

KODEKS POSTĘPOWANIA

GRUPA GESTAMP

28 July 2025





SPIIS TREŚCI

>	WPROWADZENIE	4
>	ZAKRES ZASTOSOWANIA	5
>	WIZJA I ZASADY KORPORACYJNE	6
>	NASZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ	7
>	NORMY POSTĘPOWANIA	8
	1. Uczciwość w miejscu pracy	8
	2. Uczciwość w zarządzaniu danymi i zasobami	10
	3. Uczciwość w łańcuchu dostaw	13
	4. Uczciwość wobec naszych akcjonariuszy i partnerów handlowych	17
	5. Uczciwość w naszym otoczeniu	18
>	ZARZĄDZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCIAMI	19
>	INTERPRETACJA, NADZÓR I ROZPOWSZECHNIANIE	20
>	WEJŚCIE W ŻYCIE	21

WPROWADZENIE

W firmie Gestamp uważamy, że Kodeks Postępowania stanowi wytyczne dla naszych działań. Zawsze pracujemy w sposób odpowiedzialny i transparentny.

Zdajemy sobie sprawę, że na dobre imię trzeba zapracować, na co wpływają nasze decyzje i działania. Z tego powodu dbamy o wysoki poziom etyczny i transparentność, aby nasi klienci, akcjonariusze, partnerzy biznesowi i całe społeczeństwo postrzegali nas jako firmę godną zaufania.

Kodeks postępowania określa naszą wizję, zasady korporacyjne i normy postępowania oraz staje się kamieniem węgielnym naszego zaangażowania w uczciwość, a także przewodnikiem po etycznym zachowaniu dla osób, których dotyczy.

Kodeks postępowania nie zawiera wyczerpujących informacji i nie ma na celu stanowić kompendium przepisów, regulacji lub wymagań stawianych pracownikom przez firmę Gestamp. Grupa i każda spółka lub podmiot do niej należący posiadają szereg dodatkowych zasad, instrukcji i procedur, które rozwijają zasady zawarte w niniejszym Kodeksie. Osoby podlegające niniejszemu Kodeksowi postępowania mają obowiązek zapoznać się z nim i przestrzegać jego wytycznych.

W firmie Gestamp stworzyliśmy wewnętrzny system informacyjny, który obejmuje różne kanały umożliwiające płynną i opartą na zaufaniu komunikację oraz ustanawia odpowiednie procedury gwarantujące poufność, niezależność i rzetelność podczas dochodzeń, a także brak represji w przypadku zgłoszeń dokonanych w dobrej wierze.

Polityka wewnętrznego systemu informacyjnego („Polityka”) ma na celu szczegółowe określenie zakresu stosowania, ogólnych zasad i gwarancji dotyczących ochrony zarówno osób zgłaszających nieprawidłowości, jak i osób, których te nieprawidłowości dotyczą.

Procedura zarządzania systemem informacji ma na celu regulowanie zarządzaniem komunikatami przekazywanymi za pośrednictwem kanałów wchodzących w skład systemu, od momentu ich wysłania, odbioru i rejestracji, aż po ich przetwarzanie, badanie zgłoszonych faktów i ich rozstrzygnięcie.

Grupa zobowiązuje się do zachowania całkowitej poufności wszystkich informacji otrzymanych i zarządzanych za pośrednictwem kanałów oraz do niepodejmowania żadnych działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają niewłaściwe postępowanie pracownika Gestamp.

Komitet ds. Etyki jest niezależnym organem dbającym o wdrożenie i stosowanie się do naszego Kodeksu. Jego podstawowe funkcje i skład opisane są w Polityce zgodności.

ZAKRES ZASTOSOWANIA

Niniejszy Kodeks Postępowania ma zastosowanie do wszystkich organów zarządzających Grupy oraz do osób, które, niezależnie od zajmowanego stanowiska i pełnionej funkcji, pozostają w stosunku pracy z którąkolwiek ze spółek wchodzących w skład Grupy Gestamp, tj. z Gestamp Automoción, S.A. oraz spółkami, nad którymi Gestamp sprawuje kontrolę (zwanymi dalej „Grupą” lub „Gestamp”). Również osoby fizyczne pozostające w innym rodzaju powiązaniach z Grupą, które ze względu na swoją pozycję lub relacje z Grupą Gestamp zostaną uznane przez Komitet ds. Etyki za podlegające niniejszemu Kodeksowi, mogą zostać objęte jego zakresem stosowania.

Podobnie w spółkach, w których Gestamp posiada udziały mniejszościowe, odpowiednim organom zarządzającym zostanie zaproponowane zatwierdzenie i wdrożenie kodeksu postępowania o treści równoważnej z kodeksem Gestamp.

Wszystkie zasady postępowania Grupy Gestamp muszą być spójne i zgodne z wizją, zasadami korporacyjnymi i normami postępowania określonymi w niniejszym kodeksie postępowania. Normy te przed ich wdrożeniem będą konsultowane z Komitetem ds. Etyki, który musi wypowiedzieć się na temat ich odpowiedniości.

Kodeks Postępowania i wszelkie zmiany do niego, nawet jeśli wymagane są prawem krajowym dowolnego państwa, w którym Gestamp prowadzi swoją działalność, wymagają zatwierdzenia przez Radę Dyrektorów Gestamp Automoción, S.A.



WIZJA I ZASADY KORPORACYJNE

Nasza Wizja:

„Być najbardziej rozpoznawanym dostawcą w sektorze motoryzacyjnym dzięki naszej umiejętności dostosowywania biznesu do wytwarzania wartości dla klienta przy zachowaniu zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego”.

Nasze działania opieramy na 5 podstawowych zasadach, które nazywamy „Zasadami Korporacyjnymi”.

1. Klient jako centrum działalności biznesowej

Podstawą naszej działalności biznesowej jest zdobywanie i utrzymywanie portfela klientów poprzez rozwój i dostarczanie produktów oferujących wysoką wartość w zakresie innowacji, ceny, jakości, bezpieczeństwa i wpływu na środowisko.

Musimy być w stanie przewidywać przyszłość, by móc oferować naszym klientom najlepsze rozwiązania, dzięki którym będą się rozwijać, a to wymaga od nas dogłębnej wiedzy na temat ich potrzeb w krótkiej, średniej i długiej perspektywie czasowej.

Budowanie stabilnych, uczciwych i długotrwałych relacji z klientami jest cechą, która naprawdę nas wyróżnia.

2. Najwyższej jakości działanie jako zwykła praktyka biznesowa

Konkurencyjność nie jest owocem przypadku ani nie pojawia się znikąd. Wiąże się za to z takimi cechami jak jakość, wydajność i skuteczność. Zdobywa się ją w długim procesie uczenia się. Utrzymywana jest dzięki rzetelności, wypełnianiu zobowiązań, poczuciu pilności i posiadaniu prawidłowych procesów wykonywanych w najlepszy możliwy sposób w ramach danego zadania. Doskonała jest dzięki stałemu wysiłkowi wkładanemu przez wszystkich, by to co jest dobre, było jeszcze lepsze.

W tak konkurencyjnym sektorze, jakim jest motoryzacja, trzeba mówić o tym, co robimy. Nasze działania muszą być doskonałe.

3. Innowacja jako droga do rozwoju

Innowacja pozwala nam na skonsolidowanie wiodącej pozycji Grupy i przedstawianie nowych alternatyw dla produktów i procesów, które przynoszą wartość dla klientów i skuteczność dla naszego wewnętrznego zarządzania. Wyzwaniem dla nas jest zdobycie wiodącej roli w zakresie innowacji w naszym sektorze.

Chcemy być innowacyjni i pragniemy, by nasi klienci dostrzegali różnicę, jaką daje im Gestamp.

4. Stabilność jako trwanie w czasie

Mamy powołanie do tego, by się rozwijać i trwać. Rzetelność finansowa, zyskowność, rozważa w zarządzaniu ryzykiem i poszanowanie dla różnorodnych środowisk, w jakich działamy są najlepszą gwarancją zapewniającą nam przyszłość.

Zdobycie zaufania naszych akcjonariuszy i współników, przestrzeganie przepisów prawa krajów, w których działamy, wyrażanie wsparcia dla podstawowych praw człowieka i nadawanie znaczenia zdrowiu, bezpieczeństwu i środowisku.

5. Ludzie jako architekt sukcesu

Talent, motywacja i zdolność do pracy w zespole ludzi są podstawowym aktywem sukcesu firmy Gestamp.

Wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego naszych współpracowników prowadzące do osiągnięcia innych celów firmowych.

NASZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ



Przestrzeganie naszego Kodeksu

→ Nasze dobre imię budowane jest na podstawie codziennie podejmowanych decyzji.

Nasz Kodeks postępowania, polityka naszej Grupy oraz obowiązujące przepisy stanowią dla nas wytyczne dotyczące etycznego i odpowiedzialnego wykonywania pracy.

Wszyscy ponoszą odpowiedzialność za znajomość Kodeksu i jego przestrzeganie w pracy, służy nam on jako punkt odniesienia przy podejmowaniu decyzji.



Dawanie przykładu

Każdy z nas musi działać uczciwie i wzbudzać zaufanie, spoczywa na nas olbrzymia odpowiedzialność dawania przykładu inspirującego innych do przestrzegania naszego Kodeksu Postępowania poprzez:

tworzenie atmosfery zaufania, otwartej komunikacji i szacunku;

wspieranie podejmowania decyzji w etyczny sposób.



Zgłaszanie się o pomoc i informowanie o możliwych nieprawidłowościach

W Kodeksie Postępowania nie było możliwe opisanie wszystkich sytuacji, jakie mogą wystąpić w codziennej pracy. Każdy z nas odpowiada za zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości, jeśli takie się pojawią podczas interpretacji, czy też możliwych problemów z przestrzeganiem zasad.

I podobnie, jeśli wiemy o jakimkolwiek zdarzeniu, które mogłoby stanowić naruszenie Kodeksu Postępowania, naszych wewnętrznych przepisów lub obowiązujących przepisów zewnętrznych, powinniśmy informować o nim, by móc rozwiązać problem.

W takich przypadkach każdy pracownik Gestamp powinien poinformować swojego przełożonego, Dział Zasobów Ludzkich lub w razie konieczności Komisję ds. Etyki, korzystając z kanałów ustalonych w tym celu przez Grupę.

Niepoinformowanie o problemie i zaniechanie, by mu zapobiec, stanowi naruszenie Kodeksu Postępowania.

Firma Gestamp zobowiązuje się wspierać i chronić wszystkich, którzy w dobrej wierze

- Informują o zdarzeniu, które w ich opinii może być naruszeniem naszego Kodeksu Postępowania, naszej polityki lub przepisów prawa.
- Zgłaszają wątpliwości dotyczące interpretacji lub zastosowania Kodeksu bądź proszą o radę dotyczącą danej praktyki, decyzji lub konkretnego działania.
- Współpracują podczas dochodzenia w sprawie możliwej nieprawidłowości w związku z naszym Kodeksem Postępowania lub wewnętrznych lub zewnętrznych przepisów.

NORMY POSTĘPOWANIA

Uczciwe działanie jest niezbędne nie tylko w celu ochrony naszej reputacji i wizerunku oraz uniknięcia potencjalnej odpowiedzialności prawnej, ale także w celu zapewnienia, że wypełniamy nasze obowiązki etyczne. Poniższe zasady będą dla nas wskazówką, jak zachowywać się zgodnie z ustalonymi oczekiwaniami.

1. Uczciwość w miejscu pracy



Bezpieczeństwo i zdrowie

Jesteśmy zobowiązani do zapewnienia naszym pracownikom oraz pracownikom innych firm, którzy pracują w naszych zakładach, bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

Uważamy, że bezpieczeństwo i zdrowie oznaczają nie tylko instalacje i urządzenia w dobrym stanie, ale również zaangażowane osoby przestrzegające nasze normy i przedkładające zapobieganie ryzyku nad każdą inną czynność.

W związku z powyższym każdy pracownik firmy Gestamp:

- musi znać i stosować się do norm, instrukcji i procedur dotyczących zasad BHP obowiązujących na jego stanowisku pracy;
- przed rozpoczęciem pracy musi upewnić się, że wszyscy podlegający mu pracownicy są odpowiednio przeszkoleni i informowani oraz posiadają stosowne kwalifikacje; kontrola ta obejmuje zarówno osoby z naszej Grupy, jak i pracowników firm zewnętrznych;
- w zakresie swojej odpowiedzialności i zgodnie z polityką Grupy i zakładu pracy, musi podejmować wysiłki w celu doskonalenia warunków BHP i stosować skuteczne zarządzanie ryzykiem zawodowym.



Równe szanse

Stosujemy obiektywną i dokładną politykę rekrutacji, odnosząc się jedynie do wykształcenia, cech osobowościowych i zawodowych kandydatów oraz do potrzeb Grupy.

Zgodnie z powyższym zobowiązujemy się do niedyskryminowania m.in. ze względu na rasę, religię, płeć, wiek, narodowość, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny czy niepełnosprawność.

W szczególności firma Gestamp będzie promować równouprawnienie płci w zakresie dostępu do zatrudnienia i awansu zawodowego poprzez wspieranie różnorodności, a także przestrzeganie zasady równości wynagrodzenia na tych samych stanowiskach.

Gestamp promuje kształcenie pracowników. Plany szkoleniowe gwarantują równe szanse oraz rozwój zawodowy, a ponadto aktywnie przyczyniają się do osiągnięcia celów Grupy. Awans opiera się również na zasługach, umiejętnościach i wynikach osiągniętych przez poszczególne osoby.

Z tego powodu każdy pracownik:

- Powinien zwracać szczególną uwagę na motywację i rozwój zawodowy osób, za które jest odpowiedzialny, zapewniając im możliwości rozwoju w oparciu o ich zasługi i wkład zawodowy. W tym celu powinien m.in. dbać o zatrudnianie swoich współpracowników, wspierać ich szkolenia i naukę, doceniać ich wysiłki i obiektywnie uznawać ich osiągnięcia.
- Nie powinien pozwalać, aby kwestie takie jak rasa, religia, płeć, wiek, narodowość, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, stan cywilny lub niepełnosprawność miały jakikolwiek wpływ na jego decyzje.
- Powinien korzystać ze szkoleń, które otrzymuje, i aktualizować swoją wiedzę techniczną i dotyczącą zarządzania.



Szacunek w środowisku pracy i równe traktowanie

Jedną z podstawowych wartości firmy Gestamp jest szacunek dla innych i wspólne osiągnięcie sukcesu. Sukces możemy osiągnąć tylko wtedy, gdy szanujemy innych, zarówno w naszej firmie, jak i poza nią.

Wszyscy pracownicy mają prawo do równego traktowania i do szacunku. Firma Gestamp ma na celu tworzenie środowiska pracy, w którym panują zaufanie i wzajemny szacunek.

Osiągnięcie atmosfery zaufania i szacunku w środowisku pracy w dużej mierze zależy od postawy i zachowania pracowników, dlatego też ważne jest, by:

- Nikt nie powinien zachowywać się w sposób, który można uznać za obraźliwy, zastraszający, złośliwy, agresywny czy obraźliwy. W żadnym przypadku nie pochwalamy odnoszenia się do podwładnych z wyższością lub arogancją.



Poszanowanie dla wolności zrzeszania się i wolności opinii

W firmie Gestamp wkładamy ciągły wysiłek w podtrzymywanie otwartego i bezpośredniego dialogu z pracownikami oraz w zapewnienie, by komunikacja odbywała się w konstruktywnej atmosferze z zachowaniem równowagi między interesami pracowników a interesem gospodarczym firmy.

Uznajemy zasady wolności zrzeszania się, wolności myślenia i prawo pracowników do podejmowania indywidualnych decyzji dotyczącej przynależności do związków zawodowych lub innych organizacji.

Firma Gestamp szanuje prawo pracowników do wybierania swoich przedstawicieli, jeśli prawo to jest przewidziane w przepisach prawa. W ten sam sposób firma Gestamp będzie współpracowała z przedstawicielami w dozwolonych ramach prawnych.

2. Uczciwość w zarządzaniu danymi i zasobami

Grupa Gestamp jest mocno zaangażowana w ochronę poufnych informacji i zasobów, zarówno własnych, jak i stron trzecich, którymi dysponuje. Zobowiązanie to przekłada się na stosowanie polityk i procedur, które gwarantują poufność, integralność i dostępność informacji, a także odpowiedzialne, etyczne i bezpieczne korzystanie z zasobów technologicznych i materiałów udostępnianych naszym specjalistom. Wszyscy pracownicy, partnerzy i strony trzecie mające dostęp do naszych systemów są zobowiązani do przestrzegania tych wytycznych, pomagając w ten sposób zachować zaufanie naszych klientów, partnerów i interesariuszy oraz chronić reputację i wartość naszej organizacji.



Kontrola nad informacją uprzywilejowaną

W firmie Gestamp wspieramy zgodność z prawem i transparentność rynków papierów wartościowych na całym świecie. Ponadto w Grupie wymaga się, by informacje wykorzystywane były w sposób rozważny i rzetelny.

Kiedy mówimy o Informacji uprzywilejowanej, to mamy na myśli konkretną informację bezpośrednio lub pośrednio dotyczącą Grupy lub jakiegokolwiek bądź kilku papierów wartościowych, do jakich się odnosi, bądź też instrumentów finansowych związanych z nimi lub ich pochodnymi, która nie jest publicznie znana, a po jej upublicznieniu mogłaby znacząco wpłynąć na ceny tychże papierów wartościowych, powiązanych z nimi instrumentów finansowych lub pochodnych.

Nie uczestniczymy w nadużyciach rynkowych ani poprzez rozpowszechnianie fałszywych informacji, ani przez udział w innych działaniach skierowanych na manipulowanie ceną papierów wartościowych notowanych na giełdach.

Oznacza to, że:

- Zabrania się bezpośredniego lub pośredniego handlowania papierami wartościowymi firmy Gestamp lub innej spółki, która notowana jest na giełdzie papierów wartościowych do czasu posiadania „informacji uprzywilejowanej”.
- Należy zawsze spełniać aktualnie obowiązujące kryteria zachowania i działania wskazane w Wewnętrznym regulaminie zachowań na rynkach papierów wartościowych dla firmy Gestamp.



Informacje poufne

Informacje Poufne obejmują wszelkie informacje związane m.in. z danymi handlowymi, osobowymi, prawnymi, finansowymi, technicznymi lub technologicznymi i/lub wszelkimi innymi informacjami Grupy Gestamp i/lub osób trzecich, które są dostępne dla Grupy Gestamp, a które nie mają charakteru publicznego i których upublicznienie może mieć wpływ na interesy Grupy Gestamp i/lub osób trzecich.

Grupa Gestamp chroni informacje poufne z najwyższą dokładnością i starannością, stosując środki prawne, techniczne i organizacyjne niezbędne do ochrony takich informacji poufnych, zapobiegając w ten sposób ich zmianie, utracie lub nieuprawnionemu wykorzystaniu.

W związku z tym pracownicy, którzy mają dostęp do informacji poufnych:

- Powinni przez cały czas przestrzegać obowiązujących przepisów i stosować środki i procedury ustanowione przez Grupę Gestamp, m.in. w Ogólnej Polityce Bezpieczeństwa Informacji.

- Powinni wykorzystywać wyłącznie takie informacje poufne, które są ściśle niezbędne do wykonywania ich obowiązków i mogą je ujawniać wyłącznie pracownikom i/lub osobom trzecim, które zostały wyznaczone jako ich odbiorcy i za pośrednictwem kanałów autoryzowanych przez Grupę Gestamp. Powinni chronić i zabezpieczać informacje poufne, do których mają dostęp w ramach swoich funkcji.
- Nie mogą wykorzystywać informacji poufnych do celów własnych i/lub osób trzecich ani w celu osiągnięcia osobistych korzyści lub zysków.
- Po zakończeniu stosunku pracy zwrócić Grupie Gestamp informacje poufne, z zachowaniem obowiązku poufności we wszystkich przypadkach.



Prawa własności intelektualnej i przemysłowej

Prawa własności intelektualnej i przemysłowej obejmują wszystkie wynalazki, patenty, wzory użytkowe, projekty, znaki towarowe, nazwy handlowe, nazwy domen, oprogramowanie, bazy danych, dzieła chronione prawem autorskim, know-how, procesy, informacje o produktach, tajemnice handlowe lub wszelkiego rodzaju dzieła literackie, artystyczne lub naukowe Grupy Gestamp i/lub osób trzecich, które są dostępne dla Grupy Gestamp (zwane dalej „prawami własności intelektualnej”).

Grupa Gestamp chroni prawa własności intelektualnej z najwyższą starannością i dbałością, podejmując niezbędne środki prawne, techniczne i organizacyjne w celu ochrony tych praw własności intelektualnej, zapobiegając w ten sposób ich zmianie, utracie lub nieuprawnionemu wykorzystaniu.

W związku z tym pracownicy, którzy mają dostęp do praw własności intelektualnej:

- Powinni zawsze przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących własności intelektualnej i przemysłowej oraz stosować środki i procedury ustanowione przez Grupę Gestamp.
- Powinni wykorzystywać prawa własności intelektualnej, które są ściśle niezbędne do wykonywania ich funkcji i mogą je ujawniać wyłącznie pracownikom i/lub osobom trzecim, które zostały wyznaczone jako ich odbiorcy i za pośrednictwem kanałów autoryzowanych przez Grupę Gestamp.
- Powinni czuwać nad poszanowaniem, ochroną i zabezpieczeniem praw własności intelektualnej i nigdy nie wykorzystywać praw własności intelektualnej osób trzecich, chyba że istnieją umowy, które na to pozwalają.
- Powinni zapewnić ochronę na rzecz Grupy Gestamp wszystkich praw własności intelektualnej powstałych w okresie obowiązywania umowy o pracę, które są wynikiem działalności badawczej stanowiącej w sposób wyraźny lub dorozumiany przedmiot umowy, oraz tych, które powstały głównie dzięki wiedzy zdobytej w Grupie Gestamp lub wykorzystaniu środków zapewnionych przez tę firmę.
- Nie mogą wykorzystywać praw własności intelektualnej do celów własnych i/lub osób trzecich, ani dla osobistych korzyści ani zysków.



Dane osobowe

Grupa Gestamp zobowiązuje się do przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących ochrony danych osobowych i podejmuje niezbędne środki techniczne i organizacyjne, aby zapobiec nieuprawnionej zmianie, utracie lub wykorzystaniu danych osobowych.

W związku z tym pracownicy, którzy mają dostęp do danych osobowych:

- Powinni zawsze przestrzegać obowiązujących przepisów o ochronie danych oraz stosować środki i procedury ustanowione przez Grupę Gestamp, między innymi w Polityce ochrony danych osobowych.

- Powinni wykorzystywać dane osobowe ściśle niezbędne do wykonywania swoich obowiązków i mogą je ujawniać wyłącznie pracownikom i/lub stronom trzecim, które zostały wyznaczone jako odbiorcy tych danych i za pośrednictwem kanałów autoryzowanych przez Grupę Gestamp. Ponadto konieczne będzie sprawdzenie, czy uzyskano odpowiednią zgodę na wykorzystanie tych danych lub czy ich odbiorcą jest organ lub instytucja uprawniona do żądania takich informacji (sędziowie, inspektorzy pracy itp.), przy czym pracownik ma obowiązek zachowania poufności przez cały czas.
- Dane osobowe mogą być wykorzystywane wyłącznie w celu, dla którego zostały zebrane, a po osiągnięciu tego celu powinny zostać ostatecznie usunięte.
- Powinny zapewnić osobom, których dane dotyczą, możliwość wykonywania przysługujących im praw do dostępu, sprostowania, sprzeciwu, usunięcia, przenoszenia i ograniczenia przetwarzania danych.



Nowe technologie i narzędzia cyfrowe

Grupa Gestamp promuje środowisko innowacji technologicznych i zapewnia swoim specjalistom zaawansowane narzędzia cyfrowe, w tym rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji, w celu poprawy wydajności, jakości i podejmowania decyzji na wszystkich poziomach organizacji. Pracownicy mogą korzystać wyłącznie z narzędzi cyfrowych autoryzowanych przez Grupę Gestamp w danym momencie. Korzystanie z tych technologii i narzędzi powinno odbywać się w sposób etyczny, bezpieczny i odpowiedzialny, zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami (w tym dotyczącymi ochrony danych oraz własności intelektualnej i przemysłowej), a także z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi (w tym z ogólną polityką dotyczącą sztucznej inteligencji i zobowiązaniami do zachowania poufności).

Pracownicy i współpracownicy Grupy Gestamp są zobowiązani:

- Korzystać z tych narzędzi wyłącznie w celach zawodowych i nie może korzystać z nich w sposób niewłaściwy, niedbały ani nieautoryzowany.
- Postępować zgodnie z instrukcjami i wskazówkami zawartymi w szkoleniach przeprowadzonych przez Grupę Gestamp, aby zapewnić prawidłowe użytkowanie i zminimalizować ryzyko związane z ich stosowaniem.



Inne aktywa

Aktywa te obejmują materialne lub niematerialne, technologiczne lub cyfrowe zasoby firmy Gestamp, w tym infrastrukturę, sieci, systemy, urządzenia przemysłowe, urządzenia i projekty we wszystkich obszarach jej działalności, w tym zawarte w nich informacje (zwane dalej „Aktywami”).

Niezbędne jest właściwe i odpowiedzialne korzystanie z aktywów Grupy Gestamp.

W związku z tym pracownicy korzystający z aktywów:

- Powinni zawsze przestrzegać obowiązujących przepisów i stosować środki i procedury ustanowione przez Grupę Gestamp, m.in. w Polityce dopuszczalnego korzystania z zasobów technologicznych.
- Powinni korzystać z aktywów w sposób odpowiedzialny i mogą je wykorzystywać wyłącznie do wykonywania swoich obowiązków – w żadnym wypadku do celów osobistych, rekreacyjnych ani niezgodnych z prawem.
- Powinni zabezpieczyć i chronić aktywa; każdy pracownik jest za to odpowiedzialny w ramach swojego zakresu obowiązków.
- W godzinach pracy należy zajmować się wyłącznie obowiązkami służbowymi.

3. Uczciwość w łańcuchu dostaw



W naszych relacjach

Musimy bezstronnie i uczciwie traktować wszystkie osoby, z którymi pozostajemy w kontakcie w ramach naszej działalności zawodowej. Dotyczy to naszych klientów, dostawców i konkurencji.

> Nasi klienci

Uczciwość na rynku wymaga, by relacje z naszymi klientami były szczere i przestrzegały wszystkie obowiązujące przepisy prawa.

W ten sposób pragniemy nadal zdobywać i utrzymywać zaufanie naszych klientów i ich postrzeganie firmy Gestamp jako pewnego i niezawodnego partnera.

> Nasi dostawcy

Wszystkie działania podejmowane z naszymi dostawcami muszą spełniać nasze standardy etyczne.

Mamy nadzieję, że nasi dostawcy spełniają te same standardy uczciwości, co my. Nieetyczne lub niezgodne z prawem działanie dostawcy może zaszkodzić reputacji Grupy Gestamp i spowodować utratę zaufania do naszej dobrej woli w społecznościach, w których działamy.

> Nasza konkurencja

Grupa Gestamp zobowiązuje się do prowadzenia uczciwej i wolnej konkurencji na rynkach, przestrzegając przepisów dotyczących ochrony konkurencji.

Z tego powodu:

- Należy unikać wszelkich działań, które niezgodnie z prawem mogłyby ograniczyć konkurencję i które sprzeniewierzyłyby się przepisom prawa. W szczególności nie należy zawierać porozumień ani zobowiązań antykonkurencyjnych, takich jak np. porozumienia dotyczące ustalania cen lub warunków sprzedaży z konkurentami, porozumienia o zrezygnowaniu z konkurencji lub podziale lub segmentacji rynku lub klientów.
- Nie należy uczestniczyć w spotkaniach z innymi konkurentami, podczas których omawiane są kwestie lub działania, które mogą mieć wpływ na wolną konkurencję.
- W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości co do tego, czy wykonywanie określonych czynności może wiązać się z naruszeniem prawa antymonopolowego, przed ich podjęciem należy skonsultować się z działem prawnym.





W naszych działaniach

Nasze zobowiązanie do uczciwości obejmuje również działania podejmowane w ramach relacji osobistych lub finansowych niezwiązanych z pracą w Grupie Gestamp, które mogą wpływać na naszą profesjonalną ocenę sytuacji.

> Konflikt interesów

Konflikt interesów występuje wtedy, gdy w określonych sytuacjach interesy osobiste pracownika kolidują z interesem firmy Gestamp. Uznaje się, że występuje interes osobisty pracownika, kiedy dana sprawa dotyczy bezpośrednio tegoż pracownika, a pośrednio osoby z nim powiązane.

Aby uniknąć potencjalnych konfliktów interesów, pracownicy powinni być świadomi i przestrzegać zasad przeciwdziałających konfliktowi interesów, a w szczególności:

- Powinni informować o ewentualnym konflikcie interesów Dyрекcję HR swojej firmy, która zajmie się daną sprawą i może konsultować się z Komitetem ds. Etyki, jeśli uzna to za stosowne.
- Powinni konsultować wszystkie działania stanowiące lub mogące stanowić konflikt interesów – mogą być one podejmowane wyłącznie po uzyskaniu zgody od Dyrekcji HR swojej firmy.
- Należy poczekać na decyzję dyrekcji, aby podjąć jakiegokolwiek działania w tej sprawie.

> Ograniczenia i niezgodności

GGrupa Gestamp szanuje prowadzenie przez swoich pracowników działalności zawodowej lub społecznej, o ile nie koliduje ona z wykonywaniem ich obowiązków w Grupie lub nie wpływa na reputację Grupy.

Z tego powodu pracownicy Grupy:

- Nie mogą zajmować stanowisk, pełnić funkcji ani być przedstawicielami w firmach konkurencji, u dostawców dóbr i usług ani w spółkach współzależnych czy w kontroli nad firmami konkurencji.
- Powinni konsultować się z Dyрекcją HR swojej firmy w zakresie dotyczącym stanowisk, wyznaczenia lub powołania na stanowiska poza firmą Gestamp, które chcą objąć, a które mogą wpłynąć na ich niezależność i poświęcenie zawodowe. Dyrekcja HR może przesłać zapytanie do Komitetu ds. Etyki, jeśli uzna to za stosowne.

> Wymaganie i przyjmowanie podarunków i przysług

Wymiana podarunków i przysług jest objawem dobrej woli w relacjach handlowych, ale niektóre prezenty z uwagi na ich charakter lub znaczenie mogą zaszkodzić dobremu imieniu firmy Gestamp, a nawet naruszyć obowiązujące przepisy prawa.

Z tego powodu:

- Jeśli na jakimkolwiek stanowisku pracy należy wybrać dostawców lub współpracować z nimi, konieczne jest ocenianie ich według zasług, unikając konfliktu interesów, niewłaściwych podarunków i przysług czy wszelkich innych form faworyzowania mogących zagrozić obiektywnemu procesowi wyboru czy oceny.
- W każdym przypadku zabrania się przyjmowania korzyści w gotówce.

- Mogą być wyłącznie przyjmowanie podarunki i przysługi, które są zgodne z praktyką bądź zwyczajem w danym kraju oraz nie wpływają czy też nie mogą wpłynąć bądź być interpretowane jako wpływ na podejmowanie decyzji. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do tego, co jest akceptowalne, oferta powinna zostać odrzucona lub, jeśli to konieczne, omówiona z wyprzedzeniem z działem zasobów ludzkich spółki Grupy, z którą jest powiązana.
- Należy znać i przestrzegać Zasady dotyczące podarunków i przysług firmy Gestamp, gdzie opisano reguły dotyczące wymiany podarunków i przysług między pracownikami firmy Gestamp a osobami trzecimi, które posiadają lub mogą posiadać jakiekolwiek powiązania handlowe, umowne bądź zawodowe z firmą Gestamp, określając limity i odpowiedni tryb ich zatwierdzania.

➤ Oferowanie i przyznawanie podarunków i przysług

Nasi klienci doceniają wartość, która wyróżnia firmę Gestamp, a mianowicie uczciwe relacje, które staramy się ustanawiać i o które dbamy. Z drugiej strony każdy zamiar wpływania na osoby podejmujące decyzje dotyczące przyznawania podarunków lub przysług może wiązać się z poważną karą dla firmy.

W związku z tym:

- Należy upewnić się, że przydzielenie projektu lub realizacja zamówienia wynika z samej oferty, a nie z przyznania osobistych przywilejów (prezentów, zaproszeń, poczęstunków czy innych usług).
- W każdym przypadku zabrania się oferowania i przyznawania korzyści w gotówce.
- Podarunki lub przysługi osobom trzecim (klientom, potencjalnym klientom, dostawcom, konkurencji, audytorom itp.) można oferować wyłącznie wtedy, gdy ma się na to zgodę i uwzględnione są poniższe kryteria: zgodność ze zwyczajami i zasadami dotyczącymi grzecznościowych zachowań w danym kraju, nieprzyznawanie ich jako zapłaty za uprzywilejowane traktowanie czy obejście przepisów prawa, ich wysokość jest odpowiednio ograniczona, darowizna jest znana, włączając tożsamość odbiorcy, nie stawia firmy ani Gestamp, ani odbiorcy we wstydlivej sytuacji oraz nie stanowi naruszenia obowiązującego prawa.
- Należy znać i przestrzegać Zasady dotyczące podarunków i przysług firmy Gestamp, gdzie opisano reguły dotyczące wymiany podarunków i przysług między pracownikami firmy Gestamp a osobami trzecimi, które posiadają lub mogą posiadać jakiekolwiek powiązania handlowe, umowne bądź zawodowe z firmą Gestamp, określając limity i odpowiedni tryb ich zatwierdzania.

➤ Łapówki i korupcja

Większość krajów, w których działa firma Gestamp, posiada przepisy zabraniające korupcji i wręczania łapówek, nawet jeśli czyny takie popełniane są za granicą danego kraju. Wszelkie naruszenie takich przepisów stanowi poważne przestępstwo, które może skutkować nałożeniem grzywnien na firmy oraz odpowiedzialnością karną osób i firm.

W związku z powyższym:

- Żadna osoba zatrudniona w Gestamp nie ma prawa podejmować negocjacji z urzędnikiem państwowym lub członkiem partii politycznej w celu zaoferowania lub przekazania łapówki, gratyfikacji, prezentu lub zaproszenia towarzyskiego, które mogłyby wpłynąć na podjęcie decyzji korzystnej dla niej, dla Grupy lub dla osoby trzeciej. Musimy być szczególnie honorowi i uczciwi w naszych relacjach z organami administracji publicznej.
- Podobnie zabronione jest przyjmowanie, żądanie lub akceptowanie, a także obiecywanie, oferowanie lub przyznawanie jakiegokolwiek rodzaju nieuzasadnionej wzajemnej korzyści, jeśli wykracza poza powszechnie akceptowane zwyczaje, zgodnie z Zasadami dotyczącymi podarunków i przysług firmy Gestamp.

➤ Handel międzynarodowy

Grupa Gestamp zobowiązuje się do ścisłego przestrzegania wszystkich sankcji gospodarczych, handlowych i finansowych nałożonych przez organy międzynarodowe (takie jak Organizacja Narodów Zjednoczonych, Unia Europejska), a także sankcji wydanych przez rządy krajowe, w których prowadzi działalność (w tym między innymi przez Stany Zjednoczone, Wielką Brytanię i kraje UE).

Z tego powodu:

- ➔ Zabronione jest nawiązywanie relacji handlowych, finansowych lub jakichkolwiek innych z osobami fizycznymi, prawnymi, podmiotami lub krajami objętymi sankcjami lub środkami ograniczającymi mającymi zastosowanie do Grupy Gestamp. Wszyscy pracownicy muszą upewnić się, że ich działania, zwłaszcza te związane z eksportem, importem, dysponowaniem funduszami lub świadczeniem usług inżynierskich, są zgodne z tymi przepisami.
- ➔ W przypadkach określonych w przepisach wewnętrznych należy niezwłocznie skonsultować się z jednostką ds. zgodności z przepisami, jeśli istnieją jakiegokolwiek wątpliwości co do możliwości zastosowania sankcji lub środków ograniczających w odniesieniu do konkretnej transakcji lub osoby trzeciej.

➤ Działalność polityczna

Każdy pracownik ma prawo do indywidualnego angażowania się w politykę, ale jego udział nie może mieć nic wspólnego z firmą.

Firma Gestamp nie podejmuje żadnej działalności politycznej ani też nie przekazuje dotacji o charakterze politycznym w żadnym kraju na świecie.

Każdy pracownik musi pamiętać, że:

- ➔ Jego uczestnictwo w polityce powinno mieć miejsce w wolnym czasie i z wykorzystaniem swoich własnych środków.
- ➔ Zawsze musi wyraźnie podkreślać, że wyrażane opinie i podejmowane działania są jego opiniami lub działaniami osobistymi niemającymi nic wspólnego z firmą Gestamp.
- ➔ Jeśli pracownik planuje ubiegać się lub objąć jakiegokolwiek stanowisko publiczne, zobowiązania oficjalne nie mogą wpływać na jego pracę, bez uszczerbku dla praw ustanowionych w tym celu w obowiązującym prawodawstwie.



4. Uczciwość wobec naszych akcjonariuszy i partnerów handlowych

Działamy w sposób odpowiedzialny i transparentny, chroniąc wartości. Każdy pracownik tworzy wartość dla naszych akcjonariuszy, stawiając interes firmy na pierwszym miejscu, prowadząc dokładne księgi handlowe i chroniąc oraz należycie wykorzystując zasoby firmy, jej informacje i dobra.



Prawdziwość informacji

Zbieranie i uczciwe, dokładne oraz obiektywne przedstawianie informacji zarówno finansowych, jak i wszelkich innych, jest kluczową kwestią dla firmy Gestamp.

W związku z tym:

- Nie wolno fałszować żadnych informacji, zarówno finansowych, jak i wszelkiego innego rodzaju (np. dotyczących bezpieczeństwa, środowiska ani wyników jakościowych jakiegokolwiek rodzaju).
- Nigdy świadomie nie wprowadzać do raportów, rejestrów, archiwów czy zestawień kosztów fałszywych danych lub mogących wprowadzić w błąd.
- Nie przyjmować zobowiązań umownych w imieniu firmy Gestamp przekraczających zakres przekazanych umocowań.
- W pełni współpracować z audytorami, zapewniając dokładność przekazywanych informacji oraz na ich żądanie umożliwiać im dostęp do osób i dokumentów.



Obsługa informacji

Informacje techniczne, operacyjne, handlowe i finansowe firmy Gestamp są jej własnością, nawet jeśli zostały wygenerowane przez samego współpracownika. Informacje te uznawane są za poufne i należy je chronić.

W związku z powyższym:

- Informacje można ujawniać pracownikom, którzy zostali wyznaczeni jako ich odbiorcy, za pośrednictwem kanałów autoryzowanych przez firmę.
- Każdy z pracowników firmy Gestamp odpowiada za zachowanie archiwum w ramach swoich obowiązków.
- Należy zachowywać tajemnicę zawodową dotyczącą danych, raportów, rachunków, bilansów, planów strategicznych oraz pozostałej działalności firmy Gestamp i jej pracowników, jeśli nie mają one charakteru publicznego, a ich opublikowanie mogłoby zaszkodzić interesom firmy Gestamp.

5. Uczciwość w naszym otoczeniu



Środowisko

Pragniemy zminimalizować wpływ naszej działalności na środowisko naturalne. W tym celu każdy zakład dysponuje systemami zarządzania środowiskowego zapewniającymi przestrzeganie prawa i ciągłe doskonalenie procesów.

Zobowiązujemy się do podejmowania i stosowania najlepszych dostępnych dla naszych zakładów technik oraz do uwzględnienia problematyki środowiskowej podczas ich projektowania.

Każdy pracownik ze swej strony:

- Musi znać i stosować się do norm, instrukcji i procedur dotyczących środowiska obowiązujących w jego miejscu pracy.
- W zakresie jego odpowiedzialności i zgodnie z polityką Grupy i zakładu pracy, musi podejmować wysiłki w celu doskonalenia warunków panujących w zakładzie istotnych z punktu widzenia środowiskowego i stosowania skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi.



Zobowiązanie wobec społeczności

W firmie Gestamp jesteśmy zaangażowani w rozwój gospodarczy i społeczny regionów, w których zlokalizowane są nasze firmy poprzez tworzenie stabilnych miejsc pracy i współpracę z lokalnymi przedstawicielami w kwestiach, w których możemy okazać się pomocni.

Zachęcamy naszych pracowników do uczestniczenia w inicjatywach rozwojowych i działalności obywatelskiej w społeczności lokalnej.

W ten sposób:

- Gdy dany pracownik odpowiada lub ma zdolność do podejmowania decyzji dotyczących rekrutacji i zatrudniania pracowników, powinien wspierać zatrudnianie wykwalifikowanych pracowników lokalnych.
- Nie należy bezpośrednio lub pośrednio promować w imieniu firmy Gestamp działań zawierających elementy wulgarne, przemoc lub jakikolwiek inny element dotyczący wartości osobistych, rodzinnych czy społecznych.

ZARZĄDZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCIAMI

Nikt, niezależnie od szczebla i pozycji, nie jest upoważniony do zmuszania ani namawiania pracownika do popełnienia jakiegokolwiek czynu bezprawnego bądź pozostającego w sprzeczności z Kodeksem Postępowania.

W przypadku gdy istnieją racjonalne przesłanki wskazujące na wystąpienie jakiejś niezgodności, popełnienie czynu bezprawnego lub sprzecznego z normami działania ujętymi w Kodeksie Zachowań, należy powiadomić swojego przełożonego lub Komitet ds. Etyki, jeśli okoliczności tego wymagają, za pośrednictwem ustalonych kanałów.

Tożsamość osoby zgłaszającej potencjalnie nieprawidłowe działanie będzie traktowana jako informacja poufna. Firma Gestamp zobowiązuje się do niestosowania żadnych bezpośrednich lub pośrednich represji wobec pracowników zgłaszających potencjalną nieprawidłowość.

Wszyscy pracownicy firmy Gestamp muszą czuć się pewnie wobec możliwych negatywnych skutków związanych z powiadamianiem w dobrej wierze. Procedura zarządzania systemem informacyjnym gwarantuje ochronę osób zgłaszających nieprawidłowości w dobrej wierze, a jednocześnie chroni honor i domniemanie niewinności wszystkich pracowników przed złośliwymi czy bezpodstawnymi doniesieniami.

Jeśli Dyrekcja HR jakiegokolwiek firmy lub Komitet ds. Etyki ustalą, że pracownik podejmował działania naruszające przepisy prawa lub Kodeks Postępowania, zastosowane zostaną wobec niego środki dyscyplinarne zgodnie z system kar ustanowionym w umowie zbiorowej spółki, której jest pracownikiem, lub w przepisach prawa pracy.

Wewnętrzne dochodzenia, które pomagają ulepszyć system zapobiegania lub analizę zgłoszonych naruszeń, organy, które mogą je wszcząć, oraz sposób ich przeprowadzania są regulowane w procedurze zarządzania systemem informacyjnym. Ze szczególną uwagą ustalone są prawa i gwarancje dla osób objętych dochodzeniem.



INTERPRETACJA, NADZÓR I ROZPOWSZECHNIANIE

Interpretacja Kodeksu Postępowania w zakresie dotyczącym pytań, wniosków o zgodę, informacji i opracowywania raportów dotyczących poszczególnych jego punktów należy do Komitetu ds. Etyki.

Dyrekcje oddziałów czynnie wspierają rozpowszechnianie Kodeksu Postępowania i muszą indywidualnie powiadomić o nim wszystkich pracowników Grupy. Dbają również o długotrwałe skutki jego wdrożenia.

Przestrzeganie przepisów prawa i zapisów Kodeksu Postępowania powinno być regularnie sprawdzane we wszystkich oddziałach Grupy.

Komitet ds. Audytu nadzoruje zgodność z kodeksami postępowania, zapewniając, że kultura korporacyjna jest zgodna z celem i wartościami Grupy.



WEJŚCIE W ŻYCIE

Pierwsza wersja Kodeksu Postępowania firmy Gestamp weszła w życie dnia 1 grudnia 2011 roku. Obecna wersja została zatwierdzona przez Zarząd dnia 28 lipca 2025 r.

Ten dokument jest tłumaczeniem na język polski z oryginalnej wersji sporządzonej w języku hiszpańskim. Cel dokumentu jest informacyjny, a w przypadkach jakichkolwiek rozbieżności obowiązuje wersja hiszpańska.

Pamiętaj o tych zasadach!

-  **Zapoznaj się z przepisami prawa i normami wewnętrznymi dotyczącymi Twojego stanowiska pracy.**
-  **Zawsze przestrzegaj tych norm.**
-  **Istnieje wiele możliwości uzyskania pomocy, ważne, aby skorzystać z którejś z nich.**
-  **Pytaj, jeśli nie jesteś pewien/pewna, które rozwiązanie jest właściwe.**
-  **Pytaj, aż uzyskasz zadowalającą odpowiedź.**

Treść Kodeksu
dostępna na:



Gestamp

