

CÓDIGO DE CONDUCTA

GRUPO GESTAMP

Julio 28, 2025





ÍNDICE

➤ INTRODUCCIÓN	4
➤ ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
➤ VISIÓN Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS	6
➤ NUESTRAS RESPONSABILIDADES	7
➤ NORMAS DE CONDUCTA	8
1. Integridad en nuestro lugar de trabajo	8
2. Integridad en el manejo de datos y activos	10
3. Integridad en la cadena de suministro	13
4. Integridad ante nuestros accionistas y socios comerciales	17
5. Integridad en nuestro entorno	18
➤ GESTIÓN DE INCUMPLIMIENTOS	19
➤ INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO Y DIFUSIÓN	20
➤ ENTRADA EN VIGOR	21

INTRODUCCIÓN

En Gestamp creemos en el Código de Conducta como guía en nuestras actuaciones. No conocemos otra forma de trabajar que no sea de forma responsable y transparente.

- Somos conscientes de que la reputación se construye y se ve afectada por nuestras decisiones y acciones. Por este motivo, tratamos de alcanzar niveles altos de ética y transparencia con el fin de que nuestros clientes, accionistas, socios comerciales y el conjunto de la sociedad vean en nosotros a un Grupo en el que vale la pena depositar su confianza.
- El Código de Conducta recoge nuestra Visión, Principios Corporativos y Normas de Conducta, y se convierte en el eje central de nuestro compromiso con la integridad, así como en una guía sobre comportamiento ético de las personas a las que le es de aplicación.
- El Código de Conducta no proporciona información exhaustiva, y no pretende ser un compendio de leyes, reglamentos o requisitos exigidos por Gestamp a sus empleados. El Grupo y cada sociedad o entidad perteneciente al mismo disponen de una serie de normas, instrucciones y procedimientos adicionales que desarrollan los principios recogidos en este Código. Las personas sujetas al presente Código de Conducta tienen la responsabilidad de conocerlos y cumplirlos.
- En Gestamp, hemos establecido un sistema interno de información que incluye varios canales que posibilitan una comunicación fluida y de confianza y establece los procedimientos pertinentes para garantizar la confidencialidad, la independencia y el rigor durante las investigaciones, así como la ausencia de represalias ante comunicaciones de buena fe.
- La Política del Sistema Interno de Información (“Política”) tiene como objetivo detallar el ámbito de aplicación, sus principios generales y las garantías ofrecidas en cuanto a la protección tanto de los informantes como de las personas afectadas.
- El Procedimiento de Gestión del Sistema de Información tiene como finalidad regular la gestión de las comunicaciones presentadas a través de los Canales que lo conforman desde el envío, recepción y registro de las mismas, hasta su tramitación, la investigación de los hechos comunicados y su resolución.
- El Grupo asume el máximo compromiso de guardar absoluta confidencialidad de toda la información recibida y gestionada a través de los Canales y de no llevar a cabo ningún acto de represalia contra aquellas personas que, de buena fe, pongan de manifiesto un acto inadecuado de un trabajador de Gestamp.
- El Comité de Ética es el órgano independiente que vela por la implantación y el cumplimiento de nuestro Código. Sus principales funciones y composición están recogidos en la Política de Cumplimiento.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta será de aplicación a todos los miembros de los órganos de gobierno del Grupo y a las personas físicas que, con independencia de su posición y de la función que desempeñen, mantengan una relación laboral con cualquiera de las sociedades que integran el grupo Gestamp, esto es, Gestamp Automoción, S.A. y las sociedades en las que ésta ostente control (en adelante, el “Grupo” o “Gestamp”). Igualmente, podrá hacerse extensiva la aplicación de este Código de Conducta a aquellas personas físicas que mantengan una vinculación de otra naturaleza con el Grupo, que por su posición o relación con el Grupo Gestamp se considere que, a juicio del Comité de Ética, deban someterse a él.

Así mismo, en aquellas sociedades en las que Gestamp ostente una participación minoritaria, se propondrá a los órganos de dirección correspondientes la aprobación y aplicación de un código de conducta con un contenido equivalente al de Gestamp.

Todas las normas de actuación del Grupo Gestamp deberán ser consistentes y coherentes con la Visión, Principios Corporativos y Normas de Conducta establecidas en este Código de Conducta. Estas normas serán consultadas, antes de su implantación con el Comité de Ética, quien deberá pronunciarse sobre su idoneidad.

El Código de Conducta y cualquier modificación del mismo, aun cuando viniese exigida por la legislación nacional de alguno de los países en los que Gestamp desarrolla su actividad, requerirá de la aprobación del Consejo de Administración de Gestamp Automoción, S.A.



VISIÓN Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Nuestra Visión es:

"ser el proveedor de automoción más reconocido por su capacidad para adaptar los negocios hacia la creación de valor para el cliente, manteniendo un desarrollo económico y social sostenible".

Fundamentamos nuestras actuaciones en 5 principios básicos a los que denominamos "Principios Corporativos".

1. El cliente como centro del negocio.

La base de nuestro negocio radica en la consecución y el mantenimiento de una cartera de clientes mediante el desarrollo y la provisión de productos que ofrezcan un alto valor en término de innovación, precio, calidad, seguridad e impacto ambiental.

Debemos ser capaces de adelantarnos a la hora de ofrecer las mejores soluciones para que el negocio de cada uno de nuestros clientes prospere, lo que exige disponer de un profundo conocimiento de sus necesidades a corto, medio y largo plazo.

Construir relaciones sólidas, honestas y duraderas con los clientes es lo realmente diferenciador.

2. La excelencia operacional como práctica habitual

La competitividad no es fruto de la casualidad ni surge de golpe. Tiene que ver con las características de calidad, eficiencia y eficacia. Se adquiere a través de un largo proceso de aprendizaje. Se mantiene con rigor, cumplimiento, sentido de la urgencia y disponiendo de los procesos correctos que ejecuten de la mejor manera posible cada una de las tareas. Se mejora con un continuo esfuerzo por parte de todos para mejorar lo que ya es bueno.

En un sector competitivo como el del automóvil es necesario destacar en lo que hacemos. Nuestras operaciones deben ser excelentes.

3. La innovación como vía de progreso.

La innovación nos permite consolidar el liderazgo del Grupo y proporcionar nuevas alternativas de productos y procesos que aporten valor a los clientes y eficiencia a nuestra gestión interna. Nuestro reto está en situarnos a la cabeza de la innovación en nuestro sector.

Ser innovadores y conseguir que los clientes perciban el valor diferencial que les aporta Gestamp.

4. La sostenibilidad como permanencia en el tiempo.

Tenemos vocación de crecimiento y permanencia. La solidez financiera, la rentabilidad, la prudencia en la gestión del riesgo y el respeto a los distintos entornos en los que operamos son las mejores garantías para asegurar nuestro futuro.

Ganar la confianza de nuestros accionistas y socios empresariales, cumplir con las leyes de los países donde operamos, expresar el apoyo a los derechos humanos fundamentales y dar importancia a la salud, seguridad y medio ambiente.

5. Las personas como artífices del éxito.

El talento, la motivación y la capacidad para trabajar en equipo de las personas constituyen un activo esencial para el éxito de Gestamp.

Fomentar el desarrollo humano y profesional de los colaboradores, induciendo, con ello, la obtención del resto de objetivos empresariales.

NUESTRAS RESPONSABILIDADES



Cumplir nuestro Código

- Nuestra reputación se construye a partir de cada una de las decisiones que tomamos a diario.
- Nuestro Código de Conducta, las políticas de nuestro Grupo y la normativa aplicable, nos proporcionan una guía para realizar el trabajo con ética y responsabilidad.
- Es responsabilidad de todos conocerlo, aplicarlo en el trabajo que realizamos y que nos sirva de referente en las decisiones que tomamos.



Dar ejemplo

Cada uno de nosotros debe actuar con integridad e inspirar confianza, pero también tenemos la gran responsabilidad de predicar con el ejemplo inspirando a los demás para que sigan nuestro Código de Conducta a través de:

- La creación de un entorno de confianza, comunicación abierta y respeto.
- El fomento de la toma de decisiones de forma ética.



Buscar ayuda e informar de posibles incumplimientos

El Código de Conducta no puede describir todas las situaciones posibles que pueden surgir en el día a día. Es responsabilidad de cada uno hacer preguntas y plantear inquietudes cuando surjan dudas de interpretación o posibles problemas de cumplimiento.

Del mismo modo, si se tiene conocimiento de un hecho que pudiera constituir una violación de nuestro Código de Conducta, de nuestra normativa interna o de la normativa externa aplicable, se deberá informar de ello para poder abordar el problema.

En tales casos, todo empleado de Gestamp debe informar a su superior jerárquico, a la Dirección de RRHH o, si las circunstancias lo aconsejaran, al Comité de Ética haciendo uso de los canales de denuncias establecidos a tal efecto por el Grupo.

Por contra, no comunicarlo y permitir que ocurra supone un incumplimiento del propio Código de Conducta.

Gestamp se compromete a apoyar y proteger a quien, de buena fe:

- Informa de lo que cree que constituye una violación de nuestro Código de Conducta, de nuestras políticas o de la normativa aplicable.
- Plantea dudas de interpretación o de aplicación del Código o busca asesoramiento acerca de una práctica, decisión o acción en particular.
- Colabora con la investigación de un posible incumplimiento de nuestro Código de Conducta o de la normativa interna o externa.

NORMAS DE CONDUCTA

Es fundamental actuar con integridad no solo para proteger nuestra reputación e imagen y evitar posibles responsabilidades legales, sino también para asegurarnos de que estamos cumpliendo con nuestras responsabilidades éticas. Las siguientes normas nos servirán como guía para comportarnos de acuerdo con las expectativas establecidas.

1. Integridad en nuestro lugar de trabajo



Seguridad y Salud

Estamos comprometidos a ofrecer a nuestros empleados, y a los de otras empresas que trabajen en nuestras instalaciones, un entorno de trabajo seguro y saludable.

Consideramos que la seguridad y la salud no sólo implica disponer de instalaciones y equipos en buenas condiciones, sino también de personas comprometidas que respeten las normas y antepongan la prevención a cualquier otra circunstancia.

En consecuencia, cualquier empleado de Gestamp:

- Debe conocer y cumplir las normas, instrucciones y procedimientos sobre seguridad y salud vigentes en su puesto de trabajo.
- Debe asegurarse de que todos los empleados a su cargo disponen de la formación e información necesaria y de la cualificación pertinente antes de iniciar un trabajo. Este control incluye tanto a las personas de nuestra empresa Grupo, como al personal de empresas externas.
- En el ámbito de su responsabilidad y de acuerdo con las políticas del Grupo y de su centro de trabajo, debe esforzarse por mejorar las condiciones de seguridad y salud y por aplicar una gestión eficiente de los riesgos laborales.



Equal opportunities

Mantendremos una política de selección rigurosa y objetiva, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades del Grupo.

De acuerdo con lo anterior, nos comprometemos expresamente a no discriminar, entre otros, por cuestiones de raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad.

En particular, Gestamp promoverá la igualdad de género en lo que se refiere al acceso al empleo y a la promoción de profesionales fomentando la diversidad, además de respetar la paridad salarial en igualdad de puesto.

Gestamp promueve la formación de los empleados. Los planes de formación garantizan la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de la carrera profesional, contribuyen además activamente a conseguir los objetivos del Grupo. Así mismo, la promoción se basa en el mérito, la capacidad y el desempeño de las personas.

Por este motivo, todo empleado:

- Debe prestar especial atención a la motivación y al desarrollo profesional de las personas a su cargo, propiciándoles oportunidades de desarrollo en base a sus méritos y aportación profesional. Con este fin, entre otros, debe mantener la empleabilidad de sus colaboradores, impulsará su formación y aprendizaje, valorará específicamente sus esfuerzos y reconocerá de forma objetiva sus logros.
- No debe permitir que cuestiones como, entre otras, raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad tengan alguna influencia sobre sus decisiones.
- Tiene que aprovechar la formación que reciba y actualice sus conocimientos técnicos y de gestión.



Entorno de trabajo respetuoso y trato justo

Uno de los valores de Gestamp es respetar a los demás y lograr éxitos de forma conjunta. Nuestro éxito solo se puede lograr cuando tratamos con respeto a todos, tanto dentro como fuera de nuestra empresa.

Todos los empleados tienen derecho a ser tratados de manera justa y respetuosa. Gestamp tiene como objetivo crear un entorno de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo.

Lograr que en el entorno de trabajo impere la confianza y el respeto depende en gran medida de la actitud y el comportamiento de los empleados, por ello, es importante que:

- Nadie se comporte de una forma que pueda calificarse como ofensiva, intimidatoria, maliciosa, agresiva o insultante. Bajo ningún concepto avalamos actitudes de superioridad o prepotencia en el trato a los subordinados.



Respeto a la libertad de asociación y pensamiento

En Gestamp nos esforzamos continuamente en mantener un diálogo abierto y directo con los empleados y en asegurar que la comunicación se realice dentro de una atmósfera constructiva, manteniendo un equilibrio entre los intereses de los empleados y los intereses económicos de la empresa.

Reconocemos los principios de libertad de asociación, libertad de pensamiento y el derecho de los empleados a decidir por sí mismos si quieren formar parte o unirse a los sindicatos u otras organizaciones.

Gestamp respeta el derecho de los empleados a elegir a sus propios representantes conforme este derecho esté recogido en la normativa aplicable. De la misma forma, Gestamp trabajará con los representantes dentro del marco legal.

2. Integridad en el manejo de datos y activos

Gestamp, asume el compromiso firme de proteger la información sensible y los activos tanto propios como de terceros que se encuentran a su disposición. Este compromiso se traduce en la aplicación de políticas y procedimientos que garantizan la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como el uso responsable, ético y seguro de los recursos tecnológicos y materiales puestos a disposición de nuestros profesionales. Todos los empleados, colaboradores y terceros con acceso a nuestros sistemas están obligados a respetar estas directrices, contribuyendo así a preservar la confianza de nuestros clientes, socios y grupos de interés, y a salvaguardar la reputación y el valor de nuestra organización.



Control de la información privilegiada

En Gestamp estamos comprometidos con el apoyo a la legitimidad y transparencia de los mercados de valores de todo el mundo. Además, se exige dentro del Grupo, que se utilice su información de un modo discreto y profesional.

Por Información privilegiada nos referimos a información de carácter concreto que se refiera directa o indirectamente al Grupo, o a uno o varios valores afectados o instrumentos financieros relacionados con ellos o sus derivados, que no se haya hecho pública y que, de hacerse pública, podría influir de manera apreciable sobre los precios de los valores afectados, de los instrumentos financieros relacionados con ellos o sus derivados.

No tomamos parte en los abusos del mercado, ni extendiendo información falsa ni participando en otras actividades dirigidas a manipular el precio de los valores que cotizan en los mercados.

Esto significa que:

- Está prohibido comerciar directa o indirectamente con valores de Gestamp u otra sociedad cuyos valores coticen en los mercados de valores mientras se disponga de "información privilegiada".
- Se debe cumplir con los criterios de comportamiento y actuación establecidos en el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de Gestamp vigente en cada momento.



Información confidencial

Información Confidencial comprende toda aquella información relacionada con, entre otros, datos comerciales, personales, legales, financieros, técnicos o tecnológicos y/o cualquier otra información de Gestamp y/o de terceros que se encuentre a disposición de Gestamp que no sea de carácter público y cuya publicidad pueda afectar a los intereses de Gestamp y/o de terceros.

Gestamp protege la Información Confidencial con el máximo rigor y cuidado, adoptando las medidas, de índole legal, técnica y organizativa, necesarias para proteger dicha Información Confidencial evitando así, la alteración, pérdida o uso no autorizado de la misma.

En consecuencia, los empleados que tengan acceso a Información Confidencial:

- Deben cumplir con lo establecido en la normativa vigente en cada momento y aplicar las medidas y procedimientos establecidos por Gestamp, entre otros, en la Política General de Seguridad de la Información.

- Deben utilizar solo aquella Información Confidencial que sea estrictamente necesaria en el ejercicio de sus funciones y sólo deben divulgarla a los empleados y/o terceros que sean designados como destinatarios de la misma y a través de los canales autorizados por Gestamp. Deben custodiar y preservar la Información Confidencial a la que tengan acceso en el ámbito de sus funciones.
- No pueden utilizar la Información Confidencial para fines propios y/o, de terceros, ni para obtener provecho o lucro personal.
- Tras el cese de su relación laboral, devolverán la Información Confidencial a Gestamp, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad.



Derechos de propiedad intelectual e industrial

Los derechos de Propiedad Intelectual e Industrial comprenden todas aquellas invenciones, patentes, modelos de utilidad, diseños, marcas, nombres comerciales, nombres de dominios, software, bases de datos, obras protegidas por derechos de autor, know-how, procesos, información de producto, secretos empresariales o cualquier otro tipo de creaciones literarias, artísticas o científicas de Gestamp y/o de terceros que se encuentre a disposición de Gestamp (en adelante, "Derechos de PI").

Gestamp protege los Derechos de PI con el máximo rigor y cuidado adoptando las medidas, de índole legal, técnica y organizativa, necesarias para proteger dichos Derechos de PI evitando así, la alteración, pérdida o uso no autorizado de los mismos.

En consecuencia, los empleados que tengan acceso a Derechos de PI:

- Deben cumplir con la normativa en materia de propiedad intelectual e industrial vigente en cada momento y aplicar las medidas y procedimientos establecidos por Gestamp.
- Deben utilizar los Derechos de PI que sean estrictamente necesarios en el ejercicio de sus funciones, y sólo deben divulgarlos a los empleados y/o terceros que sean designados como destinatarios de los mismos y a través de los canales autorizados por Gestamp.
- Deben velar por el respeto, protección y salvaguarda de los Derechos de PI y nunca utilizar los Derechos de PI de terceros, salvo que existan acuerdos que lo permitan.
- Deben velar por la protección a favor de Gestamp de todos aquellos Derechos de PI generados durante la vigencia de su contrato laboral que sean fruto de una actividad de investigación explícita o implícitamente constitutiva del objeto de su contrato y de aquellos generados gracias a la influencia predominantemente de conocimientos adquiridos dentro de Gestamp o la utilización de medios proporcionados por éste.
- No pueden utilizar los Derechos de PI para fines propios y/o, de terceros, ni para obtener provecho o lucro personal.



Datos personales

Gestamp se compromete a respetar la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal y adopta las medidas, de índole técnica y organizativa, necesarias para evitar la alteración, pérdida o uso no autorizados de los datos personales.

En consecuencia, los empleados que tengan acceso a datos personales:

- Deben cumplir con la normativa en materia de protección de datos vigente en cada momento y aplicar las medidas y procedimientos establecidos por Gestamp, entre otros, en la Política de Protección de Datos Personales.

- Deben utilizar los datos personales estrictamente necesarios en el ejercicio de sus funciones, y sólo podrán divulgarlos a empleados y/o terceros que sean designados como destinatarios de los mismos y a través de los canales autorizados por Gestamp. Asimismo, será necesario verificar que se cuenta con el consentimiento adecuado para su uso o su destinatario sea una autoridad u organismo que esté legalmente autorizado para solicitar dicha información (jueces, inspectores de trabajo, etc.), manteniéndose en todo momento el deber de confidencialidad por parte del empleado.
- Deben utilizar los datos personales únicamente mientras persista la finalidad para la cual fueron recabados y, una vez cumplido dicho propósito, serán eliminados de manera definitiva.
- Deben velar por que los titulares de datos personales puedan ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, portabilidad y limitación del tratamiento.



Nuevas tecnologías y herramientas digitales

Gestamp promueve un entorno de innovación tecnológica y pone a disposición de sus profesionales herramientas digitales avanzadas, incluyendo soluciones basadas en inteligencia artificial, con el objetivo de mejorar la eficiencia, la calidad y la toma de decisiones en todos los niveles de la organización. Los empleados solo podrán hacer uso de aquellas herramientas digitales autorizadas por Gestamp en cada momento. El uso de estas tecnologías y herramientas debe realizarse de forma ética, segura y responsable, cumpliendo con la legislación vigente en cada momento (incluida la relativa a protección de datos y a propiedad intelectual e industrial) así como con la normativa interna aplicable (que incluye la Política General de Inteligencia Artificial y las obligaciones de confidencialidad).

Los empleados y colaboradores de Gestamp están obligados:

- A utilizar estas herramientas exclusivamente para fines profesionales, no pudiendo hacer un uso indebido, negligente o no autorizado de estas herramientas.
- A seguir las instrucciones y lo indicado en las formaciones proporcionadas por Gestamp para garantizar un uso adecuado y minimizar los riesgos asociados a su uso.



Otros activos

Estos activos comprenden bienes tangibles o intangibles, tecnológicos o digitales de Gestamp, incluyendo su infraestructura, redes, sistemas, equipos industriales, dispositivos y proyectos en todos los ámbitos de su actividad, incluyendo la información que contienen (en adelante, "Activos").

Es fundamental hacer un uso adecuado y responsable de los Activos de Gestamp.

En consecuencia, los empleados que usen los Activos:

- Deben cumplir con la normativa vigente en cada momento y aplicar las medidas y procedimientos establecidos por Gestamp, entre otros, en la Política de Uso Aceptable de Recursos Tecnológicos.
- Deben hacer un uso responsable de los Activos y sólo podrán utilizarse para el desarrollo de sus funciones y en ningún caso con fines de uso personal, de ocio o ilegal.
- Deben custodiar y preservar los Activos, siendo cada empleado responsable de ello dentro de su ámbito de actuación.
- Debe dedicarse exclusivamente a sus responsabilidades laborales mientras se encuentre en su horario de trabajo.

3. Integridad en la cadena de suministro



En nuestras relaciones

Debemos tratar con imparcialidad e integridad a todas las personas con quienes estamos en contacto en el marco de nuestra actividad profesional. Esto incluye a nuestros clientes, proveedores y competidores.

› Nuestros clientes

La integridad en el mercado requiere que las relaciones con nuestros clientes sean honestas y cumplan con toda la normativa aplicable.

De esta forma, aspiramos a seguir ganando y manteniendo la confianza de nuestros clientes y su percepción de Gestamp como socio sólido y fiable.

› Nuestros proveedores

Todas las interacciones con nuestros proveedores deben cumplir nuestros estándares éticos.

Esperamos que nuestros proveedores cumplan los mismos estándares de integridad con los que nosotros trabajamos. Un acto inmoral o ilegal de un proveedor puede dañar la reputación de Gestamp como empresa y causar una pérdida de confianza en nuestra buena voluntad en las comunidades en las que trabajamos.

› Nuestros competidores

Gestamp se compromete a competir en los mercados de forma libre y leal cumpliendo con la normativa de defensa de la competencia.

Por esta razón:

- Debe evitar cualquier medida que esté dirigida a una limitación ilícita de la competencia y que contravenga las disposiciones legales. En particular, no deberá adoptar acuerdos o compromisos anticompetitivos como, por ejemplo, acuerdos sobre fijación de precios o condiciones de venta con competidores, pactos de renuncia a competir o reparto o segmentación de mercado o de clientes.
- No deberá participar en reuniones con otros competidores en la que se discutan temas o acciones que puedan tener un impacto en la libre competencia.
- En el supuesto de que tenga consultas o dudas sobre si la realización de determinadas actividades pudieran suponer un incumplimiento de la legislación de defensa de la competencia, consulte con el departamento jurídico antes de realizarlas.





En nuestras actuaciones

Our commitment to integrity extends to any actions we take in our personal or economic relationships Nuestro compromiso con la integridad se extiende a las actuaciones que llevamos a cabo dentro de nuestras relaciones personales o económicas ajenas a nuestro trabajo en Gestamp pueden comprometer nuestro juicio profesional.

› Conflictos de interés

Existe conflicto de interés cuando en determinadas situaciones pueden chocar los intereses personales de un empleado y los intereses de Gestamp. Se considera que existe interés personal del empleado, cuando en el asunto en cuestión se ve afectado directamente el propio empleado o, de forma indirecta, personas vinculadas con él.

Para evitar posibles conflictos de interés, los empleados deben conocer y asumir lo dispuesto en la Política de Conflicto de Intereses, y en particular:

- Deben comunicar los posibles conflictos de interés a la Dirección de Recursos Humanos de su empresa, quien lo gestionará pudiendo consultar al Comité de Ética si lo estima conveniente.
- Deben consultar todas las operaciones o actividades que supongan o puedan suponer conflicto de interés, las cuales sólo podrán ser realizadas una vez se haya obtenido la autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos de su empresa.
- Deben esperar a que dicha Dirección se pronuncie para iniciar cualquier actuación al respecto.

› Limitaciones e incompatibilidades

Gestamp respeta el desempeño por parte de sus empleados de actividades profesionales o sociales siempre que no interfieran en el desempeño de sus funciones en el Grupo o afecten a la reputación de este.

Por este motivo, los empleados del Grupo:

- No podrá ocupar cargos, desempeñar funciones o ejercer representación en empresas de la competencia, empresas proveedoras de bienes y servicios o en sociedades que ostenten algún tipo de dominio o control sobre empresas de la competencia.
- Deberá consultar a la Dirección de Recursos Humanos de su empresa sobre cualquier cargo, designación o nombramiento ajenos a Gestamp, que pretenda aceptar y que pueda afectar a su independencia y dedicación profesional. La Dirección de Recursos Humanos, si lo estima conveniente, podrá remitir su consulta al Comité de Ética.

› Exigencia y aceptación de obsequios y atenciones

El intercambio de obsequios y atenciones es una muestra de buena voluntad en las relaciones comerciales, pero algunos obsequios por su entidad o relevancia pueden llegar a dañar la reputación de Gestamp e incluso infringir el marco legal vigente.

Por consiguiente:

- Si en su puesto de trabajo tiene que seleccionar proveedores o colaborar con ellos debe valorarlos según sus méritos, evitando los conflictos de interés, los obsequios y atenciones que no resulten apropiados, o cualquier otro tipo de favoritismo que pueda poner en peligro el proceso de selección o valoración.
- En todos los casos está prohibido aceptar donaciones en efectivo.

- Solamente se podrán aceptar obsequios y atenciones que correspondan a la práctica o costumbre habitual en un país determinado y siempre que no influyan, o puedan influir, o se puedan interpretar como influencia, en la toma de decisiones. Cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, la oferta deberá ser declinada o, en su caso, tratada antes con la Dirección de Recursos Humanos de la empresa del Grupo con la que tenga vinculación.
- Debe conocer y cumplir la Normativa de Obsequios y Atenciones de Gestamp donde se regula el intercambio de obsequios y atenciones entre los empleados de Gestamp y terceras personas, que tienen o puedan tener algún vínculo comercial, contractual o profesional con Gestamp, estableciendo los límites y los flujos de aprobación adecuados.

> Ofrecimiento y concesión de obsequios y atenciones

Nuestros clientes aprecian el valor diferencial que les aporta Gestamp, entre otras cosas, por las relaciones honestas que tratamos de establecer y cuidar. Por otra parte, cualquier intención de influir en personas con poder decisivo mediante la concesión de obsequios o atenciones puede acarrear fuertes sanciones para la empresa.

Es por ello que:

- Debe asegurarse de que la asignación de un proyecto o la realización de un pedido sea debida a la oferta en sí y no a la concesión de privilegios personales (regalos, invitaciones, agasajos u otros servicios).
- En todos los casos está prohibido el ofrecimiento y la concesión de donaciones en efectivo.
- Sólo se podrán ofrecer obsequios o atenciones a terceros (clientes, clientes potenciales, proveedores, competidores, auditores, etc.) cuando esté autorizado y se cumplan todos los criterios siguientes: corresponden a la costumbre y cortesía habitual del país, no se conceden como contraprestación de un tratamiento preferencial o para sortear disposiciones legales, tienen un valor suficientemente limitado, el conocimiento de la donación incluida la identidad del perceptor no supondría una situación embarazosa para Gestamp ni para el perceptor y no representan una violación de la legislación aplicable.
- Debe conocer y cumplir la Normativa de Obsequios y Atenciones de Gestamp donde se regula el intercambio de obsequios y atenciones entre los empleados de Gestamp y terceras personas, que tienen o puedan tener algún vínculo comercial, contractual o profesional con Gestamp, estableciendo los límites y los flujos de aprobación adecuados.

> Soborno y corrupción

La mayoría de los países donde Gestamp opera cuentan con leyes que prohíben la corrupción y el soborno, incluso si éste se comete fuera de las fronteras del país en cuestión. Cualquier violación de estas leyes constituye un delito grave que puede acarrear multas para las empresas y responsabilidad penal para los individuos y las empresas.

En consecuencia:

- No se permite a ninguna persona de Gestamp entablar negociación con algún funcionario del gobierno o partido político para ofrecer o entregar algún soborno, gratificación, regalo o invitación social que favorezca la toma de decisión para beneficio de ellos mismos o del Grupo o pare un tercero. Debemos ser extremadamente honrados e íntegros en todas nuestras relaciones con las administraciones públicas.
- Asimismo, se prohíbe recibir, solicitar o aceptar, así como prometer, ofrecer o conceder cualquier tipo de beneficio o ventaja no justificado en concepto de contraprestación, siempre que supere los usos y costumbres comúnmente aceptados, de acuerdo con la Normativa de Obsequios y Atenciones de Gestamp, para conseguir o conservar cualquier negocio o beneficio.

› Comercio internacional

Gestamp se compromete a cumplir estrictamente con todas las sanciones económicas, comerciales y financieras impuestas por organismos internacionales (como Naciones Unidas, la Unión Europea), así como las emitidas por gobiernos nacionales donde desarrolla su actividad (incluyendo, entre otros, Estados Unidos, Reino Unido y países de la UE).

Por tanto:

- Queda prohibido establecer relaciones comerciales, financieras o de cualquier otra índole con personas físicas, jurídicas, entidades o países sujetos a sanciones o medidas restrictivas aplicables a Gestamp. Todos los empleados deben asegurarse de que sus actividades, especialmente aquellas relacionadas con exportaciones, importaciones, disposiciones de fondos, o provisión de servicios de ingeniería, respeten dichas regulaciones.
- En los supuestos recogidos en la normativa interna, se debe consultar de inmediato con la Unidad de Cumplimiento Normativo ante cualquier duda sobre la aplicabilidad de sanciones o medidas restrictivas a una operación o tercera parte concretas.

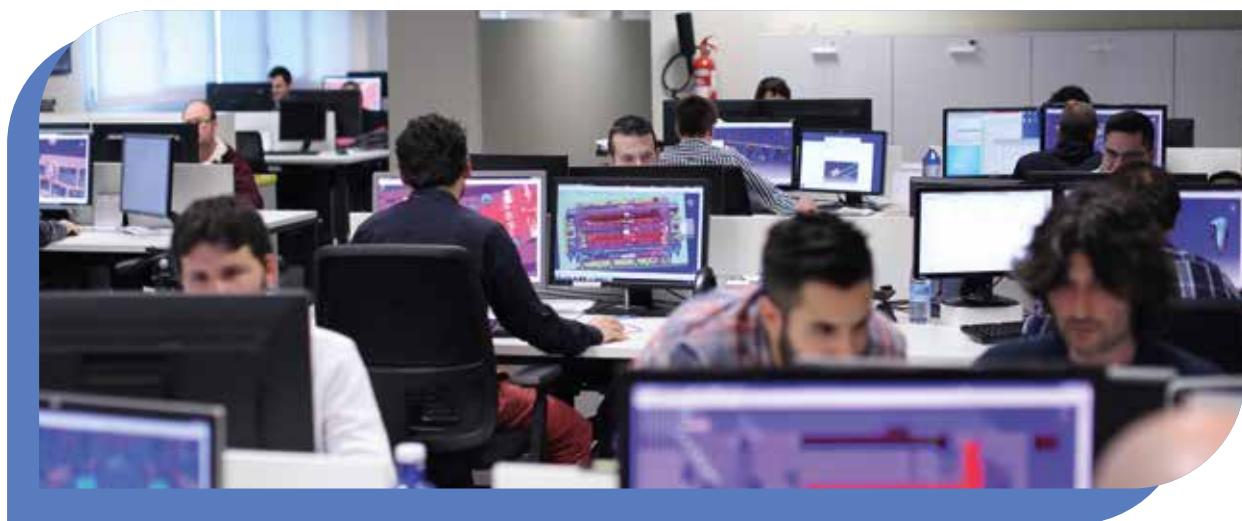
› Actividad política

Cualquier empleado tiene el derecho de participar a título individual en asuntos políticos pero su participación en política no tendrá nada que ver con la empresa.

Gestamp no participará en ninguna actividad política ni hará ningún tipo de donación económica de carácter político en ningún país del mundo.

Cualquier empleado debe de tener en cuenta que:

- Su participación en política debe realizarse en su tiempo libre y con sus propios recursos.
- Siempre debe dejar muy claro que sus opiniones y acciones son las suyas personales y no las de Gestamp.
- Si tiene pensado solicitar o aceptar un cargo público, con carácter general los compromisos oficiales no deben afectar a su trabajo, sin perjuicio del respeto a los derechos establecidos a tal efecto en la legislación aplicable.



4. Integridad ante nuestros accionistas y socios comerciales

Actuar con responsabilidad y transparencia va de la mano con la protección del valor. Cada empleado crea valor para nuestros accionistas al colocar los intereses de nuestra empresa en primer lugar, al llevar registros comerciales precisos y al proteger y usar de forma debida los recursos de la empresa, su información y sus bienes.



Veracidad de la información

La recopilación y presentación honesta, precisa y objetiva de la información, tanto financiera como de cualquier otra índole, es vital para Gestamp.

Por todo ello:

- No debe falsificar ningún tipo de información, tanto financiera como de cualquier otra índole (por ejemplo, seguridad, medio ambiente o resultados cualitativos de cualquier naturaleza).
- Nunca debe introducir de forma deliberada datos falsos o que puedan inducir a engaño en ningún informe, registro, archivo o reclamación de gastos.
- No adquiera obligaciones contractuales en nombre de Gestamp que superen la autoridad que le haya sido conferida.
- Debe cooperar plenamente con los auditores, garantizando la precisión de la información ofrecida y, si así lo solicitasen, dándoles libre acceso a las personas y la documentación.



Manejo de información

La información técnica, de operación, comercial y financiera de Gestamp es propiedad de la compañía, aun cuando haya sido generada por el propio colaborador. Dicha información se considera confidencial y debe salvaguardarse.

En consecuencia:

- Solo puede revelar información a los empleados que sean designados como destinatarios de la misma y a través de los canales autorizados por su empresa.
- La custodia y preservación de los archivos de Gestamp es responsabilidad de cada empleado en el ámbito de su responsabilidad.
- Debe mantener el secreto profesional de los datos, informes, cuentas, balances, planes estratégicos y demás actividades de Gestamp y sus personas, que no sean de carácter público, y cuya publicidad pueda afectar a los intereses de Gestamp.

5. Integridad en nuestro entorno



Medio Ambiente

Queremos minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad. Para ello, en cada centro disponemos de sistemas de gestión ambiental que aseguren el cumplimiento de la legislación y la mejora continua en los procesos.

Nos comprometemos a adaptar y utilizar las mejores técnicas disponibles para nuestras instalaciones, así como a incluir el medio ambiente en las operaciones de diseño de las mismas.

Cualquier empleado a su vez:

- Debe conocer y cumplir las normas, instrucciones y procedimientos sobre Medio Ambiente vigentes en su lugar de trabajo.
- En el ámbito de su responsabilidad y de acuerdo con las políticas del Grupo y de su centro de trabajo, debe esforzarse por mejorar las condiciones de las instalaciones desde el punto de vista ambiental y por aplicar una gestión eficiente de los aspectos ambientales.



Compromiso con la comunidad

En Gestamp estamos comprometidos con el crecimiento económico y social de las comunidades donde se encuentran nuestras empresas, a través de la creación de fuentes de empleo estables y de la colaboración con los agentes locales en aquellos aspectos en los que podemos aportar valor.

Animamos a nuestros empleados a participar en las iniciativas de desarrollo y actividades cívicas de la comunidad local.

De esta forma:

- En caso de que se encargue o tenga capacidad de decisión sobre la selección y contratación de empleados, debe fomentar la contratación de empleados cualificados locales.
- No debe promocionar en nombre de Gestamp, directa o indirectamente, actos que contengan elementos de vulgaridad, violencia y cualquier otro elemento que afecte a los valores individuales, familiares y sociales.

GESTIÓN DE INCUMPLIMIENTOS

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar o incitar a ningún empleado a que cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el Código de Conducta.

En el caso de que hubiera indicios razonables de que se haya cometido alguna irregularidad, acto ilegal o contrario a las normas de actuación establecidas en el Código de Conducta, informará a su superior jerárquico o, si las circunstancias lo aconsejan, al Comité de Ética haciendo uso de los canales establecidos.

La identidad de la persona que comunique una actuación presuntamente anómala tendrá la consideración de información confidencial. Gestamp se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los empleados que hubieran comunicado una actuación presuntamente anómala.

Todos los empleados de Gestamp deben sentirse seguros frente a posibles consecuencias negativas derivadas de una comunicación de buena fe. El Procedimiento de Gestión del Sistema de Información establece la indemnidad de los denunciantes de buena fe y, a la vez, preserva el honor y la presunción de inocencia de todos los empleados frente a comunicaciones maliciosas o infundadas.

Cuando la Dirección de Recursos Humanos de una empresa o, en su caso, el Comité de Ética, determine que un empleado ha realizado actividades que vulneren disposiciones legales o el propio Código de Conducta, se aplicarán medidas disciplinarias según el régimen de faltas y sanciones que se establece en el Convenio Colectivo de la Sociedad a la que pertenece o en la legislación laboral aplicable.

Las investigaciones internas que ayudan a mejorar el sistema de prevención o el análisis de los incumplimientos que hayan sido comunicados, los órganos que pueden impulsarlas y el modo de realizarlas están reguladas en dicho Procedimiento de Gestión del Sistema de Información. Se establecen con especial atención los derechos y garantías de las personas investigadas.



INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO Y DIFUSIÓN

La interpretación del Código de Conducta, en lo que se refiere a consultas, solicitudes de autorización, informaciones y elaboración de informes en relación con los distintos apartados del mismo, compete al Comité de Ética.

Las Direcciones de División fomentarán activamente la difusión del Código de Conducta debiendo comunicarlo individualmente a todos los empleados del Grupo. Se preocuparán a su vez por su implementación duradera.

El cumplimiento de las leyes y la observancia del Código de Conducta se deberán revisar de forma regular en todas las divisiones del Grupo.

La Comisión de Auditoría supervisará el cumplimiento del Códigos de Conducta, velando porque la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.



ENTRADA EN VIGOR

La primera versión del Código de Conducta de Gestamp entró en vigor el 1 de diciembre de 2011. La actual versión fue aprobada el 28 de julio de 2025 por el Consejo de Administración.

Este documento es la versión original redactada en español que se traducirá a otros idiomas únicamente a efectos informativos, prevaleciendo por lo tanto, en caso de discrepancia, la versión española.

Recuerde estas reglas:



Conozca las normas legales y de empresa que afectan a su puesto de trabajo.



Siga estas normas; siempre.



Hay muchas formas de obtener ayuda, lo importante es que utilice una de ellas.



Pregunte si no tiene claro cuál es la solución correcta.



Siga preguntando hasta obtener una respuesta satisfactoria.

El código puede consultarse en:



