

# UPPFÖRANDEKOD

## GESTAMP-KONCERNEN

Den 28 juli 2025





# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|   |                                                          |    |
|---|----------------------------------------------------------|----|
| > | <b>INLEDNING</b>                                         | 4  |
| > | <b>TILLÄMPNINGENS OMFATTNING</b>                         | 5  |
| > | <b>VISION OCH KONCERNENS PRINCIPER</b>                   | 6  |
| > | <b>VÅRT ANSVAR</b>                                       | 7  |
| > | <b>UPPFÖRANDEREGLER</b>                                  | 8  |
|   | 1. Integritet på vår arbetsplats                         | 8  |
|   | 2. Integritet vid hantering av data och tillgångar       | 10 |
|   | 3. Integritet i leveranskedjan                           | 13 |
|   | 4. Integritet gentemot vår aktieägare och affärspartners | 17 |
|   | 5. Integritet i vår miljö                                | 18 |
| > | <b>HANTERING VID BRISTANDE EFTERLEVNAD</b>               | 19 |
| > | <b>TOLKNING, ÖVERVAKNING OCH SPRIDNING</b>               | 20 |
| > | <b>IKRAFTTRÄDANDE</b>                                    | 21 |

# INLEDNING

**På Gestamp ser vi på uppförandekoden som en vägledning för vårt agerande. Att arbeta på ett både ansvarsfullt och transparent sätt är det enda sättet vi känner till.**

Vi är medvetna om att ett gott rykte måste byggas upp och att detta påverkas av våra beslut och våra handlingar. Därför strävar vi efter att uppnå en hög nivå av etik och transparens för att på så sätt säkerställa att våra kunder, aktieägare, affärspartners men också samhället i stort ser oss som en koncern värd att lita på.

Uppförandekoden fastställer vår vision, våra företagsprinciper och uppföranderegler, och blir en hörnsten i vårt engagemang för integritet, men också en vägledning för det etiska beteendet hos de människor den gäller.

Den här uppförandekoden ger ingen omfattande information och är inte heller avsedd att vara en sammanställning av olika lagar och förordningar eller krav som Gestamp kräver att dess anställda måste följa. Koncernen och varje företag eller enhet som tillhör densamma har en serie ytterligare regler, instruktioner och rutiner som utvecklar principerna i denna kod. Alla som omfattas av den här uppförandekoden ansvarar för att känna till och följa den.

På Gestamp har vi etablerat ett internt rapporteringssystem som inkluderar flera olika kanaler vilka gör det möjligt med smidig och pålitlig kommunikation, och som anger relevanta förfaranden för att under utredningar garantera sekretess, neutralitet och noggrannhet, utöver att också säkra att det inte sker några repressalier för information som rapporterats in i god tro.

Den här policyn för internt rapporteringssystem ("policyn") har som syfte att definiera tillämpningsområdet, dess allmänna principer och de skyddsåtgärder den tillhandahåller för att erbjuda skydd åt både visselblåsare och berörda personer.

Förfarandet i rapporteringssystemet syftar till att styra hanteringen av kommunikationen som skickas via de kanaler systemet berör, från sändning, mottagande och registrering av nämnda kommunikation, till bearbetning samt utredning av de rapporterade händelserna och ärendets lösning.

Koncernen är fast besluten att upprätthålla absolut sekretess för all information som tas emot och hanteras via kanalerna, samt att det inte åläggs någon åtgärd med repressalier mot någon person som i god tro avslöjar en olämplig handling av en anställd vid Gestamp.

Etikkommittén är det oberoende organ som ser till att vår kod implementeras och efterlevs. Kommitténs huvudsakliga uppgifter och sammansättning anges i efterlevnadspolicyn.

# TILLÄMPNINGENS OMFATTNING

Denna uppförandekod ska gälla för alla medlemmar i koncernens styrande organ och för personer som, oavsett deras position och roll, har ett anställningsförhållande med något av de företag som ingår i Gestamp-koncernen, dvs. Gestamp Automoción, S.A. och de företag i vilka man har ett kontrollerande inflytande (nedan kallat "koncernen" eller "Gestamp"). Tillämpningen av den här uppförandekoden kan även omfatta alla individer som har en annan form av relation med koncernen, och som på grund av sin position eller relation till Gestamp-koncernen bedöms av etikkommittén vara föremål för densamma.

Vidare kommer godkännande av en uppförandekod innehållande samma eller liknande bestämmelser som de som anges i Gestamps uppförandekod att föreslås för berörda styrelser i företag där Gestamp har en minoritetsandel.

Alla uppföranderegler för Gestamp-gruppen ska vara förenliga och sammanhängande med visionen, företagsprinciperna och uppförandereglerna som anges i den här uppförandekoden. Innan dessa implementeras, ska man skicka dessa till etikkommittén som kommer att fatta beslut om dess lämplighet.

**Den här uppförandekoden och alla ändringar av densamma kräver godkännande av Gestamp Automoción, S.A.:s styrelse, även när dessa är nödvändiga enligt nationell lagstiftning i ett land där Gestamp är verksamt.**



# VISION OCH KONCERNENS PRINCIPER

## Vår vision är:

“att vara den fordonsleverantör som är mest känd för sin förmåga att anpassa verksamheten för att skapa värde för kunden, samtidigt som man upprätthåller hållbar ekonomisk och social utveckling.”

Det finns fem grundläggande principer, vilka vi kallar “företagsprinciper”, som är grunden för våra handlingar. Dessa är:

---

### 1. Kunden är verksamhetens fokus

Grunden för vår verksamhet ligger i att genom utveckling och tillhandahållande av produkter uppnå och bibehålla en kundportfölj som erbjuder högt värde gällande innovation, pris, kvalitet, säkerhet och miljöpåverkan.

Vi måste kunna gå steget längre när vi erbjuder de bästa lösningarna, så att var och en av våra kunders verksamhet blomstrar. Detta innebär att vi innehar omfattande kunskap om var och ens behov på både kort, medellång och lång sikt.

Att kunna bygga solida, ärliga och långvariga relationer med kunder är faktiskt det som verkligen skiljer oss ut från mängden.

---

### 2. Operativ excellens som standardpraxis

Konkurrenskraft kommer inte bara med tur och den uppstår inte heller över en natt. Den ligger nära relaterat till egenskaperna kvalitet, effektivitet och ändamålsenlighet. Detta förvärfas genom en lång inlärningsprocess och upprätthålls sedan genom noggrannhet, uppfyllelse, en fin känsla av angelägenhet samt genom att disponera korrekt processer för att sedan utföra varje uppgift på bästa möjliga sätt. Det förbättras med den fortsatta insats som alla gör för att förbättra det som redan är bra.

I en så konkurrensutsatt sektor som fordonssektorn är, är det därför nödvändigt att sticka ut ur mängden. Därför måste vår verksamhet vara briljant.

---

### 3. Innovation som väg till framsteg

Innovation gör det möjligt för oss att befästa koncernens ledarskap samt erbjuda nya alternativa produkter och processer vilka ger värde till våra kunder och bidrar med effektivitet åt vår interna förvaltning. Vår utmaning ligger i att inom vår sektor positionera oss i framkanten av innovation.

Vi måste hela tiden vara innovativa och lyckas med att få våra kunder att se det unika värdet som Gestamp ger dem.

---

### 4. Hållbarhet som nyckel till långsiktig stabilitet

Vårt kall är tillväxt och långsiktig stabilitet. Finansiell styrka, lönsamhet, försiktighet i riskhantering samt god respekt för de olika miljöer vi verkar i är de absolut bästa garantierna för vår framtid.

Vi måste förtjäna våra aktieägares och affärspartners förtroende, genom att följa lagarna i de länder där vi är verksamma, visa stöd för grundläggande mänskliga rättigheter samt lägga vikt på hälsa, säkerhet och miljö.

---

### 5. Människor som skapare av framgång

Människors talang, motivation samt förmåga att arbeta i team är en grundläggande tillgång i Gestamps framgång.

Vi måste främja medarbetarnas personliga och professionella utveckling, något som resulterar i att vi uppnår andra affärsmål.

---

# VÅRT ANSVAR



## Att följa vår kod

- Vårt rykte bygger på alla de beslut vi fattar varje dag.
- Vår uppförandekod, koncernpolicyer och tillämpliga regler erbjuder oss vägledning i hur vi arbetar både etiskt och ansvarsfullt.
- Vi har alla ett ansvar att känna till och tillämpa koden i det arbete vi utför men också använda den som referenspunkt i de beslut vi fattar.



## Att sätta gott exempel

Vi måste alla agera med integritet och ingjuta förtroende. Vi har dock också ett stort ansvar att föregå med gott exempel och därmed inspirera andra att följa vår uppförandekod genom att:

- Skapa en miljö med förtroende, öppen kommunikation och fullständig respekt.
- Främja beslutsfattandet på ett etiskt sätt.



## Att söka hjälp och kommunicera eventuell bristande efterlevnad

Alla tänkbara situationer som skulle kunna uppstå varje dag kan inte anges i uppförandekoden. Vi har alla ett ansvar att ställa frågor och rapportera problem när vi har tvivel om tolkning eller eventuella problem med bristande efterlevnad.

Om vi därför får kännedom om något som kan utgöra ett brott mot vår uppförandekod, våra interna regler eller tillämpliga externa regler, måste vi rapportera detta, så att problemet kan åtgärdas.

I sådant fall måste alla Gestamp-anställda informera sin närmaste chef eller, om omständigheterna gör detta olämpligt, etikkommittén via de kommunikationskanaler som koncernen inrättat för detta ändamål.

Att däremot inte rapportera in det utan att bara låta något fortgå, innebär ett brott mot uppförandekoden.

Gestamp har åtagit sig att hjälpa och skydda de personer som i god tro:

- Rapporterar vad man tycker sig vara ett brott mot vår uppförandekod, våra policyer och tillämpliga regler.
- Väcker tvivel om hur koden tolkas eller tillämpningen av desamma eller söker råd gällande någon specifik praxis, ett specifikt beslut eller en specifik åtgärd.
- Samarbetar med i en utredning som utreder möjliga brott mot vår uppförandekod, eller interna eller externa regelverk.

# UPPFÖRANDEREGLER

Det är viktigt att agera med integritet, och detta inte bara för att skydda vårt rykte och vår image och undvika potentiellt rättsligt ansvar, men också för att säkra att vi uppfyller vårt etiska ansvar. Följande regler kommer att fungera som vägledning för oss att agera i enlighet med etablerade förväntningar.

## 1. Integritet på vår arbetsplats



### Hälsa och säkerhet

Vi strävar efter att erbjuda våra anställda, såväl som anställda hos andra företag som arbetar i och på våra anläggningar, en hälsosam och säker arbetsmiljö.

Vi anser att hälsa och säkerhet inte bara innebär att ha anläggningar och utrustning i gott skick, men att också ha engagerade människor som framför allt respekterar reglerna och prioriterar förebyggande åtgärder.

Som ett resultat måste alla Gestamp-anställda:

- Känna till och följa reglerna gällande hälsa och säkerhet, instruktioner och rutiner som gäller på sin arbetsplats.
- Se till att alla anställda under dem innan arbetet påbörjas har nödvändig utbildning och information, tillsammans med relevanta kvalifikationer. Denna kontroll gäller både personer inom vår egen koncern och personal från externa företag.
- Sträva efter att förbättra hälso- och säkerhetsförhållandena samt tillämpa effektiv hantering av arbetsrisker inom sitt eget ansvarsområde och i enlighet med koncernens och dess arbetsplatsers policyer.



### Jämlika möjligheter

Vi kommer att upprätthålla en rigorös och objektiv rekryteringspolicy som uteslutande lägger fokus på kandidaternas akademiska, personliga och professionella meriter samt koncernens krav.

Därför förbinder vi oss uttryckligen att ingen diskriminering får ske på grund av ras, religion, kön, ålder, nationalitet, sexuell läggning, könsidentitet, civilstånd eller funktionsnedsättning, eller annat.

Gestamp kommer i synnerhet att främja jämställdhet när det gäller tillgång till anställning och möjligheter till befordran genom att främja mångfald, samt även kommer att respektera jämställdhet i lön för liknande befattningar.

Gestamp främjar utbildning av anställda. Utbildningsplanerna garanterar likställda möjligheter och professionell utveckling samt bidrar aktivt till att uppnå koncernens mål. Dessutom baseras befordran på personens meriter, förmåga och prestation.

Därför bör varje anställd:

- Ägna särskild uppmärksamhet åt motivation och den professionella utvecklingen hos dem som arbetar under dem, och där främja utvecklingsmöjligheter baserat på personens yrkesmässiga meriter och bidrag. Måste för detta och andra ändamål, upprätthålla personalens anställningsbarhet, uppmuntra deras utbildning och fortbildning, specifikt bedöma deras insatser samt objektivt erkänna deras prestationer.
- Får inte låta ras, religion, kön, ålder, nationalitet, sexuell läggning, könsidentitet, civilstånd eller funktionsnedsättning eller annat, ha någon påverkan på sina beslut.
- Bör dra nytta av den utbildning de får och uppdatera sina tekniska och administrativa kunskaper.



## Respekterande arbetsmiljö och rättvis behandling

En av Gestamps värderingar är att respektera andra och gemensamt nå framgång. Vår framgång kan bara uppnås när vi behandlar alla med respekt, både inom och utanför företaget.

Alla anställda har rätt att bli behandlade på ett rättvist och respektfullt sätt. Ett av Gestamps mål är att skapa en arbetsmiljö där det råder ömsesidig tillit och respekt.

Att uppnå förekomsten av ömsesidigt förtroende och respekt i en arbetsmiljö beror till större del på de anställdas attityder och beteenden. Det är därför viktigt att:

- Ingen beter sig på ett sätt som kan klassas som stötande, hotfullt, illvilligt, aggressivt eller förolämpande. Under inga omständigheter stödjer vi attityder av överlägsenhet eller arrogans när vi interagerar med anställda på lägre nivå.



## Respektera föreningsfrihet och åsikter

På Gestamp strävar vi ständigt efter att upprätthålla en både öppen och direkt dialog med våra medarbetare och säkra att all kommunikation sker på ett konstruktivt sätt samt att den sker med en balans mellan medarbetarnas intressen och företagets ekonomiska intressen.

Vi erkänner principerna gällande föreningsfrihet, tankefrihet och arbetstagarnas rätt att bestämma om de vill stödja eller gå med i någon fackförening eller andra organisationer.

Gestamp respekterar anställdas rätt att välja sina egna representanter när sådan rättighet föreskrivs i tillämpliga bestämmelser. På samma sätt kommer Gestamp att samarbeta med representanter inom den rättsliga ramen.

## 2. Integritet vid hantering av data och tillgångar

Gestamp har åtagit sig att skydda känslig information och tillgångar, för både sin egen och för den information som tillhör tredje part, som de har tillgång till. Detta åtagande leder till tillämpning av policyer och rutiner som garanterar informationens sekretess, integritet och tillgänglighet, samt en både ansvarsfull, etisk och säker användning av de tekniska resurser och material som ställs till våra medarbetares förfogande. Alla anställda, externa samarbetspartners och tredje parter som har tillgång till våra system är skyldiga att respektera dessa riktlinjer, vilket bidrar till att bevara förtroendet från våra kunders, partners och intressenter, samt att skydda vår organisations rykte och värde.



### Kontroll av insiderinformation

På Gestamp är vi förbundna med att stödja legitimiteten och transparensen på aktiemarknader runt om i världen. All information som tillhör koncernen måste därför användas med största möjliga diskretion och professionalism.

Med termen "insiderinformation" avser vi information av specifik karaktär som direkt eller indirekt relaterar till koncernen, eller ett eller flera berörda värdepapper eller finansiella instrument relaterade till dem eller deras derivat, som inte är allmänt känd men som skulle kunna ha en betydande inverkan på priserna på berörda värdepapper, finansiella instrument relaterade till dessa eller deras derivat om den skulle offentliggöras.

Vi deltar inte i marknadsmissbruk, vi lämnar inte ut falsk information och bedriver inte heller annan verksamhet som syftar till att manipulera priset på marknadsnoterade värdepapper.

Detta betyder att:

- Det är förbjudet att handla direkt eller indirekt med Gestamps värdepapper eller med värdepapper i ett annat företag som är noterat på aktiemarknaden samtidigt som man har insiderinformation i sin besittning.
- De måste följa de uppförande- och prestationsstandarder som fastställts i Gestamps gällande dataskyddspolicy.



### Konfidentiell information

Konfidentiell information omfattar all information som relaterar till, bland annat, kommersiella, personliga, juridiska, finansiella, tekniska eller teknisk data och/eller annan information som rör Gestamp och/eller tredje part, och som är tillgänglig för Gestamp, som inte är av offentlig natur och som kan påverka Gestamps intressen och/eller tredje parts intressen om den skulle avslöjas.

Gestamp skyddar konfidentiell information med största noggrannhet och omsorg, och vidtar dessutom nödvändiga rättsliga, tekniska och organisatoriska åtgärder för att skydda den konfidentiella informationen och undviker därmed ändring, förlust eller obehörig användning av densamma.

Detta betyder att följande gäller för anställda som har tillgång till konfidentiell information:

- De måste följa bestämmelserna i gällande föreskrifter samt tillämpa de åtgärder och förfaranden som fastställts av Gestamp, bland annat i allmän säkerhetspolicy för information.

- De får endast använda den konfidentiella information som är absolut nödvändig för att deras arbetsuppgifter ska kunna utföras och får endast lämna ut den till anställda och/eller tredje parter som utsetts till mottagare av densamma, och att detta sker via de kanaler som godkänts av Gestamp. De måste skydda och bevara den konfidentiella information som man har tillgång till inom ramen för sina arbetsuppgifter.
- De får inte använda den konfidentiella informationen för egna och/eller tredje parts syften och inte heller för personlig vinning eller vinst.
- De måste, vid anställningsförhållandets upphörande, återlämna den konfidentiella informationen till Gestamp, med hela tiden gällande sekretessplikt.



## Immateriella och industriella rättigheter

Immateriella rättigheter och industriella rättigheter omfattar alla uppfinningar, patent, bruksmodeller, design, varumärken, handelsnamn, domännamn, programvara, databaser, upphovsrättsskyddade verk, know-how, processer, produktinformation, affärshemligheter eller alla andra typer av litterära, konstnärliga eller vetenskapliga skapelser som tillhör Gestamp och/eller tredje part och som står till Gestamps förfogande (nedan kallade "IM-rättigheter").

Gestamp skyddar immateriella rättigheter med största noggrannhet och omsorg och vidtar nödvändiga rättsliga, tekniska och organisatoriska åtgärder för att skydda nämnda immateriella rättigheter och undviker på det sättet möjlig ändring, förlust eller obehörig användning av dessa.

Detta betyder att följande gäller för anställda som har tillgång till IM-rättigheter:

- De måste följa gällande bestämmelser om immateriella rättigheter och industriella rättigheter samt tillämpa de åtgärder och förfaranden som fastställts av Gestamp.
- De får endast använda de IM-rättigheter som är absolut nödvändig för att deras arbetsuppgifter ska kunna utföras och får endast lämna ut de till anställda och/eller tredje parter som utsetts till mottagare av densamma, och att detta sker via de kanaler som godkänts av Gestamp.
- De måste säkra att IM-rättigheterna respekteras, är säkra och skyddas och aldrig använda tredje parts IM-rättigheter, så till vida det inte finns avtal om detta.
- De måste säkra att Gestamp är skyddad gällande alla IM-rättigheter som genereras under anställningsavtalets löptid och som är resultatet av forskningsverksamhet som uttryckligen eller implicit utgör föremålet för deras avtal, och avseende de rättigheter som uppstår tack vare det övervägande inflytandet av kunskap som förvärvats inom Gestamp eller användningen av medel som tillhandahålls av densamma.
- De får inte använda IM-rättigheter för egna och/eller tredje parts syften och inte heller för personlig vinning eller vinst.



## Personuppgifter

Gestamp åtar sig att följa gällande lagstiftning gällande skydd av personuppgifter samt vidtar nödvändiga tekniska och organisatoriska åtgärder för att förhindra ändring, förlust eller obehörig användning av personuppgifter.

Detta betyder att följande gäller för anställda som har tillgång till personuppgifter:

- De måste följa bestämmelserna i gällande dataskydd samt tillämpa de åtgärder och förfaranden som fastställts av Gestamp, bland annat i personuppgiftsskyddspolicyn.

- Defår endast använda de personuppgifter som är absolut nödvändig för att deras arbetsuppgifter ska kunna utföras och får endast lämna ut de till anställda och/eller tredje parter som utsetts till mottagare av densamma, och att detta sker via de kanaler som godkänts av Gestamp. De måste verifiera att lämpligt samtycke finns för all användning eller att mottagaren är en myndighet eller ett organ som har laglig behörighet att begära ut sådan information (domare, arbetsinspektörer osv.), med gällande sekretessplikt som alltid upprätthålls av den anställda.
- De får endast använda personuppgifterna så länge som syftet för vilket de samlades in kvarstår och när detta syfte har uppfyllts, ska dessa raderas permanent.
- De måste säkra att registrerade har möjlighet att utöva sina rättigheter till tillgång, rättelse, invändning, radering, portabilitet och begränsning av dess behandling.



## Ny teknik och digitala verktyg

Gestamp främjar en miljö av teknisk innovation och förser sina medarbetare med avancerade digitala verktyg, inkluderat lösningar som är baserade på artificiell intelligens (AI), i syfte att förbättra effektivitet, kvalitet och beslutsfattandet på alla nivåer i organisationen. Anställda får endast använda dessa digitala verktyg som vid någon tidpunkt är godkända av Gestamp. Dessa tekniker och verktyg måste användas på ett etiskt, säkert och ansvarsfullt sätt och i enlighet med gällande lagstiftning (inkluderat dataskydd och immateriella rättigheter) men också med tillämpliga interna bestämmelser (inkluderat den allmänna policyn för artificiell intelligens och skyldigheter gällande sekretess).

Gestamps anställda och externa samarbetspartners måste:

- Använda dessa verktyg uteslutande för professionella ändamål och inte använda dem på felaktigt, oäktsamt eller obehörig sätt.
- Följa instruktionerna och anvisningarna i utbildningen som Gestamp tillhandahåller, detta för att säkra korrekt användning samt minimera riskerna i samband med deras användningen.



## Övriga tillgångar

Dessa tillgångar inkluderar Gestamps materiella eller immateriella, tekniska eller digitala tillgångar, inklusive dess infrastruktur, nätverk, system, industriell utrustning, apparater samt projekt inom alla dess verksamhetsområden, inklusive informationen som dessa innehåller (nedan kallade "Tillgångar").

Det är mycket viktigt att använda Gestamps tillgångar på ett korrekt och ansvarsfullt sätt.

Detta betyder att alla anställda som använder tillgångarna:

- Måste följa gällande föreskrifter och tillämpa de åtgärder och förfaranden som fastställts av Gestamp, bland annat i policyn för acceptabel användning av tekniska resurser.
- Måste använda tillgångarna på ett ansvarsfullt sätt och endast använda dem för att utföra sina arbetsuppgifter och under inga omständigheter för personliga, rekreativa- eller olagliga ändamål.
- Måste skydda och bevara tillgångarna, där varje anställd ansvarar för detta inom sitt ansvarsområde.
- Måste uteslutande utföra sina arbetsuppgifter under sin arbetstid.

### 3. Integritet i leveranskedjan



#### I våra relationer

Vi måste, inom ramen för vår verksamhet, behandla alla individer som vi har kontakt med på marknaden med opartiskhet och integritet. Det inkluderar såväl våra kunder, leverantörer som konkurrenter.

#### > Våra kunder

Integritet på marknaden kräver att våra relationer med kunder är ärliga samt att de följer alla tillämpliga regler.

Vi strävar därför efter att fortsätta förtjäna och bibehålla våra kunders förtroende och deras uppfattning om Gestamp som en både solid och pålitlig partner.

#### > Våra leverantörer

Alla våra interaktioner med leverantörer måste uppfylla våra etiska standarder.

Vi förväntar oss att våra leverantörer uppfyller samma integritetsstandarder som vi arbetar med. En omoralisk eller illegal handling av en leverantör kan skada Gestamps rykte som företag och leda till att vi förlorar förtroendet för vår goodwill i de samhällen där vi arbetar.

#### > Våra konkurrenter

Gestamp åtar sig i enlighet med konkurrenslagen att konkurrera fritt och rättvist på marknaderna.

Därför:

- Måste alla åtgärder som syftar till olaglig begränsning av konkurrensen och som strider mot lagbestämmelser undvikas. I synnerhet får inte antas något eller några konkurrensbegränsande avtal, som till exempel avtal om prissättning eller försäljningsvillkor med konkurrenter, inte heller konkurrensklausuler eller marknads- eller kunddelning eller segmentering.
- Det får inte förekomma något deltagande i möten med andra konkurrenter där man diskuterar frågor eller åtgärder som kan påverka den fria konkurrensen.
- Om du har några frågor eller funderingar om vissa aktiviteter kan bryta mot konkurrenslagen, kontaktar du den juridiska avdelningen innan du utför aktiviteten.





## I våra handlingar

Vårt engagemang för integritet inkluderar alla handlingar i våra personliga eller ekonomiska relationer utanför vårt arbete på Gestamp som skulle kunna äventyra vårt professionella omdöme.

### > Intressekonflikter

Intressekonflikter uppstår när en anställds personliga intressen i en specifik situation krockar med Gestamps. En anställd anses ha ett personligt intresse i en situation när hen är direkt berörd, eller indirekt, när någon närstående är berörd.

För att undvika potentiella intressekonflikter måste anställda vara medvetna om och följa bestämmelserna i policyn för intressekonflikter, och då i synnerhet:

- Kommuniera alla möjliga intressekonflikter till företagets personalavdelning, som kommer att hantera ärendet och kontakta etikkommittén om så bedöms lämpligt.
- Rådgör med alla verksamheter eller aktiviteter som innebär eller skulle kunna innebära intressekonflikt. Sådana operationer eller aktiviteter får endast genomföras efter att man inhämtat uttryckligt tillstånd från företagets personalavdelning.
- Vänta på att nämnda avdelning har fattat ett beslut innan man vidtar någon relaterad åtgärd.

### > Begränsningar och inkompatibiliteter

Gestamp respekterar att dessa anställda utför professionella eller sociala aktiviteter så länge de inte stör utförandet av deras arbetsuppgifter inom koncernen eller påverkar anseendet.

Därför, får koncernanställda:

- Inte representera, inneha någon position eller utföra arbetsuppgifter hos konkurrerande företag, leverantörsföretag av varor och tjänster, eller hos företag som har någon form av dominans eller kontroll över sagda konkurrerande företag.
- Underrätta företagets personalavdelning om alla positioner man har tilldelats eller utsetts till utanför Gestamp, och som man tänker acceptera och som kan komma att påverka deras neutralitet eller professionella engagemang. Personalavdelningen kan hänvisa ärendet till etikkommittén om man finner det lämpligt.

### > Begära och ta emot gåvor och gästfrihet

Att utbyta gåvor och visa gästfrihet är ett tecken på god vilja i kommersiella relationer. Vissa gåvor kan emellertid på grund av sin innebörd eller relevans, skada Gestamps rykte och till och med bryta mot gällande rättsliga ramar.

Därför:

- Om anställda måste välja eller samarbeta med leverantörer i sin arbetsställning måste man utvärdera dessa utifrån deras meriter, och undvika möjliga intressekonflikter och olämpliga gåvor och gästfrihet, tillsammans med andra former av favorisering som kan riskera urvalet eller utvärderingsprocessen.
- Under alla omständigheter är det förbjudet att ta emot gåvor i form av kontanter.

- Att acceptera gåvor och gästfrihet som motsvarar vanlig praxis eller sedvänja i ett visst land får endast accepteras om dessa inte påverkar eller kan påverka beslutsprocessen eller det är inte heller möjligt att de kan uppfattas som sådana. Om det råder minsta tvekan om vad som är acceptabelt måste erbjudandet avslås eller i sin tur diskuteras i förväg med personalavdelningen i det koncernbolag som är knutet till situationen.
- Anställda måste känna till och följa Gestamps regler för gåvor och gästfrihet där utbyte av gåvor och gästfrihet mellan Gestamps anställda och tredje part, som har eller sannolikt kommer att ha en kommersiell, avtalsenlig eller professionell koppling till Gestamp, regleras och lämpligt godkända gränser och flöden har fastställts.

## ➤ Erbjuda och ge gåvor och gästfrihet

Våra kunder uppskattar bland andra aspekter, det differentiella värde som Gestamp erbjuder dem genom de ärliga relationer som vi hela tiden strävar efter att etablera och upprätthålla. All avsikt att påverka personer med beslutsfattande makt genom att erbjuda gåvor eller gästfrihet kan leda till att betydande sanktioner läggs på företaget.

Detta betyder att:

- Anställda måste alltid se till att ett projekt tilldelas eller en beställning görs på grund av offerten eller förslaget i sig, och inte på grund av några beviljade personliga privilegier (presenter, inbjudningar, representation eller andra tjänster).
- Oavsett situation är förbjudet att erbjuda och ge kontanta gåvor.
- Endast gåvor eller förmåner får erbjudas tredje part (kunder, potentiella kunder, leverantörer, konkurrenter, revisorer osv.) när det är godkänt och alla följande kriterier är uppfyllda: gåvorna eller förmånerna motsvarar allmän sedvänja och artighet i landet; de ges inte som ersättning för någon form av förmånlig behandling eller för att undvika rättsliga förfoganden; deras värde är tillräckligt lågt; kännedom om gåvan och mottagarens identitet får inte vara genant varken för Gestamp eller nämnda mottagare; och de strider inte mot gällande lagstiftning.
- Anställda måste känna till och följa Gestamps regler för gåvor och gästfrihet där utbyte av gåvor och gästfrihet mellan Gestamps anställda och tredje part, som har eller sannolikt kommer att ha en kommersiell, avtalsenlig eller professionell koppling till Gestamp, regleras och lämpligt godkända gränser och flöden har fastställts.

## ➤ Mutor och korruption

Majoriteten av de länder där Gestamp är verksam har lagar som förbjuder korruption och mutor, även om det sker utanför landets gränser. Varje brott mot dessa lagar utgör ett allvarligt brott som kan leda till böter och straffrättsligt ansvar för individer och företag.

Därför:

- Är det förbjudet för Gestamp-anställda att inleda förhandlingar med tjänsteperson från något regerings- eller politisk parti, i syfte att erbjuda eller ge en belöning, kompensation eller social inbjudan som gynnar beslutsfattandet till deras egen fördel eller koncernens eller en tredje parts fördel. Måste vi vara synnerligen ärliga och uppriktiga i alla våra relationer med myndigheter.
- Det är dessutom strängt förbjudet att ta emot, begära eller acceptera, såväl som utlova, erbjuda eller godkänna någon form av förmån eller omotiverad fördel som inte kan vara berättigad som betalning, om den inte faller inom vad som är allmänt accepterad praxis och sedvänja i syfte att erhålla eller behålla någon affär eller förmån, helt i enlighet med Gestamps regler för gåvor och gästfrihet.

## > Internationell handel

Gestamp åtar sig att strikt följa alla ekonomiska, kommersiella och finansiella sanktioner som införs av internationella organ (som Förenta nationerna, Europeiska unionen), såväl som de sanktioner som utfärdats av nationella regeringar där företaget är verksamt (inkluderat bland annat USA, Storbritannien och EU-länder).

Således:

- Är det förbjudet att upprätta kommersiella, finansiella eller andra former av förbindelser med fysiska personer, juridiska enheter, organisationer eller länder som omfattas av sanktioner eller restriktiva åtgärder som är tillämpliga på Gestamp. Måste alla anställda kontrollera att deras aktiviteter, i synnerhet de aktiviteter som rör export, import, utbetalningar av medel eller tillhandahållande av ingenjörstjänster, följer dessa bestämmelser.
- Måste man, i de fall som anges i de interna föreskrifterna, omedelbart rådgöra med enheten för regelefterlevnad om det råder tveksamheter gällande tillämpligheten av sanktioner eller restriktiva åtgärder på en specifik transaktion eller tredje part.

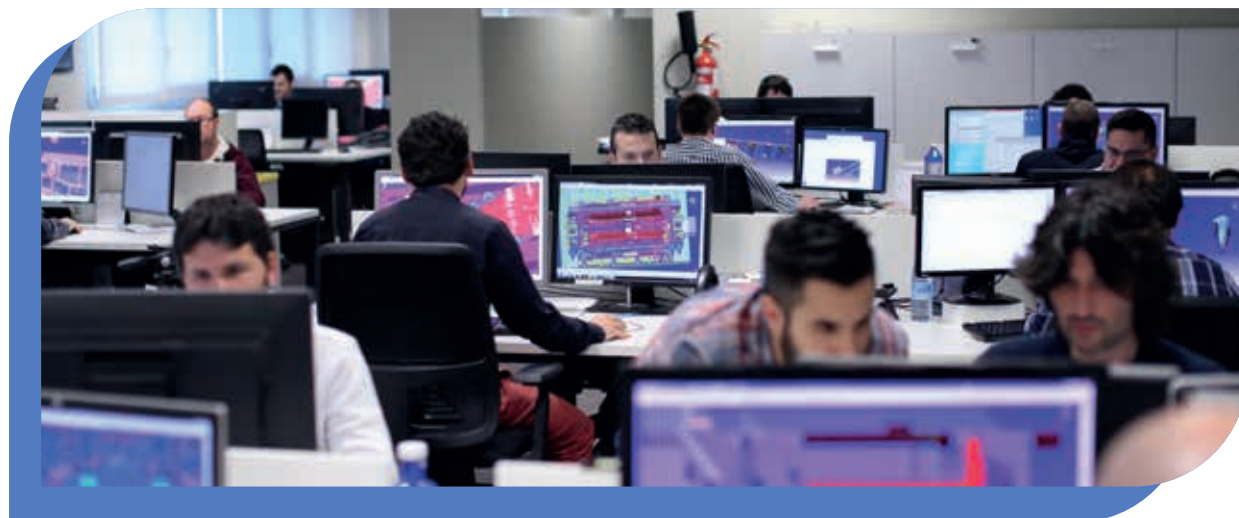
## > Politisk aktivitet

Alla anställda har rätt till att individuellt kunna delta i politiska frågor. Deras politiska aktiviteter kommer emellertid inte att vara kopplat till företaget.

Gestamp kommer inte att delta i någon politisk aktivitet eller ge någon form av politiskt motiverade ekonomiska donationer till något land i världen.

Anställda måste ta hänsyn till att:

- Deras deltagande i politiken får ske på deras egen fritid och med deras egna resurser.
- De måste alltid klargöra att deras åsikter och handlingar är personliga och är inte relaterar till Gestamp.
- Om anställda överväger att söka eller acceptera någon offentlig anställning av generell karaktär, får dessa officiella åtagandena inte påverka den anställdes arbete, utan att påverkar de rättigheter som har fastställts för det här syftet i gällande lagstiftning.



## 4. Integritet gentemot våra aktieägare och affärspartners

Att agera ansvarsfullt och transparent går hand i hand med att skydda värden. Alla anställda skapar värde för våra aktieägare när de sätter företagets intressen i första rummet, när de för noggrann affärsbokföring samt när de skyddar och använder företagets resurser, information och egendom på ett korrekt sätt.



### Tillförlitlighet i informationen

Det är avgörande för Gestamp att insamling och presentation av information är ärlig, korrekt och objektiv, oavsett om den är finansiell eller annan.

Därför:

- Får anställda inte förfalska någon form av information, vare sig finansiell eller annan form, t.ex. säkerhets- eller miljöinformation eller någon typ av kvalitativa resultat.
- Får anställda inte avsiktligt ange falska eller vilseledande uppgifter i rapporter, register, filer eller utgiftskrav.
- Anställda får inte å Gestamps vägnar åta sig avtalsenliga skyldigheter som överskrider de befogenheter som företaget har tilldelat dem.
- Anställda måste fullt ut samarbeta med revisorerna, samt garantera att den information som lämnas är fullständigt korrekt samt erbjuda dem tillgång till personal och dokumentation om så skulle begäras.



### Hantering av data

Gestamps tekniska, operativa, kommersiella och finansiella information tillhör företaget, även om den har producerats av de anställda. Den typen av information anses vara konfidentiell och måste skyddas.

Därför:

- Får information endast lämnas ut till de anställda för vilka informationen är öronmärkt för och detta måste ske via de kanaler som företaget godkänt.
- Ansvara alla anställda för att Gestamps filer inom sitt ansvarsområde både förvaras och bevaras säkert.
- Måste de bibehålla tystnadsplikt gällande data, rapporter, konton, saldon, strategiplaner och all annan verksamhet som utförs av Gestamp och dess personal och som inte är av offentlig natur och som därav kan påverka Gestamps intressen om den avslöjas.

## 5. Integritet i vår miljö



### Miljö

Vi vill minimera den påverkan vår verksamhet har på miljön. Därför har vi miljöledningssystem i alla center som ser till att gällande lagstiftning följs samt att processerna hela tiden förbättras.

Vi strävar efter att anpassa och använda bästa tillgängliga tekniker för våra anläggningar tar hänsyn till miljön när vi utformar dessa.

Alla anställda måste:

- Känna till och följa de miljöregler, instruktioner och rutiner som gäller på sin arbetsplats.
- Sträva efter att förbättra anläggningarnas miljöförhållanden samt implementera effektiv miljöhantering inom sitt ansvarsområde och i enlighet med koncernens och dess arbetsplatsers policyer.



### Samhällsengagemang

På Gestamp engagerar vi oss i den ekonomiska och sociala utvecklingen i de samhällen där våra företag är lokaliserade. Vi gör detta genom att skapa stabila arbetstillfällen och samarbeta med lokala aktörer i frågor där vi kan tillföra värde.

Vi uppmuntrar våra anställda att delta i lokala samhällets utvecklingsinitiativ och aktiviteter.

Detta betyder att:

- Anställda som har ansvar eller beslutsfattande befogenheter när det gäller urval av personal och rekrytering av anställda, måste uppmuntra anställning av lokala kvalificerade personer.
- De får varken direkt eller indirekt, i Gestamps namn, främja handlingar som innehåller inslag av vulgaritet, våld eller något annat som kan påverka individuella, familje- eller sociala värderingar.

# HANTERING VID BRISTANDE EFTERLEVNAD

**Ingen, oavsett nivå eller position, har rätt att begära eller uppmuntra någon anställd att begå en olaglig handling eller något förfarande som bryter mot bestämmelserna i uppförandekoden.**

Om det finns rimliga bevis för att en oegentlighet förekommer eller en handling som är olaglig eller strider mot reglerna som fastställs i uppförandekoden har begåtts, måste anställda informera sin närmaste chef eller om omständigheterna gör att detta är olämpligt, informera etikkommittén via fastställda kanaler.

Identiteten på de som rapporterar in påstådda oegentligheter kommer att ses som konfidentiell information. Gestamp är förbunden med att inte vidta någon form av direkta eller indirekta repressalier mot anställda som har rapporterat in någon påstådd oegentlighet.

Alla Gestamp-anställda ska kunna känna sig trygga i att de inte drabbas av eventuella negativa konsekvenser som kan komma att uppstå till följd av att man i god tro kommunicerar en handling. Förfarandet i rapporteringssystemet fastställer integriteten för de personer som i god tro rapporterar in en handling, samt skyddar den anställdes heder och alla anställdas förmodade oskuld vid illvilliga och ogrundade rapporteringar.

När ett företags personalavdelning eller i förekommande fall etikkommittén fastställer att en anställd har genomfört aktiviteter som bryter mot lagens bestämmelser eller uppförandekoden, kommer disciplinära åtgärder att tillämpas i enlighet med det system för överträdelser och sanktioner, som fastställts i företagets respektive kollektivavtal eller i tillämplig arbetslagstiftning.

Interna utredningar som bidrar till att förbättra förebyggande systemet eller analysen av eventuella överträdelser som har rapporterats, liksom de organ som kan inleda dem och hur de ska genomföras, står reglerat i Förfarandet i rapporteringssystemet. Både rättigheterna och garantierna för de som är under utredning har fastställts med särskilt beaktande.



# TOLKNING, ÖVERVAKNING OCH SPRIDNING

**Ansvar**et för tolkningen av denna uppförandekod, gällande samråd, begäran om tillstånd, information och utarbetande av rapporter avseende de olika avsnitten i koden, ligger hos etikkommittén.

Avdelningsledningarna kommer aktivt att främja spridningen av uppförandekoden och de måste individuellt kommunicera den till alla anställda i koncernen. De måste också säkra ett långsiktigt genomförande av policyn.

Efterlevnaden av lagen och denna uppförandekod måste regelbundet ses över vid alla avdelningar inom koncernen.

Revisionsutskottet ska övervaka efterlevnaden av uppförandekoden och säkra att företagskulturen är i linje med dess syfte och värderingar.



# IKRAFTTRÄDANDE

Första versionen av Gestamps uppförandekod trädde i kraft den 1 december 2011. Den nuvarande versionen godkändes av styrelsen den 28 juli 2025.

Originalversionen av detta dokument är skriven på spanska och kommer att endast i informationssyfte översättas till andra språk. Vid eventuella avvikelser har spanska versionen företräde.

Kom ihåg dessa regler:

-  **Känn till de juridiska och företagsmässiga bestämmelser som påverkar din position**
-  **Följ alltid dessa regler**
-  **Det finns många sätt att få hjälp. Det viktigaste är att du använder ett av sätten.**
-  **Om du är osäker ska du fråga om vad som är rätt lösning.**
-  **Fortsätt att fråga tills du får ett tillfredsställande svar.**

Uppförandekoden  
finns tillgänglig på:



**Gestamp**

