



VERHALTENS KODEX



2018



Inhalt

1	Vorwort	4
2	Anwendungsbereich	5
3	Vision und Unternehmensprinzipien	6
4	Unsere Verantwortlichkeiten	8
5	Verhaltensnormen	9
	• Integrität am Arbeitsplatz	9
	• Integrität bei der Lieferkette	12
	• Integrität gegenüber unseren Aktionären und Geschäftspartnern	16
	• Integrität in unserem Umfeld	19
6	Umgang mit Zuwiderhandlungen	20
7	Interpretation, Überwachung und Verbreitung	21
8	Inkrafttreten	21

1 Vorwort

Bei Gestamp sind wir von unserem Verhaltenskodex überzeugt. Jegliche Arbeitsweise, die nicht den Vorsätzen von Verantwortlichkeit und Transparenz entspricht, liegt uns fern.

Zudem wissen wir, dass ein guter Ruf erarbeitet werden muss und von unseren Entscheidungen und Handlungen beeinflusst wird. Aus diesem Grund streben wir nach dem höchsten Niveau bei Ethik und Transparenz mit dem Ziel, unseren Kunden, Aktionären, Geschäftspartnern und der ganzen Gesellschaft Sicherheit zu vermitteln und ihnen das Gefühl zu geben, dass wir eine Unternehmensgruppe sind, die ihr uneingeschränktes Vertrauen verdient.

In diesem Sinn bildet der Verhaltenskodex, der unsere Unternehmensvision, unsere Prinzipien und unsere Verhaltensnormen widerspiegelt, die zentrale Achse für unsere Verpflichtung zur Integrität und dient als Leitfaden für all jene, die eine gewisse Unsicherheit bezüglich der Vorgehensweise aufweisen, die von ihnen in einer bestimmten Situation erwartet wird.

Der Verhaltenskodex bietet jedoch keine allumfassenden Informationen und gilt nicht als Sammlung von Gesetzen, Vorschriften und Vorgaben, deren Erfüllung Gestamp von den Mitarbeitern erwartet. Die Unternehmensgruppe sowie jedes einzelne Unternehmen verfügen über eine Reihe von zusätzlichen Normen, Anweisungen und Verfahren für die konkrete Anwendung der in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Prinzipien, wobei jeder Mitarbeiter verpflichtet ist, diese zu kennen und zu befolgen.



Ethikkomitee

Das Ethikkomitee ist ein unabhängiges Organ, das mit der Einführung und Umsetzung unseres Verhaltenskodex betraut ist. Die wichtigsten Funktionen sowie die Zusammensetzung des Ethikkomitees sind im Ethikkomitee-Statut enthalten.

Wir haben einen Kommunikationskanal eingeführt, der einen vertraulichen Kommunikationsfluss ermöglicht und für die entsprechenden Verfahren sorgt, die Unabhängigkeit und angemessene Behandlung der Kommunikationen gewährleisten.

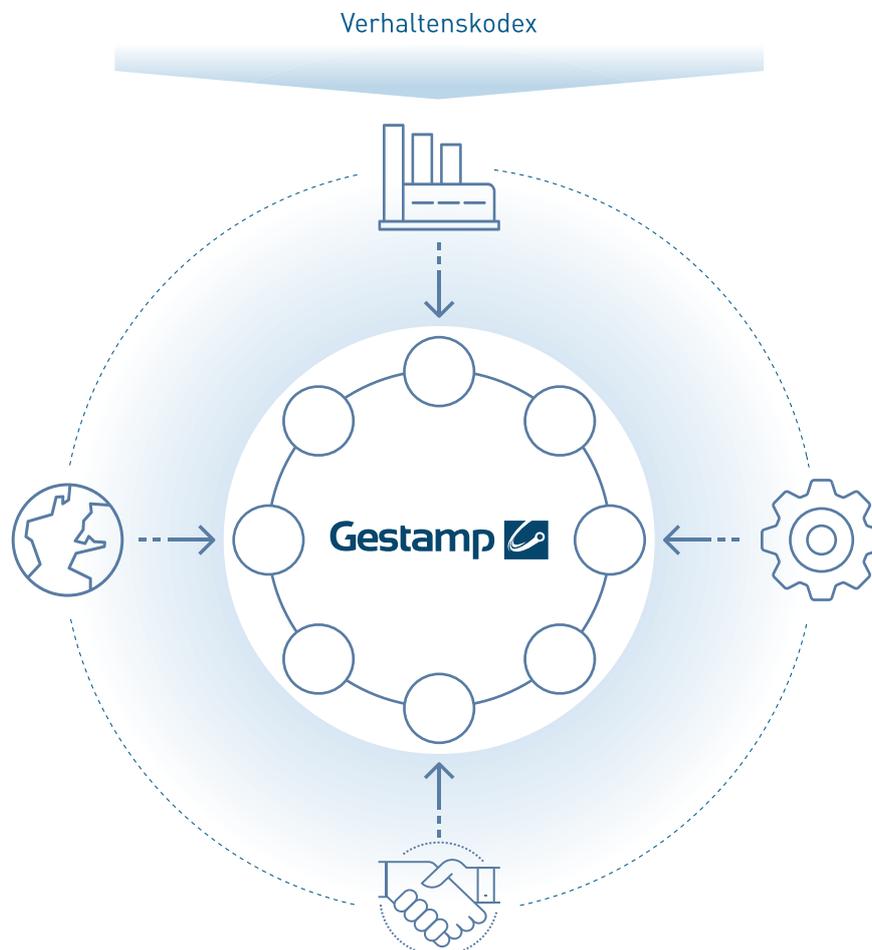
2 Anwendungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex kommt auf alle Organisationsbereiche zur Anwendung und gilt für alle Mitarbeiter, die in einem Vertragsverhältnis mit den Gesellschaften der Unternehmensgruppe Gestamp (im Folgenden die Unternehmensgruppe oder Gestamp) stehen, d.h. Gestamp Automoción, S.A. und sämtliche Gesellschaften, auf die sie Einfluss hat.

Des Weiteren wird bei Gesellschaften, an denen Gestamp eine Minderheitsbeteiligung hält, den jeweiligen geschäftsführenden Organen die Erstellung eines Verhaltenskodex mit gleichem oder ähnlichem Inhalt nahegelegt.

Jede Leitung einer Unternehmensdivision von Gestamp kann spezifische Verhaltensvorschriften für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich festlegen und umsetzen, sofern diese mit Vision, Unternehmensprinzipien und Verhaltensnormen des vorliegenden Verhaltenskodex übereinstimmen. Solche Vorschriften sind vor der Einführung dem Ethikkomitee zur Prüfung vorzulegen.

Der Verhaltenskodex sowie jegliche diesbezügliche Änderung bedürfen der Genehmigung durch den Verwaltungsrat, selbst wenn eine solche Änderung von der nationalen Gesetzgebung eines der Länder, in denen Gestamp seine Tätigkeit ausübt, gefordert werden sollte.



3 Vision und Unternehmensprinzipien

Unsere Vision ist,

„der Zulieferer der Automobilindustrie zu sein, der aufgrund seiner Geschäftstätigkeit zur Wertschöpfung für den Kunden bei gleichzeitiger nachhaltiger wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung die höchste Anerkennung genießt.“

Unsere Vorgehensweise basiert auf 5 Grundprinzipien, die wir „**Unternehmensprinzipien**“ nennen.



Der Kunde als Geschäftsmittelpunkt

Die Grundlage unseres Geschäfts sind Aufbau und Pflege eines Kundenportfolios mittels Entwicklung und Bereitstellung von hinsichtlich Innovation, Preis, Qualität, Sicherheit und Umweltverträglichkeit hochwertigen Produkten.

Wir möchten bei unserem Angebot die bestmöglichen Lösungen für eine gute Geschäftsentwicklung unserer Kunden

vorwegnehmen, weshalb wir gründliche Kenntnisse seiner kurz-, mittel- und langfristigen Bedürfnisse aufweisen müssen.

Unser eigentliches Differenzierungsmerkmal sind solide, ehrliche und dauerhafte Kundenbeziehungen.



Operative Exzellenz als übliche Praxis

Wettbewerbsfähigkeit entsteht nicht zufällig oder aus dem Nichts. Sie steht mit Merkmalen wie Qualität, Tatkraft und Leistungsfähigkeit in Verbindung. Sie bedarf eines langwierigen Lernprozesses. Um sie zu bewahren, sind Genauigkeit, Erfüllungsfreude, Gespür für Dringlichkeit sowie die sachdienlichen Prozesse für die bestmögliche Durchführung der einzelnen

Aufgaben erforderlich. Verbesserungen sind nur möglich, wenn alle Beteiligten stets danach streben, Gutes und Bewährtes noch besser zu machen.

In einer wettbewerbsintensiven Branche wie der Automobilindustrie müssen wir uns durch hervorragende Arbeit auszeichnen, mit Exzellenz bei unserer Geschäftstätigkeit.



Innovation für den Fortschritt

Innovation ermöglicht uns die Konsolidierung der Vorreiterstellung innerhalb der Unternehmensgruppe und die Bereitstellung von neuen Produkt- und Prozessalternativen, die für Wertschöpfung beim Kunden sowie Effizienz bei unserem internen Management sorgen. Unser Ziel ist, bei der Innovation eine branchenweite Spitzenposition einzunehmen.

Innovativ sein und erreichen, dass die Kunden den von Gestamp gebotenen Differenzierungswert wahrnehmen.



Nachhaltigkeit für Beständigkeit

Wir fühlen uns zu Wachstum und Beständigkeit berufen. Finanzielle Solidität, Wirtschaftlichkeit, bedachtsames Risikomanagement und Achtung der verschiedenen Umfeldler, in denen wir tätig sind, sind die besten Garantien für eine sichere Zukunft.

Das Vertrauen unserer Aktionäre und Partner gewinnen, die Gesetze im jeweiligen Land, in dem wir unsere Tätigkeit ausüben, befolgen, für die fundamentalen Menschenrechte eintreten sowie Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz Bedeutung zumessen.



Der Mensch als Urheber des Erfolgs

Talent, Motivation und Teamfähigkeit jedes einzelnen Mitarbeiters sind ein wesentlicher Vermögenswert für den Erfolg von Gestamp.

Die menschliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeiter fördern und damit die weiteren Unternehmensziele erreichen.



4 Unsere Verantwortlichkeiten



**Unseren
Verhaltenskodex
einhalten**

Unser Ansehen baut auf jeder einzelnen Entscheidung auf, die wir Tag für Tag treffen.

Unser Verhaltenskodex, unsere Unternehmenspolitik sowie die anwendbare Gesetzgebung liefern uns die entsprechenden Informationen, um unsere Arbeit mit ethischem Anspruch sowie verantwortungsbewusst auszuüben.

Alle sind dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex zu kennen, ihn bei der Arbeit umzusetzen und als Bezugswert bei der Entscheidungsfindung anzuwenden.



**Als Beispiel
vorangehen**

Jeder einzelne von uns muss Integrität und Vertrauenswürdigkeit aufweisen. Unsere Verantwortung besteht jedoch auch darin, folgendermaßen als Vorbild bei der Befolgung unseres Verhaltenskodex zu fungieren:

- Durch Schaffung eines vertrauensvollen Umfelds mit offener Kommunikation voller Respekt.
- Durch Förderung der Entscheidungsfindung nach ethischen Aspekten.



**Hilfe suchen
und mögliche
Zuwerhandlungen
melden**

Der Verhaltenskodex kann unmöglich sämtliche Situationen beschreiben, die sich im Tagesgeschäft ergeben können. Es entfällt in den Verantwortungsbereich jedes einzelnen, Fragen aufzuwerfen und bei Interpretationsunsicherheiten oder möglichen Umsetzungsproblemen Rat zu suchen.

Ebenso sollte bei Kenntnis eines möglichen Verstoßes gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Unternehmenspolitik oder die anwendbare Gesetzgebung Meldung erfolgen, um das Problem angehen zu können.

In diesen Fällen hat jeder Mitarbeiter von Gestamp seinen Vorgesetzten, die Leitung der Personalabteilung oder unter dies naheliegenden Umständen das Ethikkomitee über die hierfür festgelegten Beschwerdekanäle zu unterrichten.

Eine ausbleibende Meldung oder Stillschweigen über eine Zuwerhandlung wird ebenfalls als Verstoß gegen den Verhaltenskodex gewertet.

Gestamp verpflichtet sich, in folgenden Fällen Unterstützung und Schutz zu bieten:

- Bei Meldung eines möglichen Verstoßes gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Unternehmenspolitik oder die anwendbare Gesetzgebung.
- Bei Rückfragen hinsichtlich der Interpretation oder Anwendung des Verhaltenskodex oder bei Ratsuche über eine geschäftliche Praxis, Entscheidung oder bestimmte Vorgehensweise.
- Bei Mitwirkung an der Untersuchung einer möglichen Nichteinhaltung unseres Verhaltenskodex.

5 Verhaltensnormen

Unser Vorgehen muss nicht nur integer sein, um unseren guten Ruf und unser Ansehen zu bewahren oder rechtliche Probleme zu vermeiden, sondern auch, um sicher zu gehen, dass unsere Handlungsweise korrekt ist.

Die folgenden Normen dienen als Leitfaden für Vorgehensweisen, die von uns erwartet werden.



Integrität am Arbeitsplatz

Sicherheit und Gesundheit



Wir sind verpflichtet, unseren eigenen Mitarbeitern sowie Arbeitnehmern anderer Unternehmen, die bei uns tätig sind, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten.

Unserer Ansicht nach bedeuten Sicherheit und Gesundheit nicht nur das Vorhandensein einwandfreier Anlagen und Gerätschaften, sondern auch Menschen, die Vorschriften beachten und bei denen Prävention an oberster Stelle steht.

Infolgedessen muss ein Mitarbeiter von Gestamp:

- Geltende Normen, Anweisungen und Verfahren hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz kennen und befolgen.
- Sicherstellen, dass alle ihm unterstehenden Mitarbeiter vor Aufnahme der Arbeit über die erforderliche Ausbildung und notwendigen Informationen sowie die entsprechende Qualifikation verfügen. Diese Kontrollpflicht erstreckt sich sowohl auf die unternehmenseigenen Mitarbeiter als auch Arbeitnehmer von anderen Unternehmen.
- Im Rahmen seines Verantwortungsbereichs und im Einklang mit der Unternehmenspolitik nach Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen und der Anwendung eines effizienten Arbeitsrisikomanagements streben.

Chancengleichheit



Bei der Auswahl von Bewerbungen gehen wir strikt objektiv vor und konzentrieren uns auf die akademischen, persönlichen und beruflichen Aspekte der Bewerber sowie die Bedürfnisse der Unternehmensgruppe.

Im Einklang mit diesem Prinzip verpflichten wir uns ausdrücklich zu keinerlei Diskriminierung aufgrund von ethnischer Abstammung, Religion, Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Personenstand oder Behinderung.

Insbesondere wird Gestamp die Chancengleichheit im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung und die Förderung von Fachkräften sowie die Lohngleichheit bei gleicher Arbeit fördern.

Gestamp fördert die Fortbildung der Mitarbeiter. Die Fortbildungsmaßnahmen gewährleisten Chancengleichheit und berufliche Weiterentwicklung und tragen zudem aktiv dazu bei, die Zielvorstellungen der Unternehmensgruppe zu verwirklichen. Ein beruflicher Aufstieg basiert auf Leistung, Fähigkeit und Engagement jedes einzelnen:

- Besondere Aufmerksamkeit verdienen Motivation und berufliche Weiterentwicklung der Ihnen unterstehenden Mitarbeiter. Dabei sollten ihnen Entwicklungsmöglichkeiten auf Grundlage ihrer Leistung und ihres Engagements geboten werden. Sie sollten unter anderem die Einsetzbarkeit der Mitarbeiter bewahren, deren Fort- und Weiterbildung fördern, deren Anstrengungen spezifisch wertschätzen und deren Erfolge objektiv anerkennen.
- Keinesfalls dürfen Aspekte wie ethnische Abstammung, Religion, Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Personenstand oder Behinderung Ihre Entscheidungen beeinflussen.
- Nutzen Sie die Fortbildungsmöglichkeiten und aktualisieren Sie Ihre Fach- und Managementkenntnisse!

Respektvolles Arbeitsumfeld und gerechte Behandlung



Einer der prinzipiellen Werte von Gestamp ist der Respekt vor den Mitmenschen und die gemeinsame Erzielung von Erfolgen. Unser Erfolg ist nur möglich, wenn wir allen Mitmenschen sowohl innerhalb als auch außerhalb unseres Unternehmens respektvoll begegnen.

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf gerechte und respektvolle Behandlung. Gestamp hat sich zum Ziel gesetzt, ein Arbeitsklima voller Vertrauen und gegenseitigem Respekt zu schaffen.

Ein vertrauens- und respektvolles Arbeitsumfeld ist in hohem Maße von der Einstellung und dem Verhalten der Arbeitnehmer abhängig. **Oberstes Gebot ist darum:**

- Ihr Verhalten sollte niemals Anlass dazu geben, als beleidigend, einschüchternd, hinterhältig oder ausfallend eingestuft zu werden. Keinesfalls ist bei der Behandlung von untergeordneten Mitarbeitern Überlegenheit oder Überheblichkeit zu zeigen.

Achtung der Versammlungs- und Meinungsfreiheit



Bei Gestamp sind wir stets bemüht, einen offenen und direkten Dialog mit den Mitarbeitern zu führen und zu gewährleisten, dass die Kommunikation in einer konstruktiven Atmosphäre unter Berücksichtigung einer Ausgewogenheit zwischen Arbeitnehmerinteressen und wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens erfolgt.

Wir achten die Prinzipien von Versammlungs- und Meinungsfreiheit sowie des Rechts der Mitarbeiter auf Entscheidungsfreiheit beim Eintritt in Gewerkschaften oder sonstige Organisationen.

Gestamp respektiert das Recht der Arbeitnehmer auf Wahl ihrer eigenen Vertreter, sofern dieses Recht von der Gesetzgebung vorgesehen ist. In derselben Weise tritt Gestamp im gesetzlichen Rahmen als Vertreter auf.





Integrität bei der Lieferkette

Bei unseren geschäftsbeziehungen

Allen Personen, mit denen wir im Rahmen unserer beruflichen Aktivität in Beziehung stehen, ist mit Neutralität und Integrität zu begegnen. Dies gilt auch für unsere Kunden, Lieferanten und Mitbewerber.

Unsere Kunden



Marktintegrität erfordert ehrliche Kundenbeziehungen und die Erfüllung sämtlicher anwendbaren Gesetze.

Auf diese Weise streben wir danach, das Vertrauen unserer Kunden zu gewinnen und zu bewahren, damit sie Gestamp als soliden und vertrauenswürdigen Partner wahrnehmen.

Unsere Lieferanten



Sämtliche Interaktionen mit unseren Lieferanten müssen unsere Ethikstandards erfüllen.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie dieselben Integritätsstandards wie wir erfüllen. Ein unmoralisches oder illegales Vorgehen eines Lieferanten kann den Ruf von Gestamp als Unternehmen schädigen und in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu einem Verlust des Respekts vor unseren guten Absichten führen.

Unsere Mitbewerber



In allen Ländern gibt es spezifische Bestimmungen zur Verhinderung von unlauterem Wettbewerb. Im Allgemeinen sind die Gesetze über die Einschränkung des freien Wettbewerbs äußerst komplex und Zuwiderhandlungen können zu Sanktionen für Gestamp führen.

Aus diesem Grund:

- ist jegliche Maßnahme zu vermeiden, die zu einer rechtswidrigen Beeinträchtigung der Wettbewerbsfreiheit führen und gegen die gesetzlichen Vorschriften verstoßen könnte. Untersagt sind insbesondere: Geheime Absprachen mit Wettbewerbern über Preise oder Verkaufsbedingungen, geheime Vereinbarungen über Wettbewerbsverzicht, Abgabe von Scheinangeboten und Aufteilung von Kunden sowie sonstige Marktaufteilungskriterien.
- ist bei Rückfragen oder Unsicherheiten in Bezug auf unlauteren Wettbewerb in Verbindung mit einer bestimmten Maßnahme die Rechtsabteilung um Rat zu fragen.

Bei unseren Handlungsweisen

Unsere Integritätsverpflichtung erstreckt sich auf unsere Vorgehensweise im Rahmen von Geschäftsbeziehungen sowie auf nicht mit unserer Arbeit bei Gestamp in Verbindung stehende Handlungen, die eine Benachteiligung von Gestamp zur Folge haben können.

Interessenkonflikte



Interessenkonflikte entstehen, wenn bestimmte Situationen zu einem Konflikt zwischen den persönlichen Interessen eines Mitarbeiters und den Interessen von Gestamp führen. Ein Privatinteresse eines Arbeitnehmers ist gegeben, wenn er von der fraglichen Angelegenheit selbst direkt betroffen ist oder, indirekt, mit ihm in Beziehung stehende Personen.

In diesem Sinne gelten als mit dem Arbeitnehmer in Beziehung stehend die folgenden Personen:

- Ehe- oder Lebenspartner, Eltern, Kinder und Geschwister des Mitarbeiters oder seines Ehepartners (oder Lebenspartners);
- die Ehepartner der Eltern, Kinder und Geschwister des Mitarbeiters; und
- die Gesellschaften, auf die der Mitarbeiter direkt oder indirekt Einfluss hat bzw. haben kann, d.h., wenn er über die Mehrheit der Stimmrechte verfügt, befugt ist, die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungsorgans bestellen oder abberufen zu können, die Mehrheit der Stimmen aufgrund von Vereinbarungen mit Dritten halten kann oder mit seinen Stimmen die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungsorgans zum Zeitpunkt des Bestehens des Interessenkonflikts ernannt hat.

Zur Vermeidung von möglichen Interessenkonflikten müssen die Arbeitnehmer:

- mögliche Interessenkonflikte der Leitung der Personalabteilung melden, damit eine sachdienliche Bearbeitung gegebenenfalls unter Rücksprache mit dem Ethikkomitee erfolgen kann.
- Rückfragen bei allen Geschäftsvorgängen oder Tätigkeiten stellen, die einen Interessenkonflikt bedeuten oder bedeuten können. Diese können nur vorgenommen werden, wenn eine ausdrückliche diesbezügliche Genehmigung durch die Leitung der Personalabteilung des jeweiligen Unternehmens erteilt wurde. Vor Aufnahme einer solchen Tätigkeit ist die diesbezügliche Stellungnahme seitens der Personalleitung abzuwarten.

Beschränkungen und Unvereinbarkeiten

Gestamp respektiert die Privatsphäre der Arbeitnehmer und hat deshalb kein Interesse an deren Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeiten. Dennoch können bestimmte Tätigkeiten potentielle Auswirkungen auf Loyalität, Objektivität und Einsatzbereitschaft eines Mitarbeiters in Bezug auf die Unternehmensgruppe haben.

Aus diesem Grund:

- dürfen bei Unternehmen von Wettbewerbern, Lieferanten von Materialien und Dienstleistungen oder bei Gesellschaften, die Konkurrenzunternehmen beherrschen oder kontrollieren, keine Ämter, Funktionen oder Vertretungen übernommen werden.



- ist bei der Leitung der Personalabteilung des jeweiligen Unternehmens eine vorherige Stellungnahme bezüglich eines Amtes, einer Berufung oder Ernennung außerhalb von Gestamp einzuholen, sofern eine solche Tätigkeit Einfluss auf Unabhängigkeit und berufliche Einsatzbereitschaft ausüben könnte. Die Leitung der Personalabteilung ist in diesem Zusammenhang berechtigt, diesbezügliche Rückfragen gegebenenfalls an das Ethikkomitee weiterzuleiten.

Forderung und Annahme von Präsenten und Aufmerksamkeiten

Der Austausch von Präsenten und Aufmerksamkeiten ist in Geschäftsbeziehungen ein Zeichen des guten Willens. Einige Geschenke könnten jedoch, wegen ihres Wertes oder ihrer Relevanz, als Bestechung ausgelegt werden und den guten Ruf von Gestamp schädigen oder sogar gegen den geltenden gesetzlichen Rahmen verstoßen.

Deshalb gilt:

- Sollte Ihre Arbeit die Auswahl von Lieferanten oder eine Zusammenarbeit mit ihnen beinhalten, hat diese Auswahl stets nach deren Leistung zu erfolgen. Dabei sind Interessenkonflikte sowie unangemessene Präsente und Aufmerksamkeiten sowie jegliche sonstige Art von Bevorzugungen, die den Auswahl- oder Bewertungsprozess gefährden könnten, zu vermeiden.
- In jedem Fall ist die Entgegennahme von Geldgeschenken untersagt.
- Die Annahme von Präsenten und Aufmerksamkeiten hat stets den üblichen geschäftlichen Gepflogenheiten des jeweiligen Landes zu entsprechen, sofern sie bei der Entscheidungsfindung keine Einflussnahme darstellen oder darstellen könnten oder als solche ausgelegt werden könnten. Bei Unsicherheiten, ob ein Geschenk angemessen ist oder nicht, sollte es abgelehnt werden oder die Angelegenheit gegebenenfalls mit einem unmittelbaren Vorgesetzten besprochen werden.
- Die Vorschriften von Gestamp über Präsente und Aufmerksamkeiten müssen bekannt sein und eingehalten werden. In diesen Vorschriften werden der Austausch von Präsenten und Aufmerksamkeiten sowie diesbezügliche Beschränkungen und sachdienliche Genehmigungsflüsse zwischen Mitarbeitern von Gestamp und Drittpersonen geregelt, die eine geschäftliche, vertragliche oder berufliche Beziehung zu Gestamp aufweisen oder aufweisen könnten.



Angebot und Zuweisung von Präsenten und Annehmlichkeiten

Unsere Kunden schätzen den Differenzierungswert von Gestamp unter anderem auch aufgrund der ehrlichen Beziehungen, die wir festigen und pflegen wollen. Andererseits kann jeglicher Beeinflussungsversuch von Personen mit Entscheidungsgewalt mittels Präsenten und Annehmlichkeiten zu ernsthaften Sanktionen für das Unternehmen führen.

Aus diesem Grund:

- ist sicherzustellen, dass die Erteilung eines Auftrags aufgrund des Angebots selbst erfolgt und nicht wegen der Gewährung von persönlichen Privilegien (Geschenke, Einladungen, Bewirtungen oder sonstige Zuwendungen).
- In jedem Fall sind Angebot und Zuteilung von Geldgeschenken untersagt.
- Präsente oder Aufmerksamkeiten für Dritte (Kunden, potentielle Kunden, Lieferanten, Mitbewerber, Auditoren etc.) bedürfen einer Genehmigung und sind nur erlaubt, wenn sie die folgenden Kriterien erfüllen: Sie entsprechen



den Gepflogenheiten und der üblichen Höflichkeit im jeweiligen Land; sie stellen keine Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung oder Umgehung von gesetzlichen Bestimmungen dar; ihr Wert hält sich in angemessenen Grenzen; das Bekanntwerden des Geschenkes sowie der Identität des Empfängers stellt weder für Gestamp noch für den Empfänger eine peinliche Situation dar und es ist keine Zuwiderhandlung gegen die anwendbare Gesetzgebung gegeben.

- Die Vorschriften von Gestamp über Präsente und Aufmerksamkeiten müssen bekannt sein und eingehalten werden. In diesen Vorschriften werden der Austausch von Präsente und Aufmerksamkeiten sowie diesbezügliche Beschränkungen und sachdienliche Genehmigungsflüsse zwischen Mitarbeitern von Gestamp und Drittpersonen geregelt, die eine geschäftliche, vertragliche oder berufliche Beziehung zu Gestamp aufweisen oder aufweisen könnten.

Bestechung und Korruption



Die Gesetzgebung der meisten Länder, in denen Gestamp tätig ist, sieht ein Verbot von Korruption und Bestechung vor, selbst wenn sie außerhalb der jeweiligen Staatsgrenzen erfolgen sollte. Jegliche Zuwiderhandlung ist ein schwerwiegender Gesetzesverstoß und kann zu Geldstrafen für die Unternehmen und strafrechtlicher Haftung für Privatpersonen und Unternehmen führen.

Infolgedessen:

- ist es allen Mitarbeitern von Gestamp untersagt, Verhandlungen mit Regierungsbeamten oder politischen Parteien zu führen, um Bestechung in Form von Vergütungen, Geschenken oder Einladungen vorzunehmen mit dem Ziel, die Entscheidungsfindung zu ihren eigenen Gunsten oder zugunsten der Unternehmensgruppe zu beeinflussen. In allen Beziehungen mit den Behörden ist absolute Ehrlichkeit und Integrität oberstes Gebot.
- Ebenso ist der Empfang, die Beanspruchung, Annahme sowie die Zusage, das Angebot oder die Erteilung jeder Art von ungerechtfertigten Gunsten oder Vorteilen im Sinne einer Gegenleistung verboten, sofern diese die allgemein anerkannten Verwendungen und Gewohnheiten, gemäß der Vorschriften von Gestamp über Präsente und Aufmerksamkeiten, übersteigt, mit dem Ziel ein Geschäft oder einen Vorteil zu gewinnen oder beizubehalten.

Politisches Engagement



Jeder Mitarbeiter ist berechtigt, sich auf individueller Ebene in politische Angelegenheiten einzubringen, wobei jedoch sein politisches Engagement keinerlei Verbindung zum Unternehmen aufweisen darf.

Gestamp beteiligt sich an keinerlei politischer Aktivität und leistet an keinem Ort der Welt politisch orientierte Spenden.

Jeder Mitarbeiter hat folgende Vorgaben zu beherzigen:

- Seine Teilnahme an der Politik hat in seiner Freizeit und mit eigenen Mitteln zu erfolgen.
- Stets hat er unmissverständlich zu bekunden, dass es sich dabei um seine eigene Meinung und Vorgehensweise unabhängig von Gestamp handelt.
- Besteht die Absicht, sich für ein öffentliches Amt zu bewerben und es zu bekleiden, dürfen die offiziellen Verpflichtungen keine Auswirkungen auf die Arbeit haben, unbeschadet der Achtung der zu diesem Zweck in den geltenden Rechtsvorschriften festgelegten Rechte.



Integrität gegenüber unseren Aktionären und Geschäftspartnern

Eine verantwortliche und transparente Vorgehensweise ist in Verbindung mit dem Werteschutz zu verstehen. Jeder Mitarbeiter schöpft Wert für unsere Aktionäre, indem er die Interessen des Unternehmens voranstellt, exakte Geschäftsunterlagen führt und die Ressourcen, Informationen und Güter des Unternehmens schützt und ordnungsgemäß einsetzt.

Wahrheitsgehalt der Informationen



Für Gestamp ist eine wahrheitsgetreue, präzise und objektive Zusammenstellung und Präsentation von finanziellen und sonstigen Informationen wesentlich.

Deshalb:

- dürfen keinerlei finanzielle oder sonstige (z.B. die Sicherheit, die Umwelt oder jedwede die Qualität betreffende) Informationen gefälscht werden.
- dürfen niemals absichtlich unrichtige Angaben oder solche, die zu Täuschungen führen könnten, in Berichte, Register, Archive oder Kostenforderungen eingearbeitet werden.
- dürfen im Namen von Gestamp keine vertraglichen Verpflichtungen eingegangen werden, die die diesbezüglich erteilten Befugnisse überschreiten.
- muss mit den Buchprüfern kooperiert werden. Dabei muss die Genauigkeit der bereitgestellten Informationen gewährleistet und auf Anfrage der freie Zugang zu Personen und Unterlagen gewährt werden.

Umgang mit Informationen



Technische, betriebliche, geschäftliche und finanzielle Informationen von Gestamp sind Unternehmenseigentum, auch wenn sie vom Mitarbeiter selbst erstellt wurden. Solche Informationen gelten als vertraulich und sind sicher aufzubewahren.

Infolgedessen:

- dürfen Informationen nur auf den vom jeweiligen Unternehmen freigegebenen Kommunikationskanälen an die als Empfänger ausgewiesenen Mitarbeiter weitergegeben werden.
- Aufbewahrung und Schutz der Archive von Gestamp entfällt in den Verantwortungsbereich jedes Mitarbeiters im Rahmen seiner Zuständigkeit.
- besteht Schweigepflicht in Bezug auf Daten, Berichte, Abschlüsse, Bilanzen, Strategiepläne und sonstige Tätigkeiten von Gestamp und deren Mitarbeitern, wenn es sich um keine öffentlichen Daten handelt und ihre Veröffentlichung die Interessen von Gestamp schädigen könnte.

Geheimhaltung und Vertraulichkeit



Gestamp verpflichtet sich, die geltenden Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten einzuhalten und hat die erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen getroffen, um die unbefugte Änderung, den Verlust oder die Verwendung der zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten zu verhindern. Der Zugriff und die Behandlung der persönlichen Daten sind auf jene Mitarbeiter beschränkt, die eine diesbezügliche ordnungsgemäße Befugnis aufweisen.

Die Unternehmensgruppe sowie jedes einzelne Unternehmen verfügen über eine Reihe von Normen, Anweisungen und Verfahren für die korrekte Behandlung der in diesem Verhaltenskodex enthaltenen personenbezogenen Daten, wobei jeder Mitarbeiter verpflichtet ist, diese zu kennen und zu befolgen.

Infolgedessen:

- Ist an einem Arbeitsplatz der Zugriff auf persönliche Daten gegeben, sind diese Daten ausschließlich zu den dafür vorgesehenen Zwecken zu verwenden und vertraulich zu behandeln, im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften in Bezug auf Datenschutz sowie den von der Unternehmensgruppe festgelegten Normen, Anweisungen und Verfahren
- Persönliche Daten dürfen nicht an Drittpersonen weitergegeben werden, unabhängig davon, ob sie Gestamp angehören oder nicht. Eine Ausnahme bilden Personen mit einer entsprechenden ordnungsgemäßen Befugnis sowie Behörden oder Organismen, die gesetzlich zur Anforderung solcher Informationen befugt sind (Richter, Arbeitsaufsichtsinspektoren etc.).
- Die in der Datenschutzpolitik, in ihrer jeweils gültigen Fassung, von Gestamp festgelegten Kriterien zu Verhaltens- und Vorgehensweisen sind zu befolgen.

Kontrolle von Insider- Informationen

Gestamp verpflichtet sich zur Unterstützung von Legitimität und Transparenz der Wertpapiermärkte auf der ganzen Welt. Zudem gilt innerhalb der Unternehmensgruppe die Vorschrift, diesbezügliche Informationen diskret und professionell zu verwenden.

Insider-Informationen sind bestimmte Informationen mit direktem oder indirektem Bezug auf die Unternehmensgruppe, diesbezügliche Wertpapiere sowie damit in Verbindung stehende Finanzinstrumente oder deren Derivate, die nicht öffentlich sind oder die bei einer Veröffentlichung spürbare Auswirkungen auf die Preise der betroffenen Wertpapiere sowie der damit in Verbindung stehenden Finanzinstrumente oder deren Derivate haben könnten.

Wir beteiligen uns nicht an Marktmissbrauch, verbreiten keine Fehlinformationen und wirken nicht an sonstigen Tätigkeiten mit, die der Preismanipulation der an den Börsen notierten Wertpapiere dienen.



Dies bedeutet:

- Der direkte oder indirekte Handel mit Wertpapieren von Gestamp oder einer anderen Gesellschaft, deren Wertpapiere an den Börsen notiert sind, ist verboten, wenn "Insider-Wissen" vorhanden ist.
- Die im internen Reglement für Verhaltens- und Vorgehensweisen an den Wertpapierbörsen von Gestamp festgelegten Kriterien, in seiner jeweils gültigen Fassung, sind zu befolgen.

Schutz der Vermögenswerte

Wichtig ist die Gewährleistung einer sachdienlichen Verwendung der Vermögenswerte Gestamp ohne Verschwendung. Diese Vermögenswerte umfassen Güter, Zeit, vertrauliche Informationen, Rechte am geistigen und gewerblichen Eigentum, Betriebsvermögen und persönliche Ausrüstungen des Unternehmens.

Unsererseits verpflichten wir uns, vertrauliche Informationen sowie geistiges und gewerbliches Eigentum von anderen zu respektieren.

Stets gilt:

- In den Verantwortungsbereich jedes einzelnen entfällt die Gewährleistung, dass die zum Einsatz kommenden oder im Rahmen der Arbeit benutzten Güter von Gestamp nicht unsachgemäß verwendet oder vergeudet werden.
- Das geistige und gewerbliche Eigentum von Gestamp muss stets gewahrt und korrekt verwendet werden. Von Gestamp entworfene, entwickelte oder verbesserte Berichte, Programme, Rechte am geistigen und gewerblichen Eigentum, IT-Systeme, Handbücher, Videos, Lehrgänge, Untersuchungen etc. dürfen nicht für eigene Zwecke oder jene von Dritten verwendet werden oder um Vorteile oder Gewinn daraus zu schöpfen.
- Bei Verwendung des Know-how von Gestamp außerhalb des internen Rahmens ist strikte Geheimhaltung zu wahren.
- Geistige und gewerbliche Eigentumsrechte anderer Unternehmen dürfen nicht vorsätzlich verletzt werden.
- Vertrauliche Informationen von anderen Organisationen oder Unternehmen müssen abgelehnt werden und dürfen nicht verwendet werden, sofern keine diesbezüglichen Nutzungsvereinbarungen vorliegen.
- Während des Aufenthalts am Arbeitsplatz wird erwartet, dass man sich der Berufsausübung und keinen privaten Tätigkeiten widmet.





Integrität in unserem Umfeld

Umweltschutz

Wir möchten die Umweltauswirkungen unserer Tätigkeit minimieren. Deshalb verfügen wir an jeder Arbeitsstätte über Umweltmanagementsysteme, um die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben und eine kontinuierliche Prozessverbesserung zu gewährleisten.

Wir verpflichten uns zu Anpassung und Anwendung der besten zur Verfügung stehenden Techniken für unsere Anlagen sowie zur Einbindung von Umweltaspekten bei deren Auslegung.

Jeder Mitarbeiter hat zudem:

- die am jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Umweltvorschriften, -anweisungen und -verfahren zu kennen und zu befolgen.
- in seinem Verantwortungsbereich und im Einklang mit der Politik der Unternehmensgruppe und seiner Arbeitsstätte danach zu streben, die Bedingungen der Anlagen nach Umweltschutzaspekten zu verbessern und ein effizientes Umweltmanagement anzuwenden.



Engagement für die Gemeinschaft

Bei Gestamp engagieren wir uns für wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung in den Gemeinschaften, in denen sich unsere Unternehmen befinden. Dies geschieht durch Schaffung von sicherer Beschäftigung und Kooperation mit lokalen Akteuren bei jenen Aspekten, bei denen wir Wertschöpfung beisteuern können.

Wir ermuntern unsere Mitarbeiter zur Teilnahme an zivilen Entwicklungs- und Beschäftigungsinitiativen der lokalen Gemeinschaften.

Somit gilt:

- Im Fall von Zuständigkeit oder Entscheidungsbefugnis bei der Auswahl und Einstellung von Arbeitnehmern ist die Beschäftigung von qualifizierten ortsansässigen Mitarbeitern zu fördern.
- Im Namen von Gestamp dürfen Verhaltensweisen mit vulgären, gewaltverherrlichenden oder sonstigen Inhalten, die individuelle, familiäre oder gesellschaftliche Wertvorstellungen betreffen, weder direkt noch indirekt gefördert werden.



6 Umgang mit Zu widerhandlungen

Ungeachtet seines Niveaus oder seiner Position ist niemand berechtigt, von einem Arbeitnehmer eine ungesetzliche Handlung oder Zu widerhandlung gegen den Verhaltenskodex zu fordern oder ihn dazu anzustiften.

Sollte es treffende Indizien dafür geben, dass eine Zu widerhandlung, eine ungesetzliche Handlung oder ein Verstoß gegen die Vorschriften des Verhaltenskodex vorliegt, ist über die festgelegten Kommunikationskanäle der Vorgesetzte oder unter dies naheliegenden Umständen das Ethikkomitee darüber zu unterrichten.

Die Identität der Person, die eine mutmaßliche Zu widerhandlung meldet, wird als vertrauliche Information behandelt. Gestamp verpflichtet sich, gegen Mitarbeiter, die eine mutmaßliche Zu widerhandlung gemeldet haben, keinerlei direkte oder indirekte Repressalien anzuwenden.

- Alle Mitarbeiter von Gestamp sollen sich vor möglichen negativen Auswirkungen einer im guten Glauben erfolgten Meldung sicher fühlen. Das Ethikkomitee-Statut sieht die Unversehrtheit für jene vor, die eine Meldung im guten Glauben vornehmen und hält zum Schutz vor böswilligen oder unbegründeten Meldungen gleichzeitig die Unschuldsvermutung bei allen Mitarbeitern aufrecht.
- Wenn die Leitung der Personalabteilung oder gegebenenfalls das Ethikkomitee feststellt, dass ein Mitarbeiter gegen gesetzliche Vorschriften oder den Verhaltenskodex selbst verstoßen hat, kommen Disziplinarmaßnahmen mit Sanktionen im Einklang mit dem für das jeweilige Unternehmen geltenden Tarifvertrag oder der anwendbaren Arbeitsgesetzgebung zur Anwendung.
- Interne Untersuchungen zur Verbesserung des Präventionssystems oder der Analyse der gemeldeten Zu widerhandlungen, die veranlassungsberechtigten Organe und die Art der Durchführung sind im oben genannten Ethikkomitee-Statut festgelegt, wobei besonders auf die Rechte und Garantien der untersuchten Personen eingegangen wird.



7 Interpretation, Überwachung und Verbreitung

Die Interpretation des Verhaltenskodex in Bezug auf Rückfragen, Genehmigungsanträge, Informationen und Erstellung von Berichten in Verbindung mit den einzelnen Abschnitten obliegt dem Ethikkomitee.

Die Leitungen der Unternehmensdivisionen haben die Verbreitung des Verhaltenskodex aktiv zu fördern und ihn allen Mitarbeitern der Unternehmensgruppe individuell zukommen zu lassen. Zudem sind sie für eine dauerhafte Implementierung zuständig.

In allen Divisionen der Unternehmensgruppe sind die Einhaltung der Gesetze und die Befolgung des Verhaltenskodex regelmäßig zu überprüfen.

8 Inkrafttreten

Die erste Fassung des Verhaltenskodex von Gestamp ist seit dem 1. Dezember 2011 gültig. Die aktuelle Fassung wurde am 7. Mai 2018 vom Verwaltungsrat genehmigt⁽¹⁾.

(1) Das vorliegende Dokument ist eine Übersetzung ins Deutsche eines original verfassten Dokuments auf Spanisch und wurde ausschließlich zu Informationszwecken verfasst; im Falle von Abweichungen ist der spanische Wortlaut maßgebend.





Beachten Sie die folgenden Regeln:



Machen Sie sich mit den auf Ihren Arbeitsplatz zutreffenden gesetzlichen und innerbetrieblichen Vorschriften vertraut.



Befolgen Sie stets diese Vorschriften.



Es gibt viele Arten von Hilfe; wichtig ist, sie zu nutzen.



Fragen Sie nach, wenn Sie sich unsicher sind, welche Lösung korrekt wäre.



Fragen Sie so lange nach, bis Sie eine zufriedenstellende Antwort erhalten.



Der Verhaltenskodex kann
eingesehen werden auf:



www.gestamp.com/code-of-conduct

