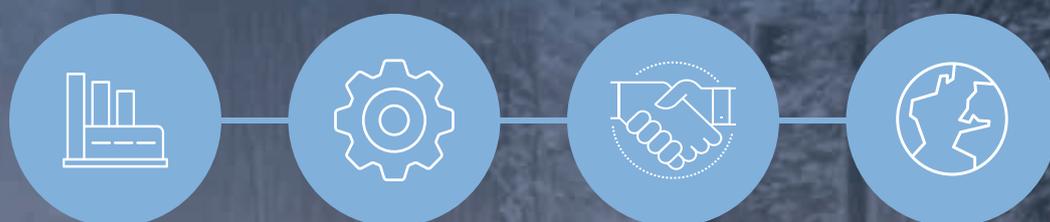




行動 規範



2018



内容

| | | |
|---|---|----|
| 1 | イントロダクション | 4 |
| 2 | 適用範囲 | 5 |
| 3 | ビジョンと企業理念 | 6 |
| 4 | 当社の責任 | 8 |
| 5 | 行動規則 | 9 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場における完全性 9 ・ サプライチェーンにおける完全性 12 ・ 株主や取引先への完全性 16 ・ 周囲への完全性 19 | |
| 6 | 不履行の管理 | 20 |
| 7 | 解釈、継続、普及 | 21 |
| 8 | 発効日 | 21 |

1 イントロダクション

Gestampは行動規範を信じ、無責任で不透明な他の方法で働くことを知りません。

さらに評判は、私たちの決定や行動によって作られ、影響されることを知っています。そのため、当社の顧客、株主、取引先、社会へ安心を与えるため、またグループを信用するに値すると当社に見ることができるよう、高いレベルの倫理、透明性に到達しようとしています。

この意味で、当社のビジョン、企業理念、行動規則を反映した行動規範は、当社の完全性へのコミットメントの中心軸であり、特定の状況で行うことが期待されることに関するあらゆる疑問の参考です。

行動規範は、法律や規則、Gestampが従業員に求める必要条件の要約で構成されることはできないため、網羅的な情報は与えません。グループ、グループの各会社はそれぞれ、この規範に含まれる原理の更に詳細な実施に向けられた一連の付加的規則、指示、手順を考慮し、従業員はそれを知り、遵守する責任があります。



倫理委員会

倫理委員会は当社規範の実施と遵守に留意する独立機関です。その主な役割、構成は倫理委員会規則に記載されています。

Gestampでは、独立した厳格な通信の扱いを保証するための適切なプロセスのように、円滑で信頼のある通信を可能にするルートを確立しました。

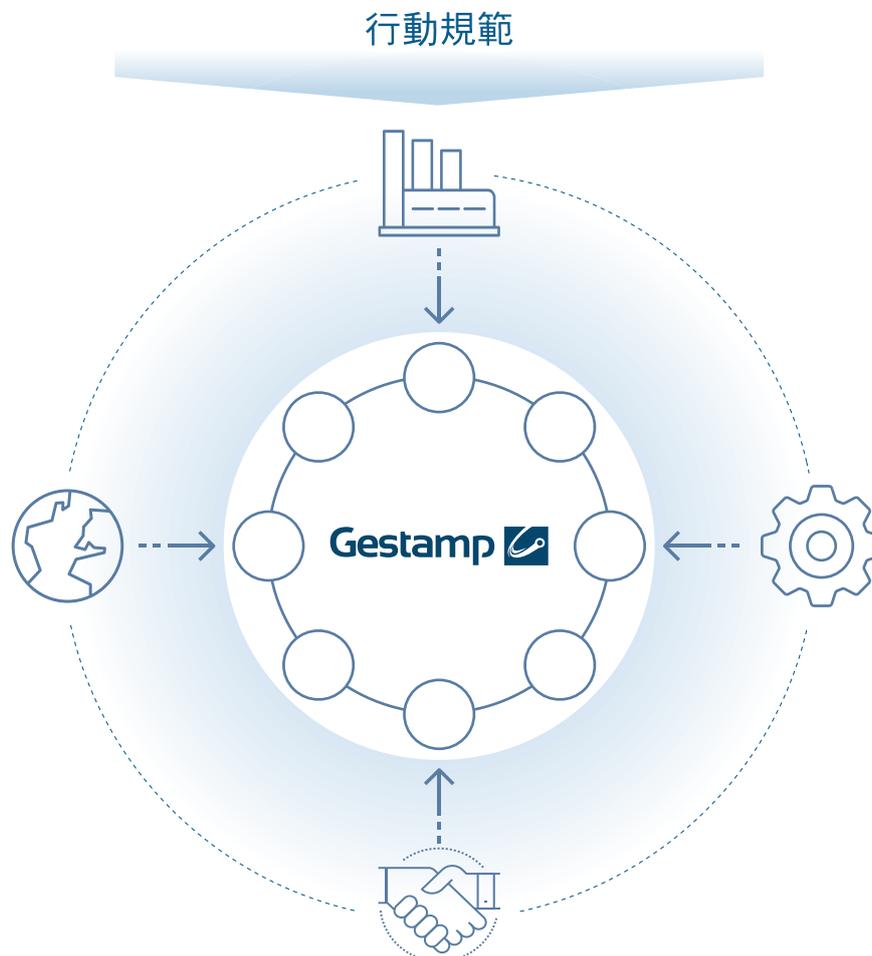
2 適用範囲

この行動規範はあらゆる組織領域にも適用され、Gestamp グループ（以下、グループまたはGestamp）を構成するいかなる企業と契約関係のある従業員すべてに影響します。これはGestamp Automoción S.A. 及びGestamp Automoción S.A.がコントロールしている企業を指します。

Gestampが少数派として参加する会社でも、Gestampと同一または類似した内容を含む行動規範の承認を該当執行部に提案します。

ビジョンや会社理念、行動規範に記載された行動規則で構成され、一貫している場合のみ、Gestampの各部本部は、その責任範囲で特定の行動規則を確立し展開することができます。これらの規則は、実施前に、その適合性を表明する倫理委員会に相談されていなければいけません。

Gestampが活動を展開する国の法律で要求される時、行動規範、またそのあらゆる修正は、役員会の承認が必要です。



3 ビジョンと企業理念

当社のビジョン:

“持続可能な経済社会開発を維持しながら、顧客に価値を創造するために事業を適用させる能力によって、最も有名な自動車部品メーカーであること”

私たちは、「企業理念」と呼ぶ5つの基本原則に関する私たちの行動をベースにします。



ビジネスの中心となる顧客

当社の事業の基礎は、イノベーション、価格、品質、安全性、および環境への影響に関して高い価値を提供する製品を開発し提供することにより、顧客基盤を達成し、維持することにあります。

短期的、中期的および長期的なニーズを十分に理解することが求められるように、各顧客の

ビジネスが繁栄するように最善のソリューションを提供する上で先を行くことができなければなりません。

顧客と強固で誠実で持続的な関係を築くことは、本当に違いの原因です。



標準的な慣行としての優秀な運営

競争力は単に偶然の成果でもなく、突然現れるものでもありません。品質、効率、有効性の問題です。長い学習プロセスによって獲得されます。それは、一貫性、達成、緊急性の感覚と、すべてのタスクを可能な限り最善に実行する正しい手順を使用して維持されます。既に良いものを

さらに改善するために全員が絶えず努力して改善されます。

自動車産業のような競争の激しい分野では、私たちが何をすべきかを強調する必要があります。当社の事業は優れていなければなりません。



進歩の手段としてのイノベーション

イノベーションにより、当社グループのリーダーシップを強化し、顧客に価値をもたらす、内部管理に対する効率性をもたらす製品プロセスの新しい選択肢を提供することができます。

革新者になり、Gestampによって提供される価値の差を顧客が認識できること。



時間の永続性としての持続可能性

当社は成長し、永続する使命があります。財務力、収益性、慎重なリスク管理、当社が働く様々な環境に対する敬意は、当社の未来を保証する最高のものです。

株主・取引先の信頼を得て、事業を行っている国の法律を遵守し、基本的人権に対する支援を表明し、健康、安全、環境に重要性を置きます。



成功の作り手である人々

才能、モチベーション、人のチームで働く能力は、Gestampの成功にとって不可欠な資産です。

従業員の個人的および職業的開発を促進することで、他のビジネス目標の達成をもたらします。



4 当社の責任



当社の規範 に従う

当社の評判は、当社が毎日行う1つ1つの選択から構成されています。当社のポリシー、および適用される規制である当社の行動規範は、倫理と責任をもって業務を行うための情報を私たちに提供します。行動規範を知り、行う業務に適用し、決定する際に参考にするのが、私たち全員の責任です。



手本になる

私たち1人1人が誠実に行動し、信頼を与えなければいけないが、下記の当社の行動規範に他の人が従うようインスピレーションを与え、手本をもってリードする大きな責任があります。

- 信頼環境、開かれた尊重しあったコミュニケーション。
- 倫理的に決定することを推進する。



助けを求め、不履行 の可能性を報告 する

行動規範は、毎日起こりうるすべての状況を記述することはできません。解釈の上での疑問、不履行の可能性のある問題が生じた時、1人1人が質問をし、懸念を提起する責任があります。

同様に、当社の行動規範、ポリシー、適用される規制を犯す可能性のある出来事を知っているなら、問題に対処するためそれを報告しなければいけません。

そのような場合、Gestampの全従業員は上司、人事管理者、また必要な場合は倫理委員会に、グループがこの目的のために設定した苦情チャンネルを利用して、報告しなければいけません。

反対に、報告せず、生じるのを許すことは、行動規範自身の不履行を意味します。

Gestampは下記を誠実にを行う人を支え、保護すること約束します：

- 当社行動規範、ポリシー、適用される規則を犯しえる事象を報告する。
- 規範の解釈または適用に関する疑問を提起し、実行、決定、特に行動に関するアドバイスを求める。
- 当社の行動規範の不履行の可能性の調査に協力する。

5 行動規則

当社の評判とイメージを守り、法的問題を避けるためだけでなく、正しいことをしていると確信するためにも、誠実に行動しなければいけません。

下記の規則は、当社が期待されているように行動するためのガイドとして役に立ちます。



職場における完全性

安全と健康

当社は、当社の従業員および当社の施設で働く他社の従業員に対し、安全で健康的な環境を提供することをコミットしています。

安全と健康は良好な状態で施設や機器を利用できるようにするのを含むだけでなく、いかなる状況でも規則を尊重し、予防を行うことを約束した人を雇うことも含みます。

その結果、Gestampの全従業員は：

- 自分のポストに該当する安全、健康に関する規則、指示、手順を知り、守らなければいけません。
- あなたの下で働くすべての従業員が仕事を開始する前にトレーニングや必要情報、関連する資格を持っていることを確認しなければいけません。このコントロールは当社の従業員、および外部企業の従業員も含みます。
- 責任の分野、およびグループや職場のポリシーに従って、安全、健康状態を向上し、労働リスクに効率的な管理をする努力をしなければいけません。



機会均等

志願者の学術的、個人的、職業的メリット、グループのニーズにのみ専念し、厳格かつ客観的に選択する方針を当社は維持します。

上記に基づき、人種、宗教、性別、年齢、国籍、性的指向、ジェンダー、婚姻状況、障害による差別をしないことを明確に約束します。

特に、Gestampは給与の均等性を尊重することに加え、雇用へのアクセスと職業昇進に関してジェンダーの平等を推進します。

Gestampは従業員教育を推進しています。フォーメーションプランは機会均等だけでなく職業キャリアの開発も保証し、さらに積極的にグループ目標の達成に貢献します。同様に、昇進は個人のメリット、能力、パフォーマンスに基づいています：

- 部下のモチベーション、職業能力の開発に特別注意を払い、メリットと職業的貢献に基づいて機会を与えなければいけません。様々な目的の中で、この目的のため、従業員の雇用価値を維持しなければいけません。訓練と学習を向上し、特に努力を評価し、客観的に達成を認識するでしょう。
- 決して人種、宗教、性別、年齢、国籍、性的指向、ジェンダー、婚姻状況、障害が決定に何らかの影響を与えるようなことを問題にしてはいけません。
- 受講訓練を生かし、技術的管理知識を更新してください。



敬意のある 仕事環境と 公平な扱い

Gestampの価値の1つは、他の人を尊重し、一緒に成功を達成することです。当社の成功は、当社内でも外でも敬意も持って全員を扱う時にだけ達成されます。

全従業員に、公平に尊重されて扱われる権利があります。Gestampは、相互信頼と尊重を優先する仕事環境を作るという目的があります。

仕事環境で信頼と尊重を優先できるかは、従業員の態度と品行に大きく関わっています。**そのため、次のこと大切です：**

- 決して攻撃的、威圧的、悪質、侮辱的とされるような方法で振る舞わないこと。いかなる場合でも、部下に対する扱いで高慢な態度や優位な態度を保証しません。



組合、思想の 自由の尊重



Gestampでは、継続的に従業員と開かれたダイレクトな会話を維持し、従業員の利益と会社の経済的利益のバランスを維持し、コミュニケーションが建設的な雰囲気の中で実現されるよう保証する努力をしています。

組合の自由、思想の自由、労働組合やその他の団体に入るか従業員自身が決める権利の原則を認識しています。

Gestampは、適用される規制に含まれるこの権利に従って、従業員が代表者を選ぶ権利を尊重します。同様に、Gestampは法的枠組み内で代表として機能します。





サプライチェーンにおける完全性

当社の関係

当社の職業活動範囲でコンタクトをとっているすべての人に公平かつ誠実に接しなければいけません。これは顧客、サプライヤー、競合他社が含まれます。

顧客



市場における完全性は顧客との関係が誠実であり、すべての適用される規範を遵守しなければいけません。

このようにして、顧客の信頼を、しっかりした信頼できるパートナーとしてのGestampの評判を獲得し、維持し続けることを目指しています。

サプライヤー



当社のサプライヤーとのあらゆる相互作用は、当社の倫理基準を満たさなければいけません。

サプライヤーが当社が働く完全性の標準と同様の基準を満たすことを期待しています。プライヤーの不道徳的または不法な行動はGestampの企業としての評判を傷つけ、当社が働く地域社会での当社の自発的な尊重の喪失を起こします。

競合他社



いかなる国にも不公正な競争を防ぐため、該当規定が存在します。一般的に競争制限的慣行に関する法律は複雑で、その不履行はGestampにとって制裁につながる可能性があります。

そのため:

- 競合他社の違法で法律に反する制限に向けられているいかなるアクションも避けなければいけません。特に、売買価格や条件に関する競合他社と秘密協定、競合他社への放棄に関する秘密協定、偽装オファーの提示、顧客の分配やその他の市場のセグメンテーション基準の提示を行ってははいけません。
- 何らかの方法で不公平な競争に従事しているのか疑問がある場合、法務部に相談しなければいけません。

当社の行動

当社の整合性へのコミットメントはGestampに不利な状況になりうる取引関係やGestampでの当社の仕事に無関係の活動で行われる行動にも及びます。

利益相反

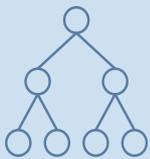
従業員の個人的な利益とGestampの利益がぶつかる特定の状況で利害相反が存在します。従業員自身が直接、または間接的に、または関連して影響を受ける時、従業員の個人的な利益が存在すると考えられます。

これらの影響は、従業員関係者も考慮されます。

- 配偶者または類似した関係の人、従業員または配偶者の尊属、卑属、兄弟（または類似した関係の人）、従業員の尊属、卑属、兄弟の配偶者、
- 従業員の親族、子孫、兄弟の配偶者、
- 従業員が直接的または間接的に支配権を有する、または保有する可能性のある企業、すなわち議決権の過半数を有する場合、行政機関のメンバーの過半数を任命または却下する権限を有する場合、第三者との協定により投票の過半数を保持する場合、または利益相反状況が発生した時点で投票で行政機関のメンバーの過半数を任命した場合。

利益相反の可能性を防ぐため、従業員は：

- 会社の人事に利益相反の可能性を伝えなければいけません。適当とみなされれば、倫理委員会へ相談し対処されます。
- 利益相反が想定される、または想定されうるあらゆる行動・活動を相談しなければいけません。一度会社の人事の許可を得たもののみ実現されます。前述の人事がそれに関していかなる行動を開始するよう表明するまで待たなければいけません。



制限と非両立性

Gestampは、従業員のプライバシーを尊重します。そのため、労働時間外で行われる活動に関心がありません。しかしながら、ある特定の活動は、従業員のグループに対する忠誠心、客観性、専念に潜在的に影響を与えることがあります。



そのため:

- 競合他社や利益やサービスの取引先会社、競合他社を何らかし支配、コントロールする会社で、いかなるポストにつくことも、役割をもつことも、代表することもできません。
- 独立性、および職業的従事を受け入れる、または影響を与えるような、Gestamp外のポスト、指名、任命について、会社の人事に相談しなければいけません。人事は適当であれば、倫理委員会に相談できます。

贈答品と接待の要求と受け入れ

贈答品や接待の相互交換は、ビジネス関係の良好な関係を示しますが、団体や関連機関による贈答品はGestampの評判を損ね、既存の法規を侵害するに至る可能性があります。

そのため:

- 仕事でプロバイダーを選んだり、プロバイダーと協力しなければいけない場合、利益相反、適当でない贈答品や接待、または選択・評価過程を危険にするようないかなる臆見を避け、メリットで評価しなければいけません。
- いかなる場合も、現金での寄付を受け入れることは禁止されています。
- 特定の国で慣行、習慣とされる贈答品や接待のみ受け入れることができます。ただし、決定に影響しない、影響しえない、影響と解釈されない場合においてのみです。何が許容可能であるか疑問があれば、オファーを断るか、その場合は、前もって上司が対処していなければいけません。
- Gestampの従業員と、Gestampと何らかの取引関係、契約関係、専門関係がある、またはありえる第三者の間での贈答品や接待の交換が調整されるような第三者と関係がある場合、適度な承認の制限と流れを確立し、贈答品の接待に関するGestampの規約を知り遵守しなければいけません。



贈答品と接待のオファーと付与

当社の顧客は、Gestampが与える価値、他にも、当社が確立し、維持しようとしている誠実な関係を評価しています。一方で、贈答品や接待の付与により意思決定権を持つ人に与えるいかなる影響も会社に重い罰則をもたらす可能性があります。

そのため:

- 注文の付与はオファーそのものにより、個人的な特典（贈答品、招待、接待またはその他のサービス）によるものでないことを保証しなければいけません。
- いかなる場合も、現金での寄付のオファーや付与は禁止されています。



- 許可を得て、次の基準を満たしている時のみ、第三者（顧客、見込み顧客、プロバイダー、競合他社、監査役など）に贈答品や接待をオファーすることができます。国の習慣や礼儀に対応している。法規則を避けるため優遇措置の検討とみなされない。十分価値が制限されている。受取人の身元を含む寄付の知識がGestampにとっても受取人にとっても恥ずかしい状況を意味しない。適用法令の違反にならない。
- Gestampの従業員と、Gestampと何らかの取引関係、契約関係、専門関係がある、またはありえる第三者の間での贈答品や接待の交換が調整されるような第三者と関係がある場合、適度な承認の制限と流れを確立し、贈答品の接待に関するGestampの規約を知り遵守しなければいけません。

賄賂と汚職

Gestampが活動を行う国の大部分は、汚職と賄賂を禁止する法律があり、当該国国境外で犯されたものも含まれます。これらの法のいかなる違反も、会社に罰金を、個人と会社に刑事責任を引き起こしうる重大な犯罪です。

その結果：

- Gestampは誰も政府役人や政党と、彼ら自身またはグループの利益による決定を促すような賄賂、謝礼、贈り物、招待をオファーまたは付与する交渉を結んではいけません。私たちは、行政とのあらゆる関係の上で、非常に誠実で完璧でなければいけません。
- 同様に、Gestampの贈与・おもてなしの規則に従い、一般的に認められている用途や慣習を超えている場合、あらゆる取引や利益を得るために、対価の概念によるいかなる種類の不当な利益や恩恵を受け取る、要求する、受け入れる、また、約束する、提供する、付与することは禁止されています。



政治活動

すべての従業員が政治的な問題に個別に参加する権利を持っていますが、政治への参加は会社と何の関係もありません。

Gestampは、どこの国でも政治活動にも参加せず、いかなるタイプの政治的な金融寄付を行いません。

従業員は全員下記を考慮しなければいけません：

- 政治参加は、自身の自由時間に自身の財源で行われなければいけません。
- 従業員の意見や行動は従業員個人のものであり、Gestampのものではないことを常に明確しなければいけません。
- 公職に申請する、または受け入れることを考えているなら、その目的のために適用される法律に確立された権利の尊重を害することなく、公約が仕事に影響するものであってはいけません。





株主や取引先への完全性

責任、透明性をもって行動することは、価値の保護と繋がっています。従業員1人1人が、当社の利益を第一とし、正確な業務記録を維持し、企業のリソース、情報、財産を保護し、正しく使用することで、株主に価値を作ります。

情報の正確さ

財務およびその他のいかなる系統の情報の誠実かつ正確かつ客観的な収集、提示は、Gestampにとって不可欠です。

そのため:

- 財務またはその他のいかなる系統（例えば、安全、環境、あらゆる系統の質的結果）の情報も改ざんしてはいけません。
- いかなるレポート、記録、費用請求書で故意に虚偽または誤解を招くような情報を入力してはいけません。
- 与えられた権限を超えるような契約義務をGestampの名で取得してはいけません。
- 提供情報の正確さを保証し監査役に全面的に協力しなければいけません。申請があれば、人物、書類に自由なアクセスを与えなければいけません。



情報管理

Gestampの技術、運営、商業、財務情報は、従業員自身によって作成されたものであっても、会社が所有しています。この情報は機密扱いであり、保護されなければいけません。

その結果:

- 会社に権限の与えられたルートにより、情報の受取人として指名された従業員にのみ情報が開示されることができます。
- Gestampの記録の保管・保存は、その責任の範囲内で各従業員の責任です。
- データ、レポート、勘定、決算、戦略、その他のGestamp、および従業員の活動で公的でなく、その公示がGstampの利益に影響のあるものは、機密が維持されなければいけません。



プライバシーと 機密性



Gestampは、個人データの保護に関する現在の法律を尊重することを約束し、提供された個人データの改ざん、紛失、または不正使用を避けるために必要な技術的および組織的措置を採用しています。個人データのアクセスと処理は、適切な権限のある会社の特定の人に制限されています。

当グループおよび特にグループの各社は、個人データの適切な取り扱いのための一連の規則、指示、および手続きを有しており、各従業員はそれらを知り、遵守する責任があります。

そのため:

- 職場の個人データにアクセスできる場合、その所有者が提供した特定の目的のみ使用し、これらのデータの機密性を維持し、グループによって確立された規則、指示、手続きに従うのと同様に、データ保護に関して有効な規則に従って取り扱われることを常に心配しなければいけません。
- 適切な権限を持っている場合、または前述の情報を要求する法的権限を持つ機関または組織（裁判官、労働検査官など）の場合を除き、Gestampに属しているか否かに関わらず、誰にも個人情報を提供してはいけません。
- Gestampの情報保護ポリシーに定められている行動、パフォーマンス基準を満たさなければいけません。

インサイダー・ コントロール

Gestampは世界中の証券市場の正当性と透明性への支援を約束しています。さらに、グループ内で慎重にプロフェッショナルに情報が扱われることが求められます。

インサイダーとは、公表されておらず、公表される有価証券の価格、有価証券やそれに派生するものに関連する金融商品に大きく影響を与えるような、グループまたは1つまたは複数の影響を受けた有価証券、または有価証券やそれに派生するものに関連する金融商品の直接、間接的に特定の意味を持つ情報のことです。

当社は市場で決められた有価証券の価格を操作するような活動に参加したり、虚偽の情報を広めたりして、市場の乱用に参加しません。



つまり:

- Gestampやその有価証券が「インサイダー情報」を持ちながら証券市場で決められたその他の企業の有価証券を直接、または間接的に取引することは禁止されています。
- 常に有効なGestampの証券市場に関する行動規定で確立された行動、行為基準を満たさなければいけません。

資産保護

Gestampの資産が正しく使用され、無駄にされていないのを保証することが大切です。これらの資産には、会社の財産、時間、機密情報、知的財産権、産業財産権、企業資金、パソコン機器が含まれます。

また、他社の機密情報や知的財産、産業財産を尊重することも約束します。

いかなる場合も:

- 使用したり、仕事上コンタクトをとるGestampの資産が、誤って使用されたり、無駄にされないよう保証するのは個人の責任です。
- Gestampの知的財産、産業財産を常に保護し、正しく使用しなければいけません。自身の利益や第三者の利益のためや、利益やもうけを得るために、Gestampで考えられ開発され改良された情報、プログラム、知的財産権、産業財産権、コンピューターシステム、マニュアル、ビデオ、コース、研究などを使用してはいけません。
- 会社外でのGestampの知識の使用は、厳格な機密性を維持しなければいけません。
- 他社のいかなる知的財産も産業財産も故意に侵害してはいけません。
- 許可する合意が存在しない限り、他の団体や会社の機密情報を拒否し、使用を避けなければいけません。
- 職場にいる間は、個人活動ではなく、仕事に専念することが期待されます。





周囲への完全性

環境

当社の活動が環境へ与える影響が最小限に抑えることを望みます。そのため、各センターには、法律の遵守、プロセスの改善を保証する環境管理システムがあります。

当社の施設の設計業務に環境を含めるなど、施設に利用可能な最善の技術を適応し、使用することを約束します。

すべての従業員が：

- 職場で有効な環境に関する規則、指示および手順を知り、従わなければいけません。
- 責任、グループ、および職場のポリシーとの合意の範囲で、環境の面から施設状況を改善し、環境に効率的な管理を実現するよう努力しなければいけません。



コミュニティーとの約束

Gestampでは、安定した雇用源の創出と当社が価値を提供できる分野でのローカルエージェンシーとの協力を通じて、当社があるコミュニティーの経済社会成長を約束しています。

従業員に地域社会の市民活動や開発の取り組みに参加するよう奨励しています。

そのため：

- 従業員の選出、雇用を決定する担当、またはその権限がある場合、地元の資格のある従業員の雇用を促さなければいけません。
- 直接的または間接的に、下品、暴力、個人、家族、社会的価値を傷つけるような要素を含む行為をGestampの名で奨励してはいけません。



6 不履行の管理

階級、地位に関係なく、誰も行動規範の規定に違反したり、違法行為を犯すよう従業員に求めたり、扇動する権限は与えられていません。

何らかの違法、行動規範で定められた行動規則に違反する、または反する行為が犯されたという妥当な証拠がある場合、上司に報告するか、状況がすすめるなら、規定のルートを使い倫理委員会へ報告します。

異常な疑いのある行為を報告した人の身元は機密情報とみなされます。Gestampは、異常な疑いのある行為を報告した従業員に対して直接、または間接的にいかなる報復も取らないことを約束します。

- 会社の人事、または必要であれば倫理委員会が、ある従業員が法令や行動規範自体を侵害するような活動を行ったと確定すると、該当する労働協約か労働法で決められた罰則や過失法に従って懲戒処分が適用されます。
- Gestampのすべての従業員は、善意の報告から派生する負の結果の可能性を前に、自信を感じなければいけません。倫理委員会の規則は、善意の告発者の無事を確立し、同時に悪意のある、または根拠のない報告に対して全従業員の名誉と無罪の推定を保護します。
- 予防システム、報告された不履行の分析を改善するのに役立つ内部調査、調査を促進する組織、調査方法は、前述の倫理委員会の規則で定められています。調査された人物の権利と保証は特に注意深く確立されています。



7 解釈、継続、普及

権限の問い合わせ、申請や、行動規範の様々なセクションに関する情報や報告書の作成を意味する行動規範の解釈は、倫理委員会の管轄です。

部門本部はグループのすべての従業員に個人帝に行動規範を伝えなければならず、積極的に行動規範の普及を促進します。また同時に、行動規範の恒久的な実装に気を配ります。

法律と行動規範の遵守はグループのあらゆる部門で定期的に監査されなければいけません。

8 発効日

Gestampの行動規範第一版は2011年12月1日に発効しました。現行版は2018年5月7日に取締役会により承認されました⁽¹⁾。

⁽¹⁾ この文書は、スペイン語で書かれたオリジナル版の日本語訳です。インフォメーションとしてのみ作成されたもので、一致しない場合はスペイン語版が優先されます。





下記の規則を覚えておいてください。



仕事のポストに影響する法規則、会社の規則を知る。



これらの規則に「常に」従う。



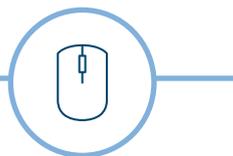
助けを得るには様々な方法がある。大切なのはいずれかの方法を使用すること。



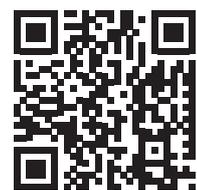
どのソリューションが正しいか明確でない場合は、問いあわせる。



満足がいく回答を得られるまで質問し続ける。



行動規範に関する問い合わせ:



www.gestamp.com/code-of-conduct

