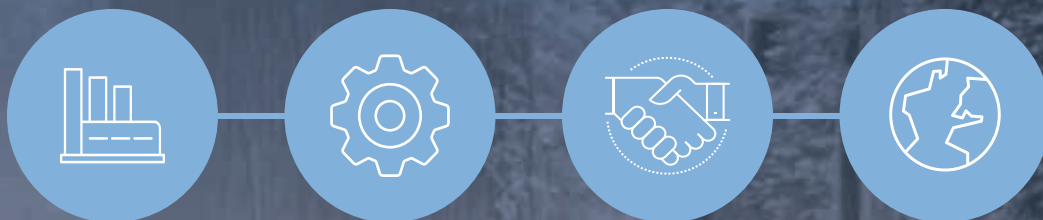




CODE DE CONDUITE



2018



Contenu

1	Introduction	4
2	Champ d'application	5
3	Vision et principes	6
4	Nos responsabilités	8
5	Règles de conduite	9
	• Intégrité sur notre lieu de travail	9
	• Intégrité dans la chaîne d'approvisionnement	12
	• Intégrité envers nos actionnaires et partenaires commerciaux	16
	• Intégrité dans notre environnement	19
6	Gestion des manquements	20
7	Interprétation, suivi et diffusion	21
8	Entrée en vigueur	21

1 Introduction

Chez Gestamp, nous croyons au Code de Conduite, nous ne connaissons pas de manière de travailler qui soit plus responsable et transparente.

De plus, nous savons que notre réputation se construit sur nos décisions et nos actions et qu'elle est affectée par celles-ci. Nous visons donc à atteindre de hauts niveaux d'éthique et de transparence afin de rassurer nos clients, actionnaires, partenaires commerciaux et l'ensemble de l'entreprise, et qu'ils puissent nous considérer comme un Groupe qui mérite leur confiance.

Dans cette optique, le Code de Conduite, le recueil de nos valeurs, principes et normes de conduite, est le noyau central de notre engagement pour l'intégrité et c'est une référence pour toute personne ayant des doutes sur les actions à réaliser dans une situation donnée.

Le Code de Conduite ne fournit pas d'informations exhaustives car il n'est pas constitué par un recueil de lois, de règlements ou de conditions requises que Gestamp exige de ses employés. Le Groupe et toutes les entreprises du Groupe sont régis par un ensemble de normes, d'instructions et de procédures supplémentaires ayant pour objectif d'appliquer les principes recueillis dans ce Code et chaque employé a pour responsabilité de les connaître et de les appliquer.



Comité d'Éthique

Le Comité d'Éthique est l'organe indépendant qui supervise la mise en place et le respect de notre Code. Ses principales fonctions et sa composition sont recueillies dans le Règlement du Comité d'Éthique.

Nous avons mis en place un canal qui nous permet de communiquer de manière plus fluide et sûre, ainsi que des procédures appropriées afin d'assurer l'indépendance et la rigueur dans le traitement de la communication.

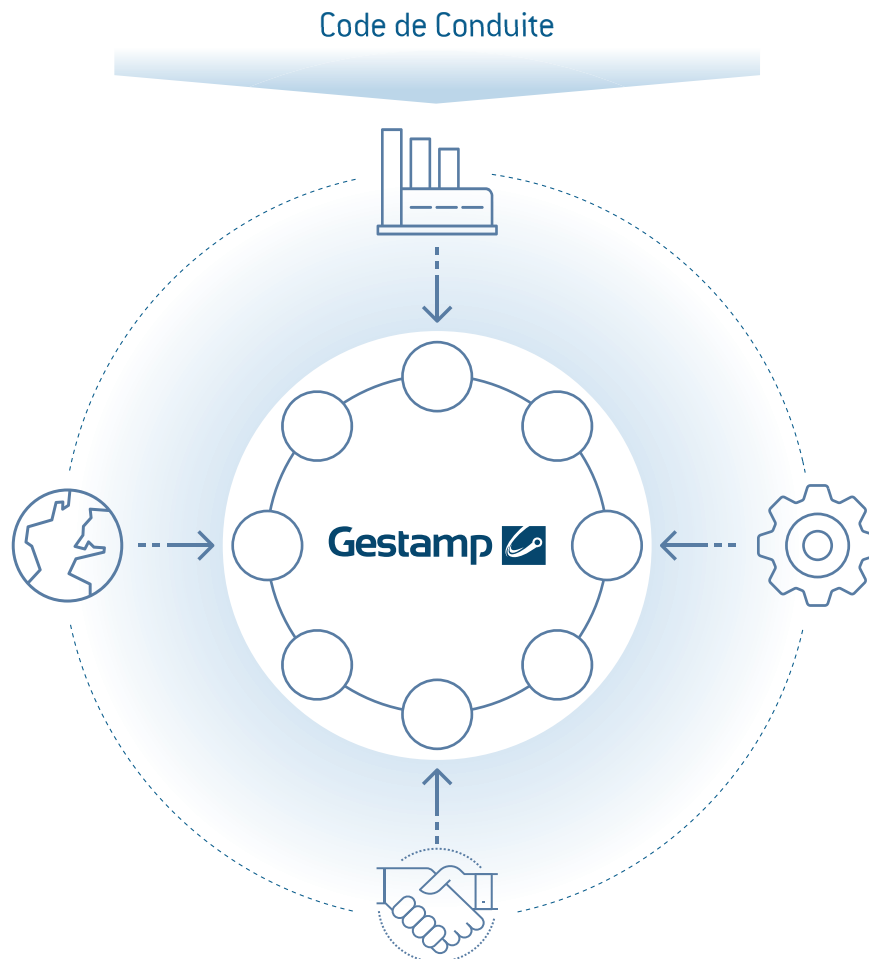
2 Champ d'application

Ce Code de Conduite sera d'application dans tous les domaines organisationnels et concerne tous les membres des organes du gouvernement ainsi que tous les employés liés par contrat à toute entreprise du Groupe Gestamp (ci-après dénommé le Groupe ou Gestamp), autrement dit Gestamp Automoción, S.A. et les sociétés sur lesquelles il exerce le contrôle.

De plus, les organes de direction des sociétés dans lesquelles Gestamp possède une position minoritaire se verront proposées l'adoption d'un Code de Conduite dont le contenu sera identique ou similaire à celui de Gestamp.

Chaque direction de divisions de Gestamp pourra établir et développer des règles d'exécution spécifiques à son domaine de responsabilité, à condition de rester cohérente avec la vision, les principes et les normes de conduite établies dans ce Code de Conduite. Ces règles seront vérifiées par le comité d'éthique qui décidera de leur conformité avec le Code de Conduite.

Toute modification du Code de Conduite doit être approuvée par le conseil d'administration, même s'il s'agit d'une modification exigée par la législation nationale d'un des pays où Gestamp exerce son activité.



3 Vision et principes

Notre vision se résume à:

« Être le fournisseur automobile le plus reconnu pour sa capacité à orienter son activité vers la création de valeur pour le client, tout en conservant un haut niveau de développement économique, social et écologique »

Nous basons nos activités sur 5 principes fondamentaux que nous appelons « **Principes de conduite de l'Entreprise** ».



Le client, centre de l'activité

La base de notre activité est centrée sur l'acquisition et la fidélisation d'un portefeuille de clients par l'intermédiaire du développement et de la fourniture de produits offrant de fortes garanties en matière d'innovation, de prix, de qualité, de sécurité et d'impact environnemental.

Nous devons être capables d'offrir les meilleures solutions afin que l'activité de tous nos clients prospère. Nous devons donc disposer d'une grande connaissance de leurs besoins à court, moyen et long terme.

Construire des relations solides, honnêtes et durables avec nos clients est un élément crucial.



L'excellence opérationnelle, une pratique habituelle

La compétitivité n'est pas le fruit du hasard et elle ne surgit pas du jour au lendemain. Elle est liée aux caractéristiques de qualité, d'efficacité et d'efficacités. Elle est acquise suite à un long procédé d'apprentissage. Elle se conserve avec rigueur, respect, réactivité face à l'urgence et en respectant les procédés corrects de la meilleure manière possible lors de la réalisation de tâches. Elle peut être

améliorée par un effort continu de la part de tous afin d'améliorer encore plus ce qui est déjà bon.

Dans un secteur concurrentiel tel que celui de l'automobile, il faut se distinguer par la qualité du travail réalisé. Nos opérations doivent être excellentes.



L'innovation, la voie du progrès

L'innovation nous permet de consolider le leadership du Groupe et de fournir de nouvelles alternatives de produits et de processus qui apportent de la valeur aux clients et de l'efficacité à notre gestion interne. Notre défi est d'être le leader de l'innovation dans notre secteur.

Nous devons être innovateurs et permettre aux clients de percevoir la valeur différentielle que leur apporte Gestamp.



La durabilité, un élément constamment pris en compte

Nos mots d'ordre sont la croissance et la constance. La solidité financière, la rentabilité, la prudence dans la gestion du risque et le respect des différents environnements dans lesquels nous exerçons constituent les meilleures garanties afin d'assurer notre futur.

Nous devons gagner la confiance de nos actionnaires et de nos partenaires, respecter les lois des pays où nous exerçons, exprimer notre soutien aux droits fondamentaux de l'homme et donner de l'importance à la santé, à la sécurité et à l'environnement.



Les employés, artisans du succès

Le talent, la motivation, la capacité à travailler en équipe des employés constituent un atout essentiel pour le succès de Gestamp.

Encourager le développement humain et professionnel des collaborateurs conduit à la réussite du reste des objectifs de l'entreprise.



4 Nos responsabilités



Respecter notre code

Notre réputation se construit sur toutes les décisions que nous prenons au quotidien.

Notre Code de Conduite, les politiques de notre entreprise et la loi applicable nous donnent des informations qui nous permettent de travailler de manière éthique et responsable.

Chaque employé a pour responsabilité de le connaître et de l'appliquer dans le travail qu'il exerce et de s'en servir comme référence lors de la prise de décision.



Donner l'exemple

Chacun d'entre nous doit agir avec intégrité et inspirer la confiance, mais nous avons également la grande responsabilité de prôner l'exemple que nous donnons afin que les autres suivent aussi notre Code de Conduite, en agissant comme suit :

- Instaurer un climat de confiance, de communication ouverte et de respect.
- Encourager la prise de décision éthique.



Chercher de l'aide et informer des possibles défauts

Le Code de Conduite ne peut pas décrire absolument toutes les situations qui se présentent quotidiennement. C'est la responsabilité de chacun de poser des questions et de faire part de ses incertitudes lorsqu'apparaissent des doutes d'interprétation ou de possibles problèmes de réalisation.

De la même manière, si un employé a pris connaissance d'un fait qui pourrait constituer une violation de notre Code de Conduite, de nos politiques ou de la loi, il devra le communiquer afin que nous puissions aborder le problème.

Le cas échéant, tout employé de Gestamp doit informer son supérieur hiérarchique, la direction des ressources humaines ou, si les circonstances le justifient, le comité d'éthique à l'aide des procédures de plainte mises en place par le Groupe.

Le fait de ne pas le communiquer et le laisser persévérer constitue un manquement au Code de Conduite.

Gestapo s'engage à soutenir et à protéger celui qui, de bonne foi :

- Communique ce qu'il considère être une violation de notre Code de Conduite, de nos politiques ou de la loi applicable.
- Soulève des doutes sur l'interprétation ou l'application du Code ou demande des conseils sur une pratique, une décision ou une action commerciale en particulier.
- Collabore avec l'enquête sur un possible manquement à notre Code de Conduite.

5 Règles de conduite

Nous devons agir avec intégrité afin de protéger notre réputation et notre image ou d'éviter des problèmes d'ordre légaux, mais également afin d'être sûrs d'agir correctement.

Les règles suivantes nous serviront de guide pour agir de manière correcte.



Intégrité sur notre lieu de travail

Sécurité et santé

Nous nous engageons à offrir à nos employés, et à ceux d'autres entreprises qui travaillent dans nos installations, un environnement de travail sûr et sain.

Nous considérons que la sécurité et la santé n'impliquent pas seulement le bon état des installations et du matériel, mais également que les employés concernés respectent les normes et accordent la priorité à la prévention.

Par conséquent, chaque employé de Gestamp:

- Doit connaître les règles, les instructions et les procédures en vigueur sur la sécurité et la santé sur son poste de travail.
- Doit s'assurer que tous les employés à sa charge disposent de la formation et des informations nécessaires, ainsi que de la qualification appropriée avant de commencer le travail. Ce contrôle inclut les employés de notre entreprise ainsi que le personnel des entreprises extérieures.
- Dans son domaine de responsabilité et conformément aux politiques du Groupe et de son centre de travail, il doit s'efforcer d'améliorer les conditions de sécurité et de santé en appliquant une gestion efficace des risques du travail.



Égalité des chances



Nous exercerons une politique de sélection rigoureuse et objective, en prêtant uniquement attention aux mérites académiques, personnels et professionnels des candidats et aux besoins du Groupe.

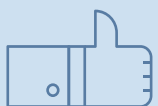
Conformément à la disposition antérieure, nous nous engageons expressément à ne réaliser aucune discrimination de race, religion, sexe, âge, nationalité, orientation sexuelle, genre, état civil ou handicap.

Plus particulièrement, Gestamp promeut l'égalité des sexes dans le cadre de l'accès à l'emploi et à la promotion des professionnels, en plus du respect de la parité de salaire pour des postes similaires.

Gestamp promeut la formation des employés. Les plans de formation garantissent l'égalité des chances ainsi que le développement de la carrière professionnelle, et ils contribuent activement à atteindre les objectifs du Groupe. De plus, la promotion est basée sur le mérite, la capacité et le développement des employés:

- Il faut prêter une attention particulière à la motivation et au développement professionnel des employés à votre charge en leur fournissant des opportunités de développement basées sur leur mérite et leur contribution professionnelle. Dans cette perspective, entre autres, il faut préserver la capacité d'insertion professionnelle de vos collaborateurs, encourager leur formation et leur apprentissage, évaluer particulièrement leurs efforts et reconnaître objectivement leurs accomplissements.
- Il ne faudra jamais permettre que des facteurs comme la race, la religion, le sexe, l'âge, la nationalité, l'orientation sexuelle, le genre, l'état civil ou le handicap influent sur vos décisions.
- Vous profitez de la formation reçue pour mettre à jour vos connaissances techniques et en gestion.

Environnement de travail respectueux et traitement juste



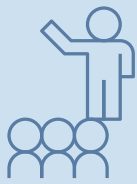
L'une des valeurs de Gestamp est le respect des autres et la réussite collective. Notre réussite ne peut être assurée que quand nous traitons tout le monde avec respect, aussi bien au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur.

Tous les employés ont le droit d'être traités de manière juste et respectueuse. Gestamp a pour objectif de créer un environnement de travail dans lequel règnent la confiance et le respect mutuel.

Cet environnement de travail dominé par la confiance et le respect dépend en grande majorité de l'attitude et du comportement des employés, **il est donc important de:**

- Ne pas se comporter d'une manière que l'on pourrait qualifier d'offensive, intimidante, malicieuse ou insultante. Ne pas avoir une attitude de supériorité ou d'arrogance envers les subordonnés.

Respect de la liberté de pensée et d'association



Chez Gestamp, nous nous efforçons constamment d'établir un dialogue ouvert et direct avec les employés et d'assurer que la communication est établie dans une atmosphère constructive, en maintenant un équilibre entre les intérêts des employés et les intérêts économiques de l'entreprise.

Nous reconnaissons les principes de liberté d'association, de liberté de penser et le droit des employés de décider par eux-mêmes s'ils veulent faire partie ou s'unir à des syndicats ou autres organisations.

Gestamp respecte le droit des employés de choisir leurs propres représentants si ce droit est énoncé dans la loi applicable. De la même manière, Gestamp travaille avec les représentant dans le cadre juridique existant.





Intégrité dans la chaîne d'approvisionnement

Dans nos relations

Nous devons traiter toutes les personnes avec lesquelles nous établissons un contact dans le cadre de notre activité professionnelle de manière impartiale et avec intégrité. Cela inclut nos clients, nos fournisseurs et nos concurrents.

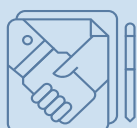
Nos clients



L'intégrité sur le marché exige que les relations avec nos clients soient honnêtes et respectent toutes les lois applicables.

De cette manière, nous désirons continuer à gagner et à conserver la confiance de nos clients et leur perception de Gestamp comme étant un partenaire solide et fiable.

Nos fournisseurs



Toutes les interactions avec nos fournisseurs doivent être conformes à nos standards éthiques.

Nous espérons que nos fournisseurs respectent les mêmes standards d'intégrité que ceux avec lesquels nous travaillons. Un acte immoral ou illégal d'un fournisseur peut nuire à la réputation de Gestamp en tant qu'entreprise et engendrer une perte de respect de notre bonne volonté pour les entreprises dans lesquelles nous travaillons.

Nos concurrents



Dans tous les pays, il existe des normes applicables destinées à éviter la concurrence déloyale. Généralement, les lois sur les pratiques restrictives de la concurrence sont très complexes et leur non-respect peut entraîner des sanctions pour Gestamp.

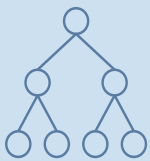
Pour cette raison:

- Il faut éviter toute mesure orientée vers une restriction illicite de la concurrence et qui enfreindrait les normes légales. En particulier, ne pas réaliser de pactes secrets sur des prix ou des conditions de vente avec des concurrents, des pactes secrets sur le renoncement à la concurrence, la présentation d'offres simulées et la répartition de clients ou autres critères de segmentation du marché.
- En cas de doute ou pour savoir si vous êtes en train de faire de la concurrence déloyale, vous devez en parler au service juridique.

Dans nos actions

Notre engagement avec l'intégrité s'étend aux actions que nous réalisons dans le cadre de nos relations commerciales ou d'activités externes à notre travail chez Gestamp qui peuvent mener à une situation défavorable pour Gestamp.

Conflits d'intérêts



Un conflit d'intérêt est constaté lorsque, dans des situations déterminées, les intérêts personnels d'un employé et ceux de Gestamp peuvent différer. L'intérêt personnel de l'employé est constaté quand il est directement ou indirectement affecté par la situation en question.

À cet effet, les personnes suivantes sont considérées comme liées à l'employé :

- le conjoint ou toute personne entretenant une relation affective analogue, les ascendants, les descendants et les frères et/ou sœurs de l'employé ou du conjoint (ou personne entretenant une relation affective analogue);
- les conjoints des ascendants, des descendants et des frères et/ou sœurs de l'employé; et
- les sociétés sur lesquelles l'employé exerce ou peut exercer, directement ou indirectement, le contrôle, autrement dit lorsqu'il a le pouvoir de nommer ou destituer la majorité des membres du conseil d'administration, détient la majorité des voix en vertu d'accords signés avec des tiers, ou a désigné grâce à ses voix la majorité des membres du conseil d'administration au moment où surgit le conflit d'intérêt.

Pour éviter de possibles conflits d'intérêts, les employés:

- Doivent communiquer les possibles conflits d'intérêts à la direction des ressources humaines de leur entreprise. La personne qui gèrera le problème pourra consulter le comité d'éthique si elle le juge nécessaire.
- Doivent consulter toutes les opérations ou activités qui supposent ou qui peuvent supposer un conflit d'intérêt. Celles-ci ne pourront être réalisées qu'après obtention de l'autorisation expresse de la direction des ressources humaines de leur entreprise. Il faut attendre que cette direction se prononce avant de commencer toute activité problématique.

Restrictions et incompatibilités

Gestamp respecte la vie privée des employés. Par conséquent, le groupe n'a aucun intérêt pour les activités réalisées hors du cadre professionnel. Cependant, il se peut que certaines activités puissent potentiellement affecter la loyauté, l'objectivité et l'engagement d'un employé du Groupe.



Pour cette raison:

- Il ne pourra pas occuper de poste, exercer ses fonctions ou exercer une représentation dans des entreprises de la concurrence, des entreprises fournisseuses de biens et services ou les sociétés qui contrôlent les entreprises concurrentes.
- Il devra consulter la direction des ressources humaines de son entreprise en cas de poste ou nomination extérieur à Gestamp qu'il désierait accepter et qui pourrait nuire à son indépendance et à son engagement professionnel. La direction des ressources humaines peut consulter le comité d'éthique si elle le juge nécessaire.

Exigence et acceptation de cadeaux et d'attentions

L'échange de cadeaux et d'attentions est une preuve de bonne volonté dans le cadre des relations commerciales, mais certains cadeaux peuvent, par leur nature ou leur importance, porter atteinte à la réputation de Gestamp, voire même enfreindre le cadre juridique en vigueur.

Par conséquent:

- Si, dans le cadre de votre travail, vous devez sélectionner des fournisseurs ou collaborer avec eux, vous devez les évaluer selon leur mérite, en évitant les conflits d'intérêts, les cadeaux et attentions inappropriés ou tout autre type de favoritisme qui pourrait mettre en danger le processus de sélection ou d'évaluation.
- Dans tous les cas, il est interdit d'accepter des dons en liquide.
- Seuls les cadeaux et attentions en accord avec la pratique ou coutume habituelle d'un pays déterminé pourront être acceptés, à condition qu'ils n'influencent pas, ou puissent influencer, ou puissent être interprétés comme une influence pour la prise de décision. Lorsque vous doutez de ce qui est acceptable ou non, l'offre devra être déclinée ou, le cas échéant, traitée par un supérieur hiérarchique immédiat.
- Vous devez connaître et respecter les normes sur les cadeaux et attentions de Gestamp qui régulent les échanges de cadeaux et attentions entre les employés de Gestamp et des tiers, qui ont ou pourraient avoir un lien commercial, contractuel ou professionnel avec Gestamp. Vous devez établir les limites et les flux d'acceptation appropriés.



Offre et remise de cadeaux et d'attentions

Nos clients apprécient la valeur différentielle que leur apporte Gestamp grâce aux relations honnêtes que nous essayons d'établir et d'entretenir, entre autres. D'autre part, toute intention d'influencer des personnes par le pouvoir décisionnel en offrant des cadeaux ou des attentions peut entraîner de fortes sanctions de la part de l'entreprise.

Pour cette raison:

- Il faut s'assurer que l'accord de commande soit réalisé suite à l'offre en elle-même et non suite à l'octroi de privilèges personnels (cadeaux, invitations, banquets ou autres services).
- Dans tous les cas, il est interdit de réaliser des offres ou des dons d'argent en liquide.



- Des cadeaux ou attentions peuvent être offerts uniquement à des tiers (clients, clients potentiels, fournisseurs, concurrents, auditeurs, etc.) quand c'est autorisé et que tous les critères suivants sont respectés : ils respectent la tradition et la courtoisie habituelle dans le pays, ils ne sont pas offerts en guise de compensation d'un traitement préférentiel ou afin d'éviter des normes juridiques, ils ont une valeur suffisamment limitée, la connaissance du don, y compris l'identité du perceuteur, ne mettrait pas Gestamp ni le perceuteur dans une situation embarrassante et ne constitue pas une violation de la législation applicable.
- Vous devez connaître et respecter les normes sur les cadeaux et attentions de Gestamp qui régulent les échanges de cadeaux et attentions entre les employés de Gestamp et des tiers, qui ont ou pourraient avoir un lien commercial, contractuel ou professionnel avec Gestamp. Vous devez établir les limites et les flux d'acceptation appropriés.

Corruption et pots-de-vin

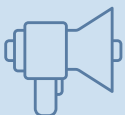


La majorité des pays où Gestamp exerce son activité possèdent des lois interdisant la corruption et les pots-de-vin, y compris si ceux-ci sont commis hors du pays en question. Toute violation de ces lois constitue un délit grave qui peut entraîner des amendes pour les entreprises et responsabilités pénales pour les individus et les entreprises.

Par conséquent:

- Il n'est permis à aucun employé de Gestamp de commencer une négociation avec un fonctionnaire du gouvernement ou un parti politique afin de lui offrir ou lui donner un pot-de-vin, une gratification, un cadeau ou une invitation qui favoriserait sa prise de décision en sa faveur ou celle du Groupe. Nous devons être extrêmement honorés et intègres dans nos relations avec les administrations publiques
- Il est également interdit de recevoir, demander ou accepter ainsi que de promettre, offrir ou octroyer tout type de bénéfice ou d'avantage injustifié afin d'obtenir ou de conserver tout commerce ou bénéfice, à condition qu'il dépasse les limites des us et coutumes communément acceptés, conformément à la Réglementation sur les Cadeaux et Attentions de Gestamp.

Activite politique



Tout employé a le droit de participer à titre individuel à des affaires politiques mais son activité politique ne doit pas être liée à l'entreprise.

Gestamp ne participera à aucune activité politique et ne réalisera aucun type de donation économique à caractère politique dans aucun pays du monde.

Tous les employés doivent être conscients que:

- Leur activité politique doit être réalisée durant leur temps libre et avec leurs propres ressources.
- Leur opinions et actions sont les leurs et non celles de Gestamp.
- Si vous pensez postuler ou accepter un emploi public, vos engagements officiels ne peuvent nuire à votre travail, sous réserve du respect des droits établis à cet effet dans la loi applicable.



Intégrité envers nos actionnaires et partenaires commerciaux

Le fait d'agir avec responsabilité et transparence va de pair avec la protection de la valeur. Chaque employé crée de la valeur pour nos actionnaires en donnant la priorité aux intérêts de notre entreprise, en ayant des registres commerciaux précis et en protégeant et en utilisant correctement les ressources, les informations et les biens de l'entreprise.

Veracite des informations



Le recueil et la présentation honnête, précise et objective d'informations aussi bien financières que d'autre type est vital pour Gestamp.

Pour ces raisons:

- Il ne faut falsifier aucune information, aussi bien financière que d'autre type (comme par exemple la sécurité, l'environnement ou des résultats qualitatifs de tout type).
- Il ne faut pas introduire délibérément des données falsifiées ou qui pourraient induire en erreur dans les rapports, registres, archives ou demandes de dépenses.
- Il ne faut pas acquiescer d'obligations contractuelles dépassant l'autorité qui vous a été conférée au nom de Gestamp.
- Il faut coopérer pleinement avec les audits, en assurant la précision des informations fournies, et en donnant libre accès aux employés et à la documentation si nécessaire.

Gestion des informations



Les informations techniques, opérationnelles, commerciales et financières de Gestamp sont la propriété de l'entreprise, même lorsqu'elles ont été générées par un collaborateur. Ces informations sont considérées comme confidentielles et doivent être sauvegardées.

Par conséquent:

- Les informations peuvent être révélées uniquement aux employés désignés comme destinataires de celles-ci et par des canaux autorisés par leur entreprise.
- La protection et la préservation des archives de Gestamp constituent la responsabilité de chaque employé selon leur domaine de responsabilité.
- Il faut garder le secret professionnel des données, rapports, comptes, bilans, plans stratégiques et autres activités de Gestamp et de ses employés qui ne sont pas publics et dont la divulgation pourrait nuire aux intérêts de Gestamp.

Vie privée et confidentialité



Gestamp s'engage à respecter la législation en vigueur en matière de protection des données personnelles et a adopté les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour éviter la modification, la perte ou l'utilisation non autorisée des données personnelles fournies. L'accès aux données personnelles ainsi que leur traitement est limité au personnel autorisé de l'entreprise.

Le Groupe et toutes les entreprises du Groupe sont régis par un ensemble de normes, d'instructions et de procédures ayant pour objectif le bon traitement des données personnelles et chaque employé a pour responsabilité de les connaître et de les appliquer.

Par conséquent:

- Si votre poste vous donne accès à des données personnelles, vous êtes tenus de ne les utiliser qu'aux fins concrètes pour lesquelles elles ont été fournies par le titulaire de celles-ci, de garantir la confidentialité de ces données et de les traiter conformément à la loi en vigueur en matière de protection des données et aux règles, instructions et procédures établies par le Groupe.
- Vous ne devez fournir les données personnelles à aucune personne, qu'elle fasse partie de Gestamp ou non, à moins que celle-ci possède l'autorisation nécessaire, ou qu'il s'agisse d'une autorité ou d'un organisme qui est légalement autorisé à demander ces informations (juges, inspecteurs du travail, etc.).
- Vous devez respecter les critères de comportement et d'agissement établis dans la Politique de Protection des Données de Gestamp.

Contrôle des informations privilégiées

Chez Gestamp, nous sommes engagés pour le soutien à la légitimité et la transparence des marchés de valeurs du monde entier. De plus, au sein du Groupe, il est exigé d'utiliser les informations de manière discrète et professionnelle.

En citant les informations privilégiées, nous nous référons aux informations concrètes qui renvoient directement ou indirectement au Groupe, ou à une ou plusieurs valeurs affectées ou instruments financiers en relation avec celles-ci ou leurs dérivés, qui n'ont pas été rendues publiques et qui, en étant rendues publiques, pourraient influencer de manière appréciable les prix des valeurs affectées, des instruments financiers en lien avec celles-ci ou leurs dérivés.

Nous ne prenons pas part aux abus du marché, nous ne fournissons pas de fausses informations et nous ne participons pas à des activités visant à manipuler le prix des valeurs qui cotisent sur le marché.



Cela signifie que:

- Il est interdit de faire du commerce directement ou indirectement avec les valeurs de Gestamp ou d'autres sociétés dont les valeurs cotisent sur les marchés de valeurs alors qu'elles disposent d'« informations privilégiées ».
- Il faut respecter les critères de comportement et d'agissement établis dans le règlement interne de conduite sur les marchés de valeur de Gestamp.

Protection d'actifs

Il est important de garantir la bonne utilisation des actifs de Gestamp et qu'ils ne soient pas gaspillés. Ces actifs comprennent les biens, le temps, les informations confidentielles, les droits de propriété intellectuelle et industrielle, les fonds de l'entreprise et les équipements de l'entreprise.

Nous nous engageons à notre tour à respecter les informations confidentielles et la propriété intellectuelle et industrielle de tous.

À tout moment:

- Il est de votre responsabilité individuelle de garantir que les biens de Gestamp que vous utilisez ou avec lesquels vous êtes en contact pendant le travail ne soient pas gaspillés ou mal utilisés.
- Vous devez toujours préserver et faire bon usage de la propriété intellectuelle et industrielle de Gestamp. Vous ne devez pas utiliser les rapports, programmes, droits de propriété intellectuelle et industrielle, systèmes informatiques, manuels, vidéos, cours, études, etc. conçus, développés et améliorés par Gestamp à vos propres fins, ni pour obtenir un profit ou un bénéfice.
- Vous garderez la confidentialité la plus stricte possible lorsque vous utiliserez les compétences de Gestamp hors de l'entreprise.
- Vous ne pouvez enfreindre délibérément les droits de propriété intellectuelle et industrielle d'une autre entreprise.
- Vous devez refuser et éviter d'utiliser les informations confidentielles d'autres organisations ou entreprises lorsqu'aucun accord ne le permet.
- Lorsque vous êtes sur votre lieu de travail, vous devez être impliqué dans votre profession et non dans des activités personnelles.





Intégrité dans notre environnement

Environnement



Nous désirons minimiser l'impact de notre activité sur l'environnement. Pour cela, dans chaque centre, nous disposons de systèmes de gestion environnementale qui assurent le respect des lois et l'amélioration continue dans nos procédés.

Nous nous engageons à adapter et à utiliser les meilleures techniques disponibles dans nos usines, ainsi qu'à inclure l'environnement dans nos activités de conception de ces usines.

À son tour, chaque employé:

- Doit connaître les règles, les instructions et les procédures en vigueur sur l'environnement sur son lieu de travail.
- Dans son domaine de responsabilité et conformément aux politiques du Groupe et de son centre de travail, il doit s'efforcer d'améliorer les conditions de respect de l'environnement en appliquant une gestion efficace des aspects environnementaux.

Engagement envers la communauté



Chez Gestamp, nous sommes engagés vers la croissance économique et sociale des communautés dans lesquelles nos entreprises sont implantées. Nous créons beaucoup d'emplois stables et nous collaborons avec les agents locaux sur les aspects pour lesquels nous pouvons apporter de la valeur.

Nous encourageons nos employés à participer aux initiatives de développement et aux activités civiques de la communauté locale.

De cette manière:

- Dans le cas où vous êtes en charge ou avez la capacité de sélectionner ou d'embaucher des employés, vous devez donner la priorité aux employés qualifiés locaux.
- Vous ne devez pas faire la promotion d'actes contenant des éléments de vulgarité, de violence ou tout autre élément qui nuit aux valeurs individuelles, familiales et sociales au nom de Gestamp.

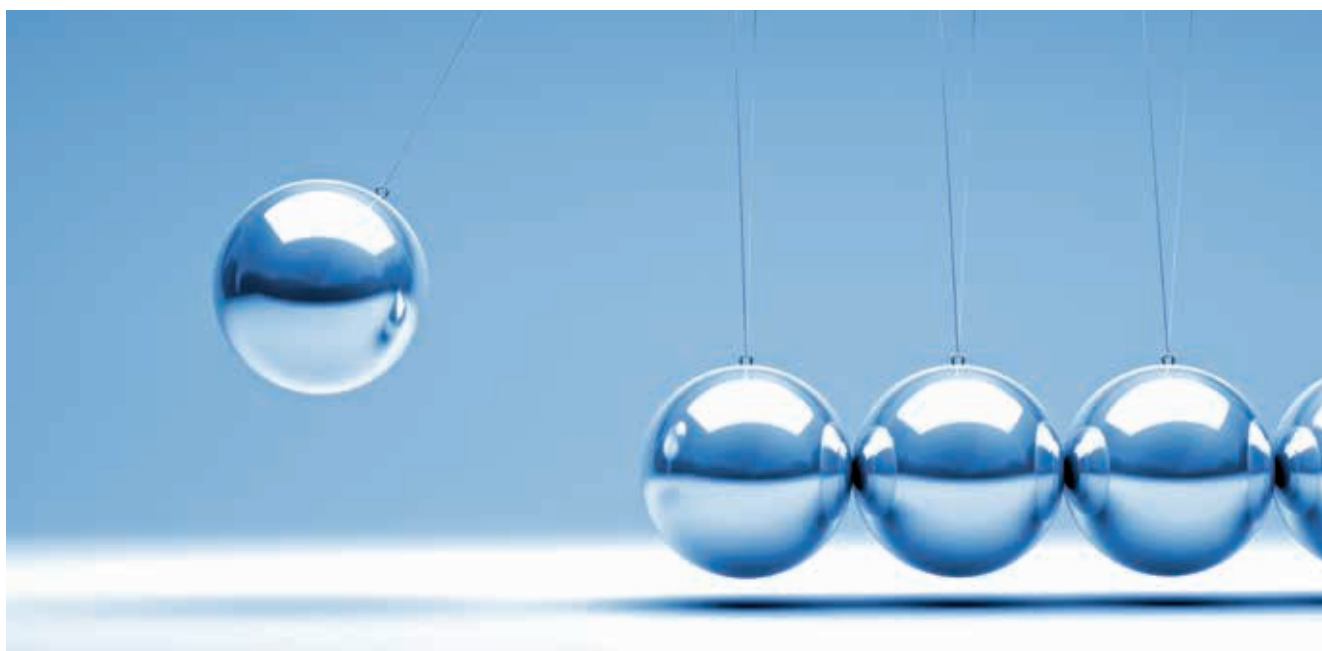
6 Gestion des manquements

Personne, quelque soit sa hiérarchie ou sa position, n'est autorisé à demander ou à inciter un employé à commettre un acte illégal ou enfreignant les dispositions du Code de Conduite.

Dans le cas où il est prouvé raisonnablement qu'une irrégularité ou un acte illégal ou contraire aux normes d'agissement établies dans le code de conduite a été commis, vous informerez votre supérieur hiérarchique ou, si les circonstances l'exigent, vous informerez le comité d'éthique en utilisant les canaux établis.

L'identité de la personne qui communique un agissement présumé anormal sera gardée confidentielle. Gestamp s'engage à n'adopter aucune forme de représailles, directes ou indirectes, contre les employés qui auraient communiqué un agissement présumé anormal.

- Tous les employés de Gestamp doivent se sentir en sécurité face à de possibles conséquences négatives en cas de communication de bonne foi de leur part. Le règlement du comité d'éthique établit l'indemnité des dénonciateurs de bonne foi et préserve aussi l'honneur et la présomption d'innocence de tous les employés face à des communications malicieuses ou infondées.
- Lorsque la direction des ressources humaines d'une entreprise ou, le cas échéant, le comité d'éthique, détermine qu'un employé a réalisé des activités qui violent les dispositions légales ou le Code de Conduite, des mesures disciplinaires seront appliquées selon le régime des fautes et sanctions établi dans la convention collective de la société à laquelle il appartient ou dans la législation applicable.
- Les enquêtes internes qui aident à améliorer le système de prévention ou l'analyse des manquements communiqués, les organes qui peuvent les demander et la manière de réaliser sont régulés dans le règlement du comité d'éthique. Les droits et garanties des personnes sur lesquelles l'enquête est portée sont établis avec une grande attention.



7 Interprétation, suivi et diffusion

L'interprétation du code de conduite, en ce qui concerne les consultations, les demandes d'autorisation, les informations et l'élaboration de rapports inclus dans ses différentes parties relève de la compétence du comité d'éthique.

Les directions de division encourageront activement la diffusion du Code de Conduite. Elles devront le communiquer individuellement à tous les employés du Groupe. Ils s'occuperont à leur tour de le mettre en œuvre de manière durable.

Le respect des lois et du code de conduite devront être revus régulièrement dans toutes les divisions du Groupe.

8 Entrée en vigueur

La première version du Code de Conduite de Gestamp est entrée en vigueur le 1er décembre 2011. La version actuelle a été adoptée par le conseil d'administration le 7 mai 2018⁽¹⁾.

(1) Ce document est une traduction vers le français de la version originale rédigée en espagnole et a été réalisée à des fins informatives uniquement. Par conséquent, la version espagnole prévaudra en cas de divergence.





Rappelez-vous de ces règles:



Connaître les normes légales et de l'entreprise en vigueur dans votre poste de travail.



Suivez toujours ces normes.



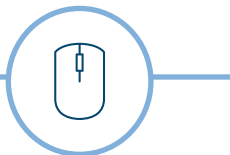
Il existe de nombreux moyens d'obtenir de l'aide, l'important est d'en utiliser au moins un.



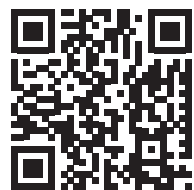
Si vous avez un doute sur une solution à adopter, demandez.



Continuez de demander jusqu'à obtenir une réponse satisfaisante.



Le code peut être consulté sur:



www.gestamp.com/code-of-conduct

