



Gestamp

Verhaltenskodex

- i Einführung 3
- ii Anwendungsbereich 4
- iii Vision und Unternehmensgrundsätze 5
- iv Verhaltensnormen 6
 - Sicherheit und Gesundheitsschutz 6
 - Umweltschutz 6
 - Mitarbeiter 6
 - Geschäftspartner 9
 - Öffentliche Verwaltung und Gemeinschaften 10
 - Informationsmanagement 11
 - Schutz der Aktiva 12
- v Umgang mit Zuwiderhandlungen 13
- vi Auslegung, Follow-up und Verbreitung 14
- vii Inkrafttreten 15

Einführung

Der von einem schnellen Wachstum und geografischer Streuung gekennzeichnete Globalisierungsprozess, wie der von Gestamp (nachfolgend sowohl als Gestamp als auch als Gruppe bezeichnet), bringt die Notwendigkeit mit sich, verschiedene Kulturen unter dem Deckmantel einer gemeinsamen Unternehmenskultur zu integrieren. Daher ist es sehr wichtig, allen Mitarbeitern die die Organisationskultur von Gestamp bestimmenden Grundsätze und Normen zu übermitteln.

Der Verhaltenskodex, in dem unsere Vision, unsere Unternehmensgrundsätze und Verhaltensnormen zum Ausdruck kommen, ist die zentrale Achse unseres Engagements für Integrität und gilt als Orientierung für alle jene, die in bestimmten Situationen einen Anhaltspunkt für ihr Vorgehen benötigen.

Der Verhaltenskodex enthält keine allumfassenden Informationen, da er keine Zusammenfassung all jener Gesetze, Vorschriften bzw. Voraussetzungen darstellt, deren Erfüllung Gestamp von seinen Mitarbeitern erwartet. Die Gruppe und jedes einzelne Unternehmen der Gruppe verfügt über eine Reihe von zusätzlichen Normen, Vorschriften und Verfahren, die die Umsetzung der in diesem Kodex enthaltenen Grundsätze im Einzelnen festlegen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diese zu kennen und einzuhalten.

Zur Behandlung und Lösung von im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex aufkommenden Verstößen, Fragen und Mitteilungen, Auslegungsproblemen und Fragen der Angemessenheit spezieller Normen wird ein Ethikausschuss eingerichtet.

Die Zusammensetzung, Befugnisse und speziellen Funktionen des Ethikausschusses werden in gesonderten, diesen Kodex ergänzenden Normen festgelegt.



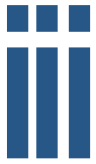


Dieser Verhaltenskodex findet Anwendung auf alle Organisationsbereiche und auf all jene Beschäftigte, die ein Vertragsverhältnis mit den Gesellschaften der Gruppe bzw. einer Tochtergesellschaft, bei der Gestamp Mehrheitsgesellschafter ist.

In all jenen Gesellschaften, in denen Gestamp durch Minderheitsbeteiligung vertreten ist, wird den leitenden Organen die Annahme eines Verhaltenskodexes vorgeschlagen, dessen Inhalt dem Verhaltenskodex von Gestamp entspricht oder diesem ähnlich ist.

Die einzelnen Bereichsleitungen von Gestamp können darüber hinaus für ihren Zuständigkeitsbereich spezielle Verhaltensvorschriften aufstellen und entwickeln, sofern sie mit der in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Vision und den darin enthaltenden Unternehmensgrundsätzen und Verhaltensnormen übereinstimmen und mit ihnen im Zusammenhang stehen. Diese Normen müssen vor ihrer Einführung dem Ethikausschuss vorgelegt werden, welcher über deren Angemessenheit zu befinden hat.

Der Verhaltenskodex selbst sowie jegliche Änderung desselben, auch wenn diese aufgrund der nationalen Gesetzgebung eines der Länder, in denen Gestamp tätig ist, erforderlich wird, müssen vom Vorstand genehmigt werden.



Vision und Unternehmensgrundsätze

Unsere Vision: "Wir wollen als führender Automobilzulieferer in der Lage sein, mit unserem Geschäft Mehrwert für die Kunden zu schaffen und gleichzeitig eine wirtschaftlich und sozial nachhaltige Entwicklung sicherzustellen."

Unser Handeln basiert auf 4 Grundprinzipien, die wir als "Unternehmensgrundsätze" bezeichnen.

1. Der Kunde steht im Mittelpunkt unseres Geschäfts.

Die Erlangung und Aufrechterhaltung eines Kundenstamms durch Entwicklung und Lieferung von in Bezug auf Innovation, Preis, Qualität, Sicherheit und Umweltschutz hochwertigen Produkten bildet die Grundlage unseres Geschäfts.

Wir müssen in der Lage sein, weitsichtig zu agieren und unseren Kunden die besten Lösungen für die erfolgreiche Entwicklung ihres Geschäfts anzubieten. Dafür bedarf es unsererseits einer umfangreichen Kenntnis ihrer kurz-, mittel- und langfristigen Bedürfnisse.

Entscheidend ist, solide, ehrliche und dauerhafte Beziehungen zu den Kunden aufzubauen.

2. Die Innovation als Weg zum Fortschritt.

Durch Innovation können wir die Führungsposition der Gruppe ausbauen und neue Produkt- und Verfahrensalternativen liefern, die unseren Kunden einen Mehrwert bringen und unserem eigenen Geschäft zusätzliche Effizienz verleihen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, in unserem Sektor in Sachen Innovation an erster Stelle zu stehen.

Wir wollen innovativ sein und erreichen, dass die Kunden den zusätzlichen Wert, den ihnen Gestamp liefert, erkennen.

3. Nachhaltigkeit als Zukunftssicherung.

Wir setzen auf Wachstum und Beständigkeit. Finanzielle Stabilität, Rentabilität, umsichtiges Risikomanagement und Achtung des jeweiligen Umfelds unserer Aktivität stellen die beste Garantie für eine sichere Zukunft dar.

Wir wollen das Vertrauen unserer Aktionäre und Geschäftspartner gewinnen, die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, einhalten, uns für die Achtung der grundlegenden Menschenrechte aussprechen und Themen des Gesundheits- und Umweltschutzes sowie der Sicherheit höchste Bedeutung beimessen.

4. Die Menschen als Schlüssel zum Erfolg.

Das Talent, die Motivation und die Fähigkeit zur Teamarbeit der Beschäftigten sind ein grundlegendes Aktivum für den Erfolg von Gestamp.

Wir wollen die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter fördern und somit das Erreichen der übrigen Unternehmensziele anstoßen.



Sicherheit und Gesundheitsschutz

Wir möchten unseren Mitarbeitern und den Beschäftigten anderer Unternehmen, die in unseren Einrichtungen tätig sind, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bieten.

Für uns bedeuten Sicherheit und Gesundheitsschutz nicht nur gut funktionierende Anlagen und Geräte, sondern auch verantwortungsbewusste Menschen, die die Normen einhalten und die Prävention an erster Stelle sehen.

Daher ist jeder Mitarbeiter von Gestamp verpflichtet:

- Die für seinen Arbeitsplatz geltenden Normen, Anweisungen und Verfahren in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz zu kennen und einzuhalten.
- Sicherzustellen, dass seiner Leitung unterstehende Beschäftigte vor Beginn der Arbeiten über die notwendigen Informationen und Qualifizierungen verfügen. Diese Kontrollpflicht bezieht sich sowohl auf Beschäftigte unseres Unternehmens als auch auf das Personal externer Unternehmen.
- Sich im Rahmen seiner Zuständigkeiten und gemäß der Gruppen-/Betriebsstättenpolitik für die Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsschutzbedingungen sowie für eine effiziente Prävention von Risiken am Arbeitsplatz einzusetzen.

Umweltschutz

Wir wollen die durch unsere Tätigkeit hervorgerufene Umweltbelastung so gering wie möglich halten. Zu diesem Zweck sind in jeder Betriebsstätte Umweltmanagementsysteme eingerichtet worden, die die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen sicherstellen und eine kontinuierliche Prozessverbesserung ermöglichen sollen.

Wir verpflichten uns, in unseren Anlagen die besten verfügbaren Technologien zu verwenden und diese dementsprechend anzupassen. Des Weiteren werden Umweltaspekte bei der Konzeption der Anlagen berücksichtigt.

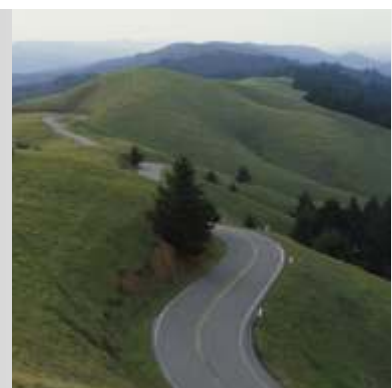
Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet:

- Die für seinen Arbeitsplatz geltenden Normen, Anweisungen und Verfahren in Sachen Umweltschutz zu kennen und einzuhalten.
- Sich in seinem Zuständigkeitsbereich und gemäß der Gruppen- und Betriebsstättenpolitik für eine Verbesserung der Anlagen aus Sicht des Umweltschutzes sowie für die Umsetzung eines wirksamen Umweltmanagements einzusetzen.

Mitarbeiter

Ein vom gegenseitigen Respekt gekennzeichnetes Arbeitsumfeld und gerechte Behandlung

Alle Mitarbeiter haben einen Anspruch auf faire und respektvolle Behandlung. Gestamp hat sich zum Ziel gesetzt, ein vom Vertrauen und gegenseitigen Respekt gekennzeichnetes Arbeitsumfeld zu schaffen.



Wir werden weiterhin eine strenge und objektive Personalauswahl unter ausschließlicher Berücksichtigung der akademischen, persönlichen und fachlichen Qualifikation der Kandidaten und der Bedürfnisse der Gruppe betreiben.

Gestamp fördert die Fortbildung seiner Mitarbeiter. Die Weiterbildungsprogramme stellen die Chancengleichheit und die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten sicher und leisten einen aktiven Beitrag zur Erfüllung der Ziele der Gruppe. Die Förderung basiert auf dem Verdienst, den Fähigkeiten und den Leistungen der entsprechenden Personen.

Gemäß dem Voranstehenden verpflichten wir uns ausdrücklich, keinerlei Diskriminierung aufgrund von Rasse, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Staatszugehörigkeit, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand bzw. Behinderung zuzulassen.

Wir bemühen uns um eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und sonstigen, von unseren Beschäftigten zu deren Vertretung innerhalb des jeweiligen gesetzlichen Rahmens kollektiv gewählten Organisationen.

Ein von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsumfeld hängt in großem Maße von der Einstellung und dem Verhalten der Beschäftigten ab. Daher ist es wichtig, dass:

- Niemals Verhaltensweisen an den Tag gelegt werden, die als kränkend, einschüchternd, boshaft oder beleidigend angesehen werden können. Unter keinen Umständen dulden wir ein von Überlegenheit oder Arroganz geprägtes Verhalten von Führungskräften gegenüber ihren Mitarbeitern.

- Die Führungskräfte besonderes Augenmerk auf die Motivation und berufliche Weiterentwicklung der unter ihrer Leitung stehenden Beschäftigten legen und sich verpflichten, ihnen ausgehend von Kriterien des Verdienstes und ihres beruflichen Engagements Entwicklungschancen einzuräumen. In diesem Zusammenhang müssen sie sich für die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter einsetzen, deren Aus- und Weiterbildung fördern, ihr Engagement ausdrücklich anerkennen und deren Ergebnisse objektiv bewerten.

- Kriterien der Rasse, Religionszugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der Staatszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, des Familienstands oder der Behinderung niemals die Entscheidungen beeinflussen.

- Im Rahmen von Weiterbildungen übermittelte Kenntnisse genutzt und Fachwissen sowie Managementkenntnisse ständig auf dem neuesten Stand gehalten werden.

Beschränkungen und Unvereinbarkeit

Gestamp achtet die Privatsphäre seiner Mitarbeiter und hat daher keinerlei Interesse an deren Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit. Es gibt jedoch Handlungen und Tätigkeiten, die die Treue, Objektivität und den Einsatz des Mitarbeiters gegenüber der Gruppe potentiell beeinträchtigen können.

Aus diesem Grund:

- Kann ein Mitarbeiter keine Ämter, Funktionen oder Vertretungsaufgaben in Konkurrenzunternehmen, in Güter- und Dienstleistungsunternehmen bzw. in Gesellschaften, die Konkurrenzunternehmen auf irgendeine Art beherrschen bzw. kontrollieren, wahrnehmen.



- Muss ein Mitarbeiter vor der Annahme eines jeglichen, nicht mit Gestamp in Verbindung stehenden Amtes, einer diesbezüglichen Ernennung oder Berufung, die seine Unabhängigkeit und seinen beruflichen Einsatz beeinträchtigen können, die Personalabteilung seines Unternehmens konsultieren. Sofern erforderlich, leitet die Personalabteilung eine entsprechende Anfrage an den Ethikausschuss weiter.

Interessenkonflikte

Interessenkonflikte stellen all jene Situationen dar, in denen die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters mit den allgemeinen Interessen von Gestamp kollidieren. Ein persönliches Interesse eines Mitarbeiters liegt dann vor, wenn ein bestimmtes Thema ihn direkt bzw. durch Vermittlung durch mit ihm in Verbindung stehenden Personen indirekt betrifft.

Als mit dem Mitarbeiter in Verbindung stehende Personen gelten: der Ehepartner oder Personen mit ähnlichem affektiven Verhältnis, die Vorfahren, Nachkommen, die Geschwister des Mitarbeiters bzw. dessen Ehepartners (oder der Person mit ähnlichem affektiven Verhältnis) sowie die Ehepartner der Vorfahren, Nachkommen und der Geschwister des Mitarbeiters.

Um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden:

- Sind die Mitarbeiter verpflichtet, der Personalabteilung ihres Unternehmens eventuell auftretende Interessenkonflikte mitzuteilen. Die Personalabteilung untersucht daraufhin den Fall und kann dabei, sofern erforderlich, den Ethikausschuss zu Rate ziehen.

- Dürfen die Mitarbeiter ohne vorherige Genehmigung der Personalabteilung ihres Unternehmens keinerlei Geschäfte oder Aktivitäten durchführen, die einen Interessenkonflikt darstellen oder darstellen könnten. Solange keine Antwort der Personalabteilung auf eine entsprechende Anfrage vorliegt, dürfen keinerlei diesbezügliche Handlungen ausgeführt werden.

Datenschutz und Vertraulichkeit

Gestamp verpflichtet sich, die Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter zu achten. Der Zugang zu personenbezogenen Daten ist auf bestimmte, befugte, datenschutzverpflichtete Mitarbeiter des Unternehmens begrenzt.

Des Weiteren gilt:

- Die zum Zugang zu den personenbezogenen Daten der Mitarbeiter befugten Personen dürfen diese Daten lediglich zum dafür vorgesehenen Zweck und unter Erfüllung strengster Normen zur Wahrung der Vertraulichkeit verwenden.

- Die personenbezogenen Daten der Mitarbeiter dürfen keiner anderen Person, unabhängig davon, ob sie Gestamp angehört oder nicht, übermittelt werden, es sei denn, diese Person verfügt als Unternehmensangehöriger über die entsprechende Erlaubnis, bzw. es handelt sich um Behörden oder Organe, die gesetzlich zum Einholen dieser Informationen befugt sind (Richter, Beamte der Gewerbeaufsicht, usw.).



Geschäftspartner

Lauterer Wettbewerb

In allen Ländern gibt es Vorschriften zur Vermeidung von unlauterem Wettbewerb. Normalerweise sind die Gesetze zu Praktiken der Wettbewerbsbeschränkung sehr komplex. Jeglicher Verstoß gegen diese gesetzlichen Vorschriften kann mit schweren Sanktionen für Gestamp verbunden sein.

Aus diesem Grund:

- Sind all jene Maßnahmen zu vermeiden, die eine unerlaubte Beschränkung des freien Wettbewerbs darstellen und gegen die gesetzlichen Vorschriften verstoßen. Insbesondere dürfen keine geheimen Absprachen zu Preisen oder Verkaufsbedingungen mit Wettbewerbern getroffen, geheime Vereinbarungen über Wettbewerbsverzicht abgeschlossen, Scheinangebote vorgelegt und eine Aufteilung von Kunden vorgenommen oder andere Segmentierungskriterien angewandt werden.

- Sind alle Mitarbeiter angehalten, sich im Fall von Fragen oder Zweifeln hinsichtlich eines möglichen unlauteren Wettbewerbs von bestimmten Maßnahmen an die Rechtsabteilung zu wenden.

Erfordernis und Annahme von Geschenken und Aufmerksamkeiten

Der Austausch von Geschenken und Aufmerksamkeiten ist ein Zeichen des guten Willens in den Geschäftsbeziehungen. Jedoch können gewisse Geschenke als Bestechung angesehen werden und somit den Ruf Gestamps schädigen und sogar eine Verletzung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen darstellen.

Daher gilt:

- Wenn Sie in Ihrem Aufgabenbereich Lieferanten auswählen oder mit ihnen zusammenarbeiten müssen, sind diese nach ihren Leistungen zu bewerten. Jegliche Interessenkonflikte, unangemessene Geschenke oder Aufmerksamkeiten sowie jegliche Art von Begünstigung, die den Auswahl- oder Bewertungsprozess beeinträchtigen könnten, sind daher zu vermeiden.

- Die Annahme von Barzuwendungen ist in jedem Fall untersagt.

- Es dürfen lediglich jene Geschenke oder Aufmerksamkeiten angenommen werden, die in einem bestimmten Land als gewöhnliche Praxis oder Sitte angesehen werden und keineswegs Entscheidungen beeinflussen, beeinflussen können oder als Beeinflussung angesehen werden können. Im Zweifelsfall ist das Angebot zurückzuweisen oder ggf. zuvor mit dem unmittelbaren Vorgesetzten zu besprechen.

- Es werden darüber hinaus noch konkretere Richtlinien bezüglich der Erfordernis und Annahme von Privilegien festgelegt. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, diese zu kennen und einzuhalten, insbesondere dann, wenn sie innerhalb ihres Aufgabenbereichs Beziehungen zu Lieferanten unterhalten.

Angebot und Gewährung von Geschenken und Aufmerksamkeiten

Unsere Kunden schätzen den besonderen Wert, der ihnen von Gestamp entgegengebracht wird. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass wir stets versuchen, ehrliche Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Jeglicher Versuch, durch die



Gewährung von Geschenken und Aufmerksamkeiten Einfluss auf Entscheidungsträger zu nehmen, kann mit schweren Sanktionen für das Unternehmen verbunden sein.

Aus diesem Grunde:

- ist sicherzustellen, dass die Vergabe eines Auftrags auf das Angebot selbst und nicht auf die Gewährung von persönlichen Privilegien (Geschenke, Einladungen, Bewirtung, usw.) zurückzuführen ist.
- Ist das Angebot oder die Gewährung von Barzuwendungen ist in jedem Fall untersagt.
- Dürfen Dritten (Kunden, potentiellen Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, Rechnungsprüfern, usw.) Geschenke oder Aufmerksamkeiten nur dann angeboten werden, wenn diese genehmigt worden und sämtliche der folgenden Kriterien erfüllt sind: sie entsprechen den Sitten eines jeweiligen Landes und der dort geltenden Höflichkeit; sie werden nicht als Gegenleistung für Vorzugsbehandlung oder zur Umgehung gesetzlicher Vorschriften erbracht; ihr Wert ist ausreichend begrenzt; das Bekanntwerden der Zuwendung einschließ lich der Identität des Empfängers würden weder Gestamp noch den Empfänger in eine peinliche Lage versetzen; sie stellen keinerlei Verletzung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen dar.
- Werden noch konkretere Richtlinien aufgestellt, in denen die zum Angebot und zur Gewährung von Geschenken oder Aufmerksamkeiten befugten Personen sowie die gemäß den im voranstehenden Absatz genannten Kriterien als angemessen angesehenen Grenzen festgelegt werden. Jeder Mitarbeiter, der im Rahmen seines Aufgabenbereichs Beziehungen zu Dritten unterhält, muss diese Richtlinien kennen und einhalten.

Öffentliche Verwaltung und Gemeinschaften

Bestechung und Korruption

In den meisten Ländern, in denen Gestamp tätig ist, gibt es Gesetze zum Verbot von Korruption und Bestechung, die auch dann zur Anwendung kommen, wenn die Bestechung oder Korruption außerhalb der jeweiligen Landesgrenzen erfolgt. Jeglicher Verstoß gegen diese Gesetze stellt ein schweres Verbrechen dar und kann mit Geldstrafen für Unternehmen und Freiheitsentzug für die beteiligten Personen geahndet werden.

Aus diesem Grunde:

- Ist es allen Gestamp-Angehörigen untersagt, Verhandlungen mit Regierungsbeamten oder Vertretern politischer Parteien zu führen, um ihnen Bestechung, Zuwendungen, Geschenke oder Einladungen zu Gesellschaftsevents anzubieten oder zu übergeben, um eine positive Entscheidung zu deren Gunsten oder zu Gunsten der Gruppe zu bewirken. Wir müssen in all unseren Beziehungen zu öffentlichen Behörden außerordentlich ehrlich und redlich agieren.

Unsere Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft

Gestamp setzt sich aktiv für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Gemeinschaften ein, in denen sich unsere Betriebsstätten befinden. In diesem Zusammenhang wollen wir stabile Beschäftigungsquellen schaffen und mit den lokalen Vertretern in all jenen Bereichen zusammenarbeiten, in denen wir Werte einbringen können.



Wir möchten unsere Mitarbeiter ermuntern, sich an Entwicklungsinitiativen und Bürgeraktivitäten der jeweiligen lokalen Gemeinschaften zu beteiligen.

In diesem Zusammenhang gilt:

- Sofern ein Mitarbeiter mit der Auswahl und Einstellung von Beschäftigten beauftragt ist oder diesbezügliche Entscheidungsbefugnis hat, sollte er die Einstellung qualifizierter Mitarbeiter aus der Umgebung fördern.

- Es dürfen im Namen von Gestamp keinerlei Handlungen direkt oder indirekt gefördert werden, die Vulgarität, Gewalt oder sonstige Elemente enthalten, die gegen persönliche, familiäre und gesellschaftliche Werte verstößen.

Politische Aktivitäten

Alle Mitarbeiter haben das Recht, sich privat politisch zu betätigen. Zwischen ihrer aktiven Teilnahme an der Politik und dem Unternehmen besteht keinerlei Verbindung.

Gestamp beteiligt sich an keinerlei politischen Aktivitäten und leistet in keinem Land der Welt Spenden für politische Zwecke.

Jeder Mitarbeiter muss berücksichtigen, dass:

- Seine aktive Beteiligung an der Politik lediglich in der Freizeit und unter Verwendung seiner eigenen Mittel erfolgen kann.

- Es sich in jedem Fall um seine persönlichen Meinungen und Aktionen handelt, die nicht mit Gestamp in Verbindung stehen; dies muss stets klar erkennbar sein.

- Wenn er beabsichtigt, sich um ein öffentliches Amt zu bewerben bzw. dieses anzunehmen, er zuvor seinen unmittelbaren Vorgesetzten informieren muss. Seine offiziellen Verpflichtungen dürfen seine Arbeit nicht beeinträchtigen.

Informationsmanagement

Richtigkeit der Information

Eine ehrliche, genaue und objektive Sammlung und Präsentation von finanziellen und sonstigen Informationen ist für Gestamp von grundlegender Bedeutung.

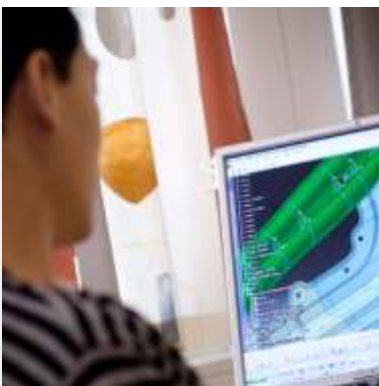
Aus diesem Grund:

- Darf keinerlei Finanzinformation und sonstige Information (z.B. Informationen bezüglich der Sicherheit, der Umwelt oder jeglicher qualitativer Ergebnisse) gefälscht werden.

- Dürfen in Berichte, Register, Dateien oder Kostenreklamationen niemals absichtlich falsche Angaben bzw. Angaben, die zu Täuschungen führen können, aufgenommen werden.

- Dürfen im Namen von Gestamp keinerlei vertragliche Verpflichtungen eingegangen werden, die die Befugnis des jeweiligen Mitarbeiters überschreiten.

- Sind die Mitarbeiter verpflichtet, in vollem Umfang mit den Rechnungsprüfern zusammenzuarbeiten, ihnen genaue Informationen zur Verfügung zu stellen und auf Aufforderung freien Zugang zu Personen und Unterlagen zu gewähren.



Umgang mit Informationen

Sämtliche technische, betriebstechnische, geschäftliche und finanzielle Informationen von Gestamp sind Eigentum des Unternehmens, auch wenn diese vom Mitarbeiter selbst erzeugt worden sind. Diese Informationen gelten als vertraulich und sind entsprechend zu schützen.

Daher gilt:

- Informationen dürfen über die vom Unternehmen genehmigten Kanäle nur jenen Mitarbeitern preisgegeben werden, die als Empfänger dieser Informationen bestimmt sind.
- Die Aufbewahrung und der Schutz der Dateien von Gestamp unterliegen für seinen jeweiligen Zuständigkeitsbereich der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters.
- Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das Berufsgeheimnis in Bezug auf Daten, Berichte, Abschlüsse, Bilanzen, Gesellschaftspläne und sonstige Aktivitäten von Gestamp und seinen Beschäftigten, welche nicht öffentlich sind und deren Bekanntwerden den Interessen von Gestamp schädigen könnte, zu wahren.

Schutz der Aktiva

Es ist sicherzustellen, dass sämtliche Aktiva von Gestamp richtig eingesetzt und nicht verschwendet werden. Zu den Aktiva gehören Güter, Zeit, vertrauliche Informationen, Unternehmensfonds sowie das Humankapital des Unternehmens.

Wir verpflichten uns, vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum anderer zu achten.

Daher gilt jederzeit:

- Jeder Mitarbeiter muss persönlich dafür eintreten, dass die von ihm verwendeten Güter von Gestamp, bzw. all jene, mit denen er bei der Ausführung seiner Arbeit in Berührung kommt, stets korrekt verwendet und niemals verschwendet werden.
- Das geistige Eigentum von Gestamp ist zu schützen und angemessen einzusetzen. Die von Gestamp geschaffenen, entwickelten oder verbesserten Programme, Patente, Computersysteme, Handbücher, Videos, Kurse, Studien, Berichte, usw. dürfen nicht für eigene Zwecke bzw. die Zwecke Dritter und ebenso wenig zur Erlangung von Vorteilen oder Gewinn verwendet werden.
- Bei der Verwendung von betriebsinternem Know-how außerhalb von Gestamp ist höchste Vertraulichkeit zu wahren.
- Ein Patent eines anderen Unternehmens darf nicht absichtlich verletzt werden.
- Vertrauliche Informationen anderer Unternehmen oder Organisationen sind zurückzuweisen. Ihre Verwendung ist zu vermeiden, es sei denn, sie beruht auf einer entsprechenden Vereinbarung.
- Es wird erwartet, dass sich ein Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz seinen beruflichen Aufgaben widmet und keinen privaten Aktivitäten nachgeht.



V Umgang mit Zuwiderhandlungen

Niemand ist berechtigt, gleich welcher Ebene er im Unternehmen angehört und welche Position er innehat, von einem Mitarbeiter die Durchführung von rechtswidrigen Handlungen oder die Verletzung der im Verhaltenskodex enthaltenen Bestimmungen zu verlangen oder ihn dazu anzustiften.

Liegt ein ausreichender Verdacht bezüglich einer Zuwiderhandlung oder eines Verstoßes gegen gesetzliche Regelungen oder die im Verhaltenskodex enthaltenen Normen vor, ist der unmittelbare Vorgesetzte, bzw. sofern es den Umständen nach angebracht ist, der Ethikausschuss über die entsprechend vorgegebenen Kanäle zu informieren.

Die Identität der die vermeintlich regelwidrige Verhaltensweise anzeigenden Person gilt als vertrauliche Information. Gestamp verpflichtet sich, keinerlei direkte oder indirekte Repressalien gegen Mitarbeiter zu unternehmen, die eine vermeintlich regelwidrige Verhaltensweise anzeigen.

Kommt die Personalabteilung eines Unternehmens oder ggf. der Ethikausschuss zu dem Schluss, dass ein Mitarbeiter der Gruppe mit seinen Aktivitäten gegen das Gesetz bzw. den Verhaltenskodex verstoßen hat, werden gemäß der im auf die Gesellschaft anwendbaren Tarifvertrag oder in der Arbeitsgesetzgebung vorgesehenen Sanktionen die jeweiligen Disziplinarmaßnahmen verhängt.

Die Vorgehensweise für die Erstattung von Anzeigen sowie die Entscheidungsbefugnis im Zusammenhang mit möglichen Verletzungen des Verhaltenskodexes werden in gesonderten Regelungen, die als Ergänzung dieses Kodexes gelten, aufgeführt.



vi Auslegung, Follow-up und Verbreitung



Die Auslegung dieses Verhaltenskodexes im Zusammenhang mit Anfragen, Genehmigungsanträgen, Informationen und der Erstellung von Berichten zu den einzelnen Kapiteln des Kodexes obliegt dem Ethikausschuss.

Zur Übermittlung der in diesem Dokument beschriebenen Anfragen und Mitteilungen werden die entsprechenden Verfahren eingeführt.

Die einzelnen Bereichsleitungen sind verpflichtet, sich aktiv für die Verbreitung dieses Verhaltenskodexes einzusetzen und ihn jedem Mitarbeiter der Gruppe persönlich zu übermitteln. Darüber hinaus setzen sie sich für dessen nachhaltige Umsetzung ein.

Die Einhaltung der Gesetze und des Verhaltenskodexes ist regelmäßig in allen Bereichen der Gruppe zu kontrollieren.



Dieser Verhaltenskodex ist am 1. Dezember 2011 in Kraft getreten.

Bitte denken Sie stets daran:

- Sie müssen die Ihren Arbeitsplatz betreffenden gesetzlichen und betriebsinternen Vorschriften kennen.
- Diese Vorschriften müssen stets eingehalten werden.
- Es gibt viele Möglichkeiten, um Hilfe anzufordern. Nutzen Sie diese!
- Fragen Sie nach, wenn Sie sich in einer Frage nicht sicher sind.
- Fragen Sie so lange nach, bis Sie eine zufriedenstellende Antwort erhalten.

Der Verhaltenskodex kann eingesehen werden unter: www.gestamp.com/codeofconduct