

Кодекс поведінки
Festo Group



Зміст

Вступне слово Правління	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1 Мета, сфера застосування	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2 Директор з питань комплаєнсу	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3 Поведінка в бізнес-середовищі	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.1 Відповідність законам, нормативним актам та внутрішнім правилам	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.2 Чесна конкуренція	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.2.1 Дотримання конкурентного та антимонопольного законодавства	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.2.2 Боротьба з корупцією	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.2.3 Платежі	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.2.4 Бізнес-стимули	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.2.5 Пільги у зв'язку з підприємницькою діяльністю	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.2.6 Пожертви та спонсорство	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.3 Сталий розвиток та екологічність	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.4 Tolerance and equal opportunities	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.5 Звітність та документація	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.6 Вибір бізнес-партнерів	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.7 Конфіденційність інформації, IT-безпека та конфіденційність даних	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.8 Нормативно-правові акти, що регулюють зовнішню торгівлю, експортний контроль та митні збори ..	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.9 Податки	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4 Поведінка по відношенню до колег	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.1 Культура управління	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.2 Відповідальність роботодавця	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.3 Справедливі та безпечні умови праці	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.4 Уникнення конфлікту інтересів	Fehler! Textmarke nicht definiert.
5 Впровадження Кодексу поведінки	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Кодекс поведінки **Festo Group**

Вступне слово Правління

Будучи міжнародною, сімейною компанією з багаторічною історією, Festo Group користується відмінною репутацією серед своїх ділових партнерів і співробітників, а також в очах громадськості. Наш головний пріоритет - підтримувати цю репутацію. Тому ми надаємо великого значення чесності та вимагаємо високих стандартів етично бездоганних дій, які відповідають відповідним законам і правилам.

Цим Кодексом поведінки ми заявляємо про нашу відданість цьому прагненню від імені Festo Group і визнаємо нашу відповідальність перед нашим комерційним і соціальним середовищем та нашими співробітниками в усьому світі.

Порушення Кодексу поведінки та підбурювання до порушень є неприпустимими та призводять до застосування відповідних дисциплінарних заходів з використанням усіх доступних засобів. Порушення Кодексу поведінки може мати не лише юридичні санкції, але й особисті наслідки для окремих співробітників.

1 Мета, сфера застосування

Цей Кодекс поведінки є обов'язковим для всіх членів Правління, всіх менеджерів і співробітників Festo Group у їхніх повсякденних діях від імені компанії.

Як мінімальний стандарт, він визначає, як доповнення до наших цінностей, які принципи поведінки ми вважаємо важливими та обов'язковими для того, щоб відповідати високим стандартам Festo Group щодо етично бездоганних вчинків, праведної, законної та відповідної правилам поведінки, а також поведінки, орієнтованої на цінності. Цей Кодекс поведінки застосовується в усьому світі до всіх сайтів і компаній Festo Group, навіть якщо в деяких країнах, де працюють компанії Festo Group, вимагають, очікують або допускають поведінку або ділову практику, що суперечить цьому Кодексу поведінки.

Дотримання цього Кодексу поведінки є обов'язковим для членів Правління, менеджерів і персоналу. Він повинен використовуватися як основа взаємовідносин між компаніями групи Festo Group та їхнім персоналом з метою підтримання доброї репутації Festo та довіри всіх зацікавлених осіб до групи Festo Group. Цим документом не надаються жодні права третім особам.

2 Директор з питань комплаєнсу

Правління Festo Group, за погодженням з Наглядовою радою, призначило Директора з питань комплаєнсу (ССО), який в організаційному плані підпорядковується безпосередньо Голові Правління, але також має право звітувати безпосередньо перед усім Правлінням або Наглядовою радою.

Завданням ССО є підтримка окремих компаній Festo Group у впровадженні вимог цього Кодексу поведінки в рамках системи управління комплаєнсом (CMS) та моніторинг дотримання вимог за підтримки інших функцій управління (наприклад, управління ризиками, система внутрішнього контролю, внутрішній аудит). Крім того, в рамках CMS розробляє внутрішні інструкції, які обґрунтовують Кодекс поведінки, оновлює ці інструкції за необхідності та є контактною особою з усіх питань, що стосуються етично бездоганної, праведної, законної та комплаєнс-поведінки, а також імплементації Кодексу поведінки.

Функція управління "Внутрішній аудит" також забезпечує дотримання Кодексу поведінки та додаткових керівних принципів при виконанні своєї роботи і повідомляє про будь-які виявлені ним порушення ССО. Призначений додатковий Комітет з питань комплаєнсу повинен надавати підтримку ССО у виконанні його обов'язків та загальній роботі в рамках своїх процедурних правил.

3 Поведінка в бізнес-середовищі

3.1 Відповідність законам, нормативним актам та внутрішнім правилам

На всіх підприємствах Festo Group повинні дотримуватися місцеві закони та мінімальні промислові стандарти, Конвенція ООН про міжнародний білль про права людини, а також усі внутрішні правила та положення Festo (далі - "стандарти").

Вважається, що Правління, менеджери та співробітники Festo Group діють в інтересах компанії, тільки якщо вони дотримуються цих стандартів, навіть якщо це може здаватися стратегічно та економічно невигідним або недоречним з точки зору окремої особи або компанії, і навіть якщо вони отримують вказівки про протилежне від члена керівного складу. Кожен співробітник несе відповідальність у межах своєї компетенції за те, щоб його поведінка завжди відповідала цим стандартам.

З огляду на їхні функції, ми очікуємо, що наші керівники не тільки повідомлятимуть ці стандарти в потрібній формі, але й самі дотримуватимуться їх (рольові моделі) та вимагатимуть того ж від своїх

підлеглих. Наші керівники є першою контактною особою для своїх підлеглих з усіх питань, що стосуються цього Кодексу поведінки.

3.2 Чесна конкуренція

Festo Group переконана в якості своєї продукції, її інноваційності, доброчесності та здібностях своїх співробітників. Вона визнає правила ринкової економіки та чесної і відкритої конкуренції як на національному, так і на міжнародному рівні. Ми також очікуємо того ж від наших ділових партнерів і конкурентів. Festo Group переслідує свої корпоративні цілі виключно відповідно до принципу високоякісного виконання робіт і категорично відмовляється від будь-якої ділової активності та всіх форм ділового співробітництва, замовлень або інших переваг, які можуть бути отримані тільки шляхом порушення відповідних правил ринку або конкуренції.

3.2.1 Поведінка відповідно до конкурентного та антимонопольного законодавства

У всій своїй діяльності Festo Group дбає про те, щоб діяти відповідно до всіх застосовних принципів конкуренції та антимонопольного законодавства. Festo Group не укладає жодних антиконкурентних угод. Зокрема, ми не обговорюємо з (потенційними) конкурентами обставини, що мають відношення до ринку, такі як ціни, потужності, клієнти, квоти на продаж, території збуту або виробничі програми. Не має значення, чи такі домовленості або дії відбуваються в рамках угод, чи є просто неформальними обговореннями (наприклад, на зустрічах асоціацій), неформальними "джентльменськими угодами" або "узгодженими діями", які мають на меті або мають наслідком обмеження конкуренції.

Festo Group також дотримується всіх застосовних принципів антимонопольного законодавства щодо конкуренції та (продажів)

щодо наших дистриб'юторів. Зокрема, наші дистриб'ютори можуть вільно встановлювати власні ціни. Ми не здійснюємо та не підтримуємо бойкоти постачальників або клієнтів, а також не беремо участі в поданні фіктивних заявок на тендерах.

Будь-які заплановані угоди або консультації з (потенційними) конкурентами та дистриб'юторами повинні бути заздалегідь подані до юридичного відділу для вивчення та затвердження. Жодна угода/консультація не може бути укладена без погодження з юридичним відділом.

3.2.2 Боротьба з корупцією

Група компаній Festo Group не потерпить жодної форми корупції та рішуче відкидає будь-який вид хабарництва або корумпованості. Правлінню, менеджерам і співробітникам Festo Group заборонено пропонувати, обіцяти або надавати переваги діловим партнерам, співробітникам або представникам ділових партнерів, посадовим особам, політикам, родичам або асоційованим особам будь-якої з цих груп в обмін на привілейоване ставлення при закупівлі товарів або послуг, незалежно від того, чи є в окремих випадках право на дану послугу/дію чи ні.

Правлінню, менеджерам і співробітникам Festo Group також заборонено приймати або отримувати обіцянки вигоди в обмін на преференції при постачанні товарів або послуг. У цьому контексті Festo Group зобов'язана дотримуватися "Правил боротьби з корупцією МТП", "Конвенції ООН проти корупції", положень FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) та UK Bribery Act 2010.

3.2.3 Платежі

Усі платіжні операції повинні відповідати чинному законодавству щодо боротьби з відмиванням грошей та фінансуванню тероризму. Платежі, ініційовані групою компаній Festo Group за отримані товари та послуги, здійснюються безпосередньо контрактному партнеру і, як правило, на відповідний банківський рахунок у країні, де зареєстрований офіс контрактного партнера, за винятком випадків, коли існують юридично дійсні угоди про переуступку права вимоги або примусове стягнення заборгованості. Винятки вимагають попереднього схвалення фінансового директора відповідної компанії Festo. Якщо авансовий платіж не узгоджено в контракті, платежі можна здійснювати або давати вказівки щодо них лише в тому випадку, якщо товари було поставлено відповідно до умов контракту або послуги було надано відповідно до контракту. Всі платежі повинні бути належними і повинні бути зафіксовані відповідно до загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку. Не можна погоджувати платежі, якщо є побоювання або підстави вважати, що вони повністю або частково призначені для дачі хабара.

У діловому контексті платежі готівкою компанією Festo або співробітником Festo Group заборонені, за винятком сум до 250 євро або еквівалента в місцевій валюті, за умов наявності належним чином оформленої квитанції, яка відповідає юридичним, бухгалтерським і податковим вимогам. У разі відхилення від цього принципу необхідно негайно отримати дозвіл від фінансового директора відповідної компанії Festo, який поінформує про це відділ корпоративного контролю.

3.2.4 Бізнес-стимули

Комісійні, пов'язані з результатами діяльності, бонуси, в тому числі ті, що стосуються угод про спільні закупівлі, знижки, а також товари, що надаються безкоштовно, є типовими бізнес-стимулами. Ці або подібні стимули можуть бути надані або прийняті лише за умов дотримання та виконання чинних стандартів. Надання або прийняття такого типу бізнес-стимулів має бути юридично допустимим і соціально прийнятним у кожному окремому випадку та має бути задокументованим у письмовій формі. В іншому випадку стимули повинні бути відхилені та/або негайно повернуті.

Винагорода за послуги, особливо у вигляді комісійних, що виплачується третім особам, наприклад, представникам, брокерам, консультантам або іншим посередникам, повинна бути співмірною з наданими послугами і повинна бути повністю задокументована в письмовій формі, зокрема, з точки зору предмета діяльності, за яку виплачується винагорода, і дати розрахунків.

Ці платежі повинні бути в такому розмірі, щоб вони не створювали підстав або не давали підстав вважати, що створено підставу для обходу вищезазначених правил. Будь-яка письмова угода з

представниками, брокерами, консультантами та іншими посередниками, включаючи будь-які подальші зміни до такої угоди, повинна включати зобов'язання сторін угоди постійно дотримуватися вищезазначених принципів і не брати участь у хабарництві в будь-якому вигляді.

3.2.5 Пільги у зв'язку з підприємницькою діяльністю

Забороняються всі угоди або додаткові угоди, які стосуються прямого або непрямого надання вигод будь-якого виду на користь окремих осіб або організацій у зв'язку зі сприянням, присудженням, затвердженням, доставкою, обробкою або оплатою замовлень (наприклад, "відкати"). Це стосується, зокрема, угод з діловими партнерами та їхнім персоналом або посадовими особами.

Забороняється прямо чи опосередковано пропонувати, надавати, вимагати або приймати подарунки та вигоди у зв'язку з діловою діяльністю. Це не стосується випадкових проявів гостинності та подарунків, які не мають значної фінансової цінності та відповідають звичайному рівню місцевого ділового етикету. Однак пропонування та прийняття такого роду гостинності та подарунків завжди повинно відповідати вимозі, що можливість впливу на ділові рішення може бути виключена з самого початку. У разі виникнення сумнівів необхідно проконсультуватися з відділом корпоративного комплаєнсу.

3.2.5.1 Подарунки, запрошення та інші вигоди

Festo Group надає великого значення дотриманню правил щодо запрошень і подарунків, які викладені не тільки в цьому Кодексі поведінки, але й у нашій Політиці протидії корупції та доброчесності, а також у Кодексі поведінки з діловими партнерами.

Відповідно до цього Кодексу поведінки, подарунки, знаки гостинності та інші подібні вигоди заборонені, якщо через їхню вартість або з інших причин вони можуть накласти на одержувача зобов'язання, яке може поставити під сумнів його комерційну або професійну незалежність. Запрошення на заходи або інші соціальні події та пов'язані з ними витрати повинні відповідати загальноприйнятій діловій практиці, бути прийнятними за обсягом і типом, а також мати чітку ділову мету. Вимагати, приймати, пропонувати та надавати грошові кошти або вигоди у грошовій формі (наприклад, талони на бензин/покупки тощо) як особисту вигоду заборонено за будь-яких обставин.

Порушення правил, згаданих у цьому розділі, не можуть бути виправдані в жодній країні світу тим аргументом, що вони є загальноприйнятими для всіх зацікавлених сторін.

Жодному члену правління, керівництву або співробітникам Festo Group не дозволяється використовувати своє становище або функції в компанії для прохання, прийняття або отримання особистих вигод (включно з нематеріальними вигодами) для себе або близьких їм осіб. Якщо члену правління, керівництву або співробітникам Festo Group пропонують або надають подарунки та/або інші переваги, що виходять за межі, описані в цьому документі, включаючи можливість користуватися пільговими умовами для себе або близьких їм осіб, у цьому слід відмовлятися в усіх випадках. Про подібні пропозиції необхідно невідкладно інформувати відділ корпоративного комплаєнсу.

За жодних обставин запрошення або вигоди не можуть бути пов'язані з проханням, очікуванням або наданням винагороди або асоціюватися з ними. Необхідно запобігати будь-яким проявам впливу.

3.2.5.2 Переваги для посадових осіб

Як активний, так і пасивний підкуп посадових осіб є кримінальним злочином у всьому світі. Festo Group рішуче відкидає будь-які види хабарництва. Ми принципово не надаємо запрошень або особистих вигод державним службовцям (наприклад, державним службовцям, політикам, а також тим, хто працює від імені державного сектору, та іншим представникам та/або уповноваженим особам державних установ). Це не стосується символічних подарунків незначної фінансової вартості або запрошень на такі заходи, як інавгурації та ювілеї, в яких державні службовці беруть участь у суто соціальній та представницькій ролі. Інші винятки вимагають попереднього письмового дозволу відділу корпоративного комплаєнсу та попереднього письмового підтвердження того, що державний службовець може прийняти вигоду (дозвіл роботодавця). У будь-якому випадку, запрошення або особисті вигоди дозволені лише в тому випадку, якщо вони не заборонені міжнародними або національними правовими нормами.

3.2.6 Пожертви та спонсорство

Пожертви завжди повинні здійснюватися прозоро, тобто одержувач і конкретна мета, на яку одержувач робить пожертву, повинні бути відомі та відстежувані. У випадку спонсорства необхідно переконатися, що фінансова пожертва є пропорційною до узгодженої віддачі.

З цією метою Festo Group випустила Міжнародний посібник з пожертвувань і спонсорства. Звертаємо увагу на поточну редакцію цього керівництва. Її можна переглянути на сторінці інтрамережі Festo "Компанія, корпоративні комунікації, пожертвування та спонсорство".

3.3 Сталість та екологічність

Festo Group керується принципами сталого розвитку та бере на себе відповідальність перед майбутніми поколіннями. Ми усвідомлюємо важливість зміни клімату та обмеженість ресурсів. Дотримання всіх застосовних законів про захист навколишнього середовища, включаючи місцеві положення окремих країн, в яких працює Festo, є самоочевидним зобов'язанням для Правління, менеджерів і кожного окремого співробітника Festo Group. Відповідність також контролюється та відстежується за допомогою системи екологічного менеджменту, встановленої для виробничої та логістичної мережі, яка базується на міжнародному стандарті ISO 14001:2015.

Дотримання екологічних норм також супроводжує виробничий процес і життєвий цикл нашої продукції. Ми застосовуємо високі екологічні стандарти вже під час розробки продукції, вибору матеріалів і постачальників та виробничих процесів.

3.4 Толерантність і рівні можливості

Будучи глобально активною компанією, Festo Group працює зі співробітниками та діловими партнерами різних національностей, культур, релігій та життєвих філософій. Наша робота один з одним характеризується повагою, толерантністю, вдячністю, справедливістю та відкритістю. Festo Group без винятку відкидає дискримінацію, переслідування, несприятливе ставлення, приниження або всі інші форми зневажливого ставлення, а також дискримінацію в плані надання переваг співробітникам або діловим партнерам на основі етнічного походження, статі, релігії, життєвої філософії, політичних поглядів, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації, вагітності, мови або будь-яких інших етичних, соціальних і правових характеристик, що захищаються законом.

Усі форми домагань на робочому місці, особливо сексуального характеру, принципово заборонені. Не має значення, чи може постраждала особа уникнути відповідної поведінки, чи вважає особа, яка порушує цей принцип, свою поведінку прийнятною. У цьому контексті керівники повинні усвідомлювати, що вони є прикладом для наслідування, і вживати заходів для забезпечення робочого середовища, вільного від дискримінації та домагань.

3.5 Звітність та документація

Усі протоколи та звіти, особливо ті, що призначені для інформування третіх осіб, повинні бути технічно правильними та правдивими. Запис даних та інші записи завжди повинні бути повними, правильними, своєчасними та сумісними з системою, а також повинні дозволяти ідентифікувати автора або авторів та дату створення. Усі ділові операції, зокрема всі досягнуті усні та письмові домовленості, повинні бути задокументовані та зареєстровані відповідно до законодавчих та внутрішніх вимог.

3.6 Вибір бізнес-партнерів

Festo Group обирає своїх ділових партнерів виключно на основі об'єктивних та економічних критеріїв і розглядає всі пропозиції від своїх постачальників чесно та неупереджено. Непрофесійна перевага або несприятливе ставлення до постачальників, особливо з приватних причин, є принципово забороненим. У разі проведення тендерів контракти укладаються з найбільш економічно вигідним учасником, якщо тільки інші причини (якість, обслуговування, довгострокові ділові відносини, кредитоспроможність тощо) не виправдовують іншого рішення. У цих випадках вирішальні міркування повинні бути задокументовані, не даючи можливості третім сторонам пред'являти претензії на підставі

цього рішення.

Група компаній Festo Group розробила незалежний Кодекс поведінки для своїх ділових партнерів на основі цього Кодексу поведінки. Компанія Festo очікує, що її постачальники, клієнти, партнери з продажу та всі інші ділові партнери, зі свого боку, поважатимуть цінності, викладені в цьому Кодексі поведінки для ділових партнерів, братимуть їх до уваги у своїх відносинах з компанією Festo та забезпечуватимуть їх дотримання. Група компаній Festo Group надає великого значення принципу, згідно з яким вимоги цього Кодексу поведінки для ділових партнерів, де це можливо, повинні бути включені в контрактні угоди, якщо ділові партнери не мають власних кодексів поведінки, які раніше були визнані еквівалентними.

Відносини з постачальниками та торговими партнерами можливі лише за умови досягнення згоди щодо Кодексу поведінки ділових партнерів або якщо вони можуть продемонструвати наявність власного кодексу поведінки, який ґрунтується на еквівалентних принципах. Проте Festo Group залишає за собою право достроково припинити ділові відносини, якщо принципи Кодексу поведінки для ділових партнерів серйозно порушуються, зокрема у випадках корупції та нехтування правами людини або навколишнього середовища.

3.7 Конфіденційність інформації, IT-безпека та конфіденційність даних

Захист інформації від промислового шпигунства, гарантія IT-безпеки та конфіденційності даних є основними вимогами та основою успіху Festo Group. Вся інформація, що стосується компаній групи Festo та її ділових партнерів, розглядається конфіденційно та не передається третім особам, якщо така інформація вже не є загальнодоступною або не стала загальнодоступною іншим способом. Пересилання інформації в контексті офіційних запитів на інформацію або в рамках виконання комерційних інтересів Festo Group є винятком. Пряме або опосередковане використання конфіденційної інформації в особистих цілях заборонено. Усі члени правління, менеджери та персонал зобов'язані активно захищати конфіденційну інформацію від несанкціонованого доступу відповідно до внутрішніх інструкцій компанії. Безпека всіх бізнес-даних повинна бути гарантована в усіх бізнес-процесах, щоб конфіденційна інформація, бізнес-документи та носії даних були захищені від доступу третіх осіб. Група Festo, зокрема, відкидає всі форми промислового шпигунства, незалежно від того, активне чи пасивне. Усі співробітники також повинні дотримуватися комплексних інструкцій щодо IT-безпеки та дбайливо поводитися з нашими IT-системами.

Група Festo послідовно дотримується відповідних положень щодо конфіденційності даних і обробляє персональні дані ділових партнерів і співробітників, лише якщо така обробка дозволена законом. Права суб'єктів даних мають бути гарантовані в усіх бізнес-процесах. Організація захисту конфіденційності даних бере участь на ранній стадії в усіх питаннях, пов'язаних із захистом персональних даних, а також консультує та контролює тих, хто відповідає за виконання вимог.

3.8 Правила зовнішньої торгівлі, експортного контролю та митних зборів

Група Festo дотримується всіх правил зовнішньої торгівлі, ембарго, митних положень і правил боротьби з тероризмом, а також чинних правил платіжних операцій у цьому контексті, які застосовуються у відповідних країнах, у яких вона веде бізнес. Увесь персонал Festo, який бере участь в імпорті та експорті товарів, послуг або технологій (включно з технічними даними) та обробці платежів, зобов'язаний дотримуватися відповідних законів і нормативних актів, що застосовуються до економічних санкцій, контролю імпорту та експорту, а також усіх вказівок і процеси, пов'язані з їх господарською діяльністю.

Крім того, Festo Group не вживатиме, не підбурюватиме та не сприятиме будь-яким діям чи заходам, які можуть навіть створити враження доставки через треті країни до країн, на які накладено ембарго.

3.9 Податки

Група Festo усвідомлює свою соціальну відповідальність у зв'язку з виконанням своїх фіскальних і податкових зобов'язань. Тому ми повністю підтримуємо принцип суворої законності для всіх дій, заходів, контрактів та інших процесів, включаючи суворе дотримання всіх фіскальних і податкових норм і сплату всіх належних податків.

Цей принцип не тільки базується на міркуванні, що будь-яке порушення може призвести до значних збитків через судове переслідування, штрафи, виплати відсотків або позовів про відшкодування збитків, але ми стверджуємо та підтримуємо принцип законних дій, що відповідають вимогам податкового законодавства, незалежно від того, чи це чи ні це вигідно для нас.

На основі активного та регулярного обміну інформацією Правління, менеджери та персонал окремих компаній Групи Festo разом із відповідальними департаментами головного офісу забезпечують відсутність несанкціонованого зниження податків і зборів, незалежно від того, чи на національному чи міжнародному рівні, а також відсутність порушення відповідних зобов'язань щодо співпраці.

Група Festo не вживає, не ініціює та не сприяє будь-яким діям або заходам, які могли б навіть створити враження ухилення від сплати податків або незаконного ухилення від сплати податків компаніями групи Festo або нашими діловими партнерами.

4 Поведінка по відношенню до колег

4.1 Культура управління

Festo Group вважає своїх співробітників центральною частиною компанії. Вони гарантують наш успіх і роблять нас унікальними в конкурентній боротьбі.

Група Festo розробила та повідомила лідерські компетенції на основі цінностей Festo. Згідно з цим, усі керівники зобов'язані бути зразком для наслідування та поводитися відповідно до цього Кодексу поведінки, особливо під час роботи з дорученим їм персоналом, а також виявляти повагу, послідовність і усвідомлювати відповідальність. Менеджери повинні завоювати та підтримувати визнання своїх співробітників за допомогою зразкової особистої поведінки, продуктивності, відкритості та соціальних навичок.

4.2 Відповідальність як роботодавеця

Комплексний захист прав людини та працівників, а також запобігання правопорушенням у цьому контексті є справою звичайною для Festo. Уповноважений з прав людини, призначений для Групи Festo, контролює та стежить



за системою управління дотриманням прав людини та відповідних екологічних прав. Наша бізнес-діяльність узгоджується з міжнародно визнаними соціальними та екологічними стандартами.

Festo не допускає дитячої праці ніде в світі. Ми не беремо на роботу осіб молодше 15 років, без будь-яких винятків. Ми також зобов'язуємося захищати працівників віком до 18 років. Забороняється виконувати роботу, яка загрожує фізичному чи розумовому розвитку молодих людей.

Ми категорично відкидаємо будь-яку форму примусової праці. Festo не терпить жодної форми сучасного рабства чи торгівлі людьми. Це означає, що будь-яка робота або послуга, яка вимагається від працівника під загрозою покарання і для якої він не зголосився добровільно, суворо заборонена.

Група Festo допускає та поважає свободу асоціацій і право свого персоналу бути членами або іншим чином належати до конституційно визнаних асоціацій, таких як належним чином створені профспілки чи інші асоціації, які захищають і захищають інтереси працівників. Група Festo не ставитиме окремих співробітників у невідгідне становище за членство в будь-якій асоціації.

Як компанія, ми гарантуємо, що умови праці, оплата та робочий час відповідають національному законодавству та відповідним галузевим стандартам у всьому світі. Наші співробітники отримують прозорі письмові трудові договори, а також можуть ознайомитися з чинними положеннями компанії.

4.3 Справедливі та безпечні умови праці

Повага, з якою Група Festo ставиться до своїх співробітників, і почуття відповідальності, яке вона має перед ними, також відображаються в бажанні запропонувати своїм співробітникам у всіх країнах справедливі та безпечні умови праці, які відповідають усім відповідним вимогам законодавства, включаючи місцеві вимоги, і які є найсучаснішими.

Безпека та здоров'я всього персоналу також є головним пріоритетом для Festo. Тому ми прагнемо постійно забезпечувати високі стандарти якості в усіх сферах діяльності компанії, а також надавати та підтримувати робочі місця та робоче обладнання безпечним, гігієнічним та ергономічним способом. Процеси, системи та робочі ресурси повинні відповідати застосовним правовим і внутрішнім нормам охорони здоров'я та техніки безпеки, а також нормам протипожежного захисту та захисту навколишнього середовища.

4.4 Уникнення конфлікту інтересів

Група Festo надає важливого значення тому, щоб члени правління, керівники та персонал не були залучені в конфлікт інтересів. У Festo бізнес-рішення приймаються виключно в інтересах групи Festo на основі об'єктивних, фактичних, перевірених і прозорих критеріїв.

Конфлікт інтересів виникає, коли приватні інтереси Правління, керівників і персоналу можуть – якщо розглядати їх об'єктивно – впливати на процес прийняття рішень або створювати видимість такого впливу, так що прийняте рішення не є повністю об'єктивним або не відповідає найкращі інтереси Festo. Це також може мати місце, якщо ділове рішення зачіпає потенційні інтереси осіб, які є близькими до вищезазначених груп осіб (наприклад, родичі, партнери та близькі друзі).

Конфлікту інтересів слід уникати, де це можливо, але він завжди повинен бути прозорим і повідомлятися відповідному керівнику. Отримавши таке повідомлення, керівник оцінює ситуацію за погодженням із відділом корпоративного комплаєнсу та, якщо необхідно, вживає відповідних заходів для виправлення ситуації.

5 Імплементація Кодексу поведінки

Група Festo не сприйматиме порушення цього Кодексу поведінки («нульова толерантність»). Таким чином, усі керівники Групи Festo зобов'язані проінформувати свій персонал про зміст і важливість цього Кодексу поведінки. Керівники повинні переконатися, що доручений їм персонал не тільки знає про існування цього Кодексу поведінки, але також розуміє його та усвідомлює його важливість. Керівників також просять переконатися, що їхній персонал дотримується Кодексу поведінки, і допомогти їм у цьому. Якщо є ознаки порушень, керівники повинні ретельно їх розглянути та повідомити про це ССО.

Група Festo повинна надати своєму персоналу відповідну інформацію (наприклад, у формі вказівок, які доповнюють цей Кодекс поведінки), щоб вони могли вчасно розпізнавати можливі порушення законів і цього Кодексу поведінки та таким чином допомагати їм уникати їх. Це включає, зокрема, навчальні курси з певних тем і в конкретних небезпечних областях. У свою чергу, Правління, керівники та персонал зобов'язані у разі виникнення сумнівів діяти з власної ініціативи для отримання інформації щодо етичної, чесної, законної та відповідної поведінки. Відділ корпоративного комплаєнсу готовий відповісти на будь-які додаткові запитання.

Усі працівники групи Festo можуть звертатися безпосередньо до свого безпосереднього керівника або ССО з будь-якими запитаннями щодо змісту або тлумачення Кодексу поведінки. Це стосується, зокрема, повідомлення про будь-яке порушення чи підозру на порушення.

Запитання щодо цього Кодексу поведінки та звіти про будь-які порушення чи підозри щодо порушень можна надсилати електронною поштою на адресу compliance@festo.com або через систему розповсюдження інформаторів, доступ до якої можна отримати на нашій інтранет-сторінці «Комплаєнс, комплаєнс, Festo Whistle-Blowing System ». Крім вимоги повідомляти про фактичні або підозрювані порушення, кожен співробітник, який на основі конкретних доказів добросовісно вважає, що порушення Кодексу поведінки мало місце або може мати місце, має право надавати повідомлення про будь-яке таке фактичне чи підозрюване порушення. Співробітникам, які повідомляють свого безпосереднього керівника або відділ корпоративного комплаєнсу через доступні канали про фактичні або підозрювані порушення, не потрібно боятися, що вони зазнають будь-яких збитків у



результаті свого повідомлення.

Повідомлення розглядаються як суворо конфіденційні. У міру необхідності Група Festo вживає відповідних заходів для захисту співробітника (або інформатора) від несприятливого становища. Наскільки це можливо та допустимо законодавством, Festo Group розглядатиме як суворо конфіденційність особи співробітників, які повідомляють про фактичні або підозрювані порушення, а також співробітників, які беруть активну участь у перевірці порушень.

Whistle-Blowing-System також пропонує можливість подання анонімних звітів, а також доступна зовнішнім сторонам для повідомлення про незаконні дії групи Festo. Зовнішні особи можуть отримати інформацію про відповідність у Групі Festo за адресою в Інтернеті www.festo.com (Про Festo – Екологічний розвиток і відповідальність – Відповідність) і, зокрема, переглянути цей Кодекс поведінки та роздрукувати його копію.

Esslingen, 15 February 2024

Thomas Böck
Chairman of the Management
Board

Dr. Sebastian Beck
Member of the Management Board Finance
and Human Resources

Gerhard Borho
Member of the Management Board
Information Technology and Digitalization

Dr. Ansgar Kriwet
Member of the Management Board
Research and Development

Frank Notz
Member of the Management Board
Sales

Dr. Jaroslav Patka
Member of the Management Board
Operations