

Code of Conduct
Festo koncernen



Innehållsförteckning

Förord från Management Board	3
1 Mål och tillämpningsområde	3
2 Chief Compliance Officer	4
3 Uppförande i företagsmiljö	4
3.1 Överensstämmelse med lagar, förordningar och interna regler	4
3.2 Rättvis konkurrens	5
3.2.1 Uppförande i enlighet med konkurrens- och antitrustlagstiftningen.....	5
3.2.2 Anti-korruption	5
3.2.3 Betalningar.....	5
3.2.4 Företagsincitament	6
3.2.5 Förmånder i samband med affärsverksamhet	6
3.2.6 Donationer och sponsring	8
3.3 Hållbarhet och miljökompatibilitet	8
3.4 Tolerans och lika möjligheter	8
3.5 Reportering och dokumentation	8
3.6 Val av affärspartners	9
3.7 Informationssekretess, IT-säkerhet och datasekretess	9
3.8 Bestämmelser om utrikeshandel, exportkontroll och tullar	10
3.9 Skatter	10
4 Beteende mot kollegor	10
4.1 Ledarkultur	10
4.2 Ansvar som arbetsgivare	11
4.3 Rättvisa och säkra arbetsförhållanden	11
4.4 Undvikande av intressekonflikter	11
5 Implementering av uppförandekoden (Code of Conduct)	12

Code of Conduct

Festo koncernen

Förord från Management Board

Som ett internationellt, familjeägt och väletablerat företag har Festo koncernen ett utmärkt rykte bland sina affärspartners och anställda, såväl som i allmänhetens ögon. Vår högsta prioritet är att behålla detta rykte. Vi lägger därför stor vikt vid integritet och kräver en hög standard av etiskt oklanderliga handlingar som är i enlighet med relevanta lagar och regler.

Med denna uppförandekod förklarar vi vårt engagemang för denna strävan på Festo koncernens vägnar och erkänner vårt ansvar gentemot vår kommersiella och sociala miljö och vår personal runt om i världen.

Brott mot uppförandekoden och uppmuntran till kränkningar tolereras inte och ska leda till lämpliga disciplinära åtgärder med alla tillgängliga medel. Utöver eventuella juridiska sanktioner kan överträdelser också få personliga konsekvenser för enskilda anställda.

1 Mål och tillämpningsområde

Denna uppförandekod ska vara en bindande och obligatorisk riktlinje för alla medlemmar i Management Board, alla chefer och personal i Festo koncernen i deras dagliga agerande för företagets räkning.

Som en minimistandard definierar den, som ett komplement till våra värderingar, vilka beteende principer som vi anser vara relevanta och bindande för att möta Festo koncernens höga standarder av etiskt oklanderliga handlingar, rättfärdiga, lagliga och regelkompatibla samt värdeorienterade beteenden. Denna uppförandekod ska gälla globalt för alla webbplatser och företag i Festo koncernen, även om det i vissa länder, där Festo koncernens företag är aktiva, krävs, förväntas eller tolereras beteende- eller affärspraxis som strider mot denna uppförandekod.

Att följa denna uppförandekod ska vara obligatoriskt för medlemmarna i Management Board, chefer och personal. Den ska användas som grund för relationerna mellan Festo koncernens bolag och deras personal för att säkerställa att Festos goda rykte och alla berördas förtroende i Festo koncernen upprätthålls. Inga rättigheter för tredje part ska tilldelas härmed.

2 Chief Compliance Officer

Styrelsen för Festo koncernen har, i överenskommelse med Supervisory Board, utsett en Chief Compliance Officer (CCO), som organisatoriskt rapporterar direkt till styrelsens ordförande, men som också har rätt att rapportera direkt till hela Management Board eller Supervisory Board.

Det är CCO:s uppgift att stödja de enskilda företagen i Festo koncernen med att implementera kraven i denna uppförandekod som en del av Compliance Management System (CMS) och att övervaka efterlevnaden med stöd av andra styrande funktioner (t.ex. Risk Management, internt kontrollsystem och internrevision). Dessutom utarbetar CCO interna riktlinjer inom ramen för CMS som dokumenterar uppförandekoden, uppdaterar dessa riktlinjer vid behov och är kontaktpunkten för alla frågor som rör etiskt obestridligt, rättfärdigt, lagligt och följsamt beteende och implementeringen i uppförandekoden.

Styrfunktionen "Internrevision" ska också säkerställa överensstämmelse med uppförandekoden och kompletterande riktlinjer när den utför sitt arbete och ska meddela alla överträdelser som den identifierar till CCO. Den kompletterande Compliance Committee som har utsetts ska stödja CCO i utförandet av hans uppgifter och allmänna arbete inom ramen för dess procedurregler.

3 Uppförande i företagsmiljö

3.1 Överensstämmelse med lagar, förordningar och interna regler

På alla Festo koncernens bolag ska lokalt tillämpliga lagar och industriella minimistandarder, FN:s konvention om internationella mänskliga rättigheter och alla interna Festo regler och föreskrifter (i det följande kallade "standarder") följas.

Management Board, cheferna och personalen i Festo koncernen ska anses agera i företagets intresse endast om de iakttar dessa standarder, även i de fall detta kan framstå som strategiskt och ekonomiskt ogynnsamt eller olämpligt ur en enskild persons synvinkel eller företaget och även om de instrueras om motsatsen av en medlem i ledningen. Varje enskild anställd ska inom sitt ansvarsområde ansvara för att deras beteende alltid överensstämmer med dessa standarder.

Med tanke på deras funktion förväntar vi oss av våra chefer att de inte bara kommunicerar dessa standarder i önskad form, utan också faktiskt utövar dem själva (förebilder) och kräver att deras personal gör detsamma. Våra chefer är den första kontaktpunkten för sin personal i alla frågor som rör denna uppförandekod.

3.2 Rättvis konkurrens

Festo koncernen är övertygad om kvaliteten på sina produkter, dess innovativa styrka, dess integritet och personalens förmåga. Den erkänner reglerna för en marknadsekonomi och rättvis och öppen konkurrens, både nationellt och internationellt. Vi förväntar oss detsamma av våra affärspartners och konkurrenter. Festo koncernen följer sina företagsmål uteslutande i enlighet med principen om högkvalitativ prestation och undviker uttryckligen all affärsverksamhet och alla former av affärssamarbete, order eller andra fördelar som endast kan erhållas genom brott mot de relevanta marknads- eller konkurrensreglerna.

3.2.1 Uppförande i enlighet med konkurrens- och antitrustlagstiftningen

I all sin verksamhet är Festo koncernen noga med att agera i enlighet med alla tillämpliga principer för konkurrens- och antitrustlagstiftning. Festo koncernen ingår inga konkurrensbegränsande avtal. I synnerhet förs inga diskussioner med (potentiella) konkurrenter om marknadsrelevanta omständigheter såsom priser, kapacitet, kunder, försäljningskvoter, försäljningsområden eller produktionsprogram. Det är irrelevant om sådana arrangemang eller åtgärder äger rum inom ramen för avtal eller bara är informella diskussioner (t.ex. vid föreningsmöten), informella "gentlemen's agreements" eller "samordnade åtgärder" som har till syfte eller effekt att begränsa konkurrensen.

Festo koncernen följer också alla tillämpliga konkurrens- och (försäljnings-) principer om konkurrenslagstiftning med hänsyn till våra distributörer. I synnerhet är våra distributörer fria att sätta sina egna priser. Inga bojkotter av leverantörer eller kunder genomförs eller stöds, och koncernen deltar inte i inlämnande av skenanbud.

Eventuella planerade avtal eller samråd med (potentiella) konkurrenter och distributörer ska i förväg lämnas till den juridiska avdelningen för granskning och godkännande. Inget avtal/samråd får träffas utan godkännande från den juridiska avdelningen.

3.2.2 Anti-korruption

Festo koncernen kommer inte att tolerera någon form av korruption och avvisar bestämt alla typer av mutor eller korruption. Management Board, cheferna och personalen i Festo koncernen är förbjudna att erbjuda, utlova eller bevilja förmåner till affärspartners, personalen eller representanterna för affärspartners, tjänstemän, politiker eller släktingar eller medarbetare till någon av dessa grupper i utbyte mot förmånsbehandling vid upphandling av varor eller tjänster, oavsett om det föreligger rätt i enskilda fall till en viss tjänst/åtgärd eller inte. Management Board, cheferna och personalen i Festo koncernen är också förbjudna att acceptera eller utlova förmåner i utbyte mot förmånsbehandling vid leverans av varor eller tjänster. I detta sammanhang ska Festo koncernen vara bunden av "ICC:s regler om bekämpning av korruption", "FN-konventionen mot korruption", bestämmelserna i FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) och UK Bribery Act 2010.

3.2.3 Betalningar

Alla betalningstransaktioner ska följa tillämpliga lagar om bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism. Betalningar som initieras av Festo koncernen för mottagna varor och tjänster ska göras direkt till avtalspartnern och i princip till motsvarande bankkonto i det land där avtalspartnern har sitt säte, såvida inte juridiskt giltiga uppdragsavtal eller tvångsindrivning finns. Undantag kräver ett förhandsgodkännande

av ekonomichefen för respektive Festo bolag. Såvida inte betalning i förskott har avtalats, får betalningar endast ske eller anvisas om varor har levererats enligt avtal eller tjänster har utförts i enlighet med avtalet. Alla betalningar måste vara ändamålsenliga och måste bokföras i enlighet med allmänt accepterade redovisningsprinciper. Inga betalningar får avtalas i de fall det finns oro eller skäl att anta att de helt eller delvis är avsedda för betalning av mutor.

I affärssammanhang är betalningar i kontanter från Festo eller en anställd i Festo koncernen förbjudna, förutom belopp upp till 250 EUR eller motsvarande i lokal valuta, förutsatt att ett korrekt utfärdat kvitto finns tillgängligt som uppfyller juridiska, redovisningsmässiga och skattemässiga krav. I händelse av avvikelse från denna princip måste tillstånd omedelbart inhämtas från ekonomichefen för respektive Festo bolag, som ska informera Corporate Compliance om detta.

Kontanta intäkter är generellt förbjudna. Undantag kräver ett förhandstillstånd från ekonomichefen för respektive Festo bolag.

3.2.4 Företagsincitament

Prestationsrelaterade provisioner, bonusar, inklusive de som hänför sig till inköpspoolavtal, rabatter och varor som görs tillgängliga gratis är typiska affärsincitament. Dessa eller liknande incitament kan endast beviljas eller accepteras genom att observera och följa tillämpliga standarder. Att bevilja eller acceptera denna typ av affärsincitament måste vara juridiskt tillåtet och socialt lämpligt i varje enskilt fall och måste dokumenteras skriftligen. I annat fall ska incitament aviseras och/eller omedelbart returneras.

Ersättning för tjänster, särskilt i form av provisioner, som betalas till tredje part, t.ex. representanter, mäklare, konsulter eller andra mellanhänder, måste stå i proportion till den tillhandahållna tjänsten och ska dokumenteras skriftligen i sin helhet, särskilt när det gäller den avlönade verksamheten och likviddagen.

Dessa betalningar ska vara av sådan storlek att de inte skapar underlag, eller leder till antagandet att det har skapats underlag för att kringgå de nämnda reglerna. Varje skriftligt avtal med representanter, mäklare, konsulter och andra mellanhänder, inklusive eventuella senare ändringar av ett sådant avtal, måste innehålla ett åtagande från avtalsparterna att alltid iaktta ovan nämnda principer och inte ägna sig åt mutor av något slag.

3.2.5 Förmåner i samband med affärsverksamhet

Alla avtal eller underordnade avtal som avser direkt eller indirekt beviljande av förmåner – av vilket slag som helst – till förmån för enskilda personer eller organisationer i samband med underlättande, tilldelning, godkännande, leverans, bearbetning eller betalning av order (t.ex. returer), ska förbjudas. Detta gäller särskilt avtal med affärspartners och deras personal eller tjänstemän.

Det är förbjudet att direkt eller indirekt erbjuda, bevilja, begära eller ta emot gåvor och förmåner i samband med affärsverksamhet. Detta ska inte gälla för tillfällig gästfrihet och gåvor som inte har något betydande ekonomiskt värde och som överensstämmer med den vanliga nivån för lokal företagsetikett. Erbjudandet och mottagandet av gästfrihet och gåvor av detta slag ska dock alltid vara förenat med kravet att

möjligheten att påverka affärsbeslut kan uteslutas redan från början. I tveksamma fall måste Corporate Compliance rådfrågas.

3.2.5.1 Gåvor, inbjudningar och andra förmåner

Festo koncernen lägger stor vikt vid att reglerna för inbjudningar och gåvor, som inte bara anges i denna uppförandekod, utan också i vår anti-korruption och integritetspolicy (Anti-Corruption and Integrity Policy) och i uppförandekoden för affärspartners (Code of Conduct for Business Partners).

I enlighet med denna uppförandekod ska gåvor, gästfrihet och liknande förmåner vara förbjudna om de, på grund av sitt värde eller av andra skäl, sannolikt kommer att ålägga mottagaren en skyldighet som kan ifrågasätta deras kommersiella eller professionella oberoende. Inbjudningar till evenemang eller andra sociala tillfällen och de därmed sammanhängande utgifterna måste vara i linje med sedvanlig affärspraxis och lämpliga till sin omfattning och typ samt ha ett tydligt affärssyfte. Att kräva, acceptera, erbjuda och bevilja kontanter eller kontantliknande förmåner (t.ex. bensin/shopping kuponger etc.) som en personlig fördel, är förbjudet under alla omständigheter.

Brott mot bestämmelserna som nämns i detta avsnitt kan inte motiveras någonstans i världen med argumentet att de vanligtvis tillämpas av alla berörda.

Ingen medlem av Management Board, ledningsgruppen eller personalen i Festo koncernen får använda sin position eller funktion i företaget för att begära, acceptera eller erhålla personliga fördelar (inklusive immateriella förmåner) för sig själva eller andra i sin närhet. Om en medlem av Management Board, ledningsgruppen eller personalen i Festo koncernen erbjuds eller beviljas gåvor och/eller andra förmåner utöver de gränser som beskrivs här, inklusive en möjlighet att åtnjuta förmånliga villkor för sig själva eller personer som står dem nära, ska detta vägras i samtliga fall. Corporate Compliance ska utan dröjsmål informeras om erbjudanden av detta slag.

Inbjudningar eller förmåner får inte under några omständigheter kopplas till begäran, förväntan eller beviljande av ett vederlag eller förknippas med sådant. Varje sken av inflytande måste förhindras.

3.2.5.2 Förmåner till tjänstemän

Både aktiva och passiva mutor av tjänstemän är ett brott världen över. Festo koncernen avvisar bestämt alla typer av mutor. Som en principfråga ger vi inte inbjudningar eller personliga förmåner till offentliga tjänstemän (t.ex. statstjänstemän, politiker, men även de som arbetar på uppdrag av den offentliga sektorn och andra företrädare och/eller auktoriserade ombud för offentliga institutioner). Detta gäller inte symboliska gåvor av obetydligt ekonomiskt värde eller inbjudningar till evenemang såsom invigningar och jubileer, där offentliga tjänstemän deltar i en rent social och representativ roll. Andra undantag kräver ett skriftligt förhandsgodkännande från Corporate Compliance och en skriftlig bekräftelse på att den offentliga tjänstemannen kan acceptera förmånen (arbetsgivarens tillstånd). I vilket fall som helst är inbjudningar eller personliga förmåner endast tillåtna om de inte är förbjudna enligt internationella eller nationella lagar.

3.2.6 Donationer och sponsring

Donationer måste alltid göras på ett öppet sätt; dvs. mottagaren och det konkreta syftet med donationen av mottagaren måste vara känd och spårbar. Vid sponsring ska det säkerställas att den ekonomiska donationen står i proportion till den överenskomna avkastningen.

Festo koncernen har utfärdat en riktlinje för internationella donationer och sponsring för detta ändamål.

Uppmärksamhet ska riktas till den aktuella utgåvan av denna riktlinje. Den kan ses på Festos intranätsida "Company, Corporate Communication, Donations and Sponsorship".

3.3 Hållbarhet och miljökompatibilitet

Festo koncernen styrs av principerna om hållbarhet och tar ansvar gentemot kommande generationer. Vi är medvetna om vikten av klimatförändringar och bristen på resurser. Att följa alla tillämpliga miljöskyddslagar, inklusive lokala bestämmelser i de enskilda länder där Festo är verksamt, är en självklar skyldighet för Management Board, cheferna och varje enskild person i Festo koncernen. Efterlevnaden kontrolleras och övervakas även via det miljöledningssystem som är installerat för produktions- och logistiknätverket, vilket bygger på den internationella standarden ISO 14001:2015.

Att följa miljöföreskrifter följer också med tillverkningsprocessen och våra produkters livscykel. Vi tillämpar redan höga ekologiska krav vid utveckling av produkter, val av material och leverantörer och tillverkningsprocesser.

3.4 Tolerans och lika möjligheter

Som ett globalt aktivt företag arbetar Festo koncernen med personal och affärspartners av olika nationaliteter, kulturer, religioner och livsfilosofier. Vårt arbete med varandra kännetecknas av respekt, tolerans, uppskattning, rättvisa och öppenhet. Festo koncernen avvisar utan undantag diskriminering, trakasserier, missgynnande, förnedring eller alla andra former av respektlös behandling men också diskriminering i form av förmånsbehandling av personal eller affärspartners, på grundval av etnisk bakgrund, kön, religion, livsåskådning, politiska åsikter, funktionshinder, ålder, sexuell identitet, graviditet, språk eller andra etiskt, socialt och juridiskt skyddade egenskaper.

Alla former av trakasserier på arbetsplatsen, särskilt av sexuell karaktär, är i grunden förbjudna. Det ska sakna betydelse om den drabbade har möjlighet att undvika beteendet i fråga eller om den som bryter mot denna princip anser sitt eget beteende som acceptabelt. Chefer ska i detta sammanhang vara medvetna om sin roll som förebilder och vidta åtgärder för att säkerställa en arbetsmiljö som är fri från diskriminering och trakasserier.

3.5 Rapportering och dokumentation

Alla protokoll och rapporter, särskilt de som är avsedda för information till tredje part, ska vara tekniskt korrekta och sanningsenliga. Datainsamling och andra register ska alltid vara fullständiga, korrekta, aktuella och systemkompatibla och ska möjliggöra identifiering av upphovsmannen eller författaren och datumet för skapandet. Alla affärstransaktioner, särskilt alla muntliga och skriftliga överenskommelser som träffas, ska dokumenteras och arkiveras i enlighet med juridiska och interna krav.

3.6 Val av affärspartners

Festo koncernen väljer sina affärspartners enbart utifrån objektiva och ekonomiska kriterier och granskar alla erbjudanden från sina leverantörer rättvist och opartiskt. Oprofessionell preferens eller missgynnande av leverantörer, särskilt av privata skäl, är av princip förbjudet. Vid anbudsinfordran ska kontrakt tilldelas den mest kostnadseffektiva anbudsgivaren om inte andra skäl (kvalitet, service, långvariga affärsrelationer, kreditvärdighet etc.) motiverar ett annat beslut. I dessa fall ska de avgörande övervägandena dokumenteras, utan att tredje part kan kräva avsteg från dessa kriterier.

Festo koncernen har utvecklat en oberoende uppförandekod för sina affärspartners (Code of Conduct for Business Partners) på grundval av denna uppförandekod (Code of Conduct). Festo förväntar sig att dess leverantörer, kunder, försäljningspartners och alla andra affärspartners för sin del respekterar de värderingar som uttrycks i denna uppförandekod för affärspartners (Code of Conduct for Business Partners), att de tar del av dessa i sina kontakter med Festo och ser till att de följs. Festo koncernen fäster vikt vid principen, när så är möjligt, att kraven i denna uppförandekod för affärspartners bör införlivas i avtal i den mån affärspartners inte har sina egna uppförandekoder som tidigare har verifierats som likvärdiga.

En relation med leverantörer och försäljningspartners ska endast vara möjlig om det finns en överenskommelse med avseende på uppförandekoden för affärspartners eller om de kan visa att de har en egen uppförandekod som bygger på motsvarande principer. Trots det förbehåller sig Festo koncernen rätten att i förtid avsluta affärsrelationen om principerna i uppförandekoden för affärspartners allvarligt kränks, särskilt i fall av korruption och åsidosättande av mänskliga eller miljömässiga rättigheter.

3.7 Informationssekretess, IT-säkerhet och datasekretess

Skydd av information mot industrispionage, garanti för IT-säkerhet och datasekretess är grundläggande krav och grunden för Festo koncernens framgång. All information som rör bolagen i Festo koncernen och dess affärspartners ska behandlas konfidentiellt och ska inte göras tillgänglig för tredje part såvida inte informationen redan är allmänt känd eller har gjorts allmänt tillgänglig på annat sätt. Vidarebefordran av information i samband med officiella förfrågningar om information eller inom ramen för att uppfylla Festo koncernens kommersiella intressen är undantagen.

Direkt eller indirekt användning av konfidentiell information för personliga ändamål är förbjuden. Alla medlemmar i Management Board, chefer och personal ska vara skyldiga att aktivt skydda konfidentiell information mot obehörig åtkomst i enlighet med företagets interna riktlinjer. Säkerheten för all affärsdata måste garanteras i alla affärsprocesser så att konfidentiell information, affärsdokument och databärare skyddas mot åtkomst av tredje part. Festo koncernen i synnerhet avvisar alla former av industrispionage, oavsett om det är aktivt eller passivt. Alla anställda ska också följa de övergripande IT-säkerhetsriktlinjerna och hantera våra IT-system varsamt därefter.

Festo koncernen ska konsekvent följa de relevanta dataskyddsbestämmelserna och endast behandla affärspartners och anställdas personuppgifter om sådan behandling är lagligt tillåten. De registrerade rättigheter måste garanteras i alla affärsprocesser. Datasekretessorganisationen involveras i ett tidigt skede i alla frågor som rör skydd av personuppgifter och ger råd och övervakar ansvariga, så att kraven implementeras.

3.8 Bestämmelser om utrikeshandel, exportkontroll och tullavgifter

Festo koncernen följer alla regler för utrikeshandel, embargo, tull- och terrorismkontroll samt befintliga regler för betalningstransaktioner i detta sammanhang, som gäller i de respektive länder där man bedriver verksamhet. All Festo personal som är involverad i import och export av varor, tjänster eller teknologier (inklusive tekniska data) och hantering av betalningar, ska vara skyldiga att följa relevanta lagar och förordningar som gäller ekonomiska sanktioner, import- och exportkontroll och alla riktlinjer och processer kopplade till deras affärsverksamhet.

Dessutom ska Festo koncernen inte vidta, anstifta eller främja några handlingar eller åtgärder som till och med kan skapa intryck av leveranser via tredjeland till länder som omfattas av embargo.

3.9 Skatter

Festo koncernen är medveten om sitt sociala ansvar i samband med fullgörandet av sina skatter och skatteskulder. Vi stöder därför till fullo principen om strikt laglighet för alla handlingar, åtgärder, kontrakt och andra processer, inklusive strikt efterlevnad av alla skatter och skatteregler och betalning av alla skyldiga skatter.

Denna princip är inte bara baserad på övervägandet att varje överträdelse kan resultera i avsevärda nackdelar på grund av åtal, böter, räntebetalningar eller skadeståndskrav, utan snarare att vi bekräftar och stöder principen om lagliga skattemässiga åtgärder, oavsett om detta eller inte är fördelaktigt för oss.

På grundval av ett aktivt och regelbundet informationsutbyte ska Management Board, cheferna och personalen för de enskilda företagen i Festo koncernen, tillsammans med de ansvariga avdelningarna på huvudkontoret, säkerställa att det inte sker någon obehörig sänkning av skatter och avgifter, oavsett om det är nationellt eller internationellt, och att det inte föreligger något brott mot de tillhörande skyldigheterna att samarbeta.

Festo koncernen vidtar, initierar eller främjar inga handlingar eller åtgärder som till och med kan skapa intryck av skatteflykt eller olaglig skatteflykt från företag i Festo koncernen eller våra affärspartners.

4 Beteende mot kollegor

4.1 Ledarkultur

Festo koncernen anser att dess anställda är företagets mittpunkt. De garanterar vår framgång och gör oss unika i konkurrensen.

Festo koncernen har utvecklat och kommunicerat ledarskapskompetenser utifrån Festo värderingar. I linje med dessa är alla chefer skyldiga att agera som förebilder och uppträda i enlighet med denna uppförandekod, särskilt när de arbetar med den personal som tilldelats dem, och visa respekt, konsekvens och medvetenhet om ansvar. Chefer måste få och behålla acceptans av sin personal genom exemplariskt

personligt beteende, prestation, öppenhet och sociala färdigheter.

4.2 Ansvar som arbetsgivare

Ett heltäckande skydd av mänskliga och anställdas rättigheter och förebyggande av lagöverträdelser i detta sammanhang är en självklarhet för Festo. The Human Rights Officer, som utsetts för Festo koncernen, kontrollerar och övervakar ledningssystemet för att respektera mänskliga rättigheter och tillhörande miljö rättigheter. Vår affärsverksamhet är anpassad till internationellt erkända sociala och miljömässiga standarder.

Festo tolererar inte barnarbete någonstans i världen. Vi anställer ingen under 15 år, utan något undantag. Vi har också åtagit oss att skydda anställda under 18 år. Inget arbete får utföras som äventyrar ungdomars fysiska eller psykiska utveckling.

Vi avvisar strängt all form av tvångsarbete. Festo tolererar inte någon form av modernt slaveri eller människohandel. Detta innebär att all typ av arbete eller tjänst som krävs av en anställd under hot om straff och som de inte har ställt sig frivilligt till, är strängt förbjudet.

Festo gruppen tolererar och respekterar föreningsfriheten och personalens rätt att vara medlem i eller på annat sätt tillhöra konstitutionellt erkända föreningar, såsom vederbörligen bildade fackföreningar eller andra sammanslutningar som tillvaratar och skyddar arbetarnas intressen. Festo gruppen kommer inte att missgynna enskilda anställda för medlemskap i någon förening.

Som företag säkerställer vi världen över att arbetsvillkor, lön och arbetstider följer nationella lagar och tillämpliga industristandarder. Våra anställda får transparenta och skriftliga anställningsavtal och kan även se gällande företagsbestämmelser.

4.3 Rättvisa och säkra arbetsförhållanden

Respekten som Festo koncernen visar sin personal och den känsla av ansvar som den har gentemot dem, återspeglas också i önskan att erbjuda sin personal i alla länder rättvisa och säkra arbetsförhållanden som uppfyller alla relevanta lagkrav, inklusive lokala krav, och som är toppmoderna.

Säkerhet och hälsa för all personal är också en högsta prioritet för Festo. Vi är därför engagerade i att alltid säkerställa en hög kvalitetsstandard inom alla delar av företaget och att tillhandahålla och underhålla arbetsplatser och arbetsutrustning på ett säkert, hygieniskt och ergonomiskt sätt. Processer, system och driftsresurser måste följa gällande lagar och interna hälso- och säkerhetsföreskrifter samt brand- och miljöskyddsbestämmelser.

4.4 Undvikande av intressekonflikter

Festo koncernen lägger vikt vid att säkerställa att medlemmarna i Management Board, chefer och personal inte blir inblandade i intressekonflikter. På Festo fattas affärsbeslut uteslutande i Festo koncernens intresse, utifrån objektiva, sakliga, verifierbara och transparenta kriterier.

En intressekonflikt uppstår när privata intressen hos Management Board, chefer och personal kan – objektivt sett – påverka beslutsprocessen eller ge sken av att göra det, så att beslutet som fattas inte är helt objektivt eller inte ligger i Festos bästa intresse. Detta kan också vara fallet om ett affärsbeslut påverkar potentiella intressen hos personer som står de ovan nämnda grupperna av personer nära (t.ex. släktingar, partners och nära vänner).

Intressekonflikter ska undvikas när så är möjligt, men måste alltid göras transparenta och avslöjas för respektive chef. Efter att ha fått ett sådant meddelande bedömer chefen situationen i samråd med Corporate Compliance och vidtar vid behov lämpliga avhjälpande åtgärder.

5 Implementering av uppförandekoden (Code of Conduct)

Festo koncernen accepterar inte brott mot denna uppförandekod ("nolltolerans"). Alla chefer inom Festo koncernen är därför skyldiga att informera sin personal om innehållet och vikten av denna uppförandekod. Chefer måste se till att underställd personal inte bara är medvetna om existensen av denna uppförandekod, utan också har förstått den och insett dess betydelse. Chefer uppmanas också att se till att deras personal följer uppförandekoden och att hjälpa dem att göra det. Om det finns indikationer på överträdelser, måste chefer undersöka dessa resolut och informera CCO om detta.

Festo koncernen ska förse sin personal med lämplig information (t.ex. i form av riktlinjer som kompletterar denna uppförandekod) för att de ska kunna erkänna eventuella överträdelser av lagar och denna uppförandekod i tid och på så sätt hjälpa dem att undvika dessa. Detta ska särskilt omfatta utbildningar i vissa ämnen och i specifika riskområden. I sin tur ska Management Board, chefer och personal vara skyldiga att i tveksamma fall agera på eget initiativ för att få information om etiskt, ärligt, lagligt och följsamt beteende. Corporate Compliance är tillgänglig för att svara på ytterligare frågor.

Alla anställda i Festo koncernen kan kontakta sin närmaste chef eller CCO direkt med frågor angående innehållet eller tolkningen av uppförandekoden. Detta gäller särskilt vid anmälan av eventuella överträdelser eller misstänkt överträdelse.

Frågor om denna uppförandekod och rapporter om eventuella överträdelser eller misstänkta överträdelser kan skickas via e-post till compliance@festo.com eller via whistleblower systemet, som kan nås på vår intranätsida "Company, Compliance, Festo Whistle-Blowing-System". Utöver kravet på att anmäla faktiska eller misstänkta överträdelser, ska varje anställd, som på grundval av konkreta bevis, i god tro, tror att ett brott mot uppförandekoden har ägt rum eller kan komma att äga rum, ha rätt att meddela en sådan faktisk eller misstänkt överträdelse. Personal som meddelar sin närmaste chef eller Corporate Compliance via tillgängliga kanaler om faktiska eller misstänkta överträdelser behöver inte frukta att de kommer att drabbas av några nackdelar till följd av sin anmälan.



Meddelanden ska behandlas som strikt konfidentiellt. I den mån det är nödvändigt ska Festo koncernen vidta lämpliga åtgärder för att skydda personalen (eller whistleblower) mot nackdelar. I den mån det är möjligt och lagligt tillåtet, ska Festo koncernen behandla identiteten för personal, som anmäler faktiska eller misstänkta överträdelser och personal som aktivt deltar i verifieringen av överträdelser, som strikt konfidentiell.

Whistle-Blowing-Systemet erbjuder också möjligheten att skicka in anonyma rapporter och är även tillgängligt för externa parter för att rapportera olagliga handlingar från Festo koncernen. Externa personer kan få information om Festo koncernen via internetadressen www.festo.com (About Festo – Sustainability and responsibility – Compliance) och i synnerhet se denna uppförandekod och skriva ut en kopia av den.

Esslingen, 15 februari 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