

行为守则 (CODE OF CONDUCT)

FESTO 集团企业

前言

作为活跃在全球并具有悠久传统的家族企业，Festo 集团不仅注重诚信，还十分推崇符合道德和法律规范的行为，并在业务伙伴和员工中享有极高的声誉。

秉着现有的行为守则，我们恪守对商业和社会环境以及对全球员工的职责。

1. 目标和适用范围

企业管理层所有成员及 Festo

集团所有员工应熟知现有行为守则，并了解何种行为受法律和道德的约束，从而满足 Festo

集团对符合道德和法律规范的诚信行为的高要求。

此外，该守则还应向 Festo 集团员工和其他团体表明，Festo 集团将符合法律和道德规范的诚信行为置于首位。

即使在对个人或企业造成不便或在经济效益上造成损失、或与管理人员的指示有所冲突的情况下，仍遵守有效的法律规范并重视法律禁令或义务，这样的企业管理层成员和所有员工就显示出以企业利益为己任。本行为守则适用于 Festo 集团的所有厂区。

若所在国具有比本行为守则更加严格的标准规范，则适用当地的严格法律规定。

本行为守则包含重要的行为准则，企业管理层，特别是法定代表人和管理人员以及下属员工均有义务遵守这些准则。

第三方不可以本行为守则为理由要求权利。

须强制遵守本行为守则中描述的行为方式。这样便可提升 Festo 的形象，同时还有益于确保企业长久的成功。

任何违反行为守则的行为，以及违反行为守则的要求都将不予容忍，同时还会采取适当的惩戒措施（不受法定制裁的影响）。

2. 合规官

Festo

集团董事会在监事会的批准下任命一位合规官，由其直接向董事会进行汇报。

合规官的工作是对行为守则的落实与实施进行监督，在实施行为守则的过程中为 Festo

集团的各个公司提供支持，参与行为守则方针的拟定和修订工作，并作为任何与落实行为守则有关问题的责任人。

实施集团内审时，应确保审核过程中遵守该行为守则，并向合规官报告已确认的违反行为。

3. 商业环境中的行为

3.1 遵守法律、内部准则和规定

Festo

集团所有厂区应遵守各自的有效法律规定、工业最低标准、联合国协议、国际劳工组织 (ILO) 协议、所有内部准则和规定以及所有其他相关规定 (以下统称为“标准”) 。

应将任何违反上述标准的行为立即通知合规官。

3.2 公平竞争

Festo

注重公平竞争准则并为在国内和国际贯彻自由市场化和公开竞争做出的所有努力提供支持。

任何商业活动必须建立在负责任的思想态度和行为之上，并遵守所有适用的法律、规定和方针。因此，Festo

会放弃那些通过违反相关标准才能获得的订单或利益。

3.2.1 约定

企业管理层和员工不得与竞争对手谈及协调价格或产能的内容。

不得与竞争对手约定竞业禁止、抵制供应商或客户、在招标过程中提供虚假报盘或划分客户、地区或生产计划。

此外，禁止一切可能被判定为试图垄断的行为或以其他方式进行的非法行为。

其中还包括以达到或引发上述竞争限制为目的的非正式会谈，非正式“君子协定”或“一致行动”。

3.2.2 贿赂和腐败

Festo

对其产品质量、创新力和业务关系的诚信度以及员工的工作能力充满信心。

严禁对业务伙伴及其职员或代表、官员、政员或其他第三方实施贿赂。

企业管理层和员工不得为业务伙伴及其职员或代表、官员、政员或相关人员家属提供、许诺或给予便利条件，并以此作为购买商品和服务时优惠待遇的交换条件。

此外，还要求 Festo

集团的企业管理层成员和员工在供应商或销售商直接或间接提供与行为守则相冲突的酬金或其他服务时，应及时地将该情况报告给合规官。

3.2.3 支付

除非存在合法有效的转让协议或强制赎回条款，否则，Festo 会将所获货物和服务的款项直接支付给相应的合同伙伴，且原则上在合同伙伴经营场所所在国支付。不得以现金形式支付。

小额款项除外，前提是须为该款项出具具有合法签章的发票。

此外，应立即向合规官报告任何与此处提及支付方式不同的支付过程和/或支付协议，如果可能则应事先通知合规官。

3.2.4 业务激励

与绩效关联的佣金，奖金（在存档的采购联合协议范围内），折扣，免费使用的商品、服务和类似产品都是典型的业务激励。

须在保证遵守相应标准的前提下才可提供或接受这些业务激励。

须总是在符合道德规范和法律规定及社会要求的情况下提供和接受此类业务激励，并对此做详细的书面记录。

若非如此，须拒绝该业务激励和/或立即将其返还。

报酬，特别是以佣金形式支付给代理方、中间方、顾问方或其他中间方等第三方的报酬必须与其工作保持适当关联，并以书面形式详细记录提供的服务和到期日。

3.2.5 提供和给予好处

Festo

集团企业管理层成员和员工有义务保持符合道德和法律规范的诚信行为。须强制遵守这一信条。

在遵循这一最高信条的前提下：可以给予礼物，邀请等类似好处，只要这些好处的价值及商业背景或因其他原因不会让接收对象陷入受约束的状况，不会对其工作独立性造成影响，或让接收对象感到必须隐瞒该事实或因此对接收对象产生不利影响。

给予的邀请，礼物或其他好处不得超出常规商业惯例的适度范围。

任何情况下都不得赠送钱财。

邀请参加重要活动或其他活动时要符合商业惯例，且其活动方式和规模应适度，还应具有明确的商业关联性。

邀请参加慈善活动或以慈善为目的的捐赠活动时，应确保遵守本行为守则中的准则，特别是 3.2.5 款第一段中包含的准则。

原则上不向官员发出邀请或提供好处益。

须根据宴请方式和规模适当支出商业宴请费用。

与业务伙伴举行活动期间可邀请其乘坐 Festo

自有飞行器（热飞艇，热气球），此类活动的方式和规模也须适度。

3.2.6 索取和接受好处

Festo

集团企业管理层成员和员工有义务保持符合道德和法律规范的诚信行为。须强制遵守这一信条。在遵循这一最高信条的前提下：Festo 集团的任何企业管理层成员和员工不得利用其在企业中的职位和职能索取、接受好处或谋取私利（也包括非物质形式的利益）。

在不使接受对象陷入受约束的状况、不对其工作独立性造成影响的前提下，可以偶尔邀请参加客户活动或偶尔设宴招待（须符合 3.2.5 款中的标准）或接受具有象征意义的低价值礼物。

低价值和具有象征意义的礼物是指任何场合下都符合惯例且适当的礼物。

接受邀请时须额外注意，该活动是否具有明确的商业关联性，且根据宴请方式和规模，商业宴请费用是否适度。

只有确保本行为守则中的准则，特别是满足 3.2.5

款第一段中包含的准则时，Festo

员工才可应业务伙伴的邀请参加慈善活动或以慈善为目的的捐赠活动。

任何情况下都不得接受钱财赠予。

若企业管理层成员或员工或与之亲近的人收到超出此处限定的礼物和其他好处及优惠条件时，原则上应予以拒绝。

应立即向合规官报告此类行为。

3.2.7 捐赠和资助

无偿资助过程须始终保持透明，即捐赠接收对象和接收对象具体情况必须明确和可追溯。

资助时应注意资助资金和约定回报之间的比例适度。

3.3 可持续性和环境可持续发展

Festo 遵循可持续性和环境可持续发展原则。Festo

集团意识到资源稀缺和对后代的责任。遵守所有相关法律，包括 Festo 所在国的规定，是 Festo 集团企业管理层和各个员工责无旁贷的义务。

3.4. 宽容和机会均等

作为全球化运作企业，Festo 集团与具有不同国籍，不同文化背景及人生观的员工和业务伙伴合作。相互间的交往应充满宽容，尊重和坦诚。

出于对种族、性别、宗教或人生观、政治理念、身心障碍情况、年龄、性取向或其他受法律保护特质的考虑，不得向员工或业务伙伴给予歧视、骚扰、侮辱或其他不公平待遇，并对此类行为追究纪律责任。即使在当事人可以避开骚扰或肇事者认为其行为可接受的情况下，也不得实施性骚扰（也包括所有其他形式的工作岗位骚扰）。

管理人员应意识到自身的榜样效应，并确保一个没有歧视、没有骚扰的工作环境。

3.5 报告和文档

所有的记录和报告，尤其是供第三方阅读的记录和报告，必须在专业上保持正确、属实。

数据收集和其他记录须始终保持完整、正确、及时并与系统相适宜，此外还应注明发起者或作者及创建日期。

应按照法律和内部要求记录和保存所有商业性事件，特别是已制定的口头和书面协议及合同。

3.6 选择业务伙伴

Festo 持公平客观的态度对其供应商提供的所有报价实施审查。

原则上不得因私人原因对供应商实施不客观的优待或歧视。

招标时应选择价格较低的投标者，除非由于其他原因（质量、服务、常年的业务关系、商业信誉等）须另作决定。

这种情况下须对决定性的考虑因素进行记录，以免造成第三方因此要求其权利的可能。

Festo

希望其供应商、客户和所有其他业务伙伴尊重本行为守则中表述的价值判定，并将这些内容在他们自己的企业中实施。

若在不顾警告的情况下仍然严重违犯本行为守则中的准则，特别是贿赂、不适当的利益给予及强迫劳动或雇佣童工等行为，Festo 则保留对长期供货关系提前终止业务或供货关系的权利。

3.7 信息保密和数据保护

须对涉及 Festo

集团企业及其业务伙伴的所有信息保密，不得将这些信息提供给第三方使用，除非这些信息已公开或允许提供。

在政府机关要求提供资料和为实现 Festo 商业利益的前提下可以进行信息传播。

该义务在终止劳动关系后仍然有效。

不得以个人目的直接或间接利用机密信息。

企业管理层所有成员和所有员工须按照企业内部的方针政策积极杜绝未经授权使用机密信息的行为。

所有商业活动中个人数据的隐私性及所有商业信息的安全性均受有效法律规定的保护。

原则上应避免机密信息、业务资料和便携存储设备被第三方使用。为保证数据安全及防止数据被未授权使用，必须使用最高安全标准。

4. 对待员工的行为

4.1 管理文化

每位管理人员对其下属员工负责。

管理人员应通过榜样式的个人行为、能力、平易近人的方式及社交能力获得认可并经实践证实。

Festo 集团视其全体员工为最大资本。

因此，集团在员工的培训和能力方面进行投资，并对员工做出的贡献和成绩分别进行鼓励和奖励。

4.2 公平和安全的工作环境

Festo 集团为其各国的员工提供符合所有法律规定的公平工作环境。并谴责各种形式的强迫劳动或雇佣童工行为。

所有员工的安全和健康是 Festo 的最高信条。因此，Festo 始终坚持在整个企业范围内确保高质量标准，特别是确保产品和工作

岗位的安全。

操作流程、设备和运营资源必须符合有效的法律及内部健康和安全管理规定，以及消防和环保要求。

4.3 避免利益冲突

Festo

集团注意避免企业管理层成员与员工在工作过程中陷入利益或忠诚冲突。

此类冲突可能发生在 (a) Festo

集团公司与企业管理层成员之间的事务中，也可发生在集团公司与员工或与之亲近的人的事务之间； (b) 企业管理层成员或员工为其他企业工作或直接或间接持有股份时；或 (c) 从与 Festo 集团竞争对手或业务伙伴的业务关系中获取个人利益时。

若经谨慎考虑会对商业决策或交易造成影响时，则企业管理层成员和员工不得维持此类业务关系。

因此，只有事先取得合规官许可后才能开展此类业务。

5. 行为守则的实施

每位管理人员有义务将本行为守则的内容和意义告知其员工。

管理人员须确保其下属员工能够理解本行为守则，并督促他们遵守，此外，在其员工实施本行为守则过程中提供支持。

管理人员应定期检查有效法律是否被遵守，并在员工会谈中说明具体情况。

若存在违法迹象，则管理人员须彻查具体情况，并向合规官作相应汇报。

Festo

集团为员工提供适当的帮助信息，从而避免出现可能违反法律和本行为守则的行为。其中包括对特定主题和危险范围的培训。

尽管如此，企业管理层和员工仍需在有疑问时自觉获取相应信息，从而更好地实施符合法律和道德规范的行为。

在这一点上，还可向合规官咨询。

如对行为守则中的内容或解释存有质疑，Festo

集团的所有员工均可向各自上级领导或直接向合规官提出。

这对报告可能的违规现象尤为适用，也可以匿名形式提出。

此外，还设立了专用于行为守则咨询和上报可能违规现象的联系方式。具体联系方式请在网上查询。

若员工向其上级或合规官报告违规现象，则应严格保密地处理该报告，不能因此为报告人带来不利影响。

外部人员也可通过该热线方式报告 Festo 集团的违规行为。

一般平等待遇法 (AGG) 注：为了便于阅读仅使用了“员工”一词，其中既包含女性员工也包含男性员工。

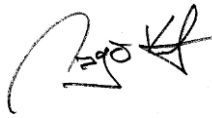
Esslingen, 02.02.2018



Alfred Goll
Member of the
Management
Board Human
Resources/
Spokesman of
the Management
Board



Gerhard Borho
Member of the
Management
Board Finance



Dr. Ansgar Kriwet
Member of the
Management
Board Sales



Dr. Dirk Erik Loebermann
Member of the Manage-
ment Board Operations



Dr. Frank Melzer
Member of the
Management Board
Product
and Technology
Management