

목차

FESTO 그룹 행동강령 경영이사회 머리말	3
1. 목표 및 적용 범위	3
2. 최고준법책임자(Chief Compliance Officer).....	4
3. 비즈니스 환경에서의 행동	5
3.2 공정경쟁.....	6
3.2.1 경쟁과 관련된 담합.....	6
3.2.2 뇌물 또는 부패 금지.....	7
3.2.3 대금지급.....	8
3.2.4 사업적 인센티브.....	8
3.2.5 이익의 제안, 제공, 수락 또는 요청	9
3.2.5.1 이익의 제안 및 제공	10
3.2.5.2 이익의 요구 및 수락	12
3.2.5.3 법률과 금지 규정의 위반.....	14
3.2.6 기부 및 후원	14
3.3 지속가능성 및 환경 적합성.....	14

3.4. 관용과 기회의 균등.....	15
3.5 보고 및 서면작업.....	16
3.6 사업 파트너의 선정.....	16
3.7 비밀준수와 데이터의 보호	18
3.8 대외무역, 수출규제 및 관세에 관한 규정	19
3.9 세금	19
4. 동료에 대한 행동	20
4.1 경영문화.....	20
4.2 공정하고도 안전한 근무여건.....	21
4.3 이해상반 관계의 회피.....	22
5. 행동강령의 실시	23

FESTO 그룹 행동강령 경영이사회의 머리말

Festo Group 은 전 세계에서 활동중인 오랜 전통의 가족소유기업으로 비즈니스 파트너와 직원들 사이에서 높은 평판을 유지해왔으며, 높은 평판을 유지하는 것은 우리에게 무엇보다도 중요한 일입니다. 그래서 우리 Festo 는 정직(Integrity)을 매우 중요하게 생각하며, 법 기준에 부합하고, 도덕적으로도 완벽하게 행동해야 합니다. Festo 는 본 행동강령을 통하여, 전세계 모든 Festo 직원을 포함하여 비즈니스 활동 및 사회 환경에 대한 책임을 다할 것을 다짐합니다. 행동강령을 위반하거나, 위반을 야기할 수 있는 제반 언행에 대해서는 모든 법적, 활용 가능한 조치(징계 포함)를 통하여 강력히 대응할 것입니다. 사법 처벌을 받게 되거나, 법률 위반 시, 사내에서도 개인적으로 책임을 물게 될 수 있습니다

1. 목표 및 적용 범위

본 행동강령은 모든 임원/관리자/직원들이 회사를 대표하여 일상적인 업무 활동을 수행할 때, 반드시 준수해야 하는 기준들입니다. 행동강령의 기준은 합법적이고 도덕적으로 완벽한 행동을 추구하는 Festo 가치에 부합하는 최소의 기준입니다.

본 행동강령은 모든 Festo 그룹사에 적용되며, 행동강령의 내용이

현지 비즈니스 관례, 사규, 문화와 상충된다 하더라도 본 행동강령에

따라야 합니다. 현지 법률이나 관례가 본 행동강령보다 엄격한 경우, 더욱 엄격한 현지 규칙을 따라야 합니다.

본 행동강령 외에도 특정 행위에 대한 별도의 규정/규칙이 있는 경우, 해당 규정을 적용할 수 있습니다. 본 행동강령과 유사한 규정이 이미 발간된 경우, Festo intranet page "Company, Corporate Governance, Compliance" 에서 현재 버전을 확인할 수 있습니다. Festo 의 임원/관리자/직원들은 본 행동강령과 관련된 규정들을 반드시 확인하고 숙지해야 합니다. 본 행동강령과 관련 규정들은 Festo 의 높은 평판과 신뢰를 유지하기 위한 Festo 그룹사 간, 직원들간 관계의 근간입니다. 단, Festo 를 벗어나 제 3자에 대해서는 적용되지 않습니다.

2. 최고준법책임자(Chief Compliance Officer)

Festo Group 의 경영이사회는 감독이사회의 합의 하에 최고준법책임자(CCO, Chief Compliance Officer)를 선임한 바 있습니다. 동 책임자는 조직의 의미에서는 경영이사회의 의장에게 직접 보고를 하게 될 뿐만 아니라, 경영이사회나 감독이사회 모두에게 직접 보고할 수 있는 권한도 있습니다.

준법책임자의 과업은 준법관리시스템(CMS, Compliance Management

System)을 시행하는 과정의 일환으로 본 행동강령의 요구사항을 실현함에 있어서 Festo Group 의 개별회사들을 지원하고, 다른 규제기능들이(위험관리, 내부감사) 이 강령에 부합하는지를 감시하며, 준법관리시스템의 내용에 속하는 행동강령을 위한 지침을 마련하도록

조력하고, 필요에 따라서는 수시로 이를 업데이트 하며, 또한 행동강령의 시행과 관련된 모든 질의사항에 대한 담당자가 되는 것입니다. 통제기능인 “내부감사”도 그 업무를 시행할 때에는 행동강령과 보완지침에 부합하여야 할 것이며, 그가 인지한 어떠한 위반사례이든 이를 준법책임자에게 신고하여야 할 것입니다. 선임된, 보완적 준법위원회는 그 준법위원회 절차규칙의 틀 내에서 준법책임자가 그의 책무와 일반적인 업무를 이행하도록 지원을 하여야 합니다.

3. 비즈니스 환경에서의 행동

3.1 법령, 규정 및 내부규칙의 준수

모든 Festo Group 사업장은 적용되는 법률, 규정, 최소한의 산업 표준, 국제인권장전, UN 반부패협약, 노동자 기본권에 관한 국제노동기구(ILO) 선언과 모든 내부 규정(이하 “규정”이라 총칭)을 준수해야 합니다.

Festo Group 의 임원, 관리자, 직원은 전략적, 경제적으로 회사와

개인에게 불리한 경우 혹은 상부의 지시가 있더라도 규정을 반드시 준수해야 합니다. 직원 개개인은 본인들의 개별 업무 영역에서 본 행동강령의 기준을 항상 준수할 책임이 있으며, 관리자들은 해당 부서 내 롤모델로서 행동해야 하므로 본 행동강령의 기준들을 단순히 전달하는 것을 넘어 실천하고, 부하직원들의 실천을 독려해야 합니다. 관리자들은 직원들이 본 행동강령에 대해 문의할 경우 답변해야 담당자입니다.

3.2 공정경쟁

Festo Group은 우리의 제품의 품질, 혁신성, 정직함(integrity), 직원들의 탁월한 능력을 확신합니다. 국내외의 시장경제 원칙, 공정하고 투명한 경쟁 활동을 알고 있고 이를 지지하며, 우리의 비즈니스 파트너와 경쟁사들도 그러리라 기대합니다. Festo 그룹은 공정하고 투명한 경쟁을 절대로 위반하지 않는 비즈니스 협력, 수주, 기타 다른 강점 활용을 통한 높은 성과를 추구합니다.

3.2.1 경쟁과 관련된 담합

모든 활동에 대해 Festo 그룹은 경쟁에 대한 법률을 준수합니다. 경쟁사와 가격, 물량, 반-경쟁을 담합한다거나, 공급자나 고객을 보이콧하거나, 보이콧을 지원하는 것, 허위입찰하거나 고객 및 구역, 생산 프로그램을 서로 공유하는 등의 행위는 지양해야 합니다.

경쟁을 제한하는 의도가 있거나 실제로 경쟁을 제한할 수 있는 공식적 혹은 비공식적 합의(통상 협회 미팅), 당사자들간의 구두합의 혹은 담합 관련 모든 행위는 해서는 안됩니다. 잠재적인 경쟁사와의 어떠한 약정이든 계획하고 있는 경우에는 Festo 법률팀에 사전에 보고되어 면밀히 조사된 후 승인을 받아야 하며, 모든 합의는 Festo 법률팀의 승인 후에 체결되어야 합니다.

3.2.2 뇌물 또는 부패 금지

Festo Group 은 어떠한 형태의 부패이든 이를 용인하지 않을 것이며 어떠한 유형의 뇌물도 분명히 거부합니다. Festo Group 의 경영이사회와 관리자 및 직원들은 물품이나 서비스를 조달할 때에 우선적인 대우를 받는 것에 대한 대가로 사업 파트너, 또는 사업 파트너의 직원이나 대표자, 공직자(office holder), 정치인 또는 그들 그룹의 친척이나 관계자들에게 이익을 제안하거나 약속하거나 또는 부여하지 못하도록 금지되어 있으며, 구체적인 사례에서 어떤 서비스/조치를 받을 수 있는 권리가 있었는지 여부는 문제되지 않습니다. 이와 관련하여, Festo Group 은 미국 해외부패방지법(FCPA, Foreign Corrupt Practices Act) 및 영국 2010년 뇌물금지법(UK Bribery Act 2010)의 요구사항과, 그리고 국제상업회의소(ICC, International Chamber of Commerce)의 비즈니스에서의 부패와의 전쟁을 위한 지침(guidelines of the International Chamber of Commerce for combating corruption in

business)(1998년판)을 따라야 할 의무를 지고 있습니다.

3.2.3 대금지급

납품 받은 서비스 및 물품에 대해 Festo 가 하도록 되어있는 지급은 관계되는 계약 당사자에게만 직접 지급되어야 (법적으로 유효한 양도계약이나 의무적 상환이 없는 경우) 하되 항상 그 계약 파트너의 등록된 사무소의 국가에서 이루어져야 합니다. 현금지급은 금지하지만, 100유로(EURO) 이하는 예외로 하되 그에 대해서는 적절하게 서명된 영수증이 발급되어야 합니다.

더 나아가, 이 원칙에서 벗어나는 일체의 지급 및/또는 지급약정에 대해서는 지체 없이(가능한 경우에는 반드시 사전에) 준법책임자에게 알려야 합니다.

3.2.4 사업적 인센티브

실적과 관련된 커미션, 보너스(구매 풀-약정(purchasing pool agreement)과 관련된 것 포함), 할인 및 무상으로 사용할 수 있도록 되어있는 물품들이 전형적인 비즈니스 인센티브입니다. 이러한, 또는 이와 유사한 인센티브들은 관련 기준을 준수하고 또 그 기준에 부합하여야만 지급 및 수락 가능합니다. 이러한 유형의 비즈니스 인센티브의 지급 및 수락은 윤리적이고 합법적이며 사회적으로 적합한 것이어야 하고, 서면으로 작성되어야만 합니다. 그렇지 않을 경우에는, 인센티브는 즉시 거부하고 반환되어야 합니다. 제3자,

특별히 판매자나 중개인, 컨설턴트 또는 그 밖의 중간사업자에게 지급되는, 보수금, 특히 커미션 형태의 보수금은 제공된 업무에 비례하는 것이어야만 하며, 전부 서면으로 작성되어야 하되, 특히 보수금 지급의 대상이 되는 활동의 제목과 결제일에 관한 조건은 서면으로 작성되어야 합니다. 이러한 보수금은 규칙을 준수하는 금액과 범위 내에서 지급되어야 합니다. 대표자, 중개인, 컨설턴트 및 여타 중간사업자와의 서면약정(그러한 약정에 대한 추후의 변경약정 포함)에는, 기존의 원칙을 항상 준수할 것이고 어떠한 종류의 뇌물에도 관여하지 않겠다는 약정 당사자들의 확약사항이 포함되어야만 합니다.

3.2.5 이익의 제안, 제공, 수락 또는 요청

수주(受注) 촉진, 발주, 승인, 납품, 처리 또는 결제와 관련하여 개인이나 기관에게 이익을 - 어떠한 종류의 이익이든 - 직접적으로나 간접으로 부여하는 것과(예, 리베이트) 관련된 모든 약정 또는 보조금약정은 금지됩니다. 이는 특히 사업 파트너와 그의 직원 또는 공직자와의 약정에 적용됩니다.

계약적으로 합의된 물품이 납품되거나 서비스가 이행된 경우에만 직원이 지급을 하거나 그 지급을 개시할 수 있습니다. 위와 같은 어떠한 지급이든 적합한 것이어야 하며, 회계처리의 원칙에 따라 기록이 되어야만 합니다. 전체적으로나 부분적으로 뇌물의 지급을 의도하는 것이라고 추정되는 근거가 있는 경우에는 지급에 대한 약정은 할 수 없습니다.

모든 직원들은, 비즈니스 활동과 관련된 직접적이거나 간접적인 선물 및 그 밖의 기부를 제안, 실행, 요청 또는 수락하는 것이 금지되어 있습니다. 재정적으로 크지 않은 가액으로서, 사업상의 통상적인 예의수준에 부합하는, 가끔 있는 접대와 선물에는 위 원칙이 적용되지 않습니다. 그렇지만, 이러한 종류의 접대와 선물을 제안하고 수락하는 것도, 법규 위반사항이 없어야 한다는 요건과, 사업상의 결정에 영향을 미칠 가능성이 시작단계부터 배제될 수 있어야 한다는 요건을 항상 따라야 합니다.

3.2.5.1 이익의 제안 및 제공

본 행동강령에 따르면, 선물, 접대 및 이와 유사한 이익이 그 가액이나 또는 그 밖의 사유로 인하여, 그 수령인이 어떤 의무를 지게 되고 그 의무가 그 수령인의 상업적 독립성이나 전문적 독립성에 의문을 품게 만들 가능성이 있다면, 그러한 선물 등은 금지됩니다.

금전적 선물의 제안 및 제공은 모든 경우에 있어서 금지됩니다.

이벤트나 그 밖의 사회적 행사에 초청하는 것은 통상적인 사업관행에 부합하여야 하고 또 그 범위와 유형이 적합한 것이거나, 또는 명확한 비즈니스 목적을 가진 것이어야만 합니다. 비즈니스 접대에 소요되는 금액은 해당되는 그 접대의 성격과 범위에 적합한 것이어야만 합니다.

공직자의 적극적 뇌물과 소극적 뇌물은 모두 전세계에서 형사범죄입니다. Festo 는 일체의 뇌물행위를 거부합니다. 따라서 공직자(이 용어에는 공무원이나 정치인을 비롯하여 공적 기능을 수행하는 공공기관의 대표자 및/또는 대리인을 모두 포함함)를 위에 기재된 형태의 이벤트나 사회적 행사에 본 행동강령에 부합하게 초청하는 것은 국제적 또는 국내 법률규정에서 이를 금지하지 않는 경우로 한정하며, 그러한 초청이 허용되는 경우에는, 관계된 법적 요건이 충족되어야 할 것입니다.

위와 같은 종류의 선물이나 초청은 뇌물공여행위로 해석될 수 있는 것이어서도 아니 되며, 또한 그러한 것을 제안하는 방식으로 이루어져서도 아니 될 것입니다.

즉, 어떠한 경우에도 위와 같은 선물이나 초청은 서로의 서비스나 공적인 행위를 부여하는 것과 연계될 수 없으며, 어떠한 방식으로든 곧 있게 될 행정처분에 영향을 미치려는 의도로 비춰져서도 아니 될 것입니다. 우리의 부패방지 및 청렴성 지침과 이를 보완하는 모든 국내용(national) 지침들의 요구사항에 주의를 기울이십시오.

사업 파트너와 함께 하는 이벤트와 관련된 초청 및 Festo 소유의 항공기(비행선, 열기구)로 하는 여행 일정이 있는 초청은 허용되지만, 그러한 이벤트의 유형과 범위는 적절한 것이어야 합니다.

모든 경우에 있어서, Festo Group 은 본 행동강령상 허용되는 초청과 선물을 받는 사람들이 그들의 회사나 기관의 행동강령을 준수하도록 하는 일도 크게 중시하고 있습니다. 그 수령자도 그에 대해 주의를 기울여야 할 것입니다. 불명확한 경우에는, 문제가 되는 그 수령자의 직속 관리자나 상급자의 승인서를 요청하여야 할 것입니다.

3.2.5.2 이익의 요구 및 수락

위에 언급된 원칙들은 이익을 수락하는 경우에도 적용됩니다. 즉, 경영이사회 구성원이나 Festo Group 의 경영진 또는 직원들은 자기 자신을 위해서나 또는 자신과 가까운 타인을 위해 사적인 혜택(무형의 혜택 포함)을 요청, 수락 또는 조달하기 위해 자신의 회사에서의 직위나 업무를 이용하여서는 아니 됩니다.

고객의 이벤트나 식사, 특히 공식 미팅 중이나 그 후에 종종 있는 초청(제3.2.5.1조의 기준이 충족되어야 함) 또는 상징적인 성격의 선물이나 저가의 선물을 수령하는 것은 허용됩니다.

더 나아가 초청을(이벤트의 의미에 속하는 것을 포함) 수락함에 있어서도, 그러한 초청이 명확하고도 눈에 띄는 사업관련 성격이라는 점을 확실히 하고 사업상의 접대에 소요되는 금액이 그 해당 접대의 성격과 범위에 적합하도록 하여야 할 것입니다. Festo 직원이 자선 이벤트에 참석해달라거나 자선목적의 기부를 해달라는 사업 파트너의 초청에 응하는 것은 허용되지만, 이는 그것이 본 행동강령에 규정된 원칙, 특히 제3.2.5.1조의 첫 항에 규정된 원칙에 부합한다는 점이 확인이 된 경우에 한합니다.

금전적 선물을 요청하거나 수락하는 것은 모든 경우에 있어서 금지됩니다. 경영이사회 구성원이나 Festo Group 의 경영진 또는 직원이 선물 및/또는 그 밖에 본 강령에 기재된 한도를 넘어서는 이익(그 자신이나 그와 가까운 사람에게 우선적 조건을 향유할 수 있는 기회를 포함)을 제안 받는 경우, 이는 모든 경우에 있어서 거부되어야 할 것입니다. 준법책임자는 그러한 종류의 제안에 대한 정보를 지체 없이 제공 받아야 할 것입니다.

3.2.5.3 법률과 금지 규정의 위반

전세계 어디에서도 제3.2.5조, 제3.2.5.1조 및 제3.2.5.2조에 기재된 규정 및 규제사항을 위반하는 것은, 특정 행위가 단순히 현지의 관습이고 모든 관계자들이 하는 관행이라는 주장을 하더라도 정당화되지 않습니다.

3.2.6 기부 및 후원

반대급부 없는 지급은(자선기부) 항상 투명한 방식으로, 즉 수취인과 그 수취인이 그 기부를 받는 명확한 목적이 알려져 있고 추적할 수 있어야 합니다. 후원을 하는 경우에는, 그 재정적 기부는 약정된 반대급부에 비례되는 것이어야 합니다. Festo Group 은 이에 대한 기부 및 후원 지침서를 제정한 바 있습니다. Festo Group 지침서(최신판)를 읽고 그에 따라 주십시오. 이는 Festo 의 인트라넷 페이지 "회사, 정책, 기부 및 후원"(Company, Policies, Donations and Sponsoring)에서 보실 수 있으며 필요한 바에 따라 인쇄할 수도 있습니다.

3.3 지속가능성 및 환경 적합성

Festo 는 지속가능성 및 환경적합성의 원칙을 따르고 있습니다. Festo Group 은 자원부족과 미래 세대에 대한 책임감을 느끼고 있습니다. Festo 가 활동하고 있는 개별국가들의 현지 규정을 포함한, 관계되는 모든 환경보호법령은 Festo Group 의 회사경영과 관리자 및 각각의 개별 직원들에 대한 자명한 의무인 것입니다.

따라서 Festo Group 을 위해 일하도록 임명된 환경관리자가, Festo Group 이 설치한 시스템, 특히 국제 ISO 기준인 14001:2004에 따른 환경관리 시스템을 관리 및 감시하고 있습니다. 우리는 우리 제품의 제조과정 중에, 그리고 라이프사이클 전반에 걸쳐 환경규정들이 준수되도록 하고 있기도 합니다. 제품개발, 재료와 납품업자의 선정 기간 동안에도, 그리고 생산과정 동안에도, 우리는 생태계적 요인들과 환경적합성에 관하여 높은 기준을 적용하고 있습니다.

3.4. 관용과 기회의 균등

세계적으로 활동하는 회사로서, Festo Group 은 다양한 국적과 문화 그리고 생활철학을 가지고 있는 직원 및 사업 파트너들과 함께 일하고 있습니다. 서로 함께 하고 있는 우리의 일은 존중, 관용, 존경, 공평 및 개방으로 특징 지워집니다.

Festo Group 은 차별, 괴롭힘, 불이익, 굴욕과 그 밖에 모든 형태의 무례한 대우는 예외 없이 거부하고 있으며, 또한 민족적 배경, 성별, 종교, 생활철학, 정치적 의견, 신체장애, 나이, 성적지향 또는 그 밖의 민족적, 사회적 및 법적으로 보호 받는 특징을 이유로 직원이나 사업 파트너들을 차별대우하는 것도 거부하고 있습니다. 작업장에서의 모든 형태의 괴롭힘, 특히 성적인 성격의 괴롭힘은 근본적으로 금지되어 있습니다.

이러한 것에 관하여서는, 영향을 받는 사람이 그 문제의 행동을 회피할 수 있는 능력을 가지고 있는지 여부나, 또는 위 원칙을 범하는 사람이 자기의 행동이 허용될 수 있는 것이라고 생각하는지 여부는 불문합니다. 관리자들은 이러한 의미에서 롤-모델로서의 자신의 직위를 인식하고, 차별과 괴롭힘이 없는 근무환경을 확보하기 위한 조치를 취하여야 할 것입니다.

3.5 보고 및 서면작업

모든 의사록과 보고서, 특히 제3자에게 알리기 위한 것들은 기술적으로 정확하고 사실에 부합한 것이어야 합니다. 데이터 포착 및 그 밖의 기록들은 항상 완전하고, 정확하며, 시의적절하고 시스템과 호환되는 것이어야 하고, 창작자나 저자와 창작일을 파악할 수 있어야 합니다. 모든 비즈니스 거래, 특히 구두와 서면 약정으로 체결된 모든 거래는 법적 요건과 내부적 요건에 따라 서면으로 작성되어 보관되어야 합니다.

3.6 사업 파트너의 선정

Festo Group 은 순전히 객관적이고도 경제적인 기준으로 자신의 사업 파트너를 선정하고 자신의 납품업자가 제시하는 모든 제안사항을 공정하고도 공평하게 심사하고 있습니다. 직업윤리에 어긋나는 납품업자들의 혜택이나 불이익, 특히 개인적인 이유로 인한 것은 원칙적으로 금지됩니다.

입찰 청약의 경우, 계약은 가장 비용효과적인 응찰자에게 낙찰되지만 그와는 다른 결정을 내릴 만한 정당한 사유가(품질, 서비스, 장기적인 사업관계, 신뢰성 등) 있는 경우에는 예외로 합니다.

Festo 는 자신의 납품업자들, 고객들 그리고 그 밖의 사업 파트너들이 그들 쪽에서 본 행동강령에 명시된 가치를 존중해줄 것과, Festo 와의 거래에서 이 점에 유의하여줄 것, 그리고 그들이 이를 준수하여줄 것을 기대하고 있습니다. Festo Group 은 가능한 경우에는 항상, 본 행동강령의 요구사항들이 계약, 특히 자신의 납품업자들과의 계약뿐만 아니라 고객들 및/또는 여타 사업 파트너들과의 계약에도 포함되게끔 하여야 한다는 원칙을 - 그들이 승인된 행동강령을 가지고 있지 않은 경우에 한함 - 중시하고 있습니다. 납품업자들과의 관계에 있어서, 이는 그 납품업자들이 우리의 납품업자 행동강령에 동의하거나 또는 그들이 그와 동일한 원칙에 근거한 자기 고유의 납품업자 행동강령을 가지고 있다는 점을 입증할 수 있는 경우에 한하여 가능할 것입니다. 그렇지만, 그에 상관없이, Festo Group 은 장기적인 납품관계가 있는 경우, 경고에도 불구하고 본 행동강령에 기재된 원칙들을 심각하게 위반한 사실, 특히 뇌물, 부적절한 이익 제공 또는 강제노동이나 아동노동에 관하여서 위반한 사실이 있는 때에는, 비즈니스 관계나 납품관계를 중도에 해지할 수 있는 권리를 가지고 있습니다.

3.7 비밀준수와 데이터의 보호

Festo Group 의 소속회사들과 그의 사업 파트너들에 관한 정보는 비밀로 취급되어야 하며, 그 정보가 공중(公衆)에게 알려져 있거나 또는 다른 수단을 통해 공중이 알 수 있도록 되어있는 경우가 아닌 한 제3자에게 공개되어서도 아니 됩니다.

정보에 대한 공적인 요청의 맥락에서나 또는 Festo Group 의 상업적 이익을 이행한다는 틀 내에서 정보를 전달하는 경우는 예외입니다. 이러한 의무는 업무관계가 종료된 이후에도 계속 적용됩니다.

개인적 목적으로 비밀정보를 직접 또는 간접으로 사용하는 것은 금지되어있습니다. Festo 경영이사회의 모든 구성원들과 관리자 및 직원들은 비밀정보에 대한 무단접근을 막기 위해 회사 내부지침에 따라 적극적으로 보호하여야 할 의무가 있습니다.

Festo Group 은 시종일관 데이터 보호 관련 규정을 따라야 합니다. 고객, 직원 또는 그 밖의 사업 파트너와 관련된 개인데이터 중에서 데이터 보호법의 범위에 속하는 데이터는 그것이 합법적으로 허용되거나 또는 해당되는 자가 동의를 한 경우에만 Festo Group 에 의해 수집, 처리 또는 이용되어야 합니다. 개인 데이터의 사용에 있어서의 프라이버시 보호와 모든 비즈니스 데이터의 안전은 모든 비즈니스 거래에 있어서, 관계되는 법적 요건을 고려하여 보호되어야 합니다. 비밀정보, 공식 문서 및 데이터 저장매체는, 원칙적으로,

제3자에 의해 접근되지 않도록 보호되어야 합니다. 데이터 보호 담당 관리자는 문제가 되는 지역/부서/회사를 위해 이러한 사항에 있어서 지원을 하여야 합니다.

3.8 대외무역, 수출규제 및 관세에 관한 규정

Festo Group 은 대외무역, 무역봉쇄, 관세 및 테러통제와 관련된 모든 규정뿐만 아니라, 자신이 사업을 영위하는 여러 국가들에서 적용되는, 지급절차와 관련하여 위와 같은 의미에서 제정된 규정들을 준수하여야 합니다. 물품이나 서비스 또는 기술의(기술적 데이터 포함) 수출입, 그리고 지급절차에 관계되어있는 Festo 의 모든 직원들은 경제 제재와 수출입 규제에 적용되는 관련 법령 및 규정, 그리고 자신들의 사업활동과 관계되는 모든 지침 및 절차를 준수하여야 할 의무가 있습니다.

3.9 세금

Festo Group은 세금과 납세의무의 이행과 관련된 사회적 책임도 인식하고 있습니다.

우리의 원칙은 모든 사업 활동, 수단, 협정과 기타 다른 모든 거래에 있어 법률을 엄격하게 준수하는 것입니다.; 우리는 분명하게 모든 조세법규를 준수하고 부과된 모든 세금을 기한내에 납부 할 것임을 약속합니다.

이 원칙은 그 위반이 형사소송, 벌금 또는 배상청구에 의해 야기되는 심각한 사업상의 불이익이 발생 할 수 있다는 고려를 바탕으로 하는 것 뿐만 아니라, 이익 또는 손해 발생의 결과에 관계없이 우리의 모든 사업활동에 적용되는 조세법규를 준수하는 것을 기본으로 하는 것입니다.

능동적이고 정기적인 정보 교환을 기반으로 Festo Group에 속하는 개별 회사의 법률 상 대표자는 본사의 책임있는 관계자와 함께 국내 또는 국제적으로든 과도하게 세금 및 과세에 대한 삭감과, 그들의 협조 의무에 대한 위반이 없도록 해야 합니다.

이러한 원칙은 당사의 협력사(예: 공급자 및 고객)와의 관계에도 동일하게 적용됩니다. 특히, 페스토 그룹은 심지어 우리의 사업 파트너들의 세금 사기나 부당하고 상업적으로 부적절한 세금 회피에 도움을 주고 있다는 인상을 줄 수 있는 어떠한 행동이나 조치도 실행하거나 선동하지 않습니다.

4. 동료에 대한 행동

4.1 경영문화

Festo Group 은 자신의 직원들을 가장 중요한 자산으로 여기고 있습니다. 따라서 종업원들의 능력과 전문성에 투자하고 있으며, 책임과 실적을 특별하게 권장하며 그에 대한 보상이 주어지고 있습니다.

Festo Group 은 Festo 의 가치에 근거한 리더십 문화를 발전시켜왔고 또 이를 전파해오고 있습니다(그 상세내역은 Festo 인트라넷 페이지인 “회사, 기업문화, 가치 - 우리의 가치”(Company, Corporate Culture, Values – Our Values)을 통해서 보실 수 있습니다).

이러한 원칙에 맞게, 모든 관리자들은 롤모델로서 본 행동강령에 따라 움직여야 합니다. 특히 부하직원과 함께 일할 때에는 더욱 그렇게 해야 할 것이고, 존중과 일관성 그리고 책임감을 보여주어야 할 것입니다. 관리자들은 모범적인 사적인 활동과 실적 그리고 개방성과 사회적 기능을 통해 자기 직원들로부터 인정을 받고 이를 유지하여야 할 것입니다.

4.2 공정하고도 안전한 근무여건

Festo Group 이 자신의 직원에 대해 가지고 있는 존중과 그들에 대해 가지고 있는 책임감은 Festo Group 이 모든 국가들에 있는 자신의 직원들에게, 모든 관련 법적 요건(현지의 요구사항 포함)에 부합하는 공정하고도 안전한 근무여건을 제공하고자 하는 희망사항 속에도 반영되어있습니다.

모든 직원들의 안전과 건강은 Festo 에게 있어서 최고의 우선순위에 있기도 합니다. 따라서 Festo 는 회사의 모든 분야에서, 특히 제품과 작업장을 안전하게 설계함에 있어서 일관되게 높은 품질기준을 확보하기 위해 모든 노력을 기울이고 있습니다.

공정(工程), 시스템 및 운영 자원들은 법적인, 그리고 내부적인 보건 및 안전 관련 규정뿐만 아니라 화재 및 환경보호 규정에도 부합하여야 합니다. Festo Group 은 자신이 국제적인 존재라는 점을 인식하여, 작업장에서의 기본적인 원칙과 권리를 규율하는 국제노동기구(ILO)의 협약도 준수하고 있으며, 무엇보다 모든 형태의 강제노동이나 아동노동을 거부합니다.

Festo Group 은 결사의 자유, 그리고 직원들이 올바르게 설립된 노조나, 또는 근로자들의 이익을 보호하고 지켜주는 여타 단체와 같이, 법에서 인정하는 단체의 구성원이 되거나 그에 소속될 수 있는 권리를 허용하고 존중해주고 있습니다. Festo Group 은 위와 같은 종류의 활동을 이유로 직원 개개인에게 불이익을 주지 않습니다.

4.3 이해상반 관계의 회피

Festo Group 은 경영이사회의 구성원과 관리자 및 직원들이 그들의 전문적인 활동 과정에서 충성심이나 이해관계에 있어서 충돌하게 되는 일이 없도록 하는 데에 중요성을 부여하고 있습니다.

이러한 종류의 충돌은, 예컨대, (a) Festo Group 소속회사들이 일방 당사자가 되고 경영이사회의 구성원이나 그들과 가까운 사람이 상대방 당사자가 되는 거래의 경우나 (b) 경영이사회의 구성원이나 Festo 직원이 다른 회사를 위해 일하는 경우나 또는 그 회사에 대해 직/간접적인 이해관계를 가지고 있는 경우, 또는 (c) Festo Group 의

경쟁업체들이나 사업 파트너들과의 사업적 관계로부터 사적인 이익이 생길 수 있는 경우에 발생합니다.

따라서 경영이사회나 구성원이나 Festo 직원들은 이러한 유형의 사업적 관계가 사업상의결정이나 거래에 영향을 미칠 수 있다고 합리적으로 추정될 수 있는 경우에는 그러한 관계를 유지할 수 없습니다. 관계자가 여타의 방식으로 사회적으로 적절한 이익을 넘어서는 정도의 큰 이익을 향유하게 되는 경우가 특히 위와 같은 경우에 해당합니다.

위와 같은 어떠한 비즈니스 거래이든 원칙적으로 그 거래가 체결되기 전에 공개가 되어야 하고 준법책임자의 사전 서면승인이 있는 경우에만 허용될 수 있습니다.

5. 행동강령의 실시

Festo Group 은 본 행동강령을 위반하는 일은 용납하지 않을 것입니다

따라서 Festo Group 내에 있는 모든 관리자들은 본 행동강령의 내용과 중요성을 자신의 직원들에게 알릴 의무가 있습니다. 관리자들은 자신에게 배정된 직원들이 본 행동강령의 존재를 인식하고만 있는 것이 아니라 특히 이를 이해하고 그 중요성을 실천하게끔 하여야 합니다. 본 행동강령을 준수하도록 하고 이들이 그와 같이 할 수 있도록 도와주어야 할 의무도 있습니다.

관리자들은 정기적으로 관련 적용기준들을(제3.1조 참조)을 준수하는지를 살피고 필요한 경우에는 직원들과의 논의를 통해 그 준수사실을 명확히 확인하여야 합니다. 관계 법령에 위반되는 징후가 있는 경우에는, 관리자들은 그 사실을 단호하게 살피서 적절한 경우에는 준법책임자에게 이를 알려야 합니다.

Festo Group 은 자신의 직원들이 법령이나 본 행동강령을 위반할 가능성에 대해 인식할 수 있도록 적합한 정보를 (예컨대, 본 행동강령을 보완하는 지침서의 형태로) 시의적절하게 자신의 직원들에게 제공하여서 그들이 그런 일을 피할 수 있도록 도와주어야 합니다. 여기에는, 특히 특정 주제 및 구체적인 위험지역에서의 교육과정도 포함되어야 할 것입니다.

그 다음으로, Festo 경영이사회와 관리자 및 직원들은 불명확한 경우에는 합법적이고도 윤리적으로 잘못 없이 행동할 수 있는 방법에 관한 정보를 얻기 위해 자발적으로 움직여야 할 의무를 집니다. 준법책임자는 어떠한 질의사항에 대해서든 답변을 할 수 있습니다.

Festo Group 의 모든 직원들은 행동강령의 내용 및 해석에 관하여 자신의 직속 관리자에게나 또는 준법책임자에게 문의할 수도 있습니다. 위 내용은 특히 모든 위반사례나 위반의심사례에 대한 신고에 대해 적용됩니다.

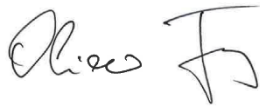
본 행동강령과 위반사례나 위반의심사례에 대한 신고에 관한 문의는 인트라넷 페이지인 “회사, 내부통제, 준법”(Company, Corporate Governance, Compliance)를 통해서 전달될 수도 있고 아래 이메일 주소(compliance@festo.com)를 통해서도 직접 전달될 수도 있습니다.

본 행동강령 각각의 조항에 기재된, 준법관련 행위에 대한 신고 요건들 외에도, 확실한 증거를 통해 행동강령에 반하는 일이 벌어졌거나 벌어졌을 것이라고 신의성실로써 믿는 직원들은 전부 위와 같은 실제위반사례나 위반의심사례에 대해 신고할 수 있는 권리가 있습니다. 실제위반사례나 위반의심사례에 관하여 자신의 직속 관리자에게 신고하거나 또는 핫라인(compliance@festo.com)이나 내부고발자 핫라인(Whistle-Blowing Hotline)(설치되었을 가능성도 있음)을 통해서 준법책임자에게 신고를 하는 직원은 그로 인해 어떠한 불이익이든 발생할지를 염려하실 필요가 없습니다.

신고는 엄격히 비밀로 취급됩니다. 필요한 한도 내에서, 직원이(또는 정보제공자가) 불이익을 받지 않도록 보호하기 위해 Festo Group 이 적절한 조치를 취하도록 되어있습니다. 가능하고 또 법적으로도 허용되는 한도 내에서, Festo Group 은 실제위반사례나 위반의심사례에 대해 신고한 직원의 신원 및 위반사실을 확인하는 데에 적극적으로 참여한 직원들의 신원을 엄격히 비밀로 취급하도록 되어있습니다.

핫라인(compliance@festo.com) 및/또는 시행되고 있는 내부고발 시스템(Whistle Blowing System)은 Festo Group 에 의한 위법행위를 외부인이 신고하는 데에도 사용할 수 있게끔 되어있습니다. 외부인들은 인터넷 주소(www.festo.com)(회사정보 - 회사 관리 및 가치) (Corporate Information – Corporate Management and Values)를 통해서 Festo Group 내부에서의 준법에 관한 정보를 획득할 수도 있고, 특히 본 행동강령을 볼 수도 있으며 그 사본을 인쇄할 수도 있습니다.

Esslingen, 10. April 2019



Dipl.-Ing. Dr. h. C. Oliver Jung
Chairman of the Management Board



Dipl.-Ing. Gerhard Borho
Member of the Management Board Finance



Dr. Angar Kriwet
Member of the Management Board Sales



Dr. Dirk Erik Loebermann
Member of the Management Board Operations



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



Dipl.-Ing. (FH) Frank Notz
Member of the Management Board
Human Resources