

Spis treści

Przedmowa Zarządu.....	3
1. Cel i zakres stosowania	3
2. Główny specjalista ds. zgodności.....	4
3. Reguły postępowania w środowisku biznesowym	5
3.1 Zgodność z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i wewnętrznymi.....	5
3.2 Uczciwa konkurencja	6
3.2.1 Umowy dotyczące konkurencji.....	6
3.2.2 Zakaz przekupstwa i innych działań korupcyjnych	7
3.2.3 Płatności	7
3.2.4 Ułatwienia dla biznesu	8
3.2.5 Oferowanie, wręczanie, przyjmowanie lub żądanie korzyści	8
3.2.5.1 Oferowanie i wręczanie korzyści	9
3.2.5.2 Żądanie i przyjmowanie korzyści.....	11
3.2.5.3 Naruszenie prawa i zakazy	11
3.2.6 Darowizny i sponsoring.....	12
3.3 Zrównoważony rozwój i zgodność z wymogami środowiskowymi	12
3.4. Tolerancja i równość szans	13
3.5 Sprawozdawczość i dokumentacja	13
3.6 Dobór partnerów biznesowych	14
3.7 Poufność informacji i ochrona danych	15

3.8	Handel zagraniczny, kontrola eksportu i ceł.....	15
3.9	Podatki	15
4.	Stosunek do współpracowników	17
4.1	Kultura zarządzania	17
4.2	Godziwe i bezpieczne warunki pracy.....	17
4.3	Unikanie konfliktu interesów	18
5.	Wdrażanie kodeksu postępowania	18

KODEKS POSTĘPOWANIA GRUPY FESTO

Przedmowa Zarządu

Jako firma z wieloletnią tradycją aktywnie działająca na arenie międzynarodowej Grupa Festo cieszy się dobrą opinią zarówno wśród ogółu społeczeństwa, jak i partnerów biznesowych i pracowników. Utrzymanie tej reputacji jest naszym najwyższym priorytetem. W związku z tym przywiązujemy dużą wagę do uczciwego postępowania i wymagamy przestrzegania wysokich standardów etycznych w zgodzie z obowiązującymi zasadami i przepisami prawa. Zobowiązując się do przestrzegania niniejszego kodeksu, potwierdzamy nasze zaangażowanie na rzecz realizacji powyższych zasad w imieniu Grupy Festo oraz poczuwamy się do odpowiedzialności w tym zakresie wobec naszych partnerów handlowych oraz ogółu społeczeństwa, jak również naszych pracowników na całym świecie.

Wszelkie naruszenia niniejszego kodeksu i podżeganie do nich nie będą tolerowane, a przeciwko sprawcy naruszenia zostanie wszczęte odpowiednie postępowanie dyscyplinarne wraz z użyciem wszelkich dostępnych środków prawnych. Poza sankcjami prawnymi dany członek personelu może również ponieść osobiste konsekwencje z powyższego tytułu.

1. Cel i zakres stosowania

Niniejszy kodeks w sposób wiążący określa wytyczne dla wszystkich członków Zarządu, wszystkich menedżerów i pracowników Grupy Festo w zakresie ich codziennych czynności na rzecz firmy. Jako uzupełnienie naszych wartości, ustanawia on minimalne wymogi postępowania, które uznajemy za właściwe i konieczne do tego, aby zapewnić przestrzeganie wysokich standardów Grupy Festo w zakresie działań nienaganych pod względem etycznym w zgodzie z obowiązującymi zasadami i przepisami prawa oraz naszym systemem wartości.

Niniejszy kodeks dotyczy wszystkich spółek z Grupy Festo, nawet jeśli w niektórych krajach, w których prowadzą one działalność obowiązujące zasady postępowania i praktyki biznesowe są sprzeczne z postanowieniami niniejszego kodeksu, powszechnie stosowane bądź tolerowane przez organy urzędowe i ogół społeczeństwa. Jeśli w danym kraju obowiązują bardziej rygorystyczne zasady postępowania aniżeli te określone w niniejszym kodeksie, zastosowanie mają bardziej rygorystyczne zasady.

W ramach uzupełnienia do niniejszego kodeksu zostaną wydane odrębne wytyczne określające szczegółowe zasady postępowania w odniesieniu do określonych zagadnień, które będą obowiązywać jako dodatkowe reguły postępowania. W przypadku gdy takie wytyczne zostały już wydane kopie ich obecnie obowiązującej wersji są dostępne do przeglądu lub wydruku na stronie intranetowej firmy Festo „Firma, ład korporacyjny i zgodność z prawem”. Od członków Zarządu firmy Festo oraz jej menadżerów i pracowników wymaga się przestrzegania niniejszego kodeksu i uzupełniających wytycznych. Niniejszy kodeks i uzupełniające wytyczne służą do regulowania stosunków między poszczególnymi spółkami z Grupy Festo i ich pracownikami z myślą o utrzymaniu dobrej reputacji i zaufania, jakim cieszy się firma Festo wśród wszystkich osób zainteresowanych. Niniejszy kodeks przewiduje wyłączenie praw osób trzecich.

2. Główny specjalista ds. zgodności

Zarząd Grupy Festo, za zgodą Rady Nadzorczej, powołał głównego specjalistę ds. zgodności (*Chief Compliance Officer, CCO*), który pod względem organizacyjnym podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, ale również ma prawo składać raporty bezpośrednio do wszystkich członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

Do zadań CCO należy wspieranie poszczególnych spółek należących do grupy Festo przy realizacji wymogów niniejszego kodeksu w ramach procesu wdrażania Systemu Zarządzania Zgodnością (*Compliance Management System, CMS*), monitorowanie przestrzegania kodeksu przy wsparciu innych działów ds.

zarządzania (dział zarządzanie ryzykiem, dział audytu wewnętrznego) oraz pomoc w opracowaniu wytycznych do niniejszego kodeksu w ramach CMS oraz okresowe ich aktualizowanie stosownie do potrzeb, jak również pełnienie funkcji osoby kontaktowej w odniesieniu do wszelkich zagadnień dotyczących procesu wdrażania kodeksu postępowania. Dział ds. audytu wewnętrznego w ramach własnych kompetencji również zapewnia przestrzeganie kodeksu postępowania i uzupełniających wytycznych oraz powiadamia CCO o każdym stwierdzonym przez siebie naruszeniu.

Sprawujący funkcje uzupełniające Komitet ds. Zgodności został powołany w celu wspierania CCO w realizacji obowiązków służbowych oraz ogólnych działań proceduralnych w ramach Komitetu ds. Zgodności.

3. Reguły postępowania w środowisku biznesowym

3.1 Zgodność z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i wewnętrznymi

We wszystkich placówkach Grupy Festo obowiązuje nakaz stosowania przepisów lokalnych oraz minimalnych norm przemysłowych, postanowień Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w Pracy (MOP) oraz wszelkich wewnętrznych zasad obowiązujących w firmie Festo (zwanym dalej „normami”).

Uznaje się, że Zarząd, menadżerowie i pracownicy Grupy Festo działają w interesie spółki wyłącznie wtedy, gdy przestrzegają tych norm, nawet w sytuacji, gdy wydaje się to być niekorzystne ze strategicznego bądź ekonomicznego punktu widzenia, względów osobistych czy biznesowych, a nawet jeśli członek kadry kierowniczej Festo wyda polecenie służbowe stanowiące naruszenie tych norm. Każdy członek personelu w zakresie swoich kompetencji zobowiązany jest do postępowania zgodnie z tymi normami.

Nasi menadżerowi, ze względu na to, że stanowią wzór do naśladowania, powinni nie tylko wyjaśnić podległym im pracownikom na czym polega stosowanie tych norm, ale również samemu wprowadzać je w życie, stawiając jednocześnie taki sam wymóg swoich pracownikom. Nasi menedżerowie stanowią pierwszy punkt kontaktowy dla podległych im pracowników we wszystkich kwestiach związanych z niniejszym kodeksem.

3.2 Uczciwa konkurencja

Grupa Festo jest świadoma wysokiej jakości swoich produktów oraz wysokich umiejętności swoich pracowników, jak również tego, że jej działania cechuje wysoka innowacyjność i uczciwość. Grupa Festo uznaje konieczność stosowania zasad gospodarki rynkowej opartej na uczciwej i otwartej konkurencji, zarówno na poziomie krajowym jak i międzynarodowym. Podobne oczekiwania wyraża również w stosunku do swoich partnerów biznesowych i konkurentów. Grupa Festo realizuje ustanowione przez siebie cele kierując się wyłącznie zasadą wysokiej wydajności oraz stanowczo sprzeciwia się wszelkim formom współpracy gospodarczej, zamówieniom czy innym korzyściom, których uzyskanie możliwe jest wyłącznie poprzez naruszeniem stosownych przepisów o ochronie konkurencji.

3.2.1 Umowy dotyczące konkurencji

We wszystkich swoich działaniach Grupa Festo kieruje się zasadą uczciwej konkurencji, np. powstrzymując się od zawierania umów mających wpływ na funkcjonowanie rynku, w szczególności umów z konkurencją w zakresie cen, mocy produkcyjnych, jak również od działań dających nienależną przewagę konkurencyjną, czy też polegających na bojkocie czy wspieraniu działań bojkotujących dostawców lub klientów, celowym zaniżaniu lub zawyżaniu ofert cenowych w ramach procedur przetargowych, bądź zawieraniu umów o udostępnianie danych klientów, obszarów działania czy programów produkcyjnych.

Powyższe ma zastosowanie niezależnie od tego, czy takie umowy lub działania są wynikiem formalnych uzgodnień, czy też jedynie nieformalnych rozmów (np. w trakcie spotkań przedstawicieli branży), nieformalnych „umów dżentelmeńskich” bądź wspólnych działań w celu wprowadzenia któregośkolwiek z ograniczeń konkurencji, o których mowa powyżej.

Wszelkie planowane umowy z potencjalnymi konkurentami wejdą w życie dopiero po ich uprzednim przeanalizowaniu i zatwierdzeniu przez firmę Festo. Zabrania się zawierania umów bez zgody działu prawnego firmy Festo.

3.2.2 Zakaz przekupstwa i innych działań korupcyjnych

Grupa Festo stanowczo sprzeciwia się wszelkim przejawom korupcji oraz zdecydowanie przeciwstawia się wszelkim formom przekupstwa. Członkom Zarządu, menadżerom i pracownikom Grupy Festo zabrania się oferowania, obiecywania czy wręczania korzyści partnerom biznesowym, pracownikom lub przedstawicielom partnerów biznesowych, urzędnikom państwowym, politykom bądź krewnym czy współpracownikom którejkolwiek z wyżej wymienionych grup w zamian za preferencyjne traktowanie przy nabywaniu towarów lub usług, bez względu na to, czy w danym przypadku przysługuje im prawo do uzyskania danej usługi czy działania.

W świetle powyższego Grupa Festo zobowiązana jest do przestrzegania wytycznych Międzynarodowej Izby Handlowej (ICC) z 1998 r. w sprawie walki z korupcją w biznesie oraz postanowień amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych (*Foreign Corrupt Practices Act, FCPA*), jak również brytyjskiej ustawy antykorupcyjnej z 2010 r. (*Bribery Act*).

3.2.3 Płatności

Firma Festo dokonuje, w sposób bezpośredni, płatności z tytułu zrealizowanych dostaw i usług wyłącznie na konto właściwego kontrahenta (w przypadku braku prawnie wiążącej umowy w sprawie transferów pieniężnych lub przymusowych umorzeń) i do kraju jego siedziby. Zabrania się dokonywania płatności gotówkowych, z wyjątkiem kwot do wysokości 100 EUR i pod warunkiem otrzymania należycie podpisanego pokwitowania z tego tytułu. Ponadto CCO zostanie niezwłocznie powiadomiony, a tam gdzie to możliwe – z odpowiednim wyprzedzeniem, o wszelkich płatnościach i/lub umowach płatniczych odbiegających od tych określonych powyżej.

3.2.4 Ułatwienia dla biznesu

Do typowych zachęt należą prowizje zależne od wyników, premie, w tym te dotyczące porozumień kartelowych o zakupach, rabaty oraz praktyka polegająca na bezpłatnym udostępnieniu towarów. Takie lub podobne zachęty udzielane są lub przyjmowane wyłącznie w zgodzie z obowiązującymi normami. Przyznawanie lub przyjmowanie tego typu zachęt musi każdorazowo odpowiadać normom etycznym, prawnym i społecznym oraz wymaga udokumentowania w formie pisemnej. Bez spełnienia powyższych warunków zachęty będą odrzucane i/lub będą podlegać niezwłocznemu zwrotowi.

Wynagrodzenia, w szczególności w formie prowizji, wypłacane na rzecz osób trzecich, w szczególności sprzedawców, pośredników, konsultantów lub innych osób pośredniczących muszą być proporcjonalne do nakładu pracy i w pełni udokumentowane na piśmie, w szczególności w zakresie przedmiotu działalności będącej podstawą do naliczenia wynagrodzenia oraz daty rozliczenia. Płatności muszą podlegać określonym limitom, aby nie budzić podejrzeń, że służą one obejściu obowiązujących przepisów w sprawie wręczania niedozwolonych korzyści.

Wszelkie pisemne porozumienia z przedstawicielami, pośrednikami, doradcami i innymi osobami pośredniczącymi, w tym wszelkie późniejsze zmiany takich umów, muszą zawierać zobowiązanie stron umowy do przestrzegania obowiązujących zasad bez względu na okoliczności oraz zakaz przekupstwa w jakiegokolwiek formie.

3.2.5 Oferowanie, wręczanie, przyjmowanie lub żądanie korzyści

Wszelkie umowy lub umowy pomocnicze dotyczące udzielania korzyści w sposób bezpośredni lub pośredni – niezależnie od ich rodzaju – na rzecz indywidualnych osób lub organizacji w celu ułatwienia, przyznania, zatwierdzenia, realizacji, rozpatrzenia czy rozliczenia zamówień (np. płatności typu kick-backs) są zakazane. Dotyczy to w szczególności umów z partnerami biznesowymi oraz ich pracownikami lub osobami pełniącymi funkcje publiczne.

Pracownicy dokonują lub uruchamiają proces płatności wyłącznie po dostarczeniu umownie uzgodnionych towarów i usług. Wszelkie takie płatności muszą być adekwatne do celu, któremu służą i muszą być księgowane zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości. Zabrania się dokonywania płatności co do których istnieje podejrzenie że są przeznaczone, w całości lub w części, na wypłatę łapówek. Wszyscy pracownicy mają zakaz oferowania, wręczania, żądania lub przyjmowania, w sposób bezpośredni lub pośredni, jakichkolwiek prezentów czy innych darowizn dotyczących działalności firmy. Powyższych postanowień nie stosuje się do przypadków okazjonalnego korzystania z gościnności i przyjmowania prezentów, które nie mają znacznej wartości finansowej i stanowią zwyczajowe elementy etykiety biznesowej.

Jakkolwiek oferowanie i przyjmowanie przejawów gościnności i innych prezentów tego typu musi każdorazowo odbywać się bez uszczerbku dla przepisów prawa oraz po wykluczeniu możliwości wpływania na decyzje biznesowe.

3.2.5.1 Oferowanie i wręczanie korzyści

Zgodnie z przepisami niniejszego kodeksu zabrania się oferowania i wręczania prezentów, korzystania z przejawów gościnności lub podobnych ofert, jeżeli, ze względu na ich wartość lub z innych powodów, spowoduje to powstanie zobowiązania po stronie osoby obdarowanej, co mogłoby poddawać w wątpliwość jej niezależność handlową czy zawodową.

Oferowanie i wręczanie prezentów pieniężnych jest bezwzględnie zabronione.

Wszelkie zaproszenia na imprezy czy inne spotkania okolicznościowe muszą być, pod względem zakresu i rodzaju, zgodne ze zwyczajową praktyką biznesową oraz muszą mieć jasno określony cel biznesowy. Kwoty pieniężne przeznaczone na przejawy gościnności w relacjach biznesowych muszą być adekwatne do rodzaju i zakresu takiej gościnności.

Zarówno czynne jak i bierne przekupstwo ze strony osób pełniących funkcje publiczne stanowi przestępstwo według wszystkich systemów prawnych. Firma Festo stanowczo sprzeciwia się wszelkim czynom noszącym znamiona przekupstwa. Dopuszczalne jest zapraszanie osób pełniących funkcje publiczne (m.in. pracowników służby cywilnej i polityków, jak również przedstawicieli i/lub pośredników działających w imieniu instytucji publicznych) na wyżej wymienione imprezy lub spotkania okolicznościowe pod warunkiem, jak określono w niniejszym kodeksie, że nie stoi to w sprzeczności z międzynarodowymi i krajowymi regulacjami prawnymi, a w przypadku gdy takie zaproszenia są dozwolone – pod warunkiem spełnienia odpowiednich wymogów prawnych.

Zaproszenia lub prezenty tego rodzaju nie mogą nosić znamion czynu przekupstwa ani budzić wątpliwości w tym zakresie, tzn. pod żadnym pozorem nie mogą być powiązane z prośbą o realizację czy realizacją wzajemnych świadczeń lub oficjalnie podejmowanych działań, bądź w jakikolwiek sposób spełniać przesłanki do uznania zaistnienia okoliczności wywierania wpływu na wynik przyszłego postępowania administracyjnego. Zaleca się, aby osoby zainteresowane zapoznały się z naszymi wytycznymi w zakresie działań antykorupcyjnych i uczciwych praktyk, jak również z wszystkimi uzupełniającymi wytycznymi krajowymi w tym zakresie.

Zaproszenia na imprezy z udziałem partnerów biznesowych i obejmujące podróż statkiem powietrznym należącym do firmy Festo (sterowcem na ogrzane powietrze, balonem na gorące powietrze) są dozwolone pod warunkiem że takie imprezy spełniają stosowne wymagania co do zakresu i rodzaju.

We wszystkich przypadkach Grupa Festo przywiązuje dużą wagę do tego, aby osoby będące beneficjentami zaproszeń i prezentów, które są dozwolone na podstawie niniejszego kodeksu, przestrzegały zasad kodeksów postępowania obowiązujących w ich firmach czy organizacjach. Należy podkreślić wagę tych postanowień dla potencjalnych beneficjentów. W razie wątpliwości konieczne jest uzyskanie oficjalnej zgody ze strony bezpośredniego przełożonego lub przełożonego danego pracownika.

3.2.5.2 Żądanie i przyjmowanie korzyści

Wyżej wymienione zasady mają również zastosowanie do przyjmowania korzyści: żaden z członków Zarządu, kierownictwa czy personelu Grupy Festo może wykorzystywać przywileje związane ze swoim stanowiskiem czy uprawnieniami w firmie do żądania, przyjmowania czy zabiegania o uzyskanie korzyści osobistych (w tym korzyści niematerialnych) dla siebie lub osób, z którymi łączą go bliskie stosunki.

Dopuszcza się zapraszanie klientów na okazjonalne imprezy czy posiłki, w szczególności w trakcie lub w następstwie oficjalnych spotkań (pod warunkiem spełnienia kryteriów określonych w pkt 3.2.5.1), bądź przyjmowanie prezentów o symbolicznej czy małej wartości.

Wystosowując zaproszenia, w tym na imprezy okolicznościowe, należy ponadto dopilnować, aby zaproszenia te były jasno sformułowane i miały w przeważającej mierze charakter biznesowy, oraz żeby kwoty pieniężne przeznaczone na przejawy gościnności w relacjach biznesowych były adekwatne do rodzaju i zakresu takiej gościnności. Członek personelu firmy Festo może przyjąć zaproszenie od partnera biznesowego do udziału w imprezie charytatywnej lub dokonania wpłaty na cele charytatywne tylko wówczas, gdy odbywa się to zgodnie z zasadami niniejszego kodeksu, w szczególności tymi określonymi w pierwszym ustępie pkt 3.2.5.1.

Żądanie i przyjmowanie prezentów pieniężnych jest bezwzględnie zabronione. Jeżeli członek Zarządu, kierownictwa lub personelu Grupy Festo otrzyma propozycję uzyskania prezentów i/lub innych korzyści, których wartość przekracza wyżej określone granice, w tym możliwość uzyskania preferencyjnych warunków dla siebie lub osób, z którymi utrzymuje bliskie stosunki – należy bezwzględnie odrzucić taką propozycję. CCO zostanie niezwłocznie powiadomiony o wszelkich tego rodzaju ofertach.

3.2.5.3 Naruszenie prawa i zakazy

Niedopuszczalne jest uzasadnianie czynów stanowiących naruszenie wymogów i zakazów określonych w pkt 3.2.5 i 3.2.5.2 w ten sposób, że są to lokalne zwyczaje ogólnie akceptowane w danym środowisku.

3.2.6 Darowizny i sponsoring

Płatności bez obietnicy uzyskania korzyści (datki na cele dobroczynne) muszą być dokonywane w sposób przejrzysty, tzn. odbiorca oraz cel tej płatności muszą być znane i możliwe do prześledzenia. W przypadku sponsoringu datek finansowy musi być proporcjonalny do obiecanej korzyści.

W tym celu Grupa Festo wydała odpowiednie wytyczne dotyczące darowizn i sponsoringu. Należy zapoznać się z aktualną wersją tych wytycznych, która jest dostępna do wglądu na stronie intranetowej firmy Festo „Firma, polityka, darowizny i sponsoring” i może być wydrukowana w razie potrzeby.

3.3 Zrównoważony rozwój i zgodność z wymogami środowiskowymi

Firma Festo działa zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska. Grupa Festo jest świadoma niedoboru zasobów i swojej odpowiedzialności wobec przyszłych pokoleń. Z powyższych względów oczekuje ona od swojej kadry zarządzającej, menadżerów i każdego członka personelu przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, w tym również prawa ustanowionego w krajach, w których firma Festo prowadzi działalność. W związku z tym Grupa Festo powołała specjalistę ds. środowiska (*Environmental Manager*), do którego obowiązków należy kontrola i monitoring wdrożonego przez Grupę Festo systemu zarządzania środowiskowego, który został opracowany m. in. na podstawie międzynarodowych standardów z zakresu ISO 14001:2004.

Grupa Festo zapewnia również przestrzeganie przepisów środowiskowych na etapie procesu produkcyjnego oraz przez cały cykl życia jej produktów. Na etapie rozwoju produktów, doboru materiałów i dostawców, jak również podczas procesu produkcji stosujemy wysokie standardy w odniesieniu do czynników ekologicznych i zgodności z wymogami środowiskowymi.

3.4. Tolerancja i równość szans

Jako spółka działająca na arenie międzynarodowej, Grupa Festo współpracuje z personelem i partnerami biznesowymi z różnych narodowości, kultur i systemów wartości. Nasza współpraca opiera się na wzajemnym poszanowaniu i tolerancji, jak również na zasadach uczciwości i otwartości.

Grupa Festo uznaje za absolutnie niedopuszczalne wszelkie formy dyskryminacji, nękania, poniżania oraz inne czyny naruszające godność człowieka, jak również preferencyjne traktowanie pracowników czy partnerów biznesowych ze względu na ich pochodzenie etniczne, płeć, wyznanie, filozofię życiową, poglądy polityczne, niepełnosprawność fizyczną, wiek, orientację seksualną czy jakiegokolwiek inne cechy istotne pod względem etycznym, społecznym lub pozostające pod ochroną prawną. Wszelkie formy nękania w miejscu pracy, w szczególności te o charakterze seksualnym, są bezwzględnie zakazane. Bez znaczenia jest to, czy osoba pokrzywdzona może w jakiś sposób uniknąć napastowania lub czy sprawca uznaje swoje zachowanie za dopuszczalne.

W związku z tym menedżerowie, mając świadomość tego, że stanowią wzór do naśladowania dla pracowników, powinni zapewnić takie środowisko pracy, w którym żaden pracownik nie będzie dyskryminowany bądź napastowany.

3.5 Sprawozdawczość i dokumentacja

Wszystkie protokoły i raporty, w szczególności te wydane w celach informacyjnych dla osób trzecich, muszą być poprawne pod względem technicznym i zgodne z prawdą. Pozyskane dane i inne zapisy powinny być zawsze kompletne, prawidłowe i dostępne w odpowiednim czasie, jak również właściwie zarejestrowane w systemie w sposób umożliwiający identyfikację osoby wprowadzającej dane oraz ze wskazaniem daty utworzenia wpisu.

Wszystkie transakcje gospodarcze, a zwłaszcza wszelkie ustne i pisemne porozumienia z nimi związane, powinny być udokumentowane i przechowywane zgodnie z wymaganiami prawnymi i wewnętrznymi procedurami.

3.6 Dobór partnerów biznesowych

Grupa Festo dobiera swoich partnerów biznesowych wyłącznie na podstawie obiektywnych kryteriów ekonomicznych oraz analizuje wszystkie oferty dostawców w sposób rzetelny i bezstronny. Wszelkie przejawy braku profesjonalizmu w postaci preferencyjnego lub dyskryminacyjnego traktowania dostawców, zwłaszcza ze względów osobistych, są bezwzględnie zabronione. Co się tyczy procedur przetargowych zamówienia przyznawane są oferentowi składającemu najbardziej efektywną kosztowo ofertę, chyba że inne względy (jakość, obsługa, wieloletnie relacje biznesowe, zdolność kredytowa, itp) przemawiają za wyborem innego oferenta. W każdym takim przypadku decyzja o udzieleniu zamówienia musi być właściwie uzasadniona tak, aby uniemożliwić osobom trzecim skuteczne dochodzenie roszczeń.

Firma Festo oczekuje od swoich dostawców, klientów i wszystkich innych partnerów handlowych poszanowania wartości wyrażonych w niniejszym kodeksie, kierowania się nimi w kontaktach z firmą Festo oraz zapewnienia ich przestrzegania. Grupa Festo wyznaje zasadę, że wymagania niniejszego kodeksu powinny być, w miarę możliwości, włączone do umów, w szczególności tych zawieranych z dostawcami, ale również z klientami i/lub innymi partnerami biznesowymi w zakresie nieuregulowanym przez ich kodeksy etyczne. W relacjach z firmą Festo dostawcy muszą przestrzegać jej kodeksu postępowania dla dostawców bądź wykazać, że ich własny kodeks etyczny opiera się na tych samych zasadach. Niezależnie od powyższego, Grupa Festo, w przypadku długoterminowych relacji z dostawcami, zastrzega sobie prawo do przedterminowego zakończenia współpracy z danym dostawcą, jeżeli, mimo wcześniejszych ostrzeżeń, dopuszcza się on poważnych naruszeń zasad opisanych w niniejszym kodeksie, w szczególności z zakresu przekupstwa, wręczania nienależnych korzyści, bądź pracy przymusowej lub pracy dzieci.

3.7 Poufność informacji i ochrona danych

Wszelkie informacje dotyczące spółek z Grupy Festo i jej partnerów biznesowych traktowane są jako poufne i nie mogą być udostępniane osobom trzecim, chyba że są już powszechnie znane lub zostały w inny sposób podane do publicznej wiadomości. Wyjątkiem od tej reguły jest przekazywanie informacji w ramach oficjalnych wniosków o udzielenie informacji lub działań na rzecz realizacji interesów handlowych Grupy Festo. Zobowiązanie do poufności nie wygasa z chwilą zakończenia współpracy.

Zabrania się wykorzystywania, w sposób bezpośredni bądź pośredni, informacji poufnych w celach prywatnych. Wszyscy członkowie Zarządu firmy Festo, menadżerowie i pracownicy zobowiązani są do aktywnych działań na rzecz ochrony informacji poufnych przed nieuprawnionym dostępem osób trzecich, zgodnie z wewnętrznymi wytycznymi firmy.

Grupa Festo konsekwentnie przestrzega przepisów dotyczących ochrony danych. Dane osobowe dotyczące klientów, pracowników lub innych partnerów biznesowych podlegające przepisom o ochronie danych mogą być gromadzone, przetwarzane lub wykorzystywane przez Grupę Festo wyłącznie w zakresie dozwolonym przez prawo lub za uprzednią zgodę danej osoby. Zasada ochrony prywatności w odniesieniu do sposobu wykorzystania i bezpieczeństwa danych osobowych powinna obowiązywać we wszystkich transakcjach gospodarczych, z uwzględnieniem obowiązujących wymogów prawnych. Informacje poufne, dokumenty urzędowe i nośniki danych muszą być co do zasady zabezpieczone przed dostępem osób trzecich. Właściwy specjalista ds. ochrony danych zapewnia wsparcie w tym zakresie dla określonego obszaru działalności, działu czy spółki, których to dotyczy.

3.8 Handel zagraniczny, kontrola eksportu i ceł

Grupa Festo zobowiązuje się przestrzegać wszystkich przepisów dotyczących handlu zagranicznego, embarg, ceł i zapobiegania aktom terroryzmu, jak również tych regulujących procesy płatnicze w powyższym zakresie, które obowiązują w krajach, w których Grupa Festo prowadzi działalność gospodarczą. Wszyscy pracownicy firmy Festo zajmujący się

importem i eksportem towarów, usług lub technologii (w tym danych technicznych) oraz przetwarzaniem płatności zobowiązani są przestrzegać stosownych praw i przepisów dotyczących sankcji gospodarczych, kontroli importu i eksportu oraz wszelkich wytycznych i procedur związanych z ich działalnością.

3.9 Podatki

Grupa Festo jest świadoma również swojej społecznej odpowiedzialności związanej z regulowaniem zobowiązań podatkowych.

Kierujemy się zasadą, że należy ściśle przestrzegać prawa przy każdej aktywności biznesowej, wszelkich podejmowanych środkach, zawieranych umowach oraz pozostałych transakcjach; w szczególności dbamy o zapewnianie zgodności z wszystkimi przepisami podatkowymi oraz opłacanie wszystkich należnych podatków w terminie. Nie opieramy się wyłącznie na założeniu, że naruszenie przepisów mogłoby spowodować znaczące straty dla przedsiębiorstwa związane z postępowaniem karnym, grzywnami lub roszczeniami o odszkodowanie – prowadzimy działalność gospodarczą zorientowaną na zgodność z obowiązującym prawem podatkowym niezależnie od tego, czy przyniesie nam to jakiegokolwiek korzyści, czy nie.

Dzięki regularnej, aktywnej wymianie informacji przedstawiciele prawni spółek należących do grupy Festo wraz z odpowiednimi organami działającymi w głównej siedzibie zapewniają, aby nie dochodziło do nieuzasadnionego zaniżania podatków i opłat – zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym – ani do naruszania zobowiązań w zakresie współpracy.

Zasady te dotyczą również relacji z naszymi partnerami biznesowymi (np. dostawcami i klientami). W szczególności, grupa Festo nie podejmuje ani nie inicjuje żadnych działań ani środków, które mogłyby sprawiać wrażenie pomocy w zakresie oszustw podatkowych lub nieuzasadnionego, niewłaściwego komercyjnie unikania opodatkowania przez naszych partnerów biznesowych.

4. Stosunek do współpracowników

4.1 Kultura zarządzania

Grupa Festo uważa własny personel za swój najważniejszy zasób. W związku z tym wspiera ona działania mające na celu podniesienie kwalifikacji czy poziomu wiedzy specjalistycznej pracowników oraz stosuje system wynagradzania w oparciu o indywidualne zaangażowanie i osiągnięcia pracowników.

Grupa Festo opracowała i zapoznała swoich pracowników z kulturą zarządzania w oparciu o jej własne wartości (szczegółowe informacje w tym zakresie dostępne są na stronie intranetowej firmy Festo: „Firma, kultura korporacyjna i wartości – nasze wartości”). Zgodnie z zasadami kultury zarządzania wszyscy menedżerowie powinni być wzorem do naśladowania dla innych pracowników i w sposób wzorcowy przestrzegać niniejszego kodeksu, zwłaszcza współpracując z podległymi im pracownikami. Ponadto powinni oni okazywać szacunek swoim podwładnym, wykazywać konsekwencję w działaniu oraz być świadomi ciężącej na nich z tego tytułu odpowiedzialności.

Menedżerowie powinni niezmiennie wzbudzać szacunek i poważanie wśród podległych im pracowników poprzez nienagane zachowanie, pracę oraz umiejętność tworzenia przyjaznej i otwartej atmosfery w procesie wzajemnej komunikacji.

4.2 Godziwe i bezpieczne warunki pracy

Grupa Festo wyraża szacunek dla swoich pracowników zatrudnionych we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność oraz przyjmuje związaną z tym odpowiedzialność poprzez dążenie do zapewnienia im godziwych i bezpiecznych warunków pracy spełniających wszystkie stosowne wymogi prawne, w tym przepisy lokalne.

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników jest również jednym z głównych priorytetów firmy Festo. Firma Festo dokłada wszelkich starań, aby zapewnić niezmiennie wysoki poziom usług świadczonych we wszystkich swoich działach, szczególnie w zakresie projektowania produktów i stanowisk pracy pod kątem bezpiecznego użytkowania.

Procesy, systemy i zasoby operacyjne muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oraz wewnętrznymi zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, a także z przepisami przeciwpożarowymi i ochrony środowiska. Ponadto, w związku z tym, że Grupa Festo prowadzi działalność na skalę międzynarodową, podlega ona również postanowieniom konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w zakresie podstawowych praw pracowniczych, jak również przeciwstawia się wszelkim formom pracy dzieci i pracy przymusowej.

Grupa Festo respektuje prawo do zrzeszania się i pozwala swoim pracownikom wstępować do uznanych konstytucyjnie stowarzyszeń na zasadzie członkostwa lub w inny sposób, pod warunkiem że takie związki zawodowe czy inne stowarzyszenia działające na rzecz ochrony i zabezpieczenia interesów pracowniczych zostały założone zgodnie z prawem. Grupa Festo nie będzie dyskryminować swoich pracowników ze względu na ich uczestnictwo w wyżej opisanych przedsięwzięciach.

4.3 Unikanie konfliktu interesów

Jednym z priorytetów Grupy Festo jest zapewnienie, aby członkowie Zarządu, menadżerowie i pracownicy unikali konfliktu interesów czy lojalności w trakcie wykonywania obowiązków służbowych.

Tego rodzaju konflikty mogą obejmować następujące sytuacje: (a) transakcje między spółkami z Grupy Festo a członkami Zarządu lub osobami, z którymi łączą ich bliskie stosunki; (b) członek Zarządu lub personelu firmy Festo pracuje na rzecz innej firmy lub posiada bezpośredni lub pośredni udział w takiej firmie; lub (c) Grupa Festo utrzymuje takie relacje biznesowe z konkurentami i partnerami biznesowymi, które mogą przysporzyć jej osobistych korzyści. W związku z powyższym wszyscy członkowie Zarządu lub personelu firmy Festo mają zakaz utrzymywania takich relacji biznesowych, jeśli istnieje uzasadnione podejrzenie, że wywierają w ten sposób wpływ na decyzje czy transakcje biznesowe. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy dana osoba uzyskałaby w ramach tych relacji istotną korzyść, która jednakże jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Wszelkie takie transakcje biznesowe powinny być, co do zasady, ujawniane zanim nastąpi ich zamknięcie i są one dopuszczalne wyłącznie za uprzednią pisemną zgodą CCO.

5. Wdrażanie kodeksu postępowania

Grupa Festo uznaje wszelkie naruszenia niniejszego kodeksu za niedopuszczalne.

Wszyscy menadżerowie Grupy Festo są zatem zobowiązani do zapoznania podległych im pracowników z treścią tego kodeksu, ze szczególnym nieuwzględnieniem jego roli w kształtowaniu wizerunku firmy.

Od menadżerów wymaga się również zapewnienia przestrzegania kodeksu przez podległym im pracowników oraz udzielania wsparcia w tym zakresie. Menedżerowie, w regularnych odstępach czasu, monitorują zgodność z odpowiednimi normami (patrz pkt 3.1.) i wyjaśniają wszelkie wątpliwości w rozmowach z personelem. Jeżeli istnieją przesłanki wskazujące na naruszenie obowiązujących przepisów prawa, menedżerowie przeprowadzają odpowiednie dochodzenie oraz zgłaszają takie naruszenie CCO w stosownych przypadkach.

Grupa Festo przekazuje swoim pracownikom stosowne informacje (np. w formie wytycznych uzupełniających do niniejszego kodeksu), aby umożliwić im rozpoznanie, we właściwym czasie, ewentualnych naruszeń prawa oraz niniejszego kodeksu z myślą o zapobieżeniu podobnym sytuacjom w przyszłości. Taka polityka informacyjna obejmuje w szczególności szkolenia dotyczące określonych zagadnień oraz obszarów w szczególności narażonych na ryzyko wystąpienia naruszeń. W razie wątpliwości Zarząd firmy Festo, jej menadżerowie i pracownicy zobowiązani są do uzyskania, z własnej inicjatywy, informacji na temat właściwego pod względem etycznym i prawnym sposobu postępowania w danej sytuacji. CCO chętnie odpowie na wszelkie pytania.

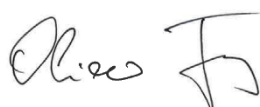
Wszyscy pracownicy Grupy Festo mogą zwrócić się do swojego bezpośredniego przełożonego lub CCO w razie pytań czy wątpliwości dotyczących treści lub wykładni kodeksu postępowania. Dotyczy to w szczególności zgłoszeń dotyczących naruszeń lub możliwości ich wystąpienia.

Pytania dotyczące niniejszego kodeksu oraz wszelkie zgłoszenia naruszeń czy podejrzenia zaistnienia naruszeń mogą być przekazywane za pośrednictwem strony intranetowej: „Firma, ład korporacyjny i zgodność z prawem”, lub bezpośrednio na adres e-mail: compliance@festo.com.

Poza wymogiem powiadamiania o niezgodnościach, przewidzianym w tym kodeksie, każdy członek personelu, który, działając na podstawie konkretnych dowodów, uzna w dobrej wierze, że doszło lub może dojść do naruszenia kodeksu postępowania, ma prawo zgłosić każde takie faktyczne lub domniemane naruszenie. Członek personelu zgłaszający naruszenie lub podejrzenie naruszenia swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub CCO za pośrednictwem poczty elektronicznej compliance@festo.com lub za pomocą mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości (Whistle-Blowing Hotline) nie musi się obawiać jakichkolwiek konsekwencji. Wszystkie takie powiadomienia będą utrzymywane w ścisłej tajemnicy. Grupa Festo podejmuje, w niezbędnym zakresie, odpowiednie kroki, aby ochronić pracownika (lub informatora) przed przykrymi konsekwencjami z tego wynikającymi. W miarę możliwości i w zakresie dozwolonym przez prawo Grupa Festo zobowiązuje się utrzymywać w ścisłej tajemnicy tożsamość pracowników zgłaszających faktyczne lub domniemane naruszenia, jak również tożsamość tych, którzy aktywnie uczestniczą w procesie weryfikacji naruszeń.

Osoby spoza firmy mogą zgłaszać wszelkie przypadki bezprawnego działania Grupy Festo na adres emailowy: compliance@festo.com i/lub za pomocą mechanizmu informowania o nieprawidłowościach (Whistle Blowing System). Osoby spoza firmy mogą uzyskać informacje dotyczące procedur zgodności obowiązujących w Grupie Festo pod adresem internetowym: www.festo.com (Informacje o firmie – kadra zarządzająca i system wartości), a zwłaszcza uzyskać wgląd w treść niniejszego kodeksu oraz wydrukować jego kopię.

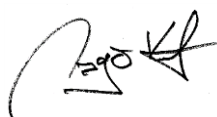
Esslingen, 10. April 2019



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