

フェストグループ内企業の行動規範

取締役会による前書き

長い歴史と伝統を有し、国際的事業活動を活発に展開するファミリービジネスとして、フェストグループは、一般市民、その取引先、及び従業員の間で高い評価を受けています。フェストグループの最重要事項はこの高い評価を維持してゆくことです。このため、フェストグループは、誠実さを非常に重視しており、倫理的に完全な基準に則り、関係法令を遵守した行動を要求します。フェストは、この行動規範（以下「フェスト行動規範」）によって、これら理想へのコミットメントをフェストグループのために宣言し、事業環境及び社会環境に対するフェストの責任並びに全世界の当社従業員に対するフェストの責任を確認します。

フェスト行動規範の違反及びその教唆・扇動は容認されず、適用可能な一切の法的手段を動員した適切な懲戒処分の対象になります。フェスト行動規範に違反した場合、個々の従業員は、あらゆる法的制裁の他に個人的な責任を負うことがあります。

1. 目的、適用範囲

フェスト行動規範は、フェストグループの取締役会のすべてのメンバー、すべてのマネジャー、及びすべての従業員が会社のために行うあらゆる日常的業務活動において拘束力と強制力のあるガイドラインであるものとします。

フェスト行動規範は、フェストのバリューを補完するものとして、行為に関する原則を定める最低基準です。そしてこの最低基準は、倫理的に完全に関連法令及びフェストのバリューに一致する行為に関するフェストグループの高度な基準を納得させるために妥当で不可欠と我々が考えるものです。

フェスト行動規範は、フェストグループ内企業が事業活動を行っている国において、フェスト行動規範に反する慣例的行為又は事業慣行がその国の公的機関又は一般大衆によって要求され、期待され、又は許される場合であっても、すべてのフェストグループ内企業に適用されるものとします。もし、特定の国において、フェスト行動規範に定めるルールよりもさらに厳しいルール又は行為原則が強制される場合は、その厳しいルール・行為原則が適用されるものとします。

フェスト行動規範を補完するものとして、特定項目に関する具体的な行為のルールが別個のガイドラインにおいて定められ、フェスト行動規範に加えて行為規範として適用されます。そのようなガイドラインが既に制定されている場合、その最新版のコピーはフェストのイントラネットページ「会社、企業統治、コンプライアンス」で見たり、プリントアウトすることができます。フェスト行動規範及び補完的ガイドラインの遵守はフェストの取締役会のメンバー、フェストのマネジャー、及び従業員にとって必須事項です。

フェスト行動規範及び補完的ガイドラインは、フェストの名声及びフェストグループ内の全関係者の信頼の維持を確実なものとするため、個々のフェストグループ内企業とその従業員の間におけるベースを構成するものです。なお、フェスト行動規範は第三者にいかなる権利も付与するものではありません。

2. チーフ コンプライアンス オフィサー

フェストグループの取締役会は、監査役会の同意を得て、チーフ コンプライアンス オフィサー (CCO) を任命しました。CCO は、組織上は取締役会の議長に直接報告を行いますが、他方で会議体である取締役会又は監査役会に対して直接報告を行う権限も有します。

CCO の任務は、(i)コンプライアンス マネジメント システム(CMS)実施プロセスの一環として、フェストグループの個々の傘下企業がフェスト行動規範の要求事項実現についてサポートすること、(ii) (リスク管理、内部監査などの) 他のガバナンス機能の支援を受けてフェスト行動規範の遵守状況をモニターすること、(iii) CMS の枠内におけるフェスト行動規範のガイドラインの作成に助力し及びそのガイドラインを必要に応じ随時アップデートすること、並びに(iv) フェスト行動規範の実施に関するすべての質問についてコンタクトパーソンになることです。ガバナンス機能である「内部監査」は、その業務を遂行するにあたり自らもフェスト行動規範及び補完的ガイドラインを確実に遵守し、そして発見したすべての違反をCCO に通知するものとします。

コンプライアンス委員が任命されたときは、同委員は、コンプライアンス委員会事務規則の枠内において、CCO の任務遂行及び一般事務をサポートするものとしします。

3. 事業環境における行動

3.1 法令及び社内規則の遵守

すべてのフェストグループの拠点において、以下の「行為準則」（以下「本行為準則」）が遵守されなければなりません。

- 現地法令及び最低の現地業界基準
- 国際人権規約
- 腐敗の防止に関する国際連合条約
- 労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言
- すべてのフェストグループの内部規則・規程

フェストグループの取締役、マネジャー、及び従業員は、本行為準則を遵守している場合に限って、会社のために行っていると思われるものとします。このことは、仮に本準則の遵守が個人又は会社の観点からは戦略面・経済面で不利益・不適切であると思われる場合においても、また、仮に上記の取締役・マネジャー・従業員が本行為準則の遵守に反する指示をフェストの役員会のメンバーから受けて行為した場合においても変わるところはありません。

各従業員は、その担当業務範囲内において、その行為がいつの時点においても本行為準則に合致しているというを確認する責任を負うものとします。特にマネジャーは、仕事の手本となるというその役割に鑑み、単に本行為準則を言われたままの形で伝達するにとどまらず、自ら本行為準則を実践し部下の従業員にフォローさせることが期待されます。フェストグループのマネジャーは、部下の従業員がフェスト行動規範について少しでも疑問を抱いた場合に、相談すべき最初のコンタクトポイントになります。

3.2 公正な競争

フェストグループは、その製品の品質、その革新力、その誠実性、その従業員の能力に絶対の自信があります。フェストグループは、国内のみならず全世界における、市場経済ルール及び公正で開かれた競争を認識しています。フェストグループは、このようなルール及び競争の認識を取引先にもそして競合他社にも期待します。フェストグループは、その企業目的を高品質・高性能の原則のみに基づいて追求し、そして競争ルールの違反によってしか達成されない一切の形態の事業提携、受注、その他の便益は明確に回避します。

3.2.1 競争に関する協定

フェストグループは、そのすべての事業活動において、市場協定、特に価格・生産力・非競争に関する競合他社との協定、サプライヤー又は顧客のボイコット又はボイコットの支援、入札における虚偽の見積り金額提示、顧客・営業区域・生産プログラムの配分協定などに手を染めることなどなきよう、競争関連法令の原則をしっかりと遵守するように注意しています。このことは、正式の取り決めの結果であると、(事業者団体会合などにおける)単なる非公式な議論に基づくことを問わず、又は非公式の「紳士協定」であると、「協調行動」であるとを問わず、それらの協定又は行為が上記のような競争制限を企図し又は惹起する限り、適用されるものとします。

潜在的な競合他社との間で協定を締結することを検討する場合、その協定はすべてフェストの法務部にあらかじめ提出されて、その審査を受け承認を得るものとします。どのような協定もフェストの法務部の承認がなければ締結することはできません。

3.2.2 贈収賄・汚職の禁止

フェストグループは、どのような形態であれ汚職は許さず、どのような種類であれ贈収賄は絶対に拒絶します。フェストグループの取締役会、マネジャー、及び従業員は、物品・サービスの調達を行う場合に取引上の特別な優位性を得る対価として、取引先、取引先の従業員又は代理人、官吏、政治家、又はそれらの者の親類若しくは関係者に対して利益・便宜を申し出、約束し、又は供与してはなりません。これは、その物品・サービスについてフェストグループがすでに調達できる地位にある場合であるとそうでないかを問いません。この関係において、フェストグループは、ビジネスにおける汚職との闘いに関する国際商業会議所のガイドライン（1998年版）並びに米国のFCPA（連邦海外腐敗行為防止法）及び英国の2010年贈収賄法に拘束されるものとしします。

3.2.3 支払い

納品される物品又はサービスの対価としてフェストが行う支払いは、（法的に有効な譲渡契約又は強制償還がない場合には）関連する契約の相手方に対し、その相手方に限定して、かつどのような場合も契約の相手方の登録事務所が所在する国において、直接行われるものとしします。現金での支払いは禁止されますが、100ユーロまでの金額は例外としします（その場合も適切に署名された領収証の発行が必要です）。さらに、CCOは、遅滞なくそして可能な場合にはあらかじめ、上記の原則から逸脱するすべての支払い又は支払契約について報告を受けるものとしします。

3.2.4 ビジネス インセンティブ

職務遂行に関連するコミッション、ボーナス（支払いのための共同拠出金にかかるコミッション・ボーナスも含まれます）、ディスカウント、無料で利用可能な物品、これらが典型的なビジネスインセンティブです。これらのインセンティブ又は類似のインセンティブは、適用される本行為準則を遵守する場合に限って認められ又は受領することができます。このような種類のビジネスインセンティブの容認又は受領は、個々の場合について倫理的・法的・社会的に妥当でなければならず、かつ書面化されなければなりません。そうでない場合は、インセンティブは拒絶するか直ちに返還するものとします。

第三者、特に営業担当者・ブローカー・コンサルタント・その他の仲介者に支払われる報酬、特にコミッションの形を取るものは、提供された役務・業務に見合うものでなければならず、かつ、そのすべての内容（特に、報酬対象となる役務・業務内容及び決済日）について書面化することが必要です。

これらの支払いの金額は、本来容認できない利益・便宜を規律する既存ルールを無視する根拠とならないような金額又はあたかもそのようなルール無視の根拠が出来てしまったかのようなことにならない金額でなければなりません。代理人・ブローカー・コンサルタント・その他の仲介者との間の一切の書面契約（事後に変更されたものを含まれます。）には、契約当事者が既存の原則をいつの時点でも遵守するということ及びどのような種類の贈収賄行為も行わないということに関する誓約を規定しなければなりません。

3.2.5 利益・便宜の申し出、容認、受領、又は要求

注文の促進、注文の付与、注文の承認、納品、注文の処理、注文にかかる支払い（例：キックバック）に関して個人又は組織のためにする利益・便宜の直接的・間接的な付与に関連する一切の契約又は付随契約は、どのような種類のものであれ、すべて禁止されます。この禁止は、特に、取引先、その従業員、又は官吏との契約に適用されます。

支払いは、契約で定められた物品が納品され又はサービスが履行された場合に限り、従業員によって行われるか又は従業員によって手続きが開始されます。そのような支払いは、すべて、適切なものでなければならず、そして妥当な会計原則に基づき記録されなければなりません。ある支払いについて、その全部又は一部が賄賂目的でなされるのではないかという理由がある場合は、そのような支払いには一切合意してはなりません。

すべての従業員は、業務活動に関して、直接的・間接的な贈答及びその他の寄付の申し出、実行、要求、又は受領を行ってはなりません。この禁止は、特別な機会における好意的もてなし及び贈答であって、金額的に非常に少額でかつ通常のビジネスエチケットの程度のものには適用されません。しかしながら、このような好意的もてなし及び贈答の申し出及び受け取りは、どのような場合であっても、法令違反がないこと及びビジネス判断への影響がそもそもの初めから除外されていることが条件となります。

3.2.5.1 利益・便宜の申し出及び容認

もし贈答、好意的もてなし、及び類似の利益・便宜が、その金額その他の理由によって、その受取人に対してその者の取引上又は職業上の独立性に疑問を投げかける義務を課するおそれがある場合には、そのような贈答、好意的もてなし等はフェスト行動規範に基づき、禁止されます。

現金による贈答の申し出及び実行は、どのような場合も禁止されます。イベント又はその他の社会的行事への招待は、ビジネス上の商慣行に沿ったもの、適切な範囲内・タイプのもの、又は明確なビジネス目的をもったもののいずれかでなければなりません。

業務上の好意的もてなしに支払われる金額は、問題となっている好意的もてなしの性質及びその範囲の観点から妥当なものでなければなりません。官吏に賄賂を贈り又は官吏から賄賂を収受することは、全世界において犯罪となります。フェストはすべての贈収賄行為を拒絶します。官吏（ここでいう「官吏」には、公務員、政治家、並びに公的活動を行っている公的団体の代表者及び代理人が含まれます。なお、これらはほんの数例を示したに過ぎません。）をフェスト行動規範に則り上記のタイプのイベント又はその他の社会的行事へ招待することは、そのようなことを国際的法令及び現地法令が禁止していない場合に限りその範囲内で許容されます。そして仮にその招待が許容される場合でも、関連法令の必要条件が満たされていないければなりません。

このような招待又は贈答は、贈収賄行為と解釈されるようなものであってはならず、又は贈収賄行為を示唆するような方法で行われてはなりません。言い換えると、どのような場合においても、このような招待又は贈答は見合いの役務若しくは公的行為の要求又は供与と結びついてはならず、又はどのような点においても間もなく行われようとしている行政行為に影響を及ぼそうとする試みと見られるものであってはなりません。この関係では、フェストグループの反腐敗及び誠実性に関するガイドライン及びこのガイドラインを補足する現地ガイドラインをご覧ください。

取引先と一緒に行うイベント関連の招待で、フェストが所有する飛行機（熱飛行船、熱気球）による移動を伴うものは許されます。但し、そのようなイベントのタイプ及び範囲は妥当なものでなければなりません。

すべての場合においてフェストグループは、フェスト行動規範に基づいて許容されるイベントの被招待者及び贈答が、それら被招待者の会社又は団体の行動規範に合致しているかどうかということについて重大な関心を有しています。イベントの被招待者にはこの点に注意を向けてもらいます。疑いのある場合には、問題となっているイベントの被招待者のラインマネージャー又は上司が作成する承認書を要求しなければなりません。

3.2.5.2 利益・便宜の要求及び受領

上記の原則は利益・便宜の受け取りにも適用されます。フェストグループの取締役会、経営チーム、又は従業員である者はすべて、自ら又は自らに近い他人のために、会社におけるその地位・役職・役割を個人的利益（無形的利益を含みます。）の要求・受領・獲得を目的として使用してはなりません。特別な場合における顧客のイベント又は食事、特に公式の会合中に若しくは会合の後に行われる食事への招待（但し上記 3.2.5.1 条の規定を満足することが前提です）、又は単に象徴的な意味にとどまる贈答若しくは金額的に少額なものの贈答の受け取りは許容されます。

招待（イベントの枠内のものを含みます。）を受ける場合、その招待は明らかにかつその大部分が業務関連のもので、取引上の好意的もてなしに支払われる金銭の額は、問題となっている好意的もてなしの性質及び範囲に適したものでなければなりません。フェストの従業員がチャリティーイベントへの出席に関する取引先からの招待に応じること又はチャリティー目的の寄付を行うことは許容されますが、それはフェスト行動規範に定める原則、特に 3.2.5.1 条の第一パラグラフの原則に合致する場合に限りです。

現金の贈答の要求及び受領はどのような場合でも禁止されます。フェストグループの取締役会、経営チーム、又は従業員が上記の贈答又はその他の利益・便宜で本条に定める上限を超えるもの（自分自身及び自分自身に近い者への優遇条件享受の機会を含みます）

)の申し出を受けた場合、すべて拒絶しなければなりません。そのような申し出は遅滞なく CCO に報告しなければなりません。

3.2.5.3 法律および禁止事項の違反

第 3.2.5 条、第 3.2.5.1 条、及び第 3.2.5.2 条に定める規則及び禁止に対する違反は、全世界のどこにおいても、「単なる現地の慣習である」とか、「関係者はみんなやっている」とかの言い訳で正当化されてはなりません。

3.2.6. 寄付とスポンサリング（後援）

見返りのない支払い（慈善寄付）は、透明性のある方法で行われなければなりません。言い換えると、支払受領者及び支払受領者によって寄付が使用される具体的目的が明らかであり、かつトレース可能でなければなりません。スポンサリングにおいては、金銭による寄付は合意された見返りに見合ったものでなければなりません。

このため、フェストグループは、寄付とスポンサリングに関するガイドラインを出しています。このフェストグループのガイドラインの最新版をご覧ください。このガイドラインは、フェストのイントラネットの「会社、ポリシー、寄付、及びスポンサリング」のページで見たり、必要があればプリントアウトもできます。

3.3 会社の持続可能な発展と環境との両立性

フェストは、会社の持続可能な発展と環境との両立性の原則に従います。フェストグループは、資源の希少性と将来の世代に対するその責任を認識しています。すべての環境保護法令（フェストが活動している国々の現地法令を含みます。）の遵守は、フェストグループの企業経営者、マネジャー、及びそれぞれの従業員の自明の義務です。従って、フェストグループのために任命された環境マネジャーは、フェストグループが ISO 国際標準規格 14001:2004 に基づいて策定した環境管理システムを管理し、モニターします。

またフェストグループは、製造工程において及び当社製品のライフサイクルを通じて、確実に環境法令を遵守するようにしています。製品開発、原料とサプライヤーの選定を通じて、また、製造工程を通じて、フェストグループは生態学的要素と環境の両立性に関して高度の基準を適用しています。

3.4 寛容と機会均等

国際的に活動する会社として、フェストグループは、いろいろな国籍・文化・人生哲学を持つ従業員及び取引先と仕事をしています。

それらの者同士の仕事は、尊重・寛容・敬意・公平・開放性によって特徴づけられます。

フェストグループは、例外なく、差別・ハラスメント・不利益・屈辱・その他の無作法な取り扱いを拒絶し、また、人種・性別・宗教・人生哲学・政治的意見・身体障害・年齢・性的指向又は人種的・社会的・法的に保護された属性に基づいて、従業員又は取引先を差別することを拒絶します。職場におけるすべてのハラスメント、特にセクシュアルハラスメントは絶対に禁止されます。なお、上記のことに関しては、差別の対象になった者が問題となっている差別行為を避けられたかどうか、又は差別行為をする者が自己の行為を受け入れられると考えたかどうかは無関係です。

この関係において、マネジャーは、仕事の模範になるというその地位を認識し、差別やハラスメントのない職場を確保する措置を取るものとします。

3.5 報告及び書面化

すべての議事録及び報告書、特に第三者との関係において作成したものは、正確で真実でなければなりません。

データ捕捉及びその他の記録は完全で、正確で、タイムリーで、システムと両立するものでなければならず、また、作成者・記入者・データ作成日を識別できるものでなければなりません。

すべてのビジネス取引、特に口頭契約及び書面契約は書面化し、かつ、法的及び内部的必要性に基づいてファイルされなければなりません。

3.6 取引先の選定

フェストグループは、その取引先を純粋に目的及び経済的基準に基づいて選定し、そしてそのサプライヤーからのすべての申し出を公平かつ偏頗なく審査します。専門職の立場を離れて、特に個人的理由からサプライヤーを嗜好し又はのけ者にすることは、そもそも禁止されます。入札においては、異なる判断を正当化する他の理由（品質、サービス、長期の取引関係、信用度など）がある場合を除き、契約はもっとも費用効率の高い入札者に与えられます。この場合、落札決定について第三者から異議がさしはさまれないようにするため、落札決定に至った判断要因は書面化されるものとなります。

フェストグループは、そのサプライヤー・顧客・その他の全取引先がフェスト行動規範に定める価値を尊重し、フェストとの取引においてそのような価値に留意し、そしてそのような価値をしっかりと守ることを期待します。フェストグループは、そのサプライヤー・顧客・その他の取引先が自身の行動規範を有していない場合には、可能な限り、フェスト行動規範の要求事項が契約、特にサプライヤーとの間の契約に盛り込まれ、そしてそれにとどまらずに顧客及びその他の取引先との間の契約にも盛り込まれるべきであるという原則を重視します。サプライヤーとの関係に関しては、フェストグループのサプライヤー行動規範に同意した場合又は自社で独自の行動規範を有している（但しその自社行動規範もフェストグループのサプライヤー行動規範と同じ原則に則っていることが必要です。

)ことを示すことができた場合に限り上記事項が満たされたこととなります。しかし、以上のことにかかわらず、フェストグループは、もし警告を行ったにもかかわらずフェスト行動規範に定める原則への重大な違反がなされた場合、特に、贈収賄・不適切な利益便宜の供与・強制労働・児童労働がある場合には、サプライヤーとの取引関係が長期間にわたる場合であっても取引関係又はサプライヤー関係を早期に終了させる権利を留保するものとします。

3.7 情報の秘匿性とデータの保護

フェストグループ内企業及びその取引先に関係する一切の情報は、すでに公知となっている場合又は他の手段によって公知となった場合を除き、秘密として取り扱われるものとし、第三者が利用できるようにしてはなりません。

公的機関からの情報提供要請に応じた情報送付又はフェストグループの商業上の利益実現の枠内における情報送付は例外となります。この情報秘匿義務は業務上の関係が終了した後も適用されます。

秘密情報を個人的な目的で直接的・間接的に使用することは禁止されます。すべてのフェストグループの取締役会、マネジャー、及び従業員は、不正アクセスに対し社内ガイドラインに従って秘密情報を積極的に防御する義務を負います。

フェストグループは、常に関連するデータ保護法令を遵守するものとし
ます。顧客・従業員・その他の取引先の個人データでデータ保護法令の対象
になるものは、法的に許容されている場合又は当該個人が同意する場合に
限り、フェストグループによって蒐集・処理・使用できます。個人データ
の使用におけるプライバシーの保護及び一切のビジネスデータの安全性
は、適用される法的条件を勘案の上、すべてのビジネス取引において保護
されるものとし、秘密情報・公的文書・データ記憶媒体は、原則とし
て、第三者によるアクセスから保護されます。データ保護マネジャーは、
問題となる地域・部署・会社のために、これらの事項についてサポートを
行います。

3.8 外国貿易、輸出規制、関税に関する法令

フェストグループは、同グループが事業を展開する諸国で適用される外国
貿易、禁輸、関税、及びテロリズム規制に関するすべての法令並びにそれ
らに関連する支払手続に関して定められている規定を遵守します。物品・
サービス・技術（技術的データを含みます。）の輸出入及び支払手続に関与
するすべてのフェストの従業員は、経済制裁及び輸出入規制に適用される
関連法令並びにそれら従業員が行う事業活動に関連する一切のガイドラ
イン及び手続を遵守する義務を負います。

4. 同僚に対する態度

4.1 経営文化

フェストグループは、その従業員を最も重要な資産と考えています。従って、フェストグループは、その従業員の質及び専門性に投資をしています。仕事へのコミットメントと高い業務成績は特に奨励され、報われます。

フェストグループは、フェストバリューに基づいてリーダーシップ カルチャーを育て、それをグループ内に伝えています（詳細はフェストのイントラネットの「会社、企業文化、バリュー – 私たちのバリュー」のページで見ることができます）。これらの原則に沿って、すべてのマネジャーは、特に配属された部下と一緒に仕事をする時にその模範として行動し、そしてフェスト行動規範に基づいて行為すること、並びに敬意・一貫性・責任の自覚を示すことが求められます。

マネジャーは、模範となる個人的行動・実績・開放性・社会的スキルを通じて部下に受け入れられ、そしてその状態を維持しなければなりません。

4.2 公平で安全な勤務環境

フェストグループがその従業員に対して抱いている敬意及び同グループがその従業員に対して感じている責任感、現地法制を含むすべての法的要件を満たす公平で安全な勤務環境を全世界の国々のフェストグループの従業員に提供するというその願いに反映されています。

すべての従業員の安全と健康はフェストの最優先事項です。このため、フェストは、すべての社内部門において継続的に高度の品質を確保するよう最大限の努力を行うとともに、特に製品のデザイン及び職場の安全性確保に努力を払っています。工程、システム、及びオペレーティング・リソースは、法的な健康・安全規制及び社内の健康・安全規制を遵守しなければなりません。火災及び環境保護についても同様です。フェストグループは、その国際的な存在に鑑み、労働の基本原則と労働における権利を規律する国際労働機関(ILO)の協約も遵守し、そして中でも最も重要なことですが、あらゆる形態の強制労働又は児童労働を拒絶します。

フェストグループは、結社の自由を許容・尊重し、またその従業員が憲法上認められた団体、例えば適法に設立された労働組合及び労働者を保護しその権利を守るその他の団体のメンバーになる権利を許容し、尊重します。フェストグループは、この種類の活動を理由として個々の従業員について不利益な扱いをしません。

4.3 利益相反行為の回避

フェストグループは、その取締役会、マネジャー、及び従業員がその職務を遂行する上で利益相反行為に関与しないようにするということを重視しています。利益相反行為は、例えば、次のような場合に発生します：(a) フェストグループ内の企業を一方の当事者とし、取締役会のメンバー又はそれらの者に近い者を他方の当事者とする取引の場合；

(b) 取締役会のメンバー若しくはフェストの従業員が他の会社のために仕事をし、又は取締役会のメンバー若しくはフェストの従業員が他の会社に直接的・間接的に利害関係を有している場合；(c) フェストグループの競合他社又は取引先との事業関係から個人的な利益が得られる場合。

従って、もしこのような事業関係が事業判断又は取引に影響すると合理的に想定される場合、取締役会のメンバー又はフェストの従業員は、このような種類の事業関係を維持してはなりません。このことは、関係者が、社会常識的に妥当とされる範囲をはるかに超える利益を享受する場合に特に当てはまります。

そのような取引は、一般原則として、締結される前に開示されるものとし、CCOの書面による事前承認を得てはじめて許されるものとします。

5. フェスト行動規範の実施

フェストグループは、フェスト行動規範の違反を許しません。

従って、フェストグループのすべてのマネジャーには、その部下の従業員に対してフェスト行動規範の内容とその重要性を伝える義務があります。マネジャーは、その部下の従業員がフェスト行動規範の存在を認識するだけでなく、その内容を理解し、その重要性をはっきり了解したことまで確認しなければなりません。

またマネジャーは、その部下の従業員にフェスト行動規範を遵守させ、そしてその遵守に助力するようしっかり取り計らわなければなりません。マネジャーは、関連する基準（第 3.1 条参照）の遵守を定期的にモニターし、必要に応じ、その部下の従業員と議論して遵守がなされているかどうか明らかにするものとしします。もし、適用法令の違反を示す兆候がある場合は、マネジャーは、毅然としてその違反を調べ、そして必要があれば CCO に報告するものとしします。

フェストグループは、その従業員が法令及びフェスト行動規範に違反する可能性を認識させるため、従業員に、適切なタイミングで適切な情報（例えば、フェスト行動規範を補足するガイドラインの形で）を提供し、結果的にそのような違反を避けるように助力するものとしします。

これには、特に、特定のテーマに関し、特定のきわどい分野に関するトレーニングが含まれます。一方、フェストの取締役会、マネジャー、及び従業員は、疑義のある場合は、法的・倫理的に問題のない方法で行為するにはどうすればよいかという情報を得るため自らの判断で行動する義務を負います。CCO はすべての照会に応じます。

フェストグループの従業員は、フェスト行動規範の内容又は解釈に関するすべての照会についてそのラインマネージャー又は CCO に直接コンタクトすることができます。このことは、特に、フェスト行動規範の違反の通報がある場合又は違反が疑われる旨の通報がある場合に適用されます。フェスト行動規範に関する疑問及びその違反の通報又は違反が疑われる旨の通報に関する疑問は「会社、企業統治、コンプライアンス」のイントラネットのページを通じて送信することができ、又は compliance@festo.com の e-mail アドレスに直接行うことができます。

コンプライアンス関連行動にかかる通報の提供についてフェスト行動規範の個別条項が定めるところに加え、すべての従業員は、もし具体的な根拠に基づいてフェスト行動規範の違反が行われている又は行われるかもしれないと善意で信ずる場合には、そのような現実の違反又は疑われる違反について通報する権利を有します。

ホットライン compliance@festo.com 又は、もしすでに利用できる状態になっている場合には、ウィッスルブローイングホットラインを通じて現実の違反又は疑われる違反についてラインマネージャー又は CCO に通報を行う従業員は、その結果として何らかの不利益が生ずると恐れる必要はありません。通報は極秘として扱われるものとします。必要な場合には、フェストグループは、従業員（又は情報）を不利益から保護するために適切な措置を講ずるものとします。

可能で適法な場合には、フェストグループは、現実の違反又は疑われる違反について通報を行った従業員及び積極的に違反の立証に参加した従業員の身元を極秘扱いとするものとします。

ホットラインの compliance@festo.com 及び実施されたウィスルブローイングシステムは、フェストグループによる違法行為の通報の目的で部外者も利用することができます。

部外者は、フェストグループ内のコンプライアンスに関する情報を www.festo.com（「企業情報、企業経営、及び企業価値」）を通じて得ることができ、またフェスト行動規範を見たり、プリントアウトすることができます。

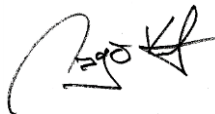
ゲン, 02.02.2018



Alfred Goll
Member of the
Management
Board Human
Resources and
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
Management Board
Operations



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