

Indholdsfortegnelse

Code of conduct	3
Festo group	3
1. Formål, anvendelsesområde	3
2. Chief Compliance Officer	4
3. Adfærd i erhvervmiljøet	5
3.1 Overensstemmelse med love, regler og interne regler	5
3.2 Fair konkurrence	5
3.2.1 Konkurrenceaftaler	6
3.2.2 Ingen bestikkelse eller korrupsion.....	6
3.2.3 Betalinger	6
3.2.4 Virksomhedsincitamentter	7
3.2.5 Tilbyde, yde, acceptere eller anmode om fordele.....	7
3.2.5.1 Udbud og ydelse af fordele	8
3.2.5.2 Anmodning om og accept af fordele.....	9
3.2.5.3 Lovovertrædelser og forbud.....	10
3.2.6 Bidrag og sponsorering.....	10
3.3 Bæredygtighed og miljøkompatibilitet.....	10
3.4 Tolerance og lige muligheder	10
3.5 Rapportering og dokumentation	11
3.6 Udvalgelse af forretningspartnere.....	11
3.7 Fortrolighed med information og databeskyttelse.....	12
3.8 Forordninger vedrørende udenrigshandel, eksportkontrol og told....	13
3.9 Skatter	13

4. Adfærd mod kolleger	14
4.1 Ledelseskultur.....	14
4.2 Retfærdige og sikre arbejdsvilkår.....	14
4.3 Undgåelse af interessekonflikter.....	15
5. Gennemførelse af adfærdskodeksen	15

Code of conduct

Festo group

Forord af bestyrelsen

Som en internationalt aktiv familievirksomhed med mange års tradition har Festo-koncernen et godt omdømme i offentlighedens øjne og blandt sine samarbejdspartnere og medarbejdere. Vores overordnede prioritet er at opretholde dette ry. Vi lægger derfor stor vægt på integritet og kræver en høj etisk standard og uangribelige handlinger, som er i overensstemmelse med relevante love og regler. Med denne Code of conduct (adfærdskodeks) erklærer vi vores engagement i disse idealer på vegne af Festo-koncernen og anerkender vores ansvar over for vores kommercielle og sociale miljø og vores medarbejdere rundt om i verden.

Overtrædelser af adfærdskodeksen og tilskyndelse til overtrædelser vil ikke blive tolereret og skal føre til passende disciplinære handlinger ved hjælp af alle tilgængelige juridiske midler. Udover eventuelle juridiske sanktioner kan overtrædelser også have personlige konsekvenser for de enkelte medarbejdere.

1. Formål, anvendelsesområde

Denne adfærdskodeks er en bindende og obligatorisk retningslinje for alle medlemmer af bestyrelsen, alle ledere og medarbejdere i Festo-koncernen i deres daglige handlinger på vegne af selskabet. Det er en minimumsstandard, der som et supplement til vores værdier definerer de adfærdsmæssige principper, som vi anser for hensigtsmæssige og obligatoriske for at retfærdiggøre Festo-gruppens høje standarder med hensyn til etisk uacceptable handlinger, der er i overensstemmelse med de relevante love og regler og vores egne værdier.

Denne adfærdskodeks finder anvendelse på alle virksomheder i Festo-koncernen, selv om der i visse lande, hvor Festo-koncernens virksomheder er aktive, kræves, forventes eller tolereres adfærdsmæssige eller forretningsmæssige fremgangsmåder, der strider imod denne adfærdskodeks, af officielle organer og den generelle offentlighed.

Hvis der i nogle lande gælder strengere regler eller adfærdsmæssige principper end dem, der er fastlagt i denne adfærdskodeks, gælder disse strengere regler.

Som et supplement til denne adfærdskodeks vil konkrete regler for adfærd vedrørende specifikke emner blive defineret i særskilte retningslinjer og skal anvendes som adfærdskodeks ud over denne kode. I tilfælde hvor der allerede er udstedt vejledninger af denne type, kan kopier af den aktuelle udgave ses og udskrives fra Festo WeNet-siden "Firma, Corporate Governance, Compliance". Overholdelse af denne adfærdskodeks og supplerende retningslinjer er obligatorisk for medlemmerne af Festo Management Board og Festo ledere og medarbejdere. Adfærdskodeksen og de supplerende retningslinjer skal bruges som grundlag for forholdet mellem Festo-koncernens individuelle selskaber og deres medarbejdere for at sikre, at Festos gode omdømme og tillid hos alle berørte parter i Festo-koncernen opretholdes. Ingen rettigheder til tredjepart skal tillægges herfor.

2. Chief Compliance Officer

Bestyrelsen i Festo-koncernen (direktionen) har efter aftale med Supervisory Board (bestyrelsen) udpeget en overordnet kompetencemyndighed (Chief Compliance Officer - CCO), som organisatorisk rapporterer direkte til formanden for direktionen, men har også ret til at rapportere direkte til hele direktionen eller bestyrelsen.

CCO's opgave er at støtte de enkelte virksomheder i Festo-koncernen med at realisere kravene i denne adfærdskodeks som led i processen med implementering af et Compliance Management System (CMS), for at overvåge overensstemmelse med adfærdskodeks med støtte fra andre styringsfunktioner (risikostyring, intern revision) for at hjælpe med at udvikle retningslinjer for adfærdskodeksen inden for rammerne af CMS og opdatere disse fra tid til anden efter behov samt være kontaktperson for alle spørgsmål vedrørende gennemførelsen af adfærdskodeks.

Styringsfunktionen "Intern revision" skal sikre overensstemmelse med adfærdskodeksen og supplerende retningslinjer, når den udfører sit arbejde, og skal underrette eventuelle overtrædelser, som den identificerer til CCO.

Den komplementære Compliance Committee, der er udpeget, skal støtte CCO i udførelsen af sine opgaver og det generelle arbejde inden for rammerne og procedurer for Compliance Committee.

3. Adfærd i erhvervmiljøet

3.1 Overensstemmelse med love, regler og interne regler

På alle Festo-koncernens lokaliteter skal de lokalt gældende love og minimumsstandarder for industrien, FN's konvention om international menneskerettighedskonvention, FN's konvention mod korrupsion, erklæringen om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen fra Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) og alle interne Festo regler og forskrifter (der henvises til i det følgende som "standarder") skal overholdes.

Bestyrelsen, ledelsen og medarbejderne i Festo-koncernen anses kun at fungere i selskabets interesser, hvis de overholder disse standarder, selv i tilfælde hvor dette kan forekomme strategisk og økonomisk ugunstigt eller uhensigtsmæssigt ud fra enkeltpersonens synspunkt eller selskabet, og selvom de bliver instrueret af et medlem af Festo-ledelsen.

Hver enkelt medarbejder er inden for sit ansvarsområde ansvarlig for at sikre, at hans adfærd til enhver tid overholder disse regler. I betragtning af deres funktion som rollemodeller forventer vi af vores ledere ikke kun, at de kommunikerer disse standarder i den ønskede form, men også i praksis kræver, at deres medarbejdere gør det samme. Vores ledere er det første kontaktpunkt for medarbejdere i alle spørgsmål vedrørende denne adfærdskodeks.

3.2 Fair konkurrence

Festo-koncernen er overbevist om kvaliteten af sine produkter, dens innovative styrke, dens integritet og evnerne hos medarbejderne. Festo-koncernen anerkender reglerne for markedsøkonomien samt fair og åben konkurrence, både nationalt og internationalt.

Vi forventer også dette af vores forretningspartnere og konkurrenter. Festo-koncernen forfølger udelukkende virksomhedens målsætninger i overensstemmelse med princippet om høj kvalitet og udtrykkeligt afskyr alle former for forretningssamarbejde, ordrer eller andre fordele, som kun kunne opnås ved overtrædelse af de relevante konkurrenceregler.

3.2.1 Konkurrenceaftaler

Festo Gruppen bestræber sig i alle sine aktiviteter sig til at sikre overholdelsen af principperne om konkurrencereglerne, dvs. ved at afholde sig fra markedsaftaler, især aftaler med konkurrenter om priser, kapacitet, konkurrence, boykotering eller støtte til boykotering af leverandører eller kunder, indgivelse af sham tilbud under udbud eller aftaler om at dele kunder, områder eller produktionsprogrammer. Ovennævnte gælder uanset om sådanne aftaler eller handlinger er resultatet af formelle arrangementer eller kun er baseret på uformelle diskussioner (fx på handelsforeningsmøder), uformelle "gentlemen's agreements" eller "samordnede aktioner" rettet mod eller forårsager begrænsningerne af den fri konkurrence.

Eventuelle planlagte aftaler med potentielle konkurrenter skal på forkant indleveres til den juridiske afdeling i Festo til undersøgelse og godkendelse. Ingen aftale kan ske uden godkendelse fra Festo juridiske afdeling.

3.2.2 Ingen bestikkelse eller korrupsion

Festo Gruppen vil ikke tolerere nogen form for korrupsion og afviser stærkt enhver form for bestikkelse. Bestyrelsen, ledelsen og medarbejderne i Festo-koncernen er forbudt at tilbyde, love eller yde fordele til forretningspartnere, medarbejderne eller repræsentanterne for forretningspartnere, kontorindehavere, politikere eller familiemedlemmer eller associerede af nogen af disse grupper til gengæld for præferencebehandling når der indkøbes varer eller tjenesteydelser, uanset om der i enkelte tilfælde er ret til en given tjeneste / handling eller ej.

I denne sammenhæng er Festo-koncernen forpligtet af 1998-udgaven af retningslinjerne fra Det Internationale Handelskammer (ICC) til bekæmpelse af korrupsion i erhvervslivet og kravene i US FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) og UK Bribery Act 2010.

3.2.3 Betalinger

Betalinger arrangeret af Festo for leverancer og ydelser skal kun ske direkte til den relevante kontraktlige partner (i mangel af lovligt gyldige overførselsaftaler eller obligatoriske indfrielse) og altid i kontraktpartners hjemsted. Betalinger i kontanter er forbudt med undtagelse af beløb på op til 100 EUR og forudsat at der udstedes en behørigt underskrevet kvittering for disse. Desuden skal CCO underrettes om muligt på forhånd af alle betalinger og / eller betalingsaftaler, der afviger fra dette princip.

3.2.4 Virksomhedsincitament

Præstationsrelaterede provisioner, bonusser, herunder dem, der vedrører købsaftaler, rabatter og varer, der stilles til rådighed gratis, er typiske forretningsincitament. Disse eller lignende incitament kan kun ydes eller accepteres under overholdelse af og i overensstemmelse med gældende standarder. Tilskud eller accept af denne type virksomhedsincitament skal være etisk, juridisk og socialt relevant i hvert enkelt tilfælde og skal dokumenteres skriftligt. I modsat fald skal incitament afvises og / eller straks returneres.

Vederlag, især i form af provisioner, der udbetales til tredjeparter, især sælgerne, mæglere, konsulenter eller andre formidlere, skal stå i et rimeligt forhold til det leverede arbejde og skal fuldt ud dokumenteres skriftligt, især hvad angår emnet for den lønnede aktivitet og afregningsdatoen. Disse betalinger skal være af en sådan størrelse, at de ikke skaber grundlag eller fører til en antagelse om, at der er skabt grundlag for at omgå de eksisterende regler om ydelse af uacceptable fordele.

Enhver skriftlig aftale med repræsentanter, mæglere, konsulenter og andre formidlere, herunder eventuelle senere ændringer af en sådan aftale, skal indeholde en forpligtelse fra aftaltparterne til altid at overholde de gældende principper og ikke forpligte sig til bestikkelse af nogen art.

3.2.5 Tilbyde, yde, acceptere eller anmode om fordele

Alle aftaler eller komplementerende aftaler, der vedrører direkte eller indirekte tildeling af fordele - uanset hvilken slags - der er til fordel for enkeltpersoner eller organisationer i forbindelse med tilrettelæggelse, tildeling, godkendelse, levering, behandling eller betaling af ordrer (fx kickbacks), er forbudt. Dette gælder især for aftaler med forretningspartnere og deres ansatte eller kontorindehavere.

Betalinger kan kun foretages eller påbegyndes af personalet, når kontraktligt aftalte varer leveres eller tjenesteydelser er udført. Sådanne betalinger skal være passende og skal registreres i overensstemmelse med principperne om korrekt regnskabsføring. Der kan ikke aftales betalinger i tilfælde, hvor der er grund til at antage, at de helt eller delvis er bestemt til betaling af bestikkelse.

Alle ansatte er forbudt at tilbyde, fremsætte, anmode om eller acceptere direkte eller indirekte gaver og andre donationer i forbindelse med forretningsaktiviteter. Dette gælder ikke for lejlighedsvis gæstfrihed og

gaver, der ikke har nogen væsentlig økonomisk værdi og er i overensstemmelse med det sædvanlige niveau for forretningsetikette. Udbuddet og accepten af gæstfrihed og gaver af denne art skal dog under alle omstændigheder være underlagt kravet om, at der ikke er overtrædelse af lovbestemmelser, og at muligheden for at påvirke forretningsbeslutninger kan udelukkes fra begyndelsen.

3.2.5.1 **Udbud og ydelse af fordele**

I overensstemmelse med denne adfærdskodeks er gaver, gæstfrihed og lignende fordele forbudt, hvis de på grund af deres værdi eller af andre grunde sandsynligvis vil stille modtageren en forpligtelse, der kan rejse tvivl om hans eller hendes kommercielle eller faglige uafhængighed.

Tilbud om og udbetaling af pengegaver skal i alle tilfælde forbydes. Invitationer til arrangementer eller andre sociale lejligheder skal være i overensstemmelse med almindelig forretningspraksis og passende i deres omfang og type eller skal have et klart forretningsformål.

De beløb, der bruges til erhvervsmæssig gæstfrihed, skal være passende for arten og omfanget af den pågældende gæstfrihed.

Både den aktive og passive bestikkelse af kontorindehavere er en forbrydelse verden over. Festo afviser alle handlinger i form af bestikkelse.

Eventuelle invitationer til kontorindehavere (denne betegnelse skal omfatte embedsmænd og politikere samt repræsentanter og / eller agenter for offentlige institutioner, der beskæftiger sig med offentlige funktioner - for blot at nævne nogle få eksempler) til arrangementer eller sociale lejligheder af den ovenfor beskrevne type og i overensstemmelse med denne adfærdskodeks skal derfor kun tillades, hvis og i det omfang de internationale eller nationale lovbestemmelser ikke forbyder dette, og hvis sådanne invitationer er tilladt, er de relevante juridiske krav opfyldt.

Sådanne invitationer eller gaver må ikke kunne fortolkes som bestikkelser eller gøres på en måde, der tyder på dette, dvs. under ingen omstændigheder kan sådanne invitationer eller gaver være knyttet til anmodninger om eller ydelse af gensidig tjeneste eller handling der på nogen måde synes at være et forsøg på at påvirke en forestående administrativ handling. Der henvises til kravene i vores retningslinje mod korrupsion og integritet og eventuelle nationale retningslinjer der supplerer dette.

Invitationer vedrørende arrangementer med forretningspartnere og involvering af rejser i fly tilhørende Festo (luftskib, luftballon) er tilladt; typen og omfanget af sådanne arrangementer skal dog være passende.

Festo-koncernen lægger i alle tilfælde stor vægt på overholdelse af modtagere af invitationer og gaver, som er tilladt i overensstemmelse med denne adfærdskodeks, for deres virksomheds eller organisationers adfærdskodeks. Modtagernes opmærksomhed henledes herpå. I tilfælde af tvivl skal der anmodes om en godkendelseserklæring fra nærmeste leder eller anden overordnet.

3.2.5.2 Anmodning om og accept af fordele

Ovennævnte principper gælder også for accept af fordele: Intet medlem af bestyrelsen, ledelsesteamet eller personalet i Festo-koncernen skal bruge sin stilling eller funktion i selskabet til at anmode om, acceptere eller skaffe sig personlige fordele (herunder immaterielle fordele) for sig selv eller andre tæt på sig selv. Lejlighedsvis invitationer til kundebegivenheder eller måltider, især under eller efter officielle møder (forudsat at kriterierne i afsnit 3.2.5.1 er opfyldt) eller accept af gaver af symbolsk karakter eller lav værdi er tilladt.

Ved at accept af invitationer, herunder dem inden for rammerne af begivenheder, skal det endvidere sikres, at disse invitationer er af klar og overvejende forretningsmæssig karakter, og at de beløb, der anvendes til forretningsrejsende, skal være passende for arten og omfanget af gæstfrihed i spørgsmålet. Det skal være tilladt for et medlem af Festo-personalet at svare på en forretningspartners invitation til at deltage i en velgørehedsbegivenhed eller kun yde en donation til velgørende formål, hvis det sikres, at dette er i overensstemmelse med principperne i denne adfærdskodeks, især dem i afsnit 3.2.5.1, første afsnit.

Anmodning om og accept af gaver i form af penge skal i alle tilfælde forbydes. Hvis et medlem af bestyrelsen, ledelsesteamet eller personalet i Festo Gruppen tilbydes gaver og / eller andre fordele ud over de her beskrevne grænser, herunder mulighed for at nyde præferencebetingelser for dem selv eller personer tæt på sig selv, dette skal i alle tilfælde afvises. CCO skal straks underrettes om tilbud af denne art.

3.2.5.3 Lovovertrædelser og forbud

Overtrædelser af de regler og retningslinjer, der er angivet i afsnit 3.2.5, 3.2.5.1 og 3.2.5.2, er ikke berettiget overalt i verden ved at argumentere for, at visse handlinger blot er lokale adfærd og praktiseres af alle berørte.

3.2.6 Bidrag og sponsorering

Betalinger uden en fordel til gengæld (velgørende donationer) skal altid ske på en gennemsigtig måde, dvs. modtageren og det konkrete formål, som donationen gives til, skal være kendt og sporbar. I tilfælde af sponsorering skal det sikres, at den finansielle donation står i forhold til det aftalte afkast.

Festo-koncernen har udstedt en donation- og sponsorretningslinje til dette formål. Der henvises til den nuværende udgave af denne Festo Group retningslinje. Dette kan ses på Festo WeNet-siden "Firma, politik, donationer og sponsorering" og udskrives efter behov.

3.3 Bæredygtighed og miljøkompatibilitet

Festo følger principperne om bæredygtighed og miljøkompatibilitet. Festo Gruppen er opmærksom på manglen på ressourcer og ansvaret over for kommende generationer. Overholdelse af alle gældende miljøbeskyttelseslove, herunder de lokale bestemmelser i de enkelte lande, hvor Festo er aktiv, er en selvstændig forpligtelse for virksomhedsledelse, for ledere og hver enkelt medarbejder i Festo-koncernen. Miljøchefen, der er udnævnt for Festo-koncernen, kontrollerer og overvåger derfor miljøstyringssystemet, som er implementeret af Festo-koncernen, og som bl.a. er baseret på internationale ISO-standarder 14001:2004.

Vi sikrer også, at miljøregler overholdes under fremstillingsprocessen og i hele vores produkters livscyklus. Både under produktudvikling, udvælgelse af materialer og leverandører, og under produktionsprocesserne anvender vi høje standarder med hensyn til økologiske faktorer og miljøkompatibilitet.

3.4 Tolerance og lige muligheder

Som et globalt aktivt selskab arbejder Festo-koncernen sammen med medarbejdere og forretningspartnere af forskellige nationaliteter, kulturer og livsfilosofier.

Vores arbejde med hinanden er præget af respekt, tolerance, agtelse, retfærdighed og åbenhed.

Festokoncernen afviser uden undtagelse diskrimination, chikane, forskelsbehandling, ydmygelse og alle andre former for respektløs behandling og diskrimination af medarbejdere eller forretningspartnere på grundlag af etnisk baggrund, køn, religion, livsfilosofi, politiske holdninger, fysisk handicap, alder, seksuel orientering eller andre etiske, sociale og retligt beskyttede karakteristika. Alle former for chikane på arbejdspladsen, især af seksuel art, er grundlæggende forbudt. Det er irrelevant med hensyn til ovenstående, om den berørte person er i stand til at undgå den pågældende adfærd eller om den person, der overtræder dette princip, anser sin egen adfærd som acceptabel.

Ledere bør i denne sammenhæng være opmærksomme på deres rolle som rollemodeller og tage skridt til at sikre et arbejdsmiljø, der er fri for diskrimination og chikane.

3.5 Rapportering og dokumentation

Alle referater og rapporter, især dem, der er beregnet til information til tredjeparter, skal være teknisk korrekte og sandfærdige. Data opsamling og andre registreringer skal altid være fuldstændige, korrekte, rettidige og systemkompatible og skal muliggøre identifikation af ophavsmand eller forfatter og oprettelsesdato.

Alle forretningstransaktioner, især alle mundtlige og skriftlige aftaler, der er opnået, skal dokumenteres og arkiveres i overensstemmelse med juridiske og interne krav.

3.6 Udvalgelse af forretningspartnere

Festo-koncernen udvælger sine forretningspartnere udelukkende på grundlag af objektive og økonomiske kriterier og undersøger alle tilbud fra sine leverandører retfærdigt og upartisk. Uprofessionelle præferencer eller ulemper for leverandører, især af private grunde, er principielt forbudt. Ved udbud udbydes kontrakter til den mest omkostningseffektive tilbudsgiver, medmindre andre grunde (kvalitet, service, langvarig forretningsforbindelse, kreditværdighed osv.) berettiger en anden beslutning. I disse tilfælde dokumenteres de afgørende overvejelser uden at give tredjeparter mulighed for at udlede krav fra denne sag.

Festo forventer, at dets leverandører, kunder og alle andre forretningspartnere respekterer de værdier, der udtrykkes i denne adfærdskodeks, og at tage disse til efterretning i forbindelse med Festo og sikre, at de overholdes. Festo-koncernen lægger vægt på princippet om, at

kravene i denne adfærdskodeks bør indarbejdes i aftalemæssige aftaler, især med dets leverandører, men også hos kunder og / eller andre forretningspartnere - i det omfang det ikke er muligt at de har deres egen godkendte adfærdskodeks. Med hensyn til forhold til leverandører skal dette kun ske, hvis leverandørerne har accepteret vores adfærdskodeks eller kan påvise, at de har deres egen leverandør adfærdskodeks, der er baseret på de samme principper.

Imidlertid forbeholder Festo-koncernen i tilfælde af længerevarende leverandørforhold ret til, uden forbehold at fortage opsigelse af forretnings- eller leverandørforhold, hvis der på trods af advarsler er alvorlige overtrædelser af principperne i denne adfærdskodeks, især med hensyn til bestikkelse, upassende tildeling af fordele eller tvangsarbejde eller børnearbejde.

3.7 Fortrolighed med information og databeskyttelse

Alle oplysninger, der vedrører Festo-koncernens og dets samarbejdspartners virksomheder, behandles fortroligt og må ikke stilles til rådighed for tredjemand, medmindre oplysningerne allerede er offentligt tilgængelige eller er gjort offentligt tilgængelige på andre måder. Fremsendelse af oplysninger i forbindelse med officielle anmodninger om oplysninger eller inden for rammerne af opfyldelsen af Festo-koncernens kommercielle interesser er undtaget. Denne forpligtelse skal fortsat gælde efter ophør af arbejdsforhold.

Den direkte eller indirekte brug af fortrolige oplysninger til personlige formål er forbudt. Alle medlemmer af Festo's bestyrelse, ledere og medarbejdere skal være forpligtet til aktivt at beskytte fortrolige oplysninger mod uautoriseret adgang i overensstemmelse med interne selskabsretningslinjer. Festokoncernen afviser især alle former for industriel spionage, uanset om de er aktive eller passive.

Festo Gruppen skal konsekvent overholde de relevante databeskyttelsesbestemmelser. Personlige data vedrørende kunder, ansatte eller andre forretningspartnere, der falder ind under databeskyttelseslovgivningen, indsamles, bearbejdes eller anvendes af Festo-koncernen, når dette er lovligt tilladt, eller den pågældende er enig. Beskyttelse af privatlivets fred i forbindelse med brug af personoplysninger og sikkerhed for alle forretningsdata skal sikres i alle forretningstransaktioner under hensyntagen til gældende lovkrav. Fortrolige oplysninger, officielle dokumenter og datalagringsmedier skal som et princip

beskyttes mod tredjemands adgang. Den relevante databeskyttelsesansvarlig skal yde støtte i disse spørgsmål til de pågældende områder / afdelinger / virksomheder.

3.8 Forordninger vedrørende udenrigshandel, eksportkontrol og told

Festo-koncernen skal overholde alle regler vedrørende udenrigshandel, embargoer, told og bekæmpelse af terrorisme samt de regler, der er fastlagt i denne sammenhæng vedrørende betalingsprocesser, der gælder i de forskellige lande, hvor den driver virksomhed. Alle ansatte i Festo, der er involveret i import og eksport af varer, tjenesteydelser eller teknologier (herunder tekniske data) og behandling af betalinger, er forpligtet til at overholde de relevante love og bestemmelser, der gælder for økonomiske sanktioner, import- og eksportkontrol og alle retningslinjer og processer forbundet med deres forretningsaktiviteter.

3.9 Skatter

Festo-koncernen er også opmærksom på dets sociale ansvar i forbindelse med opfyldelsen af sine skatteforpligtelser og skatteforpligtelser.

Vores princip er altid at følge lovgivningen i alle forretninger, handlinger, aftaler og alle andre transaktioner. Vi er specifikt forpligtet til at sikre, at alle skatteregler følges, og at alle skyldige skatter forfalder på forfaldsdagen. Dette princip er ikke kun baseret på overvejelserne om, at overtrædelser kan medføre væsentlige forretningsmæssige ulemper forårsaget af straffesager, bøder eller krav, men snarere ved at orientere vores overordnede forretning om gældende skattelove, uanset om det giver os nogen fordel.

På grundlag af en aktiv og regelmæssig udveksling af oplysninger sikrer de juridiske repræsentanter for de enkelte koncernselskaber i Festo-koncernen sammen med de ansvarlige myndigheder på hovedkontoret, at der ikke er unødvendig reduktion af skatter og afgifter, hvad enten de er nationale eller internationale, og en overtrædelse af deres samarbejde forpligtelser.

Disse principper gælder også for relationer med vores samarbejdspartnere (f.eks. Leverandører og kunder). Festo-koncernen påtager sig ikke eller iværksætter handlinger eller handlinger, som endda kan give indtryk af at hjælpe og understøtte skattesvig eller ukorrekt, kommercielt uegnet skatteunddragelse fra vores samarbejdspartnere.

4. Adfærd mod kolleger

4.1 Ledelseskultur

Festo-koncernen betragter sit personale som det vigtigste aktiv. Derfor investerer den i medarbejdernes kvalifikationer og ekspertise; engagement og ydeevne er specifikt fremhævet og belønnet.

Festo-koncernen har udviklet og formidlet en lederkultur baseret på Festo-værdierne (detaljerne kan ses via Festo WeNet-siden "Virksomhed, virksomhedskultur, værdier - vores værdier"). I overensstemmelse med disse principper er alle ledere forpligtet til at fungere som rollemodeller og opføre sig i overensstemmelse med denne adfærdskodeks, især når de arbejder med det personale, der er tildelt dem, og viser agtelse, konsistens og bevidsthed om deres ansvar. Ledere skal opnå og vedligeholde accept fra deres personale gennem eksempler på personlig adfærd, præstationer, åbenhed og sociale færdigheder.

4.2 Retfærdige og sikre arbejdsvilkår

Festo-koncernen varetager sit personale og den ansvarlighed, det har over for dem, afspejles også i Festo-gruppens ønske om at tilbyde sine medarbejdere i alle lande retfærdige og sikre arbejdsvilkår, der opfylder alle relevante lovkrav, herunder lokale krav.

Sikkerhed og sundhed for alle medarbejdere er også højt prioriteret for Festo. Festo gør derfor alt for at sikre en konsekvent høj kvalitetsstandard i alle virksomhedsafdelinger, især ved at designe produkter og arbejdspladser som er sikre. Processer, systemer og driftsressourcer skal overholde gældende lovlige og interne sundheds- og sikkerhedsbestemmelser samt brand- og miljøbeskyttelsesbestemmelser. I anerkendelse af sin internationale tilstedeværelse overholder Festo-gruppen også konventionen fra Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og afviser blandt andet alle former for tvangsarbejde eller børnearbejde.

Festo Gruppen tolererer og respekterer foreningsfrihed og dets medarbejders ret til at være medlemmer af eller på anden måde tilhøre forfatningsmæssigt anerkendte sammenslutninger, såsom korrekt etablerede fagforeninger eller andre sammenslutninger, der sikrer og beskytter arbejdstagernes interesser. Festo Gruppen vil ikke skade individuelle medarbejdere på grund af aktiviteter af denne art.

4.3 Undgåelse af interessekonflikter

Festo-koncernen lægger vægt på at sikre, at medlemmerne af direktionen, ledere og medarbejdere ikke bliver involveret i interessekonflikt eller loyalitet i forbindelse med deres faglige aktiviteter.

Sådanne konflikter kan f.eks. forekomme a) i tilfælde af transaktioner mellem Festo-koncernens virksomheder på den ene side og medlemmer af bestyrelsen eller personer tæt på disse på den anden side b) hvis et medlem af bestyrelsen eller Festo-personalet arbejder for et andet selskab eller har en direkte eller indirekte interesse herfor eller (c) i tilfælde hvor personlige fordele kan skyldes forretningsforbindelser med konkurrenter eller forretningspartnere i Festo-koncernen.

Intet medlem af bestyrelsen eller Festo-personalet må derfor opretholde denne type forretningsforhold, hvis det med rimelighed kunne antages, at forholdet kunne påvirke forretningsbeslutninger eller transaktioner. Dette skal især være tilfældet, hvis den berørte person ellers ville have en betydelig fordel ud over det, der ville være socialt passende.

Sådanne forretningstransaktioner skal som hovedregel offentliggøres, inden de afsluttes, og må kun godkendes med forudgående skriftlig godkendelse fra CCO.

5. Gennemførelse af adfærdskodeksen

Festo Gruppen accepterer ikke overtrædelser af denne adfærdskodeks.

Alle ledere i Festo Gruppen er derfor forpligtet til at informere deres personale om indholdet og betydningen af denne adfærdskodeks. Ledere skal sikre, at de medarbejdere, der er tildelt dem, ikke kun er opmærksomme på eksistensen af denne adfærdskodeks, men også har forstået og indset dets betydning. Ledere skal også være forpligtet til at sikre, at deres personale overholder adfærdskodeksen og hjælpe dem med at gøre det. Ledere skal regelmæssigt overvåge overholdelsen af de relevante standarder (se afsnit 3.1.) og afklare dette om nødvendigt i drøftelser med medarbejderne. Hvis der er tegn på overtrædelse af gældende love, skal ledere se nærmere på disse og informere CCO efter behov.

Festo Gruppen skal forsyne sine medarbejdere med passende oplysninger (fx i form af retningslinjer, der supplerer denne adfærdskodeks) for at gøre det muligt for dem at erkende mulige krænkelse af love og denne

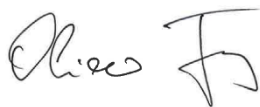
adfærdskodeks rettidigt og dermed hjælpe dem med at undgå disse. Dette skal navnlig omfatte kurser om bestemte emner og i specifikke farlige områder. Festo-bestyrelsen, ledere og medarbejdere skal på eget initiativ fremskaffe oplysninger om, hvordan man handler på en juridisk og etisk uimodtagelig måde. CCO er tilgængelig for at besvare eventuelle spørgsmål.

Alle ansatte i Festo-koncernen kan direkte kontakte deres nærmeste leder eller CCO med eventuelle spørgsmål vedrørende indholdet eller fortolkningen af adfærdskodeksen. Dette gælder især for underretning om enhver overtrædelse eller mistænkt overtrædelse. Spørgsmål vedrørende denne kodeks og meddelelse om overtrædelser eller formodede overtrædelser kan sendes via WeNet-siden "Firma, Corporate Governance, Compliance" eller direkte til denne email adresse: compliance@festo.com.

Ud over kravet i enkelte afsnit i denne adfærdskodeks om at give meddelelse om overtrædelser, har alle medarbejdere, der på grundlag af konkrete beviser i god tro mener, at en overtrædelse af adfærdskodeksen har fundet sted eller kan finde sted, ret til at give meddelelse om en sådan faktisk eller mistænkt overtrædelse. Personale, der meddeler deres nærmeste leder eller CCO via hotline compliance@festo.com eller ved en mulig installeret Whistle-Blowing Hotline om faktiske eller formodede overtrædelser, behøver ikke frygte, at der vil opstå ulemper ved dette. Meddelelser skal behandles som strengt fortrolige. Festo-koncernen træffer i det omfang, det er nødvendigt, passende foranstaltninger for at beskytte medarbejderen (eller informanten) mod ulemper. Festo-koncernen behandler personoplysninger fortroligt, for ansatte der giver meddelelse om faktiske eller formodede overtrædelser samt af medarbejdere, der aktivt deltager i verifikationen af overtrædelser.

Hotline compliance@festo.com og / eller implementeret Whistle Blowing System vil også være til rådighed for eksterne personer til anmeldelse af ulovlige handlinger af Festo Group. Eksterne personer kan få oplysninger om Compliance i Festo-koncernen via internetadressen www.festo.com (Corporate Information - Corporate Management and Values) og udskrive en kopi af dette.

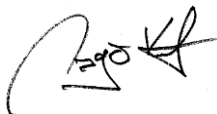
Esslingen, 10. April 2019



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