

## Innholdsfortegnelse

<b>Forord av Festo konsernets styre .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Mål, søknad .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Chief Compliance Officer / Ansvarlig for adferdskodeksen .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Adferd i næringsliv .....</b>	<b>5</b>
3.1 Overensstemmelse med lover, forskrifter og interne regler .....	5
3.2 Rettferdig konkurranse.....	5
3.2.1 Konkurranse avtaler .....	5
3.2.2 Ingen bestikking eller korrupsjon .....	6
3.2.3 Betalinger.....	6
3.2.4 Forretnings insentiver.....	6
3.2.5 Tilbud, bevilgning, godkjenning eller forespørsel om ytelser .....	7
3.2.5.1 Tilbud og tildeling av ytelser.....	7
3.2.5.2 Be om og motta fordeler.....	9
3.2.5.3 Overtredelse av lov og forbud .....	9
3.2.6 Donasjoner og sponing.....	9
3.3 Bærekraft og miljøkompatibilitet.....	10
3.4 Toleranse og like muligheter .....	10
3.5 Rapportering og dokumentasjon .....	11
3.6 Valg av forretningspartner.....	11
3.7 Personvern for informasjon og databeskyttelse .....	12

3.8 Forskrift om utenrikshandel, eksportkontroll og toll.....	12
3.9 Skatter .....	13
<b>4. Adferd mot kollegaer.....</b>	<b>13</b>
4.1 Lederskapskultur.....	13
4.2 Rettferdige og trygge arbeidsforhold.....	14
4.3 Unnvikelse av interessekonflikter.....	14
<b>5. Gjennomføring av adferdskodeksen .....</b>	<b>15</b>

## **CODE OF CONDUCT (ADFERDSKODE) FESTO GROUP**

### **Forord av Festo konsernets styre**

Som et internasjonalt familieforetak som har eksistert i mange år, har Festo konsernet et godt rykte både blant sine medpartnere og medarbeidere. Vår høyeste prioritet er å opprettholde dette ryktet. Derfor legger vi stor vekt på integritet og krever en høy standard på etisk akseptable handlinger som er i overensstemmelse med gjeldende lover og regler. Med denne Code of Conduct (adferdskode) forklarer vi vårt engasjement for disse idealer på Festo sine vegne og erkjenner vårt ansvar mot vårt kommersielle og sosiale miljø, og vårt personale rundt om i verden.

Overtredelser av denne adferden og oppmuntring til overtredelser tolereres ikke og skal lede till passende disiplinære handliner med alle tilgjengelige rettsmidler. Utover eventuelle rettslige sanksjoner, kan overtredelser også få personlige konsekvenser for individuelle medarbeidere.

### **1. Mål, søknad**

Denna adferdskoden skal være bindende og obligatoriske retningslinjer for alle styremøter, alle ledere og personale i Festo konsernet i deres daglige handlinger på firmaets vegne. Det er en minstestandard, som er ett komplement til våre verdier, som definerer de atferds prinsipper som vi anser som passende og obligatoriske for å motivere Festo gruppens høye krav når det gjelder etisk akseptable handlinger, som er i overensstemmelse med gjeldende lover og regler, og egne verdier.

Disse adferdsreglene skal gjelde for alle selskaper i Festo konsernet, selv om visse land hvor Festo konsernet er aktivt, krever det, forventer eller tolererer adferd eller forretningspraksis som bryter denne oppførselen med offisielle organer og publikum.

Hvis det i et bestemt land er strengere regler eller atferdsprinsipper enn de som er definert i denne oppførselen, skal de strengere regler gjelde.

Som et supplement til denne adferdskodeksen, vil en konkret adferdskodeks for bestemte områder bli definert i separate retningslinjer og vil bli anvendt som adferdsregler i tillegg til denne koden. I tilfelle slike retningslinjer allerede er utstedt, kan kopier av det nåværende problemet bli vist og skrevet ut fra Festo WeNet-siden "Company, Corporate Governance Compliance".

Å kjenne denne oppførselen og tilleggsretningslinjer er obligatorisk for medlemmer av Festo sitt styre, ledere og ansatte. Kodeksen og tilleggsretningslinjene vil bli brukt som grunnlag for forholdet mellom Festo konsernets individuelle selskaper og deres ansatte, for å sikre at Festo sitt gode omdømme og tillit for alle parter som er involvert i Festo konsernet, opprettholdes. Ingen tredjeparts rettigheter skal tilordnes dette.

## **2. Chief Compliance Officer / Ansvarlig for adferdskodeksen**

Festo konsernets styre har, etter overenskomsten med Supervisory Board utnevnt en overordnet leder (CCO) / ansvarlig for adferdskodeksen som organisatorisk rapporterer direkte til styrets leder, men har også rett til å rapportere direkte til hele styret eller Supervisory Board.

CCOs oppdrag er å støtte de enkelte selskapene i Festo konsernet for å oppnå kravene i denne adferden som en del av implementeringen av et Compliance Management System (CMS) for å overvåke overholdelse av koden med støtte fra andre ledelsesfunksjoner (risikostyring Internrevisjon), for å bidra til å utvikle retningslinjer for adferdskodeksen innenfor rammen av CMS og oppdatere dem fra tid til annen etter behov, og å være kontaktperson for alle problemer knyttet til implementeringen av adferdskodeksen. Styrefunksjonen " Internrevisjon " skal også sikre overholdelse av adferdskodeksen og utfyllende retningslinjer ved utførelsen av sitt arbeid og skal rapportere eventuelle overtredelser den oppdager til CCO. Det komplementære overvåkningsutvalget som er utnevnt skal støtte CCO i utøvelsen av sine oppgaver i henhold til Prosedyrebestemmelsene i overvåkningsutvalget.

### **3. Adferd i næringsliv**

#### **3.1 Overensstemmelse med lover, forskrifter og interne regler**

Hos alle Festo gruppene sine arbeidsplasser, skal de lokale gjeldende lover og minimumsstandarder for industrien, FNs menneskerettighetserklæring, FNs konvensjon mot korrupsjon, erklæring om grunnleggende prinsipper og arbeidsmiljørettigheter fra ILO og alle interne Festo regler og forskrifter (referert til i følgende som "standarder") følges.

Festo konsernets styre, ledere og ansatte skal anses for å fungere i selskapets interesse, dersom de overholder disse standardene, selv om det kan anses strategisk og økonomisk ugunstig eller uegnet fra en persons eller selskapets synspunkt, og selv om de blir fortalt å gjøre noe annet av et medlem hos Festo konsernets medarbeidere.

Hver enkelt ansatt skal være ansvarlig innenfor sitt ansvarsområde for å sikre at hans / hennes oppførsel alltid overholder disse standardene. Gitt deres rolle som rollemodeller, forventer vi at ledere ikke bare skal formidle disse standardene, men også å praktiserer disse selv og krever at deres ansatte gjør det samme. Våre ledere er det første kontaktpunktet for deres ansatte i alle saker som angår denne oppførselen.

#### **3.2 Rettferdig konkurranse**

Festo konsernet er overbevist om kvaliteten på sine produkter, dets innovative styrke, integritet og kunnskap hos sine ansatte. Festo konsernet anerkjenner markedsøkonomiske regler og bekrefter rettferdig og åpen konkurranse, både nasjonalt og internasjonalt. Vi forventer også dette fra våre samarbeidspartnere og konkurrenter. Festo konsernet følger sine forretningsmål utelukkende i samsvar med prinsippet om høy kvalitet og eliminerer eksplisitt alle former for forretnings samarbeid, bestillinger eller andre fordeler som kun kan oppnås ved brudd på gjeldende konkurransebestemmelser.

##### **3.2.1 Konkurranses avtaler**

Festo konsernet sikrer at de i alle sine aktiviteter sikrer overholdelse av prinsippene i konkurranseretten, dvs. ved å avstå fra markedsavtaler, særlig avtaler med konkurrenter om priser, kapasitet, konkurranse, boikott eller støtte til boikott av leverandører eller kunder, innlevering av "skambud" i

anbudsordninger eller avtaler om å dele kunder, områder eller produksjon. Ovennevnte gjelder uavhengig av om slike avtaler eller handlinger er resultatet av formelle avtaler eller bare basert på uformelle diskusjoner (f.eks. På fagforeningsmøter), eller "samordnede handlinger" som er rettet mot eller forårsaker noen av de restriksjoner på konkurranse nevnt ovenfor. Eventuelle planlagte avtaler med potensielle konkurrenter må sendes på forhånd til juridisk avdeling hos Festo for undersøkelse og godkjenning. Ingen avtaler kan gjøres uten godkjenning av juridisk avdeling ved Festo.

### **3.2.2 Ingen bestikking eller korrupsjon**

Festo konsernet tolererer ikke noen form for korrupsjon og avviser alle former for bestikkelse. Festo konsernets styre, ledere og ansatte har ikke lov å tilby, love eller gi fordeler til forretningspartnere, ansatte eller representanter for samarbeidspartnere, tjenestemenn, politikere, slektninger eller ansatte i noen av disse gruppene i motsetning til spesiell behandling ved innkjøp av varer eller tjenester, uavhengig av hvis det er riktig i enkelte tilfeller for en gitt tjeneste / måling eller ikke.

I denne sammenheng vil Festo konsernet være bundet av 1998 International ICC Retningslinjer for bekjempelse av korrupsjon i virksomheten og kravene i United States Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) og UK Bribery Act 2010.

### **3.2.3 Betalinger**

Betalinger som Festo foretar for mottatte leveranser og tjenester skal gjøres direkte til den aktuelle avtalepartneren (dersom det ikke foreligger juridisk gyldige avtaler eller obligatoriske betalinger) og alltid i landet der entreprenøren har sitt hjemsted. Betaling i kontanter er forbudt, bortsett fra beløp på opptil 100 euro og forutsatt at det er utstedt en korrekt kvittering for disse. I tillegg skal CCO informeres omgående og om mulig i forkant av alle betalings- og / eller betalingsavtaler som avviker fra dette prinsippet.

### **3.2.4 Forretnings insentiver**

Prestasjonsrelaterte provisjoner, bonuser, inkludert de som gjelder innkjøp, rabatter og varer som er gjort tilgjengelig gratis, er typiske forretningsinsentiver. Disse eller lignende insentiver kan bare gis eller aksepteres i samsvar med og i samsvar med gjeldende standarder. Tilskudd eller godkjenning av denne typen forretningsmessig tilskyndelse må være

etisk, juridisk og sosialt egnet i hvert tilfelle og må dokumenteres skriftlig. Ellers vil incentiver bli avvist og / eller umiddelbart returnert. Kompensasjon, særlig i form av provisjoner betalt til tredjeparter, særlig til selgere, meglere, konsulenter eller andre mellommenn, må være proporsjonal med det oppgitte arbeidet og skal dokumenteres skriftlig i sin helhet, særlig formålet med den belønnede virksomheten og kontraktsdatoen . Disse betalinger må være av en slik størrelse at de ikke utgjør grunner eller fører til antagelsen om at det er opprettet grunn til å omgå eksisterende regler for tildeling av uautoriserte fordeler. Alle skriftlige avtaler med representanter, meglere, konsulenter og andre mellommenn, herunder eventuelle senere endringer i en slik avtale, må inneholde en forpliktelse til avtalen om alltid å overholde eksisterende prinsipper og ikke engasjere seg i bestikkelser av noe slag.

### **3.2.5 Tilbud, bevilgning, godkjenning eller forespørsel om ytelser**

Alle avtaler eller underordnede avtaler som direkte eller indirekte gjelder tildeling av ytelser av noe slag til fordel for enkeltpersoner eller organisasjoner i forbindelse med støtte, tildeling, godkjenning, levering, behandling eller betaling av ordrer er forbudt. Dette gjelder spesielt avtaler med forretningspartnere og deres ansatte eller tjenestemenn.

Betalinger kan kun gjøres eller initieres av ansatte bare når kontraktsavtaler leveres eller tjenester gjøres. Alle betalinger må avtales og må registreres i samsvar med prinsippene for forsvarlig regnskapsføring. Ingen betalinger kan godtas hvis det er grunn til å tro at de helt eller delvis er ment for betaling av bestikkelser.

Det er forbudt for alt av personell å tilby, be om eller akseptere direkte eller indirekte gaver og andre donasjoner relatert til forretningsaktiviteter. Dette gjelder ikke midlertidig gjestfrihet og gaver som ikke har vesentlig økonomisk verdi og er konsistente med den vanlige forretningsmerket. Tilbudet og aksept av gjestfrihet og gaver av denne typen skal imidlertid alltid være underlagt kravet om at det ikke foreligger brudd på loven og at muligheten for å påvirke forretningsbeslutninger kan utelukkes fra starten.

#### **3.2.5.1 Tilbud og tildeling av ytelser**

I samsvar med denne adferdskodeksen er gaver, gjestfrihet og lignende fordeler forbudt dersom de på grunn av deres verdi eller av andre grunner vil stille mottakeren en takknemlig gjeld som kan utfordre hans eller hennes

kommersielle eller profesjonelle uavhengighet. Å tilby penger eller gaver i form av penger skal være forbudt i alle tilfeller. Invitasjoner til arrangementer eller andre sosiale anledninger må være i tråd med vanlig forretningspraksis og hensiktsmessig innenfor deres omfang og type, eller må ha et klart forretningsformål.

Hvor mye penger som tilbys på gjestfriheten til virksomheten, må være passende for arten og omfanget av gjeldende gjestfrihet. Både aktive og passive bestikkelser av tjenestemenn er et brudd over hele verden. Festo avviser all slags bestikkelse.

Alle invitasjoner til tjenestemenn (dette begrepet skal omfatte statstjenestemenn og politikere samt representanter og / eller representanter for offentlige institusjoner som opererer i offentlige funksjoner - for å nevne noen få eksempler) til arrangementer eller sosiale anledninger av den type som er beskrevet ovenfor, og i samsvar med adferdskodeksen skal derfor kun tillates dersom og i den utstrekning at internasjonale eller nasjonale lovbestemmelser ikke forbyr dette, og hvis slike invitasjoner er tillatt, overholder de de relevante lovkravene.

Invitasjoner eller gaver av denne typen kan ikke tolkes som bestikkelser eller gjøres på en måte som antyder dette, dvs. Under ingen omstendigheter kan slike invitasjoner eller gaver knyttes til anmodningen om eller tildeling av gjensidig tjeneste eller handling eller på noen måte synes å være et forsøk på å påvirke en forestående administrativ tiltak. Oppmerksomhet bør rettes til kravene i våre retningslinjer for korrupsjon og integritet og eventuelle nasjonale retningslinjer som supplerer dette.

Invitasjoner som relaterer seg til arrangementer med forretningspartnere og involverer reise i lufttransport tilhørende Festo (luftballong) er tillatt. Imidlertid må typen og omfanget av slike hendelser være hensiktsmessige.

Festo konsernet legger i alle tilfeller stor vekt på mottakerne av invitasjoner og gaver som er tillatt i samsvar med denne oppførselen, i henhold til bedriftskode eller organisasjonskodekser. Mottakerens oppmerksomhet bør trekkes til dette. I tilfeller under tvil må det søkes om godkjenning fra nærmeste leder eller forelder.



### **3.2.5.2 Be om og motta fordeler**

De ovennevnte prinsippene gjelder også for godtgjørelse: Ingen medlemmer av styret, ledelsen eller ansatte i Festo konsernet skal bruke sin stilling eller funksjon i selskapet til å be om, akseptere eller erverve personlige fordeler (inkludert immaterielle fordeler) for seg selv eller nærstående personer. Individuelle invitasjoner til kundehendelser eller måltider, spesielt under eller etter offisielle møter (forutsatt at kriteriene i punkt 3.2.5.1 er oppfylt) eller aksept av gaver av symbolsk karakter eller lav verdi skal tillates.

Ved mottak av invitasjoner, inkludert de som inngår i arrangementet sikres det at disse invitasjonene har en klar og overordnet forretningsrelatert karakter, og at det som tilbys på forretningsfrihet må tilpasses arten og omfanget av gjestfriheten i spørsmålet. En Festo ansatt bør ha lov til å svare på en invitasjon fra en forretningspartner for å delta i en veldedighetsarrangement eller donere til veldedighet dersom det sikres at dette overholder prinsippene i denne adferden, særlig de som er beskrevet i avsnitt 3.2.5.1. første ledd.

Be om og godta gaver i form av penger skal være forbudt i alle tilfeller. Hvis et medlem av styret, ledelsen eller personalet i Festo gruppen tilbys gaver og / eller andre fordeler, i tillegg til grensene som er beskrevet her, inkludert muligheten for fordeler for seg selv eller nærstående, skal dette i alle tilfeller avvises. CCO skal straks informeres om tilbud av denne typen.

### **3.2.5.3 Overtredelse av lov og forbud**

Brudd på regelverket og forbud som er oppført i avsnitt 3.2.5, 3.2.5.1 og 3.2.5.2 skal ikke tillates noen sted i verden, argumentet om at enkelte handlinger bare er lokale skikker og praktiseres av alle berørte gjelder ikke som et grunnlag for brudd.

### **3.2.6 Donasjoner og sponsing**

Betalinger uten kompensasjon (veldedige formål) må alltid gjøres på en åpen måte, dvs. mottakeren og det spesifikke formålet med donasjonen må være kjent og sporbar. I sponsing må det sikres at den økonomiske donasjonen er proporsjonal med avtalt avkastning.

Festo konsernet har utstedt en retningslinje for donasjon og sponning til dette formålet. Det bør tas hensyn til den nåværende utgaven av retningslinjene fra Festo konsernet. Dette kan sees på Festo WeNet-siden "Firma, retningslinjer, donasjoner og sponning" og skrives ut etter behov.

### **3.3 Bærekraft og miljøkompatibilitet**

Festo følger prinsippene for bærekraft og miljøkompatibilitet. Festo konsernet er klar over mangelen på ressurser og ansvar for fremtidige generasjoner. Overholdelse av alle gjeldende miljøvernlover, inkludert de lokale forskriftene i de enkelte landene hvor Festo opererer er en klar forpliktelse for ledelse, ledere og hver enkelt ansatt i Festo konsernet. Miljøansvarlig for Festo konsernet kontrollerer og fører tilsyn med miljøstyringssystemet installert av Festo konsernet, som blant annet er basert på International ISO Standard 14001: 2004.

Vi sørger også for at miljøregler følges under produksjonsprosessen og gjennom hele livssyklusen til våre produkter. Under produktutvikling, material- og leverandørvalg, og i produksjonsprosesser bruker vi høye krav til økologiske faktorer og miljøkompatibilitet.

### **3.4 Toleranse og like muligheter**

Som et globalt aktivt selskap samarbeider Festo konsernet med ansatte og samarbeidspartnere med ulike nasjonaliteter, kulturer og livsfilosofier. Vårt arbeid med hverandre er preget av respekt, toleranse, rettferdighet og åpenhet.

Festo gruppen avviser uten unntak diskriminering, trakassering, ulempe, nedbrytning og alle andre former for respektløs behandling og diskriminering til fordel for ansatte eller forretningspartnere basert på etnisk bakgrunn, kjønn, religion, livsfilosofi, politisk syn, fysisk funksjonshemming, alder, seksuell orientering eller andre etiske, sosiale og juridisk beskyttede funksjoner. Alle former for trakassering på arbeidsplassen, særlig av seksuell natur, er helt forbudt. Det er irrelevant i lys av ovenstående om den berørte personen kunne ha unngått oppførselen i spørsmålet, eller hvis personen som bryter dette prinsippet, anser hans oppførsel som akseptabelt. I denne sammenheng bør ledere være oppmerksomme på deres posisjon som rollemodeller og ta et skritt foran for å sikre et arbeidsmiljø som er fri for diskriminering og trakassering.

### **3.5 Rapportering og dokumentasjon**

Alle protokoller og rapporter, spesielt de som er ment for tredjepartsinformasjon skal være teknisk korrekte og sannferdige. Datainnsamling og andre poster bør alltid være komplette, nøyaktige, gjeldende og systemkompatible og tillate identifisering av forfatteren eller opphavet og datoen for opprettelsen.

Alle forretningstransaksjoner, spesielt alle skriftlige og muntlige avtaler, må dokumenteres og arkiveres i samsvar med juridiske og interne krav.

### **3.6 Valg av forretningspartner**

Festo-gruppen velger sine forretningspartnere utelukkende på grunnlag av objektive og økonomiske kriterier og undersøker alle sitater fra leverandørene rett og upartisk. Uprofesjonell holdning eller ulempe hos leverandører, spesielt av private grunner, er i utgangspunktet forbudt. Ved bud skal kontrakter tildeles den mest kostnadseffektive tilbudsgiver, med mindre andre grunner (kvalitet, service, langsiktige forretningsforhold, kredittverdighet etc.) motiverer en annen beslutning. I disse tilfellene skal de avgjørende omstendighetene dokumenteres uten at en tredjepart hevder denne handlingen.

Festo forventer at leverandører, kunder og alle andre samarbeidspartnere respekterer verdiene som er uttrykt i denne adferden, og noterer dem i forbindelse med deres kontakter hos Festo og sørger for at de følges. Festo gruppen legger stor vekt på prinsippet om at kravene i denne adferdskodeksen skal inkluderes i kontraktsteksten, særlig med leverandørene, men også med kunder og / eller andre samarbeidspartnere - forutsatt at det ikke er mulig å ha sin egen godkjente adferdskodeks. I tilfelle av forretningsforbindelser med leverandører, bør dette bare være mulig dersom leverandørene har akseptert vår leverandørkodeks eller kan vise at de har egen leverandørkode som er basert på de samme prinsippene.

Med forbehold for dette skal Festo gruppen i tilfelle av langsiktige leverandørforhold forbeholde seg retten til tidlig oppsigelse av forretnings- eller leverandørforhold hvis det til tross for advarsler foreligger alvorlige brudd på prinsippene beskrevet i denne adferden, særlig med hensyn til bestikkelser, ukorrekt tildeling av ytelser, tvangsarbeid eller barnearbeid.

### **3.7 Personvern for informasjon og databeskyttelse**

All informasjon knyttet til Festo konsernet og dets samarbeidspartnere må behandles konfidensielt og kan ikke gjøres tilgjengelig for tredjepart, med mindre informasjonen allerede er offentlig eller har blitt offentliggjort på annen måte. Videresending av opplysninger i forbindelse med offisiell forespørsel om informasjon, eller innenfor rammen av å møte Festo konsernets kommersielle interesser, er unntak. Denne forpliktelsen skal fortsatt gjelde etter opphør av forretningsforbindelser.

Det er forbudt å bruke, direkte eller indirekte, konfidensiell informasjon til personlige formål. Alle styremedlemmer, ledere og ansatte i Festo skal være pålagt å aktivt beskytte konfidensiell informasjon mot uautorisert tilgang i samsvar med interne retningslinjer for virksomheten. Festo gruppen avviser spesielt alle former for industriell spionasje, enten aktiv eller passiv.

Festo gruppen må tilpasse seg gjeldende databeskyttelsesforskrifter. Personlige data om kunder, ansatte eller andre samarbeidspartnere som omfattes av databeskyttelseslovgivningen, skal kun innsamles, behandles eller brukes av Festo konsernet, når lovlig tillatt, eller hvis vedkommende er enig. Beskyttelse av integritet ved bruk av personopplysninger og beskyttelse av all forretningsinformasjon skal garanteres i alle forretningstransaksjoner, under hensyn tatt til gjeldende lovkrav. Fortrolige opplysninger, offisielle dokumenter og datalagringsmedier skal i prinsippet beskyttes mot tredjeparts tilgang. Den ansvarlige databeskyttelsesansvarlig skal gi støtte til disse berørte aktørene / avdelinger / selskapene.

### **3.8 Forskrift om utenrikshandel, eksportkontroll og toll**

Festo konsernet skal overholde alle bestemmelser om utenrikshandel, embargoer, toll og bekjempelse av terrorisme og de regler som er fastsatt i denne sammenheng angående betalingsprosedyrer som gjelder i de ulike landene hvor virksomheten drives. Alle Festo ansatte involvert i import og eksport av varer, tjenester eller teknologier (inkludert tekniske data) og betalingsprosesser skal være i samsvar med gjeldende lover og forskrifter om økonomiske sanksjoner, import- og eksportkontroller og alle retningslinjer og prosesser som er knyttet til deres forretningsaktiviteter.

### **3.9 Skatter**

Festo-konsernet er også klar over sitt samfunnsansvar i forbindelse med oppfyllelsen av sine skatteforpliktelser og skatteforpliktelser.

Vårt prinsipp er å alltid følge lover i alle forretninger, handlinger, avtaler og alle andre transaksjoner. Vi er spesielt forpliktet til å sikre at alle skatteregler blir fulgt, og at alle skyldige forfaller skyldes forfallsdato. Dette prinsippet er ikke bare basert på vurderingen at overtredelser kan føre til vesentlige forretningsmessige ulemper som skyldes straffesaker, bøter eller krav, men heller ved å orientere vår overordnede virksomhet om gjeldende skattelov, uansett om det gir noen fordel for oss.

På grunnlag av en aktiv og regelmessig informasjonsutveksling sikrer de juridiske representanter fra de enkelte konsernselskapene i Festo-konsernet sammen med de ansvarlige myndighetene på hovedkontoret at det ikke er unødvendig reduksjon i skatter og avgifter, enten nasjonale eller internasjonale, og et brudd på deres samarbeidsforpliktelser.

Disse prinsippene gjelder også for forhold til våre samarbeidspartnere (f.eks. Leverandører og kunder). Festo-konsernet påtar seg ikke eller initierer handlinger eller handlinger som kan gi inntrykk av å bistå og støtte skattesvikt eller feil, kommersielt upassende skatteunddragelse fra våre samarbeidspartnere.

## **4. Adferd mot kollegaer**

### **4.1 Lederskapskultur**

Festo konsernet mener at ansatte er den viktigste ressursen. Derfor investerer i ansattes kvalifikasjoner og kompetanse; Engasjement og ytelse fremmes spesielt og belønnes.

Festo konsernet har utviklet og formidlet en lederkultur basert på Festo verdier (se Festo WeNet-siden, "Bedrift, Verdier - Våre Verdier"). I henhold til disse prinsippene må alle ledere opptre som rollemodeller og oppføre seg i samsvar med denne adferden, særlig når det gjelder de ansatte som er tildelt dem, og viser oppmerksomhet, konsistens og ansvarlighet. Ledere må oppnå og opprettholde aksept av sitt personell gjennom eksempelvis personlig adferd, prestasjon, åpenhet og sosiale ferdigheter.

## **4.2 Rettferdige og trygge arbeidsforhold**

Hensikten med Festo konsernet sine følelser for sine ansatte og ansvaret mot dem er også reflektert i Festo konsernets ønske om å tilby rettferdige og trygge arbeidsforhold til sine ansatte i alle land, som oppfyller alle relevante lovkrav, inkludert lokale krav. Sikkerheten og helsen til alle ansatte er også høyest prioritert for Festo.

Festo gjør derfor alt for å sikre konsekvent høye kvalitetsstandarder på alle avdelinger i selskapet, spesielt når det gjelder å designe produkter og arbeidsplasser som skal være trygge. Prosesser, systemer og driftsressurser må overholde gjeldende lovlige og interne helse- og sikkerhetsforskrifter, samt brann- og miljøvern. Som en anerkjennelse av sin internasjonale tilstedeværelse følger Festo konsernet også ILO-konvensjonen om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen og avviser blant annet alle former for tvangsarbeid eller barnearbeid.

Festo konsernet tolererer og respekterer foreningsfriheten og retten for sitt personell til å være medlem av eller på annen måte tilhøre konstitusjonelt anerkjente foreninger, for eksempel godt grunnlagte fagforeninger eller andre foreninger som beskytter og ivaretar ansattes interesser. Festo konsernet vil ikke være til ugunst mot enkelte ansatte på grunn av slike aktiviteter.

## **4.3 Unnvikelse av interessekonflikter**

Festo gruppen legger stor vekt på å sikre at ledere og ansatte ikke er involvert i interesser eller lojalitetskonflikter knyttet til deres faglige aktiviteter.

Slike konflikter kan forekomme for eksempel i: (a) transaksjoner mellom Festo på den ene siden og medlemmer av ledelsen eller personer i nærheten av dem på den annen side; b) hvis et styremedlem eller Festo ansatte arbeider for et annet selskap eller har en direkte eller indirekte interesse i dette eller (c) i tilfeller hvor personlige fordeler kan skyldes forretningsforhold med konkurrenter eller forretningspartnere i Festo konsernet.

Ingen styremedlem eller Festo ansatt kan derfor opprettholde denne type forretningsforhold, dersom det med rimelighet kan antas at forholdet kan påvirke forretningsbeslutninger eller transaksjoner. Dette kan være tilfelle

dersom den berørte personen ellers ville ha en betydelig fordel i forhold til hva som er sosialt egnet. Alle slike forretningstransaksjoner skal publiseres som et generelt prinsipp før de inngås og kan kun tillates med CCOs skriftlige forhåndsgodkjenning.

## **5. Gjennomføring av adferdskodeksen**

Festo-konsernet godtar ikke brudd på denne adferden.

Alle ledere i Festo konsernet er derfor pålagt å informere sine ansatte om innholdet og betydningen av denne adferden. Ledere må sørge for at deres ansatte ikke bare er klar over eksistensen av denne adferden, men også forstår det og forstår dens betydning. Ledere bør også være forpliktet til å sikre at deres ansatte følger adferden og hjelper dem å gjøre det. Ledere bør regelmessig kontrollere at de relevante standarder overholdes (se avsnitt 3.1.) Og avklare dette om nødvendig i diskusjoner med personalet. Hvis det er tegn til brudd på gjeldende lover, må ledere ta tak i dette og informere CCO, hvis det er aktuelt.

Festo konsernet skal gi sine ansatte riktig informasjon (f.eks. I form av retningslinjer som supplerer denne adferden) slik at de kan oppdage mulige brudd på lover og denne adferden til rett tid, og dermed hjelpe dem med å unngå dem. Dette skal spesielt omfattes kurs i enkelte fag og på spesifikke kritiske områder.

Festos styre, ledere og ansatte bør kunne handle på eget initiativ i tvil, for å få informasjon om hvordan man skal handle på en juridisk og etisk måte. CCO er tilgjengelig for å svare på eventuelle spørsmål.

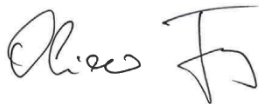
Alle ansatte i Festo gruppen skal kunne kontakte sin nærmeste leder eller CCO direkte med spørsmål om innholdet eller tolkningen av adferdskodeksen. Dette gjelder spesielt for underretning om brudd eller mistanke om brudd. Eventuelle spørsmål om denne adferden og overtredelse eller mistanke om brudd kan sendes via selskapet, Corporate Governance, Compliance WeNet-siden eller direkte til denne e-postadressen: [compliance@festo.com](mailto:compliance@festo.com).

I tillegg til kravene i enkelte avsnitt i denne adferden for rapportering av brudd, har hver ansatt rett til å rapportere i god tro på grunnlag av konkrete bevis for at en overtredelse av oppførselen har funnet sted eller kan finne sted. Personell som informerer nærmeste sjef eller CCO via hotline

compliance@festo.com eller gjennom en valgfritt installert Whistle-Blowing Hotline angående faktiske eller mistenkte brudd, trenger ikke frykte at det vil oppstå ulemper ved dette. Varsler må være strengt konfidensielle. Festo-gruppen skal så langt som nødvendig treffe hensiktsmessige tiltak for å beskytte personalet (eller informasjonsleverandøren) mot ulempe. Festo-konsernet skal så langt som mulig og hvor lovlig tillates, holde nøye taushetsplikt til ansatte som informerer om faktiske eller mistenkte brudd og av ansatte som er aktivt involvert i bekreftelsen av brudd.

Hotline: compliance@festo.com og / eller implementert Whistle Blowing System vil også være tilgjengelig for eksterne personer for rapportering av ulovlige handlinger i Festo gruppen. Eksterne personer kan få informasjon om denne adferden hos Festo konsernet via Internett-adressen [www.festo.com](http://www.festo.com) (Bedriftsinformasjon - Bedriftsledelse og verdier) og kan skrive ut en kopi av den.

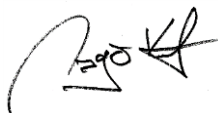
Esslingen, 10. April 2019



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