

## Innehållsförteckning

<b>CODE OF CONDUCT (UPPFÖRANDEKOD) FESTO GROUP .....</b>	<b>3</b>
<b>Förord av Festo-koncernens styrelsen .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Mål, tillämpningsområde .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Chief Compliance Officer / Ansvarig för uppförandekoden.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Beteende i affärsmiljö .....</b>	<b>5</b>
3.1 Överensstämmelse med lagar, förordningar och interna regler .....	5
3.2 Rättvis konkurrens.....	5
3.2.1 Konkurrensavtal .....	6
3.2.2 Ingen bestickning eller korruption.....	6
3.2.3 Betalningar .....	7
3.2.4 Affärsincitament.....	7
3.2.5 Erbjudande, beviljande, godkännande eller begäran om fördelar .....	8
3.2.5.1 Erbjudande och beviljande av fördelar .....	8
3.2.5.2 Begära och acceptera fördelar.....	9
3.2.5.3 Överträdelser av lagen och förbud .....	10
3.2.6 Donationer och sponsring .....	10
3.3 Hållbarhet och miljöförenlighet.....	11
3.4 Tolerans och lika möjligheter .....	11
3.5 Rapportering och dokumentation .....	12
3.6 Urval av affärspartner .....	12
3.7 Sekretess för information och dataskydd .....	13
3.8 Förordningar om utrikeshandel, exportkontroll och tullar .....	14
3.9 Skatter.....	14
<b>4. Beteende mot kollegor.....</b>	<b>15</b>
4.1 Ledarskapskultur .....	15
4.2 Rättvisa och säkra arbetsförhållanden.....	15
4.3 Undvikande av intressekonflikter .....	16

**5. Genomförande av uppförandekoden .....16**

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

### **Förord av Festo-koncernens styrelsen**

Som ett internationellt verksamt familjeföretag som har funnits i många år, har Festo-koncernen ett gott rykte i samhället och bland sina affärspartners och medarbetare. Vår högsta prioritet är att upprätthålla detta rykte. Därför lägger vi stor vikt vid integritet och kräver en hög standard på etiskt acceptabla åtgärder som överensstämmer med gällande lagar och regler. Med denna Code of Conduct (uppförandekod) förklarar vi vårt engagemang för dessa ideal på Festo-gruppens vägnar och erkänner vårt ansvar gentemot vår kommersiella och sociala miljö och vår personal runt om i världen.

Överträdelser av uppförandekoden och uppmuntran till överträdelser tolereras inte och ska leda till lämpliga disciplinära åtgärder med alla tillgängliga rättsmedel. Utöver eventuella rättsliga sanktioner, kan överträdelser också få personliga konsekvenser för enskilda medarbetare.

### **1. Mål, tillämpningsområde**

Denna uppförandekod ska vara en bindande och obligatorisk riktlinje för alla styrelseledamöter, alla chefer och personal i Festo-koncernen i deras dagliga åtaganden på bolagets vägnar. Det är en miniminorm, vilket är ett komplement till våra värderingar, som definierar de beteendemässiga principer som vi anser lämpliga och obligatoriska för att motivera Festo-gruppens höga krav, när det gäller etiskt acceptabla åtgärder, som överensstämmer med gällande lagar och regler och egna värderingar.

Denna uppförandekod ska gälla för alla företag i Festo-koncernen, även om man i vissa länder, där Festo-koncernen är verksam, kräver, förväntar sig eller tolererar beteenden eller affärsmetoder, som strider mot denna uppförandekod hos officiella organ och allmänheten.

Om det i ett visst land finns strängare regler eller beteendepprinciper än de som definieras i denna uppförandekod, ska dessa strängare regler gälla.

Som ett komplement till denna uppförandekod kommer konkreta beteenderegler för specifika områden att definieras i separata riktlinjer och ska tillämpas som uppföranderegler utöver denna kod.

I händelse av att sådana riktlinjer redan har utfärdats, kan kopior av den aktuella utgåvan ses och skrivas ut från Festo WeNet-sida "Company, Corporate Governance Compliance". Att känna till denna uppförandekod och kompletterande riktlinjer är obligatorisk för medlemmarna i Festo-koncernens styrelse och för Festo chefer och personal. Uppförandekoden och de kompletterande riktlinjerna ska användas som underlag för förhållandet mellan Festo-gruppens enskilda företag och deras personal, för att säkerställa att Festos goda rykte och förtroende för alla berörda i Festo-koncernen bibehålls. Ingen tredje parts rättigheter ska tilldelas av detta.

## **2. Chief Compliance Officer / Ansvarig för uppförandekoden**

Festo-koncernens styrelse har, efter överenskommelse med Supervisory Board, utsett en Chief Compliance Officer (CCO) / ansvarig för uppförandekoden, som organisatoriskt rapporterar direkt till styrelsens ordförande, men som också har rätt att rapportera direkt till hela styrelsen eller Supervisory Board.

CCO: s uppgift är att stödja de enskilda företagen i Festo-gruppen för att uppnå kraven i denna uppförandekod som en del av processen för att implementera ett Compliance Management System (CMS), för att övervaka överensstämmelsen med koden med stöd av andra styrfunktioner (riskhantering, internrevision) för att hjälpa till att utveckla riktlinjer för uppförandekoden inom ramen för CMS och uppdatera dessa från tid till annan efter behov och att vara kontaktperson för alla frågor som rör genomförandet av uppförandekoden. Styrfunktionen "Internrevision" ska också säkerställa överensstämmelse med uppförandekoden och kompletterande riktlinjer vid utförandet av sitt arbete och ska meddela eventuella överträdelser som den upptäcker till CCO.

Den komplementerande övervakningskommitté som har utsetts, ska stödja CCO vid fullgörandet av dess arbetsuppgifter inom ramen för procedurbestämmelserna i övervakningskommittén.

### **3. Beteende i affärsmiljö**

#### **3.1 Överensstämmelse med lagar, förordningar och interna regler**

På alla Festo-koncernens arbetsplatser, ska de lokalt tillämpliga lagarna och miniminormerna för industrin, FN: s konvention om mänskliga rättigheter, FN: s konvention mot korruption, deklARATIONEN om grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen från Internationella Arbetsorganisationen (ILO) och alla interna Festo regler och föreskrifter (hänvisad till i följande som "standarder") följas.

Festo-koncernens styrelse, chefer och anställda ska anses verka i bolagets intresse endast om de följer dessa normer, även om det kan anses strategiskt och ekonomiskt ogynnsamt eller olämpligt ur en enskild persons eller företagets synvinkel och även om de instrueras tvärtom av en medlem av Festo-koncernens personal.

Varje enskild anställd ska ansvara inom sitt ansvarsområde för att säkerställa att hans/hennes beteende alltid överensstämmer med dessa normer. Med tanke på deras funktion som förebilder, förväntar vi oss av våra chefer, inte bara att de kommunicerar dessa standarder, utan också praktiserar dem själva och kräver att deras personal ska göra detsamma. Våra chefer är den första kontaktpunkten för deras personal i alla frågor som rör denna uppförandekod.

#### **3.2 Rättvis konkurrens**

Festo-koncernen är övertygad om kvaliteten på sina produkter, sin innovativa styrka, sin integritet och förmågan hos sina anställda. Festo-koncernen erkänner marknadsekonomins regler och bekräftar rättvis och öppen konkurrens, både nationellt och internationellt.

Vi förväntar oss även detta av våra affärspartners och konkurrenter. Festo-koncernen bedriver sina företagsmål uteslutande i enlighet med principen om högkvalitativ prestanda och uttryckligen undanröjer alla former av affärssamarbete, order eller andra fördelar som endast kan erhållas genom överträdelse av gällande konkurrensregler.

### **3.2.1 Konkurrensavtal**

Festo-koncernen ser till att, i alla sina aktiviteter, säkerställa att principerna om konkurrenslagstiftning följs, dvs. genom att avstå från marknadsavtal, särskilt avtal med konkurrenter om priser, kapacitet, icke konkurrens, bojkott eller stöd för bojkott av leverantörer eller kunder, inlämning av "skambud" under anbudsförfaranden eller avtal för att dela kunder, områden eller produktion. Ovanstående gäller oavsett om sådana avtal eller handlingar är resultatet av formella arrangemang eller endast baserade på informella diskussioner (t.ex. vid handelsförbundsmöten), informella "gentlemen's agreements" eller "samordnade åtgärder" som syftar till eller orsakar en av inskränkningarna av konkurrensen som nämns ovan.

Eventuella planerade avtal med potentiella konkurrenter ska lämnas in i förväg till den juridiska avdelningen på Festo för undersökning och godkännande. Ingen överenskommelse får göras utan godkännande av den juridiska avdelningen på Festo.

### **3.2.2 Ingen bestickning eller korrupktion**

Festo-koncernen tolererar inte någon form av korrupktion och avvisar all slags bestickning. Festo-koncernens styrelse, chefer och personal är förbjudna att erbjuda, lova eller ge förmåner till affärspartners, personal eller företrädare för affärspartners, tjänstemän, politiker eller släktingar eller medarbetare i någon av dessa grupper i gengäld för särbehandling vid upphandling av varor eller tjänster, oavsett om det är rätt i enskilda fall till en given tjänst / åtgärd eller inte.

I detta sammanhang ska Festo-koncernen vara bunden av 1998 års upplaga av Internationella Handelskammarens (International Chamber of Commerce ICC) riktlinjer för bekämpning av korrupktion i näringslivet och kraven i den amerikanska Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) och Storbritanniens bestickningslag UK Bribery Act 2010 .

### **3.2.3 Betalningar**

Betalningar som ordnas av Festo för mottagna leveranser och tjänster ska göras direkt till den relevanta avtalspartnern (om inga lagligt gällande överenskommelser eller obligatoriska inbetalningar föreligger) och alltid i det land där kontraktspartnern har sitt säte. Betalningar i kontanter är förbjudna, med undantag för belopp upp till 100 euro och förutsatt att ett korrekt kvitto utfärdas för dessa. Vidare ska CCO informeras omedelbart och, om möjligt, i förväg av alla betalningar och / eller betalningsavtal som avviker från denna princip.

### **3.2.4 Affärsincitament**

Prestationsrelaterade provisioner, bonusar, inklusive de som rör inköpspooler, rabatter och varor som görs tillgängliga kostnadsfritt, är typiska företagsincitament. Dessa eller liknande incitament får endast beviljas eller accepteras med iakttagande av och i överensstämmelse med gällande standarder. Beviljande eller godkännande av denna typ av affärsincitament måste vara etiskt, juridiskt och socialt lämpligt i varje enskilt fall och måste dokumenteras skriftligt. Annars ska incitament avvisas och / eller omedelbart återlämnas.

Ersättning, särskilt i form av provisioner, som betalas till tredje part, speciellt till försäljare, mäklare, konsulter eller andra mellanhänder, måste stå i proportion till det arbete som tillhandahålls och ska dokumenteras skriftligt i sin helhet, speciellt ändamålet för den belönade verksamheten och avtalsdatum. Dessa betalningar måste vara av en sådan storlek att de inte utgör en grund eller leder till antagandet att en grund har skapats för att kringgå de befintliga reglerna för beviljande av otillåtna fördelar.

Alla skriftliga avtal med företrädare, mäklare, konsulter och andra mellanhänder, inklusive eventuella senare ändringar av ett sådant avtal, måste innefatta ett åtagande av inblandande till avtalet att alltid följa de befintliga principerna och inte engagera sig i mutor av något slag.

### **3.2.5 Erbjudande, beviljande, godkännande eller begäran om fördelar**

Alla avtal eller underordnade avtal som avser direkt eller indirekt beviljande av fördelar - av vilket slag som helst - till förmån för enskilda personer eller organisationer i samband med support, tilldelning, godkännande, leverans, bearbetning eller betalning av order (t.ex. kick-backs), är förbjuden. Detta gäller särskilt avtal med affärspartner och deras personal eller tjänstemän.

Betalningar kan göras eller initieras av personal endast när kontraktssvaret levereras eller tjänster utförs. Alla betalningar måste vara överenskomna och måste registreras i enlighet med principerna om korrekt redovisning. Inga betalningar får godkännas om det finns skäl att anta att de helt eller delvis är avsedda för betalning av mutor.

All personal är förbjuden att erbjuda, begära eller acceptera direkta eller indirekta gåvor och andra donationer relaterade till affärsverksamheten. Detta gäller inte tillfällig gästfrihet och gåvor som inte har något betydande ekonomiskt värde och som överensstämmer med den vanliga affärsetiketten. Erbjudandet och acceptansen av gästfrihet och gåvor av detta slag skall dock alltid vara föremål för kravet på att det inte föreligger något åsidosättande av lagbestämmelserna och att möjligheten att påverka affärsbeslut kan uteslutas från början.

#### **3.2.5.1 Erbjudande och beviljande av fördelar**

I enlighet med denna uppförandekod ska gåvor, gästfrihet och liknande fördelar vara förbjudna, om de, på grund av deras värde eller av andra skäl, kommer att placera mottagaren i en tacksamhetsskuld, som kan ifrågasätta hans eller hennes kommersiella eller yrkesmässiga oberoende.

Att erbjuda pengar eller gåvor i form av pengar ska vara förbjudet i samtliga fall. Inbjudningar till evenemang eller andra sociala tillfällen måste vara i linje med sedvanlig affärspraxis och lämplig inom deras omfattning och typ eller måste ha ett tydligt affärsändamål.

Mängden pengar som spenderas på affärsverksamhetens gästfrihet måste vara lämplig för karaktären och omfattningen av den aktuella gästfriheten.



Både aktiva och passiva mutor av tjänstemän är ett lagbrott i hela världen. Festo avvisar all sorts bestickning.

Alla inbjudningar till tjänstemän (denna term bör omfatta statstjänstemän och politiker samt representanter och / eller företrädare för offentliga institutioner, som är verksamma inom offentliga funktioner - för att nämna några exempel) till evenemang eller sociala tillfällen av ovan beskrivna slag, och i enlighet med denna uppförandekod, ska därför endast tillåtas om, och i den utsträckning som internationella eller nationella rättsliga bestämmelser inte förbjuder detta och, om sådana inbjudningar är tillåtna, de uppfyller de relevanta rättsliga kraven.

Inbjudningar eller gåvor av detta slag får inte kunna tolkas som mutor eller göras på ett sätt som föreslår detta, dvs. under inga omständigheter får sådana inbjudningar eller gåvor kopplas till begäran om eller beviljande av ömsesidig tjänst eller åtgärd eller på något sätt tyckas vara ett försök att påverka en förestående administrativ åtgärd. Uppmärksamhet ska riktas mot kraven i våra riktlinjer mot korruption och integritet och eventuella nationella riktlinjer som kompletterar detta.

Inbjudningar som hänför sig till evenemang med affärspartners och involverar reor i flygtransport som tillhör Festo (varmluftsskepp, varmluftsbullong) är tillåtna. Typen och omfattningen av sådana evenemang måste emellertid vara lämpliga.

Festo-koncernen lägger i samtliga fall stor vikt vid att de mottagare av inbjudningar och gåvor som tillåts i enlighet med denna uppförandekod, följer upp sina företags eller organisationers uppförandekoder. Mottagarnas uppmärksamhet skall dras till detta. I fall av tvivel ska ett godkännande begäras från närmaste chef eller överordnad mottagare i fråga.

### **3.2.5.2 Begära och acceptera fördelar**

Ovannämnda principer ska också gälla för godtagande av fördelar: Ingen medlem i styrelsen, ledningsgruppen eller personal i Festo-koncernen ska använda sin position eller funktion i företaget för att begära, acceptera eller skaffa sig personliga förmåner (inklusive immateriella förmåner) till sig själv eller närstående. Enstaka inbjudningar till kundevenemang eller måltider, särskilt under eller efter officiella möten (förutsatt att kriterierna i avsnitt

3.2.5.1 är uppfyllda) eller accept av gåvor av symbolisk karaktär eller lågt värde, ska vara tillåtna.

Vid mottagande av inbjudningar, inklusive de som ingår i evenemangets sammanhang, måste det dessutom säkerställas att dessa inbjudningar är av tydlig och övervägande affärsrelaterad karaktär och att de pengar som spenderas på affärsgästfriheten måste vara anpassade till arten och omfattningen av gästfriheten i fråga. Det ska vara tillåtet för en Festo-anställd att svara på en inbjudan från en affärspartner att delta i ett välgörenhetsevenemang eller göra en donation för ett välgörande syfte om det är säkerställt att detta överensstämmer med principerna enligt denna uppförandekod, särskilt de i punkt 3.2.5.1 första stycket.

Begära och acceptera gåvor i form av pengar ska förbjudas i samtliga fall. Om en medlem i styrelsen, ledningsgruppen eller personal i Festo-gruppen erbjuds gåvor och/ eller andra fördelar, utöver de gränser som beskrivs här, inklusive möjligheten till fördelar för sig själv eller närstående personer, ska detta i samtliga fall avslås. CCO ska utan dröjsmål informeras om erbjudandena av detta slag.

### **3.2.5.3 Överträdelser av lagen och förbud**

Överträdelser av de förordningar och förbud som anges i avsnitt 3.2.5, 3.2.5.1 och 3.2.5.2 ska inte vara tillåtna någonstans i världen av argumentet att vissa handlingar helt enkelt är lokala sedvänjor och praktiseras av alla berörda.

### **3.2.6 Donationer och sponsring**

Betalningar utan ersättning (välgörande ändamål) måste alltid göras på ett öppet sätt, det vill säga mottagaren och det konkreta syfte som donationen gäller, måste vara känd och spårbar. Vid sponsring ska det säkerställas att den finansiella donationen står i proportion till den överenskomna avkastningen.

Festo-koncernen har utfärdat en donations- och sponsringsriktlinje för detta ändamål. Uppmärksamhet ska fästas vid den nuvarande upplagan av riktlinjer från Festo-gruppen. Detta kan ses på Festo WeNet-sidan "Company, Policies, Donations and Sponsoring" och skrivs ut efter behov.

### **3.3 Hållbarhet och miljöförenlighet**

Festo följer principerna om hållbarhet och miljöförenlighet. Festo-koncernen är medveten om bristen på resurser och sitt ansvar gentemot kommande generationer. Överensstämmelse med alla tillämpliga miljöskyddslagar, inklusive de lokala bestämmelserna i de enskilda länderna, där Festo är verksamt, är en självklar skyldighet för företagsledningen, för chefer och för varje enskild medarbetare i Festo-koncernen. Den miljöchef, som utses för Festo-koncernen, kontrollerar och övervakar därför miljöledningssystemet som har installerats av Festo-koncernen och som bland annat bygger på den internationella ISO-standarden 14001: 2004.

Vi ser också till att miljöregler följs under tillverkningsprocessen och under hela livscykeln för våra produkter. Både under produktutveckling, urval av material och leverantörer, och under produktionsprocesserna tillämpar vi höga krav på ekologiska faktorer och miljöförenlighet.

### **3.4 Tolerans och lika möjligheter**

Som ett globalt verksamt företag arbetar Festo-koncernen med personal och affärspartners av olika nationaliteter, kulturer och livsfilosofier.

Vårt arbete med varandra kännetecknas av respekt, tolerans, högaktning, rättvisa och öppenhet.

Festo-gruppen avvisar utan undantag diskriminering, trakasserier, missgynnande, förnedring och alla andra former av respektlös behandling och diskriminering till förmån för personal eller affärspartner på grundval av etnisk bakgrund, kön, religion, livsfilosofi, politiska åsikter, fysiskt funktionshinder, ålder, sexuell läggning eller andra etiska, sociala och juridiskt skyddade egenskaper. Alla former av trakasserier på arbetsplatsen, särskilt av sexuell natur, är absolut förbjudna. Det är irrelevant med hänsyn till ovanstående huruvida den berörda personen hade kunnat undvika det aktuella beteendet eller om personen, som bryter mot denna princip, anser sitt eget beteende som acceptabelt.

Chefer bör i detta sammanhang vara medvetna om sin ställning som förebilder och vidta åtgärder för att säkerställa en arbetsmiljö som är fri från diskriminering och trakasserier.

### **3.5 Rapportering och dokumentation**

Alla protokoll och rapporter, särskilt de som är avsedda för information från tredje part, ska vara tekniskt korrekta och sanningsenliga. Datainsamling och andra register ska alltid vara fullständiga, korrekta, aktuella och systemkompatibla och tillåta identifiering av upphovsmannen eller författaren och datumet för skapandet.

Alla affärstransaktioner, särskilt alla muntliga och skriftliga avtal som uppnåtts, ska dokumenteras och arkiveras i enlighet med lagliga och interna krav.

### **3.6 Urval av affärspartner**

Festo-koncernen väljer sina affärspartners uteslutande på grundval av objektiva och ekonomiska kriterier och undersöker alla offerter från sina leverantörer rättvist och opartiskt. Oprofessionell attityd eller missgynnande av leverantörer, särskilt av privata skäl, är principiellt förbjudet. Vid anbudsinfordran ska kontrakt tilldelas den mest kostnadseffektiva anbudsgivaren om inte annat skäl (kvalitet, service, långvarig affärsrelation, kreditvärdighet etc.) motiverar ett annat beslut. I de här fallen ska de avgörande omständigheterna dokumenteras utan att tredje part kan göra anspråk på den här åtgärden.

Festo förväntar sig att leverantörer, kunder och alla andra affärspartners respekterar de värderingar som uttrycks i denna uppförandekod, och att de notera dessa i samband med deras kontakter med Festo och ser till att de följs. Festo-koncernen fäster stor vikt vid principen att kraven i denna uppförandekod bör införlivas i avtalstext, särskilt med sina leverantörer, men också med kunder och / eller andra affärspartners - i den utsträckning det inte är möjligt ha sin egen godkända uppförandekod. När det gäller affärsrelationer med leverantörer ska detta endast vara möjligt om leverantörerna har accepterat vår leverantörsuppförandekod eller kan visa att de har en egen leverantörsuppförandekod som bygger på samma principer.

Utan hänsyn till detta, ska dock Festo-koncernen i fråga om långsiktiga leverantörsrelationer förbehålla sig rätten till förtida uppsägning av affärs- eller leverantörsrelationer om det, trots varningar, föreligger allvarliga kränkningar av de principer som beskrivs i denna uppförandekod, särskilt när det gäller bestickning, olämpligt beviljande av fördelar, tvångs- eller barnarbete.

### **3.7 Sekretess för information och dataskydd**

All information som berör Festo-koncernen och dess affärspartners verksamhet ska behandlas konfidentiellt och får inte göras tillgänglig för tredje part, såvida inte informationen redan är offentlig eller har gjorts offentlig på annat sätt. Vidarebefordran av information i samband med officiell begäran om information, eller inom ramen för att uppfylla Festo-koncernens kommersiella intressen, är undantagen. Denna skyldighet ska fortsätta att gälla efter uppsägning av affärsrelationerna.

Det är förbjudet att direkt eller indirekt använda konfidentiell information för personliga ändamål. Alla medlemmar i styrelsen, chefer och anställda i Festo ska vara skyldiga att aktivt skydda konfidentiell information mot obehörig åtkomst i enlighet med interna företagsriktlinjer. Festo-koncernen avvisar i synnerhet alla former av industrispionage, oavsett om det är aktivt eller passivt.

Festo-koncernen ska anpassa sig till gällande dataskyddsbestämmelser. Personuppgifter om kunder, anställda eller andra affärspartners, som omfattas av lagstiftningen om uppgiftsskydd, ska endast samlas in, bearbetas eller användas av Festo-gruppen, när det är lagligt tillåtet eller om den berörda personen är överens om detta. Skydd av integritet vid användandet av personuppgifter och skydd av all företagsinformation ska garanteras vid alla affärstransaktioner, med beaktande av gällande rättsliga krav. Konfidentiell information, officiella handlingar och datalagringsmedia ska i princip skyddas mot åtkomst av tredje part. Den ansvarige dataskyddschefen ska tillhandahålla stöd i dessa frågor för de berörda aktörerna / avdelningarna / företagen.

### **3.8 Förordningar om utrikeshandel, exportkontroll och tullar**

Festo-koncernen ska följa alla bestämmelser om utrikeshandel, embargon, tullar och bekämpning av terrorism samt de regler, som fastställs i detta sammanhang, avseende betalningsförfaranden, som är tillämpliga i de olika länder där verksamheten bedrivs. Alla Festo-anställda, som är involverade i import och export av varor, tjänster eller teknologier (inklusive tekniska data) och betalningsprocesser, ska vara skyldiga att följa gällande lagar och andra författningar som gäller ekonomiska sanktioner, import- och exportkontroll samt alla riktlinjer och processer som är kopplade till deras affärsverksamhet.

### **3.9 Skatter**

Festokoncernen är också medveten om sitt sociala ansvar i samband med fullgörandet av sina skatteåtaganden och skattemässiga skyldigheter.

Vår princip är att alltid följa lagarna i alla affärsverksamheter, åtgärder, avtal och alla andra transaktioner. Vi är specifikt engagerade för att säkerställa att alla skatteregler följs och att alla skyldiga skatter betalas på förfallodagen. Denna princip bygger inte bara på övervägande att överträdelser kan leda till betydande affärsrelaterade nackdelar som orsakas av straffrättsliga förfaranden, böter eller ersättningskrav utan snarare genom att orientera vår totala affärsverksamhet på tillämpliga skattelagar, oavsett att det leder till någon fördel för oss eller ej.

På grundval av en aktiv och regelbunden informationsutbyte säkerställer de juridiska företrädarna för de enskilda koncernbolagen i Festo-koncernen tillsammans med de ansvariga myndigheterna vid huvudkontoret att det inte finns någon onödig minskning av skatter och avgifter, vare sig de är nationella eller internationella och en överträdelse deras samarbetsförpliktelser.

Dessa principer gäller lika med relationer med våra affärspartners (t ex leverantörer och kunder). Festokoncernen åtar sig inte eller initierar några aktioner eller åtgärder som till och med kan ge intryck av att bistå och stödja skattebedrägerier eller otillbörlig, kommersiellt olämplig skatteundandrag från våra affärspartners.

## **4. Beteende mot kollegor**

### **4.1 Ledarskapskultur**

Festo-koncernen anser att dess personal är den viktigaste tillgången. Därför investerar man i anställdas kvalifikationer och expertis; engagemang och prestanda främjas speciellt och belönas.

Festo-koncernen har utvecklat och kommunicerat en ledarskapskultur, baserad på Festo värdeord (detaljerna kan ses på Festo WeNet-sidan ("Company, Corporate Culture, Values – Our Values"). I överensstämmelse med dessa principer är alla chefer skyldiga att fungera som förebilder och uppför sig i enlighet med denna uppförandekod, särskilt när de arbetar med den personal som tilldelas dem, och visa uppmärksamhet, konsekvens och ansvarsmedvetenhet. Chefer måste få och behålla acceptans av sin personal genom exemplariskt personligt uppförande, prestation, öppenhet och social kompetens.

### **4.2 Rättvisa och säkra arbetsförhållanden**

Den aktning som Festo-koncernen har för sin personal och det ansvaret som den har mot dem, återspeglas också i Festo-koncernens önskan att erbjuda sina medarbetare i alla länder rättvisa och säkra arbetsförhållanden, vilka uppfyller alla relevanta rättsliga krav, inklusive lokala krav.

Säkerhet och hälsa hos all personal är också högsta prioritet för Festo.

Festo gör därför allt för att säkerställa en konsekvent hög kvalitetsstandard på alla avdelningar inom företaget, särskilt när det gäller att utforma produkter och arbetsplatser som ska vara säkra. Processer, system och driftsresurser måste överensstämma med gällande lagliga och interna hälso- och säkerhetsbestämmelser så väl som brand- och miljöskyddsbestämmelser. Som ett erkännande av sin internationella närvaro följer Festo-koncernen även Internationella Arbetsorganisationens (ILO) konvention om grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen och avvisar bland annat alla former av tvångsarbete eller barnarbete.

Festo-koncernen tolererar och respekterar föreningsfrihet och sin personals rätt att vara medlemmar i eller på annat sätt tillhöra konstitutionellt erkända

föreningar, såsom korrekt grundade fackföreningar eller andra föreningar som skyddar och tillvaratar arbetstagarnas intressen. Festo-koncernen kommer inte att missgynna enskilda medarbetare på grund av sådan verksamhet.

### **4.3 Undvikande av intressekonflikter**

Festo-koncernen fäster stor vikt vid att se till att medlemmar i ledning, chefer och personal inte blir involverade i intresse- eller lojalitetskonflikter i samband med deras yrkesverksamhet.

Sådana konflikter kan exempelvis förekomma vid a) transaktioner mellan Festo-koncernens bolag å ena sidan och medlemmar i ledningen eller personer i närheten av dessa å andra sidan; b) om en medlem i styrelsen eller Festo-personal arbetar för ett annat bolag eller har ett direkt eller indirekt intresse för detta; eller (c) i fall där personliga fördelar kan bero på affärsrelationer med konkurrenter eller affärspartners i Festo-koncernen.

Ingen medlem av styrelsen eller Festo-anställda får därför upprätthålla denna typ av affärsförhållande, om det rimligen kan antas att förhållandet kan påverka affärsbeslut eller transaktioner. Detta kan särskilt vara fallet, om den berörda personen annars skulle ha en betydande fördel över vad som är socialt lämpligt.

Alla sådana affärstransaktioner ska som en allmän princip offentliggöras innan de ingås och får endast tillåtas med CCO: s tidigare skriftliga godkännande.

## **5. Genomförande av uppförandekoden**

Festo-koncernen accepterar inte överträdelser av denna uppförandekod.

Alla chefer inom Festo-koncernen är därför skyldiga att informera sin personal om innehållet och betydelsen av denna uppförandekod. Chefer måste se till att deras anställda inte bara är medvetna om förekomsten av denna uppförandekod, utan också i synnerhet förstått den och inser dess betydelse. Cheferna ska också vara skyldiga att se till att deras anställda följer uppförandekoden och hjälpa dem att göra det. Chefer ska regelbundet kontrollera att de relevanta standarderna följs (se avsnitt 3.1.) och klargöra detta vid behov i diskussioner med personal. Om det finns tecken på



överträdelser av gällande lagar, måste cheferna resolut titta på detta och informera CCO i förekommande fall.

Festo-koncernen ska ge sina anställda lämplig information (t.ex. i form av riktlinjer som kompletterar denna uppförandekod) så att de ska kunna upptäcka eventuella överträdelser av lagar och denna uppförandekod i rätt tid och därigenom hjälpa dem att undvika dessa. Detta ska i synnerhet omfatta utbildningar inom vissa ämnen och inom specifikt kritiska områden.

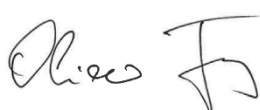
Festo-styrelsen, chefer och personal ska i sin tur kunna handla på eget initiativ vid tvivel, för att få information om hur man agerar på ett juridiskt och etiskt sätt. CCO är tillgängligt för att svara på eventuella frågor.

All personal i Festo-koncernen ska kunna kontakta sin närmaste chef eller CCO direkt med eventuella frågor angående innehållet eller tolkningen av uppförandekoden. Detta gäller särskilt för anmälan av eventuell överträdelse eller misstänkt överträdelse. Frågor om denna uppförandekod och anmälan om överträdelse eller misstänkt överträdelse kan vidarebefordras via WeNet-sidan "Company, Corporate Governance, Compliance" eller direkt till denna e-postadress: [compliance@festo.com](mailto:compliance@festo.com).

Utöver de krav som anges i enskilda avsnitt i denna uppförandekod för att anmäla överträdelser, har varje anställd rätt, att anmäla i god tro på grundval av konkreta bevis, att en överträdelse av uppförandekoden har ägt rum eller kan äga rum. Personal, som informerar sin närmaste chef eller CCO via hotline [compliance@festo.com](mailto:compliance@festo.com) eller via en eventuellt installerad Whistle-Blowing Hotline angående faktiska eller misstänkta överträdelser, behöver inte frukta att några nackdelar kommer att resultera från detta. Anmälningar ska behandlas strikt konfidentiellt. Festo-gruppen ska, i den mån det är nödvändigt, vidta lämpliga åtgärder för att skydda personalen (eller informatören) mot nackdelar. Festo-koncernen ska i så stor utsträckning som möjligt, och där det är rättsligt tillåtet, bevara identiteten strikt konfidentiellt på de anställda som informerar om faktiska eller misstänkta överträdelser och av personal som aktivt deltar i bekräftandet av överträdelser.

Hotline: [compliance@festo.com](mailto:compliance@festo.com) och/eller implementerad Whistle Blowing System kommer också att finnas tillgängligt för externa personer för anmälan av olagliga åtgärder inom Festo-gruppen. Externa personer kan få information om denna uppförandekod inom Festo-koncernen via Internetadressen [www.festo.com](http://www.festo.com) (Corporate Information – Corporate Management and Values) och kunna skriva ut en kopia av den.

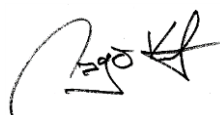
Esslingen, 10. April 2019



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