

Voor alle werknemers en vertegenwoordigers van Moog:

Sinds de oprichting van ons bedrijf hebben we gewerkt aan het creëren van een sfeer van wederzijds vertrouwen, die zich baseert op individuele integriteit, de individuele verantwoordelijkheid stimuleert en individuele uitmuntendheid in prestaties bevordert. We presenteren deze verklaring van bedrijfsethiek om onze basisrichtlijnen voor zakelijk gedrag te verduidelijken. We verwachten dat alle medewerkers en vertegenwoordigers van Moog hun gezond verstand zullen gebruiken bij het toepassen van deze richtlijnen in specifieke situaties. Wanneer er zich moeilijke omstandigheden voordoen, verwachten we van onze werknemers en vertegenwoordigers dat zij de feiten onder de aandacht brengen van een managementvertegenwoordiger die een passend antwoord van de Onderneming zal bepalen. Moog heeft altijd een uitstekende reputatie genoten met betrekking tot zakelijke integriteit. Dit komt overeen met onze reputatie voor het leveren van producten van de hoogste kwaliteit. Het toepassen van de geest van deze beleidsverklaring op onze zakelijke contacten over de hele wereld zal die reputatie in stand houden. In deze tijd kan een reputatie met betrekking tot onwrikbare integriteit de basis zijn voor bedrijfsdifferentiatie en een aanzienlijk concurrentievoordeel.

John Scannell
Voorzitter

Voor alle werknemers en vertegenwoordigers van Moog:

Verbintenissen met onze belanghebbenden

We erkennen dat ons bedrijf een organisatie is met verplichtingen jegens een aantal verschillende belanghebbenden. De stakeholders van Moog zijn onder meer medewerkers, klanten, aandeelhouders, leveranciers en de gemeenschappen waarin we actief zijn, zowel binnen de VS als over de hele wereld.

We doen de volgende toezeggingen aan elk van onze belanghebbenden:

Aan onze werknemers: we streven naar gelijke kansen op werk in een veilige werkomgeving met eerlijke beloningen en voordelen en een mogelijkheid tot zelfverbetering en vooruitgang. We willen een sfeer creëren waarin medewerkers worden aangemoedigd om elkaar eerlijk en met respect te behandelen. We doen er alles aan om de hoogste normen te handhaven in alle aspecten van onze relaties met onze werknemers.

Aan onze klanten: we zullen kwaliteitsproducten tegen eerlijke prijzen leveren, met daarnaast oprechte service-ondersteuning.

Aan onze aandeelhouders: we zullen werken aan een billijk rendement op de aandeelhoudersinvesteringen en een voortdurende verbetering van de aandeelhouderswaarde.

Aan onze leveranciers: we zijn vastbesloten om open en eerlijke zakelijke transacties te onderhouden en om leveranciers te selecteren op basis van kwaliteit, prijs, aangeboden diensten en ethisch beleid dat voldoet aan onze eigen hoge normen.

Aan onze Amerikaanse en buitenlandse gemeenschappen: we erkennen onze verantwoordelijkheid om een schone en gezonde fysieke omgeving te handhaven. We streven ernaar om goede relaties met onze omliggende gemeenten, scholen, lokale overheden en de families van onze werknemers op te bouwen.

Onze verwachting is dat elke Moog-medewerker en -vertegenwoordiger consequent op een ethische manier zaken zal doen, zelfs als dit in een bepaalde situatie het missen van een duidelijke zakelijke kans of een winstdaling tot gevolg zou hebben.

Samenvattend erkennen we onze verantwoordelijkheid om op te treden als goede zakelijke burgers.

Wereldwijde toepassing

Moog hecht veel waarde aan het naleven van de wet- en regelgeving van de landen waarin wij zaken doen.

Deze verklaring omtrent zakelijke ethiek van Moog bevat principes die van toepassing zijn op alle faciliteiten van Moog, zowel in de VS als elders in de wereld. We behandelen in deze verklaring ook een aantal specifieke kwesties die van toepassing zijn op Amerikaanse overheidsprogramma's. In het bijzonder zal het bedrijf ervoor zorgen dat het voldoet aan de toepasselijke Amerikaanse overheidsvoorschriften tegen fraude, verspilling en misbruik, inclusief bepalingen voor een bewustmakingsprogramma voor werknemers en een intern controlesysteem. Een dergelijke naleving is bedoeld om het tijdig ontdekken en vrijgeven van ongepast gedrag te vergemakkelijken en ervoor te zorgen dat corrigerende maatregelen snel worden ingesteld.

Veel van de ethische principes van het bedrijf zijn van toepassing op al onze activiteiten over de hele wereld. We erkennen ook dat een aantal van onze faciliteiten zich bevinden in landen met vereisten die niet worden behandeld in deze verklaring. Het management op locatie bij deze faciliteiten zal op de hoogte zijn van lokale vereisten en moet door Moog-medewerkers worden geraadpleegd om te zorgen voor de naleving van alle toepasselijke wetten, regels en voorschriften.

Corporate Governance-richtlijnen

Moog heeft Corporate Governance-richtlijnen vastgelegd die beschrijven hoe de Raad van Bestuur gebruik zal maken van zakelijke inzichten om in het belang van Moog te handelen. De Raad ziet toe op de prestaties van het management namens de aandeelhouders en zorgt ervoor dat de langetermijnbelangen van de aandeelhouders worden gediend. De Raad voert ook de taken en verantwoordelijkheden uit die zijn opgelegd door de wetten van de staat New York. De richtlijnen kunnen volledig worden ingezien op de Moog-website op www.moog.com.

Financiële integriteit

De integriteit van ons bedrijf moet worden weerspiegeld in onze financiële praktijken. We onderschrijven de principes van volledigheid, tijdigheid, nauwkeurigheid en eerlijkheid in onze financiële operaties. Elke medewerker draagt bij aan de integriteit van onze financiële rapporten, te beginnen met nauwkeurige tijdsrapporten en eindigend met de openbare bekendmaking van de financiële resultaten van de onderneming. We hebben processen, beleid en procedures vastgesteld om ervoor te zorgen dat alle medewerkers de verantwoordelijkheid delen voor de integriteit van Moog's financiële informatie. We zullen ons houden aan de Wet Sarbanes-Oxley en alle toepasselijke regels die zijn aangenomen door de Securities and Exchange Commission en de New York Stock Exchange.

Belangenverstrengeling

Voor de goede bedrijfsvoering van onze onderneming zijn onze functionarissen, directeurs, werknemers en vertegenwoordigers altijd in staat om te handelen met volledige objectiviteit namens de onderneming. Al onze medewerkers moeten investeringen of activiteiten vermijden die van invloed kunnen zijn op die objectiviteit. De meeste belangenconflicten zijn gemakkelijk te identificeren. Het is voor een Moog-medewerker bijna altijd een belangenconflict om aan het werk te gaan bij een concurrent, klant of leverancier. Het beste beleid is om elke directe of indirecte zakelijke relatie met onze klanten, leveranciers of concurrenten te vermijden, behalve namens Moog.

We erkennen ook de kans op schijnbare belangenconflicten die moeilijk te evalueren en op te lossen zijn. Onder dergelijke omstandigheden moet de kwestie onder de aandacht van het management worden gebracht, zodat we dubieuze kwesties snel en open kunnen oplossen.

Verantwoord gebruik van bedrijfsmiddelen

Het bedrijf verwacht van alle medewerkers dat zij zorgen voor het juiste gebruik van bedrijfs- en klanteigendommen, elektronische communicatiesystemen, informatiebronnen, materialen, faciliteiten en apparatuur. Medewerkers moeten deze middelen met de grootste zorg gebruiken en onderhouden, en waken voor misbruik en verspilling. Medewerkers mogen geen eigendommen van het bedrijf verwijderen zonder toestemming van het management.

Handel met voorkennis

Directeuren, functionarissen en werknemers van Moog mogen geen Moog-effecten verhandelen als zij over voorkennis van Moog beschikken. Materiële voorwetenschap is niet-openbare informatie waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze de prijs van de effecten beïnvloedt of van belang zou zijn voor een belegger bij het beslissen of hij het effect wil kopen, verkopen of behouden. Het gebruik van niet-openbare informatie voor persoonlijk financieel voordeel is zowel onethisch als illegaal.

Het bedrijf heeft een beleid inzake handel met voorkennis gepubliceerd waarin dit onderwerp uitvoerig wordt behandeld. Het omvat onder meer richtlijnen over black-outdatums, uitkeringsplannen, speciale evenementen en transacties waarbij leden van het huishouden betrokken zijn. Iedereen die vragen heeft over de legaliteit van een persoonlijke transactie wordt aangemoedigd om contact op te nemen met de Controller voordat hij handelt.

Bescherming van privé-informatie van het Bedrijf

Veel medewerkers hebben toegang tot privé-informatie van het Bedrijf en worden vertrouwd om deze te beschermen en de openbaarmaking en het gebruik ervan te beperken, tenzij daartoe specifiek door Moog toestemming wordt gegeven. Gewoonlijk moet openbaarmaking worden beperkt tot die personen die een zakelijke behoefte hebben om de informatie te kennen. Privé-informatie van het Bedrijf omvat prijzen, marketingplannen, voorstelgegevens, acquisitieplannen of informatie over hoe Moog zaken doet of hardware produceert.

Deze bescherming van privé-informatie van het Bedrijf strekt zich uit tot het gebruik door werknemers van zakelijke en sociale netwerkwebsites. Gevoeligheid bij het gebruik van netwerksites en -hulpprogramma's is met name gerechtvaardigd, gezien de potentiële snelheid en reikwijdte van het delen van informatie en herdistributie die kan optreden.

Moog-tekeningen en gegevens gemarkeerd als Eigendom, Beperkte verspreiding, Vertrouwelijk of Bedrijfsgeheim vallen onder deze categorie. Verwerking, markering en openbaarmaking van dergelijke gegevens of soortgelijke gegevens die aan Moog worden verstrekt door klanten, verkopers of teamgenoten vereist strikte naleving van Moog-beleid en -procedures.

Moog vereist dat nieuwe medewerkers een vertrouwelijkheidsovereenkomst ondertekenen waarin deze taken op een eenvoudige manier worden gedefinieerd. Bovendien hebben alle werknemers patentovereenkomsten ondertekend als onderdeel van het wervingsproces. Medewerkers die uitvindingen ontwikkelen die octrooieerbaar kunnen zijn, moeten deze aan het bedrijf bekendmaken om te bepalen of ze moeten worden geïpoteerd ten voordele van het Bedrijf.

Inkoopintegriteit

Moog-werknemers zullen geen "smeergeld" aannemen of aanbieden, met inbegrip van geld, kosten, commissies, krediet, giften, fooien of compensatie van welke aard ook, ten behoeve van het ten onrechte verkrijgen of belonen van een gunstige behandeling in ofwel de verkoop of de inkoopactiviteiten van het bedrijf. Voorbeelden van gunstige behandeling zijn onder meer de ongepaste voorafgaande kennisgeving van een biedingsaanvraag of het indienen van biedingen na een sluitingsdatum.

Inkoopintegriteit is van toepassing op werknemers en partners die persoonlijk aan het inkoopproces deelnemen. We moeten ervoor zorgen dat iedereen die namens Moog participeert niet in opspraak komt door iets van waarde te geven of te ontvangen of door een eerdere baan of affiliatie. De opstelling van Moog in dit opzicht is consistent met de Amerikaanse Federal Acquisition Regulations.

Werknemers van Moog mogen geen entertainment of geschenken accepteren of aanbieden die de objectiviteit van de ontvangende partij bij het zakendoen wezenlijk kunnen aantasten. Openbaarmaking van een transactie mag nooit een probleem zijn voor het Bedrijf, de betrokken werknemer of de ontvanger van een geschenk of aanbieding.

Verder mogen geen zakelijke gunsten worden verleend aan werknemers van de Amerikaanse ministeries van Defensie of Energie, NASA of aan enige andere werknemer van de Amerikaanse overheid die onderworpen is aan de Gedragsvoorschriften die daarmee zouden worden geschonden.

Programma Naleving Beleid tegen Mensenhandel - inclusief de Britse moderne slavernijwet

Moog tolereert mensenhandel in onze wereldwijde activiteiten onder geen beding en zal geen contracten of subcontracten ondertekenen met andere partijen die zich schuldig maken aan mensenhandel. We zullen ons inspannen om te voldoen aan alle wettelijke vereisten met betrekking tot de bestrijding van mensenhandel die regering van de Verenigde Staten heeft aangenomen, evenals vergelijkbare vereisten die worden voorgeschreven door de regeringen van andere landen waar we zakendoen.

Onwettige betalingen, geschenken en entertainment die van invloed zijn op de wereldwijde bedrijfsvoering van Moog

Alle medewerkers van Moog in alle fabrieken over de hele wereld moeten zich bewust zijn van, en zich houden aan Amerikaanse wetten en de wetten van andere landen die betalingen, geschenken en entertainment verbieden die kunnen worden beschouwd als smeergeld voor een gunstige zakelijke behandeling of de gunning van contracten en subcontracten. Overtreding van deze wetten kan resulteren in miljoenen dollars aan boetes voor bedrijven en individuen en een gevangenisstraf voor personen van maximaal 5 tot 10 jaar.

1) De Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA")

Alle Moog-medewerkers in alle vestigingen over de hele wereld en hun vertegenwoordigers zijn onderworpen aan de FCPA. Dit komt omdat Moog een Amerikaans bedrijf is.

De FCPA maakt het onwettig om:

- a) een buitenlandse overheidsfunctionaris een betaling te doen of een zaak van waarde te geven om een gunstige zakelijke behandeling in het buitenland te verkrijgen of om contracten te verkrijgen van dat land. Een „zaak van waarde" kan dure geschenken of dure entertainment omvatten.
- b) geen nauwkeurige boekhouding en gegevens over bedrijfseigendommen te hebben die het potentiële corrupte gebruik van bedrijfsmiddelen voor dit doel zouden kunnen identificeren.

Moog, inclusief al onze medewerkers en vertegenwoordigers, moet voldoen aan de FCPA.

2) De UK Bribery Act ("UKBA")

De UKBA is van toepassing op elk bedrijf dat is opgericht in Engeland, Schotland, Wales en Noord-Ierland en op de werknemers en vertegenwoordigers van deze bedrijven.

De UKBA is van toepassing op alle medewerkers en vertegenwoordigers van Moog, van elke Moog-faciliteit over de hele wereld, die werken met klanten of verkopers in deze landen binnen het Verenigd Koninkrijk. De UKBA is ook van toepassing wanneer een medewerker of vertegenwoordiger van Moog van een willekeurige faciliteit over de hele wereld met klanten of leveranciers werkt uit deze Britse landen, ongeacht waar ter wereld we zaken doen. Alle personen die worden gedefinieerd als burgers of beschermde personen van deze landen, zijn onderworpen aan de UKBA, waar ook ter wereld zij zaken doen.

Door de UKBA is het wettelijk verboden om:

a) enige betaling of ander voordeel aan te bieden, enige betaling of ander voordeel te vragen aan of te ontvangen van een overheidsfunctionaris of een andere persoon in de zin van een persoon ertoe brengen om ten onrechte een van hun functies uit te voeren in hun positie van vertrouwen en verantwoordelijkheid, of als beloning voor ongepaste prestaties. "Ander voordeel" kan dure geschenken of dure entertainment omvatten. Als de UKBA van toepassing is op een bedrijf of een individu, moeten ze zich houden aan de UKBA, ongeacht waar ze zaken doen in de wereld.

b) geen adequate maatregelen te treffen om ervoor te zorgen dat het Bedrijf omkopingpraktijken kan voorkomen of detecteren die worden uitgevoerd door medewerkers of externe vertegenwoordigers of deze maatregelen niet af te dwingen.

Moog en al onze werknemers en vertegenwoordigers over de hele wereld moeten zich houden aan de UKBA wanneer deze van toepassing is op onze bedrijfsvoering.

3) Vergelijkbare wetten in andere landen

Veel andere landen, waaronder Duitsland, Italië, Japan en China, hebben vergelijkbare wetten als de FCPA en UKBA. Moog-werknemers die zijn gevestigd buiten de VS en het Verenigd Koninkrijk of die regelmatig zaken doen in andere landen moeten deze wetten bespreken met het lokaal management van Moog.

Antitrustverordening

Moog verwacht van alle functionarissen, werknemers en vertegenwoordigers dat ze alle toepasselijke Amerikaanse en buitenlandse antitrustwetten naleven. Overtredingen kunnen resulteren in zware straffen voor de betrokken personen, evenals voor het bedrijf. Over het algemeen kunnen afspraken die de concurrentie beperken of onmogelijk maken, onwettig zijn. Dit kunnen overeenkomsten zijn die van invloed zijn op prijzen, verkoopvoorwaarden, productie, distributie, gebieden of klanten. Daarom mogen contracten, overeenkomsten of afspraken met leveranciers en klanten over exclusieve handel of andere beperkende overeenkomsten alleen worden voltrokken na goedkeuring door een bedrijfsfunctionaris.

Steunbetuigingen: commercieel en politiek

Als een medewerker een promotionele activiteit uitoefent die kan worden geïnterpreteerd als steunbetuiging aan een commerciële organisatie, privé-onderneming, product of politieke beweging, moet dit buiten de werktijd van de werknemer worden gedaan en niet als een vertegenwoordiger van Moog. De medewerker moet zelfs de schijn vermijden om als vertegenwoordiger van Moog hieraan deel te nemen. Medewerkers die artikelen of publicaties schrijven en van plan zijn geïdentificeerd te worden als Moog-medewerker, moeten eerst goedkeuring krijgen van de Chief Financial Officer.

Gedragintegriteit

Moog heeft een aantal andere beleidsmaatregelen aangenomen die onze visie bepalen met betrekking tot correct handelen. Dit beleid bepaalt idealen waaraan individuele werknemers en medewerkers van het bedrijf geacht worden zich te conformeren. Ze versterken ook onze sfeer van wederzijds vertrouwen en integriteit. Sommige van deze idealen worden gepost op de prikborden, in ons medewerkershandboek of in de handleiding van de leidinggevende.

Deze idealen omvatten:

- Gelijke kansen bevorderen
- Diversiteit respecteren
- Bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsdocumenten die persoonlijke informatie bevatten
- Handhaven van een drugsvrije werkplek
- Handhaven van een werkplek zonder seksuele intimidatie of andere vormen van intimidatie

Implementatie van ons beleid

Onze toewijding aan ethisch zakelijk gedrag vereist de medewerking van elke medewerker en vertegenwoordiger van het bedrijf. We moeten onszelf houden aan de hoogste normen met het besef dat de belangen van het bedrijf onze eigen belangen zijn. We moeten elke overtreding van deze normen of iedere schijn van een overtreding vermijden.

Ons bedrijf wordt beheerst door complexe en vaak veranderende wetten, regels en voorschriften. De juiste toepassing van deze wetten, regels en voorschriften kan in bepaalde omstandigheden onzekerheid en verwarring creëren.

Om ons te helpen met het omgaan met twijfelachtige situaties hebben we de volgende procedures vastgesteld:

a) Managers: Moog hecht veel waarde aan een open-deurbeleid. Dit betekent dat werknemers worden aangemoedigd om gebruik te maken van de beschikbaarheid van een manager, leidinggevende of vertegenwoordiger van Human Resources om vragen te stellen over ethische kwesties wanneer deze zich voordoen. Alle managers zullen open communicatie met werknemers onderhouden over ethische kwesties.

b) Vertrouwelijk meldpunt ethiek: in gevallen waarin medewerkers vermoeden dat het ethisch beleid van Moog is geschonden en dat niet adequaat is aangepakt door managers, leidinggevendenden of Human Resources-vertegenwoordigers, worden zij aangemoedigd om het nummer te bellen van het vertrouwelijk meldpunt.

Posters over het vertrouwelijk meldpunt met dit nummer en een beschrijving van het bedoelde gebruik worden op alle prikboards van het Bedrijf weergegeven. Een interne bedrijfsjurist is aangewezen als de Pleitbezorger ethiek van Moog voor deze situaties.

c) Werknemersklachtenprocedures voor boekhoudkundige en auditingszaken: in ieder geval waarin een werknemer van mening is dat de financiële overzichten van het Bedrijf wezenlijk verkeerd zijn als gevolg van opzettelijke handelingen of materiële tekortkomingen in de systemen voor interne controle, en dat dergelijke vermoedens niet op bevredigende wijze zijn behandeld door het management, wordt hij of zij geadviseerd om rechtstreeks contact op te nemen met de bedrijfssecretaris van het Bedrijf. Een apart meldpuntnummer voor dergelijke gevallen staat op de poster van het meldpunt ethiek op prikboards van het Bedrijf.

Voor zover mogelijk binnen wettelijke grenzen zal de bron van alle communicatie die onregelmatigheden in de bedrijfsethiek, de boekhouding of het auditen aan de Pleitbezorger ethiek of de Secretaris-Generaal meldt, strikt vertrouwelijk worden gehouden met de verzekering dat de kwestie op een passende manier zal worden onderzocht. Vergelding tegen iedereen die een ethische, boekhoudkundige of auditingskwestie heeft gerapporteerd, is ten strengste verboden en zal leiden tot passende en onmiddellijke disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag. Raadpleeg voor meer informatie de Klachtenprocedures voor medewerkers voor het meldpunt ethiek en Boekhoudkundige en auditingszaken die op de prikboards van het Bedrijf zijn geplaatst.