

GEDRAGSCODE (CODE OF CONDUCT) VOOR MEDEWERKERS

GELDIG VANAF JANUARI 2025

INHOUDSOPGAVE

1. GEDRAG	5
1.1. Waarden en principes.....	5
1.2. Voorbeeldrol en scholing	5
1.3. Naleving van de wetten	5
1.4. Meldingen, opmerkingen	5
1.5. Overtredingen en consequenties.....	6
2. RECHTEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN	6
2.1. Arbeidsrecht.....	6
2.2. Mensenrechten	6
2.3. Diversiteit en inclusie	6
2.4. Opleiding	7
2.5. Verloning en bedrijfsaandelen	7
2.6. Medezeggenschap.....	7
3. GEZONDHEID, VEILIGHEID OP HET WERK, MILIEU, MAATSCHAPPIJ	7
3.1. Gezondheid, veiligheid op het werk en preventie	7
3.2. Milieubescherming, hulpbronnen, energie en CO ₂	8
3.3. Maatschappelijke verantwoordelijkheid en dialoog	8
4. PRODUCTEN EN PROCESSEN	9
4.1. Productverantwoordelijkheid en -aansprakelijkheid.....	9
4.2. Publiciteit, marketing en verkoop.....	9
4.3. Processen	9

5. EIGENDOM EN OCTROOIEN	10
5.1. Bescherming van bedrijfseigendommen en -activa	10
5.2. Intellectueel eigendom en octrooien.....	10
5.3. Fraude en diefstal	10
6. EERLIJKE CONCURRENTIE.....	10
6.1. Mededingingsrecht.....	10
6.2. Omkoping, corruptie en gunsten	11
7. COMMUNICATIE EN GEGEVENSBE SCHERMING ..	11
7.1. Gebruik van informatiesystemen	11
7.2. Gegevensbescherming en vertrouwelijkheid	12
7.3. Communicatie, pr-contacten, relaties met investeerders.....	12
7.4. Contractuele verplichtingen en documentatiestandaarden.....	12
8. EXTERNE RELATIES.....	13
8.1. Belangenconflicten, schenkingen	13
8.2. Handel met voorkennis / insider trading	13
8.3. Donaties, sponsoring, politieke giften en standpunten	13
8.4. Gedragscode voor leveranciers en zakelijke partners	14
9. CONTROLE VAN DE DOCUMENTEN	14
9.1. Geldigheidsduur	14

VOORWOORD

Beste medewerkers,

Als internationaal bedrijf zetten we wereldwijd topprestaties neer als het gaat om sanitairtechniek. Daarbij nemen we altijd onze maatschappelijke, economische en ecologische verantwoordelijkheid. Ons engagement bepaalt ons succes en dat zowel vandaag als in de toekomst.

Deze gedragscode (Code of Conduct) beschrijft wat de Geberit groep van haar medewerkers verwacht. Hij vormt de basis voor onze dagelijkse activiteiten in een continu veranderende internationale omgeving en geldt voor alle medewerkers van Geberit. De code biedt praktische richtlijnen en bevat verwijzingen naar andere bruikbare informatie.

We zijn ons ervan bewust dat we niet elke mogelijke werksituatie vooraf kunnen definiëren en er een gepaste gedragsregel aan kunnen koppelen. Bij twijfel zijn de direct leidinggevenden of de hr-afdeling beschikbaar om eventuele vragen te beantwoorden. Als er bedenkingen zijn over de naleving van deze gedragscode, moet dit worden besproken. We onderzoeken alle opmerkingen en reageren consequent bij inbreuken.

We meten onze prestaties niet alleen af aan onze resultaten. Ook de manier waarop wij deze prestaties hebben geleverd, speelt een rol. Door ons allemaal aan deze code te houden, dragen we bij aan een goede werkcultuur.



Christian Buhl, CEO Geberit

1. GEDRAG

1.1. WAARDEN EN PRINCIPES

Ons gedrag is gebaseerd op hoge ethische normen en vier kernwaarden: integriteit, bescheidenheid, samenwerking en verantwoordelijkheid. Deze waarden zijn bepalend voor ons handelen en voor de omgang met elkaar en belanghebbenden, zoals klanten, leveranciers en het publiek. Een sterke en levendige bedrijfscultuur stelt ons succes op lange termijn veilig. Onze medewerkers vormen de ruggengraat van onze bedrijfscultuur. Daarom nemen wij als bedrijf onze missie om een omgeving te creëren die onze waarden weerspiegelt en ondersteunt, serieus. Onze bedrijfswaarden werden samengevat in het Geberit kompas, te vinden op het intranet en op onze websites.

1.2. VOORBEELDROL EN SCHOLING

Onze gedragscode is openbaar en dus voor iedereen toegankelijk. Zo weten ook onze klanten, leveranciers, investeerders en andere externe partners wat wij onder ethisch verantwoord ondernemen verstaan en wat ze van ons als bedrijf kunnen verwachten. Wij stimuleren onze medewerkers ook om het goede voorbeeld te geven.

Het is van essentieel belang dat leidinggevenden en medewerkers de gedragscode niet alleen kennen, maar er ook naar handelen. Permanente bewustmaking en scholing zijn dan ook onontbeerlijk voor een juiste omgang met ethische vraagstukken. Een interactief scholingsprogramma op het Geberit Intranet behandelt de belangrijkste principes waarop onze gedragscode is gebaseerd en ondersteunt de verankering ervan in onze dagelijkse activiteiten.

1.3. NALEIVING VAN DE WETTEN

Wij houden ons ook aan alle lokale, nationale en internationale wetgeving, richtlijnen, normen en standaarden. Daarbij gaan we vaak zelfs nog een stap verder dan wat wettelijk verplicht is.

1.4. MELDINGEN, OPMERKINGEN

Wie melding maakt van gebeurtenissen die indruisen tegen het geldende recht, ethische normen of onze gedragscode, handelt in overeenstemming met de waarden in ons bedrijf. Medewerkers worden aangemoedigd om bij incidenten eerst persoonlijk contact op te nemen met hun leidinggevende of de hr-afdeling.

Er is ook een Integrity Line beschikbaar. Die maakt het mogelijk om anoniem melding te maken van bijvoorbeeld seksuele intimidatie of omkoping. De Integrity Line is ondergebracht bij een gespecialiseerd extern bedrijf en is 24 uur per dag bereikbaar per telefoon of via een beveiligde website in alle landen waarin Geberit is vertegenwoordigd. De hulplijn moet worden gezien als een meldpunt voor beschermwaardige belangen of als laatste redmiddel.

Alle meldingen worden strikt vertrouwelijk behandeld. Binnengekomen meldingen worden altijd grondig onderzocht. Bij een overtreding of inbreuk worden er gepaste maatregelen getroffen. Meer informatie over de Geberit Integrity Line is te vinden op het Geberit Intranet.

1.5. OVERTREDINGEN EN CONSEQUENTIES

Deze gedragscode is bindend voor alle medewerkers. Aan overtredingen zijn consequenties gekoppeld, afhankelijk van de ernst van de overtreding. Het kan gaan van een waarschuwing tot ontslag bij een ernstige overtreding.

2. RECHTEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1. ARBEIDSRECHT

Alle wetten die het arbeidsrecht betreffen, alsook alle lokale, nationale en internationale gedragsregels en conventies worden door ons in acht genomen. Bovendien verbinden wij ons ertoe de belangrijkste arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) na te leven.

2.2. MENSENRECHTEN

Wij respecteren de beginselen van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en verbinden ons ertoe de menselijke waardigheid en mensenrechten te eerbiedigen en de persoonlijkheid van elk individu op de werkvloer te beschermen. We staan onder geen enkel beding kinder- en dwangarbeid, in welke vorm dan ook, toe. Van onze leveranciers en andere zakelijke partners verwachten wij hetzelfde. Daarom zijn onze leveranciers verplicht verregaande normen en arbeidsrechtelijke bepalingen strikt na te leven. (→ 8.4.)

2.3. DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Ons bedrijf zet zich in voor diversiteit en inclusie. We willen een omgeving creëren waarin alle medewerkers, ongeacht geslacht, afkomst of andere kenmerken, hun volledige potentieel kunnen ontplooiën.

We tolereren geen discriminatie, pestgedrag of intimidatie op grond van persoonlijke kenmerken zoals ras, geslacht, seksuele geaardheid, religie, nationaliteit, leeftijd, politieke overtuiging, burgerlijke staat, lichamelijke of verstandelijke beperkingen.

We willen de verenigbaarheid van werk, gezin en privéleven bevorderen, voor zover de belangen van ons bedrijf dat toelaten. Afhankelijk van de functievereisten kunnen medewerkers profiteren van flexibele werktijden, parttimewerk en jobsharing.

Ook de integratie van kansarme mensen in het beroepsleven zien wij als een onderdeel van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We streven gericht naar een samenwerking met sociale instellingen en zorgen ervoor dat mensen met een fysieke, mentale of psychische beperking zinvol werk krijgen en zo hun steentje bijdragen aan de arbeidsmarkt en de samenleving.

2.4. OPLEIDING

We zetten hoog in op persoonlijke en beroepsmatige ontwikkeling van onze medewerkers. We bieden programma's voor de ontplooiing van beginnende en ervaren leidinggevendenden. Carrière mogelijkheden, promoties en leidinggevende functies staan open voor iedereen overeenkomstig ons gelijke kansen beleid.

We zetten ons in voor de beroepsopleiding van jongeren en bieden hen stageplaatsen aan in diverse takken. We streven ernaar hen na een succesvolle stage in ons bedrijf een baan aan te bieden. Behalve in het opdoen van vakspecifieke kennis stimuleren we jonge medewerkers om initiatief te nemen, verantwoordelijkheid te nemen, in teamverband samen te werken en zichzelf verder te ontwikkelen. Met onze beroepsopleiding leveren we ook een belangrijke bijdrage aan de onderwijskwaliteit en maatschappelijke ontwikkeling.

2.5. VERLONING EN BEDRIJFSAANDELEN

Geberit betaalt marktconforme salarissen en respecteert de wettelijk voorgeschreven minimumlonen. De verloning van onze medewerkers is gebaseerd op hun prestaties en staat los van hun geslacht of andere persoonlijke kenmerken. Regelmatige en systematische beoordelingen zorgen voor een eerlijke beloning voor iedereen in vergelijkbare functies.

In veel landen kunnen medewerkers door middel van aandelenprogramma's tegen aantrekkelijke voorwaarden delen in het economische succes van het bedrijf. Andere marktconforme voordelen vervolledigen het aanbod voor de medewerkers op de verschillende locaties.

2.6. MEDEZEGGENSCHAP

Medewerkers hebben het recht om zich zonder angst voor negatieve gevolgen te organiseren in vakbonden of zich bij een federatie naar keuze aan te sluiten. In veel landen wordt die inspraak ook gegarandeerd door personeelsvertegenwoordigingen, ondernemingsraden of andere vergelijkbare organen die de belangen van medewerkers tegenover het bedrijf behartigen.

3. GEZONDHEID, VEILIGHEID OP HET WERK, MILIEU, MAATSCHAPPIJ

3.1. GEZONDHEID, VEILIGHEID OP HET WERK EN PREVENTIE

De gezondheid en veiligheid van onze medewerkers hebben voor ons de allerhoogste prioriteit. We garanderen een werkplek en werkomgeving waarin onze medewerkers zich fysiek en mentaal goed voelen. Met ons Geberit Veiligheidsmanagementsysteem (GSS) streven wij naar continue verbetering. Alle bepalingen inzake gezondheid en veiligheid op de werkvloer dienen te worden gerespecteerd.

Tekortkomingen of overtredingen moeten onmiddellijk worden gemeld en zo snel mogelijk worden opgelost.

We organiseren regelmatig scholingen voor onze medewerkers op het gebied van gezondheid, veiligheid en ongevallenpreventie. We voeren systematisch risicobeoordelingen van werkplekken uit en verminderen het potentiële risico van gevaren of elimineren het risico volledig. Op die manier zorgen we voor veilige en gezonde werkplekken en betrekken we onze medewerkers actief bij de inrichting van hun werkplek.

In het kader van regelmatige veiligheidsinspecties controleren we of de wettelijke en interne voorschriften correct worden nageleefd. Bij ongevallen analyseren we die systematisch, nemen we maatregelen en evalueren we de doeltreffendheid van de getroffen maatregelen achteraf. Wij hebben ook een controlesysteem geïmplementeerd en rapporteren regelmatig intern en extern over de gezondheidstoestand en veiligheid van onze medewerkers. In moeilijke situaties of sociale noodsituaties ondersteunen wij onze medewerkers zo goed mogelijk. Indien nodig roepen wij de hulp van externe deskundigen in.

3.2. MILIEUBESCHERMING, HULPBRONNEN, ENERGIE EN CO₂

Het engagement van Geberit op het gebied van duurzaam ondernemen wordt algemeen erkend. We streven ernaar om ook in de toekomst hoge standaarden te halen. In het kader van onze duurzaamheidsstrategie stellen we onszelf duidelijke doelen en zorgen ervoor dat alle vereiste informatie en hulpmiddelen voor het bereiken van die doelen ook ter beschikking staat. Ons milieu- en energiemanagementsysteem wordt voortdurend geoptimaliseerd, om zo ook onze prestaties inzake milieu en energie continu te blijven verbeteren. Zo springen we binnen het bedrijf zuinig om met energie en natuurlijke hulpbronnen, met name water, en zetten hoog in op de vermindering van onze CO₂- en andere emissies. Geberit levert ook een belangrijke bijdrage aan de circulaire economie door in te zetten op een zo lang mogelijke levensduur van de Geberit producten dankzij hoogwaardige materialen en strenge kwaliteitseisen. Bij het inkopen van apparatuur en diensten en het optimaliseren van onze productieprocessen zorgen we ervoor dat ze een positieve invloed hebben op de energie- en milieubalans. Milieucriteria dienen te worden gevolgd over de volledige waardeketen in alle activiteiten en besluitvormingsprocessen.

We betrekken ook klanten, leveranciers en andere belanghebbenden bij onze milieu-inspanningen. In onze CO₂-strategie streven we consequent naar transparantie, korte- en middellangetermijndoelen en -resultaten en een interne CO₂-prijzzetting waarbij de CO₂-uitstoot als externe kostenpost wordt meegenomen in de belangrijkste processen van het bedrijf. Onze CO₂-reductiedoelstellingen zijn een integraal onderdeel van de prestatiebeoordeling en zijn medebepalend voor de hoogte van de jaarlijkse variabele verloning van het management van de Geberit Groep en van alle medewerkers in Zwitserland.

3.3. MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID EN DIALOOG

We bevorderen de economische en sociale cohesie op alle locaties waar we actief zijn. We dragen actief bij aan het welzijn van de lokale maatschappij door bijvoorbeeld onderwijs, culturele of sportieve activiteiten te ondersteunen.

Met onze maatschappelijke projecten willen we mensen in ontwikkelingslanden betere sanitaire basisvoorzieningen geven en hun sanitaire basiskennis verhogen. De focus ligt hierbij op zelfredzaamheid en het creëren van perspectieven en betere levensomstandigheden door middel van beroepsopleidingsprogramma's. Op deze manier dragen we bij aan het behalen van de

duurzaamheidsdoelstellingen van de VN van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling (SDG's). Maatschappelijke projecten worden niet alleen financieel en materieel door ons ondersteund: wij plannen, leiden en coördineren de projecten met eigen medewerkers en stagiairs.

4. PRODUCTEN EN PROCESSEN

4.1. PRODUCTVERANTWOORDELIJKHEID EN – AANSPRAKELIJKHEID

We ontwikkelen innovatieve, betrouwbare en hoogwaardige producten om de levenskwaliteit van mensen duurzaam te verbeteren. Bij de ontwikkeling van onze producten streven we steeds naar het allerbeste.

De productontwikkelingsafdeling zorgt ervoor dat onze producten voldoen aan alle normen en wettelijke richtlijnen. Het is onze bedoeling om abusievelijke fouten zoveel mogelijk te vermijden: Geberit hecht er veel belang aan dat de producten zo weinig mogelijk risico's voor klanten met zich meebrengen. Potentiële risico's worden geïdentificeerd binnen het kader van een uitgebreide kwaliteitsplanning en -bewaking. Dit omvat de ontwikkeling, certificering, productie en opslag tot en met het gebruik en de afdanking van onze producten. Gedurende de volledige levenscyclus van onze producten garanderen wij de veiligheid en het verantwoord gebruik ervan. Onze medewerkers en onze klanten worden grondig geschoold in het gebruik van onze producten. Worden er potentiële risico's gedetecteerd, dan zorgt onze klantenservice voor een transparante communicatie over deze risico's.

4.2. PUBLICITEIT, MARKETING EN VERKOOP

Onze marketing-, reclame- en verkoopstrategieën zijn ethisch verantwoord en in overeenstemming met alle van kracht zijnde wetten, gegevensbeschermingsrichtlijnen en gedragsregels. Wij communiceren over de kwaliteit en efficiëntie van onze producten en vergelijken ze met concurrerende producten, voor zover dit wettelijk is toegestaan. Dat alles doen wij op een op feiten gebaseerde en nauwkeurige manier. Bij de verkoop zien we in het bijzonder toe op de strikte naleving van antitrustregels in overeenstemming met punt 6.1.

4.3. PROCESSEN

We garanderen de hoge kwaliteit van onze producten en diensten door onze bedrijfsprocessen te monitoren. Het Geberit Managementsysteem (GMS) beschrijft onze processen, zijnde de bedrijfsinterne samenwerkingen en de interacties met onze klanten en externe partners, en de onderlinge verbanden tussen de processen.

In het kader van dit procesmanagement streven wij er ook naar om de verwachtingen van onze klanten en andere belanghebbenden zo goed mogelijk in te lossen. Zo beoordelen en evalueren we onze processen voortdurend om ze te verbeteren en risico's te minimaliseren. GMS is als intern procesmanagementsysteem bovendien ook van cruciaal belang voor de ISO-certificeringen van de Groep. Om de hiermee gepaard gaande doelstellingen te bereiken, organiseren we voor de medewerkers die betrokken zijn bij deze processen, allerlei scholingen en opleidingen. Op die manier zorgen we ervoor dat we de doelstellingen met succes behalen.

5. EIGENDOM EN OCTROOIEN

5.1. BESCHERMING VAN BEDRIJFSEIGENDOMMEN EN -ACTIVA

Wij verwachten van onze medewerkers dat ze zorg dragen voor eigendommen en activa van het bedrijf en ze tegen schade, vernietiging en diefstal beschermen. Alle bedrijfshulpmiddelen mogen uitsluitend gebruikt worden voor handelsdoeleinden en bedrijfsactiviteiten. Ze gebruiken voor persoonlijk gewin is in geen geval toegestaan.

Bedrijfsinterne gegevens en informatie met betrekking tot onderzoek en ontwikkeling, productie, financiën, bedrijfsstrategieën en handelspraktijken zijn ons eigendom en mogen zonder expliciete toestemming niet extern openbaar worden gemaakt, tenzij dit wettelijk is voorgeschreven. Ook zijn de richtlijnen inzake gegevensbescherming van toepassing. (→ 7.2.)

5.2. INTELLECTUEEL EIGENDOM EN OCTROOIEN

De door ons bedrijf ontwikkelde vakkennis en het intellectueel eigendom omvatten onder andere auteursrechten, octrooien, gebruiksmodellen, ontwerpen en merken. Alle medewerkers zijn verplicht om deze te beschermen. Er geldt een absolute geheimhoudingsplicht. Ook omgekeerd respecteren wij de rechten van derden op intellectueel eigendom en zullen wij geldige octrooirechten van anderen niet schenden.

5.3. FRAUDE EN DIEFSTAL

Alle gevallen van fraude, verduistering en diefstal waar ons bedrijf mee te maken heeft, dienen onmiddellijk te worden gemeld en onderzocht. Betrokken personen zullen indien nodig strafrechtelijk worden vervolgd en wordt de toegang tot de werkvloer ontzegd. Verdachte situaties dienen onmiddellijk te worden gemeld. Meldingen van welke aard dan ook moeten worden gericht aan de leidinggevende, de hr-afdeling of de Integrity Line.

6. EERLIJKE CONCURRENTIE

6.1. MEDEDINGINGSRECHT

Ons bedrijf onderschrijft onvoorwaardelijk de principes van eerlijke concurrentie. Van onze medewerkers verwachten wij dat zij alle geldende mededingings- en antitrustbepalingen respecteren. De mededingings- en antitrustwetgeving wordt door ons in al onze zakelijke activiteiten en overeenkomsten in acht genomen. Prijsafspraken, kartelvorming of andere concurrentieverstorende activiteiten zijn bij ons absoluut uitgesloten.

6.2. OMKOPING, CORRUPTIE EN GUNSTEN

Wij tolereren geen omkoping of enige andere vorm van corrupt zakelijk gedrag en houden ons strikt aan alle relevante regelgeving. Als lid van Transparency International houden wij ons aan de hoogste integriteitsnormen en verplichten we onszelf en onze zakelijke partners om deze normen strikt na te leven.

Eenieder die namens Geberit optreedt, mag individuen noch ondernemingen oneerlijke voordelen aanbieden of toekennen om zakelijke overeenkomsten tot stand te brengen. Dit omvat onder andere niet-toegestane kortingen, steekpenningen, smeergeld, onderhandse betalingen en andere vergelijkbare oneerlijke voordelen.

Overtredingen op het verbod op oneerlijke concurrentie kunnen leiden tot strafrechtelijke of civielrechtelijke procedures tegen zowel Geberit als de verantwoordelijke medewerkers. Bij de inspectie van productiesites en verkoopmaatschappijen door de interne controledienst wordt ook gekeken naar corruptieaspecten. Indien Transparency International voor een bepaald land een verhoogd risico op corruptie vaststelt, of als wij zelf een verhoogd risico zien, wordt de betrokken maatschappij zeer grondig gecontroleerd.

Onze medewerkers mogen alleen donaties doen aan of ontvangen van zakelijke partners binnen het kader van ons interne beleid dat in overeenstemming is met de wettelijke voorschriften. Zij mogen geen derden inschakelen om de bestaande regels te omzeilen. Met het oog op corruptiebestrijding geldt er een interne richtlijn (→ 8.1.). Die is te vinden op het intranet.

7. COMMUNICATIE EN GEGEVENSBESCHERMING

7.1. GEBRUIK VAN INFORMATIESYSTEMEN

Door de voortdurende ontwikkeling van informatiesystemen vormen IT-risico's een van de grootste bedreigingen voor bedrijven en dus ook voor Geberit. Medewerkers zijn dan ook verplicht alle nodige maatregelen te treffen om toegang tot de IT-systemen van Geberit door onbevoegden te voorkomen.

Medewerkers van de Geberit Groep moeten zich daarom bewust zijn van de bijbehorende risico's bij het gebruik van alle informatiesystemen en zich strikt houden aan de richtlijnen rond digitale communicatie van de Geberit Groep. De IT-richtlijnen zijn te vinden op het intranet. Medewerkers zijn ook verplicht om deel te nemen aan scholingen rond informatiebeveiliging.

Alle medewerkers zijn persoonlijk verantwoordelijk voor de beveiliging van de IT-systemen en moeten beveiligingsincidenten of kwetsbaarheden onmiddellijk melden bij de IT-hotline of de lokale IT-helpdesk. Dit geldt ook voor verlies of diefstal van informatie of hardware.

Contractuele verplichtingen zoals insiderregelingen en geheimhoudingsovereenkomsten zijn ook van toepassing op digitale communicatie. Op het intranet staan ook richtlijnen rond het gebruik van sociale media.

7.2. GEGEVENSBESCHERMING EN VERTROUWELIJKHEID

De verwerking van persoonsgegevens van medewerkers, klanten en leveranciers gebeurt strikt vertrouwelijk en conform de lokale wetgeving op de gegevensbescherming en de Algemene Verordening Gegevensbescherming van de EU. Geberit heeft hiervoor ook interne richtlijnen en processen uitgewerkt die algemeen gelden voor elke wijze van gegevensverwerking binnen de Geberit Groep, alsook voor elke vorm van samenwerking met derden. Deze richtlijnen rond gegevensbescherming zijn te vinden op de pagina over gegevensbescherming op het intranet (onder 'Compliance'). Inbreuken op de bepalingen rond gegevensbescherming moeten worden gemeld aan de lokale coördinator voor gegevensbescherming. Medewerkers zijn ook verplicht om regelmatig deel te nemen aan scholingen rond gegevensbescherming.

Vertrouwelijke informatie zoals technische informatie over producten en processen, klantgegevens, handels- of bedrijfsgeheimen of bedrijfsstrategieën, zijn belangrijke eigendommen van een bedrijf. Deze moeten op dezelfde wijze worden beschermd als fysieke eigendommen. Onze medewerkers moeten te allen tijde voorkomen dat dergelijke informatie wordt doorgegeven aan onbevoegden zowel binnen als buiten het bedrijf. Bovendien moeten zij de vertrouwelijkheid van deze informatie tegenover derden garanderen. Deze verplichting blijft ook van kracht na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

7.3. COMMUNICATIE, PR-CONTACTEN, RELATIES MET INVESTEERDERS

Wij communiceren transparant en eerlijk, zowel intern als extern. We behandelen alle belanghebbenden gelijk. Voor zover mogelijk krijgen externe belanghebbenden op hetzelfde moment dezelfde informatie als onze medewerkers. De communicatie met de media, analisten en investeerders wordt verzorgd door onze afdeling Corporate Communications / Investor Relations. Alle medewerkers zijn verplicht om alle aanvragen van de media, investeerders en andere externe belanghebbenden naar deze afdeling door te verwijzen. Dit geldt niet voor aanvragen van lokale gespecialiseerde media. Deze worden behandeld door de lokale verkoopmaatschappijen, voor zover de aanvragen geen betrekking hebben op aspecten van de overkoepelende groep.

7.4. CONTRACTUELE VERPLICHTINGEN EN DOCUMENTATIESTANDAARDEN

Contractuele verplichtingen leven wij nauwgezet na. Wij zien erop toe dat alle zakelijke transacties conform de wettelijke voorschriften en de geldende standaarden voor jaarrekeningen op correcte wijze worden vastgelegd. Onze zakelijke administratie is altijd nauwkeurig en volledig en wordt overeenkomstig het geldende recht en de voor het bedrijf van toepassing zijnde standaarden opgesteld en bewaard.

Ons documentenbeheer omvat de juiste aanmaak van de documentatie, een correcte en veilige opslag alsook de vernietiging van documenten. Alle documenten die betrekking hebben op het bedrijf, worden door ons bewaard gedurende de wettelijk voorgeschreven termijn. Het invoeren van valse of misleidende informatie in de boeken en administratie van de Geberit Groep is ten strengste verboden. Onze medewerkers dienen erop toe te zien dat ze handelen binnen hun eigen interne bevoegdheden en niet in verboden activiteiten betrokken raken.

8. EXTERNE RELATIES

8.1. BELANGENCONFLICTEN, SCHENKINGEN

De belangen van Geberit moeten altijd worden gewaarborgd bij alle activiteiten en transacties van medewerkers. Medewerkers van Geberit dienen af te zien van externe werkzaamheden, transacties of investeringen die in strijd zijn met hun plichten tegenover het bedrijf. Ze moeten persoonlijke of familiale belangenconflicten vermijden en geen situaties creëren waarin hun plichten tegenover het bedrijf in het gedrang kunnen komen. Ze mogen hun functie bij Geberit niet misbruiken om zich onrechtmatige persoonlijke voordelen of voordelen voor familieleden, naasten of bedrijven toe te eigenen.

Leidinggevenden mogen geen invloed uitoefenen op de selectie, aanwerving of promotie van personen die dicht bij hen staan, hetzij door verwantschap, vriendschap of andere nauwe, persoonlijke banden.

Het is ook niet toegestaan om in zakelijke relaties met derden ongerechtvaardigde voordelen aan te nemen of te geven die twijfels kunnen oproepen over de persoonlijke integriteit of de onpartijdigheid van Geberit. Om dat te voorkomen, hebben wij voor alle medewerkers bindende richtlijnen met betrekking tot schenkingen uitgewerkt. Die zijn te vinden op het intranet.

Belangenconflicten kunnen niet altijd worden vermeden. Ze kunnen echter worden opgelost op een manier die zowel voor de betrokken medewerkers als voor het bedrijf aanvaardbaar is, door in een vroeg stadium algehele transparantie te geven. Bij belangenverstrengeling moeten de betrokken medewerkers zich wenden tot hun leidinggevende om samen voor de nodige transparantie te zorgen en tot een passende oplossing te komen.

8.2. HANDEL MET VOORKENNIS / INSIDER TRADING

Wij stimuleren onze medewerkers om een financieel belang te nemen in ons bedrijf. Alle medewerkers zijn verplicht de regels rond handel met voorkennis in acht te nemen in het kader van beleggingen. Medewerkers met relevante contacten moeten daarom bij hun indiensttreding een geheimhoudingsdocument ondertekenen. Het is niet toegestaan vertrouwelijke informatie te gebruiken voor de handel in aandelen van Geberit of een ander bedrijf om er persoonlijk voordeel of een voordeel voor een andere persoon uit te halen. We verstrekken geen essentiële, niet publiek toegankelijke informatie aan derden. Een inbreuk op een van deze beginselen wordt civiel- en strafrechtelijk vervolgd.

8.3. DONATIES, SPONSORING, POLITIEKE GIFTEN EN STANDPUNTEN

Wij doneren principieel geen geld aan politieke partijen, politieke organisaties of individuen die een politieke functie bekleden. Niet-politieke instellingen die bijvoorbeeld actief zijn op maatschappelijk vlak of in het onderwijs, ondersteunen wij zowel materieel als financieel op een weloverwogen, passende wijze. Bij hulpprojecten hanteren we het principe 'Hulp voor zelfhulp', waarbij het hulpproject betrekking moet hebben op onze producten of op het kernthema water. Wij voorzien mensen in nood in de eerste plaats van materialen en geven onze kennis door. Op die manier willen we bijdragen aan een verbetering van de levensomstandigheden op lange termijn.

8.4. GEDRAGSCODE VOOR LEVERANCIERS EN ZAKELIJKE PARTNERS

Als wereldwijd actieve onderneming zien wij het als onze plicht de ethische basisbeginselen voor ons handelen ook te verankeren in onze relaties met onze zakelijke partners, in het bijzonder onze leveranciers, onderaannemers en verkooppartners. De normen die wij van onze medewerkers verwachten, gelden ook voor onze zakelijke partners. Onze leveranciers moeten de in de gedragscode opgenomen basisbeginselen van Geberit voor leveranciers consequent naleven. Zij moeten te allen tijde door bewijsstukken kunnen aantonen dat zij zich houden aan de richtlijnen van de gedragscode, indien daarom wordt gevraagd. Niet-naleving beschouwen wij als een ernstige schending van de contractuele bepalingen en kan leiden tot de ontbinding van de samenwerkingsovereenkomst. Geberit stelt de Integrity Line ook ter beschikking van leveranciers en andere externe zakelijke partners. Zo kunnen zij via dit speciale communicatiekanaal melding maken van schendingen van de principes van deze gedragscode door Geberit of medewerkers van Geberit. De Integrity Line is in handen van een onafhankelijke dienstverlener. De gedragscode voor leveranciers is te vinden op de internationale website.

9. CONTROLE VAN DE DOCUMENTEN

De naleving van de gedragscode wordt gecontroleerd in het kader van de externe rapportage aan de hand van een jaarlijkse vragenlijst in alle vennootschappen van Geberit, die moet worden beantwoord en ondertekend door het management van de respectieve vennootschappen. De resultaten worden opgenomen in het Geberit Sustainability Report.

9.1. GELDIGHEIDSDUUR

Deze gedragscode wordt regelmatig geëvalueerd en zo nodig aangepast. Aanvullende documenten, reglementen en richtlijnen die rechtstreeks of onrechtstreeks te maken hebben met deze gedragscode, worden niet aan deze controle onderworpen en kunnen afzonderlijk worden aangepast.