

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) FÜR MITARBEITENDE

GÜLTIG AB JANUAR 2025

INHALTSVERZEICHNIS

1. VERHALTENSWEISEN	5
1.1. Werte und Prinzipien.....	5
1.2. Vorbild und Schulung.....	5
1.3. Einhaltung der Gesetze	5
1.4. Meldungen, Hinweise	5
1.5. Verstöße und Konsequenzen.....	6
2. RECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	6
2.1. Arbeitsrecht.....	6
2.2. Menschenrechte	6
2.3. Vielfalt und Inklusion	6
2.4. Weiter- und Ausbildung	7
2.5. Entlohnung und Beteiligung am Unternehmenserfolg	7
2.6. Mitsprache.....	7
3. GESUNDHEIT, ARBEITSSICHERHEIT, UMWELT, GESELLSCHAFT	7
3.1. Gesundheit, Arbeitssicherheit und Prävention	7
3.2. Umweltschutz, Ressourcen, Energie und CO ₂	8
3.3. Soziale Verantwortung und Dialog	8
4. PRODUKTE UND PROZESSE.....	9
4.1. Produktverantwortung – Produkthaftung.....	9
4.2. Werbung, Marketing und Vertrieb.....	9
4.3. Prozesse	9

5. EIGENTUM UND PATENTE	10
5.1. Schutz von Unternehmenseigentum und -vermögenswerten.....	10
5.2. Geistiges Eigentum und Patente	10
5.3. Betrug und Diebstahl	10
6. FAIRER WETTBEWERB	10
6.1. Kartellrecht	10
6.2. Bestechung, Korruption, Gefälligkeiten	11
7. KOMMUNIKATION UND DATENSCHUTZ.....	11
7.1. Umgang mit Informationstechnologien	11
7.2. Datenschutz und Vertraulichkeit.....	12
7.3. Kommunikation, Medienkontakte, Investor Relations	12
7.4. Vertragsverpflichtungen und Dokumentationsstandards	12
8. EXTERNE BEZIEHUNGEN.....	13
8.1. Interessenskonflikte, Zuwendungen	13
8.2. Insiderhandel / Insidergeschäfte.....	13
8.3. Spenden, Sponsoring, politische Zuwendungen und Positionen	13
8.4. Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner	14
9. ÜBERPRÜFUNG	14
9.1. Gültigkeit	14

VORWORT

Liebe Mitarbeitende

Als international tätiges Unternehmen erbringen wir weltweit Spitzenleistungen in der Sanitärtechnik. Dabei nehmen wir stets unsere gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Verantwortung wahr. Unser Engagement bestimmt unseren Erfolg – heute und in der Zukunft.

Der vorliegende Verhaltenskodex (Code of Conduct) hält fest, was die Geberit Gruppe von den Mitarbeitenden erwartet. Er bildet die Grundlage für unsere tägliche Arbeit in einem sich stetig verändernden, internationalen Umfeld und gilt für alle Geberit Mitarbeitenden. Der Kodex enthält praxisnahe Leitlinien sowie Verweise auf weitere nützliche Informationen.

Wir sind uns bewusst, dass wir nicht jede mögliche Alltagssituation beschreiben und mit einer entsprechenden Handlungsanweisung versehen können. Bei Unsicherheiten stehen die direkte Führungskraft oder die HR-Abteilung für sämtliche Fragen zur Verfügung. Falls Bedenken bestehen bezüglich der Einhaltung des Verhaltenskodex, soll dies angesprochen werden. Wir überprüfen alle Hinweise und reagieren konsequent, falls eine Verfehlung vorliegt.

Unsere Leistungen bemessen wir nicht allein an unseren Ergebnissen, sondern auch nach der Art und Weise, wie wir diese erreicht haben. Indem wir uns alle an diesen Kodex halten, tragen wir zu einer guten Arbeitskultur bei.



Christian Buhl, CEO Geberit

1. VERHALTENSWEISEN

1.1. WERTE UND PRINZIPIEN

Unser Handeln basiert auf hohen ethischen Standards und vier zentralen Unternehmenswerten: Integrität, Bescheidenheit, Zusammenarbeit und Verantwortung. Diese Werte leiten unser Handeln und den Umgang miteinander sowie mit unseren Interessengruppen wie Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit. Eine starke und gelebte Unternehmenskultur sichert unseren langfristigen Erfolg. Das Fundament dieser Kultur bilden unsere Mitarbeitenden. Deshalb nehmen wir unsere Aufgabe als Unternehmen ernst, eine Umgebung zu schaffen, die unsere Werte widerspiegelt und unterstützt. Unsere Unternehmenswerte haben wir im Geberit Kompass zusammengefasst, welcher im Intranet und auf unseren Websites auffindbar ist.

1.2. VORBILD UND SCHULUNG

Unser Verhaltenskodex ist öffentlich einsehbar. So wissen auch unsere Kunden, Lieferanten, Investoren und andere externe Partner, wie wir ethische Geschäftstätigkeit verstehen und was sie vom Unternehmen erwarten können. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden dazu, mit gutem Beispiel voranzugehen.

Es ist essenziell, dass Führungskräfte und Mitarbeitende den Verhaltenskodex nicht nur kennen, sondern auch nach ihm handeln. Kontinuierliche Sensibilisierung und Schulungen sind daher unerlässlich, um ethischen Fragestellungen angemessen zu begegnen. Ein interaktives Schulungsprogramm im Geberit Intranet behandelt die wichtigsten Vorgaben, auf denen unser Verhaltenskodex beruht, und unterstützt deren Verankerung im Arbeitsalltag.

1.3. EINHALTUNG DER GESETZE

Wir befolgen alle lokalen, nationalen und internationalen Gesetze, Richtlinien, Normen und Standards. Dabei gehen wir häufig über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus.

1.4. MELDUNGEN, HINWEISE

Wer Vorkommnisse meldet, die gegen geltendes Recht, ethische Standards oder unseren Verhaltenskodex verstossen, handelt in Übereinstimmung mit unseren Unternehmenswerten. Mitarbeitende sind angehalten, bei Vorkommnissen zunächst das persönliche Gespräch mit ihrer Führungskraft oder der HR-Abteilung zu suchen.

Zudem steht eine Integrity-Line zur Verfügung. Diese ermöglicht es, anonym Fälle wie zum Beispiel sexuelle Belästigung oder Bestechung zu melden. Die Integrity-Line wird von einem externen Spezialunternehmen betrieben und steht rund um die Uhr zur Verfügung. Sie kann in allen Ländern, in denen Geberit vertreten ist, telefonisch oder über eine sichere Internetseite aufgerufen werden. Sie ist als Anlaufstelle für schützenswerte Interessen oder als letztes Mittel zu verstehen.

Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt. Beim Eingang einer Meldung wird eine sorgfältige Untersuchung durchgeführt. Sollte ein Verstoß vorliegen, werden geeignete Massnahmen ergriffen. Weitere Informationen zur Geberit Integrity-Line befinden sich im Geberit Intranet.

1.5. VERSTÖSSE UND KONSEQUENZEN

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden bindend. Verstöße ziehen Konsequenzen nach sich, die sich nach der Schwere des Verstosses richten. Neben Verwarnungen können bei schweren Verstößen auch Entlassungen ausgesprochen werden.

2. RECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

2.1. ARBEITSRECHT

Alle Gesetze auf dem Gebiet des Arbeitsrechts sowie lokale, nationale und internationale Verhaltensregeln und Konventionen werden von uns erfüllt. Wir setzen uns zudem dafür ein, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu wahren.

2.2. MENSCHENRECHTE

Wir respektieren die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und verpflichten uns, die Menschenwürde und die Menschenrechte zu respektieren und die Persönlichkeit jeder einzelnen Person am Arbeitsplatz zu schützen. Wir lehnen jede Form der Kinder- und Zwangsarbeit kategorisch ab. Dies erwarten wir auch von unseren Lieferanten und übrigen Geschäftspartnern. Wir verpflichten deshalb unsere Lieferanten zur strikten Einhaltung weitgehender Standards und arbeitsrechtlicher Bestimmungen. (→ 8.4.)

2.3. VIELFALT UND INKLUSION

Unser Unternehmen setzt sich für Vielfalt und Inklusion ein. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen ihr volles Potenzial entfalten können.

Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung aufgrund persönlicher Merkmale wie Rasse, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Religion, Nationalität, Alter, politischer Ansichten, Familienstand, körperlicher oder geistiger Behinderung tolerieren wir nicht.

Wir möchten die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben fördern, soweit das Unternehmensinteresse dies zulässt. Je nach Stellenanforderung können Mitarbeitende von flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Jobsharing profitieren.

Zudem betrachten wir die Integration von benachteiligten Personen in die Arbeitswelt als Teil unserer sozialen Verantwortung. Wir suchen gezielt die Zusammenarbeit mit sozialen Institutionen und sorgen dafür, dass Personen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen sinnstiftende Arbeit erhalten und so an der Arbeitswelt und an der Gesellschaft teilhaben.

2.4. WEITER- UND AUSBILDUNG

Wir setzen uns für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ein. Wir bieten Förderprogramme für angehende und erfahrene Führungskräfte an. Karrieremöglichkeiten, Beförderungen und Führungspositionen stehen im Sinne der Chancengleichheit allen offen.

Wir engagieren uns für die Berufsausbildung junger Menschen und bieten Jugendlichen Ausbildungsplätze für eine breite Palette von Berufen an. Wir beabsichtigen grundsätzlich, diese nach erfolgreicher Lehrzeit in unserem Unternehmen weiter zu beschäftigen. Neben fachlichen Fähigkeiten fördern wir bei den jungen Menschen Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Teamarbeit und unterstützen sie in ihrer Entwicklung während des Jugendalters. Zudem sehen wir unsere Berufsbildung als einen wichtigen Beitrag zur Bildung und gesellschaftlichen Entwicklung.

2.5. ENTLOHNUNG UND BETEILIGUNG AM UNTERNEHMENSERFOLG

Geberit zahlt marktgerechte Löhne und hält die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne ein. Die Vergütung unserer Mitarbeitenden erfolgt leistungsbasiert und ist unabhängig vom Geschlecht oder von anderen persönlichen Merkmalen. Regelmässige und systematische Überprüfungen stellen eine faire Entlohnung für alle in vergleichbaren Positionen sicher.

In vielen Ländern können Mitarbeitende durch Aktienbeteiligungsprogramme zu attraktiven Konditionen am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilhaben. Weitere marktgerechte Benefits ergänzen das Angebot für die Mitarbeitenden an den verschiedenen Standorten.

2.6. MITSPRACHE

Mitarbeitende haben das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren oder sich einer Vereinigung ihrer Wahl anzuschliessen, ohne negative Folgen befürchten zu müssen. Eine Mitsprache ermöglichen in vielen Ländern auch die Mitarbeitervertretungen, Betriebsräte oder andere vergleichbare Gremien der Arbeitnehmervertretung, die sich für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen einsetzen.

3. GESUNDHEIT, ARBEITSSICHERHEIT, UMWELT, GESELLSCHAFT

3.1. GESUNDHEIT, ARBEITSSICHERHEIT UND PRÄVENTION

Die Gesundheit und Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden hat höchste Priorität für uns. Wir sorgen für einen Arbeitsplatz und ein Arbeitsumfeld, das körperliches und mentales Wohlbefinden ermöglicht. Durch unser Geberit Sicherheitssystem (GSS) streben wir eine kontinuierliche Verbesserung an.

Sämtliche Gesundheits- und Arbeitsschutzbestimmungen sind zu befolgen. Unzulänglichkeiten oder Verstösse müssen umgehend gemeldet und schnellstmöglich behoben werden.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden regelmässig in den Bereichen Gesundheit, Arbeitssicherheit und Unfallprävention. Wir führen systematisch Risikobeurteilungen von Arbeitsplätzen durch und reduzieren das Schadenspotenzial von Gefährdungen oder beseitigen sie komplett. Dadurch sorgen wir für sichere und gesunde Arbeitsplätze, bei deren Gestaltung wir unsere Mitarbeitenden aktiv miteinbeziehen.

Im Rahmen von regelmässigen Sicherheitsüberprüfungen kontrollieren wir die Einhaltung sowohl rechtlicher als auch interner Vorschriften. Im Falle von Unfällen analysieren wir diese systematisch, ergreifen Massnahmen und überprüfen ihre Wirksamkeit. Des Weiteren haben wir ein Monitoring implementiert und berichten regelmässig intern und extern über den Stand der Gesundheit und Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden. In schwierigen Situationen oder sozialen Notlagen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bestmöglich, gegebenenfalls durch die Vermittlung externer Fachleute.

3.2. UMWELTSCHUTZ, RESSOURCEN, ENERGIE UND CO₂

Das Engagement von Geberit im Bereich Nachhaltigkeit ist breit anerkannt. Wir sind bestrebt, in diesen Belangen auch in Zukunft hohe Standards zu erreichen. Wir setzen uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie klare Ziele und stellen die Verfügbarkeit der für die Zielerreichung erforderlichen Informationen und Ressourcen sicher. Wir verbessern unser Umwelt- und Energiemanagementsystem fortlaufend und streben damit eine kontinuierliche Verbesserung der umwelt- und energiebezogenen Leistung an. Dazu gehören der sparsame Umgang mit Energie und Ressourcen, insbesondere Wasser, wie auch die Reduktion unserer CO₂- und übrigen Emissionen. Ein wesentlicher Beitrag von Geberit zur Kreislaufwirtschaft besteht darin, dank hochwertigen Materialien und strengen Qualitätsanforderungen eine möglichst lange Produktlebensdauer zu erreichen. Bei der Beschaffung von Anlagen und Dienstleistungen sowie der Optimierung unserer Produktionsprozesse achten wir darauf, dass sie sich positiv auf die Energie- und Umweltbilanz auswirken. Umweltkriterien fliessen in alle Tätigkeiten und Entscheidungsprozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette ein.

Wir beziehen bei unserem Umweltengagement auch Kunden, Lieferanten und andere Interessengruppen mit ein. Bei unserer CO₂-Strategie setzen wir konsequent auf Transparenz, kurz- und mittelfristige Ziele und Resultate sowie einen internen CO₂-Pricing-Ansatz, welcher CO₂-Emissionen als externe Kosten in die wesentlichen Geschäftsprozesse des Unternehmens miteinbezieht. Unsere CO₂-Reduktionsziele sind ein integraler Bestandteil der Leistungsbeurteilung und beeinflussen die Höhe der jährlichen variablen Vergütung des gesamten Gruppenmanagements sowie aller Mitarbeitenden in der Schweiz.

3.3. SOZIALE VERANTWORTUNG UND DIALOG

Wir fördern den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhalt an den Standorten, an denen wir tätig sind. Wir leisten aktiv einen Beitrag zum Wohl des gesellschaftlichen Umfelds, beispielsweise durch Unterstützung von Bildung, kulturellen oder sportlichen Aktivitäten.

Mit unseren Sozialprojekten wollen wir Menschen in Entwicklungsregionen zu einer besseren sanitären Grundversorgung und besseren sanitären Kenntnissen verhelfen. Im Vordergrund stehen dabei die Hilfe zur Selbsthilfe und die Schaffung von Perspektiven und besseren Lebensgrundlagen mittels Berufsbildungsprogrammen. Damit leisten wir einen Beitrag zur Erfüllung der UN-Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (SDG). Für die Sozialprojekte stellen wir nicht nur Geld und Material zur Verfügung, sondern planen, leiten und koordinieren die Projekte mit Mitarbeitenden und Lernenden.

4. PRODUKTE UND PROZESSE

4.1. PRODUKTVERANTWORTUNG – PRODUKTEHAFTUNG

Wir entwickeln innovative, zuverlässige und qualitativ hochstehende Produkte, mit denen wir die Lebensqualität der Menschen nachhaltig verbessern wollen. Bei der Produktentwicklung streben wir Spitzenleistungen an.

Die Produktentwicklung gewährleistet, dass unsere Produkte alle Normen und gesetzlichen Vorgaben erfüllen. Unsere Absicht ist, versehentliche Fehler, wenn immer möglich, zu vermeiden: Geberit legt grössten Wert darauf, dass unsere Produkte geringstmögliche Risiken für Kundinnen und Kunden aufweisen. Potenzielle Gefahren identifizieren wir im Rahmen einer umfassenden Qualitätsplanung und -sicherung. Diese schliesst die Entwicklung, die Zertifizierung, die Herstellung und die Lagerung bis hin zur Anwendung und Entsorgung der Produkte ein. Die Sicherheit und verantwortungsvolle Handhabung unserer Produkte gewährleisten wir während des gesamten Lebenszyklus. Unsere Mitarbeitenden und unsere Kundinnen und Kunden werden sorgfältig in der Handhabung der Produkte geschult. Bei potenziellen Risiken sorgt unser Kundenservice für transparente Kommunikation.

4.2. WERBUNG, MARKETING UND VERTRIEB

Unsere Marketing-, Werbe- und Vertriebsaktivitäten werden ethisch und unter Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, Datenschutzverordnungen und Verhaltensregeln durchgeführt. Die Qualität und Effizienz unserer Produkte sowie Wettbewerbsvergleiche – sofern gesetzlich erlaubt – kommunizieren wir faktenbasiert und korrekt. Ein besonderes Augenmerk im Vertrieb liegt auf der strikten Einhaltung der kartellrechtlichen Bestimmungen gemäss Abschnitt 6.1.

4.3. PROZESSE

Die hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen gewährleisten wir durch die Beherrschung unserer Geschäftsprozesse. Im Geberit Managementsystem (GMS) sind unsere Prozesse – die Zusammenarbeit im Unternehmen sowie die Interaktionen mit unseren Kundinnen und Kunden und externen Partnern – sowie die Verknüpfungen der Prozesse untereinander beschrieben.

Im Rahmen des Prozessmanagements streben wir die bestmögliche Erfüllung der Kundenerwartungen sowie weiterer interessierter Parteien an. Dazu überprüfen und bewerten wir unsere Prozesse fortlaufend und arbeiten kontinuierlich daran, diese zu verbessern und Risiken zu minimieren. Das GMS als integriertes Managementsystem ist zudem ein zentrales Element für die ISO-Zertifizierungen der Gruppe. Darüber hinaus stellen Schulungen der in die Prozesse involvierten Mitarbeitenden einen wichtigen Erfolgsfaktor für die Erreichung der Prozessziele dar.

5. EIGENTUM UND PATENTE

5.1. SCHUTZ VON UNTERNEHMENSEIGENTUM UND -VERMÖGENSWERTEN

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, das Eigentum und die Vermögenswerte des Unternehmens sorgfältig zu behandeln und sie vor Schäden, Zerstörung und Diebstahl zu schützen. Alle unternehmenseigenen Ressourcen sind ausschliesslich für geschäftliche Zwecke zu nutzen. Unter keinen Umständen dürfen sie für einen persönlichen Vorteil verwendet werden.

Die von uns erstellten unternehmensinternen Daten und Informationen zu Forschung und Entwicklung, Produktion, Finanzen sowie Geschäftsstrategien und -methoden sind unser Eigentum und werden ohne explizite Genehmigung nicht extern offengelegt, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben. Darüber hinaus gelten die Richtlinien zum Datenschutz. (→ 7.2.)

5.2. GEISTIGES EIGENTUM UND PATENTE

Das von unserem Unternehmen entwickelte Know-how und das geistige Eigentum umfassen u. a. Urheberrechte, Patente, Gebrauchsmuster, Designs und Marken. Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, diese zu schützen. Es besteht strengste Geheimhaltungspflicht. Umgekehrt gehört es zu unserer Unternehmenspolitik, die Rechte Dritter am geistigen Eigentum zu respektieren und gültige Patentrechte anderer nicht zu verletzen.

5.3. BETRUG UND DIEBSTAHL

Wir stellen sicher, dass alle Fälle von Betrug, Unterschlagung und Diebstahl im Zusammenhang mit unserem Unternehmen umgehend gemeldet und untersucht werden und dass die betroffenen Personen gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt und vom Arbeitsplatz entfernt werden. Bereits Verdachtsfälle sind umgehend zu melden. Meldungen jeglicher Art sind an die Führungskraft, die HR-Abteilung oder an die Integrity-Line zu richten.

6. FAIRER WETTBEWERB

6.1. KARTELLRECHT

Unser Unternehmen bekennt sich uneingeschränkt zu einem fairen Wettbewerb. Von unseren Mitarbeitenden erwarten wir die Einhaltung aller geltenden wettbewerbs- und kartellrechtlichen Bestimmungen. Die Kartell- und Wettbewerbsgesetze werden von uns bei allen Geschäftsaktivitäten und allen geschäftlichen Vereinbarungen befolgt. Preisabsprachen, Kartelle oder sonstige wettbewerbsverzerrende Aktivitäten lehnen wir ab.

6.2. BESTECHUNG, KORRUPTION, GEFÄLLIGKEITEN

Wir tolerieren weder Bestechung noch irgendeine andere Art von korruptem Geschäftsverhalten und halten uns strikt an alle einschlägigen Bestimmungen. Als Mitglied von Transparency International halten wir uns an höchste Integritätsstandards und verpflichten uns sowie unsere Geschäftspartner zur strikten Einhaltung dieser Normen.

Wer für Geberit handelt, darf weder Einzelpersonen noch Unternehmen unlautere Vorteile anbieten oder gewähren, um Geschäfte abzuschliessen. Dazu gehören etwa unzulässige Rabatte, Bestechungsgelder, Schmiergelder, Zahlungen unter der Hand und alle sonstigen vergleichbaren unredlichen Vorteile.

Verstösse gegen das Verbot von unlauterem Wettbewerb können straf- und zivilrechtliche Folgen für Geberit als auch für die verantwortlichen Mitarbeitenden nach sich ziehen. Bei der Überprüfung der Produktionswerke und der Vertriebsgesellschaften durch die interne Revision werden Korruptionsaspekte berücksichtigt. Falls Transparency International für ein Land ein erhöhtes Korruptionsrisiko angibt oder wir ein erhöhtes Risiko sehen, wird die betreffende Gesellschaft besonders intensiv geprüft.

Unseren Mitarbeitenden ist es nur im Rahmen unserer internen, auf die gesetzlichen Regelungen abgestimmten Zuwendungsrichtlinie erlaubt, Zuwendungen an Geschäftspartner zu tätigen oder entgegenzunehmen. Dritte Personen dürfen nicht dazu benutzt werden, die bestehenden Regeln zu umgehen. Zur Bekämpfung der Korruption gibt es interne Zuwendungsrichtlinien (→ 8.1.). Diese befinden sich im Intranet.

7. KOMMUNIKATION UND DATENSCHUTZ

7.1. UMGANG MIT INFORMATIONSTECHNOLOGIEN

Aufgrund der sich stetig weiterentwickelnden Informationstechnologien bilden Risiken im Zusammenhang mit IT-Systemen eine der grössten Bedrohungen für Unternehmen und damit auch für Geberit. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, alle notwendigen Massnahmen zu treffen, um den Zugriff von Unbefugten auf die Geberit IT-Systeme zu verhindern.

Mitarbeitende der Geberit Gruppe müssen sich daher bei der Nutzung sämtlicher Informationstechnologien der entsprechenden Risiken bewusst sein und in der digitalen Kommunikation strikt die Richtlinien der Geberit Gruppe einhalten. Die IT-Richtlinien befinden sich im Intranet. Zudem sind sie verpflichtet, an Schulungen zur Informationssicherheit teilzunehmen.

Alle Mitarbeitenden sind persönlich für den Schutz der IT-Systeme zuständig und müssen Sicherheitsvorfälle oder Schwachstellen umgehend an die IT-Hotline oder den lokalen IT-Support melden. Dies gilt auch für den Verlust oder Diebstahl von Informationen oder Hardware.

Auch in der digitalen Kommunikation gelten vertragliche Verpflichtungen wie Insider-Reglemente und Geheimhaltungsvereinbarungen. Zum Verhalten in den sozialen Medien finden sich ausserdem Richtlinien im Intranet.

7.2. DATENSCHUTZ UND VERTRAULICHKEIT

Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten erfolgt streng vertraulich und in Übereinstimmung mit den lokalen Datenschutzgesetzen sowie der Datenschutz-Grundverordnung der EU. In diesem Rahmen hat Geberit interne Richtlinien und Prozesse verabschiedet, die durchgängig für jede Art der Datenverarbeitung innerhalb der Geberit Gruppe und im Zusammenwirken mit Dritten einzuhalten sind. Diese Datenschutzrichtlinien befinden sich auf der Datenschutzseite im Intranet (unter «Compliance»). Datenschutzverletzungen sind dem lokalen Datenschutzkoordinator zu melden. Zudem sind die Mitarbeitenden verpflichtet, an regelmässigen Schulungen zum Datenschutz teilzunehmen.

Vertrauliche Informationen wie technische Details über Produkte und Prozesse, Kundendaten, Handelsgeheimnisse oder Geschäftsstrategien sind wichtige Unternehmensgüter. Ihnen gebührt derselbe Schutz wie physischen Gütern. Unsere Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Vertraulichkeit dieser Informationen gegenüber Dritten sicherzustellen und solche Informationen weder innerhalb noch ausserhalb des Unternehmens unbefugt weiterzugeben. Diese Verpflichtung besteht auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses uneingeschränkt fort.

7.3. KOMMUNIKATION, MEDIENKONTAKTE, INVESTOR RELATIONS

Wir kommunizieren intern und extern transparent und ehrlich. Dabei behandeln wir die verschiedenen Stakeholder gleich. Externe Stakeholder erhalten, wann immer möglich, gleichzeitig mit unseren Mitarbeitenden dieselben Informationen. Die Verantwortung für die Kommunikation mit Medien, Analysten und Investoren liegt bei der Abteilung Corporate Communications/Investor Relations. Alle Mitarbeitenden sind gehalten, Anfragen von Medien, Investoren und anderen externen Stakeholdern an diese Abteilung weiterzuleiten. Davon ausgenommen sind lokale Fachmedien; diese werden von den lokalen Vertriebsgesellschaften betreut, sofern die Anfragen keine übergeordneten Gruppenaspekte betreffen.

7.4. VERTRAGSVERPFLICHTUNGEN UND DOKUMENTATIONSSTANDARDS

Vertragsverpflichtungen werden von uns sorgfältig erfüllt. Wir stellen sicher, dass alle Geschäfte gemäss den rechtlichen Vorschriften und den geltenden Rechnungslegungsgrundsätzen korrekt dokumentiert werden. Unsere Geschäftsaufzeichnungen sind stets präzise und vollständig und werden gemäss geltendem Recht und den relevanten vom Unternehmen angewandten Standards erstellt und aufbewahrt.

Unser Dokumentenmanagement schliesst die ordnungsgemässe Herstellung, Speicherung sowie Vernichtung von Dokumenten ein. Sämtliche geschäftsrelevanten Dokumente werden von uns für die gesetzlich vorgegebene Dauer aufbewahrt. Irreführende oder falsche Einträge in den Büchern und Aufzeichnungen der Geberit Gruppe sind strengstens untersagt. Unsere Mitarbeitenden haben darauf zu achten, dass sie ihre eigenen internen Befugnisse nicht überschreiten und nicht in unzulässige Aktivitäten involviert sind.

8. EXTERNE BEZIEHUNGEN

8.1. INTERESSENSKONFLIKTE, ZUWENDUNGEN

Bei allen Tätigkeiten und Geschäften von Mitarbeitenden ist stets das Interesse von Geberit zu wahren. Mitarbeitende von Geberit haben auf externe Beschäftigungen, Geschäfte oder Investitionen zu verzichten, die ihren Pflichten gegenüber dem Unternehmen zuwiderlaufen. Sie sind angehalten, persönliche oder familiäre Interessenskonflikte zu vermeiden und keine Situationen herbeizuführen, in denen Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen beeinträchtigt werden könnten. Eine Anstellung bei Geberit darf nicht missbraucht werden, um ungerechtfertigt persönliche Vorteile oder Vorteile für Verwandte, nahestehende Personen oder Unternehmen zu erlangen.

Führungskräften ist es untersagt, Einfluss auf die Auswahl, Einstellung oder Beförderung von Personen zu nehmen, die ihnen nahestehen, sei es durch Verwandtschaft, Freundschaft oder eine andere enge persönliche Beziehung.

Ebenso ist es untersagt, im Rahmen von Geschäftsbeziehungen mit Dritten ungerechtfertigte Vorteile anzunehmen oder zu gewähren, die Zweifel an der persönlichen Integrität oder der Unabhängigkeit von Geberit aufkommen lassen könnten. Basis dafür bilden unsere für alle Mitarbeitenden verbindlichen Zuwendungsrichtlinien. Diese befinden sich im Intranet.

Interessenskonflikte lassen sich nicht immer vermeiden. Sie können aber auf eine für die betroffenen Mitarbeitenden und für das Unternehmen akzeptable Weise gelöst werden, indem frühzeitig und umfassend Transparenz geschaffen wird. Im Falle eines Interessenskonflikts sollen sich betroffene Mitarbeitende an ihre direkte Führungsperson wenden, um die entsprechende Transparenz zu schaffen und eine angemessene Lösung zu finden.

8.2. INSIDERHANDEL / INSIDERGESCHÄFTE

Wir ermutigen Mitarbeitende zu einer finanziellen Beteiligung an unserem Unternehmen. Alle Mitarbeitenden sind jedoch verpflichtet, im Rahmen von Anlagegeschäften die Regeln zur Insidergesetzgebung einzuhalten. Beim Stellenantritt müssen Mitarbeitende mit entsprechenden Berührungspunkten deshalb ein Vertraulichkeitsdokument unterzeichnen. Es ist den Mitarbeitenden untersagt, vertrauliche Informationen für den Handel mit Wertpapieren von Geberit oder einem anderen Unternehmen zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil einer anderen Person zu nutzen. Wir leiten keine wesentlichen, nicht-öffentlichen Informationen an Dritte weiter. Der Verstoss gegen diese Grundsätze zieht zivil- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich.

8.3. SPENDEN, SPONSORING, POLITISCHE ZUWENDUNGEN UND POSITIONEN

Wir spenden grundsätzlich keine Beträge an politische Parteien, an politische Organisationen oder amtstragende Personen. Nichtpolitische Institutionen, etwa im sozialen Bereich oder in der Bildung, unterstützen wir mit angemessenen Sach- und Geldspenden. Unser Engagement für Hilfsprojekte basiert auf dem Prinzip «Hilfe zur Selbsthilfe», wobei das Hilfsprojekt einen Bezug zu unseren Produkten oder zum Kernthema Wasser haben muss. Hilfsbedürftigen Menschen stellen wir vor Ort in erster Linie Materialien zur Verfügung und geben Wissen weiter. Damit wollen wir zur langfristigen Verbesserung der Lebensbedingungen beitragen.

8.4. VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN UND GESCHÄFTSPARTNER

Als global tätiges Unternehmen sehen wir es als unsere Pflicht an, die ethischen Grundsätze unseres Handelns auch in den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern zu verankern – insbesondere zu Lieferanten, Subunternehmern und Vertriebspartnern. Die Standards, die wir von unseren Mitarbeitenden erwarten, gelten auch für unsere Geschäftspartner. Unsere Lieferanten müssen die im Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegten Grundsätze von Geberit konsequent einhalten. Die Einhaltung der Vorgaben müssen sie anhand von Aufzeichnungen belegen und diese jederzeit auf Anfrage zur Verfügung stellen können. Eine Nichterfüllung wird als erhebliche Vertragsverletzung betrachtet und kann zur Auflösung der Zusammenarbeit führen. Für Lieferanten und andere externe Geschäftspartner stellt Geberit mit der Integrity-Line einen speziellen Kommunikationskanal zur Verfügung, um Verstöße gegen die Grundsätze dieses Kodex durch Geberit oder Geberit Mitarbeitende zu melden. Die Integrity-Line wird von einem unabhängigen Dienstleister betrieben. Der Verhaltenskodex für Lieferanten befindet sich auf der globalen Website.

9. ÜBERPRÜFUNG

Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird im Rahmen der externen Berichterstattung in Form einer jährlichen Umfrage aller Geberit Gesellschaften überprüft, welche von der Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaften beantwortet und unterzeichnet werden muss. Die Ergebnisse fließen in den Nachhaltigkeitsbericht ein.

9.1. GÜLTIGKEIT

Der vorliegende Kodex wird periodisch überprüft und bei Bedarf angepasst. Mit diesem Kodex verknüpfte weitergehende Dokumente, Reglemente und Richtlinien sind von dieser Überprüfung nicht betroffen und können individuell angepasst werden.