

# Code de Conduite

Valable à partir de janvier 2015

## Table des matières

<b>1.</b>	<b>L'engagement de Geberit.....</b>	<b>5</b>
1.1.	Valeurs et principes.....	5
1.2.	Respect des lois.....	5
1.3.	Objectifs et destinataires du code de conduite.....	5
1.4.	Exemple et formation.....	6
1.5.	Integrity Line .....	6
1.6.	Violations et conséquences.....	6
1.7.	Contrôle régulier .....	7
1.8.	Validité .....	7
<b>2.</b>	<b>Droits et conditions de travail.....</b>	<b>7</b>
2.1.	Culture d'entreprise.....	7
2.2.	Droits de l'homme.....	7
2.3.	Diversité.....	8
2.4.	Discrimination et harcèlement.....	8
2.5.	Rémunération et formation continue .....	8
2.6.	Participation aux résultats de l'entreprise.....	9
2.7.	Consultation .....	9
<b>3.</b>	<b>Droit des cartels.....</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>Corruption et octroi d'avantages.....</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>Santé, sécurité au travail, environnement .....</b>	<b>10</b>
5.1.	Santé, sécurité au travail et prévention .....	10
5.2.	Protection de l'environnement et utilisation des ressources .....	11
<b>6.</b>	<b>Société.....</b>	<b>11</b>
6.1.	Environnement local.....	11
6.2.	Dialogue avec les groupes d'intérêts.....	12
6.3.	Engagement social .....	12
6.4.	Code de conduite pour les fournisseurs et partenaires commerciaux .....	12

<b>7.</b>	<b>Intégrité – collaborateurs et entreprise .....</b>	<b>12</b>
7.1.	Utilisation des technologies de l’information modernes.....	13
7.2.	Protection des données, confidentialité et propriété de l’entreprise	13
7.3.	Conflits d’intérêts, contributions .....	14
7.4.	Représentation d’intérêts, lobbying .....	14
7.5.	Communication, contacts avec les médias, relations avec les investisseurs .....	14
7.6.	Publicité, marketing et vente .....	15
7.7.	Protection des actifs.....	15
7.8.	Obligations contractuelles et normes de documentation .....	15
7.9.	Escroquerie et vol .....	16
7.10.	Délit d’initiés.....	16
7.11.	Dons, parrainage, contributions versées aux partis politiques et positions politiques .....	16
7.12.	Restrictions commerciales internationales et boycotts .....	17
7.13.	Relations avec des régimes totalitaires .....	17
<b>8.</b>	<b>Responsabilité du fait des produits .....</b>	<b>17</b>
8.1.	Responsabilité du fait des produits .....	17
8.2.	Propriété intellectuelle – brevets .....	18

## Préambule

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

En tant qu'entreprise multinationale, nous fournissons des prestations de pointe dans le domaine de la technique sanitaire partout dans le monde. Notre engagement conditionne notre succès – aujourd'hui comme demain. Soucieux de garantir le développement durable de l'entreprise, nous tenons compte d'égale façon de notre responsabilité sociale, économique et écologique.

La confiance de tous les groupes d'intérêt dans Geberit et notre réputation contribuent, dans une large mesure, à la valeur de l'entreprise et à notre réussite sur le long terme. C'est pourquoi nous devons faire en sorte que nos comportements répondent aux normes les plus strictes en termes d'éthique et d'intégrité.

Vous jouez tous un rôle dans notre culture d'entreprise. Cela suppose que nous soyons tous conscients de nos responsabilités et que nous les assumions comme il se doit. Le présent code de conduite actualisé précise ce que Geberit, votre employeur, attend de vous. Il se fonde sur le premier code de conduite publié en 2007, qu'il remplace. Outil de référence pour une conduite éthique et respectueuse des lois, il s'applique à tous les collaborateurs et collaboratrices de Geberit dans le monde. Il comporte des lignes directrices axées sur la pratique ainsi que des liens vers d'autres informations utiles.

Le code de conduite constitue la base de notre travail quotidien dans un environnement international en constante mutation. Nous attendons de tous les collaborateurs de notre entreprise qu'ils connaissent et comprennent ce code et s'y conforment sans exception.

Nous sommes conscients qu'un texte ne peut décrire toutes les situations pouvant se présenter au quotidien. Il nous est dès lors impossible de définir des règles de conduite couvrant tous les cas de figure. En cas de doute quant au bien-fondé d'un comportement, demandez conseil à votre supérieur. Si vous avez des doutes par rapport au respect du code de conduite, parlez-en ouvertement. Nous ferons en sorte de tirer les choses au clair et toute transgression des règles aura des conséquences pour les responsables.

Nous ne mesurons pas seulement nos performances à l'aune de nos résultats, mais aussi à la manière dont nous les avons obtenus. Si nous respectons toutes les règles définies dans le code de conduite, nous pourrions être fiers de la façon dont nous agissons et accomplissons nos tâches.

Nous vous demandons de prendre le temps de lire notre code de conduite et de vous en inspirer à tout moment dans votre travail quotidien.

Je compte sur votre soutien. Pour le conseil d'administration du groupe Geberit



## 1. L'engagement de Geberit

En tant que leader mondial de la branche sanitaire, nous prenons nos responsabilités très au sérieux. Geberit respecte les lois nationales et internationales organisant un commerce mondial libre et équitable et entend être un exemple en matière d'activité économique éthique, respectueuse de l'environnement et socialement compatible.

### 1.1. Valeurs et principes

Nous avons rassemblé nos principales lignes directrices et valeurs fondamentales dans la boussole Geberit. Cette boussole constitue, pour notre organisation présente dans le monde entier, un cadre de référence précisant les conditions opérationnelles dans lesquelles nous cherchons à concrétiser notre vision et à atteindre nos objectifs. Il n'est pas seulement souhaitable, mais également nécessaire de garantir une information transparente, un dialogue intense et l'intégrité de tout un chacun. La boussole est l'expression concrète de notre culture d'entreprise et un élément clé de notre succès.

### 1.2. Respect des lois

Nous respectons toutes les lois, directives, normes et standards locaux, nationaux et internationaux applicables à notre activité économique. Nous allons même souvent au-delà des exigences légales minimales. Cela ne s'applique pas seulement à nos activités au sein d'un pays ou d'une région déterminée, mais également aux éléments extérieurs au pays ou à la région concernée, dès lors qu'ils ont un impact significatif sur la concurrence dans ledit pays ou région.

### 1.3. Objectifs et destinataires du code de conduite

Le monde des affaires devient de plus en plus complexe et nos décisions commerciales sont régies par de nombreuses règles, légales et autres. En tant que groupe multinational offrant des services de pointe dans le domaine de la technique sanitaire partout dans le monde, nous avons besoin de règles de conduite claires pour pouvoir collaborer avec succès avec des personnes et des institutions tant internes qu'externes. Ces règles sont décrites dans le présent code de conduite, qui a été entièrement retravaillé. Il se fonde sur le premier code de conduite de 2007, qu'il remplace.

Le présent code exprime les attentes du groupe Geberit en tant qu'employeur. Il s'applique à tous les collaborateurs de Geberit ainsi qu'aux cadres, à la direction et au conseil d'administration.

Ce code est censé nous servir de guide dans notre travail quotidien au sein de l'entreprise et nous aider à mener nos activités dans le respect de nos normes éthiques très strictes ainsi que des règles juridiques en vigueur.

## 1.4. Exemple et formation

Chaque cadre mais aussi chaque collaborateur a un rôle d'exemple à jouer. Chacun doit observer à tout moment notre code de conduite et agir en conformité avec ses règles.

Une sensibilisation et une formation permanentes de tous les collaborateurs sont indispensables pour gérer correctement les questions éthiques et nous permettre d'assumer nos responsabilités ensemble, à bon escient, en tout temps et partout dans le monde. Nos cadres doivent donc garantir que leurs collaborateurs ont lu et compris le code de conduite et veiller à ce qu'ils l'intègrent dans leurs activités au quotidien.

Un programme d'accompagnement interactif a été élaboré pour aider à mettre en évidence l'importance de l'intégrité dans les activités commerciales. Ce programme aborde les principales prescriptions sur lesquelles se fonde notre code de conduite.

## 1.5. Integrity Line

Les collaborateurs qui parlent ouvertement de faits contrevenant aux règles de droit en vigueur, aux normes éthiques ou au présent code de conduite agissent à bon escient et conformément à nos valeurs et aux principes de notre groupe. La direction du groupe Geberit doit être informée de tout problème en matière d'intégrité pour pouvoir le résoudre rapidement et efficacement. En parlant ouvertement de leurs préoccupations, ces collaborateurs de Geberit contribuent à leur propre protection et à celle de leurs collègues, ainsi qu'à la protection des droits et intérêts de Geberit. De manière générale, les collaborateurs doivent demander à pouvoir s'entretenir personnellement avec leur supérieur.

Pour les violations graves du code de conduite, nous avons prévu en complément la Geberit Integrity Line. Cette ligne permet de signaler anonymement tout cas de harcèlement sexuel par un supérieur, par exemple, ou la possible dissimulation d'un versement de pots-de-vin. L'Integrity Line est gérée par une société externe possédant une grande expérience dans ce domaine. Elle est accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Elle est accessible dans tous les pays où notre entreprise est présente, par téléphone ou par le biais d'un site Internet sécurisé.

Les signalements sont bien sûr traités de façon confidentielle. À chaque signalement, nous procédons à une enquête approfondie, afin de vérifier s'il y a eu ou non violation. Si une violation est constatée, des mesures appropriées sont prises.

(Nos collaborateurs trouveront sur l'intranet Geberit de plus amples informations sur la Geberit Integrity Line.)

## 1.6. Violations et conséquences

Le présent code a force obligatoire pour tous les collaborateurs. Les violations avérées entraînent des conséquences qui varient en fonction de la gravité du non-respect des règles du code de conduite. Outre les avertissements, des licenciements peuvent également être prononcés en cas de violation grave.

### 1.7. Contrôle régulier

Le respect du code de conduite est également abordé dans le rapport externe annuel sur l'exercice écoulé. Ce contrôle s'effectue sur la base d'un questionnaire approfondi auquel doivent répondre les directeurs des différentes sociétés du groupe. Les résultats sont présentés dans le rapport de durabilité.

([http://www.geberit.com/master/content/media/global\\_media/group/unternehmen/nachhaltigkeit/Sustainability\\_performance\\_report\\_fy2013\\_de.pdf](http://www.geberit.com/master/content/media/global_media/group/unternehmen/nachhaltigkeit/Sustainability_performance_report_fy2013_de.pdf))

### 1.8. Validité

Le présent code est valable pour une durée de cinq ans. En cas de changement important, le texte pourrait être adapté dans l'intervalle. Les documents, règlements et directives liés au présent code ne sont pas soumis à cette règle de validité et peuvent être adaptés individuellement au niveau des pays.

## 2. Droits et conditions de travail

Nous respectons toutes les lois dans le domaine du droit du travail ainsi que l'ensemble des règles de conduite et conventions locales, nationales et internationales. Nous mettons tout en œuvre par ailleurs pour garantir le respect des principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi que les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

### 2.1. Culture d'entreprise

Notre succès repose sur le respect de normes éthiques strictes, un esprit d'équipe développé, la passion de notre entreprise, la modestie et une volonté de nous adapter en permanence à l'évolution des choses.

Seule une culture d'entreprise saine et pratiquée au jour le jour peut assurer notre succès à long terme dans le monde des affaires très complexe qui est le nôtre aujourd'hui. Nos collaborateurs, qui opèrent dans le monde entier, constituent l'épine dorsale de cette culture. C'est la raison pour laquelle nous assumons nos responsabilités en tant qu'employeur et jouons un rôle d'exemple en la matière. Nous agissons de manière transparente et responsable et respectons les règles de droit applicables. Notre conduite est basée sur la confiance, le respect mutuel et une communication franche et ouverte. Ces normes régissent nos actes quotidiens ainsi que notre attitude envers les collègues et nos groupes d'intérêts.

### 2.2. Droits de l'homme

Nous rejetons catégoriquement toute forme de travail forcé et de travail des enfants. Nous en attendons autant de nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux.

Nous mettons dès lors tout en œuvre pour réduire ce risque au minimum et imposons à nos fournisseurs de respecter à la lettre des normes très précises ainsi que les règles en matière de droit social (voir aussi notre code de conduite pour les fournisseurs,

[http://www.geberit.com/media/local\\_media/publikationen/allgemein/Lieferanten\\_Verhaltenskodex.pdf](http://www.geberit.com/media/local_media/publikationen/allgemein/Lieferanten_Verhaltenskodex.pdf)).

Nous nous engageons à respecter la dignité humaine et les droits de l'homme et à protéger la personnalité de chacun sur le lieu de travail.

### 2.3. Diversité

En tant qu'entreprise, nous faisons tout pour favoriser la diversité et une culture qui permet à tous les collaborateurs d'apporter tout leur potentiel à l'entreprise.

Nous recherchons la diversité des collaborateurs et œuvrons en faveur de l'égalité des chances, indépendamment de toute considération de sexe, d'appartenance ethnique, de couleur de peau, d'âge, de religion et de nationalité ou de tout autre possible facteur de discrimination.

Conformément aux règles de droit nationales et internationales en vigueur, notre politique de recrutement est équitable et non discriminatoire. Les performances, compétences et potentiels individuels par rapport aux exigences de la fonction sont déterminants pour les embauches, les formations continues et les promotions.

### 2.4. Discrimination et harcèlement

Vu le caractère mondial de nos activités, nous apprécions la diversité et y voyons un élément à part entière d'un environnement de travail que nous voulons positif. La diversité a de nombreux avantages mais requiert aussi un haut degré de tolérance pour éviter tout conflit ou malentendu.

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou de discrimination basée sur l'appartenance raciale, le sexe, la religion, les croyances, la nationalité, l'invalidité, l'âge, l'orientation sexuelle, un handicap physique ou mental, la situation de famille, les convictions politiques ou d'autres caractéristiques.

Nous nous efforçons de garantir un environnement de travail sûr à nos collaborateurs. Toute forme de violence sur le lieu de travail, en ce compris les menaces, intimidations, agressions et autres comportements similaires, est prohibée.

L'équité est une notion prioritaire à nos yeux. Nous encourageons tous les collaborateurs victimes de faits de discrimination ou de harcèlement ou qui observent de tels faits chez d'autres personnes à en faire part à leur supérieur ou à les signaler par le biais de l'Integrity Line.

### 2.5. Rémunération et formation continue

Geberit offre des salaires conformes au marché et respecte les salaires minimaux fixés par la loi. Par ailleurs, nous favorisons le développement personnel et professionnel de nos collaborateurs. Nous proposons à nos cadres, futurs et expérimentés, des programmes de développement de potentiel à différents niveaux.



Nous offrons aux jeunes un large éventail de formations de base dans l'optique de les garder sous contrat au terme de leur période de formation, dès lors que celle-ci a été concluante. Outre les connaissances professionnelles que nous exigeons, nous encourageons l'initiative personnelle, la responsabilité individuelle et l'esprit d'équipe chez les jeunes et les aidons à se développer pendant leurs jeunes années.

## 2.6. Participation aux résultats de l'entreprise

Les collaborateurs peuvent participer aux résultats de l'entreprise à travers des programmes d'achat d'actions à des conditions préférentielles.

## 2.7. Consultation

Les collaborateurs doivent avoir leur mot à dire dans la gestion de l'entreprise. Il leur est bien sûr tout à fait possible d'exercer les droits consultatifs que leur confèrent la loi et les conventions collectives. Geberit recherche de façon proactive le dialogue avec les associations professionnelles et les représentations du personnel.

Les collaborateurs ont le droit de s'organiser en syndicats ou d'adhérer à une organisation de leur choix, sans restrictions ni conséquences.

## 3. Droit des cartels

Notre entreprise est entièrement acquise au principe d'une concurrence équitable, sans aucune restriction. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils respectent toutes les dispositions légales en vigueur dans le domaine de la concurrence et des cartels.

Nous veillons à ce que nos pratiques commerciales, tant à l'égard de nos fournisseurs et de nos clients que de nos concurrents, soient conformes aux réglementations en matière de concurrence et de cartels, où que puissent se dérouler nos activités.

Nous respectons les lois en matière de concurrence et de cartels dans toutes nos activités et dans tous nos contrats commerciaux. Nous rejetons résolument tout accord sur les prix, cartel ou autre mécanisme ayant pour effet de fausser la concurrence.

## 4. Corruption et octroi d'avantages

Nous respectons strictement toutes les dispositions applicables en matière de corruption. En tant que membre de Transparency International, nous appliquons les normes les plus sévères dans le domaine de la lutte contre la corruption.

Le groupe Geberit s'est engagé à respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité dans toutes ses relations avec ses partenaires commerciaux. Nous ne tolérons ni que nos collaborateurs corrompent, ni qu'ils se laissent corrompre, ni qu'ils participent à la moindre affaire entachée de corruption.

Toute personne agissant pour le compte de Geberit ne peut offrir ou garantir, directement ou indirectement, de quelconques avantages indus à des personnes ou des entreprises dans le but de conclure des affaires. Par avantages indus, il faut entendre des rabais illicites, des pots-de-vin, des dessous-de-table, des paiements sous le manteau ou tout autre avantage matériel improprie de même nature. Ce principe s'applique dans le monde entier à toutes les transactions commerciales auxquelles participe Geberit.

Toute violation de dispositions et de lois entravant la libre concurrence peut donner lieu à des procédures pénales et civiles, à l'encontre tant de Geberit que des collaborateurs responsables.

Des directives internes en matière d'octroi doivent permettre de lutter contre la corruption et nos collaborateurs sont dûment formés dans ce domaine. Les aspects de corruption sont pris en compte par la révision interne lors des opérations de controlling effectuées dans les unités de production et les sociétés de distribution. Si Transparency International fait état d'un risque de corruption accru pour un pays déterminé, la société concernée fera l'objet de contrôles particulièrement intensifs.

Nos collaborateurs ne peuvent proposer des cadeaux, des prestations ou des invitations dans le cadre de relations commerciales que pour autant qu'ils soient adaptés et ne contreviennent à aucune disposition légale. Ils ne peuvent en aucun cas recourir à des tiers pour contourner les règles existantes.

## **5. Santé, sécurité au travail, environnement**

Nous accordons la plus haute priorité à la santé et à la sécurité des collaborateurs. Nous respectons à la lettre l'ensemble des lois applicables dans le domaine de la protection du travail et des normes de sécurité. Nous veillons également à offrir à nos collaborateurs des postes de travail parfaitement sûrs. Nous recherchons un juste équilibre entre les objectifs économiques, environnementaux et sociaux. Nous rejetons catégoriquement toute quête inconsidérée de bénéfices dont l'environnement ferait les frais.

### **5.1. Santé, sécurité au travail et prévention**

Nous veillons à appliquer des normes de santé et de sécurité strictes pour nos collaborateurs et visons un objectif zéro accident. Si des accidents devaient néanmoins se produire, nous en ferions une analyse systématique, prendrions des mesures et en vérifierions l'efficacité. Dans le cadre de notre système de sécurité Geberit (SSG), nous formulons des objectifs et nous nous améliorons sans cesse.

Nos collaborateurs doivent veiller à ce que leur lieu de travail soit sûr et exempt de tout risque sanitaire. Toutes les dispositions en matière de protection de l'environnement et du travail doivent être respectées. Les lacunes ou violations éventuelles doivent être signalées immédiatement et résolues dans les meilleurs délais.

À titre de mesures de prévoyance et de prévention, nous formons régulièrement nos collaborateurs dans les domaines de la sécurité et de la santé. Nous veillons à garantir un poste de travail et un

environnement de travail garantissant leur bien-être physique et mental. Dans des situations difficiles ou des situations d'urgence sociale, nous conseillons et soutenons le mieux possible nos collaborateurs, éventuellement en faisant appel également à des spécialistes externes.

## 5.2. Protection de l'environnement et utilisation des ressources

Geberit est considérée et reconnue dans le monde entier comme l'une des entreprises les plus en pointe dans le domaine de la durabilité. Nous mettons aussi tout en œuvre pour pouvoir maintenir le haut niveau de nos normes en matière de durabilité dans le futur.

En tant qu'entreprise responsable, nous œuvrons depuis des années en faveur d'une utilisation rationnelle de l'énergie, de l'eau et des autres ressources naturelles. En raison de la diversité de nos activités et par nos efforts d'anticipation, nous contribuons à réduire le problème du CO<sub>2</sub> à l'échelle mondiale. Nous nous efforçons de diminuer le plus possible l'impact environnemental de nos activités. Cela passe par un respect strict de toutes les lois, directives internationales et normes sectorielles en vigueur. Dans de nombreuses initiatives que nous mettons en œuvre, nous allons au-delà des prescriptions légales et réglementaires.

Dans le cadre de notre gestion environnementale et énergétique ainsi que de notre stratégie de durabilité, nous nous fixons des objectifs clairs. Ainsi, nous contribuons à l'amélioration constante de notre performance écologique et à la réduction de notre consommation d'énergie. Dans toutes nos activités et dans tous nos processus de décision et tout au long de la chaîne de création de valeur, nous tenons compte également de critères environnementaux et faisons preuve de transparence à ce propos. Nous en faisons de même pour le développement de produits, dans le cadre des workshops Ecodesign (voir la section Responsabilité du fait des produits) et garantissons ainsi que nos produits répondent aux normes écologiques les plus strictes et conviennent aux bâtiments durables.

Dans le monde entier, nous formons et sensibilisons nos collaborateurs en rapport avec les aspects environnementaux et impliquons également nos clients, nos fournisseurs et d'autres groupes d'intérêts en faveur de cet engagement. En effet, si nous voulons garantir un développement réellement durable à long terme, cette responsabilité ne peut être pleinement assumée que collectivement.

## 6. Société

Nous faisons partie intégrante de la société et souhaitons y apporter une contribution positive. Nous sommes réceptifs aux préoccupations des groupes d'intérêts les plus divers dans notre environnement social, recherchons le dialogue et essayons de résoudre les conflits de manière proactive. En tant que leader industriel, nous prenons très au sérieux notre rôle d'exemple.

### 6.1. Environnement local

Il est important à nos yeux que là où elle opère, notre entreprise puisse apporter une contribution positive dans l'environnement social local, que ce soit dans le cadre d'activités culturelles et sportives ou en soutenant des ateliers protégés.

Dans chaque environnement local, nous offrons des avantages économiques, sanitaires et sociaux. Nous respectons les us et coutumes locaux et recherchons le dialogue. Nous tenons compte des aspects environnementaux locaux et recherchons des solutions en cas de problèmes.

## 6.2. Dialogue avec les groupes d'intérêts

Nous nous efforçons de pratiquer un dialogue et un échange d'informations ouvert et honnête avec nos groupes d'intérêts (investisseurs, médias, autorités de surveillance, gouvernements, etc.), en accord avec les valeurs de notre entreprise. L'une de nos préoccupations centrales est de bâtir des relations et une confiance à long terme avec ces groupes d'intérêts.

## 6.3. Engagement social

Nous considérons notre engagement social comme une contribution durable à l'amélioration de la qualité de vie. À travers nos projets sociaux, nous voulons offrir de meilleures infrastructures et conditions sanitaires aux habitants des régions en développement dans le monde et leur garantir ainsi des conditions de vie plus décentes, tout en contribuant à la réalisation des Objectifs du Millénaire des Nations Unies.

Pour les projets sociaux, nous ne nous contentons pas de mettre à disposition des fonds et du matériel; nous planifions, dirigeons et coordonnons également l'ensemble du projet avec nos propres collaborateurs et apprenants. Par ailleurs, nous apportons un soutien ciblé à des organisations et à des projets dans le domaine de l'eau, de l'hygiène et des installations sanitaires (Helvetas, par ex.). Pour donner la possibilité à nos collaborateurs de s'engager dans le domaine social, nous proposons un programme de bénévolat ainsi qu'un projet social pour les apprenants.

## 6.4. Code de conduite pour les fournisseurs et partenaires commerciaux

En tant qu'entreprise mondiale, nous considérons qu'il est de notre devoir d'ancrer également nos principes éthiques dans les relations avec nos partenaires commerciaux, plus particulièrement avec nos fournisseurs, sous-traitants et distributeurs.

Ce que nous attendons de nos collaborateurs, nous l'attendons aussi de nos partenaires commerciaux. Nos fournisseurs s'engagent à respecter scrupuleusement les principes de Geberit énoncés dans le code de conduite pour les fournisseurs. À notre demande, nos fournisseurs doivent pouvoir fournir à tout moment la preuve concrète du respect des règles du code de conduite sur la foi des données qu'ils auront consignées. Le non-respect des règles par un fournisseur est considéré comme une violation grave des accords contractuels et peut entraîner la résiliation de la collaboration.

[http://www.geberit.com/media/local\\_media/publikationen/allgemein/Lieferanten\\_Verhaltenskodex.pdf](http://www.geberit.com/media/local_media/publikationen/allgemein/Lieferanten_Verhaltenskodex.pdf)

## 7. Intégrité – collaborateurs et entreprise

L'équité, la probité et l'intégrité sont des éléments essentiels de notre culture d'entreprise. Ils conditionnent nos actes quotidiens et la manière dont nous nous comportons à l'égard de nos

collègues et de nos groupes d'intérêts (clients, fournisseurs, grand public, etc.). À ce titre, nous apportons notre contribution à la société et encourageons nos collaborateurs à montrer l'exemple.

### 7.1. Utilisation des technologies de l'information modernes

Partout dans le monde, nos collaborateurs ont l'obligation de respecter les directives du groupe Geberit régissant l'utilisation des technologies de l'information modernes. Ces directives définissent un cadre d'action clair et contraignant.

De manière générale, les médias sociaux offrent de nouvelles possibilités de collaboration avec les clients, les collègues et le monde extérieur. Il est important à nos yeux que chaque collaborateur assume ses responsabilités dans l'emploi de ces médias. Les directives régissant l'utilisation des médias sociaux formulent donc des recommandations à l'intention de nos collaborateurs, pour leur propre bien comme pour celui de l'entreprise.

### 7.2. Protection des données, confidentialité et propriété de l'entreprise

Tous nos collaborateurs sont tenus de prendre garde à la propriété de l'entreprise et à la protéger des dommages, de la destruction et du vol.

Geberit accorde une grande importance à la protection des données et a défini des principes qui doivent être respectés à tout moment, lors de toute forme de traitement de données, que ce soit au sein du groupe Geberit ou en collaboration avec des tiers.

Les données personnelles de nos collaborateurs sont traitées de manière strictement confidentielle. Nous respectons à la lettre les prescriptions en matière de protection des données applicables dans les différents pays.

Toute forme de traitement de données personnelles (données de collaborateurs, de clients, de sous-traitants, etc.) doit se faire en accord avec les lois en matière de protection des données et les principes de Geberit.

Les informations confidentielles de toute nature doivent être traitées avec le plus grand soin. Toutes les informations confidentielles, y compris les informations techniques, commerciales et juridiques, ainsi que les secrets commerciaux sont des biens essentiels de l'entreprise. Ils doivent être protégés avec le même soin que tous les biens matériels. Nos collaborateurs doivent veiller à ne pas transmettre pareilles informations à des personnes non autorisées, tant au sein de l'entreprise qu'en dehors. En outre, la confidentialité de ces informations à l'égard des tiers (clients et sous-traitants notamment) doit être garantie. Figurent notamment parmi ces informations confidentielles les informations techniques sur les produits et processus, les données clients et les relations commerciales avec les clients, les rapports de résultats et autres rapports financiers qui n'ont pas été rendus publics ainsi que les stratégies marketing, de coûts, de prix et de service.

Cette obligation demeure après la fin du rapport de travail.

### 7.3. Conflits d'intérêts, contributions

Toutes les affaires doivent être conduites dans l'intérêt de Geberit.

En tant que collaborateurs de Geberit, nous devons éviter toute situation où nos intérêts personnels entrent en conflit avec les intérêts de Geberit, ne serait-ce qu'en apparence.

Les activités de membres de la famille ou d'autres personnes qui nous sont proches peuvent conduire à des conflits d'intérêts. Nous devons éviter les situations où nos intérêts personnels et familiaux pourraient entrer en conflit avec les intérêts de Geberit. Nous ne pouvons en aucun cas abuser de notre statut de collaborateur de Geberit pour obtenir de manière injustifiée des avantages personnels pour nous-mêmes, des membres de notre famille ou d'autres personnes qui nous sont proches.

Nos collaborateurs ont l'interdiction de conduire des affaires qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts. Ils ne peuvent pas accepter d'emploi à l'extérieur ou conduire des affaires ou des investissements dès lors que cela va à l'encontre de leurs obligations à l'égard de l'entreprise.

Les tiers – personnes ou entreprises – ne peuvent pas tirer d'avantages injustifiés de la relation commerciale qu'ils entretiennent avec nous. Il est également interdit à nos collaborateurs d'accepter ou d'octroyer des avantages injustifiés dans le cadre de relations commerciales avec des tiers. Indépendamment du montant, nos collaborateurs n'ont pas le droit d'accepter ni de faire des cadeaux en numéraire ou en nature, qui pourraient mettre en doute l'intégrité personnelle ou l'indépendance de Geberit. Les directives en matière de contributions applicables à tous les collaborateurs (voir aussi les directives en matière de contributions consultables sur l'intranet de Geberit) constituent le cadre de référence à cet égard.

De nombreux conflits d'intérêts effectifs ou potentiels peuvent être résolus de façon acceptable tant pour les collaborateurs concernés que pour l'entreprise. En cas de conflit d'intérêts, le collaborateur concerné doit s'adresser à son supérieur hiérarchique, de manière à pouvoir trouver une solution appropriée.

### 7.4. Représentation d'intérêts, lobbying

La représentation d'intérêts suppose le respect des lois locales et des principes de probité, d'intégralité, de respect, de précision des informations et de transparence. Nos activités de lobbying sont soumises à un contrôle interne strict.

Les groupements ou agences externes mandatés doivent faire en sorte que les activités qu'ils mènent pour défendre des intérêts politiques répondent aux mêmes principes que ceux applicables à Geberit.

### 7.5. Communication, contacts avec les médias, relations avec les investisseurs

Nous communiquons de façon ouverte et honnête. Notre code de conduite est accessible librement sur Internet. Nous jugeons important que nos clients, investisseurs, sous-traitants et

autres partenaires externes sachent quelle est notre conception de l'activité commerciale éthique et ce qu'ils peuvent attendre de notre entreprise.

Nous communiquons de façon uniforme, ouverte et respectueuse avec les représentants des médias. Dans toute la mesure du possible, nous informons nos collaborateurs au même moment et avec le même niveau de détail que les médias et nos autres parties prenantes. La communication avec les médias, les analystes et les investisseurs est gérée par le département Corporate Communications/Investor Relations. Tous les collaborateurs sont tenus de transmettre toutes les demandes des médias et des investisseurs à ce département.

### **7.6. Publicité, marketing et vente**

Nos stratégies marketing, publicitaires et de vente reposent sur des fondements éthiques et respectent toutes les lois et règles de conduite.

Nous présentons la qualité et l'efficacité de nos produits et services avec la plus grande honnêteté. Les comparaisons avec des produits concurrents dans les pays où ce genre de publicité est légal sont exclusivement basées sur des faits.

### **7.7. Protection des actifs**

Nous protégeons avec soin tout le patrimoine, la propriété et l'ensemble des ressources de l'entreprise et les utilisons exclusivement pour les besoins des affaires et des activités de Geberit. Ils ne peuvent sous aucun prétexte servir à obtenir des avantages personnels.

Nous traitons nos secrets commerciaux de manière confidentielle, les protégeons et ne nous en servons en aucun cas à des fins sans rapport avec les activités de Geberit.

Les informations internes que nous élaborons, dans le cadre de nos activités de recherche et développement ou relatives à nos données de production, coûts, prix, chiffres d'affaires, bénéfices, marchés, clients et méthodes commerciales sont notre propriété et ne peuvent être divulguées à des tiers sans accord préalable, sauf si la loi l'exige.

### **7.8. Obligations contractuelles et normes de documentation**

Nous exécutons scrupuleusement nos obligations contractuelles. Nous veillons à ce que toutes les affaires soient dûment documentées, conformément aux règles juridiques et aux principes comptables en vigueur.

Nos dossiers commerciaux sont tenus de façon détaillée et avec minutie. Nous faisons en sorte que tous les rapports, dossiers et comptes de l'entreprise soient tenus et conservés dans le respect du droit en vigueur ainsi que des normes appliquées par l'entreprise en la matière.

Nous documentons correctement et intégralement l'ensemble de nos opérations. Notre gestion documentaire englobe l'établissement, l'archivage et la destruction de documents. Nous

conservons tous les documents commerciaux (fichiers électroniques et microfilms inclus) pendant la durée prévue par la loi.

Toute entrée erronée ou trompeuse dans les livres et les dossiers du groupe Geberit est strictement interdite. Nos collaborateurs doivent veiller à ne pas outrepasser leurs propres autorisations internes et à ne pas s'impliquer dans des activités qui pourraient les amener à commettre des actes répréhensibles.

### 7.9. Escroquerie et vol

Nous faisons en sorte que tous les cas d'escroquerie, de détournement et de vol en rapport avec notre entreprise soient signalés séance tenante en interne (supérieur hiérarchique, responsable du personnel ou Integrity Line), qu'une enquête soit ouverte et que, le cas échéant, les personnes concernées fassent l'objet de poursuites judiciaires et soient écartées de leur lieu de travail. Même les simples soupçons doivent être signalés sur-le-champ.

### 7.10. Délit d'initiés

Nous respectons le droit de nos collaborateurs d'effectuer des opérations de placement et les encourageons à prendre des participations dans l'entreprise.

Tous les collaborateurs sont néanmoins tenus de respecter les règles définies par la législation sur le délit d'initiés. Nos collaborateurs ne peuvent en aucun cas utiliser des informations confidentielles pour effectuer des opérations sur des titres émis par l'entreprise ou une autre entreprise, à leur avantage personnel ou à l'avantage d'une quelconque autre personne.

Nous ne transmettons jamais à des tiers la moindre information importante qui n'aurait pas été publiée. Cela vaut aussi pour les amis, les proches, les clients ou les fournisseurs. Si un collaborateur reçoit des informations importantes qui n'ont pas été publiées, il lui est interdit de négocier des titres sur la base de ces informations ou d'en tirer un quelconque autre bénéfice.

Toute violation de ces principes fera l'objet de poursuites tant civiles que pénales.

### 7.11. Dons, parrainage, contributions versées aux partis politiques et positions politiques

Par principe, nous ne versons aucun don à des partis, organisations ou mandataires politiques.

Nous soutenons des institutions apolitiques, notamment dans le domaine social et celui de la protection de l'environnement, par le versement de dons en nature et en numéraire, sans jamais dépasser le cadre du raisonnable. Dans les projets d'aide, par conviction, nous nous focalisons sur le principe de l'«aide à l'auto-assistance» en fournissant, sur place, du matériel aux gens démunis et en transmettant nos connaissances. Nous voulons ainsi contribuer à une amélioration à long terme de la situation.



### 7.12. Restrictions commerciales internationales et boycotts

Nous respectons entièrement les exigences et les interdits des règles commerciales internationales.

Nous respectons les restrictions et les boycotts commerciaux à l'échelle mondiale imposés par les pays et les organisations internationales, dont les Nations Unies (ONU).

Tous les collaborateurs doivent être familiarisés avec les prescriptions locales et internationales qui s'appliquent à leurs activités commerciales. En cas de doute, nos collaborateurs sont tenus de demander conseil à l'expert en exportation et en douane compétent ou au département juridique interne.

### 7.13. Relations avec des régimes totalitaires

Par principe et par conviction, nous respectons les sanctions et les embargos décrétés par les Nations Unies (ONU).

Quand l'ONU classe un pays dans la liste des pays à régime répressif, nous vérifions au cas par cas s'il est, de manière générale, dans l'intérêt de la population locale que nous continuions à proposer nos produits et services pour améliorer la qualité de vie des habitants.

## 8. Responsabilité du fait des produits

Nous considérons l'évolution des marchés, de la science et de la société comme une opportunité de développement de nouveaux produits, services et procédés. La priorité est néanmoins toujours accordée à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles. Nous développons des produits innovants, fiables et de haute qualité, avec lesquels nous entendons améliorer durablement la qualité de vie des gens.

### 8.1. Responsabilité du fait des produits

Dans le cadre du développement de nos produits, nous cherchons à atteindre des performances de haut niveau. C'est la raison pour laquelle nous développons des produits qui répondent aux besoins de nos clients, de nos partenaires contractuels et de nos consommateurs. Pour nous, la qualité consiste à répondre au mieux à nos exigences en termes de fonctionnalité, de fiabilité et de sécurité d'utilisation. Nous nous basons pour cela sur le principe du zéro défaut.

Le développement des produits a pour mission de faire en sorte que les produits développés soient sûrs et agréables à utiliser et qu'ils respectent toutes les normes et prescriptions légales applicables. Nous nous efforçons d'identifier tous les dangers et d'évaluer les risques liés à leur manipulation.

De manière générale, les produits et services de Geberit présentent de faibles risques pour les clients en matière de santé et de sécurité. Nous adoptons néanmoins une approche préventive dans le cadre de la planification générale de la qualité, afin de pouvoir garantir que tous les produits répondront aux exigences en matière de santé et de sécurité, de leur développement à

leur élimination, en passant par leur certification, leur fabrication, leur stockage et leur mise en œuvre.

Nous garantissons l'adéquation de nos produits à leur usage tout au long de leur cycle de vie ainsi que leur conception durable. Nos collaborateurs et nos clients sont formés avec soin en la matière.

Si nos produits ou leur utilisation présente un risque accru pour la santé et la sécurité, notre rédaction technique fait en sorte que ce risque soit communiqué aux clients en toute transparence.

## **8.2. Propriété intellectuelle – brevets**

Le savoir-faire développé par notre entreprise et sa propriété intellectuelle constituent une ressource essentielle que chaque collaborateur doit veiller à protéger. Une stricte obligation de garder le secret s'applique concernant la propriété intellectuelle et les secrets commerciaux. La propriété intellectuelle englobe notamment les droits d'auteur, les brevets, les modèles d'utilité, les designs, les marques et les secrets commerciaux.

Il est interdit à tous les collaborateurs de transmettre à des tiers la moindre information liée à notre savoir-faire technique, technologique et commercial.

Inversement, notre politique d'entreprise nous impose de respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers et de ne porter en aucune manière préjudice aux droits de brevet d'autrui.