

CODE DE CONDUITE (CODE OF CONDUCT) À L'INTENTION DU PERSONNEL

VALABLE À PARTIR DE JANVIER 2025

TABLE DES MATIÈRES

1. COMPORTEMENTS.....	5
1.1. Valeurs et principes	5
1.2. Exemple et formation.....	5
1.3. Respect des lois.....	5
1.4. Signalements et informations	5
1.5. Violations et conséquences.....	6
2. DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	6
2.1. Droit du travail.....	6
2.2. Droits de la personne.....	6
2.3. Diversité et inclusion	6
2.4. Formation initiale et continue.....	7
2.5. Rémunération et participation aux résultats de l'entreprise.....	7
2.6. Consultation	7
3. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT, SOCIÉTÉ	8
3.1. Santé, sécurité au travail et prévention	8
3.2. Protection de l'environnement, ressources, énergie et CO ₂	8
3.3. Responsabilité sociale et dialogue	9
4. PRODUITS ET PROCESSUS	9
4.1. Responsabilité du fait des produits	9
4.2. Publicité, marketing et vente	9
4.3. Processus	10

5. PROPRIÉTÉ ET BREVETS	10
5.1. Protection des biens et des actifs de l'entreprise.....	10
5.2. Propriété intellectuelle et brevets	10
5.3. Escroquerie et vol	10
6. CONCURRENCE ÉQUITABLE	11
6.1. Droit des cartels	11
6.2. Corruption et octroi d'avantages.....	11
7. COMMUNICATION ET PROTECTION DES DONNÉES	11
7.1. Utilisation des technologies de l'information	11
7.2. Protection des données et confidentialité	12
7.3. Communication, contacts avec les médias, relations avec les investisseurs.....	12
7.4. Obligations contractuelles et normes de documentation	13
8. RELATIONS EXTERNES.....	13
8.1. Conflits d'intérêts, contributions.....	13
8.2. Délit d'initiés	13
8.3. Dons, parrainage, contributions versées aux partis politiques et positions politiques	14
8.4. Code de conduite pour les fournisseurs et partenaires commerciaux.....	14
9. CONTRÔLE	14
9.1. Validité.....	15

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. Ce faisant, nous assumons toujours notre responsabilité sociale, économique et écologique. Notre engagement conditionne notre succès – aujourd'hui comme demain.

Le présent code de conduite (Code of Conduct) édicte les principes que le groupe Geberit entend faire appliquer par son personnel. Il constitue la base de notre travail quotidien dans un environnement international en constante mutation et s'applique à l'ensemble du personnel de Geberit. Le code comporte des lignes directrices axées sur la pratique ainsi que des renvois vers d'autres informations utiles.

Nous sommes conscients que nous ne pouvons pas 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. Si vous avez des doutes, le ou la responsable hiérarchique de l'échelon directement supérieur ou le département des ressources humaines se tient à votre disposition pour toute question. En cas d'incertitudes par rapport au respect du code de conduite, il convient de nous en faire part. Nous prenons toutes les remarques qui nous sont adressées en considération et réagissons avec détermination en cas de manquement.

Nous ne mesurons pas seulement nos performances à l'aune de nos résultats, mais aussi à la manière dont nous les avons obtenues. En nous conformant toutes et tous à ce code, nous contribuons à l'instauration d'une bonne culture de travail.



Christian Buhl, CEO de Geberit

1. COMPORTEMENTS

1.1. VALEURS ET PRINCIPES

Notre action repose sur le respect de normes éthiques strictes et sur les quatre valeurs fondamentales de notre entreprise que sont l'intégrité, l'humilité, le travail en commun et la responsabilité. Ces valeurs guident nos façons d'agir et les relations aussi bien entre nous qu'avec nos groupes d'intérêts, comme notre clientèle, nos fournisseurs et le grand public. Une culture d'entreprise fortement ancrée et vécue au quotidien assure notre réussite à long terme. Notre personnel constitue le pilier de cette culture. C'est pourquoi notre entreprise prend au sérieux sa mission : créer un environnement qui reflète et soutient nos valeurs. Nous avons résumé les valeurs de notre entreprise dans la boussole Geberit, qui est disponible sur l'intranet et nos sites web.

1.2. EXEMPLE ET FORMATION

Le grand public peut prendre connaissance de notre code de conduite. Ainsi, nos clients, fournisseurs, investisseurs et autres partenaires externes connaissent notre conception d'une activité commerciale éthique et savent ce qu'ils peuvent attendre de notre entreprise. Nous encourageons notre personnel à montrer l'exemple.

Il est essentiel que les cadres et les autres membres du personnel connaissent le code de conduite et l'appliquent. Une sensibilisation et des formations en continu sont donc indispensables pour gérer de manière appropriée les questions éthiques. Disponible sur l'intranet de Geberit, notre programme de formation interactif aborde les principales prescriptions sur lesquelles se fonde notre code de conduite et contribue à leur ancrage dans le quotidien professionnel.

1.3. RESPECT DES LOIS

Nous respectons l'ensemble des lois, directives, normes et standards locaux, nationaux et internationaux. Nous allons même souvent au-delà des exigences légales minimales.

1.4. SIGNALEMENTS ET INFORMATIONS

Toute personne signalant des incidents qui vont à l'encontre du droit en vigueur, des normes éthiques ou de notre code de conduite agit conformément aux valeurs de notre entreprise. En cas d'incident, la collaboratrice ou le collaborateur doit d'abord chercher à s'entretenir avec sa ou son responsable hiérarchique ou le département des ressources humaines.

Une Integrity Line est également disponible. Celle-ci permet notamment de signaler de manière anonyme des cas de harcèlement sexuel ou de corruption. Gérée par une entreprise spécialisée externe, l'Integrity Line est accessible 24 heures sur 24. Elle est joignable dans tous les pays où le groupe Geberit est présent, par téléphone ou par le biais d'un site Internet sécurisé. C'est le point à contacter pour les intérêts à protéger ou en dernier recours.

Les signalements sont tous traités avec la plus grande confidentialité. Après la réception d'un signalement, une enquête minutieuse est menée. En cas d'infraction, des mesures appropriées sont prises. Vous trouverez sur l'intranet de Geberit des informations complémentaires relatives à l'Integrity Line.

1.5. VIOLATIONS ET CONSÉQUENCES

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

2. DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1. DROIT DU 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 également tout en œuvre pour garantir le respect des normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

2.2. DROITS DE LA PERSONNE

Nous respectons les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Nous nous engageons en outre à respecter la dignité humaine et les droits de la personne, et à protéger la personnalité de chacune et de chacun sur le lieu de travail. Nous rejetons catégoriquement toute forme de travail forcé et de travail des enfants. Nous en attendons autant de nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux. C'est pourquoi nous imposons à nos fournisseurs de respecter à la lettre des normes et des règles précises en matière de droit du travail. (→ 8.4.)

2.3. DIVERSITÉ ET INCLUSION

Notre entreprise s'engage en faveur de la diversité et de l'inclusion. Nous entendons créer un environnement dans lequel chaque membre du personnel peut développer tout son potentiel, indépendamment de son sexe, de son origine ou d'autres caractéristiques.

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de brimade ou de harcèlement fondée sur des caractéristiques personnelles telles que l'appartenance raciale, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, la nationalité, l'âge, les convictions politiques, la situation familiale ou encore le handicap physique ou mental.

Nous souhaitons une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée, dans la mesure où l'intérêt de l'entreprise le permet. Selon les exigences du poste, les membres du personnel peuvent bénéficier d'horaires de travail flexibles ou d'un partage de poste, ou encore travailler à temps partiel.

En outre, nous considérons l'intégration des personnes défavorisées dans le monde du travail comme une composante de notre responsabilité sociale. Nous cherchons ainsi à mettre en place des collaborations ciblées avec des institutions sociales et veillons à ce que les personnes présentant des

troubles physiques, mentaux ou psychiques se voient confier un travail porteur de sens et participent de cette façon au monde du travail et à la société.

2.4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Nous nous mobilisons pour le développement personnel et professionnel de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous proposons des programmes de développement à nos cadres expérimentés et futurs. Dans un souci d'égalité des chances, les opportunités de carrière, les promotions et les postes de direction sont ouverts à toutes et tous.

Nous nous engageons en faveur de la formation professionnelle des jeunes et leur proposons des places de formation dans un large éventail de métiers. Notre intention est de les garder au sein de notre entreprise une fois leur apprentissage achevé avec succès. Outre les connaissances professionnelles, nous encourageons l'initiative personnelle, la responsabilité individuelle et le travail d'équipe chez les jeunes tout en les aidant dans leur évolution. En outre, nous considérons notre formation professionnelle comme une contribution importante à l'éducation et au développement de la société.

2.5. RÉMUNÉRATION ET PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Geberit offre des salaires conformes au marché et respecte les salaires minimaux fixés par la loi. La rémunération des membres de notre personnel se base sur la performance ; elle n'est pas liée au sexe ou à d'autres caractéristiques personnelles. Grâce à des contrôles réguliers et systématiques, nous garantissons une rémunération équitable pour toutes les personnes occupant des postes comparables.

Dans de nombreux pays, le personnel peut participer aux résultats de l'entreprise à travers des programmes d'intéressement en actions à des conditions préférentielles. D'autres avantages conformes au marché complètent l'offre pour le personnel des différents sites.

2.6. CONSULTATION

Le personnel a le droit de s'organiser en syndicats ou d'adhérer à une organisation de son choix, sans devoir craindre de conséquences négatives. Dans de nombreux pays, les représentations du personnel, les comités d'entreprise ou d'autres organes similaires de représentation qui défendent les besoins du personnel vis-à-vis de l'entreprise permettent également à nos collaboratrices et collaborateurs d'avoir voix au chapitre.

3. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT, SOCIÉTÉ

3.1. SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Nous accordons la plus haute priorité à la santé et à la sécurité au travail de notre personnel. Nous veillons à lui garantir un poste de travail et un environnement de travail permettant son bien-être physique et mental. Grâce à notre système de sécurité Geberit (SSG), nous aspirons à nous améliorer continuellement dans ce domaine. Toutes les dispositions relatives à la protection de la santé et du travail doivent être respectées. Les insuffisances ou violations doivent être signalées immédiatement et résolues dans les meilleurs délais.

Nous formons régulièrement notre personnel dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail et de la prévention des accidents. Nous évaluons systématiquement les risques associés aux postes de travail et réduisons les mises en danger ou les éliminons complètement. Nous nous assurons ainsi que les postes de travail sont sûrs et sains et associons activement notre personnel à leur conception.

Nous vérifions le respect des prescriptions légales et internes dans le cadre de contrôles de sécurité réguliers. Nous analysons systématiquement les accidents, prenons les mesures nécessaires et contrôlons leur efficacité. Nous avons également mis en place un système de suivi et établissons régulièrement des rapports internes et externes concernant la santé et la sécurité au travail de notre personnel. Dans des situations difficiles ou d'urgence sociale, nous soutenons le mieux possible notre personnel, éventuellement en faisant appel à des spécialistes externes.

3.2. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT, RESSOURCES, ÉNERGIE ET CO₂

L'engagement de Geberit dans le domaine de la durabilité n'est plus à prouver. Nous mettons en effet là aussi tout en œuvre pour maintenir le haut niveau de nos normes. Dans le cadre de notre stratégie de durabilité, nous nous fixons des objectifs clairs et garantissons la disponibilité des informations et ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs. Nous perfectionnons notre système de gestion de l'environnement et de l'énergie en continu et voulons améliorer nos performances environnementales et énergétiques. Ainsi, nous œuvrons en faveur de l'utilisation parcimonieuse de l'énergie et des ressources, en particulier de l'eau, et veillons à réduire nos émissions, notamment de CO₂. Geberit apporte une contribution majeure à l'économie circulaire au travers de produits ayant une durée de vie la plus longue possible grâce à des matériaux haut de gamme et à des exigences de qualité strictes. Lorsque nous acquérons des installations et des services et optimisons nos processus de fabrication, nous veillons à ce que ces éléments aient un impact positif sur notre bilan énergétique et écologique. Les critères environnementaux sont pris en compte dans toutes les activités et tous les processus décisionnels le long de la chaîne de création de valeur.

Nous associons également notre clientèle, nos fournisseurs et d'autres groupes d'intérêts à notre engagement environnemental. Dans le cadre de notre stratégie CO₂, nous misons résolument sur la transparence, les objectifs et résultats à court et moyen terme ainsi que sur une approche interne de tarification du CO₂ qui intègre les émissions de CO₂ en tant que coûts externes dans les principaux processus commerciaux de l'entreprise. Nos objectifs de réduction de nos émissions de CO₂ font

partie intégrante de l'évaluation de notre performance. Ils influencent ainsi le niveau de la rémunération variable annuelle de toute la direction du groupe et de tous les membres du personnel en Suisse.

3.3. RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DIALOGUE

Nous encourageons la cohésion économique et sociale sur les sites où nous opérons. Nous contribuons activement à l'environnement social, par exemple en soutenant l'éducation ou les activités culturelles et sportives.

À travers nos projets sociaux, nous voulons offrir de meilleures infrastructures et conditions aux habitants des régions en développement. Nous mettons l'accent sur l'aide à l'auto-assistance ainsi que sur la création de perspectives et de meilleures conditions de vie grâce à des programmes de formation professionnelle. Nous contribuons ainsi à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 de l'ONU. S'agissant des projets sociaux, nous ne nous contentons pas de mettre à disposition des fonds et du matériel ; nous planifions, dirigeons et coordonnons également les projets avec notre propre personnel et nos jeunes en apprentissage.

4. PRODUITS ET PROCESSUS

4.1. RESPONSABILITÉ DU FAIT DES PRODUITS

Nous développons des produits innovants, fiables et de haute qualité, avec lesquels nous entendons améliorer durablement la qualité de vie. Dans le cadre du développement de nos produits, nous cherchons à atteindre des performances de haut niveau.

Le développement de produits garantit que nos produits respectent toutes les normes et prescriptions légales. Nous aspirons à éviter autant que possible les erreurs involontaires : il est primordial que nos produits présentent le moins de risques possible pour notre clientèle. Nous identifions les dangers potentiels dans le cadre d'une planification de la qualité et d'une assurance qualité complètes. Cette approche englobe le développement, la certification, la fabrication et le stockage jusqu'à l'utilisation ainsi que l'élimination des produits. Nous garantissons la sécurité et le maniement responsable de nos produits tout au long de leur cycle de vie. Notre personnel et notre clientèle sont formés avec soin au bon maniement des produits. En cas de risques potentiels, notre service client assure une communication transparente.

4.2. PUBLICITÉ, MARKETING ET VENTE

Nos activités de marketing, de publicité et de vente reposent sur des fondements éthiques et respectent toutes les lois, règles de conduite et dispositions en matière de protection des données applicables. Nous communiquons de manière correcte et factuelle des informations sur la qualité et l'efficacité de nos produits et sur les comparatifs avec la concurrence (dans la mesure où la loi l'autorise). Au niveau de l'activité de vente, nous accordons une attention toute particulière au strict respect des dispositions en matière de droit des cartels, conformément à la section 6.1.

4.3. PROCESSUS

Nous garantissons la qualité élevée de nos produits et services grâce à la maîtrise de nos processus commerciaux. Le Geberit Managementsystem (GMS) décrit nos processus – la collaboration au sein de l'entreprise et les interactions avec notre clientèle et nos partenaires externes – ainsi que les liens entre ces processus.

Dans le cadre de la gestion des processus, nous aspirons à satisfaire le mieux possible les attentes de notre clientèle et d'autres parties intéressées. À cet effet, nous contrôlons et évaluons nos processus en continu. Nous nous efforçons constamment de les améliorer et de minimiser les risques. En tant que système de gestion intégré, le GMS est un élément central pour les certifications ISO du groupe. Par ailleurs, les formations du personnel engagé dans les processus sont un facteur de réussite important pour l'atteinte des objectifs des processus.

5. PROPRIÉTÉ ET BREVETS

5.1. PROTECTION DES BIENS ET DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Nous attendons de notre personnel qu'il prenne garde à la propriété et aux actifs de l'entreprise et les protège des dommages, de la destruction et du vol. Toutes les ressources propres à l'entreprise doivent être utilisées exclusivement à des fins professionnelles. Elles ne peuvent sous aucun prétexte servir à obtenir des avantages personnels.

Les données et informations que nous élaborons en interne concernant nos activités de recherche et développement, la fabrication, notre situation financière ou nos stratégies et méthodes commerciales sont notre propriété et ne peuvent pas être divulguées à des tiers sans accord explicite, sauf si la loi l'exige. En outre, les directives relatives à la protection des données s'appliquent. (→ 7.2.)

5.2. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET BREVETS

Le savoir-faire développé par notre entreprise et sa propriété intellectuelle englobent notamment les droits d'auteur, les brevets, les modèles d'utilité, les designs et les marques. L'ensemble du personnel est tenu de les protéger. Une stricte obligation de garder le secret est ici applicable. 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.

5.3. 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, 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. Les signalements de toute nature doivent être adressés aux cadres, au département des ressources humaines ou à l'Integrity Line.

6. CONCURRENCE ÉQUITABLE

6.1. DROIT DES CARTELS

Notre entreprise est acquise au principe d'une concurrence équitable, sans aucune restriction. Nous attendons de notre personnel qu'il respecte toutes les dispositions légales en vigueur dans le domaine de la concurrence et des cartels. Nous respectons les lois en matière de concurrence et de cartels dans toutes nos activités et dans tous nos contrats commerciaux. Nous rejetons tout accord sur les prix, cartel ou autre mécanisme ayant pour effet de fausser la concurrence.

6.2. CORRUPTION ET OCTROI D'AVANTAGES

Nous ne tolérons aucune corruption ni aucun autre type de comportement commercial entaché de corruption. Nous respectons strictement toutes les dispositions applicables. En tant que membre de Transparency International, Geberit applique les normes d'intégrité les plus strictes et s'engage, tout comme ses partenaires commerciaux, à les respecter rigoureusement.

Toute personne agissant pour le compte de Geberit ne peut offrir ou garantir des avantages indus à des personnes ou des entreprises dans le but de conclure des affaires. Ces avantages indus comprennent par exemple des rabais illicites, des pots-de-vin, des dessous-de-table, des paiements sous le manteau ou tout autre avantage déloyal de même nature.

Les infractions en matière de concurrence déloyale peuvent avoir des conséquences pénales et civiles à la fois pour Geberit et pour les membres du personnel responsables. 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 ou si nous remarquons un tel risque, la société concernée fera l'objet de contrôles particulièrement intensifs.

Les membres de notre personnel sont autorisés à octroyer des avantages à des partenaires commerciaux ou à en recevoir uniquement dans le cadre de notre directive interne en matière d'octroi, elle-même conforme aux dispositions légales. Ils ne peuvent en aucun cas recourir à des tiers pour contourner les règles existantes. La directive interne en matière d'octroi permet de lutter contre la corruption (→ 8.1.). Cette directive est consultable sur l'intranet.

7. COMMUNICATION ET PROTECTION DES DONNÉES

7.1. UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Les technologies de l'information ne cessant de se développer, les risques liés aux systèmes informatiques constituent l'une des principales menaces pour les entreprises, et donc aussi pour

Geberit. Le personnel est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher l'accès de personnes non autorisées aux systèmes informatiques de Geberit.

Le personnel du groupe Geberit doit donc être conscient des risques liés à l'utilisation des technologies de l'information et respecter strictement les directives du groupe Geberit en matière de communication numérique. Les directives informatiques sont consultables sur l'intranet. Le personnel est en outre tenu de participer à des formations sur la sécurité de l'information.

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs sont personnellement responsables de la protection des systèmes informatiques et doivent signaler immédiatement les incidents de sécurité ou les vulnérabilités à la hotline informatique ou au support informatique local. Il en va de même en cas de perte ou de vol d'informations ou de matériel informatique.

La communication numérique est également soumise à des obligations contractuelles, comme les règlements sur les délits d'initiés et les accords de confidentialité. Vous trouverez sur l'intranet les directives applicables en matière de comportement à adopter sur les réseaux sociaux.

7.2. PROTECTION DES DONNÉES ET CONFIDENTIALITÉ

Le traitement des données personnelles des membres de l'entreprise, de la clientèle et des fournisseurs s'effectue de manière strictement confidentielle, en conformité avec la législation locale sur la protection des données et le règlement général sur la protection des données de l'UE. Dans ce cadre, Geberit a défini des processus et directives internes 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. Ces directives sont consultables sur la page de l'intranet consacrée à la protection des données (section « Compliance »). Les violations en matière de protection des données doivent être signalées au coordinateur local compétent dans ce domaine. En outre, les membres du personnel sont tenus de participer à des formations régulières sur la protection des données.

Les informations confidentielles, comme les détails techniques sur les produits et les processus, les données de la clientèle, les secrets commerciaux ou les stratégies commerciales, sont des biens essentiels de l'entreprise qui doivent être protégés avec le même soin que les biens matériels. Notre personnel est tenu de garantir la confidentialité de ces informations à l'égard des tiers et ne doit pas transmettre ces informations sans autorisation, ni au sein de l'entreprise ni en dehors. Cette obligation demeure après la fin du rapport de travail.

7.3. COMMUNICATION, CONTACTS AVEC LES MÉDIAS, RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS

Nous communiquons de façon transparente et honnête, tant en interne que vis-à-vis de l'extérieur. Nous traitons les différentes parties prenantes de manière identique. Dans la mesure du possible, les parties prenantes externes et notre personnel reçoivent les mêmes informations en même temps. Le département Corporate Communications/Investor Relations est responsable de la communication avec les médias, les analystes et les investisseurs. Tous les membres du personnel sont tenus de transmettre les demandes des médias, des investisseurs et d'autres parties prenantes externes à ce département. Les médias spécialisés locaux ne sont pas concernés ici ; pour autant qu'elles ne portent pas sur des aspects généraux du groupe, leurs demandes sont en effet gérées par les sociétés de distribution locales.

7.4. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET NORMES DE DOCUMENTATION

Nous exécutons scrupuleusement nos obligations contractuelles. Nous veillons à ce que toutes les affaires soient documentées correctement, conformément aux règles juridiques et aux principes comptables en vigueur. Nos dossiers commerciaux sont tenus de façon précise et exhaustive. Ils sont élaborés et conservés dans le respect du droit en vigueur ainsi que des normes appliquées par l'entreprise en la matière.

Notre gestion documentaire englobe l'établissement, l'archivage et la destruction en bonne et due forme des documents. Nous conservons tous les documents commerciaux pendant la durée prévue par la loi. Toute entrée erronée ou trompeuse dans les livres et les dossiers du groupe Geberit est strictement interdite. Notre personnel doit veiller à ne pas outrepasser ses propres autorisations internes et à ne pas s'impliquer dans des activités interdites.

8. RELATIONS EXTERNES

8.1. CONFLITS D'INTÉRÊTS, CONTRIBUTIONS

Les intérêts de Geberit doivent toujours être préservés, quelles que soient les activités et affaires menées par son personnel. Les membres du personnel de Geberit doivent renoncer à des emplois, des affaires ou des investissements extérieurs qui vont à l'encontre de leurs obligations à l'égard de l'entreprise. Ils sont tenus d'éviter les conflits d'intérêts personnels ou familiaux et de ne pas provoquer de situations susceptibles de nuire à leurs engagements envers l'entreprise. Le statut de collaboratrice ou de collaborateur de Geberit ne doit pas être utilisé de façon abusive pour obtenir de manière injustifiée des avantages à titre personnel, pour des membres de la famille ou des personnes ou entreprises proches.

Il est interdit aux cadres d'influencer le choix, l'engagement ou la promotion de personnes qui leur sont proches, qu'il s'agisse de membres de leur famille, d'amis ou de toute autre personne à laquelle ils sont étroitement liés.

Il est également interdit d'accepter ou d'octroyer, dans le cadre de relations commerciales avec des tiers, des avantages injustifiés qui pourraient mettre en doute l'intégrité personnelle ou l'indépendance de Geberit. La directive en matière d'octroi applicable à l'ensemble du personnel constitue le cadre de référence à cet égard. Cette directive est consultable sur l'intranet.

Il n'est pas toujours possible d'éviter les conflits d'intérêts. Néanmoins, ils peuvent être résolus de façon acceptable tant pour les membres du personnel concernés que pour l'entreprise en instaurant rapidement une transparence totale. En cas de conflit d'intérêts, les membres du personnel concernés doivent s'adresser à leur responsable hiérarchique de l'échelon immédiatement supérieur afin d'agir en toute transparence et de trouver une solution appropriée.

8.2. DÉLIT D'INITIÉS

Nous encourageons les membres de notre personnel à participer au résultat financier de notre entreprise. Dans le cadre des opérations de placement, ils sont néanmoins tous tenus de respecter

les règles définies par la législation sur le délit d'initiés. Lors de leur entrée en fonction, les membres du personnel qui auront accès à des informations confidentielles sur les marchés boursiers doivent donc signer un document de confidentialité. Les membres du personnel ne doivent en aucun cas utiliser des informations confidentielles pour effectuer des opérations sur des titres émis par Geberit 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. Toute violation de ces principes fera l'objet de poursuites tant civiles que pénales.

8.3. DONS, PARRAINAGE, CONTRIBUTIONS VERSÉES AUX PARTIS POLITIQUES ET POSITIONS POLITIQUES

Par principe, nous ne versons aucun don à des partis et organisations politiques ou encore aux personnes titulaires d'une charge ou d'un mandat. Nous soutenons des institutions apolitiques (par exemple dans le domaine social ou de l'éducation) par le versement de dons en nature et en numéraire appropriés. Notre engagement en faveur des projets d'aide repose sur le principe de l'« aide à l'auto-assistance », sachant que le projet soutenu doit avoir un lien avec nos produits ou le thème central qu'est l'eau. Sur place, nous fournissons en premier lieu du matériel aux gens démunis et transmettons nos connaissances. Nous voulons ainsi contribuer à l'amélioration à long terme de leurs conditions de vie.

8.4. 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. Les normes que nous attendons de notre personnel s'appliquent également à nos partenaires commerciaux. Nos fournisseurs doivent respecter scrupuleusement les principes de Geberit définis dans le code de conduite pour les fournisseurs. Ils doivent pouvoir prouver le respect des règles applicables sur la foi des données qu'ils auront consignées et fournir à tout moment les preuves correspondantes sur demande. L'inobservation de ces directives est considérée comme une violation grave du contrat et peut entraîner la fin de la collaboration. Par le biais de l'Integrity Line, Geberit met à la disposition de ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux externes un canal de communication spécial, qui leur permet de signaler tout manquement aux principes de ce code par Geberit ou des membres de son personnel. L'Integrity Line est gérée par un prestataire indépendant. Le code de conduite pour les fournisseurs est consultable sur le site web international.

9. CONTRÔLE

Le respect du code de conduite fait l'objet d'un contrôle dans le cadre du rapport externe, sous la forme d'une enquête annuelle menée auprès de toutes les sociétés de Geberit. La direction de chaque société doit répondre à cette enquête et la signer. Les résultats sont présentés dans le rapport de durabilité.

9.1. VALIDITÉ

Le présent code de conduite est régulièrement réexaminé et adapté si nécessaire. Les documents, règlements et directives liés au présent code ne sont pas soumis à ce contrôle et peuvent donc être adaptés individuellement.