

ETISKE RETNINGSLINJER (CODE OF CONDUCT) FOR ANSATTE

GYLDIG FRA JANUAR 2025

INNHOOLDSTEGNE

1. ATFERD	5
1.1. Verdier og prinsipper.....	5
1.2. Forbilde og opplæring.....	5
1.3. Overholdelse av lover	5
1.4. Meldinger, merknader	5
1.5. Overtredelser og konsekvenser.....	6
2. RETTIGHETER OG ARBEIDSVILKÅR	6
2.1. Arbeidsrett.....	6
2.2. Menneskerettigheter	6
2.3. Mangfold og inkludering.....	6
2.4. Videreutdanning og opplæring	7
2.5. Godtgjørelse og delaktighet i selskapets suksess	7
2.6. Medbestemmelse.....	7
3. HELSE, MILJØ, SIKKERHET, SAMFUNN	7
3.1. Helse, arbeidssikkerhet og forebygging	7
3.2. Miljøvern, ressurser, energi og CO ₂	8
3.3. Samfunnsansvar og dialog	8
4. PRODUKTER OG PROSESSER.....	9
4.1. Produktkontroll – produktansvar.....	9
4.2. Reklame, markedsføring og salg.....	9
4.3. Prosesser	9

5. EIERSKAP OG PATENTER	10
5.1. Beskyttelse av selskapets eiendom og eiendeler	10
5.2. Opphavsrett og patenter	10
5.3. Bedrageri og tyveri.....	10
6. RETTFERDIG KONKURRANSE	10
6.1. Kartellrett.....	10
6.2. Bestikkelser, korrupsjon, gaver	10
7. KOMMUNIKASJON OG PERSONVERN	11
7.1. Håndtering av Informasjonsteknologi	11
7.2. Personvern og konfidensialitet	11
7.3. Kommunikasjon, medierelasjoner, investorrelasjoner	12
7.4. Kontraktsforpliktelser og dokumentasjonsstandarder	12
8. EKSTERNE RELASJONER	12
8.1. Interessekonflikter, sponning, gaver og tilskudd	12
8.2. Innsidehandel.....	13
8.3. Donasjoner, sponning, politiske gaver og posisjoner	13
8.4. Etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere.....	13
9. KONTROLL.....	14
9.1. Gyldighet.....	14

FORORD

Kjære ansatte

Som en internasjonal virksomhet leverer vi det aller beste innen sanitærteknologi over hele verden. På den måten ivaretar vi alltid vårt sosiale, økonomiske og økologiske ansvar. Vårt engasjement leder til våre resultater – i dag og i fremtiden.

Disse etiske retningslinjene beskriver hva Geberit-konsernet forventer av sine ansatte. Den danner grunnlaget for vårt daglige arbeid i et internasjonalt miljø i stadig endring, og gjelder for alle ansatte i Geberit. Retningslinjene inneholder praktiske retningslinjer og henvisninger til ytterligere nyttig informasjon.

Vi er klar over at vi ikke kan beskrive alle mulige hverdagssituasjoner og gi tilhørende anvisning. Hvis det er noe du er usikker på, er nærmeste leder eller HR-avdelingen tilgjengelig for å svare på eventuelle spørsmål. Hvis det er tvil om overholdelse av de etiske retningslinjene, bør dette tas opp. Vi kontrollerer all informasjon og reagerer konsekvent hvis det oppstår kritikkverdige forhold.

Våre prestasjoner måles ikke bare ved våre resultater, men også hvordan og på hvilken måte vi har oppnådd resultatene. Ved å følge disse retningslinjene bidrar vi alle til en god arbeidskultur.



Christian Buhl, CEO Geberit

1. ATFERD

1.1. VERDIER OG PRINSIPPER

Våre handlinger er basert på høye etiske standarder og fire kjerneverdier: Integritet, beskjedenhet, samarbeid og ansvar. Disse verdiene styrer våre handlinger og vår omgang med hverandre og med våre interessenter, som kunder, leverandører og offentligheten. En sterk og aktiv bedriftskultur sikrer vår langsiktige suksess. Våre ansatte danner grunnlaget for denne kulturen. Derfor tar vi vår oppgave som selskap på alvor når det gjelder å skape et miljø som gjenspeiler og støtter våre verdier. Våre verdier er oppsummert i Geberit Kompass, som du finner på intranettet og på våre nettsider.

1.2. FORBILDE OG OPPLÆRING

Våre etiske retningslinjer er offentlig tilgjengelige. Det betyr at våre kunder, leverandører, investorer og andre eksterne partnere også vet hvordan vi forstår etisk forretningsvirksomhet, og hva de kan forvente av selskapet. Vi oppfordrer medarbeiderne våre til å gå foran med et godt eksempel.

Det er viktig at ledere og ansatte ikke bare kjenner de etiske retningslinjene, men også handler i samsvar med dem. Kontinuerlig bevisstgjøring og opplæring er derfor avgjørende for å kunne håndtere etiske problemstillinger på en god måte. Et interaktivt opplæringsprogram på Geberits intranett tar for seg de viktigste retningslinjene som ligger til grunn for våre etiske retningslinjer, og bidrar til at de innarbeides i arbeidshverdagen.

1.3. OVERHOLDELSE AV LOVER

Vi følger alle lokale, nasjonale og internasjonale lover, forskrifter, normer og standarder. I tillegg går vi ofte gjerne ut over de lovpålagte minstekravene.

1.4. MELDINGER, MERKNADER

Alle som rapporterer hendelser som bryter med gjeldende lovverk, etiske standarder eller våre etiske retningslinjer, handler i samsvar med selskapets verdier. Ansatte oppfordres til først å ta en personlig samtale med sin leder eller HR-avdelingen dersom det oppstår hendelser.

En Integrity Line er også tilgjengelig. Dette gjør det mulig å anmelde saker som seksuell trakassering eller bestikkelser anonymt. Integrity Line drives av et spesialisert eksternt selskap og er tilgjengelig døgnet rundt. De kan kontaktes på telefon eller via en sikker internettside i alle land der Geberit er representert. Det skal forstås som et kontaktpunkt for beskyttelsesverdige interesser eller som en siste utvei.

Alle rapporter behandles strengt konfidensielt. Når vi mottar en anmeldelse, blir det gjennomført en grundig undersøkelse. Ved brudd på reglene vil det bli iverksatt egnede tiltak. Du finner mer informasjon om Geberit Integrity Line på Geberit Intranett.

1.5. OVERTREDELSE OG KONSEKVENSER

Disse etiske retningslinjene er bindende for alle ansatte. Overtredelser medfører konsekvenser som vil være tilpasset til hvor alvorlig overtredelsen er. I tillegg til advarsler kan avskjed også være aktuelt for alvorlige overtredelser.

2. RETTIGHETER OG ARBEIDSVILKÅR

2.1. ARBEIDSRETT

Alle lover innen arbeidsrett samt lokale, nasjonale og internasjonale retningslinjer og konvensjoner skal oppfylles av oss. Vi har også forpliktet oss til å overholde de grunnleggende arbeidslivsstandardene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO).

2.2. MENNESKERETTIGHETER

Vi respekterer prinsippene i Verdenserklæringen om menneskerettighetene, og vi er forpliktet til å respektere menneskeverdet og menneskerettighetene og beskytte den enkeltes personlighet på arbeidsplassen. Vi avviser kategorisk enhver form for barne- eller tvangsarbeid. Det forventer vi også av våre leverandører og andre forretningsforbindelser. Vi krever derfor at leverandørene våre strengt overholder omfattende standarder og arbeidsrettslige bestemmelser. (→ 8.4.)

2.3. MANGFOLD OG INKLUDERING

Selskapet vårt er opptatt av mangfold og inkludering. Vi ønsker å skape et miljø der alle ansatte kan realisere sitt fulle potensial, uavhengig av kjønn, opprinnelse eller andre særtrekk.

Vi tolererer ikke diskriminering, mobbing eller trakassering på grunn av personlige særtrekk som rase, kjønn, seksuell legning, religion, nasjonalitet, alder, politisk syn, sivilstatus, fysisk eller psykisk funksjonshemming.

Vi ønsker å fremme forenlighet mellom arbeid, familie og privatliv så langt selskapets interesser tillater det. Avhengig av jobbkravene kan de ansatte dra nytte av fleksibel arbeidstid, deltidsarbeid og jobbdeling.

Vi ser også integrering av vanskeligstilte i arbeidslivet som en del av vårt samfunnsansvar. Vi søker spesielt samarbeid med sosiale institusjoner og sørger for at mennesker med fysiske, mentale eller psykiske funksjonsnedsettelse får meningsfylt arbeid og dermed kan delta i arbeidslivet og i samfunnet.

2.4. VIDEREUTDANNING OG OPPLÆRING

Vi er opptatt av den personlige og faglige utviklingen til våre ansatte. Vi tilbyr utviklingsprogrammer for potensielle og erfarne ledere. Karrieremuligheter, forfremmelser og lederstillinger er åpne for alle av hensyn til like muligheter.

Vi er opptatt av yrkesopplæring for unge, og vi tilbyr unge lærlingeplasser i en rekke ulike yrker. I prinsippet har vi til hensikt å fortsette å ansette dem i selskapet vårt etter at de har fullført læretiden sin. I tillegg til faglige ferdigheter fremmer vi initiativ, personlig ansvar og samarbeid blant unge mennesker og støtter dem i deres utvikling gjennom ungdomsårene. Vi ser også yrkesopplæringen vår som et viktig bidrag til utdanning og samfunnsutvikling.

2.5. GODTGJØRELSE OG DELAKTIGHET I SELSKAPETS SUKSESS

Geberit betaler markedslønn og overholder lovpålagte satser for minstelønn. Godtgjørelsen til våre ansatte er basert på prestasjoner og er uavhengig av kjønn eller andre personlige egenskaper. Regelmessige og systematiske gjennomganger sikrer rettferdig lønn for alle i sammenlignbare stillinger.

I mange land kan de ansatte ta del i selskapets økonomiske suksess til attraktive betingelser gjennom aksjeprogrammer. Andre markedstilpassede fordeler utfyller tjenestetilbudet til de ansatte på de ulike lokasjonene.

2.6. MEDBESTEMMELSE

Medarbeidere har rett til å organisere seg i fagforeninger eller å slutte seg til en forening av ethvert slag etter sitt eget valg, uten negative konsekvenser. I mange land har også ansatterepresentanter, bedriftsråd eller andre sammenlignbare organer som representerer de ansattes behov overfor selskapet, noe å si.

3. HELSE, MILJØ, SIKKERHET, SAMFUNN

3.1. HELSE, ARBEIDSSIKKERHET OG FOREBYGGING

Våre ansattes helse og sikkerhet er vår høyeste prioritet. Vi sørger for en arbeidsplass og et arbeidsmiljø som gir dem mulighet til fysisk og psykisk trivsel. Vi streber etter kontinuerlig forbedring gjennom vårt Geberit-sikkerhetssystem (GSS). Alle helse- og sikkerhetsforskrifter må overholdes. Mangler eller brudd må rapporteres umiddelbart og utbedres så raskt som mulig.

Vi gir våre ansatte regelmessig opplæring innen helse, sikkerhet og forebygging av ulykker. Vi gjennomfører systematisk risikovurderinger av arbeidsplasser og reduserer eller fjerner

skadepotensialet fra farer. På denne måten skaper vi trygge og sunne arbeidsplasser ved å involvere våre ansatte aktivt i utformingen.

Som en del av regelmessige sikkerhetskontroller kontrollerer vi overholdelse av både juridiske og interne forskrifter. Ved ulykker analyserer vi dem systematisk, iverksetter tiltak og undersøker om de er effektive. Vi har også implementert et overvåkingssystem og rapporterer jevnlig internt og eksternt om våre ansattes helse og sikkerhet. I vanskelige situasjoner eller sosiale kriser gir vi medarbeiderne våre best mulig støtte, om nødvendig ved å henvise dem til eksterne spesialister.

3.2. MILJØVERN, RESSURSER, ENERGI OG CO₂

Geberits engasjement for bærekraft er allment anerkjent. Vi arbeider for å fortsette å holde en høy standard på disse områdene også i fremtiden. Som en del av vår bærekraftsstrategi setter vi oss klare mål og sikrer tilgjengelighet for informasjonen og ressursene som er nødvendige for å nå disse målene. Vi forbedrer kontinuerlig vårt miljø- og energiadministreringssystem og streber derfor etter å kontinuerlig forbedre miljø- og energirelatert ytelse. Dette omfatter sparsom bruk av energi og ressurser, spesielt vann, samt reduksjon av CO₂-utslipp og andre utslipp. Et av Geberits viktigste bidrag til den sirkulære økonomien er å oppnå lengst mulig levetid for produktene takket være materialer av høy kvalitet og strenge kvalitetskrav. Når vi anskaffer utstyr og tjenester og optimaliserer produksjonsprosessene våre, sørger vi for at de har en positiv innvirkning på energi- og miljøfotavtrykket vårt. Miljøkriterier er innarbeidet i alle aktiviteter og beslutningsprosesser langs hele verdikjeden.

Vi involverer også kunder, leverandører og andre interessegrupper i vårt miljøengasjement. I vår CO₂-strategi satser vi konsekvent på åpenhet, kort- og middels langsiktige mål og resultater, samt en intern CO₂-prisingstilnærming, noe som inkluderer CO₂-utslipp som eksterne kostnader i selskapets sentrale forretningsprosesser. Våre mål for CO₂-reduksjon er en integrert del av ytelsesevalueringen og påvirker størrelsen på årlig variabel kompensasjon for hele konsernledelsen og alle medarbeidere i Sveits.

3.3. SAMFUNNSANSVAR OG DIALOG

Vi fremmer økonomisk og sosial samhørighet på de stedene der vi driver virksomhet. Vi bidrar aktivt til trivsel i det sosiale miljøet, for eksempel ved å støtte utdanning, kultur- eller idrettsaktiviteter.

Med våre sosiale prosjekter ønsker vi å hjelpe mennesker i utviklingsregioner med å forbedre sine grunnleggende sanitærforhold og sanitærferdigheter. Fokuset her er hjelp til selvhjelp og å skape fremtidsutsikter og bedre levekår gjennom yrkesrettede opplæringsprogrammer. På denne måten bidrar vi til å oppfylle FNs bærekraftsmål i 2030-agendaen for bærekraftig utvikling (SDG). Vi stiller ikke bare penger og materiell til disposisjon for de sosiale prosjektene, i tillegg planlegger, leder og koordinerer vi prosjektene med våre ansatte og lærlinger.

4. PRODUKTER OG PROSESSER

4.1. PRODUKTKONTROLL – PRODUKTANSVAR

Vi utvikler innovative og pålitelige produkter av høy kvalitet, som vi vil skal forbedre menneskers livskvalitet på en bærekraftig måte. I utviklingen av produkter etterstreber vi de ytterste og beste prestasjoner.

Produktutviklingen sikrer at produktene våre oppfyller alle standarder og lovkrav. Vår intensjon er å unngå utilsiktede feil så langt det er mulig: Geberit legger stor vekt på å sikre at produktene våre utgjør lavest mulig risiko for kundene. Vi identifiserer potensielle risikoer som en del av den omfattende kvalitetsplanleggingen og -sikringen. Dette omfatter utvikling, sertifisering, produksjon og lagring til bruk og avhending av produktene. Vi garanterer sikker og ansvarlig håndtering av produktene våre gjennom hele livssyklusen. Våre ansatte og våre kunder får grundig opplæring i håndtering av produktene. Vår kundeservice sørger for åpen kommunikasjon i tilfelle potensielle risikoer.

4.2. REKLAME, MARKEDSFØRING OG SALG

Våre strategier for markedsføring, reklame og salg legges opp etisk og i samsvar med alle relevante lover, forskrifter om personvern og forholdsregler. Vi kommuniserer kvaliteten og effektiviteten til produktene våre og konkurransesammenligninger – der loven tillater det - på en faktabasert og nøyaktig måte. Spesiell oppmerksomhet i distribusjonen er rettet mot streng overholdelse av antitrustlovgivningen i henhold til punkt 6.1.

4.3. PROSESSER

Vi sikrer den høye kvaliteten på våre produkter og tjenester ved å mestre våre forretningsprosesser. Geberit Managementsystem (GMS) beskriver prosessene våre – hvordan vi samarbeider internt, hvordan vi samhandler med kunder og eksterne partnere – og hvordan prosessene henger sammen.

Som en del av prosessforvaltningen tilstreber vi en best mulig oppfyllelse av kundenes og andre interesserte parter forventninger. For å oppnå dette, gjennomgår og evaluerer vi kontinuerlig prosessene våre og jobber kontinuerlig med å forbedre dem og minimere risiko. GMS som integrert styringssystem er også et sentralt element for konsernets ISO-sertifiseringer. I tillegg er opplæring av de ansatte som er involvert i prosessene en viktig suksessfaktor for å nå prosessmålene.

5. EIERSKAP OG PATENTER

5.1. BESKYTTELSE AV SELSKAPETS EIENDOM OG EIENDELER

Vi forventer at våre ansatte behandler selskapets eiendom og eiendeler med omtanke og beskytter dem mot skade, ødeleggelse og tyveri. Alle bedriftseide ressurser skal utelukkende brukes til forretningsformål. De må under ingen omstendigheter brukes til personlig vinning.

Bedriftsinterne data og informasjon vi genererer om forskning og utvikling, produksjon, økonomi, forretningsstrategier og metoder, er vår eiendom og vil ikke bli utlevert eksternt uten eksplisitt tillatelse, med mindre dette er lovpålagt. I tillegg gjelder retningslinjene for personvern. (→ 7.2.)

5.2. OPPHAVSRETT OG PATENTER

Vår kompetanse og immaterielle rettigheter omfatter opphavsrett, patenter, bruksmodeller, design og varemerker. Alle ansatte er forpliktet til å beskytte dem. Vi har strengeste taushetsplikt. Motsatt er det en del av vår bedriftspolitik å respektere tredjeparters rettigheter til åndsverk og ikke å krenke andres gyldige patentrettigheter.

5.3. BEDRAGERI OG TYVERI

Vi sørger for at alle tilfeller av bedrageri, underslag og tyveri i forbindelse med selskapet vårt blir rapportert og etterforsket umiddelbart, og at de berørte personene blir straffeforfulgt og fjernet fra arbeidsplassen om nødvendig. Selv i tilfeller hvor man bare har mistanke om mislighold, må det rapporteres umiddelbart. Alle typer rapporter må rettes til lederen, HR-avdelingen eller Integrity Line.

6. RETTFERDIG KONKURRANSE

6.1. KARTELLRETT

Vårt selskap bekjenner seg uten begrensninger til rettferdig konkurranse. Vi forventer at våre ansatte alltid overholder alle gjeldende bestemmelser vedrørende konkurranseforhold og kartellvirksomhet. Vi følger kartell- og konkurranselovgivningen i alle forretningsaktiviteter og alle forretningsavtaler. Vi avviser prinsipielt enhver form for prissamarbeid, karteller eller andre konkurransevridende aktiviteter.

6.2. BESTIKKELSER, KORRUPSJON, GAVER

Vi tolererer ikke bestikkelser eller noen annen form for korrump forretningsatferd, og vi overholder strengt alle relevante forskrifter. Som medlem av Transparency International følger vi de høyeste

standarder for integritet, og vi forplikter oss selv og våre forretningspartnere til å overholde disse standardene strengt.

Ingen som opptrer på vegne av Geberit, må tilby eller gi urettmessige fordeler til enkeltpersoner eller selskaper for å gjennomføre forretningstransaksjoner. Dette omfatter uautoriserte rabatter, bestikkelser, returprovisjoner, betalinger under bordet og alle andre tilsvarende uærlige fordeler.

Brudd på forbudet mot illojal konkurranse kan føre til strafferettslige og sivilrettslige konsekvenser for Geberit og for de ansvarlige medarbeiderne. Når internrevisjonen utfører kontroll av produksjonsanlegg og salgsselskaper, vil de også se på korrupsjonsaspekter. Hvis Transparency International indikerer økt korrupsjonsrisiko for et land, eller vi ser en økt risiko, blir det aktuelle selskapet gransket ekstra nøye.

Våre ansatte har kun lov til å gi eller ta imot donasjoner til forretningspartnere innenfor rammen av våre interne retningslinjer for donasjoner, som er harmonisert med lovbestemmelsene. Det må ikke brukes tredjeparter for å omgå regelverket. For å bekjempe korrupsjon finnes det en intern retningslinje for tilskudd (→ 8.1.). Den finnes på intranettet.

7. KOMMUNIKASJON OG PERSONVERN

7.1. HÅNTERING AV INFORMASJONSTEKNOLOGI

På grunn av den stadige utviklingen av informasjonsteknologi er risiko i forbindelse med IT-systemer en av de største truslene mot selskaper og dermed også mot Geberit. Ansatte er forpliktet til å treffe alle nødvendige tiltak for å hindre uautorisert tilgang til Geberits IT-systemer.

Ansatte i Geberit-konsernet må derfor være klar over de tilhørende risikoene ved bruk av all informasjonsteknologi og følge Geberit-konsernets retningslinjer for digital kommunikasjon. IT-retningslinjene finnes på intranettet. De er også forpliktet til å delta i opplæring i informasjonssikkerhet.

Alle ansatte er personlig ansvarlige for å beskytte IT-systemene og skal umiddelbart rapportere sikkerhetshendelser eller sårbarheter til IT-hotline eller lokal IT-support. Dette gjelder også tap eller tyveri av informasjon eller maskinvare.

Kontraktsforpliktelser som innsideregler og taushetsavtaler gjelder også for digital kommunikasjon. Retningslinjer for atferd på sosiale medier finnes også på intranettet.

7.2. PERSONVERN OG KONFIDENSIALITET

Behandlingen av personopplysninger om ansatte, kunder og leverandører er strengt konfidensiell og i samsvar med lokale personvernlover og EUs personvernforordning. Innenfor dette rammeverket har Geberit vedtatt interne retningslinjer og prosesser som må følges konsekvent for alle typer databehandling i Geberit-konsernet og i samarbeid med tredjeparter. Denne personvernerklæringen er tilgjengelig på personvernssiden på intranettet (under «Compliance»). Brudd på personvernreglene må

rapporteres til den lokale personvernkoordinatoren. De ansatte er også forpliktet til å delta i regelmessig opplæring i personvern.

Konfidensiell informasjon som tekniske detaljer om produkter og prosesser, kundedata, forretningshemmeligheter eller forretningsstrategier er viktige verdier for bedriften. De fortjener samme beskyttelse som fysiske varer. Våre ansatte er forpliktet til å behandle denne informasjonen konfidensielt overfor tredjeparter og til ikke å videreformidle slik informasjon innenfor eller utenfor selskapet uten tillatelse. Denne forpliktelsen gjelder fortsatt uinnskrenket etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

7.3. KOMMUNIKASJON, MEDIERELASJONER, INVESTORRELASJONER

Vi kommuniserer åpent og ærlig både internt og eksternt. Vi behandler de ulike interessentene likt. Når det er mulig, får eksterne interessenter den samme informasjonen som våre ansatte. Avdelingen Corporate Communications / Investor Relations er ansvarlig for kommunikasjon med media, analytikere og investorer. Alle ansatte er pålagt å videresende henvendelser fra media, investorer og andre eksterne interessenter til denne avdelingen. Dette gjelder ikke lokale fagmedier; disse håndteres av de lokale salgsselskapene, forutsatt at henvendelsene ikke gjelder overordnede konsernspørsmål.

7.4. KONTRAKTSFORPLIKTELSER OG DOKUMENTASJONSSTANDARDER

Vi oppfyller omhyggelig våre kontraktsmessige forpliktelser. Vi sørger for at alle transaksjoner dokumenteres korrekt i samsvar med lovkrav og gjeldende regnskapsprinsipper. Våre forretningsdokumenter er alltid nøyaktige og fullstendige, og de utarbeides og vedlikeholdes i samsvar med gjeldende lov og de relevante standardene som selskapet anvender.

Dokumenthåndteringen vår omfatter riktig produksjon, lagring og destruksjon av dokumenter. Alle forretningsrelaterte dokumenter lagres av oss i den lovpålagte perioden. Villedende eller feilaktig oppføringer i regnskap og registre i Geberit-konsernet er strengt forbudt. Våre ansatte må passe på at de ikke overskrider sine egne interne fullmakter og ikke blir involvert i ulovlige aktiviteter.

8. EKSTERNE RELASJONER

8.1. INTERESSEKONFLIKTER, SPONSING, GAVER OG TILSKUDD

Geberits interesser må alltid ivaretas i alle ansattes aktiviteter og transaksjoner. Geberits ansatte må avstå fra eksterne ansettelser, forretninger eller investeringer som er i konflikt med deres plikter overfor selskapet. De er pålagt å unngå personlige eller familiære interessekonflikter og ikke skape situasjoner som kan sette forpliktelsene overfor selskapet i fare. Ansettelse hos Geberit må ikke

misbrukes for å oppnå uberettigede personlige fordeler eller fordeler for slektninger, nærstående personer eller selskaper.

Ledere har forbud mot å påvirke utvelgelse, rekruttering eller forfremmelse av personer som står dem nær, enten det er gjennom slektskap, vennskap eller andre nære personlige relasjoner.

Det er også forbudt å akseptere eller gi uberettigede fordeler i forbindelse med forretningsforbindelser med tredjeparter som kan skape tvil om Geberits personlige integritet eller uavhengighet. Grunnlaget for dette er vår bindende retningslinje for alle ansatte. Den finnes på intranettet.

Interessekonflikter kan ikke alltid unngås. De kan imidlertid løses på en måte som er akseptabel for de berørte ansatte og for selskapet ved å skape åpenhet på et tidlig stadium og på en helhetlig måte. Hvis det oppstår en interessekonflikt, skal den berørte medarbeideren kontakte sin nærmeste leder for å skape nødvendig åpenhet og finne en passende løsning.

8.2. INNSIDEHANDEL

Vi oppfordrer de ansatte til å gi et økonomisk bidrag til selskapet vårt. Alle ansatte er imidlertid forpliktet til å følge reglene for innsidehandel i forbindelse med investeringsvirksomhet. Ansatte med relevante kontaktpunkter må derfor signere et taushetserklæring når de tiltrer stillingen. Det er forbudt for ansatte å bruke konfidensiell informasjon til å handle med verdipapirer i Geberit eller et annet selskap for egen eller andres vinning. Vi viderefører ikke noen vesentlig, ikke publisert informasjon, til en tredjepart. Brudd på disse prinsippene vil få sivil- og strafferettslige konsekvenser.

8.3. DONASJONER, SPONSING, POLITISKE GAVER OG POSISJONER

Vi har som prinsipp at vi ikke gir donasjoner til politiske partier, politiske organisasjoner eller personer som innehar verv. Vi støtter ikke-politiske institusjoner, for eksempel i den sosiale sektoren eller innen utdanning, med passende donasjoner i form av naturalier og kontanter. Vårt engasjement i bistandsprosjekter er basert på prinsippet om «hjelp til selvhjelp», som innebærer at bistandsprosjektet må være relatert til våre produkter eller til kjernetemaet vann. Vi forsyner først og fremst lokale mennesker i nød med materialer og formidler kunnskap. På denne måten ønsker vi å bidra til en langsiktig forbedring av levekårene.

8.4. ETISKE RETNINGSLINJER FOR LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE

Som et selskap som har virksomhet over hele verden, ser vi det som vår plikt å forankre de etiske prinsippene for handel også i forholdet til våre forretningspartnere særlig leverandører, datterselskaper og salgspartnere. De standardene vi forventer av våre ansatte, gjelder også for våre forretningspartnere. Våre leverandører må konsekvent overholde Geberit-prinsippene som er beskrevet i de etiske retningslinjene for leverandører. De må kunne dokumentere at kravene er oppfylt på grunnlag av dokumentasjon og gjøre denne tilgjengelig når som helst på forespørsel. Manglende oppfyllelse anses som et vesentlig kontraktsbrudd og kan føre til at samarbeidet avsluttes. For leverandører og andre eksterne forretningspartnere tilbyr Geberit en spesiell kommunikasjonskanal, Integrity Line, for rapportering av brudd på prinsippene i disse retningslinjene fra Geberit eller Geberit-ansatte. Integrity Line drives av en uavhengig tjenesteleverandør. De etiske retningslinjene for leverandører finnes på det globale nettstedet.

9. KONTROLL

Overholdelse av de etiske retningslinjene gjennomgås som en del av den eksterne rapporteringen i form av en årlig spørreundersøkelse blant alle Geberit-selskaper, som må besvares og signeres av ledelsen i de respektive selskapene. Resultatene blir innlemmet i bærekraftsrapporten.

9.1. GYLDIGHET

Disse retningslinjene gjennomgås med jevne mellomrom og endres ved behov. Utdypende dokumenter, reglementer og retningslinjer som er knyttet til disse etiske retningslinjene, berøres ikke av denne kontrollen, og de kan tilpasses individuelt.