

KODEKS POSTĘPOWANIA (CODE OF CONDUCT) DLA PRACOWNIKÓW

OBOWIĄZUJE OD STYCZNIA 2025 R.

SPIS TREŚCI

1. DOBRE PRAKTYKI	5
1.1. Wartości i zasady	5
1.2. Dawanie przykładu i szkolenie	5
1.3. Przestrzeganie prawa	5
1.4. Zgłoszenia, informacje	5
1.5. Naruszenia i konsekwencje	6
2. PRAWA I WARUNKI PRACY	6
2.1. Prawo pracy	6
2.2. Prawa człowieka	6
2.3. Różnorodność i inkluzyjność	6
2.4. Doskonalenie zawodowe i szkolenia	7
2.5. Wynagrodzenie i udział w sukcesie przedsiębiorstwa	7
2.6. Udział w procesach decyzyjnych	7
3. ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO PRACY, ŚRODOWISKO, SPOŁECZEŃSTWO	7
3.1. Zdrowie, bezpieczeństwo pracy i prewencja	7
3.2. Ochrona środowiska, zasoby naturalne, energia i CO ₂	8
3.3. Odpowiedzialność społeczna i dialog	8
4. PRODUKTY I PROCESY	9
4.1. Odpowiedzialność za produkt	9
4.2. Reklama, marketing i zbyty	9
4.3. Procesy	9

5. WŁASNOŚĆ I PATENTY	10
5.1. Ochrona mienia i aktywów przedsiębiorstwa	10
5.2. Własność intelektualna i patenty	10
5.3. Oszustwa i kradzieże	10
6. UCZCIWA KONKURENCJA.....	10
6.1. Prawo antymonopolowe	10
6.2. Przekupstwo, korupcja, przysługi	11
7. KOMUNIKACJA I OCHRONA DANYCH	11
7.1. Zarządzanie technologiami informatycznymi	11
7.2. Ochrona danych i poufność	12
7.3. Komunikacja, kontakty z mediami, relacje z inwestorami	12
7.4. Zobowiązania umowne i standardy dokumentacyjne	12
8. STOSUNKI ZEWNĘTRZNE	13
8.1. Konflikty interesów, przysporzenia	13
8.2. Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi	13
8.3. Darowizny, sponsoring, datki i stanowiska polityczne	13
8.4. Kodeks Postępowania dla dostawców i partnerów biznesowych	14
9. WERYFIKACJA	14
9.1. Ważność Kodeksu	14

SŁOWO WSTĘPNE

Drodzy Pracownicy

Jesteśmy przedsiębiorstwem operującym w skali międzynarodowej i na całym świecie oferujemy najlepsze rozwiązania w zakresie techniki sanitarnej. Zawsze jesteśmy świadomi naszej społecznej, ekonomicznej i ekologicznej odpowiedzialności. Nasze zaangażowanie decyduje o naszym sukcesie – teraz i w przyszłości.

Niniejszy Kodeks Postępowania (Code of Conduct) określa, czego Grupa Geberit oczekuje od pracowników. Stanowi on podstawę naszej codziennej pracy w ciągle zmieniającym się środowisku międzynarodowym i dotyczy wszystkich pracowników Geberit. Kodeks zawiera praktyczne wskazówki i odsyła do innych przydatnych informacji.

Zdajemy sobie sprawę, że nie jesteśmy w stanie opisać każdej możliwej codziennej sytuacji i przedstawić odpowiednich do niej instrukcji działania. W razie jakichkolwiek niejasności można zawsze zwrócić się do swojego przełożonego lub działu HR. Jeżeli istnieją wątpliwości co do przestrzegania Kodeksu Postępowania, należy je poruszyć. Sprawdzamy wszystkie informacje i konsekwentnie reagujemy na wszelkie nieprawidłowości.

Miernikiem naszych dokonań są nie tylko same wyniki, ale i sposób, w jaki je osiągnęliśmy. Przestrzegając tego kodeksu, przyczyniamy się do tworzenia dobrej kultury pracy.



Christian Buhl, Dyrektor Generalny Geberit

1. DOBRE PRAKTYKI

1.1. WARTOŚCI I ZASADY

Nasze działania opierają się na wysokich standardach etycznych i czterech podstawowych wartościach korporacyjnych: uczciwość, skromność, współpraca i odpowiedzialność. Wartości te nadają kierunek naszym działaniom i relacjom ze sobą nawzajem, a także z naszymi interesariuszami: klientami, dostawcami i ogółem społeczeństwa. Silna i aktywna kultura organizacyjna gwarantuje nam długofalowy sukces. Fundamentem tej kultury są nasi pracownicy. Dlatego poważnie traktujemy misję naszego przedsiębiorstwa, aby stworzyć środowisko, które odzwierciedla i wspiera nasze wartości. Nasze wartości korporacyjne podsumowaliśmy w Kompasie Geberit, dostępnym w intranecie i na naszych stronach internetowych.

1.2. DAWANIE PRZYKŁADU I SZKOLENIE

Nasz Kodeks Postępowania jest powszechnie dostępny. Dzięki temu klienci, dostawcy, inwestorzy i inni partnerzy zewnętrzni wiedzą, jak postrzegamy etykę biznesu i czego mogą oczekiwać od naszej firmy. Zachęcamy naszych pracowników do dawania dobrego przykładu.

Istotne jest, aby kadra zarządzająca i pracownicy nie tylko znali Kodeks Postępowania, ale także stosowali się do niego. Stałe podnoszenie świadomości i szkolenia są więc niezbędne, aby odpowiednio radzić sobie z kwestiami etycznymi. Interaktywny program szkoleniowy w intranecie Geberit obejmuje najważniejsze wytyczne, na których opiera się nasz Kodeks Postępowania, i pomaga w ich wdrażaniu w codziennej pracy.

1.3. PRZESTRZEGANIE PRAWA

Przestrzegamy wszystkich lokalnych, krajowych i międzynarodowych przepisów, wytycznych, norm oraz standardów. Nasze zasady są często surowsze niż wymogi prawa.

1.4. ZGŁOSZENIA, INFORMACJE

Każdy, kto zgłasza przypadki naruszenia obowiązującego prawa, standardów etycznych lub naszego Kodeksu Postępowania, działa zgodnie z wartościami naszej firmy. Zachęcamy pracowników, aby w razie wystąpienia incydentu najpierw osobiście skonsultowali się ze swoim przełożonym lub działem HR.

Dostępny jest również kanał komunikacji Integrity Line. Umożliwia on anonimowe zgłaszanie przypadków, takich jak molestowanie seksualne czy łapówkarstwo. Kanał Integrity Line jest obsługiwany przez wyspecjalizowaną firmę zewnętrzną i dostępny przez całą dobę, 7 dni w tygodniu. Można skontaktować się telefonicznie lub za pośrednictwem bezpiecznej strony internetowej we wszystkich krajach, w których Geberit prowadzi działalność. Jest to punkt kontaktowy i zarazem środek ostateczny w ochronie interesów.

Wszystkie zgłoszenia są traktowane jako ściśle poufne. Po otrzymaniu zgłoszenia rozpoczyna się skrupulatne dochodzenie. W przypadku stwierdzenia naruszenia podejmowane są odpowiednie działania. Więcej informacji na temat Geberit Integrity Line można znaleźć w intranecie Geberit.

1.5. NARUSZENIA I KONSEKWENCJE

Niniejszy Kodeks Postępowania jest wiążący dla wszystkich pracowników. Naruszenia pociągają za sobą konsekwencje uzależnione od wagi naruszenia. Oprócz ostrzeżeń – w przypadkach ciężkich naruszeń – może to być również rozwiązanie stosunku pracy.

2. PRAWA I WARUNKI PRACY

2.1. PRAWO PRACY

Przestrzegamy wszystkich przepisów prawa pracy, a także lokalnych, krajowych i międzynarodowych zasad postępowania oraz konwencji. Dążymy również do przestrzegania podstawowych standardów pracy określonych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP).

2.2. PRAWA CZŁOWIEKA

Przestrzegamy zasad Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a także zobowiązujemy się do poszanowania godności i praw człowieka oraz do ochrony wszystkich osób w miejscu pracy. Kategorycznie odrzucamy wszelkie formy pracy dzieci i pracy przymusowej. Tego samego oczekujemy od naszych dostawców i pozostałych partnerów biznesowych. Z tego względu zobowiązujemy naszych dostawców do ścisłego przestrzegania szeroko zakrojonych norm i przepisów prawa pracy. (→ 8.4.)

2.3. RÓŻNORODNOŚĆ I INKLUZYWNOŚĆ

Nasza firma promuje różnorodność i inkluzywność. Chcemy stworzyć środowisko, w którym wszyscy pracownicy, niezależnie od płci, pochodzenia czy innych cech, mogą w pełni rozwinąć swój potencjał.

Nie tolerujemy dyskryminacji, mobbingu ani nękania ze względu na cechy osobiste, takie jak rasa, płeć, orientacja seksualna, religia, narodowość, wiek, poglądy polityczne, stan cywilny, niepełnosprawność fizyczna lub umysłowa.

Chcemy wspierać godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego w stopniu, w jakim pozwala na to interes przedsiębiorstwa. W zależności od wymogów danego stanowiska pracownicy mogą korzystać z elastycznych godzin pracy, pracy w niepełnym wymiarze godzin i dzielenia pracy (ang. job sharing).

Jako część naszej odpowiedzialności społecznej postrzegamy również zwiększanie szans na zatrudnienie osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Aktywnie zabiegamy o współpracę z instytucjami społecznymi i dbamy o to, aby osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi, umysłowymi lub intelektualnymi mogły wykonywać wartościową pracę, a tym samym uczestniczyły w życiu zawodowym i społecznym.

2.4. DOSKONALENIE ZAWODOWE I SZKOLENIA

Dbamy o rozwój osobisty i zawodowy naszych pracowników. Oferujemy programy wsparcia dla przyszłych i doświadczonych liderów. Możliwości kariery, awanse i stanowiska zarządzające są otwarte dla wszystkich w ramach zasady równych szans.

Jesteśmy zaangażowani w kształcenie zawodowe młodych ludzi i oferujemy im możliwość nauki wielu zawodów. Po pomyślnym ukończeniu stażu chcemy ich nadal zatrudniać w naszej firmie. Oprócz kompetencji zawodowych promujemy u młodych ludzi inicjatywę i odpowiedzialność własną, a także pracę zespołową, wspieramy ich również w rozwoju. Uważamy też, że nasze kształcenie zawodowe jest ważnym wkładem w edukację i szeroko pojęty rozwój społeczny.

2.5. WYNAGRODZENIE I UDZIAŁ W SUKCESIE PRZEDSIĘBIORSTWA

Geberit zapewnia płace na warunkach rynkowych i przestrzega ustawowych płac minimalnych. Wynagrodzenie naszych pracowników opiera się na wynikach i jest niezależne od płci oraz innych cech osobistych. Regularne i systematyczne weryfikacje gwarantują sprawiedliwe wynagrodzenie dla wszystkich osób na porównywalnych stanowiskach.

W wielu krajach programy akcjonariatu umożliwiają pracownikom udział w sukcesie ekonomicznym przedsiębiorstwa na atrakcyjnych warunkach. Ofertę uzupełniają inne korzyści rynkowe oferowane pracownikom w zależności od lokalizacji.

2.6. UDZIAŁ W PROCESACH DECYZYJNYCH

Pracownicy mają prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych lub wstępowania do wybranych przez siebie stowarzyszeń, bez obawy o negatywne konsekwencje. W wielu krajach udział w procesach decyzyjnych umożliwiają również przedstawicielstwa pracowników, rady zakładowe lub inne porównywalne organy, które reprezentują potrzeby pracowników wobec spółki.

3. ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO PRACY, ŚRODOWISKO, SPOŁECZEŃSTWO

3.1. ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO PRACY I PREWENCJA

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników jest dla nas najwyższym priorytetem. Dbamy o to, aby miejsce i środowisko pracy wspierały dobre samopoczucie fizyczne oraz mentalne pracowników. Poprzez system bezpieczeństwa Geberit (GSS) dążymy do ciągłego doskonalenia. Wymagamy przestrzegania wszystkich przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszelkie niedociągnięcia lub naruszenia muszą być niezwłocznie zgłaszane i jak najszybciej usuwane.

Regularnie szkolimy naszych pracowników w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa pracy i zapobiegania wypadkom. Systematycznie przeprowadzamy oceny ryzyka na stanowiskach pracy i ograniczamy lub całkowicie eliminujemy potencjał szkód wynikających z zagrożeń. W ten sposób zapewniamy bezpieczne i zdrowe miejsca pracy, a także aktywnie angażujemy w tym zakresie naszych pracowników.

W ramach regularnych audytów bezpieczeństwa sprawdzamy zgodność zarówno z przepisami prawa, jak i wewnętrznymi. Wypadki systematycznie analizujemy, podejmujemy działania naprawcze i sprawdzamy ich skuteczność. Ponadto wdrożyliśmy monitoring i regularnie sporządzamy sprawozdania wewnętrzne i zewnętrzne o stanie zdrowia oraz bezpieczeństwie pracowników. W sytuacjach trudnych lub kryzysowych zapewniamy naszym pracownikom najlepsze możliwe wsparcie, w razie potrzeby korzystając z pomocy zewnętrznych specjalistów.

3.2. OCHRONA ŚRODOWISKA, ZASOBY NATURALNE, ENERGIA I CO₂

Zaangażowanie Geberit w zrównoważony rozwój cieszy się szerokim uznaniem. Dążymy do utrzymania wysokich standardów również w przyszłości. W ramach przyjętej strategii zrównoważonego rozwoju wyznaczamy sobie jasne cele i zapewniamy dostępność informacji oraz zasobów niezbędnych do ich osiągnięcia. Na bieżąco udoskonalamy nasz system zarządzania środowiskiem i energią oraz dążymy do ciągłej poprawy naszych wyników w tym zakresie. Obejmuje to oszczędne gospodarowanie energią i zasobami, w szczególności wodą, a także redukcję emisji CO₂ i innych. Istotnym wkładem firmy Geberit w gospodarkę o obiegu zamkniętym jest stosowanie wysokiej jakości materiałów oraz wdrażanie surowych standardów jakości, które zapewniają jak najdłuższą żywotność produktów. Przy zakupie urządzeń i usług oraz optymalizacji naszych procesów produkcyjnych zwracamy uwagę na to, aby miały one pozytywny wpływ na bilans energetyczny i środowiskowy. Kryteria środowiskowe są uwzględniane we wszystkich działaniach i procesach decyzyjnych w całym łańcuchu wartości.

W działania na rzecz ochrony środowiska włączamy również klientów, dostawców i innych interesariuszy. W naszej strategii CO₂ konsekwentnie stawiamy na przejrzystość, krótko- i średnioterminowe cele i wyniki, a także wewnętrzny model opłat emisyjnych, który uwzględnia emisję CO₂ jako koszt zewnętrzny w kluczowych procesach biznesowych firmy. Nasze cele w zakresie redukcji emisji CO₂ stanowią integralną część oceny wyników i wpływają na wysokość rocznego wynagrodzenia zmiennego całego kierownictwa Grupy oraz wszystkich pracowników w Szwajcarii.

3.3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA I DIALOG

Wspieramy integralność gospodarczą i społeczną w miejscach, w których działamy. Aktywnie angażujemy się na rzecz środowiska społecznego, na przykład poprzez wspieranie działań edukacyjnych, kulturalnych lub sportowych.

W ramach projektów społecznych w regionach rozwijających się działamy na rzecz zwiększania dostępności infrastruktury sanitarnej oraz podnoszenia świadomości w zakresie higieny. Główny nacisk kładziemy na programy szkolenia zawodowego, wspieranie samopomocy i tym samym tworzenie perspektyw oraz lepszych warunków życia. W ten sposób przyczyniamy się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju ONZ zawartych w Agendzie 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju (SDGs). Na projekty społeczne nie tylko przeznaczamy pieniądze i materiały, ale także planujemy i koordynujemy je wspólnie z pracownikami oraz uczniami zawodu.

4. PRODUKTY I PROCESY

4.1. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRODUKT

Opracowujemy innowacyjne i niezawodne produkty najwyższej jakości, które trwale podnoszą poziom życia ludzi. Dokładamy wszelkich starań, aby stale je doskonalić.

Prace rozwojowe są gwarancją, że nasze produkty spełniają wszystkie normy i wymogi prawne. Staramy się unikać nieumyślnych błędów: Geberit przywiązuje dużą wagę do tego, aby nasze produkty stwarzały jak najmniejsze ryzyko dla klientów. Potencjalne zagrożenia identyfikujemy w ramach kompleksowego planowania i kontroli jakości. Obejmuje to rozwój, certyfikację, produkcję i magazynowanie, aż po użytkowanie i utylizację produktów. Gwarantujemy bezpieczeństwo i odpowiedzialne obchodzenie się z naszymi produktami przez cały cykl ich życia. Nasi pracownicy i klienci są starannie informowani w tym zakresie. W przypadku potencjalnych zagrożeń dział obsługi klienta zapewnia przejrzystą komunikację.

4.2. REKLAMA, MARKETING I ZBYT

Działania marketingowe, reklamowe i sprzedażowe prowadzimy w sposób etyczny i zgodny ze wszystkimi obowiązującymi przepisami, rozporządzeniami dotyczącymi ochrony danych oraz zasadami postępowania. O jakości i efektywności naszych produktów, a także o porównaniach z konkurencją – o ile jest to dozwolone przez prawo – informujemy na podstawie faktów i rzetelnie. W kontekście zbytu szczególną uwagę zwracamy na ścisłe przestrzeganie przepisów antymonopolowych, o których mowa w sekcji 6.1.

4.3. PROCESY

Wysoką jakość naszych produktów i usług gwarantujemy dzięki sprawowaniu kontroli nad naszymi procesami biznesowymi. System zarządzania Geberit (Geberit Managementsystem GMS) opisuje nasze procesy – współpracę w przedsiębiorstwie oraz interakcje z naszymi klientami i partnerami zewnętrznymi – a także powiązania między procesami.

W ramach zarządzania procesami staramy się w pełni sprostać oczekiwaniom klientów i innych zainteresowanych stron. Stale sprawdzamy i oceniamy nasze procesy oraz systematycznie pracujemy nad ich ulepszaniem i minimalizowaniem ryzyka. GMS jako zintegrowany system zarządzania jest również centralnym elementem certyfikacji ISO dla całej Grupy. Ponadto ważnym czynnikiem sukcesu w realizacji celów są szkolenia dla pracowników zaangażowanych w poszczególne procesy.

5. WŁASNOŚĆ I PATENTY

5.1. OCHRONA MIENIA I AKTYWÓW PRZEDSIĘBIORSTWA

Oczekujemy od naszych pracowników starannego obchodzenia się z majątkiem i aktywami firmy oraz chronienia ich przed uszkodzeniem, zniszczeniem i kradzieżą. Wszystkie zasoby przedsiębiorstwa należy wykorzystywać wyłącznie do celów firmowych. W żadnym wypadku nie wolno ich używać do osiągania osobistych korzyści.

Generowane przez nas wewnętrzne dane oraz informacje dotyczące badań i rozwoju, produkcji, finansów, a także strategii i metod biznesowych są naszą własnością i bez wyraźnej zgody nie należy ich ujawniać podmiotom zewnętrznym, chyba że jest to wymagane przez prawo. Ponadto obowiązują wytyczne dotyczące ochrony danych. (→ 7.2.)

5.2. WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA I PATENTY

Wiedza i własność intelektualna opracowana przez naszą firmę obejmuje m.in. prawa autorskie, patenty, wzory użytkowe, wzory przemysłowe i znaki towarowe. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do ich ochrony. Obowiązuje zasada ścisłej poufności. Częścią naszej polityki korporacyjnej jest również poszanowanie praw własności intelektualnej osób trzecich i nienaruszanie praw patentowych.

5.3. OSZUSTWA I KRADZIEŻE

Dbamy o to, aby wszystkie przypadki oszustwa, defraudacji i kradzieży związane z naszą firmą były niezwłocznie zgłaszane i analizowane oraz aby osoby, które się ich dopuściły, zostały pociągnięte do odpowiedzialności karnej i zwolnione z pracy. Niezwłocznie zgłaszać trzeba nawet podejrzenia, że popełniono taki czyn. Wszelkie zgłoszenia należy kierować do przełożonego, działu HR lub przez Integrity Line.

6. UCZCIWA KONKURENCJA

6.1. PRAWO ANTYMONOPOLOWE

Nasza firma w pełni opowiada się za uczciwą konkurencją. Od naszych pracowników oczekujemy przestrzegania wszelkich obowiązujących przepisów prawa konkurencji i prawa antymonopolowego. W kontaktach biznesowych i przy zawieraniu wszelkich umów handlowych przestrzegamy prawa antymonopolowego oraz prawa konkurencji. Odrzucamy zmywy cenowe, kartele i inne działania zakłócające konkurencję.

6.2. PRZEKUPSTWO, KORUPCJA, PRZYSŁUGI

Nie tolerujemy przekupstwa ani innych form korupcji i ściśle przestrzegamy wszystkich stosownych przepisów. Jako firma członkowska organizacji Transparency International zachowujemy najwyższe standardy uczciwości i zobowiązujemy nas samych, a także naszych partnerów handlowych, do ich ścisłego przestrzegania.

Osoby działające w imieniu Geberit nie mogą oferować ani przyznawać osobom fizycznym i firmom nieuczciwych korzyści w celu zawierania transakcji. Należą do nich na przykład niedopuszczalne rabaty, łapówki, nielegalne prowizje, ukryte płatności i wszelkie inne podobne nieuczciwe korzyści.

Naruszenie zakazu nieuczciwej konkurencji może pociągać za sobą konsekwencje karne i cywilnoprawne zarówno dla firmy Geberit, jak i dla odpowiedzialnych za to pracowników. W ramach kontroli wewnętrznych w naszych zakładach produkcyjnych i spółkach dystrybucyjnych zawsze analizujemy aspekty korupcyjne. Jeśli Transparency International wskazuje na zwiększone ryzyko korupcji w danym kraju lub sami dostrzegamy takie ryzyko, kontrole danej spółki są szczególnie intensywne.

Naszym pracownikom wolno przekazywać przysporzenia partnerom biznesowym lub samemu takie przyjmować wyłącznie w ramach naszych wewnętrznych wytycznych dotyczących przysporzeń, które są zharmonizowane z przepisami ustawowymi. Nie wolno posługiwać się osobami trzecimi w celu obejścia istniejących zasad. Zwalczaniu korupcji służą wewnętrzne wytyczne dotyczące przysporzeń (→ 8.1.). Znajdują się one w intranecie.

7. KOMUNIKACJA I OCHRONA DANYCH

7.1. ZARZĄDZANIE TECHNOLOGIAMI INFORMATYCZNYMI

Ze względu na ciągły rozwój technologii informatycznych ryzyko związane z systemami informatycznymi stanowi jedno z największych zagrożeń dla przedsiębiorstw, a tym samym dla firmy Geberit. Pracownicy są zobowiązani do podejmowania wszelkich niezbędnych środków w celu zapobieżenia nieupoważnionemu dostępowi do systemów informatycznych Geberit.

W związku z tym pracownicy Grupy Geberit muszą być świadomi zagrożeń związanych z wykorzystywaniem wszystkich technologii informatycznych i ściśle przestrzegać wytycznych Grupy Geberit w zakresie komunikacji cyfrowej. Wytyczne dotyczące IT można znaleźć w intranecie. Ponadto pracownicy są zobowiązani do udziału w szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa informacji.

Wszyscy pracownicy są osobiście odpowiedzialni za ochronę systemów informatycznych i muszą niezwłocznie zgłaszać wszelkie incydenty albo luki w zabezpieczeniach na infolinię informatyczną lub do lokalnego działu wsparcia informatycznego. Dotyczy to również utraty lub kradzieży informacji czy sprzętu.

Komunikacja cyfrowa również podlega zobowiązaniom umownym, takim jak regulacje w zakresie informacji poufnych i umowy o poufności. Regulacje dotyczące zachowania w mediach społecznościowych można znaleźć w wytycznych w intranecie.

7.2. OCHRONA DANYCH I POUFNOŚĆ

Przetwarzanie danych osobowych pracowników, klientów i dostawców odbywa się w sposób ściśle poufny i zgodny z lokalnymi przepisami o ochronie danych oraz ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych wydanym przez UE. Firma Geberit opracowała wewnętrzne wytyczne i procesy, których należy przestrzegać w odniesieniu do każdego rodzaju przetwarzania danych w ramach Grupy Geberit oraz we współpracy ze stronami trzecimi. Polityka prywatności znajduje się w intranecie na stronie informującej o ochronie danych (w zakładce „Compliance”). Przypadki naruszenia ochrony danych należy zgłaszać do lokalnego inspektora ochrony danych. Ponadto pracownicy są zobowiązani do udziału w regularnych szkoleniach z zakresu ochrony danych.

Informacje poufne, takie jak informacje techniczne dotyczące produktów i procesów, dane klientów, tajemnice handlowe czy strategie biznesowe, stanowią ważne aktywa przedsiębiorstwa. Podlegają one ochronie tak samo jak dobra fizyczne. Nasi pracownicy są zobowiązani do zachowania poufności tych informacji w stosunku do osób trzecich oraz do nieujawniania takich informacji w nieuprawniony sposób ani w obrębie firmy, ani poza nią. Obowiązek ten pozostaje w pełnej mocy także po ustaniu stosunku pracy.

7.3. KOMUNIKACJA, KONTAKTY Z MEDIAMI, RELACJE Z INWESTORAMI

Komunikujemy się wewnętrznie i zewnętrznie w sposób przejrzysty i uczciwy. Równo traktujemy różnych interesariuszy. W miarę możliwości zewnętrzni interesariusze otrzymują w tym samym czasie te same informacje, co nasi pracownicy. Odpowiedzialność za komunikację z mediami, analitykami i inwestorami spoczywa na dziale Corporate Communications / Investor Relations. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do kierowania zapytań mediów, inwestorów i innych zewnętrznych interesariuszy do tego działu. Nie dotyczy to lokalnych mediów branżowych, które są obsługiwane przez lokalne spółki dystrybucyjne, chyba że zapytania dotyczą ogólnie całej Grupy.

7.4. ZOBOWIĄZANIA UMOWNE I STANDARDY DOKUMENTACYJNE

Starannie wypełniamy zobowiązania umowne. Dbamy o to, aby wszystkie transakcje były dokumentowane zgodnie z przepisami prawa i obowiązującymi zasadami rachunkowości. Nasza dokumentacja biznesowa jest zawsze dokładna i kompletna oraz sporządzana i przechowywana zgodnie z obowiązującym prawem oraz odpowiednimi standardami.

Zarządzanie dokumentami obejmuje prawidłowe sporządzanie, przechowywanie i niszczenie dokumentów. Wszystkie dokumenty związane z prowadzeniem działalności gospodarczej przechowujemy przez okres wymagany przepisami prawa. Wprowadzające w błąd lub nieprawdziwe zapisy w księgach i rejestrach Grupy Geberit są surowo zabronione. Nasi pracownicy muszą uważać, aby nie przekraczać swoich wewnętrznych uprawnień i nie angażować się w niedozwolone działania.

8. STOSUNKI ZEWNĘTRZNE

8.1. KONFLIKTY INTERESÓW, PRZYSPOZNIENIA

We wszystkich działaniach i transakcjach pracownicy muszą chronić interesy firmy Geberit. Pracownicy Geberit nie mogą podejmować dodatkowego zatrudnienia ani angażować się w interesy lub inwestycje, jeśli stoi to w sprzeczności z ich obowiązkami wobec firmy. Powinni unikać osobistych lub rodzinnych konfliktów interesów oraz nie doprowadzać do sytuacji, w których mogłyby zostać naruszone obowiązki wobec przedsiębiorstwa. Nie wolno nadużywać zatrudnienia w firmie Geberit w celu uzyskania nieuzasadnionych korzyści osobistych lub korzyści dla krewnych, osób bliskich lub firm.

Członkowie kadry zarządzającej nie mogą wpływać na wybór, rekrutację lub awans osób, które są im bliskie, czy to poprzez pokrewieństwo, przyjaźń, czy jakiegokolwiek inne bliskie relacje osobiste.

Zabronione jest również przyjmowanie i przyznawanie – w ramach relacji biznesowych z osobami trzecimi – nieuzasadnionych korzyści, które mogłyby budzić wątpliwości co do uczciwości lub niezależności firmy Geberit. Podstawą są tu wiążące dla wszystkich pracowników wytyczne dotyczące przysporzeń. Znajdują się one w intranecie.

Konfliktów interesów nie zawsze da się uniknąć. Można je jednak rozwiązać w sposób akceptowalny zarówno dla pracowników, jak i dla firmy, zapewniając na wczesnym etapie pełną przejrzystość. Dlatego, w przypadku wystąpienia konfliktu interesów, pracownicy powinni skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym, aby znaleźć odpowiednie rozwiązanie.

8.2. WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI POUFNYCH W OBRODIE PAPIERAMI WARTOŚCIOWYMI

Zachęcamy pracowników do udziału finansowego w naszej firmie. Wszyscy pracownicy są jednak zobowiązani do tego, aby w ramach transakcji inwestycyjnych przestrzegać przepisów dotyczących informacji poufnych. Z tego względu pracownicy mający z tym styczność muszą w momencie objęcia stanowiska podpisać dokument o zachowaniu poufności. Pracownikom zabrania się wykorzystywania informacji poufnych do obrotu papierami wartościowymi Geberit lub jakiegokolwiek innej firmy w celu osiągnięcia korzyści osobistych lub na korzyść innych osób. Nie przekazujemy osobom trzecim żadnych istotnych informacji o charakterze niejawnym. Naruszenie tych zasad pociąga za sobą konsekwencje cywilnoprawne i karne.

8.3. DAROWIZNY, SPONSORING, DATKI I STANOWISKA POLITYCZNE

Nie przekazujemy żadnych pieniędzy partiom politycznym, organizacjom politycznym ani osobom pełniącym funkcje publiczne. Instytucje niepolityczne, takie jak społeczne czy edukacyjne, wspieramy odpowiednimi darowiznami rzeczowymi i pieniężnymi. Nasze zaangażowanie w projekty pomocowe opiera się na zasadzie „wspierania w samopomocy”, przy czym projekt pomocowy musi być powiązany z naszymi produktami lub wodą jako kluczowym zagadnieniem. Przede wszystkim dostarczamy potrzebującym materiały i przekazujemy wiedzę. W ten sposób chcemy w dłuższej perspektywie przyczynić się do poprawy warunków życia.

8.4. KODEKS POSTĘPOWANIA DLA DOSTAWCÓW I PARTNERÓW BIZNESOWYCH

Jako firma działająca globalnie czujemy się zobowiązani do przestrzegania zasad etycznych również w relacjach z naszymi partnerami biznesowymi, w szczególności z dostawcami, podwykonawcami i dystrybutorami. Standardy, których oczekujemy od naszych pracowników, obowiązują również naszych partnerów biznesowych. Nasi dostawcy muszą konsekwentnie przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania dla dostawców firmy Geberit. Muszą być w stanie udowodnić zgodność z wymogami na podstawie dokumentacji i udostępnić ją na każde żądanie. Niedochowanie tego obowiązku jest traktowane jako poważne naruszenie umowy i może skutkować zakończeniem współpracy. Firma Geberit udostępnia dostawcom i innym zewnętrznym partnerom biznesowym Integrity Line – specjalny kanał komunikacji służący do zgłaszania naruszeń zasad niniejszego Kodeksu przez firmę Geberit lub jej pracowników. Integrity Line jest obsługiwana przez niezależnego dostawcę usług. Kodeks Postępowania dla dostawców jest dostępny na globalnej stronie internetowej.

9. WERYFIKACJA

Weryfikacja przestrzegania Kodeksu Postępowania odbywa się w ramach sprawozdawczości zewnętrznej, w formie corocznej ankiety przeprowadzanej we wszystkich spółkach Geberit, którą dyrekcja danej spółki musi wypełnić i podpisać. Wyniki tej ankiety wykazywane są w raporcie o zrównoważonym rozwoju przedsiębiorstwa.

9.1. WAŻNOŚĆ KODEKSU

Niniejszy Kodeks jest okresowo weryfikowany i w razie potrzeby dostosowywany. Inne dokumenty, regulaminy i wytyczne związane z niniejszym Kodeksem nie są objęte tą weryfikacją i można je dostosowywać indywidualnie.