

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ (CODE OF CONDUCT) ДЛЯ СПІВРОБІТНИКІВ

ЧИННИЙ ІЗ СІЧНЯ 2025 Р.

ЗМІСТ

1. МОДЕЛІ ПОВЕДІНКИ	5
1.1. Цінності та принципи.....	5
1.2. Візія та навчання	5
1.3. Дотримання законів	5
1.4. Повідомлення, звернення	5
1.5. Порушення та наслідки.....	6
2. ПРАВА ТА УМОВИ ПРАЦІ.....	6
2.1. Трудове право	6
2.2. Права людини.....	6
2.3. Різноманіття та інклюзивність	6
2.4. Підвищення кваліфікації та навчання	7
2.5. Винагорода та участь у корпоративному успіху	7
2.6. Співучасть в управлінні	7
3. ЗДОРОВ'Я, ОХОРОНА ПРАЦІ, ДОВКІЛЛЯ, СУСПІЛЬСТВО	7
3.1. Здоров'я, охорона праці та превентивні заходи	7
3.2. Довкілля, ресурси, енергетика та викиди CO ₂	8
3.3. Соціальна відповідальність і діалог	8
4. ПРОДУКЦІЯ ТА ПРОЦЕСИ	9
4.1. Відповідальність за виріб — відповідальність за якість продукції	9
4.2. Реклама, маркетинг і збут	9
4.3. Процеси.....	9

5. ВЛАСНІСТЬ І ПАТЕНТИ	10
5.1. Захист власності компанії та майнових цінностей.....	10
5.2. Інтелектуальна власність і патенти.....	10
5.3. Шахрайство та крадіжки	10
6. ЧЕСНА КОНКУРЕНЦІЯ	10
6.1. Картельне право	10
6.2. Хабарництво, корупція, підкуп	11
7. КОМУНІКАЦІЯ ТА ЗАХИСТ ДАНИХ	11
7.1. Використання інформаційних технологій	11
7.2. Захист даних і конфіденційність	12
7.3. Комунікація, контакти зі ЗМІ, відносини з інвесторами	12
7.4. Договірні зобов'язання та стандарти документації	12
8. ЗОВНІШНІ ВІДНОСИНИ	13
8.1. Конфлікти інтересів, пожертви.....	13
8.2. Інсайдерська торгівля / інсайдерські угоди	13
8.3. Благодійність, спонсорство, фінансування політичних партій та політичних діячів	13
8.4. Кодекс поведінки для постачальників і ділових партнерів	14
9. ПЕРЕВІРКА	14
9.1. Чинність.....	14

ПЕРЕДМОВА

Шановні співробітники!

Через широку мережу міжнародних представництв наша компанія пропонує вироби й послуги найвищої якості у сфері сантехніки в усьому світі. Ми завжди чітко усвідомлюємо свою громадську, економічну та екологічну відповідальність. Наше завзяття є запорукою нашого успіху — сьогодні та в майбутньому.

Цей Кодекс поведінки (Code of Conduct) чітко визначає, чого саме очікує група компаній Geberit від своїх співробітників. Він визначає принципи нашої щоденної роботи, враховуючи постійні зміни в міжнародному середовищі, і діє для всіх співробітників Geberit. Кодекс містить головні практичні рекомендації та посилення на іншу корисну інформацію.

Ми знаємо, що в одному документі складно описати всі ситуації, що можуть виникати в повсякденній роботі, і надати відповідні інструкції стосовно відповідної поведінки. У разі невизначеності спрямовуйте всі запитання безпосередньому керівництву або відділу кадрів. У випадку сумнівів щодо дотримання Кодексу поведінки висловлюйте їх відкрито. Ми перевіряємо всі звернення та відповідно реагуємо за наявності будь-якого порушення.

Ми оцінюємо наші успіхи не лише з огляду на результат, але й з урахуванням методів, які ми застосовували для їх досягнення. Дотримуючись цього Кодексу, ми робимо свій внесок у розвиток належної культури праці.



Крістіан Буль, генеральний директор Geberit

1. МОДЕЛІ ПОВЕДІНКИ

1.1. ЦІННОСТІ ТА ПРИНЦИПИ

В основі наших дій лежать високі етичні стандарти та чотири основні корпоративні цінності: цілісність, поміркованість, співпраця та відповідальність. Ці цінності керують нашими діями та відносинами між підприємствами не лише всередині групи, але й із зацікавленими групами за межами компанії, як-от клієнтами, постачальниками та громадськістю. Запорукою нашого успіху в довгостроковій перспективі є сильна та активна корпоративна культура. Фундамент такої культури створюють наші співробітники. Тому ми серйозно ставимося до завдання, яке полягає перед нашою компанією: створити середовище, яке відображає наші цінності та допомагає їх реалізовувати. Наші корпоративні цінності узагальнено викладені в «Компасі» Geberit, який можна знайти в інtranеті та на наших вебсайтах.

1.2. ВЗІРЕЦЬ І НАВЧАННЯ

Наш Кодекс поведінки є загальнодоступним. У такий спосіб наші клієнти, інвестори, постачальники та інші зовнішні партнери знають, як ми розуміємо поняття етичного ведення бізнесу та чого вони можуть очікувати від нашої компанії. Ми заохочуємо наших співробітників подавати хороший приклад.

Дуже важливо, щоб керівництво та співробітники не лише знали Кодекс поведінки, але й відповідно до нього діяли. Тому для коректного підходу до етичних питань необхідні постійна просвітницька робота та навчання. Інтерактивна навчальна програма в інtranеті Geberit охоплює найважливіші вимоги, покладені в основу нашого Кодексу поведінки, і сприяє їх впровадженню в повсякденне робоче життя.

1.3. ДОТРИМАННЯ ЗАКОНІВ

Ми дотримуємося всіх місцевих, національних і міжнародних законів, директив, норм і стандартів. Ми також часто перевіряємо встановлені законом мінімальні вимоги.

1.4. ПОВІДОМЛЕННЯ, ЗВЕРНЕННЯ

Той, хто повідомляє про випадки порушень чинного законодавства, етичних стандартів або цього Кодексу поведінки, діє відповідно до наших корпоративних цінностей. У випадку порушень співробітники мають спочатку звернутися з особистою розмовою до свого керівництва або відділу кадрів.

Доступна також лінія довіри. Вона надає можливість анонімно звернути увагу на такі випадки, як-от сексуальне домагання або хабарництво. Лінія довіри обслуговується зовнішньою спеціалізованою компанією та доступна цілодобово. На лінію довіри можна звернутися в будь-якій країні, у якій є представництво Geberit, у телефонному режимі або через захищену вебсторінку. Лінія довіри виступає контактним центром для питань щодо інтересів, які потребують обережного ставлення, або крайнім заходом.

Усі повідомлення обробляються суворо конфіденційно. Після надходження повідомлення проводиться ретельне розслідування. У разі виявлення порушення вживаються відповідні заходи. Додаткову інформацію про лінію довіри Geberit можна знайти в інtranеті Geberit.

1.5. ПОРУШЕННЯ ТА НАСЛІДКИ

Цей Кодекс є обов'язковим для всіх співробітників. Порушення тягнуть за собою наслідки, що визначаються серйозністю порушення Кодексу поведінки. Окрім попереджень у випадку серйозних порушень мова може йти і про звільнення.

2. ПРАВА ТА УМОВИ ПРАЦІ

2.1. ТРУДОВЕ ПРАВО

Ми дотримуємося всіх законів у сфері трудового права, а також місцевих, національних і міжнародних правил поведінки та конвенцій. Ми виступаємо за непорушне дотримання трудових стандартів Міжнародної організації праці (МОП).

2.2. ПРАВА ЛЮДИНИ

Ми поважаємо принципи Загальної декларації прав людини та зобов'язуємося поважати гідність і права людини та захищати особистість кожного на робочому місці. Ми категорично відхиляємо будь-яку форму дитячої та примусової праці. Цього ми очікуємо і від наших постачальників та інших ділових партнерів. Тому ми зобов'язуємо наших постачальників неухильно дотримуватися дотичних стандартів і норм трудового права (→ 8.4).

2.3. РІЗНОМАНІТТЯ ТА ІНКЛЮЗИВНІСТЬ

Наша компанія прагне до різноманітності та інклюзивності. Ми хочемо створити середовище, у якому всі співробітники можуть повністю реалізувати свій потенціал, незалежно від статі, походження чи інших ознак.

Ми не терпимо дискримінації, цькування чи домагання на підставі особистих ознак, як-от раси, статі, сексуальної орієнтації, віросповідання, національності, віку, політичних переконань, сімейного стану, фізичних або ментальних порушень.

Ми хочемо сприяти узгодженості робочого, сімейного та приватного життя, наскільки це допускають корпоративні інтереси. Залежно від вимог до посади, співробітники можуть скористатися перевагами гнучких графіків роботи, неповного робочого дня та розподілу робочих завдань.

Ми також розглядаємо інтеграцію соціально незахищених людей у світ трудової діяльності як частину своєї соціальної відповідальності. Ми прагнемо цілеспрямовано співпрацювати із соціальними установами та забезпечуємо повноцінною роботою людей із фізичними,

ментальними чи психологічними порушеннями, надаючи їм можливість продовжувати трудову діяльність і суспільне життя.

2.4. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА НАВЧАННЯ

Ми виступаємо за особистий і професійний розвиток наших співробітників. Ми пропонуємо програми сприяння для майбутніх і досвідчених керівників. Кар'єрні зростання та просування, а також керівні посади відкриті для всіх за принципом рівності можливостей.

Ми прагнемо професійного зростання молоді, тому пропонуємо стажування за різними професійними напрямками. Принципово ми готові працевлаштовувати молодь у нашій компанії після успішного завершення стажування. Поряд із професійними знаннями ми заохочуємо молодих людей проявляти ініціативу, брати на себе відповідальність, працювати в команді та сприяємо розвитку цих якостей у молодому віці. Професійне навчання на нашому підприємстві ми вважаємо важливим внеском в освіту та соціальний розвиток.

2.5. ВИНАГОРОДА ТА УЧАСТЬ У КОРПОРАТИВНОМУ УСПІХУ

Geberit виплачує заробітні плати, які відповідають ринковим вимогам, і дотримується встановленого законом рівня мінімальної заробітної плати. Винагорода наших співробітників базується на результатах роботи та не залежить від статі чи інших особистих характеристик. Регулярні та систематичні перевірки забезпечують справедливу оплату праці для всіх, хто перебуває на порівнянних посадах.

У багатьох країнах співробітники можуть робити свій внесок в економічний успіх компанії на привабливих умовах через програми участі в акціонерному капіталі. Спектр пропозицій для співробітників на різних виробничих підприємствах доповнюють інші пільги, які відповідають вимогам ринку.

2.6. СПІВУЧАСТЬ В УПРАВЛІННІ

Співробітники мають право організовуватись у профспілки або долучатися до подібних об'єднань на власний вибір, не остерегаючись негативних наслідків. У багатьох країнах органи-представництва інтересів співробітників, робочі ради чи інші установи, що захищають потреби співробітників перед компанією, можуть брати участь в ухваленні корпоративних рішень.

3. ЗДОРОВ'Я, ОХОРОНА ПРАЦІ, ДОВКІЛЛЯ, СУСПІЛЬСТВО

3.1. ЗДОРОВ'Я, ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ПРЕВЕНТИВНІ ЗАХОДИ

Здоров'я та охорона праці співробітників є нашим головним пріоритетом. Ми дбаємо про такі робочі місця та середовища, які забезпечують фізичний і душевний комфорт. За допомогою

Системи безпеки Geberit (GSS) ми прагнемо постійно вдосконалюватися. Необхідно дотримуватися всіх правил охорони здоров'я та охорони праці. Потрібно невідкладно повідомляти про прогалини чи порушення та усувати їх щонайшвидше.

Ми проводимо регулярне навчання співробітників у сфері охорони здоров'я, охорони праці та запобігання нещасним випадкам. Ми систематично оцінюємо ризики на робочих місцях і знижуємо потенційну шкоду від небезпек або повністю її усуваємо. У такий спосіб ми створюємо безпечні та здорові робочі місця, до організації яких активно залучаємо наших співробітників.

У межах регулярних перевірок безпеки ми стежимо за дотриманням як законодавчих норм, так і внутрішніх правил. Якщо трапляються нещасні випадки, ми систематично аналізуємо їх, вживаємо заходів і перевіряємо їхню ефективність. Ми також впровадили систему моніторингу та регулярно надаємо внутрішні та зовнішні звіти про стан здоров'я та охорони праці співробітників. У складних ситуаціях чи у випадку скрутного соціального становища ми підтримуємо співробітників, за потреби також залучаючи зовнішніх фахівців.

3.2. ДОВКІЛЛЯ, РЕСУРСИ, ЕНЕРГЕТИКА ТА ВИКИДИ CO₂

Активна діяльність Geberit у сфері забезпечення екологічної стійкості добре відома. У цій сфері ми налаштовані й надалі досягати високих стандартів. У межах нашої стратегії щодо екологічної стійкості ми ставимо чіткі цілі та забезпечуємо доступність інформації та ресурсів, необхідних для досягнення цих цілей. Ми постійно вдосконалюємо нашу систему менеджменту у сфері екології та енергетики й прагнемо досягти постійного покращення екологічних і енергетичних показників. Це стосується економного використання енергії та ресурсів, зокрема води, і скорочення викидів CO₂ та інших видів емісії. Суттєвим внеском Geberit в економіку замкнутого циклу є досягнення максимально тривалого строку служби своєї продукції завдяки застосуванню високоякісних матеріалів і суворих вимог до якості. Під час закупівлі обладнання та послуг й оптимізації виробничих процесів ми беремо до уваги їхній позитивний вплив на енергетичний та екологічний баланс. Екологічні критерії проходять червоною лінією через усі види діяльності та процеси ухвалення рішень упродовж всього ланцюжку створення вартості.

Ми також залучаємо клієнтів, постачальників та інші зацікавлені групи до підтримки наших зусиль в збереженні довкілля. У своїй стратегії щодо CO₂ ми робимо постійну ставку на прозорість, коротко- та середньострокові цілі та результати й на внутрішній підхід до ціноутворення з огляду на CO₂, коли викиди CO₂ враховуються як зовнішній фактор витрат у ключових бізнес-процесах компанії. Наші цілі зі скорочення викидів CO₂ є невід'ємним складником оцінювання результатів ефективності, які впливають на розмір річної змінної винагороди всього керівництва компанії, а також усіх співробітників у Швейцарії.

3.3. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І ДІАЛОГ

Ми сприяємо економічній і соціальній солідарності на наших виробничих підприємствах. Ми активно поліпшуємо добробут соціального середовища через, наприклад, підтримку освіти та проведення культурних або спортивних заходів.

Втілюючи свої соціальні проекти, ми хочемо поліпшити базові санітарні умови людей у країнах, що розвиваються, і допомогти їм отримати базові знання про санітарію. Водночас основну увагу ми приділяємо допомозі для самовдосконалення та створенню перспектив і ліпших умов життя через програми професійного навчання. У такий спосіб ми робимо внесок у досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР), передбачених Програмою сталого розвитку ООН до 2030 р. Ми не тільки надаємо кошти й матеріали для соціальних проектів, але й плануємо, керуємо та координуємо проекти зі співробітниками та тими, хто навчається.

4. ПРОДУКЦІЯ ТА ПРОЦЕСИ

4.1. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ВИРІБ — ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЯКІСТЬ ПРОДУКЦІЇ

Ми розробляємо інноваційні, надійні та високоякісні вироби, за допомогою яких ми прагнемо постійно покращувати якість життя людей. Ми намагаємося досягти найкращих результатів у вдосконаленні виробів.

Удосконалення виробів гарантує їхню відповідність усім стандартам і вимогам законодавства. Ми робимо все, щоб уникати випадкових помилок там, де це можливо: найбільшого значення Geberit надає забезпеченню мінімальних ризиків для клієнтів, які використовують наші вироби. Ми визначаємо потенційні ризики в межах комплексної системи планування та забезпечення якості. Вона охоплює розробку, сертифікацію, виготовлення та зберігання, а також використання та утилізацію виробів. Ми гарантуємо безпечність і відповідальне використання наших виробів протягом усього їхнього життєвого циклу. Наші співробітники та клієнти проходять ретельне навчання з використання виробів. Наша служба підтримки клієнтів забезпечує прозору комунікацію в разі виникнення потенційних ризиків.

4.2. РЕКЛАМА, МАРКЕТИНГ І ЗБУТ

Свою маркетингову, рекламну та збутову діяльність ми проводимо за дотримання етичних норм і всіх застосовуваних законів, регламентів щодо захисту даних і правил поведінки. Ми повідомляємо про якість та ефективність наших виробів, як і про порівняння з конкурентами — якщо це дозволено законодавством — точно й обґрунтовано. У збуті особлива увага приділяється суворому дотриманню положень картельного права відповідно до розділу 6.1.

4.3. ПРОЦЕСИ

Високу якість своїх виробів і послуг ми забезпечуємо завдяки регулюванню бізнес-процесів. Geberit Managementsystem (GMS) описує наші процеси — співпрацю в компанії, взаємодію з клієнтами й зовнішніми партнерами — та зв'язки між ними.

У межах керування процесами ми прагнемо максимально відповідати очікуванням клієнтів та інших зацікавлених сторін. Для цього ми постійно переглядаємо та оцінюємо свої процеси й безперервно працюємо над їхнім вдосконаленням і мінімізацією ризиків. GMS як інтегрована система керування також є центральним елементом для проходження групою компаній сертифікації ISO. Окрім того, навчання працівників, залучених до процесів, є важливим фактором успіху для досягнення цілей процесу.

5. ВЛАСНІСТЬ І ПАТЕНТИ

5.1. ЗАХИСТ ВЛАСНОСТІ КОМПАНІЇ ТА МАЙНОВИХ ЦІННОСТЕЙ

Ми очікуємо від співробітників дбайливого ставлення до власності та майнових цінностей компанії та їх захисту від пошкодження, знищення чи крадіжки. Усі власні ресурси компанії призначені виключно для службового використання. Категорично заборонено використовувати їх для отримання особистої вигоди.

Зібрані нами внутрішні корпоративні дані та відомості, що стосуються дослідження та розробки, виробництва, фінансів, бізнес-стратегій і методів, є нашою власністю та не підлягають розголошенню без явного дозволу — за винятком випадків, коли це передбачено законом. Додатково застосовуються директиви щодо захисту даних (→ 7.2).

5.2. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ І ПАТЕНТИ

До розробленого нами ноу-хау та об'єктів інтелектуальної власності належать, зокрема, авторські права, патенти, промислові зразки, дизайн і торгові марки. Усі співробітники зобов'язані їх захищати. У компанії існує сувора вимога про нерозголошення інформації. З іншого боку, частиною нашої корпоративної політики є повага до інтелектуальної власності третіх осіб і відсутність порушень патентних прав інших.

5.3. ШАХРАЙСТВО ТА КРАДІЖКИ

Ми гарантуємо, що всі випадки шахрайства, розтрат і крадіжок, пов'язані з нашою компанією, будуть невідкладно доведені до відома відповідальних осіб у компанії, які забезпечать проведення розслідування та за потреби притягнення причетних осіб до кримінальної відповідальності та їх звільнення із займаної посади. Потрібно невідкладно повідомляти навіть про підозрілі випадки. Повідомлення будь-якого характеру слід спрямовувати керівництву, відділу кадрів або на лінію довіри.

6. ЧЕСНА КОНКУРЕНЦІЯ

6.1. КАРТЕЛЬНОЕ ПРАВО

Наша компанія без жодних обмежень визнає вимоги законодавства щодо чесної конкуренції. Ми очікуємо від наших співробітників дотримання всіх чинних норм конкурентного й картельного права. Ми дотримуємося законів про захист економічної конкуренції та заборону картелів під час усіх ділових операцій, а також укладення будь-яких ділових угод. Ми відкидаємо цінові змови, картелі та інші види діяльності, що можуть кваліфікуватися як нечесна конкуренція.

6.2. ХАБАРНИЦТВО, КОРУПЦІЯ, ПІДКУП

Для нас неприйнятно ані хабарництво, ані будь-яка інша форма корумпованої поведінки на роботі; ми суворо дотримуємося всіх відповідних норм. Як член організації Transparency International, ми дотримуємося суворих етичних стандартів усередині компанії та у відносинах із діловими партнерами.

Той, хто працює на Geberit, не має права пропонувати чи обіцяти як окремим особам, так і підприємствам нечесні вигоди, щоб укласти ділову угоду. Нечесні вигоди — це, наприклад, недопустимі знижки, хабарі, відкати, приховані платежі та будь-які інші подібні дії.

Порушення заборони недобросовісної конкуренції може призвести до кримінальних і цивільно-правових наслідків для Geberit і відповідальних співробітників. Під час перевірки виробничих і збутових підприємств через внутрішню ревізію враховуються корупційні аспекти. Якщо Transparency International встановлює для певної країни підвищений ризик корупції або ми бачимо підвищений ризик, то відповідна організація перевіряється особливо ретельно.

Наші співробітники мають право робити пожертви діловим партнерам чи приймати пожертви тільки в межах внутрішніх корпоративних директив стосовно пожертв, узгоджених із законодавчими нормами. Заборонено обходити наявні правила через залучення третіх осіб. Для подолання корупції розроблена внутрішня директива стосовно пожертв (→ 8.1). Знайти її можна в інтранеті.

7. КОМУНІКАЦІЯ ТА ЗАХИСТ ДАНИХ

7.1. ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

У зв'язку з постійним розвитком інформаційних технологій, ризики, пов'язані з ІТ-системами, становлять одну з найбільших загроз для компаній, а отже й для Geberit. Співробітники зобов'язані вживати всіх необхідних заходів для запобігання несанкціонованому доступу до ІТ-систем Geberit.

Співробітники групи компаній Geberit повинні усвідомлювати відповідні ризики в разі використання будь-яких інформаційних технологій і суворо дотримуватися корпоративних директив групи компаній Geberit щодо цифрової комунікації. Директиви щодо ІТ можна знайти в інтранеті. Співробітники також зобов'язані брати участь у тренінгах з інформаційної безпеки.

Усі співробітники особисто відповідають за захист ІТ-систем і повинні невідкладно повідомляти про випадки порушення безпеки чи виявлені слабкі місця на гарячу лінію ІТ-служби або в місцевий відділ ІТ-підтримки. Це також стосується втрати або крадіжки інформації чи обладнання.

Договірні зобов'язання, наприклад регламенти про інсайдерську інформацію та угоди про нерозголошення, застосовуються також до цифрової комунікації. Поведінку в соціальних мережах регламентують директиви, які також можна знайти в інтранеті.

7.2. ЗАХИСТ ДАНИХ І КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

Обробка персональних даних співробітників, клієнтів і постачальників здійснюється суворо конфіденційно та відповідно до місцевих законів про захист даних і Загального регламенту ЄС про захист даних. У цих межах компанія Geberit узгодила внутрішні директиви й процеси, які діють для всіх видів обробки даних у групі компаній Geberit і під час взаємодії з третіми сторонами. Ці директиви щодо захисту даних можна знайти на сторінці захисту даних в інтранеті (у розділі «Комплаєнс» (Compliance)). Про порушення положень про захист даних слід повідомляти місцевому координаторові з питань захисту даних. Співробітники також зобов'язані брати участь у регулярних тренінгах із захисту даних.

Конфіденційна інформація, як-от технічні подробиці щодо виробів і процесів, дані клієнтів, комерційні таємниці чи бізнес-стратегії, є важливими активами компанії. Вони підлягають такому ж захисту, як і всі фізичні активи. Наші співробітники зобов'язані гарантувати нерозголошення цієї інформації третім особам і не мають права передавати її неуповноваженим особам як усередині, так і поза межами компанії. Це зобов'язання діє впродовж необмеженого терміну, навіть після припинення трудових відносин.

7.3. КОМУНІКАЦІЯ, КОНТАКТИ ЗІ ЗМІ, ВІДНОСИНИ З ІНВЕСТОРАМИ

Ми ведемо внутрішні та зовнішні комунікації прозоро та чесно. Ми однаково ставимося до різних стейкхолдерів. Зовнішні стейкхолдери, за можливості, отримують ту саму інформацію, що й наші співробітники. За комунікацію зі ЗМІ, аналітиками та інвесторами відповідає відділ корпоративної комунікації / відносин з інвесторами. Усі співробітники мають перенаправляти запити від ЗМІ, інвесторів та інших зовнішніх стейкхолдерів до цього відділу. Виключенням є місцеві спеціалізовані ЗМІ, які працюють із місцевими збутовими компаніями, і за умови, що їхні запити не стосуються вищих рівнів групи компаній Geberit.

7.4. ДОГОВІРНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ТА СТАНДАРТИ ДОКУМЕНТАЦІЇ

Ми ретельно виконуємо договірні зобов'язання. Ми гарантуємо, що всі ділові операції документально оформлюються правильно й відповідно до правових норм і чинних правил звітності. Свої ділові записи ми ведемо точно й у повному обсязі та складаємо їх і зберігаємо відповідно до чинного законодавства та важливих застосованих у компанії стандартів.

Наша методика управління документацією включає належне створення, зберігання та знищення документів. Усі важливі для ділової діяльності документи ми зберігаємо впродовж визначеного законом часу. Внесення помилкових або неправильних даних у книги та записи групи компаній Geberit суворо заборонено. Наші співробітники повинні стежити за тим, щоб не перевищувати своїх внутрішніх повноважень і не брати участі в справах, які належать до недопустимої діяльності.

8. ЗОВНІШНІ ВІДНОСИНИ

8.1. КОНФЛІКТИ ІНТЕРЕСІВ, ПОЖЕРТВИ

Співробітники мають захищати інтереси Geberit у будь-яких видах діяльності та операціях. Співробітники Geberit мають відмовитися від будь-якої сторонньої діяльності чи операцій або інвестицій, які суперечать їхнім обов'язкам стосовно компанії. Співробітники мають уникати особистих чи сімейних конфліктів інтересів і не створювати ситуацій, які можуть поставити під загрозу зобов'язання перед компанією. Співробітники не мають права зловживати роботою в Geberit із метою отримання неправомірних особистих вигод або вигод для родичів, близьких осіб чи інших компаній.

Керівникам заборонено впливати на вибір, прийом на посаду або просування осіб, із якими мають родинні, дружні чи будь-які інші тісні особисті зв'язки.

Нашим співробітникам також заборонено одержувати або надавати неправомірні вигоди в межах ділових відносин із третіми особами, які можуть поставити під сумнів етичні принципи чи незалежність Geberit. Основні вимоги щодо цього викладено в наших директивах стосовно пожертв, які є обов'язковими для всіх співробітників. Вони доступні в інtranеті.

Конфлікту інтересів не завжди можна уникнути. Однак їх можна вирішити в прийнятний для причетних співробітників і компанії спосіб, якщо забезпечити своєчасну та комплексну прозорість. У разі виникнення конфлікту інтересів причетні співробітники мають звернутися до свого безпосереднього керівництва, щоб створити необхідну прозорість і знайти відповідне рішення.

8.2. ІНСАЙДЕРСЬКА ТОРГІВЛЯ / ІНСАЙДЕРСЬКІ УГОДИ

Ми заохочуємо співробітників фінансово долучатися до розвитку нашої компанії. Однак усі співробітники, що роблять інвестиції, зобов'язані дотримуватися норм законодавства щодо інсайдерської діяльності. Тому під час вступу на посаду співробітники з відповідними точками контакту мусять підписати документ про дотримання конфіденційності. Співробітникам заборонено використовувати конфіденційну інформацію як підставу для торгівлі цінними паперами Geberit або іншої компанії для отримання особистої вигоди чи для вигоди будь-яких інших осіб. Ми не передаємо третім особам важливої інформації непублічного характеру. За порушення цих принципів передбачена цивільно-правова та кримінальна відповідальність.

8.3. БЛАГОДІЙНІСТЬ, СПОНСОРСТВО, ФІНАНСУВАННЯ ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ ТА ПОЛІТИЧНИХ ДІЯЧІВ

Ми принципово не робимо жодних внесків на користь політичних партій, політичних організацій чи держслужбовців. Ми підтримуємо неполітичні організації, наприклад у соціальній сфері чи освіті, через речову або фінансову допомогу в прийнятних межах. Наша діяльність у проєктах допомоги основана на принципі «допомога в самовдосконаленні», водночас проєкт допомоги має бути пов'язаний із нашими виробами або провідною темою води. Ми надаємо насамперед наші матеріали безпосередньо на місцях і передаємо власні знання людям, які потребують підтримки. Таким чином ми прагнемо сприяти довготривалому ефекту від реалізації проєктів.

8.4. КОДЕКС ПОВЕДІНКИ ДЛЯ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ І ДІЛОВИХ ПАРТНЕРІВ

Як компанія міжнародного рівня, ми вважаємо своїм обов'язком укорінювати етичні принципи нашої поведінки також й у відносинах із нашими діловими партнерами, зокрема постачальниками, субпідрядниками та торговими партнерами. Стандарти, дотримання яких ми очікуємо від наших співробітників, поширюються також і на наших ділових партнерів. Наші постачальники повинні постійно дотримуватися принципів Geberit, викладених у Кодексі поведінки для постачальників. Вони повинні підтверджувати дотримання принципів Кодексу шляхом відповідних записів і в будь-який час надавати їх на наш запит. Недотримання цього положення вважається суттєвим порушенням договору й може призвести до припинення співпраці. Для постачальників та інших зовнішніх ділових партнерів компанія Geberit надає спеціальний канал зв'язку — лінію довіри, куди можна повідомити про порушення принципів цього Кодексу компанією Geberit або співробітниками Geberit. Лінію довіри обслуговує незалежний постачальник послуг. Кодекс поведінки для постачальників можна знайти на нашому глобальному вебсайті.

9. ПЕРЕВІРКА

Дотримання Кодексу поведінки перевіряється в межах зовнішнього звіту у формі щорічного опитування всіх підприємств Geberit, яке мусить пройти й підписати керівний склад відповідних підприємств. Результати відображаються у Звіті про сталий розвиток.

9.1. ЧИННІСТЬ

Цей Кодекс підлягає періодичному перегляду та, за потреби, змінам. Строк чинності Кодексу не впливає на пов'язані з ним документи, регламенти й директиви, які можуть бути відкоректовані в індивідуальному порядку.