

**CODICE DI
COMPORTAMENTO
VALIDO DA GENNAIO
2015**

SOMMARIO

1.	GEBERIT: UN NOME, UN IMPEGNO	5
1.1.	Valori e principi	5
1.2.	Rispetto delle leggi.....	5
1.3.	Obiettivi e destinatari del Codice di comportamento.....	5
1.4.	Buon esempio e formazione.....	6
1.5.	Integrity Line	6
1.6.	Infrazioni al Codice di comportamento e relative conseguenze	6
1.7.	Controlli regolari.....	6
1.8.	Validità	7
2.	DIRITTI E CONDIZIONI DI LAVORO	7
2.1.	Cultura d'impresa	7
2.2.	Diritti umani.....	7
2.3.	Diversità.....	8
2.4.	Discriminazione, molestie, mobbing	8
2.5.	Remunerazione e perfezionamento professionale	8
2.6.	Partecipazione al successo dell'impresa	9
2.7.	Partecipazione ai processi decisionali.....	9
3.	LEGISLAZIONE ANTITRUST	9
4.	CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA E BENEFICI ILLECITI.....	9
5.	SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO, AMBIENTE ...	10
5.1.	Salute, sicurezza sul lavoro e prevenzione	10
5.2.	Tutela dell'ambiente e uso delle risorse	10

6. SOCIETÀ	11
6.1. Contesto locale	11
6.2. Dialogo con i gruppi d'interesse	11
6.3. Impegno sociale	12
6.4. Codice di comportamento per fornitori e partner commerciali.....	12
7. INTEGRITÀ DEI COLLABORATORI E DELL'IMPRESA	12
7.1. Utilizzo delle moderne tecnologie informatiche.....	12
7.2. Protezione dei dati, riservatezza, proprietà dell'impresa.....	13
7.3. Conflitti d'interesse, donazioni.....	13
7.4. Difesa degli interessi di categoria, lobbying.....	14
7.5. Comunicazione, contatti con i media, Investor Relations.....	14
7.6. Pubblicità, marketing e distribuzione	14
7.7. Tutela dei valori patrimoniali.....	15
7.8. Obblighi contrattuali e standard di documentazione	15
7.9. Frode e furto	15
7.10. Insider trading	15
7.11. Donazioni, sponsoring, finanziamenti a partiti e cariche politiche	16
7.12. Limitazioni commerciali e boicottaggi	16
7.13. Rapporti con regimi totalitari.....	16
8. RESPONSABILITÀ DEL PRODOTTO.....	16
8.1. Qualità e sicurezza dei prodotti	17
8.2. Proprietà intellettuale – Brevetti.....	17

Prefazione

Care collaboratrici, cari collaboratori,

in quanto impresa operante su scala internazionale forniamo in tutto il mondo prestazioni al massimo livello nel settore della tecnologia idrosanitaria. Il nostro impegno determina il nostro successo – oggi come in futuro. Questo significa perseguire sempre il nostro obiettivo di sviluppo sostenibile, che comporta una responsabilità sociale, economica ed ecologica.

La fiducia e la reputazione di cui Geberit gode presso tutti i gruppi d'interesse contribuiscono fortemente al valore dell'impresa e ne assicurano il successo a lungo termine. Il nostro comportamento deve orientarsi quindi agli standard più elevati in materia di etica e integrità.

Ciascuno di noi contribuisce a forgiare la nostra cultura d'impresa. Ciò presuppone che ognuno conosca le proprie responsabilità e ne prenda coscienza. Questa versione aggiornata del nostro Code of Conduct (Codice di comportamento) definisce ciò che Geberit, in quanto vostro datore di lavoro, si aspetta da voi. Il nuovo codice rielabora e sostituisce la precedente versione, pubblicata nel 2007, e rappresenta il punto di riferimento vincolante in tema di comportamento eticamente e legalmente corretto per tutte le collaboratrici e i collaboratori Geberit nel mondo. Contiene direttive orientate alla prassi professionale e link a ulteriori informazioni utili.

Il Codice di comportamento costituisce la base per il nostro lavoro quotidiano in uno scenario internazionale in continuo mutamento. Ogni collaboratrice, ogni collaboratore della nostra impresa è tenuto a conoscerlo, a comprenderlo e ad applicarlo sempre, senza alcuna eccezione.

Siamo consapevoli che non è possibile descrivere a parole tutte le situazioni professionali della vita quotidiana e formulare per ciascuna una regola specifica: se doveste avere dei dubbi sul comportamento corretto da adottare in una qualche circostanza, non esitate a chiedere consiglio al vostro superiore. Se avete l'impressione che il Codice di comportamento non venga rispettato, parlatene apertamente. Provvederemo affinché siano eseguite le necessarie verifiche e, in caso di effettiva infrazione, che siano prese le opportune misure nei confronti dei responsabili.

Le nostre prestazioni non si misurano soltanto in termini di risultato, ma anche in base al modo in cui questo viene raggiunto. Se noi tutti ci atterremo ai principi definiti in questo documento, potremo essere orgogliosi non solo di ciò che facciamo, ma anche di come lo facciamo e di come adempiamo ai nostri compiti.

Dedicate quindi tutto il tempo necessario alla lettura del Codice di comportamento e rispettate lo sempre nel vostro lavoro quotidiano.

Conto su di voi. In nome del Consiglio di Amministrazione del Gruppo Geberit



1. GEBERIT: UN NOME, UN IMPEGNO

Essere leader mondiali nella tecnologia idrosanitaria comporta delle responsabilità: e noi le prendiamo molto sul serio. Geberit rispetta tutte le leggi nazionali e internazionali volte a garantire un commercio globale libero ed equo e persegue l'obiettivo di una gestione d'impresa esemplare per correttezza etica e sostenibilità ecologica e sociale.

1.1. VALORI E PRINCIPI

I principi e valori fondamentali della nostra impresa sono raccolti nel documento «La bussola Geberit», che delinea il contesto in cui noi, in quanto organizzazione attiva a livello internazionale, operiamo per realizzare la nostra visione e i nostri obiettivi. Informazione trasparente, dialogo intenso e assoluta integrità di ogni singolo collaboratore non sono soltanto auspicabili, bensì indispensabili per la nostra impresa. «La bussola Geberit» è l'espressione concreta della nostra cultura d'impresa e la chiave del nostro successo.

1.2. RISPETTO DELLE LEGGI

Rispettiamo tutte le leggi, le direttive, le norme e gli standard – locali, nazionali e internazionali – applicabili alla nostra attività economica. In molti casi superiamo i requisiti minimi previsti da tali disposizioni. Questo non riguarda soltanto le nostre operazioni all'interno di un determinato Stato o di una determinata area geografica, bensì anche ciò che avviene oltre confine, nella misura in cui ha effetti importanti sulla concorrenza dello Stato o dell'area geografica.

1.3. OBIETTIVI E DESTINATARI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il mondo economico diventa sempre più complesso e le decisioni che prendiamo nella nostra attività devono tener conto di un gran numero di disposizioni di legge e di normative. In quanto gruppo multinazionale, che fornisce in tutto il mondo prestazioni al massimo livello nel settore della tecnologia idrosanitaria, dobbiamo attenerci a chiare regole di comportamento che garantiscano una buona collaborazione con le persone e istituzioni interne ed esterne. Tali regole sono descritte in questo Codice di comportamento completamente rivisto ed aggiornato, che sostituisce quello precedente, pubblicato nel 2007.

Il Codice descrive il comportamento che il Gruppo Geberit si aspetta, in quanto datore di lavoro, da tutti i suoi collaboratori e anche dai quadri dirigenti, dalla Direzione e dal Consiglio d'Amministrazione.

Il Codice di comportamento è destinato a guidare il nostro operato quotidiano all'interno dell'impresa, aiutandoci a gestire tutte le attività nel rispetto dei nostri elevati standard etici e delle vigenti disposizioni.

1.4. BUON ESEMPIO E FORMAZIONE

I quadri dirigenti in particolare, ma anche tutti gli altri collaboratori, hanno il dovere di dare il buon esempio, rispettando sempre il Codice di comportamento in tutte le loro azioni.

Per garantire un comportamento corretto nelle questioni eticamente rilevanti, sono indispensabili una costante sensibilizzazione e una formazione continua di tutti i collaboratori. L'obiettivo è quello di adempiere insieme, consapevolmente, le nostre responsabilità – in ogni momento e in ogni parte del mondo. I nostri quadri dirigenti devono quindi assicurarsi che i loro collaboratori abbiano letto e compreso il Codice di comportamento e che lo applichino costantemente nel loro operato quotidiano.

Per far capire meglio l'importanza dell'integrità nelle relazioni d'affari, è stato messo a punto un programma di supporto interattivo che illustra le principali norme contenute in questo Codice di comportamento.

1.5. INTEGRITY LINE

I collaboratori che segnalano apertamente gli atti contrari alle leggi vigenti, agli standard etici o a questo Codice di comportamento agiscono in modo corretto e in accordo con i nostri valori e con i principi del nostro Gruppo. È indispensabile, infatti, che la Direzione del Gruppo Geberit venga messa a conoscenza di eventuali problemi di integrità, in modo da poterli affrontare in modo rapido e affidabile. Esponendo apertamente i loro dubbi su determinati comportamenti, questi collaboratori contribuiscono a proteggere se stessi, i propri colleghi e i diritti e interessi di Geberit. Di norma, i collaboratori dovrebbero richiedere un colloquio personale al proprio superiore.

Per le infrazioni particolarmente gravi al Codice di comportamento, abbiamo istituito inoltre la Geberit Integrity Line, che offre la possibilità di segnalare in modo anonimo fatti come per esempio le molestie sessuali subite da parte di un superiore o l'occultamento di episodi di corruzione. L'Integrity Line viene gestita da un'azienda esterna dotata di esperienza specifica ed è disponibile in tutti gli Stati in cui Geberit è presente. Può essere contattata tutti i giorni della settimana, ventiquattr'ore su ventiquattro, per telefono o tramite un sito web sicuro.

Naturalmente, tutte le segnalazioni verranno trattate in modo riservato. Ogni caso segnalato verrà prima di tutto verificato accuratamente, per stabilire se si è veramente in presenza di un'infrazione al Codice di comportamento. Se i sospetti troveranno conferma, verranno prese opportune misure.

(Per maggiori informazioni sulla Geberit Integrity Line i nostri collaboratori possono consultare anche l'Intranet di Geberit.)

1.6. INFRAZIONI AL CODICE DI COMPORTAMENTO E RELATIVE CONSEGUENZE

Il presente codice è vincolante per tutti i collaboratori. In caso di infrazioni alle norme qui contenute, verranno prese delle misure proporzionate alla gravità dell'atto commesso. Nei casi più gravi, oltre all'ammonizione è possibile anche il licenziamento.

1.7. CONTROLLI REGOLARI

Nell'ambito dell'annuale reporting esterno sull'esercizio commerciale, viene controllato anche il rispetto del codice di comportamento. Ciò avviene tramite un questionario dettagliato, che deve

essere compilato dai direttori delle società del Gruppo. I risultati confluiscono nel rapporto sulla sostenibilità.

(http://www.geberit.com/master/content/media/global_media/group/unternehmen/nachhaltigkeit/Sustainability_performance_report_fy2013_de.pdf)

1.8. VALIDITÀ

Il presente Codice di comportamento ha una validità di cinque anni. In caso di variazioni di rilievo, può essere aggiornato anche prima di tale scadenza. Questo periodo di validità non interessa i documenti, i regolamenti e le direttive dettagliati a cui il Codice fa riferimento, che possono essere aggiornati indipendentemente da questo.

2. DIRITTI E CONDIZIONI DI LAVORO

Rispettiamo tutte le leggi, le regole di comportamento e le convenzioni valide a livello locale, nazionale e internazionale nel campo del diritto del lavoro. Ci impegniamo affinché sia garantito il rispetto dei principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e delle principali convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

2.1. CULTURA D'IMPRESA

Il nostro successo si basa sul rispetto di elevati standard etici, su un forte spirito di squadra, sull'entusiasmo per la nostra azienda, sull'umiltà e sulla disponibilità ad adeguarci costantemente ai cambiamenti.

Soltanto una cultura d'impresa sana e vissuta in prima persona può assicurarci il successo a lungo termine nel complesso contesto economico attuale. La colonna portante di questa cultura sono i nostri collaboratori di tutto il mondo. Per questo, in quanto datori di lavoro, prendiamo molto sul serio la nostra responsabilità e il nostro dovere di dare il buon esempio. Agiamo con trasparenza e senso di responsabilità e rispettiamo tutte le disposizioni di legge applicabili. Adottiamo un comportamento ispirato alla fiducia e al rispetto reciproco e uno stile di comunicazione aperto e leale. Questi standard guidano tutto il nostro operato quotidiano, nonché i nostri rapporti reciproci e quelli con i vari gruppi d'interesse.

2.2. DIRITTI UMANI

Rifiutiamo categoricamente qualsiasi forma di lavoro infantile e di lavoro coatto e ci aspettiamo che anche i nostri fornitori e partner facciano altrettanto.

Facciamo quindi tutto il possibile per ridurre questo rischio ed esigiamo dai nostri fornitori che si impegnino a rispettare rigorosamente anche ulteriori standard e disposizioni di diritto del lavoro. (cfr. anche Codice di comportamento per i fornitori, http://www.geberit.com/media/local_media/publikationen/allgemein/Lieferanten_Verhaltenskodex.pdf)

Ci impegniamo a rispettare la dignità umana e i diritti umani ed a proteggere la personalità di ogni individuo sul posto di lavoro.

2.3. DIVERSITÀ

In quanto impresa attribuiamo grande valore alla diversità e ad una cultura che consenta a tutti i collaboratori di dispiegare pienamente il proprio potenziale.

Per conseguire l'obiettivo della diversità, ci impegniamo per assicurare pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente da sesso, appartenenza etnica, colore della pelle, età, religione, nazionalità e da qualsiasi altro possibile criterio di discriminazione.

In accordo con le disposizioni di legge nazionali e internazionali, per l'assunzione di nuovi collaboratori seguiamo procedure eque e non discriminatorie. I criteri decisivi per l'assegnazione di posti di lavoro, possibilità di perfezionamento e promozioni sono esclusivamente le prestazioni, competenze e potenzialità individuali e la loro adeguatezza per la posizione in questione.

2.4. DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE, MOBBING

A causa del nostro orientamento internazionale, apprezziamo la diversità come parte del nostro stimolante ambiente di lavoro. La diversità porta con sé molti vantaggi, ma richiede anche grande attenzione nei rapporti interpersonali, al fine di evitare equivoci e conflitti.

Noi non tolleriamo né discriminazioni né mobbing dovuti a razza, sesso, religione, confessione, nazionalità, invalidità, età, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, stato di famiglia, opinioni politiche o altre caratteristiche.

Ci sforziamo di assicurare ai nostri collaboratori un ambiente di lavoro sicuro. Sul posto di lavoro è vietata qualsiasi forma di violenza, incluse minacce verbali o fisiche, intimidazioni, aggressioni e altri analoghi comportamenti.

Il rispetto reciproco ha per noi una priorità assoluta. Incoraggiamo tutti i collaboratori che subiscono o osservano discriminazioni o molestie a segnalare tali episodi al loro superiore o tramite la Integrity Line.

2.5. REMUNERAZIONE E PERFEZIONAMENTO PROFESSIONALE

Geberit retribuisce i collaboratori in modo conforme al mercato e rispetta i minimi salariali previsti dalla legge. Promuoviamo inoltre la crescita personale e professionale dei collaboratori ed offriamo programmi a diversi livelli, per principianti ed esperti, per sviluppare il loro potenziale dirigenziale.

Ai giovani offriamo una vasta gamma di formazioni professionali di base, con l'obiettivo, in caso di buoni risultati nel periodo di tirocinio, di assumerli definitivamente nella nostra impresa. Oltre alle conoscenze richieste dal settore specifico, nei giovani promuoviamo lo spirito di iniziativa, la responsabilità personale e il lavoro di squadra e li sosteniamo nel loro sviluppo durante l'età giovanile.

2.6. PARTECIPAZIONE AL SUCCESSO DELL'IMPRESA

Tramite programmi di partecipazione azionaria a condizioni vantaggiose offriamo ai nostri collaboratori la possibilità di partecipare al successo economico dell'azienda.

2.7. PARTECIPAZIONE AI PROCESSI DECISIONALI

I nostri collaboratori devono poter contribuire a plasmare strutture e processi dell'impresa. Naturalmente, quindi, possono approfittare in piena libertà delle opportunità di partecipazione previste dalla legge e dai contratti di lavoro. Geberit cerca proattivamente il dialogo con le associazioni di categoria e con le rappresentanze dei lavoratori.

I nostri collaboratori hanno il diritto di organizzarsi in sindacati o di aderire ad associazioni di propria scelta, senza restrizioni e senza conseguenze.

3. LEGISLAZIONE ANTITRUST

La nostra impresa si identifica in tutto e per tutto, senza alcuna eccezione, con i principi della concorrenza leale. Dai nostri collaboratori ci aspettiamo il rispetto di tutte le vigenti norme sulla concorrenza e delle disposizioni antitrust.

Ci assicuriamo che le nostre pratiche commerciali nei confronti di fornitori, clienti e concorrenti, in qualunque Stato si svolgano, siano in accordo con la legislazione sulla concorrenza e con la legislazione antitrust.

Rispettiamo la legislazione sulla concorrenza e la legislazione antitrust in tutte le nostre attività commerciali e in tutti i nostri accordi d'affari. Rifiutiamo categoricamente gli accordi sui prezzi, la formazione di cartelli e tutte le altre attività volte a distorcere la concorrenza.

4. CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA E BENEFICI ILLECITI

Rispettiamo rigorosamente tutte le disposizioni di legge volte a impedire la corruzione attiva e passiva. In quanto membri di Transparency International facciamo nostri i più elevati standard in materia di lotta alla corruzione.

In tutti i suoi rapporti con partner d'affari, Geberit si è impegnata a rispettare gli standard di integrità più severi. Non tolleriamo né che i nostri collaboratori corrompano terzi, né che si lascino corrompere, né che mettano in atto altre pratiche commerciali illecite.

Chi opera per Geberit non è autorizzato a offrire o concedere a persone o aziende, né direttamente né indirettamente, alcun tipo di beneficio illecito volto a facilitare la conclusione di un affare. Sono da considerarsi benefici illeciti, per esempio, gli sconti non ammissibili, le offerte di denaro o tangenti, i pagamenti sottobanco e tutti gli altri analoghi benefici materiali non consentiti dalla legge. Questo principio vale per tutte le transazioni commerciali in cui Geberit è coinvolta, in tutti i Paesi del mondo.

Le contravvenzioni alle norme e disposizioni di legge che vietano la concorrenza sleale possono provocare procedimenti civili e penali sia a carico di Geberit, sia dei collaboratori responsabili.

Nell'ambito della lotta alla corruzione Geberit si è dotata di direttive interne relative alle donazioni e istruisce in tal senso i propri collaboratori. Nel quadro del controllo degli impianti di produzione e delle società di distribuzione da parte degli organi di revisione interni si tiene conto anche degli aspetti legati alla corruzione. Laddove Transparency International segnali, per un determinato Paese, un elevato rischio di corruzione, la società interessata verrà sottoposta verifiche particolarmente approfondite.

I nostri collaboratori possono offrire regali, prestazioni gratuite e inviti soltanto in misura adeguata a un normale rapporto di affari ed entro i limiti consentiti dalla legge. Non è consentito ricorrere a terze persone per aggirare i regolamenti esistenti.

5. SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO, AMBIENTE

La salute e la sicurezza dei collaboratori hanno per noi la massima priorità. Rispettiamo rigorosamente tutte le leggi relative alla sicurezza sul lavoro e tutti gli standard di sicurezza e ci impegniamo per assicurare posti di lavoro sicuri. Il nostro obiettivo è trovare un equilibrio tra gli obiettivi economici, ecologici e sociali. Rifiutiamo in modo categorico la sfrenata ricerca del profitto a scapito dell'ambiente.

5.1. SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO E PREVENZIONE

Consideriamo molto importante realizzare standard elevati in materia di salute e sicurezza dei collaboratori; la nostra meta è una quota di 0 infortuni sul lavoro. Nel caso in cui, ciò nonostante, si verificano degli infortuni, procediamo ad analizzarli sistematicamente, a definire delle contromisure e a verificarne l'efficacia. Nell'ambito del sistema di sicurezza Geberit (GSS) formuliamo degli obiettivi e realizziamo costanti ottimizzazioni in materia di sicurezza.

Ogni collaboratore ha il dovere di assicurarsi che il proprio posto di lavoro sia sicuro ed esente da rischi per la salute. Tutte le disposizioni per la protezione dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro devono essere rispettate, eventuali inadeguatezze o non conformità devono essere immediatamente segnalate e rimosse nel minor tempo possibile.

Come misura di previdenza e prevenzione addestriamo regolarmente i nostri collaboratori sui temi relativi alla sicurezza e alla salute e provvediamo a garantire loro un posto e un ambiente di lavoro in cui possano operare in condizioni di benessere fisico e psichico. Ai collaboratori che versano in situazioni difficili o in condizioni di disagio sociale offriamo la migliore consulenza e il miglior supporto possibili, se necessario anche mettendoli in contatto con specialisti esterni

5.2. TUTELA DELL'AMBIENTE E USO DELLE RISORSE

Geberit è riconosciuta e apprezzata in tutto il mondo come una delle imprese più avanzate in tema di sostenibilità. Il nostro obiettivo è mantenere questi elevati standard anche in futuro.

In quanto impresa sensibile alle problematiche ambientali, già da anni ci siamo impegnati a fare un uso sostenibile dell'energia, dell'acqua e delle altre risorse naturali. Con le molteplici attività da noi curate e un modo di agire previdente, forniamo un contributo alla risoluzione della problematica globale delle emissioni di CO₂. Il fine ultimo è ridurre al minimo le conseguenze ecologiche delle nostre attività. A tale scopo applichiamo in modo coerente tutte le leggi, le direttive internazionali e gli standard settoriali in materia. Numerose nostre iniziative vanno anche oltre quanto prescritto dalle disposizioni di legge e dalle norme delle autorità competenti.

Nell'ambito del nostro management ambientale ed energetico elaboriamo una strategia per la sostenibilità con obiettivi chiaramente definiti, volta al costante miglioramento delle nostre prestazioni sul piano ecologico e alla riduzione dei nostri consumi energetici. In tutte le attività e in tutti i processi decisionali, a tutti i livelli della catena del valore, teniamo conto dei criteri ecologici e li esponiamo in modo trasparente. Ciò avviene anche nell'ambito dello sviluppo di nuovi prodotti tramite gli ecodesign workshop (cfr. Responsabilità del prodotto); in tal modo assicuriamo che i nostri prodotti rispondano ai più elevati standard ecologici e siano indicati per gli edifici sostenibili.

È nostra cura addestrare e sensibilizzare i nostri collaboratori sparsi in tutto il mondo nei confronti di vari aspetti ecologici e coinvolgere in questo impegno anche clienti, fornitori e altri gruppi di interesse. Solo con uno sforzo congiunto da parte di tutti i fronti coinvolti è infatti possibile fare adeguatamente fronte alla responsabilità ambientale e realizzare nel lungo termine uno sviluppo autenticamente sostenibile.

6. SOCIETÀ

Siamo parte integrante della società e vogliamo fornirle un contributo positivo. Siamo aperti alle esigenze dei diversi gruppi d'interesse del nostro ambiente sociale, cerchiamo il dialogo e affrontiamo proattivamente i possibili conflitti. In quanto impresa industriale leader, prendiamo molto sul serio la nostra funzione di esempio e di modello di comportamento.

6.1. CONTESTO LOCALE

Per noi è importante, là dove la nostra impresa è presente, dare un contributo positivo al contesto sociale locale promuovendo attività culturali e sportive o sostenendo i laboratori protetti per disabili.

Nel contesto locale in cui siamo inseriti rappresentiamo un fattore positivo in senso economico, sociale e di tutela della salute. Rispettiamo la cultura e le tradizioni locali e cerchiamo il dialogo. Teniamo conto degli aspetti ecologici locali e in caso di problemi cerchiamo delle soluzioni.

6.2. DIALOGO CON I GRUPPI D'INTERESSE

Il nostro obiettivo è dialogare e scambiare informazioni in modo aperto e leale con i gruppi d'interesse rilevanti per la nostra attività (tra cui investitori, media, autorità di controllo, governi), in accordo con i valori fondamentali della nostra impresa. Stabilire rapporti durevoli e basati sulla fiducia con questi gruppi d'interesse ha per noi un'importanza centrale.

6.3. IMPEGNO SOCIALE

Impegno sociale vuol dire per noi dare un contributo duraturo al miglioramento della qualità della vita. Con i nostri progetti in campo sociale ci proponiamo di aiutare la popolazione dei Paesi in via di sviluppo a migliorare l'infrastruttura sanitaria di base e il livello d'informazione in materia, assicurando in tal modo un aspetto importante per la loro esistenza e contribuendo a realizzare uno degli obiettivi fissati dall'ONU per il nuovo millennio.

Nell'ambito di questi progetti sociali non ci limitiamo a fornire denaro e materiali, bensì pianifichiamo, dirigiamo e coordiniamo tutte le operazioni con nostri collaboratori e apprendisti. Parallelamente, sosteniamo in modo mirato organizzazioni e progetti che si occupano dei temi acqua, igiene e impianti sanitari (per es. Helvetas). Per dare ai nostri collaboratori la possibilità di impegnarsi in campo sociale, offriamo opportunità di volontariato e un progetto sociale dedicato agli apprendisti.

6.4. CODICE DI COMPORTAMENTO PER FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

In quanto azienda attiva a livello globale, riteniamo che sia nostro dovere radicare saldamente i nostri principi etici anche nei rapporti con i partner commerciali, in particolare fornitori, subappaltatori e distributori.

Ciò che esigiamo dai nostri collaboratori vale anche per i nostri partner commerciali. I nostri fornitori si impegnano a rispettare rigorosamente i principi definiti da Geberit in un apposito Codice di comportamento per i fornitori. Il rispetto di tali norme deve essere documentato dai nostri fornitori in forma scritta; Geberit ha il diritto di prendere visione di tale documentazione in qualsiasi momento. Il mancato rispetto del Codice di comportamento da parte dei fornitori è considerato una grave contravvenzione agli accordi contrattuali e può condurre alla risoluzione del rapporto di collaborazione.

http://www.geberit.com/media/local_media/publikationen/allgemein/Lieferanten_Verhaltenskodex.pdf

7. INTEGRITÀ DEI COLLABORATORI E DELL'IMPRESA

Lealtà, onestà e integrità sono componenti essenziali della nostra cultura d'impresa. Ad esse sono improntati il nostro agire quotidiano, i rapporti interpersonali all'interno dell'azienda e le relazioni con i vari gruppi d'interesse quali, per esempio, clienti, fornitori e opinione pubblica. In tal modo forniamo un contributo alla società e incoraggiamo i nostri collaboratori a dare il buon esempio.

7.1. UTILIZZO DELLE MODERNE TECNOLOGIE INFORMATICHE

Per quanto attiene all'utilizzo delle moderne tecnologie informatiche, i nostri collaboratori di tutto il mondo sono tenuti a rispettare le direttive interne del Gruppo Geberit, che definiscono linee di

condotta chiare e vincolanti.

I social media offrono nuove opportunità di comunicare con i clienti, i colleghi e con il mondo esterno in genere. Per noi è importante che ogni collaboratore faccia un uso consapevole e responsabile di queste tecnologie. Per questo abbiamo messo a punto delle direttive specifiche sull'uso dei social media, che consigliano ai collaboratori il comportamento più corretto da osservare per il bene proprio e dell'impresa.

7.2. PROTEZIONE DEI DATI, RISERVATEZZA, PROPRIETÀ DELL'IMPRESA

Tutti i nostri collaboratori sono tenuti a trattare con la massima cura tutto ciò che è di proprietà dell'impresa ed a proteggerlo da danni, distruzione e furto.

Geberit sostiene la protezione dei dati personali e si è dotata di propri principi specifici, che devono essere applicati in tutti i casi di elaborazione di dati, sia all'interno del Gruppo Geberit sia nei rapporti con terzi.

I dati personali dei nostri collaboratori vengono trattati con la massima riservatezza. Rispettiamo rigorosamente le norme sulla protezione dei dati personali dei Paesi in cui operiamo.

Qualsiasi trattamento di dati personali (per es. relativo a collaboratori, clienti o fornitori) deve avvenire nel rispetto delle leggi in materia e dei principi di Geberit.

Le informazioni riservate di qualsiasi tipo vanno trattate con cautela. Tutte le informazioni riservate, comprese quelle di tipo tecnico, commerciale e legale, nonché i segreti aziendali sono da considerarsi importanti beni di proprietà dell'impresa, che devono essere protetti esattamente come i beni materiali. I nostri collaboratori devono fare attenzione a non trasmettere tali informazioni a persone non autorizzate, né all'interno né all'esterno dell'impresa. Devono inoltre assicurarsi che tali informazioni non vengano rivelate a terzi, quali per es. clienti e fornitori. Tra le informazioni riservate rientrano per esempio: informazioni tecniche su prodotti e processi, dati sui clienti e relazioni d'affari con i clienti, rapporti d'esercizio non pubblici e altri rapporti finanziari, strategie relative a costi, prezzi, marketing e servizi di assistenza.

Questo obbligo di riservatezza continua a valere senza alcuna restrizione anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

7.3. CONFLITTI D'INTERESSE, DONAZIONI

Tutte le nostre attività professionali devono essere svolte nell'interesse di Geberit.

In quanto collaboratori di Geberit, dobbiamo evitare qualsiasi possibile situazione di conflitto (anche se soltanto apparente) tra i nostri interessi personali e quelli di Geberit.

Una possibile fonte di conflitti d'interesse sono le attività di parenti e conoscenti. Dobbiamo evitare tutte le situazioni nelle quali i nostri interessi personali o familiari potrebbero entrare in conflitto con gli interessi di Geberit. Il fatto di lavorare per Geberit non deve mai essere utilizzato per procurarsi dei benefici personali non giustificati o per procurarli a parenti o conoscenti.

I nostri collaboratori sono tenuti ad evitare qualsiasi azione che potrebbe condurre a un conflitto d'interessi. Sono loro vietate tutte le occupazioni esterne, le attività commerciali e gli investimenti che potrebbero essere in conflitto con i loro doveri nei confronti dell'impresa.

I terzi, che si tratti di persone o imprese, che intrattengono relazioni d'affari con noi non devono poterne trarre benefici non giustificati. Analogamente, ai nostri collaboratori è vietato accettare o concedere benefici non giustificati nell'ambito delle relazioni professionali con terzi. Ai nostri collaboratori non è consentito accettare o concedere donazioni in denaro o in altra forma, indipendentemente dal loro valore, che possano far sorgere dubbi sulla loro integrità personale o sull'indipendenza di Geberit. A questo proposito tutti i collaboratori sono tenuti tassativamente a rispettare le nostre direttive sulle donazioni (consultabili sull'Intranet di Geberit).

Molti conflitti d'interesse effettivi o potenziali possono essere risolti in modo accettabile sia per i collaboratori coinvolti, sia per l'impresa. In presenza di un conflitto d'interesse i collaboratori sono pregati di rivolgersi al proprio superiore gerarchico, in modo da poter trovare una soluzione adeguata.

7.4. DIFESA DEGLI INTERESSI DI CATEGORIA, LOBBYING

Nella difesa degli interessi di categoria, la nostra impresa rispetta le leggi locali e si orienta ai principi etici di onestà, integrità, rispetto, esattezza delle informazioni e trasparenza. Le nostre attività di lobbying sono sottoposte a severi controlli interni.

Le agenzie o associazioni esterne che svolgono attività di lobbying per Geberit devono attenersi agli stessi principi che valgono per Geberit stessa.

7.5. COMUNICAZIONE, CONTATTI CON I MEDIA, INVESTOR RELATIONS

Comunichiamo in maniera aperta e onesta. Il nostro Codice di comportamento è accessibile al pubblico via Internet. Riteniamo infatti importante che i nostri clienti, investitori, fornitori e altri partner esterni sappiano che cosa intende Geberit per «attività imprenditoriale improntata all'etica» e che cosa si possono aspettare dalla nostra impresa.

Con i rappresentanti dei media comunichiamo in modo univoco, aperto e rispettoso. Nei limiti del possibile, le informazioni che diamo ai media e agli altri stakeholder vengono fornite contemporaneamente e nella stessa misura anche ai nostri collaboratori. La comunicazione con i media, gli analisti e gli investitori è curata dal reparto Corporate Communications / Investor Relations. Tutti i collaboratori sono tenuti a inoltrare a questo reparto qualsiasi richiesta di informazioni da parte dei media o degli investitori.

7.6. PUBBLICITÀ, MARKETING E DISTRIBUZIONE

Le nostre strategie di marketing, pubblicità e distribuzione sono conformi ai principi etici e a tutte le leggi e regole di comportamento applicabili.

La qualità ed efficienza dei nostri prodotti e servizi viene illustrata in modo veritiero. I confronti con prodotti concorrenti, nei Paesi in cui sono consentiti, si basano esclusivamente su fatti documentati.

7.7. TUTELA DEI VALORI PATRIMONIALI

Tuteliamo in modo affidabile il patrimonio, la proprietà e le risorse della nostra impresa e li impieghiamo esclusivamente per gli affari e le attività dell'impresa stessa. In nessun caso è consentito utilizzarli a proprio beneficio personale.

Trattiamo i nostri segreti aziendali con riservatezza, li proteggiamo e non li impieghiamo per finalità diverse da quelle dell'impresa.

Le informazioni predisposte per finalità interne in materia di ricerca e sviluppo, dati di produzione, costi, prezzi, fatturati, profitti, mercati, clienti e pratiche commerciali sono di nostra proprietà e non possono essere rivelate all'esterno senza la necessaria autorizzazione, tranne nei casi previsti dalla legge.

7.8. OBBLIGHI CONTRATTUALI E STANDARD DI DOCUMENTAZIONE

Adempiamo scrupolosamente ai nostri obblighi contrattuali. Facciamo in modo che tutte le attività dell'impresa vengano documentate correttamente in conformità alle disposizioni di legge e ai vigenti principi di rendicontazione.

L'intera documentazione viene redatta in modo preciso e completo. Ci assicuriamo che tutti i rapporti, le registrazioni e le documentazioni contabili vengano redatti secondo le norme vigenti e in conformità agli standard applicabili alla nostra impresa.

Tutte le transazioni vengono documentate in modo corretto e completo. Il nostro sistema di gestione della documentazione regola tanto la redazione quanto l'archiviazione e la distruzione dei documenti. Tutti i documenti rilevanti per le attività dell'impresa (compresi i file elettronici e i microfilm) vengono conservati per il periodo di tempo prescritto dalla legge.

È severamente vietato inserire dati non veritieri o equivocabili nei libri contabili o negli altri documenti del Gruppo Geberit. I nostri collaboratori sono tenuti ad assicurarsi di non superare le proprie competenze interne e di non intraprendere alcuna attività che potrebbe comportare azioni non consentite.

7.9. FRODE E FURTO

Ci assicuriamo che tutti i casi di frode, appropriazione indebita o furto ricollegabili alla nostra impresa vengano immediatamente segnalati (tramite il superiore gerarchico, il responsabile del personale o l'Integrity Line) e verificati internamente e che i colpevoli, nel caso, vengano perseguiti penalmente e rimossi dal loro posto di lavoro. Anche i semplici sospetti devono essere segnalati immediatamente.

7.10. INSIDER TRADING

Rispettiamo il diritto dei nostri collaboratori di effettuare investimenti e li incoraggiamo ad acquistare le azioni dell'impresa.

Tutti i collaboratori sono tenuti a rispettare le disposizioni in materia di insider trading. Non sono autorizzati ad utilizzare informazioni confidenziali ai fini del commercio di titoli dell'impresa o di altre aziende, a beneficio proprio o di terzi.

È vietato trasmettere a terzi, compresi anche amici, familiari, clienti o fornitori, le informazioni rilevanti non destinate alla divulgazione pubblica. Se un collaboratore entra in possesso di informazioni rilevanti e non destinate alla divulgazione pubblica, non è autorizzato a utilizzarle per il commercio di titoli dell'impresa o a trarne profitto in altro modo.

Le infrazioni a queste disposizioni verranno perseguite civilmente e penalmente.

7.11. DONAZIONI, SPONSORING, FINANZIAMENTI A PARTITI E CARICHE POLITICHE

In via di principio non effettuiamo donazioni a partiti politici e organizzazioni politiche, né a singoli individui che rivestono cariche politiche.

Sosteniamo istituzioni non politiche, operanti per esempio in campo sociale o ecologico, con donazioni in natura e in denaro di portata adeguata e ragionevole. Per quanto riguarda i progetti di aiuto, le nostre convinzioni ci portano a concentrarci soprattutto sul «principio dell'aiuto all'auto-aiuto». Sosteniamo cioè le persone bisognose con forniture di materiali in loco e trasmettendo loro le nostre conoscenze tecniche. Così facendo contribuiamo a un miglioramento a lungo termine della loro situazione.

7.12. LIMITAZIONI COMMERCIALI E BOICOTTAGGI

Ci atteniamo rigorosamente ai divieti e alle disposizioni di legge relativi al commercio internazionale.

Rispettiamo le limitazioni e i boicottaggi emanati da diversi Stati e organizzazioni internazionali, per esempio dalle Nazioni Unite (ONU), in materia di traffici internazionali.

Tutti i collaboratori devono conoscere approfonditamente le norme locali e internazionali rilevanti per la loro attività all'interno dell'impresa. In caso di dubbio, i collaboratori sono tenuti a chiedere consiglio al competente esperto di esportazione o di disposizioni doganali o all'Ufficio Legale dell'impresa.

7.13. RAPPORTI CON REGIMI TOTALITARI

Per principio e per convinzione non contravveniamo alle sanzioni e agli embargo comminati dalle Nazioni Unite (ONU).

Se un regime è stato classificato dall'ONU come totalitario, verifichiamo caso per caso se sia il caso di interrompere le forniture di prodotti e servizi o se sia invece meglio, nell'interesse della popolazione locale, continuarle per migliorare la qualità della vita di queste persone.

8. RESPONSABILITÀ DEL PRODOTTO

I cambiamenti dei mercati, i progressi scientifici, le evoluzioni della società sono per noi opportunità di sviluppare nuovi prodotti, servizi e procedimenti. In questo processo assegniamo la massima priorità

ad un uso responsabile delle risorse naturali. Sviluppando prodotti innovativi, affidabili e di elevata qualità ci proponiamo di migliorare durevolmente la qualità della vita delle persone.

8.1. QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI

Nello sviluppo dei nostri prodotti miriamo all'eccellenza. Per questo abbiamo cura che i nostri prodotti rispondano in modo ottimale alle esigenze dei clienti, dei partner contrattuali e dei consumatori. Elevata qualità significa per noi soddisfare nel miglior modo possibile i nostri severi criteri di funzionalità, affidabilità e sicurezza d'uso. In questo ci orientiamo al principio "0 errori".

Il nostro reparto Sviluppo ha il compito di assicurare la sicurezza e praticità d'uso dei prodotti e il rispetto di tutte le norme e disposizioni di legge applicabili. Ci sforziamo di identificare tutti i pericoli e i rischi che potrebbero derivare dall'uso dei nostri prodotti.

In generale, i prodotti e servizi Geberit presentano rischi molto limitati per la salute e la sicurezza dei clienti. Tuttavia, nell'ambito delle nostre molteplici misure di pianificazione della qualità, pratichiamo un approccio preventivo al fine di verificare e garantire i requisiti in materia di salute e sicurezza di tutti i prodotti in ogni fase del loro ciclo di vita: sviluppo, certificazione, produzione, stoccaggio, utilizzo e smaltimento.

La sicurezza, l'adeguatezza per lo scopo previsto e la sostenibilità dei nostri prodotti sono garantite per tutto il ciclo di vita dei prodotti stessi. I nostri collaboratori e clienti vengono addestrati accuratamente in tal senso.

Qualora i nostri prodotti o il loro utilizzo comportino un maggior rischio per la salute o la sicurezza, la nostra redazione tecnica si assicura che ciò venga comunicato ai clienti con la necessaria trasparenza.

8.2. PROPRIETÀ INTELLETTUALE – BREVETTI

Il know-how e la proprietà intellettuale acquisiti dalla nostra impresa rappresentano risorse fondamentali, che ciascun collaboratore è tenuto a proteggere. La proprietà intellettuale e i segreti aziendali sono da trattarsi con la massima riservatezza. Rientrano nella proprietà intellettuale, per esempio: diritti d'autore, brevetti, modelli di utilità, design, marchi e segreti aziendali.

Tutti i collaboratori sono tenuti a non rivelare a terzi alcuna informazione relativa al nostro know-how tecnico, tecnologico e commerciale.

Per contro, fa parte integrante della nostra politica d'impresa rispettare i diritti di proprietà intellettuale di terzi e non violare i brevetti altrui.