

**+GF+**

# Codul de conduită al GF

Valabil începând cu 31 decembrie 2022

# Cuprins

---

	<b>Cuvânt înainte al președintelui Consiliului de administrație și al directorului general</b>	<b>3</b>			
<b>1</b>	<b>Codul de conduită al GF</b>	<b>4</b>			
	a. Ierarhie	4			
	b. Cui se aplică Codul de conduită al GF?	4			
<b>2</b>	<b>Viziunea, scopul și valorile noastre</b>	<b>6</b>			
<b>3</b>	<b>Drepturile și responsabilitățile angajaților</b>	<b>8</b>			
	a. Principii	8			
	b. Respectarea drepturilor omului	8			
	c. Consumul de droguri și alcool la locul de muncă	9			
	d. Securitatea și sănătatea la locul de muncă	10			
	e. Ore de lucru și sărbători	11			
<b>4</b>	<b>Principiile activităților noastre comerciale</b>	<b>12</b>			
	a. Respectarea legilor și a politicilor GF	12			
	b. Guvernanța corporativă	12			
	c. Sustenabilitate	13			
	d. Acceptarea cadourilor și a invitațiilor	14			
	e. Corupție	15			
	f. Donații	16			
	g. Prevenirea spălării banilor	16			
	h. Restricții comerciale internaționale și controlul exporturilor	17			
	i. Concurență loială	18			
	j. Tranzacții cu informații privilegiate	19			
	k. Conflicte de interese	19			
<b>5</b>	<b>Protejarea proprietății lui GF</b>	<b>20</b>			
	a. Proprietatea operațională	20			
	b. Proprietatea intelectuală	21			
<b>6</b>	<b>Manipularea informațiilor, datelor și documentelor</b>	<b>22</b>			
	a. Informații confidențiale	22			
	b. Protecția datelor	22			
	c. Responsabilitatea digitală a întreprinderilor și inteligența artificială	23			
	d. Managementul documentelor	23			
<b>7</b>	<b>Comunicare, contacte cu mass-media și utilizarea rețelelor sociale</b>	<b>24</b>			
<b>8</b>	<b>Conduită necorespunzătoare / Denunțare / GF Transparency Line</b>	<b>25</b>			
<b>9</b>	<b>Întrebări despre Codul de conduită al GF</b>	<b>26</b>			
<b>10</b>	<b>Validitate</b>	<b>27</b>			

---

# Noul Cod de conduită al GF - o declarație personală a președintelui și directorului general

## Stimați colegi

Suntem foarte încântați să vă prezentăm noul Cod de conduită al GF. Acesta reflectă nu numai mediul de afaceri în schimbare rapidă, ci și transformarea pe care o suferă compania noastră pentru a deveni un lider în materie de inovare și sustenabilitate.

Ceea ce rămâne neschimbat, acum și în viitor, este modul în care încrederea în GF, în oamenii noștri din întreaga lume și în modul în care sunt desfășurate activitățile noastre comerciale globale este o condiție prealabilă pentru succesul și creșterea noastră. Valoarea durabilă și pe termen lung poate fi generată doar dacă comportamentul nostru este impecabil din punct de vedere legal și etic. Clienții, angajații, acționarii și alte părți interesate care au contact direct sau indirect cu GF trebuie să poată avea încredere că ne ghidăm după standarde etice și morale în toate activitățile noastre. Ne-am angajat să respectăm fără compromisuri toate legile și reglementările aplicabile, să ne dezvoltăm durabil și

să respectăm și să ne asumăm responsabilitatea față de angajați, parteneri de afaceri, mediu și comunitate.

Codul de conduită reglementează drepturile și îndatoririle tuturor angajaților GF și principiile pe care le urmăm în activitatea noastră zilnică. Este busola care ne ajută în situații dificile și ne permite să facem alegerile corecte - mai ales în perioade de schimbare. Fiecare angajat GF este obligat să își însușească și să respecte Codul de conduită. Acționând în conformitate cu aceste principii, asigurăm împreună reputația, credibilitatea și integritatea companiei noastre și, prin urmare, succesul său comercial durabil și pe termen lung.

Vă mulțumim tuturor pentru cooperarea valoroasă în trăirea și susținerea valorilor și integrității GF.



Yves Serra  
Președinte al Consiliului  
de administrație



Andreas Müller  
Director General



# Codul de conduită al GF

### a. Ierarhie

Codul de conduită al GF se află în fruntea tuturor politicilor și procedurilor, dar nu este singurul set de orientări din cadrul corporației, emis de Consiliul de administrație, de Comitetul executiv și de fiecare divizie în parte. Respectarea reglementărilor nu ne scutește, în mod firesc, de responsabilitatea de a cunoaște și de a respecta legile locale relevante.

“Noi” sau “Ne” înseamnă dumneavoastră, destinatarul sau destinatarul Codului de conduită și GF împreună.

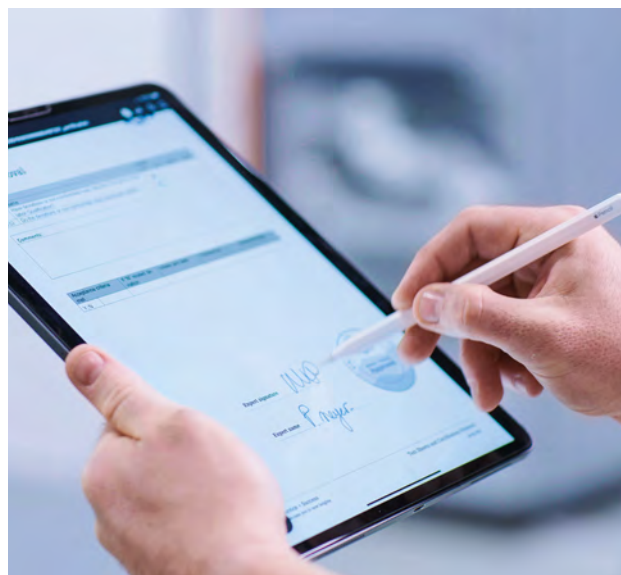
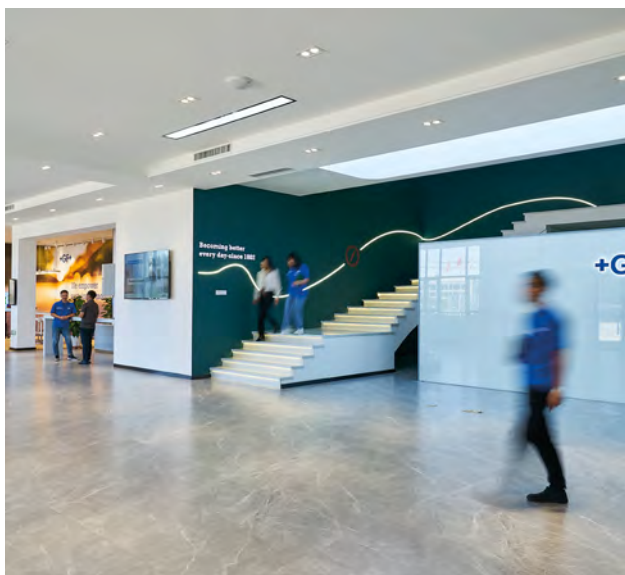
### b. Cui se aplică Codul de conduită al GF?

Codul de conduită GF se aplică tuturor angajaților care lucrează cu normă întreagă sau cu jumătate de normă pentru societățile GF din întreaga lume, membrilor Consiliului de administrație și conducerii corporației, în cazul în care GF deține peste 50% sau deține conducerea industrială a societății respective.

Fiecare angajat va primi fie o copie digitală, fie o copie tipărită și va trebui să semneze o declarație de consimțământ.

Agențiile de muncă temporară sunt obligate să accepte Codul de conduită GF și se angajează ca persoanele care lucrează temporar pentru o societate GF să respecte acest cod.

**Codul pentru partenerii de afaceri** se aplică contractanților independenți, consultanților, furnizorilor și altor parteneri de afaceri terți care fac afaceri cu GF.





# Viziunea, scopul și valorile noastre

**GF este un lider durabil și inovator care oferă o valoare superioară clienților. Viziunea, scopul și valorile GF întruchipează filozofia și spiritul GF în activitatea noastră zilnică, în beneficiul corporației, al clienților GF, al angajaților, al partenerilor de afaceri, al acționarilor și al deținătorilor de obligațiuni. Scopul GF ne motivează să dăm tot ce avem mai bun în fiecare zi:**

**Becoming better every day – since 1802.**

## **Grija față de ceilalți înseamnă să faci parte dintr-o echipă**

Putem câștiga doar ca echipă. Cultura noastră axată pe grijă este fundamentală pentru a crea un mediu de susținere, de încredere și de colaborare.

Avem nevoie de coechipieri puternici și diferiți. Trebuie să fim modele de comportament – să unim persoanele, să încurajăm discuțiile constructive și să creăm echipe de cea mai înaltă performanță.





## Învățarea înseamnă o minte deschisă

Într-o lume care se schimbă rapid, trebuie să fim deschiși ideilor, conceptelor și metodelor noi.

Trebuie să îndrăznim să ne aventurăm pe drumuri noi. Trebuie să renunțăm la mentalități închistate și trebuie să învățăm de la cei mai buni și să ne asociem cu ei. Greșelile sunt în regulă atât timp cât învățăm repede și împărtășim lecția învățată. Încurajăm un comportament proactiv de explorare și învățare.

Succesul nostru de până acum nu este o garanție. O minte deschisă este însă o condiție prealabilă pentru succesul viitor.

## Performanța înseamnă viteză și excelență

Lumea se schimbă cu rapiditate. Și în permanență. Viziunea noastră nu este doar să ținem pasul cu un mediu în continuă evoluție, ci să modelăm viitorul și să fim lideri pe piețele noastre.

Orice am face, trebuie să fim la cel mai înalt nivel. Nu este vorba doar de rezultate, ci și de modul în care ajungem acolo și în cât timp. Prin urmare, concentrarea este un element esențial.

Suntem motivați și hotărâți și acționăm la potențial maxim – la toate nivelurile.



# Drepturile și responsabilitățile angajaților

### a. Principii

GF se angajează să ofere șanse egale, respect, încredere și realizări. Oferă angajaților săi un mediu de lucru provocator, atrăgător și atractiv. GF își încurajează angajații să își împlinescă potențialul prin stabilirea unor obiective ambițioase. Fiecare angajat al GF are dreptul la o evaluare a performanțelor individuale.

Promovăm o cultură în care oamenii își pot dezvolta talentele și ideile și sunt inspirați să țintească sus. Ne așteptăm ca managerii noștri să dea dovadă de leadership, determinare, responsabilitate, curaj pentru a încerca lucruri noi și să se comporte ca un model de urmat. GF sprijină dezvoltarea angajaților, stabilește obiective ambițioase și recompensează performanțele bune.

GF încurajează fiecare angajat să acționeze în mod responsabil și să lucreze în echipă.

GF solicită ca toate normele aplicabile privind orele de lucru, sănătatea și siguranța la locul de muncă (inclusiv acordurile statutare sau contractele colective de muncă, dacă este cazul) să fie respectate în toate locațiile în care GF își desfășoară activitatea. GF oferă salarii echitabile și egale pentru o muncă echivalentă și respectă dreptul angajaților de a se înscrie în organismele de reprezentare a angajaților. Libertatea angajaților de a se organiza în sindicate sau asociații sau de a încheia contracte de negociere colectivă este respectată fără restricții sau consecințe. GF aplică principiile Convenției din 1958 privind discriminarea (ocuparea forței de muncă și profesia) din cadrul Organizației Internaționale a Muncii (OIM).

Deoarece Codul de conduită al GF nu poate anticipa toate situațiile posibile, atunci când este necesar, angajații sunt încurajați să judece pe baza celor mai bune cunoștințe și convingeri ale lor și să acționeze întotdeauna în mod etic și în conformitate cu legile aplicabile.

### b. Respectarea drepturilor omului

GF consideră că drepturile omului sunt drepturile, libertățile și standardele fundamentale la care are dreptul fiecare ființă umană.

Respectul reciproc este baza unui mediu de lucru caracterizat prin apreciere și integritate personală. Ne-am angajat să respectăm demnitatea umană și drepturile omului și să protejăm personalitatea fiecărui individ la locul de muncă și oriunde ne desfășurăm activitatea.

Nu tolerăm munca forțată, exploatarea copiilor prin muncă sau pedepsele corporale, nici la GF, nici la furnizorii, clienții sau partenerii de afaceri ai GF. Ca atare, ne angajăm să prevenim traficul de ființe umane, robia pe datorie, munca în regim de servitute și sclavia din operațiunile GF și din lanțul de aprovizionare al GF. GF interzice angajarea oricărei persoane cu vârsta sub 15 ani în orice post, iar persoanele cu vârsta sub 18 ani nu au voie să efectueze munci periculoase.

Este interzis orice tip de discriminare bazată pe vârstă, identitate de gen sau expresie de gen, rasă, culoare a pielii, origine națională, etnie, religie, dizabilitate, orientare sexuală, afiliere politică, statut familial, origine socială sau orice alt atribut personal protejat în conformitate cu legile aplicabile. GF susține diversitatea și un mediu de lucru incluziv în toate aspectele activității sale.

“ Respectăm și protejăm integritatea personală și libertatea de voință a tuturor celor cu care tratăm. ”



GF se străduiește să elimine barierele și să creeze un mediu de lucru care să permită persoanelor cu dizabilități sau cu nevoi speciale să contribuie în mod pozitiv la succesul companiei, în conformitate cu punctele forte și abilitățile lor.

GF nu tolerează hărțuirea sexuală. Hărțuirea sexuală include, dar nu se limitează la avansuri și atingeri nedorite, glume sugestive și alte utilizări ale limbajului cu tentă sexuală, prezentarea nedorită sau expunerea publică a imaginilor pornografice, precum și solicitarea de favoruri sexuale prin exercitarea de presiuni sau promisiuni.

GF nu acceptă nicio altă formă de hărțuire, amenințare, intimidare sau terorizare. Colegii nu trebuie să fie ridiculizați sau excluși.



#### Exemplu

Aveți indicii că se practică exploatarea copiilor prin muncă în lanțul de aprovizionare al GF.



#### Ce trebuie să faceți

Informați-vă superiorul și Departamentul de conformitate al companiei. Dacă doriți să rămâneți anonim, utilizați linia de transparență GF.



#### De ce este important

Angajarea de persoane sub 15 ani nu corespunde concepției de valori a GF și, prin urmare, este respinsă ca o chestiune de principiu și fără excepție. În cazul în care indicația dvs. se dovedește a fi adevărată, acest lucru va avea consecințe asupra relației de afaceri cu acest partener, până la încetarea cooperării.



## c. Consumul de droguri și alcool la locul de muncă

Drogurile și alcoolul pot afecta capacitatea de a lua decizii și pot crește riscul de accidente la locul de muncă. Prin urmare, consumul de droguri, medicamente (prescrise sau nu) sau alte substanțe este strict interzis la locul de muncă și în timpul orelor de lucru, dacă acestea provoacă intoxicație sau afectarea stării de conștiență, chiar dacă aceste droguri, medicamente sau substanțe pot fi achiziționate legal în zona în care se află locul de muncă. Alcoolul nu poate fi consumat în timpul orelor de lucru. Trebuie să vă începeți ziua de lucru și să vă reluați activitatea după o pauză fără intoxicație sau alterarea stării de conștiență.

În general, fumatul nu este permis în niciunul dintre spațiile GF. Cu toate acestea, societățile GF pot desemna zone pentru fumat în interiorul sau în afara unei clădiri.

# Q

Am avut un prânz formal de afaceri și am băut un pahar de vin alb, două pahare de vin roșu și un whisky. Pot să mă duc la birou după aceea?

Nu, consumul excesiv de alcool nu numai că poate lăsa o impresie proastă partenerilor de afaceri ai GF, dar vă împiedică să lucrați cu sârguință după aceea, deoarece sunteți în stare de ebrietate. După ce vă consultați cu superiorul dvs., ar trebui fie să vă luați concediu, fie o pauză pentru restul zilei.

**Atenție: Incapacitatea de muncă autoprovoacă poate duce la sancțiuni disciplinare.**

# A



#### d. Securitatea și sănătatea la locul de muncă

Siguranța la locul de muncă este de o importanță capitală pentru GF. Scopul nostru este de a crea un loc de muncă fără accidente, deoarece fiecare accident este unul în plus. Toți angajații sunt încurajați să identifice orice riscuri potențiale la postul de lucru personal și fie să elimine riscul, fie să raporteze problema managerului relevant.

Sănătatea și bunăstarea fiecărui angajat sunt foarte importante pentru GF. GF se angajează să susțină sănătatea angajaților și îi încurajează să ducă un stil de viață sănătos.

Toți angajații, contractorii și furnizorii sunt obligați să respecte reglementările de siguranță în locațiile GF, așa cum sunt descrise în documentul GF "Standarde de sănătate și siguranță la locul de muncă", cu modificările ulterioare. Aceste norme stabilesc standardul ridicat pe care GF dorește să îl aibă în toate locațiile sale, în pofida oricăror norme mai puțin stricte dintr-o țară. Este responsabilitatea fiecărei companii GF să se asigure că cerințele legale locale aplicabile sunt identificate și îndeplinite în cazul în care acestea depășesc standardele GF. De asemenea, fiecare companie GF poate adopta la discreția sa reglementări mai stricte.

“ Siguranța înainte de toate! Evităm situațiile nesigure la locul de muncă. ”



##### Exemplu

Trebuie să instalați o mașină la un client. Podul rulant necesar pentru acest lucru nu este disponibil, contrar înțelegerii încheiate cu clientul. În schimb, clientul dorește să folosească un stivuitoare pentru a muta utilajul în poziție și a-l menține până când acesta este complet asamblat.



##### Ce trebuie să faceți

Nu începeți să lucrați, ci contactați superiorul dumneavoastră.



##### De ce este important

Atunci când se utilizează un stivuitoare, riscul de accidente este mult mai mare decât în cazul unei macarale suspendate (stivuitoare se poate dezechilibra sau deplasa, în timp ce macaraua nu). Prin urmare, dacă și în ce condiții este totuși posibil să se lucreze cu motostivuitoare furnizate de client și dacă acestea respectă toate reglementările locale de siguranță și orientările GF privind sănătatea și siguranța la locul de muncă trebuie clarificate cu atenție în prealabil, cu implicarea experților de la GF.

## e. Ore de lucru și sărbători

GF respectă durata maximă legală a timpului de lucru și sprijină angajații în încercarea de a găsi un echilibru între muncă și timpul liber.

GF oferă concedii sau timp liber plătit pentru a le permite angajaților să se odihnească în conformitate cu legile și reglementările aplicabile. Managerii ierarhici trebuie să se asigure că angajații, în măsura în care este posibil, își iau efectiv concediile sau timpul liber plătit la care au dreptul.



# Q

Ce trebuie să fac dacă unul dintre membrii echipei mele nu vrea să își ia concediu pentru că se presupune că este prea multă muncă?

Este foarte important să existe un echilibru între muncă și timpul liber. În cazul în care nu se pot lua concedii sau timp liber plătit din cauza unei situații speciale, este responsabilitatea exclusivă a managerului ierarhic să se asigure că vacanțele sunt luate ulterior.

# A



# Principiile activităților noastre comerciale

### a. Respectarea legilor și a politicilor GF

Respectăm toate legile și reglementările aplicabile, precum și toate politicile GF. Societățile GF sunt libere să emită reglementări interne mai stricte în cadrul legilor aplicabile și al politicilor GF. Angajații sunt obligați să respecte aceste reglementări mai stricte.



#### Exemplu

Un client cu sediul în afara UE dorește să achiziționeze un produs GF pentru a-l utiliza în UE. Specificațiile clientului sunt conforme cu cerințele naționale, dar nu și cu cerințele directivelor UE relevante.



#### Ce trebuie să faceți

Semnalati clientului abaterea și nu confirmați tranzacția. Mai degrabă vă informați imediat superiorul și așteptați decizia acestuia cu privire la modul în care trebuie să procedați.



#### De ce este important

Ceea ce este introdus pe piață într-o țară trebuie să respecte reglementările legale din țara respectivă. Un acord între client și furnizor nu poate anula cerințele legale obligatorii.

### b. Guvernanța corporativă

O bună guvernanță corporativă pune bazele modului în care GF își desfășoară activitatea zi de zi. GF se bazează pe respectul față de comunitățile din care facem parte și față de oamenii care asigură succesul operațiunilor noastre. GF menține un dialog continuu cu părțile interesate interne și externe, ceea ce permite recunoașterea și abordarea proactivă a problemelor cheie.

GF este o organizație care reprezintă o gamă largă de întreprinderi și culturi. Ca o singură corporație, se mândrește cu reputația sa și încercăm să promovăm un mediu de lucru respectuos, atractiv și motivant.

GF susține cu tărie egalitatea de șanse și urmărește să aibă o diversitate de țări, medii și culturi, precum și un număr echilibrat de genuri în cadrul conducerii, al Comitetului executiv și al Consiliului de administrație.

Principiile de guvernanță corporativă ale GF se bazează pe Codul elvețian al celor mai bune practici de guvernanță corporativă.





### c. Sustenabilitate

Considerăm că este responsabilitatea noastră să operăm activitatea GF într-un mod care să creeze un impact pozitiv de-a lungul întregului lanț valoric al GF. GF susține în mod activ cele zece principii ale Pactului global al ONU și se angajează să facă progrese continue în implementarea acestora în cadrul operațiunilor GF.

Ne străduim să atingem cele mai înalte niveluri de calitate și să creăm valoare adăugată pentru clienți, fiind în același timp la curent cu evoluțiile tehnologice, inovând și evoluând în pas cu vremurile.

De asemenea, GF investește continuu în modernizarea locațiilor sale de producție și a birourilor pentru a le face mai eficiente și pentru a reduce orice impact negativ asupra mediului.

Deciziile pe care GF le ia în conceperea soluțiilor pentru clienții săi au o legătură imediată cu activitățile din amonte din lanțul de aprovizionare al GF, atât pe plan social, cât și de mediu. GF recunoaște acest lucru și depune eforturi pentru creșterea transparenței în cadrul rețelei sale complexe de achiziții, precum și pentru a colabora cu toți partenerii de afaceri pentru a asigura respectarea standardelor și așteptărilor GF.

GF respectă legile și reglementările aplicabile în materie de mediu și se angajează să consume resursele naturale cu atenție și în mod eficient. GF depune toate eforturile pentru a se asigura că produsele sale nu conțin substanțe, minerale și componente care provin din surse îndoielnice, din zone cu risc ridicat sau de la furnizori care produc în condiții îndoielnice.

Atunci când își dezvoltă produsele și soluțiile, GF ia în considerare impactul acestora asupra mediului de-a lungul întregului ciclu de viață. Prin urmare, considerațiile de mediu sunt integrate în deciziile de afaceri începând cu faza de cercetare și dezvoltare și de-a lungul lanțului valoric al GF.

#### Aveți întrebări legate de sustenabilitate la GF?

Trimite întrebarea ta la: [sustainability@georgfischer.com](mailto:sustainability@georgfischer.com)

“ Ne asumăm astăzi responsabilitatea pentru ziua de mâine! ”



“ La GF folosim termenii ESG și sustenabilitate ca sinonime și înțelegem managementul sustenabilității ca fiind un echilibru între interesele din sfera economică, socială și de guvernare. Cadrul de sustenabilitate reflectă înțelegerea noastră și abordează provocările de-a lungul lanțului valoric al GF. Viziunea noastră și diversele noastre politici și instrucțiuni interne de corporație stau la baza integrării sustenabilității în activitatea noastră zilnică. ”

## d. Acceptarea cadourilor și a invitațiilor

Nu aveți voie să acceptați cadouri sau invitații care ar putea duce la crearea unor obligații sau potențiale conflicte de interese. Cadourile nu includ doar cadouri materiale, ci și călătoriile plătite, sejururi la hotel sau beneficii similare. Cu toate acestea, este permisă acceptarea de cadouri și invitații simbolice în timpul desfășurării normale a activității. Acceptarea de cadouri sau invitații mai mari este interzisă dacă valoarea acestora depășește o valoare obișnuită pentru locația respectivă, în conformitate cu legislația aplicabilă. Societățile GF pot prescrie pentru angajații lor o valoare mai mică decât cea uzuală pentru locația respectivă.

În cazul în care se așteaptă acceptarea unui cadou care depășește această valoare din cauza tradițiilor și obiceiurilor unei țări și dacă un astfel de cadou nu poate fi refuzat din motive culturale, este permisă acceptarea acestuia. Ca regulă generală, un astfel de cadou trebuie să fie pus la dispoziția tuturor angajaților. Cel care oferă cadoul trebuie să fie informat cu privire la această regulă.

Acceptarea de bani sau alte beneficii în numerar de la terți, cum ar fi împrumuturi, titluri de valoare și comisioane, este interzisă pentru toți angajații.

În cazul în care aveți îndoieli, vă rugăm să consultați orientările anticorupție disponibile pe intranetul GF, precum și pe site-ul web al GF, sau să contactați Departamentul juridic al întreprinderii.



### Exemplu

După negocieri lungi și dificile, ați încheiat cu succes o afacere importantă. Partenerul de afaceri vă invită cu generozitate la un restaurant scump.



### Ce trebuie să faceți

Vă asigurați că GF nu este în curs de a iniția alte afaceri cu acest client, vă informați superiorul și - sub rezerva aprobării acestuia - acceptați invitația.



### De ce este important

La GF, ne comportăm într-o manieră extrem de profesională. Nu lăsăm niciun dubiu cu privire la integritatea noastră. Luăm decizii exclusiv pe baza faptelor. Dacă prin această invitație niciuna dintre deciziile dumneavoastră nu poate fi influențată, puteți accepta invitația clientului sub rezerva aprobării prealabile a superiorului dumneavoastră.

“ Ne luăm deciziile bazându-ne pur și simplu pe fapte și evităm orice impresie de a fi influențabili. ”



## e. Corupție

GF interzice toate formele de corupție, cum ar fi mita și acordarea sau acceptarea altor beneficii, indiferent dacă acestea sunt oferite direct, prin intermediari sau către persoane private sau funcționari guvernamentali. Interdicția se aplică, în special, oferirii (mită activă, acordarea de favoruri) sau acceptării (mită pasivă, primirea de mită) de cadouri în scopul obținerii unui avantaj ilegal.

Corupția este o infracțiune penală. Nu se poate exclude faptul că un angajat poate fi urmărit penal și la locul său de muncă sau în țări terțe, chiar dacă fapta de corupție a avut loc în altă locație.

Trebuie să fiți conștienți de faptul că un astfel de act poate fi considerat și, de exemplu, un comision excesiv plătit agenților sau altor intermediari, donațiile către instituții caritabile sau favorurile acordate unor terțe părți asociate cu persoana care primește avantajul. În caz de îndoieli, trebuie contactat Departamentul juridic corporativ.

GF interzice mita, chiar dacă aceasta este legală și obișnuită în anumite țări, care asigură furnizarea unui serviciu legitim sau o prestare mai rapidă a acestuia (de exemplu, plățile de facilitare pentru un proces de vămuire mai rapid). De asemenea, GF nu este de acord cu nici un fel de șantaj sau plăți similare.

“ Nu oferim și nici nu acceptăm beneficii personale, nici direct, nici indirect. ”



### Exemplu

Corupția nu vine întotdeauna cu stângăcii. De exemplu, vi se va spune că o tranzacție perfect legală va fi mult mai ușor de realizat și de executat dacă GF face o donație către o anumită instituție de caritate.



### Ce trebuie să faceți

Nu sunteți de acord, nu refuzați și nici nu oferiți perspective de vreun fel. În schimb, informați fără ezitare superiorul dumneavoastră și Departamentul de conformitate corporativă. Dacă doriți să rămâneți anonim, utilizați linia de transparență GF.



### De ce este important

O persoană poate acționa ilegal chiar dacă beneficiile nu sunt cerute pentru sine, ci pentru terți. Implicarea dumneavoastră în acest lucru poate fi pedepsită de lege, chiar dacă din motive exclusiv nobile. Poate fi dificil să se facă distincția între ridicarea legală găsită și corupția ilegală. Numai conducerea GF poate lua o decizie în acest sens.



## f. Donații

GF face donații (contribuții voluntare fără contraprestație) și sponsorizări (contribuții în schimbul unei contraprestații convenite prin contract) pentru a-și contura în mod pozitiv imaginea publică și pentru a sprijini comunitățile în care GF este prezent. Donațiile și sponsorizările sunt acordate numai în cadrul unui proces de aprobare transparent, în conformitate cu reglementările interne în vigoare ale GF.

GF acordă donații în bani și în natură pentru următoarele domenii: Știință și cercetare, educație, scopuri caritabile, sport și cultură.

Donațiile unei societăți GF către partide politice sau pentru activități politice sunt, în general, interzise. Orice excepție trebuie să fie aprobată de Comitetul executiv. Solicitățile pentru astfel de excepții trebuie adresate secretarului corporativ.

“ Susținem doar ceea ce este în deplină concordanță cu valorile noastre și contribuie la o percepție publică pozitivă a GF. ”



## g. Prevenirea spălării banilor

Spălarea banilor este un element important al crimei organizate și al finanțării terorismului. Spălarea de bani înseamnă investirea banilor obținuți ilegal (de exemplu, din mită, șantaj, trafic de droguri, trafic de arme) pentru a-i reintroduce în circuitul financiar și economic legal, pentru a putea fi utilizați ulterior în mod discret. Chiar și participarea neintenționată la spălarea de bani este o infracțiune penală. Finanțarea terorismului reprezintă utilizarea de fonduri pentru a menține organizațiile și infrastructurile teroriste sau pentru a efectua atacuri teroriste specifice.

Prin urmare, noi, cei de la GF, verificăm cu atenție identitatea oricărui partener de afaceri (cum ar fi furnizorii, clienții, agenții, reprezentanții de vânzări, brokerii, revânzătorii, partenerii de asociere în participațiune, consultanții, distribuitorii și orice alți parteneri de afaceri) la fiecare inițiere și tranzacție comercială, în special la fiecare plată. Respectăm toate cerințele relevante privind evidența și contabilitatea și nu ne implicăm în niciun comportament care ar putea încălca reglementările naționale sau străine privind spălarea banilor. În special, nu ignorăm niciun semn suspect de spălare a banilor, de exemplu, atunci când se solicită o plată:

- în numerar, în rate sau în monedă străină,
- în conturi bancare offshore,
- către o altă persoană decât partea contractantă; sau
- pentru servicii care se abat parțial sau total de la ceea ce s-a convenit prin contract.

Dacă suspectați operațiuni de spălare de bani sau finanțare a terorismului, vă rugăm să opriți imediat tranzacția. De asemenea, adresați-vă fără întârziere superiorului, precum și ofițerului de conformitate corporativă ([compliance@georgfischer.com](mailto:compliance@georgfischer.com)). Dacă, indiferent de motiv, preferați să faceți raportarea în așa fel încât nici superiorii, nici colegii să nu afle despre aceasta, vă rugăm să vă împărtășiți observația prin intermediul liniei de transparență GF.



### Exemplu

Un partener de afaceri cu sediul în țara „A” solicită plata unei facturi către un cont din țara „B” sau o plată către un cont care nu este pe numele său.



### Ce trebuie să faceți

Nu transferați banii și informații imediat superiorul dumneavoastră și Departamentul de conformitate al întreprinderii.



### De ce este important

În astfel de cazuri, GF poate fi acuzată de evaziune fiscală și/sau spălare de bani.





## h. Restricții comerciale internaționale și controlul exporturilor

Guvernele și organismele internaționale pot impune restricții comerciale temporare și boicoturi care afectează anumite produse, aplicabile țărilor sau persoanelor fizice. GF recunoaște deciziile comunității internaționale. GF își desfășoară activitățile comerciale numai în conformitate cu reglementările internaționale și nu exportă bunuri sau tehnologii afectate de restricții comerciale.

Toate produsele fabricate de GF sunt destinate unei utilizări pașnice. În cazuri excepționale, anumite produse pot fi utilizate pentru producerea de materiale în scopuri militare (așa-numitele bunuri cu dublă utilizare). Pentru astfel de produse trebuie respectate reglementările relevante privind controlul exporturilor. În caz de îndoială, contactați agențiile de reglementare din fiecare țară în parte sau Departamentul juridic al întreprinderii.

“ Integritatea și etica caracterizează comportamentul nostru în afaceri. ”

Q

Pot să trimit un produs GF unui client atunci când instrumentul de control al exporturilor al GF indică faptul că la adresa clientului locuiește o persoană interzisă?

Vă rugăm să verificați dacă există mai multe persoane sau societăți la aceeași adresă și dacă aceste persoane sau societăți sunt sau nu afiliate. În caz de îndoială, contactați Departamentul de conformitate corporativă.

A



## i. Concurență loială

În conformitate cu principiile sale etice, GF își desfășoară activitatea în mod corect și în conformitate cu normele naționale și internaționale în materie de concurență.

Toți angajații sunt obligați să respecte legile internaționale și naționale care protejează concurența loială. Aceasta include în special dispozițiile privind concurența neloială și legile antitrust.

Acordurile cu concurenții privind prețurile, condițiile de vânzare, restricțiile cantitative, împărțirea teritoriului și ofertele în cadrul licitațiilor publice etc. sunt strict interzise.

De asemenea, trebuie evitat orice alt schimb de informații care ar putea limita concurența loială. Contactele cu concurenții trebuie să fie reduse la minimum. În plus, la GF nu discutăm strategii cu concurenții noștri și nu facem schimb de informații comerciale sau tehnice cu aceștia. Acest lucru este valabil mai ales la evenimentele profesionale și ale asociațiilor industriale.

Schimbul de informații cu partenerii de asociere în participație se realizează numai în măsura în care acest lucru este necesar pentru atingerea scopului comercial al asocierii în participație.

Furnizorii GF trebuie să respecte, de asemenea, regulile concurenței loiale. În cazul în care un furnizor nu are propriile politici specifice care să fie satisfăcătoare pentru GF, furnizorul trebuie să recunoască Codul specific GF pentru partenerii de afaceri ca fiind obligatoriu.

Politica corporativă privind normele de conduită referitoare la dreptul concurenței oferă informații suplimentare. În cazul în care există îndoieli, trebuie contactat Departamentul juridic corporativ.



### Exemplu

Lucați într-o organizație de vânzări GF. Un client vă invită la o „Zi a furnizorului”. Pe ordinea de zi se află și un punct „schimb de experiență”.



### Ce trebuie să faceți

Nu veți face schimb de informații cu gazda (clientul) și nici cu ceilalți invitați (furnizorii) cu privire la elemente relevante pentru preț, cote, capacități de producție, blocaje în aprovizionare, reduceri și altele asemenea, nici în discuții, nici în plen, nici în cercuri restrânse și nici în conversații personale sau amicale. Dacă acest lucru nu poate fi evitat, părăsiți evenimentul.



### De ce este important

Orice schimb cu concurenții cu privire la factori, cantități și condiții de achiziție care influențează prețurile, indiferent de forma lor, este interzis de legislația antitrust. Pentru a face diferența: Pe de altă parte, nu este interzis schimbul de informații și acordul privind parametrii pur tehnici („standarde”) în cadrul asociațiilor industriale și comerciale, chiar dacă acestea trebuie să fie respectate în general.

“ Nu ne coordonăm comportamentul și nu ne împărtășim ideile cu niciun concurent. ”

## j. Tranzacții cu informații privilegiate

Informațiile privilegiate includ orice fapt confidențial care, dacă ar fi dezvăluit, ar putea afecta în mod semnificativ și previzibil prețul valorilor mobiliare ale Georg Fischer AG.

Informațiile confidențiale pot apărea în circumstanțe cum ar fi următoarele:

- Informații financiare importante, în special rezultatele semestriale și anuale nepublicate;
- Proiecte mai mari de achiziții sau de cesionare, inclusiv înființarea și dizolvarea de societăți mixte;
- Încheierea sau rezilierea unor contracte importante;
- Litigii cu o sumă substanțială în litigiu;
- Modificări semnificative în structura capitalului sau a managementului.

Angajații care sunt în posesia unor informații privilegiate nu au voie să tranzacționeze titluri de valoare ale Georg Fischer AG. În plus, informațiile privilegiate nu trebuie să fie dezvăluite unor terțe părți, inclusiv partenerilor, soților sau membrilor de familie. Utilizarea informațiilor privilegiate este o infracțiune penală în majoritatea țărilor.

“ Nu ne implicăm în tranzacții cu informații privilegiate și nici nu transmitem informații privilegiate. ”



### Exemplu

Un prieten dorește să investească bani și se gândește să cumpere acțiuni GF. Datorită muncii dumneavoastră la GF, știți că rezultatele semestriale vor fi excelente. Odată ce acestea vor fi anunțate, este probabil ca prețul acțiunilor GF să crească. Vă gândiți să-l sfătuiți pe prietenul dumneavoastră să cumpere acțiuni GF înainte de anunțarea rezultatelor.



### Ce trebuie să faceți

Nu-i dați prietenului dvs. un indiciu sub nicio formă.



### De ce este important

Informațiile pe care le cunoașteți, care nu sunt încă publice, sunt informații privilegiate pe care nu trebuie să le împărtășiți nimănui altcuiva, sub nicio formă. Prin divulgarea directă sau indirectă a acestor cunoștințe ați fi pasibil de urmărire penală.

## k. Conflicte de interes

Un conflict de interes apare ori de câte ori o persoană ia o decizie de afaceri și, în același timp, are un interes personal. Interesul personal poate fi, de asemenea, în beneficiul unui prieten sau al unei persoane apropiate. În cazul în care se suspectează un potențial conflict de interes în orice caz, trebuie să fie informat managerul relevant.

Trebuie să vă asigurați că propriile activități nu intră în conflict cu interesele lui GF. Trebuie evitată chiar și aparența unui potențial conflict de interes.



Q

Este un conflict de interes întotdeauna rău?

Nu și dacă dezvăluiți orice potențial conflict de interes și vă informați superiorul înainte de a lua orice decizie. Orice decizie ulterioară trebuie să fie aprobată de superiorul dumneavoastră, de preferință în scris.

A

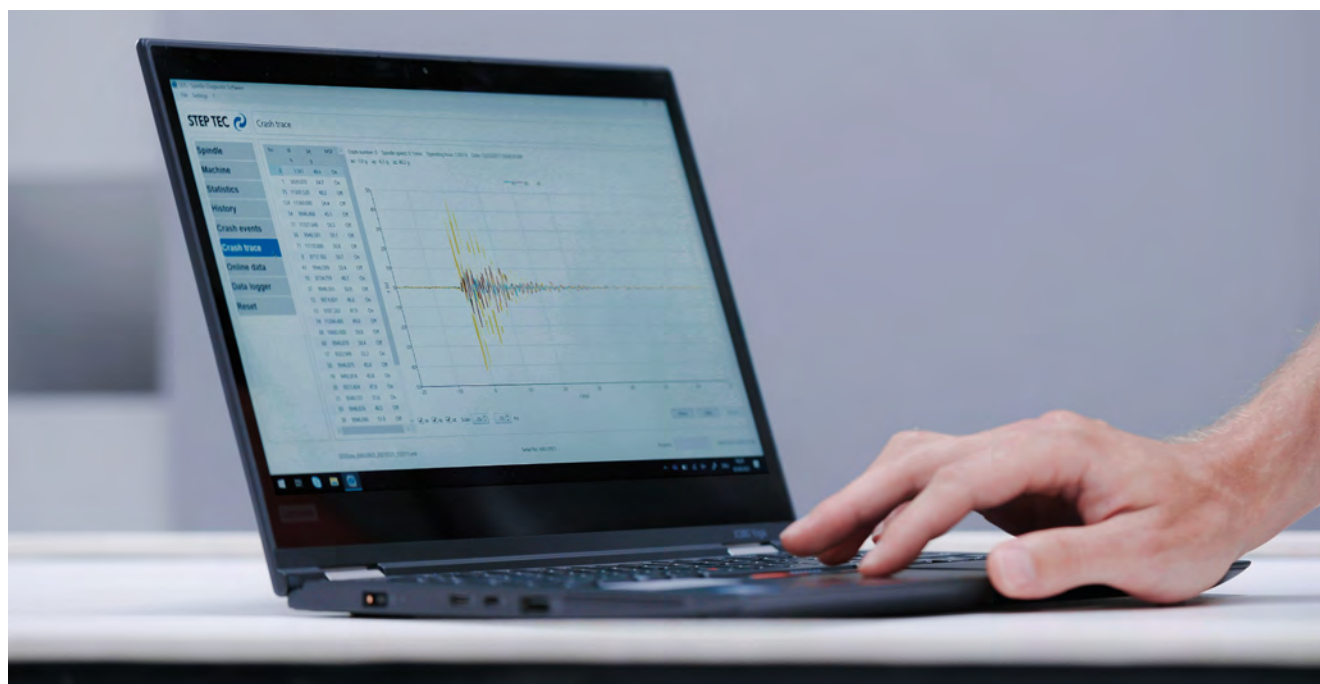
# Protejarea proprietății lui GF

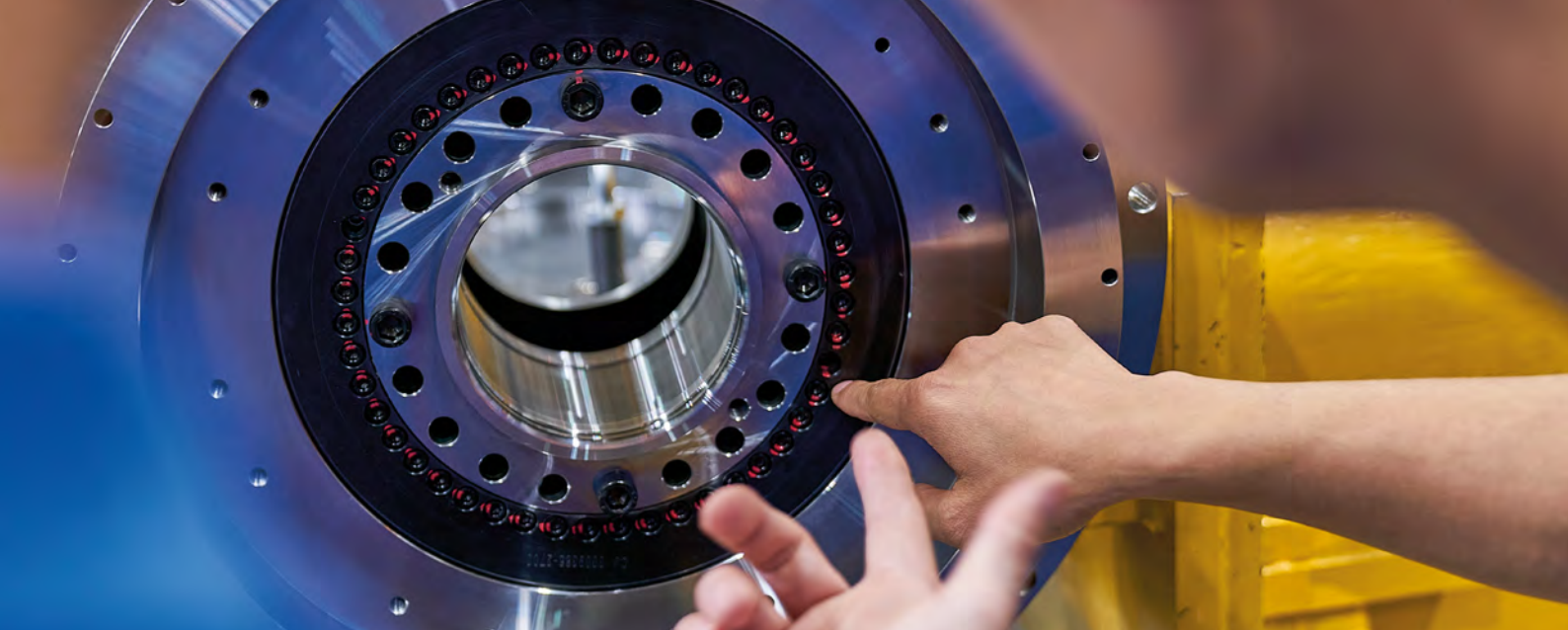
### a. Proprietatea operațională

Facilitățile din birourile și fabricile GF au fost puse la dispoziție pentru desfășurarea activității zilnice și trebuie să fie manipulate cu atenție de către angajați.

Angajații nu sunt autorizați să folosească în mod abuziv proprietatea GF în scopuri personale sau să deterioreze sau să distrugă în mod intenționat proprietatea.

Anumite elemente operaționale, cum ar fi laptopurile și telefoanele mobile, pot fi utilizate de către angajați în scopuri private, în conformitate cu dispozițiile GF Company relevante. Utilizarea privată a telefoanelor mobile în timpul orelor de lucru ar trebui să fie limitată la cerințele esențiale și în conformitate cu reglementările locale în materie de siguranță. Se aplică reguli speciale în ceea ce privește utilizarea privată a mașinilor companiei.





## b. Proprietatea intelectuală

Proprietatea intelectuală este termenul general pentru brevete, mărci comerciale, drepturi de autor, desene și modele, secrete comerciale, eșantioane, modele și expertiză și altele asemenea.

Deoarece proprietatea intelectuală a GF este extrem de valoroasă, toți angajații trebuie să aibă grijă să o protejeze. Înainte de a preda proprietatea intelectuală unor terțe părți sau de a o pune la dispoziție în orice alt mod, trebuie semnate acorduri corespunzătoare pentru a proteja drepturile GF.

Este posibil ca mărcile și mărcile comerciale care conțin sau combină mărcile sau mărcile comerciale GF să nu fie înregistrate de o companie GF. Mărcile și mărcile comerciale GF pot fi licențiate pentru utilizare de către terți numai cu aprobarea directorului general.

Protejăm proprietatea intelectuală a GF și a altora. Toți angajații sunt obligați să raporteze orice suspiciune de încălcare din partea furnizorilor, clienților sau a altor părți terțe către departamentul de brevete și mărci comerciale al GF.

# Q

Un distribuitor GF vă întreabă, în calitate de director de vânzări GF responsabil, dacă ar fi posibil să înregistrați o nouă marcă comercială, combinând GF cu numele companiei distribuitorului.

Nu, în general, nu este permisă înregistrarea mărcilor care conțin GF.

# A



# Manipularea informațiilor, datelor și documentelor

### a. Informații confidențiale

Informațiile confidențiale includ, fără a se limita la date tehnice despre produse și procese, strategii de marketing și vânzări, liste de prețuri pentru achiziții interne, date despre clienți, informații financiare nepublice, informații despre tranzacții, cazuri civile sau penale și toate datele cu caracter personal.

Toți angajații sunt obligați să păstreze informațiile confidențiale într-un loc sigur. Informațiile confidențiale pot fi accesibile sau împărtășite cu alte persoane numai în măsura în care divulgarea acestor informații confidențiale este absolut necesară pentru atingerea scopului comercial relevant. De asemenea, orice divulgare de informații confidențiale trebuie să fie justificată având în vedere nivelul de confidențialitate al acestor informații. Acest lucru se aplică în egală măsură informațiilor confidențiale încredințate lui GF de către terți.

În birourile cu mai multe locuri de muncă, angajații sunt obligați să închidă toate documentele confidențiale și să își blocheze calculatoarele și alte dispozitive electronice ori de câte ori părăsesc locul de muncă.

“ Protejăm datele care ne-au fost încredințate prin gestionarea corectă a acestora, prin utilizarea lor numai în scopurile prevăzute și autorizate și prin luarea în considerare în orice moment a drepturilor depline ale persoanelor vizate. ”

### b. Protecția datelor

GF ia în serios protecția datelor cu caracter personal. Acesta respectă numeroasele legi și reglementări care protejează datele personale și viața privată a persoanelor în lumea digitală. Datele cu caracter personal ale angajaților, clienților, furnizorilor și partenerilor de afaceri ai GF sunt prelucrate numai în măsura în care este necesar pentru relația de muncă sau, respectiv, de afaceri. GF aplică normele GDPR-ale Uniunii Europene la nivel mondial, cu excepția cazului în care se aplică norme mai stricte într-o anumită țară sau zonă.

## Q

Vreau să creez un “perete foto”, în care să arăt fotografiile ale tuturor membrilor echipei mele. Pot să fac acest lucru?

Fotografiile constituie date cu caracter personal, astfel încât trebuie să obțineți consimțământul tuturor persoanelor în cauză înainte de a le afișa fotografiile. În cazul în care o persoană se opune, fotografia sa nu poate fi postată.

## A



### c. Responsabilitatea digitală a întreprinderilor și inteligența artificială

GF are un codex al responsabilității digitale și insistă asupra procedurilor cu cea mai înaltă etică digitală, în special atunci când dezvoltă, furnizează, utilizează sau aplică procese automatizate cu soluții de inteligență artificială.



### d. Managementul documentelor

Managementul documentelor se referă la crearea, păstrarea și distrugerea documentelor.

La GF documentăm în mod precis și complet tranzacțiile de afaceri. Toate documentele legate de afaceri (inclusiv fișierele electronice și microfilmele) sunt păstrate pentru perioada legală.

După expirarea perioadei legale de păstrare, documentele sunt distruse în conformitate cu dispozițiile Directivei corporatiste a GF privind păstrarea documentelor. Orice document interesant din punct de vedere istoric ar trebui să fie prezentat în prealabil arhivistului întreprinderii.

În niciun caz angajații nu trebuie să distrugă documente care se referă la litigii sau proceduri de investigație iminente sau în curs de desfășurare. În caz de dubiu, trebuie contactat Departamentul juridic al întreprinderii.

“ Perioada de păstrare a documentelor comerciale la GF este de 12 ani. ”

# Comunicare, contacte cu mass-media și utilizarea rețelelor sociale

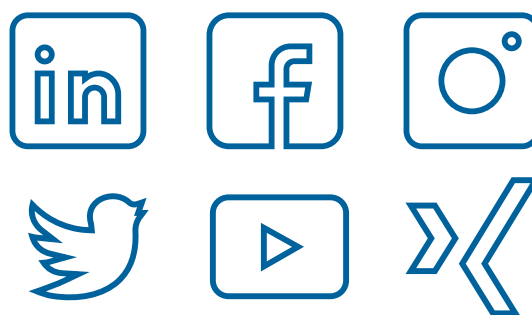
Comunicarea cu mass-media, analiștii și investitorii este în general realizată de către departamentul de comunicare corporativă și relații cu investitorii. Întrebările trebuie să fie transmise întotdeauna unuia dintre aceste două departamente.

GF folosește social media ca unul dintre numeroasele canale de comunicare. Deschiderea unui nou canal de socializare pentru GF necesită atât aprobarea responsabilului cu comunicarea / social media al diviziei respective, cât și aprobarea departamentului de comunicare corporativă.

Pe cât posibil, GF își informează angajații în același timp cu mass-media și cu alte părți interesate.

Comunicăm cu mass-media într-un mod unitar, deschis și respectuos. Nu furnizăm informații privind procedurile judiciare în curs de desfășurare și nu comentăm zvonuri.

Atunci când utilizează social media, angajații GF trebuie să fie conștienți de rolul și responsabilitatea lor. Din momentul în care pe un canal personal se afișează faptul că cineva este angajat al GF, postările vor avea un anumit impact asupra GF. Postarea, partajarea sau transmiterea în orice alt mod a unor conținuturi ilegale, amenințătoare, defăimătoare sau orice alt conținut care ar putea fi considerat infracțiune penală sau care ar putea afecta reputația GF, a angajaților săi, a clienților, a furnizorilor și/sau a altor părți interesate, poate duce la anchete penale și/sau sancțiuni disciplinare.



## Q

De ce nu pot să postez nicio declarație pe rețelele de socializare în timpul liber?

Fiecare angajat al GF poate posta declarații juridice sau alte informații pe rețelele de socializare. Cu toate acestea, trebuie să fie conștienți de faptul că un conținut ilegal, amenințător, defăimător sau orice alt conținut sancționabil poate duce nu numai la urmărire penală, ci și la sancțiuni disciplinare în cadrul GF, deoarece este în joc reputația excelentă a GF.

## A



# Conduită necorespunzătoare / Denunțare / GF Transparency Line

Angajații sunt obligați să respecte principiile etice și morale stabilite în Codul de conduită al GF. Comportamentele neconforme cu Codul de conduită GF pot face obiectul unor măsuri disciplinare luate în cadrul legilor și reglementărilor aplicabile, al politicilor interne sau al dispozițiilor contractului de muncă.

Încălcările pot fi raportate managerilor ierarhici respectivi sau departamentului de resurse umane. Angajații, precum și orice terți pot raporta încălcări în mod anonim, utilizând canalul de denunțare Transparency Line, pus la dispoziție de un furnizor extern de servicii profesionale, disponibil 24 de ore din 24, 7 zile din 7. Legăturile pot fi găsite pe site-ul web al GF, precum și pe intranetul GF.

Departamentul Juridic al întreprinderii din Schaffhausen poate fi contactat, de asemenea, direct prin telefon (în germană, engleză, franceză sau italiană) sau în scris (în orice limbă) la adresa de e-mail [compliance@georgfischer.com](mailto:compliance@georgfischer.com). Mesajele electronice la adresa de conformitate pot fi trimise, de asemenea, în mod anonim. Departamentul Juridic al corporației se va strădui să protejeze identitatea angajatului care raportează încălcările.

Rapoartele incorecte în mod intenționat și acuzațiile false pot face obiectul unor măsuri disciplinare și al urmăririi penale.

## GF Transparency Line

Problemele și neregulile pe care nu doriți să le abordați în mod deschis (de exemplu, discriminarea, hărțuirea, agresiunea sexuală și orice alt tip de încălcare a legii, cum ar fi corupția etc.) pot fi raportate în siguranță și sub anonimat prin intermediul unui canal confidențial, linia de transparență GF, disponibilă 24 de ore pe zi, șapte zile pe săptămână, în nouă limbi (germană, engleză, chineză, franceză, italiană, portugheză, română, spaniolă și turcă). Dacă doriți să raportați o încălcare prin intermediul Liniei de transparență GF, vă rugăm să procedați după cum urmează:

- accesați site-ul Georg Fischer, apoi
- derulați până la partea de jos a primei pagini și
- faceți clic pe "Whistleblowing".

Veți fi apoi redirecționat în mod complet anonim și nedetectabil către site-ul web al unui furnizor de servicii extern certificat, care funcționează complet în afara și independent de infrastructura IT a GF și de alte infrastructuri ale GF, exclusiv pe serverul securizat al acestui furnizor de servicii extern. Conținutul raportului dvs. este transmis în formă criptată către Biroul de conformitate corporativă (CCO) al GF. Numai dumneavoastră și CCO - nimeni altcineva, inclusiv furnizorul de servicii - are acces

la raportul dumneavoastră sau ar putea să îl decripteze. Acest lucru garantează că nimeni nu vă poate determina identitatea, cu excepția cazului în care o dezvăluiți dumneavoastră, lucru pe care îl puteți face, dar nu sunteți obligat să îl faceți. În plus, linia de transparență GF vă oferă opțiunea de a vă configura o casuță poștală securizată pentru o comunicare suplimentară cu CCO. Numai dumneavoastră puteți configura această casuță poștală securizată. Nimeni altcineva. Această casuță poștală securizată vă permite dumneavoastră și CCO să faceți schimb de informații și mesaje, protejate de accesul terților, criptate și nedetectabile.



# Întrebări despre Codul de conduită al GF

Șefii ierarhici sunt primul punct de contact pentru întrebările referitoare la Codul de conduită al GF. Departamentul juridic al corporației, care poate fi contactat la adresa [code@georgfischer.com](mailto:code@georgfischer.com), va poate oferi, de asemenea, informații suplimentare.

**Aveți întrebări cu privire la Codul de conduită?**  
Trimite întrebarea ta la: [code@georgfischer.com](mailto:code@georgfischer.com)



# Validitate

Codul de conduită al GF a fost aprobat de Comitetul executiv la 13 decembrie 2022 și intră în vigoare la 31 decembrie 2022. Acesta înlocuiește Codul de conduită al GF din 1 august 2013.



**Departamentul juridic**

**Marc Lahusen**

Tel: +41 52 631 21 85

[marc.lahusen@georgfischer.com](mailto:marc.lahusen@georgfischer.com)

**Informații pentru editor**

**Editat de:** Georg Fischer AG

**Redacția:** Georg Fischer AG, Corporate Development

**Conceput de:** Siegelwerk GmbH

**Fotografii realizate de:** Nik Hunger, Philippe Roy, Alberto Bernasconi, Anna Schroll, Jan Hosan, Alberto Bernasconi, Keystone, SNB, REDPIXEL - [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com), babaroga - [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com), ztony1971 - [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com), Quality Stock Arts - [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com), pitipat - [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com)

Georg Fischer AG  
Amsler-Laffon-Strasse 9  
8201 Schaffhausen  
Switzerland

Tel: +41 52 631 11 11  
[www.georgfischer.com](http://www.georgfischer.com)