

**+GF+**

# Gedragcode van GF

Geldig vanaf 31 december 2022

# Inhoudsopgave

---

	<b>Voorwoord van de Voorzitter van de Raad van Bestuur en de CEO</b>	<b>3</b>			
<b>1</b>	<b>De GF-gedragscode</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Bescherming van de eigendom van GF</b>	<b>20</b>
	a. Hiërarchie	4		a. Operationele eigendom	20
	b. Op wie is de GF-gedragscode van toepassing	4		b. Intellectueel eigendom	21
<b>2</b>	<b>Onze visie, doelstelling en waarden</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>Behandeling van informatie, gegevens en documenten</b>	<b>22</b>
<b>3</b>	<b>Rechten en verantwoordelijkheden van medewerkers</b>	<b>8</b>		a. Vertrouwelijke informatie	22
	a. Principes	8		b. Gegevensbescherming	22
	b. Eerbiediging van mensenrechten	8		c. Digitaal verantwoord ondernemen en kunstmatige intelligentie	23
	c. Gebruik van drugs en alcohol op de werkplek	9		d. Beheer van documenten	23
	d. Veiligheid en gezondheid op het werk	10	<b>7</b>	<b>Communicatie, mediacontacten en gebruik van sociale media</b>	<b>24</b>
	e. Werktijden en feestdagen	11	<b>8</b>	<b>Wangedrag / Klokkenluiden / GF Transparency Line</b>	<b>25</b>
<b>4</b>	<b>Principes van onze bedrijfsactiviteiten</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>Vragen over de GF-gedragscode</b>	<b>26</b>
	a. Naleving van wetten en GF-beleid	12	<b>10</b>	<b>Geldigheid</b>	<b>27</b>
	b. Corporate governance	12			
	c. Duurzaamheid	13			
	d. Aanvaarding van geschenken en uitnodigingen	14			
	e. Corruptie	15			
	f. Donaties	16			
	g. Witwassing voorkomen	16			
	h. Internationale handelsbeperkingen en uitvoercontroles	17			
	i. Eerlijke concurrentie	18			
	j. Handel met voorkennis	19			
	k. Belangenconflicten	19			

---

# De nieuwe GF-gedragscode - een persoonlijke verklaring van de voorzitter en de CEO

## Beste collega's

Met veel genoegen presenteren wij u de nieuwe gedragscode van GF. Deze weerspiegelt niet alleen onze snel veranderende bedrijfsomgeving, maar ook de transformatie die ons bedrijf ondergaat om een leider op het gebied van innovatie en duurzaamheid te worden.

Wat onveranderd blijft, nu en in de toekomst, is dat vertrouwen in GF, in onze mensen over de hele wereld en in de manier waarop onze wereldwijde bedrijfsactiviteiten worden uitgevoerd, een voorwaarde is voor ons succes en onze groei. Duurzame en langetermijnwaarde kan alleen worden gegenereerd als ons gedrag juridisch en ethisch onberispelijk is. Klanten, medewerkers, aandeelhouders en andere belanghebbenden die direct of indirect met GF in contact komen, moeten erop kunnen vertrouwen dat wij ons bij al onze activiteiten laten leiden door ethische en morele normen. Wij zetten ons in voor een compromisloze naleving van alle toepasselijke wet- en regelgeving, voor duurzame ontwikkeling

en voor respect en verantwoordelijkheid jegens medewerkers, zakenpartners, het milieu en de gemeenschap.

De Gedragscode regelt de rechten en plichten van alle GF-medewerkers en de principes die wij in ons dagelijks werk volgen. Het is het kompas dat ons helpt in uitdagende situaties en ons in staat stelt de juiste keuzes te maken - vooral in tijden van verandering. Elke medewerker van GF is verplicht zich de gedragscode eigen te maken en na te leven. Door volgens deze beginselen te handelen, stellen wij gezamenlijk de reputatie, geloofwaardigheid en integriteit van onze onderneming veilig en daarmee ook haar duurzame zakelijke succes op de lange termijn.

Wij danken u allen voor uw waardevolle medewerking bij het naleven en handhaven van de waarden en integriteit van GF.



Yves Serra  
Voorzitter van de Raad  
van Bestuur



Andreas Müller  
CEO



# De GF-gedragcode

### a. Hiërarchie

De Gedragcode van GF staat voorop in alle beleidslijnen en procedures, maar is niet de enige reeks richtlijnen in het bedrijf die door de raad van bestuur, het uitvoerend comité en de afzonderlijke divisies worden uitgevaardigd. Naleving van de regelgeving ontslaat ons uiteraard niet van de verantwoordelijkheid om de relevante lokale wetten te kennen en na te leven.

'Wij' of 'ons' betekent u, de ontvanger of geadresseerde van de Gedragcode, en GF samen.

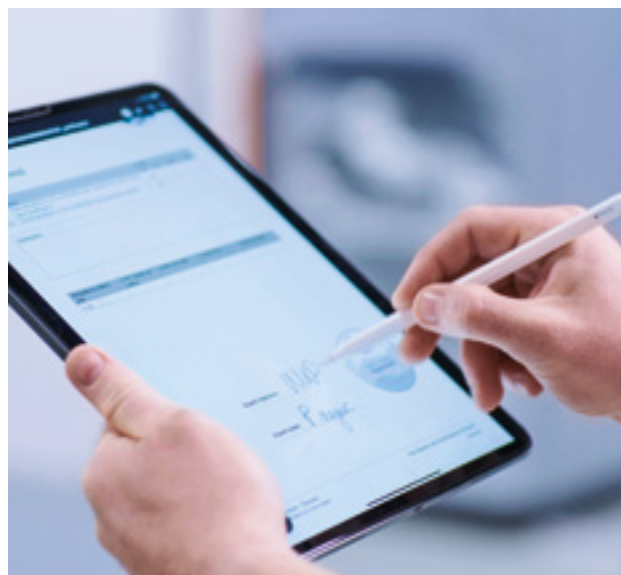
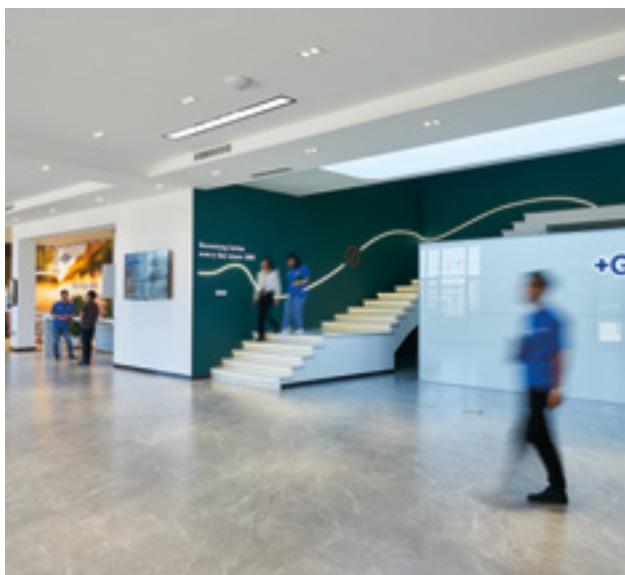
### b. Op wie is de GF-gedragcode van toepassing?

De GF-Gedragcode geldt voor alle medewerkers die full-time of parttime voor GF bedrijven wereldwijd werken, voor de leden van de raad van bestuur en voor het management van het concern wanneer GF een belang van meer dan 50% bezit in een bedrijf of de dagelijkse leiding heeft in dat bedrijf.

Iedere medewerker ontvangt een digitaal of een gedrukt exemplaar en moet een toestemmingsverklaring ondertekenen.

Uitzendbureaus zijn verplicht de GF-gedragcode te aannemen en zich ertoe te verbinden dat de personen die tijdelijk voor een GF-bedrijf werken, zich daaraan houden.

De [code voor zakenpartners](#) geldt voor de onafhankelijke aannemers, consultants, leveranciers en andere externe zakenpartners van GF.





# Onze visie, doelstelling en waarden

**GF is een duurzame en innovatieve leider die zijn klanten superieure waarde biedt. De visie, het doel en de waarden van GF belichamen de filosofie en de geest van GF in ons dagelijks werk ten behoeve van het bedrijf en de klanten, medewerkers, zakenpartners, aandeelhouders en obligatiehouders van GF. Het doel van GF motiveert ons om elke dag het beste van onszelf te geven:**

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

## **ZORGZAAMHEID gaat over deel uitmaken van een team**

We kunnen alleen als team winnen. De zorgzame cultuur van GF is de sleutel tot het creëren van een ondersteunende, vertrouwenwekkende en op samenwerking gerichte omgeving, die mensen samenbrengt, aanmoedigt tot het voeren van constructieve discussies en op die manier goed presterende teams faciliteert.





## **LEREN** gaat over het hebben van een open geest

In een snel veranderende wereld moeten we openstaan voor nieuwe ideeën, concepten en methoden.

We moeten nieuwe wegen durven inslaan. We moeten het silodenken opgeven en leren van en samenwerken met de besten. Fouten maken mag, als we er maar snel van leren en de geleerde lessen delen. We stimuleren een proactief gedrag om te verkennen en te leren.

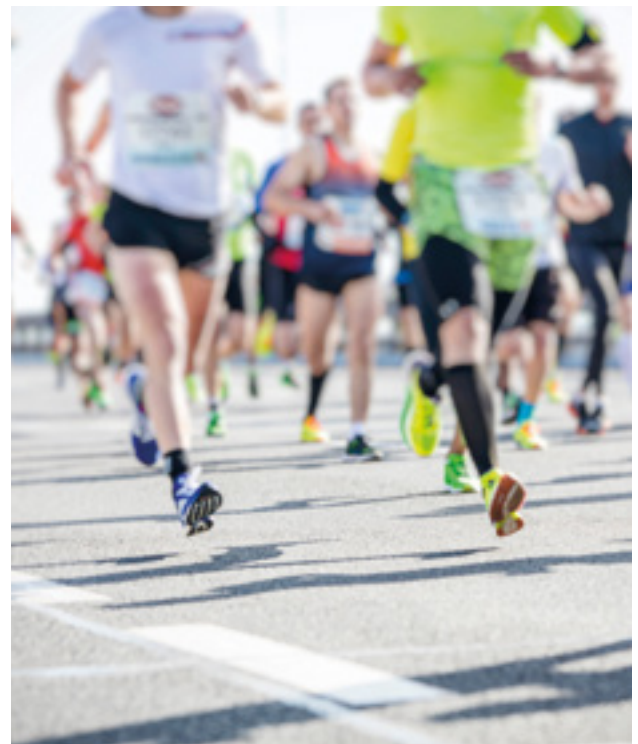
Succes in het verleden van GF is geen garantie. Een open geest is echter een voorwaarde voor toekomstig succes.

## **PRESTEREN** gaat over snelheid en kwaliteit

De wereld verandert snel, en voortdurend. De visie van GF is niet alleen het voortdurend meegaan met de ontwikkelingen, maar ook het vormgeven aan de toekomst en toonaangevend zijn in haar markten.

Wat we ook doen, we moeten in de hoogste klasse spelen. Het gaat niet alleen om resultaten, maar ook om hoe we die bereiken en hoe snel. Focus is dus de sleutel.

We tonen gedrevenheid en eigen inbreng, en spelen naar beste kunnen - op alle niveaus.



# Rechten en verantwoordelijkheden van medewerkers

### a. Principes

GF zet zich in voor gelijke kansen, respect, vertrouwen en prestaties. Zij biedt haar medewerkers een uitdagende, boeiende en aantrekkelijke werkomgeving. GF stimuleert haar medewerkers om hun potentieel te benutten door ambitieuze doelen te stellen. Iedere medewerker van GF heeft recht op een individueel functioneringsgesprek.

Wij koesteren een cultuur waarin mensen hun talenten en ideeën kunnen ontwikkelen en geïnspireerd worden om hoog te mikken. Wij verwachten van onze managers leiderschap, vastberadenheid, verantwoordelijkheid, moed om nieuwe dingen te proberen, en voorbeeldgedrag. GF ondersteunt de ontwikkeling van medewerkers, stelt ambitieuze doelen en belooft goede prestaties.

GF moedigt iedere medewerker aan verantwoordelijk te handelen en in teamverband te werken.

GF eist dat alle toepasselijke regels inzake werktijden, gezondheid en veiligheid op het werk (met inbegrip van wettelijke of collectieve arbeidsovereenkomsten, indien van toepassing) worden nageleefd op alle locaties waar GF actief is. GF biedt eerlijke en gelijke lonen voor gelijkwaardig werk en respecteert het recht van medewerkers om zich aan te sluiten bij vertegenwoordigende lichamen. De vrijheid van medewerkers om zich in vakbonden of verenigingen te organiseren of collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan, wordt zonder beperkingen of gevolgen gerespecteerd. GF past de beginselen toe van het Verdrag van 1958 inzake discriminatie (arbeid en beroep) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

Aangezien de GF-Gedragscode niet op elke mogelijke situatie kan anticiperen, worden de medewerkers aangemoedigd om, waar nodig, een oordeel te vellen naar beste weten en overtuiging en om altijd ethisch en in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving te handelen.

### b. Eerbiediging van mensenrechten

GF beschouwt mensenrechten als de fundamentele rechten, vrijheden en normen waarop ieder mens recht heeft.

Wederzijds respect is de basis voor een werkomgeving die gekenmerkt wordt door waardering en persoonlijke integriteit. Wij verbinden ons ertoe de menselijke waardigheid en de mensenrechten te respecteren en de persoonlijkheid van elk individu op de werkplek en overal waar wij zaken doen, te beschermen.

Wij tolereren geen dwangarbeid, kinderarbeid of lijfstraffen, noch bij GF, noch bij leveranciers, klanten of zakenpartners van GF. Als zodanig zetten wij ons in om mensenhandel, schuldhorigheid, contractarbeid en slavenarbeid te voorkomen binnen de activiteiten van GF en in onze toeleveringsketen. GF verbiedt het in dienst nemen van personen onder de 15 jaar in welke functie dan ook. Daarnaast mogen personen onder de 18 jaar geen gevaarlijk werk verrichten.

Elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd, genderidentiteit of genderexpressie, ras, huidskleur, nationale afkomst, etniciteit, religie, handicap, seksuele geaardheid, politieke voorkeur, gezinssamenstelling, sociale achtergrond of enig ander persoonlijk kenmerk dat door de toepasselijke wetgeving wordt beschermd, is verboden. GF ondersteunt diversiteit en een inclusieve werkomgeving in alle aspecten van haar activiteiten.

“ Wij respecteren en beschermen de persoonlijke integriteit en wilsvrijheid van iedereen met wie wij te maken hebben. ”



GF streeft ernaar barrières weg te nemen en een werkomgeving te creëren die mensen met een beperking of speciale behoeften in staat stelt een positieve bijdrage te leveren aan het succes van het bedrijf in overeenstemming met hun sterke punten en mogelijkheden.

GF tolereert geen seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie omvat, maar is niet beperkt tot, ongewenste avances en aanrakingen, suggestieve grappen en ander seksueel getint taalgebruik, het ongewenst tonen of publiekelijk vertonen van pornografische afbeeldingen, alsmede het eisen van seksuele gunsten door druk uit te oefenen of beloften te doen.

GF accepteert geen andere vormen van intimidatie, pesterijen of bedreigingen. Collega's mogen niet belachelijk worden gemaakt of buitengesloten.



#### Voorbeeld

U hebt aanwijzingen dat kinderarbeid wordt getolereerd in de toeleveringsketen van GF.



#### Wat te doen

Breng uw leidinggevende en Corporate Compliance op de hoogte. Als u anoniem wenst te blijven, gebruik dan de GF-Transparantielij.



#### Waarom dit belangrijk is

De tewerkstelling van personen onder de 15 jaar stemt niet overeen met het waardenbesef van GF en wordt daarom principieel en zonder uitzondering afgewezen. Als uw aanwijzingen juist blijken te zijn, zal dit gevolgen hebben voor de zakelijke relatie met deze partner; in het uiterste geval wordt de samenwerking beëindigd.

## c. Gebruik van drugs en alcohol op de werkplek

Drugs en alcohol kunnen het vermogen om beslissingen te nemen aantasten en het risico van ongevallen op de werkplek vergroten. Het gebruik van drugs, al dan niet voorgeschreven medicijnen of van andere stoffen is daarom op de werkplek en tijdens werktijd ten strengste verboden indien ze bedwelming veroorzaken of het bewustzijn aantasten, zelfs indien deze drugs, medicijnen of stoffen legaal verkrijgbaar zijn in het gebied waar de werkplek zich bevindt. Tijdens werktijd mag geen alcohol worden genuttigd. U begint uw werkdag en hervat uw werkzaamheden na een pauze zonder enige bedwelming of bewustzijnsstoornis.

Roken is in het algemeen niet toegestaan in gebouwen van GF. GF-bedrijven kunnen echter rookzones aanwijzen binnen of buiten een gebouw.

# Q

Ik heb tijdens een formele zakenlunch één glas witte wijn, twee glazen rode wijn en een whisky gedronken. Mag ik daarna naar kantoor komen?

Nee, overmatig drinken kan niet alleen een slechte indruk achterlaten bij de zakenpartners van GF, het belemmert u ook om daarna ijverig te werken omdat u onder invloed bent. Na overleg met uw leidinggevende moet u ofwel verlof opnemen of de tijd later inhalen.

**Waarschuwing: Arbeidsongeschiktheid door eigen schuld kan leiden tot disciplinaire sancties.**

# A





## d. Veiligheid en gezondheid op het werk

Veiligheid op het werk is voor GF van het grootste belang. Wij streven naar een ongevalsvrije werkplek, want elk ongeval is er één te veel. Alle medewerkers worden aangemoedigd om mogelijke risico's op hun persoonlijke werkplek te identificeren en deze te elimineren of te melden aan de desbetreffende manager.

De gezondheid en het welzijn van elke medewerker is erg belangrijk voor GF. GF zet zich in om de gezondheid van de medewerkers te ondersteunen en moedigt hen aan om er een gezonde levensstijl op na te houden.

Alle medewerkers, aannemers en leveranciers zijn verplicht zich te houden aan de veiligheidsvoorschriften in de vestigingen van GF, zoals beschreven in het document 'Standards for Occupational Health and Safety' van GF, dat van tijd tot tijd wordt gewijzigd. Deze regels bepalen de hoge standaard die GF in al haar vestigingen wil hanteren, ongeacht eventuele minder strenge regels in een land. Het is de verantwoordelijkheid van elk GF-bedrijf om ervoor te zorgen dat de toepasselijke lokale wettelijke voorschriften worden vastgesteld en nageleefd, mochten deze verdergaan dan de normen van GF. Het wordt ook aan het oordeel van elk GF-bedrijf overgelaten om strengere voorschriften vast te stellen.

“ Veiligheid eerst! We vermijden onveilige situaties op onze werkplek. ”



### Voorbeeld

U moet een machine opstellen bij een klant. De hiervoor benodigde bovenloopkraan is niet beschikbaar, tegen de afspraak met de klant in. In plaats daarvan wil de klant een vorkheftruck gebruiken om de machine in positie te brengen en te houden totdat ze volledig gemonteerd is.



### Wat te doen

U gaat niet aan het werk maar neemt contact op met uw leidinggevende.



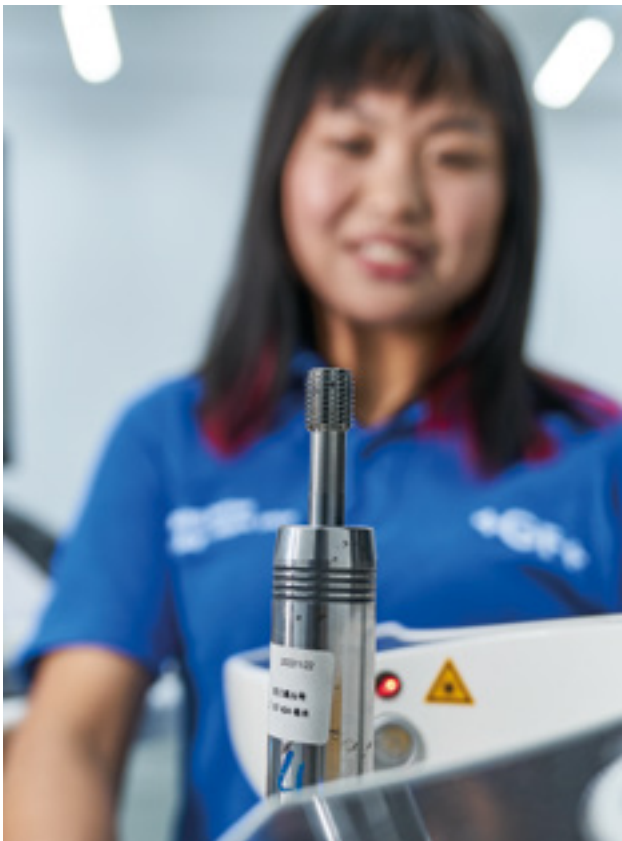
### Waarom dit belangrijk is

Bij het gebruik van een heftruck is het risico op ongevallen veel groter dan bij een bovenloopkraan (de heftruck kan uit balans raken of onbedoeld bewegen, de kraan niet). Of en onder welke omstandigheden het toch mogelijk is om met de door de klant ter beschikking gestelde heftruck te werken en of deze voldoet aan alle lokale veiligheidsvoorschriften en de arborichtlijnen van GF, moet daarom vooraf zorgvuldig worden uitgezocht door inschakeling van deskundigen bij GF.

## e. Werktijden en feestdagen

GF houdt zich aan de wettelijke maximumarbeidsduur en steunt de medewerkers in hun streven naar een evenwicht tussen werk en vrije tijd.

GF voorziet in vakanties of betaald verlof overeenkomstig de geldende wet- en regelgeving om medewerkers in staat te stellen uit te rusten. De lijnmanagers moeten ervoor zorgen dat de medewerkers, voor zover mogelijk, de vakanties of het betaald verlof waarop zij recht hebben, ook daadwerkelijk opnemen.

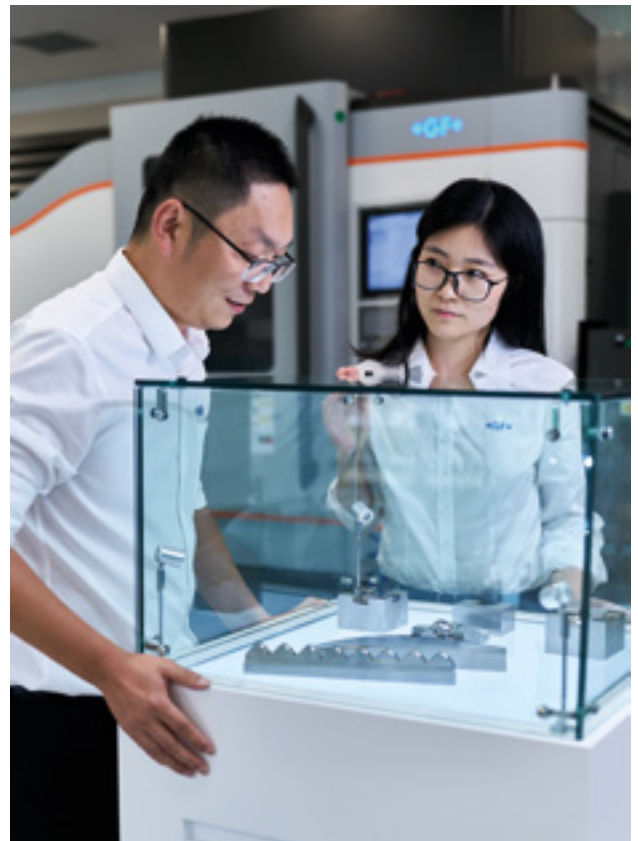


# Q

Wat moet ik doen als een van mijn teamleden geen vakantie wil nemen omdat er zogenaamd te veel werk is?

Een evenwicht tussen werk en vrije tijd is erg belangrijk. Als vakantie of betaald verlof niet kan worden opgenomen vanwege een bijzondere situatie, is het uitsluitend de verantwoordelijkheid van de lijnmanager om ervoor te zorgen dat vakantiedagen naderhand worden opgenomen.

# A



# Principes van onze bedrijfsactiviteiten

### a. Naleving van wetten en GF-beleid

Wij nemen alle toepasselijke wetten en voorschriften in acht en houden ons aan het beleid van GF. Het staat de GF bedrijven vrij om binnen het kader van de toepasselijke wetgeving en het GF-beleid strengere interne voorschriften uit te vaardigen. Medewerkers dienen zich vervolgens aan deze voorschriften te houden.



#### Voorbeeld

Een buiten de EU gevestigde klant wil een product van GF kopen voor gebruik binnen de EU. De specificaties van de klant voldoen aan zijn binnenlandse eisen, maar niet aan de eisen van de desbetreffende EU-richtlijnen.



#### Wat te doen

U wijst de klant op de afwijking en bevestigt de transactie niet. U informeert wel onmiddellijk uw leidinggevende en wacht op zijn/haar beslissing over hoe verder te gaan.



#### Waarom dit belangrijk is

Wat in een land op de markt wordt gebracht, moet voldoen aan de wettelijke voorschriften aldaar. Een overeenkomst tussen klant en leverancier kan de dwingende wettelijke voorschriften niet terzijde schuiven.

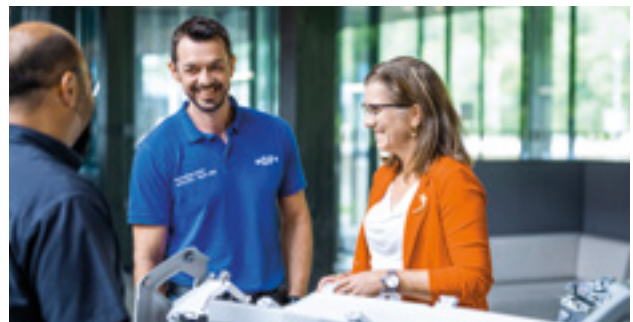
### b. Corporate governance

Goed corporate governance, ofwel goed ondernemingsbestuur, legt de basis voor de dagelijkse bedrijfsvoering van GF. GF is gebouwd op respect voor de gemeenschappen waar we deel van uitmaken, en voor de mensen die onze activiteiten succesvol maken. GF onderhoudt een voortdurende dialoog met zijn interne en externe belanghebbenden, zodat belangrijke kwesties proactief kunnen worden herkend en aangepakt.

GF is een organisatie die een breed scala aan bedrijven en culturen vertegenwoordigt. Als één onderneming is zij trots op haar reputatie en streeft zij naar een respectvolle, boeiende en motiverende werkomgeving.

GF is een groot voorstander van gelijke kansen en streeft naar een diversiteit met betrekking tot landen, achtergronden en culturen en een evenwichtig aantal geslachten in de directie, het uitvoerend comité en de raad van bestuur.

De beginselen van corporate governance van GF zijn gebaseerd op de Zwitserse code van beste praktijken voor corporate governance.





### c. Duurzaamheid

Wij zien het als onze verantwoordelijkheid om de activiteiten van GF op zodanige wijze uit te voeren dat er een positief effect ontstaat binnen de gehele waardeketen van GF. GF steunt actief de tien principes van het UN Global Compact en streeft naar voortdurende vooruitgang bij de implementatie ervan in de bedrijfsactiviteiten van GF.

Wij streven ernaar de hoogste kwaliteitsniveaus te bereiken en toegevoegde waarde te creëren voor klanten, terwijl wij op de hoogte blijven van technologische ontwikkelingen, innoveren en met onze tijd meegaan.

GF investeert ook voortdurend in de verbetering van zijn productie- en kantoorlocaties, om ze efficiënter te maken en eventuele negatieve gevolgen voor het milieu te beperken.

De beslissingen die GF neemt bij het ontwerpen van oplossingen voor haar klanten, hebben een directe link met de activiteiten in de toeleveringsketen van GF, zowel op sociaal als op milieugebied. GF erkent dit en streeft naar meer transparantie binnen haar complexe inkoopnetwerk, en werkt samen met alle zakenpartners om ervoor te zorgen dat voldaan wordt aan de normen en verwachtingen van GF.

GF houdt zich aan de toepasselijke milieuwet- en regelgeving en zet zich in voor een zorgvuldig en efficiënt gebruik van natuurlijke hulpbronnen. GF stelt alles in het werk om ervoor te zorgen dat haar producten geen stoffen, mineralen en componenten bevatten die afkomstig zijn uit twijfelachtige bronnen, gebieden met een hoog risico of van leveranciers die onder twijfelachtige omstandigheden produceren.

Bij de ontwikkeling van haar producten en oplossingen houdt GF rekening met het milieueffect ervan gedurende de hele levenscyclus. Daarom worden milieuoverwegingen meegenomen in zakelijke beslissingen, en wel vanaf de O&O-fase en binnen de gehele waardeketen van GF.

#### Hebt u vragen over duurzaamheid bij GF?

Stuur uw vraag naar: [sustainability@georgfischer.com](mailto:sustainability@georgfischer.com)

“ Wij nemen vandaag de verantwoordelijkheid voor morgen! ”



“ Bij GF gebruiken we de termen ESG (Environmental, Social & Governance) en duurzaamheid als synoniemen en we begrijpen duurzaamheidsbeheer als het in evenwicht brengen van de belangen op economisch, sociaal en bestuurlijk gebied. Het duurzaamheidskader weerspiegelt ons inzicht en pakt de uitdagingen in de waardeketen van GF aan. Onze visie en diverse beleidslijnen en interne bedrijfsinstructies ondersteunen de integratie van duurzaamheid in onze dagelijkse activiteiten. ”

## d. Aanvaarding van geschenken en uitnodigingen

Het is u niet toegestaan geschenken of uitnodigingen aan te nemen die kunnen leiden tot verplichtingen of potentiële belangenconflicten. Geschenken omvatten niet alleen materiële geschenken, maar ook betaalde reizen, hotelovernachtingen of soortgelijke voordelen. Het aanvaarden van symbolische geschenken en uitnodigingen tijdens de normale gang van zakendoen is echter toegestaan. Het aanvaarden van grotere geschenken of uitnodigingen is verboden indien de waarde ervan een voor de locatie gebruikelijke waarde overschrijdt overeenkomstig de toepasselijke wetgeving. GF-bedrijven kunnen voor hun medewerkers een lagere waarde voorschrijven dan voor de locatie gebruikelijk is.

Indien de aanvaarding van een geschenk dat deze waarde overschrijdt, wordt verwacht op grond van de tradities en gebruiken van een land, en indien een dergelijk geschenk om culturele redenen niet kan worden geweigerd, is de aanvaarding van het geschenk toegestaan. In de regel moet een dergelijk geschenk aan alle medewerkers ter beschikking worden gesteld. De gever van het geschenk moet op deze regel worden gewezen.

Het aanvaarden van geld of andere voordelen in contanten van derden, zoals leningen, effecten en commissies, is voor alle medewerkers verboden.

Als u twijfelt, raadpleeg dan de anticorruptierichtlijnen die beschikbaar zijn op het intranet en de website van GF, of neem contact op met de afdeling Corporate Legal.



### Voorbeeld

Na lange en moeilijke onderhandelingen hebt u met succes een belangrijke deal gesloten. De zakenpartner nodigt u uit voor een etentje in een duur restaurant.



### Wat te doen

U gaat na of GF niet bezig is verdere zaken te initiëren met deze klant, u informeert uw leidinggevende en – onder voorbehoud van zijn goedkeuring – accepteert u de uitnodiging.



### Waarom dit belangrijk is

Bij GF gedragen we ons uiterst professioneel. We laten geen twijfel bestaan over onze integriteit. We nemen beslissingen puur op basis van feiten. Als de uitnodiging niet meer van invloed is op uw beslissing en naar verwachting niet van invloed zal zijn op toekomstige beslissingen, kunt u de uitnodiging van de klant accepteren na voorafgaande goedkeuring van uw volledig geïnformeerde leidinggevende.

“ Wij nemen onze beslissingen louter op basis van feiten en vermijden elke indruk van beïnvloedbaarheid. ”



## e. Corruptie

GF verbiedt alle vormen van corruptie, zoals omkoping en het verlenen of aanvaarden van andere voordelen, ongeacht of deze rechtstreeks, via tussenpersonen of aan particulieren of overheidsambtenaren worden verstrekt. Het verbod geldt met name voor het geven (actieve omkoping, het verlenen van gunsten) of aanvaarden (passieve omkoping, het ontvangen van steekpenningen) van geschenken met het doel een onrechtmatig voordeel te behalen.

Corruptie is een strafbaar feit. Het kan niet worden uitgesloten dat een medewerker ook op zijn of haar werk of in derde landen kan worden vervolgd, zelfs indien de corruptie op een andere plaats heeft plaatsgevonden.

U moet zich ervan bewust zijn dat corruptie ook verborgen kan zijn, bijvoorbeeld buitensporige commissies betaald aan agenten of andere tussenpersonen, donaties aan liefdadigheidsinstellingen of gunsten verleend aan derden die banden hebben met de persoon die het voordeel ontvangt. In geval van twijfel moet contact worden opgenomen met de afdeling Corporate Legal.

GF verbiedt steekpenningen (ook als die in bepaalde landen legaal en gebruikelijk zijn) die ervoor zorgen dat een legitieme dienst wordt verleend of sneller wordt verleend, bijvoorbeeld faciliterende betalingen voor een snellere douaneafhandeling. GF betaalt ook geen afpersingsgeld of soortgelijke gelden.

“ Wij bieden en aanvaarden geen persoonlijke voordelen, direct noch indirect. ”



### Voorbeeld

Corruptie verloopt niet altijd onhandig. Men vertelt u bijvoorbeeld dat een volkomen legale transactie veel gemakkelijker te realiseren en uit te voeren is als GF doneert aan een bepaalde liefdadigheidsinstelling.



### Wat te doen

U gaat niet akkoord, noch weigert u, noch houdt u iets in het vooruitzicht. In plaats daarvan informeert u zonder aarzelen uw leidinggevende en Corporate Compliance. Als u anoniem wenst te blijven, gebruik dan de GF-Transparantielijn.



### Waarom dit belangrijk is

Men kan onrechtmatig handelen, ook al worden voordelen niet voor zichzelf maar voor derden gevraagd. Uw betrokkenheid daarbij kan strafbaar zijn, ook als u louter nobele beweegredenen hebt. Het kan moeilijk zijn een onderscheid te maken tussen legale fondsenwerving en illegale corruptie. Alleen het bestuur van GF kan hierover beslissen.



## f. Donations

GF verstrekt donaties (vrijwillige bijdragen zonder tegenprestatie) en biedt sponsoring (bijdragen tegen een contractueel overeengekomen tegenprestatie) om haar imago bij het publiek positief vorm te geven en de gemeenschappen waarin GF aanwezig is, te ondersteunen. Donaties en sponsoring worden alleen toegekend in het kader van een transparant goedkeuringsproces overeenkomstig het huidige interne reglement van GF.

GF verstrekt geldelijke donaties en donaties in natura voor de volgende gebieden: wetenschap en onderzoek, onderwijs, liefdadigheidsdoeleinden, sport en cultuur.

Giften door een GF-bedrijf aan politieke partijen of voor politieke activiteiten zijn in het algemeen verboden. Uitzonderingen moeten worden goedgekeurd door het uitvoerend comité. Verzoeken om dergelijke uitzonderingen moeten worden gericht aan de corporate secretary.

“ Wij steunen alleen wat volledig in overeenstemming is met onze waarden en bijdraagt tot een positieve publieke perceptie van GF. ”



## g. Witwassen voorkomen

Het witwassen van geld is een belangrijk element van de georganiseerde criminaliteit en de financiering van terrorisme. Onder witwassen wordt verstaan het investeren van illegaal verkregen geld (bijv. uit omkoping, afpersing, drugshandel of wapenhandel) om het terug te brengen in de legale financi-

ële en economische kringloop, zodat het onopvallend verder kan worden gebruikt. Zelfs onbedoelde deelname aan het witwassen is een strafbaar feit. Financiering van terrorisme is het gebruik van middelen om terroristische organisaties en infrastructuur in stand te houden of specifieke terroristische aanslagen uit te voeren.

Daarom controleren wij bij GF zorgvuldig de identiteit van alle zakenpartners (zoals leveranciers, klanten, agenten, vertegenwoordigers, tussenpersonen, wederverkopers, joint venture-partners, consultants, distributeurs etc.) bij elk zakelijk initiatief en elke zakelijke transactie, in het bijzonder bij elke betaling. Wij houden ons aan alle relevante vereisten op het gebied van administratie en boekhouding en laten ons niet in met gedragingen die in strijd zijn met binnenlandse of buitenlandse voorschriften inzake het witwassen van geld. In het bijzonder negeren wij geen verdachte tekenen van witwassen, bijvoorbeeld wanneer om betaling wordt gevraagd:

- in contanten, in termijnen of in vreemde valuta,
- naar offshore bankrekeningen,
- aan iemand anders dan de contractpartij, of
- voor diensten die geheel of gedeeltelijk afwijken van hetgeen contractueel is overeengekomen.

Als u vermoedt dat er sprake is van witwassen of financiering van terrorisme, stop de transactie dan onmiddellijk. Informeer ook direct uw leidinggevende en de Corporate Compliance Officer ([compliance@georgfischer.com](mailto:compliance@georgfischer.com)). Als u, om welke reden dan ook, uw melding liever op een zodanige manier doet dat noch uw superieuren noch uw collega's iets in de gaten krijgen, deel uw waarneming dan mee via de GF-Transparantielijn.



### Voorbeeld

Een zakenpartner in land 'A' vraagt om betaling van een factuur op een rekening in land 'B', of om betaling op een rekening die niet op zijn naam staat.



### Wat te doen

U maakt het geld niet over en informeert onmiddellijk uw leidinggevende en Corporate Compliance.



### Waarom dit belangrijk is

Bij dergelijke betalingen loopt GF het risico hulp te bieden bij of mee te werken aan belastingontduiking en/of het witwassen van geld.





## h. Internationale handelsbeperkingen en uitvoercontroles

Regeringen en internationale organen kunnen voor specifieke producten tijdelijke handelsbeperkingen en boycots opleggen die gelden voor bepaalde landen of personen. GF erkent de besluiten van de internationale gemeenschap. GF voert haar bedrijfsactiviteiten uitsluitend uit in overeenstemming met de internationale regelgeving en exporteert geen goederen of technologieën waarvoor handelsbeperkingen gelden.

Alle door GF vervaardigde producten zijn bestemd voor vreedzaam gebruik. In uitzonderlijke gevallen kunnen afzonderlijke producten worden gebruikt voor de productie van materialen voor militaire doeleinden (zogenoemde goederen voor tweeërlei gebruik). Voor dergelijke producten moeten de relevante exportcontrolevoorschriften in acht worden genomen. Neem in geval van twijfel contact op met de regelgevende instanties in de afzonderlijke landen of met de afdeling Corporate Legal.

“ Integriteit en ethiek kenmerken ons zakelijk gedrag. ”

Q

Kan ik een GF-product naar een klant sturen wanneer de exportcontroletool van GF aangeeft dat er een verboden persoon op het adres van de klant woont?

Controleer of er meerdere personen of bedrijven op hetzelfde adres ingeschreven zijn en of deze personen of bedrijven al dan niet gelieerd zijn. Neem in geval van twijfel contact op met Corporate Compliance.

A



## i. Eerlijke concurrentie

Overeenkomstig haar ethische beginselen voert GF haar activiteiten eerlijk en in overeenstemming met nationale en internationale mededingingsregels uit.

Alle medewerkers moeten de nationale en internationale wetten ter bescherming van eerlijke concurrentie naleven. Dit omvat met name de bepalingen inzake oneerlijke concurrentie en antitrustwetten.

Afspraken met concurrenten over prijzen, verkoopvoorwaarden, hoeveelhedsbeperkingen, rayonverdeling en over aanbiedingen bij openbare aanbestedingen enz. zijn strikt verboden.

Elke andere uitwisseling van informatie die de eerlijke concurrentie zou kunnen beperken, moet eveneens worden vermeden. Contacten met concurrenten moeten tot een minimum worden beperkt. Bovendien bespreken wij bij GF geen strategieën met onze concurrenten en wisselen wij geen gevoelige zakelijke of technische informatie met hen uit. Dit geldt met name bij evenementen van beroeps- en brancheverenigingen.

Informatie met joint venture-partners wordt alleen uitgewisseld voor zover dit noodzakelijk is om het zakelijke doel van de joint venture te bereiken.

Ook de leveranciers van GF moeten de regels inzake eerlijke concurrentie naleven. Indien een leverancier geen eigen specifiek beleid heeft dat bevredigend is voor GF, moet de leverancier de specifieke GF-code voor zakenpartners als bindend erkennen.

Het ondernemingsbeleid inzake gedragsregels met betrekking tot het mededingingsrecht biedt aanvullende informatie. In geval van twijfel moet contact worden opgenomen met de afdeling Corporate Legal.



### Voorbeeld

U werkt in een GF-verkooporganisatie. Een klant nodigt u uit voor een 'Supplier Day'. Op de agenda staat ook een punt 'uitwisseling van ervaringen'.



### Wat te doen

U wisselt geen informatie uit met de gastheer (klant), noch met andere gasten (leveranciers) over prijsrelevante elementen, quota, productiecapaciteiten, knelpunten in de bevoorrading, kortingen en dergelijke, niet in discussies, niet in het plenum, niet in kleine kring en niet in persoonlijke of vriendschappelijke gesprekken. Als dit niet kan worden vermeden, verlaat dan het evenement.



### Waarom dit belangrijk is

Elke uitwisseling met concurrenten over factoren, aankoophoeveelheden en voorwaarden die de prijzen beïnvloeden, in welke vorm dan ook, is volgens de antitrustwetgeving verboden. Ter onderscheiding: Wat daarentegen niet verboden is, is het overleggen over en het vaststellen van zuiver technische parameters ('normen') binnen branche- en beroepsorganisaties, ook als deze dan algemeen moeten worden nageleefd.

“ Wij coördineren ons gedrag niet met concurrenten en delen ook onze ideeën niet met hen. ”



## j. Handel met voorkennis

Voorkennis omvat elk vertrouwelijk feit dat, indien openbaar gemaakt, de koers van de effecten van Georg Fischer AG op voorspelbare wijze aanzienlijk zou kunnen beïnvloeden.

Er is mogelijk sprake van vertrouwelijke informatie in de volgende situaties:

- Belangrijke financiële informatie die nog niet openbaargemaakt is, met name de niet gepubliceerde halfjaar- en jaarresultaten;
- Grotere overnames of desinvesteringprojecten, met inbegrip van de oprichting en ontbinding van joint ventures;
- Het sluiten of beëindigen van belangrijke contracten;
- Geschillenbeslechting met een aanzienlijk bedrag in geschil;
- Belangrijke wijzigingen in de kapitaal- of managementstructuur.

Medewerkers met voorkennis mogen niet handelen in effecten van Georg Fischer AG. Bovendien mag voorkennis niet worden doorgegeven aan derden, waaronder partners, echtgenoten of familieleden. Handel met voorkennis is in de meeste landen een strafbaar feit.

“ Wij doen niet aan handel met voorkennis en maken ook geen inside-informatie bekend. ”

## k. Belangenconflicten

Een belangenconflict ontstaat wanneer iemand een zakelijke beslissing neemt en tegelijkertijd een persoonlijk belang heeft. Het persoonlijke belang kan ook in het voordeel zijn van een vriend of een verwant persoon. Indien in enig geval een potentieel belangenconflict wordt vermoed, moet de betrokken leidinggevende worden ingelicht.

U moet ervoor zorgen dat uw eigen activiteiten niet in strijd zijn met de belangen van GF. Zelfs de schijn van een potentieel belangenconflict moet worden vermeden.



Q

Is een belangenconflict altijd slecht?

Niet als u elk potentieel belangenconflict bekendmaakt en uw leidinggevende informeert voordat er beslissingen worden genomen. Alle latere beslissingen moeten door uw leidinggevende worden goedgekeurd, bij voorkeur schriftelijk.

A



### Voorbeeld

Een vriend wil geld investeren en overweegt aandelen GF te kopen. Door uw werk bij GF weet u dat de halfjaarlijkse resultaten uitstekend zullen zijn. Zodra die bekend zijn, zal de koers van het aandeel GF waarschijnlijk stijgen. U overweegt uw vriend te adviseren GF-aandelen te kopen voordat de resultaten bekend worden gemaakt.



### Wat te doen

Geef je vriend in geen geval een hint.



### Waarom dit belangrijk is

De informatie die u hebt en die nog niet openbaar is, is voorkennis die u in geen geval met iemand anders mag delen. Bij directe of indirecte bekendmaking van deze kennis zou u strafrechtelijk vervolgd kunnen worden.

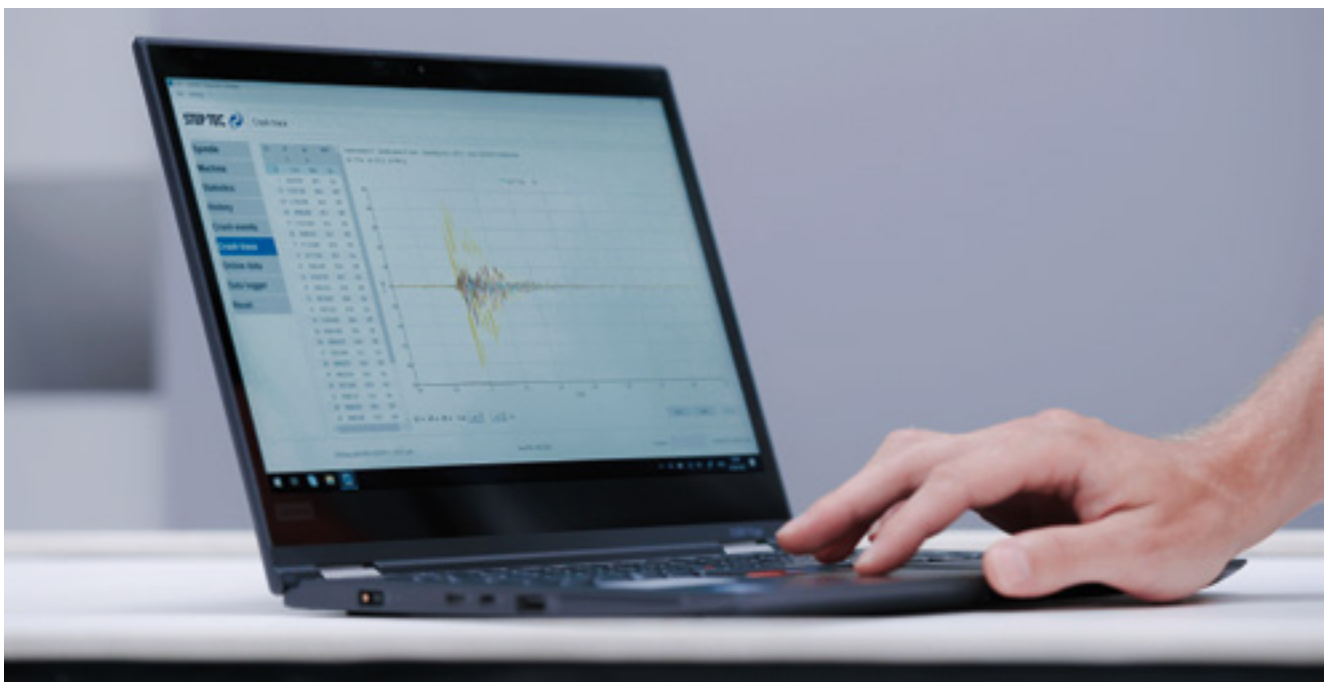
# Bescherming van de eigendom van GF

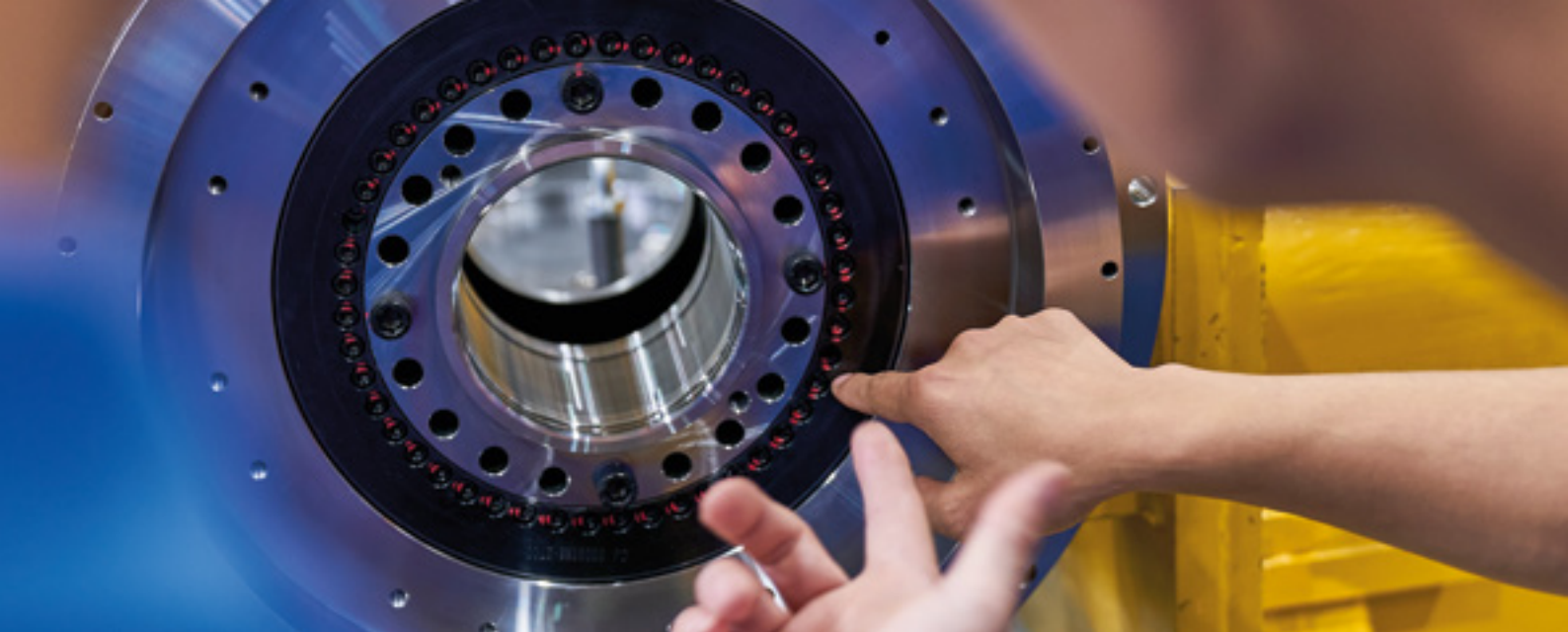
### a. Operationele eigendom

De faciliteiten in de kantoren en fabrieken van GF zijn verstrekt om de dagelijkse werkzaamheden uit te voeren en moeten door de medewerkers zorgvuldig worden behandeld.

Het is de medewerkers niet toegestaan de eigendommen van GF voor persoonlijke doeleinden te gebruiken of opzettelijk te beschadigen of te vernielen.

Bepaalde operationele zaken, zoals laptops en mobiele telefoons, mogen door medewerkers voor privédoeleinden worden gebruikt overeenkomstig de bepalingen van het desbetreffende GF-bedrijf. Het privégebruik van mobiele telefoons tijdens werktijd moet worden beperkt tot het hoognodige en dient in overeenstemming te zijn met de plaatselijke veiligheidsvoorschriften. Voor het privégebruik van bedrijfsauto's gelden speciale regels.





## b. Intellectueel eigendom

Intellectuele eigendom is de overkoepelende term voor octrooien, handelsmerken, auteursrechten, ontwerpen, handelsgeheimen, monsters, modellen, expertise etc.

Aangezien het intellectuele eigendom van GF uiterst waardevol is, moeten alle medewerkers dit zorgvuldig beschermen. Voordat intellectuele eigendom aan derden wordt overgedragen of op een andere manier beschikbaar wordt gesteld, moeten passende overeenkomsten worden ondertekend om de rechten van GF te waarborgen.

Merken en handelsmerken die GF-merken of -handelsmerken bevatten of combineren, mogen niet door een GF-bedrijf worden geregistreerd. GF-merken en -handelsmerken mogen alleen met toestemming van de Chief Executive Officer in licentie worden gegeven voor gebruik door derden.

Wij beschermen het intellectuele eigendom van GF en anderen. Alle medewerkers zijn verplicht om vermoedelijke schendingen door leveranciers, klanten of andere derden te melden aan de afdeling Patent & Trademark van GF.

# Q

Een GF-distributeur vraagt u als verantwoordelijk GF-verkoopmanager of het mogelijk is een nieuw merk te registreren, waarbij GF wordt gecombineerd met de bedrijfsnaam van de distributeur.

Nee, het is over het algemeen niet toegestaan merken te registreren die GF bevatten.

# A



# Behandeling van informatie, gegevens en documenten

### a. Vertrouwelijke informatie

Vertrouwelijke informatie omvat, zonder beperking, technische gegevens over producten en processen, marketing- en verkoopstrategieën, interne inkooprijlijsten, klantgegevens, niet-openbare financiële informatie, informatie over transacties, civiele of strafzaken en alle persoonsgegevens.

Alle medewerkers zijn verplicht vertrouwelijke informatie op een veilige plaats te bewaren. Vertrouwelijke informatie mag alleen toegankelijk worden gemaakt voor anderen of met hen worden gedeeld voor zover de bekendmaking van die vertrouwelijke informatie absoluut noodzakelijk is om het desbetreffende zakelijke doel te bereiken. Openbaarmaking van vertrouwelijke informatie moet ook gerechtvaardigd zijn in het licht van de mate van vertrouwelijkheid van die informatie. Dit geldt evenzeer voor de vertrouwelijke informatie die door derden aan GF is toevertrouwd.

In kantoren met meerdere werkplekken moeten medewerkers alle vertrouwelijke documenten opbergen en hun computers en andere elektronische apparaten vergrendelen wanneer zij hun werkplek verlaten.

“ Wij beschermen de ons toevertrouwde gegevens door ze correct te behandelen, ze alleen te gebruiken voor de beoogde en toegestane doeleinden en te allen tijde rekening te houden met de volledige rechten van de betrokkenen. ”

### b. Gegevensbescherming

GF neemt de bescherming van persoonsgegevens serieus. Zij houdt zich aan de vele wetten en regels die persoonsgegevens en de privacy van personen in de digitale wereld beschermen. De persoonsgegevens van medewerkers, klanten, leveranciers en zakenpartners van GF worden alleen verwerkt voor zover dat noodzakelijk is voor de arbeidsrespectievelijk zakenrelatie. GF past de AVG-regels van de Europese Unie wereldwijd toe, tenzij in een bepaald land of gebied strengere regels gelden.

Q

Ik wil een 'fotomuur' maken met foto's van al mijn teamleden. Kan ik dit doen?

Foto's zijn persoonsgegevens, dus u moet toestemming krijgen van alle personen in kwestie voordat u hun foto's laat zien. Als een persoon bezwaar maakt, kan zijn foto niet worden geplaatst.

A



### c. Digitaal verantwoord ondernemen en kunstmatige intelligentie

GF heeft een gedragscode voor digitale verantwoordelijkheid en eist het gebruik van procedures die voldoen aan de hoogste digitale ethiek, met name bij het ontwikkelen, verstrekken, gebruiken of toepassen van geautomatiseerde processen met oplossingen op basis van kunstmatige intelligentie.



### d. Beheer van documenten

Documentbeheer heeft betrekking op het creëren, bewaren en vernietigen van documenten.

Bij GF documenteren wij zakelijke transacties nauwkeurig en volledig. Alle bedrijfsgelateerde documenten (inclusief elektronische bestanden en microfilms) worden gedurende de wettelijke termijn bewaard.

Na de wettelijke bewaartermijn worden de documenten vernietigd overeenkomstig de bepalingen van de bedrijfsrichtlijn van GF inzake het bewaren van documenten. Historisch interessante documenten moeten vooraf aan de bedrijfsarchivaris worden voorgelegd.

In geen geval mogen medewerkers documenten vernietigen die betrekking hebben op dreigende of lopende rechtszaken of onderzoeksprocedures. In geval van twijfel moet contact worden opgenomen met de afdeling Corporate Legal.

“ De bewaartermijn voor handelsdocumenten is bij GF 12 jaar. ”

# Communicatie, media-contacten en gebruik van sociale media

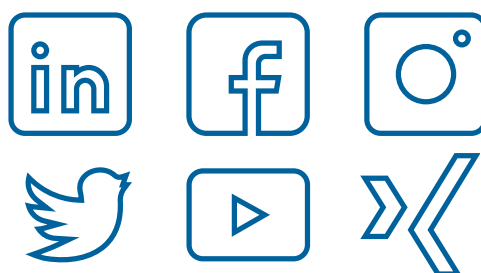
De communicatie met de media, analisten en beleggers wordt doorgaans verzorgd door Corporate Communications en Investor Relations. Vragen moeten altijd aan een van deze twee afdelingen worden doorgegeven.

GF gebruikt sociale media als een van vele kanalen om te communiceren. Het openen van een nieuw socialemediakanaal voor GF vereist zowel de goedkeuring van de verantwoordelijke functionaris voor communicatie/sociale media van de desbetreffende divisie als de goedkeuring van Corporate Communications.

Voor zover mogelijk informeert GF haar medewerkers gelijktijdig met de media en andere belanghebbenden.

Wij communiceren met de media op een eensgezinde, open en respectvolle manier. Wij verstrekken geen informatie over lopende juridische procedures en geven geen commentaar op geruchten.

Bij het gebruik van sociale media moeten GF-medewerkers zich bewust zijn van hun rol en verantwoordelijkheid. Zodra uit een persoonlijk kanaal blijkt dat iemand een medewerker van GF is, hebben de posts een bepaalde impact op GF. Het plaatsen, delen of op andere wijze doorgeven van illegale, bedreigende, lasterlijke of andere inhoud die als een strafbaar feit kan worden beschouwd of de reputatie van GF, haar medewerkers, klanten, leveranciers en/of andere belanghebbenden kan schaden, kan leiden tot strafrechtelijke onderzoeken en/of disciplinaire sancties.



## Q

Waarom mag ik in mijn vrije tijd geen uitspraken doen op sociale media?

Iedere medewerker van GF kan legale uitspraken of andere informatie op sociale media plaatsen. Men moet zich er echter van bewust zijn dat illegale, bedreigende, lasterlijke of andere strafbare inhoud niet alleen kan leiden tot strafrechtelijke vervolging, maar ook tot disciplinaire sancties bij GF, aangezien de uitstekende reputatie van GF op het spel staat.

## A



# Wangedrag / Klokkenluiden / GF Transparency Line

Medewerkers moeten de ethische en morele beginselen van de GF-gedragscode naleven. Bij gedragingen die in strijd zijn met de GF-gedragscode, kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen in het kader van de geldende wet- en regelgeving, het interne beleid of de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

Schendingen kunnen worden gemeld aan de respectieve lijnmanagers of de HR-afdeling. Medewerkers en derden kunnen schendingen anoniem melden via het klokkenluiderskanaal van de Transparantielijn, dat door een professionele externe dienstverlener 24/7 beschikbaar wordt gesteld. De links zijn te vinden op de website en het intranet van GF.

De afdeling Corporate Legal in Schaffhausen kan ook rechtstreeks telefonisch (Duits, Engels, Frans of Italiaans) of schriftelijk (elke taal) worden gecontacteerd op het compliance-e-mailadres [compliance@georgfischer.com](mailto:compliance@georgfischer.com). E-mails aan het compliance-adres kunnen ook anoniem worden verzonden. De afdeling Corporate Legal zal er alles aan doen om de identiteit te beschermen van medewerkers die schendingen melden.

Opzettelijk onjuiste meldingen en valse beschuldigingen kunnen aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen en strafrechtelijke vervolging.

## GF Transparency Line

Problemen en misstanden die u niet openlijk wilt melden (bijvoorbeeld discriminatie, pesten, seksuele intimidatie en alle andere soorten juridische schendingen zoals corruptie enz.), kunt u veilig en anoniem melden via een vertrouwelijk kanaal, nl. de GF Transparantielijn. Deze is 24 uur per dag en zeven dagen per week beschikbaar in negen talen (Duits, Engels, Chinees, Frans, Italiaans, Portugees, Roemeens, Spaans en Turks). Als u een schending wilt melden via de GF-Transparantielijn, handel dan als volgt:

- ga naar de website van Georg Fischer;
- scrol vervolgens op de homepage helemaal naar beneden, en
- klik op Whistleblowing.

U wordt dan volledig anoniem en ontraceerbaar doorgestuurd naar de website van een gecertificeerde externe dienstverlener, die volledig buiten en onafhankelijk van de IT- en andere infrastructuur van GF opereert, en vervolgens naar zijn beveiligde server. De inhoud van uw melding wordt in gecodeerde vorm doorgegeven aan het Corporate Compliance Office (CCO) van GF. Alleen u en het CCO – niemand an-

ders, ook niet de dienstverlener – heeft toegang tot uw melding of kan deze ontsleutelen. Dit garandeert dat niemand uw identiteit kan vaststellen, tenzij u die zelf bekendmaakt, wat u kunt doen maar niet hoeft te doen. Bovendien biedt de GF Transparantielijn u de mogelijkheid om een beveiligde mailbox in te stellen voor nadere communicatie met het CCO. Alleen u kunt deze beveiligde mailbox instellen; niemand anders. Dankzij deze beveiligde mailbox kunnen u en het CCO informatie en berichten uitwisselen, beschermd tegen toegang door derden, gecodeerd en niet te traceren.



# Vragen over de GF-gedragcode

De lijnmanagers zijn het eerste aanspreekpunt voor vragen over de GF-gedragcode. Ook de afdeling Corporate Legal, die bereikbaar is via [code@georgfischer.com](mailto:code@georgfischer.com), kan aanvullende informatie verstrekken.

**Hebt u vragen over de gedragcode?**

Stuur uw vraag naar: [code@georgfischer.com](mailto:code@georgfischer.com)



## Hoofdstuk 10

# Geldigheid

De GF-gedragscode is op 13 december 2022 door het uitvoerend comité goedgekeurd en wordt van kracht op 31 december 2022. Hij vervangt de GF gedragscode van 1 augustus 2013.



### Juridische afdeling

**Marc Lahusen**

Telefoon: +41 52 631 21 85

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

### Informatie over de uitgever

**Uitgegeven door:** Georg Fischer AG

**Bewerkt door:** Georg Fischer AG, Corporate Development

**Ontwerp door:** Siegelwerk GmbH

**Foto's door:** 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

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