

Nachhaltigkeit

Umweltthemen – Performance 2025

Klimawandel und Energie

ESRS

GRI

Art. 964a ff. OR

SDG 

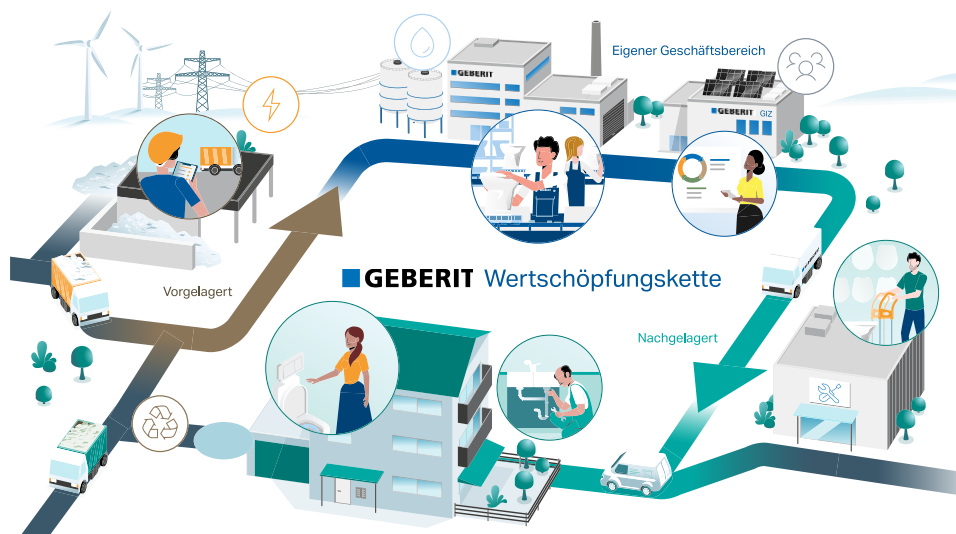
SASB

Übersicht

Klimawandel und Energie gehören zu den zentralen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie von Geberit.

Hierzu verfolgt das Unternehmen seit Jahren eine CO₂-Strategie mit dem Ziel, die Treibhausgasemissionen im eigenen Betrieb (Scope 1 und 2) kontinuierlich zu senken.

Die Bedeutung von «Klimawandel und Energie» in der Wertschöpfungskette von Geberit



Reduktion der
CO₂-Intensität

-6,9%

Veränderung zum Vorjahr,
Scope 1 und 2

Reduktion der absolu-
ten CO₂-Emissionen

-55,2%

Veränderung zu 2015,
Scope 1 und 2

Anteil Strom aus
erneuerbaren Quellen

67,5%

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der erstmals 2024 durchgeführten doppelten → Wesentlichkeitsanalyse identifizierte und bewertete Geberit die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities, IRO) im Zusammenhang mit dem Klimawandel. Betrachtet wurden der Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Bereitstellung der Rohstoffe und deren Transport über die Produktion und Logistik bis zur Nutzungsphase der Produkte sowie deren Wiederverwertung oder Entsorgung.

Ergänzend dazu wurde 2025 eine szenariobasierte, quantitative Analyse klimawandelbedingter Risiken vorgenommen. Dabei wurden zentrale physische sowie transitorische Klimarisiken identifiziert, bewertet und in das bestehende → Risikomanagementsystem (Enterprise Risk Management, ERM) integriert.

Die Erkenntnisse führten zu einer Aktualisierung und weiteren Präzisierung der bereits identifizierten Auswirkungen und Chancen, wie sie nachfolgend zusammenfassend dargestellt sind:

- Die **Chance** entsteht durch Sanitärlösungen für extreme Wetterereignisse infolge des Klimawandels, beispielsweise bei Starkregen.
- Die **positive Auswirkung** ergibt sich aus der Nutzung ressourcenschonender Sanitärlösungen, die insbesondere in wasserarmen Regionen zur Anpassung an den Klimawandel beitragen.
- Die **negative Auswirkung** resultiert aus den CO₂-Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen, insbesondere bei der Bereitstellung von Rohmaterialien, in der Logistik sowie bei der Entsorgung der Produkte am Ende ihres Lebenszyklus.

Nachfolgend sind die im Themenbereich «Klimawandel und Energie» identifizierten wesentlichen Auswirkungen und Chancen dargestellt. Sie beziehen sich auf alle drei inhaltlichen Dimensionen des Themenbereichs: «Anpassung an den Klimawandel», «Eindämmungsmassnahmen» und «Energie»:

Klimawandel und Energie

Beschreibung der IRO	Art	Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
		kurz	mittel	lang	vorge-lagert	eigener Bereich	nachge-lagert
Geberit Produkte unterstützen einen sparsamen Umgang mit der Ressource Wasser (durch wassersparende Sanitärsysteme), was in wasserarmen Regionen zur Anpassung an den Klimawandel beiträgt.	Positive Auswirkung, tatsächlich	✓					✓
Aus der Geschäftstätigkeit von Geberit ergeben sich CO ₂ -Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, insbesondere beim Rohmaterial, bei der Logistik und der Entsorgung.	Negative Auswirkung, tatsächlich	✓			✓	✓	✓
Durch den Klimawandel bedingte Extremwetterereignisse können die Nachfrage nach Geberit Sanitärlösungen erhöhen und damit zusätzliche Markt- sowie Umsatzpotenziale für Geberit schaffen.	Chance, potenziell		✓	✓			✓

Szenarioanalyse

Im Berichtsjahr wurden die Analysen zu physischen und transitorischen Klimarisiken unter Berücksichtigung verschiedener → sozioökonomischer Szenarien (Shared Socio-economic Pathways, SSPs) erstmals erarbeitet und mit der Wesentlichkeitsanalyse verknüpft. In den analysierten Szenarien wurden drei Zeithorizonte betrachtet, die von den im übrigen Bericht zugrunde gelegten Zeiträumen abweichen: kurzfristig (bis 2028), mittelfristig (2029–2035) und langfristig (2036–2050).

Physische Risiken

Physische Risiken umfassen akute Extremereignisse (z. B. Starkregen, Überschwemmungen) sowie chronische Veränderungen (z. B. Temperaturanstieg, Trockenperioden).

Bewertet wurden die klimabedingten Risiken für alle Produktionsstandorte und das Logistikzentrum in Pfullendorf (DE). Dabei kamen verschiedene Szenarien sozioökonomischer Entwicklungen (SSPs) beziehungsweise repräsentative Konzentrationspfade (Representative Concentration Pathways, RCPs) zur Anwendung:

- **SSP1-2.6:** Nachhaltiger Weg
- **SSP2-4.5:** Mittlerer Weg
- **SSP5-8.5:** Fossile Entwicklung

Weitere Informationen, Annahmen und Bewertungslogik sind im → Annex erläutert.

Identifiziert wurden zwei wesentliche Risikokategorien:

1. **Überschwemmungen** (Flüsse, Starkregen, Sturmfluten, tropische Wirbelstürme): Risiko von Sachschäden und Betriebsunterbrüchen, Risiko für die Arbeitssicherheit.
2. **Hitze und Trockenheit** (extreme Hitze, Dürren, Wasserstress; inkl. Waldbrände und Kältewellen): Risiko von Betriebsunterbrüchen, für die Arbeitssicherheit und von Sachschäden.

Weitere Risikokategorien (z. B. Meeresspiegelanstieg, tauender Permafrost) wurden geprüft und in Bezug auf die Produktionsstandorte und das Logistikzentrum in Pfullendorf (DE) als nicht wesentlich eingestuft.

Ergebnis: Selbst unter SSP5-8.5 bleibt das Gesamtrisiko für Überschwemmungen bis 2050 niedrig und insgesamt stabil. Punktuell ist mit einem leichten Anstieg pluvialer Ereignisse zu rechnen. Die Exponierung gegenüber Hitze und Trockenheit ist ebenfalls niedrig, mit einzelnen Standorten von höherer Sensitivität.

Steuerung: Die Kategorien sind vollständig im → Risikomanagementsystem verankert. Die Standorte werden nach Risikolevel priorisiert. Massnahmen umfassen Hitze- und Hochwasserschutz, infrastrukturelle Anpassungen und Notfallkonzepte (z. B. für Überschwemmungen, Erdbeben, Stürme). Die Abteilung Corporate Sustainability überprüft Risiken und Veränderungen im Einklang mit dem Risikomanagementzyklus.

Transitionsrisiken

Transitionsrisiken und -chancen entstehen aus regulatorischen, technologischen, marktbasierenden und gesellschaftlichen Entwicklungen. Geberit bewertet deren finanzielle Relevanz regelmässig im Rahmen des → Risikomanagements. Die Analyse der transitorischen Klimarisiken wurde im Berichtsjahr erstmals in quantitativer Form durchgeführt und in das Klimarisiko-Managementsystem des Konzerns integriert. Für die Zukunft wird es im Einklang mit dem Risikomanagement-Zyklus überprüft und bewertet.

Als potenziell relevante Transitionsrisiken wurden zwei Faktoren identifiziert:

1. **CO₂-Bepreisung:** Mechanismen wie das Europäische Emissionshandelssystem (European Union Emissions Trading System, EU-ETS) und das ab 2027 vorgesehene EU ETS-2 sowie der Europäische CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM) führen direkt und indirekt zu steigenden Energiepreisen und CO₂-Aufschlägen entlang der Lieferkette und damit zu höheren Produktions- und Beschaffungskosten.
2. **Investitionen in CO₂-arme Produktionstechnologien:** Strengere Vorschriften für Netto-Null-Emissionen bis 2050 könnten Investitionen in CO₂-arme Technologien beschleunigen, insbesondere in den Keramikwerken mit den höchsten Scope-1- und -2-Emissionen. Dies birgt Risiken höherer Investitions- und Energiekosten sowie potenzieller Wertminderungen bei bestehenden Anlagen.

Ergebnis: Auf Grundlage der im → Annex dargestellten Annahmen und der Projektionen der International Energy Agency (IEA) im «Stated Policies Scenario» (STEPS, «mittlerer Weg») wird das Risiko aus der CO₂-Bepreisung kurzfristig als «mittel» eingestuft. Das Risiko zusätzlicher Investitionen in CO₂-arme Produktionstechnologien wird derzeit als «gering» bewertet. Beide Risiken liegen unter der Wesentlichkeitsschwelle und gelten somit nicht als materiell; sie werden jedoch kontinuierlich überwacht.

Steuerung: Geberit adressiert Transitionsrisiken über die → CO₂-Strategie sowie über einen technologieoffenen Transformationspfad für die Brennöfen in den Keramikwerken hin zu energie- und

CO₂-effizienten Lösungen. Die Umsetzung erfolgt szenariobasiert unter Berücksichtigung technologischer Reife, wirtschaftlicher Tragfähigkeit und integrierter Kapitalallokation.

Fazit der Szenarioanalyse

Die Analyse der physischen Risiken bestätigt potenzielle negative Auswirkungen durch Betriebsunterbrüche und Sachschäden und hat zu gezielten Resilienzmassnahmen an priorisierten Standorten geführt.

Die transitorischen Einflussfaktoren wirken sich auf Kosten- und Investitionspfade aus, stützen jedoch gleichzeitig die in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Chancen für langlebige, energieeffiziente sowie wasser- und ressourcenschonende Produkte. Zugleich mindern sie die negativen Auswirkungen der Treibhausgasemissionen in der Wertschöpfungskette, indem sie Anreize zur Dekarbonisierung von Beschaffung und Produktion setzen.

Insgesamt erhöhen die Szenarioanalysen die Planbarkeit in einem volatilen sozioökonomischen Umfeld – etwa im Hinblick auf künftige CO₂-Preispfade – und stärken die strategische Resilienz des Geschäftsmodells von Geberit.

Die betrachteten Risiken liegen unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle und werden kontinuierlich überwacht. Gleichzeitig eröffnen sich Wachstumschancen, etwa durch wachsendes Umweltbewusstsein und die steigende Nachfrage nach effizienten, CO₂-armen Lösungen.

Managementsystem

Das Thema Klimawandel ist integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie und auf höchster → Führungsebene verankert. Der Verwaltungsrat verabschiedet die CO₂-Strategie als Kernelement des Geberit Klima-Transitionsplans, überwacht die Beurteilung physischer und transitorischer Risiken sowie die Erreichung des jährlichen → vergütungsrelevanten CO₂-Intensitätsreduktionsziels von 5% und genehmigt den internen CO₂-Preis. Die Konzernleitung trägt die operative Verantwortung für die Umsetzung der CO₂-Strategie, für die Steuerung entsprechender Risikoanalysen sowie die Ableitung notwendiger Korrekturmassnahmen. Das gruppenweite Management der Nachhaltigkeitsprozesse – inklusive Steuerung der Umweltthemen – liegt beim Corporate Sustainability Team.

Klimarisiken sind im → Risikomanagementsystem integriert. Für alle Standorte bestehen Business-Continuity-Managementsysteme mit definierten und laufend aktualisierten Massnahmen. In der Produktion gelten anspruchsvolle Energie- und Effizienzstandards. Die fünf deutschen Werke (Lichtenstein, Pfullendorf, Langenfeld, Wesel und Haldensleben) und die drei polnischen Werke (Koło, Włocławek und Ozorków) sind nach ISO 50001 (Energie) zertifiziert. Die Entwicklungen in der EU-Gesetzgebung für energieintensive Branchen werden fortlaufend beobachtet, um eine strategische Anpassung frühzeitig sicherzustellen.

Strategien und Richtlinien

Als Unternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz ist Geberit dem im revidierten CO₂-Gesetz der Schweiz anvisierten Netto-Null-Ziel für 2050 und der dazugehörigen Schweizer Klimastrategie verpflichtet. Netto null bedeutet, dass die Schweiz bis 2050 nur noch so viele Treibhausgase ausstösst, wie auch wieder aus der Atmosphäre entfernt oder kompensiert werden können. Entsprechend dem Pariser Klimaabkommen von 2015 soll das Schweizer Netto-Null-Ziel dazu beitragen, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C, idealerweise 1,5 °C, gegenüber vorindustriellen Werten zu begrenzen.

Klima-Transitionsplan und CO₂-Strategie

Kernelement des Geberit Klima-Transitionsplans ist die bereits im Jahr 2022 eingeführte, gruppenweite CO₂-Strategie, die in allen relevanten Geschäftsprozessen verankert ist und die Emissionen aus Scope 1 und 2 umfasst. Sie basiert auf sechs strategischen Elementen:

Transparenz

Die jährliche Treibhausgasbilanzierung (THG-Bilanz) umfasst alle Produktionswerke, das Logistikzentrum Pfullendorf sowie grössere Vertriebsgesellschaften. Seit 2012 wird der CO₂-Fussabdruck entlang der Wertschöpfungskette berechnet. Seit der Überarbeitung der CO₂-Strategie im Jahr 2022 sind Kennzahlen zu Scope 1 und 2 in die monatlichen Reporting- und Forecasting-Prozesse integriert und es erfolgt eine externe beschränkte Prüfung «limited assurance». Im Berichtsjahr wurde die Methode zur Berechnung der Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3) samt Abgrenzungen und Auslassungen umfassend überarbeitet. Erstmals wurden alle relevanten Scope-3-Kategorien vollständig und in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Treibhausgas-Protokolls berechnet, siehe → Annex.

Verantwortung

Seit 2022 ist die jährliche Reduktion der CO₂-Intensität eines von fünf gleichgewichteten Kriterien für den Gruppenbonus. Damit sind die Ziele für das Management und die Schweizer Mitarbeitenden mit 20% vergütungsrelevant.

CO₂-Referenzpreis

Ein zentrales Steuerungsinstrument der CO₂-Strategie ist der interne CO₂-Preismechanismus mit einem jährlich festgelegten CO₂-Referenzpreis. Die Konzernleitung schlägt diesen im Rahmen des Budgetprozesses vor; die Genehmigung erfolgt durch den Verwaltungsrat. Für das Jahr 2025 betrug der interne Referenzpreis EUR 80 pro Tonne CO₂, orientiert am europäischen Emissionshandelssystem (Emissions Trading System, EU-ETS). Der Anwendungsbereich des internen CO₂-Pricings umfasst Scope-1- und -2-Emissionen.

Der CO₂-Preis wird systematisch in Entscheidungsprozessen angewendet und ist verbindlicher Bestandteil der Wirtschaftlichkeitsrechnungen für Investitionsprojekte. So werden CO₂-Emissionen als wirtschaftlich relevante Kosten berücksichtigt und klimafreundliche Investitionen priorisiert. Projektbezogen dient der implizite CO₂-Preis zusätzlich dazu, die langfristigen Auswirkungen potenzieller Investitionen realistisch abzubilden und die Sensitivität von Projekten gegenüber künftigen CO₂-Kosten sichtbar zu machen.

Dieser Mechanismus stärkt die Ausrichtung der Investitionen auf energie- und emissionsreduzierende Technologien, erhöht die Transparenz der Entscheidungsgrundlagen und schafft gruppenweit Anreize, den CO₂-Fussabdruck zu reduzieren. Gleichzeitig wird die Verantwortung für die Erreichung der Klimaziele breit im Unternehmen verankert und in die tägliche Geschäftstätigkeit integriert.

Energie

Massnahmen zur Energieeinsparung, Effizienzsteigerung, Wärmerückgewinnung und zum Ausbau erneuerbarer Energien werden über einen Energie-Masterplan und rollierende CO₂-Forecasts gesteuert. Optionen sind Einkauf von Ökostrom mit Herkunftsnachweis, langfristige Stromkaufvereinbarungen und Photovoltaikanlagen.

Strukturelle Reduktion

Im Keramikbereich (rund zwei Drittel der Scope-1- und -2-Emissionen) liegt der Fokus auf Ausschussreduktion, Brennprozessoptimierung und Abwärmenutzung. Langfristig werden alternative Energieträger wie Biogas oder grüner Wasserstoff geprüft. Zur Reduktion von Scope-3-Emissionen werden Produkte seit 2007 in Ecodesign-Workshops optimiert: weniger Material, höhere Reparierbarkeit, mehr Recyclinganteil, geringerer CO₂-Fussabdruck, optimierte Verpackungen und Transportwege. Lieferanten müssen Umwelt- und Sozialstandards einhalten; Materialwahl mit niedrigen Emissionen wird zunehmend berücksichtigt.

Kompensation oder Beseitigung

Als sechstes Element der CO₂-Strategie ist optional vorgesehen, jene CO₂-Emissionen extern zu kompensieren oder zu beseitigen, die im Produktionsprozess nicht reduzierbar sind.

Die CO₂-Strategie von Geberit wurde 2022 von einem unabhängigen externen Stakeholderpanel mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Nachhaltigkeit geprüft und als ambitioniert sowie vorbildlich beurteilt. Im [→ Geschäftsbericht 2022](#) hielt das Panel dazu fest:

«Die neue CO₂-Strategie von Geberit fokussiert auf konkrete Massnahmen mit einem mittelfristigen Zeithorizont. Als vorbildlich werden die durchdachten Mechanismen rund um den internen CO₂-Preis sowie die verbindliche Integration von CO₂-Emissionskriterien in die operative Unternehmensplanung und in die Anreizsysteme für das Management und Teile der Belegschaft (Bonusrelevanz) gesehen.»

Die externe Beurteilung unterstreicht die strategische Konsistenz und Glaubwürdigkeit der Dekarbonisierungsziele von Geberit.

Energie-Masterplan

Der Energie-Masterplan konkretisiert die wichtigsten Hebel zur Reduktion von Energieverbrauch und CO₂-Emissionen in den keramischen Werken. Dazu gehören Effizienzprogramme, der verstärkte Einsatz von Wärmerückgewinnung, ein optimiertes Lastmanagement sowie die schrittweise Modernisierung der Brennöfen hin zu energieeffizienten und zunehmend klimafreundlichen Technologien.

Risikoanalysen

Ein weiteres Element des Klima-Transitionsplans ist der strategische Umgang mit klimabezogenen Risiken und Chancen. Diese sind im Kapitel [→ Risikomanagement](#) sowie im Abschnitt [→ Auswirkungen, Risiken und](#)

Chancen in diesem Kapitel ausführlich erläutert. Grundprinzip ist, dass ökonomische, ökologische und soziale Gesichtspunkte bei allen Entscheidungsprozessen ausgewogen berücksichtigt werden.

Durch die konsequente Verankerung der Nachhaltigkeits- und CO₂-Strategie im Kerngeschäft reduziert Geberit die negativen klimawandelbedingten Auswirkungen und nutzt die identifizierten Chancen, etwa durch die Entwicklung wassersparender und ressourcenschonender Produkte. Regulatorische Entwicklungen – darunter EU-ETS, EU-ETS2 und CBAM – werden kontinuierlich beobachtet, um Strategie, Beschaffung und Investitionen vorausschauend auszurichten.

Ziele

Geberit verfolgt einen umsetzungsorientierten und messbaren Reduktionspfad für die CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2.

Scope 1 und 2

- Bezug: absolute Emissionen relativ zum währungsbereinigten Nettoumsatz (CO₂-Intensität)
- Zielsetzung:
 - Durchschnittlich -5% CO₂-Intensität pro Jahr (vergütungsrelevantes Ziel)
 - Basisjahr: 2015
 - Zeitraum: 2015–2035

Seit der Einführung der CO₂-Strategie im Jahr 2022 hat Geberit die Scope-1- und Scope-2-Emissionen kontinuierlich reduziert. Mit dem mittelfristigen Ziel, die CO₂-Intensität künftig durchschnittlich um 5% pro Jahr zu senken, liegt die Entwicklung der absoluten Emissionen im Einklang mit dem kurzfristigen Ziel der Science Based Targets Initiative (SBTi), die Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 um 42% zu reduzieren.

Scope 3

Für Scope-3-Emissionen wurden im Berichtsjahr keine quantitativen Ziele festgelegt. Der Fokus lag auf der Zusammenarbeit mit Lieferanten, um kategorie- und materialgruppenspezifische Initiativen zu entwickeln – insbesondere für CO₂-intensive Materialien wie Kunststoffe und Metalle. Dazu gehören der Aufbau von Datentransparenz, die Verbesserung von Emissionsfaktoren sowie gemeinsame Massnahmenpläne entlang der Lieferkette.

Diese Initiativen verbinden kurz- bis langfristige Meilensteine und setzen klare Impulse für Investitionen und Beschaffungsentscheidungen. Sie stärken die strategische Resilienz gegenüber physischen und transitorischen Klimarisiken.

Prozesse, Massnahmen und Kontrollen

Die wichtigsten Hebel zur Senkung von Energieverbrauch und CO₂-Emissionen sind in der CO₂-Strategie und im Energie-Masterplan verankert. Im Mittelpunkt stehen Energieeinsparung, Effizienzsteigerung, Wärmerückgewinnung und eine zunehmend dekarbonisierte Energiebeschaffung in den Werken.

Das Rückgrat der Treibhausgasbilanzierung bildet die jährliche Erfassung und Konsolidierung aller treibhausgasrelevanten Daten. Sie umfasst sämtliche Produktionssandorte, das Logistikzentrum in Pfullendorf (DE), weitere Logistikeinheiten sowie Vertriebsgesellschaften in grösseren Absatzmärkten.

Parallel erhöht Geberit die Transparenz der Scope-3-Emissionen – einerseits produktspezifisch über Umweltproduktdeklarationen (EPD), andererseits materialgruppenspezifisch in der Lieferkette.

Treibhausgas-Reduktionsmassnahmen

Die Keramikfertigung verursacht rund zwei Drittel der Scope-1- und -2-Emissionen und bietet damit das grösste Reduktionspotenzial. Im Fokus stehen niedrigere Ausschuss- und Rückbrandraten, Prozessoptimierungen, Wärmerückgewinnung sowie die Prüfung alternativer Brenn- und Prozesstechnologien (z. B. auf Basis von Wasserstoff, Biogas, Elektrifizierung und Hybrid). Investitionen werden anhand impliziter CO₂-Projektpreise priorisiert.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Umweltthemen – Performance 2025 → Klimawandel und Energie

Beispiele aus dem Berichtsjahr:

- Reduktion von Energiebedarf und CO₂-Emissionen in den Werken in Haldensleben (DE) und Włocławek (PL) durch leichtere Ofenwagen.
- Reduktion des spezifischen Energieverbrauchs der Duofix-Rahmenproduktion um 10% gegenüber 2021 durch die Inbetriebnahme einer neuen Pulverbeschichtungsanlage im Werk in Lichtenstein (DE).
- Wärmerückgewinnung aus den Luftkompressoren im Werk in Włocławek und aus den Glühöfen im Werk in Ozorków (PL).
- Bessere Isolierung des Heizungssystems im Werk in Włocławek, um Wärmeverluste zu verringern.
- Beschaffung von neuen, effizienteren Spritzgussmaschinen in den Werken in Schanghai (CN), Ruše (SI) und Pfullendorf (DE).
- Installation von LED-Beleuchtung in den Werken in Ruše und Gaeta (IT).
- Installation einer neuen Heizungsanlage mit einer Luft/Luft-Wärmepumpe im Werk in Langenfeld (DE).
- Installation von PV-Paneelen im Werk in Lichtenstein und Bezug von Ökostrom im Werk in Haldensleben.

Energieversorgung und -effizienz im eigenen Betrieb

Zur Dekarbonisierung des Strom- und Wärmebezugs baut Geberit den Anteil erneuerbarer Energien konsequent aus – wirtschaftlich hinterlegt durch den internen CO₂-Preis. Instrumente sind aktuell Herkunftsnachweise und Photovoltaik für Eigenerzeugung an den Werkstandorten. Ergänzend sichern Energiestandards und Flottenvorgaben Effizienzgewinne:

- Die fünf deutschen und drei polnische Werke sind nach ISO 50001 (Energie) zertifiziert.
- Für die Fahrzeugbeschaffung sind gruppenweit CO₂-Emissionsgrenzwerte definiert, zudem werden Anreize für elektrische Antriebe gesetzt.
- Für den innerbetrieblichen Umschlag von Aufliegern und Wechselbrücken im Logistikzentrum in Pfullendorf (DE) wird seit 2025 ein vollelektrisches Umsetz-Fahrzeug eingesetzt.

Reduktionsmassnahmen in der Wertschöpfungskette

Entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zielen die Massnahmen auf materialseitige Emissionsreduktionen, höhere Rezyklatanteile und kurze, regionale Lieferwege. Seit 2007 werden neue und weiterentwickelte Produkte konsequent nach dem Ecodesign-Ansatz über den gesamten Lebenszyklus optimiert. Zusätzlich senken optimierte Routen, bessere Auslastung und Verpackung den Energieverbrauch in der Logistik.

Beispiele für Energieeinsparungen in der nachgelagerten Logistik:

- Zur Steigerung der Energieeffizienz in der innerbetrieblichen Logistik und Distributionslogistik werden modernste Fahrzeugtechnologien eingesetzt; der Anteil an Euro-6-Fahrzeugen liegt bei 90,3% (Vorjahr 86,2%), und es wird vermehrt HVO-Diesel (Hydrotreated Vegetable Oil) verwendet.
- Zwischen den Keramikwerken in Bromölla (SE) und Ekenäs (FI) werden High-Capacity-Transporte eingesetzt. Das sind extralange Lkw-Kombinationen mit zwei Anhängern (bis zu 35 Meter lang). Durch die doppelte Ladekapazität und den Einsatz von HVO-Kraftstoff kann der CO₂-Ausstoss im Vergleich zu herkömmlichen, mit Dieselmotoren betriebenen Lkw um bis zu 95% reduziert werden.
- Auf verschiedenen europäischen Strecken werden Waren seit einigen Jahren mit dem kombinierten Verkehr (Schiene, Strasse und Wasser) transportiert.
- Auf der Strecke zwischen Rapperswil-Jona (CH) und dem Logistikzentrum in Pfullendorf (DE) verkehren Elektro-Lkw. Darüber hinaus werden Elektro-Lkw auf verschiedenen anderen Strecken (auch grenzüberschreitend) eingesetzt.

Beispiele für Energieeinsparungen durch Produkte und Dienstleistungen:

- Neues Duofix Element für Wand-WCs mit geringerem Materialeinsatz und anteiligem Ökostrom in der Produktion führt zu rund 10% CO₂-Reduktion gegenüber dem Vorgängermodell.
- Dusch-WC AquaClean Sela Comfort mit WhirlSpray- und Heating-on-Demand-Technologie führt zu geringerem Energieverbrauch.
- Das Energierückhalteventil ERV vermeidet Wärmeverluste und spart beim Kunden ca. 50 Liter Heizöl pro Jahr.
- Wasser- und energieeffiziente Urinalsysteme, teils wasserlos, optional mit autarker Energiequelle (z. B. Preda, Selva).
- Modulares Armaturensystem mit reduziertem Wasser- und Energieverbrauch.
- Geberit Control App zur fortlaufenden Optimierung des Wasser- und Energiemanagements.

Kontrollen und Offenlegung

Klimarelevante Kennzahlen sind fest in monatliche Berichts- und Budgetprozesse integriert. Abweichungen lösen standardisierte Gegenmassnahmen in Werken, Beschaffung und F&E aus. Der interne CO₂-Preis, der Energie-Masterplan, der Ecodesign-Ansatz und ein strukturiertes → Lieferanten-Managementsystem bilden ein integriertes Steuerungssystem, das wirtschaftliche Dekarbonisierungsschritte priorisiert, regulatorische Compliance sichert und die Wettbewerbsfähigkeit durch effiziente, langlebige Produkte stärkt. Ziele, Massnahmen und Fortschritt werden u. a. über das Carbon Disclosure Project (CDP) sowie in den Kennzahlen zu Energie, Emissionen und Umweltleistung transparent offengelegt.

Massnahmen und Kennzahlen im Berichtsjahr

Energieverbrauch

Direkte und indirekte Energieträger

Geberit nutzt überwiegend extern eingekaufte Energie. Als direkte Energieträger werden die Brennstoffe Erdgas, Biogas, Flüssiggas (LPG), Diesel zur Stromerzeugung, Heizöl extra leicht sowie die fossilen Treibstoffe Diesel und Benzin verwendet. Die Brennstoffe (primär für die Keramikherstellung) inklusive Fernwärme blieben mit 62,8% (Vorjahr 64,5%) nach wie vor die Hauptenergieträger, gefolgt von Strom mit 33,2% (Vorjahr 31,8%), davon 67,5% aus erneuerbaren Quellen, und Treibstoffen mit 4,0% (Vorjahr 3,7%). Als indirekte Energieträger kommen Strom und Fernwärme zum Einsatz.

Dank Effizienzsteigerungen sank der Energieverbrauch von Geberit im Vorjahresvergleich um 1,9% auf 637,5 GWh (Vorjahr 649,9 GWh). Davon entfielen 72,3% auf fossile Energieträger (u. a. Brenn- und Kraftstoffe, Fernwärme und Strom aus fossilen Quellen).

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Umweltthemen – Performance 2025 → Klimawandel und Energie

Energieverbrauch und Energiemix

	2025 MWh	2024 MWh	Abweichung %
Erdgas	310 273	329 362	-5,8
Flüssiggas (LPG)	67 258	67 348	-0,1
Leichtes Heizöl	5	17	-70,6
Diesel für Stromerzeugung	492	575	-14,4
Fahrzeugtreibstoff aus fossilen Quellen	25 412	23 750	7,0
Brennstoffverbrauch aus fossilen Quellen	403 442	421 052	-4,2
Zugekaufte Fernwärme aus fossilen Quellen	804	748	7,5
Zugekaufter Strom aus fossilen Quellen	56 648	60 159	-5,8
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	460 895	481 960	-4,4
Zugekaufter Strom aus Kernkraft	12 169	12 205	-0,3
Gesamtenergieverbrauch aus Kernkraft	12 169	12 205	-0,3
Biogas	6 106	6 706	-8,9
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	6 106	6 706	-8,9
Zugekaufte Fernwärme aus erneuerbaren Quellen	15 663	14 486	8,1
Selbst erzeugter Strom aus erneuerbaren Quellen	1 418	230	516,5
Zugekaufter Strom aus erneuerbaren Quellen	141 257	134 324	5,2
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	164 444	155 745	5,6
Gesamtenergieverbrauch	637 508	649 909	-1,9
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	72,3	74,2	-2,6
Anteil Kernkraft am Gesamtenergieverbrauch (%)	1,9	1,9	1,6
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	25,8	24,0	7,6

Alle Angaben sind gerundet, dadurch können Rundungsdifferenzen entstehen.

Erneuerbare Energien machten 25,8% des Gesamtenergieverbrauchs aus (Vorjahr 24,0%). Dazu zählen Brennstoffe wie Biogas und Fernwärme aus erneuerbaren Quellen, etwa durch die Nutzung von Abwärme einer nahegelegenen Papierfabrik oder Fernwärme aus einem mit Hackschnitzeln betriebenen Blockheizkraftwerk in zwei Keramikwerken. Hinzu kommt Strom aus erneuerbaren Quellen, entweder über Herkunftsnachweise oder durch eigenproduzierte Solarenergie aus Photovoltaikanlagen.

Der Anteil erneuerbarer Energie bei Fernwärme und Brennstoffen lag 2025 insgesamt bei 5,4% (Vorjahr 5,1%). Einen wichtigen Beitrag leistete das 2012 in Betrieb genommene Blockheizkraftwerk in Pfullendorf (DE), das 2025 mit 5,9 GWh regional erzeugtem Biogas gespeist wurde. Der erzeugte Strom (2,0 GWh) wird ins Netz eingespeist, während die anfallende Abwärme (3,0 GWh) in der Produktion genutzt wird. In den Keramikwerken wurden 15,7 GWh Fernwärme aus einer Papierfabrik sowie aus einem Blockheizkraftwerk bezogen.

Strom aus erneuerbaren Quellen – Aufteilung nach Kategorie

	2025 MWh	2024 MWh	Abweichung %
Zugekaufter Strom aus erneuerbaren Quellen	141 257	134 324	5,2
Einmalig gekaufte Herkunftsnachweise (HKN)	141 257	134 324	5,2
Selbst erzeugter Strom aus erneuerbaren Quellen	1 418	230	516,5
Gesamtstromverbrauch	211 493	206 918	2,2
Anteil erneuerbarer Quellen an Gesamtstromverbrauch (%)	67,5	65,0	3,7

Alle Angaben sind gerundet, dadurch können Rundungsdifferenzen entstehen.

Der Ausbau erneuerbarer Energien wird systematisch vorangetrieben. Im Berichtsjahr stieg die Menge des Stromverbrauchs aus erneuerbaren Quellen um 8,1 GWh auf 142,7 GWh (Vorjahr 134,6 GWh), was 67,5% des gesamten Strombezugs entspricht (Vorjahr 65,0%). Dies setzt sich zusammen aus zugekaufter Menge Ökostrom mit Herkunftsnachweis (Guarantees of Origin, GOs) und Stromproduktion aus eigenen Photovoltaikanlagen.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Umweltthemen – Performance 2025 → Klimawandel und Energie

Im Berichtsjahr wurde im Werk in Lichtenstein (DE) eine neue Photovoltaikanlage mit einer Leistung von rund 900 kWp in Betrieb genommen. Sie ergänzt die bereits im Vorjahr installierten Anlagen in Pfullendorf (DE) und Matrei (AT). Insgesamt werden die drei PV-Anlagen jährlich voraussichtlich 1,8 GWh Strom erzeugen (Vorjahr 1,0 GWh).

Energieverbrauch und Energiemix nach Region

	2025 MWh	2024 MWh	Abweichung %
Europa	443 166	463 853	-4,5
Amerika	8 852	8 819	0,4
Asien/Pazifik	8 877	9 288	-4,4
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	460 895	481 960	-4,4
Europa	10 685	10 668	0,2
Amerika	1 221	1 254	-2,6
Asien/Pazifik	262	283	-7,4
Gesamtenergieverbrauch aus Kernkraft	12 169	12 205	-0,3
Europa	164 444	155 745	5,6
Amerika	0	0	-
Asien/Pazifik	0	0	-
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	164 444	155 745	5,6
Europa	618 296	630 265	-1,9
Amerika	10 073	10 073	0,0
Asien/Pazifik	9 139	9 571	-4,5
Gesamtenergieverbrauch	637 508	649 909	-1,9

Alle Angaben sind gerundet, dadurch können Rundungsdifferenzen entstehen.

Aufgeschlüsselt nach Regionen wurde der Grossteil (97,0%) der Energie in der Region Europa verbraucht, 1,6% in der Region Amerika und 1,4% in der Region Asien/Pazifik. Die regionale Verteilung blieb im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr unverändert.

Seit der Akquisition des energieintensiven Keramikgeschäfts im Jahr 2015 wurde der Energieverbrauch insgesamt um 30,1% gesenkt.

Emissionen in Scope 1 und 2

Im Berichtsjahr wurde die → Geberit Methode zur Berechnung der Treibhausgasemissionen (Scope 1-3) samt Abgrenzungen und Auslassungen vollständig überarbeitet und aktualisiert. Infolgedessen wurden alle Zahlen für die Jahre 2023 und 2024 neu berechnet und werden in diesem Bericht neu ausgewiesen.

Seit der Übernahme der energieintensiven Keramikproduktion im Jahr 2015 konnte die Geberit Gruppe die absoluten CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) um 55,2% senken.

Scope-2-Emissionen umfassen die Emissionen aus der vom Unternehmen eingekauften Energie, besonders Strom und Wärme. Sie werden sowohl standort- als auch marktbasiert berechnet.

Bei der standortbasierten Betrachtung werden die Emissionen anhand des durchschnittlichen Energiemixes des jeweiligen lokalen Stromnetzes ermittelt. Die marktbasierten Emissionen basieren hingegen auf den spezifischen Emissionsfaktoren der tatsächlich bezogenen Stromprodukte und berücksichtigen vertragliche Vereinbarungen und Herkunftsnachweise. Der Vergleich zwischen standort- und marktbasierten Werten verdeutlicht den Einfluss der Beschaffungsentscheidungen auf die Höhe der Scope-2-Emissionen.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Umweltthemen – Performance 2025 → Klimawandel und Energie

Aufteilung der Scope-1- und -2-THG-Emissionen nach Region

	2025 t CO ₂ -Äq.	2024 t CO ₂ -Äq.	Abweichung %
Europa	84 579	88 315	-4,2
Amerika	1 150	1 052	9,3
Asien/Pazifik	142	212	-33,0
Gesamte Scope-1-THG-Emissionen	85 871	89 578	-4,1
Europa	15 567	14 004	11,2
Amerika	1 582	1 820	-13,1
Asien/Pazifik	5 425	5 756	-5,8
Gesamte Scope-2-THG-Emissionen – marktbasiert	22 574	21 581	4,6
Europa	61 668	58 388	5,6
Amerika	1 582	1 820	-13,1
Asien/Pazifik	5 425	5 756	-5,8
Gesamte Scope-2-THG-Emissionen – standortbasiert	68 675	65 965	4,1
Europa	100 146	102 319	-2,1
Amerika	2 732	2 872	-4,9
Asien/Pazifik	5 568	5 968	-6,7
Gesamte Scope-1- und -2-THG-Emissionen – marktbasiert	108 446	111 158	-2,4

Alle Angaben sind gerundet, dadurch können Rundungsdifferenzen entstehen.

Im Jahr 2025 wurde die Berechnungsmethode für Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) aktualisiert. Daher wurden die Zahlen für 2024 nach dem überarbeiteten Ansatz neu berechnet und in dieser Tabelle neu ausgewiesen.

In der marktbasierten Betrachtung sanken die absoluten CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) im Berichtsjahr auf 108 446 Tonnen (Vorjahr 111 158 Tonnen), was einer Reduktion von 2,4% entspricht. In der standortbasierten Betrachtung beliefen sich die absoluten CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) auf 154 547 Tonnen (Vorjahr 155 542 Tonnen), was einer Reduktion von 0,6% entspricht.

Darin enthalten sind CO₂-Emissionen aus gemieteten oder geleasten Gebäuden und Fahrzeugen in Höhe von 3 025 Tonnen (marktbasiert) beziehungsweise 3 382 Tonnen (standortbasiert). Dies entspricht 2,7% der marktbasierten bzw. 2,2% der standortbasierten Emissionen in Scope 1 und 2.

Der Rückgang ist im Wesentlichen auf folgende Faktoren zurückzuführen:

- Effizienzsteigerung in den Keramikwerken, insbesondere durch den 2024 in Betrieb genommenen Tunnelofen in Carregado (PT) sowie durch zusätzliche Energieeffizienzmassnahmen in den drei polnischen Werken im Zusammenhang mit der im Berichtsjahr abgeschlossenen ISO 50001-Zertifizierung. Der neue Tunnelofen in Carregado wurde im Berichtsjahr das erste volle Jahr genutzt und hat den Energieverbrauch gegenüber dem Vorjahr um 22% reduziert.
- Erhöhter Bezug von Ökostrom für das Werk in Haldensleben (DE), der sich insbesondere in der marktbasierten Betrachtung der Scope-2-Emissionen auswirkt.

Brennstoffe stellen mit 72,8% die grösste CO₂-Quelle dar (Vorjahr 74,6%), gefolgt von Strom mit 20,7% (Vorjahr 19,3%) und den Treibstoffen mit 5,8% (Vorjahr 5,3%) sowie den Prozessemissionen und der Fernwärme mit insgesamt 0,7% (Vorjahr 0,8%).

Aufgeschlüsselt nach Regionen wurde der Grossteil (92,4%) der marktbasierten absoluten CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) in der Region Europa verursacht, während 2,5% auf die Region Amerika und 5,1% auf die Region Asien/Pazifik entfielen.

Nach der marktbasierten Methode wurden die CO₂-Emissionen für Strom mit Herkunftsnachweis und aus eigenen Photovoltaikanlagen mit null Emissionen angesetzt. Der verbleibende Strombezug wurde, sofern verfügbar, auf Basis lieferantenspezifischer Emissionsfaktoren für den jeweiligen Restmix berechnet, andernfalls wurden standortbezogene Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (IEA) verwendet.

Nach der standortbasierten Methode wurden die CO₂-Emissionen für Strom anhand der länderspezifischen Emissionsfaktoren der IEA berechnet.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Umweltthemen – Performance 2025 → Klimawandel und Energie

Die verwendeten Energieattribut-Zertifikate basieren zu rund 80% auf einmaligen, ungebündelten Herkunftsnachweisen und zu rund 20% auf einmaligen, gebündelten Herkunftsnachweisen.

Im Berichtsjahr unterlag keine Gesellschaft der Geberit Gruppe einem gesetzlich regulierten Emissionshandelssystem. Zudem wurden keine Emissionen kompensiert.

Emissionen in Scope 3

Alle relevanten Scope-3-Kategorien wurden erstmals vollständig, in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Treibhausgas-Protokolls und rückwirkend für die Jahre 2023 und 2024 berechnet und in diesen Bericht aufgenommen.

Die Scope-3-Emissionen stiegen im Berichtsjahr um 2,6% auf 996 443 Tonnen CO₂-Äq. (Vorjahr 971 343 Tonnen CO₂-Äq.). Sie machten 90,2% (Vorjahr 89,7%) der gesamten CO₂-Emissionen (Scope 1 bis 3, marktbasiert) aus und werden wie folgt aufgeschlüsselt:

Gesamte Scope-1-, -2-, und -3-THG-Emissionen

	2025 t CO ₂ -Äq.	2024 t CO ₂ -Äq.	Abweichung %
Scope 1	85 871	89 578	-4,1
Scope 2 – standortbasiert	68 675	65 965	4,1
Scope 3	996 443	971 343	2,6
Gesamte THG-Emissionen – standortbasiert	1 150 990	1 126 885	2,1
Scope 1	85 871	89 578	-4,1
Scope 2 – marktbasiert	22 574	21 581	4,6
Scope 3	996 443	971 343	2,6
Gesamte THG-Emissionen – marktbasiert	1 104 889	1 082 501	2,1

Alle Angaben sind gerundet, dadurch können Rundungsdifferenzen entstehen.

Im Jahr 2025 wurde die Berechnungsmethode für Treibhausgase (THG) aktualisiert. Daher wurden die Zahlen für 2024 nach dem überarbeiteten Ansatz neu berechnet und in dieser Tabelle neu ausgewiesen.

Scope-3-THG-Emissionen

	2025 t CO ₂ -Äq.	2024 t CO ₂ -Äq.	Abweichung %
Kat. 1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	769 739	759 504	1,3
Kat. 3 Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	16 400	16 688	-1,7
Kat. 4 Vorgelagerter Transport und Distribution	68 051	64 251	5,9
Kat. 5 Abfall aus betrieblichen Aktivitäten	1 088	1 349	-19,3
Kat. 6 Geschäftsreisen	1 296	2 059	-37,1
Kat. 7 Arbeitsverkehr der Mitarbeitenden	12 130	12 007	1,0
Kat. 9 Nachgelagerter Transport und Distribution	14 546	14 018	3,8
Kat. 11 Nutzung von verkauften Produkten	29 560	23 060	28,2
Kat. 12 End-of-Life-Behandlung von verkauften Produkten	83 634	78 406	6,7
Gesamte Scope-3-THG-Emissionen	996 443	971 343	2,6

Alle Angaben sind gerundet, dadurch können Rundungsdifferenzen entstehen.

Im Jahr 2025 wurde die Berechnungsmethode für Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) aktualisiert. Daher wurden die Zahlen für 2024 nach dem überarbeiteten Ansatz neu berechnet und in dieser Tabelle neu ausgewiesen.

Eingekaufte Waren und Dienstleistungen verursachten mit 69,6% die meisten CO₂-Emissionen, gefolgt von der eigenen Produktion (9,8%), End-of-Life-Behandlung von verkauften Produkten (7,6%), vorgelagertem Transport und der Distribution (6,2%) und der Nutzung von verkauften Produkten (2,7%).

Die brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten, Geschäftsreisen, der Arbeitsverkehr der Mitarbeitenden, der nachgelagerte Transport und die Distribution spielten mit insgesamt 4,1% eine untergeordnete Rolle.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Umweltthemen – Performance 2025 → Klimawandel und Energie

Der Anstieg der gesamten CO₂-Emissionen (Scope 1 bis 3, marktbasiert) ist hauptsächlich auf den Anstieg der Emissionen aus dem eingekauften Material zurückzuführen, der durch das erhöhte Produktionsvolumen im Berichtsjahr verursacht wurde.

- Scope 3.1: Eingekaufte Waren und Dienstleistungen resultierten 2025 in CO₂-Emissionen in der Höhe von 769 739 Tonnen (Vorjahr 759 504 Tonnen).
- Scope 3.3: Die CO₂-Emissionen aus brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten betrugen im Berichtsjahr 16 400 Tonnen (Vorjahr 16 688 Tonnen).
- Scope 3.4: Vorgelagerter Transport und Distribution verursachten insgesamt 68 051 Tonnen CO₂-Emissionen (Vorjahr 64 251 Tonnen).
- Scope 3.5: Der Abfall aus betrieblichen Aktivitäten verursachte insgesamt 1 088 Tonnen CO₂-Emissionen (Vorjahr 1 349 Tonnen).
- Scope 3.6: Geschäftsreisen mit Flugzeug, Zug und Mietwagen verursachten 1 296 Tonnen CO₂-Emissionen (Vorjahr 2 059 Tonnen).
- Scope 3.7: Der tägliche Arbeitsverkehr der Mitarbeitenden resultierten in insgesamt 12 130 Tonnen CO₂-Emissionen (Vorjahr 12 007 Tonnen).
- Scope 3.9: Der Transport und die Distribution an Kunden oder Endnutzer, die durch Dritte bezahlt wurden, verursachten insgesamt 14 546 Tonnen CO₂-Emissionen (Vorjahr 14 018 Tonnen).
- Scope 3.11: Durch die Nutzung von verkauften Produkten (Dusch-WCs und elektronische Waschtischarmaturen) resultierten im Berichtsjahr CO₂-Emissionen aus dem Stromverbrauch für den Betrieb der Produkte in der Höhe von 29 560 Tonnen (Vorjahr 23 060 Tonnen).
- Scope 3.12: Die End-of-Life-Behandlung von verkauften Produkten verursachte CO₂-Emissionen in der Höhe von 83 634 Tonnen (Vorjahr 78 406 Tonnen).

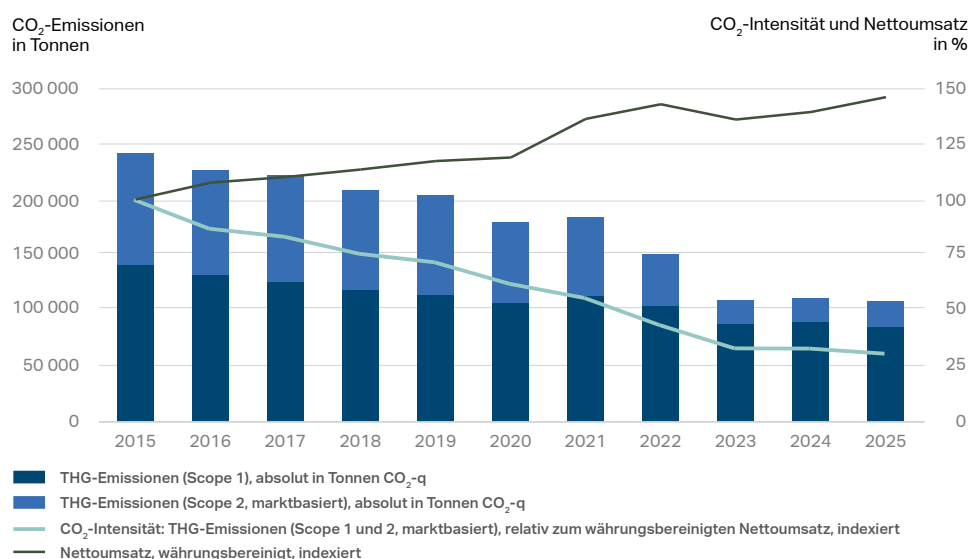
Intensität der Treibhausgasemissionen

Die CO₂-Intensität (CO₂-Emissionen im Verhältnis zum währungsbereinigten Nettoumsatz, Scope 1 und 2, marktbasiert) sank im Jahr 2025 um 6,9% im Vergleich zum Vorjahr. Seit der Übernahme der energieintensiven Keramikproduktion im Jahr 2015 konnte Geberit die CO₂-Intensität insgesamt um 69,3% verbessern, was einer durchschnittlichen jährlichen Reduktion der relativen CO₂-Emissionen von 11,1% entspricht.

Reduktion von absoluten CO₂-Emissionen und der CO₂-Intensität im Langzeitvergleich

2015-2025

(Index: 2015 = 100)



Andere Luftemissionen

Alle lokalen Geberit Gesellschaften müssen die geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Luftemissionsparameter einhalten. Dies wird von den lokalen Gesellschaften in Übereinstimmung mit den lokalen Vorschriften sichergestellt und verwaltet.

Basierend auf dem Energieverbrauch und den Prozessemissionen können die Emissionen von ozonabbauenden Stoffen, gemessen in CFC-11-Äquivalenten (Fluor-Chlor-Kohlenwasserstoffe), sowie die Emissionen von NO_x, SO_x, NMVOC (Nichtmethan-VOC) und Staub (PM10) berechnet werden. Dabei werden Emissionsfaktoren aus der Ecoinvent-Datenbank (Version 3.11) verwendet. Die Veränderung der Emissionen ist eng mit der Veränderung des Energieverbrauchs verbunden.

Luftemissionen

	2025 kg	2024 kg	Abweichung %
Stickoxide (NO _x)	150 525	153 093	-1,7
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC)	103 516	105 485	-1,9
Staub (PM10)	90 677	89 917	0,8
Schwefeloxide (SO _x)	173 021	174 913	-1,1
CFC-11-Äquivalente	1,6	1,7	-2,6

Annex

Grundlagen der Analyse physischer Risiken

Die durchgeführten Szenarioanalysen basieren auf den Shared Socio-economic Pathways (SSPs) sowie entsprechenden Representative Concentration Pathways (RCPs). Für die aktuelle Risikobewertung und die Szenarioanalyse wurde *Correntics* eingesetzt, eine auf physische Klimarisiken spezialisierte, datenbasierte Plattform zur Bewertung physischer Risiken für Unternehmen mit dezentraler Struktur. Mithilfe der Plattform wurde eine standortspezifische, geodatenbasierte Prüfung relevanter Naturgefahren für die Geberit Produktionsstandorte sowie das Logistikzentrum in Pfullendorf (DE) durchgeführt. Dabei erfolgte eine umfassende Überprüfung sämtlicher Indikatoren für akute und chronische Risiken.

Im Folgenden werden die Annahmen und Ziele der drei verwendeten Szenarien¹ beschrieben:

SSP1-2.6: Nachhaltiger Weg: Dieses Szenario beschreibt eine globale Entwicklung, die durch eine verstärkte internationale Zusammenarbeit und langfristig ausgerichtete politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen geprägt ist. Investitionen in Bildung, Gesundheitsversorgung und Armutsreduktion nehmen zu. Technologische Innovationen werden breit eingesetzt, u. a. zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und zur Steigerung der Ressourcen- und Energieeffizienz. Konsum- und Produktionsmuster entwickeln sich schrittweise in Richtung geschlossener Stoffkreisläufe und eines geringeren Ressourcenverbrauchs. Die globalen Emissionen erreichen vor 2030 ihren Höchststand und gehen bis 2100 auf ein Niveau von netto null oder darunter zurück. Die daraus resultierende globale Erwärmung bleibt unter 2 °C.

SSP2-4.5: Mittlerer Weg: In diesem Szenario folgt die globale sozioökonomische Entwicklung weitgehend historischen Trends. Das Wirtschaftswachstum verläuft moderat, der Wohlstand entwickelt sich unterschiedlich. Politische Massnahmen zum Klimaschutz werden umgesetzt, jedoch schrittweise und ohne grundlegende strukturelle Veränderungen. Die Energieversorgung basiert weiterhin auf einem Mix aus fossilen und erneuerbaren Energieträgern. Gesellschaftliche und wirtschaftliche Strukturen verändern sich langsam. Die globalen Emissionen steigen bis etwa zur Mitte des Jahrhunderts leicht an und gehen danach zurück. Bis 2100 ergibt sich eine globale Erwärmung von rund 3 °C.

SSP5-8.5: Fossile Entwicklung: Dieses Szenario beschreibt eine Entwicklung mit starkem Fokus auf wirtschaftliches Wachstum, Urbanisierung und steigenden Energie- und Ressourcenverbrauch. Die Energieversorgung stützt sich überwiegend auf fossile Energieträger, begünstigt durch deren vergleichsweise niedrige Kosten. Technologische Innovationen konzentrieren sich vor allem auf Produktivitäts- und Effizienzsteigerungen. Die internationale Zusammenarbeit bleibt begrenzt, und umwelt- und klimapolitische Massnahmen haben eine untergeordnete Bedeutung. Der Energiebedarf und die Treibhausgasemissionen

¹ The Intergovernmental Panel on Climate Change IPCC: Sixth Assessment Report. → [Summary for Policymakers](#), 21.12.2025.

nehmen über das gesamte Jahrhundert hinweg deutlich zu. Dies führt bis 2100 zu einer globalen Erwärmung von über 4 °C.

Annahmen für die Szenarioanalyse transitorischer Risiken

Annahmen zur Simulierung der Auswirkungen der CO₂-Bepreisung auf Produktions- und Beschaffungskosten im realistischen Szenario (mittlerer Weg):

- Scope 1 und 2: Alle Werke unterliegen der CO₂-Bepreisungsregulierung der EU.
- Scope 3 Kategorie 1: Zulieferer unterliegen direkt oder indirekt (EU-ETS oder CBAM) der CO₂-Bepreisungsregulierung der EU und geben 50% der CO₂-Kosten in Form von Preiserhöhungen an Geberit weiter. Andere Scope-3-Kategorien sind bislang nicht berücksichtigt.
- Geberit kann 50% der direkten und indirekten CO₂-Kosten an Kundinnen und Kunden weitergeben.
- Die potenzielle Entwicklung der Höhe der CO₂-Bepreisung über den Zeitverlauf basiert auf IEA-Szenarien².
- Bei der Risikosimulation wurde die finanzielle Wirkung des CO₂-Preises auf das Nettoergebnis auf Basis einer einjährigen Betrachtung ermittelt. Die Annahme eines CO₂-Preises wirkt sich jedoch nicht nur einmalig, sondern dauerhaft als relevanter Kostenfaktor aus.

Annahmen zur Simulierung der Investitionen in neue Produktionstechnologien mit geringem CO₂-Fussabdruck im realistischen Szenario (mittlerer Weg):

- Die Analyse fokussiert sich auf die Umstellung der Keramiköfen in europäischen Keramik-Produktionsstandorten, die im Berichtsjahr rund 50% der gesamten Scope-1-Emissionen ausmachen.
- Geberit berücksichtigt die Umstellungen auf neue Produktionstechnologien am Ende der Lebensdauer der jeweiligen Öfen in der Planung. Es sind keine regulatorischen Vorgaben absehbar, die Geberit dazu zwingen, die Ofentechnologie signifikant vor Ablauf der Lebensdauer umzustellen.
- Investitionen in grüne Technologien können weitgehend entsprechend der Nutzungsdauer der bestehenden Brennöfen geplant werden. Kosten, die mit den Ausfallzeiten bei Ofenersatz anfallen, sind nicht berücksichtigt. Teilweise bestehen Subventionen für die Umstellung auf grüne Technologien.
- Potenzielle Auswirkungen von Energiepreisänderungen durch den Wechsel der Produktionstechnologie sind nicht in die Simulierung integriert.

Hinweis zu Unsicherheiten: Ergebnisse sind sensitiv gegenüber CO₂-Preisen, Weitergabefähigkeit, Technologieverfügbarkeit, Subventionshöhe und Energiepreispfaden.

Berechnungsgrundlagen

Soweit verfügbar, stützt sich Geberit auf Primärdaten aus den konzerninternen Datenerfassungssystemen. Zur Geberit Treibhausgasbilanzierungs-Methode (Scope 1 bis 3) siehe → Methode zur Berechnung der Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3).

² Im realistischen Szenario wurden die IEA CO₂-Preis-Projektionen das «Stated Policies Scenario» zu Grunde gelegt (mittlerer Weg).

Wasser

ESRS

GRI

Art. 964a ff. OR

SDG



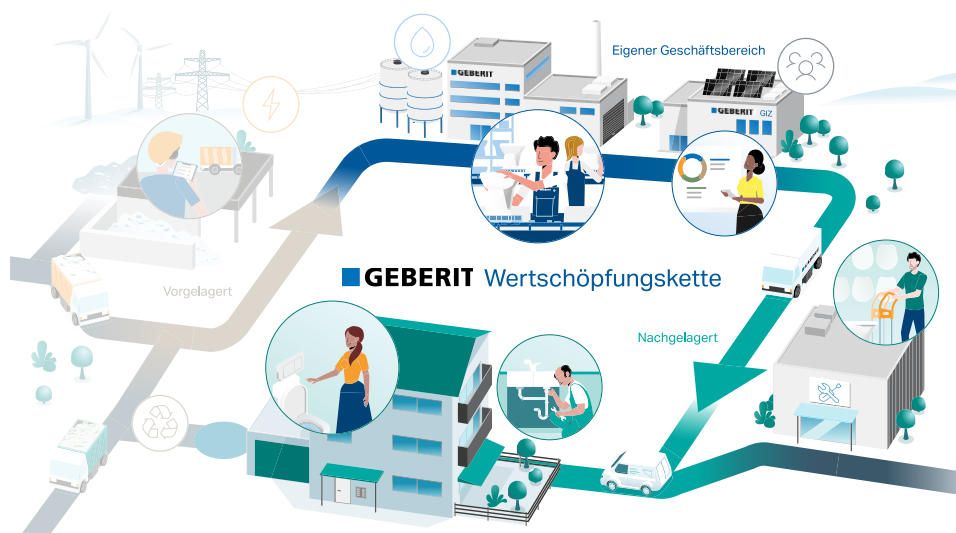
SASB

Übersicht

Ein Kernelement der Geberit Nachhaltigkeitsstrategie ist der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen. Dies gilt ganz besonders für die Ressource Wasser. Wasserknappheit zählt laut dem *Global Risk Report 2025* des World Economic Forum zu den zehn grössten globalen Risiken der kommenden Dekade und ist damit von hoher Relevanz für Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft. Da gemäss Schätzungen der deutschen und schweizerischen Sanitärfachverbände (BDEW, SVGW) rund ein Drittel des Haushaltswasserverbrauchs auf WC-Spülungen und weitere 25 bis 35% auf Körperpflege entfallen, kommt Sanitärlösungen eine zentrale Rolle beim sparsamen Umgang mit Wasser zu.

Für Geberit ist das Thema «Wasser» vor allem im eigenen Geschäftsbereich und in der nachgelagerten → Wertschöpfungskette relevant. Während das Unternehmen insbesondere die wasserintensive Keramikfertigung laufend optimiert, liegt das grösste Wirkungspotenzial in der Nutzungsphase der Produkte. Mit innovativen, wassersparenden Spültechnologien und langlebigen Sanitärlösungen leistet Geberit einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion des Wasserverbrauchs, zur Entlastung lokaler Wasserressourcen und zur Förderung eines ressourcenschonenden Umgangs mit Wasser.

Die Bedeutung des Themas «Wasser» entlang der Wertschöpfungskette von Geberit



Reduktion der Wasserentnahme pro
Keramik (l/kg)

-3,4%

Veränderung gegenüber Vorjahr

Reduktion der Wasserentnahme in der
Produktion

-21,8%

Veränderung gegenüber 2015

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der doppelten → Wesentlichkeitsanalyse wurden für das Thema «Wasser» zwei materielle Chancen identifiziert, hingegen keine wesentlichen Risiken oder negativen Auswirkungen. Der Analyseumfang umfasst alle Produktionsstandorte sowie das Logistikzentrum in Pfullendorf (DE).

Ausgeschlossen wurde das Unterthema «Meeresressourcen», da weder Geberit noch die Lieferanten wesentliche Auswirkungen in diesem Bereich verursachen. Es erfolgt keine direkte Einleitung von Abwasser ins Meer, und Meeresressourcen (z. B. Salzwasser) werden in der Keramikproduktion nicht genutzt. Auch im Hinblick auf die finanzielle Wesentlichkeit ergaben sich keine relevanten Risiken oder Chancen.

Die mit dem Klimawandel verbundenen Wasserrisiken sind Bestandteil des konzernweiten → Risikomanagements und werden laufend überwacht. Gemäss dem *Wasserrisikoatlas* des World Resources Institute (WRI) befinden sich sechs Produktionsstandorte – Gaeta (IT), Koło und Ozorków (PL), Michigan City (USA), Schanghai (CN) und Pune (IN) – in Gebieten mit hohem Wasserstress. Die Wesentlichkeitsanalyse ergab jedoch keine signifikanten Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Zusammenhang mit klimawandelbedingten Risiken. Die Entwicklung wird weiterhin beobachtet.

Nahezu 100% der Wasserentnahme von Geberit entfallen auf die Nutzungsphase der Produkte und damit auf die nachgelagerte Wertschöpfungskette. Damit kommt insbesondere dem Wasserbedarf der Sanitärprodukte eine zentrale Bedeutung zu. Geberit setzt konsequent auf die Entwicklung wassersparender Systeme, um den Wasserverbrauch in Gebäuden zu senken.

Nachfolgend sind die identifizierten wesentlichen Chancen im Themenbereich «Wasser» aufgelistet:

Wasser

Beschreibung der IRO	Art	Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
		kurz	mittel	lang	vorge-lagert	eigener Bereich	nachge-lagert
Der Einsatz wassersparender Sanitärsysteme kann die Position im Wettbewerb stärken und somit zu höheren Marktanteilen, erhöhtem Umsatz und Ertrag führen.	Chance, potenziell	✓				✓	✓
Ein positives Image im Bereich Wassersparen kann die Markenwahrnehmung und Kundenbindung stärken und somit die Marktposition fördern.	Chance, potenziell	✓					✓

Managementsystem

Die strategische Gesamtverantwortung für Umweltthemen und ihr Management liegt beim Verwaltungsrat. Die operative Umsetzung erfolgt durch die Konzernleitung, unterstützt vom Bereich Corporate Sustainability. Dieser ist zuständig für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie das Management wasserbezogener Prozesse und Aktivitäten.

Prozesse, Massnahmen und Kontrollen

Geberit setzt konsequent auf die Entwicklung wassersparender Produkte. Laut internen Modellrechnungen konnten wassersparende Lösungen wie 2-Mengen- und Spül-Stopp-Spülkästen die benötigte Spülmenge seit 1952 um rund 80% senken. Auf Basis der Verkaufszahlen im Berichtsjahr ergibt sich ein jährliches Einsparpotenzial von bis zu 163 Millionen m³ Wasser. Grundlage der Berechnung ist die Annahme, dass im Rahmen einer Renovation ein 1-Mengen-Spülkasten mit einem Spülvolumen von 9 Liter durch ein wassersparendes Geberit System ersetzt wird.

Alle Produktionsstandorte und das Logistikzentrum in Pfullendorf (DE) sind nach ISO 14001 (Umwelt) → GruppENZertifikat zertifiziert. Der eigene Umgang mit Wasser wird laufend optimiert, etwa durch die Abwasseraufbereitung in den Werken oder die Wiederverwendung von Wasser in Produktionsprozessen und Laboren.

Der Grossteil der Wasserentnahme entfällt auf die Keramikproduktion. In diesem Bereich strebt Geberit gemäss der → Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel an, die jährliche Wasserentnahme (in l) pro Gesamtmenge der produzierten Keramik (in kg) um durchschnittlich 1% zu senken.

Die Wirksamkeit der Massnahmen wird regelmässig überprüft, und relevante Kennzahlen werden jährlich erhoben.

Massnahmen und Kennzahlen im Berichtsjahr

2025 hat Geberit die Definitionen und Einheiten aller wasserbezogenen Kennzahlen, darunter Wasserentnahme, Wasserverbrauch und Ableitung von Wasser, an die Vorgaben des ESRS-Standards angepasst.

Wasserentnahme

Die Wasserentnahme in der Produktion stieg im Berichtsjahr auf 915 442 m³ (Vorjahr 880 759 m³). Der Anstieg steht im Zusammenhang mit temporären Massnahmen in der technischen Infrastruktur eines Produktionswerks. 41,5% des Wassers stammten aus Grundwasser, 31,5% aus öffentlicher Versorgung, 25,7% aus Oberflächengewässern und 1,3% aus Regenwasser, siehe Tabelle:

Wasserentnahme, -ableitung und -verbrauch

	2025 m ³	2024 m ³	Abweichung %
Öffentliche Versorgung	288 361	298 835	-3,5
Grundwasser	379 660	382 467	-0,7
Oberflächengewässer	235 268	192 593	22,2
Regenwasser	12 152	6 865	77,0
Wasserentnahme	915 442	880 759	3,9
Wasser in die Kanalisation	181 357	169 611	6,9
Wasser in Oberflächengewässer	531 575	500 723	6,2
Wasserableitung	712 932	670 334	6,4
Wasserverbrauch	202 510	210 426	-3,8

Alle Angaben sind gerundet, dadurch können Rundungsdifferenzen entstehen.

Gemäss einer Hochrechnung wurden im Berichtsjahr 16,5% des insgesamt entnommenen Wassers wiederaufbereitet und wiederverwendet.

Rund 80% der Wasserentnahme entfallen auf die Keramikproduktion. Hier wird das Wasser insbesondere für die Herstellung der keramischen Masse, die Glasur und die Reinigung der Formen benötigt. Die Wasserentnahme pro Kilogramm Keramik sank im Vergleich zum Vorjahr um 3,4% auf 7,2 l/kg (Vorjahr 7,5 l/kg). Wasser wird zudem für Prozesse wie Dampfschäumung, Pulverbeschichtung sowie für Sanitäranlagen und Labore in Rapperswil-Jona (CH) verwendet. Dank zahlreichen Prozessoptimierungen konnte die Wasserentnahme in der Produktion seit dem Referenzjahr 2015 um insgesamt 21,8% gesenkt werden.

149 913 m³ bzw. 16,4% des Wassers werden in Gebieten mit hohem Wasserstress entnommen. Dazu gehören laut dem *Wasserrisikoatlas* des World Resources Institute (WRI) die Werke in Gaeta (IT), Koło und Ozorków (PL), Michigan City (USA), Schanghai (CN) und Pune (IN).

Wasserentnahme, -ableitung und -verbrauch in Wasserstressgebieten

	2025 m ³	2024 m ³	Abweichung %
Öffentliche Versorgung	16 951	16 938	0,1
Grundwasser	131 240	139 211	-5,7
Oberflächengewässer	0	0	-
Regenwasser	1 722	605	184,6
Wasserentnahme	149 913	156 754	-4,4
Wasser in die Kanalisation	33 909	31 806	6,6
Wasser in Oberflächengewässer	75 697	81 034	-6,6
Wasserableitung	109 605	112 840	-2,9
Wasserverbrauch	40 308	43 915	-8,2

Alle Angaben sind gerundet, dadurch können Rundungsdifferenzen entstehen.

Wasserverbrauch

Im Berichtsjahr wurden 202 510 m³ Wasser verbraucht (-3,8% im Vergleich zum Vorjahr). Dies entspricht 22% der gesamten Wasserentnahme. Der Verbrauch ist vor allem auf Verdunstungsverluste zurückzuführen, etwa bei Kühlprozessen in der Produktion und bei der Trocknung in der Keramikfertigung. In Gebieten mit hohem Wasserstress betrug der Wasserverbrauch 40 308 m³ (-8,2% im Vergleich zum Vorjahr).

Geberit strebt sowohl eine Reduktion der Wasserentnahme an als auch eine Optimierung des Wasserverbrauchs, insbesondere durch Effizienzsteigerungen in den Produktionsprozessen.

Wasserableitung

An allen Produktionsstandorten wird das Abwasser vor der Ableitung behandelt. In der Keramikproduktion durchläuft das Prozessabwasser im Werk einen Sedimentations- und Filtrationsprozess, bevor es in die aufnehmenden Oberflächengewässer gelangt. Besonders verschmutztes Wasser aus industriellen Prozessen wie Pulverbeschichtung, Galvanik oder Metallreinigung wird vor Ort vorbehandelt, bevor es zusammen mit den übrigen Abwässern in die öffentliche Kanalisation abgeleitet wird.

78% des entnommenen Wassers wurden wieder abgeleitet. Die Abwassermenge betrug 712 932 m³ (Vorjahr 670 334 m³). Gemäss den örtlichen Bestimmungen wurden 74,6% behandelt und in Oberflächengewässer zurückgeführt und 25,4% in die Kanalisation eingeleitet. Der grösste Anteil entfiel mit 74,2% auf Prozessabwasser aus der Keramikproduktion, gefolgt von 23,9% Sanitärabwasser (Abwasser aus sanitärer Nutzung). Sonstiges Industrieabwasser, das in kommunale Kläranlagen gelangte, machte mit 1,9% nur einen geringen Anteil aus. Eine externe Wiederverwendung des Abwassers fand nicht statt.

Aufteilung der Wasserableitung nach Kategorie

	2025 m ³	2024 m ³	Abweichung %
Sanitärabwasser	170 225	161 037	5,7
Prozessabwasser Keramik	529 419	498 376	6,2
Sonstiges Industrieabwasser	13 288	10 921	21,7
Wasserableitung	712 932	670 334	6,4

Alle Angaben sind gerundet, dadurch können Rundungsdifferenzen entstehen.

Definitionen und Berechnungsgrundlagen

Soweit verfügbar, stützt sich Geberit auf Primärdaten aus den konzerninternen Datenerfassungssystemen.

- **Wasserentnahme:** Wasser, das aus natürlichen Quellen (z. B. Flüssen, Seen, Grundwasser) entnommen wird, unabhängig davon, ob es nach der Nutzung wieder in den Kreislauf zurückgeführt wird. Als Berechnungsgrundlage gelten eigene Messungen an allen Geberit Produktionsstandorten.
- **Wasserverbrauch:** Wasser, das durch Verdunstung oder Einbindung in Produkte dauerhaft der Verfügbarkeit entzogen wird. Als Berechnungsgrundlage gilt die Differenz zwischen Wasserentnahme und Wasserableitung.
- **Wasserableitung:** Wasser, das nach der Nutzung in die ursprüngliche Wasserquelle zurückgeführt wird. Als Berechnungsgrundlage gelten eigene Messungen an den Geberit Produktionsstandorten.

Nachhaltigkeit

Soziale Themen – Performance 2025

Eigene Mitarbeitende

ESRS

GRI

Art. 964a ff. OR

SDG

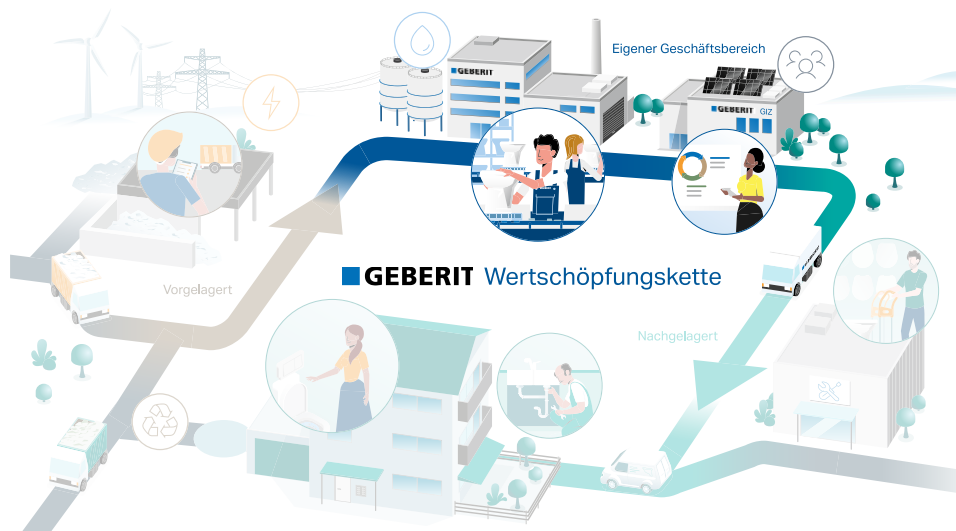


Übersicht

Motivierte und qualifizierte Mitarbeitende sind die Grundlage für den langfristigen Unternehmenserfolg. Sie sind nicht nur erfahrene Wissensträger, sondern auch die wichtigsten Botschafter des Unternehmens.

Geberit ist an den Produktions- und Vertriebsstandorten eine wichtige Arbeitgeberin, mit einer offenen Unternehmenskultur, und bietet internationale Entwicklungsmöglichkeiten an der Schnittstelle zwischen Handwerk, Engineering und Vertrieb. Das Unternehmen ist zudem ein bedeutender Ausbildungsbetrieb für Lernende.

Die Bedeutung des Themas «Eigene Mitarbeitende» in der Wertschöpfungskette



Durchschnittliche
Betriebszugehörigkeit

12,8

Jahre

Teilnahme an der
Mitarbeitendenumfrage

82%

Auszubildende

287

in insgesamt 21 Berufen

Definition und Wesentlichkeit

Geberit misst den eigenen Mitarbeitenden eine zentrale Bedeutung für den langfristigen Unternehmenserfolg bei. Attraktive Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz tragen wesentlich zur Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Mitarbeitenden bei.

Die eigene Belegschaft umfasst dabei sowohl direkt angestellte Mitarbeitende als auch Personen, die regelmässig Tätigkeiten für Geberit verrichten. Zu den direkt angestellten Mitarbeitenden zählen alle Beschäftigten mit einem Anstellungsvertrag bei Geberit, einschliesslich temporär angestellte Mitarbeitende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lernender.

Im Prozess der doppelten → Wesentlichkeitsanalyse wurden materielle Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert, die anschliessend den Unterthemen «Arbeitsbedingungen», «Schulung und Weiterbildung» sowie «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» zugeordnet wurden. Ihre detaillierte Betrachtung findet sich im jeweiligen Unterkapitel.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für den Themenbereich «Eigene Mitarbeitende» liegt auf oberster Führungsebene:

- Der Verwaltungsrat (→ Berichtsteil > Corporate Governance > Verwaltungsrat) trägt die strategische Gesamtverantwortung, verabschiedet relevante Richtlinien und prüft mindestens einmal jährlich deren Umsetzung.
- Die Konzernleitung ist für die operative Umsetzung verantwortlich. Sie wird dabei durch spezialisierte Fachbereiche unterstützt.

Folgende Themenfelder stehen im Verantwortungsbereich der jeweiligen Abteilungen:

- Corporate Human Resources (Corporate HR): Fundamentale Menschen- und Arbeitnehmendenrechte, Arbeitsbedingungen, Schulung und Weiterbildung.
- Corporate Sustainability: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Produktion und Logistik.

Die Definition von Massnahmen und deren Umsetzung auf lokaler Ebene liegen bei den einzelnen Gesellschaften.

Systematisch werden auch die relevanten Stakeholder in strategische Prozesse einbezogen – etwa über Mitarbeitendenbefragungen oder das Geberit Europa-Forum. Zur Einbindung von Mitarbeitenden und Gewerkschaften, siehe → Einbindung von Stakeholdern.

Strategien und Richtlinien

Die Unternehmens- und Markenwerte sind im → Geberit Kompass festgehalten. Der für alle Mitarbeitenden weltweit verbindliche → Geberit Verhaltenskodex ist das zentrale Instrument, um Diskriminierung, Verstösse gegen die Menschenrechte inklusive Kinder- und Zwangsarbeit, Verletzungen der Arbeitsrechte oder der Korruption vorzubeugen sowie den Schutz des geistigen Eigentums zu wahren und den Datenschutz einzuhalten. Damit bietet der Kodex eine wichtige Orientierungshilfe für ethisch einwandfreies, umweltfreundliches und sozialverträgliches Wirtschaften.

Ein effektives Compliance-System samt einem jährlichen Code of Conduct-Reporting stellt ethisches und gesetzeskonformes Verhalten sicher, siehe → Unternehmenskultur und Kartellrecht.

Arbeitsbedingungen

ESRS

GRI

Art. 964a ff. OR

Geberit engagiert sich für Arbeitsplätze auf Top-Niveau. Die Unternehmenskultur ist geprägt von einer funktionalen Organisation sowie einem hohen Mass an Eigenverantwortung. So wird jede und jeder Einzelne motiviert, das eigene Potenzial bestmöglich auszuschöpfen und zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Massnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen liegt bei den lokalen HR-Teams sowie den Geschäftsleitungen der jeweiligen Geberit Gesellschaften. Die Koordination erfolgt durch Corporate HR.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Qualität der Arbeitsbedingungen kann sich sowohl auf einzelne Mitarbeitende, den Unternehmenserfolg als auch auf die Gesellschaft insgesamt auswirken. Die am höchsten bewerteten positiven Auswirkungen und Chancen bei der → Wesentlichkeitsanalyse wurden in den Bereichen sichere Beschäftigung, angemessene Löhne, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Arbeitszeit identifiziert. Hingegen ergaben sich keine negativen Auswirkungen oder Risiken, welche den Materialitätsgrenzwert erreichten.

Dieses Ergebnis umfasst auch menschenrechtsbezogene Themen wie Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Trotz eines deutlich tieferen Grenzwerts für die Wesentlichkeit dieser Aspekte wurden keine materiellen menschenrechtsbezogenen Auswirkungen oder Risiken im eigenen Geschäftsbereich festgestellt.

Das Risikoprofil des Unternehmens hinsichtlich Sozialrisiken ist gering. Geberit produziert und vertreibt die Produkte überwiegend in europäischen Ländern mit hohen Arbeitsschutz- und Sozialstandards. Die Werke in China und Indien sind wie alle europäischen Werke nach ISO 9001 (Qualität), ISO 14001 (Umwelt) und ISO 45001 (Arbeitssicherheit und Gesundheit) mit Gültigkeit bis 2027 → zertifiziert. Für weiterführende Informationen zu menschenrechtsbezogenen Richtlinien und Prozessen siehe → Unternehmenskultur und Kartellrecht.

Nachfolgend sind die identifizierten Auswirkungen und Chancen im Unterthema «Arbeitsbedingungen» aufgelistet und in der Wertschöpfungskette verortet:

Eigene Mitarbeitende: Arbeitsbedingungen

Beschreibung der IRO	Art	Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
		kurz	mittel	lang	vorge-lagert	eigener Bereich	nachge-lagert
Faire Vergütung und Altersvorsorge steigern die finanzielle Sicherheit der Mitarbeitenden und ihres Umfelds.	Positive Auswirkung, tatsächlich	✓				✓	
Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steigert das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und ihre Motivation und beeinflusst ihr Umfeld positiv (gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gleitzeit).	Positive Auswirkung, potenziell	✓				✓	
Ein stabiles Arbeitsumfeld durch langjährigen Unternehmenserfolg erhöht die Sicherheit des Arbeitsplatzes.	Positive Auswirkung, tatsächlich	✓				✓	
Durch gute Arbeitsbedingungen steigen die Motivation und die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen. Die Kontinuität des Know-hows trägt zum Geschäftserfolg bei.	Chance, potenziell	✓				✓	
Gute Arbeitsbedingungen führen zu besseren Arbeitsergebnissen und tragen zum Geschäftserfolg bei.	Chance, potenziell	✓				✓	

Managementsystem

Strategien und Richtlinien

Die gruppenweit gültige Grundlage für alle Massnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen bilden der → Geberit Kompass und der → Geberit Verhaltenskodex, die beide 2025 vollständig überarbeitet wurden, siehe → Unternehmenskultur und Kartellrecht. Diese ethischen Grundlagen- für die Zusammenarbeit im und ausserhalb des Unternehmens ergänzen folgende Regelungen:

- **Sichere Beschäftigung:** Die grosse Mehrheit der Mitarbeitenden (88%) ist unbefristet angestellt. Befristete Arbeitsverträge werden nur sehr begrenzt eingesetzt, um betriebliche Flexibilität zu gewährleisten. Der Schutz der Beschäftigung erfolgt im Rahmen lokaler Arbeitsgesetze, Anstellungsbedingungen oder kollektivvertraglicher Regelungen. Die Mehrheit der Mitarbeitenden (79%) unterliegt einem Gesamt- oder Tarifvertrag.
- **Arbeitszeit:** Die Arbeitszeitregelungen orientieren sich an den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen der jeweiligen Länder. In der Schweiz gelten für die Angestellten aller Gesellschaften dieselben Anstellungsbedingungen (Arbeitnehmende in Produktion und Verwaltung), in den übrigen Ländern greifen lokale Anstellungsverträge oder -bedingungen. Die Arbeitszeitgestaltung ist an den jeweiligen Beschäftigungstyp angepasst, z. B. Schichtbetrieb in der Produktion.
- **Angemessene Löhne:** Geberit gewährleistet eine faire, marktgerechte und diskriminierungsfreie Vergütung. Grundlage dafür ist eine systematische Stellenbewertung nach dem Korn-Ferry-Hay-Bewertungssystem bzw. tariflichen Kriterien. Die Vergütung der Mitarbeitenden erfolgt leistungsbasiert und ist unabhängig vom Geschlecht oder von anderen persönlichen Merkmalen. Regelmässige und systematische Überprüfungen stellen eine faire Entlohnung für alle in vergleichbaren Positionen sicher. 95% aller Mitarbeitenden können zudem durch Aktienbeteiligungsprogramme zu attraktiven Konditionen am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilhaben. Weitere marktgerechte Benefits ergänzen das Angebot für die Mitarbeitenden an den verschiedenen Standorten.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist Teil der sozialen Verantwortung von Geberit. Entsprechende Massnahmen werden im Einklang mit nationalen Regulatorien lokal definiert.

Prozesse, Massnahmen und Kontrollen

Ein strukturierter Dialog mit den Mitarbeitenden trägt massgeblich zu den positiven Auswirkungen und Chancen bei. Die Einbindung erfolgt auf mehreren Ebenen:

- Geberit anerkennt die **Vereinigungsfreiheit** ausdrücklich als grundlegendes Menschenrecht – unabhängig von den gesetzlichen Rahmenbedingungen im jeweiligen Land. Mitarbeitenden steht es frei, sich Gewerkschaften oder anderen Vereinigungen anzuschliessen. Die Sichtweisen der Belegschaft fliessen in vielen Ländern über formelle Vertretungen und Feedbacksysteme in personalbezogene Entscheide ein – beispielsweise bei der Ausgestaltung lokaler Arbeitszeitmodelle oder bei Anpassungen betrieblicher Regelungen.
- **Beteiligung durch Mitarbeitendenvertretungen:** In zahlreichen Ländern bestehen gesetzlich verankerte oder freiwillige Formen der Mitbestimmung (z. B. Betriebsräte).
- **Geberit Europa-Forum:** Jährlicher Austausch zwischen Konzernleitung, Corporate HR und Mitarbeitendenvertretungen aus den meisten europäischen Ländern zu arbeitsbezogenen Themen.
- **Mitarbeitendenumfragen:** Im Berichtsjahr wurde erneut eine globale Mitarbeitendenumfrage durchgeführt; ergänzend fanden seit der letzten globalen Befragung im Jahr 2021 regelmässige Erhebungen auf lokaler Ebene statt. Die Ergebnisse bestätigen eine im Branchenvergleich überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und das hohe Engagement der Mitarbeitenden, siehe → [Massnahmen und Kennzahlen im Berichtsjahr](#).
- Die **Geberit Integrity Line**, eine Whistleblower Hotline, ist weltweit, anonym, rund um die Uhr und in der jeweiligen Landessprache zugänglich. Das Unternehmen stellt sicher, dass keine Repressalien gegen Hinweisgebende erfolgen: Sämtliche Geberit Integrity Lines, einschliesslich der lokalen, werden extern betrieben. Hinweise werden vertraulich behandelt und systematisch untersucht. Die Wirksamkeit der Meldesysteme wird im Rahmen des Compliance- und Code-of-Conduct-Reportings regelmässig überprüft. Darüber hinaus können sich Mitarbeitende jederzeit an ihre Vorgesetzten oder die lokale HR-Abteilung wenden. Weitere Informationen siehe → [Unternehmenskultur und Kartellrecht](#).
- Das **Geberit Intranet (GIN)** dient dem fortlaufenden Dialog mit Mitarbeitenden, z. B. über kommentierbare Inhalte zu HR- und anderen Themen.

Um die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu fördern, bietet Geberit in vielen Ländern Teilzeitpensen, Jobsharing und flexible Arbeitszeitmodelle an. In Märkten mit entsprechender Nachfrage werden Vakanzen in der Regel mit einem Pensum ab 80% ausgeschrieben. Weitere Massnahmen umfassen: Zeitkonten, Home-Office-Regelungen, übergesetzliche bezahlte Absenztage, lokale Sozialberatungs- und Familienunterstützungsangebote sowie individuelle Lösungen zur Arbeitszeitgestaltung. Die Initiativen orientieren sich an nationalen Gegebenheiten, kulturellen Kontexten und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Soziale Themen – Performance 2025 → Eigene Mitarbeitende

So steht beispielsweise Müttern und Vätern in der Schweiz ein Elternurlaub zu, der über das gesetzliche Minimum hinausgeht.

Darüber hinaus gewährleisten umfassende Schulungsmassnahmen sowie wirksame Beschwerde- und Kontrollmechanismen den Schutz der eigenen Mitarbeitenden vor arbeitsrechts- oder menschenrechtsbezogenen Verstössen. Die Schulungen zu Themen des Verhaltenskodex sind für alle neuen Mitarbeitenden verpflichtend. Die Umsetzung des Verhaltenskodex wird im Rahmen eines jährlichen Monitorings in allen Konzerngesellschaften via Code-of-Conduct-Reporting überprüft, ergänzt durch Interviews mit den Geschäftsführenden der einzelnen Gesellschaften. Diese Steuerungsinstrumente tragen gleichzeitig zur kontinuierlichen Verbesserung ethischer Standards in allen Unternehmensbereichen bei, siehe → Unternehmenskultur und Kartellrecht.

Massnahmen und Kennzahlen im Berichtsjahr

Zusammensetzung der direkt angestellten Mitarbeitenden

Zu den direkt angestellten Mitarbeitenden zählen alle Beschäftigten mit einem Anstellungsvertrag bei Geberit, einschliesslich temporärer Mitarbeitenden, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lernender.

Die unten abgebildeten Tabellen geben die Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht, Alter, geografischer Verteilung und Beschäftigungsart wieder. Sämtliche Kennzahlen werden in Vollzeitäquivalenten (Full-Time Equivalents, FTE) per Stichtag 31.12.2025 angegeben. Die Zusammensetzung der Belegschaft nach Personen (Headcounts) befindet sich im → Annex zu diesem Kapitel.

Zusammensetzung nach Beschäftigungsart

Ende 2025 zählte die Geberit Gruppe weltweit 11 278 Mitarbeitende (FTE), davon waren 10 933 Vollzeitstellen von direkt angestellten Mitarbeitenden besetzt. Das entspricht einer Zunahme von 168 Stellen oder 1,5% im Vorjahresvergleich. Die Zunahme ist auf Kapazitätsanpassungen in den Bereichen Produktion und Logistik aufgrund der im Vergleich zum Vorjahr höheren Volumina sowie auf eine Stärkung respektive einen Ausbau im Vertrieb zurückzuführen.

Eigene Belegschaft: Zusammensetzung der direkt Angestellten nach Vertragsart, Pensum und Managementlevel

	2025	Anteil %	2024	Anteil %
nach Art des Vertrags (FTE)				
Festangestellte, unbefristet	9 653	88,3	9 565	88,7
Frauen	2 417	22,1	2 364	21,9
Männer	7 236	66,2	7 201	66,8
Festangestellte, befristet	1 280	11,7	1 212	11,3
Frauen	362	3,3	355	3,3
Männer	918	8,4	857	8,0
Total – Direkt angestellte Mitarbeitende (FTE)	10 933	100,0	10 777	100,0
nach Pensum (FTE)				
Vollzeit	10 371	94,9	10 241	95,0
Frauen	2 393	21,9	2 343	21,7
Männer	7 978	73,0	7 898	73,3
Teilzeit	562	5,1	536	5,0
Frauen	386	3,5	376	3,5
Männer	176	1,6	160	1,5
Total – Direkt angestellte Mitarbeitende (FTE)	10 933	100,0	10 777	100,0
nach Managementlevel (FTE)				
Management	890	8,1	861	8,0
Mitarbeitende	10 043	91,9	9 916	92,0
Total – Direkt angestellte Mitarbeitende (FTE)	10 933	100,0	10 777	100,0
Total – Externe Mitarbeitende (FTE)	345		333	
Total – Eigene Belegschaft (FTE)	11 278		11 110	

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Soziale Themen – Performance 2025 → Eigene Mitarbeitende

Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter

Geberit ist bezüglich Geschlechter- und Altersverteilung divers aufgestellt. Ende des Berichtsjahrs machten Frauen 25% (FTE) der Gesamtbelegschaft aus, gleich viel wie im Vorjahr. Gegeben ist auch eine gute, gegenüber dem Vorjahr konstant gebliebene Altersdurchmischung.

Vielfalt

Direkt angestellte Mitarbeitende (FTE)		Management %	Mitarbeitende %	Total %
Frauenanteil		20	26	25
Altersstruktur der Belegschaft	>50 Jahre	46	31	32
	30–50 Jahre	53	54	54
	<30 Jahre	1	15	14

Geografische Verteilung der direkt Angestellten

Auch die geografische Verteilung hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht wesentlich geändert. Geberit beschäftigt in folgenden Ländern mindestens 50 Mitarbeitende (FTE), die mindestens 10% der Gesamtzahl der Mitarbeitenden ausmachen:

Regionale Verteilung nach Ländern mit >10% Anteil und Regionen

	2025	Anteil %	2024	Anteil %
nach Ländern mit >10% Anteil				
Deutschland	3 217	29,4	3 099	28,8
Polen	1 578	14,4	1 579	14,7
Schweiz	1 351	12,4	1 324	12,3
Total – Direkt angestellte Mitarbeitende (FTE)	10 933	100,0	10 777	100,0
nach Regionen				
Europa	9 943	90,9	9 785	90,8
davon Schweiz	1 351	12,4	1 324	12,3
davon Deutschland	3 217	29,4	3 099	28,8
Amerika	178	1,6	176	1,6
Fernost/Indien/Pazifik	587	5,4	595	5,5
davon China, Indien	518	4,7	527	4,9
Nahost/Afrika	225	2,1	221	2,1
Total – Direkt angestellte Mitarbeitende (FTE)	10 933	100,0	10 777	100,0
Total – Externe Mitarbeitende (FTE)	345		333	
Total – Eigene Belegschaft (FTE)	11 278		11 110	

Fluktuation

Geberit Mitarbeitende weisen mit durchschnittlich 12,8 Jahren eine lange Betriebszugehörigkeit auf. Das Unternehmen verfolgt das Ziel, Führungspositionen nach Möglichkeit intern zu besetzen und damit die nachhaltige Entwicklung von Talenten innerhalb der Organisation zu fördern, siehe → [Interne Entwicklungsprogramme](#). Um den Wissenstransfer und die Kontinuität zu gewährleisten, setzt Geberit unter anderem auf das Programm «Bogenkarriere»: Führungskräfte übergeben ihre Verantwortung schrittweise an Nachfolgerinnen oder Nachfolger und begleiten diese während der Übergangsphase beratend im Team.

Die Fluktuationsrate stieg geringfügig von 6,0% im Vorjahr auf 6,6% im Berichtsjahr.

Zusammensetzung der nicht direkt angestellten Mitarbeitenden

Nicht direkt angestellte Mitarbeitende sind Personen, die für Geberit tätig sind, ohne in einem direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen zu stehen. Sie erbringen ihre Leistungen entweder an einem Standort von Geberit oder an einem Standort eines Geberit Kunden (z. B. auf Baustellen). Dazu zählen insbesondere

Leiharbeitskräfte, die von Drittunternehmen bereitgestellt werden, sowie externe Beraterinnen und Berater oder Freelancer, die operativ in Projekte von Geberit eingebunden sind.

Zum Ende des Berichtsjahrs arbeiteten 345 externe Mitarbeitende (FTE) für Geberit, was einer Zunahme von 12 Vollzeitstellen gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Angemessene Löhne

In sämtlichen lokalen Gesellschaften des Unternehmens liegt die Vergütung der Mitarbeitenden über dem jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn. Damit wird sichergestellt, dass die Entlohnung den nationalen rechtlichen Anforderungen entspricht und ein grundlegendes Mass an Einkommenssicherheit gewährleistet.

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Angestellten im Verhältnis zur durchschnittlichen Jahresvergütung aller Beschäftigten betrug im Berichtsjahr 61,5 (berechnet auf Basis der Vollzeitstellen, ohne den höchstbezahlten Angestellten).

Die prozentuale Erhöhung der Jahresvergütung des höchstbezahlten Angestellten war im Berichtsjahr 11,3-mal so hoch wie die durchschnittliche prozentuale Gehaltssteigerung aller Beschäftigten (berechnet auf Basis der Vollzeitstellen, ohne den höchstbezahlten Angestellten).

Sozialschutz

Im Berichtsjahr wurde systematisch erfasst, wie viele Mitarbeitende keinen Zugang zu Sozialschutz gegen bestimmte Arten von Einkommensverlusten haben.

Ausnahmslos alle Geberit Gesellschaften haben bestätigt, dass die Mitarbeitenden durch gesetzliche oder Zusatzversicherungen, insbesondere Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, ausreichend geschützt sind. Ausreichend bedeutet, dass Geberit Mitarbeitende im Vergleich zum Personal in vergleichbaren Unternehmen mindestens über eine durchschnittliche Versicherungsdeckung verfügen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Geberit Gruppe hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem Schwerpunkt erklärt, um die eigene Position als verantwortungsvolle und attraktive Arbeitgeberin zu stärken. Die lokalen Massnahmen orientieren sich an länderspezifischen Regularien und Gesichtspunkten.

Grundsätzlich haben 98% der direkt und unbefristet Angestellten Anspruch auf familienbedingten Urlaub. Dieser umfasst Mutterschafts-, Vaterschafts- bzw. Elternurlaub sowie Urlaub zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Infolge der Umstellung der Definition auf jene der EU-Richtlinie 2019/1158 über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern und pflegende Angehörige wird Geberit erst wieder ab 2026 den Anteil der Berechtigten berichten, die den familienbedingten Urlaub beansprucht haben.

Im Berichtsjahr wurden zudem für alle Gesellschaften in der Schweiz der Mutterschafts- und der Vaterschaftsurlaub um vier beziehungsweise zwei weitere Wochen verlängert.

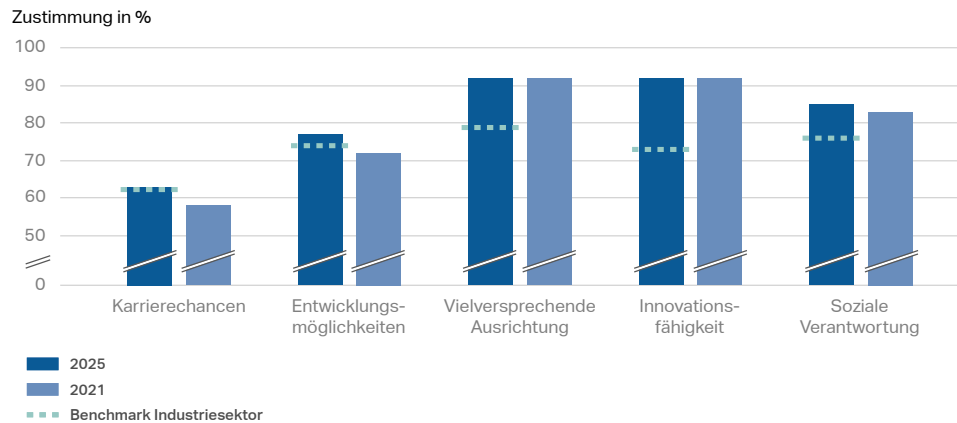
Achtung der Menschenrechte

Im Berichtsjahr wurden im Rahmen der jährlichen, gruppenweiten Überprüfung des Verhaltenskodex keine Fälle von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie keine schweren Verstösse gegen die Menschenrechte festgestellt. Weiterführende Informationen zu menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten sowie zu allfälligen Vorfällen und deren Behandlung sind im Kapitel → Unternehmenskultur und Kartellrecht dargelegt.

Mitarbeitendenumfrage 2025

Eine konzernweite Umfrage bestätigte im Berichtsjahr das hohe Engagement der Mitarbeitenden und die hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Die Beteiligungsquote erreichte 82% und lag damit drei Prozentpunkte höher als bei der letzten Umfrage im Jahr 2021.

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenumfragen 2025 und 2021 im Vergleich



Die Ergebnisse zeigen, dass das Unternehmen an die bereits starken Resultate der Umfrage von 2021 anknüpfen und sich in mehreren Bereichen deutlich verbessern konnte. Generell spiegeln die Resultate die positive Wahrnehmung der Mitarbeitenden wider und geben gleichzeitig wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung in einzelnen Handlungsfeldern.

Besonders stark verbessert hat sich die Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten: 63% der Befragten sehen Chancen zur Verwirklichung ihrer Karriereziele und 77% äussern sich sehr zufrieden über die Weiterbildungsmöglichkeiten – jeweils ein Plus von fünf Prozentpunkten gegenüber 2021. Bei der klaren und vielversprechenden Ausrichtung des Unternehmens (92%), der Innovationsfähigkeit (92%) und der Wahrnehmung der sozialen Verantwortung (85%, Corporate Social Responsibility) ergaben sich einerseits die höchsten absoluten Zustimmungswerte, andererseits hob sich das Unternehmen bei diesen Themen auch am deutlichsten von anderen Industrieunternehmen ab. In allen drei Bereichen liegen die Ergebnisse markant über dem Referenzwert des Industriesektors (+13%, +19% beziehungsweise +9%).

Die Ergebnisse wurden in den jeweiligen lokalen Gesellschaften und Abteilungen im Detail vorgestellt und diskutiert. Daraus abgeleitete Massnahmen werden bis Ende 2026 umgesetzt.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Soziale Themen – Performance 2025 → Eigene Mitarbeitende

Annex

Zur Sicherstellung der Kohärenz mit den ESRS-Vorgaben stellen die nachfolgenden Tabellen die Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht, Altersgruppen und geografischer Verteilung in Headcounts dar. Die Angaben beziehen sich einheitlich auf den Stichtag 31.12.2025.

Die 10 933 direkten Arbeitsstellen (FTE) verteilen sich auf 11 269 direkt angestellte Personen.

Regionale Verteilung nach Ländern mit >10% Anteil und Regionen (Headcount)

	2025	Anteil %	2024	Anteil %
nach Ländern mit >10% Anteil				
Deutschland	3 349	29,7	3 219	29,1
Polen	1 580	14,0	1 581	14,3
Schweiz	1 426	12,7	1 397	12,6
Total – Direkt angestellte Mitarbeitende (Headcount)	11 269	100,0	11 058	100,0
nach Regionen				
Europa	10 279	91,2	10 065	91,0
davon Schweiz	1 426	12,7	1 397	12,6
davon Deutschland	3 349	29,7	3 219	29,1
Amerika	178	1,6	176	1,6
Fernost/Indien/Pazifik	587	5,2	595	5,4
davon China, Indien	518	4,6	527	4,8
Nahost/Afrika	225	2,0	222	2,0
Total – Direkt angestellte Mitarbeitende (Headcount)	11 269	100,0	11 058	100,0
Total – Direkt angestellte Mitarbeitende (FTE)	10 933	100,0	10 777	100,0
Total – Externe Mitarbeitende (FTE)	345		333	
Total – Eigene Belegschaft (FTE)	11 278		11 110	

Vielfalt

		Management %	Mitarbeitende %	Total %
Direkt angestellte Mitarbeitende (Headcount)				
Frauenanteil		21	27	27
Altersstruktur der Belegschaft	>50 Jahre	46	31	32
	30–50 Jahre	53	54	54
	<30 Jahre	1	15	14

Aus- und Weiterbildung

ESRS

GRI

Art. 964a ff. OR

SDG



Im Berufsalltag wird die persönliche und berufliche Entwicklung der einzelnen Mitarbeitenden über alle Tätigkeitsfelder, Funktionen und Altersstufen auf vielfältige Weise gefördert.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Massnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung liegt bei den lokalen HR-Teams sowie den Geschäftsleitungen der jeweiligen Geberit Gesellschaften.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Das Angebot an Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten beeinflusst die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie deren berufliche Aussichten. Geberit trägt mit seinen Ausbildungs- und Schulungsangeboten in vielerlei Hinsicht zur kontinuierlichen Verbesserung und Verfügbarkeit von beruflichen Qualifikationen in der Gesellschaft und zur Schaffung von qualifizierten Arbeitsplätzen bei.

Nachfolgend sind die identifizierten Auswirkungen und Chancen im Unterthema «Aus- und Weiterbildung» aufgelistet und in der Wertschöpfungskette verortet:

Eigene Mitarbeitende: Aus- und Weiterbildung

Beschreibung der IRO	Art	Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
		kurz	mittel	lang	vorge-lagert	eigener Bereich	nachge-lagert
Die Leistungsbeurteilung und Massnahmen zur persönlichen Weiterentwicklung durch einen Performance-Management-Prozess (valYOU) steigern die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden.	Positive Auswirkung, tatsächlich	✓				✓	
Ein umfassendes globales Aus- und Weiterbildungsmanagement mit Talentförderungsprogrammen eröffnet berufliche Perspektiven für Mitarbeitende und stärkt ihre Position auf dem Arbeitsmarkt.	Positive Auswirkung, tatsächlich	✓				✓	
Berufsbildung: Praxisnahe berufliche Ausbildung und Fortbildung eröffnen berufliche Perspektiven (für junge Menschen) und erleichtern ihren Berufseinstieg.	Positive Auswirkung, tatsächlich	✓				✓	
Training und Weiterbildungsmaßnahmen können die Fluktuation senken und einen positiven Einfluss auf Engagement und Loyalität ausüben.	Chance, potenziell	✓				✓	
Die Möglichkeit einer internen Stellenbesetzung mit gut ausgebildeten Mitarbeitenden reduziert den Rekrutierungsaufwand im hart umkämpften Arbeitsmarkt.	Chance, potenziell	✓				✓	

Managementsystem

Strategien und Richtlinien

Die Grundlage für alle Massnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung bilden der gruppenweit gültige → Kompass sowie der → Geberit Verhaltenskodex.

Das Thema «Aus- und Weiterbildung» ist explizit im Verhaltenskodex verankert: Geberit bekennt sich zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden, fördert gezielt Führungs- und Nachwuchskräfte und engagiert sich aktiv in der Berufsausbildung junger Menschen. Ergänzend dazu findet jährlich der obligatorische Performance-Management-Prozess (valYOU) statt, in dessen Rahmen Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten individuell und systematisch identifiziert und gemeinsam mit den Mitarbeitenden besprochen werden.

Prozesse, Massnahmen und Kontrollen

Geberit verfolgt einen ganzheitlichen und systematisch verankerten Ansatz zur Aus- und Weiterbildung, der auf klar definierten Prozessen, strukturierten Programmen und wirksamen Kontrollmechanismen basiert.

Onboarding und Einführung

Bereits beim Stellenantritt erhalten neue Mitarbeitende durch individuell gestaltete Einarbeitungsprogramme und den mehrtägigen **Geberit Welcome-Kurs** einen vertieften Einblick in das Unternehmen und sein Produktportfolio. Diese praxisbezogenen Formate fördern das Verständnis für die [Unternehmenskultur](#).

Leistungsbeurteilung und Entwicklung

Ein zentraler Bestandteil ist der 2020 eingeführte Performance-Management-Prozess valYOU. Damit wurde ein modernes Instrument geschaffen, das die Leistungsbeurteilung, die professionelle Entwicklung, die Nachfolgeplanung sowie das Vergütungsmanagement integriert. valYOU ist für alle Mitarbeitenden verbindlich und wird jährlich durchgeführt. Dabei wird der individuelle Entwicklungsbedarf identifiziert und im Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden diskutiert; darauf basierend werden entsprechende Massnahmen geplant.

Interne Entwicklungsprogramme

Zur gezielten Ausbildung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden stehen bei Geberit verschiedene strukturierte Programme zur Verfügung:

- **GROW und LEAD:** Diese Programme richten sich an Nachwuchs- und erfahrene Führungskräfte. GROW fördert interne Talente und bereitet sie auf zukünftige Führungs- oder Fachrollen vor, während LEAD die Weiterentwicklung bestehender Führungskräfte mit Fokus auf Leadership-Kompetenzen, strategisches Denken und unternehmerisches Handeln unterstützt. [→ Mehr erfahren](#)
- **Operations Development Programm (ODP):** Das vierjährige Talent-Entwicklungsprogramm richtet sich an Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit technischem oder ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund. Ziel ist die Qualifizierung für Managementaufgaben im Bereich Operations (Produktion, Logistik, Einkauf) durch internationale Projektarbeit, interkulturelles Lernen und enge Begleitung durch das lokale Management. [→ Mehr erfahren](#)
- **Sales Development Programm (SDP):** Das 2024 eingeführte SDP richtet sich an externe Nachwuchstalente mit einem wirtschaftlichen oder technischen Hintergrund. Es beginnt mit einer Einführung an einem Vertriebsstandort und umfasst mindestens ein Jahr Projektarbeit in internationalen Vertriebsorganisationen. Ziel ist die Vorbereitung auf eine zukünftige Führungsposition im Vertrieb. [→ Mehr erfahren](#)

Berufsausbildung

Die Berufsbildung junger Menschen hat bei Geberit einen hohen Stellenwert. Lernende werden in kaufmännischen, gewerblichen oder technischen Berufen ausgebildet und systematisch durch moderne, auch digitale Lernmethoden unterstützt. Ein besonderes Highlight des Ausbildungsprogramms ist der sechsmonatige Auslandseinsatz, der ausgewählten Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Ausbildung ermöglicht, an einem ausländischen Standort praktische Erfahrungen zu sammeln und in Projekten mitzuwirken. [→ Mehr erfahren](#)

Hochschulkooperationen und Talentgewinnung

Um dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen, intensiviert Geberit die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten. Die Ländergesellschaften pflegen lokale Kooperationen für Praktika und Abschlussarbeiten. Auf Konzernebene engagiert sich Geberit in internationalen Netzwerken wie UNITECH, das Studierende, Unternehmen und Universitäten verbindet. [→ Mehr erfahren](#)

Individuelle Weiterbildung und Geberit Campus

Mitarbeitende, die sich beruflich weiterqualifizieren möchten, werden durch bezahlte Absenztage und finanzielle Unterstützung bei Bachelor-, Master- oder Diplomlehrgängen gefördert.

Die interne Weiterbildungsplattform Geberit Campus bietet eine breite Palette an Präsenzseminaren, Kursen und kostenlosen eLearnings, die flexibel und bedarfsorientiert genutzt werden können.

Massnahmen und Kennzahlen im Berichtsjahr

Die im Berichtsjahr durchgeführte gruppenweite [Mitarbeitendenumfrage](#) thematisierte explizit Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Soziale Themen – Performance 2025 → Eigene Mitarbeitende

Entwicklung und Beurteilung

Im Rahmen des weltweit einheitlichen Prozesses valYOU zur Leistungsbeurteilung identifizieren, diskutieren und planen Vorgesetzte und Mitarbeitende auch Entwicklungsmöglichkeiten. Im Berichtsjahr nahmen 94% aller Mitarbeitenden an diesen Beurteilungsgesprächen teil.

Anteil Mitarbeitende, die am valYOU-Prozess teilgenommen haben

	2025 %	2024 %	Abweichung %
Frauen	25,6	25,4	0,8
Männer	68,6	69,5	-1,3
Total	94,2	94,9	-0,7

Interne und externe Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen

Im Berichtsjahr startete das Projekt zur Ablösung der internen Weiterbildungsplattform Geberit Campus. Die neue Plattform myHR Learning erweitert die bisherigen Möglichkeiten. Die Umstellung soll bis Ende 2026 abgeschlossen sein.

Pro Vollzeitstelle wurden im Berichtsjahr 14,4 Stunden interne und externe Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen besucht (Vorjahr 14,0 Stunden).

Eigene Belegschaft: Aus- und Weiterbildung

Stunden pro Vollzeitstelle	2025	2024	Abweichung %
Frauen	13,7	12,9	6,1
Männer	14,6	14,4	1,9
Total Aus- und Weiterbildung	14,4	14,0	2,8

Ohne Berufsschulstunden der Auszubildenden

Interne Entwicklungsprogramme

90 Mitarbeitende (Vorjahr 100) haben 2025 an den internen Entwicklungsprogrammen GROW und LEAD teilgenommen, davon 23 (Vorjahr 30) Frauen. Die internen Entwicklungsprogramme sollen dazu beitragen, dass die Hälfte aller offenen Führungspositionen intern besetzt werden können. 2025 war dies in 57% aller Fälle möglich.

Berufsbildung und Praktika

Ende 2025 beschäftigte Geberit 289 Auszubildende (Vorjahr 284). Die Übertrittsrate in ein weiterführendes Anstellungsverhältnis betrug 51% (Vorjahr 63%). Geberit bietet Ausbildungsplätze in insgesamt 21 Berufen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

ESRS

GRI

Art. 964a ff. OR

SASB

Arbeitssicherheit und Gesundheit haben bei Geberit sehr hohe Priorität. Das Unternehmen strebt ein unfallfreies Arbeitsumfeld an und hat dafür hohe Sicherheitsstandards etabliert. Geberit arbeitet länderspezifisch mit Behörden, Berufsgenossenschaften und Gewerkschaften zusammen, um Themen wie persönliche Schutzausrüstung, Arbeitsinspektionen oder Schulungen zu adressieren.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Arbeitsunfälle beeinträchtigen sowohl das Berufsleben als auch das private Umfeld der Betroffenen. Sie können Produktionsprozesse sowie die Produktivität des Unternehmens negativ beeinflussen und dadurch erhebliche Kosten verursachen. Hohe Sicherheitsstandards sind deswegen von grösster Bedeutung für das Unternehmen.

Im Rahmen der doppelten → Wesentlichkeitsanalyse wurden ausschliesslich negative Auswirkungen identifiziert. Diese ergeben sich hauptsächlich aus körperlich belastenden Tätigkeiten wie dem Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten in grosser Höhe und in lärmintensiver Umgebung, dem unsachgemässen Umgang mit heissen Oberflächen und Gefahrstoffen sowie aus der Belastung durch Silikastaub in den Keramikwerken. Diese Einschätzung wurde durch die Befragung interner und externer → Stakeholder bestätigt.

Nachfolgend sind die identifizierten wesentlichen Auswirkungen aufgeführt:

Eigene Mitarbeitende: Arbeitssicherheit und Gesundheit

Beschreibung der IRO	Art	Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
		kurz	mittel	lang	vorge-lagert	eigener Bereich	nachge-lagert
Das Heben und Tragen von schweren Lasten, das Arbeiten in der Höhe und in lauter Umgebung sowie der Umgang mit heissen Oberflächen und Gefahrstoffen können die Gesundheit der Mitarbeitenden gefährden.	Negative Auswirkung, tatsächlich	✓				✓	
Durch Silikastaub in den Keramikwerken kann es zu Gesundheitsschäden kommen.	Negative Auswirkung, potenziell	✓				✓	
Unfälle beeinträchtigen nicht nur das Berufsleben der Betroffenen, sondern betreffen ebenso deren persönliches und privates Umfeld.	Negative Auswirkung, potenziell	✓				✓	

Die identifizierten Auswirkungen sind von menschenrechtsbezogener Relevanz. Das Thema «Menschenrechte» im Unternehmen wird ausführlich im Kapitel → Unternehmenskultur und Kartellrecht behandelt.

Managementsystem

Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Gruppenebene liegt bei der Abteilung Corporate Sustainability, die direkt dem CEO unterstellt ist. Die Umsetzung der Massnahmen und die Definition und Realisierung zusätzlicher Massnahmen auf lokaler Ebene liegen bei den jeweiligen Gesellschaften.

Die Produktionswerke und die zentrale Logistik verfügen über Sicherheitsfachkräfte, in Rapperswil-Jona (CH) und Pfullendorf (DE) zusätzlich über Gesundheitsmanager. Ein konzernweites Safety-Team entwickelt das Thema «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» kontinuierlich weiter und fördert den Austausch von Best-Practices.

Das Unternehmen hat klare Ziele definiert. Der Zielwert für die Unfallhäufigkeit AFR (Accident Frequency Rate) liegt bei maximal 5,5 Arbeitsunfällen (mit Ausfallzeit von einem Tag oder mehr) pro Million Arbeitsstunden. Die Unfallschwere ASR (Accident Severity Rate) soll unter den Wert von 90 Ausfalltagen pro Million Arbeitsstunden reduziert werden.

Die Ziele werden von der Konzernleitung festgelegt und regelmässig überprüft (monatlich und jährlich auf Standortebene, vierteljährlich und jährlich auf Konzernebene). Darüber hinaus sind die Leistungsberichte für jeden Standort digital verfügbar und werden an die Konzernleitung berichtet. Sie sind Teil der Jahresbeurteilung der lokalen Führungsverantwortlichen in Produktionswerken und Logistikstandorten.

Strategien und Richtlinien

Als wichtige Steuerungsinstrumente dienen zwei konzernweite Richtlinien: das Geberit Sicherheitssystem (GSS) sowie der → [Geberit Verhaltenskodex](#).

Geberit Sicherheitssystem (GSS)

Das Geberit Sicherheitssystem (GSS) bildet den konzernweiten Rahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ziel des Systems ist es, arbeitsbedingte Risiken systematisch zu identifizieren, zu beurteilen und durch präventive sowie korrektive Massnahmen kontinuierlich zu reduzieren. Das GSS umfasst u. a. regelmässige Risikobeurteilungen von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten, systematische Unfalluntersuchungen, Massnahmen zur Prävention von Berufskrankheiten sowie Schulungen zur Sensibilisierung und Einbindung der Mitarbeitenden. Darüber hinaus stellt das System die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und interner Standards sicher.

Das GSS gilt für alle Mitarbeitenden in den Produktionswerken und Logistikstandorten. Es adressiert die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen arbeitsbedingten negativen Auswirkungen, beispielsweise im Zusammenhang mit körperlich belastenden Tätigkeiten, Arbeiten in der Höhe und der Exposition gegenüber Silikastaub in den Keramikwerken. Das GSS ist in seinen Inhalten auf die Anforderungen der internationalen Norm ISO 45001:2018 für Arbeitsschutzmanagementsysteme abgestimmt.

Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Der → [Geberit Verhaltenskodex](#) legt verbindlich fest, dass Gesundheit, Arbeitssicherheit und Unfallprävention konzernweit konsequent sichergestellt werden. Er bildet eine zentrale Grundlage für die Einhaltung interner Standards sowie gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen. Die daraus abgeleiteten Massnahmen umfassen regelmässige Schulungen, systematische Risikobeurteilungen, Massnahmen zur Reduktion oder Beseitigung von Gefährdungen, die Analyse von Unfällen, die Überprüfung der Einhaltung rechtlicher und interner Vorschriften sowie der Wirksamkeit der ergriffenen Massnahmen. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden. Weitere Informationen siehe → [Unternehmenskultur und Kartellrecht](#).

Prozesse, Massnahmen und Kontrollen

Die Umsetzung der Strategien und Richtlinien wird durch klar definierte Prozesse, umfassende Schulungsmassnahmen sowie wirksame Beschwerde- und Kontrollmechanismen gesteuert.

Bestehende Prozesse stellen sicher, dass von Unfällen betroffene Mitarbeitende angemessene Unterstützung wie Erste Hilfe, medizinische Versorgung oder Entschädigungen erhalten. Alle Vorfälle werden intern untersucht und führen sofern nötig und sinnvoll zu Korrekturmassnahmen; dazu gehören Prozessanpassungen, technische Verbesserungen oder gezielte Schulungen. Bei Auswirkungen auf externe Parteien wie Leiharbeitskräfte, Auftragnehmer oder Dienstleister arbeitet Geberit mit deren Arbeitgebern und relevanten Institutionen zusammen, um wirksame Abhilfe sicherzustellen.

Mitarbeitendenmitsprache

91% der Geberit Mitarbeitenden werden durch Arbeitsschutzausschüsse oder Sicherheitskomitees vertreten, in denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gemeinsam an Arbeitsschutzthemen arbeiten. Diese von der Geschäftsleitung eingesetzten Gremien binden alle Organisationsebenen sowie Spezialfunktionen wie ärztliches Fachpersonal, Betriebsrat und Arbeitssicherheitsfachkräfte ein.

Mitarbeitende sind in Risikobeurteilungen, Sicherheitsaudits, Unfalluntersuchungen, Umfragen und den kontinuierlichen Verbesserungsprozess aktiv eingebunden. In vielen Ländern gewährleisten formelle Vereinbarungen, dass Mitarbeitendenvertretungen bei Arbeitsschutzfragen konsultiert werden. Das Geberit Europa-Forum bietet zusätzlich eine Plattform für den länderübergreifenden Austausch. Zur Einbindung von Mitarbeitenden, ihren Vertretungen und Gewerkschaften siehe → [Einbindung von Stakeholdern](#).

Arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Risikobeurteilungen

Risikobeurteilungen bei Geberit folgen entweder einer von der Gruppe vorgegebenen oder einer vergleichbaren Methode und Bewertungsmatrix, abgestimmt auf gesetzliche Vorgaben und die Anforderungen der ISO-Norm für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001:2018). Ziel ist es, Gefährdungen systematisch zu erkennen, zu bewerten und zu minimieren.

Unfallmanagementsystem

Alle Unfälle werden gemeldet, unabhängig von Schwere oder Anstellungsverhältnis. Die Produktionswerke und die zentrale Logistik nutzen eine softwarebasierte Lösung zur Erfassung und Auswertung von Unfällen. Bei Unfällen mit mindestens einem Arbeitstag Ausfallzeit erfolgt eine standardisierte Untersuchung. Bei Unfällen mit schweren Verletzungen werden die Erkenntnisse aus der Untersuchung konzernweit geteilt. Im Berichtsjahr wurde die Methode zur Unfalluntersuchung vollständig überarbeitet; die neue Methode wird ab 2026 eingesetzt.

Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheit

Regelmässige Schulungen sind ein zentraler Bestandteil der Präventionsarbeit im Unternehmen. Neue Mitarbeitende werden in Willkommensveranstaltungen über lokale Arbeitsschutzbestimmungen informiert, gefolgt von arbeitsplatzspezifischen Instruktionen durch ihre Vorgesetzten an Produktions- und Logistikstandorten.

Da nach wie vor ein Grossteil der Arbeitsunfälle und Ausfallzeiten auf Unachtsamkeit zurückzuführen ist, legt das Unternehmen besonderen Wert auf nachhaltige Schulung und Sensibilisierung. Dazu gehören E-Learning-Programme sowie lokale Schulungen und Instruktionen, die Mitarbeitende dabei unterstützen, Gefahrenstellen am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und konsequent zu beheben.

Gesundheitsförderung und ergonomische Verbesserungen

Geberit fördert konzernweit die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden durch vielfältige Programme zur Gesundheitsvorsorge, darunter Angebote zu Bewegung, mentaler Fitness, Gestaltung des Arbeitsumfelds oder Sportmöglichkeiten.

Ein besonderer Fokus liegt auf der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze. Ergonomische Verbesserungen werden im Rahmen der laufenden Optimierung und Modernisierung von Prozessen und Anlagen umgesetzt – etwa durch die Anschaffung zusätzlicher Hebehilfen, insbesondere in den keramischen Werken, sowie durch den Einsatz von Anti-Ermüdungsmatten und Hebevorrichtungen für Formen. Darüber hinaus wurde die tätigkeitsbezogene Risikobeurteilung zur manuellen Handhabung von Lasten in mehreren Werken methodisch überarbeitet, um ergonomische Belastungen gezielter zu erfassen und spezifische Verbesserungsmassnahmen abzuleiten.

Zusätzlich werden Führungskräfte im gesundheitsbewussten Führen geschult. Dieses zielt darauf ab, die Vorbildfunktion in Bezug auf gesundes Verhalten wahrzunehmen und die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern, etwa durch einen achtsamen Umgang mit Belastungen und Stress oder die Förderung ergonomischer Arbeitsplätze.

Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen

Rund 50% der Mitarbeitenden in der Keramikherstellung sind regelmässig erhöhter Quarzfeinstaubbelastung ausgesetzt. Zum Schutz der Gesundheit sind technische, organisatorische und persönliche Massnahmen implementiert, darunter definierte Mindeststandards für Schutzausrüstung und Hygiene. Geberit arbeitet konsequent daran, die Exposition zu vermeiden oder so weit wie möglich zu minimieren – etwa durch den Einsatz von Glasierrobotern, automatisierte Silobefüllung für mikronisiertes Siliziumdioxid sowie Niederdruck- und Absaugeinrichtungen.

Die Mitarbeitenden erhalten arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen wie Lungenfunktionstests und Röntgenaufnahmen. Der konzernweit festgelegte Grenzwert von $0,05 \text{ mg/m}^3$ für den alveolengängigen Anteil von Quarzfeinstaub wird bei den meisten betroffenen Produktionsprozessen eingehalten und liegt in mehreren Keramikwerken sogar unter den weniger strengen, nationalen gesetzlichen Vorgaben. Höhere Konzentrationen in der Arbeitsplatzluft werden insbesondere in den Bereichen Schlicker- und Glasurvorbereitung, Giessen, Rohsortierung und Glasieren festgestellt. An Arbeitsplätzen, an denen Grenzwerte überschritten werden, kommen persönliche Schutzausrüstung (PSA) und Massnahmen zur Gesundheitsüberwachung zum Einsatz. Darüber hinaus bilden regelmässige Messungen und ein Massnahmenplan die Grundlage für lokale Korrekturen und eine kontinuierliche Reduktion der Staubbelastung. Dieses Thema ist integraler Bestandteil des Geberit Sicherheitssystems (GSS).

Die Gruppe beteiligt sich zudem als Mitglied des Branchenverbands European Sanitaryware Producers Federation (FECS) am European-Network-on-Silica- (NEPSI-)Programm der Cerame-Unie zur Kontrolle der Quarzfeinstaubexposition und Umsetzung von Best-Practices. Länderspezifisch arbeitet das Unternehmen mit Behörden, Berufsgenossenschaften und Gewerkschaften zu Themen wie Schutzausrüstung oder Arbeitsinspektionen zusammen.

Substitution Gefahrstoffe

Geberit verfolgt das Ziel, den Einsatz gesundheits- und umweltgefährdender Stoffe zu reduzieren. Wo immer möglich werden Gefahrstoffe durch weniger kritische Alternativen ersetzt. Die Substitution erfolgt auf Basis technischer Machbarkeit, gesetzlicher Anforderungen und gesundheitlicher Bewertung.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf Stoffen mit potenziell krebserregender, erbgutverändernder oder reproduktionstoxischer Wirkung (CMR-Stoffe). In enger Zusammenarbeit mit Lieferanten und internen Fachbereichen werden Prozesse und Materialien kontinuierlich überprüft und angepasst. Die Substitution ist integraler Bestandteil des Geberit Gefahrstoffmanagements und wird durch Schulungen, technische Prüfungen und Freigabeprozesse begleitet. Im Berichtsjahr hat sich die Menge der eingekauften Gefahrstoffe (in Tonnen) um 0,6% reduziert.

Arbeitsmedizinische Dienste

Geberit ergreift vielfältige Massnahmen, um Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz zu vermeiden oder zu minimieren. An allen Produktionsstandorten ist der Zugang zu einer Betriebsärztin oder einem Betriebsarzt sichergestellt, die entweder direkt vor Ort tätig sind oder bei Bedarf extern beigezogen werden. Je nach Risikoklassifizierung der Tätigkeiten werden präventive Massnahmen umgesetzt, beispielsweise regelmässige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen in den Keramikwerken. Zudem liegt ein Fokus auf der Reduktion der Lärmbelastung und Verbesserung der Ergonomie.

Feedback- und Beschwerdekanäle

Die Produktionsstandorte nutzen verschiedene Meldesysteme wie Vorschlagsboxen, digitale Tools, Feedback-Sitzungen und Town-Hall-Meetings, über die Mitarbeitende Beschwerden oder Verbesserungsvorschläge zu Arbeitssicherheit und Gesundheit einreichen können.

Alle eingehenden Meldungen werden erfasst, kategorisiert, nachverfolgt und mit klaren Verantwortlichkeiten bearbeitet. Eingaben aus Beschwerdekanälen, Risikobeurteilungen, Sicherheitsaudits oder Mitarbeitendenfeedbacks im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden systematisch dokumentiert und priorisiert. Zusätzlich steht allen Mitarbeitenden die → Geberit Integrity Line als anonymer Hinweisgeberkanal zur Verfügung.

Interne und externe Kontrollen und Audits

Die Einhaltung des Geberit Sicherheitssystems (GSS) wird regelmässig durch interne und externe Audits überprüft. Werksübergreifende Occupational Health and Safety (OHS) Audits werden von der Gruppe organisiert und durchgeführt. Im Berichtsjahr wurde ergänzend zum OHS-Audit-Programm das Konzept Safety Culture Review entwickelt, um die Standorte ganzheitlich zu auditieren – sowohl hinsichtlich des bestehenden Sicherheitsmanagementsystems als auch in Bezug auf die gelebte Sicherheitskultur. Das neue Audit-Programm trägt den Namen «Safety 360 Program»; das erste Pilotaudit wurde 2025 gestartet, weitere sind für 2026 geplant. Zusätzlich werden an den Standorten Sicherheitsrundgänge und -inspektionen durch die lokalen Führungsverantwortlichen und Sicherheitsfachkräfte durchgeführt.

Des Weiteren sind alle Produktionswerke und das Logistikzentrum in Pfullendorf (DE) nach der Norm ISO 45001 (Arbeitssicherheit und Gesundheit) zertifiziert. Im Rahmen der Gruppenzertifizierung findet alle drei Jahre ein externes ISO-Audit an jedem Standort statt. Zusätzlich werden regelmässig interne ISO-Audits durchgeführt – entweder lokal durch die Werke selbst oder werksübergreifend.

Massnahmen und Kennzahlen im Berichtsjahr

Unfälle und Ausfälle

In der Statistik werden nur diejenigen Arbeitsunfälle von Mitarbeitenden, Lernenden und Temporärarbeitskräften ausgewiesen, die während der Arbeitszeit oder auf einer Dienstreise geschehen sind und zu Ausfallzeiten von einem Arbeitstag oder mehr geführt haben.

Im Berichtsjahr wurden 150 Unfälle (Vorjahr 111) und 2 556 arbeitsunfallbedingte Ausfalltage (Vorjahr 2 275) verzeichnet. Es gab zwei schwere Unfälle und keine Unfälle mit Todesfolge.

Am häufigsten traten Schnitt- und Stichwunden auf, gefolgt von Prellungen. Betroffen waren vor allem Hände und Finger, gefolgt von Füßen und dem Kopf. Die Unfallhäufigkeit stieg damit auf einen Wert von 8,0 (Vorjahr 6,0). Die Unfallschwere nahm im selben Zeitraum auf 136,5 (Vorjahr 123,4) zu.

Zudem betrug die gruppenweite Ausfallquote durch Unfälle und krankheitsbedingte Abwesenheiten bezogen auf die Sollarbeitszeit 5,0% (Vorjahr 5,2%). Davon waren 98,3% krankheitsbedingt (Vorjahr 98,4%).

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Soziale Themen – Performance 2025 → Eigene Mitarbeitende

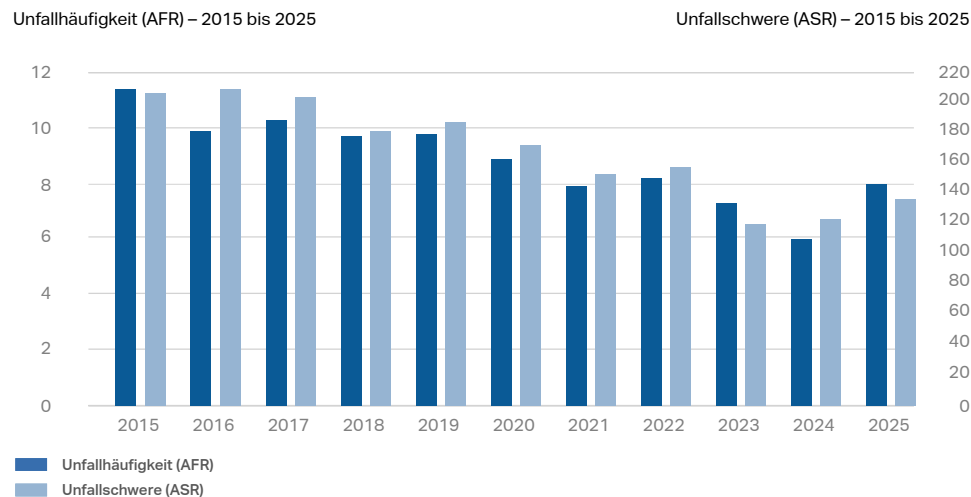
Unfälle und Ausfälle

	2025	2024	Abweichung %
Anzahl Arbeitsunfälle ¹	150	111	35,1
Unfallhäufigkeit (AFR) ²	8,0	6,0	33,3
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage	2 556	2 275	12,4
Unfallschwere (ASR) ³	136,5	123,4	10,6

¹ Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit von einem Arbeitstag oder mehr² Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit von einem Arbeitstag oder mehr pro Million Arbeitsstunden (AFR: Accident Frequency Rate)³ Anzahl Ausfalltage pro Million Arbeitsstunden (ASR: Accident Severity Rate)

Der Anstieg der Unfallhäufigkeitsrate (AFR) und der Unfallschwere (ASR) im Berichtsjahr steht im Zusammenhang mit dem erhöhten Produktionsvolumen. In diesem Kontext erhöhte insbesondere die Integration neuer Mitarbeitenden mit noch begrenzter Erfahrung im Umgang mit standortspezifischen Gefährdungen das Unfallrisiko. Im Langzeitvergleich sanken beide Werte, wie die untere Abbildung zeigt:

Unfallhäufigkeit (AFR) und Unfallschwere (ASR) im Langzeitvergleich



AFR: Arbeitsunfälle mit Abwesenheit ≥ 1 Arbeitstag pro Mio. Arbeitsstunden

ASR: Ausfalltage pro Mio. Arbeitsstunden

Schulungen

Das E-Learning-Programm «Arbeitssicherheit» sensibilisiert die Mitarbeitenden auf Gefährdungen am Arbeitsplatz und vermittelt den richtigen Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung. Bis 2025 wurde das Programm in insgesamt 14 Produktionswerken eingeführt. Die Standorte führen ihre lokalen Schulungsmassnahmen fort. Zudem wird die Kombination aus digitalen und standortspezifischen Formaten weiterhin unterstützt, um sicherheitsbewusstes Verhalten nachhaltig im Arbeitsalltag zu verankern.

Definitionen und Berechnungsgrundlagen

Geberit stützt sich auf Primärdaten aus den konzerninternen Datenerfassungssystemen.

- **Unfallhäufigkeit (Accident Frequency Rate, AFR):** Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit von einem Arbeitstag oder mehr pro Mio. Arbeitsstunden. Geltungsbereich: konzernweit
- **Unfallschwere (Accident Severity Rate, ASR):** Ausfalltage pro Mio. Arbeitsstunden. Geltungsbereich: konzernweit
- **Arbeitsunfallbedingte Ausfalltage:** Summe aller Ausfalltage durch Arbeitsunfälle. Geltungsbereich: konzernweit
- **Ausfallquote gesamt:** Ausfallquote (Unfall + Krankheit) bezogen auf Sollarbeitszeit. Geltungsbereich: konzernweit
- **Ausfallquote krankheitsbedingt:** Anteil krankheitsbedingter Ausfälle. Geltungsbereich: konzernweit
- **Schwere Unfälle:** Unfälle mit schwerwiegenden Verletzungen wie Schädelbrüchen, Amputationen mit Knochenverlust, mit bleibender Einschränkung/Behinderung. Geltungsbereich: konzernweit
- **Programme Gesundheitsvorsorge:** Anteil Mitarbeitende mit Zugang zu Gesundheitsprogrammen. Geltungsbereich: konzernweit
- **Mitarbeitende durch Arbeitsschutzausschüsse/Sicherheitskomitees vertreten:** Anteil Mitarbeitende in Ausschüssen. Geltungsbereich: konzernweit

Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette

ESRS

GRI

Art. 964a ff. OR

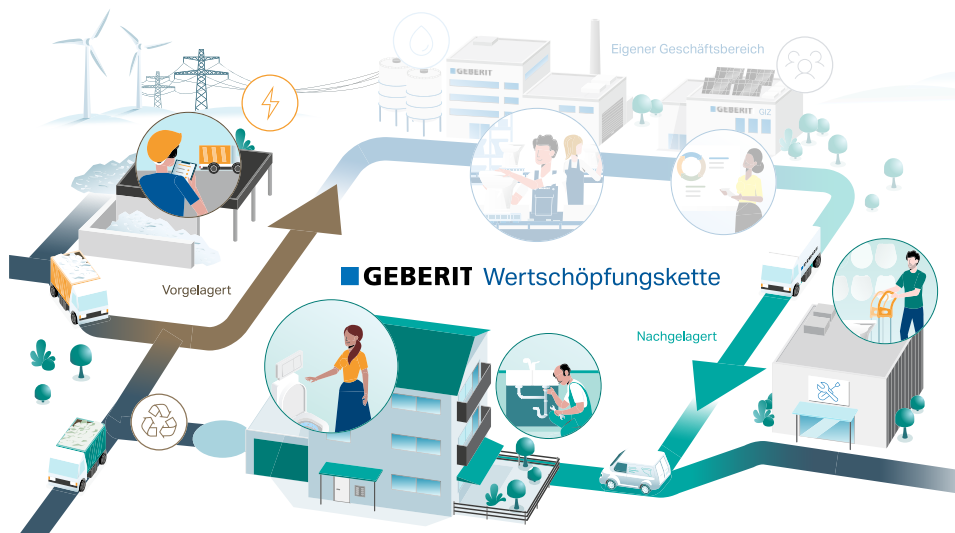
SDG



Übersicht

Geberit sieht sich der Einhaltung von ethischen und sozialen Standards entlang der gesamten → Wertschöpfungskette verpflichtet. Diese umfasst auch die Mitarbeitenden in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, der Liefer- und Transportunternehmen sowie der Kundenunternehmen (Grosshandel, Sanitärunternehmen, Architekturbüros). Geberit unterstützt sie durch ein breites Schulungs- und Trainingsangebot und fördert damit den Aufbau von Fachwissen, die Qualitätssicherung in der Praxis und die Qualifikation der Teilnehmenden.

Die Bedeutung des Themas entlang der Wertschöpfungskette



Trainings

~ 110 000

geschulte Mitarbeitende von Kunden in physischen und digitalen Trainings

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Das Risikoprofil der Wertschöpfungskette hinsichtlich Sozialrisiken ist verhältnismässig gering. Diese Einordnung resultiert aus kurzen Lieferketten, hoher Fertigungstiefe, einem sehr hohen Anteil westeuropäischer Lieferanten sowie überwiegend europäischer Kundschaft.

Im Rahmen der doppelten → Wesentlichkeitsanalyse wurden denn auch keine wesentlichen menschenrechtsbezogenen Risiken – insbesondere in Bezug auf Kinderarbeit oder Zwangsarbeit – identifiziert. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Menschenrechtsthematik erfolgt im Kapitel → Unternehmenskultur und Kartellrecht.

Identifiziert und als wesentlich eingestuft wurden hingegen drei positive Auswirkungen, die im Themenbereich «Training und Weiterbildung für Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette» liegen. Diese Einschätzung wurde auch von internen und externen → Stakeholdern bestätigt.

Nachfolgend sind die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen aufgeführt:

Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette

Beschreibung der IRO	Art	Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
		kurz	mittel	lang	vorge-lagert	eigener Bereich	nachge-lagert
Mitarbeitende werden befähigt, bestehende und neue Aufgaben zu bewältigen; Trainingsmassnahmen führen zum Qualifikationsgewinn.	Positive Auswirkung, tatsächlich	✓					✓
Die Position der Mitarbeitenden im Arbeitsmarkt kann gestärkt werden.	Positive Auswirkung, tatsächlich	✓					✓
Weiterentwicklung und Fortbildung stärken die Erfahrung von Wertschätzung und tragen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bei.	Positive Auswirkung, tatsächlich	✓					✓

Managementsystem

Die strategische Verantwortung für die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette sowie für das Thema «Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette» liegt beim Verwaltungsrat. Er verabschiedet die relevanten Richtlinien und überprüft deren Umsetzung mindestens jährlich. Die operative Verantwortung liegt bei der Konzernleitung, die von spezialisierten Fachbereichen unterstützt wird.

Folgende Themenfelder stehen im Verantwortungsbereich der jeweiligen Abteilungen:

- Corporate Purchasing: Lieferkettengesetze, Umsetzung der Sorgfaltspflichten sowie fundamentale Menschen- und Arbeitnehmendenrechte
- Corporate Training & Education: Kundens Schulungen

Die Einhaltung der vereinbarten Standards, Normen und Gesetze sichert ein ganzheitliches, dezentrales Compliance-System, siehe → Unternehmenskultur und Kartellrecht.

Strategien und Richtlinien

Für Geberit ist ethische Geschäftsführung ein zentrales Fundament für nachhaltige Wertschöpfung. Genauso wie von den eigenen Mitarbeitenden wird auch von den Partnern entlang der Wertschöpfungskette eine in jeder Hinsicht korrekte Geschäftstätigkeit erwartet. Ein effektives Management der Umwelt- und Sozialkriterien bei Lieferanten und Geschäftspartnern unterstützt die Einhaltung von Gesetzen sowie von ethischen, sozial- und umweltrechtlichen Standards.

Das Unternehmen unterscheidet die Geschäftspartner nach ihrer Rolle in der Wertschöpfungskette und adressiert diese durch entsprechende Richtlinien:

Vorgelagerte Wertschöpfungskette: Lieferanten und Transportunternehmen

Die Einhaltung ethischer und sozialer Standards wird durch verbindliche Grundlagen sichergestellt. Dazu zählen der → Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner sowie die → Erklärung zu den Menschenrechten gemäss den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Der Verhaltenskodex wurde im Berichtsjahr umfassend überarbeitet. Dabei flossen Perspektiven wesentlicher Stakeholder ein – darunter Erkenntnisse aus Lieferantenaudits sowie Rückmeldungen aus den internen Abteilungen Einkauf und Nachhaltigkeit. Der Kodex adressiert insbesondere Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen, Kinder- und Zwangsarbeit, Bestechung und Korruption sowie potenzielle Verstösse gegen umwelt- und arbeitsrechtliche Standards, wie im Kapitel [→ Unternehmenskultur und Kartellrecht](#) ausführlich erläutert wird.

Der [→ Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner](#) ist für alle direkten Lieferanten verbindlich. Neue Lieferanten müssen ihn im Rahmen des Onboardings unterzeichnen. Sie verpflichten sich damit, ihre Mitarbeitenden regelmässig und angemessen über ESG-relevante Themen – insbesondere Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Menschenrechte, ethisches Geschäftsverhalten und Umweltschutz – zu informieren und sie zu diesen Themen zu schulen. Zudem verlangt Geberit ausdrücklich, dass der Kodex an Unterauftragnehmer weitergegeben und von diesen ebenfalls umgesetzt wird.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette: Kundinnen und Kunden

Ein zentrales Element der Geberit Unternehmensstrategie ist das [→ Vertriebsmodell](#), das auf einer engen Zusammenarbeit mit der Kundschaft aufbaut. Ein wesentlicher Bestandteil des Vertriebsmodells sind Schulungen und Trainings für Installations- und Planungsfachleute sowie für Architektinnen und Architekten. Sie dienen sowohl dem Aufbau von Fachwissen und der Qualitätssicherung in der Praxis als auch der Prävention von potenziellen Risiken, etwa im Zusammenhang mit Installationsfehlern oder Arbeitsunfällen.

Damit adressiert und verstärkt das Vertriebsmodell die identifizierten positiven Auswirkungen entlang der nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Prozesse, Massnahmen und Kontrollen

Vorgelagerte Wertschöpfungskette: Lieferanten und Transportunternehmen

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette setzt Geberit auf klare Standards, systematische Risikoüberwachung und gezielte Schulungen, um menschenrechtliche, ökologische und arbeitsbezogene Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren.

Schulungen für Corporate Purchasing

Alle Mitarbeitenden der Geberit Einkaufsorganisation absolvieren webbasierte Trainings zum deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sowie zu geltenden menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Diese Schulungen stärken das erforderliche Fachwissen, um Risiken in der Lieferkette systematisch zu identifizieren, angemessen darauf zu reagieren und die entsprechenden Anforderungen gegenüber Lieferanten klar und konsequent zu kommunizieren. Damit leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur wirksamen Umsetzung des Geberit Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner.

IntegrityNext Software

Zur Überwachung und Steuerung von ESG-Risiken bei Lieferanten nutzt Corporate Purchasing die Software «IntegrityNext». Sie ermöglicht eine strukturierte, kontinuierliche Bewertung von Lieferanten, unterstützt die frühzeitige Erkennung potenzieller Risiken oder negativer Vorfälle und stellt relevante Informationen zu regulatorischen Anforderungen bereit. Die Verknüpfung datenbasierter Analysen mit fachlicher Expertise stärkt die Qualität und Effizienz der Risikoidentifikation.

EHS-Audits und Interviews

Bei Lieferanten der höchsten Risikokategorie führen Corporate Purchasing und Corporate Sustainability regelmässig «Environment, Health and Safety»-Audits (EHS-Audits) durch. Die Auswahl der zu prüfenden Lieferanten erfolgt anhand einer Risikomatrix. Die Audits prüfen die Einhaltung des [→ Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner](#) sowie der lokalen gesetzlichen Anforderungen zu Umwelt, Arbeitssicherheit und Menschenrechten.

Vor Ort werden zudem Interviews mit Mitarbeitenden der Lieferanten durchgeführt, um die tatsächlichen Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette zu erfassen. Die Audits werden von einem unabhängigen Dienstleister durchgeführt; bei festgestellten Abweichungen werden gezielte Korrekturmassnahmen eingeleitet und deren Umsetzung verfolgt.

Integrity Line für Lieferanten

Seit 2017 steht den Lieferanten eine [→ Integrity Line für Lieferanten](#) zur Verfügung, über die Unregelmässigkeiten im Einkaufsprozess oder Verstösse gegen den Verhaltenskodex anonym gemeldet

werden können. Sie wird von einem unabhängigen Dienstleistungsunternehmen betrieben. Hinweise und Ergebnisse aus Untersuchungen fliessen in die jährliche Lieferantenbewertung ein und können Sanktionen bis zur Vertragsauflösung auslösen.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette: Kundinnen und Kunden

Schulungen, Trainings und Informationsformate leisten einen wesentlichen Beitrag zur Qualifikation der Mitarbeitenden von Kundenunternehmen und damit zur nachhaltigen Wertschöpfung. Sie stärken die Partnerschaft zu Grosshandel, Handwerk und Planung und stellen zugleich sicher, dass Geberit Produkte fachgerecht installiert werden. Dadurch werden Risiken sowohl auf Seiten der Verarbeitenden als auch der Nutzerinnen und Nutzer reduziert, und die qualitativ hochwertige Arbeit wird unterstützt.

Schulungen für Installateure, Planerinnen und Planer

In den 30 firmeneigenen Geberit Informationszentren (GIZ) in Europa und Übersee werden Installations- und Planungsfachleute praxisnah an Produkten, Werkzeugen, Softwaretools und Installationskompetenzen geschult. Ergänzend stehen E-Learnings und Installationsvideos zur Verfügung. Zusätzlich unterstützt der kostenlose Kundendienst Installations- und Planungsfachleute bei technischen Fragestellungen und praktischen Herausforderungen. Diese Angebote befähigen die Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette, neue und bestehende Aufgaben sicher zu bewältigen, erhöhen ihre berufliche Qualifikation und stärken ihre Position im Arbeitsmarkt.

Informationsmassnahmen, Veranstaltungen, Messen

In zahlreichen Märkten werden – oftmals gemeinsam mit dem Grosshandel – Thementage sowie lokale und digitale Events veranstaltet. Diese Formate vermitteln Wissen zu neuen Technologien und unterstützen die Branchenentwicklung. Die umfangreiche technische Dokumentation ergänzt das Schulungsangebot, indem sie alle notwendigen Informationen zur sicheren und sachgerechten Installation und Wartung der Produkte bereitstellt.

Integrity Line für Lieferanten

Neben dem Kundendienst als Beschwerdestelle steht die [Integrity Line](#) für Lieferanten über die Unternehmenswebsite auch allen Kundinnen und Kunden zur Verfügung und ermöglicht die vertrauliche Meldung von Vorfällen oder Bedenken.

Über die Ergebnisse aus den Audits, Schulungsquoten, Hinweise auf Verstösse und etwaige Sanktionen wird die Konzernleitung mittels Quartalsberichten informiert. Relevante Kennzahlen werden im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Massnahmen und Kennzahlen im Berichtsjahr

Mitarbeitende von Lieferanten

Geberit beschaffte im Jahr 2025 Rohmaterialien, Halbfabrikate und Fertigprodukte mit einem Einkaufswert von CHF 852 Mio. (Vorjahr CHF 850 Mio.) von weltweit 1 404 direkten Lieferanten (Vorjahr 1 481).

Seit Mitte 2025 wird die Software «IntegrityNext» zum Management der Lieferantenbeziehungen schrittweise implementiert. Sie ermöglicht es, ESG-Compliance und Risikomanagement entlang der gesamten Lieferkette systematisch zu steuern und zu dokumentieren. Im ersten Schritt wurden die 200 wichtigsten direkten Lieferanten eingebunden. Sie decken über 85% des direkten Einkaufsvolumens ab. Ergänzend wurden Lieferanten aus der bisherigen [Risikomatrix](#) mit einem jährlichem Einkaufsvolumen über CHF 50 000 integriert.

Neue Lieferanten werden im Rahmen des Onboardings systematisch anhand definierter Umwelt- und Sozialkriterien bewertet. Die Bewertung umfasst u. a. Umweltmanagement, Klimarelevanz, Arbeits- und Menschenrechtsstandards sowie Compliance-Aspekte. So wird sichergestellt, dass potenzielle Auswirkungen, Chancen und Risiken frühzeitig erfasst und gesteuert werden können. Im Berichtsjahr wurden alle neu eingebundenen Lieferanten, die unter den Anwendungsbereich der Software fielen, einer entsprechenden Umwelt- und Sozialbewertung unterzogen.

Bis Ende 2026 soll die bisherige Risikomatrix durch die neue Software ersetzt werden.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Soziale Themen – Performance 2025 → Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette

Mitarbeitende von Kundenunternehmen

Im Geschäftsjahr 2025 intensivierte Geberit den Austausch mit den Mitarbeitenden von Marktpartnern deutlich. Dies zeigt sich insbesondere in den markant gestiegenen Besucherzahlen bei Kundenevents sowie in höheren Teilnahmezahlen an physischen Trainings in den Informationszentren, womit Geberit die fachliche Befähigung und den persönlichen Dialog gezielt stärkte.

Mitarbeitende von Kundenunternehmen

	2025	2024
Anzahl Informationszentren in Europa und Übersee	30	30
Anzahl erreichter Kunden durch Trainings in Informationszentren (physisch)	87 850	70 000
Anzahl erreichter Kunden durch digitale Trainings	20 170	23 000
Anzahl erreichter Kunden durch physische und digitale Kundenevents (Informationsveranstaltungen)	101 900	69 000

Alle Angaben sind auf ganze Zahlen gerundet.

Definitionen und Berechnungsgrundlagen

- Direkte Lieferanten sind Lieferanten, die Rohstoffe oder Komponenten bereitstellen, die unmittelbar in das Endprodukt einfließen.
- Trainings sind Massnahmen, um Kunden mit dem Einsatz der Produkte und Lösungen von Geberit vertraut zu machen. Der Fokus liegt auf Produktschulungen, die u. a. auch Produktsicherheit und Produktnachhaltigkeit thematisieren. Sie finden in einem Geberit Informationszentrum (GIZ), bei Kunden vor Ort, an ausgewählten Events oder digital – etwa über Webinare und E-Learnings – statt.

Geberit stützt sich auf Primärdaten aus den konzerninternen Datenerfassungssystemen.

Nachhaltigkeit

Governance-Themen – Performance 2025

Unternehmenskultur und Kartellrecht

ESRS

GRI

Art. 964a ff. OR

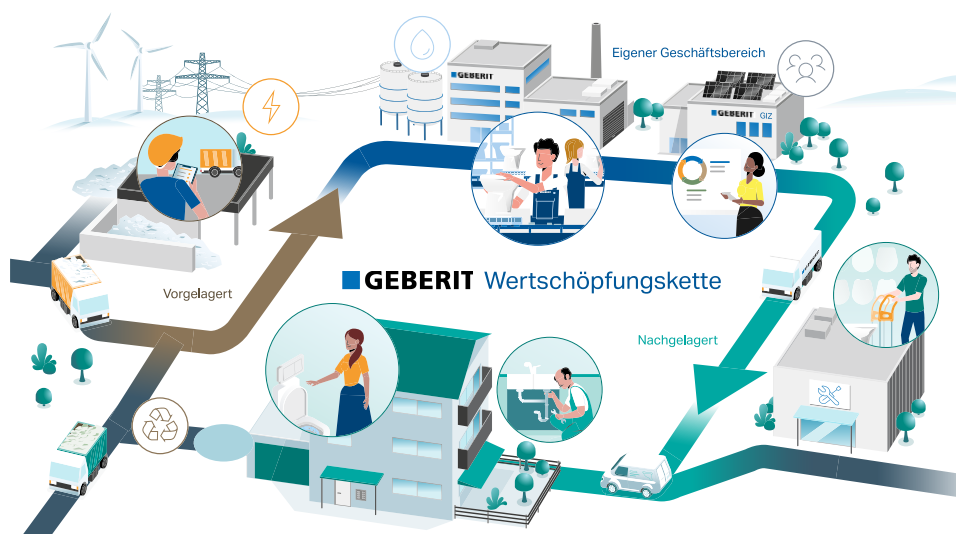
SASB

Übersicht

Eine wertebasierte Unternehmenskultur mit klaren Verhaltensregeln ist für Geberit zentrale Voraussetzung für langfristigen Erfolg und nachhaltige Wertschöpfung. Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das von Integrität, Bescheidenheit, Zusammenarbeit und Verantwortung geprägt ist – die verbindlichen Werte für alle Mitarbeitenden weltweit.

Geschäftsethik ist fest in der ESG-Governance verankert und prägt das Handeln entlang der gesamten → Wertschöpfungskette – vom Produktionsstandort bis zu den Geschäftspartnern. Als Mitglied von Transparency International Schweiz und des UN Global Compact bekennt sich Geberit zu höchsten ethischen Standards, zu fairem Wettbewerb und zu einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption. Kartell- und Wettbewerbsgesetze werden in allen geschäftlichen Aktivitäten strikt beachtet; Preisabsprachen, Marktaufteilungen oder andere wettbewerbsverzerrende Praktiken werden konsequent abgelehnt. Diese Grundsätze bilden das Fundament einer verantwortungsvollen, transparenten und regelkonformen Unternehmensführung.

Die Bedeutung von «Unternehmenskultur und Kartellrecht» in der Wertschöpfungskette



Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Unternehmenskultur – ergänzt um das unternehmensspezifisch relevante Thema Kartellrecht – wurde in der doppelten → Wesentlichkeitsanalyse als materiell eingestuft. Bewertet wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, unter Einbezug interner und externer → Stakeholder. Dabei flossen bestehende Due-Diligence-Prozesse ein, etwa zur Erkennung erhöhter menschen- und arbeitsrechtlicher Risiken in bestimmten Ländern, Geschäftsbeziehungen oder Aktivitäten.

Als wesentlich identifiziert wurden zwei potenzielle negative Auswirkungen, ein Risiko und eine Chance, wobei für die beiden negativen Auswirkungen eine menschenrechtsbezogene Relevanz festgestellt wurde.

Die Resultate der Wesentlichkeitsanalyse wurden bei der Überarbeitung zentraler geschäftsethischer Steuerungsinstrumente berücksichtigt: des Geberit Kompasses, des Verhaltenskodex für Mitarbeitende und des Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner.

Nachfolgend sind die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen aufgelistet:

Unternehmenskultur und Kartellrecht

Beschreibung der IRO	Art	Zeithorizont			Wertschöpfungskette		
		kurz	mittel	lang	vorge-lagert	eigener Bereich	nachge-lagert
Fehlende Sorgfalt in der Einhaltung von ethischen und sozialen Standards begünstigt Verstöße im eigenen Geschäftsbereich und in den Beziehungen nach aussen.	Negative Auswirkung, potenziell	✓				✓	
Fehlende Sorgfalt in der Einhaltung von ethischen und sozialen Standards kann Verstöße in der Lieferkette begünstigen und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden beeinträchtigen.	Negative Auswirkung, potenziell	✓			✓		✓
Gute, wertebasierte Unternehmenskultur wirkt sich positiv auf die Produktivität, geringe Fluktuation und den Krankenstand der Mitarbeitenden aus.	Chance, potenziell	✓				✓	
Missachtung des Wettbewerbs- oder Kartellrechts kann materielle und immaterielle Folgen nach sich ziehen (Geldbussen, Schadenersatz, strafrechtliche Konsequenzen, Reputationsschäden).	Risiko, potenziell	✓				✓	

Managementsystem

Geberit versteht eine ethisch basierte Unternehmenskultur als Fundament für nachhaltige Wertschöpfung. Die Verantwortung für Geschäftsethik und Unternehmenskultur liegt beim Verwaltungsrat, der die strategische Gesamtverantwortung trägt, sowie bei der Konzernleitung, die für die operative Umsetzung verantwortlich ist.

Spezialisierte Fachbereiche unterstützen die Konzernleitung in der Umsetzung und Kontrolle der Massnahmen in folgenden Themenfeldern:

- Corporate Human Resources: Fundamentale Menschen- und Arbeitnehmerrechte
- Corporate Purchasing: Lieferkettengesetze und Umsetzung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette
- Corporate Legal Services: Kartellrecht, Korruptionsprävention und Datenschutz

Systematisch werden auch relevante interne und externe → Stakeholder zu strategischen Fragen beigezogen.

Die Einhaltung der vereinbarten Standards, Normen und Gesetze sichert ein ganzheitliches, dezentrales Compliance-System. Die Ergebnisse aus Risikoanalysen, Compliance-Prozessen und Audits sind die Grundlage für den jährlichen Compliance-Bericht an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung und werden im Nachhaltigkeitsbericht im Rahmen des konsolidierten Geschäftsberichts veröffentlicht. Zudem fliessen sie in die Weiterentwicklung der Kultur- und Ethikrichtlinien ein. Die Compliance-Organisation wurde zuletzt 2021 durch die Revisionsgesellschaft KPMG geprüft.

Strategien und Richtlinien

Folgende Richtlinien strukturieren das Ethik- und Kulturmanagement im gesamten Unternehmen sowie in seinem Wirkungskreis entlang der Wertschöpfungskette:

Geberit Kompass

Ziel: Der → Geberit Kompass bildet den Rahmen für integrires Verhalten und ist die zentrale Grundlage für die Unternehmenskultur. Er definiert vier verbindliche Unternehmenswerte (Integrität, Bescheidenheit, Zusammenarbeit, Verantwortung) und sechs Führungsprinzipien (Fokus, Entschlossenheit, Leistung, Befähigung, Belastbarkeit, Kommunikation).

Zielgruppe: Alle Mitarbeitenden weltweit.

Bezug zu den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen: Der Geberit Kompass adressiert die identifizierten potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf ethisches Verhalten.

Der Kompass wird jährlich im Strategieprozess überprüft. Die vorliegende Version wurde 2025 unter Einbezug interner Fachabteilungen umfassend überarbeitet.

Geberit Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Ziel: Der → Geberit Verhaltenskodex legt verbindlich fest, welches Verhalten von Mitarbeitenden erwartet wird – inner- und ausserhalb des Geschäftskontextes. Damit bietet der Kodex eine Orientierungshilfe für ethisch einwandfreies, umwelt- und sozialfreundliches Wirtschaften. Als Referenzgrundlage für den Verhaltenskodex für Mitarbeitende dienen die Internationale Menschenrechtscharta, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC).

Zielgruppe: Alle Mitarbeitenden weltweit; indirekt: Geschäftspartner.

Bezug zu den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen: Der Kodex ist das zentrale Instrument zur Prävention von Risiken wie Diskriminierung, Menschenrechtsverstössen inklusive Kinder- und Zwangsarbeit, Arbeitsrechtsverstössen, Korruption, Verstössen gegen die Arbeitssicherheit und Gesundheit und zur Wahrung von Schutz des geistigen Eigentums, Datenschutz, Umweltschutz und Wettbewerbsrecht. Damit adressiert der Kodex direkt die in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Unternehmenskultur und Kartellrecht. Der Verhaltenskodex wird jährlich überprüft und systematisch weiterentwickelt. Die vorliegende Version wurde 2025 unter Einbezug von internen Fachabteilungen und Mitarbeitenden aus verschiedenen Geschäftsbereichen umfassend überarbeitet.

Kartellrechtliche Richtlinie (Antitrust Law Guideline)

Ziel: Die kartellrechtliche Richtlinie ergänzt die im → Geberit Verhaltenskodex verankerte Verpflichtung aller Gesellschaften, geltende Gesetze einzuhalten, um praxisnahe Vorgaben und Erläuterungen. Das für Länder mit starker Marktpräsenz konzipierte Leitdokument stellt sicher, dass Mitarbeitende die massgeblichen Vorschriften kennen, kartellrechtlich relevante Sachverhalte richtig einschätzen und im Sinne eines fairen Wettbewerbs handeln.

Zielgruppe: Mittlere und obere Managementstufen sowie First-Line-Sales-Manager (leitende Mitarbeitende im Bereich Vertrieb) der europäischen Vertriebsgesellschaften.

Bezug zu den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen: Die kartellrechtliche Richtlinie adressiert direkt die Risiken, die sich aus der Missachtung des Wettbewerbsrechts ergeben könnten (u. a. Marktverzerrungen, Reputationsschäden, Strafgebühren).

Richtlinie für die Gewährung von Zuwendungen an Geschäftspartner der Geberit Gruppe und von diesen (Zuwendungsrichtlinie)

Ziel: Die Zuwendungsrichtlinie konkretisiert die im → Geberit Verhaltenskodex festgehaltenen Verhaltensrichtlinien zur Prävention von Korruption. Sie bietet den Mitarbeitenden klare Verhaltensgrundsätze im Umgang mit Geschenken und Einladungen und unterstützt sie darin, ethische Standards konsequent einzuhalten.

Zielgruppe: Mitarbeitende in allen Gesellschaften der Geberit Gruppe.

Bezug zu den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen: Geberit produziert und vertreibt überwiegend grosse Stückzahlen standardisierter Einzelprodukte an den Grosshandel, weshalb das Korruptionsrisiko als gering eingeschätzt wird. Diese Einschätzung wurde sowohl durch interne Risikoanalysen als auch durch die Wesentlichkeitsanalyse bestätigt. Die Zuwendungsrichtlinie dient der Prävention potenziellen Fehlverhaltens.

Datenschutzrichtlinie

Ziel: Die Datenschutzrichtlinie regelt den Aufbau der Geberit internen Datenschutz-Organisation und schafft einen einheitlichen und verbindlichen Rahmen für den rechtskonformen Umgang mit personenbezogenen Daten gemäss der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Zielgruppe: Mitarbeitende in allen DSGVO-relevanten Gesellschaften der Geberit Gruppe (Gesellschaften mit Sitz im EWR-Raum sowie in der Schweiz und in Grossbritannien).

Bezug zu den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen: Die Datenschutzrichtlinie dient als zentrales Regelwerk der Geberit Gruppe zur DSGVO-Compliance und zum Schutz personenbezogener Daten. Auch wenn diese Risiken nicht als wesentlich identifiziert wurden, werden mit der Datenschutzrichtlinie potenzielle Risiken im Zusammenhang mit Datenmissbrauch und Reputationsverlust adressiert.

Datenschutzrahmenvertrag

Ziel: Der Datenschutzrahmenvertrag definiert einheitliche Datenschutzgrundsätze und Meldepflichten bei Datenschutzverstössen auch für Gesellschaften ausserhalb des Anwendungsbereichs der DSGVO und ergänzt damit die jeweilige Rechtsordnung um zentrale Prinzipien. Als Grundlage für den Austausch personenbezogener Daten enthält der Datenschutzrahmenvertrag die gesetzlich notwendigen Regelungen zur Auftragsverarbeitung, gemeinsamen Verantwortlichkeit sowie zu den anwendbaren Standardvertragsklauseln.

Zielgruppe: Mitarbeitende in allen Gesellschaften der Geberit Gruppe.

Bezug zu den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen: Der Datenschutzrahmenvertrag bildet die Grundlage für den gesellschaftsübergreifenden Austausch personenbezogener Daten. Auch wenn diese Risiken nicht als wesentlich identifiziert wurden, werden damit potenzielle Risiken im Zusammenhang mit Datenmissbrauch und Reputationsverlust adressiert.

Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner

Ziel: Der [→ Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner](#) definiert Anforderungen an Menschen- und Arbeitsrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und ethisches Verhalten in der Lieferkette. Grundlage sind nationale und internationale Richtlinien, insbesondere die Internationale Menschenrechtscharta, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Zielgruppe: Alle Lieferanten und Geschäftspartner.

Bezug zu den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen: Der Kodex adressiert insbesondere Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen, Kinder- und Zwangsarbeit, Bestechung und Korruption sowie potenzielle Verstösse gegen geltende Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner wurde 2025 umfassend überarbeitet.

Erklärung zu den Menschenrechten

Ziel: Die [→ Erklärung zu den Menschenrechten](#) bekräftigt die Verantwortung von Geberit zur Achtung international anerkannter Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Sie stützt sich auf die Grundsätze, die im Verhaltenskodex für Mitarbeitende festgehalten sind und referenziert auf die Internationale Menschenrechtscharta, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC).

Zielgruppe: Alle internen Funktionen mit Bezug zur Lieferkette, insbesondere Corporate HR und Corporate Purchasing.

Bezug zu den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen: Die Erklärung adressiert potenzielle menschenrechtliche Risiken. Sie hält die Verantwortlichkeiten, Prozesse und Instrumente der Risikoanalyse, der Prävention sowie Korrektur- und Beschwerdemechanismen fest.

Allgemeine Einkaufsbedingungen (AEB) der Geberit Gruppe

Ziel: Die → Allgemeinen Einkaufsbedingungen (Version 2024) definieren rechtlich verbindliche Anforderungen an Vertragstreue, Compliance, Geheimhaltung und ethisches Verhalten.

Zielgruppe: Lieferanten der Geberit Gruppe.

Bezug zu den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen: Die AEB stellen sicher, dass Schutzrechte Dritter, Compliance- und Integritätsanforderungen vertraglich abgesichert und bei Verstößen sanktionierbar sind.

Geberit verfolgt einen ganzheitlichen Governance-Ansatz, der Richtlinien, Prozesse, Schulungen und Kontrollen so verzahnt, dass integriertes Verhalten gefördert, ethische Risiken minimiert und Chancen einer starken Unternehmenskultur realisiert werden. Neben den oben beschriebenen Richtlinien stützen insbesondere klare Verantwortlichkeiten und KPI-gestützte Steuerungsprozesse die Wirksamkeit des Managementsystems.

Prozesse, Massnahmen und Kontrollen

Geberit stärkt die wertebasierte Unternehmenskultur mit klar strukturierten Prozessen, gezielten Schulungen sowie wirksamen Beschwerde- und Kontrollmechanismen. Diese Steuerungsinstrumente stellen die Einhaltung der geschäftsethischen Vorgaben sicher und wirken regelwidrigem Verhalten entgegen. Zu den themenübergreifenden Instrumenten zählen:

- **Pflicht-Onboarding-Inhalte** für alle neuen Mitarbeitenden (Prävention von Korruption, Diskriminierung, Mobbing sowie Einhaltung von Datenschutz für Mitarbeitende mit DSGVO-Relevanz).
- **Schulungen:** spezifische E-Learnings für alle Mitarbeitenden (z. B. zu Diskriminierung, Mobbing), zielgruppenspezifische Refresh-Trainings (Korruptionsprävention, Datenschutz).
- **Monitoring:** systematisches Monitoring der Umsetzung.
- **Integration in Führungsinstrumente** wie Beurteilungsinstrumente, Zielvereinbarungen und Bonusmechanismen.
- **Kommunikation und Sensibilisierung:** Regelmässige Berichte über das Intranet und das Mitarbeitendenmagazin «360°», Veranstaltungen, interne Kommunikationskampagnen.
- **Kontrollen:** Audits durch Corporate Internal Audit, Third-Party-EHS-Audits, Lieferanten-Audits, Datenschutz-Audits.
- **Jährliche umfassende Compliance-Überprüfung** bei allen Gesellschaften und Vor-Ort-Audits durch Corporate Internal Audit.
- **Zentrale Meldesysteme:** Geberit Integrity Line für Mitarbeitende und Integrity Line für Lieferanten, welche die Vorgaben der EU-Whistleblower-Richtlinie erfüllen sowie Anonymität und Schutz vor Repressalien sichern.
- **Berichterstattung:** Quartalsberichte an die Konzernleitung sowie jährlicher Nachhaltigkeitsbericht, der u. a. Schulungsquoten, Audit-Ergebnisse, Integrity-Line-Fälle und etwaige Sanktionen umfasst.

Neben den übergreifenden Massnahmen werden richtlinienspezifische Instrumente zur Etablierung und Entwicklung der jeweiligen Richtlinie, Prävention von Fehlverhalten und zur Kontrolle genutzt:

Geberit Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Der → Geberit Verhaltenskodex ist konzernweit verbindlich. Neue Mitarbeitende absolvieren innerhalb von 30 Tagen nach Eintritt ein verpflichtendes E-Learning zu relevanten Themen (u. a. Korruptions- und Bestechungsprävention, Datenschutz, Diskriminierung und Mobbing). Für Hochrisiko-Funktionen in den Bereichen Einkauf, Vertrieb und Projektleitung erfolgen jährliche Vertiefungstrainings.

Die Einführung des überarbeiteten Verhaltenskodex im Berichtsjahr wurde durch eine Reihe von internen Kommunikationsmassnahmen begleitet.

Die Wirksamkeit des Kodex sichern folgende Kontrollinstrumente:

- Die Whistleblower-Hotline **Geberit Integrity Line** als anonymes Meldeinstrument.
- Integration der Kennzahlen in Beurteilungsinstrumente, Zielvereinbarungen und Bonusmechanismen.
- Jährliches Monitoring der Umsetzung in allen Konzerngesellschaften via **Code-of-Conduct-Reporting** (strukturierter Fragebogen mit 58 Fragen), ergänzt durch Interviews mit den Geschäftsführenden der einzelnen Gesellschaften.
- **Audit-Tool und ISO-Zertifizierungen:** digitale Tools zur Audit-Verwaltung. Geberit verfügt über ein → Gruppenzertifikat nach ISO 9001 (Qualität), ISO 14001 (Umwelt) und ISO 45001 (Arbeitssicherheit und Gesundheit) mit Gültigkeit bis 2027, was Qualitäts- und Kulturstandards zusätzlich verankert.
- **Risikobasierte Audits** durch Corporate Internal Audit inkl. Interviews mit den Geschäftsführenden der einzelnen Gesellschaften.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden konsequent geahndet. Zuständig ist die jeweilige HR-Fachabteilung auf lokaler Ebene und Corporate HR. Die Korrekturmaßnahmen reichen von internen Untersuchungen, Schulungen bis zur Vertragsanpassung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Ergebnisse aus dem Code-of-Conduct-Reporting und den Audits sind die Grundlage für den jährlichen Compliance-Bericht an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung und werden im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Geberit Integrity Line für Mitarbeitende

Die Geberit Integrity Line ist ein zentraler Bestandteil des Kontrollsystems zur Aufdeckung und Bearbeitung von Verstößen im Bereich Ethik, Diskriminierung, Menschen- und Arbeitsrechte, Korruption, Wettbewerbsrecht und Datenschutz. Geberit bietet verschiedene Integrity Lines an – eine der Geberit Gruppe, welche der EU-Whistleblower-Richtlinie sowie den nationalen Gesetzen zur Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie entspricht, sowie weitere lokale Integrity Lines (NL, PT, SE, BE, PL, SL, IT). Die lokalen Integrity Lines folgen in Funktion und Ausgestaltung den Anforderungen der EU-Whistleblower-Richtlinie sowie den nationalen Gesetzgebungen.

Die Geberit Integrity Line steht allen Mitarbeitenden weltweit anonym, mehrsprachig, telefonisch und online 24/7 erreichbar zur Verfügung. Sie wird durch einen externen Dienstleister betrieben und schützt Hinweisgebende zuverlässig vor Repressalien. Meldungen, die über die Integrity Line der Geberit Gruppe eingehen, werden an den Head Corporate Human Resources und den Head Corporate Communications weitergeleitet. Das jeweils zuständige Konzernleitungsmitglied wird in die Bearbeitung jedes Falls einbezogen.

Kartellrechtliche Richtlinie (Antitrust Law Guideline)

Neben den übergreifenden Massnahmen, die für alle Themen der Geschäftsethik angewandt werden (Pflicht-Onboarding mit Schulung zum Verhaltenskodex, jährliches Monitoring, Kommunikationsmassnahmen u. a.), werden kartellrechtspezifische Instrumente zur Prävention von Fehlverhalten und zur Kontrolle eingesetzt:

- **E-Learning «Geberit Compliance in Antitrust»:** Vermittlung kartellrechtlicher Grundlagen; für alle Führungspositionen konzernweit sowie alle Mitarbeitenden in europäischen Vertriebsgesellschaften mit kartellrechtlich relevantem Kundenkontakt binnen 30 Tagen nach Eintritt obligatorisch.
- **E-Learning «Refresher»:** Vermittlung vertiefter kartellrechtlicher Kenntnisse anhand konkreter Fallbeispiele; für alle Führungspositionen der europäischen Vertriebsgesellschaften sowie des Gruppenmanagements alle zwölf Monate obligatorisch.
- **Anlassbezogene Schulungen und Vertiefungstrainings:** Individuelle, bedarfsorientierte Trainings in einzelnen Gesellschaften sowie bei Eintritt neuer Mitarbeitenden im mittleren oder oberen Management.
- **Anlassbezogene Präsentationen** an den Sales Meetings für mittleres und oberes Management der europäischen Vertriebsgesellschaften; enger Austausch zwischen dem Bereich Corporate Legal Services und den Geschäftsführern der Produktions- und Vertriebsgesellschaften sowie den First-Line-Sales-Managern.

Die Einhaltung kartellrechtlicher Vorgaben ist Bestandteil des gruppenweiten Compliance-Systems. Neben dem Code-of-Conduct-Reporting als zentralem Monitoring- und Kontrollinstrument werden die Vertriebsgesellschaften alle fünf Jahre umfassend auditiert, anlassbezogen auch in kürzeren Intervallen. Verstöße werden konsequent und umfänglich aufgearbeitet und geahndet. Die Korrekturmaßnahmen reichen von internen Untersuchungen, Schulungen bis zur Beendigung der vertraglichen Beziehung.

Zuwendungsrichtlinie

Die Zuwendungsrichtlinie legt klare Verhaltensgrundsätze im Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen fest. Der erlaubte Rahmen für Zuwendungen sowie konkrete Wertgrenzen sind klar definiert. Zusätzlich wird die Einhaltung der Grundsätze durch Schulungen, interne Kommunikation und die Geberit Integrity Line als anonymes Hinweisgebersystem unterstützt. Über das jährliche Code-of-Conduct-Reporting werden alle Gesellschaften hinsichtlich der Einhaltung der Zuwendungsrichtlinie überprüft. Ergänzend werden in unregelmässigen Abständen Umfragen zum Umgang mit Zuwendungen bei den Gesellschaften durchgeführt. Auch im Rahmen von internen Audits und Stichproben wird das Thema Zuwendungen berücksichtigt. Verstösse werden konsequent untersucht und mit geeigneten Massnahmen geahndet.

Datenschutzrichtlinie

Die Datenschutzrichtlinie wird durch ein Datenschutzmanagementsystem (DSMS) umgesetzt. Dieses umfasst u. a. Risikobewertungen, interne und externe Audits, klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten (Datenschutzmanager sowie lokale Koordinatoren) sowie eine zentrale Dokumentation. Die Audits erfolgen gemäss einem rollierenden Fünfjahresplan und werden durch ein systematisches Korrekturmassnahmen-Tracking ergänzt. Datenschutzverletzungen sind binnen 24 Stunden an den Datenschutzmanager zu melden. Neue Mitarbeitende der Gesellschaften, in denen die DSGVO gilt, durchlaufen ein Datenschutztraining im Onboarding-Prozess; dieses wird alle zwei Jahre wiederholt.

Management der Lieferantenbeziehungen

In der Beschaffung verankert Geberit Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) in allen Prozessen. Die Strategie «Total Value of Ownership» berücksichtigt seit 2021 ökologische, menschenrechtsbezogene und soziale Kriterien. Verantwortlich sind sogenannte Lead Buyer für einzelne Warengruppen. Neue Mitarbeitende werden in nachhaltige Beschaffungsprinzipien eingeführt, für Lead Buyer gibt es regelmässige Vertiefungstrainings. ESG-Aspekte fliessen in die jährliche Lieferantenbewertung ein.

Das Lieferantenmanagement umfasst ein Risikomanagement zu Umwelt, Arbeitssicherheit, Menschenrechten und Konfliktmineralien gemäss Art. 964a. ff des Schweizerischen Obligationenrechts und den Anforderungen gemäss ESRS an unternehmerische Sorgfaltspflichten. Die risikobasierte Bewertung aller Lieferanten erfolgt nach Land, Warengruppe und weiteren Kriterien wie Qualität, Preis, soziale und ökologische Kriterien sowie Liefertreue. Die Klassifizierung wird jährlich überprüft. Besonders risikobehaftete Partner durchlaufen verschärfte EHS- und Menschenrechts-Audits mit externen Prüfern.

Gemäss der Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt Geberit das Ziel, dass 90% der direkten Lieferanten mit wiederkehrendem Geschäft und einem Einkaufsvolumen von über CHF 50 000 pro Jahr ihr ESG-Risikoprofil auf mindestens «mittel» verbessert haben. Das Ziel unterstützt die gezielte Reduktion von ESG-Risiken entlang der Lieferkette und dient als Orientierungsrahmen für die Priorisierung von Massnahmen im Lieferantenmanagement.

Die risikobasierte Einstufung (tief – mittel – hoch) basiert auf einer Analyse bezüglich Länder- und Warengruppenrisiko:

- **Länderrisiko:** Die Einschätzung stützt sich auf vier öffentliche Quellen. Ein Score unter 50 im Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) von Transparency International oder eine erhöhte Risikoeinstufung im Children's Rights in the Workplace Index von UNICEF führen zu einer Einstufung als Hochrisikoland. Eine hohe Zahl nicht ratifizierter grundlegender ILO-Übereinkommen erhöht das Risiko zusätzlich. Gleiches gilt für Länder, die durch die OECD als Least Developed Country oder Low Income Country klassifiziert werden.
- **Warengruppenrisiko:** Dieses berücksichtigt die Umweltrelevanz (z. B. Luft- und Wasseremissionen, Abfall) sowie den Energiebedarf im jeweiligen Herstellungsprozess. Zudem werden das Störfallpotenzial und die Gefährdungspotenziale im Bereich Arbeitssicherheit systematisch bewertet.

Dank überwiegend westeuropäischen Bezugsquellen ist das ESG-Risiko in der Lieferkette gering, was die Wesentlichkeitsanalyse bestätigte. Konfliktmineralien (Zinn, Tantal, Wolfram und Gold) werden weder in die EU noch in die Schweiz eingeführt oder dort verarbeitet. Damit gilt Geberit nicht als einführende Organisation im Sinne der EU-Verordnung 2017/821 beziehungsweise Art. 964a ff. des Schweizerischen Obligationenrechts.

Herzstück des Managementsystems für Lieferantenbeziehungen ist ein in 15 Sprachen verfügbarer → Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner. Dieser verpflichtet die Lieferanten und Geschäftspartner, umfassende umwelt-, menschen- und arbeitsrechtliche Standards einzuhalten. Im

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Governance-Themen – Performance 2025 → Unternehmenskultur und Kartellrecht

Berichtsjahr wurde eine neue, umfassende Version des Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner eingeführt. Darüber hinaus greifen im Bereich Lieferantenmanagement flankierende Steuerungsinstrumente:

- **Schulungen und Sensibilisierung:** Alle Mitarbeitenden der Einkaufsorganisation absolvieren webbasierte Trainings zum deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und zu menschenrechtlichen Pflichten.
- **Follow-ups Lieferantenaudits:** Ergebnisse aus Audits fliessen in ein verpflichtendes Korrekturmassnahmen-Programm ein. Korrekturmassnahmen werden systematisch nachverfolgt; bei schweren oder wiederholten Verstössen sind Vertragsauflösungen möglich.
- **ESG-Ratings:** Geberit nimmt jährlich am EcoVadis-Rating teil und veröffentlicht die Bewertung des Nachhaltigkeitsmanagements. Gegenwärtig rangiert Geberit im 94. Perzentil der über 150 000 bewerteten Unternehmen.
- **Laufende Projekte zu → CO₂-Datentransparenz** und Materialalternativen haben zum Ziel, den Scope-3-Fussabdruck weiter zu reduzieren. Die CO₂-Daten importierter Waren werden im Hinblick auf den EU-Grenzausgleichsmechanismus (CBAM) überprüft.

Verstösse gegen den Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner werden konsequent geahndet. Zuständig ist die Abteilung Corporate Purchasing. Die Korrekturmassnahmen reichen von punktuellen Anpassungen, Schulungen, Re-Audits bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Integrity Line für Lieferanten

Seit 2017 steht ein anonymer Meldekanal für externe Geschäftspartner zur Verfügung. Die Integrity Line für Lieferanten ist Bestandteil des Kontrollsystems zur Aufdeckung und Bearbeitung von Verstössen gegen die im Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner vereinbarten Sozial-, Umwelt- und Compliance-Standards in der Lieferkette. Sie erfüllt die EU-Whistleblower-Anforderungen und steht allen externen Partnern weltweit anonym, mehrsprachig sowie 24/7 erreichbar zur Verfügung. Die Plattform wird durch einen externen Dienstleister betrieben und schützt Hinweisgebende zuverlässig vor Repressalien. Meldungen aus der Integrity Line für Lieferanten gehen an den Head Corporate Purchasing sowie den Head Corporate Human Resources. In die Bearbeitung jeden Falles wird das jeweils zuständige Konzernleitungsmitglied involviert. Die Hinweise und Ergebnisse der Untersuchungen fliessen in die jährliche Lieferantenbewertung ein. Sie können Sanktionen bis zur Vertragsauflösung auslösen.

Massnahmen und Kennzahlen im Berichtsjahr

Eigener Geschäftsbereich

Im Berichtsjahr wurden der → Geberit Kompass und der → Geberit Verhaltenskodex grundlegend überarbeitet und neu eingeführt. Die Lancierung wurde durch umfassende interne Kommunikationsmassnahmen begleitet – von Präsentationen für das Gruppenmanagement über Informationsveranstaltungen bis hin zu digitalen Formaten und Publikationen. Beide Dokumente sind öffentlich zugänglich. Im Zuge der Aktualisierung wurde auch das Monitoringinstrument, der Fragebogen zum Code-of-Conduct-Reporting, angepasst. Ergänzend fanden im Berichtsjahr in 19 Gesellschaften der Geberit Gruppe interne Audits mit Compliance-Prüfungen statt. Über die Geberit Integrity Line für Mitarbeitende wurden im Berichtsjahr keine Verstösse oder Verdachtsmomente gemeldet.

Einhaltung Richtlinien

	2025	2024
Auditierte Geberit Gesellschaften (interne Revision)	19	19
Hinweisfälle Geberit Integrity Line	0	2
Verstösse gegen Arbeitsschutz/Umweltrecht	0	1 Bussgeld

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Governance-Themen – Performance 2025 → Unternehmenskultur und Kartellrecht

Menschenrechte

2025 wurden gemäss der jährlichen Überprüfung des Verhaltenskodex gruppenweit weder Fälle von Kinderarbeit noch von Zwangs- oder Pflichtarbeit verzeichnet.

Festgestellt wurden hingegen sieben Fälle von sexueller Belästigung. Zwei Personen wurden nach Abschluss von internen Untersuchungen entlassen, zwei Personen haben sich während der internen Untersuchungen entschieden, das Unternehmen zu verlassen, drei weitere wurden mit Disziplinar massnahmen verwarnt. Meldungen zu Mobbing oder Diskriminierung gab es keine.

Menschenrechte

	2025	2024
Festgestellte Fälle von Kinderarbeit im Unternehmen	0	0
Festgestellte Fälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit im Unternehmen	0	0
Schwere Menschenrechtsvorfälle im Unternehmen	0	0
Bussen für Menschenrechtsvorfälle	0	0
Diskriminierungs- und Belästigungsfälle	7	5
Geldbussen und Entschädigungen aus Diskriminierungsfällen	0	0

Datenschutz

Im Berichtsjahr wurde das neue E-Learning zum Datenschutz wie vorgesehen für alle Mitarbeitenden mit Büroarbeitsplatz in den DSGVO-relevanten Ländern durchgeführt. Hinsichtlich der Verletzung des Datenschutzes bei Kunden wurden keine Beschwerden bekannt.

Datenschutz

	2025	2024
Teilnehmende an Datenschutz-E-Learnings	1 100	4 000
Teilnehmende an Datenschutz-Vertiefungstrainings	700	120
Interne Datenschutz-Audits	3 (FR, SI, FI)	4 (PL, AT, HU, RO)
Datenschutzverletzungen (meldepflichtig)	0	0
Kundenbeschwerden wegen Datenschutz	0	0

Kartellrecht

Es wurden im Berichtsjahr keine Verletzungen von Embargovorschriften in Bezug auf Kunden oder Lieferketten festgestellt. Eine behördliche Untersuchung im wettbewerbsrechtlichen Kontext ist hängig. Darüber hinaus wurden keine Vorkommnisse im Zusammenhang mit kartellrechtswidrigem Verhalten verzeichnet.

Kartellrecht

	2025	2024
Schulungen zu Kartellrecht	7	4
Meldungen über die Geberit Integrity Line zu Verstössen gegen das Kartellrecht	0	0
Interne Kartellrechts-Audits	4 (FI, FR, PL, BE)	4 (AT, DE, Iberia, Adriatics)
Bestätigte Verstösse gegen das Kartellrecht	0	0
Bussen und Strafen	0	0

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Nachhaltigkeit → Governance-Themen – Performance 2025 → Unternehmenskultur und Kartellrecht

Korruptionsprävention

Im Weiteren ergaben sich keine Hinweise auf unzulässige Geld- oder Sachzuwendungen an staatliche Stellen, Politiker, Geschäftspartner oder sonstige Akteure.

Korruptionsprävention

	2025	2024
Meldungen über die Geberit Integrity Line zu Verstößen gegen das Korruptionsverbot	0	0
Interne Korruptions-Audits	19	19
Bestätigte Korruptionsfälle	0	0
Bussen und Strafen	0	0

Lieferkette

Im Berichtsjahr wurde der → Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner vollständig überarbeitet. Zusätzlich wurde die → Erklärung zu den Menschenrechten erarbeitet und lanciert. Beide Dokumente sind auf der Geberit Website zugänglich.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner gilt als zentrale Grundlage der Zusammenarbeit und als Hauptinstrument des Managements der Lieferantenbeziehungen. Durch diese verbindliche Richtlinie zum geschäftsethischen Verhalten sind 95% des Einkaufsvolumens für direkte Materialien abgedeckt.

Risikomanagement und Compliance in der Lieferkette

	2025	Anteil Einkaufsvolumen %	2024	Anteil Einkaufsvolumen %
Anzahl direkter Lieferanten *	1 404	n. a.	1 481	n. a.
Lieferanten mit Zuordnung zu höchster Risikoklasse	154	6,0	157	7,0
Direkte und indirekte Lieferanten mit unterzeichnetem Lieferantenkodex	5 075	>95	4 550	>95
Third-Party-Audits ** (EHS/Menschenrechte/Korruption)	10	n. a.	7	n. a.
Third-Party-Lieferantenaudits Feststellungen	47	n. a.	58	n. a.
Meldungen über Integrity Line für Lieferanten und Geschäftspartner	0	n. a.	0	n. a.
Fälle Kinderarbeit in der Lieferkette	0	n. a.	0	n. a.
Fälle Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit in der Lieferkette	0	n. a.	0	n. a.

* Direkte Lieferanten: Lieferanten, die Rohstoffe oder Komponenten bereitstellen, die unmittelbar in das Endprodukt einfließen.

** Third-Party-Audits: Audits, durchgeführt durch SGS, eine auf Prüfung, Inspektion und Zertifizierung spezialisierte Organisation.

2025 wurden 154 Lieferanten (Vorjahr 157) in der höchsten Risikoklasse identifiziert, was 6% des direkten Einkaufswerts (Vorjahr 7%) entspricht. Von den Lieferanten dieser Risikoklasse mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von über CHF 50 000 haben alle Lieferanten den Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner unterzeichnet.

Bei Lieferanten mit erhöhtem Risiko in China, Indien und in Rumänien wurden zehn Audits durch externe Partner durchgeführt. Die wesentlichen Verpflichtungen des Verhaltenskodex und der dort enthaltenen menschenrechtlichen, sozial- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten wurden eingehalten; bei festgestellten Abweichungen wurden Korrekturmassnahmen vereinbart. Die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten wurde beendet. Die meisten Abweichungen betrafen Mängel bei der Arbeitssicherheit, ungenügende Erfassung und Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit sowie Beanstandungen zur Vergütungspraxis. Im Bereich Umweltstandards wurden insgesamt vier Nebenfunde von untergeordneter Bedeutung verzeichnet. Die Umsetzung der vereinbarten Korrekturmassnahmen wird seitens Geberit zeitnah überprüft und dokumentiert.

Im Rahmen der Audits wurden keine Fälle von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit festgestellt. Über die Integrity Line für Lieferanten gingen keine Meldungen ein.