



INTEGER HANDELN, NACHHALTIG WACHSEN

Verhaltenskodex



**Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

geschäftlicher Erfolg ist für Hilti untrennbar mit unternehmerischer Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt verbunden. Dazu gehört auch, sich jederzeit und überall an geltende Gesetze zu halten, ethische Werte zu respektieren und nachhaltig zu handeln. Jeder Hilti Mitarbeitende, und das gilt ohne Ausnahme, hat die Aufgabe diese Verantwortung zu achten und entsprechend den internen Bestimmungen wahrzunehmen. Der vorliegende Verhaltenskodex zeigt die rechtlichen und ethischen Grundregeln für unser Unternehmen auf und ist Hilfe und Richtlinie, um im Sinne der unternehmerischen Verantwortung zu handeln und die richtigen Entscheidungen im täglichen Geschäftsleben zu treffen. Eine Vernachlässigung oder Missachtung dieser Grundregeln zugunsten geschäftlicher Erfolge steht in klarem Widerspruch zu unserer Unternehmenskultur.

Integrität zählt zu unseren zentralen Kernwerten. Deshalb erwarten wir von allen Hilti Mitarbeitenden sich im Einklang mit unserem Verhaltenskodex zu verhalten und für unsere Werte einzustehen.

Vielen Dank für Ihre
Unterstützung.



Heinrich Fischer
Präsident des
Verwaltungsrats



Christoph Loos
Vorsitzender der
Konzernleitung

	Seite
A Anwendung des Hilti Verhaltenskodex	6
B Compliance-Regeln von Hilti	10
Antidiskriminierung	10
Interessenskonflikte	12
Antikorruption	14
Korrektes Verhalten im Wettbewerb	16
Datenschutz, Vertraulichkeit und Schutz von Betriebsvermögen	18
Anwendersicherheit, Gesundheit und Umwelt	20
C Entscheidungshilfe für Zweifelsfälle	24
Kontrollfragen	24
Verhalten bei Kenntnis oder Verdacht von Verstößen	25
Ansprechpartner	26







ANWENDUNG DES HILTI VERHALTENSKODEX

Compliance bedeutet, dass Hilti sich an anwendbares Recht und Gesetz hält und ausserdem die eigenen ethischen Standards beachtet. Compliance-Verstösse können zu erheblichem Schaden für das Unternehmen, seine Mitarbeitenden und Geschäftspartner führen. Neben kommerziellen Einbussen und behördlichen Sanktionen droht hier ein erheblicher Reputationsverlust. Hilti unterhält ein Compliance Management System, um mit solchen Risiken korrekt und angemessen umzugehen. Dieser Verhaltenskodex definiert die rechtlichen und ethischen Grundregeln, zu deren Einhaltung sich Hilti verpflichtet. Er hilft Mitarbeitenden, sich in Zweifelsfällen richtig zu verhalten, indem er mögliche Risiko- und Konfliktbereiche aufzeigt und für diese Bereiche konkrete Leitlinien vorgibt.

Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex sind nicht hinnehmbar und werden durch angemessene Massnahmen sanktioniert. Solche Massnahmen können in Abhängigkeit der Schwere des Verstosses von Verwarnungen/Abmahnungen bis zu fristlosen Kündigungen sowie zivilrechtlichen Schadensersatzklagen und strafrechtlichen Anzeigen reichen.

Dieser Verhaltenskodex findet weltweit Anwendung, wo immer und wann immer Hilti tätig ist.

Die Regeln dieses Verhaltenskodexes verpflichten den Verwaltungsrat, die Konzernleitung und alle Mitarbeitenden¹⁾ der Hilti Gruppe (hierin gemeinsam als "Mitarbeitende von Hilti" bezeichnet).

¹⁾ Wenn aus praktischen Gründen bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet wird, ist selbstverständlich keine Diskriminierung von Frauen intendiert und es beziehen sich alle Aussagen auf Männer und Frauen.

Hilti verpflichtet seine Führungskräfte die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes in ihren Teams sicherzustellen. Dazu gehört, in Compliance-Fragen mit gutem Beispiel voranzugehen und die Bedeutung dieses Verhaltenskodexes regelmässig an die Teammitglieder zu kommunizieren.

Hilti erwartet auch von allen Geschäftspartnern (z.B. Kunden, Lieferanten, Sub-Lieferanten, Berater, Vertriebspartner, Agenten) die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes und behält sich vor, die Geschäftsbeziehung bei schweren oder wiederholten Compliance-Verstössen des Geschäftspartners zu beenden.





B

COMPLIANCE-REGELN VON HILTI

Antidiskriminierung

Hilti toleriert keine Form der Diskriminierung auf Grundlage von Ethnie, Nationalität, Geschlecht, kulturellem Hintergrund, Rasse, Alter, Behinderung, religiösen Überzeugungen oder sexueller Orientierung durch Mitarbeitende von Hilti.

Hilti verurteilt jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing.

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person nicht gewünscht ist bzw. dem diese Person gegen ihren Willen ausgesetzt wird. Dies umfasst z.B. zudringliche Körperkontakte und unnötige Berührungen, anzügliche Bemerkungen, sexistische Kommentare und Witze, zweideutige Aufforderungen sowie das Vorzeigen oder Anbringen jeder Art von Material mit sexuellem Inhalt.

Mit Mobbing wird eine Konfliktentwicklung am Arbeitsplatz bezeichnet, bei der eine Person oder eine Gruppe wiederholt und während längerer Zeit hohen psychischen Druck auf jemanden ausübt und diesen Menschen systematisch belästigt, demütigt oder ausgrenzt.

Was Hilti von Mitarbeitenden erwartet

- Tolerant, respektvoll und vertrauensvoll miteinander umgehen.
- Aufgeschlossen und sensibel sein für z.B. kulturelle, ethnische und nationale Unterschiede zwischen Mitarbeitenden.
- Die Privatsphäre des anderen achten.
- Sich gegen jede Form der sexuellen Belästigung oder Mobbing stellen.

Was Mitarbeitende von Hilti nicht dürfen

- Kollegen und Teammitglieder auf der Grundlage von z.B. Geschlecht, Rasse, Behinderung, Alter, religiöser Überzeugung oder sexueller Orientierung diskriminieren.
- Jegliche Form von sexueller Belästigung oder Mobbing (stillschweigend) tolerieren.

Interessenskonflikte

Mitarbeitende von Hilti müssen Situationen vermeiden, in denen private Interessen mit den Interessen von Hilti als Unternehmen in Konflikt stehen oder geraten können.

Mitarbeitende, die sich in einem tatsächlichen oder potentiellen Interessenskonflikt befinden, müssen die Situation umgehend ihrer direkten Führungskraft offenlegen. Die Führungskräfte können sich für weitere Unterstützung an die lokalen Compliance-Beauftragten und den Chief Compliance Officer wenden.

Das bloße Vorhandensein von privaten Interessen in einer geschäftsbezogenen Situation muss nicht zwingend zu einem Interessenskonflikt führen. Die meisten Fälle lassen sich dadurch lösen, dass die privaten Interessen klar dokumentiert werden und transparent dargestellt wird, warum kein Konflikt besteht. Eine solche Dokumentation ist für alle Beteiligten von Vorteil: sie belegt die Integrität der Mitarbeitenden und die Compliance von Hilti.

Was Hilti von Mitarbeitenden erwartet

- Vermeidung von Situationen mit möglichen Interessenskonflikten.
- Alle tatsächlichen oder potentiellen Interessenskonflikte umgehend der direkten Führungskraft offenlegen.

Was Mitarbeitende von Hilti nicht dürfen

- Unangemessene private Vorteile von Geschäftspartnern von Hilti annehmen.
- Arbeitskraft von Mitarbeitenden oder Eigentum von Hilti treuwidrig für private Zwecke nutzen.
- Die eigene Position bei Hilti treuwidrig zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil von Verwandten oder Freunden ausnutzen.
- Private Aktivitäten ausserhalb von Hilti unterhalten, die durch die Beanspruchung von Ressourcen, die eigentlich zur Erfüllung des Arbeitsverhältnisses mit Hilti aufgewendet werden sollten, die eigene Arbeitsleistung nachteilig beeinträchtigen.
- Für einen Wettbewerber von Hilti tätig werden oder eine Verbindung zu einem Wettbewerber haben, die die Interessen von Hilti verletzt.

Antikorrruption

Hilti verfolgt eine Strategie der Null-Toleranz gegenüber Korruption und Bestechung. Mit diesem Verhaltenskodex und der internen Antikorrupsionsrichtlinie werden die Partnering Against Corruption Initiative des World Economic Forum (PACI) und die Prinzipien der Antikorrupsion des UN Global Compact umgesetzt, welche Hilti in den Jahren 2004 und 2006 unterzeichnet hat.

Eine Zuwendung mit der Absicht oder der Wirkung anzubieten, zu geben oder zu empfangen, den Entscheidungsprozess eines Geschäftspartners oder eines Amtsträgers zu beeinflussen, ist streng verboten. Das gutgläubige Anbieten, Geben oder Empfangen von verhältnismässigen Geschenken und Bewirtungen oder anderen Zuwendungen wird andererseits in vielen Situationen aufgrund lokaler Gebräuche, Traditionen und Moralvorstellungen erwartet. Solche Zuwendungen sind oftmals erforderlich, um Geschäftsbeziehungen aufzubauen oder zu erhalten.

Für das Anbieten und Geben von Zuwendungen an bzw. das Empfangen von Zuwendungen von Amtsträgern gelten besonders strenge Regeln.

In jedem Fall muss die Zuwendung legal, neutral, angemessen, verhältnismässig und transparent sein.

Die Mitarbeitenden von Hilti müssen sich bei jedem geschäftlichen Vorgang an die interne Antikorrupsionsrichtlinie und die geltenden Berichts- und Genehmigungsprozesse halten (siehe Compliance-Bereich im Intranet der Hilti AG).

Was Hilti von Mitarbeitenden erwartet

- Kenntnis der internen Regeln für Antikorruption erlangen durch Teilnahme an Compliance-Schulungen.
- In allen Zweifelsfällen die Führungskräfte und die Compliance-Beauftragten um Rat fragen.
- Teammitgliedern die erforderliche Unterstützung und Beratung in Fragen der Antikorruption anbieten.

Was Mitarbeitende von Hilti nicht dürfen

- Bestechungen gewähren oder annehmen.
- Zuwendungen mit der Absicht oder der Wirkung anbieten, einen Entscheidungsprozess des Empfängers zu beeinflussen.
- Zuwendungen annehmen, die einen eigenen Entscheidungsprozess beeinflussen könnten.
- Unangemessene oder übertriebene Zuwendungen anbieten, geben oder empfangen (siehe Compliance-Bereich im Intranet der Hilti AG).

Korrektes Verhalten im Wettbewerb

Hilti ist überzeugt von der Bedeutung funktionierender Märkte und des Wettbewerbs als Antriebskraft für Innovation, technischen Fortschritt und stetige Qualitätsverbesserung. Die Verletzung von anwendbarem Kartell- und Wettbewerbsrecht kann für Hilti sehr hohe Schäden verursachen. Es ist Mitarbeitenden von Hilti streng verboten, Vereinbarungen zu schliessen oder Verhaltensweisen abzustimmen, die eine Verhinderung oder Beschränkung von Wettbewerb bezwecken oder bewirken.

Es muss sichergestellt sein, dass in der Kommunikation und Korrespondenz mit Wettbewerbern keine Informationen ausgetauscht werden, die Rückschlüsse auf gegenwärtiges oder zukünftiges Marktverhalten von Hilti oder von Wettbewerbern zulassen. Grundsätzlich sollten die Mitarbeitenden von Hilti nur dann Kontakte mit Wettbewerbern haben, wenn dies aus einem rechtlich zulässigen Geschäftsanlass unbedingt erforderlich ist.

Insoweit Hilti eine führende/beherrschende Marktposition hat, wird Hilti die erforderlichen Massnahmen treffen, um einen Missbrauch dieser Marktposition auszuschliessen. Insbesondere wird Hilti keine Kunden diskriminieren oder Wettbewerber unbillig behindern.

Die Mitarbeitenden von Hilti müssen sich bei jedem geschäftlichen Vorgang an die internen Richtlinien für korrektes Verhalten im Wettbewerb richten und sich in allen Zweifelsfällen rechtzeitig an die Rechtsabteilung wenden.

Was Hilti von Mitarbeitenden erwartet

- Sich an die anwendbaren kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften halten.
- Mit wettbewerbsrelevanten Informationen besonders sensibel umgehen.
- Führungskräfte umgehend über Versuche von Wettbewerbern informieren, wettbewerbsrelevante Informationen auszutauschen oder wettbewerbsbeschränkende Verhaltensweisen abzustimmen.

Was Mitarbeitende von Hilti nicht dürfen

- Preise oder andere Konditionen mit Wettbewerbern abstimmen.
- Mit Wettbewerbern Informationen austauschen, die marktrelevant sind, wie z.B. Preise, Rabatte, Kapazitäten, Gebiete, Kundengruppen.
- Märkte mit Wettbewerbern aufteilen (z.B. im Hinblick auf Gebiete, Produkte, Kunden und Lieferquellen).

Datenschutz, Vertraulichkeit und Schutz von Betriebsvermögen

Hilti beachtet anwendbares Datenschutzrecht und schützt personenbezogene Daten von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern. Hilti erhebt, speichert, verarbeitet oder nutzt personenbezogene Daten nur zu legitimen geschäftlichen Zwecken oder soweit rechtlich erforderlich und immer auf gesetzlicher Grundlage oder mit Einverständnis der Betroffenen.

Die unbefugte Weitergabe von technischem Know-How, Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen von Hilti oder Dritten kann schwerwiegende Folgen für das Unternehmen und die betreffenden Mitarbeitenden haben. Die Mitarbeitenden von Hilti behandeln derartige Informationen daher vertraulich und mit grösster Sorgfalt.

Hilti hat für alle Mitarbeitenden verbindliche interne Richtlinien für Datenschutz und IT-Sicherheit implementiert. Die Mitarbeitenden von Hilti sind aufgefordert, sich in allen Zweifelsfällen an die lokalen Datenschutzbeauftragten oder an ihre juristischen Kollegen zu wenden.

Materielles und immaterielles Betriebsvermögen (zB Hilti-Produkte, Arbeitsmittel, auf Hilti lizenzierte Software) darf nur zu betrieblichen Zwecken eingesetzt werden. Alle Mitarbeitenden sind zum sorgsamen Umgang mit dem Betriebsvermögen von Hilti verpflichtet und haben darauf zu achten, dass dieses nicht beschädigt, missbraucht oder verschwendet wird.

Was Hilti von Mitarbeitenden erwartet

- Die Unternehmensrichtlinien zu Datenschutz und IT-Sicherheit einhalten.
- Umsichtig mit personenbezogenen Daten umgehen und diese nur auf gesetzlicher Grundlage oder mit Einverständnis der Betroffenen erheben, speichern, verarbeiten oder in sonstiger Weise nutzen.

Was Mitarbeitende von Hilti nicht dürfen

- Eigentum von Hilti absichtlich beschädigen, zweckentfremden oder verschwenden oder für betriebsfremde Zwecke einsetzen.
- Vertrauliche geschäftliche Informationen von Hilti (z.B. technisches Know-how, Betriebs- und Finanzdaten, Kundeninformationen) oder personenbezogene Daten von Kollegen oder Geschäftspartnern unbefugt an Dritte weitergeben.

Anwendersicherheit, Gesundheit und Umwelt

Jeder Mitarbeitende von Hilti hat das Recht, in einem gesunden und sicheren Arbeitsumfeld zu arbeiten und ist persönlich verantwortlich, sicherzustellen, dass die internen Regeln für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingehalten werden.

Hilti sieht sich gleichermassen verpflichtet, seinen Kunden geeignete Lösungen für eine Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz anzubieten. Die innovativen Produkte von Hilti und die Anwender-Trainings tragen dabei aktiv zum Gesundheitsschutz und zur Unfallvermeidung bei.

Hilti ist davon überzeugt, dass nachhaltiges Wachstum nur erreicht werden kann, wenn der Schutz von Umwelt und Klima systematisch in alltägliche Geschäftsvorgänge eingebunden wird. In 2007 hat Hilti die UN Caring for Climate Initiative unterzeichnet und wirkt in Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten insbesondere auf die Reduzierung von CO₂-Emissionen hin.

Durch ein umfassendes System der Auditierung von Lieferanten stellt Hilti sicher, dass die definierten ökologischen und sozialen Standards auch von den Lieferanten eingehalten werden.

Was Hilti von Mitarbeitenden erwartet

- Beachten, dass Sicherheit und Gesundheit nicht nur einen selbst, sondern immer auch die Kollegen betrifft.
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ständig verbessern.
- Bei der täglichen Arbeit achtsam mit Ressourcen und Energie umgehen.
- Vor geschäftlichen Entscheidungen mögliche Umweltauswirkungen sorgsam abwägen.
- Zur Schliessung von Materialkreisläufen beitragen (Recycling von Materialien etc.)
- Energie- und Ressourceneffizienz in der Produktion kontinuierlich verbessern.
- Umweltauswirkungen stetig verringern durch die Reduzierung von Abfall und Emissionen in Luft, Boden und Wasser (Umsetzung durch Energieeffizienzprogramme in Werken, internationale Dienstwagenregelung mit regionalen CO₂-Grenzwerten, Projekte zur Abfallreduzierung für relevante Materialien und zur Reduzierung des Wasserverbrauchs).







ENTSCHEIDUNGSHILFE FÜR ZWEIFELSFÄLLE

Kontrollfragen

In Zweifelsfällen sollten die Mitarbeitenden von Hilti sich die folgenden Kontrollfragen stellen:

1. Würde ich mich wohl fühlen, wenn Informationen über meine Handlungen von Strafverfolgungsbehörden, Wettbewerbsbehörden oder anderen Dritten untersucht würden?
2. Würde ich mich wohl fühlen, wenn ich meine Handlungen online oder im Fernsehen sehen würde? Oder wenn ich über sie in der Zeitung lesen würde?
3. Würde ich mich wohl fühlen, wenn ich meine Handlungen meiner Führungskraft erklären müsste?
4. Würde mein(e) Führungskraft oder Kollegin/Kollege die Compliance-Regeln beachten, wenn er oder sie so handeln würde wie ich?
5. Würde ich mich wohl fühlen, wenn ich einem meiner Familienmitglieder von meinen Handlungen erzählen würde?

Wenn die Antwort auf nur eine der Fragen "nein" lautet, darf die geplante Handlung nicht vorgenommen werden!

Verhalten bei Kenntnis oder Verdacht von Verstößen

Mitarbeitende werden ermutigt, Informationen über Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder gegen anwendbares Recht und Gesetz umgehend mitzuteilen, sofern dies in gutem Glauben erfolgt. Das bedeutet, dass der Mitarbeitende objektiven Grund zu der Annahme haben sollte, dass die mitgeteilten Informationen und alle damit verbundenen Anschuldigungen im Wesentlichen wahr sind.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben bekannte oder vermutete Verstöße mitteilen, werden vor Repressionen geschützt. Jede Art von Repression gegen Mitarbeitende, die Verstöße nach diesen Grundsätzen mitteilen, ist ein eindeutiger und schwerer Verstoss gegen diesen Verhaltenskodex und wird angemessen sanktioniert.

Mitteilungen, die hingegen in der Absicht erfolgen, Kollegen oder Führungskräfte falsch zu beschuldigen, werden nicht toleriert. Ein solches Verhalten stellt ebenfalls einen eindeutigen und schweren Verstoss gegen diesen Verhaltenskodex dar und wird angemessen sanktioniert.

Ansprechpartner

Um bekannte oder vermutete Verstösse mitzuteilen und um Unterstützung und Antworten zu Fragen der Compliance zu erhalten, können sich Mitarbeitende an folgende Kontaktpersonen wenden:

1. Führungskräfte,
2. HR Business Partner,
3. Lokale Compliance-Beauftragte (siehe Compliance-Bereiche im Intranet der Hilti AG und der lokalen Hilti-Gesellschaften) und
4. Chief Compliance Officer (siehe Compliance-Bereich im Intranet der Hilti AG), cco@hilti.com.

In Fällen besonders schwerer Verstösse (z.B. Straftaten oder Kartellrechtsverstösse) können die Mitarbeitenden von Hilti zusätzlich die externen Compliance Helplines nutzen. Die Kontaktdaten sind in den Compliance-Bereichen im Intranet der Hilti AG und der lokalen Hilti-Gesellschaften abrufbar.

Die externen Compliance Helplines und der Chief Compliance Officer werden die Identität der Mitarbeitenden, die bekannte oder vermutete Verstösse mitteilen, - soweit dies rechtlich möglich ist - streng vertraulich halten. Ausnahmen können aus rechtlichen Gründen, nach den Ergebnissen interner Untersuchungen oder im Hinblick auf Persönlichkeitsrechte anderer Mitarbeitender geboten sein.



Hilti Aktiengesellschaft
9494 Schaan, Liechtenstein
T +423-234 2965

www.facebook.com/hiltigroup
www.hilti.group