



AGIAMO CON  
INTEGRITÀ,  
PERSEGUIAMO  
UNA CRESCITA  
SOSTENIBILE.

**Codice di Comportamento**

**Egregi Signori e Signore,  
Cari colleghi,**

Per Hilti esiste una inseparabile connessione fra il successo negli affari e la responsabilità aziendale nei confronti dei propri dipendenti, partner di affari, della società e dell'ambiente. Questo include il rispetto delle leggi applicabili, dei principi etici ed un agire sostenibile in tutte le occasioni ed in tutti i luoghi. Ad ogni dipendente Hilti, senza eccezioni, viene chiesto di rispettare questa responsabilità e di esercitarla in base ai propri regolamenti interni.

Il presente Codice di Comportamento fornisce il contesto legale ed etico per la nostra Società ed è inteso come un insieme di principi di supporto e una guida per aiutare ad agire in linea con la responsabilità aziendale prendendo le decisioni giuste nelle attività di ogni giorno. Trascurare o non seguire queste regole base per il successo negli affari è in chiara contraddizione con la nostra cultura aziendale.

L'integrità è uno dei nostri valori fondamentali. È per questo che ci aspettiamo che tutti i dipendenti Hilti agiscano in base al nostro Codice di Comportamento e difendano i nostri valori. Grazie per il vostro supporto.



Fischer Heinrich  
Presidente  
del Consiglio di  
Amministrazione



Christoph Loos  
Amministratore  
Delegato

	Pagina
<b>A</b> <b>Applicazione del Codice di Comportamento Hilti</b>	<b>6</b>
<b>B</b> <b>Normativa Hilti</b>	<b>10</b>
Anti-discriminazione	10
Conflitti di interesse	12
Anti-Corruzione	14
Comportamento corretto con la Concorrenza	16
Riservatezza dei Dati, Confidenzialità e Protezione dei Beni Aziendali	18
Salute, Sicurezza ed Ambiente	20
<b>C</b> <b>Guida per casi di incertezza</b>	<b>24</b>
Domande chiave	24
Comportamento quando si sospettano o si scoprono violazioni	25
Persone di Contatto	26





## APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORAMENTO HILTI

Essere “Conformi” significa che Hilti si attiene alle norme e regole applicabili ed aderisce ai propri standard etici. Eventuali violazioni di conformità possono causare ingenti danni alla società, ai suoi dipendenti<sup>1)</sup> ed ai suoi partner di affari. Oltre alle perdite commerciali ed alle sanzioni di legge, la società potrebbe anche subire notevoli danni per la sua reputazione. Hilti mantiene un sistema di gestione di conformità al fine di gestire correttamente e propriamente tale rischio. Il presente Codice di Comportamento definisce il contesto legale ed etico che Hilti si impegna a rispettare. Esso aiuta i dipendenti ad agire correttamente in caso di incertezza presentando potenziali aree di rischio e conflitto e fornendo concrete linee guida per queste aree.

Le violazioni al presente Codice di Comportamento sono inaccettabili e saranno sanzionate di conseguenza. Le sanzioni applicate dipendono dalla gravità della violazione e possono prevedere da richiami verbali e scritti alla interruzione immediata del contratto, fino all’azione civile per danni e persino all’accusa penale.

Il presente Codice di Comportamento si applica in tutto il mondo, ovunque e in qualunque momento Hilti sia impegnata in attività di affari. Le regole del presente Codice di Comportamento sono vincolanti per il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio Direttivo e per tutti i dipendenti del Gruppo Hilti (a cui ci riferiamo collettivamente come “dipendenti Hilti”). Hilti chiede ai propri Responsabili di assicurarsi che tutti i Membri dei rispettivi Team rispettino il presente Codice di Comportamento. Questo significa che i Responsabili devono

---

<sup>1)</sup> Se per ragioni pratiche il genere maschile è usato quando ci si riferisce ad un gruppo di persone, ciò naturalmente non significa che intendiamo discriminare le donne, e tutte le dichiarazioni devono includere le donne e gli uomini

dare il buon esempio nelle situazioni dove è importante il rispetto delle regole e devono comunicare il significato del presente Codice di Comportamento ai membri della propria squadra, costantemente.

Hilti si aspetta inoltre che tutti i partner di affari (es., clienti, fornitori, sub-fornitori, consulenti, distributori, agenti) rispettino il presente Codice di Comportamento e si riserva il diritto di interrompere il rapporto di affari nel caso di gravi o ripetute violazioni di conformità da parte di un partner.







## **NORMATIVA HILTI**

### **Anti-Discriminazione**

Hilti non tollera alcuna forma di discriminazione sulla base di etnia, nazionalità, sesso, background culturale, razza, età, disabilità, credenze religiose o orientamento sessuale da parte dei dipendenti Hilti.

Hilti condanna tutte le forme di molestia sessuale e di mobbing/molestie.

Per molestie sessuali intendiamo qualunque comportamento di natura sessuale non desiderato dalla persona interessata o a cui tale persona è esposta contro la propria volontà. Ciò include il contatto corporeo invasivo ed il contatto non necessario, le osservazioni lascive, i commenti e le barzellette sessiste, le richieste inopportune ed il mostrare qualunque materiale con contenuti sessuali.

I termini Mobbing/molestie si riferiscono ad una situazione di conflitto sul luogo di lavoro, in cui una persona o un gruppo di persone ripetutamente esercita una pressione psicologica elevata su un individuo e sistematicamente lo/la molesta, lo/la svilisce o lo/la esclude.

### **Cosa Hilti si aspetta dai propri dipendenti**

- Che siano tolleranti, rispettosi e si fidino gli uni degli altri
- Che siano aperti e sensibili alle differenze fra dipendenti, come ad esempio le differenze culturali, etniche e nazionali
- Che rispettino la privacy degli altri
- Che si oppongano a qualunque forma di molestia sessuale o mobbing

### **Cosa i dipendenti Hilti non devono fare**

- Discriminare colleghi e membri della squadra in base al loro sesso, razza, disabilità, età, credenza religiosa o orientamento sessuale
- Accettare qualunque forma di molestia sessuale o mobbing (tacitamente)

## Conflitti di Interesse

I dipendenti Hilti devono evitare le situazioni in cui gli interessi privati sono in conflitto o potrebbero entrare in conflitto con gli interessi di Hilti come società.

I dipendenti che si trovano in una situazione di effettivo o potenziale conflitto di interessi devono immediatamente comunicare la situazione al proprio Responsabile. Per ulteriore supporto, i Responsabili possono contattare i referenti aziendali preposti (Direzione Risorse Umane e Responsabile per la Conformità aziendale).

La mera esistenza di interessi privati in una situazione di affari non implica necessariamente un conflitto di interesse. La maggior parte dei casi possono essere risolti documentando chiaramente gli interessi privati e mostrando in maniera trasparente perché non c'è conflitto. Questo tipo di documentazione apporta beneficio a tutte le parti coinvolte: dimostra l'integrità dei dipendenti ed il rispetto delle norme da parte di Hilti.

### **Cosa Hilti si aspetta dai propri dipendenti**

- Che evitino situazioni con potenziali conflitti di interesse
- Che riferiscano immediatamente di qualunque effettivo o potenziale conflitto di interesse al proprio Responsabile

### **Cosa i dipendenti Hilti non devono fare**

- Accettare benefici privati non appropriati da parte di partner di affari di Hilti
- Utilizzare forza lavoro o proprietà di Hilti in mala fede per scopi privati
- Approfittare della propria posizione in Hilti in mala fede per guadagno personale o per offrire beneficio a parenti e amici
- Impegnarsi in attività private al di fuori di Hilti che implicino l'utilizzo di risorse che sono in uso per la realizzazione del rapporto di lavoro con Hilti o che influenzano negativamente le proprie prestazioni sul lavoro
- Lavorare per i concorrenti di Hilti o mantenere dei contatti con concorrenti, creando effetti dannosi per gli interessi di Hilti

## Anti - Corruzione

Hilti persegue una strategia di tolleranza zero nei confronti di corruzione e concussione. Il presente Codice di Comportamento e le direttive interne di anti-corruzione della Società mettono in atto il Forum Economico Mondiale di Iniziativa di Partenariato contro la Corruzione (PACI) e i principi anti-corruzione del Global Compact delle Nazioni Unite che Hilti ha sottoscritto rispettivamente nel 2004 e nel 2006.

Hilti vieta categoricamente l'offerta, la donazione e la ricezione di benefici con l'intenzione o l'effetto di influenzare un affare o un processo di decisione di un'autorità pubblica. D'altro canto, offrire, dare e ricevere regali ragionevoli ed in buona fede e spese di ospitalità o altri benefici in molte situazioni è previsto dalle consuetudini, tradizioni e dalla morale locali. Tali benefici potrebbero spesso essere necessari per costruire o mantenere rapporti di affari.

Regole particolarmente restrittive si applicano all'offerta o donazione di benefici a Pubblici Ufficiali.

In ogni caso il beneficio deve essere legale, neutrale, appropriato, proporzionale e trasparente.

I dipendenti Hilti devono attenersi alla normativa interna anti-corruzione della società ed ai processi di approvazione e segnalazione ad essa applicabili (vedi sezione "conformità" sull'intranet Aziendale di Hilti AG) in tutte le transazioni di affari.

### **Cosa Hilti si aspetta dai propri dipendenti**

- Conoscenza delle regole interne anti-corrruzione della società, acquisita mediante la partecipazione alla formazione in materia di conformità
- Richiesta di consiglio ai loro supervisori e rappresentanti di conformità in ogni caso di incertezza
- Offerta ai Membri dei Team del supporto e della guida necessari in materia di anti-corrruzione

### **Cosa i dipendenti Hilti non devono fare**

- Dare o accettare tangenti
- Offrire benefici con l'intento o effetto di influenzare un processo decisionale
- Accettare benefici che potrebbero influenzare il loro processo decisionale
- Offrire, dare o ricevere benefici inappropriati o sproporzionati (vedere la sezione conformità sull'intranet Aziendale di Hilti AG)

## **Comportamento Corretto nella Concorrenza**

Hilti crede nell'importanza del funzionamento dei mercati e della concorrenza come forza motrice per l'innovazione, il progresso tecnologico e il miglioramento continuo della qualità. Violazioni della normativa antitrust e della legislazione sulla concorrenza applicabili possono causare ingenti danni per Hilti. Ai dipendenti Hilti è severamente vietato concludere accordi o pratiche di concertazione il cui scopo o effetto è di evitare o restringere la concorrenza.

Nelle comunicazioni e corrispondenza con i concorrenti, i dipendenti devono garantire di non condividere nessuna informazione che potrebbe permettere conclusioni in merito all'attuale o futuro comportamento del mercato da parte di Hilti o dei concorrenti. In linea di principio, i dipendenti Hilti dovrebbero avere contatti con i concorrenti solo quando assolutamente richiesto da una motivazione aziendale comunque non contraria alla legge.

Se e quando Hilti dovesse avere una posizione dominante sul mercato, Hilti adotterà le misure opportune per evitare di abusare di questa situazione di mercato. In particolare Hilti non discriminerà i clienti e non ostacolerà indebitamente i concorrenti.

I dipendenti Hilti devono seguire le linee guida interne della società per un comportamento adeguato nella concorrenza e in ogni transazione di affari e devono rivolgersi tempestivamente all'ufficio legale in tutti i casi di incertezza.



### **Cosa Hilti si aspetta dai propri dipendenti**

- Che rispettino le leggi ed i regolamenti antitrust e sulla concorrenza applicabili
- Che facciano particolare attenzione quando hanno a che fare con informazioni correlate con la concorrenza
- Che informino immediatamente i propri Responsabili di qualunque tentativo da parte dei concorrenti di scambiare informazioni correlate alla concorrenza o di concordare pratiche restrittive della concorrenza

### **Cosa i dipendenti Hilti non devono fare**

- Concordare prezzi o altre condizioni con la concorrenza
- Scambiare informazioni importanti per il mercato con i concorrenti (es. prezzi, sconti, capacità, aree, gruppi di clienti)
- Dividersi il mercato con i concorrenti (es., per aree, prodotti, clienti e fonti di approvvigionamento)

## **Riservatezza dei Dati, Confidenzialità e Protezione dei Beni Aziendali**

Hilti osserva la normativa applicabile sulla riservatezza/protezione dei dati e protegge i dati personali dei propri dipendenti e partner di affari. Hilti raccoglie, memorizza, processa e utilizza i dati personali esclusivamente per scopi aziendali legittimi in linea con quanto legalmente richiesto e sempre nei termini di legge o con il consenso delle persone interessate.

Il trasferimento non autorizzato di know-how tecnico o di segreti che appartengono ad Hilti o a terze parti può avere serie conseguenze per la società e i dipendenti coinvolti. I dipendenti di Hilti devono pertanto trattare tali informazioni come confidenziali e gestirle con la massima cura.

Hilti ha implementato per tutti i dipendenti delle linee guida vincolanti per la protezione dei dati interni e per la sicurezza IT. Ai dipendenti Hilti viene chiesto di consultarsi con il proprio Responsabile locale per la protezione dei dati o con i propri colleghi del Dipartimento legale per tutti i casi di incertezza.

I beni aziendali (es., i prodotti Hilti, le attrezzature di lavoro, il software concesso in licenza a Hilti) possono essere utilizzati solo per scopi aziendali. Tutti i dipendenti devono fare attenzione quando hanno a che fare con i beni aziendali di Hilti e assicurarsi di non danneggiarli, usarli impropriamente o rovinarli.

**Cosa Hilti si aspetta dai propri dipendenti**

- Che aderiscano alle linee guida della società in materia di protezione dei dati e di sicurezza IT
- Che facciano attenzione ai dati personali e li raccolgano, memorizzino, processino o utilizzino in altro modo come previsto dalla legge o con il consenso delle persone coinvolte

### **Cosa i dipendenti Hilti non devono fare**

- Danneggiare, usare impropriamente o rovinare intenzionalmente la proprietà di Hilti o utilizzarla per scopi non correlati con la società
- Rivelare informazioni aziendali confidenziali che appartengono a Hilti (es., know-how tecnico, dati aziendali e finanziari, informazioni sui clienti) o dati personali di colleghi o partner aziendali a terze parti senza averne autorizzazione

## **Salute, Sicurezza ed Ambiente**

Ogni impiegato Hilti ha il diritto di lavorare in un ambiente di lavoro salutare e sicuro ed è personalmente responsabile di assicurare che le norme della società in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro siano applicate.

Hilti è allo stesso modo impegnata a fornire ai clienti soluzioni adatte a migliorare la sicurezza sul luogo di lavoro. I prodotti innovativi di Hilti e la formazione per gli utenti contribuiscono attivamente alla protezione della salute ed alla prevenzione degli incidenti.

Hilti è convinta che si può ottenere una crescita adeguata solo quando la protezione dell'ambiente e del clima vengono sistematicamente incorporate nei processi aziendali di ogni giorno. Nel 2007, Hilti ha aderito all'Iniziativa di Attenzione al Clima delle Nazioni Unite e lavora insieme ai clienti ed ai fornitori per il miglioramento del nostro clima, in particolare per la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>.

Attraverso un esaustivo sistema di controllo dei fornitori, Hilti garantisce che anche i suoi fornitori aderiscano agli standard ecologici e sociali stabiliti dalla società.

### **Cosa Hilti si aspetta dai propri dipendenti**

- Che riconoscano che la salute e la sicurezza non riguardano solo noi stessi ma anche i nostri colleghi
- Che valorizzino o promuovano costantemente delle condizioni di lavoro salutari e sicure
- Che siano attenti a conservare le risorse e l'energia nel nostro lavoro quotidiano
- Che valutino attentamente i possibili effetti sull'ambiente prima di prendere decisioni aziendali
- Che contribuiscano al riciclaggio ed al riutilizzo di materiali e prodotti
- Che migliorino costantemente l'efficienza energetica dei processi di produzione e la gestione ed il trasporto dei beni
- Che minimizzino l'impatto di Hilti sull'ambiente riducendo i volumi di rifiuti e le emissioni in aria, suolo e acqua (attuazione del programma di efficienza energetica negli impianti, della politica internazionale sulle auto con i valori limite per le emissioni di CO<sub>2</sub>, del progetto di riduzione dei rifiuti per determinati materiali e del progetto di riduzione del consumo di acqua)







## GUIDA PER CASI DI INCERTEZZA

### Domande chiave

In caso di incertezza, i dipendenti Hilti devono porsi le seguenti domande:

1. Mi sentirei a mio agio se venissero svolte delle indagini sulle mie azioni da parte delle autorità, delle autorità sulla concorrenza o da altri enti/terze parti?
2. Mi sentirei a mio agio se vedessi le mie azioni online o in TV o se le leggessi sui giornali?
3. Mi sentirei a mio agio se dovessi spiegare le mie azioni al mio Responsabile?
4. Se il mio Responsabile o un mio collega si comportasse come sto facendo io, starebbe seguendo le regole di conformità?
5. Mi sentirei a mio agio se raccontassi le mie azioni a uno dei membri della mia famiglia?

Se la risposta a una di queste domande è “no”, non dovrete intraprendere l’azione pianificata!



### **Comportamento nei casi di scoperta di una violazione o nei casi di sospetto di violazioni**

I dipendenti sono incoraggiati a riferire immediatamente le informazioni in merito alle violazioni del presente Codice di Comportamento o di qualunque norma o regolamento applicabile, fermo restando che sia fatto in buona fede. Questo significa che l'impiegato dovrebbe avere motivazioni oggettive per pensare che le informazioni rivelate e qualunque documento correlato siano sostanzialmente vere.

I dipendenti che in buona fede riferiscono di violazioni conosciute o presunte verranno tutelati. Qualunque tipo di rappresaglia contro i dipendenti che riferiscono violazioni in coerenza con questi principi è una chiara e grave violazione al presente Codice di Comportamento e sarà sanzionata di conseguenza.

Le rivelazioni il cui scopo è quello di accusare falsamente colleghi o Responsabili non saranno tollerate. Anche tale comportamento rappresenta una chiara e grave violazione del presente Codice di Comportamento e verrà sanzionato di conseguenza.

## Persone di contatto

Per riferire di violazioni conosciute o presunte ed ottenere supporto e risposte su questioni di conformità, i dipendenti si possono rivolgere alle seguenti persone di contatto:

1. Responsabili di un Team,
2. Direzione Risorse Umane,
3. Responsabili Locali per la Compliance (vedere le sezioni sulla conformità nell'intranet di Hilti Corp. e gli enti locali di Hilti) e
4. Responsabile per la Compliance di Hilti Corporation (vedere la sezione sulla conformità sull'intranet di Hilti Corp.),  
cco@hilti.com.

In caso di violazioni particolarmente gravi (es. reati o violazioni delle leggi antitrust), i dipendenti Hilti possono anche utilizzare delle linee di supporto esterno. I dati di contatto di queste ultime si possono trovare nelle sezioni sulla conformità sull'intranet di Hilti Corp. e all'interno della intranet locale.

Le linee di supporto esterne e il responsabile per la conformità tratteranno l'identità dei dipendenti che rivelano le violazioni presunte o effettive come strettamente confidenziali. Potrebbero essere necessarie delle eccezioni a causa di motivi legali.





Hilti Corporation  
9494 Schaan, Liechtenstein  
P +423-234 2965

[www.facebook.com/hiltigroup](http://www.facebook.com/hiltigroup)  
[www.hilti.group](http://www.hilti.group)