

HILTI



Codice di Comportamento

Codice di Comportamento



Christoph, puoi illustrarci il tuo punto di vista sulla necessità di un Codice di Comportamento?

L'integrità è un valore essenziale nella nostra cultura, fondata sull'attenzione e l'orientamento alle prestazioni. Nel Codice di comportamento definiamo le regole e le aspettative a cui attenersi per quanto concerne il comportamento sul luogo di lavoro. Inoltre, anche i nostri clienti e i nostri Partner desiderano conoscere i principi ai quali ci ispiriamo.

Il Codice di Comportamento è quindi un documento aziendale?

Siamo tutti responsabili di questo documento. Il Codice di Comportamento è stato creato a partire dai suggerimenti scaturiti a livello locale da colleghi con ruoli di ogni tipo e di differente provenienza. Per perseguire i nostri ambiziosi obiettivi di etica aziendale, è essenziale che ogni collega si faccia promotore dei nostri valori e dei nostri standard: chiunque, ogni giorno e in ogni luogo.

Che effetti ha il Codice sul nostro lavoro quotidiano?

Sono convinto e parlo a nome del nostro Comitato Esecutivo e del Consiglio d'Amministrazione, che il Codice di comportamento ci aiuti a prendere le decisioni giuste nello svolgimento quotidiano del nostro lavoro. Raggiungere il successo come azienda trascurando o contravvenendo a queste regole base, sarebbe in palese contraddizione con la nostra cultura e non sarebbe tollerabile.

Grazie.

Abbiamo bisogno che ogni collega sia ambasciatore dei nostri valori e dei nostri standard etici – tutti, ogni giorno, ovunque.

**Christoph Loos,
CEO
Giugno 2021**



Applicazione del Codice di Comportamento Hilti

Il presente Codice di comportamento definisce il contesto legale ed etico entro cui opera il gruppo Hilti; ulteriori dettagli e definizioni sono reperibili nelle nostre policy aziendali. Il Codice di Comportamento si applica su scala globale e ogniqualvolta Hilti svolga delle attività aziendali. Il Codice ci aiuta ad agire correttamente nelle situazioni in cui vengono messi in gioco i nostri valori.

I membri del Comitato Esecutivo e il top management sono consapevoli dell'importanza di essere modelli da cui prendere esempio e agiscono con integrità giorno per giorno. Il loro esempio definisce lo stile secondo cui il Team Compliance ha dato vita al nostro Codice di Comportamento.

Nel nostro piccolo siamo tutti consapevoli delle conseguenze che possono derivare da un comportamento illecito nei nostri Paesi. Poiché anche le aziende corrono lo

stesso rischio, prendiamo provvedimenti in caso di violazioni dei principi del Codice di Comportamento. Il tipo di misure adottate dipende dalla gravità della violazione e le azioni possono includere dai richiami verbali e scritti all'interruzione immediata del rapporto di lavoro, fino all'azione civile per danni e alla denuncia penale.

I principi del presente Codice di comportamento sono vincolanti per il Consiglio d'Amministrazione, il Comitato Esecutivo e per tutti i dipendenti del gruppo Hilti, inclusi i dipendenti interinali e i tirocinanti, nella misura massima consentita dalle leggi locali. Hilti chiede ai propri Responsabili di assicurarsi che tutti i Membri dei rispettivi Team rispettino il presente Codice di Comportamento. Hilti si aspetta inoltre che i suoi fornitori e partner rispettino il presente Codice di Comportamento.

REGISTRATI		Diversità e inclusività	6	Diritti umani	11
Contrasto alla corruzione	2	Protezione dei dati	7	Sanzioni economiche e prevenzione del riciclaggio di denaro	12
Conflitto di interesse	3	Come salvaguardiamo la passione per i nostri Prodotti e le nostre Risorse	8	Sicurezza del prodotto e conformità alle normative tecniche	13
Comportamento corretto nei confronti della concorrenza	4	Salute e sicurezza	9	Neutralità politica, ideologica e religiosa	14
Luogo di lavoro esente da discriminazioni e molestie	5	Ambiente	10	Linea guida per casi dubbi	15

Contrasto alla corruzione

IL NOSTRO IMPEGNO

Hilti persegue una strategia di tolleranza zero nei confronti di corruzione e concussione. Non diamo, né offriamo o riceviamo alcuna forma di tangente. Ci guadagniamo la fiducia dei nostri clienti esclusivamente con soluzioni all'avanguardia: prodotti, servizi, software e sistemi.

→ Ci asteniamo categoricamente dall'offrire o concedere benefici a persone o istituzioni, o dal ricevere i predetti benefici che, direttamente o indirettamente, abbiano l'intento di influenzare il processo decisionale di un partner, di un pubblico ufficiale o di Hilti stessa.

Ci è consentito offrire, dare o ricevere omaggi, ospitalità o altri benefici, di

entità ragionevole, se ciò rientra in determinate consuetudini e prassi. In ogni caso tali benefici devono essere preventivamente approvati e/o registrati nel nostro Benefit Approval Tool, il quale contiene ulteriori informazioni in merito. Vi sono, inoltre, regole particolarmente restrittive che si applicano all'offerta o proposta di benefici a funzionari pubblici.



Conflitto di interesse



IL NOSTRO IMPEGNO

Nello svolgimento quotidiano del nostro lavoro, dobbiamo evitare situazioni in cui interessi privati (ad esempio relazioni personali o familiari) siano in conflitto o possano entrare in conflitto con le nostre funzioni lavorative o con gli interessi di Hilti come azienda.

➔ Siamo tenuti ad informare immediatamente il nostro Responsabile circa la presenza di conflitti di interesse potenziali o effettivi, per garantire un operato indipendente ed in modo da evitare l'impressione di prendere decisioni lavorative in modo parziale.

La semplice esistenza di interessi privati in una situazione professio-

nale non implica necessariamente un conflitto di interesse. La maggior parte dei casi può essere risolta documentando chiaramente gli interessi privati e mostrando trasparenza sul possibile conflitto. Questo tipo di documentazione presenta dei vantaggi per tutti gli interessati, perché dimostra la nostra integrità personale e quella di Hilti.

Comportamento corretto nei confronti della concorrenza



IL NOSTRO IMPEGNO

In Hilti crediamo nell'importanza di un mercato efficiente e di una concorrenza leale come stimolo dell'innovazione, del progresso tecnologico e del continuo miglioramento della qualità. Ci impegniamo quindi ad agire secondo pratiche di concorrenza leale.

→ Non sigleremo mai accordi, né avvieremo pratiche collaborative che abbiano come obiettivo o effetto la prevenzione o la limitazione della concorrenza.

Le nostre comunicazioni con i concorrenti sono limitate a contesti e argomenti approvati e leciti. Nelle nostre comunicazioni non dobbiamo indicare alcuna informazione che possa consentire di trarre conclusioni sul

comportamento di Hilti nel mercato, attuale o futuro. Non operiamo discriminazioni inappropriate tra i clienti né tantomeno ostacoliamo indebitamente i nostri concorrenti e non manipoliamo i prezzi.

Quando i nostri prodotti sono in una posizione di dominio sul mercato, ci atteniamo alle linee guida interne per evitare di abusare di tale posizione.

Luogo di lavoro esente da discrimi- nazioni e molestie

IL NOSTRO IMPEGNO

Hilti non tollera alcuna forma di discriminazione o molestia.

➔ Non tolleriamo alcun trattamento ingiusto o pregiudizievole di una persona in base alla sua appartenenza, effettiva o presunta, a determinate caratteristiche o identità. Queste comprendono: la discendenza, l'etnia, il colore della pelle, l'età, l'identità di genere, la disabilità, l'orientamento sessuale, la religione, la nazionalità o qualsiasi altra caratteristica.

Condanniamo ogni forma di molestia, sia essa in forma di condotta verbale o fisica non desiderata, degradante o ostile nei confronti della persona interessata.

Non usiamo commenti offensivi, insulti, battute inappropriate, stereotipi e ingiurie. Non condividiamo immagini, vignette o messaggi elettronici denigranti verso un collega o un cliente.

Nel nostro ambiente di lavoro è bandita ogni forma di molestia o avance sessuale. Chiunque subisca o assista a discriminazioni o molestie di qualsiasi tipo è invitato a denunciarle tramite la nostra linea dedicata "SpeakUp".





Diversità e inclusione

IL NOSTRO IMPEGNO

Ci impegniamo a favorire una cultura di apertura, rispetto e collaborazione. Costruiamo una forza lavoro inclusiva e diversificata, con pari opportunità per tutti.

Apprezziamo, accogliamo e valorizziamo la varietà di competenze, prospettive ed esperienze, a prescindere da etnia, nazionalità, discendenza, identità o orientamento sessuale, età, disabilità, credenze politiche o religiose di ognuno.

➔ Abbiamo una mentalità aperta e rispettosa e riconosciamo la diversità di prospettive. Nella ricerca del personale e nelle interazioni successive, ricerchiamo il contributo di persone con identità diverse, provenienti da contesti e con prospettive diverse. Incoraggiamo i colleghi a contribuire con le proprie competenze uniche e ad essere autentici. Per fare ciò,

prestiamo attenzione gli uni agli altri e facciamo in modo che tutti si sentano a proprio agio nell'esprimere le proprie opinioni, nel cercare di capirsi e creare un clima di appartenenza.

Ognuno di noi dà il meglio di sé in una cultura attenta e inclusiva, che stimola l'entusiasmo dei clienti a costruire un futuro migliore.

Protezione dei dati

IL NOSTRO IMPEGNO

In ogni interazione con i nostri clienti e partner, non mettiamo mai a rischio la loro privacy nella gestione degli archivi della nostra corrispondenza. Proteggiamo i dati personali dei nostri colleghi in tutti i nostri processi interni.

Per quanto riguarda i prodotti e servizi, cerchiamo di perseguire l'obiettivo della digitalizzazione. Ci impegniamo a rispettare tutte le norme vigenti in materia di privacy in tutti i mercati in cui operiamo e includiamo i temi della protezione dei dati, della sicurezza e della riservatezza degli stessi nella progettazione dei nostri prodotti e servizi.

→ Raccolta, conservazione, trattamento e uso dei dati personali avvengono solo per scopi legittimi di lavoro o se richiesto ai sensi di legge e sempre nel rispetto delle norme vigenti oppure con il consenso dei soggetti interessati.

Applichiamo elevati standard di sicurezza delle informazioni, per tutti i nostri prodotti e servizi. Tali standard comportano misure tecniche e organizzative volte a proteggere la sicurezza dei nostri beni, le informazioni sui nostri dipendenti o i dati che ci sono stati affidati da terzi.

Durante lo sviluppo di prodotti e servizi, consultiamo i referenti della protezione dei dati per garantire il rispetto della privacy già dalla fase progettuale.



Come salvaguardiamo la passione per i nostri Prodotti e le nostre Risorse

IL NOSTRO IMPEGNO

Proteggiamo le nostre competenze tecniche e le informazioni di lavoro riservate che ci forniscono un vantaggio competitivo e che non sono note all'esterno di Hilti. Ci asteniamo accuratamente dal violare i diritti di proprietà intellettuale altrui. Trattiamo i beni aziendali con cura e in conformità con le politiche interne.

→ Anche se siamo molto orgogliosi del nostro know-how, di un nuovo prodotto o di una soluzione innovativa, non divulghiamo informazioni al riguardo finché non sono state adeguatamente protette ai sensi di legge o comunicate ufficialmente. Nel caso in cui fosse necessario condividere informazioni riservate, consultiamo il nostro ufficio Proprietà Intellettuale o l'Ufficio

Legale, riguardo a possibili misure di protezione prima della divulgazione.

Prestiamo attenzione ogni qualvolta trattiamo i beni aziendali di Hilti e facciamo in modo di non danneggiarli, sprecarli o usarli in modo improprio. Le risorse e i dati dell'azienda sono da utilizzarsi solo per scopi legati all'azienda stessa.





Salute e sicurezza

IL NOSTRO IMPEGNO

Ci impegniamo ad offrire un ambiente di lavoro sano e sicuro ai nostri colleghi, ai consulenti esterni e ai visitatori. Offriamo ai nostri clienti soluzioni per migliorare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e per la sicurezza degli edifici.

➔ Siamo tutti responsabili della salute e della sicurezza sul lavoro dei nostri stabilimenti, come pure delle nostre attività presso i nostri clienti. Ciò significa che indossiamo dispositivi di protezione individuale sul lavoro e durante le dimostrazioni dei prodotti e rispettiamo le norme di sicurezza dei nostri clienti quando operiamo in loco.

Con i nostri prodotti innovativi e i corsi di formazione per gli utenti contribuiamo attivamente alla tutela della salute e alla prevenzione degli infortuni presso i nostri clienti. Allo stesso tempo, offriamo ai nostri clienti prodotti e soluzioni che migliorano la sicurezza degli edifici per i loro clienti.



Ambiente

IL NOSTRO IMPEGNO

Cerchiamo di ridurre l'impronta ecologica delle nostre attività e dei nostri prodotti, attraverso gli obiettivi ambientali che ci prefiggiamo e il miglioramento delle nostre procedure; promuoviamo inoltre la sensibilità ambientale e le relative misure precauzionali.

➔ Durante lo sviluppo di un prodotto, individuamo le opportunità per ridurre al minimo il potenziale impatto sull'ambiente dei nostri prodotti o servizi e delle nostre attività. Oltre a questo, cerchiamo di prevedere e prevenire eventuali effetti ambientali negativi dei nostri prodotti.

Per fare ciò, cerchiamo incessantemente e nel miglior modo possibile, di ridurre il consumo di energia e materie prime, la produzione di rifiuti, l'utilizzo di acqua, le emissioni ed i rumori. Condividiamo le migliori prassi dal punto di vista ecologico in tutte le nostre sedi e integriamo i principi della circolarità nella progettazione dei prodotti e nella filiera produttiva.

Diritti umani

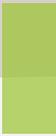
IL NOSTRO IMPEGNO

Ci impegniamo in tutte le nostre attività e nelle comunità in cui operiamo per evitare comportamenti che violino i diritti umani. Vigiliamo per assicurare che la nostra attività e la nostra filiera produttiva non impieghino forza lavoro sotto forma di schiavitù moderna, rispettando le principali norme internazionali sulle condizioni di lavoro e operando con integrità.

Inoltre, prestiamo molta attenzione al rispetto dei diritti umani da parte dei nostri partner.

- ➔ Ci impegniamo contro la discriminazione, il lavoro forzato ed infantile e il relativo traffico di manodopera. Ci impegniamo altresì per stabilire e mantenere condizioni di lavoro sane e sicure in tutte le nostre sedi operative e nella nostra filiera produttiva. Rispettiamo il diritto di libera associazione dei lavoratori e di contrattazione collettiva.

Così come la nostra azienda rispetta i diritti umani, ci aspettiamo che anche i nostri fornitori e partner aderiscano a principi operativi coerenti con i nostri. Autorizziamo partner indipendenti a valutare in tal senso le nostre attività e quelle dei nostri fornitori.



Sanzioni economiche e prevenzione dal riciclaggio di denaro

IL NOSTRO IMPEGNO

Ci atteniamo alle norme in materia di procedure doganali, controlli sulle esportazioni e norme sulle sanzioni commerciali. Sosteniamo la lotta al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo nel nostro ambito d'azione.

→ Denunciamo le condotte improprie, le attività vietate ed evidenziamo ai nostri colleghi le potenziali ripercussioni di comportamenti non conformi alle norme sulle sanzioni commerciali. Per rispettare tali norme, sottoponiamo a controlli i partner, i clienti, i prodotti, i servizi, la filiera produttiva, le transazioni e le sedi geografiche, in funzione della natura dell'operazione in oggetto.

Per limitare il rischio di riciclaggio di denaro, evitiamo per quanto possibile ogni transazione in contante. Inoltre, raccogliamo tutte le informazioni pertinenti riguardo a un cliente o a un partner ogni volta che iniziamo una collaborazione. Ci confrontiamo costantemente con i nostri partner bancari circa ogni situazione evidenziata dal loro sistema di valutazione del rischio.





Sicurezza del prodotto e conformità alle normative tecniche

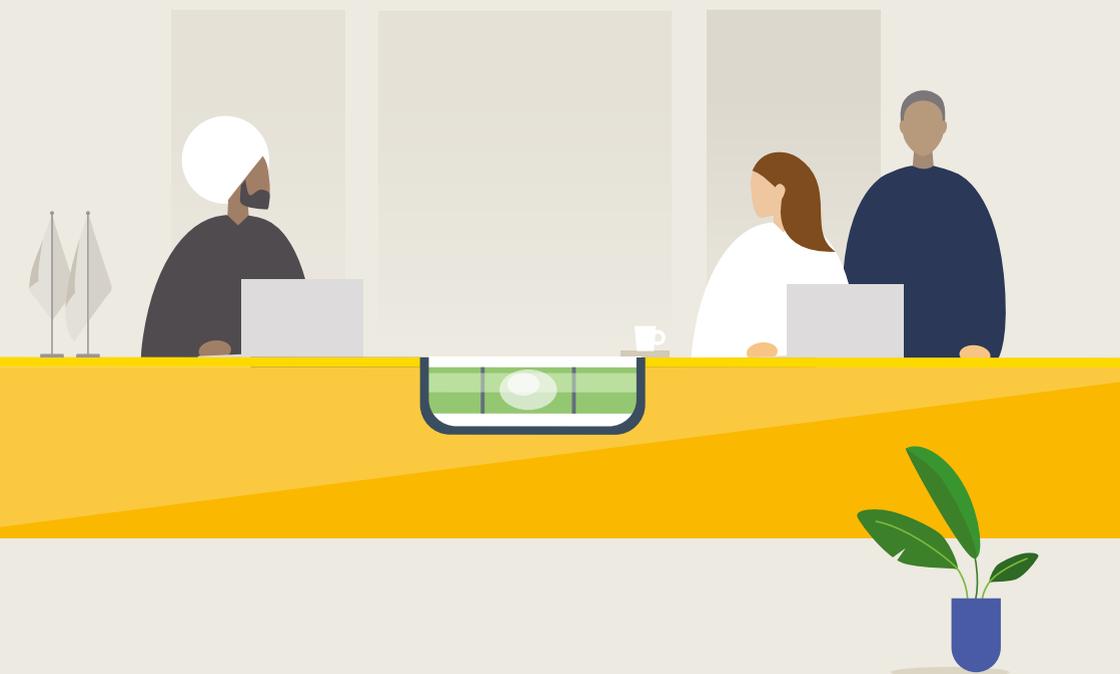
IL NOSTRO IMPEGNO

Assicuriamo la conformità alle leggi di tutti i nostri prodotti. Rispettiamo le leggi e le normative tecniche di ogni Paese in cui vengono venduti i nostri prodotti o servizi.

- ➔ In qualità di esperti, rafforziamo la fiducia nei nostri prodotti attraverso dimostrazioni professionali sul loro uso e corsi di formazione.

Progettiamo e testiamo i prodotti secondo gli standard mondiali per la sicurezza dei prodotti, come pure secondo altri requisiti obbligatori di legge per il loro previsto utilizzo.

Neutralità politica, ideologica e religiosa



IL NOSTRO IMPEGNO

Coerentemente con l'eredità culturale della nostra azienda, manteniamo un approccio neutrale nei nostri luoghi di lavoro sotto il profilo politico, ideologico e religioso.

➔ Quando siamo al lavoro, ci concentriamo sul lavoro.

Non supportiamo come azienda alcun gruppo politico, ideologico o religioso di alcun genere nel mondo. Le discussioni riguardanti le condizioni di lavoro sono sempre consentite; tuttavia,

come colleghi non promuoviamo la nostra opinione politica o ideologica, né le nostre convinzioni religiose, in azienda, sui social media e in generale come rappresentanti di Hilti. Non portiamo in ufficio simboli o materiale promozionale di natura politica.

Linea guida per casi dubbi

Nel presente Codice di comportamento ci impegnamo al rispetto di principi a cui tutti dobbiamo attenerci. Possono verificarsi situazioni in cui non sappiamo bene come comportarci per rispettare tali principi. In caso di dubbio, potrebbe essere utile porsi le domande seguenti:

1. Mi sentirei a mio agio se le mie azioni fossero oggetto di indagine da parte delle forze di polizia, delle autorità sulla concorrenza o altre istituzioni?
2. Mi sentirei a mio agio se le mie azioni fossero pubblicate online, trasmesse in televisione o se ne parlassero i giornali?
3. Mi sentirei a mio agio se dovessi spiegare le mie azioni al mio Responsabile?
4. Il mio superiore o un mio collega si atterrebbero alle regole di Compliance se si comportassero come sto facendo io?
5. Mi sentirei a mio agio se dovessi raccontare a un mio familiare il mio comportamento?

→ 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 il dipendente 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 ritorsione 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.

Non saranno tollerate segnalazioni aventi lo scopo di accusare falsamente colleghi o superiori. Anche un tale comportamento verrà considerato una palese e grave violazione del presen-

te Codice di comportamento e sarà sanzionato conseguentemente. Per riferire di violazioni conosciute o presunte ed ottenere supporto e risposte su questioni di Compliance, i dipendenti si possono rivolgere alle seguenti persone di contatto:

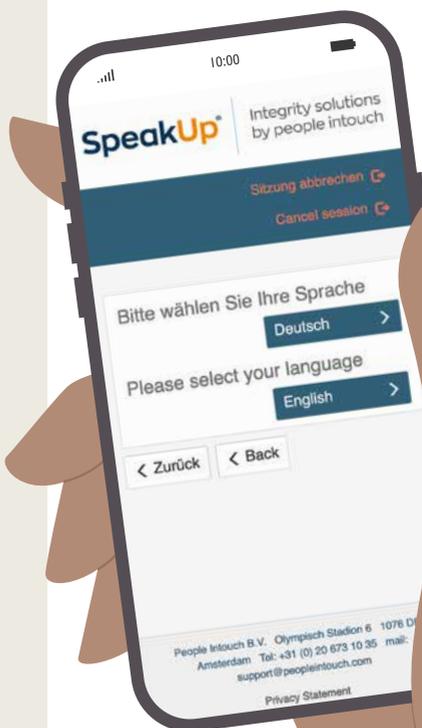
- 1. Responsabili di Team**
- 2. Gli HR Business Partners**
- 3. I Responsabili Locali per la Compliance**
- 4. Responsabile per la Compliance di Hilti Corporation all'indirizzo, cco@hilti.com**
- 5. La linea dedicata alla denuncia di violazioni "SpeakUp"**

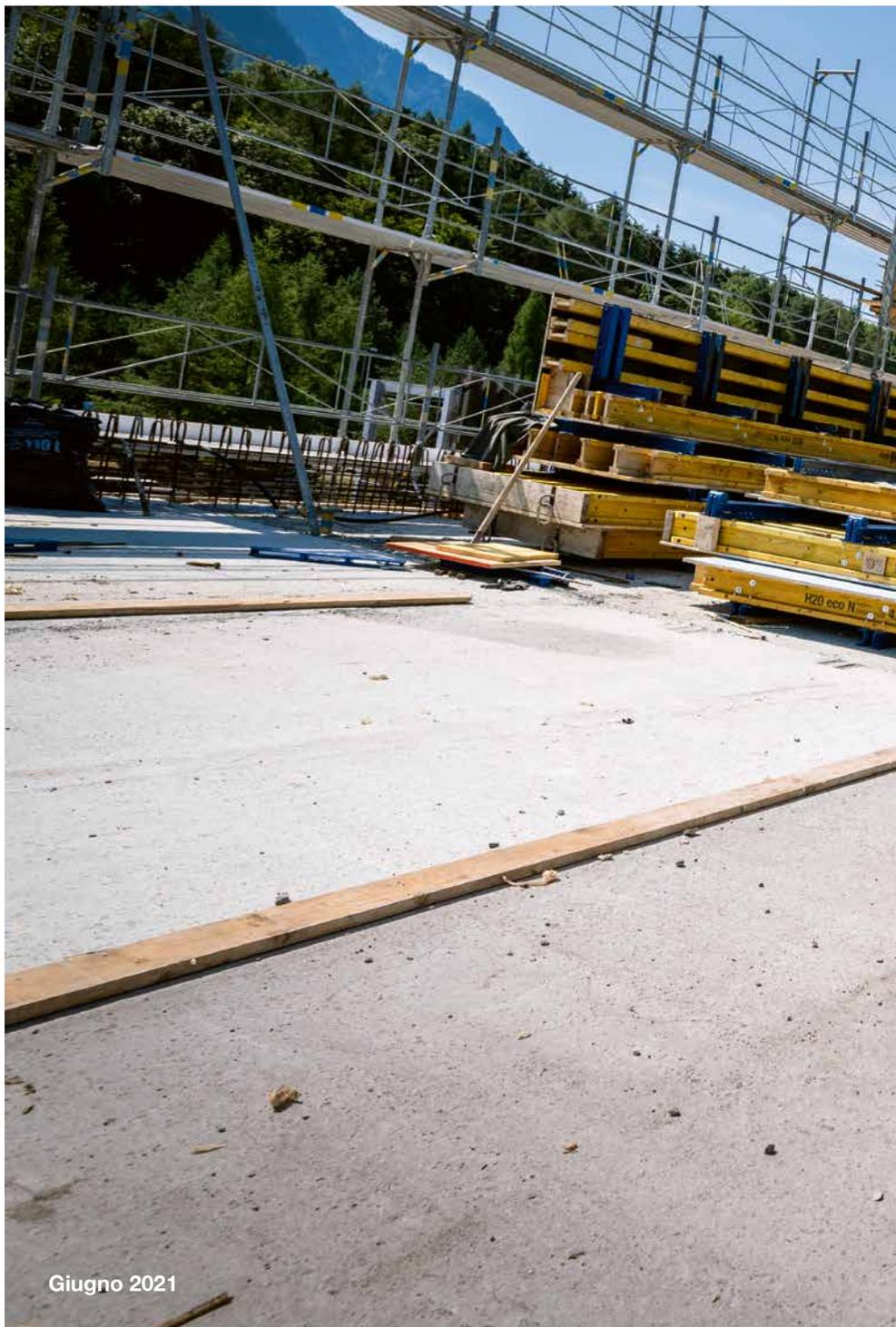
In caso di violazioni particolarmente gravi (ad esempio molestie sessuali, illeciti penali o violazioni delle norme antitrust) i dipendenti Hilti dovranno ricorrere alla linea dedicata esterna SpeakUp, i cui recapiti sono reperibili tramite il link rapido "Compliance" in REDi oppure facendo la scansione di questo codice QR:



Oppure come sfondo su bacheche locali negli stabilimenti, magazzini, centri riparazione, ecc.

La linea dedicata esterna e il Responsabile per la Compliance tratteranno come strettamente confidenziale l'identità dei dipendenti che segnalano violazioni note o presunte, nella misura di quanto consentito dalla legge. Potrebbero essere necessarie delle eccezioni a causa di motivi legali a seguito di indagini interne o per tutelare i diritti personali di altri dipendenti.





Giugno 2021