Verhaltens-kodex

Verhaltens-kodex

Um unseren hohen Ansprüchen an Geschäfts-ethik zu genügen, müssen wir alle für unsere Werte einstehen – jeder, jeden Tag und überall.

Christoph Loos,
CEO
Juni 2021

Christoph, kannst du deine Gedanken mit uns teilen, warum wir einen Verhaltenskodex benötigen?
Integrität ist einer der Kernwerte unserer fürsorglichen und leistungsorientierten Unternehmenskultur. Im Verhaltenskodex definieren wir Standards und Erwartungen hinsichtlich des Verhaltens am Arbeitsplatz. Auch unsere Kunden und Geschäftspartner wollen wissen an welche Prinzipien wir uns gebunden fühlen.

Würdest Du sagen, dass der Kodex einfach ein weiteres Unternehmens-papier ist?
Wir alle verantworten den Inhalt dieses Dokuments. Der Verhaltenskodex wurde in Zusammenarbeit mit den Regionen und Mitarbeitenden aus allen Funktionen und mit unterschiedlichen Erfahrungshorizonten erstellt. Um unseren hohen Ansprüchen an Geschäftsethik zu genügen, müssen wir alle für unsere Werte einstehen – jeder, jeden Tag und überall.

Wie wirkt sich der Kodex auf unser Tagesgeschäft aus?
Auch im Namen des Executive Board und des Verwaltungsrates kann ich sagen, dass ich davon überzeugt bin, dass der Verhaltenskodex uns hilft, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Die Nicht-beachtung dieser einfachen Regeln für den Geschäftserfolg widerspricht unserer Unter-nehmenskultur und wird nicht toleriert.

Vielen Dank

Verhaltenskodex – Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex umreißt den recht-lichen und ethischen Handlungsrahmen der Hilti Gruppe, weitere Definitionen und Hinweise sind in unseren Unternehmens-richtlinien zu finden. Dieser Verhaltens-kodex gilt für Hilti weltweit, wo und wann immer Hilti geschäftlich tätig ist. Er hilft uns, in Situationen richtig zu reagieren, in denen unsere Werte in Frage gestellt werden.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung und die leitenden Angestellten verstehen sich als Vorbilder, die jeden Tag integer handeln. Ihr Beispiel bildet die Grundlage für die Arbeit des Compliance-Teams, um unseren Verhaltenskodex mit Leben zu erfüllen.

Wir sind uns der möglichen Konsequenzen von kriminellem Verhalten im eigenen Land meist bewusst. Als Unternehmen sind wir mit dem gleichen Risiko konfrontiert, daher ergreifen wir Maßnahmen, um Verstöße gegen die Grundsätze dieses Verhaltens-kodexes zu ahnden. Die Maßnahmen hängen von der Schwere des Verstoßes ab und können von Verwarnungen und Mah-nungen bis hin zur sofortigen Kündigung, zivilrechtlichen Schadensersatzklagen und strafrechtlicher Verfolgung reichen.

Die Grundsätze dieses Verhaltenskodex sind für den Verwaltungsrat bzw. Auf-sichtsrat, die Geschäftsleitung und für alle Mitarbeitenden der Hilti Gruppe verbindlich, einschliesslich der Zeitarbeitenden und der im Praktikum Beschäftigten, soweit dies nach den lokalen Gesetzen zulässig ist. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen.

Unsere Lieferanten und Geschäftspartner sind zudem angehalten, Geschäftsprinzi-pien zu befolgen, die mit unseren eigenen übereinstimmen.

INHALT

Anti-Korruption 2
Interessenkonflikte 3
Fairer Wettbewerb 4
Diskriminierungs- und belästigungsfreier Arbeitsplatz 5
Diversität und Inklusion 6
Datenschutz 7
Unsere Leidenschaft für Produkte und unsere Ressourcen bewahren 8
Gesundheit und Arbeitssicherheit 9
Umwelt 10
Menschenrechte 11
Wirtschaftssanktionen und Geldwäscheprävention 12
Produktsicherheit und Einhaltung technischer Vorschriften 13
Politische, welt-anschauliche und religiöse Neutralität 14
Zweifelsfälle 15

Anti-Korruption

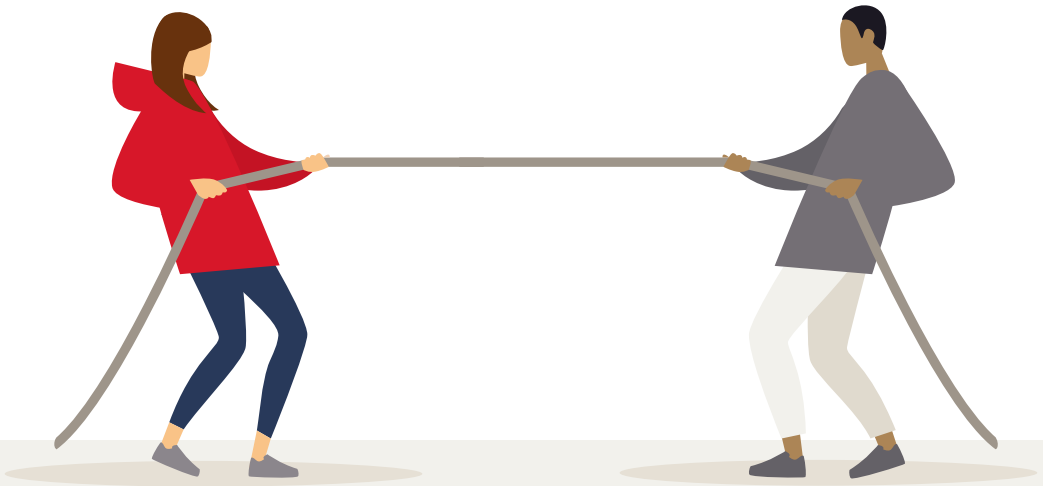
UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir geben und bieten keine Bestechungsgelder an, sowie wir auch keine annehmen. Hilti verfolgt eine Strategie der Nulltoleranz gegenüber Bestechung und Korruption. Wir gewinnen das Vertrauen unserer Kunden durch innovative Lösungen – Produkte, Dienstleistungen, Software und Systeme.

→ Wir verzichten strikt darauf, Personen oder Institutionen direkt oder indirekt Vorteile anzubieten, zu gewähren oder von ihnen zu erhalten, mit der Absicht, den Entscheidungsprozess eines Geschäftspartners, einer Behörde oder von uns selbst zu beeinflussen.

Wir dürfen angemessene Geschenke, Bewirtungen oder andere Vorteile anbieten, gewähren oder annehmen, wenn diese den Sitten und Gebräuchen entsprechen. Solche Zuwendungen werden vorab genehmigt und in unserem Tool zur Genehmigung von Zuwendungen erfasst, dort finden sich auch zusätzliche Informationen zum Thema. Besonders restriktive Regeln gelten für das Anbieten oder Gewähren von Vorteilen an Amtsträger.

Interessen-konflikte



UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Während unserer täglichen Arbeit müssen wir Situationen vermeiden, in denen private Interessen, einschließlich persönlicher oder familiärer Beziehungen, mit unseren beruflichen Aufgaben oder mit den Interessen von Hilti als Unternehmen in Konflikt stehen oder in Konflikt geraten könnten.

→ Wir legen tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte gegenüber unserer direkten Führungskraft offen, um eine unabhängige Sicht auf unser Aufgabenportfolio zu ermöglichen und den Eindruck von parteiischen Geschäftsentscheidungen zu vermeiden.

Das bloße Vorhandensein von privaten Interessen in einer geschäftlichen Situation führt nicht zwangsläufig zu einem Interessenkonflikt. Die meisten Fälle können wir durch klare Dokumentation der privaten Interessen und Transparenz über den Konflikt lösen. Von dieser Art der Dokumentation profitieren alle Beteiligten: Sie demonstriert unsere persönliche Integrität und die Integrität von Hilti als Unternehmen.

Fairer Wettbewerb

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir bei Hilti glauben an die Bedeutung von funktionierenden Märkten und fairem Wettbewerb als treibende Kräfte für Innovation, technologischen Fortschritt und kontinuierliche Qualitätsverbesserung. Wir verpflichten uns, nach den Regeln des fairen Wettbewerbs zu handeln.

- Wir werden uns niemals an Vereinbarungen oder Kooperationen beteiligen, deren Zweck oder Wirkung die Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs ist.

  Wir beschränken unsere Kommunikation mit Wettbewerbern auf rechtlich zulässige Foren und deren Arbeitsgebiete. In unserer Kommunikation mit Wettbewerbern dürfen wir keine Informationen weitergeben, die Rückschlüsse auf das aktuelle oder zukünftige Marktverhalten von Hilti zulassen. Wir werden Kunden nicht unangemessen unterschiedlich behandeln, Wettbewerber nicht unzulässig behindern oder die Preisgestaltung manipulieren.

  Wenn unsere Produkte eine marktbeherrschende Stellung einnehmen, befolgen wir interne Richtlinien, um den Missbrauch einer solchen Stellung zu verhindern.

Diskriminierungs- und belästigungsfreier Arbeitsplatz

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir tolerieren keine Form von Diskriminierung oder Belästigung.

- Wir tolerieren keine ungerechte oder übervorteilende Behandlung einer Person aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Identität oder einem bestimmten Merkmal. Dazu gehören genetisches Erbe, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Alter, Geschlechtsidentität, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Nationalität oder andere vergleichbare Merkmale.

  Wir verurteilen alle Formen der Belästigung, sei es verbales oder physisches Verhalten, das erniedrigend ist oder Feindseligkeit oder Abneigung zeigt.

Wir verwenden keine abwertenden Kommentare, Verunglimpfungen, unangebrachte Witze, Stereotypen und Beleidigungen. Wir verbreiten keine Bilder, Karikaturen oder elektronische Nachrichten, die für einen Kollegen oder Kunden herabwürdigend sind.

Wir verbannen sexuelle Belästigung und sexuelle Annäherungsversuche aus unserem Arbeitsumfeld. Wenn wir irgendeine Art von Diskriminierung oder Belästigung erleben oder beobachten, wird dies über unsere „SpeakUp“-Hotline gemeldet.

Diversität und Inklusion

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir verpflichten uns, eine offene, respektvolle und kollaborative Kultur zu fördern. Wir schaffen eine inklusive und vielfältige Belegschaft mit gleichen Chancen.

Wir schätzen, begrüßen und nutzen unterschiedliche Stärken, Perspektiven und Erfahrungen – unabhängig von ethnischer Herkunft, Nationalität, genetischem Erbe, sexueller Identität oder Orientierung, Alter, Behinderung, politischer oder religiöser Überzeugung.

→ Wir sind aufgeschlossen und respektvoll und erkennen unterschiedliche Perspektiven an. Wir suchen den Beitrag von Menschen mit unterschiedlichen Identitäten, Hintergründen und Perspektiven in unserem Einstellungsprozess und in allen nachfolgenden Interaktionen. Wir ermutigen Mitarbeitende, ihre einzigartigen Stärken in die Arbeit einzubringen und authentisch zu sein.

Um das zu erreichen, hören wir einander aktiv zu und geben anderen das Gefühl, dass sie willkommen sind, ihre Meinung zu äußern, um zu versuchen, einander besser zu verstehen und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen.

In einer fürsorglichen und integrativen Kultur, die begeisterte Kunden schafft und eine bessere Zukunft baut, können wir unsere besten Leistungen erzielen.

Datenschutz

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir schützen die Daten unserer Kunden und Geschäftspartner. Wir schützen die persönlichen Daten unserer Mitarbeitenden in allen unseren internen Prozessen.

Bei unseren Produkten und Dienstleistungen streben wir danach, das Versprechen der Digitalisierung zu erfüllen. Wir bemühen uns, alle geltenden Datenschutzgesetze der Märkte, in denen wir tätig sind, einzuhalten, und reflektieren Datenschutz, Datensicherheit und Privatsphäre in der Designphase unserer Produkte und Dienstleistungen.

→ Wir erheben, speichern, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten ausschließlich für legitime Geschäftszwecke, wenn es gesetzlich erforderlich ist, oder mit der Zustimmung der Betroffenen. Dies geschieht immer in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen.

Wir setzen hohe Standards der Informationssicherheit für alle unsere Produkte und Dienstleistungen um. Dazu gehören angemessene technische und organisatorische Maßnahmen, um die Sicherheit unserer Vermögenswerte, Mitarbeiterdaten oder der uns von Dritten anvertrauten Daten, zu gewährleisten.

Bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen stimmen wir uns mit internen Datenschutzbeauftragten ab, um „Privacy by Design“ zu ermöglichen.

Unsere Leidenschaft für Produkte und unsere Ressourcen bewahren

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir schützen unser technisches Know-how und vertrauliche Geschäftsinformationen, die uns einen Wettbewerbsvorteil verschaffen und außerhalb von Hilti unbekannt sind. Wir vermeiden gewissenhaft, die geistigen Eigentumsrechte anderer zu verletzen. Wir behandeln Geschäftsvermögen mit Sorgfalt und in Übereinstimmung mit internen Richtlinien.

→ Auch wenn wir sehr stolz auf unser Know-how, ein neues Produkt oder eine Innovation sind, geben wir diese nicht preis, bis diese rechtlich ausreichend geschützt oder offiziell freigegeben ist. Falls wir vertrauliche Informationen weitergeben müssen, beraten wir uns intern mit der Abteilung für geistiges Eigentum (IP) oder der Rechtsabteilung über mögliche Schutzmechanismen, bevor wir sie weitergeben.

Wir gehen sorgfältig mit dem Betriebsvermögen von Hilti um und stellen sicher, dass wir dieses nicht beschädigen, missbrauchen oder verschwenden. Unternehmensressourcen und -daten sind nur für Unternehmenszwecke bestimmt.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir verpflichten uns, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeitenden, Auftragnehmer und Gäste zu schaffen. Wir bieten unseren Kunden Lösungen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Gebäudesicherheit.

→ Wir alle tragen die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz innerhalb unserer Einrichtungen sowie für unsere Aktivitäten bei unseren Kunden. Das bedeutet, dass wir bei der Arbeit und bei Produktvorführungen angemessene persönliche Schutzausrüstung tragen und die Sicherheitsvorschriften unserer Kunden vor Ort respektieren.

Mit unseren innovativen Produkten und Anwenderschulungen tragen wir aktiv zum Gesundheitsschutz und zur Unfallverhütung bei unseren Kunden bei. Gleichzeitig bieten wir unseren Kunden Produkte und Lösungen zur Erhöhung der Gebäudesicherheit für ihre eigenen Kunden.

Umwelt

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir sind bestrebt, den ökologischen Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit und Produkte durch unsere Umweltziele und betrieblichen Verbesserungen zu reduzieren, wir fördern das Umweltbewusstsein und Vorsorgemaßnahmen.

- Während der Produktentwicklung identifizieren wir Möglichkeiten, die potenziellen Umweltauswirkungen von Hilti Produkten, Betrieben oder Dienstleistungen zu minimieren. Darüber hinaus versuchen wir zu verhindern und vorauszusehen, ob unsere Produkte negative Auswirkungen auf die Umwelt haben können.

Wir streben kontinuierlich danach den Energie- und Rohstoffverbrauch, Abfall, Wasserverbrauch, Emissionen und Lärm zu reduzieren – je nachdem, wie wir individuell am besten dazu beitragen können. Wir tauschen bewährte Umweltpraktiken in unseren Betrieben aus und integrieren die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in Produktdesign und Lieferung.

Menschenrechte

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir sind bestrebt, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte in unserer gesamten Geschäftstätigkeit und in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu vermeiden. Wir sind wachsam, um sicherzustellen, dass unsere eigenen Aktivitäten und unsere Lieferketten frei von moderner Sklaverei sind, die wichtigsten internationalen Arbeitsstandards eingehalten werden und wir in einem rechtskonformen Umfeld agieren.

Wir achten auch sehr darauf, dass auch unsere Geschäftspartner die Menschenrechte respektieren.

- Wir setzen uns gegen Diskriminierung, Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit ein und arbeiten daran, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in unseren Betrieben und unserer Lieferkette zu schaffen und zu erhalten. Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

  Da wir die Menschenrechte im gesamten Unternehmen respektieren, erwarten wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie sich an Geschäftsprinzipien halten, die mit unseren eigenen übereinstimmen. Wir lassen uns und unsere Lieferanten in dieser Hinsicht von unabhängigen Partnern überprüfen.

Wirtschaftssanktionen und Geldwäscheprävention

UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir halten die geltenden Zollbestimmungen, Exportkontrollen und Handelssanktionsgesetze ein. Wir unterstützen den Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung im Rahmen unserer betrieblichen Möglichkeiten.

→ Wir melden Fehlverhalten und verbotene Aktivitäten und weisen unsere Teammitglieder auf die möglichen Folgen der Nichteinhaltung von Handelssanktionen hin. Um rechtskonform zu sein, bewerten wir unsere Geschäftspartner, Kunden, Produkte, Dienstleistungen, Lieferkette, Transaktionen und geografischen Standorte je nach Art des Vorgangs.

Um die Risiken der Geldwäsche zu begrenzen, vermeiden wir Bargeldtransaktionen, wo immer dies möglich ist. Außerdem sammeln wir in der Geschäftsanbahnungsphase alle relevanten Informationen von einem Kunden und Geschäftspartner. Wir stehen in ständigem Dialog mit unseren Partnerbanken, um Themen zu besprechen, die sich aus deren Risikobewertung ergeben.

Produktsicherheit und Einhaltung technischer Vorschriften

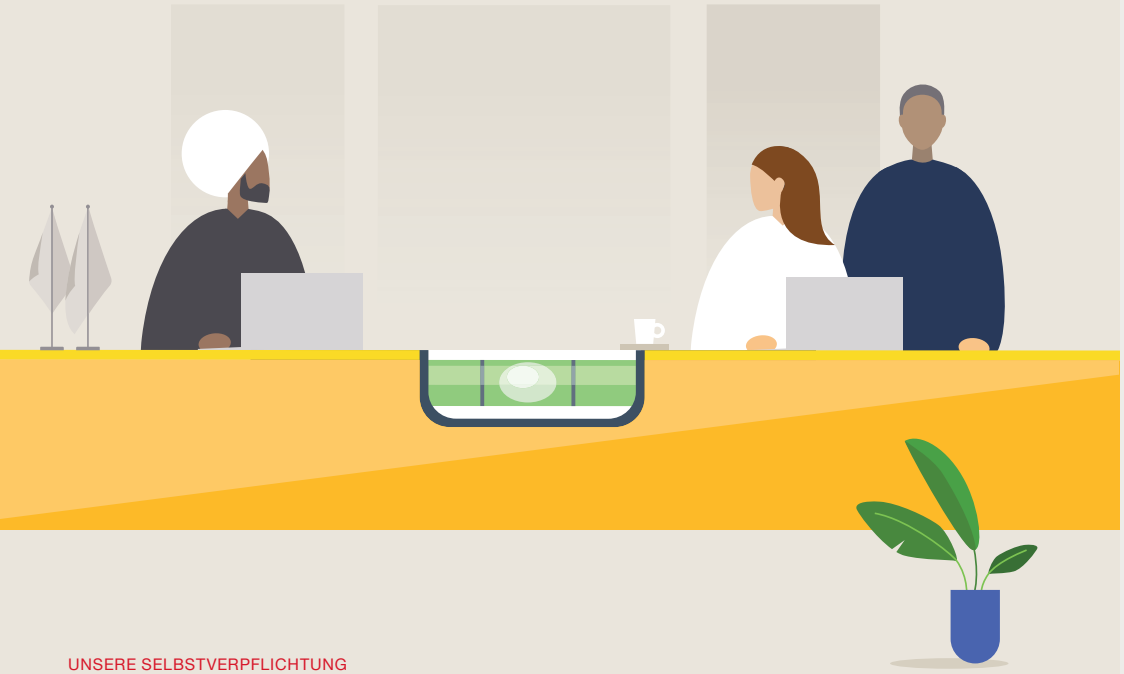
UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Wir stellen die Gesetzeskonformität unserer Produkte sicher. Wir halten die Gesetze und technischen Vorschriften für unsere Produkte oder Dienstleistungen in jedem Land, in dem wir verkaufen, ein.

→ Mit unserer Expertise stärken wir das Vertrauen in unsere Produkte durch professionelle Produktvorführungen und Schulungen.

Wir konstruieren und testen Produkte nach den entsprechenden weltweiten Standards für Produktsicherheit und anderen verbindlichen regulatorischen Anforderungen für ihren Verwendungszweck.

Politische, weltanschauliche und religiöse Neutralität



UNSERE SELBSTVERPFLICHTUNG

Vor dem Hintergrund des kulturellen Erbes unseres Unternehmens pflegen wir politische, weltanschauliche und religiöse Neutralität am Arbeitsplatz.

→ Wir konzentrieren uns auf unser Geschäft, wenn wir bei der Arbeit sind.

Als Unternehmen unterstützen wir weltweit keine politischen, weltanschaulichen oder religiösen Gruppierungen jeglicher Art. Während Diskussionen über die Arbeit und die Arbeitsbedingungen immer erlaubt sind, bewerben wir weder unsere politische oder ideologische Meinung, noch unsere religiöse Überzeugung am Arbeitsplatz oder in den sozialen Medien im Namen von Hilti. Wir bringen keine politischen Symbole oder Werbematerialien mit an den Arbeitsplatz.

Zweifelsfälle

In diesem Verhaltenskodex verpflichten wir uns zu Prinzipien, an die wir uns alle halten wollen. Es kann vorkommen, dass wir mit einer Situation konfrontiert werden, in der wir uns nicht sicher sind, wie wir in Übereinstimmung mit diesen Prinzipien handeln sollen. Hier sind die Schlüsselfragen, die wir in solchen Fällen von Unsicherheit verwenden können:

1. Würde ich mich wohl fühlen, wenn Informationen über mein Handeln von Strafverfolgungsbehörden, Wettbewerbsbehörden oder anderen Dritten untersucht würden?
2. Würde ich mich wohl fühlen, wenn ich meine Handlungen online oder im Fernsehen sehen oder in der Zeitung darüber lesen würde?
3. Würde ich mich wohl fühlen, wenn ich meine Handlungen meiner Führungskraft erklären müsste?
4. Würde sich meine Führungskraft oder ein Teammitglied an die Compliance-Regeln halten, wenn sie oder er sich so verhalten würde wie ich?
5. Würde ich mich wohl fühlen, wenn ich einem meiner Familienmitglieder von meinen Handlungen erzählen würde?

→ Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „Nein“ lautet, sollten Sie die geplante Handlung nicht durchführen!

Verhalten bei Kenntnis oder Verdacht von Verstößen

Wir sind aufgefordert, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder gegen geltende Gesetze und Vorschriften sofort zu melden, wenn dies in gutem Glauben erfolgt. Dies bedeutet, dass wir einen objektiven Grund zu der Annahme haben sollten, dass die gemeldeten Informationen und alle damit verbundenen Behauptungen im Wesentlichen wahr sind.

Wer, die in gutem Glauben bekannte oder mutmaßliche Verstöße meldet, wird vor Benachteiligungen geschützt. Jede Art von Benachteiligung von Mitarbeitenden, die Verstöße in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen melden, ist ein klarer und schwerer Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex und wird entsprechend sanktioniert.

Meldungen, die darauf abzielen, andere Mitarbeitende oder Führungskräfte fälschlich zu beschuldigen, werden nicht toleriert. Ein solches Verhalten stellt ebenfalls einen klaren und schweren Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex dar und wird ebenfalls entsprechend sanktioniert.

Um bekannte oder vermutete Verstöße zu melden und Unterstützung und Antworten auf Compliance-Fragen zu erhalten, können sich Mitarbeitende an folgende Ansprechpartner wenden:

1. **Führungskraft**
2. **HR Business Partner**
3. **Lokale Compliance-Beauftragte**
4. **Chief Compliance Officer, cco@hilti.com**
5. **SpeakUp Hinweisgebersystem**

Bei besonders schwerwiegenden Verstößen (z. B. sexuelle Belästigung, Straftaten oder Verstöße gegen das Kartellrecht) sollen Mitarbeitende das externe Hinweisgebersystem „SpeakUp“ in Anspruch nehmen. Die Kontaktdaten sind über den Kurzlink „Compliance“ auf REDi oder diesen QR-Code abzurufen:

Diese Informationen sind auch auf schwarzen Brettern oder anderen lokalen Hinweistafeln in Werken, Lagern, Reparaturzentren etc. zu finden.

Das externe Hinweisgebersystem „SpeakUp“ und der Chief Compliance Officer schützen die Identität von Mitarbeitenden, die bekannte oder vermutete Verstöße offenlegen, soweit dies rechtlich möglich ist. Ausnahmen können aus rechtlichen Gründen nach den Ergebnissen interner Untersuchungen oder im Hinblick auf die Persönlichkeitsrechte anderer Mitarbeitenden erforderlich sein.

Juni 2021