

HILTI

Gedragscode



Gedragcode



We hebben elke collega nodig als ambassadeur voor onze waarden en normen – iedereen, elke dag en overal.

Christoph Loos,
CEO
Juni 2021



Christoph, kun je jouw mening geven over waarom we een gedragscode nodig hebben?

Integriteit is een kernwaarde in onze zorgzame en prestatiegerichte cultuur. In de gedragscode leggen we normen en verwachtingen vast die we moeten volgen als het gaat om gedrag op de werkplek. Ook verwachten we dat onze klanten en partners de principes kennen die wij vooropstellen.

Zou je zeggen dat de gedragscode een bedrijfsdocument is?

We zijn allemaal eigenaar van dit document. De gedragscode is opgesteld met input van regio's en collega's uit alle functies en met verschillende achtergronden. Om onze hoge ambities op het gebied van bedrijfsethiek waar te maken, hebben we elke collega nodig als ambassadeur voor onze waarden en normen – iedereen, elke dag en overal.

Welke invloed heeft de gedragscode op onze dagelijkse gang van zaken?

Namens onze Directie en de Raad van Bestuur ben ik ervan overtuigd dat de Gedragcode ons helpt om de juiste beslissingen te nemen in onze dagelijkse bedrijfsactiviteiten. Het negeren of niet naleven van deze basisregels voor zakelijk succes is duidelijk in tegenspraak met onze bedrijfscultuur en wordt niet getolereerd.

Dank u.

Toepassing van de Hilti Gedragscode

Deze Gedragscode schetst het juridische en ethische kader van de Hilti Group, dit is verder gedefinieerd en gedetailleerd in ons bedrijfsbeleid. Deze gedragscode is wereldwijd van toepassing, waar en wanneer Hilti zich bezighoudt met zakelijke activiteiten. Het helpt ons om correct te handelen in situaties waarin onze waarden worden aangevochten.

De leden van de Raad van Bestuur en senior leiders zien zichzelf als rolmodellen die elke dag integer handelen. Hun voorbeelden zetten de toon voor het werk van het Compliance Team om onze Gedragscode tot leven te brengen.

We zijn ons allemaal bewust van de mogelijke gevolgen van crimineel gedrag in ons eigen land. Als bedrijf lopen we hetzelfde risico, dus ondernemen we actie

om elke niet-naleving van de principes van deze gedragscode op te lossen. De maatregelen zijn afhankelijk van de ernst van de inbreuk en kunnen variëren van waarschuwingen en herinneringen tot onmiddellijke beëindiging, civielrechtelijke schadevergoeding en strafrechtelijke vervolging.

De principes van deze Gedragscode zijn bindend voor de Raad van Bestuur, de Directie en alle medewerkers van de Hilti Groep, inclusief uitzendkrachten en stagiaires voor zover toegestaan onder de lokale wetgeving. We verwachten van onze teamleiders dat ze het goede voorbeeld geven.

Onze leveranciers en zakenpartners zijn verplicht zich te houden aan bedrijfsprincipes die in lijn zijn met de onze.

INHOUD

		Diversiteit en Inclusie	6	Mensenrechten	11
Corruptiebestrijding	2	Gegevensbescherming	7	Economische Sancties en Preventie van witwaspraktijken	12
Belangenconflicten	3	Onze passie voor producten en bronnen beschermen	8	Productveiligheid en naleving van technische voorschriften	13
Eerlijke Concurrentie	4	Gezondheid en veiligheid	9	Politieke, Ideologische en Religieuze neutraliteit	14
Discriminatie- en Intimidatievrije werkplek	5	Milieu	10	Richtlijnen voor gevallen van Onzekerheid	15

Corruptiebestrijding

ONZE TOEWIJDING

We geven, bieden of ontvangen geen omkopen. Hilti volgt een strategie van nultolerantie ten aanzien van omkoping en corruptie. We winnen het vertrouwen van onze klanten met toonaangevende oplossingen – producten, diensten, software en systemen.

→ We onthouden ons strikt van het aanbieden of geven van voordelen aan of het ontvangen van een persoon of instelling (direct of indirect) met de bedoeling om het besluitvormingsproces van een zakenpartner, overheidsinstantie of onszelf te beïnvloeden.

We kunnen redelijke geschenken, gastvrijheid of andere voordelen aanbieden, geven of ontvangen

als deze onderworpen zijn aan gebruiken en tradities. Dergelijke voordelen zijn vooraf goedgekeurd en / of vastgelegd in onze tool voor het goedkeuren van vergoedingen, waar ook aanvullende informatie te vinden is. Bijzonder restrictieve regels zijn van toepassing op het aanbieden of geven van voordelen aan overheidsfunctionarissen.



Belangen- conflicten



ONZE TOEWIJDING

Tijdens onze dagelijkse werkzaamheden moeten we situaties vermijden waarin privébelangen (inclusief persoonlijke of familierelaties) in conflict zijn of in conflict kunnen komen met onze jobfuncties of met de belangen van Hilti als bedrijf.

→ We maken feitelijke of potentiële belangenconflicten bekend aan onze directe manager, waardoor we een onafhankelijk beeld van onze takenportefeuille krijgen en de opinie van partijdige zakelijke beslissingen worden vermeden.

Het loutere bestaan van privébelangen in een zakelijke situatie leidt niet noodzakelijk tot belangenverstrengeling. We kunnen de meeste gevallen oplossen door duidelijke documentatie van de privébelangen en transparantie over het conflict. Dit soort documentatie komt alle betrokkenen ten goede: het toont onze persoonlijke integriteit en de integriteit van Hilti als bedrijf.

Eerlijke Concurrentie



ONZE TOEWIJDING

Bij Hilti geloven we in het belang van functionerende markten en eerlijke concurrentie als drijvende krachten achter innovatie, technologische vooruitgang en voortdurende kwaliteitsverbetering. We zijn toegewijd om te handelen volgens eerlijke concurrentiepraktijken.

→ We zullen nooit deelnemen aan overeenkomsten of samenwerkingspraktijken waarvan het doel of het effect het voorkomen of beperken van concurrentie is.

We beperken onze communicatie met concurrenten tot wettelijk goedgekeurde forums en reikwijdte. In onze communicatie mogen we geen informatie delen die het mogelijk maakt conclusies te trekken over het huidige

of toekomstige marktgedrag van Hilti. We zullen niet op ongepaste wijze discrimineren tussen klanten, concurrenten niet onnodig belemmeren of prijzen manipuleren.

Wanneer onze producten een dominante positie op de markt innemen, volgen we interne richtlijnen om misbruik van een dergelijke positie te voorkomen.

Discriminatie- en Intimidatievrije werkplek

ONZE TOEWIJDING

Bij Hilti tolereren we geen enkele vorm van discriminatie of intimidatie.

→ We tolereren geen onrechtvaardige of nadelige behandeling van een persoon op basis van hun feitelijke of vermeende associatie met een bepaalde identiteit of kenmerk. Dit omvat genetisch erfgoed, etniciteit, huidskleur, leeftijd, geslachtsidentiteit, handicap, seksuele geaardheid, religie, nationaliteit of enig ander kenmerk.

We veroordelen alle vormen van intimidatie, of dit nu verbaal of fysiek gedrag is dat afbreuk doet aan of blijkt geeft van vijandigheid of afkeer.

We gebruiken geen denigrerende opmerkingen, ongepaste grappen, stereotypen en beledigingen. We delen geen afbeeldingen, cartoons of elektronische berichten die vernederend zijn voor een collega of klant.

We verbieden seksuele intimidatie en seksuele toenadering uit onze werkomgeving. Als we enige vorm van discriminatie of intimidatie ervaren of waarnemen, wordt dit gemeld via onze "SpeakUp"-hotline.





Diversiteit en Inclusie

ONZE TOEWIJDING

We zijn toegewijd aan het bevorderen van een open, respectvolle en samenwerkende cultuur. We zorgen voor een inclusief en divers personeelsbestand met gelijke kansen.

We waarderen, verwelkomen en benutten verschillende sterke punten, perspectieven en ervaringen – ongeacht etniciteit, nationaliteit, genetisch erfgoed, seksuele identiteit of geaardheid, leeftijd, handicap, politieke of religieuze overtuigingen.

→ We zijn ruimdenkend en respectvol en erkennen verschillende perspectieven. We zoeken de bijdrage van mensen met verschillende identiteiten, achtergronden en perspectieven in ons wervingsproces en in alle daaropvolgende interacties. We moedigen collega's aan om hun unieke sterke punten in te zetten en authentiek te zijn. Om dat te bereiken, luisteren we

actief naar elkaar en zorgen we ervoor dat anderen zich welkom voelen om hun mening te uiten, elkaar beter te begrijpen en een gevoel van verbondenheid te creëren.

We presteren op ons best in een zorgzame en inclusieve cultuur die enthousiaste klanten creëert en een betere toekomst opbouwt.

Gegevens- bescherming

ONZE TOEWIJDING

Binnen het kader van onze betrekkingen met klanten en zakenpartners engageren wij ons te allen tijde de vertrouwelijkheid van hun gegevens in onze archieven te verzekeren. Wat onze interne verwerkingsprocessen betreft, verbinden wij ons ertoe de persoonlijke gegevens van onze medewerkers te beschermen.

Voor onze producten en diensten streven we ernaar om de belofte van digitalisering waar te maken. We streven ernaar ons te houden aan alle toepasselijke privacywetten van de markten waarin we actief zijn, en denken na over gegevensbescherming, veiligheid en privacy in de ontwerpfase van onze producten en diensten.

→ We verzamelen, bewaren, verwerken en gebruiken persoonlijke gegevens uitsluitend voor legitieme zakelijke doeleinden of indien wettelijk vereist, en dit alles steeds in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving of met toestemming van de betrokkenen.

We hanteren hoge standaarden voor informatiebeveiliging voor al onze producten en diensten. Dit omvat passende technische en organisatorische maatregelen om de veiligheid van onze activa, werknemersgegevens of gegevens die door derden zijn toevertrouwd te waarborgen.

Tijdens de ontwikkeling van producten en diensten overleggen we met onze « data protection officer (DPO) », verantwoordelijke voor gegevensbescherming om de vertrouwelijkheid te garanderen vanaf de ontwerpfase.



Onze passie voor producten en bronnen beschermen

ONZE TOEWIJDING

We beschermen onze technische knowhow en vertrouwelijke bedrijfsinformatie die ons concurrentievoordeel geeft en die buiten Hilti onbekend is. We onthouden ons ijverig van het schenden van de intellectuele eigendomsrechten van anderen. We behandelen bedrijfsmiddelen met zorg en in overeenstemming met intern beleid.

→ Zelfs als we erg trots zijn op onze knowhow, een nieuw product of een innovatie, delen we deze niet voordat deze voldoende wettelijk is beschermd of officieel is vrijgegeven. In het geval dat we vertrouwelijke informatie moeten delen, overleggen we intern met de afdeling Intellectuele Eigendom of Juridische Zaken over mogelijke beschermingsmechanismen voordat we deze delen.

We gaan zorgvuldig om met de bedrijfsmiddelen van Hilti en zorgen ervoor dat we dergelijke activa niet beschadigen, misbruiken of verspillen. Bedrijfsmiddelen en gegevens zijn alleen bedoeld voor bedrijfsdoelinden.





Gezondheid en veiligheid

ONZE TOEWIJDING

We zetten ons in om een veilige en gezonde werkomgeving te bieden voor onze collega's, aannemers en bezoekers. We bieden onze klanten oplossingen aan om de gezondheid en veiligheid op de werkplek en de veiligheid van gebouwen te verbeteren.

→ We zijn allemaal verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving binnen onze faciliteiten alsook op de locaties van onze klanten waar we onze activiteiten uitvoeren. Dit betekent dat we op het werk, tijdens productdemonstraties geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen dragen en dat we de veiligheidsregels van onze klanten op de werf respecteren.

Met onze innovatieve producten en gebruikerstrainingen dragen we actief bij aan de gezondheidsbescherming en ongevallenpreventie van onze klanten. Tegelijkertijd bieden we onze klanten producten en oplossingen aan om de gebouwveiligheid voor hun eigen klanten te verhogen.



Milieu

ONZE TOEWIJDING

We streven ernaar om de ecologische voetafdruk van onze activiteiten en producten te verkleinen door middel van onze milieudoelstellingen en operationele verbeteringen, en we promoten milieubewustzijn en voorzorgsmaatregelen.

→ Tijdens productontwikkeling identificeren we mogelijkheden om de potentiële milieu-impact van Hilti-producten, -activiteiten of -diensten te minimaliseren. Daarnaast proberen we te voorkomen en anticiperen we erop dat onze producten negatieve milieueffecten kunnen hebben.

Om dat te doen, streven we er voortdurend naar om het verbruik van energie en grondstoffen, afval, waterverbruik, uitstoot en lawaai te verminderen – en dit steeds op de best mogelijke manier. We implementeren in al onze activiteiten de best bestaande werkwijze met betrekking tot het milieu en integreren circulariteitsprincipes in productontwerp en levering.

Mensen- rechten

ONZE TOEWIJDING

We streven ernaar om negatieve gevolgen voor de mensenrechten te vermijden in onze bedrijfsactiviteiten en in de gemeenschappen waarin we actief zijn. We zijn waakzaam om ervoor te zorgen dat ons bedrijf en onze toeleveringsketen vrij zijn van moderne slavernij, voldoen aan de belangrijkste internationale arbeidsnormen en integer werken.

We letten er ook goed op dat onze zakenpartners de mensenrechten respecteren.

- We werken tegen discriminatie, mensenhandel, dwang- en kinderarbeid en werken aan het creëren en behouden van veilige en gezonde werkomstandigheden doorheen onze activiteiten en toeleveringsketen. We respecteren het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen.

Aangezien we de mensenrechten in het hele bedrijf respecteren, verwachten we van onze leveranciers en zakenpartners dat zij zich houden aan bedrijfsprincipes die in lijn zijn met die van ons. Wij laten onafhankelijke partners ons en onze leveranciers hierop beoordelen.

Economische Sancties en Preventie van witwaspraktijken

ONZE TOEWIJDING

We leven de toepasselijke douanevoorschriften, exportcontroles en handelssanctiewetten na. Wij steunen de strijd tegen het witwassen van geld en de financiering van terrorisme binnen ons operationele bereik.

→ We melden wangedrag en verboden activiteiten en wijzen onze collega's op de mogelijke gevolgen van het niet naleven van handelssancties. Om te kunnen blijven werken volgens de regels, evalueren we onze zakenpartners, klanten, producten, diensten, toeleveringsketen, transacties en geografische locaties, afhankelijk van de aard van de operatie.

Om de risico's van het witwassen van geld te beperken, vermijden we contante transacties waar mogelijk. We verzamelen ook alle relevante informatie van een klant en zakenpartner tijdens de instapfase. We hebben een constante dialoog met onze bankpartners om onderwerpen te bespreken die voortkomen uit hun risicobeoordeling.





Productveiligheid en naleving van technische voorschriften

ONZE TOEWIJDING

We zorgen ervoor dat onze producten voldoen aan de regelgeving. We voldoen aan de wetten en technische voorschriften voor onze producten of diensten in elk land waar we verkopen.

- ➔ Als experts versterken we het vertrouwen in onze producten door middel van professionele productdemonstraties en trainingen.

Wij ontwerpen en testen producten volgens toepasselijke wereldwijde normen voor productveiligheid en andere verplichte wettelijke vereisten, voor het beoogde doel.

Politieke, Ideologische en Religieuze neutraliteit



ONZE TOEWIJDING

In het licht van het culturele erfgoed van ons bedrijf handhaven we een neutrale politieke, ideologische en religieuze werkplek.

→ We concentreren ons op ons bedrijf als we aan het werk zijn.

Als bedrijf steunen we geen enkele politieke, ideologische of religieuze groepering ongeacht waar deze zich bevindt. Hoewel discussies over werk en arbeidsomstandigheden altijd zijn

toegestaan, promoten we als collega's onze politieke of ideologische mening of onze religieuze overtuiging niet op de werkplek of op sociale media als Hilti-vertegenwoordigers. We brengen geen politieke symbolen of reclame-materiaal mee naar kantoor.

Richtlijnen voor gevallen van Onzekerheid

In deze gedragscode verbinden we ons aan principes die we allemaal moeten naleven. Het kan gebeuren dat we worden geconfronteerd met een situatie waarin het ons niet duidelijk is hoe we in overeenstemming met deze principes moeten handelen. Hier zijn de belangrijkste vragen die we kunnen gebruiken in dergelijke gevallen van onzekerheid:

1. Zou ik me op mijn gemak voelen als informatie over mijn acties zou worden onderzocht door wetshandhavinginstanties, mededingingsautoriteiten of andere derde partijen?
2. Zou ik me op mijn gemak voelen als ik mijn acties online of op tv zou zien, of als ik erover zou lezen in de krant?
3. Zou ik me op mijn gemak voelen als ik mijn acties aan mijn teamleider moest uitleggen?
4. Zou mijn teamleider of collega zich aan de nalevingsregels houden als ze handelden zoals ik?
5. Zou ik me op mijn gemak voelen als ik één van mijn familieleden over mijn daden zou vertellen?

→ Als het antwoord op een van deze vragen “nee” is, mag u niet deelnemen aan de geplande actie!



Gedrag wanneer men zich bewust of verdacht is van overtredingen

Werknemers worden aangemoedigd om schendingen van deze Gedragscode of enige toepasselijke wet- en regelgeving onmiddellijk te goeder trouw te melden. Dit betekent dat de werknemer een objectieve reden moet hebben om aan te nemen dat de verstrekte informatie en alle daarmee verband houdende aantijgingen in wezen waar zijn.

Werknemers die te goeder trouw bekende of vermoedelijke schendingen melden, worden beschermd tegen vergelding. Elke vorm van wraak tegen werknemers die schendingen melden in overeenstemming met deze principes, is een duidelijke en ernstige schending van deze Gedragscode en zal dienovereenkomstig worden bestraft.

Bekendmakingen die tot doel hebben collega's of teamleiders vals te beschuldigen, worden niet getolereerd. Dergelijk gedrag vertegenwoordigt ook een duidelijke en ernstige schending van deze Gedragscode en zal dienovereenkomstig worden bestraft.

Om bekende of vermeende overtredingen te melden en ondersteuning en antwoorden te krijgen bij nalevingskwesties, kunnen medewerkers contact opnemen met de volgende contactpersonen:

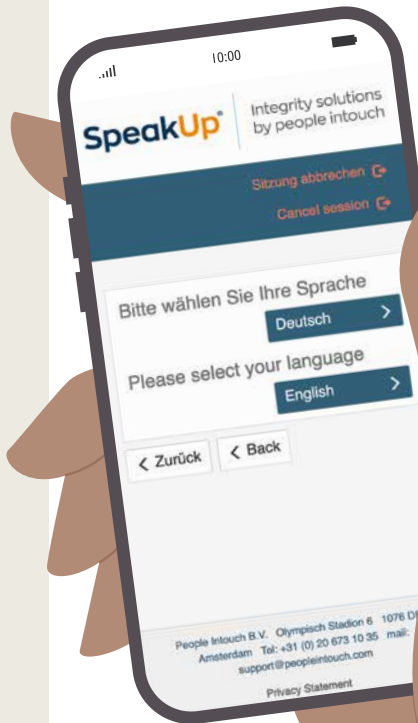
1. **Teamleiders**
2. **HR-zakenpartners**
3. **Lokale nalevingsfunctionarissen**
4. **Chief Compliance Officer, cco@hilti.com**
5. **SpeakUp Whistleblowing Hotline**

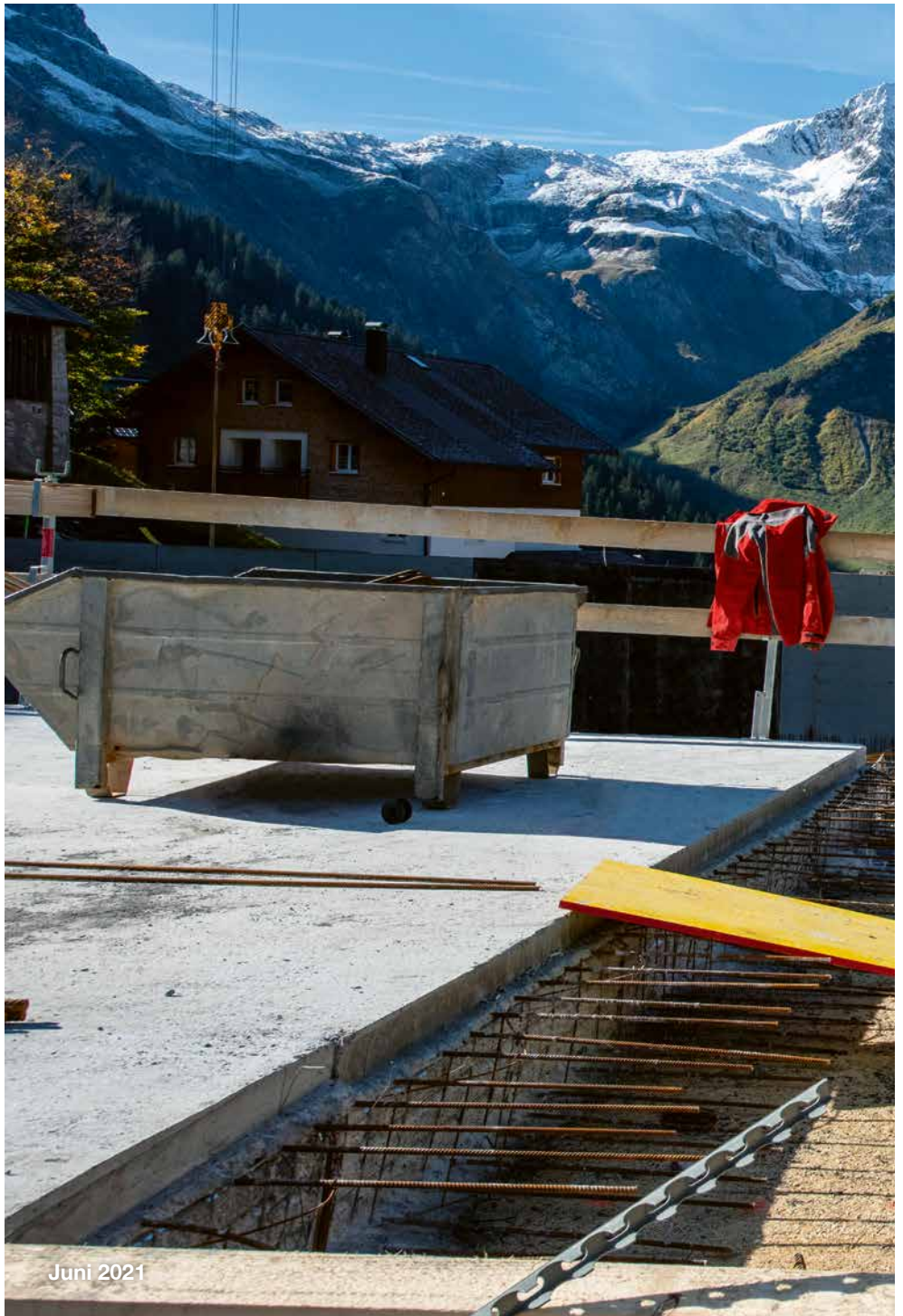
In het geval van bijzonder ernstige overtredingen (bijv. seksuele intimidatie, criminele handelingen of overtredingen van antitrustwetten), zullen Hilti-medewerkers gebruik maken van de externe hulplijn "SpeakUp". De contactgegevens hiervoor zijn te vinden via de korte link "Compliance" op REDi of scan deze QR-code:



of op affiches en borden in fabrieken, magazijnen, reparatiecentra, enz.

De externe hulplijn voor compliance en de Chief Compliance Officer behandelen de identiteit van de medewerkers die de bekende of vermoedelijke overtredingen openbaar maken, voor zover wettelijk mogelijk, strikt vertrouwelijk. Uitzonderingen kunnen om juridische redenen nodig zijn na de resultaten van interne onderzoeken of met betrekking tot de persoonlijke rechten van andere werknemers.





Juni 2021