

Kodeks Postępo- wania

Kodeks Postępowania



**Kodeks
Postępowania
jest częścią
fundamentu,
na którym
opiera
się nasza
strategia.**

**Jahangir Doongaji,
Dyrektor Generalny
Marzec 2023**



Jan, czy możesz podzielić się swoimi przemyśleniami na temat naszego Kodeksu Postępowania?

Chcemy, uczynić budownictwo lepszym. Ta ambicja zaczyna się od nas i oznacza podtrzymywanie u nas i w naszej branży najwyższych standardów etyki w biznesie. Siłą i źródłem naszego podejścia do etyki w biznesie jest wartość prawości stanowiącej część naszej kultury opartej na wzajemnej trosce i zorientowanej na wyniki. Tak więc, moim zdaniem, nasze zobowiązania zawarte w Kodeksie Postępowania bezpośrednio przyczyniają się do spełnienia naszej obietnicy, że będziemy najlepszym partnerem dla naszych klientów w zakresie poprawy zrównoważonego rozwoju.

Co oznacza Kodeks Postępowania w naszej codziennej pracy?

Kodeks Postępowania jest bliski naszej codziennej działalności, ponieważ jest wynikiem wkładu regionów i pracowników pełniących różne funkcje i pochodzących z różnych środowisk. Każdego dnia mamy wiele różnych interakcji z klientami, dostawcami i partnerami na całym świecie. Interakcje te mogą czasami wiązać się z ich własnymi wyzwaniami w zakresie zgodności. Nasz Kodeks Postępowania stanowi podstawę przejrzystych i godnych zaufania relacji z klientami.

Jaki postrzegasz związek pomiędzy Kodeksem Postępowania a naszą strategią?

Nasza strategia jest zbudowana na fundamencie kultury opartej na wzajemnej trosce i zorientowanej na wyniki. Prawość jest jedną z podstawowych wartości naszej kultury, a nasz Kodeks Postępowania określa, co przez nią rozumiemy. Można zatem powiedzieć, że Kodeks Postępowania jest częścią fundamentu, na którym opiera się nasza strategia.

Dziękuję za rozmowę.

Stosowanie Kodeksu Postępowania Hilti

Niniejszy Kodeks Postępowania określa ramy prawne i etyczne obowiązujące w Grupie Hilti, natomiast definicje i szczegółowe wymogi znajdują się w politykach naszej organizacji. Niniejszy Kodeks obowiązuje na całym świecie – zawsze i wszędzie tam, gdzie Hilti prowadzi swoją działalność. Pomaga on nam działać w sposób odpowiedni w sytuacjach, gdy występuje możliwość naruszenia naszych wartości.

Członkowie zarządu i wyższej kadry kierowniczej zdają sobie sprawę, że muszą być wzorami do naśladowania, działając uczciwie każdego dnia. Ich przykład ma istotny wpływ na pracę zespołów ds. zgodności przy wdrażaniu naszego Kodeksu Postępowania.

Wszyscy zdajemy sobie sprawę z możliwych konsekwencji zachowań przestępczych w krajach, w których pracujemy. Jako organizacja stoimy w obliczu tego

samego ryzyka, dlatego podejmujemy działania w celu rozwiązania wszelkich przypadków nieprzestrzegania zasad niniejszego Kodeksu Postępowania. Podejmowane działania zależą od wagi naruszenia tych zasad i mogą obejmować ostrzeżenia i upomnienia, natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę, powództwo cywilne o odszkodowanie oraz postępowanie karne.

Zasady niniejszego Kodeksu Postępowania są wiążące dla Rady Nadzorczej, Zarządu i wszystkich pracowników Grupy Hilti, w tym pracowników czasowych i stażystów, w zakresie dozwolonym przez lokalne przepisy prawa. Od kierowników zespołów wymagamy, aby dawali dobry przykład swoim podwładnym.

Od naszych dostawców i partnerów biznesowych wymagamy przestrzegania zasad biznesowych zgodnych z zasadami Hilti.

SPIS TREŚCI

		Różnorodność i włączanie			
			6	Prawa człowieka	11
Przeciwdziałanie korupcji	2	Ochrona danych	7	Sankcje gospodarcze i zapobieganie praniu pieniędzy	12
Konflikt interesów	3	Ochrona naszych produktów i zasobów	8	Bezpieczeństwo produktów i zgodność z przepisami technicznymi	13
Uczciwa konkurencja	4	Zdrowie i bezpieczeństwo	9	Neutralność polityczna, ideologiczna i religijna	14
Miejsce pracy wolne od dyskryminacji i nękania	5	Środowisko naturalne	10	Wskazówki w przypadku wątpliwości	15

Przeciwdziałanie korupcji

NASZE ZOBOWIĄZANIE

Nie wręczamy, nie proponujemy ani nie przyjmujemy łapówek. Hilti realizuje strategię zerowej tolerancji wobec korupcji i przekupstwa. Zaufanie klientów zdobywamy najnowocześniejszymi rozwiązaniami – produktami, usługami, oprogramowaniem i systemami.

➔ Nigdy nie proponujemy ani nie wręczamy jakiegokolwiek osobie lub instytucji – a także nie przyjmujemy od jakiegokolwiek osoby lub instytucji – (bezpośrednio lub pośrednio) korzyści mających na celu wywarcie wpływu na proces decyzyjny partnera biznesowego, organu publicznego lub nasz.

Proponowanie, wręczanie lub przyjmowanie uzasadnionych podarunków, korzyści będących wyrazem

gościnności lub innych korzyści jest dozwolone w przypadku gdy wynika to ze zwyczajów i tradycji. Takie korzyści są wcześniej zatwierdzane i/lub rejestrowane w naszym narzędziu zezwolenia na korzyści (benefit approval tool), w którym dostępne są również dodatkowe informacje w tym zakresie. Szczególnie restrykcyjnymi przepisami obwarowane jest proponowanie lub przekazywanie korzyści funkcjonariuszom publicznym.



Konflikt interesów



NASZE ZOBOWIĄZANIE

W codziennej pracy musimy unikać sytuacji, w których nasze prywatne interesy (w tym wynikające z osobistych i rodzinnych powiązań) są lub mogą być sprzeczne z naszymi obowiązkami służbowymi lub z interesami Hilti jako organizacji.

➔ W przypadku rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów powiadamy o nim swojego bezpośredniego przełożonego, co umożliwia niezależną ocenę zakresu naszych zadań i uniknięcie wrażenia, że decyzje biznesowe nie są podejmowane przez nas bezstronnie.

Samo istnienie prywatnych interesów w danej sytuacji biznesowej nie musi

prowadzić do wystąpienia konfliktu interesów. Większość spraw możemy rozwiązać poprzez jasne udokumentowanie prywatnych interesów i wykazanie w przejrzysty sposób, dlaczego nie zachodzi konflikt interesów. Ten rodzaj dokumentacji przynosi korzyści wszystkim zaangażowanym stronom – pokazuje naszą indywidualną uczciwość oraz uczciwość Hilti jako organizacji.

Uczciwa konkurencja



NASZE ZOBOWIĄZANIE

Hilti wierzy w znaczenie prawidłowo funkcjonującego rynku i uczciwej konkurencji jako siły napędowej dla innowacji, postępu technologicznego i ciągłej poprawy jakości. Dokładamy wszelkich starań, by działać zgodnie z praktykami uczciwej konkurencji.

- ➔ Nigdy nie zawieramy umów ani nie uczestniczymy w uzgodnionych praktykach, których celem lub skutkiem jest zapobieżenie lub ograniczenie konkurencji.

Komunikację z konkurentami ograniczamy do prawnie zatwierdzonych forów i prawnie dozwolonego zakresu. W ramach takiej komunikacji nie wolno nam udostępniać żadnych informacji, które pozwoliłyby na

wyciągnięcie wniosków dotyczących obecnego lub przyszłego zachowania się Hilti na rynku. Nie dyskryminujemy klientów, nie utrudniamy nadmiernie konkurentom prowadzenia działalności ani nie manipulujemy cenami.

W przypadku gdy nasze produkty zajmują dominującą pozycję na rynku, przestrzegamy wewnętrznych wytycznych, aby zapobiec nadużywaniu takiej pozycji.

Miejsce pracy wolne od dyskryminacji i nękania

NASZE ZOBOWIĄZANIE

Hilti nie toleruje dyskryminacji ani nękania w żadnej formie.

→ Nie tolerujemy żadnego niesprawiedliwego lub opartego na uprzedzeniach traktowania jakiegokolwiek osoby ze względu na jej faktyczne lub domniemane powiązanie z określoną tożsamością lub cechą. Dotyczy to pochodzenia genetycznego, pochodzenia etnicznego, koloru skóry, wieku, tożsamości płciowej, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, religii, narodowości lub jakiegokolwiek innej cechy.

Potępiamy wszelkie formy nękania, werbalnego lub fizycznego, polegające na poniżaniu lub okazywaniu wrogości bądź niechęci.

Nie wygłaszamy ani nie powielamy obraźliwych komentarzy, oszczerstw,

niestosownych żartów, stereotypów i obelg. Nie rozpowszechniamy zdjęć, rysunków lub wiadomości elektronicznych poniżających jakiegokolwiek współpracownika lub klienta.

Zakazujemy molestowania seksualnego oraz zachowań i propozycji o podtekście seksualnym w środowisku pracy. Jeśli doświadczyliśmy lub byliśmy świadkiem dyskryminacji lub nękania w jakiegokolwiek formie, zgłaszamy to za pośrednictwem infolinii „SpeakUp”-help line zgodyności.





Różnorodność i integracja

NASZE ZOBOWIĄZANIE

Jesteśmy zaangażowani w promowanie otwartej, pełnej szacunku i współpracy kultury. Tworzymy zintegrowany i różnorodny zespół pracowników o równych szansach.

Cenimy, jesteśmy otwarci i wykorzystujemy mocne strony, różne punkty widzenia i doświadczenia – niezależnie od pochodzenia etnicznego, narodowości, pochodzenia genetycznego, tożsamości lub orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, przekonań politycznych lub religijnych.

➔ Jesteśmy wolni od uprzedzeń, szanujemy i uznajemy różne punkty widzenia. Dążymy do tego, by w procesie rekrutacji i we wszystkich późniejszych działaniach uczestniczyły osoby o różnej tożsamości, pochodzeniu i punktach widzenia. Zachęcamy współpracowników, by w pracy wykorzystywali swoje wyjątkowe zalety i byli autentyczni. Aby to osiągnąć, aktywnie słuchamy innych

i zachęcamy ich do wyrażania swoich opinii, dążąc do lepszego wzajemnego zrozumienia i stworzenia poczucia przynależności.

Nasza kultura korporacyjna jest oparta na wzajemnej trosce i włączaniu, sprzyja osiąganiu najlepszych wyników, rozwija entuzjazm klientów i przyczynia się do budowania lepszej przyszłości.

Ochrona danych

NASZE ZOBOWIĄZANIE

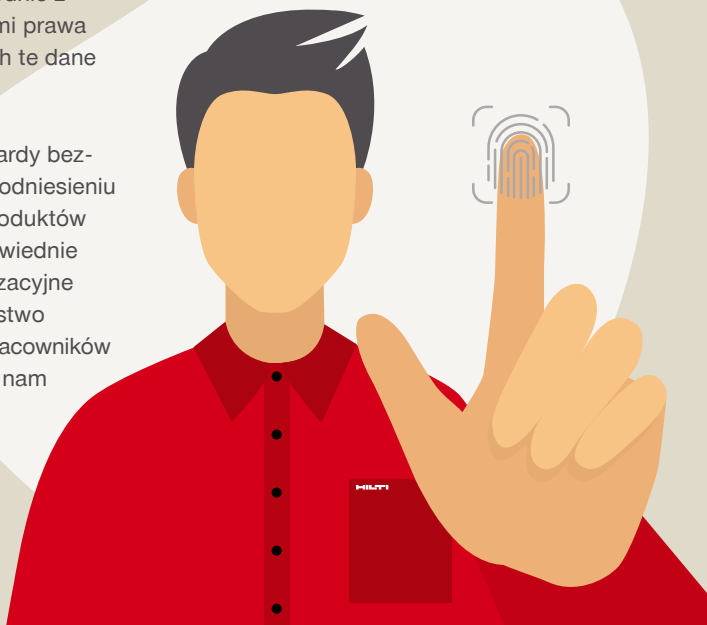
Współpracując z klientami i partnerami biznesowymi, nigdy nie naruszamy poufności ich danych zawartych w naszych dokumentach. Chronimy dane osobowe naszych współpracowników we wszystkich procedurach wewnętrznych, w których są przetwarzane.

W odniesieniu do naszych produktów i usług staramy się realizować zobowiązanie do cyfryzacji. Staramy się przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących ochrony danych obowiązujących na rynkach, na których prowadzimy działalność, i już na etapie projektowania produktów i usług uwzględniamy ochronę, bezpieczeństwo i poufność danych.

➔ Gromadzimy, przechowujemy, przetwarzamy i wykorzystujemy dane osobowe wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych lub w przypadku gdy jest to wymagane przez prawo, i zawsze zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa lub za zgodą osób, których te dane dotyczą.

Wdrażamy wysokie standardy bezpieczeństwa informacji w odniesieniu do wszystkich naszych produktów i usług. Obejmuje to odpowiednie środki techniczne i organizacyjne zapewniające bezpieczeństwo naszego mienia, danych pracowników lub danych powierzonych nam przez osoby trzecie.

Przy opracowywaniu produktów i usług, konsultujemy się ze specjalistami ds. ochrony danych, aby zapewnić uwzględnienie ochrony danych w fazie projektowania.



Ochrona naszych produktów i zasobów

NASZE ZOBOWIĄZANIE

Chronimy nasze techniczne know-how i poufne informacje biznesowe, które zapewniają nam przewagę konkurencyjną i których poza Hilti nikt nie zna. Dokładamy wszelkich starań, by nigdy nie naruszać praw własności intelektualnej innych osób. Dbamy o mienie służbowe i obchodzimy się z nim zgodnie z wewnętrznymi politykami.

➔ Nawet jeśli jesteśmy bardzo dumni z naszego know-how, nowego produktu lub innowacyjnego rozwiązania, nie udostępniamy informacji o nich, dopóki nie zostaną objęte odpowiednią ochroną prawną lub oficjalnie wprowadzone na rynek. W przypadku gdy konieczne jest udostępnienie informacji poufnych, przed ich udostępnieniem konsultujemy się z wewnętrznym działem ds. własności intelektualnej

lub działem prawnym co do możliwości do zastosowania mechanizmów ochronnych.

Dbamy o mienie służbowe i unikamy jego uszkodzenia, niewłaściwego użytkowania lub marnowania. Zasoby i dane organizacji są przeznaczone do wykorzystywania wyłącznie do celów służbowych.





Zdrowie i bezpieczeństwo

NASZE ZOBOWIĄZANIE

Dokładamy wszelkich starań, by zapewnić bezpieczne i zdrowe środowisko pracy naszym współpracownikom, kontrahentom i gościom. Zapewniamy naszym klientom rozwiązania na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy i bezpieczeństwa na placach budowy.

➔ Wszyscy ponosimy odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy w naszych zakładach, a także za nasze działania na terenie obiektów naszych klientów. Oznacza to obowiązek stosowania środków ochrony indywidualnej w miejscu pracy, podczas prezentacji produktów, a także obowiązek przestrzegania zasad bezpieczeństwa przyjętych przez naszych klientów podczas przebywania na terenie ich obiektów.

Dzięki innowacyjnym produktom i szkoleniom dla użytkowników, aktywnie przyczyniamy się do ochrony zdrowia klientów i zapobiegania wypadkom z ich udziałem. Jednocześnie oferujemy naszym klientom produkty i rozwiązania zwiększające bezpieczeństwo na placach budowy ich klientów.



Środowisko naturalne

NASZE ZOBOWIĄZANIE

Dążymy do zmniejszenia negatywnego wpływu naszej działalności i produktów na środowisko naturalne poprzez realizację celów w zakresie ochrony środowiska i wdrażanie usprawnień operacyjnych, a także działamy na rzecz podnoszenia świadomości ekologicznej i propagujemy działania zapobiegające zanieczyszczeniu środowiska.

➔ Podczas opracowywania produktów określamy możliwości zminimalizowania potencjalnego wpływu naszych produktów, działalności lub usług na środowisko. Poza tym staramy się przewidywać, czy nasze produkty mogą mieć negatywny wpływ na środowisko, i zapobiegać temu.

W tym celu nieustannie dążymy do zmniejszenia zużycia energii, surowców

i wody oraz ograniczenia ilości wytwarzanych odpadów, emisji i hałasu – w sposób, w jaki możemy się do tego najlepiej przyczynić. Dzielimy się najlepszymi praktykami w zakresie ochrony środowiska ze wszystkimi naszymi jednostkami biznesowymi i uwzględniamy zasady obiegu zamkniętego na etapie projektowania i w odniesieniu do dostaw.

Prawa człowieka

NASZE ZOBOWIĄZANIE

Dokładamy wszelkich starań, by we wszystkich naszych jednostkach biznesowych oraz w społecznościach, w których prowadzimy działalność, nie naruszać praw człowieka. Dbamy o to, by nasza działalność i nasz łańcuch dostaw były wolne od współczesnego niewolnictwa, zgodne z podstawowymi międzynarodowymi standardami pracy, i realizowane w sposób uczciwy.

Przykładamy również dużą wagę do tego, by praw człowieka przestrzegali nasi partnerzy biznesowi.

- ➔ Działamy przeciwko dyskryminacji, pracy przymusowej, handlowi ludźmi i pracy dzieci oraz na rzecz stworzenia i utrzymania bezpiecznych i zdrowych warunków pracy we wszystkich naszych jednostkach biznesowych i łańcuchu dostaw. Szanujemy prawo do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

Ze względu na to, że szanujemy prawa człowieka we wszystkich jednostkach naszej organizacji, wymagamy od naszych dostawców i partnerów biznesowych przestrzegania zasad biznesowych zgodnych z zasadami Hilti. Umożliwiamy niezależnym partnerom ocenę naszej organizacji i naszych dostawców w tym zakresie.

Sankcje gospodarcze i zapobieganie praniu pieniędzy

NASZE ZOBOWIĄZANIE

Przestrzegamy obowiązujących przepisów celnych, przepisów dotyczących kontroli eksportu i sankcji handlowych. W zakresie naszej działalności wspieramy walkę z praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu.

➔ Zgłaszamy niewłaściwe postępowanie i zabronione działania oraz zwracamy uwagę na potencjalne konsekwencje nieprzestrzegania sankcji handlowych swoim współpracownikom. Aby zachować zgodność z przepisami, oceniamy naszych partnerów biznesowych, klientów, produkty, usługi, łańcuch dostaw, transakcje i lokalizacje geograficzne w zależności od charakteru danej operacji.

Aby ograniczyć ryzyko prania pieniędzy, w miarę możliwości unikamy transakcji gotówkowych. Ponadto pozyskujemy również wszystkie istotne informacje od potencjalnych klientów i partnerów biznesowych na etapie nawiązywania z nimi relacji. Jesteśmy w stałym kontakcie z naszymi partnerami bankowymi w celu omawiania kwestii wynikających z ich oceny ryzyka.





Bezpieczeństwo produktów i zgodność z przepisami technicznymi

NASZE ZOBOWIĄZANIE

Zapewniamy zgodność naszych produktów z przepisami. Przestrzegamy praw i przepisów technicznych dotyczących naszych produktów lub usług w każdym kraju, w którym prowadzimy ich sprzedaż.

- ➔ Jako eksperci, podnosimy zaufanie do naszych produktów poprzez profesjonalne pokazy produktów i szkolenia.

Projektujemy i testujemy produkty zgodnie z odpowiednimi światowymi standardami bezpieczeństwa produktów i innymi obowiązkowymi wymogami prawnymi, uwzględniając ich przeznaczenie.

Neutralność polityczna, ideologiczna i religijna



NASZE ZOBOWIĄZANIE

Nawiązując do naszego dziedzictwa kulturowego, zapewniamy, by miejsce pracy było neutralne pod względem politycznym, ideologicznym i religijnym.

➔ Będąc w pracy koncentrujemy się na realizacji obowiązków służbowych.

Jako organizacja, nie wspieramy nigdzie na świecie żadnych grup politycznych, ideologicznych ani religijnych. Chociaż dyskusje na temat pracy i warunków pracy są zawsze

dozwolone, nie propagujemy swoich poglądów politycznych ani ideologicznych ani przekonań religijnych w miejscu pracy ani w mediach społecznościowych jako przedstawiciele Hilti. Do biur nie przynosimy symboli politycznych ani materiałów reklamowych.

Wskazówki w przypadku wątpliwości

W niniejszym Kodeksie Postępowania zobowiązujemy się do przestrzegania zasad, które obowiązują nas wszystkich. Każdy z nas może znaleźć się w sytuacji, w której nie będzie pewny, w jaki sposób postąpić, by zachować zgodność z tymi zasadami. W takiej sytuacji powinniśmy zadać sobie następujące istotne pytania:

1. Czy czuł(a)bym się komfortowo, gdyby informacje o moich działaniach były badane przez organy ścigania, organy odpowiedzialne za ochronę uczciwej konkurencji lub inne osoby trzecie?
2. Czy czuł(a)bym się komfortowo, gdybym zobaczył/a informacje o moich działaniach w internecie, w telewizji lub przeczytał/a o nich w gazecie?
3. Czy czuł(a)bym się komfortowo, gdybym miał/a wyjaśnić swoje działania mojemu kierownikowi?
4. Czy kierownik lub członek mojego zespołu przestrzegałby zasad zgodności, jeśli działałby tak jak ja?
5. Czy czuł(a)bym się komfortowo, gdybym opowiedział/a komuś z mojej rodziny o moich działaniach?

→ Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „nie”, nie możemy zaangażować się w planowane działanie!

TAK

NIE



Jak zachować się, gdy podejrzewamy naruszenie Kodeksu Postępowania lub wiemy o naruszeniu

Zachęcamy pracowników do natychmiastowego zgłaszania przypadków naruszenia niniejszego Kodeksu Postępowania lub jakichkolwiek przepisów ustawowych i wykonawczych, o ile zgłoszenie odbywa się w dobrej wierze. Oznacza to, że pracownik powinien mieć obiektywny powód, aby sądzić, że ujawniane informacje i wszelkie związane z nimi zarzuty są zasadniczo prawdziwe.

Pracownicy, którzy w dobrej wierze zgłaszają znane im lub podejrzewane przez nich naruszenia, będą chronieni przed ewentualnymi represjami. Każdy rodzaj represji wobec pracowników, którzy zgłaszają naruszenia, jest zgodnie z tymi zasadami oczywistym i poważnym naruszeniem niniejszego Kodeksu Postępowania, które zostanie odpowiednio ukarane.

Ujawnianie informacji, których celem jest fałszywe oskarżenie współpracowników lub kierowników zespołów, nie będzie tolerowane. Takie zachowanie stanowi również wyraźne i ciężkie naruszenie niniejszego Kodeksu

Postępowania i zostanie odpowiednio ukarane.

Aby zgłosić znane lub podejrzewane naruszenie Kodeksu Postępowania oraz uzyskać wsparcie i odpowiedzi w zakresie kwestii zgodności z Kodeksem, pracownicy mogą kontaktować się z następującymi osobami:

1. **Kierownikami zespołów**
2. **Partnerami biznesowymi HR**
3. **Lokalnymi kierownikami ds. zgodności**
4. **Globalnym dyrektorem ds. zgodności, cco@hilti.com**
5. **Infolinią help line SpeakUp do zgłaszania naruszeń**

W przypadku szczególnie ciężkich naruszeń (np. molestowania seksualnego, przestępstwa lub naruszenia przepisów antymonopolowych), pracownicy Hilti mogą również korzystać z zewnętrznej infolinii help line „SpeakUp” do zgłaszania naruszeń Kodeksu. Dane kontaktowe można znaleźć korzystając z linku „Compliance” („Zgodność”) na REDi lub skanując poniższy kod QR:



lub w formie ogłoszeń na tablicach informacyjnych w lokalnych zakładach, magazynach, centrach napraw itp.

Zewnętrzna infolinia help line Zgodności i globalny dyrektor ds. zgodności będą traktować informacje o tożsamości pracowników, którzy ujawniają znane lub podejrzewane naruszenia, jako ściśle poufne w zakresie dopuszczalnym przez prawo. Może być konieczne zastosowanie wyjątków od tej reguły ze względów prawnych po uzyskaniu wyników dochodzeń wewnętrznych lub w odniesieniu do dóbr osobistych innych osób.

