



# UCZCIWIE POSTĘPOWAĆ, TRWALE WZRASTAĆ.

Kodeks Postępowania



**Szanowni Państwo  
Drogie Koleżanki / Drodzy Koledzy,**

Według Hilti istnieje nierozzerwalny związek pomiędzy sukcesem w biznesie, a odpowiedzialnością przedsiębiorstwa wobec swoich pracowników, partnerów biznesowych, oraz wobec społeczeństwa i środowiska. Wymaga to zachowania zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, poszanowania zasad etycznego postępowania i działania w sposób zrównoważony przez cały czas i we wszystkich obszarach. Od każdego pracownika Hilti bez wyjątku wymaga się poszanowania dla tej odpowiedzialności i realizacji jej zasad zgodnie z wewnętrznymi przepisami.

Niniejszy Kodeks Postępowania określa ramy prawne i etyczne dla działalności naszej spółki. Jego celem jest wskazanie wiodących zasad i udzielanie wsparcia pracownikom, aby pomóc im działać zgodnie z korporacyjną odpowiedzialnością i podejmować właściwe decyzje w codziennej pracy. Zlekceważenie lub niestosowanie się do tych podstawowych zasad sukcesu w biznesie jest w wyraźnej sprzeczności z naszą kulturą organizacji. Prawość to jedna z naszych podstawowych wartości. Dlatego oczekujemy, że wszyscy pracownicy Hilti będą działać zgodnie z naszym Kodeksem Postępowania i będą stać w obronie naszych wartości.

Dziękujemy bardzo za wsparcie.



Heinrich Fischer  
Prezes  
Rady Nadzorczej



Christoph Loos  
Prezes  
Zarządu

	Strona
<b>A Stosowanie Kodeksu Postępowania Hilti</b>	<b>6</b>
<b>B Zasady Zgodności Hilti</b>	<b>10</b>
Przeciwdziałanie dyskryminacji	10
Konflikty interesów	12
Przeciwdziałanie korupcji	14
Prawidłowe zachowanie wobec konkurencji	16
Ochrona danych, poufność i ochrona mienia spółki	18
Zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko naturalne	20
<b>C Wskazówki w przypadku wątpliwości</b>	<b>24</b>
Kluczowe pytania	24
Wskazówki, kiedy podejrzewamy/wiemy o naruszeniu Kodeksu	25
Osoby kontaktowe	26





## STOSOWANIE KODEKSU POSTĘPOWANIA HILTI

Zgodność z zasadami oznacza, że Hilti przestrzega przepisów ustawowych i wykonawczych oraz stosuje się do własnych norm etycznych. Naruszenie zgodności może powodować znaczne szkody dla spółki, pracowników i dla jej partnerów biznesowych. Oprócz strat handlowych i nałożenia sankcji może również poważnie ucierpieć reputacja spółki. Hilti prowadzi Politykę Zgodności tak, aby poprawnie i odpowiednio zarządzać tym ryzykiem. Niniejszy Kodeks Postępowania określa ramy prawne i etyczne, których Hilti zobowiązuje się przestrzegać. Kodeks pomaga pracownikom działać w sposób odpowiedni w przypadkach wątpliwości, przedstawiając potencjalne obszary ryzyka i źródła konfliktu, a także oferując konkretne wskazówki względem tych obszarów. Naruszenie niniejszego Kodeksu Postępowania jest niedopuszczalne i będzie odpowiednio karane. Nałożone sankcje zależą od wagi naruszenia tych zasad i mogą obejmować ostrzeżenia i upomnienia, ale również natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę, powództwo cywilne o odszkodowanie oraz postępowanie karne. Niniejszy Kodeks ma zastosowanie na całym świecie, zawsze i wszędzie w przypadku, gdy Hilti prowadzi działalność gospodarczą. Przepisy niniejszego Kodeksu Postępowania są wiążące dla zarządu, rady nadzorczej i wszystkich pracowników<sup>1)</sup> Grupy Hilti (razem zwanych dalej „pracownikami Hilti”). Spółka Hilti wymaga, aby poszczególni kierownicy zespołów dbali o to, aby członkowie zespołów przestrzegali Kodeksu Postępowania. Obejmuje to dawanie dobrego przykładu w kwestii zgodności i komunikowanie na bieżąco znaczenia tego Kodeksu Postępowania członkom zespołu.

<sup>1)</sup> Jeżeli z powodów praktycznych zastosowano końcówki męskie w odniesieniu do zatrudnionych osób, nie oznacza to dyskryminacji wobec kobiet i wszelkie tego typu zwroty obejmują kobiety i mężczyzn.

Hilti oczekuje również, że wszyscy partnerzy biznesowi spółki (np. klienci, dostawcy, poddostawcy, konsultanci, dystrybutorzy, agenci) będą przestrzegali niniejszego Kodeksu Postępowania oraz zastrzega sobie prawo do zakończenia relacji biznesowych w przypadku poważnych lub nawracających naruszeń zgodności z zasadami niniejszego Kodeksu przez partnerów biznesowych.







## **B** ZASADY ZGODNOŚCI HILTI **Przeciwdziałanie dyskryminacji**

Hilti nie toleruje ze strony swoich pracowników żadnych form dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, pochodzenie kulturowe, rasę, wiek, niepełnosprawność, religię lub orientację seksualną. Hilti potępia wszelkie formy molestowania seksualnego i mobbingu/molestowania.

Molestowanie seksualne oznacza każde zachowanie

o charakterze seksualnym, które nie jest dobrze odbierane przez osobę, której takie zachowanie dotyczy lub na które dana osoba jest narażona wbrew swojej woli. Obejmuje to natrętny kontakt cielesny i niepotrzebne dotykanie, sprośne uwagi, seksistowskie komentarze i żarty, niedwuznaczne propozycje oraz pokazywanie lub prezentowanie wszelkich materiałów o treściach seksualnych.

Mobbing/molestowanie odnosi się do sytuacji konfliktowej w miejscu pracy, kiedy dana osoba lub grupa osób wielokrotnie wywiera znaczną i trwałą presję psychiczną na daną osobę i systematycznie ją nęka, poniża lub wyłącza ją z życia firmy.

### **Hilti oczekuje od pracowników:**

- tolerancji, pełnego szacunku i zaufania do siebie nawzajem,
- otwartości i wrażliwości na różnice między pracownikami, a także na różnice kulturowe, etniczne i narodowe
- poszanowania prywatności innych osób,
- przeciwstawiania się wszelkim formom molestowania seksualnego lub mobbingu/molestowani.

### **Pracownikom Hilti nie wolno:**

- dyskryminować kolegów i członków zespołu ze względu na ich płeć, rasę, niepełnosprawność, wiek, religię lub orientację seksualną,
- tolerować jakiegokolwiek formy molestowania seksualnego czy mobbingu/molestowania (dając milczące przyzwolenie na takie zachowanie).

## Konflikty interesów

Pracownicy Hilti muszą unikać sytuacji, w których ich prywatne interesy są sprzeczne lub mogą wejść w konflikt z interesami Hilti jako firmy.

Pracownicy, którzy znajdują się w sytuacji rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów muszą natychmiast ujawnić swoją sytuację swojemu kierownikowi zespołu. Aby uzyskać dodatkowe wsparcie, kierownicy zespołów mogą kontaktować się z lokalnymi specjalistami ds. zgodności i dyrektorem ds. zgodności.

Samo istnienie prywatnych interesów w danej sytuacji biznesowej nie musi prowadzić do pojawienia się konfliktu interesów. Większość spraw można rozwiązać poprzez jasne udokumentowanie prywatnych interesów i przejrzyste pokazanie, dlaczego nie zachodzi konflikt interesów. Ten rodzaj dokumentacji przyniesie korzyści wszystkim zaangażowanym stronom, pokazuje uczciwość pracowników oraz zgodność ich postępowania z Kodeksem Hilti.

### **Hilti oczekuje od pracowników:**

- unikania sytuacji prowadzących do powstawania potencjalnych konfliktów interesów,
- zgłaszania wszelkich rzeczywistych lub potencjalnych sytuacji konfliktu interesów niezwłocznie do kierownika zespołu.

### **Pracownikom Hilti nie wolno:**

- przyjmować nieodpowiednich prywatnych korzyści od partnerów biznesowych Hilti,
- wykorzystywać pracowników lub mienia Hilti w złej wierze do celów prywatnych,
- wykorzystywać własną pozycję w Hilti w złej wierze dla osiągnięcia korzyści osobistych lub dla ułatwienia osiągnięcia takich korzyści przez swoich krewnych lub znajomych,
- angażować się w prywatną działalność poza Hilti wymagającą wykorzystania zasobów, które w rzeczywistości służą do realizacji zadań w ramach stosunku pracy z Hilti lub która negatywnie wpływa na wydajność pracownika,
- pracować dla konkurentów Hilti lub utrzymywać kontakty z konkurencją, co jest szkodliwe dla interesów Hilti.

## Przeciwdziałanie korupcji

Hilti realizuje strategię zerowej tolerancji wobec korupcji i przekupstwa. Niniejszy Kodeks Postępowania i wewnętrzna Dyrektywa Antykorupcyjna spółki wdraża zasady Inicjatywy „Partnerstwo przeciwko korupcji” (PACI) Światowego Forum Gospodarczego oraz antykorupcyjne zasady UN Global Compact podpisane przez Hilti odpowiednio w roku 2004 i 2006.

Hilti zabrania oferowania, wręczania lub przyjmowania korzyści z zamiarem wpływu na proces decyzyjny jednostki biznesowej, lub organu publicznego, lub z takim skutkiem. Z drugiej strony proponowanie, wręczanie lub otrzymywanie uzasadnionych podarunków oferowanych w dobrej wierze, w tym także wydatków związanych z podejmowaniem gości przez firmy lub innych korzyści jest w wielu sytuacjach oczekiwane ze względu na lokalne zwyczaje, tradycje i obyczaje. Takie korzyści mogą być często niezbędne do budowania lub utrzymywania odpowiednich relacji biznesowych.

Szczególnie restrykcyjnymi przepisami obwarowane jest natomiast proponowanie lub przekazywanie korzyści funkcjonariuszom publicznym.

W każdym przypadku korzyść musi być legalna, neutralna, stosowna, proporcjonalna (dostosowana do sytuacji) i przejrzysta.

Pracownicy Hilti muszą przestrzegać wewnętrznej Dyrektywy Antykorupcyjnej spółki. Obowiązują ich też odpowiednie procedury zgłaszania i zatwierdzania tych korzyści (patrz sekcja „Zasady Polityki Zgodności” w intranecie) we wszystkich czynnościach biznesowych.

### **Hilti oczekuje od pracowników:**

- znajomości wewnętrznych przepisów antykorupcyjnych spółki przez uczestnictwo w szkoleniu na temat zgodności z zasadami Kodeksu,
- zwracania się do swoich przełożonych i specjalistów ds. zgodności o pomoc w przypadku jakichkolwiek wątpliwości,
- oferowania członkom zespołu niezbędnego wsparcia i doradztwa w sprawach zwalczania korupcji.

### **Pracownikom Hilti nie wolno:**

- dawać lub przyjmować łapówki,
- oferować korzyści z zamiarem lub ze skutkiem wpływania na proces decyzyjny,
- przyjmować korzyści, które mogłyby wpłynąć na własny proces decyzyjny,
- oferować, dawać lub przyjmować niewłaściwe lub nieadekwatne do sytuacji korzyści (patrz sekcja "Zasady Polityki Zgodności" w intranecie).

## **Prawidłowe zachowanie wobec konkurencji**

Hilti wierzy w znaczenie prawidłowo funkcjonującego rynku i konkurencji jako siły napędowej dla innowacji, postępu technologicznego i ciągłej poprawy jakości. Naruszenie obowiązujących przepisów antymonopolowych i uczciwej konkurencji może spowodować bardzo poważne szkody dla Hilti. Pracownikom Hilti surowo zabrania się zawierania umów lub uzgadniania praktyk, których celem lub skutkiem jest zapobieżenie lub ograniczenie konkurencji.

W komunikacji i korespondencji z konkurencją pracownicy muszą uważać, aby nie udostępniać żadnych informacji, które pozwoliłyby na wyciągnięcie wniosków dotyczących obecnego lub przyszłego zachowania się na rynku spółki Hilti, lub konkurentów. W zasadzie pracownicy Hilti powinni nawiązywać kontakt z konkurencją jedynie wówczas, gdy jest to absolutnie konieczne, mając ku temu prawnie dopuszczalne powody ekonomiczne.

Jeśli tylko spółka Hilti miałaby wiodącą/dominującą pozycję na rynku, Hilti podejmie odpowiednie środki, aby zapobiec nadużywaniu swojej pozycji rynkowej. W szczególności firma Hilti nie dyskryminuje klientów ani nadmiernie nie utrudnia konkurentom prowadzenia działalności. Pracownicy Hilti muszą przestrzegać wewnętrznych wytycznych spółki dotyczących prawidłowego zachowania się wobec konkurentów w każdej transakcji biznesowej, a w przypadku jakichkolwiek wątpliwości powinni w odpowiednim momencie szukać pomocy działu prawnego.



### **Hilti oczekuje od pracowników:**

- przestrzegania obowiązujących przepisów i regulacji w zakresie prawa antymonopolowego i zasad uczciwej konkurencji,
- zachowania szczególnej ostrożności, gdy mają do czynienia z informacjami związanymi z konkurencją,
- niezwłocznego informowania kierownika zespołu o wszelkich, płynących ze strony konkurentów, próbach dokonywania wymiany informacji związanych z konkurencją lub uzgadniania praktyk ograniczających konkurencję.

### **Pracownikom Hilti nie wolno:**

- ustalać cen lub innych warunków sprzedaży z konkurentami,
- wymieniać z konkurentami istotnych informacji rynkowych (takich jak np. ceny, rabaty, przychody, obszary działalności, grupy klientów),
- dzielić wpływów na rynku z konkurentami (np. według obszarów, produktów, klientów i źródeł dostaw).

## Ochrona danych, poufność i ochrona mienia spółki

Hilti przestrzega obowiązujących zasad ochrony poufności danych i chroni dane osobowe swoich pracowników i partnerów biznesowych. Hilti gromadzi, przechowuje, przetwarza i wykorzystuje dane osobowe wyłącznie do celów służbowych lub w przypadku wymogów prawnych - i zawsze zgodnie z prawem lub za zgodą osób, których te dane dotyczą.

Nieautoryzowane przekazanie technicznego lub operacyjnego know-how oraz tajemnic handlowych należących do Hilti lub osób trzecich, może mieć poważne konsekwencje dla spółki i zaangażowanych pracowników. Pracownicy Hilti muszą zatem traktować te informacje jako poufne oraz obchodzić się z nimi z najwyższą ostrożnością.

Spółka Hilti wprowadziła wiążące wytyczne w zakresie wewnętrznej ochrony danych i bezpieczeństwa informatycznego dla wszystkich pracowników. Pracownicy Hilti są proszeni o konsultacje z lokalnymi specjalistami ds. ochrony danych lub ich kolegami z działu prawnego we wszystkich przypadkach wątpliwości.

Rzeczowe aktywa trwałe i wartości niematerialne i prawne (np. produkty Hilti, sprzęt do pracy, oprogramowanie licencjonowane na spółkę Hilti), mogą być używane tylko do celów służbowych. Wszyscy pracownicy muszą zachować ostrożność, obchodząc się z mieniem spółki Hilti i w żadnym razie nie uszkadzać, niewłaściwie używać lub marnować wspomnianych zasobów.

### **Hilti oczekuje od pracowników:**

- przestrzegania firmowych wytycznych dotyczących ochrony danych i bezpieczeństwa informatycznego,
- ostrożności przy obchodzeniu się z danymi osobowymi,
- gromadzenie, przechowywanie, przetwarzanie lub korzystanie z danych osobowych może odbywać się wyłącznie w sposób zgodny z przepisami prawa lub za zgodą osoby, której one dotyczą.

### **Pracownikom Hilti nie wolno:**

- celowo uszkadzać, niewłaściwie użytkować lub marnować majątku spółki Hilti, lub wykorzystywać te zasoby do celów niezwiązanych z działalnością spółki,
- ujawniać poufnych informacji biznesowych należących do Hilti (takich jak np. technicznych know-how, danych biznesowych i finansowych, informacji o klientach) lub danych osobowych współpracowników lub partnerów biznesowych osobom trzecim bez zezwolenia.

## Zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko naturalne

Każdy pracownik Hilti ma prawo do pracy w bezpiecznym i zdrowym środowisku pracy i jest osobiście odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów spółki dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy.

Spółka Hilti jest w równym stopniu zaangażowana w dostarczanie swoim klientom odpowiednich rozwiązań na rzecz poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Innowacyjne produkty spółki Hilti i prowadzone przez nią szkolenia dla użytkowników aktywnie przyczyniają się do ochrony zdrowia i zapobiegania wypadkom.

Spółka Hilti jest przekonana, że zrównoważony rozwój można osiągnąć tylko w przypadku systematycznego uwzględniania w codziennych procesach biznesowych zagadnień dotyczących ochrony środowiska i klimatu. W 2007 roku spółka Hilti podpisała Inicjatywę ONZ „Troska o klimat” i współpracuje z klientami i dostawcami w kierunku ograniczenia naszego negatywnego wpływu na klimat, w szczególności w zakresie zmniejszenia emisji CO<sub>2</sub>.

W ramach kompleksowego systemu audytu dostawców spółka Hilti upewnia się, czy jej dostawcy również przestrzegają ustalonych norm ekologicznych i społecznych.

### Hilti oczekuje od pracowników:

- świadomości, że zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa zawsze dotyczy nie tylko nas, ale również naszych kolegów,
- stałego wzmacniania i promowania zdrowych i bezpiecznych warunków pracy,
- zwracania uwagi na ochronę zasobów naturalnych i energii w naszej codziennej pracy,
- dokładnego oceniania ewentualnego wpływu podejmowanych decyzji biznesowych na środowisko, przed ich podjęciem,
- stosowania recyklingu i ponownego wykorzystywania materiałów i produktów,
- ciągłej poprawy energooszczędności procesów produkcyjnych oraz podczas obsługi i transportu towarów,
- minimalizowania wpływu spółki Hilti na środowisko naturalne poprzez zmniejszenie ilości odpadów i ich emisji do powietrza, gleby i wody (wdrażanie za pomocą programu oszczędności energii w zakładach, międzynarodowej polityki dotyczącej floty pojazdów uwzględniającej regionalne dopuszczalne wartości emisji CO<sub>2</sub>, projekty zmniejszania ilości odpadów i redukcji zużycia wody).







## WSKAZÓWKI W PRZYPADKU WĄTPLIWOŚCI

### Kluczowe pytania

W przypadku wątpliwości pracownicy Hilti powinni zadać sobie następujące pytania:

1. Czy czuł(a)bym się komfortowo, jeśli informacje o moich działaniach byłyby 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 mój kierownik zespołu lub kolega 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”, pracownicy nie mogą zaangażować się w planowane działanie!



### **Wskazówki, kiedy podejrzewamy/wiemy o naruszeniu Kodeksu**

Zachęcamy pracowników do natychmiastowego zgłaszania przypadków naruszania niniejszego Kodeksu Postępowania lub wszelkich przepisów ustawowych i wykonawczych, o ile odbywa się to 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 i zostanie odpowiednio ukarane.

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

## Osoby kontaktowe

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. specjalistami ds. zgodności (patrz sekcja „Zasady Polityki Zgodności” w intranecie)
4. dyrektorem ds. zgodności (patrz sekcja “Zasady Polityki Zgodności” w intranecie), cco@hilti.com.

W przypadku szczególnie ciężkich naruszeń (np. przestępstwa lub naruszenie przepisów antymonopolowych), pracownicy Hilti mogą również korzystać z zewnętrznych infolinii poświęconych sprawom zgodności z Kodeksem. Dane kontaktowe można znaleźć również w sekcji „Zasady Polityki Zgodności” w intranecie.

Zewnętrzne infolinie dotyczące zgodności z Kodeksem i 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.





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)