



HILTI

Código de Conducta

**ACTUAR CON INTEGRIDAD,
CRECIMIENTO SOSTENIDO.**

Hilti. Mejor Desempeño, Máxima Duración.

Estimado señor y señora Estimados colegas,

Para Hilti, existe una conexión inseparable entre el éxito en los negocios y la responsabilidad corporativa hacia sus empleados, socios comerciales, la sociedad en general y el medio ambiente. Esto incluye el cumplimiento de las leyes aplicables, respetando los principios éticos y actuando de manera sostenible en todo momento y lugar. Todos los empleados de Hilti, sin excepción, deben respetar esta responsabilidad, y ejercerla de conformidad con el reglamento interno. Este Código de Conducta constituye un marco legal y ético para nuestra empresa, y tiene como propósito apoyar y orientar a los empleados de manera que puedan actuar de acuerdo con la responsabilidad corporativa y adoptar decisiones correctas en las actividades comerciales diarias. El desprecio o incumplimiento de estas normas básicas para el éxito comercial se contraponen claramente con nuestra cultura corporativa.

La integridad es uno de nuestros valores principales. Por ello, esperamos que todos los empleados de Hilti actúen de conformidad con nuestro Código de Conducta, y defiendan nuestros valores.

Muchas gracias por su apoyo.



Pius Baschera
Presidente del Consejo
de Administración



Christoph Loos
Consejero-
Delegado

Página

A Aplicación del Código de Conducta de Hilti **6**

B Normas de cumplimiento de Hilti **10**

Antidiscriminación	10
Conflicto de intereses	12
Anticorrupción	14
Comportamiento correcto en competencia	16
Privacidad de los datos, confidencialidad y protección de los activos	18
Salud, seguridad y medio ambiente	20

C Guía en caso de duda **24**

Preguntas claves	24
Comportamiento en caso de conocimiento o sospecha de actos de incumplimiento	25
Personas de contacto	26





Aplicación del Código de Conducta de Hilti

El cumplimiento significa que Hilti obedezca las leyes y reglamentos aplicables, y se adhiera a sus propias normas éticas. El incumplimiento puede causar un daño considerable a la empresa, a sus empleados¹⁾ y a sus socios comerciales. Además de las pérdidas comerciales y de las sanciones públicas, también es posible que la empresa sufra un daño considerable en su reputación. Hilti mantiene un sistema de gestión del cumplimiento con el objeto de gestionar ese riesgo de manera correcta y apropiada. Este Código de Conducta define el marco legal y ético que Hilti pretende cumplir. Ayuda a que los empleados actúen correctamente en casos de duda, presentando las potenciales áreas de riesgo y conflicto, y proporcionando directrices concretas para esas áreas.

El incumplimiento a este Código de Conducta es inaceptable, y será sancionado según corresponda. Las sanciones aplicadas dependerán de la gravedad del incumplimiento, y pueden ir desde advertencias y recordatorios hasta al despido inmediato, acciones civiles para resarcimiento de daños, o incluso acciones penales.

Este Código de Conducta es de aplicación en todo el mundo, en aquellos lugares en los que Hilti realice actividades comerciales.

Las normas de este Código de Conducta son vinculantes para el consejo de administración, el consejo ejecutivo y todos los empleados del Grupo Hilti (a los cuales se denomina conjuntamente “empleados de Hilti”).

¹⁾ Si, por razones prácticas, utilizáramos el género masculino al referirnos a un grupo de personas, naturalmente no pretendemos discriminar a las mujeres, y todas las afirmaciones incluirán tanto a las mujeres como a los hombres.

Hilti exige a sus Líderes de Equipo que se aseguren de que sus Miembros del Equipo cumplan este Código de Conducta. Esto incluye liderar mediante el ejemplo, en cuestiones de cumplimiento normativo, y comunicar con regularidad el significado de este Código de Conducta a sus Miembros del Equipo.

Asimismo, Hilti espera que todos los socios comerciales (por ejemplo, clientes, proveedores, subproveedores, consultores, distribuidores, agentes) cumplan lo dispuesto en este Código de Conducta, y se reserva el derecho a finalizar la relación comercial en caso de incumplimiento grave o repetido.



Normas de cumplimiento de Hilti

Antidiscriminación

Hilti no tolera ninguna forma de discriminación por motivos étnicos, de nacionalidad, sexo, antecedentes culturales, raza, edad, discapacidad, creencias religiosas u orientación sexual de los empleados de Hilti.

Hilti condena toda forma de acoso sexual y mobbing/acoso.

El acoso sexual se refiere a cualquier comportamiento de naturaleza sexual que no sea deseado por la persona en cuestión, o al cual esa persona se vea expuesta contra su voluntad. Esto incluye el contacto físico intrusivo así como los tocamientos innecesarios, las observaciones obscenas, los comentarios y bromas sexistas, solicitudes sugerentes y la muestra o exhibición de cualquier material con contenido sexual.

El mobbing/acoso se refiere a una situación de conflicto en el lugar de trabajo, en la cual una persona o un grupo de personas ejercen repetidamente una presión psicológica fuerte y constante sobre una persona, y acosan, denigran, o excluyen sistemáticamente a esa persona.

Qué espera Hilti de sus empleados

- Que sean tolerantes, respetuosos y que confíen los unos en los otros.
- Que se muestren abiertos y sensibles a las diferencias entre empleados, como por ejemplo las diferencias culturales, étnicas y de nacionalidades.
- Que respeten la privacidad de los demás.
- Que se opongan a cualquier tipo de acoso sexual o mobbing.

Qué es lo que no pueden hacer los empleados de Hilti

- Discriminar a los colegas y a los Miembros del Equipo en función de su sexo, raza, edad, discapacidad, creencias religiosas u orientación sexual.
- Tolerar cualquier tipo de acoso sexual o mobbing (tácitamente).

Conflictos de intereses

Los empleados de Hilti deben evitar aquellas situaciones en las cuales se produzca o podría producirse un conflicto entre los intereses privados y los intereses de Hilti como empresa.

Los empleados que se encuentren en una situación real o potencial de conflicto de intereses deben comunicar inmediatamente esa situación a su líder de equipo. Para obtener apoyo adicional, los líderes de equipo pueden ponerse en contacto con el o los responsables locales de cumplimiento, o con la Dirección Global de Cumplimiento.

La mera existencia de intereses privados en un negocio no supone necesariamente un conflicto de intereses. La mayor parte de los casos pueden resolverse documentando claramente los intereses privados y mostrando de manera transparente por qué no existe ningún conflicto. Este tipo de documentación beneficia a todos los involucrados: demuestra la integridad de los empleados así como el cumplimiento de Hilti.

Qué espera Hilti de sus empleados

- Que eviten situaciones de potencial conflicto de intereses.
- Que comuniquen inmediatamente a su líder de equipo cualquier conflicto de intereses, real o potencial.

Qué no pueden hacer los empleados de Hilti

- Aceptar de los socios comerciales de Hilti algún tipo de gratificación inapropiada.
- Utilizar con mala fe a los empleados o los bienes de Hilti, para propósitos privados.
- Aprovechar con mala fe el propio cargo/ posición en Hilti, para lograr una ganancia personal o para beneficiar a los familiares o amigos.
- Realizar actividades privadas externas a Hilti, que supongan el uso de recursos que en realidad estén previstos para la consecución de la relación de empleo con Hilti, o que estén en conflicto y afecten negativamente en el rendimiento propio de su trabajo.
- Trabajar para competidores de Hilti o mantener una relación con un competidor que sea dañina para los intereses de Hilti.

Anticorrupción

Hilti aplica una estrategia de tolerancia cero a los actos de corrupción y soborno. Este Código de Conducta, así como la Directiva interna sobre anticorrupción, ponen en práctica la Iniciativa Contra la Corrupción PACI (Partnering Against Corruption Initiative) del Foro Económico Mundial así como los principios anticorrupción del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (“Global Compact”), que Hilti firmó en 2004 y en 2006, respectivamente.

Hilti prohíbe estrictamente el ofrecimiento, la entrega o aceptación de cualquier clase de beneficio con la intención o efecto de influir en un negocio o en el proceso de toma de decisiones de una autoridad Pública. Por otro lado, el ofrecimiento, la entrega o aceptación de buena fe de regalos, invitaciones u otro tipo de gratificaciones siempre que sean razonables y acordes a la moral, tradición y buenas costumbres locales son esperados ya que a menudo es posible que esas gratificaciones sean necesarias para crear o para mantener relaciones comerciales.

Son de aplicación particularmente restrictivas las reglas relativas al ofrecimiento, la entrega o aceptación de cualquier clase de beneficios a funcionarios públicos.

En cada caso, cualquier clase de beneficio debe ser legal, neutral, apropiado, proporcional y transparente.

Los empleados de Hilti deben cumplir la Directiva Interna sobre anticorrupción de la empresa, así como los procesos aplicables de comunicación y aprobación (véase la sección de cumplimiento en la intranet de Hilti AG) en todas las transacciones comerciales.

Qué espera Hilti de sus empleados

- Que conozcan las normas internas sobre anticorrupción de la empresa, adquirido en los cursos sobre Cumplimiento.
- Que pidan asesoramiento a sus líderes directivos y responsables locales de Cumplimiento, siempre que tengan dudas.
- Que ofrezcan a los miembros del equipo el apoyo y la orientación necesarios en cuestiones de anticorrupción.

Qué no pueden hacer los empleados de Hilti

- Ofrecer o aceptar sobornos.
- Ofrecer cualquier tipo de beneficios con la intención o el efecto de influir en un proceso de toma de decisiones.
- Aceptar cualquier tipo de beneficios que puedan influir en el propio proceso de toma de decisiones.
- Ofrecer, entregar o aceptar cualquier tipo de beneficios inapropiados o desproporcionados (véase la sección de Cumplimiento de la intranet de Hilti AG).

Correcto comportamiento ante la competencia

Hilti cree en la importancia del funcionamiento de los mercados y la competencia como fuerza impulsora de la innovación, del progreso tecnológico y de la mejora continua en la calidad. El incumplimiento de la legislación aplicable sobre "antitrust" y la competencia desleal puede suponer daños muy significativos para Hilti. Se prohíbe estrictamente a los empleados de Hilti que suscriban acuerdos o que concierten prácticas cuyo propósito o efecto sea la prevención o restricción de la competencia.

En las comunicaciones y correspondencia que mantengan con los competidores, los empleados deben asegurarse de no compartir ninguna información que permita obtener conclusiones acerca del comportamiento del mercado actual o futuro de Hilti o de los competidores. Como principio general, los empleados de Hilti sólo deberían tener contacto con los competidores cuando sea absolutamente necesario por un motivo comercial legalmente autorizado.

Cuando Hilti tenga una posición de liderazgo dominante en el mercado, Hilti tomará las medidas correspondientes para impedir el abuso de su posición de mercado. En particular, Hilti no realizará discriminaciones entre los clientes, ni obstruirá indebidamente a los competidores.

Los empleados de Hilti deben seguir en todas las transacciones comerciales las directivas internas de la empresa en lo que respecta al comportamiento adecuado en materia de competencia, y deben consultar al departamento jurídico inmediatamente siempre que se tenga alguna duda.

Qué espera Hilti de sus empleados

- Que cumplan las leyes y reglamentos aplicables sobre antitrust y competencia desleal.
- Que sean especialmente cuidadosos con la información relacionada con la competencia.
- Que informen inmediatamente a su líderes de equipo cuando conozcan que los competidores intentan intercambiar información asociada con la competencia o concertar prácticas que restrinjan la competencia.

Qué no pueden hacer los empleados de Hilti

- Acordar precios u otras condiciones con los competidores.
- Intercambiar información de mercado relevante con los competidores (por ejemplo, precios, descuentos, capacidades, áreas, grupos de clientes).
- Repartirse los mercados con los competidores (por ejemplo, por áreas, productos, clientes y fuentes de suministro).

Protección de datos, confidencialidad y protección de los activos propiedad de Hilti

Hilti cumple los reglamentos aplicables en materia de protección de datos, y protege los datos de carácter personal de sus empleados y de sus socios comerciales. Hilti recopila, almacena, procesa y utiliza datos de carácter personal únicamente para propósitos comerciales legítimos o cuando así se lo exige la ley, y siempre de conformidad con la ley o con el consentimiento de los afectados.

La transferencia no autorizada de know-how técnico o de secretos operativos comerciales pertenecientes a Hilti o a terceros puede tener consecuencias graves para la empresa y para los empleados involucrados. Por lo tanto, los empleados de Hilti deben tratar confidencialmente esa información, y utilizarla con el mayor cuidado.

Hilti ha puesto en práctica unas directivas internas obligatorias para la protección de los datos y la seguridad de la tecnología de la información, que son aplicables a todos los empleados. Los empleados de Hilti deben consultar a los responsables locales en materia de protección de datos, o a sus colegas del departamento jurídico, siempre que tengan dudas.

Los activos propiedad de Hilti tangibles e intangibles (por ejemplo, productos, equipo de trabajo, licencias de software) únicamente pueden ser utilizados para propósitos comerciales. Todos los empleados deben actuar con cuidado cuando utilicen los activos propiedad de Hilti, y deben asegurarse de no dañar, utilizar inadecuadamente o malgastar tales activos.

Qué espera Hilti de sus empleados

- Que cumplan las directivas de la empresa en materia de protección de datos y seguridad de la tecnología de la información.
- Que sean cuidadosos con los datos de carácter personal y que los recopilen, almacenen, procesen o utilicen de cualquier otra forma únicamente de conformidad con la ley o con el consentimiento de los afectados.

Qué no pueden hacer los empleados de Hilti

- Dañar intencionadamente, utilizar inadecuadamente o malgastar los activos propiedad de Hilti, o utilizarlos para propósitos no relacionados con la empresa.
- Divulgar a terceros, sin autorización, información comercial confidencial perteneciente a Hilti (por ejemplo, know-how técnico, datos comerciales y financieros, información de clientes) o datos personales de colegas o de socios comerciales.

Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Todos los empleados de Hilti tienen derecho a trabajar en un entorno laboral sano y seguro, y son personalmente responsables de garantizar que se cumplan las normas de la empresa sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Asimismo, Hilti se compromete a proporcionar a sus clientes unas soluciones adecuadas para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. Los productos innovadores de Hilti, así como los cursos de formación para usuarios, contribuyen activamente a la protección de la salud y a la prevención de accidentes.

Hilti cree firmemente que el crecimiento sostenible sólo puede lograrse cuando la protección del medio ambiente y el clima se incorpora sistemáticamente a los procesos comerciales diarios. En 2007, Hilti firmó la Iniciativa "Cuidado del Clima" de las Naciones Unidas, y trabaja junto con los clientes y los proveedores para mejorar nuestro clima, en particular para reducir las emisiones de CO₂.

Por medio de un sistema general de auditoría de los proveedores, Hilti se asegura de que sus proveedores también cumplan las normas ecológicas y sociales establecidas por la empresa.

Qué espera Hilti de sus empleados

- Que recuerden que la salud y seguridad no sólo nos afecta a nosotros, sino también, a nuestros colegas.
- Que mejoren y fomenten constantemente condiciones de trabajo saludables y seguras.
- Que colaboren en la conservación de los recursos y de la energía, en su trabajo diario.
- Que evalúen pormenorizadamente los posibles efectos sobre el medio ambiente, antes de tomar cualquier decisión de negocio.
- Que contribuyan al reciclado y a la reutilización de los materiales y los productos.
- Que mejoren continuamente la eficiencia energética en los procesos productivos y en la manipulación y transporte de bienes. Que minimicen el impacto de Hilti sobre el medio ambiente, reduciendo los volúmenes de residuos y las emisiones al aire, al terreno y al agua (implementación a través de programas de eficiencia energética en las fábricas, la política internacional de vehículos con límites regionales en los valores de CO₂, proyecto de reducción de residuos para materiales específicos, y proyecto de reducción del consumo de agua).



Guía en caso de duda

Preguntas claves

En caso de duda, los empleados de Hilti deben hacerse las siguientes preguntas:

1. ¿Me sentiría cómodo si la información sobre mis acciones fuera investigada por las autoridades policiales, las autoridades de la competencia u otros terceros?
2. ¿Me sentiría cómodo si mis acciones se vieran en internet o en la televisión, o si fueran comentadas en un periódico?
3. ¿Me sentiría cómodo si tuviera que explicar mis acciones a mi líder de equipo?
4. ¿Mi líder de equipo o mis colegas cumplirían las normas de cumplimiento normativo si actuaran de la misma forma que en que yo lo hago?
5. ¿Me sentiría cómodo si informara de mis acciones a un miembro de mi familia?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “no”, ¡No puede usted realizar la acción que haya previsto!

Comportamiento en caso de conocimiento o sospecha de actos de incumplimiento

Se fomenta que los empleados comuniquen inmediatamente la información acerca del incumplimiento de este Código de Conducta o de cualquier ley y reglamento aplicables, siempre y cuando lo hagan con buena fe. Esto significa que el empleado deberá tener una razón objetiva para creer que la información divulgada y cualquier alegación vinculada son sustancialmente ciertas.

Los empleados que comuniquen con buena fe incumplimientos o sospechas, serán protegidos frente a cualquier represalia. Cualquier tipo de represalia contra los empleados que comuniquen incumplimientos de conformidad con estos principios constituye una violación a este Código de Conducta, y será sancionado correspondientemente.

No se tolerarán las denuncias cuyo propósito consista en acusar falsamente a los colegas o a los Líderes de Equipo. Ese comportamiento también representa una violación clara y grave de este Código de Conducta, y será sancionada correspondientemente.

Personas de contacto

Para comunicar los incumplimientos conocidos o sospechados, y obtener apoyo y respuestas con respecto a cuestiones del Código de conducta y demás cuestiones de cumplimiento, los empleados pueden consultar a:

1. Líderes de equipo
2. Departamento de recursos humanos
3. Responsables locales de Cumplimiento (véanse las secciones de Cumplimiento en la intranet de Hilti AG y de las entidades locales de Hilti) y
4. la Dirección Global de Cumplimiento (véase la sección de Cumplimiento en la Internet de Hilti AG), cco@hilti.com.

En caso de incumplimiento especialmente grave (por ejemplo, actos criminales o violaciones de las leyes antitrust), los empleados de Hilti también pueden utilizar líneas de ayuda externas. Los datos de contacto correspondientes se encuentran en las secciones de Cumplimiento de la intranet de Hilti Corp. y de las entidades locales de Hilti.

Las líneas externas de ayuda para Cumplimiento, y la Dirección Global de Cumplimiento, mantendrán estrictamente confidencial la identidad de los empleados que comuniquen los incumplimientos conocidos o sospechados, en la mayor medida en que lo permita la ley. Es posible que sea necesario aplicar alguna excepción, por motivos legales, tras los resultados de las investigaciones internas, o con respecto a los derechos individuales de los demás empleados.

Hilti. Mejor Desempeño, Máxima Duración.

Hilti Corporation | 9494 Schaan | Liechtenstein | P +423-234 2111 | www.facebook.com/hiltigroup | www.hilti.com