



**AGIR AVEC
INTÈGRITÉ POUR
UNE CROISSANCE
DURABLE.**

Code de conduite



**Madame, Monsieur,
Chers collègues,**

Chez Hilti, nous considérons que le succès de nos activités ne peut pas être séparé de notre responsabilité d'entreprise vis-à-vis de nos employés, nos partenaires commerciaux et de l'environnement. Ceci inclut le respect de la législation en vigueur, le respect des principes déontologiques et un comportement qui doit faire preuve de durabilité à tout moment et en tous lieux. Tous les employés d'Hilti sans exception sont tenus d'assumer leurs responsabilités en ce sens et de les exercer conformément à notre règlement interne.

Ce code de conduite apporte un cadre légal et éthique à notre entreprise et constitue à la fois une aide et un guide des principes qui vous permettront d'agir conformément à notre responsabilité d'entreprise et de prendre les bonnes décisions dans votre activité quotidienne. Toute négligence ou infraction à ses principes de base dans le cadre de nos activités sera en totale contradiction avec notre culture d'entreprise.

L'intégrité est une de nos valeurs phares. Nous demandons par conséquent à tous nos employés d'agir conformément à notre Code de conduite et de défendre nos valeurs.

Nous vous remercions d'avance de votre aide.



Heinrich Fischer
Président du Conseil
d'administration



Christoph Loos
Directeur
général

A	Application du Code de conduite d'Hilti	6
B	Respect du règlement interne d'Hilti	10
	Lutte contre la discrimination	10
	Conflits d'intérêts	12
	Lutte contre la Corruption	14
	Conduite à tenir envers la concurrence	16
	Données privées, confidentialité et protection des actifs de l'entreprise	18
	Santé, Sécurité et Environnement	20
C	Guide de la conduite à tenir en cas d'incertitude	24
	Principales questions à se poser	24
	Conduite à tenir lorsque vous constatez ou suspectez une infraction au Code	25
	Personnes à contacter	26







APPLICATION DU CODE DE CONDUITE D'HILTI

Afin de faire preuve de conformité, Hilti s'engage à respecter la législation et la réglementation en vigueur et à être fidèle à ses propres règles déontologiques. Toute violation de ces règles de conformité pourrait avoir des conséquences très graves pour l'entreprise, ses employés¹⁾ et ses partenaires commerciaux. Au-delà des éventuelles pertes d'activité et des sanctions pénales, c'est aussi l'image et la réputation de l'entreprise qui pourraient en subir les conséquences. Hilti a mis en place un système de gestion de ces règles de conformité qui a pour objectif de gérer de façon adéquate ce type de risque. Ce Code de conduite fixe le cadre légal et déontologique qu'Hilti s'engage à respecter. Il aide les employés à prendre les bonnes décisions en cas d'incertitude en décrivant les zones potentielles de risques et de conflits et en fournissant un guide pratique pour les affronter.

Toute violation de ce Code de conduite est inacceptable et sera sanctionnée comme il se doit. Les sanctions dépendront de la gravité des faits et peuvent aller du simple avertissement ou d'un rappel à l'ordre jusqu'au renvoi immédiat, jusqu'à une action juridique visant à réclamer des dommages et intérêts ou des poursuites pénales.

Ce Code de conduite s'applique partout dans le monde en tout lieu où Hilti exerce ses activités.

Les règles contenues dans ce Code de conduite s'appliquent au Conseil d'administration, au Conseil de direction et à tous les employés¹⁾ du Groupe Hilti (appelés collectivement les « employés Hilti »).

¹⁾ Pour des raisons pratiques nous utilisons le genre masculin pour nous référer à un groupe de personnes. Il ne s'agit là en aucun cas de discrimination envers les femmes et, bien entendu, toutes nos déclarations concernent aussi bien les femmes que les hommes.

Hilti demande à tous ses chefs d'équipe de s'assurer que tous les membres de leur équipe respectent bien ce Code de Hilti demande également à tous ses partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, sous-fournisseurs, consultants, distributeurs, agents) de respecter ce Code de conduite et se réserve le droit de mettre fin à toute relation commerciale en cas de violation grave ou répétée du Code de la part d'un partenaire commercial

Hilti demande également à tous ses partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, sous-fournisseurs, consultants, distributeurs, agents) de respecter ce Code de conduite et se réserve le droit de mettre fin à toute relation commerciale en cas de violation grave ou répétée du Code de la part d'un partenaire commercial.





B RESPECT DU REGLEMENT INTERNE D'HILTI

Lutte contre la discrimination

Hilti ne tolérera chez ses employés aucune forme de discrimination portant sur des différences ethniques, de nationalité, de sexe, culturelles, de race, d'âge, d'handicap, de croyances religieuses ou d'orientation sexuelle.

Hilti condamne toutes les formes de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

On entend par harcèlement sexuel tout comportement de nature sexuelle non souhaité par la personne concernée ou auquel cette même personne pourrait se trouver confrontée contre sa volonté. Ceci inclut tout contact corporel intrusif et attouchement non nécessaire, toute remarque obscène, observations et plaisanteries à caractère sexiste, demandes suggestives ainsi que l'affichage ou l'exhibition de tout matériel au contenu sexuel.

On entend par harcèlement moral toute situation de conflit sur le lieu de travail au cours de laquelle une personne ou un groupe de personnes exerce de façon répétitive une forte pression psychologique incessante sur un individu en le, ou la, harcelant, rabaisant ou excluant de façon systématique.

Ce que Hilti attend de ses employés

- Tolérance, respect et confiance les uns envers les autres
- Que ces derniers soient ouverts et sensibles aux différences existantes entre eux, que celles-ci soient d'ordre culturel, ethnique ou national
- Le respect de la vie privée d'autrui
- Qu'ils s'opposent à toute forme de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral.
- Faire preuve de discrimination contre un collègue et un membre de leur équipe en raison de son sexe, de sa race, de son statut d'handicapé, de son âge, de ses croyances religieuses ou de son orientation sexuelle
- Faire preuve de tolérance (de façon tacite) envers toute forme de harcèlement sexuel ou harcèlement moral.

Conflits d'intérêts

Les employés d'Hilti doivent éviter les situations dans lesquelles des intérêts personnels entrent en conflit ou sont susceptibles d'entrer en conflit avec les intérêts d'Hilti en tant qu'entreprise.

En cas de situation réelle ou potentielle de conflit d'intérêts, l'employé concerné devra immédiatement en informer son chef d'équipe. Si ce dernier nécessite une aide additionnelle, il pourra contacter les responsables locaux en matière de conformité et le principal responsable de la conformité.

La simple existence d'intérêts personnels dans une situation commerciale donnée ne conduit pas nécessairement à un conflit d'intérêts. La plupart des cas peuvent être résolus en apportant toutes les informations utiles sur les intérêts personnels en question et en démontrant pourquoi ils n'entraînent pas de conflit d'intérêts. Ce type d'informations bénéficie à toutes les personnes concernées : elles permettent de démontrer l'intégrité de l'employé et le respect des règles d'Hilti.

Ce que Hilti attend de ses employés

- Qu'ils évitent les situations pouvant entraîner des conflits d'intérêts
- Qu'ils signalent immédiatement tout type de conflit d'intérêts réel ou potentiel à leur chef

Ce que les employés d'Hilti ne doivent pas faire

- Accepter des avantages personnels inopportuns de la part de partenaires commerciaux d'Hilti
- Utiliser la main d'oeuvre ou les biens d'Hilti en toute mauvaise foi pour leurs affaires privées
- Tirer parti en toute mauvaise foi de leur position au sein d'Hilti pour s'enrichir personnellement ou pour avantager des membres de leur famille ou des amis
- Se lancer dans des activités privées extérieures à Hilti qui demandent l'utilisation de ressources qui sont réservées en principe aux besoins de l'entreprise Hilti ou qui pourraient nuire à leurs résultats
- Travailler pour des concurrents d'Hilti ou avoir des contacts avec un concurrent pouvant nuire aux intérêts d'Hilti

Conflits d'intérêts

Hilti applique une stratégie de tolérance zéro envers toute forme de tentative de corruption. Ce Code de conduite ainsi que la directive interne à l'entreprise de lutte contre la corruption appliquent l'initiative PACI (Partnering Against Corruption Initiative) du World Economic Forum et les principes de lutte contre la corruption de Global Compact mis en place par les Nations Unies, signés tous deux par Hilti en 2004 et 2006, respectivement.

Hilti interdit formellement d'offrir, d'octroyer ou de recevoir des avantages avec pour objectif ou pour conséquence d'influencer l'obtention d'un contrat ou un processus de décision d'une autorité publique. D'autre part, offrir, octroyer ou recevoir de façon raisonnable et en toute bonne foi des cadeaux et des frais ou autres avantages fait partie dans de nombreux cas des habitudes locales, de la tradition ou de la culture. Ces avantages peuvent s'avérer souvent nécessaires pour pouvoir construire durablement ou conserver de bonnes relations commerciales.

On appliquera notamment des règles très strictes en ce qui concerne les avantages proposés ou octroyés à des fonctionnaires.

Dans tous les cas, l'avantage accordé devra être légal, neutre, approprié, proportionnel et transparent.

Quelle que soit la transaction commerciale concernée, les employés d'Hilti sont tenus de respecter la directive interne de lutte contre la corruption de l'entreprise et de suivre les procédures prévues en matière de rapport et d'approbation (voir la section « conformité » sur l'Intranet d'Hilti AG).

Ce que Hilti attend de ses employés

- Une bonne connaissance des règles internes à l'entreprise en matière de lutte contre la corruption, acquise notamment grâce à leur participation à une formation sur la conformité
- Qu'ils n'hésitent pas à demander conseil à leurs managers et aux représentants sur la conformité en cas d'incertitude
- Apporter toute l'aide nécessaire aux membres de l'équipe et les conseillers pour toutes les questions liées à la lutte contre la corruption

Ce que les employés d'Hilti ne doivent pas faire

- Accorder ou accepter des pots-de-vin
- Proposer des avantages ayant pour objectif ou pour conséquence d'influencer une prise de décisions
- Accepter des avantages qui pourraient influencer leur propre prise de décisions
- Offrir, octroyer ou recevoir des avantages inappropriés ou disproportionnés (voir la section « conformité » sur l'Intranet d'Hilti AG).

Conduite à tenir envers la concurrence

Hilti croit à l'importance des marchés et de la concurrence en tant que force active favorisant l'innovation, les progrès technologiques et une amélioration continue de la qualité. Toute violation de la loi antitrust ou de la législation en matière de concurrence peut avoir de graves conséquences pour Hilti. Les employés d'Hilti ne doivent en aucun cas conclure d'accords ou convenir de pratiques qui ont pour objectif ou conséquences d'empêcher ou de réduire la concurrence.

Lorsqu'ils sont en contact ou correspondent avec des concurrents, les employés doivent s'assurer qu'ils ne sont pas en train de partager des informations qui permettraient de tirer des conclusions en ce qui concerne le marché actuel ou futur d'Hilti ou de ses concurrents. En principe, les employés d'Hilti ne doivent avoir de contacts avec des concurrents qu'en cas de nécessité absolue dans le cadre d'une activité commerciale autorisée et légale. Au cas où Hilti bénéficierait d'une position de leader / dominante sur le marché, l'entreprise prendra toutes les mesures nécessaires pour ne pas abuser de cette position. Hilti ne pourra pas notamment exercer de discrimination parmi ses clients ou faire obstruction outre mesure à des concurrents.

Les employés d'Hilti sont tenus de respecter les directives internes de l'entreprise de manière à se comporter de façon adéquate en cas de concurrence quelle que soit la transaction commerciale en cours et contacter si besoin le département juridique en cas d'incertitude.

Ce que Hilti attend de ses employés

- Qu'ils respectent les lois antitrust et la réglementation en matière de concurrence
- Qu'ils soient particulièrement prudents lorsqu'ils utilisent des informations liées à la concurrence
- Qu'ils informent immédiatement leurs chefs d'équipe en cas de tentative de la part de concurrents d'échanger des informations liées à la concurrence ou de convenir de pratiques permettant de réduire la concurrence

Ce que les employés d'Hilti ne doivent pas faire

- Se mettre d'accord sur des prix ou autres conditions avec des concurrents
- Échanger des informations importantes concernant le marché avec des concurrents (prix, remises, capacités, zones, groupes de clients)
- Se partager les marchés avec des concurrents (par zone, par produits, clients et sources d'approvisionnement)

Données privées, confidentialité et protection des actifs de l'entreprise

Hilti respecte la réglementation applicable en matière de protection des données et protège les données personnelles de ses employées et de ses partenaires commerciaux. Hilti récupère, archive, traite et utilise des données personnelles uniquement pour des raisons commerciales légales ou si la législation le lui impose, en respectant en permanence la loi ou avec le consentement des personnes concernées.

Le transfert non autorisé de savoir-faire technique ou de secrets commerciaux et opérationnels appartenant à Hilti ou à des tiers peut avoir de graves conséquences pour l'entreprise et les employés impliqués. Les employés d'Hilti doivent par conséquent traiter ce type d'informations en tant qu'informations confidentielles et les utiliser avec la plus grande prudence.

Hilti a mis en place une protection interne des données et des directives de sécurité dans le domaine informatique qui s'appliquent à tous les employés. Les employés d'Hilti sont tenus de consulter leur représentant local en matière de protection des données ou leurs collègues du département juridique en cas d'incertitude.

Les actifs commerciaux corporels et incorporels (produits Hilti, équipements professionnels, licences de logiciels accordées à Hilti) seront uniquement utilisés dans le cadre des activités d'Hilti. Tous les employés doivent prendre soin des actifs d'Hilti et ne pas les endommager, en faire un mauvais usage ou les gaspiller.

Ce que Hilti attend de ses employés

- Respecter la protection des données de l'entreprise et les directives de sécurité dans le domaine informatique
- Manipuler avec précaution les données personnelles et les récupérer, archiver et traiter ou les utiliser le cas échéant uniquement en conformité avec la législation ou avec le consentement des personnes concernées

Ce que les employés d'Hilti ne doivent pas faire

- Causer des dommages intentionnels, faire un mauvais usage ou gaspiller des biens appartenant à Hilti ou les utiliser à des fins personnelles non liées à l'entreprise
- Diffuser à des tiers des informations commerciales confidentielles appartenant à Hilti (savoirfaire technique, données financières et commerciales) ou des données personnelles sur des collègues ou des partenaires commerciaux sans y être autorisés

Santé, Sécurité et Environnement

Tous les employés d'Hilti peuvent prétendre travailler dans un environnement sain et sûr et doivent personnellement s'assurer que les règles de l'entreprise en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail sont bien respectées.

Hilti s'engage également à fournir à ses clients des solutions adaptées leur permettant d'améliorer la sécurité sur les lieux de travail. Les produits innovants d'Hilti et les formations réservées à leurs utilisateurs contribuent activement à la protection de la santé et à la prévention des accidents.

Hilti est persuadé qu'une croissance durable ne peut pas être atteinte sans une bonne protection de l'environnement et cet aspect est systématiquement incorporé, au jour le jour, à tous nos processus commerciaux. En 2007, Hilti a signé l'initiative des Nations Unies, Caring for Climate, et travaille en étroite collaboration avec ses clients et ses fournisseurs pour protéger notre atmosphère en réduisant notamment les émissions de CO₂.

Grâce à un système d'audit très complet de ses fournisseurs, Hilti garantit que ces derniers respectent eux aussi les normes fixées par l'entreprise dans le domaine social et écologique.

Ce que Hilti attend de ses employés

- Qu'ils soient bien conscients que les questions de santé et de sécurité concernent tout le monde, eux-mêmes, bien sûr, mais également tous leurs collègues
- Qu'ils renforcent constamment et favorisent des conditions de travail saines et sûres
- Qu'ils soient attentifs à préserver les ressources et l'énergie dans leur travail quotidien
- Qu'ils évaluent avec soin tous les impacts possibles sur l'environnement avant de prendre des décisions professionnelles
- Qu'ils participent au recyclage et contribuent à la réutilisation du matériel et des produits
- Qu'ils cherchent en permanence à faire des économies d'énergie et des ressources lors des processus de production
- Qu'ils cherchent en permanence à réduire l'impact sur l'environnement en réduisant notamment les quantités de déchets et les émissions dans les airs, le sol et l'eau (mise en oeuvre à travers des programmes de maîtrise de l'énergie sur les sites, des politiques internationales sur les véhicules utilisés avec des valeurs limites d'émissions de CO₂ en fonction des régions, un projet de réduction des déchets pour certains équipements ciblés et un projet de réduction de la consommation d'eau)





GUIDE DE LA CONDUITE À TENIR EN CAS D'INCERTITUDE

Principales questions à se poser

En cas d'incertitude, les employés d'Hilti sont tenus de se poser les questions suivantes :

1. Me sentirais-je à l'aise si les informations concernant mes actions venaient à faire l'objet d'une enquête de la part des autorités juridiques compétentes, des autorités en matière de concurrence ou autres ?
2. Me sentirais-je à l'aise si je voyais mes actions en ligne ou à la télévision ou si je lisais un article à ce sujet dans un journal ?
3. Me sentirais-je à l'aise si je devais expliquer mes actions à mon chef d'équipe ?
4. Est-ce que mon chef d'équipe ou un collègue respecterait les règles s'il agissait comme je le fais ?
5. Me sentirais-je à l'aise si je racontais mes actions à un membre de ma famille ?

Si vous répondez « non » à n'importe laquelle de ces questions, renoncez à agir comme vous l'aviez envisagé !

Conduite à tenir si vous identifiez ou suspectez une infraction au Code

Les employés sont invités à immédiatement communiquer toutes les informations se rapportant à une violation de ce Code de conduite ou toute infraction à la législation et aux règlements applicables, dans la mesure où ces faits sont dénoncés en toute bonne foi. Autrement dit, les employés doivent avoir des raisons objectives de penser que les informations diffusées et tous les arguments s'y rapportant sont véridiques.

Les employés qui, en toute bonne foi, signaleront avoir constaté ou suspecté une infraction n'auront pas à craindre de représailles. Tout type de représailles sur des employés rapportant des infractions conformément à ces principes sera considéré comme une violation claire et grave de ce Code de conduite et sera sanctionné comme il se doit.

La diffusion d'informations visant à accuser faussement des collègues ou des chefs d'équipe ne sera en aucun cas tolérée. Un tel comportement sera également considéré comme une violation claire et grave de ce Code de conduite et sera sanctionné comme il se doit.

Personnes à contacter

Pour signaler une infraction connue ou pressentie et obtenir de l'aide et des réponses sur des questions de conformité, les employés pourront s'adresser aux personnes suivantes :

1. Chefs d'équipe,
2. DRH et responsables RH,
3. Responsable local de la conformité (voir les sections conformité sur l'Intranet d'Hilti et des sociétés locales d'Hilti) et
4. Principal responsable de la conformité (voir la section « conformité » sur l'Intranet d'Hilti). cco@hilti.com.

En cas de violations particulièrement graves (acte criminel ou violations des lois antitrust), les employés d'Hilti peuvent aussi recourir à des services d'aide téléphonique externes en matière de conformité. Vous trouverez les personnes à contacter dans ce type de situation au niveau des sections conformité sur l'Intranet d'Hilti et des sociétés locales d'Hilti.

Les services d'aide téléphonique externes en matière de conformité et le principal responsable de la conformité traiteront, dans la mesure où la loi le leur permettra, en toute confidentialité l'identité des employés qui signaleront avoir eu connaissance ou pressentis les infractions en question. Des exceptions pourront s'avérer nécessaires pour des raisons juridiques une fois l'enquête interne achevée ou eu égard les droits de personnalité des autres employés.



Hilti Corporation
9494 Schaan, Liechtenstein
P +423-234 2965

www.facebook.com/hiltigroup
www.hilti.group