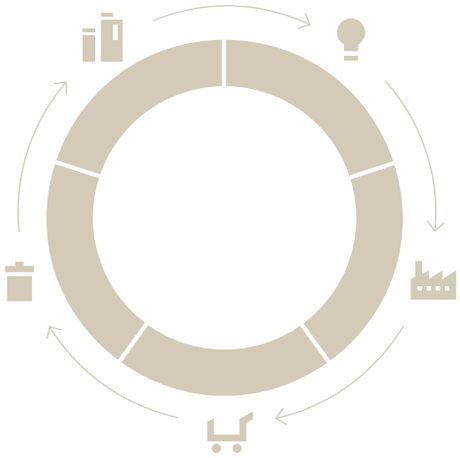
2020 NACHHALTIGKEITS-BERICHT

CO_2-

Ziel 2023

Wir haben uns dazu verpflichtet, bis 2023 klimaneutral[1] zu sein.



Wir haben Kreislaufwirtschaft messbar gemacht.

25,5 %

aller Mitarbeitenden sind Frauen – der Frauenanteil ist damit seit 2010 um mehr als ein Drittel angestiegen.

CHF

28,7 Mio.

wurden in soziale Projekte der Hilti Foundation investiert.

> 120

gemeinnützige Projekte wurden weltweit durch unsere Mitarbeitenden unterstützt.

~ 12 000

Anwender haben wir weltweit zu den Themen Sicherheit und Gesundheit am Bau geschult.

[1] Das Ziel der Klimaneutralität bezieht sich auf unsere Scope-1- und 2-Emissionen sowie Dienstreisen.

EINE BESSERE ZUKUNFT BAUEN

In einer Welt voller Herausforderungen ist unser aller Engagement das wichtigste Werkzeug. Bei Hilti wollen wir einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Lebensweise leisten – für eine Welt, die weniger belastet wird durch unseren Einfluss, für mehr Gesundheit und Sicherheit am Bau sowie für eine gerechtere Gesellschaft.

Unter Nachhaltigkeit verstehen wir, dass ein langfristiger Unternehmenserfolg nur durch eine Unternehmensstrategie gesichert werden kann, die ökologische, menschliche und soziale Aspekte gleichwertig mit ökonomischen Faktoren berücksichtigt.

In unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht, den wir nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt haben, stellen wir diese Strategie vor und veranschaulichen unseren Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN).

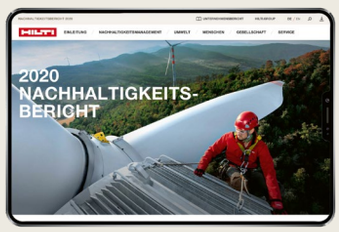
Unser Fortschrittsbericht 2020 für den UN Global Compact (CoP) ist vollständig in diesen Nachhaltigkeitsbericht integriert.

INHALT

2 LET'S TALK
6 UNTERNEHMENSPROFIL
8 DIE HILTI FOUNDATION
10 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT
14 UMWELT
32 MENSCHEN
58 GESELLSCHAFT
76 ÜBER DIESEN BERICHT
78 GRI-INHALTSINDEX
84 IMPRESSUM

ONLINE ENTDECKEN

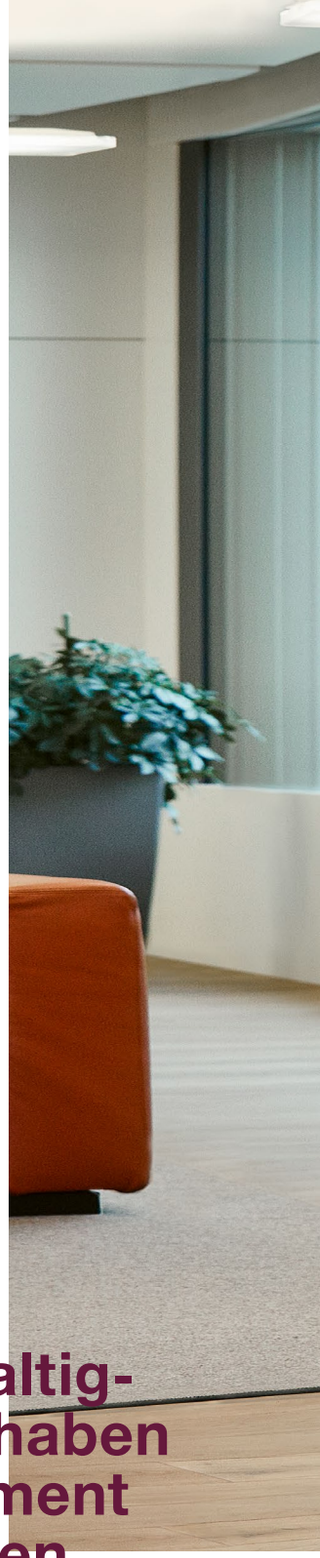
www.hilti-sustainabilityreport.com/de



Unternehmensbericht
Seitenverweise

LET'S TALK

Im Gespräch mit Christoph Loos, Michèle Frey-Hilti und Peter Rupp



Herr Loos, alle reden gerade über Nachhaltigkeit. Und nun veröffentlicht auch Hilti den ersten Nachhaltigkeitsbericht. Warum gerade jetzt?
Christoph Loos: Wir beschäftigen uns seit Jahrzehnten mit Fragen, die man heutzutage als typische Nachhaltigkeitsthemen ansehen würde. So spielen beispielsweise Gesundheit und Sicherheit bei uns traditionell eine grosse Rolle – mit Blick auf unsere Mitarbeitenden, aber auch mit Blick auf die Anwender unserer Produkte. Oder denken Sie an das soziale Engagement der Hilti Foundation, auch da sind wir schon lange aktiv. Doch in Anbetracht der Herausforderungen des Klimawandels und der damit verbundenen gesellschaftlichen Probleme müssen wir unsere Anstrengungen verstärken. Mit der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir das Fundament dafür geschaffen, unsere Bemühungen noch konsequenter und umfassender anzugehen. Und über die Fortschritte, die sich bei der Umsetzung dieser Strategie ergeben, wollen wir nun jährlich berichten. Das schafft Transparenz nach innen und aussen.

Mit der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir das Fundament dafür geschaffen, unsere Bemühungen noch konsequenter und umfassender anzugehen.

Christoph Loos, CEO

Frau Frey-Hilti, als Mitglied der Eigentümerfamilie wollen Sie, dass das Unternehmen Gewinne erzielt. Kann und will sich Hilti teure Massnahmen, etwa für Umweltschutz, leisten?
Michèle Frey-Hilti: Kurzfristige Gewinnmaximierung war nie das Ziel, sondern die langfristige Entwicklung des Unternehmens, die allen Anspruchsgruppen gerecht wird. Und das ist natürlich nur möglich, wenn wir entsprechende finanzielle Mittel erwirtschaften. Mein Grossvater Martin Hilti sagte immer: «Gewinn ist nicht alles – aber alles ist nichts ohne Gewinn.» Ich bin davon überzeugt, dass nur ein nachhaltiges Wirtschaften unseren langfristigen Erfolg

sichern kann. Und darunter verstehen wir eben auch, ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen. Wir haben schon in der Vergangenheit Emissionen oder den Mitteleinsatz in der Produktion soweit wie möglich reduziert. Aber wie Christoph schon gesagt hat, gehen wir die Themen rund um Nachhaltigkeit jetzt noch strukturierter und fokussierter an.

Herr Rupp, Sie leiten das Nachhaltigkeitsteam bei Hilti, das in diesem Jahr neu etabliert wurde, und Sie sollen Veränderungen anschieben. Vorher haben Sie ein Geschäftsfeld von Hilti geleitet. Wie viel Widerstand erfahren Sie von Ihren Kolleginnen und Kollegen, die nun viele Dinge verändern sollen?
Peter Rupp: Eigentlich gar keinen. Eher im Gegenteil: Ich habe den Eindruck, dass wir derzeit offene Türen einrennen. Und wir fangen auch nicht bei null an. Es gibt bei Hilti ein grosses Bewusstsein und Verständnis für Nachhaltigkeit. Deshalb begrüssen auch viele Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich spreche, dass wir diese Themen nun wesentlich konzentrierter angehen. Denn das haben wir bei Hilti gelernt: Wenn wir uns auf etwas fokussieren, dann erreichen wir auch einen hohen Wirkungsgrad.

Auf welche Änderungen sollten sich die Mitarbeitenden denn einstellen?
Peter Rupp: Wir wollen gar nicht alles anders machen als bisher. Unser Leitbild bleibt unverändert: Wir wollen eine bessere Zukunft bauen. Was sich ändert ist, dass wir künftig ökologische und soziale Faktoren bewusst stärker in unsere unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen einbeziehen werden.

Ich bin davon überzeugt, dass nur ein nachhaltiges Wirtschaften unseren langfristigen Erfolg sichern kann.

**Michèle Frey-Hilti,
Mitglied des Stiftungsrates
der Hilti Foundation**

Herr Loos, die Corona-Krise hat das Leben vieler Menschen drastisch verändert. Gleichzeitig musste sich auch die Wirtschaft in kurzer Zeit radikal umstellen. Ist diese Krise ein Treiber für das Thema Nachhaltigkeit?

Christoph Loos: So würde ich das nicht sagen. Wenn es einen relevanten Treiber für Nachhaltigkeit gibt, dann sind das die eminenten Umweltprobleme, vor denen niemand die Augen verschliessen kann. Die Corona-Krise hat aber sicherlich gewisse Entwicklungen beschleunigt.

Können Sie Beispiele nennen?

Christoph Loos: Zum Beispiel das digitale Arbeiten. Das hat sich bei uns in vielen Arbeitsbereichen bewährt. Insgesamt haben wir in der Corona-Krise unsere Reisetätigkeit natürlich enorm reduziert mit entsprechenden Verbesserungen beim CO_2-Fussabdruck. Wir regen unsere Mitarbeitenden bereits heute dazu an, auch nach der Krise die Nutzung digitaler Formate als Alternative zu Dienstreisen vermehrt in Betracht zu ziehen. Wobei wir mit unserem Geschäftsmodell des Direktvertriebs und unserer Unternehmenskultur weiterhin ein »people business« bleiben, was bedeutet, dass auch in Zukunft persönliche Kontakte mit unseren Kunden und unseren weltweiten Teams eine grosse Rolle spielen werden.

Michèle Frey-Hilti: Was die Krise auch gezeigt hat, ist der Zusammenhalt unter den Teammitgliedern. Wir sind zwar physisch distanzierter, aber es herrscht eine grosse Solidarität. Ein starkes Beispiel dafür ist der freiwillige Verzicht auf einen Teil des Gehalts und eine Arbeitszeitverkürzung seitens Mitarbeitenden aus verschiedenen Konzernbereichen, was vom Unternehmen verdoppelt wurde. Dadurch konnten wir CHF 13,6 Mio. in einen internen Fonds einzahlen. Die Summe wird denjenigen Hilti Teammitgliedern und ihren Familien zur Verfügung gestellt, die durch die COVID-19-Pandemie in Not geraten sind und in Ländern ohne staatliche Unterstützungs- und Gesundheitssysteme arbeiten.

Wir wollen künftig ökologische und soziale Faktoren bewusst stärker in unsere unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen einbeziehen.

**Peter Rupp,
Head of Corporate
Sustainability**

Herr Rupp, nun liegt erstmals ein Nachhaltigkeitsbericht von Hilti vor. War es eine schwere Geburt?
Peter Rupp: (lacht) Sagen wir es so: Wir waren in den letzten Monaten gut beschäftigt, die Organisation aufzuwirbeln. Die eigentliche Arbeit liegt aber im Vorantreiben unserer Initiativen. Die Erstellung dieses Berichtes hat Freude gemacht, da wir zum ersten Mal ein Gesamtbild aufzeigen können. Wir sind froh, dass wir eine Basis etabliert haben, der wir nun jedes Jahr unsere Fortschritte und Herausforderungen gegenüberstellen können. So bekommen unsere ambitionierten Ziele intern wie extern Glaubwürdigkeit.

Christoph Loos: Glaubwürdigkeit ist ein gutes Stichwort, Peter. Da möchte ich ergänzen: Wir wissen sehr gut, dass wir in vielen Bereichen noch einen weiten Weg vor uns haben. Deshalb haben wir uns im vollen Bewusstsein Ziele gesetzt und ein Berichtsformat gewählt, in dem sehr transparent wird, wo wir heute noch nicht gut sind. Wir beschäftigen uns mit Nachhaltigkeit nicht wegen des Zeitgeistes oder schauen, wie wir hier bestmöglich aussehen können. Wir wollen unser Geschäft in fundamentaler Weise umweltschonender und mit einem positiveren Beitrag für die Gesellschaft betreiben. Wir unterstützen auch ausdrücklich die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die hierzu ein klares Raster vorgeben.

Frau Frey-Hilti, hat der Nachhaltigkeitsbericht Überraschungen für Sie bereitgehalten?
Michèle Frey-Hilti: Inhaltliche Überraschungen zum Glück nicht (lacht). Ich bin glücklich darüber, dass wir diesen Bericht nun vorliegen haben. Er gibt unseren Kunden und unserem gesamten Umfeld einen guten Überblick über alles, was wir tun und vorantreiben. Denn darauf kommt es ja an: dass wir nicht einen Modebegriff aufschnappen und über Nachhaltigkeit reden, sondern wirklich handeln. Ich hoffe, dass wir auf unserer Reise auch andere inspirieren und voneinander lernen können.

Zum Abschluss noch eine Frage an Sie alle drei: Mal abseits von Hilti – welches persönliche Ziel setzen Sie sich für mehr Nachhaltigkeit in Ihrem eigenen Leben? Herr Rupp?
Peter Rupp: Mein Ziel ist es, wo immer möglich zu Fuss oder mit dem Fahrrad unterwegs zu sein. Und beim Konsum versuchen wir als Familie vorwiegend lokale Produkte einzukaufen, verstärkt auf Verpackungen zu verzichten und häufiger Mehrwegmaterialien zu nutzen.

Christoph Loos: Bei mir findet gerade ein Umdenken statt bezüglich meiner bisher sehr ausgeprägten Reisetätigkeit – beruflich wie privat. Ausserdem möchte ich meinen eigenen Fussabdruck kompensieren, indem ich persönlich Nachhaltigkeitsprojekte in den Bereichen Soziales und Umwelt unterstütze.

Michèle Frey-Hilti: Eine möglichst nachhaltige Ernährung mit regionalen und saisonalen Zutaten, darauf achte ich sehr. Ich baue in unserem Garten viel Gemüse an und bin mittlerweile schon seit 24 Jahren Vegetarierin. Deshalb engagiere ich mich auch im Tierschutz. In Zukunft möchte ich aber auch vermehrt auf mein Konsumverhalten achten. Bei Kleidung etwa darauf, dass sie nicht unter menschenunwürdigen Bedingungen hergestellt wurde. Diese kleinen Schritte finde ich wichtig, da kann jede und jeder von uns Verantwortung übernehmen und zu einer besseren Welt beitragen.

Frau Frey-Hilti, Herr Loos, Herr Rupp – vielen Dank für das interessante Gespräch!

Wir wollen unser Geschäft in fundamentaler Weise umweltschonender und mit einem positiveren Beitrag für die Gesellschaft betreiben.

Christoph Loos, CEO

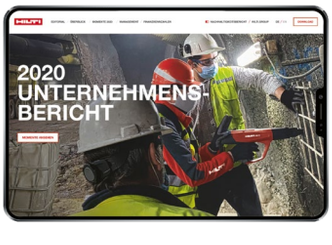
UNTERNEHMENS-PROFIL

Unser strategisches Ziel ist die nachhaltige Wertgenerierung durch Marktführerschaft und Differenzierung.

Hilti steht für Qualität, Innovation und direkte Kundenbeziehungen. Weltweit tragen rund 30 000 Mitarbeitende in mehr als 120 Ländern dazu bei, die Arbeit auf den Baustellen einfacher, schneller und sicherer zu machen – und unsere Kunden jeden Tag aufs Neue zu begeistern. Mit Produkten, Systemlösungen, Software und Serviceleistungen, die einen überlegenen Mehrwert bieten. Bei 250 000 täglichen Kontakten entstehen Ideen für Verbesserungen oftmals direkt vor Ort im Austausch mit dem Kunden. Wenn es für eine Herausforderung noch keine Hilti Lösung gibt, wird sie entwickelt. Dafür investieren wir jährlich rund 6 Prozent des Umsatzes in Forschung und Entwicklung. Von der Produktentwicklung über Produktion, Logistik, Vertrieb und Service decken wir somit die gesamte Wertschöpfungskette ab.

Unser strategisches Ziel ist die nachhaltige Wertgenerierung durch Marktführerschaft und Differenzierung. Auch finanziell plant das 1941 von den Brüdern Eugen und Martin Hilti gegründete Unternehmen mit Hauptsitz in Schaan, Liechtenstein, mit Weitblick: Sämtliche Aktien des Konzerns befinden sich im Besitz des Martin Hilti Family Trusts, der die langfristige Weiterführung der Hilti Gruppe sicherstellt.

Unser Leitbild «Wir begeistern unsere Kunden und bauen eine bessere Zukunft» ist der Kompass, nach dem wir unternehmerisches Handeln ausrichten und nachhaltige und innovative Lösungen entwickeln. Hilti übernimmt dabei gleichermassen Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeitenden und von Anwendern seiner Produkte sowie für Gesellschaft und Umwelt. Dazu tragen neben der gemeinnützigen Hilti Foundation, unserem integrierten Partner in Sachen Nachhaltigkeit, auch die Werte bei, die wir täglich im Umgang mit Teammitgliedern, Partnern und Kunden leben: **Integrität, Mut, Teamwork und Engagement.**



ONLINE ENTDECKEN

www.hilti-companyreport.com/de

Mehr zu unseren Geschäftsfeldern und zu unserer Unternehmensstrategie finden Sie in unserem Unternehmensbericht 2020

SAFETY
DAMBRA

DIE HILTI FOUNDATION

Die Hilfe zur Selbsthilfe ist der Motor in unserem Tun. Dabei treibt uns die Überzeugung an, dass Nachhaltigkeit nur durch systemischen Wandel erreichbar ist.

Marco Meyrat,
Präsident des Stiftungsrates der Hilti Foundation

Die Hilti Foundation wurde 1996 als gemeinnützige Stiftung des Martin Hilti Family Trust ins Leben gerufen. Seit 2007 ist sie eine gemeinsam finanzierte Einrichtung des Martin Hilti Family Trusts und der Hilti Gruppe. Die beiden Institutionen verbindet ihre Mission, eine bessere Zukunft zu bauen. Dazu leistet die Hilti Foundation ihren Beitrag. Durch ihre weltweiten Projekte entwickelt sie Menschen, ungeachtet der Lebensumstände, in die sie hineingeboren wurden, und gibt ihnen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Talente zu entwickeln als Basis für ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben.

Seit ihrer Gründung hat sich die Hilti Foundation ständig weiterentwickelt. Die Arbeit in einzelnen Projekten ist einem vielmehr strategischen Denkansatz gewichen, in dessen Zentrum systemischer Wandel steht. Auf Basis einer klaren thematischen Fokussierung entwickelt die Hilti Foundation Netzwerke mit kompetenten Partnern, die ihren Denkansatz teilen und bereit sind, gleichermassen ihr Wissen und ihr Potenzial einzubringen, um gemeinsam in den Projekten vor Ort mehr zu erreichen. Solche Partnerschaften basieren aber nicht nur auf der entsprechenden Fachkompetenz, sondern auch auf gegenseitigem Vertrauen und gemeinsamen Werten, die die Foundation ihrer Arbeit zugrunde legt.

Nachhaltigkeit zu erzeugen bedingt Konzentration auf das Wesentliche, verbunden mit langfristigem Denken und Handeln. Die Hilti Foundation als Team, wie aber auch mit ihren Partnern, ist sehr gut gerüstet, diesem Anspruch gerecht zu werden.

Michael Hilti,
Mitglied des Stiftungsrates der Hilti Foundation

Strategische Fokusbereiche

Die Hilti Foundation adressiert ausgewählte Themenbereiche, die zu den grossen Herausforderungen der Gegenwart zählen und deren Bewältigung entscheidend sein wird, um Chancen für die Bedürftigsten in der Gesellschaft zu schaffen.

Persönliche Entwicklungschancen für junge Menschen bietet der Fokusbereich **«Music for Social Change»**. Das gemeinsame Musizieren in kollektiven Strukturen gibt den jungen Studierenden, ungeachtet ihrer sozioökonomischen Herkunft, nicht nur die Möglichkeit, ihr Talent zu entdecken und ihr Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl zu entwickeln, sondern fördert gleichzeitig ihre sozialen Fähigkeiten und das Verantwortungsgefühl füreinander.

«Affordable Housing & Technology» sucht nachhaltige Lösungen für die rund 1,6 Milliarden Menschen, die mangels eines Daches über dem Kopf meist unter menschenunwürdigen Bedingungen leben und dadurch keine Chance haben, ihre wirtschaftlichen und sozialen Lebensumstände zu verbessern. Durch die Entwicklung innovativer, nachhaltiger Technologien und Baukonzepte trägt die Hilti Foundation dazu bei, dass sicherer und bezahlbarer Wohnraum auf der Basis lokaler Wertschöpfung entsteht.

Wirtschaftliche Unabhängigkeit steht im Zentrum des Fokusbereichs **«Economic Empowerment»**. Durch angewandte Ausbildungsprogramme erhalten Menschen, die meist in extremer Armut leben, die Grundlagen dafür, ihre Fähigkeiten und ihr wirtschaftliches Denken weiterzuentwickeln und so durch erhöhtes Einkommen ihren Lebensunterhalt nachhaltig zu sichern.

In Ergänzung zu diesen drei Schwerpunktthemen verpflichtet sich die Hilti Foundation auch zu Soforthilfe bei humanitären Katastrophen. Darüber hinaus fördert sie bereits seit 1996 die beeindruckende Forschungsarbeit des Unterwasserarchäologen Franck Goddio in Ägypten, deren Ergebnisse durch Publikationen und Ausstellungen mit der Fachwelt, aber auch mit der breiten Öffentlichkeit geteilt werden.

ONLINE ENTDECKEN

hiltifoundation.org

Nachhaltigkeits-management

«Eine bessere Zukunft bauen» – dies ist seit fast zwei Jahrzehnten unsere Handlungsmaxime.

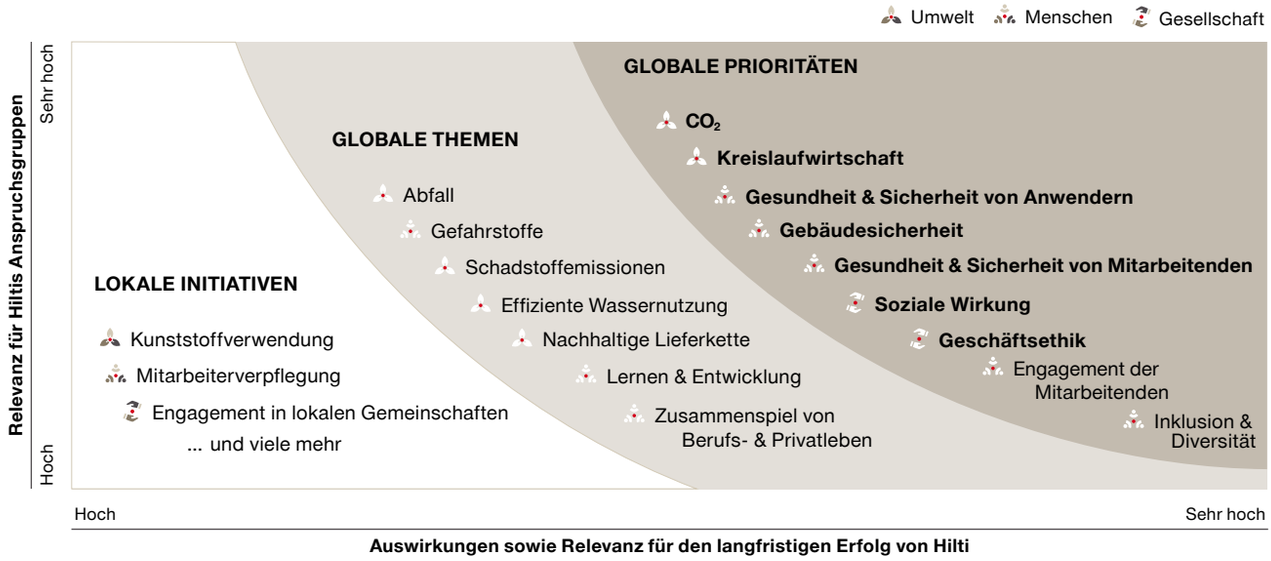
In Anbetracht der ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen, mit denen wir uns konfrontiert sehen, werden wir diesem Leitbild mehr als je zuvor gerecht werden. Wir wollen bei Entscheidungen ökologische, menschliche und soziale Aspekte gleichwertig mit ökonomischen Faktoren berücksichtigen. Im Jahr 2020 haben wir hierfür wichtige Grundlagen geschaffen: Wir haben das Thema Nachhaltigkeit organisatorisch verankert und eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt.

Unsere Nachhaltigkeits-strategie

Zur Erarbeitung dieser Strategie haben wir zunächst ermittelt, welche Nachhaltigkeitsthemen für unsere Unternehmensgruppe wesentlich sind. Hierzu haben wir im Berichtsjahr eine **Wesentlichkeitsanalyse** durchgeführt. In einem ersten Schritt haben wir eine Vielzahl von potenziell relevanten Themen gesammelt. Diese stammen aus Initiativen wie dem UN Global Compact, den Zielen für nachhaltige Entwicklung der UN, diversen Studien sowie der Befragung von und Analyse durch interne und externe Experten und Anspruchsgruppen. Diese relevanten Themen haben wir unter den Gesichtspunkten der Relevanz für Geschäftserfolg und Anspruchsgruppen sowie der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft bewertet. Während die Auswirkungen und die Relevanz für Anspruchsgruppen durch externe Experten bewertet wurden, haben wir für die Geschäftsrelevanz Interviews und eine interne Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die für unser Unternehmen wesentlichen Themen. Wie in der Übersicht auf Seite 11 aufgezeigt, haben wir die Themen gemäss ihrer Relevanz in **«Globale Prioritäten»** und **«Globale Themen»** gruppiert. Da weiterhin das Engagement unserer Mitarbeitenden auf lokaler Ebene eine zentrale Rolle bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie spielt, werden diese durch zahlreiche **lokale Initiativen** ergänzt.

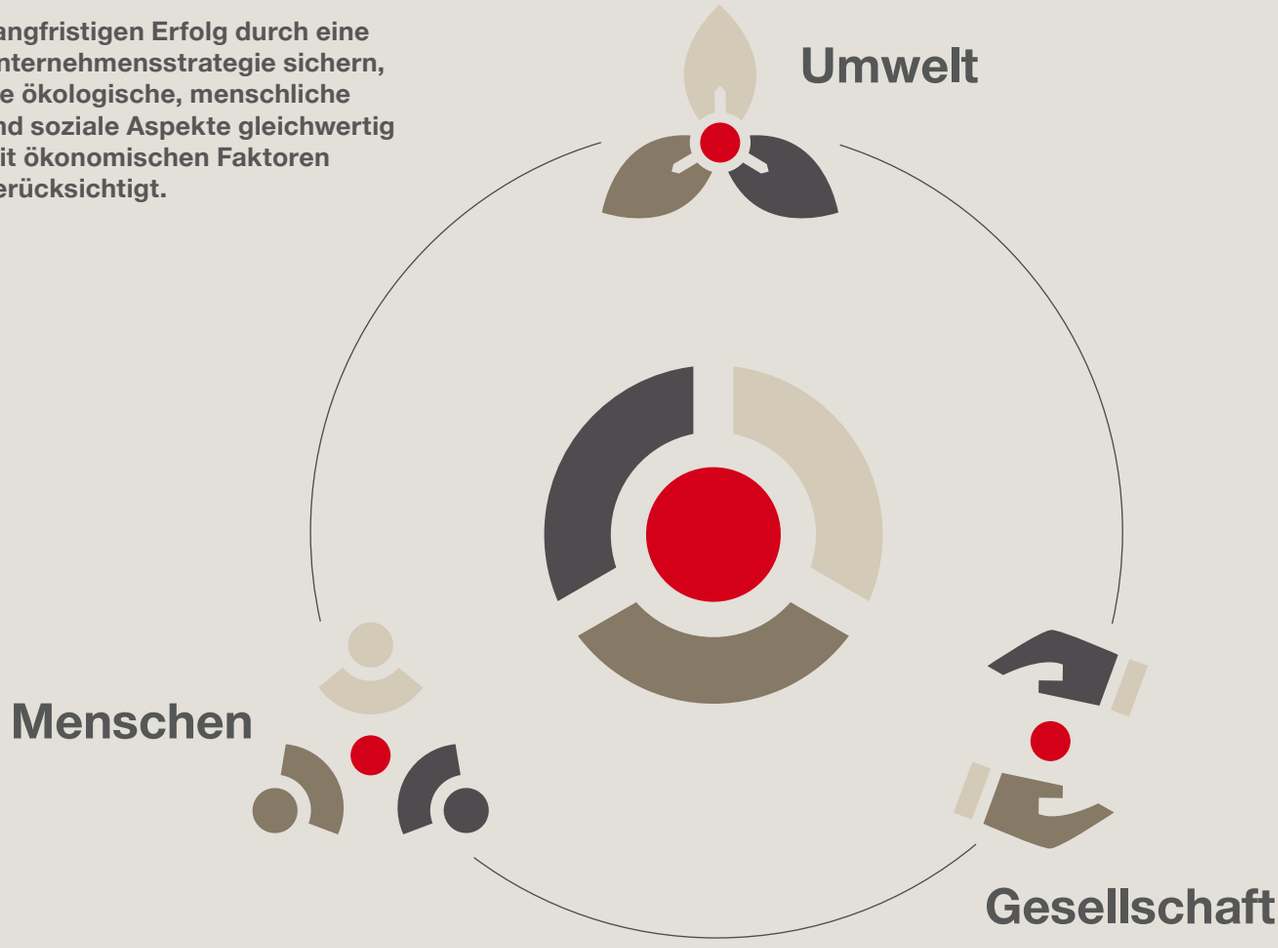
Unsere Unternehmens-strategie

Unsere Wesentlichkeitsmatrix



Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

Langfristigen Erfolg durch eine Unternehmensstrategie sichern, die ökologische, menschliche und soziale Aspekte gleichwertig mit ökonomischen Faktoren berücksichtigt.



Die Kernziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Umwelt.

Bis 2023
CO_2-neutral

Branchenführer in der
Kreislaufwirtschaft

Wir kümmern uns um die Menschen: Kunden, Mitarbeitende und Partner.

Höchste Ansprüche an die **Gesundheit & Sicherheit** von **Anwendern** und an die **Sicherheit** von **Gebäuden**

Führend bei **Gesundheit & Sicherheit** unserer **Mitarbeitenden**

Wir tragen zu einer besseren Gesellschaft und hohen ethischen Standards bei.

Hohe soziale Wirkung erzielen

Uns selbst und die Branche zu höchsten Standards in der **Geschäftsethik** verpflichten

In den 16 wesentlichen Themen unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir Transparenz schaffen – und uns am Resultat unserer ambitionierten Ziele messen lassen. Wir werden Nachhaltigkeit in fundamentaler Weise in allen Bereichen unseres Geschäfts verankern.

**Peter Rupp,
Head of Corporate
Sustainability**

Alle wesentlichen Themen haben wir einem der drei strategischen Handlungsfelder – **Umwelt**, **Menschen** und **Gesellschaft** – zugeordnet sowie unseren Einfluss auf die Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN evaluiert (siehe Kasten S. 13).

Für alle global relevanten Themen haben wir Ziele definiert, die obenstehend für unsere globalen Prioritäten illustriert sind. Mit den beiden Themen «Engagement der Mitarbeitenden» sowie «Inklusion & Diversität» beschäftigen wir uns bereits seit Jahren aus einer strategischen Perspektive, sodass sie eine übergeordnete Position einnehmen.

→ Nachhaltige Kultur und Engagement der Mitarbeitenden: **S. 44**

Verantwortlichkeiten für verantwortungsvolles Handeln

Um Nachhaltigkeit organisatorisch zu verankern, haben wir 2020 ein Nachhaltigkeitsteam aufgebaut, das direkt an den CEO berichtet. Es betreut übergeordnete strategische, steuernde und kommunikative Themen, fungiert als Schnittstelle für alle relevanten Personen und unterstützt bei der Umsetzung von Massnahmen. Für alle 16 globalen Prioritäten und Themen haben wir strategische und operative Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation definiert. Weiterhin haben wir begonnen, Verantwortlichkeiten in den lokalen Organisationen und Konzernfunktionen zu etablieren, um eine stärkere Verankerung und einen stärkeren Austausch innerhalb der Gruppe zu fördern.

Das beratende Gremium für unsere Aktivitäten ist das Sustainability Council, das zweimal im Jahr zusammenkommt. Es übernimmt die strategische Beratung und unterstützt bei funktionsübergreifenden Themen, fungiert jedoch nicht als Entscheidungsgremium. Der Vorsitz liegt beim CEO. Zum Council zählen die Leiter der zwei grössten Regionen und Geschäftsfelder sowie der globalen Funktionen Recht, Personal, Logistik und Kommunikation.

Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen

Wir legen grossen Wert auf einen regelmässigen Austausch mit unseren internen und externen Anspruchsgruppen. Dabei ist es uns wichtig, einen offenen Dialog zu führen und über die unterschiedlichen Perspektiven konstruktiv zu diskutieren. Dieses Feedback hilft uns dabei, uns stetig weiterzuentwickeln. Im Berichtsjahr wurden wir von der internationalen, unabhängigen Rating-Agentur EcoVadis mit dem Silber-Status ausgezeichnet. EcoVadis beurteilt die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen in den vier Kategorien Umwelt, Arbeitspraktiken, faire Geschäftspraktiken und nachhaltige Beschaffung. Mittelfristig wollen wir uns auf Gold-Status verbessern.

Die Bedürfnisse unserer Anspruchsgruppen sind unterschiedlich, und so nutzen wir auch verschiedene Kommunikationskanäle, um mit ihnen ins Gespräch zu kommen.

Der direkte und regelmässige Kontakt vor Ort mit unseren **Kunden** gehört seit jeher zu den Alleinstellungsmerkmalen unserer Gruppe. Darüber hinaus stehen wir über unseren Kundenservice telefonisch und per E-Mail, in den Hilti Stores oder digital über unsere Internetpräsenz und in den sozialen Medien im Austausch mit unseren Kunden. Die Meinung unserer Kunden fragen wir im jährlichen Rhythmus im Rahmen von Kundenbefragungen ab.

Neben Kunden sind insbesondere unsere **Mitarbeitenden** eine wichtige Anspruchsgruppe. Den regelmässigen Austausch innerhalb der Belegschaft fördern wir nicht nur im täglichen Arbeitsumfeld, sondern auch über verschiedene interne Medien und Veranstaltungsformate. Um alle unsere Mitarbeitenden auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit mitzunehmen, haben wir vor Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsberichts eine globale interne Kommunikationskampagne gestartet, in der wir unsere Verantwortung, Herausforderungen und Massnahmen in den sieben «Globalen Prioritäten» dargestellt haben.

Wir arbeiten international mit vielen **Lieferanten und Geschäftspartnern** zusammen. Dabei ist es uns wichtig, Partnerschaften auf Augenhöhe aufzubauen. Hierbei setzen wir insbesondere auf regelmässige persönliche Gespräche. Weiterhin sind wir in **Verbänden und Interessensvertretungen** aktiv und arbeiten zusammen mit **Forschungseinrichtungen und Universitäten**.

Strategisches Handlungsfeld	Ziele für eine nachhaltige Entwicklung der UN: unsere Priorisierung
Umwelt	6 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen; 7 Bezahlbare und saubere Energie; 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum; 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur; 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden; 12 Nachhaltige/r Konsum und Produktion
Menschen	3 Gesundheit und Wohlergehen; 4 Hochwertige Bildung; 5 Geschlechtergleichheit; 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum; 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur; 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden
Gesellschaft	1 Keine Armut; 2 Kein Hunger; 4 Hochwertige Bildung; 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

16 CO_2
20 Kreislaufwirtschaft
27 Umweltschutz
30 Nachhaltige Lieferkette

FÜR UNSERE UMWELT

... geht unser Blick über unsere Dächer hinaus. Unser Geschäft ist energieintensiv – und wir sind uns dessen bewusst. Wo wir beim Thema Umwelt Verantwortung übernehmen, um die Auswirkungen unserer Tätigkeiten aktiv zu managen, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Für ein besseres Klima

Wir übernehmen Verantwortung. Um dem Klimawandel entgegenzuwirken, wollen wir bis 2023 CO_2-neutral sein.

Martin Schäfer, Sustainability Program Manager

CO_2

Wir übernehmen Verantwortung, um die ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeiten aktiv zu managen und den Herausforderungen des Klimawandels zu begegnen. Aus diesem Grund haben wir es uns zum Ziel gesetzt, bis 2023 CO_2-neutral zu sein.

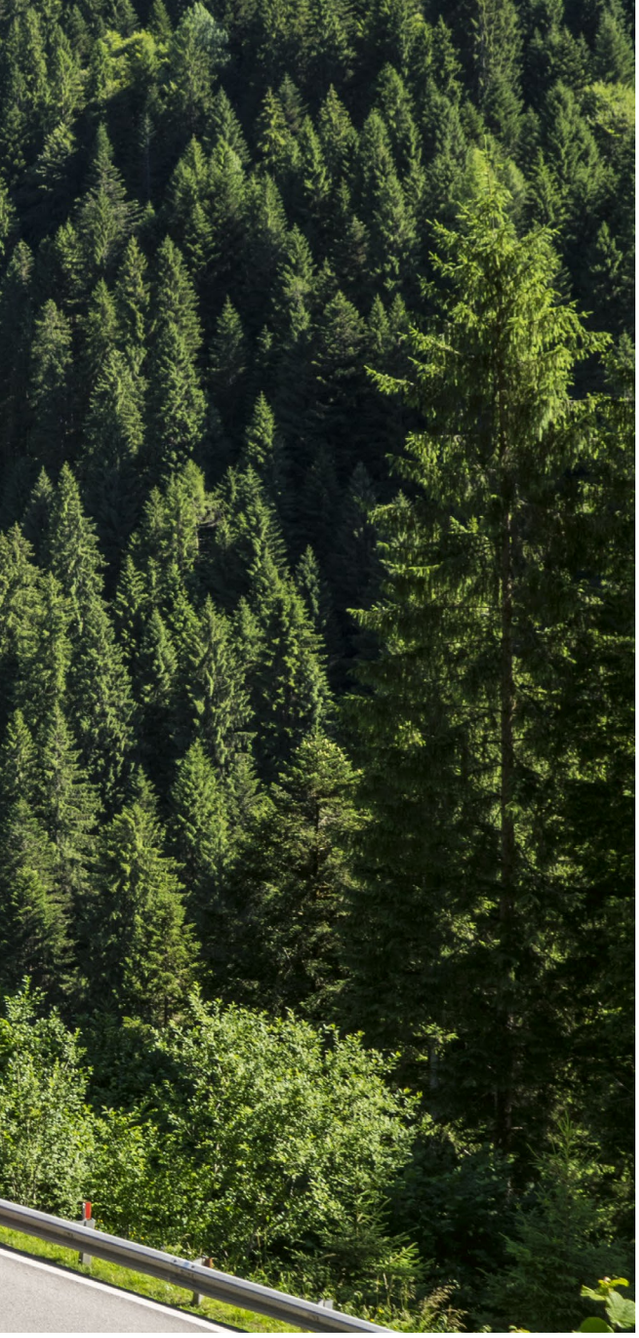
Bei Hilti entstehen CO_2-Emissionen durch unsere eigene Geschäftstätigkeit – dem Betrieb unserer Werke, Verwaltungsgebäude, Verkaufsstandorte, Reparaturzentren und Lagerhallen sowie unserer globalen Fahrzeugflotte (Scope 1 und 2)[1]. Der weitaus grössere Anteil der CO_2-Emissionen fällt in unserer Lieferkette an und unterliegt damit nicht unserer direkten Kontrolle (Scope 3[1]). Wir betrachten und erarbeiten Verbesserungen in allen Bereichen und wollen somit auch diese Emissionen so weit wie möglich vermindern.

Mit unserem Klimaziel beziehen wir uns auf die Emissionen innerhalb unseres eigenen Einflussbereiches: eigene direkte und indirekte Emissionen sowie zusätzlich die Emissionen aus unseren Dienstreisen.

Wie wollen wir dieses Ziel erreichen? Indem wir reduzieren, ersetzen und kompensieren (siehe Kasten S. 17).

Organisatorische Verankerung
Das Thema CO_2 wird zentral aus dem Nachhaltigkeitsteam gesteuert, das direkt an den CEO berichtet. Um alle Bereiche

[1] Ansatz der operativen Kontrolle gemäss Greenhouse Gas Protocol



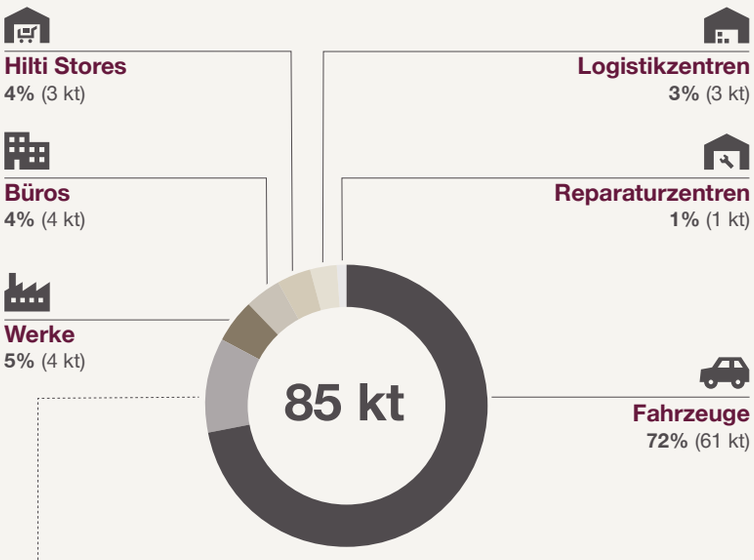
unseres Konzerns in dieses relevante Thema einzubinden, gibt es einen zentral gesteuerten, regelmässigen internen Austausch, den wir künftig strukturiert erweitern werden.

Managementsysteme und Richtlinien
Wir haben eine konzerneinheitliche Umweltrichtlinie. Im Sinne eines strategischen Vorgehens beim Klimaschutz ist auch das Thema CO_2-Emissionen in dieser Richtlinie verankert. Unsere Werke in Kaufering und Nersingen (Deutschland) sowie in Kecskemét (Ungarn) haben darüber hinaus ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

→ Umweltschutz: **S. 27**

Direkt und indirekt verursachte CO_2-Emissionen inkl. Dienstreisen 2020

Scope 1 und 2



Dienstreisen[1]
11% (9 kt; davon ca. 7 kt Flüge)

Scope 3

Hierzu gehören u.a. Emissionen aus eingekauften Produkten und Dienstleistungen sowie Transport und Logistik durch Drittanbieter.

[1] Dienstreisen sind Teil der Scope-3-Emissionen, werden aber beim Ziel der Klimaneutralität ebenfalls berücksichtigt.

CO_2-neutral bis 2023

Reduzieren
In unseren Werken und Verwaltungsgebäuden verringern wir unsere CO_2-Emissionen kontinuierlich durch neue technische Massnahmen, effizientere Maschinen und Verhaltensschulungen. Weiterhin halten wir verstärkt Besprechungen und Treffen digital ab, anstatt Dienstreisen anzutreten. Bereits vor dem Einbruch der allgemeinen Geschäftsreisetätigkeit aufgrund der COVID-19-Pandemie haben wir dieses Vorgehen forciert.

Ersetzen
Wir setzen weltweit auf grünen Strom – im Einkauf und in Eigenproduktion durch Photovoltaikanlagen. Ausserdem stellen wir unsere Energieversorgung, wo möglich, auf klimafreundliche Alternativen wie Fernwärme um. Weiterhin haben wir aufgrund unseres Direktvertriebsmodells mit vielen Kundenbesuchen einen relevanten Hebel zur Reduzierung von Emissionen in unserer globalen Fahrzeugflotte, die wir mit CO_2-effizienteren Antriebsarten modernisieren.

Kompensieren
Mit Energieeinsparungen und der Nutzung alternativer Energiequellen können wir CO_2-Emissionen signifikant verringern, aber nicht vollständig vermeiden. Deshalb werden wir die verbleibenden CO_2-Emissionen durch CO_2-Einsparungen in gleicher Höhe an anderer Stelle kompensieren. In Zusammenarbeit mit der Hilti Foundation und einem renommierten externen Partner werden wir ein Portfolio an eigenen Kompensations-Projekten ins Leben rufen. Wir sind bei diesen Projekten bereits in der Projektentwicklung stark involviert, um sicherzustellen, dass die verfolgten Ziele unseren Werten entsprechen und dass sie bei der Bevölkerung vor Ort einen signifikanten sozialen Nutzen schaffen. Derzeit sind die Projekte in der Konzeptionsphase und werden im Laufe des Jahres 2021 implementiert.

Auf einen Blick

Erfolge und Massnahmen

- **Modernisierung unserer globalen Fahrzeugflotte**
- **Ausschliesslicher Bezug von Grünstrom in allen Hilti Betriebsstätten**
- **Verschiedenste Effizienzmassnahmen von >1 GWh pro Jahr**

Um

>1 GWh

konnte der Energiebedarf in unseren Werken im Jahr 2020 reduziert werden.

Implementierungsbeispiele 2020

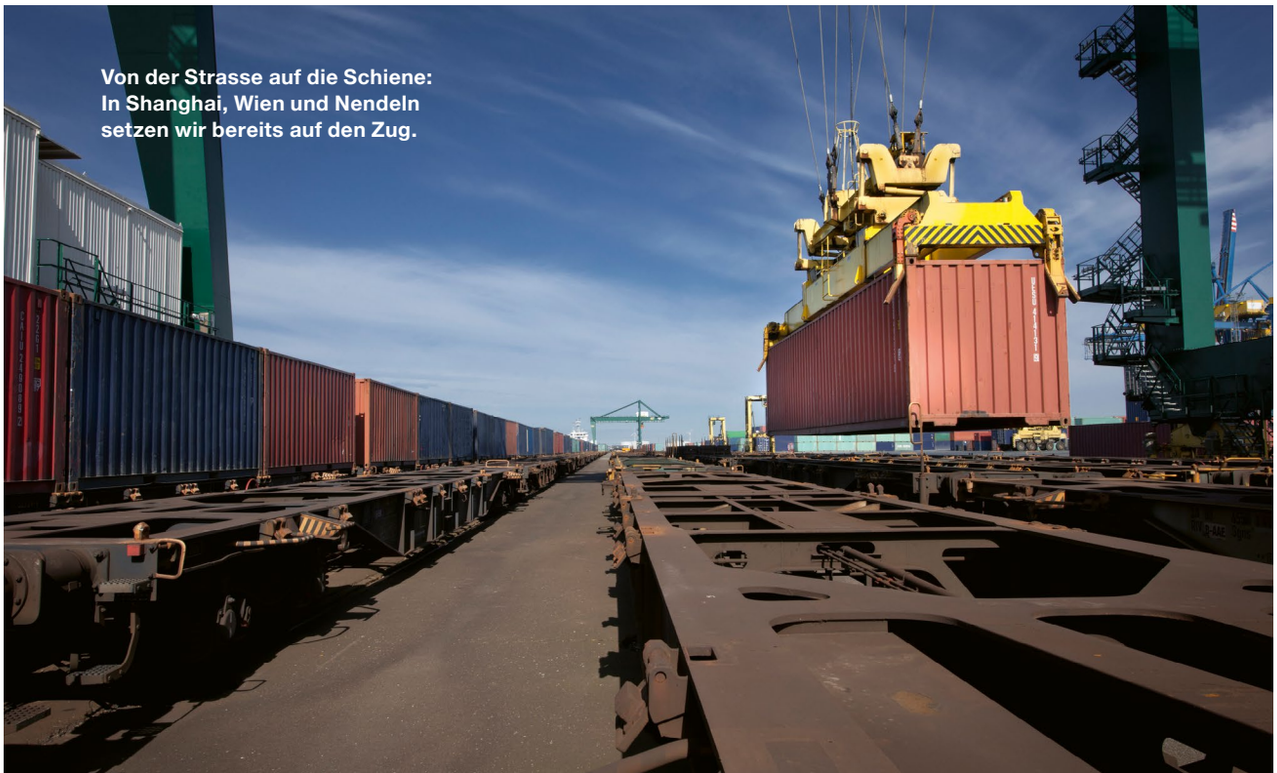
- Wir wollen unsere **globale Fahrzeugflotte** von Benzin- und Dieselantrieben **auf elektrische Antriebe, Erdgas- und Voll-Hybrid-Fahrzeuge umstellen**. Bereits für über 50 Prozent unserer globalen Fahrzeugflotte – mehr als 7000 Fahrzeuge – suchen wir derzeit eine solche Alternative. Wir werden diese sukzessive im Rahmen der auslaufenden Leasingverträge umstellen. In unserem Leitmarkt erwarten wir die Auslieferung der ersten Welle von über 60 batteriebetriebenen Fahrzeugen im zweiten Quartal 2021. Die Auslieferung weiterer Chargen batteriebetriebener und vollhybrider Fahrzeuge wird für das zweite Halbjahr erwartet. Durch die zunehmende Verfügbarkeit neuer Fahrzeugmodelle mit alternativen Antrieben sowie der verbesserten Ladeinfrastruktur sind wir zuversichtlich, diesen Prozess im kommenden Jahr in weiteren Märkten beschleunigt umsetzen zu können.

- Wir haben unseren Strombedarf weltweit auf regenerative Energieträger umgestellt und beziehen damit an allen Standorten **grünen Strom**. Dies hat mit mehr als **40 000 Tonnen** den grössten eigeninitiierten Effekt auf unsere CO_2-Bilanz des Jahres 2020. Mit dem vertraglich vereinbarten Zukauf von grünem Strom aus neueren Kraftwerken, die vor weniger als zehn Jahren ans Netz gegangen sind, fördern wir zudem den weiteren Ausbau an Grünstromkraftwerken.

- Im Berichtsjahr 2020 haben wir **zahlreiche Energie-Effizienzmassnahmen** durchgeführt und somit allein in unseren Werken den Energiebedarf um mehr als 1 Gigawattstunde reduziert. Drei Beispiele: In unserem Werk in Thüringen (Österreich) konnten wir mit einer kombinierten Energieversorgung aus Wärmerückgewinnung und Grundwasserkühlung in etwa 300 000 Kilowattstunden pro Jahr einsparen. Die Kühlung des Produktionsprozesses in unserem Werk in Nersingen (Deutschland) spart mit Hilfe einer Adsorptionskälteanlage im Jahr circa 80 000 Kilowattstunden gegenüber einer regulären Kälteanlage. Und in unserem Lager in Carpiano (Italien) sparen wir durch die Umstellung auf LED-Beleuchtung circa 150 000 Kilowattstunden im Jahr.

Umgang mit Scope-3-Emissionen

Unsere Lieferkette sowie unsere globalen Transporte stehen für uns ebenfalls im



Von der Strasse auf die Schiene: In Shanghai, Wien und Nendeln setzen wir bereits auf den Zug.

Fokus. So stellen wir zum Beispiel die Transporte zu unseren Lagern vermehrt von der Strasse auf die Schiene um, was circa 90 Prozent der Emissionen einspart. Im Rahmen eines Pilotprojekts haben wir die Belieferung unseres Lagers in Shanghai vom Werk in Zhanjiang (beide in China) bereits erfolgreich umstellen können: Seit Oktober 2020 werden die Güter auf der 1500 Kilometer langen Transportstrecke auf der Schiene befördert. Ab Januar 2021 haben wir in gleicher Weise die Belieferung unseres Distributionszentrums in Wien (Österreich) aus dem Zentrallager in Nendeln (Liechtenstein) vollständig auf die Schiene umgestellt. Im Laufe des Jahres 2021 werden weitere Strecken in Asien, Zentraleuropa und Nordamerika folgen. Wir erwarten, damit eine Einsparung von in Summe mehr als 4000 Tonnen CO_2 realisieren zu können. Weiterhin haben wir unsere Langstreckentransporte zwischen Asien und Europa bereits Anfang des Berichtsjahres vom Flugzeug auf die Bahn verlagert, was im Berichtsjahr zu CO_2-Einsparungen von mehr als 4000 Tonnen geführt hat.

Daten

Aufgrund der COVID-19-Pandemie lassen sich unsere CO_2-Emissionen nur schwer mit der Vorjahresperiode vergleichen. Im Zuge dieser weltweiten Krise haben sich unsere Produktionstätigkeiten, aber vor allem Vertriebsaktivitäten und Dienstreisen signifikant reduziert. In direkter Konsequenz haben sich unsere CO_2-Emissionen um rund 65 000 Tonnen verringert, bei denen es sich teilweise um Einmaleffekte handeln dürfte. Dienstreisen, allen voran das Flugaufkommen, das ab März 2020 fast vollständig zum Erliegen kam, wollen wir auch nach Ende dieser Krise teilweise durch digitale Meetings ersetzen, um so unsere Emissionen nachhaltig zu verringern. Bei CO_2-Einsparungen durch eigene Projekte hat die Umstellung unserer Energieversorgung auf grünen Strom mit circa 40 000 Tonnen den grössten Effekt.

Energie

in MWh

	2018	2019	2020	Veränderung
Strom	143 006	144 482	137 970	-4,5%
davon erneuerbarer Strom	8,7%	8,6%	100%	—
Brenn- und Treibstoff	418 102	430 211	321 930	-25,2%
Fernwärme	10 242	9 940	9 136	-8,1%
Verkaufte Energie (abzgl.)	18	12	16	33,3%
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	**571 332**	**584 621**	**469 020**	**-19,8%**

CO_2-Emissionen

in t

	2018	2019	2020
Scope 1	100 380	104 314	75 439
Scope 2 (marktbasierte Methode)[1]	46 399	47 819	204
Dienstreisen	—	41 915	9 130

[1] 2018 und 2019 gemäss standortbasierter Methode

Alles dreht sich

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Die Bauindustrie als sehr ressourcenintensive Branche macht etwa 50 Prozent der weltweit verwendeten Rohstoffe pro Jahr aus. Die meisten dieser Ressourcen fliessen in Gebäude und Infrastrukturen mit sehr langer Lebensdauer, bei denen Wiederverwendung und Recycling in der Regel komplex sind.

Die Kreislaufwirtschaft zielt darauf ab, den wirtschaftlichen Erfolg vom linearen Ressourcenverbrauch zu lösen und Ressourcen schonend einzusetzen, sodass keine wertvollen Materialien verloren gehen. Von dieser Art des Wirtschaftens versprechen wir uns nicht nur ökologische Vorteile, sondern auch neue Impulse für unsere Geschäftstätigkeit.

Die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft stimmen gut mit den bei Hilti seit jeher gelebten Werten überein. Bereits in der Vergangenheit haben wir die Grundlagen für eine funktionierende Kreislaufwirtschaft geschaffen. So setzen wir schon immer auf innovative Produkte und Services mit hoher Qualität und langer Lebensdauer. Wir haben eine Logistikkette für die Rückführung gebrauchter Produkte etabliert und verfügen darüber hinaus über ein globales System von Reparaturzentren, in denen mehr als 800 Mitarbeitende täglich unser Wissen über die Abnutzung, Langlebigkeit und Wiederverwertbarkeit unserer Produkte erweitern. Wir konzentrieren uns in unserem Geschäft auf den gesamten Lebenszyklus unserer

Prinzipien der Kreislaufwirtschaft

Rohstoffe

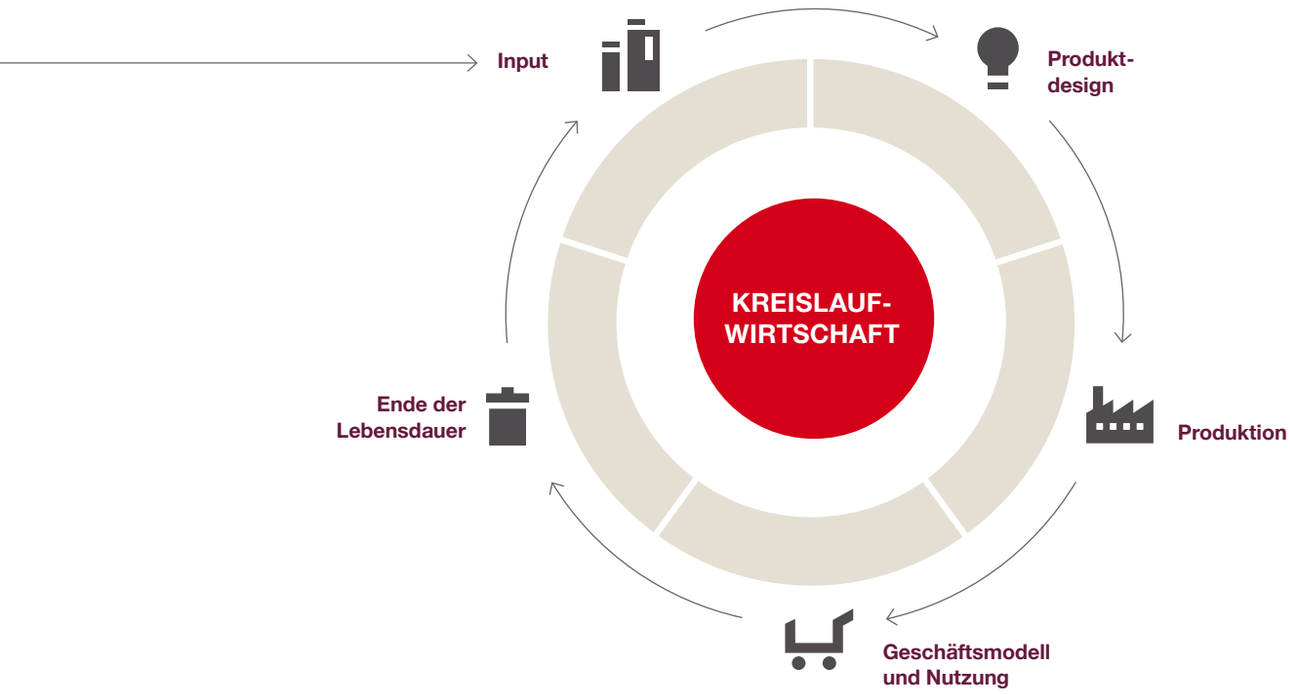
Unter Kreislaufwirtschaft verstehen wir ein Wirtschaften, bei dem wir mit einem Minimum an neu eingesetzten Rohstoffen einen maximalen Mehrwert erzeugen. Das Konzept umfasst weit mehr als nur Recycling. Ein zirkuläres Unternehmen:

- ✔ denkt bereits bei der Produktentwicklung an den Einsatz von wiederverwerteten Materialien und daran, dass diese Materialien und alle verbauten Einzelteile auch zukünftig wiederverwendbar bleiben
- ✔ minimiert den Einsatz von Wasser und Energie sowie die Menge an Produktionsabfällen
- ✔ setzt bei seinen Produkten auf Qualität und Reparaturfähigkeit sowie den Gedanken von Zugriff auf anstatt Besitz des Produkts, damit sie möglichst lange in Verwendung bleiben
- ✔ etabliert Geschäftsmodelle, die eine Produktrückgabe am Ende der Lebensdauer vorsehen

Produkte und führen Neuerungen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg ein.

Eine weitere wichtige Voraussetzung für zirkuläres Wirtschaften sehen wir in Form unseres **Flottenmanagements**. Mit diesem umfassenden Geschäftsmodell einer langfristigen Nutzungsvereinbarung für unsere Geräte erweitern wir die Kontrolle über unsere Produkte bis über das Ende des Lebenszyklus hinaus. Bereits zu Vertragsbeginn führen wir mit unseren Kunden eine Gerätepark-Optimierung durch, um sicherzustellen, dass sie über die richtige Anzahl von Geräten verfügen, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Für jeden kurzfristigen Nutzungsbedarf können Flottenkunden Leihgeräte aus unserem Leih- und Mietgerätepark oder dem eines unserer Partnerunternehmen aus der Mietbranche nutzen. Bei einer richtigen Dimensionierung des Geräteparks sollten die Geräte am Ende des Flottenvertrags ihre maximale Nutzungsdauer erreicht haben. Wenn die Geräte bei Vertragsende noch mit guter Leistung nutzbar sind, bieten wir in einigen Märkten Vertragsverlängerungen über die Standardlaufzeiten an. Für zurückgenommene Geräte prüfen wir, welche weniger intensiven Verwendungsmöglichkeiten infrage kommen. So entnehmen wir hochwertige Ersatzteile gemäss den jeweiligen lokalen Vorschriften für die Reparatur oder spenden Geräte für einen wohltätigen Zweck. Falls keine Wiederverwendungsoption möglich ist, geben wir die Geräte

Unser Ziel ist es, Branchenführer in der Kreislaufwirtschaft zu sein.



In unserem globalen System von Reparaturzentren erweitern mehr als 800 Mitarbeitende täglich unser Wissen über die Abnutzung, Langlebigkeit und Wiederverwertbarkeit unserer Produkte.

an unsere autorisierten Recycling-Partner, um sicherzustellen, dass die Materialien in Recycling-Kreisläufe gelangen.

Organisatorische Verankerung
Das Thema Kreislaufwirtschaft ist in den Geschäftsfeldern Produktion und Logistik verankert, die Initiativen zur Verbesserung einbringen. Zu Beginn des Berichtsjahres haben wir in unserem Geschäftsfeld Geräteservices ein Projektteam geschaffen, das die Aktivitäten der operativen Einheiten konsolidiert, hinterfragt und sie berät. Durch regelmässige Lenkungsausschüsse wird die Konzernleitung direkt über die Fortschritte in diesem Programm informiert und kann steuernde Akzente setzen.

So messen wir Kreislaufwirtschaft

Bisher gibt es kein einheitliches, international anerkanntes Rahmenwerk für die Messbarkeit von zirkulärem Wirtschaften. Um diese Messbarkeit voranzutreiben, haben wir als das erste Unternehmen weltweit mit Boston Consulting Group (BCG) die neue CIRCelligence Methode angewendet und weiterentwickelt. CIRCelligence, co-entwickelt von BCG und der niederländischen Non-Profit-Organisation Circle Economy, macht zirkuläres Wirtschaften und die Fortschritte darin messbar. Auf dieser Basis haben wir unser gesamtes Produktportfolio mit Blick auf Kreislaufwirtschaft sowohl qualitativ als auch quantitativ bewertet. Die **qualitative Bewertung** informiert über die aktuellen Bemühungen sowie den Reifegrad der Steuerung in Bezug auf die neuesten Erkenntnisse im Bereich Kreislaufwirtschaft. Bei einer Note «A» hat das Unternehmen die neuesten Erkenntnisse im Bereich Kreislaufwirtschaft in all seinen Geschäftsbereichen umgesetzt. Bei einer Note «F» sind die Aktivitäten und Instrumente zur Herstellung der Kreislaufwirtschaft noch nicht ausgereift. Die qualitative Bewertung hilft entsprechend dabei, zu bewerten, wie strukturiert die Kreislaufwirtschaft in einem Unternehmen umgesetzt wird.

Die **quantitative Bewertung** gibt Auskunft über den tatsächlichen Status des zirkulären Wirtschaftens, hauptsächlich messbar durch die Masse der verwendeten Ressourcen. Ein Wert von null Prozent bedeutet, dass auf allen Stufen der Wertschöpfungskette Materialien und Produkte auf lineare Weise gehandhabt werden. Ein Wert von 100 Prozent bedeutet die volle Umsetzung einer zirkulären Wirtschaft. Ob dieser Zustand erreicht werden kann, hängt in erster Linie von den verfügbaren Technologien ab; er ist heute vielfach noch nicht vollständig realisierbar. Die Methodik teilt die Wertschöpfungskette in fünf Bereiche auf, von Input bis zum Ende der Lebensdauer (siehe Kasten S. 23). Eine Vielzahl von Aspekten, einschliesslich des Energieverbrauchs, der Sammelraten und der inhärenten Wiederverwertbarkeit der Produkte, wird bei der Kalkulation berücksichtigt. Bei der Berechnung unterscheiden wir nach Geräten und Verbrauchsmaterialien (d. h. Befestigungsmittel und Werkzeuge), da sich die beiden Bereiche grundlegend unterscheiden: Während wir beispielsweise Geräte am Ende ihrer produktiven Lebensdauer

Kreislaufwirtschaft – Wie wir sie messen und wo wir stehen

Qualitativer Score

	A	B	C	D	E	F
Input				●		
Produktdesign						●
Produktion				●		
Geschäftsmodell und Nutzung					●	
Ende der Lebensdauer					●	
Geschäftsimplementierung					●	
Zusammenarbeit & Ökosystem				●		

Die Bewertung ist dem britischen Schulnotensystem nachempfunden (A = sehr gut / F = ungenügend)

Besonders in unseren Produktionsprozessen sowie in der Auswahl der Inputmaterialien stellt unsere traditionelle Optimierung von Effizienz eine gute Ausgangsposition dar. Die Verankerung von Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in unseren Geschäftspraktiken und die interne Organisation des Themas werden wir intensivieren. Im Produktdesign sowie in der Handhabung und Transparenz von Produkten am Ende des Lebenszyklus sehen wir noch weitreichendes Strukturierungspotenzial.

Quantitativer Score

→ **Input:** Der Einsatz von recycelten Materialien in unseren Produkten liegt weit über dem globalen Durchschnitt von acht Prozent. Eine Schlüsselrolle spielen die von uns verwendeten Metalle, die schon heute einen wesentlichen Recyclinganteil enthalten.

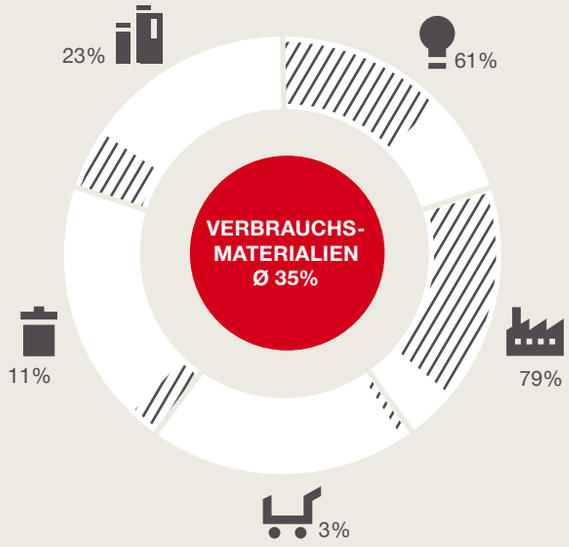
→ **Produktdesign:** Unsere Produkte bestehen zum grossen Teil aus Materialien, die eine hohe Recyclingfähigkeit aufweisen. Dieses Potential wollen wir künftig verstärkt nutzen, indem wir bewusste Entscheidungen zur Materialauswahl in der Designphase treffen.

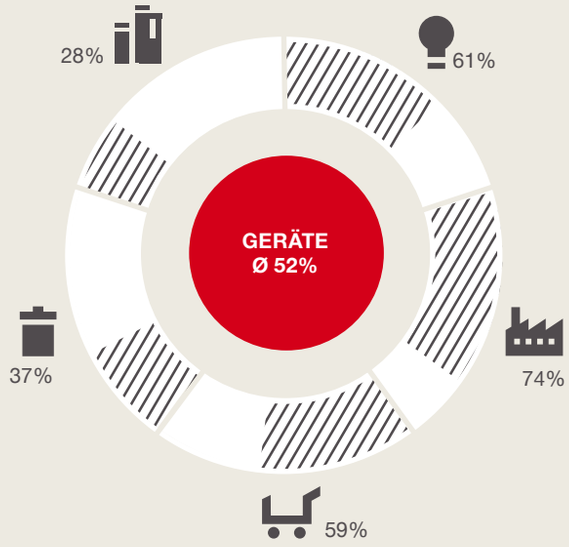
→ **Produktion:** Unsere Produktion ist bereits heute hinsichtlich Abfallvermeidung und Ressourceneffizienz auf einem guten Stand. Dies bauen wir weiter aus, indem wir zum Beispiel unsere weltweiten Produktionsstätten im Jahr 2020 vollständig auf erneuerbare elektrische Energien umgestellt haben.

→ Umweltschutz: **S. 27**; CO_2: **S. 16**

→ **Geschäftsmodell und Nutzung:** Im Geschäftsmodell sind die grössten Unterschiede zwischen Geräten und Verbrauchsmaterialien ersichtlich. Im Gerätegeschäft legt unser Flottenmanagement den Grundstein für das Konzept «Produkt als Dienstleistung», einem Grundprinzip der Kreislaufwirtschaft, das unseren Kunden hilft, mit weniger mehr zu erreichen.

→ **Ende der Lebensdauer:** Auch am Ende des Produktlebenszyklus sehen wir einen positiven Effekt unseres Flottengeschäfts: Durch die kostenlosen und bequemen Abholungen im Rahmen unseres globalen Netzwerks an Rückführungslogistik konnten wir im Jahr 2020 weltweit mehr als 1,3 Millionen Geräte, Batterien und Ladegeräte unserer Kunden einsammeln, die entweder weiterverwendet oder recycelt wurden. Unsere Geräte haben einen hohen Anteil an Stahl, Kupfer und Aluminium, was bedeutet, dass über 70 Prozent der Masse der Geräte praktisch endlos für eine Vielzahl von Anwendungen recycelt werden kann.





zurücknehmen können und dies auch tun, ist die Rücknahme von Befestigungsmaterial angesichts seiner verhältnismässig kleinen Masse sowie der wesentlich längeren Lebensdauer von Gebäuden und deren Eigentümerwechsel derzeit sehr schwer darstellbar.

2020 – Der Startpunkt unserer Roadmap

Diese erste Analyse hat uns gezeigt, dass unsere bisherigen Aktivitäten über dem globalen Durchschnitt im Bereich der zirkulären Wirtschaft liegen und wir durch eine Institutionalisierung unserer Bestrebungen weiteres Potenzial realisieren können. Auf Grundlage der Methodik haben wir klare Prioritäten definiert, um Kreislaufwirtschaft in Zukunft noch mehr in den Fokus zu rücken. Wir wollen zum Beispiel das **Wachstum unseres Flottenmanagements** weiter vorantreiben und dieses gleichzeitig mit Blick auf zirkuläre Prinzipien optimieren. Ausserdem wird die Zusammenarbeit mit unseren **globalen Recyclingpartnern** zukünftig eine grössere Rolle spielen.

Bereits im Berichtsjahr haben wir erste Initiativen auf unserer Roadmap umgesetzt:

- Wir haben in diesem Jahr eine berechnete **Bewertung** unserer Kreislaufwirtschaft mit einer weltweit erstmals verwendeten Methodik ermittelt. Als eines der ersten Unternehmen der Branche machen wir diese Bewertung transparent. Auf dieser Basis werden wir jährlich unseren quantitativen und qualitativen Fortschritt verfolgen und unsere Initiativen priorisieren.

- Wir werden die Messlatte für die Entwicklung unserer Kennzahlen höher legen und die **Institutionalisierung von Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in unseren geschäftlichen Prozessen und Entscheidungen** stärker einbeziehen. Den Schwerpunkt legen wir dabei auf das Produktdesign und die Beschaffung. Bereits heute integrieren wir konsequent die Erkenntnisse aus unseren **globalen Reparaturzentren** in der Entwicklung, um Produkte leichter reparierbar zu machen. So haben wir beispielsweise damit begonnen, die Elektronik vom Kunststoffschalter zu trennen. Da der Schalter häufiger beschädigt wird als die Elektronik, können wir auf diese Weise den viel kleineren Schalter anstatt der gesamten

Eingesetzte Materialien 2020

	Nach Gewicht (in t)	Prozentsatz der recycelten Ausgangsstoffe
Erneuerbare Materialien (Papier, Karton, Holz)	**32 177**	
Nicht erneuerbare Materialien	**224 126**	
davon Stahl	135 700	32%
davon Kunststoffe	14 923	9%
davon Chemikalien	53 424	0%
Noch nicht analysierte Produkte	**13 810**	
Total eingesetzte Materialien (Produkte und Verpackungen)	**270 113**	**23%**

Zurückgenommenen Flottengeräten ermöglichen wir ein zweites Leben. Einen Teil der gebrauchten Geräte spenden wir u. a. dem hier gezeigten Programm «Tools for Schools» in Tschechien.

Elektronik ersetzen und sparen so wertvolle Materialien und Transportkosten.

- Wir werden **Verpackungen** von Produkten und in der Lieferkette reduzieren. Zum Beispiel durch wiederverwertbare Verpackungssysteme in der Logistik oder den verstärkten Einsatz von recycelten Materialien. Als erste Massnahme haben wir im Jahr 2020 beschlossen, unsere Hilti Soft-Tragetasche durch 100 Prozent recyceltes Gewebematerial zu ersetzen. Dadurch werden bis zu 600 Tonnen neu hergestellter Kunststoff jährlich eingespart – das entspricht etwa 50 Millionen PET Flaschen. Zudem haben wir mit Tests begonnen, um den Recycling-Anteil in unseren Gerätekoffern zu erhöhen, ohne dabei die Qualität und den Hilti Wiedererkennungswert zu gefährden.

- Wir haben **zurückgegebene Hilti Flottengeräte** nach ihrer ersten Nutzungsdauer sinnvoll weiterverwertet. Unser Team in **Frankreich** hat Pionierarbeit bei der Verwendung ausgewählter Ersatzteile zur Wiederverwendung bei Reparaturen von Hilti Flottengeräten geleistet. Unter Einhaltung unserer hohen Qualitätsstandards wurden fast 30 000 Ersatzteile zurückgewonnen, die andernfalls dem Recycling zugeführt worden wären, was mehr als fünf Tonnen wertvollen Materialien entspricht. Aufgrund des guten Kundenfeedbacks werden wir die Anzahl der genehmigten Ersatzteile für Hilti Flottengeräte im Einklang mit den jeweils geltenden lokalen Bestimmungen weiter erhöhen. Ausserdem haben wir in den Jahren 2019 und 2020 noch funktionsfähige und wiederaufbereitete Geräte aus unserem Flottenmanagement im Wert von mehr als CHF 1 Mio. in den **USA** an «Habitat for Humanity» und andere wohltätige Organisationen gespendet. In unserer Marktorganisation in **Tschechien** haben wir im Rahmen des Programms «Tools for Schools» gebrauchte, aber für weniger anspruchsvollen Gebrauch noch funktionstüchtige Geräte an vier Schulen gespendet und unterstützen so zukünftige Elektriker, Ingenieure oder Firmeninhaber.

Auf einen Blick

Erfolge und Massnahmen

- **Branchenweit erste berechnete Bewertung von Kreislaufwirtschaft**
- **Entscheidung getroffen, Soft-Tragetasche auf 100% recyceltes Gewebematerial umzustellen**
- **Weiterverwertung von zurückgegebenen Hilti Flottengeräten durch Nutzung von Ersatzteilen oder Spenden**

Gebäude und Kreislaufwirtschaft

Eine zirkuläre Wirtschaft spielt nicht nur bei unseren Geräten eine grosse Rolle. Wir bieten zahlreiche Produkte an, die dauerhaft im errichteten Gebäude verbleiben und können auch hier einen Beitrag zu nachhaltigem Bauen leisten. Schliesslich sind Gebäude am Ende ihres Lebenszyklus auch Rohstoffquellen: So können etwa verbaute Installationstrassen für Rohre und Kabel schon heute vollständig wiederverwertet werden.

Damit Gebäude integraler Bestandteil einer Kreislaufwirtschaft werden, kommt es bereits beim Bau auf den richtigen Materialeinsatz an. Hier findet aktuell ein Umdenken statt: Die Bauindustrie hat erkannt, dass es einen wachsenden Bedarf für nachhaltiger errichtete Gebäude gibt. Diese **«Green Buildings»** zeichnen sich beispielsweise durch geringe Emissionswerte und eine hohe Energieeffizienz sowie die Verwendung nachwachsender und unbelasteter Rohstoffe aus.

Mit unseren Produkten unterstützen wir unsere Kunden dabei, Zertifikate zur Erreichung solcher «Green Building»-Standards zu erlangen. Um unseren Kunden mehr Transparenz über unser Produktportfolio für grünes Bauen zu verschaffen, lassen wir viele Produkte mit Blick auf Umwelt- und Gesundheitsaspekte extern zertifizieren. So werden unsere Environmental Product Declarations (EPD) zum Beispiel vom Institut Bauen und Umwelt e. V. (IBU) und unsere Material Health Certificates (MHC) vom Cradle to Cradle Products Innovation Institute vergeben.

Im Berichtsjahr sind wir weitere Schritte auf diesem Weg gegangen. Für zwei Neuprodukte und für drei optimierte Produkte haben wir Zertifizierungen eingeholt. Zudem haben wir unser Portfolio an Brandschutzprodukten mit Blick auf das Zertifizierungsprogramm Living Building Challenge (LBC) optimiert und in diesem Zuge die Gefahrenstoffe der LBC Red List eliminiert. Zudem haben wir Bauschäume ohne Zusätze aus der Risikostoffgruppe Isocyanat (MDI) auf den Markt gebracht.

Für die Zukunft setzen wir uns zum Ziel, unser Produktangebot und die dazugehörigen Zertifikate für nachhaltiges Bauen noch transparenter darzustellen. Darüber hinaus haben wir Verantwortlichkeiten für «Green Buildings» und nachhaltiges Bauen zugewiesen. So können kundenspezifische Anforderungen noch stärker in unsere Entwicklungsprozesse integriert werden.

INTERNATIONALE STANDARDS FÜR NACHHALTIGES BAUEN

Die für nachhaltiges Bauen (Green Building) geltenden internationalen Qualitätsstandards sind auch für unser Produktportfolio von hoher Relevanz. Zu ihnen zählen unter anderem Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), der WELL Building Standard, die Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology (BREEAM) oder die Zertifikate der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB).

Für eine Welt im grünen Bereich

UMWELTSCHUTZ

Umweltschutz und Ressourceneffizienz spielen für uns als produzierendes Unternehmen eine grosse Rolle. Innerhalb unserer Werke, aber auch in Logistik, Reparatur und Produkttests haben wir das Ziel, unsere Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten und uns durch Effizienzsteigerungen oder beispielsweise eine störungsfreie Produktion kontinuierlich zu verbessern. Daher nehmen wir die Themen Abfall, Wassereffizienz und Schadstoffemissionen ebenso in den Fokus wie unsere CO_2-Emissionen und die Potenziale der Kreislaufwirtschaft.

→ CO_2: **S. 16**; Kreislaufwirtschaft: **S. 20**

Abfälle entstehen vor allem bei der Herstellung unserer Produkte in unseren Werken. Ein Grossteil dieser Abfälle wird von externen Dienstleistern entsorgt, die über die entsprechenden Zertifizierungen zur Entsorgung der jeweiligen Art der Abfälle verfügen. In der Produktion sowie bei Produkttests entstehen Abfälle unterschiedlicher Stoffgruppen, allen voran Beton und metallische Fraktionen. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie streben wir an, unsere Recycling-Quote zukünftig so weit wie möglich zu erhöhen sowie sicherzustellen, dass keine unserer Abfälle deponiert werden.

Wir verpflichten uns, zukünftig keine Abfälle auf Deponien zu entsorgen.

Aufteilung des Gesamtabfalls nach Kategorien[1, 2]

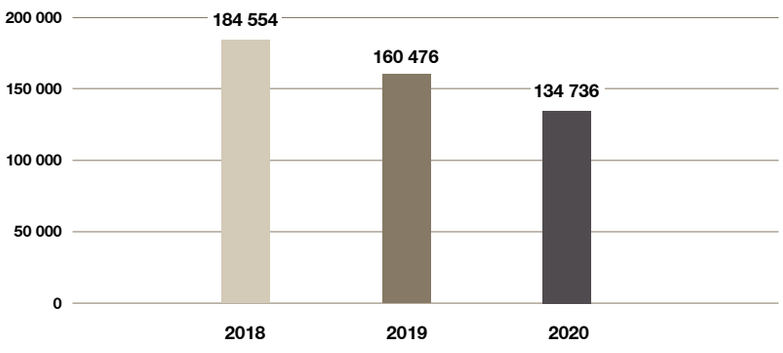
in t

	2018	2019	2020	Veränderung
Abfall gesamt	**23 758**	**25 020**	**23 571**	**-6%**
Beton	7 633	8 201	7 271	-11%
Metall	5 449	5 830	5 058	-13%
Chemischer Abfall	1 509	1 078	1 313	22%
Papier	2 296	2 253	2 891	28%
Plastik	357	350	905	159%
Holz	845	1 023	1 232	20%
Elektroschrott	2 612	2 546	2 459	-3%
Sonstiges	3 058	3 739	2 442	-35%

[1] inkl. zurückgenommener Flottengeräte
[2] Aufgrund zunehmender Transparenz in der Position «Sonstiges» hat es Verschiebungen zu anderen Abfall-Kategorien gegeben.

Wasserverbrauch in unseren Werken

in m^3



Rund
200

Beauftragte für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt gibt es in unseren Werken, Logistik- und Reparaturzentren.

Wasser nutzen wir im Wesentlichen für spezifische Produktionsschritte, zum Beispiel bei der Oberflächenbehandlung unserer Verbrauchsmaterialien, wie Nägel oder Dübel. Fast zwei Drittel unseres gruppenweiten Wasserverbrauchs gehen dabei auf vier Werke zurück, auf die wir unsere Aktivitäten in einem ersten Schritt fokussieren, um weitere Verbesserungen zu erzielen.

Im Produktionsprozess entstehen zudem **Schadstoffemissionen**, die in der Werksumgebung in die Luft und das Wasser eingehen. Wir messen an allen Standorten die wesentlichen entstehenden Substanzen und erfüllen die lokalen gesetzlichen Emissionsauflagen. Es ist geplant, eine strukturierte Identifizierung sämtlicher entstehender Schadstoffe vorzunehmen und bisher gegebenenfalls nicht berücksichtigte relevante Substanzen zukünftig regelmässig zu messen.

Organisatorische Verankerung
Das Thema Umweltschutz ist bei uns im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE) unter der Leitung des Chief Compliance Officers angesiedelt. Zudem sind in unseren Werken, Logistik- und Reparaturzentren über das gesamte Unternehmen rund 200 HSE-Beauftragte benannt.

Implementierung

- Über die Einhaltung lokal geltender Umweltschutzgesetze hinaus wollen wir das Umweltmanagement an unseren Standorten stärker vereinheitlichen und optimieren. Dazu haben wir eine konzernweite interne **Umweltrichtlinie** verabschiedet, die 2020 von allen rechtlichen Einheiten in unserer Gruppe ratifiziert wurde. Die Richtlinie orientiert sich an der Industrienorm ISO 14001:2015. Sie legt unsere grundsätzlichen Ambitionen mit Blick auf den Umweltschutz fest und regelt, mit welchen Massnahmen und Prozessen wir unseren ökologischen Fussabdruck verringern wollen.

- Wir animieren alle Mitarbeitenden, ihr tägliches Handeln an den in der Richtlinie beschriebenen Massstäben zu messen und Verbesserungspotenziale aufzuzeigen. An mehreren Standorten haben wir ein internes Ticketsystem eingeführt, mit dem Vorfälle im Bereich Umweltschutz an die zuständige Führungskraft gemeldet werden können. Auch mit internen **Schulungen**, sowohl Präsenztrainings als auch E-Learnings, sowie mit Informationsangeboten sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden für Umweltschutz bei Hilti und für ihre individuelle Verantwortung. So führen wir beispielsweise regelmässige Gefahrstoffschulungen zu Themen wie richtiger Lagerung oder Verhalten im Notfall durch für Mitarbeitende, die mit diesen Stoffen umgehen.

Darüber hinaus haben wir in den vergangenen Jahren im Hinblick auf Abfallvermeidung und Wassereffizienz bereits wesentliche Schritte unternommen. Im Folgenden sind einige Beispiele dargestellt:

- Für unsere **Betonabfälle** haben wir beispielsweise an unserem Standort in Schaan (Liechtenstein) bereits seit langem eine umweltverträgliche Weiterverwertung etabliert: Sie werden in direkter Nähe rezykliert und im Baugewerbe und im Strassenbau eingesetzt.

- Die in unserem Personalrestaurant in der Konzernzentrale anfallenden **Lebensmittel- und Küchenabfälle** werden gesammelt und durch eine lokale Entsorgungsagentur in eine Kläranlage vor Ort überführt. Das aus der Biomasse zusammen mit Klärschlamm entstehende

Mit Schulungen sowie mit Informationsangeboten sensibilisieren wir für Umweltschutz.

Gas wird von Kohlendioxid gereinigt und im Anschluss als hochwertiges **Biogas** in das liechtensteinische Gasversorgungsnetz eingespeist.

- In unserem Werk in Navsari (Indien) haben wir mit der Anwendung von Lean-Methoden den Verbrauch von **Graphit**, den wir als Hilfsmittel im Produktionsprozess verwenden, erheblich senken können. Durch die Möglichkeit einer Wiederverwendung des anfallenden Graphits und der gezielten Steuerung der Prozessparameter im Heisspressbereich konnte das Abfallaufkommen um mehr als 50 Prozent reduziert werden.

- Durch die Umstellung von Einweg- auf Mehrwegtransportbehälter in unserem Werk in Thüringen (Österreich) konnten wir den Bedarf an **Kleinladungsträger-Kartonagen** von 25 000 Stück pro Jahr um mehr als 70 Prozent senken.

- Für einzelne Produktionsschritte haben wir bereits Möglichkeiten zur **Wassereinsparung** umgesetzt. So bereiten wir etwa in mehreren Werken das verwendete Wasser für **Veredelungsprozesse** teilweise wieder auf und können es im Kreislauf verwenden, anstatt Frischwasser zuzuführen.

- Unsere **Abwässer** werden in betriebsinternen Abwasserreinigungsanlagen aufbereitet und anschliessend den kommunalen Abwassersystemen zugeführt.

- In unserem Werk in Zhanjiang (China), das etwa ein Drittel des Wasserbedarfs in unseren Werken ausmacht, konnten wir durch **Prozessoptimierung in der Oberflächenbehandlung** den Wasserverbrauch innerhalb der letzten drei Jahre um mehr als 10 Prozent senken.

10%

weniger Wasserverbrauch in unserem Werk in Zhanjiang in den letzten drei Jahren.

Auf einen Blick

Erfolge und Massnahmen

- **Verabschiedung einer konzernweiten Umweltrichtlinie**
- **Umfassende Schulungen im Bereich Umweltschutz**
- **Verschiedene Aktivitäten zur Abfallvermeidung und Verbesserung der Wassereffizienz**

Verantwortungs-voller Partner

NACHHALTIGE LIEFERKETTE

85%

des direkten Einkaufsvolumens beziehen wir lokal in den jeweiligen Absatzregionen.

Unser globales Lieferantennetzwerk leistet einen wichtigen Beitrag zur Wertschöpfung, Qualität und Innovationskraft unseres Unternehmens. Unsere Lieferanten haben damit einen bedeutenden Einfluss auf die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele und sind zugleich starke Partner, um einen positiven Einfluss auf ökologische und soziale Aspekte unserer Geschäftstätigkeit zu nehmen.

Für den Einkauf des Materials, das direkt in unsere Produkte eingeht, arbeiten wir mit rund 800 Kernlieferanten zusammen. Etwa 65 Prozent dieser Zulieferer haben ihren Sitz in Europa, 30 Prozent im Raum Asien-Pazifik und 5 Prozent in der westlichen Hemisphäre ausserhalb Europas. Mehr als 85 Prozent dieses Einkaufsvolumens beziehen wir lokal in den jeweiligen Absatzregionen.

In unserem **Verhaltenskodex für Geschäftspartner** regeln wir die Grundsätze der Zusammenarbeit mit unseren direkten Lieferanten. Dazu gehören die grundlegenden Prinzipien zu den Themen Korruptionsbekämpfung, Menschenrechte inklusive des Verzichtes auf Kinder- und Zwangsarbeit, Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne, Umgang mit Gefahrstoffen sowie Umweltschutz.

Die Grundlagen unserer Unternehmenskultur – Integrität, Mut, Teamarbeit und Engagement – beschreiben den für uns untrennbaren Zusammenhang zwischen Geschäftserfolg und unternehmerischer Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt. Wir haben den Anspruch, dass auch unsere Lieferanten für diese Werte eintreten und entsprechend in Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex handeln. Aus diesem Grund verpflichtet sich jeder Direktlieferant, mit dem wir zusammenarbeiten, vertraglich dazu, die grundlegenden Standards umzusetzen und einzuhalten.

Mit Audits Verbesserungen fördern

Alle unsere Direktlieferanten haben den Verhaltenskodex für Geschäftspartner unterzeichnet oder verfügen über eigene Kodizes, die unseren Anforderungen entsprechen. Im Rahmen von regelmässigen, standardisierten und angekündigten **Audits vor Ort** überprüfen wir unter anderem die Einhaltung und Umsetzung dieser Vereinbarungen. Dies geschieht über unsere internen Experten oder durch die externen Auditoren von Bureau Veritas.

Potenzielle Direktlieferanten durchlaufen vor Beginn einer Geschäftsbeziehung ein Evaluierungs-Audit, das auch ökologische und soziale Kriterien umfasst. Treten wir mit einem Lieferanten in eine Geschäftsbeziehung ein, findet vor Beginn der Serienbelieferung ein Prozess-Audit mit Fokus auf Produktqualität statt. Alle drei bis fünf Jahre werden diese Audits wiederholt. Dabei werden auch die Arbeitsbedingungen und Sicherheitsregelungen beurteilt. Wenn ein Geschäftspartner wiederholt gegen die vereinbarten Standards verstösst und keine hinreichende Verbesserung dieser

Situation erkennbar ist, beenden wir die Geschäftsbeziehung. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 80 Audits bei unseren Lieferanten durchgeführt.

Fünf Schritte zu mehr Nachhaltigkeit

Um unsere Lieferantenbeziehungen systematisch nachhaltiger zu gestalten, haben wir eine Strategie entwickelt, die unsere Aktivitäten schrittweise auf ein höheres Niveau hebt. Dabei haben wir uns in einem ersten Schritt auf die **Schaffung einer weitgehenden Transparenz** über unsere Geschäftspartner fokussiert. Ziel ist es, alle produktbezogenen Compliance-Zertifikate und Erklärungen (zum Beispiel RoHS & REACH), alle unternehmensbezogenen Umweltzertifikate, den unterzeichneten Verhaltenskodex für Lieferanten, die Ergebnisse unserer Lieferanten-Audits sowie externe Ratings und validierte Lieferantendaten von beispielsweise Dun & Bradstreet, EcoVadis oder Integrity Next transparent auf einer Plattform zu verfolgen und zu verwalten. Eng mit diesem Anliegen zusammen hängt der Einsatz der Einkaufssoftwarelösung SAP Ariba. Schon jetzt stehen wir über dieses System mit in etwa 750 Lieferanten in Verbindung, die mehr als 80 Prozent unseres gesamten Einkaufsvolumens von Komponenten und Rohmaterialien abwickeln. Unser Ziel ist es, zukünftig mit allen Lieferanten über SAP Ariba in Verbindung zu stehen, also auch mit jenen, von denen wir beispielsweise Büromaterialien und Dienstleistungen beziehen. Dies erlaubt uns, Standards, Vereinbarungen und Auditergebnisse zu dokumentieren, und unterstützt dabei unsere Lieferantenbeziehungen systematisch zu entwickeln.

Im zweiten Schritt wollen wir die **Nachhaltigkeitsbewertungen und -kennzahlen unserer Lieferanten** bei allen Beschaffungsvorgängen sicherstellen. Hierzu werden Nachhaltigkeitsbewertungen wie die von EcoVadis oder Integrity Next zu Rate gezogen, die in ein Bonus-Malus-System in SAP Ariba eingehen. Nach der Bewertung unseres kompletten Lieferantenportfolios wollen wir in einem dritten Schritt stärkeren Fokus auf **Nachhaltigkeitsinitiativen bei einzelnen Materialgruppen** legen. In dieser Phase planen wir auch, einen Best-Practice-Award für herausragende Nachhaltigkeitsinitiativen von Lieferanten zu vergeben. Im vierten Schritt beabsichtigen wir, systematisch unser **Sublieferantenmanagement** um Nachhaltigkeitsaspekte zu erweitern und in unser Nachhaltigkeitsmanagement einzubeziehen. Übergreifend wollen wir im fünften Schritt schliesslich die Einbindung von «EcoSourcing» und Kreislaufwirtschaft in unseren **Produktentwicklungs-Prozess** weiter vorantreiben.

→ Kreislaufwirtschaft: **S. 20**

Auf einen Blick

Erfolge und Massnahmen

- **80 Audits wurden bei unseren Lieferanten im Jahr 2020 durchgeführt**
- **Einführung der Einkaufssoftware SAP Ariba für eine höhere Transparenz zu Nachhaltigkeit in der Lieferkette**

Verantwortungsvoller Umgang mit Konfliktmineralien

In unseren Produkten verarbeiten wir aktuell Wolfram und Kobalt sowie Tantal und Gold in gewissen Elektroniken. Momentan gibt es mit Blick auf unsere Einsatzzwecke noch keinen gleichwertigen Ersatz für diese Mineralien, deren Abbau in einigen Weltregionen Konflikte mitfinanziert. Wir befragen unsere Lieferanten nach der Herkunft, um dies auszuschliessen. Unser langfristiges Ziel ist es, Konfliktmaterialien so weit wie möglich durch unproblematischere Stoffe zu ersetzen. So führen wir derzeit beispielsweise ein internes Forschungsprojekt durch, um **Kobalt** in Diamantsegmenten mittelfristig durch **Nickel oder Eisen** zu ersetzen.

Reduzierung unseres CO_2-Fussabdrucks in partnerschaftlicher Zusammenarbeit

Gemeinsam mit unseren Lieferanten arbeiten wir auch an den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt. So konnten wir etwa gemeinsam mit unserem wichtigsten Lieferanten für Installationssysteme in Europa unsere CO_2-Emissionen durch **optimierte Transportrouten** zu unseren Werken und zu ausgewählten Grosskunden verringern. Die 2019 begonnene Umstellung wurde 2020 komplettiert und führt dazu, dass jährlich 300 000 km weniger Fahrtkilometer anfallen – das entspricht einer Verringerung der CO_2-Emissionen um über 200 Tonnen.

Wir wollen mit unseren Partnern unsere Lieferketten systematisch nachhaltiger gestalten.

Brian Sieben, Head of Sourcing Excellence

200 t

jährlich eingesparte CO_2-Emissionen durch nur eine Transportroutenoptimierung.

34 Gesundheit und Sicherheit von Anwendern
38 Gebäudesicherheit
44 Nachhaltige Kultur und Engagement der Mitarbeitenden
52 Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden

FÜR DIE MENSCH

... stehen Gesundheit und Sicherheit bei uns seit Jahrzehnten hoch im Kurs. Blättern Sie weiter, um mehr darüber zu erfahren, wie wir diese Verantwortung gegenüber unseren Kunden sowie unseren Mitarbeitenden wahrnehmen.

EN

EXO-O1 kann die Belastung für den Anwender reduzieren, ist leicht zu tragen und erhält den natürlichen Bewegungsspielraum im Oberkörper.

Sicherheit am Bau

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

Wir setzen uns seit mehr als 75 Jahren dafür ein, dass das Arbeiten auf Baustellen sicherer wird.

Jahangir (Jan) Doongaji, Mitglied der Konzernleitung

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT VON ANWENDERN

Immer noch gibt es zu viele Unfälle auf Baustellen – trotz der zahlreichen Sicherheitsvorschriften, die in den Märkten gelten, und den bereits von Unternehmen geförderten Massnahmen und Strategien zur Unfallvermeidung. Laut Eurostat weist das Baugewerbe von allen Branchen die höchste Zahl von Arbeitsunfällen auf.

Bedingt durch unzureichende Schutzausrüstung oder mangelnde Qualifikation der Anwender werden jährlich Tausende von Verletzungen und fast 20 Prozent aller Todesfälle von Bauarbeitern verursacht.

Mit unseren Produkten und Services setzen wir uns seit mehr als 75 Jahren dafür ein, dass das Arbeiten auf Baustellen sicherer und gesünder wird. Mit technologischen Innovationen unterstützen wir den Schutz von Anwendern vor Staub, mechanischen Rückstössen, übermässigen Maschinenvibrationen oder Schnittverletzungen. Dies beginnt im Entwicklungsprozess unserer Produkte und geht bis hin zu Beratungen und Schulungen, um für den Bereich Anwendersicherheit und -gesundheit zu sensibilisieren.

Im Produktentwicklungsprozess, der Standards wie die europäische Maschinenrichtlinie einbezieht, beurteilen wir bereits zu einem frühen Zeitpunkt die ökologischen und gesundheitlichen Eigenschaften eines zukünftigen Produkts. Diese Beurteilung umfasst eine Vielzahl an Kriterien, darunter auch Vibration und Staubentwicklung. Zusätzlich findet in dieser Phase eine dezidierte, interne Beratung mit dem Entwicklungsteam statt, damit sicherheitsrelevante Erkenntnisse auch aus anderen Bereichen der Gruppe einfliessen können. Die Produktentwicklung tritt nur dann in die nächste Phase ein, wenn alle sicherheitsrelevanten Punkte zufriedenstellend geklärt wurden. Dieser strukturierte Entwicklungsansatz ermöglicht Produkte, die deutlich über die gesetzlichen Sicherheitsanforderungen hinausgehen.

Organisatorische Verankerung
Das Thema Anwendergesundheit und -sicherheit ist auf der Agenda aller unserer Geschäftsfelder und fliesst in deren jährliche Strategieprozesse ein. Wir evaluieren vor dem Hintergrund unserer Anwendungs- und Ergonomie-Erfahrung, wo wir bestehende Produkte im Sinne des Anwenders mit Blick auf die Sicherheit verbessern können, ob wir vorhandene Sicherheitslösungen auf neue Produktgruppen ausweiten können und welche neuen Lösungen für mehr Gesundheit und Sicherheit am Bau denkbar sind.

Neben den Geschäftsfeldern treiben unser zentraler Forschungsbereich «Corporate Research & Technology» in Schaan (Liechtenstein) sowie das «Competence Center Health & Safety Technologies» in Kaufering (Deutschland) Anwendersicherheit voran. Seit 25 Jahren prüfen wir im Rahmen explorativer Technologie-Entwicklung kontinuierlich, wie Innovationen in diesem Kontext realisiert werden können.

Zusätzlich zur Produktbeobachtungspflicht sind wir darüber hinaus aufgrund unserer Vertriebsstruktur mit direkten Kundenkontakten sowie der Rückmeldungen aus unseren weltweiten Reparaturzentren in der Lage, Nutzererfahrungen im Umgang mit unseren Produkten schnell, umfassend und strukturiert zu erheben. Wir nehmen diese direkten Rückmeldungen aus dem Markt sehr ernst. Geht aus einer Reklamation hervor, dass bei der Verwendung unserer Produkte eine Verletzung eingetreten ist oder potenziell eintreten könnte, wird die Konzernleitung über diese Erkenntnisse unterrichtet. Sofern hierbei ein Produktmangel festgestellt wird, kommunizieren wir dies an die relevanten Ansprechpartner innerhalb unserer Gruppe und unternehmen alle notwendigen Schritte zur Behebung des Mangels.

Auch in solchen Fällen zeigen sich die Vorteile unseres Qualitätsanspruchs und Vertriebsansatzes: Da jedes Hilti Produkt über eine eigene Seriennummer verfügt und mit der entsprechenden Kundennummer verknüpft ist, können wir lückenlos nachverfolgen, welches Gerät bei welchem Kunden im Einsatz ist und möglicherweise repariert oder ersetzt werden muss.

Unser Ziel ist es, höchste Ansprüche von Anwendern im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit zu erfüllen.

Jaibot

Unser Baustellenroboter hilft, körperlich fordernde Aufgaben zu automatisieren.

Wie wir Anwendersicherheit konkret fördern

- Unsere aktive Drehmomentsteuerung **«Active Torque Control» (ATC)** ist eine elektronische Lösung, die auf dem Airbag-System basiert. Wir haben diese ursprünglich für unsere Kombihämmer entwickelt und bereits im Jahr 2000 erstmals in ein Produkt integriert. Modernste Sensoren und eine Motorbremse reduzieren das Rückstossrisiko, indem sie helfen zu verhindern, dass sich ein Gerät beim Verklemmen unkontrolliert dreht. Mit ATC gehen wir deutlich über die Anforderungen der Maschinenrichtlinie hinaus, die lediglich eine mechanische Rutschkupplung vorsieht.

- Wo gebaut wird, ist Staub allgegenwärtig. Staubpartikel können sich aufgrund ihrer geringen Grösse lange in der Luft halten und tief in die Lungen eindringen. Unser Fokus bei der Entwicklung von Lösungsansätzen liegt darauf, die Staubbelastung des Nutzers zu minimieren und dabei höchste Produktivität zu gewährleisten.

  Bereits 1995 haben wir das erste Gerät mit **integriertem «Staubabsaugsystem»** auf den Markt gebracht. Heute können 95 Prozent unserer Elektrogeräte nahezu staubfrei betrieben werden. Wir konzipieren Elektrogeräte, Zubehörteile und Einsätze – wie Bohrer, Schleifscheiben, Schneidscheiben oder Meissel – als durchdachte Systeme mit Staubabsaugung, sogenannte **Dust Removal Systems (DRS)**, um Staub schon an der Quelle zu entfernen und mit Hilfe leistungsstarker Staubsauger effizient aufzufangen.

- Wir beschäftigen uns weiterhin mit Auswirkungen typischer Arbeitshaltungen und -bewegungen beim Einsatz unserer Geräte, wie Überkopf- oder Überschulterarbeiten. Eine präventive Entlastung kann zur Reduzierung von arbeitsbedingten Muskel- und Skelett-Erkrankungen im Schulterbereich beitragen, einer der häufigsten Gründe für Arbeitsunfähigkeit in der Baubranche. 2020 haben wir zwei mögliche Lösungen für dieses Problem vorgestellt. Unser **Exoskelett EXO-O1** kann die Belastung für den Anwender reduzieren, ist leicht zu tragen und erhält den natürlichen Bewegungsspielraum im Oberkörper. Die geringere Ermüdung der Muskulatur ermöglicht eine Steigerung der Sicherheit, Produktivität und Qualität der Arbeit. Weiterhin unterstützt unser semi-autonomer Baustellenroboter **Jaibot** insbesondere bei Deckeninstallationen und hilft damit, sich wiederholende und körperlich fordernde Aufgaben zu automatisieren.

Unternehmensbericht: **S. 18, S. 20**

Staubmanagement made by Hilti

Mit unserem System wird der Staub direkt dort abgesaugt, wo er entsteht: am Bohrloch. Eine nachträgliche Reinigung ist nicht notwendig.

Lösungen für mehr Gesundheit und Sicherheit von Anwendern am Bau

Sicherheits-technologien	Systeme zur Verstärkung menschlicher Bewegungen	Staubmanagement-Systeme
ATC AVR	EXO-O1	DRS
Reduzierung der Gefährdung	Reduzierung der Ermüdung	Reduzierung der Staubbelastung

Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit

Trainings in Gruppen

E-Learnings

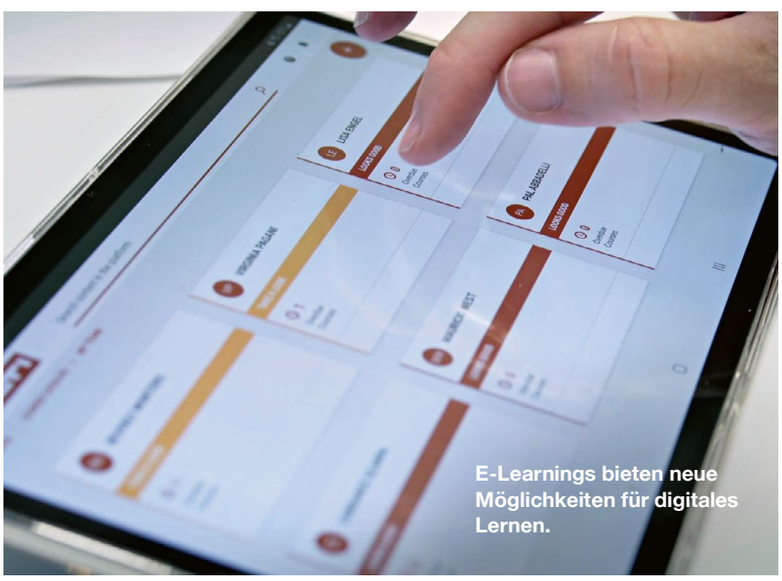
- Neben den verschiedenen Gesundheits- und Sicherheitstechnologien widmen wir uns seit 2014 dezidiert der Sensibilisierung auf Baustellen. Dazu haben wir **interaktive Schulungseinheiten** speziell für Anwender entwickelt. Im Mittelpunkt aller unserer Schulungsmodule steht die Risiko- und Unfallreduzierung entsprechend der STOP-Methodik. Dies bedeutet Risikoreduzierung durch **S**ubstitution, **t**echnische, **o**rganisatorische und **p**ersönliche Schutzmassnahmen. Wir bieten gegenwärtig mehr als zehn verschiedene Schulungsmodule an – zum Beispiel im Bereich Staub, Arbeiten mit Winkelschleifern oder auch Funkenflug – und entwickeln unser Portfolio ständig weiter. Unser breites Angebot an Schulungen umfasst Trainings direkt vor Ort beim Kunden und virtuelle Formate mit unseren Expertinnen und Experten. Im Jahr 2020 konnten so etwa 12 000 Anwender geschult werden.

Darüber hinaus haben wir 2020 die ersten **E-Learnings** lanciert. Diese flexiblen und zu 100 Prozent digitalen Formate stehen in verschiedensten Sprachen zur Verfügung. Neue Kurse werden ab 2021 sukzessive in unseren Märkten ausgerollt.

Auf einen Blick

Erfolge und Massnahmen

- Exoskelett EXO-O1 und Jaibot erleichtern die Arbeit am Bau
- E-Learnings in verschiedenen Sprachen lanciert



E-Learnings bieten neue Möglichkeiten für digitales Lernen.

Sicherer bauen

GEBÄUDESICHERHEIT

Nachhaltigkeit ist zu einem wesentlichen Element des Bauens geworden. Neubauprojekte zielen darauf ab, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren und gleichzeitig eine positive Situation für die Menschen zu schaffen, die in diesen Gebäuden leben und arbeiten. Wir bei Hilti bieten seit mehr als 40 Jahren Produkte an, um Gebäude sicherer zu machen – und helfen, in diesem Bereich hohe Standards zu etablieren. Unsere Zusammenarbeit mit Universitäten, Forschungsinstituten und Normungsgremien hat wesentlich dazu beigetragen, die Sicherheit in Gebäuden auf ein höheres Niveau zu heben.

→ Kreislaufwirtschaft: **S. 26**

Unser Ziel ist es, mit unseren Produkten den höchsten Sicherheitsansprüchen an Gebäuden zu entsprechen.

Unsere Strategie zum besseren Schutz von Menschen und ihrem Eigentum ruht auf zwei starken Säulen – dem besseren Schutz vor **kritischen Ereignissen** wie Feuer oder Erdbeben und der **lebenslangen Funktionsfähigkeit**, die die Langlebigkeit unserer Lösungen gewährleistet.

Besserer Schutz gegen kritische Ereignisse

Innerhalb der ersten Säule konzentrieren wir uns auf die Minimierung der beiden Hauptauswirkungen auf die Sicherheit von Gebäuden und Bewohnern: Erdbeben beziehungsweise seismische Ereignisse und Brände.

Auf dem Gebiet des **Erdbebenschutzes** bieten wir verschiedene Lösungen an, um zu ermöglichen, dass Befestigungselemente, Bewehrungsanschlüsse, brandgeschützte Durchdringungen und Verbindungen den Auswirkungen eines Erdbebens standhalten können. Ein Beispiel dafür sind die umfangreichen Anstrengungen, die wir auf dem Gebiet unserer Ankerbefestigungen unternehmen: Wir führen umfassendere Tests durch, die die Stärke und Schwingungsfrequenz eines realen, historischen Erdbebens simulieren, um zu ermöglichen, dass unsere Produkte und Lösungen auch während und nach einem seismischen Ereignis in allen Leistungsdimensionen funktionieren.

Im Bereich des **Brandschutzes** bieten wir branchenführende passive Brandschutz-

Das intelligente adaptive Drehmomentmodul hilft sicherzustellen, dass Dübelsysteme mit dem richtigen Installationsdrehmoment aufgebracht werden. Die korrekte Ausführung der getätigten Setzungen wird gleichzeitig dokumentiert und kann nach getaner Arbeit nahtlos auf einen PC übertragen werden.

Unsere Lösungen für passiven Brandschutz werden in die Struktur eines Gebäudes integriert, um zu unterstützen, Rohre, Kabel oder auch Gebäudefugen im Falle eines Brandes von Feuer und giftigem Rauch abzuschotten. Dies hilft, damit sich der Brand nicht weiter im Gebäude ausbreitet und seine verheerenden Auswirkungen werden minimiert.

Wir streben danach, Lösungen zu entwickeln, die die Lebensdauer einer Struktur überdauern.

Edward-Louis Przybylowicz, Head of Business Unit Anchor Systems

lösungen an, die helfen, die Ausbreitung von Bränden zu verhindern und dadurch die Auswirkungen auf die Bewohner und die Gebäudestruktur reduzieren. Zusätzlich zu Brandschutzvorrichtungen und Chemikalien untersuchen wir auch, wie unsere Verbindungselemente und Bewehrungsanschlüsse bei kritischen Temperaturbedingungen, die bei Gebäudebränden auftreten, standhalten und ihre Leistung sogar noch verbessern können.

Wir arbeiten eng mit **Standardisierungsorganisationen** zusammen, um die Einhaltung von Vorschriften und die effektive Sicherheitsleistung unserer Lösungen zu gewährleisten. Als aktives Mitglied von Normungsorganisationen, wie dem Europäischen Komitee für Normung (CEN), der Europäischen Organisation für Technische Bewertung (EOTA) und dem International Code Council (ICC) sind wir stets bestrebt, zur Entwicklung von Normen und Vorschriften beizutragen, die eine Grundlage für die sicherere und praktischere Gestaltung von Lösungen schaffen. Wir unterstützen diese Normen und Vorschriften in den Märkten, in denen wir tätig sind, und wir nehmen an öffentlichen Konsultationen in den jeweiligen nationalen Ausschüssen teil.

Lebenslange Funktionsfähigkeit

Im Rahmen unserer zweiten Säule entwickeln wir Lösungen, die darauf abzielen, dass diese innovativen Produkte die Verlängerung der **Lebensdauer eines Gebäudes** unterstützen.

Das Fundament langlebiger Gebäude sind langlebige Bauteile in diesen Gebäuden. Wir streben an, dass die von uns angebotene **Hardware** die Lebensdauer einer Struktur überdauert. So unterstützen wir die Leistung unserer Befestigungselemente, indem wir Langzeittests in korrosiven Umgebungen auf der ganzen Welt durchführen, die zum Beispiel durch schwankende Temperaturen oder hohe Luftfeuchtigkeit an Orten in unmittelbarer Nähe des Meeres belastet werden.

Herausragende Produktmerkmale und lebenslange Funktionsfähigkeiten können nur realisiert werden, wenn Produkte korrekt installiert sind. Deshalb haben wir Systeme

und Dienstleistungen entwickelt, die die **hochwertige Qualität der Installation** überprüfen. Um Bauarbeiter bei der optimalen Nutzung unserer Produkte zu unterstützen, bieten wir professionell durchgeführte Schulungen an: Wir bilden die Installateure auf der Baustelle durch eine Kombination von technischem Wissen mit praktischen Modulen aus.

Darüber hinaus unterstützen wir die Langlebigkeit der Konstruktion durch Systeme, die helfen, Fehler bei der Konstruktion zu vermeiden und die Berichte über die ordnungsgemässe Installation erstellen.

- Beispiele dafür sind unser **Adaptives Drehmomentmodul**, das hilft sicherzustellen, dass alle Dübel oder Installationssysteme mit dem richtigen Drehmoment befestigt werden, oder unsere digitalen **Vor-Ort-Prüfsysteme**, die die Ankerleistung validieren.

- Um die lebenslange Leistungsfähigkeit unserer Anwendungen zu validieren, bieten wir Dokumentationslösungen wie den **Hilti Documentation Manager** an. Wir unterstützen damit Bauunternehmer, ihre Arbeit umfassend und effektiv zu dokumentieren, aber auch Facility Manager, die mit Hilfe einer Cloud-basierten Software die kritischen Bereiche ihrer Anlage – wie zum Beispiel Brandschutzabdichtungen oder kritische Anker – überwachen.

- Ein weiteres Beispiel für ein innovatives Dokumentationselement ist der **Hilti Tracefast**, ein einzigartiger QR-Code, der als neues Konzept für Verbindungselemente auf unsere Hochleistungsanker aufgedruckt ist. Dieser Data-Matrix-Code (DMC) macht jedes Befestigungselement eindeutig identifizierbar und somit über seinen gesamten Lebenszyklus – von der Herstellung bis zum Ende der Nutzung des Gebäudes – rückverfolgbar. Der DMC enthält eine eindeutige ID, die alle relevanten Informationen enthält: Gebrauchsanweisungen, Zulassungen, technische Daten und sogar die Chargen- und Artikelnummer.

Unternehmensbericht: **S. 14**

Sicherheit beginnt beim Design

Die Grundlage im Bereich Gebäudesicherheit ist ein **sicheres Gebäudedesign**. Wir arbeiten eng mit Planern und Architekten zusammen, um die Berücksichtigung der Gebäude- und Gebäudenutzersicherheit bereits in einem frühen Stadium der Planung zu ermöglichen. Dies ist die Voraussetzung, um die Belastbarkeit eines Gebäudes auf lange Sicht garantieren zu können.

Hilti Tracefast ist ein einzigartiger QR-Code, der als neues Konzept für Verbindungselemente auf unsere Hochleistungsanker aufgedruckt ist.

Zusätzlich zu unseren **Ingenieuren im Aussendienst**, die in Bezug auf kritische Sicherheitsprobleme ausbilden und beraten oder während der Entwurfsphase technische Beurteilungen oder Vor-Ort-Tests durchführen, bieten wir **Softwarelösungen** wie PROFIS Engineering oder den kürzlich eingeführten Firestop Selector an. Auf diese Weise unterstützen wir die verschiedenen Baubranchen dabei, sicherere und kosteneffektivere Lösungen zu finden und zu entwerfen. Zudem unterstützen wir Generalunternehmern bei der effizienteren Planung ihrer Projekte, indem wir ihre sicherheitskritischen Lösungen mit Hilfe der BIM-Methodik (Building Information Modeling) modellieren und berechnen.

Unternehmensbericht: **S. 40**

Auf einen Blick

Erfolge und Massnahmen

- **Schulungen und Beratungen zur Unterstützung hochwertiger Installationen**
- **Hilti Tracefast als Innovation zur eindeutigen Identifizierung von Ankern über den gesamten Lebenszyklus**
- **Software-Lösungen zur Unterstützung im Design-Prozess und für lückenlose Dokumentation**

Forschung mit der Unterstützung von Studierenden

University of Canterbury

Entwicklung einer Methodik zur Bewertung der Restleistung von durchdringenden Brandschutzsystemen bei seismischen Belastungen.

University of California San Diego

Entwicklung neuer Produktqualifizierungs- und Konstruktionsrichtlinien für seismische Beständigkeit, Sicherheit und Belastbarkeit von strukturellen und nichttragenden Befestigungsanwendungen.

Innovationen durch Forschung und Feedback

Um unser aktuelles Portfolio an Produkten und Lösungen kontinuierlich innovativ weiterzuentwickeln, forschen und entwickeln wir auch im Rahmen von **Partnerschaften**. Um unser Verständnis der Auswirkungen kritischer Ereignisse auf die Leistung von Gebäuden weiter zu verbessern, ist unsere Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungsgruppen mit spezifischem Fachwissen in diesen Bereichen ein wichtiger Beitrag.

So hilft uns beispielsweise die Partnerschaft mit der University of Canterbury bei der kontinuierlichen Verbesserung von Brandschutzlösungen, die ihre abdichtende Funktion auch nach einem schweren Erdbeben effektiv erfüllen. Während herkömmliche Brandschutzlösungen bei erdbebengeschädigten Anlagen an ihre Grenzen stossen, da sie das Feuer nicht eindämmen können, haben sich innovativere vorgeformte Brandschutzvorrichtungen als wesentlich widerstandsfähiger gegenüber Vibrationen und Bewegungen erwiesen und die Ausbreitung von Feuer und Rauch nach einem solchen seismischen Ereignis besser gestoppt.

Zusammen mit der University of San Diego entwickeln wir Testanforderungen für sicherere seismische Befestigungslösungen mit einem starken Fokus auf die Fähigkeit, sich nach einem seismischen Ereignis schnell zu erholen.

Innerhalb unserer **eigenen Wertschöpfungskette** ist das Thema «Gebäudesicherheit» auf der Agenda der einzelnen Geschäftsbereiche: Wir folgen einem strukturierten Entwicklungsprozess, um Sicherheitsmerkmale bereits in einem sehr frühen Stadium in unsere Produkte zu integrieren. Zusätzlich zu den in den Richtlinien verankerten Tests prüfen wir auf verschiedenste Eventualitäten, wie zum Beispiel falsche Produktlagerung oder abweichende Montagebedingungen. Erst wenn alle diese Risikobewertungen abgeschlossen sind, bringen wir ein Produkt auf den Markt. Nach Produkteinführung spielt zusätzlich zur Produktbeobachtungspflicht das **Feedback unserer Kunden** eine sehr wichtige Rolle bei der kontinuierlichen Verbesserung unseres Angebots. Experten in unseren Entwicklungsteams führen strukturierte Überprüfungen von Kundenbeschwerden durch, einschliesslich zusätzlicher Tests und Besuche vor Ort, falls erforderlich.

Verantwortungsbewusster Umgang mit Gefahrstoffen

Da Gesundheit und Sicherheit bei uns eine zentrale Rolle spielen, sollen die Anwender unserer Produkte, Nutzer von Gebäuden und unsere Mitarbeitenden vor potenziell gefährlichen Inhaltsstoffen in unseren Produkten

besser geschützt werden. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie intensivieren wir deshalb unseren Fokus auf die Vermeidung von Gefahrstoffen. Wir wollen ihren Anteil in unseren Produkten über das gesamte Portfolio hinweg reduzieren, zum Beispiel in chemischen Ankern, Brandschutzprodukten und Werkzeugen, sofern dies technisch möglich ist. Dabei steht weiterhin unser Anspruch an höchste Leistung und Qualität an oberster Stelle.

Wir wollen Gefahrstoffe bestmöglich vermeiden, um zum einen die Umwelt so wenig wie möglich zu belasten und zum anderen gesundheitlich negative Auswirkungen zu minimieren. Wir handeln dabei jederzeit im Einklang mit geltenden Sicherheitsvorschriften und Regularien, die in unseren Märkten gelten, darunter Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH) oder Restriction of Hazardous Substances (RoHS). Wir beobachten die regulatorischen Entwicklungen und stellen uns frühzeitig auf neue Regelungen ein. Tatsächlich gehen wir schon heute bei der Verwendung von Gefahrstoffen in unseren Produkten in vielen Fällen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Darüber hinaus verpflichten wir unsere Lieferanten dazu, ihren Umgang mit kritischen Chemikalien offenzulegen und unseren Standards zu folgen.

In unserem Produktentwicklungsprozess werden wir uns noch intensiver als bisher mit der Vermeidung von Gefahrstoffen beschäftigen. Bereits zu einem frühen Zeitpunkt im Prozess werden wir verstärkt systematisch Alternativen für solche Stoffe auf ihre Eignung im Produkt prüfen. Auch werden wir zum Beispiel im Brandschutz stärker auf vorgeformte Produkte setzen, da so die Gefahr des Anwenderkontakts mit enthaltenen reaktiven Chemikalien besser vermieden wird.

Einen wichtigen Schritt zur Vermeidung von Gefahrstoffen gehen wir in der Produktion. So setzen wir bereits bei der Herstellung unserer Diamantprodukte auf die **«High Pressure Coining»-Technologie (HPC)**. Diese neue Technologie ermöglicht es uns, in der Produktion auf toxische Metalle aus Konfliktregionen zu verzichten. Stattdessen kommt vollständig wiederverwertetes Eisen zum Einsatz. Davon profitieren unsere Mitarbeitenden, unsere Kunden auf der Baustelle und die Umwelt.

Wir setzen beim Thema Brandschutz stärker auf vorgeformte Produkte und verringern so den Anwenderkontakt mit flüssigen Chemikalien.

Fördern und fordern

NACHHALTIGE KULTUR UND ENGAGEMENT DER MITARBEITENDEN

Mitarbeiterengagement im Mittelpunkt unserer Strategie

Bereits unser Firmengründer Martin Hilti wusste um die Bedeutung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur als Fundament für ein erfolgreiches Geschäftsmodell. Auch heute – 80 Jahre später – steht Engagement im Zentrum unserer Bestrebungen. Denn mit hochmotivierten Mitarbeitenden überträgt sich Begeisterung und Professionalität auf unsere Kunden, was letztendlich zu immer besseren Ergebnissen führt.

Unser Ziel ist es, das Engagement unserer Mitarbeitenden zu fördern und voranzutreiben.

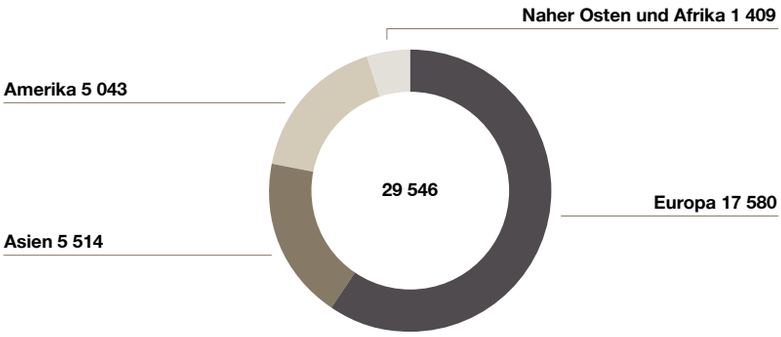
Prägend für das Miteinander bei Hilti ist unsere Kultur: Wir fördern und fordern uns gegenseitig und wir messen uns an den Ergebnissen unserer Arbeit. Als Teil unserer «Care & Perform» Kultur, die sich beständig weiterentwickelt und auf unseren Grundwerten von Engagement, Mut, Teamwork und Integrität fusst, fördern wir auch Nachhaltigkeit in allen Personalthemen: Inklusion und Diversität, Mitarbeiterentwicklung, mentale und physische Gesundheit sowie das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben.

Ein leistungsstarkes globales Team ist eine der tragenden Säulen in unserer Unternehmensstrategie. In den vergangenen Jahren ist unser Team stark gewachsen, globaler und diverser geworden. Seit 2010 haben wir die Zahl unserer Mitarbeitenden um etwa 50 Prozent gesteigert. Aktuell arbeiten rund 30 000 Menschen rund um die Welt für Hilti. Mit ihrem Einsatz und ihrem Engagement entscheiden sie jeden Tag darüber, ob und wie wir als Gruppe besser werden. Mittlerweile gehören in etwa 60 Prozent unserer Mitarbeitenden zu der Generation der «Millennials». Den tendenziell unterschiedlichen Erwartungen sowohl unserer jüngeren als auch älteren Mitarbeitenden wollen wir ebenso gerecht werden, wie den verschiedenen kulturellen Hintergründen.

Die gruppenweite Personalstrategie setzt auf unserer mitarbeiter- und leistungsorientierten Unternehmenskultur auf. Übergeordnetes Ziel ist es, das **Engagement unserer Mitarbeitenden** zu fördern und voranzutreiben. Um den Fortschritt des Engagements zu messen, befragen wir unser Team seit mehr als 20 Jahren in der jährlichen **Mitarbeiterbefragung „Global Employee Opinion Survey“ (GEOS)** zu seinem Engagement bei Hilti. Wir holen spezifisches Feedback zu den Inhaltsbereichen Führungskraft, Team, Organisation, Strategie, Weiterentwicklung, Inklusion und weiteren ein.

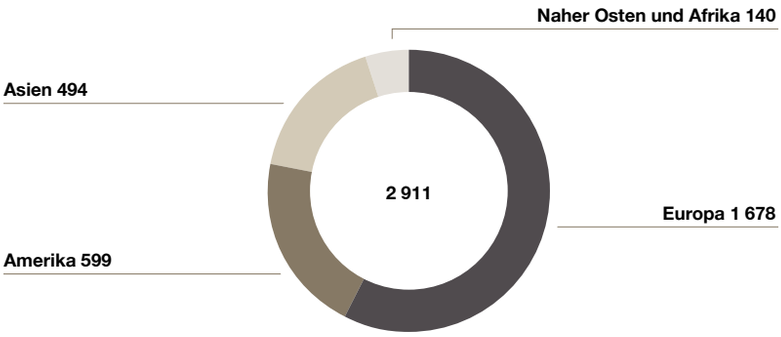
Mitarbeitende nach Regionen 2020

Anzahl



Neuzugang Mitarbeitende nach Region

Anzahl

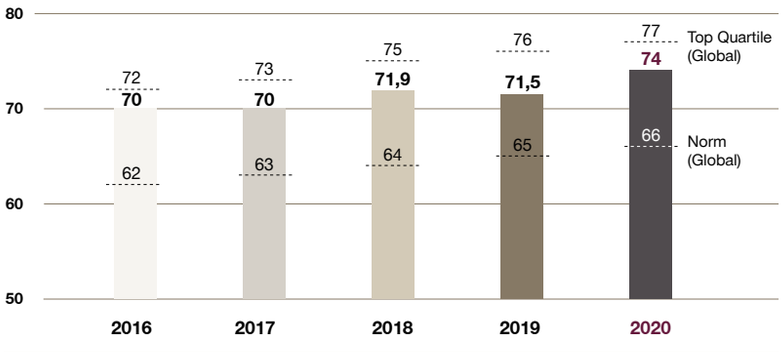


Ich erachte es als die wichtigste Aufgabe des Managements und die ethische Verpflichtung eines Unternehmers, ein Unternehmensklima zu schaffen, in dem jeder Einzelne seinen Erfolgswillen und sein Engagement entwickeln kann und gleichzeitig Freude an der Arbeit hat.

Martin Hilti,
Unternehmensgründer

GEOS Mitarbeiterengagement Score

in %



Mitarbeitende nach Geschlecht 2020

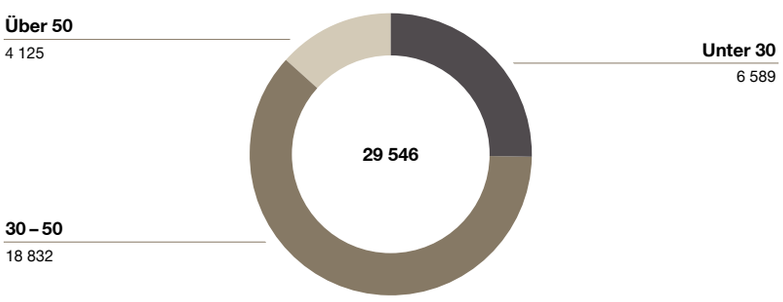
	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
Konzernleitung	0	6	0	6
Leitendes Management	28	149	0	177
Zweite Management-Ebene	1147	4156	0	5303
Mitarbeitende	6403	17656	1	24060
Gesamt	**7578**	**21967**	**1**	**29546**

Ein grossartiger Arbeitsplatz

Wir sind stolz auf die 2019 erhaltene Auszeichnung «Best place to work©» von Glassdoor in den USA und auf der Liste der Fortune 100 Best Companies to Work For® in 2020 in Grossbritannien zu sein. Auch vom Great Place to Work® Institute wurden wir 2020 mehrfach unter den besten Arbeitgebern eingestuft: Wir erreichten Platz 14 der besten Arbeitgeber Europas und waren unter den Top 10 in Schweden, Polen, Spanien und den Niederlanden. Diese Auszeichnungen sind ein Zeugnis für unsere Investitionen in unsere Mitarbeitenden und unsere Kultur.

Mitarbeitende nach Altersstruktur 2020

Anzahl



Wir verwenden folgende Kategorien zur Beurteilung des Engagements:

- **Say:** «Ich empfehle anderen Hilti als einen grossartigen Arbeitgeber.»
- **Stay:** «Es müsste schon eine Menge passieren, dass ich dieses Unternehmen verlasse.»
- **Strive:** «Hilti inspiriert mich jeden Tag das Beste in meiner Arbeit zu geben.»

Die Prozentwerte der positiven Antworten zu den Fragen münden in einem Gesamtergebnis, dem **«Mitarbeiterengagement Score»**. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, mit unserem Ergebnis im obersten Quartil aller mitwirkenden Organisationen zu liegen. Im Jahr 2020 haben sich 91 Prozent unserer Teammitglieder an der GEOS-Umfrage beteiligt und sich die Zeit genommen, 19 000 Kommentare zu schreiben. Der Anteil des Mitarbeiterengagements ist von 71,5 auf 74 Prozent gestiegen. Mit Top-Quartil-Ergebnissen in sechs Regionen, unserem Hauptsitz und den meisten globalen Funktionen konnten wir den Abstand zum globalen Top-Quartil auf drei Prozentpunkte verringern. Die verbleibende Lücke gilt es mit vereinten Anstrengungen und der konsequenten Umsetzung unserer Personalstrategie zu schliessen.

Ein weiterer Fokus unserer Personalstrategie ist es, Talente zu gewinnen, weiterzuentwickeln und somit eine starke Nachfolgestruktur aufzubauen. Eine wichtige Komponente, um diese Ziele zu erreichen ist die Schaffung einer **inklusiven Umgebung**. Darunter verstehen wir ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen ihre Stärken einbringen können, sich wohl fühlen und den Mut haben, neue Wege zu gehen und Dinge auszuprobieren. Gleichzeitig stellen wir hohe Erwartungen an das Verhalten unserer Mitarbeitenden. Für uns ist Inklusion kein Projekt, sondern eine Haltung, die wir in der gesamten Gruppe leben. Dabei verstehen wir **Diversität** als die Summe der vielfältigen Einstellungen, Ideen, Erfahrungen und Stärken unserer Belegschaft. Diese Vielfalt und die Nutzung dieser Potentiale fördern Ideenreichtum und erzeugen die nötige Reibung für Fortschritt. Wir konzentrieren uns auf drei konkrete Aspekte – die 3Gs:

- Geschlechtervielfalt (Gender)
- Internationalität (Global)
- Altersstruktur (Generation)

Wir setzen bei diesen Indikatoren bewusst auf Ziel-Ambitionen anstatt auf starre Quoten: Wir wollen erreichen, dass unsere Belegschaft mit Blick auf die 3Gs so vielfältig wie möglich ist. Zum Beispiel ist der Anteil an Frauen in der Belegschaft seit 2010 von 18,6 auf 25,5 Prozent gestiegen.

Auch unser neuer **Personalansatz «MOMENT»**, der die schon lange bestehende Priorität auf persönliches und berufliches Wachstum verstärkt, konzentriert sich darauf, das Mitarbeiterengagement weiter voranzutreiben, und damit ein Umfeld zu gestalten, in dem sich alle Mitarbeitenden engagieren können. Das Konzept basiert auf vier Prinzipien:

- Regelmässige Gespräche
- Direktes Handeln
- Eigenverantwortung
- Fokussierung auf Stärken

Regelmässige Gespräche sowie direktes Feedback zum Reflektieren des Zielfortschritts und der eigenen Weiterentwicklung sind zentrale Elemente dieses Konzepts. Auf unserer neuen digitalen Plattform „Workday“ wurden bereits mehr als 100 000 Ziele dokumentiert. Zum Ende des Berichtsjahres hatten 82 Prozent der Mitarbeitenden ihr Entwicklungsgespräch im System dokumentiert.

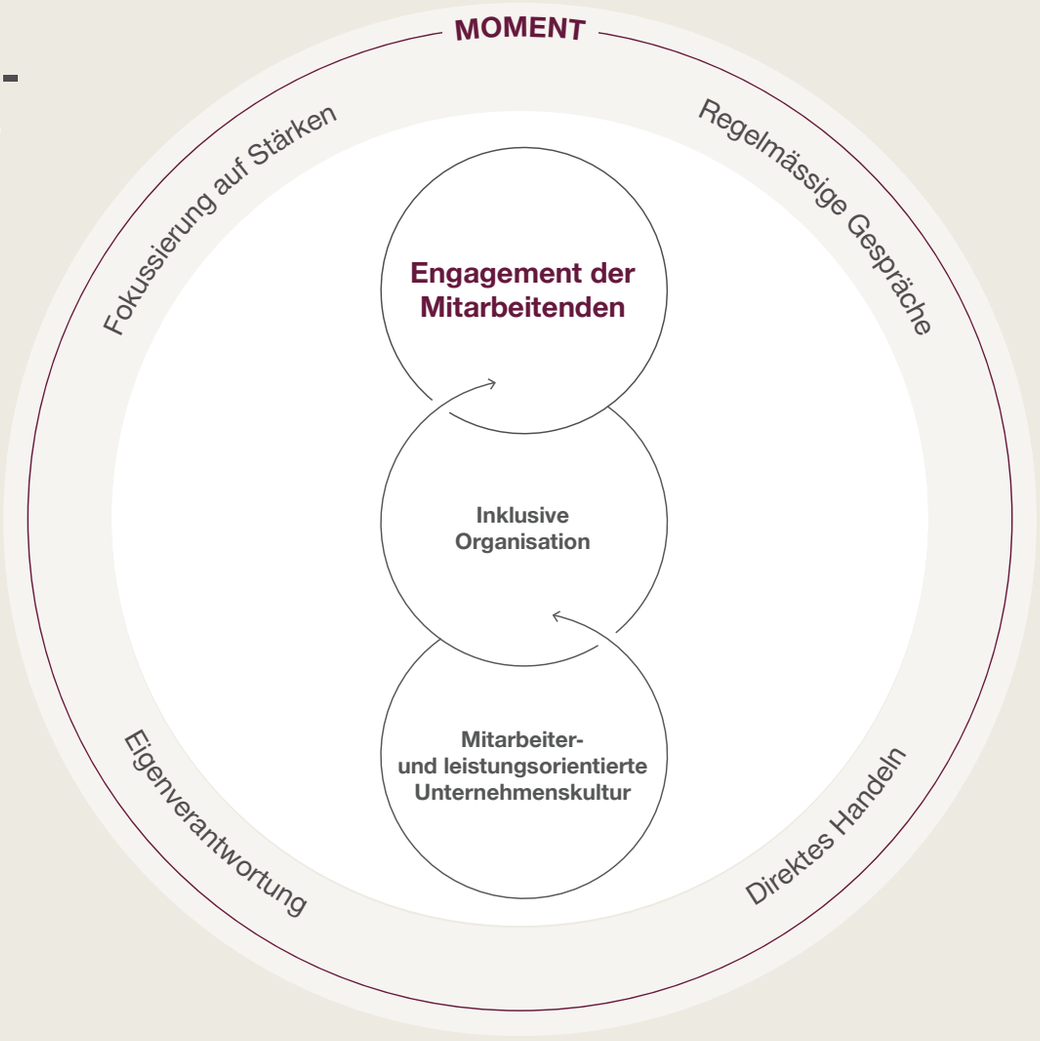
Unsere **Führungskräfte** spielen bei der Umsetzung dieses Personalkonzepts und einer inklusiven Arbeitsumgebung eine zentrale Rolle. Neben dem Mitarbeitenden selbst stehen sie in der Verantwortung für einen inklusiven Umgang im Team, für die persönliche und inhaltliche Weiterentwicklung ihrer Teammitglieder und daraus resultierend für die Erreichung exzellenter Ergebnisse.

Mit Hilfe von Schulungen sensibilisieren wir unsere Führungskräfte für die Themen Inklusion und Diversität. Seit 2015 schulen wir 80 Prozent unserer 2500 Führungskräfte auf die Problematik der unbewussten

25,5%

Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft

Unsere Personalstrategie



Eine inklusive Organisation fördern: Dies ist eine Managementaufgabe, die man nicht wegdelegieren kann.

Christoph Loos, CEO

Anzahl/Anteil Mitarbeitende mit Entwicklungsgesprächen 2020

	Frauen	Männer	Diverse	Gesamt
Gesamt	5 629	17 194	1	**22 824**
Anteil in %	74,3%	78,3%	100,0%	77,2

Vorurteile mit unserem Workshop «Beyond Bias». Diese Schulung ist Bestandteil der Einführung aller neuen Führungskräfte. Im Berichtsjahr 2020 haben wir mit dem Format **«Leading Inclusively»** unser gruppenweites Schulungsangebot erweitert: Wir haben reale Fälle gesammelt, in denen sich Menschen nicht integriert behandelt gefühlt haben, und diese in Videoszenarien umgewandelt, in denen unsere Teamleiter üben, reflektieren und lernen können, wie sie eine inklusivere Umgebung schaffen.

Darüber hinaus können sich Mitarbeitende auch eigenständig vernetzen, um Inklusion und Diversität zu fördern. In sogenannten **«Employee Resource Groups»** (ERG) finden sich Angestellte mit Blick auf für sie relevante Themen wie Umweltschutz oder Diversität zusammen. Sie können sich dort gegenseitig in einem geschützten Umfeld informieren, unterstützen und beraten, und erarbeiten für sie relevante Lösungen, die die entsprechende Organisation dann umsetzt. ERGs können sich auf lokaler Ebene ebenso bilden wie im konzernweiten internationalen Kontext. Bei Bedarf erhalten sie ideelle oder finanzielle Unterstützung durch unsere Gruppe.

Um unsere Position zum Thema Inklusion und Diversität in der gesamten Belegschaft bekannt zu machen, führen wir auch offene Veranstaltungen durch. So haben wir im Berichtsjahr drei **«Awareness Weeks»** zu den 3Gs durchgeführt. Die erste Themenwoche im März fand rund um den Internationalen Frauentag statt. In verschiedenen internen Kommunikationskanälen, Veranstaltungen und Quizzes vermittelten wir Fakten und machten auf unbewusste Vorurteile und Stereotypen aufmerksam. Themenwochen zu Diversität und Altersunterschieden folgten im Mai und Oktober.

Lernen und Entwicklung

Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden steht im Fokus und ist eine unserer Kernkompetenzen. Wir haben ein breites Portfolio an nutzergenerierten Inhalten und formalen Lernkursen, um leistungsorientiertes Wissen und dessen Anwendung zu vermitteln. Die Inhalte auf unserer internen Lernplattform, die durchschnittlich 70 000 Aufrufe pro Tag zählt, wird zum grossen Teil von mehr als 2500 Mitarbeitenden aus allen Funktionen verfasst. Mehr als 600 Teammitglieder fungieren als Community-Manager, um mit Lernenden in Kontakt zu treten und die Wissensvermittlung sicherzustellen. Neben Weiterbildungsmöglichkeiten zu grundlegenden Fähigkeiten wie Kommunikation oder Zeitmanagement bieten wir auch rollenspezifische Kurse an, zum Beispiel in den Bereichen Vertrieb, Marketing und Führung.

Fluktuation

Ein Resultat unserer Personalstrategie und der mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur zeigt sich in unserer Fluktuationsrate. Mit 6,4 Prozent war diese auch im Jahr 2020 niedrig. Unser Ziel ist es, sie auch langfristig auf einem im Branchenvergleich niedrigen Niveau zu halten.

Fluktuation[1] Mitarbeitende nach Geschlecht

in %

	2018	2019	2020
Frauen	10,0	10,3	6,7
Männer	9,4	8,9	6,3
Gesamt	**9,4**	**9,3**	**6,4**

[1] Mitarbeitende, die die Organisation freiwillig verlassen haben.

~90

Auszubildende lernen in unserer Konzernzentrale in Schaan

Anzahl Auszubildende 2020 in LI, AT und DE

	Gesamt	Davon neu
Frauen	97	32
Männer	262	79
Gesamt	**359**	**111**

Mitarbeitende nach Arbeitszeitmodell und Beschäftigungsverhältnis 2020

	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
Vollzeit	**6 832**	**21 534**	**1**	**28 367**
davon unbefristet	6 471	20 726	1	27 198
davon befristet	361	808		1 169
Teilzeit	**746**	**433**		**1 179**
davon unbefristet	704	395		1 099
davon befristet	42	38		80

Ein Beispiel für unsere intern entwickelten Inhalte ist unser neues Onboarding-Programm für Führungskräfte. Das mehrere Monate umfassende Programm wurde von allen Regionen gemeinsam entwickelt und basiert auf den Vorlagen und Erfahrungen, die von Teamleitern aus dem gesamten Unternehmen bereitgestellt und weiterentwickelt wurden.

Zusätzlich zu unseren internen Angeboten stehen wir an vielen Standorten in Kontakt mit externen Bildungseinrichtungen und unterstützen in geeigneten Fällen auch den Wunsch unserer Mitarbeitenden nach akademischer Weiterbildung. Indem wir unsere Mitarbeitenden in ihrer Entwicklung begleiten, fördern wir auch unsere Ambition, **80 Prozent unserer Führungskräfte intern zu rekrutieren**. Eine solche Karriere bei uns kann bereits in jungen Jahren beginnen. An unseren Standorten in Liechtenstein, Österreich und Deutschland bieten wir schon seit vielen Jahren Ausbildungsplätze an. So sind etwa in unserer Konzernzentrale in Schaan (Liechtenstein) knapp 90 Auszubildende in sieben Ausbildungsberufen tätig.

Zusammenspiel von Berufs- & Privatleben und Resilienz

Das Berichtsjahr war für viele Mitarbeitende mit besonderen Herausforderungen verbunden. Die COVID-19-Pandemie hat viele Bereiche des persönlichen und beruflichen Alltags innerhalb kurzer Zeit verändert. Wie in vielen anderen Unternehmen haben wir bei Hilti kurzfristige Massnahmen getroffen, um unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu schützen. Unsere bereits vor der Pandemie vorhandenen **flexiblen Arbeitsmodelle** haben eine Umstellung auf eine Arbeit im Home-Office, wo möglich, wesentlich erleichtert. Diese Vereinbarungen umfassen mobiles Arbeiten, Teilzeitregelungen, längerfristige Arbeitspausen («Sabbaticals») oder Aufstockungen der Urlaubstage.

→ Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden: **S. 52**

Unter den besonderen Bedingungen während der COVID-19-Pandemie haben wir zahlreiche bestehende Angebote zu den Themen Resilienz und Achtsamkeit in digitale Formate überführt. Dies gilt auch für unser Format **«Team Camp – Care and Perform»**. Dieser ursprünglich als zweitägige Präsenzveranstaltung konzipierte Teamworkshop, den alle unsere Mitarbeitenden weltweit durchlaufen, beleuchtet Themen wie positive und negative Arbeitsbelastung, Multitasking, achtsames Zuhören, Umgang mit Störungen im Arbeitsalltag, individuelle Leistungskurven oder bewusste Pausen. Im Nachgang an das Team Camp konnten die Teilnehmenden freiwillig eine dreitägige Herzvariabilitätsratenmessung durchführen, die ihnen aufzeigt, welche Situationen bei der Arbeit und zu Hause stressig sind und welche der Erholung dienen. Unterstützt durch die Auswertung und Beratung unseres externen Partners «Firstbeat» haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihren Tagesverlauf anhand von Stress- und Erholungsphasen optimiert zu planen.

2020 haben wir zudem die virtuelle Veranstaltungsreihe **«Care and Perform during challenging times»** etabliert, die sich intensiv mit den Belastungen und Herausforderungen des mobilen Arbeitens beschäftigte. Speziell für Führungskräfte fand parallel dazu das Modul **«Leadership during challenging times»** statt, in dem unter anderem Aspekte der virtuellen Teamführung diskutiert wurden. Auch unsere «Sherpas» – Kolleginnen und Kollegen, die für Pflege und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zuständig sind – haben verschiedene virtuelle Formate wie Podcasts durchgeführt und damit sowohl mentale Unterstützung geleistet als auch bei der Organisation von Home Office, Kinderbetreuung oder anderen Herausforderungen beratend zur Seite gestanden.

Zusätzlich entwickeln wir an Standorten überall auf der Welt unsere Angebote immer weiter. Ein Beispiel hierfür: In unserer Organisation in **Grossbritannien** haben wir ein Programm initiiert, das es den Mitarbeitenden und ihren Familien ermöglicht, bei unserem Partner «Life Works» kostenlos psychologische, finanzielle oder rechtliche Beratungen in Anspruch zu nehmen oder sich coachen zu lassen. Weiterhin haben wir in Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation «Mates in Mind», die auf psychische Gesundheit in der Baubranche spezialisiert ist, seit Ende 2019 unsere Richtlinien und Praktiken überarbeitet. In diesem Zuge haben wir im Berichtsjahr beispielsweise eine «Mental Wellbeing» Woche organisiert, auf der Gastredner über das Thema des psychischen Wohlbefindens gesprochen haben oder Achtsamkeits-Trainings für Mitarbeitende stattfanden.

Organisatorische Verankerung
Unsere Leitung der Abteilung «Global Human Resources» ist für die konzernweite strategische Personalausrichtung zuständig und berichtet direkt an ein Mitglied der Konzernleitung. Innerhalb des Personalbereichs befassen sich eigene, globale Exzellenzzentren mit den Themen Personalakquise, Talentmanagement, Aus- und Weiterbildung, Diversität und Inklusion sowie mit Vergütung, Sozialleistungen und Gesundheit. Darüber hinaus sind strategische und operative Personalteams in den lokalen Organisationen tätig, um die Organisation bei Transformationen zu begleiten, Programme zu implementieren sowie um Führungskräfte und Mitarbeitende in ihrer Arbeit zu unterstützen.

Auf einen Blick

Erfolge und Massnahmen

- **Kontinuierliche Steigerung des Mitarbeiterengagements: Allzeithoch in der Mitarbeiterumfrage GEOS**
- **Einführung des Personalansatzes «MOMENT» verstärkt Priorität auf persönliches und berufliches Wachstum**
- **Virtuelle Durchführung des Workshops «Care & Perform during challenging times» für alle Mitarbeitenden**

Managementsysteme und Richtlinien
Ein faires Miteinander, die Einhaltung der Menschenrechte, Vereinigungsfreiheit und Chancengleichheit – das ist die Basis der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), deren Einhaltung für uns selbstverständlich ist. Unser eigener Anspruch geht wesentlich darüber hinaus. Unsere Unternehmenskultur, unsere Werte und unsere Personalstrategie vermitteln wichtige Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit in unserer Gruppe. Der gruppenweit gültige Verhaltenskodex und unsere Anti-Diskriminierungsrichtlinie zählen zu den zentralen internen Regelwerken.

Wir überprüfen unsere Prozesse und die Einhaltung der Richtlinien regelmässig über interne Audits. Darüber hinaus lassen wir auch extern nach anerkannten Standards prüfen. Eine Vielzahl unserer Organisationen, die insgesamt 87 Prozent der Mitarbeitenden repräsentieren, verfügt über die ISO-Zertifizierung 9001. Diese wird durch lokale Standards ergänzt, etwa mit Blick auf Vergütung. So nutzen wir beispielsweise für unsere Organisationen in Liechtenstein und in der Schweiz das anerkannte Tool Logib, um unsere Vergütungspraxis mit Blick auf Lohngleichheit zu analysieren.

Verstösse gegen interne oder externe Regelwerke werden nicht toleriert. Neben den jeweiligen Vorgesetzten und Arbeitnehmervertretungen (soweit lokal vorhanden) stehen Ansprechpartner in unserer globalen und den lokalen Compliance-Organisationen zur Verfügung.

→ Geschäftsethik: **S. 60**

Damit wir die Diversität unseres globalen Teams in vollem Masse nutzen können, braucht es vor allem ein inklusives Umfeld – dadurch können alle Mitarbeitenden ihr Potenzial voll entfalten.

Sabine Krauss, Global Head of Human Resources

Das Team zählt

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT VON MITARBEITENDEN

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

Wir stehen in der Verantwortung für das Wohlergehen unserer rund 30 000 Mitarbeitenden weltweit. Wir wollen ihnen in allen Tätigkeitsbereichen – in unseren Werken, in der Logistik, in Reparaturzentren, im Direktvertrieb oder an einem Büroarbeitsplatz – möglichst sichere Arbeitsbedingungen bieten und damit physische und mentale Gefährdungen und Belastungen minimieren. Dabei fokussieren wir uns nicht nur auf das konkrete Verletzungsrisiko unserer Mitarbeitenden, sondern auch auf ihre langfristige Gesundheit. Viele tätigkeitsbezogene Belastungen gehen mit bestimmten Bewegungs- und Haltungsmustern einher. Auch die spezifische Arbeitsweise im Direktvertrieb mit langen Autofahrten, zahlreichen Terminen und unregelmässigen Tagesabläufen kann sich langfristig negativ auf die Gesundheit auswirken. Hinzu kommt das individuelle Stressempfinden. Mentale Beschwerden gehören daher ebenfalls zu den möglichen gesundheitlichen Auswirkungen.

Wir wollen den verschiedenen Belastungen im Arbeitsalltag entgegenwirken und damit die Grundlage unseres erfolgreichen Bestehens als Unternehmen fördern – die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitsfreude eines hochmotivierten Teams.

Unser Ziel ist es, führend bei Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu sein.

Organisatorische Verankerung
Mit unserem Arbeitsgesundheits- und -sicherheitsmanagement steuern wir weltweit unsere Werke, Logistikstandorte und Reparaturzentren. Etwa 20 Prozent unserer Angestellten arbeiten in diesen produktionsnahen Bereichen, in denen das individuelle Sicherheitsrisiko vergleichsweise hoch ist. Verantwortlich ist der Arbeitssicherheitsbeauftragte aus dem Bereich Gesundheit und Sicherheit (HSE), der an den Chief Compliance Officer (CCO) berichtet.

Managementsysteme und Richtlinien
Je nach Region dominieren unterschiedliche Managementsysteme, etwa ISO 45001 in Europa oder OHSAS in den USA. Dementsprechend sind die Managementsysteme konzernweit zwar ähnlich, aber nicht vereinheitlicht. Um eine konforme Umsetzung sicherzustellen, führen interne und externe Arbeitssicherheitsspezialisten Audits in Werken, Logistik- und Reparaturzentren durch.

Weltweite Gültigkeit an allen Standorten hat unser Grundsatz «Bei Gefahr gilt STOP»: Kein Hilti Mitarbeitender soll sich in gefährliche Situationen begeben.

Wie wir Sicherheit gewährleisten

Weltweite Gültigkeit an allen Standorten hat unser Grundsatz «Bei Gefahr gilt STOP»: Kein Hilti Mitarbeitender soll sich in gefährliche Situationen begeben, sondern sich im Gegenteil unverzüglich aus diesen entfernen. Unterbrechungen unserer Arbeitsabläufe nehmen wir hierbei ausdrücklich in Kauf. Zudem werden in den Werken alle Gefährdungen durch das lokale HSE-Team erfasst, gepflegt und durch vertiefende Gefahrenanalysen ergänzt.

Kommt es trotz aller Vorsichtsmassnahmen zu einer gefährlichen Situation oder einem Unfall, wird im Rahmen einer strukturierten Untersuchung ermittelt, welche Faktoren zum Unfall geführt haben, welche Sofortmassnahmen und welche längerfristigen Verbesserungspotenziale, auch im Arbeitssicherheitsmanagementsystem, notwendig sind. Zusätzlich gibt es einen täglichen Austausch von lokalen HSE-Experten und Mitarbeitenden über alle Hierarchieebenen hinweg, bei dem Arbeitssicherheit als ständiger Agendapunkt geführt wird.

Die Nachhaltigkeitsstrategie rückt das Thema Mitarbeitersicherheit für den gesamten Konzern noch stärker in den Vordergrund. Wir wollen nicht nur die Reichweite unserer Massnahmen erweitern, sondern auch neue Organisationsstrukturen aufbauen, den Wissensaustausch im Konzern intensivieren und eine kraftvolle Sicherheitsmentalität in der gesamten Gruppe etablieren. Der Arbeitssicherheitsbeauftragte unterstützt diese konzernweite Vernetzung.

Insbesondere die Mitarbeitenden in unseren Marktorganisationen, in denen momentan lokale Verantwortliche sicherstellen, dass die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsschutz eingehalten werden, sollen stärker als bisher angesprochen und einbezogen werden. In den Marktorganisationen ist die Gefährdungslage grundsätzlich niedrigerer als in den produktionsnahen Bereichen. Die Tätigkeit im Direktvertrieb birgt jedoch die spezifischen Sicherheitsrisiken im Strassenverkehr, denen wir in einigen Organisationen beispielsweise mit Fahrsicherheitstrainings begegnen.

Uns ist bewusst, dass die Sicherheit in allen Tätigkeitsbereichen nicht allein durch Regeln und Schulungen erhöht werden kann. Vielmehr setzen wir darauf, dass sich alle Mitarbeitenden unsere Sicherheitsmentalität zu Herzen nehmen und in ihrer täglichen Arbeit sicherheitsbewusst denken und handeln. Eine besondere Verantwortung bei diesem Mentalitätswandel kommt unseren Führungskräften zu. Sie müssen diese Denkweise verinnerlichen und allen Mitarbeitenden den Weg hin zu einem noch besseren Umgang mit Sicherheitsfragen aufzeigen und dabei Herz und Kopf gleichermassen erreichen.

Ein Netzwerk über alle Produktionsstandorte hinweg fördert den Austausch der internen Experten für Sicherheit.

Aufbau einer starken Sicherheitsmentalität beginnt mit Reflexion

Unser Weg zu mehr Sicherheit

Im Berichtsjahr 2020 haben wir wichtige prozessuale und datentechnische Fortschritte gemacht.

- Wir haben uns im Berichtsjahr auf einen Fahrplan verständigt, mit dem wir die neue Sicherheitsmentalität im Konzern verankern wollen. Unsere **«Safety Mindset Roadmap»** wird sich in drei Dimensionen ausprägen: in der Art und Weise, wie Führungskräfte das Thema annehmen und Verantwortung übernehmen, in den Prozessen und Gewohnheiten des täglichen Arbeitens sowie in der Wissensvermittlung und in der Schaffung von Gefahrenbewusstsein.

  Damit sich die Sicherheitsmentalität möglichst effektiv in unserer Organisation durchsetzt, kommt es auf mehrere Punkte an. So werden wir die Werkzeuge eines integrierten Managementsystems nach ISO einsetzen, indem wir etwa Gefahrensituationen strukturiert erfassen oder Risiko-Verantwortlichkeiten zuweisen. Daneben werden wir das Gefahrenbewusstsein unserer Mitarbeitenden schärfen, zum Beispiel durch kontinuierliche Schulungen, durch das Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen sowie durch eine Mentalität der gegenseitigen Fürsorge. Und schliesslich werden wir unsere Mitarbeitenden bei Sicherheitsfragestellungen einbinden und ihr aktives Engagement fördern. So machen wir beim Thema Sicherheit potenziell Betroffene zu echten Beteiligten.

- Mit der **Einführung neuer IT-Lösungen** schaffen wir konzernweit Transparenz zum Thema Arbeitssicherheit. Ab 2021 werden Arbeitsunfälle über eine zentrale Plattform einheitlich gemeldet. Da in diesem System auch Unfälle von Externen erfasst werden, verbessern wir die Datenlage zusätzlich gegenüber den bisherigen Meldesystemen. Darüber hinaus haben wir bereits an Standorten in Österreich, Italien, Deutschland, Ungarn und Liechtenstein ein Rechtsmanagementsystem eingeführt, welches alle rechtlichen Arbeitsschutzpflichten in unseren Organisationen aufführt und deren Einhaltung verfolgt. In einer weiteren technischen Lösung können zukünftig alle Hilti Organisationen Audits und daraus resultierende Massnahmen nachvollziehen.

Auf einen Blick

Erfolge und Massnahmen

- **Entwicklung und Verabschiedung unserer Safety Roadmap**
- **Zertifizierung unserer Marktorganisation in Italien nach ISO 45001**
- **Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden während der COVID-19-Pandemie durch effektives Krisenmanagement**

- Auch im Berichtsjahr 2020 haben wir für unsere Mitarbeitenden verschiedene **Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit sowie Sicherheitsinstruktionen** durchgeführt. In den produktionsnahen Bereichen basieren diese Trainings auf Risikoanalysen und vermitteln insbesondere Erkenntnisse aus Beinahe-Unfällen. Auch für Zeitarbeiter gibt es verpflichtende Sicherheitsschulungen. In unserer Konzernzentrale führen alle Mitarbeitenden ein verpflichtendes Arbeitssicherheitstraining durch.

- Unsere Marktorganisation in **Italien** hat im Berichtsjahr als erste unserer Organisationen eine **Zertifizierung nach ISO 45001** für ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit erhalten.

Daten und Vorfälle 2020
Die Informationen in der Tabelle auf dieser Seite beziehen sich auf gemeldete Unfälle aus unseren grösseren Werken, Logistik- und Reparaturzentren. Die Daten aus unseren Vertriebsorganisationen und Bürostandorten sowie kleineren operativen Einheiten haben wir auf Basis von Abfragen in mehreren Organisationen errechnet.

Arbeitsunfälle Mitarbeitende

	2018	2019	2020
Gesamt[1]	**415**	**422**	**348**
davon mit schweren Folgen[2]	31	41	35
davon tödlich[3]	1	1	0
Unfallrate Gesamt[1] (auf Basis von 1 000 000 gearbeiteten Stunden)	**8,6**	**8,3**	**7,5**
Unfallrate mit schweren Folgen (auf Basis von 1 000 000 gearbeiteten Stunden)	0,6	0,8	0,8
Todesrate (auf Basis von 1 000 000 gearbeiteten Stunden)	0,0	0,0	0,0

[1] Mitarbeitender für mindestens einen Tag von der Arbeit abwesend
[2] Unfälle mit anschliessendem Arbeitsausfall >60 Tage
[3] Tödliche Verkehrsunfälle

Gesundheit – Das wichtigste Gut

Das Gesundheitsmanagement bei Hilti wird in den verschiedenen Regionen in Form eigenständiger Konzepte umgesetzt, die den jeweiligen Anforderungen vor Ort entsprechen. In einigen Regionen, wie Nordamerika oder Zentraleuropa, bestehen bereits holistische Gesundheitsprogramme, während sich diese in anderen Regionen noch in der Definition befinden.

Am Beispiel des Gesundheitsmanagements in unserer Konzernzentrale erläutern wir im Folgenden, wie wir die Entwicklung eines progressiven Gesundheitskonzepts umsetzen, das es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, gesund und leistungsfähig zu sein – und zu bleiben. Dabei fokussieren wir uns auf drei Aspekte:

- Wir sensibilisieren unsere **Mitarbeitenden** für Gesundheitsthemen und bauen Wissen in diesem Bereich auf. Zu diesem Zweck konzipieren wir beispielsweise Themenjahre mit spezifischen Angeboten, die unseren Mitarbeitenden einen bewussten Umgang mit ihrer Gesundheit ermöglichen sollen. Darüber hinaus haben wir ein strukturiertes Wiedereingliederungsmanagement entwickelt, um Mitarbeitende bei der Rückkehr nach einer länger andauernden Krankheit zu unterstützen.

- Wir wollen unseren **Führungskräften** gesundheitsrelevantes Wissen vermitteln und sie dabei unterstützen, das Engagement und die Resilienz ihrer Mitarbeitenden dauerhaft zu erhalten und zu steigern. Im Kapitel «Nachhaltige Kultur und Engagement der Mitarbeitenden» werden die Themen des mentalen Wohlbefindens detailliert beleuchtet.

- Es ist uns sehr wichtig, für alle Mitarbeitenden **gesunde Arbeitsbedingungen**, sowohl physisch als auch psychisch, zu gewährleisten. Bereits an mehreren Standorten haben wir zusammen mit einem Physiotherapeuten Begehungen durchgeführt und die Funktionalität von Hilfsmitteln sowie die ergonomische Qualität der Büromöbel evaluiert.

In unserem Programm «Health@HILTI HQ» haben wir konkrete Massnahmen zur Umsetzung des Gesundheitskonzepts definiert. Die Grundlage dafür ist die Voraussetzung guter genereller Arbeitsbedingungen, zu denen eine Lohnfortzahlung von 720 Tagen im Fall von Krankheit, eine betriebliche und private Unfallversicherung, die Versorgung durch unseren Betriebsarzt oder flexible Arbeitszeitmodelle zählen. Darauf aufbauend gibt es Angebote für die körperliche Gesundheit, wie gesunde Ernährung in unserem Personalrestaurant oder den Verleih von E-Bikes im Rahmen unseres Mobilitätskonzepts. Zudem betreiben wir das Fitnessstudio «Innofit» direkt am Standort, in dem sowohl das klassische Gerätetraining als auch ein breites Spektrum an Kursen angeboten werden. Damit bieten wir Optionen für einen bewegungsreichen Ausgleich zur Schreibtischarbeit.

Fokus auf

- **Sensibilisierung**
- **Wissensvermittlung**
- **Gesunde Arbeitsbedingungen**

E-Bikes

Verleih im Rahmen unseres Mobilitätskonzeptes in der Konzernzentrale

Neben der Unterstützung der physischen Gesundheit haben wir auch verschiedene Angebote für die mentale Gesundheit entwickelt. Dazu gehören Schulungen genauso wie Entspannungs- und Meditationsräume.

Organisatorische Verankerung
Die Verantwortung für die bestmögliche Umsetzung des Gesundheitskonzepts für Mitarbeitende trägt die Abteilung HSE, die an den Chief Compliance Officer berichtet, zusammen mit dem Bereich Human Resources, der direkt an die Konzernleitung berichtet.

Wie wir Gesundheit fördern

Das Geschäftsjahr 2020 hat die Gesundheit unserer Mitarbeitenden aufgrund der Corona-Pandemie in den Fokus gerückt. Dabei hatten alle Hilti Organisationen den gemeinsamen Leitgedanken, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden jederzeit klar an erster Stelle steht.

- Durch ein gut strukturiertes, dezentral aufgebautes **Krisenmanagement** konnten wir kurzfristig und flexibel auf die sich ständig verändernden Rahmenbedingungen reagieren. Die Umsetzung der Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitergesundheit erfolgte in den Hilti Organisationen vor Ort, in denen die Geschäftsführer der jeweiligen Organisationen bereits zu Einführung ihrer Rolle im Krisenmanagement geschult werden. Das globale Krisenmanagementteam fungiert als Ansprechpartner für Fragen und stellt Plattformen bereit, damit die Organisationen während des dynamischen Verlaufs der Pandemie voneinander lernen können.

- Neben den administrativen Anpassungen wurden auch **Direktmassnahmen** umgesetzt. Allen Mitarbeitenden wurden beispielsweise Gesichtsmasken und Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt. Generell erhalten unsere Mitarbeitenden in den Märkten ausserhalb Europas den Zugang zu einer von Hilti unterstützten **Krankenversicherung**, die über das Mass der Versicherung in den lokalen Gesundheitssystemen hinausgeht. Unsere bereits vor der Krise vorhandenen flexiblen Arbeitszeitmodelle haben zudem eine Umstellung auf Arbeiten im Home-Office – wo möglich – wesentlich erleichtert. Weiterhin hervorzuheben ist die starke Unterstützung der Hilti Organisationen untereinander. So wurden beispielsweise zu Beginn der Krise fehlende Masken und persönliche Schutzausrüstungen in Asien durch

Lieferungen aus anderen Teilen der Welt kompensiert. Weiterhin wurden Kenntnisse, Best-Practice-Beispiele und – nicht zuletzt – ermutigende Botschaften und positive Nachrichten während dieser für alle schwierigen Zeit über unsere digitalen Kanäle ausgetauscht.

- Im November des Berichtsjahres haben wir eine **Gesundheitsumfrage** in der Konzernzentrale durchgeführt. Wir streben damit an, zusätzliche Hinweise und Ideen von unseren Mitarbeitenden zu erhalten, wie wir unsere gesundheitsfördernde Umgebung weiter verbessern können. Die digitale Umfrage besteht aus 60 Fragen zu Themen wie Arbeitsgestaltung, Gesundheitsverhalten, Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben oder Auswirkungen von COVID-19. Die Ergebnisse der Befragung werden von einem externen Partner sowie Lehrbeauftragten an den Universitäten Innsbruck und Liechtenstein analysiert und uns im Anschluss anonymisiert zur Verfügung gestellt.

- In unserer Entwicklungsgesellschaft am Standort in Kaufering (Deutschland) haben wir im Berichtsjahr das Programm **«Biologie der Begeisterung»** zusammen mit der Beratung aus dem Bereich Spitzensport «Neuro Pioneers» durchgeführt. Alle Führungskräfte konnten freiwillig an einem zweitägigen Workshop teilnehmen, in dem Details zu Achtsamkeit und Grundlagen der Neuropsychologie vermittelt wurden. Die Inhalte drehen sich um Sport, Entspannung, Schlaf und Ernährung und deren Einfluss auf das Immunsystem und die Leistungsfähigkeit. Vorab wurden Herzfrequenz- und Neurotransmittermessungen (z. B. von Cortisol und Serotonin) durchgeführt, deren Ergebnisse im individuellen Coaching evaluiert wurden. Ziel ist es, eine positive Veränderung bei den Teilnehmenden zu erreichen, damit diese gesünder leben, ihre Leistung steigern können und dabei mehr Freude empfinden. Am zweiten Tag wurde das Thema «gesundes Führen» ausführlich adressiert. Im Anschluss haben wir begonnen, ein freiwilliges eintägiges Programm für alle Teammitglieder auszurollen.

60 Geschäftsethik
64 Soziale Wirkung

FÜR UNSERE GESELLSCHAFT

... engagieren sich die Hilti Foundation und unsere Mitarbeitenden mit grossem Einsatz. Wie wir Menschen zu einem selbstbestimmten und unabhängigen Leben verhelfen und unsere unternehmerische Verantwortung darüber hinaus wahrnehmen, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Vertrauen schaffen

16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN

GESCHÄFTSETHIK

Integrität, einer unserer Kernwerte, beschreibt für uns ethisches und verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln.

Mirko Haase, Chief Compliance Officer

Ethisches Geschäftsverhalten basiert auf Integrität, einem unserer Kernwerte, und ist für uns nicht nur eine rechtliche Anforderung, sondern bildet die nachhaltige Grundlage für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Es ist Teil der vertrauensvollen Zusammenarbeit innerhalb unserer Teams sowie mit unseren Kunden und Partnern. Das Selbstverständnis integren und ethischen Handelns gilt für alles, was wir tun, und an allen unseren Standorten weltweit.

Organisatorische Verankerung
In unserer Gruppe existiert eine Compliance-Abteilung unter der Leitung des Chief Compliance Officers (CCO). Der CCO hat die Gesamtverantwortung für Compliance und berichtet an den General Counsel, der an den CEO berichtet. Zusätzlich kann er sich direkt mit dem Prüfungsausschuss im Verwaltungsrat in Verbindung setzen.

Zu den Verantwortlichkeiten des CCO zählt die Überwachung und Bewertung der Compliance Risiken im Kontext des konzernweiten Risikomanagements, das jährlich gemeinsam mit der internen Konzernrevision aktualisiert wird.

Managementsysteme und Richtlinien
Darüber hinaus verantwortet der CCO unser **konzernweites Compliance Management System (CMS)**, das sich an ISO 37301 sowie am Prüfungsstandard IDW PS 980 orientiert. Das CMS gilt für alle Konzerngesellschaften und bildet alle formalen Compliance-Zielsetzungen und Beschlüsse des Verwaltungsrates und der Konzernleitung ab. Es umfasst Richtlinien,

Wir verpflichten uns selbst und die Branche zu höchsten Standards in der Geschäftsethik.

Vorschriften, Prozesse, Organisationsstrukturen, Rollen und Verantwortlichkeiten sowie Angaben zu Planung und Durchführung von Compliance Massnahmen. Neben obligatorischen Vorgaben für alle Gesellschaften enthält das CMS auch Empfehlungen, wie einzelne Hilti Organisationen gemäss der Art und Komplexität ihrer Geschäftstätigkeit im Einklang mit den Zielvorstellungen handeln können.

Die internen Richtlinien des CMS basieren auf dem Hilti Verhaltenskodex für Mitarbeitende sowie dem Verhaltenskodex für Lieferanten. Letzterer ist auch ein verpflichtender Bestandteil aller direkten Lieferantenverträge und indirekten Lieferantenbeziehungen auf Basis einer Risikomatrix.

→ Nachhaltige Lieferkette: **S. 30**

Darüber hinaus enthält das CMS Vorschriften zu den Themen Kartellrecht, Geldwäsche, Diskriminierung, Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit, Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz (HSE), Datenschutz, Produktregulierungen, Menschenrechte, Bereiche der Exportkontrolle beziehungsweise Sanktionsrecht sowie Korruptionsprävention.

Wie wir Geschäftsethik in unseren Prozessen verankern

Wir haben verschiedene Massnahmen eingeführt, um unsere Mitarbeitenden für das Thema Compliance zu sensibilisieren und dieses Wissen aktiv zu halten.

Compliance Management System

Vorschriften zu den Themen:

- **Kartellrecht**
- **Geldwäsche**
- **Diskriminierung**
- **Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit**
- **Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz (HSE)**
- **Datenschutz**
- **Produktregulierungen**
- **Menschenrechte**
- **Exportkontrolle und Sanktionsrecht**
- **Korruptionsprävention**

E-Learnings und Workshops

Anzahl Teilnehmende

	2018	2019	2020
E-Learnings Kartellrecht[1]	3 536	15 442	3 213
Präsenz-Workshops[2] Compliance, inkl. Kartellrecht und Antikorruption	23	604	229

[1] Anzahl Teilnehmende in EU-Ländern basierend auf der Kartellrechtsinitiative 2019; zzgl. Teilnehmende an Kartellrechts-E-Learnings in nicht-EU Ländern (CN, BR, IN, JP, AU, ZA)
[2] Compliance-Workshops generell (inkl. Kartellrecht und Antikorruption) sowie Workshops mit Fokus auf Kartellrecht für spezielle Teilnehmergruppen

SpeakUp

nennt sich unsere anonyme Compliance-Hotline.

Umfassende und zielgruppenorientierte **Compliance-Trainingskonzepte** stellen sicher, dass wir unsere Mitarbeitenden über diese Vorgaben informieren. Vor-Ort-Schulungen und Fallstudien sind ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie. Die Schulungen dienen sowohl der allgemeinen Einführung in Compliance-Fragen als auch der Vertiefung einzelner Aspekte und erreichen jährlich circa 1500 Mitarbeitende. Auch der sogenannte «Marktplatz» im Eingangsbereich unserer Konzernzentrale und Bildschirme in den Eingangsbereichen unserer Marktorganisationen werden regelmässig genutzt, um auf Compliance-Themen aufmerksam zu machen. Teilweise geschieht dies auch in Form von Ausstellungen und Veranstaltungen, wie zum Beispiel dem «Marktplatz Datenschutz».

Eine monatliche **themenspezifische Kommunikation** der Compliance-Abteilung im Intranet, über lokale Kanäle und unsere internen Kommunikationsplattform «Yammer» mit knappen einprägsamen Inhalten für die gesamte Belegschaft verstärkt das Bewusstsein für aktuelle und relevante Compliance Themen und knüpft als Erinnerung an absolvierte oder optionale E-Learnings an.

Alle neuen Geschäftsführer einer Marktorganisation werden im Rahmen eines umfassenden Trainings für Geschäftsführer auf Compliance-Themen in ihrem Verantwortungsbereich geschult.

Unsere Belegschaft soll aber nicht nur ein Bewusstsein für Compliance-Themen haben, sondern auch aktiv zu einem regelkonformen Verhalten beitragen. Deshalb unternehmen wir grosse Anstrengungen, damit eventuelle **Interessenskonflikte transparent gemacht** werden. Neue Mitarbeitende müssen daher bereits im Einstellungsprozess alle entsprechenden Konflikte offenlegen, und bestehende Mitarbeitende müssen mindestens alle drei Jahre an einer Erhebung zu Interessenskonflikten teilnehmen – im Ermessen der lokalen Organisationen kann dieser Zeitraum auch verkürzt werden.

Alle Mitarbeitenden sind dazu aufgerufen, Verstösse gegen gesetzliche Bestimmungen oder interne Richtlinien zu unterbinden und zu melden. Für eine vertrauensvolle – und wenn notwendig anonyme – Kontaktaufnahme gibt es bei uns zahlreiche Möglichkeiten und Kanäle. Dies können Vorgesetzte oder Mentoren, unsere sogenannten «Sherpas», sein wie auch die Personalabteilung. Unsere Mitarbeitenden können sich an die lokalen und regionalen Compliance Officer wenden, die zentrale Compliance-Abteilung, den CCO sowie die anonyme **Compliance-Hotline «SpeakUp»**.

Ferner gehen wir jedem mutmasslichen Verstoss mit der gebotenen Sorgfalt im Rahmen von internen Ermittlungen nach, um sicherzustellen, dass Sachverhalte aufgeklärt und systemische Probleme erkannt werden. Wir achten entsprechend unseres Compliance Regelwerks darauf, dass sowohl die Rechte des Hinweisgebers als auch des Betroffenen nicht beeinträchtigt werden (Nicht-Vergeltungspolitik).

Datenschutzkonformes Verhalten wird durch verschiedene technische und organisatorische Massnahmen unterstützt, während die Mitarbeitenden durch Schulungen und automatisierte IT-Sicherheitsanforderungen für datenschutzrechtlich relevante Themen sensibilisiert werden. Der Ansatz folgt einem möglichst datenschutzrechtlich orientierten Prozess-Design.

Wir verstehen uns als Innovations- und Premiumanbieter in unserer Branche, fördern einen fairen Wettbewerb und forcieren den technischen Fortschritt sowie die Digitalisierung. Wir haben eine

Product Regulatory Compliance (PRC) Funktion etabliert, welche unabhängig von den Geschäftsbereichen an den CCO berichtet und die Erfüllung der produktregulatorischen Anforderungen über diese hinweg unterstützt und überwacht. In dieser Rolle stellt das Compliance Office auch Rechtsdatenbanken zusätzlich zu denen der technischen Bereiche zur Verfügung, um Zugriff auf Informationen zu Rechtsentwicklungen rechtzeitig zu gewährleisten.

Wir bekennen uns zu den zehn **Prinzipien des UN Global Compact** sowie zur Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte, wie sie in der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegt sind, und wir setzen uns für den Schutz dieser Rechte ein. Wir reflektieren diese in unserem Verhaltenskodex für Mitarbeitende, unseren internen Richtlinien und dem **Verhaltenskodex für Lieferanten**.

→ Nachhaltige Lieferkette: **S. 30**

Implementierungsbeispiele 2020

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir nicht nur bestehende gesetzliche Mindestanforderungen erfüllen, sondern ein sichtbares Zeichen für verantwortungsbewusste Unternehmensführung setzen. Dieses anspruchsvolle Ziel haben wir uns im Bewusstsein gesetzt, dass sich unternehmensethische Einstellungen und Verhaltensweisen nicht kurzfristig ändern lassen. Damit geht der Auftrag einher, unsere interne Organisation stetig zu verbessern, bestehende Systeme regelmässig zu hinterfragen und bei Bedarf Änderungen und Optimierungen vorzunehmen.

- Im Vordergrund der Umsetzung dieses Ziels stand 2020 unter anderem die **Überarbeitung unseres Verhaltenskodex für Mitarbeitende**.

- Daneben wurde für alle Compliance Bereiche ein **neues Lernportal** mit über 50 neu erstellten Inhalten und Formaten in jeweils vielen Sprachen aufgebaut. Dies erlaubt die Durchführung moderner, effizienter und zielgruppengerechter Lernkonzepte auf den Einzelthemen.

- Anhand unserer jährlichen mit Konzernleitung und Verwaltungsrat abgestimmten Planungen werden wir systematisch weitere Massnahmen umsetzen, um unserer Verantwortung als global agierendes Unternehmen sowohl intern als auch extern gerecht zu werden. Dies bedeutet auch, dass wir kontinuierlich an den Massnahmen zur Erfüllung der sich ständig erhöhenden gesetzlichen Anforderungen arbeiten müssen. Schlüsselprioritäten sind die **Standardisierung und Digitalisierung von Abläufen**, die weitere Optimierung unserer **Schulungsprogramme** sowie eine strukturierte und verstärkte **Auditierung** der Einhaltung von ethischen Standards bei unseren Lieferanten. Dabei wird der Einhaltung der **Menschenrechte** besonderes Gewicht beigemessen.

Auf einen Blick

Erfolge und Massnahmen

- **Überarbeitung des Verhaltenskodex für Mitarbeitende**
- **Aufbau eines neuen Lernportals in fünf Sprachen**

Nachhaltig helfen

SOZIALE WIRKUNG

Wo immer unsere Mitarbeitenden arbeiten und leben: Gesellschaftliche Herausforderungen gibt es überall auf der Welt. Wir wollen als Gruppe dazu beitragen, dass soziale Probleme nachhaltig gelöst werden können.

Unser soziales Engagement basiert auf zwei starken Säulen. Zum einen gibt es ein grosses Bedürfnis unserer Mitarbeitenden, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten und damit ein ausgeprägtes Engagement für Projekte, die über die Geschäftstätigkeit hinausgehen. Zum anderen initiiert und fördert die Hilti Foundation soziale Projekte in zahlreichen Ländern.

→ Projekte der Hilti Foundation: **S. 68**

Das soziale Engagement der Hilti Foundation und der Hilti Gruppe beruht auf einem gemeinsamen Werteverständnis. Darüber hinaus verfolgen beide Organisationen mit ihren Projekten das gleiche Ziel: eine hohe soziale Wirkung zu erzielen. Um unser Engagement zukünftig noch kraftvoller umzusetzen, wollen wir die Aktivitäten und Kompetenzen der Hilti Gruppe und der Hilti Foundation noch stärker verzahnen.

Die Hilti Foundation und die Hilti Gruppe vertreten ein gemeinsames Werteverständnis, dessen Ziel es ist, eine hohe soziale Wirkung zu erzielen.

Organisatorische Verankerung
In der Hilti Gruppe wird soziale Wirkung im direkten Auftrag der Konzernleitung verantwortet. Das Nachhaltigkeitsteam koordiniert auf Gruppenebene das soziale Engagement der Mitarbeitenden weltweit. Es spricht allgemeine Empfehlungen für die Hilti Organisationen aus und steuert die lokale Implementierung der Zielvorgaben.

Das Leitungsgremium der Hilti Foundation ist ihr Stiftungsrat. Dessen Mitglieder werden vom Martin Hilti Family Trust und der Hilti Gruppe nominiert. Die operativen Geschäfte der Stiftung delegiert der Stiftungsrat an die Geschäftsleitung, welche auch eine beratende Funktion gegenüber dem Nachhaltigkeitsteam der Hilti Gruppe wahrnimmt.

Bei den sozialen Aktivitäten der Hilti Gruppe und der Hilti Foundation lassen sich zwei Bereiche unterscheiden:

- **Projekte der Hilti Foundation**
  Die Hilti Foundation schafft Chancen für Menschen in Not, den Weg in ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben zu finden. Gemeinsam mit einem Netzwerk von Partnern werden zu diesem Zweck in klar definierten Fokusbereichen wirkungsorientierte Programme entwickelt und umgesetzt, die nachhaltigen sozialen Wandel für benachteiligte Gruppen der Gesellschaft verfolgen. Schwerpunktmässig erfolgt die Arbeit der Stiftung in Entwicklungs- und Schwellenländern. Investitionen in gemeinnützige Projekte betrugen im Berichtsjahr CHF 28,7 Mio.

- **Corporate Volunteering Programm «Engaged Beyond Business»**
  Im Berichtsjahr haben wir zusammen mit der Hilti Foundation das Programm «Engaged Beyond Business» etabliert. Alle Hilti Organisationen werden ermutigt, 0,1 Prozent ihres Umsatzes für soziales Engagement der Mitarbeitenden ausserhalb der Geschäftstätigkeit aufzuwenden. Eine Richtlinie, die im Oktober 2020 von der Konzernleitung verabschiedet und konzernweit kommuniziert wurde, bildet hierfür eine einheitliche Entscheidungshilfe und Empfehlung. Das Engagement ist bereits heute in vielen Hilti Organisationen hoch. Wir wollen dazu beitragen, dass es strukturierter und global umgesetzt wird und dass die Energie und Bereitschaft unserer rund 30 000 Mitarbeitenden gebündelt wird.

Wie wir soziale Wirkung messen

Wir wollen sicherstellen, dass wir mit unserem Engagement auch tatsächlich soziale Wirkung erzielen. Wirkungsmessung ist daher ein wichtiges Element einer jeden sozialen Initiative.

Eine strukturierte Wirkungsmessung innerhalb der Hilti Gruppe befindet sich noch im Aufbau. Die Vielzahl der Projekte zeigt aber bereits heute die hohe Motivation der Mitarbeitenden, etwas zu bewegen. Wir möchten in den kommenden Jahren an der positiven Entwicklung dieser wertvollen Beiträge anknüpfen und Mitarbeitende in ihren Initiativen bestärken. Dabei wollen wir die Überzeugung vermitteln, dass jeder und jede Einzelne einen Unterschied machen kann, nach der Maxime «Dein Engagement ist unser wichtigstes Werkzeug».

Auf einen Blick

Erfolge und Massnahmen

- **Engagement der Hilti Foundation weiter ausgebaut**
- **Lancierung des Corporate Volunteering Programms «Engaged Beyond Business»**

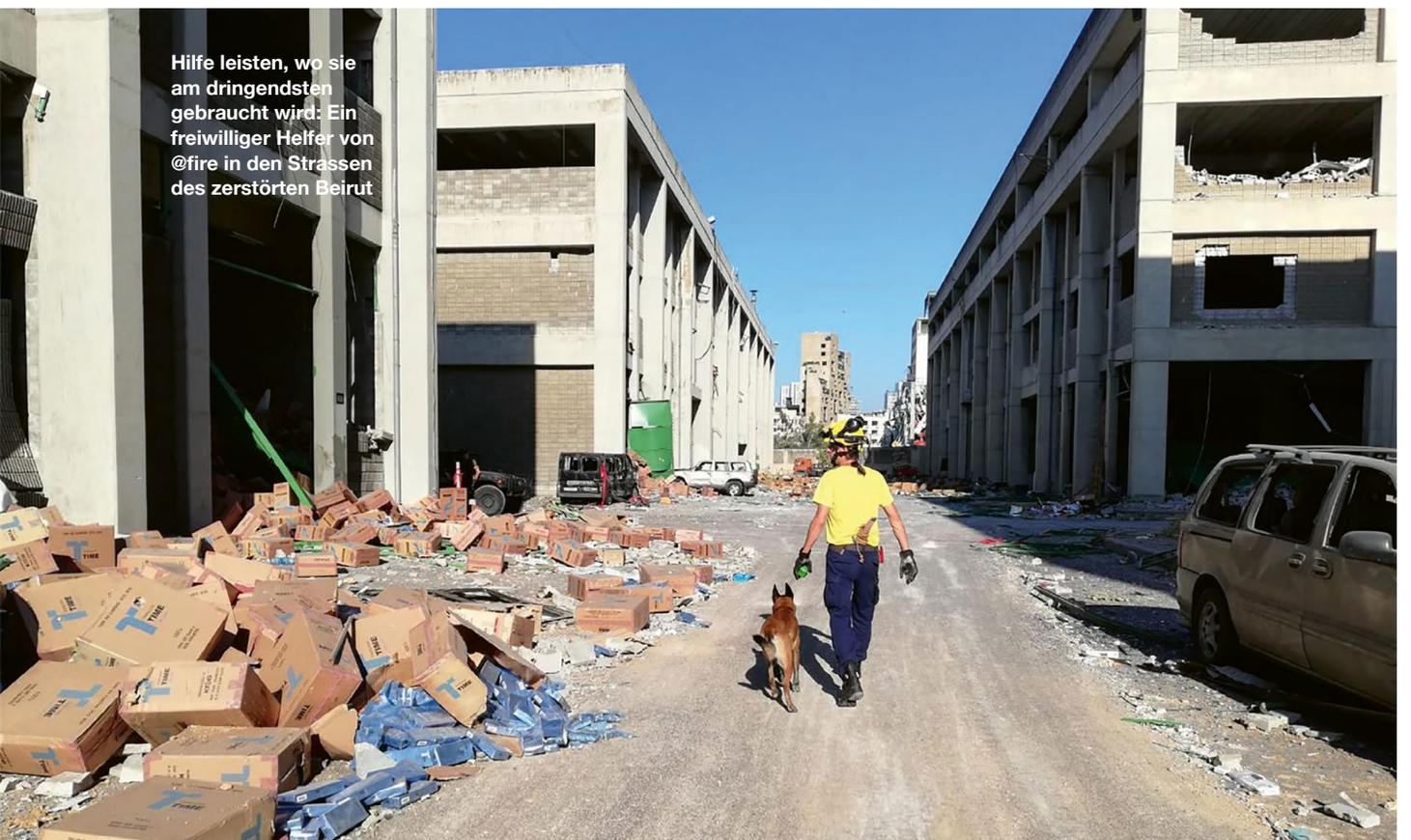
Engaged Beyond Business

	2018	2019	2020
Anzahl der Projekte von Mitarbeitenden	>80	>100	>120
Geschätzte Ausgaben[1] für Corporate Volunteering Programme in CHF Mio.	~1	~1,2	~1,5

[1] an Zeit, Spenden oder Hilti Produkten

Gemeinnütziges Engagement der Hilti Foundation

	2018	2019	2020
Anzahl der geförderten Projekte	72	79	80
Monetärer Wert der Investitionen in Förderprojekte in CHF Mio.	22,3	26,5	28,7



Hilfe leisten, wo sie am dringendsten gebraucht wird: Ein freiwilliger Helfer von @fire in den Strassen des zerstörten Beirut

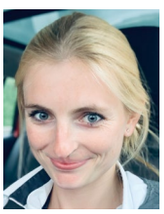
~150

Vollzeit-Arbeitsjahre kämen dabei heraus, wenn sich jeder der rund 30 000 Hilti Mitarbeitenden einen Tag sozial engagiert – das ist die Vision für unser Corporate Volunteering Programm.

Unser Ziel ist es, dass bis zum Jahr 2023 alle Mitarbeitenden weltweit im Durchschnitt einen Arbeitstag im Jahr für soziales Engagement aufwenden sollen. In Summe würde dies einem jährlichen Engagement von rund 150 Vollzeit-Arbeitsjahren entsprechen.

Der Anstoss für «Engaged Beyond Business»-Projekte kann aus unterschiedlichen Richtungen kommen. Zum einen sind es die Hilti Mitarbeitenden selbst, die Projekte eigenständig vorschlagen, planen, organisieren und durchführen. Daneben kann die Initiative für ein lokales Projekt auch von jeder Hilti Organisation oder der Hilti Foundation ausgehen.

Gemeinsam anpacken: Mitarbeitende aus Deutschland helfen im Friedensdorf Oberhausen



Die erhaltene Dankbarkeit vor Ort und das Strahlen in den Augen der Kinder sind unbezahlbar. Es ist so einfach, einen Unterschied zu machen.

Lena Meuers, Field Coach

Ereignisse des Berichtsjahres 2020

- Im Berichtsjahr haben wir das Programm **«Engaged Beyond Business»** lanciert und damit das erste Mal konzernweite Verantwortlichkeiten für unser soziales Engagement im Rahmen eines **Corporate Volunteering Programms** etabliert. Ziel ist eine Strukturierung des schon stark ausgeprägten sozialen Engagements und damit die Sicherstellung einer globalen Etablierung des Programms: einen Austausch zwischen den Mitarbeitenden zu fördern, Erfolgsbeispiele vor den Vorhang zu holen sowie Anlaufstelle für Fragen und Implementierungsunterstützung zu sein. Bereits heute gibt es zahlreiche Hilti Organisationen, die entsprechende Möglichkeiten und Strukturen geschaffen haben. Zwei Beispiele sind die unserer Niederlassungen in Deutschland und den Vereinigten Staaten, deren Programme im Folgenden näher erläutert werden.

- Unsere Gesellschaften in **Deutschland** unterstützen lokale Projekte im Rahmen des Programms **«16 Stunden für eine bessere Zukunft»**. Jeder Mitarbeitende kann zwei Arbeitstage im Jahr für gemeinnützige Arbeit nutzen und diese mit zusätzlichem freiwilligem Engagement in der Freizeit aufstocken. Nur fünf Monate nach dem offiziellen Start des Programms wurden bereits mehr als 1000 Stunden registriert. Ein Beispiel aus den vielen Initiativen der Mitarbeitenden ist das Projekt im **Friedensdorf Oberhausen**: Bis zu 200 kranke Kinder aus Krisengebieten dieser Welt finden dort regelmässig ein vorübergehendes Zuhause. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort arbeiteten mehr als eine Woche daran, die Aussenanlagen des Dorfes zu erneuern, damit sich die ehrenamtlichen Mitarbeitenden im Projekt auf die Arbeit mit den Kindern konzentrieren können.

- Auch **Hilti USA** stellt seinen Mitarbeitenden jährlich zwei Tage für gemeinnützige Dienste zur Verfügung. Hier ist das gesellschaftliche Engagement der Mitarbeitenden gegenüber den lokalen «Communities» seit Jahren eine gelebte Praxis. In den letzten beiden Jahren konnten wir eine beachtliche Zahl von mehr als **12 000 Stunden** für soziale Projekte registrieren. Nur eines der vielen Beispiele: Im Oktober des Berichtsjahres kamen Kolleginnen und Kollegen aus Texas und

Aufräumen nach dem Hurricane Laura: Das Team in den USA unterstützt die Bewohnerinnen und Bewohner im Katastrophengebiet

Louisiana zusammen, um Menschen aus sozial benachteiligten Verhältnissen bei **Aufräumarbeiten nach dem Hurricane Laura** zu unterstützen. Zusammen mit der Organisation SBP halfen sie beim Wiederaufbau der Häuser und leisteten damit wichtige Unterstützung für die von der Katastrophe hart getroffenen Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt.

- Im August 2020 wurde bei der katastrophalen **Explosion im Hafen von Beirut (Libanon)** die kritische Infrastruktur der Stadt fast vollständig zerstört. Hunderte Menschen haben ihr Leben verloren, Tausende wurden verletzt und Hunderttausende obdachlos. Im Zeichen internationaler Solidarität haben die Hilti Foundation und verschiedene lokale Hilti Organisationen ihre Kräfte vereint und Nothilfe geleistet. Die Hilti Foundation hat finanzielle Unterstützung und eine **Gerätespende** an ihre langjährigen Nothilfe-Partner @fire und MSF Médecins Sans Frontières geleistet. Zusätzlich folgten Mitarbeitende weltweit einem Spendenaufruf der Hilti Foundation. Über USD 100 000 wurden gesammelt. Diese Mittel werden im Jahr 2021 dafür verwendet, zwei schwer getroffene Schulen in Beirut wiederaufzubauen. Darüber hinaus haben sich die Hilti Organisationen in der Region um den Libanon mit Soforthilfe beteiligt, indem sie Hilti Geräte für Aufräumarbeiten und Wiederaufbau kostenlos zur Verfügung stellten.

Ich bin dankbar, dass ich mit meiner Zeit und meiner Arbeit dazu beitragen konnte, einigen vom Hurricane Betroffenen auf ihrem Weg zurück zur Normalität Hoffnung und Hilfe zu geben.

Sarah Nieuwenhuizen, Marketing Segment Manager

Musik verwandelt

MUSIC FOR SOCIAL CHANGE

Die Hilti Foundation konzentriert sich auch in ihren kulturellen Projekten auf eine nachhaltige soziale Wirkung. Dies führte 2006 zur Zusammenarbeit mit dem Musikprogramm «El Sistema», eine der weltweit bekanntesten und wichtigsten Initiativen auf dem Gebiet «Music for Social Change». Über die Jahre sind weitere Kooperationen hinzugekommen, in denen die Hilti Foundation neben finanzieller Unterstützung

Bereits im ersten Jahr hat sich AIM einen Namen als «offenes Labor» für innovative Lehr- und Führungsaufgaben gemacht. Als Unterstützung für einen Bereich, der sich weltweit auf aussergewöhnliche Weise der Aufgabe widmet, junge Menschen in ihrem Leben und ihrer musikalischen Entwicklung zu stärken.

Fiona Cunningham,
Direktorin Academy for Impact through Music

auch ihre Expertise und ihre kulturellen Netzwerke einbringt, um jungen Menschen durch die Musik zu helfen, Fähigkeiten zu entwickeln, die sie zu selbstbestimmten und verantwortungsvollen Mitgliedern der Gesellschaft machen.

Über die langfristigen, engen Kooperationen lernte die Hilti Foundation, Bedarf und Anspruch an solche sozialen Musikprogramme immer besser zu erkennen und zu verstehen. Der Wunsch, für diesen Bereich massgeschneiderte Ausbildungsangebote zu entwickeln, führte schliesslich 2020 zur Gründung der «Academy for Impact through Music» (AIM).

Wie auch Studien belegen, liegen die Schlüssel zu nachhaltigen Erfolgen von Musikprogrammen in einer umfassenden Aus- und Weiterbildung der Lehrer, einem verbesserten Know-how im Projektmanagement sowie in Mess-Methoden, mit denen man die Wirksamkeit der Programme überprüfen kann, ohne auf kostenintensive Langzeitstudien angewiesen zu sein. Genau diesen drei Themenbereichen wird sich AIM in den kommenden Jahren widmen.

2020 war dafür ein Pilotjahr. Unter der Führung von AIM-Direktorin Fiona Cunningham erarbeitete man gemeinsam mit Leitern von zehn ausgewählten Musikprogrammen aus der ganzen Welt und Experten aus den unterschiedlichsten Bereichen – von der Pädagogik bis zur Kommunikation – die ersten Inhalte für die Lehrerausbildung, das sogenannte «Firebird Fellowship». 30 junge Lehrer absolvierten im Sommer 2020 den ersten Lehrgang und wenden mittlerweile das Erlernte in ihren Musikprogrammen an, begleitet und unterstützt durch AIM-Betreuer, mit denen sie regelmässig den Unterricht reflektieren, verbessern und neue Ideen ausprobieren. Im Sommer 2021 wird diese erste Lehrer-Generation an die nächste Gruppe von «Firebirds» übergeben, aber als Absolventen mit dem Programm eng verbunden bleiben und daran mitwirken. So will AIM bereits in wenigen Jahren eine grosse Gruppe von engagierten Lehrern ausgebildet haben, die durch die Musik nicht nur Wissen an junge Menschen weitergibt, sondern diesen auch Wege in eine selbstbestimmte Zukunft aufzeigt.

Stimmen unserer «Firebirds»

AIM hat einmal mehr in mir den Wunsch geweckt, die Welt zu verändern. Aktiv an einem Wandel mitzuwirken, der durch Musikerziehung passiert.

Francis Gagliardo, El Sistema Greece, Griechenland

Die Tage im Rahmen von AIM haben mein Interesse am Unterrichten wieder neu geweckt. Ich freue mich schon sehr auf das neue Schuljahr.

Mollie Westbrook, BSO Orchkids, Baltimore, USA

Was wir tun, ist wichtig, aber wenn wir es gemeinsam tun, wird es bedeutsam. Was wir vertreten, ist das Ende der Musik als Privileg, aber der Beginn der Musik als universelles Recht.

Pablo Parra, Acción Social por la Música, Spanien

Gemeinsam mit der Base Bahay Foundation schafft die Hilti Foundation sicheren und bezahlbaren Wohnraum aus Bambus für Familien in Not.

Häuser helfen

AFFORDABLE HOUSING & TECHNOLOGY

Weltweit leben geschätzte 1,6 Mrd. Menschen in menschenunwürdigen Behausungen. Die Hilti Foundation ist davon überzeugt, dass ein sicheres Zuhause die Basis für eine positive Entwicklung eines jeden Menschen ist und hat sich daher zum Ziel gesetzt, Notleidende bei der Verbesserung ihrer Wohnsituation nachhaltig zu unterstützen. Als Grundlage dient dabei vor allem die Entwicklung von innovativen und nachhaltigen Produkten und Technologien, die das Wohnen sicherer und bezahlbarer machen.

Der Startschuss für diese Vorhaben fiel im Jahr 2012. Damals testeten Hilti Ingenieure auf den Philippinen erstmals eine neu entwickelte Bautechnologie mit allen tragenden Elementen aus dem lokal bezogenen und nachhaltigen Material Bambus, die nicht nur Naturkatastrophen standhielten, sondern auch weniger kosteten als nach herkömmlicher Bauweise errichtete Häuser. Bereits zwei Jahre später wurde die Base Bahay Foundation gegründet, um die Technologie weiterzuentwickeln und anzuwenden. Bis 2018 wurden fast 800 Häuser in der Bambus-Bauweise errichtet und an bedürftige Familien übergeben. Parallel dazu ist auch eine Wertschöpfungskette im Land entstanden, die von der Bambusernte über den Transport bis zur Verarbeitung reicht und gerade in ländlichen Regionen wertvolle Arbeitsplätze geschaffen hat. Seit 2019 verfügt die Base Bahay Foundation am Standort des ehemaligen Hilti Training Centers South East Asia über ein eigenes Forschungscenter, um dort nicht nur die Technologie ständig weiterzuentwickeln und zu verbessern, sondern auch um Bauarbeiter und Entwickler in der Anwendung zu schulen.

Das Forschungscenter beherbergt neben einem Trainingsraum für bis zu 50 Personen auch ein Labor mit einem universell

Dieser Ort ist sicher, er ist besser für meine Kinder und die Schulen sind direkt in der Nähe.

Marissa,
Bewohnerin der Siedlung der Vincentian Missionaries

einsetzbaren Testgerät sowie einer Ebene, auf der ein komplettes Musterhaus für Tests und Forschungszwecke errichtet werden kann. Zudem arbeitet das Forschungscenter weltweit mit führenden Universitäten und Forschungszentren zusammen und veröffentlicht regelmässig in wissenschaftlichen Fachpublikationen.

Einen Meilenstein stellt die seit 2019 bestehende Kooperation mit der Hilfsorganisation Habitat for Humanity International dar. Gemeinsam und unter Einbindung von Partnern aus dem öffentlichen und privaten Sektor will man in den nächsten Jahren rund 10 000 Häuser in der philippinischen Provinz Negros Occidental errichten – und so ein sichtbares Zeichen setzen, dass die Technologie auch im industriellen Massstab eingesetzt werden kann. Ein Technologietransfer in andere Länder Asiens wurde begonnen. In Nepal werden in Zusammenarbeit mit Staat und Privatwirtschaft erstmals die Bambushäuser ausserhalb der Philippinen gebaut. Ein Einsatz in anderen Ländern Asiens ist vorgesehen.

Zu Besuch bei Marissa

Marissa lebt in Payatas, einem Stadtviertel im Schatten der Metropole Manila. Die 46-jährige, fünffache Mutter arbeitet dort auf einer der grössten Mülldeponien des Landes. Sie sortiert Müll für USD 4 pro Tag. Die COVID-19-Pandemie macht der alleinerziehenden Mutter selbst diesen Verdienst derzeit unmöglich. Marissa und ihre Kinder müssen ohne jegliche Ersparnisse mit dem auskommen, was sie als Almosen bekommen oder die lokale Regierung an Nahrungsrationen zur Verfügung stellt.

Dennoch ist Marissa selbst in dieser schwierigen Situation noch dankbar: Sie bewohnt eines von insgesamt 50 mit der Bambus-Technologie erbauten Häusern, die von der kirchlichen Organisation «Vincentian Missionaries» errichtet und bedürftigen Familien zur Verfügung gestellt worden sind. Marissa bedeutet dieses Haus mit fliessend Wasser und Strom und einer massiven Tür, die gegen Wind und Wetter schützt, enorm viel. Sie schätzt die Schulen für ihre Kinder in unmittelbarer Umgebung. Und die Nachbarn, die zu Freunden geworden sind. Für Marissa ist das alles keine Selbstverständlichkeit. Sie ist glücklich, mit ihrer Familie so wohnen zu können. In einem sicheren Zuhause, in dem Marissa für sich und ihre Kinder genug Kraft und Zuversicht tanken kann, um im harten Lebenskampf zu bestehen.

Durch die Bambus-Bautechnologie ist eine lokale Wertschöpfungskette entstanden, die von der Ernte über den Transport bis zur Verarbeitung reicht und gerade in ländlichen Regionen wertvolle Arbeitsplätze geschaffen hat.

ONLINE ENTDECKEN

hiltifoundation.org

Fähigkeiten nutzen

ECONOMIC EMPOWERMENT

Die nackten Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Laut den Vereinten Nationen leben aktuell rund 700 Mio. Menschen in extremer Armut und müssen mit einem Tageslohn von weniger als USD 2 auskommen. Die Weltbank schätzt sogar, dass aufgrund der aktuellen COVID-19-Pandemie weitere 150 Mio. Menschen bis 2021 unter diese Armutsgrenze rutschen werden. Trotz aller internationalen Anstrengungen geht man davon aus, dass im Jahr 2030 noch mindestens 600 Mio. Menschen unter solchen Voraussetzungen leben werden. 90 Prozent davon südlich der Sahara.

Die Ziele der Hilti Foundation sind daher klar: Es geht darum, Menschen zu befähigen, dieser Spirale zu entkommen und wirtschaftlich unabhängig zu werden, mit einem nachhaltigen Einkommen, das für bessere Lebensumstände sorgt. Nur so können Menschen auch einen Beitrag für eine sozial und wirtschaftlich gesunde Gesellschaft leisten.

Die Aktivitäten der Hilti Foundation konzentrieren sich geografisch auf Ostafrika, da in den dortigen ländlichen Regionen die Armut überproportional hoch ist. Gemeinsam mit der Hilfsorganisation «Hand in Hand International» hat man Selbsthilfegruppen ins Leben gerufen, die von professionellen, einheimischen Business-Coaches geleitet werden und jenes Wissen vermitteln, das für junge Unternehmer grundlegend ist. Diese Selbsthilfegruppen legen zudem selbst erwirtschaftete Spargelder an, die wiederum als Mikrokredite an die einzelnen Mitglieder für notwendige Investitionen vergeben werden. Das Programm trägt Früchte: Bis Ende 2020 wurden bereits rund 11 000 neue Kleinunternehmen gegründet und etwa 10 000 neue Jobs geschaffen. 90 Prozent aller Teilnehmenden, die das Programm absolviert haben, erwirtschaften danach ein Einkommen über der Armutsgrenze.

Jetzt, wo ich meine kleinen Unternehmen habe, fühle ich mich viel freier im Leben. Ich hätte nie gedacht, dass ich das erreichen würde.

Mary Machala, Unternehmensgründerin, Muranga, Kenia

Bestärkt durch diese Erfolge hat die Hilti Foundation mit ihren Partnern im Sommer 2020 ein Dreijahres-Projekt gestartet: Bis 2024 will man die Gründung von rund 40 000 landwirtschaftlichen Kleinbetrieben unterstützen und auf diese Weise rund 150 000 Ostafrikanern ein besseres Leben ermöglichen. Ab 2021 plant die Hilti Foundation zudem Initiativen, um aus bestehenden Kleinbetrieben solide Mittelbetriebe zu machen, die sich in Folge zu Genossenschaften zusammenschliessen sollen. Dies würde den einzelnen Unternehmern zusätzliche Ausbildungsangebote, bessere Logistik- und Einkaufskonditionen sowie Zugang zu grösseren Absatzmärkten bringen. Letztendlich geht es der Hilti Foundation in all diesen Projekten darum, ein System zu etablieren, das eigenständig seine wirtschaftliche Entwicklung vorantreibt. Für Menschen und Familien, die so der Armut entkommen und sogar Teil einer aufkeimenden Mittelklasse werden können.

Wirtschaftliche Unabhängigkeit schaffen – ein eigenes Geschäft und ein nachhaltiges und wachsendes Einkommen wird für viele Familien zur Grundlage, um einen besseren Lebensstandard zu erreichen.

Mit Nadel und Heuhaufen

Mary Machala lebt in einem kleinen Dorf in Kenia. Sie ist Mutter von drei Kindern und hat sich über die Jahre auf dem Land eine eigene, bescheidene Schneiderwerkstatt aufgebaut. Ihr Mann Joseph arbeitet wochentags als Tischler in Nairobi. Dennoch reichte das gemeinsame Einkommen bis vor kurzem gerade für das Nötigste.

Ein Gespräch mit ihrem ältesten Sohn wurde für Mary schliesslich zum Schlüsselerlebnis. Er erzählte ihr, von einer technischen Ausbildung in der Stadt zu träumen. Mary erlebte als ältestes von sieben Kindern am eigenen Leib, wie ihre Eltern tagtäglich damit zu kämpfen hatten, dass genug Essen für die ganze Familie auf dem Tisch stand. Für Berufsausbildungen oder Ähnliches blieb schlicht kein Geld. Dieses Schicksal will Mary ihren eigenen Kindern ersparen.

Anfang 2019 besuchte sie erstmals eine Selbsthilfegruppe, die von der Hilti Foundation unterstützt und von einem Mitarbeiter der Hilfsorganisation «Hand in Hand International» geleitet wird. Dort erlernte Mary nach und nach die Grundlagen, die ihr neben ihrer angestammten Arbeit noch ein zweites berufliches Standbein ermöglichten: eine kleine Landwirtschaft mit Vieh und Gemüseanbau.

Dank dem daraus resultierenden zusätzlichen Einkommen blicken Mary und ihre Familie heute in eine bessere Zukunft. Eine Zukunft, die es ihr sogar möglich macht, ihren Kindern eine Ausbildung zu finanzieren, die Grundlage für deren zukünftiges, selbstbestimmtes Leben sein wird.

Weltweite Proj unserer Teams

USA

Mit Kopf, Herz und Muskelkraft

Gemeinsam mit der Organisation «Rebuilding Together» aus St. Louis setzten sich Hilti Mitarbeitende in den USA für die Renovierung und Instandhaltung von Häusern ein, in denen ältere Menschen mit niedrigem Einkommen leben. Zusätzlich hat Hilti USA einen Beitrag geleistet und über 100 Geräte gespendet.

>100

Geräte wurden gespendet.

GROSSBRITANNIEN

Helfende Hände für Kinder

Jedes Jahr unterstützt unser Team in Grossbritannien verschiedene Initiativen der Organisation «WellChild», mit der wir seit 2016 zusammenarbeiten. So auch das Projekt «Helping Hands»: 200 engagierte Hilti Mitarbeitende bauen kleine Spielplätze und Erlebniswelten für Kinder mit besonderen Bedürfnissen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie war ein aktives Engagement 2020 leider nicht möglich. Dies hat die Kolleginnen und Kollegen aber nicht davon abgehalten, auch in diesem Jahr ihren Beitrag zu leisten und «WellChild» mit einer Spende von GBP 20 000 zu unterstützen.

GBP

20 000

wurden gespendet.

ekte

ITALIEN

#insiemesempre – Zusammenhalten

Italien war vor allem zu Beginn der COVID-19-Pandemie eines der am härtesten betroffenen Länder. Das Hilti Team in Italien hat sich zusammen mit seinen Familien für das «Croce Bianca» in Mailand eingesetzt. Unter #insiemesempre haben sie eine Crowdfunding Initiative gestartet mit dem Ziel, einen Rettungswagen zu finanzieren und damit jene zu unterstützen, die sich jeden Tag erneut im Kampf gegen das Virus einsetzen. Ein voller Erfolg – insgesamt sammelten die Mitarbeitenden EUR 35 000 und konnten damit einen wesentlichen Beitrag leisten.

EUR

35 000

sammelten die Mitarbeitenden für das Croce Bianca Milano.

LIECHTENSTEIN

Ein echtes Team – Wie wir uns bei Hilti gegenseitig unterstützen

Die COVID-19-Pandemie betrifft alle Menschen weltweit. Und auch in unserer globalen Belegschaft finden sich Mitarbeitende plötzlich in schwierigen Situationen wieder. Erkrankte Familienmitglieder, Versorgungsengpässe oder plötzlich geschlossene Grenzen – die Krankheit wirkt sich vielfältig aus. Und in manchen Ländern ist die staatliche Unterstützung unzureichend.

Um Hilti Kolleginnen und Kollegen in Notsituationen zu unterstützen, haben Mitarbeitende aus verschiedenen Konzernbereichen freiwillig auf einen Teil ihres Gehalts verzichtet und in eine Arbeitszeitverkürzung umgewandelt. Zusammen mit der Aufstockung durch das Unternehmen kamen in kurzer Zeit CHF 13,6 Mio. zusammen. Bislang haben bereits über 4000 Mitarbeitende von diesen unkomplizierten und schnellen Hilfszahlungen profitiert. Ein toller Beleg für den Zusammenhalt in unserem Team!

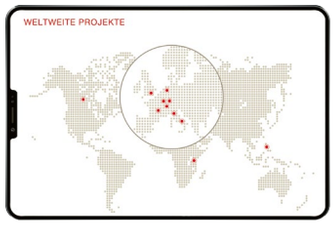
CHF

13,6 Mio.

kamen im Solidaritätsfonds zusammen.

ONLINE ENTDECKEN

www.hilti-sustainabilityreport.com/de/weltweite-projekte



ÜBER DIESEN BERICHT

Berichtsgrundlagen

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2020 ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Hilti Gruppe. Darüber hinaus enthält der Bericht Informationen der Hilti Foundation. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2020, welches sich vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 erstreckt. Abweichende Berichtszeiträume der Daten oder Inhalte werden separat ausgewiesen. Redaktionsschluss war der 25. Februar 2021. Künftig werden wir jährlich über unsere Fortschritte berichten. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird somit im Jahr 2022 erscheinen.

Der Bericht orientiert sich am international anerkannten Berichterstattungsrahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt. Der GRI-Inhaltsindex ist ab Seite 78 in diesem Bericht zu finden.

Alle im Bericht verwendeten Symbole werden auf Seite 1 dieses Berichtes erläutert.

Wir haben eine geschlechtsneutrale Sprache im Bericht gewählt. Sollte dies einmal nicht möglich gewesen sein, haben wir das generische Maskulinum genutzt, mit dem selbstverständlich alle Geschlechter gleichermassen angesprochen sind.

Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung

Die für uns wesentlichen Themen wurden mit Hilfe einer Wesentlichkeitsanalyse ermittelt, die sich an den von der GRI formulierten Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbindung von Anspruchsgruppen orientierte. Zudem wurden allgemeine Prinzipien der Berichterstattung beachtet: Genauigkeit, Ausgewogenheit, Verständlichkeit, Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit sowie Aktualität.

→ Nachhaltigkeitsmanagement: **S. 10**

Die Tabelle auf Seite 77 zeigt die Abgrenzung der wesentlichen Themen gemäss GRI 103-1 sowie die zugehörigen GRI-Standards. Für die Themen «Mitarbeiterengagement» und «Gefahrstoffe» gibt es keinen zugehörigen GRI-Standard. Deshalb haben wir zum Auffinden des Managementansatzes direkt auf die entsprechenden Seiten im Bericht verwiesen. Die Managementansätze für die Themen «Abfall», «Effiziente Wassernutzung» und «Schadstoffemissionen» haben wir zusammengefasst und berichten darüber im Abschnitt «Umweltschutz» gemeinsam.

Daten und Inhalte

Das quantitative Nachhaltigkeitsreporting bei Hilti befindet sich im Aufbau. Deshalb können wir noch keine einheitlichen Konzerndaten berichten, sondern verfügen je nach Thema über unterschiedliche Datengrundlagen. Die Inhalte und Daten wurden durch Inhalts- und Datenabfragen in den jeweiligen Fachabteilungen ermittelt. Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichten Daten wurden mit grösster Sorgfalt erhoben und verarbeitet. Dennoch können wir Übertragungsfehler nicht vollständig ausschliessen.

Aus rechentechnischen Gründen können in den Tabellen Rundungsdifferenzen in Höhe von ± einer Einheit (CHF, %, usw.) auftreten.

Daten zur Kreislaufwirtschaft
Die Berechnungsgrundlage des quantitativen Scores umfasst verschiedene Zeiträume aus den Jahren 2019 und 2020. Das Einkaufsvolumen wurde im Zeitraum von 06/19 bis 05/20, die Produktionsdaten wurden von 07/19 bis 06/20 und die Verkaufsvolumen von 08/19 bis 07/20 in die Betrachtung einbezogen.

Umweltdaten
Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält Angaben über Scope-1-, Scope-2- und teilweise Scope-3-CO_2-Emissionen. Die Scope-1-Emissionen haben wir für die Gruppe über die Energieverbräuche und die lokalen Emissionsfaktoren ermittelt. Dabei ziehen wir reale Informationen zu Gas-, Öl-, Fernwärme- und Solarenergie-Verbrauch in unseren Gebäuden sowie den Treibstoffverbrauch der Fahrzeuge in unseren Marktorganisationen heran. In den Organisationen, in denen uns keine Verbräuche vorlagen, haben wir sie über durchschnittliche Verbräuche (pro Person oder pro m^2) geschätzt. Darüber hinaus haben wir in den Werken die Emissionen aus den Kühlmitteln geschätzt.

Die Scope-2-Emissionen ermitteln wir „marktbasiert“, das heisst wir rechnen mit den konkreten Emissionsfaktoren, die uns die Stromlieferanten zur Verfügung stellen.

Von den Scope-3-Emissionen veröffentlichen wir bisher nur die Emissionen, die durch Geschäftsreisen entstehen. Die Ermittlung erfolgt durch Daten der Reiseveranstalter und eigene Schätzungen aufgrund von Durchschnittswerten, wenn uns keine exakten Daten vorliegen. Die Angaben zu den CO_2 Emissionen sind von «South Pole» verifiziert.

Die Abfalldaten werden an den verschiedenen Standorten in allen Werken und circa 60 Prozent der Logistik- und Reparaturzentren erhoben. Die Büros, Hilti Stores und die Vertriebszentren sind derzeit noch nicht einbezogen.

Die Wasserdaten werden in unseren Werken von den jeweils zuständigen Mitarbeitenden über die Ablesung der Zählerstände ermittelt. Den Wasserverbrauch in unseren Bürogebäuden haben wir aufgrund der im Vergleich zu vernachlässigenden Grössenordnung nicht berücksichtigt.

Mitarbeitende
Die Daten zu unseren Mitarbeitenden erfassen wir konzernweit. Die Angaben beziehen sich mit Ausnahme der Fluktuationszahlen auf den Stichtag 31.12. Alle Angaben sind Kopfzahl-Angaben. Die Auszubildenden, Trainees und Praktikanten werden in die Gesamtzahl der Mitarbeitenden eingebunden.

Die zukunftsbezogenen Aussagen, die im Bericht getroffen werden, beruhen auf internen Einschätzungen über künftige Entwicklungen, die Unsicherheiten unterliegen und nicht unter der Kontrolle von Hilti stehen. Der Bericht wird in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht. Bei Abweichungen ist die deutsche Fassung verbindlich.

Wesentliches Thema	Relevanz		Zugehörige(r) GRI-Standard(s)
	innerhalb Hiltis	ausserhalb	
Umwelt			
CO_2	x	x	305 Emissionen 2016 302 Energie 2016
Kreislaufwirtschaft	x	x	301 Materialien 2016 306 Abwasser und Abfall 2016
Abfall	x	x	303 Wasser und Abwasser 2018
Effiziente Wassernutzung	x	x	303 Wasser und Abwasser 2018
Schadstoffemissionen	x	x	303 Wasser und Abwasser 2018
Nachhaltige Lieferkette		x	204 Beschaffungspraktiken 2016 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016
Menschen			
Gesundheit und Sicherheit von Anwendern		x	416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016
Gebäudesicherheit		x	416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016
Gefahrstoffe		x	Seite 42 – 43
Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden	x		403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018
Mitarbeiterengagement	x		Seite 44 – 47
Inklusion und Diversität	x		405 Diversität und Chancengleichheit 2016
Lernen und Entwicklung	x		404 Aus- und Weiterbildung 2016
Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben	x		401 Beschäftigung 2016
Gesellschaft			
Soziale Wirkung	x	x	203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016 413 Lokale Gemeinschaften 2016
Geschäftsethik	x	x	202 Marktpräsenz 2016 205 Korruptionsbekämpfung 2016 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 307 Umwelt-Compliance 2016 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016 406 Nichtdiskriminierung 2016 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016 408 Kinderarbeit 2016 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016 415 Politische Einflussnahme 2016 417 Marketing und Kennzeichnung 2016 418 Schutz der Kundendaten 2016 419 Sozioökonomische Compliance 2016

GRI-INHALTSINDEX

GRI 101: GRUNDLAGEN 2016

ALLGEMEINE ANGABEN

Angaben		Seite	Kommentar	UNGC[1]
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil				
GRI 102-1	Name der Organisation		Hilti Aktiengesellschaft	
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		www.hilti.group Siehe Unternehmensbericht, S. 4–6	
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation		Schaan, Liechtenstein	
GRI 102-4	Betriebsstätten		Siehe Unternehmensbericht: Tabelle «Umsatzwachstum» Siehe Financial Report: Kapitel «Group companies and joint arrangements»	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Siehe Unternehmensbericht: S. 4 und Tabelle «Konzernbilanz»	
GRI 102-6	Belieferte Märkte	34–43	Siehe Unternehmensbericht: S. 6 und Tabelle «Umsatzwachstum»	
GRI 102-7	Grösse der Organisation	46	Siehe Financial Report: Kapitel «Key financial information of HILTI Group», «Group companies and joint arrangements» www.hilti.group	
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	45, 46, 50, 77	Unsere Mitarbeitendenzahl unterliegt keinen saisonalen Schwankungen. Wir beschäftigen nur im begrenzten Masse Leiharbeitnehmende.	
GRI 102-9	Lieferkette	30–31		
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Siehe Financial Report: Kapitel «Method of Consolidation»	
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	16–17, 20–23, 27–29	Siehe Financial Report: Kapitel «Financial risk management»	
GRI 102-12	Externe Initiativen	5, 10–11		1–10
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen		Swissmem EPTA – European Power Tool Association ZVEI – Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V.	
Strategie				
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	2–5		1–10
Ethik und Integrität				
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	6, 30–31, 51, 60–63		1, 2, 10
Unternehmensführung				
GRI 102-18	Führungsstruktur		Siehe Unternehmensbericht: «Konzernleitung» und «Verwaltungsrat»	
Einbindung von Stakeholdern				
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	13		
GRI 102-41	Tarifverträge		Wir haben in allen Ländern, in denen es gesetzlich vorgeschrieben ist, Kollektivvereinbarungen. Wir tragen Sorge dafür, dass alle Mitarbeitenden marktgerecht entlohnt werden.	3

[1] Die Zahlen beziehen sich auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Angaben		Seite	Kommentar	UNGC[1]
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Anspruchsgruppen	10–13		
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Anspruchsgruppen	10–13		
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	10–13		
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Siehe Financial Report: Kapitel «Group companies and joint arrangements»	
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	10–11, 76–77		
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	77		
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	76		
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	76		
GRI 102-50	Berichtszeitraum	76		
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Hilti AG.	
GRI 102-52	Berichtszyklus		Die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist jährlich geplant.	
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum		
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	76		
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	78–83		
GRI 102-56	Externe Prüfung		Der Bericht ist nicht extern geprüft.	

WESENTLICHE THEMEN

Angaben		Seite	Kommentar	UNGC[1]
GRI 202	**Marktpräsenz 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 44–47, 60–62, 77		
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn		Hilti nutzt standardisierte Gehaltsgruppenstrukturen für alle Funktionen und in allen Ländern. Die geschlechterspezifische Lohngerechtigkeit wird in mehreren Ländern überprüft, basierend auf den gesetzlichen Rahmenbedingungen.	
GRI 203	**Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 64–66, 77		
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	64–75		
GRI 204	**Beschaffungspraktiken 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–11, 30–31, 77		
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	30		
GRI 205	**Korruptionsbekämpfung 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 60–62, 77		10
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	61–62		10
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen		Uns sind keine bestätigten Fälle von Korruption in der Gruppe bekannt.	10

Angaben		Seite	Kommentar	UNGC[1]
GRI 206	**Wettbewerbswidriges Verhalten 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 60–62, 77		
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Es sind keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung anhängig.	
GRI 301	**Materialien 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 20–23, 77		7, 8
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	24		8
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	24		8, 9
GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	22–23		8, 9
GRI 302	**Energie 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 16–17, 77		7, 8
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	19		8
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	18–19		8, 9
GRI 303	**Wasser und Abwasser 2018**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 27–29, 77		7, 8
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	27–29		7, 8
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	27–29		7, 8
GRI 303-5	Wasserverbrauch	28		8
GRI 305	**Emissionen 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 16–17, 77		7, 8
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	17, 19		8
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		Im Bericht zeigen wir die marktbasierte Methode. Nach standortbasierter Methode wurden folgende Werte ermittelt 2018: 46 399 t 2019: 47 819 t 2020: 42 767 t	8
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	17, 19		8
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen		CO_2-Emissionen (Scope 1 und 2)/Mitarbeiter 2018: 5,20 t 2019: 5,07 t 2020: 2,56 t	8
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	18–19		8, 9
GRI 306	**Abwasser und Abfall 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 27–29, 77		7, 8
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	28		8
GRI 307	**Umwelt-Compliance 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 28, 60–62, 77		
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr wurde in unserem Werk in Navsari, Indien, ein Verstoss eines unserer Entsorgungsdienstleister gegen Umweltschutzgesetzte bekannt. Wir haben den Lieferanten gesperrt. Eine Strafzahlung wurde bisher nicht fällig.	

[1] Die Zahlen beziehen sich auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Angaben		Seite	Kommentar	UNGC[1]
GRI 308	**Umweltbewertung der Lieferanten 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–11, 30–31, 77		
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	30–31		
GRI 401	**Beschäftigung 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 44–48, 77		
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	45, 49		
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Unsere voll- und teilzeitangestellten Mitarbeitenden erhalten die gleichen betrieblichen Leistungen. Zeitarbeitnehmende sind davon ausgenommen.	
GRI 402	**Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Alle Mitarbeitenden werden schnellstmöglich über betriebliche Veränderungen informiert.	
GRI 403	**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 52–55, 77		
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	53		
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	53		
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	55–57		
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	53		
GRI 403-5	Mitarbeiterschulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54–56		
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	55–57		
GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	30–31		
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		Im Kern sind alle Mitarbeitenden unter dem Prozessmanagement abgedeckt.	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	53–55	Die Erfassung von Unfällen von Mitarbeitenden, die nicht bei Hilti angestellt sind, ist uns momentan noch nicht einheitlich möglich.	
GRI 404	**Aus- und Weiterbildung 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 44–48, 77		
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	49–50		
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	48		
GRI 405	**Diversität und Chancengleichheit 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 44–48, 77		6
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	46		6
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	51		6

Angaben		Seite	Kommentar	UNGC[1]
GRI 406	**Nichtdiskriminierung 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 60–62, 77		
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen		Wir haben eine Antidiskriminierungsrichtlinie implementiert. Verstösse können über unsere diversen Compliance-Instrumente gemeldet werden. Im Berichtsjahr wurden keine Fälle bekannt.	
GRI 407	**Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 60–62, 77		3
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	31, 63	Alle Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung höchster ethischer Standards. In Verdachtsfällen lassen wir externe Audits durchführen.	3
GRI 408	**Kinderarbeit 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 60–62, 77		5
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		Alle Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung höchster ethischer Standards. In Verdachtsfällen lassen wir externe Audits durchführen.	5
GRI 409	**Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 60–62, 77		4
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		Alle Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung höchster ethischer Standards. In Verdachtsfällen lassen wir externe Audits durchführen.	4
GRI 412	**Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016**			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 60–62, 77		1, 2
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	60–63		
GRI 413	**Lokale Gemeinschaften**			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 64–66, 77		
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	64–67, 74–75		
GRI 413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften		Wir unternehmen keine Geschäftstätigkeit mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften.	
GRI 414	**Soziale Bewertung der Lieferanten 2016**			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–11, 30–31, 77		
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	30–31		
GRI 415	**Politische Einflussnahme 2016**			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 60–62, 77		
GRI 415-1	Parteispenden		Hilti unterstützt grundsätzlich keine Parteien.	
GRI 416	**Kundengesundheit und -sicherheit 2016**			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10–12, 34–43, 77		
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		Hilti untersucht alle Produkte bezüglich ihrer Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Anwender und Gebäudenutzer.	
GRI 416-2	Verstösse im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtsjahr sind keine Verstösse bekannt.	

[1] Die Zahlen beziehen sich auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Angaben		Seite	Kommentar	UNGC[1]
GRI 417	**Marketing und Kennzeichnung 2016**			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10 – 12, 60 – 62, 77		
GRI 417-2	Verstösse im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungs-informationen und der Kennzeichnung		Im Berichtsjahr sind keine Verstösse bekannt.	
GRI 417-3	Verstösse im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		Im Berichtsjahr sind keine Verstösse bekannt.	
GRI 418	**Schutz der Kundendaten 2016**			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10 – 12, 60 – 62, 77		
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Im Berichtsjahr hat es nach unserer Kenntnis keine begründeten Beschwerden gegeben.	
GRI 419	**Sozioökonomische Compliance 2016**			
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10 – 12, 60 – 62, 77		10
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vor-schriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Im Berichtsjahr wurden keine erheblichen Bussgelder aufgrund von Verstössen gegen sozioökonomische Gesetze gezahlt.	

IMPRESSUM

Herausgeber
Hilti Corporation
Corporate Sustainability
Postfach 333, 9494 Schaan, Liechtenstein

Gesamtverantwortung
Peter Rupp

Ansprechpartner
sustainability@hilti.com

Konzeptidee
Kirchhoff Consult AG (Hamburg, Deutschland),
Corporate Sustainability

Redaktion, Text
Patricia Minogue (Leitung), Kirchhoff Consult AG,
Katrin Walser-Kessler

Gestaltung
Kirchhoff Consult AG,
Benno Erhardt, Kristijan Sessa

Fotografie
Hilti AG, Getty Images, Reinhard und Luca Fasching
(Bregenz, Österreich)

Übersetzung
TRADEX GmbH (Saarbrücken, Deutschland),
Chris Larson

Bildbearbeitung
Kirchhoff Consult AG

Produktion
Katrin Walser-Kessler, Lise Santschi

Druck
BVD Druck + Verlag AG
9494 Schaan, Liechtenstein

Wir danken unseren Kunden, Mitarbeitenden und Partnern für ihre Unterstützung. Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Den vollständigen Nachhaltigkeitsbericht, die Grundsätze der Corporate Governance, das Organigramm der Konzernorganisation, eine Liste der konsolidierten Konzerngesellschaften und Informationen zum Martin Hilti Family Trust finden Sie im Internet unter www.hilti.group.

COMMUNICATION ON PROGRESS

UN GLOBAL COMPACT

This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Gedruckt auf FSC-Recycled zertifiziertem Papier. Durch die Verwendung des FSC-Papiers unterstützen wir aktiv die umweltgerechte Bewirtschaftung unserer Wälder sowie die soziale Förderung der waldbewirtschaftenden Bevölkerung.

Das Papier ist mit dem Umweltzeichen «Blauer Engel» nach ISO 14024 zertifiziert.

Die Produktion erfolgt CO_2-neutral in einem Unternehmen mit ganzheitlicher Klimastrategie mit dem höchsten Gold-Zertifikat

FSC 100% www.fsc.org RECYCLED Papier aus Recyclingmaterial FSC® C013308

SWISS CLIMATE
CO_2 NEUTRAL GEDRUCKT
SC2020121404