



LkSG Bericht der Hilti Deutschland AG 2025

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

1. Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

Im Berichtszeitraum war die Menschenrechtsbeauftragte der Hilti Deutschland AG gemäß den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) für die Überwachung des Risikomanagements verantwortlich. Ihre Aufgaben umfassen die Koordination der Risikoanalyse, die Steuerung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen, die Aktualisierung der Grundsatzerklärung sowie die Evaluation der Wirksamkeit bestehender Prozesse.

Zur Umsetzung dieser Aufgaben wurde sie durch ein interdisziplinäres Team unterstützt, bestehend aus Fachfunktionen wie Compliance, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE), Datenschutz, Gleichstellung, Einkauf und Human Resources. Diese Funktionen sind mit den notwendigen Ressourcen und Befugnissen ausgestattet und berichten regelmäßig sowie anlassbezogen an die zuständigen Entscheidungsträger im Unternehmen. Die Zusammenarbeit erfolgt entlang klar definierter Eskalationsmechanismen und innerhalb eines Compliance Management Systems (CMS) nach ISO 37301, das jährlich überprüft wird.

Die Zuständigkeiten und Prozesse sind ebenfalls in der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie der Hilti Deutschland AG dokumentiert.

Darüber hinaus ist die konzernweite Governance-Struktur eingebunden. Dazu zählen:

- Das Corporate Sustainability Team, das die gruppenweiten Nachhaltigkeitsinitiativen koordiniert.
- Das Strategic Sustainability Steering Committee, das unter Vorsitz des CEO strategische Impulse gibt und sich dreimal jährlich trifft.
- Das Executive Board, das regelmäßig die sogenannten IROs (Impacts, Risks, Opportunities) überprüft und die strategische Ausrichtung vorgibt.

2. Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig – mindestens einmal jährlich – über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Im Berichtszeitraum hat die Geschäftsleitung der Hilti Deutschland AG einen strukturierten Prozess etabliert, der sicherstellt, dass sie mindestens einmal jährlich über die Arbeit der für das Risikomanagement verantwortlichen Personen informiert wird. Ergänzend berichten die relevanten Fachfunktionen regelmäßig und bei Bedarf anlassbezogen an die jeweils zuständigen Entscheidungsträger.

Die Menschenrechtsbeauftragte berichtet im Rahmen dieses Prozesses über die Ergebnisse der Risikoanalyse, die Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie über relevante Entwicklungen im Bereich der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Diese Berichterstattung erfolgt mindestens einmal jährlich im Rahmen des Führungsteam Meeting der Hilti Deutschland AG.

Der Berichtsprozess ist darüber hinaus fest in die Governance-Struktur der Hilti Gruppe eingebettet. Die Verantwortung für die Überwachung menschenrechtlicher Risiken liegt beim Executive Board, das durch das Strategic Sustainability Steering Committee unterstützt wird – ein Gremium unter Leitung des CEO, das sich mindestens dreimal jährlich trifft. Die operative Koordination erfolgt durch das Corporate Sustainability Team, das die Maßnahmen steuert und die Berichte für die Geschäftsleitung vorbereitet. Dort werden die Ergebnisse der Risikoanalysen sowie die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen dokumentiert und jährlich öffentlich zugänglich offengelegt.

3. Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Die zentrale jährliche Berichterstattung erfolgt im Rahmen des Führungsteam Meeting der Hilti Deutschland AG, das die oberste Führungsebene der deutschen Organisation umfasst. Mitglieder dieses Gremiums sind unter anderem die Geschäftsleitung und die Leiter/innen der zentralen Fachbereiche Marketing & Vertrieb, Human Resources, Finanz, Legal & Compliance.

Der Head of Legal & Compliance fungiert dabei als Executive Sponsor für das Thema menschenrechtliche Sorgfaltspflichten. Er verantwortet die strategische Einbindung des Themas in die Governance-Strukturen und stellt sicher, dass die gesetzlichen Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) berücksichtigt und umgesetzt werden. Er ist zudem Ansprechpartner für die Geschäftsleitung und unterstützt die Menschenrechtsbeauftragte bei der Eskalation relevanter Themen. Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Prozesse und zur strategischen Steuerung werden gemeinsam mit der Menschenrechtsbeauftragten geprüft und abgestimmt.

Die Menschenrechtsbeauftragte berichtet im Rahmen dieses Prozesses folgende Inhalte:

- Politische und gesetzgeberische Entwicklungen, insbesondere im Kontext des LkSG, der EU-Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) und weiterer regulatorischer Anforderungen.
- Die Ergebnisse der regelmäßigen Risikoanalyse, einschließlich identifizierter menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren Zulieferern.
- Die Erkenntnisse aus anlassbezogenen Risikoanalysen, z. B. zu konkreten Hinweisen aus dem Hinweisgebersystem oder Medienmonitoring.
- Die Ableitung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie deren Wirksamkeit.

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

4. Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzklärung wurde ursprünglich im Januar 2024 veröffentlicht und im Januar 2026 gemäß den Ergebnissen der aktualisierten Risikoanalyse überarbeitet

5. Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Ja. Sie ist sowohl intern als auch öffentlich zugänglich, über die Website der Hilti Deutschland AG sowie über interne Plattformen.

6. Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Kommunikation zur Grundsatzklärung erfolgte insbesondere zu Beginn, als das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft trat, im Rahmen von Mitarbeitendeninformationen und Schulungen. Zudem wurde die Grundsatzklärung in einem Intranet-Artikel vom Januar 2024 vorgestellt, der die Umsetzung des LkSG bei Hilti Deutschland erläutert und die Bedeutung der Erklärung für Mitarbeitende und Kunden hervorhebt. Eine erneute Schulung der Mitarbeitenden erfolgt nicht bei jeder Aktualisierung der Grundsatzklärung; stattdessen wird die jeweils aktuelle Version öffentlich auf der Website der Hilti Deutschland AG bereitgestellt. Sie ist dort im unteren Bereich der Startseite zusammen mit der AGB- und Impressumssektion zugänglich.

7. Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

Die Grundsatzklärung der Hilti Deutschland AG enthält alle wesentlichen Elemente, die zur Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß dem LkSG erforderlich sind.

Folgende Bestandteile sind explizit enthalten:

- Selbstverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt: Die Erklärung betont Hilti Deutschlands Engagement für Gleichberechtigung, diskriminierungsfreie Beschäftigung, Arbeitsschutz, Vereinigungsfreiheit und Umweltverantwortung.
- Beschreibung des Risikomanagements: Es wird ein strukturierter Prozess zur Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich und bei Zulieferern dargestellt.
- Präventions- und Abhilfemaßnahmen: Die Erklärung beschreibt konkrete Maßnahmen zur Vermeidung und Behebung von Risiken und Pflichtverletzungen, einschließlich eines Maßnahmenkatalogs.
- Erwartungen an Mitarbeitende und Lieferanten und Verweis auf Verhaltenskodizes: Mitarbeitende und Geschäftspartner sind zur Einhaltung der menschenrechtlichen Standards verpflichtet; Lieferanten müssen den Hilti-Verhaltenskodex anerkennen. Die Erklärung verweist auf den Hilti-Verhaltenskodex sowie auf den Verhaltenskodex für Lieferanten und Drittparteien.
- Beschwerdeverfahren: Es wird ein mehrkanaliges Hinweisgebersystem beschrieben, einschließlich des anonymen „SpeakUp“-Kanals.

8. Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Die Grundsatzklärung wurde zuletzt im Januar 2026 aktualisiert. Die Aktualisierung erfolgte auf Empfehlung der zuständigen Aufsichtsbehörde (BAFA) sowie zur Berücksichtigung der Weiterentwicklungen im Risikomanagement. Der hier vorliegende Bericht machte nach der im Januar 2026 vorgenommenen Aktualisierung keine weitere Anpassung der bestehenden Grundsatzklärung erforderlich. Weitere Aktualisierungen werden vorgenommen, wenn wesentliche Änderungen in Geschäftsprozessen dies erforderlich machen.

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

9. In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

Im Berichtszeitraum wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie der Hilti Deutschland AG in einer Vielzahl maßgeblicher Fachabteilungen und Geschäftsabläufe sichergestellt. Dazu zählen insbesondere:

- Einkauf
- Human Resources (HR)
- Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion
- Compliance
- Datenschutz
- Health, Safety & Environment (HSE)

10. Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Die Verantwortung ist funktional verteilt. Jede Fachfunktion ist für die Umsetzung in ihrem Bereich zuständig. Die Menschenrechtsbeauftragte koordiniert übergreifend.

- Einkauf: Integration menschenrechtlicher und umweltbezogener Anforderungen in das Lieferantenmanagement, die Vertragsgestaltung sowie die Anwendung und Pflege digitaler Tools zur risikobasierten Bewertung und Überwachung von Lieferanten.
- Human Resources (HR): Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichbehandlung, Diskriminierungsprävention sowie zur Förderung einer inklusiven Arbeitskultur. Interne Befragungen dienen der systematischen Erfassung des Arbeitsklimas und der wahrgenommenen Mitarbeitendenzufriedenheit und unterstützen die

Ableitung gezielter Verbesserungsmaßnahmen. Ergänzend erfolgen regelmäßige Auswertungen zur Erkennung und Behebung geschlechtsbezogener Ungleichheiten in der Vergütung.

- Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion: Förderung von Gleichberechtigung und Diversität anhand definierter Inklusionsindikatoren sowie durch zielgerichtete Kommunikation und Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte.
- Compliance: Festlegung der Risikopriorisierung, Überwachung der gesetzlichen Vorgaben, Steuerung des Hinweisgebersystems und konzernweite Schulungen zu Business Ethics inkl. menschenrechtlicher Standards.
- Datenschutz: Sicherstellung der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben im Kontext menschenrechtlicher Risiken, wie dem Schutz der Privatsphäre und der informationellen Selbstbestimmung.
- Health, Safety & Environment (HSE): Identifikation und Bewertung arbeitsbezogener Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie umweltbezogener Auswirkungen. Umsetzung präventiver Maßnahmen durch Gefährdungsbeurteilungen, Schulungen und Audits.

11. Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

Die Menschenrechtsstrategie der Hilti Deutschland AG ist systematisch in die operativen Prozesse und Abläufe des Unternehmens integriert. Diese Integration erfolgt entlang der Vorgaben des LkSG und ist Bestandteil des Compliance Management Systems (CMS) nach ISO 37301.

Konkret zeigt sich die Umsetzung in folgenden Bereichen:

- Risikobasierte Lieferantenbewertungen: Mithilfe digitaler Tools wie IntegrityNext und PreWave werden Lieferanten systematisch hinsichtlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken bewertet. Die Ergebnisse fließen in die Auswahl, Vertragsgestaltung und laufende Überwachung ein.
- Einbindung in Einkaufsprozesse und Vertragsgestaltung: Die Anforderungen der Menschenrechtsstrategie sind Bestandteil der Einkaufsrichtlinien. Lieferanten werden je nach Risikoprofil vertraglichen Verpflichtungen unterworfen, wie beispielsweise die Einhaltung des spezifischen Hilti-Verhaltenskodexes für Lieferanten und Geschäftspartner.
- Interne Audits und Gefährdungsbeurteilungen: In allen relevanten Geschäftsbereichen werden regelmäßig Audits durchgeführt, um Risiken zu identifizieren und Präventionsmaßnahmen zu evaluieren. Gefährdungsbeurteilungen sind insbesondere in risikogeneigten Bereichen wie Reparaturzentrum, Außendienst und Schulungsbetrieb etabliert.
- Schulungen und Richtlinien: Mitarbeitende werden regelmäßig zu Themen wie Arbeitssicherheit, Gleichstellung, Diskriminierungsschutz und menschenrechtlichen Standards geschult. Die Inhalte sind in unternehmensinternen Richtlinien und Kodizes verankert.
- Integration in das interne Kontrollsystem (IKS): Die Umsetzung der Strategie wird durch das IKS überwacht, das auch die Wirksamkeit von Maßnahmen prüft und kontinuierlich weiterentwickelt.

12. Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

Zur wirksamen Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß dem LkSG hat die Hilti Deutschland AG im Berichtszeitraum umfassende personelle, technische und organisatorische Ressourcen bereitgestellt, deren Umfang und Aufgaben unter anderem in gruppenweiten Rahmenwerken wie der Responsible Business Conduct Policy, dem Compliance Management System (ISO 37301) und dem Umweltmanagementsystem (ISO 14001) beschrieben sind.

Die Ressourcenausstattung umfasst qualifiziertes Fachpersonal mit spezifischen Zuständigkeiten, darunter Compliance-, Datenschutz- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Menschenrechtsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztlicher Dienst und Experten für Energie- und Abfallmanagement.

Zur technischen Unterstützung kommen digitale Tools wie IntegrityNext und PreWave zum Einsatz, die eine risikobasierte Bewertung von Lieferanten sowie die Echtzeitüberwachung potenzieller Risiken ermöglichen.



Darüber hinaus sorgen interne Richtlinien wie der Hilti-Verhaltenskodex und der Lieferantenkodex für klare Standards gegenüber Mitarbeitenden und Geschäftspartnern.

Externe bzw. gruppenweite Fachberatung unterstützt bei der regulatorischen Umsetzung komplexer Anforderungen im Bereich Umwelt-, Produkt- und Lieferkettenregulierung. Dazu zählen unter anderem gesetzliche Vorgaben zu gefährlichen Stoffen, Produktkonformität, Rückverfolgbarkeit und Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette.

Auf Konzernebene begleitet die Corporate Sustainability Abteilung die strategische Weiterentwicklung und Integration der Menschenrechts- und Umweltstrategie in bestehende Geschäftsprozesse.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

13. Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt?

Ja. Die Hilti Deutschland AG führt seit dem 01.01.2024 eine regelmäßige jährliche Risikoanalyse gemäß den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) durch. Entsprechend wurde im Berichtszeitraum 2025 eine solche jährliche Risikoanalyse durchgeführt.

Das LkSG fand im Jahr 2023 auf die Hilti Deutschland AG noch keine Anwendung, da die gesetzliche Schwelle von 3.000 Beschäftigten nicht überschritten wurde. Seit dem 01.01.2024 unterliegt das Unternehmen den gesetzlichen Pflichten.

14. Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

Für den eigenen Geschäftsbereich und die unmittelbaren Zulieferer umfasst die Risikoanalyse die Zeiträume von Januar bis Dezember 2025.

15. Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Die Risikoanalyse der Hilti Deutschland AG umfasst sowohl den eigenen Geschäftsbereich als auch die unmittelbaren Zulieferer. Sie basiert auf einem strukturierten Verfahren, das in eine abstrakte und eine konkrete Risikobetrachtung unterteilt ist.

Im eigenen Geschäftsbereich werden menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken durch die systematische Auswertung interner Quellen identifiziert. Dazu zählen Rückmeldungen aus anonymen Mitarbeiterumfragen, interne Audits, Gefährdungsbeurteilungen, Hinweise aus dem Meldesystem „SpeakUp“ sowie Erkenntnisse aus Fachfunktionen.

Bei unmittelbaren Zulieferern erfolgt die Risikoanalyse IT-gestützt über die Tools IntegrityNext und PreWave, ergänzt durch externe Datenquellen wie CSR Risiko Check, NACE-Codes und Valona Intelligence. Zulieferer werden aktiv in die konkrete Risikoanalyse eingebunden, etwa durch Fragebögen, Audits und Stellungnahmen. Die Bewertung basiert auf Länder- und Branchenrisiken sowie ESG-Indikatoren und führt zur Einstufung in Risikokategorien.

Die Risikoarten im Bereich Menschenrechte und Umwelt werden grundsätzlich gleich gewichtet, um eine faire und konsistente Bewertung sicherzustellen. Dennoch erfolgt die qualitative Bewertung einzelner Risiken anhand spezifischer Faktoren wie Eintrittswahrscheinlichkeit, Schweregrad möglicher Verletzungen, Einflussmöglichkeit des Unternehmens, Anzahl potenziell betroffener Personen sowie der Unumkehrbarkeit möglicher Schäden. Diese differenzierte Betrachtung bildet die Grundlage für die Ableitung geeigneter Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden regelmäßig an die zuständigen Entscheidungsträger kommuniziert und fließen in die Ableitung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen ein. Ergänzend führt die Hilti Gruppe eine konzernweite Wesentlichkeitsanalyse durch, die strategische Steuerungsimpulse liefert.

16. Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

Ja.

17. Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.

Im Berichtsjahr 2025 wurde eine anlassbezogene Risikoanalyse durchgeführt, nämlich bei einem deutschen Zulieferer aufgrund von Hinweisen zu fairen Arbeitsbedingungen und allgemeine Vergütung.

18. Beschreiben Sie, zu welchen Erkenntnissen die Analyse in Bezug auf eine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage geführt hat.

Die im Berichtszeitraum durchgeführte anlassbezogene Risikoanalyse hat keine grundlegend veränderte Risikolage ergeben, jedoch zu einer punktuellen Erweiterung und Konkretisierung bestehender Risikoeinschätzungen beigetragen.

Da die regelmäßige Risikoanalyse bei der Hilti Deutschland AG erst seit dem 01.01.2024 durchgeführt wird, liegt bislang nur eine begrenzte historische Vergleichsbasis vor, um wesentliche Veränderungen im Zeitverlauf belastbar zu bewerten. Im Berichtsjahr 2025 betraf der einzige Anlassfall einen deutschen Zulieferer mit Hinweisen auf mögliche Verstöße im Bereich fairer Arbeitsbedingungen und allgemeine Vergütung. Der Fall wird derzeit noch geprüft. Zu diesem Zweck wurde eine interdisziplinäre Task Force aus dem Einkauf, Compliance und der Menschenrechtsbeauftragten eingerichtet, unterstützt durch den Datenschutzbeauftragten und HR. Im Rahmen der Untersuchung wurden sowohl der Hinweisgeber unter Wahrung seiner Rechte als auch der betroffene Zulieferer mit der Möglichkeit zur Stellungnahme und Verteidigung angehört.

Die gewonnenen Erkenntnisse führten zur Aktualisierung einzelner Risikoprofile sowie zur Ergänzung der Grundsatzklärung im Januar 2026, in der die relevanten Risikobereiche nun klarer benannt sind. Darüber hinaus wurden relevante Fachbereiche sensibilisiert und bestehende Präventionsmaßnahmen gezielt weiterentwickelt. Die Ergebnisse bestätigen die Bedeutung des Hinweisgebersystems und unterstreichen die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Risikoanalyse.

19. Beschreiben Sie, inwiefern Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden eingeflossen sind.

Im Berichtszeitraum ging ein Hinweis über das Hinweisgebersystem „SpeakUp“ ein, der sich auf einen deutschen Zulieferer bezog, bei dem Überstunden angeblich nicht vergütet wurden.

Der Hinweis wurde gemäß der internen Verfahrensordnung geprüft und führte zu einer anlassbezogenen Risikoanalyse. Im Rahmen der Untersuchung wurde ein fallspezifischer Fragebogen versendet, der sich an den Kernarbeitsnormen der ILO orientierte. Die Rückmeldung des Lieferanten wurde dokumentiert, und der Fall bleibt weiterhin in Bearbeitung. Zur weiteren Klärung wurde eine interdisziplinäre Task Force aus Procurement, Compliance und der Menschenrechtsbeauftragten eingerichtet, unterstützt durch den Datenschutzbeauftragten und HR; sowohl der Hinweisgeber unter Wahrung seiner Rechte als auch der betroffene Zulieferer mit Möglichkeit zur Stellungnahme wurden angehört.

Der Hinweis trug dazu bei, arbeitsrechtliche Risiken im Inland konkret zu bewerten, Präventionsmaßnahmen zu ergänzen und die Relevanz des Hinweisgebersystems zu bestätigen.

20. Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

Die regelmäßige Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich der Hilti Deutschland AG wurde für den Zeitraum Januar bis Dezember 2025 durchgeführt und anschließend ausgewertet. Sie konzentrierte sich auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken, die sich aus der Tätigkeit als Vertriebsgesellschaft ergeben. Dabei wurden insbesondere Risiken im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, der Missachtung der Koalitionsfreiheit sowie dem Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung identifiziert.

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden für den eigenen Geschäftsbereich insbesondere die folgenden menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken priorisiert:

- Arbeitssicherheit im Außendienst, da ein großer Anteil der Mitarbeitenden regelmäßig am Straßenverkehr teilnimmt und damit einer erhöhten Unfallgefahr ausgesetzt ist.
- Arbeitsschutz an Standorten mit erhöhtem Gefährdungspotenzial, insbesondere in unserem Reparaturzentrum, wo regelmäßig Werkzeuge und Maschinen eingesetzt werden.
- Gewährleistung der Koalitionsfreiheit und Vermeidung von Diskriminierung, da trotz überwiegend niedriger struktureller Risikoindikatoren die dezentrale Struktur mit zahlreichen Standorten und einem hohen Anteil an Außendiensttätigkeiten eine besonders konsequente und flächendeckende Umsetzung von Prozessen und Maßnahmen erfordert.

Zur Erkennung von Diskriminierungsrisiken wurde auch eine EqualPay-Auswertung vorgenommen, bei der die Entgeltstrukturen systematisch auf geschlechtsbezogene Ungleichheiten überprüft werden.

21. Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

Im Rahmen der regelmäßigen Risikoanalyse bei unmittelbaren Zulieferern wurden insbesondere menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken identifiziert und priorisiert. Zu den menschenrechtlichen Risiken zählen insbesondere Risiken in den Bereichen Arbeitsrechte, Arbeitssicherheit, Vereinigungsfreiheit und Diskriminierung. Diese ergeben sich branchenbedingt vor allem bei Lieferanten aus dem Facility Management, der Logistik und dem Bauwesen, deren Tätigkeiten häufig mit erhöhtem körperlichem Risiko, arbeitsintensiven Einsatzbedingungen, wechselnden Einsatzorten und teilweise geringerer regulatorischer Kontrolle verbunden sind. Ein konkreter Hinweis zu möglichen Verstößen gegen faire Arbeitsbedingungen und Überstundenvergütung bei einem deutschen Zulieferer wurde über das externe Hinweisgebersystem gemeldet und führte zu einer vertieften Prüfung dieses Lieferanten.

Auch umweltbezogene Risiken wurden identifiziert, insbesondere im Zusammenhang mit Emissionen, Abfallmanagement und dem Umgang mit Chemikalien. Diese Risiken treten typischerweise bei Lieferanten auf, deren operative Tätigkeiten mit einem erhöhten Energieeinsatz, Transportmitteln, Reinigungs- oder technischen Chemikalien und entsprechenden Abfallmengen verbunden sind. Lieferanten in Hochrisikoregionen betreffen nur einen kleinen Teil des Portfolios, werden jedoch risikobasiert vertieft geprüft. Die Bewertung der Risiken erfolgte auf Grundlage von Daten aus IntegrityNext, ergänzt durch externe Quellen und öffentlich zugängliche Informationen. Die Analyse wurde länder- und branchenspezifisch durchgeführt und die Risiken wurden in die Kategorien hoch, mittel und gering eingestuft.

Die daraus gewonnenen Erkenntnisse führten zur Priorisierung bestimmter Lieferantengruppen sowie zur Einleitung gezielter Maßnahmen, darunter fallspezifische Fragebögen, Audits, Kodex-Verpflichtungen und Verbesserungsprojekte.

22. Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei mittelbaren Zulieferern ermittelt?

Hilti Deutschland AG agiert als Tochtergesellschaft der Hilti Gruppe und bezieht ihre Produkte und Leistungen nahezu ausschließlich von der Hilti AG in Liechtenstein, die somit als hauptsächlicher unmittelbarer Lieferant fungiert. Die Risikoanalyse mittelbarer Zulieferer erfolgt deshalb überwiegend über die konzernweiten Systeme und Prozesse der Hilti AG.

Die Hilti AG nutzt insbesondere die digitale Plattform PreWave, integriert über eine SAP-Ariba-Schnittstelle, zur risikobasierten Bewertung mittelbarer Zulieferer. PreWave ermöglicht die frühzeitige Erkennung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken entlang der globalen Lieferkette durch externe Datenanalysen, Medienbeobachtung und automatisierte Risikoindikatoren.

Im Rahmen dieser konzernweiten Risikoanalyse wurden unter anderem Risiken in folgenden Bereichen identifiziert:

- Zwangsarbeit und Menschenhandel, insbesondere in Hochrisikoregionen.
- Umweltbelastungen, z. B. durch unsachgemäßen Umgang mit gefährlichen Stoffen oder fehlende Umweltmanagementsysteme.
- Arbeitsrechtliche Verstöße, etwa in Bezug auf Arbeitssicherheit, faire Entlohnung und Vereinigungsfreiheit.

Die Ergebnisse dieser Analysen werden regelmäßig im Hilti Nachhaltigkeitsbericht sowie in der Erklärung zur modernen Sklaverei dokumentiert und dienen Hilti Deutschland AG als Grundlage für die Ableitung eigener Maßnahmen im indirekten Einkauf (z. B. Facility Management, Büromaterial, Leasingdienstleistungen).

Risiken bei mittelbaren Zulieferern anderer unmittelbarer Zulieferer als der Hilti AG werden über die Risikoanalysen durch den globalen Einkauf identifiziert.

23. Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

Ja, die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken wurden sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei unmittelbaren Zulieferern qualitativ bewertet und priorisiert. Dabei wurden alle Risikoarten grundsätzlich gleich gewichtet, um eine faire und konsistente Bewertung sicherzustellen. Die Priorisierung einzelner Risiken erfolgte jedoch auf Basis definierter Angemessenheitskriterien, die eine differenzierte Betrachtung ermöglichen.

Zu den angewendeten Kriterien zählen insbesondere:

- Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos
- Schweregrad möglicher menschenrechtlicher oder umweltbezogener Verletzungen
- Anzahl potenziell betroffener Personen
- Unumkehrbarkeit möglicher Schäden
- Einflussmöglichkeit des Unternehmens
- Verursachungsbeitrag, z. B. anhand des Verhältnisses von Auftragsvolumen zum Gesamtumsatz des Zulieferers

24. Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Im eigenen Geschäftsbereich wurden die Risiken durch die jeweiligen Fachabteilungen bewertet. Dabei orientierten sich die Fachbereiche an konzernweit definierten Standards und Bewertungsmaßstäben. Sie analysierten die Risiken in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich und legten fest, wann und wie auf erkannte Risiken zu reagieren ist, etwa durch Schulungen, Richtlinien, Kontrollmaßnahmen oder strukturelle Anpassungen. Besonders priorisiert wurden Risiken im Zusammenhang mit Arbeitsschutz, Koalitionsfreiheit und Gleichbehandlung.

Bei den unmittelbaren Zulieferern erfolgt die strukturierte Bewertung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken primär über die ESG-Risikomanagementsoftware IntegrityNext, ergänzt durch externe Quellen wie den CSR Risiko Check, Valona Intelligence, NACE-Codes und Studien des Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte. Die Bewertung basiert auf Länder- und Brancheninformationen, ESG-Indikatoren sowie Rückmeldungen aus standardisierten Fragebögen. Die Ergebnisse werden in die Risikokategorien gering, mittel und hoch eingestuft.

Die Hilti Deutschland AG nutzt auch ihre aktive Mitgliedschaft im Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME), um externe Expertise systematisch in die Weiterentwicklung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten einzubinden. Der BME stellt regelmäßig fachliche Einschätzungen und Stellungnahmen zu regulatorischen Entwicklungen wie dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) bereit. Darüber hinaus nimmt Hilti über einen Vertreter an einer verbandsinternen Austauschgruppe zu LkSG/CSDDD teil, die sich im Rhythmus von zwei bis drei Monaten trifft. Der Austausch dient der Beobachtung branchenspezifischer Entwicklungen, dem Abgleich von Herausforderungen im Einkauf sowie der Einordnung politischer und regulatorischer Anforderungen. Der Verband bietet einen zentralen Ansprechpartner für Fragen der politischen Agenda und unterstützt damit den kontinuierlichen Wissensaufbau sowie die Bewertung externer Erwartungen an verantwortungsvolle Lieferketten.

Die priorisierten Risiken bilden die Grundlage für die Ableitung konkreter Maßnahmen wie Audits, Schulungen, Kodex-Verpflichtungen oder Verbesserungsprojekte. So wird sichergestellt, dass Risiken systematisch, angemessen und wirksam adressiert werden.

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

25. Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

Im eigenen Geschäftsbereich wurden insbesondere folgende Risiken priorisiert:

- Wegunfälle bei Außendienstmitarbeitenden
- Gefährdungspotenzial im Reparaturzentrum (Maschinen, Werkzeuge)
- Koalitionsfreiheit und Diskriminierung durch dezentrale Struktur

26. Um welches konkrete Risiko geht es?

Ein konkretes Risiko im eigenen Geschäftsbereich betrifft die erhöhte Unfallgefahr im Außendienst, da ein großer Teil der Mitarbeitenden regelmäßig am Straßenverkehr teilnimmt. Dies umfasst insbesondere Wegunfälle, die zu den häufigsten arbeitsbedingten Risiken im Unternehmen zählen.

Ein weiteres konkretes Risiko ergibt sich aus dem erhöhten Gefährdungspotenzial im Reparaturzentrum, wo regelmäßig Maschinen und Werkzeuge eingesetzt werden. Die Risiken liegen insbesondere in mechanischen und technischen Gefahren, die durch gezielte Arbeitsschutzmaßnahmen und regelmäßige Unterweisungen adressiert werden.

Darüber hinaus besteht ein strukturell geringer, aber weiterhin relevanter Risikobereich im Hinblick auf die Wahrung der Koalitionsfreiheit und den Schutz vor Diskriminierung. Aufgrund der dezentralen Struktur mit zahlreichen Standorten und einem hohen Anteil an Beschäftigten im Außendienst ist eine kontinuierliche Sensibilisierung erforderlich, um sicherzustellen, dass Prozesse zur Gleichbehandlung und gewerkschaftlichen Betätigung flächendeckend umgesetzt werden.

27. Wo tritt das Risiko auf?

Das Risiko im Bereich Arbeitssicherheit tritt insbesondere im Außendienst auf, da Mitarbeitende regelmäßig am Straßenverkehr teilnehmen und dadurch einem erhöhten Unfallrisiko ausgesetzt sind. Weitere relevante Gefährdungen bestehen an Standorten mit erhöhtem operativem Risiko, insbesondere im Reparaturzentrum, wo regelmäßig Werkzeuge und Maschinen eingesetzt werden.

Das Risiko einer Einschränkung der Koalitionsfreiheit kann vor allem an kleineren oder dezentralen Standorten auftreten, an denen aufgrund der Größe oder Struktur keine aktive Interessenvertretung vorhanden ist oder der Zugang zu Informationen eingeschränkt sein kann.

Risiken im Bereich der Ungleichbehandlung können sich dezentral in einzelnen organisatorischen Einheiten zeigen, z. B. durch Unterschiede bei Beförderungen, Weiterbildungszugängen oder geschlechtsspezifischen Entgeltabweichungen. Aufgrund der breiten regionalen Aufstellung des Unternehmens ist hier eine kontinuierliche Sensibilisierung und Überwachung erforderlich.

Diese Risiken werden durch eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Indikatoren identifiziert und bewertet:

- Quantitative Kennzahlen wie Equal-Pay-Analysen, Daten zu Beförderungen und Trainingszugängen sowie Kennzahlen aus dem Diversity- und Inklusionsbericht.
- Qualitative Rückmeldungen aus SpeakUp-Meldungen, HR-Fällen, mitarbeitendengeführten Interessensgruppen (ERGs) und der Zusammenarbeit mit Betriebsräten.

28. Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

Zur Minimierung der priorisierten Risiken in den Bereichen Arbeitsschutz, Koalitionsfreiheit und Diskriminierung hat die Hilti Deutschland AG im Berichtszeitraum eine Reihe von Präventionsmaßnahmen umgesetzt.

Im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz standen vor allem die im Außendienst und im Reparaturzentrum identifizierten Risiken im Fokus. Hilti wendet hierzu eine umfassende Richtlinie an, die regelmäßige Unterweisungen zu sicherem Verhalten im Straßenverkehr und im Umgang mit Maschinen vorsieht. Ergänzend werden Gefährdungsbeurteilungen für Außendiensttätigkeiten und technische Arbeitsbereiche durchgeführt, bauliche und technische Sicherheitsmaßnahmen umgesetzt und persönliche Schutzausrüstung bereitgestellt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der betriebliche Gesundheitsdienst und die Arbeitssicherheitsausschüsse begleiten und überwachen die Umsetzung dieser Maßnahmen. Zudem werden alle Vorfälle, einschließlich Beinaheunfällen, systematisch dokumentiert und zur kontinuierlichen Verbesserung ausgewertet.

Zur Förderung der Koalitionsfreiheit und der Arbeitnehmerrechte bestehen an allen relevanten Standorten frei gewählte Betriebsräte sowie ein Gesamtbetriebsrat. Die Zusammenarbeit erfolgt in einem vertrauensvollen Austausch, und Mitarbeitende werden transparent über ihre Mitbestimmungsrechte informiert. Hilti vergütet alle Beschäftigten nach Tarifvertrag, wobei die Gesamtvergütung in der Regel über dem tariflichen Niveau liegt. Die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen werden ausdrücklich geachtet und ebenso in Lieferantenverträgen eingefordert.

Im Bereich der Diskriminierungsprävention und Förderung von Vielfalt verfolgt Hilti eine umfassende Strategie, die verschiedene Maßnahmen miteinander verbindet. Dazu gehören die Anwendung der unternehmensweiten Anti-Diskriminierungsrichtlinie sowie Trainings wie „Beyond Bias“ und „Leading Inclusively“, die Führungskräfte und Mitarbeitende für Vielfalt und Chancengleichheit sensibilisieren. Ergänzend stehen Ansprechpersonen für Gleichstellung und Inklusion zur Verfügung. Hilti führt regelmäßig Equal-Pay-Auswertungen durch und analysiert Beförderungs- und Trainingszugänge, um potenzielle strukturelle Benachteiligungen frühzeitig zu erkennen. Qualitative Rückmeldungen aus SpeakUp-Meldungen, HR-Fällen, Mitarbeiterumfragen, Employee Resource Groups (ERGs) und Beiträgen der Betriebsräte werden ebenfalls systematisch berücksichtigt. Zu den konkreten Weiterentwicklungen gehören der Ausbau der ERGs, die Einführung bias-reduzierter Performance-Reviews sowie die Durchführung eines strukturierten Gender-Pay-Gap-Reviews.

Schließlich stehen allen Mitarbeitenden ein internes Beschwerdeverfahren sowie das anonyme Hinweisgebersystem „SpeakUp“ zur Verfügung. Beide Kanäle ermöglichen die vertrauliche Meldung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken. Die Hinweise werden durch zuständiges Fachpersonal geprüft und führen je nach Ergebnis zu geeigneten Präventions- oder Abhilfemaßnahmen.

29. Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang.



Im Berichtszeitraum wurden umfangreiche Maßnahmen zur Prävention und Minimierung der priorisierten Risiken in den Bereichen Arbeitsschutz, Koalitionsfreiheit und Diskriminierung umgesetzt. Die folgenden Ausführungen beschreiben die jeweiligen Maßnahmen sowie deren Umfang.

Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz

Zur Reduzierung der im Außendienst und im Reparaturzentrum identifizierten Risiken hat Hilti seine unternehmensinternen Richtlinien zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kontinuierlich weiterentwickelt. Dazu gehören regelmäßige Unterweisungen, systematische Gefährdungsbeurteilungen, bauliche und technische Sicherheitsmaßnahmen sowie die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung. Die Umsetzung erfolgt an allen Unternehmensstandorten, inklusive Reparaturzentrum, Außendienst, Schulungszentrum und Verkaufsstellen, und wird durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsärztlichen Dienst und die Arbeitssicherheitsausschüsse begleitet.

Alle sicherheitsrelevanten Vorfälle, einschließlich Beinaheunfällen, werden in einem zentralen elektronischen Meldesystem dokumentiert. Ein automatisierter Prozess informiert die Fachkraft für Arbeitssicherheit, HR und die zuständige Führungskraft, die gemeinsam die Analyse und Ableitung von Maßnahmen durchführen. Die statistische Auswertung aller Meldungen ermöglicht eine kontinuierliche Überwachung und Verbesserung. Ergänzend führt die Fachkraft für Arbeitssicherheit regelmäßige Audits und Begehungen durch, insbesondere in Verkaufsstellen und im Reparaturzentrum.

Im Umweltbereich wurde 2025 erstmals ein internes Audit nach ISO 14001 durchgeführt. Künftig finden interne und externe Audits gemäß einem festgelegten Auditplan statt. Risiken in Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz werden nach dem STOP-Prinzip priorisiert, das eine Reihenfolge von Schutzmaßnahmen vorgibt: zuerst Substitution (Gefahr beseitigen), danach technische, organisatorische und zuletzt persönliche Schutzmaßnahmen. Bauliche, organisatorische und technische Verbesserungen der letzten Jahre umfassen u. a. Lärmschutzmaßnahmen, sichere Verkehrswege, optimierte Lagerung defekter Akkus sowie den Austausch veralteter Betriebsmittel. Beschwerden oder Hinweise werden über das elektronische Meldesystem oder Arbeitsschutzausschüsse bearbeitet und anhand interner Protokolle, Auditprozessen und Wirksamkeitskontrollen nachverfolgt.

Mehrere Verbesserungsprojekte aus 2025, darunter die Einrichtung neuer Steuerungsgremien, Arbeitsgruppen zur Gefährdungsbeurteilung sowie eine zusätzliche Fachkraft für Arbeitssicherheit am Standort Bebra, unterstützen die Weiterentwicklung des Managementsystems.

Koalitionsfreiheit und Arbeitnehmerrechte

Zur Sicherstellung der Koalitionsfreiheit arbeitet Hilti eng mit frei gewählten Betriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat zusammen. Alle Mitarbeitenden werden nach dem LGAD-Tarifvertrag vergütet, wobei die Gesamtvergütung regelmäßig über tariflichem Niveau liegt. Diese Mitbestimmungsstrukturen gelten für sämtliche Betriebe der Hilti Deutschland AG und bilden gleichzeitig ein wesentliches Element im Menschenrechts- und Umwelt-Risikomanagement. Betriebsräte fungieren als wichtige Schnittstelle zur Beurteilung arbeitsbezogener Risiken wie Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Diskriminierung. Die lokale Mitbestimmung erfolgt insbesondere zu Themen wie Arbeitszeitregelungen und Gesundheitsschutz in enger Zusammenarbeit mit den HR-Leitungen der Vertriebsbereiche (Regionen Ost, West, Nord, Süd). Übergeordnete Themen werden auf Ebene des Gesamtbetriebsrats in Abstimmung mit der HR-Leitung Deutschland behandelt.

Diskriminierungsprävention und Förderung von Vielfalt

Hilti verfügt über eine Anti-Diskriminierungsrichtlinie sowie ein umfassendes Programm zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Führungskräfte werden durch verpflichtende Trainings wie „Beyond Bias“ und „Leading Inclusively“ geschult. Ergänzend stehen Ansprechpersonen für Gleichstellung und Inklusion zur Verfügung. Rückmeldungen aus Mitarbeiterumfragen, Employee Resource Groups (ERGs) und aus der Zusammenarbeit mit Betriebsräten fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen ein.

Die Entwicklung von Vielfalt und Gleichbehandlung wird auf Basis von Beförderungsquoten, Personalentwicklungskennzahlen und Teilhabeindikatoren regelmäßig überprüft. HR verfolgt diese Zielgrößen in monatlichen Auswertungen über einen Zeitraum von 24 Monaten. Zusätzlich werden alle relevanten Fälle geprüft, kategorisiert und gemäß lokalem Arbeitsrecht nachverfolgt. HR analysiert außerdem Trends wie Meldungszahlen und Diversity-KPIs, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überwachen. Weitere Initiativen umfassen Lernprogramme sowie Employer-Branding-Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichheit, insbesondere in Beförderungsprozessen.

Equal-Pay-Prozess

Zur Sicherstellung der Entgeltgleichheit führt Hilti alle zwei Jahre einen Equal-Pay-Prozess durch, zuletzt 2023 und 2025. Die Analyse umfasst alle Mitarbeitenden und basiert auf Nominalgehaltsdaten aus der Gehaltsabrechnung. Mittels Regressionsanalyse werden u. a. Stellenwert, Jobfunktion, Unternehmenszugehörigkeit und Führungsverantwortung berücksichtigt. Die Ergebnisse dienen der Identifikation von Ausreißern oder Mustern, die anschließend im Rahmen der jährlichen Gehaltsrunden adressiert werden.

GEOS-Umfrage

Die jährliche GEOS-Umfrage liefert anonymes Feedback zu den Themen Befähigung, Inklusion, Führung und Wohlbefinden. Auch wenn nicht explizit nach menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken gefragt wird, wird die Umfrage als ergänzendes Instrument im Risikomanagement genutzt. Ergebnisse werden in Kategorien wie „Caring“, „Performing“ und „Organisation“ analysiert und dienen Teamleitungen als Grundlage für Workshop-basierte Verbesserungsmaßnahmen. Eine Identifikation einzelner Personen ist ausgeschlossen.

30. Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die Schulungen in der Hilti Deutschland AG sind inhaltlich gezielt auf prioritäre menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich ausgerichtet und strukturell wirksam verankert. Thematisch decken sie unter anderem Arbeitsschutz (z. B. Unterweisungen zur Sicherheit, Gefährdungsbeurteilungen), Anti-Diskriminierung (z. B. Trainings wie „Beyond Bias“ und „Leading Inclusively“), Koalitionsfreiheit (z. B. Informationen zu Mitbestimmungsrechten) und Compliance (z. B. Hilti-Verhaltenskodex, Anti-Korruption, Schutz personenbezogener Daten) ab. Alle relevanten Fachfunktionen und Führungskräfte sind zur Teilnahme verpflichtet. Die Wirksamkeit wird regelmäßig überprüft, unter anderem anhand objektiver Kennzahlen: Im Berichtszeitraum wurden durchschnittlich sieben verpflichtende Arbeitsschutzunterweisungen pro Mitarbeitenden durchgeführt, mit einer Teilnahmequote von über 95 %. Ergänzend fanden jährliche Gesundheitsschutztage am Standort Kaufering sowie Trainings zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion für alle Führungskräfte statt. Diese Indikatoren belegen die Angemessenheit und Wirksamkeit der Schulungsmaßnahmen.

31. Beschreiben Sie die umgesetzten risikobasierten Kontrollmaßnahmen und deren Wirksamkeit.

Die Hilti Deutschland AG hat im Berichtszeitraum mehrere risikobasierte Kontrollmaßnahmen umgesetzt, die auf die identifizierten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich ausgerichtet sind:

Umgesetzte Kontrollmaßnahmen

- Fachfunktionen mit Kontrollauftrag: Spezifische Rollen wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragte, der Datenschutzbeauftragte und der Compliance Officer sind mit klaren Kontrollaufgaben ausgestattet. Sie berichten regelmäßig und anlassbezogen an die zuständigen Entscheidungsträger.
- Arbeitssicherheitsausschüsse (ASA) und Vorfallanalyse: In den Geschäftsbereichen werden Arbeitssicherheitsziele und -vorgaben festgelegt. Vorfälle und Beinaheunfälle werden systematisch in

einem zentralen elektronischen Tool erfasst und analysiert, um Trends zu erkennen und gezielte Maßnahmen abzuleiten. Ein ASA besteht üblicherweise aus Arbeitgebervertretung, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt und Sicherheitsbeauftragten. Je nach Organisation nehmen zudem HR, Umweltbeauftragte und betroffene Führungskräfte teil.

- Mitarbeiterumfragen und Feedbacksysteme: Regelmäßige Umfragen wie „Great Place to Work®“ und „GEOS“ sowie Rückmeldungen über Betriebsräte und Netzwerkgruppen dienen als Kontrollinstrumente zur Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen und zur Identifikation neuer Risiken.
- Im Bereich Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion wird die Wirksamkeit der Schulungen zusätzlich durch spezifische Indikatoren überprüft. Dazu zählen Pre- und Post-Surveys zur Erfassung von Einstellungs- und Wissensveränderungen, die Auswertung des GEOS Inklusion Scores, Teilnahmequoten sowie qualitative Rückmeldungen der Teilnehmenden.

Wirksamkeit der Kontrollmaßnahmen

- Die Maßnahmen gelten als wirksam, wenn sie nachweislich zur Vermeidung oder Minimierung von Risiken beitragen. Dies wird durch Kennzahlen wie den Inklusionsindex, Ergebnisse aus Audits und Umfragen, sowie Rückmeldungen aus dem Hinweisgebersystem überprüft.
- Die Kontrollmaßnahmen sind regelmäßig und anlassbezogenen Gegenstand von Evaluierungen und werden bei Bedarf angepasst oder erweitert.

32. Beschreiben Sie andere/weitere Maßnahmen und deren Wirksamkeit.

Hilti Deutschland AG hat ergänzend zum allgemeinen Risikomanagement zwei übergreifende Maßnahmen etabliert, die wesentlich zur frühzeitigen Erkennung, Bewertung und Minimierung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken beitragen.

Erstens stärkt das anonyme Hinweisgebersystem „SpeakUp“ – ergänzt durch interne Beschwerdestellen – die interne und externe Meldemöglichkeit von Verstößen. Die Kanäle stehen allen Mitarbeitenden sowie Geschäftspartnern offen und werden regelmäßig über interne Kommunikation und Schulungen bekannt gemacht. Die vertrauliche, unabhängige Bearbeitung von Hinweisen ermöglicht eine wirksame Identifikation potenzieller Risiken und die Ableitung geeigneter Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Die kontinuierliche Nutzung des Systems sowie die Qualität der durchgeführten Fallanalysen belegen die Wirksamkeit des Instruments als Frühwarnsystem.

Zweitens gewährleistet das unternehmensweite Interne Kontrollsystem (IKS) durch regelmäßige Audits, Prozesskontrollen und die Einbindung spezialisierter Fachfunktionen eine systematische Überwachung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Die kontinuierliche Verbesserung unserer internen Prozesse sowie die erfolgreiche Umsetzung von Audit-Empfehlungen zeigen die Effektivität des Kontrollsystems. Beide Maßnahmen gelten deutschlandweit und sind fest in die Unternehmensprozesse integriert.

Datenschutz

Zur Identifizierung und Bewertung von Risiken im Bereich des Schutzes personenbezogener Daten führt Hilti bei neuen oder veränderten Prozessen Datenschutz-Folgenabschätzungen (DSFA) durch, insbesondere bei hohen Risiken. Grundlage bildet ein globales Datenschutz-Managementtool mit integriertem Risikomodul, das auf Informationen aus dem Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (ROPA) basiert. Die Risikoanalysen erfolgen in enger Abstimmung zwischen Legal & Compliance und der konzernweiten Datenschutzabteilung. Zur Prävention setzt Hilti auf regelmäßige Schulungen, darunter verpflichtende E-Learnings und Onboarding-Präsenztrainings, sowie auf technische und organisatorische Schutzmaßnahmen für den sicheren Umgang mit IT-Systemen und Endgeräten. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird laufend durch Phishing-Tests, interne Audits, Penetrationstests, Schulungsquoten und die Analyse von Datenschutzvorfällen überprüft.

Bei Hinweisen auf mögliche Datenschutzverstöße erfolgt eine strukturierte Bewertung hinsichtlich Meldepflichten gegenüber Behörden oder betroffenen Personen. Im Jahr 2025 wurden darüber hinaus

zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen umgesetzt, beispielsweise die Sperrung von USB-Ports an Dienstlaptops. Relevante Stakeholder werden über regelmäßige Jour-Fixes mit den Geschäftsführungen, Prozessverantwortungen im ROPA sowie Beratungen der Betriebsräte eingebunden. Alle Aktivitäten werden transparent dokumentiert und über Datenschutzberichte sowie den direkten Austausch mit Fachbereichen kommuniziert.

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

33. Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

Im Berichtszeitraum 2025 wurden bei unmittelbaren Zulieferern insbesondere folgende Risiken priorisiert:

- Arbeits- und Sozialstandards in Branchen mit erhöhtem menschenrechtlichem Risiko, insbesondere Facility Management, Logistik, Bauwesen und industrielle Dienstleistungen.
- Arbeitssicherheitsrisiken bei Zulieferern mit operativ risikoreichen Tätigkeiten (z. B. Umgang mit Maschinen, körperlich belastende Tätigkeiten).
- Umweltbezogene Risiken, u. a. im Zusammenhang mit Emissionen, Abfallmanagement oder dem Einsatz von Chemikalien.
- Diskriminierungsrisiken und Risiken im Zusammenhang mit der Wahrung der Vereinigungsfreiheit.
- Lieferanten mit erhöhtem Länder- oder Branchenrisiko, basierend auf der konzernweiten Risikomatrix und den Bewertungen aus IntegrityNext.

Die Priorisierung erfolgt systematisch anhand einer konzernweiten Matrix, die Länder- und Branchenrisiken kombiniert und ein individuelles Risikoprofil je Lieferant erzeugt.

34. Um welches konkrete Risiko geht es?

Die regelmäßige Risikoanalyse hat folgende konkrete Risiken bei unmittelbaren Zulieferern identifiziert:

- Arbeitsrechte und faire Arbeitsbedingungen: Risiken unzulässiger Arbeitszeiten, unzureichender Entlohnung, eingeschränkter Vereinigungsfreiheit oder unfairer Behandlung.
- Arbeitssicherheit: Risiken unzureichender Sicherheitsmaßnahmen in operativ risikoreichen Branchen wie Facility Management, Logistik oder Bauwesen.
- Umweltbelastungen: Risiken durch unsachgemäßen Umgang mit Abfällen, Emissionen oder gefährlichen Stoffen.
- Diskriminierung: Risiko ungleicher Behandlung aufgrund geschützter Merkmale.
- Sektorbedingte Risiken in beschaffungsrelevanten Gruppen, z. B. Gebäudedienstleistungen.

35. Wo tritt das Risiko auf?

Die priorisierten Risiken treten vorrangig in:

- Geografischen Hochrisikoregionen (z. B. Südeuropa, Osteuropa, Asien, Lateinamerika, Naher Osten, Afrika) und
- Branchenbezogenen Risikosektoren, insbesondere Facility Management, Logistik, industrielle Fertigung und Bauwesen auf.

Obwohl 93 % aller unmittelbaren Zulieferer in Deutschland und 98 % in der EU ansässig sind, berücksichtigt die Risikoanalyse auch geringere, aber potenziell schwerwiegende Risiken bei globalen Lieferanten außerhalb Europas.

Die Bewertung erfolgt mithilfe von IntegrityNext, dass Länder-, Branchen- und ESG-Risiken sowie öffentlich zugängliche Informationen und Medienberichte einbezieht.

36. Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

Zur Vorbeugung und Minimierung der priorisierten Risiken wurden 2025 folgende Präventionsmaßnahmen umgesetzt:

- Verhaltenskodex für Lieferanten: Alle unmittelbaren Zulieferer werden vertraglich auf den Hilti-Verhaltenskodex verpflichtet, der Anforderungen zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Ethik enthält.
- IT-gestützte Risikoanalyse mit IntegrityNext: Die Risiken wurden systematisch bewertet; auffällige Profile führten zu vertieften Prüfungen.
- Webbasiertes Monitoring: Medienberichte und öffentlich bekannte Vorfälle werden laufend überprüft, um Risiken frühzeitig zu erkennen.
- Risikobasierte Maßnahmensteuerung: Je nach Risikokategorie wurden Maßnahmen wie Fragebögen, Nachweispflichten oder Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt.
- Selbstauskünfte und Fragebögen: Zulieferer mussten Fragebögen zu Arbeitsbedingungen, Vereinigungsfreiheit, Entlohnung und Umweltmanagement beantworten, basierend auf internationalen Standards (z. B. ILO-Kernarbeitsnormen).
- Anlassbezogene Risikoanalysen: Bei neuen Lieferanten, Vertragsausweitungen oder Risikohinweisen wurden zusätzliche Prüfungen durchgeführt.
- Erweiterte Nachweise für Hochrisikobereiche: In bestimmten Branchen wurden zusätzliche Zertifikate oder Compliance-Nachweise eingefordert.

Audits sind als Bestandteil des Präventionskonzepts vorgesehen, wurden im Berichtszeitraum jedoch nicht durchgeführt.

37. Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen in den Kategorien:

Die Hilti Deutschland AG agiert als Vertriebsgesellschaft innerhalb der Hilti Gruppe und bezieht ihre Produkte primär von der Hilti AG in Liechtenstein, die ein konzernweites Risikomanagementsystem etabliert hat. Im Bereich des indirekten Einkaufs, etwa für Facility Management, Büromaterial oder Leasing, wird ein risikobasiertes Lieferantenmanagement angewendet, das bereits bei der Auswahl potenzieller Geschäftspartner greift. Jeder unmittelbare Zulieferer wird systematisch bewertet, wobei Standort, Branche, Größe und Komplexität berücksichtigt werden. Neue oder erweiterte Lieferantenbeziehungen unterliegen anlassbezogenen Risikoanalysen. Abhängig vom Risikoprofil werden Lieferanten vertraglich zur Einhaltung des Hilti Verhaltenskodex verpflichtet, der Anforderungen zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und ethischem Verhalten enthält. In sensiblen Sektoren werden zusätzliche Nachweise wie Zertifikate oder eigene Menschenrechtsstrategien eingefordert.

Mitarbeitende und Führungskräfte werden regelmäßig zu Themen wie Diskriminierungsfreiheit, Arbeitssicherheit und inklusiver Führung geschult. Ein Präventivmaßnahmenkatalog legt fest, welche Maßnahmen bei welcher Risikokategorie greifen, etwa Schulungen, Zertifikatsanforderungen oder Verbesserungsprojekte. Ein webbasiertes Monitoring dient der Früherkennung potenzieller Risiken; Audits sind vorgesehen, wurden bislang jedoch nicht durchgeführt. Ergänzend wurde ein mehrkanaliges Beschwerdeverfahren inklusive anonymem Hinweisgebersystem („SpeakUp“) eingerichtet. Die Wirksamkeit aller Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und dokumentiert, unter anderem im jährlichen Menschenrechtsbericht an das BAFA. Externe Expertise wird zur Weiterentwicklung der Risikoanalyse und Maßnahmen eingebunden. Diese Maßnahmen dienen der wirksamen Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß LkSG.

38. Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die Maßnahmen der Hilti Deutschland AG zur Vorbeugung und Minimierung priorisierter menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken erachten wir als angemessen und wirksam, da sie:

- Risikobasiert und differenziert sind: Die Risikokategorie eines unmittelbaren Zulieferers bestimmt, ob und welche Präventionsmaßnahmen verpflichtend oder optional sind. Ein strukturierter Präventionsmaßnahmenkatalog ermöglicht eine gezielte Reaktion auf unterschiedliche Risikostufen und Eintrittswahrscheinlichkeiten.
- Systematisch überprüft und weiterentwickelt werden: Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig und anlassbezogen evaluiert. Eine Maßnahme gilt als wirksam, wenn sie geeignet ist, das adressierte Risiko zu verhindern oder zu minimieren.
- In die Geschäftsprozesse integriert sind: Schulungen, Richtlinien und Kontrollmechanismen sind fest in die operativen Abläufe eingebunden. Fachfunktionen wie HSE, Compliance und Einkauf sind aktiv in die Umsetzung und Bewertung eingebunden.
- Auf mehreren Ebenen greifen: Neben vertraglichen Verpflichtungen und Schulungen kommen auch Monitoring-Tools, anlassbezogene Risikoanalysen und externe Expertise zum Einsatz. Dies erhöht die Reaktionsfähigkeit und Präzision bei der Risikominimierung.
- Ein Eskalationsmechanismus vorgesehen ist: Sollte eine Maßnahme nicht greifen, sind weiterführende Schritte wie Verbesserungsprojekte oder, in letzter Konsequenz, die Beendigung der Geschäftsbeziehung möglich.
- Betroffenenorientiert und verhältnismäßig sind: Die Maßnahmen zielen darauf ab, tatsächliche Verbesserungen für potenziell betroffene Personen zu erreichen. Eine Beendigung der Geschäftsbeziehung wird nur erwogen, wenn andere Maßnahmen nicht erfolgversprechend sind.

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

39. Welche Risiken wurden aufgrund der anlassbezogenen Risikoanalyse bei mittelbaren Zulieferern priorisiert?

Die Hilti Deutschland AG agiert als Vertriebsgesellschaft innerhalb der Hilti Gruppe und bezieht ihre Produkte und Leistungen nahezu ausschließlich von der Hilti AG in Liechtenstein, die damit als hauptsächlicher unmittelbarer Zulieferer fungiert.

Die Hilti AG verfügt über ein eigenes, konzernweites Risikomanagementsystem für ihre direkten Lieferanten. Die Ergebnisse dieser Risikoanalysen, einschließlich der Bewertung und Priorisierung von Risiken, werden regelmäßig im Hilti-Nachhaltigkeitsbericht sowie in der Erklärung zur modernen Sklaverei veröffentlicht.

Risiken bei mittelbaren Zulieferern anderer unmittelbarer Zulieferer als der Hilti AG werden über die Risikoanalysen des indirekten Einkaufs identifiziert. Relevante Hinweise oder Risikosignale werden über interne Prozesse bewertet und bei Bedarf gemeinsam mit dem jeweiligen unmittelbaren Zulieferer überprüft.

40. Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Im Rahmen der anlassbezogenen Risikoanalyse der Hilti Deutschland AG wurden keine zusätzlichen Risiken bei mittelbaren Zulieferern priorisiert, da keine neuen Hinweise oder konkreten Anhaltspunkte auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken über die bestehenden Konzernprozesse hinaus festgestellt wurden. Die bestehenden Maßnahmen und Bewertungen sind angemessen und wirksam.

41. Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern umgesetzt?

Die Hilti Deutschland AG agiert als Vertriebsgesellschaft innerhalb der Hilti Gruppe und bezieht ihre Produkte nahezu ausschließlich von der Hilti AG in Liechtenstein, die somit als hauptsächlicher unmittelbarer Zulieferer fungiert. Die Verantwortung für das Risikomanagement gegenüber direkten Lieferanten liegt daher insoweit bei der Hilti AG.

Zur Vorbeugung und Minimierung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken bei mittelbaren Zulieferern wurden im Berichtszeitraum folgende konzernweite Präventionsmaßnahmen umgesetzt:

- Monitoring und Hinweisgebersystem: Über das konzernweite Hinweisgebersystem „SpeakUp“ sowie durch systematische Medienbeobachtung werden potenzielle Risiken entlang der Lieferkette frühzeitig erkannt. Hinweise werden vertraulich behandelt und durch zuständiges Fachpersonal geprüft.
- Interner Maßnahmenkatalog und Kontrollsysteme: Die Auswahl und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen erfolgt auf Basis eines konzernweit etablierten Maßnahmenkatalogs. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird regelmäßig durch das interne Kontrollsystem (IKS) sowie das Compliance Management System nach ISO 37301 und ISO 37001 überprüft.
- Risikomanagement durch die Hilti AG: Die Hilti AG führt eigene Risikoanalysen und Präventionsmaßnahmen gegenüber direkten Lieferanten durch. Die Ergebnisse, einschließlich Bewertung und Priorisierung von Risiken, werden regelmäßig veröffentlicht, z. B. im Hilti Nachhaltigkeitsbericht und in der Erklärung zur modernen Sklaverei.

42. Falls keine Präventionsmaßnahmen ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Im Berichtszeitraum wurden keine zusätzlichen Präventionsmaßnahmen durch die Hilti Deutschland AG gegenüber mittelbaren Zulieferern ausgewählt, da:

- keine neuen prioritären Risiken über die bestehenden konzernweiten Prozesse hinaus festgestellt wurden,
- die Hilti AG in Liechtenstein ein eigenes, umfassendes Risikomanagementsystem etabliert hat, das regelmäßig überprüft und öffentlich dokumentiert wird (z. B. im Nachhaltigkeitsbericht und in der Erklärung zur modernen Sklaverei),
- die bestehenden konzernweiten Präventionsmechanismen (z. B. Hinweisgebersystem, Monitoring, Maßnahmenkatalog, IKS) als angemessen und wirksam gelten.

B5. Kommunikation der Ergebnisse

43. Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Ja, die Ergebnisse der Risikoanalyse im Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger/innen kommuniziert.

Die Kommunikation erfolgte wie folgt:

- Innerhalb der Hilti Deutschland AG wurden die Ergebnisse an die zuständigen Fachbereiche, insbesondere die Leitung Einkauf und an Compliance, weitergeleitet, um eine angemessene Berücksichtigung der identifizierten Risiken in strategischen und operativen Entscheidungsprozessen sicherzustellen.
- Die jährliche Vorstellung der Ergebnisse der Risikoanalyse gegenüber der Geschäftsleitung fand für den Berichtszeitraum 2025 in der Sitzung am 19. September 2025 statt.
- Auf Konzernebene werden die Ergebnisse durch das Executive Board sowie den Board of Directors der Hilti AG in Liechtenstein geprüft und validiert. Die operative Umsetzung erfolgt durch das Corporate Sustainability Team der Hilti Zentrale, das als Schnittstelle zwischen den relevanten Fachbereichen und lokalen Organisationen wie der Hilti Deutschland AG agiert.

B6. Änderungen der Risikodisposition

44. Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Da die Hilti Deutschland AG ihre Risikoanalyse für mittelbare Zulieferer erstmals im Berichtszeitraum 2024 aufgebaut hat und die Beschaffungsstruktur im Jahr 2025 unverändert geblieben ist, ergaben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum keine wesentlichen Änderungen bei den priorisierten Risiken



mittelbarer Zulieferer. Die im Jahr 2025 durchgeführte Analyse bestätigte im Wesentlichen die im Vorjahr identifizierten Risikomuster.

Die Hilti Deutschland AG bezieht ihre Produkte nahezu ausschließlich von der Hilti AG in Liechtenstein, die als hauptsächlicher unmittelbarer Zulieferer fungiert und ein konzernweites Risikomanagementsystem für direkte Lieferanten etabliert hat. Dessen Ergebnisse werden regelmäßig veröffentlicht, unter anderem im Hilti-Nachhaltigkeitsbericht und in der Erklärung zur modernen Sklaverei. Für mittelbare Zulieferer anderer unmittelbarer Lieferanten werden Risiken weiterhin über die Risikoanalysen des indirekten Einkaufs identifiziert.

Künftige Risikoanalysen werden weiterhin regelmäßig durchgeführt, um potenzielle Veränderungen im Risikoprofil frühzeitig zu erkennen und systematisch zu dokumentieren.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Im eigenen Geschäftsbereich

45. Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

Nein. Im Berichtszeitraum 2025 wurden keine Verletzungen menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten im eigenen Geschäftsbereich festgestellt.

46. In welchen Themen wurden Verletzungen festgestellt?

Es wurden keine Verletzungen im Berichtszeitraum 2025 festgestellt.

47. Geben Sie die Anzahl an.

0.

48. Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen.

Da im Berichtszeitraum 2025 keine Verletzungen festgestellt wurden, waren keine Abhilfemaßnahmen erforderlich.

49. Beschreiben Sie Fälle, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten.

Es wurden keine Verletzungen festgestellt; entsprechend gab es keine Fälle, in denen Maßnahmen nicht gegriffen hätten.

50. Beschreiben Sie langfristige Abhilfemaßnahmen und Abwägungen.

Im Berichtszeitraum 2025 waren keine langfristigen Abhilfemaßnahmen erforderlich, da keine Verletzungen festgestellt wurden.

Langfristige Verbesserungsmaßnahmen aus den Vorjahren – insbesondere zur Stärkung von Kommunikation, Führungskompetenzen und Sensibilisierung für arbeitsrechtliche und gesundheitliche Belange – werden jedoch fortgeführt und regelmäßig evaluiert.

51. Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Da 2025 keine Verletzungen vorlagen, fand keine fallbezogene Wirksamkeitsprüfung statt. Die generelle Überprüfung der Wirksamkeit bestehender Präventions- und Beschwerdemechanismen erfolgt weiterhin über das Interne Kontrollsystem (IKS), interne Audits sowie Rückmeldungen aus Mitarbeiterumfragen (z. B. GEOS).

52. Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

Nicht zutreffend. Im Berichtszeitraum 2025 wurden keine Verletzungen festgestellt.

53. Haben Sie analysiert, ob die Verletzung ein Hinweis auf notwendige Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen ist?

Da im Jahr 2025 keine Verletzungen festgestellt wurden, war keine fallbezogene Analyse erforderlich. Die bestehenden Präventionsmaßnahmen werden jedoch weiterhin regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

C2. Bei unmittelbaren Zulieferern

54. Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

Ja, im Berichtszeitraum wurde ein relevanter Fall im Zusammenhang mit einem unmittelbaren Zulieferer festgestellt:

Über den anonymen Hinweisgeberkanal „SpeakUp“ wurde ein Fall gemeldet, bei dem ein Zulieferer in Deutschland angeblich keine fairen Arbeitsbedingungen gewährleistet hat. Der Vorwurf bezog sich, wie sich in den Interviews herausstellte, auf allgemeine Unregelmäßigkeiten bei der Vergütung.

Zur Bearbeitung des Falls wurde eine interne Taskforce eingerichtet, bestehend aus Vertreter*innen der Compliance-Abteilung, des Einkaufs sowie der Menschenrechtsbeauftragte. Diese Taskforce koordiniert die weiteren Schritte, bewertet die Risikolage und übernimmt die Abstimmung zwischen den beteiligten internen und externen Parteien.

Parallel dazu befindet sich die Taskforce im aktiven Austausch mit den Hinweisgeber*innen sowie dem betroffenen Zulieferer, um den Sachverhalt umfassend aufzuklären und geeignete Folgemaßnahmen abzuleiten.

Der Fall befindet sich derzeit noch in Bearbeitung.

55. Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen festgestellt werden können.

Die Feststellung von Verletzungen bei unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern erfolgt bei der Hilti Deutschland AG durch ein mehrstufiges Verfahren im Rahmen des etablierten Risikomanagementsystems. Die zentralen Verfahren umfassen:

Hinweisgebersystem „SpeakUp“: Ein mehrkanaliges, auch anonym nutzbares Beschwerdeverfahren, das es internen und externen Stakeholdern ermöglicht, Hinweise auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen zu melden. Die Hinweise werden durch unabhängige, weisungsfreie und zur Vertraulichkeit verpflichtete Fachpersonen geprüft.

Medienmonitoring: Über eine webbasierte Softwarelösung werden öffentlich zugängliche Informationen und Medienberichte zu potenziellen Risiken in der Lieferkette kontinuierlich überwacht.

Anlassbezogene Risikoanalysen: Bei konkreten Hinweisen oder Verdachtsmomenten werden strukturierte Risikoanalysen durchgeführt. Diese beinhalten u. a. die Einholung von Stellungnahmen, den Einsatz von Fragebögen auf Basis internationaler Standards (z. B. ILO-Kernarbeitsnormen) sowie die Bewertung durch zuständige Fachfunktionen wie Einkauf, Compliance und Personal.

C3. Bei mittelbaren Zulieferern

56. Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?



Nein. Im Berichtszeitraum 2025 wurden keine Verletzungen menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten bei mittelbaren Zulieferern festgestellt.

57. Auf welcher Basis wurden die Verletzungen gewichtet & priorisiert?

Da im Berichtszeitraum 2025 keine Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt wurden, war keine Gewichtung oder Priorisierung erforderlich.

58. Welche Abhilfemaßnahmen wurden ergriffen?

Es waren keine Abhilfemaßnahmen erforderlich, da im Jahr 2025 keine Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt wurden.

59. In welchen Themen wurden Verletzungen festgestellt?

Es wurden keine Themen identifiziert, da keine Verletzungen festgestellt wurden.

60. Geben Sie die Anzahl an.

0

61. Sofern Verletzungen nicht verhindert, beendet oder minimiert werden konnten: Welche weiteren Maßnahmen wurden ergriffen?

Nicht zutreffend. Im Berichtszeitraum 2025 wurden keine Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung

62. In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

Die Hilti Deutschland AG hat ein mehrkanaliges Beschwerdeverfahren eingerichtet, das sowohl internen als auch externen Stakeholdern offensteht. Es umfasst:

- Persönliche Ansprechpartner bei Hilti
- Das Hilti Compliance Office
- Eine zentrale E-Mail-Adresse: de.menschenrechte@hilti.com
- Die im Impressum der Hilti-Deutschland-Webseite genannten Kontaktmöglichkeiten
- Einen anonymen Hinweisgeberkanal „SpeakUp“, der über die Unternehmenswebseite öffentlich zugänglich ist: <https://www.speakupfeedback.eu/web/hiltisuppliers>

Das Verfahren ist in einer öffentlich zugänglichen Verfahrensordnung dokumentiert und erfüllt die Anforderungen gemäß LkSG. Die Bearbeitung der Hinweise erfolgt durch unabhängige, unparteiische und zur Verschwiegenheit verpflichtete Fachpersonen. Hinweisgebende sind vor Benachteiligung geschützt.

63. Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren

Die Hilti Deutschland AG hat ein strukturiertes, mehrkanaliges Beschwerdeverfahren etabliert, das sowohl internen als auch externen Stakeholdern offensteht. Es ermöglicht die Meldung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken sowie tatsächlicher oder vermuteter Verletzungen und erfüllt die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Die Verfahrensordnung ist öffentlich zugänglich.



Hinweise können über verschiedene Kanäle eingereicht werden: persönliche Ansprechpartner bei Hilti, per E-Mail an de.menschenrechte@hilti.com, über das Compliance Office (cco@hilti.com), anonym über den Hinweisgeberkanal „SpeakUp“ (<https://www.speakupfeedback.eu/web/hiltisuppliers>) sowie über weitere Kontaktmöglichkeiten im Impressum der Unternehmenswebseite.

Das Verfahren gewährleistet Vertraulichkeit, Unabhängigkeit der bearbeitenden Personen und Schutz vor Repressalien. Jeder Hinweis wird dokumentiert und systematisch geprüft. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in die Risikoanalyse sowie in die Entwicklung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen ein. Zur Sicherstellung einer wirksamen Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten wird das Verfahren regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt.

64. Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zum Beschwerdeverfahren?

Das Beschwerdeverfahren der Hilti Deutschland AG steht allen betroffenen Personen offen. Zugang haben sowohl interne als auch externe Stakeholder, darunter:

- Mitarbeitende der Hilti Deutschland AG
- Führungskräfte und Betriebsräte
- Lieferanten und sonstige Geschäftspartner
- Bewerberinnen und Bewerber
- Kunden
- Vertreter von Nichtregierungsorganisationen (NGOs)
- Gewerkschaften
- sonstige externe Dritte (z.B. Mitarbeitende von Lieferanten, Anwohner in der Nachbarschaft von Betriebsstätten, etc.)

Die Meldung kann über verschiedene Kanäle erfolgen, darunter persönliche Ansprechpartner, E-Mail, das Hilti Compliance Office sowie anonym über den Hinweisgeberkanal „SpeakUp“. Damit wird sichergestellt, dass alle relevanten Gruppen die Möglichkeit haben, menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen vertraulich und sicher zu melden.

65. Wie wird der Zugang für verschiedene Gruppen sichergestellt?

Die Hilti Deutschland AG stellt sicher, dass alle relevanten Gruppen, darunter Mitarbeitende, Führungskräfte, Lieferanten, Geschäftspartner, Bewerberinnen, Kunden sowie externe Organisationen wie NGOs und Gewerkschaften – einfachen und barrierefreien Zugang zum unternehmenseigenen Beschwerdeverfahren haben. Dies erfolgt durch die Bereitstellung mehrerer Kommunikationskanäle:

- Direkte Ansprechpartner innerhalb des Unternehmens (z. B. Führungskräfte, Personalabteilung)
- Zentrale E-Mail-Adresse: de.menschenrechte@hilti.com
- Hilti Compliance Office: cco@hilti.com
- Anonymer Hinweisgeberkanal „SpeakUp“, öffentlich zugänglich unter: <https://www.speakupfeedback.eu/web/hiltisuppliers>
- Weitere Kontaktmöglichkeiten über das Impressum der Hilti Deutschland AG

Die Zugangsmöglichkeiten werden regelmäßig in Schulungen, internen Informationsformaten und über die Unternehmenswebseite kommuniziert. Die Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren ist öffentlich einsehbar und beschreibt transparent die Zuständigkeiten, Abläufe und Schutzmechanismen für Hinweisgebende.

66. War die Verfahrensordnung öffentlich verfügbar?

Ja. Die Verfahrensordnung zum unternehmenseigenen Beschwerdeverfahren der Hilti Deutschland AG ist öffentlich verfügbar und kann über die Unternehmenswebseite eingesehen werden. Sie ist unter folgendem Link abrufbar:

https://www.hilti.de/content/dam/documents/e3/e3_de/Verfahrensordnung%20Hilti%20Deutschland%20AG.pdf

Die Verfahrensordnung enthält transparente Informationen zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit, zum Ablauf des Verfahrens sowie zu den Schutzmechanismen für Hinweisgebende.

D2. Anforderungen

67. Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Personen und deren Funktionen an.

Für das unternehmenseigene Beschwerdeverfahren der Hilti Deutschland AG sind mehrere Fachfunktionen zuständig, die gemeinsam die Umsetzung, Prüfung und Weiterentwicklung des Verfahrens sicherstellen:

- Menschenrechtsbeauftragte: Verantwortlich für die Überwachung des Risikomanagements, einschließlich Risikoanalyse, Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie die Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern.
- Compliance Office: Zuständig für die Bearbeitung von Hinweisen, insbesondere bei Verstößen gegen gesetzliche Vorgaben, interne Richtlinien oder ethische Standards.
- Einkauf (Procurement): Zuständig für Hinweise im Zusammenhang mit unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern, einschließlich der Durchführung anlassbezogener Risikoanalysen, der Kommunikation mit Lieferanten sowie der Ableitung und Nachverfolgung von Maßnahmen.
- Personalabteilung (HR): Ansprechpartner für interne Hinweise, insbesondere bei arbeitsrechtlichen Themen.
- Fachbereich Health, Safety & Environment (HSE): Zuständig für Hinweise im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- Datenschutzbeauftragter: Verantwortlich für die Prüfung von Hinweisen im Zusammenhang mit dem Umgang mit personenbezogenen Daten.
- Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragte: Zuständig für Hinweise zu Diskriminierung, Chancengleichheit und inklusiver Arbeitskultur.

68. Wurden die Anforderungen gemäß § 8 Abs. 3 LkSG erfüllt?

Ja, die Hilti Deutschland AG erfüllt die Anforderungen an ein wirksames und zugängliches Beschwerdeverfahren im Sinne gemäß § 8 Absatz 3 des LkSG vollständig. Das unternehmenseigene Beschwerdeverfahren ist so ausgestaltet, dass es allen potenziell betroffenen Personen offensteht – unabhängig davon, ob sie intern oder extern mit dem Unternehmen verbunden sind. Der Zugang zum Verfahren ist niedrigschwellig und über verschiedene Kanäle möglich, darunter persönliche Ansprechpartner, zentrale E-Mail-Adressen sowie ein anonym nutzbarer Hinweisgeberkanal („SpeakUp“). Die Bearbeitung der Hinweise erfolgt vertraulich und durch unabhängige, unparteiische und nicht weisungsgebundene Fachpersonen. Jeder Hinweis wird systematisch dokumentiert, geprüft und in das Risikomanagement integriert. Die Wirksamkeit des Verfahrens wird regelmäßig evaluiert, um eine kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen.

69. Wurden Vorkehrungen getroffen, um Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung zu schützen?

Ja. Die Hilti Deutschland AG hat umfassende Vorkehrungen getroffen, um Hinweisgebende und beteiligte Personen im Rahmen des Beschwerdeverfahrens vor Benachteiligung oder Bestrafung zu schützen. Das Verfahren stellt sicher, dass keine negativen Konsequenzen für Personen entstehen, die Hinweise geben, unabhängig davon, ob diese intern oder extern sind.

Die mit der Bearbeitung betrauten Personen sind unabhängig, unparteiisch und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Vertraulichkeit der Hinweise wird während des gesamten Prüfprozesses gewahrt. Darüber hinaus wird die Schutzfunktion regelmäßig überprüft und in Schulungen sowie internen Informationsformaten kommuniziert, um ein sicheres und vertrauenswürdiges Umfeld für Hinweisgebende zu gewährleisten.

70. Wie wird die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet?

Die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden wird bei der Hilti Deutschland AG durch organisatorische und technische Maßnahmen sichergestellt. Das Beschwerdeverfahren erlaubt die anonyme Hinweisgabe über den digitalen Kanal „SpeakUp“, der unabhängig vom internen IT-System betrieben wird und keine Rückschlüsse auf die Identität der meldenden Person zulässt. Darüber hinaus sind alle mit der Bearbeitung von Hinweisen betrauten Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet, agieren unabhängig und sind nicht weisungsgebunden. Die Hinweise werden vertraulich dokumentiert und ausschließlich durch autorisiertes Fachpersonal geprüft. Die Vertraulichkeit wird über den gesamten Bearbeitungsprozess hinweg gewahrt und regelmäßig im Rahmen von internen Schulungen und Audits überprüft.

71. Welche weiteren Schutzmaßnahmen wurden getroffen?

Zusätzlich zur Vertraulichkeit und dem Schutz vor Repressalien hat die Hilti Deutschland AG weitere Schutzmaßnahmen implementiert, um die Integrität des Beschwerdeverfahrens zu gewährleisten. Dazu zählen:

- Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle relevanten Fachfunktionen und Führungskräfte, um ein sicheres und unterstützendes Umfeld für Hinweisgebende zu schaffen.
- Technische Sicherheitsvorkehrungen, insbesondere beim anonymen Hinweisgebersystem „SpeakUp“, das unabhängig vom internen IT-System betrieben wird und keine Rückverfolgung der Identität ermöglicht.
- Regelmäßige Evaluation und Auditierung des Verfahrens durch das interne Kontrollsystem (IKS) sowie durch das konzernweite Compliance Management System.
- Transparente Kommunikation über die Schutzmechanismen und die Bedeutung der Hinweisgabe in internen Informationsformaten und Schulungen.
- Verankerung der Schutzprinzipien in der öffentlich zugänglichen Verfahrensordnung sowie im Hilti Verhaltenskodex.

D3. Umsetzung

72. Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

Ja. Im Berichtszeitraum ist ein Hinweis über das unternehmenseigene Beschwerdeverfahren der Hilti Deutschland AG eingegangen. Der Hinweis wurde über den anonymen Hinweisgeberkanal „SpeakUp“ übermittelt und betraf einen unmittelbaren Zulieferer in Deutschland.

Der Fall wurde gemäß der Verfahrensordnung vertraulich behandelt, dokumentiert und einer strukturierten Prüfung unterzogen. In diesem Zusammenhang wurde eine anlassbezogene Risikoanalyse durchgeführt. Die Aufklärung des Sachverhalts ist derzeit noch in Bearbeitung.

73. Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.

Im Berichtszeitraum wurde ein Hinweis über das unternehmenseigene Beschwerdeverfahren der Hilti Deutschland AG bearbeitet. Der Hinweis wurde über den anonymen Hinweisgeberkanal „SpeakUp“ eingereicht und betraf einen unmittelbaren Zulieferer in Deutschland.

- Inhalt: Der gemeldete Fall bezog sich auf Unregelmäßigkeiten bei der allgemeinen Vergütung der Beschäftigten des Zulieferers. Im Verlauf der Aufklärung bestätigte sich, dass der Vorwurf nicht Überstundenvergütung, sondern die allgemeine Lohnzahlung betraf.
- Dauer: Die Bearbeitung des Falls dauert weiterhin an. Für die Prüfung sind zusätzliche Informationen des Zulieferers sowie Interviews mit den Hinweisgeber*innen notwendig. Die Komplexität liegt insbesondere in der Bewertung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen beim Zulieferer.
- Ergebnis: Eine abschließende Bewertung steht noch aus. Die Erkenntnisse fließen fortlaufend in das Risikomanagement ein und entsprechende Folgemaßnahmen werden vorbereitet, abhängig vom abschließenden Untersuchungsergebnis.

Alle eingegangenen Informationen wurden vertraulich behandelt, dokumentiert und gemäß Verfahrensordnung geprüft. Die Wirksamkeit der eingeleiteten Schritte wird über das interne Kontrollsystem (IKS) überwacht.

74. Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?

Beschwerden bei der Hilti Deutschland AG im Rahmen des LkSG sind zu folgendem Thema eingegangen:

Unfaire Arbeitsbedingungen bei einem unmittelbaren Zulieferer in Deutschland

Meldung über das Hinweisgebersystem „SpeakUp“ zu Unregelmäßigkeiten bei der allgemeinen Vergütung der Beschäftigten.

Ergebnis: Zur Bearbeitung des Falls wurde eine interne Taskforce aus Compliance, Procurement und der Menschenrechtsbeauftragte eingerichtet. Es wurde eine anlassbezogene Risikoanalyse eingeleitet. Die Taskforce befindet sich weiterhin im Austausch mit den Hinweisgeber*innen und dem Zulieferer. Der Fall ist noch in Bearbeitung.

75. Welche Schlussfolgerungen wurden aus den Beschwerden gezogen?

Im Rahmen der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ist bei der Hilti Deutschland AG im Berichtszeitraum ein relevanter Hinweis eingegangen. Der Hinweis wurde über das anonyme Hinweisgebersystem „SpeakUp“ übermittelt und anschließend gemäß der Verfahrensordnung geprüft und dokumentiert.

- Thematische Einordnung der Beschwerde: Unfaire Arbeitsbedingungen bei einem unmittelbaren Zulieferer in Deutschland
- Quelle: Anonymer Hinweis über „SpeakUp“
- Inhalt: Meldung zu Unregelmäßigkeiten bei der allgemeinen Vergütung der Beschäftigten des Zulieferers
- Maßnahmen:
 - Einrichtung einer internen Taskforce bestehend aus Compliance, Procurement und der Fachstelle Menschenrechte
 - Durchführung einer anlassbezogenen Risikoanalyse
 - Versand eines fallspezifischen Fragebogens basierend auf den ILO-Kernarbeitsnormen
 - Laufender Austausch mit den Hinweisgeber*innen und dem Zulieferer zur weiteren Sachverhaltsklärung
- Status: Der Fall befindet sich weiterhin in Bearbeitung; eine abschließende Bewertung steht noch aus.

Verfahrensweise und Schutzmaßnahmen: Alle Hinweise werden vertraulich behandelt und durch die zuständigen Fachfunktionen geprüft. Bei Bedarf werden Präventions- oder Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Hinweisgeber*innen sind durch eine strikte Nicht-Retaliationpolitik geschützt.

76. Inwieweit haben diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt?

Die im Rahmen des unternehmensinternen Beschwerdeverfahrens eingegangenen Hinweise haben zu gezielten Weiterentwicklungen im Risikomanagement der Hilti Deutschland AG geführt. Die Erkenntnisse aus dem relevanten Zuliefererfall wurden systematisch ausgewertet und in die Risikoanalyse sowie in die Entwicklung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen integriert. Zudem wurde die Grundsatzerklärung entsprechend angepasst, um die identifizierten Risiken angemessen zu reflektieren und die Erwartungen an Zulieferer weiter zu konkretisieren.

Integration in die Risikoanalyse

Der eingegangene Hinweis wurde durch die zuständigen Fachfunktionen geprüft und aufgrund der potenziellen menschenrechtlichen Relevanz in die formale Risikoanalyse aufgenommen. Die Bewertung

erfolgte anhand der gängigen Risikokriterien, darunter Schwere des möglichen Schadens, Anzahl potenziell betroffener Personen, Eintrittswahrscheinlichkeit und Verursachungsbeitrag. Die Erkenntnisse flossen anschließend in die Aktualisierung des Risikoprofils des Zulieferers ein.

Anpassung von Maßnahmenkatalogen

Die Bewertung des Falls führte zur Anwendung und Weiterentwicklung unseres Maßnahmenkatalogs für Prävention und Abhilfe. Es wurde eine Taskforce aus Compliance, Procurement und der Fachstelle Menschenrechte eingerichtet, die den Fall koordiniert. Ein fallspezifischer Fragebogen auf Grundlage der ILO-Kernarbeitsnormen wurde an den Zulieferer versendet, um die Arbeitsbedingungen zu prüfen und weitere Informationen einzuholen.

Stärkung der internen Kontrollmechanismen

Alle eingeleiteten Schritte und Folgemaßnahmen wurden über das interne Kontrollsystem (IKS) dokumentiert und werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft. Die Menschenrechtsbeauftragte begleitet den Prozess fortlaufend und stellt sicher, dass die Erkenntnisse aus dem Fall in die Weiterentwicklung der Richtlinien und Prozesse einfließen.

Sensibilisierung und Schulung

Im weiteren Verlauf des Falls wird eine verstärkte interne Sensibilisierung erfolgen. Die Bedeutung der Hinweisgabe sowie der Umgang mit Risiken in der Lieferkette werden künftig in internen Informationsformaten noch deutlicher hervorgehoben. Darüber hinaus werden Schulungsmaßnahmen für relevante Funktionen – insbesondere für Einkauf und Compliance, weiter ausgebaut, um die Sorgfalt bei der Bewertung von Lieferantenrisiken nachhaltig zu stärken.

E. Überprüfung des Risikomanagements

77. Existiert ein Prozess zur übergreifenden Prüfung des Risikomanagements auf Angemessenheit und Wirksamkeit?

Die Hilti Deutschland AG verfügt über einen strukturierten und mehrstufigen Prozess zur übergreifenden Prüfung des Risikomanagementsystems im Sinne des LkSG. Dieser Prozess stellt sicher, dass die eingesetzten Maßnahmen zur Erfüllung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten sowohl angemessen als auch wirksam sind.

Interne Kontrollsysteme (IKS): Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig und anlassbezogen durch das unternehmensinterne Kontrollsystem (IKS) überprüft. Hierzu zählen interne Audits von Abteilungen und Geschäftsprozessen sowie die Bewertung der Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Compliance Management System: Das konzernweite Compliance Management System orientiert sich an den internationalen Standards ISO 37301 (Compliance) und ISO 37001 (Anti-Korruption). Es dient der systematischen Überwachung und Bewertung der Einhaltung rechtlicher und ethischer Vorgaben.

Beteiligung der Fachfunktionen: Spezifische Fachfunktionen wie Compliance, Health, Safety & Environment (HSE), Datenschutz, Gleichstellung und Einkauf sind aktiv in die Prüfung eingebunden. Diese Funktionen analysieren Risiken in ihren jeweiligen Bereichen, berichten regelmäßig an die zuständigen Entscheidungsträger und empfehlen Verbesserungsmaßnahmen.

Rolle der Menschenrechtsbeauftragten: Die Menschenrechtsbeauftragte überwacht die Umsetzung des Risikomanagements, einschließlich Risikoanalyse, Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Sie ist verantwortlich für die Aktualisierung der Grundsatzerklärung und die Evaluierung der Prozesse sowie Ansprechpartnerin für interne und externe Stakeholder.

Konzernweite Validierung: Auf Gruppenebene erfolgt mindestens einmal jährlich eine Validierung der Risikoanalyse durch das Executive Board und den Board of Directors am Hauptsitz in Liechtenstein. Die Koordination und operative Umsetzung liegt beim Corporate Sustainability Team der Hilti Zentrale.

78. In welchen Bereichen wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

Die Hilti Deutschland AG prüft die Angemessenheit und Wirksamkeit ihres Risikomanagements systematisch in mehreren unternehmensrelevanten Bereichen. Diese Prüfungen erfolgen regelmäßig sowie anlassbezogen und sind integraler Bestandteil der Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß LkSG.

Eigener Geschäftsbereich

- Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz: Prüfung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und den Bereich Health, Safety & Environment (HSE), z. B. durch Audits, Gefährdungsbeurteilungen und Vorfalleanalysen.
- Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit: Evaluation durch die Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragten sowie durch EqualPay-Auswertungen und Rückmeldungen aus anonymen Mitarbeiterumfragen.
- Datenschutz und ethisches Verhalten: Überprüfung durch Datenschutzbeauftragte und Compliance-Funktion im Rahmen des konzernweiten Compliance Management Systems (ISO 37301, ISO 37001).

Unmittelbare Zulieferer

- Lieferantenbewertung und ESG-Risiken: Einsatz der Softwaretools IntegrityNext und PreWave zur Analyse von Standort-, Branchen- und ESG-Risiken.
- Vertragsmanagement: Prüfung der Einhaltung des Hilti-Verhaltenskodex für Lieferanten durch Fragebögen und Zertifikatsprüfungen.
- Sensibilisierung und Schulung: Bewertung der Wirksamkeit von Schulungsmaßnahmen und Kodexverpflichtungen im Rahmen der Präventionsstrategie.

Übergreifende Kontrollmechanismen

- Internes Kontrollsystem (IKS): Regelmäßige Überprüfung der Maßnahmenwirksamkeit durch interne Audits und Kontrollprozesse.
- Konzernweite Validierung: Jährliche Prüfung durch das Executive Board und den Board of Directors der Hilti Gruppe in Liechtenstein.
- Menschenrechtsbeauftragte: Überwachung und Evaluierung der Prozesse, Aktualisierung der Grundsatzerklärung und Koordination mit internen und externen Stakeholdern.

79. Beschreiben Sie, wie diese Prüfung durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie geführt hat.

Die Hilti Deutschland AG führt regelmäßige und anlassbezogene Prüfungen ihres Risikomanagementsystems durch, um dessen Angemessenheit und Wirksamkeit sicherzustellen. Diese Prüfungen sind integraler Bestandteil der Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß LkSG.

Die Prüfung erfolgt durch ein mehrstufiges Verfahren, das folgende Elemente umfasst:

- Interne Audits und Kontrollsysteme (IKS): Geschäftsprozesse und Fachbereiche werden regelmäßig auditiert. Die Ergebnisse fließen in die Bewertung der Wirksamkeit von Präventions- und Abhilfemaßnahmen ein.
- Compliance Management System: Das konzernweite System orientiert sich an den Normen ISO 37301 (Compliance) und ISO 37001 (Anti-Korruption) und dient der strukturierten Überwachung rechtlicher und ethischer Anforderungen.
- Fachbereichsbezogene Evaluierung: Fachfunktionen wie HSE, Einkauf, Datenschutz, Gleichstellung und Personal analysieren Risiken in ihren jeweiligen Bereichen und berichten regelmäßig an die zuständigen Entscheidungsträger.

- Menschenrechtsbeauftragte: Überwacht die Umsetzung des Risikomanagements, aktualisiert die Grundsatzerklärung und koordiniert die Evaluierung der Prozesse.
- Einbindung von Rückmeldungen: Erkenntnisse aus dem Hinweisgebersystem „SpeakUp“, Mitarbeiterumfragen (z. B. GEOS, Great Place to Work®) und Betriebsratskommunikation werden systematisch berücksichtigt.

Die durchgeführten Prüfungen haben zu folgenden Ergebnissen geführt:

- Verbesserung der Präventionsmaßnahmen: Schulungen zu Arbeitsschutz, Gleichbehandlung und ethischem Verhalten wurden intensiviert. Führungskräfte wurden gezielt zur Kommunikation im Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen geschult.
- Erweiterung der Lieferantenbewertung: Fragebögen zu ILO-Kernarbeitsnormen wurden eingeführt und bei konkreten Verdachtsfällen eingesetzt. Die Risikoprofile von Lieferanten wurden differenzierter gestaltet.
- Stärkung der internen Kommunikation: Die Bedeutung der Hinweisgabe wurde verstärkt kommuniziert. Die Vertraulichkeit und Schutz der Hinweisgeber wurden durch klare Prozesse sichergestellt.
- Dokumentation und Monitoring: Alle Maßnahmen wurden dokumentiert und ihre Wirksamkeit wird fortlaufend im Rahmen des IKS überprüft. Ein Fall verbleibt in laufender Beobachtung.

80. Existieren Prozesse oder Maßnahmen zur Berücksichtigung der Interessen von Beschäftigten und Betroffenen?

Die Hilti Deutschland AG hat verschiedene Prozesse und Maßnahmen etabliert, um die Interessen von Beschäftigten sowie potenziell betroffenen Personen im Rahmen der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß LkSG angemessen zu berücksichtigen.

Mehrkanaliges Beschwerdeverfahren: Zugang für interne und externe Stakeholder: Beschäftigte, Lieferanten, Geschäftspartner, NGOs und Gewerkschaften können Hinweise über verschiedene Kanäle einreichen wie Persönliche Ansprechpartner bei Hilti, zentrale E-Mail-Adresse: de.menschenrechte@hilti.com, Hilti Compliance Office oder Anonymer Hinweisgeberkanal „SpeakUp“ (intern und extern zugänglich).

Vertraulichkeit und Schutz: Alle Hinweise werden vertraulich behandelt. Die bearbeitenden Personen sind unabhängig, unparteiisch und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Hinweisgeber sind durch eine strikte Nicht-Retaliationpolitik geschützt.

Integration in die Risikoanalyse: Erkenntnisse aus dem Beschwerdeverfahren fließen systematisch in die Risikoanalyse ein. Bestätigte Risiken werden durch zuständiges Fachpersonal bewertet und in Form konkreter Präventions- und Abhilfemaßnahmen an die Entscheidungsträger weitergeleitet.

Anonyme Mitarbeiterumfragen: Regelmäßige Umfragen wie GEOS und Great Place to Work® erfassen Rückmeldungen zu Diskriminierung, Arbeitssicherheit, Gleichbehandlung und Führungskultur.

Betriebsräte und Netzwerkgruppen: Rückmeldungen aus Betriebsräten, Schwerbehindertenvertretungen und freiwilligen Mitarbeitenden-Netzwerken werden aktiv in die Risikoanalyse und Maßnahmenentwicklung einbezogen.

Schulung und Kommunikation: Die Bedeutung der Hinweisgabe wird regelmäßig in Schulungen und internen Informationsformaten kommuniziert. Führungskräfte werden gezielt zu Themen wie „Beyond Bias“ und „Leading Inclusively“ geschult.

Funktion der Menschenrechtsbeauftragten: Die Menschenrechtsbeauftragte ist zentrale Ansprechpartnerin für interne und externe Stakeholder. Sie überwacht die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten und wirkt aktiv an der Weiterentwicklung der Prozesse mit.

81. In welchen Bereichen existieren solche Prozesse oder Maßnahmen?



Die Hilti Deutschland AG hat in mehreren unternehmensrelevanten Bereichen Prozesse und Maßnahmen etabliert, um die Interessen von Beschäftigten sowie potenziell betroffenen Personen systematisch zu berücksichtigen. Diese sind integraler Bestandteil der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß LkSG.

Personalbereich (Human Resources): Durchführung von anonymen Mitarbeiterumfragen (z. B. GEOS, Great Place to Work®), EqualPay-Auswertungen zur Erkennung geschlechtsbezogener Ungleichheiten, Schulungen zu diskriminierungsfreiem Verhalten und inklusiver Führung, Ansprechpartner für Beschwerden und Hinweise im Rahmen des internen Verfahrens.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (HSE): Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und Audits, Schulungen zu sicherem Verhalten am Arbeitsplatz, Berücksichtigung individueller gesundheitlicher Einschränkungen bei der Aufgabenverteilung.

Gleichstellung und Inklusion: Bestellung von Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragten, Umsetzung eines Programms zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion, Schulungen zu „Beyond Bias“ und „Leading Inclusively“

Datenschutz: Bewertung von Risiken im Umgang mit personenbezogenen Daten, Schutz der Rechte betroffener Personen im Rahmen der Datenverarbeitung

Lieferantenmanagement: Einbindung unmittelbarer Zulieferer in Risikoanalysen durch Fragebögen und Audits
Verpflichtung auf den Hilti-Verhaltenskodex für Lieferanten, Berücksichtigung von Rückmeldungen und Stellungnahmen bei Verdachtsfällen.

Hinweisgebersystem („SpeakUp“): Zugang für interne und externe Stakeholder, Schutz der Vertraulichkeit und vor Repressalien, Integration der Hinweise in Risikoanalyse und Maßnahmenentwicklung.

Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen: Einbindung in die Bewertung struktureller Risiken, Kommunikation von Anliegen und Verbesserungsvorschlägen.

82. Beschreiben Sie diese Prozesse oder Maßnahmen

Die Hilti Deutschland AG hat eine Vielzahl von strukturierten Prozessen und Maßnahmen etabliert, um die Interessen von Beschäftigten sowie potenziell betroffenen Personen im Rahmen der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß LkSG zu berücksichtigen. Diese Prozesse sind in verschiedenen Unternehmensbereichen verankert und werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Das Hinweisgebersystem („SpeakUp“) ist sowohl intern als auch extern über die Unternehmenswebseite und interne Kommunikationskanäle zugänglich. Hinweise können über persönliche Ansprechpartner, eine zentrale E-Mail-Adresse (de.menschenrechte@hilti.com), das Compliance Office oder anonym über den Kanal „SpeakUp“ eingereicht werden. Alle Meldungen werden vertraulich und unabhängig bearbeitet; Hinweisgeber sind vor Repressalien geschützt. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in die Risikoanalyse und die Entwicklung von Maßnahmen ein.

Die Beteiligung der Beschäftigten erfolgt unter anderem durch regelmäßige Mitarbeiterumfragen wie GEOS und Great Place to Work®, die Meinungen zu Diskriminierung, Arbeitssicherheit, Führungskultur und Gleichbehandlung erfassen. Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen und freiwillige Netzwerkgruppen werden aktiv in die Risikoanalyse und Maßnahmenentwicklung eingebunden.

Fachfunktionen wie Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Datenschutzbeauftragte übernehmen jeweils spezifische Aufgaben: Sie sind Ansprechpartner bei Diskriminierung, führen Gefährdungsbeurteilungen und Audits durch und bewerten Risiken im Umgang mit personenbezogenen Daten.



Zur Sensibilisierung und Schulung werden Programme wie „Beyond Bias“ und „Leading Inclusively“ angeboten, die eine inklusive Unternehmenskultur fördern. Die Kommunikation über Meldewege, Schutzmechanismen und die Bedeutung von Hinweisgabe erfolgt regelmäßig.

Im Lieferantenmanagement verpflichtet Hilti seine Partner vertraglich zur Einhaltung menschenrechtlicher Standards. Die Bewertung der Arbeitsbedingungen erfolgt über ILO-basierte Fragebögen und externe Audits. Lieferanten werden differenziert nach Standort, Branche und Komplexität ihrer Geschäftstätigkeit bewertet. Die Menschenrechtsbeauftragte koordiniert die menschenrechtlichen Prozesse, aktualisiert die Grundsatzerklärung und steht als Ansprechpartnerin für interne und externe Stakeholder zur Verfügung. Sie überprüft die Wirksamkeit der Maßnahmen und sorgt für deren Integration in strategische Entscheidungsprozesse.