



THE POWER OF DEVELOPMENT FROM WITHIN...

TALENTMANAGEMENT@HILTI

FOW 2025 - MARTIN STEIN





HILTI IN ZAHLEN

- 1941 in **Liechtenstein** gegründet, heute in mehr als **120** Ländern, noch immer **in Familienbesitz**
- **Weltmarktführer** in **Befestigungstechnik-** und **Abbruchtechnologie**
- Umsatz von **CHF 5.6 billion**
- **34 000** Mitarbeitende weltweit, **1200** in Österreich
- **10 000** Produkte im Gesamtportfolio
- **Direktvertrieb** mit mehr als 250 000 Kundenkontakten täglich
- **60** Neuprodukte jährlich
- Mehr als 6% des Umsatzes Ausgaben fließen in **Forschung & Entwicklung**
- **Best multinational workplaces** (Great Place to Work) Globally: 5th place (2024)



Wir sind in allen Bereichen des Baus vertreten



Dübeltechnik



Elektrogeräte & Zubehör



Direktbefestigung & Schraubtechnik



Brandschutzsysteme



Diamanttechnik



Messtechnik



Installationstechnik



Software, Service und Dienstleistungen

Talent Management?

Was soll es leisten?



"We've invested heavily - If not always wisely - In talent."

WARUM mit Talentmanagement beschäftigen?

Die wichtigsten Faktoren für ...

Rang	... hohes Engagement/Retention	... die Jobwahl
1	Anerkennung & Wertschätzung	Jobsicherheit
2	Führungsqualität & Unterstützung durch Vorgesetzte	Gehalt & finanzielle Benefits
3	Work-Life-Balance & Flexibilität	Work-Life-Balance & Flexibilität (z. B. Home-Office)
4	Sinnhaftigkeit & Zugehörigkeit (Kultur, Werte, Diversität)	Führung & Unternehmenskultur
5	Entwicklungsmöglichkeiten & kontinuierliches Feedback	Entwicklungsmöglichkeiten & Aufstiegschancen
6	Gehalt & Benefits	Sinnhaftigkeit / Werte / soziale Verantwortung
7	Jobsicherheit	Standort / Erreichbarkeit

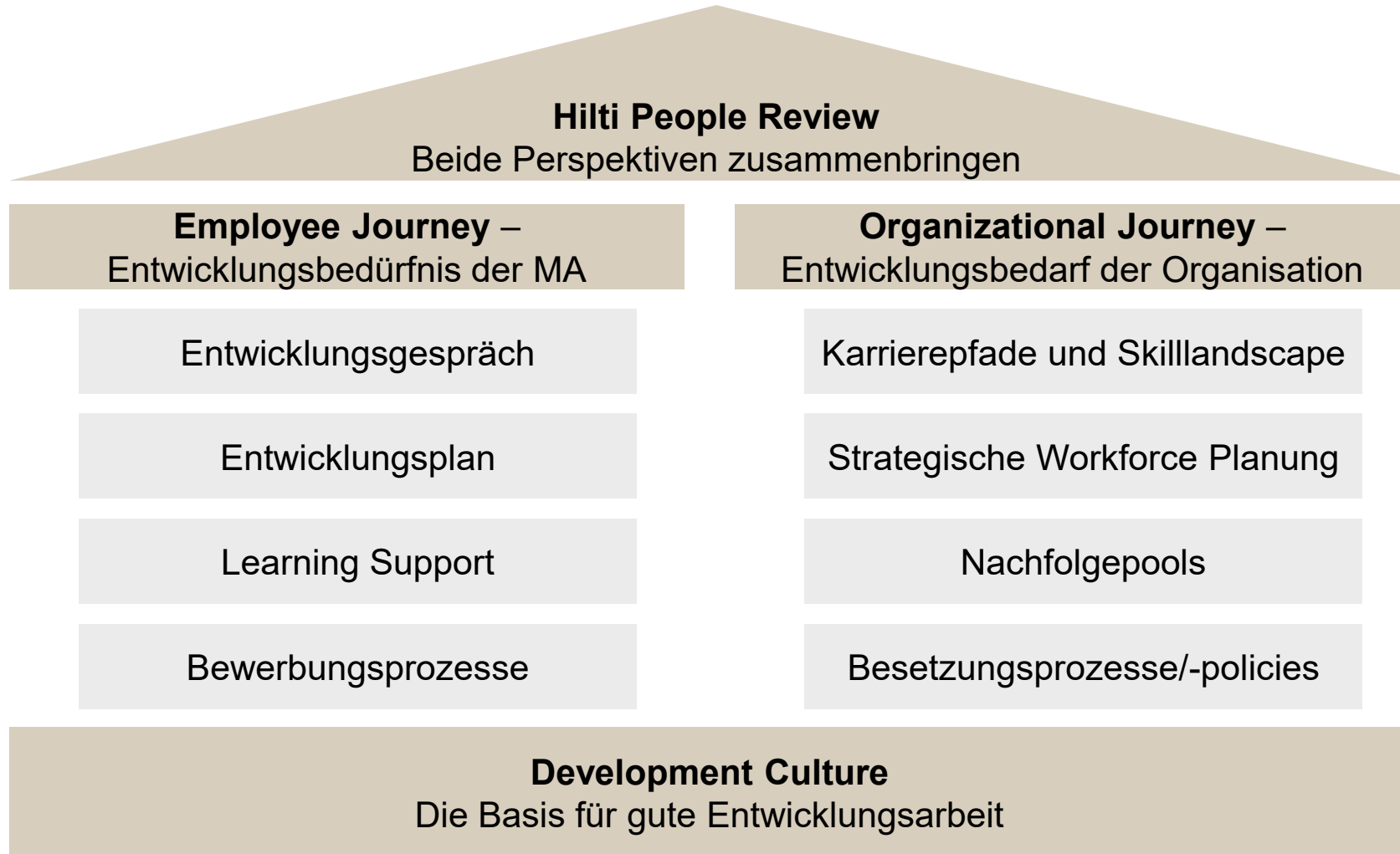
Hilti Setup erfordert ein gut vernetztes Talentmanagement...



- ✓ 1 globales Headquarter
- ✓ 10 Regionen/Hubs
- ✓ 120 Marktorganisationen mit Flächenvertrieb

- Hoher Bedarf an Management Team Funktionen
- Hoher Bedarf für Marktexpertise in globalen Funktionen
- Um internes Entwicklungsversprechen einlösen zu können braucht es eine gute Vernetzung von Talent-Angebot und Job-Opportunities

Was sind die Kernelemente?



Development Culture – Die Basis für gute Entwicklungsarbeit

- ✓ Führungs-Mindset
- ✓ Management Attention
- ✓ Hire for potential
- ✓ Stärkenorientierung
- ✓ 70/20/10
- ✓ Transparenz
- ✓ Der Glaube an interne Entwicklung





My Development



Strength focused

Team member driven

CAREER PREFERENCES

Career Interests

Job Interests

Relocation Interests

MY DEVELOPMENT

Development Item

Relates to

Category



Development plans

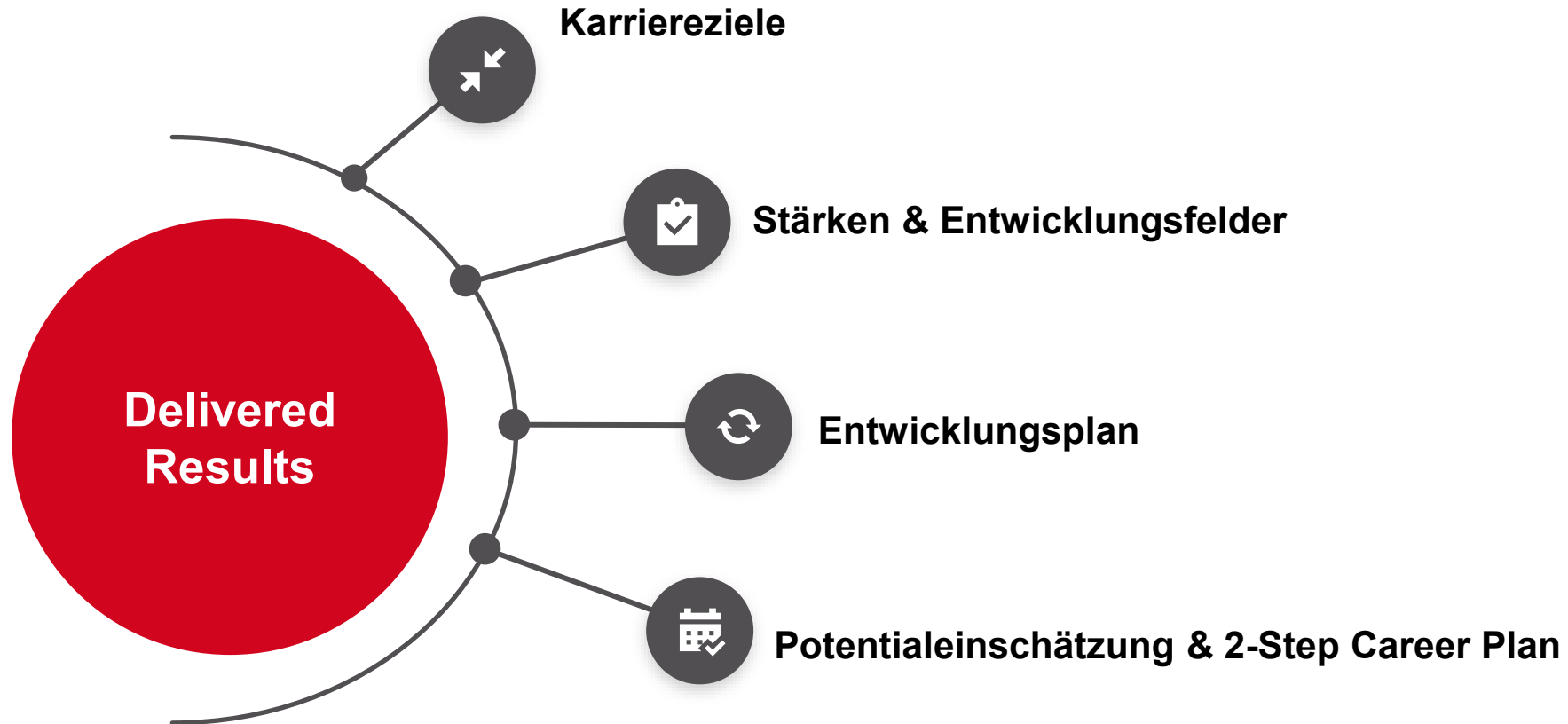
HIGH		
LOW		HIGH

Good at doing

Enjoy and good at matrix

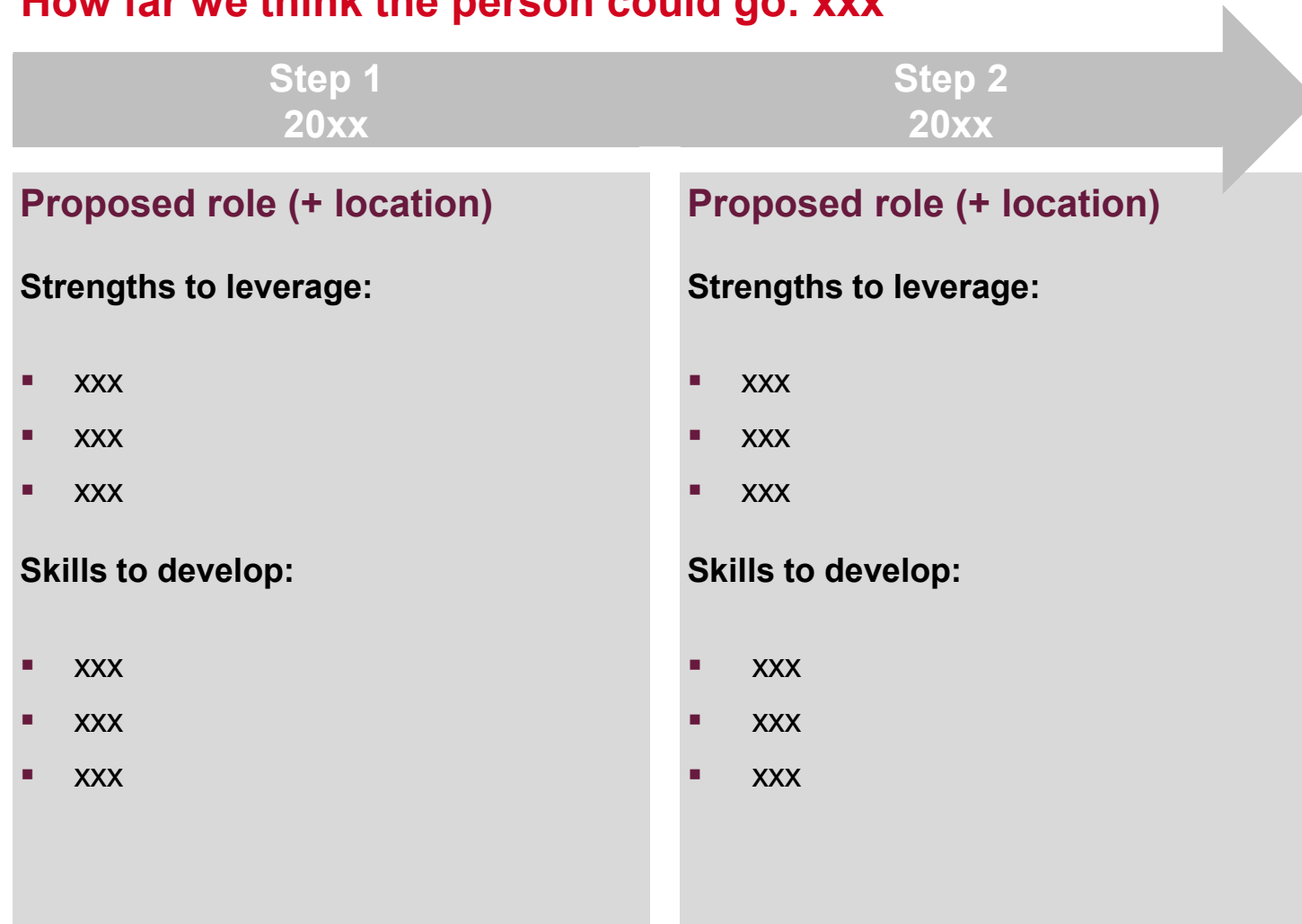
Outputs aus MyDevelopment

Entwicklungsgespräch@Hilti



Output: Two-Step Career Plan

How far we think the person could go: xxx



Strengths

Strategic understanding / Business acumen
Strong enthusiasm and motivation / Drive for success
People orientation / Eagerness to learn / Curiosity

Gaps

Expectation Management
More proactive peer consulting
Additionally:
n should continue to actively work on self-reflection, consciously questioning his own approaches and actions. This will help him better align his behavior with situational needs and further strengthen his personal and professional growth.

Development Items

- Understanding of strategy/business comprehension (Strengthen strengths) (In Bearbeitung)
- Expectation Management (In Bearbeitung)

Two-Step Career Plan

How far I think the person could go: **General Manager | Region Head**

Step 1

Segment Manager E&I or BU | Head of Engineering MOAT, 2026

Strengths to leverage:

Rapid Learning Ability
Strategic Understanding/Business Acumen
Cross-Functional Collaboration
Customer Engagement

Skills to develop:

Advanced Leadership and Influence
Cross-Cultural Competence
Leading Leaders

Step 2

National Sales Manager | Management Team Member, 2028

Strengths to leverage:

Business Development and business acumen
Customer Engagement
Building high performing teams

Skills to develop:

P&L of an MO
Developing and implementing the Market
Organization strategy
Orchestration of various resources of the MO

Potential: Up

Team Leader comments from Potential Assessment

n demonstrates a keen analytical mind and strong leadership qualities. He shows management potential in both sales and technical leadership roles. Stefan stands out for his curiosity, quick learning ability, and entrepreneurial spirit. He proactively explores new areas, quickly grasps complex topics, and translates insights into actionable solutions, inspiring alignment across teams and customers. His adaptability, broad business understanding, and strong collaboration skills position him as a versatile leader. I am genuinely proud of Stefan's development. He embodies Hilti's values and is well-prepared to lead future initiatives, build strong partnerships, and create lasting impact.

Talent Pools

TP - E3 Former PAC Participants



Hilti People Review

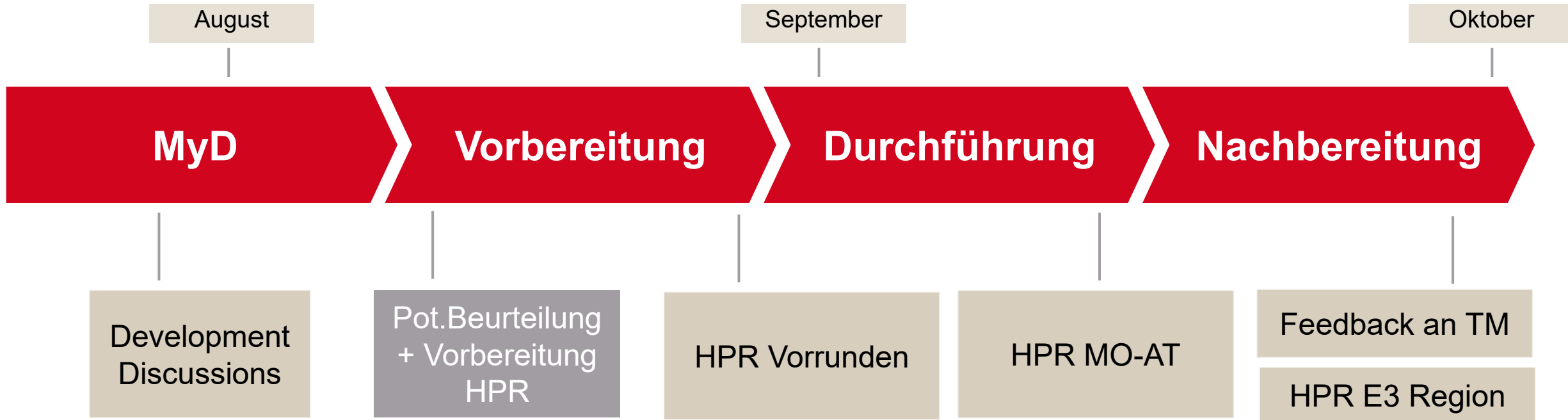
2025



Purpose of the Hilti People Review



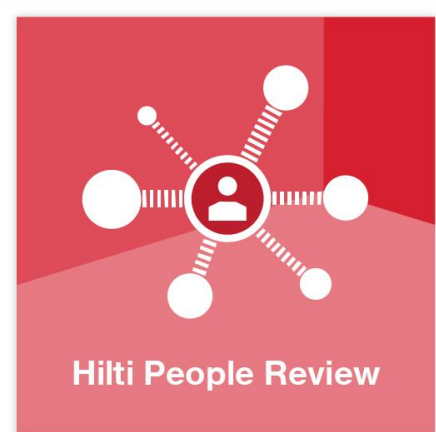
HPR Timeline 2025



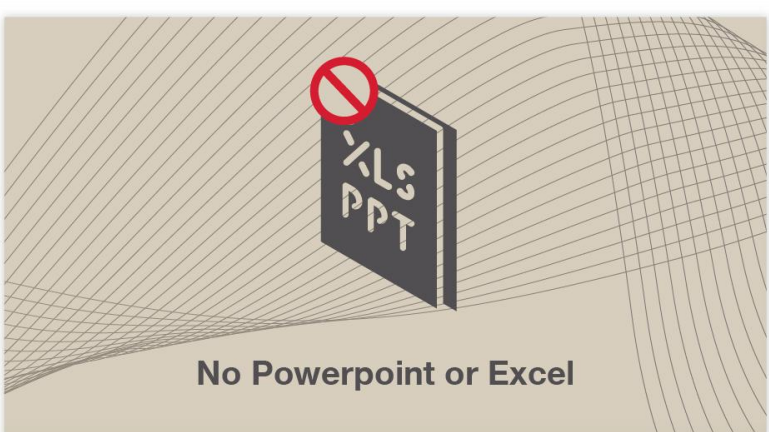
Wichtige Deadlines & Termine:

- Development Pläne abgeschlossen: **14.08.2025**
- Potenzialbeurteilung & Vorbereitung HPR: **22.08.2025**
- **HPR Vorrunden:** 01.09. – 12.09. (Bereichsabhängig!)
- **HPR 2025:** 15.09. (16.09. nur mehr GL)

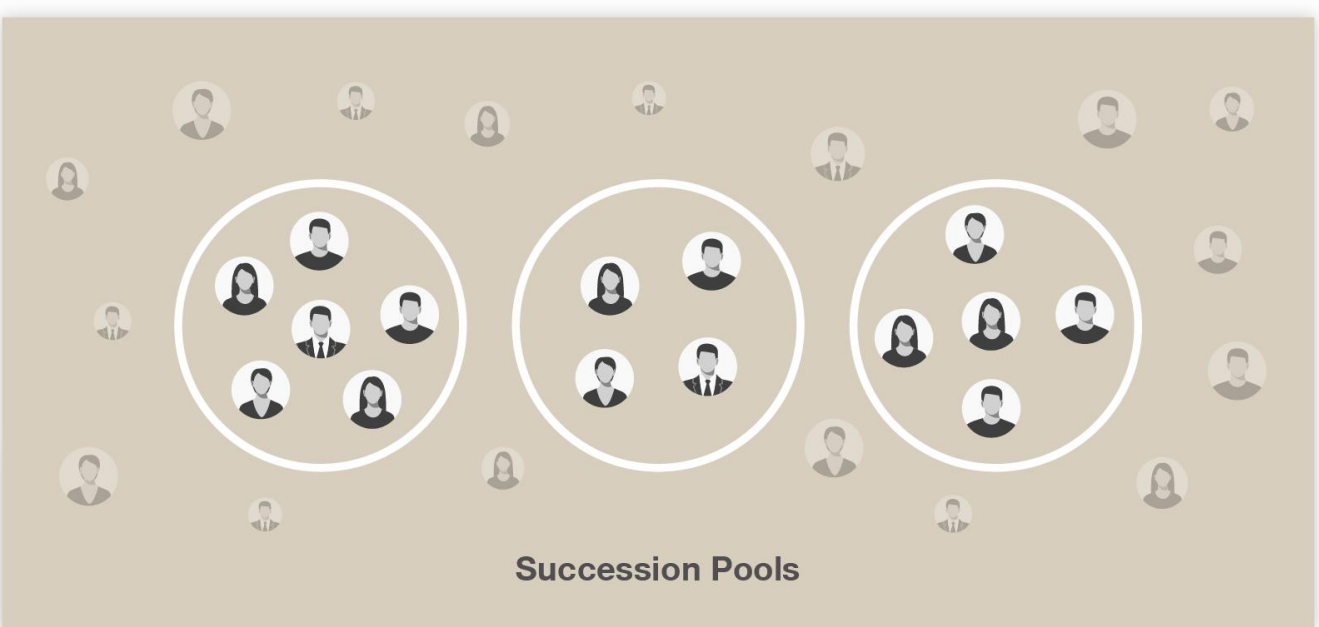




Hilti People Review



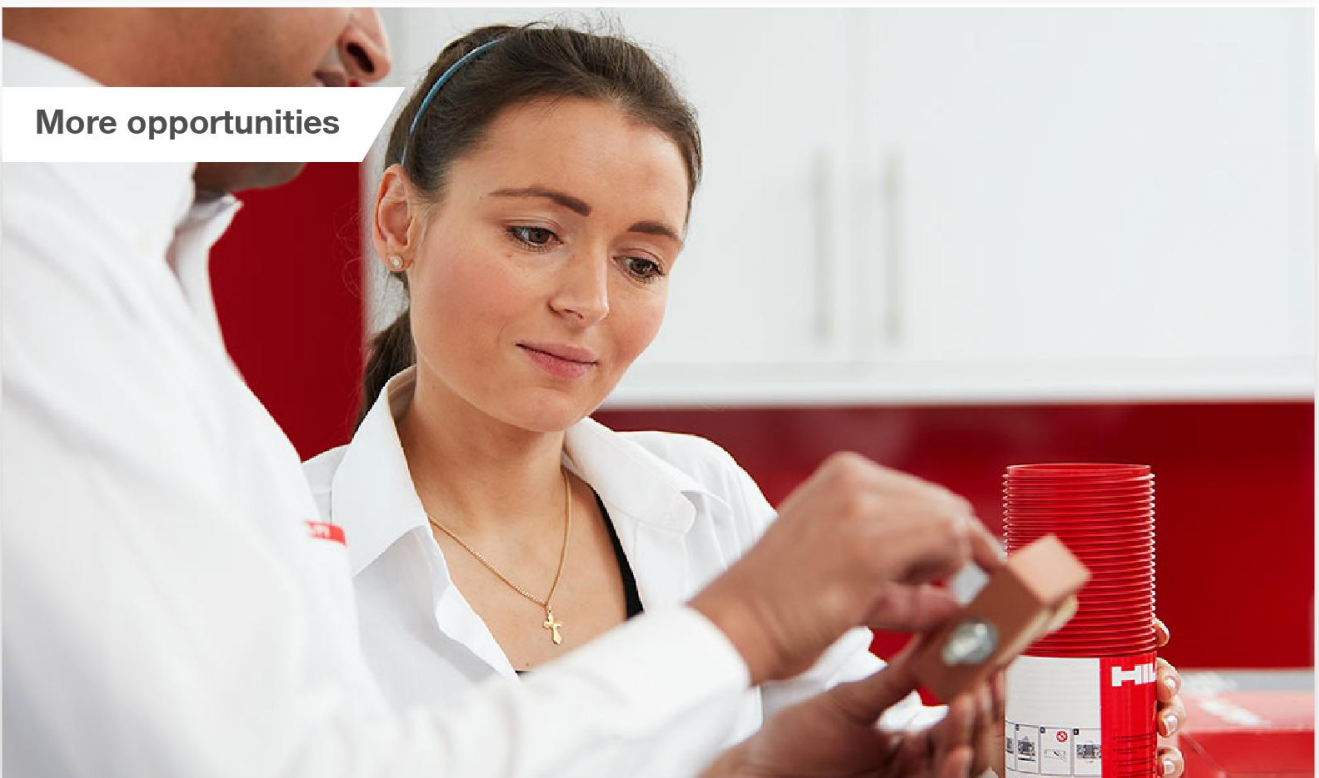
No Powerpoint or Excel



Succession Pools



Nine Box Matrix



More opportunities

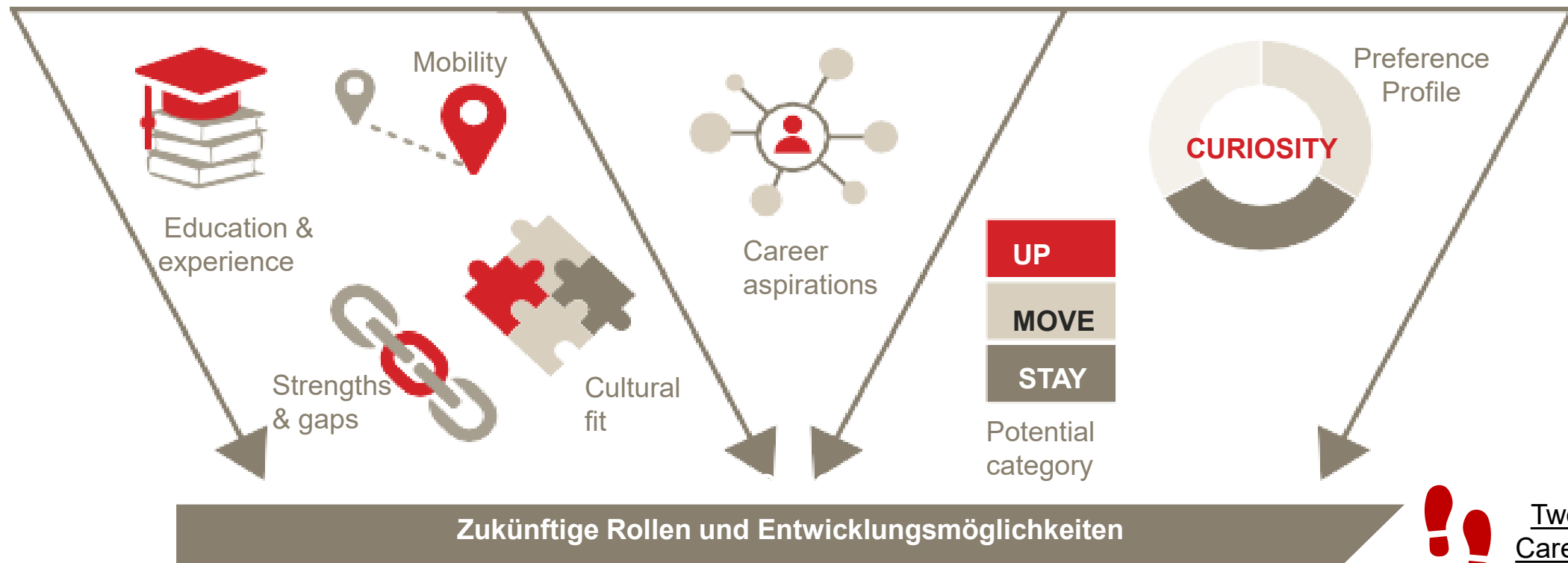
HPR HAT ZUM ZIEL, DIE RICHTIGEN MAßNAHMEN UND KARRIEREWEGE FÜR JEDES HILTI-TEAMMITGLIED ZU IDENTIFIZIEREN, UM SICH BESTMÖGLICH ZU ENTWICKELN

Wir betrachten ganzheitlich, welche Rollen ein Teammitglied zukünftig einnehmen kann.

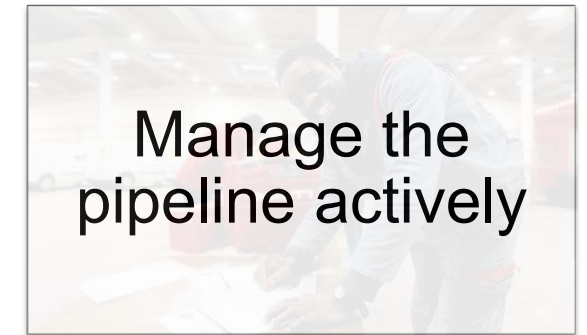
Was das TM mitbringt

Was das TM anstrebt:

Wie wir das Potenzial einschätzen:



Erfolgsfaktoren...



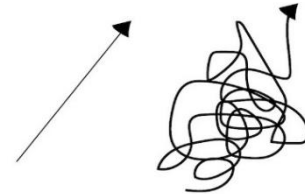
Challenges

Mobility

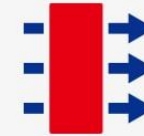


Expectation Management

expectation reality



Durchlässigkeit des Systems



Potential vs. Performance



Stabilität der Organisation



„Über-Forderung/Entwicklung“



Was tun, damit das System nicht „verstopft“?

Strategic Development Positions (SDP)

2-Step-Plan / return options

Entwicklungsorientierte Assignments

Klare Regeln: Wer entscheidet? Wer hat ein Veto?



MAKE YOUR PEACE... ...WITH THE WAR FOR TALENTS 😊



Martin Stein
Head of HR
Hilti Austria GmbH
martin.stein@hilti.com
+43 664 88163054

