

Richtlinie gegen Menschenhandel und Sklaverei

Geleitet von den Überzeugungen und Werten unseres „Who We Are“ Statements, hat sich Snap-on zu Integrität und sozialer Verantwortung verpflichtet. Von größter Bedeutung für diese Verpflichtung ist die Art, in der wir unsere Mitarbeiter behandeln, und wie andere innerhalb unserer Lieferkette ihre Mitarbeiter behandeln. Diese Grundsätze definieren die Bemühungen von Snap-on, weltweit in seiner Lieferkette Menschenhandel und Sklaverei, Zwangsarbeit und Kinderarbeit zu eliminieren. Diese Richtlinie ist so formuliert, dass sie den *California Transparency in Supply Chains Act*, den *UK Modern Slavery Act* und den Anforderungen des *Federal Acquisition Regulations 52.222-50 and 52.222-56* entspricht.

Diese Richtlinie erstreckt sich weltweit auf sämtliche Geschäfte, alle Mitarbeiter, Agenten, Subunternehmer und Zulieferer von Snap-on, wo immer sie im Rahmen von Anstellungsverhältnissen und Verträgen mit Snap-on arbeiten.

Snap-on wird die Ausnutzung von versklavender, erzwungener, unfreiwilliger Arbeit oder Arbeit unter Nötigung weder billigen noch tolerieren, ebenso wenig wie Kinderarbeit, Menschenhandel oder Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung, durch jegliche Arbeitnehmer, Agenten, Subunternehmer oder Zulieferer im Zusammenhang mit der Abwicklung oder der Unterstützung unserer Geschäfte oder der Produktion oder des Vertriebs unserer Produkte. Aus diesem Grund wird Snap-on fordern, dass sein Betrieb, seine Mitarbeiter, Agenten, Subunternehmer und Zulieferer:

1. sich an keinerlei Art von Menschenhandel, sei es durch Gewalt, Betrug oder Nötigung, jeglicher Art von unfreiwilliger Knechtschaft oder Sklavenarbeit, jeglicher Art von Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung oder der Vermittlung jedweder kommerzieller sexueller Handlungen beteiligen;
2. sich nicht wissentlich an jeglicher Ausnutzung von erzwungener oder unfreiwilliger Arbeit beteiligen, inbegriffen der Ausnutzung durch:
 - a) die Androhung von ernsthaften Schädigungen oder Körperverletzung an einer oder mehreren Personen;
 - b) jedwedes System, Vorhaben oder Struktur, die dazu bestimmt sind, jemandem glaubhaft zu machen, dass durch die Nichtausführung einer solchen Arbeit oder Dienstes die betreffende oder eine andere Person schweren Schaden oder physische Beeinträchtigung zu erleiden hätte; oder
 - c) jeglichen Rechtsmissbrauch oder die Androhung eines solchen oder der Beschreitung des Rechtswegs;
3. Sich weder an Kinderarbeit beteiligen noch sie unterstützen, sondern alle gültigen örtlichen Gesetze betreffend Kinderarbeit einhalten;
4. Den Zugang eines Mitarbeiters zu seinen Personaldokumenten oder Immigrationspapieren, wie z.B. Pass oder Führerschein weder unterbinden, verheimlichen, noch diese konfiszieren oder deren Zugang auf andere Art behindern;
5. Sich nicht irreführender oder betrügerischer Praktiken während der Rekrutierung von Mitarbeitern oder einem Job-Angebot bedienen, sondern sich bis zum Äußersten bemühen, einem Mitarbeiter in einer ihm verständlichen Sprache oder Format die grundlegenden Vertragsbedingungen einer Anstellung einschließlich der Entlohnung und der Nebenleistungen, des Arbeitsplatzes, der Unterhaltsbedingungen, Unterbringungs- und Zusatzkosten (sofern von Snap-on oder einem seiner Agenten zur Verfügung gestellt oder vermittelt), aller wesentlichen vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Kosten, und falls anwendbar, die Gefährlichkeit seiner Arbeit klar machen.
6. Sich an sämtliche anzuwendenden lokalen Lohntarife, Leistungen, Arbeitszeiten und arbeitsrechtlichen Gesetze halten;
7. keine Anwerbegebühren verrechnen und keine Anwerber verwenden, die sich nicht an die Arbeitsgesetze des jeweiligen Landes halten, in dem die Anwerbung stattfindet;

8. die Rückreise organisieren oder die Rückreisekosten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnis für jene Mitarbeiter tragen, die keine Staatsbürger des Landes sind, wo sie arbeiten, wenn Mitarbeiter in dieses Land gebracht werden, um auf der Grundlage eines *U.S. government contracts* zu arbeiten;
9. darauf achten, dass die Unterbringung dem Wohn- und Sicherheitsstandard des Gastlandes entspricht, wenn Snap-on oder ein Snap-on Zulieferer die Unterbringung zur Verfügung stellt oder organisiert.

Snap-on wird seine internen Vorgänge und seine Lieferkette regelmäßig begutachten und evaluieren, um das potentielle Risiko einer Tätigkeit zu identifizieren und evaluieren, die diese Richtlinie verletzen könnte.

Als Teil seines obligaten jährlichen Mitarbeitertrainings bietet Snap-on für Mitarbeiter, die für das Management anderer Mitarbeiter verantwortlich sind, sowie für jene, die für die globale Lieferkette zuständig sind, eine Weiterbildung hinsichtlich Menschenhandel und Sklaverei an. Zusätzlich wird Snap-on ein weiteres Training für jene Mitglieder ihres Teams der globalen Lieferkette anbieten, die damit betraut sind, unsere Firmenpolitik unseren globalen Zulieferern mitzuteilen. Snap-on wird regelmäßig die Beachtung und Übereinstimmung mit dieser Firmenpolitik sowohl intern als auch innerhalb unserer Lieferkette beurteilen.

Snap-on-Lieferanten und Subunternehmer, die jegliche Produkte oder Dienstleistungen liefern, die (i) mit unserem Geschäftsbetrieb verbunden sind oder diesen unterstützen oder (ii) in die von uns verkauften Produkte oder Dienstleistungen integriert sind, sind verpflichtet, diese Richtlinie zu überprüfen und sich an sie und den Verhaltenskodex für Snap-on-Lieferanten zu halten. Diese Lieferanten werden verpflichtet, in regelmäßigen Abständen zu bestätigen, dass sie (a) diese Richtlinie und den Verhaltenskodex für Lieferanten gelesen und verstanden haben und (b) die Erwartungen im Verhaltenskodex für Lieferanten und die Gesetze bezüglich Menschenhandel, Sklaverei und Arbeitsstandards des Landes oder der Länder, in denen sie geschäftlich tätig sind, einhalten.

Jeder Snap-on- Mitarbeiter, der über eine Verletzung dieser Firmenpolitik informiert wird oder eine solche feststellt und sich nicht sicher ist, welches Verhalten er in Bezug auf die in dieser Richtlinie behandelten Belange haben sollte, wird dazu ermutigt, unverzüglich seinen Vorgesetzten zu kontaktieren. Wenn das Problem nicht gelöst werden kann oder es einem Mitarbeiter unangenehm ist, den Sachverhalt seinem oder seiner Vorgesetzten mitzuteilen, sollte der Mitarbeiter andere, seinem Geschäftsbereich entsprechende Kommunikationskanäle wählen. Mitarbeiter innerhalb der USA und Canada können die "*Ethics Help Line* der Firma unter 866-GO-TOOLS (866-468-6657)" kontaktieren. Mitarbeiter außerhalb der EU, den USA und Canada können sich an die "*Ethics Help Line*" zum gebührenfreien internationalen Tarif wenden, deren Ländervorwahlen unter

<https://my.snapon.com/EthicsHelpline.nws> aufgelistet sind. Zusätzlich können alle nicht in der EU lebenden Mitarbeiter das Problem über die Website <http://workplacealertprogram.alertline.com> mitteilen.

Allfällige Fragen bezüglich dieser Richtlinie können auch an die Rechtsabteilung oder die Personalabteilung gerichtet werden. Außerdem können Mitarbeiter die *Global Human Trafficking Hotline* unter 1-844-888-FREE oder help@befree.org kontaktieren.

Snap-on hat gegenüber solchen Mitarbeitern, Agenten, Subunternehmern und Zulieferern, die Sklaverei, erzwungene, unfreiwillige Arbeit oder Arbeit unter Nötigung, sowie Menschenhandel oder Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung unterstützen eine kompromisslose Haltung. Verstöße gegen die Beachtung dieser Grundsätze ziehen disziplinarische Maßnahmen nach sich, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehen können. Wird ein Subunternehmer oder Zulieferer bei der Verletzung dieser Grundsätze entdeckt, wird Snap-on in Anbetracht dieser Verletzung unverzüglich Schritte bis hin zur Kündigung des Vertrags mit dem Zulieferer oder dem Subunternehmer einleiten.

Angenommen am 5. Februar 2016

Überarbeitet am 25. Juni 2020