



Politica contro la tratta di esseri umani e la schiavitù

Guidati dai principi e dai valori racchiusi nella nostra dichiarazione “Chi siamo”, Snap-on si impegna nel promuovere l'integrità e la responsabilità sociale. Fondamentale per questo impegno è il modo in cui trattiamo i nostri dipendenti e il modo in cui altri nella nostra catena di fornitura trattano i loro. La presente Politica delinea gli sforzi di Snap-on per tentare di eliminare la tratta di esseri umani, la schiavitù, il lavoro forzato e il lavoro minorile dalla propria catena di fornitura. La presente Politica si prefigge di conformarsi e di sostenere il rispetto del California Transparency in Supply Chains Act, del UK Modern Slavery Act e dei requisiti delle Federal Acquisition Regulations 52.222-50 e 52.222-56.

La presente Politica si applica a tutte le aziende, i dipendenti, i rappresentanti, i subappaltatori e i fornitori di Snap-on a livello mondiale quando agiscono nell'ambito del loro rapporto di lavoro o contrattuale con Snap-on.

Snap-on non tollererà e non consentirà il ricorso alla schiavitù, al lavoro forzato, involontario o imposto, al lavoro minorile, alla tratta di esseri umani o alla tratta di esseri umani a scopi sessuali perpetrato da dipendenti, rappresentanti, subappaltatori o fornitori nell'esecuzione o nel sostegno della nostra attività o nella fabbricazione e distribuzione dei nostri prodotti. A tal fine, Snap-on si impegna e esige che le proprie aziende, dipendenti, rappresentanti, subappaltatori e fornitori si impegnino a:

1. Non fare ricorso ad alcuna forma di tratta di esseri umani, sia mediante la forza, la frode o la coercizione; o ad alcuna forma di servitù o schiavitù involontaria; o ad alcuna forma di tratta di esseri umani a scopi sessuali o di procacciamento di atti sessuali a scopo di lucro;
2. Non fare uso intenzionale di lavoro forzato o involontario, anche tramite (a) minacce di grave danno a, o costrizione fisica contro, una persona o un'altra persona; (b) schemi, piani o disegni tesi a fare in modo che una persona pensi che, se non svolgesse tale lavoro o servizio, quella persona o un'altra potrebbe subire un grave danno o una costrizione fisica; o (c) abuso o minaccia di abuso di leggi o procedimenti legali;
3. Non fare ricorso o sostenere l'uso di lavoro minorile, rispettando tutte le leggi locali applicabili in materia di lavoro minorile;
4. Non distruggere, nascondere, sequestrare o altrimenti negare l'accesso di un dipendente ai documenti relativi a identità o immigrazione, come passaporti o patenti di guida;
5. Non porre in essere pratiche ingannevoli o fraudolente durante l'assunzione dei dipendenti o l'offerta di lavoro, impegnandosi per quanto possibile a divulgare ai dipendenti, in una forma e in una lingua ad essi comprensibile, le informazioni di base relative a termini e condizioni chiave di lavoro, inclusi salario e prestazioni accessorie, luogo di lavoro, condizioni di vita, costi per alloggio e costi collegati (se l'alloggio è fornito o predisposto da Snap-on o dai suoi rappresentanti), eventuali costi rilevanti a carico del dipendente e, se applicabile, la natura pericolosa del lavoro. Se richiesto dalla legge o da contratto, fornire un contratto di lavoro, un contratto di assunzione o altro documento richiesto di lavoro scritto, che sarà in una lingua comprensibile al lavoratore;
6. Rispettare tutte le leggi locali in materia di salario, accessori e orario di lavoro;
7. Non addebitare ai dipendenti spese di assunzione e non usare selezionatori che non si attengano alle leggi locali in materia di lavoro del paese in cui avviene l'assunzione.
8. Fornire il trasporto di ritorno o sostenere il costo del trasporto di ritorno al termine del rapporto di lavoro per i dipendenti che non sono cittadini del paese in cui lavorano se il dipendente si reca in tale paese per lavorare con un contratto del governo statunitense;

9. Se Snap-on o un fornitore di Snap-on mette a disposizione o predispone l'alloggio per i dipendenti, esso dovrà rispettare la normativa del paese ospitante in materia di edilizia abitativa e sicurezza.

Snap-on rivedrà e valuterà periodicamente le proprie operazioni interne e la propria catena di fornitura per individuare e valutare attività potenzialmente a rischio di violare la presente Politica.

Nell'ambito della formazione annuale impartita ai propri dipendenti, Snap-on include l'addestramento sulla tratta di esseri umani e la schiavitù per i dipendenti responsabili di gestire altri dipendenti nonché per i dipendenti responsabili della propria catena di fornitura globale. Inoltre, Snap-on fornirà ulteriore formazione ai membri del proprio team di catena di fornitura globale, i quali devono comunicare la presente politica ai nostri fornitori globali. Snap-on verificherà periodicamente che la presente Politica sia conosciuta e rispettata al proprio interno nonché all'interno della propria catena di fornitura.

Fornitori e subappaltatori Snap-on che forniscono qualsiasi prodotto o servizio che (i) sono correlati o supportano le nostre operazioni commerciali o (ii) sono incorporati nei prodotti o servizi che vendiamo sono tenuti a studiare la presente Politica e a rispettarla e a rispettare il Codice di condotta dei fornitori di Snap-on. I predetti fornitori dovranno certificare periodicamente (a) di avere letto e capito la presente Politica e il Codice di condotta dei fornitori e (b) di rispettare i requisiti del Codice di condotta dei fornitori e le leggi in materia di tratta di esseri umani, schiavitù e condizioni di lavoro del paese o dei paesi in cui operano.

I dipendenti di Snap-on che venissero a conoscenza o fossero testimoni di una violazione della presente Politica, o che non fossero sicuri del comportamento corretto da tenere relativamente alle materie esposte nella presente Politica, sono invitati a contattare immediatamente il proprio supervisore. Se la questione non è risolta o il dipendente non si sente a suo agio nel sollevare la questione con il proprio supervisore, dovrà usare altri canali di denuncia appropriati per la propria unità aziendale. I dipendenti di Stati Uniti e Canada possono contattare la help line dell'azienda in materia di etica chiamando il numero verde 866-GO-TOOLS (866-468-6657). I dipendenti al di fuori di Unione europea, Stati Uniti e Canada possono chiamare gratuitamente la help line dell'azienda in materia di etica utilizzando i codici internazionali suddivisi per paese elencati all'indirizzo <https://my.snapon.com/EthicsHelpline.nws>. Inoltre, tutti i dipendenti che lavorano fuori dall'UE possono rivolgersi all'azienda tramite il sito web <http://workplacealertprogram.alertline.com>.

É anche possibile rivolgere quesiti in merito alla presente Politica all'Ufficio legale o all'Ufficio risorse umane. Inoltre, i dipendenti possono chiamare il numero verde della Global Human Trafficking Hotline allo 1-844-888-FREE o help@befree.org.

Snap-on attua una politica di tolleranza zero nei confronti dei propri dipendenti, rappresentanti, subappaltatori o fornitori che ricorrono o appoggiano l'uso di schiavitù, lavoro forzato, involontario o imposto, lavoro minorile, tratta di esseri umani o tratta di esseri umani per scopi sessuali. L'inosservanza della presente Politica comporterà l'applicazione di provvedimenti disciplinari fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Se si scopre che un subappaltatore o un fornitore ha disatteso la presente Politica, Snap-on adotterà immediatamente provvedimenti correttivi per far fronte alla violazione, anche prendendo in considerazione l'interruzione del rapporto commerciale con il fornitore o il subappaltatore.

Adottata il 5 febbraio 2016
Aggiornato 25 Giugno 2020