

Rechtschaffenheit Prinzipien

Snap-on

Inhalt

Der Snap-on Arbeitsplatz

Genauigkeit von Veröffentlichungen	3
Genauigkeit und Vollständigkeit der Bücher und Akten	3
Faire Behandlung	4
Geldwäsche	4
Gesetze zur Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz	7
Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt	9
Verbot von Vergeltungsmaßnahmen	10

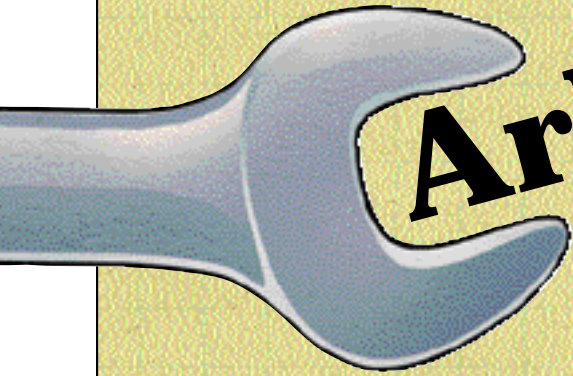
Schutz des Firmeneigentums

Schutz des Firmeneigentums und seine korrekte Anwendung	13
Vermeidung von Interessenkonflikten	13
Gelegenheiten der Firma	16
Handel mit Wertpapieren	16
Vertrauliche und Insider-Informationen	19

Weltweiter Wettbewerb und Ethik

Ethik und Folgsamkeit in der internationalen Gemeinschaft	23
Wettbewerbsgesetze	27
Zusammenarbeit mit Regierungen	29
Folgsamkeit und Berichterstattung	32
Befreiung	32
Fragen	32

Der Snap-on Arbeitsplatz



Genauigkeit von Veröffentlichungen

Es erfordert die Mithilfe aller Mitarbeiter der Firma, den Hauptgeschäftsführer der Firma und den leitenden Angestellten der Finanzabteilung bei der Erfüllung ihrer Verantwortlichkeiten zur Etablierung und dem Erhalt angemessener und wirksamer Maßnahmen und Prozeduren zur Kontrolle von Veröffentlichungen zu unterstützen. Dazu ist es notwendig zuverlässige und korrekte Informationen zur Verfügung zu stellen, sowie anderweitige Unterstützung bei entsprechenden Veröffentlichungen zu leisten. Diese Kontrollmaßnahmen wurden dazu entworfen, der Firma und ihren Aktionären die Sicherheit zu geben, dass wesentliche Informationen in Bezug auf die Firma sowie ihre konsolidierten Zweigstellen, die in regelmäßigen Berichten der Börsenaufsichtsbehörde (Securities and Exchange Commission) unterbreitetet, sowie in anderen Veröffentlichungen publiziert werden, vollständig, fair, genau, rechtzeitig und verständlich sind.

Was bedeutet das für mich?

Änderungen in den Wertpapiergesetzen befassen sich mit der Art und Weise, wie amerikanische Aktiengesellschaften wichtige Informationen veröffentlichen und beurkunden. Diese Änderungen tragen dazu bei, dass solche Informationen an alle Zielgruppen auf eine faire, verständliche, zeitgemäße und vollständige Weise weitergegeben werden.

In unserer Firma bemühen wir uns, wichtige Nachrichten so vollständig, fair, umfassend, klar und umgehend wie nur möglich zu berichten. Was Aktionäre, Behörden, Mitarbeiter und die allgemeine Öffentlichkeit von uns erfährt ist, war und wird stets die Wahrheit sein. Und außerdem ist so das Gesetz.

- Selektive Offenlegung, d.h. eine gezielte Veröffentlichung wichtiger Informationen an wenige Auserwählte, ist streng verboten.
- Die Kommunikation mit den Medien, den Investoren und der Öffentlichkeit ist die Aufgabe der von der Firma ernannten Sprecher.

Genauigkeit und Vollständigkeit der Bücher und Akten

Alle Firmenbücher, akten und konten müssen die aufgezeichneten Transaktionen genau darlegen. Alle Aktiva und Passiva der Firma müssen in normalen Kontenbüchern festgehalten werden. Nicht eingetragene bzw. nicht veröffentlichte Beträge oder Finanzmittel dürfen nicht angelegt werden. Falsche oder vorgetäuschte Buchungen dürfen nicht vorgenommen werden. Es dürfen keine Zahlungen vorgenommen oder Kaufpreise mit der Absicht oder der Absprache vereinbart werden, dass ein Teil der Zahlung für irgendeinen anderen Zweck als den in den Kaufunterlagen beschriebenen verwendet wird.

Dieser Grundsatz ist nicht auf das Buchhaltungs und Rechnungsprüfungspersonal beschränkt. Er bezieht sich auf alle Angestellten, einschließlich aller Personen, die Verkaufs oder Kaufverträge verhandeln oder genehmigen, Spesenabrechnungen einreichen, oder Rechnungen erstellen oder bezahlen.

Was bedeutet das für mich?

Gute, ethische Geschäftspraktiken schreiben vor, dass Bücher und Akten sachliche und korrekte Information enthalten – kurzum, dass die Informationen unseren Behauptungen entsprechen.

Wir müssen sämtliche staatlichen Gesetze und Vorschriften bezüglich der Geschäftsbücher, -akten und konten befolgen.

Bitte denken Sie daran, dass durch unvollständige

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Genauigkeit von Veröffentlichungen: Carlos, ein PR-Repräsentant und Firmensprecher, erhält einen Anruf von einem Finanzreporter, der die Ereignisse in der Firma verfolgt. Der Reporter fragt Carlos, ob er die geplante Ausgliederung eines Unternehmensbereiches der Firma bestätigen kann. Carlos Antwort lautet, dass er zu Gerüchten keine Stellungnahme abgibt.

Während einer Pressekonferenz an einer Messe stellt ein Reporter einem Firmenvertreter eine Reihe von bohrenden Fragen. Nach der Konferenz wird dem Firmenvertreter klar, dass er dem Reporter unbeabsichtigterweise wichtige, noch nicht veröffentlichte Informationen erzählt hat. Er informiert die Rechtsabteilung und den Chef für Firmenkommunikation. Sie bereiten umgehend eine Bekanntmachung über das diskutierte Material vor und senden diese an die Börsenaufsichtsbehörde, Finanznachrichten-Agenturen und andere Medienstellen.

Genauigkeit und Vollständigkeit der Bücher und Akten: Stan, Abteilungsleiter bei der Buchhaltung, weiß, dass seine Firma für dieses Quartal eine Umsatzsteigerung von 15% buchen soll. Der Druck, diese Zahl zu erreichen, ist stark, und mit ein wenig „kreativer Buchführung“ könnte er den Ziffern etwas nachhelfen. Stan handelt aber gemäß dem Buchstaben und dem Geist der Buchhaltungs und Offenlegungsanforderungen und berichtet stattdessen eine Umsatzsteigerung von nur 13%.

Ein Abteilungsleiter führt einen separaten, unbefugten Fonds für Sonderprojekte und Ausgaben der Abteilung. Er greift manchmal auch auf das Konto für seine eigenen Zwecke zu, aber er gibt das Geld stets zurück. Es sieht nichts falsches an so einem Arrangement. Es ist ja nicht, als ob er das Geld stähle, sagt er sich. Doch dieses Vorgehen stellt eine Verletzung des Kodex dar.

bzw. irreführende Akten der Firma Prozesse, Geldbußen oder sogar Freiheitsstrafen drohen. So etwas kann auch den guten Ruf der Firma schädigen; ein Schaden, der nur schwer zu beheben ist.

- Jeder ist für die Führung und Vorlage korrekter Akten verantwortlich.
- Die Vorlage falscher, geänderter oder überhöhter Berichte, Rechnungen oder Verträge stellt eine ernste Straftat dar, die mit schweren Sanktionen verbunden ist.

Faire Behandlung

Die Firma bedient sich nur achtbarer, qualifizierter Mitarbeiter oder Firmen als Berater, Auftragnehmer, Vertreter oder Großhändler, deren Entlohnung ihren Dienstleistungen in fairer Weise entspricht. Jede derartige Verpflichtung sollte schriftlich in einem Vertrag festgehalten werden.

Die Firma erwartet von ihren Angestellten genauso wie ihren Auftragnehmern, dass diese ihre Aufgaben mit Integrität erfüllen. Unkenntnis von dieser Norm ist weder eine akzeptable Entschuldigung für unangemessenes Verhalten, noch ist es vertretbar, dass solch ein unangemessenes Verhalten als "im besten Interesse der Firma" verteidigt wird. Kein Fall von Ungehörigkeit liegt im Interesse der Firma. Behandeln Sie Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und Mitarbeiter der Firma stets fair. Sie dürfen Andere nicht durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch von Insiderinformationen, Verschweigen wichtiger Tatsachen oder andere unfaire Behandlung übervorteilen.

Was bedeutet das für mich?

Es ist unserer Firma eine Verpflichtung, mit Lieferanten und anderen Partnern zusammen zu arbeiten, die unser Bestreben teilen, auf ethische und verantwortungsvolle Weise zu handeln.

Ganz gleich, ob wir es mit Außenstehenden oder mit Mitarbeitern unserer Firma zu tun haben, ist es unsere Pflicht, fair zu sein und stets mit Integrität unsere Geschäfte abzuwickeln. Diese Pflicht erstreckt sich aber auch auf die Art und Weise, in der wir mit Konkurrenten umgehen.

Gesunde Konkurrenz ist eines; Vetternwirtschaft, fragwürdige Geschäftspraktiken und "Sweatheart-Deals" dagegen sind etwas vollkommen anderes. Diese können das Arbeitsklima einer Firma vergiften und haben bei Snap-on nichts zu suchen.

- Fair und anständig zu handeln ist nicht immer leicht ... besonders wenn dadurch ein Kunde verloren geht oder eine Verkaufsgelegenheit verpasst wird.
- Versetzen Sie sich in die Lage der anderen Person und verhalten Sie sich so, wie Sie selbst und Ihre Firma behandelt werden möchten.

Geldwäsche

Geldwäsche ist die Umwandlung von durch illegale Aktivitäten erworbenes Geld oder Eigentum, in Geld, das scheinbar legal erworben wurde. Es ist die Politik der Firma, alle Anti-Geldwäschegesetze in den Vereinigten Staaten und allen anderen Ländern einzuhalten, in denen die Firma Geschäfte tätigt. Es ist die Politik der Firma, Geschäfte nur mit Kunden zu tätigen, die ihre Geschäftsaktivitäten auf legitimer und rechtmäßiger Basis tätigen und die in Transaktionen mit Geldern bezahlen, die

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Faire Behandlung: Während einer Messe erfährt ein Mitarbeiter von befreundeten Rivalen von einem Plan, einen gemeinsamen Konkurrenten aus zukünftigen Bewerbungen auszuschließen. Der Mitarbeiter sagt seinen befreundeten Rivalen, dass er und seine Firma niemals an so einem Vorhaben teilnehmen oder ein solches dulden würden. Er berichtet seinem Manager von dem Gespräch, und der Manager benachrichtigt die entsprechenden Parteien.

Ihre Firma wurde eingeladen, ein Angebot für einen Auftrag abzugeben, und Sie wurden damit beauftragt, das Angebot vorzubereiten und einzureichen. Sie wissen, dass Ihre Firma die Fachkenntnisse und die Ausrüstung besitzt, um den Auftrag gut zu erledigen. Sie wissen aber auch, dass die wichtigsten Rohmaterialien erst nach dem Fertigstellungstermin zur Verfügung stehen werden. Sie offenbaren aber diese Information nicht, da Ihre Firma den Auftrag dringend nötig hat. Dieses Verhalten verstößt gegen den Kodex.

Geldwäsche: Ein Lieferant bittet eine neue Mitarbeiterin in der Kreditorenbuchhaltung, eine Zahlung auf ein Offshorekonto zu machen. Die Mitarbeiterin ist über diese Bitte besorgt und benachrichtigt ihren Abteilungsleiter. Zusammen benachrichtigen sie dann die Rechtsabteilung der Firma, die wiederum die zuständige Behörde darüber in Kenntnis setzt.

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit Ihrer Firma im Ausland, werden Sie von einem ehemaligen Kunden angesprochen, der Ihnen ein strategisches Bündnis vorschlägt. Auf den ersten Blick scheint dies eine legitime Geschäftsgelegenheit zu sein, später jedoch erfahren Sie, dass die dieses Bündnis unterstützenden Parteien Verbindungen zu militanten politischen Organisationen haben. Sie ziehen sich von weiteren Diskussionen zurück und setzen sich mit der Rechtsabteilung in Verbindung.

Geldwäsche



Gesetze zur Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz



ausschließlich von rechtmäßigen Aktivitäten und aus legitimen Quellen stammen. Snap-on beteiligt sich nicht an Aktivitäten, die Geldwäsche fördern oder Terrorismus oder andere kriminelle Machenschaften finanzieren.

Was bedeutet das für mich?

Unsere Firma ist in vielen Teilen der Welt sowie in den meisten Regionen der USA präsent. Infolge dessen tätigen wir Geschäfte mit einer Vielzahl verschiedener Kunden, Lieferanten, Partnern und anderen Beteiligten.

Die geopolitischen Ereignisse der letzten Zeit, terroristische Aktivitäten, aber auch die viel publizierten Fälle von Betrug, Gaunereien und anderen illegalen Taten, haben die Aufmerksamkeit auf die gefährlichen Konsequenzen von Geldwäsche gerichtet. Deshalb werden Sie dringend um folgendes gebeten:

- Hören Sie auf Ihre Intuition. Falls Sie auf fragwürdige Angebote oder Transaktionen stoben, machen Sie Ihre Vorgesetzten darauf aufmerksam.
- Seien Sie wachsam in Bezug auf einmalige Aufträge bzw. Gefälligkeiten, wie z.B. eine einmalige Überweisung von Geldern auf ein nicht autorisiertes Konto, oder eine Bitte, einen Zahlungsgrundsatz bzw. ein Zahlungsvorgang der Firma zu umgehen.

Gesetze zur Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz

Snap-on schätzt Vielfalt in der Mitarbeiterschaft und ist bemüht die unterschiedlichen kulturellen Werte seiner zunehmend vielfältigen Belegschaft zu würdigen. Die Firma ist bestrebt, Beschäftigungschancen ohne Rücksicht auf Rasse, Religion, Hautfarbe, nationale Herkunft, Alter, Abstammung, sexuelle Orientierung,

Wehrdienst, Ehestand, körperliche Behinderung oder jeden anderen Grund, der durch nationale, staatliche oder lokale Gesetze in den Vereinigten Staaten verboten ist, anzubieten.

Die Firma verlangt, dass Sie als Mitarbeiter, alle Beschäftigungs und Arbeitsgesetze einhalten, die für den Bereich zutreffen, für den Sie arbeiten.

Die Firma ist fest davon überzeugt, dass jeder Mitarbeiter das Recht hat, in einer Umgebung zu arbeiten, in der es keine Diskriminierung gibt, und es ist das Bestreben der Firma, eine Arbeitsumgebung zu erhalten, die frei von Diskriminierung oder Belästigungen jeder Art ist.

Was bedeutet das für mich?

Respekt, Würde, Chancen; das ist, was jede Person verdient, und was jeder Snap-on-Mitarbeiter erwartet. Es ist unser Ziel, eine Arbeitsumgebung zu schaffen und zu erhalten, die Zusammenarbeit, Interaktion, Toleranz und Respekt fördert. Und wir fühlen uns einer Arbeitsumgebung verpflichtet, die frei von Belästigungen und Einschüchterungen jeder Art ist.

Wir bei Snap-on schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeiter. Keine einzige Kultur, Herkunft oder Gruppe hat ein Monopol auf gute Ideen. Ohne jeden Zweifel machen uns die reichhaltigen und verschiedenartigen Perspektiven, Erfahrungen und Werdegänge unserer Mitarbeiter zu einer stärkeren Firma. In der Tat steigert diese Vielfalt unsere Produktivität und ist ein echter Wettbewerbsvorteil. Dies ist sicherlich für Firmen der Fall, die, wie unsere, ihr Geschäft international betreiben.

- Es ist unsere Pflicht, sämtliche einschlägigen Gesetze bezüglich Einstellungen, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, sowie allen anderen Personalangelegenheiten zu befolgen. Es ist außerdem auch gutes Geschäftsgebahren.

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Gesetze zur Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz: Don, ein Vertriebsleiter, bemüht sich, jedem Mitglied seines Teams Zugang zu guten Kunden zu verschaffen. Neulich hat er Patricia, eine seiner besten Mitarbeiterinnen, einen der wichtigsten und langjährigen Kunden zugeteilt. Der Kunde rief sofort bei Don an, um seine Bedenken zum Ausdruck zu bringen. „Ich arbeite lieber mit einem Mann zusammen“, meinte der Kunde. „Und außerdem scheinen Männer mehr von Maschinen und Werkzeug zu verstehen“. Auf diplomatische Weise weigert sich Don, Patricia den Auftrag abzunehmen. Er befolgt somit den Geist und den Buchstaben des Kodex.

Marian und Sue essen regelmäßig zu Mittag zusammen. Sue ist eine von fünf Mitarbeiterinnen, die Marian unterstehen. Die beiden, zusammen mit ihren Ehemännern, treffen sich auch am Wochenende. Marian hat Sue neulich befördert, obwohl eine andere Kollegin besser qualifiziert war. Marian hat damit klar gegen den Kodex verstoßen.

Scott arbeitet bei der Firma seit zwei Jahren und wurde neulich in eine neue Abteilung befördert. Seit er das neuen Aufgabengebiet angenommen hat, hat man ihn wegen seiner Rasse beschimpft und ihm gemeine Streiche gespielt. Scott meldet dies seinem Vorgesetzten und dem Direktor der Personalabteilung, die seinen Mitarbeitern klar machen, dass diese Schikanen nicht toleriert werden.

Mehrere Mitarbeiter haben über feindselige Behandlung seitens eines Kollegen berichtet, der Einwände gegen ihre Religionszugehörigkeit hat. Der Kollege wird zurechtgewiesen und ihm wird befohlen, sofort mit den Belästigungen aufzuhören, da er damit den Kodex schwer verletzt.

Rechtschaffenheit: Was bedeutet dieses Wort?

Es steht für Ehrlichkeit. Vertrauenswürdigkeit.

Zuverlässigkeit. Es bedeutet auch Echtheit,

Offenheit, Aufrichtigkeit. Bei Snap-on bedeutet

es, diesen Werten treu zu sein ... nach ihnen zu

leben. Jeden Tag.

- Bei Snap-on basieren Beförderungen, Gehaltserhöhungen, Zuschläge, Aufgabenstellung und Schulungsgelegenheiten auf Leistung und Beteiligung; kurzum, auf Verdiensten.

Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt

Es ist die Politik der Firma, dass allen Angestellten der Firma eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung geboten wird. Alle Angestellten müssen sämtliche einschlägigen Gesetze in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz befolgen, einschließlich der Programme und Bestimmungen, die sich mit Gesundheit und Sicherheit befassen.

Die Firma ist sich der großen Bedeutung der Erhaltung von Rohstoffquellen und des globalen ökologischen Erbes bewußt. Die Firma glaubt, dass die die Umwelt betreffenden Zielsetzungen mit der wirtschaftlichen Stärke im Einklang stehen können und sollten.

Die Firma verpflichtet sich, die Umwelt und das menschliche Wohl in unserem Gemeinwesen zu schützen; und eine vernünftige Umweltpolitik einzuführen, entwickelt zur Vermeidung, Entschärfung und, wo immer erforderlich, zur Beseitigung von Belastungen der Umwelt.

Die Firma kann ihre Verpflichtung der Umwelt, ihren Angestellten und Nachbarn gegenüber am besten durch die Befolgung der nachstehenden Verhaltens-Grundsätze nachkommen.

- Spare Energie und Rohstoffquellen durch kluge Verwendung und, wo immer möglich, Wiederverwendung.
- Arbeite hart, um Abfall und Luftverschmutzung an ihren Quellen zu eliminieren; andernfalls

reduziere, verwende mehrmals und recycle.

- Entsorge ordnungsgemäß oder trenne Abfall jeder Art, der nicht wirtschaftlich wiederverwertet werden kann.
- Entwerfe, betreibe und veranlasse unsere Einrichtung so, dass die Sicherheit und Gesundheit unserer Angestellten und Nachbarn, einschließlich Besuchern und Vertragspartnern, die unsere Werke besuchen, gewährleistet ist.
- Räume der Hygiene, Sicherheit und Umwelt eine Vorrangstellung bei der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren ein.
- Erkenne, erwarte und reagiere auf gesellschaftliche Belange und unterrichte die Angestellten rechtzeitig über wichtige umweltbezogene Aspekte/Auswirkungen in Bezug auf unsere Produkte und Geschäftsbereiche.
- Nimm an öffentlichen Debatten bezüglich behördlicher Belange mit dem Ziel teil, vernünftige und wirtschaftliche Regelungstheorien zu schaffen.
- Verwalte aller Betriebe in gesetzlich korrekter Weise und erfülle andere relevante und entsprechende Erfordernisse, die die Umwelt, Sicherheit und Gesundheit betreffen.
- Prüfe und bewerte unsere Leistung regelmäßig und vergleiche die Ergebnisse mit den festgelegten Zielen und Prinzipien unseres regelnden Managementsystems.

Was bedeutet das für mich?

Jeder Mitarbeiter unserer Firma kann einen Beitrag hierzu leisten; sei dieser groß oder klein. Achtgeben auf Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, Vermeidung von

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt: Greg steht vor einem Dilemma. Soll er die Fertigungslinie schließen um damit eine besondere Belastung der Luft zu beheben, aber dadurch einen halben Tag Stillstandszeit verursachen? Oder soll er die Linie laufen lassen und die Reparaturarbeiten später durchführen? Er hört auf sein Gewissen, befolgt den Kodex und behebt das Problem sofort.

Sie haben bemerkt, dass die Toilette gelegentlich nicht richtig gereinigt wird. Sie teilen Ihre Bedenken der verantwortlichen Person mit, und diese nimmt sich des Problems mit dem Reinigungsdienst an.

Sie und Ihre Mitarbeiter arbeiten im zweiten und dritten Stockwerk Ihres Gebäudes. Aus Sicherheitsgründen sollen alle Treppenhautüren verschlossen bleiben. Einige Kollegen lassen aber die Türen halb offen, um einfacher von Etage zu Etage zu gelangen. Sie wollen keinen Ärger machen, und machen keine Meldung über diesen Verstoß. Um aber dem Kodex nachzukommen, müßten Sie diesen Vorfall melden.

Jessica fühlt sich unter Druck gesetzt, ihre Produktivität zu steigern. Sie entscheidet sich, ein Sicherheitsmerkmal am Fließband zu deaktivieren, um so ihre stündliche Leistung zu verbessern. Sie bringt jedoch auf diese Weise sich und andere in Gefahr und verletzt somit den Kodex.

verschwenderischem Gebrauch, umweltfreundliche Vorgehensweisen - diese und ähnliche Angelegenheiten gehen uns alle an. Und es kommt auch allen zugute - im Hinblick auf Gesundheit, Komfort, Leistung und Produktivität - wenn wir intelligente Praktiken gewissenhaft befolgen.

Um eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu erhalten, genügt in den meisten Fällen ein gesunder Menschenverstand ... und Wachsamkeit. Ein Augenblick von Unaufmerksamkeit oder Leichtsinn - während oder außerhalb der Arbeitszeit - kann ein Leben für immer verändern. Es gibt keinen Platz für eine passive, nachlässige oder inkonsequente Einstellung zu Angelegenheiten von solch schwerwiegender Bedeutung wie unsere Gesundheit, unsere Sicherheit und die Umwelt.

In der Tat, wir bei Snap-on sind der Ansicht, dass ein schonender Umgang mit der Luft, dem Wasser und anderen natürlichen Ressourcen auch gut für das Geschäft ist.

- Um die Sicherheit eines jeden zu gewährleisten, melde z.B. auch die ausgebrannte Glühbirne in Treppenhaus. Berichte Deinem Vorgesetzten Gefahren in der Fabrikhalle oder im Büro.
- Spare, recycle und gewinne zurück - sei es Papier, Glas, Kunststoff, Büroadarf, Wasser oder Energie. Sei ein guter Verwalter der Firma, der Gemeinschaft und der natürlichen Ressourcen.
- Kümmere Dich um Deine Mitmenschen - und um die Menschen und Generationen, die nach uns kommen.

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Die Firma verbietet Vergeltungsmaßnahmen für in gutem Glauben gemachte Berichte hinsichtlich tatsächlicher oder möglicher Verletzungen dieses Kodex, oder der Teilnahme an Nachforschung oder Verfahren bezüglich dieses Kodex. Vergeltung jeder Art gegen Firmen-Angestellte, die eine mögliche Verletzung dieses Kodex berichten oder die bei der Untersuchung einer möglichen Verletzung dieses Kodex teilnehmen, stellt in sich selbst eine Verletzung dieses Kodex dar und ist Grund für angemessene disziplinarische Maßnahmen. Unter gewissen Umständen können solche Vergeltungsmaßnahmen Straftaten darstellen, für die gerichtliche Strafen, einschließlich Geldstrafen und Haft verhängt werden können.

Was bedeutet das für mich?

Die Freiheit, seine Bedenken äußern zu können und angehört zu werden, ist ein wichtiger Bestandteil der Kultur unserer Firma. Es ist jedoch nicht immer einfach, einen Bericht über ein die Grundsätze dieser Firma verstoßendes Verhalten zu machen; ein solches zu „verpfeifen“. Denken Sie jedoch an folgendes:

- Snap-on bittet Sie eindringlich darum, jeden Verdacht einer möglichen Verletzung dieses Kodex zu berichten.
- Es ist ungerecht, jemanden, der eine Beschwerde eingereicht hat oder ein unethisches Verhalten "verpfeifen" hat, zu bestrafen oder sonst schlecht zu behandeln. Vielmehr drohen dafür ernste Strafen.
- Soweit möglich, werden Informationen bezüglich der Untersuchung von illegalen, unzulässigen oder anderen unethischen Aktivitäten vertraulich behandelt.

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen: Ein Monteur berichtet seinem Vorgesetzten über mehrere Fälle von minderwertiger Arbeit am Fließband, und zwar Arbeit, die von dem Vorgesetzten anerkannt wurde. Kurz danach werden dem Monteur Überstunden verweigert und weniger günstige Arbeitsstunden zugeteilt. Er berichtet darüber dem Fertigungsleiter, der den Fall untersucht und den Vorgesetzten des Monteurs in angemessener Weise disziplinarisch bestraft.

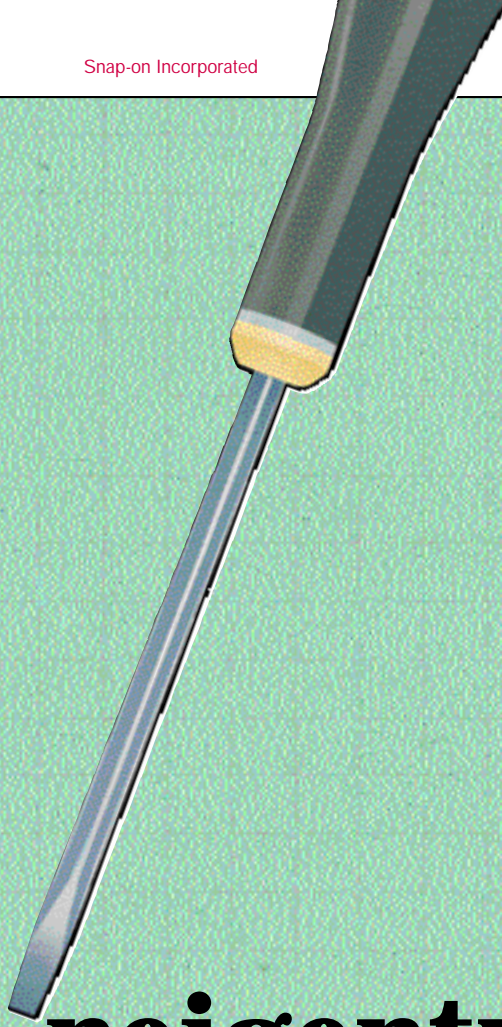
Sie und Ihr Kollege wurden gebeten, Teil einer Arbeitsgruppe zu sein, die fragwürdige Rechnungsprüfungspraktiken untersuchen soll. Kurz nach Arbeitsbeginn erhalten Sie einen anonymen Telefonanruf mit Drohungen. Sie berichten darüber dem Chef der Arbeitsgruppe. Er geht der Sache nach, identifiziert die Person und leitet ein Disziplinarverfahren gegen sie ein.

Beim Prüfen der Spesenabrechnung eines Kollegen, bemerkt eine Assistentin, dass ein Mitarbeiter, nämlich John, überhöhte Ausgaben in die Höhe von 450 Dollar gebucht hat. Sie spricht John darauf an, der ihr antwortet, sie solle sich doch um ihre eigenen Angelegenheiten kümmern, den Bericht einreichen und den Mund darüber halten. Sie weigert sich, dies zu tun und berichtet den Vorfall ihrem Abteilungsleiter, der ihr versichert, dass sie vor etwaigen Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden wird.

Mark steht unter Druck, seine Absatzzahlen anzukurbeln. Er überredet Frank, der ihm untersteht, einige der neuesten Transaktionen doppelt zu buchen. Frank stimmt widerwillig zu, weil er fürchtet, dass Mark sich sonst rächen wird. Sowohl er als auch Mark haben so den Kodex verletzt.

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen





**Schutz des
Firmeneigentums**

Schutz des Firmeneigentums und seine korrekte Anwendung

Sie müssen das Firmen-Eigentum schützen und seine zweckmäßige und wirtschaftliche Verwendung gemäß der Sparsamkeitsinitiative der Firma sicherstellen. Diebstahl und Verschwendung haben einen direkten Einfluss auf die Rentabilität der Firma. Alle Vermögenswerte der Firma dürfen aus diesem Grunde nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Zum Beispiel:

- Verwende kein Firmen-Eigentum für persönliche Zwecke, die der Firma zusätzliche Kosten verursachen, die das Nachkommen der Pflichten negativ beeinflussen oder gegen die Firmenpolitik verstoßen.
- Gestatte keinen Gebrauch von Firmen-Eigentum für illegale Zwecke.

Was bedeutet das für mich?

Es verstößt gegen den Kodex - und auch gegen das Gesetz - die Firmenvermögen zu stehlen, unerlaubte Änderungen daran vorzunehmen oder es zu zerstören. Es verstößt gleichermaßen gegen den Kodex und das Gesetz, die Firmenvermögen für illegale Zwecke zu verwenden.

Bedenken Sie, dass der Missbrauch und Diebstahl von Firmen-Eigentum nicht Taten ohne Opfer sind. Tatsache ist, dass alle dafür zahlen müssen - nicht nur die Firma, sondern auch die Mitarbeiter, die Kunden und andere.

- Gehe mit dem Firmen-Eigentum wie mit deinem eigenen um. Schütze es, gehe sparsam damit um und nutze es so gut wie möglich.
- Höre auf Deine Intuition. Falls Du im Zusammenhang mit einem Vorhaben bzw.

einer Aufforderung Zweifel hast, berate Dich mit der zuständigen Person.

Verhinderung von Interessenkonflikten

Es müssen Konflikte zwischen Ihren persönlichen Interessen und den Interessen der Firma vermieden werden. Deshalb müssen alle Aktivitäten, finanzielle Interessen oder Beziehungen vermieden werden, die einen tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikt darstellen können. Sie müssen daher jede Investition, jedes Interesse oder jede Verbindung vermeiden, die mit der objektiven oder unabhängigen Ausübung Ihres besten Urteils oder mit der Durchführung Ihrer Verantwortlichkeiten im besten Interesse der Firma kollidieren. Insbesondere soll:

- mit allen Lieferanten, Kunden, Wettbewerbern oder Mitarbeitern sowie allen anderen Personen, die mit der Firma Geschäfte tätigen, stets fair und objektiv ohne Bevorzugung oder Präferenz aufgrund persönlicher finanzieller Erwägungen verhandelt werden;
- von keinem Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten ein Geschenk, Bewirtung oder andere Vergünstigung, einschließlich Zahlungen oder Kredite angenommen werden mit Ausnahme von solchen, die in diesem Kodex ausdrücklich erlaubt sind;
- kein finanzielle Beteiligung an, keine Anstellung oder Führungsposition in einer Firma oder Gesellschaft bestehen, die ein Konkurrent der Firma ist oder die Geschäfte mit der Firma abwickelt oder dies anstrebt, wenn diese Anteile oder die Position eine Entscheidung in der Ausübung Ihrer Pflichten beeinflusst; und

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Schutz des Firmenvermögens und seine korrekte Anwendung: George betreibt nebenbei sein eigenes Unternehmen. Aus Bequemlichkeit und um Geld zu sparen, verwendet er manchmal Firmenbetriebsstoffe für seine Arbeit. Damit verstößt er ganz klar gegen die Bestimmungen dieses Kodex.

Eine Freundin von Ihnen gründet ihr eigenes Geschäft. Sie bittet Sie um die Kundenliste Ihrer Abteilung, die Namen und Telefonnummern von Einkaufsleitern sowie andere wertvolle Informationen enthält. „Ich bin doch in einer ganz anderen Branche tätig“ versichert sie Ihnen. „Ich würde also nicht mit Deiner Firma konkurrieren.“ Sie aber verweigern ihr die Liste und erklären, dass dies gegen die Firmenpolitik verstoßen würde.

Tom hat Zugang zu einem Firmenwagen, der ausschließlich für Geschäftszwecke verwendet werden soll. Er benutzt ihn aber gelegentlich am Wochenende, um Eriedigungen zu machen und Bekannte zu besuchen. Dies verstößt gegen den Kodex der Firma, und außerdem setzt es die Firma zusätzlicher Verantwortlichkeit aus.

Janet verwendet die Frankiermaschine in der Firma, um ihre privaten Weihnachtskarten, Bekanntmachungen, Einladungen, usw. zu senden. Um dies vor sich selbst zu rechtfertigen, sagt sie sich, dass sie schwer arbeitet und so eine Sonderzulage verdient. Sie verstößt aber damit ganz klar gegen den Kodex.

Gordon, Anlagenmanager der Firma, wurde gefragt, ob er ein Konferenzzimmer für monatliche Treffen einer Gruppe bereitstellen könnte. Er bespricht diese Angelegenheit mit der Personal- und der Rechtsabteilung, um zu klären, ob alles in Ordnung geht.

- es dürfen keine Zahlungen, Gebühren, Kredite, Dienstleistungen oder Geschenke von einer Person angenommen oder an eine Person oder Firma fließen, die eine Geschäftstätigkeit mit Snap-on bedingen oder aus ihr resultieren. Die Geschäftspolitik der Firma gestattet die Annahme von Geschenken mit nominellem Wert, normale Einladungen zum Essen und Bewirtung, den Austausch gegenseitiger Höflichkeiten zwischen Angestellten der Firma und deren Geschäftspartnern sowie ähnliche und vernünftige Ausgaben, um den allgemeinen guten Willen zu fördern.

Die Ausgaben für oder der Empfang von Geschenken und Bewirtung, die den nominalen Wert übersteigen, müssen vom jeweiligen Vorgesetzten schriftlich genehmigt werden.

Die Regelungen hinsichtlich Geschenken und Bewirtung gelten nicht für Verkaufswettbewerbe und Leistungsprämien in Form von Reisen zugunsten der Firma. Derartige Programme müssen schriftlich von einem leitenden Angestellten der Firma genehmigt werden. Solche Wettbewerbe und Reisen müssen auf fairer Basis und gemäß geltenden Gesetzen durchgeführt werden und sind abhängig von der Geschäftspolitik der Firma bezüglich der Genehmigung von Ausgaben für Geschäftsreisen.

In Bezug auf Geschenke an und Bewirtung von Staatsbeamten oder angestellten, unterliegt diese Regelung den hier erwähnten Vorschriften für "Zahlungen an Behörden".

Das Ziel der Firma ist es, auf dem Markt mit überlegenen Produkten und Kundendienst zu wettbewerbsfähigen Preisen zu konkurrieren. Zahlungen oder Wertsachen in irgendeiner Form dürfen weltweit weder direkt noch indirekt vergeben werden, um Geschäftsbeziehungen

einzuweisen oder zu erhalten oder eine andere Vergünstigung zu erreichen.

Was bedeutet das für mich?

Das Kennwort hier ist Urteilsvermögen. Der Kodex verlangt von jedem von uns, dass unser Verhalten einer Prüfung standhält. Es wird von uns erwartet, dass wir stets ehrlich, unparteiisch, fair und konsequent in unseren Beziehungen mit anderen Mitarbeitern, Zulieferern von Gütern und Dienstleistungen, Kunden sowie anderen Parteien, mit denen wir Geschäfte machen, sind.

Und so z.B. leuchtet es ein, dass die Gabe oder der Empfang von Geschenken, die den nominalen Wert übersteigen, eine Geschäftsbeziehung verändern kann und zu Verpflichtungen und Bevorzugung führt. Es gibt viele gute Gründe, um derartige Situationen zu vermeiden.

Falls Sie Fragen bezüglich einer Geschäfts- oder externen Aktivität haben, wenden Sie sich an ihren Vorgesetzten oder einen Firmenanwalt. Denken Sie daran, dass viele externe Aktivitäten zugelassen sind, wenn Sie vorher davon der Firma Bescheid gegeben haben und das Einverständnis ihres Vorgesetzten erhalten haben.

- Meide Geschäftsaktivitäten und Beziehungen, die gegen Fairness-Standards verstoßen.
- Unsere Loyalität gilt der Firma.
- Lege alle Interessen oder Aktivitäten offen, die mit Deiner Arbeit oder dem Firmengeschäft im Konflikt stehen bzw. zu stehen scheinen.
- Wenn Dir ein Lieferant Geschenke oder Bewirtung anbietet, kläre mit Deinem Vorgesetzten, ob es akzeptabel ist, diese anzunehmen.

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Verhinderung von Interessenkonflikten: Eine Lieferantin lädt Sie und Ihren Ehepartner ein, eine Woche in ihrer Wohnanlage in der Karibik zu verbringen, kostenlos. Sie lehnen höflich ab und erklären, dass die Firmenpolitik es Ihnen verbietet, solch ein Angebot anzunehmen.

Der Bruder Ihres Mitarbeiters ist Vorstandsmitglied eines Konkurrenzunternehmens. Soviel Sie wissen, teilen sich Ihr Kollege und sein Bruder keine vertraulichen Firmeninformationen mit. Nichtsdestoweniger sollte Ihr Kollege der Firma über seinen Bruder Bescheid sagen, wenn er es noch nicht getan hat.

Colin hat seit langer Zeit eine freundliche Geschäftsbeziehung mit einem der wichtigsten Lieferanten Ihrer Firma. Colin hat neulich eine Zahlung der Rechnung dieses Lieferanten genehmigt, die fiktive Ausgaben enthielt. Colin hat damit sowohl den Kodex verletzt als auch das Gesetz gebrochen.

In der Vergangenheit (bevor Sie bei dem jetzigen Arbeitgeber anfangen), waren Sie freiberuflich für einen Konkurrenten der Firma tätig. Dieser Konkurrent spricht Sie nun an, um ihm bei einem neuen Projekt zu helfen. Sie sind einverstanden, da Sie das Geld brauchen und glauben, dass niemand davon erfahren wird. Mit Ihrem Verhalten verstoßen Sie gegen den Kodex.

Sie werden eingeladen, einer Organisation beizutreten, die eine Politik vertritt, der sich Ihre Firma offiziell entgegensetzt. Sie verstehen, dass eine Mitgliedschaft in solch einer Gruppe ein Interessenkonflikt darstellen würde, und lehnen ab.

Verhinderung von Interessenkonflikten



- Meide auch nur den Anschein eines Interessenkonflikts.
- Falls Du Fragen hast, zögere nicht, sie aufzuwerfen.

Gelegenheiten durch die Firma

Sie dürfen Gelegenheiten, die sich aus dem Gebrauch des Firmen-Eigentums ergeben, Informationen oder Ihre Position nicht zum persönlichen Gewinn verwenden oder um der Firma damit Konkurrenz zu machen. Es ist Ihre Pflicht, die legitimen Interessen der Firma zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt, und nicht an Aktivitäten teilnehmen, die dem Interesse der Firma zuwiderlaufen.

Was bedeutet das für mich?

Die Botschaft hier ist ähnlich wie in den anderen Kapiteln dieses Führers. Als Mitarbeiter von Snap-on erwartet man von uns hohe Verhaltensstandards. Dies bedeutet auch, dass Gelegenheiten, die sich im Zuge eines Geschäfts ergeben, nicht zur persönlichen Bereicherung verwendet werden dürfen.

Solche Gelegenheiten können verschiedene Formen annehmen, und so auch den Gebrauch des Firmen-Eigentums oder das Ausnutzen der eigenen Position oder Weisungsbefugnis umfassen.

- Denke daran, dass unsere Loyalität der Firma gelten sollte.
- Es ist Unrecht, gegen die Firma in irgendeiner Weise zu konkurrieren.
- Informationen, die Du im Laufe Deiner Beschäftigung bei Snap-on erhältst, dürfen nicht zum persönlichen Gewinn genutzt werden.

Handel mit Wertpapieren

Nur wenn durch anwendbares Recht ausdrücklich gestattet, dürfen Wertpapiere der Firma gekauft oder verkauft, oder der Kauf oder Verkauf von Firmen-Aktien empfohlen werden, wenn Sie im Besitz von unveröffentlichten "wesentlichen Informationen" sind, die die Geschäftsbereiche oder Aussichten der Firma betreffen. Sie dürfen keine Wertpapiere einer anderen Firma, von der Sie "wesentlichen Informationen" während Ihrer Tätigkeit erhalten haben, kaufen oder den Kauf oder Verkauf der Wertpapiere empfehlen.

"Wesentliche Informationen" sind Informationen, von denen man nach ihrer Offenlegung gerechtfertigterweise erwarten kann, dass sie den Marktwert der Wertpapiere einer Firma steigern oder die Entscheidungen der Investoren in Bezug auf diese Wertpapiere beeinflussen. Der Begriff "wesentlichen Informationen" bezieht sich - ist jedoch nicht beschränkt - auf generell unerwartete Veränderungen in den jährlichen oder vierteljährigen Einnahmen oder Erträgen der Firma; Veränderungen in der Höhe der Dividenden oder Policen; wesentlicher Anschaffungen oder Veräußerungen, Veränderungen von leitenden Angestellten; Informationen in Bezug auf wichtige neue Produkte, Vertragserteilungen oder Erweiterungspläne; sowie wichtige Rechtsstreitigkeiten oder behördliche Verfahren.

Was bedeutet das für mich?

Die Börsenaufsichtsbehörde (Securities and Exchange Commission - SEC) regelt sämtliche US-amerikanische, öffentlich gehandelten Unternehmen, darunter auch Snap-on Incorporated. Zusätzlich besitzen verschiedene Börsen und andere Behörden ihre eigene Vorschriften, die von den Unternehmen befolgt werden müssen.

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Gelegenheiten durch die Firma: Sie werden von einem Kollegen aufgefordert, einen Nebenerwerb zu starten, der mit der Firma Ihres Arbeitgebers konkurrieren würde. „Es gibt doch so viele Geschäftsgelegenheiten“, sagt er. „Warum sollen wir uns da nicht etwas davon holen?“ Sie weisen den Vorschlag zurück, erfahren aber, dass ein anderer Kollege ihn angenommen hat. Sie beschließen, diese Angelegenheit für sich selbst zu bewahren. Sie hätten es aber Ihrem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung berichten sollen.

Die Assistentin Ihres Managers fragt Sie, ob Sie eine Liste mit den Gehältern jedes Mitarbeiters Ihrer Abteilung sehen wollen. Sie widerstehen der Versuchung, ja zu sagen, und lehnen den Vorschlag ab. Und Sie erinnern die Assistentin, dass solche vertrauliche Informationen geschützt werden müssen.

Donna ist eingeladen worden, an einer Konferenz teilzunehmen, um dabei vorzustellen, wie ihre Firma die aktuelle Wirtschaftslage einschätzt. Sie nutzt diese Gelegenheit, um ein privates Beratungsunternehmen, das in kurze eröffnet wird, zu fördern. Donnas Verhalten ist fragwürdig, und es verletzt den Geist, wenn auch nicht den Buchstaben, des Kodex.

Während Sie an einem Projekt arbeiten, entdecken Sie, dass einer Ihrer Lieferanten in Kürze eine freie Stelle für einen Buchhaltungsleiter haben wird, für den Ihrer Meinung nach Ihre Frau sehr geeignet wäre. Obwohl die Stellung noch nicht öffentlich angekündigt wurde, sagen Sie Ihrer Frau Bescheid und sie sendet ihren Lebenslauf ein, um einen Vorteil bei der Einstellung zu erlangen, wobei sie hofft, dass die Stellung überhaupt nicht erst bekanntgegeben wird. Dieses Vorgehen stellt einen klaren Verstoß gegen den Kodex dar.

Zwei Mitglieder der Forschungsabteilung Ihrer Firma planen, ihr eigenes Forschungsunternehmen zu gründen, wobei sie Preisgestaltungsinformationen und andere geschützte Firmendaten verwenden wollen. Dies verstößt gegen den Kodex der Firma.

Handel mit Wertpapieren



**Prinzipien: Was treibt unsere Leistung
voran? Was verbirgt sich hinter unserem
Erfolg? Gute Mitarbeiter, hervorragende
Fachkenntnisse, ausgezeichneter
Kundendienst. Das ist unser Vermächtnis. Es
bleibt nur erhalten, wenn wir weiterhin
ehrlich vorgehen ... richtig handeln ... die
höchsten Maßstäbe anstreben.**

Die SEC verlangt, dass Firmen offizielle "Insider" identifizieren – üblicherweise die Leitenden Angestellten des Unternehmens. Diese Personen können Firmenaktien nur zu bestimmten Zeiten kaufen und verkaufen.

Und was hat das mit allen anderen von uns zu tun? Nun, jeder Mitarbeiter von Snap-on mit Zugang zu wesentlichen Informationen, die nicht veröffentlicht worden sind, kann als Insider angesehen werden.

Und so wird bestimmt, ob Firmen-Informationen "wesentlich" sind: wenn Kenntnis darüber jemanden zum Kauf oder Verkauf von Snap-on-Wertpapieren veranlassen würde.

- Es darf nicht nach Informationen gehandelt werden, die nicht offen gelegt worden sind. Unkenntnis des Gesetzes ist keine Entschuldigung.
- Wertpapiergesetze werden von der SEC strengstens durchgesetzt.
- Strafen für Verstöße gegen Wertpapiergesetze sind hart und können die Freiheitsstrafe einschließen.
- Falls Sie Fragen zu einem beabsichtigten Kauf oder Verkauf von Snap-on-Wertpapieren haben, klären Sie diese bitte mit der Rechtsabteilung.

Vertrauliche und Insider-Informationen

Wenn Sie vertrauliche Kenntnisse und Informationen über die Firma erhalten, wird erwartet, dass diese vertraulich behandelt werden. Verbreitung solcher Informationen schadet der Firma oder gibt der Konkurrenz, Investoren unserer Firma sowie Anderen unfaire oder

illegale Vorteile. Hüten Sie sich vor falscher und voreiliger Bekanntgabe von vertraulichen Informationen an Außenstehende oder an Angestellte, die derartige Informationen nicht zur Ausübung ihrer Arbeit benötigen.

Vertrauliche Informationen können umfassen: Informationen über Angestellte, Produkte, Technologie, finanzielle Angelegenheiten, Kunden, Lieferanten und Konkurrenten, langfristige Pläne, Geschäftsgeheimnisse, Geschäftsplanung einschließlich möglicher Anschaffungen und Veräußerungen, Produktionssysteme, Forschung und Entwicklung sowie Computerdaten, die nicht veröffentlicht und jedermann zugänglich sind. Der Gebrauch vertraulicher Informationen für persönlichen Gewinn eines Angestellten oder jedem anderen verstößt gegen diese Richtlinien und kann in vielen Fällen gesetzwidrig sein.

Kommunikation mit Medien, Investoren und der Öffentlichkeit obliegt der Verantwortung des ernannten Sprechers innerhalb der Firma. Für die Politik der Veröffentlichung von Information bestimmt Snap-on diese Personen und entwirft die Richtlinien für die Kommunikation mit der Öffentlichkeit.

Snap-on stellt elektronische Kommunikationsmittel bereit, um die Produktivität zu steigern und den Angestellten zu ermöglichen, wirksame, hochwertige Qualitätsarbeit zu leisten. Elektronische Kommunikation umfaßt alle Aspekte von Sprach-, Video- und Datenkommunikation wie, z.B. Voicemail, E-Mail, EDI (Elektronischer Datenaustausch), Fax, Internet und online Dienste. Da diese Technologien schnelle Verbreitung von Informationen an ein breites Publikum gestatten, müssen Sie sich gegen die Verbreitung vertraulicher Informationen durch die elektronische Kommunikation schützen.

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Handel mit Wertpapieren: Darryl, Assistent des Generaldirektors, erfährt, dass sein Chef die Firma in Kürze verlassen wird. Darryl erzählt davon zwei ehemaligen Mitarbeitern, noch bevor diese Neuigkeit veröffentlicht wird. Diese Mitarbeiter handeln dann mit Wertpapieren basierend auf dieser Information, was eine Verletzung der Wertpapiergesetze darstellt. Darryl und die anderen beiden Personen haften für ihre Taten.

Sara, eine Buchführerin, findet im Kopiergerät ein Dokument, welches Informationen über den geplanten Erwerb eines anderen Unternehmens beinhaltet. Sara beauftragt ihren Makler, Aktien in diesem Unternehmen zu kaufen, bevor die Angelegenheit öffentlich bekannt wird. Unabhängig davon, ob Sara einen Profit erzielt, Geld verliert oder mit Null herauskommt, hat sie die Wertpapiergesetze gebrochen und den Kodex verletzt.

Juan, stellvertretender Generaldirektor, muss einige seiner Firmenaktien veräußern, um für das Studium seiner Tochter zu bezahlen. Er klärt die Angelegenheit mit einer Sekretärin, die ihm sagt, dass er mit der Veräußerung bis nächste Woche warten muss, wenn die Firma ihre vierteljährlichen Ergebnisse veröffentlicht. Juan verschiebt die Transaktion auf einen Termin nach der Veröffentlichung.

Ein Drucker in einer Wertpapierdruckerei erfährt über einen von Ihrer Firma geplanten Erwerb. Er erzählt davon seinen Kollegen, und sie alle kaufen dann Aktien Ihrer Firma. Sie haben somit klar und deutlich gegen die Wertpapiergesetze verstoßen.

Elektronische Kommunikationspraktiken werden in dem Snap-on Handbuch „Policies, Practices and Procedures“ beschrieben.

Sichern Sie sich gegen die versehentliche Veröffentlichung von vertraulichen Informationen ab, indem Sie vermeiden, Geschäftsangelegenheiten in der Öffentlichkeit zu diskutieren oder mit vertraulichen Unterlagen in öffentlichen Plätzen, wie, z.B., Flugzeugen, zu arbeiten.

Die Handelsnamen und Logos von Snap-on dürfen nur im Rahmen der Firmenpolitik verwendet werden und nur für legitime Snap-on Geschäfte. Für Angestellte in den Vereinigten Staaten: Lesen Sie bitte in „Policies, Practices and Procedures, Policy E-6“ nach.

Was bedeutet das für mich?

Zugang zu vertraulichen Informationen hat so ziemlich jeder in jedem Betrieb. Und nahezu jeder Mitarbeiter könnte als "Insider" seiner Firma angesehen werden. Deshalb ist es auch so wichtig, dass sich jeder Mitarbeiter von Snap-on über den möglichen Missbrauch von heiklem Material im Klaren ist.

Es ist manchmal leicht, den Durchblick darüber zu verlieren, was vertrauliche und Insider-Informationen darstellt, und was nicht. Eine scheinbar harmlose Aussage - z.B. eine Bemerkung zu Ihrem Nachbarn über die guten Quartalsergebnisse der Firma, bevor diese Ergebnisse veröffentlicht wurden - können einzelne Mitarbeiter oder die Firma ernsten Sanktionen aussetzen.

Ähnlich kann etwas, was ein "sicherer" Gebrauch von Firmen-Informationen zu sein scheint - wie z.B. die Mitteilung des strategischen Plans der Firma gegenüber einem Berater, ehe dieser ein Geheimhaltungsvertrag unterschrieben hat - einer ganzen Reihe von

Personen Schaden zufügen, darunter Mitarbeitern, Aktionären und Kunden.

Wie schon im vorigen Kapitel bemerkt wurde, dürfen Snap-on-Mitarbeiter, die Zugang zu Insider-Informationen haben, keine Firmenaktien kaufen oder verkaufen, bevor diese Informationen veröffentlicht werden.

- Das Risiko ist groß. Mache Dich mit den Gesetzen und deren Anwendung auf Deine Situation vertraut.
- Gib besonders Acht auf heikles Firmenmaterial und stelle sicher, dass es ordnungsgemäß geschützt ist. Bedenke die Konsequenzen einer Situation, wo private Unterlagen öffentlich zugänglich liegen gelassen oder bestimmte elektronische Dateien nicht mit einem Passwort abgesichert werden.
- Sei vorsichtig beim Führen von Geschäftsgesprächen an einem öffentlichen Ort, wie z.B. einem Restaurant, im Zug oder auf der Toilette. Man kann nie wissen, wer zufällig mithört.
- Sei vorsichtig beim Besprechen vertraulicher Informationen über ein Mobiltelefon. Verwende einen Festnetzanschluss wenn möglich.
- Verweise alle Medienanfragen an einen von der Firma ernannten Sprecher.
- Ein Verständnis der Geschäftspolitik der Firma, ein gutes Urteilsvermögen und ein auf Prinzipien beruhendes Handeln sind der beste Schutz.
- Falls Du Zweifel bezüglich dem Umgang mit vertraulichen Firmeninformationen hast, kläre die Angelegenheit mit Deinem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung.

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Vertrauliche und Insider-Informationen: Sie besuchen ein Chat-Room für Firmenangelegenheiten und entdecken, dass einige Geschäftsgeheimnisse der Firma öffentlich diskutiert werden. Sie haben den Verdacht, dass zwei verärgerte Mitarbeiter die Quelle dieser Indiskretion sind. Sie teilen Ihre Bedenken dem Manager mit, der wiederum die Personal- und die Rechtsabteilung in Kenntnis setzt.

Tony, ein Konstrukteur, erfährt zufällig über eine geplante Ausgliederung und Verselbständigung eines wichtigen Unternehmensbereiches. Er benachrichtigt einige seiner Freunde per E-Mail darüber. Einer dieser Freunde kennt den leitenden Wirtschaftsredakteur bei einer lokalen Zeitung. Zwei Tage später, bevor die Firma ihre Pläne veröffentlicht hat, erscheint in der Zeitung ein Bericht darüber. Tony hat den Kodex verletzt, ihm droht ein Disziplinarverfahren.

Tina, eine Firmexperte für weltweites Marketing, wird von einem Reporter angerufen, der an einem Artikel über internationalen Handel arbeitet. Tina klärt zunächst mit dem Chef der Kommunikationsabteilung, ob sie die Erlaubnis hat, ein Interview für den Artikel zu erteilen.

Lucas verbringt viel Zeit unterwegs, er besucht Kunden in den USA und im Ausland. Er hat gelernt, vorsichtig zu sein, wenn er über Firmenangelegenheiten diskutiert oder an öffentlichen Orten mit Firmenunterlagen arbeitet. Er ist besonders vorsichtig, wenn er sein Handy oder seinen Laptop benutzt. „Man kann nie wissen, wer dich belauscht oder dir über die Schulter sieht“.

Während einer Messe werden Firmenvertreter über Gerüchte bezüglich eines möglichen Erwerbs gefragt. Die Vertreter antworten, dass die Firma zu Gerüchten und Spekulationen keine Stellung nimmt.

Vertrauliche und Insider-Informationen



Weltweiter Wettbewerb und Ethik



Ethik und Folgsamkeit in der internationalen Gemeinschaft

Die Firma verpflichtet sich, hohe Maßstäbe an das Geschäftsgebaren in den Vereinigten Staaten und im Ausland zu setzen. Die Firma und ihre Angestellten sind verpflichtet, alle nationalen und lokalen Gesetze der Länder, in denen die Firma Geschäfte abwickelt, einschlägige nationale und zwischenstaatliche Regeln und alle U.S.-Gesetze, die internationale Geschäftstätigkeiten betreffen, einzuhalten. Wenn bedeutende Vorschriften eines lokalen Gesetzes restriktiver als der Kodex sind, hat das lokale Recht den Vorrang. Ihr Betrieb kann Regeln und Praktiken haben, die anspruchsvoller als dieser Kodex sind, und das gleiche mag für lokale Praktiken gelten; in diesem Fall muss der striktere Kodex, der striktere Grundsatz oder das schärfere Gesetz den Vorrang haben.

Für den Fall, dass der Kodex in lokale Sprachen übersetzt wird und ein Konflikt zwischen der englischen und der lokalen Sprachversion besteht, hat die englische Version des Kodex den Vorrang.

Wenn Sie Geschäfte außerhalb der Vereinigten Staaten tätigen, dann obliegt es Ihrer Verantwortung, die Gesetze und Bestimmungen eines jeden Landes, mit dem Sie zusammenarbeiten, zu verstehen und sich mit den nachstehenden U.S.-Gesetzen und Regeln vertraut zu machen. Verletzung dieser Gesetze kann erhebliche Strafen, Inhaftierung und starke Beschränkungen der Geschäftsausübung der Firma zur Folge haben.

Das Gesetz gegen Ausländische Korrupte Geschäftsmethoden und die Konvention der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ("OECD") zur

Bekämpfung der Bestechung Ausländischer Beamter in Internationalen Geschäftstransaktionen

Das Gesetz gegen korrupter Geschäftsmethoden (FCPA) und die Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit (OECD) (und die von den Unterzeichnern der OECD-Konvention ratifizierte Gesetzgebung, die viele Länder umfasst, in denen die Firma zur Zeit Niederlassungen besitzt) stellen das Beschenken eines Regierungsangestellten oder eines Mitglieds einer politischen Partei, um Geschäfte zu erhalten oder beizubehalten, oder einen unzulässigen Vorteil zu erlangen, unter Strafe. Außerdem ist es gesetzwidrig, Zahlungen an Vertreter, Verkäufer oder andere dritte Parteien zu geben, wenn Sie Grund zur Annahmen haben, dass Ihr Geschenk illegal verwendet wird.

Jeder leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertreter einer Firma muss Aufzeichnungen machen, aus denen alle Transaktionen, der Erwerb und die Disposition von Firmen-Eigentum für inländische und ausländische Geschäftszwecke ersichtlich sind.

Unterrichten Sie die Führung Ihrer Geschäftsstelle über alle die FCPA und OECD-Konvention betreffende Bedenken, und konsultieren Sie die Rechtsabteilung hinsichtlich der Auslegung der Gesetze.

Antiboykottgesetze

Alle Snap-on Betriebe, einschließlich der ausländischen Niederlassungen, unterliegen den U.S.-Gesetzen in Bezug auf ausländische Boykottverfahren. Es ist ein Verstoß gegen das Gesetz, sich an einem Boykott zwischen fremden Ländern ohne die Sanktion durch das U.S.-Gesetz zu beteiligen. Die Firma

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Bekämpfung der Bestechung von ausländischen Beamten: Ein ausländischer Regierungsbeamter hat Ihnen gesagt, es sei üblich, eine Spende an eine von der Regierung gewählte Wohltätigkeitsorganisation zu erteilen, bevor man in diesem Land Geschäfte machen kann. Sie berichten dieses Gespräch einem Firmenanwalt, der die notwendigen Schritte unternimmt.

Einige im Ausland tätigen Mitarbeiter der Firma haben Jeff, einem Firmenanwalt, erzählt, dass Druck auf sie ausgeübt wurde, Bestechungsgelder an ausländische Beamte zu zahlen. Jeff benachrichtigt darüber die US-Behörden und Regierungsvertreter in diesen Ländern. Die Behörden erstatten Anklage gegen die Beamten. Gleichzeitig sendet Jeff eine Warnung an alle Mitarbeiter und erinnert sie an die internationalen Vorschriften über akzeptable Geschäftspraktiken, und verweist auf den Kodex der Firma.

Antiboykottgesetze: Barbara ist Vertriebsleiterin Ihrer Firma. Mehrere ihrer Auslandskunden haben die Firma zum Boykott eines Landes aufgerufen, mit dem ihre Regierung in Konflikt steht. Barbara aber weiß, dass so etwas gegen das Gesetz verstoßen würde. Sie setzt die Rechtsabteilung der Firma über die Situation in Kenntnis.

Land A boykottiert sämtliche aus Land B stammenden Güter. Land A erwartet, dass alle Firmen, mit denen es Geschäftsbeziehungen besitzt, darunter Ihre Firma, eine eventuelle Geschäftsbeziehung mit Land B bekannt geben. So eine Bedingung verletzt sowohl den Kodex als auch internationale Gesetze. Sie benachrichtigen davon die Rechtsabteilung.

- darf sich nicht weigern, mit irgendeinem Land, einer Firma oder einer Person Geschäfte zu tätigen als Bedingung für den Verkauf von Waren oder Dienstleistungen an das boykottierende Land; oder
- darf nicht auf Ersuche auf Informationen von boykottierenden Ländern reagieren, die Auskunft über unsere Geschäftsverbindungen mit boykottierten Ländern oder Firmen oder Personen auf der schwarzen Liste gäben.

Alle Gesuche auf Boykottunterstützung oder boykottbezogene Informationen müssen der U.S.-Regierung mitgeteilt werden. Diese Anfragen können mündlich gestellt werden oder von Angebotsersuchen bis zu Versandanweisungen reichen. Es ist nicht genug, die Anfrage einfach zu ignorieren oder zu streichen.

Setzen Sie sich bitte mit der Rechtsabteilung im Hinblick auf eine aktuelle Liste von boykottierten Ländern in Verbindung.

Berichten Sie alle Aufforderungen zur Boykottunterstützung oder Anforderung boykottbezogener Informationen der Rechtsabteilung.

Sperrmaßnahmen des Finanzministeriums / Speziell Bezeichnete Globale Terroristenlisten

Das Office of Foreign Assets Control des U.S.-Finanzministeriums verbietet U.S.-Firmen und ihren ausländischen Niederlassungen, mit gewissen Ländern, Agenturen sowie bestimmten Personen und Organisationen, einschließlich speziell benannter globaler Terroristen, Geschäfte zu tätigen. Die Regeln und ihre Anwendung für Niederlassungen im Ausland variieren je nach Land und Art der Transaktion und ändern sich oft je nach Änderungen in der U.S.-Außenpolitik.

Wenn Sie von heiklen politischen Vorgängen in einem Lande unterrichtet sind, in dem die Firma Geschäfte tätigt oder solche zu tätigen erwägt, konsultieren Sie bitte die Rechtsabteilung.

Exportbeschränkungen

Damit vertrauliche Güter, Technologien und Software nicht in falsche Hände geraten, wird der Export dieser Produkte sowie technischer Informationen in gewisse Länder oder an bestimmte Personen eingeschränkt. Diese Einschränkungen können auch den Transfer zwischen der Firma und ihren ausländischen Niederlassungen zutreffen.

Ein "Export" wird als eine Methode definiert, mit der Produkte oder Daten an fremde Individuen oder Firmen gesendet werden, entweder mündlich oder schriftlich, einschließlich Verkauf, Ausbildung und Beratung sowie Produktwerbung selbst wenn diese Aktivitäten in den USA stattfinden.

Da diese Kontrollbeschränkungen entworfen wurden, um die Ziele der Außenpolitik und der nationalen Sicherheit der USA zu fördern, unterliegen sie Änderungen. Verschaffen Sie sich bitte die technische und gesetzliche Richtlinien, um die einschlägigen Regeln vor dem Export derartiger Materialien oder Technologien zu identifizieren.

Was bedeutet das für mich?

Wir bei Snap-on sind der Meinung, dass die Gelegenheit, Geschäfte außerhalb der USA zu tätigen eine doppelte Verantwortung mit sich bringt: die Gesetze der Länder, in denen wir präsent sind, zu befolgen, und gemäß den höchsten ethischen Maßstäben vorzugehen.

Denken Sie daran, dass im Falle von Unterschieden zwischen US-amerikanischen und anderen Vorschriften der striktere Kodex, der striktere Grundsatz oder das schärfere Gesetz den Vorrang haben.

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Sperrmaßnahmen des Finanzministeriums / Terroristenlisten: Bevor Sie ein Geschäftsangebot an ein ausländisches Unternehmen machen, werden Sie sich der Tatsache bewusst, dass dieses Unternehmen eine Produktionsanlage in einem Land besitzt, das die US-Regierung zu einem Zufluchtsort für Terroristen erklärt hat. Sie übergeben diese Angelegenheit umgehend der Rechtsabteilung.

Ein Mitarbeiter eines europäischen Büros Ihrer Firma hat den Verdacht, dass ein Lieferant als Tarnung für Personen, die Verbindungen zu einer Terroristengruppe besitzen, dient. Sie bitten den Mitarbeiter dringend, seine Bedenken gegenüber den örtlichen Behörden zu äußern. Gleichzeitig setzen Sie davon Ihre Rechtsabteilung in Kenntnis.

Exportbeschränkungen: Sie arbeiten mit Auslandsbüros von Snap-on zusammen und stellen sicher, dass diese Büros Zugang zu den neuesten Herstellungsverfahren der Firma haben. Falls diese Technologie in die falschen Hände geraten würde, könnte sie für eine Reihe gefährlicher Anwendungen angepasst werden. Sie klären mit der Rechtsabteilung und anderen Experten, ob Snap-on in diesem Falle den Exportbeschränkungen der US-Regierung nachkommt.

Yoshi arbeitet für ein Auslandsbüro der Firma. Bevor er vertrauliche Computersoftware zum Hauptsitz von Snap-on transportiert, klärt er die Angelegenheit mit Firmenvertretern an beiden Stellen, um sicherzustellen, dass er keine Exportbeschränkungen verletzt.

Exportbeschränkungen



Wettbewerbsgesetze



Denken Sie auch daran, dass die US-Regierung US-Firmen und deren Auslands-Dependancen verbietet, mit Gruppen, die unsere nationale Sicherheit bedrohen, Geschäfte zu tätigen. Die weltweite Welle von Terroranschlägen hat diese Bedenken noch verstärkt.

- Es ist sehr wichtig, dass wir die vor Ort geltenden Gesetze verstehen und befolgen. Verletzung solcher Gesetze kann schwere Strafen zur Folge haben.
- Es verstößt gegen das Gesetz und diesen Kodex, ausländischen Beamten oder anderen Parteien Geschenke anzubieten, um Geschäftsbeziehungen einzuleiten oder zu erhalten, oder einen unfairen Vorteil gegenüber anderen zu erreichen.
- Um sich selbst und Snap-on zu schützen, darf nicht an einem Boykott teilgenommen werden, der keine US-Zustimmung hat. Konsultieren Sie die aktuelle Liste von Ländern, gegen die ein Boykott verhängt wurde.
- Seien Sie sich der Länder, Unternehmen, und Personen bewusst, mit denen Geschäftsbeziehungen durch die US-Regierung untersagt sind.
- Es ist ebenfalls wichtig, bezüglich der Exportbeschränkungen auf dem Laufenden zu sein. Diese Einschränkungen, und die Situationen, in denen diese zutreffen, können Änderungen unterliegen.

Wettbewerbsgesetze

Die Firma verfolgt eine Politik der Einhaltung anwendbarer Gesetze, die den Umgang mit Konkurrenten betreffen, die in einigen Ländern als Kartellgesetzgebung bekannt sind. Die Wettbewerbsgesetze der Vereinigten Staaten

bestimmen das Verhalten und die Transaktionen bei der Abwicklung von Geschäften mit Konkurrenten, Kunden und Lieferanten. In anderen Ländern, in denen die Firma Geschäfte abwickelt, können ebenfalls

Wettbewerbsgesetze, die auf die Firma zutreffen. Über die Firma und ihre Angestellten können schwere Kriminal und Zivilstrafen verhängt werden, wenn ein Angestellter eine Verletzung der Wettbewerbsgesetze autorisiert oder daran teilnimmt. Es ist daher wichtig, die Firmenpolitik zu verstehen und zu befolgen, damit die Firma und ihre Angestellten sogar jeden Anschein einer Verletzung der Wettbewerbsgesetze vermeiden können.

Um Aktivitäten zu vermeiden, die als Verletzungen ausgelegt werden oder zu Behauptungen einer Verletzung der Wettbewerbsgesetze führen können, dürfen Sie sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die gemäß der Firmenpolitik verboten sind, einschließlich der nachstehend genannten Aktivitäten:

- Absprachen oder Vereinbarungen mit Konkurrenten, um den Wettbewerb zu beschränken durch die Bestimmung von Preisgrenzen oder Verkaufsbedingungen, durch eine Produktionsbegrenzung oder durch die Einführung gemeinsamer Prozeduren bezüglich des Vertriebs, der Verkaufsgebiete oder der Kunden. Solche Handlungen sind gesetzwidrig.
- Unbefugte Absprachen oder Verträge, die exklusive Geschäfte, Kopplungsverkäufe oder andere restriktive Vereinbarungen mit Kunden oder Lieferanten umfassen. Gewisse Abmachungen, wie Snap-on Händlertelefonlisten und Verkaufsgebiete für Vertreter, die von der Firma zugelassen sind, dürfen selbstverständlich vorgenommen werden, während Vereinbarungen oder Programme, die gegenwärtig nicht von der Firma gebraucht

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Wettbewerbsgesetze: Ihre Firma und ein Konkurrenzunternehmen sind die zwei Hauptakteure in mehreren Märkten im Nordosten der USA. Vertreter beider Firmen schmieden einen Komplott, um Reviere abzustecken und in diesen Gebieten nicht gegeneinander zu konkurrieren. Dieses Vorgehen stellt eine klare und deutliche Verletzung des Kodex und des Gesetzes dar.

Ein neu gegründetes Unternehmen beginnt das Geschäft Ihrer Firma negativ zu beeinflussen. Sie und einige Ihrer Mitarbeiter erfinden Wege, die Konkurrenzfirma zu schädigen und führen sie zum Bankrott. Unter anderem verbreiten Sie falsche Gerüchte über die Qualitätskontrolle des Unternehmens und rücken die Eigentümer gegenüber ihren Kunden in ein schlechtes Licht. Dieses Vorgehen verletzt die Firmenpolitik und andere Grundlagen ethischen Geschäftsbahrens.

Ein Firmenmanager wurde gebeten, ein Angebot zu unterzeichnen, Rohmaterialien an eine Konkurrenzfirma zu verkaufen. Vor dem nächsten Schritt klärt der Manager diese Angelegenheit mit dem Chef seiner Abteilung sowie mit der Rechtsabteilung, um sicherzustellen, dass diese Transaktion mit der Firmenpolitik übereinstimmt.

Lamont, ein Produktionsleiter, wurde von dem Produktionsleiter einer Konkurrenzfirma angesprochen. Der Konkurrent meinte, dass beide Firmen ihre Gewinne erhöhen könnten, wenn sie die Produktion für einen Monat reduzieren und damit die Preise ihrer Produkte in die Höhe treiben. Lamont berichtet über das Gespräch einem Firmenanwalt, der u.a. den Staatsanwalt des Bundesstaates unterrichtet.

Snap-on: Warum diese Konzentration auf Rechtschaffenheit und Prinzipien? Weil, wenn es wirklich darauf ankommt, unser guter Ruf alles ist, was wir haben. Dieser Ruf wird durch das tägliche Umsetzen unserer Werte in die Tat erworben. Rechtschaffenheit. Prinzipien. Snap-on's Verpflichtung.

werden, vor ihrer Anwendung von den Firmenanwälten gebilligt werden müssen. Darüber hinaus ist es möglich, dass Preisdifferenzen und andere Verkaufsbedingungen zwischen Kunden sowie Mengenrabatte gesetzwidrig sind; solche dürfen nicht ohne die Beratung durch die Firmenanwälte akzeptiert werden.

- Die Einstellung von Angestellten der Konkurrenz mit dem Ziel, vertrauliche Informationen zu erlangen, oder Kunden zu überreden, Informationen freizugeben, die vertraulich sind, können ebenfalls gegen das Gesetz verstoßen. Setzen Sie sich bitte vor der Einstellung oder Gesprächen mit einem Angestellten der Konkurrenz mit der Rechtsabteilung in Verbindung.

Sie werden gelegentlich die Möglichkeit haben, sich mit Wettbewerbern zu unterhalten. Obwohl derartige zufällige Begegnungen die Gelegenheit bieten, von der Konkurrenz zu lernen, wird den Angestellten nahe gelegt, bei derartigen Unterhaltungen vorsichtig zu sein. Diskussionen oder Unterhaltungen gleich welcher Art mit einem Konkurrenten, die Preise, Herstellung, Kundeninformationen, Marketing, Bestände, Produktentwicklung, Verkaufsziele, Marktstudien, Lagerbestand und andere firmenbezogene oder vertrauliche Information betreffen, sind untersagt. Die Freigabe solcher Informationen kann gesetzwidrig sein und den Angestellten oder die Firma zivilen oder kriminellen Strafen aussetzen. Käufe von und Verkäufe an Konkurrenten sind gestattet, wenn sie im Einklang mit der Firmenpolitik sind. Handbücher über die Einhaltung von Kartellvorschriften sind über die Rechtsabteilung verfügbar.

Was bedeutet das für mich?

Es ist eine Binsenweisheit, die es jedoch verdient, wiederholt zu werden: im Geschäft, genau wie in anderen Lebensbereichen, ist es

wichtig, dass alle nach den gleichen Regeln spielen und dieselben ethischen Standards befolgen.

Natürlich ist das in Wirklichkeit nicht immer der Fall. In den stark konkurrenzbetonten Geschäftsfeld, in denen wir Geschäfte tätigen - sowohl in den USA als auch im Ausland - ist es nicht ungewöhnlich, dass Firmen versuchen, einen unfairen Vorteil gegenüber anderen Firmen zu erreichen. Genau deswegen haben die USA und andere Länder Vorschriften eingeführt, die unfaire Wettbewerbspraktiken verbieten, darunter die Kartellgesetze.

- Es besteht ein großer Unterschied zwischen gesunder und ungesunder Konkurrenz.
- Unsere Geschäftsbeziehungen mit der Konkurrenz, den Kunden, Lieferanten und anderen Parteien müssen stets im Einklang mit dem Kodex sein.
- Unbefugte Spezialabmachungen mit externen Parteien sind untersagt.
- Firmen und Personen, die sich an der Behinderung des Konkurrenzkampfs beteiligen, unterliegen beträchtlichen Strafen.
- Die den Konkurrenzkampf und das Kartellgesetz betreffenden Regeln sind komplex. Es wird Ihnen nahe gelegt, sich im Falle von Fragen an die Rechtsabteilung zu wenden.

Zusammenarbeit mit Regierungen

Zahlungen an Behörden

Sie dürfen weder direkt noch indirekt einem Beamten oder Angestellten der Regierung der Vereinigten Staaten oder eines anderen Staates,

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Zahlungen an Behörden: Keisha, die Planungsleiter Ihrer Firma, wird unter Druck gesetzt, ein "Geschenk" an einen örtlichen Beamten für Flächennutzung zu übergeben. Der Beamte erklärt, dass eine solche Spende die Erteilung der Genehmigung für die Expansionspläne der Firma beschleunigen würde. Keisha macht die Rechtsabteilung auf diesen Vorfall aufmerksam, die diese Information an die Behörden weiterleitet.

Dan würde gern die Unterstützung des Senators seines Bundesstaates gewinnen, der dazu beitragen könnte, dass seine Firma Auslandsgeschäfte zu verschaffen. Dan lädt den Beamten zu einem einwöchigen kostenlosen Aufenthalt in einem Luxushotel mit Golfplatz ein. Dan hat damit gegen den Kodex seiner Firma - und des Senators - verstoßen.

Brad stellt die Bestimmungen eines Vertrags, den er von einem Auslandsunternehmen, mit der seine Firma gern Geschäfte machen würde, erhalten hat, in Frage. Laut einem der Punkte soll die Firma vierteljährliche Abgaben für nicht spezifizierte Regierungsleistungen entrichten. Brad konsultiert diese Angelegenheit mit der Rechtsabteilung.

Ein Angestellter der Umweltschutzagentur Ihres Bundesstaates hat versprochen, gesetzliche Richtlinien für eine der Anlagen Ihrer Firma gegen eine einmalige Zahlung herabzusetzen. Sie setzen die Rechtsabteilung davon in Kenntnis.

Ein ausländischer städtischer Beamter bietet sich an, Ihrer Firma zu helfen, einige bürokratische Vorgänge zu vereinfachen, um eine örtliche Genehmigung zu erhalten. Er verlangt Bargeld für seine Bemühungen. Sie informieren die Rechtsabteilung, die dann entsprechende Schritte unternimmt.

einem Angestellten der staatlichen, lokalen oder städtischen Behörden Bestechungsgeld, Trinkgelder oder Schmiergelder geben, anbieten oder versprechen.

Es ist die Politik der Firma, in jeder Hinsicht mit dem United States Foreign Corrupt Practices Act und mit allen anderen Gesetzen hinsichtlich der Zahlungen an Staatsangestellte zu kooperieren. Die Firmenpolitik bestimmt, dass kein Firmenpersonal direkt oder indirekt einen ausländischen Regierungsangestellten, Beamten oder Vertreter bezahlt, Geld oder andere Wertsachen gibt oder eine fremde politische Partei oder einen Kandidaten für, oder einen Stelleninhaber in einem ausländischen politischen Amt, direkt oder indirekt bezahlt, damit dieser ihm behilflich ist, Geschäfte zu erwerben, beizubehalten oder zu führen.

Politische Aktivitäten und Zuwendungen

Wir ermutigen alle Angestellten, sich voll am politischen Prozeß als Individuen zu beteiligen und freiwillige Beiträge für die Kandidaten ihrer Wahl zu leisten.

Beiträge der Firma, entweder direkt oder indirekt, an politische Parteien oder Kandidaten auf Staats, Landes oder lokaler Ebene, sind illegal und streng verboten.

Mitarbeiter, die sich an politischen Aktivitäten beteiligen, müssen klarstellen, dass sie nicht für Snap-on Incorporated agieren oder sprechen. Die Firma kann und will keine politischen Kandidaten oder Partei unterstützen.

Was bedeutet das für mich?

Zahlreiche Gesetze, genauso wie dieser Kodex, verbieten es, der US-amerikanischen oder einer ausländischen Regierung Bestechungsgelder oder Schmiergelder zu geben oder andere

illegale Zahlungen zu machen. Ebenfalls untersagt ist das Versprechen von solchen Zahlungen. Diese Verbote betreffen illegale Geschäftsabschlüsse mit Regierungsbeamten sowie mit inländischen und ausländischen politische Parteien.

Mit Bezug auf die Mitwirkung und Beteiligung bei Regierungen ermutigt Snap-on seine Mitarbeiter, in dem politischen Prozess aktiv zu sein. Die Firma bittet aber darum, dass diese Beteiligung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, dass keine Firmenressourcen beteiligt sind, dass der Name "Snap-on" nicht verwendet wird, und dass eine Unterstützung von Snap-on nicht impliziert wird.

- Es dürfen keine Zahlungen an in- oder ausländische Regierungsbeamten gemacht oder von ihnen empfangen werden.
- Jegliche Versuche von Druckausübung, Geschenke oder Zuwendungen im Tausch gegen vorteilhafte Geschäftsentscheidungen zu bekommen, müssen sofort gemeldet werden.
- Politische Aktivitäten sollten getrennt vom beruflichen Leben gehalten werden.
- Im Falle von Zweifeln bezüglich einer Regierungstransaktion oder politischer Aktivität sollte die Rechtsabteilung konsultiert werden.

Entscheidungen am Arbeitsplatz

Politische Aktivitäten und Zuwendungen: Ramon, ein Firmenangestellter, erwägt, sich um einen Sitz im Stadtrat zu bewerben; dies wäre eine nicht bezahlte Teilzeitposition, die an Abenden und Wochenenden ausgeführt wird. Ehe er sich festlegt, konsultiert er seinen Vorgesetzten und den Firmenanwalt, die ihm ihre Zusage geben.

Sie haben neulich Firmenressourcen (Papier, Kopiergeräte, Porto) benutzt, um Korrespondenz für einen politischen Kandidaten des Bundesstaates, der eher konservativ ist, vorzubereiten. Ihr Vorgehen verletzt die Firmenpolitik und unterwirft Sie einem Disziplinarverfahren.

Tony ist bei der politischen Kampagne eines Freundes tätig. Er bittet einen Mitarbeiter in der Personalabteilung um die Privatadresse eines Firmenangestellten, damit er ihm Literatur zusenden kann. Der Angestellte der Personalabteilung teilt ihm mit, dass es gegen die Firmenpolitik verstößt, Anschriften von Mitarbeitern auszugeben. Er weist Tony daraufhin, dass jede politische Werbung nur außerhalb der Arbeitsstunden ausgeführt werden darf.

Eine bedeutende Kundin Ihrer Firma bewirbt sich um eine öffentliche Stelle. Sie bittet Sie um zwei Dinge: einen Beitrag zur ihrer Kampagne und die Gelegenheit, ihr Werbematerial im Gesellschaftsraum der Firma auszulegen. Sie lehnen höflich beide Bitten ab, und erklären, dass dies gegen den Kodex der Firma verstoßen würde.

Politische Aktivitäten und Zuwendungen



Folgsamkeit und Berichterstattung

Es wird von Ihnen erwartet, das Sie diesen Kodex und alle anderen Regelungen und Prozeduren der Firma in jeder Hinsicht befolgen. Soweit nach lokalen Gesetzen rechtlich erlaubt, unterliegt jeder Angestellte, der das beiliegende Folgsamkeits-Zertifikat, mit falschen Behauptungen oder wichtigen Auslassungen, einreicht, oder der bewußt gegen diesen Kodex verstößt oder der dies wissentlich einer untergebenen Person gestattet, einer Disziplinarstrafe, einschließlich niedrigerer Tarifeinstufung oder Entlassung. Es ist möglich, dass die Firma von Zeit zu Zeit die Unterzeichnung zusätzlicher Zertifikate verlangt, die die im Kodex beschriebenen Richtlinien betreffen.

Angelegenheiten, die in diesem Kodex erwähnt werden, werden in regelmäßigen Besprechungen diskutiert. Es wird erwartet, dass jeder Angestellte derartigen Besprechungen beiwohnt. Darüber hinaus verlangt die Firma, dass gewisse Angestellte Trainingseinheiten im Internet absolvieren, die diesen Kodex und die ethischen Grundsätze im allgemeinen behandeln.

Wenn Ihnen Fälle oder Transaktionen bekannt werden, die diesen Kodex verletzen, wird von Ihnen erwartet, solche Informationen entsprechend bekannt zu machen. Wenn Sie glauben, dass dieser Kodex verletzt wurde, müssen Sie diese Begebenheit sofort Ihrem Vorgesetzten melden. Wenn diese Angelegenheit sich nicht aufklärt oder es ist Ihnen unangenehm, diesen Fall Ihrem Vorgesetzten zu melden, benutzen Sie die Hotline der Firma mit Rufnummer 866-GO-TOOLS (866-468-6657). Außerhalb der Vereinigten Staaten kann auf diese Hotline mittels eines zweistufigen Anrufes zugegriffen werden. Stufe 1: Wählen Sie Ihre direkte internationale gebührenfreie AT&T Landeskenzahl. Stufe 2: Wenn Sie die englischsprachige Aufforderung oder eine Serie von Aufforderungstönen hören, wählen Sie 866-468-6657. (Wählen Sie KEINE „1“ oder „0“ vor der Telefonnummer.) Eine Liste mit aktuellen direkten internationalen gebührenfreie Landeskenzahlen ist diesem Kodex beigelegt. Die über die Hotline besprochenen Angelegenheiten werden anonym und vertraulich behandelt.

Themen oder Beschwerden können auch per Post an: Corporate Secretary, 2801 80th Street, Kenosha, WI 53141, gesandt werden. Die Informationen werden an die entsprechende Stelle weitergeleitet.

Wenn Sie ein Mitglied des Vorstands der Firma sind, müssen Sie Verletzungen dieses Kodex direkt an den General Counsel des Prüfungsausschusses, die Ethik-Hotline oder schriftlich an den Corporate Secretary melden. Wenn Sie darüber hinaus Bedenken hinsichtlich der Buchführung, interner Buchführungskontrollen oder Rechnungsprüfungsangelegenheiten (Buchführungsbeschwerden) haben, sind Verletzungen dieses Kodex direkt an die Ethik-Hotline oder schriftlich an den Corporate Secretary zu melden. Buchführungsbeschwerden werden an den Prüfungsausschuss gemäß der von ihm festgelegten Prozeduren weitergeleitet.

Vertraulichkeit und Anonymität gegenüber Personen, die eine solche Mitteilung machen und solchen die darin möglicherweise verwickelt sind, werden bis zum maximal möglichen Umfang gewahrt.

Befreiung

Alle Befreiungen von diesem Kodex für Direktoren, leitende Angestellte oder Finanzbeamte der Firma dürfen nur durch den Vorstand der Firma vorgenommen werden. Jede Befreiung von diesem Kodex für leitende Angestellte oder Direktoren dürfen nur durch den Vorstand oder ein Vorstandskomitee vorgenommen werden und werden sofort wie vom Gesetz bzw. von den Börsenverordnungen bestimmt, bekannt gemacht.

Fragen

Fragen im Hinblick auf in diesem Dokument nicht diskutierte Umstände müssen an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder die Personalabteilung der Firma gerichtet werden.

Sämtliches in den Textboxen „Entscheidungen am Arbeitsplatz“ dargestelltes Material ist fiktiv und soll als Beispiele von angebrachtem und unangebrachtem Verhalten dienen.

Gebührenfreie AT&T Landeskenntzahlen

Land	Kennzahl	Land	Kennzahl
Argentinien	0-800-555-4288	Japan	005-39-111
Australien	1-800-881-011	Mexiko	01-800-288-2872
Österreich	0800-200-288	Holland	0800-022-9111
Belarus	8^800101	Neuseeland	000-911
Belgien	0-800-100-10	Norwegen	800-190-11
Brasilien	0800-890-0288	Polen	0-0-800-111-1111
Kanada	1-800-225-5288	Portugal	800-800-128
Chile	800-225-288	Russland (Moskau)	755-5555
		Russland (St. Petersburg)	325-5042
China	10-811	Singapur	800-0111-111
Tschechien	00-42-000-101	Slowakei	0800-000-101
Dänemark	800-100-10	Südkorea	0072-911
Finnland	0-800-11-0015	Südafrika	0-800-99-0123
Frankreich	0-800-99-00-11	Spanien	900-99-00-11
Deutschland	0-800-2255-288	Schweden	020-799-111
Ungarn	06-800-01111	Schweiz	0-800-890011
Indien	000-117	Türkei	00-800-12277
Irland	1-800-550-000	Großbritannien	0800-89-0011
Italien	800-172-444	Venezuela	0-800-225-5288

Der Verhaltenskodex von Snap-on Incorporated beabsichtigt nicht, vertragliche Rechte irgendwelcher Art auf einen Angestellten oder eine andere darin identifizierte Person zu übertragen oder vertragliche Verpflichtungen irgendeiner Art für die Firma zu schaffen. Da die Ziele der Firma im Verhaltenskodex Änderungen unterliegen, behält sich die Firma das Recht vor, den Verhaltenskodex nach eigenem Ermessen jederzeit mit oder ohne vorherige Ankündigung zu ändern.

Snap-on Incorporated
P.O. Box 1430
Kenosha, Wisconsin 53141-1430

©2004, Snap-on Incorporated
Alle Rechte vorbehalten
Snap-on® ist eine eingetragene Handelsmarke von Snap-on Incorporated.

Snap-on