

Globale Richtlinie gegen Menschenhandel

Zweck

Diese Richtlinie legt den Ecolab-Ansatz zur Bekämpfung von Menschenhandel dar und dokumentiert, wie Ecolab die Anforderungen der Federal Acquisition Regulation („FAR“) Subpart 22.17 erfüllt. Diese Richtlinie entspricht dem Ecolab-Verhaltenskodex, dem Verhaltenskodex für Lieferanten sowie unseren Grundwerten zum Schutz und zur Förderung der Menschenwürde und Menschenrechte durch unsere globalen Geschäftspraktiken.

Geltungsbereich

Diese Richtlinie für alle Ecolab-Angestellten, einschließlich der Direktoren, leitenden Mitarbeiter und Mitarbeiter sowie derjenigen der Tochtergesellschaften von Ecolab. Sie gilt in gleicher Weise für Ecolab-Beauftragte, Subunternehmer, Lieferanten, Distributoren, Verkäufer und andere Firmen, die Produkte oder Dienstleistungen an Ecolab liefern oder für Ecolab erbringen (zusammen auch „einbezogene Rechtsträger“).

Richtlinie

Die Regierung der Vereinigten Staaten und Ecolab verfolgen seit langer Zeit eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf mit Menschenhandel in Zusammenhang stehenden Aktivitäten. Gemäß den gesetzlichen Vorgaben und den Ecolab-Richtlinien ist Ecolab und den einbezogenen Rechtsträgern Folgendes untersagt:

- ▶ Beteiligung am Handel mit Menschen, wozu (A) der Menschenhandel zu sexuellen Zwecken, d. h. die Herbeiführung von gewerbsmäßigen sexuellen Handlungen durch Gewalt, Täuschung oder Nötigung, wenn die von dieser Handlung betroffene Person noch nicht 18 Jahre alt ist, sowie (B) die Anwerbung, Beherbergung, Beförderung, Bereitstellung oder Beschaffung einer Person zu Arbeits- oder Dienstleistungszwecken durch Anwendung von Gewalt, Täuschung oder Nötigung, womit ein Verhältnis der unfreiwilligen Knechtschaft, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft oder Sklaverei begründet wird, gehören
- ▶ Beschaffung von gewerbsmäßigen sexuellen Handlungen
- ▶ Anwendung von Gewalt zur Durchsetzung vertraglicher Vereinbarungen
- ▶ Zerstörung, Verbergen, Einziehen oder sonstige Zugriffsverweigerung eines Mitarbeiters auf Ausweis- oder Einwanderungsdokumente eines Mitarbeiters wie Reisepässe oder Führerscheine, unabhängig von der ausstellenden Behörde
- ▶ Anwendung von irreführenden oder betrügerischen Praktiken bei der Anwerbung von Mitarbeitern oder dem Anbieten von Arbeitsstellen, wie der Nichtzurverfügungstellung von grundlegenden Informationen oder der wesentlichen Falschdarstellung in Bezug auf grundlegende Bedingungen der Beschäftigung, z. B. Löhne, Gehälter und Sozialleistungen, Arbeitsort, Lebensbedingungen, Unterbringung und damit verbundene Kosten (falls vom Arbeitgeber oder Beauftragten gestellt oder vermittelt), erheblicher vom Mitarbeiter zu tragender Kosten sowie gegebenenfalls der Gefährlichkeit der Arbeit, in einer dem Mitarbeiter verständlichen Art und Weise

- ▶ Einsatz von Personalvermittlern, die das örtlich gültige Arbeitsrecht in dem Land, in dem die Anwerbung stattfindet, nicht einhalten
- ▶ Belastung des Mitarbeiters mit Anwerbegebühren
- ▶ Nichtzurverfügungstellung einer Rückreisemöglichkeit oder der Bezahlung der Rückreise nach Ende der Beschäftigung bei Mitarbeitern, die nicht Staatsangehörige des Landes sind, in dem der Arbeitsort liegt und die zum Zweck der Arbeit unter einem Vertrag oder Untervertrag der US-Regierung in das Land gebracht wurden (ggf. können in Einzelfällen Ausnahmen gelten)
- ▶ Soweit die Unterbringung gestellt wird, Stellen oder Vermitteln von Unterbringung, die die Wohn- und Sicherheitsstandards des Gastlandes nicht erfüllt oder
- ▶ Nichtaushändigung eines Arbeitsvertrages, einer Anwerbevereinbarung oder eines sonstigen erforderlichen Arbeitsdokuments in Schriftform, soweit gesetzlich oder vertraglich vorgegeben.

Verantwortung

Die Direktoren, leitenden Mitarbeiter und Mitarbeiter von Ecolab sowie die einbezogenen Rechtsträger sind verantwortlich für die Einhaltung dieser Richtlinie. Jeder Verstoß gegen diese Richtlinie kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, die bis zur Kündigung eines Vertrages, Minderung von Sozialleistungen, Beendigung einer Geschäftsbeziehung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses führen können. Darüber hinaus können vorsätzliche Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen in Bezug auf Menschenhandel zu zivilrechtlichen, administrativen (d. h. Suspendierung oder Ausschluss) und/oder strafrechtlichen Sanktionen gegen den jeweiligen Mitarbeiter zur Folge haben.

Ecolab berücksichtigt die Kerninhalte dieser Richtlinie gegebenenfalls in Verträgen mit einbezogenen Rechtsträgern – entweder vollständig oder durch Übernahme der jeweils geltenden FAR-Klausel.

Berichte

- ▶ Glaubwürdige Informationen in Bezug auf einen möglichen Verstoß gegen diese Richtlinie durch einen Ecolab-Mitarbeiter oder einen einbezogenen Rechtsträger sind umgehend telefonisch, per E-Mail oder persönlich einem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung zu melden.
- ▶ Alternativ können Verstöße anonym über die gebührenfreie Verhaltenskodex-Helpline des Unternehmens gemeldet werden. Die Helpline-Telefonnummer für Ihr Gebiet ist auf der Rückseite des Verhaltenskodex zu finden.
- ▶ Mitarbeiter oder einbezogene Rechtsträger, denen mögliche Verstöße gegen das Verbot des Menschenhandels bekannt sind, können sich auch direkt unter 1-844-888-FREE oder help@befree.org an die Global Human Trafficking Hotline wenden.
- ▶ Jeder Vorgesetzte oder Angehörige der Personalabteilung, der eine Meldung über einen möglichen Verstoß gegen diese Richtlinie erhält, muss die Angelegenheit unverzüglich an die Rechtsabteilung weiterleiten, damit diese gegebenenfalls die zuständigen Behörden einschalten kann.

- Die Ecolab-Richtlinie und Bundesgesetze verbieten Vergeltung gegen Personen, die Fehlverhalten melden, und untersagen, Mitarbeiter an der Zusammenarbeit mit Behörden, die Vorwürfe in Bezug auf illegale Aktivitäten untersuchen, zu hindern.

Weitere Informationen in Bezug auf diese Richtlinie erhalten Sie von der Rechtsabteilung.

| Version Nr. | Datum | Beschreibung | Überarbeitet von |
|----------------------|------------|----------------------|------------------------------------|
| Erstveröffentlichung | 25.07.2016 | Erstveröffentlichung | John Pelehach / Rechtsabteilung |