

Politique de lutte contre la traite de personnes et l'esclavage

Animée par les convictions et les valeurs énoncées dans la déclaration « Qui nous sommes », Snap-on s'est engagée à faire preuve d'intégrité et de responsabilité sociale. La manière dont nous traitons nos employés et la manière dont les membres de notre chaîne d'approvisionnement traitent les leurs, a une importance capitale à nos yeux. La présente politique présente les mesures prises par Snap-on afin de mettre un terme à la traite de personnes, l'esclavage, le travail forcé et le travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle a été conçue pour se conformer à la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement (*California Transparency in Supply Chains Act*), la loi britannique sur l'esclavage moderne (*UK Modern Slavery Act*) et les exigences imposées par les réglementations fédérales sur les acquisitions de biens et services (*Federal Acquisition Regulations 52.222-50 et 52.222-56*).

Elle s'applique à l'ensemble des activités, employés, agents, sous-traitants et fournisseurs de Snap-on dans le monde entier lorsqu'ils agissent dans les limites du champ d'action de leur emploi ou de leur contrat avec Snap-on.

Snap-on ne tolérera et n'acceptera pas le recours à l'esclavage, au travail forcé, involontaire ou sous la contrainte, au travail des enfants, à la traite de personnes ou à la traite à des fins d'exploitation sexuelle par tout employé, agent, sous-traitant ou fournisseur dans l'une de nos activités ou de la production et la distribution de nos produits ou dans le cadre de ceux-ci. À ce titre, Snap-on prendra les mesures suivantes et fera en sorte que ses affiliés, employés, agents, sous-traitants et fournisseurs feront de même :

1. Ne pas prendre part à toute forme de traite de personnes, que ce soit par la force, la fraude ou la contrainte, toute forme de servitude ou esclavage involontaire ou toute forme de traite à des fins d'exploitation sexuelle ou de participation à tout acte sexuel à des fins commerciales ;
2. Ne pas sciemment utiliser toute forme de travail forcé ou involontaire, y compris par l'intermédiaire de (a) menaces de préjudice grave ou de contrainte physique à l'encontre d'une personne ; (b) tout stratagème, plan ou manœuvre visant à convaincre une personne que, si elle ne fournit pas le travail ou les services en question, elle ou une autre personne subira un préjudice grave ou une contrainte physique ; ou (c) toute pratique abusive ou toute menace en rapport avec le statut légal ou juridique d'une personne ;
3. Ne pas prendre part ou permettre le recours au travail des enfants et se conformer à toute loi locale en vigueur dans ce domaine ;
4. Ne pas détruire, cacher, confisquer ou, de quelque manière que ce soit, interdire à un employé d'avoir accès à ses papiers d'identité ou documents d'immigration, notamment son passeport ou son permis de conduire ;
5. Ne pas utiliser des pratiques trompeuses ou frauduleuses lors du recrutement d'un employé ou d'une proposition de recrutement, et s'efforcer, dans la mesure du possible, de fournir aux employés, sous une forme et dans une langue qui leur sont accessibles, les informations de base concernant les principales conditions d'emploi, ce qui inclut le salaire et les avantages sociaux, le lieu de travail, les conditions de vie, les frais d'hébergement et les frais connexes (si le logement est fourni ou organisé par Snap-on ou ses agents), tous les frais significatifs qui seront facturés à l'employé et, le cas échéant, la dangerosité du travail. Fournir un contrat de travail, une convention de recrutement ou tout autre document requis sous forme écrite qui devra être rédigé dans une langue que l'employé comprend, si requis par la loi ou par un contrat ;
6. Se conformer à toutes les législations locales en vigueur en matière de salaire, d'avantages sociaux et de temps de travail ;
7. Ne pas facturer aux employés des frais de recrutement et ne pas faire appel à des recruteurs qui ne respectent pas les lois en vigueur dans le pays où le recrutement a lieu ;

8. Organiser le transport retour ou payer les frais liés au transport retour à la fin du contrat de travail pour les employés qui ne sont pas des ressortissants du pays dans lequel ils travaillent si les employés viennent dans le pays en question afin de travailler dans le cadre d'un contrat avec le gouvernement des États-Unis ;
9. Si Snap-on ou l'un de ses fournisseurs fournit ou organise l'hébergement des employés, cet hébergement devra respecter les normes en matière de sécurité et d'hébergement en vigueur dans le pays en question.

Snap-on devra régulièrement analyser et évaluer ses activités internes et sa chaîne d'approvisionnement afin d'identifier et évaluer les risques potentiels des activités susceptibles de violer la présente Politique.

Dans le cadre de la formation annuelle qu'elle prodigue, Snap-on inclut une formation sur la traite de personnes et l'esclavage pour ses employés qui ont la responsabilité de superviser d'autres employés ainsi que pour ses employés qui ont la responsabilité de superviser sa chaîne d'approvisionnement internationale. En outre, Snap-on prodiguera une formation supplémentaire aux membres de l'équipe qui ont la responsabilité de superviser la chaîne d'approvisionnement et dont la mission est de communiquer la présente politique à nos fournisseurs dans le monde entier. Snap-on évaluera régulièrement la connaissance et le respect de la présente Politique aussi bien en interne qu'au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Les fournisseurs et les sous-traitants de Snap-on qui fournissent tout produit ou service qui (i) sont liés à ou supportant à nos opérations commerciales ou (ii) sont incorporés dans les produits ou services que nous vendons doivent lire la présente Politique et s'y conformer, et en faire de même pour le Code de Conduite Fournisseur de Snap-on. Ces fournisseurs devront régulièrement attester qu'ils (a) ont lu et compris la présente Politique et le Code de Conduite Fournisseur et (b) se conforment aux exigences imposées dans le Code de Conduite Fournisseur et aux législations en vigueur en matière de traite de personnes, d'esclavage et de normes sociales dans le ou les pays dans lesquels ils exercent leur activité.

Tout employé de Snap-on qui a connaissance ou est témoin d'une violation de la présente Politique ou n'est pas certain de la marche à suivre quant aux questions évoquées dans celle-ci est encouragé à prendre contact immédiatement avec son supérieur. Si le problème n'est pas résolu ou si l'employé ne souhaite pas en parler avec son supérieur, il doit utiliser les autres moyens de signalement en vigueur dans votre unité commerciale. Les employés aux États-Unis et au Canada peuvent contacter l'assistance téléphonique en matière d'éthique de l'entreprise au 1 866-GO-TOOLS (1 866 468-6657). Les employés hors de l'Union européenne, des États-Unis d'Amérique et du Canada peuvent contacter l'assistance téléphonique grâce aux numéros internationaux gratuits qui figurent à l'adresse <https://my.snapon.com/EthicsHelpline.nws>. En outre, tous les salariés hors Union européenne peuvent soumettre leur question sur le site Internet <http://workplacealertprogram.alertline.com>.

Toute question concernant la présente Politique peut également être adressée au service juridique ou aux ressources humaines. Les employés peuvent également contacter l'assistance de lutte contre la traite de personnes au 1 844 888-FREE ou à l'adresse courriel help@befree.org.

Snap-on applique une politique de tolérance zéro à l'égard de ses employés, agents, sous-traitants ou fournisseurs qui prennent part ou permettent le recours à l'esclavage, au travail forcé, involontaire ou sous la contrainte, au travail des enfants, à la traite de personnes ou à la traite à des fins d'exploitation sexuelle. Tout non-respect de la présente Politique fera l'objet d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Si un sous-traitant ou un fournisseur est reconnu coupable de violation de la présente Politique, Snap-on prendra des mesures correctives dans les plus brefs délais afin de remédier à cette violation, pouvant aller jusqu'à la résiliation de la relation avec le fournisseur ou le sous-traitant.

Adopté le 5 février 2016
Révisé le 25 juin 2020