



## Politique de lutte contre la traite d'êtres humains et l'esclavage

Animée par les convictions et les valeurs énoncées dans la déclaration « Qui nous sommes », Snap-on s'est engagée envers les principes 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 revêt une importance capitale à nos yeux. La présente Politique présente les mesures prises par Snap-on afin de mettre un terme à la traite d'êtres humains, à l'esclavage, au travail forcé et au 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), à la loi britannique sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act) et aux 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 le cadre 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 d'êtres humains 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 cette fin, Snap-on prendra les mesures suivantes et fera en sorte que ses affiliés, employés, agents, sous-traitants et fournisseurs fassent de même :

1. S'abstenir de prendre part à toute forme de traite d'êtres humains, que ce soit par la force, la fraude ou la contrainte, à toute forme de servitude ou d'esclavage involontaire ou à toute forme de traite à des fins d'exploitation sexuelle ou de participation à tout acte sexuel vénal ;
2. S'abstenir d'utiliser sciemment toute forme de travail forcé ou involontaire, y compris au moyen de (a) menaces de préjudice grave ou de contrainte physique à l'encontre d'une personne ; (b) tout stratagème, plan ou toute 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 concernant le statut légal ou juridique d'une personne ;
3. S'abstenir de prendre part ou de permettre le recours au travail des enfants, et se conformer à l'ensemble des lois locales en vigueur dans ce domaine ;
4. S'abstenir de détruire, cacher, confisquer ou, d'interdire de toute autre façon à un employé d'avoir accès à ses papiers d'identité ou documents d'immigration, notamment son passeport ou son permis de conduire ;
5. S'abstenir d'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 fondamentales concernant les principales conditions de travail, y compris le salaire et les avantages sociaux, le lieu de travail, les conditions de vie, les frais d'hébergement et les frais associés (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. Si cela est imposé par la loi ou par un contrat, 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 ;
6. Se conformer à toutes les législations locales en vigueur en matière de salaire, d'avantages sociaux et de temps de travail ;
7. S'abstenir de facturer aux employés des frais de recrutement et de faire appel à des recruteurs ne se conformant pas aux lois en vigueur dans le pays où le recrutement a lieu ;

8. Organiser le transport de retour ou payer les frais y étant liés 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, ledit hébergement devra respecter les normes en matière de sécurité et d'hébergement en vigueur dans le pays d'accueil.

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

Dans le cadre de la formation annuelle qu'elle dispense, Snap-on assure une formation sur la traite d'êtres humains et l'esclavage pour ses employés auxquels il incombe de superviser d'autres employés, ainsi que pour ses employés auxquels il incombe de superviser sa chaîne d'approvisionnement internationale. En outre, Snap-on dispensera une formation supplémentaire aux membres de l'équipe auxquels il incombe de superviser sa chaîne d'approvisionnement mondiale, 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. Lesdits 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 d'êtres humains, d'esclavage et de normes sociales dans le ou les pays dans le(s)quel(s) 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 contacter immédiatement 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 établis aux États-Unis d'Amérique et au Canada peuvent contacter l'assistance téléphonique en matière de déontologie de la Société au +1 866-GO-TOOLS (+1 866-468-6657). Les employés établis hors de l'Union européenne, des États-Unis d'Amérique et du Canada peuvent contacter l'assistance téléphonique en composant les numéros internationaux gratuits qui figurent sur le lien suivant : <https://my.snapon.com/EthicsHelpline.nws>. En outre, tous les employés établis hors de l'Union européenne peuvent soumettre leur question au site Internet <http://workplacealertprogram.alertline.com>.

Toute question concernant la présente Politique peut également être adressée au Service juridique ou au service des Ressources humaines. Les employés peuvent également contacter l'assistance de lutte contre la traite d'êtres humains au 1-844-888-FREE ou à l'adresse [help@befree.org](mailto:help@befree.org).

Snap-on applique une politique de « tolérance zéro » au regard 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 d'êtres humains 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 dans les plus brefs délais des mesures correctives afin de remédier à ladite 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