



Política contra la trata de personas y la esclavitud

De acuerdo con las creencias y valores que exponemos en nuestro apartado «Quiénes somos», Snap-on está comprometida con la integridad y la responsabilidad social. Para cumplir este compromiso es crucial la manera en que tratamos a nuestros empleados, así como la manera en que las demás partes implicadas en nuestra cadena de suministro tratan a sus empleados. La presente Política destaca los esfuerzos que realiza Snap-on por suprimir la trata de personas, la esclavitud, los trabajos forzados y el trabajo infantil de su cadena de suministro global. La presente Política se ha diseñado para cumplir y fomentar el cumplimiento de la Ley del estado de California sobre transparencia en las cadenas de suministro (*Transparency in Supply Chains Act*), la Ley de Reino Unido sobre esclavitud moderna (*Modern Slavery Act*) y los requisitos del Reglamento Federal de Adquisición de EE.UU. (*Federal Acquisition Regulations*) 52.222-50 y 52.222-56.

Esta Política se aplica a todos los negocios, empleados, agentes, subcontratistas y proveedores de Snap-on en todo el mundo cuando actúen en el ámbito de su actividad laboral o contractual con Snap-on.

Snap-on no tolerará ni perdonará el empleo de esclavos, trabajadores forzados, involuntarios o bajo coacción, el trabajo infantil, la trata de personas o la explotación sexual por parte de ningún empleado, agente, subcontratista o proveedor en el desarrollo o el fomento de nuestra actividad empresarial, así como tampoco en la fabricación y distribución de nuestros productos. Con tal fin, Snap-on exigirá a sus actividades empresariales, empleados, agentes, subcontratistas y proveedores:

1. no participar en ninguna forma de trata de personas, ya sea ejercida por la fuerza o mediante fraude o coacción, así como tampoco en cualquier forma de servidumbre involuntaria o esclavitud o en cualquier otra forma de trata sexual, o en la obtención de cualquier acto sexual comercial;
2. no utilizar de manera consciente ninguna forma de trabajo forzado o involuntario, entre otras, por medio de: (a) amenazas de provocar daños graves o restricciones físicas a la persona interesadas o a otras personas; (b) cualquier sistema, plan o modelo con la intención de hacer creer a la persona en cuestión que, si no ejecuta tales labores o servicios, dicha persona u otras sufrirían daños graves o restricciones físicas; o (c) cualquier abuso o amenaza de abuso de la ley o de los procedimientos judiciales;
3. no participar en la utilización de trabajo infantil ni fomentarla y cumplir todas las leyes locales sobre trabajo infantil aplicables;
4. no destruir, ocultar, confiscar o, de cualquier otro modo, negar el acceso por parte de un empleado a sus documentos de identidad o de inmigración, como por ejemplo el pasaporte o el permiso de conducir;
5. no llevar a cabo prácticas engañosas o fraudulentas durante la contratación de empleados o en relación con las ofertas de empleo, y velar por comunicar a los empleados en la medida de lo posible, en un formato e idioma accesibles para los empleados, la información básica relativa a los términos y condiciones clave de contratación, incluidos salarios y beneficios complementarios, la ubicación del trabajo, las condiciones de vida, alojamiento y costes asociados (si los proporciona o tramita Snap-on o sus agentes), cualquier coste significativo que se vaya a cobrar al empleado y, si procede, el grado de peligrosidad del trabajo; si así lo requiere la ley o el contrato, proporcionar un contrato de trabajo, acuerdo de contratación o cualquier otro documento de trabajo necesario por escrito, que deberá estar redactado en un idioma que el empleado comprenda;
6. cumplir todas las leyes laborales locales aplicables relativas a salarios, beneficios y jornada laboral;
7. no cobrar a los empleados comisiones por su contratación ni emplear para la contratación a encargados de selección de personal que no cumplan las leyes laborales locales del país en que se realice la contratación;

8. proporcionar transporte de regreso o pagar el coste del transporte de regreso al término de la contratación para los empleados que no sean ciudadanos del país donde estén trabajando, en el caso de que se desplace al empleado a dicho país con la finalidad de trabajar con arreglo a un contrato con el Gobierno de los EE.UU.;
9. en el caso de que Snap-on o un proveedor de Snap-on proporcione o tramite el alojamiento para los empleados, dicho alojamiento deberá cumplir las normas en materia de alojamiento y seguridad del país anfitrión.

Snap-on revisará y evaluará periódicamente sus operaciones internas y su cadena de suministro para identificar y analizar los riesgos potenciales de las actividades que puedan infringir la presente Política.

Como parte de su programa de formación anual obligatoria para el personal, Snap-on impartirá formación sobre la trata de personas y la esclavitud a los empleados responsables de la gestión de otros empleados, así como a los responsables de su cadena de suministro global. Además, Snap-on impartirá formación adicional a los miembros del equipo de su cadena de suministro global, quienes deberán comunicar la presente Política a sus proveedores globales. Snap-on evaluará periódicamente la concienciación y el cumplimiento internos de la presente Política, así como la concienciación y cumplimiento de la presente Política por parte de nuestra cadena de suministro.

Los proveedores y subcontratistas de Snap-on que suministren cualquier producto o servicio que (i) esté relacionado o apoye nuestras operaciones comerciales o (ii) esté incorporado en los productos o servicios que vendemos deberán revisar y cumplir la presente Política, así como el Código de conducta para proveedores de Snap-on. Se exigirá a dichos proveedores periódicamente que certifiquen que: (a) han leído y comprendido la presente Política y el Código de conducta para proveedores; y (b) que cumplen las expectativas del Código de conducta para proveedores y las leyes relativas a la trata de personas, la esclavitud y las condiciones laborales del país o los países donde lleven a cabo su actividad empresarial.

Se insta a todo empleado de Snap-on que tenga conocimiento o sea testigo de una infracción de la presente Política, o que no esté seguro sobre cómo actuar con respecto a los asuntos tratados en la misma, a ponerse en contacto inmediatamente con su supervisor. Si no se resuelve el problema o el empleado no se siente cómodo tratando el mismo con su supervisor, el empleado deberá recurrir a otros canales de denuncia apropiados para su unidad de negocio. Los empleados radicados en EE.UU. y Canadá pueden ponerse en contacto con la línea de atención para cuestiones de ética de la empresa: 866-GO-TOOLS (866-468-6657). Los empleados radicados fuera de la Unión Europea, EE.UU. y Canadá pueden acceder a la línea de atención para cuestiones de ética de la empresa marcando los códigos de país del servicio internacional de llamadas gratuitas indicados en <https://my.snapon.com/EthicsHelpline.nws>. Además, todos los empleados que no estén radicados en la Unión Europea podrán transmitir la información sobre la cuestión a través del sitio web <http://workplacealertprogram.alertline.com>.

Cualquier pregunta relativa a la presente Política deberá remitirse también al Departamento Jurídico o de RR.HH. Además, los empleados podrán ponerse en contacto con la línea de atención global sobre trata de personas llamando al número 1-844-888-FREE o escribiendo help@befree.org.

Snap-on aplica una política de tolerancia cero con respecto a cualquiera de sus empleados, agentes, subcontratistas o proveedores que participe o apoye el uso de la esclavitud, trabajadores forzados, trabajadores involuntarios o bajo coacción, el trabajo infantil, la trata de personas o la explotación sexual. En el caso de incumplir la presente Política se adoptarán acciones disciplinarias, que podrán llegar hasta la rescisión del contrato de trabajo. En el caso de que cualquier subcontratista o proveedor infrinja la presente Política, Snap-on adoptará medidas correctivas inmediatas con el fin de solucionar dicha infracción, que podrán llegar hasta la rescisión del contrato con dicho proveedor o subcontratista.

Adoptada el 5 de febrero de 2016

Revisado el 25 de junio de 2020