

## **Code de déontologie des fournisseurs**

Depuis 1920, nous faisons tout chez Snap-on pour servir au mieux nos clients, nos collaborateurs, nos investisseurs, nos franchisés, nos fournisseurs, ainsi que les collectivités où nous exerçons nos activités. Guidés par nos convictions et nos valeurs fondamentales, qui sont exposées dans notre déclaration « Qui nous sommes », nous appliquons à nos fournisseurs, partout dans le monde, nos engagements d'intégrité et de responsabilité citoyenne. Tous les fournisseurs de Snap-on, quel que soit l'endroit où ils se trouvent, sont tenus de respecter le présent Code de déontologie des fournisseurs lorsqu'ils assurent des services pour Snap-on ou liés à Snap-on.

1. Il est demandé aux fournisseurs et à leurs propres fournisseurs de protéger le lieu de travail, d'assurer l'hygiène et la sécurité et de respecter les droits de l'homme et l'environnement de leurs employés. Nous invitons nos fournisseurs à respecter la loi et à se conformer à l'ensemble des lois et règlements en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité dans les pays où ils opèrent.
2. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, ne doivent se livrer à aucune forme de traite d'êtres humains, que ce soit par la force, la tromperie ou la coercition, ni à aucune forme de servitude involontaire ou d'esclavage, ni se livrer à aucune forme de trafic sexuel ou à l'achat de services sexuels à des fins commerciales.
3. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, ne doivent ni avoir recours au travail des enfants ni l'encourager ; les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois locales en vigueur concernant le travail des enfants, et ils ne doivent employer que des ouvriers qui ont l'âge légal minimum requis pour travailler selon la loi du pays concerné.
4. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, ne doivent ni avoir recours à l'utilisation du travail forcé ou involontaire, ni l'encourager, y compris (a) par l'usage de menaces de préjudices graves ou de contrainte physique contre toute personne ; (b) par le recours à tout stratagème, plan ou manœuvre visant à faire croire à 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) par le recours ou la menace de recours à l'abus de droit ou au détournement de procédure.
5. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, ne doivent pas détruire, dissimuler ou confisquer les documents d'identité ou d'immigration d'un(e) employé(e), tels que le passeport ou le permis de conduire, ni lui refuser l'accès à ces documents.
6. Durant le processus de recrutement ou d'engagement des employés ou d'offre d'emploi, les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, ne doivent pas recourir à des pratiques trompeuses ou frauduleuses. Dans la mesure du possible, les fournisseurs doivent communiquer aux employés, dans un format et une langue accessibles, les informations de base relatives aux conditions essentielles de travail et d'emploi, y compris les salaires et avantages sociaux, les horaires de travail, le lieu de travail, les conditions de vie et de logement et les frais connexes (si ces prestations sont fournies ou organisées par Snap-on ou ses agents), ainsi que des informations sur tout coût majeur à la charge de l'employé(e), et, le cas échéant, sur la nature dangereuse 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.
7. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, ne doivent pas facturer aux employés des frais de recrutement et ne doivent pas faire appel à des recruteurs qui ne respectent pas le droit du travail local du pays dans lequel le recrutement a lieu.
8. Dans le cas d'employés n'ayant pas la nationalité du pays dans lequel ils travaillent et qu'on a fait venir aux fins de travailler pour le gouvernement américain, les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, assureront le voyage de retour au pays d'origine de l'employé(e) en fin de contrat de travail ou assumeront le coût dudit voyage de retour. Les fournisseurs doivent respecter les clauses du règlement FAR (*Federal Acquisition Regulation*) applicable, y compris les clauses 52.222-50 et 52.222-56.
9. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, doivent respecter en tout temps la législation en matière de lutte contre l'esclavage moderne qui s'applique à Snap-on ou aux fournisseurs, y compris, notamment, la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement (*California Transparency in Supply Chains Act*), la loi britannique de 2018 relative à la lutte contre l'esclavage moderne (*UK Modern Slavery Act 2018*), la loi australienne de 2018 relative à la lutte contre l'esclavage moderne (*Australia Modern Slavery Act 2018*) (Commonwealth d'Australie), ainsi que la loi australienne de 2018 relative à la lutte contre l'esclavage moderne (*Australia Modern Slavery Act*) (Nouvelle-Galles du Sud, Australie)

(collectivement, les **Lois relatives à la lutte contre l'esclavage moderne**). Les fournisseurs ne doivent pas accomplir, ni omettre d'accomplir, tout acte susceptible d'entraîner la violation par Snap-on des Lois relatives à la lutte contre l'esclavage moderne.

10. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, doivent prendre les mesures nécessaires pour prévenir et atténuer le risque de recours à l'esclavage moderne et de violation des droits de l'homme dans le cadre de leurs activités et au sein de leur chaîne d'approvisionnement et pour y remédier. Les fournisseurs doivent élaborer des politiques et prendre des engagements appropriés, mettre en place une procédure de diligence raisonnable, prévoir des mesures correctives, créer un mécanisme de signalement des irrégularités et dispenser des formations sur les thèmes de la lutte contre l'esclavage moderne et des droits de l'homme.
11. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, doivent respecter en tout temps les lois et instruments relatifs aux droits de l'homme et ne doivent pas accomplir, ni omettre d'accomplir, tout acte susceptible d'entraîner la violation par Snap-on des lois et instruments relatifs aux droits de l'homme. Les fournisseurs doivent éviter de porter atteinte aux droits de leurs employés et prestataires.
12. Snap-on apprécie la diversité de son personnel et encourage la reconnaissance des différentes valeurs culturelles de ses composantes. Nous attendons des fournisseurs qu'ils se conforment à toutes les lois locales en vigueur limitant la discrimination à l'embauche et réglementant les pratiques liées à l'emploi dans l'entreprise pour quelque raison que ce soit, y compris la race, l'appartenance ethnique, la religion, la couleur de la peau, la nationalité d'origine, le sexe, l'âge, le handicap physique ou mental, le statut d'ancien combattant, identité de genre ou l'orientation sexuelle.
13. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, doivent traiter leurs employés avec dignité et respect ; ils ne doivent permettre ou tolérer aucune forme de harcèlement, et ils doivent se conformer à l'ensemble des lois locales en vigueur.
14. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, doivent appliquer les salaires, les avantages sociaux et les horaires de travail qu'imposent les lois sociales du pays.
15. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, qui mettent des logements à la disposition de leurs employés doivent également veiller à la sûreté et à l'hygiène de ces logements. Les logements mis à disposition par le fournisseur doivent être conformes aux normes de confort et de sécurité en vigueur dans le pays d'accueil.
16. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, ne doivent proposer ou accorder à un collaborateur de Snap-on, quel qu'il soit, aucun(e) règlement, commission, prêt, service ou cadeau comme condition de la conclusion d'une affaire avec Snap-on ou en conséquence d'une affaire conclue. La politique de Snap-on n'interdit pas les cadeaux d'une valeur symbolique (inférieure à 50 \$). Les repas d'affaires normaux et les spectacles (par exemple, le fait d'assister à des événements sportifs ou culturels), ainsi que les dépenses similaires et habituelles raisonnables destinées à favoriser les relations d'affaires en général sont acceptables, même si leur valeur dépasse 50 \$, à condition que le collaborateur soit accompagné par son hôte. Les fournisseurs sont invités à signaler toute sollicitation potentielle de pot-de-vin de la part de tout collaborateur de Snap-on en téléphonant à notre service d'assistance téléphonique en matière d'éthique (+1 86 64 68 66 57) ou en écrivant au Vice-président, au Directeur juridique et au Secrétaire à l'adresse suivante : 2801 – 80<sup>th</sup> Street, Kenosha, WI 53143, États-Unis.
17. Les fournisseurs, et leurs propres fournisseurs, doivent respecter l'ensemble des traités, accords, lois et règlements en vigueur régissant la protection, l'utilisation et la divulgation de la propriété intellectuelle et des informations commerciales exclusives, confidentielles et personnelles. Les fournisseurs doivent se conformer à l'ensemble des autres lois et règlements nationaux et internationaux en vigueur.
18. Les fournisseurs ayant recours à des sous-traitants pour la fourniture de biens et de services à Snap-on devront veiller à ce que ces sous-traitants se conforment également au présent Code. Les fournisseurs doivent prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que leurs sous-traitants prennent également les engagements énoncés dans le présent Code.

Les fournisseurs doivent périodiquement certifier (a) avoir lu et compris la politique de Snap-on en matière de lutte contre la traite d'êtres humains et l'esclavage ainsi que le présent Code ; et (b) respecter la politique de Snap-on en matière de lutte contre la traite d'êtres humains et l'esclavage ainsi que le présent Code et toutes les lois et normes de travail applicables dans le(s) pays dans le(s)quel(s) ils font des affaires.

Snap-on se réserve le droit de vérifier le respect du présent Code par le fournisseur au moyen d'enquêtes sur les fournisseurs, de certifications et de demande de renseignements d'ordre général ainsi que par tout autre moyen jugé nécessaire par Snap-on. Les fournisseurs doivent informer dans les meilleurs délais Snap-on de toute violation avérée ou présumée du présent Code dès qu'ils en ont connaissance, à l'adresse suivante : [AntiHumanTrafficking@snapon.com](mailto:AntiHumanTrafficking@snapon.com). En cas de violation du présent Code, Snap-on

demandera au fournisseur de prendre promptement des mesures correctives pour répondre à la violation du Code et de mettre en œuvre des plans d'action clairs et fiables pour assurer la conformité avec le présent Code. Bien que Snap-on s'engage à collaborer avec les fournisseurs afin d'améliorer les conditions sur le lieu de travail, nous nous réservons le droit de mettre fin à notre relation, sans responsabilité de la part de Snap-on, avec les fournisseurs qui violent le présent Code ou qui refusent de remédier à leurs lacunes ou qui ne fournissent pas à Snap-on les résultats des enquêtes demandées et les certifications requises. Les autorités compétentes pourront être saisies en cas de violation de certaines lois pénales.

Le présent Code de déontologie des fournisseurs s'applique à toutes les sociétés de Snap-on à travers le monde.

***Snap-on Incorporated***

# Qui nous sommes

## Mission

Le fournisseur de productivité que les gens préfèrent à travers le monde

### CONVICTIONS

Nos croyons fermement dans les vertus de :

la sécurité,  
la qualité,  
la considération du client,  
l'innovation,  
l'amélioration continue et rapide.

### VALEURS

Notre comportement détermine notre succès :

nous sommes intègres ;  
nous sommes transparents ;  
nous respectons les personnes ;  
nous privilégions le travail en équipe ;  
nous pratiquons l'écoute.

### OBJECTIF

Être reconnu comme le meilleur choix :

en tant que marques,  
en tant qu'employeur,  
en tant que partenaire commercial,  
en tant que partenaire industriel,  
en tant qu'investissement.