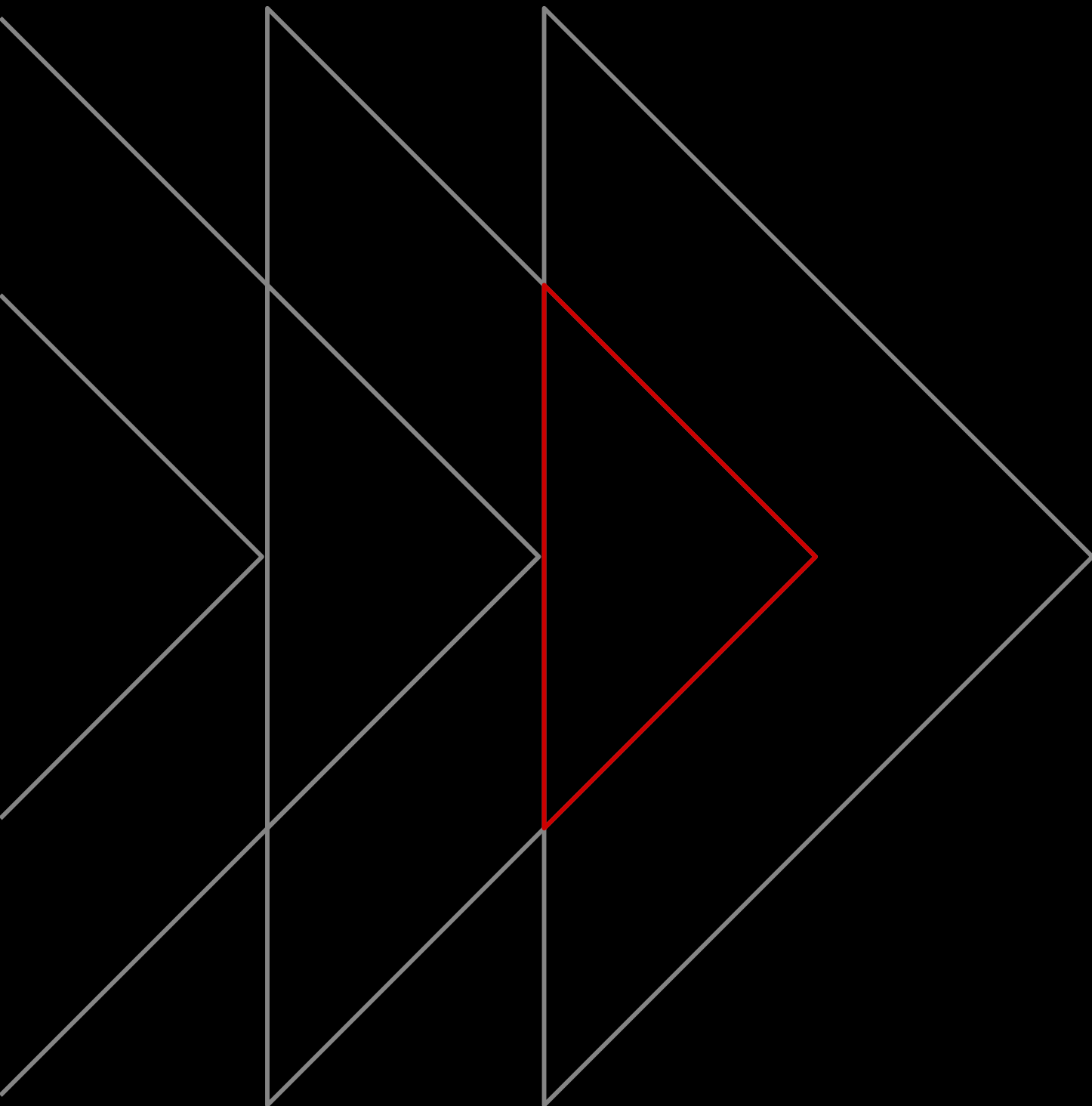




Politique en matière de droits de la personne

Date d'entrée en vigueur : 15 mars 2025

XPO

1. PORTÉE ET APPLICABILITÉ

La présente politique en matière de droits de la personne (« Politique ») s'applique à XPO, Inc., y compris à toutes ses filiales, divisions et autres entités opérationnelles (collectivement, « XPO », la « Société » ou « Nous »). Cette Politique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés et tiers agissant en notre nom, dans toutes les régions où nous exerçons nos activités. Dans le cadre de cette Politique, le terme « Société » englobe toutes les personnes et entités assujetties à ses dispositions.

Si cette Politique diffère des exigences des lois ou politiques locales qui peuvent être plus contraignantes que cette Politique, les exigences des lois ou politiques locales prévaudront en ce qui concerne les activités de XPO dans cette juridiction.

2. APERÇU DE LA POLITIQUE ET ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

XPO s'engage à exercer ses activités dans le respect des droits de la personne et de la dignité de chaque personne. Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne, y compris la traite de personnes, le travail forcé, le travail des enfants et toute forme de pratiques d'emploi abusives. Nous veillons à ce que nos activités et nos relations d'affaires soient conformes aux normes mondiales et aux règlements locaux visant à combattre l'esclavage moderne, notamment en adhérant aux recommandations de la Déclaration universelle des droits de l'homme, à la loi britannique sur l'esclavage moderne, au Pacte mondial des Nations Unies et aux normes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cette approche reflète notre engagement envers des pratiques éthiques et la prévention de l'esclavage moderne sous toutes ses formes dans l'ensemble de nos activités.

3. PRINCIPES CLÉS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

3.1 Interdiction du travail forcé ou involontaire

XPO ne participe à aucune forme de travail forcé ou involontaire, ni directement ni indirectement, et ne soutient pas de telles pratiques. Nous appuyons les politiques gouvernementales en vigueur aux États-Unis, dans l'UE, au Royaume-Uni et dans les autres

régions où nous exerçons nos activités, qui visent à combattre les atteintes aux droits de la personne et l'esclavage moderne.

3.2 Engagement contre le travail des enfants

XPO n'emploie pas de personnes âgées de moins de 18 ans et ne tolère aucune forme de travail des enfants. Nous croyons que le travail des enfants, comme défini par l'OIT et la législation américaine, nuit au développement des enfants, interfère avec leur éducation et compromet leur avenir. Dans le cadre de notre processus d'embauche, notre équipe des ressources humaines vérifie soigneusement que tous les candidats satisfont aux exigences légales, y compris l'âge minimum d'emploi. Avant d'entrer en fonction, tous les nouveaux employés doivent fournir une preuve valide d'identité et d'âge.

Nous reconnaissons la valeur des expériences professionnelles dans les parcours éducatifs. Toutefois, en aucun cas, des stagiaires ou apprentis de moins de 18 ans ne se verront confier des tâches dangereuses ou susceptibles de nuire à leur santé ou à leur sécurité, notamment des quarts de nuit ou des heures supplémentaires.

3.3 Politique contre la traite de personnes

La traite de personnes constitue une violation grave des droits de la personne, qui prive les victimes de leurs libertés individuelles. Cela inclut le recours à la force, à la fraude ou à la coercition pour contraindre au travail, ou encore la participation à la traite du sexe et à d'autres pratiques qui contreviennent aux droits fondamentaux. XPO applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la traite de personnes dans toutes ses activités et partenariats.

XPO interdit les pratiques suivantes à ses employés, sous-traitants, représentants, fournisseurs, partenaires et toute autre entité associée à ses activités :

- participer directement ou indirectement à toute forme de traite de personnes;
- solliciter ou participer à des actes sexuels commerciaux dans le cadre du travail ou en utilisant des ressources de XPO;
- recourir au travail forcé dans quelque aspect que ce soit des activités de XPO;
- confisquer ou détruire des documents d'identification (p. ex., passeport, permis de conduire);
- travailler avec des agences de recrutement ou transporteurs qui ne respectent pas les lois fédérales, provinciales et locales;
- imputer des frais aux candidats ou employés pour

des services de recrutement, d'embauche ou de cessation d'emploi;

- négliger de fournir le transport de retour aux employés recrutés à l'étranger pour des affectations de XPO;
- offrir un logement non conforme aux normes du pays d'accueil;
- ne pas fournir de contrat ou de document de travail lorsque la loi l'exige.

3.4 Droits des travailleurs et pratiques équitables

XPO s'engage à assurer des possibilités d'emploi équitables et accessibles. En aucun cas, un candidat ou employé ne doit payer, sous aucune forme, pour obtenir un poste au sein de XPO. Ni XPO ni ses prestataires de services ne doivent accepter ou offrir des paiements, avantages ou faveurs en échange d'occasions d'emploi. XPO assume tous les coûts associés au recrutement. En cas d'écart signalé par rapport à la présente Politique, la Société mènera une enquête rapide, appliquera des mesures disciplinaires appropriées et remboursera les frais indus aux personnes touchées dans un délai raisonnable.

XPO respecte toutes les lois applicables dans les juridictions où elle exerce ses activités, y compris, sans s'y limiter, celles touchant la santé, la sécurité, le traitement et la rémunération des employés. En Europe, lorsque les limites maximales d'heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne sont pas clairement définies, XPO adopte une limite hebdomadaire maximale de 60 heures (heures supplémentaires comprises), conformément aux recommandations de l'OIT.

3.5 Liberté d'association et négociation collective

XPO respecte le droit de ses employés de créer, de joindre ou de s'abstenir de joindre des organisations de leur choix, de participer à la négociation collective et de faire valoir leurs préoccupations à la direction locale. Les employés de XPO peuvent élire leurs représentants dans le respect des lois locales et internationales applicables, sans crainte de représailles ni d'intimidation.

Lorsque la loi l'exige, XPO permet aux représentants des employés dûment élus d'avoir accès aux gestionnaires, aux lieux de travail et aux employés autorisés qu'ils représentent, ainsi qu'aux installations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Nous rappelons aux employés que toutes les activités, y compris la participation à des associations externes,

doivent respecter les lois applicables ainsi que le Code d'éthique commerciale de XPO. Cela comprend le respect des lois sur la concurrence et le fait d'éviter toute action qui pourrait entrer en conflit avec les valeurs ou les normes éthiques de XPO. Pour obtenir plus de détails, les employés doivent consulter les Lignes directrices sur la concurrence et le Code d'éthique.

3.6 Non-discrimination et respect

XPO s'engage à favoriser un milieu de travail où le respect et la sécurité sont **primordiaux**. Nous respectons toutes les lois qui régissent l'équité en matière d'emploi et les pratiques de travail.

XPO assure un traitement équitable à tous les employés et candidats, sans égard à des caractéristiques telles que la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'état civil, les responsabilités familiales, l'origine sociale, l'âge, le handicap, la culture ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Nous offrons des chances égales de croissance et de développement, en reconnaissant la contribution unique que chaque personne apporte. XPO s'engage à créer une culture où les employés peuvent collaborer ouvertement, à l'abri du harcèlement ou de la discrimination, et où chacun est traité avec respect et dignité.

4. SIGNALER UN COMPORTEMENT RÉPRÉHENSIBLE OU UNE VIOLATION

Cette Politique s'appuie sur les mécanismes existants de signalement et de remédiation décrits dans d'autres guides, politiques et manuels internes.

4.1 Obligation de signalement

Toute personne assujettie à la présente Politique a l'obligation de signaler sans délai tout comportement répréhensible ou toute violation réelle ou potentielle des politiques de XPO, y compris tout manquement à la présente Politique en matière de droits de la personne ou aux lois applicables en matière de discrimination et de droits de la personne. Les signalements peuvent être effectués par divers canaux, notamment auprès d'un gestionnaire, du service des ressources humaines de XPO ou par l'intermédiaire de la Ligne de signalement confidentielle de l'entreprise, EthicsPoint. Les préoccupations signalées sont traitées par un processus établi, interne et indépendant, de gestion des allégations.

4.2 Mécanisme de traitement des plaintes et canaux désignés

Les préoccupations peuvent être transmises directement à un gestionnaire, à un membre de l'équipe des ressources humaines ou au Bureau de l'éthique et de la conformité à l'adresse suivante : ethics@xpo.com.

Des options de signalement supplémentaires sont offertes selon votre lieu de travail :

- **Pour les personnes situées aux États-Unis et au Canada :** Les signalements peuvent être effectués par l'entremise de notre ligne directe d'éthique au (800) 638-1486 ou via notre site Web d'éthique : www.XPO.ethicspoint.com.
- **Pour les personnes situées hors de l'Amérique du Nord** (y compris en Europe, au Royaume-Uni et au Maroc) : Les signalements peuvent être transmis sur notre site Web d'éthique à l'adresse www.XPO.ethicspoint.com ou en consultant l'intranet de la conformité à l'adresse ethics.xpo.com pour accéder aux ressources internationales.
- **Pour les employés situés au sein des entités européennes :** Les employés peuvent également se reporter à la Politique européenne de dénonciation de XPO pour obtenir des directives supplémentaires sur les procédures de signalement et les mesures de protection.

Veuillez aussi consulter le Code d'éthique de l'entreprise pour obtenir de plus amples renseignements sur les mécanismes de signalement et les protections offertes.

4.3 Protection contre les représailles

XPO interdit toute forme de représailles envers quiconque soulève des préoccupations liées à un comportement répréhensible, une violation de politique ou un manquement aux lois sur les droits de la personne. Tout employé qui exerce des représailles contre un collègue en raison d'un motif protégé ou pour avoir signalé un problème s'expose à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement. Lorsque la législation locale le permet, les signalements peuvent être faits de manière anonyme, et la confidentialité sera respectée dans toute la mesure du possible au cours de l'enquête.

4.4 Plan de remédiation

Les préoccupations signalées par les canaux désignés sont examinées par l'équipe de conformité ou les ressources humaines, selon la nature du problème signalé. Si cela est jugé nécessaire, une enquête sera menée. En fonction des résultats, des mesures appropriées seront prises, pouvant inclure : signalement aux services policiers ou médicaux d'urgence, rupture de relations d'affaires ou de contrats, ou application de sanctions disciplinaires, y compris le congédiement.

Si une enquête détermine que XPO a causé ou contribué à un préjudice lié aux droits de la personne, un plan de remédiation sera mis en œuvre pour corriger la situation et prévenir toute récurrence. Ce plan peut inclure l'indemnisation des personnes touchées, l'amélioration des pratiques et des processus internes ou la prestation de formations supplémentaires. Le processus de remédiation sera supervisé par l'équipe de conformité ou les ressources humaines afin de garantir la mise en œuvre rapide et efficace des mesures correctives.

Le non-respect de la présente Politique peut entraîner de graves conséquences pour l'entreprise et les personnes concernées, notamment des poursuites judiciaires, des amendes ou même une peine d'emprisonnement. Une violation de la Politique peut également entraîner des mesures disciplinaires sévères, y compris le congédiement. Les conséquences juridiques spécifiques dépendront de la nature et des circonstances de la violation. Si une infraction à la législation applicable est confirmée, XPO se réserve le droit de signaler l'affaire aux autorités compétentes aux fins d'enquête ou d'action.

Version	Date	Description
Politique d'origine	2021	Publication initiale de la politique contre la traite des êtres humains
Révision 1.1	28/12/2022	Mise à jour au nom de XPO, Inc.
Révision 2.0	1/1/2025	Clarification de la notion d'esclavage moderne (travail des enfants, forcé); définition du mécanisme de traitement des plaintes et du plan de remédiation. Changement du titre de la politique pour Politique en matière de droits de la personne.