

## Code de Conduite Professionnelle et de Déontologie de Snap-on Incorporated

<u>Table des matières</u>	<u>Page</u>
<b>Intégrité – Principes – Snap-on</b> .....	<b>2</b>
<b>Principes Applicables dans le Cadre du travail</b> .....	<b>3</b>
Exactitude des Communications Publiques.....	3
Exactitude et Intégrité des Livres et Registres Comptables.....	3
Principe de Loyauté .....	4
Blanchiment de Capitaux.....	5
Lois relatives à l'Égalité des Chances en matière d'Emploi ; Diversité et Environnement de travail exempt de tout harcèlement.....	6
Politique de lutte contre l'esclavage et le trafic d'êtres humains.....	7
Santé, Sécurité et Environnement .....	7
Interdiction d'Engager des Représailles .....	9
<b>Sauvegarde des Actifs de Snap-on</b> .....	<b>10</b>
Sauvegarde et Utilisation Appropriée des Actifs de la Société.....	10
Prévention des Conflits d'Intérêts .....	10
Opportunités d'affaires.....	12
Négociation de titres.....	12
Informations Confidentielles et Internes.....	14
<b>Concurrence à l'Échelle Mondiale et Conforme à la Déontologie</b> .....	<b>17</b>
Déontologie et Conformité au sein de la Communauté Internationale .....	17
Code de Conduite Applicable aux Fournisseurs et Recours à la Main-d'œuvre.....	18
Restrictions sur les Échanges Commerciaux .....	18
Lois sur la Concurrence .....	20
Activités et Contributions Politiques.....	22
Conformité et Dénonciation .....	23
Dérogrations.....	24
Questions .....	25

## **Intégrité – Principes – Snap-on**

Chez Snap-on, faire ce qui s'impose tient en deux mots simples : intégrité et principes. Ces termes définissent qui nous sommes et la façon dont nous agissons en tant que groupe d'entreprises mondial.

Si ces termes sont simples, les respecter n'est pas une tâche facile. Cela implique un engagement à respecter nos valeurs en tant qu'individus et en tant qu'entreprise, ainsi qu'une volonté d'agir avec intégrité et conformément aux normes déontologiques les plus strictes dans tout ce que nous entreprenons. Et cela commence avec nos collaborateurs.

Chaque jour, nous faisons des choix. Pour la plupart d'entre eux, ils sont simples. Bons ou mauvais. Mais face à la complexité du monde d'aujourd'hui, faire le bon choix n'est parfois pas aussi clair. Nous avons besoin de directives et d'un cadre qui définissent la façon d'exercer notre métier dans cet environnement exigeant.

Depuis plus d'une décennie, Snap-on dispose de ce type de guide sous la forme d'un code de conduite officiel. Cette dernière version de notre Code de Conduite développe ces principes afin de couvrir un marché de plus en plus réglementé et examiné à la loupe. Je vous demande, en tant que collaborateur de Snap-on, de prendre le temps de lire et de comprendre ce document dans son intégralité.

Vous y trouverez le texte intégral du Code de Conduite Professionnelle et de Déontologie de Snap-on Incorporated. Vous saurez également comment obtenir des réponses à vos questions, et qui contacter pour signaler toute violation présumée.

Aux États-Unis, la loi impose aux sociétés cotées de disposer de ce code. Cette loi s'applique à l'ensemble des collaborateurs de Snap-on, indépendamment de leur fonction, de leurs attributions ou de leur situation géographique. De nombreuses lois différentes légifèrent simultanément des multinationales. Il se peut que les lois de deux pays ou plus soient en conflit. Si vous rencontrez à un tel conflit, veuillez consulter notre service juridique pour savoir comment régler ce problème.

Je vous remercie de l'attention que vous porterez à ce sujet important et de votre engagement à respecter les principes et l'esprit de ce code. Grâce à nos actions, nous préserverons ensemble l'excellente réputation que notre société a acquise si durement.

Merci.

Nicholas T. Pinchuk

Président du conseil d'administration, Président et Chef de la direction

## **Principes Applicables dans le Cadre du travail**

### **Exactitude des Communications Publiques**

Tous les collaborateurs de la Société sont tenus d'aider le Directeur Général de la Société et les directeurs financiers à s'acquitter de leurs responsabilités afin d'élaborer et de maintenir des contrôles et des procédures adéquats et efficaces en matière de diffusion, en fournissant des informations fiables et précises et en soutenant les pratiques appropriées de divulgation. Ces contrôles sont destinés à donner à la Société et à ses actionnaires la garantie que les diffusions d'informations importantes relatives à la Société et à ses filiales consolidées dans ses rapports périodiques déposés auprès de la Securities and Exchange Commission ou soumis à celle-ci, ainsi que les autres communications publiques sont complètes, justes, précises, opportunes et compréhensibles.

#### *Ce que cela implique pour moi*

Les modifications des lois sur les valeurs mobilières portent sur la façon dont les sociétés américaines cotées diffusent et certifient des informations importantes. Ces modifications contribuent à garantir que ces informations soient communiquées au grand public de manière juste, compréhensible, opportune et complète.

Chez Snap-on, nous nous efforçons de signaler toute nouvelle importante de la manière aussi exhaustive, juste, large, claire et rapide que possible. Les renseignements que nous communiquons aux actionnaires, aux autorités de réglementation, aux collaborateurs et au grand public correspondent, et continueront de correspondre à la réalité. De plus, il s'agit d'une obligation légale.

- La diffusion sélective d'informations, à savoir la communication d'informations essentielles à certaines parties extérieures à la Société plutôt qu'à d'autres, est strictement interdite.
- La communication avec les médias, les investisseurs et le public relève de la responsabilité des porte-paroles désignés de la Société.

### **Exactitude et Intégrité des Livres et Registres Comptables**

Tous les livres, registres et comptes de la Société doivent présenter avec exactitude les opérations qui y sont consignées. Tous les actifs et passifs de la Société doivent être consignés dans les livres comptables habituels. Aucun fonds ou actif non divulgué ou non inscrit ne peut être constitué. Aucune écriture fausse ou factice ne peut être inscrite. Aucun paiement ne peut être effectué, ou prix d'achat convenu, dans l'intention ou en sachant qu'une partie de ce paiement sera utilisé à une autre fin que celle décrite dans le document justifiant ce paiement.

Cette règle ne se limite pas au personnel des services comptable et d'audit. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs, y compris toute personne négociant ou autorisant les contrats d'achat et de vente, soumettant des notes des frais, ou établissant ou réglant des factures.

*Ce que cela implique pour moi*

Selon les bonnes pratiques commerciales déontologiques, nos livres et registres comptables doivent contenir des informations factuelles et correctes, en d'autres termes, ces informations doivent être fidèles à nos déclarations.

Nous nous devons de respecter toutes les lois et réglementations gouvernementales en matière de livres, registres et comptes.

Vous devez garder à l'esprit que des registres incomplets ou erronés peuvent exposer une entreprise à des poursuites, des amendes, voire une peine d'emprisonnement. Ils peuvent également nuire à la réputation d'une entreprise, et il peut être difficile de remédier à cette nuisance.

- Il incombe à chacun de nous de tenir et soumettre des dossiers exacts.
- La soumission de rapports, de factures ou de contrats falsifiés, modifiés ou gonflés constitue une faute grave entraînant de graves sanctions.

**Principe de Loyauté**

La Société n'engagera que des personnes ou des entreprises qualifiées et de bonne réputation en tant que consultants, mandataires, représentants ou distributeurs, en vertu d'accords d'indemnisation raisonnables au titre des services assurés. Cet engagement devra être établi en bonne et due forme dans un accord écrit.

La Société attend de ses associés de même que de ses agents qu'ils exercent leurs activités professionnelles avec intégrité. L'ignorance de cette norme ne peut jamais constituer une excuse acceptable pour un comportement inapproprié, pas plus qu'il n'est recevable qu'un tel comportement soit justifié comme étant au mieux des intérêts de la Société. Aucune action inappropriée ne contribue aux intérêts de la Société. Vous devez faire preuve de loyauté dans vos échanges avec les clients, fournisseurs, concurrents et associés de la Société. Il vous est interdit de prendre un avantage déloyal à l'encontre de quiconque en recourant à la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la fausse déclaration portant sur des faits importants ou toute autre pratique de transaction déloyale. Tout comme vous avez l'obligation de protéger les renseignements confidentiels et de nature exclusive de la Société, vous avez une obligation semblable de protéger les renseignements confidentiels et de nature exclusive de vos anciens employeurs, y compris, les concurrents de la Société. La société attend de vous de ne pas révéler ni d'utiliser des renseignements confidentiels ou de nature exclusive de vos anciens employeurs au cours de votre emploi au service de la Société. Dans le cas où vous seriez placé dans une situation dans laquelle vous croyez que vous êtes invité, directement ou indirectement, à divulguer ou utiliser de tels renseignements confidentiels ou de nature exclusive, veuillez contacter le service juridique.

*Ce que cela implique pour moi*

Snap-on s'attache à collaborer avec des fournisseurs et d'autres partenaires qui partagent notre volonté d'agir de façon déontologique et responsable.

Que nous traitions avec des parties extérieures ou avec des collaborateurs Snap-on, il est de notre devoir d'être impartial et d'exercer notre métier avec intégrité. Ce devoir s'applique également à la façon dont nous traitons nos concurrents.

Exercer une saine concurrence est une chose. Faire preuve de favoritisme envers des amis, se livrer à des pratiques commerciales douteuses et conclure des accords de « complaisance » en est une autre.

Ces pratiques peuvent empoisonner l'ambiance de travail d'une entreprise et n'ont pas leur place au sein de Snap-on.

- Agir de manière impartiale et décente n'est pas toujours facile... en particulier si cela implique de perdre un client ou de manquer une opportunité de vente.
- Mettez-vous à la place de l'autre personne. Agissez de la manière dont vous et votre société souhaiteriez être traités.

**Blanchiment de Capitaux**

Le blanchiment de capitaux consiste à convertir des sommes d'argent ou des biens issus d'activités illégales en de l'argent qui semble avoir été gagné légalement. La Société a pour politique de se conformer aux lois relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent applicables aux États-Unis et dans tous les autres pays où la Société exerce son métier. Elle a également pour politique de traiter uniquement avec des clients qui exercent des activités commerciales légales et légitimes, et de conclure des opérations grâce à des fonds provenant exclusivement d'activités légales et de sources légitimes. Snap-on ne prendra part à aucune activité facilitant le blanchiment de capitaux ou finançant le terrorisme ou toute autre activité criminelle.

*Ce que cela implique pour moi*

Notre métier nous conduit dans de nombreuses parties du monde, ainsi que dans la plupart des régions des États-Unis. De ce fait, nous traitons avec de nombreux clients, fournisseurs, partenaires et autres parties.

Les récents événements géopolitiques et activités terroristes, ainsi que les cas de fraude, actes de racket et autres actes illégaux largement diffusés ont une fois de plus mis en exergue les conséquences dangereuses du blanchiment de capitaux. Par conséquent, vous êtes vivement encouragé à:

- écouter votre intuition. Si vous rencontrez des requêtes ou opérations douteuses, alertez votre supérieur hiérarchique.
- être vigilant aux demandes ou faveurs ponctuelles, telles que le virement ponctuel de fonds sur un compte non autorisé, ou une demande de contournement d'une règle ou

d'une procédure de paiement de la société.

### **Lois relatives à l'Égalité des Chances en matière d'Emploi ; Diversité et Environnement de travail exempt de tout harcèlement**

Snap-on est attachée à la diversité de ses effectifs et tente de développer la sensibilité aux différentes valeurs culturelles de ses effectifs de plus en plus diversifiés. Les idées les meilleures ne sont pas la chasse gardée d'une culture, d'une éducation ou d'un groupe unique. Il est incontestable que la variété et la richesse des perspectives, expériences et antécédents de nos collaborateurs font que notre société en est renforcée. Cette diversité permet en effet d'optimiser notre productivité et constitue un réel avantage concurrentiel. Ceci est certainement le cas pour les entreprises comme la nôtre qui font des affaires à l'échelle internationale.

La Société a pour politique d'offrir des possibilités d'emploi indépendamment de la race, de la religion, de la couleur, de l'origine nationale, du sexe, de l'âge, de l'ancienneté, de l'orientation sexuelle, du statut d'anciens combattants, de la situation maritale, de l'identité sexuelle, de l'invalidité ou de toute autre raison interdite par les lois fédérales, d'État ou locales des États-Unis.

La Société vous oblige à vous conformer à toutes les lois en matière d'emploi et de travail applicables à l'unité ou au bureau opérationnel au sein duquel vous travaillez.

La Société estime que chaque collaborateur a le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination, et a pour politique de préserver un environnement de travail exempt de discrimination ou de harcèlement de quelque nature que ce soit. Il est attendu de tous les collaborateurs qu'ils comprennent les responsabilités tant morales que légales associées à un environnement professionnel respectueux et exempt de tout harcèlement.

#### *Ce que cela implique pour moi*

Respect, dignité, opportunité. C'est ce que mérite chaque individu et ce qu'attend chaque collaborateur Snap-on. Notre objectif est de créer et de préserver un environnement encourageant la collaboration, l'interaction, la tolérance et le respect. Nous sommes déterminés à garantir un environnement de travail exempt de tout harcèlement et de toute intimidation.

- Nous avons pour obligation de nous conformer à toutes les lois applicables en matière d'embauche, de relations du travail ainsi que celles traitant de toutes les autres questions de ressources humaines. C'est également bon pour les affaires.
- Chez Snap-on, l'avancement, les augmentations, les promotions, les primes, les missions et les opportunités de formation sont basés sur les performances et contributions, ou plus simplement sur le mérite.
- Il est de votre responsabilité de signaler à votre supérieur hiérarchique tout type de

harcèlement. Si le problème ne reçoit pas règlement ou si vous ne vous sentez pas à l'aise pour en parler avec votre supérieur hiérarchique, vous devez contacter les ressources humaines ou il vous est possible d'utiliser la Ligne d'Assistance déontologique de la Société en composant le 866-GO-TOOLS (866-468-6657) ou de soumettre cette question sur le site web à l'adresse suivante : <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

### **Politique de lutte contre l'esclavage et le trafic d'êtres humains**

La Société ne tolérera aucunement ni n'acceptera le recours à l'esclavage, au travail forcé, involontaire ou par la contrainte, au travail des enfants, au trafic d'êtres humains ou sexuel par un collaborateur, agent, sous-traitant ou fournisseur quel qu'il soit, dans l'exercice ou le soutien de notre activité ou la fabrication et la distribution de nos produits. Pour en savoir plus, veuillez étudier la Politique de la Société de lutte contre l'esclavage et le trafic d'êtres humains qui se trouve à l'adresse web suivante : <https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking>.

#### *Ce que cela implique pour moi*

Chacun d'entre nous est responsable de la manière dont nos collègues sont traités et d'exercer une vigilance quant aux traitements apportés par d'autres à l'égard de leurs collègues au sein de notre chaîne d'approvisionnement. En tant qu'individus et en tant que Société, notre engagement est de promouvoir et de veiller à ce que nos environnements professionnels soient exempts de pratiques d'esclavage et de trafic d'êtres humains.

### **Santé, Sécurité et Environnement**

La politique de la Société veut que tous ses collaborateurs bénéficient d'un environnement de travail sain et sûr. Ils sont tenus de se conformer à l'ensemble des lois en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail ainsi qu'aux réglementations et aux programmes de la Société portant sur la santé et la sécurité.

La Société reconnaît et croit en l'importance de préserver les ressources naturelles et l'héritage environnemental mondial. La Société estime que les objectifs environnementaux peuvent et doivent être en accord avec la santé économique.

La Société s'engage à protéger la qualité de l'environnement et le bien-être de l'homme au sein de nos communautés et à mettre en place des politiques respectueuses de l'environnement destinées à empêcher, limiter et, le cas échéant, remédier aux effets sur l'environnement de la population.

Il est possible pour la Société de mieux respecter son engagement envers l'environnement, ses collaborateurs et ses voisins en suivant ces lignes de conduite:

- Conserver les ressources énergétiques et naturelles en les utilisant avec prudence et en les réutilisant, le cas échéant.
- Tout mettre en œuvre pour éliminer constamment le gaspillage et la pollution à sa

source ; sinon, viser la réduction, la réutilisation et le recyclage.

- Éliminer correctement ou traiter efficacement les déchets ne pouvant être réutilisés à des fins économiques.
- Concevoir, exploiter et évaluer nos installations, assurer la protection de la sécurité et de la santé de nos collaborateurs et voisins, y compris les entrepreneurs et autres prestataires visitant nos installations.
- Faire de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement une priorité lors du développement de nouveaux produits et procédés.
- Reconnaître, anticiper, répondre et communiquer en temps opportun sur les aspects/impacts environnementaux importants face aux préoccupations des collaborateurs et des communautés concernant nos produits et opérations.
- Participer au débat public sur les questions de réglementation afin de mettre en pratique toute théorie réglementaire économique et raisonnable.
- Gérer toutes les opérations de manière légale et répondre à toutes autres exigences pertinentes et appropriées en matière d'environnement, de sécurité et de santé.
- Vérifier et évaluer périodiquement nos performances par rapport à des objectifs établis et aux principes de notre système de gestion réglementaire.

*Ce que cela implique pour moi*

Chacun de nous peut faire la différence au sein de Snap-on, dans des situations qui sont importantes et dans d'autres qui le sont moins. Faire attention aux questions de santé et de sécurité, éviter les pratiques de gaspillage, agir de manière à protéger l'environnement – ces questions et toutes questions connexes sont l'affaire de tous, et tout le monde est gagnant, en termes de santé, de confort, d'efficacité et de productivité, lorsque nous nous efforçons de suivre des pratiques intelligentes.

N'oubliez pas que le bon sens et la vigilance contribuent à préserver un environnement de travail sain et sûr. Une seconde d'inattention ou d'insouciance – au travail ou dans la vie privée – peut changer l'existence d'une personne à jamais.

Il n'y a pas de place pour une approche passive, négligente ou incohérente à l'égard d'une chose aussi importante que notre santé, notre sécurité et l'environnement.

En fait, nous pensons chez Snap-on que traiter avec précaution l'air, l'eau et toutes les autres ressources naturelles est un bon réflexe.

- Garantir la sécurité de chacun, en signalant des choses telles qu'une ampoule grillée dans les escaliers. Avertir un supérieur hiérarchique de tout danger sur le sol ou dans le bureau.
- Conserver, recycler et reprendre tout matériau, qu'il s'agisse de papier, de verre, de plastique, de fournitures de bureau, d'eau ou d'énergie. Bien gérer les ressources naturelles, communautaires et celles de la société.
- Veiller les uns sur les autres – et sur la population et les générations qui nous succéderont.



## Interdiction d'Engager des Représailles

La Société interdit les représailles en cas de dénonciation en toute bonne foi de violations réelles ou éventuelles de ce Code, ou en cas de participation à des enquêtes ou des procédures impliquant ce Code. Les représailles sous quelque forme que ce soit contre un membre du personnel de la Société signalant une éventuelle violation de ce Code, ou assistant à l'enquête d'une éventuelle violation de ce Code, constituent en soi une violation de ce Code et seront passibles de mesures disciplinaires appropriées. Dans certains cas, les représailles peuvent entraîner l'application de sanctions pénales, dont des amendes et des peines d'emprisonnement.

### *Ce que cela implique pour moi*

La liberté d'exprimer ses inquiétudes et d'être entendu constitue un élément important de la culture de Snap-on. Pourtant, il n'est pas toujours facile de porter plainte ou de dénoncer un comportement qui viole la politique de la société. Mais souvenez-vous :

- Snap-on recommande vivement de signaler toutes les violations présumées du Code de Conduite Professionnelle et de Déontologie.
- Punir ou maltraiter d'une façon ou d'une autre une personne ayant déposé plainte ou ayant dénoncé un comportement contraire à la déontologie est condamnable. En réalité, ce type d'agissements entraîne de graves sanctions.
- Dans la mesure du possible, les informations concernant l'enquête sur des activités illégales, inappropriées ou contraires à la déontologie sont tenues confidentielles.

## Sauvegarde des Actifs de Snap-on

### Sauvegarde et Utilisation Appropriée des Actifs de la Société

Vous devez protéger les actifs de la Société et veiller à leur utilisation efficace conformément aux initiatives de la Société en faveur d'une Amélioration Rapide et Continue (ARC). Le vol et le gaspillage ont un impact direct sur la rentabilité de la Société. Il convient d'utiliser les actifs de la Société uniquement à des fins professionnelles légitimes. Par exemple :

- L'utilisation des actifs de la Société à des fins personnelles susceptible d'entraîner des frais supplémentaires pour la Société, interférant avec des fonctions ou violant les politiques de la Société est interdite.
- N'autorisez pas l'usage de biens de la Société pour commettre des actes illégaux.

#### *Ce que cela implique pour moi*

Vol, falsifier ou détruite des actifs de la Société est contraire au présent Code et à la loi. Il en est de même de l'utilisation des biens de la Société à des fins illégales.

N'oubliez pas que l'utilisation impropre et le vol des actifs de la Société ne sont pas sans faire de victimes. Bien au contraire, tout le monde en paie le prix, pas seulement la Société, mais aussi les collègues, les clients et autres parties.

- Traiter les actifs de la Société comme s'ils étaient les vôtres. Protégez-les, conservez-les et tirez-en le meilleur parti.
- Écoutez votre instinct. Si vous avez des doutes sur ce que vous êtes tenté de faire ou sur ce qui vous a été demandé de faire, interrogez la personne appropriée.

### Prévention des Conflits d'Intérêts

Vous devez éviter tout conflit entre vos intérêts personnels et les intérêts de la Société. Vous êtes tenu de divulguer les activités, participations financières ou relations susceptibles de présenter un conflit d'intérêts réel ou potentiel. Par conséquent, il vous est recommandé d'éviter tout investissement, participation ou association entrant en conflit ou susceptible d'entrer en conflit avec l'objectif ou l'exercice indépendant de votre jugement ou avec l'exécution de vos responsabilités dans l'intérêt de la Société. Vous devez en particulier :

- Traiter avec les fournisseurs, clients, concurrents, autres collaborateurs et toutes autres personnes faisant affaire avec la Société de manière juste et objective sans accorder de faveur ou de préférence basée sur des considérations financières personnelles;
- Ne pas accepter de la part d'un fournisseur, d'un client ou d'un concurrent ou ne pas

offrir à un fournisseur, un client ou un concurrent de cadeau, d'invitation ou tout autre avantage, y compris des sommes d'argent ou des prêts, sauf dans les cas expressément autorisés dans le présent Code;

- Ne pas détenir de participation financière ou occuper un emploi ou un poste de direction au sein d'une entreprise ou d'une société concurrente de la Société, ou faisant ou cherchant à traiter avec la Société, si cette participation ou si ce poste est susceptible d'influencer une décision concernant l'exercice de vos fonctions ; et ;
- Vous ne devez pas solliciter ou accepter de la part d'une personne ou société, ni offrir ou donner à une personne ou société, des sommes d'argent, commissions, prêts, services ou cadeaux comme condition pour entrer en relation d'affaires ou du fait d'une relation d'affaires conclue avec la Société. La politique de la Société n'interdit pas les cadeaux de faible valeur nominale (inférieure à 50 \$US). Les repas d'affaires normaux et les invitations (telles que la participation à des manifestations sportives ou culturelles), ainsi que les dépenses raisonnables et habituelles similaires visant à promouvoir la bonne volonté de la société sont également acceptables même si leur valeur est supérieure à 50\$, tant que le collaborateur est accompagné de l'hôte.

Les frais ou la réception de cadeaux ou d'invitations supérieurs à la valeur nominale doivent faire l'objet d'une autorisation écrite de votre supérieur hiérarchique.

Les règles relatives aux cadeaux et invitations ne s'appliquent pas aux concours de vente et voyages de motivation au profit de la Société. Un dirigeant de la Société doit autoriser ces programmes par écrit. Tous ces concours et voyages de motivation doivent être organisés de manière juste et conformément aux lois en vigueur, et sont assujettis aux règles de la Société relatives à l'approbation des frais professionnels.

Concernant les cadeaux et invitations offerts à des fonctionnaires ou des collaborateurs, cette règle est soumise aux dispositions du paragraphe « Déontologie et conformité au sein de la communauté internationale » décrit dans les présentes.

L'objectif de la Société est d'affronter la concurrence en proposant des produits et services supérieurs à des prix compétitifs. Aucun paiement ni objet de valeur sous quelque forme que ce soit ne sera remis directement ou indirectement à une personne, n'importe dans le monde, afin d'obtenir ou de conserver un marché, ou afin d'obtenir tout autre traitement de faveur.

#### *Ce que cela implique pour moi*

Le maître mot est le bon sens. Le Code exige de chacun de nous un comportement résistant à la critique. Nous nous devons d'être irréprochables, impartiaux, justes, et cohérents dans nos relations avec nos collègues, fournisseurs de biens et de services, clients, et autres parties avec lesquelles nous traitons.

Par exemple, il va sans dire que recevoir ou offrir des cadeaux d'une valeur supérieure à la valeur nominale peut changer une relation professionnelle, avec comme conséquence

l'obligation de se montrer redevable ou de faire preuve de favoritisme. Pour de nombreuses raisons, il est judicieux d'éviter ce genre de situations.

Si vous avez des questions concernant une entreprise ou une activité externe à la Société, n'hésitez pas à en parler avec votre supérieur hiérarchique ou un avocat de la Société. Gardez à l'esprit que de nombreuses activités externes et affiliations sont permises tant que vous en avez informé la Société et que vous avez reçu l'accord de votre supérieur hiérarchique.

- Éviter toute activité ou relation professionnelle violant les normes d'équité.
- Nous devons privilégier la loyauté envers la Société.
- Divulguer tout intérêt ou toute activité susceptible d'entrer en conflit – ou semblant entrer en conflit – avec votre poste ou avec les activités de la Société.
- Si un fournisseur vous offre des cadeaux ou des invitations, vérifiez auprès de votre supérieur hiérarchique s'il convient de les accepter.
- Éviter ne serait-ce que l'apparence de conflits d'intérêts.
- Si vous avez des questions, n'hésitez pas à les poser.

### **Opportunités d'affaires**

Vous n'avez pas le droit de tirer parti à des fins personnelles des opportunités se présentant dans l'utilisation de biens ou d'informations de la Société, ou découlant de votre poste, ou de faire concurrence à la Société. Vous vous devez de mettre en avant les intérêts de la Société lorsque vous en avez l'occasion et de ne pas participer à des activités contraires aux intérêts de la Société.

#### *Ce que cela implique pour moi*

Le message communiqué dans ce paragraphe est similaire à celui exprimé dans le reste de ce guide. En tant que collaborateurs Snap-on, on attend de nous que nous respections des normes de conduite strictes. Il s'agit notamment de ne pas tirer parti à des fins personnelles d'opportunités que nous pourrions saisir au cours de nos activités.

Ces opportunités peuvent revêtir différentes formes, telles que l'utilisation des biens de la Société et le fait de tirer parti d'un poste ou d'un pouvoir.

- N'oubliez pas que nous devons privilégier la loyauté envers la Société.
- Concurrencer la Société de quelque manière que ce soit est condamnable.
- Ne tirez pas parti à des fins personnelles d'informations auxquelles vous avez accès en raison de votre poste au sein de Snap-on.

### **Négociation de titres**

Sauf dans les cas spécifiquement autorisés par le droit applicable, il vous est interdit

d'acheter ou de vendre, ou encore de recommander l'achat ou la vente de titres de la Société lorsque vous êtes en possession d'« informations importantes » n'ayant pas été rendues publiques concernant les opérations ou perspectives de la Société. Vous ne devez pas acheter ou vendre, ou encore recommander l'achat ou la vente de titres de toute autre société dont vous avez obtenu des « informations importantes » non publiques au cours de votre emploi au sein de la Société.

Il vous est interdit de donner un « tuyau » ou de divulguer (de manière intentionnelle ou non), quelle qu'en soit la manière, par oral ou par écrit, y compris sur les réseaux sociaux, des informations importantes et non-publiques, (i) relatives à Snap-on à l'intention de toute personne extérieure à la Société sauf si cela est requis dans l'exercice de vos fonctions habituelles pour Snap-on, ou si le Directeur juridique vous en a donné l'autorisation expresse ou (ii) concernant toute autre société cotée en bourse à quiconque lorsque ces informations sont obtenues au cours de votre relation avec Snap-on ou dans l'exercice de vos fonctions pour la Société.

« Informations importantes » s'entend de toute information qu'un investisseur raisonnable considérerait comme substantielle lors d'une décision d'investissement visant à acheter, conserver ou vendre les titres de Snap-on ou ceux d'une autre société. En bref, les informations importantes désignent tout type d'information, positive ou négative, qui si elle fait l'objet d'une communication publique, est raisonnablement susceptible d'affecter le cours d'un titre ou d'influer sur les décisions d'un investisseur relativement à ce titre. « Informations importantes » désigne, sans toutefois s'y limiter, les bénéfices ou résultats trimestriels et annuels de la Société ; les modifications des taux de dividendes ou des politiques d'entreprise ; les fusions, acquisitions ou cessions potentielles ; les changements de direction ; les informations concernant de nouveaux produits, des contrats ou des commandes importantes, les variations significatives concernant le volume, la part de marché ou les tarifs des produits ; et le risque effectif, imminent ou potentiel d'une action judiciaire importante ou le règlement d'une telle action.

« Informations non-publiques » désigne les informations n'ayant pas généralement fait l'objet d'une communication sur le marché. Des informations sont considérées comme « non-publiques » tant qu'elles n'ont pas fait l'objet d'une large diffusion auprès du public par le biais d'un dépôt auprès de la Securities and Exchange Commission (« SEC »), ou de toute autre méthode de communication raisonnablement destinée à assurer un accès public généralisé. Un délai suffisant doit également s'écouler pour que le marché ait pu digérer les informations en question.

Aux États-Unis, les collaborateurs peuvent consulter la Politique de la Société sur le Délit d'initié sous la section Politiques figurant sur la Page du Service juridique, en visitant l'intranet de Snap-on.

*Ce que cela implique pour moi*

La *Securities and Exchange Commission* (SEC) réglemente toutes les sociétés américaines

cotées en bourse, y compris Snap-on Incorporated. En outre, différents marchés boursiers et autres organismes de réglementation disposent de leurs propres règles auxquelles les sociétés membres doivent adhérer.

La SEC demande aux sociétés de désigner des « initiés » officiels – généralement les dirigeants de l'entreprise. Ces personnes ne peuvent acheter et vendre des titres que durant certaines périodes.

En quoi cela nous concerne-t-il ? La désignation d'un initié peut s'appliquer à un collaborateur Snap-on ayant accès à des informations importantes n'ayant pas été rendues publiques.

Pour déterminer si une information de la Société est importante, demandez-vous si la connaissance de cette information est susceptible d'inciter une personne à acheter ou à vendre des titres Snap-on.

- Vous n'êtes pas autorisés à négocier des informations importantes de la Société qui n'ont pas été rendues publiques. Nul n'est censé ignorer la loi.
- La SEC veille à l'application stricte des lois sur les valeurs mobilières.
- Les sanctions en cas de violation de la législation sur les valeurs mobilières sont lourdes et peuvent inclure une peine d'emprisonnement.
- Si vous avez une question sur tout projet d'achat ou de vente de titres Snap-on, veuillez consulter le service juridique.

### **Informations Confidentielles et Internes**

Lorsque l'on vous confie des informations et connaissances confidentielles concernant la Société, vous êtes tenu d'en préserver la confidentialité. La divulgation de ces informations pourrait causer un préjudice à la Société ou conférer un avantage indu ou illégal à des concurrents, des investisseurs dans nos actions ou à toutes autres parties. Vous devez vous prémunir contre toute divulgation abusive ou prématurée d'informations confidentielles à des personnes extérieures à la Société ou à des collaborateurs n'ayant pas besoin de ces informations pour exercer leur métier.

Les informations confidentielles peuvent englober des informations concernant des collaborateurs, des produits, une technologie, des questions financières, des clients, des fournisseurs et des concurrents ; des plans à long terme ; des secrets commerciaux ; des plans d'affaires notamment des acquisitions et cessions potentielles ; des systèmes et procédures de fabrication ; des travaux de recherche et de développement ; et des données informatiques qui ne sont pas publiées ni ne sont dans le domaine public. L'utilisation d'informations confidentielles à des fins personnelles par un collaborateur ou toute autre personne va à l'encontre des présentes directives et, dans bien des cas, peut être contraire à la loi.

La communication avec les médias, les investisseurs et le public relève de la

responsabilité des porte-paroles désignés de la Société.

Snap-on fournit des outils de communication électronique afin d'améliorer la productivité et de permettre aux collaborateurs de produire un travail efficace et de grande qualité. Les communications électroniques englobent tous les aspects des communications vocales, vidéos et de données tels que la messagerie, les courriers électroniques, l'EDI (échange de données informatisé), le fax, Internet et les services en ligne. Ces technologies permettent une diffusion rapide de l'information auprès d'un large public, vous devez donc éviter la circulation d'informations confidentielles par le biais d'un moyen de communication électronique. Les pratiques en matière de communications électroniques sont présentées dans le Manuel de règles, pratiques et procédures de Snap-on.

Vous devez vous prémunir contre toute révélation accidentelle d'informations confidentielles en évitant de discuter en public de sujets concernant la Société ou en travaillant sur des documents confidentiels dans des espaces publics comme les avions par exemple.

Les noms commerciaux et logos de Snap-on ne doivent être utilisés qu'en accord avec les règles de la Société et uniquement dans les cas autorisés pour les activités légitimes de Snap-on. Les collaborateurs basés aux États-Unis doivent consulter la Charte E-6 relative aux règles, pratiques et procédures de Snap-on.

*Ce que cela implique pour moi*

Presque tous les employés de toutes les sociétés ont accès à des informations confidentielles. Et presque tous les collaborateurs peuvent être considérés comme des initiés d'une société. C'est pourquoi il est si important que chaque collaborateur Snap-on soit conscient de l'usage abusif potentiel et de l'abus de documents sensibles.

Il est parfois facile de perdre de vue ce qu'est, et ce que n'est pas, une information confidentielle et secrète. Une déclaration apparemment innocente, par exemple, un commentaire adressé à votre voisin concernant les excellents résultats trimestriels de votre société avant que ces résultats n'aient été rendus publics, peut exposer les individus et l'entreprise à de lourdes sanctions.

De même, ce qui peut sembler être une utilisation « sûre » des informations de la société, tel que le partage du plan stratégique de la Société avec un consultant avant que cette personne n'ait signé un accord de confidentialité, peut nuire à un certain nombre de parties, y compris des collègues, des actionnaires et des clients.

Et comme mentionné dans l'article précédent, les collaborateurs Snap-on disposant d'informations internes ne sont pas autorisés à acheter ou vendre des actions de la Société avant que ces informations ne soient rendues publiques.

- Les enjeux sont importants. Prenez connaissance des lois et de la façon dont elles

vous sont applicables.

- Portez une attention particulière aux documents sensibles de la Société, en vous assurant qu'ils sont bien protégés. Songez aux conséquences si vous laissez des dossiers privés au vu et au su de tous, ou si vous oubliez de « protéger par mot de passe » certains dossiers électroniques.
- Soyez prudent lorsque vous prenez part à des discussions professionnelles dans un lieu public, tel qu'un restaurant, un train ou des toilettes. Vous ne savez pas qui peut vous entendre.
- Soyez prudent lorsque vous discutez d'informations confidentielles sur un téléphone portable. Utilisez une ligne fixe lorsque cela est possible.
- Transmettez toute demande de renseignements des médias au porte-parole désigné de la Société.
- Comprendre la politique de la société, faire preuve de discernement et agir dans le respect des principes constituent les meilleures mesures de protection.
- Si vous avez des doutes concernant des questions liées à des informations sensibles de la Société, consultez votre supérieur hiérarchique ou le service juridique.



## Concurrence à l'Échelle Mondiale et Conforme à la Déontologie

### Déontologie et Conformité au sein de la Communauté Internationale

La Société s'engage à respecter des normes de conduite professionnelle strictes aux États-Unis et à l'étranger. La Société et ses collaborateurs doivent respecter l'ensemble des lois nationales et locales des pays dans lesquels la Société exerce des activités, ainsi que les réglementations internationales et intergouvernementales applicables et toutes les lois américaines applicables aux activités internationales. Si les dispositions de fonds d'une législation locale sont plus restrictives que le Code, vous devez respecter la législation locale. Votre activité peut être soumise à des règles et pratiques plus exigeantes que le présent Code, et il peut en être de même pour la législation locale. Dans ce cas, vous devez suivre le Code, la règle, la pratique ou la législation la (la) plus stricte.

Dans le cas où le Code est traduit dans des langues locales et qu'un conflit survient entre la version anglaise et la version dans la langue locale, la version anglaise du Code prévaut.

Si vous menez des activités en dehors des États-Unis, il est de votre responsabilité de comprendre les lois et réglementations de chaque pays dans lequel vous travaillez et de prendre connaissance des lois et réglementations américaines suivantes. La violation de ces lois peut entraîner d'importantes amendes, une peine d'emprisonnement et de lourdes restrictions à la capacité de la Société de faire des affaires.

La loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger, (le Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) ; la loi anti-corruption du Royaume-Uni (UK Bribery Act) ; la convention de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (Convention de l'OCDE) ; la Convention de l'Union européenne sur la lutte contre la corruption (**Convention de l'UE**)

Le FCPA, la Convention de l'UE et la Convention de l'OCDE (et la législation de ratification promulguée par les signataires de la Convention de l'OCDE et de la Convention de l'UE, incluent notamment de nombreux pays dans lesquels la Société exerce actuellement des activités) sanctionnent le fait de promettre ou de donner tout objet de valeur à un fonctionnaire ou à un parti politique en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou d'obtenir un avantage indu. Il est également illégal de verser de l'argent à des mandataires, représentants commerciaux ou autres tiers si vous avez des raisons de croire que votre cadeau sera utilisé à des fins illégales. Non seulement la loi anti-corruption du Royaume-Uni interdit la corruption de fonctionnaires nationaux et étrangers (non britanniques), mais elle interdit également la corruption dans le secteur privé.

Chaque cadre, collaborateur et mandataire de la Société doit tenir des dossiers tenant compte de l'ensemble des opérations, acquisitions et cessions d'actifs de la Société destinés aux activités commerciales nationales et étrangères.

### **Code de Conduite Applicable aux Fournisseurs et Recours à la Main-d'œuvre**

Le travail forcé, le travail des enfants et le travail des détenus ne sont autorisés dans aucune activité menée avec un fournisseur ou un partenaire commercial de Snap-on. Il est de notre responsabilité de veiller à ce que nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs respectent le Code de conduite applicable aux fournisseurs de Snap-on, lequel prévoit notamment que :

- Les fournisseurs ne recourent pas au travail des enfants ni n'en soutiendront l'utilisation, ils respecteront toutes les lois locales en vigueur en matière de travail des enfants et n'emploieront que des travailleurs ayant atteint l'âge minimum légal applicable dans leur pays.
- Les fournisseurs ne recourent pas au travail forcé ou involontaire ni n'en soutiendront l'utilisation. Les fournisseurs ne se livreront pas au trafic d'êtres humains, sous quelque forme que ce soit, à savoir par la force, la fraude ou la contrainte, ni à toute forme de servitude ou esclavage involontaire, ou à toute forme de trafic sexuel ou à la fourniture de tout commerce d'actes sexuels.
- Les fournisseurs traiteront leurs collaborateurs avec dignité et respect, ne permettront pas ni n'ignoreront aucune forme de harcèlement, et se conformeront à l'ensemble des lois locales en vigueur. Les fournisseurs ne factureront pas de frais de recrutement aux collaborateurs ni n'utiliseront les services de recruteurs qui ne respectent pas le droit du travail local du pays où intervient le recrutement.
- Les fournisseurs qui proposent un logement à leurs collaborateurs doivent leur fournir des installations sûres et salubres conformes aux normes d'habitation et de sécurité du pays d'accueil
- Les fournisseurs faisant appel à des sous-traitants pour fournir des biens et des services à Snap-on seront également chargés de veiller à ce que la partie sous-traitée respecte le présent Code de Conduite.

Pour consulter la version complète du Code de conduite applicable aux fournisseurs de Snap-on, veuillez vous rendre sur le lien suivant :

<https://www.snapon.com/EN/Suppliers/Supplier-Code-of-Conduct>.

### **Restrictions sur les Échanges Commerciaux**

Les États-Unis maintiennent des embargos stricts interdisant, et des sanctions moins sévères limitant les opérations commerciales avec des pays, des entités commerciales, des organisations et des individus désignés. Pour connaître la liste actuelle de ces pays, entités commerciales, organisations et individus, veuillez contacter le service juridique ou rendez-vous sur

<https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Code-of-Business-Conduct-Ethics>.

#### *Lois anti-boycott*

Toutes les opérations de Snap-on, y compris de ses filiales étrangères, doivent se conformer aux lois des États-Unis relatives aux boycotts à l'étranger. Coopérer à des boycotts entre pays étrangers si ces boycotts ne sont pas approuvés par la législation américaine est contraire à la loi. La Société doit :

- Refuser de traiter avec un pays, une société ou un individu figurant sur une liste noire ;
- Répondre aux demandes d'informations émanant de pays pratiquant le boycott concernant nos relations commerciales avec des pays boycottés ou avec des sociétés ou individus figurant sur une liste noire.

Signalez au service juridique toutes les demandes de soutien en faveur d'un boycott ou d'informations relatives à un boycott.

#### *Sanctions en cas d'Embargo/Listes de Terroristes Mondiaux Spécialement Désignés établies par le Département du Trésor*

Le bureau du contrôle des avoirs étrangers du Département du Trésor interdit aux entreprises américaines et à leurs filiales étrangères de traiter avec certains pays et agences et avec certains individus et organisations, y compris des terroristes mondiaux spécialement désignés, des barons de la drogue et des entités commerciales détenues ou contrôlées par des gouvernements de pays placés sous embargo américain. Les réglementations et leur application aux filiales étrangères varient en fonction du pays et du type d'opération, et changent souvent à mesure que la politique étrangère américaine évolue.

Si vous avez connaissance de questions politiques sensibles dans un pays dans lequel la Société exerce ou envisage d'exercer des activités, demandez conseil au service juridique.

#### *Restrictions du Contrôle à l'Exportation*

Afin d'empêcher que des produits, des technologies et des logiciels sensibles ne tombent entre de mauvaises mains, l'exportation de ces produits et informations techniques vers certains pays ou individus est limitée. Ces restrictions peuvent également s'appliquer aux transferts entre la Société et ses filiales étrangères ; la nature du produit, le pays de destination et l'acheteur ou le destinataire étranger sont des facteurs décisifs pour déterminer si une licence d'exportation américaine sera requise avant l'expédition.

Une « exportation » se définit comme toute méthode de transmission de produits ou de données à des personnes ou sociétés étrangères, que ce soit verbalement, électroniquement ou par écrit, y compris une vente, une formation, et des conseils, ainsi que la promotion de produits, même si ces activités se déroulent aux États-Unis.

Ces restrictions de contrôle étant destinées à promouvoir les objectifs en matière de politique étrangère et de sécurité nationale des États-Unis, elles sont susceptibles d'être modifiées. Demandez des conseils techniques et juridiques afin d'identifier les règles applicables avant d'exporter ces biens ou technologies.

*Ce que cela implique pour moi*

Chez Snap-on, nous estimons que la possibilité de faire des affaires dans des pays autres que les États-Unis induit une double responsabilité : respecter les lois de chaque pays dans lequel nous intervenons et nous comporter conformément aux normes déontologiques les plus strictes.

Les citoyens américains et les succursales étrangères de Snap-on doivent respecter toutes les lois américaines en matière d'échanges commerciaux, quelque soit le pays où ils interviennent.

N'oubliez pas non plus que le gouvernement américain interdit aux entreprises américaines et à leurs unités étrangères de faire des affaires avec des parties qui menacent leur sécurité nationale. La vague d'activités terroristes qui a sévi à travers le monde a intensifié ces inquiétudes.

- Il est important que nous comprenions et respections les lois des localités dans lesquelles nous travaillons. Toute violation est susceptible d'entraîner de lourdes sanctions.
- Offrir des cadeaux à des dirigeants étrangers ou d'autres parties, que ce soit pour remporter ou conserver un marché ou pour obtenir un avantage indu par rapport à autrui, est contraire à la loi et à notre Code.
- Afin de vous protéger et de protéger Snap-on, ne participez pas à un boycott n'ayant pas été approuvé par les États-Unis. Consultez la liste actuelle des pays qui font l'objet d'un boycott.
- Prenez connaissance des pays, entreprises et personnes avec lesquels le gouvernement américain nous interdit de faire des affaires. Il convient de consulter la liste des pays restreints et des Parties Interdites avant de traiter avec des pays étrangers et leurs ressortissants ;
- Il est également important de s'informer sur les restrictions en matière de contrôle à l'exportation. Ces restrictions, et les situations auxquelles elles s'appliquent, sont susceptibles d'être modifiées.

### **Lois sur la Concurrence**

La Société maintient une politique de conformité aux législations en vigueur régissant les relations commerciales avec les concurrents, connues dans certains pays comme des lois antitrust. La législation américaine en matière de concurrence régit la conduite de la Société et ses opérations dans le cadre de ses relations commerciales avec des

concurrents, des clients et des fournisseurs. D'autres pays dans lesquels la Société exerce des activités peuvent également être dotés de lois sur la concurrence applicables à la Société. La Société et ses collaborateurs peuvent être passibles de sanctions civiles et pénales graves si un collaborateur autorise ou participe à une violation des lois sur la concurrence. Par conséquent, il est important de comprendre et de suivre à la lettre les règles de la Société afin que cette dernière et ses collaborateurs puissent éviter ne serait-ce que l'apparition d'une violation des lois sur la concurrence.

Afin d'éviter toute activité susceptible d'être interprétée comme une violation ou d'entraîner une allégation de violation des lois sur la concurrence, vous ne devez pas vous livrer à des pratiques interdites par la politique de la Société, y compris les activités suivantes :

- Parvenir à une entente ou conclure un contrat avec des concurrents afin de limiter la concurrence en fixant des niveaux de prix ou des conditions de ventes, en limitant la production ou en mettant en place des procédures communes relatives à la distribution, aux territoires de vente ou aux clients. Ces mesures sont contraires à la loi.
- Conclure des arrangements ou des contrats non autorisés impliquant des opérations exclusives, des ventes couplées ou d'autres accords restrictifs avec des clients ou des fournisseurs. Certains arrangements, tels que les listes d'appels des revendeurs Snap-on, et les territoires de vente accordés aux représentants, qui sont approuvés par la Société peuvent bien entendu être conclus, mais les arrangements ou programmes que ne sont pas actuellement utilisés par la Société doivent être approuvés préalablement à leur utilisation, conformément aux conseils des avocats de la Société. D'autre part, il est possible que des différences de prix et autres conditions de vente entre clients, ainsi que des remises sur quantité ne respectent pas la loi et ne doivent pas être conclues sans avoir obtenu l'avis des avocats de la Société.
- Embaucher les collaborateurs de concurrents afin d'obtenir des informations confidentielles, ou inciter des membres du personnel ou des clients de concurrents à divulguer tout élément susceptible d'être considéré comme une information confidentielle peut également constituer une violation de la loi. Veuillez contacter le service juridique avant d'embaucher un collaborateur d'un concurrent ou d'entamer des discussions avec des membres du personnel de concurrents.

Vous pouvez à l'occasion être amené(e) à communiquer avec des concurrents. Si des rencontres fortuites peuvent être considérées comme des opportunités d'en savoir plus sur notre concurrence, les collaborateurs sont invités à faire preuve de jugement dans les sujets qu'ils abordent. Toute discussion ou communication de toute sorte avec un client portant sur les prix, la production, des informations relatives aux clients, le marketing, les stocks, le développement de produit, les objectifs de vente, les études de marché et autres informations exclusives ou confidentielles est interdite. Partager ce type d'information peut être illégal et pourrait exposer le collaborateur et la Société à

des sanctions civiles ou pénales. Les achats et les ventes réalisés auprès de concurrents sont autorisés s'ils sont effectués conformément à la politique de la Société. Les manuels de conformité aux lois antitrust sont disponibles auprès du service juridique.

#### *Ce que cela implique pour moi*

C'est une évidence qui mérite d'être répétée : dans les affaires comme dans d'autres domaines de la vie, il est important que chacun adhère aux mêmes règles et aux mêmes normes déontologiques.

Bien entendu, dans la réalité ce n'est pas toujours le cas. Dans les milieux extrêmement compétitifs dans lesquels nous exerçons nos activités, aux États-Unis et à l'étranger, il n'est pas rare que les sociétés cherchent à obtenir un avantage indu ou illégal par rapport à d'autres parties. C'est la raison pour laquelle les États-Unis et d'autres gouvernements sont dotés de règles interdisant les pratiques de concurrence déloyales, dont l'antitrust.

- Il existe une grande différence entre une concurrence saine et une concurrence malsaine.
- Les relations commerciales que nous entretenons avec des concurrents, des clients, des fournisseurs et d'autres parties doivent toujours respecter le Code de la Société.
- Les arrangements spéciaux non autorisés avec des parties extérieures sont interdits.
- Les sociétés et individus impliqués dans une entrave à la concurrence s'exposent à des sanctions lourdes.
- Les règles relatives à la concurrence et à l'antitrust sont complexes. Vous êtes vivement encouragé à contacter le service juridique si vous avez des questions à poser.

#### **Activités et Contributions Politiques**

Nous incitons tous les collaborateurs à prendre pleinement part au processus politique, en tant qu'individu, et à effectuer des contributions volontaires en faveur des candidats de leur choix.

Les contributions directes ou indirectes de la Société à des partis politiques ou à des candidats à un mandat fédéral, d'État ou local sont illégales et sont strictement interdites.

La Société a également pour principe de ne verser aucune contribution aux organisations dont l'objet principal est de promouvoir et de soutenir un candidat ou un parti politique spécifique.

Les collaborateurs participant à des activités politiques doivent indiquer clairement qu'ils n'agissent ni ne parlent au nom de Snap-on Incorporated. La Société ne peut pas appeler et n'appellera pas à voter en faveur d'un candidat ou d'un parti politique.

*Ce que cela implique pour moi*

Lorsqu'il s'agit d'un engagement gouvernemental, Snap-on incite ses collaborateurs à être actifs dans son processus politique. La Société demande uniquement que cette participation se fasse sur le temps libre ; qu'aucune de ses ressources ne soit utilisée ; que le nom Snap-on ne soit pas utilisé ; et que le soutien de Snap-on ne soit pas sous-entendu.

**Conformité et Dénonciation**

On attend de vous que vous vous conformiez à tous les égards au présent Code et à toutes les autres règles et procédures de la Société. Dans la mesure où la législation locale l'autorise : (1) la Société peut exiger que vous signiez un certificat indiquant que vous vous conformez aux règles énoncées dans le présent Code ; et (2) tout collaborateur remettant un certificat contenant une fausse déclaration ou une omission importante, ou violant sciemment le présent Code ou autorisant un subordonné à violer sciemment le présent Code, fera l'objet de sanctions disciplinaires, y compris une rétrogradation ou un renvoi.

La Société exige que certains collaborateurs suivent des modules de formation en ligne portant sur le présent Code et la déontologie en général.

Pour les problèmes non liés au Code, y compris les problèmes ou préoccupations du service client, veuillez les soumettre en appelant les numéros indiqués dans le lien suivant, <https://www.snapon.com/EN/Contact-us> ou sur [www.snapon.com](http://www.snapon.com) en sélectionnant le lien <<Contactez-nous>> en bas de la page Web Snap-on.

En cas de problèmes ou de litiges concernant un **Franchisé**, le programme de médiation permet de parler en toute confidentialité à un médiateur indépendant et neutre. Le rôle du médiateur est de faciliter la résolution d'un litige ou d'un problème que peut avoir un franchisé. De plus amples renseignements sont disponibles sur <http://extranet.snapon.com/display/router.aspx?docid=42945&> ou en appelant le 800-786-6600, poste 5506.

Si vous prenez connaissance de tout acte ou de toute transaction pouvant constituer une violation de ce Code, il vous incombe de divulguer une telle information de manière adéquate. Si vous estimez que ce Code a pu faire l'objet d'une violation, vous devez immédiatement en faire part à votre supérieur hiérarchique. Si le problème ne reçoit pas règlement ou si vous ne vous sentez pas à l'aise pour en parler avec votre supérieur hiérarchique, vous pouvez contacter les ressources humaines ou la Ligne d'Assistance déontologique de la Société en composant le 866-GO-TOOLS (866-468-6657) ou soumettre cette question sur le site web à l'adresse suivante :

<https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Les alertes, telles que définies à l'article 6 modifié de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, peuvent également être lancées via ces canaux. Les questions soumises

à la Ligne d'Assistance déontologique recevront un traitement confidentiel si le collaborateur en fait la demande.

En dehors des États-Unis, il est possible d'accéder à la Ligne d'Assistance déontologique au moyen d'une soumission web à l'adresse suivante : <https://workplacealertprogram.alertline.com>, et pour la France, par le biais d'une soumission web à l'adresse suivante : <https://cnihotline.alertline.com> ou en composant un numéro international gratuit et direct dont le code d'accès par pays figure sous le lien suivant : <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Snap-on-Ethics-Help-Line>

Les questions ou les plaintes en matière de déontologie peuvent également être envoyées par courrier au conseiller juridique à l'adresse suivante : Snap-on Incorporated, 2801 80<sup>th</sup> Street, Kenosha, Wisconsin 53143. Les communications seront transmises comme il se doit.

Si vous êtes membre du **Conseil d'Administration** de la Société, vous devez signaler toute violation du présent Code directement au Comité d'Audit, à l'assistance téléphonique en matière de déontologie, ou par le biais d'une soumission par internet ou par écrit au conseiller juridique. En outre, si vous avez des préoccupations concernant des questions comptables, de contrôle interne ou d'audit (Plaintes en matière de Comptabilité), vous devez signaler toute violation du présent Code directement à l'assistance téléphonique en matière de déontologie, ou par écrit au conseiller juridique. Les Plaintes en matière de Comptabilité seront transmises au Comité d'Audit conformément aux procédures de Plainte en matière de Comptabilité mises en place par ce Comité.

Si la confidentialité est demandée, l'identité du collaborateur sera gardée secrète à toutes les étapes de l'enquête. Il peut y être fait exception lorsque l'identité du collaborateur doit être indiquée aux personnes concernées et impliquées dans des mesures d'enquêtes supplémentaires ou des procédures judiciaires ultérieures. Les collaborateurs ne seront pas affectés défavorablement par le signalement. Bien que la Société n'encourage pas les signalements anonymes, elle les acceptera néanmoins.

## **Déroptions**

Toute dérogation à ce Code concernant les administrateurs ou les cadres dirigeants ou directeurs financiers de la Société pourra être accordée par le Conseil d'Administration de la Société uniquement. Toute dérogation à ce Code concernant les cadres dirigeants ou les administrateurs pourra être accordée par le Conseil d'Administration ou un comité du Conseil d'Administration uniquement et sera aussitôt publiée si cela est requis par la loi ou la réglementation boursière.



## Questions

Les questions concernant des situations n'ayant pas été évoquées dans le présent document doivent être adressées à votre supérieur hiérarchique, au service juridique ou au service des ressources humaines de la société.

Le Code de Conduite Professionnelle et de Déontologie de Snap-on Incorporated n'a pas pour objet de conférer des droits contractuels, de quelque nature que ce soit, à un collaborateur ou à toute autre personne désignée dans ceux-ci, ou de constituer des obligations contractuelles, de quelque nature que ce soit, pour la Société. Les objectifs de la Société relatifs au Code de Conduite Professionnelle et de Déontologie étant susceptibles d'être modifiés, la Société se réserve le droit de modifier le Code de Conduite Professionnelle et de Déontologie à sa seule discrétion, à tout moment, avec ou sans préavis.

Snap-on Incorporated  
2801 80th Street  
Kenosha, Wisconsin 53143

Snap-on est une marque commerciale de Snap-on Incorporated; tous droits réservés.  
©2022