

**Snap-on Incorporated**  
**Betrieblicher Verhaltenskodex und ethische Grundsätze**

| <u>Inhalt</u>  | <u>Seite</u> |
|--|--------------|
| <b>Integrität - Prinzipien - Snap-on .....</b>   | <b>2</b>     |
| <b>Der Arbeitsplatz bei Snap-on .....</b>  | <b>3</b>     |
| Genauigkeit öffentlicher Kommunikation .....   | 3            |
| Genauigkeit und Vollständigkeit der Bücher und Aufzeichnungen .....                        | 3            |
| Faire Behandlung.....  | 4            |
| Geldwäsche.....  | 5            |
| Gesetze zur Chancengleichheit, Vielfalt und einer belästigungsfreien Arbeitsumgebung ..... | 5            |
| Richtlinie gegen Menschenhandel und Sklaverei .....  | 6            |
| Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt.....   | 6            |
| Verbot von Vergeltungsmaßnahmen .....  | 8            |
| <b>Snap-on-Firmeneigentum schützen .....</b>   | <b>9</b>     |
| Schutz und korrekte Verwendung des Firmeneigentums .....                                   | 9            |
| Vermeidung von Interessenskonflikten .....   | 9            |
| Gelegenheiten durch das Unternehmen .....  | 11           |
| Wertpapierhandel .....   | 11           |
| Vertrauliche Informationen und Insider-Informationen .....                                 | 13           |
| <b>Weltweit und ethisch im Wettbewerb .....</b>  | <b>15</b>    |
| Ethik und Konformität in der internationalen Gemeinschaft .....                            | 15           |
| Verhaltenskodex für Lieferanten und die Verwendung von Arbeit .....                        | 16           |
| Handelsbeschränkungen .....  | 16           |
| Wettbewerbsgesetze .....   | 18           |
| Politische Aktivitäten und Zuwendungen.....  | 20           |
| Konformität und Berichterstattung.....   | 20           |
| Befreiungen .....  | 22           |
| Fragen .....   | 22           |

## **Integrität - Prinzipien - Snap-on**

Das Richtige zu tun lässt sich bei Snap-on auf zwei einfache Worte zusammenfassen: Integrität und Prinzipien. Diese Worte definieren, wer wir sind und wie wir uns als globale Unternehmensfamilie verhalten.

Die Worte sind einfach, aber sie zu achten erfordert harte Arbeit. Es erfordert Engagement für unsere Werte als Individuen und als ein Unternehmen. Es erfordert den Wunsch, bei allem, was wir tun, mit Integrität zu handeln und die höchsten ethischen Maßstäbe anzuwenden. Und das alles beginnt mit Menschen.

Jeden Tag treffen wir Entscheidungen. Meistens sind diese Entscheidungen einfach. Richtig oder falsch. Aber in der heutigen komplexen Welt ist die richtige Entscheidung nicht immer eindeutig. Wir brauchen Richtlinien und ein Bezugssystem für unser Geschäftsgebaren in dieser anspruchsvollen Umgebung.

Seit mehr als einem Jahrzehnt verfügt Snap-on über solch eine Richtlinie in Form eines formalen Verhaltenskodex. Diese aktuellste Version unseres Verhaltenskodex geht näher auf diese Prinzipien ein, um einen zunehmend regulierten und geprüften Markt zu erfassen. Ich bitte Sie als geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Snap-on, sich die Zeit zu nehmen, dieses Dokument von Anfang bis zum Ende zu lesen und zu verstehen.

In diesem Dokument finden Sie den gesamten Text des betrieblichen Verhaltenskodex und der ethischen Grundsätze von Snap-on. Sie werden außerdem erfahren, wie Sie Antworten auf Ihre Fragen erhalten und wen Sie kontaktieren können, um einen mutmaßlichen Verstoß zu melden.

Die Gesetze der Vereinigten Staaten schreiben börsennotierten Unternehmen vor, einen solchen Kodex zu haben. Das Gesetz gilt für alle Mitarbeiter von Snap-on, unabhängig von Positionsbezeichnung, Pflichten und geografischem Standort. Viele verschiedene Gesetze regulieren globale Unternehmen gleichzeitig. Manchmal kann es vorkommen, dass die Gesetze zweier oder mehrerer Länder in Widerspruch stehen. Wenn Sie auf einen derartigen Konflikt stoßen, konsultieren Sie unsere Rechtsabteilung für Anweisungen, wie Sie die Situation korrekt lösen können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit bei diesem wichtigen Thema und für Ihr Engagement, die Prinzipien und das Wesen dieses Kodex zu befolgen. Durch unsere Handlungen werden wir gemeinsam jene herausragende Reputation aufrechterhalten, für die unser Unternehmen so hart gearbeitet hat.

Vielen Dank!

Nicholas T. Pinchuk  
Vorstandsvorsitzender, Präsident und Chief Executive Officer

## **Der Arbeitsplatz bei Snap-on**

### **Genauigkeit öffentlicher Kommunikation**

Die Mithilfe aller Unternehmensmitarbeiter ist erforderlich, um den Chief Executive Officer und die Senior Financial Officers bei der Erfüllung ihrer Verantwortlichkeiten zur Etablierung und Aufrechterhaltung angemessener und wirksamer Maßnahmen und Abläufe zur Kontrolle von Veröffentlichungen zu unterstützen, indem sie verlässliche und korrekte Informationen liefern und darüber hinaus entsprechende Veröffentlichungspraktiken unterstützen. Diese Kontrollen wurden konzipiert, um dem Unternehmen und seinen Aktionären die Sicherheit zu geben, dass die in seinen periodischen Berichten bei der Börsenaufsichtsbehörde (Securities and Exchange Commission) eingereichten Veröffentlichungen wesentlicher Informationen bezüglich des Unternehmens und seiner konsolidierten Tochtergesellschaften sowie andere Veröffentlichungen vollständig, fair, korrekt, fristgerecht und verständlich sind.

#### *Was das für mich bedeutet*

Änderungen in Wertpapiergesetzen befassen sich mit der Art, wie öffentliche Unternehmen der Vereinigten Staaten wichtige Informationen offenlegen und beurkunden. Diese Änderungen tragen dazu bei, sicherzustellen, dass solche Informationen an alle Empfänger auf faire, verständliche, fristgerechte und vollständige Weise kommuniziert werden.

Bei Snap-on bemühen wir uns sehr, wichtige Neuigkeiten so vollständig, fair, umfassend, klar und schnell wie möglich zu berichten. Was wir unseren Aktionären, den Regulierungsbehörden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit berichten, war und wird die Wahrheit sein. Und außerdem... ist es gesetzlich vorgeschrieben.

- Selektive Offenlegung - also die Ausgabe von wesentlichen Informationen an einige, aber nicht alle außenstehenden Parteien - ist streng verboten.
- Kommunikation mit den Medien, der Investment-Gemeinschaft und der Öffentlichkeit ist die Verantwortlichkeit des festgelegten Sprechers innerhalb des Unternehmens.

### **Genauigkeit und Vollständigkeit der Bücher und Aufzeichnungen**

Alle Unternehmensbücher, -aufzeichnungen und -konten müssen die aufgezeichneten Transaktionen korrekt wiedergeben. Alle Aktiva und Passiva des Unternehmens müssen in den regulären Geschäftsbüchern verzeichnet sein. Nicht bekanntgegebene Beträge oder Aktivposten dürfen nicht eingerichtet werden. Es dürfen keine falschen oder unechten Einträge gemacht werden. Es dürfen keine Zahlungen vorgenommen oder Kaufpreise mit der Absicht oder der Absprache vereinbart werden, dass ein Teil der Zahlung für irgendeinen anderen Zweck als den in den Zahlungsunterlagen beschriebenen verwendet wird.

Diese Richtlinie ist nicht auf Buchhaltungs- und Rechnungsprüfpersonal beschränkt. Sie gilt für alle Mitarbeiter, einschließlich jener, die Verkaufs- und Kaufverträge verhandeln, Spesenabrechnungen vorlegen, oder Rechnungen vorbereiten oder bezahlen.

## *Was das für mich bedeutet*

Gute, ethische Geschäftspraktiken schreiben vor, dass unsere Bücher und Aufzeichnungen sachliche und korrekte Informationen enthalten - kurz gesagt, dass die Informationen das sind, als was wir sie darstellen.

Wir haben sämtliche staatlichen Gesetze und Verordnungen bezüglich der Geschäftsbücher, Aufzeichnungen und Konten zu befolgen.

Beachten Sie, dass unvollständige oder irreführende Aufzeichnungen für das Unternehmen zu Gerichtsverfahren, Geldstrafen oder sogar zu Haftstrafen führen können. Dies kann außerdem den guten Ruf eines Unternehmens beschädigen, ein Schaden, der nur schwer zu beheben ist.

- Es ist die Aufgabe aller, korrekte Aufzeichnungen zu führen und vorzulegen.
- Die Vorlage falscher, veränderter oder überhöhter Berichte, Rechnungen oder Verträge stellt eine schwerwiegende Straftat dar, die mit schweren Strafmaßnahmen verbunden ist.

## **Faire Behandlung**

Das Unternehmen engagiert nur achtbare, qualifizierte Personen oder Firmen als Berater, Agenten, Vertreter oder Lieferanten unter Kompensationsvereinbarungen, die den erbrachten Dienstleistungen angemessen sind. Jede derartige Verpflichtung sollte in einer schriftlichen Vereinbarung formell festgehalten werden.

Das Unternehmen erwartet, dass sowohl seine Mitarbeiter als auch seine Agenten das Geschäft mit Integrität führen. Eine Unkenntnis dieses Standards ist niemals eine akzeptable Entschuldigung für unkorrektes Verhalten, es ist auch keinesfalls akzeptabel, wenn unkorrektes Verhalten als 'im besten Interesse des Unternehmens gelegen' begründet wird. Kein Akt unkorrekten Verhaltens dient dem Interesse der Gesellschaft. Sie sollten fair mit Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und Mitarbeitern des Unternehmens umgehen. Sie dürfen anderen gegenüber keine unfairen Vorteile aus Manipulation, Verschleierung, Missbrauch vertraulicher Informationen, Falschdarstellung von Fakten oder aus anderen unfairen Geschäftspraktiken ziehen.

## *Was das für mich bedeutet*

Snap-on bekennt sich zur Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Partnern, die unser Bestreben, ethisch und verantwortlich zu handeln, teilen.

Ob wir es mit Außenstehenden oder mit Snap-on Mitarbeitern zu tun haben, es ist unsere Pflicht, fair zu sein und Geschäfte integer abzuwickeln. Diese Pflicht erstreckt sich auch auf die Art und Weise, wie wir mit unseren Mitbewerbern umgehen.

Gesunder Wettbewerb ist richtig. Freunde zu bevorzugen, fragwürdige Geschäftspraktiken anwenden und vorabgesprochene Geschäfte zu tätigen, ist etwas völlig anderes. Dies kann das Arbeitsklima eines Unternehmens vergiften. Es hat keinen Platz bei Snap-on.

- Auf faire und anständige Weise zu handeln ist nicht immer einfach... besonders dann, wenn es bedeutet, einen Kunden zu verlieren oder eine Verkaufsmöglichkeit zu verpassen.
- Versetzen Sie sich in die Position Ihres Gegenübers. Handeln Sie so, wie Sie selbst und Ihr Unternehmen behandelt werden wollen.

## **Geldwäsche**

Geldwäsche ist die Umwandlung von Geld oder Eigentum, das durch illegale Aktivitäten erworben wurde, zu Geld, das scheinbar legal verdient wurde. Es ist die Politik des Unternehmens, alle geltenden Anti-Geldwäsche-Gesetze in den Vereinigten Staaten und in allen anderen Ländern, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, vollständig einzuhalten. Es ist die Politik des Unternehmens, nur Geschäftsbeziehungen mit Kunden zu haben, die ihre Geschäftsaktivitäten auf legitime und gesetzmäßige Weise tätigen und nur Transaktionen von Geldmitteln durchzuführen, die ausschließlich aus gesetzeskonformen Aktivitäten und legitimen Quellen stammen. Snap-on beteiligt sich nicht an Aktivitäten, die Geldwäsche ermöglichen oder Terrorismus oder andere kriminelle Aktivitäten finanzieren.

### *Was das für mich bedeutet*

Unser Unternehmen führt uns in viele Teile der Welt sowie in die meisten Teile der USA. Daher tätigen wir Geschäfte mit einer Vielzahl von Kunden, Lieferanten, Partnern und anderen Parteien.

Aktuelle geopolitische Ereignisse und terroristische Aktivitäten, zusammen mit weitreichend publizierten Betrugsfällen, organisierter Kriminalität und anderen illegalen Handlungen, haben zusätzliche Aufmerksamkeit auf die gefährlichen Konsequenzen von Geldwäsche gerichtet. Daher wird Ihnen folgendes dringend nahegelegt:

- Folgen Sie Ihrer Intuition. Wenn Sie auf fragwürdige Anfragen oder Transaktionen stoßen, informieren Sie Ihre Vorgesetzten.
- Seien Sie wachsam bei einmaligen Anfragen oder Gefälligkeiten, wie beispielsweise eine einmalige Übertragung von Geldmitteln auf ein nicht autorisiertes Konto oder bei einer Nachfrage, eine Unternehmens-Zahlungsrichtlinie oder -prozedur zu umgehen.

## **Gesetze zur Chancengleichheit, Vielfalt und einer belästigungsfreien Arbeitsumgebung**

Snap-on schätzt Vielfalt unter seinen Mitarbeitern und bemüht sich, die unterschiedlichen kulturellen Werte seiner zunehmend vielfältigen Belegschaft zu fördern. Keine einzelne Kultur, kein einzelner Hintergrund oder keine einzelne Gruppe verfügt über die besten Ideen. Zweifellos machen uns die vielfältigen Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe unserer Mitarbeiter zu einem starken Unternehmen. Diese Vielfalt steigert unsere Produktivität und dient als echter Wettbewerbsvorteil. Das ist mit Sicherheit der Fall bei Unternehmen wie unserem, die international tätig sind.

Es ist die Politik des Unternehmens, Beschäftigungsmöglichkeiten ohne Berücksichtigung von Rasse, Religion, Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung, Veteranenstatus, Familienstand, Geschlechtsidentität, Behinderung oder aller anderer Gründe, die durch bundesstaatliche, staatliche oder lokale Gesetze in den Vereinigten Staaten untersagt sind, anzubieten.

Das Unternehmen verlangt von Ihnen, alle auf die Betriebseinheit oder auf das Büro, in dem Sie arbeiten, zutreffenden Beschäftigungs- und Arbeitsgesetze einzuhalten.

Das Unternehmen ist der Meinung, dass jeder Mitarbeiter das Recht hat, in einer Umgebung zu arbeiten, die frei von Diskriminierung ist. Es ist die Richtlinie des Unternehmens, eine Arbeitsumgebung aufrechtzuerhalten, die frei von Diskriminierung und Belästigungen jeder Art ist. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sowohl die moralischen als auch die rechtlichen Verantwortlichkeiten verstehen, die es in einem respektvollen und belästigungsfreien Arbeitsumfeld gibt.

### *Was das für mich bedeutet*

Respekt, Würde, Möglichkeiten. Das ist was jede Person verdient und was jeder Snap-on Mitarbeiter erwartet. Unser Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen und zu erhalten, die Zusammenarbeit, Interaktion, Toleranz und Respekt fördert. Wir engagieren uns für eine Arbeitsumgebung, die frei von Belästigungen und Einschüchterung ist.

- Es ist unsere Pflicht, alle einschlägigen Gesetze bei Anstellungen, bei Arbeitsbeziehungen und bei allen anderen Personalangelegenheiten zu befolgen. Es ist außerdem gutes Geschäftsgebahren.
- Bei Snap-on basieren Beförderungen, Gehaltserhöhungen, Boni, Zuweisungen und Trainingsmöglichkeiten auf Leistung und Mitwirkung - kurz gesagt, auf Verdiensten.
- Es liegt in Ihrer Verantwortung, jegliche Art von Belästigung Ihrem Vorgesetzten zu melden. Wenn das Problem nicht gelöst wird oder Sie sich nicht wohl dabei fühlen, das Problem mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, wenden Sie sich an die Personalabteilung oder die Ethik-Helpline des Unternehmens unter 866-GO-TOOLS (866-468-6657), oder melden Sie ein Problem auf der Website <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

### **Richtlinie gegen Menschenhandel und Sklaverei**

Weder toleriert noch duldet das Unternehmen den Einsatz von Sklaverei, Zwangs-, unfreiwilliger oder Pflichtarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel oder Sexhandel durch Mitarbeiter, Vertreter, Subunternehmer oder Lieferanten im Rahmen des Betriebs oder der Unterstützung unseres Unternehmens oder der Herstellung und des Vertriebs unserer Produkte. Weitere Informationen finden Sie in den Richtlinien des Unternehmens gegen Menschenhandel und Sklaverei unter <https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking>

### *Was das für mich bedeutet*

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, wie wir mit unseren Kolleginnen und Kollegen umgehen und wie andere in unserer Lieferkette mit ihren Mitarbeitern umgehen. Als Einzelpersonen und als Unternehmen verpflichten wir uns, unsere Arbeitsumgebungen zu pflegen und sicherzustellen, dass sie frei von Menschenhandel und Sklaverei ist.

### **Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt**

Es ist die Politik des Unternehmens, allen Mitarbeitern eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu bieten. Alle Mitarbeiter müssen alle einschlägigen Gesetze in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am

Arbeitsplatz befolgen, einschließlich der Unternehmensrichtlinien und -programme, die sich mit Gesundheit und Sicherheit befassen.

Das Unternehmen ist sich der Wichtigkeit des Schutzes natürlicher Ressourcen und des globalen ökologischen Erbes bewusst. Das Unternehmen ist der Ansicht, dass Umweltziele mit wirtschaftlicher Stärke übereinstimmen können und sollen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Umweltqualität und das menschliche Wohl in unserem Gemeinwesen zu schützen sowie umwelttechnisch vernünftige Richtlinien umzusetzen, um Auswirkungen auf die Umwelt der Gemeinschaft zu verhindern, zu verringern und wo erforderlich, zu beheben.

Das Unternehmen kann seiner Verpflichtung für die Umwelt, für unsere Mitarbeiter und unsere Nachbarn am besten durch die Einhaltung der nachstehenden Verhaltensgrundsätzen erfüllen:

- Wo immer es möglich ist, Energie und natürliche Ressourcen durch bedachte Verwendung und Wiederverwendung zu sparen.
- Hart daran zu arbeiten, Abfall und Verschmutzung fortlaufend an ihren Quellen zu beseitigen; andernfalls Abfall zu verringern, wiederzuverwenden und zu recyceln.
- Abfall, der nicht ökonomisch wiederverwertet wird, korrekt zu entsorgen oder effektiv aufzubereiten.
- Unsere Einrichtungen so zu planen, zu betreiben und zu bemessen, dass der Schutz der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter und unserer Nachbarn, einschließlich unserer Auftragnehmer und anderer, die unsere Einrichtungen besuchen, sichergestellt ist.
- Bei der Entwicklung neuer Produkte und Abläufe der Hygiene, der Sicherheit und der Umwelt Priorität einzuräumen.
- Mitarbeiter- und Gemeinschaftsanliegen zu erkennen, vorausszusehen, darauf zu reagieren, und zeitgerecht wichtige Umweltaspekte/-auswirkungen in Bezug auf unsere Produkte und Abläufe zu kommunizieren.
- An der öffentlichen Diskussion über regulatorische Themen teilzunehmen, um vernünftige und ökonomische Regulierungstheorien zu erreichen.
- Alle Betriebe rechtskonform zu verwalten und andere relevante und entsprechende Erfordernisse in Bezug auf Umwelt, Sicherheit und Gesundheit zu erfüllen.
- Unsere Leistung regelmäßig in Vergleich zu den festgelegten Zielen und Prinzipien unseres regulierenden Managementsystems zu prüfen und zu bewerten.

### *Was das für mich bedeutet*

Jeder von uns kann bei Snap-on einen Beitrag dazu leisten, im Großen wie im Kleinen. Auf Gesundheits- und Sicherheitsthemen achten, verschwenderische Praktiken vermeiden, umweltfreundliches Vorgehen - diese und ähnliche Themen gehen uns alle an. Und es kommt jedem zugute - in Hinblick auf Gesundheit, Komfort, Effizienz und Produktivität - wenn wir uns darum bemühen, kluges Verhalten an den Tag zu legen.

Denken Sie daran, dass gesunder Menschenverstand viel für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung bewirken kann... ebenso wie achtsam zu sein. Eine Sekunde Unachtsamkeit oder Nachlässigkeit- während oder außerhalb der Arbeitszeit - kann ein Leben für immer verändern. Es

gibt keinen Platz für eine passive, nachlässige oder inkonsequente Einstellung zu etwas so wichtigem wie unsere Gesundheit, unsere Sicherheit und die Umwelt.

In der Tat sind wir bei Snap-on der Meinung, dass es gute Geschäftspraktik ist, die Luft, das Wasser und andere natürliche Ressourcen schonend zu behandeln.

- Um beizutragen, jedermanns Sicherheit zu gewährleisten, melden Sie Dinge wie etwa eine durchgebrannte Glühbirne im Treppenhaus. Informieren Sie eine vorgesetzte Stelle über eine Gefahr in der Werkshalle oder im Büro.
- Sparen, recyceln und wiederverwerten Sie – ganz gleich ob Papier, Glass, Plastik, Büroartikel, Wasser oder Energie. Seien Sie ein guter Verwalter der Firma, der Gemeinschaft und der natürlichen Ressourcen.
- Achten Sie aufeinander - und auf die Menschen und Generationen, die nach uns kommen.

## **Verbot von Vergeltungsmaßnahmen**

Das Unternehmen untersagt Vergeltungsmaßnahmen für gutgläubige Meldungen über tatsächliche oder mögliche Verstöße gegen diesen Kodex, oder wegen der Teilnahme bei Untersuchungen oder Verhandlungen in Bezug auf diesen Kodex. Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Mitarbeiter, die einen möglichen Verstoß gegen diesen Kodex melden, oder die bei der Untersuchung eines möglichen Verstoßes gegen den Kodex beteiligt sind, stellt selbst einen Verstoß gegen diesen Kodex dar und zieht entsprechende Disziplinarmaßnahmen nach sich. Unter bestimmten Umständen können Vergeltungsmaßnahmen zu strafrechtlichen Sanktionen führen, auch zu Geld- und Haftstrafen.

### *Was das für mich bedeutet*

Die Freiheit, seine Bedenken auszudrücken und gehört zu werden ist ein wichtiger Teil der Kultur von Snap-on. Es ist jedoch nicht immer einfach, eine Beschwerde einzureichen oder Verhalten zu melden, das gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt. Aber denken Sie daran:

- Snap-on bittet ausdrücklich, jeden Verdacht einer Verletzung des betrieblichen Verhaltenskodex und der ethischen Grundsätze zu melden.
- Es ist falsch, jemanden, der eine Beschwerde einreicht oder unethisches Verhalten meldet, zu bestrafen oder schlecht zu behandeln. Vielmehr hat dies ernsthafte Strafen zur Folge.
- Soweit es möglich ist, werden Informationen bezüglich der Untersuchung illegaler, unkorrekter oder anderer unethischer Aktivitäten vertraulich behandelt.



## **Snap-on-Firmeneigentum schützen**

### **Schutz und korrekte Verwendung des Firmeneigentums**

Sie müssen Firmeneigentum schützen und seine effiziente Verwendung in Übereinstimmung mit den "Rapid Continuous Improvement (RCI)"-Initiativen sicherstellen. Diebstahl und Verschwendung haben direkten Einfluss auf die Rentabilität des Unternehmens. Alle Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Als Beispiel:

- Verwenden Sie kein Firmeneigentum für private Zwecke, was dem Unternehmen zusätzliche Kosten verursacht, die Arbeitspflichten stört oder gegen Unternehmensrichtlinien verstößt.
- Lassen Sie es nicht zu, dass Unternehmenseigentum verwendet wird, um illegale Handlungen durchzuführen.

#### *Was das für mich bedeutet*

Es ist gegen diesen Kodex - und gegen das Gesetz - Firmeneigentum zu stehlen, zu verfälschen oder zu zerstören. Ebenfalls ist es gegen den Kodex - und das Gesetz - Firmeneigentum für illegale Zwecke zu verwenden.

Bedenken Sie, dass Missbrauch und Diebstahl von Firmeneigentum keine Handlung ohne Opfer ist. Genau genommen leidet jeder darunter - nicht nur das Unternehmen, sondern auch Mitarbeiter, Kunden und andere.

- Behandeln Sie Firmeneigentum so, wie Sie Ihr eigenes Eigentum behandeln würden. Schützen Sie es, gehen Sie sparsam damit um und nutzen Sie es bestmöglich.
- Vertrauen Sie Ihrem Instinkt. Wenn Sie Zweifel bei einem Vorhaben oder einer Anweisung haben, fragen Sie die zuständige Person.

### **Vermeidung von Interessenskonflikten**

Sie müssen Konflikte zwischen Ihren persönlichen Interessen und den Interessen des Unternehmens vermeiden. Sie müssen alle Aktivitäten, finanzielle Interessen oder Beziehungen offenlegen, die einen tatsächlichen oder möglichen Interessenskonflikt darstellen. Sie sollten daher jede Investition, jedes Interesse und jede Verbindung vermeiden, welche Ihre objektive oder unabhängige Beurteilung oder die Ausübung Ihrer Verantwortlichkeiten im besten Interesse des Unternehmens beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnten. Insbesondere sollten Sie:

- mit allen Lieferanten, Kunden, Mitbewerbern, anderen Mitarbeitern und allen anderen Personen, die eine Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen haben, fair und objektiv und ohne Bevorzugung oder Präferenz wegen persönlicher finanzieller Überlegungen umgehen;
- keine Geschenke, Bewirtungen oder andere Vorteile von einem Lieferanten, Kunden oder Mitbewerber akzeptieren oder ihm anbieten, einschließlich Zahlungen oder Darlehen, mit Ausnahme solcher, die ausdrücklich laut diesem Kodex gestattet sind;
- bei einer Firma oder Gesellschaft, die ein Konkurrent des Unternehmens ist, oder die Geschäfte mit dem Unternehmen tätigt oder tätigen will, keine finanziellen Beteiligungen besitzen und keine

Anstellung oder Führungsposition innehaben, wenn diese Beteiligung oder diese Position eine Entscheidung bei der Erfüllung Ihrer Pflichten beeinflussen können; und

- sie dürfen keine Zahlungen, Honorare, Darlehen, Dienstleistungen oder Geschenke von oder an eine Person oder Firma als Bedingung oder Ergebnis einer Geschäftsdurchführung mit dem Unternehmen anstreben, akzeptieren, anbieten oder geben. Die Richtlinie des Unternehmens untersagt nicht geringwertige Geschenke (unter 50 US \$). Normale Geschäftsessen und Unterhaltungen (wie Teilnahme an Sport- oder Kulturereignissen), und ähnlich übliche und vernünftige Ausgaben zur Förderung des allgemeinen Firmenrufs sind ebenfalls akzeptabel, auch wenn ihr Wert 50 \$ überschreitet, solange der Mitarbeiter vom Gastgeber begleitet wird.

Ausgaben und Quittungen für Geschenke und Bewirtungen, die über dem Nominalwert liegen, müssen von Ihrer vorgesetzten Stelle schriftlich autorisiert sein.

Richtlinien betreffend Geschenke und Bewirtungen gelten nicht für Verkaufswettbewerbe und Incentive-Reisen zum Vorteil des Unternehmens. Ein Abteilungsleiter des Unternehmens muss solche Programme schriftlich autorisieren. Solche Wettbewerbe und Incentive-Reisen müssen fair und gemäß geltender Gesetze durchgeführt werden und unterliegen den Richtlinien des Unternehmens bezüglich der Genehmigung geschäftsbezogener Ausgaben.

Hinsichtlich der Geschenke an und Bewirtung von Regierungsangestellte(n) unterliegt diese Richtlinie den Bestimmungen von "Ethics and Compliance in the International Community", die hier beschrieben sind.

Ziel des Unternehmens ist es, den Wettbewerb am Markt mit überlegenen Produkte und Dienstleistungen zu konkurrenzfähigen Preisen zu bestreiten. Zahlungen oder Wertsachen in jeglicher Form dürfen weder direkt noch indirekt an irgendjemanden irgendwo in der Welt zum Zweck, Aufträge zu erhalten oder zu bewahren, oder um eine andere bevorzugende Handlung zu erreichen, gegeben werden.

### *Was das für mich bedeutet*

Das Schlagwort hier heißt Urteilsvermögen. Der Kodex verlangt von jedem von uns, sich auf eine Weise zu verhalten, die einer Prüfung standhält. In unserem Umgang mit Mitarbeitern, Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen, Kunden und anderen, mit denen wir Geschäfte tätigen, wird von uns erwartet, ehrlich, unparteiisch, fair und konsequent zu sein.

Es leuchtet zum Beispiel ein, dass die Annahme oder das Übergeben von Geschenken, die über dem Nominalwert liegen, eine Geschäftsbeziehung verändern kann und zu Verpflichtungen und Bevorzungen führt. Aus vielen Gründen ist es klug, derartige Situationen zu vermeiden.

Falls Sie Fragen über ein Geschäft oder eine Außenaktivität haben, zögern Sie nicht, mit Ihrer vorgesetzten Stelle oder einem Firmenanwalt darüber zu sprechen. Beachten Sie, dass viele Außenaktivitäten und Beziehungen erlaubt sind, sofern Sie das Unternehmen davon unterrichtet und das Einverständnis Ihrer vorgesetzten Stelle erhalten haben.

- Vermeiden Sie alle Geschäftsaktivitäten oder -beziehungen, die gegen die Fairness-Standards verstoßen.

- Unsere Loyalität sollte dem Unternehmen gelten.
- Legen Sie alle Interessen oder Aktivitäten offen, die mit Ihrer Arbeit oder den Geschäften des Unternehmens in Konflikt stehen könnten, oder den Anschein erwecken können, mit ihnen im Konflikt zu stehen.
- Wenn Ihnen von einem Lieferanten Geschenke oder Bewirtung angeboten werden, fragen Sie Ihre vorgesetzte Stelle, ob eine Annahme angemessen ist.
- Vermeiden Sie auch den Anschein eines Interessenkonflikts.
- Falls Sie Fragen haben, zögern Sie nicht, sie zu stellen.

## **Gelegenheiten durch das Unternehmen**

Sie dürfen Gelegenheiten, die sich aus dem Gebrauch von Firmeneigentum, aus Firmeninformationen oder aus Ihrer Position ergeben, nicht zum persönlichen Vorteil, oder um der Firma damit Konkurrenz zu machen, nutzen. Es ist Ihre Pflicht, die legitimen Interessen des Unternehmens zu fördern, wenn die Möglichkeit dazu besteht, und nicht an Aktivitäten teilzunehmen, die gegen die Interessen des Unternehmens gerichtet sind.

### *Was das für mich bedeutet*

Die Botschaft hier ist ähnlich wie in den anderen Bereichen dieser Richtlinie. Als Mitarbeiter von Snap-on erwartet man von uns die Einhaltung hoher Verhaltensstandards. Dies beinhaltet, keine persönlichen Vorteile aus Möglichkeiten zu ziehen, auf die wir möglicherweise im Laufe der Geschäftstätigkeit treffen können.

Diese Möglichkeiten können unterschiedliche Formen annehmen und sich auch auf die Nutzung von Firmeneigentum und die Ausnutzung des jeweiligen Arbeitsplatzes oder der jeweiligen Autorität erstrecken.

- Denken Sie daran, dass Ihre Loyalität dem Unternehmen gelten sollte.
- Es ist falsch, auf irgendeine Art gegen das Unternehmen zu konkurrieren.
- Ziehen Sie keine persönlichen Vorteile aus Informationen, die Ihnen aufgrund Ihrer Position bei Snap-on zur Verfügung stehen.

## **Wertpapierhandel**

Außer wenn es durch anwendbares Recht ausdrücklich gestattet ist, dürfen Sie Wertpapiere des Unternehmens nicht kaufen oder verkaufen, oder einen Kauf oder Verkauf empfehlen, wenn Sie im Besitz unveröffentlichter "wesentlicher Informationen" sind, welche die Geschäftsbereiche oder Aussichten des Unternehmens betreffen. Sie dürfen keine Wertpapiere eines anderen Unternehmens kaufen, verkaufen, übertragen oder anderweitig erwerben oder veräußern, wenn Sie im Besitz von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen über jenes Unternehmen sind.

Sie sind nicht berechtigt, (absichtlich oder unabsichtlich) wesentliche, nicht-öffentliche Informationen über Snap-on in irgendeiner Weise, ob mündlich oder schriftlich, einschließlich über soziale Medien, (i) an irgendeine Person außerhalb des Unternehmens weiterzugeben oder einer solchen Person einen Tipp zu geben, es sei denn, dies ist als Teil Ihrer regulären Aufgaben für Snap-on erforderlich oder vom Vorstand ausdrücklich genehmigt worden oder (ii) dies über eine andere öffentliche

Gesellschaft an jemanden, den Sie im Laufe Ihrer Beziehung oder Ihrer Aufgaben mit Snap-on erworben haben, tun.

"Wesentliche Informationen" sind Informationen, die ein vernünftiger Anleger für wichtig halten würde, um eine Investitionsentscheidung zum Kauf, Halten oder Verkauf von Snap-on-Wertpapieren oder Wertpapieren eines anderen Unternehmens zu treffen. Einfach ausgedrückt sind „wesentliche Informationen“ alle Arten von Informationen, ob positiv oder negativ, von welchen bei einem öffentlichen Bekanntwerden vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie sich auf den Marktwert eines Wertpapiers auswirken oder die Entscheidungen von Anlegern in Bezug auf ein Wertpapier beeinflussen. "Wesentliche Informationen" umfassen unter anderem die jährlichen und vierteljährlichen Umsatz- oder Ertragszahlen des Unternehmens; Änderungen der Dividendensätze oder der Dividendenpolitik; potenzielle Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen; Änderungen im Top-Management; Informationen über wichtige neue Produkte, Verträge oder Aufträge; bedeutende Änderungen bei Volumen, Marktanteil oder Produktpreisen; sowie tatsächliche, drohende oder potenzielle Risiken durch größere Rechtsstreitigkeiten, oder die Beilegung wesentlicher Rechtsstreitigkeiten.

"Nichtöffentliche Informationen" sind Informationen, die nicht allgemein an den Markt weitergegeben wurden. Informationen gelten als "nicht-öffentlich", bis sie durch Einreichung bei der Börsenaufsichtsbehörde (Securities and Exchange Commission - "SEC"), durch eine Pressemitteilung oder eine andere Methode der Veröffentlichung, die vernünftigerweise darauf abzielt, einen breiten Zugang der Öffentlichkeit zu ermöglichen, weitestgehend an die Öffentlichkeit verbreitet wurden, und es genügend Zeit für den Markt gab, diese Informationen zu verarbeiten.

Innerhalb der Vereinigten Staaten können Mitarbeiter die Richtlinie gegen Insiderhandel des Unternehmens im Snap-on-Intranet unter dem Abschnitt „Richtlinien“ auf der Seite „Recht“ finden.

### *Was das für mich bedeutet*

Die Securities and Exchange Commission (SEC - Börsenaufsichtsbehörde) reglementiert alle börsennotierten Unternehmen in den USA, einschließlich Snap-on Incorporated. Zusätzlich haben verschiedene Börsen und andere Regulierungsbehörden eigene Regeln, die von Mitgliedsunternehmen eingehalten werden müssen.

Die SEC verlangt von Unternehmen, offizielle "Insider" zu kennzeichnen - typischerweise der Führungsstab des Unternehmens. Diese Personen können Unternehmensaktien nur während bestimmter Zeiträume kaufen und verkaufen.

Was hat das mit dem Rest von uns zu tun? Folgendes: Die Bezeichnung "Insider" kann auf jeden Snap-on Mitarbeiter mit Zugang zu nicht veröffentlichten wesentlichen Informationen zutreffen.

Auf diese Weise können Sie feststellen, ob Unternehmensinformationen wesentlich sind: wenn die Kenntnis darüber jemanden veranlassen würde, Snap-on Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen.

- Sie dürfen nicht auf der Basis wesentlicher, nicht öffentlicher Unternehmensinformationen handeln. Unkenntnis des Gesetzes ist keine Entschuldigung.
- Wertpapiergesetze werden von der SEC streng durchgesetzt.

- Strafen für Verstöße gegen Wertpapiergesetze sind hart und können Haftstrafen sein.
- Wenn Sie Fragen zu einem geplanten Kauf oder Verkauf von Snap-on Wertpapieren haben, prüfen Sie dies bitte mit der Rechtsabteilung.

## **Vertrauliche Informationen und Insider-Informationen**

Wenn Ihnen vertrauliche Einsichten und Informationen über das Unternehmen anvertraut werden, wird von Ihnen erwartet, dass Sie diese Informationen vertraulich halten. Solche Informationen offenzulegen, könnte dem Unternehmen schaden oder Konkurrenten, Investoren in unsere Aktien und anderen unfaire oder illegale Vorteile verschaffen. Hüten Sie sich vor unangemessener oder vorzeitiger Bekanntgabe von vertraulichen Informationen an Außenstehende oder an Mitarbeiter, die diese Informationen für die Ausübung ihrer Arbeit nicht benötigen.

Vertrauliche Informationen können Informationen über Mitarbeiter, Produkte, Technologie, finanzielle Angelegenheiten, Kunden, Lieferanten und Konkurrenten sein; langfristige Pläne; Geschäftsgeheimnisse; Geschäftspläne einschließlich möglicher Akquisitionen und Veräußerungen; Fertigungssysteme und -verfahren; Forschungs- und Entwicklungsarbeit; und Computerdaten, die nicht veröffentlicht oder frei zugänglich sind, beinhalten. Die Verwendung vertraulicher Informationen zum persönlichen Vorteil des Mitarbeiters oder jemand anderes verstößt gegen diese Richtlinien und in vielen Fällen auch gegen das Gesetz.

Kommunikation mit Medien, Investoren und der Öffentlichkeit unterliegt der Verantwortlichkeit des ernannten Unternehmenssprechers.

Snap-on stellt elektronische Kommunikationswerkzeuge zur Verfügung, um die Produktivität zu verbessern und Mitarbeitern zu ermöglichen, effiziente, hochqualitative Arbeit zu leisten. Elektronische Kommunikationsmittel sind alle Bereiche von Gesprächs-, Video- und Datenübermittlungen wie Voicemail, E-Mail, EDI (Electronic Data Interchange), Fax, Internet- und Onlinedienste. Da diese Technologien schnelle Verbreitung von Informationen an ein großes Publikum ermöglichen, müssen Sie sich gegen die Verbreitung vertraulicher Informationen durch elektronische Kommunikation schützen. Praktiken der elektronischen Kommunikation werden im Snap-on Handbuch für Richtlinien, Praktiken und Abläufe beschrieben.

Sie sollten sich gegen die versehentliche Veröffentlichung vertraulicher Informationen schützen, indem Sie Diskussionen über Unternehmensangelegenheiten in der Öffentlichkeit und das Arbeiten an vertraulichen Schriftstücken an öffentlichen Orten wie in Flugzeugen vermeiden.

Handelsnamen und Logos von Snap-on dürfen nur in Übereinstimmung mit den Richtlinien des Unternehmens und gemäß Autorisierung für legitime Snap-on-Geschäfte verwendet werden. Für Mitarbeiter in den Vereinigten Staaten: lesen Sie bitte die Richtlinie E-6 der Snap-on Richtlinien, Praktiken und Abläufe.

## *Was das für mich bedeutet*

So gut wie jeder in jedem Unternehmen hat Zugang zu vertraulichen Informationen. Und so gut wie jeder Mitarbeiter kann als Unternehmens-Insider angesehen werden. Deshalb ist es so wichtig, dass sich jeder Snap-on Mitarbeiter über den möglichen Missbrauch von vertraulichem Material im Klaren ist.

Manchmal kann man leicht den Überblick verlieren, was vertrauliche Informationen und Insider-Informationen sind und was nicht. Eine scheinbar harmlose Aussage - zum Beispiel eine Bemerkung zu Ihrem Nachbarn über die tollen Quartalsergebnisse Ihres Unternehmens, bevor diese Ergebnisse veröffentlicht werden - kann für Einzelpersonen und das Unternehmen zu schweren Strafen führen.

Gleichermaßen kann, was als "sicherer" Gebrauch von Unternehmensinformationen erscheinen mag - wie das Besprechen des Strategieplans des Unternehmens mit einem Berater, bevor dieser eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet hat - einer Reihe von Parteien schaden, auch Mitarbeitern, Aktionären und Kunden.

Und, wie im vorherigen Abschnitt angemerkt, dürfen Snap-on Mitarbeiter, die über Insider-Informationen verfügen, keine Unternehmensaktien kaufen oder verkaufen, bevor diese Informationen veröffentlicht worden sind.

- Es steht viel auf dem Spiel. Machen Sie sich mit den Gesetzen und wie sie auf Sie zutreffen vertraut.
- Achten Sie besonders auf vertrauliches Unternehmensmaterial, und stellen Sie sicher, dass es ordnungsgemäß geschützt ist. Bedenken Sie die Konsequenzen, wenn vertrauliche Aufzeichnungen öffentlich hinterlassen werden, oder wenn Sie vergessen, bestimmte elektronische Dateien mit einem Passwort zu schützen.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie geschäftliche Diskussionen an öffentlichen Orten wie in einem Restaurant, einem Zug oder einer Toilette führen. Sie wissen nie, wer zuhören könnte.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie vertrauliche Informationen am Mobiltelefon besprechen. Verwenden Sie, wenn möglich, ein Festnetztelefon.
- Verweisen Sie Medienanfragen an die entsprechenden Unternehmenssprecher.
- Unternehmensrichtlinien zu verstehen, gutes Urteilsvermögen und Handeln nach Grundsätzen sind der beste Schutz.
- Wenn es Unklarheiten zu Themen gibt, die mit vertraulichen Unternehmensinformationen zu tun haben, beraten Sie sich mit Ihrer vorgesetzten Stelle oder der Rechtsabteilung.

## **Weltweit und ethisch im Wettbewerb**

### **Ethik und Konformität in der internationalen Gemeinschaft**

Das Unternehmen hat sich verpflichtet, hohe Standards für Geschäftsgebaren in den Vereinigten Staaten und im Ausland einzuhalten. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter müssen alle einschlägigen nationalen und lokalen Gesetze der Länder, in denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, internationale und zwischenstaatliche Regulierungen und alle Gesetze der Vereinigten Staaten, die für internationale Aktivitäten gelten, einhalten. Wenn die inhaltlichen Bestimmungen eines lokalen Gesetzes strenger sind als der Kodex, müssen Sie das lokale Gesetz einhalten. Ihr Unternehmen kann über Richtlinien und Methoden verfügen, die anspruchsvoller sind als dieser Kodex, und dasselbe kann für lokales Recht gelten; in diesen Fällen müssen Sie den strengeren Kodex, die strengere Richtlinie, Methode oder das strengere Gesetz befolgen.

Sollte der Kodex in lokale Sprachen übersetzt werden und ein Konflikt zwischen der englischsprachigen und der lokalsprachigen Version bestehen, gilt die englischsprachige Version des Kodex.

Wenn Sie Geschäfte außerhalb der Vereinigten Staaten tätigen, obliegt es Ihrer Verantwortlichkeit, die Gesetze und Bestimmungen jedes Landes, in dem Sie arbeiten, zu verstehen und die nachstehenden Gesetze und Bestimmungen der Vereinigten Staaten zu kennen. Verstöße gegen diese Gesetze können zu erheblichen Strafzahlungen, Haftstrafen und zu schweren Einschränkungen für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens führen.

Foreign Corrupt Practices Act (**FCPA**); Antikorruptionsgesetz des Vereinigten Königreichs (**UK Bribery Act**); das OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr (**OECD-Konvention**); das Übereinkommen der Europäischen Union über die Bekämpfung der Bestechung (**EU-Konvention**)

Das U.S.-Gesetz gegen Korruption im Ausland (FCPA), die EU-Konvention und die OECD-Konvention (und die ratifizierende Gesetzgebung durch die Unterzeichnerstaaten der OECD-Konvention und der EU-Konvention, die viele Länder umfasst, in denen das Unternehmen aktuell tätig ist) machen es zu einer Straftat, einem Regierungsangestellten oder einer politischen Partei etwas von Wert zu versprechen oder zu geben, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, oder um unangemessene Vorteile zu erlangen. Es ist außerdem illegal, Agenten, Verkaufsvertreter oder andere Drittparteien zu bezahlen, wenn Sie Grund für die Annahme haben, dass Ihre Geschenke illegal verwendet werden. Das Antikorruptionsgesetz des Vereinigten Königreichs (Bribery Act) untersagt nicht nur Bestechung von inländischen und ausländischen Regierungsangestellten, sondern untersagt auch Bestechung im privaten Sektor.

Jeder Abteilungsleiter, Mitarbeiter und Agent des Unternehmens muss Aufzeichnungen führen, aus denen alle Transaktionen, Anschaffungen und Übertragungen von Firmeneigentum für inländische und ausländische Unternehmensaktivitäten ersichtlich sind.

## **Verhaltenskodex für Lieferanten und die Verwendung von Arbeit**

Kinderarbeit, Arbeit von Häftlingen und erzwungene Arbeit sind bei keinem Snap-on-Geschäftspartner- oder Zulieferbetrieb zugelassen. Es liegt in der Verantwortlichkeit von uns allen, sicherzustellen, dass unsere Geschäftspartner und Lieferanten den Verhaltenskodex für Lieferanten von Snap-on befolgen, der unter anderem folgendes beinhaltet:

- Lieferanten beteiligen sich nicht an und unterstützen keine Ausnutzung von Kinderarbeit, halten sich an alle einschlägigen lokalen Kinderarbeitsgesetze und stellen nur Mitarbeiter ein, welche die Anforderungen für das jeweilige gesetzliche Mindestalter für ihren Standort erfüllen.
- Lieferanten beteiligen sich nicht an und unterstützen keine erzwungene oder unfreiwillige Arbeit. Lieferanten beteiligen sich nicht an jeglicher Form von Menschenhandel, weder durch Gewalt, Betrug oder Zwang, noch an unfreiwilliger Arbeit oder Sklaverei, noch an Sexhandel oder der Vermittlung kommerzieller sexueller Handlungen.
- Lieferanten behandeln ihre Mitarbeiter mit Würde und Respekt, und ermöglichen oder übersehen in Übereinstimmung mit allen anwendbaren lokalen Gesetzen keine Form von Belästigung. Lieferanten erheben keine Rekrutierungsgebühren von Angestellten und sollen keine Rekrutierungsagenten nutzen, die nicht die Arbeitsgesetze des Landes, in dem die Rekrutierung stattfindet, einhalten.
- Lieferanten, die ihren Angestellten Unterkunft zur Verfügung stellen müssen sichere und saubere Unterkünfte anbieten, die den Wohn- und Sicherheitsstandards des jeweiligen Landes entsprechen.
- Lieferanten, die Unterlieferanten einsetzen, um Snap-on Waren und Dienstleistungen anzubieten, sind auch dafür verantwortlich, dass Unterlieferanten diesen Verhaltenskodex einhalten.

Um die vollständigen Snap-on Verhaltenskodex für Lieferanten zu lesen, besuchen Sie bitte den folgenden Link: <https://www.snapon.com/EN/Suppliers/Supplier-Code-of-Conduct>

## **Handelsbeschränkungen**

Die Vereinigten Staaten halten strenge Embargos zum Verbot von, und mit geringeren Einschränkungen Sanktionen zur Beschränkung kommerzieller Transaktionen mit bestimmten Ländern, Geschäftseinheiten, Organisationen und Personen in Kraft. Für eine aktuelle Liste dieser Länder, Wirtschaftseinheiten, Organisationen und Personen kontaktieren Sie bitte die Rechtsabteilung oder besuchen Sie <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Code-of-Business-Conduct--Ethics>.

### *Antiboykottgesetze*

Alle Snap-on Betriebe, einschließlich der ausländischen Tochterunternehmen, müssen die Gesetze der Vereinigten Staaten befolgen, die sich auf Auslands-Boykottmaßnahmen beziehen. Die Beteiligung an jeglichen Boykottmaßnahmen zwischen anderen Staaten verstößt gegen das Gesetz, wenn diese Boykotts nicht von Gesetzen der Vereinigten Staaten gebilligt sind. Das Unternehmen muss:

- Es ablehnen, Geschäfte mit Ländern, Unternehmen oder Personen zu tätigen, die sich auf der Schwarzen Liste befinden;



- Auf Anfragen von boykottierenden Ländern nach Informationen über unsere Geschäftsbeziehungen mit boykottierten Ländern oder Unternehmen oder Personen auf der Schwarzen Liste antworten.

Alle Anfragen in Bezug auf Boykottunterstützung oder boykottbezogene Informationen der Rechtsabteilung melden.

### *Embargosanktionen des Finanzministeriums/"Specially Designated Global Terrorist"-Listen*

Das Office of Foreign Assets Control des Finanzministeriums untersagt es US-Unternehmen und deren ausländischen Tochterunternehmen, Geschäfte mit bestimmten Ländern, Agenturen und bestimmten Personen und Organisationen zu tätigen, einschließlich "Specially Designated Global Terrorists" (speziell benannte globale Terroristen), führende Drogenhändler und Wirtschaftseinheiten, die im Besitz von Regierungen von Ländern sind, die unter US-Embargo stehen, oder die von ihnen kontrolliert werden. Die Bestimmungen und deren Anwendung auf ausländische Tochterunternehmen unterscheiden sich je nach Land und Art der Transaktion, und ändern sich oft mit Änderungen in der Außenpolitik der Vereinigten Staaten.

Sollten Sie von heiklen politischen Problemen mit einem Land, in dem das Unternehmen Geschäfte tätig oder plant, Geschäfte zu tätigen, Kenntnis haben, suchen Sie Rat in der Rechtsabteilung.

### *Ausfuhrbeschränkungen*

Um zu verhindern, dass sensible Güter, Technologie und Software in falsche Hände gerät, ist der Export dieser Produkte und technischer Informationen in bestimmte Länder oder Personen eingeschränkt. Diese Einschränkungen können auch für Transfers zwischen dem Unternehmen und seinen ausländischen Tochterunternehmen zutreffen; die Art des Produkts, das Zielland, und der ausländische Käufer oder Empfänger sind entscheidende Faktoren, ob vor dem Versand eine US-Exportlizenz einzuholen ist.

Ein "Export" wird als Methode definiert, Produkte oder Daten verbal, elektronisch oder schriftlich an ausländische Personen oder Unternehmen zu übermitteln, einschließlich Verkäufe, Training und Beratung sowie Produktwerbung, auch wenn diese Aktivitäten in den Vereinigten Staaten erfolgen.

Da diese Beschränkungen konzipiert sind, die Außenpolitik der Vereinigten Staaten und nationale Sicherheitsziele zu unterstützen, unterliegen sie Änderungen. Holen Sie technischen und juristischen Rat ein, um die anzuwendenden Regeln zu ermitteln, bevor Sie solche Waren oder Technologien exportieren.

### *Was das für mich bedeutet*

Bei Snap-on sind wir der Ansicht, dass die Möglichkeit, Geschäfte außerhalb der USA zu tätigen, eine doppelte Verantwortung mit sich bringt: die Gesetze jedes Landes, in dem wir arbeiten zu befolgen, und gemäß den höchsten ethischen Standards vorzugehen.

Sowohl US-amerikanische als auch ausländische Niederlassungen von Snap-on müssen alle Handelsgesetze der Vereinigten Staaten befolgen, wo auch immer sie arbeiten.

Beachten Sie außerdem, dass die US-Regierung amerikanischen Unternehmen und deren ausländischen Geschäftseinheiten untersagt, Geschäfte mit Parteien zu tätigen, die unsere nationale Sicherheit bedrohen. Die Welle terroristischer Aktivitäten auf der ganzen Welt haben diese Besorgnisse verstärkt.

- Es ist wichtig, dass wir die Gesetze der Standorte, an denen wir arbeiten, verstehen und befolgen. Verstöße können zu schweren Strafen führen.
- Es ist gegen das Gesetz und gegen unseren Kodex, ausländischen Beamten oder anderen Parteien Geschenke anzubieten - sei es, um Geschäfte zu erlangen oder zu bewahren, oder um einen unfairen Vorteil gegenüber anderen zu erzielen.
- Um sich selbst und Snap-on zu schützen, beteiligen Sie sich an keinem Boykott, der nicht von den Vereinigten Staaten genehmigt wurde. Lesen Sie die aktuelle Liste der Länder, die einem Boykott unterliegen.
- Seien Sie sich der Länder, Unternehmen und Personen bewusst, mit denen es uns laut US-Regierung untersagt ist, Geschäfte zu tätigen. Listen eingeschränkter Länder und untersagter Parteien müssen gelesen werden, bevor Geschäfte mit dem Ausland und deren Staatsangehörigen durchgeführt werden;
- Es ist außerdem wichtig, über Exporteinschränkungen auf dem Laufenden zu sein. Diese Einschränkungen und die Situationen, für die sie gelten, können und werden sich ändern.

## **Wettbewerbsgesetze**

Das Unternehmen verfolgt eine Politik der Einhaltung anzuwendender Gesetze, die den Umgang mit Konkurrenten regulieren, die in einigen Ländern als Kartellgesetze bekannt sind. Das Wettbewerbsrecht der Vereinigten Staaten reguliert das Gebaren und die Transaktionen des Unternehmens beim Umgang mit Konkurrenten, Kunden und Lieferanten. In anderen Ländern, in denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, können ebenfalls Wettbewerbsgesetze gelten, die für das Unternehmen maßgeblich sind. Über das Unternehmen und seine Mitarbeiter können schwere strafrechtliche und zivilrechtliche Strafen verhängt werden, wenn ein Mitarbeiter einen Verstoß gegen Wettbewerbsrecht autorisiert oder sich daran beteiligt. Daher ist es wichtig, die Unternehmensrichtlinien zu verstehen und streng zu befolgen, damit das Unternehmen und seine Mitarbeiter auch nur den Anschein eines Verstoßes des Wettbewerbsrechts vermeiden können.

Um Aktivitäten zu vermeiden, die als Verstöße interpretiert werden könnten oder zur Behauptung eines Verstoßes gegen das Wettbewerbsrecht führen könnten, dürfen Sie an keinen Praktiken teilnehmen, die durch die Unternehmensrichtlinien untersagt sind, einschließlich der folgenden Aktivitäten:

- Mit Konkurrenten Absprachen oder Vereinbarungen zu treffen, um den Wettbewerb einzuschränken, indem Preisniveaus oder Verkaufsbedingungen oder -konditionen festgelegt werden, die Produktion eingeschränkt oder ein gemeinsames Vorgehen in Bezug auf Vertrieb, Verkaufsbereiche oder Kunden vereinbart wird. Solche Handlungen verstoßen gegen das Gesetz.
- Unautorisierte Übereinkünfte oder Verträge abzuschließen, die exklusiven Handel, Kopplungsgeschäfte oder andere einschränkende Übereinkommen mit Kunden oder Lieferanten umfassen. Bestimmte Absprachen, wie Anruflisten von Snap-on Händlern und Verkaufsbereiche für Vertreter, die vom Unternehmen genehmigt sind, dürfen natürlich abgeschlossen werden, aber

Vereinbarungen oder Programme, die aktuell nicht vom Unternehmen genutzt werden, sollten vor der Nutzung mit Beratung der Unternehmensanwälte genehmigt werden. Außerdem ist es möglich, dass Preisdifferenzen und andere Verkaufsbedingungen zwischen Kunden sowie Mengenrabatte nicht gesetzeskonform sind und daher nicht ohne Beratung durch die Unternehmensanwälte vereinbart werden sollten.

- Mitarbeiter von Konkurrenten anzustellen, um vertrauliche Informationen zu erlangen, oder Mitarbeiter oder Kunden von Konkurrenten aufzufordern, etwas offenzulegen, das als vertrauliche Informationen angesehen werden könnte, kann ebenfalls gegen das Gesetz verstoßen. Bitte kontaktieren Sie die Rechtsabteilung, bevor Sie einen Mitarbeiter eines Konkurrenten einstellen, oder an Diskussionen mit Mitarbeitern von Konkurrenten teilnehmen.

Gelegentlich könnten Sie die Möglichkeit haben, mit Mitbewerbern zu kommunizieren. Wenn auch zufällige Treffen als Möglichkeiten angesehen werden könnten, mehr über unsere Mitbewerber zu erfahren, werden Mitarbeiter dazu angehalten, Vorsicht walten zu lassen und gut zu überlegen, worüber sie diskutieren. Jede Diskussion oder Kommunikation jeglicher Art mit einem Konkurrenten ist untersagt, wenn es Preisgestaltung, Produktion, Kundeninformationen, Marketing, Inventar, Produktentwicklung, Verkaufsziele, Marktstudien und andere geschützte oder vertrauliche Informationen betrifft. Diese Art, Informationen zu teilen, kann illegal sein und könnte für den Mitarbeiter und das Unternehmen zu zivilrechtlichen oder strafrechtlichen Konsequenzen führen. Käufe von und Verkäufe an Konkurrenten sind erlaubt, wenn Sie in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien durchgeführt werden. Handbücher zum Thema Kartellverbot sind in der Rechtsabteilung verfügbar.

### *Was das für mich bedeutet*

Es ist eine Binsenweisheit, die es wert ist, wiederholt zu werden: bei Geschäften, genau wie in anderen Lebensbereichen, ist es wichtig, dass sich jeder an dieselben Regeln und dieselben ethischen Richtlinien hält.

Natürlich ist dies in der Realität nicht immer der Fall. In den wettbewerbsintensiven Märkten, in denen wir Geschäfte tätigen - in den Vereinigten Staaten und im Ausland - ist es nicht ungewöhnlich, dass Unternehmen versuchen, sich unfaire oder illegale Vorteile gegenüber anderen Firmen verschaffen. Deswegen haben die Vereinigten Staaten und andere Regierungen Regeln, die unfaire Wettbewerbspraktiken, einschließlich Kartelle, untersagen.

- Es gibt einen großen Unterschied zwischen gesunder und ungesunder Konkurrenz.
- Unsere Geschäftstätigkeit gegenüber Konkurrenten, Kunden, Lieferanten und anderen Parteien müssen immer dem Unternehmenskodex folgen.
- Unautorisierte Sondervereinbarungen mit externen Parteien sind untersagt.
- Unternehmen und Einzelpersonen, die daran beteiligt sind, die Konkurrenz zu behindern, unterliegen erheblichen Strafandrohungen.
- Regeln, die sich auf Konkurrenz und Kartellverbote beziehen, sind komplex. Sie werden dringend ersucht, die Rechtsabteilung zu kontaktieren, wenn Fragen auftreten.

## **Politische Aktivitäten und Zuwendungen**

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, als Einzelpersonen vollständig am politischen Prozess teilzunehmen, und freiwillige Zuwendungen an Kandidaten Ihrer Wahl zu tätigen.

Unternehmenszuwendungen, seien sie direkt oder indirekt, an politische Parteien oder Kandidaten für Ämter auf Bundes-, Staats- oder Lokalebene sind illegal und streng untersagt.

Es gehört auch zur Unternehmenspolitik, keine Beiträge an Organisationen zu leisten, deren Hauptzweck darin besteht, bestimmte politische Parteien oder Kandidaten zu befürworten und zu unterstützen.

Mitarbeiter, die sich an politischen Aktivitäten beteiligen, müssen klarstellen, dass sie nicht für Snap-on Incorporated handeln oder sprechen. Das Unternehmen kann und wird keine politischen Kandidaten oder Parteien unterstützen.

### *Was das für mich bedeutet*

Wenn es um Regierungsmitwirkung geht, ermutigt Snap-on seine Mitarbeiter, aktiv an den politischen Vorgängen teilzunehmen. Das Unternehmen ersucht nur, dass eine derartige Mitwirkung in der Freizeit stattfindet; dass keine Unternehmensressourcen verwendet werden; dass der Name Snap-on nicht verwendet wird; und dass eine Unterstützung durch Snap-on nicht angedeutet wird.

## **Konformität und Berichterstattung**

Es wird von Ihnen erwartet, diesen Kodex und alle anderen Richtlinien und Vorgehensweisen des Unternehmens in jeder Hinsicht zu befolgen. Soweit es gemäß lokaler Gesetze rechtlich zulässig ist: (1) kann das Unternehmen von Ihnen verlangen, eine Bescheinigung zu unterzeichnen, die Ihre Konformität mit den in diesem Kodex dargelegten Richtlinien bestätigt; und (2) unterliegt jeder Mitarbeiter, der eine Bescheinigung einreicht, die falsche Aussagen oder wesentliche Auslassungen beinhaltet, oder der wissentlich gegen diesen Kodex verstößt, oder der einem nachrangigen Mitarbeiter erlaubt, dies zu tun, Disziplinarmaßnahmen, einschließlich einer Rückstufung oder Entlassung.

Von bestimmten Mitarbeitern verlangt das Unternehmen, webbasierte Trainingsmodule zu absolvieren, die diesen Kodex und Verhaltensmaßregeln im Allgemeinen abdecken.

Bei Problemen, die nicht mit dem Kodex zusammenhänge einschließlich Problemen oder Bedenken beim Kundendienst, senden Sie diese bitte unter den unter folgendem Link aufgeführten Nummern:

<https://www.snapon.com/EN/Contact-us> oder [www.snapon.com](http://www.snapon.com) Klicken Sie unten auf der Snap-on Website auf den Link Kontakt.

Für Fragen oder Streitigkeiten in Bezug auf **Franchisenehmer** bietet das Ombudsmann-Programm die Möglichkeit, vertraulich mit einem unabhängigen und neutralen Ombudsmann zu sprechen. Die Rolle des Ombudsmannes besteht darin, die Streitbeilegung mit einem Franchisenehmer zu erleichtern. Weitere Informationen finden Sie unter

<http://extranet.snapon.com/display/router.aspx?docid=42945&> oder Sie rufen uns an unter 800-786-6600, Durchwahl 5506.

Wenn Ihnen innerhalb der Vereinigten Staaten Handlungen oder Transaktionen bekannt werden, die gegen diesen Kodex verstoßen könnten, wird von Ihnen erwartet, dass Sie diese Informationen ordnungsgemäß offenlegen. Wenn Sie glauben, dass gegen diesen Kodex verstoßen wurde, sollten Sie das Problem unverzüglich Ihrem Vorgesetzten melden. Wenn das Problem nicht gelöst wird oder Sie sich nicht wohl dabei fühlen, das Problem mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, können Sie sich an die Personalabteilung oder die Ethik-Hotline des Unternehmens unter 866-GO-TOOLS (866-468-6657) wenden oder ein Problem über die Website <https://workplacealertprogram.alertline.com> übermitteln. Fragen, die der Ethics Helpline vorgelegt werden, werden auf Wunsch des Mitarbeiters vertraulich behandelt.

Außerhalb der Vereinigten Staaten ist der Zweck der Ethics Help Line und von Web-Übermittlungen, vertrauliche Berichte über Anliegen in Bezug auf Buchhaltungspraktiken, Prüfpraktiken und andere finanzielle Themen des Unternehmens zu ermöglichen. Wenn Ihr Anliegen etwas anderes als Buchführung oder finanzielle Themen betrifft, werden Sie ersucht, Ihre Anliegen dem lokalen Management oder durch andere eingerichtete Berichtskanäle zu melden.

Außerhalb der Vereinigten Staaten kann auf die Ethik-Hotline durch eine Internet-Einreichung unter <https://workplacealertprogram.alertline.com> und für Frankreich durch eine Internet-Einreichung unter <https://cnilhotline.alertline.com> oder über einen direkten internationalen gebührenfreien Länder-Servicecode zugegriffen werden, der unter dem folgenden Link <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Snap-on-Ethics-Help-Line> aufgeführt ist.

Ethikfragen oder Beschwerden können auch an die Rechtsabteilung gesandt werden: Snap-on Incorporated, 2801 80th Street, Kenosha, Wisconsin 53143. Die Mitteilungen werden wie erforderlich weitergeleitet.

Wenn Sie Mitglied des **Vorstandes** (Board of Directors) der Gesellschaft sind, sollten Sie Verstöße gegen diesen Kodex direkt an den Prüfungsausschuss (Audit Committee), an die Ethik-Helpline, über die Internet-Einreichung oder schriftlich an den Chefsyndikus (General Counsel) melden. Darüber hinaus sollten Sie, wenn Sie Bedenken in Bezug auf Buchhaltung, interne Buchhaltungskontrollen oder Auditfragen (Buchhaltungsbeschwerden) haben, Verstöße gegen diesen Kodex direkt an die Ethik-Hotline oder schriftlich an den Chefsyndikus melden. Beschwerden über die Rechnungslegung werden dem Prüfungsausschuss im Rahmen der vom Prüfungsausschuss festgelegten Beschwerdeverfahren übermittelt.

Wenn Vertraulichkeit ersucht wird, wird die Identität des Mitarbeiters in allen Phasen der Untersuchung vertraulich behandelt, mit der Ausnahme, dass die Identität des Mitarbeiters möglicherweise an zuständige Personen weitergegeben werden muss, die an weiteren Untersuchungen oder nachfolgenden Gerichtsverfahren beteiligt sind. Die Mitarbeiter werden von dem Bericht nicht nachteilig betroffen sein. Obwohl das Unternehmen keine anonymen Berichte empfiehlt, wird es diese akzeptieren.

## **Befreiungen**

Befreiungen von diesem Kodex für Directors oder Senior Executive oder Financial Officers des Unternehmens dürfen nur durch den Board of Directors des Unternehmens erfolgen. Jede Befreiung von diesem Kodex für Executive Officers oder Directors darf nur durch den Board oder einen Board-Ausschuss erfolgen, und wird, wie vom Gesetz oder den Börsenbestimmungen erfordert, umgehend offengelegt.

## **Fragen**

Fragen zu Umständen, die in diesem Dokument nicht besprochen wurden, sollten an Ihre vorgesetzte Stelle, die Rechtsabteilung oder die Personalabteilung des Unternehmens gerichtet werden.

Der Verhaltenskodex und die ethische Grundsätze von Snap-on Incorporated sind nicht dazu gedacht, vertragliche Rechte jedweder Art an einen Mitarbeiter oder eine andere hierin genannte Person zu übertragen, oder vertragliche Verpflichtungen jeglicher Art für das Unternehmen zu übernehmen. Da die Unternehmensziele in Bezug auf den Verhaltenskodex und die ethischen Grundsätze Änderungen unterliegen, behält sich das Unternehmen das Recht vor, den Verhaltenskodex und die ethische Grundsätze jederzeit nach eigenem Ermessen mit oder ohne vorherige Ankündigung zu ändern.

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

Snap-on ist ein eingetragenes Warenzeichen von Snap-on Incorporated; alle Rechte vorbehalten.  
© 2020 Snap-on Incorporated