

Snap-on Incorporated
Zakelijke Gedragscode en Ethiek

<u>Inhoud</u>	<u>pagina</u>
Snap-on Incorporated	
Code van Zakelijk Gedrag en Ethiek	1
Integriteit - Principes - Snap-on	2
Snap-on Werkplek	3
Nauwkeurigheid van openbare communicatie.....	3
Nauwkeurigheid en integriteit van boeken en bescheiden	3
Eerlijke verdeling.....	4
Witwassen van geld	5
Gelijke kansen op werk, arbeids- en arbeidswetgeving en intimidatievrije werkomgeving	5
Beleid tegen mensenhandel en slavernij	6
Gezondheid, veiligheid en milieu.....	7
Verbod op vergelding.....	8
Bescherming van Snap-on activa	9
Bescherming en correct gebruik van bedrijfsmiddelen.....	9
Vermijden van belangenconflicten.....	9
Zakelijke kansen.....	11
Handel in effecten.....	11
Vertrouwelijke informatie en voorwetenschap.....	13
Wereldwijd en ethisch concurreren	15
Ethiek en naleving in de internationale gemeenschap.....	15
Gedragscode voor leveranciers en het gebruik van arbeid	16
Handelsbeperkingen	16
Mededingingsregels.....	18
Politieke activiteiten en bijdragen.....	19
Naleving en rapportage	20
Ontheffingen.....	21
Vragen.....	21

Integriteit - Principes - Snap-on

Bij Snap-on komt het juiste doen neer op twee simpele woorden. Integriteit. Principes. Deze woorden definiëren wie we zijn en hoe we handelen als een wereldwijde familie van bedrijven.

De woorden zijn eenvoudig, maar het vergt hard werken om ze vol te houden. Het vereist toewijding aan onze waarden als individuen en als bedrijf. Er is een verlangen voor nodig om integer te handelen en te presteren volgens de hoogste ethische normen in alles wat we doen. En het begint allemaal met mensen.

We maken elke dag keuzes. Voor het grootste deel zijn die keuzes eenvoudig. Goed of fout. Maar soms is het maken van de juiste keuze in de complexe wereld van vandaag niet duidelijk. We hebben richtlijnen en een kader nodig voor de manier waarop we zaken doen in deze veeleisende omgeving.

Al meer dan twee decennia heeft Snap-on zo'n gids in de vorm van een formele gedragscode. Ik vraag u, als gewaardeerde medewerker bij Snap-on, om de tijd te nemen om dit document van begin tot eind te lezen en te begrijpen.

In dit document vindt u de volledige tekst van Snap-on's Code of Business Conduct and Ethics. U leert ook hoe u antwoorden op uw vragen kunt krijgen en met wie u contact kunt opnemen om een vermoedelijke overtreding te melden.

Het is de wet in de Verenigde Staten voor beursgenoteerde bedrijven om een dergelijke code te hebben. Die wet is van toepassing op alle werknemers van Snap-on, ongeacht hun titel, functie of geografische locatie. Veel verschillende wetten reguleren tegelijkertijd internationale bedrijven. Er kunnen momenten zijn waarop de wetten van twee of meer landen met elkaar in conflict zijn. Als u een dergelijk conflict tegenkomt, raadpleeg dan onze juridische afdeling voor advies over hoe u die situatie op de juiste manier kunt oplossen.

Dank u voor uw aandacht voor dit belangrijke onderwerp en voor uw inzet om de principes en de geest van deze code te demonstreren. Door onze acties zullen we samen de uitstekende reputatie behouden waar ons bedrijf zo hard voor heeft gewerkt.

Bedankt.

Nicholas T. Pinchuk
Voorzitter, President en Chief Executive Officer

Snap-on Werkplek

Nauwkeurigheid van openbare communicatie

Al het personeel van het bedrijf is verplicht om de Chief Executive Officer en senior financial officers van het bedrijf te helpen bij het uitvoeren van hun verantwoordelijkheden om adequate en effectieve openbaarmakingscontroles en -procedures op te zetten en te handhaven, door betrouwbare en nauwkeurige informatie te verstrekken en door anderszins passende openbaarmakingspraktijken te ondersteunen.

Deze controles zijn bedoeld om het bedrijf en zijn aandeelhouders de zekerheid te bieden dat de openbaarmaking van essentiële informatie met betrekking tot het bedrijf en zijn geconsolideerde dochterondernemingen in zijn periodieke rapporten die zijn ingediend bij of ingediend bij de Securities and Exchange Commission en andere openbare communicatie, volledig, eerlijk, nauwkeurig, tijdig en begrijpelijk zijn.

Wat dit voor mij betekent

Wijzigingen in de effectenwetgeving hebben betrekking op de manier waarop Amerikaanse beursgenoteerde bedrijven belangrijke informatie openbaar maken en certificeren. Deze wijzigingen helpen ervoor te zorgen dat dergelijke informatie op een eerlijke, begrijpelijke, tijdige en volledige manier aan alle doelgroepen wordt gecommuniceerd.

We stellen alles in het werk om belangrijk nieuws zo volledig, eerlijk, breed, duidelijk en snel mogelijk te melden. Wat we rapporteren aan aandeelhouders, toezichthouders, werknemers en het grote publiek is – en blijft – de waarheid. En bovendien... Het is de wet.

- Selectieve openbaarmaking – dat wil zeggen het geven van materiële informatie aan sommige externe partijen boven andere – is ten strengste verboden.
- Communicatie met de media, de beleggingsgemeenschap en het publiek is de verantwoordelijkheid van aangewezen woordvoerders binnen de Vennootschap.

Nauwkeurigheid en integriteit van boeken en bescheiden

Alle boeken, bescheiden en rekeningen van het bedrijf moeten de geregistreerde transacties nauwkeurig weergeven. Alle activa en passiva van de Vennootschap moeten worden opgenomen in de reguliere boekhouding. Er mogen geen geheime of niet-geregistreerde fondsen of activa worden opgericht. Er mogen geen valse of kunstmatige gegevens worden ingevoerd. Er mag geen betaling worden gedaan, of een aankoopprijs worden overeengekomen, met de intentie of afspraak dat een deel van de betaling zal worden gebruikt voor een ander doel dan beschreven in het document ter ondersteuning van de betaling.

Dit beleid is niet beperkt tot boekhoudkundig en auditpersoneel. Het is van toepassing op alle werknemers, inclusief iedereen die onderhandelt over verkoop- en aankoopcontracten of deze autoriseert, onkostendeclaraties indient of facturen opstelt of betaalt.

Wat dit voor mij betekent

Goede, ethische handelspraktijken schrijven voor dat onze boeken en bescheiden feitelijke en correcte informatie bevatten – kortom, dat de informatie is wat we zeggen dat het is.

We moeten ons houden aan alle wet- en regelgeving van de overheid met betrekking tot boeken, bescheiden en rekeningen.

Houd er rekening mee dat onvolledige of misleidende gegevens een bedrijf kunnen onderwerpen aan rechtszaken, boetes of zelfs gevangenisstraf. Het kan ook de reputatie van een bedrijf schaden, en die schade kan moeilijk te herstellen zijn.

- Het is de taak van iedereen om nauwkeurige gegevens bij te houden en in te dienen.
- Het indienen van valse, gewijzigde of opgeblazen rapporten, facturen of contracten is een ernstig misdrijf, met zware boetes.

Eerlijke behandeling

Het bedrijf zal alleen gerenommeerde, gekwalificeerde personen of bedrijven in dienst nemen als consultants, agenten, vertegenwoordigers of distributeurs onder compensatieregelingen die redelijk zijn voor de uitgevoerde diensten. Een dergelijke verbintenis moet worden geformaliseerd in een schriftelijke overeenkomst.

Het bedrijf verwacht van zowel zijn werknemers als agenten dat ze integer zaken doen. Onwetendheid over die norm is nooit een acceptabel excuus voor ongepast gedrag, noch is het acceptabel dat ongepast gedrag wordt gerationaliseerd als zijnde in het belang van het bedrijf. Geen enkele daad van ongepastheid bevordert het belang van de Vennootschap. U moet eerlijk omgaan met de klanten, leveranciers, concurrenten en werknemers van het bedrijf. U mag geen oneerlijk voordeel halen uit anderen door middel van manipulatie, verhulling, misbruik van bevoorrechte informatie, verkeerde voorstelling van zaken of andere oneerlijke handelspraktijken.

Wat dit voor mij betekent

Het bedrijf zet zich in om samen te werken met leveranciers en andere partners die onze wens delen om ethisch en verantwoordelijk te handelen.

Of we nu te maken hebben met externe partijen of met collega's, het is onze plicht om eerlijk te zijn en integer te ondernemen. Het is een plicht die zich ook uitstrekt tot de manier waarop we onze concurrenten behandelen.

Gezonde concurrentie is één ding. Vriendjespolitiek tonen aan vrienden, zich bezighouden met dubieuze zakelijke praktijken en het aangaan van 'sweetheart'-deals zijn iets heel anders. Ze kunnen het werkklimaat van een bedrijf vergiftigen.

- Op een eerlijke en fatsoenlijke manier werken is niet altijd gemakkelijk... Vooral als dat betekent dat je een klant verliest of een verkoopkans mist.

- Verplaats jezelf in de positie van de ander. Gedraag je zoals jij en je bedrijf behandeld willen worden.

Witwassen

Het witwassen van geld is het omzetten van geld of eigendommen die zijn verkregen uit illegale activiteiten in geld dat legaal lijkt te zijn verdiend. Het is het beleid van het bedrijf om volledig te voldoen aan alle toepasselijke antiwitwaswetten in de Verenigde Staten en in alle andere landen waar het bedrijf zaken doet. Het is het beleid van het bedrijf om alleen zaken te doen met klanten die zich bezighouden met legitieme en wettige zakelijke activiteiten, en om transacties aan te gaan met fondsen die uitsluitend zijn afgeleid van wettige activiteiten en legitieme bronnen. Snap-on zal niet betrokken zijn bij enige activiteit die het witwassen van geld of terrorisme of enige andere criminele activiteit mogelijk maakt.

Wat dit voor mij betekent

Ons bedrijf brengt ons naar vele delen van de wereld, evenals naar de meeste delen van de VS. Hierdoor doen wij zaken met een breed scala aan klanten, leveranciers, partners en andere partijen.

Recente geopolitieke gebeurtenissen en terroristische activiteiten, samen met wijdverbreide gevallen van fraude, afpersing en andere illegale handelingen, hebben de gevaarlijke gevolgen van het witwassen van geld extra onder de aandacht gebracht. Daarom wordt u dringend verzocht om:

- Luister naar je intuïtie. Als u dubieuze verzoeken of transacties tegenkomt, waarschuw dan uw leidinggevende.
- Wees op uw hoede voor eenmalige verzoeken of gunsten, zoals een eenmalige overboeking van geld naar een niet-geautoriseerde rekening, of een verzoek om een betalingsbeleid of -procedure van het bedrijf te omzeilen.

Gelijke kansen op werk, arbeids- en arbeidswetgeving en intimidatievrije werkomgeving

Het bedrijf zet zich in voor het bieden van gelijke kansen aan al onze belanghebbenden en discrimineert niet op basis van ras, religie, huidskleur, nationale afkomst, geslacht, leeftijd, afkomst, seksuele geaardheid, veteranenstatus, burgerlijke staat, handicap of enige andere reden die verboden is door federale, staats- of lokale wetten in de Verenigde Staten.

Het bedrijf streeft ernaar de waardering voor de verschillende culturele waarden van zijn werknemerspopulatie te bevorderen. Geen enkele cultuur, achtergrond of groep heeft een slot op de beste ideeën. De rijke en gevarieerde perspectieven, ervaringen en achtergronden van onze medewerkers maken ons zonder twijfel tot een sterker bedrijf, verhogen onze productiviteit en dienen als een echt concurrentievoordeel.

Het bedrijf vereist dat u zich houdt aan alle arbeids- en arbeidswetten die van toepassing zijn op de operationele eenheid of het kantoor waar u werkt.

Het bedrijf is van mening dat elke werknemer het recht heeft om te werken in een omgeving die vrij is van discriminatie, en het is het beleid van het bedrijf om een werkomgeving te behouden die vrij is van discriminatie of intimidatie van welke aard ook. Van alle medewerkers wordt verwacht dat ze zowel de morele als de wettelijke verantwoordelijkheden begrijpen die gepaard gaan met een respectvolle en intimidatievrije werkomgeving.

Wat dit voor mij betekent

Respect, waardigheid, kansen. Dit is wat elk individu verdient en wat elke medewerker verwacht. Ons doel is om een omgeving te creëren en te behouden die samenwerking, interactie, tolerantie en respect bevordert. We zetten ons in voor een werkomgeving die vrij is van pesten en intimidatie.

- Het is onze plicht om alle toepasselijke wetten op het gebied van werving, arbeidsverhoudingen en alle andere personeelszaken na te leven. Het is ook een goede zaak.
- Bij Snap-on zijn promotie, verhogingen, promoties, bonussen, opdrachten en opleidingsmogelijkheden gebaseerd op prestaties en bijdragen – op verdienste.
- Het is uw verantwoordelijkheid om elke vorm van intimidatie aan uw leidinggevende te melden. Als het probleem niet is opgelost of als u zich niet op uw gemak voelt om het probleem met uw leidinggevende aan de orde te stellen, neem dan contact op met personeelszaken of u kunt contact opnemen met de ethische hulplijn van het bedrijf op 866-GO-TOOLS (866-468-6657) of een probleem indienen bij de website <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Beleid tegen mensenhandel en slavernij

Het bedrijf tolereert en keurt het gebruik van slavernij, gedwongen, onvrijwillige of gedwongen arbeid, kinderarbeid, mensenhandel of sekshandel door een werknemer, agent, onderaannemer of leverancier bij de exploitatie of ondersteuning van ons bedrijf of de productie en distributie van onze producten niet goed. Raadpleeg voor meer informatie het beleid van het bedrijf tegen mensenhandel en slavernij dat te vinden is op <https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking>.

Wat dit voor mij betekent

Ieder van ons is verantwoordelijk voor de manier waarop we onze collega's behandelen en voor het monitoren van de manieren waarop anderen binnen onze toeleveringsketen hun werknemers behandelen. Als individuen en als bedrijf zetten we ons in om onze werkomgevingen te bevorderen en ervoor te zorgen dat ze vrij zijn van mensenhandel en slavernij.

Gezondheid, veiligheid en milieu

Het is het beleid van het bedrijf dat al het personeel van het bedrijf een veilige en gezonde werkomgeving krijgt. Alle werknemers zijn verplicht zich te houden aan alle toepasselijke wetten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk en aan de voorschriften en programma's van het bedrijf die betrekking hebben op gezondheid en veiligheid.

Het bedrijf erkent en gelooft in het belang van het behoud van natuurlijke hulpbronnen en het wereldwijde ecologische erfgoed. Het bedrijf is van mening dat milieudoelstellingen in overeenstemming kunnen en moeten zijn met de economische gezondheid.

Het bedrijf belooft de kwaliteit van het milieu en het menselijk welzijn in onze gemeenschappen te beschermen; en het uitvoeren van een milieuverantwoord beleid dat is ontworpen om effecten op het milieu van de gemeenschap te voorkomen, te beperken en, waar nodig, te verhelpen.

Het bedrijf kan het beste voldoen aan zijn toewijding aan het milieu, onze werknemers en onze burens door deze gedragsprincipes te volgen:

- Behoud van energie en natuurlijke hulpbronnen door verstandig gebruik en hergebruik, waar nodig.
- Hard werken aan het voortdurend elimineren van afval en vervuiling bij de bron; Anders verminderen, hergebruiken en recyclen.
- Afval dat niet economisch wordt hergebruikt, op de juiste manier afvoeren of effectief behandelen.
- Ontwerp, beheer en beoordeel onze faciliteiten, waarbij de bescherming van de veiligheid en gezondheid van onze werknemers en onze burens, inclusief aannemers en anderen die onze faciliteiten bezoeken, wordt gewaarborgd.
- Maak van hygiëne, veiligheid en milieu een prioriteit bij de ontwikkeling van nieuwe producten en processen.
- Belangrijke milieuaspecten/-effecten herkennen, anticiperen, erop reageren en tijdig communiceren naar de zorgen van werknemers en de gemeenschap met betrekking tot onze producten en activiteiten.
- Neem deel aan het publieke debat over regelgevingskwesties tot het einde van het bereiken van een solide en economische regelgevingstheorie.
- Alle activiteiten op een wettige manier beheren en voldoen aan andere relevante en passende eisen met betrekking tot milieu, veiligheid en gezondheid.
- Regelmatig onze prestaties controleren en beoordelen aan de hand van de gestelde doelen en de principes van ons regelgevend beheersysteem.

Wat dit voor mij betekent

Ieder van ons kan op grote en kleine manieren een verschil maken. Aandacht besteden aan gezondheids- en veiligheidskwesties, verspillende praktijken vermijden, werken op een manier die het milieu beschermt - deze en aanverwante zaken zijn een zorg van iedereen. En iedereen heeft er baat bij - in termen van gezondheid, comfort, efficiëntie en productiviteit - als we ijverig zijn in het volgen van slimme praktijken.

Onthoud dat gezond verstand een lange weg gaat bij het handhaven van een veilige en gezonde werkomgeving... En dat geldt ook voor alert zijn. Een seconde van onoplettendheid of onzorgvuldigheid - op of buiten het werk - kan een leven voor altijd veranderen. Er is geen plaats voor een passieve, verwaarlozende of inconsistente benadering van zoiets belangrijks als onze gezondheid, onze veiligheid en het milieu.

Sterker nog, we geloven dat het een goede zaak is om zorgvuldig om te gaan met de lucht, het water en andere natuurlijke hulpbronnen.

- Om de veiligheid van iedereen te garanderen, meldt u zaken als een doorgebrande gloeilamp in de trap. Vertel een leidinggevende over een gevaar op de fabrieksvloer of op kantoor.
- Conserveren, recyclen en terugwinnen, of het nu gaat om papier, glas, plastic, kantoorbenodigdheden, water of energie. Wees een goede rentmeester van het bedrijf, de gemeenschap en de natuurlijke hulpbronnen.
- Let op elkaar – en op de mensen en generaties die ons zullen opvolgen.

Verbod op vergelding

Het bedrijf verbiedt represailles voor het te goeder trouw melden van feitelijke of mogelijke schendingen van deze Code, of voor deelname aan onderzoeken of procedures met betrekking tot deze Code. Vergelding in welke vorm dan ook tegen personeel van het bedrijf dat een mogelijke overtreding van deze Code meldt, of die helpen bij het onderzoek naar een mogelijke schending van deze Code, is op zichzelf een schending van deze Code en zal reden zijn voor passende discipline. In bepaalde omstandigheden kunnen er strafrechtelijke sancties zijn voor vergelding, waaronder boetes en gevangenisstraf.

Wat dit voor mij betekent

De vrijheid om zorgen te uiten en gehoord te worden is een belangrijk onderdeel van de bedrijfscultuur. Toch is het niet altijd gemakkelijk om een klacht in te dienen of "aan de bel te trekken" over gedrag dat in strijd is met het bedrijfsbeleid. Maar onthoud:

- Het bedrijf dringt er ten eerste op aan om alle vermoedelijke schendingen van de Code of Business Conduct and Ethics te melden.
- Het is verkeerd om iemand te straffen of op enigerlei wijze te mishandelen die een klacht heeft ingediend of onethisch gedrag heeft gesignaleerd. In feite zijn er zware straffen om dit te doen.
- In de mate van het mogelijke wordt informatie met betrekking tot het onderzoek naar illegale, ongepaste of andere onethische activiteiten vertrouwelijk behandeld.

Bescherming Snap-on Activa

Bescherming en correct gebruik van bedrijfsmiddelen

U dient de activa van het bedrijf te beschermen en ervoor te zorgen dat ze efficiënt worden gebruikt, in overeenstemming met de Rapid Continuous Improvement [RCI]-initiatieven van het bedrijf. Diefstal en verspilling hebben een directe impact op de winstgevendheid van het bedrijf. Alle bedrijfsmiddelen mogen alleen worden gebruikt voor legitieme zakelijke doeleinden. Bij wijze van voorbeeld:

- Maak geen persoonlijk gebruik van bedrijfsmiddelen die extra kosten voor het bedrijf met zich meebrengen, werktaken verstoren of het bedrijfsbeleid schenden.
- Sta niet toe dat bedrijfseigendommen worden gebruikt om illegale handelingen uit te voeren.

Wat dit voor mij betekent

Het is in strijd met deze Code – en tegen de wet – om bedrijfsmiddelen te stelen, te knoeien of te vernietigen. Het is eveneens in strijd met de Code – en de wet – om eigendommen van de Vennootschap voor illegale doeleinden te gebruiken.

Vergeet niet dat het misbruik en de diefstal van bedrijfsmiddelen geen acties zonder slachtoffers zijn. In feite betaalt iedereen – niet alleen het bedrijf, maar ook collega's, klanten en anderen.

- Behandel bedrijfsmiddelen zoals u dat met uzelf zou doen. Bescherm ze, behoud ze en maak er het beste van.
- Luister naar je instinct. Als je twijfelt over wat je in de verleiding komt om te doen of wat er van je gevraagd is om te doen, ondervraag dan de juiste persoon.

Vermijden van belangenconflicten

U moet conflicten tussen uw persoonlijke belangen en de belangen van het bedrijf vermijden. U moet alle activiteiten, financiële belangen of relaties bekendmaken die een feitelijk of potentieel belangenconflict kunnen opleveren, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, activiteiten waarbij (i) leden van het management van Snap-on en hun families betrokken zijn; (ii) leden van de Raad van Bestuur van Snap-on, hun families en/of gelieerde ondernemingen; en (iii) gelieerde ondernemingen van het Bedrijf, die al dan niet plaatsvinden in de normale gang van zaken. U dient daarom elke investering, interesse of associatie te vermijden die de objectieve of onafhankelijke uitoefening van uw gezond verstand of de uitvoering van uw verantwoordelijkheden in het belang van het Bedrijf hindert of zou kunnen belemmeren.

Concreet moet u:

- Omgaan met alle leveranciers, klanten, concurrenten, andere werknemers en

alle andere personen die zaken doen met het Bedrijf op een eerlijke en objectieve manier zonder gunst of voorkeur op basis van persoonlijke financiële overwegingen;

- Geen geschenken, entertainment of andere voordelen te accepteren van of te verstrekken aan een leverancier, klant of concurrent, met inbegrip van betalingen of leningen, behalve zoals uitdrukkelijk toegestaan onder deze Code;
- Geen financieel belang hebben in of een dienstverband of leidinggevende functie bekleden bij een bedrijf of bedrijf dat een concurrent is van, of dat zaken doet of wil doen met het Bedrijf, als dat belang of die positie van invloed zou kunnen zijn op een beslissing in de uitvoering van uw taken; en
- U mag geen betalingen, vergoedingen, leningen, diensten of geschenken van of aan een persoon of bedrijf vragen of accepteren, of aanbieden of geven als voorwaarde of resultaat van het zakendoen met het Bedrijf. Het beleid van het bedrijf verbiedt geen geschenken met een nominale waarde (minder dan \$ 50 US). Normale zakelijke maaltijden en entertainment (zoals het bijwonen van sport- of culturele evenementen) en soortgelijke gebruikelijke en redelijke uitgaven om algemene zakelijke goodwill te bevorderen, zijn ook acceptabel, zelfs als hun waarde meer dan \$ 50 bedraagt, zolang de werknemer wordt vergezeld door de gastheer.

De uitgaven voor of het ontvangen van geschenken en amusement die meer dan nominaal in waarde zijn, moeten schriftelijk worden goedgekeurd door uw leidinggevende.

Het beleid met betrekking tot geschenken en entertainment is niet van toepassing op verkoopwedstrijden en incentivereizen ten voordele van het bedrijf. Een functionaris van het bedrijf moet dergelijke programma's schriftelijk autoriseren. Al deze wedstrijden en incentivereizen moeten eerlijk en in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving worden uitgevoerd en zijn onderworpen aan het beleid van het bedrijf met betrekking tot de goedkeuring van bedrijfsgerelateerde uitgaven.

Met betrekking tot geschenken aan en entertainment van overheidsfunctionarissen of werknemers, is dit beleid onderworpen aan de bepalingen van "Ethiek en naleving in de internationale gemeenschap" die hierin worden beschreven.

Het doel van het bedrijf is om op de markt te concurreren door superieure producten en diensten te leveren tegen concurrerende prijzen. Geen enkele betaling of iets van waarde in welke vorm dan ook zal direct of indirect aan iemand waar ook ter wereld worden gegeven met het oog op het verkrijgen of behouden van zaken, of om enige andere gunstige actie te verkrijgen.

Wat dit voor mij betekent

Het wachtwoord hier is oordeel. De Code vereist dat ieder van ons zich gedraagt op een manier die de toets der kritiek doorstaat. Er wordt van ons verwacht dat we eerlijk, onpartijdig, eerlijk en consequent omgaan met collega's, leveranciers van goederen en diensten, klanten en anderen met wie we zaken doen.

Het spreekt bijvoorbeeld voor zich dat het ontvangen of geven van geschenken van meer

dan een nominale waarde een zakelijke relatie kan veranderen, wat resulteert in schuldenlast en vriendjespolitiek. Om vele redenen is het slim om dergelijke situaties te vermijden.

Als u vragen heeft over een bedrijf of externe activiteit, kunt u hierover praten met uw leidinggevende of een bedrijfsadvocaat. Houd er rekening mee dat veel externe activiteiten en affiliaties zijn toegestaan, zolang je het bedrijf erover hebt verteld en toestemming hebt gekregen van je leidinggevende.

- Vermijd elke zakelijke activiteit of relatie die in strijd is met de normen van eerlijkheid.
- Onze loyaliteit moet bij het bedrijf liggen.
- Maak alle belangen of activiteiten bekend die in strijd kunnen zijn of lijken te zijn met uw baan of met de activiteiten van het bedrijf.
- Als een verkoper geschenken of entertainment aanbiedt, neem dan contact op met uw supervisor om te zien of het gepast is om te accepteren.
- Vermijd zelfs de schijn van belangenconflicten.
- Als je vragen hebt, aarzel dan niet om ze te stellen.

Zakelijke kansen

U mag geen kansen voor uzelf aangrijpen die worden ontdekt door het gebruik van eigendommen, informatie of uw positie van het Bedrijf, voor persoonlijk gewin of om te concurreren met het Bedrijf. Het is uw plicht om de legitieme belangen van het bedrijf te bevorderen wanneer de gelegenheid zich voordoet om dit te doen en niet deel te nemen aan activiteiten die in strijd zijn met de belangen van het bedrijf.

Wat dit voor mij betekent

Het bericht hier is vergelijkbaar met dat in de rest van deze gids. Als medewerkers wordt van ons verwacht dat we hoge gedragsnormen hanteren. Dat houdt ook in dat we geen persoonlijk voordeel halen uit kansen die we kunnen tegenkomen tijdens het zakendoen.

Die kansen kunnen verschillende vormen aannemen, waaronder het gebruik van bedrijfseigendommen en uitbuiting van iemands baan of autoriteit.

- Onthoud dat onze loyaliteit aan het bedrijf moet zijn.
- Het is verkeerd om op enigerlei wijze met het bedrijf te concurreren.
- Maak geen persoonlijk voordeel van informatie waaraan u wordt blootgesteld als gevolg van uw positie bij Snap-on.

Handel in effecten

Behalve zoals specifiek toegestaan door de toepasselijke wetgeving, mag u geen effecten van het Bedrijf kopen, verkopen, overdragen of anderszins verwerven of vervreemden terwijl u in het bezit bent van materiële, niet-openbare informatie over Snap-on. U mag geen effecten

van een ander bedrijf kopen, verkopen, overdragen of anderszins verwerven of vervreemden terwijl u in het bezit bent van materiële, niet-openbare informatie met betrekking tot dat bedrijf.

U mag op geen enkele manier, mondeling of schriftelijk, (opzettelijk of onopzettelijk) materiële, niet-openbare informatie "tippen" of openbaar maken, inclusief via sociale media, (i) over Snap-on aan een persoon buiten het Bedrijf, tenzij dit vereist is als onderdeel van uw reguliere taken voor Snap-on, of specifiek is geautoriseerd door de General Counsel of (ii) over een ander openbaar bedrijf aan iemand die u hebt gekregen in de loop van uw relatie of taken met Snap-on.

"Essentiële informatie" is informatie die een redelijke belegger belangrijk zou vinden bij het nemen van een beleggingsbeslissing om Snap-on Effecten of de effecten van een ander bedrijf te kopen, aan te houden of te verkopen. Eenvoudig gezegd is essentiële informatie elke vorm van informatie, positief of negatief, waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, indien openbaar gemaakt, de marktwaarde van een effect beïnvloedt of de beslissingen van beleggers met betrekking tot een effect beïnvloedt. "Materiële informatie" omvat, maar is niet beperkt tot, de jaar- en kwartaalinkomsten of -inkomsten van het bedrijf; wijzigingen in dividendtarieven of -beleid; mogelijke fusies, overnames of afstotingen; veranderingen in het senior management; informatie over belangrijke nieuwe producten, contracten of bestellingen; aanzienlijke veranderingen in volume, marktaandeel of productprijzen; en daadwerkelijke, dreigende of potentiële blootstelling aan grote rechtszaken, of de oplossing van belangrijke rechtszaken.

"Niet-openbare informatie" is informatie die niet algemeen aan de marktplaats is bekendgemaakt. Informatie wordt als "niet-openbaar" beschouwd totdat deze op grote schaal onder het publiek is verspreid via een aanvraag van de Securities and Exchange Commission ("SEC"), een persbericht of een andere openbaarmakingsmethode die redelijkerwijs is ontworpen om wijdverbreide openbare toegang te bieden, en er voldoende tijd is geweest voor de markt om die informatie te verwerken.

Binnen de Verenigde Staten kunnen werknemers het beleid inzake handel met voorkennis van het bedrijf vinden onder het beleidsgedeelte op de juridische pagina op het intranet van Snap-on.

Wat dit voor mij betekent

De SEC reguleert alle Amerikaanse beursgenoteerde bedrijven, waaronder Snap-on Incorporated. Daarnaast hebben verschillende beurzen en andere regelgevende instanties hun eigen regels die de aangesloten bedrijven moeten volgen.

De SEC vraagt bedrijven om officiële "insiders" te identificeren - meestal de hogere functionarissen van het bedrijf. Die personen kunnen alleen in bepaalde perioden bedrijfsaandelen kopen en verkopen.

Wat heeft dat met de rest van ons te maken? Het is dit: de aanduiding van insider kan van toepassing zijn op elke werknemer die toegang heeft tot materiële informatie die niet openbaar is gemaakt.

Hier is een manier om te bepalen of bedrijfsinformatie van materieel belang is: of kennis ervan iemand ertoe zou aanzetten om Snap-on effecten te kopen of te verkopen.

- U mag niet handelen in belangrijke Bedrijfsinformatie die niet openbaar is gemaakt. Onwetendheid over de wet is geen excuus.
- Effectenwetten worden strikt gehandhaafd door de SEC.
- De straf voor overtredingen van effecten is streng en kan gevangenisstraf omvatten.
- Als u een vraag heeft over een geplande aan- of verkoop van Snap-on effecten, neem dan contact op met de juridische afdeling.

Vertrouwelijke en voorwetenschap

Wanneer u vertrouwelijke kennis en informatie over het bedrijf wordt toevertrouwd, wordt van u verwacht dat u die informatie vertrouwelijk bewaart. Het vrijgeven van dergelijke informatie kan het bedrijf schaden of een oneerlijk of illegaal voordeel geven aan concurrenten, beleggers in onze aandelen of anderen. U dient zich te wapenen tegen ongepaste of voortijdige openbaarmaking van vertrouwelijke informatie aan buitenstaanders of aan werknemers die de informatie niet nodig hebben om hun werk uit te voeren.

Vertrouwelijke informatie kan informatie omvatten over werknemers, producten, technologie, financiële zaken, klanten, leveranciers en concurrenten; plannen op lange termijn; Bedrijfsgeheimen; bedrijfsplannen, met inbegrip van mogelijke overnames en desinvesteringen; productiesystemen en -procedures; onderzoek en ontwikkeling; en computergegevens die niet zijn gepubliceerd of zich in het publieke domein bevinden. Het gebruik van vertrouwelijke informatie voor persoonlijk gewin door een werknemer of iemand anders is in strijd met deze richtlijnen en kan in veel gevallen in strijd zijn met de wet.

Communicatie met de media, de beleggingsgemeenschap en het publiek is de verantwoordelijkheid van aangewezen woordvoerders binnen de Vennootschap.

Snap-on biedt elektronische communicatiemiddelen om de productiviteit te verbeteren en werknemers in staat te stellen efficiënt werk van hoge kwaliteit te leveren. Elektronische communicatie omvat alle aspecten van spraak-, video- en datacommunicatie, zoals voicemail, e-mail, sms-berichten, instant messages, posts op sociale media, EDI (Electronic Data Interchange), fax, internet en onlinediensten. Omdat deze technologieën een snelle verspreiding van informatie onder een groot publiek mogelijk maken, moet u zich beschermen tegen de verspreiding van vertrouwelijke informatie via elektronische communicatie. Elektronische communicatiepraktijken worden beschreven in de Snap-on Policies, Practices and Procedures Manual.

U moet ervoor waken dat u per ongeluk vertrouwelijke informatie onthult door discussies over bedrijfsaangelegenheden in het openbaar te vermijden of aan vertrouwelijke documenten te werken op openbare plaatsen zoals vliegtuigen.

De handelsnamen en logo's van Snap-on mogen alleen worden gebruikt in overeenstemming met het bedrijfsbeleid en alleen zoals toegestaan voor legitieme Snap-on zaken. Voor werknemers in de Verenigde Staten, lees Snap-on Beleid, Praktijken en Procedures Beleid E-6.

Wat dit voor mij betekent

Zowat iedereen in elk bedrijf heeft toegang tot vertrouwelijke informatie. En zowat elke werknemer kan worden beschouwd als een insider van het bedrijf. Daarom is het zo belangrijk dat elke Snap-on medewerker zich bewust is van het mogelijke misbruik en misbruik van gevoelig materiaal.

Het is soms gemakkelijk om het perspectief te verliezen over wat wel en wat niet vertrouwelijke en voorkennis is. Een ogenschijnlijk onschuldige verklaring – bijvoorbeeld een opmerking aan uw buurman over de geweldige kwartaalresultaten van uw bedrijf, voordat die resultaten openbaar zijn gemaakt – kan individuen en het bedrijf aan ernstige straffen onderwerpen.

Evenzo kan wat een "veilig" gebruik van bedrijfsinformatie lijkt te zijn - zoals het delen van het strategische plan van het bedrijf met een consultant voordat die persoon een geheimhoudingsovereenkomst heeft ondertekend - een aantal partijen schaden, waaronder collega's, aandeelhouders en klanten.

En zoals opgemerkt in de vorige paragraaf, mogen Snap-on werknemers die over voorkennis beschikken, geen aandelen van het Bedrijf kopen of verkopen voordat die informatie openbaar is gemaakt.

- Er staat veel op het spel. Ken de wetten en hoe ze op u van toepassing zijn.
- Wees extra voorzichtig met gevoelig bedrijfsmateriaal en zorg ervoor dat het goed wordt beschermd. Denk aan de gevolgen van het openbaar laten liggen van privégegevens of het vergeten om bepaalde elektronische bestanden met een wachtwoord te beveiligen.
- Wees voorzichtig met het voeren van zakelijke discussies op een openbare plaats, zoals een restaurant, een trein of een ruistruimte. Je weet nooit wie je kan horen.
- Wees voorzichtig bij het bespreken van vertrouwelijke informatie op een mobiele telefoon. Gebruik indien mogelijk een vaste lijn.
- Verzoeken van de media doorverwijzen naar de aangewezen woordvoerders van het Bedrijf.
- Het bedrijfsbeleid begrijpen, gezond verstand tonen en principieel handelen zijn de beste beschermingen.
- Als u twijfelt over zaken die te maken hebben met gevoelige bedrijfsinformatie, neem dan contact op met uw leidinggevende of de juridische afdeling.

Wereldwijd en ethisch concurreren

Ethiek en naleving in de internationale gemeenschap

Het bedrijf zet zich in voor het handhaven van hoge normen voor zakelijk gedrag in de Verenigde Staten en in het buitenland. Het bedrijf en zijn werknemers moeten voldoen aan alle nationale en lokale wetten van de landen waarin het bedrijf zaken doet, toepasselijke internationale en intergouvernementele regelgeving en alle Amerikaanse wetten die van toepassing zijn op internationale activiteiten. Als de materiële bepalingen van een lokale wet restrictiever zijn dan de Code, moet u zich houden aan de lokale wetgeving. Uw bedrijf kan beleid en praktijken hebben die veeleisender zijn dan deze Code, en hetzelfde kan gelden voor de lokale wetgeving; in die gevallen moet u zich houden aan de strengere code, het beleid, de praktijk of de wet.

In het geval dat de Code in de lokale taal is vertaald en er een conflict bestaat tussen de Engelse versie en de lokale taalversie, is de Engelse versie van de Code van toepassing.

Als u zaken doet buiten de Verenigde Staten, is het uw verantwoordelijkheid om de wet- en regelgeving van elk land waarin u werkt te begrijpen en op de hoogte te zijn van de volgende Amerikaanse wet- en regelgeving. Overtredingen van deze wetten kunnen leiden tot aanzienlijke boetes, gevangenisstraffen en ernstige beperkingen van het vermogen van het bedrijf om zaken te doen.

Wet op buitenlandse corrupte praktijken (FCPA); Wet omkoping van het Verenigd Koninkrijk (Britse omkopingswet); het Verdrag van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling inzake bestrijding van omkoping van buitenlandse ambtenaren bij internationale zakelijke transacties (OESO-Verdrag); het Verdrag van de Europese Unie ter bestrijding van corruptie (EU-Verdrag)

De FCPA, het EU-Verdrag en het OESO-Verdrag (en de ratificatiewetgeving die is uitgevaardigd door de ondertekenaars van het OESO-Verdrag en het EU-Verdrag, waaronder veel landen waarin het bedrijf momenteel actief is) maken het een misdaad om iets van waarde te beloven of te geven aan een overheidsfunctionaris of politieke partij om zaken te doen of te behouden of een ongepast voordeel te verkrijgen. Het is ook illegaal om betalingen te doen aan agenten, vertegenwoordigers of andere derden als u reden heeft om aan te nemen dat uw geschenk illegaal zal worden gebruikt. De Britse Bribery Act verbiedt niet alleen omkoping van zowel binnenlandse als buitenlandse (niet-Britse) overheidsfunctionarissen, maar verbiedt ook omkoping in de particuliere sector.

Elke functionaris, werknemer en agent van het bedrijf moet een administratie bijhouden die alle transacties en overnames en vervreemdingen van bedrijfsmiddelen voor binnenlandse en buitenlandse bedrijfsactiviteiten weergeeft.

Gedragcode voor leveranciers en het gebruik van arbeid

Kinderarbeid, gevangenisarbeid en dwangarbeid zijn niet toegestaan bij een Snap-on zakenpartner of leverancier. Het is onze verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat onze zakenpartners en leveranciers, bij het uitvoeren van diensten voor, op of namens Snap-on, voldoen aan de Gedragcode voor leveranciers van Snap-on, die omvat, maar niet beperkt is tot:

- Leveranciers zullen zich niet bezighouden met of het gebruik van kinderarbeid ondersteunen, voldoen aan alle toepasselijke lokale kinderarbeidswetten en alleen werknemers in dienst nemen die voldoen aan de toepasselijke wettelijke minimumleeftijd voor hun locatie.
- Leveranciers zullen zich niet bezighouden met of steun verlenen aan het gebruik van gedwongen of onvrijwillige arbeid. Leveranciers zullen zich niet inlaten met enige vorm van mensenhandel, hetzij door geweld, fraude of dwang; of enige vorm van onvrijwillige dienstbaarheid of slavernij; of enige vorm van sekshandel of het verkrijgen van een commerciële seksuele handeling.
- Leveranciers zullen hun werknemers met waardigheid en respect behandelen, en geen enkele vorm van intimidatie toestaan of over het hoofd zien, in overeenstemming met alle toepasselijke lokale wetten. Leveranciers brengen geen wervingskosten voor werknemers in rekening en maken geen gebruik van recruiters die niet voldoen aan de lokale arbeidswetgeving van het land waar de werving plaatsvindt.
- Leveranciers die woonvoorzieningen voor hun werknemers ter beschikking stellen, moeten zorgen voor veilige en gezonde voorzieningen die voldoen aan de huisvestings- en veiligheidsnormen van het gastland.
- Leveranciers die gebruik maken van onderaannemers om goederen en diensten aan Snap-on te leveren, zijn ook verantwoordelijk voor de onderaannemer voor de naleving van deze Gedragcode.

Om de volledige Snap-on Gedragcode voor leveranciers te lezen, gaat u naar de volgende link <https://www.snapon.com/EN/Suppliers/Supplier-Code-of-Conduct>.

Beperkingen op de handel

De VS handhaaft strikte embargo's die commerciële transacties met bepaalde landen, bedrijfsentiteiten, organisaties en individuen verbieden, en lagere sancties die deze beperken. Voor actuele lijsten van deze landen, bedrijfsentiteiten, organisaties en personen kunt u contact opnemen met de juridische afdeling.

Anti-boycotwetten

Alle Snap-on operaties, inclusief buitenlandse dochterondernemingen, moeten voldoen aan de Amerikaanse wetten met betrekking tot buitenlandse boycotts. Het is tegen de wet om mee te werken aan boycotts tussen andere landen als die boycotts niet worden

gesanctioneerd door de Amerikaanse wet. Het bedrijf moet:

- Weigeren zaken te doen met een land, bedrijf of persoon op de zwarte lijst.
- Reageren op verzoeken van boycotlanden om informatie over onze zakelijke relaties met geboycotte landen of bedrijven of personen op de zwarte lijst.

Meld alle verzoeken om boycotondersteuning of boycotgerelateerde informatie aan de juridische afdeling.

Sancties tegen embargo van de Schatkist/Speciaal aangewezen wereldwijde terroristenlijsten
Het Office of Foreign Assets Control van het ministerie van Financiën verbiedt Amerikaanse bedrijven en hun buitenlandse dochterondernemingen om zaken te doen met bepaalde landen, agentschappen en bepaalde personen en organisaties, waaronder speciaal aangewezen wereldwijde terroristen, drugsbaronnen en bedrijfsentiteiten die eigendom zijn van of gecontroleerd worden door de regeringen van landen onder Amerikaanse embargo's. De regelgeving en de toepassing ervan op buitenlandse dochterondernemingen variëren, afhankelijk van het land en het type transactie, en veranderen vaak als het buitenlands beleid van de VS verandert.

Als u op de hoogte bent van gevoelige politieke kwesties met een land waar het bedrijf zaken doet of overweegt zaken te doen, vraag dan advies aan de juridische afdeling.

Beperkingen op de export

Om te voorkomen dat gevoelige goederen, technologie en software in verkeerde handen vallen, wordt de export van deze producten en technische informatie naar bepaalde landen of personen aan banden gelegd. Deze beperkingen kunnen ook van toepassing zijn op overdrachten tussen de Vennootschap en haar buitenlandse dochterondernemingen; de aard van het product, het land van bestemming en de buitenlandse koper of geadresseerde zijn bepalende factoren bij de vraag of een Amerikaanse exportvergunning vereist is voorafgaand aan verzending.

Een "export" wordt gedefinieerd als elke methode om producten of gegevens over te brengen aan buitenlandse personen of bedrijven, mondeling, elektronisch of schriftelijk, met inbegrip van verkoop, training en advies, en productpromotie, zelfs als deze activiteiten plaatsvinden in de VS.

Omdat deze controlebeperkingen zijn ontworpen om het buitenlands beleid van de VS en de nationale veiligheidsdoelen te bevorderen, zijn ze onderhevig aan verandering. Verkrijgen van technische en juridische begeleiding om de toepasselijke regels vast te stellen voordat u dergelijke goederen of technologie exporteert.

Wat dit voor mij betekent

We zijn van mening dat de mogelijkheid om zaken te doen in niet-Amerikaanse Landen brengt een dubbele verantwoordelijkheid met zich mee: zich houden aan de wetten van elk land waarin we actief zijn en ons gedragen volgens de hoogste ethische normen.

Amerikaanse staatsburgers en de buitenlandse filialen van Snap-on moeten zich houden aan

alle Amerikaanse handelswetten, waar ze ook actief zijn.

Houd er ook rekening mee dat de Amerikaanse overheid Amerikaanse bedrijven en hun buitenlandse eenheden verbiedt zaken te doen met partijen die onze nationale veiligheid bedreigen. De golf van terroristische activiteiten in de wereld heeft deze bezorgdheid nog vergroot.

- Het is belangrijk dat we de wetten van de plaatsen waar we werken begrijpen en volgen. Overtredingen kunnen leiden tot zware straffen.
- Het is in strijd met de wet en onze Code om geschenken aan te bieden aan buitenlandse functionarissen of andere partijen - of het nu is om zaken te winnen of te behouden of om een oneerlijk voordeel te behalen ten opzichte van anderen.
- Om jezelf en Snap-on te beschermen, neem niet deel aan een boycot die de VS niet heeft goedgekeurd. Raadpleeg de actuele lijst van landen die onderworpen zijn aan een boycot.
- Wees je bewust van de landen, bedrijven en individuen met wie de Amerikaanse overheid ons verbiedt zaken te doen. Lijsten met landen waarvoor beperkingen gelden en verboden partijen moeten worden geraadpleegd voordat zaken worden gedaan met het buitenland en hun onderdanen.
- Het is ook belangrijk om op de hoogte te blijven van exportcontrolebeperkingen. Deze beperkingen, en de situaties waarop ze van toepassing zijn, kunnen en zullen veranderen.

Mededingingsregels

Het bedrijf handhaaft een beleid van naleving van de toepasselijke wetten die van toepassing zijn op de omgang met concurrenten, die in sommige landen bekend staan als antitrustwetten. De mededingingswetgeving van de Verenigde Staten is van toepassing op het gedrag en de transacties van het bedrijf in de omgang met concurrenten, klanten en leveranciers. Andere landen waarin het bedrijf zaken doet, kunnen ook mededingingswetten hebben die van toepassing zijn op het bedrijf. Zware strafrechtelijke en civielrechtelijke sancties kunnen worden opgelegd aan het bedrijf en zijn werknemers als een werknemer toestemming geeft voor of deelneemt aan een overtreding van de mededingingswetgeving. Daarom is het belangrijk om het bedrijfsbeleid te begrijpen en strikt na te leven, zodat het bedrijf en zijn werknemers zelfs de schijn van een overtreding van de mededingingswetten kunnen vermijden.

Om activiteiten te vermijden die kunnen worden geïnterpreteerd als overtredingen of resulteren in beschuldigingen van een schending van de mededingingswetgeving, mag u zich niet inlaten met praktijken die verboden zijn door het beleid van het bedrijf, inclusief de volgende activiteiten:

- Het bereiken van een overeenkomst of het sluiten van een overeenkomst met concurrenten om de concurrentie te beperken door prijsniveaus of

verkoopvoorwaarden vast te stellen, de productie te beperken of gezamenlijke procedures vast te stellen met betrekking tot distributie, verkoopgebieden of klanten. Dergelijke acties zijn in strijd met de wet.

- Het maken van ongeoorloofde afspraken of contracten die betrekking hebben op exclusieve handel, koppelverkoop of andere beperkende overeenkomsten met klanten of leveranciers. Bepaalde regelingen, zoals oproeplijsten van Snap-on dealers en verkoopgebieden voor vertegenwoordigers, die door het bedrijf zijn goedgekeurd, kunnen natuurlijk worden aangegaan, maar regelingen of programma's die momenteel niet door het bedrijf worden gebruikt, moeten vóór gebruik worden goedgekeurd, met het advies van de advocaten van het bedrijf. Ook verschillen in prijs en andere verkoopvoorwaarden tussen klanten, evenals kwantumkortingen zijn mogelijk niet in overeenstemming met de wet en mogen niet worden ingevoerd zonder het advies van de advocaten van het bedrijf.
- Het inhuren van werknemers van concurrenten om vertrouwelijke informatie te verkrijgen, of het aansporen van personeel of klanten van concurrenten om iets vrij te geven dat als vertrouwelijke informatie kan worden beschouwd, kan ook in strijd zijn met de wet. Neem contact op met de juridische afdeling voordat u een werknemer van een concurrent in dienst neemt of in gesprek gaat met personeel van concurrenten.

Af en toe heeft u de mogelijkheid om met concurrenten te communiceren. Hoewel toevallige ontmoetingen kunnen worden gezien als een kans om meer te weten te komen over onze concurrentie, worden werknemers gewaarschuwd om een oordeel te vellen in wat ze bespreken. Elke discussie of communicatie van welke aard ook met een concurrent die betrekking heeft op prijzen, productie, klantinformatie, marketing, voorraden, productontwikkeling, verkoopdoelstellingen, marktstudies en andere bedrijfseigen of vertrouwelijke informatie is verboden. Het delen van dit soort informatie kan illegaal zijn en kan de werknemer en het bedrijf onderwerpen aan civielrechtelijke of strafrechtelijke sancties. Aankopen van en verkopen aan concurrenten zijn toegestaan als dit gebeurt in overeenstemming met het bedrijfsbeleid. Antitrust Compliance handleidingen zijn verkrijgbaar bij de juridische afdeling.

Wat dit voor mij betekent

Het is een waarheid als een koe die voor herhaling vatbaar is: in het bedrijfsleven, net als op andere gebieden van het leven, is het belangrijk dat iedereen zich aan dezelfde regels en dezelfde ethische normen houdt.

In werkelijkheid is dit natuurlijk niet altijd het geval. In de zeer concurrerende omgevingen waarin we zaken doen - in de Verenigde Staten en in het buitenland - is het niet ongebruikelijk dat bedrijven oneerlijk of illegaal voordeel zoeken ten opzichte van andere partijen. Dat is de reden waarom de VS en andere regeringen regels hebben die oneerlijke concurrentiepraktijken verbieden, waaronder antitrust.

- Er is een groot verschil tussen gezonde en ongezonde competitie.
- Onze zakelijke transacties met concurrenten, klanten, leveranciers en andere partijen moeten altijd de Code van het bedrijf volgen.

- Ongeoorloofde speciale afspraken met een externe partij zijn verboden.
- Bedrijven en particulieren die betrokken zijn bij het belemmeren van de concurrentie worden onderworpen aan aanzienlijke boetes.
- De regels op het gebied van mededinging en antitrust zijn complex. U wordt dringend verzocht contact op te nemen met de juridische afdeling als er vragen zijn.

Politieke activiteiten en bijdragen

We moedigen alle medewerkers aan om volledig deel te nemen aan het politieke proces, als individuen, en om vrijwillige bijdragen te leveren aan kandidaten van uw keuze.

Directe bijdragen van het bedrijf aan politieke partijen of kandidaten voor federale, staats- of lokale functies zijn illegaal en ten strengste verboden.

Het is ook het beleid van het bedrijf om niet bij te dragen aan organisaties die als hoofddoel hebben specifieke politieke partijen of kandidaten te steunen en te ondersteunen.

Werknemers die deelnemen aan politieke activiteiten moeten duidelijk maken dat ze niet handelen of spreken voor Snap-on Incorporated. Het bedrijf kan en zal geen politieke kandidaten of partijen steunen.

Wat dit voor mij betekent

Als het gaat om de betrokkenheid van de overheid, moedigt Snap-on werknemers aan om actief te zijn in hun politieke proces. Het bedrijf vraagt alleen dat een dergelijke deelname in persoonlijke tijd gebeurt; dat er geen middelen van het Bedrijf bij betrokken zijn; dat de naam Snap-on niet wordt gebruikt; en dat de goedkeuring van Snap-on niet wordt geïmpliceerd.

Naleving en rapportage

Er wordt van u verwacht dat u deze Code en alle andere beleidslijnen en procedures van het Bedrijf in alle opzichten naleeft. Voor zover wettelijk toegestaan onder de lokale wetgeving: (1) kan het Bedrijf van u verlangen dat u een certificaat ondertekent waarin wordt aangegeven dat u voldoet aan het beleid dat in deze Code is uiteengezet; en (2) elke werknemer die een certificaat indient dat een valse verklaring of materiële weglating bevat, of die bewust deze Code overtreedt, of bewust een ondergeschikte toestaat dit te doen, zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, waaronder degradatie of ontslag.

Bepaalde werknemers zijn door het bedrijf verplicht om webgebaseerde trainingsmodules te volgen die betrekking hebben op deze Code en ethiek in het algemeen.

Voor problemen die geen verband houden met de Code, inclusief **problemen of zorgen met de klantenservice**, kunt u deze indienen door te bellen naar de nummers

die worden vermeld in de volgende link, <https://www.snapon.com/EN/Contact-us>, or at www.snapon.com door de link 'Contact' onder aan de Snap-on webpagina te selecteren.

Voor kwesties of geschillen van **franchisenemers** biedt het Ombudsmanprogramma de mogelijkheid om vertrouwelijk te spreken met een ombudsman die onafhankelijk en neutraal is. De rol van de ombudsman is om geschillenbeslechting met franchisenemers te vergemakkelijken. Meer informatie vindt u op <https://www.snapon.com/mall/US/FranchiseRelations.htm> of bel 800-786-6600, extensie 5506.

Als u zich bewust wordt van handelingen of transacties die mogelijk in strijd zijn met deze Code, wordt van u verwacht dat u dergelijke informatie naar behoren openbaar maakt. Als u van mening bent dat deze code is overtreden, dient u dit probleem onmiddellijk aan uw leidinggevende voor te leggen. **Als het probleem buiten de Verenigde Staten** niet is opgelost of als u het probleem niet met uw supervisor wilt bespreken, worden de toepasselijke internationale gratis telefoonnummers per land vermeld via de volgende link <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Snap-on-Ethics-Help-Line>. Een andere optie is om een webinzending te voltooien op <https://workplacealertprogram.alertline.com> of het nummer te bellen dat wordt vermeld voor het land dat op de website is geselecteerd.

In de Verenigde Staten en Canada kunt u contact opnemen met Human Resources of de Ethics Help Line van het bedrijf op 866-GO-TOOLS (866-468-6657) of een probleem indienen op de website <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Ethische kwesties of klachten kunnen ook worden gemaïld naar de General Counsel op: Snap-on Incorporated, 2801 80th Street, Kenosha, Wisconsin 53143. Communicatie zal indien nodig worden doorgestuurd.

Als u lid bent van de **Raad van Bestuur van** het Bedrijf, dient u schendingen van deze Code rechtstreeks te melden aan het Auditcomité, de Ethische Hulplijn, webindiening of schriftelijk aan de General Counsel. Als u zich zorgen maakt over boekhouding, interne boekhoudkundige controles of auditkwesties (boekhoudkundige klachten), dient u schendingen van deze Code rechtstreeks te melden aan de Ethische Hulplijn of schriftelijk aan de General Counsel. Boekhoudkundige klachten zullen worden doorgegeven aan het Auditcomité volgens de boekhoudkundige klachtenprocedures die zijn vastgesteld door het Auditcomité.

Wanneer om vertrouwelijkheid wordt verzocht, wordt de identiteit van de werknemer in alle fasen van het onderzoek vertrouwelijk behandeld, met dien verstande dat de identiteit van de werknemer mogelijk moet worden bekendgemaakt aan relevante personen die betrokken zijn bij verder onderzoek of daaropvolgende gerechtelijke procedures. Medewerkers zullen geen nadelige gevolgen ondervinden van de melding. Hoewel het bedrijf anonieme meldingen niet aanmoedigt, zal het ze wel accepteren.

Ontheffingen

Elke verklaring van afstand van deze Code voor bestuurders of senior executive of financiële functionarissen van het Bedrijf kan alleen worden gedaan door de Raad van Bestuur van het Bedrijf. Elke ontheffing van deze Code voor uitvoerende functionarissen of directeurs kan alleen worden gedaan door de Raad van Bestuur of een comité van de Raad van Bestuur en zal onmiddellijk worden bekendgemaakt zoals vereist door de wet of de beursregelgeving.

Vragen

Vragen over situaties die niet in dit document worden besproken, moeten worden gericht aan uw leidinggevende, de juridische afdeling of de afdeling personeelszaken van het bedrijf.

De Snap-on Incorporated Gedragscode en Ethiek is niet bedoeld om contractuele rechten van welke aard dan ook te verlenen aan een werknemer of andere persoon die daarin wordt geïdentificeerd, of om contractuele verplichtingen van welke aard dan ook voor het Bedrijf te creëren. Omdat de doelstellingen van het bedrijf met betrekking tot de Zakelijke Gedragscode en Ethiek kunnen worden gewijzigd, behoudt het bedrijf het recht om de Zakelijke Gedragscode naar eigen goeddunken te wijzigen, op elk moment, met of zonder kennisgeving.

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

Snap-on is een handelsmerk van Snap-on Incorporated; Alle rechten voorbehouden.
©2025 Snap-on Incorporated