

**Snap-on Incorporated**  
**Code de conduite et d'éthique des affaires**

**Table des matières**

**Snap-on Incorporated**

<b>Code de conduite et d'éthique des affaires .....</b>	<b>1</b>
Intégrité - Principes - Snap-on.....	2
<b>Snap-on Lieu de travail .....</b>	<b>3</b>
Exactitude des communications publiques .....	3
Exactitude et intégrité des livres et registres .....	3
Utilisation équitable.....	4
Blanchiment d'argent .....	5
Égalité des chances en matière d'emploi, droit de l'emploi et du travail et environnement de travail exempt de harcèlement .....	5
Politique de lutte contre la traite des êtres humains et l'esclavage .....	6
Santé, sécurité et environnement .....	7
Interdiction des représailles .....	8
<b>Protection des actifs Snap-on .....</b>	<b>9</b>
Protection et bonne utilisation des actifs de l'entreprise.....	9
Prévention des conflits d'intérêts .....	9
Opportunités d'entreprise .....	11
Négoce de valeurs mobilières.....	11
Informations confidentielles et privilégiées.....	13
<b>Soutenir la concurrence à l'échelle mondiale et sur le plan éthique.....</b>	<b>15</b>
Éthique et conformité dans la communauté internationale.....	15
Code de conduite des fournisseurs et utilisation de la main-d'œuvre .....	16
Restrictions au commerce .....	16
Lois sur la concurrence.....	18
Activités politiques et contributions.....	19
Conformité et rapports .....	20
Ballottages .....	21
Questions .....	n° 21

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

Chez Snap-on, faire ce qu'il faut se résume à deux mots simples. Intégrité. Principes. Ces mots définissent qui nous sommes et comment nous agissons en tant que famille mondiale d'entreprises.

Les mots sont simples, mais leur respect demande beaucoup de travail. Il faut s'engager envers nos valeurs en tant qu'individus et en tant qu'entreprise. Il faut un désir d'agir avec intégrité et de respecter les normes éthiques les plus élevées dans tout ce que nous faisons. Et tout commence par les gens.

Nous faisons des choix tous les jours. Pour la plupart, ces choix sont faciles. À tort ou à raison. Mais parfois, dans le monde complexe d'aujourd'hui, faire le bon choix n'est pas évident. Nous avons besoin de lignes directrices et d'un cadre pour la façon dont nous menons nos activités dans cet environnement exigeant.

Depuis plus de deux décennies, Snap-on dispose d'un tel guide sous la forme d'un code de conduite formel. Je vous demande, en tant qu'employé estimé chez Snap-on, de prendre le temps de lire et de comprendre ce document du début à la fin.

Dans ce document, vous trouverez le texte intégral du Code de conduite et d'éthique des affaires de Snap-on. Vous apprendrez également comment obtenir des réponses à vos questions et qui contacter pour signaler toute violation présumée.

Aux États-Unis, la loi oblige les sociétés cotées en bourse à avoir un tel code. Cette loi s'applique à tous les employés de Snap-on, quels que soient leur titre, leurs fonctions ou leur emplacement géographique. De nombreuses lois différentes réglementent les entreprises mondiales en même temps. Il peut arriver que les lois de deux ou plusieurs pays soient en conflit. Si vous rencontrez un tel conflit, consultez notre service juridique pour obtenir des conseils sur la façon de résoudre correctement cette situation.

Nous vous remercions de l'attention que vous portez à ce sujet important et de votre engagement à démontrer les principes et l'esprit de ce code. Par nos actions, nous maintiendrons ensemble l'excellente réputation que notre société a acquise avec tant d'acharnement.

Merci.

Nicholas T. Pinchuk  
Chairman, President and Chief Executive Officer

## **Snap-on Lieu de travail**

### **Exactitude des communications publiques**

Tout le personnel de la Société est tenu d'aider le chef de la direction et les principaux agents financiers de la Société à s'acquitter de leurs responsabilités d'établir et de maintenir des contrôles et des procédures de divulgation adéquats et efficaces, en fournissant des renseignements fiables et exacts et en appuyant par ailleurs des pratiques de divulgation appropriées.

Ces contrôles sont conçus pour fournir à la Société et à ses actionnaires l'assurance que les divulgations d'informations importantes relatives à la Société et à ses filiales consolidées dans ses rapports périodiques déposés auprès de la Securities and Exchange Commission ou soumis à celle-ci et dans d'autres communications publiques sont complètes, justes, exactes, opportunes et compréhensibles.

#### *Ce que cela signifie pour moi*

Les modifications apportées aux lois sur les valeurs mobilières portent sur la façon dont les sociétés ouvertes américaines divulguent et certifient les informations importantes. Ces changements permettent de s'assurer que cette information est communiquée à tous les publics de manière juste, compréhensible, opportune et complète.

Nous nous efforçons de rapporter les nouvelles importantes de la manière la plus complète, la plus juste, la plus large, la plus claire et la plus rapide possible. Ce que nous rapportons aux actionnaires, aux organismes de réglementation, aux employés et au grand public a été – et continuera d'être – la vérité. Et en plus... C'est la loi.

- La divulgation sélective, c'est-à-dire le fait de donner des informations importantes à des tiers plutôt qu'à d'autres, est strictement interdite.
- La communication avec les médias, la communauté des investisseurs et le public relève de la responsabilité de porte-parole désignés au sein de la Société.

### **Exactitude et intégrité des livres et registres**

Tous les livres, registres et comptes de la Société doivent présenter avec précision les transactions enregistrées. Tous les actifs et passifs de la Société doivent être inscrits dans les livres comptables réguliers. Aucun fonds ou actif non divulgué ou non enregistré ne peut être établi. Aucune inscription fausse ou artificielle ne peut être faite. Aucun paiement ne peut être effectué, ni aucun prix d'achat convenu, avec l'intention ou la compréhension qu'une partie du paiement doit être utilisée à des fins autres que celles décrites dans le document à l'appui du paiement.

Cette politique ne se limite pas au personnel de la comptabilité et de l'audit. Elle s'applique à tous les employés, y compris à toute personne qui négocie ou autorise des contrats de vente et d'achat, soumet des notes de frais, prépare ou paie des factures.

*Ce que cela signifie pour moi*

De bonnes pratiques commerciales éthiques exigent que nos livres et registres contiennent des informations factuelles et exactes – en bref, que les informations sont ce que nous dis-les être.

Nous devons respecter toutes les lois et tous les règlements gouvernementaux concernant les livres, les registres et les comptes.

Gardez à l'esprit que des registres incomplets ou trompeurs peuvent exposer une entreprise à des poursuites judiciaires, à des amendes ou même à des peines d'emprisonnement. Cela peut également nuire à la réputation d'une entreprise, et ces dommages peuvent être difficiles à réparer.

- C'est le travail de chacun de tenir et de soumettre des registres précis.
- La soumission de rapports, de factures ou de contrats faux, modifiés ou gonflés est une infraction grave, passible de sanctions sévères.

**Utilisation équitable**

La Société n'engagera que des personnes ou des entreprises réputées et qualifiées à titre de consultants, d'agents, de représentants ou de distributeurs dans le cadre d'ententes de rémunération raisonnables pour les services fournis. Tout engagement de ce type devrait être officialisé dans une entente écrite.

La Société s'attend à ce que ses employés et ses agents mènent leurs activités avec intégrité. L'ignorance de cette norme n'est jamais une excuse acceptable pour un comportement inapproprié, ni qu'un comportement inapproprié soit rationalisé comme étant dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Aucun acte d'irrégularité ne sert les intérêts de la Société. Vous devez traiter équitablement avec les clients, les fournisseurs, les concurrents et les employés de l'entreprise. Vous ne devez pas profiter indûment d'autrui par la manipulation, la dissimulation, l'abus de renseignements privilégiés, la fausse déclaration de faits importants ou toute autre pratique déloyale.

*Ce que cela signifie pour moi*

La Société s'engage à travailler avec des fournisseurs et d'autres partenaires qui partagent notre désir d'agir de manière éthique et responsable.

Que nous traitions avec des parties extérieures ou avec des collègues, il est de notre devoir d'être justes et de mener nos activités avec intégrité. C'est un devoir qui s'étend également à la façon dont nous traitons nos concurrents.

Une saine concurrence est une chose. Faire preuve de favoritisme envers des amis, s'engager dans des pratiques commerciales douteuses et conclure des accords de « faveur » en sont une autre. Ils peuvent empoisonner le climat de travail d'une entreprise.

- Opérer de manière juste et décente n'est pas toujours facile... Surtout si cela signifie perdre un client ou manquer une opportunité de vente.

- Mettez-vous à la place de l'autre personne. Agissez de la manière dont vous et votre entreprise voudriez être traités.

## **Blanchiment**

Le blanchiment d'argent est la conversion d'argent ou de biens obtenus dans le cadre d'activités illégales en argent qui semble avoir été gagné légalement. La politique de la Société est de se conformer pleinement à toutes les lois anti-blanchiment d'argent applicables aux États-Unis et dans tous les autres pays où la Société exerce ses activités. La politique de la Société est de ne faire affaire qu'avec des clients qui sont engagés dans des activités commerciales légitimes et légales, et de s'engager dans des transactions avec des fonds provenant uniquement d'activités légales et de sources légitimes. Snap-on ne sera impliqué dans aucune activité qui facilite le blanchiment d'argent ou finance le terrorisme ou toute autre activité criminelle.

### *Ce que cela signifie pour moi*

Notre activité nous emmène dans de nombreuses régions du monde, ainsi que dans la plupart des régions des États-Unis. Par conséquent, nous faisons affaire avec un large éventail de clients, de fournisseurs, de partenaires et d'autres parties.

Les récents événements géopolitiques et les activités terroristes, ainsi que les cas largement médiatisés de fraude, de racket et d'autres actes illégaux, ont mis en lumière les conséquences dangereuses du blanchiment d'argent. Par conséquent, nous vous invitons à :

- Écoutez votre intuition. Si vous rencontrez des demandes ou des transactions douteuses, alertez votre superviseur.
- Soyez attentif aux demandes ou aux faveurs ponctuelles, telles qu'un virement unique de fonds sur un compte non autorisé ou une demande de contournement d'une politique ou d'une procédure de paiement de l'entreprise.

## **Égalité des chances en matière d'emploi, droit de l'emploi et du travail, et environnement de travail exempt de harcèlement**

La Société s'engage à offrir l'égalité des chances à l'ensemble de ses parties prenantes et ne fait aucune discrimination fondée sur la race, la religion, la couleur, l'origine nationale, le sexe, l'âge, l'ascendance, l'orientation sexuelle, le statut d'ancien combattant, l'état matrimonial, le handicap ou toute autre raison interdite par les lois fédérales, étatiques ou locales aux États-Unis ou par les lois du pays de résidence des employés.

L'entreprise cherche à favoriser l'appréciation des différentes valeurs culturelles de ses employés. Aucune culture, aucun milieu ou aucun groupe n'a la possibilité de retenir les meilleures idées. Il ne fait aucun doute que les perspectives, les expériences et les antécédents riches et variés de nos employés font de nous une entreprise plus forte, améliorent notre productivité et constituent un véritable avantage concurrentiel.

La Société exige que vous respectiez toutes les lois sur l'emploi et le travail applicables à l'unité d'exploitation ou au bureau où vous travaillez.

La Société estime que chaque employé a le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination, et la politique de la Société est de maintenir un environnement de travail exempt de discrimination ou de harcèlement de quelque nature que ce soit. On s'attend à ce que tous les employés comprennent les responsabilités morales et juridiques liées à un environnement de travail respectueux et exempt de harcèlement.

*Ce que cela signifie pour moi*

Respect, dignité, opportunité. C'est ce que chaque individu mérite et ce que chaque employé attend. Notre objectif est de créer et de maintenir un environnement qui favorise la collaboration, l'interaction, la tolérance et le respect. Nous nous engageons à offrir un environnement de travail exempt de harcèlement et d'intimidation.

- Il est de notre devoir de respecter toutes les lois applicables en matière d'embauche, de relations de travail et de toute autre question de ressources humaines. C'est aussi une bonne pratique.
- Chez Snap-on, l'avancement, les augmentations, les promotions, les primes, les affectations et les possibilités de formation sont basés sur le rendement et les contributions – sur le mérite.
- Il est de votre responsabilité de signaler tout type de harcèlement à votre superviseur. Si le problème n'est pas résolu ou si vous n'êtes pas à l'aise d'en parler à votre superviseur, vous devez contacter les ressources humaines ou la ligne d'assistance en matière d'éthique de l'entreprise au +1 (0) 866-468-6657 ou au numéro local indiqué par l'entreprise, ou soumettre un problème sur le site Web: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/fr/gui/80958/index.html>

**Politique de lutte contre la traite des êtres humains et l'esclavage**

La Société ne tolérera pas l'utilisation de l'esclavage, du travail forcé, involontaire ou coercitif, du travail des enfants, de la traite des êtres humains ou de la traite sexuelle par tout employé, agent, sous-traitant ou fournisseur dans l'exploitation ou le soutien de notre entreprise ou la fabrication et la distribution de nos produits. Pour plus d'informations, veuillez consulter la politique de l'entreprise contre la traite des êtres humains et l'esclavage qui peut être consultée à l'adresse suivante <https://www.snapon.com/Snap-on-Files/Suppliers/Anti-Human-Trafficking-Policy/French-Anti-HumanTraffickingPolicy.pdf>.

*Ce que cela signifie pour moi*

Chacun d'entre nous est responsable de la façon dont nous traitons nos collègues et de la surveillance de la façon dont les autres membres de notre chaîne d'approvisionnement traitent leurs employés. En tant qu'individus et en tant qu'entreprise, nous nous engageons à favoriser et à garantir que nos environnements de travail sont exempts de traite des êtres humains et d'esclavage.

## **Santé, sécurité et environnement**

La politique de la Société est que tout le personnel de la Société bénéficiera d'un environnement de travail sain et sécuritaire. Tous les employés sont tenus de se conformer à toutes les lois applicables en matière de santé et de sécurité au travail ainsi qu'aux règlements et programmes de l'entreprise qui traitent de la santé et de la sécurité.

La société reconnaît et croit en l'importance de la sauvegarde des ressources naturelles et du patrimoine environnemental mondial. L'entreprise est d'avis que les objectifs environnementaux peuvent et doivent être compatibles avec la santé économique.

L'entreprise s'engage à protéger la qualité de l'environnement et le bien-être humain dans nos communautés ; et de mettre en œuvre des politiques écologiquement rationnelles visant à prévenir, atténuer et, le cas échéant, remédier aux impacts sur l'environnement de la communauté.

La meilleure façon pour l'entreprise de respecter son engagement envers l'environnement, nos employés et nos voisins est de suivre ces principes de conduite :

- Conserver l'énergie et les ressources naturelles grâce à une utilisation et une réutilisation prudentes, le cas échéant.
- Travailler dur pour éliminer continuellement les déchets et la pollution à la source ; autrement, réduire, réutiliser et recycler.
- Éliminez correctement ou traitez efficacement tous les déchets qui ne sont pas réutilisés de manière économique.
- Concevoir, exploiter et évaluer nos installations, en veillant à la protection de la sécurité et de la santé de nos employés et de nos voisins, y compris les entrepreneurs et les autres personnes qui visitent nos installations.
- Faire de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement une priorité dans le développement de nouveaux produits et processus.
- Reconnaître, anticiper, réagir et communiquer en temps opportun les aspects et les impacts environnementaux importants aux préoccupations des employés et de la communauté concernant nos produits et nos activités.
- Participer au débat public sur les questions réglementaires dans le but d'élaborer une théorie réglementaire solide et économique.
- Gérer toutes les opérations de manière légale et répondre à d'autres exigences pertinentes et appropriées en matière d'environnement, de sécurité et de santé.
- Auditer et évaluer périodiquement notre performance par rapport aux objectifs énoncés et aux principes de notre système de gestion réglementaire.

### *Ce que cela signifie pour moi*

Chacun d'entre nous peut faire une différence, à grande et à petite échelle. Prêter attention aux questions de santé et de sécurité, éviter les pratiques de gaspillage, opérer de manière à protéger l'environnement – ces questions et d'autres questions connexes sont l'affaire de tous. Et tout le monde y gagne – en termes de santé, de confort, d'efficacité et de productivité – lorsque nous veillons à suivre des pratiques intelligentes.

N'oubliez pas que le bon sens contribue grandement au maintien d'un environnement de travail sain et sécuritaire... Et il en va de même pour la vigilance. Une seconde d'inattention ou de négligence – au travail ou en dehors – peut changer une vie pour toujours. Il n'y a pas de place pour une approche passive, négligente ou incohérente à l'égard de quelque chose d'aussi important que notre santé, notre sécurité et l'environnement.

En fait, nous croyons qu'il est bon de traiter l'air, l'eau et les autres ressources naturelles avec soin.

- Pour assurer la sécurité de tous, signalez des choses telles qu'une ampoule grillée dans l'escalier. Informez un superviseur d'un danger dans l'usine ou au bureau.
- Conservez, recyclez et récupérez, qu'il s'agisse de papier, de verre, de plastique, de fournitures de bureau, d'eau ou d'énergie. Soyez un bon intendant de l'entreprise, de la communauté et des ressources naturelles.
- Prenez soin les uns des autres – et des personnes et des générations qui nous succédera.

### **Interdiction des représailles**

La Société interdit les représailles pour avoir signalé de bonne foi des violations réelles ou possibles du présent Code, ou pour avoir participé à des enquêtes ou à des procédures impliquant ce Code. Les représailles sous quelque forme que ce soit contre tout membre du personnel de la Société qui signale une violation possible du présent Code, ou qui aide à l'enquête sur une violation possible du présent Code, constitue en soi une violation du Code et constituera un motif de mesures disciplinaires appropriées. Dans certaines circonstances, il peut y avoir des sanctions pénales en cas de représailles, y compris des amendes et des peines d'emprisonnement.

#### *Ce que cela signifie pour moi*

La liberté d'exprimer ses préoccupations et d'être entendu est un élément important de la culture de l'entreprise. Pourtant, il n'est pas toujours facile de déposer une plainte ou de « dénoncer » un comportement qui enfreint la politique de l'entreprise. Mais n'oubliez pas :

- La Société recommande vivement le signalement de toutes les violations présumées du Code de conduite et d'éthique des affaires.
- Il est mal de punir ou de maltraiter de quelque manière que ce soit quelqu'un qui a déposé une plainte ou signalé un comportement contraire à l'éthique. En fait, il y a de graves sanctions pour le faire.
- Dans la mesure du possible, les renseignements concernant les enquêtes sur les activités illégales, inappropriées ou autres activités contraires à l'éthique demeurent confidentiels.

## **Protection des actifs Snap-on**

### **Protection et bonne utilisation des actifs de l'entreprise**

Vous devez protéger les actifs de l'entreprise et veiller à ce qu'ils soient utilisés efficacement, conformément aux initiatives d'amélioration continue rapide de l'entreprise. Le vol et le gaspillage ont un impact direct sur la rentabilité de l'entreprise. Tous les actifs de la Société ne doivent être utilisés qu'à des fins commerciales légitimes. À titre d'exemple:

- Ne faites pas d'utilisation personnelle des actifs de l'entreprise qui crée des coûts supplémentaires pour l'entreprise, interfère avec les tâches ou enfreint les politiques de l'entreprise.
- Ne laissez pas les biens de la Société être utilisés pour commettre des actes illégaux.

#### *Ce que cela signifie pour moi*

Il est contraire à ce Code – et à la loi – de voler, d'altérer ou de détruire les actifs de la Société. Il est également contraire au Code – et à la loi – d'utiliser les biens de la Société à des fins illégales.

N'oubliez pas que l'utilisation abusive et le vol des actifs de la Société ne sont pas des actions sans victime. En fait, tout le monde paie, pas seulement l'entreprise, mais aussi les collègues, les clients et d'autres personnes.

- Traitez les actifs de l'entreprise comme vous le feriez pour les vôtres. Protégez-les, conservez-les et profitez-en au maximum.
- Écoutez votre instinct. Si vous avez des doutes sur ce que vous êtes tenté de faire ou sur ce qu'on vous a demandé de faire, interrogez la personne appropriée.

### **Prévention des conflits d'intérêts**

Vous devez éviter les conflits entre vos intérêts personnels et les intérêts de la Société. Vous devez divulguer toutes les activités, intérêts financiers ou relations qui peuvent présenter un conflit d'intérêts réel ou potentiel, y compris, mais sans s'y limiter, celles impliquant (i) les membres de la direction de Snap-on et leurs familles ; (ii) les membres du conseil d'administration de Snap-on, leurs familles et/ou leurs sociétés affiliées ; et (iii) toute société affiliée de la Société, qui peut ou non se produire dans le cours normal des affaires. Vous devez donc éviter tout investissement, intérêt ou association qui interfère avec, ou pourrait interférer, avec l'objectif ou l'exercice indépendant de votre meilleur jugement ou avec l'exercice de vos responsabilités dans le meilleur intérêt de la Société.

Plus précisément, vous devez :

- Traiter avec tous les fournisseurs, clients, concurrents, autres employés et toutes les autres personnes faisant affaire avec la Société de manière équitable et objective, sans faveur ou préférence fondée sur des considérations financières

- personnelles ;
- Ne pas accepter ou fournir à un fournisseur, un client ou un concurrent un cadeau, un divertissement ou tout autre avantage, y compris des paiements ou des prêts, sauf autorisation expresse en vertu du présent Code ;
  - Ne pas détenir d'intérêt financier ou occuper un emploi ou un poste de direction dans une entreprise ou une société qui est un concurrent de la Société, ou qui fait ou cherche à faire affaire avec la Société, si cet intérêt ou ce poste peut influencer une décision dans l'exercice de vos fonctions ; et
  - Vous ne devez pas chercher ou accepter, ou offrir ou donner, des paiements, des frais, des prêts, des services ou des cadeaux de la part d'une personne ou d'une entreprise comme condition ou résultat de faire affaire avec la Société. La politique de la Société n'interdit pas les cadeaux d'une valeur nominale (inférieure à 50 \$ US). Les repas d'affaires et les divertissements normaux (comme la participation à des événements sportifs ou culturels) et les dépenses habituelles et raisonnables similaires visant à promouvoir l'achalandage général de l'entreprise sont également acceptables, même si leur valeur dépasse 50 \$, à condition que l'employé soit accompagné de l'hôte.

Les dépenses ou la réception de cadeaux et de divertissements d'une valeur supérieure à la valeur nominale doivent être autorisées par écrit par votre superviseur.

Les politiques relatives aux cadeaux et aux divertissements ne s'appliquent pas aux ventes, aux concours et aux voyages incitatifs au profit de la Société. Un dirigeant de la Société doit autoriser de tels programmes par écrit. Tous ces concours et voyages de motivation doivent être menés de manière équitable et conformément aux lois applicables et sont soumis aux politiques de la Société relatives à l'approbation des dépenses liées à l'entreprise.

En ce qui concerne les cadeaux et les divertissements offerts à des représentants ou à des employés du gouvernement, la présente politique est assujettie aux dispositions de la section « Éthique et conformité dans la communauté internationale » décrites dans les présentes.

L'objectif de la Société est d'être concurrentielle sur le marché en offrant des produits et des services de qualité supérieure à des prix concurrentiels. Aucun paiement ou quoi que ce soit de valeur sous quelque forme que ce soit ne sera donné directement ou indirectement à quiconque, n'importe où dans le monde, dans le but d'obtenir ou de conserver des affaires, ou d'obtenir toute autre action favorable.

#### *Ce que cela signifie pour moi*

Le mot d'ordre ici est le jugement. Le Code exige que chacun d'entre nous se comporte d'une manière qui résiste à l'examen. Nous devons faire preuve de franchise, d'impartialité, d'équité et de cohérence dans nos relations avec nos collègues, les fournisseurs de biens et de services, les clients et les autres personnes avec lesquelles nous faisons affaire.

Par exemple, il va de soi que recevoir ou offrir des cadeaux d'une valeur supérieure à une valeur nominale peut modifier une relation d'affaires, entraînant endettement et favoritisme. Pour de nombreuses raisons, il est judicieux d'éviter de telles situations.

Si vous avez des questions sur une entreprise ou une activité extérieure, n'hésitez pas à en parler avec votre supérieur hiérarchique ou un avocat de l'entreprise. Gardez à l'esprit que de nombreuses activités et affiliations extérieures sont autorisées, à condition que vous en ayez informé l'entreprise et que vous ayez reçu l'accord de votre superviseur.

- Évitez toute activité ou relation commerciale qui enfreint les normes d'équité.
- Notre loyauté doit aller à l'entreprise.
- Divulguer tout intérêt ou activité qui pourrait entrer en conflit – ou sembler entrer en conflit – avec votre travail ou avec les activités de l'entreprise.
- Si un fournisseur vous offre des cadeaux ou des divertissements, vérifiez auprès de votre superviseur s'il est approprié de les accepter.
- Évitez même l'apparence de conflits d'intérêts.
- Si vous avez des questions, n'hésitez pas à les poser.

### **Opportunités d'entreprise**

Vous ne devez pas saisir pour vous-même des opportunités qui sont découvertes par l'utilisation des biens de la Société, des informations ou de votre position, à des fins personnelles ou pour concurrencer la Société. Il est de votre obligation de promouvoir les intérêts légitimes de la Société lorsque l'occasion se présente et de ne pas participer à des activités contraires aux intérêts de la Société.

#### *Ce que cela signifie pour moi*

Le message ici est similaire à celui que l'on trouve dans le reste de ce guide. En tant qu'employés, nous sommes tenus de maintenir des normes de conduite élevées. Cela inclut de ne pas profiter personnellement des opportunités que nous pourrions rencontrer dans le cadre de nos activités.

Ces opportunités peuvent prendre diverses formes, y compris l'utilisation des biens de l'entreprise et l'exploitation de son emploi ou de son autorité.

- N'oubliez pas que notre loyauté doit aller à l'entreprise.
- Il est erroné de concurrencer la Société de quelque manière que ce soit.
- Ne tirez pas profit personnellement des informations auxquelles vous êtes exposé en raison de votre position chez Snap-on.

### **Négoce de valeurs mobilières**

Sauf autorisation expresse de la loi applicable, vous n'êtes pas autorisé à acheter, vendre, transférer ou acquérir ou céder de toute autre manière des titres de la Société tant que vous êtes en possession d'informations importantes et non publiques concernant Snap-on. Vous n'êtes pas autorisé à acheter, vendre, transférer ou acquérir ou céder de quelque manière que ce soit des titres d'une autre société tant que vous êtes en possession d'informations importantes et non publiques relatives à cette société.

Vous n'êtes pas autorisé à « donner des informations » ou à divulguer (intentionnellement ou non) des informations matérielles et non publiques de quelque manière que ce soit, que ce soit oralement ou par écrit, y compris par le biais des médias sociaux, (i) à propos de Snap-on à toute personne extérieure à la Société, sauf si cela est nécessaire dans le cadre de vos fonctions habituelles pour Snap-on, ou spécifiquement autorisé par le Directeur juridique ou (ii) à propos de toute autre société publique à toute personne que vous avez acquise dans le cadre de votre relation ou de vos fonctions avec Snap-on.

Les « informations importantes » sont des informations qu'un investisseur raisonnable considérerait comme importantes pour prendre une décision d'investissement d'acheter, de détenir ou de vendre des titres Snap-on ou les titres d'une autre société. En termes simples, une information importante est tout type d'information, positive ou négative, qui, si elle était divulguée publiquement, pourrait vraisemblablement influencer sur la valeur marchande d'un titre ou influencer les décisions des investisseurs à l'égard d'un titre. Les « informations importantes » comprennent, sans s'y limiter, les revenus ou les bénéfices annuels et trimestriels de la Société ; les changements dans les taux de participation ou les politiques ; fusions, acquisitions ou désinvestissements potentiels ; les changements au sein de la haute direction ; des informations concernant les nouveaux produits, contrats ou commandes majeurs ; des changements importants dans le volume, la part de marché ou le prix des produits ; et l'exposition réelle, imminente ou potentielle à des litiges majeurs, ou la résolution de litiges importants.

Les « renseignements non publics » sont des renseignements qui n'ont pas été divulgués de façon générale au marché. Les informations sont considérées comme « non publiques » jusqu'à ce qu'elles aient été largement diffusées au public par le biais d'un dépôt auprès de la Securities and Exchange Commission (« SEC »), d'un communiqué de presse ou de toute autre méthode de divulgation raisonnablement conçue pour fournir un accès public généralisé, et qu'il y ait eu suffisamment de temps pour que le marché digère ces informations.

Aux États-Unis, les employés peuvent trouver la politique de la Société en matière de délit d'initié dans la section politique de la page Juridique de l'intranet Snap-on.

#### *Ce que cela signifie pour moi*

La SEC régleme toutes les sociétés américaines cotées en bourse, y compris Snap-on Incorporated. De plus, diverses bourses et autres organismes de réglementation ont leurs propres règles que les sociétés membres doivent suivre.

La SEC demande aux entreprises d'identifier les « initiés » officiels, c'est-à-dire généralement les cadres supérieurs de l'entreprise. Ces personnes ne peuvent acheter et vendre des actions de la société que pendant certaines périodes.

Qu'est-ce que cela a à voir avec le reste d'entre nous ? La voici : la désignation d'initié peut s'appliquer à tout employé ayant accès à des informations importantes qui n'ont pas été rendues publiques.

Voici un moyen de déterminer si les informations de la Société sont importantes : si leur connaissance inciterait quelqu'un à acheter ou à vendre des titres Snap-on.

- Vous ne pouvez pas effectuer de transactions sur la base d'informations importantes de la Société qui n'ont pas été divulguées publiquement. L'ignorance de la loi n'est pas une excuse.
- Les lois sur les valeurs mobilières sont strictement appliquées par la SEC.
- Les infractions en matière de valeurs mobilières sont sévères et peuvent aller jusqu'à l'emprisonnement.
- Si vous avez une question sur un projet d'achat ou de vente de titres Snap-on, veuillez vérifier auprès du service juridique.

### **Informations confidentielles et privilégiées**

Lorsque l'on vous confie des connaissances et des informations confidentielles sur la Société, vous devez garder ces informations confidentielles. La divulgation de ces informations pourrait nuire à la Société ou donner un avantage injuste ou illégal à des concurrents, à des investisseurs dans nos actions ou à d'autres. Vous devez vous garder de divulguer indûment ou prématurément des renseignements confidentiels à des personnes de l'extérieur ou à des employés qui n'en ont pas besoin pour effectuer leur travail.

Les informations confidentielles peuvent inclure des informations sur les employés, les produits, la technologie, les questions financières, les clients, les fournisseurs et les concurrents ; plans à long terme ; secrets commerciaux ; les plans d'affaires, y compris les acquisitions et les désinvestissements potentiels ; systèmes et procédures de fabrication ; travaux de recherche et de développement ; et les données informatiques qui ne sont pas publiées ou qui sont dans le domaine public. L'utilisation de renseignements confidentiels à des fins personnelles par un employé ou toute autre personne va à l'encontre de ces lignes directrices et, dans de nombreux cas, peut être contraire à la loi.

La communication avec les médias, la communauté des investisseurs et le public relève de la responsabilité de porte-parole désignés au sein de la Société.

Snap-on fournit des outils de communication électronique pour améliorer la productivité et permettre aux employés de produire un travail efficace et de haute qualité. Les communications électroniques comprennent tous les aspects des communications vocales, vidéo et de données, comme la messagerie vocale, le courriel, les messages textes, les messages instantanés, les publications sur les médias sociaux, l'EDI (échange de données informatisé), la télécopie, Internet et les services en ligne. Parce que ces technologies permettent une diffusion rapide de l'information à un large public, vous devez vous prémunir contre la circulation d'informations confidentielles par le biais de toute communication électronique. Les pratiques en matière de communications électroniques sont décrites dans le Manuel des politiques, des pratiques et des procédures Snap-on.

Vous devez vous garder de révéler accidentellement des informations confidentielles en évitant de discuter des affaires de l'entreprise en public ou de travailler sur des documents confidentiels dans des lieux publics tels que les avions.

Les noms commerciaux et les logos de Snap-on ne doivent être utilisés que conformément aux politiques de l'entreprise et uniquement dans la mesure autorisée par les activités

légitimes de Snap-on. Pour les employés aux États-Unis, veuillez consulter Snap-on Policies, Practices and Procedures Policy E-6.

*Ce que cela signifie pour moi*

Presque tout le monde dans chaque entreprise a accès à des informations confidentielles. Et à peu près chaque employé peut être considéré comme un initié de l'entreprise. C'est pourquoi il est si important que chaque employé Snap-on soit conscient de l'utilisation abusive et abusive potentielle de matériel sensible.

Il est parfois facile de perdre de vue ce qui est et ce qui n'est pas une information confidentielle et privilégiée. Une déclaration apparemment innocente – par exemple, un commentaire à votre voisin sur les excellents résultats trimestriels de votre entreprise, avant que ces résultats ne soient rendus publics – peut exposer les individus et l'entreprise à de graves sanctions.

De même, ce qui peut sembler être une utilisation « sûre » des renseignements de l'entreprise – comme le partage du plan stratégique de l'entreprise avec un consultant avant que cette personne n'ait signé une entente de confidentialité – peut nuire à un certain nombre de parties, y compris les collègues, les actionnaires et les clients.

Et comme indiqué dans la section précédente, les employés Snap-on qui ont des informations privilégiées ne peuvent pas acheter ou vendre des actions de la Société avant que ces informations ne soient divulguées publiquement.

- L'enjeu est de taille. Connaissez les lois et la façon dont elles s'appliquent à vous.
- Prenez un soin particulier du matériel sensible de l'entreprise, en vous assurant qu'il est correctement protégé. Pensez aux conséquences de laisser des dossiers privés à l'air libre ou d'oublier de « protéger par mot de passe » certains fichiers électroniques.
- Soyez prudent lorsque vous engagez des discussions d'affaires dans un lieu public, comme un restaurant, un train ou une salle de repos. Vous ne savez jamais qui pourrait vous entendre.
- Soyez prudent lorsque vous discutez d'informations confidentielles sur un téléphone portable. Dans la mesure du possible, utilisez une ligne fixe.
- Transmettre les demandes des médias aux porte-parole désignés de l'entreprise.
- Comprendre la politique de l'entreprise, faire preuve de discernement et agir de manière fondée sur des principes sont les meilleures protections.
- Si vous avez des doutes sur des questions concernant des informations sensibles de l'entreprise, vérifiez auprès de votre superviseur ou du service juridique.

## Être compétitif à l'échelle mondiale et éthique

### Éthique et conformité dans la communauté internationale

La Société s'engage à maintenir des normes élevées de conduite des affaires aux États-Unis et à l'étranger. La Société et ses employés doivent se conformer à toutes les lois nationales et locales des pays dans lesquels la Société exerce ses activités, aux réglementations internationales et intergouvernementales applicables et à toutes les lois américaines qui s'appliquent aux activités internationales. Si les dispositions matérielles d'une loi locale sont plus restrictives que le Code, vous devez vous conformer à la loi locale. Votre entreprise peut avoir des politiques et des pratiques plus exigeantes que le présent Code, et il peut en être de même pour la législation locale ; dans ces cas, vous devez respecter le Code, la politique, la pratique ou la loi plus stricte.

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

Si vous exercez des activités en dehors des États-Unis, il est de votre responsabilité de comprendre les lois et réglementations de chaque pays dans lequel vous travaillez et de connaître les lois et réglementations américaines suivantes. Les violations de ces lois peuvent entraîner des amendes substantielles, des peines d'emprisonnement et des restrictions sévères sur la capacité de la Société à faire des affaires.

*Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) ; Loi sur la corruption du Royaume-Uni (UK Bribery Act) ; la Convention de l'Organisation de coopération et de développements économiques sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (Convention de l'OCDE) ; la Convention de l'Union européenne sur la lutte contre la corruption (Convention de l'UE)*

La FCPA, la Convention de l'UE et la Convention de l'OCDE (ainsi que la législation de ratification promulguée par les signataires de la Convention de l'OCDE et de la Convention de l'UE, qui incluent de nombreux pays dans lesquels la Société exerce actuellement des activités) criminalisent le fait de promettre ou de donner quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire du gouvernement ou à un parti politique afin d'obtenir ou de conserver des affaires ou d'obtenir un avantage indu. Il est également illégal d'effectuer des paiements à des agents, des représentants commerciaux ou d'autres tiers si vous avez des raisons de croire que votre cadeau sera utilisé illégalement. La loi britannique sur la corruption interdit non seulement la corruption de représentants gouvernementaux nationaux et étrangers (hors Royaume-Uni), mais aussi la corruption dans le secteur privé.

Chaque dirigeant, employé et agent de la Société doit tenir des registres qui reflètent toutes les transactions, les acquisitions et les dispositions d'actifs de la Société pour des activités commerciales nationales et étrangères.

### Code de conduite des fournisseurs et utilisation de la main-d'œuvre

Le travail des enfants, la prison et le travail forcé ne sont pas autorisés dans les opérations

des partenaires commerciaux ou des fournisseurs Snap-on. Il est de notre responsabilité à tous de veiller à ce que nos partenaires commerciaux et fournisseurs, lorsqu'ils fournissent des services pour, pour le compte ou pour le compte de Snap-on, respectent le Code de conduite des fournisseurs de Snap-on, qui inclut, sans s'y limiter :

- Les fournisseurs ne s'engageront pas dans le recours au travail des enfants et ne le soutiendront pas, en se conformant à toutes les lois locales applicables en matière de travail des enfants et en n'employant que des travailleurs qui ont l'âge minimum légal requis pour leur emplacement.
- Les fournisseurs ne s'engageront pas ou ne soutiendront pas le recours au travail forcé ou involontaire. Les fournisseurs ne se livreront à aucune forme de traite des êtres humains, que ce soit par la force, la fraude ou la coercition ; ou toute forme de servitude involontaire ou d'esclavage ; ou toute forme de trafic sexuel ou de procuration d'actes sexuels commerciaux.
- Les fournisseurs traiteront leurs employés avec dignité et respect, et n'autoriseront ou ignoreront aucune forme de harcèlement, conformément à toutes les lois locales applicables. Les fournisseurs ne factureront pas de frais de recrutement aux employés et ne feront pas appel à des recruteurs qui ne respectent pas les lois du travail locales du pays dans lequel le recrutement a lieu.
- Les fournisseurs qui fournissent des installations résidentielles à leurs employés doivent fournir des installations sûres et saines qui répondent aux normes de logement et de sécurité du pays hôte.
- Les fournisseurs qui font appel à des sous-traitants pour fournir des biens et des services à Snap-on seront également responsables du respect du présent Code de conduite par la partie sous-traitée.

Pour lire l'intégralité du Code de conduite des fournisseurs Snap-on, veuillez consulter le lien suivant <https://www.snapon.com/EN/Suppliers/Supplier-Code-of-Conduct>.

### **Restrictions au commerce**

Les États-Unis maintiennent des embargos stricts interdisant les transactions commerciales avec des pays, des entités commerciales, des organisations et des individus spécifiés, et des sanctions moins sévères les limitant. Pour obtenir des listes à jour de ces pays, entités commerciales, organisations et particuliers, veuillez contacter le service juridique.

#### *Lois anti-boycott*

Toutes les opérations de Snap-on, y compris les filiales étrangères, doivent être conformes aux lois américaines relatives aux boycotts étrangers. Il est illégal de coopérer à des boycotts entre pays étrangers si ces boycotts ne sont pas sanctionnés par la loi

- Répondre aux demandes d'informations des pays boycottés sur nos relations commerciales avec un pays, une entreprise ou un individu figurant sur la liste noire.
- Répondre aux demandes d'informations des pays boycottés sur nos relations commerciales avec les pays boycottés ou les entreprises ou individus figurant sur

la liste noire.

Signalez toutes les demandes de soutien au boycott ou les informations liées au boycott au service juridique.

*Sanctions de l'embargo du Trésor/listes terroristes mondiales spécialement désignées*

L'Office of Foreign Assets Control du département du Trésor interdit aux entreprises américaines et à leurs filiales étrangères de faire des affaires avec certains pays, agences et certains individus et organisations, y compris les terroristes mondiaux spécialement désignés, les barons de la drogue et les entités commerciales détenues ou contrôlées par les gouvernements des pays sous embargo américain. La réglementation et son application aux filiales étrangères varient selon le pays et le type de transaction, et changent souvent en fonction de l'évolution de la politique étrangère américaine.

Si vous avez connaissance de questions politiques sensibles avec un pays dans lequel la Société fait ou envisage de faire des affaires, demandez conseil au service juridique.

*Restrictions relatives au contrôle des exportations*

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

Une « exportation » est définie comme toute méthode de transmission de produits ou de données à des personnes ou à des entreprises étrangères, verbalement, électroniquement ou par écrit, y compris les ventes, la formation et le conseil, et la promotion de produits, même si ces activités ont lieu aux États-Unis.

Étant donné que ces restrictions de contrôle sont conçues pour promouvoir la politique étrangère et les objectifs de sécurité nationale des États-Unis, elles sont susceptibles d'être modifiées. Obtenir des conseils techniques et juridiques pour déterminer les règles applicables avant d'exporter ces biens ou technologies.

*Ce que cela signifie pour moi*

Nous pensons que l'opportunité de faire des affaires dans des pays non américains Les pays ont une double responsabilité : respecter les lois de chaque pays dans lequel nous opérons et nous comporter selon les normes éthiques les plus élevées.

Les ressortissants américains et les succursales étrangères de Snap-on doivent se conformer à toutes les lois commerciales américaines, où qu'ils opèrent.

Gardez également à l'esprit que le gouvernement américain interdit aux entreprises américaines et à leurs unités étrangères de faire des affaires avec des parties qui menacent notre sûreté et notre sécurité nationales. La vague d'activités terroristes dans le monde entier a accru ces préoccupations.

- Il est important que nous comprenions et respections les lois des localités dans lesquelles nous travaillons. Les infractions peuvent entraîner de lourdes sanctions.
- Il est contraire à la loi et à notre Code d'offrir des cadeaux à des fonctionnaires étrangers ou à d'autres parties, que ce soit pour gagner ou conserver des affaires ou pour obtenir un avantage injuste sur d'autres.
- Pour vous protéger et Snap-on, ne participez pas à un boycott que les États-Unis n'ont pas approuvé. Consultez la liste actuelle des pays qui font l'objet d'un boycott.
- Soyez conscient des pays, des entreprises et des individus avec lesquels le gouvernement américain nous interdit de faire des affaires. Les listes de pays soumis à des restrictions et de parties interdites doivent être consultées avant de faire des affaires avec des pays étrangers et leurs ressortissants.
- Il est également important de se tenir au courant des restrictions en matière de contrôle des exportations. Ces restrictions, et les situations auxquelles elles s'appliquent, peuvent changer et changent.

### **Lois sur la concurrence**

La Société maintient une politique de conformité aux lois applicables régissant les relations avec les concurrents, qui sont connues dans certains pays sous le nom de lois antitrust. Les lois sur la concurrence des États-Unis régissent la conduite et les transactions de la Société dans ses relations avec les concurrents, les clients et les fournisseurs. D'autres pays dans lesquels la Société exerce ses activités peuvent également avoir des lois sur la concurrence qui s'appliquent à la Société. Des sanctions pénales et civiles sévères peuvent être imposées à la Société et à ses employés si un employé autorise ou participe à une violation des lois sur la concurrence. Par conséquent, il est important de comprendre et de suivre strictement les politiques de l'entreprise afin que la société et ses employés puissent éviter même l'apparence d'une violation des lois sur la concurrence.

Afin d'éviter des activités qui pourraient être interprétées comme des violations ou entraîner des allégations de violation des lois sur la concurrence, vous ne devez pas vous livrer à des pratiques interdites par la politique de la Société, y compris les activités suivantes :

- Parvenir à un accord ou conclure un accord avec des concurrents en vue de limiter la concurrence en fixant des niveaux de prix ou des conditions de vente, en limitant la production ou en établissant des procédures conjointes relatives à la distribution, aux territoires de vente ou aux clients. De telles actions sont contraires à la loi.
- Conclure des arrangements ou des contrats non autorisés qui impliquent des exclusivités, des ventes liées ou d'autres accords restrictifs avec des clients ou des

fournisseurs. Certains arrangements, tels que les listes d'appels des concessionnaires Snap-on et les territoires de vente pour les représentants, qui sont approuvés par la Société, peuvent, bien sûr, être conclus, mais des arrangements ou des programmes qui ne sont pas actuellement utilisés par la Société doivent être approuvés avant d'être utilisés, avec l'avis des avocats de la Société. De même, les différences de prix et autres conditions de vente entre les clients, ainsi que les remises sur quantité peuvent ne pas être conformes à la loi et ne doivent pas être saisies sans l'avis des avocats de la Société.

- L'embauche d'employés de concurrents pour obtenir des informations confidentielles, ou l'incitation du personnel ou des clients des concurrents à divulguer tout ce qui pourrait être considéré comme des informations confidentielles, peut également enfreindre la loi. Veuillez contacter le service juridique avant d'embaucher un employé d'un concurrent ou d'entamer des discussions avec le personnel des concurrents.

À l'occasion, vous pouvez avoir l'occasion de communiquer avec des concurrents. Bien que les rencontres fortuites puissent être considérées comme des occasions d'en apprendre davantage sur nos concurrents, les employés sont avertis de faire preuve de jugement dans ce dont ils discutent. Toute discussion ou communication de quelque nature que ce soit avec un concurrent portant sur les prix, la production, les informations sur les clients, le marketing, les inventaires, le développement de produits, les objectifs de vente, les études de marché et d'autres informations exclusives ou confidentielles est interdite. Le partage de ce type d'informations peut être illégal et pourrait exposer l'employé et l'entreprise à des sanctions civiles ou pénales. Les achats et les ventes à des concurrents sont autorisés s'ils sont effectués conformément à la politique de la Société. Des manuels de conformité antitrust sont disponibles auprès du service juridique.

#### *Ce que cela signifie pour moi*

C'est un truisme qui mérite d'être répété : en affaires, comme dans d'autres domaines de la vie, il est important que tout le monde adhère aux mêmes règles et aux mêmes normes éthiques.

Bien sûr, dans la réalité, ce n'est pas toujours le cas. Dans les environnements hautement concurrentiels où nous exerçons nos activités – aux États-Unis et à l'étranger – il n'est pas rare que les entreprises recherchent des avantages injustes ou illégaux sur d'autres parties. C'est pourquoi les États-Unis et d'autres gouvernements ont des règles interdisant les pratiques concurrentielles déloyales, y compris les pratiques antitrust.

- Il y a une grande différence entre une concurrence saine et malsaine.
- Nos relations commerciales avec nos concurrents, nos clients, nos fournisseurs et d'autres parties doivent toujours être conformes au Code de l'entreprise.
- Les arrangements spéciaux non autorisés avec une partie extérieure sont interdits.
- Les entreprises et les particuliers qui entravent la concurrence s'exposent à des sanctions substantielles.
- Les règles relatives à la concurrence et à l'antitrust sont complexes. Vous êtes prié de contacter le service juridique pour toute question.

## **Activités politiques et contributions**

Nous encourageons tous les employés à participer pleinement au processus politique, en tant qu'individus, et à faire des contributions volontaires aux candidats de leur choix.

Les contributions directes de l'entreprise à des partis politiques ou à des candidats à des fonctions fédérales, étatiques ou locales sont illégales et strictement interdites.

La politique de la Société est également de ne pas contribuer à des organisations dont le but principal est d'appuyer des partis politiques ou des candidats spécifiques.

Les employés qui participent à des activités politiques doivent indiquer clairement qu'ils n'agissent pas ou ne parlent pas au nom de Snap-on Incorporated. La Société ne peut pas et ne soutiendra aucun candidat ou parti politique.

### *Ce que cela signifie pour moi*

Lorsqu'il s'agit de l'implication du gouvernement, Snap-on encourage les employés à être actifs dans leur processus politique. La Société demande uniquement que cette participation se fasse sur du temps personnel ; qu'aucune ressource de la Société n'est impliquée ; que le nom Snap-on n'est pas utilisé ; et que l'approbation de Snap-on n'est pas implicite.

## **Conformité et rapports**

Vous êtes tenu de vous conformer à ce Code et à toutes les autres politiques et procédures de la Société à tous égards. Dans la mesure où la loi le permet en vertu des lois locales : (1) la Société peut vous demander de signer un certificat indiquant la conformité aux politiques énoncées dans le présent Code ; et (2) tout employé qui présente un certificat contenant une fausse déclaration ou une omission importante, ou qui enfreint sciemment le présent code, ou permet sciemment à un subordonné de le faire, fait l'objet de mesures disciplinaires, y compris la rétrogradation ou le congédiement.

Certains employés sont tenus par la Société de suivre des modules de formation en ligne couvrant le présent Code et l'éthique en général.

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

Pour **les questions ou les différends des franchisés**, le Programme d'ombudsman offre la possibilité de parler confidentiellement à un ombudsman indépendant et neutre. Le rôle de l'ombudsman est d'aider à faciliter le règlement des différends avec les franchisés. De plus amples détails sont fournis à l'adresse suivante : <https://www.snapon.com/mall/US/FranchiseRelations.htm> ou appelez 800-786-6600, extension 5506.

Si vous avez connaissance d'actes ou de transactions qui pourraient constituer une violation du

présent Code, vous devez divulguer ces informations de manière appropriée. Si vous croyez que ce Code a peut-être été enfreint, vous devez immédiatement en parler à votre superviseur. **En dehors des États-Unis**, si le problème n'est pas résolu ou si vous n'êtes pas à l'aise pour en parler à votre superviseur, les numéros de téléphone internationaux gratuits applicables sont répertoriés par pays sur le lien suivant <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Snap-on-Ethics-Help-Line>. Une autre option consiste à remplir une soumission Web à l'adresse suivante : <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/fr/gui/80958/index.html>

**Aux États-Unis et au Canada**, vous pouvez contacter les ressources humaines ou la ligne d'assistance éthique de la société au 866-GO-TOOLS (866-468-6657) ou soumettre un problème sur le site Web <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Les questions rapportées à la ligne d'assistance en matière d'éthique seront traitées de manière confidentielle à la demande de l'employé.

Les questions ou plaintes en matière d'éthique peuvent également être envoyées par la poste à la Direction juridique à l'attention du General Counsel à l'adresse suivante : Snap-on Incorporated, 2801 80th Street, Kenosha, Wisconsin 53143. Les communications seront transmises au besoin.

Si vous êtes membre du **conseil d'administration** de la Société, vous devez signaler les violations de ce Code directement au Comité d'audit, à la ligne d'assistance en matière d'éthique, à la soumission en ligne ou par écrit au Directeur juridique. De plus, si vous avez des préoccupations au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou des questions d'audit (plaintes comptables), vous devez signaler les violations du présent Code directement à la Ligne d'aide en matière de déontologie ou par écrit à l'avocat général. Les plaintes comptables seront transmises au Comité d'audit conformément aux procédures de plaintes comptables établies par le Comité d'audit.

Lorsque la confidentialité est demandée, l'identité de l'employé sera gardée confidentielle à toutes les étapes de l'enquête, à l'exception du fait qu'il peut être nécessaire de divulguer l'identité de l'employé aux personnes concernées qui participent à d'autres enquêtes ou à des procédures judiciaires ultérieures. Les employés ne seront pas affectés négativement par le rapport. Bien que l'entreprise n'encourage pas les signalements anonymes, elle les acceptera.

## **Dérogations**

Toute dérogation au présent Code pour les administrateurs, les cadres supérieurs ou les responsables financiers de la Société ne peut être faite que par le Conseil d'administration de la Société. Toute dérogation au présent Code pour les membres de la haute direction ou les administrateurs ne peut être faite que par le Conseil ou un comité du Conseil et sera rapidement divulguée comme l'exige la loi ou la réglementation boursière.

## **Questions**

Les questions concernant des situations qui ne sont pas abordées dans ce document doivent être adressées à votre superviseur, au service juridique ou au service des ressources

humaines de l'entreprise.

Le Code de conduite et d'éthique des affaires de Snap-on Incorporated n'a pas pour but de conférer des droits contractuels de quelque nature que ce soit à un employé ou à toute autre personne qui y est identifiée, ni de créer des obligations contractuelles de quelque nature que ce soit pour la Société. Étant donné que les objectifs de la Société liés au Code de conduite et d'éthique des affaires sont susceptibles d'être modifiés, la Société se réserve le droit de modifier le Code de conduite et d'éthique des affaires à sa seule discrétion, à tout moment, avec ou sans préavis.

Snap-on Incorporated  
2801 80<sup>th</sup> Street  
Kenosha, Wisconsin 53143

Snap-on est une marque déposée de Snap-on Incorporated; Tous droits réservés.  
©2025 Snap-on Incorporated