

Snap-on Incorporated
Verhaltens- und Ethikkodex

| <u>Inhalt</u> | <u>Seite</u> |
|---|---------------------|
| Snap-on Incorporated | |
| Verhaltens- und Ethikkodex | 1 |
| Integrität - Grundsätze - Snap-on..... | 2 |
| | |
| Snap-on Arbeitsplatz | 3 |
| Genauigkeit der öffentlichen Kommunikation | 3 |
| Genauigkeit und Integrität von Büchern und Aufzeichnungen | 3 |
| Fairer Umgang | 4 |
| Geldwäsche | 5 |
| Chancengleichheit bei der Beschäftigung, Arbeitsrecht und belästigungsfreies Arbeitsumfeld | 5 |
| Richtlinie gegen Menschenhandel und Sklaverei | 6 |
| Gesundheit, Sicherheit und Umwelt | 7 |
| Verbot von Vergeltungsmaßnahmen..... | 8 |
| | |
| Schutz von Snap-on Vermögen | 9 |
| Schutz und ordnungsgemäße Verwendung des Unternehmensvermögens..... | 9 |
| Vermeidung von Interessenkonflikten..... | 9 |
| Unternehmerische Chancen..... | 11 |
| Wertpapierhandel | 11 |
| Vertrauliche Informationen und Insiderinformationen | 13 |
| | |
| Globaler und ethischer Wettbewerb | 15 |
| Ethik und Compliance in der internationalen Gemeinschaft | 15 |
| Verhaltenskodex für Lieferanten und den Einsatz von Arbeitskräften | 16 |
| Handelsbeschränkungen..... | 16 |
| Wettbewerbsrecht..... | 18 |
| Politische Aktivitäten und Beiträge | 19 |
| Compliance und Berichterstattung..... | 20 |
| Verzichtserklärungen | 21 |
| Fragen | 21 |

Integrität - Grundsätze - Snap-on

Bei Snap-on lässt sich das Richtige tun mit zwei einfachen Worten beschreiben Integrität. Grundsätze. Diese Worte definieren, wer wir sind und wie wir als globale Unternehmensfamilie handeln.

Die Worte sind einfach, aber sie aufrechtzuerhalten erfordert harte Arbeit. Es erfordert das Bekenntnis zu unseren Werten als Einzelpersonen und als Unternehmen. Es braucht den Wunsch, integer zu handeln und bei allem, was wir tun, die höchsten ethischen Standards einzuhalten. Und alles beginnt mit Menschen.

Wir treffen jeden Tag Entscheidungen. In den meisten Fällen sind diese Entscheidungen einfach. Richtig oder falsch. Aber in der heutigen komplexen Welt ist es manchmal nicht eindeutig, die richtige Wahl zu treffen. Wir brauchen Richtlinien und einen Rahmen, wie wir in diesem anspruchsvollen Umfeld unsere Geschäfte führen.

Seit über zwei Jahrzehnten gibt es bei Snap-on einen solchen Leitfaden in Form eines formellen Verhaltenskodex. Ich bitte Sie als geschätzter Mitarbeiter von Snap-on, sich die Zeit zu nehmen, dieses Dokument von Anfang bis Ende zu lesen und zu verstehen.

In diesem Dokument finden Sie den vollständigen Text des Verhaltens- und Ethikkodex von Snap-on. Außerdem erfahren Sie, wie Sie Antworten auf Ihre Fragen erhalten und an wen Sie sich wenden können, um einen mutmaßlichen Verstoß zu melden.

In den Vereinigten Staaten ist es gesetzlich vorgeschrieben, dass börsennotierte Unternehmen einen solchen Kodex haben. Dieses Gesetz gilt für alle Mitarbeiter von Snap-on, unabhängig von Titel, Aufgaben oder geografischem Standort. Viele verschiedene Gesetze regulieren gleichzeitig globale Unternehmen. Es kann Zeiten geben, in denen die Gesetze von zwei oder mehr Ländern in Konflikt geraten. Wenn Sie auf einen solchen Konflikt stoßen, wenden Sie sich an unsere Rechtsabteilung, um Anweisungen zu erhalten, wie Sie diese Situation richtig lösen können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit für dieses wichtige Thema und für Ihr Engagement, die Grundsätze und den Geist dieses Kodex zu befolgen. Durch unser Handeln werden wir gemeinsam den hervorragenden Ruf, den sich unser Unternehmen so hart erarbeitet hat, aufrechterhalten.

Vielen Dank.

Nicholas T. Pinchuk
Vorsitzender, Präsident und Chief Executive Officer

Snap-on Arbeitsplatz

Genauigkeit der öffentlichen Kommunikation

Alle Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, den Chief Executive Officer und die Finanz-Verantwortliche des Unternehmens bei der Erfüllung ihrer Verantwortung bei der Einrichtung und Aufrechterhaltung angemessener und wirksamer Offenlegungskontrollen und -verfahren zu unterstützen, indem sie zuverlässige und genaue Informationen bereitstellen und anderweitig angemessene Offenlegungspraktiken unterstützen.

Diese Kontrollen sollen dem Unternehmen und seinen Aktionären die Gewissheit geben, dass die Offenlegung wesentlicher Informationen in Bezug auf das Unternehmen und seine konsolidierten Tochtergesellschaften in seinen regelmäßigen Berichten, die bei der Securities und Exchange Commission eingereicht oder eingereicht werden, und in anderen öffentlichen Mitteilungen vollständig, fair, genau, zeitnah und verständlich sind.

Was bedeutet das für mich?

Änderungen der Wertpapiergesetze betreffen die Art und Weise, wie US-Aktiengesellschaften wichtige Informationen offenlegen und zertifizieren. Diese Änderungen tragen dazu bei, dass diese Informationen allen Zielgruppen auf faire, verständliche, zeitnahe und vollständige Weise mitgeteilt werden.

Wir bemühen uns, wichtige Neuigkeiten so vollständig, fair, umfassend, klar und zeitnah wie möglich zu berichten. Was wir Aktionären, Aufsichtsbehörden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit berichten, war – und wird auch weiterhin – die Wahrheit sein. Und außerdem... Es ist das Gesetz.

- Die selektive Offenlegung, d. h. die Weitergabe materieller Informationen an Außenstehende gegenüber anderen – ist strengstens untersagt.
- Die Kommunikation mit den Medien, der Investment-Community und der Öffentlichkeit liegt in der Verantwortung von designierten Sprechern innerhalb der Gesellschaft.

Genauigkeit und Integrität von Büchern und Aufzeichnungen

Alle Bücher, Aufzeichnungen und Konten des Unternehmens müssen die aufgezeichneten Transaktionen genau darstellen. Alle Vermögenswerte und Verbindlichkeiten der Gesellschaft müssen in den ordentlichen Geschäftsbüchern erfasst werden. Es dürfen keine nicht offengelegten oder nicht erfassten Fonds oder Vermögenswerte gebildet werden. Es dürfen keine falschen oder künstlichen Angaben gemacht werden. Es darf keine Zahlung geleistet oder ein Kaufpreis vereinbart werden, wenn die Absicht oder das Verständnis vorliegt, dass ein Teil der Zahlung für einen anderen Zweck als den in dem Zahlungsbeleg beschriebenen verwendet werden soll.

Diese Richtlinie ist nicht auf Buchhaltungs- und Rechnungsprüfungs Mitarbeiter

beschränkt. Sie gilt für alle Mitarbeiter, einschließlich aller Mitarbeiter, die Verkaufs- und Einkaufsverträge aushandeln oder genehmigen, Spesenabrechnungen einreichen oder Rechnungen erstellen oder bezahlen.

Was bedeutet das für mich?

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

Wir müssen alle staatlichen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Bücher, Aufzeichnungen und Konten befolgen.

Denken Sie daran, dass unvollständige oder irreführende Aufzeichnungen ein Unternehmen zu Klagen, Geldstrafen oder sogar Gefängnisstrafen führen können. Es kann auch den Ruf eines Unternehmens schädigen, und dieser Schaden wird schwer wieder zu reparieren sein.

- Es ist die Aufgabe aller, genaue Aufzeichnungen zu führen und einzureichen.
- Das Einreichen falscher, geänderter oder aufgeblähter Berichte, Rechnungen oder Verträge ist ein schweres Vergehen und wird mit hohen Strafen geahndet.

Fairer Umgang

Das Unternehmen wird nur seriöse, qualifizierte Personen oder Firmen als Berater, Agenten, Vertreter oder Distributoren im Rahmen von Vergütungsvereinbarungen einsetzen, die für die erbrachten Dienstleistungen angemessen sind. Eine solche Verpflichtung sollte in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern und Vertretern gleichermaßen, dass sie ihre Geschäfte mit Integrität führen. Die Unkenntnis dieses Standards ist niemals eine akzeptable Entschuldigung für unangemessenes Verhalten, und es ist auch nicht akzeptabel, dass unangemessenes Verhalten als im besten Interesse des Unternehmens sei. Keine Unangemessenheit fördert die Interessen des Unternehmens. Sie sollten fair mit den Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und Mitarbeitern des Unternehmens umgehen. Sie dürfen sich nicht durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch privilegierter Informationen, falsche Darstellungen wesentlicher Tatsachen oder andere unlautere Geschäftspraktiken von anderen unfair ausnutzen.

Was bedeutet das für mich?

Das Unternehmen verpflichtet sich, mit Lieferanten und anderen Partnern zusammenzuarbeiten, die unseren Wunsch teilen, ethisch und verantwortungsbewusst zu handeln.

Unabhängig davon, ob wir mit Außenstehenden oder mit Kollegen zu tun haben, ist es unsere Pflicht, fair zu sein und Geschäfte mit Integrität zu führen. Es ist eine Pflicht, die sich auch auf die Art und Weise erstreckt, wie wir mit unseren Wettbewerbern umgehen.

Gesunder Wettbewerb ist das eine. Die Bevorzugung von Freunden, fragwürdige Geschäftspraktiken und das Abschließen von Gefälligkeits-Geschäften sind etwas ganz anderes. Sie können das Arbeitsklima eines Unternehmens vergiften.

- Es ist nicht immer einfach, fair und anständig zu arbeiten... Vor allem, wenn es darum geht, einen Kunden zu verlieren oder eine Verkaufschance zu verpassen.
- Versetze Sie sich in die Lage der anderen Person. Handeln Sie so, wie Sie und Ihr Unternehmen selbst behandelt werden möchte.

Geldwäsche

Geldwäsche ist die Umwandlung von Geld oder Eigentum, das durch illegale Aktivitäten erworben wurde, in-Geld, das scheinbar legal verdient wurde. Es ist die Politik des Unternehmens, alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche in den Vereinigten Staaten und in allen anderen Ländern, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, vollständig einzuhalten. Es ist die Politik des Unternehmens, Geschäfte nur mit Kunden zu tätigen, die legitime und rechtmäßige Geschäftsaktivitäten ausüben, und Transaktionen mit Geldern durchzuführen, die ausschließlich aus rechtmäßigen Aktivitäten und legitimen Quellen stammen. Snap-on wird nicht an Aktivitäten beteiligt sein, die Geldwäsche erleichtern oder Terrorismus oder andere kriminelle Aktivitäten finanzieren.

Was bedeutet das für mich?

Unser Geschäft führt uns in viele Teile der Welt sowie in die meisten Gebiete der USA. Infolgedessen arbeiten wir mit einer Vielzahl von Kunden, Lieferanten, Partnern und anderen Parteien zusammen.

Die jüngsten geopolitischen Ereignisse und terroristischen Aktivitäten sowie die weithin veröffentlichten Fälle von Betrug, Erpressung und anderen illegalen Handlungen haben die gefährlichen Folgen der Geldwäsche noch deutlicher gemacht. Daher werden Sie dringend aufgefordert:

- Hören Sie auf Ihre Intuition. Wenn Sie auf fragwürdige Anfragen oder Transaktionen stoßen, benachrichtigen Sie Ihren Vorgesetzten.
- Seien Sie wachsam bei einmaligen Anfragen oder Gefälligkeiten, wie z. B. einer einmaligen Überweisung von Geldern auf ein nicht autorisiertes Konto oder einer Aufforderung, eine Zahlungsrichtlinie oder ein Zahlungsverfahren des Unternehmens zu umgehen.

Gleiche Beschäftigungschancen, Beschäftigungs- und Arbeitsgesetze und ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld

Das Unternehmen verpflichtet sich, allen unseren Interessengruppen gleiche Chancen zu bieten und diskriminiert nicht aufgrund von Rasse, Religion, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Geschlecht, Alter, Abstammung, sexueller Orientierung, Veteranenstatus, Familienstand,

Behinderung oder aus anderen Gründen, die durch Bundes-, Landes- oder lokale Gesetze in den Vereinigten Staaten verboten sind.

Das Unternehmen ist bestrebt, die Wertschätzung für die unterschiedlichen kulturellen Werte seiner Mitarbeiter zu fördern. Keine einzelne Kultur, kein Hintergrund und keine Gruppe hat die besten Ideen. Ohne Frage machen uns die reichhaltigen und vielfältigen Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe unserer Mitarbeiter zu einem stärkeren Unternehmen, steigern unsere Produktivität und sind ein echter Wettbewerbsvorteil.

Das Unternehmen verlangt von Ihnen, dass Sie sich an alle Beschäftigungs- und Arbeitsgesetze halten, die für die Betriebseinheit oder das Büro, in dem Sie arbeiten, gelten.

Das Unternehmen ist der Ansicht, dass jeder Mitarbeiter das Recht hat, in einem diskriminierungsfreien Umfeld zu arbeiten, und es ist die Politik des Unternehmens, ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung oder Belästigung jeglicher Art zu schaffen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sowohl die moralische als auch die rechtliche Verantwortung verstehen, die mit einem respektvollen und belästigungsfreien Arbeitsumfeld verbunden ist.

Was bedeutet das für mich?

Respekt, Würde, Chancen. Das ist es, was jeder Einzelne verdient und was jeder Mitarbeiter erwartet. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen und zu erhalten, das Zusammenarbeit, Interaktion, Toleranz und Respekt fördert. Wir setzen uns für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Belästigung und Einschüchterung ist.

- Es ist unsere Pflicht, alle geltenden Gesetze in Bezug auf Einstellung, Arbeitsbeziehungen und alle anderen Personalangelegenheiten zu befolgen. Es ist auch ein gutes Geschäft.
- Bei Snap-on basieren Aufstiege, Gehaltserhöhungen, Beförderungen, Boni, Aufgaben und Weiterbildungsmöglichkeiten auf Leistung und Beiträgen – auf Verdienst.
- Es liegt in Ihrer Verantwortung, jede Art von Belästigung Ihrem Vorgesetzten zu melden. Wenn das Problem nicht gelöst wird oder Sie sich nicht wohl dabei fühlen, das Problem mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, sollten Sie sich an die Personalabteilung wenden oder sich an die Ethik-Hotline des Unternehmens unter 866-GO-TOOLS (866-468-6657) wenden oder ein Problem auf der Website einreichen <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Politik gegen Menschenhandel und Sklaverei

Das Unternehmen wird die Anwendung von Sklaverei, Zwangarbeit, unfreiwilliger oder erzwungener Arbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel oder Sexhandel durch Mitarbeiter, Vertreter, Subunternehmer oder Lieferanten beim Betrieb oder zur Unterstützung unseres Geschäfts oder bei der Herstellung und dem Vertrieb unserer Produkte nicht tolerieren und nicht dulden. Weitere Informationen finden Sie in der

Unternehmensrichtlinie gegen Menschenhandel und Sklaverei, die Sie unter <https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking>.

Was bedeutet das für mich?

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, wie wir unsere Kollegen behandeln und wie andere in unserer Lieferkette ihre Mitarbeiter behandeln. Als Einzelpersonen und als Unternehmen verpflichten wir uns, unser Arbeitsumfeld frei von Menschenhandel und Sklaverei zu fördern und sicherzustellen.

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Es ist die Politik des Unternehmens, dass allen Mitarbeitern des Unternehmens ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld geboten wird. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, alle geltenden Arbeitsschutzgesetze sowie die Vorschriften und Programme des Unternehmens einzuhalten, die sich mit Gesundheit und Sicherheit befassen.

Das Unternehmen ist sich der Bedeutung des Schutzes der natürlichen Ressourcen und des globalen Umwelterbes bewusst und glaubt daran. Das Unternehmen ist der Ansicht, dass Umweltziele mit wirtschaftlicher Gesundheit vereinbar sein können und sollten.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Umweltqualität und das menschliche Wohlergehen in unseren Gemeinden zu schützen. und umweltverträgliche Maßnahmen umzusetzen, die darauf abzielen, Auswirkungen auf die Umwelt der Gemeinschaft zu vermeiden, zu mildern und gegebenenfalls zu beheben.

Das Unternehmen kann seinem Engagement für die Umwelt, unsere Mitarbeiter und unsere Nachbarn am besten gerecht werden, indem es diese Verhaltensgrundsätze befolgt:

- Sparen von Energie und natürlichen Ressourcen durch umsichtige Nutzung und Wiederverwendung, sofern dies angemessen ist.
- Arbeiten Sie hart daran, Abfall und Umweltverschmutzung kontinuierlich an der Quelle zu beseitigen; andernfalls zu reduzieren, wiederzuverwenden und zu recyceln.
- Nicht wirtschaftlich wiederverwertete Abfälle ordnungsgemäß zu entsorgen oder effektiv zu behandeln.
- Planung, Betrieb und Bewertung unserer Einrichtungen, um den Schutz der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter und unserer Nachbarn, einschließlich Auftragnehmern und anderen, die unsere Einrichtungen besuchen, zu gewährleisten.
- Machen Sie Hygiene, Sicherheit und Umwelt zu einer Priorität bei der Entwicklung neuer Produkte und Prozesse.
- Signifikante Umweltaspekte/-auswirkungen rechtzeitig zu erkennen, zu antizipieren, darauf zu reagieren und diese auf die Bedenken von Mitarbeitern und der Gemeinschaft in Bezug auf unsere Produkte und Abläufe zu kommunizieren.

- Nehmen Sie an der öffentlichen Debatte über regulatorische Fragen teil, um eine solide und wirtschaftliche Regulierungstheorie zu erreichen.
- Verwalten Sie alle Vorgänge auf rechtmäßige Weise und erfüllen Sie andere relevante und angemessene Anforderungen in Bezug auf Umwelt, Sicherheit und Gesundheit.
- Regelmäßige Überprüfung und Bewertung unserer Leistung im Hinblick auf die erklärten Ziele und die Grundsätze unseres regulatorischen Managementsystems.

Was bedeutet das für mich?

Jeder von uns kann im Großen wie im Kleinen einen Unterschied machen. Auf Gesundheits- und Sicherheitsfragen achten, verschwenderische Praktiken vermeiden, umweltschonend arbeiten – diese und verwandte Themen gehen alle an. Und alle profitieren – in Bezug auf Gesundheit, Komfort, Effizienz und Produktivität –, wenn wir kluge Praktiken konsequent befolgen.

Denken Sie daran, dass der gesunde Menschenverstand einen großen Beitrag zur Aufrechterhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds leistet ... Und das gilt auch für die Wachsamkeit. Eine Sekunde der Unaufmerksamkeit oder Unachtsamkeit – bei oder außerhalb der Arbeit – kann ein Leben für immer verändern. Es gibt keinen Platz für eine passive, vernachlässigte oder inkonsequente Herangehensweise an etwas so Wichtiges wie unsere Gesundheit, unsere Sicherheit und die Umwelt.

Wir sind der Meinung, dass es zum guten Ton gehört, sorgsam mit Luft, Wasser und anderen natürlichen Ressourcen umzugehen.

- Um die Sicherheit aller zu gewährleisten, melden Sie Dinge wie eine durchgebrannte Glühbirne im Treppenhaus. Informieren Sie einen Vorgesetzten über eine Gefahr in der Fabrikhalle oder im Büro.
- Sparen, recyceln und zurückgewinnen, egal ob es sich um Papier, Glas, Kunststoff, Büromaterial, Wasser oder Energie handelt. Gehen Sie sorgsam mit den Ressourcen des Unternehmens, der Gemeinschaft und der Natur um.
- Passen Sie aufeinander auf – und auf die Menschen und Generationen, die auf uns folgen werden.

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Das Unternehmen verbietet Repressalien für die Meldung von tatsächlichen oder möglichen Verstößen gegen diesen Kodex in gutem Glauben oder für die Teilnahme an Ermittlungen oder Verfahren im Zusammenhang mit diesem Kodex. Vergeltungsmaßnahmen in jeglicher Form gegen Mitarbeiter des Unternehmens, die einen möglichen Verstoß gegen diesen Kodex melden oder bei der Untersuchung eines möglichen Verstoßes gegen diesen Kodex helfen, sind selbst ein Verstoß gegen diesen Kodex und geben Anlass für angemessene Disziplinarmaßnahmen. Unter bestimmten Umständen können strafrechtliche Vergeltungsmaßnahmen verhängt werden, einschließlich Geldstrafen und Freiheitsstrafen.

Was bedeutet das für mich?

Die Freiheit, Bedenken zu äußern und gehört zu werden, ist ein wichtiger Teil der Unternehmenskultur. Dennoch ist es nicht immer einfach, eine Beschwerde einzureichen oder ein Verhalten zu melden, das gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt. Aber denken Sie daran:

- Das Unternehmen fordert nachdrücklich auf, alle mutmaßlichen Verstöße gegen den Verhaltens- und Ethikkodex zu melden.
- Es ist falsch, jemanden zu bestrafen oder in irgendeiner Weise schlecht zu behandeln, der eine Beschwerde eingereicht oder unethisches Verhalten gemeldet hat. In der Tat gibt es dafür empfindliche Strafen.
- Soweit möglich, werden Informationen über die Untersuchung illegaler, unzulässiger oder anderer unethischer Aktivitäten vertraulich behandelt.

Schutz Snap-on Vermögen

Schutz und ordnungsgemäße Verwendung des Unternehmensvermögens

Sie sollten die Vermögenswerte des Unternehmens schützen und deren effiziente Nutzung im Einklang mit den Initiativen des Unternehmens zur schnellen kontinuierlichen Verbesserung (RCI) sicherstellen. Diebstahl und Verschwendungen wirken sich direkt auf die Rentabilität des Unternehmens aus. Alle Vermögenswerte des Unternehmens sollten nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Als Beispiel:

- Machen Sie keine persönlichen Gebrauch von Unternehmensvermögen, der zusätzliche Kosten für das Unternehmen verursacht, die Arbeitspflichten beeinträchtigt oder gegen Unternehmensrichtlinien verstößt.
- Lassen Sie nicht zu, dass das Eigentum des Unternehmens für illegale Handlungen verwendet wird.

Was bedeutet das für mich?

Es verstößt gegen diesen Kodex – und gegen das Gesetz –, Vermögenswerte des Unternehmens zu stehlen, zu manipulieren oder zu zerstören. Ebenso verstößt es gegen den Kodex – und das Gesetz –, das Eigentum des Unternehmens für illegale Zwecke zu nutzen.

Denken Sie daran, dass der Missbrauch und Diebstahl von Unternehmensvermögen keine Handlungen ohne Opfer sind. Tatsächlich zahlt jeder – nicht nur das Unternehmen, sondern auch Kollegen, Kunden und andere.

- Behandeln Sie Unternehmensvermögen wie Ihr eigenes. Schützen Sie sie, bewahren Sie sie und machen Sie das Beste aus ihnen.
- Hören Sie auf Ihren Instinkt. Wenn Sie Zweifel daran haben, was Sie zu tun versucht sind oder worum Sie gebeten wurden, fragen Sie die entsprechende Person.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Sie müssen Konflikte zwischen Ihren persönlichen Interessen und den Interessen des Unternehmens vermeiden. Sie müssen alle Aktivitäten, finanziellen Interessen oder Beziehungen offenlegen, die einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt darstellen können, einschließlich, aber nicht beschränkt auf solche, an denen (i) Mitglieder des Snap-on-Managements und ihre Familien beteiligt sind; (ii) Mitglieder des Vorstands von Snap-on, deren Familien und/oder verbundene Unternehmen; und (iii) alle verbundenen Unternehmen des Unternehmens, die im normalen Geschäftsverlauf auftreten können oder auch nicht. Sie sollten daher alle Investitionen, Interessen oder Verbindungen vermeiden, die die objektive oder unabhängige Ausübung Ihres besten Urteilsvermögens oder die Erfüllung Ihrer Aufgaben im besten Interesse des Unternehmens beeinträchtigen oder beeinträchtigen könnten.

Insbesondere sollten Sie:

- Umgang mit allen Lieferanten, Kunden, Wettbewerbern, anderen Mitarbeitern und allen anderen Personen, die mit dem Unternehmen Geschäfte machen, auf faire und objektive Weise, ohne Bevorzugung oder Bevorzugung aufgrund persönlicher finanzieller Erwägungen;
- Von Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern keine Geschenke, Bewirtungen oder sonstigen Vorteile, einschließlich Zahlungen oder Darlehen, anzunehmen oder ihnen diese zu gewähren, es sei denn, dies ist in diesem Kodex ausdrücklich gestattet;
- Sie besitzen keine finanziellen Interessen an einem Unternehmen oder einer Gesellschaft, die ein Konkurrent des Unternehmens ist oder mit dem Unternehmen Geschäfte machen oder mit ihm Geschäfte machen oder anstreben, wenn dieses Interesse oder diese Position eine Entscheidung bei der Erfüllung Ihrer Aufgaben beeinflussen könnte; und
- Sie dürfen keine Zahlungen, Gebühren, Darlehen, Dienstleistungen oder Geschenke von oder an eine Person oder Firma als Bedingung oder Ergebnis der Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen suchen oder annehmen oder anbieten oder geben. Die Richtlinien des Unternehmens verbieten Geschenke mit einem Nennwert (unter 50 US-Dollar) nicht. Normale Geschäftssessen und Unterhaltung (z. B. die Teilnahme an Sport- oder Kulturveranstaltungen) und ähnliche übliche und angemessene Ausgaben zur Förderung des allgemeinen Geschäftswerts sind ebenfalls akzeptabel, selbst wenn ihr Wert 50 USD übersteigt, solange der Mitarbeiter vom Gastgeber begleitet wird.

Die Ausgabe oder die Entgegennahme von Geschenken und Bewirtungen, die den Nennwert übersteigen, müssen von Ihrem Vorgesetzten schriftlich genehmigt werden.

Die Richtlinien in Bezug auf Geschenke und Bewirtungen gelten nicht für Verkaufswettbewerbe und Incentive-Reisen zugunsten des Unternehmens. Ein leitender Angestellter des Unternehmens muss solche Programme schriftlich genehmigen. Alle diese Wettbewerbe und Incentive-Reisen müssen fair und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen durchgeführt werden und unterliegen den Richtlinien des Unternehmens in Bezug auf die Genehmigung geschäftsbezogener Ausgaben.

In Bezug auf Geschenke an und Bewirtungen von Regierungsbeamten oder Mitarbeitern unterliegt diese Richtlinie den Bestimmungen der hierin beschriebenen "Ethik und Compliance in der internationalen Gemeinschaft".

Das Ziel des Unternehmens ist es, auf dem Markt wettbewerbsfähig zu sein, indem es überlegene Produkte und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen anbietet. Keine Zahlung oder irgendetwas von Wert in irgendeiner Form darf direkt oder indirekt an irgendjemanden irgendwo auf der Welt zum Zwecke der Erlangung oder Aufrechterhaltung von Geschäften oder zur Erlangung einer anderen günstigen Handlung geleistet werden.

Was bedeutet das für mich?

Die Lösung lautet hier Urteilsvermögen. Der Kodex verlangt von jedem von uns, sich so zu verhalten, dass er einer Überprüfung standhält. Von uns wird erwartet, dass wir ehrlich, unparteiisch, fair und konsequent mit Kollegen, Lieferanten von Waren und Dienstleistungen, Kunden und anderen umgehen, mit denen wir Geschäfte machen.

Zum Beispiel liegt es auf der Hand, dass das Annehmen oder Geben von Geschenken von mehr als einem Nennwert eine Geschäftsbeziehung verändern kann, was zu Verschuldung und Vetternwirtschaft führen kann. Aus vielen Gründen ist es klug, solche Situationen zu vermeiden.

Wenn Sie Fragen zu einem Geschäft oder einer externen Tätigkeit haben, können Sie gerne mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Anwalt des Unternehmens darüber sprechen. Denken Sie daran, dass viele externe Aktivitäten und Zugehörigkeiten zulässig sind, solange Sie dem Unternehmen davon erzählt und das Okay Ihres Vorgesetzten erhalten haben.

- Vermeiden Sie alle Geschäftsaktivitäten oder Beziehungen, die gegen die Standards der Fairness verstößen.
- Unsere Loyalität sollte dem Unternehmen gelten.
- Offenlegung von Interessen oder Aktivitäten, die mit Ihrem Job oder dem Geschäft des Unternehmens in Konflikt geraten könnten – oder in Konflikt zu stehen scheinen.
- Wenn ein Anbieter-Geschenke oder Bewirtungen anbietet, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, um zu sehen, ob es angemessen ist, sie anzunehmen.
- Vermeiden Sie auch nur den Anschein von Interessenkonflikten.
- Wenn Sie Fragen haben, zögern Sie nicht, diese zu stellen.

Unternehmerische Chancen

Sie dürfen keine Gelegenheiten für sich selbst ergreifen, die durch die Nutzung von Eigentum, Informationen oder Ihrer Position des Unternehmens sich ergeben, um sich persönlich zu bereichern oder um mit dem Unternehmen zu konkurrieren. Es ist Ihre Pflicht, die berechtigten Interessen des Unternehmens zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt, und sich nicht an Aktivitäten zu beteiligen, die den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen.

Was bedeutet das für mich?

Die Botschaft hier ähnelt der im Rest dieses Handbuchs. Von uns als Mitarbeiter wird erwartet, dass wir hohe Verhaltensstandards einhalten. Dazu gehört, dass wir die Chancen, die wir im Laufe der Geschäftstätigkeit finden könnten, nicht persönlich nutzen.

Diese Möglichkeiten können eine Vielzahl von Formen annehmen, einschließlich der Nutzung des Eigentums des Unternehmens und der Ausnutzung des Arbeitsplatzes oder der Autorität.

- Denken Sie daran, dass unsere Loyalität dem Unternehmen gelten sollte.

- Es ist falsch, in irgendeiner Weise mit dem Unternehmen zu konkurrieren.
- Nutzen Sie keine persönlichen Vorteile aus Informationen, denen Sie aufgrund Ihrer Position bei Snap-on ausgesetzt sind.

Effektenhandel

Sofern nicht ausdrücklich durch geltendes Recht gestattet, dürfen Sie Wertpapiere des Unternehmens nicht kaufen, verkaufen, übertragen oder anderweitig erwerben oder veräußern, während Sie im Besitz wesentlicher und nicht öffentlicher Informationen über Snap-on sind. Es ist Ihnen nicht gestattet, Wertpapiere eines anderen Unternehmens zu kaufen, zu verkaufen, zu übertragen oder anderweitig zu erwerben oder zu veräußern, solange Sie im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen über dieses Unternehmen sind.

Sie dürfen keine wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen in irgendeiner Weise, weder mündlich noch schriftlich, einschließlich über soziale Medien, geben oder offenlegen, (i) über Snap-on an Personen außerhalb des Unternehmens, es sei denn, dies ist im Rahmen Ihrer regulären Aufgaben für Snap-on erforderlich oder vom General Counsel ausdrücklich autorisiert oder (ii) über ein anderes börsennotiertes Unternehmen an jemanden, den Sie im Laufe Ihrer Beziehung oder Pflichten mit Snap-on erworben haben.

"Wesentliche Informationen" sind Informationen, die ein vernünftiger Anleger für wichtig halten würde, um eine Anlageentscheidung über den Kauf, das Halten oder den Verkauf von Snap-on-Wertpapieren oder Wertpapieren eines anderen Unternehmens zu treffen. Vereinfacht ausgedrückt sind wesentliche Informationen alle Arten von Informationen, ob positiv oder negativ, von denen vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie, wenn sie öffentlich bekannt gegeben werden, den Marktwert eines Wertpapiers beeinflussen oder die Entscheidungen der Anleger in Bezug auf ein Wertpapier beeinflussen. "Wesentliche Informationen" beinhalten die jährlichen und vierteljährlichen Umsätze oder Gewinne des Unternehmens; Änderungen der Dividendensätze oder -richtlinien; potenzielle Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen; Veränderungen in der Geschäftsleitung; Informationen über wichtige neue Produkte, Verträge oder Bestellungen; signifikante Änderungen des Volumens, des Marktanteils oder der Produktpreise; und tatsächliche, drohende oder potenzielle Gefährdung durch größere Rechtsstreitigkeiten oder die Beilegung bedeutender Rechtsstreitigkeiten.

"Nicht öffentliche Informationen" sind Informationen, die dem Markt nicht allgemein offengelegt wurden. Informationen gelten als "nicht öffentlich", bis sie durch eine Einreichung bei der Securities and Exchange Commission ("SEC"), eine Pressemitteilung oder eine andere Offenlegungsmethode, die angemessen darauf ausgelegt ist, einen breiten öffentlichen Zugang zu ermöglichen, an die Öffentlichkeit weitergegeben wurden und dem Markt genügend Zeit zur Verfügung stand, um diese Informationen zu verarbeiten.

In den Vereinigten Staaten können Mitarbeiter die Insiderhandelsrichtlinie des Unternehmens im Abschnitt "Richtlinien" auf der Seite "Rechtliche Hinweise" im Snap-on-Intranet finden.

Was bedeutet das für mich?

Die SEC reguliert alle börsennotierten US-Unternehmen, einschließlich Snap-on Incorporated. Darüber hinaus haben verschiedene Börsen und andere Regulierungsbehörden ihre eigenen Regeln, die die Mitgliedsunternehmen befolgen müssen.

Die SEC verlangt von den Unternehmen, offizielle "Insider" zu benennen – in der Regel die leitenden Angestellten des Unternehmens. Diese Personen können Unternehmensaktien nur während bestimmter Zeiträume kaufen und verkaufen.

Was hat das mit dem Rest von uns zu tun? Es ist folgende: Die Bezeichnung "Insider" kann für jeden Mitarbeiter gelten, der Zugang zu wesentlichen Informationen hat, die nicht veröffentlicht wurden.

Hier gibt es eine Möglichkeit, um festzustellen, ob Unternehmensinformationen wesentlich sind: wenn die Kenntnis davon jemanden dazu veranlassen würde, Snap-on-Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen.

- Sie dürfen nicht mit wesentlichen Unternehmensinformationen handeln, die nicht öffentlich bekannt gegeben wurden. Unkenntnis des Gesetzes ist keine Entschuldigung.
- Die Wertpapiergesetze werden von der SEC streng durchgesetzt.
- Die Bestrafung für Wertpapierverstöße ist hart und kann zu Haftstrafen.
- Wenn Sie eine Frage zu einem geplanten Kauf oder Verkauf von Snap-on-Wertpapieren haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Vertrauliche und Insiderinformationen

Wenn Ihnen vertrauliches Wissen und vertrauliche Informationen über das Unternehmen anvertraut werden, wird von Ihnen erwartet, dass Sie diese Informationen vertraulich behandeln. Die Offenlegung solcher Informationen könnte dem Unternehmen schaden oder Wettbewerbern, Anlegern in unser Aktien oder anderen einen unfairen oder illegalen Vorteil verschaffen. Sie sollten sich vor einer unangemessenen oder vorzeitigen Weitergabe vertraulicher Informationen an Außenstehende oder an Mitarbeiter hüten, die die Informationen nicht zur Erfüllung ihrer Arbeit benötigen.

Vertrauliche Informationen können Informationen über Mitarbeiter, Produkte, Technologie, finanzielle Angelegenheiten, Kunden, Lieferanten und Wettbewerber umfassen; langfristige Pläne; Geschäftsgeheimnisse; Geschäftspläne einschließlich potenzieller Akquisitionen und Veräußerungen; Fertigungssysteme und -verfahren; Forschungs- und Entwicklungsarbeiten; und Computerdaten, die nicht veröffentlicht oder öffentlich zugänglich sind. Die Verwendung vertraulicher Informationen zur persönlichen Bereicherung durch einen Mitarbeiter oder eine andere Person verstößt

gegen diese Richtlinien und kann in vielen Fällen gegen das Gesetz verstossen.

Die Kommunikation mit den Medien, der Investment-Community und der Öffentlichkeit liegt in der Verantwortung von designierten Sprechern innerhalb der Gesellschaft.

Snap-on bietet elektronische Kommunikationstools, um die Produktivität zu steigern und den Mitarbeitern eine effiziente und qualitativ hochwertige Arbeit zu ermöglichen. Die elektronische Kommunikation umfasst alle Aspekte der Sprach-, Video- und Datenkommunikation wie Voicemail, E-Mail, Textnachrichten, Sofortnachrichten, Beiträge in sozialen Medien, EDI (Electronic Data Interchange), Fax, Internet und Online-Dienste. Da diese Technologien eine schnelle Verbreitung von Informationen an ein großes Publikum ermöglichen, müssen Sie sich vor der Verbreitung vertraulicher Informationen durch elektronische Kommunikation schützen. Die Praktiken der elektronischen Kommunikation sind im Snap-on Handbuch für Richtlinien, Praktiken und Verfahren beschrieben.

Sie sollten sich vor der versehentlichen Offenlegung vertraulicher Informationen schützen, indem Sie es vermeiden, Unternehmensangelegenheiten in der Öffentlichkeit zu diskutieren oder an öffentlichen Orten wie Flugzeugen an vertraulichen Papieren zu arbeiten.

Die Handelsnamen und Logos von Snap-on dürfen nur in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien und nur im Rahmen der Genehmigung für legitime Snap-on-Geschäfte verwendet werden. Für Mitarbeiter in den Vereinigten Staaten lesen Sie bitte die Snap-on Richtlinien, Praktiken und Verfahren Richtlinie E-6.

Was bedeutet das für mich?

So gut wie jeder in jedem Unternehmen hat Zugang zu vertraulichen Informationen. Und so gut wie jeder Mitarbeiter kann als Unternehmensinsider betrachtet werden. Deshalb ist es so wichtig, dass sich jeder Snap-on-Mitarbeiter des potenziellen Missbrauchs und des Missbrauchs von sensiblem Informationen bewusst ist.

Manchmal verliert man leicht den Überblick darüber was vertrauliche und Insiderinformationen sind und was nicht. Eine scheinbar harmlose Aussage – zum Beispiel ein Kommentar gegenüber Ihrem Nachbarn über die großartigen Quartalsergebnisse Ihres Unternehmens, bevor diese Ergebnisse veröffentlicht wurden – kann Einzelpersonen und das Unternehmen mit schweren Strafen belegen.

In ähnlicher Weise kann eine scheinbar "sichere" Verwendung von Unternehmensinformationen – wie z. B. die Weitergabe des strategischen Plans des Unternehmens an einen Berater, bevor diese Person eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet hat – eine Reihe von Parteien verletzen, darunter Mitarbeiter, Aktionäre und Kunden.

Und wie im vorherigen Abschnitt erwähnt, dürfen Snap-on-Mitarbeiter, die über Insiderinformationen verfügen, keine Aktien des Unternehmens kaufen oder verkaufen, bevor diese Informationen öffentlich bekannt gegeben wurden.

- Es steht viel auf dem Spiel. Kennen Sie die Gesetze und wissen Sie, wie sie für Sie gelten.
- Achten Sie besonders auf empfindliches Firmenmaterial und stellen Sie sicher, dass es ordnungsgemäß geschützt ist. Denken Sie an die Konsequenzen, wenn private Aufzeichnungen offen herumliegen oder vergessen wird, bestimmte elektronische Dateien mit einem Passwort zu schützen.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie sich an Geschäftsgesprächen an einem öffentlichen Ort führen, z. B. in einem Restaurant, einem Zug oder einer Toilette. Sie wissen nie, wer Sie belauschen könnte.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie vertrauliche Informationen über ein Mobiltelefon besprechen. Wenn möglich, verwenden Sie ein Festnetztelefon.
- Leiten Sie Medienanfragen an die zuständigen Unternehmenssprecher weiter.
- Das Verständnis der Unternehmenspolitik, das Zeigen eines guten Urteilsvermögens und prinzipientreues Handeln sind der beste Schutz.
- Wenn Sie Zweifel haben, wenn es um sensible Unternehmensinformationen geht, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung.

Globaler und ethischer Wettbewerb

Ethik und Compliance in der internationalen Gemeinschaft

Das Unternehmen verpflichtet sich, hohe Standards für das Geschäftsgebaren in den Vereinigten Staaten und im Ausland einzuhalten. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter müssen alle nationalen und lokalen Gesetze der Länder, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, die geltenden internationalen und zwischenstaatlichen Vorschriften sowie alle US-Gesetze, die für internationale Aktivitäten gelten, einhalten. Wenn die materiell-rechtlichen Bestimmungen eines lokalen Gesetzes strenger sind als der Kodex, müssen Sie sich an das örtliche Recht halten. Ihr Unternehmen kann Richtlinien und Praktiken haben, die anspruchsvoller sind als dieser Kodex, und das Gleiche kann für das lokale Recht gelten; In diesen Fällen müssen Sie den strengeren Kodex, die strengere Richtlinie, Praxis oder das Gesetz befolgen.

Für den Fall, dass der Code in lokale Sprachen übersetzt wird und ein Konflikt zwischen der englischen Sprachversion und der lokalen Sprachversion besteht, ist die englische Sprachversion des Codes maßgebend.

Wenn Sie außerhalb der Vereinigten Staaten geschäftlich tätig sind, liegt es in Ihrer Verantwortung, die Gesetze und Vorschriften jedes Landes, in dem Sie arbeiten, zu verstehen und die folgenden US-Gesetze und -Vorschriften zu kennen. Verstöße gegen diese Gesetze können zu erheblichen Geldstrafen, Freiheitsstrafen und starken Einschränkungen der Geschäftsfähigkeit des Unternehmens führen.

Gesetz über ausländische korrupte Praktiken (FCPA); Bestechungsgesetz des Vereinigten Königreichs (britisches Bestechungsgesetz); das Übereinkommen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr (OECD-Übereinkommen); Übereinkommen der Europäischen Union zur Bekämpfung der Bestechung (EU-Übereinkommen)

Der FCPA, die EU-Konvention und die OECD-Konvention (und die Ratifizierungsgesetzgebung, die von den Unterzeichnern der OECD-Konvention und der EU-Konvention erlassen wurde, zu denen viele Länder gehören, in denen das Unternehmen derzeit tätig ist) machen es zu einem Verbrechen, einem Regierungsbeamten oder einer politischen Partei etwas von Wert zu versprechen oder zu geben, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten oder einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Es ist auch illegal, Zahlungen an Agenten, Handelsvertreter oder andere Dritte zu leisten, wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass Ihr Geschenk illegal verwendet wird. Der UK Bribery Act verbietet nicht nur die Bestechung von in- und ausländischen (nicht britischen) Regierungsbeamten, sondern auch die Bestechung im privaten Sektor.

Jeder leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertreter des Unternehmens muss Aufzeichnungen führen, die alle Transaktionen sowie den Erwerb und die

Veräußerung von Vermögenswerten des Unternehmens für in- und ausländische Geschäftsaktivitäten widerspiegeln.

Verhaltenskodex für Lieferanten und den Einsatz von Arbeitskräften

Kinder-, Gefängnis- und Zwangsarbeit sind bei keinem Snap-on-Geschäftspartner oder Zuliefererbetrieb erlaubt. Es liegt in unserer aller Verantwortung, sicherzustellen, dass unsere Geschäftspartner und Lieferanten bei der Erbringung von Dienstleistungen für, oder im Namen von Snap-on den Verhaltenskodex für Lieferanten von Snap-on einhalten, der unter anderem Folgendes umfasst:

- Lieferanten werden sich nicht an Kinderarbeit beteiligen oder dies unterstützen, indem sie alle geltenden lokalen Gesetze zur Kinderarbeit einhalten und nur Arbeiter beschäftigen, die das geltende gesetzliche Mindestalter für ihren Standort erfüllen.
- Lieferanten werden sich nicht an Zwangsarbeit oder unfreiwilliger Arbeit beteiligen oder diese unterstützen. Lieferanten werden sich in keiner Form an Menschenhandel beteiligen, sei es durch Gewalt, Betrug oder Nötigung; oder jede Form von unfreiwilliger Knechtschaft oder Sklaverei; oder jede Form von Sexhandel oder die Vermittlung kommerzieller sexueller Handlungen.
- Die Lieferanten werden ihre Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandeln und keine Form von Belästigung zulassen oder übersehen, wobei sie alle geltenden lokalen Gesetze einhalten. Lieferanten erheben keine Rekrutierungsgebühren für Mitarbeiter und dürfen keine Personalvermittler einsetzen, die sich nicht an die lokalen Arbeitsgesetze des Landes halten, in dem die Rekrutierung stattfindet.
- Lieferanten, die ihren Mitarbeitern Wohneinrichtungen zur Verfügung stellen, müssen sichere und gesunde Einrichtungen bereitstellen, die den Wohn- und Sicherheitsstandards des Gastlandes entsprechen.
- Lieferanten, die Subunternehmer einsetzen, um Waren und Dienstleistungen an Snap-on zu liefern, sind auch für die Einhaltung dieses Verhaltenskodex verantwortlich.

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

Beschränkungen des Handels

Die USA halten strenge Embargos aufrecht, die Handelsgeschäfte mit bestimmten Ländern, Geschäftseinheiten, Organisationen und Einzelpersonen verbieten und weniger sanktionieren. Für aktuelle Listen dieser Länder, Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Anti-Boykott-Gesetze

Alle Snap-on-Geschäfte, einschließlich ausländischer Tochtergesellschaften, müssen die US-Gesetze in Bezug auf ausländische Boykotte einhalten. Es verstößt gegen das Gesetz,

bei Boykotten zwischen anderen Ländern zusammenzuarbeiten, wenn diese Boykotte nicht durch US-Recht sanktioniert sind. Das Unternehmen muss:

- Verweigern Sie die Geschäftsbeziehung mit Ländern, Unternehmen oder Einzelpersonen, die auf der schwarzen Liste stehen.
- Beantwortung von Anfragen von boykottierenden Ländern nach Informationen über unsere Geschäftsbeziehungen mit boykottierten Ländern oder Unternehmen oder Einzelpersonen, die boykottiert wurden.

Melden Sie alle Anfragen nach Boykottunterstützung oder Informationen im Zusammenhang mit dem Boykott an die Rechtsabteilung.

Embargosanktionen des Finanzministeriums/Speziell ausgewiesene globale Terroristen

Das Office of Foreign Assets Control des US-Finanzministeriums verbietet US-Unternehmen und ihren ausländischen Tochtergesellschaften, Geschäfte mit bestimmten Ländern, Behörden und bestimmten Personen und Organisationen zu tätigen, einschließlich speziell ausgewiesener globaler Terroristen, Drogenbosse und Unternehmen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle der Regierungen von Ländern befinden, die unter US-Embargos stehen. Die Vorschriften und ihre Anwendung auf ausländische Tochtergesellschaften variieren je nach Land und Art der Transaktion und ändern sich oft, wenn sich die US-Außenpolitik ändert.

Wenn Sie Kenntnis von heiklen politischen Themen mit einem Land haben, in dem das Unternehmen Geschäfte tätigt oder in Erwägung zieht, lassen Sie sich von der Rechtsabteilung beraten.

Beschränkungen der Exportkontrolle

Um zu verhindern, dass sensible Güter, Technik und Software in falsche Hände geraten, wird der Export dieser Produkte und technischer Informationen in bestimmte Länder oder Personen eingeschränkt. Diese Einschränkungen können auch für Übertragungen zwischen dem Unternehmen und seinen ausländischen Tochtergesellschaften gelten; Die Art des Produkts, das Bestimmungsland und der ausländische Käufer oder Empfänger sind maßgebliche Faktoren dafür, ob vor dem Versand eine US-Ausfuhr genehmigung erforderlich ist.

Ein "Export" ist definiert als jede Methode der mündlichen, elektronischen oder schriftlichen Übermittlung von Produkten oder Daten an ausländische Personen oder Unternehmen, einschließlich Verkauf, Schulung und Beratung sowie Produktwerbung, auch wenn diese Aktivitäten in den USA stattfinden.

Da diese Kontrollbeschränkungen dazu gedacht sind, die US-Außenpolitik und die nationalen Sicherheitsziele zu fördern, können sie sich ändern. Holen Sie technische und rechtliche Beratung ein, um die geltenden Vorschriften zu ermitteln, bevor Sie solche Güter oder Technologien exportieren.

Was bedeutet das für mich?

Wir sind der Meinung, dass die Möglichkeit, Geschäfte in Nicht-US-Ländern zu tätigen.

Eine doppelte Verantwortung mit sich bringt: sich an die Gesetze jedes Landes zu halten, in dem wir tätig sind, und sich nach den höchsten ethischen Standards zu verhalten.

US-Staatsangehörige und die ausländischen Niederlassungen von Snap-on müssen sich an alle US-Handelsgesetze halten, unabhängig davon, wo sie tätig sind.

Denken Sie auch daran, dass die US-Regierung US-Unternehmen und ihren ausländischen Einheiten verbietet, Geschäfte mit Parteien zu machen, die unsere nationale Sicherheit bedrohen. Die Welle terroristischer Aktivitäten auf der ganzen Welt hat diese Besorgnis noch verstärkt.

- Es ist wichtig, dass wir die Gesetze der Orte, an denen wir arbeiten, verstehen und befolgen. Verstöße können empfindliche Strafen nach sich ziehen.
- Es verstößt gegen das Gesetz und unseren Kodex, ausländischen Beamten oder anderen Parteien Geschenke anzubieten – sei es, um Geschäfte zu gewinnen oder zu halten oder um sich einen unfairen Vorteil gegenüber anderen zu verschaffen.
- Um sich und Snap-on zu schützen, beteiligen Sie sich nicht an einem Boykott, den die USA nicht genehmigt haben. Lesen Sie die aktuelle Liste der Länder, die einem Boykott unterliegen.
- Seien Sie sich der Länder, Unternehmen und Einzelpersonen bewusst, mit denen die US-Regierung uns verbietet, Geschäfte zu machen. Listen der gesperrten Länder und verbotenen Parteien müssen konsultiert werden, bevor Geschäfte mit dem Ausland und deren Staatsangehörigen getätigt werden.
- Es ist auch wichtig, sich über die Beschränkungen der Exportkontrolle auf dem Laufenden zu halten. Diese Einschränkungen und die Situationen, für die sie gelten, können sich ändern und tun dies auch.

Wettbewerbsrecht

Das Unternehmen verfolgt eine Politik der Einhaltung der geltenden Gesetze für den Umgang mit Wettbewerbern, die in einigen Ländern als Kartellgesetze bekannt sind. Die Wettbewerbsgesetze der Vereinigten Staaten regeln das Verhalten und die Transaktionen des Unternehmens im Umgang mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten. Andere Länder, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, können ebenfalls Wettbewerbsgesetze haben, die auf das Unternehmen anwendbar sind. Gegen das Unternehmen und seine Mitarbeiter können empfindliche straf- und zivilrechtliche Sanktionen verhängt werden, wenn ein Mitarbeiter einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht zulässt oder sich daran beteiligt. Daher ist es wichtig, die Unternehmensrichtlinien zu verstehen und strikt zu befolgen, damit das Unternehmen und seine Mitarbeiter auch nur den Anschein eines Verstoßes gegen die Wettbewerbsgesetze vermeiden können.

Um Aktivitäten zu vermeiden, die als Verstöße interpretiert werden könnten oder zu Vorwürfen eines Verstoßes gegen das Wettbewerbsrecht führen, sollten Sie sich nicht an Praktiken beteiligen, die durch die Richtlinien des Unternehmens verboten sind,

einschließlich der folgenden Aktivitäten:

- Absprachen oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern, um den Wettbewerb durch die Festsetzung von Preisen oder Verkaufsbedingungen, die Produktion zu begrenzen oder die Festlegung gemeinsamer Verfahren in Bezug auf Vertrieb, Absatzgebiete oder Kunden festzulegen. Solche Handlungen verstößen gegen das Gesetz.
- Nicht autorisierte Vereinbarungen oder Verträge, Exklusivgeschäfte, Kopplungsverkäufe oder andere restriktive Vereinbarungen mit Kunden oder Lieferanten beinhalten. Bestimmte Vereinbarungen, wie z. B. Anruflisten von Snap-on-Händlern und Vertriebsgebiete für Vertreter, die vom Unternehmen genehmigt wurden, können natürlich abgeschlossen werden, aber Vereinbarungen oder Programme, die derzeit nicht vom Unternehmen verwendet werden, sollten vor der Verwendung mit dem Rat der Anwälte des Unternehmens genehmigt werden. Auch Preisunterschiede und andere Verkaufsbedingungen zwischen Kunden sowie Mengenrabatte entsprechen möglicherweise nicht dem Gesetz und sollten nicht ohne den Rat der Anwälte des Unternehmens vereinbart werden.
- Die Einstellung von Mitarbeitern von Wettbewerbern, um vertrauliche Informationen zu erhalten, oder die Aufforderung an Mitarbeiter oder Kunden von Wettbewerbern, etwas offenzulegen, das als vertrauliche Informationen angesehen werden könnte, kann ebenfalls gegen das Gesetz verstößen. Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, bevor Sie einen Mitarbeiter eines Wettbewerbers einstellen oder Gespräche mit Mitarbeitern des Wettbewerbers aufnehmen.

Gelegentlich haben Sie die Möglichkeit, mit Mitbewerbern zu kommunizieren. Während zufällige Treffen als Gelegenheit angesehen werden können, mehr über unsere Konkurrenz zu erfahren, werden die Mitarbeiter darauf hingewiesen, bei dem, was sie besprechen, Vorsicht walten zu lassen. Jegliche Diskussion oder Kommunikation jeglicher Art mit einem Wettbewerber, die sich auf Preisgestaltung, Produktion, Kundeninformationen, Marketing, Lagerbestände, Produktentwicklung, Verkaufsziele, Marktstudien und andere geschützte oder vertrauliche Informationen bezieht, ist untersagt. Die Weitergabe dieser Art von Informationen kann illegal sein und den Mitarbeiter und das Unternehmen zivil- oder strafrechtlich belasten. Käufe von und Verkäufe an Wettbewerber sind erlaubt, wenn dies in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien erfolgt. Handbücher zur Einhaltung des Kartellrechts sind bei der Rechtsabteilung erhältlich.

Was bedeutet das für mich?

Es ist eine Binsenweisheit, die es wert ist, wiederholt zu werden: Im Geschäftsleben wie auch in anderen Lebensbereichen, ist es wichtig, dass sich alle an die gleichen Regeln und an die gleichen ethischen Standards halten.

In der Realität ist das natürlich nicht immer der Fall. In dem hart umkämpften Umfeld, in dem wir geschäftlich tätig sind – in den Vereinigten Staaten und im Ausland – ist es nicht ungewöhnlich, dass Unternehmen versuchen, sich einen unfairen oder illegalen Vorteil gegenüber anderen Parteien zu verschaffen. Aus diesem Grund haben die USA und

andere Regierungen Regeln erlassen, die unlautere Wettbewerbspraktiken, einschließlich des Kartellrechts, verbieten.

- Es gibt einen großen Unterschied zwischen gesundem und ungesundem Wettbewerb.
- Unsere Geschäftsbeziehungen mit Wettbewerbern, Kunden, Lieferanten und anderen Parteien müssen immer dem Unternehmenskodex folgen.
- Unbefugte Sondervereinbarungen mit Außenstehenden sind untersagt.
- Unternehmen und Einzelpersonen, die an der Behinderung des Wettbewerbs beteiligt sind, müssen mit erheblichen Strafen rechnen.
- Die Wettbewerbs- und Kartellvorschriften sind komplex. Wir bitten Sie dringend, sich bei Fragen an die Rechtsabteilung zu wenden.

Politische Aktivitäten und Beiträge

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, sich als Einzelpersonen voll am politischen Prozess zu beteiligen und freiwillige Beiträge an von Ihnen gewählte Kandidaten zu leisten.

Direkte Unternehmensspenden an politische Parteien oder Kandidaten für Bundes-, Landes- oder Kommunalämter sind illegal und strengstens untersagt.

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

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

Was bedeutet das für mich?

Wenn es um die Beteiligung an der Regierung geht, ermutigt Snap-on die Mitarbeiter, sich aktiv an ihrem politischen Prozess zu beteiligen. Das Unternehmen bittet nur darum, dass eine solche Teilnahme in der Freizeit erfolgt; dass keine Ressourcen des Unternehmens beteiligt sind; dass der Name Snap-on nicht verwendet wird; und dass die Unterstützung durch Snap-on nicht impliziert ist.

Compliance und Berichterstattung

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie diesen Kodex und alle anderen Richtlinien und Verfahren des Unternehmens in jeder Hinsicht einhalten. Soweit dies nach lokalem Recht gesetzlich zulässig ist: (1) Das Unternehmen kann von Ihnen verlangen, eine Bescheinigung zu unterzeichnen, aus der die Einhaltung der in diesem Kodex festgelegten Richtlinien hervorgeht; und (2) jeder Mitarbeiter, der eine Bescheinigung vorlegt, die eine falsche Aussage oder wesentliche Unterlassung enthält, oder der wissentlich gegen diesen Kodex verstößt oder dies wissentlich einem Untergebenen

gestattet, unterliegt Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Herabstufung oder Entlassung.

Bestimmte Mitarbeiter werden vom Unternehmen aufgefordert, webbasierte Schulungsmodule zu absolvieren, die diesen Kodex und die Ethik im Allgemeinen abdecken.

Bei Fragen, die nicht mit dem Kodex zusammenhängen, einschließlich **Problemen oder Bedenken bezüglich des Kundendienstes**, senden Sie diese bitte unter den unter dem folgenden Link aufgeführten Nummern. <https://www.snapon.com/EN/Contact-us>, oder bei www.snapon.com indem Sie auf den Link "Kontakt" unten auf der Snap-on-Webseite klicken.

Bei Problemen oder Streitigkeiten **mit Franchisenehmern** bietet das Ombudsmann-Programm die Möglichkeit, vertraulich mit einem Ombudsmann zu sprechen, der unabhängig und neutral ist. Die Aufgabe des Ombudsmanns besteht darin, die Streitbeilegung mit Franchisenehmern zu erleichtern. Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.snapon.com/mall/US/FranchiseRelations.htm> oder rufen Sie an 800-786-6600, Erweiterung 5506.

Wenn Sie Kenntnis von Handlungen oder Transaktionen erhalten, die gegen diesen Kodex verstossen könnten, wird von Ihnen erwartet, dass Sie diese Informationen ordnungsgemäß offenlegen. Wenn Sie der Meinung sind, dass gegen diesen Kodex verstossen wurde, sollten Sie das Problem sofort mit Ihrem Vorgesetzten besprechen. Wenn das Problem außerhalb der Vereinigten Staaten nicht gelöst wird oder Sie sich nicht wohl dabei fühlen, das Problem mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, finden Sie die entsprechenden internationalen gebührenfreien Telefonnummern nach Ländern unter dem folgenden Link <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Snap-on-Ethics-Help-Line>. Eine andere Möglichkeit besteht darin, eine Web-Einreichung bei <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

In den Vereinigten Staaten können Sie sich an die Personalabteilung oder die Ethik-Hotline des Unternehmens unter 866-GO-TOOLS (866-468-6657) wenden oder ein Problem an die Website <https://workplacealertprogram.alertline.com> senden.

Außerhalb der Vereinigten Staaten kann die Ethik-Hotline über eine Web-Einreichung unter <https://workplacealertprogram.alertline.com> oder eine direkte Ländervorwahl für den internationalen gebührenfreien Service, die unter dem folgenden Link aufgeführt ist <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Code-of-Business-Conduct--Ethics>.

Ethische Fragen oder Beschwerden können auch per Post an den General Counsel gerichtet werden: Snap-on Incorporated, 2801 80th Street, Kenosha, Wisconsin 53143. Mitteilungen werden gegebenenfalls weitergeleitet.

Wenn Sie Mitglied des Verwaltungsrats des Unternehmens sind, sollten Sie Verstöße gegen diesen Kodex direkt an den Prüfungsausschuss, die Ethik-Hotline, eine Web-

Einreichung oder schriftlich an den General Counsel melden. Darüber hinaus sollten Sie, wenn Sie Bedenken hinsichtlich der Rechnungslegung, der internen Rechnungslegungskontrollen oder der Wirtschaftsprüfung haben (Buchhaltungsbeschwerden), Verstöße gegen diesen Kodex direkt an die Ethik-Helpline oder schriftlich an den General Counsel melden. Rechnungslegungsbeschwerden werden im Rahmen der vom Prüfungsausschuss festgelegten Verfahren für Rechnungslegungsbeschwerden an den Prüfungsausschuss weitergeleitet.

Wenn Vertraulichkeit beantragt wird, wird die Identität des Mitarbeiters in allen Phasen der Untersuchung vertraulich behandelt, mit der Ausnahme, dass die Identität des Mitarbeiters möglicherweise an relevante Personen weitergegeben werden muss, die an weiteren Untersuchungen oder nachfolgenden Gerichtsverfahren beteiligt sind. Die Mitarbeiter werden durch die Meldung nicht benachteilt. Obwohl das Unternehmen anonyme Meldungen nicht fördert, akzeptiert es sie.

Verzichte

Ein Verzicht auf diesen Kodex für Direktoren oder leitende Angestellte oder Finanzleitende Angestellte des Unternehmens kann nur vom Vorstand des Unternehmens erfolgen. Ein Verzicht auf diesen Kodex für leitende Angestellte oder Direktoren kann nur vom Vorstand oder einem Vorstandsausschuss erfolgen und wird unverzüglich offengelegt, wenn dies gesetzlich oder durch Börsenvorschriften vorgeschrieben ist.

Fragen

Fragen zu Situationen, die in diesem Dokument nicht behandelt werden, richten Sie bitte an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder die Personalabteilung des Unternehmens.

Der Snap-on Incorporated Verhaltens- und Ethikkodex soll keinem Mitarbeiter oder einer anderen darin genannten Person vertragliche Rechte jeglicher Art übertragen oder vertragliche Verpflichtungen jeglicher Art für das Unternehmen begründen. Da sich die Ziele des Unternehmens, die im Verhaltens- und Ethikkodex festgelegt sind, ändern können, behält sich das Unternehmen das Recht vor, den Verhaltens- und Ethikkodex nach eigenem Ermessen jederzeit mit oder ohne Vorankündigung zu ändern.

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

Snap-on ist eine Marke von Snap-on Incorporated; Alle Rechte vorbehalten.
©2025 Snap-on Incorporated