

Snap-on Incorporated
企業行動規範と倫理規範

コンテンツ

ページ

Snap-on Incorporated	
企業行動規範と倫理規範.....	1
インテグリティ - 原則 - Snap-on	2
Snap-on 職場	3
パブリックコミュニケーションの精度.....	3
帳簿と記録の正確性と完全性	3
公正な取引	4
マネーロンダリング	5
雇用機会均等、雇用・労働法、ハラスメントのない職場環境	5
人身売買と奴隸制に対する方針	6
健康、安全、環境.....	7
報復の禁止	8
保護 Snap-on 資産	9
会社資産の保護と適正な使用	9
利益相反の回避	9
企業機会	11
証券取引	11
機密情報と内部情報	13
グローバルかつ倫理的に競争する	15
国際社会における倫理とコンプライアンス	15
サプライヤー行動規範と労働の使用	16
取引の制限	16
競争法	18
政治活動・献金	19
コンプライアンスとレポーティング	20
権利放棄	21
質問	21

インテグリティ - 原則 - Snap-on

スナップオンSnap-on、正しいことをするということは、2つの簡単な言葉に集約されます。誠実。原則。これらの言葉は、私たちが何者であり、グローバルな企業ファミリーとしてどのように行動するかを定義しています。

言葉はシンプルですが、それを守るには大変な努力が必要です。それには、個人として、また企業としての私たちの価値観へのコミットメントが必要です。それに、誠実に行動し、私たちが行うすべてのことにおいて最高の倫理基準に従って行動するという熱意が必要です。そして、すべては人から始まります。

私たちは日々、選択をしています。ほとんどの場合、これらの選択は簡単です。正しいか間違っているか。しかし、今日の複雑な世界では、正しい選択をすることが明確でないことがあります。この厳しい環境でビジネスを行うためのガイドラインとフレームワークが必要です。

20年以上にわたり、Snap-onは正式な行動規範としてこのような指針を設けてきました。Snap-onの良き社員として、この文書を最初から最後まで時間をかけて読んで理解していただくようお願いいたします。

この文書では、Snap-onのビジネス行動規範と倫理規定の全文を確認することができます。また、質問に対する回答を得る方法や、違反の疑いを報告するための連絡先についても学びます。

米国の法律では、上場企業がそのような規範を持つことが法律で定められています。この法律は、役職、職務、地理的な場所に関係なく、Snap-onのすべての従業員に適用されます。同時に、多くの異なる法律がグローバル企業を規制しています。2つ以上の国の法律が抵触する場合があります。このような紛争に遭遇した場合は、その状況を適切に解決する方法について、法務部門にご相談ください。

この重要なテーマにご关心をお寄せいただき、本規範の原則と精神を実践していただき、誠にありがとうございます。皆様の行動を通じて、当社がこれまで懸命に築き上げてきた優れた評判を、共に維持してまいります。

ありがとうございました。

Nicholas T. Pinchuk
会長、社長兼最高経営責任者(CEO)

Snap-on 職場

公共コミュニケーションの正確性

当社のすべての従業員は、信頼性のある正確な情報を提供し、適切な開示慣行を支援することにより、当社の最高経営責任者および上級財務責任者が適切かつ効果的な開示管理および手順を確立し維持する責任を果たすのを支援する必要があります。

これらの統制は、証券取引委員会に提出または提出された定期報告書およびその他の公開通信における当社およびその連結子会社に関する重要な情報の開示が、完全、公正、正確、適時、かつ理解可能であることを当社およびその株主に保証するように設計されています。

これが私にとって何を意味するか

証券取引法の改正は、米国の上場企業が重要な情報を開示および認証する方法に対処するものです。これらの変更により、そのような情報が公正で、理解しやすく、タイムリーかつ完全な方法ですべての視聴者に伝達されます。

私たちは、重要なニュースを可能な限り完全、公平、広範、明確、そして迅速に報道するよう、あらゆる努力を払っています。株主、規制当局、従業員、そして一般の方々にお伝えする内容は、これまでも、そしてこれからも、真実であり続けます。そして、それは法律で定められていることです。

- 選択的な開示、つまり、重要な情報を一部の外部の当事者に他の当事者より提供することは固く禁じられています。
- メディア、投資コミュニティ、および一般の人々とのコミュニケーションは、社内の指定されたスピークスパーソンの責任です。

帳簿と記録の正確性と完全性

会社のすべての帳簿、記録、および会計は、記録された取引を正確に記載しなければなりません。会社のすべての資産および負債は、通常の会計帳簿に記録されなければなりません。未開示または未記録の資金または資産を設定してはなりません。虚偽または架空の記載を行ってはなりません。支払いを裏付ける書類に記載されている目的以外の目的で使用されることを意図または理解した上で、支払いを行ったり、購入価格に合意したりしてはなりません。

本方針は、経理・監査人員に限ったことではありません。これは、売買契約の交渉または承認、経費報告書の提出、請求書の作成または支払いを行うすべての人を含む、すべての従業員に適用されます。

これが私にとって何を意味するか

適切かつ倫理的なビジネス慣行では、当社の帳簿と記録には事実に基づいた正確な情報が含まれること、つまり、情報は当社が述べている通りのものであることが求められます。

私たちは、帳簿、記録、会計に関するすべてを政府の法律および規制に従う必要があります。

不完全または誤解を招くような記録は、企業に訴訟、罰金、さらには懲役を科す可能性があることに注意してください。また、企業の評判を損なう可能性があり、その損傷は修復が難しい場合があります。

- 正確な記録を保持し、提出することはすべての人の仕事です。
- 虚偽、改ざん、または水増しされたレポート、請求書、または契約書を提出することは重大な犯罪であり、重大な罰則が科せられます。

公正な取引

当社は、コンサルタント、代理店、代表者、または販売代理店として、実績があり資格を有する個人または企業のみを雇用し、提供されるサービスに見合った報酬契約を締結します。このような雇用は、書面による契約によって正式に締結されるものとします。

当社は、従業員および代理人に対し、誠実に業務を遂行することを期待しています。この基準を知らないことは、決して不適切な行為の言い訳にはなりません。また、不適切な行為を当社の最善の利益のためであると正当化することも認められません。いかなる不正行為も当社の利益を増進するものではありません。当社の顧客、サプライヤー、競合他社、そして従業員に対して公正に接してください。不正操作、隠蔽、機密情報の濫用、重要な事実の虚偽表示、その他いかなる不公正な取引行為によっても、他者を不当に利用してはなりません。

これが私にとって何を意味するか

当社は、倫理的かつ責任ある行動をとるという当社の願いを共有するサプライヤーやその他のパートナーと協力することに尽力しています。

外部の関係者と取引する場合でも、他の従業員と取引する場合でも、公正であり、誠実にビジネスを行うことが私たちの義務です。それは、私たちが競合他社にどのように接するかにも及ぶ義務です。

健全な競争は重要ですが、友人をえこひいきしたり、問題のある商慣行に従事したり、「甘い」取引をしたりすることは全く別の問題です。これらは会社の職場環境を悪化させる可能性があります。

- 公正かつ適切な方法で運営することは必ずしも容易ではありません...特に、それが顧客を失ったり、販売機会を逃したりすることを意味する場合はなおさらです。
- 相手の立場に立って考えてみてください。自分自身や会社がどう扱われたいかを考えて行動してください。

マネーロンダリング

マネーロンダリングとは、違法行為から得たお金や財産を、合法的に稼いだように見えるお金に変換することです。当社の方針は、米国および当社が事業を行う他のすべての国で適用されるすべてのマネーロンダリング防止法を完全に遵守することです。当社は、適法かつ適法な事業活動を行っている顧客とのみ取引を行い、適法な活動および適法な資金源のみから得られる資金と取引を行うことを方針としています。Snap-onは、マネーロンダリングを助長する活動やテロリズム、その他の犯罪行為に資金を提供する活動には一切関与しません。

これが私にとって何を意味するか

当社の事業は、米国のほとんどの地域だけでなく、世界各地にまで及びます。そのため、当社は幅広い顧客、サプライヤー、パートナー、その他の関係者と取引を行っています。

近年の地政学的な出来事やテロ活動、そして詐欺や恐喝などの違法行為が広く報道されたことで、マネーロンダリングの危険な結果に新たな注目が集まっています。そのため、次のことを行う必要があります。

- 自分の直感に耳を傾けてください。疑わしい要求や取引に遭遇した場合は、上司に通知してください。
- 不正な口座への1回限りの資金の送金や、会社の支払いポリシーや手続きの回避要求など、1回限りの要求や好意に注意してください。

雇用機会均等、雇用・労働法、ハラスメントのない職場環境

当社は、すべてのステークホルダーに平等な機会を提供することに尽力しており、人種、宗教、肌の色、出身国、性別、年齢、祖先、性的指向、退役軍人の地位、婚姻状況、障害、または米国の連邦法、州法、または地方法によって禁止されているその他の理由に基づいて差別することはありません。

当社は、従業員集団のさまざまな文化的価値観の認識を育むことを目指しています。単一の文化、背景、またはグループが最高のアイデアに固執することはありません。間違いなく、従業員の豊かで多様な視点、経験、背景が、私たちをより強い会社にし、生産性を向上させ、真の競争上の優位性として機能します。

当社は、あなたが勤務する事業部門またはオフィスに適用されるすべての雇用法および労働法を遵守することを求めていきます。

当社は、すべての従業員が差別のない環境で働く権利を有すると考えており、いかなる種類の差別やハラスメントのない職場環境を維持することが会社の方針です。すべての従業員は、敬意を持ってハラスメントのない職場環境に伴う道徳的および法的責任の両方を理解することが期待されています。

これが私にとって何を意味するか

尊敬、尊厳、機会。これらは、すべての個人が受けるべきことであり、すべての従業員が期待していることです。私たちの目標は、コラボレーション、相互作用、寛容、尊敬を育む環境を作り、維持することです。私たちは、ハラスメントや脅迫のない職場環境に取り組んでいます。

- 採用、労使関係、その他すべての人事問題において、適用されるすべての法律に従うことは、私たちの義務です。また、ビジネスとしても良いです。
- Snap-onでは、昇進、昇給、昇格、ボーナス、職務やトレーニングの機会は、パフォーマンスと貢献度、つまり実力に基づいています。
- あらゆる種類のハラスメントを上司に報告するのはあなたの責任です。問題が解決しない場合、または上司に問題を提起することに抵抗がある場合は、人事部に連絡するか、会社の倫理ヘルpline(866-GO-TOOLS(866-468-6657))に連絡するか、Webサイトに問題を送信してください

[https://workplacealertprogram.alertline.com.](https://workplacealertprogram.alertline.com)

人身売買と奴隸制に対する方針

当社は、当社の事業の運営またはサポート、または当社の製品の製造および流通において、従業員、代理人、下請け業者、またはサプライヤーによる奴隸制、強制的、非自発的、または強制的な労働、児童労働、人身売買、または性的人身売買の使用を認めせず、容認しません。詳細については、以下のサイトに掲載されている「人身売買および奴隸制に対する当社の方針」をご覧ください。

[https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking.](https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking)

これが私にとって何を意味するか

私たち一人一人が、仲間の従業員をどのように扱うか、そしてサプライチェーン内の他の人々が従業員をどのように扱うかを監視する責任があります。私たちは、個人として、また企業として、人身売買や奴隸制のない職場環境を育成し、確保することに取り組んでいます。

健康、安全、環境

当社は、すべての従業員に安全で健康的な職場環境を提供することを方針としています。すべての従業員は、適用されるすべての労働安全衛生法、および健康と安全に取

り組む会社の規則とプログラムを遵守する必要があります。

当社は、天然資源と地球環境遺産を保護することの重要性を認識し、信じています。当社は、環境目標は経済の健全性と一致することができ、またそうすべきであると考えています。

当社は、地域社会の環境、品質、および人間の福祉を保護することを誓います。そして、地域社会の環境への影響を防止、軽減し、必要に応じて是正するために環境に配慮した方針を実施します。

当社は、以下の行動原則に従うことで、環境、従業員、近隣住民に対する責任を最大限に果たすことができます。

- 適切な場合は、慎重な使用と再利用を通じて、エネルギーと天然資源を節約します。
- 発生源での廃棄物と汚染の継続的な排除に努め、または削減、再利用、リサイクルに努めます。
- 経済的に再利用されていない廃棄物は適切に処分するか、効果的に処理します。
- 当社の施設を設計、運用、評価し、当社の従業員と近隣住民（請負業者や当社の施設を訪問するその他の人々を含む）の安全と健康の保護を確保します。
- 衛生、安全、環境を優先事項とし、新しい製品やプロセスを開発する。
- 当社の製品および事業に関する従業員およびコミュニティの懸念に対して、重大な環境側面/影響を認識、予測、対応、および伝達します。
- 健全かつ経済的な規制理論の実現を目指し、規制問題に関する公開討論に参加する。
- すべての業務を合法的に管理し、環境、安全、健康に関する他の関連する適切な要件を満たします。
- 定められた目標と規制管理システムの原則に対するパフォーマンスを定期的に監査し、評価します。

これが私にとって何を意味するか

私たち一人ひとりが、大きなことも小さなことも、変化をもたらすことができます。健康と安全への配慮、無駄な慣行の回避、環境保護に配慮した事業運営など、これらに関連する事項は、誰もが関心を持つべき事項です。そして、私たちが賢明な慣行を誠実に実践することで、健康、快適性、効率性、生産性といった面で、誰もが恩恵を受けることができます。

常識は、安全で健康的な職場環境を維持するのに大いに役立つことを忘れないでください...そして、警戒心を持つことも重要です。仕事のオン/オフであれ、一瞬の不注意や油断が、人生を永遠に変えてしまうことがあります。私たちの健康、安全、環境のような重要なことに対して、消極的で軽視的あるいは一貫性のないアプローチをとる余地はありません。

実際、私たちは、空気、水、その他の天然資源を慎重に扱うことは良いビジネスであると信じています。

- 全員の安全を確保するため、階段で電球が切れているなどを報告してください。工場の床またはオフィスの危険について監督者に伝えてください。
- 紙、ガラス、プラスチック、事務用品、水、エネルギーなど、節約、リサイクル、再生を行います。会社、地域社会、天然資源の良き管理者になりましょう。
- お互いに、そして私たちの後継者となる人々や世代に気を配ってください。

報復の禁止

当社は、本規範の実際の違反または違反の可能性について誠実に報告すること、または本規範に関する調査または手続きに参加したことに対する報復を禁止しています。本規範の違反の可能性を報告した、または本規範の違反の可能性の調査に協力した会社の従業員に対するいかなる形の報復も、それ自体が本規範の違反であり、適切な懲戒処分の対象となります。特定の状況では、報復に対して罰金や懲役などの刑事罰が科せられる場合があります。

これが私にとって何を意味するか

懸念を表明し、意見を聞いてもらう自由は、企業文化の重要な部分です。しかし、会社の方針に違反する行動に対して苦情を申し立てたり、「内部告発」をしたりすることは必ずしも容易ではありません。しかし、覚えておいてください。

- 当社は、ビジネス行動規範および倫理規範の違反が疑われるすべての報告を強く求めます。
- 苦情を登録した人や非倫理的な行動にフラグを立てた人を罰したり、何らかの方法で虐待したりすることは間違っています。実際、そうすると深刻な罰則が科せられます。
- 違法、不適切、またはその他の非倫理的な活動の調査に関する情報は、可能な限り機密に保たれます。

Snap-on スナップオン 資産の保護

会社資産の保護と適正使用

当社の資産を保護し、当社のRCI(Rapid Continuous Improvement)イニシアチブに沿ってそれらの効率的な使用を確保する必要があります。盗難や廃棄物は、当社の収益性に直接影響します。当社のすべての資産は、正当な事業目的にのみ使用すべきです。例として、

- 会社の資産を私的に使用して、会社に追加の費用を生じさせたり、業務を妨害したり、会社の方針に違反したりしないでください。
- 会社の資産を違法行為に使用させないでください。

これが私にとって何を意味するか

会社の資産を盗んだり、改ざんしたり、破壊したりすることは、この規範に反し、法律にも違反します。同様に、会社の資産を違法な目的で使用することは、行動規範および法律に違反します。

会社資産の誤用や盗難は、被害者がいない行為ではないことを忘れないでください。実際、会社だけでなく、同僚の従業員、顧客など、誰もがその代償を払うことになります。

- 会社の資産を自分の資産と同じように扱ってください。それらを保護し、保全し、最大限に活用してください。
- 自分の直感に耳を傾けてください。自分が何をしたいのか、何を求められているのか疑問がある場合は、適切な人に質問してください。

利益相反の回避

個人的な利益と会社の利益との衝突を避けなければなりません。実際もしくは潜在的な利益相反を示す可能性のある活動、金銭的利益、または関係を開示する必要があります。これには、(i) Snap-on 経営陣のメンバーとその家族。(ii) Snap-on の取締役会のメンバー、その家族および/または関連会社(iii) 通常の業務過程において発生する可能性のある、当社の関連会社との関係において、客観的かつ独立した最善の判断の行使、または当社の利益を最優先に考慮した責任の遂行を妨げる、または妨げる可能性のある投資、利害関係は避けるべきです。

具体的には、次のことを行う必要があります。

- すべてのサプライヤー、顧客、競合他社、他の従業員、および当社と取引のあるその他すべての人々と、個人的な経済的考慮に基づく好意や優遇なく公正かつ客観的な態度で取引する。
- 本規範で明示的に許可されている場合を除き、サプライヤー、顧客、または競合

他社から、支払いや融資を含むいかなる贈り物、接待、その他の利益を受け取ったり、提供したりしない。

- 職務遂行上の決定に影響を及ぼす可能性のある、当社と競合関係にある、または当社と取引を行っている、もしくは行うことを希望している会社や法人に金銭的利益を保有したり、雇用または管理職に就いたりしない。
- 当社と取引を行う条件または結果として、いかなる個人または企業に対しても、支払い、料金、融資、サービスまたは贈り物を求めたり、受け取ったり、提供したり、提供したりしてはなりません。当社の方針では、名目価値(50米ドル未満)の贈答品は禁止されていません。通常のビジネス上の食事や接待(スポーツイベントや文化イベントへの参加など)、および一般的なビジネスの友好関係を促進するための同様の慣習的かつ合理的な支出は、その価値が50ドルを超える場合でも、従業員が主催者を同伴している限り、許容されます。

額面以上の贈答品や接待に対する支出または受領は、上司が書面で承認する必要があります。

贈答品および接待に関する方針は、当社の利益のための販売コンテストおよびインセンティブ旅行には適用されません。会社の役員は、そのようなプログラムを書面で承認する必要があります。このようなコンテストやインセンティブ旅行はすべて、公正かつ適用法に従って実施され、ビジネス関連費用の承認に関する当社の方針が適用されます。

公務員または従業員に対する贈答および接待に関しては、本方針に記載されている「国際社会における倫理とコンプライアンス」の規定が適用されます。

当社の目標は、優れた製品とサービスを競争力のある価格で提供することにより、市場で競争することです。いかなる形態の支払も、ビジネスの獲得または維持、またはその他の有利な措置を得るために、直接的または間接的に、世界中の誰に対しても提供してはならない。

これが私にとって何を意味するか

ここでの合言葉は「判断力」です。この規範は、私たち一人ひとりが厳しい審査に耐えうる行動をとることを求めてています。私たちは、同僚の従業員、商品やサービスの供給者、顧客、および私たちが取引を行うその他の人々との取引において、公平で、公正で、一貫していることが期待されています。

例えば、名目上の金額以上の贈答品を受け取ったり、贈ったりすると、ビジネス関係が変わり、借金やえこひいきにつながるのは当然のことです。多くの理由から、そのような状況を避けるのが賢明です。

ビジネスや外部活動について質問がある場合は、上司または会社の弁護士に気軽に相談してください。多くの外部活動や所属は、会社にそれについて伝え、上司の許可を得ている限り、許容されることを覚えておいてください。

- 公正さの基準に反する事業活動や関係は行わない。
- 私たちは会社に対して忠誠を尽くすべきです。
- 職務または会社の事業と矛盾する可能性のある、または矛盾すると思われる利益や活動をすべて開示してください。
- ベンダーから贈り物や接待が提供された場合は、上司に確認して、受け取るのが適切かどうかを確認してください。
- 利益相反の疑いさえ避けてください。
- 何か質問がある場合は、遠慮なく提起してください。

企業機会

会社の資産、情報、または地位を利用して発見した機会を、個人的な利益のため、または会社と競争するために利用してはなりません。機会が生じた場合には会社の正当な利益を促進し、会社の利益に反する活動に参加しないことが義務です。

これが私にとって何を意味するか

ここでのメッセージは、このガイドの残りの部分に記載されているものと同様です。従業員として高い行動基準を維持することが求められます。これには、業務遂行過程で得られる機会を個人的に利用しないことも含まれます。

これらの機会は、会社の財産の使用や自分の仕事や権限の活用など、さまざまな形をとることができます。

- 私たちは会社に対して忠誠を尽くすべきことを忘れないでください。
- いかなる形であっても会社と競合することは間違っています。
- Snap-on での職務を通じて得た情報を個人的に利用しないでください。

証券取引

適用法で特に許可されている場合を除き、Snap-on に関する重要な非公開情報を所持している間は、当社の証券を購入、販売、譲渡、またはその他の方法で取得または処分することはできません。他の会社に関する重要な非公開情報を保有している間は、その会社の証券を購入、売却、譲渡、その他の方法で取得または処分することはできません。

口頭または書面を問わず、ソーシャルメディアを含むいかなる方法でも、重要な非公開情報を（意図的または意図せずに）「漏らす」または開示することはできません。(i) Snap-on に関する Snap-on に関する通常の職務の一環として必要な場合、または法務顧問によって特別に許可されている場合を除き、社外のいかなる人物にも漏らしてはいけない、(ii) Snap-onとの関係や職務の過程で得た情報など、他の公開会社に関する情報を第三者に提供することはできません。

「重要情報」とは、合理的な投資家がスナップオン証券または他社の証券を購入、保有、または売却するという投資判断を行う上で重要と考える情報です。簡

単に言えば、重要な情報とは、公開された場合、証券の市場価値に影響を与えること、証券に関する投資家の意思決定に影響を及ぼすことが合理的に予想される、肯定的か否定的かを問わずあらゆる種類の情報です。「重要な情報」には、当社の年間および四半期の収益または利益が含まれますが、これらに限定されません。配当率または政策の変更。合併、買収、売却の可能性。上級管理職の交代。主要な新製品、契約、または注文に関する情報。数量、市場シェア、または製品価格の大幅な変更。および重大な訴訟、恐喝されたり、潜在的な露出も含まれます。

「非公開情報」とは、一般に市場に開示されていない情報です。情報は、証券取引委員会(SEC)への提出書類、プレスリリース、または一般に広くアクセスできるように合理的に設計されたその他の開示方法を通じて一般に広く配布され、市場がその情報を消化するのに十分な時間があるまで、「非公開」と見なされます。

米国内では、従業員はSnap-onインターネットの法的ページのポリシーセクションで、当社のインサイダー取引ポリシーを見つけることができます。

これが私にとって何を意味するか

SECは、Snap-on Incorporatedを含むすべての米国の上場企業を規制しています。さらに、さまざまな証券取引所やその他の規制機関には、メンバー企業が従わなければならぬ独自のルールがあります。

SECは、企業に公式の「インサイダー」、通常は企業の上級役員を特定するよう求めています。これらの個人は、特定の期間中のみ会社の株式を売買できます。

それが私たちと何の関係があるのでしょうか?これは、インサイダーの指定は、公開されていない重要な情報にアクセスできるすべての従業員に適用できることです。

会社の情報が重要であるかどうかを判断する方法は次のとおりです:それについての知識が誰かに Snap-on 証券の購入または売却を促すかどうか。

- 公開されていない重要な会社情報で取引することはできません。法律を知らないことは言い訳にはなりません。
- 証券取引法は、SECによって厳格に執行されています。
- 証券違反に対する罰則は厳しく、懲役刑が含まれる場合があります。
- Snap-on 証券の購入または売却についてご不明な点がございましたら、法務部にご確認ください。

機密情報と内部情報

会社に関する機密の知識や情報を託された場合、その情報を秘密に保つことが求められます。このような情報を開示することは、当社に損害を与えたり、競合他社、当社株式の投資家、その他の者に不当または違法な利益を与える可能性があります。機密情報が部外者や、業務遂行に情報を必要としない従業員に不適切に、また

は早まって開示されないように注意する必要があります。

機密情報には、従業員、製品、技術、財務問題、顧客、サプライヤー、競合他社に関する情報が含まれる場合があります。長期計画;企業秘密;潜在的な買収や売却を含む事業計画。製造システムと手順。研究開発作業;公開されていない、またはパブリックドメインにないコンピューターデータ。従業員またはその他の者による個人的な利益のために機密情報を使用することは、これらのガイドラインに違反し、多くの場合、法律に違反する可能性があります。

メディア、投資コミュニティ、および一般の人々とのコミュニケーションは、社内の指定されたスポークスパーソンの責任です。

「スナップ・オン」は、生産性を向上させ、従業員が効率的で高品質な仕事を生み出すための電子コミュニケーションツールを提供します。電子通信には、ボイスメール、電子メール、テキストメッセージ、インスタントメッセージ、ソーシャルメディア投稿、EDI(電子データ交換)、ファックス、インターネット、オンラインサービスなど、音声、ビデオ、およびデータ通信のすべての側面が含まれます。これらのテクノロジーにより、大勢の対象者に情報を迅速に配布できるため、電子通信を通じて機密情報が流通しないように注意する必要があります。電子通信の実践は、Snap-on ポリシー、慣行、および手順マニュアルに概説されています。

公の場で会社の問題について話し合ったり、飛行機などの公共の場所で機密文書を取り組んだりしないようにして、機密情報を誤って公開しないように保護する必要があります。

Snap-on の商号およびロゴは、当社のポリシーに従って、正当な Snap-on ビジネスで許可された場合にのみ使用してください。米国の従業員は、Snap-on ポリシー、慣行、および手順ポリシーE-6を確認してください。

これが私にとって何を意味するか

どの企業でも、ほぼ全員が機密情報にアクセスできます。そして、ほぼすべての従業員が会社の内部関係者と見なすことができます。だからこそ、Snap-on の従業員一人ひとりが機密資料の誤用や乱用の可能性を認識することが非常に重要なのです。

何が機密情報や内部情報であるか、何がそうでないかという視点を失ってしまうことは時々あります。一見無害な発言、例えば会社の四半期業績が好調だったことを、その業績が公表される前に隣人に話すなどでも、個人や企業は重大な罰則を受ける可能性があります。

同様に、会社の戦略計画をコンサルタントが秘密保持契約に署名する前に共有するなど、一見「安全」な企業情報の使用と思われても、同僚、株主、顧客など、多くの関係者に損害を与える可能性があります。

また、前のセクションで述べたように、内部情報を持っている従業員は、その情

報が公開される前に会社の株式を売買することはできません。

- リスクは大きいです。法律を理解し、それが自分にどう適用されるかを知ってください。
- 会社の機密資料には特に注意を払い、適切に保護されていることを確認してください。プライベートな記録を公開せずに放置したり、特定の電子ファイルを「パスワードで保護」するのを忘れたりした場合の結果を考えてみてください。
- レストラン、電車、トイレなど、公共の場でビジネス上の話し合いをする際は注意が必要です。誰があなたの話に聞き耳を立てているかわからないからです。
- 携帯電話で機密情報について話し合うときは注意してください。可能であれば、固定電話を使用してください。
- メディアからのお問い合わせは、当社指定の広報担当者にお任せください。
- 会社の方針を理解し、適切な判断力を発揮し、原則に従って行動することが最善の防衛策です。
- 会社の機密情報に関する事項について疑問がある場合は、上司または法務部門に確認してください。

グローバルかつ倫理的に競争する

国際社会における倫理・コンプライアンス

当社は、米国および海外で高水準のビジネス行動を維持することに取り組んでいます。当社およびその従業員は、当社が事業を行う国すべての国内法および現地法、適用される国際規制および政府間規制、および国際的な活動に適用されるすべての米国法を遵守しなければなりません。現地法の実体規定が本規範よりも制限が厳しい場合、現地法を遵守しなければなりません。あなたの会社には、この規範よりも厳しいポリシーや慣行があるかもしれませんし、同じことが現地の法律にも当てはまるかもしれません。そのような場合、厳格な規定、方針、慣行、または法律に従わなければなりません。

規範が現地語に翻訳され、英語版と現地語版との間に矛盾がある場合は、英語版の規範が優先されます。

米国外で事業を行う場合は、事業を行う各国の法律および規制を理解し、以下の米国の法律および規制を認識することは、あなたの責任です。これらの法律に違反した場合、多額の罰金、懲役、および当社の事業遂行能力に対する厳しい制限が科せられる可能性があります。

海外腐敗行為防止法(FCPA) 英国贈収賄法(英國贈収賄法) 経済協力開発機構(OECD)の「国際商取引における外国公務員の贈収賄防止に関する条約」(OECD条約) 腐敗防止に関する欧州連合条約(EU条約)

FCPA、EU条約、OECD条約（および当社が現在事業を展開している多くの国を含むOECD条約およびEU条約の署名国によって制定された批准法）では、事業の獲得または維持、あるいは不正な利益を得るために、政府関係者または政党に金品を約束または贈与することは犯罪とされています。また、贈与が不正に使用されると信じる理由がある場合、代理店、営業担当者、またはその他の第三者に支払いを行うことも違法です。英国贈収賄法は、国内外の（英国以外の）政府関係者に対する贈収賄を禁止するだけでなく、民間企業における贈収賄も禁止しています。

当社のすべての役員、従業員、代理人は、国内外の事業活動における当社の資産のすべての取引、買収、処分を反映した記録を保持しなければなりません。

サプライヤー行動規範と労働の使用

Snap-onのビジネスパートナーおよびサプライヤーの事業において、児童労働、囚人労働、および強制労働は一切認められません。Snap-onのために、またはSnap-onに代わってサービスを提供するビジネスパートナーおよびサプライヤーが、Snap-onのサプライヤー行動規範を遵守することを確保することは、私たち全員の責任です。この規範には、以下が含まれますが、これらに限定されま

せん。

1. サプライヤーは、適用されるすべての現地の児童労働法を遵守し、その所在地に適用される最低法定年齢要件を満たす労働者のみを雇用し、児童労働に関与したり、児童労働の使用を支援したりしてはなりません。
2. サプライヤーは、強制労働または非自発的労働に従事せず、また、そのような労働を支援しません。サプライヤーは、暴力、詐欺、または強要によるいかなる形態の人身売買、いかなる形態の非自発的隸属または奴隸制、いかなる形態の性的人身売買、または商業的な性行為の斡旋にも関与しません。
3. サプライヤーは、適用されるすべての現地法を遵守し、従業員を尊厳と敬意を持って扱い、いかなる形態のハラスメントも容認または放置しません。また、従業員に採用手数料を請求せず、採用活動を行う国の現地労働法を遵守しないリクルーターを利用しません。
4. 従業員に居住施設を提供するサプライヤーは、ホスト国の住宅および安全基準を満たす安全で健康的な施設を提供する必要があります。
5. 下請け業者を使用して Snap-on に商品やサービスを提供するサプライヤーは、下請け業者に対しても、この行動規範の遵守について責任を負います。

Snap-on サプライヤー行動規範の全文は、以下のリンクからご覧いただけます。

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

取引の制限

米国は、特定の国、企業、組織、および個人との商取引の厳しい禁輸措置を維持していて、より軽い制裁措置を制限しています。これらの国、事業体、組織、個人の現在のリストについては、法務部門にお問い合わせください。

反ボイコット法

海外子会社を含むすべてのスナップオン事業は、外国ボイコットに関する米国法を遵守しなければなりません。米国法で認められていない外国間のボイコットに協力することは違法です。当社は以下を遵守しなければなりません。

- ブラックリストに載っている国、企業、個人との取引を拒否する。
- ボイコット対象国またはブラックリストに載っている企業や個人との当社のビジネス関係に関する情報について、ボイコット対象国からの要請に応じます。

ボイコットサポートまたはボイコット関連情報のすべてのリクエストを法務部門に報告してください。

財務省の禁輸措置/特別指定グローバルテロリストリスト

財務省の外国資産管理局は、米国企業とその外国子会社が、特定の国、機関、および特別に指定されたグローバルテロリスト、麻薬王、および米国の禁輸措置下にある国の政府が所有または管理する事業体を含む特定の個人および組織と取引を行うことを禁止しています。規制や海外子会社への適用は、国や取引の種類によって異

なり、米国の外交政策が変わると変わることも少なくありません。

当社が事業を行っている、または事業を検討している国との微妙な政治的問題を認識している場合は、法務部門にアドバイスを求めてください。

輸出管理制限

機密性の高い商品、技術、ソフトウェアが悪意のある人の手に渡るのを防ぐため、これらの製品や技術情報の特定の国や個人への輸出は制限されています。これらの制限は、当社とその海外子会社との間の譲渡にも適用される場合があります。製品の性質、仕向国、および外国の購入者または荷受人は、出荷前に米国の輸出許可が必要かどうかを左右する要因です。

「輸出」とは、販売、トレーニング、コンサルティング、製品の販売促進など、口頭、電子的、または書面で製品またはデータを外国の個人または企業に伝達する方法を指します。これらの活動が米国で発生した場合も含まれます。

これらの規制制限は、米国の外交政策と国家安全保障のこれらの目標を推進するために策定されているため、変更される可能性があります。これらの商品や技術を輸出する前に、適用される規則を特定するための技術的および法的ガイダンスを入手してください。

これが私にとって何を意味するか

米国以外の国で事業を行う機会には、事業を展開する各国の法律を遵守し、最高の倫理基準に従って行動するという二重の責任が伴うと当社は考えています。

米国国民およびSnap-on'sの海外支店は、事業を行っている場所を問わず、すべての米国貿易法を遵守しなければなりません。

また、米国政府は、米国企業とその海外拠点に対し、国家安全と安全保障を脅かす者と取引を行うことを禁じていることにも留意してください。世界中でテロ活動が相次いでいることで、こうした懸念は高まっています。

- 事業を展開する地域の法律を理解し、遵守することが重要です。違反すると、厳しい罰則が科せられる可能性があります。
- 外国公務員またはその他の関係者に贈り物をすることは、ビジネスを獲得または維持するため、あるいは他者に対して不当な優位性を得るためにあっても、法律および当社の規範に違反します。
- 自分自身と【スナップオン】を守るため、アメリカが承認していないボイコットには参加しないでください。ボイコットの対象となる国の現在のリストを参照してください。
- 米国政府がビジネスを禁じている国、企業、個人に注意してください。制限対象国および禁止対象国のリストを外国およびその国民と取引する前に確認する必要があります。

- 輸出規制についても常に把握しておくことが重要です。これらの規制および適用される状況は変更される可能性があり、実際に変更されています。

競争法

当社は、競合他社との取引に適用される適用法（一部の国では独占禁止法として知られています）を遵守する方針を維持しています。競合他社、顧客、およびサプライヤーとの取引における当社の行動および取引は、米国の競争法によって規制されています。当社が事業を展開している他の国にも、当社に適用される競争法が存在する場合があります。従業員が競争法違反を承認または関与した場合、当社および当社の従業員に対して、厳しい刑事罰および民事罰が科される可能性があります。したがって、当社および当社の従業員が競争法違反の疑いさえも回避できるよう、当社の方針を理解し、厳格に遵守することが重要です。

違反と解釈される可能性のある活動や競争法違反の疑いにつながる活動を避けるため、以下の活動を含め、当社のポリシーで禁止されている行為に従事しないでください。

- 價格水準や販売条件の設定、生産量の制限、流通、販売地域、顧客に関する共同手続きの確立などにより、競合他社と競争を制限する合意または協定を締結すること。このような行為は違法です。
- 顧客またはサプライヤーとの独占販売、タイアップ販売、その他の拘束的な契約を含む、無許可の取り決めまたは契約を締結すること。Snap-on ディーラーの連絡先リストや販売代理店の販売地域など、当社が承認した特定の取り決めは、もちろん締結可能ですが、現在当社が実施していない取り決めやプログラムについては、当社の弁護士の助言を得て、事前に承認を得る必要があります。また、顧客間の価格差やその他の販売条件、ならびに数量割引は、法律違反となる可能性があるため、当社の弁護士の助言なしに締結すべきではありません。
- 機密情報を入手するために競合他社の従業員を雇用したり、競合他社の従業員や顧客に機密情報とみなされる可能性のある情報を開示するよう促したりすることも、法律違反となる可能性があります。競合他社から従業員を雇用したり、競合他社の従業員と協議したりする前に、法務部門にご相談ください。

場合によっては、競合他社とコミュニケーションをとる機会があるかもしれません。偶然の出会いは、競合他社についてより深く知る機会と見なされるかもしれません、従業員は話し合う内容について慎重に判断をするように注意する必要があります。価格設定、生産、顧客情報、マーケティング、在庫、製品開発、販売目標、市場調査、その他の専有情報または機密情報に関連する、競合他社とのあらゆる種類の話し合いまたはコミュニケーションは禁止されています。この種の情報共有は違法である可能性があり、従業員と会社が民事または刑事罰に科せられる可能性があります。競合他社からの購入および競合他社への販売は、会社の方針に従つて行われる限り許可されます。独占禁止法コンプライアンスマニュアルは、法務部

門から入手できます。

これが私にとって何を意味するか

これは繰り返す価値のある自明の理です。ビジネスにおいても、生活の他の分野と同様に、誰もが同じルールと同じ倫理基準を遵守することが重要です。

もちろん、現実には必ずしもそうとは限りません。米国および海外において、私たちが事業を展開する激しい競争環境においては、企業が他社に対して不当または違法な優位性を求めるることは珍しくありません。だからこそ、米国およびその他の政府は、独占禁止法を含む不公正な競争行為を禁止する規則を制定しているのです。

- 健全な競争と健全な競争の間には大きな違いがあります。
- 競合他社、顧客、サプライヤー、その他の関係者との取引は、常に会社の行動規範に従わなければなりません。
- 外部との許可されていない特別な取り決めは禁止されています。
- 競争を妨害した企業や個人には、重い罰則が科せられます。
- 競争法と独占禁止法に関する規則は複雑です。ご不明な点がございましたら、法務部にご連絡ください。

政治活動と寄付

私たちは、すべての従業員が個人として政治プロセスに全面的に参加し、希望する候補者に自主的に寄付することを奨励しています。

会社が連邦、州、地方の公職の政党または候補者に直接寄付することは違法であり、厳しく禁止されています。

また、特定の政党や候補者を支持し、支援することを主な目的とする組織には寄付しないことも会社の方針です。

政治活動に参加する従業員は、Snap-on Incorporatedを代表して行動または発言しているわけではないことを明確にしなければなりません。当社はいかなる政治候補者または政党も支持しません。

これが私にとって何を意味するか

政府への関与に関しては、Snap-on は従業員が政治活動に積極的に参加することを奨励しています。ただし、参加は個人的な時間内で行うこと、会社のリソースを一切使用しないこと、Snap-on の名称を使用しないこと、そして Snap-on の支持を暗示するものではないことのみを求めています。

コンプライアンスとレポーティング

本規範および当社のその他すべての方針および手順をあらゆる点で遵守することが求められています。現地の法律で法的に許容される範囲は、以下の通りです。(1)当

社は、本規範に定められた方針の遵守を示す証明書への署名を要求する場合があります。(2)虚偽の記載や重大な記載漏れを含む証明書を提出した従業員、または故意に本規範に違反した従業員、または故意に部下に違反を許可した従業員は、降格または解雇を含む懲戒処分の対象となります。

当社では、特定の従業員に対し、本規範および倫理全般を網羅したウェブベースの研修モジュールの受講を義務付けています。

カスタマーサービスの問題や懸念事項など、規範に関連しない問題については、次のリンクに記載されている電話番号に電話してください。

<https://www.snapon.com/EN/Contact-us>, または www.snapon.com Snap-on ウェブページの下部にある「お問い合わせ」を選択してください。

フランチャイジーの問題や紛争については、オンブズマンプログラムを通じて、独立した中立的なオンブズマンと内密に相談するオプションを提供しています。オンブズマンの役割は、フランチャイジーとの紛争解決を促進することです。詳細については、以下を参照してください。

<https://www.snapon.com/mall/US/FranchiseRelations.htm> または電話 800-786-6600, 内線 5506.

本規範に違反する可能性のある行為または取引を知った場合は、適切に開示することが求められます。本規範に違反した可能性があると思われる場合は、直ちに上司に問題を報告してください。問題が解決しない場合、または上司に問題を報告することに抵抗がある場合は、以下のリンクから国別の国際フリーダイヤルから問題を報告してください。<https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Code-of-Business-Conduct--Ethics>

<https://workplacealertprogram.alertline.com>. 他の選択として、次のWebを通して報告できます。<https://workplacealertprogram.alertline.com>.

本規範に違反する可能性のある行為または取引を知った場合は、適切に開示することが求められます。本規範に違反した可能性があると思われる場合は、直ちに上司に問題を報告してください。問題が解決しない場合、または上司に問題を報告することに抵抗がある場合は、人事部または当社の倫理ヘルpline (866-GO-TOOLS, 866-468-6657) にご連絡いただくな、ウェブサイトに問題を報告してください。<https://workplacealertprogram.alertline.com>.

倫理上の問題や苦情は、法務顧問宛に次の住所へ郵送することもできます: Snap-on Incorporated, 2801 80th Street, Kenosha, Wisconsin 53143。ご連絡は適切に転送されます。

当社の取締役会メンバーは、本規範への違反を発見した場合は、監査委員会、倫理ヘルpline、ウェブ提出、または書面で法務顧問に報告してください。また、会計、内部会計統制、監査事項（会計に関する苦情）について懸念がある場合は、本

規範への違反を倫理ヘルplineに直接報告するか、書面で法務顧問に報告してください。会計に関する苦情は、監査委員会が定めた会計に関する苦情処理手順に基づき、監査委員会に伝達されます。

秘密保持を求められた場合、従業員の身元は調査の全段階において秘密に保持されます。ただし、その後の調査やその後の司法手続きにおいて、従業員の身元を関係者に開示する必要がある場合があります。報告によって従業員が不利益を受けることはありません。当社は匿名での報告を推奨していませんが、匿名での報告も受け付けます。

免除

当社の取締役、上級経営幹部、または財務役員に対する本規範の適用免除は、当社の取締役会によってのみ認められます。執行役員または取締役に対する本規範の適用免除は、取締役会または取締役会委員会によってのみ認められ、法令または証券取引所の規則に従って速やかに開示されます。

質問

この文書に記載されていない状況に関する質問は、上司、法務部門、または企業の人事部門に問い合わせてください。

Snap-on Incorporated のビジネス行動倫理規範は、そこに記載されている従業員またはその他の人物にいかなる種類の契約上の権利を付与するものではなく、また、当社にいかなる種類の契約上の義務を課すことも意図していません。ビジネス行動倫理規範に記載されている当社の目標は変更される可能性があるため、当社は独自の裁量により、いつでも、予告の有無にかかわらず、ビジネス行動倫理規範を変更する権利を留保します。

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

Snap-on は Snap-on Incorporated の商標です。全著作権所有。
©2025 Snap-on Incorporated