

**Snap-on Incorporated**  
**Código de Conduta e Ética nos Negócios**

**Página de Conteúdos**

<b>Snap-on Incorporated</b>	
<b>Código de Conduta e Ética nos Negócios</b> .....	<b>1</b>
Integridade - Princípios - Snap-on .....	2
<b>Snap-on Local de trabalho</b> .....	<b>3</b>
Precisão das comunicações públicas .....	3
Exatidão e integridade dos livros e registros .....	3
Negociação Justa .....	4
Branqueamento de capitais .....	5
Igualdade de oportunidades de emprego, leis trabalhistas e trabalhadores e ambiente de trabalho livre de assédio .....	5
Política contra o tráfico de seres humanos e a escravidão .....	6
Saúde, Segurança e Ambiente .....	7
Proibição de retaliação .....	8
<b>Proteção de ativos de snap-on</b> .....	<b>9</b>
Proteção e Uso Adequado do Patrimônio da Empresa .....	9
Prevenção de conflitos de interesses .....	9
Oportunidades Corporativas .....	11
Negociação de Valores Mobiliários .....	11
Informação confidencial e privilegiada .....	13
<b>Competindo global e eticamente</b> .....	<b>15</b>
Ética e Compliance na Comunidade Internacional .....	15
Código de Conduta do Fornecedor e o Uso do Trabalho .....	16
Restrições ao comércio .....	16
Direito da Concorrência .....	18
Atividades e contribuições políticas .....	19
Conformidade e relatórios .....	20
Renúncias .....	21
Questão .....	21

## **Integridade - Princípios - Snap-on**

Na Snap-on, fazer a coisa certa resume-se a duas palavras simples. Integridade. Princípios. Estas palavras definem quem somos e como actuamos como uma família global de empresas.

As palavras são simples, mas defendê-las exige muito trabalho. É preciso compromisso com os nossos valores como indivíduos e como empresa. É preciso o desejo de agir com integridade e de actuar de acordo com os mais altos padrões éticos em tudo o que fazemos. E tudo começa com as pessoas.

Fazemos escolhas todos os dias. Na maioria das vezes, essas escolhas são fáceis. Certo ou errado. Mas, por vezes, no mundo complexo de hoje, fazer a escolha certa pode não ser muito claro. Precisamos de orientações e de um enquadramento para a forma como conduzimos os nossos negócios neste ambiente exigente.

Por mais de duas décadas, a Snap-on teve esse guia na forma de um código de conduta formal. Peço-lhe que, como um funcionário valorizado na Snap-on, que dedique algum tempo a ler e compreender este documento do princípio ao fim.

Neste documento, encontrará o texto completo do Código de Conduta e Ética Empresarial da Snap-on. Você também aprenderá como obter respostas às suas perguntas e quem contactar para denunciar qualquer suspeita de violação.

É lei nos Estados Unidos que as empresas cotadas em bolsa tenham um código deste tipo. Essa lei aplica-se a todos os funcionários da Snap-on, independentemente do título, funções ou localização geográfica. Muitas leis diferentes regulam as empresas globais ao mesmo tempo. Pode haver alturas em que as leis de dois ou mais países entrem em conflito. Se se deparar com um conflito deste tipo, consulte o nosso departamento jurídico para obter orientação sobre como resolver correctamente essa situação.

Obrigado pela vossa atenção a este importante tópico e pelo vosso empenho em demonstrar os princípios e o espírito deste código. Através de nossas ações, juntos manteremos a excelente reputação que nossa empresa tem trabalhado tão arduamente para conquistar.

Obrigado.

Nicholas T. Pinchuk  
CEO, Presidente e Diretor Executivo

## **Snap-on Local de trabalho**

### **Precisão das comunicações públicas**

Todo o pessoal da Empresa é obrigado a ajudar o Diretor Executivo e os diretores financeiros seniores da Empresa a cumprir as suas responsabilidades para estabelecer e manter controlos e procedimentos de divulgação de informações adequados e eficazes, fornecendo informações confiáveis e precisas e apoiando práticas de divulgação apropriadas.

Esses controlos são concebidos para garantir à Empresa e aos seus acionistas que a divulgação de informações relevantes relacionadas com a Empresa e as suas subsidiárias consolidadas nos seus relatórios periódicos arquivados ou submetidos à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e outras comunicações públicas são completas, justas, precisas, atempadas e compreensíveis.

#### *O que isso significa para mim*

As alterações à legislação sobre valores mobiliários abordam a forma como as empresas públicas dos EUA divulgam e certificam informações importantes. Estas alterações ajudam a garantir que essas informações são comunicadas a todos os públicos de forma justa, compreensível, atempada e completa.

Fazemos todos os esforços para comunicar notícias importantes da forma mais completa, justa, ampla, clara e rápida possível. O que reportamos aos acionistas, reguladores, funcionários e ao público em geral tem sido – e continuará a ser – a verdade. E além disso... é a lei.

- A divulgação seletiva – ou seja, providenciar informações relevantes a algumas partes externas em detrimento de outras – é estritamente proibida.
- A comunicação com os meios de comunicação social, a comunidade de investidores e o público é da responsabilidade de porta-vozes designados dentro da Empresa.

### **Exatidão e Integridade dos Livros e Registos**

Todos os livros, registos e contas da Empresa devem apresentar com precisão as transações registadas. Todos os ativos e passivos da Empresa devem ser registados nos livros de contabilidade normais. Nenhum fundo ou ativo não divulgado ou não registado pode ser estabelecido. Não podem ser efectuados registos falsos ou artificiais. Nenhum pagamento pode ser feito, ou preço de compra acordado, com a intenção ou entendimento de que qualquer parte do pagamento será utilizada para qualquer outro fim diferente que não o descrito no documento que suporta o pagamento.

Esta política não se limita ao pessoal de contabilidade e auditoria. Aplica-se a todos os funcionários, incluindo qualquer pessoa que negocie ou autorize contratos de compra e venda, envie relatórios de despesas ou prepare ou pague faturas.

*O que isso significa para mim*

Boas práticas comerciais éticas determinam que os nossos livros e registos contenham informações verdadeiras e corretas – ou seja, que as informações são o que dizemos que são.

Temos de cumprir todas as leis e regulamentos governamentais relativos a livros, registos e contas.

Tenha em mente que registos incompletos ou enganosos podem sujeitar uma empresa a ações judiciais, multas ou até mesmo prisão. Também pode prejudicar a reputação de uma empresa, e esses danos podem ser difíceis de reparar.

- É da responsabilidade de todos manter e apresentar registos exactos e precisos.
- A apresentação de relatórios, faturas ou contratos falsos, alterados ou inflacionados é uma infração grave, com sanções graves.

**Negociação Justa**

A Empresa contratará apenas indivíduos ou empresas respeitáveis e qualificados como consultores, agentes, representantes ou distribuidores sob acordos de compensação que sejam razoáveis para os serviços prestados. Qualquer contratação deste tipo deve ser formalizada num acordo escrito.

A Empresa espera que seus funcionários e agentes conduzam os negócios com integridade. O desconhecimento dessa regra nunca é uma desculpa aceitável para comportamentos impróprios, nem é aceitável que comportamentos impróprios sejam racionalizados como sendo do melhor interesse da Empresa. Nenhum ato de impropriedade promove os interesses da Empresa. Deve lidar de forma justa com os clientes, fornecedores, concorrentes e funcionários da Empresa. Não deve tirar vantagens de terceiros através de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpações de factos relevantes ou qualquer outra prática de negociação desleal.

*O que isso significa para mim*

A Empresa está empenhada em trabalhar com fornecedores e outros parceiros que partilham a nossa vontade de agir de forma ética e responsável.

Quer estejamos a lidar com terceiros ou com colegas de trabalho, é nosso dever ser justos e conduzir os negócios com integridade. É um dever que se estende também à forma como tratamos os nossos concorrentes.

Uma coisa é a concorrência saudável. Outra coisa é favorecer amigos, envolver-se em práticas comerciais duvidosas e entrar em acordos “vantajosos”. Podem envenenar o ambiente de trabalho de uma empresa.

- Actuar de forma justa e decente nem sempre é fácil... especialmente se isso significar perder um cliente ou perder uma oportunidade de venda.

- Coloque-se na posição da outra pessoa. Aja da forma como você e a sua empresa gostariam de ser tratados.

### **Branqueamento de capitais**

O branqueamento de capitais consiste na conversão de dinheiro ou bens obtidos através de atividades ilegais que parece ter sido ganho legalmente. É política da Empresa cumprir integralmente com todas as leis anti-branqueamento de capitais aplicáveis nos Estados Unidos e em todos os outros países onde a Empresa tem negócios. É política da Empresa realizar negócios apenas com clientes que estejam envolvidos em atividades comerciais legítimas e legais, e envolver-se em transações com fundos que são derivados exclusivamente de atividades legais e fontes legítimas. A Snap-on não terá envolvimento em qualquer atividade que facilite a lavagem de dinheiro ou fundos terrorismo ou qualquer outra atividade criminosa.

#### *O que isso significa para mim*

O nosso negócio leva-nos a muitas partes do mundo, bem como à maioria das áreas dos EUA. Consequentemente, fazemos negócios com uma ampla gama de clientes, fornecedores, parceiros e outras partes.

Os recentes acontecimentos políticos e atividades terroristas, juntamente com casos amplamente divulgados de fraude, extorsão e outros atos ilegais, colocaram um holofote adicional nas perigosas consequências de branqueamento de capitais. Como resultado, pedimos-lhe que:

- Ouça a sua intuição. Se encontrar pedidos ou transações questionáveis, alerte o seu supervisor.
- Esteja atento a solicitações ou favores únicos, tais como uma transferência única de fundos para uma conta não autorizada ou uma solicitação para ignorar uma política ou procedimento de pagamento da empresa.

### **Igualdade de oportunidades de emprego, leis laborais e ambiente de trabalho livre de assédio**

A Empresa está comprometida em oferecer oportunidades iguais a todas as partes interessadas e não discrimina com base na raça, religião, cor, origem nacional, sexo, idade, ascendência, orientação sexual, estatuto, estado civil, deficiência ou qualquer outro motivo proibido por leis federais, estatais ou locais nos Estados Unidos.

A Empresa procura promover a valorização dos diferentes valores culturais da sua população de colaboradores. Nenhuma cultura, formação ou grupo isolado tem controlo das melhores ideias. Sem dúvida, as perspetivas, experiências e formações ricas e variadas dos nossos colaboradores fazem de nós uma empresa mais forte, aumentam a nossa produtividade e servem como uma verdadeira vantagem competitiva.

A Empresa exige que se cumpra todas as leis laborais aplicáveis à unidade operacional ou ao escritório onde trabalha.

A Empresa acredita que todos os colaboradores têm o direito de trabalhar num ambiente livre de discriminação, e é política da Empresa manter um ambiente de trabalho livre de discriminação ou assédio de qualquer tipo. Espera-se que todos os funcionários compreendam as responsabilidades morais e legais envolvidas em um ambiente de trabalho respeitador e livre de assédio.

*O que isso significa para mim*

Respeito, dignidade, oportunidade. Isto é o que cada indivíduo merece e o que cada colaborador espera. O nosso objetivo é criar e manter um ambiente que promova a colaboração, a interação, a tolerância e o respeito. Estamos cempenhados num ambiente de trabalho livre de assédio e intimidação.

- É nosso dever seguir todas as leis aplicáveis em matéria de contratação, relações laborais e todos os outros assuntos de recursos humanos.
- Na Snap-on, os avanços, aumentos, promoções, bónus, atribuições e oportunidades de formação baseiam-se no desempenho, nas contribuições e no mérito.
- É da sua responsabilidade denunciar qualquer tipo de assédio ao seu supervisor. Se o problema não for resolvido ou não se sentir confortável em levantar o problema com seu supervisor, deve entrar em contato com os recursos humanos ou pode entrar em contato com a Linha de Ajuda de Ética da Empresa em 866-GO-TOOLS (866-468-6657) ou enviar a sua questão para o site <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

**Política contra o tráfico humano e escravidão**

A Empresa não tolerará a prática de escravidão, trabalho forçado, involuntário ou coagido, trabalho infantil, tráfico humano ou tráfico sexual por qualquer colaborador, agente, subcontratado ou fornecedor durante a gestão dos nossos negócios ou no fabrico e distribuição de nossos produtos. Para obter mais informações, consulte a Política da Empresa contra o Tráfico de Pessoas e Escravidão, que pode ser encontrada em <https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking>.

*O que isto significa para mim*

Cada um de nós é responsável pela forma como tratamos os nossos colegas de trabalho e por monitorizar a forma como os outros membros da nossa cadeia de abastecimento tratam os seus colaboradores. Como indivíduos e como empresa, estamos comprometidos em promover e garantir que os nossos ambientes de trabalho estejam livres de tráfico humano e escravidão.

**Saúde, Segurança e Meio Ambiente**

É política da Empresa proporcionar a todos os colaboradores da Empresa um ambiente de

trabalho seguro e saudável. Todos os colaboradores são obrigados a cumprir todas as leis de saúde e segurança ocupacional aplicáveis e os regulamentos e programas da Empresa que tratam de saúde e segurança.

A Empresa reconhece e acredita na importância de salvaguardar os recursos naturais e o património ambiental global. A Empresa acredita que os objectivos ambientais podem e devem ser consistentes com a saúde económica.

A Empresa compromete-se a proteger a qualidade ambiental e o bem-estar humano nas nossas comunidades e a implementar políticas ambientalmente corretas concebidas para prevenir, mitigar e, quando apropriado, remediar os impactos no meio ambiente da comunidade.

A Empresa pode cumprir o seu compromisso com o meio ambiente, com os nossos colaboradores e com os nossos vizinhos, cumprindo com os seguintes princípios de conduta:

- Conservar a energia e os recursos naturais através de uma utilização e reutilização prudentes, sempre que adequado.
- Trabalhar arduamente para eliminar continuamente os resíduos e a poluição na sua fonte; caso contrário, reduzir, reutilizar e reciclar.
- Eliminar ou tratar eficazmente os resíduos não reutilizados de forma económica.
- Conceber, explorar e avaliar as nossas instalações, garantindo a proteção da segurança e saúde dos nossos colaboradores e vizinhos, incluindo empreiteiros e outros que visitam as nossas instalações.
- Fazer da higiene, segurança e meio ambiente uma prioridade no desenvolvimento de novos produtos e processos.
- Reconhecer, antecipar, responder e comunicar atempadamente os aspetos/impactos ambientais significativos às preocupações dos colaboradores e da comunidade relativamente aos nossos produtos e operações.
- Participar no debate público sobre questões regulamentares com o objectivo de concretizar uma teoria regulamentar sólida e económica.
- Gerir todas as operações de forma legal e cumprir com outros requisitos relevantes e adequados em matéria de ambiente, segurança e saúde.
- Auditar e avaliar periodicamente o nosso desempenho em relação aos objetivos estabelecidos e aos princípios do nosso sistema de gestão regulamentar.

#### *O que isto significa para mim*

Cada um de nós pode fazer a diferença em grande ou pequena escala. Prestar atenção às questões de saúde e segurança, evitar práticas de desperdício, operar de forma a proteger o ambiente – estas e outras questões conexas são uma preocupação de todos. E todos beneficiam – em termos de saúde, conforto, eficiência e produtividade – quando somos diligentes em seguir práticas inteligentes.

Lembre-se que o bom senso é muito importante para manter um ambiente de trabalho seguro e saudável... e estar alerta também. Um segundo de descuido – dentro ou fora do

trabalho – pode mudar uma vida para sempre. Não há lugar para uma abordagem passiva, negligente ou inconsistente de algo tão importante como a nossa saúde, a nossa segurança e o ambiente.

Na verdade, acreditamos que é um bom investimento tratar o ar, a água e outros recursos naturais com cuidado.

- Para ajudar a garantir a segurança de todos, comunique coisas como uma lâmpada fundida nas escadas. Informe um supervisor sobre um perigo no chão da fábrica ou no escritório.
- Conserve, recicle e recupere, quer se trate de papel, vidro, plástico, material de escritório, água ou energia. Seja um bom administrador da empresa, da comunidade e dos recursos naturais.
- Cuidem uns dos outros – e das pessoas e gerações que nos sucederão.

### **Proibição de retaliação**

A Empresa proíbe represálias pela comunicação de boa-fé de violações reais ou possíveis deste Código, ou por participar em investigações ou procedimentos que envolvam este Código. Qualquer forma de retaliação contra qualquer colaborador da Empresa que denuncie uma possível violação deste Código, ou que ajude na investigação de uma possível violação deste Código, é em si uma violação deste Código e será motivo de disciplina apropriada. Em determinadas circunstâncias, pode haver sanções penais por retaliação, incluindo multas e prisão.

#### *O que isto significa para mim*

A liberdade de expressar preocupações e de ser ouvido é uma parte importante da cultura da Empresa. No entanto, nem sempre é fácil apresentar uma queixa ou "denunciar" um comportamento que viola a política da empresa. Mas lembre-se:

- A Empresa recomenda veementemente a comunicação de todas as suspeitas de violações do Código de Conduta e Ética nos Negócios.
- É errado punir ou de alguma forma maltratar alguém que registou uma queixa ou sinalizou um comportamento anti-ético. De facto, há penalizações graves para o fazer.
- Na medida do possível, as informações relativas à investigação de atividades ilegais, impróprias ou outras atividades anti-éticas são mantidas confidenciais.

## **Proteção dos activos da Snap-on**

### **Proteção e Uso Adequado dos Activos da Empresa**

Deve proteger os ativos da Empresa e assegurar a sua utilização eficiente de acordo com as iniciativas de Melhoria Contínua Rápida [RCI] da Empresa. O roubo e o desperdício têm um impacto direto na rentabilidade da Empresa. Todos os ativos da Empresa devem ser usados apenas para fins comerciais legítimos. A título de exemplo:

- Não faça uso pessoal dos ativos da Empresa que criem quaisquer custos adicionais para a Empresa, interfiram com os deveres de trabalho ou violem quaisquer políticas da Empresa.
- Não permita que os bens da Empresa sejam utilizados para a prática de atos ilegais.

#### *O que isto significa para mim*

É contra este Código – e contra a lei – roubar, adulterar ou destruir ativos da Empresa. É igualmente contra o Código – e contra a lei – utilizar os bens da Empresa para fins ilegais.

Lembre-se que o uso indevido e o roubo de ativos da Empresa não são ações sem vítimas. Na verdade, todos pagam – não apenas a Empresa, mas também colegas de trabalho, clientes e outros.

- Trate os bens da empresa como se fossem seus. Proteja-os, conserve-os e tire o máximo partido deles.
- Ouça os seus instintos. Se tiver dúvidas sobre o que se sente tentado a fazer ou sobre o que lhe foi pedido, questione a pessoa adequada.

### **Prevenção de conflitos de interesses**

Deve evitar conflitos entre os seus interesses pessoais e os interesses da Empresa. Deve divulgar quaisquer atividades, interesses financeiros ou relações que possam apresentar um conflito de interesses real ou potencial, incluindo, entre outros, aqueles que envolvem (i) membros da gestão da Snap-on e as suas famílias; (ii) membros do Conselho de Administração da Snap-on, suas famílias e/ou empresas afiliadas; e (iii) quaisquer afiliadas da Empresa, que podem ou não ocorrer no curso normal dos negócios. Deve, portanto, evitar qualquer investimento, interesse ou associação que interfira com, ou possa interferir, com o objetivo ou exercício independente do seu melhor julgamento ou com o desempenho das suas responsabilidades no melhor interesse da Empresa.

Especificamente, deve:

- Lidar com todos os fornecedores, clientes, concorrentes, outros funcionários e todas as outras pessoas que fazem negócios com a Empresa de forma justa e objetiva, sem favores ou preferências com base em considerações financeiras pessoais;

- Não aceitar ou fornecer a qualquer fornecedor, cliente ou concorrente qualquer presente ou outro benefício, incluindo pagamentos ou empréstimos, exceto conforme expressamente permitido por este Código;
- Não possuir qualquer interesse financeiro ou manter qualquer emprego ou posição de gestão em qualquer empresa que seja concorrente de, ou que faça ou procure fazer negócios com a Empresa, se esse interesse ou posição puder influenciar qualquer decisão no desempenho de suas funções; e ainda
- Não deve procurar ou aceitar, oferecer ou dar, quaisquer pagamentos, taxas, empréstimos, serviços ou gratificações de ou para qualquer pessoa ou empresa como condição ou resultado de fazer negócios com a Empresa. A política da Empresa não proíbe gratificações de valor nominal (menos de EUR 50). Refeições e entretenimento de negócios normais (como a participação em eventos desportivos ou culturais) e custos usuais e razoáveis semelhantes para promover a boa vontade geral do negócio também são aceitáveis, mesmo que seu valor exceda Eur 50, desde que o colaborador esteja acompanhado pelo anfitrião.

As despesas ou recebimentos de gratificações e diversões de valor superior ao nominal devem ser autorizadas por escrito pelo seu supervisor.

As políticas relativas a gratificações e entretenimento não se aplicam a concursos de vendas e viagens de incentivo em benefício da Empresa. Um diretor da Empresa deve autorizar tais programas por escrito. Todos esses concursos e viagens de incentivo devem ser realizados de forma justa e de acordo com as leis aplicáveis e estão sujeitos às políticas da Empresa relacionadas à aprovação de despesas relacionadas ao negócio.

Com relação a gratificações e entretenimento de colaboradores ou colaboradores do governo, esta política está sujeita às disposições de "Ética e Conformidade na Comunidade Internacional" aqui descritas.

O objetivo da empresa é competir no mercado, fornecendo produtos e serviços superiores a preços competitivos. Nenhum pagamento ou qualquer coisa de valor, sob qualquer forma, será dado direta ou indiretamente a qualquer pessoa em qualquer lugar do mundo com a finalidade de obter ou manter negócios, ou para obter qualquer outra ação favorável.

#### *O que isso significa para mim*

A palavra de ordem aqui é julgamento. O Código exige que cada um de nós se comporte de uma forma transparente, imparcial, justa e consistente nas nossas relações com colegas de trabalho, fornecedores de bens e serviços, clientes e outros com quem fazemos negócios.

Por exemplo, é lógico que receber ou dar presentes de valor superior a um valor nominal pode alterar uma relação comercial, resultando em dívida e favoritismo. Por muitas razões, é inteligente evitar tais situações.

Se tiver dúvidas sobre um negócio ou atividade externa, sinta-se à vontade para falar sobre elas com o seu supervisor ou um advogado da empresa. Tenha em mente que muitas atividades e afiliações externas são permitidas, desde que tenha informado a Empresa e

recebido o ok de seu supervisor.

- Evite qualquer atividade comercial ou relação que viole os padrões de equidade.
- A nossa lealdade deve ser para com a Empresa.
- Divulgar quaisquer interesses ou atividades que possam entrar em conflito – ou parecer entrar em conflito – com o seu trabalho ou com os negócios da Empresa.
- Se um fornecedor oferecer presentes ou entretenimento, verifique com seu supervisor se é apropriado aceitar.
- Evite até mesmo o aparecimento de conflitos de interesse.
- Se tiver alguma dúvida, não hesite em colocá-la.

### **Oportunidades Corporativas**

Não deve tomar para si oportunidades que são descobertas através do uso da propriedade da Empresa, informações ou posição, para benefício pessoal ou para competir com a Empresa. É sua obrigação promover os interesses legítimos da Empresa quando surgir a oportunidade de o fazer e não participar em atividades adversas aos interesses da Empresa.

#### *O que isso significa para mim*

A mensagem aqui é semelhante à encontrada no resto deste guia. Como colaboradores, espera-se que mantenhamos altos padrões de conduta. Isso inclui não tirar proveito pessoal das oportunidades que podemos encontrar no decorrer do negócio.

Essas oportunidades podem assumir diversas formas, incluindo o uso da propriedade da empresa e a exploração do próprio trabalho ou autoridade.

- Lembre-se que a nossa lealdade deve ser para com a Empresa.
- É errado competir contra a empresa de qualquer forma.
- Não tire benefício pessoal das informações a que está exposto como resultado da sua posição com Snap-on.

### **Negociação de Valores Mobiliários**

Exceto conforme especificamente permitido pela lei aplicável, não pode comprar, vender, transferir ou de outra forma adquirir ou alienar quaisquer valores mobiliários da Empresa enquanto estiver na posse de informações materiais e não públicas relativas à Snap-on. Não pode comprar, vender, transferir ou de outra forma adquirir ou alienar quaisquer valores mobiliários de qualquer outra empresa enquanto estiver na posse de informações materiais e não públicas relacionadas a essa Empresa.

Não pode "dar dicas" ou divulgar (intencionalmente ou não) material ou informações não públicas de qualquer maneira, seja oralmente ou por escrito, inclusive por meio de meios sociais, (i) sobre a Snap-on a qualquer pessoa fora da Empresa, a menos que exigido como parte de suas obrigações regulares para Snap-on, ou especificamente autorizado pela Administração ou (ii) sobre qualquer outra empresa pública para qualquer pessoa que ganhou no decorrer da sua relação ou deveres com a Snap-on.

"Informação relevante" é a informação que um investidor razoável consideraria importante na tomada de uma decisão de investimento: comprar, deter ou vender Valores Mobiliários da Snap-on ou os valores mobiliários de outra empresa. Em termos simples, informação relevante é qualquer tipo de informação, positiva ou negativa, que, se divulgada publicamente, é razoável esperar que afete o valor de mercado de um valor mobiliário ou influencie as decisões dos investidores relativamente a esse valor. "Informações relevantes" incluem, mas não se limitam a, receitas ou ganhos anuais e trimestrais da Empresa; alterações nas taxas ou políticas de dividendos; potenciais fusões, aquisições ou alienações; mudanças na direção de topo; informações sobre novos produtos, contratos ou encomendas importantes; alterações significativas no volume, na quota de mercado ou nos preços dos produtos; e exposição real, ameaçada ou potencial a litígios importantes, ou à resolução de litígios significativos.

"Informações não públicas" são informações que não foram divulgadas geralmente ao mercado. As informações são consideradas "não públicas" até que tenham sido amplamente divulgadas ao público através de um arquivo da Securities and Exchange Commission ("SEC"), comunicado de imprensa ou outro método de divulgação razoavelmente projetado para fornecer acesso público generalizado, e tenha havido tempo suficiente para o mercado digerir essas informações.

Nos Estados Unidos, os colaboradores podem encontrar a Política de Insider Trading da Empresa na seção de política na página Legal na intranet Snap-on.

#### *O que isso significa para mim*

A SEC regula todas as empresas de capital aberto dos EUA, incluindo a Snap-on Incorporated. Além disso, várias bolsas de valores e outros órgãos reguladores têm as suas próprias regras que as empresas associadas devem seguir.

A SEC pede que as empresas identifiquem "insiders" oficiais – normalmente os altos funcionários da empresa. Esses indivíduos podem comprar e vender ações da empresa apenas durante determinados períodos.

O que é que isso tem a ver conosco? É o seguinte: a designação de insider pode ser aplicada a qualquer funcionário com acesso a informações materiais que não tenham sido tornadas públicas.

Aqui está uma maneira de determinar se as informações da empresa são materiais: se o conhecimento delas levaria alguém a comprar ou vender títulos Snap-on.

- Não pode negociar informações relevantes da Empresa que não tenham sido divulgadas publicamente. O desconhecimento da lei não é desculpa.
- As leis de valores mobiliários são rigorosamente aplicadas pela SEC.
- A punição por violações de valores mobiliários é severa e pode incluir prisão.
- Se tiver alguma dúvida sobre qualquer compra ou venda planejada de títulos Snap-on, verifique com o departamento jurídico.

## **Informação Confidencial e Privilegiada**

Quando lhe é confiado conhecimento confidencial e informações sobre a Empresa, espere-se que mantenha essas informações consigo. A divulgação de tais informações pode prejudicar a Empresa ou beneficiar injusta ou ilegalmente concorrentes, investidores nas nossas ações ou outros. Deve-se precaver contra a divulgação indevida ou prematura de informações confidenciais a pessoas externas ou a colaboradores que não precisam das informações para desempenhar suas funções.

Informações confidenciais podem incluir informações sobre colaboradores, produtos, tecnologia, assuntos financeiros, clientes, fornecedores e concorrentes; planos de longo prazo; segredos comerciais; planos de negócios, incluindo potenciais aquisições e alienações; sistemas e procedimentos de fabrico; trabalhos de investigação e desenvolvimento; e dados informáticos não publicados ou do domínio público. O uso de informações confidenciais para benefício pessoal por um colaborador ou qualquer outra pessoa vai contra essas diretrizes e, em muitos casos, pode ser contra a lei.

A interação com os meios de comunicação social, a comunidade de investimento e o público é da responsabilidade de porta-vozes designados dentro da Empresa.

A Snap-on fornece ferramentas de comunicação eletrónica para melhorar a produtividade e permitir que os colaboradores trabalhem de forma eficiente e com alta qualidade. As comunicações electrónicas incluem todos os aspetos das comunicações de voz, vídeo e dados, como o correio de voz, o correio eletrónico, as mensagens de texto, as mensagens instantâneas, as publicações nas redes sociais, o EDI (Electronic Data Interchange), o fax, a Internet e os serviços em linha. Como essas tecnologias permitem a rápida disseminação de informações para um grande público, deve-se precaver contra a circulação de informações confidenciais por meio de qualquer comunicação eletrónica. As práticas de comunicações eletrónicas são descritas no Manual de Políticas, Práticas e Procedimentos Snap-on.

Deve-se precaver contra a revelação acidental de informações confidenciais, evitando a discussão de assuntos da Empresa em público ou trabalhando em documentos confidenciais em locais públicos, como por exemplo, quando está no avião.

Os nomes comerciais e logotipos da Snap-on devem ser usados apenas de acordo com as políticas da Empresa e apenas conforme autorizado para negócios legítimos da Snap-on. Para funcionários nos Estados Unidos, consulte a Política de Práticas e Procedimentos Snap-on Política E-6.

### *O que isso significa para mim*

Quase todas as pessoas em todas as empresas têm acesso a informações confidenciais. E praticamente todos os funcionários podem ser considerados insider da empresa. É por isso que é tão importante que cada colaborador da Snap-on esteja ciente do potencial uso indevido e abuso de material sensível.

Por vezes, é fácil perder a perspetiva sobre o que é, e o que não é, informação confidencial e privilegiada. Uma declaração aparentemente inocente – por exemplo, um comentário ao seu

vizinho sobre os excelentes resultados trimestrais da sua empresa, antes de esses resultados terem sido tornados públicos – pode sujeitar os indivíduos e a empresa a penalidades graves.

Da mesma forma, o que pode parecer um uso "seguro" das informações da empresa – como compartilhar o plano estratégico da empresa com um consultor antes que essa pessoa assine um acordo de confidencialidade – pode prejudicar várias partes, incluindo colegas de trabalho, acionistas e clientes.

E, como observado na seção anterior, os colaboradores da Snap-on que têm informações privilegiadas não podem comprar ou vender ações da Empresa antes que essas informações sejam divulgadas publicamente.

- As apostas são altas. Conheça as leis e como elas se aplicam a você.
- Tome especial cuidado com o material sensível da empresa, certificando-se de que está devidamente protegido. Considere as consequências de deixar registros privados em aberto ou esquecer de "proteger com senha" certos arquivos eletrônicos.
- Tenha cuidado ao envolver-se em discussões de negócios num local público, como um restaurante, um comboio ou uma sala de descanso. Nunca se sabe quem o pode ouvir.
- Tenha cuidado ao discutir informações confidenciais ao telemóvel. Sempre que possível, utilize um telefone fixo.
- Encaminhe as perguntas da comunicação social para os porta-vozes designados da Empresa.
- Compreender a política da empresa, mostrar bom senso e agir de acordo com os princípios é a melhor proteção.
- Se tiver dúvidas sobre assuntos relacionados com informações sensíveis da Empresa, consulte o seu supervisor ou o departamento jurídico.

## Competir global e eticamente

### Ética e Cumprimento na Comunidade Internacional

A Empresa está comprometida em manter altos padrões de conduta comercial nos Estados Unidos e no exterior. A Empresa e os seus colaboradores devem cumprir todas as leis nacionais e locais dos países onde a Empresa realiza negócios, regulamentos internacionais e intergovernamentais aplicáveis e todas as leis dos EUA que se aplicam a atividades internacionais. Se as disposições substantivas de uma lei local forem mais restritivas do que o Código, você deve cumprir a lei local. A sua empresa pode ter políticas e práticas mais exigentes do que este Código, e o mesmo pode acontecer com a legislação local; nesses casos, deve seguir o que for mais rigoroso, entre o Código, a política, a prática ou a lei local.

Caso o Código seja traduzido para os idiomas locais e exista um conflito entre a versão em inglês e a versão no idioma local, a versão em inglês do Código predomina.

Se realiza negócios fora dos Estados Unidos, é da sua responsabilidade entender as leis e regulamentos de cada país em que trabalha e estar ciente das seguintes leis e regulamentos dos EUA. Violações dessas leis podem resultar em multas substanciais, prisão e restrições severas à capacidade da Empresa de realizar negócios.

*Lei de Práticas de Corrupção no Exterior (FCPA); Lei de Suborno do Reino Unido (UK Bribery Act); a Convenção da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais Internacionais (Convenção da OCDE); a Convenção da União Europeia relativa à Luta contra a Corrupção (Convenção da UE).*

A FCPA, a Convenção da UE e a Convenção da OCDE (e a legislação de ratificação promulgada pelos signatários da Convenção da OCDE e da Convenção da UE, que incluem muitos países nos quais a Empresa tem atualmente operações) consideram crime prometer ou dar algo de valor a um funcionário do governo ou partido político para obter ou manter negócios ou obter qualquer benefício indevido. Também é ilegal fazer pagamentos a agentes, representantes de vendas ou outros terceiros se tiver motivos para acreditar que a sua gratificação será usada ilegalmente. A Lei de Suborno do Reino Unido não só proíbe o suborno de funcionários governamentais nacionais e estrangeiros (fora do Reino Unido), mas também proíbe o suborno no setor privado.

Cada diretor, colaborador e agente da Empresa deve manter registros que reflitam todas as transações e aquisições e disposições de ativos da Empresa para atividades comerciais nacionais e estrangeiras.

### Código de Conduta do Fornecedor e Uso do Trabalho

Crianças, prisão e trabalho forçado não são permitidos em qualquer trabalho de parceiro de negócios ou fornecedor da Snap-on. É da nossa inteira responsabilidade garantir que os nossos parceiros de negócios e fornecedores, ao prestarem serviços para, ou em

nome da Snap-on, cumpram o Código de Conduta de Fornecedores da Snap-on, que inclui, mas não se limita a:

- Os fornecedores não se envolverão ou apoiarão o uso de trabalho infantil, cumprindo todas as leis locais aplicáveis ao trabalho infantil e empregando apenas trabalhadores que atendam ao requisito de idade mínima legal aplicável na sua localidade.
- Os fornecedores não se envolverão ou apoiarão o uso de trabalho forçado ou involuntário. Os fornecedores não se envolverão em qualquer forma de tráfico humano, seja pela força, fraude ou coerção; ou qualquer forma de servidão involuntária ou escravidão; ou qualquer forma de tráfico sexual ou a aquisição de qualquer ato sexual comercial.
- Os fornecedores tratarão os seus colaboradores com dignidade e respeito, e não permitirão ou negligenciarão qualquer forma de assédio, cumprindo todas as leis locais aplicáveis. Os fornecedores não cobrarão taxas de recrutamento de funcionários e não usarão recrutadores que não estejam em conformidade com a lei laboral do país em que o recrutamento ocorre.
- Os fornecedores que disponibilizam residenciais para os seus funcionários devem fornecer instalações seguras que atendam às normas de habitação. e segurança do país anfitrião.
- Os fornecedores que utilizam subcontratados para fornecer bens e serviços à Snap-on também serão responsáveis pela parte subcontratada pelo cumprimento deste Código de Conduta.

Para ler o Código de Conduta do Fornecedor Snap-on completo, visite o seguinte link <https://www.snapon.com/EN/Suppliers/Supplier-Code-of-Conduct>.

### **Restrições ao comércio**

Os EUA mantêm embargos rigorosos que proíbem, e sanções menores que limitam, transações comerciais com países, entidades empresariais, organizações e indivíduos específicos. Para obter listas atualizadas desses países, entidades comerciais, organizações e indivíduos, entre em contato com o departamento jurídico.

#### *Leis Anti-boicote*

Todas as operações Snap-on, incluindo subsidiárias estrangeiras, devem cumprir as leis dos EUA relativas a boicotes estrangeiros. É contra a lei cooperar em quaisquer boicotes entre países estrangeiros se esses boicotes não forem sancionados pela lei dos EUA. A Empresa deve:

- Recusar-se a fazer negócios com qualquer país, empresa ou indivíduo na lista negra.
- Responder a pedidos de países em boicote para obter informações sobre as nossas relações comerciais com países boicotados ou empresas ou indivíduos na lista negra.

Comunicar todos os pedidos de apoio ao boicote ou informações relacionadas com o boicote ao departamento jurídico.

*Sanções de embargo do Tesouro/Listas de terroristas globais especialmente designados*

O Escritório de Controle de Ativos Estrangeiros do Departamento do Tesouro proíbe empresas dos EUA e as suas subsidiárias estrangeiras de fazer negócios com certos países, agências e certos indivíduos e organizações, incluindo terroristas globais especialmente designados, chefes da droga e entidades empresariais de propriedade ou controladas pelos governos de países sob embargos dos EUA. Os regulamentos e a sua aplicação a subsidiárias estrangeiras variam, dependendo do país e do tipo de transação, e muitas vezes mudam à medida que a política externa dos EUA muda.

Se você estiver ciente de quaisquer questões políticas sensíveis com um país no qual a Empresa está ou está a considerar fazer negócios, procure aconselhamento do departamento jurídico.

*Restrições ao controle das exportações*

Para evitar que bens, tecnologia e software sensíveis caiam nas mãos erradas, as exportações desses produtos e informações técnicas para determinados países ou indivíduos são restringidas. Estas restrições podem também aplicar-se a transferências entre a Empresa e as suas subsidiárias estrangeiras; a natureza do produto, o país de destino e o comprador ou consignatário estrangeiro são fatores de controle para saber se uma licença de exportação dos EUA será necessária antes do embarque.

Uma "exportação" é definida como qualquer método de transmitir produtos ou dados a indivíduos ou empresas estrangeiras, verbalmente, eletronicamente ou por escrito, incluindo vendas, treinamento e consultoria e promoção de produtos, mesmo que essas atividades ocorram nos EUA.

Como essas restrições de controle são projetadas para promover a política externa e os objetivos de segurança nacional dos EUA, elas estão sujeitas a alterações. Obter orientação técnica e jurídica para identificar as regras aplicáveis antes de exportar tais bens ou tecnologia.

*O que isso significa para mim*

Consideramos que a oportunidade de fazer negócios fora dos EUA acarreta uma dupla responsabilidade: cumprir as leis de cada país em que operamos e comportarmo-nos de acordo com os mais elevados padrões éticos.

Os cidadãos dos EUA e as filiais estrangeiras da Snap-on devem cumprir todas as leis comerciais dos EUA, onde quer que estejam a trabalhar.

Tenha também em mente que o governo dos EUA proíbe as empresas dos EUA e as suas unidades estrangeiras de fazer negócios com parceiros que ameacem a nossa segurança nacional. A vaga de atividades terroristas em todo o mundo aumentou estas preocupações.

- É importante que compreendamos e sigamos as leis das localidades em que trabalhamos. As violações podem resultar em penalidades severas.

- É contra a lei e o nosso Código oferecer presentes a funcionários estrangeiros ou outras partes – seja para ganhar ou manter negócios ou para obter vantagens sobre os outros.
- Para se proteger e também a Snap-on, não participe de um boicote que os EUA não aprovaram. Consulte a lista atual de países que estão sujeitos a boicote.
- Esteja ciente dos países, empresas e indivíduos com quem o governo dos EUA nos proíbe de fazer negócios. As listas de países restritos e Partes Proibidas devem ser consultadas antes de transacionar negócios com países estrangeiros e seus nacionais.
- É igualmente importante manter-se a par das restrições em matéria de controlo das exportações. Estas restrições, e as situações a que se aplicam, podem mudar e mudam.

### **Direito da Concorrência**

A Empresa mantém uma política de conformidade com as leis aplicáveis que regem as negociações com concorrentes, que são conhecidas em alguns países como leis anti-confiança. As leis de concorrência dos Estados Unidos regem a conduta e as transações da Empresa ao lidar com concorrentes, clientes e fornecedores. Outros países em que a Empresa faz negócios também podem ter leis de concorrência que são aplicáveis à Empresa. Severas penalidades criminais e civis podem ser impostas à Empresa e aos seus funcionários se um funcionário autorizar ou participar de uma violação das leis de concorrência. Portanto, é importante entender e seguir rigorosamente as políticas da Empresa para que esta e os seus funcionários possam evitar até mesmo a suspeita de uma violação das leis de concorrência.

A fim de evitar atividades que possam ser interpretadas como violações ou resultar em alegações de violação das leis de concorrência, você não deve se envolver em práticas proibidas pela política da Empresa, incluindo as seguintes atividades:

- Chegar a um entendimento ou chegar a um acordo com os concorrentes para limitar a concorrência, fixando níveis de preços ou termos ou condições de venda, limitando a produção ou estabelecendo procedimentos conjuntos relativos à distribuição, aos territórios de venda ou aos clientes. Tais práticas são contra a lei.
- Fazer acordos ou contratos não autorizados que envolvam negociação exclusiva, vendas vinculadas ou outros acordos restritivos com clientes ou fornecedores. Certos acordos, tais como listas de chamadas de revendedores Snap-on e territórios de vendas para representantes, que são aprovados pela Empresa, podem, é claro, ser celebrados, mas acordos ou programas que não estão a ser usados atualmente pela Empresa devem ser aprovados antes do seu uso, com o aconselhamento dos advogados da Empresa. Além disso, diferenças de preço e outros termos de venda entre os clientes, bem como descontos de quantidade podem não estar em conformidade com a lei e não devem ser inseridos sem o aconselhamento dos advogados da Empresa.

- Contratar funcionários de concorrentes para obter informações confidenciais, ou incentivar o pessoal ou clientes dos concorrentes a divulgar qualquer coisa que possa ser considerada como informação confidencial, também pode violar a lei. Entre em contato com o departamento jurídico antes de contratar um funcionário de um concorrente ou entrar em discussões com o pessoal dos concorrentes.

Ocasionalmente, você pode ter a oportunidade de se comunicar com os concorrentes. Embora as reuniões casuais possam ser vistas como oportunidades para aprender mais sobre a concorrência, os funcionários são aconselhados a exercer julgamento no que discutem. Qualquer discussão ou comunicação de qualquer tipo com um concorrente que se relacione com preços, produção, informações do cliente, marketing, stocks, desenvolvimento de produtos, objetivos de vendas, estudos de mercado e outras informações proprietárias ou confidenciais é proibida. A partilha deste tipo de informação pode ser ilegal e pode sujeitar o colaborador e a Empresa a sanções civis ou criminais. Compras e vendas para concorrentes são permitidas se feitas de acordo com a política da Empresa. Os manuais de conformidade anti-confiança estão disponíveis no departamento jurídico.

#### *O que isso significa para mim*

É um princípio que merece ser repetido: nos negócios, como em outras áreas da vida, é importante que todos sigam as mesmas regras e os mesmos padrões éticos.

É claro que, na realidade, nem sempre é assim. Nos ambientes altamente competitivos onde realizamos negócios – nos Estados Unidos e no exterior – não é incomum que as empresas busquem vantagens injustas ou ilegais sobre outras partes. É por isso que os EUA e outros governos têm regras que proíbem práticas concorrenciais desleais, incluindo anti-confiança.

- Há uma grande diferença entre competição saudável e não saudável.
- As nossas relações comerciais com concorrentes, clientes, fornecedores e outras partes devem sempre seguir o Código da Empresa.
- Acordos especiais não autorizados com qualquer parte externa são proibidos.
- As empresas e os indivíduos envolvidos em entraves à concorrência estão sujeitos a sanções substanciais.
- As regras relativas à concorrência e ao princípio anti-confiança são complexas. Convidamo-lo a contactar o departamento jurídico sempre que surjam dúvidas.

#### **Atividades Políticas e Contribuições**

Encorajamos todos os funcionários a participar plenamente no processo político, como indivíduos, e a fazer contribuições voluntárias para candidatos de sua escolha.

As contribuições diretas da Empresa para partidos políticos ou candidatos a cargos federais, estaduais ou locais são ilegais e estritamente proibidas.

Também é política da Empresa não contribuir para organizações cujo objetivo principal é endossar e apoiar partidos políticos ou candidatos específicos.

Os funcionários que participam de atividades políticas devem deixar claro que não agem ou falam pela Snap-on Incorporated. A Empresa não pode e não apoiará nenhum candidato político ou partido.

*O que isso significa para mim*

Quando se trata de envolvimento do governo, a Snap-on incentiva os funcionários a serem ativos no seu processo político. A Empresa apenas pede que tal participação seja feita em tempo pessoal; que não estão envolvidos recursos da Empresa; que o nome Snap-on não seja usado; e que o endosso da Snap-on não esteja implícito.

**Conformidade e relatórios**

Espera-se que cumpra este Código e todas as outras políticas e procedimentos da Empresa em todos os aspectos. Na medida legalmente permitida pelas leis locais: (1) a Empresa pode exigir que assine um certificado indicando a conformidade com as políticas estabelecidas neste Código; e (2) qualquer funcionário que apresente um certificado contendo uma declaração falsa ou omissão material, ou que conscientemente viole este Código, ou conscientemente permita que um subordinado o faça, estará sujeito a medidas disciplinares, incluindo rebaixamento ou demissão.

Alguns funcionários são obrigados pela Empresa a completar módulos de treinamento baseados na Web que abrangem este Código e ética em geral.

Para questões não relacionadas com o Código, incluindo quaisquer **problemas ou preocupações do Serviço de Apoio ao Cliente**, envie-os ligando para os números listados no seguinte link, <https://www.snapon.com/EN/Contact-us>, ou em [www.snapon.com](http://www.snapon.com) selecionando o link 'Fale conosco' na parte inferior da página da Web Snap-on.

Para **questões ou disputas do Franqueado**, o Programa de Escuta oferece a opção de falar confidencialmente com um funcionário da Justiça que seja independente e neutro. O papel do provedor de justiça é ajudar a facilitar a resolução de litígios com os franqueados. Para mais informações, consultar: <https://www.snapon.com/mall/US/FranchiseRelations.htm> ou ligue para 800-786-6600, Extensão 5506.

Se tomar conhecimento de quaisquer atos ou transações que possam violar este Código, espera-se que divulgue adequadamente essas informações. Se acredita que este Código pode ter sido violado, deve levantar a questão imediatamente com o seu supervisor. **Fora dos Estados Unidos**, se o problema não for resolvido ou se você não se sentir à vontade para levantar o problema com seu supervisor, os números de telefone gratuitos

internacionais aplicáveis são listados por país no link a seguir <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Snap-on-Ethics-Help-Line>. Outra opção é completar uma submissão na web em <https://workplacealertprogram.alertline.com>, ou discar o número listado para o país selecionado no site.

**Nos Estados Unidos e Canadá**, você pode entrar em contato com os recursos humanos ou com a Linha de Ajuda de Ética da Empresa em 866-GO-TOOLS (866- 468-6657) ou enviar um problema para o site <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Questões éticas ou reclamações também podem ser enviadas para o Conselho Geral em: Snap-on Incorporated, 2801 80<sup>th</sup> Street, Kenosha, Wisconsin 53143. As comunicações serão encaminhadas conforme apropriado.

Se você for membro do **Conselho de Administração** da Empresa, deverá denunciar violações deste Código diretamente ao Comitê de Auditoria, à Linha de Ajuda de Ética, ao envio pela web ou por escrito ao Conselho Geral. Além disso, se tiver preocupações sobre contabilidade, controles financeiros internos ou assuntos de auditoria (reclamações financeiras), você deve relatar violações deste Código diretamente à Linha de Ajuda de Ética ou por escrito ao Conselho Geral. As Reclamações Contabilísticas serão transmitidas ao Comitê de Auditoria de acordo com os procedimentos de Reclamação Contabilística estabelecidos pelo Comitê de Auditoria.

Quando a confidencialidade é solicitada, a identidade do funcionário será mantida confidencial em todas as fases da investigação, com a exceção de que a identidade do funcionário pode precisar ser divulgada a indivíduos relevantes envolvidos em quaisquer investigações adicionais ou processos judiciais subsequentes. Os funcionários não serão prejudicados pelo relatório. Embora a empresa não incentive denúncias anônimas, ela as aceitará.

## **Renúncias**

Qualquer renúncia a este Código para diretores ou executivos seniores ou diretores financeiros da Companhia pode ser feita apenas pelo Conselho de Administração da Companhia. Qualquer renúncia a este Código para diretores executivos ou diretores pode ser feita apenas pelo Conselho ou por um comitê do Conselho e será prontamente divulgada conforme exigido por lei ou regulamento da bolsa de valores.

## **Perguntas**

Perguntas sobre situações não discutidas neste documento devem ser dirigidas ao seu supervisor, ao departamento jurídico ou ao departamento de recursos humanos da empresa.

O Código de Conduta e Ética nos Negócios da Snap-on Incorporated não se destina a conferir direitos contratuais de qualquer tipo a qualquer funcionário ou outra pessoa nele identificada, ou a criar obrigações contratuais de qualquer tipo para a Empresa. Como os objetivos da Empresa relacionados no Código de Conduta e Ética nos Negócios estão sujeitos a alterações, a Empresa reserva-se o direito de alterar o Código de Conduta e Ética nos Negócios a seu exclusivo critério, a qualquer momento, com ou sem aviso prévio.

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

Snap-on é uma marca comercial da Snap-on Incorporated; Todos os direitos reservados.  
©2025 Snap-on Incorporated