

**Snap-on Incorporated**  
**Uppförandekod och etik**

<b><u>Innehåll</u></b>	<b><u>Sida</u></b>
<b>Snap-on Incorporated</b>	
<b>Uppförandekod och etik</b> .....	<b>1</b>
Integritet - Principer - Snap-on.....	2
<b>Snap-on Arbetsplats</b> .....	<b>3</b>
Riktigheten i den offentliga kommunikationen .....	3
Riktighet och integritet i böcker och register .....	3
Rättvis handel.....	4
Penningtvätt.....	5
Lika anställningsmöjligheter, arbetsrätt och arbetsmiljö fri från trakasserier.....	5
Policy mot människohandel och slaveri .....	6
Hälsa, säkerhet och miljö .....	7
Förbud mot vedergällning.....	8
<b>Skydda Snap-on Tillgångar</b> .....	<b>9</b>
Skydd och korrekt användning av företagets tillgångar .....	9
Undvikande av intressekonflikter .....	9
Affärsmöjligheter .....	11
Handel med värdepapper .....	11
Konfidentiell information och insiderinformation .....	13
<b>Konkurrera globalt och etiskt</b> .....	<b>15</b>
Etik och efterlevnad i det internationella samfundet .....	15
Uppförandekod för leverantörer och användning av arbetskraft.....	16
Restriktioner för handel .....	16
Konkurrenslagstiftning.....	18
Politisk verksamhet och bidrag .....	19
Efterlevnad och rapportering.....	20
Undantag .....	21
Frågor.....	21

## **Integritet - Principer - Snap-on**

Vi på Snap-on anser att det handlar om två saker när man ska göra det rätta. Integritet. Principer. Dessa ord definierar hur vi arbetar som en global företagskoncern.

Orden är enkla, men det krävs hårt arbete för att upprätthålla dem. Det kräver engagemang för våra värderingar både som individer och som företag. Det krävs en önskan att agera med integritet och att prestera enligt de högsta etiska standarderna i allt vi gör. Och allt börjar med människor.

Vi gör val varje dag. För det mesta är dessa val enkla. Rätt eller fel. Men ibland i dagens komplexa värld är det inte säkert att det är självklart att göra rätt val. Vi behöver riktlinjer och ett ramverk för hur vi bedriver vår verksamhet i denna krävande miljö.

I över två decennier har Snap-on haft en sådan vägledning i form av en formell uppförandekod. Jag ber dig, som en uppskattad anställd på Snap-on, att ta dig tid att läsa och förstå detta dokument från början till slut.

I det här dokumentet hittar du den fullständiga texten till Snap-on's uppförandekod och etik. Du får också veta hur du får svar på dina frågor och vem du ska kontakta för att rapportera en misstänkt överträdelse.

Det är lag i USA att börsnoterade företag ska ha en sådan kod. Denna lag är tillämplig på alla anställda på Snap-on, oavsett titel, arbetsuppgifter eller geografisk plats. Många olika lagar reglerar globala företag samtidigt. Det kan finnas tillfällen då lagarna i två eller flera länder är i konflikt. Om du stöter på en sådan konflikt, kontakta vår juridiska avdelning för vägledning om hur du löser situationen på rätt sätt.

Tack för att du ägnar dig åt detta viktiga ämne och för att du förbinder dig att följa kodens principer och andemening. Genom våra handlingar kommer vi tillsammans att behålla det utmärkta rykte som vårt företag har arbetat så hårt för att förtjäna.

Tack.

Nicholas T. Pinchuk  
Styrelseordförande, verkställande direktör och koncernchef

## **Snap-on Arbetsplats**

### **Riktighet i offentlig kommunikation**

All personal i företaget är skyldig att hjälpa företagets verkställande direktör och ledande finanschefer att fullgöra sitt ansvar för att upprätta och upprätthålla adekvata och effektiva kontroller och förfaranden för offentliggörande, genom att tillhandahålla tillförlitlig och korrekt information och genom att på annat sätt stödja lämplig praxis för offentliggörande.

Dessa kontroller är utformade för att ge företaget och dess aktieägare en försäkran om att upplysningar om väsentlig information relaterad till företaget och dess konsoliderade dotterbolag i dess periodiska rapporter som lämnas in till eller lämnas till Securities and Exchange Commission och annan offentlig kommunikation är fullständig, rättvisande, korrekt, aktuell och begriplig.

*Vad betyder det för mig?*

Ändringar i värdepapperslagstiftningen handlar om hur amerikanska börsnoterade företag offentliggör och certifierar viktig information. Dessa ändringar bidrar till att säkerställa att sådan information förmedlas till alla målgrupper på ett rättvist, begripligt, aktuellt och fullständigt sätt.

Vi gör allt vi kan för att rapportera viktiga nyheter så fullständigt, rättvist, brett, tydligt och snabbt som möjligt. Det vi rapporterar till aktieägare, tillsynsmyndigheter, anställda och allmänheten har varit – och kommer att fortsätta att vara – sanningen. Och dessutom, Det är lagen.

- Selektivt offentliggörande – det vill säga att ge väsentlig information till vissa externa parter framför andra – är strängt förbjudet.
- Ansvaret för kommunikationen med media, investerare och allmänheten ligger hos utsedda talespersoner inom bolaget.

### **Riktighet och integritet i böcker och register**

Alla företagets böcker, register och räkenskaper måste presentera de registrerade transaktionerna på ett korrekt sätt. Alla tillgångar och skulder i företaget måste registreras i den vanliga bokföringen. Inga icke offentliggjorda eller oregistrerade fonder eller tillgångar får upprättas. Inga falska eller konstlade uppgifter får göras. Ingen betalning får göras, eller köpeskilling överenskommas, med avsikt eller överenskommelse om att någon del av betalningen ska användas för något annat ändamål än det som beskrivs i dokumentet som stöder betalningen.

Denna policy är inte begränsad till redovisnings- och revisionspersonal. Den gäller för alla anställda, inklusive alla som förhandlar eller godkänner försäljnings- och inköpsavtal, skickar in utgiftsrapporter eller förbereder eller betalar fakturor.

### *Vad betyder det för mig?*

Goda, etiska affärsmetoder dikterar att våra böcker och register innehåller saklig och korrekt information – kort sagt, att informationen är vad vi säger att den är.

Vi måste följa alla statliga lagar och regler som rör böcker, register och räkenskaper.

Tänk på att ofullständiga eller vilseledande register kan utsätta ett företag för stämningar, böter eller till och med fängelse. Det kan också skada ett företags rykte, och den skadan kan vara svår att reparera.

- Det är allas uppgift att föra och lämna in korrekta register.
- Att skicka in falska, ändrade eller uppblåsta rapporter, fakturor eller kontrakt är ett allvarligt brott som kan leda till allvarliga påföljder.

### **Rättvis handel**

Företaget kommer endast att anlita välrenommerade, kvalificerade personer eller företag som konsulter, agenter, representanter eller distributörer enligt kompensationsarrangemang som är rimliga för de tjänster som utförs. Alla sådana åtaganden bör formaliseras i ett skriftligt avtal.

Företaget förväntar sig att både anställda och agenter bedriver sin verksamhet med integritet. Okunnighet om den standarden är aldrig en godtagbar ursäkt för olämpligt beteende, och det är inte heller acceptabelt att olämpligt beteende rationaliseras som om det vore i företagets bästa intresse. Ingen oegentlighet främjar företagets intresse. Du bör behandla företagets kunder, leverantörer, konkurrenter och anställda på ett rättvist sätt. Du får inte dra otillbörlig fördel av andra genom manipulation, döljande, missbruk av privilegierad information, förvrängning av väsentliga fakta eller någon annan orättvis affärsmetod.

### *Vad betyder det för mig?*

Företaget har åtagit sig att arbeta med leverantörer och andra partners som delar vår önskan att agera etiskt och ansvarsfullt.

Oavsett om vi har att göra med externa parter eller med medarbetare är det vår skyldighet att vara rättvisa och att bedriva vår verksamhet med integritet. Det är en skyldighet som sträcker sig även till hur vi behandlar våra konkurrenter.

Sund konkurrens är en sak. Att favorisera vänner, ägna sig åt tvivelaktiga affärsmetoder och ingå "älsklingsaffärer" change to: "favoriseringsaffärer" är en helt annan. De kan förgifta ett företags arbetsklimat.

- Att arbeta på ett rättvist och anständigt sätt är inte alltid lätt. Speciellt om det innebär att förlora en kund eller missa en försäljningsmöjlighet.
- Sätt dig själv i den andra personens situation. Agera på det sätt som du och ditt företag vill bli behandlade.

## Penningtvätt

Penningtvätt är omvandling av pengar eller egendom som erhållits från olaglig verksamhet till pengar som verkar ha tjänats in lagligt. Det är företagets policy att fullt ut följa alla tillämpliga lagar mot penningtvätt i USA och i alla andra länder där företaget är verksamt. Det är företagets policy att endast göra affärer med kunder som är engagerade i legitim och laglig affärsverksamhet och att delta i transaktioner med medel som enbart härrör från laglig verksamhet och legitima källor. Snap-on kommer inte att vara inblandad i någon verksamhet som underlättar penningtvätt eller finansierar terrorism eller någon annan kriminell verksamhet.

### *Vad betyder det för mig?*

Vår verksamhet tar oss till många delar av världen, liksom till de flesta områden i USA. Som ett resultat av detta gör vi affärer med ett brett spektrum av kunder, leverantörer, partners och andra parter.

Den senaste tidens geopolitiska händelser och terroristverksamhet, tillsammans med mycket uppmärksammade fall av bedrägeri, utpressning och andra olagliga handlingar, har satt ytterligare fokus på de farliga konsekvenserna av penningtvätt. Som ett resultat uppmanas du att:

- Lyssna på din intuition. Om du stöter på tvivelaktiga förfrågningar eller transaktioner, meddela din chef.
- Var uppmärksam på engångsförfrågningar eller tjänster, till exempel en engångsöverföring av pengar till ett obehörigt konto eller en begäran om att kringgå företagets betalningspolicy eller procedur.

## Lika anställningsmöjligheter, arbetsrätt och arbetsmiljö fri från trakasserier

Företaget har åtagit sig att tillhandahålla lika möjligheter för alla våra intressenter och diskriminerar inte på grund av ras, religion, hudfärg, nationellt ursprung, kön, ålder, härkomst, sexuell läggning, veteranstatus, civilstånd, funktionshinder eller någon annan orsak som är förbjuden enligt federala, statliga eller lokala lagar.

Företaget arbetar aktivt för att främja förståelse och uppskattning av olika kulturella värderingar bland sina anställda. Det råder en övertygelse om att de bästa idéerna kan komma från vem som helst – oavsett kultur, bakgrund eller grupp. Utan tvekan gör våra medarbetares rika och varierade perspektiv, erfarenheter och bakgrunder oss till ett starkare företag, ökar vår produktivitet och fungerar som en verklig konkurrensfördel.

Företaget kräver att du följer alla anställnings- och arbetslagar som är tillämpliga på den operativa enheten eller kontoret där du arbetar.

Företaget anser att varje anställd har rätt att arbeta i en miljö fri från diskriminering, och det är företagets policy att upprätthålla en arbetsmiljö fri från diskriminering eller trakasserier av något slag. Alla anställda förväntas förstå både det moraliska och juridiska

ansvar som ingår i en respektfull och trakasserifri arbetsmiljö.

*Vad betyder det för mig?*

Respekt, värdighet, möjligheter. Detta är vad varje individ förtjänar och vad varje anställd förväntar sig. Vårt mål är att skapa och upprätthålla en miljö som främjar samarbete, interaktion, tolerans och respekt. Vi har åtagit oss att arbeta för en arbetsmiljö som är fri från trakasserier och hot.

- Det är vår skyldighet att följa alla tillämpliga lagar vid anställning, arbetsrelationer och alla andra personalfrågor. Det är också en bra affär.
- På Snap-on baseras avancemang, löneförhöjningar, befordringar, bonusar, uppdrag och utbildningsmöjligheter på prestation och bidrag – på meriter.
- Det är ditt ansvar att rapportera alla typer av trakasserier till din chef. Om problemet inte är löst eller om du inte känner dig bekväm med att ta upp frågan med din chef bör du kontakta personalavdelningen eller så kan du kontakta företagets hjälplinje för etik på 866-GO-TOOLS (866-468-6657) eller skicka in ett problem till webbplatsen <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

### **Policy mot människohandel och slaveri**

Företaget kommer inte kommer inte att acceptera slaveri, tvångsarbete, ofrivilligt eller påtvingat arbete, barnarbete, människohandel eller sexhandel av någon anställd, agent, underleverantör eller leverantör i driften eller stödet av vår verksamhet eller tillverkningen och distributionen av våra produkter. För mer information, vänligen läs igenom företagets policy mot människohandel och slaveri som finns på <https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking>.

*Vad betyder det för mig?*

Var och en av oss är ansvarig för hur vi behandlar våra medarbetare och för att övervaka hur andra inom vår leveranskedja behandlar sina anställda. Som individer och som företag är vi fast beslutna att främja och se till att våra arbetsmiljöer är fria från människohandel och slaveri.

### **Hälsa, säkerhet och miljö**

Det är företagets policy att all personal ska ha en säker och hälsosam arbetsmiljö. Alla anställda är skyldiga att följa alla tillämpliga lagar om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och företagets regler och program som behandlar hälsa och säkerhet.

Företaget erkänner och tror på vikten av att skydda naturresurser och det globala miljöarbetet. Bolaget anser att miljömål kan och bör vara förenliga med ekonomisk hälsa.

Företaget förbinder sig att skydda miljökvaliteten och människors välfärd i våra samhällen; och att impementera miljövänliga policies som är utformade för att förebygga, mildra och, när så är lämpligt, avhjälpa effekterna på miljön i samhället.

Företaget kan bäst uppfylla sitt åtagande för miljön, våra anställda och våra grannar genom att följa dessa uppförandepprinciper:

- Hushålla med energi och naturresurser genom återhållsam användning och återanvändning, där så är lämpligt.
- Arbeta hårt för att kontinuerligt eliminera avfall och föroreningar vid källan; annars minska, återanvända och återvinna.
- Kassera eller effektivt kassera eller effektivt behandla allt avfall som inte återanvänds ekonomiskt.
- Designa, driva och utvärdera våra anläggningar och säkerställa skyddet av säkerheten och hälsan för våra anställda och våra grannar, inklusive entreprenörer och andra som besöker våra anläggningar.
- Prioritera hygien, säkerhet och miljö vid utveckling av nya produkter och processer.
- Identifiera, förutse, hantera och kommunicera i god tid betydande miljöaspekter och miljöpåverkan, med hänsyn till både anställdas och samhällets oro kring våra produkter och vår verksamhet.
- Delta i den offentliga debatten om regleringsfrågor till syfte att uppnå sund och ekonomisk regleringsteori.
- Bedriva all verksamhet på ett lagligt sätt och uppfylla övriga relevanta och ändamålsenliga krav med hänsyn till miljö, säkerhet och hälsa.
- Regelbundet granska och bedöma våra resultat i förhållande till uppsatta mål och principerna i vårt regelhanteringssystem.

### *Vad betyder det för mig?*

Var och en av oss kan göra skillnad i stort och smått. Att vara uppmärksam på hälso- och säkerhetsfrågor, undvika slösaktiga metoder, arbeta på ett sätt som skyddar miljön – dessa och relaterade frågor är allas angelägenhet. Och alla gynnas – när det gäller hälsa, komfort, effektivitet och produktivitet – när vi är noggranna med att följa smarta metoder.

Kom ihåg att sunt förnuft räcker långt för att upprätthålla en säker och hälsosam arbetsmiljö. Och det gör det också att vara uppmärksam. En sekund av ouppmärksamhet eller slarv – på eller utanför jobbet – kan förändra ett liv för alltid. Det finns ingen plats för ett passivt, försumligt eller inkonsekvent förhållningssätt till något så viktigt som vår hälsa, vår säkerhet och miljön.

Faktum är att vi anser att det är en god affär att behandla luft, vatten och andra naturresurser med omsorg.

- För att bidra till allas säkerhet kan du till exempel rapportera en utbränd glödlampa i trappuppgången. Berätta för en chef om en fara på fabriksgolvet eller på kontoret.
- Bevara-och återvinn, oavsett om det är papper, glas, plast, kontorsmaterial, vatten eller energi. Var en god förvaltare av företag, samhälle och naturresurser.
- Ta hand om varandra – och om de människor och generationer som kommer att efterträda oss.

## **Förbud mot repressalier**

Företaget förbjuder repressalier för rapportering i god tro av faktiska eller möjliga överträdelser av denna kod, eller för att delta i utredningar eller förfaranden som involverar denna kod. Repressalier i någon form mot någon av företagets anställda som rapporterar en möjlig överträdelse av denna kod, eller som hjälper till att utreda en möjlig överträdelse av denna kod, är i sig ett brott mot denna kod och kommer att ge anledning till lämpliga disciplinära åtgärder. Under vissa omständigheter kan det bli straffrättsliga påföljder för vedergällning, bland annat böter och fängelse.

### *Vad betyder det för mig?*

Frihet att uttrycka farhågor och att bli hörd är en viktig del av företagskulturen. Ändå är det inte alltid lätt att lämna in ett klagomål eller "blåsa i visselpipan" om beteende som bryter mot företagets policy. Men kom ihåg:

- Företaget uppmanar starkt till rapportering av alla misstänkta brott mot uppförandekoden och etiken.
- Det är fel att straffa eller på något sätt missgynna någon som har registrerat ett klagomål eller flaggat för oetiskt beteende. Faktum är att det finns allvarliga påföljder för att göra det.
- I den mån det är möjligt hålls information om utredning av olaglig, olämplig eller annan oetisk verksamhet konfidentiell.

## Skydda Snap-on Tillgångar

### Skydd och korrekt användning av företagets tillgångar

Du bör skydda företagets tillgångar och se till att de används effektivt i enlighet med företagets initiativ för snabb kontinuerlig förbättring (RCI). Stölder och slöseri har en direkt påverkan på Bolagets lönsamhet. Alla företagets tillgångar bör endast användas för legitima affärsändamål. Som exempel:

- Använd inte företagets tillgångar personligen på ett sätt som skapar extra kostnader för företaget, stör arbetsuppgifter eller bryter mot företagets policy.
- Tillåt inte att företagets egendom används för att utföra olagliga handlingar.

#### *Vad betyder det för mig?*

Det är mot denna kod – och mot lagen – att stjäla, manipulera eller förstöra företagets tillgångar. Det är också olagligt – och mot lagen – att använda företagets egendom för olagliga ändamål.

Kom ihåg att missbruk och stöld av företagets tillgångar inte är offerlösa handlingar. Faktum är att alla betalar – inte bara företaget, utan även kollegor, kunder och andra.

- Behandla företagets tillgångar som dina egna. Skydda dem, bevara dem och gör det bästa av dem.
- Lyssna på dina instinkter. Om du tvivlar på vad du frestas att göra eller vad du har blivit ombedd att göra, fråga då rätt person.

### Undvikande av intressekonflikter

Du måste undvika konflikter mellan dina personliga intressen och företagets intressen. Du måste avslöja alla aktiviteter, ekonomiska intressen eller relationer som kan utgöra en faktisk eller potentiell intressekonflikt, inklusive men inte begränsat till de som involverar (i) medlemmar av Snap-on's ledning och deras familjer; ii) medlemmar i Snap-on's styrelse, deras familjer och/eller närstående bolag; och (iii) alla företagets dotterbolag, som kan eller inte kan förekomma i den normala affärsverksamheten. Du bör därför undvika alla investeringar, intressen eller associationer som stör eller kan störa det objektiva eller oberoende utövandet av ditt bästa omdöme eller med utförandet av dina skyldigheter i företagets bästa intresse.

Mer specifikt bör du:

- Hantera alla leverantörer, kunder, konkurrenter, andra anställda och alla andra personer som gör affärer med företaget på ett rättvist och objektiva sätt utan fördelar eller preferenser baserat på personliga ekonomiska överväganden;
- Inte ta emot eller tillhandahålla någon leverantör, kund eller konkurrent någon gåva, underhållning eller annan förmån, inklusive betalningar eller lån, förutom vad som uttryckligen tillåts enligt denna kod;

- Inte äga något ekonomiskt intresse i eller inneha någon anställning eller ledande befattning hos något företag eller företag som är en konkurrent till, eller som gör eller försöker göra affärer med företaget, om det intresset eller positionen kan påverka något beslut i utförandet av dina uppgifter; och
- Du får inte söka eller acceptera, eller erbjuda eller ge, några betalningar, avgifter, lån, tjänster eller gåvor från eller till någon person eller företag som ett villkor eller resultat av att göra affärer med företaget. Företagets policy förbjuder inte gåvor av nominellt värde (under 50 US-dollar). Normala affärsmåltider och underhållning (t.ex. närvaro vid sport- eller kulturrevenemang) och liknande sedvanliga och rimliga utgifter för att främja allmän goodwill är också acceptabla även om deras värde överstiger 50 USD, så länge den anställde åtföljs av värden.

Utgifter för, eller mottagande av, gåvor och representation som är mer än nominella i värde måste godkännas skriftligen av din chef.

Policyn för gåvor och representation gäller inte för försäljningstävlingar och incitamentresor till förmån för företaget. En tjänsteman i företaget måste godkänna sådana program skriftligen. Alla sådana tävlingar och incitamentresor ska genomföras rättvist och i enlighet med gällande lagar och är föremål för företagets policyer för godkännande av affärsrelaterade utgifter.

När det gäller gåvor till och representation av regeringstjänstemän eller anställda är denna policy underkastad bestämmelserna i "Etik och efterlevnad i det internationella samfundet" som beskrivs häri.

Företagets mål är att konkurrera på marknaden genom att tillhandahålla överlägsna produkter och tjänster till konkurrenskraftiga priser. Ingen betalning eller något av värde i någon form får ges direkt eller indirekt till någon någonstans i världen i syfte att erhålla eller behålla affärer, eller för att erhålla någon annan gynnsam handling.

### *Vad betyder det för mig?*

Mottot här är det. Koden kräver att var och en av oss betar sig på ett sätt som tål granskning. Vi förväntas vara uppriktiga, opartiska, rättvisa och konsekventa i våra kontakter med medarbetare, leverantörer av varor och tjänster, kunder och andra som vi gör affärer med.

Det är till exempel självklart att mottagande eller givande av gåvor till ett högre än ett nominellt värde kan förändra en affärsrelation, vilket resulterar i skuldsättning och favorisering. Av många anledningar är det smart att undvika sådana situationer.

Om du har frågor om ett företag eller en bisyssla är du välkommen att prata om dem med din chef eller en företagsjurist. Tänk på att många utomstående aktiviteter och anknytningar är tillåtna, så länge du har berättat för företaget om dem och fått din chefs godkännande.

- Undvik alla affärsaktiviteter eller relationer som bryter mot normer för rättvisa.
- Vår lojalitet ska vara mot företaget.

- Avslöja eventuella intressen eller aktiviteter som kan komma i konflikt med – eller verkar stå i konflikt med – ditt jobb eller med företagets verksamhet.
- Om du erbjuds gåvor eller underhållning av en leverantör, kontrollera med din chef för att se om det är lämpligt att ta emot.
- Undvik även skenet av intressekonflikter.
- Om du har några frågor, tveka inte att ta upp dem.

### **Möjligheter för företag**

Du får inte dra nytta av möjligheter som upptäcks genom användning av företagets egendom, information eller din position, för personlig vinning eller för att konkurrera med företaget. Det är din skyldighet att främja företagets legitima intressen när möjlighet att göra det uppstår och att inte delta i aktiviteter som är negativa för företagets intressen.

#### *Vad betyder det för mig?*

Meddelandet här liknar det som finns i resten av den här guiden. Som medarbetare förväntas vi upprätthålla en hög standard för uppförande. Det inkluderar att inte personligen dra nytta av möjligheter som vi kan stöta på när vi gör affärer.

Dessa möjligheter kan ta sig olika uttryck, bland annat genom att använda företagets egendom och utnyttja sitt arbete eller sin auktoritet.

- Kom ihåg att vår lojalitet ska vara mot företaget.
- Det är fel att konkurrera mot företaget på något sätt.
- Dra inte personlig fördel av information som du utsätts för som ett resultat av din position inom Snap-on.

### **Handel med värdepapper**

Förutom vad som uttryckligen tillåts enligt tillämplig lag får du inte köpa, sälja, överföra eller på annat sätt förvärva eller avyttra några av företagets värdepapper när du är i besittning av väsentlig, icke-offentlig information om Snap-on. Du får inte köpa, sälja, överföra eller på annat sätt förvärva eller avyttra några värdepapper i något annat företag medan du innehar väsentlig, icke-offentlig information om det företaget.

Du får inte "tipsa" eller avslöja (avsiktligt eller oavsiktligt) väsentlig, icke-offentlig information på något sätt, vare sig muntligt eller skriftligt, inklusive via sociala medier, (i) om Snap-on till någon person utanför företaget, såvida det inte krävs som en del av dina vanliga uppgifter för Snap-on, eller specifikt godkänts av chefsjuristen eller (ii) om något annat offentligt företag till någon som du har fått under din relation eller dina skyldigheter med Snap-on.

"Väsentlig information" är information som en investerare skulle anse vara viktig för att fatta ett investeringsbeslut att köpa, inneha eller sälja Snap-on värdepapper eller värdepapper i ett annat företag. Enkelt uttryckt är väsentlig information alla typer av information, oavsett om den är positiv eller negativ, som, om den offentliggörs, rimligen kan förväntas påverka marknadsvärdet på ett värdepapper eller påverka investerarnas

beslut avseende ett värdepapper. "Väsentlig information" inkluderar, men är inte begränsad till, företagets årliga och kvartalsvisa intäkter eller resultat; förändringar i utdelningssatser eller policyer; Potentiella fusioner, förvärv eller avyttringar. förändringar i den högsta ledningen; information om viktiga nya produkter, kontrakt eller beställningar; Betydande förändringar i volym, marknadsandel eller produktprissättning. och faktisk, hotande eller potentiell exponering för större rättstvister, eller lösning av betydande rättstvister.

"Icke-offentlig information" är information som inte har lämnats ut generellt till marknadsplatsen. Information anses vara "icke-offentlig" tills den har spridits till allmänheten genom en anmälan till Securities and Exchange Commission ("SEC"), pressmeddelande eller annan metod för offentliggörande som rimligen är utformad för att ge bred tillgång till allmänheten, och det har funnits tillräckligt med tid för marknaden att smälta den informationen.

I USA kan anställda hitta företagets policy för insiderhandel under policyavsnittet på sidan Juridik på Snap-on -intranätet.

*Vad betyder det för mig?*

SEC reglerar alla amerikanska börsnoterade företag, inklusive Snap-on Incorporated. Dessutom har olika börser och andra tillsynsorgan sina egna regler som medlemsföretagen måste följa.

SEC ber företag att identifiera officiella "insiders" – vanligtvis de högre tjänstemännen i verksamheten. Dessa personer kan endast köpa och sälja företagsaktier under vissa perioder.

Vad har det med oss andra att göra? Det är detta: beteckningen insider kan gälla för alla anställda som har tillgång till väsentlig information som inte har offentliggjorts.

Här är ett sätt att avgöra om företagsinformation är väsentlig: om kunskap om den skulle få någon att köpa eller sälja Snap-on-värdepapper.

- Du får inte handla med väsentlig företagsinformation som inte har offentliggjorts. Ignorans mot lagen är inte en ursäkt.
- Värdepapperslagar tillämpas strikt av SEC.
- Straffet för värdepappersbrott är strängt och kan innefatta fängelse.
- Om du har en fråga om något planerat köp eller försäljning av Snap-on-värdepapper, vänligen kontakta den juridiska avdelningen.

### **Konfidentiell information och insiderinformation**

När du anförtros konfidentiell kunskap och information om företaget förväntas du hålla den informationen konfidentiell. Att lämna ut sådan information kan skada företaget eller ge en orättvis eller olaglig fördel till konkurrenter, investerare i våra aktier eller andra. Du bör vara på din vakt mot att otillbörligt eller i förtid röja konfidentiell information till utomstående eller till anställda som inte behöver informationen för att utföra sitt arbete.

Konfidentiell information kan omfatta information om anställda, produkter, teknik, ekonomiska frågor, kunder, leverantörer och konkurrenter; långsiktiga planer; företagshemligheter, affärsplaner, inklusive potentiella förvärv och avyttringar; tillverkningsystem och tillverkningsförfaranden; forsknings- och utvecklingsarbete; och datordata som inte är offentliggjorda eller allmänt tillgängliga. En anställds eller någon annans användning av konfidentiell information för personlig vinning strider mot dessa riktlinjer och kan i många fall strida mot lagen.

Ansvar för kommunikationen med media, investerare och allmänheten ligger hos utsedda talespersoner inom bolaget.

Snap-on tillhandahåller elektroniska kommunikationsverktyg för att förbättra produktiviteten och göra det möjligt för anställda att producera effektivt arbete av hög kvalitet. Elektronisk kommunikation omfattar alla aspekter av röst-, video- och datakommunikation, t.ex. röstbrevlåda, e-post, textmeddelanden, snabbmeddelanden, inlägg på sociala medier, EDI (Electronic Data Interchange), fax, Internet och onlinetjänster. Eftersom denna teknik gör det möjligt att snabbt sprida information till en stor publik måste du vara på din vakt mot att konfidentiell information sprids via elektronisk kommunikation. Praxis för elektronisk kommunikation beskrivs i Snap-on Policies, Practices and Procedures Manual.

Du bör vara på din vakt mot att oavsiktligt avslöja konfidentiell information genom att undvika att diskutera företagets angelägenheter offentligt eller arbeta med konfidentiella dokument på offentliga platser som flygplan.

Snap-on's handelsnamn och logotyper får endast användas i enlighet med företagets policyer och endast på det sätt som är tillåtet för legitim Snap-on -verksamhet. För anställda i USA, se Snap-on Policyer, praxis och procedurer, policy E-6.

*Vad betyder det för mig?*

Nästan alla på alla företag har tillgång till konfidentiell information. Och nästan varje anställd kan betraktas som en insider i företaget. Det är därför det är så viktigt att varje Snap-on -anställd är medveten om potentiellt missbruk och missbruk av känsligt material.

Det är ibland lätt att tappa perspektivet på vad som är, och vad som inte är, konfidentiell information och insiderinformation. Ett till synes oskyldigt uttalande – till exempel en kommentar till din granne om ditt företags fantastiska kvartalsresultat, innan dessa resultat har offentliggjorts – kan utsätta individer och företaget för allvarliga påföljder.

På samma sätt kan vad som kan tyckas vara en "säker" användning av företagsinformation – som att dela företagets strategiska plan med en konsult innan den personen har undertecknat ett sekretessavtal – skada ett antal parter, inklusive medarbetare, aktieägare och kunder.

Och som nämnts i föregående avsnitt får Snap-on-anställda som har insiderinformation inte köpa eller sälja företagsaktier innan informationen har offentliggjorts.

- Det är mycket som står på spel. Känn till lagarna och hur de gäller för dig.
- Ta särskild hand om känsligt företagsmaterial och se till att det är ordentligt skyddat. Tänk på konsekvenserna av att lämna privata register ute i det fria eller glömma att "lösenordsskydda" vissa elektroniska filer.
- Var försiktig med att delta i affärsdiskussioner på en offentlig plats, till exempel en restaurang, ett tåg eller ett toaletterum. Du vet aldrig vem som kan höra dig.
- Var försiktig när du diskuterar konfidentiell information på en mobiltelefon. Använd en fast telefon när det är möjligt.
- Hänvisa medieförfrågningar till utsedda talespersoner för företaget.
- Att förstå företagets policy, visa gott omdöme och agera på ett principiellt sätt är det bästa skyddet.
- Om du är osäker på frågor som rör känslig företagsinformation, kontakta din chef eller den juridiska avdelningen.

## Konkurrera globalt och etiskt

### Etik och efterlevnad i det internationella samfundet

Företaget har åtagit sig att upprätthålla höga standarder för affärsuppförande i USA och utomlands. Företaget och dess anställda måste följa alla nationella och lokala lagar i de länder där företaget bedriver verksamhet, tillämpliga internationella och mellanstatliga bestämmelser och alla amerikanska lagar som gäller för internationell verksamhet. Om de materiella bestämmelserna i en lokal lag är mer restriktiva än koden måste du följa den lokala lagstiftningen. Ditt företag kan ha policyer och rutiner som är mer krävande än denna kod, och detsamma kan gälla för lokal lagstiftning. I dessa fall måste du följa den strängare koden, policyn, praxisen eller lagen.

I händelse av att koden översätts till lokala språk och det finns en konflikt mellan den engelska språkversionen och den lokala språkversionen, är det den engelska versionen av koden som gäller.

Om du bedriver verksamhet utanför USA är det ditt ansvar att förstå lagar och förordningar i varje land där du arbetar och att vara medveten om följande amerikanska lagar och förordningar. Brott mot dessa lagar kan leda till betydande böter, fängelse och allvarliga begränsningar av företagets förmåga att bedriva verksamhet.

*Lagen om utländska korrupta metoder (FCPA); Bribery Act i Storbritannien (UK Bribery Act); Organisationen för ekonomiskt samarbete och utvecklings konvention om bekämpande av bestickning av utländska offentliga tjänstemän i internationella affärsförbindelser (OECD-konventionen). Europeiska unionens konvention om kamp mot korruption (EU-konventionen)*

FCPA, EU-konventionen och OECD-konventionen (samt ratificering av lagstiftning som antagits av undertecknarna av OECD-konventionen och EU-konventionen, som omfattar många länder där företaget för närvarande har verksamhet) gör det till ett brott att lova eller ge något av värde till en regeringstjänsteman eller ett politiskt parti för att få eller behålla affärer eller få någon otillbörlig fördel. Det är också olagligt att göra betalningar till ombud, försäljningsrepresentanter eller andra tredje parter om du har anledning att tro att din gåva kommer att användas olagligt. Den brittiska Bribery Act förbjuder inte bara mutor till både inhemska och utländska (icke-brittiska) regeringstjänstemän, utan förbjuder också mutor inom den privata sektorn.

Varje tjänsteman, anställd och agent för företaget måste föra register som återspeglar alla transaktioner och förvärv och dispositioner av företagets tillgångar för inhemsk och utländsk affärsverksamhet.

### Uppförandekod för leverantörer och användning av arbetskraft

Barnarbete, fängelse och tvångsarbete är inte tillåtet hos någon Snap-on-affärspartner eller leverantör. Det är allas vårt ansvar att se till att våra affärspartners och leverantörer,

när de utför tjänster för, på eller uppdrag av Snap-on, följer Snap-on's uppförandekod för leverantörer som inkluderar, men inte är begränsad till:

- Leverantörer kommer inte att delta i eller stödja användningen av barnarbete, följa alla tillämpliga lokala lagar om barnarbete och endast anställa arbetare som uppfyller det tillämpliga lagstadgade ålderskravet för deras plats.
- Leverantörer kommer inte att engagera sig i eller stödja användningen av tvångsarbete eller ofrivilligt arbete. Leverantörer kommer inte att delta i någon form av människohandel, vare sig genom våld, bedrägeri eller tvång; eller någon form av ofrivilligt slaveri eller slaveri; eller någon form av sexhandel eller anskaffande av någon kommersiell sexuell handling.
- Leverantörer ska behandla sina anställda med värdighet och respekt och inte tillåta eller förbise någon form av trakasserier, i enlighet med alla tillämpliga lokala lagar. Leverantörer kommer inte att ta ut rekryteringsavgifter för anställda och får inte använda rekryterare som inte följer lokala arbetslagar i det land där rekryteringen äger rum.
- Leverantörer som tillhandahåller bostäder för sina anställda måste tillhandahålla säkra och hälsosamma anläggningar som uppfyller värdlandets bostads- och säkerhetsstandarder.
- Leverantörer som använder underleverantörer för att tillhandahålla varor och tjänster till Snap-on kommer också att vara ansvariga gentemot underleverantören för att följa denna uppförandekod.

För att läsa hela Snap-on uppförandekoden för leverantörer, besök följande länk <https://www.snapon.com/EN/Suppliers/Supplier-Code-of-Conduct>.

## **Handelshinder**

USA har strikta embargon som förbjuder och mindre sanktioner som begränsar kommersiella transaktioner med specifika länder, affärsenheter, organisationer och individer. För aktuella listor över dessa länder, affärsenheter, organisationer och individer, vänligen kontakta den juridiska avdelningen.

### *Lagar mot bojkott*

All Snap-on-verksamhet, inklusive utländska dotterbolag, måste följa amerikanska lagar som rör utländska bojkotter. Det är olagligt att medverka i bojkotter mellan andra länder om dessa bojkotter inte är sanktionerade av amerikansk lag. Företaget måste:

- Vägra att göra affärer med ett svartlistat land, företag eller individ.
- Svvara på förfrågningar från bojkottande länder om information om våra affärsrelationer med bojkottade länder eller svartlistade företag eller individer.

Rapportera alla förfrågningar om bojkottstöd eller bojkottrelaterad information till den juridiska avdelningen.

*Sanktioner mot embargo från finansdepartementet/särskilt utsedda globala terroristlistor*

Finansdepartementets Office of Foreign Assets Control förbjuder amerikanska företag och deras utländska dotterbolag att göra affärer med vissa länder, myndigheter och vissa individer och organisationer, inklusive särskilt utpekade globala terrorister, narkotikakungar och affärsenheter som ägs eller kontrolleras av regeringarna i länder som är under USA:s embargo. Reglerna och deras tillämpning på utländska dotterbolag varierar beroende på land och typ av transaktion, och ändras ofta i takt med att USA:s utrikespolitik förändras.

Om du är medveten om några känsliga politiska frågor med ett land där företaget är eller överväger att göra affärer, sök råd från den juridiska avdelningen.

*Restriktioner för exportkontroll*

För att förhindra att känsliga varor, teknik och programvaror hamnar i orätta händer begränsas exporten av dessa produkter och teknisk information till vissa länder eller individer. Dessa begränsningar kan också gälla för överföringar mellan företaget och dess utländska dotterbolag; produktens beskaffenhet, destinationslandet och den utländska köparen eller mottagaren är styrande faktorer för om en amerikansk exportlicens kommer att krävas före leverans.

En "export" definieras som en metod för att överföra produkter eller data till utländska individer eller företag, muntligt, elektroniskt eller skriftligt, inklusive försäljning, utbildning och rådgivning samt produktmarknadsföring, även om dessa aktiviteter äger rum i USA.

Eftersom dessa kontrollrestriktioner är utformade för att främja USA:s utrikespolitik och nationella säkerhetsmål, kan de komma att ändras. Skaffa teknisk och juridisk vägledning för att identifiera tillämpliga regler innan du exporterar sådana varor eller teknik.

*Vad betyder det för mig?*

Vi anser att möjligheten att göra affärer i länder utanför USA-bär med sig ett dubbelt ansvar: att följa lagarna i varje land vi är verksamma i och att uppträda i enlighet med de högsta etiska standarderna.

Amerikanska medborgare och Snap-on's utländska filialer måste följa alla amerikanska handelslagar, oavsett var de är verksamma.

Tänk också på att den amerikanska regeringen förbjuder amerikanska företag och deras utländska enheter att göra affärer med parter som hotar vår nationella säkerhet och trygghet. Vågen av terroristverksamhet över hela världen har ökat denna oro.

- Det är viktigt att vi förstår och följer lagarna på de orter där vi verkar. Överträdelse kan leda till stränga påföljder.
- Det är olagligt att erbjuda gåvor till utländska tjänstemän eller andra parter – oavsett om det är för att vinna eller behålla affärer eller för att få en orättvis fördel gentemot andra.

- För att skydda dig själv och Snap-on, delta inte i en bojkott som USA inte har godkänt. Se den aktuella listan över länder som är föremål för bojkott.
- Var medveten om de länder, företag och individer som den amerikanska regeringen förbjuder oss att göra affärer med. Förteckningar över begränsade länder och förbjudna parter måste konsulteras innan du gör affärer med främmande länder och deras medborgare.
- Det är också viktigt att hålla sig à jour med exportkontrollrestriktionerna. Dessa restriktioner, och de situationer som de gäller för, kan förändras, och gör det också.

### **Konkurrenslagrar**

Företaget har en policy för att följa tillämpliga lagar som reglerar kontakter med konkurrenter, vilka i vissa länder är kända som antitrustlagar. USA:s konkurrenslagrar reglerar företagets uppförande och transaktioner i förhållande till konkurrenter, kunder och leverantörer. Även andra länder där Bolaget är verksamt kan ha konkurrenslagrar som är tillämpliga på Bolaget. Allvarliga straffrättsliga och civilrättsliga påföljder kan åläggas företaget och dess anställda om en anställd godkänner eller deltar i en överträdelse av konkurrenslagstiftningen. Därför är det viktigt att förstå och strikt följa företagets policyer så att företaget och dess anställda kan undvika även skenet av ett brott mot konkurrenslagarna.

För att undvika aktiviteter som kan tolkas som överträdelser eller resultera i anklagelser om brott mot konkurrenslagarna bör du inte ägna dig åt metoder som är förbjudna enligt företagets policy, inklusive följande aktiviteter:

- Att nå en överenskommelse eller ingå ett avtal med konkurrenter för att begränsa konkurrensen genom att fastställa prisnivåer eller försäljningsvillkor, begränsa produktionen eller upprätta gemensamma förfaranden för distribution, försäljningsområden eller kunder. Sådana åtgärder strider mot lagen.
- Att göra obehöriga arrangemang eller avtal som involverar exklusiv handel, kopplingsförsäljning eller andra begränsande avtal med kunder eller leverantörer. Vissa arrangemang, såsom Snap-on-återförsäljarnas listor över samtal och försäljningsområden för representanter, som är godkända av företaget, kan naturligtvis ingås, men arrangemang eller program som för närvarande inte används av företaget bör godkännas före användning, med råd från företagets advokater. Dessutom kan skillnader i pris och andra försäljningsvillkor mellan kunder, samt mängdrabatter, strida mot lagen och bör inte anges utan råd från företagets advokater.
- Att anställa konkurrenters anställda för att få konfidentiell information, eller att uppmana konkurrenters personal eller kunder att avslöja något som kan betraktas som konfidentiell information, kan också bryta mot lagen. Kontakta den juridiska avdelningen innan du anställer en arbetstagare från en konkurrent eller inleder diskussioner med konkurrenters personal.

Ibland kan du ha möjlighet att kommunicera med konkurrenter. Även om slumpmässiga möten kan ses som möjligheter att lära sig mer om våra konkurrenter, uppmanas anställda att vara omdömesgilla i vad de diskuterar. All diskussion eller kommunikation av något

slag med en konkurrent som rör prissättning, produktion, kundinformation, marknadsföring, lager, produktutveckling, försäljningsmål, marknadsundersökningar och annan proprietär eller konfidentiell information är förbjuden. Att dela denna typ av information kan vara olagligt och kan utsätta den anställda och företaget för civilrättsliga eller straffrättsliga påföljder. Köp från och försäljning till konkurrenter är tillåtet om det görs i enlighet med företagets policy. Manualer för efterlevnad av antitrustregler finns tillgängliga från den juridiska avdelningen.

#### *Vad betyder det för mig?*

Det är en sanning som förtjänar att upprepas: i näringslivet, liksom på andra områden i livet, är det viktigt att alla följer samma regler och samma etiska normer.

I verkligheten är detta naturligtvis inte alltid fallet. I de mycket konkurrensutsatta miljöer där vi bedriver verksamhet – i USA och utomlands – är det inte ovanligt att företag söker orättvisa eller olagliga fördelar gentemot andra parter. Det är därför USA och andra regeringar har regler som förbjuder illojal konkurrens, inklusive antitrust.

- Det är stor skillnad på sund och osund konkurrens.
- Våra affärsförbindelser med konkurrenter, kunder, leverantörer och andra parter måste alltid följa företagets kod.
- Obehöriga specialarrangemang med utomstående parter är förbjudna.
- Företag och enskilda som är inblandade i att hindra konkurrensen kan dömas till kännbara påföljder.
- Reglerna om konkurrens och konkurrensbegränsande samverkan och missbruk av dominerande ställning är komplexa. Du uppmanas att kontakta den juridiska avdelningen när du har några frågor.

#### **Politisk verksamhet och bidrag**

Vi uppmantrar alla anställda att delta fullt ut i den politiska processen, som individer, och att ge frivilliga bidrag till kandidater som du väljer.

Direkta företagsbidrag till politiska partier eller kandidater till federala, statliga eller lokala ämbeten är olagliga och är strängt förbjudna.

Det är också företagets policy att inte bidra till organisationer vars primära syfte är att stödja specifika politiska partier eller kandidater.

Anställda som deltar i politiska aktiviteter måste göra det klart att de inte agerar eller talar för Snap-on Incorporated. Företaget kan inte och kommer inte att stödja några politiska kandidater eller partier.

#### *Vad betyder det för mig?*

När det gäller statlig inblandning uppmantrar Snap-on anställda att vara aktiva i sin politiska process. Bolaget ber endast att sådant deltagande ska ske på fritiden; att inga

företagsresurser är inblandade; att Snap-on-namnet inte används; och att Snap-on's godkännande inte är underförstått.

### **Efterlevnad och rapportering**

Du förväntas följa denna kod och alla andra policyer och förfaranden i företaget i alla avseenden. I den utsträckning det är lagligt tillåtet enligt lokala lagar: (1) kan företaget kräva att du undertecknar ett certifikat som anger att du följer de policyer som anges i denna kod; och (2) varje anställd som lämnar in ett intyg som innehåller ett falskt uttalande eller väsentlig utelämnande, eller som medvetet bryter mot denna kod, eller medvetet tillåter en underordnad att göra det, ska bli föremål för disciplinära åtgärder, inklusive degradering eller avsked.

Vissa anställda måste genom företaget genomgå webbaserade utbildningsmoduler som täcker denna kod och etik i allmänhet.

För frågor som inte är relaterade till koden, inklusive eventuella **frågor eller problem med kundtjänst**, skicka in dessa genom att ringa numren som anges i följande länk, <https://www.snapon.com/EN/Contact-us>, eller på [www.snapon.com](http://www.snapon.com) genom att välja länken "Kontakta oss" längst ner på webbsidan Snap-on.

För **franchisetagares** frågor eller tvister ger ombudsmannaprogrammet möjlighet att tala konfidentiellt med en ombudsman som är oberoende och neutral. Ombudsmannens roll är att hjälpa till att underlätta tvistlösning med franchisetagare. Mer information finns på <https://www.snapon.com/mall/US/FranchiseRelations.htm> eller ring 800-786-6600, förlängning 5506.

Om du blir medveten om några handlingar eller transaktioner som kan strida mot denna kod, förväntas du att lämna ut sådan information på ett korrekt sätt. Om du tror att denna kod kan ha överträtts bör du omedelbart ta upp frågan med din chef. Om problemet inte är löst eller om du inte känner dig bekväm med att ta upp problemet med din chef kan du kontakta personalavdelningen eller företagets hjälplinje för etik på 866-GO-TOOLS (866-468-6657) eller skicka in ett problem till webbplatsen <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Utanför USA: Om du får kännedom om handlingar eller transaktioner som kan strida mot denna uppförandekod förväntas du rapportera detta på ett korrekt sätt. Om du misstänker att denna kod kan ha överträtts, bör du omedelbart ta upp frågan med din närmaste chef. Om frågan inte löses, eller om du inte känner dig bekväm med att ta upp den med din chef, finns ett internationellt telefonnummer listat per land på följande länk: <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Code-of-Business-Conduct--Ethics>. Ett annat alternativ är att fylla i ett ärende här: <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Etiska frågor eller klagomål kan också skickas till chefsjuristen på: Snap-on Incorporated, 2801 80th Street, Kenosha, Wisconsin 53143. Meddelanden kommer att vidarebefordras på lämpligt sätt.

Om du är medlem i företagets **styrelse** ska du rapportera brott mot denna kod direkt till revisionskommittén, hjälplinjen för etik, webbinlämning eller skriftligen till chefsjuristen. Dessutom, om du har frågor om redovisning, interna redovisningskontroller eller revisionsfrågor (redovisningsklagomål), bör du rapportera brott mot denna kod direkt till Ethics Help Line eller skriftligen till General Counsel. Redovisningsklagomål kommer att vidarebefordras till revisionskommittén i enlighet med de förfaranden för redovisningsklagomål som fastställts av revisionskommittén.

När konfidentialitet begärs kommer den anställdes identitet att hållas konfidentiell i alla skeden av utredningen, med undantag för att den anställdes identitet kan behöva avslöjas för relevanta personer som är involverade i eventuella ytterligare utredningar eller efterföljande rättsliga förfaranden. Anställda kommer inte att påverkas negativt av rapporten. Även om företaget inte uppmuntrar anonyma rapporter kommer det att acceptera dem.

## **Undantag**

Eventuella undantag från denna kod för styrelseledamöter eller ledande befattningshavare eller finansiella befattningshavare i bolaget får endast göras av bolagets styrelse. Eventuella undantag från denna kod för ledande befattningshavare eller styrelseledamöter får endast göras av styrelsen eller ett styrelseutskott och kommer att offentliggöras skyndsamt i enlighet med vad som krävs enligt lag eller börsregler.

## **Frågor**

Frågor om situationer som inte diskuteras i detta dokument ska ställas till din chef, den juridiska avdelningen eller företagets personalavdelning.

Snap-on Incorporated Uppförandekod och etik är inte avsedd att tilldela avtalsenliga rättigheter av något slag till någon anställd eller annan person som identifieras däri, eller att skapa avtalsförpliktelser av något slag för företaget. Eftersom företagets mål som är relaterade till uppförandekoden och etikoden kan komma att ändras, förbehåller sig företaget rätten att ändra uppförandekoden och etikoden efter eget gottfinnande, när som helst, med eller utan förvarning.

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

Snap-on är ett varumärke som tillhör Snap-on Incorporated; Alla rättigheter förbehållna.  
©2025 Snap-on Incorporated