

**Snap-on Incorporated
Uppförandekod och etiska regler**

<u>Innehåll</u>	<u>Sidan</u>
Integritet – Principer – Snap-on	2
Ordförande, VD och verkställande direktörSnap-on arbetsplats	2
Riktigheten i offentlig kommunikation.....	3
Riktigheten i och integriteten hos böcker och poster	3
Rättvis behandling	4
Peningtvätt	5
Lagar för jämlika anställningsmöjligheter och mångfald och en arbetsmiljö utan trakasserier	6
Policy mot människohandel och slaveri.....	7
Hälsa, säkerhet och miljö	7
Förbud mot repressalier	9
Skydda Snap-ons tillgångar.....	10
Skydd och korrekt användning av företagets tillgångar	10
Undvikande av intressekonflikter.....	10
Företagstillfällen.....	12
Handel med värdepapper	13
Konfidentiell och insideinformation.....	14
Konkurrera globalt och etiskt.....	17
Etik och efterlevnad i den internationella gemenskapen	17
Vår uppförandekod för leverantörer och användningen av arbetskraft	18
Restriktioner för handel.....	18
Konkurrenslagar.....	20
Politiska aktiviteter och bidrag.....	22
Efterlevnad och rapportering	22
Undantag.....	24
Frågor	24

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 att efterleva dem. Det krävs engagemang för våra värderingar både som individer och som företag. Det krävs en strävan efter att handla med integritet och att utgå ifrån högsta möjliga etiska standarder i allt vi gör. Och det börjar med människor.

Vi gör val varje dag. Oftast är valen enkla. Rätt eller fel. Men ibland i dagens komplexa värld är det inte busenkelt att göra rätt val. Vi behöver riktlinjer och ett ramverk för hur vi utför vår verksamhet i en sådan krävande miljö.

I över ett decennium har Snap-on haft en sådan vägledning i form av en formell uppförandekod. I den senaste versionen av vår uppförandekod behandlar dessa principer mer utförligt för att omfatta en alltmer reglerad och skärskådad marknad. Jag ber dig, som en högt värderad medarbetare på Snap-on att ta dig tid att läsa och förstå det här dokumentet från början till slut.

I dokumentet finns den fullständiga texten i Snap-ons uppförandekod och etiska regler. Du får också veta hur du får svar på frågor och vem du ska kontakta om du vill anmäla en misstänkt överträdelse.

Börsnoterade företag måste ha en sådan kod enligt USA:s lagstiftning. Lagen gäller alla medarbetare på Snap-on, oavsett befattning, arbetsuppgifter eller geografiskt läge. Många olika lagar reglerar globala företag samtidigt. Det kan hända att lagarna i två eller flera länder motsäger varandra. Om du kommer i kontakt med en sådan motsägelse ska du kontakta vår juridiska avdelning för att få vägledning om hur du ska lösa 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. Via våra handlingar kan vi tillsammans upprätthålla det utmärkta rykte som företaget har arbetat hårt för att förtjäna.

Tack.

Nicholas T. Pinchuk
Ordförande, VD och verkställande direktör

Snap-on arbetsplats

Riktigheten i offentlig kommunikation

Vi kräver att all företagspersonal ska hjälpa företagets VD och ekonomichefer att fullfölja sina uppgifter för att upprätthålla och underhålla adekvata och effektiva yppandekontroller och procedurer genom att tillhandahålla tillförlitlig och korrekt information och genom att på andra sätt stödja lämpliga yppandehandlingar. Kontrollerna är utformade för att ge företaget och dess aktieägare en garanti på att yppanden av relevant information som är relaterad till företaget och dess konsoliderade dotterbolag i periodiska rapporter som är arkiverade hos, eller skickade till, Securities and Exchange Commission och övriga offentliga myndigheter är fullständiga, rimliga, korrekta, tidsenliga och begripliga.

Vad betyder det för mig?

Ändringar i säkerhetslagar behandlar hur USA:s offentliga företag yppar och certifierar viktig information. Ändringarna bidrar till att garantera att sådan information kommuniceras till alla berörda på ett rimligt, begripligt, tidsenligt och fullständigt sätt.

Vi på Snap-on gör allt vi kan för att rapportera viktiga nyheter så fullständigt, rimligt, omfattande, tydligt och snabbt som möjligt. Det vi rapporterar till aktieägare, reglerare, medarbetare och allmänheten har varit – och kommer fortsätta att vara – sanningen. Och dessutom ... är det lag på det.

- Selektivt yppande – alltså att ge relevant information till vissa utomstående parter men inte till andra – är strängt förbjudet.
- Utsedda språkrör inom företaget ansvarar för kommunikation med media, investmentbolag och allmänheten.

Riktigheten i och integriteten hos böcker och poster

Alla företagsböcker, register och konton måste exakt motsvara registrerade transaktioner. Företagets alla tillgångar och skyldigheter måste registreras i den regelmässiga kontoboken. Inga okända eller ej registrerade kapital eller tillgångar får etableras. Inga falska eller artificiella poster får göras. Inga betalningar får göras, och inga inköpspris får godkännas, med avsikt eller förståelse för att någon del av betalningen ska användas i annat syfte än det som beskrivs i dokumentet som ligger till grund för betalningen.

Den här policyn är inte begränsad till personal inom redovisning och revision. Den gäller alla medarbetare, inklusive alla som förhandlar om eller godkänner försäljnings- och inköpskontrakt, skickar kostnadsrapporter eller framställer eller betalar fakturor.

Vad betyder det för mig?

Goda, etiska affärsprinciper innebär att våra böcker och register innehåller saklig och korrekt information – kort sagt, att informationen stämmer.

Vi måste följa alla statliga lagar och förordningar vad gäller böcker, register och konton.

Var medveten om att ofullständiga eller missvisande register kan leda till rättegång, böter eller till och med fängelsestraff. Det kan även skada företagets rykte, och en sådan skada kan vara svår att reparera.

- Det är upp till alla att bokföra och skicka korrekta poster.
- Det är ett allvarligt brott att skicka förfälskade, korrigerade eller uppdrivna rapporter som ger till allvarliga straff.

Rättvis behandling

Företaget kommer endast att samarbeta med aktningvärda, kvalificerade individer eller firmor som konsulter, ombud, representanter eller distributörer vid kompensationsarrangemang som är lämpliga för den tjänst som ska utföras. Sådana åtaganden ska formaliseras i ett skriftligt avtal.

Företaget förväntar sig att medarbetare och ombud ska utföra verksamheten med integritet. Underlåtenhet av den standarden är aldrig en godtagbar ursäkt för olämpligt uppförande, och det är heller inte acceptabelt att lämpligt uppförande rationaliseras eftersom det handlar om företagets bästa. Inga former av oegentligheter främjar företagets bästa. Du bör interagera med företagets kunder, leverantörer, konkurrenter och medarbetare på ett lämpligt sätt. Du får inte dra nytta av andra ohederligt genom manipulation, hemlighållande, missbruk av privilegierad information, förvrängning av relevanta fakta eller utföra övriga ohederliga handlingar. Precis som du har en skyldighet att skydda sekretessbelagd information som tillhör företaget, har du en liknande skyldighet att skydda sekretessbelagd information som tillhör din tidigare arbetsgivare, inklusive konkurrenter till företaget. Företaget förväntar sig att du inte avslöjar eller använder konfidentiell eller hemlig information om dina tidigare arbetsgivare i ditt arbete för företaget. I händelse av att du hamnar i ett läge där du tror att du uppmanas, direkt eller indirekt, att röja eller använda sådan konfidentiell eller hemlig information, ska du kontakta den juridiska avdelningen.

Vad betyder det för mig?

Snap-on arbetar endast med leverantörer och övriga partner som delar vår strävan efter att handla etiskt och ansvarsfullt.

Oavsett om vi samarbetar med utomstående parter eller andra Snap-on-medarbetare är det vår plikt att vara hederliga och att utföra verksamheten med integritet. Det är en plikt som även är rådande när vi interagerar med våra konkurrenter.

Sund konkurrens är en sak. Att visa favorisering för vänner, delta i tvivelaktig affärsverksamhet och ägna sig åt "favoriseringsaffärer" är något annat. Det kan förgifta ett företags arbetsklimat. Sådant hör inte hemma på Snap-on.

- Det är inte alltid enkelt att agera på ett hederligt och anständigt sätt ... särskilt om det handlar om att förlora en kund eller missa en försäljningsmöjlighet.
- Tänk dig in i den andra personens situation. Behandla andra på samma sätt som du och ditt företag vill bli behandlade.

Penningtvätt

Penningtvätt innebär att konvertera pengar eller tillgångar som har utvunnits genom olagliga aktiviteter till pengar som ser ut att ha tjänats lagligt. Företagets policy är att fullständigt följa alla tillämpliga lagar mot penningtvätt i USA och i alla andra länder där företaget bedriver verksamhet. Företagets policy är att endast bedriva verksamhet med kunder som är engagerade i legitima och lagliga affärsaktiviteter, och att ägna sig åt transaktioner med kapital som enbart härstammar från lagliga aktiviteter och legitima källor. Snap-on deltar inte i några aktiviteter som bedriver penningtvätt eller finansierar terrorism eller övriga kriminella aktiviteter.

Vad betyder det för mig?

Vårt företag tar oss till många delar av världen och de flesta delarna av USA. En följd av detta är att vi gör affärer med en stor mängd kunder, leverantörer, partner och övriga parter.

Nyligen inträffade geopolitiska händelser och terroristaktiviteter, samt en utbredd förekomst av offentligt gjorda bedrägerier, svindleri och övriga olagliga aktiviteter som har kastat ljus över de farliga konsekvenserna av penningtvätt. Som en följd av detta måste du:

- Lyssna på din intuition. Om du kommer i kontakt med tvivelaktiga förfrågningar eller transaktioner ska du kontakta din chef.
- Var vaksam om du kommer i kontakt med engångsförfrågningar eller tjänster, som en engångsöverföring av kapital till ett obehörigt konto, eller en förfrågan om att kringgå ett företags betalningspolicy eller procedurer.

Lagar för jämlika anställningsmöjligheter och mångfald och en arbetsmiljö utan trakasserier

Snap-on uppskattar mångfald bland personalen och strävar efter att införliva en uppskattning för de olika kulturella värderingarna i den alltmer mångfaldiga personalen. Ingen enskild kultur, bakgrund eller grupp har några begränsningar för att få fram de bästa idéerna. Utan tvekan är det våra medarbetares omfattande och varierande perspektiv, upplevelser och bakgrunder som gör oss till ett starkare företag. Den mångfalden ökar absolut vår produktivitet och fungerar som en riktig konkurrenskraftig fördel. Så är sannolikt också fallet för företag som vårt som göra affärer internationellt.

Företagets policy är att tillhandahålla möjligheter för personalen utan hänsyn till ras, religion, hudfärg, nationellt ursprung, kön, ålder, börd, sexuell läggning, krigsdeltagarstatus, äktenskapsstatus, könsidentitet, funktionshinder eller några andra anledningar som är förbjudna av federala, statliga eller lokala lagar i USA.

Företaget kräver att du följer alla anställnings- och arbetslagar som gäller för den avdelning eller det kontor där du arbetar.

Företaget tror att varje medarbetare har rätt att arbeta i en miljö som är fri från diskriminering, och företagets policy är att upprätthålla en arbetsmiljö som är fri från diskriminering eller trakasserier av något slag. Alla medarbetare förväntas förstå både det moraliska och det lagliga ansvar som ingår i en respektfull arbetsmiljö fri från trakasserier.

Vad betyder det för mig?

Respekt, värdighet, möjligheter. Det är vad varje individ förtjänar, och vad varje medarbetare på Snap-on förväntar sig. Vårt mål är att skapa och upprätthålla en miljö som införlivar samarbete, samspel, tolerans och respekt. Vi strävar också efter en arbetsmiljö som är fri från trakasserier och skrämsel.

- *Det är vår plikt att följa alla tillämpliga lagar vid anställande, arbetsrelationer och alla andra personalrelaterade frågor. Det främjar samtidigt bra affärer.*
- *På Snap-on baseras alla befordringar, löneökningar, bonusar, tilldelningar och utbildningstillfällen på prestationer och bidrag – kort sagt på meriter.*
- *Det är ditt ansvar att rapportera alla former av trakasserier till din chef. Om frågan inte löses eller om du känner dig obekvämt med att lyfta frågan med din chef, bör du kontakta personalavdelningen eller Ethics Help Line på 866-GO-TOOLS (866-468-6657) eller göra en anmälan på <https://workplacealertprogram.alertline.com>.*

Policy mot människohandel och slaveri

Företaget kommer tolerera inte användningen av slaveri, tvingat eller ofrivilligt arbete, barnarbete, människohandel eller sexhandel av någon anställd, agent, underleverantör eller leverantör i verksamheten eller i samband med vår verksamhet eller i tillverkningen eller distributionen av våra produkter. För mer information, se företagets policy mot människohandel och slaveri på <https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking>.

Vad betyder det här för mig?

Vi ansvarar alla för hur vi behandlar våra medarbetare och för att övervaka hur andra inom vår försörjningskedja behandlar sina medarbetare. Som individer och som företag strävar vi efter att se till att våra arbetsmiljöer är fria från människohandel och slaveri.

Hälsa, säkerhet och miljö

Företagets policy är att all personal ska erbjudas en trygg och hälsosam arbetsmiljö. Alla medarbetare måste följa alla tillämpliga arbets-, hälso- och säkerhetslagar och företagets regler och program som gäller hälsa och säkerhet.

Företaget erkänner och tror på vikten av att värna om naturresurser och det globala miljöarvet. Företaget tror att miljömässiga mål kan och bör vara förenliga med ekonomisk tillväxt.

Företaget förbinder sig att skydda miljön och mänsklig välfärd i våra samhällen, och att implementera miljömässigt sunda policyer som är utformade för att förhindra, lindra och om möjligt kompensera för miljöpåverkan i samhället.

Företaget kan bäst fullfölja sin förpliktelse gentemot miljön, våra medarbetare och grannar genom att följa dessa principer för uppförande:

- Bevara energi och naturresurser via försiktig användning och återanvändning när det är möjligt.
- Arbeta hårt med att kontinuerligt eliminera avfall och föroreningar och dess uppkomst. I annat fall minska, återanvända och återvinna.
- På rätt sätt kassera eller effektivt hantera avfall som inte kan återanvändas på ett ekonomiskt sätt.
- Utforma, använda och utvärdera våra anläggningar och garantera säkerhet och hälsa till våra medarbetare och grannar, inklusive leverantörer och andra som besöker våra anläggningar.

- Prioritera hygien, säkerhet och miljö vid utveckling av nya produkter och processer.
- Erkänna, förutspå, reagera på och kommunicera viktiga miljöaspekter/-påverkan i tid angående medarbetar- och samhällsfrågor som rör våra produkter och funktioner.
- Delta i den offentliga debatten om regelfrågor i syfte att åstadkomma ett sunt och ekonomiskt regelverk.
- Hantera alla åtgärder på ett lagligt sätt och uppfylla övriga relevanta och rimliga krav med hänsyn till miljö, säkerhet och hälsa.
- Regelbundet granska och utvärdera våra prestationer gentemot avtalade mål och principerna i vårt regelhanteringssystem.

Vad betyder det för mig?

Vi på Snap-on kan alla göra skillnad, på stora och små sätt. Uppmärksamma hälso- och säkerhetsproblem, undvika slösaktiga åtgärder, arbeta på ett sätt som skyddar miljön – dessa frågor och relaterade frågor berör oss alla. Och alla tjänar på det – när det kommer till hälsa, bekvämlighet, effektivitet och produktivitet – när vi är flitiga med att följa smarta procedurer.

Kom ihåg att sunt förnuft räcker långt när det gäller att upprätthålla en säker och hälsosam arbetsmiljö ... precis som att vara alert. En sekund av försumlighet eller slarv – på eller utanför jobbet – kan förändra ett liv för alltid. Det finns inget utrymme för en passiv, nonchalant eller inkonsekvent inställning till något som är så viktigt som vår hälsa, säkerhet och miljö.

I själva verket anser vi på Snap-on att det är bra för affärerna att behandla luft, vatten och andra naturresurser med omsorg.

- Du kan bidra till allas säkerhet genom att rapportera en sak som en trasig glödlampa i trappan. Berätta för en arbetsledare om en fara på fabriksgolvet eller på kontoret.
- Bevara, återanvänd och återvinn, oavsett om det är papper, glas, plast, kontorsmateriel, vatten eller energi. Var en god förvaltare av företaget, gemenskapen och naturresurser.
- Ha omsorg om varandra – och om de människor och de generationer som kommer att efterträda oss.

Förbud mot repressalier

Företaget förbjuder repressalier för rapportering som sker i god tro av faktiska eller möjliga överträdelser av denna uppförandekod, eller för deltagande i utredningar eller förfaranden som innefattar denna kod. Repressalier i någon form mot företagets personal som rapporterar en möjlig överträdelse av denna kod, eller som medverkar i undersökningen av en eventuell överträdelse av denna kod, är i sig en överträdelse av denna kod och kan leda till disciplinära åtgärder. I vissa fall kan straffrättsliga påföljder komma i fråga för repressalier, inklusive böter och fängelse.

Vad betyder det för mig?

Frihet att uttrycka sin oro och att göra sin röst hörd är en viktig del av Snap-ons kultur. Men det är inte alltid så lätt att framföra klagomål eller "blåsa i visselpipan" på ett beteende som bryter mot företagets policy. Men kom ihåg:

- Snap-on uppmuntrar rapportering av alla misstänkta överträdelser av uppförandekoden och de etiska reglerna.
- Det är fel att straffa eller på något annat sätt behandlar någon illa som har anmält ett klagomål eller flaggat för ett oetiskt beteende. I själva verket finns det allvarliga påföljder för detta.
- I den mån det är möjligt ska information om undersökningar av olagliga, olämpliga eller andra oetiska verksamheter hållas konfidentiell.

Skydda Snap-ons tillgångar

Skydd och korrekt användning av företagets tillgångar

Du bör skydda företagets tillgångar och kontrollera att dess effektiva användning följer RCI-initiativen (Rapid Continuous Improvement). Stölder och slöseri har en direkt inverkan på företagets överskott. Företagets alla tillgångar ska därför endast användas i lagliga affärssyften. Exempel:

- Du ska inte dra personlig nytta av företagets tillgångar som skapar några extra kostnader för företaget, inkräktar på arbetsplikter eller bryter mot företagets policyer.
- Använd inte företagets egendomar för att utföra olagliga handlingar.

Vad betyder det för mig?

Att stjäla, tumma på eller förstöra företagets tillgångar strider mot den här koden – och är dessutom olagligt. Det strider tillika mot koden – och lagen – att använda företagets egendomar i olagliga syften.

Kom ihåg att missbruk och stöld av företagets tillgångar skördar offer. Alla får faktiskt betala – inte bara företaget, utan även medarbetare, kunder med flera.

- Behandla företagets tillgångar som du skulle behandla dina egna. Skydda dem, bevara dem och dra maximal nytta av dem.
- Lyssna på dina instinkter. Om du tvivlar på det du är frestad att göra eller det du har blivit ombedd att göra bör du fråga en lämplig person.

Undvikande av intressekonflikter

Du måste undvika konflikter mellan dina personliga intressen och företagets intressen. Du måste visa upp eventuella aktiviteter, ekonomiska intressen eller relationer som kan utgöra en befintlig eller potentiell intressekonflikt. Du ska därför undvika eventuella investeringar, intressen eller samröre som inkräktar på, eller kan komma att inkräkta på, ditt sunda förnufts objektiva eller oberoende inställning eller med utförandet av dina uppgifter i företagets intresse. Du bör i synnerhet:

- Bemöta alla leverantörer, kunder, konkurrenter, övriga medarbetare och alla andra personer som gör affärer med företaget på ett hederligt och objektivt sätt utan favorisering eller preferenser som grundar sig på personliga ekonomiska hänseenden;

- Du ska inte ta emot eller erbjuda några gåvor, underhållning eller någon annan förmån från/till någon leverantör, kund eller konkurrent, inklusive betalningar eller lån, om det inte uttryckligen är godkänt av den här koden;
- Inte ha något ekonomiskt intresse för eller inneha anställning eller någon ledande befattning hos någon firma eller företag som är en konkurrent till, eller som strävar efter att göra affärer med företaget, om intresset eller befattningen kan påverka något beslut som ingår i dina plikter; och
- Du ska inte uppsöka eller ta emot, inte heller erbjuda eller ge, några betalningar, avgifter, lån, tjänster eller gåvor från eller till någon annan person eller firma som ett villkor för eller följd av affärer med företaget. Företagets policy förbjuder inte gåvor av symboliskt värde (under \$50). Vanliga affärsmåltider och underhållning (som medverkan på sport- eller kulturevenemang), och liknande sedvanliga och rimliga aktiviteter som främjar företaget är också godtagbara även om värdet överstiger \$50, så länge medarbetaren och värden är i sällskap.

Utgifter för, eller mottagande av, gåvor och underhållning vars värde överstiger ett symboliskt värde måste godkännas skriftligt av din chef.

Policyerna avseende gåvor och underhållning gäller inte försäljningstävlingar och stimulerande resor till företagets fördel. Sådana program måste godkännas skriftligt av en chef. Alla sådana tävlingar och stimulerande resor ska utföras hederligt och i enlighet med tillämpliga lagar, och i enlighet med företagets policyer som är kopplade till godkännande av affärsrelaterade utgifter.

Beträffande gåvor till och underhållning för ämbetsmän eller medarbetare följer policyn "Etik och efterlevnad i den internationella gemenskapen" som beskrivs i det här dokumentet.

Företagets mål är att konkurrera på marknaden genom att tillhandahålla överlägsna produkter och tjänster till konkurrenskraftiga priser. Inga betalningar eller något av värde i någon form ska ges direkt eller indirekt till någon person någonstans i världen i syfte att påbörja eller bevara affärer eller upprätta någon annan gynnsam handling.

Vad betyder det för mig?

Slagordet här är omdöme. Koden kräver att vi var och en uppför oss på ett sätt som klarar en prövning. Vi förväntas vara öppna, opartiska, rättvisa och konsekventa i våra interaktioner med medarbetare, leverantörer av varor och tjänster, kunder och andra som vi gör affärer med.

Det är exempelvis rimligt att mottagande eller utdelning av gåvor till ett värde som överstiger ett symboliskt värde kan ändra en affärsrelation och leda till

tacksamhetsskuld och favorisering. Det är klokt att undvika sådana situationer av många anledningar.

Om du har frågor om en utomstående affär eller aktivitet är du välkommen att prata om det med din chef eller företagets advokat. Kom ihåg att många utomstående aktiviteter och anknytningar är tillåtna, så länge du har informerat företaget om det och fått OK från chefen.

- Undvik affärsaktiviteter eller relationer som strider mot rättvisan.
- Vår lojalitet ska tillhöra företaget.
- Visa upp intressen eller aktiviteter som kan strida mot – eller verka strida mot – dina arbetsuppgifter eller företagets verksamhet.
- Om du blir erbjuden gåvor eller underhållning av en återförsäljare bör du konsultera chefen för att ta reda på om det är lämpligt att ta emot erbjudandet.
- Undvik även det som tycks vara en intressekonflikt.
- Tveka inte att ställa frågor om du är osäker.

Företagstillfällen

Du ska inte dra personlig nytta av tillfällen som du upptäcker via användning av företages egendomar, information eller din befattning eller konkurrera med företaget. Det är din plikt att främja företagets rättmätiga intressen när tillfälle ges, och inte delta i aktiviteter som strider mot företagets intresse.

Vad betyder det för mig?

Detta budskap är likvärdigt med innehållet i resten av den här guiden. Vi som arbetar på Snap-on förväntas upprätthålla en hög uppförandestandard. Det innefattar att inte dra personlig nytta av tillfällen som kan dyka upp under pågående affärer.

Sådana tillfällen gäller en mängd handlingar, inklusive användning av företagets egendomar och exploatering av någons arbete eller auktoritet.

- Vår lojalitet ska tillhöra företaget.
- Det är fel att konkurrera med företaget på något vis.
- Dra inte personlig nytta av information som du kommer i kontakt med i samband med din anställning på Snap-on.

Handel med värdepapper

Du får inte köpa, sälja eller rekommendera inköp eller försäljning av företagets värdepapper när du innehar "väsentlig information" avseende företagets rutiner eller framtidsperspektiv som inte är officiella, om det inte är specifikt tillåtet enligt tillämpliga lagar. Du får inte köpa, sälja eller rekommendera inköp eller försäljning av något annat företags värdepapper som du har fått icke-offentlig "väsentlig information" om till följd av din anställning på företaget.

Du får inte "tipsa" eller avsölja (avsiktligt eller oavsiktligt) väsentlig, icke-publik information på något sätt, vare sig muntligen eller skriftligen, inklusive genom sociala medier, (i) om Snap-on till någon person utanför företaget, såvida det inte ingår i dina arbetsuppgifter för Snap-on, eller om det uttryckligen tillåtits av General Counsel or (ii) om något annat publikt företag till någon som du erhållit i din relation med eller dina plikter gentemot Snap-on. ^[1]_{SEC}

"Väsentlig information" är information som, om den offentliggörs, rimligen förväntas påverka marknadens värde på företagets värdepapper eller påverka investerarens beslut med hänsyn till dessa värdepapper. "Väsentlig information" inbegriper men är inte begränsat till allmänt oväntade ändringar i företagets årliga och kvartalsvisa avkastning eller intäkter; ändringar i utdelning eller policyer; betydande förvärvanden eller fråntaganden; ändringar i högsta ledningen; information om större nya produkter, kontrakttilldelningar eller expanderingsplaner samt viktiga rättstvister eller reglerande åtgärder.

"Icke-publik information" är information som inte har avslöjats för marknaden. Information anses "icke-publik" fram tills den har spritts till allmänheten genom ett meddelande till SEC (Securities and Exchange Commission), ett pressmeddelande eller via annat medel för avslöjande rimligen utformat att göra informationen känd för allmänheten och det har getts tillräckligt med tid för marknaden att ta till sig den informationen.

Inom USA kan medarbetare hitta företagets policy för insiderhandel under policyavsnittet på sidan med juridisk information på Snap-ons intranät.

Vad betyder det för mig?

SEC (Securities and Exchange Commission) reglerar alla börsnoterade företag i USA, inklusive Snap-on Incorporated. Många aktiemarknader och övriga reglerande organ har dessutom egna regler som medlemsföretag måste följa.

SEC ber företagen att utse officiella "insiders" – vanligen de högsta cheferna på företaget. Dessa personer kan endast köpa och sälja företagsaktier under vissa perioder.

Vad har det med oss andra att göra? Så här: utnämningen av en insider kan gälla vilken medarbetare som helst på Snap-on som har åtkomst till väsentlig information som inte har offentliggjorts.

Det här är ett sätt att avgöra om företagsinformation är väsentlig: om vetskapen om den skulle förmå någon att köpa eller sälja Snap-on-värdepapper.

- Du kan inte handla med aktier utifrån väsentlig företagsinformation som inte har offentliggjorts. Okunskap om lagen är ingen ursäkt.
- Lagar om värdepapper drivs igenom av SEC.
- Straffen för värdepappersbrott är allvarliga och kan leda till fängelsestraff.
- Om du har några frågor om eventuella planerade köp eller försäljning av Snap-on-värdepapper kontaktar du den juridiska avdelningen.

Konfidentiell och insideinformation

När du får förtroendet att hantera konfidentiella uppgifter och information om företaget förväntas du hålla informationen konfidentiell. Yppande av sådan information skulle kunna skada företaget eller ge en ohederlig eller olaglig fördel till konkurrenter, aktiehandlare eller med flera. Du bör vara vaksam mot felaktigt eller förhastigt yppande av konfidentiell information till utomstående eller till medarbetare som inte behöver informationen för att sköta sina arbetsuppgifter.

Konfidentiell information kan inbegripa information om medarbetare, produkter, teknik, ekonomiska frågor, kunder, leverantörer och konkurrenter; långsiktiga planer, affärshemligheter; affärsplaner inklusive potentiella förvärvanden eller frångånganden; tillverkningsystem och -procedurer; forskning och utveckling samt data som inte har publicerats eller offentliggjorts. Användning av konfidentiell information för att få personliga fördelar av en medarbetare eller någon annan strider mot dessa riktlinjer och är i många fall olaglig.

Utsedda språkrör inom företaget ansvarar för kommunikation med media, investmentbolag och allmänheten.

Snap-on tillhandahåller verktyg för elektronisk kommunikation som förbättrar produktiviteten och gör det möjligt för medarbetarna att producera effektivt och högkvalitativt arbete. Elektronisk kommunikation omfattar alla aspekter av röst-, video- och datakommunikation, t.ex. röstbrevlåda, e-post, EDI (Electronic Data Interchange), fax, Internet och onlinetjänster. Eftersom dessa tekniker möjliggör snabb spridning av information till en stor publik, måste du vara på din vakt mot spridning av konfidentiell information via elektronisk kommunikation. Praxis för elektronisk kommunikation beskrivs i handboken för Snap-ons policyer, praxis och procedurer.

Du ska skydda dig mot att råka avslöja konfidentiell information genom att undvika att diskutera företagsfrågor offentligt eller arbeta med konfidentiella papper på offentliga platser, som på flyget.

Snap-ons firmanamn och logotyper ska endast användas i enlighet med företagets policyer och endast som det har godkänts för laglig Snap-on-verksamhet. Medarbetare i USA bör läsa dokumentet om Snap-ons policyer, praxis och procedurer E-6.

Vad betyder det för mig?

Så gott som alla på varje företag har åtkomst till konfidentiell information. Och så gott som varje medarbetare skulle kunna vara en företagsinsider. Därför är det så viktigt att varje medarbetare på Snap-on är medveten om potentiellt missbruk av känsligt material.

Det kan ibland vara lätt att tappa perspektivet om vad som är och vad som inte är konfidentiell och insideinformation. Vad som verkar vara en oskyldig kommentar – exempelvis en kommentar till grannen om företagets fantastiska kvartalsvisa resultat innan resultaten har offentliggjorts – kan leda till allvarliga straff för enskilda personer och företaget.

På liknande sätt kan vad som verkar vara en "säker" användning av företagsinformation – som att berätta om företagets strategiska plan med en konsult innan personen ifråga har undertecknat ett sekretessavtal – kan skada en mängd parter, inklusive medarbetare, aktieägare och kunder.

Och precis som beskrevs i föregående avsnitt får inte medarbetare på Snap-on som har insideinformation köpa eller sälja företagets aktier innan informationen har offentliggjorts.

- Insatserna är höga. Du bör känna till lagarna och hur de gäller dig.
- Ta extra hänsyn till känsligt företagsmaterial, och se till att det är skyddat ordentligt. Fundera över konsekvenserna av att lämna ut privata poster till andra, eller att glömma att "lösenordsskydda" vissa elektroniska filer.
- Var försiktig med att delta i företagsdiskussioner på offentliga platser som på en restaurang, ett tåg eller en offentlig toalett. Du vet inte vem som råkar lyssna.
- Var försiktig när du diskuterar konfidentiell information via en mobiltelefon. Ring via det fasta nätet när det är möjligt.
- Hänvisa frågor från media till utsedda språkrör på företaget.

- De bästa skydden är att förstå företagets policy, visa gott omdöme och agera på ett principfast sätt.
- Om du är tveksam över något när det gäller hantering av känslig företagsinformation bör du kontakta din chef eller den juridiska avdelningen.

Konkurrera globalt och etiskt

Etik och efterlevnad i den internationella gemenskapen

Företaget strävar efter att upprätthålla en hög uppförandestandard i USA och utomlands. Företaget och dess medarbetare måste följa alla nationella och lokala lagar i de länder där företaget gör affärer, tillämpliga internationella och mellanstatliga förordningar och alla amerikanska lagar som gäller internationella handlingar. Om de faktiska bestämmelserna i en lokal lag är mer restriktiva än dem som ingår i koden måste du följa den lokala lagen. Ditt företag kan ha policyer och praxisar som är mer krävande än den här koden, och dessa kan gälla en lokal lag. I sådana fall måste du följa den striktare koden, policyn, praxisen eller lagen.

Om koden är översatt till lokala språk och det uppstår en konflikt mellan den engelska och den lokala versionen är det den engelska versionen som ska följas.

Om du gör affärer utanför USA ansvarar du för att känna till lagarna och förordningarna i de länder du arbetar i, och att känna till följande amerikanska lagar och förordningar. Brott mot dessa lagar kan leda till betydande böter, fängelse och allvarliga restriktioner för hur företaget får bedriva sin verksamhet.

Foreign Corrupt Practices Act (FCPA); United Kingdom Bribery Act (UK Bribery Act); the Organization for Economic Cooperation and Development's Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (OECD-konventionen); the European Union Convention on the Fight Against Corruption (EU-konventionen)

FCPA, EU-konventionen och OECD-konventionen (och stadsfäst lagstiftning som antagits av undertecknarna av OECD- och EU-konventionen, vilken innefattar många länder i vilka företaget bedriver verksamhet) räknar det som ett brott att utlova eller ge något av värde till ämbetsmän eller ett politiskt parti för att påbörja eller bevara affärer eller få någon olämplig fördel. Det är också olagligt att genomföra betalningar till ombud, försäljningsrepresentanter eller övriga tredje parter om du har anledning att tro att gåvan kommer att användas på ett olagligt sätt. UK Bribery Act förbjuder inte enbart mutor för både inhemska och utländska (icke-UK) ämbetsmän, utan förbjuder även mutor i den privata sektorn.

Varje chef, medarbetare eller ombud på företaget måste bokföra poster som återspeglar alla transaktioner, förvärvanden och arrangemang av företagets tillgångar för inhemska och utländska affärshändelser.

Vår uppförandekod för leverantörer och användningen av arbetskraft

Barnarbete, fängelsearbete och tvångsarbete är inte tillåtet för någon Snap-on-affärspartner eller leverantör. Vi ansvarar för att garantera våra affärspartner och leverantörer att vi följer Snap-ons uppförandekod för leverantörer som innehåller, men inte är begränsad till:

- Leverantörerna ska inte ägna sig åt, eller stödja användning av barnarbete, följa alla tillämpliga lokala lagar mot barnarbete och endast anställa personer som uppfyller kravet på den minimiålder som gäller för den lokala platsen.
- Leverantörerna ska inte ägna sig åt eller stödja användning av tvångsarbete eller ofrivilligt arbete. Leverantörer ska inte ägna sig åt någon form av människohandel, vare sig genom tvång eller bedrägeri, eller någon form av ofrivillig tjänst eller slaveri, eller någon form av sexhandel eller köp av någon kommersiell sexhandling.
- Leverantörerna ska behandla sina medarbetare med värdighet och respekt, och inte tillåta eller förbise någon form av trakasserier, och följa alla tillämpliga lokala lagar.
- Leverantörerna tar inte ut anställningsavgifter för anställda och ska inte använda rekryterare som inte följer lokala arbetslagar i det land där rekryteringen sker.
- Leverantörer som tillhandahåller bostadsfaciliteter för sina anställda måste tillhandahålla säkra och hälsosamma anläggningar som uppfyller värdlandets bostäder och säkerhetsstandarder.
- Leverantörer som använder underleverantörer för att tillhandahålla varor och tjänster till Snap-on är också ansvariga för underleverantörens efterlevnad av denna uppförandekod.

Om du vill läsa hela Snap-ons uppförandekod för leverantörer går du till följande länk: <https://www.snapon.com/EN/Suppliers/Supplier-Code-of-Conduct>.

Restriktioner för handel

USA har strikta embargo som förbjuder, och mindre sanktioner som begränsar, kommersiella transaktioner med vissa länder, företag, organisationer och privatpersoner. För aktuella förteckningar över dessa länder, företag, organisationer och enskilda personer, kontakta den juridiska avdelningen eller besök <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Code-of-Business-Conduct--Ethics>.

Anti-bojkottlagar

Alla Snap-on-enheter, inklusive utländska dotterbolag, måste följa de amerikanska lagar som förespråkar utländsk bojkott. Det strider mot lagen att delta i bojkott mellan utländska länder om dessa bojkottar inte har sanktionerats av den amerikanska lagstiftningen. 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.

Finansdepartementets embargosanktioner/specialutnämnda globala terroristlistor
Finansdepartementets OFAC (Office of Foreign Assets Control) förbjuder amerikanska företag och deras utländska dotterbolag att göra affärer med vissa länder, byråer och vissa individer och organisationer, inklusive specialutsedda globala terrorister, ledare för droghandel och företagsenheter som ägs eller kontrolleras av regeringarna under amerikanska embargo. Förordningarna och deras tillämpning på utländska dotterbolag varierar beroende på landet och typ av transaktion, och ändras ofta i samband med att den amerikanska utlandspolicyn ändras.

Om du känner till några känsliga politiska problem i ett land som företaget ska eller eventuellt ska göra affärer med bör du fråga den juridiska avdelningen om råd.

Restriktioner för exportkontroll

För att förhindra att känsliga varor, teknik och programvara hamnar i fel händer är export av dessa produkter och teknisk information begränsad. Restriktionerna kan även gälla överföringar mellan företaget och dess utländska dotterbolag; produkttyp, destinationsland, och den utländska köparen eller mottagaren utgör kontrollfaktorer som bestämmer huruvida en amerikansk exportlicens krävs innan leverans.

En "export" definieras som en metod för att förmedla produkter eller data till utländska individer eller företag, muntligt, elektroniskt eller skriftligt, och inbegriper försäljning, utbildning och rådgivning samt produktkampanjer, även om sådana aktiviteter utförs i USA.

Eftersom dessa kontrollrestriktioner lyder under andra amerikanska utlandspolicyer och nationella säkerhetsmål kan de komma att ändras. Skaffa teknisk och juridisk vägledning för att identifiera tillämpliga regler innan du exporterar sådana varor eller sådan teknik.

Vad betyder det för mig?

Vi på Snap-on anser att möjligheten att göra affärer i icke-amerikanska länder innebär ett dubbelt ansvar: att följa lagarna för varje land vi arbetar med och att uppträda enligt högsta möjliga etiska standarder.

Amerikanska medborgare och Snap-ons utländska filialer måste följa alla amerikanska handelslagar, var de än befinner sig.

Ha också i åtanke att den amerikanska statsmakten förbjuder amerikanska företag och deras utländska enheter att göra affärer med parter som hotar vår nationella säkerhet. Vågen av terroristhändelser i världen har ökat sådana hänsynstaganden.

- Det är viktigt att vi förstår och följer lagarna på de platser vi arbetar. Överträdelse kan leda till allvarliga straff.
- Det strider mot lagen och koden att erbjuda gåvor till utländska ämbetsmän eller andra parter – oavsett för att upprätta eller bevara affärer eller för att få en orättvis fördel gentemot andra.
- För att skydda dig själv och Snap-on ska du inte delta i någon bojkott som USA inte har godkänt. Titta på den aktuella listan över bojkottade länder.
- Var medveten om de länder, företag och individer som den amerikanska statsmakten förbjuder oss att göra affärer med. Lister över länder med restriktioner och förbjudna parter måste läsas innan någon transaktionsverksamhet görs med utländska länder och dess medborgare;
- Det är också viktigt att vara uppdaterad angående restriktioner för exportkontroll. Sådana restriktioner, och situationerna de gäller för, kan ändras.

Konkurrenslagar

Företaget har en policy för efterlevnad av tillämpliga lagar som övervakar interaktion med konkurrenter, som i vissa länder är kända som misstroendelagar. Amerikanska konkurrenslagar styr företagets verksamhet och transaktioner i samband med konkurrenter, kunder och leverantörer. Andra länder där företaget bedriver sin verksamhet kan också ha konkurrenslagstiftning som är tillämpliga på företaget. Allvarliga straffrättsliga och civilrättsliga åtgärder kan komma i fråga för företaget och dess medarbetare om en medarbetare godkänner eller deltar i en överträdelse av konkurrenslagstiftningen. Därför är det viktigt att förstå och strikt följa företagets policy så att företaget och dess medarbetare kan undvika att ens framstå som att bryta mot konkurrenslagstiftningen.

I syfte att undvika aktiviteter som kan tolkas som en kränkning eller leda till anklagelser om brott mot konkurrenslagstiftning, bör du inte använda metoder som är förbjudna enligt företagets policy, inklusive följande aktiviteter:

- Att nå en överenskommelse eller ingå ett avtal med konkurrenter som begränsar konkurrensen genom att ange prisnivåer eller försäljningsvillkor, begränsa produktionen eller upprätta gemensamma förfaranden för distribution, försäljningsområden eller kunder. Sådana åtgärder strider mot lagen.
- Att ingå otillåtna överenskommelser eller avtal som omfattar exklusivitet, knutna försäljningar eller andra begränsande avtal med kunder eller leverantörer. Vissa arrangemang, t.ex. Snap-on-återförsäljarnas listor över samtal och försäljningsdistrikt för representanter, vilka har godkänts av företaget, får naturligtvis avtalas, men arrangemang eller program som för närvarande inte används av företaget måste godkännas innan användning, med hjälp av företagets jurister. Dessutom kan det hända att skillnader i pris och andra försäljningsvillkor mellan kunder, såväl som mängdrabatter inte följer lagen och inte får avtalas utan råd av företagets jurister.
- Anställande av konkurrenternas medarbetare i syfte att erhålla konfidentiell information eller att uppmana konkurrenternas personal eller kunder att lämna ut något som kan betraktas som konfidentiella uppgifter, kan också bryta mot lagen. Kontakta den juridiska avdelningen innan du anställer en medarbetare från en konkurrent eller inleder diskussioner med konkurrenters personal.

Ibland kan det uppstå ett tillfälle där du kommunicerar med konkurrenter. Även om slumpmässiga möten kan ses som möjligheter att lära sig mer om vår konkurrens, uppmanas medarbetare att använda sitt omdöme rörande vad de diskuterar. Diskussioner eller kommunikationer av något slag med en konkurrent som relaterar till prissättning, produktion, kundinformation, marknadsföring, lagerhållning, produktutveckling, försäljningsmål, marknadsundersökningar och annan privat eller konfidentiell information är förbjudna. Det kan vara olagligt att dela med sig av denna typ av information och det kan medföra civil- eller straffrättsliga påföljder. Inköp från och försäljning till konkurrenter är tillåtet om det utförs i enlighet med företagets policy. Handböcker i antitrustefterlevnad är tillgängliga från den juridiska avdelningen.

Vad betyder det för mig?

Det är en truism som förtjänar att upprepas: i affärer, såväl som inom andra områden i livet, är det viktigt att alla följer samma regler och samma etiska normer.

Givetvis är detta inte alltid fallet. I de konkurrensutsatta miljöer där vi gör affärer – i USA och utomlands – är det inte ovanligt att företag söker illojala eller olagliga konkurrensfördelar gentemot andra parter. Det är därför USA och andra regeringar har regler som förbjuder illojal konkurrens, inklusive antitrust.

- Det är stor skillnad mellan sund och osund konkurrens.
- Våra affärer med konkurrenter, kunder, leverantörer och andra parter måste alltid följa företagets kod.
- Obehöriga särskilda överenskommelser med utomstående part är förbjudet.
- Företag och enskilda personer involverade i hämmande konkurrens riskerar stränga straff.
- Regler och förordningar rörande konkurrens och antitrust är komplexa. Du uppmanas kontakta den juridiska avdelningen om frågor uppstår.

Politiska aktiviteter och bidrag

Vi uppmuntrar alla anställda att delta fullt ut i den politiska processen, som individer och att göra frivilliga bidrag till kandidater.

Företagsbidrag, antingen direkta eller indirekta, till politiska partier eller kandidater för federala, statliga eller lokala politiska uppdrag är olagliga och strikt förbjudna.

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

Medarbetare som deltar i politiska aktiviteter måste klargöra att de inte agerar eller talar för Snap-on Incorporated. Företaget kan inte och kommer inte att godkänna några politiska kandidater eller partier.

Vad betyder det för mig?

När det gäller statlig inblandning uppmuntrar Snap-on sina medarbetare att vara aktiva i deras politiska processer. Företaget begär bara att ett sådant deltagande sker på egen tid, att företagets resurser inte är inblandade; att Snap-ons namn inte används inte och att Snap-ons godkännande inte är underförstått.

Efterlevnad och rapportering

Du förväntas följa denna kod och alla andra policyer och rutiner för företaget i alla avseenden. I den mån det är tillåtet enligt lokal lagstiftning. (1) Företaget kan anmoda dig att underteckna ett certifikat som visar på att du följer de policyer som anges i koden; och (2) en medarbetare som skickar in ett certifikat med ett falskt påstående, eller som medvetet bryter mot koden, eller som medvetet låter en underordnad göra det, kommer att utsättas för disciplinära åtgärder inklusive uppsägning.

Företaget kräver av vissa medarbetare att de genomgår webbutbildning som täcker koden och allmän etik.

Utanför USA är syftet med etikhjälplinjen och webbinlämningen att underlätta konfidentiell rapportering av frågor relaterade till bokföring, revision praxis eller andra finansiella företagsfrågor. Om din fråga avser något annat än bokföring eller finansiella frågor, uppmuntrar vi dig att kontakta den lokala ledningen eller använda andra etablerade rapporteringsvägar.

Internationella platser har också möjlighet att skicka frågor via webben på <https://workplacealertprogram.alertline.com>, och för Frankrike, via ett webbformulär på <https://cnilhotline.alertline.com>.

Etiska frågor eller klagomål kan också skickas till chefsjuristen på: Snap-on Incorporated, P.O. Box 1430, Kenosha, Wisconsin 53141-1430. Kommunikationer vidarebefordras där så behövs.

För problem som inte är relaterade till koden, inklusive eventuella problem eller problem med kundtjänsten, vänligen skicka dessa genom att ringa numren i följande länk, <https://www.snapon.com/EN/Contact-us> eller på www.snapon.com genom att välja länken "Kontakta oss" längst ner på Snap-on-webbsidan.

Om du är en **franchisetagare** och har problem eller frågor om tvister ger ombudsmansprogrammet dig möjlighet att tala förtroligt med en ombudsman som är oberoende och neutral. Ombudsmannens roll är att underlätta en lösning av en tvist eller problem en franchisetagare har. Ytterligare information finns på <http://extranet.snapon.com/display/router.aspx?docid=42945&> eller via telefon på +1 800-786-6600, anknytning 5506.

Om du är medlem i bolagets **styrelse** ska du anmäla brott mot denna kod direkt till revisionsutskottet, etikhjälplinjen, via webben eller skriftligen till chefsjuristen. Om du dessutom har frågor om redovisning, interna redovisningskontroller eller revision (redovisningsklagomål) bör du anmäla brott mot denna kod direkt till etikhjälplinjen eller skriftligen till chefsjuristen. Redovisningsklagomål kommer att överlämnas till revisionskommittén enligt gällande regler och förfaranden som fastställts av revisionsutskottet.

När sekretess krävs, måste medarbetarens identitet hållas skyddad under alla steg av utredningen, med undantaget att medarbetarens identitet kan behöva avslöjas för relevanta personer inblandade i eventuella ytterligare utredningar eller efterföljande juridisk hantering. Medarbetare kommer inte att påverkas negativt av rapporten. Företaget accepterar anonyma även om sådana inte uppmuntras.

Undantag

Eventuella undantag från denna kod för styrelsen, högre chefer eller ekonomichefer får endast göras av bolagets styrelse. Eventuella undantag från denna kod för högre chefer eller styrelsen får endast göras av styrelsen eller en styrelsekommitté och måste omedelbart offentliggöras i enlighet med lag eller börsregler.

Frågor

Frågor om situationer som inte behandlas i detta dokument bör tas upp med din chef, den juridiska avdelningen eller företagets personalavdelning.

Snap-on Incorporateds uppförandekod och etiska regler är inte avsedda att ge avtalsenliga rättigheter av något slag till någon anställd eller annan person eller för att skapa avtalsmässiga förpliktelser av något slag för företaget. Eftersom företagets mål i uppförandekoden och de etiska reglerna kan komma att ändras, förbehåller sig företaget rätten att ändra uppförandekoden och de etiska reglerna efter eget gottfinnande, när som helst, med eller utan föregående meddelande.

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

Snap-on® är ett registrerat varumärke som tillhör Snap-on Incorporated. Med ensamrätt.

©Snap-on Incorporated 2020