

**Snap-on Incorporated
Código de Conduta Empresarial e Ética**

<u>Índice</u>	<u>Pág.</u>
Integridade - Princípios - Snap-on	2
Snap-on, Local de trabalho	3
Exatidão das comunicações públicas.....	3
Exatidão e integridade de livros e registros.....	3
Tratamento justo.....	4
Lavagem de dinheiro	5
Leis de oportunidades iguais de emprego, diversidade e ambiente de trabalho sem assédio.....	6
Política contra o tráfico de pessoas e a escravidão	7
Saúde, segurança e meio-ambiente.....	7
Proibição contra retaliação.....	9
Proteção dos ativos da Snap-on.....	10
Proteção e uso adequado dos ativos da empresa.....	10
Contenção de conflitos de interesse	10
Oportunidades corporativas	12
Negociação de títulos.....	13
Informações sigilosas e privilegiadas.....	14
Competindo global e eticamente.....	17
Ética e conformidade na comunidade internacional	17
Código de conduta e uso de mão de obra de fornecedor	18
Restrições de comércio.....	18
Leis de concorrência.....	20
Atividades e contribuições políticas	22
Conformidade e relatórios	23
Renúncias	24
Perguntas.....	25

Integridade - Princípios - Snap-on

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

As palavras são simples, mas sustentá-las requer um árduo trabalho. Exige compromisso aos nossos valores como pessoas e como empresa. Exige o desejo de agir com integridade e de cumprir com os padrões éticos mais elevados em tudo o que fazemos. E tudo começa com as nossas pessoas.

Todos os dias tomamos decisões. Na maioria dos casos, essas decisões são fáceis: as certas e as erradas. Mas às vezes, no mundo complexo de hoje, tomar a decisão certa pode não ser assim tão claro. Precisamos de diretrizes e de uma estrutura para saber como conduzir nossos negócios nesse ambiente exigente.

Por mais de uma década, a Snap-on tem um Manual na forma de um código de conduta formal. Esta versão mais recente do nosso Código de Conduta ampla estes princípios para abranger um mercado cada vez mais regulamentado e verificado. Gostaria de pedir que você, como valioso funcionário da Snap-on, investisse tempo para ler e compreender todo este documento.

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

Nos Estados Unidos, a lei determina que as sociedades negociadas em bolsas de valores tenham este tipo de código. Essa lei é aplicável a todos os funcionários da Snap-on, independente do cargo, responsabilidades ou localização geográfica. Muitas leis diferentes regulamentam empresas globais ao mesmo tempo. Algumas vezes as leis de dois ou mais países podem entrar em conflito. Se ocorrer um conflito, consulte o Departamento Jurídico para obter orientação sobre como solucionar adequadamente a situação.

Muito obrigado por sua atenção a este importante tópico e pelo seu compromisso em demonstrar os princípios e o espírito deste código. Através de nossas ações, manteremos a excelente reputação que a nossa corporação trabalhou arduamente para conquistar.

Obrigado.

Nicholas T. Pinchuk
Presidente do Conselho, Presidente e Diretor Executivo

Snap-on, Local de trabalho

Exatidão das comunicações públicas

Todos os funcionários da empresa devem ajudar o Diretor Executivo e os diretores financeiros a quitar suas responsabilidades no estabelecimento e manutenção de controles e procedimentos de divulgação adequados e eficazes, proporcionando informações confiáveis e exatas e apoiando, de todas as formas, práticas de divulgação apropriadas. Estes controles foram projetados para oferecer garantias para a empresa e seus acionistas de que as divulgações de informações importantes relacionadas à empresa e respectivas subsidiárias consolidadas em seus relatórios periódicos apresentados ou enviados à Securities and Exchange Commission (Comissão de Valores Mobiliários dos EUA) e outras comunicações públicas são completas, justas, exatas, pontuais e compreensíveis.

O que isso significa para mim

Alterações nas leis de títulos abordam como as sociedades de capital aberto dos EUA divulgam e homologam informações importantes. Estas alterações ajudam a garantir que tais informações sejam comunicadas a todos os públicos de uma maneira justa, compreensível, pontual e completa.

Na Snap-on, todos os esforços são realizados para relatar notícias importantes da maneira mais completa, justa, ampla, clara e imediata possível. O que é relatado aos acionistas, reguladores, funcionários e ao público em geral tem sido, e continuará a ser, a verdade. E, além disso, é a lei.

- Divulgação seletiva – ou seja, fornecer informações importantes para algumas partes externas em detrimento de outras, é estritamente proibido.
- Comunicação com a mídia, a comunidade de investimento e o público é responsabilidade dos porta-vozes designados na empresa.

Exatidão e integridade de livros e registros

Todos os livros, registros e contas da empresa devem apresentar com exatidão as transações registradas. Todos os ativos e passivos da empresa devem ser registrados nos livros-caixa regulares. Nenhum fundo ou ativo não divulgado ou não registrado pode ser estabelecido. Nenhuma entrada falsa ou artificial pode ser feita. Nenhum pagamento pode ser aprovado, nem nenhum preço de compra acordo, com a intenção ou entendendo que qualquer parte do pagamento será usada para algum propósito além do descrito no documento corroborando o pagamento.

Esta política não está limitada ao pessoal de contabilidade e auditoria. É aplicável a todos os funcionários, inclusive qualquer pessoa que negocie ou autorize contratos de compra e venda, envie relatórios de despesas ou prepare ou pague faturas.

O que isso significa para mim

Boas práticas empresariais éticas determinam que nossos livros e registros têm informações fatuais e corretas. Resumindo, que as informações são o que dizemos que são.

Precisamos cumprir todas as leis e regulamentos governamentais com relação aos livros, registros e contas.

Lembre que registros incompletos ou enganosos podem sujeitar a empresa a ações judiciais, multas ou até mesmo pena de prisão. Podem também prejudicar a reputação da empresa e esse prejuízo pode ser difícil de reparar.

- Todos são responsáveis por manter e enviar registros exatos.
- O envio de relatórios, faturas ou contratos falsos, alterados ou aumentados é um crime grave, com graves penalidades.

Tratamento justo

A empresa contratará apenas pessoas ou firmar respeitáveis e qualificadas como consultores, agentes, representantes ou distribuidores de acordo com acordos de remuneração razoáveis para os serviços realizados. Tais contratações serão formalizadas através de um acordo por escrito.

A empresa espera que seus funcionários e agentes conduzam os negócios com integridade. O não conhecimento dessa norma jamais será uma desculpa aceitável para um comportamento inadequado, como também não é aceitável racionalizar a utilização de um comportamento inadequado para promover os principais interesses da empresa. Nenhum ato impróprio promove os interesses da empresa. Você deve lidar com justiça com os clientes, fornecedores, concorrentes e funcionários da Empresa. Você jamais deve obter vantagem injusta de alguém através de manipulação, encobrimento, abuso de informação privilegiada, declaração falsa de fatos importantes ou qualquer outra prática de procedimento injusto. Da mesma forma como você tem a obrigação de proteger as informações sigilosas e exclusivas da empresa, você também tem a obrigação de proteger as informações sigilosas e exclusivas de antigos funcionários, inclusive concorrentes da empresa.

A empresa espera que você não divulgue nem use informações sigilosas ou exclusivas de seus antigos funcionários no seu trabalho para a empresa. Se ocorrer alguma situação em que você acredite que alguém está solicitando, direta ou

indiretamente, que você divulgue ou use tais informações sigilosas ou exclusivas, entre em contato com o Departamento Jurídico.

O que isso significa para mim

A Snap-on tem o compromisso de trabalhar com os fornecedores e outros parceiros que compartilham nosso desejo de agir de maneira ética e responsável.

Quer seja no tratamento com partes externas ou com colegas na Snap-on, o nosso dever é sermos justos e conduzir os negócios com integridade. Este é um dever que também deve ser utilizado no tratamento com nossos concorrentes.

A concorrência saudável é adequada. Demonstrar favoritismo com relação a amigos, envolvimento em práticas empresariais questionáveis e celebrar transações com envolvimento "emocional" não são situações adequadas. Essas situações podem prejudicar o clima de trabalho da empresa. Não são permitidas na Snap-on.

- Trabalhar de uma maneira justa e decente nem sempre é fácil. Especialmente se isto significa perder um cliente ou uma oportunidade de venda.
- Colocar-se no lugar da outra pessoa. Agir da maneira como você e a sua empresa gostaria de ser tratado.

Lavagem de dinheiro

Lavagem de dinheiro é a conversão de dinheiro ou propriedade obtido de atividades ilegais em dinheiro que aparentemente foi ganho legalmente. A política da empresa é cumprir integralmente com todas as leis antilavagem de dinheiro nos Estados Unidos e em todos os outros países onde a empresa conduz seus negócios. A política da empresa é conduzir seus negócios somente com clientes envolvidos em atividades empresariais legítimas e lícitas e se envolver em transações com fundos derivados exclusivamente de atividades lícitas e fontes legítimas. A Snap-on não se envolverá em nenhuma atividade que facilite a lavagem de dinheiro ou que financie o terrorismo ou qualquer outra atividade criminal.

O que isso significa para mim

Os nossos negócios nos levam para diversos locais em todo o mundo, bem como para a maioria das áreas dos EUA. Como resultado, fazemos negócios com uma série de clientes, fornecedores, parceiros e outras partes.

Eventos geopolíticos e atividades terroristas recentes, junto com casos amplamente difundidos de fraude, extorsão e outros atos ilegais, colocaram uma atenção adicional sobre as perigosas consequências da lavagem de dinheiro. Como resultado, você deve:

- Confiar na sua intuição. Se encontrar solicitações ou transações questionáveis, alerte o seu supervisor.
- Cuidado com pedidos e favores ocasionais, como a transferência de fundos ocasional para uma conta não autorizada ou um pedido para ignorar uma política ou um procedimento de pagamento da empresa.

Leis de oportunidades iguais de emprego, diversidade e ambiente de trabalho sem assédio

A Snap-on valoriza a diversidade em sua força de trabalho e tenta promover uma valorização dos diferentes valores culturais de sua população cada vez mais diversificada de funcionários. As melhores ideias não pertencem apenas a uma única cultura, experiência ou grupo. Sem dúvida, as perspectivas e experiências ricas e variadas dos nossos funcionários nos tornam uma empresa mais forte. Na verdade, essa diversidade aprimora a nossa produtividade e serve como uma vantagem competitiva real. Esse certamente é o caso de empresas, como a nossa, que fazem negócios internacionalmente.

A política da empresa é oferecer oportunidades de emprego sem considerar grupo étnico, religião, etnia, origem nacional, gênero, idade, descendência, orientação sexual, status de veterano, estado civil, identidade de gênero, condição especial ou qualquer outro motivo proibido pelas leis federais, estaduais ou locais nos Estados Unidos.

A empresa exige que os funcionários cumpram com todas as leis empregatícias e trabalhistas aplicáveis à unidade operacional ou escritório onde trabalhem.

A empresa acredita que cada funcionário tem o direito de trabalhar em um ambiente sem discriminação e a política da empresa é manter um ambiente de trabalho sem discriminação ou assédio de qualquer tipo. Espera-se que todos os funcionários entendam as responsabilidades morais e legais envolvidas em um ambiente de trabalho respeitoso e sem assédio.

O que isso significa para mim

Respeito, dignidade, oportunidade. Isto é o que cada pessoa merece e o que cada funcionário da Snap-on espera. A nossa meta é criar e manter um ambiente que promova a colaboração, a interação, a tolerância e o respeito. Temos o compromisso de oferecer um ambiente de trabalho sem assédio e intimidação.

- Temos o dever de cumprir todas as leis em vigor nas relações empregatícias e trabalhistas e em todas as outras questões de recursos humanos. Também é uma questão de boas práticas.

- Na Snap-on, oportunidades de elevação, aumentos, promoções, bônus, atribuições e treinamento são com base em desempenho e contribuições – resumindo: com base em mérito.
- Você é responsável por informar qualquer tipo de assédio ao seu supervisor. Se a situação não for solucionada ou se você não se sentir à vontade para informar a situação ao seu supervisor, pode entrar em contato com Recursos Humanos ou a Linha de Apoio de Ética da empresa pelo telefone 866-GO-TOOLS (866-468-6657) ou enviar pelo site <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Política contra o tráfico de pessoas e a escravidão

A empresa não irá tolerar ou aprovar o uso de trabalho escravo, forçado, involuntário ou coagido, trabalho infantil, tráfico de pessoas ou tráfico sexual por qualquer funcionário, agente, subcontratado ou fornecedor na operação ou apoio de nossos negócios ou na fabricação e distribuição de nossos produtos. Para obter informações adicionais, consulte a Política contra o tráfico de pessoas e a escravidão da empresa, disponível em <https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking>.

O que isso significa para mim

Cada um de nós é responsável pela forma como tratamos nossos colegas e por monitorar como as outras pessoas na nossa cadeia de suprimentos tratam seus funcionários. Como indivíduos e como empresa, temos o compromisso de promover e garantir que não haja tráfico de pessoas e escravidão em nossos ambientes de trabalho.

Saúde, segurança e meio-ambiente

A política da empresa é que todos os funcionários da empresa terão um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todos os funcionários devem cumprir com todas as leis de saúde e segurança profissionais aplicáveis e com os regulamentos da empresa e com os programas que abordam a saúde e a segurança.

A empresa reconhece e acredita na importância da proteção dos recursos naturais e da herança ambiental global. A empresa acredita que as metas ambientais podem e devem ser consistentes com a saúde econômica.

A empresa tem o compromisso de proteger a qualidade ambiental e o bem-estar humano em nossas comunidades, e de implementar políticas ecológicas projetadas para impedir, mitigar e, onde apropriado, corrigir impactos contra o ambiente da comunidade.

A empresa pode atender seu compromisso com relação ao ambiente, nossos funcionários e vizinhos segundo esses princípios de conduta:

- Conservar recursos naturais e energia através do uso prudente e reutilização, onde apropriado.
- Trabalhar arduamente para eliminar continuamente desperdício e poluição na fonte; e de outra forma reduzir, reutilizar e reciclar.
- Descartar corretamente ou tratar com eficácia qualquer desperdício não reutilizado economicamente.
- Projetar, operar e avaliar nossas instalações, garantindo a proteção da segurança e saúde de nossos funcionários e vizinhos, inclusive contratados e outros que visitem nossas instalações.
- Fazer da higiene, da segurança e do ambiente uma prioridade ao desenvolver novos produtos e processos.
- Reconhecer, antecipar, responder e comunicar aspectos/impactos ambientais significativos de maneira oportuna relacionados às preocupações de funcionários e da comunidade com relação aos nossos produtos e operações.
- Participar em debates públicos sobre questões regulamentares para alcançar teorias regulamentares adequadas e econômicas.
- Gerenciar todas as operações de maneira lícita e atender outros requisitos pertinentes e apropriados com relação ao meio ambiente, à segurança e à saúde.
- Auditar e avaliar periodicamente nosso desempenho com relação às metas declaradas e aos princípios do nosso sistema de gestão regulamentar.

O que isso significa para mim

Cada um de nós faz a diferença na Em Snap-on, cada um da sua maneira. Prestar atenção às questões de saúde e segurança, evitar práticas de desperdício, operar de uma maneira que proteja o meio-ambiente – estas e questões relacionadas são do interesse de todos. E são para o benefício de todos – em termos de saúde, conforto, eficiência e produtividade – quando somos diligentes com relação a seguir práticas inteligentes.

Lembre-se que o bom senso rende muito ao manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como estar alerta. Um segundo de desatenção ou descuido, no trabalho ou fora dele, pode mudar uma vida para sempre. Não há lugar para uma abordagem passiva, negligente ou inconsistente a algo tão importante quando a nossa saúde, segurança e o meio-ambiente.

Na verdade, na Snap-on acreditamos que uma boa prática é tratar o ar, a água e outros recursos naturais com cuidado.

- Para ajudar a garantir a segurança de todos, relate coisas como, por exemplo, uma lâmpada queimada na escada. Conte a um supervisor sobre um perigo no andar ou no escritório.

- Conserve, recicle e recupere, quer seja papel, vidro, plástico, materiais de escritório, água ou energia. Seja um bom administrador dos recursos da empresa, da comunidade e da natureza.
- Cuidem uns dos outros – e das pessoas e gerações que virão depois de nós.

Proibição contra retaliação

A empresa proíbe represálias pelo relato de boa-fé sobre infrações reais ou possíveis deste Código, ou pela participação em investigações ou processos envolvendo este Código. A retaliação de qualquer forma contra qualquer funcionário da empresa que relate uma possível infração deste Código, ou que ajude na investigação de uma possível infração deste Código, é em si uma infração deste Código e será causa de disciplina apropriada. Em algumas circunstâncias pode haver penalidade criminal por retaliação, inclusive multas e prisão.

O que isso significa para mim

A liberdade de expressar as suas preocupações e opiniões é uma parte importante da cultura da Snap-on. Ainda assim, nem sempre é fácil apresentar uma queixa ou "denunciar" um comportamento que infrinja a política da empresa. Mas lembre-se:

- A Snap-on recomenda o relato de todas as infrações suspeitas do Código de Conduta Empresarial e Ética.
- É errado punir ou maltratar de qualquer forma alguém que tenha relatado uma reclamação ou indicado um comportamento antiético. Na verdade, graves penalidades são aplicadas se isso ocorrer.
- Na medida do possível, as informações com relação à investigação de atividades ilegais, inadequadas ou outras atividades antiéticas são mantidas em sigilo.

Proteção dos ativos da Snap-on

Proteção e uso adequado dos ativos da empresa

Você deve proteger os ativos da empresa e garantir o uso eficiente consistente com as iniciativas Rapid Continuous Improvement (RCI, Melhoria Contínua) da empresa. Roubo e desperdício têm um impacto direto na lucratividade da empresa. Todos os ativos da empresa devem ser usados somente para fins de negócios legítimos. Por exemplo:

- Não usar para fins pessoais os ativos da empresa, que crie custos adicionais para a empresa, interfira com os deveres do trabalho ou infrinja qualquer política da empresa.
- Não permitir que a propriedade da empresa seja usada para a realização de atos ilegais.

O que isso significa para mim

Roubar, adulterar ou destruir os ativos da empresa é contra este Código e contra a lei. Usar a propriedade da empresa para fins ilegais também é contra o Código, e contra a lei.

Lembre-se que o uso impróprio e o roubo dos ativos da empresa não são ações sem vítimas. Na verdade, todos sofrem, não somente a empresa, mas os colegas, clientes e terceiros.

- Trate os ativos da empresa como se fossem seus. Proteja-os, conserve-os e aproveite-os ao máximo.
- Confie em seus instintos. Se tiver dúvidas sobre o que você pode ser aliciado a fazer ou o que pediram que fizesse, pergunte à pessoa adequada.

Contenção de conflitos de interesse

É necessário evitar conflitos entre seus interesses pessoais e os interesses da empresa. É necessário divulgar qualquer atividade, interesse financeiro ou relação que possa apresentar um conflito de interesse real ou potencial. Você deve, portanto, evitar qualquer investimento, interesse ou associação que interfira com, ou possa interferir com o objetivo ou exercício independente do seu melhor discernimento ou com o desempenho de suas responsabilidades no melhor interesse da empresa. Especificamente, você deve:

- Trabalhar com todos os fornecedores, clientes, concorrentes, outros funcionários e todas as pessoas que fazem negócios com a empresa de uma maneira justa e objetiva sem favores ou preferências com base em considerações financeiras pessoais;
- Não aceitar de nem fornecer para qualquer fornecedor, cliente ou concorrente qualquer presente, entretenimento ou outro benefício, inclusive pagamentos ou empréstimos, salvo conforme expressamente permitido de acordo com este Código;
- Não ter qualquer participação financeira em ou ter qualquer cargo gerencial ou ocupação com qualquer empresa ou corporação que seja concorrente da, ou que tenha ou busque realizar negócios com a empresa, se essa participação ou cargo possa influenciar qualquer decisão no desempenho de suas obrigações; e
- Você não deve buscar ou aceitar, nem oferecer ou conceder, nenhum pagamento, comissão, empréstimo, serviço ou presente de ou para qualquer pessoa ou empresa como uma condição ou resultado de realizar negócios com a empresa. A política da empresa não proíbe presentes de valor nominal (inferior a US\$ 50 (cinquenta dólares norte-americanos). Refeições e entretenimento normais de negócios (como comparecer em eventos esportivos ou culturais normais) e despesas semelhantes habituais e razoáveis para promover a imagem geral dos negócios também são aceitáveis mesmo se o valor ultrapassar US\$ 50, desde que o funcionário seja acompanhado pelo anfitrião.

A despesa de, ou recebimento de presentes e entretenimento acima do valor nominal deve ser autorizada por escrito pelo seu supervisor.

As políticas com relação a presentes e entretenimento não são aplicáveis aos concursos de vendas e às viagens de incentivo realizadas para o benefício da empresa. Um executivo da empresa deve autorizar tais programas por escrito. Todos esses concursos e viagens de incentivo serão realizados de maneira justa e em conformidade com as leis em vigor e estão sujeitos às políticas da empresa em relação à aplicação das despesas relacionadas aos negócios.

Com relação aos presentes e entretenimento de funcionários públicos ou funcionários, esta política está sujeita às disposições do tópico "Ética e conformidade na comunidade internacional" descrito neste instrumento.

O objetivo da empresa é competir no mercado oferecendo produtos e serviços de qualidade superior a preços competitivos. Nenhum pagamento de nada de valor em nenhuma forma será oferecido direta ou indiretamente a nenhuma pessoa, em qualquer lugar no mundo, para a finalidade de obter ou manter negócios, ou para obter qualquer outra ação favorável.

O que isso significa para mim

A palavra-chave aqui é discernimento. O Código exige que cada de nós se comporte de uma maneira que supere uma análise criteriosa. É esperado que sejamos sinceros, imparciais, justos e consistentes em nossas transações com colegas, fornecedores de bens e serviços, clientes e outras partes com quem realizemos negócios.

Por exemplo, é lógico que receber ou oferecer presentes com valor superior a um valor nominal pode mudar uma relação comercial, resultando em obrigação e favoritismo. Por muitos motivos, o inteligente é evitar tais situações.

Se tiver dúvidas sobre uma atividade ou negócio externa, fique à vontade para conversar sobre o assunto com o seu supervisor ou com um advogado da empresa. Lembre que muitas atividades e afiliações externas são permissíveis, desde que você tenha informado a empresa sobre elas e que tenha recebido autorização do supervisor.

- Evite qualquer atividade ou relação de negócios que infrinja os padrões ou a imparcialidade.
- A nossa fidelidade deve ser para com a empresa.
- Divulgue qualquer interesse ou atividade que possa estar em conflito, aparente estar em conflito, com o seu cargo ou com o negócio da empresa.
- Se presentes ou entretenimento forem oferecidos por um fornecedor, converse com o seu supervisor para verificar se pode aceitar.
- Evite inclusive a aparência de um conflito de interesse.
- Se tiver qualquer dúvida, faça todas as perguntas necessárias.

Oportunidades corporativas

Você não deve aproveitar oportunidades que descobrir através do uso de propriedades e informações da empresa, ou através do seu cargo, para ganho pessoal, ou para concorrer contra a empresa. Você tem a obrigação de promover os interesses legítimos da empresa quando a oportunidade surgir e não participar em atividades que sejam contra os interesses da empresa.

O que isso significa para mim

A mensagem aqui é semelhante à existente no resto deste Manual. Como funcionário da Snap-on, devemos manter elevados padrões de conduta. Isso inclui não tirar vantagem pessoal de oportunidades que possam surgir ao celebrar negócios.

Estas oportunidades podem ter diversas formas, inclusive uso de propriedades da empresa e exploração do cargo ou da autoridade de uma pessoa.

- Lembre que a nossa fidelidade deve ser para com a empresa.
- É errado concorrer contra a empresa de qualquer forma.
- Não tire vantagem pessoal de informações às quais você possa ter acesso devido ao seu cargo na Snap-on.

Negociação de títulos

Salvo conforme especificamente permitido pela lei em vigor, não é permitido comprar, vender, transferir ou adquirir ou vender de outra forma os títulos da empresa enquanto estiver em posse de "informações importantes" com relação à Snap-on que ainda não tenham sido divulgadas publicamente. Não é permitido comprar, vender, transferir ou adquirir ou vender de outra forma qualquer título de outra empresa enquanto estiver em posse de "informações importantes" não-públicas relacionadas à empresa.

Você não pode “dar indicações” ou divulgar (intencionalmente ou não) informações importantes ainda não divulgadas ao público (não-públicas) de qualquer maneira, verbalmente ou por escrito, inclusive por meio das redes sociais, (i) sobre a Snap-on para qualquer pessoa fora da empresa, a menos que necessário como parte de seus deveres regulares para a Snap-on, ou especificamente autorizado pela Diretoria Jurídica ou (ii) sobre qualquer outra sociedade anônima a qualquer pessoa, que você tenha obtido durante o seu relacionamento ou deveres com a Snap-on.

“Informações importantes” são informações que um investidor razoável consideraria importante ao tomar uma decisão de investimento para comprar, manter ou vender títulos da Snap-on ou os títulos de outra empresa. Em termos simples, informações importantes são qualquer tipo de informação, positiva ou negativa, que, se divulgada publicamente, poderia razoavelmente afetar o valor de mercado de um título ou influenciar as decisões do investidor com relação a um título. “Informações importantes” incluem, entre outras, receitas ou lucros anuais e trimestrais da empresa; alterações nas taxas ou políticas de dividendos; potenciais fusões, aquisições ou alienações; alterações na alta administração; informações sobre novos produtos, contratos ou pedidos importantes; alterações significativas em volume, participação de mercado ou preços de produtos; e exposição real, ameaçada ou potencial a processos contenciosos importantes, ou a resolução de processos contenciosos significativos.

“Informações não-públicas” são informações que não foram divulgadas ao mercado. As informações são consideradas “não-públicas” até que tenham sido amplamente divulgadas ao público por meio de um registro, comunicado à imprensa ou outro método de divulgação da Securities and Exchange Commission (SEC, Comissão de Valores Mobiliários dos EUA) razoavelmente projetado para oferecer amplo acesso público, com tempo suficiente para o mercado digerir essas informações.

O que isso significa para mim

A Securities and Exchange Commission (SEC, Comissão de Valores Mobiliários dos EUA) regula todas as sociedades negociadas em bolsas de valores dos EUA, inclusive a Snap-on Incorporated. Além disso, diversas bolsas de valores e outros organismos regulamentares têm suas próprias regras que as empresas associadas precisam cumprir.

A SEC solicita que as empresas identifiquem "insiders" oficiais, pessoas que têm acesso a informações privilegiadas, normalmente executivos da empresa. Essas pessoas podem comprar e vender ações da empresa somente durante alguns períodos.

E o que isso tem a ver com os outros funcionários? A designação do insider pode ser aplicável a qualquer funcionário da Snap-on que tenha acesso a informações importantes que não tenham sido divulgadas publicamente.

Como determinar se as informações da empresa são importantes: se o conhecimento da informação faria com que alguém comprasse títulos da Snap-on.

- Você não pode negociar com base em informações importantes da empresa que ainda não tenham sido divulgadas publicamente. A ignorância da lei não é uma desculpa.
- As leis de títulos são estritamente aplicadas pela SEC.
- A punição pela infração é grave e pode incluir prisão.
- Se tiver dúvidas sobre qualquer compra ou venda programada de títulos da Snap-on, converse com o Departamento Jurídico.

Informações sigilosas e privilegiadas

Quando informações sigilosas e conhecimento sigiloso sobre a empresa forem confiados a você, você deve manter essas informações em sigilo. Divulgar tais informações pode prejudicar a empresa ou proporcionar uma vantagem ilegal ou injusta a concorrentes e investidores ou outras partes sobre nossas ações. Você deve se proteger contra a divulgação inadequada ou prematura de informações sigilosas para observadores externos ou para funcionários que não precisam das informações para a realização de seus trabalhos.

Informações sigilosas podem incluir informações sobre funcionários, produtos, tecnologia, questões financeiras, clientes, fornecedores e concorrentes, planos a longo prazo, segredos comerciais, planos de negócios inclusive potenciais aquisições e alienações de investimentos, sistemas e procedimentos de fabricação, trabalho de pesquisa e desenvolvimento e dados informáticos que ainda não tenham sido publicados ou não estejam ainda sob domínio público. O uso de informações

sigilosas para ganho pessoal por um funcionário ou qualquer pessoa é contra essas diretrizes e, em muitos casos, pode ser contra a lei.

Comunicação com a mídia, a comunidade de investimento e o público é responsabilidade dos porta-vozes designados na empresa.

A Snap-on oferece ferramentas de comunicação eletrônica para aprimorar a produtividade e permitir que os funcionários produzam um trabalho eficiente e de alta qualidade. As comunicações eletrônicas incluem todos os aspectos de comunicações de voz, vídeo e dados, como correio de voz, e-mail, EDI (intercâmbio eletrônico de dados), fax, internet e serviços online. Como essas tecnologias permitem a rápida disseminação de informações para um grande público, é necessário se proteger contra a circulação de informações sigilosas através de qualquer comunicação eletrônica. Práticas de comunicações eletrônicas estão descritas no Manual de Políticas, Práticas e Procedimentos da Snap-on.

Você deve se proteger contra revelar acidentalmente informações sigilosas evitando a discussão das questões da empresa em público ou trabalhar com papéis sigilosos em locais públicos, como aviões.

Os nomes comerciais e logotipos da Snap-on devem ser usados somente em conformidade com as políticas da empresa e somente conforme autorizado para negócios legítimos da Snap-on. Para funcionários nos Estados Unidos, leia a Política de Procedimentos e Práticas e Políticas Snap-on E-6.

O que isso significa para mim

Praticamente todas as pessoas na empresa têm acesso a informações sigilosas. E praticamente todos os funcionários podem ser considerados "insiders" da empresa. Por esse motivo é importante que cada funcionário da Snap-on esteja ciente sobre o potencial uso inadequado e abuso de material sigiloso.

Às vezes é fácil perder a perspectiva sobre o que é e o que não é informação sigilosa e privilegiada. Uma declaração aparentemente inocente, como, por exemplo, um comentário seu, com o seu vizinho, sobre os ótimos resultados trimestrais da empresa, antes da publicação dos resultados, pode sujeitar as pessoas e a empresa a graves penalidades.

Da mesma forma, o que pode parecer ser um uso "seguro" de informações da empresa, como compartilhar o plano estratégico da empresa com um consultor antes de a pessoa ter assinado um contrato de confidencialidade, pode prejudicar diversas pessoas, inclusive colegas, acionistas e clientes.

E, conforme observado na seção anterior, os funcionários da Snap-on com acesso a informações privilegiadas não podem comprar nem vender ações da empresa antes que as informações sejam divulgadas publicamente.

- Os riscos são altos. Conheça as leis e como elas se aplicam a você.
- Tome especial cuidado com materiais sigilosos da empresa, garantindo que estejam sempre protegidos adequadamente. Considere as consequências de deixar registros particulares abertos, para conhecimento público, ou esquecer de "proteger com senha" alguns arquivos eletrônicos.
- Tome cuidado ao conversar sobre negócios em um local público, como um restaurante, trem ou toailete. Você nunca sabe quem pode ouvir você.
- Tome cuidado ao conversar sobre informações sigilosas pelo celular. Sempre que possível, use um telefone fixo.

- Encaminhe as consultas da mídia aos porta-vozes designados da empresa.
- Compreender as políticas da empresa, demonstrar bom discernimento e agir com bons princípios é a melhor proteção.
- Se tiver dúvidas sobre como lidar com informações sigilosas da empresa, converse com o seu supervisor ou com o Departamento Jurídico.

Competindo global e eticamente

Ética e conformidade na comunidade internacional

A empresa tem o compromisso de manter elevados padrões de conduta empresarial nos Estados Unidos e no estrangeiro. A empresa e seus funcionários devem cumprir com todas as leis nacionais e locais dos países onde a empresa realiza negócios, regulamentos internacionais e intergovernamentais em vigor e todas as leis dos EUA aplicáveis às atividades internacionais. Se as disposições substantivas de uma lei local forem mais restritivas do que o Código, é necessário cumprir com a lei local. A sua empresa pode ter políticas e práticas mais exigentes do que esse Código e isso também pode ocorrer com a lei local. Nesses casos, é necessário seguir o Código, política, prática ou lei mais estrito.

Se o Código for traduzido para os idiomas locais e houver um conflito entre a versão em Inglês e a versão do idioma local, a versão em Inglês do Código deve ser seguida.

Se conduzir negócios fora dos Estados Unidos, você é responsável por compreender as leis e regulamentos de cada país em que trabalhar e por conhecer as seguintes leis e regulamentos dos EUA. Infrações dessas leis podem resultar em multas consideráveis, prisão e graves restrições contra a capacidade da empresa de realizar negócios.

Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, Lei sobre práticas de corrupção no exterior); United Kingdom Bribery Act (Lei antissuborno do Reino Unido); Organization for Economic Cooperation and Development's Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Convenção sobre Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais); European Union Convention on the Fight Against Corruption (Convenção da União Europeia relativa à Luta contra a Corrupção)

A FCPA, A Convenção da União Europeia e a Convenção OECD (e a legislação sancionada decretada pelos signatários da Convenção OECD e da Convenção da União Europeia, que inclui diversos países nos quais a empresa atualmente tem operações) consideram crime prometer ou oferecer qualquer coisa de valor para um funcionário público ou partido político para obter ou manter negócios ou obter qualquer vantagem inadequada. Também é ilegal fazer pagamentos para agentes, representantes de vendas ou qualquer outro terceiro se tiver motivos para acreditar que o seu presente será usado ilegalmente. A Lei antissuborno do Reino Unido não somente proíbe o suborno de funcionários públicos nacionais e estrangeiros (não-britânicos), mas também proíbe o suborno no setor privado.

Cada executivo, funcionário e agente da empresa deve manter registros que reflitam todas as transações e aquisições e alocações dos ativos da empresa para atividades comerciais nacionais e estrangeiras.

Código de conduta e uso de mão de obra de fornecedor

A Snap-on não permite mão de obra infantil, prisioneiros e trabalho forçado na empresa, em parceiros comerciais ou nas operações de fornecedores. Todos somos responsáveis por garantir que nossos parceiros comerciais e fornecedores cumpram com o Código de Conduta de Fornecedor da Snap-on, que inclui, entre outras disposições:

- Os fornecedores não utilizarão, nem apoiarão o uso de mão de obra infantil, e cumprirão todas as leis de mão de obra infantil em vigor e contratarão apenas trabalhadores que atendam os requisitos de idade mínima aplicável em sua localização.
- Os fornecedores não utilizarão nem apoiarão o uso de mão de obra forçada ou involuntária. Os fornecedores não se envolverão em nenhuma forma de tráfico de pessoas, seja por força, fraude ou coerção; ou qualquer forma de servidão ou escravidão involuntária; ou qualquer forma de tráfico sexual ou a solicitação de qualquer ato sexual comercial.
- Os fornecedores tratarão seus funcionários com dignidade e respeito e não permitirão nem ignorarão qualquer forma de assédio, e cumprirão com todas as leis locais em vigor.
- Os fornecedores que oferecem instalações residenciais para seus funcionários devem oferecer instalações seguras e saudáveis que atendam aos padrões de segurança e moradia do país anfitrião. Os fornecedores não cobrarão taxas de recrutamento de funcionários e não usarão recrutadores que não cumpram as leis trabalhistas locais do país em que o recrutamento ocorrer.
- Os fornecedores que usem subcontratados para fornecer bens e serviços para a Snap-on também serão responsáveis pela conformidade da parte subcontratada com relação a este Código de Conduta.

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

Restrições de comércio

Os EUA mantêm embargos estritos proibindo, e sanções de menor envergadura que limitam transações comerciais com países, pessoas jurídicas, organizações e pessoas específicas. Para obter uma lista desses países, pessoas jurídicas, organizações e pessoas, entre em contato como Departamento Jurídico ou acesse o site

<https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Code-of-Business-Conduct--Ethics>.

Leis antiboicote

Todas as operações da Snap-on, inclusive subsidiárias estrangeiras, devem cumprir com as leis dos EUA com relação a boicotes estrangeiros. É contra a lei cooperar com qualquer boicote entre países estrangeiros, se os boicotes não forem sancionados pela lei dos EUA. A companhia deve:

- Recusar celebrar negócios com qualquer país, empresa ou pessoa que esteja na Lista Negra;
- Responder a pedidos de países boicotantes por informações sobre nossas relações comerciais com os países boicotados ou empresas ou pessoas que estejam na Lista Negra.

Reportar todos os pedidos de apoio a boicote ou informações relacionadas a boicote ao Departamento Jurídico.

Listas de Terroristas Globais Especialmente Designados/Sanções de Embargo do Departamento do Tesouro

O Escritório de Controle Ativos Estrangeiros (Office of Foreign Assets Control) do Ministério da Fazenda (Departamento do Tesouro, Treasury Department dos EUA) proíbe que as empresas dos EUA e respectivas subsidiárias estrangeiras realizem negócios com alguns países, agências e algumas pessoas e organizações, inclusive terroristas globais especialmente designados, chefes de drogas e pessoas jurídicas de propriedade ou controladas por governos de países sob embargos dos EUA. Os regulamentos e respectiva aplicação às subsidiárias estrangeiras variam, dependendo do país e tipo da transação e muitas vezes mudam, conforme a política exterior dos EUA muda.

Se souber de qualquer questão política reservada em um país em que a empresa está realizando ou considera realizar negócios, converse com o Departamento Jurídico.

Restrições de controle de exportação

Para prevenir que bens, tecnologias e aplicativos sigilosos caiam em mãos erradas, a exportação desses produtos e informações técnicas para alguns países ou pessoas é restrita. Estas restrições podem também ser aplicáveis para transferências entre a empresa e suas respectivas subsidiárias; a natureza do produto, o país de destino e o comprador ou consignatário estrangeiro são fatores determinantes se uma licença de exportação dos EUA será ou não necessária antes da remessa.

Uma “exportação” é definida como qualquer método de transferir produtos ou dados para pessoas ou empresas estrangeiras, de forma verbal, eletrônica ou por

escrito, inclusive vendas, treinamento e consultoria, e promoção de produtos, mesmo se essas atividades ocorrerem nos EUA.

Como essas restrições de controle foram projetadas para promover as metas de segurança nacional e de política estrangeira dos EUA, estão sujeitas a alteração. Obtenha orientação técnica e jurídica para identificar as regras aplicáveis antes de exportar tais bens ou tecnologias.

O que isso significa para mim

Na Snap-on, sentimos que a oportunidade de celebrar negócios em países fora dos EUA acarreta uma dupla responsabilidade: cumprir com as leis de cada país onde operamos e apresentar um comportamento de acordo com os padrões mais elevados de ética.

Os cidadãos norte-americanos e as filiais estrangeiras da Snap-on devem cumprir com todas as leis de comércio dos EUA, em qualquer local de funcionamento.

Também lembrem que o Governo dos EUA proíbe as empresas dos EUA e respectivas unidades estrangeiras que celebrem negócios com partes que ameacem a segurança e proteção nacional dos Estados Unidos. A onda de atividades terroristas por todo o mundo intensificou estas preocupações.

- É importante compreender e cumprir as leis dos locais onde trabalhamos. As infrações podem resultar em graves penalidades.
- É contra a lei e o nosso Código oferecer presentes para funcionários públicos ou outros terceiros, seja para obter ou manter negócios ou para obter uma vantagem injusta sobre terceiros.
- Para se proteger e a Snap-on, não participe em um boicote que os EUA não tenham aprovado. Consulte a lista atual de países sujeitos a boicote.
- Saiba quais são os países, empresas e pessoas com os quais o Governo dos EUA proíbe com quem realizemos negócios. A lista de países restritos e Partes Proibidas deve ser consultada antes de realizar qualquer transação comercial com países estrangeiros e respectivos cidadãos;
- Também é importante se manter informado sobre as restrições de controle de exportação. Estas restrições, e as situações às quais são aplicáveis, podem mudar, e mudam.

Leis de concorrência

A empresa mantém uma política de conformidade com as leis em vigor que rege as transações com os concorrentes, que são conhecidas em alguns países como leis antitruste. As leis de concorrência dos Estados Unidos regem a conduta e as transações da empresa com relação às transações com os concorrentes, clientes e fornecedores. Outros países onde a empresa conduz negócios também podem ter

leis de concorrência aplicáveis à empresa. Graves penalidades cíveis e criminais podem ser impostas à empresa e seus funcionários se um funcionário autorizar ou participar em uma infração das leis de concorrência. Portanto, é importante compreender e cumprir estritamente as políticas a empresa para que a empresa e seus funcionários possam evitar inclusive a aparência de uma infração das leis de concorrência.

Para evitar atividades que possam ser interpretadas como infrações ou resultem em alegações de uma infração das leis de concorrência, você não deve se envolver em práticas proibidas pela política da empresa, inclusive as seguintes atividades:

- Celebrar um acordo ou fechar um acordo com concorrentes para limitar a concorrência através da definição de níveis de preços ou termos ou condições de venda, limitando a produção ou estabelecendo procedimentos conjuntos relacionados à distribuição, territórios de vendas ou clientes. Tais ações são contra a lei.
- Fechar acordos ou contratos não autorizados que envolvam transações exclusivas, vendas casadas ou outros acordos restritivos com clientes ou fornecedores. Alguns acordos, como listas de chamadas de revendedores da Snap-on, e territórios de vendas para representantes, aprovados pela empresa, podem, obviamente, ser celebrados, mas acordos ou programas que não são atualmente usados pela empresa devem ser aprovados antes do uso, com assessoria dos advogados da empresa. Também, diferenças em preços e outros termos de venda entre clientes, bem como descontos por quantidade, podem não estar de acordo com a lei e não devem ser celebradas sem a assessoria dos advogados da empresa.
- Contratar os funcionários dos concorrentes para obter informações sigilosas, ou incitar que funcionários ou clientes dos concorrentes divulguem informações que possam ser consideradas como informações sigilosas também são atitudes que podem infringir a lei. Entre em contato com o Departamento Jurídico antes de contratar um funcionário de um concorrente ou antes de iniciar discussões com funcionários dos concorrentes.

Ocasionalmente, você pode ter a oportunidade de se comunicar com os concorrentes. Encontros fortuitos podem ser oportunidades para saber mais sobre a nossa concorrência, mas os funcionários ficam avisados para tomar cuidados com o que falam. Qualquer discussão ou comunicação de qualquer tipo com um concorrente com relação à definição de preços, produção, informações de clientes, marketing, inventários, desenvolvimento de produtos, metas de vendas, estudos de mercado e outras informações sigilosas ou exclusivas é proibida. Compartilhar este tipo de informação pode ser ilegal e pode sujeitar o funcionário e a empresa a penalidades cíveis ou criminais. Compras e vendas para concorrentes são

permitidas se feitas em conformidade com a política da empresa. Existem manuais de conformidade antitruste disponíveis no Departamento Jurídico.

O que isso significa para mim

É um clichê que vale a pena repetir: nos negócios, como em outras áreas da vida, é importante que todos cumpram com as mesmas regras e com os mesmos padrões éticos.

Obviamente, na realidade nem sempre é este o caso. Nos ambientes altamente competitivos onde conduzimos negócios, nos Estados Unidos e no estrangeiro, não é incomum as empresas procurarem ter vantagem injusta ou ilegal sobre as outras partes. É por esse motivo que os EUA e outros governos têm regras que proíbem práticas de concorrência injustas, inclusive antitruste.

- Existe uma grande diferença entre concorrência saudável e prejudicial.
- Nossas relações comerciais com os concorrentes, clientes, fornecedores e outras partes devem sempre seguir o Código da nossa empresa.
- Acordos especiais não autorizados com qualquer parte externa são proibidos.
- Empresas e pessoas envolvidas na obstrução da concorrência estão sujeitas a penalidades consideráveis.
- As regras relacionadas às transações antitruste e de concorrência são complexas. Entre em contato com o Departamento Jurídico sempre que tiver dúvidas.

Atividades e contribuições políticas

Incentivamos que todos os funcionários participem integralmente no processo político, como indivíduos, e façam contribuições voluntárias aos candidatos de sua escolha.

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

A política da empresa também prevê não contribuir para organizações cujo objetivo principal seja endossar e apoiar candidatos ou partidos políticos específicos.

Os funcionários que participarem em atividades políticas devem deixar claro que não agem nem falam em nome da Snap-on Incorporated. A empresa não endossa e não endossará qualquer candidato ou partido político.

O que isso significa para mim

Quando se trata de envolvimento governamental, a Snap-on incentiva que os funcionários sejam ativos em seu processo político. A empresa somente solicita que tal participação seja feita durante o tempo pessoal, que nenhum recurso da empresa seja envolvido, que o nome da Snap-on não seja usado e que o endosso da Snap-on não seja subentendido.

Conformidade e relatórios

Todos os funcionários devem cumprir com este Código e todas as outras políticas e procedimentos da empresa sob todos os pontos de vista. Na medida do legalmente permissível de acordo com as leis locais: (1) A empresa pode exigir que você assine um certificado indicando conformidade com as políticas definidas neste Código; e (2) qualquer funcionário que enviar um certificado contendo uma declaração falsa ou omissão importante, ou que infringir intencionalmente este Código, ou permitir intencionalmente que um subordinado assim o faça, estará sujeito à ação disciplinar, inclusive rebaixamento ou demissão.

A empresa exige que alguns funcionários realizem módulos de treinamento via web abrangendo este Código e ética em geral.

Para questões não relacionadas ao Código, incluindo quaisquer questões ou dúvidas de atendimento ao cliente, envie-as ligando para os números listados no link a seguir, <https://www.snapon.com/EN/Contact-us> ou em www.snapon.com selecionando o link 'Fale conosco' na parte inferior da página do Snap-on.

Para problemas ou litígios relacionados a **Franqueados**, o Programa Ombudsman oferece a opção de falar em sigilo com um ombudsman independente e neutro. O papel do ombudsman é ajudar a facilitar resoluções de litígio com franqueados. Detalhes adicionais estão disponíveis no site <http://extranet.snapon.com/display/router.aspx?docid=42945&> ou ligue para 800-786-6600, ramal 5506.

Nos Estados Unidos, se tomar conhecimento de qualquer ato ou transação que possa infringir este Código, deve divulgar esta informação adequadamente. Se acreditar que houve a infração deste Código, deve informar a situação imediatamente ao seu supervisor. Se a situação não for solucionada ou se você não se sentir à vontade para informar a situação ao seu supervisor, pode entrar em contato com Recursos Humanos ou a Linha de Apoio de Ética da empresa pelo telefone 866-GO-TOOLS (866-468-6657) ou enviar pelo site <https://workplacealertprogram.alertline.com>. Situações apresentadas pela Linha de Apoio de Ética serão tratadas em sigilo e anonimamente a pedido do funcionário.

Fora dos Estados Unidos, a finalidade da Linha de Apoio de Ética e do envio pela internet é facilitar o relato em sigilo de preocupações relacionadas às práticas contábeis, de auditoria ou outras questões financeiras da empresa. Se a sua preocupação for diferente de questões financeiras e contábeis, você deve relatar suas preocupações à gerência local ou através de outros canais de relato estabelecidos.

Fora dos Estados Unidos, a Linha de Apoio de Ética pode ser acessada no site <https://workplacealertprogram.alertline.com>; para França no site <https://cnihotline.alertline.com> ou através de um código nacional de atendimento direto gratuito internacional listado no link a seguir: <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Snap-on-Ethics-Help-Line>.

Questões ou reclamações éticas também podem ser enviadas por correio para a Diretoria Jurídica em: Snap-on Incorporated, P.O. Box 1430, Kenosha, Wisconsin (EUA) 53141-1430. As comunicações serão encaminhadas conforme apropriado.

Se você for um membro do **Conselho de Administração** da empresa, deve relatar infrações a este Código diretamente ao Comitê de Auditoria, pela Linha de Apoio de Ética, pela internet ou por escrito para a Diretoria Jurídica. Além disso, se tiver preocupações sobre controles contábeis internos e contabilidade ou questões de auditoria (Reclamações Contábeis), deve relatar infrações a este Código diretamente à Linha de Ajuda de Ética ou por escrito à Diretoria Jurídica. As Reclamações Contábeis serão transmitidas ao Comitê de Auditoria de acordo com os procedimentos de Reclamações Contábeis estabelecidos pelo Comitê de Auditoria.

Quando confidencialidade for solicitada, a identidade do funcionário será mantida em sigilo em todas as etapas da investigação, com a ressalva de que a identidade do funcionário pode precisar ser divulgada a pessoas relevantes envolvidas em investigações posteriores ou processos judiciais subsequentes. O relato não afetará negativamente os funcionários. Embora a empresa não incentive relatos anônimos, ela os aceitará.

Renúncias

Qualquer renúncia deste Código para diretores ou executivos seniores ou diretores financeiros da empresa pode ser feita somente pelo Conselho de Administração da empresa. Qualquer renúncia deste Código para diretores ou executivos pode ser feita somente pelo Conselho de Administração ou por um comitê do Conselho e será divulgada imediatamente conforme requerido por lei ou qualquer regulamento da bolsa de valores.

Perguntas

Perguntas sobre situações não discutidas neste documento devem ser dirigidas ao seu supervisor, ao Departamento Jurídico ou ao Departamento de Recursos Humanos.

O Código de Conduta Empresarial e Ética da Snap-on Incorporated não tem como objetivo conferir direitos contratuais de qualquer tipo para qualquer funcionário ou outra pessoa identificada neste instrumento, nem criar obrigações contratuais de qualquer tipo para a empresa. Como as metas da empresa dispostas no Código de Conduta Empresarial e Ética estão sujeitas a alteração, a empresa mantém o direito de alterar o Código de Conduta Empresarial e Ética a critério exclusivo da mesma, a qualquer hora, com ou sem aviso prévio.

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

Snap-on é uma marca comercial da Snap-on Incorporated, todos os direitos reservados.

©2020 Snap-on Incorporated