

Código de Conducta y Ética Profesional de Snap-on Incorporated

<u>Índice</u>	<u>Página</u>
Integridad - Principios - Snap-on	2
El lugar de trabajo en Snap-on	3
Exactitud de las comunicaciones públicas	3
Exactitud e integridad de los libros y registros.....	3
Trato justo	4
Lavado de dinero	5
Leyes de igualdad de oportunidades laborales, diversidad y entorno de trabajo libre de acoso	6
Política contra el tráfico de personas y la esclavitud.....	7
Salud, seguridad y medio ambiente	7
Prohibición de las represalias.....	9
Protección de las propiedades de Snap-on	10
Protección y uso adecuado de las propiedades de la Compañía.....	10
Evitar conflictos de intereses	10
Oportunidades corporativas	12
Comercio de valores.....	13
Información interna y confidencial	14
Competencia global y ética	17
Ética y cumplimiento de las normas internacionales.....	17
Código de conducta de los proveedores y empleo de trabajadores.....	18
Restricciones comerciales	18
Leyes sobre competencia.....	20
Actividades y aportaciones políticas	22
Conformidad e informes	23
Dispensas	24
Consultas.....	24

Integridad - Principios - Snap-on

En Snap-on, hacer bien las cosas se resume en dos sencillas palabras. Integridad. Principios. Con ellas se identifica nuestra entidad y la forma en que actuamos como familia global de empresas.

Las palabras son sencillas, pero sostenerlas es muy difícil. Eso implica compromiso con nuestros valores individuales y corporativos. Implica el deseo de actuar con integridad y trabajar en todo conforme a las más exigentes normas éticas. Y todo eso comenzando por las personas.

Todos los días tomamos decisiones. Para la mayoría, esas decisiones son fáciles. Correcto o incorrecto. Pero algunas veces, en el complicado mundo actual, tomar la decisión correcta puede no estar perfectamente definido. Necesitamos unas pautas y un marco para el modo de manejar nuestros asuntos en este entorno tan exigente.

Durante más de una década, Snap-on ha dispuesto de este tipo de normativa en forma de código oficial de conducta. Esta última versión de nuestro código de conducta se amplía con los principios que abarcan un mercado cada vez más regulado y fiscalizado. Le pido que, como asociado predilecto de Snap-on, se tome el tiempo para leer y entender este documento desde el principio hasta el fin.

En este documento encontrará el texto completo del Código de Conducta y Ética Profesional de Snap-on. También aprenderá cómo obtener respuestas a sus preguntas y con quién contactar para informar de supuestas infracciones.

La ley obliga en Estados Unidos a las empresas que cotizan en bolsa a tener este tipo de códigos. Esa ley vincula a todos los empleados de Snap-on con independencia de su titulación, cometidos y ubicación geográfica. Hay muchas leyes distintas que regulan simultáneamente a las empresas multinacionales. A veces puede darse un conflicto entre la legislación de uno o varios países. Si se encontrase usted frente a tales conflictos, consulte a nuestro Departamento Jurídico para recibir asesoramiento sobre el modo de resolver dicha situación.

Gracias por su atención a este tema tan importante y por su compromiso con la tarea de dar a conocer los principios y el espíritu de este Código. Todos unidos mantendremos con nuestras actuaciones la excelente reputación que con tanto esfuerzo ha logrado ganar nuestra Compañía.

Muchas gracias.

Nicholas T. Pinchuk
Presidente y Director General

El lugar de trabajo en Snap-on

Exactitud de las comunicaciones públicas

Todo el personal de la Compañía debe ayudar al Director General y a los directivos financieros en su responsabilidad de establecer y mantener unos efectivos y adecuados controles y procedimientos de comunicación, proporcionándoles una información precisa y fidedigna y apoyándoles de cualquier otra forma en el ejercicio de una comunicación apropiada. Estos controles se han diseñado para garantizar a la Compañía y a sus accionistas que la publicación de información relevante sobre la Compañía y sus filiales consolidadas, en sus informes periódicos emitidos con o bajo la supervisión de la Comisión del Mercado de Valores (SEC) y demás comunicaciones públicas, sean completas, veraces, precisas, oportunas y comprensibles.

¿Qué significa esto para mí?

Los cambios de la legislación sobre títulos y valores afectan al modo en que las empresas públicas estadounidenses deben revelar y certificar información relevante. Estos cambios contribuyen a garantizar que dicha información se haga llegar a todas las audiencias en forma veraz, inteligible, completa y oportuna.

En Snap-on, nos esforzamos al máximo en proporcionar importantes noticias en la forma más completa, veraz, amplia, clara y pronta posible. Los informes que emitimos a los accionistas, reguladores, empleados y al público en general han sido –y siguen siendo– la verdad. Y además... es lo que dispone la ley.

- Está estrictamente prohibida la comunicación selectiva, es decir, proporcionar información relevante a terceros excluyendo a otros.
- La comunicación con los medios, con los inversionistas y con el público es responsabilidad de los portavoces designados por la Compañía.

Exactitud e integridad de los libros y registros

Todos los libros, registros y cuentas de la Compañía deben reflejar exactamente las transacciones registradas. Todos los activos y pasivos de la Compañía deben registrarse en los libros contables habituales. No pueden establecerse fondos o activos sin publicar o sin registrar. No se permiten asientos contables falsos o artificiales. No se pueden efectuar pagos ni acordarse precios de venta intentando o suponiendo que parte del pago se aplicará a un fin distinto del descrito en el documento de pago.

Esta política no se limita al personal de contabilidad o auditoría. Es de aplicación a todos los empleados, incluidos quienes negocien o autoricen contratos de compraventa, presenten informes de gastos o preparan o pagan facturas.

¿Qué significa esto para mí?

Las buenas prácticas comerciales éticas ordenan que nuestros libros y registros contengan información verídica y correcta, es decir: que la información sea lo que decimos que es.

Debemos cumplir todas las leyes y reglamentos gubernamentales referidos a los libros, registros y cuentas.

Tenga en cuenta que unos registros incompletos o erróneos pueden someter a una empresa a demandas judiciales, multas e incluso prisión. Además, pueden perjudicar la reputación de la Compañía, lo que supone un perjuicio difícil de reparar.

- Todos están obligados a guardar y entregar registros exactos.
- Presentar informes, facturas o contratos falsos, alterados o inflados constituye una grave infracción que repercute en sanciones graves.

Trato justo

La Compañía contratará únicamente a personas físicas o jurídicas cualificadas y de buena reputación en calidad de consultores, agentes, representantes o distribuidores, con acuerdos retributivos razonables respecto a los servicios prestados. Todos los contratos de esta naturaleza se formalizarán por escrito.

La Compañía espera que sus asociados y agentes por igual conduzcan sus asuntos con integridad. El desconocimiento de esa norma nunca es excusa aceptable para un comportamiento incorrecto, ni es aceptable que el comportamiento incorrecto se racionalice como si favoreciera los intereses de la Compañía. Ningún acto inapropiado favorece a los intereses de la Compañía. Debe tratar de modo justo a los clientes de la Compañía, sus proveedores, competidores y asociados. No debe aprovecharse injustamente de otras personas mediante la manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos relevantes o cualquier otra práctica de trato injusto. Tal como tiene la obligación de proteger la información confidencial y propiedad exclusiva de la Compañía, tiene una obligación similar de proteger la información confidencial y de propiedad exclusiva de sus antiguos empleadores, incluyendo a competidores de la Compañía. La Compañía espera que usted no revele ni utilice información confidencial o de propiedad exclusiva de sus antiguos empleadores en su trabajo para la Compañía. En caso de que en algún momento se le ponga en una posición en la que considera que se le está pidiendo, directa o indirectamente, que revele o utilice dicha información confidencial o de propiedad exclusiva, póngase en contacto con el Departamento Legal.

¿Qué significa esto para mí?

Snap-on se compromete a trabajar con proveedores y demás asociados que compartan nuestro deseo de actuar ética y responsablemente.

En nuestras relaciones tanto con terceros como con compañeros empleados de Snap-on, nuestro deber es ser justos y realizar negocios con integridad. Este deber incluye también al modo en que nos relacionamos con nuestros competidores.

Una cosa es la sana competencia. Y otra muy distinta, el favoritismo con los amigos, involucrarse en negocios cuestionables u otorgar un trato “cariñoso”. Esas prácticas pueden envenenar el ambiente en la Compañía. No tienen cabida en Snap-on.

- Actuar de forma honesta y decente no es siempre fácil... especialmente si ello implica la pérdida de un cliente o de una oportunidad comercial.
- Póngase en el lugar de la otra persona. Compórtese del modo en que usted y su empresa desean ser tratados.

Lavado de dinero

Lavar dinero es convertir las propiedades o el dinero ganado mediante actividades ilegales en dinero aparentemente ganado de forma lícita. Es política de la Compañía cumplir cabalmente con toda la legislación antilavado de dinero que sea de aplicación tanto en EE.UU. como en todos los demás países en que la Compañía realiza sus actividades. Es política de la Compañía operar únicamente con clientes que contraten actividades comerciales legales y legítimas, así como participar en transacciones con fondos derivados tan solo de actividades legales y de legítima procedencia. Snap-on no participará en actividades que faciliten el lavado de dinero o financien el terrorismo o cualquier otra actividad delictiva.

¿Qué significa esto para mí?

Nuestra actividad nos lleva a muchas partes del mundo y a muchos lugares de EE.UU. En consecuencia, tenemos relaciones comerciales con una amplia gama de clientes, proveedores, socios y otros terceros.

Los recientes acontecimientos geopolíticos y las actividades terroristas, junto con muchos casos publicados de fraude, timos y demás actuaciones ilegales, han venido a intensificar la atención que se presta a las peligrosas consecuencias del lavado de dinero. Por todo ello, le instamos a:

- Estar atento a su intuición. Si le proponen alguna petición o transacción cuestionable, avise a su supervisor.
- Prestar atención a las peticiones o favores especiales, como transferir una sola vez fondos a una cuenta no autorizada, o la petición de saltarse un procedimiento o política de pago de la Compañía.

Leyes de igualdad de oportunidades laborales, diversidad y entorno de trabajo libre de acoso

Snap-on valora la diversidad de su personal e intenta fomentar la estima de los diferentes valores culturales de su cada vez más diversificada plantilla. Ninguna cultura, antecedente o grupo único tiene un monopolio de las mejores ideas. Sin duda, las perspectivas, experiencias y antecedentes ricos y variados de nuestros asociados nos convierten en una empresa más fuerte. De hecho, esa diversidad mejora nuestra productividad y funciona como una verdadera ventaja competitiva. Tal es ciertamente el caso de empresas como la nuestra, que hacen negocios a nivel internacional.

Es política de la Compañía ofrecer oportunidades laborales sin tener en cuenta la raza, la religión, el color, el origen nacional, el género, la edad, la ascendencia, la orientación sexual, la condición de veterano militar, el estado civil, la identidad de género, la discapacidad o cualquier otra razón prohibida por la legislación federal, estatal o local de EE.UU.

La Compañía le insta a que cumpla toda la legislación laboral y de empleo vigente en la unidad operativa u oficina en que trabaje.

La Compañía cree que cada empleado tiene derecho a trabajar en un entorno exento de discriminación y tiene por norma mantener un ambiente laboral sin discriminaciones ni acosos de ningún tipo. Se espera que todos los asociados entiendan tanto las responsabilidades morales como legales implicadas en un entorno de trabajo respetuoso y libre de acoso.

¿Qué significa esto para mí?

Respeto, dignidad, oportunidad. Esto es lo que merece toda persona y lo que espera cada empleado de Snap-on. Nuestro objetivo es crear y mantener un ambiente que fomente la colaboración, la interacción, la tolerancia y el respeto. Estamos comprometidos con un ambiente laboral sin acosos ni intimidaciones.

- Es nuestro deber cumplir toda la legislación aplicable en materia de contratación, relaciones laborales y recursos humanos. Y además, es un buen negocio.
- En Snap-on, el progreso, los aumentos de sueldo, los ascensos, las gratificaciones, las misiones especiales y las oportunidades de formación se basan en el rendimiento y las aportaciones. Es decir, en el mérito.
- Es su responsabilidad informar a su supervisor de cualquier tipo de acoso. Si el asunto no se resuelve o no se siente cómodo presentando el asunto a su supervisor, debe comunicarse con recursos humanos o bien con la Línea de Ayuda de Ética de la Compañía en 866-GO-TOOLS (866-468-6657) o presente un asunto en el sitio web <https://workplacealertprogram.alertline.com>.

Política contra el tráfico de personas y la esclavitud

La Compañía no tolerará y no avalará el uso de esclavitud, trabajo forzado, involuntario o coaccionado, trabajo infantil, tráfico de personas o tráfico sexual por parte de ningún empleado, agente, subcontratista o proveedor en la operación o apoyo de nuestros negocios o en la fabricación y distribución de nuestros productos. Para obtener más información, revise la Política de la Compañía contra el Tráfico de Personas y la Esclavitud que puede encontrarse en <https://www.snapon.com/EN/Anti-Human-Trafficking>.

Lo que esto significa para mí

Todos nosotros somos responsables de cómo tratamos a nuestros colegas asociados y por supervisar las formas en que los demás dentro de nuestra cadena de suministros tratan a sus propios asociados. Como personas y como Compañía, tenemos el compromiso de promover y garantizar que nuestros entornos de trabajo estén libres de tráfico de personas y de esclavitud.

Salud, seguridad y medio ambiente

Es política de la Compañía dotar a todo su personal de un entorno seguro y saludable. Todos los empleados están obligados a cumplir toda la legislación vigente en materia de salud laboral y seguridad, así como las directrices y programas de la Compañía que se ocupan de la salud y la seguridad.

La Compañía reconoce y cree en la importancia de salvaguardar los recursos naturales y el patrimonio medioambiental global. La Compañía cree que los objetivos medioambientales pueden y deben ser compatibles con el bienestar económico.

La Compañía se compromete solemnemente a proteger la calidad medioambiental y el bienestar humano en nuestras comunidades, así como a implementar sólidas políticas medioambientales para prevenir, mitigar y remediar allí donde sea necesario los impactos que pueda sufrir el entorno de la comunidad vecina.

La mejor forma en que la Compañía puede cumplir su compromiso con el medio ambiente y con nuestros empleados y vecinos, es siguiendo estos principios de conducta:

- Conservar energía y recursos naturales mediante un uso prudente y una reutilización de los mismos allí donde sea apropiado.
- Trabajar intensa y continuamente eliminando desechos y contaminación en su origen, o bien reduciendo, reutilizando y reciclando.
- Eliminar adecuadamente o tratar con eficiencia cualquier desecho no reutilizable económicamente.

- Diseñar, manejar y evaluar nuestras dependencias garantizando la protección de la seguridad y la salud de nuestros empleados y vecinos, así como de nuestros contratistas y de quienes visiten nuestras instalaciones.
- Hacer que la higiene, la seguridad y el medio ambiente sean una prioridad en el desarrollo de nuevos productos y procesos.
- Identificar los aspectos e impactos medioambientales importantes, anticiparse a ellos, reaccionar y comunicarlos oportunamente considerando los intereses de los empleados y de la comunidad vecina respecto a nuestros productos y operaciones.
- Participar en el debate público sobre los temas regulatorios con el fin de confeccionar una teoría normativa bien fundada y económica.
- Gestionar legalmente todas las operaciones y cumplir todas las órdenes importantes y apropiadas en materia de medio ambiente, salud y seguridad.
- Auditar y evaluar periódicamente nuestro rendimiento frente a los objetivos fijados y los principios de nuestro sistema de gestión administrativa.

¿Qué significa esto para mí?

Cada uno de nosotros puede marcar una diferencia en Snap-on en mayor o menor medida. Prestar atención a los temas de salud y seguridad, evitar prácticas derrochadoras y trabajar de modo respetuoso con el medio ambiente son asuntos que deben interesar a todos. Y además, benefician a todos en términos de salud, confort, eficiencia y productividad... si somos diligentes en la observancia de buenas prácticas.

Recuerde que el sentido común cubre un largo trecho en el mantenimiento de un entorno medioambiental seguro y saludable... para lo que hay que estar alerta. Un segundo de distracción o descuido –dentro y fuera del trabajo– puede cambiar la vida para siempre. No hay lugar para una relación pasiva, negligente o incoherente con algo tan importante como la salud, la seguridad y el medio ambiente.

De hecho, en Snap-on creemos que es muy beneficioso tratar con cuidado tanto el aire como el agua y los demás recursos naturales.

- Para contribuir a la seguridad de todos, notifique incidentes tales como que se haya fundido una lámpara en la escalera. Comunique al supervisor los peligros que vea en el suelo de la planta o en la oficina.
- Conserve, recicle y recupere tanto el papel, como el cristal, el plástico, el material de oficina, el agua y la energía. Sea un buen defensor de la Compañía, la comunidad y los recursos naturales.
- Cuide recíprocamente de los demás... y de las personas y generaciones futuras.

Prohibición de las represalias

La Compañía prohíbe las represalias contra quienes de buena fe informen sobre infracciones reales o posibles de este Código y contra quienes participen en investigaciones o procedimientos relacionados con el mismo. Toda represalia contra cualquier persona de la Compañía que informe sobre posibles infracciones de este Código o que ayude en la investigación de una posible infracción del mismo, es en sí misma una violación del presente Código y será objeto de la correspondiente actuación disciplinaria. En determinadas circunstancias puede constituir delito de represalia penalizado con multa o prisión.

¿Qué significa esto para mí?

La libertad de expresar las propias preocupaciones y ser escuchado es parte esencial de la cultura de Snap-on. Sin embargo, no siempre es fácil presentar una queja o “tirar de la manta” por una conducta que viola la política de la Compañía. Pero tenga presente que:

- Snap-on insta encarecidamente a informar de todas las supuestas infracciones del Código de Conducta y Ética Profesional.
- Es incorrecto castigar o maltratar de algún modo a quien haya denunciado o señalado una conducta antiética. De hecho, hay graves sanciones por hacerlo.
- En la medida de lo posible, se mantiene la confidencialidad de la información relativa a la investigación de actividades ilegales, inadecuadas o antiéticas.

Protección de las propiedades de Snap-on

Protección y uso adecuado de las propiedades de la Compañía

Hay que proteger las propiedades de la Compañía y asegurar su eficiente uso en sintonía con las iniciativas de mejora rápida y continuada (RCI) de la Compañía. El robo y el derroche impactan directamente en la rentabilidad de la Compañía. De ahí que todos los activos de la Compañía deban utilizarse únicamente para fines empresariales legítimos. A modo de ejemplo:

- No haga un uso personal de los bienes de la Compañía que ocasione un gasto adicional, interfiera con las obligaciones laborales o viole las políticas de la Compañía.
- No permita que los bienes de la Compañía se utilicen para realizar actos ilegales.

¿Qué significa esto para mí?

Contraviene este Código –y la ley– robar, falsificar o destruir los bienes de la Compañía. Igualmente, contraviene este Código –y la ley– utilizar los bienes de la Compañía para fines ilegales.

Recuerde que el abuso y robo de los activos de la Compañía no son actuaciones inofensivas. De hecho, todos lo pagan... no sólo la Compañía, sino también los compañeros empleados, los clientes y otras personas.

- Trate los bienes de la Compañía como trataría a los suyos. Protéjalos, consérvelos y aprovéchelos al máximo.
- Preste atención a sus intuiciones. Si tiene dudas sobre lo que está tentado a hacer o sobre lo que le hayan pedido que haga, consulte a la persona adecuada.

Evitar conflictos de intereses

Se deben evitar los conflictos entre los propios intereses y los de la Compañía. Hay que desvelar cualquier actividad, interés económico o relación que pueda representar un conflicto de intereses real o potencial. Por ello, debemos evitar toda inversión, interés o asociación que interfiera o pueda interferir con el ejercicio imparcial o independiente de nuestro mejor criterio o con el rendimiento de nuestras responsabilidades en el mejor interés de la Compañía. En concreto, se debe:

- Tratar con todos los proveedores, clientes, competidores, empleados y con cualquier persona relacionada comercialmente con la Compañía, observando una actitud correcta y objetiva, sin favoritismos ni preferencias por consideraciones económicas personales;

- No aceptar ningún regalo, entretenimiento u otro beneficio de proveedores, clientes o competidores, ni proporcionárselos, incluidos pagos o préstamos, salvo que esté expresamente permitido en este Código;
- No contraer interés económico alguno ni ejercer empleo o puesto directivo en ninguna empresa o corporación que sea de la competencia o que tenga o busque relaciones comerciales con la Compañía, si tal interés o puesto puede influir en alguna decisión en el ejercicio de sus obligaciones; y además
- No se debe buscar ni aceptar, ofrecer ni realizar ningún tipo de pago, honorarios, préstamo, servicio o dádiva de o a ninguna persona o empresa, como condición o como resultado de las relaciones comerciales con la Compañía. La política de la Compañía no prohíbe regalos de valor nominal (inferior a 50 dólares). También se aceptan las comidas de negocios y esparcimientos normales (como la asistencia a eventos deportivos o culturales) y gastos similares habituales para promover la buena relación comercial en general, aunque su valor supere los 50 dólares, siempre que el empleado acompañe al invitado.

El gasto o la recepción de regalos y esparcimientos que superen al valor nominal deben ser autorizados por escrito por su supervisor.

Las políticas relativas a regalos y esparcimientos no se aplican a los concursos de ventas ni a los viajes de incentivo para beneficio de la Compañía. Un directivo de la misma debe autorizar por escrito dichos programas. Todo este tipo de concursos y viajes de incentivos deben realizarse con imparcialidad, de acuerdo con la normativa aplicable y con sometimiento a las normas de la Compañía sobre la aprobación de los gastos vinculados a la misma.

Respecto a los regalos y entretenimiento de funcionarios públicos o empleados, esta norma se somete a lo previsto en el apartado “Ética y cumplimiento de las normas internacionales” que se describe en este documento.

El objetivo de la Compañía es competir en el mercado ofreciendo productos y servicios superiores a precios competitivos. No se realizarán pagos ni se dará nada de valor directa o indirectamente a nadie en el mundo con el propósito de obtener o retener negocios o de conseguir cualquier otra actuación favorable.

¿Qué significa esto para mí?

Aquí la consigna es el buen criterio. El Código exige de cada uno de nosotros un comportamiento que resista todo examen. Se espera de nosotros que seamos sinceros, imparciales, justos y coherentes en el trato con compañeros, proveedores de bienes y servicios, clientes y demás personas con quienes nos relacionemos por motivos de trabajo.

Por ejemplo, es evidente que dar o recibir regalos de valor superior al nominal puede cambiar la relación comercial y producir endeudamiento y favoritismo. Por muchos motivos, es inteligente evitar tales situaciones.

Si tiene dudas sobre un negocio o actividad externa, coméntelo a su supervisor o a un abogado de la Compañía. No olvide que muchas actividades y afiliaciones externas están permitidas siempre que las comunique a la Compañía y reciba el visto bueno de su supervisor.

- Evite actividades o relaciones comerciales contrarias a las normas de imparcialidad.
- Nuestra lealtad la debemos a la empresa.
- Desvele todo interés o actividad que pueda –o parezca– entrar en conflicto con su trabajo o con la Compañía.
- Si un vendedor le ofrece regalos o entretenimiento, consulte con su supervisor la conveniencia de aceptarlas.
- Evite incluso la apariencia de conflictos de interés.
- Si tiene alguna consulta que hacer, no dude en darle curso.

Oportunidades corporativas

No debe adueñarse de oportunidades descubiertas en el uso de los bienes, la información o su puesto en la Compañía para su provecho personal o para competir con ella. Está obligado a anteponer el interés legítimo de la Compañía cuando se presente tal oportunidad, y a no participar en actividades contrarias al interés de la Compañía.

¿Qué significa esto para mí?

Aquí el mensaje es parecido al que se encuentra a lo largo de esta guía. Como empleados de Snap-on, se nos exige mantener altos estándares de conducta. Esto implica no obtener ninguna ventaja personal de las oportunidades que podamos encontrar en nuestro trabajo.

Tales oportunidades pueden presentarse en variedad de formas, como el uso de los bienes de la Compañía y la explotación del propio trabajo o de la propia autoridad.

- Recuerde que nuestra lealtad se la debemos a la Compañía.
- Es incorrecto competir de cualquier modo con la Compañía.

- No se aproveche personalmente de la información que está a su alcance como resultado de su posición en Snap-on.

Comercio de valores

Salvo que lo permita expresamente la legislación aplicable, no debe comprar, vender ni recomendar la compra o venta de valores de la Compañía mientras esté en posesión de “información relevante” sobre operaciones o proyectos de la Compañía que no haya sido divulgada públicamente. No debe comprar, vender ni recomendar la compra o venta de los valores de ninguna otra corporación de la que haya obtenido “información relevante” no pública durante el transcurso de su empleo con la Compañía.

No puede “dar propina” o divulgar (intencionalmente o no) información relevante, no pública de ninguna manera, ya sea oralmente o por escrito, incluso a través de las redes sociales, (i) sobre Snap-on a cualquier persona fuera de la Compañía a menos que se requiera parte de sus deberes habituales para Snap-on, o específicamente autorizado por el Asesor Jurídico o (ii) sobre cualquier otra empresa pública a cualquier persona que haya adquirido en el curso de su relación u obligaciones con Snap-on.

“Información relevante” es la información que, de hacerse de conocimiento público, afectaría muy probablemente al valor de mercado de los títulos de la Compañía o influiría en las decisiones que adopten los inversionistas respecto a dichos valores. La “información relevante” suele referirse, entre otras cosas, a cambios no anunciados en los ingresos o ganancias anuales y trimestrales de la Compañía, cambios en las tasas o políticas de dividendos, adquisiciones o desinversiones importantes, cambios en la alta directiva, información sobre nuevos productos importantes, adjudicaciones de contratos o planes de expansión y litigios importantes o procedimientos administrativos.

“Información no pública” es la información que no se le ha revelado generalmente al mercado. La información se considera “no pública” hasta que se haya diseminado ampliamente al público mediante una presentación ante la Comisión de Valores y Comercio (“SEC”), un boletín de prensa u otro método de revelación razonablemente diseñado para dar acceso público amplio, y que haya habido tiempo suficiente para que el mercado digiera dicha información.

Dentro de los Estados Unidos, los asociados pueden encontrar la Política de Tráfico de Información Privilegiada bajo la sección de políticas en la página Jurídica de la intranet de Snap-on.

¿Qué significa esto para mí?

La Comisión de Valores y Bolsa (SEC) regula todas las empresas estadounidenses que cotizan en bolsa, incluida Snap-on Incorporated, Además, diversas bolsas de

valores y otras entidades reguladoras tienen sus propias normas a las que deben ceñirse sus empresas asociadas.

La SEC exige que las empresas identifiquen a sus “personas con información privilegiada” oficiales, que suelen ser sus altos funcionarios. Estas personas pueden comprar y vender acciones de la empresa únicamente durante determinados períodos.

¿Y cómo nos afecta esto a todos los demás? Pues porque la designación de personas con información privilegiada puede recaer en cualquier empleado de Snap-on que tenga acceso a información relevante que no se ha hecho pública.

Podemos saber si una información de la Compañía es relevante preguntándonos si el conocimiento de ella llevaría a alguien a comprar o vender títulos de Snap-on.

- No se debe comerciar con la información relevante de la Compañía que no se haya divulgado públicamente. La ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento.
- La legislación bursátil se aplica con criterio estricto por parte de la SEC.
- Las sanciones por infracciones bursátiles son muy severas y pueden incluir el encarcelamiento.
- Si tiene alguna pregunta sobre la planificación de cualquier compra o venta de acciones de Snap-on, consulte con el Departamento Jurídico.

Información interna y confidencial

Si se le ha confiado información y datos confidenciales de la Compañía, deberá guardar esa confidencialidad. Revelar tal información puede perjudicar a la Compañía o darles ventaja desleal o ilegal a los competidores y a quienes invierten en nuestras acciones o a otras personas. Debe usted guardarse de revelar inadecuada o prematuramente la información confidencial a extraños o a empleados que no necesiten esa información para realizar su trabajo.

La información confidencial puede abarcar datos sobre empleados, productos, tecnología, temas financieros, clientes, proveedores y competidores, planes a largo plazo, secretos profesionales, planes empresariales tales como posibles adquisiciones o desinversiones, sistemas y procedimientos de fabricación, trabajos de investigación y desarrollo, y datos informáticos que no estén publicados o no sean de dominio público. El uso de información confidencial para beneficio personal de un empleado o de cualquier otra persona contraviene estas normas y, en muchos casos, puede ser contrario a la ley.

La comunicación con los medios, con los inversionistas y el público es responsabilidad de los portavoces designados por la Compañía.

Snap-on proporciona herramientas de comunicación electrónica para mejorar la productividad y que los empleados puedan realizar un trabajo eficiente y de alta calidad. Las comunicaciones electrónicas abarcan todos los aspectos de voz, vídeo y transmisión de datos, como buzón de voz, correo electrónico, EDI (intercambio electrónico de datos), fax, internet y servicios en línea. Como estas tecnologías permiten una rápida difusión de la información a una gran audiencia, usted debe guardarse de hacer circular información confidencial por cualquier medio de comunicación electrónica. Las prácticas de comunicación electrónica están detalladas en el Manual de Normas, Prácticas y Procedimientos de Snap-on.

Debe guardarse de revelar accidentalmente información confidencial evitando para ello hablar en público de asuntos de la Compañía o trabajar con documentos confidenciales en lugares públicos tales como los aviones.

Las marcas y logotipos de Snap-on se deben utilizar únicamente en consonancia con las políticas de la Compañía y sólo si está autorizado para asuntos legítimos de la Compañía. A los empleados en EE.UU. les pedimos que revisen las Normas, prácticas y procedimientos, norma E-6, de Snap-on.

¿Qué significa esto para mí?

Casi todo el personal de cada empresa tiene acceso a información confidencial. Y casi todos los empleados pueden considerarse personas con información privilegiada de la Compañía. Por eso es tan importante ser conscientes del potencial uso incorrecto y abuso de material sensible.

A veces es fácil perder la perspectiva sobre lo que es y lo que no es información interna y confidencial. Una frase aparentemente inocente, por ejemplo un comentario con su vecino sobre los grandes resultados trimestrales de su empresa antes de que se publiquen tales resultados, puede ser motivo de graves sanciones para personas y empresas.

Igualmente, lo que puede parecer un uso “seguro” de la información de la Compañía, como compartir el plan estratégico de la misma con un consultor antes de que esa persona haya suscrito un acuerdo de confidencialidad, puede causar perjuicios a muchos interesados, ya sean empleados, accionistas o clientes.

Y como se advierte en el apartado anterior, los empleados de Snap-on que tienen información privilegiada no pueden comprar ni vender acciones de la Compañía antes de que esa información se haya hecho pública.

- Hay mucho en juego. Conozca la legislación y cómo le afecta a usted.

- Cuide especialmente el material sensible de la Compañía cerciorándose de que esté debidamente protegido. Considere las consecuencias de dejar grabaciones privadas al alcance de cualquiera o de olvidarse de proteger con “contraseñas” determinados ficheros electrónicos.
- Cuidado con participar en discusiones de negocios en lugares públicos, como un restaurante, el tren o un baño. Nunca se sabe quién puede estar oyéndonos.
- Tenga cuidado al hablar de información confidencial por el teléfono móvil. Si es posible, utilice el teléfono fijo.
- Refiera a los portavoces designados por la Compañía las preguntas que le hagan los medios de comunicación.
- La mejor protección es comprender las normas de la Compañía, mostrar buen criterio y actuar meticulosamente.
- Si tiene alguna duda sobre temas relacionados con la información sensible de la Compañía, consulte con su supervisor o con el Departamento Jurídico.

Competencia global y ética

Ética y cumplimiento de las normas internacionales

La Compañía se compromete a mantener altos estándares de conducta profesional dentro y fuera de EE.UU. La Compañía y sus empleados deben cumplir toda la legislación nacional y local de los países en que opera, así como los reglamentos internacionales e intergubernamentales y toda la legislación de EE.UU. referida a las actividades internacionales. Si las disposiciones sustantivas de una ley local fueren más restrictivas que este Código, debe usted cumplir la ley local. Su empresa puede tener normas y prácticas más exigentes que este código, y otro tanto puede decirse de la legislación local; en tales casos, debe seguir lo que disponga el código, la norma, la práctica o la ley más estricta.

En caso de que el Código se traduzca al idioma local y se plantee un conflicto entre la versión en inglés y la local, prevalecerá la versión en inglés del Código.

Si opera usted fuera de EE.UU., es su responsabilidad entender las leyes y regulaciones de cada país en que trabaje y ser consciente de las siguientes leyes y regulaciones de EE.UU. Las infracciones de esta normativa puede ser causa de fuertes sanciones, prisión y severas restricciones operativas para la Compañía.

Ley contra las prácticas corruptas en el extranjero (FCPA); Ley anticorrupción del Reino Unido (UK Bribery Act); Convención de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para la lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales (OECD Convention); Convención de la Unión Europea para la lucha contra la corrupción (EU Convention).

La FCPA, la Convención de la UE y la Convención de la OCDE (con la normativa de ratificación decretada por los signatarios de la Convención de la UE y de la Convención de la OCDE, que abarca muchos países en los que opera habitualmente la Compañía) declaran que es un delito prometer o entregar algo de valor a un funcionario o partido político para obtener o mantener negocios u obtener cualquier ventaja inapropiada. También es ilegal realizar pagos a agentes, representantes de ventas o terceros si se tienen motivos para creer que tales dádivas se utilizarán ilegalmente. La Ley anticorrupción del Reino Unido no sólo prohíbe el soborno de funcionarios británicos y extranjeros, sino que también lo prohíbe en el sector privado.

Todo directivo, empleado y agente de la Compañía debe guardar registros que reflejen todas las transacciones, adquisiciones y disposiciones de activos de la Compañía sobre actividades comerciales dentro y fuera del país.

Código de conducta de los proveedores y empleo de trabajadores

No se permite el trabajo infantil, el de prisioneros ni los trabajos forzados en ninguna operación de un socio comercial o proveedor de Snap-on. Es nuestra plena responsabilidad asegurarnos de que nuestros socios comerciales y proveedores cumplen el Código de conducta de los proveedores de Snap-on, que incluye, entre otras cosas, lo siguiente:

- Los proveedores no se involucrarán en trabajo infantil, ni lo apoyarán, en cumplimiento de todas las normas laborales vigentes sobre trabajo infantil, y emplearán únicamente a trabajadores que cumplan el requisito legal de edad mínima vigente en sus localidades.
- Los proveedores no participarán en la utilización de trabajos forzados o involuntarios, ni los apoyarán. Los proveedores no participarán en ninguna forma de tráfico de personas, ya sea por la fuerza, el fraude o la coacción, ni ninguna forma de servidumbre involuntaria o esclavitud, ni forma alguna de tráfico sexual o la obtención de cualquier acto sexual comercial.
- Los proveedores no cobrarán tarifas de reclutamiento a los empleados y no utilizarán reclutadores que no cumplan con las leyes laborales locales del país en el que se realiza el reclutamiento.
- Los proveedores que proporcionan instalaciones residenciales para sus empleados deben proporcionar instalaciones seguras y saludables que cumplan con los estándares de vivienda y seguridad del país anfitrión.
- Los proveedores tratarán a sus empleados con dignidad y respeto y no permitirán ni pasarán por alto ninguna forma de acoso, sino que cumplirán toda la normativa local aplicable.
- Los proveedores que utilicen subcontratistas para suministrar bienes y servicios a Snap-on serán también responsables del cumplimiento de este Código de conducta en la parte subcontratada.

Para leer todo el Código de conducta de los proveedores de Snap-on, visite el siguiente enlace: <https://www.snapon.com/EN/Suppliers/Supplier-Code-of-Conduct>.

Restricciones comerciales

EE.UU. mantiene estrictos embargos que prohíben (y sanciones menores que limitan) las transacciones comerciales con determinados países, entidades empresariales, organizaciones y personas físicas. Para ver los listados actuales de estos países, entidades empresariales, organizaciones y personas físicas, póngase en contacto con nuestro Departamento Jurídico o visite la página

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

Legislación antiboicot

Todas las operaciones de Snap-on, incluidas las filiales extranjeras, deben cumplir la legislación estadounidense relativa al boicot extranjero. Es ilegal cooperar con cualquier boicot entre países extranjeros si tales boicots no estuvieran sancionados por la legislación de EE.UU. La Compañía debe:

- Negarse a hacer negocios con países, empresas o personas físicas que figuren en listas negras;
- Responder a las solicitudes de países boicoteadores que piden información sobre nuestras relaciones comerciales con países boicoteados o empresas o personas físicas que figuran en listas negras.

Informar al Departamento Jurídico de todas las peticiones que reciba de dar apoyo a un boicot o de dar información sobre boicots.

Sanciones de embargo del Tesoro / Listas de terroristas internacionales identificados

La Oficina de control de activos extranjeros del Departamento del Tesoro prohíbe a las empresas estadounidenses y a sus filiales extranjeras realizar negocios con determinados países, agencias y personas físicas y organizaciones, incluidos los terroristas internacionales específicamente identificados, cabecillas de tráfico de drogas y entidades comerciales que sean propiedad o estén controladas por los gobiernos de países bajo embargo de EE.UU. La normativa y su aplicación a filiales extranjeras varían dependiendo del país y del tipo de transacción, y suelen cambiar a medida que cambia la política exterior de EE.UU.

Si tiene conocimiento de cualquier problema político delicado con un país en el que la Compañía esté operando o considere hacerlo, consúltelo con el Departamento Jurídico.

Restricciones de control a la exportación

Para prevenir que ciertos bienes, tecnología y software importantes caigan en manos inadecuadas, se restringe la exportación de estos productos y la información técnica a ciertos países o personas. Tales restricciones pueden aplicarse también a transferencias entre la Compañía y sus filiales extranjeras; dependiendo del tipo de producto, del país de destino y del comprador o consignatario extranjero, se exigirá la licencia estadounidense de exportación antes de proceder al embarque.

Se define una “exportación” como cualquier método de transporte de productos o datos a personas o empresas extranjeras, verbalmente, electrónicamente o por escrito, incluida la venta, la formación y consultoría y la promoción de productos, incluso aunque estas actividades se realicen en EE.UU.

Estas restricciones de control pueden cambiar porque se han concebido para reforzar la política exterior y los objetivos de seguridad nacional de EE.UU.

Asesórese técnica y legalmente para identificar las normas aplicables antes de exportar tales productos o tecnología.

¿Qué significa esto para mí?

En Snap-on, creemos que la oportunidad de realizar negocios fuera de EE.UU. implica una doble responsabilidad: acatar la legislación de los países en que operamos y actuar de acuerdo con los más elevados estándares éticos.

Los estadounidenses y las filiales extranjeras de Snap-on deben cumplir toda la legislación comercial de EE.UU. dondequiera que operen.

No olvide además que el gobierno estadounidense prohíbe a las empresas del país y a sus unidades extranjeras hacer negocios con quienes amenacen nuestra seguridad nacional. La ola de terrorismo internacional ha aumentado el nivel de preocupación.

- Es importante que comprendamos y cumplamos la legislación local de donde trabajamos. Las infracciones pueden ser severamente penalizadas.
- Es ilegal y contrario a nuestro Código ofrecer regalos a funcionarios extranjeros u otros, para obtener o retener negocios o lograr ventajas injustas sobre los demás.
- Para protegerse a usted mismo y a Snap-on, no participe en boicots no aprobados por EE.UU. Consulte el listado actual de países sujetos a boicot.
- Tenga en cuenta los países, empresas y personas con quienes el gobierno de EE.UU. nos prohíbe hacer negocios. Se deben consultar los listados de países restringidos y terceros prohibidos antes de hacer negocios con países extranjeros y sus nacionales.
- También es importante mantenerse al corriente de las restricciones de control de la exportación. Estas restricciones y las situaciones a las que han de aplicarse pueden cambiar y de hecho experimentan cambios.

Leyes sobre competencia

La Compañía mantiene una política de conformidad con la vigente legislación reguladora de las relaciones con los competidores, que en algunos países se denomina legislación antimonopolio. Las leyes de competencia de EE.UU. regulan la conducta y las transacciones de la Compañía en su trato con competidores, clientes y proveedores. Otros países en los que realiza negocios la Compañía pueden tener también leyes sobre competencia que sean de aplicación a nuestra Compañía. Pueden imponerse graves sanciones penales y civiles a la Compañía y a sus empleados si uno de ellos autoriza o participa en una infracción legal en materia de competencia. De ahí que sea importante comprender y atenerse estrictamente a la

política de la Compañía para que ésta y sus empleados puedan evitar incluso la apariencia de infracción de la legislación sobre competencia.

Para evitar actividades que pudieran interpretarse como infracciones o provocar denuncias de infracción legal en materia de competencia, no debe usted participar en prácticas prohibidas por las normas de la Compañía, entre otras las siguientes:

- Llegar a un entendimiento o acuerdo con competidores para limitar la competencia marcando niveles de precios o estipulando condiciones de venta que limiten la producción o estableciendo procedimientos conjuntos en materia de distribución, zonas comerciales o clientes. Estas acciones van contra la ley.
- Concertar acuerdos o contratos no autorizados que impliquen trato exclusivo, ventas vinculadas u otros acuerdos restrictivos con clientes o proveedores. Determinados acuerdos, como las listas de llamadas de los concesionarios de Snap-on y las zonas comerciales para los representantes, aprobados por la Compañía, pueden lógicamente concertarse, pero los acuerdos o programas no utilizados actualmente por la Compañía deben ser aprobados previamente a su utilización con el asesoramiento de los abogados de la Compañía. Igualmente, las diferencias de precio y demás requisitos entre clientes, así como los descuentos de cantidad, pueden no ajustarse a la ley y no deben concertarse sin el asesoramiento de los abogados de la Compañía.
- Contratar empleados de la competencia para obtener información confidencial, o instar al personal de la competencia o a sus clientes a divulgar algo que pudiera considerarse información confidencial, puede ser también ilegal. Por favor, comuníquese con el Departamento Jurídico antes de contratar a un empleado de un competidor o antes de iniciar conversaciones con personal de la competencia.

A veces se le presentará la ocasión de comunicarse con los competidores. Aunque los encuentros fortuitos pueden considerarse oportunidades de aprender más sobre la competencia, recomendamos a nuestros empleados que apliquen su buen criterio sobre lo que comenten. Se prohíbe todo tipo de conversación o comunicación con competidores que verse sobre precios, producción, información sobre clientes, marketing, inventarios, desarrollo de productos, objetivos de ventas, estudios de mercado y otra información exclusiva o confidencial. Compartir este tipo de información puede ser ilegal y podría exponer al empleado y a la Compañía a sanciones civiles o penales. Las compras y ventas a competidores se permiten si se realizan conforme a la normativa de la Compañía. Los manuales de conformidad con la legislación antimonopolio están disponibles en el Departamento Jurídico.

¿Qué significa esto para mí?

Es un tópico que merece repetirse: en los negocios como en otras facetas de la vida, es importante que todos observemos las mismas normas y estándares éticos.

Por supuesto que no siempre es así en la vida real. En los entornos altamente competitivos en que realizamos nuestras actividades comerciales –dentro y fuera de EE.UU.– no es extraño encontrar empresas que intentan tomar ventaja sobre las demás ilegal o injustamente. De ahí que los gobiernos de EE.UU. y de otros países dispongan de normas que prohíben la práctica de competencia desleal, incluida la legislación antimonopolio.

- Existe una gran diferencia entre competencia sana e insana.
- Nuestro trato comercial con competidores, clientes, proveedores y otros debe guiarse siempre por lo que dispone el Código de la Compañía.
- Están prohibidos los acuerdos especiales no autorizados con cualquier contraparte externa.
- Las empresas y personas físicas implicadas en obstaculizar la competencia se exponen a importantes sanciones penales.
- La normativa sobre competencia y antimonopolio es compleja. Le instamos a comunicarse con el Departamento Jurídico en caso de que le surja alguna duda.

Actividades y aportaciones políticas

Animamos a todos los empleados a participar plenamente, a título individual, en el proceso político y a realizar aportaciones voluntarias a los candidatos de su elección.

Están terminantemente prohibidas las aportaciones de la Compañía, tanto directas como indirectas, a partidos políticos o a candidatos a puestos federales, estatales o locales.

También es política de la Compañía no dar aportaciones a organizaciones cuyo objetivo principal sea avalar y apoyar a partidos políticos o candidatos concretos.

Los empleados que participen en actividades políticas deben dejar claro que no actúan ni hablan en nombre de Snap-on Incorporated. La Compañía no promociona ni puede promocionar a ningún candidato o partido político.

¿Qué significa esto para mí?

En cuanto a implicación en el gobierno, Snap-on anima a los empleados a participar en el proceso político, siempre que tal participación tenga lugar en horario personal, no se afecten los recursos de la Compañía, no se utilice el nombre de Snap-on y no se comprometa apoyo alguno por parte de Snap-on.

Conformidad e informes

Esperamos que cumpla usted con este Código y con las demás políticas y procedimientos de la Compañía en todos sus aspectos. En la medida de lo legalmente admisible por la normativa local: (1) la Compañía puede requerirle que firme un certificado de conformidad con las normas establecidas en este Código, y (2) aquel empleado que devuelva el certificado con declaraciones falsas u omisiones materiales, o que infrinja conscientemente este Código o a sabiendas permita hacerlo a un subordinado, será objeto de actuaciones disciplinarias, incluida la destitución o el despido.

La Compañía exige que algunos empleados cumplimenten módulos de capacitación en línea que contienen este Código y temas de ética general.

Para problemas no relacionados con el Código, incluidos problemas o inquietudes con el Servicio al cliente, envíelos llamando a los números que se enumeran en el siguiente enlace, <https://www.snapon.com/EN/Contact-us> o en www.snapon.com seleccionando el enlace 'Contáctenos' en la parte inferior de la página web de Snap-on.

Para problemas o desacuerdos de **Franquicia**, el Programa del Defensor ofrece la opción de hablar confidencialmente con un defensor independiente y neutral. La función del defensor es facilitar la resolución de controversias o problemas que puedan plantearse a las franquicias. Se ofrecen más detalles en la página <http://extranet.snapon.com/display/router.aspx?docid=42945&> o bien llamando al número 800-786-6600, extensión 5506.

Si en EE.UU. usted sabe de cualquier acto o transacción que pueda infringir este Código, se espera que revele de modo pertinente tal información. Si considera que se ha infringido este Código, deberá comunicarlo inmediatamente a su supervisor. Si el asunto no se resuelve o no le resulta cómodo comentárselo a su supervisor, puede comunicarse con recursos humanos o a la línea de ayuda de asuntos éticos de la Compañía llamando al 866-GO-TOOLS (866-468-6657) o bien presentar el tema por la página web <https://workplacealertprogram.alertline.com>. Los asuntos presentados a la línea de ayuda de asuntos éticos recibirán un tratamiento confidencial a petición del empleado.

Desde cualquier lugar del mundo también tiene la opción de enviar sus inquietudes a través de la página <https://workplacealertprogram.alertline.com>, y desde Francia puede remitirlas por la página <https://cnihotline.alertline.com> o un código de país de servicio internacional directo sin costo incluido en el siguiente enlace <https://www.snapon.com/EN/Investors/Corporate-Governance/Snap-on-Ethics-Help-Line>.

Los asuntos y quejas de tipo ético se pueden enviar también al Abogado General (General Counsel) con sede en: Snap-on Incorporated, P.O. Box 1430, Kenosha, Wisconsin 53141-1430. Las contestaciones se remitirán según corresponda.

Si es usted miembro de la **Junta Directiva** de la Compañía, debe notificar las infracciones de este Código directamente al Comité de Auditoría, a la línea de asuntos éticos, por la página web o escribiendo al Abogado General. Además, si le preocupa algún tema de contabilidad, de controles o auditorías de contabilidad interna (denuncias de contabilidad), debe notificar las infracciones de este Código directamente a la línea de asuntos éticos o por escrito al Abogado General. Las denuncias contables se transmitirán al Comité de Auditoría conforme al procedimiento específico establecido por dicho Comité para este tipo de denuncias.

Cuando se solicite confidencialidad, la identidad del asociado se mantendrá confidencial en todas las etapas de la investigación, con excepción de que puede ser necesario revelar la identidad del asociado a las personas pertinentes involucradas en cualquier otra investigación o procedimiento judicial subsiguiente. Los asociados no se verán afectados negativamente por el informe. Aunque la empresa no fomenta las denuncias anónimas, las aceptará.

Dispensas

Tan sólo la Junta Directiva de la Compañía está facultada para dispensar de cualquier norma de este Código a directores, ejecutivos superiores o directores financieros de la Compañía. Toda dispensa de este Código otorgada a directivos o directores exclusivamente por la Junta o por un comité de ella será divulgada conforme a lo requerido por la ley o por el reglamento de la bolsa de valores.

Consultas

Las consultas sobre situaciones no tratadas en este documento deben dirigirse a su supervisor, al Departamento Jurídico o al Departamento Corporativo de Recursos Humanos.

El Código de Conducta y Ética de la Compañía de Snap-on Incorporated no tienen por objeto conferir derechos contractuales de ningún tipo a ningún asociado ni a ninguna otra persona identificada en el mismo, ni crear obligaciones contractuales de ningún tipo para la Compañía. Debido a que los objetivos de la Compañía relacionados con el Código de Conducta y Ética Empresarial están sujetos a cambios, ésta se reserva el derecho de cambiar el Código de Conducta y Ética de la Compañía a su entera discreción, en cualquier momento, con o sin previo aviso.



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

Snap-on es una marca registrada de Snap-on Incorporated; reservados todos los derechos.
©2020, Snap-on Incorporated