

# integridad a nuestro estilo



〔Código internacional de conducta empresarial〕

# Índice

<b>Mensaje de la oficina del Director General</b>	<b>1</b>
<b>Nuestra misión y valores</b>	<b>2</b>
<b>Introducción y cómo utilizar el Código</b>	<b>3</b>
<b>Sección 1: Obligación de denunciar y herramientas para hacerlo</b>	<b>4</b>
Herramientas y recursos	
¿Qué es el "Servicio de asesoramiento ético de MSA"?	
Nuestra política: NO a las represalias	
<b>Sección 2: Nuestras obligaciones fundamentales</b>	<b>8</b>
Negocios justos y honestos	
Cumplimiento de la ley	
Obligaciones adicionales de los directores	
Consecuencias por violar el Código o la ley	
<b>Sección 3: Nuestro lugar de trabajo</b>	<b>10</b>
Un entorno de respeto mutuo	
Trato justo y diversidad	
Un lugar de trabajo seguro	
Abuso de sustancias	
Confidencialidad	
Propiedad intelectual	
<b>Sección 4: Nuestros socios comerciales</b>	<b>16</b>
Conflictos de intereses	
Sobornos y corrupción	
Regalos y actividades de ocio	
Empleo simultáneo	
Préstamos	
<b>Sección 5: Nuestros accionistas</b>	<b>22</b>
Veracidad en los libros e informes financieros	
Divulgación equitativa y fraude	
Operaciones con información privilegiada	
Uso y protección de los activos de la empresa	
Auditorías	
Ventaja empresarial	
<b>Sección 6: Nuestro mercado y comunidades</b>	<b>26</b>
Exportación de nuestros productos y tecnologías	
Competencia leal y antimonopólica	
Responsabilidad medioambiental	
<b>Sección 7: Otras cuestiones relacionadas con el Código</b>	<b>30</b>
Cómo contar nuestra historia	
Redes sociales	
Excepciones al Código	
<b>Números de teléfono internacionales del "Servicio de asesoramiento ético"</b>	<b>32</b>

# El recurso máspreciado de nuestra empresa es **nuestra gente.**

# nuestra gente



## Mensaje de la oficina del Director General

Estimado colaborador:

El recurso máspreciado de nuestra empresa es nuestra gente. MSA ha mantenido por años una sólida reputación como líder mundial en la fabricación de equipos de seguridad que salvan vidas, y esta reputación es un reflejo directo de los esfuerzos que usted hace cada día. Al comenzar nuestra jornada laboral, nos guía un fuerte sentimiento de contribución, ya que sabemos que nuestros esfuerzos salvarán vidas. La mayoría de las empresas —y de las personas— no son tan afortunadas como para decir esto; por eso debemos mantener nuestra humildad ante esta responsabilidad.

Pero lograr nuestra reputación no fue sencillo. Hemos dedicado años al desarrollo y la fabricación de los equipos de seguridad más confiables del mundo, realizando esta tarea con un conjunto de valores centrales de larga trayectoria que guían nuestras estrategias, nuestras decisiones y nuestra conducta. En la base de estos valores está la integridad. Dirigimos nuestra empresa, ante todo, con una clara comprensión de lo que significa la integridad: hacer lo que es correcto. Es esencial para nuestra relación con nuestros clientes finales, nuestros socios comerciales, nuestras comunidades, nuestros accionistas y cada uno de nosotros que trabajemos con absoluta integridad.

Si bien la integridad guía nuestro accionar diario, a veces el curso de acción correcto puede no ser tan claro. Es por esto que le ofrecemos, conjuntamente con la Junta de Directores y el Equipo de Liderazgo Ejecutivo de MSA, este Código internacional de conducta empresarial (el "Código"). El Código es la política central de nuestra empresa; explica cuáles son nuestras expectativas en materia de conducta empresarial y, en términos sencillos, detalla nuestros requisitos y recursos, y le brinda orientación, a fin de garantizar que esté informado y respaldado para tomar decisiones empresariales difíciles.

Permítame ser claro: todos, sin excepción, debemos cumplir con el Código. Al hacerlo, preservaremos y mejoraremos nuestro buen nombre, tendremos éxito "del modo correcto" y posicionaremos mejor a la empresa, para perpetuar nuestra prosperidad en años futuros.

¡Muchas gracias por su total apoyo y su constante compromiso con la integridad!

Atentamente,

A handwritten signature in black ink that reads "William M. Lambert". The signature is written in a cursive, flowing style.

**William M. Lambert**

*Presidente y Director General*



## Nuestra misión y valores

La misión de MSA, que ha sido la misma durante un siglo, es asegurarse de que los hombres y las mujeres puedan trabajar en condiciones seguras y que ellos, sus familias y sus comunidades puedan vivir de manera saludable en todo el mundo. Dicho de modo muy sencillo, hacer todo lo que podamos para mantener seguras a las personas en su lugar de trabajo es el centro de todo lo que hacemos. Por consiguiente, y como LA empresa de seguridad, esta “misión de seguridad” empieza por casa y está firmemente enraizada en nuestra propia cultura y nuestros propios valores. En resumen, nuestros valores centrales, cimentados en la integridad, son parte integrante de una Cultura de la seguridad. Nos esforzamos por poner en práctica lo que predicamos. Y juntos, esta cultura y nuestros valores conforman la hoja de ruta que nos lleva a lograr nuestra misión.

**INTEGRIDAD:** Nos manejamos con estándares de honestidad, confianza y profesionalismo altos e inquebrantables, y con los mayores niveles de conducta ética en todos los lugares donde operamos.

**ENFOQUE HACIA EL CLIENTE:** Brindamos una experiencia superior al cliente, suministrándole productos y servicios de respaldo de alta calidad para superar sus expectativas y ganarnos su confianza y fidelidad.

**VELOCIDAD Y AGILIDAD:** Anticipamos los problemas y las oportunidades comerciales, y las necesidades de nuestros clientes, y respondemos a ellas con rapidez. Somos responsables de tomar decisiones utilizando procesos que

permiten obtener resultados de alta calidad y transmitir un adecuado sentido de premura a quienes se ven afectados por nuestras acciones.

**INNOVACIÓN Y CAMBIO:** Aceptamos los cambios y alentamos la innovación en toda la organización. La innovación es el proceso de desarrollo y aplicación de nuevas formas de abordaje de las oportunidades de perfeccionamiento y de creación de soluciones que agreguen valor.

**DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:** Recibimos con los brazos abiertos a una amplia variedad de personas, pensamientos, perspectivas e ideas que nos permiten aceptar y utilizar las características únicas de cada individuo. Consideramos que estar abiertos a las personas y a las ideas crea una ventaja competitiva global para MSA, que a su vez permite mejorar el desempeño de manera sostenible en todas las facetas de nuestro negocio.

**TRABAJO EN EQUIPO:** Trabajamos de forma coordinada y cooperativa en todos los niveles, para cumplir con nuestros objetivos organizacionales.

**COMPROMISO:** Valoramos a los empleados que poseen un alto grado de motivación y están comprometidos con el logro de la excelencia. Impulsamos esta mentalidad fijando expectativas claras y facultando a nuestros empleados para que puedan lograr los resultados. Para alentar este nivel de participación, ofrecemos una oportuna retroalimentación, propiedad de proyectos y oportunidades de desarrollo.

## Introducción y cómo utilizar el Código

La integridad ha estado en la base de MSA desde 1914, cuando John T. Ryan y George Deike insistieron con la idea de que existía una manera mejor de proteger a los trabajadores. Si bien la empresa ha evolucionado y cambiado mucho a lo largo de los años, nuestro compromiso con la integridad se ha vuelto más y más fuerte. De hecho, es una de las razones fundamentales de nuestra continua prosperidad, y cabe destacar que la integridad está formalmente representada como el valor fundacional de nuestra empresa. Pocas empresas tienen una historia más extensa y exitosa que MSA, y debemos una gran parte de ese éxito a nuestro compromiso de siempre tener éxito "al estilo MSA".

Para garantizar la continuidad de nuestro compromiso con la integridad, MSA proporciona a todos sus empleados este Código internacional de conducta empresarial (el "Código"). El Código establece nuestros requisitos básicos en materia de ética y cumplimiento de la ley. Explica, en lenguaje sencillo, cuáles son nuestras obligaciones como empleados de la empresa y brinda ejemplos, orientación y recursos para ayudarnos a comprender nuestras obligaciones y para guiarnos en la toma diaria de decisiones. Todos los empleados de MSA a nivel mundial deben cumplir con el Código en todas las transacciones comerciales, sin excepción.

En algunos casos, el Código se complementa con políticas empresariales más detalladas que definen de un modo más específico las reglas y responsabilidades vinculadas a determinados temas en particular. Cuando sean aplicables otras políticas, el Código hará referencia específica a ellas. De modo similar, no todas las políticas están detalladas en el Código; por lo tanto, los empleados deben asegurarse de consultar regularmente todas las políticas y todos los procedimientos que correspondan a su caso en particular. Este Código y otras políticas se actualizarán de vez en cuando; por lo tanto, los empleados deben asegurarse de estar al tanto de las obligaciones más actuales que corresponden a sus actividades laborales. Cada empleado tiene la obligación de obtener y repasar las versiones más actuales del Código y de otras políticas de la empresa, y será responsabilidad de cada uno cumplir con ellas.



**En un lenguaje sencillo, el Código establece nuestros requisitos básicos en materia de ética y cumplimiento de la ley. Debemos cumplir con el Código y con todas las demás políticas de la empresa.**

Los empleados deben cumplir con el Código en todas las transacciones comerciales, sin excepción. Todos somos responsables de regir todas nuestras acciones por el Código; por eso es importante que lo lea, lo comprenda y lo cumpla, al igual que a otras políticas de la empresa. Se espera que todos los empleados se comporten de modo que den buena imagen de sí mismos y de la empresa, de acuerdo con los valores de la empresa y con el compromiso permanente con la integridad. El incumplimiento con el Código puede traer como consecuencia medidas disciplinarias, incluido el cese de la relación laboral. **¡Sí, nos tomamos nuestra integridad muy en serio!**

1

Obligación de denunciar y herramientas para hacerlo



Si ve algo, debe decir algo. MSA ofrece **herramientas y recursos específicos para ayudarlo** a dar el siguiente paso correcto.

“Integridad a nuestro estilo” significa que, cuando nos enfrentamos a una situación que pudiera infringir el Código, otras políticas de la empresa o la ley, hacemos preguntas y formulamos inquietudes. Dicho de manera sencilla, cuando algo no nos parece correcto, debemos hacernos oír. Esto significa que, si sospecha o está al tanto de alguna actividad que pudiera infringir el Código, la ley o políticas relacionadas de la empresa, debe denunciarla de inmediato. MSA ha pasado años cimentando su rol como líder en nuestros mercados y como líder en la práctica de negocios llevados adelante con integridad. Informar a la empresa de posibles problemas apenas surjan nos posicionará mejor para responder a ellos con rapidez, y a la vez, preservaremos nuestro buen nombre.

### Herramientas y recursos

MSA ofrece muchos recursos para ayudarlo a formular preguntas, expresar inquietudes o denunciar conductas poco éticas o ilegales. En primer lugar, la empresa cree firmemente en las líneas abiertas de comunicación que existen entre los empleados y sus supervisores. Por esa razón, alentamos a los empleados a que acudan en primer lugar con su supervisor cuando quieran formular preguntas o inquietudes. En las situaciones en las que los empleados no puedan o no deseen acudir a su supervisor, les ofrecemos diversos caminos alternativos entre los que podrán elegir, como se muestra a la derecha.



#### **¡Denuncie sus inquietudes; es su obligación!**

- Cuando tenga preguntas o inquietudes acerca de cuáles son sus obligaciones de acuerdo al Código, a otras políticas de la empresa o la ley, debe ser cauteloso y buscar orientación ANTES de actuar.
- En el poco probable caso de que observe o sospeche sobre una posible infracción del Código, de otras políticas de la empresa o de la ley, tiene la obligación de denunciarla con rapidez.

**Recuerde: El Código exige que denunciemos las supuestas infracciones con rapidez.**

#### **A quién acudir para denunciar sus inquietudes:**

- A su supervisor
- A su director funcional o geográfico
- A su representante de Recursos Humanos local o regional
- Al Director de Cumplimiento (correo electrónico: Integrity@MSASafety.com)
- Al departamento Legal
- Al "Servicio de asesoramiento ético de MSA" (consulte la página 7)

#### **Además, puede enviar correspondencia escrita a:**

MSA  
1000 Cranberry Woods Drive  
Cranberry Township, Pennsylvania 16066, U.S.A.  
Attention: Chief Compliance Officer

El "Servicio de asesoramiento ético de MSA":

Cada asunto **se revisa de inmediato**, con **sensibilidad y discreción**, la empresa cuenta con procesos formales para asegurar **la privacidad** de cada persona que se pone en contacto con el "Servicio de asesoramiento ético".

# Integridad



## ¿Qué es el "Servicio de asesoramiento ético de MSA"?

El "Servicio de asesoramiento ético de MSA" es un medio alternativo a través del cual se pueden realizar preguntas o expresar inquietudes las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Puede acceder a él a través de un número gratuito atendido por especialistas entrenados que hablan su idioma local; o bien puede denunciar sus inquietudes en su idioma local utilizando un sitio de Internet seguro. Al final del Código se proporciona una lista con los números de teléfonos gratuitos para cada país. Cuando se ponga en contacto con el "Servicio de asesoramiento ético", tendrá la opción de suministrar su nombre o de permanecer en el anonimato.

Todas las denuncias recibidas a través del "Servicio de asesoramiento ético" se envían directamente al Director de Cumplimiento, que trabaja con los miembros del Equipo de Liderazgo Ejecutivo para garantizar que se revisen y solucionen todos los asuntos de manera apropiada. Cada asunto se revisa de inmediato, con sensibilidad y discreción, y la empresa cuenta con procesos formales para asegurar la privacidad de cada persona que se pone en contacto con el "Servicio de asesoramiento ético".

## Nuestra política: NO a las represalias

Independientemente de la opción que elija para denunciar sus inquietudes, la empresa le garantiza que bajo ninguna circunstancia permitirá represalias contra usted por haber expresado sus inquietudes de buena fe. Además, cualquier empleado que intente tomar represalias contra alguien por haber expresado alguna inquietud deberá enfrentar medidas disciplinarias, incluido el cese de la relación laboral. ¡Así de importante es nuestro compromiso!

Por otro lado, nuestros recursos para realizar denuncias, incluido el "Servicio de asesoramiento ético", no deben utilizarse de manera inapropiada, como, por ejemplo, para realizar falsas denuncias de manera intencional. No se tolerará dicha conducta.

El "Servicio de asesoramiento ético" es una forma segura y confiable de formular preguntas o expresar inquietudes acerca de conductas que pueden infringir el Código. Puede ponerse en contacto con el Servicio de dos maneras:

### Por teléfono:

1-800-205-5119 (únicamente llamadas dentro de EE.UU.)\*

### Por Internet:

<http://www.msasafety.com/ethicsguideline>

*\*Para informarse sobre los números de teléfono internacionales, consulte el final del Código.*

## ¿Cuándo debo expresar mi opinión?

Debe expresar su opinión cada vez que se enfrente a una situación que pueda infringir el Código, la ley o las políticas relacionadas de la empresa. Algunos ejemplos son:

- Conflictos de intereses
- Regalos o gratificaciones cuestionables o inapropiadas
- Prácticas de contabilidad inapropiadas o cuestionables
- Fraude o robo
- Prácticas cuestionables de salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Amenazas de violencia
- Acoso o discriminación en el lugar de trabajo
- Sospechas de soborno o de prácticas comerciales corruptas
- Asuntos relacionados con el cumplimiento de sanciones relativas a exportaciones o al comercio
- Asuntos relacionados con el cumplimiento de leyes antimonopolio (ley de competencia)
- Inquietudes sobre la calidad o la seguridad de los productos
- Asuntos relacionados con el cumplimiento de normas medioambientales
- Otras conductas potencialmente ilegales o poco éticas

2

## Nuestras obligaciones fundamentales



Actuamos **de manera ética, honesta y justa** con todos nuestros socios comerciales, con la empresa y unos con otros.

### Negocios justos y honestos

El Código explica y describe con gran detalle qué es la integridad y, a lo largo de sus páginas, ofrece diversos ejemplos. Pero, en su sentido más básico, actuar con integridad significa actuar con justicia y honestidad. Independientemente de cuáles sean las circunstancias comerciales, los empleados deben siempre actuar de manera ética, justa y honesta al relacionarse con los socios comerciales y otras partes interesadas clave, como clientes, distribuidores y otros representantes, accionistas, proveedores, competidores, compañeros de trabajo y autoridades gubernamentales. Esta obligación también se extiende a nuestras interacciones con la propia empresa, como cuando enviamos informes de gastos o registramos nuestra cantidad de horas trabajadas. La honestidad y la justicia son siempre indispensables.

### Cumplimiento de la ley

Todos los empleados deben cumplir la ley en todo momento, sin excepciones. Si bien MSA es una empresa con sede en los Estados Unidos, poseemos oficinas y operamos en todo el mundo. Esto significa que no solo debemos cumplir con las leyes que aplican a nosotros en los Estados Unidos, sino también con las leyes que nos corresponden en todos los países en los cuales desarrollamos nuestra actividad comercial. Somos una empresa internacional con obligaciones legales a nivel mundial.

Las leyes que debemos acatar se relacionan con diversos temas, como por ejemplo informes financieros, sobornos y corrupción, operaciones con información privilegiada, exportación e importación de nuestros productos y tecnología, competencia (leyes antimonopolio), salud y seguridad en el lugar de trabajo, leyes antidiscriminación, protección medioambiental y muchos otros temas. MSA posee políticas específicas para muchas de esas leyes, y las leyes que se encuentran con más frecuencia se abordan con mayor detalle a lo largo de todo el Código.

Además, MSA ofrece a sus empleados diversas capacitaciones en materia de ética y cumplimiento de leyes. Para muchos empleados, la capacitación es muy básica. Para otros, la capacitación es más detallada. El tipo de capacitación que ofrecemos a cada empleado depende del tipo de función laboral que ejerce en MSA. Pero, independientemente de cuál sea su función, cuando ofrecemos capacitación en materia de cumplimiento de leyes, está obligado a realizarla.

### Obligaciones adicionales de los directores

Cada director de departamento es responsable de mantener un entorno de trabajo que estimule, refuerce y respalde la conducta ética y el cumplimiento del Código, de la ley y de las políticas relacionadas de la empresa. Esto significa que los directores deben guiar con el ejemplo y demostrar su compromiso con el Código a través de sus acciones diarias. Además, los directores deben mantener una política de "puertas abiertas", para que los empleados que están bajo su supervisión puedan formular preguntas o plantear inquietudes. Por otro lado, los directores de departamento son responsables de supervisar el cumplimiento del presente Código en sus respectivas áreas. Esto significa que los directores deben prestar atención a su entorno de trabajo y comprender las decisiones y las conductas que tienen lugar a su alrededor. Por último, los directores deben asegurarse de remitir al Director de Cumplimiento las inquietudes relacionadas con temas éticos o de cumplimiento de la ley que los empleados les planteen. Esto significa que cuando un supervisor o director reciben alguna denuncia de un empleado y consideran que el asunto involucra una posible infracción del Código, de la ley o de políticas relacionadas de la empresa, debe remitir dicha denuncia al Director de Cumplimiento.

### Consecuencias por violar el Código o la ley

Las infracciones del Código, de la ley o de las políticas relacionadas de la empresa pueden generar riesgos sustanciales para MSA. En consecuencia, dichas infracciones tendrán como consecuencia medidas disciplinarias, incluido el cese de la relación laboral.



Todos los directores son responsables de mantener un entorno de trabajo que estimule, refuerce y respalde la conducta ética y el cumplimiento del Código y de la ley.

3

Nuestro lugar de  
trabajo



Todos los empleados tienen derecho a un trato **digno y respetuoso** en el lugar de trabajo, sin excepción.

### Un entorno de respeto mutuo

(Para más información, consulte la "Política de un entorno libre de acoso")

La clave del éxito de MSA es nuestro personal. Con este reconocimiento, estamos comprometidos a garantizar un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso e intimidaciones, y cada uno de nosotros debe prever un lugar de trabajo que promueva la dignidad y el respeto. En ningún caso tolerará MSA ningún tipo de discriminación o acoso en el lugar de trabajo, y de darse tal situación, tomará medidas, sin excepciones.

**Algunos ejemplos de acoso son: calumnias, amenazas, chistes o cualquier otro acto amenazante, intimidatorio u hostil relativo a la raza, el color, el sexo, la nacionalidad, la edad, la discapacidad, la religión y otras categorías protegidas; coqueteos repetidos no deseados; insinuaciones o propuestas de tipo sexual; la exposición de material inapropiado en el lugar de trabajo; o el contacto físico no deseado.**

### Trato justo y diversidad

MSA promueve la diversidad de pensamiento y un trato justo para todos los empleados y aspirantes, independientemente de su edad, color, credo, discapacidad, etnia, estado civil, nacionalidad, raza, religión, sexo, condición de veterano de guerra y cualquier otra categoría protegida por la ley aplicable.



**Q** Mi compañero de trabajo tiene muy mal genio. Constantemente grita, usa un lenguaje soez y amenaza a algunas personas de nuestro grupo. Temo que, si le pido que pare, me haga la vida imposible. ¿Tengo alguna otra opción?

**A** Debe ponerse en contacto con su representante local de Recursos Humanos o con el "Servicio de asesoramiento ético". Cada empleado tiene derecho a desempeñarse en un lugar de trabajo donde exista respeto mutuo y sin miedos ni intimidaciones; no toleraremos ningún tipo de represalia contra usted por expresar sus inquietudes.

**Q** Mi supervisor a menudo me envía chistes por correo electrónico. Algunos de esos chistes me ofenden porque son gráficos e inapropiados para el lugar de trabajo. ¿Qué debo hacer?

**A** Usted tiene derecho a disfrutar un lugar de trabajo que promueva la dignidad y el respeto. Si la idea de acudir directamente a su supervisor le genera incomodidad, debe ponerse en contacto con su representante de Recursos Humanos o con el "Servicio de asesoramiento ético". MSA no tolerará un entorno de trabajo en el que los empleados se sientan acosados o intimidados.

**Trato justo** se refiere a todas las fases de un puesto de trabajo que apliquen, por ejemplo:

- Contratación, ascenso y cese de la relación laboral
- Determinación de salarios y beneficios
- Selección para programas de capacitación
- Pago de colegiaturas y ayudas educativas
- Ceses, reincorporaciones y despidos

# seguridad

## Un lugar de trabajo seguro

(Para más información, consulte la "Política de salud y seguridad en el lugar de trabajo")

MSA es LA empresa de seguridad. Si bien nuestro compromiso con la seguridad es visible para nuestros clientes cada vez que visitan o utilizan nuestros productos, la seguridad empieza con nuestra propia conducta cada día. Nos comprometemos a garantizar la salud y la seguridad de todos nuestros empleados en todo momento mientras cumplen con sus responsabilidades en la empresa. Los centros de MSA en todo el mundo mantienen procesos y prácticas para la seguridad en el lugar de trabajo, y cada empleado es responsable de cumplir con ellos. Si bien la seguridad en el lugar de trabajo es un requisito legal, en realidad representa mucho más que eso. La seguridad en el lugar de trabajo es una responsabilidad personal que tenemos para con nosotros mismos y para con nuestros compañeros de trabajo.

Nuestra promesa de seguridad en el lugar de trabajo incluye el compromiso de evitar la violencia en el lugar de trabajo. Esto significa que no toleraremos amenazas, intimidaciones o conductas violentas. La prevención de la violencia en el lugar de trabajo implica, además, que no se permiten armas en las instalaciones, en los vehículos de la empresa ni en ningún vehículo del personal estacionado en las instalaciones de la empresa.

En el caso poco probable de que se encuentre con lo que considera un entorno de trabajo inseguro, esperamos que lo denuncie a su supervisor, a su representante de Recursos Humanos o al "Servicio de asesoramiento ético".



¿Qué significa hacerse responsable de la seguridad?

- Comprender y cumplir con las políticas corporativas en materia de seguridad
- Comprender y cumplir con los requisitos locales en materia de seguridad
- Saber qué se debe hacer en caso de que se presente una situación que atente contra la seguridad
- Intervenir y actuar cuando se advierte que existe una condición o conducta insegura
- Hacer que el alcance de esa responsabilidad exceda al lugar de trabajo e incluir a los amigos, a la familia y a otras personas con las que se encuentre fuera del trabajo

# responsabilidades

# bien

## Abuso de sustancias

El abuso de sustancias amenaza el bienestar de nuestros empleados y la integridad de nuestros productos y, como resultado, amenaza a nuestros clientes; es totalmente opuesto a nuestra misión. Por esa razón, entre muchas otras, no se tolerará el abuso de sustancias en MSA. Se espera que todos los empleados de MSA realicen su trabajo libres de los efectos del alcohol o las drogas. Esto significa que los empleados de MSA no pueden presentarse a trabajar, utilizar la propiedad de MSA ni realizar actividades comerciales en nombre de MSA cuando estén incapacitados por, o bajo la influencia de, una droga, o cuando haya drogas en su sistema.

En todo el mundo, MSA posee políticas que establecen con mayor detalle las exigencias en materia de abuso de sustancias y abordan problemáticas como la presencia de alcohol en el sistema de una persona cuando está en el trabajo (por ejemplo, consumo de alcohol la noche anterior); además, dichas políticas establecen excepciones limitadas (como, por ejemplo el uso de medicamentos recetados), detallan las obligaciones de una persona luego de su arresto por asuntos relacionados con drogas y establecen el derecho de MSA a realizar análisis de detección de drogas. Por favor, consulte a su representante de Recursos Humanos para obtener más información.

## Confidencialidad

*(Para más información, consulte la "Política de propiedad de la información")*

Nuestro trabajo en MSA a menudo nos confía información confidencial de la empresa. Cuando hablamos de "información confidencial" generalmente nos referimos a cualquier tipo de información no pública que nuestros competidores u otras personas podrían usar y cuya difusión sería perjudicial, o a información que nuestros socios comerciales nos han confiado y que hemos acordado tratar de modo confidencial.

Cada empleado de MSA está obligado a mantener la confidencialidad de dicha información. Esto significa que nunca debemos permitir que otros accedan a la información confidencial de modo inapropiado; que nunca debemos compartir la información confidencial de modo inapropiado; que siempre debemos cuidar que la información confidencial no se pierda ni traspapele; y que nunca debemos dejar la información confidencial (o los dispositivos que contengan dicha información, como una laptop o teléfono inteligente) sin supervisión. Mantener la información confidencial de forma apropiada es esencial para el éxito de nuestra empresa.



**Q** Hoy, un compañero de trabajo llegó a la empresa oliendo a alcohol. Es un buen hombre, y no quiero que se meta en problemas. Sin embargo, estoy preocupado por su seguridad y la de los demás. ¿Qué debo hacer?

**A** *Tiene razón en estar preocupado. Si cree que su compañero podría estar llegando al trabajo bajo la influencia del alcohol o de alguna droga, aunque no esté seguro debería comentarlo con su supervisor, con su representante de Recursos Humanos o con el "Servicio de asesoramiento ético" de MSA. El asunto se analizará de manera discreta y apropiada, y la empresa implicará a los profesionales pertinentes para garantizar la seguridad de su compañero de trabajo y de quienes lo rodean.*

**Algunos ejemplos de información confidencial son:**

- Planes de investigación y desarrollo de productos
- Diseños de productos
- Estrategias de comercialización
- Información sobre precios
- Datos personales
- Resultados financieros no publicados
- ¡Y más!

# confianza

## Propiedad intelectual

(Para más información, consulte la "Política de propiedad de la información")

En MSA, invertimos una cantidad importante de recursos en el desarrollo de propiedad intelectual. Dicha propiedad intelectual incluye las patentes, las marcas comerciales, los derechos de reproducción y los secretos comerciales de MSA. A menudo, se hace referencia a estos elementos como "activos intangibles", que incluyen las ideas, los inventos, los procesos y los diseños desarrollados en el horario de la empresa, a expensas de esta, utilizando sus recursos o dentro del ámbito de nuestras tareas laborales. Si bien la propiedad intelectual puede estar impresa en papel, a menudo se almacena y registra de diversas maneras, como a través de documentación de ingeniería, documentos de Word, documentos de Excel y otra información almacenada en medios electrónicos. Dichos productos del trabajo, independientemente de la forma en que estén almacenados o presentados, son propiedad de MSA. Es importante que cumpla con la "Política de propiedad de la información" para proteger adecuadamente la propiedad intelectual de MSA.

Así como esperamos que otros respeten la propiedad intelectual de MSA, debemos respetar los derechos de propiedad intelectual de otras personas. Esto significa que nunca debemos infringir a sabiendas las patentes, las marcas comerciales o los derechos de reproducción de otras personas. No debemos descargar software sin la correspondiente licencia a las computadoras de la empresa, ni copiar, publicar o distribuir materiales sujetos a derechos de reproducción. No debemos descargar canciones, fotografías o videos sin el consentimiento de su propietario legítimo.

Debemos siempre garantizar el tratamiento adecuado de la propiedad intelectual, ya sea de MSA o de un socio comercial de MSA. Si sospecha que se está haciendo un mal uso de la propiedad intelectual, debe denunciarlo a su supervisor, al departamento Legal de MSA o al "Servicio de asesoramiento ético".



La propiedad intelectual no registrada puede incluir los siguientes elementos y nunca se la debe compartir con nadie sin la autorización previa de MSA.

- Ideas de productos
- Inventos
- Procesos o mejoras de procesos
- Diseños
- Secretos comerciales
- ¡Y más!

# derechos de autor

marcas  
comerciales

Así como esperamos que otros **respeten** la propiedad intelectual **de MSA**, debemos respetar los derechos de propiedad intelectual **de otras personas.**

tos

ideas

# 4

## Nuestros socios comerciales



## Siempre debemos poner los **intereses de MSA en primer lugar** cuando realizamos nuestro trabajo diariamente

Cada día en todo el mundo, los empleados de MSA interactúan con empresas e individuos no empleados por MSA. Generalmente, nos referimos a esas organizaciones e individuos como "socios comerciales". Algunos socios comerciales son: clientes, distribuidores, representantes o agentes de terceros, proveedores de servicios, proveedores y muchos otros. En esta sección abordaremos temas que normalmente surgen cuando tratamos con socios comerciales y detallaremos las expectativas de la empresa con respecto a esas interacciones.

### Conflictos de intereses

Se espera que cada uno de nosotros actuemos de un modo que beneficie a los intereses de la empresa. Las relaciones personales con socios comerciales y otras personas ajenas a la empresa no deben nublar nuestro juicio o nuestra capacidad de actuar del mejor modo para los intereses de MSA. Esas relaciones no deben dañar la reputación de la empresa generando conflictos de intereses o situaciones equívocas. Una forma fácil de probarse a usted mismo es haciéndose estas preguntas: ¿Cómo perciben mis acciones los demás? Si mis acciones aparecieran publicadas en Internet o en un periódico, ¿me sentiría cómodo con eso?

Debemos tomar decisiones laborales basándonos en un buen criterio empresarial acerca de qué cosas redundan en beneficio de MSA. Un conflicto de intereses puede surgir cuando nuestro buen criterio empresarial se ve empañado por nuestro interés personal en una transacción. Los conflictos o intereses personales no deben influir en el criterio, la objetividad o la lealtad hacia la empresa.

No solo debemos evitar los conflictos de intereses en sí, sino también las situaciones que pudieran dar la sensación de que se está generando un conflicto de intereses. En muchos casos, la más mínima apariencia de conflicto basta para causar problemas a los empleados y a la empresa.

La mejor manera de evitar un conflicto de intereses es denunciar rápidamente y de antemano cualquier conducta, transacción o relación inusual y apartarse de todas las operaciones comerciales entre MSA y el socio comercial en cuestión. De hecho, los empleados deben denunciar completamente cualquier actividad propuesta que pudiera generar un conflicto de intereses y deben hacerlo antes de continuar con dicha actividad. En momentos de incertidumbre, siempre es mejor revelar el conflicto potencial. Cuando se deba realizar una denuncia, los empleados deben informar acerca del conflicto potencial tanto a su supervisor como al Director de Cumplimiento y buscar su consejo antes de proseguir.

Estos son algunos ejemplos de conflictos de intereses que no se permiten nunca:

- Dar o recibir regalos o gratificaciones
- Realizar transacciones comerciales en nombre de MSA con familiares
- Realizar transacciones comerciales personales con socios comerciales de MSA en términos más favorables que los que están disponibles para otras personas
- Tener intereses económicos relevantes en una organización que hace operaciones comerciales con MSA y estar, al mismo tiempo, involucrado en la supervisión de dichas operaciones
- Tener intereses económicos significativos en una organización que compite con MSA
- ¡Y más!

Un empleado puede tener acciones en una sociedad que cotice en bolsa y que haga negocios con MSA, siempre que dichos negocios sean irrelevantes para MSA. Cuando esté en duda respecto a alguna transacción o relación en particular, lo mejor es buscar orientación antes de actuar; para ello, póngase en contacto con su supervisor, con el "Servicio de asesoramiento ético" o con el Director de Cumplimiento.



**Q** Mi cónyuge es dueño/a y director/a de ventas de una pequeña empresa proveedora que brinda un servicio importante que MSA necesita. Soy el responsable de seleccionar el proveedor y me gustaría seleccionar esa empresa. Le garantizaría un precio justo a MSA. ¿Qué debo hacer?

**A** Si usted selecciona el proveedor, surgirá un conflicto de intereses inapropiado, incluso aunque usted garantizara que la compañía de su cónyuge cobrará un precio justo. Puesto que su cónyuge es dueño/a y director/a de ventas de la empresa, usted no puede representar los intereses de MSA con imparcialidad. MSA aún puede hacer negocios con el proveedor, pero usted debe informar de esta relación a su supervisor y al Director de Cumplimiento y apartarse de todas las operaciones entre las dos empresas. Un tercero deberá decidir si el proveedor es un socio comercial adecuado.

## Sobornos y corrupción

(Para más información, consulte la "Política antisoborno/ anticorrupción de MSA")

MSA posee una política estricta que prohíbe los sobornos y la corrupción. Dicha conducta inapropiada es ilegal en prácticamente todos los países del mundo. MSA no tolerará los sobornos ni la corrupción, y siempre buscará el éxito y desarrollará sus negocios de la manera correcta.

Por ejemplo, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (o "FCPA", por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos y la Ley Antisoborno del Reino Unido prohíben estrictamente a las empresas y sus empleados que se involucren en prácticas comerciales corruptas. Estas y otras leyes se hacen cumplir enérgicamente, y a quienes las infringen se los somete a duras sanciones, incluidas sentencias de cárcel para los individuos y rigurosas sanciones para las empresas.

Estas leyes y la política de MSA prohíben a nuestros empleados entregar o prometer entregar algo de valor a una persona con el objetivo de influir inapropiadamente sobre ella para que haga negocios con MSA u obtenga una ventaja inapropiada para nosotros. Además, va contra la política de MSA y es ilegal usar a terceros, como comisionistas, representantes de terceros o distribuidores, para que realicen alguna acción que sería ilegal que realizase MSA. MSA y sus empleados pueden incluso ser responsables de las acciones ilegales de sus socios comerciales si existiesen sospechas razonables de que estuvieron implicados en una práctica corrupta relacionada con la venta de los productos de MSA. Por ejemplo, un comisionista que solicita que se le pague la comisión por adelantado en efectivo debería ser causa de sospecha de delito.

A menudo, los pagos inapropiados se disfrazan de regalos o gratificaciones. Por esta razón, es importante seguir las políticas establecidas de MSA sobre regalos y actividades de ocio. En la próxima sección se dan mayores detalles sobre regalos aceptables.

Por último, además de su "Política antisoborno/ anticorrupción", MSA ofrece un "Manual antisoborno/ anticorrupción". Por favor, consulte estos recursos para obtener mayores detalles. En caso de tener inquietudes acerca de sobornos o corrupción, póngase en contacto de inmediato con el Director de Cumplimiento o con el "Servicio de asesoramiento ético".



**Q** Pensé que recurrir al distribuidor o al agente de un tercero en un país "riesgoso" podía ayudar a proteger a MSA de acusaciones de soborno. ¿Esto es así?

**A** No. En realidad, en ocasiones el riesgo es mayor, porque tenemos menos control sobre las actividades de los distribuidores y representantes de terceros. Las autoridades gubernamentales han expresado que harán responsables a las empresas por la conducta inadecuada de distribuidores o representantes cuando la empresa esté en conocimiento, o deba haber tenido conocimiento, de que su socio comercial ha estado involucrado en sobornos en relación a la venta de los productos de la empresa. Por esta razón, MSA posee un proceso de gestión a nivel mundial de sus socios comerciales, que debe cumplirse para contar con el compromiso de los socios comerciales de terceros involucrados en la venta de productos de MSA.

**Q** Escuché la historia de un empleado de una empresa que recibió amenazas por parte de un policía local mientras viajaba en un país muy peligroso. El policía obligó al empleado a hacer un pequeño pago en efectivo, bajo amenaza de que si no lo hacía no le permitiría seguir camino. Ese pago ¿se considera soborno?

**A** En cualquier circunstancia en la que considere que su salud o seguridad se encuentran en peligro inmediato si se niega a pagar dinero, debe efectuar el pago. Sin embargo, apenas sea posible después de haber hecho el pago, debe notificar a su director comercial y al Director de Cumplimiento de MSA de tal hecho.

La política de MSA **prohíbe** que se entregue algo de valor a alguna persona con el propósito de **influir** en las decisiones de esa persona **de modo inapropiado.**

responsabilidades  
laborales

# regalos

## actividades

### Regalos y actividades de ocio

Ofrecer o recibir regalos o actividades de ocio es una práctica relativamente común en muchas industrias y países. De hecho, dichos regalos y actividades de ocio pueden fortalecer nuestras relaciones con nuestros socios comerciales, lo cual ayuda al futuro éxito de la empresa. Sin embargo, no es correcto intentar influir en la toma de decisiones de nuestros socios comerciales ofreciéndoles regalos o actividades de ocio extravagantes o inapropiados. Del mismo modo, nuestras decisiones comerciales deben basarse siempre en lo que es mejor para la empresa, y no deben verse influenciadas por regalos o actividades de ocio que nos ofrezcan. Además, debemos tener en cuenta que ofrecer regalos o actividades de ocio extravagantes puede interpretarse como soborno. Al ofrecer o recibir regalos o actividades de ocio hay que tener en mente algunos principios básicos.

En primer lugar, el Código generalmente permite ofrecer (y recibir) regalos y actividades de ocio que constituyan atenciones empresariales habituales y no ocurran frecuentemente. Este enfoque anticipa una amplia variedad de circunstancias comerciales en todo el mundo.

En segundo lugar, los empleados de MSA solo pueden ofrecer o recibir regalos o actividades de ocio cuando esté claro que con esto no se está obligando al destinatario ni impidiéndole actuar únicamente para propiciar los intereses de su organización.

En tercer lugar, MSA generalmente considera que los regalos y las actividades de ocio ofrecidas a un cónyuge o miembro de la familia de un empleado o socio comercial constituyen un regalo empresarial. Por lo tanto, dichos objetos están sujetos al Código.

En cuarto lugar, no se permiten nunca los regalos en dinero, tarjetas de regalo o sus equivalentes, y, en todas las circunstancias, todos los regalos deben cumplir con todas las demás leyes y políticas de MSA aplicables.



Cada vez que considere aceptar u ofrecer un regalo, debe tener en cuenta las siguientes pautas.

Los regalos deben:

- Estar permitidos por las leyes locales
- Ser nominales en valor comercial
- Estar vinculados a un objetivo empresarial legítimo
- Ser de naturaleza simbólica y consuetudinaria
- No ser de naturaleza personal
- Aceptarse o entregarse de manera no frecuente

Cuando tenga dudas, póngase en contacto de antemano con el Director de Cumplimiento para solicitar su orientación.

**Q** La semana que viene se festeja un feriado nacional en mi país, y para celebrar me gustaría ofrecerles a mis 10 mejores clientes una tarjeta de regalo para que utilicen durante las celebraciones locales. La tarjeta de regalo no será por un monto muy grande; por lo tanto, no debería representar un problema, ¿correcto?

**A** No. De acuerdo a la política de MSA, no se permite nunca ofrecer regalos, dinero o equivalentes a una suma de dinero, independientemente de cuál sea el monto. Una tarjeta de regalo se considera equivalente a dinero en efectivo, porque posee valor monetario y puede utilizarse para adquirir bienes o servicios.

# Modalidades de ocio

## Empleo simultáneo

Los empleados de MSA pueden desear tener otro trabajo fuera de nuestra empresa. Llamamos a esto "empleo simultáneo". Algunos ejemplos de empleo simultáneo son: tener un segundo trabajo, recibir compensación por conferencias o presentaciones y emplearse como experto en algún tema.

El riesgo de tener un empleo simultáneo es que puede generar conflictos de intereses y hacer que no cumplamos con nuestras responsabilidades hacia MSA. Por esta razón, MSA generalmente desaconseja a sus empleados que posean empleos simultáneos.

Si desea poseer un empleo simultáneo, primero debe obtener la aprobación escrita de su representante local de Recursos Humanos. Se prohíben estrictamente y no contarán con aprobación, los empleos simultáneos que impidan que los empleados cumplan con sus responsabilidades laborales en MSA de manera eficiente.

Todas las preguntas relacionadas con el empleo simultáneo deben dirigirse al representante local de Recursos Humanos.

## Préstamos

Aunque la intención sea buena, los préstamos generan potenciales conflictos de intereses. Para evitar esos conflictos, los empleados de MSA no tienen permitido prestar dinero a ningún socio comercial u otras personas que realicen operaciones comerciales con MSA sin el consentimiento previo de la empresa. Dichas situaciones deberían surgir muy rara vez (o, mejor aún, nunca) y se deben remitir todos los pedidos de aprobación al Director de Cumplimiento.

Al igual que prestar dinero genera potenciales conflictos de intereses, lo mismo sucede cuando se pide dinero prestado. Por lo tanto, los empleados de MSA y los miembros cercanos de su familia no tienen permitido pedir dinero prestado a personas u organizaciones que realicen, o puedan realizar, negocios con MSA, ya sean clientes, socios distribuidores, proveedores, proveedores de servicios u otros socios comerciales. Sin embargo, esta prohibición no aplica a entidades de crédito, como bancos, asociaciones de ahorro y crédito o cooperativas de crédito que pudieran ser socios comerciales de MSA, siempre y cuando dichos créditos de dichas partes no se formulen en términos más favorables que los que generalmente están disponibles para otras personas.

# socio distribuidor proveedor

5

Nuestros  
accionistas



Cuando nuestros accionistas invierten su dinero en MSA, depositan su confianza en la manera en que dirigimos nuestra empresa. Lo mínimo **que esperan es integridad total.**

MSA es una empresa que cotiza en el mercado público de valores. Esto significa que nuestros dueños son accionistas individuales y que prácticamente cualquier persona puede comprar nuestras acciones en la Bolsa de Comercio de Nueva York. Cuando nuestros accionistas invierten su dinero en MSA, depositan su confianza en la manera en que dirigimos nuestra empresa. Por ejemplo, nuestros accionistas confían en que daremos a conocer información financiera y de otros tipos que sea precisa e imparcial, para que puedan tomar decisiones bien fundamentadas acerca de MSA. En las secciones que siguen comentaremos por qué nuestro compromiso con la integridad es importante para nuestros accionistas.

### Veracidad en los libros e informes financieros

Los accionistas, socios comerciales, nuestros compañeros de trabajo y otros accionistas clave confían en que brindaremos información financiera precisa para guiar sus decisiones. A menudo, diversas reglas y normativas gubernamentales exigen, además, un alto grado de precisión en dicha información. Por ello, cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de garantizar que los libros y registros financieros de MSA reflejen precisa e imparcialmente todas las transacciones y la información relacionada.

Para garantizar la precisión de la información y de los informes financieros, se debe cumplir en todo momento con las políticas y procedimientos contables establecidos. No se pueden realizar entradas falsas, engañosas o distorsionadas en los libros e informes financieros de la empresa, y todos los registros deben reflejar de manera precisa la esencia de las transacciones o eventos subyacentes.

Para obtener más información sobre nuestras políticas y nuestros procedimientos contables, póngase en contacto con la oficina del Contralor Corporativo o con su director de finanzas regional. Si sospecha que existen prácticas contables inapropiadas, debe denunciarlas utilizando los recursos descritos en el Código.

### Divulgación equitativa y fraude

En todos los informes y documentos de MSA que se envíen a las autoridades gubernamentales o a otras personas pertenecientes o ajenas a MSA, los empleados deben presentar la información de manera completa, precisa,

imparcial y comprensible. Cualquier acción intencional destinada a falsificar, distorsionar u ocultar alguna transacción u otra información solicitada, ya sea relevante o irrelevante, carece de toda ética, es a menudo ilegal y por lo general constituye fraude. Cualquier empleado que esté al tanto de un fraude o sospeche que se está incurriendo en fraude debe denunciarlo de inmediato a su supervisor, al Contralor Corporativo, al Director de Cumplimiento o al "Servicio de asesoramiento ético".



**Q** Recientemente, nos hicieron un pedido grande. Este pedido exige que obtengamos la aprobación de nuestros planos de ingeniería por parte del cliente antes de realizar el envío, pero la aprobación del cliente podría demorar varias semanas, con lo cual el envío se haría recién en el próximo trimestre. Mi director me indicó que me asegurara de realizar el envío y de facturar antes de que termine este trimestre, sin esperar la aprobación del cliente, para poder registrar la venta para la empresa. Me dijo que se preocuparía por la aprobación del cliente más adelante. ¿Qué debo hacer?

**A** *Las reglas contables son muy específicas acerca de cuándo reconocer ingresos por los pedidos. Teniendo conocimiento de que la aceptación del envío por parte de este cliente depende de su aprobación de nuestros planos, no es apropiado reconocer esta venta sin obtener primero la aprobación del cliente. Por lo tanto, debe comunicar su inquietud acerca de este pedido a su director de finanzas regional o al "Servicio de asesoramiento ético" para garantizar que los libros y registros de la empresa sean precisos.*

## Operaciones con información privilegiada

*(Para más información, consulte la "Política de MSA sobre el uso de información privilegiada")*

La compraventa de valores de MSA está muy regulada. Asimismo, mantener la confianza de nuestros accionistas y de los mercados bursátiles públicos es muy importante para nuestro éxito continuo. Debemos tener en cuenta, en todo momento, las reglas y normativas que regulan el uso inadecuado de la información comercial relevante no hecha pública. Esta suele denominarse "información privilegiada". La información privilegiada es aquella información sobre MSA que no se ha hecho pública y que un inversor razonable consideraría importante para decidir si comprar, mantener o vender las acciones de la empresa. Los empleados que poseen información privilegiada tienen prohibido utilizar o compartir dicha información con fines de compraventa de acciones. El uso de información privilegiada para beneficios financieros personales o para "asesorar" a terceros que podrían tomar la decisión de invertir en base a dicha información no solo carece de ética y va en contra de la "Política de MSA sobre el uso de información privilegiada", sino que, además, es ilegal. Podría tener graves consecuencias tanto para la empresa como para las personas involucradas.

**Algunos ejemplos de información privilegiada son: los resultados financieros no publicados, la información relativa a fusiones o adquisiciones potenciales, la adjudicación de grandes contratos, los cambios de dirección importantes en la organización y otra información que pudiera influir en el precio de las acciones de MSA.**

Salvo en los periodos en que no se pueden negociar valores, tal como se describe en la "Política de MSA sobre el uso de información privilegiada", los empleados de MSA pueden negociar los valores de MSA en la medida en que su decisión de hacerlo no se base, en modo alguno, en su conocimiento de dicha información interna. Los empleados que tienen dudas sobre si están sujetos a un periodo en que no se pueden negociar valores o sobre si se ha hecho pública una información en particular, tienen la obligación de ponerse en contacto con el Consejo General de MSA antes de negociar los valores de MSA.

## Uso y protección de los activos de la empresa

En muchos casos, a los empleados de MSA se les confían numerosos y valiosos activos de la empresa. Los empleados no solo tienen acceso a los activos financieros como las cuentas bancarias, sino que, en muchas circunstancias, también tienen a su disposición equipos, vehículos, inventario, materiales de oficina y propiedad intelectual como información confidencial. Los empleados tienen la obligación de adoptar todas las medidas razonables para salvaguardar los activos que se les encomiendan y nunca deben utilizar los activos de la empresa en beneficio de intereses que no sean los de MSA. Están estrictamente prohibidos el abuso, el robo, el fraude, la malversación o la difusión (en el caso de propiedad intelectual) de los activos de MSA. Está prohibido el uso personal excesivo o inapropiado de los activos de la empresa, específicamente del servicio de Internet y de las fotocopiadoras de la empresa.

# Sólido



**Q** Hoy al regresar de una reunión, mi jefe me informó que hemos conseguido un nuevo contrato con el Gobierno. Este contrato es la mayor adjudicación para MSA en diez años. Me pidió que no lo comentara hasta la semana que viene, momento en el que se hará oficial. Me gustaría comprar acciones de MSA porque seguramente aumentarán de precio cuando el contrato se haga público. ¿Qué debo hacer?

**A** *El conocimiento de la adjudicación del contrato es "información privilegiada", porque no se ha hecho pública. Por lo tanto, es ilícito comprar o vender acciones de MSA en base a dicha información. Los empleados interesados en saber si pueden realizar transacciones apropiadas con las acciones de MSA deben ponerse en contacto con el Consejo General de MSA antes de proceder.*

**Q** Vi a un compañero robar insumos la pasada semana. No era gran cosa, solo unas memorias USB, bolígrafos y cuadernos. ¿Qué debo hacer?

**A** *No se tolerará el robo de los activos de la empresa, sea cual fuese su valor. Es más, si se tolerasen, estos pequeños robos supondrían un costo de miles de dólares anuales para la empresa.*

## Auditorías

MSA pone en práctica un sólido proceso de auditoría, que incluye auditorías internas, externas, tributarias y otras auditorías gubernamentales. Todos debemos respaldar a nuestros auditores, ya sean internos o externos, y cooperar plenamente con ellos. Toda la información revelada a los auditores debe ser precisa y debe estar completa y de acuerdo con los requisitos de divulgación establecidos en este Código y en las políticas relacionadas de la empresa.

Cualquier propuesta de impedir a un auditor externo o a otra firma de servicios financieros que cumpla con sus servicios financieros debe dirigirse al Contralor Corporativo de MSA. El Contralor Corporativo debe otorgar su aprobación previa por escrito antes de que se proceda a la contratación de cualquier firma impositiva o de auditoría externa para que preste sus servicios.

## Ventaja empresarial

No se permite a los empleados que utilicen la información obtenida en el curso del desempeño de sus responsabilidades laborales para obtener una ventaja personal a partir de cualquier oportunidad comercial de MSA. Dichas oportunidades deben primero comunicarse al Director de Cumplimiento para que dé su aprobación.

difusión

# 6

## Nuestro mercado y comunidades

ORIENTIERUNG

GESCHWINDIGKEIT  
UND  
ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

INTEGRITÄT

TEAMARBEIT

INNOVATIONEN UND  
VERÄNDERUNGS-  
BEREITSCHAFT

**Dies sind nicht etwa Wert  
ändern, von der jeweilige  
der Persönlichkeit Einz  
Stattdessen bilde  
unserer Unte**

*Bill Lamber*

T

Nunca **sacrificaremos nuestra integridad** por una venta. Cuando las normativas afecten a nuestra empresa, no las ignoraremos.

### Exportación de nuestros productos y tecnologías

*(Para más información, consulte la "Política de cumplimiento de normas de importación/exportación de MSA" y la "Política de cumplimiento de sanciones comerciales de MSA")*

Un gran número de leyes estadounidenses rigen el modo en que realizamos algunas transacciones con países extranjeros y grupos específicos. Estas leyes son de aplicación a operaciones estadounidenses, ciudadanos estadounidenses (estén donde estén) y productos fabricados en todo el mundo que utilicen piezas o tecnología de origen estadounidense. Muchos países también tienen leyes propias similares.

Por ejemplo, la ley de los Estados Unidos exige que se obtenga una licencia de exportación antes de que se puedan exportar, reexportar o transferir ciertos productos, tecnologías o servicios de MSA fuera de los Estados Unidos. Una "exportación" incluye no solo el envío de un producto fuera de los Estados Unidos, sino, además, la exportación de tecnologías y servicios asociados con productos estadounidenses. Además, puede definirse a una "exportación" como "presunción de exportación", que es la exportación de productos y tecnologías estadounidenses a individuos no nativos de Estados Unidos mientras están dentro de Estados Unidos. Las consecuencias por exportar productos, tecnologías o servicios infringiendo estas leyes estadounidenses son graves. Si bien MSA cuenta con procesos vigentes de control de exportaciones, tecnologías y servicios para controlar nuestras exportaciones y adquirir licencias de exportación, los empleados deben ponerse en contacto con el departamento Legal de MSA cuando no estén seguros acerca de si determinado producto, tecnología o servicio en particular está sujeto al requisito de obtener una licencia para exportaciones, reexportaciones o transferencias.

Además, el gobierno de los Estados Unidos aplica numerosas sanciones económicas y embargos a países, organizaciones e individuos específicos. Este programa de sanciones y embargos se aplica a las actividades de los ciudadanos estadounidenses, de los residentes en Estados Unidos y a las subsidiarias de empresas estadounidenses, estén donde estén, y, en algunos casos, se aplican también a las actividades de subsidiarias internacionales de MSA que no son empresas estadounidenses. La "Política de cumplimiento de normas de importación/exportación de MSA" contiene una lista de países con los cuales ninguna empresa de MSA puede realizar operaciones. Se puede obtener una lista completa de las sanciones económicas y embargos a través del departamento Legal de MSA.

Los empleados que estén en conocimiento o sospechen de cualquier transacción que pueda estar infringiendo alguna de las leyes arriba mencionadas o alguna política relacionada de la empresa deben informarlo de inmediato al departamento Legal de MSA, al Director de Cumplimiento o al "Servicio de asesoramiento ético".

ESTILO  
MSA | 

**Q** Hemos recibido un gran pedido de una empresa extranjera a la que nunca le hemos vendido antes. ¿Necesito hacer algo antes de poder vender/exportar nuestros productos a este cliente?

**A** *Sí; hay "controles de exportación del usuario" que se deben analizar. Se trata de prohibiciones o restricciones de exportación para un usuario final, que aplican a determinadas personas y empresas especificadas por el gobierno de los Estados Unidos. Diversas dependencias gubernamentales de los Estados Unidos crean listas que contienen los nombres y ubicaciones de esas personas y empresas. Antes de realizar una transacción de exportación desde los Estados Unidos, MSA debe verificar que los nombres de nuestros compradores y los nombres de sus usuarios finales no estén en las listas de personas sujetas a restricciones. Si tiene preguntas, consulte al departamento Legal antes de proceder.*

# cumplim

## Competencia leal y antimonopólica

*(Para más información, consulte la "Política de cumplimiento de leyes de competencia y antimonopolio")*

Las leyes antimonopolio de los Estados Unidos, así como otras leyes y normativas similares de todo el mundo, están destinadas a impulsar una competencia leal. MSA cree en la competencia libre y abierta, y no tolerará que sus empleados tengan conducta alguna que pudiera crear una ventaja ilícita. En resumen, cumpliremos íntegramente todas las leyes relativas a la competencia.

Infringir estas leyes puede derivar en consecuencias graves para las personas y para la empresa, incluyendo enjuiciamientos penales e importantes multas y sanciones. Si tiene preguntas o inquietudes, póngase en contacto con el departamento Legal de MSA o con el "Servicio de asesoramiento ético".

MSA suele participar en grupos comerciales formales y en otras asociaciones en las que nuestra competencia también participa. Cuando se las utiliza correctamente, estas organizaciones son legítimas y una herramienta valiosa para nuestro éxito continuo. Sin embargo, debemos tener precaución cuando participemos en dichos grupos. Entre otras cosas, debemos asegurarnos de que cada reunión esté adecuadamente autorizada por un organismo patrocinador (como la NFPA o ISEA), debemos insistir de antemano con la idea de que se ponga por escrito y se siga el orden del día, y debemos exigir que el consejero legal o experto en cumplimiento de la entidad patrocinadora participe en la planificación de la reunión. Debemos evitar otras reuniones con la competencia que no sean aquellas autorizadas como actividad de asociación comercial; la menor sospecha de irregularidades puede derivar en consecuencias potencialmente graves.

competencia  
leal



Entre otras cosas, los empleados de MSA nunca deben:

- Celebrar acuerdos formales o informales con la competencia respecto a los precios que cobraremos por nuestros productos o a los mercados en los cuales venderemos.
- Involucrarse en la práctica de acordar con la competencia quién realizará una licitación baja o alta, o si uno de nosotros se adelantará en ofrecer un contrato en particular. Esto a veces se denomina "manipulación fraudulenta de licitación de contrato" y es ilegal.
- Solicitar a, o aceptar de, un competidor tareas de inteligencia sobre la competencia.

# nimiento dedicados

## Responsabilidad medioambiental

(Para más información, consulte la "Política de responsabilidad y gestión medioambiental de MSA")

En MSA no solo nos dedicamos a cumplir estrictamente todas las leyes medioambientales aplicables, sino que también nos comprometemos a dirigir nuestra empresa de manera que proteja los recursos naturales de nuestro entorno. Esta dedicación incluye la integración de prácticas medioambientales sólidas en las decisiones empresariales.

MSA está sujeta a muchas leyes y normativas medioambientales locales, provinciales, federales y estatales. Cada centro de MSA en todo el mundo es responsable de garantizar el cumplimiento de todas las leyes y normativas ambientales aplicables. Las instalaciones deben obtener permisos regulatorios cuando sea necesario y deben comprender los términos y condiciones e informar de los requisitos de todos los permisos que poseen.

Además, continuamente nos esforzamos por reducir las fuentes de contaminación y nos aseguramos de que todos los residuos se almacenen, transporten y desechen en conformidad con las leyes aplicables y las normas de MSA. También comprendemos que debemos responder adecuadamente ante cualquier fuga o vertido, conforme a los procedimientos vigentes de la empresa. Si tiene preguntas o dudas acerca del cumplimiento de leyes o normativas medioambientales, póngase en contacto con el Director Mundial de Asuntos Ambientales de MSA o con el "Servicio de asesoramiento ético" de MSA para obtener orientación.

AL ESTILO  
MSA | 

**Q** Estamos comenzando un nuevo proceso de fabricación en mi centro, y ello incluye el vertido de agua residual. Uno de los otros técnicos me dijo que conectara la manguera de vertido a una alcantarilla cercana. Le pregunté si nuestro supervisor estaba de acuerdo con ello, y me dijo que no me preocupara. ¿Debo preocuparme?

**A** Sí. Si considera que el técnico le dijo algo incorrecto, debe dirigirse a su supervisor, a su representante de Recursos Humanos, al Director Mundial de Asuntos Ambientales o al "Servicio de asesoramiento ético". La empresa tiene el compromiso de proteger al medio ambiente y de cumplir estrictamente las leyes y normativas.

# integración

# 7

## Otras cuestiones relacionadas con el Código



La integridad es una **responsabilidad individual** que cada uno de nosotros comparte.

### Cómo contar nuestra historia

*(Para más información, consulte la "Política de MSA sobre consultas de los medios")*

Como empleados de MSA, en ocasiones los miembros de los medios masivos o personas relacionadas con los medios nos hacen consultas. A menudo, esas personas u organizaciones nos hacen preguntas sobre nuestra empresa. Si bien esas consultas pueden parecer insignificantes, podrían relacionarse con información regulada por la Comisión de Vigilancia y Control del Mercado de Valores de los Estados Unidos, así como por otras leyes. Cuando alguien de los medios le consulte sobre nuestra empresa, por favor no intente responder a sus preguntas sin primero consultar con Director de Relaciones Públicas y Comunicaciones Estratégicas de MSA. Si su posición requiere que reciba y responda preguntas de los medios de comunicación, está obligado a asegurarse de que la información que está suministrando cumpla con todas las políticas de MSA, incluida la "Política de MSA sobre consultas de los medios", y con el Código, y de no dar una ventaja injusta a una persona u organización por sobre otra.

### Redes sociales

*(Para más información, consulte las "Pautas de MSA para el uso de redes sociales")*

La empresa tiene el compromiso de fortalecer su marca comercial y sus relaciones con sus clientes y otras partes interesadas clave. Con la emergencia y el desarrollo de diversos sitios de Internet dedicados a las redes sociales, tales como Facebook, LinkedIn, YouTube, Twitter y otras herramientas, nos encontramos ante oportunidades de comunicación y colaboración de rápida evolución. Si se las usa responsablemente, las redes sociales pueden ofrecer a la empresa una forma eficaz de llegar a partes interesadas clave y mejorar la forma en que hacemos negocios.

Alentamos a los empleados de MSA a participar en redes sociales para impulsar los negocios de la empresa de manera apropiada. Sin embargo, la conducta de los empleados que utilizan las redes sociales se refleja en sí mismos y en la empresa. Por lo tanto, el uso de las redes sociales para fines relacionados con la empresa debe ser honesto, respetuoso y profesional, y debe estar de acuerdo con los valores centrales de la empresa, con el Código y otras políticas de la empresa y con las "Pautas de MSA para el uso de redes sociales".

Todos los empleados de MSA deben ser conscientes de que todo lo que se dice o hace en las redes sociales es de carácter público y puede ser visto por cualquier persona que posea acceso a Internet. Por esa razón, es importante que, al utilizar las redes sociales para fines relacionados con los negocios de MSA, todos los empleados de MSA actúen respetando los valores de la empresa y se conduzcan con precaución para proteger la reputación de MSA y de sus empleados. Póngase en contacto con el Director de Relaciones Públicas y Comunicaciones Estratégicas si tiene preguntas acerca del uso adecuado de las redes sociales para fines relacionados con la empresa.

### Excepciones al Código

El Código no contendrá excepciones para ningún funcionario o director, a menos que la Junta Directiva lo apruebe y se informe sin demora a los accionistas.

# Servicio de asesoramiento ético de MSA

## Obtenga ayuda con solo llamar o hacer "clic"

### ARGENTINA | Español/inglés

Primero marque el código de acceso 0-800-555-4288.  
Luego marque 800-253-5534.

### AUSTRALIA | Inglés

Marque el código de acceso Optus 1-800-551155 o el código de acceso Telestra 1-800-881-011.  
Luego marque 800-205-5119.

### AUSTRIA | Alemán/inglés

Primero marque el código de acceso 0-800-200-288.  
Luego marque 800-504-1785.

### BÉLGICA | Inglés

Primero marque el código de acceso 0-800-100-10.  
Luego marque 800-205-5119.

### BRASIL | Portugués/inglés

Marque 0-800-891-4126.

### CANADÁ | Inglés

Marque 1-800-205-5119.

### CHILE | Español/inglés

Primero marque el código de acceso 800-225-288.  
Luego marque 800-253-5534.

### CHINA | Mandarín/inglés

Marque 10-800-110-0563.

### COLOMBIA | Español

Primero marque el código de acceso 01-800-911-0011.  
Luego marque 800-253-5534.

### REPÚBLICA CHECA | Checo/inglés

Marque 800-143-023.

### DINAMARCA | Inglés

Primero marque el código de acceso 800-100-10.  
Luego marque 800-205-5119.

### EGIPTO | Inglés

Primero marque el código de acceso 2510-0200 (en El Cairo) o 02-2510-0200 (todas las demás áreas).  
Luego marque 800-205-5119.

### FRANCIA | Francés

Marque 0800 90 59 38.

### ALEMANIA | Alemán/inglés

Marque 0800-1826439.

### HONG KONG | Inglés

Primero marque el código de acceso 800-96-1111 o 800-93-2266. Luego marque 800-205-5119.

### HUNGRÍA | Húngaro/inglés

Marque 06-800-12927.

### INDIA | Bengali/inglés

Primero marque el código de acceso 000-117.  
Luego marque 800-365-1534.

### INDONESIA | Inglés

Primero marque el código de acceso 001-801-10.  
Luego marque 800-205-5119.

### IRLANDA | Inglés

Primero marque el código de acceso 1-800-550-000 o 00-800-222-55288.  
Luego marque 800-205-5119.

### ITALIA | Italiano/inglés

Marque 800-788631.

### JAPÓN | Japonés/inglés

IDC: 0066-33-801272  
Softcom: 0044-22-112676  
KDD: 00531-11-5087  
Resto: 0034-800-900162

### KAZAJSTÁN | Kazakh/ Inglés/ Ruso

Primero marque el código de acceso 8-800-121-4321.  
Luego marque 866-455-0427.

### MALASIA | Inglés

Primero marque el código de acceso 1-800-80-0011.  
Luego marque 800-205-5119.

### MÉXICO | Español/inglés

Primero marque el código de acceso 01-800-288-2872.  
Luego marque 800-253-5534.

### MARRUECOS | Árabe

Primero marque el código de acceso 00-211-0011.  
Luego marque 888-507-5625.

### PAÍSES BAJOS | Inglés

Primero marque el código de acceso 0800-022-9111.  
Luego marque 800-205-5119.

### PERÚ | Español/inglés

Primero marque el código de acceso 0-800-50-288.  
Luego marque 800-253-5534.

### POLONIA | Polaco/inglés

Marque 0-0-800-111-1673.

### RUMANIA | Inglés

Primero marque el código de acceso 021-800-4288.  
Luego marque 800-205-5119.

### RUSIA | Ruso

En Moscú, primero marque el código de acceso 8-495-363-2400. En San Petersburgo, primero marque el código de acceso 8-812-363-2400. Para todas las demás áreas, marque 8 para obtener tono de discado y luego marque 10-800-110-1011. Luego de las instrucciones en inglés, marque 866-455-0427.

### SINGAPUR | Inglés

Primero marque el código de acceso 800-011-1111 o 800-001-0001. Luego marque 800-205-5119.

### SUDÁFRICA | Inglés

Primero marque el código de acceso 0-800-99-0123.  
Luego marque 800-205-5119.

### ESPAÑA | Español/inglés

Primero marque el código de acceso 900-99-0011.  
Luego marque 800-253-5534.

### SUECIA | Inglés

Primero marque el código de acceso 020-799-111.  
Luego marque 800-205-5119.

### SUIZA | Alemán/inglés

Primero marque el código de acceso 0-800-89-0011.  
Luego marque 800-504-1785.

### TAILANDIA | Tailandés

Marque 001-800-11-002-2990.

### EMIRATOS ÁRABES UNIDOS | Inglés

Primero marque el código de acceso 800-05-55-66 o 8000 0 6 1. Luego marque 800-205-5119.

### REINO UNIDO | Inglés

Primero marque el código de acceso 0-800-89-0011.  
Luego marque 800-205-5119.

### ESTADOS UNIDOS | Inglés/español

Marque 800-205-5119

Herramienta de denuncia en línea "Servicio de asesoramiento ético":

[www.msasafety.com/ethicsguideline](http://www.msasafety.com/ethicsguideline)

**Independientemente** de la opción que elija para denunciar sus inquietudes, **la empresa le garantiza** que bajo ninguna circunstancia permitirá represalias en su contra por haber expresado sus inquietudes de buena fe.



*The Safety Company*

1000 Cranberry Woods Drive  
Cranberry Township, Pennsylvania 16066, U.S.A.

724-776-8600

1-800-672-2222

[www.MSAafety.com](http://www.MSAafety.com)

Rev. 0, 6 de mayo de 2014