

integritet på vårt sätt



〔Global affärsetisk uppförandekod〕

Innehålls förteckning

Från VD:s kontor	1
Vårt uppdrag och våra värderingar	2
Introduktion till hur Koden används	3
Avsnitt 1: Rapporteringsskyldighet och resurser	4
Verktyg och resurser	
Vad är MSA:s etikvägledning?	
Vår policy: Inga repressalier	
Avsnitt 2: Våra grundläggande skyldigheter	8
Ärliga och rättvisa affärer	
Efterlevande av lagen	
Ytterligare skyldigheter för chefer	
Konsekvenser av att bryta mot Koden eller lagen	
Avsnitt 3: Vår arbetsplats	10
En miljö med ömsesidig respekt	
Rättvis behandling och mångfald	
En säker arbetsplats	
Missbruk	
Sekreteress	
Immateriell egendom	
Avsnitt 4: Våra affärspartners	16
Intressekonflikter	
Mutor och korruption	
Gåvor och underhållning	
Samtidig anställning	
Lån	
Avsnitt 5: Våra aktieägare	22
Riktiga uppgifter i redovisningshandlingar	
Korrekt information och bedrägeri	
Insideraffärer	
Användande och skydd av företagets tillgångar	
Revisioner	
Möjligheter via företaget	
Avsnitt 6: Vår marknad & våra samhällen	26
Export av våra produkter och vår teknik	
Antitrust och rättvis konkurrens	
Efterlevnad av miljölagstiftning	
Avsnitt 7: Annat som hör till Koden	30
Berätta vår historia	
Sociala media	
Undantag från Koden	
Telefonnummer till etikvägledningen	32

Vårt företags mest värdefulla tillgång är **vår personal.**



Från VD:s kontor

Kära kollega:

Vårt företags mest värdefulla tillgång är vår personal. Samtidigt som MSA länge haft ett anseende som världsledande tillverkare av livräddande säkerhetsutrustning, är detta anseende en direkt återspeglning av det du varje dag bidrar med. När vi börjar vår arbetsdag vägleds vi av en djupt rotad känsla av att bidra, eftersom vi vet att vårt arbete kommer att hjälpa till att rädda liv. De flesta företag – och de flesta personer – är inte så lyckligt lottade att de kan säga detta och vi bör känna oss ödmjuka inför detta ansvar.

Det har dock inte varit enkelt att erhålla vårt anseende. Vi har tillbringat årtal med att utveckla och tillverka världens mest anförtrödda och pålitliga säkerhetsutrustning, vilket vi har gjort med en uppsättning kärnvärden som sedan länge har varit drivkraften bakom våra strategier, våra beslut och vårt uppförande. Grunden till dessa värden är integritet. Vi bedriver vår affärsverksamhet först och främst med ett klart begrepp av integritet — att göra vad som är rätt. Det är av yttersta vikt för våra relationer med våra slutanvändare, våra affärspartners, våra samhällen, våra aktieägare och till varandra att vi agerar med ingenting mindre än fullständig integritet.

Medan vår integritet vägleder oss varje dag kan rätt sätt att agera på framgå mindre tydligt. Därför ger vi, styrelseledamöter, verkställande ledningsgrupp och jag, till dig denna globala affärsetiska uppförandekod ("Koden"). Denna kod är vårt företags värdegrundspolicy som förklarar vad vi förväntar oss för uppförande av våra medarbetare, förklarat klart och tydligt, inklusive krav, vägledning och resurser. Allt för att se till att du har den information och det stöd du behöver för att kunna fatta svåra affärsbeslut.

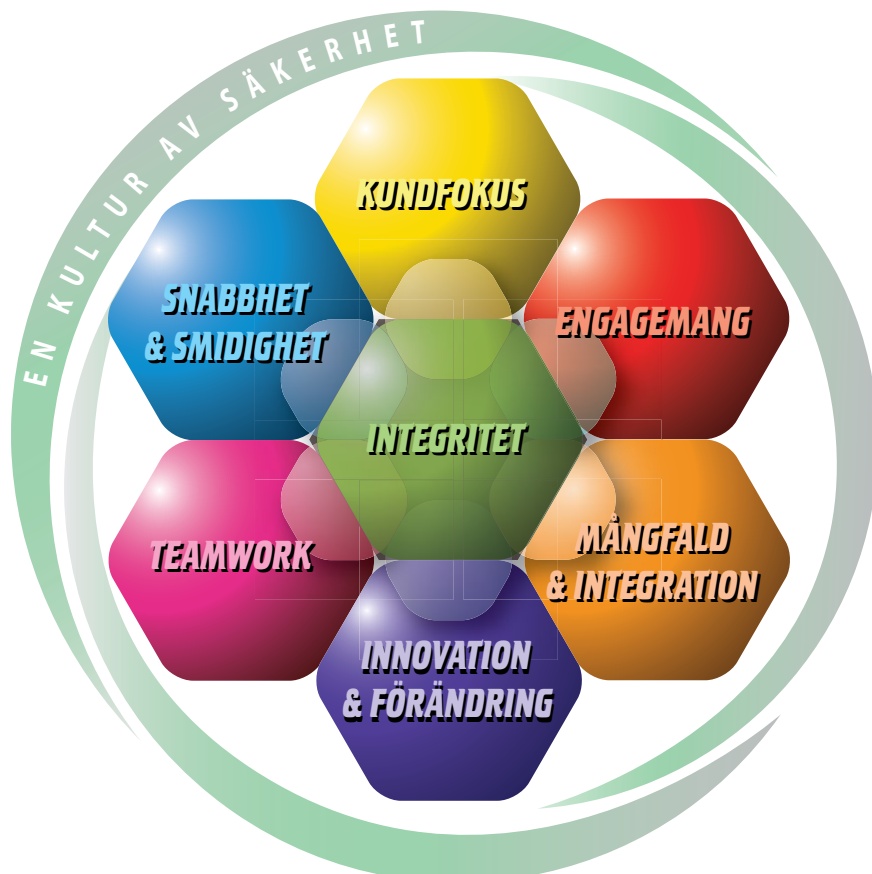
Låt mig tala klarspråk — vi är alla ålagda att följa Koden, utan undantag. Genom att göra det kommer vi att bevara och förbättra vårt goda namn, nå framgång "på rätt sätt" och på bästa sätt positionera företaget för fortsatt framgång under kommande år.

Tack för ditt helhjärtade stöd och pågående engagemang för integritet!

Vänligen,

William M. Lambert

President och VD



Vårt uppdrag och våra värden

MSA:s uppdrag, vilket pågått oförändrat under ett sekel, är att se till att det är säkert för män och kvinnor att arbeta och att de, deras familjer och deras samhällen kan leva vid god vigör över hela världen. Att göra allt vi kan för att se till att människor är säkra när de arbetar är helt enkelt det centrala med allt vi gör. I enlighet med detta och som DET säkerhetsföretaget börjar detta uppdrag hemmavid och är djupt rotat i vårt egen kultur och våra egna värderingar. Kortfattat är vår värdegrund - där ankaret är integritet - omgiven av en kultur av säkerhet. Vi strävar efter att leva som vi lär. Detta sammantaget utgör denna kultur och våra värden vägkartan för att uppnå vårt uppdrag.

INTEGRITET: Vårt uppförande präglas av orubbligt höga standarder av ärlighet, ansvar, professionalism och de högsta nivåerna av etiskt beteende överallt där vi är verksamma.

KUNDFOKUS: Vi ger våra kunder en överlägsen kundupplevelse genom att leverera produkter och supporttjänster av hög kvalitet för att kunna överträffa deras förväntningarna och få deras förtroende och lojalitet.

SNABBHET & SMIDIGHET: Vi förutser och svarar snabbt på affärsproblem och -möjligheter samt våra kunders behov. Vi är ansvariga för att fatta beslut genom att använda processer som uppnår kvalitetsresultat och att kommunicera en lämplig

känsla av angelägenhet till dem som påverkas av våra handlingar.

INNOVATION & FÖRÄNDRING: Vi välkomnar förändring och uppmuntrar innovation i hela organisationen. Innovation är processen med att utveckla och använda nya sätt att ta sig an möjligheter till förbättring och att skapa lösningar som tillför värde.

MÅNGFALD & INTEGRATION: Vi välkomnar ett brett urval av människor, tankar, perspektiv och idéer som gör det möjligt för oss att innefatta och använda varje enskild individs djupa dimensioner. Vi tror att öppenhet gentemot människor och idéer skapar en global konkurrensfördel för MSA, vilket medför en mätbar prestandaförbättring inom alla aspekter av vår affärsverksamhet.

TEAMWORK: Vi arbetar samstämmigt och tillsammans, på alla nivåer, för att uppnå våra organisatoriska mål.

ENGAGEMANG: Vi värderar anställda med starkt motivation som strävar efter att uppnå förträfflighet. Vi ger tyngd åt den inställningen genom att lägga fram klara förväntningar och ge medarbetare det de behöver för att uppnå resultat. Vi månar om denna nivå av engagemang genom att snabbt ge feedback, projektägarskap och möjligheter att växa.

Introduktion till hur Koden används

Integritet har varit grundläggande hos MSA sedan 1914 då John T. Ryan och George Deike insisterade på att det fanns ett bättre sätt att skydda arbetstagare. Samtidigt som företaget har utvecklats och förändrats mycket under årens lopp har vårt engagemang för integritet bara blivit starkare. Faktum är att det är en av de grundläggande orsakerna till vår fortsatta framgång och formellt det som uttryckligen representerar vårt företags värdegrund. Få företag har en längre och mer framgångsrik historia än MSA och mycket av vår framgång kan vi tacka vårt engagemang i att alltid lyckas "på MSA-sättet".

För att säkerställa att vi fortsätter att ha ett engagemang för integritet tillhandahåller MSA denna globala affärsetiska uppförandekod benämnd "Koden" till alla medarbetare. Koden beskriver våra grundläggande krav för etik och efterlevnad av lagen. Koden förklarar klart och tydligt våra skyldigheter som medarbetare och tillhandahåller exempel, vägledning och resurser för att hjälpa oss att förstå våra skyldigheter och vägleda oss i de beslut vi dagligen fattar. Alla MSA:s medarbetare, i hela världen, måste följa Koden i all affärsverksamhet, utan undantag.

I vissa fall åtföljs Koden av mer detaljerade företagspolicyer som ytterligare definierar regler och ansvar inom specifika områden. När andra policyer är tillämpliga hänvisar Koden specifikt till dem. På liknande sätt är inte varje policy utförligt förklarad i Koden och medarbetarna måste därför tillse att regelbundet gå igenom alla policyer och rutiner som gäller specifikt för dem. Koden och andra policyer kommer att uppdateras då och då och medarbetare måste därför vara säkra på att de känner till de senast gällande skyldigheter som gäller för deras affärsverksamhet. Det är varje medarbetares skyldighet att införskaffa och gå igenom de senast uppdaterade versionerna av Koden och andra företagspolicyer och var och en av oss hålls ansvarig för att följa dem.



PÅ | **MSA-**
SÄTTET | 

Koden beskriver, klart och tydligt, våra grundläggande krav för etik och efterlevnad av lagen. Vi måste efterleva Koden och alla andra företagspolicyer.

Efterlevnad av Koden krävs av alla partners i affärsverksamheten, utan undantag. Vi hålls alla ansvariga för våra handlingar avseende det som står i Koden, så det är mycket viktigt att du läser, förstår och följer den samt andra företagspolicyer. Alla medarbetare förväntas uppföra sig på ett sätt som får dem själva och företaget att framstå i god dager, i överensstämmelse med företags värderingar och långvariga engagemang för integritet. Underlåtenhet att följa Koden leder till disciplinära åtgärder till följd, fram till och inklusive avskedande. **Ja, det är så allvarliga vi är när det handlar om integritet!**

1

Rapporteringsskyldigheter och resurser



Om du ser något, måste du säga något. MSA erbjuder **specifika verktyg och resurser för att hjälpa** dig att ta det nästa, rätta, steget.

”Integritet på vårt sätt” betyder att vi ställer frågor och yttrar farhågor innan vi agerar när vi ställs inför en situation som kan stå i strid med Koden, andra av företagets policyer eller lagen. Du måste helt enkelt säga ifrån när det verkar som att något inte står rätt till. Det betyder att, om du känner till eller misstänker någon form av aktivitet som kan stå i strid med Koden, lagen eller tillhörande företagspolicyer måste du skyndsamt rapportera det. MSA har tillbringat årtal med att etablera sin roll som marknadsledande och som en ledare i att göra affärer med integritet. Att informera företaget om möjliga problem när de uppstår ger oss bästa möjliga utgångsläge att snabbt åtgärda dem och samtidigt bevara vårt goda namn.

Verktyg och resurser

MSA erbjuder många resurser för att hjälpa dig att ställa frågor, yttra farhågor eller rapportera möjligt oetiskt eller olagligt uppförande. Först och främst har företaget stark tilltro till de öppna linjer av kommunikation som finns bland våra anställda och arbetsledare. Av denna anledning uppmuntras medarbetare att först vända sig till sin arbetsledare när de konfronteras med frågor eller problem. I de situationer där medarbetare inte kan eller vill vända sig till sin arbetsledare erbjuder vi flera alternativa vägar för er att välja bland, såsom visas till höger.



Rapportera dina farhågor—det är din skyldighet!

- Om du har frågor eller bekymrar dig om något som gäller dina skyldigheter enligt Koden, andra företagspolicyer eller lagen, måste du ta det säkra före det osäkra och söka vägledning INNAN du agerar.
- För den osannolika händelse att du fått reda på eller misstänker en möjlig överträdelse av Koden, andra företagspolicyer eller lagen, har du en skyldighet att skyndsamt rapportera det.

Kom ihåg: Koden kräver av oss att skyndsamt rapportera misstänkta överträdelser.

Vart du ska rapportera dina farhågor:

- Din arbetsledare
- Din lokala eller officiella affärsledare
- Din lokala eller regionala representant på personalavdelningen
- Den huvudansvarige för efterlevnad (e-post: Integrity@MSASafety.com)
- Den juridiska avdelningen
- MSA:s etikvägledning (se sidan 7)

Du kan också skicka skriftlig information per post till:

MSA
1000 Cranberry Woods Drive
Cranberry Township, Pennsylvania 16066, USA
Attention: Chief Compliance Officer

MSA:s etikvägledning
Varje ärende **granskas**
snarast med
finkänslighet och
diskretion. Företaget
använder formella rutiner
för att garantera **sekretess**
för alla som kontaktar
etikvägledningen.

PÅ MSA- SÄTTET

Vad är MSA:s etikvägledning?

MSA:s etikvägledning är ett alternativt sätt att använda för att ställa frågor eller ta upp farhågor, 24 timmar om dygnet, sju dagar i veckan. Du får tillgång till etikvägledningen genom att ringa ett kostnadsfritt telefonnummer där en utbildad specialist, som talar ditt språk, svarar. Du kan också rapportera dina farhågor på ditt lokala språk via en säker webbplats på Internet. Respektive lands kostnadsfria telefonnummer finns angivet i slutet av Koden. Vid kontakt med etikvägledningen kan du välja mellan att uppge ditt namn eller att vara anonym.

All rapportering till etikvägledningen vidarebefordras direkt till den huvudansvarige för efterlevnad som arbetar tillsammans med medlemmar i den verkställande ledningsgruppen för att säkerställa att alla ärenden tas emot och åtgärdas på lämpligt sätt. Varje ärende granskas snarast med finkänslighet och diskretion. Företaget använder formella rutiner för att garantera sekretess för alla som kontakter etikvägledningen.

Vår policy: Inga repressalier

Oavsett på vilket sätt du väljer att rapportera dina farhågor kan du lita på att företaget inte på några villkor kommer att tillåta repressalier gentemot dig för att du med goda avsikter yttrat farhågor. Dessutom kommer medarbetare som försöker utöva repressalier mot någon som tagit upp problem att bli föremål för disciplinära åtgärder, fram till och inklusive avskedande. Så viktigt är detta för oss.

Våra rapporteringsresurser, inklusive etikvägledningen, får inte användas på ett otillbörligt sätt, exempelvis genom att med avsikt inge falska rapporter. Sådant uppförande kommer inte att tolereras.

etikvägledningen är ett pålitligt och tryggt sätt att ställa frågor eller yttra farhågor om uppförande som skulle kunna vara en överträdelse av Koden. Du kan kontakta den på två sätt:

Per telefon:

1-800-205-5119 (endast inom USA)*

Online:

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

**Se i slutet av Koden för internationella telefonnummer*

När ska jag säga ifrån?

Du måste säga ifrån varje gång du konfronteras med en situation som kan vara en överträdelse av Koden, lagen eller tillhörande företagspolicier. Några exempel är:

- Intressekonflikter
- Olämpliga eller diskutabla gåvor eller gratifikationer
- Olämpliga eller diskutabla bokföringsrutiner
- Bedrägeri och stöld
- Diskutabla rutiner för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
- Hot om våld
- Trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen
- Misstänkt mutbrott eller korrupta affärsmetoder
- Efterlevande vid export- eller handelssanktioner
- Efterlevande vid frågor om antitrust (konkurrenslagstiftning)
- Produktkvalitet eller säkerhetsfrågor
- Ärenden gällande miljölagstiftning
- Annat möjligen olagligt eller oetiskt uppförande

2

Våra grundläggande
skyldigheter



Vi **agerar etiskt, ärligt och rättvist** gentemot alla affärspartners, företaget och varandra.

Ärliga och rättvisa affärer

Koden förklarar och beskriver integritet i detalj och det finns också olika exempel. Enkelt förklarat kan man säga att agera med integritet är att agera ärligt och rättvist. Oavsett förhållanden kring affärsverksamheten måste medarbetare alltid agera etiskt, rättvist och ärligt när de har att göra med affärspartners och andra viktiga intressenter såsom kunder, distributörer och andra representanter, aktieägare, leverantörer, konkurrenter, medarbetare och statliga myndigheter. Denna skyldighet sträcker sig även till hur vi agerar inom själva företaget, exempelvis när vi lämnar in utläggsrapporter eller registrerar arbetstid. Ärlighet och rättvisa är alltid ett krav.

Efterlevande av lagen

Alla medarbetare måste, utan undantag, följa lagen i alla situationer. Även om MSA är ett företag baserat i USA har vi kontor och verksamhet i hela världen. Det betyder att efterlevnad av lagstiftning kräver att vi inte bara följer de lagar som gäller för oss i USA utan också de lagar som gäller för oss i alla länder där vi bedriver affärsverksamhet. Vi är ett globalt företag med globala juridiska skyldigheter.

Lagarna som det krävs av oss att vi följer handlar om olika områden, exempelvis finansiell rapportering, mutor och korruption, insiderhandel, import och export av våra produkter och vår teknik, konkurrens (antitrust), hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, anti-diskriminering, miljöskydd och mycket mer. MSA upprätthåller specifika policyer för många av dessa lagar och de mer vanligt förekommande lagarna beskrivs mer ingående på olika ställen i Koden.

MSA ger också sina medarbetare många olika typer av utbildning inom etik och efterlevnad. För många medarbetare är utbildningen mycket grundläggande. För andra medarbetare är utbildningen mer detaljerad. Vilken typ av utbildning vi erbjuder dig beror på din yrkesroll hos MSA. Oavsett din roll är det obligatoriskt för dig att delta när vi erbjuder utbildning i efterlevnad.

Ytterligare skyldigheter för chefer

Varje avdelningschef är ansvarig för att upprätthålla en arbetsmiljö som uppmuntrar, stärker och stöder etiskt uppförande och efterlevnad av Koden, lagen och tillhörande policyer inom företaget. Det betyder att chefer måste föregå med gott exempel och visa sitt engagemang för Koden via sina handlingar, varje dag. Chefer måste också ha en öppen dörr-policy så att de medarbetare som de ansvarar för har möjlighet att ta upp frågor och farhågor med dem. Chefer är också ansvariga för att övervaka efterlevnaden av Koden inom de områden de är ansvariga för. Det betyder att chefer måste vara uppmärksamma på sin arbetsmiljö och förstå de beslut och uppföranden som är berörda. Till sist måste chefer säkerställa att farhågor om etik eller efterlevnad som kommit till deras kännedom vidarebefordras till huvudansvarige för efterlevnad. Det betyder att när en arbetsledare eller chef mottar en farhåga från en medarbetare, och tror att frågan berör en möjlig överträdelse av Koden, lagen eller tillhörande företagspolicyer, skyndsamt måste vidarebefordra den till huvudansvarige för efterlevnad.

Konsekvenser av att bryta mot Koden eller lagen

Överträdelse av Koden, lagen eller tillhörande företagspolicyer hos företaget kan utgöra en avsevärd risk för MSA. Därför kommer sådana överträdelser att få disciplinära åtgärder till följd, fram till och inklusive avskedande.

PÅ | **MSA-**
SÄTTET | 

Alla avdelningschefer är ansvariga för att upprätthålla en arbetsmiljö som uppmuntrar, stärker och stöder etiskt uppförande och efterlevnad av Koden och lagen.



Alla medarbetare, utan undantag, har rätt till **värdighet och respekt.**

En miljö med ömsesidig respekt

(Se policyn om en arbetsmiljö fri från trakasserier för mer information)

En nyckel till framgången för MSA är vår personal. Eftersom vi är väl medvetna om detta har vi ett åtagande att säkerställa att arbetsplatsen är fri från diskriminering, trakasserier och mobbning och var och en av oss ska kunna förvänta sig en arbetsplats som gynnar värdighet och respekt. MSA kommer inte under några omständigheter att tolerera någon form av diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen och kommer utan undantag att vidta åtgärder mot sådana handlingar.

Några exempel på trakasserier är: förtal, hot, skämt eller andra hotande, skrämmande eller fientliga handlingar som har att göra med ras, hudfärg, kön, könsidentitet, nationalitet, ålder, funktionshinder, religion eller andra skyddade klassificeringar, upprepat ovälkommet flörtande, sexuella närmanden eller förslag, uppvisande av all sorts olämpligt material på arbetsplatsen eller oönskad fysisk kontakt.

Rättvis behandling och mångfald

MSA främjar mångfald för tankar och rättvis behandling av alla medarbetare och platssökande utan hänsyn till ålder, hudfärg, trosuppfattning, funktionshinder, etnicitet, civilstånd, nationalitet, religion, kön, könsidentitet, veteranstatus och andra klassifikationer som skyddas av tillämplig lagstiftning.

PÅ MSA-SÄTTET

Q Min medarbetare har ett väldigt dåligt humör. Han skriker ofta, använder svordomar och hotar några av personerna i vår grupp. Jag är rädd att han kommer att göra mitt liv eländigt om jag ber honom att sluta. Har jag några andra alternativ?

A Du ska kontakta din representant på personalavdelningen eller etikvägledningen. Alla medarbetare har rätt till en arbetsplats med ömsesidig respekt, fri från rädsla eller hotelser och vi kommer inte att tolerera någon form av repressalier mot dig för att du tar upp problemet.

Q Min arbetsledare skickar ofta e-post som innehåller skämt till mig. En del av dessa skämt kränker mig eftersom de är osmakliga och olämpliga för arbetsplatsen. Vad ska jag göra?

A Du har rätt till en arbetsplats som främjar värdighet och respekt. Om du inte känner dig bekväm med att gå direkt till din arbetsledare ska du kontakta din representant på personalavdelningen eller etikvägledningen. MSA kommer inte att tolerera en arbetsplats där medarbetare känner sig trakasserade eller kränkta.

Rättvis behandling handlar om alla tillämpliga delar av anställningen, exempelvis:

- Anställning, befordran och avslutad anställning
- Fastställande av löner och förmåner
- Urval till utbildningar
- Ersättning och stöd vid undervisning
- Uppsägningar, återkallanden och övertalighet

säkerhet

En säker arbetsplats

(Se policyn om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för mer information)

MSA är säkerhetsföretaget med betoning på säkerhet. Samtidigt som vårt engagemang för säkerhet kan ses av våra kunder varje gång de bär eller använder våra produkter börjar det med vårt eget uppförande, varje dag. Vi har ett åtagande att säkerställa hälsa och säkerhet för alla medarbetare, vid alla tillfällen, medan de utför sina uppgifter för företagets räkning. Varje MSA-anläggning över hela världen har rutiner och metoder för säkerhet på arbetsplatsen och varje medarbetare är ansvarig för att följa dessa. Samtidigt som arbetsplatssäkerhet krävs för efterlevnad, är det i praktiken mycket mer än så. Säkerhet på arbetsplatsen är ett personligt ansvar vi är skyldiga oss själva och våra medarbetare.

MSA:s löfte om säkerhet på arbetsplatsen innehåller också ett åtagande om att förhindra våld på arbetsplatsen. Det betyder att vi inte kommer att tolerera hot, kränkningar eller våldsamt uppträdande. Att förhindra våld på arbetsplatsen betyder också att vapen inte är tillåtna på företagets område, i företagets fordon eller i personliga fordon som är parkerade på företagets område.

Om du mot förmodan skulle upptäcka något som du tror är en osäker arbetsmiljö förväntar vi oss att du rapporterar det till din arbetsledare, din representant på personalavdelningen eller till etikvägledningen.

PÅ MSA- SÄTTET |

Vad menas med att ta ansvar för säkerhet?

- Förstå och följa företagets policyer för säkerhet
- Förstå och följa lokala säkerhetskrav
- Veta vad du måste göra i händelse av incidenter som involverar fara eller säkerhet
- Ingripa och vidta åtgärder vid uppdagande av ett osäkert förhållande eller beteende
- Utöka det ansvaret bortom arbetet så att det även innefattar vänner, familj och andra som du möter utanför arbetet

uppgifter

hälsa

Missbruk

Missbruk hotar välbefinnandet för våra medarbetare, integriteten för våra produkter och som ett resultat våra kunder— det står helt i motsats till vårt uppdrag. Av den anledningen, bland många andra, kommer missbruk inte att tolereras hos MSA. Alla medarbetare hos MSA förväntas utföra sitt arbete utan att vara påverkade av alkohol eller droger. Det betyder att MSA:s medarbetare inte kan komma till arbetet, använda utrustning som tillhör MSA eller utföra affärsverksamhet för MSA:s räkning, när de är påverkade av någon drog eller har någon drog i kroppen.

MSA har policyer över hela världen som mer detaljerat fastställer kraven angående missbruk, behandlar ämnen såsom att ha alkohol i kroppen på arbetsplatsen (exempelvis från kvällen före); begränsade undantag exempelvis användningen av receptbelagda läkemedel; skyldigheter om någon blir arresterad i drogsammanhang och rätten för MSA att utföra tester. Mer information kan fås från din representant på personalavdelningen.

Sekretess

(Se policyn om immateriell egendom för mer information)

Genom vårt arbete hos MSA anförtros vi ofta konfidentiell företagsinformation. Med konfidentiell information menar vi vanligtvis all icke offentlig information som kan vara användbar för våra konkurrenter eller andra och skulle innebära skada om de yppades eller information som anförtrots oss av våra affärspartners där vi kommit överens om att den ska behandlas konfidentiellt.

Alla medarbetare hos MSA är skyldiga att se till att sådan information behandlas konfidentiellt. Det betyder att vi aldrig får tillåta andra att otillbörligt få tillgång till informationen, vi får aldrig otillbörligt dela informationen och vi måste alltid vara varsamma så att vi inte förlorar, förlägger eller lämnar konfidentiell information obehövad (eller enheter som innehåller information, exempelvis en bärbar dator eller smartmobil). Korrekt behandling av konfidentiell information är av yttersta vikt för vårt företags framgångar.

PÅ MSA-SÄTTET |

Q Idag kom en av mina kollegor till jobbet och luktade alkohol. Han är en hygglig kille och jag vill inte att han ska få problem. Jag är dock oroad över hans och andras säkerhet. Vad ska jag göra?

A Du har rätt i att det finns anledning till oro. Om du tror att han kommer till arbetet och är påverkad av alkohol eller droger ska du, även om du inte är säker, diskutera det med din arbetsledare, din representant på personalavdelningen eller MSA:s etikvägledning. Ärendet kommer att hanteras med diskretion och bli granskat på ett lämpligt sätt, företaget kommer också att ta hjälp av de rätta yrkesgrupperna för att säkerställa säkerheten för din medarbetare och dem omkring honom.

Några exempel på konfidentiell information inkluderar:

- Planer på forskning och produktutveckling
- Produktkonstruktion
- Marknadsstrategier
- Prisinformation
- Personaluppgifter
- Opublicerade finansiella resultat
- Med mera!

anförtrodd

Immateriell egendom

(Se policyn om immateriell egendom för mer information)

På MSA använder vi betydande resurser för att skapa upphovsrättsskyddad egendom. Denna upphovsrättsskyddade egendom inkluderar patent, varumärken, upphovsrätt och affärshemligheter. Dessa benämns ofta som "immateriella tillgångar" och inkluderar alla idéer, uppfinningar, processer och all design som skapats på företagets tid, företagets bekostnad, med företagets resurser eller inom ramen för arbetsuppgifterna. Samtidigt som immateriell egendom kan vara i pappersform är den ofta lagrad och registrerad på många andra sätt, såsom teknisk dokumentation, Word- och Excel-dokument och annan elektroniskt lagrad information. Sådana arbetsprodukter, oavsett i vilken form de lagras eller presenteras, tillhör MSA. Det är viktigt att du efterlever policyn om immateriell egendom, för att ordentligt skydda MSA:s immateriella egendom.

Precis så som vi förväntar oss att andra ska respektera MSA:s immateriella egendom, måste vi också respektera andras immateriella egendom. Det betyder att vi aldrig uppsåtligt gör intrång i andras patent, varumärken eller upphovsrätt. Vi laddar inte ned olicensierad mjukvara till företagets datorer eller kopierar, publicerar eller distribuerar upphovsrättsskyddat material. Vi laddar inte ned låtar, fotografier eller videor utan medgivande från dess rättmätiga ägare.

Oavsett om du har att göra med MSA:s immateriella egendom, eller immateriell egendom som tillhör någon av dess affärspartners, måste du alltid säkerställa en korrekt behandling. För den händelse du misstänker missbruk av immateriell egendom, måste du rapportera det till din arbetsledare, MSA:s juridiska avdelning eller etikvägledningen.



Oregistrerad immateriell egendom kan inkludera följande och får aldrig delas med någon utan att godkännande först inhämtats från MSA.

- Produktidéer
- Uppfinningar
- Processer eller processförbättringar
- Design
- Affärshemligheter
- Med mera!

upp

upphovsrätter

Precis så som vi
förväntar oss av
andra att **respektera**
MSA:s **immateriella**
egendom, måste vi
också respektera andras
immateriella egendom.



Vi måste alltid sätta **MSA:s intressen först**, varje dag, när vi utför vårt arbete.

Varje dag i hela världen interagerar MSA:s medarbetare med företag och individer som inte är anställda av MSA. Vi hänvisar till dessa enheter och individer med samlingsbegreppet affärspartners. Exempel på affärspartners inkluderar kunder, distributörer, representanter från tredje parter och agenter, serviceleverantörer, försäljare med många flera. Det här avsnittet innehåller vanliga ämnen som uppkommer vid kontakter med affärspartners och fastställer företagets förväntningar i samband med dessa kontakter.

Intressekonflikter

Var och en av oss förväntas handla på ett sätt som främjar företagets bästa. Personliga förhållanden med affärspartners och andra utomstående får inte grumla vårt omdöme och vår förmåga att handla på det sätt som är bäst för MSA. Dessa förhållanden får inte skada företagets rykte genom att skapa intressekonflikter eller te sig som olämpligt. Ett enkelt sätt att testa dig själv är att ställa dig själv dessa frågor: Hur skulle andra se på mitt agerande? Om mitt agerande fanns i skrift på Internet eller i nyhetstidningarna — skulle jag känna mig bekväm med det?

Det krävs av oss att vi fattar affärsbeslut baserat på gott affärsomdöme beträffande vad som ligger i bästa intresse för MSA. En "intressekonflikt" uppstår när vårt affärsomdöme grumlas av vårt personliga intresse i en transaktion. Konflikter eller personliga intressen får inte påverka omdöme, objektivitet eller lojalitet gentemot företaget.

Vi måste inte bara undvika faktiska intressekonflikter utan vi måste också undvika situationer som kan te sig som en intressekonflikt. I många fall är blotta misstanken om en konflikt tillräcklig för att skapa problem för dig eller företaget.

Bästa sättet att undvika en intressekonflikt är att skyndsamt och i förväg berätta om allt ovanligt uppförande, alla ovanliga transaktioner eller förhållanden för att utesluta dig själv från alla affärsmellanhavanden mellan MSA och affärspartnern i fråga. Faktum är att medarbetare fullt ut måste informera om föreslagna åtgärder som kan skapa intressekonflikter innan de fortsätter. Vid osäkerhet är det alltid bättre att informera om den möjliga konflikten. När det är nödvändigt att informera måste medarbetare, innan de fortsätter, informera både sin arbetsledare och huvudansvarig för efterlevnad om den möjliga konflikten och söka vägledning.

Följande är exempel på intressekonflikter som aldrig tillåts:

- Ge eller motta olämpliga eller diskutabla gåvor eller gratifikationer
- Bli involverad med familjemedlemmar i affärstransaktioner för MSA
- Bli involverad i personliga transaktioner med affärspartners till MSA till mer fördelaktiga villkor än de som andra får.
- Ha ett materiellt ekonomiskt intresse i en organisation som gör affärer med MSA och samtidigt vara involverad i eller övervaka dessa affärer.
- Ha ett väsentligt ekonomiskt intresse i en organisation som konkurrerar med MSA
- Med mera!

En medarbetare kan äga aktier i ett börsnoterat företag som gör affärer med MSA så länge som sådana affärer inte har någon betydelse för MSA. Om du är osäker på en specifik transaktion eller ett specifikt förhållande är det bäst att söka vägledning innan du agerar, genom att kontakta din arbetsledare, etikvägledningen eller huvudansvarig för efterlevnad.

PÅ MSA-SÄTTET

Q Min make äger och arbetar som försäljningschef för ett litet försäljningsföretag som tillhandahåller en viktig tjänst som MSA behöver. Jag är ansvarig för att välja leverantör och jag skulle vilja att vi valde det här företaget. Jag skulle se till att MSA blev debiterat ett rättvist pris. Vad ska jag göra?

A Om du väljer den leverantören kommer en olämplig intressekonflikt att uppstå även om du säkerställer att din makes företag tar ut ett rättvist pris från MSA. Eftersom din make äger och arbetar som försäljningschef i företaget kan du inte representera MSA:s intressen rättvist. MSA kan fortfarande göra affärer med leverantören men du måste informera din arbetsledare och huvudansvarig för efterlevnad och se till att du inte befattar dig med transaktioner mellan de två företagen. Någon annan måste ta beslutet om leverantören är en lämplig affärspartner.

Mutor och korruption

(Se MSA:s policy mot mutor och korruption för mer information)

MSA har en strikt policy som förbjuder mutor och korruption. Sådana tjänstefel är illegala i stort sett i alla länder i hela världen. MSA kommer inte att tolerera mutor och korruption och kommer alltid att på rätt sätt uppnå framgång och tillväxt för vårt företag.

Till exempel förbjuder U.S. Foreign Corrupt Practices Act (USA:s lag som reglerar korruption i utlandet) och U.K. Bribery Act (Storbritanniens lag mot mutor) strängeligen företag och deras filialer att ägna sig åt korrupta affärsmetoder. Dessa och andra lagar upprätthålls mycket strikt och det blir stränga straff för dem som bryter mot dem, inklusive fängelsestraff för individer och dryga böter för företag.

Dessa lagar och MSA:s policy förbjuder våra medarbetare att ge eller lova att ge någonting av värde till någon person för att på olämpligt sätt påverka denna person att göra affärer med MSA eller ge oss en otillbörlig fördel. Det är också olagligt och strider mot MSA:s policy att använda en tredje part, såsom en kommissionär, tredje partsrepresentant eller -distributör till att utföra en handling som det för MSA skulle vara olagligt att utföra. MSA och dess medarbetare kan hållas ansvariga för de olagliga handlingar som våra affärspartner utför, om vi rimligen kan misstänka att de varit involverade i korrupt förfarande vid försäljning av våra produkter. Till exempel, om en kommissionär begär att få sitt kommissionsarvode kontant utbetalt i förväg, bör detta göra oss misstänksamma.

Otillbörliga utbetalningar maskeras ofta som gåvor och gratifikationer. Av denna anledning är det viktigt att följa MSA:s etablerade policyer angående gåvor och underhållning. Ytterligare information om acceptabla gåvor finns i nästa avsnitt.

Till sist, som tillägg till vår policy mot mutor och korruption, erbjuder MSA också en handbok i ämnet mot mutor och korruption. Vänligen se dessa resurser för ytterligare information. För den händelse att du någonsin konfronteras med farhågor som har med mutor och korruption att göra, måste du genast kontakta huvudansvarig för efterlevnad eller etikvägledningen.

PÅ MSA-SÄTTET

Q Jag trodde att användandet av en tredje parts distributör eller kommissionär i ett "risk"-land skulle hjälpa till att skydda MSA från att bli anklagat för mutor. Stämmer det?

A Nej. Faktum är att risken är större eftersom vi har mindre kontroll över aktiviteterna hos distributörerna och tredje parts representanter. Statliga rättsvårdande myndigheter har sagt att de kommer att hålla företagen ansvariga för tjänstefel som begås av distributörer eller representanter, när bolaget antingen haft kännedom om eller borde haft kännedom om att dess affärspartner var inblandad i mutor beträffande försäljning av företagets produkter. Av dessa skäl har MSA en global hanteringsprocess för affärspartners, vilken måste följas, för att anlita utomstående affärspartners i försäljning av produkterna från MSA.

Q Jag har hört en berättelse om ett företag där en anställd blev hotad av en lokal polisman när han reste i ett farligt land. Polismannen tvingade den anställda att betala ett mindre belopp kontant för att han skulle bli frisläppt. Är denna betalning att anse som muta?

A I alla situationer där du tror att din hälsa eller säkerhet befinner sig i omedelbar fara på grund av vägran att göra en betalning ska du göra betalningen. Du ska dock så snart det är möjligt efter att du gjort en sådan betalning informera din affärsledare och huvudansvarige för efterlevnad hos MSA.

MSA:s policy
förbjuder att ge
något av värde
till någon för att
på olämpligt sätt
påverka den
personens **beslut.**

gåvor underhållning

Gåvor och underhållning

Att ge och ta emot gåvor och underhållning är en ganska vanlig företeelse i många branscher och länder. Det är förvisso så att den här typen av gåvor och underhållning kan stärka våra relationer med våra affärspartners och bidra till framtida framgångar för företaget. Det är dock fel att försöka påverka våra affärspartners att fatta beslut genom att erbjuda dem någon gåva eller underhållning som är att betrakta som extravagant eller otillbörlig. På samma sätt måste våra affärsbeslut alltid vara baserade på vad som är bäst för företaget och får inte påverkas av gåvor eller underhållning som erbjuds oss. Vi måste också vara uppmärksamma på att ge extravaganta gåvor eller extravagant underhållning kan betraktas som muta. Det finns några få grundläggande principer att beakta när gåvor och underhållning ges och tas emot.

För det första, Koden medger generellt att gåvor och underhållning ges bort (och tas emot) om de är sedvanliga affärsgåvor och sällan förekommande. Detta tillvägagångssätt föregriper ett brett område av affärsomständigheter över hela världen.

För det andra, medarbetare får endast ge och ta emot gåvor och underhållning när mottagaren inte kan anses förpliktad eller förhindrad från att handla uteslutande i sin organisations bästa intresse.

För det tredje, betraktar MSA i allmänhet gåvor och underhållning som ges till en medarbetare eller affärspartners make/maka eller familjemedlem som en affärsgåva. Av detta skäl är sådana gåvor föremål för Koden.

För det fjärde så är kontanta gåvor, presentkort eller motsvarande aldrig tillåtna och alla gåvor måste under alla omständigheter överensstämma med andra tillämpliga lagar och MSA-policyer.

PÅ MSA- SÄTTET

Varje gång du överväger att ta emot eller ge bort en gåva måste du överväga följande riktlinjer. Gåvor måste vara:

- Tillåtna enligt lokal lagstiftning
- Ha ett symboliskt kommersiellt värde
- Ha anknytning till ett legitimt affärssyfte
- Vara symboliska och brukliga till sin beskaffenhet
- Av icke-personlig karaktär
- Sällan förekommande

Om du är tveksam om vad som gäller kan du kontakta huvudansvarige för efterlevnad i förväg för vägledning.

Q Nästa vecka är det en nationell helgdag i mitt land och för att fira denna helgdag vill jag ge mina 10 bästa kunder ett presentkort att använda under det lokala firandet. Presentkortet är inte på ett stort belopp så det borde inte vara något problem, stämmer det?

A Nej. Enligt MSA:s policy får du aldrig ge kontanta gåvor eller gåvor som motsvarar kontanter, oavsett belopp. Ett presentkort anses vara likvärdigt med kontanter eftersom det har ett pengavärde och kan användas för att inhandla varor eller tjänster.

ållning

Samtidig anställning

Medarbetare hos MSA kan vilja arbeta utanför vårt företag. Vi kallar detta "samtidig anställning". Samtidig anställning innefattar former av anställning såsom ett andra jobb, få kompensation för föredrag eller presentationer eller att anlitas som en ämnesområdesexpert.

Det finns en risk för att samtidiga anställningar leder till intressekonflikter och därigenom innebär att vi inte utför våra skyldigheter gentemot MSA. Av dessa skäl avråder MSA generellt medarbetare från att ägna sig åt något som är att betrakta som samtidig anställning.

Om du vill ha samtidig anställning måste du inhämta skriftligt förhandsgodkännande från din lokala representant på personalavdelningen. Samtidig anställning som förhindrar medarbetaren från att effektivt utföra hans eller hennes åtaganden gentemot MSA är strängeligen förbjudet och kommer inte att godkännas.

Alla frågor om samtidig anställning ska riktas till din lokala representant på personalavdelningen.

Lån

Lån, även om de förmodligen ges med goda avsikter, skapar en möjlig intressekonflikt. För att undvika dessa konflikter får inte medarbetare hos MSA låna ut pengar till någon affärspartner eller annan person som kan göra affärer med MSA, utan att inhämta förhandsgodkännande från företaget. Sådana omständigheter bör sällan — om någonsin — uppstå och alla förfrågningar om godkännande måste lämnas in till huvudansvarig för efterlevnad.

Precis som utlåning av pengar skapar möjliga intressekonflikter så gör lån av pengar detsamma. Av denna anledning får inte medarbetare hos MSA eller medlemmar av deras närmaste familj låna pengar av individer eller organisationer som gör eller kan komma att göra affärer med MSA, antingen som kund, kanalpartner, tjänsteleverantör eller annan form av affärspartner. Detta förbud gäller dock inte offentliga låneinstitut såsom banker, spar- och lånekassor eller kreditföretag som kan vara affärspartner med MSA, förutsatt att lån från sådana parter inte görs på mer förmånliga villkor än vad som generellt gäller för andra.

kanal partner leverantör

5

Våra aktieägare



När våra aktieägare investerar sina pengar i MSA placerar de ett stort förtroende i hur vi sköter vårt företag. De **förväntar sig inget mindre än fullständig integritet.**

MSA är ett börsnoterat företag. Det betyder att vi ägs av individuella aktieägare och att i princip vem som helst kan köpa vår aktie på aktiebörsen i New York. Genom att investera sina pengar i MSA har våra aktieägare placerat ett stort förtroende för hur vi bedriver vår verksamhet. Till exempel förlitar sig våra aktieägare på att vi rapporterar finansiell eller annan information som är riktig och tillräcklig så att de kan fatta informerade beslut om MSA. Avsnitten som följer behandlar hur vårt engagemang för integritet är viktigt för våra aktieägare.

Riktiga uppgifter i redovisningshandlingar

Aktieägare, affärspartners, våra medarbetare och andra viktiga intressenter förlitar sig på att vi tillhandahåller korrekt finansiell information som vägledning för deras beslut. Ofta kräver också olika statliga regler och föreskrifter att den här typen av information tillhandahålls med stor exakthet. Därför har vi alla ett ansvar att säkerställa att MSA:s redovisningshandlingar tillhandahåller en riktig och rättvis återspeglning av alla transaktioner och relaterad information.

För att säkerställa att finansiell information och rapportering alltid är korrekta, måste upprättade policyer och rutiner alltid följas. Inga felaktiga, vilseledande eller förvanskade poster får göras i företagets redovisningshandlingar och alla sådana poster måste korrekt återspegla innehållet av underliggande transaktioner eller händelser.

För vidare information om våra policyer och rutiner för redovisning uppmuntrar vi dig att kontakta företagets controlleravdelning eller din lokala ekonomichef. Om du misstänker olämpliga bokföringsrutiner måste du rapportera detta via de resurser som beskrivs i Koden.

Korrekt information och bedrägeri

Det krävs av medarbetare att de tillhandahåller fullständig, ärlig, riktig och förståelig information i alla MSA-rapporter och -dokument som lämnas in till statliga myndigheter eller andra personer utanför eller inom MSA. Alla uppsåtliga handlingar för att förfalska, förvanska eller dölja någon

transaktion eller annan begärd information, oavsett om denna är materiell eller immateriell, är ytterst oetiska, ofta olagliga och utgör i allmänhet bedrägeri. Det krävs av alla medarbetare som har kännedom om bedrägeri eller misstänker att bedrägeri kan förekomma att de omedelbart rapporterar problemet till sin arbetsledare, företagscontrollern, huvudansvarige för efterlevnad eller etikvägledningen.

PÅ MSA-SÄTTET



Vi fick nyligen en stor order. Denna order kräver av oss att vi får kundens godkännande för våra tekniska ritningar innan leverans men kundens godkännande kan ta flera veckor, vilket skulle försena leveransen till nästa kvartal. Min chef har gett mig instruktioner om att säkerställa att vi levererar och fakturerar i innevarande kvartal, utan kundens godkännande, så att vi kan registrera försäljningen för företaget. Han säger att vi ska bekymra oss om kundens godkännande senare. Vad ska jag göra?



Bokföringsreglerna är mycket specifika beträffande när en intäkt för en order ska redovisas. Med vetskapen att denna kunds leveransaccept beror på dess godkännande av våra ritningar är det inte i sin ordning att registrera denna försäljning utan att godkännandet först har inhämtats. Därför måste du informera din lokala ekonomichef eller etikvägledningen om problemet med denna order, för att säkerställa att företagets redovisningshandlingar förblir i sin ordning.

Insideraffärer

(Se MSA:s policy mot insiderhandel för mer information)

Handeln med MSA-aktien är strängt reglerad. På samma gång är det mycket viktigt för vår fortsatta framgång att upprätthålla förtroendet hos våra aktieägare och offentliga handelsmarknader. Vi måste alltid vara medvetna om de regler och förordningar som reglerar otillbörlig användning av viktig affärsinformation som inte är allmänt känd.

Detta kallas ofta för "insiderinformation". Kortfattat så är insiderinformation information om MSA som inte har kommit till allmänhetens kännedom och en möjlig investerare skulle anse som viktig vid beslutet om att köpa, behålla eller sälja MSA-aktier. Medarbetare som har insiderinformation är inte tillåtna att använda eller dela den informationen i aktiehandels syfte. Användning av insiderinformation för personlig ekonomisk vinning eller för att "tipsa" andra som eventuellt fattar ett beslut att investera baserat på denna information är inte bara oetiskt och strider mot MSA:s policy mot insiderhandel, det är också olagligt. Konsekvenserna för företaget och individen kan bli allvarliga.

Några exempel på insiderinformation är: opublicerade finansiella resultat, information om eventuella sammanslagningar eller förvärv, tilldelning av stora kontrakt, viktiga förändringar inom organisationens ledning och annan information som kan påverka priset på MSA-aktien.

Med förbehåll för undantagsperioder, enligt beskrivningen i MSA:s policy mot insiderhandel, kan medarbetare hos MSA naturligtvis handla med MSA-aktien så länge som deras beslut för att göra detta inte på något sätt är baserat på något de fått veta genom insiderinformation. Medarbetare som är det minsta tveksamma på huruvida en undantagsperiod gäller eller om specifik information har getts till allmänheten, måste kontakta MSA:s chefsjurist innan de handlar med MSA-aktien.

Användande och skydd av företagets tillgångar

Medarbetare hos MSA är ofta betrodda med flertalet värdefulla företagstillgångar. Medarbetare har inte bara tillgång till finansiella tillgångar såsom bankkonton utan besitter även i många fall utrustning, fordon, inventarier, kontorsutrustning och immateriell egendom, exempelvis affärshemligheter. Medarbetare måste vidta rimliga åtgärder för att skydda tillgångar som anförtrotts dem och får aldrig använda företagets tillgångar till nytta för andra än MSA. Missbruk, stöld, bedrägeri, förskingring eller avslöjande (i fråga om immateriella rättigheter) av och om MSA:s tillgångar är strängt förbjudet. Överdrivet eller olämpligt personligt bruk av företagets tillgångar, särskilt företagets Internet och kopiatorer, är förbjudet.

skyldig

möjlighet

robust

PÅ | MSA- SÄTTET |

Q Idag kom min chef tillbaka från ett möte och berättade att vi vunnit ett anbud för ett nytt statligt kontrakt. Kontraktet är det största som hänt hos MSA på 10 år. Han bad mig hålla tyst om det tills det offentliggörs nästa vecka. Jag skulle vilja köpa MSA-aktier eftersom den definitivt kommer att stiga i pris när allmänheten får informationen om kontraktet. Vad ska jag göra?

A Vetskapen om kontraktet är "insiderinformation" eftersom det inte har offentliggjorts. Därför är det olagligt att köpa eller sälja MSA-aktier baserat på denna information. Medarbetare som är tveksamma om det är i sin ordning att handla med MSA-aktien måste kontakta MSA:s chefsjurist innan de agerar vidare.

Q Jag såg att min kollega stal material förra veckan. Det var inte några mängder, bara några USB-minnen, pennor och block. Vad ska jag göra?

A Stöld av företagets tillgångar, oavsett dess värde, tolereras inte. Dessutom så kan det sammanlagda värdet av mindre stölder bli något som kan kosta företaget tusentals dollar varje år.

Revisioner

MSA upprätthåller en robust revisionsprocess, vilken inkluderar interna, externa, skatte- och andra myndighetsrevisioner. Det krävs av oss alla att vi fullt ut stöder och samarbetar med våra revisorer, både interna och externa. All information som ges till revisorer måste vara fullständig, korrekt och stämma överens med de krav på information som fastställts i denna Kod och tillhörande företagspolicyer.

Alla förslag på att anlita en extern revisor eller annan firma för ekonomiska tjänster för att utföra någon form av ekonomisk tjänst måste ställas till MSA:s företagscontroller. Företagscontrollern måste tillhandahålla ett skriftligt förhandsgodkännande innan något externt revisions- eller skatteföretag kan anlitas för att utföra tjänster.

Möjligheter via företaget

Du får inte använda information som du fått under tiden du utfört dina arbetsuppgifter för att dra personlig vinning av någon möjlighet som ges via MSA. Information om sådana möjligheter måste först ges till huvudansvarig för efterlevnad, för förhandsgodkännande.

avslöja

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

Vi kommer **aldrig att offra vår integritet** till förmån för en försäljning. När regler har betydelse för vår verksamhet, kommer vi inte att ignorera dem.

Export av våra produkter och vår teknik

(Se MSA:s policy för efterlevnad vid import och export och MSA:s policy för efterlevnad vid handelssanktioner, för mer information)

Ett antal lagar i USA reglerar hur vi utför en del transaktioner med främmande länder och specifika parter. Dessa lagar gäller amerikansk verksamhet och amerikanska personer (oavsett var de befinner sig) och produkter som tillverkas i hela världen som använder originaldelar eller teknik från USA. Många länder har också sina egna liknande lagar.

Till exempel kräver lagen i USA att en exportlicens måste erhållas innan vissa produkter, viss teknik eller vissa tjänster från MSA kan exporteras, vidareexporteras eller på annat sätt föras ut till länder utanför USA. En "export" inkluderar inte bara leverans av en produkt utanför USA utan även export av teknik och tjänster som är associerade med produkter från USA. En "export" kan också definieras som en "likställd export" vilket är export av produkter och teknik från USA till icke-amerikanska medborgare medan de befinner sig i USA. Export av produkter, teknik eller tjänster i strid med denna lag får stränga konsekvenser. Även om MSA använder sig av processer, teknik och tjänster för kontroll av våra export och för att erhålla exportlicenser ska medarbetare kontakta juridiska avdelningen hos MSA när de är osäkra på om en specifik produkt, teknik eller tjänst kräver en USA-licens för export, vidareexport eller överföring.

Den amerikanska regeringen verkställer också många ekonomiska sanktioner och embargon mot specifika länder, enheter och enskilda personer. Dessa program för sanktioner och embargon omfattar verksamhet som utförs av amerikanska medborgare, personer som är bosatta i USA och dotterbolag till amerikanska företag, oavsett geografisk plats, och gäller i vissa fall också verksamhet som utförs av internationella filialer som inte är amerikanska företag. MSA:s policy för efterlevnad vid handelssanktioner består av en lista över länder som inga MSA-företag får göra affärer med. En fullständig lista över ekonomiska sanktioner och embargon kan fås från MSA:s juridiska avdelning.

Medarbetare som har kännedom om eller misstänker någon transaktion som kan vara en överträdelse av antingen ovan nämnda lagar eller tillhörande företagspolicyer måste skyndsamt rapportera detta till MSA:s juridiska avdelning.

PÅ MSA-SÄTTET

Q Vi har fått en stor order från ett företag utomlands som vi aldrig har sålt till tidigare. Behöver jag göra någonting innan jag kan sälja/exportera våra produkter till denna kund?

A Ja, det finns en "användarexportkontroll" som behöver gås igenom. Denna handlar om de förbud eller restriktioner för export till slutanvändare som gäller vissa individer eller företag, enligt specifikation från amerikanska myndigheter. Flertalet amerikanska myndigheter tar fram listor som innehåller namn och platser för dessa personer och företag. MSA måste stämma av namnen på våra köpare och namnen på deras slutanvändare gentemot denna lista innan en föreslagen exporttransaktion från USA genomförs. Kontakta juridiska avdelningen med eventuella frågor innan du går vidare.

efterlev

rättvis konkurrens

Antitrust och rättvis konkurrens

(Se policyn för efterlevande vid frågor om antitrust (konkurrenslagstiftning) för mer information)

De amerikanska lagarna mot antitrust, såväl som liknande lagar och förordningar i hela världen, är avsedda att främja rättvis konkurrens. MSA tror på en fri och öppen konkurrens och kommer inte att tolerera några handlingar, som innebär försök att skapa en olaglig fördel, av våra medarbetare. Sammanfattningsvis så kommer vi att fullt ut efterleva alla lagar som handlar om konkurrens.

Överträdelse av dessa lagar kan resultera i allvarliga konsekvenser för individer såväl som för företaget, inklusive åtal och kännbara böter och påföljder. Alla frågor och farhågor måste tas upp med MSA:s juridiska avdelning eller etikvägledningen.

MSA är ofta involverade i formella handelsgrupper och andra sammanslutningar där våra konkurrenter också deltar. När de används rätt är dessa organisationer lagliga och värdefulla verktyg för vår fortsatta framgång. Dock måste vi alltid vara försiktiga när vi deltar i sådana grupper. Bland annat måste vi säkerställa att varje möte eller annan sammankomst är korrekt sanktionerat av den organisation som sponsrar mötet (exempelvis NFPA eller ISEA) och i förväg insistera på att en skriftligt dagordning upprättas och följs och kräva att det sponsororganisationens legala ombud eller efterlevnadsexpert är involverad i mötesplaneringen. Vi måste undvika möten med konkurrenter på andra sätt än vid sanktionerade aktiviteter hos branschorganisationer. Blotta misstanken om olämplighet kan leda till potentiellt allvarliga konsekvenser.

PÅ | MSA- SÄTTET |

Bland annat får MSA:s medarbetare aldrig:

- Ingå någon formell eller informell överenskommelse med en konkurrent om de priser vi kommer att hålla på våra produkter eller vilka marknader vi kommer att sälja till.
- Vara involverad i förfarandet att komma överens med en konkurrent om vem som ska lägga ett lågt eller högt bud eller om någon av oss ska avstå från att inge anbud på ett speciellt kontrakt. Detta kallas ibland för anbudskartell och är olagligt.
- Begära eller ta emot konkurrentbevakning från en konkurrent.

dedikerad

nad

Efterlevnad av miljölagstiftning

(Se MSA:s policy för efterlevande om miljöfrågor för mer information)

MSA är inte bara hängivna till strikt efterlevnad av alla tillämpliga miljölagar, vi är också hängivna till att utföra våra affärer på ett sätt som skyddar de naturliga tillgångarna i vår omgivning. Denna hängivenhet inbegriper integrationen av sunda miljörutiner i vår affärsbeslut.

MSA är föremål för dussintals av federala, statliga, regionala och lokala lagar och förordningar om miljön. Varje MSA-anläggning i hela världen är ansvarig för att säkerställa efterlevnad av alla tillämpliga miljölagar och förordningar. Anläggningar måste erhålla tillstånd när så erfordras och måste förstå termer, villkor och krav på rapportering för alla tillstånd de innehar.

Dessutom strävar vi ständigt efter att reducera avfall och måste säkerställa att allt avfall lagras, transporteras och kasseras i enlighet med tillämpliga lagar och MSA-standards. Vi måste också förstå att vi alltid ska agera lämpligt vid spill eller utsläpp, i enlighet med befintliga företagsrutiner. När du stöter på frågor eller problem med efterlevnad av miljöskyddslagar eller förordningar måste du kontakta MSA:s globala chef för miljöfrågor eller etikvägledningen för att rådgöra.

PÅ | MSA- SÄTTET |

Q Vi har påbörjat en ny tillverkningsprocess på min anläggning och den inkluderar utsläpp av avloppsvatten. En av de andra teknikerna sa åt mig att ansluta avloppsslangen till en närliggande golvbrunn. Jag frågade honom om vår överordnade var OK med det och han sa att jag inte skulle oroa mig för den saken. Borde jag vara orolig?

A Ja. Om du tror att det han sa till dig var fel ska du ta upp det med din arbetsledare, din representant för personalavdelningen, den globala chefen för miljöfrågor eller etikvägledningen. Företaget har ett åtagande att skydda miljön och att upprätthålla strikt efterlevnad av lagar och förordningar.

integration

7

Annat av vikt som hör
samman med **Koden**



Integritet är ett **personligt ansvar** som var och en av oss delar.

Berätta vår historia

(Se MSA:s policy för förfrågningar från media för mer information)

I egenskap av medarbetare hos MSA kan vi ibland få förfrågningar från personer som arbetar med eller har anknytning till media. Ofta frågar dessa individer eller enheter om våra affärer. Även om dessa förfrågningar kan verka obetydliga kan de ha att göra med information som regleras av amerikanska Securities and Exchange Commission, såväl som olika andra lagar. Om någon från media frågar dig om våra affärer, ska du inte försöka svara på dessa frågor utan att först rådfråga MSA:s chef för PR och strategisk kommunikation. Om din position kräver att du får och svarar på frågor från media är det ditt åtagande att säkerställa att informationen du tillhandahåller motsvarar alla MSA-policyer, inklusive MSA:s policy för förfrågningar från media såväl som Koden och inte utgör någon orättvis fördel för någon individ eller enhet framför de andra.

Sociala media

(Se MSA:s riktlinjer för sociala media för mer information)

Företaget är engagerat i att stärka vårt varumärke och våra relationer till kunder samt andra viktiga intressenter. I och med uppkomsten och framväxten av olika Internetplatser med sociala media, såsom Facebook, LinkedIn, YouTube, Twitter och andra verktyg, utvecklas det snabbt möjligheter för kommunikation och samarbete. Om de används omdömesgillt kan sociala medier ge företaget ett effektivt sätt att nå ut till viktiga intressenter och förbättra vårt sätt att göra affärer.

Medarbetare hos MSA uppmuntras att delta i sociala medier för att på lämpligt sätt främja företagets affärer. Dock är det så att uppförandet hos medarbetare som använder sociala media reflekterar tillbaka på dem själva och företaget. Därför måste all användning av sociala medier för företagets räkning vara sanningsenlig, respektfull, professionell och i enlighet med företagets värdegrund, Koden, andra företagspolicyer och riktlinjerna för sociala media.

Alla medarbetare hos MSA måste vara medvetna om att allt som sägs och görs på sociala media är offentligt och kan ses av alla som har åtkomst till Internet. Av denna anledning är det viktigt att alla medarbetare hos MSA agerar inom ramen för företagets värdegrund, vid användning av sociala medier i affärssyften för MSA:s räkning och att de använder försiktighet för att skydda ryktet för både MSA och dess medarbetare. Kontakta chefen för PR och strategisk kommunikation med alla frågor om hur sociala medier korrekt används för företagets syften.

Undantag från Koden

Inget undantag från Koden kommer att göras för någon tjänsteman eller direktör såvida det inte godkänns av styrelsen och aktieägarna skyndsamt underrättas.

MSA:s etikvägledning

Hjälp är bara ett telefonsamtal eller klick bort.

ARGENTINA | Spanska/engelska

Ring först accesskod 0-800-555-4288.
Ring sedan 800-253-5534.

AUSTRALIEN | Engelska

Ring Optus accesskod 1-800-551155.
eller Telestra accesskod 1-800-881-011.
Ring sedan 800-205-5119.

ÖSTERRIKE | Tyska/engelska

Ring först accesskod 0-800-200-288.
Ring sedan 800-504-1785.

BELGIEN | Engelska

Ring först accesskod 0-800-100-10.
Ring sedan 800-205-5119.

BRASILIE | Portugisiska/engelska

Ring 0-800-891-4126.

KANADA | Engelska

Ring 1-800-205-5119.

CHILE | Spanska/engelska

Ring först accesskod 800-225-288.
Ring sedan 800-253-5534.

KINA | Mandarin/engelska

Ring 10-800-110-0563.

COLOMBIA | Spanska

Ring först accesskod 01-800-911-0011.
Ring sedan 800-253-5534.

TJECKIEN | Tjeckiska/engelska

Ring 800-143-023.

DANMARK | Engelska

Ring först accesskod 800-100-10.
Ring sedan 800-205-5119.

EGYPTEN | Engelska

Ring först accesskod 2510-0200 (i Kairo)
eller 02-2510-0200 (alla andra områden).
Ring sedan 800-205-5119.

FRANKRIKE | Franska

Ring 0800 90 59 38.

TYSKLAND | Tyska/engelska

Ring 0800-1826439.

HONGKONG | Engelska

Ring först accesskod 800-96-1111.
eller 800-93-2266. Ring sedan
800-205-5119.

UNGERN | Ungerska/engelska

Ring 06-800-12927.

INDIEN | Bengali/engelska

Ring först accesskod 000-117.
Ring sedan 800-365-1534.

INDONESIEN | Engelska

Ring först accesskod 001-801-10.
Ring sedan 800-205-5119.

IRLAND | Engelska

Ring först accesskod 1-800-550-000.
eller 00-800-222-55288.
Ring sedan 800-205-5119.

ITALIEN | Italienska/engelska

Ring 800-788631.

JAPAN | Japanska/engelska

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

KAZAKHSTAN | Kazakh/ Engelska/ Ryska

Ring först accesskod 8-800-121-4321.
Ring sedan 866-455-0427.

MALAYSIA | Engelska

Ring först accesskod 1-800-80-0011.
Ring sedan 800-205-5119.

MEXICO | Spanska/engelska

Ring först accesskod 01-800-288-2872.
Ring sedan 800-253-5534.

MAROCKO | Arabiska

Ring först accesskod 00-211-0011.
Ring sedan 888-507-5625.

NEDERLÄNDERNA | Engelska

Ring först accesskod 0800-022-9111.
Ring sedan 800-205-5119.

PERU | Spanska/engelska

Ring först accesskod 0-800-50-288.
Ring sedan 800-253-5534.

POLEN | Polska/engelska

Ring 0-0-800-111-1673.

RUMÄNIEN | Engelska

Ring först accesskod 021-800-4288.
Ring sedan 800-205-5119.

RYSSLAND | Ryska

I Moskva, ring först accesskod 8-495-363-2400.
I St. Petersburg, ring först accesskod 8-812-363-2400. För alla andra områden, ring 8 för linjeton och sedan 10-800-110-1011.
Efter uppmaning på engelska, ring 866-455-0427.

SINGAPORE | Engelska

Ring först accesskod 800-011-1111.
eller 800-001-0001. Ring sedan
800-205-5119.

SYDAFRIKA | Engelska

Ring först accesskod 0-800-99-0123.
Ring sedan 800-205-5119.

SPANIEN | Spanska/engelska

Ring först accesskod 900-99-0011.
Ring sedan 800-253-5534.

SVERIGE | Engelska

Ring först accesskod 020-799-111.
Ring sedan 800-205-5119.

SCHWEIZ | Tyska/engelska

Ring först accesskod 0-800-89-0011.
Ring sedan 800-504-1785.

THAILAND | Thaiändska

Ring 001-800-11-002-2990.

FÖRENADE ARABEMIRATEN | Engelska

Ring först accesskod 800-05-55-66 eller
8000 0 6 1. Ring sedan 800-205-5119.

STORBRITANNIEN | Engelska

Ring först accesskod 0-800-89-0011.
Ring sedan 800-205-5119.

USA | Engelska/spanska

Ring 800-205-5119.

Online-verktyg för rapportering till MSA:s etikvägledning:

www.msasafety.com/ethicsguideline

Oavsett på vilket sätt du väljer att rapportera dina farhågor **kan du lita på** att företaget inte på några villkor kommer att tillåta repressalier gentemot dig för att du med goda avsikter yttrat farhågor.



The Safety Company

1000 Cranberry Woods Drive
Cranberry Township, Pennsylvania 16066, USA

724-776-8600

1-800-672-2222

www.MSAafety.com

Rev. 0 6 maj, 2014