

Integrità |

La nostra base per il successo



Codice di condotta commerciale globale

Indice

Introduzione

Dalla sede del CEO	1
La nostra missione e i nostri valori	2
Introduzione e utilizzo del Codice	4

Sezione 1: Risorse e Obblighi di reporting

Strumenti e risorse	6
Ethics Guideline di MSA	7
Modalità di inoltro e revisione dei report pervenuti alla Ethics Guideline	7
LA NOSTRA POLITICA: Nessuna ritorsione	7

Sezione 2: I nostri obblighi fondamentali

Operazioni oneste e corrette	8
Conformità alla legislazione	8
Obblighi aggiuntivi per i manager	9
Conseguenze per la violazione del Codice o della Legge	9
Corsi di formazione sulla conformità	9

Sezione 3: Il nostro ambiente di lavoro

Un ambiente di mutuo rispetto	10
Bullismo e molestie sul luogo di lavoro	11
Equo trattamento e diversità	11
Un luogo di lavoro sicuro	12
Abuso di sostanze	13
Informazioni riservate	14
Proprietà intellettuale	15
Utilizzo dell'Information Technology	15

Sezione 4: I nostri Partner commerciali

Conflitti di interessi	16
Occupazioni simultanee	17
Concussione e corruzione	18
Regali e intrattenimenti	20
Prestiti	20

Sezione 5: I nostri azionisti

Accuratezza dei Libri e della Documentazione contabile	22
Frode ed equa divulgazione	22
Insider Trading	23
Uso e protezione dei beni aziendali	24
Audit	24
Opportunità aziendali	24

Sezione 6: Le nostre comunità e i nostri mercati

Esportazione di nostri prodotti e tecnologie	25
Pubblicità e Promozione	26
Antitrust e Concorrenza leale	26
Sostenibilità e Compliance ambientale	27
Cittadinanza e responsabilità sociale	28
Comunicare la nostra storia	29
Social Media	29
Deroghe al Codice	29
I numeri di telefono della Ethics Guideline (linea di assistenza telefonica in materia di etica) di MSA	30



Gentile Dipendente,

ogni giorno i dipendenti MSA si impegnano a proteggere le persone e a rendere il nostro mondo un luogo più sicuro in cui vivere e lavorare. Per oltre un secolo, generazioni di dipendenti MSA hanno dedicato le loro carriere a far sì che la reputazione di MSA quale leader mondiale in qualità di sviluppatore e di produttore nei sistemi e nelle attrezzature per la sicurezza non venga mai intaccata né sminuita. Oggi, reputo che questo tipo di impegno sia più importante che mai.

Il mantenimento a lungo termine del nostro successo richiede una costante concentrazione nello svolgere le nostre attività con la massima integrità, il fondamento del nostro sistema di valori. Integrità, in parole povere, significa fare la cosa giusta. Significa accertarsi che l'impegno verso i nostri clienti, partner commerciali, azionisti, le nostre comunità e degli uni verso gli altri non venga mai compromesso. Per me l'integrità è la "nostra base per il successo".

Per questo, da lungo tempo adottiamo un Codice di condotta commerciale globale, o semplicemente il "Codice". Il Consiglio di Amministrazione di MSA, il nostro Team dirigenziale esecutivo ed io ci aspettiamo che ogni collaboratore nel mondo legga, comprenda e persegua il Codice in tutte le attività commerciali, senza alcuna eccezione. Nei casi di incertezza su come procedere in una determinata situazione, il Codice vi offrirà l'aiuto di risorse aggiuntive, come il nostro Responsabile della conformità, il nostro ufficio Legale e i nostri Partner commerciali delle risorse umane, per garantirvi sempre la possibilità di rivolgervi a qualcuno PRIMA di agire. Durante la lettura o la consultazione del Codice, vi chiedo inoltre di tenere sempre presente la missione di MSA, che è immutata, che gli uomini e le donne possano lavorare in sicurezza e che essi, le loro famiglie e le loro comunità possano vivere in salute in tutto il mondo.

Questa missione è il motivo per il quale ci rechiamo al lavoro ogni giorno e il Codice rappresenta il fondamento di tale missione. Il Codice spiega in modo chiaro le nostre aspettative in merito alla condotta aziendale e, dedicando del tempo alla sua lettura, comprensione e a conformarsi ad esso, dimostrate lo stesso livello di impegno che è stato il pilastro della nostra cultura fin dagli esordi.

Vi ringrazio per essere parte della nostra missione e per il vostro impegno verso il rispetto dell'Integrità!

Distinti saluti,

A handwritten signature in black ink, reading "Nish Vartanian".

Nish Vartanian

Presidente e CEO

La nostra Missione e i nostri Valori



La missione di MSA è permettere a uomini e donne di **lavorare in sicurezza** e che loro, le loro rispettive famiglie e comunità possano **vivere in salute** in tutto il mondo.

La nostra Missione e i nostri Valori

La missione di MSA, immutata da oltre un secolo, è permettere a uomini e donne di lavorare in sicurezza e che loro, le loro rispettive famiglie e comunità possano vivere in salute in tutto il

mondo. Il cuore di tutto ciò che facciamo è garantire la sicurezza sul lavoro. Di conseguenza, ed essendo la nostra la Società della sicurezza, questa "missione di sicurezza" inizia nella nostra azienda ed è profondamente radicata nella nostra cultura e nei nostri valori. I nostri valori

fondanti, ancorati all'Integrità, sono racchiusi in una Cultura della sicurezza. Noi lottiamo per mettere in pratica quello che predichiamo. Uniti, questa cultura e i nostri valori definiscono la strada per raggiungere la nostra missione.

INTEGRITÀ:

il nostro comportamento rispecchia altissimi standard di onestà, affidabilità, professionalità e comportamento etico ovunque operiamo.

ORIENTAMENTO AL CLIENTE:

offriamo un'esperienza cliente ottimale tramite prodotti di qualità superiore e servizi di supporto per superare le loro aspettative e guadagnarci la loro fiducia e fedeltà.

RAPIDITÀ E FLESSIBILITÀ:

Anticipiamo e rispondiamo rapidamente a problematiche e opportunità commerciali per soddisfare le necessità dei clienti. Le nostre decisioni passano attraverso processi che ottengono risultati qualitativi,

comunicando un adeguato senso d'urgenza alle persone coinvolte nelle nostre azioni.

INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO:

I cambiamenti e l'innovazione vengono incoraggiati in tutta la nostra organizzazione. Innovazione significa sviluppare e mettere in pratica nuovi modi per indirizzare opportunità di miglioramento, creando soluzioni che apportano valore.

DIVERSITÀ e INSERIMENTO:

Noi accogliamo un'ampia gamma di persone, pensieri, punti di vista e idee che ci permettono di abbracciare e utilizzare la ricchezza di ogni individuo. Crediamo che l'apertura verso idee e persone sia un vantaggio competitivo globale per MSA che ci consente di misurare l'incremento

prestazionale in tutti gli aspetti della nostra attività.

LAVORO DI SQUADRA:

Operiamo a tutti i livelli con cooperazione e coordinazione per raggiungere i nostri obiettivi aziendali.

COINVOLGIMENTO:

Noi apprezziamo i dipendenti altamente motivati che si impegnano per raggiungere l'eccellenza e, per ottenere i risultati sperati, alimentiamo questo atteggiamento mentale definendo chiare aspettative e dando spazio al personale. Riscontri tempestivi, responsabilità di progetto e opportunità di crescita sono il motore di tale livello di coinvolgimento.



Introduzione e utilizzo del Codice

Tutti i dipendenti e i partner commerciali sono tenuti ad agire **in modo corretto** e conforme ai valori aziendali **nel costante impegno e rispetto dell'integrità.**



L'integrità è stata un concetto basilare in MSA sin dal 1914, quando John T. Ryan e George Deike decisero che ci fosse un modo migliore per proteggere i lavoratori. L'Azienda è cambiata e si è evoluta negli anni, ma il nostro impegno in materia d'integrità è divenuto sempre più concreto. Questo impegno è una delle basi della nostra crescita continua e rappresenta formalmente il valore fondante dell'Azienda. Poche società vantano una storia più longeva e di successo di MSA: molto lo dobbiamo al nostro impegno nell'agire sempre con integrità, "alla maniera MSA".

Perché MSA adotta un Codice?

Tutti i dipendenti e i partner commerciali sono tenuti ad agire in modo corretto e conforme ai valori aziendali nel costante impegno e rispetto dell'integrità. Per garantire il continuo rispetto di questo impegno, MSA ha pubblicato questo Codice di condotta commerciale globale, il "Codice".

Che cosa fa il Codice?

Il Codice stabilisce i nostri principali obblighi etici e di conformità alla legislazione spiegando con un

Tutti i dipendenti MSA nel mondo **devono attenersi al Codice** in tutte le attività commerciali di MSA, senza eccezioni.

linguaggio chiaro i nostri obblighi di dipendenti, fornendo esempi, guida e risorse per la comprensione dei nostri doveri e ispirandoci nelle decisioni di ogni giorno. Tutti noi siamo responsabili delle nostre azioni nel rispetto del Codice, per questo motivo è fondamentale leggere, comprendere e seguire il Codice.

Perché il Codice rimanda ad altri documenti?

In alcuni casi, il Codice è supportato da politiche aziendali più dettagliate che definiscono regole e responsabilità riferite ad argomenti specifici. Quando si attuano altre politiche, il Codice fornisce uno specifico riferimento ad esse. Allo stesso modo, non tutte le politiche vengono espresse nel Codice, per cui i dipendenti devono esaminare frequentemente tutte le politiche e le procedure di riferimento. Il Codice e le politiche subiscono degli aggiornamenti: i dipendenti devono assicurarsi di conoscere gli obblighi più recenti relativi al loro ambito d'attività. Ogni dipendente ha l'obbligo di procurarsi, esaminare e attenersi alle versioni più aggiornate del Codice e delle

altre politiche aziendali e ognuno di noi sarà responsabile della propria conformità ad esse.

A chi è destinato il Codice?

Tutti i dipendenti MSA nel mondo devono attenersi al Codice in tutte le attività commerciali di MSA, senza eccezioni. Inoltre, i nostri rivenditori, partner di canale, rappresentanti di vendita di terzi e altre terze parti che operano per conto di MSA devono agire sempre con integrità e attenersi alle politiche e alle procedure che li riguardano stabilite dall'Azienda. In ultimo, il Codice ha valore a livello globale, per cui tutti i riferimenti all'interno del Codice relativi a "MSA" e all'"Azienda" fanno riferimento a MSA Safety Incorporated e a tutte le sue società affiliate nel mondo.

Come comportarsi se si sospetta un comportamento che non si attiene al Codice?

Se si sospetta una mancata conformità a un qualsiasi aspetto del Codice, si è obbligati a segnalarla immediatamente. La Sezione 1 presenta numerose risorse

messe a disposizione per segnalare i propri dubbi, compresa la segnalazione anonima. MSA prende in esame tutti i report con la massima serietà e sensibilità e proibisce la ritorsione contro i dipendenti che presentano i propri dubbi in buona fede.

Quali sono le conseguenze in caso di violazione del Codice?

La mancata osservanza del Codice provocherà azioni disciplinari rapportate alla gravità del caso, fino al caso estremo della risoluzione del rapporto di lavoro. Sì, l'integrità è davvero molto importante!

Esistono delle eccezioni al Codice?

Il Codice stabilisce gli standard minimi di comportamento richiesti. Nei casi in cui la legislazione locale applicabile impone dei requisiti più specifici, siamo tenuti ad adeguarci alla legislazione locale.



In parole povere, se qualcosa **non vi sembra corretto, dovete dirlo.**

Dobbiamo sempre porre domande e sollevare dubbi prima di agire in presenza di situazioni che potrebbero violare il Codice, altre politiche aziendali o la legge. In parole povere, se qualcosa non vi sembra corretto, dovete dirlo. Se siete a conoscenza o sospettate di attività che potrebbero violare il Codice, la legge o le politiche aziendali pertinenti, dovete riferirlo immediatamente. MSA ha dedicato molti anni per affermarsi come leader di mercato e quale società che svolge le sue attività con integrità. Informare l'Azienda dei propri dubbi nel momento in cui si verificano ci permette di affrontarli rapidamente e di conservare il nostro buon nome.

Strumenti e risorse

MSA offre numerose risorse per aiutarvi a porre domande, esprimere

dubbi o riferire di condotte potenzialmente non etiche o illegali. Prima di tutto, l'Azienda crede fermamente in una comunicazione aperta, peraltro già in atto, tra i nostri dipendenti, i supervisori e i loro manager. Per questo motivo, i dipendenti vengono incoraggiati a consultare per prima cosa il loro supervisore o il manager in caso di dubbi o problemi. Nei casi in cui i dipendenti non sono in grado o non desiderano consultare il supervisore o il manager, mettiamo a disposizione percorsi alternativi da scegliere secondo il caso, come indicato a destra.

Le nostre risorse di reporting, inclusa la Ethics Guideline, devono essere utilizzate in modo adeguato, per cui non sono ammesse le presentazioni di false segnalazioni.

LA VISIONE DI MSA

Riferire i propri dubbi, è un vostro dovere!

- In caso di dubbi riguardo agli obblighi legati al Codice, ad altre politiche aziendali o al rispetto alla legge, agite con cautela e fatevi consigliare PRIMA di agire.
- Se vi capitasse di vedere o sospettare una possibile violazione del Codice, di altre politiche aziendali o della legge, avete l'obbligo di riferirlo tempestivamente.

A chi riferire i propri dubbi:

- Al proprio supervisore o manager
- Al proprio responsabile aziendale o di zona
- Al partner commerciale responsabile locale o regionale delle Risorse umane
- Al dipartimento di audit interno
- Al Responsabile della conformità
- All'Ufficio legale
- Alla Ethics Guideline di MSA (www.msasafety.com/ethicsguideline)

È anche possibile inviare corrispondenza ordinaria a:

MSA

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

Attenzione: Responsabile conformità

La Ethics Guideline di MSA è una risorsa telefonica e telematica a disposizione dei dipendenti **24 ore al giorno, sette giorni la settimana.**

Ethics Guideline di MSA

La Ethics Guideline di MSA è uno strumento a mezzo telefono o Internet per porre domande o esprimere dubbi 24 ore al giorno, sette giorni la settimana. Si accede alla Ethics Guideline di MSA tramite un sito Web sicuro gestito da terzi oppure chiamando uno dei numeri verdi elencati nelle pagine finali del Codice. Al numero verde rispondono specialisti qualificati che parlano la lingua locale e anche Internet è disponibile nella propria lingua locale.

Quando si contatta la Ethics Guideline è possibile farlo nominalmente o in forma anonima. Inoltre, se si desidera ottenere un riscontro in merito al proprio report, la Ethics Guideline consente l'interazione scritta in forma anonima tra l'Azienda e la persona che ha fatto la segnalazione. Per controllare lo stato del proprio report, seguire le indicazioni fornite al momento della presentazione iniziale del report.

Modalità di inoltro e revisione dei report pervenuti alla Ethics Guideline

Tutte le segnalazioni ricevute dalla Ethics Guideline vengono inoltrate direttamente al Responsabile della conformità che opera con i membri del Team dirigenziale esecutivo per garantire un'adeguata analisi di ogni problematica. Il Responsabile della conformità si assicura che la revisione di tutte le problematiche sia eseguita dal personale interessato

(quali i responsabili dell'Ufficio legale, Audit interno, Risorse umane, Information Technology o altri responsabili funzionali) garantendo un approccio corretto.

Ogni segnalazione viene analizzata rapidamente, con sensibilità e discrezione: la Società attua processi formali per garantire la riservatezza a ogni persona che contatta la Ethics Guideline. Se contattando la Ethics Guideline si sceglie di fornire il proprio nome o le informazioni di contatto, si verrà ricontattati per discutere dei propri dubbi.

LA NOSTRA POLITICA: Nessuna ritorsione

Indipendentemente dalla modalità scelta per esprimere i propri dubbi, l'Azienda si impegna a non permettere, in nessuna circostanza, ritorsioni contro la persona che ha sollevato perplessità in buona fede. La ritorsione può avvenire in modi diversi, comprese, senza limitazioni, le seguenti modalità: modificando le responsabilità lavorative e la retribuzione/benefit, escludendo un dipendente dalle riunioni e dalle attività sul luogo di lavoro, e altri tipi di comportamento. Qualsiasi dipendente che tenterà azioni ritorsive contro qualcuno che ha segnalato perplessità all'azienda, sarà sottoposto ad azioni disciplinari che potranno anche includere il licenziamento: questo è il livello del nostro impegno!

LA VISIONE DI MSA

La Ethics Guideline è un mezzo affidabile e sicuro per porre domande o esprimere dubbi su eventuali condotte che potrebbero violare il Codice. Potete mettervi in contatto in due modi:

Telefonando al numero:

per parlare in tempo reale con un operatore addestrato nella propria lingua locale che inoltrerà a MSA un report scritto del vostro dubbio. Consultare le pagine finali del Codice per i numeri di telefono per il proprio paese.

Online:

per inoltrare online a un sito Web sicuro un riepilogo scritto dei vostri dubbi o domande
www.msasafety.com/ethicsguideline

Quando intervenire?

Ogni volta che il dipendente si trova in una situazione che potrebbe violare il Codice, la legge o le politiche aziendali correlate è tenuto a comunicare il problema. Possibili esempi:

- Conflitti di interesse • Doni o regalie dubbi o inadeguati • Pratiche contabili dubbie o inadeguate • Truffe o furti • Condizioni di lavoro discutibili con scarsa sicurezza • Minacce di violenza • Molestie sul luogo di lavoro • Discriminazione • Possibili atti di corruzione o di abuso d'ufficio • Argomenti di conformità per sanzioni di commercio o esportazione • Argomenti di conformità all'antitrust (legge sulla concorrenza) • Dubbi sulla qualità o sulla sicurezza dei prodotti • Argomenti di conformità ambientale • Ritorsione • Argomenti di Insider trading • Dubbi legali o etici con terze parti • Altri comportamenti potenzialmente illegali o non etici.

Indipendentemente dalle circostanze, i dipendenti devono sempre agire in modo **etico, corretto e onesto**.



Operazioni oneste e corrette

Il Codice descrive e spiega dettagliatamente l'integrità fornendo numerosi esempi. Agire con integrità significa comportarsi onestamente e correttamente. Indipendentemente dalle circostanze, i dipendenti devono sempre agire in modo etico, corretto e onesto nei rapporti con i partner commerciali e altri soggetti economici, come clienti, distributori e altri rappresentanti, azionisti, fornitori, concorrenti, colleghi e autorità governative. Questo obbligo include anche le nostre interazioni all'interno dell'Azienda, ad esempio

quando presentiamo note spese o ruolini di lavoro. Onestà e correttezza sono sempre indispensabili.

Conformità alla legislazione

Tutti i dipendenti devono rispettare la legge in tutte le circostanze, senza eccezioni. Anche se MSA è un'Azienda con sede negli Stati Uniti, gestiamo sedi e attività in tutto il mondo. Ciò implica l'osservanza delle leggi di tutti i paesi in cui svolgiamo attività, non solo quelle degli Stati Uniti. Siamo un'Azienda globale con obblighi legali globali.

Le leggi che siamo tenuti a rispettare

coprono diversi argomenti, come reporting finanziario, corruzione e concussione, insider trading, import ed export, concorrenza (antitrust), sicurezza e salute del luogo di lavoro, protezione ambientale e molti altri. MSA adotta politiche specifiche per molte di queste leggi e quelle incontrate con maggiore frequenza vengono trattate ampiamente nel Codice.

Obblighi aggiuntivi per i manager

Ogni manager deve mantenere un ambiente di lavoro che incoraggi, rafforzi e supporti la condotta etica e la

conformità al Codice, alla legge e alle politiche aziendali correlate. Per questo i manager devono essere d'esempio e dimostrare di attenersi al Codice in tutte le loro azioni quotidiane. I manager inoltre devono mantenere una politica aperta per consentire ai loro dipendenti di poter sollevare dubbi o domande. I manager devono monitorare la conformità al Codice nelle aree sotto la loro responsabilità, per cui devono controllare il loro ambiente di lavoro e comprendere le decisioni e i comportamenti che si verificano attorno a loro. Infine, devono assicurarsi che le problematiche relative a etica o conformità a loro segnalate vengano inoltrate tempestivamente al Responsabile della conformità. Ciò significa che quando un manager riceve una segnalazione da un dipendente e pensa possa riguardare una possibile violazione del Codice, deve immediatamente inoltrarla al Responsabile della conformità. Significa inoltre che il manager non deve mai adottare ritorsioni o consentire ritorsioni verso un dipendente che ha sollevato un dubbio in buona fede.

Conseguenze per la violazione del Codice o della Legge

Le violazioni del Codice, della legge o di politiche aziendali correlate possono creare rischi sostanziali per MSA e portano ad azioni disciplinari appropriate che possono arrivare fino alla risoluzione del rapporto d'impiego.

LA VISIONE DI MSA

Tutti i manager sono responsabili della conduzione di un ambiente di lavoro che incoraggi, rafforzi e supporti la condotta etica e la conformità al Codice e alla legge.

Processo decisionale etico

Il Codice è strutturato per agevolare l'identificazione di una vasta serie di argomenti che possono interessare la conformità e l'etica. Il suo scopo non è fornire indicazioni per ogni possibile situazione o scenario, bensì è uno dei diversi strumenti a disposizione predisposti per aiutare a effettuare la scelta etica corretta. Se ci si trova in una situazione in cui non si è sicuri dell'azione da intraprendere, consultare le indicazioni che seguono e chiedere istruzioni su come procedere.

- Identificare il problema
- Considerare i fatti pertinenti e il possibile impatto
- Consultare e applicare il Codice
- Consultare e applicare altre procedure e politiche aziendali pertinenti.
- Valutare le opzioni e domandarsi quale potrebbe essere la reazione di altri all'azione prescelta
- Chiedere aiuto a un manager o supervisore, all'Ufficio legale, al Responsabile della conformità, alla Ethics Guideline o a un'altra risorsa a disposizione
- Mettere in atto il consiglio ricevuto
- Verificare in seguito quale impatto ha avuto il consiglio prescelto

Corsi di formazione sulla conformità

MSA offre ai propri dipendenti numerosi corsi di formazione sulla conformità e sull'etica relativi ai diversi argomenti trattati dal Codice. Per molti dipendenti, la formazione ha carattere generale, mentre per altri potrebbe essere più dettagliata. Il tipo di formazione offerto varia in base alla mansione lavorativa in MSA. Indipendentemente dal ruolo, quando al dipendente viene offerta la formazione di conformità è tenuto a completarla. Sono incluse tutte le modalità di somministrazione formativa, quali lezioni in classe, moduli formativi personalizzati tramite Internet, materiali scritti e altre forme.





...ci impegniamo ad assicurare **un ambiente di lavoro esente da discriminazioni, molestie e bullismo**, e ognuno di noi dovrebbe ambire a un ambiente di lavoro che promuova dignità e rispetto.

Un ambiente di mutuo rispetto

Un elemento chiave del successo di MSA è il nostro personale. Con questa consapevolezza, ci impegniamo ad assicurare un ambiente di lavoro esente da discriminazioni, molestie e bullismo; ognuno di noi dovrebbe ambire a un ambiente di lavoro che promuova dignità e rispetto. MSA non tollererà, in nessun caso, alcuna forma di discriminazione o molestia nel luogo di lavoro e reagirà a tali azioni senza eccezioni.

LA VISIONE DI MSA

Durante un evento sociale al di fuori dell'orario di lavoro, un/una collega MSA mi ha invitato/a ad uscire con lui/lei e ha espresso un interesse affettivo nei miei confronti. Ho risposto di non avere alcun interesse che esuli dal nostro rapporto lavorativo. Nonostante ciò, il/la mio/mia collega ha continuato a insistere al punto tale da provocarmi un forte disagio sul posto di lavoro.

Che cosa devo fare?

Questo comportamento deve immediatamente essere riferito al proprio supervisore o manager, al partner commerciale delle Risorse umane, al Responsabile della conformità o alla Ethics Guideline di MSA. Le avance indesiderate e reiterate sono inadeguate e inaccettabili sul luogo di lavoro e MSA non tollererà tali comportamenti in nessuna circostanza. Ogni dipendente ha diritto a un luogo di lavoro in cui regna il rispetto reciproco e che sia esente da paure o intimidazioni.

Bullismo e molestie sul luogo di lavoro

MSA adotta una politica di tolleranza zero riguardo alle molestie e al bullismo.

La molestia è una condotta indesiderata e offensiva in forma verbale, scritta, fisica o visiva riferita al sesso, all'orientamento sessuale, all'etnia, all'età, al paese di origine, alla religione o ad altro stato protetto dalla legge che ha lo scopo di o che va ad influire sulle prestazioni lavorative di un'altra persona.

Di seguito alcuni esempi possibili di molestie:

- Epiteti
- Insulti
- Minacce o intimidazioni
- Battute sconvenienti
- Corteggiamenti indesiderati e reiterati
- Discussioni, allusioni o riferimenti visivi di natura sessuale
- E altro ancora.

Bullismo si riferisce alla reiterazione di un comportamento sgradito, irragionevole o inappropriato, sia esso verbale, fisico, psicologico o di altra natura, che danneggia o interferisce con le prestazioni lavorative di altri e che una persona ragionevole può considerare offensivo, minaccioso o umiliante. Nei casi in cui il bullismo non costituisce una molestia sul luogo di lavoro, tale condotta in ogni caso rappresenta una violazione al Codice e alla Politica di un ambiente di lavoro senza molestie né bullismo.

(per maggiori informazioni, vedere la Politica di un ambiente di lavoro senza molestie né bullismo)

Equo trattamento e diversità

MSA riconosce l'importanza della diversità sul luogo di lavoro e celebra le diverse culture dei diversi ambienti commerciali globali in cui opera. MSA promuove la diversità di pensiero e l'equo trattamento di tutti i dipendenti e candidati senza distinzione di età, colore, fede, disabilità, etnia, stato coniugale, nazione d'origine, razza, religione, sesso, identità sessuale, stato di reduce di guerra e qualsiasi altra protezione di tentativo di classificazione applicabile dalla legge.

LA VISIONE DI MSA

Un/Una mio/mia collega fa spesso delle battute oscene e offensive durante l'orario di lavoro. Anche se queste non sono dirette a me, mi capita spesso di sentirle. Ho detto al/alla mio/mia collega che queste battute sono offensive, ma questo non lo/la ha fatto/a desistere.

Che cosa posso fare?

Il dipendente ha il diritto di vivere in un ambiente di lavoro che favorisca la dignità e il rispetto. Il comportamento del/della collega è inadeguato e non deve mai essere tollerato. I dipendenti devono immediatamente riferire questo comportamento al proprio supervisore o manager, al partner commerciale delle Risorse umane, al Responsabile della conformità o alla Ethics Guideline di MSA. MSA si adopererà per far sì che il problema venga esaminato e risolto.

LA VISIONE DI MSA

L'equo trattamento fa riferimento a tutte le fasi relative all'impiego, quali:

- Assunzione, promozione e risoluzione dell'impiego
- Determinazione dei salari e dei benefici
- Selezione per i programmi di formazione
- Rimborso di spese d'istruzione e assistenza educativa
- Periodi d'inattività, richiami e licenziamenti



Ogni stabilimento MSA nel mondo adotta pratiche e procedure per garantire la **sicurezza del luogo di lavoro**.

Un luogo di lavoro sicuro

MSA è un'azienda che opera per la sicurezza. Il nostro impegno verso la sicurezza è visibile ai nostri clienti ogni volta che indossano o usano i nostri prodotti, ma esso deve partire dal nostro comportamento quotidiano. Noi ci impegniamo a garantire sempre la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti nello svolgimento delle loro mansioni per l'Azienda, senza eccezioni. Ogni stabilimento MSA del mondo applica procedure e pratiche per la sicurezza del luogo di lavoro, compreso l'impiego di dispositivi di protezione personale, e ogni dipendente è tenuto a rispettarle. Anche se la sicurezza del luogo di lavoro è un requisito di conformità, in realtà le implicazioni sono molte di più. In quanto Società che si occupa di sicurezza, abbiamo la responsabilità di stabilire dei parametri di riferimento per la sicurezza del luogo di lavoro e di rappresentare un solido e significativo esempio per le nostre

famiglie e comunità anche al di fuori del luogo di lavoro.

La promessa di sicurezza del luogo di lavoro di MSA include l'impegno a prevenire la violenza nel luogo di lavoro. Per questo non tolleremo minacce, intimidazioni o comportamenti violenti. La prevenzione della violenza nel luogo di lavoro prevede anche il divieto di introdurre armi nei locali, nei mezzi dell'Azienda, o nei veicoli privati parcheggiati all'interno dell'Azienda. Nel caso si assista a un evento che si ritiene possa rappresentare un ambiente di lavoro non sicuro, siete tenuti a riferirlo al vostro manager o supervisore, al partner commerciale delle Risorse umane, al Team responsabile per la sicurezza, la salute e l'ambiente, al Responsabile della conformità o alla Ethics Guideline.

(vedere la Politica di sicurezza e salute sul luogo di lavoro per maggiori informazioni)

LA VISIONE DI MSA

Ogni dipendente nel mondo è tenuto ad assumersi la responsabilità personale in merito alla sicurezza del luogo di lavoro, indipendentemente dalla funzione lavorativa. Che cosa significa assumersi la responsabilità personale per la sicurezza?

- Comprendere e rispettare le politiche aziendali sulla sicurezza
- Comprendere e rispettare i requisiti locali sulla sicurezza
- Sapere come comportarsi in caso di situazione di sicurezza
- Intervenire e agire in presenza di una condizione o comportamento non sicuro
- Adottare pratiche sicure lungo tutta la giornata lavorativa, come tenersi al mancorrente quando si sale o scende le scale, non utilizzare dispositivi mobili quando si cammina o si guida ecc.
- Allargare tale responsabilità al di fuori del lavoro, includendo amici, famigliari e altre persone
- Adottare ogni giorno i comportamenti basati sui principi di sicurezza!

L'abuso di sostanze mette a rischio il benessere dei **nostri dipendenti** e l'integrità dei **nostri prodotti**.



Abuso di sostanze

L'abuso di sostanze mette a rischio il benessere dei nostri dipendenti, l'integrità dei nostri prodotti e di conseguenza dei clienti: è totalmente contrario alla nostra missione. Per questo motivo, fra gli altri, l'abuso di sostanze non viene tollerato in MSA. Tutti i dipendenti MSA sono tenuti a eseguire le loro mansioni senza essere sotto l'effetto di alcol o droghe.

Ciò significa che nessun dipendente MSA può presentarsi al lavoro, usare veicoli di proprietà di MSA o veicoli privati per condurre attività di MSA, azionare altra attrezzatura di MSA o condurre attività di MSA sotto l'effetto di una droga o alcol.

MSA applica politiche in tutto il mondo che definiscono in dettaglio i requisiti legati all'abuso di sostanze, con indicazioni

LA VISIONE DI MSA

Oggi, un/una collega della linea di produzione si è procurato/a una lesione al dito. Non si è trattato di un infortunio grave e il nostro responsabile ha affermato che non c'era motivo per riferire l'accaduto.

Che cosa devo fare?

Siete obbligati e tenuti a riferire qualsiasi caso di infortunio sul lavoro. Infatti, in base al tipo di incidente, potreste addirittura essere obbligati a riferire situazioni in cui un dipendente ha evitato un infortunio per un soffio (denominato anche "mancato infortunio"). Tra l'altro, questo tipo di reporting permette all'Azienda di valutare e migliorare le procedure esistenti per evitare infortuni futuri. Inoltre, nessuno deve dissuadere i dipendenti dal parlare e il responsabile ha sbagliato a comportarsi così.

sui problemi di sostanze alcoliche nel proprio corpo durante il lavoro (ad esempio dalla notte precedente); eccezioni limitate, come l'uso di farmaci prescritti; gli obblighi nel caso un individuo sia soggetto a arresto per droga e il diritto di MSA a eseguire test. Consultare il Partner commerciale delle Risorse umane per maggiori informazioni.



I dipendenti MSA devono astenersi dal discutere **informazioni confidenziali** nei **forum pubblici**.

Informazioni confidenziali

Il nostro lavoro in MSA spesso ci porta a trattare informazioni confidenziali dell'Azienda. Per informazioni confidenziali, in genere intendiamo informazioni non pubbliche che potrebbero venire usate dalla concorrenza o altri, informazioni che potrebbero risultare dannose se divulgate, o informazioni rivelateci da altri partner commerciali che ci siamo impegnati a trattare come riservate.

Ogni dipendente MSA è obbligato a mantenere la riservatezza di tali informazioni. Ciò significa che non dobbiamo mai consentire l'accesso improprio alle informazioni ad altri, non dobbiamo mai condividere le informazioni e dobbiamo sempre aver cura di non perdere, smarrire o lasciare incustodite informazioni confidenziali (o dispositivi contenenti tali informazioni, come laptop e smartphone). I dipendenti MSA inoltre devono astenersi dal discutere informazioni confidenziali nei forum pubblici o con altri dipendenti MSA che non necessitano di

sapere tali informazioni. La corretta conservazione delle informazioni confidenziali è importante per il successo della nostra Azienda.

(vedere la Politica sulla protezione dei dati e delle informazioni per maggiori informazioni)

Alcuni esempi di informazioni confidenziali:

- Ricerca e piani di sviluppo di un prodotto
- Progetti di prodotto
- Strategie di marketing
- Informazioni sui prezzi non pubblicati
- Dati personali (come informazioni sanitarie e numeri di previdenza sociale)
- Risultati finanziari non pubblicati
- Attività di fusione e acquisizione
- Eventi di sicurezza informatica non pubblici
- Indagini societarie
- E molto altro!

LA VISIONE DI MSA

Oggi ho visto un/una collega inciampare e cadere nel parcheggio. Non si è trattato di una lesione grave per cui entrambi abbiamo concordato che non era necessario riferirlo.

Il comportamento è stato corretto?

No. Siete tenuti a riferire tutti gli infortuni sul luogo di lavoro. Infatti, in base al tipo di incidente, potreste addirittura essere obbligati a riferire situazioni in cui un dipendente ha evitato un infortunio per un soffio (denominato anche "mancato infortunio"). Tra l'altro, questo tipo di reporting permette all'Azienda di valutare e migliorare le procedure esistenti per evitare infortuni futuri. Inoltre, nessuno deve dissuadere i dipendenti dal parlare.

Proprietà intellettuale

In MSA, impieghiamo notevoli risorse nella creazione e nella protezione delle nostre proprietà intellettuali, che includono i brevetti MSA, i marchi di fabbrica, i copyright e i segreti industriali. Spesso ci si riferisce ad essi come "beni intangibili" e coprono idee, invenzioni, processi e design creati nel tempo, a spese dell'Azienda, usandone le risorse o all'interno delle proprie mansioni lavorative. La proprietà intellettuale può essere in forma cartacea, ma spesso è archiviata in modi diversi, tramite documentazione ingegneristica, documenti Word, Excel e altre informazioni di memorizzazione elettronica. Tali prodotti di lavoro, indipendentemente dal tipo di presentazione o archiviazione, sono di proprietà di MSA. È importante seguire la Politica sulla protezione dei dati e delle informazioni di MSA per proteggere adeguatamente la proprietà intellettuale di MSA.

Come ci aspettiamo che gli altri rispettino le proprietà intellettuali di MSA, così noi dobbiamo rispettare i diritti di proprietà intellettuale degli altri, vale a dire che non dobbiamo mai consapevolmente violare i brevetti, marchi di fabbrica o copyright di altri. I dipendenti non devono scaricare software senza licenza su computer dell'Azienda né duplicare, pubblicare o distribuire

materiali coperti da copyright. Inoltre, non devono usare o scaricare brani, fotografie o video senza il consenso del legittimo proprietario.

Il trattamento della proprietà intellettuale di MSA o di un partner commerciale di MSA deve essere sempre eseguito correttamente. Nel caso sospettiate l'uso scorretto di una proprietà intellettuale, dovete riferirlo al vostro supervisore o manager, all'Ufficio legale o alla Ethics Guideline.

(Vedere la Politica sulla protezione dei dati e delle informazioni per maggiori informazioni)

Utilizzo dell'Information Technology

MSA riconosce l'importanza della tecnologia nell'ambiente commerciale globale in continua evoluzione. Tecnologie quali e-mail, software, Internet e dispositivi elettronici portatili e di archiviazione ci permettono maggiore efficienza nell'esecuzione del nostro lavoro. I dipendenti devono essere consapevoli dei potenziali rischi legati a tali tecnologie che devono essere impiegate in modo sicuro e in conformità alle politiche aziendali pertinenti. Ciò include, ad esempio, l'utilizzo di reti sicure e dispositivi approvati dall'Azienda per l'archiviazione di informazioni e prodotti correlati a MSA.

Utilizzo della tecnologia aziendale non deve mai essere tale da:

- Esporre l'Azienda a rischi di sicurezza informatica
- Interferire con le responsabilità lavorative proprie e degli altri dipendenti
- Implicare opportunità o imprese speculative personali
- Essere illegale o non conforme alle procedure e politiche di MSA

MSA applica diverse politiche che regolano l'uso della tecnologia da parte dei dipendenti. Ogni dipendente è tenuto a leggere, comprendere e attenersi a tali politiche. I dipendenti devono contattare tempestivamente l'Ufficio IT in caso di dubbi sulle regole che disciplinano l'impiego di tecnologia informatica.

(Vedere la Politica di utilizzo della rete informatica, la Politica sui dispositivi di comunicazione mobile e la Politica sull'accesso di rete remoto per maggiori informazioni)

LA VISIONE DI MSA

Di seguito alcuni esempi degli usi vietati della tecnologia informatica: Accesso a materiale grafico o sessuale esplicito, fare clic su link sospetti, non affidabili o pericolosi, scaricare software non autorizzati, collegare accessori non autorizzati come le unità Flash a computer portatili e dispositivi simili, evitare i controlli di sicurezza informatica e utilizzare i dispositivi di comunicazione aziendali per inviare messaggi di minaccia o molesti.



I partner commerciali includono clienti, distributori, rappresentanti o agenti di terzi, fornitori di servizi, e rivenditori.



Ogni giorno in tutto il mondo, i dipendenti MSA hanno contatti commerciali con persone non impiegate in MSA, a cui noi facciamo comunemente riferimento come partner commerciali. I partner commerciali includono clienti, distributori, rappresentanti o agenti di terzi, fornitori di servizi, rivenditori e molto altro. Questa sezione comprende argomenti che si presentano spesso nelle attività con i partner commerciali e definiscono le aspettative dell'Azienda rispetto a tali attività.

Conflitti di interessi

Ognuno di noi deve agire per promuovere gli interessi dell'Azienda. Le relazioni personali con i partner commerciali e altri attori esterni non

devono offuscare il nostro giudizio o la capacità di agire nell'interesse di MSA. Tali relazioni non devono danneggiare la reputazione dell'Azienda creando un conflitto d'interessi o improprietà. Per mettervi alla prova, ponetevi queste domande: Le mie azioni come potrebbero essere giudicate dagli altri? Come mi sentirei se le mie azioni venissero pubblicate in Internet o sul giornale?

Ci viene richiesto di prendere decisioni commerciali in base al chiaro giudizio commerciale di cosa è nel migliore interesse di MSA. Un "conflitto d'interesse" si verifica quando il nostro giudizio commerciale è offuscato dal nostro interesse in una transazione. I conflitti o gli interessi personali non devono influenzare il giudizio,

l'obiettività o la fedeltà verso l'Azienda. Non dobbiamo solo evitare i reali conflitti d'interesse, ma anche evitare occasioni che potrebbero crearne uno. In molti casi, la mera apparizione di un conflitto è sufficiente a danneggiare la reputazione dell'Azienda o a causare problemi a voi o all'Azienda.

Il modo migliore per evitare un conflitto d'interessi è rivelare in anticipo eventuali condotte inusuali, transazioni o relazioni, togliendosi da tutte le attività commerciali tra MSA e il partner commerciale in questione. I dipendenti devono svelare in toto ogni possibile attività che potrebbe creare un conflitto d'interessi prima di procedere. In caso di dubbi, è sempre meglio svelare il potenziale conflitto. Quando è richiesta la divulgazione,

i dipendenti devono informare sia il supervisore sia il Responsabile della conformità del potenziale conflitto, chiedendo indicazioni prima di proseguire.

Un dipendente può detenere titoli di una società quotata in borsa che intrattiene rapporti d'affari con MSA, purché tali transazioni commerciali non siano rilevanti per MSA. Quando non si è certi riguardo una transazione o relazione, è meglio chiedere consiglio prima di agire contattando un supervisore, la Ethics Guideline o il Responsabile della conformità.

Non dobbiamo solo evitare i reali conflitti d'interesse, ma anche evitare occasioni che potrebbero crearne uno.

LA VISIONE DI MSA

Di seguito riportiamo esempi di conflitti d'interesse che non sono ammessi:

- Dare o ricevere doni o regalie impropri
- Intraprendere transazioni commerciali MSA con famigliari
- Intraprendere transazioni personali con partner commerciali MSA per termini più favorevoli rispetto a quelle riservate agli altri
- Detenere un interesse finanziario materiale in un'organizzazione che ha rapporti commerciali con MSA, essendo coinvolto o supervisionando tali attività
- Detenere un interesse finanziario materiale in un'organizzazione concorrente di MSA
- E molto altro!

Occupazioni simultanee

I dipendenti MSA potrebbero desiderare di accettare un altro lavoro esterno all'Azienda. Noi lo chiamiamo "Occupazione simultanea". Gli accordi di occupazione simultanea includono forme di assunzione come un secondo lavoro, ricevere pagamento per discorsi o presentazioni o essere assunti come esperto della materia.

Gli accordi di occupazione simultanea potrebbero risultare un conflitto d'interessi e potrebbero anche dissuadere il dipendente dall'assumersi le sue responsabilità verso MSA. Gli accordi di occupazione simultanea che impediscono al dipendente di eseguire il proprio lavoro in MSA sono severamente proibiti. Tutte le domande sull'occupazione simultanea devono essere indirizzate al proprio Partner commerciale delle Risorse umane.

LA VISIONE DI MSA

Sto valutando di investire in un piccolo distributore che rivende prodotti di sicurezza. Questo distributore non prevede di vendere prodotti MSA o simili a quelli venduti da MSA.

C'è qualche azione specifica che devo fare?

Sì. Contattare il proprio supervisore, il Responsabile della conformità o la Ethics Guideline di MSA poiché un investimento potrebbe esporre a un conflitto di interessi. Non giungere a delle conclusioni per proprio conto. Inoltre, è sempre meglio giocare d'anticipo in queste situazioni, in modo che nel caso si presenti un conflitto, il dipendente ha già informato l'Azienda e può così adottare le misure correttive opportune. Se ci si dimostra aperti e collaborativi con l'Azienda, spesso è possibile gestire al meglio i conflitti.

I dipendenti MSA devono essere sempre vigili e riferire qualsiasi potenziale “rischio” di corruzione cui potrebbero assistere durante il lavoro.

Concussione e corruzione

MSA ha una politica rigorosa che proibisce corruzione e concussione. Tale cattiva condotta è illegale praticamente in tutte le nazioni. MSA non tollera corruzione e concussione; il suo successo e la sua crescita deriveranno sempre da attività corrette.

Ad esempio, l'U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) e l'U.K. Bribery Act proibiscono alle aziende e alle loro affiliate di intraprendere pratiche commerciali corrotte. Queste ed altre leggi vengono applicate rigidamente e sono previste pene severe per chi le viola, inclusa la carcerazione e sanzioni severe per le Aziende.

Tali leggi e la politica di MSA proibiscono ai nostri dipendenti di dare, autorizzare o promettere oggetti di valore a qualsiasi persona per influenzarla impropriamente a intraprendere attività con MSA o che possano dare un vantaggio a noi. Inoltre è contro la legge e la politica di MSA utilizzare terzi, come un agente mandatario, un rappresentante di terzi, o un distributore, per intraprendere azioni che risulterebbero illegali se eseguite

da MSA. MSA e i suoi dipendenti possono essere ritenuti responsabili per le azioni illegali dei nostri partner commerciali qualora avessimo avuto il ragionevole sospetto di un loro coinvolgimento in pratiche di corruzione che comportano la vendita dei nostri prodotti.

I dipendenti MSA devono essere sempre vigili e riferire qualsiasi potenziale “rischio” di corruzione cui potrebbero assistere durante il lavoro. Ad esempio, un agente mandatario che richieda il pagamento anticipato della sua commissione in contanti dovrebbe indurci a sospettare un'irregolarità. Per questo motivo, MSA ha instaurato una procedura che qualifica i partner commerciali terzi prima che vengano coinvolte o che eseguano transazioni con il nostro team di vendita. I dipendenti MSA che valutano, selezionano e gestiscono le relazioni con i partner commerciali terzi devono sempre sottostare a queste procedure di due diligence. Contattare l'Ufficio legale per domande relative a questa procedura.

Spesso, i pagamenti impropri sono mascherati in forma di doni o regalie. Per questo motivo, è importante



LA VISIONE DI MSA

I due proprietari di un potenziale partner commerciale mi hanno avvicinato/a durante una fiera e mi hanno detto che potrebbero aiutare MSA a fare affari in un paese noto per l'elevato tasso di corruzione. Mi hanno riferito che facendo affari tramite la loro azienda, MSA potrebbe evitare di essere accusata di concussione.

È vero?

No. Infatti, il rischio è spesso maggiore perché non avremmo sufficiente controllo e visibilità delle attività svolte dai partner commerciali terzi, quindi saremmo all'oscuro delle loro attività corruttive. Allo stesso tempo potremmo essere ritenuti responsabili di comportamento improprio, perché gli organismi di controllo governativi si aspettano che le aziende siano a conoscenza delle qualifiche e dell'esperienza dei loro partner commerciali per evitare di fare affari con aziende corrotte. Per questi motivi, MSA applica una procedura di gestione dei partner a livello globale che deve essere seguita per coinvolgere partner di terzi nella vendita dei prodotti MSA.



I dipendenti non devono mai pagare spese di viaggio o correlate a un funzionario del governo in assenza dell'approvazione dell'Ufficio legale.

seguire le politiche di intrattenimento e regali stabilite da MSA. La prossima sezione illustra i regali accettabili.

Poiché la legge FCPA e simili riguardo la concussione e la corruzione si riferiscono specificatamente ai pagamenti a funzionari governativi non statunitensi, dobbiamo adottare precauzioni speciali nel trattare con questi individui. Occorre tenere a mente che i funzionari del governo spesso comprendono anche dipendenti di "Imprese pubbliche". Le Imprese pubbliche sono organizzazioni che all'apparenza operano come aziende private, ma in realtà sono vincolate a un certo livello di controllo o proprietà del governo. Non dobbiamo mai tentare di indovinare o presumere che un'azienda sia o meno una Impresa pubblica, invece dobbiamo contattare l'Ufficio legale per farci aiutare nel determinare i fatti reali.

I dipendenti non devono mai pagare spese di viaggio o correlate a un funzionario del governo in assenza dell'approvazione dell'Ufficio legale. L'Ufficio legale ha in essere una procedura consolidata per la richiesta di approvazione.

Infine, oltre alla nostra politica anti-corruzione/anti-concussione, MSA offre una Guida alle risorse anti-corruzione/anti-concussione. Consultare la politica e la guida alle risorse per maggiori informazioni su questo argomento. Se doveste incontrare problemi correlati a corruzione o concussione, dovete immediatamente contattare il responsabile della conformità o la Ethics Guideline.

(Vedere la Politica anticorruzione/anti concussione di MSA per maggiori informazioni)

LA VISIONE DI MSA

Lavoro nell'ufficio tecnico e ho spesso a che fare con diverse agenzie di omologazione di paesi stranieri. Un impiegato di un'agenzia mi ha chiesto un pagamento per accelerare la procedura e mi ha assicurato che si tratta di una pratica commerciale standard.

Che cosa devo fare?

Per dubbi sulla legittimità di una richiesta di pagamento, occorre contattare l'Ufficio legale PRIMA di effettuare il pagamento. L'Ufficio legale sarà di aiuto a decidere se la richiesta di pagamento è idonea. Inoltre, la politica di MSA vieta le "bustarelle" in assenza del consenso scritto del Responsabile della conformità. Una bustarella è un pagamento nominale utilizzato in genere a fronte di azioni governative di routine (elaborazione di pratiche governative, garantire servizi governativi ecc.).

Un/Una mio/mia collega recentemente mi ha raccontato di un dipendente che, durante un viaggio all'estero, è stato minacciato da un frontaliere locale. Il frontaliere voleva una piccola somma in contanti per permettere al dipendente di lasciare il paese. Cosa dovrei fare se mi trovassi in una situazione simile?

In tutte le occasioni quando pensate che la salute o la sicurezza siano in pericolo se rifiutate di pagare, dovete pagare. Non appena è possibile dopo aver eseguito il pagamento, dovete notificare al vostro superiore e al Responsabile della conformità.



Regali e intrattenimenti

Dare o ricevere regali e intrattenimento è una pratica diffusa in molti settori, culture e nazioni. Tali regali e intrattenimenti possono infatti aiutarci a dimostrare il nostro sincero apprezzamento ai nostri Partner commerciali. Tuttavia, è sbagliato tentare di influenzare il processo decisionale dei nostri partner commerciali offrendo loro regali o intrattenimenti inadeguati e inappropriati. Allo stesso modo, le nostre decisioni devono sempre basarsi su cosa è meglio per l'Azienda e non devono essere influenzate da regali o intrattenimenti offerti. Dobbiamo inoltre essere consapevoli che intrattenimento e regali inappropriati possono essere considerati corruzione. Occorre tenere a mente pochi principi base quando si accettano o si donano regali o intrattenimento.

Primo, MSA generalmente consente di donare (e ricevere) doni e intrattenimento considerati saltuarie cortesie commerciali. Questo approccio consente un'ampia gamma di circostanze commerciali in tutto il mondo.

Secondo, i dipendenti possono solo dare o ricevere regali e intrattenimento nei casi in cui tali atti non comportino l'obbligo da parte del destinatario o non impediscano al destinatario di agire esclusivamente nel miglior interesse della sua organizzazione.

Terzo, MSA generalmente considera regali e intrattenimento offerti a una moglie o a un familiare di un dipendente o partner commerciale come regali aziendali. Per cui, tali regali, devono sottostare al Codice.

Quarto, sono vietati i regali in denaro, gift card o equivalenti e, in ogni circostanza, tutti i regali devono sempre essere conformi a tutte le altre leggi applicabili e politiche MSA.

I responsabili commerciali e regionali possono definire delle politiche locali per i propri dipendenti, purché tali politiche siano limitanti tanto quanto le linee guida riassunte qui sopra. Tutte queste politiche locali devono essere prima approvate dal Responsabile della conformità.

LA VISIONE DI MSA

Ogni volta che si pensa di accettare o offrire un regalo o un intrattenimento, considerare le linee guida che seguono. I regali e gli intrattenimenti devono essere:

- A norma della legge locale e della politica aziendale
- Nominali in valore commerciale
- Associati a una trattativa commerciale legittima
- Di natura simbolica e non personale
- Non di natura personale
- Non frequenti
- Non in denaro contante o equivalenti

Nel dubbio, contattare in anticipo il responsabile della conformità.

LA VISIONE DI MSA

La prossima settimana nel mio paese si celebra la festa nazionale e mi piacerebbe dare ai miei primi 10 clienti una gift card da usare durante le celebrazioni. La gift card non sarà di grande importo, quindi non è un problema, giusto?

No.

Secondo la politica MSA, non avete il permesso di fare regali in denaro o equivalenti, indipendentemente dall'ammontare. Una gift card è equivalente al denaro poiché ha un valore monetario e può essere usata per acquistare beni e servizi.

Le nostre decisioni aziendali, tuttavia, devono sempre essere basate **sul miglior interesse della Società.**

Prestiti

I prestiti, pur con buone intenzioni, creano un possibile conflitto d'interessi. Per evitarli, i dipendenti MSA non devono prestare soldi a partner commerciali o altri individui che potrebbero avere attività con MSA, senza il preventivo consenso scritto dell'Azienda. Tali circostanze devono essere rare e tutte le richieste devono essere presentate al Responsabile della conformità.

Il potenziale conflitto d'interessi è creato anche dal chiedere un prestito. I dipendenti MSA e i famigliari stretti non possono farsi prestare soldi da persone o organizzazioni che hanno attività con MSA, come clienti, partner, fornitori, fornitori di servizi o altro. Questo divieto non si applica alle istituzioni di prestito pubbliche come banche, finanziarie o cooperative di credito che potrebbero essere partner di MSA, a patto che non vengano fatti a termini più favorevoli rispetto al solito.



Investendo denaro in MSA, i nostri azionisti hanno riposto **molta fiducia** nel nostro modo di condurre gli affari.

MSA è quotata in borsa, quindi è di proprietà di singoli investitori e virtualmente tutti possono acquistare le nostre azioni alla New York Stock Exchange. Investendo denaro in MSA, i nostri azionisti hanno riposto molta fiducia nel nostro modo di condurre gli affari. Ad esempio, si affidano ai report finanziari e ad altre informazioni precise e corrette per decidere consapevolmente su MSA. La sezione che segue analizza quanto “La visione di MSA” e il nostro impegno verso l'integrità siano fondamentali per gli azionisti.

Accuratezza dei Libri e della Documentazione contabile

Azionisti, partner commerciali, dipendenti e altri azionisti chiave si affidano all'accuratezza delle informazioni finanziarie da noi fornite per prendere decisioni. Spesso, numerose regolamentazioni governative richiedono anche un'estrema precisione di tali informazioni. Per questo, abbiamo la responsabilità di garantire che i libri contabili di MSA forniscano un'immagine corretta e veritiera di tutte le transazioni e informazioni correlate.

Per garantire questa precisione, è necessario seguire sempre procedure e politiche contabili. I libri non devono contenere voci false, fuorvianti, vaghe o distorte sull'Azienda e i dati devono riflettere accuratamente la sostanza delle transazioni o degli

eventi descritti. È inoltre importante comprendere che i dati quali note spese, le fatture, gli ordini di acquisto e i contratti rientrano tutti nella categoria della contabilità finanziaria e sono quindi soggetti alle stesse condizioni. Ogni volta in cui prepara o documenta queste voci, il dipendente non deve mai tralasciare o alterare le informazioni.

Per maggiori informazioni sulle procedure e politiche contabili, contattate l'Ufficio del revisore aziendale o il responsabile finanziario regionale. Se sospettate pratiche contabili non corrette, dovete riferire il problema alle risorse descritte nel Codice.

Frode ed equa divulgazione

I dipendenti devono fornire informazioni comprensibili, accurate, corrette e complete in tutti i report MSA e nei documenti presentati alle autorità governative o ad altre persone esterne o interne a MSA. Qualsiasi azione intenzionale di falsificazione, distorsione o occultamento di transazioni o informazioni, materiali o immateriali, è altamente non etica, spesso illegale e generalmente costituisce una frode. I dipendenti a conoscenza o che sospettano una frode devono immediatamente riferire al loro supervisore, al revisore aziendale, al Responsabile della conformità o alla Ethics Guideline.

LA VISIONE DI MSA

Recentemente abbiamo acquisito un grosso ordine. L'ordine prevede l'approvazione del cliente dei disegni tecnici prima della spedizione, ma l'approvazione potrebbe richiedere settimane, con conseguente ritardo nella spedizione al trimestre successivo. Il mio responsabile mi ha chiesto di assicurarmi che la spedizione e la fatturazione venissero eseguite prima del termine dell'attuale trimestre senza attendere l'approvazione del cliente, per registrare la vendita per l'Azienda. Ha affermato che ci preoccuperemo dell'approvazione più avanti.

Che cosa devo fare?

Le regole contabili sono molto specifiche su quando registrare i ricavi da ordini. Sapendo che l'accettazione del cliente della spedizione dipende dall'approvazione dei disegni, non è corretto riconoscere questa vendita senza ottenere l'approvazione. Quindi devi informare il responsabile finanziario regionale o la Ethics Guideline dei dubbi su quest'ordine per garantire l'accuratezza dei libri contabili.



Insider Trading

L'acquisto e la vendita delle azioni MSA sono rigorosamente regolamentati. Al tempo stesso, per il successo continuo della nostra Società è molto importante mantenere inalterata la fiducia dei nostri azionisti e dei mercati azionari. Dobbiamo essere sempre consapevoli delle norme e dei regolamenti che disciplinano l'utilizzo improprio di informazioni commerciali importanti che non sono di pubblico dominio, spesso denominate "insider information". Le insider information sono informazioni su MSA non divulgate e che un investitore potrebbe considerare importanti per decidere se acquistare, conservare o vendere azioni MSA. I dipendenti che possiedono insider information non possono usarle o condividerle per la trattazione azionaria. L'uso di insider information per vantaggi finanziari personali o per "dare suggerimenti" ad altri che potrebbero essere interessati a fare un investimento sulla base di queste informazioni, è un comportamento non etico e contro la Politica di Insider Trading MSA, ma è anche illegale. Le conseguenze per

l'Azienda e l'individuo possono essere serie.

Qualche esempio di insider information: risultati finanziari non pubblicati, informazioni su potenziali fusioni o acquisizioni, la potenziale acquisizione di grandi contratti, importanti modifiche ai vertici aziendali, indagini governative non divulgate con un possibile notevole impatto, incidenti significativi di sicurezza informatica e altre informazioni che potrebbero influire sul prezzo delle azioni di MSA.

Soggetti a periodi di non attività, come descritto nella Politica di Insider Trading di MSA, i dipendenti MSA possono scambiare le azioni di MSA purché tale decisione non si basi sulla conoscenza di insider information. I dipendenti che nutrono dubbi sul periodo di inattività o sulla divulgazione di determinate informazioni sono obbligati a contattare il Responsabile dell'Ufficio legale di MSA prima di scambiare le azioni MSA.

(Vedere la Politica di Insider Trading MSA per maggiori informazioni)

LA VISIONE DI MSA

Oggi, il mio manager è tornato da una riunione e mi ha riferito che l'Azienda la prossima settimana annuncerà l'acquisizione di una società molto grande. Mi ha anche detto che l'informazione è altamente confidenziale e non può essere discussa fino all'annuncio dell'acquisizione da parte dell'Azienda. Avevo già previsto di acquistare alcune azioni di MSA sul mercato aperto.

Sono autorizzato/a a farlo?

No. Un'acquisizione di grandi dimensioni è l'esempio di qualcosa che potrebbe essere ritenuto "insider information". È severamente proibita la compravendita se in possesso di "insider information". Nell'esempio sopra, non si deve intraprendere alcuna transazione di azioni MSA fino all'annuncio dell'acquisizione. Diversamente, si potrebbe dedurre che le azioni MSA sono state acquistate prima dell'annuncio dell'acquisizione per un presumibile aumento di prezzo dopo l'annuncio, fatto che avrebbe reso l'acquisto delle azioni più costoso. I dipendenti che nutrano dubbi sull'appropriatezza di operazioni in borsa con azioni MSA sono tenuti a rivolgersi al Responsabile dell'Ufficio Legale di MSA prima di procedere.



I dipendenti sono obbligati a prendere le misure necessarie a protezione dei beni affidati e **non devono mai usare i beni aziendali per avvantaggiare un interesse diverso da quello di MSA.**

Uso e protezione dei beni aziendali

In molti casi, ai dipendenti MSA sono affidati numerosi beni aziendali di valore. Non solo hanno accesso ai beni finanziari come i conti correnti, ma spesso possiedono attrezzature, mezzi, inventari, forniture d'ufficio e proprietà intellettuali, come i segreti industriali. I dipendenti sono obbligati a prendere le misure necessarie a protezione dei beni affidati e non devono mai usare i beni aziendali per avvantaggiare un interesse diverso da quello di MSA. L'abuso, il furto, la frode, il peculato o la divulgazione (nel caso di proprietà intellettuale) di beni MSA è severamente proibito.

Controlli

MSA applica un solido processo di verifica, che comprende le verifiche interne, esterne, tassazioni e altri controlli governativi. Tutti dobbiamo supportare e cooperare con i nostri auditor, interni ed esterni. Tutte le

informazioni rivelate agli auditor devono essere complete, accurate e conformi alla legge applicabile, ai requisiti di riservatezza definiti nel Codice e nelle politiche aziendali correlate.

Ogni proposta di incaricare un auditor esterno o un'altra società di servizi finanziari per lo svolgimento di qualsiasi attività di servizi finanziari deve essere indirizzata al Revisore aziendale MSA. Il Revisore aziendale deve fornire il consenso scritto prima che qualsiasi società di revisione esterna o società fiscale sia incaricata della prestazione di servizi.

Opportunità aziendali

È vietato usare le informazioni ottenute nel corso del proprio lavoro per vantaggi personali su qualsiasi opportunità commerciale di MSA. Tali opportunità devono essere prima divulgate al Responsabile della conformità per l'approvazione.

LA VISIONE DI MSA

La settimana scorsa ho visto un collega rubare alcune forniture: non cose importanti, solo delle chiavette USB, penne e blocchi per appunti.

Che cosa devo fare?

Il furto di beni aziendali, indipendentemente dal loro valore, non viene tollerato. L'impatto cumulativo di furti minori può costare milioni di dollari l'anno. Se si è testimoni o si sospetta un furto sul luogo di lavoro, si è obbligati a riferirlo utilizzando i metodi descritti in questo Codice.



L'"esportazione" include la spedizione di un prodotto al di fuori degli Stati Uniti, ma anche l'esportazione di tecnologie e servizi.

Esportazione di nostri prodotti e tecnologie

Numerose leggi in vigore negli Stati Uniti regolano la conduzione di determinate transazioni con Paesi stranieri e con terzi specifici. Tali leggi si applicano alle operazioni negli U.S.A., ai cittadini statunitensi (ovunque si trovino) e ai prodotti fabbricati nel mondo utilizzando tecnologia o componenti di origine statunitense. Numerose nazioni hanno leggi simili.

Ad esempio, la legge degli U.S.A. richiede l'ottenimento di una licenza di esportazione prima di poter esportare, riesportare o trasferire determinati prodotti, tecnologie o servizi MSA fuori dagli Stati Uniti. L'"esportazione" include la spedizione di un prodotto al di fuori degli Stati Uniti, ma anche l'esportazione di tecnologie e servizi associati ai prodotti U.S.A. Un'"esportazione" può anche essere definita come "deemed export", cioè l'esportazione di prodotti e tecnologie U.S.A. a persone non statunitensi quando sono negli Stati Uniti.

Le conseguenze per l'esportazione di prodotti, tecnologie o servizi in violazione a tali leggi statunitensi sono severe. Se MSA dispone di processi di controllo delle esportazioni, di tecnologie e servizi per controllare le nostre esportazioni e acquisire licenze di esportazione, i dipendenti devono contattare l'Ufficio legale quando non sono sicuri che un particolare prodotto, tecnologia o servizio sia soggetto a un requisito di licenza di esportazione, riesportazione o trasferimento negli Stati Uniti.

Il governo statunitense inoltre pone diverse sanzioni ed embarghi contro nazioni, entità e individui specifici, applicabili alle attività di cittadini, residenti e società affiliate di aziende statunitensi, senza distinzione di località, e spesso sono applicabili alle attività di società affiliate internazionali MSA che non sono aziende statunitensi. La Politica di conformità alle sanzioni commerciali negli U.S.A. contiene un elenco delle nazioni con cui nessuna azienda MSA può condurre attività commerciali. Un elenco

LA VISIONE DI MSA

Abbiamo ricevuto un grosso ordine da una società all'estero alla quale non abbiamo mai effettuato una vendita prima d'ora.

Devo fare qualcosa prima di poter vendere/esportare i nostri prodotti a questo cliente?

Sì. Esistono dei "controlli delle esportazioni agli utenti" da prendere in esame. Si tratta di divieti o restrizioni all'esportazione a utenti finali applicabili a taluni individui e aziende specificate dal governo statunitense. Numerose agenzie governative statunitensi producono elenchi contenenti i nomi e le sedi di tali persone e società. MSA deve verificare i nomi dei propri acquirenti e i nomi dei loro utenti finali confrontandoli con ciascuno di questi elenchi di persone soggette a restrizioni prima di concludere l'eventuale transazione di esportazione dagli Stati Uniti proposta. Prima di procedere, mettersi in contatto con l'Ufficio Legale.

completo delle sanzioni economiche e degli embarghi è reperibile presso l'Ufficio legale.

I dipendenti a conoscenza o che sospettano transazioni in possibile violazione con le leggi di cui sopra o con le politiche aziendali devono immediatamente riferire all'Ufficio legale, al Responsabile della conformità o alla Ethics Guideline.

(Vedere la Politica di conformità dell'esportazione/importazione di MSA e la Politica di conformità alle sanzioni commerciali di MSA per maggiori informazioni)

L'Azienda non tollererà mai pubblicità o materiali promozionali scorretti, fuorvianti o falsi.

Pubblicità e Promozione

MSA è leader mondiale nel nostro settore per molti motivi, ma ancor più importante, perché i nostri clienti e principali interlocutori possono fidarsi di noi per la fornitura di prodotti e servizi di alta qualità. Conserviamo la nostra reputazione di eccellenza adottando messaggi onesti e diretti nelle nostre pubblicità e attività promozionali. Di conseguenza, l'Azienda non tollererà mai pubblicità o materiali promozionali scorretti, fuorvianti o falsi.

Antitrust e Concorrenza leale

Le leggi anti-trust statunitensi e norme e leggi simili in tutto il mondo promuovono la concorrenza leale. MSA crede nella concorrenza aperta e libera e non tollera comportamenti che tentano di creare vantaggi illegali. In breve, la Società osserverà rigorosamente tutte le leggi relative alla concorrenza.

Le violazioni a tali leggi possono avere gravi conseguenze per le persone e l'Azienda, inclusa la denuncia per crimini e sanzioni salate. Per dubbi o domande contattare l'Ufficio legale o la Ethics Guideline.

MSA fa parte regolarmente di gruppi di categoria ufficiali e di altre associazioni di cui fanno parte anche i

nostri concorrenti. Fermo restando che siano utilizzate in maniera appropriata, queste organizzazioni sono legittime e costituiscono strumenti validi per il continuo successo della Società, tuttavia la partecipazione a tali gruppi richiede molta attenzione. Tra le altre cose, dobbiamo sempre accertarci che ciascun incontro sia debitamente ratificato da un ente promotore (come NFPA o ISEA), insistere sulla definizione da un ordine del giorno scritto da seguire e richiedere che il consulente legale o l'esperto sulla compliance dell'ente promotore partecipi all'incontro. Devono essere evitati incontri con i concorrenti diversi da quelli debitamente ratificati come attività dell'associazione commerciale: la mera parvenza di inappropriatezza può comportare conseguenze potenzialmente gravi.

In ultimo, oltre alla nostra Politica antitrust e sulla concorrenza, MSA fornisce anche una Guida alle risorse sull'antitrust e sulla concorrenza. Consultare la politica e la guida alle risorse per maggiori informazioni su questo argomento. Se dovete incontrare problemi di conformità alla legge antitrust e sulla concorrenza, dovete immediatamente contattare il Responsabile della conformità o la Ethics Guideline.

LA VISIONE DI MSA

Un dipendente MSA non deve mai:

- Addivenire a patti formali o informali con un concorrente per quanto concerne i prezzi che applicheremo ai nostri prodotti o ai mercati in cui li venderemo.
- Accordarsi con un concorrente su chi presenterà un'offerta alta o bassa o se uno di noi si astiene dal fare un'offerta su un particolare contratto. A tale pratica si fa talvolta riferimento con l'espressione "manipolazione delle gare d'appalto", ed è una pratica illegale.
- Sollecitare o accettare azioni concorrenziali da un concorrente.

"Sapevate che..."? In alcuni casi, un distributore MSA può essere considerato un nostro concorrente, per cui è necessario fare molta attenzione. Ad esempio, l'Azienda a volte vende i suoi prodotti a distributori che sono autorizzati solo per una regione specifica. In tale situazione, se un cliente finale chiede a MSA di fare un'offerta diretta per soddisfare i requisiti delle gare d'appalto proprie del cliente, ci troviamo in concorrenza con il nostro distributore. Per tale motivo, dobbiamo evitare di fare offerte dirette a un cliente quando c'è già un distributore MSA coinvolto nella stessa opportunità commerciale.



Sostenibilità e Compliance ambientale

MSA è impegnata non soltanto nella rigorosa osservanza di tutte le leggi ambientali in vigore, ma anche nella conduzione delle proprie attività commerciali applicando sistemi di tutela delle nostre risorse naturali ambientali e favorendo pratiche commerciali sostenibili. Questa dedizione include l'integrazione di pratiche ambientali e di sostenibilità nelle nostre decisioni commerciali, come l'approvvigionamento da supply chain responsabili, un produzione snella, la gestione etica dei prodotti e la gestione responsabile dei rifiuti.

Di conseguenza, i dipendenti MSA sono tenuti a conoscere e a seguire tutte le leggi e le normative locali, provinciali, statali e federali applicabili e le procedure e politiche aziendali pertinenti. Ogni stabilimento MSA nel

mondo è responsabile della conformità a tutte le leggi e normative applicabili e deve ottenere i permessi normativi richiesti e seguire i termini, le condizioni e i requisiti di rendicontazione di tutte le autorizzazioni in loro possesso.

Inoltre, la Società è continuamente impegnata nella riduzione delle fonti di approvvigionamento e ad assicurare che tutti i rifiuti siano immagazzinati, trasportati e smaltiti in conformità con le leggi in vigore e gli standard MSA. Siamo inoltre consapevoli del fatto di dover rispondere in modo appropriato a qualsiasi fuoriuscita o dispersione in conformità con le procedure aziendali esistenti. Per dubbi o problemi sulla conformità alle leggi e alle normative ambientali, contattare il Responsabile per la sicurezza, la salute e l'ambiente o la Ethics Guideline di MSA.

LA VISIONE DI MSA

Presso l'impianto in cui lavoro stiamo per avviare un nuovo processo di lavorazione che prevede lo scarico di acque reflue. Uno dei nostri tecnici mi ha detto di collegare il tubo di scarico ad un vicino scarico a pavimento. Gli ho chiesto se il nostro supervisore era d'accordo, e lui mi ha risposto di non preoccuparmi di questo.

Dovrei preoccuparmi?

Sì. Se pensi che quanto detto non sia corretto, devi contattare il tuo supervisore, il Partner commerciale delle Risorse umane, il Responsabile per la sicurezza, la salute e l'ambiente o la Ethics Guideline. L'Azienda si impegna a proteggere l'ambiente e a conformarsi alle leggi e normative.

6 Le nostre comunità e i nostri mercati (cont.)



Cittadinanza e responsabilità sociale

Sicurezza e riservatezza dei dati

MSA durante le sue attività commerciali riceve e crea dati personali. In senso lato, per dati personali si intende qualsiasi informazione che identifica o è correlata a una persona fisica e che include il nome, l'indirizzo e-mail e la posizione geografica della persona. I dati personali possono provenire da diverse fonti, compresi i fascicoli dei dipendenti. MSA si impegna a elaborare tutti i dati personali, inclusi i dati personali protetti (es.: numero di previdenza sociale, informazioni sanitarie), in modo sicuro e in conformità alla legge vigente. Per quanto riguarda i dati personali provenienti dall'Unione europea, MSA potrebbe essere soggetta a obblighi specifici e l'Azienda ha stabilito procedure e politiche ad hoc per la gestione di tali dati.

I dipendenti MSA non devono mai sollecitare, archiviare, accedere, condividere o cancellare i dati personali

salvo per uno scopo commerciale legittimo e in conformità alla legge e alla politica aziendale pertinente. Tutti i dipendenti soggetti al trattamento di dati personali per le proprie mansioni lavorative devono adottare misure che garantiscano la protezione dei dati, ad esempio l'uso di password e metodo di crittografia come imposto dalla legge e dalle politiche e procedure aziendali.

Inoltre, i dipendenti non devono mai lasciare incustoditi i dati personali o altre informazioni confidenziali. Lo stesso vale per i dispositivi forniti dall'Azienda (quali smartphone, tablet e computer) che dovranno essere conservati in modo sicuro adottando l'uso di password.

I dipendenti MSA sono obbligati a riferire eventuali rischi o divulgazioni reali o presunte dei dati personali. Per domande su ciò che viene definito dato personale o sulla gestione di tali dati da parte di MSA, contattare l'Ufficio legale o il proprio Partner commerciale delle Risorse umane.

(Vedere la Politica sulla sicurezza delle informazioni anagrafiche per maggiori informazioni)

Leggi sul lavoro e sui diritti umani

Nell'ambito del nostro impegno verso l'integrità, MSA attribuisce il massimo valore alla dignità, alla sicurezza e alla salute di tutti i dipendenti MSA e di quelli dei propri partner commerciali: questo è il fondamento della nostra missione aziendale. Per tale motivo, MSA non tollererà alcuna forma di abuso dei diritti umani e non condurrà attività con coloro che sono ben lontani dai nostri standard di integrità. MSA adotta politiche e procedure specifiche per garantire che i nostri partner della supply chain siano buoni cittadini d'impresa.

MSA si impegna a conformarsi a tutte le leggi sul lavoro e sulla retribuzione applicabili. Non intraprendiamo e non condurremo affari con partner della supply chain che avallano il traffico e il lavoro minorile o i cui salari sono inferiori al minimo consentito dalla legge.

Siamo impegnati nella conduzione delle nostre attività commerciali con modalità che siano **sostenibili a livello ambientale**.

Sostenibilità e cittadinanza aziendale

Cerchiamo di lasciare il segno ben oltre i nostri risultati. A tale scopo, l'Azienda è impegnata nel coinvolgimento delle comunità dei dintorni attraverso donazioni e volontariato, per costruire un'atmosfera sana e forte per le nostre operazioni commerciali. I dipendenti MSA sono incoraggiati a prendere parte alle attività sponsorizzate dall'Azienda per supportare e migliorare le comunità in cui operiamo. Tale coinvolgimento può includere la partecipazione a raccolte fondi o a eventi di beneficenza organizzati dall'Azienda, la partecipazione ai comitati che favoriscono la diversità e l'inclusione, la partecipazione a eventi di volontariato organizzati dall'Azienda e altre attività.

Siamo inoltre impegnati nel condurre le nostre attività in modo sostenibile per l'ambiente e a garantire la protezione delle risorse naturali. Ad esempio, quando possibile, cerchiamo di ridurre i rifiuti, di limitare il consumo di energia e di favorire il riciclo. Il continuo miglioramento delle nostre procedure globali è gestito tramite il Sistema operativo di MSA e dai nostri sistemi di gestione ambientale.

Comunicare la nostra storia

A volte, ai dipendenti MSA possono venire poste delle domande dalle agenzie di stampa (o da persone connesse ai media) in merito alla nostra attività. Anche se possono sembrare insignificanti, le domande potrebbero interessare informazioni regolate dalla Securities and Exchange Commission degli U.S.A., oltre che da altre leggi. Se qualcuno dei media

vi contatta e/o chiede delle nostre attività, non tentate di rispondere senza aver prima consultato il Direttore Relazioni Pubbliche e Comunicazione Strategica o il Direttore delle relazioni con gli investitori di MSA.

Se siete stati autorizzati a parlare con i media, assicuratevi che le informazioni fornite siano conformi alle politiche di MSA, inclusa la Politica per le domande dei media di MSA, il Codice e assicuratevi di non fornire un vantaggio scorretto a un individuo o entità rispetto ad altri.

(Vedere la Politica per le domande dei media di MSA per maggiori informazioni)

Social Media

Usate in modo responsabile, le piattaforme dei social media quali Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube e Twitter che possono offrire all'Azienda un mezzo efficace per raggiungere le parti interessate. I dipendenti MSA sono incoraggiati a utilizzare i social media per incrementare in modo adeguato l'attività dell'Azienda. Tuttavia, la condotta dei dipendenti sui social media a scopo commerciale si riflette su loro stessi e sull'Azienda. Di conseguenza, tutti gli usi dei social media per scopi aziendali devono essere veritieri, rispettosi, professionali e conformi ai valori chiave dell'Azienda, al Codice, alle politiche dell'Azienda e alle Linee guida dei Social Media. I dipendenti MSA devono essere consapevoli che tutto ciò che viene detto o fatto in un social media è pubblico e può essere visto da chiunque abbia accesso a Internet. Per questo motivo, è importante che tutti i dipendenti MSA agiscano rispettando i valori dell'Azienda quando

usano i social media per scopi commerciali di MSA e che siano cauti in modo da proteggere la reputazione dei dipendenti e dell'Azienda. Per domande sull'uso corretto dei social media a scopi aziendali, contattare il Direttore Relazioni Pubbliche e Comunicazione Strategica.

(Vedere la Guida ai social media di MSA per maggiori informazioni)

Deroghe al Codice

Qualsiasi deroga al Codice deve essere precedentemente approvata per iscritto dal CEO e, laddove richiesto, dal Consiglio di amministrazione di MSA e deve essere prontamente divulgata secondo quanto richiesto dalla legge o normativa. Tali circostanze devono essere rare e tutte le richieste di deroga verranno concesse solo se considerate idonee e conformi alla legge vigente e allo spirito di integrazione di MSA.

Dove trovarci:



ARGENTINA | Spagnolo/Inglese

Digitare prima il codice di accesso 0-800-555-4288.
Quindi digitare il numero 800-253-5534.

AUSTRALIA | Inglese

Digitare il codice di accesso Optus 1-800-551155 o il codice di accesso Telestra 1-800-881-011.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

AUSTRIA | Tedesco/Inglese

Digitare prima il codice di accesso 0-800-200-288.
Quindi digitare il numero 800-504-1785.

BELGIO | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 0-800-100-10.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

BRASILE | Portoghese/Inglese

Digitare il numero 0-800-891-4126.

CANADA | Inglese

Digitare il numero 1-800-205-5119.

CILE | Spagnolo/Inglese

Digitare prima il codice di accesso 800-225-288.
Quindi digitare il numero 800-253-5534.

CINA | Mandarin/Inglese

Digitare il numero 10-800-110-0563.

COLOMBIA | Spagnolo

Digitare prima il codice di accesso 01-800-911-0011.
Quindi digitare il numero 800-253-5534.

REPUBBLICA CECA | Ceco/Inglese

Digitare il numero 800-143-023.

DANIMARCA | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 800-100-10.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

EGITTO | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 2510-0200 (da Il Cairo) o 02-2510-0200 (da tutte le altre zone). Quindi digitare il numero 800-205-5119.

FRANCIA | Francese

Digitare il numero 0800-90-59-38.

GERMANIA | Tedesco/Inglese

Digitare il numero 0800-1826439.

HONG KONG | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 800-96-1111 o 800-93-2266. Quindi digitare il numero 800-205-5119.

UNGHERIA | Ungherese/Inglese

Digitare il numero 06-800-12927.

INDIA | Bengali/Inglese

Digitare prima il codice di accesso 000-117.
Quindi digitare il numero 800-365-1534.

INDONESIA | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 001-801-10.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

IRLANDA | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 1-800-550-000 o 00-800-222-55288.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

ITALIA | Italiano/Inglese

Digitare il numero 800-788631.

GIAPPONE | Giapponese/Inglese

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

KAZAKHSTAN | Inglese/Russo/Kazako

Digitare prima il codice di accesso 8-800-121-4321.
Quindi digitare il numero 866-455-0427.

MALESIA | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 1-800-80-0011.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

MESSICO | Spagnolo/Inglese

Digitare prima il codice di accesso 01-800-288-2872.
Quindi digitare il numero 800-253-5534.

MAROCCO | Arabo

Digitare prima il codice di accesso 00-211-0011.
Quindi digitare il numero 888-507-5625.

PAESI BASSI | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 0800-022-9111.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

PERÙ | Spagnolo/Inglese

Digitare prima il codice di accesso 0-800-50-288.
Quindi digitare il numero 800-253-5534.

POLONIA | Polacco/Inglese

Digitare il numero 0-0-800-111-1673.

ROMANIA | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 021-800-4288.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

RUSSIA | Russo

Da Mosca, digitare prima il codice di accesso 8-495-363-2400.
Da San Pietroburgo, digitare prima il codice di accesso 8-812-363-2400. Per tutte le altre zone, digitare 8 per ottenere la linea, poi 10-800-110-1011.
Dopo l'istruzione in Inglese, digitare 866-455-0427.

SINGAPORE | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 800-011-1111 o 800-001-0001. Quindi digitare il numero 800-205-5119.

SUD AFRICA | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 0-800-99-0123.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

SPAGNA | Spagnolo/Inglese

Digitare prima il codice di accesso 900-99-0011.
Quindi digitare il numero 800-253-5534.

SVEZIA | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 020-799-111.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

SVIZZERA | Tedesco/Inglese

Digitare prima il codice di accesso 0-800-89-0011.
Quindi digitare il numero 800-504-1785.

THAILANDIA | Thailandese

Digitare il numero 001-800-11-002-2990.

EMIRATI ARABI UNITI | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 800-05-55-66 o 8000-0-6-1. Quindi digitare il numero 800-205-5119.

REGNO UNITO | Inglese

Digitare prima il codice di accesso 0-800-89-0011.
Quindi digitare il numero 800-205-5119.

STATI UNITI | Inglese/Spagnolo

Digitare il numero 800-205-5119.

Indipendentemente dalla modalità scelta
per esprimere i propri dubbi, **l'Azienda si**
impegna a non permettere, in nessuna
circostanza, ritorsioni contro la persona che
ha sollevato perplessità in buona fede.

Strumento di reporting online Ethics Guideline MSA

www.msasafety.com/ethicsguideline



The Safety Company

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

724-776-8600

1-800-672-2222

www.MSAafety.com