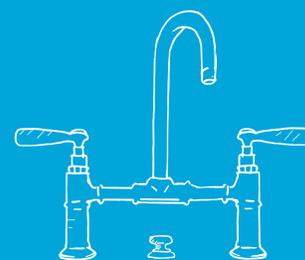
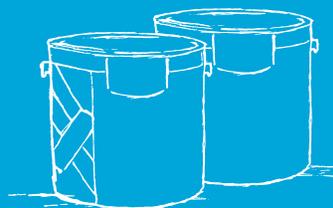
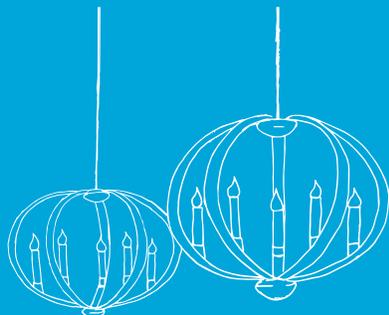
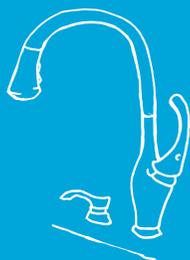


UNSER ETHIKKODEX:

Es geht um **ETHIK**

Es geht um **DICH**

Es betrifft uns **ALLE**



MASCO

Liebe Masco-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter,

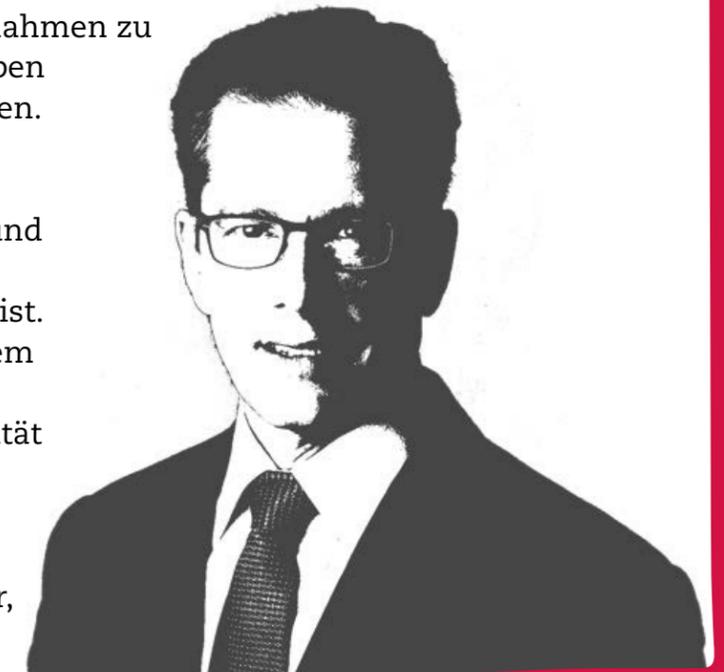
Unser Unternehmen hat sich einen exzellenten Ruf als ethisch korrekt handelndes Unternehmen erarbeitet, und dieser Ruf stellt unser höchstes Gut dar – über alle Geschäftsbereiche hinweg.

Sie sind mit verantwortlich, diesen guten Ruf zu wahren. Es beginnt damit, diesen Ethikkodex zu lesen und zu verstehen. Es beginnt, damit zu wissen, was von Ihnen erwartet wird. Dieser Kodex soll Ihnen als Leitlinie dienen und Ihnen helfen, Situationen, die eine ethische Entscheidung erfordern, zu erkennen und zu bewältigen. Auf diese Weise können Sie zu unserer Kultur der Ehrlichkeit und Verantwortlichkeit beitragen.

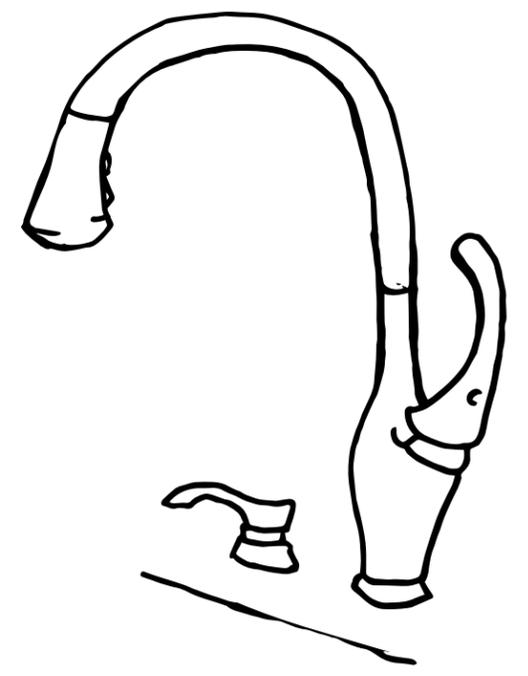
Dieser Ethikkodex gilt für jeden einzelnen Mitarbeiter dieser Organisation. Keiner in unserer Organisation hat zu irgendeinem Zeitpunkt die Erlaubnis, illegale oder unethische Handlungen vorzunehmen – auch dann nicht, wenn sich dies positiv auf unser Geschäft auswirken oder das Ergebnis beschleunigen würde. Sollten Sie Fragen zu diesem Kodex oder Zweifel in Bezug auf eine Missachtung der ethischen Grundsätze am Arbeitsplatz haben, so bitte ich Sie eindringlich, diese anzusprechen. Bei Masco haben Sie niemals Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten, wenn Sie in gutem Glauben Fragen stellen oder Zweifelansprechen.

Ich vertraue darauf, dass alle unsere Mitarbeiter unseren Kodex kennen und befolgen und ihr Handeln stets von Respekt und Verantwortung geprägt ist. Ethisches Verhalten beginnt mit jedem von uns, aber wir müssen uns alle einbringen, damit das Thema Integrität oberste Priorität hat.

Keith Allman
Präsident und Vorstandsvorsitzender,
Masco Corporation



Inhalt



Sie möchten mehr Informationen über den Kodex hinaus?
Achten Sie in jedem Kapitel auf relevante Richtlinien und sonstige Materialien

SO FÄNGT ES AN

- 6 Unsere Erwartungen und unsere Verantwortung

ES GEHT UM ETHIK

RESPEKT

- 9 Respekt im Arbeitsumfeld
- 10 Vielfalt, Gleichberechtigung und Eingliederung
- 11 Schutz personenbezogener Daten
- 12 Sichere Arbeitsbedingungen

INTEGRITÄT

- 15 Anti-Bestechung und Anti-Korruption
- 16 Kartellrecht und fairer Wettbewerb
- 18 Geschenke und Unterhaltung
- 19 Marketing und Werbung
- 20 Internationale Handelskontrollen
- 21 Politische Aktivität und Lobbyarbeit

EHRlichkeit UND TRANSPARENZ

- 23 Genaue Aufzeichnungen und finanzielle Integrität
- 24 Vertrauliche Informationen und Eigentumsrechte
- 25 Insiderhandel
- 26 Sorgfältige Kommunikation
- 27 Stammdatenverwaltung

VERANTWORTUNG

- 29 Interessenskonflikte
- 30 Firmeneigentum
- 31 Soziale Medien
- 32 Gesellschaftliches Engagement und Umweltschutz

IN EINKLANG BRINGEN

- 33 Eine Sorge melden

Wir erklären in jedem Kapitel unsere Erwartungen und geben Beispiele, wie die Prinzipien möglicherweise für Sie gelten.

Im gesamten Kodex finden Sie immer wieder Textfelder. Diese enthalten nützliche Hinweise oder zusätzliche Informationen.

Hier finden Sie eine Liste der zur Verfügung stehenden Ressourcen, falls Sie Fragen haben oder Ihre Sorgen bzw. ein Fehlverhalten melden möchten.

So fängt es an

Dies ist unser einziger Ethikkodex, und er gilt für jeden in unserer Organisation. Dieser Kodex verpflichtet Sie zur Einhaltung aller Richtlinien und Verfahren und zur Befolgung der vor Ort geltenden Gesetze. Dieser Kodex erläutert unsere Erwartungen in Bereichen, in denen ethische oder rechtliche Probleme auftauchen können.

Es geht um Ethik

- Wir haben eine ausgeprägte Kultur der Integrität, und ethisches Verhalten ist der Grundstein all unseres Handelns.
- Seit der Gründung unseres Unternehmens ist der Leitsatz „Die Dinge richtig tun“ Eckpfeiler unseres Erfolges.
- Die höchsten ethischen Standards zu wahren, wirkt sich positiv auf unser Geschäft aus. Sie steigert die Finanzleistung, schafft Vertrauen bei unseren Stakeholdern und Geschäftspartnern und unterstützt uns dabei, kontinuierlich die besten Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. (zu finden und zu binden) t.b.d.

Es geht um Dich

- Sie müssen diesen Kodex, unsere Richtlinien, Verfahrensanweisungen einhalten und die länderspezifischen Gesetze befolgen.
- Handeln Sie ethisch und pflegen Sie eine Kultur der Integrität, indem Sie anderen mit gutem Beispiel vorangehen.
- Wir bitten Sie, Handlungen zu melden, die Ihrer Meinung nach illegal oder unethisch sind.

Es betrifft uns Alle

- Unser tägliches Handeln bestimmt, wie die Welt unser Unternehmen wahrnimmt. Unsere Geschäftsverhandlungen müssen für die Öffentlichkeit nachprüfbar sein, ohne dass unser Unternehmen dadurch in Verlegenheit geraten könnte.
- Niemandem ist es gestattet, Handlungen vorzunehmen oder anderen Handlungen anzuweisen, die durch Gesetze, diesen Kodex oder unsere Richtlinien verboten sind.
- Eine Missachtung dieses Kodex kann disziplinarische Maßnahmen mit sich führen - bis hin zur Kündigung.

Wir nehmen die Einhaltung des Kodex sehr ernst

- Sobald wir Kenntnis von einer tatsächlichen oder potenziellen Missachtung der ethischen Grundsätze erlangen, werden wir die Angelegenheit unverzüglich untersuchen, damit schnellstmöglich eine Lösung gefunden wird.
- Wir werden gegen niemanden vorgehen, der in gutem Glauben über eine Missachtung des Kodex oder sonstige illegale oder unethische Verhaltensweisen Bericht erstattet. Während unserer Untersuchung werden wir (soweit gesetzlich zulässig) Maßnahmen ergreifen, um die berichtsbezogenen Informationen vertraulich zu behandeln.

Falls es Anlass zur Sorge gibt oder Sie Bericht erstatten möchten, können Sie sich an folgende Stellen wenden:

- Ihren Vorgesetzten oder den Vertreter der Personalabteilung
- Die für Ihren Geschäftsbereich zuständige Rechtsabteilung
- Yvette VanRiper, unsere Ethikdirektorin
- Ken Cole, General Counsel
- Unsere Ethik-Hotline, die eine vertrauliche Berichterstattung bietet. Gehen Sie auf www.stand4ethics.com oder rufen Sie die Telefonnummer an, die an Ihrem Arbeitsplatz aushängt

Ihre Verantwortung als Vorgesetzter

Als Vorgesetzter sind Sie dafür verantwortlich, eine positive Arbeitsplatzkultur zu schaffen, in der ein ethisches Führungsverhalten und gegenseitiger Respekt gefördert und vorgelebt wird. Dies beinhaltet:

- Förderung einer offenen Kommunikation über ethische Themen und Compliance-Angelegenheiten
- Unterstützung von Mitarbeitern, die Anlass zur Sorge haben
- Vertraulichkeit aller vorgebrachten Sorgen
- Sicherstellung, dass keiner, der seine Sorgen äußert, disziplinarische Maßnahmen zu befürchten hat. Jeder, der sich an Vergeltungsmaßnahmen beteiligt, muss mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen
- Sicherstellung, dass geäußerte Sorgen gründlich und angemessen untersucht werden

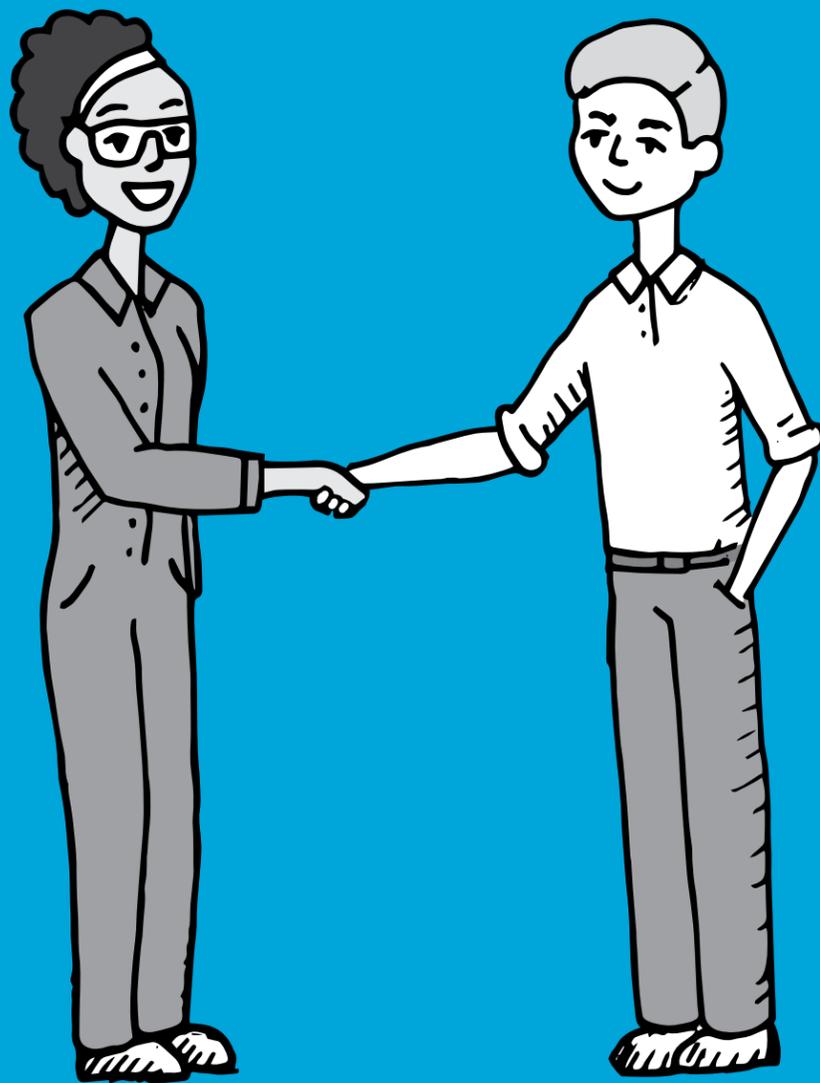
F: Wann sollte ich Anlass zur Zweifel haben bzw. Bericht erstatten?

A: Sie sollten es ansprechen, wenn Sie:

- der Meinung sind, dass eine Missachtung dieses Kodex oder des Gesetzes vorliegt
- über einen geschäftlichen Vorfall besorgt sind
- besorgt sind, weil bei der Arbeit etwas scheinbar nicht den richtigen Anschein erweckt bzw. sich nicht richtig anfühlt

F & A

Ethik: es geht darum, andere **RESPEKTVOLL** zu behandeln



Respekt im Arbeitsumfeld

Die Grundlage für die Stärke unseres Unternehmens sind seine Menschen. Wir respektieren jeden Einzelnen, fördern Selbstwahrnehmung und pflegen kontinuierliche Weiterentwicklung. Wir möchten leistungsstarke Teams aufbauen, die Teamwork und Vertrauen zu schätzen wissen, sich durch Offenheit und Aufrichtigkeit auszeichnen und unterschiedlichen Meinungen aufgeschlossen gegenüberstehen.

Es geht um Dich...

- Behandeln Sie jeden, mit dem Sie zusammenarbeiten, fair und respektvoll.
- Nehmen Sie eine positive Grundhaltung ein und seien Sie überzeugt, dass wir alle unser Unternehmen zum besten Ergebnis führen möchten.
- Schikanieren bzw. belästigen Sie niemanden am Arbeitsplatz. Rufen Sie sich stattdessen ins Gedächtnis, welche Verhaltensweisen unsere Richtlinien untersagen und handeln Sie entsprechend.

Es beginnt mit dem Wissen: Belästigung

Wir möchten produktive Arbeitsbedingungen beibehalten - ohne Belästigungen oder störende Aktivitäten. Folgendes ist bei der Arbeit untersagt:

- Unerwünschter Körperkontakt oder körperliche Berührungen
- Unzüchtige Bemerkungen, anzügliche Witze, sexuelle Handlungen oder persönlich beleidigende Übergriffe
- Erniedrigende, beleidigende, einschüchternde oder sexuell anzügliche Bemerkungen bzw. derartige Anspielungen



Es betrifft uns alle

Wir alle sind dafür verantwortlich, zu einer Arbeitsumgebung beizutragen, in der niemand belästigt wird. Wir alle werden hierzu aufgefordert.

Sprechen Sie es an, wenn Sie sich durch das Handeln Anderer unwohl fühlen oder beobachten, wie jemand anders belästigt wird. Alle Berichte werden vertraulich behandelt und keiner darf Sie sanktionieren, wenn Sie in gutem Glauben eine Missachtung melden.

Wir bei Delta wissen, dass unser Erfolg von unserer Zusammenarbeit abhängt. Daher wertschätzen wir Teamwork, Integrität und Vertrauen. Wir übernehmen als ein Team gegenüber den anderen die Verantwortung, kontinuierlich innovative Produkte auf den Markt zu bringen, uns auf die Bedürfnisse unserer Kunden zu konzentrieren und die höchsten ethischen Standards zu wahren.

Ken Roberts, Delta Faucet Company

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Unternehmensrichtlinie für Chancengleichheit bei der Beschäftigung
- Erkundigen Sie sich bei der Personalabteilung nach weiteren Richtlinien, die für Ihre Geschäftseinheit gelten

Vielfalt, Gleichberechtigung und Eingliederung

Eine vielfältige Belegschaft spiegelt unsere Verbraucher und Kunden wider und umfasst ein breites Spektrum an Hintergründen, Gedanken, Talenten und Leidenschaften. Die Schaffung eines Umfelds der Einbeziehung und Zugehörigkeit - eines Umfelds der Beteiligung, des Respekts, der Unterstützung und der Verbindung - wird dazu beitragen, dass wir unsere besten Ideen nutzen können.

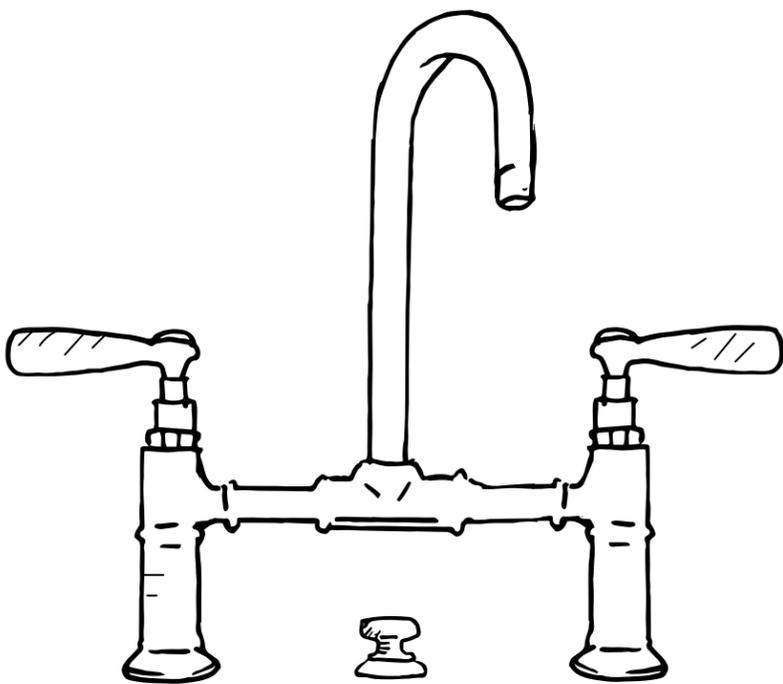
Wir sind ein Arbeitgeber, der die Chancengleichheit fördert und wir treffen Personalentscheidungen nur auf Grundlage der Leistung.

Es geht um Dich...

- Integrieren Sie Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration in Ihre Person und Ihre Arbeitsweise. Wir respektieren und nutzen Sie unsere Vielfalt an Hintergründen, Stimmen und Perspektiven, um neue Wege des Lernens, der Problemlösung und der Innovation zu fördern.
- Schaffen Sie einen Arbeitsplatz, der alle einschließt, indem Sie aktiv daran arbeiten, verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen, das Verständnis und die Akzeptanz zu erhöhen und einander zu helfen, sich gehört, unterstützt und geschätzt zu fühlen.
- Treffen Sie Einstellungsentscheidungen auf der Grundlage der Qualifikation, der Leistung und der Erfolgsaussichten einer Person.

Vielfalt ist ein wesentlicher Teil unserer Kultur und wichtig für unseren Erfolg. Der Mitarbeiterstamm bei Liberty ist vielfältig, sowohl was die Denkweise als auch den Hintergrund und die Erfahrung angeht. Wir respektieren diese Unterschiede und setzen sie wirksam um. Das Ergebnis ist ein leidenschaftlich agierendes, engagiertes und eigenverantwortliches Team.

**Mark Stull,
Liberty Hardware**



Schutz personenbezogener Daten

Wir leben in einer Welt, in der gravierende Datenschutzverletzungen regelmäßig Thema in den Nachrichten sind. Käme es hier bei uns zu einer Datenschutzverletzung, könnte dies immense Schadensersatzansprüche und eine schwere Schädigung unseres Rufs zur Folge haben. Auf der ganzen Welt gibt es Gesetze und Vorschriften, die die Privatsphäre von Personen schützen und die unbefugte Nutzung von persönlichen Daten verbieten. Da in unserem Unternehmen persönliche Angaben über Personen gespeichert und aufbewahrt werden, u. a. in Personalakten, müssen wir unseren Teil dazu beitragen, um sicherzustellen, dass diese Angaben geschützt bleiben und nicht unrechtmäßig offengelegt werden.

Es geht um Dich...

- Greifen Sie nur dann auf die persönlichen Angaben anderer zu, wenn dies zur Ausführung Ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- Geben Sie persönliche Daten zu Personen, von denen Sie aufgrund ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangt haben, nicht an andere weiter, es sei denn, Ihnen wurde die entsprechende Erlaubnis erteilt.
- Schützen Sie alle persönlichen Daten, auf die Sie Zugriff haben. Lassen Sie Unterlagen oder Geräte, die persönliche Daten enthalten, niemals unbeaufsichtigt bzw. bewahren Sie sie nicht an Orten auf, an denen andere ohne entsprechende Erlaubnis darauf zugreifen können.
- Melden Sie den Verlust oder den Diebstahl persönlicher Daten sofort unserer IT Service Hotline.

Es beginnt mit dem Wissen: Persönliche Daten

Vereinfacht ausgedrückt sind personenbezogene Daten Informationen, die in angemessener Weise zur Identifizierung einer Person beitragen können.

Der Name einer Person ist eine persönliche Information. Angaben wie der berufliche Werdegang, die Adresse, Alter oder ethnische Zugehörigkeit sowie Kombinationen von Informationen (z. B. das Foto einer Person und ihr Profil in den sozialen Medien), die es ermöglichen, eine Person zu identifizieren, sollten ebenfalls als personenbezogene Daten betrachtet werden.

Bestimmte personenbezogene Daten gelten als noch sensibler und erfordern noch mehr Sorgfalt, z. B. staatlich ausgestellte Ausweise und numerische Identifikatoren (wie Sozialversicherungsnummern), Bankkontodaten, Bankkartennummern, Gesundheitsdaten und Informationen über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder die politische und religiöse Zugehörigkeit einer Person.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Interne Richtlinie zum Datenschutz

Bei Brasscraft haben wir eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung, der Qualität und der außergewöhnlichen Kundenbetreuung aufgebaut. Wenn Sie eine echte Serviceleistung anbieten möchten, müssen Sie einen Mehrwert hinzufügen, den man nicht kaufen oder messen kann. Dabei handelt es sich um Verlässlichkeit, dem Kunden aufmerksam zuhören und einfach ehrliche Geschäfte machen.

**Tom Assante,
Brasscraft Manufacturing**

Sichere Arbeitsbedingungen

Immer auf einen sicheren Arbeitsplatz zu achten, ist richtig und wirkt sich zudem positiv auf unser Geschäft aus. Ein Engagement für Gesundheit und Sicherheit, das auch zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz beiträgt, schützt uns vor Krankheiten und Verletzungen, verringert die Zeit, die wir der Arbeit fernbleiben müssen, erhöht die Produktivität und Qualität und trägt zur allgemeinen Arbeitsmoral bei.

Wir führen alle geschäftlichen Tätigkeiten verantwortungsvoll durch, damit die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter gewährleistet sind. Ein sicherer Arbeitsplatz ist ein Gewinn für alle – er ist gut für unsere Mitarbeiter und bindet auch unsere Geschäftspartner. Unternehmen mit sicheren Arbeitsbedingungen produzieren Produkte in höherer Qualität...und das trifft auf Bristan zu.

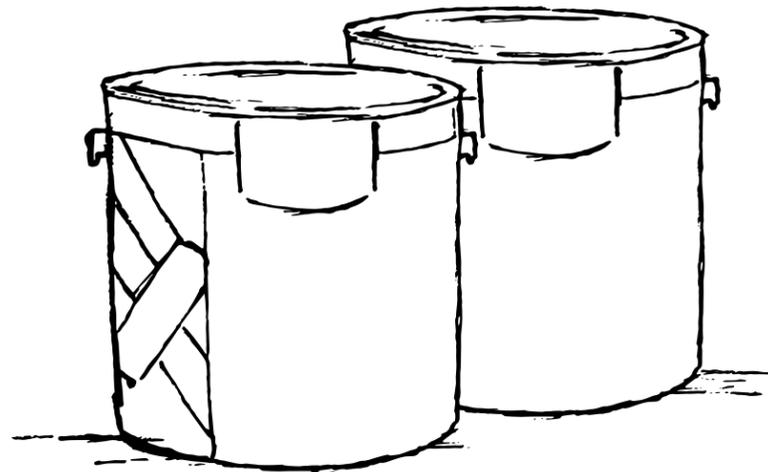
Martin Mongan, Bristan Group

Es geht um Dich...

- Übernehmen Sie bei der Arbeit persönlich Verantwortung für den Schutz Ihrer eigenen und der Gesundheit und Sicherheit anderer, indem Sie alle Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einhalten.
- Melden Sie jegliche Gewaltandrohungen, Einschüchterungsversuche oder potenzielle Anzeichen für Gewalt.
- Arbeiten Sie nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen, die sich negativ auf Ihre Arbeit auswirken könnten.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Halten Sie Rücksprache mit der Personalabteilung, um die für Ihren Geschäftsbereich geltenden Richtlinien zu Gewalt sowie Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz ausfindig zu erhalten



Unsere außerordentliche Leidenschaft für Wasser, Innovation und Design hilft uns, außergewöhnliche Produkte zu entwickeln und ist der Grundstein unseres Erfolgs. Wir sind immer bemüht, uns selbst zu verbessern, indem wir diese Leidenschaft leben und Teamwork, Verantwortung und Vertrauen innerhalb unserer Organisation außerordentlich schätzen.

Hans-Jürgen Kalmbach, Hansgrohe

Ethik: wir handeln INTEGER, wenn es um unser Geschäft geht



Anti-Bestechung und Anti-Korruption

Unser Unternehmen ist verpflichtet, Geschäfte ethisch, legal und fair zu tätigen. Bestechung schadet der Gesellschaft, bedroht die wirtschaftliche Entwicklung und schwächt das Vertrauen in Regierung und andere staatliche Institutionen. Es ist wichtig, dass wir die Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsgesetze, die in unseren Tätigkeitsbereichen gelten, einhalten. Wir möchten, dass Kunden uns anhand unserer Qualität, unserer Services, unserer Preise und weiterer Wettbewerbsfaktoren auswählen – und nicht, weil sie von uns Geschenke, Begünstigungen oder sonstige Zuwendungen von Wert erhalten haben.

Es geht um Dich...

- Versuchen Sie niemals, jemanden zu bestechen und akzeptieren Sie keine Bestechungsversuche oder etwas anderes, das als Bestechung angesehen werden könnte.
- Erfassen und beschreiben Sie alle finanziellen Transaktionen vollständig und genau. Verschleiern Sie keine Ausgaben bzw. stellen Sie den Grund für die Geldausgabe nicht falsch dar.
- Seien Sie sich bewusst, dass alle Kontakte mit Amtsträgern oder Regierungsbeamten oftmals strengen Anti-Bestechungsgesetzen unterliegen. Dies gilt u. a. auch, wenn diesen Beamten Zuwendungen von Wert angeboten werden.
- Versuchen Sie niemals, indirekt über Dritte etwas zu tun, was Ihnen direkt untersagt ist.
- Überwachen Sie die Handlungen von Dritten oder Geschäftspartnern, die in unserem Namen handeln. Wir können für deren Fehlverhalten haftbar gemacht werden.
- In unseren Finanzunterlagen müssen alle Werte, die Regierungsbeamten direkt oder indirekt bereitgestellt werden, stets genau erfasst sein.

F: Ich habe den Begriff Schmiergeldzahlung schon gehört, aber ich verstehe nicht ganz, was darunter gemeint ist. Können Sie mir ein Beispiel geben?

A: Eine Schmiergeldzahlung bezeichnet eine kleine Geldsumme, die an einen niederrangigen Regierungsbeamten als Gegenleistung gezahlt wird, damit er einen bestimmten routinemäßigen Geschäftsgang beschleunigt.

Hier ein Beispiel: Wenn ein Zollbeamter betont, dass er Sie für die richtige Summe schneller abfertigen könnte, wäre dies eine Aufforderung für eine Schmiergeldzahlung. Unsere Richtlinie untersagt ausdrücklich diese Art von Zahlung.

Es beginnt mit dem Wissen: Bestechung

Bei einer Bestechung handelt es sich nicht einfach nur um eine offensichtliche Zahlung eines Geldbetrages. Geschenke, Unterhaltungsangebote, Reisen und sogar persönliche Gefälligkeiten können als Bestechung gelten, wenn jemand damit beeinflusst werden soll. Als Bestechung können auch kleine Summen (Schmiergeldzahlungen) gelten, die an Regierungsbeamte bezahlt werden, um Dinge zu beschleunigen oder besonders berücksichtigt zu werden.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Anti-Korruptionsrichtlinie bezüglich Regierungs- und sonstigen Beamten
- Richtlinie zu Interessenkonflikten

F & A

Es beginnt mit dem Wissen: Wettbewerbsrecht

Aufgrund der Risiken in diesem Bereich sollten Treffen mit Wettbewerbern am besten grundsätzlich vermieden werden, da bereits beiläufige Gespräche ernsthafte Schwierigkeiten nach sich ziehen können.

Denken Sie stets daran:

- Seien Sie wachsam beim Kontakt mit Wettbewerbern, der beispielsweise bei Treffen von Wirtschaftsverbänden, Kunden- / Lieferantenveranstaltungen, oder bei Servicearbeiten bei einem gemeinsamen Kunden, zustande kommen kann.
- Besprechen Sie niemals Preise oder andere vertrauliche oder sensible Informationen mit einem Mitbewerber.
- Vereinbaren Sie mit einem Wettbewerber niemals die Festsetzung von Preisen, die Aufteilung von Kunden oder Märkten oder die Begrenzung der Produktion und treffen Sie keine Absprachen im Hinblick auf Ausschreibungen.
- Beteiligen Sie sich niemals an Gruppenboykotte und stimmen Sie sich nicht ab, um Wettbewerber oder Lieferanten gezielt aus dem Markt zu drängen.
- Vereinbaren Sie niemals mit einem anderen Arbeitgeber, keine Mitarbeiter des anderen einzustellen oder sich mit ihm hinsichtlich der Löhne oder der den Mitarbeitern angebotenen Leistungen abzustimmen.

Kartellrecht und fairer Wettbewerb

Wir möchten, dass wir aufgrund unserer starken Produkte, Serviceleistungen, Marken und Mitarbeiter erfolgreich sind – nicht aufgrund unfairer oder wettbewerbswidriger Handlungen.

Die Kartellrechts- und Wettbewerbsgesetze regeln, wie wir unsere Geschäfte abwickeln. Sie geben u. a. vor, wie wir mit Wettbewerbern und Kunden umzugehen haben. Diese Gesetze sind für ein besseres Wohlergehen der Verbraucher bestimmt und erhalten und zu fördern den Wettbewerb.

Unser Unternehmen muss die in den USA und in anderen vertretenen Ländern geltende Wettbewerbsgesetze beachten. Bei der Missachtung dieser Gesetze drohen gravierende Folgen, wie beispielsweise hohe Geldbußen und strafrechtliche Sanktionen bis hin zu Gefängnisstrafen.

Es geht um Dich...

- Besprechen Sie geschäftliche Angelegenheiten niemals mit Wettbewerbern. Dies gilt insbesondere für die Preisgestaltung bzw. für alle anderen Themen, die eine Auswirkung auf den Preis haben könnten.
- Treffen Sie keine Absprachen mit einem Wettbewerber. Vermeiden Sie selbst formlose „Übereinkünfte“.
- Lernen Sie, wie „Competitive Intelligence“ (Wettbewerbsforschung) funktioniert und praktiziert wird.
- Treffen Sie niemals mit einem Kunden eine Vereinbarung über den Preis, zu dem der Kunde unsere Produkte weiterverkaufen kann.



Es betrifft uns alle

Pflegen Sie gute geschäftliche Kommunikation. Übertreiben Sie nicht und verwenden Sie keine Ausdrücke, die auf ein wettbewerbsfeindliches Verhalten hindeuten könnten (wie z. B. „Werbe Kunden ab“ oder „Zerstöre die Konkurrenz“).

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinie zur Einhaltung des Kartellrechts
- Richtlinie der EU zur Einhaltung der Wettbewerbsvorschriften
- Leitlinien zur Competitive Intelligence (Wettbewerbsforschung)
- Praktischer Leitfaden für die geschäftliche Kommunikation

- Die Definition von Integrität ist, ehrlich zu sein und strenge moralische Prinzipien zu haben. Wir bei Masco Canada haben wir eine noch weitreichendere Definition festgelegt – wir möchten, dass unsere Mitarbeiter Integrität sichtbar machen - durch ihr Handeln, ihre Worte, ihre Entscheidungen, ihre Arbeitsweisen und ihre Ergebnisse.

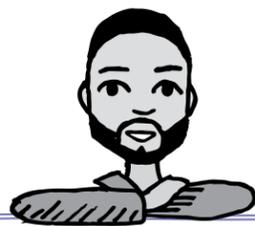
Imran Ahmad, Masco Canada

F: Als ich gestern einen Kunden besuchte, lief mir ein Wettbewerber über den Weg und versuchte, mit mir ein Gespräch über unsere Preisgestaltung anzufangen. Ich lehnte es ab, zu antworten und ging schnell weiter – habe ich das Richtige getan?

A: Es entspricht unseren Grundsätzen, mit Wettbewerbern nicht über geschäftliche Angelegenheiten zu sprechen, da die Risiken einfach zu hoch sind. Mit dem Weitergehen und Ihrer Weigerung, sich auf ein Gespräch einzulassen, haben Sie somit das Richtige getan.

Sie sollten den Vorfall melden, falls weitere Schritte ergriffen werden müssen. Die Behörden untersuchen Vorfälle im Zusammenhang mit dem Wettbewerbsrecht stellenweise erst Jahre nach dem eigentlichen Vorfall. Daher müssen wir möglicherweise Schritte ergreifen, um den Vorfall und Ihre Reaktion darauf zu dokumentieren.

F
&
A



Es betrifft uns alle

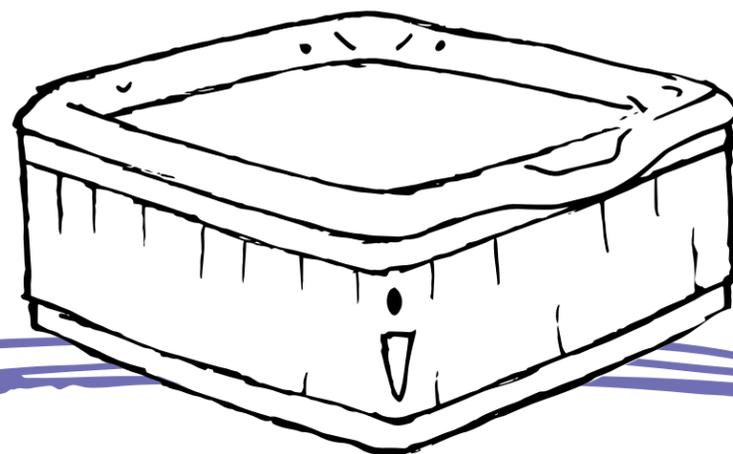
Finden Sie beim Kontakt mit Kunden und Geschäftspartnern heraus, welche Geschenke laut deren Unternehmensrichtlinien erlaubt sind und bieten Sie nichts an, was einen Verstoß gegen deren Richtlinien darstellen könnte.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinie zu Interessenkonflikten

Unser Motto bei Mercury Plastics ist von jeher „Ja, wir schaffen das“, was unsere Begeisterung für exzellente Technik und effiziente Produktion widerspiegelt. Wir geben unseren Mitarbeitern die erforderlichen Fähigkeiten und das nötige Wissen an die Hand, damit sie die richtigen Entscheidungen treffen und damit wir auch weiterhin integer und vertrauensvoll „Ja“ sagen können.

Jay Burnett, Mercury Plastics



Geschenke und Unterhaltung

Der Austausch von Geschenken sowie Unterhaltungsangebote kann wohlwollende Geschäftsbeziehungen fördern. Allerdings braucht man dafür ein gutes Urteilsvermögen und muss überlegen, wie diese Geschenke auf andere wirken könnten. Geschenke und Unterhaltungsangebote bergen immer ein gewisses Risiko, da sie den Anschein erwecken können, dass die Geschäftsentscheidungen bestimmter Personen beeinflusst werden sollen. Bei der Vergabe oder dem Erhalt von Geschenken oder Unterhaltungsangeboten ist bereits der Anschein einer Einflussnahme unsachgemäß.

Es geht um Dich...

- Kennen und befolgen Sie die Grenzen und Richtlinien des Unternehmens, wenn Sie Geschenke, Essens- oder Unterhaltungsangebote anbieten oder annehmen.
- Stellen Sie sicher, dass Unterhaltungsveranstaltungen, an denen Kunden oder andere Geschäftspartner teilnehmen, mit legitimen Geschäftstätigkeiten im Zusammenhang stehen und niemals exzessiv sind.
- Denken Sie daran, nur selten selbst kleine Geschenke zu überreichen und zu Unterhaltungen einzuladen und diese dem Anlass angemessen sein müssen.
- Übergeben oder akzeptieren Sie niemals Bargeld oder etwas Anderes, das wie Bargeld eingesetzt werden kann, wie beispielsweise Geschenkgutscheine oder Geschenkkarten.
- Wenn Sie sich unsicher sind, ob ein Geschenk oder ein Angebot angemessen ist, halten Sie Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten.

Marketing und Werbung

Unser Unternehmen ist verpflichtet, unsere Produkte und Serviceleistungen in unseren Marketing- und Werbematerialien fair und genau zu beschreiben. Beispielsweise müssen bestimmte Aussagen, bevor diese verwendet werden, gestützt werden. Wir müssen sicherstellen, dass wir die Vermarktung und Bewerbung unserer Produkte - unter Einhaltung der geltenden Gesetze - für Kunden und Endverbraucher transparent und fair gestalten.

Es geht um Dich...

- Stellen Sie sicher, dass Marketing- oder Werbematerialien keine falschen oder irreführenden Aussagen enthalten.
- Stellen Sie für alle Leistungs- oder Marketing-Aussagen im Vorfeld entsprechende Begründungen zusammen und bewahren Sie alle relevanten Dokumente auf, damit diese bei Bedarf griffbereit sind.
- Befolgen Sie den in unserer Richtlinie für Marketing und Werbematerialien beschriebenen Überprüfungsprozess.

F: Wir haben in den USA seit Jahren eine Reihe von Anzeigen geschaltet, die vollständig genehmigt sind. Wenn ich nichts daran ändere, muss ich die Anzeigen dann trotzdem überprüfen lassen, wenn ich sie in einem anderen Land schalte?

A: Ja. Sie sollten alle beabsichtigten Anzeigen zur Überprüfung vorlegen, wenn diese zum ersten Mal in einem neuen Land geschaltet werden sollen. Gesetze können zwischen den Ländern variieren. Es kann daher sein, dass eine Werbekampagne in einem bestimmten Land akzeptabel ist, in einem anderen jedoch nicht.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Marketing- und Werberichtlinien und Leitlinien
- Richtlinie für die Unterstützung durch Dritte
- Richtlinien und Toolkit zu sozialen Medien

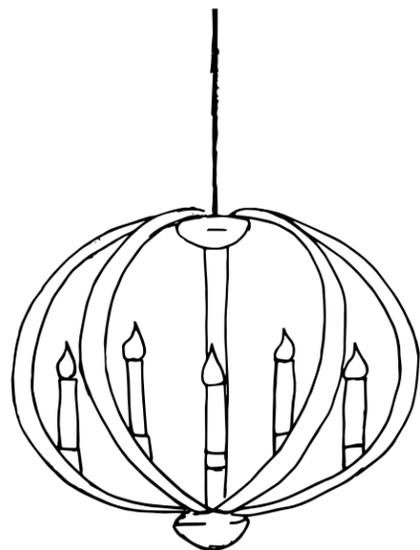
F: Kann ich in einer Anzeige unser Produkt mit dem Produkt eines anderen Unternehmens vergleichen?

A: Möglicherweise. Aber wir müssen diesbezüglich vorsichtig sein. Zwar erlaubt das Gesetz vergleichende Aussagen, aber wir müssen in der Lage sein, diese Aussagen auch zu belegen. Informieren Sie sich über die geltenden Anforderungen für vergleichende Aussagen und lassen Sie Ihre Materialien gemäß unserer Richtlinie für Marketing und Werbematerialien überprüfen.

F: Ich arbeite mit einer externen Agentur zusammen, um eine Marketing-Kampagne aufzubauen, bei der es um einen Wettbewerb geht. Muss ich die Materialien dennoch von unserer Rechtsabteilung prüfen lassen?

A: Ja. Wenn Sie Materialien erstellen, die gemäß unserer Richtlinie normalerweise einer Überprüfung unterliegen, wie z. B. Gewinnspiele und Wettbewerbe, müssen diese ebenfalls den in unserer Richtlinie für Marketing und Werbematerialien beschriebenen internen Überprüfungsprozess durchlaufen. Dies gilt auch für von anderen erstellte Materialien, da wir dennoch für das Material verantwortlich sind.

F & A



Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinie zur Einhaltung der Zoll- und Handelsgesetze der USA
- Grundsätze und Richtlinien zur Einhaltung von Exportkontrollen und Sanktionen

Internationale Handelskontrollen

Sobald Produkte oder Informationen nationale Ländergrenzen überschreiten, ist es für uns als globales Unternehmen unabdingbar, die geltenden Handelsrichtlinien einzuhalten. Darüber hinaus ist es bei internationaler Kommunikation und bei Transaktionen äußerst wichtig, alle Handelskontrollen genau zu beachten - Sanktionen und Embargos eingeschlossen. Wenn wir uns nicht an diese Beschränkungen halten, könnten uns drastische Strafen und hohe Geldbußen drohen.

Es geht um Dich...

- Holen Sie vor dem Erhalt oder Versand eines Produkts alle erforderlichen Import- bzw. Exportlizenzen ein.
- Stellen Sie den zuständigen Zollbehörden genaue und wahrheitsgemäße Informationen über unsere Produkte oder andere Artikel zur Verfügung. Geben Sie das Ursprungsland der Waren wahrheitsgemäß an.
- Es gibt Länder und Drittparteien, mit denen wir keine Geschäfte tätigen dürfen. Befolgen Sie die entsprechenden Unternehmensprozesse, um sicherzustellen, dass Sie keine Geschäfte mit Drittparteien tätigen, die Handelsbeschränkungen unterliegen.
- Beteiligen Sie sich nicht an Wirtschaftsboykotten von Ländern, die den USA wohlgesonnen sind. Wenn Sie einen Boykottaufruf erhalten (und sei es nur ein dezenter), informieren Sie die Rechtsabteilung.

Es betrifft uns alle: Sanktionen

Sanktionen schränken unsere Geschäftstätigkeiten mit bestimmten Ländern und Personen ein. Diese Gesetze sind komplex und ändern sich ständig.

Wenn Ihre Aufgaben es erfordern, Geschäfte mit Ländern zu tätigen, die Sanktionen und Handelsembargos unterliegen, achten Sie genau auf die geltenden Richtlinien.

Beachten Sie zudem, dass diese Gesetze und Richtlinien auch für indirekte Verkäufe gelten. Es ist beispielsweise zu keiner Zeit erlaubt, bestehende Sanktionen zu umgehen, indem Produkte an einen Kunden in einem zulässigen Land verkauft werden, obwohl Ihnen bekannt ist, dass der Kunde eine anschließende Kehrtwendung plant, um die Waren an einen Kunden in einem nicht zulässigen Land zu verkaufen.



Politische Aktivität und Lobbyarbeit

Jeder von uns hat das Recht, sich in seiner Freizeit politisch zu engagieren. Es ist jedoch wichtig, privates Engagement von der Tätigkeit und der Rolle im Unternehmen zu trennen.

Es geht um Dich...

- Nutzen Sie keinesfalls Firmeneigentum, Ihre Arbeitszeit oder Firmengelder, um persönliche politische Aktivitäten oder Kandidaten für politische Ämter zu unterstützen.
- Bitten Sie keinesfalls Kollegen oder Kolleginnen um Unterstützung bei politischen Angelegenheiten.
- Sollten Sie öffentlich zu einem politischen Thema sprechen, vermitteln Sie keinesfalls den Eindruck, dass Sie im Namen des Unternehmens sprechen, es sei denn, Sie wurden dazu befugt.
- Nehmen Sie nicht im Namen des Unternehmens an politischen Aktivitäten teil und leisten Sie keine Beiträge oder Zahlungen im Namen des Unternehmens oder mit dessen Geldern, es sei denn, Sie wurden dazu befugt.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinie zu politischen Beiträgen
- Richtlinien und Verfahren für politische Spenden seitens des Unternehmens
- Politik und Vorgehensweise in Bezug auf soziale Fragen und öffentliche Stellungnahmen

Es beginnt mit dem Wissen: Lobbyarbeit

Unsere Interaktionen mit der Regierung, insbesondere mit gewählten Vertretern, unterliegen Lobbygesetzen. Lobbying ist jede Aktivität, die versucht, Gesetze, Gesetzgebungen, Vorschriften, staatliche Richtlinien oder Regeln zu beeinflussen.

Das Unternehmen kann gesetzlich verpflichtet sein, die Lobbying-Aktivitäten des Unternehmens zu registrieren oder zu melden, einschließlich Aktivitäten von Mitarbeitern und externen Beratern für Regierungsbeziehungen. Sie sind dafür verantwortlich, dem Unternehmen jegliche Lobbyarbeit zu melden, die Sie oder von Ihnen beauftragte Berater im Namen des Unternehmens leisten. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen haben.

F: Wenn ich persönlich einen politischen Beitrag leiste, muss ich diesen dann dem Unternehmen melden?

A: Nein. Unser Unternehmen muss nicht über routinemäßige, persönliche sowie politische Beiträge informiert werden.

F
&
A

Ethik: wir zeigen **EHRlichkeit** und **TRANSPARENZ**, wenn wir Informationen weitergeben



Genauere Aufzeichnungen und finanzielle Integrität

Unser Unternehmen kann auf eine langjährige Geschichte zurückblicken, in der es die Dinge stets richtig erledigt hat. Dies umfasst u. a. die vollständige, genaue, wahrheitsgemäße und fristgerechte Vorlage finanzieller und nicht-finanzieller Informationen. Um unseren Ruf zu wahren, müssen wir bei der Dokumentation jedes Aspekts unseres Geschäfts diese Standards erfüllen. Dies reicht von finanziellen Transaktionen über Produkttests bis hin zu Spesenabrechnungen.

Es geht um Dich...

- Kooperieren Sie bei Audits und damit verbundenen Aktivitäten und stellen Sie dabei Informationen zur Verfügung, die nach unseren Richtlinien und Verfahren sowie geltenden Gesetzen bzw. Standards angemessen sind.
- Sie dürfen Informationen niemals verfälschen, falsch darstellen oder in einer Art und Weise erfassen, die vorsätzlich irreführend ist. Beeinflussen bzw. zwingen Sie niemanden, Informationen zu erfassen, von denen Sie wissen, dass sie falsch sind.
- Melden Sie jegliche Fehler oder falschen Angaben sobald sie Kenntnis davon erhalten.
- Reichen Sie vollständige und genaue Spesenabrechnungen ein. Achten Sie auf eine fristgerechte Einreichung.
- Sprechen Sie Sorgen über die Produktkonformität oder -sicherheit an.

Es beginnt mit dem Wissen: Finanzbetrug

Egal, ob es sich um Veruntreuung handelt oder jemand persönliche Ausgaben geschäftlich verbucht oder fingierte Umsätze ausweist, Finanzbetrug stellt eine Gefahr für unser Unternehmen dar. Dies gilt auch dann, wenn es vermeintlich gute Gründe dafür gibt – zum Beispiel, um dem Unternehmen oder einem Kunden einen Vorteil zu verschaffen.

Wenn Sie denken, dass jemand in einen Betrug verwickelt ist, müssen Sie dies unverzüglich melden.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinie zur Berichterstattung und Untersuchung eines Betrugs
- Handbuch zur Masco-Finanzstrategie
- Richtlinien zur Produktkonformität

Es betrifft uns alle

Genauere Aufzeichnungen fallen nicht nur in die Verantwortung des Buchhaltungsteams. In jedem unserer Geschäftsbereiche fallen Aufzeichnungen an und wir alle spielen eine Rolle, um sicherzustellen, dass diese akkurat sind.

Denken Sie daran, dass sich Andere, u.a. auch unsere Geschäftsleitung, auf diese Informationen verlassen, um ihre Vorgehensweisen und Entscheidungen darauf abzustimmen. Und zwar nicht nur für Berichtszwecke, sondern auch in Bezug auf die Geschäftsplanung und das Forecasting.

Genauigkeit und Termintreue sind wichtig. Sowohl gute als auch schlechte Ergebnisse müssen zeitgerecht berichtet werden. Bereits ein nur leicht verzögert abgegebener Bericht, kann zu einem zu optimistischen Blick auf die zukünftige Entwicklung führen.



**Es beginnt mit dem Wissen:
Öffentlich zugängliche
Informationen**

Denken Sie daran, dass unsere Richtlinien für den Schutz vertraulicher Informationen auch für alle Beiträge gelten, die Sie in sozialen Medien veröffentlichen. Die für soziale Medien geltenden Richtlinien werden wir später in diesem Kodex ausführlicher erläutern.

**Es beginnt mit dem Wissen:
Vertrauliche Informationen**

Vertrauliche Informationen sind nicht nur unsere Finanzinformationen und Geschäfts-ergebnisse. Dazu gehören auch Informationen, die sich auf das Geschäfts- und die Geschäftsstrategien unseres Unternehmens, unsere Produkte und unsere Kunden- und Lieferantenbeziehungen beziehen. Beispiele für vertrauliche Informationen sind Geschäftsprognosen, Informationen über Akquisitionen und Joint Ventures, Herstellungsverfahren und Marketingpläne, Produktpläne, Entwürfe, Entwicklungen, Ideen und Erfindungen, Formeln und technische Informationen sowie Kunden- und Lieferantendaten, Kosten- und Preisinformationen, Informationen über die Lieferkette und Vertriebsmethoden.

Vertrauliche Informationen und Eigentumsrechte

Unsere Eigentumsrechte sind eine wesentliche Grundlage unseres Unternehmenserfolgs. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter und Dritte, die mit uns arbeiten, bei all unseren vertraulichen Informationen das entsprechende Maß an Diskretion wahren und unsere Eigentumsrechte schützen.

Es geht um Dich...

- Schützen Sie unsere vertraulichen Informationen und geben Sie sie nicht an Dritte weiter, es sei denn, Sie haben die Erlaubnis dazu und der Empfänger hat alle erforderlichen Vertraulichkeitsvereinbarungen unterzeichnet.
- Bei Forschungs- oder Entwicklungsarbeiten müssen Sie geschützte Informationen, je nach Bedarf, unbedingt dokumentieren, um unsere Rechte daran zu schützen.
- Versuchen Sie nicht, unbefugten Zugriff auf geschützte Informationen Anderer zu erhalten, und schützen Sie vertrauliche Informationen, die Ihnen von Dritten zur Verfügung gestellt wurden.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinie zu Geschäftsgeheimnissen

F: Ich wurde gebeten, für eine Konferenz ein Themenpapier über meine technische Erfahrung zu schreiben. Dieses Themenpapier wird zudem in einen Artikel umgeschrieben und in einer entsprechenden Fachzeitschrift veröffentlicht. Darf ich das tun?

A: Möglicherweise. Aber arbeiten Sie dabei eng mit der Rechts- und Kommunikationsabteilung zusammen. Die Möglichkeit der Umsetzung wird von Experten innerhalb unseres Unternehmens geprüft und genehmigt werden müssen. Dabei werden Ihr Themenpapier und der Artikel geprüft, um sicherzustellen, dass keine vertraulichen oder wettbewerbsrelevanten Informationen darin enthalten sind.

F&A

Insiderhandel

Wir müssen Insiderinformationen schützen und Gesetze zum Insiderhandel befolgen. Es verstößt gegen das Gesetz, Aktien auf Grundlage von Insiderinformationen zu kaufen oder zu verkaufen. Es verstößt auch gegen das Gesetz und die Unternehmensrichtlinie, Informationen oder einen „Tipp“ an andere Personen weiterzugeben, die damit Handel treiben könnten.

Es geht um Dich...

- Treiben Sie keinen Aktienhandel, wenn Sie über Insiderinformationen verfügen. Dabei spielt es keine Rolle, ob sich die Informationen auf unser eigenes Unternehmen oder eines unserer Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner beziehen.
- Geben Sie niemals Insiderinformationen an Andere weiter, damit diese damit Handel treiben können.
- Schützen Sie alle vertraulichen Informationen, die als Insiderinformationen angesehen werden könnten.

**Es beginnt mit dem Wissen:
Insiderinformationen**

Möglicherweise erhalten Sie Kenntnis von nicht-öffentlichen Materialien, d. h. Informationen über unser Unternehmen, einen Kunden oder einen Geschäftspartner. Wenn diese Informationen möglicherweise unseren Aktienkurs beeinflussen könnten und sie bisher noch nicht öffentlich zugänglich sind, gelten sie als Insiderinformationen.

Beim Handel oder der Weitergabe entsprechender Insider-Tipps an Andere müssen sowohl Sie als auch unser Unternehmen mit Strafverfolgungsmaßnahmen rechnen.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinie gegen den Handel mit Insiderinformationen

Es betrifft uns alle

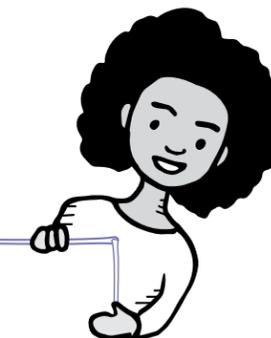
Seien Sie sich bewusst, dass die Beschränkungen für den Insiderhandel nicht nur für Mitarbeiter unseres Unternehmens gelten, sondern auch für unsere Familienangehörigen.

Für Brasstech bedeutet der Aufbau von Vertrauen bei unseren Kunden, Verkäufern und Lieferanten nicht nur, dass wir ehrlich und transparent sind, sondern auch, dass wir für unsere Handeln verantwortlich sind. Wir verlassen uns darauf, dass alle unsere Mitarbeiter ihr Handeln von Respekt und Verantwortung leiten lassen. Als Team sind wir uns bewusst, dass jede einzelne gute Tat nicht nur unser Vertrauen in unsere externen Partnern stärkt, sondern auch in uns selbst.

Jonathan Wood, Brasstech

- Bedeutende Hersteller aus der ganzen Welt schenken VaporTech ihr Vertrauen. Noch wichtiger ist allerdings die Tatsache, dass unsere Mitarbeiter uns vertrauen.
- Unsere Mitarbeiter wissen, dass wir wir ihnen aufmerksam zuhören, wenn sie eine Frage oder Anlass zur Sorge haben. Wir besprechen die jeweilige Situation und ergreifen bei Bedarf die entsprechenden Maßnahmen. Unsere Mitarbeiter wissen auch, dass sie niemals Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten haben, wenn Sie in gutem Glauben und Gewissen einen Vorgang melden.

Dave Humenik, Vapor Technologies



Es beginnt mit dem Wissen: Regelung zur Offenlegungspflicht (Regulation FD)

Als Aktiengesellschaft muss Masco die Vorschrift zur Offenlegungspflicht (Regulation FD) einhalten, d. h. wichtige Geschäfts- und Finanzinformationen öffentlich kommunizieren. Auf diese Weise soll vermieden werden, dass bestimmten Investoren oder Marktexperten ein unfairer Vorteil eingeräumt wird.

Um eine Missachtung der Vorschrift zur Offenlegungspflicht zu vermeiden, dürfen nur bestimmte Personen mit Analysten über Masco bzw. Partnerfirmen, Kunden oder Lieferanten sprechen.

Wenn Sie Anrufe oder E-Mails von Mitgliedern der Investmentbranche, beispielsweise von Analysten, erhalten, sollten Sie den Anrufer/Absender an die Investor-Relations-Abteilung weiterleiten.

Wenn Sie im Rahmen Ihrer Aufgaben mit Marktexperten oder anderen Personen kommunizieren, die Aktien oder andere Sicherheiten halten oder diese möglicherweise kaufen oder verkaufen möchten, müssen Sie unbedingt wissen, wie diese Vorschrift angewendet wird.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Masco-Medienrichtlinie und -prozess
- Richtlinien zu sozialen Medien
- Praktischer Leitfaden für die geschäftliche Kommunikation
- Politik und Vorgehensweise in Bezug auf soziale Fragen und öffentliche Stellungnahmen

Sorgfältige Kommunikation

Durch eine ehrliche und transparente Kommunikation schaffen wir Vertrauen bei unseren Kunden, Aktionären und Geschäftspartnern. Die Informationen, die wir offenlegen, können sich auf unser Unternehmen oder die breite Öffentlichkeit auswirken. Daher nehmen wir dieses Thema sehr ernst. Damit wir in einer genauen und homogenen Art und Weise in der Öffentlichkeit kommunizieren und keine vertraulichen Informationen in unangemessener Weise offenlegen, erlauben unsere Richtlinien nur bestimmten Personen, im Namen des Unternehmens etwas zu veröffentlichen.

Es geht um Dich...

- Sofern es Ihnen durch Ihre Aufgaben nicht ausdrücklich gestattet ist, öffentlich im Namen unseres Unternehmens zu kommunizieren, dürfen Sie mit der Öffentlichkeit nicht über unser Unternehmen sprechen. Dies gilt auch für Investoren, Zeitungsjournalisten, Blogger oder Rundfunkmedien.
- Wenn Ihnen vertrauliche Informationen über unser Unternehmen bekannt sind und dabei insbesondere Informationen, die unseren Aktienkurs beeinflussen könnten, dürfen Sie diese nicht weitergeben. Als Aktiengesellschaft sind wir rechtlich verpflichtet, derartige Informationen der breiten Öffentlichkeit im Ganzen zu präsentieren und nicht nur selektiv preiszugeben.
- Kommunizieren Sie nicht mit Firmen, die auf der Suche nach Brancheninformationen sind oder Branchenforschung betreiben.
- Wenn Sie glauben, dass vertrauliche Informationen über das Unternehmen versehentlich offengelegt wurden, sollten Sie den Vorfall melden.
- Geben Sie niemals eine Erklärung im Namen unseres Unternehmens zu sozialen oder politischen Themen ab, es sei denn, Sie sind dazu berechtigt und die Erklärung wurde im Rahmen unseres Verfahrens zur Überprüfung von Erklärungen genehmigt.

Es betrifft uns alle: Referenzen oder Zeugnisse ausstellen

Unsere Unternehmenspolitik sieht nicht vor, Zeugnisse über unsere Arbeit mit Dritten auszustellen, noch Dritten zu erlauben, unser Logo zu verwenden, um Werbung für ihr Geschäft zu machen.

Lieferanten ist es gestattet, zu erwähnen, dass wir ihr Kunde sind. Wir werden aber keine Referenzen geben, und diese Angabe nur bestätigen.

Stammdatenverwaltung

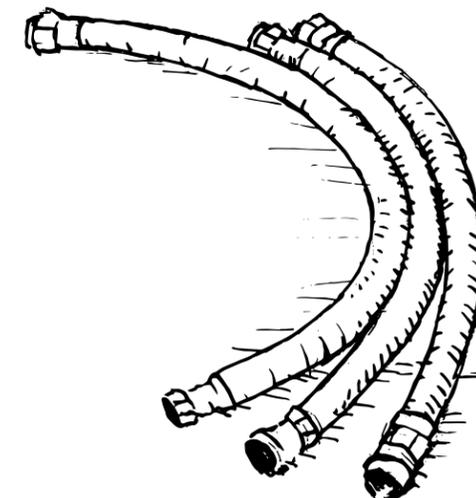
Eine gute Stammdatenverwaltung ist seit jeher wichtig, aber mit dem Aufkommen neuer Technologien, die mit einem Klick enorme Mengen an Informationen speichern, duplizieren oder veröffentlichen können, wurde diese Aufgabe noch wesentlich komplexer. Um diese Komplexität zu bewältigen und unser Risiko zu reduzieren, liefern die Verfahren zur Aufbewahrung der Stammdaten unseres Unternehmens Vorgaben dazu, wie Aufzeichnungen erstellt werden, wie lange sie aufbewahrt werden müssen und wann sie sicher entsorgt werden können.

Es geht um Dich...

- Stellen Sie sicher, dass Sie wissen, was eine Firmenaufzeichnung ist, und befolgen Sie unsere Unternehmensrichtlinien für das Erstellen, Verwalten, Weitergeben und Vernichten von Aufzeichnungen.
- Bewahren Sie alle Aufzeichnungen solange auf, wie dies von der Richtlinie zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen gefordert wird, jedoch nur solange wie geltende Rechtsgründe dies vorschreiben.
- Schützen Sie vertrauliche Informationen in Aufzeichnungen, mit denen Sie arbeiten, und berücksichtigen Sie dabei, dass Sie die Aufzeichnungen möglicherweise sicher aufbewahren und so entsorgen müssen, dass die Informationen geschützt bleiben.

Bei Kichler Lighting tun wir alles, was wir jeden Tag tun, mit der Absicht, eine Umgebung zu schaffen, die das Wichtigste zum Leuchten bringt. Das Wichtigste für uns ist, dass jeder Mitarbeiter weiß, dass seine Stimme wertgeschätzt wird und dass der einzig gangbare Weg zum Erfolg bei Kichler Ehrlichkeit ist.

Vijay Shankar, Kichler Lighting



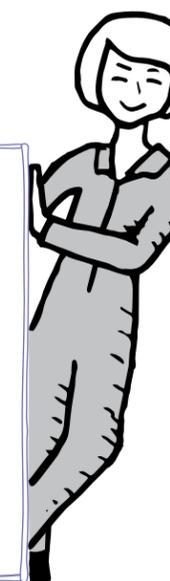
Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinie zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen

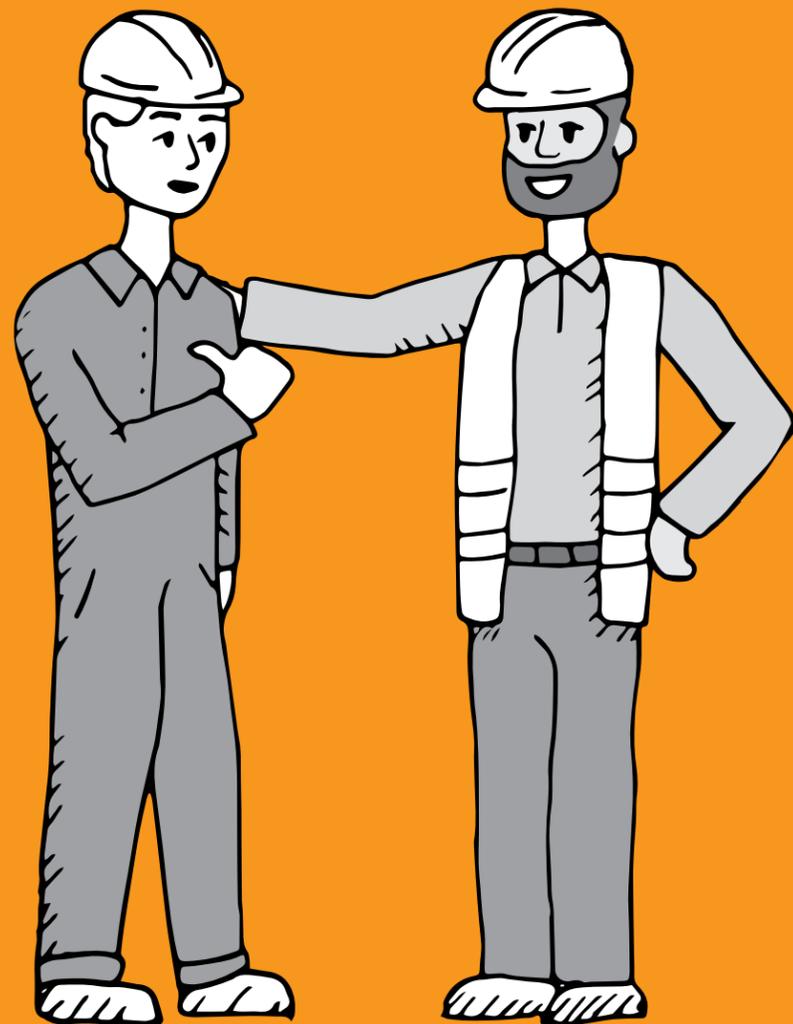
Es betrifft uns alle: Rechtsgründe

Manchmal kann es vorkommen, dass die Rechtsabteilung eine Mitteilung versendet, in der Sie angewiesen werden, bestimmte Aufzeichnungen aufzubewahren. Dies kann der Fall sein, wenn eine Untersuchung oder ein Gerichtsverfahren im Gange ist.

Wenn Sie von der Rechtsabteilung eine Mitteilung zu Rechtsgründen erhalten, hat diese Mitteilung Vorrang vor der Richtlinie zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen, solange bis die Mitteilung aufgehoben wird. Stellen Sie sicher, dass Sie die Anweisungen der Mitteilung befolgen und fragen Sie um Rat, wenn Sie Fragen zur Einhaltung der Vorgaben haben.



Ethik: wir übernehmen **VERANTWORTUNG** dafür, wie sich unser Handeln auf unser Unternehmen, unsere Kunden und lokale Gemeinschaften auswirkt



Interessenskonflikte

Wir alle sind für das Handeln im besten Interesse unseres Unternehmens verantwortlich. Ein Interessenkonflikt besteht dann, wenn die persönlichen Interessen einer Person tatsächlich oder möglicherweise mit den Interessen unseres Unternehmens in Konflikt geraten.

Interessenskonflikte können unserem Unternehmen schaden, da sie den Anschein erwecken können, dass etwas nicht fair ist. Das Vermeiden von Interessenkonflikten ist ein wichtiger Faktor, wenn es darum geht, das Vertrauen unserer Kunden, unserer Investoren, der breiten Öffentlichkeit und untereinander zu gewinnen und zu wahren.

Es geht um Dich...

- Legen Sie alle Ihre Interessen oder Beziehungen, die tatsächlich oder möglicherweise mit den besten Interessen unseres Unternehmens oder mit Ihrer Fähigkeit, objektive Geschäftsentscheidungen zu treffen, in Konflikt geraten, offen.
- Strukturieren Sie eine Firmentransaktion keineswegs so, dass Sie oder jemand Anderes persönlich davon profitiert. Ein Beispiel dafür wäre, von einem Lieferanten als Bedingung für eine Geschäftsbeziehung mit unserem Unternehmen eine Gegenleistung zu fordern.
- Nehmen Sie keine Geschenke an, die Ihre Fähigkeit, unparteiisch zu bleiben, beeinträchtigen könnten.
- Nutzen Sie Firmeneigentum bzw. firmeninterne Informationen niemals zu Ihrem persönlichen Vorteil.

- Bei Watkins verpflichten wir uns, immer das Richtige auf die richtige Weise zu tun. Ethik steht im Kern dessen, wer wir sind und was wir tun. Das ist der Watkins Way!

**VJ Teenarsipur,
Watkins Wellness**

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinie zu Interessenkonflikten
- Formular zur Offenlegung von Interessenkonflikten

F: Unser Unternehmen ist auf der Suche nach einem neuen Lieferanten für ein bestimmtes Produkt, das wir benötigen. Mein Freund aus der High School besitzt ein Unternehmen, das dieses Produkt verkauft. Kann ich empfehlen, dass wir ihre Firma beauftragen?

A: Ja, Sie können unser Unternehmen und Ihre Freundin miteinander in Kontakt bringen. Da dies jedoch einen Interessenkonflikt darstellen könnte, sollten Sie die Beziehung auch Ihrem Vertreter der Personalabteilung mitteilen. Darüber hinaus können Sie nicht in den Entscheidungsprozess einbezogen werden, wenn das Unternehmen als Lieferanten einsetzen soll.

**F
&
A**

Firmeneigentum

Unser Erfolg hängt von kritischem Unternehmenseigentum wie geistigem Eigentum, anderen kritischen Informationswerten wie unseren Computern, Daten und anderen IT-Ressourcen sowie physischem Eigentum ab. Wenn wir dieses Eigentum und jedes andere Eigentum des Unternehmens nutzen, müssen wir dies ordnungsgemäß und in einer Weise tun, die es vor Diebstahl, Missbrauch, Beschädigung oder Verschwendung schützt.

Es geht um Dich...

- Achten Sie darauf, ob Sie mit unternehmenseigenen Patenten, Geschäftsgeheimnissen und anderem geistigen Eigentum arbeiten und wenden Sie geeignete Mittel zu deren Schutz an.
- Schützen Sie die vom Unternehmen ausgegebene Ausrüstung vor Diebstahl, Verlust oder unbefugtem Zugriff. Lassen Sie Laptops oder Telefone nicht unbeaufsichtigt oder entsperrt an öffentlichen Orten, einschließlich des Büros, gemeinsam genutzter persönlicher Räume und Ihres Fahrzeugs.
- Nutzen Sie Unternehmenseigentum nur für Geschäftszwecke und nicht für Ihren persönlichen Nutzen.

Eines der Leitprinzipien der BEHR-Unternehmenskultur lautet „das Richtige tun“. Dieses einfache und dennoch wirksame Prinzip reicht über die Mauern unseres Unternehmens hinaus und erstreckt sich auf die Menschen, die unsere Geschäftspartner sind und wird bei unseren Kunden und Lieferanten fortgesetzt. Es ist das Rückgrat unserer täglichen gegenseitigen Wertschätzung.

Jeff Filley, Behr Process Corporation

Es beginnt mit dem Wissen: Schutz der Sicherheit im Unternehmen

Tragen Sie Ihren Teil dazu bei, dass unsere Gebäude und Einrichtungen sicher bleiben. Lassen Sie beispielsweise keine unbefugten Personen nach Ihnen in gesicherte Gebäude eintreten und stellen Sie sicher, dass Besucher ordnungsgemäß begleitet werden.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinie zu Geschäftsgeheimnissen
- Richtlinie zur Informationssicherheit

Es betrifft uns alle

Als „Geschäftsgeheimnis“ werden u. a. Materialien (wie beispielsweise Software, Zeichnungen oder Geschäftstechniken) bezeichnet, die in der Regel der Öffentlichkeit nicht bekannt sind und dem jeweiligen Eigentümer einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Mitarbeiter mit Zugriff auf unsere Geschäftsgeheimnisse bzw. auf die Geschäftsgeheimnisse Dritter, mit denen wir zusammenarbeiten, müssen diese Geschäftsgeheimnisse stets schützen.

Soziale Medien

Wenn soziale Medien verantwortungsvoll genutzt werden, können sie helfen, die Wahrnehmung unseres Unternehmens sowie unserer Produkte und Serviceleistungen in der Öffentlichkeit positiv zu beeinflussen. Allerdings müssen wir unsere Richtlinien befolgen und klare Grenzen zwischen der privaten Nutzung und unserer Arbeit für das Unternehmen ziehen.

Es geht um Dich...

- Veröffentlichen Sie geheime Geschäftsstrategien oder -informationen unseres Unternehmens nicht in sozialen Medien.
- Sprechen Sie in sozialen Medien nicht im Namen unseres Unternehmens, es sei denn, Ihre Aufgaben erfordern dies und Sie sind dazu befugt.
- Geben Sie, wenn Sie über unser Unternehmen oder über Produkte und Serviceleistungen einer der Masco-Unternehmen sprechen, stets preis, dass Sie ein Mitarbeiter sind.

Es beginnt mit dem Wissen: Soziale Medien

Handlungen, die in unserem Privatleben völlig in Ordnung sind – wie beispielsweise das „Einchecken“ in einem Restaurant oder am Flughafen – können zu Problemen führen, wenn diese in einem Arbeitszusammenhang stehen.

Wenn Sie beispielsweise auf einer geheimen Geschäftsreise für das Unternehmen sind, kann durch ein einfaches Einchecken Ihr Aufenthaltsort erkannt werden. Eine schlaue Internet-Spürnase könnte in der Lage sein, den Grund Ihrer Reise abzuleiten.

Sehen Sie sich für weitere Informationen diese Richtlinien und Ressourcen an:

- Richtlinien zu sozialen Medien
- Politik und Vorgehensweise in Bezug auf soziale Fragen und öffentliche Stellungnahmen

F: Kann ich in den sozialen Medien eine auf meinen Geschäftsbereich bezogene Seite erstellen und meine Kollegen und Kolleginnen einladen, ihr beizutreten?

A: Am besten vermeiden Sie es, unsere Unternehmensmarken bei der privaten Nutzung sozialer Medien zu erwähnen – selbst wenn dies aus echtem Interesse und Enthusiasmus geschieht. Dies ist ein komplexes Gebiet, das unbeabsichtigte Folgen nach sich ziehen kann. Da Sie ein Mitarbeiter sind, ist es beispielsweise möglich, dass eine derartige Seite als offizielles Werbemittel des Unternehmens angesehen werden könnte. In solch einem Fall unterliegt jede Aussage, die Sie über unser Unternehmen oder unsere Produkte tätigen, möglicherweise geltenden Werberechten.

F
&
A

Gesellschaftliches Engagement und Umweltschutz

Ein guter Unternehmensbürger zu sein ist als Grundsatz in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir konzentrieren uns darauf, die Lebensqualität der Menschen zu verbessern, indem wir innovative und nachhaltige Produkte entwickeln, denen die Kunden vertrauen, und unsere Geschäfte so führen, dass wir die Umwelt schonen. Darüber hinaus bemühen wir uns, das soziale, wirtschaftliche und kulturelle Wachstum der Gemeinden, in denen wir leben, arbeiten und Geschäfte machen, durch Geld- und Produktspenden und ehrenamtliches Engagement aktiv zu fördern.

Es geht um Dich...

- Wenn es Ihnen möglich ist, beteiligen Sie sich an vom Unternehmen finanzierten Dienstleistungsinitiativen für die Gemeinschaft.
- Befolgen Sie die Unternehmensrichtlinien und -initiativen für die Erhaltung und Rückgewinnung von Ressourcen und den ordnungsgemäßen Umgang mit Stoffen, die für die Umwelt schädlich sein könnten.

F: Gibt es in unserem Unternehmen Angebote zur Unterstützung von Wohltätigkeitsaktivitäten, die ich selbst initiiere?

A: Ja, wir haben in den USA spezielle Angebote, um Zeit- und Geldspenden zu unterstützen. Wenn Sie zum Beispiel Geld an eine qualifizierte gemeinnützige Organisation spenden, haben wir ein Matching Gifts-Programm. Wenn Sie sich ehrenamtlich engagieren, können Sie von einem Kollegen für den vierteljährlich verliehenen Masco Cares Volunteer Award nominiert werden, mit dem Mitarbeiter ausgezeichnet werden, die sich über das normale Maß hinaus für ihre Gemeinschaft einsetzen.

Weitere Informationen zu unseren Matching Gifts und Volunteer Award-Programmen finden Sie auf unserer Masco Cares-Website oder wenden Sie sich an die Personalabteilung.

F
&
A

In Einklang bringen

Unsere Unternehmenskultur baut sehr stark auf Integrität auf. Wir alle müssen Verantwortung für die Wahrung unseres Rufs als ethisches Unternehmen übernehmen. Denken Sie daran, einen Blick in diesen Kodex und unsere Richtlinien zu werfen, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas richtig bzw. was laut unseren Richtlinien erlaubt ist.

Wenn Sie eine Frage oder Anlass zur Sorge haben, sprechen Sie dies an!

Wir nehmen die Einhaltung des Kodex sehr ernst.

Wenn wir Kenntnis von einer tatsächlichen oder potenziellen Missachtung der ethischen Grundsätze erhalten, werden wir uns unverzüglich um eine Untersuchung der Angelegenheit bemühen, um schnellstmöglich eine Lösung herbeizuführen.

Wir werden gegen niemanden vorgehen, der in gutem Glauben über eine Missachtung des Kodex oder über sonstige illegale oder unethische Verhaltensweisen Bericht erstattet. Während unserer Untersuchung werden wir (soweit gesetzlich zulässig) Maßnahmen ergreifen, um die mit dem Bericht in Zusammenhang stehenden Informationen vertraulich zu behandeln.

Wie kann ich Bedenken ansprechen oder Bericht erstatten?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um Sorgen anzusprechen:

- Besprechen Sie die Situation mit Ihrem Vorgesetzten oder dem für Sie zuständigen Vertreter des Personalwesens.
- Setzen Sie sich mit dem für Ihren Geschäftsbereich Bevollmächtigten der Rechtsabteilung in Verbindung.
- Setzen Sie sich mit Yvette VanRiper, unserer Ethikdirektorin, oder mit Ken Cole, General Counsel, in Verbindung.
- Nutzen Sie unsere Ethik-Hotline, um jegliche Sorgen, die Sie haben, vertraulich zu melden.

Die Hotline wird von einem Drittanbieter betrieben und steht Ihnen 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche online unter www.stand4ethics.com oder unter der an Ihrem Arbeitsplatz ausgehängten Telefonnummer zur Verfügung. Soweit rechtlich zulässig, können Sie anonym Bericht erstatten.

Zudem haben Sie das Recht, bestimmte Missachtungen nicht nur unternehmensintern, sondern zusätzlich an folgende Stellen zu melden:

- an die US-Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde (SEC) oder jede andere staatliche, bundesstaatliche oder lokale Regierungsbehörde oder -kommission.
- an die U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) oder eine staatliche oder lokale Agentur für faire Beschäftigungspraktiken. In der Regel erhält die EEOC Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung oder ähnliche Vorwürfe.

Sie sind nicht verpflichtet, das Unternehmen zu informieren, bevor Sie einer Regierungsbehörde Bericht erstatten. Kein Punkt in unserem Code schränkt Ihr Recht ein, Rechtsverstöße zu melden oder Informationen weiterzugeben, die nicht anderweitig vor Offenlegung geschützt sind.

Ausnahmeregelungen

- Jeder Verzicht auf unseren Kodex für Direktoren, leitende Angestellte oder leitende Finanzangestellte kann nur von unserem Vorstand oder unserem Prüfungsausschuss genehmigt werden.
- Eine Befreiung von der Einhaltung des Kodex für sonstige Mitarbeiter darf nur von der General Counsel unseres Unternehmens oder von einer von unserer General Counsel benannten Person genehmigt werden.



