



Verhaltens- und Ethikkodex

Wirksam ab dem 22.10.2014





Mitteilung des Chairman und CEO

Persönliche Integrität, gemeinsame Werte und ethisches Geschäftsgebaren aller Mitarbeiter von Axalta bilden die Basis für den Ruf von Axalta weltweit. In Kombination mit der Qualität und der Leistung unserer Produkte bilden diese Elemente eine außerordentlich starke Grundlage für den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens und unternehmerisches Wachstum für uns alle.

Unser Board of Directors hat Axaltas Verhaltens- und Ethikkodex genehmigt, der unser Compliance-Programm verankert und die wichtigsten Prinzipien unseres Geschäfts enthält. Er wird ergänzt durch unsere Richtlinien und Verfahrensordnungen, die zusammen mit dem Kodex Ihr Verhalten in allen Situationen leiten sollen.

Unser Kodex wird von Axaltas Management voll unterstützt und ist zu jeder Zeit von allen Mitarbeitern, Managern und Direktoren von Axalta weltweit einzuhalten. Letztlich ist Axaltas größter Wert unsere Integrität und unsere herausragende Reputation, und es ist die Aufgabe jedes einzelnen, diese zu bewahren. Deshalb ist es unerlässlich, dass jeder bei Axalta unseren Kodex versteht und sich dementsprechend verhält.

Vielen Dank für ein stetes Anlegen des hohen Standards, der in diesem Kodex niedergelegt ist, und für das Aufrechterhalten unserer Reputation und unserer Integrität.

Mit freundlichen Grüßen,

Charles Shaver

Der Kodex gilt für alle

Dieser Kodex behandelt maßgebliche ethische Prinzipien und regelt, wie Mitarbeiter, Manager und Mitglieder des Management Board sich im geschäftlichen Umgang verhalten müssen. Speziellere Regeln für tägliches Verfahren sind in Axaltas Richtlinien und Verfahrensordnungen niedergelegt. Das Management des Unternehmens ist von dem Board of Directors damit beauftragt sicherzustellen, dass die Handlungen des Unternehmens von diesem Kodex und den Unternehmensrichtlinien des Unternehmens gelenkt werden. Daher müssen alle Mitarbeiter von Axalta die rechtlichen und ethischen Anforderungen verstehen, die auf ihre Abteilungen und Verantwortungsbereiche Anwendung finden.

Der Kodex kann nicht jedwede Situation behandeln, mit der Personal von Axalta möglicherweise konfrontiert wird, aber unsere Quintessenz lautet, dass Axalta jederzeit erwartet, dass Sie unser Geschäft auf eine Weise führen, die ein positives Licht sowohl auf das Unternehmen als auch auf Sie wirft. Wenn Sie einmal unsicher sind, ob eine Vorgehensweise ethisch in Ordnung ist, stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Ist die Vorgehensweise legal?
- Steht die Vorgehensweise im Einklang mit dem Kodex?
- Würde die Vorgehensweise bei Bekanntwerden einer Bewertung durch die Öffentlichkeit standhalten?
- Verstärkt die Vorgehensweise den Ruf von Axalta als ein ethisch handelndes Unternehmen?

Wenn Sie diese Fragen nicht uneingeschränkt mit *ja* beantworten können, müssen Sie Rat einholen, indem Sie in Axaltas Richtlinien nachsehen oder die Situation mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrem lokalen oder regionalen Compliance Officer oder mit einem Mitarbeiter des Legal Department besprechen, bevor Sie mit der Vorgehensweise fortfahren.

Wir halten alle geltenden Gesetze ein

Das geltende Recht einzuhalten, ist die Basis für unseren Verhaltens- und Ethikkodex. Axalta ist in vielen verschiedenen Ländern und Rechtsordnungen tätig und Mitarbeiter müssen das geltende Recht der Länder, in die sie reisen, oder in denen Axalta Geschäfte macht, einhalten. Auch wenn die Mitarbeiter nicht alle Einzelheiten der Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen kennen, ist es wichtig, genug zu wissen, um entscheiden zu können, ob sie Rat suchen müssen. Insbesondere müssen Ihnen folgende Gesetze bekannt sein, die Einfluss auf unser Geschäft haben:

Antikorruptionsgesetze: Axalta verpflichtet sich, die anwendbaren Antikorruptionsgesetze einzuhalten. Dies gilt einschließlich des U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), des U.K. Bribery Act und der Antikorruptionsgesetze aller anderen Länder, in denen wir Geschäft machen. Es ist niemals in Ordnung, Bestechungsgelder, Schmiergelder oder andere Arten von unangemessenen Vorteilen anzubieten, zu gewähren, zu fordern oder zu akzeptieren. Sie müssen sich bewusst sein, dass neben Geldzahlungen auch Geschenke, Einladungen, politische Unterstützung oder gemeinnützige Spenden ein Bestechungsgeld, Schmiergeld oder eine anderweitige unrechtmäßige Zuwendung darstellen können. Axalta hat sich



verpflichtet, Geschäft nur mit Geschäftspartnern zu machen, die unser Engagement zur Einhaltung der Antikorruptionsregeln teilen. Weitere Informationen *finden Sie* in der Axalta Richtlinie zur Bekämpfung der Korruption.

Import-, Export- & Handelsrecht: Wir importieren und exportieren täglich Produkte, Materialien und Rohstoffe in Länder und aus Ländern auf der ganzen Welt. Hierbei müssen wir alle Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen einhalten, die auf diese Aktivitäten Anwendung finden. Diese Gesetze umfassen Exportkontroll- und Antiboykottregelungen, die unabhängig davon Anwendung finden, ob ein Mitarbeiter Bürger der Vereinigten Staaten oder eines anderen Landes beziehungsweise dort ansässig ist. Die Vereinigten Staaten sowie auch viele andere Länder verhängen Sanktionen gegen bestimmte Personen und Unternehmen weltweit und setzen diese durch. Diese Sanktionen können ganz verschieden ausgestaltet sein. Axalta ist es nicht gestattet, Geschäfte in bestimmten Rechtsordnungen zu machen oder Produkte oder Ausrüstung dorthin zu liefern. Des Weiteren können wir keine Geschäfte mit sanktionierten Personen oder Unternehmen machen. Die Mitarbeiter müssen alles dafür tun, sicherzustellen, dass Axalta das geltende Import-, Export- und Handelsrecht der Rechtsordnungen einhält, in denen wir Geschäfte machen.

Regelungen zum fairen Wettbewerb und Wettbewerbsrecht: Wir behandeln unsere Wettbewerber ethisch korrekt und halten alle Gesetze ein, die den freien Wettbewerb schützen. Wir bemühen uns, mit Axaltas Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern sowie Mitarbeitern fair umzugehen. Wir verschaffen uns keine unrechtmäßigen Vorteile gegenüber anderen durch Manipulation, Verschweigen von Fakten, Missbrauch vertraulicher Informationen, falscher Darstellung erheblicher Umstände oder andere unfaire Handelspraktiken. Die Regelungen zum fairen Wettbewerb und das Kartellrecht schützen den Wettbewerb in unserer Branche durch ein generelles Verbot formeller oder informeller Absprachen zwischen Wettbewerbern, die danach streben, Preise zu manipulieren oder festzusetzen oder auf andere unfaire Weise Einfluss auf das Geschäft von Mitbewerbern auszuüben.

Sammeln von wettbewerbsrelevanten Informationen: Der Erwerb und die Nutzung von Informationen über Mitbewerber können ein legitimer Teil des Wettbewerbs sein, wenn diese Informationen auf rechtmäßige Weise erworben werden. Allerdings dürfen diese Informationen ausschließlich von öffentlich zugänglichen Quellen erworben werden. Wenn Sie den Eindruck haben, dass Ihnen jemand auf unrechtmäßige Weise vertrauliche Informationen anbietet, beenden Sie das Gespräch auf höfliche Weise und melden Sie den Vorfall einem Mitglied des Legal Department.

Geldwäschegesetze: Wir dürfen nicht versuchen, auf illegale Weise erworbene Gelder zu verbergen oder zu “waschen”, oder die Quelle dieser Gelder als legitim erscheinen zu lassen. Zur Vermeidung der Teilnahme an Geldwäsche müssen die Mitarbeiter die Verfahrensweisen des Unternehmens bei Zahlungen einhalten. Zusätzlich sollten Mitarbeiter wachsam im Hinblick auf irreguläre Zahlungen, Rückzahlungsforderungen oder andere verdächtige Transaktionen sein und diese melden.

Gesetze zum Insider-Handel: Wir dürfen Wertpapiere von Axalta oder anderen Unternehmen nicht kaufen oder verkaufen, wenn wir Kenntnis über wichtige Informationen haben, die nicht öffentlich bekannt gemacht wurden. Des Weiteren dürfen wir keine Informationen, die nicht öffentlich sind, an dritte Personen weitergeben, da es diese in die Lage versetzen könnte, unrechtmäßig Wertpapiere unter Nutzen vertraulicher Informationen zu kaufen oder zu verkaufen. Für Mitglieder des Board of Directors, Manager und bestimmte andere Mitarbeiter gelten möglicherweise weitergehende Beschränkungen im Hinblick auf den Handel mit Wertpapieren von Axalta. Weitere Informationen *finden Sie* in der Axalta Richtlinie zum Insider-Handel.

Sicherheit für die Mitarbeiter/die Umwelt, Gesundheits- und Sicherheitsgesetze: Gesundheit und Sicherheit stehen an erster Stelle und bei Axalta sind alle Mitarbeiter auf allen Ebenen hierfür verantwortlich. Das Unternehmen verpflichtet sich damit, eine sichere Arbeitsumgebung zur Verfügung zu stellen und die Umwelt, die Gesundheit und Sicherheit im Hinblick auf unsere Mitarbeiter, Kunden und die Gemeinden, in denen wir Standorte haben, zu schützen. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Verantwortung für die Beachtung von Sicherheitsstandards und sicheren Verfahrensweisen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit übernehmen. Alle Mitarbeiter von Axalta sind verantwortlich dafür, dass sie die Axalta Richtlinie zu Umwelt, Gesundheit & Sicherheit sowie die jeweiligen Richtlinien und Verfahrensweisen der Einrichtungen, in denen sie arbeiten, verstehen und einhalten.

Wir vermeiden Interessenskonflikte

Axalta respektiert die Rechte unserer Mitarbeiter, Manager und Mitglieder unseres Board of Directors, ihre persönlichen Angelegenheiten selbst wahrzunehmen. Dennoch dürfen unsere persönlichen Interessen niemals mit den Interessen von Axalta im Konflikt stehen (oder den Anschein erwecken, mit diesen im Konflikt zu stehen). Ein Interessenskonflikt kann auftreten, wenn jemand Handlungen vornimmt oder Interessen hat, bei denen es schwierig sein kann, die Tätigkeit für das Unternehmen objektiv und effektiv zu erledigen. Mitarbeiter, Manager und die Mitglieder des Board of Directors müssen scheinbare oder tatsächliche Interessenskonflikte vermeiden und potentielle Interessenskonflikte offen legen. Mitarbeiter müssen mögliche oder tatsächliche Interessenskonflikte an ihre Vorgesetzten oder ihren regionalen Compliance Officer melden. Manager und Mitglieder des Board of Directors müssen mögliche oder tatsächliche Interessenskonflikte an den Senior Vice President & General Counsel melden. Beispiele für Situationen, in denen möglicherweise Interessenskonflikte entstehen können, finden Sie in der folgenden, nicht abschließenden Liste:

Persönliche Beziehungen:

Mitarbeiter sollten nicht an geschäftlichen Entscheidungen beteiligt sein, durch welche auf Kosten oder zum Nachteil von Axalta eine Person begünstigt wird, die zu diesem Mitarbeiter in einem engen persönlichen Verhältnis steht. Beispielsweise sollten Mitarbeiter keinen Einfluss auf arbeitsvertragliche Entscheidungen haben, die einen Verwandten betreffen. Interessenskonflikte können auftreten, wenn ein Mitarbeiter, Manager oder ein Mitglied des Board of Directors oder ein Mitglied

seiner oder ihrer Familie unangemessene persönliche Vergünstigungen aufgrund seiner oder ihrer Position bei Axalta erhält. Darlehen oder Sicherheiten für solche Personen gilt daher besondere Aufmerksamkeit.

Geschenke & Einladungen: Das Geben und Empfangen von geringwertigen Geschenken oder Einladungen kann für eine langfristige geschäftliche Zusammenarbeit nützlich sein. Dies setzt voraus, dass sie angemessen und vertretbar im Hinblick auf die Situation sind, nicht auf eine Weise angeboten werden, die einen unangemessenen Einfluss auf eine geschäftliche Entscheidung bedeuten kann, und nach den auf den Empfänger anwendbaren Gesetzen und Regelungen zulässig sind. Geschenke und Einladungen sollten immer angemessen sein, nicht im Übermaß gegeben werden und sollten immer als Aufmerksamkeit anzusehen sein, nicht als zu erwartende Regelmäßigkeit. Geschenke in Form von Bargeld oder geldähnlichen Formen wie Gutscheine sind untersagt. Geschenke und Einladungen gegenüber Staatsbediensteten sind Gegenstand besonderer Gesetze und Vorschriften. Konsultieren Sie Ihren regionalen Compliance Officer oder einen Mitarbeiter des Legal Department, bevor Sie einem Staatsbediensteten gegenüber Geschenke oder Einladungen geben oder anbieten, um die Einhaltung von Axaltas Richtlinien und des geltenden Rechts sicherzustellen. Weitere Informationen im Hinblick auf Geschenke und Einladungen *finden Sie* in der Axalta Richtlinie zu Geschenken & Einladungen und der Axalta Richtlinie zur Bekämpfung der Korruption.

Nebentätigkeiten: Vollzeit-Mitarbeiter benötigen eine schriftliche Genehmigung Ihres Vorgesetzten, bevor sie für ein anderes Wirtschaftsunternehmen tätig werden, außer dies ist gemäß den arbeitsvertraglichen Regelungen oder dem örtlich anwendbarem Recht gestattet. Sie dürfen in keinem Fall für einen Konkurrenten tätig werden, solange Sie bei Axalta angestellt sind.

Politische Betätigung: Sie sollten Ihre politische Betätigung von Ihrer Tätigkeit bei Axalta getrennt halten. Aus diesem Grund ist es nicht gestattet, Mittel des Unternehmens (einschließlich Zeit, Eigentum oder Ausstattung) für diese Aktivitäten zu nutzen. Sie sind verpflichtet, Ihren Vorgesetzten informieren, bevor Sie ein öffentliches Amt annehmen. Politische Aktivitäten, die für Axalta durchgeführt werden, müssen nach den Axalta Richtlinien und Verfahrensordnungen genehmigt werden.

Wahrnehmung von geschäftlichen Gelegenheiten: Es ist Ihnen nicht gestattet, (a) Gelegenheiten für sich selbst wahrzunehmen, die sich Ihnen aufgrund der Nutzung von Eigentum, Informationen von Axalta oder Ihrer Position bei Axalta bieten; (b) Eigentum, Informationen von Axalta oder Ihre Position bei Axalta für persönliche Zwecke zu nutzen; und (c) mit Axalta in Konkurrenz zu treten. Mitarbeiter, Manager und Mitglieder des Board of Directors schulden Axalta die Pflicht, Axaltas rechtmäßige Interessen zu befördern, wenn sich hierzu die Gelegenheit bietet.

Wir engagieren uns in unseren Gemeinden

Umweltschutz: Wir fühlen uns dem Umweltschutz und dem Erhalt der natürlichen Ressourcen für zukünftige Generationen verpflichtet. Zu diesem Zweck sind Sie



verpflichtet, alle Regeln und Vorschriften des Umweltschutzes zu befolgen, die von lokalen, regionalen oder nationalen Behörden aufgestellt werden, und des Weiteren die eigenen Richtlinien von Axalta einschließlich der Axalta Richtlinie zu Umwelt, Gesundheit & Sicherheit einzuhalten.

Sicherheit am Arbeitsplatz: Mitarbeiter haben Anspruch auf eine sichere, saubere und gesunde Arbeitsumgebung, welche allen einschlägigen Gesetzen, Regeln, Vorschriften und Richtlinien entspricht und darüber hinaus Axaltas eigenem Standard und eigenen Grundsätzen entspricht. Alle geschäftlichen Tätigkeiten dürfen nur mit den notwendigen Lizenzen, Erlaubnissen und Kontrollen ausgeführt werden.

Arbeitsrechtliche Vorschriften: Axalta und dritte Parteien, die mit Axalta arbeiten, müssen sämtliche arbeitsrechtlichen Vorschriften einhalten, die an dem jeweiligen Standort gelten. Wir beteiligen uns nicht an Zwangsarbeit oder unfreiwilliger Arbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit und arbeiten nicht mit Unternehmen zusammen, die sich hieran beteiligen.

Wir verwalten unternehmerische Werte und geschützte Informationen verantwortungsvoll

Schutz von Axaltas Unternehmenswerten: Sie sind verpflichtet, die Unternehmenswerte von Axalta zu schützen und bei deren Nutzung Sorgfalt anzuwenden. Persönlicher Nutzen von Unternehmensgegenständen (wie Telefone, Drucker, Faxgeräte etc.) sollte auf ein Minimum beschränkt sein und Sie bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit nicht behindern. Es ist Ihnen nicht gestattet, Axaltas Emailsystem oder Intranet für die Versendung von beleidigenden oder unangemessenen Inhalten zu verwenden. Des Weiteren müssen Mitarbeiter darauf achten, das geistige Eigentum von Axalta vor einer missbräuchlichen Weitergabe an oder den Nutzen durch Dritte zu schützen.

Vertraulichkeit: Wir sind verpflichtet, die Vertraulichkeit unserer eigenen Informationen und solcher Informationen, die uns von Dritten anvertraut werden, zu schützen, es sei denn, die Weitergabe ist gestattet oder rechtlich vorgeschrieben. Vertrauliche Informationen umfassen alle nicht-öffentlichen Informationen, die im Falle ihrer Weitergabe für Mitbewerber nützlich oder für das Unternehmen oder seine Kunden schädlich sein können. Zum Schutz dieser vertraulichen Informationen sind Sie verpflichtet, alle anwendbaren Gesetze zu befolgen und die Vertraulichkeit von Informationen zu wahren, wenn Sie vertrauliche oder private Informationen erhalten, verwahren oder übertragen.

Der Schutz von geistigem Eigentum: Das geistige Eigentum ist für Axalta eines der wertvollsten Güter, und der Schutz unseres geistigen Eigentums ist damit eine der wichtigsten Aufgaben für jeden Mitarbeiter. Jeder von uns ist verantwortlich dafür, unsere Markenrechte, Patente, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und geschütztes Know-how, Methoden und Verfahrensweisen zu bewahren. Es ist sehr wichtig, dass Sie niemals unberechtigten Personen – innerhalb oder außerhalb von Axalta – Informationen geben, die Axalta gehörende Technologie oder Geschäftsgeheimnisse beeinträchtigen könnte. Es ist ebenso wichtig, dass wir die wirksamen Rechte des geistigen Eigentums dritter Parteien respektieren.



Unberechtigtes Nutzen von geistigem Eigentum dritter Parteien kann für Axalta und einzelne Mitarbeiter zu Ansprüchen auf zivilrechtlichen Schadensersatz und zu strafrechtlichen Konsequenzen führen.

Datenschutz: Der Schutz von Axaltas Daten stärkt unser Geschäft durch den Aufbau von Vertrauen zwischen unseren Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern. Sie sind verpflichtet, alle Richtlinien zum Datenschutz von Axalta einzuhalten. Insbesondere müssen Sie alle Passwörter, Nutzerkennungen, Zugangskarten und Verschlüsselungs- oder Authentifizierungsschlüssel schützen. Sie sind verpflichtet, alle vertraulichen und nicht-öffentlichen Informationen sicher zu verwahren. Dies umfasst – unter anderem – Daten zu Geschäftsgeheimnissen, Verträgen, Herstellung, Kunden, Mitarbeitern und Preisgestaltung.

Aufbewahrung von Dokumenten: Sie sind verpflichtet, die Richtlinien von Axalta zum Dokumentenmanagement und die gesetzlichen Aufbewahrungsfristen einzuhalten. Diese Richtlinien finden Anwendung auf die Aufbewahrung und die Vernichtung aller Aufzeichnungen, die von Axalta erstellt werden, einschließlich Hardcopies, elektronischer Akten, Emails, Instant Messages, Videos und Backup-Bändern.

Genau Aufzeichnungen & Veröffentlichungen: Sie sind verpflichtet, Axaltas System der internen Kontrollen und Kontrollen für Veröffentlichungen einzuhalten und sicherzustellen, dass die Aufzeichnungen des Unternehmens und alle wertpapierbezogenen Einreichungen und Veröffentlichungen rechtzeitig, rechtmäßig und genau sind. Die Erstellung von falschen oder irreführenden Aufzeichnungen ist untersagt.

Auftreten im Namen von Axalta: Wenn Sie nicht ausdrücklich hierzu autorisiert wurden, dürfen Sie nicht öffentlich im Namen von Axalta sprechen oder Axalta gehörende Informationen oder vertrauliche Informationen über Axalta öffentlich preisgeben. Ausschließlich Mitarbeiter, welche die Erlaubnis erhalten haben, öffentlich für Axalta zu sprechen, dürfen dies tun. Diejenigen Personen, die die Erlaubnis erhalten haben, für Axalta zu sprechen, müssen in ihrer Kommunikation stets vertrauenswürdig, korrekt und respektvoll sein. Weitere Informationen *finden Sie* in der Axalta Richtlinie zu öffentlichen Stellungnahmen und Presseerklärungen.

Wir respektieren unsere Kollegen

Freiheit von Diskriminierung & Belästigung: Die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist ein herausragender Wert. Wir verpflichten uns, Chancengleichheit in allen Belangen des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten und tolerieren keinerlei Diskriminierung aufgrund von Alter, Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Geschlecht, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung oder anderer geschützter Merkmale. Wir tolerieren keine Belästigungen oder anderes unrechtmäßiges Verhalten jeglicher Art, einschließlich herabwürdigender Äußerungen im Hinblick auf Rasse oder ethnische Zugehörigkeit sowie unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche.

Gegenseitiger Respekt: Wir setzen hohe Standards für ein professionelles und ethisches Verhalten, das zu jeder Zeit bestimmt, wie wir mit Kunden, Lieferanten,

Kollegen und der Öffentlichkeit umgehen. Hieraus folgen das Fehlen jeglicher Toleranz für Einschüchterung, Feindseligkeit oder Bedrohung, ein höfliches und respektvolles Auftreten gegenüber Personen, die Achtung von Axaltas Eigentum und des Eigentums anderer, faires und ehrliches Verhalten zu jeder Zeit, Zusammenarbeit zur Erreichung besserer Ergebnisse und das aktive Bemühen um ein Verständnis der Gesetze und Bräuche der verschiedenen Länder, in denen wir tätig sind.

Disziplinarische Maßnahmen und Beratung: Axalta wahrt den Standard im Hinblick auf Leistung und Verhalten am Arbeitsplatz durch einen angemessenen Gebrauch von informeller Beratung, Mitarbeitertraining, formeller Beratung sowie disziplinarischer Maßnahmen, welche in Strafen münden können, die ultimativ auch die Kündigung umfassen.

Meldungen, Untersuchungen und mögliche Verstöße

Konsequenzen im Falle eines Verstoßes gegen den Kodex: Der Verstoß gegen ein Gesetz oder diesen Kodex ist eine ernste Angelegenheit. Mitarbeiter, die anwendbare Gesetze oder diesen Kodex nicht befolgen oder verletzen, können disziplinarisch belangt werden; dies umfasst ultimativ auch Maßnahmen wie Kündigung, Verlust von arbeitsvertraglichen Vergünstigungen, und – soweit anwendbar – die Einleitung strafrechtlicher oder zivilrechtlicher Verfahren.

Kooperation bei Untersuchungen: Möglicherweise werden Sie gebeten, bei Untersuchungen zu kooperieren oder Informationen zur Verfügung zu stellen. In diesem Fall ist Ihre vollständige Kooperation und Unterstützung erforderlich. Eine Weigerung wird als ein Verstoß gegen diesen Kodex und die Axalta Richtlinien angesehen.

Keine Tolerierung von Repressalien: Wir tolerieren keinerlei Repressalien gegen Mitarbeiter, die einen Verstoß oder einen möglichen Verstoß gegen diesen Kodex oder das geltende Recht melden, oder die an einer intern durchgeführten Untersuchung oder einer verpflichtenden Untersuchung durch eine staatliche Stelle teilnehmen. Mitarbeiter, die der Ansicht sind, dass sie Repressalien ausgesetzt sind, sollten diese unverzüglich an eine der unten aufgelisteten Stellen melden.

Befreiungen: Befreiungen oder Ausnahmen von diesem Kodex für Mitarbeiter werden ausschließlich im Vorhinein und nur unter besonderen Umständen durch den Chief Compliance Officer gewährt. Eine Befreiung von den Regelungen dieses Kodex für Manager oder Mitglieder des Board of Directors können ausschließlich durch das Board of Directors oder ein Komitee des Board of Directors gemacht werden. Ein Mitglied des Board of Directors benötigt eine Befreiung von den Regelungen dieses Kodex nur für Tätigkeiten, die es in seiner Funktion als Mitglied des Board of Directors ausübt.

Fragen stellen, Anliegen vorbringen oder Verstöße melden: Außer soweit dies gesetzlich verboten ist, hat jeder Mitarbeiter, der einen Rat sucht, wie dieser



Kodex oder das anwendbare Recht zu befolgen sind, oder der von einem Verstoß gegen diesen Kodex oder das anwendbare Recht erfährt, die Möglichkeit, sein oder ihr Anliegen oder seine oder ihre Fragen an eine der folgenden Stellen zu melden:

- Seinem oder ihrem Vorgesetzten
- Dem regionalen oder lokalen Compliance Officer für seine oder ihre Abteilung/Region
- Jedem Mitarbeiter des Axalta Legal Department
- Dem Chief Compliance Officer, dieser kann wie folgt erreicht werden:

Axalta Coating Systems
z. Hdn: Chief Compliance Officer
Suite 3600
2001 Market Street
Philadelphia, PA 19103
USA

- Die Ethik-Hotline¹
 - **Gebührenfreie Telefonnummern:**
 - (englischsprachig) USA und Kanada: + 1 (844) 260-0008
 - Nicht erreichbar aus Mexiko
 - (spanischsprachig) Nordamerika: + 1 (800) 216-1288
 - Mexiko: + 001 800 216 12
 - Mitarbeiter außerhalb von Nordamerika: (800) 603-2869
 - Zugangscode für das jeweilige Land wählen
 - vgl. www.lighthouse-services.com/documents/WorldWideAccessCodes.pdf für länderspezifische Anweisungen und Zugangscodes
 - **Webseite:** <http://www.lighthouse-services.com/axaltacs>
 - **Email:** reports@lighthouse-services.com
 - Name des Unternehmens mit dem Report erforderlich
 - **Fax:** +1 (215) 689-3885
 - Name des Unternehmens mit dem Report erforderlich
 - Die Hotline ist 24 Stunden an sieben Tagen der Woche erreichbar.
 - Übersetzer sind verfügbar, die Ihr Anliegen in Ihrer lokalen Sprache aufnehmen.

¹ Zweck und Zuständigkeit der Ethik-Hotline wird in den hierzu ergehenden Mitteilungen an die Mitarbeiter genauer beschrieben.

Außer soweit gesetzlich verboten:

- Mitarbeiter können ihre Meldungen anonym machen. Axalta wird Maßnahmen ergreifen, um die Vertraulichkeit der Meldungen zu gewährleisten; und
- Außenstehende können ein mögliches geschäftliches Fehlverhalten melden, indem sie den Mitarbeiter von Axalta kontaktieren, mit dem sie eine geschäftliche Beziehung haben, oder indem sie ihre Meldung an den Chief Compliance Officer machen.

Soweit es das lokale Recht erlaubt, können Außenstehende geschäftliches Fehlverhalten auch über die Ethik-Hotline, Webseite, Emailadresse oder Briefpost melden wie oben angegeben.

Untersuchung und Klärung von gemeldeten Verstößen: Das Audit Committee hat Verfahren für den Empfang, die Untersuchung und die Klärung von Meldungen durch Whistleblower eingerichtet. Alle Meldungen zu möglichen Verstößen gegen den Kodex oder das anwendbare Recht werden umgehend bewertet und untersucht, soweit dies angezeigt ist. Weitere Informationen *finden Sie* in der Axalta Richtlinie zum Whistleblowing und der Nichttolerierung von Repressalien.