



VERHALTENSKODEX

**Schaffung
einer besseren
Zukunft durch
den Schutz
des Wichtigen**



Inhalte

- Eine Nachricht von Steph Disher** 3

- Zweck und Werte**
- Zweck 3
- Werte 4

- Einführung**
- Warum wir unseren Kodex 5
- Unsere Verantwortlichkeiten 5
- Verantwortlichkeiten der Führungskraft 6

- Vertrauen aufbauen**
- Schutz unseres Unternehmens vor Betrug 7
- Schutz unseres Unternehmens vor Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung 8
- Internationaler Handel 8
- Schutz unseres Unternehmens vor Bestechung und Korruption 9
- Interessenkonflikte 10
- Geschäftliche Aufmerksamkeiten 11
- Geschäftliche Aufmerksamkeiten und Amtsträger 11
- Regierungsverträge 12
- Fairer Wettbewerb 12
- Integrität der Geschäftspartner 12

- Schutz der Vermögenswerte unseres Unternehmens 13
- Nutzung von Unternehmensressourcen 13
- Schutz unserer vertraulichen Informationen 14
- Schutz geistigen Eigentums 15
- Datenschutz 16
- Vermeidung von Insiderhandel 17
- Verantwortungsvolle Kommunikation 18
- Politische Aktivitäten 18

Seien Sie integrativ

- Schutz eines Umfelds, das Inklusion und Vielfalt willkommen heißt 19
- Schutz und Förderung eines respektvollen Arbeitsplatzes 19

Mut haben

- Schutz des Rechts, sich zu Wort zu melden 21
- Möglichkeiten, sich zu Wort zu melden 21
- Schutz unserer Mitarbeiter vor Vergeltungsmaßnahmen 22

Fürsorge zeigen

- Produktsicherheit und -qualität 23
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 24
- Umweltschutz und Nachhaltigkeit 24
- Schutz der Menschenrechte 25
- Schutz und Interaktion mit unseren Gemeinden 25

- Zusätzliche Ressourcen** 26



Eine Nachricht von Steph Disher

Wir haben vor über 65 Jahren als Unternehmen begonnen und uns einen guten Ruf als ethisch einwandfreies und wertorientiertes Unternehmen aufgebaut. Zu Beginn unserer Reise als Atmus Filtration Technologies verpflichten wir uns, ein starkes und ethisches Unternehmen zu sein. Ich bin stolz auf unsere Geschichte und freue mich auf unsere Zukunft. Bei Atmus Filtration Technologies sind es unsere Mitarbeiter, die den Unterschied machen. Unsere Mitarbeiter werden von einem gemeinsamen Zweck geleitet: Schaffung einer besseren Zukunft durch den Schutz dessen, was wichtig ist.

Unsere Mitarbeiter verpflichten sich, stets das Richtige zu tun. Unser Verhalten und unsere Handlungen basieren auf unseren gemeinsamen Werten: Bauen Sie Vertrauen auf. Seien Sie integrativ. Mut haben. Zeigen Sie Fürsorge. Unsere Werte dienen als Grundlage für unseren Verhaltenskodex („unseren Kodex“). Als globales Unternehmen vereint uns unser Kodex darin, uns ethisch und integer zu verhalten, unabhängig davon, wo wir weltweit geschäftlich tätig sind. Am wichtigsten ist, dass unser Kodex für unsere Kultur von grundlegender Bedeutung ist und sein wird.

Unser Kodex soll unseren Mitarbeitern dabei helfen, ethisch einwandfreie Entscheidungen zu treffen. Sie enthält Informationen darüber, wo und wie Sie um Hilfe bitten können. Es liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters, sich zu Wort zu melden, wenn er Bedenken hat. Wir engagieren uns dafür, ein Umfeld zu schaffen, in dem Vergeltung nicht toleriert wird. Es sind die Verhaltensweisen und Handlungen jedes Einzelnen in unserem Unternehmen, die unseren Ruf prägen.

Vielen Dank an jeden von Ihnen für Ihr Engagement für unsere Werte und dafür, dass Sie zum Schutz des Wichtigen beitragen.

Stufenschale

Chief Executive Officer
Atmus-Filtrationstechnologien

**“MIT UNSEREM
KODEX
ALS LEITFADEN
ERREICHEN
WIR UNSER
GEMEINSAMES
ZIEL: EINE BESSERE
ZUKUNFT
SCHAFEN,
INDEM WIR DAS
SCHÜTZEN, WAS
WICHTIG IST.”**

Zweck und Werte

Zweck

Schaffung einer besseren Zukunft durch den Schutz des Wichtigen

Wir schaffen und innovieren jeden Tag. Mit einem Fokus nach vorne sitzen wir nie still. Wir sind uns bewusst, dass die Welt größer ist als wir und streben eine bessere Zukunft für unsere gemeinsame Menschlichkeit an.

Wir denken breit und berücksichtigen unser tägliches Handeln und was für unsere Mitarbeiter, unseren Planeten und unsere Kunden wichtig ist.



Werte

Bauen Sie

in jeder Beziehung täglich Vertrauen auf.

Wir tun, was wir sagen, und wir tun, was richtig ist, unabhängig von den Umständen. Wir sind offen, ehrlich und transparent. Wir gewinnen Vertrauen, indem wir aktiv zuhören und auf alle unsere Stakeholder reagieren. Wir sind bereit, verletzlich zu sein und um Hilfe zu bitten. Wenn wir unsere eigenen Erwartungen nicht erfüllen, geben wir dies zu, sprechen an, was passiert ist, und wenden diese Erkenntnisse an. Wir verstehen unsere Kundengeschäfte ebenso wie unsere eigenen, und deshalb vertrauen sie auf uns, dass wir ihre Herausforderungen identifizieren und lösen, bevor sie zu Problemen werden.

Mut haben

sich zu Wort zu melden, Maßnahmen zu ergreifen und die Zukunft zu gestalten.

Wir teilen unsere Ideen und beharren darauf, unsere Stakeholder zu unterstützen. Wir träumen groß und haben die Vision, eine bessere Zukunft zu schaffen. Wenn sich unser Mut auszahlt, feiern wir. Wenn wir uns versäumen, nehmen wir das Gelernte aus der Erfahrung und nutzen es, um es beim nächsten Mal besser zu machen. Der Fehler hindert uns nicht daran. Wir haben einen Geist der Innovation.

Seien Sie integrativ

indem Sie unsere Unterschiede annehmen und eine Gemeinschaft aufbauen, in der sich jeder wertgeschätzt fühlt.

Unsere Mitarbeiter spiegeln die Welt wider, in der wir leben, und wir engagieren uns dafür, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder sicher, willkommen und wertgeschätzt fühlt. Wir sind von der Vielfalt der Menschen um uns herum motiviert. Wir sind in Bestform, wenn jeder für seine einzigartigen Talente und Perspektiven einbezogen, respektiert und gewürdigt wird.

Zeigen Sie Fürsorge

indem Sie sich mit Freundlichkeit und Rücksicht auf das Wohlbefinden anderer engagieren.

Wir versuchen, die Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse anderer zu verstehen und anzuerkennen. Die Art und Weise, wie wir miteinander umgehen, ist ein Schlüsselement dessen, was unser Unternehmen zu einem großartigen Arbeitsplatz macht. Wir sind mitfühlend, unterstützend und ermutigen uns gegenseitig zum Erfolg. Wir kümmern uns um die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Unsere Fürsorge erstreckt sich über unsere Grenzen hinaus auf unsere Kunden, unsere Gemeinden und unseren Planeten. Fürsorge entfacht unsere Bestrebungen, eine bessere Zukunft zu schaffen.

Einführung

WARUM WIR UNSEREN KODEX HABEN

Unser Verhaltenskodex („Kodex“) basiert auf unserem Zweck und unseren Werten.

Wenn wir eine bessere Zukunft schaffen, indem wir das schützen, was wichtig ist – für unsere Mitarbeiter, unsere Produkte, unsere Umwelt, unsere Kunden, unsere Lieferanten und unsere Gemeinden – erreichen wir einen Wettbewerbsvorteil, eine integrative Kultur und einen Ruf als ethischer Geschäftspartner.

Wir alle sind dafür verantwortlich, unsere Werte zu leben und unseren Kodex zu befolgen, unabhängig davon, wo wir uns auf der Welt befinden. Nutzen Sie unseren Kodex als Ressource, um sich in Situationen zurechtzufinden und Ihre Entscheidungen mit unseren Werten, geltenden Gesetzen und Richtlinien in Einklang zu bringen. Wenn die richtige Entscheidung nicht klar ist, bietet unser Kodex Anleitungen dazu, wie Sie sich zu Wort melden und Fragen stellen können.

Die Nichteinhaltung unseres Kodex oder die Meldung eines bekannten Verstoßes kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

F&A:

F Beim Lesen des Kodex ist mir aufgefallen, dass es im gesamten Dokument Fragen- und Antwortsegmente gibt. Wie sollte ich diese Abschnitte beim Navigieren durch dieses Dokument verwenden?

A Die Frage- und Antwortfelder im gesamten Kodex sollten als Leitfaden verwendet werden. Dies sind Beispielszenarien, die uns helfen sollen, zu verstehen, wie wir Entscheidungen treffen können, wenn wir mit Unsicherheit am Arbeitsplatz konfrontiert sind. Wenn Sie Fragen zu einem Gegenstand unseres Kodex haben, wenden Sie sich bitte an eine der Ressourcen, die unter **„Möglichkeiten, sich zu Wort zu melden.“** hervorgehoben sind.

Unsere Verantwortlichkeiten

Wir werden es schaffen, unser Ziel zu erreichen, wenn wir alle zusammenarbeiten. Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter bei Atmus, einschließlich unserer Mitarbeiter, Führungskräfte und unseres Vorstands. Unabhängig von unserer Rolle sind wir alle für Integrität verantwortlich. Es wird von allen erwartet, Folgendes zu tun:

1

Ethisches Handeln und gutes Urteilsvermögen bei allem, was wir im Namen des Unternehmens tun

2

Alle in diesem Kodex dargelegten Prinzipien verstehen und befolgen

3

Holen Sie Rat ein und stellen Sie Fragen, wenn Sie sich über eine Situation oder Entscheidung unsicher sind

4

Melden Sie vermutete Verstöße gegen das Gesetz oder unseren Kodex, sofern dies nicht durch lokale Gesetze untersagt ist

5

Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern

6

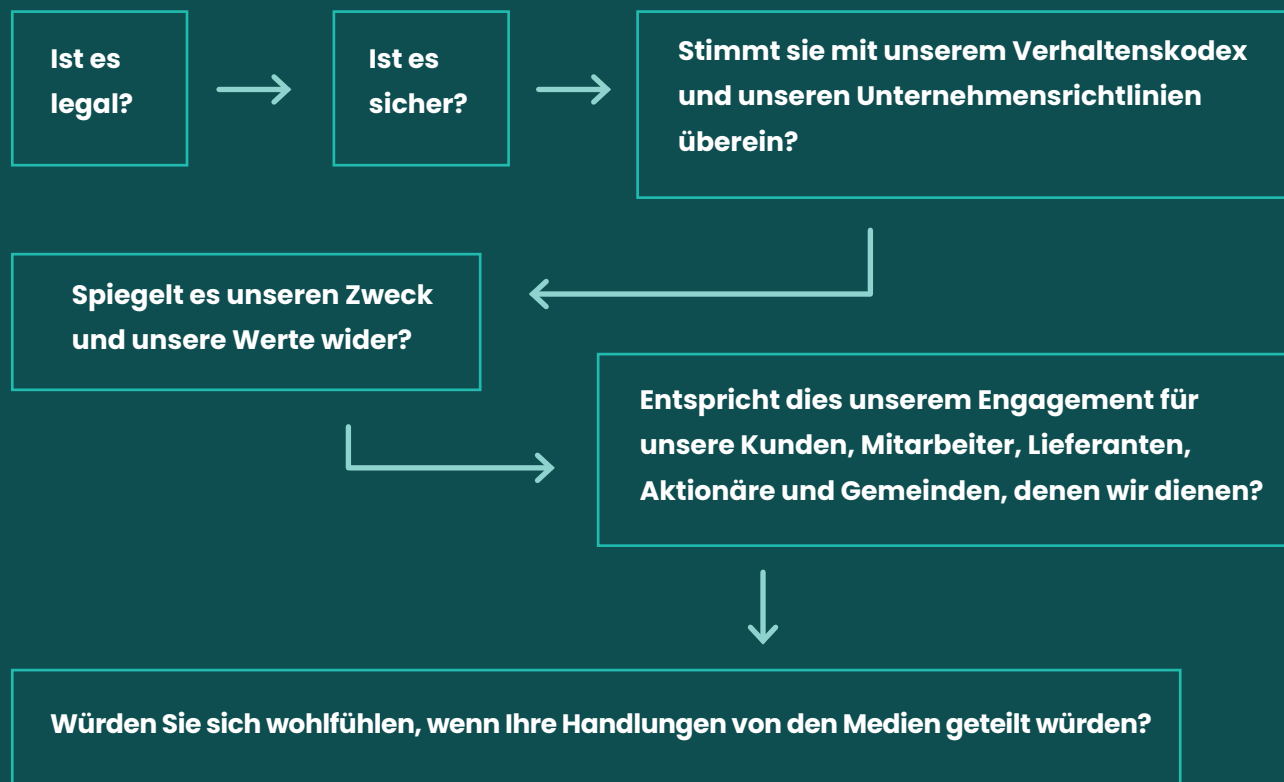
Nehmen Sie rechtzeitig an der erforderlichen Schulung und Ethikzertifizierung teil, die Ihnen helfen wird, den Kodex auf Ihre tägliche Arbeit anzuwenden



Bevor Sie eine Entscheidung treffen, die gegen diesen Kodex verstoßen könnte, sollten Sie die Konsequenzen berücksichtigen.

Während der Kodex uns nicht genau sagt, was in jeder Situation zu tun ist, dient er als Leitfaden, um uns dabei zu helfen, gute Entscheidungen zu treffen, bei denen die Antwort möglicherweise nicht immer klar ist. Wenn wir eine Frage haben oder nicht sicher sind, ob wir das Problem selbst lösen können oder sollten, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, die Ethik- und Compliance-Abteilung oder eine der Ressourcen auf Seite 26, um Unterstützung zu erhalten.

STELLEN SIE SICH FOLGENDE FRAGEN:



ja

Wenn Sie alle diese Fragen mit „Ja“ beantwortet haben, ist die Entscheidung, fortzufahren, wahrscheinlich in Ordnung.

nein

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Nein“ beantwortet haben – STOP – fahren Sie nicht fort. Die Handlung könnte ernsthafte Konsequenzen für Sie und das Unternehmen haben. Wenden Sie sich an die Rechts-, Ethik- und Compliance-Abteilung oder eine der Ressourcen auf Seite 26, um Unterstützung zu erhalten.

Verantwortlichkeiten der Führungskräfte

Unser Unternehmen ist erfolgreich, wenn sich jeder von uns befähigt fühlt, das Richtige zu tun. Wenn Sie jedoch Teamleiter oder in einer Führungsrolle sind, haben Sie einige zusätzliche Verantwortlichkeiten, um eine ethische Kultur zu schaffen, darunter:

- Modellierung unserer Werte
- Förderung von Inklusion und Vielfalt
- Schaffung eines Umfelds, das das Melden von Bedenken fördert, einschließlich der sofortigen Beantwortung von Fragen und Bedenken und gegebenenfalls der Eskalation von Angelegenheiten
- Ermutigung unserer Teams zur Unterstützung von Rechts- und Compliance-Initiativen, einschließlich Mitarbeiterschulungen
- Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz



Vertrauen aufbauen

Bauen Sie täglich Vertrauen in jede Beziehung auf.

SCHUTZ UNSERES UNTERNEHMENS VOR BETRUG KORREKTE BÜCHER

Aufzeichnungen und Offenlegungen

Wir haben uns verpflichtet, sicherzustellen, dass unsere Bücher, Aufzeichnungen und Offenlegungen genaue und zuverlässige Informationen enthalten. Wir bauen Vertrauen auf, indem wir der Öffentlichkeit einen genauen Überblick über den Betrieb und die Jahresabschlüsse unseres Unternehmens geben.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass alle Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens vollständig, korrekt, zeitnah verarbeitet und auf dem neuesten Stand sind. Dazu gehören unter anderem:

- Verträge und Vereinbarungen über den Verkauf von Waren und Dienstleistungen
- Finanzunterlagen
- Bestellungen für direkte und indirekte Artikel
- Rechnungen
- Spesenabrechnungen
- Zeitaufzeichnungen
- Lohnbuchhaltungsaufzeichnungen
- Leistungsansprüche
- Aufzeichnungen zu Reise- und Bewirtungskosten
- Aufzeichnungen zu Sicherheit und Qualität
- Aufzeichnungen Dritter
- Aufzeichnungen exportieren und importieren
- Aufzeichnungen zum Versicherungs- und Risikomanagement
- Manuelle Journaleinträge

Wir stellen außerdem sicher, dass unsere Unternehmensunterlagen aus historischen, vertraglichen, steuerlichen oder rechtlichen Gründen ordnungsgemäß gespeichert werden. Wir sind alle dafür verantwortlich, Unternehmensunterlagen in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien zum Informationsmanagement und den Aufbewahrungsfristen zu pflegen, aufzubewahren und korrekt zu entsorgen.

F&A:

F Ich habe mehrere große Rechnungen für Zahlungen an unsere Lieferanten erhalten. Wenn ich dies jetzt als Ausgaben erfasse, schadet dies unseren Zahlen. Darf ich sie am Ende des Quartals genau aufzeichnen?

A Nein. Wir verpflichten uns zu genauen Büchern, Aufzeichnungen und Offenlegungen. Wenn keine Ausgaben erfasst werden, würden die Ausgaben für die aktuelle Periode reduziert und zu überhöhten Erträgen führen. Dies verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien und könnte möglicherweise gegen das Gesetz verstoßen.





SCHUTZ UNSERES UNTERNEHMENS VOR GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Bei Atmus halten wir die Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismus in allen Ländern ein, in denen wir geschäftlich tätig sind. Geldwäsche ist die Tat, illegal erhaltenes Geld zu verschleiern und es so erscheinen zu lassen, als stamme es aus einer rechtmäßigen Quelle. Um Geldwäsche zu verhindern, sind wir dafür verantwortlich, Geschäfte nur mit seriösen Geschäftspartnern zu tätigen. Bei der Zusammenarbeit mit Dritten ist jeder von uns dafür verantwortlich, unsere Sorgfalt walten zu lassen und auf mögliche Warnsignale für Geldwäsche zu achten, wie z:

- **Transaktionen mit Barzahlungen**
- **Aufteilung einer Währungstransaktion auf mehrere verschiedene Konten**
- **Dritte ändern häufig die Adresse, Telefonnummer und andere personenbezogene Daten**
- **Dritte, die Zahlungen über mehrere Konten anfordern**
- **Anträge auf Zahlungen an Konten in anderen Ländern statt auf übliche Unternehmenskonten**
- **Anfragen nach zahlreichen Zahlungen in kleinen Mengen**



Sie sind dafür verantwortlich, die Richtlinie unseres Unternehmens zur Bekämpfung von Geldwäsche stets zu verstehen und einzuhalten. Wenn Sie von ungewöhnlichen oder verdächtigen Aktivitäten erfahren, wenden Sie sich an die [Interne Revision](#) oder die [Ethik-Hotline](#).



**Erfahren Sie
mehr:**

[Richtlinie zur
Bekämpfung von
Geldwäsche](#)



INTERNATIONALER HANDEL

Wir sind stolz auf das Geschäft, das wir auf der ganzen Welt tätigen. Aufgrund unserer globalen Präsenz unterliegt unser Unternehmen verschiedenen internationalen Gesetzen. Wir müssen alle Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Exporte, Sanktionen und andere Handelsangelegenheiten befolgen. Diese Gesetze regeln den Handel mit Gütern, Dienstleistungen und Technologien von Land zu Land. Jeder von uns ist verpflichtet, ethische Handelspraktiken einzuhalten.

Wir werden keinen boykottbezogenen Anfragen zustimmen. Boykottbezogene Anfragen können von ausländischen Parteien initiiert werden, die Unternehmen unter Druck setzen, bestimmte Länder oder ihre Produkte zu boykottieren. Die US-amerikanischen Anti-Boykott-Gesetze verbieten es Atmus, nicht sanktionierten Boykottanfragen zuzustimmen oder diese einzuhalten.



Wenn Sie Fragen zu Handelsvorschriften haben, wenden Sie sich an unser [Global Trade Compliance-Team](#).

F&A:

F Ich habe Gespräche mit einem unserer Vertriebspartner geführt und Kommentare, die sie gemacht hat, deuten darauf hin, dass unsere Produkte an einen Standort in unserer Liste verbotener Länder versandt werden. Ich möchte sie nicht in Schwierigkeiten bringen und ich bin mir nicht sicher, ob es unser Problem ist, weil es nicht wir tun, sondern unser Vertriebspartner ist. Ist es in Ordnung, die Kommentare zu ignorieren?

A Nein, Sie sollten dies an Ihren Vorgesetzten oder das Global Trade Compliance-Team eskalieren. Da Sie Kenntnis von einem potenziellen Problem haben, sind Sie verpflichtet, es anzugehen. Der Versand von Atmus-Produkten in verbotene Länder ist nicht akzeptabel oder angemessen und könnte das Unternehmen gefährden.



F&A:

F Wir haben ein großes Bauprojekt in einer unserer internationalen Einrichtungen und der Kontakt in der lokalen Regierung besteht auf Nebenzahlungen in bar, um die erforderlichen Genehmigungen zu erleichtern. Die Bereitstellung dieser Zahlungen stellt sicher, dass unsere Projekte zeitnah und in Übereinstimmung mit den lokalen Vorschriften abgeschlossen werden. Ist es in Ordnung, die Zahlungen zu leisten, wenn dies bedeutet, dass sie für unser Unternehmen hilfreich sein werden?

A Nein, dies gilt als Bestechung und Verstoß gegen unsere Richtlinie. Es ist wahrscheinlich, dass es sich auch um einen Verstoß gegen lokale und verschiedene internationale Gesetze handelt. Wenn eine solche Situation eintritt, wenden Sie sich sofort an die [Ethik- und Compliance-Abteilung](#).



Bestechungen sind alle Zahlungen oder Zahlungsangebote, Geschenke oder andere Wertgegenstände, die direkt oder indirekt gewährt werden, um eine Geschäftsentscheidung unangemessen zu beeinflussen.

Alles von Wert kann Folgendes umfassen:

- Barmittel oder Barmitteläquivalente
- Geschenke
- Darlehen
- Reisekosten
- Mahlzeiten und Unterhaltung
- Wohltätige oder politische Spenden
- Stellenangebote
- Persönliche Gefälligkeiten

Wenn wir mit Regierungsbeamten oder anderen Personen zusammenarbeiten, die mit einer Regierungsabteilung verbunden sind, müssen wir besonders wachsam sein, wie wir Geschäfte tätigen. Geschäfte und Interaktionen mit Regierungsmitarbeitern werden auf faire und ehrliche Weise durchgeführt. Wir halten alle geltenden Antikorruptionsgesetze in Bezug auf unzulässige Zahlungen an Amtsträger ein.

Wer gilt als Regierungsbeamter?

- **Regierungsmitarbeiter auf jeder Ebene**
- **Internationale Organisationen (z. B. Vereinte Nationen)**
- **Gewählte und ernannte Amtsträger und für politische Ämter oder politische Parteien**
- **Mitarbeiter von Unternehmen in staatlichem Besitz oder unter staatlicher Kontrolle, wie Fluggesellschaften in staatlichem Besitz, Energie- oder Versorgungsunternehmen oder Krankenhäuser**

PSCHUTZ UNSERES UNTERNEHMENS VOR BESTECHUNG UND KORRUPTION

Wir tolerieren keine Bestechung und Korruption. Wir haben uns verpflichtet, Geschäfte auf der Grundlage der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen zu gewinnen. Wir halten uns an den U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), den UK Bribery Act und alle anderen geltenden Antikorruptionsgesetze. Wir bieten keine Bestechungsgelder, Schmiergelder oder andere korrupte Zahlungen an, geben sie an und nehmen sie nicht an. Wir sind besonders vorsichtig, wenn wir mit Regierungsbeamten zusammenarbeiten.

Atmus Filtration Technologies verbietet Schmiergeldzahlungen. Schmiergeldzahlungen sind kleine Zahlungen an Regierungsbeamte, um sie zu ermutigen, Maßnahmen durchzuführen, die sie bereits ausführen müssen, wie z. B. die Ausstellung von Genehmigungen.

Wie immer verpflichten wir uns, korrekte Bücher und Aufzeichnungen zu führen. Alle unsere Transaktionen müssen korrekt und in Übereinstimmung mit unseren internen Kontrollen aufgezeichnet werden, unabhängig vom Wert.



Sie sind dafür verantwortlich, unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung zu verstehen und einzuhalten. Wenn Sie Fragen haben oder Kenntnis von ungewöhnlichen oder verdächtigen Bestechungsaktivitäten erlangen, sollten Sie sich an [Ethics and Compliance wenden](#), um Unterstützung zu erhalten.

INTERESSENKONFLIKTE

Wir alle sind dafür verantwortlich, Entscheidungen auf der Grundlage der besten Interessen von Atmus zu treffen. Deshalb müssen wir immer versuchen, Interessenkonflikte zu vermeiden. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn Ihre persönlichen Interessen die Entscheidungen, die Sie für das Unternehmen treffen, beeinflussen oder den Anschein erwecken.

Häufige potenzielle Interessenkonfliktsituationen sind:

Geschäftliche Aufmerksamkeiten – Gewähren oder Annehmen geschäftlicher Aufmerksamkeiten

Persönliche Finanzinvestitionen – ein erhebliches finanzielles Interesse an einem Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber haben

Externe Beschäftigung – externe Beschäftigung bei einem Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber von Atmus oder Beschäftigung, die Ihre Rolle oder Arbeitsleistung bei Atmus beeinträchtigt

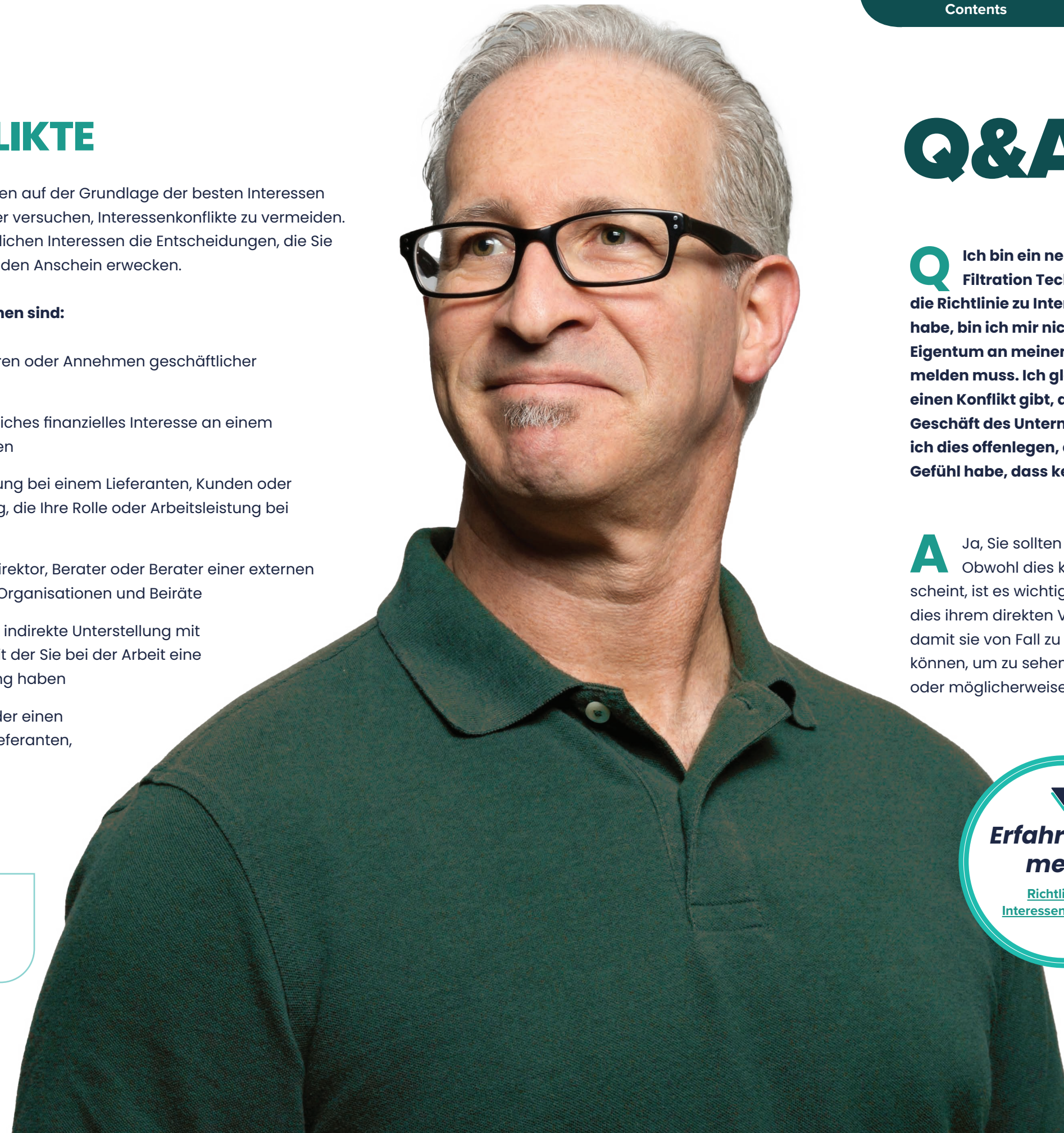
Tätigkeit in einem Vorstand – Tätigkeit als Direktor, Berater oder Berater einer externen Organisation, einschließlich gemeinnütziger Organisationen und Beiräte

Persönliche Beziehungen – eine direkte oder indirekte Unterstellung mit einem Familienmitglied oder einer Person, mit der Sie bei der Arbeit eine romantische oder enge persönliche Beziehung haben

Familienmitglieder – ein Familienmitglied oder einen romantischen Partner haben, der für einen Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber arbeitet



Wenn Sie einen potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt haben, müssen Sie diesen umgehend Ihrem Teamleiter melden.



Q&A:

Q Ich bin ein neuer Mitarbeiter bei Atmus Filtration Technologies. Nachdem ich die Richtlinie zu Interessenkonflikten gelesen habe, bin ich mir nicht sicher, ob ich das Eigentum an meinem Beratungsgeschäft melden muss. Ich glaube nicht, dass es einen Konflikt gibt, da ich nicht über das Geschäft des Unternehmens berate. Sollte ich dies offenlegen, auch wenn ich das Gefühl habe, dass kein Konflikt vorliegt?

A Ja, Sie sollten dies offenlegen. Obwohl dies kein Konflikt zu sein scheint, ist es wichtig, dass die Mitarbeiter dies ihrem direkten Vorgesetzten offenlegen, damit sie von Fall zu Fall bewertet werden können, um zu sehen, ob ein Konflikt vorliegt oder möglicherweise bestehen könnte.

Erfahren Sie mehr:

[Richtlinie zu Interessenkonflikten](#)

GESCHÄFTLICHE AUFMERKSAMKEITEN

Der Aufbau starker Beziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern ist für unseren Erfolg unerlässlich. Der Austausch geschäftlicher Aufmerksamkeiten, wie z. B. gelegentliche Geschenke oder Bewirtungen, kann dazu genutzt werden, mit unseren Partnern einen guten Ruf aufzubauen, sollte aber mit Vorsicht erfolgen, um Situationen zu vermeiden, die Ihre Entscheidungen für das Unternehmen beeinflussen oder den Anschein erwecken könnten, diese zu beeinflussen.



Wenn Sie ein Geschenk erhalten, das nicht unserer Richtlinie entspricht, geben Sie es zurück. Wenn es unmöglich ist, das Geschenk zurückzugeben, wenden Sie sich an [Ethics and Compliance](#).

Berücksichtigen Sie beim Anbieten oder Annehmen geschäftlicher Aufmerksamkeiten folgende Faktoren:

Rechtmäßigkeit – die geschäftlichen Aufmerksamkeiten müssen im Land des Gebers und Empfängers legal sein

Absicht – Bestätigen Sie, dass das Geschenk nicht dazu gedacht war, eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen

Kosten – Geschäftliche Aufmerksamkeiten müssen von geringem Wert sein (Grenze 100 USD)

Häufigkeit und Zeitpunkt – Geschäftliche Aufmerksamkeiten sollten selten und unaufgefordert erfolgen. Stellen Sie sicher, dass zum Zeitpunkt der geschäftlichen Aufmerksamkeit keine Angebotsanfragen (RFPs) oder Angebote offen sind

Bargeld oder Barmitteläquivalente – Geschäftliche Aufmerksamkeiten, die in Bargeld oder Barmitteläquivalenten gewährt werden, sind niemals erlaubt

Geschäftliche Aufmerksamkeiten und Amtsträger

Wir sollten bei allen geschäftlichen Aufmerksamkeiten, an denen Amtsträger beteiligt sind, Vorsicht walten lassen. Wir werden Regierungsbeamten niemals etwas von Wert zur Verfügung stellen, um geschäftliche Entscheidungen zu erhalten oder zu beeinflussen. Lesen Sie die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung von Atmus, bevor Sie einem Regierungsbeamten Geschenke oder Aufmerksamkeiten anbieten. Ungeachtet des Dollarbetrags müssen alle geschäftlichen Aufmerksamkeiten an Regierungsbeamte aufgezeichnet und zur Genehmigung eingereicht werden. Wir führen stets genaue und vollständige Aufzeichnungen, in denen Geschäftsausgaben mit Regierungsbeamten dokumentiert werden.

F&A:

F In meiner Region ist es üblich, Kunden, einschließlich Regierungsbeamten, teure Geschenke zu überreichen, um gute Beziehungen zu pflegen. Ist dies eine in Ordnung Praxis, wenn dies in meinen Standort?

A Nein, das Gewähren teurer Geschenke, insbesondere an Regierungsbeamte, kann für Sie und Atmus hohe Strafen, strafrechtliche Verfolgung und den Verlust von Geschäften nach sich ziehen. Bevor Sie Geschenke oder Trinkgeld, wenden Sie sich bitte an das Ethik- und Compliance-Team.

Erfahren Sie mehr:

[Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung](#)

[Verfahren für Mahlzeiten, Geschenke und Unterhaltungsreisen](#)



REGIERUNGSVERTRÄGE

Besondere Gesetze und Vorschriften gelten, wenn wir an eine staatliche Stelle verkaufen oder Dienstleistungen erbringen. Diese Regeln können auch dann gelten, wenn wir Unterlieferant sind. Wenn Ihre Arbeit Verpflichtungen mit staatlichen Stellen beinhaltet, sind Sie dafür verantwortlich, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu verstehen und zu befolgen.

Wenn Sie Fragen zu Regierungsverträgen haben, wenden Sie sich an die [Rechtsabteilung](#).



INTEGRITÄT DER GESCHÄFTSPARTNER

Wir arbeiten mit Geschäftspartnern zusammen, die unsere Werte teilen und die gleichen hohen Standards befolgen, die wir von uns selbst erwarten, die wir in unserem Verhaltenskodex für [Lieferanten detailliert beschreiben](#). Bei der Auswahl von Geschäftspartnern tun wir dies auf der Grundlage von Qualität, Service, Preis und Ruf. Wir führen eine Due Diligence bei unseren Partnern durch, einschließlich der Frage, ob sie ethisch und rechtlich handeln. Wir handeln transparent, indem wir potenzielle Interessenkonflikte gegenüber einem Lieferanten, Kunden oder anderen Dritten offenlegen.

FAIRER WETTBEWERB

Unser Geschäft basiert auf der Entwicklung und dem Verkauf qualitativ hochwertiger Produkte, die unseren Kunden einen Mehrwert bieten. Wir verpflichten uns, fair und rechtmäßig auf dem Markt zu konkurrieren und alle geltenden Wettbewerbs- oder Kartellgesetze einzuhalten.

Wir sind besonders wachsam, wenn wir mit unseren Wettbewerbern interagieren. Wir vermeiden Vereinbarungen und Diskussionen über sensible oder wettbewerbsrelevante Angelegenheiten, da selbst gelegentliche Gespräche mit Wettbewerbern manchmal als wettbewerbsbeschränkend wahrgenommen werden können. Wir erhalten Wettbewerbsinformationen auf ethische Weise und vermeiden wettbewerbswidrige Verhaltensweisen wie:

- Preisabsprache
- Preisdiskriminierung
- Verhindern, dass Wettbewerber in einen Markt gelangen
- Vertriebsgebiete oder -märkte mit Wettbewerbern teilen
- Angebotsabsprachen
- Bewusste Verwendung von Geschäftsgeheimnissen eines Wettbewerbers
- Beteiligt sich an irreführenden Verkaufs- oder Marketingpraktiken



Wenn Sie Fragen zum fairen Wettbewerb haben, wenden Sie sich an unsere [Rechtsabteilung](#).

F&A:

F Ich bin sehr stolz auf meine Beziehungen zu Wettbewerbern. Ich treffe mich oft auf Messen mit ihnen. Nach einer Messe bat mich ein Vertriebsmanager eines Wettbewerbers, mit mir über die Zukunft des Unternehmens zu sprechen. Während dieses Gesprächs wurde mir ein vertrauliches internes Preisblatt von unserem größten Wettbewerber vorgestellt. Was soll ich mit diesen Informationen tun?

A Sie sollten sich sofort an die Rechtsabteilung von Atmus wenden und melden, was Sie erhalten haben. Diese Informationen sind vertraulich und könnten Sie und das Unternehmen gemäß Kartell- oder Wettbewerbsgesetzen gefährden.



SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE UNSERES UNTERNEHMENS

Nutzung von Unternehmensressourcen

Wir alle sind dafür verantwortlich, die Vermögenswerte unseres Unternehmens zu schützen. Vermögenswerte des Unternehmens sind alle Werkzeuge und Informationen, die wir bei unserer Arbeit verwenden, um uns beim Erreichen unserer Geschäftsziele zu unterstützen. Beispiele für Vermögenswerte des Unternehmens sind:

- Ausrüstung
- Fahrzeuge
- Werkzeuge
- Bestand
- Unternehmensmittel
- Geschäftsunterlagen
- Geistiges Eigentum
- Branding and logos
- Physische Materialien
- Netzwerke
- Geräte – Computer, Mobiltelefone
- Software
- Andere Technologie
- Bürobedarf

Es liegt in unserer Verantwortung, unsere Unternehmensressourcen vor Diebstahl, Verlust, Abfall und Betrug zu schützen. Diese Verantwortung gilt auch bei der Fernarbeit und in öffentlichen Umgebungen. Einige wichtige Faktoren, die bei der Nutzung unserer Unternehmensressourcen zu beachten sind:

- Alles, was Sie mit unseren Systemen erstellen, speichern, herunterladen, senden oder empfangen, ist Eigentum des Unternehmens
- Verwaltet Unternehmensgelder mit Bedacht und meldet unsere Ausgaben ehrlich und genau.
- Vermeiden Sie den persönlichen Gebrauch, wenn Sie Unternehmenstechnologie und andere Ressourcen verwenden
- Behandeln Sie Geräte und Sachwerte sorgfältig und dann so, wie sie verwendet werden sollten
- Schützen Sie unsere Geräte und vertraulichen Informationen, indem Sie sie physisch und elektronisch schützen.
- Stellt sicher, dass die Verwendung künstlicher Intelligenz verantwortungsvoll und ethisch einwandfrei erfolgt



F&A:

F Kann ich meine Atmus Firmenkreditkarte für persönliche Einkäufe verwenden, solange ich dem Unternehmen später erstatte?

A Nein. Sie dürfen Ihre Firmenkreditkarte nur für Geschäftsausgaben von Atmus verwenden. Wenn Sie versehentlich Ihre Firmenkreditkarte mit persönlichen Ausgaben belasten, Ihren Vorgesetzten benachrichtigen und sofort bezahlen für die persönlichen Gebühren.

Erfahren Sie mehr:

[Richtlinie zum Informationsmanagement des Unternehmens](#)

[Richtlinie zur Betrugsmeldung](#)



Wenn Sie Kenntnis von Verstößen gegen unsere Unternehmensressourcen erlangen, wenden Sie sich an eine der Ansprechpartner, einschließlich der [Ethik-Hotline](#).

Schutz unserer vertraulichen Informationen

Unsere vertraulichen Informationen sind eines unserer wertvollsten Vermögenswerte. Wir müssen Informationen über Atmus, unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftspartner angemessen verwenden und schützen. Vertrauliche Informationen können Informationen umfassen, die unsere Geschäftspartner an uns weitergegeben haben. Der Schutz dieses Vermögenswerts ermöglicht es uns, Vertrauen zu wahren und unseren Ruf zu wahren.

Wir müssen die Klassifizierung aller von uns erstellten Informationen kennen und haben Zugriff auf vertrauliche Informationen, die über den Umfang unserer Arbeitsaufgaben hinausgehen, und versuchen niemals, darauf zuzugreifen. Wir schützen unsere Informationen vor unrechtmäßiger oder unbefugter Offenlegung, indem wir es vermeiden, vertrauliche Informationen in öffentlichen Bereichen zu diskutieren, sie nur an Personen weiterzugeben, die diese Informationen geschäftlich benötigen, und sicherzustellen, dass externe Partner über angemessene Vertraulichkeitsvereinbarungen verfügen. Denken Sie daran, dass unsere Vertraulichkeitsverpflichtungen auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen bestehen bleiben.



Wir sind dafür verantwortlich, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit unserer Computersysteme, Netzwerke und Daten vor Cyberangriffen oder unbefugtem Zugriff zu schützen. Wir schützen Atmus vor Cybersicherheitsbedrohungen durch:

- Nur mit von Atmus autorisierten Geräten und Software
- Verwendung starker Passwörter und niemals Weitergabe von Passwörtern an andere
- Anzeichen von Phishing erkennen und das Öffnen von E-Mails von unbekanntem Absendern oder das Klicken auf verdächtige Links oder Anhänge vermeiden
- Einschränkung sensibler Informationen, die per E-Mail gesendet werden
- Weitergabe von Informationen an externe Partner nur mit genehmigten, sicheren Methoden
- Vermeiden Sie die Verbindung zu öffentlichen oder unsicheren WiFi-Netzwerken
 - Melden Sie verdächtige E-Mails sofort an [Cybersecurity](#)



Wenn Sie Kenntnis von potenziellen Cybersicherheitsbedrohungen erhalten, einschließlich Angriffen auf unsere Lieferanten oder andere Geschäftspartner, wenden Sie sich an unser [Cybersicherheitsteam](#).

Vertrauen aufbauen

SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE UNSERES UNTERNEHMENS



Schutz geistigen Eigentums

Unsere Rechte an geistigem Eigentum helfen uns, unseren Wettbewerbsvorteil zu wahren und das zu schützen, was wir jeden Tag schaffen und innovieren.

Alles, was wir bei Atmus erschaffen, das sich auf sein Geschäft bezieht, kann als geistiges Eigentum, auch als geistiges Eigentum bezeichnet, betrachtet werden und gehört dem Unternehmen. Zusätzlich zur Einhaltung unserer Standards zum Schutz vertraulicher Informationen schützen wir unser geistiges Eigentum durch Patente, Geschäftsgeheimnisse, Marken, Urheberrechte und Vertragsbestimmungen.

Beispiele für geistiges Eigentum:

- Geschäftsgeheimnisse
- Ideen und Erfindungen
- Konstruktionen
- Patente
- Branding and logos
- Urheberrechte
- Marken und Handelsnamen

Wir erkennen auch die geltenden Rechte an geistigem Eigentum anderer an und halten uns an die Gesetze zum Schutz geistigen Eigentums.

Wir schützen unser geistiges Eigentum durch:

- Einhaltung unserer Richtlinien und Verfahren zum Umgang mit und zum Schutz von geistigem Eigentum und vertraulichen Informationen
- Vor der Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte müssen ordnungsgemäße Genehmigungen und Vertraulichkeitsvereinbarungen vorliegen.
- Wenden Sie sich umgehend an die Rechtsabteilung, wenn Sie Erfindungen erstellen, um sicherzustellen, dass wir alle geltenden Rechte an geistigem Eigentum schützen
- Die Nichtannahme oder Nutzung von geistigem Eigentum oder vertraulichen Informationen von Atmus ohne Genehmigung, nachdem wir das Unternehmen verlassen haben

Wir respektieren das geistige Eigentum anderer, indem wir:

- Vermeiden der Verwendung gültiger Marken und Urheberrechte anderer
- Holen Sie die erforderliche Genehmigung ein, bevor Sie urheberrechtlich geschütztes Material anderer verwenden, einschließlich Artikel und andere schriftliche Materialien, Software, Designs, Logos, Musik, Videos, Bilder oder den Namen oder das Abbild einer Person
- Bitten Sie die Mitarbeiter niemals, vertrauliche Informationen von ihren früheren Arbeitgebern zur Verfügung zu stellen

→ Wenn Sie Fragen zur Nutzung von geistigem Eigentum haben, wenden Sie sich an die [Rechtsabteilung](#).

F&A:

F In meiner Rolle arbeite ich eng mit neuen Lieferanten zusammen. In einem Gespräch mit einem Lieferanten wurde ich nach unseren technischen Prozessen und spezifischen Informationen über einige unserer Designs befragt. Ich weiß, dass es sich hierbei um Informationen handelt, die als geistiges Eigentum gelten. Gibt es etwas Bestimmtes, das ich tun muss, bevor ich Informationen weitergebe?

A Es ist wichtig, dass Sie verstehen, was als geistiges Eigentum betrachtet werden kann. Sobald Sie Kenntnis von einem Dritten erlangen, der nach Informationen fragt, die dem Unternehmen gehören, und Sie sich nicht sicher sind, ob die Informationen durch eine Vereinbarung geschützt sind, benachrichtigen Sie sofort die Rechtsabteilung.

Erfahren Sie mehr:

[Richtlinie zu geistigem Eigentum](#)

Datenschutz

Wir verpflichten uns zum Schutz der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner. Wir befolgen unsere Richtlinien, Verfahren und das geltende Recht, wenn wir personenbezogene Daten erfassen, verwenden, weitergeben und entsorgen, auf die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit stoßen können.

Die Definition personenbezogener Daten variiert von Land zu Land, umfasst aber im Allgemeinen alle Informationen, die nach vernünftigem Ermessen verwendet werden können, um eine Person zu identifizieren, entweder direkt oder in Kombination mit anderen Informationen.

Beispiele für personenbezogene Daten sind unter anderem:

- Name
- Privatadresse
- Telefonnummer
- E-Mail-Adresse
- Geburtsdatum
- Gender
- Geschlecht
- Religion
- Sozialversicherungsnummer oder amtlich ausgestellte Identifikationsnummer
- Kreditkartennummer
- Mitarbeiter-Identifikationsnummer
- Gesundheits- und biometrische Daten
- Foto, bei dem eine Person identifizierbar ist
- Geräte-ID-Nummer, wie z. B. eine IP-Adresse (Internet Protocol)
- Geolokalisierungsdaten

Wir stellen sicher, dass personenbezogene Daten ordnungsgemäß behandelt werden, indem wir unseren Zugriff auf oder unsere Verarbeitung personenbezogener Daten auf das für bestimmte Geschäftszwecke erforderliche Minimum beschränken und nur so lange wie erforderlich.

Sobald wir diese Informationen nicht mehr benötigen, vernichten wir sie sicher und in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien und dem Aufbewahrungsplan für Aufzeichnungen.



Wenn Sie Kenntnis von einem potenziellen Vorfall oder einer Verletzung erhalten, die personenbezogene Daten betrifft, wenden Sie sich umgehend an die **[Ethik- und Compliance-Abteilung](#)**.

F&A:

F Ich habe einen geschäftlichen Grund, einige personenbezogene Daten von Mitarbeitern an einen unserer Anbieter weiterzugeben. Was muss ich wissen?

A Gemäß verschiedenen Datenschutzgesetzen, in denen wir tätig sind, ist die Weitergabe und/oder Übertragung der persönlichen Informationen können zunächst eine Überprüfung durch die Teams für Datenschutz und Cybersicherheit sowie die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung erfordern.

Wählen Sie beim Senden der Daten die sicherste Option, die von der Cybersicherheit genehmigt wurde. Wenn Sie Daten per E-Mail versenden, stellen Sie sicher, dass sie ordnungsgemäß verschlüsselt oder anderweitig angemessen gesichert sind, wie z. B. kennwortgeschützt, vor der Übertragung. Im Zweifelsfall sollten Sie sich an den Datenschutz oder die Cybersicherheit wenden, um Unterstützung zu erhalten.

Erfahren Sie mehr:

[Datenschutzrichtlinie](#)



VERMEIDUNG VON INSIDERHANDEL

Als Mitarbeiter von Atmus Filtration Technologies haben wir möglicherweise Zugriff auf Insiderinformationen über unser Unternehmen und andere Unternehmen, wie z. B. unsere Lieferanten und Kunden. Obwohl wir immer zum Schutz vertraulicher Informationen verpflichtet sind, sollten wir uns der Informationen bewusst sein, die als Insiderinformationen betrachtet werden könnten, und unsere Verantwortlichkeiten verstehen.

Wir dürfen niemals mit Wertpapieren von Atmus oder einem anderen Unternehmen handeln, während wir im Besitz von Insiderinformationen über dieses Unternehmen sind. Wir dürfen niemals Insiderinformationen an Dritte weitergeben, einschließlich Familienangehörige, Freunde oder Dritte, damit diese mit den Informationen handeln können, die als „Tipping“ bezeichnet werden.

Q&A:

Q Ich habe durch meine Arbeit erfahren, dass Atmus ein stärkeres Quartal haben wird, als Analysten erwarten. Ich weiß, dass ich persönlich keine Aktien kaufen kann, aber ist es in Ordnung, wenn ich meinem Cousin sage, Atmus-Aktien zu kaufen, bevor die Gewinne veröffentlicht werden?

A Nein. Da die Einnahmen noch nicht veröffentlicht wurden, sollten Sie davon ausgehen, dass es sich bis dahin um nicht öffentliche Informationen handelt. Sie sollten nicht mit diesen Informationen handeln oder sie an andere weitergeben, bis die Gewinne veröffentlicht wurden und der Markt Zeit hatte, die Informationen aufzunehmen.

Was sind Insiderinformationen?

Insiderinformationen sind wesentliche, nicht öffentliche Informationen, die wahrscheinlich die Entscheidung einer Person beeinflussen würden, Wertpapiere zu kaufen, zu verkaufen oder zu halten.

Beispiele für Insiderinformationen sind:

- Umsatz und Gewinne
- Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen
- Veränderungen in der Unternehmensführung
- Wichtige neue Produkte oder Verträge
- Bedeutende Prozesse oder Untersuchungen

Handel mit Insiderinformationen und Tipping sind illegal und verstoßen gegen unseren Kodex und unsere Richtlinien. Die Verletzung dieser Gesetze kann strafrechtliche Sanktionen für Sie und unser Unternehmen nach sich ziehen.



Die Gesetze zum Insiderhandel können komplex sein. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob die Informationen als „Insider“-Informationen gelten, wenden Sie sich an die **Rechtsabteilung**.

Erfahren Sie mehr:

[Richtlinie zum Insiderhandel](#)

VERANTWORTUNGSVOLLE KOMMUNIKATION

Wir bauen Vertrauen auf, wenn die Informationen, die wir der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen, konsistent und ehrlich sind.

Wir haben Personen benannt, die für das Sprechen im Namen unseres Unternehmens verantwortlich sind, einschließlich der Medien, Investoren und der Öffentlichkeit. Wenn Sie eine Anfrage von den Medien erhalten und nicht berechtigt sind, im Namen des Unternehmens zu sprechen, leiten Sie die Anfrage an das Corporate Communications-Team weiter. Anfragen von Investoren und Finanzanalysten sind an Investor Relations zu richten. Bevor Sie öffentlichen Engagements wie Konferenzen und Messen

zustimmen oder branchenbezogene Artikel veröffentlichen, holen Sie die Genehmigung Ihres Vorgesetzten und der Unternehmenskommunikation ein.

Viele von uns nutzen soziale Medien, um mit anderen in Kontakt zu treten, aber wir müssen bei der Veröffentlichung aufmerksam sein. Machen Sie deutlich, wenn wir persönliche Meinungen äußern, nicht die des Unternehmens. Wenn Sie unsere Produkte oder Dienstleistungen kommentieren, müssen Sie offenlegen, dass Sie ein Mitarbeiter von Atmus sind. Geben Sie keine vertraulichen Informationen über unser Unternehmen oder unsere Geschäftspartner weiter. Im Einklang mit unseren Werten werden diskriminierende oder belästigende Kommentare oder Gewaltandrohungen nicht toleriert.



! Wenn Sie Fragen zur Kommunikation mit der Öffentlichkeit haben, wenden Sie sich an das [Corporate Communications-Team](#).

F&A:

F Ich wurde gebeten, einen Artikel für ein Branchenmagazin zu schreiben. Das Thema würde sich wahrscheinlich auf die Arbeit bei Atmus beziehen. Was soll ich nach Erhalt dieser Anfrage tun?

A Bevor Sie einer Veröffentlichung zustimmen, müssen Sie die Genehmigung Ihres Vorgesetzten und von Corporate Communications einholen. Unser Team für Unternehmenskommunikation hilft Ihnen dabei, sicherzustellen, dass alle veröffentlichten Informationen weitergegeben werden können und korrekt sind.

POLITISCHE AKTIVITÄTEN

Persönliche politische Beteiligung

Wir respektieren das Recht aller, sich persönlich und beruflich am politischen Prozess zu beteiligen. Die persönliche Teilnahme an politischen Aktivitäten muss jedoch, obwohl sie gefördert wird, von unserem Unternehmen getrennt sein, um Verwirrung über die Beteiligung oder Unterstützung von Atmus für einen Kandidaten, eine Ursache oder eine Wahlinitiative zu vermeiden.

Das bedeutet, klarzustellen, dass unsere politischen Ansichten und Handlungen nicht die von Atmus repräsentieren und alle politischen Aktivitäten in unserer Freizeit und mit unseren eigenen Ressourcen durchzuführen. Vermeiden Sie es, Gegenstände der Marke des Unternehmens zu tragen, wenn Sie als Privatbürger an politischen Veranstaltungen teilnehmen. Sofern Sie keine Genehmigung von Government Relations erhalten, dürfen Sie keine Atmus-Standorte oder -Ressourcen für politische Aktivitäten verwenden.

LOBBYARBEIT

Unsere Rechtsabteilung ist für alle Lobbytätigkeiten verantwortlich, die im Namen des Unternehmens durchgeführt werden. Sofern Sie kein Mitglied der Rechtsabteilung sind oder die Genehmigung der Rechtsabteilung erhalten, dürfen Sie keinen Kontakt zu Regierungsbeamten aufnehmen, um im Namen von Atmus Gesetze, Vorschriften, Richtlinien oder andere staatliche Maßnahmen zu beeinflussen.

! Wenn Sie Fragen zu politischen Aktivitäten haben, wenden Sie sich an die [Rechtsabteilung](#).

Seien Sie integrativ

Seien Sie integrativ, indem Sie unsere Unterschiede annehmen und eine Gemeinschaft aufbauen, in der sich jeder wertgeschätzt fühlt.

SCHUTZ EINES UMFELDS, DAS VIELFALT, INKLUSION UND VIELFALT WILLKOMMEN HEISST

Wir setzen uns dafür ein, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder sicher, willkommen und wertgeschätzt fühlt. Nicht nur unsere Mitarbeiter, sondern auch die Geschäftspartner, mit denen wir zusammenarbeiten. Wir begrüßen die verschiedenen Kulturen, Sprachen, Fähigkeiten und Erfahrungen, aus denen unser Unternehmen besteht. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter gibt uns unterschiedliche Perspektiven und hilft uns, unser Potenzial zu erreichen. Wir sind in Bestform, wenn sich jeder von uns für seine einzigartigen Talente und Perspektiven einbezogen, respektiert und gewürdigt fühlt.



Die Vielfalt unserer Mitarbeiter gibt uns unterschiedliche Perspektiven und hilft uns, unser Potenzial zu erreichen.



SCHUTZ UND FÖRDERUNG EINES RESPEKTVOLLEN ARBEITSPLATZES

Um eine Kultur der Vielfalt und Inklusion zu schützen und zu fördern, konzentrieren wir uns auf die Art und Weise, wie wir miteinander umgehen. Unsere Handlungen gegeneinander sollten die Würde und den Respekt widerspiegeln. Wir behandeln einander fair und diskriminieren nicht aufgrund geschützter Merkmale oder Aktivitäten, einschließlich:

- Alter
- Staatsangehörigkeitsstatus
- Farbe
- Behinderung
- Geschlecht
- Geschlechtsidentität oder -ausdruck
- Genetische Informationen
- Familienstand
- Militär- oder Veteranenstatus
- Nationale Herkunft
- Schwangerschaft
- Rasse
- Religiöser Glaube
- Sexuelle Orientierung
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Jeder andere gesetzlich geschützte

Wir sorgen für einen positiven Arbeitsplatz, der frei von Belästigung, Mobbing oder missbräuchlichem Verhalten ist. Wir sind alle dafür verantwortlich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das positiv und professionell ist. Wir tolerieren keine Belästigung, Mobbing oder missbräuchliches Verhalten wie:

- Mobbing oder Einschüchterung
- Namen anrufen oder Kommentare machen, die Stereotypen widerspiegeln, die erniedrigend oder beleidigend sind
- Obszöne Gesten oder Kommentare
- Drohendes Verhalten
- Unerwünschte sexuelle Annäherungen
- Unerwünschtes Berühren



Wenn Sie Kenntnis von Diskriminierung oder Belästigung erlangen oder diesen Verdacht hegen, wenden Sie sich an eine der Ansprechpartner, einschließlich der [Ethics Line](#).



Belästigung kann in vielen Formen auftreten, einschließlich schriftlich und mündlich. Wenn Sie sich in Ihren persönlichen Social-Media-Konten als Atmus-Mitarbeiter identifizieren, sollten Sie außerdem sicherstellen, dass Ihre Aktivitäten, einschließlich Beiträge und Kommentare, nicht gegen unsere Richtlinien verstoßen oder anderweitig den Ruf unseres Unternehmens negativ widerspiegeln.

Wir sind bestrebt, die Bedeutung eines respektvollen Arbeitsplatzes bei allem, was wir tun, zu unterstreichen. Unser Engagement erstreckt sich auf unsere Joint Ventures, Lieferanten und anderen Partner.

F&A:

F Ich höre oft, wie ein Kollege unangemessene Witze über die sexuelle Orientierung eines anderen Mitarbeiters macht, wenn der Mitarbeiter nicht anwesend ist. Ich weiß, dass die Witze beleidigend sind, aber da der Mitarbeiter, auf den sich die Witze beziehen, nicht anwesend ist, wenn die Witze gemacht werden, weiß ich nicht, ob es ein Problem gibt. Sollte ich diese Bedenken melden?

A Sie sollten diese Bedenken umgehend melden. Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung. Wir ermutigen die Mitarbeiter, sich zu Wort zu melden. Wir stehen für unser Engagement, einen respektvollen Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter zu stärken.



Mut haben

Mut haben, sich zu Wort zu melden, Maßnahmen zu ergreifen und die Zukunft zu gestalten.

SCHUTZ DES RECHTS, SICH ZU WORT ZU MELDEN

Wir streben ein Umfeld an, in dem sich jeder befähigt fühlt, Bedenken zu äußern. Es erfordert Mut, sich zu Wort zu melden, wenn wir Verhaltensweisen beobachten, die nicht mit unseren Werten übereinstimmen oder gegen unseren Kodex, unsere Richtlinien oder Gesetze verstoßen. Wir sind jedoch verpflichtet, Fehlverhalten zu melden, sofern dies nicht durch lokale Gesetze verboten ist.

Das Unternehmen nimmt alle gemeldeten Bedenken ernst und geht sie bei Bedarf an. Wir müssen nicht sicher sein, dass etwas nicht stimmt, oder alle Details haben, um Bedenken zu äußern. Nichts in diesem Kodex oder unseren Richtlinien hindert Sie daran, potenzielle Gesetzesverstöße an die zuständigen Regierungsbehörden zu melden.



MÖGLICHKEITEN, SICH ZU WORT ZU MELDEN

Es gibt viele Ressourcen, an die Sie sich wenden können, um Hilfe zu erhalten, wenn Sie Bedenken äußern oder eine Frage stellen müssen, darunter:

- Ihr Vorgesetzter oder Ihre Führungskraft
- Personalabteilung
- Rechtliche
- Ethik und Compliance
- Interne Revision
- Atmus-Vorstand
- Ethik-Hotline (anonym, wenn Sie dies wünschen und wenn dies gesetzlich zulässig ist)

Unsere Ethik-Hotline ist eine rund um die Uhr verfügbare, gebührenfreie, unabhängige Ressource, die von einem Dritten bereitgestellt wird und Mitarbeitern und Dritten eine vertrauliche und sichere Möglichkeit bietet, Bedenken und Verstöße gegen den Kodex zu melden. Sie können die Ethik-Hotline auf verschiedene Arten erreichen:

- Per Internet: atmus.com/ethicsline
- Telefonisch (USA/Kanada): 1 (800) 497-1390
- Telefonisch (Deutschland): 0800.181.2396
Um die Ethics Line außerhalb der USA, Kanadas oder Mexikos zu erreichen, lesen Sie bitte die Liste der lokalen Nummern auf der Website der Ethics Line: [Atmus.com/ethicsline](https://atmus.com/ethicsline)
- Per E-mail: ethics@atmus.com



F&A:

F Ich habe das Gefühl, dass mein Vorgesetzter bestimmte Mitglieder unserer Organisation diskriminiert, aber ich habe Angst, etwas zu sagen, weil ich Angst habe, meinen Job zu verlieren. Was soll ich tun?

A Atmus toleriert keine Diskriminierung und ermutigt Mitarbeiter, ihre Bedenken anzusprechen. Sie haben mehrere Möglichkeiten, Ihre Bedenken zu äußern. Wenn Sie sich unwohl dabei fühlen, Ihre Bedenken gegenüber Ihrem Vorgesetzten zu äußern, können Sie sich auch an eine unserer Ansprechpartner wenden, einschließlich der Ethik-Hotline.

SCHUTZ UNSERER MITARBEITER VOR VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Wir engagieren uns für ein Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeiter sich frei fühlen, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Vergeltung ist jede negative Folge, die Sie erleben können, wenn Sie eine Frage stellen, in gutem Glauben Bedenken äußern oder an einer Untersuchung teilnehmen.

Beispiele für Vergeltungsmaßnahmen (direkt oder indirekt):

- Isolieren eines Mitarbeiters von beruflichen oder sozialen Aktivitäten
- Einen Mitarbeiter vermeiden
- Eine schlechte Leistungsbewertung durchführen
- Einschränken der Vergütung
- Verweigerung von Projekten und Entwicklungsmöglichkeiten
- Herabstufung eines Mitarbeiters
- Abfällige Kommentare zu oder über einen Mitarbeiter

▼

Erfahren Sie mehr:

[Richtlinie zum Verbot von Vergeltungsmaßnahmen](#)
[Fürsorge anzeigen](#)



Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen. Wenn Sie von Vergeltungsmaßnahmen erfahren oder diese vermuten, wenden Sie sich an eine der oben aufgeführten Stellen. Indem Sie Vergeltungsmaßnahmen melden, machen Sie Atmus Filtration Technologies zu einem besseren Arbeitsplatz.

Fürsorge anzeigen

Zeigen Sie Fürsorge, indem Sie sich mit Freundlichkeit und Rücksicht auf das Wohlbefinden anderer engagieren.

PRODUKTSICHERHEIT UND -QUALITÄT

Unsere Produkte tragen dazu bei, eine bessere Zukunft zu schaffen, indem sie das schützen, was wichtig ist. Um unseren Zweck zu erfüllen, verpflichten wir uns zur Herstellung sicherer, zuverlässiger und qualitativ hochwertiger Produkte und erwarten dies von unseren Geschäftspartnern.

Wir befolgen alle geltenden Gesetze und Standards in Bezug auf die Qualität und Sicherheit unserer Produkte sowie unsere eigenen Qualitätskontrollstandards und Produkttestverfahren. Wir werden bei der Entwicklung, Herstellung, dem Verkauf, dem Vertrieb und der Wartung unserer Produkte niemals Kompromisse eingehen und wir stellen sicher, dass unsere Qualitätsaufzeichnungen korrekt sind.

Wir fördern eine Sicherheitskultur, indem wir uns für unser Engagement verantwortlich machen. Wir empfehlen, Bedenken hinsichtlich der Produktsicherheit und -qualität zu äußern, auch wenn das Problem zu einer Produktionsunterbrechung führen kann.



Wenn Sie ein potenzielles Produktsicherheits- und Qualitätsproblem vermuten oder davon Kenntnis erlangen, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Leiter der Produktsicherheit oder eine der Ansprechpartner, einschließlich der [Ethics Line](#).



F&A:

F Während der Produktion habe ich gesehen, wie ein Mitarbeiter eine Komponente ersetzte, die nicht den Spezifikationen entspricht. Sie tun dies, um die Produktionslinie am Laufen zu halten, aber ich bin besorgt, dass es die Qualität des Endprodukts beeinträchtigen könnte. Was soll ich tun?

A Sie sollten mit Ihrem direkten Vorgesetzten oder Produktsicherheitsleiter sprechen. Wir dürfen niemals unautorisierte Komponenten austauschen. Dies kann potenzielle Sicherheitsprobleme verursachen. Wenn Sie der Meinung sind, dass ein potenzielles Produktsicherheitsproblem nicht angegangen wird, können Sie sich auch an die Rechtsabteilung wenden oder Ihren Bedenken über die Ethics Line.



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Wir kümmern uns um die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter, indem wir eine sichere Umgebung für unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer und andere in unserem Betrieb schaffen. Wir befolgen alle geltenden Gesetze und Atmus-Richtlinien in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit.

Wir fördern eine Sicherheitskultur, in der wir nicht nur auf unsere eigene Sicherheit achten, sondern auch auf die anderer. Wir tolerieren kein bedrohliches oder gewalttätiges Verhalten. Wir arbeiten nicht unter Einfluss von Substanzen, die unser Urteilsvermögen beeinträchtigen könnten, wie Alkohol oder illegale Drogen.

Wir müssen alle Sicherheitsprobleme oder -bedenken unverzüglich melden.

Als Vorgesetzter sind Sie dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass die Ihnen unterstellten Personen ordnungsgemäß geschult sind, um ihre Arbeit sicher auszuführen, und dass Sie alle gemeldeten unsicheren Verhaltensweisen oder Bedingungen umgehend angehen.

Wenn Sie als Mitarbeiter unsichere Verhaltensweisen oder Bedingungen bemerken, wenden Sie sich sofort an Ihren Vorgesetzten oder den Sicherheitsleiter des Standorts.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie oder eine andere Person sich in einer lebensbedrohlichen Situation befinden könnten, wenden Sie sich umgehend an Ihren örtlichen Notfalldienst.

UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT

Wir zeigen, dass wir uns kümmern, bedeutet, dass wir eine bessere Zukunft schaffen, indem wir das schützen, was für unsere Mitarbeiter, Gemeinden und unseren Planeten wichtig ist. Wir verpflichten uns, in unserem Unternehmen einen nachhaltigeren Ansatz zu verfolgen, um negative Umweltauswirkungen auf unseren Planeten zu reduzieren.

Wir tun dies, indem wir:

- **Einhaltung aller geltenden Gesetze und Atmus-Richtlinien in Bezug auf Umwelтанforderungen**
- **Verständnis der Umweltauswirkungen bei allem, was wir tun, und Treffen von Entscheidungen auf der Grundlage dieser Auswirkungen**
- **Ergreifen von Maßnahmen zur Reduzierung unseres Wasser-, Energie- und Rohstoffverbrauchs**
- **Ergreifen von Maßnahmen zur nachhaltigen Entsorgung von Materialien und Abfällen**
- **Melden aller Umweltauswirkungen und Beinaheunfälle mit Dringlichkeit, Ehrlichkeit und Genauigkeit**

Erfahren Sie mehr:

[Unternehmensrichtlinie zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt](#)

F&A:

F Ich bemerke, dass ein Kollege eine Maschine bedient, ohne persönliche Schutzausrüstung (PSA) ordnungsgemäß zu verwenden. Wenn die PSA nicht so verwendet wird, wie sie verwendet werden soll, könnte der Mitarbeiter einer Verletzung ausgesetzt sein. Als ich dem Kollegen mitteilte, dass die PSA fehlte, wurde ich ignoriert. Was soll ich in diesem Szenario tun?

A Bei Atmus fördern wir eine Sicherheitskultur, in der es wichtig ist, auf unsere Sicherheit und die Sicherheit anderer zu achten. Obwohl Sie Ihren Kollegen über den Vorfall informiert haben, wurden keine Maßnahmen ergriffen. Wenden Sie sich sofort an Ihren Vorgesetzten oder den Sicherheitsleiter des Standorts, damit das Fehlen von PSA nicht zu Verletzungen führt. Erfahren Sie mehr: Unternehmensrichtlinie zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt



SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE

Wir respektieren die Menschenrechte auf der ganzen Welt. Wir sind uns bewusst, dass wir einen positiven Einfluss auf die Menschenrechte in den Gemeinden haben können, in denen wir tätig sind. Wir orientieren uns an den internationalen Menschenrechtsprinzipien, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Grundprinzipien und Rechten am Arbeitsplatz sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, um sicherzustellen, dass alle Menschen in unseren Betrieben mit Würde und Respekt behandelt werden.

Wir verpflichten uns zum Schutz der Menschenrechte durch:

- Sicherstellung fairer Beschäftigungspraktiken – wir befolgen die geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Löhne, Arbeitszeiten, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen
- Respekt der Vereinigungsfreiheit unserer Mitarbeiter und Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen
- Verbot von Kinderarbeit, Zwangs- oder Gefängnisarbeit und Menschenhandel
- Verantwortungsvolle Beschaffung unserer Materialien und Zusammenarbeit nur mit Lieferanten, die unsere Prinzipien teilen
- Respektieren der Gemeinden, in denen wir tätig sind, einschließlich der international anerkannten Menschenrechte indigener Völker.



Wenn Sie einen tatsächlichen oder potenziellen Menschenrechtsmissbrauch vermuten oder davon Kenntnis erlangen, wenden Sie sich an eine der Ansprechpartner, einschließlich der [Ethics Line](#).



SCHUTZ UND INTERAKTION MIT UNSEREN GEMEINDEN

Wir bei Atmus wissen, dass die Welt größer ist als wir und streben eine bessere Zukunft für unsere gemeinsame Menschlichkeit an. Wir alle können dies erreichen, indem wir in den Gemeinden, in denen wir leben und geschäftlich tätig sind, positive Beiträge leisten. Wir bauen eine Kultur auf, die es jedem von uns ermöglicht, für unsere Gemeinden zu sorgen: für Probleme der Gemeinschaft zu dienen, diese zu verbessern und zu lösen.












Wir können unseren Gemeinden etwas zurückgeben, indem wir:

- Freiwilligenarbeit durch Unternehmensinitiativen und vom Unternehmen gesponserte Freiwilligenveranstaltungen.
- Persönliche Freiwilligenarbeit bei gemeinnützigen Organisationen in Ihrer Gemeinde

Wenn wir uns an persönlichen Gemeinschaftsaktivitäten beteiligen, müssen wir Interessenkonflikte mit der Arbeit, die wir bei Atmus verrichten, vermeiden und niemals die Ressourcen oder die Arbeitszeit des Unternehmens nutzen, um eine Wohltätigkeitsorganisation ohne Genehmigung unseres Vorgesetzten und des Community Involvement Teams zu unterstützen.

Wenn Sie daran interessiert sind, sich an Initiativen der Unternehmensgemeinschaft zu beteiligen, wenden Sie sich an Ihren lokalen Standortkoordinator.

Zusätzliche Ressourcen

	Unternehmenskommunikation	media.inquiries@atmus.com
	Cybersicherheit	cybersecurity@atmus.com
	Ethik und Compliance	ethics@atmus.com
	Ethik-Hotline	atmus.com/ethicsline
	Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE)	hse@atmus.com
	Personalabteilung	HR AskMe
	Einhaltung internationaler	customs.compliance@atmus.com
	Investorenbeziehungen	investor.relations@atmus.com
	Rechtliche	legal@atmus.com
	Datenschutz	privacy@atmus.com
	Einhaltung technischer Materialien	filtration.material.compliance@atmus.com
	Gemeindebeteiligung	atmus.corporate.responsibility@atmus.com



Alle Verzichte auf unseren Verhaltenskodex für Führungskräfte und Direktoren dürfen nur vom Vorstand oder einem Vorstandsausschuss vorgenommen werden und werden den Aktionären bei Bedarf umgehend offengelegt.

Der Kodex stellt keinen Arbeitsvertrag mit Atmus dar. Nichts in unserem Kodex oder unseren Richtlinien soll das Recht eines Mitarbeiters einschränken oder beeinträchtigen, öffentlich zu sprechen und an abgestimmten Aktivitäten im Zusammenhang mit den Beschäftigungsbedingungen teilzunehmen.

Atmus behält sich das Recht vor, den Kodex zu interpretieren und bei Bedarf zu aktualisieren. Der Kodex wird elektronisch veröffentlicht. Gedruckte Versionen enthalten möglicherweise keine Änderungen nach dem Veröffentlichungsdatum. Die aktuellste Version des Kodex befindet sich im Atmus-Mitarbeiterportal.