



GEDRAGSCODE

**Een betere toekomst
creëren door te
beschermen wat
belangrijk is**



Inhoud

Een bericht van Steph Disher	3	Bescherming van onze bedrijfsmiddelen.....	13
Doel en waarden		Gebruik van bedrijfsmiddelen.....	13
Doel.....	3	Onze vertrouwelijke informatie beschermen.....	14
Waarden.....	4	Intellectuele eigendom beschermen.....	15
Inleiding		Bescherming van persoonsgegevens.....	16
Waarom we onze Code hebben.....	5	Handel met voorkennis vermijden.....	17
Onze verantwoordelijkheden.....	5	Verantwoord communiceren.....	18
Verantwoordelijkheden van leidinggevenden.....	6	Politieke activiteiten.....	18
Bouw vertrouwen op		Wees inclusief	
Ons bedrijf beschermen tegen fraude.....	7	Bescherming van een omgeving die diversiteit, inclusie en diversiteit verwelkomt.....	19
Ons bedrijf beschermen tegen witwaspraktijken en de financiering van terrorisme.....	8	Een respectvolle werkplek beschermen en bevorderen.....	20
Internationale handel.....	8	Wees moedig	
Ons bedrijf beschermen tegen omkoping en corruptie.....	9	Bescherming van het recht om van u te laten horen.....	21
Belangenconflicten.....	10	Manieren om van u te laten horen.....	21
Zakelijke attenties.....	11	Onze werknemers beschermen tegen vergelding.....	22
Zakelijke attenties en overheidsfunctionarissen.....	11	Toon zorgzaamheid	
Overheidscontracten.....	12	Productveiligheid en -kwaliteit.....	23
Eerlijke concurrentie.....	12	Gezondheid en veiligheid op de werkplek.....	24
Integriteit van zakenpartners.....	12	Ons milieu beschermen en duurzaamheid.....	24
		Mensenrechten beschermen.....	25
		Beschermen van en omgaan met onze gemeenschappen.....	25
		Aanvullende hulpmiddelen	26



“MET ONZE CODE ALS GIDS BEREIKEN WE ONS GEDEELDE DOEL: EEN BETERE TOEKOMST CREËREN DOOR TE BESCHERMEN WAT BELANGRIJK IS.”

Een bericht van Steph Disher

Ons bedrijf is meer dan 65 jaar geleden opgericht in 1958 en we hebben een sterke reputatie opgebouwd als een ethisch en waardengedreven bedrijf. Nu we onze reis als Atmus Filtration Technologies beginnen, zetten we ons in om een sterk en ethisch bedrijf te zijn. Ik ben trots op onze geschiedenis en enthousiast over onze toekomst. Bij Atmus Filtration Technologies maken onze mensen het verschil. Onze mensen worden geleid door een gemeenschappelijk doel: een betere toekomst creëren door te beschermen wat belangrijk is.

Onze mensen zetten zich in om altijd het juiste te doen. Ons gedrag en onze acties worden geleid door onze gedeelde waarden: Bouw vertrouwen op. Wees inclusief. Wees moedig. Toon zorgzaamheid. Onze waarden dienen als basis voor onze Gedragscode (“onze Code”). Als wereldwijd bedrijf verenigt onze Code ons in ethisch en integer handelen, waar ter wereld we ook zaken doen. Het belangrijkste is dat onze Code fundamenteel is voor onze cultuur en dat ook altijd zal blijven.

Onze Code is ontworpen om onze mensen te helpen verantwoorde beslissingen te nemen. Het bevat informatie over waar en hoe u om hulp kunt vragen. Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer om van zich te laten horen wanneer hij/zij zich zorgen maakt. We zetten ons in voor het bevorderen van een omgeving waarin vergelding niet wordt getolereerd. We streven ernaar een omgeving te creëren waarin vergelding niet wordt getolereerd. Het gedrag en de acties van elk individu in ons bedrijf geven onze reputatie vorm.

Bedankt, aan ieder van u, voor uw inzet voor onze waarden en voor uw hulp bij het beschermen van wat belangrijk is.

Steph Disher

Chief Executive Officer
Atmus Filtration Technologies

Doel en waarden

Doel

Een betere toekomst creëren door te beschermen wat belangrijk is

We creëren en innoveren elke dag. We kijken vooruit en zitten nooit stil. We realiseren ons dat de wereld groter is dan wij en we streven naar een betere toekomst voor onze gemeenschappelijke mensheid.

We hebben een brede blik en houden dag in, dag uit rekening met wat belangrijk is voor onze werknemers, onze planeet en onze klanten.



Waarden

Bouw vertrouwen op in elke relatie, elke dag opnieuw.

We doen wat we zeggen dat we zullen doen, en we doen wat juist is, ongeacht de omstandigheden. We zijn open, eerlijk en transparant. We verdienen vertrouwen door actief te luisteren en te reageren op al onze belanghebbenden. We zijn bereid om kwetsbaar te zijn en om hulp te vragen. Wanneer we niet voldoen aan onze eigen verwachtingen, geven we het toe, pakken we aan wat er is gebeurd en passen we die lessen toe. We begrijpen de business van onze klanten zo goed als de onze. Als gevolg daarvan doen ze beroep op onze deskundigheid en vertrouwen ze ons om hun uitdagingen te identificeren en op te lossen voordat ze problemen worden.

Moed hebben om van u te laten horen, actie te ondernemen en de toekomst vorm te geven.

We delen onze ideeën en zetten ons in voor onze belanghebbenden. We dromen groots en hebben een visie om een betere toekomst te creëren. Als onze moed loont, vieren we dat. Wanneer we tekortschieten, nemen we wat we van de ervaring hebben geleerd en gebruiken we het om het de volgende keer beter te doen. Falen houdt ons niet tegen. We hebben een geest van innovatie.

Wees inclusief door onze verschillen te omarmen en een gemeenschap op te bouwen waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.

Onze mensen weerspiegelen de wereld waarin we leven en we zetten ons in voor het creëren van een omgeving waarin iedereen zich veilig, welkom en gewaardeerd voelt. We halen energie uit de diversiteit van de mensen om ons heen. We zijn op ons best als iedereen wordt opgenomen, gerespecteerd en gewaardeerd om hun unieke talenten en perspectieven.

Toon zorgzaamheid door met vriendelijkheid en aandacht voor het welzijn van anderen om te gaan.

We proberen de gedachten, gevoelens en behoeften van anderen te begrijpen en te erkennen. Hoe we elkaar behandelen is een belangrijk element van wat ons bedrijf tot een geweldige werkplek maakt. We zijn medelevend, ondersteunen elkaar en moedigen elkaar aan om te slagen. We geven om de veiligheid en het welzijn van onze medewerkers. Onze zorg strekt zich verder uit dan onze muren naar onze klanten, onze gemeenschappen en onze planeet. Zorg wakkert onze ambities aan om een betere toekomst te creëren.

Inleiding

WAAROM WE ONZE CODE HEBBEN

Onze Gedragscode ("Code") is verankerd in ons doel en onze waarden.

Wanneer we een betere toekomst creëren door te beschermen wat belangrijk is - voor onze mensen, onze producten, onze omgeving, onze klanten, onze leveranciers en onze gemeenschappen - bereiken we een concurrentievoordeel, een inclusieve cultuur en een reputatie als verantwoorde zakenpartner.

We zijn allemaal verantwoordelijk voor het naleven van onze waarden en onze Code, waar ter wereld we ook zijn. Gebruik onze Code als een hulpmiddel om u te helpen bij het omgaan met situaties en uw beslissingen af te stemmen op onze waarden, toepasselijke wetten en beleidslijnen. Wanneer de juiste beslissing niet duidelijk is, biedt onze Code richtlijnen over manieren om van u te laten horen en vragen te stellen.

Het niet naleven van onze Code of het melden van een bekende overtreding kan leiden tot disciplinaire actie, waaronder ontslag.

V&A:

V Bij het lezen van de Code, merkte ik dat er vraag- en antwoordsegmenten zijn doorheen het hele document. Hoe moet ik deze secties gebruiken bij het doorbladeren van dit document?

A De vraag- en antwoordvakken in de Code moeten als richtlijn worden gebruikt. Dit zijn voorbeeldscenario's die zijn ontworpen om ons te helpen begrijpen hoe we beslissingen kunnen nemen wanneer we met onzekerheid op de werkplek worden geconfronteerd. Als u vragen hebt over iets dat in onze Code wordt behandeld, neem dan contact op met een van de bronnen die onder "[Ways to Speak Up](#)" worden vermeld.

Onze verantwoordelijkheden

We zullen erin slagen ons doel te bereiken als we allemaal samenwerken. De Code is van toepassing op iedereen bij Atmus, inclusief onze werknemers, onze functionarissen en onze Raad van Bestuur. We zijn allemaal integriteitsleiders, ongeacht onze rol. Er wordt verwacht dat iedereen het volgende doet:

1

Ethisch handelen en gezond verstand gebruiken bij alles wat we namens het bedrijf doen

2

Alle principes die in deze Code zijn uiteengezet, begrijpen en volgen

3

Om advies vragen en vragen stellen als u niet zeker bent over een situatie of beslissing

4

Alle vermoedelijke schendingen van de wet of onze Code melden, tenzij dit verboden is door de lokale wetgeving

5

Geen vergeldingsacties tegen iemand die ter goeder trouw een punt van zorg naar voren brengt;

6

Tijdig deelnemen aan de vereiste training en ethische certificering die u zal helpen de Code toe te passen op uw dagelijkse werk.



Voordat u een beslissing neemt die deze Code zou kunnen schenden, moet u de gevolgen overwegen.

Hoewel de Code ons niet precies zal vertellen wat we in elke situatie moeten doen, dient het als richtlijn om ons te helpen goede beslissingen te nemen waar het antwoord misschien niet altijd duidelijk is. Als we een vraag hebben of niet zeker weten of we het probleem zelf kunnen of moeten oplossen, neem dan contact op met de Juridische afdeling, Ethiek en Naleving of raadpleeg één van de bronnen op pagina 26 voor advies.

STEL UZELF DEZE VRAGEN:



ja

Als u al deze vragen met “ja” hebt beantwoord, is de beslissing om verder te gaan waarschijnlijk oké.

nee

Als u “nee” hebt geantwoord op een van deze vragen – STOP – ga dan niet verder. De actie kan ernstige gevolgen hebben voor uzelf en het Bedrijf. Neem contact op met de Juridische afdeling, Ethiek en Naleving of een van de bronnen op pagina 26 voor advies.

Verantwoordelijkheden van leidinggevenden

Ons Bedrijf slaagt wanneer ieder van ons zich bevoegd voelt om het juiste te doen. Bent u echter een teamleider of een lid van het senior leiderschap, dan hebt u een aantal extra verantwoordelijkheden om een ethische cultuur te creëren, waaronder:

- model staan voor onze waarden
- bevorderen van inclusie en diversiteit
- het creëren van een omgeving die **vrijuit spreken** bevordert, inclusief het snel beantwoorden van vragen en zorgen en het escaleren van zaken waar nodig
- onze teams aanmoedigen om juridische en nalevingsinitiatieven te ondersteunen, inclusief werknemerstraining
- vergelding op de werkplek vermijden



Bouw vertrouwen op

Bouw vertrouwen op in elke relatie, elke dag opnieuw.

ONS BEDRIJF BESCHERMEN TEGEN FRAUDE

Accurate boekhouding, nauwkeurige gegevens en openbaarmakingen

We zetten ons in om ervoor te zorgen dat onze boekhouding, administratie en openbaarmakingen nauwkeurige en betrouwbare informatie hebben. We bouwen vertrouwen op door het publiek een nauwkeurig beeld te geven van de operaties en jaarrekeningen van ons bedrijf.

Ieder van ons heeft de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat alle boekhouding en gegevens van het Bedrijf volledig, nauwkeurig, tijdig verwerkt en actueel zijn. Deze omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

- Contracten en overeenkomsten voor de verkoop van goederen en diensten
- Financiële gegevens
- Inkooporders voor directe en indirecte artikelen
- Facturen
- Onkostennota's
- Tijdregistraties
- Loonadministratie
- Uitkeringsaanspraken
- Onkostenregistratie voor reizen en entertainment
- Gegevens over veiligheid en kwaliteit
- Gegevens van derden
- In- en uitvoergegevens
- Gegevens over verzekeringen en risicobeheer
- Handmatige journaalposten

We zorgen er ook voor dat onze bedrijfsdocumenten correct worden opgeslagen om historische, contractuele, fiscale of juridische redenen. We zijn allemaal verantwoordelijk voor het onderhouden, bewaren en correct verwijderen van Bedrijfsdocumenten in overeenstemming met onze beleidslijnen inzake informatiebeheer en bewaartermijnen.

V&A:

V Ik heb diverse grote facturen ontvangen voor betalingen die we aan onze leveranciers schuldig zijn. Als ik die nu als uitgaven boek, zal dit onze cijfers negatief beïnvloeden. Kan ik ze ook nauwkeurig boeken aan het eind van het kwartaal?

A Nee. We zetten ons in voor een accurate boekhouding, nauwkeurige administratie en openbaarmakingen. Door deze uitgaven niet te boeken, zou u de uitgaven van de huidige periode verminderen en dat zou leiden tot overschatte inkomsten. Dit is in strijd met het bedrijfsbeleid en kan mogelijk in strijd zijn met de wet.





ONS BEDRIJF BESCHERMEN TEGEN WITWASPRAKTIJKEN EN DE FINANCIERING VAN TERRORISME

Bij Atmus houden we ons aan de wetten ter bestrijding van witwaspraktijken en terrorisme in alle landen waar we zaken doen. Het witwassen van geld is de handeling waarbij illegaal verkregen geld wordt vermomd en het lijkt alsof het afkomstig is van een wettige bron. Om witwaspraktijken te voorkomen, hebben we de verantwoordelijkheid om alleen zaken te doen met gerenommeerde zakenpartners. Bij het werken met derden heeft ieder van ons de verantwoordelijkheid om onze due diligence uit te voeren en waakzaam te zijn voor mogelijke "rode vlaggen" inzake witwaspraktijken, zoals:

- transacties met contante betalingen;
- één valutatransactie opsplitsen in verschillende rekeningen;
- derden die vaak hun adres, telefoonnummer en andere persoonlijke informatie wijzigen;
- derden die betalingen aanvragen via meerdere rekeningen;
- verzoeken om betalingen naar rekeningen in verschillende landen in plaats van normale bedrijfsrekeningen.
- Verzoeken om talrijke betalingen in kleine bedragen



U bent verantwoordelijk voor het begrijpen en naleven van het Anti-witwasbeleid van ons Bedrijf. Als u zich bewust wordt van ongebruikelijke of verdachte activiteiten, neem dan contact op met de [interne audit](#) of de [Ethics Line](#).



INTERNATIONALE HANDEL

We zijn trots op ons wereldwijde zakendoen.

Vanwege onze wereldwijde aanwezigheid is ons bedrijf onderworpen aan verschillende internationale wetten. Wij volgen alle wet- en regelgeving betreffende uitvoer, sancties en andere handelsaangelegenheden. Deze wetten zijn opgesteld om de handel in goederen, diensten en technologie van het ene land naar het andere te reguleren. Ieder van ons heeft de verplichting om ethische handelspraktijken te handhaven.

We zullen niet instemmen met boycotgerelateerde verzoeken. Boycotgerelateerde verzoeken kunnen worden geïnitieerd door buitenlandse partijen die bedrijven onder druk zetten om specifieke landen of hun producten te boycotten. De Amerikaanse antiboycotwetten verbieden Atmus om niet-gesancioneerde boycotverzoeken in te willigen of na te leven.



Als u vragen hebt over handelsvoorschriften, neem dan contact op met ons team voor [Wereldwijde naleving van handelsactiviteiten](#).

V&A:

V Ik heb gesprekken gevoerd met een van onze distributeurs en de opmerkingen die ze heeft gemaakt, geven aan dat onze producten naar een locatie op onze lijst met verboden landen zullen worden verzonden. Ik wil haar niet in de problemen brengen en ik weet niet zeker of het ons probleem is omdat wij het niet doen maar onze distributeur. Is het oké om de opmerkingen te negeren?

A Nee, u moet dit escaleren naar uw manager of het team voor Wereldwijde naleving van handelsactiviteiten. Aangezien u kennis hebt van een mogelijk probleem, bent u verplicht om het aan te pakken. Het verzenden van Atmus-producten naar verboden landen is niet aanvaardbaar of gepast en kan het Bedrijf in gevaar brengen.



ONS BEDRIJF BESCHERMEN TEGEN OMKOPING EN CORRUPTIE

We tolereren geen omkoping en corruptie. We zetten ons in om zaken te doen op basis van de kwaliteit van onze producten en diensten. We voldoen aan de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), de Britse Bribery Act en alle andere toepasselijke anticorruptiewetten. We bieden, verstrekken of accepteren geen steekpenningen, smeergeld of andere corrupte betalingen. We zijn extra voorzichtig bij het werken met overheidsfunctionarissen.

Atmus Filtration Technologies verbiedt faciliterende betalingen. Faciliterende betalingen zijn kleine betalingen aan overheidsfunctionarissen om hen aan te moedigen om acties uit te voeren die ze al moeten uitvoeren, zoals het uitgeven van vergunningen.

Zoals altijd zetten we ons in voor het bijhouden van een nauwkeurige boekhouding en administratie. Al onze transacties moeten nauwkeurig en in overeenstemming met onze interne controles worden geregistreerd, ongeacht de waarde.

Steekpenningen zijn betalingen of aanbiedingen van betalingen, geschenken of andere zaken van waarde, direct of indirect overhandigd om een zakelijke beslissing ongepast te beïnvloeden.

Alles van waarde kan het volgende omvatten:

- Contant geld of equivalenten daarvan
- Cadeaus;
- Leningen;
- Reiskosten;
- Maaltijden en entertainment;
- Liefdadigheids- of politieke bijdragen;
- Aanbiedingen van werkgelegenheid;
- Persoonlijke gunsten

Wanneer we werken met overheidsfunctionarissen of iemand die verbonden is met een overheidsafdeling, moeten we extra waakzaam zijn in de manier waarop we zaken doen. Zaken en interacties met overheidsmedewerkers zullen op een eerlijke en transparante manier worden uitgevoerd. We voldoen aan alle toepasselijke anticorruptiewetten met betrekking tot ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen.

Wie wordt beschouwd als een overheidsfunctionaris?

- Overheidsmedewerkers op elk niveau
- Internationale organisaties (bijv. Verenigde Naties)
- Gekozen en benoemde functionarissen en voor politieke functies of politieke partijen
- Werknemers van bedrijven die eigendom zijn van of beheerd worden door de staat, zoals luchtvaartmaatschappijen die eigendom zijn van de staat, energie- of nutsbedrijven of ziekenhuizen



U bent verantwoordelijk voor het begrijpen en naleven van ons Beleid inzake anti-omkoping. Als u vragen hebt of zich bewust wordt van ongebruikelijke of verdachte omkopingsactiviteiten, moet u contact opnemen met [Ethiek en Naleving](#) voor advies.

V&A:

V We hebben een groot bouwproject in een van onze internationale faciliteiten, en de contactpersoon bij de lokale overheid dringt aan op bijbetalingen in contanten om de noodzakelijke vergunningen te vergemakkelijken. Het verstrekken van deze betalingen zorgt ervoor dat onze projecten tijdig en in overeenstemming met de lokale wetgeving worden voltooid. Is het oké om de betalingen te doen als het betekent dat het ons bedrijf zal helpen?

A Nee, dit wordt beschouwd als omkoping en een schending van ons beleid. Het is waarschijnlijk dat het ook een schending is van lokale en verschillende internationale wetten. Als een dergelijke situatie zich voordoet, neem dan onmiddellijk contact op met [Ethiek en Naleving](#).



BELANGENCONFLICTEN

We zijn allemaal verantwoordelijk voor het nemen van beslissingen op basis van de belangen van Atmus. Daarom moeten we altijd proberen belangenconflicten te vermijden. Een belangenconflict doet zich voor wanneer uw persoonlijke belangen de beslissingen die u voor het bedrijf neemt, beïnvloeden of lijken te beïnvloeden.

Veelvoorkomende potentiële situaties van belangenconflict zijn:

Zakelijke attenties – geven of accepteren van zakelijke attenties

Persoonlijke financiële investeringen – een aanzienlijk financieel belang hebben bij een leverancier, klant of concurrent

Extern dienstverband – een extern dienstverband hebben bij een leverancier, klant of concurrent van Atmus, of een dienstverband dat uw Atmus-rol of werkprestaties verstoort

Lid zijn van een raad van bestuur – fungeren als directeur, adviseur of consultant van een externe organisatie, inclusief non-profitorganisaties en adviesraden

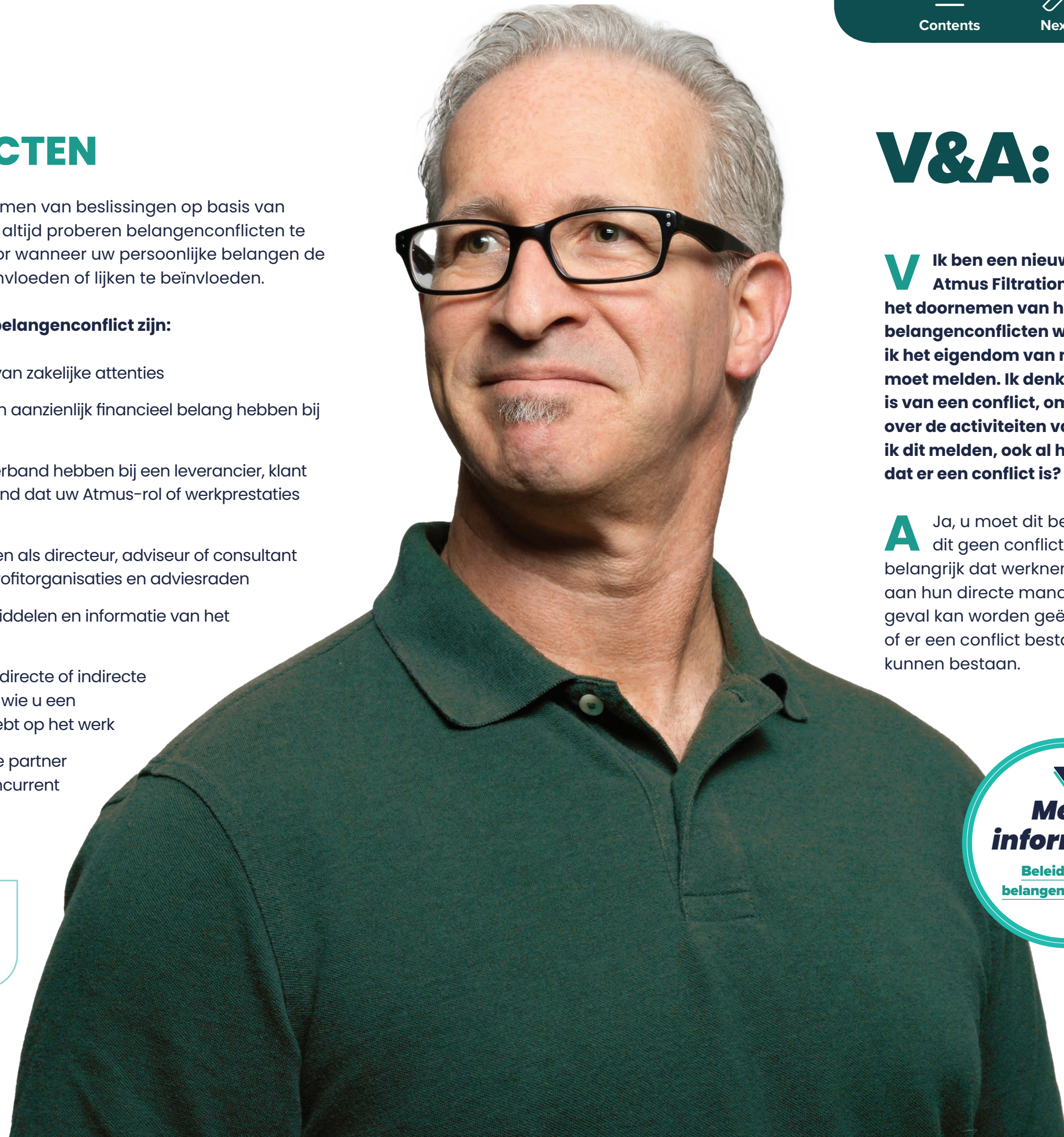
Externe activiteiten – gebruik van de tijd, middelen en informatie van het Bedrijf om externe belangen te bevorderen

Persoonlijke relaties – het hebben van een directe of indirecte rapportlijn met een familielid of iemand met wie u een romantische of nauwe persoonlijke relatie hebt op het werk

Familieleden – een familielid of romantische partner hebben die voor een leverancier, klant of concurrent werkt



Als u een potentieel of daadwerkelijk belangenconflict hebt, moet u dit onmiddellijk melden aan uw teamleider.



V&A:

V Ik ben een nieuwe medewerker bij Atmus Filtration Technologies. Na het doornemen van het Beleid inzake belangenconflicten weet ik niet zeker of ik het eigendom van mijn adviesbedrijf moet melden. Ik denk niet dat er sprake is van een conflict, omdat ik niet overleg over de activiteiten van het Bedrijf. Moet ik dit melden, ook al heb ik niet het gevoel dat er een conflict is?

A Ja, u moet dit bekendmaken. Hoewel dit geen conflict lijkt te zijn, is het belangrijk dat werknemers dit melden aan hun directe manager, zodat het per geval kan worden geëvalueerd om te zien of er een conflict bestaat of mogelijk zou kunnen bestaan.



ZAKELIJKE ATTENTIES

Het opbouwen van sterke relaties met onze klanten, leveranciers en andere zakenpartners is essentieel voor ons succes. Het uitwisselen van zakelijke attenties, zoals een incidenteel geschenk of entertainment, kan worden gebruikt om goodwill op te bouwen met onze partners, maar moet met voorzichtigheid worden gedaan om situaties te vermijden die beslissingen die u voor het bedrijf neemt, kunnen beïnvloeden of lijken te beïnvloeden.



Als u een geschenk ontvangt dat niet voldoet aan ons beleid, stuur het dan terug. Als het onmogelijk is om het geschenk terug te geven, neem dan contact op met [Ethiek en naleving](#).

Houd bij het aanbieden of accepteren van zakelijke attenties rekening met deze factoren:

Wettelijkheid - de zakelijke attenties moeten legaal zijn in het land van de geveer en ontvanger

Intentie - bevestig dat het geschenk niet bedoeld was om een zakelijke beslissing te beïnvloeden

Kosten - zakelijke attenties moeten nominaal in waarde zijn (limiet van \$ 100)

Frequentie en timing - zakelijke attenties mogen niet frequent en moeten ongevraagd zijn. Zorg ervoor dat er geen verzoeken om voorstellen (requests for proposals, RFP's) of biedingen openstaan op het moment van de zakelijke gunst

Contant geld of kasequivalenten - zakelijke attenties in contanten of kasequivalenten zijn nooit toegestaan

Zakelijke attenties en overheidsfunctionarissen

We moeten voorzichtig zijn met alle zakelijke attenties waarbij overheidsfunctionarissen betrokken zijn. We zullen nooit iets van waarde verstrekken aan overheidsfunctionarissen om zakelijke beslissingen te verkrijgen of te beïnvloeden. Raadpleeg het Anti-omkopingsbeleid van Atmus voor richtlijnen voordat u geschenken of attenties aanbiedt aan een overheidsfunctionaris. Ongeacht het bedrag in dollars moeten alle zakelijke attenties aan overheidsfunctionarissen worden geregistreerd en ter goedkeuring worden ingediend. We zullen altijd nauwkeurige en volledige dossiers bijhouden waarin zakelijke uitgaven met overheidsfunctionarissen worden gedocumenteerd.

V&A:

V In mijn regio is het gebruikelijk om onze klanten, ook overheidsfunctionarissen, dure cadeaus te geven om te helpen goede betrekkingen te onderhouden. Is dit een goede praktijk als dit normaal is in mijn locatie?

A Nee, het geven van dure geschenken, vooral aan overheidsfunctionarissen, kan u en Atmus blootstellen aan hoge boetes, strafrechtelijke vervolging en het verlies van zaken. Voordat u een geschenk of een fooi geeft of toestaat, raadpleeg het team voor Ethiek en Naleving.

Meer informatie

[Beleid ter bestrijding van omkoping](#)

[Procedure voor maaltijden, geschenken, entertainment en reizen](#)



OVERHEIDSCONTRACTEN

Speciale wet- en regelgeving is van toepassing wanneer we diensten verkopen of leveren aan een overheidsinstantie. Deze regels kunnen zelfs van toepassing zijn als we een subleverancier zijn. Als uw werk verplichtingen met overheidsinstanties inhoudt, hebt u de verantwoordelijkheid om de toepasselijke wet- en regelgeving te begrijpen en te volgen.

Als u vragen hebt over overheidscontracten, neem dan contact op met de [Juridische afdeling](#) voor advies.



INTEGRITEIT VAN ZAKENPARTNERS

We werken samen met zakelijke partners die onze waarden delen en dezelfde hoge normen volgen die we van onszelf verwachten, en die we in onze [Gedragscode voor leveranciers beschrijven](#). Bij het selecteren van zakenpartners doen we dit op basis van kwaliteit, service, prijs en reputatie. We voeren due diligence uit op onze partners, inclusief of ze ethisch en wettelijk handelen. We handelen transparant door mogelijke belangenconflicten die we kunnen hebben met een leverancier, klant of andere derde partij bekend te maken.

EERLIJKE CONCURRENTIE

Ons bedrijf is gebouwd op het creëren en verkopen van kwaliteitsproducten die waarde bieden aan onze klanten. We zetten ons in om eerlijk en rechtmatig te concurreren op de markt en te voldoen aan alle toepasselijke mededingings- of antitrustwetten.

We zijn bijzonder waakzaam bij de interactie met onze concurrenten. We vermijden overeenkomsten en discussies over gevoelige of concurrentiekwesties, omdat zelfs informele gesprekken met concurrenten soms kunnen worden gezien als concurrentiebepkend. We verkrijgen op ethische wijze informatie over concurrenten en vermijden concurrentiebepkend gedrag, zoals:

- Prijskartels
- Prijsdiscriminatie
- Voorkomen dat concurrenten een markt betreden
- Verkoopgebieden of markten toewijzen aan concurrenten
- Veilingvervalsing
- Bewust gebruikmaken van de handelsgeheimen van een concurrent
- Meedoen aan misleidende verkoop- of marketingpraktijken



Als u vragen hebt over eerlijke concurrentie, neem dan contact op met ons [Juridische](#) team.

V&A:

V Ik ben trots op mijn relaties met concurrenten. Ik praat vaak met hen tijdens beurzen. Na een beurs vroeg een verkoopmanager van een concurrent om met mij te praten over de toekomst van de bedrijfsactiviteiten. Tijdens dat gesprek kreeg ik een vertrouwelijk intern prijsblad van onze grootste concurrent. Wat moet ik met deze informatie doen?

A U moet onmiddellijk contact opnemen met de Juridische afdeling van Atmus en melden wat u hebt ontvangen. Deze informatie is vertrouwelijk en kan uzelf en het Bedrijf in het gevaar brengen in het kader van de antitrustwetten of de wetten op de eerlijke mededinging.



BESCHERMING VAN ONZE BEDRIJFSMIDDELEN

Gebruik van bedrijfsmiddelen

We hebben allemaal de verantwoordelijkheid om de activa van ons bedrijf te beschermen. Bedrijfsmiddelen zijn alle hulpmiddelen en informatie die we gebruiken in ons werk om ons te helpen onze bedrijfsdoelen te bereiken.

Voorbeelden van bedrijfsmiddelen zijn:

- Apparatuur
- Voertuigen
- Tools/gereedschappen
- Inventaris
- Bedrijfsfondsen
- Bedrijfsdocumenten
- Intellectuele eigendom
- Merken en logo's
- Fysieke materialen
- Netwerken
- Apparaten – computers, mobiele telefoons
- Software
- Overige technologie
- Kantoorbenodigdheden

Het is onze verantwoordelijkheid om onze bedrijfsmiddelen te beschermen tegen diefstal, verlies, verspilling en fraude. Deze verantwoordelijkheid geldt ook wanneer er op afstand en op openbare plaatsen wordt gewerkt. Een aantal belangrijke factoren om bij het gebruik van onze bedrijfsmiddelen rekening mee te houden:

- Alles wat u creëert, opslaat, downloadt, verzendt of ontvangt met behulp van onze systemen is eigendom van het bedrijf.
- U moet bedrijfsfondsen verstandig beheren en onze uitgaven eerlijk en nauwkeurig rapporteren.
- Vermijd persoonlijk gebruik bij het gebruik van bedrijfstechnologie en andere middelen.
- Ga zorgvuldig om met apparatuur en fysieke activa en gebruik ze waarvoor ze bedoeld zijn
- Bescherm onze apparaten en vertrouwelijke informatie door ze zowel fysiek als elektronisch te beveiligen.
- Zorg ervoor dat kunstmatige intelligentie op een verantwoordelijke en ethische manier gebruikt wordt.



V&A:

V Kan ik mijn Atmus bedrijfscreditcard voor persoonlijke aankopen gebruiken op voorwaarde dat ik het bedrijf later terug betaal?

A Nee. U mag uw bedrijfscreditcard alleen gebruiken voor zakelijke onkosten van Atmus. Als u per ongeluk een persoonlijke uitgave in rekening brengt op uw bedrijfscreditcard, verwittig dan uw manager en betaal onmiddellijk voor de persoonlijke kosten.

Meer informatie

Beleid inzake informatiebeheer van het bedrijf;

Beleid betreffende melding van fraude



Als u schendingen met betrekking tot onze bedrijfsmiddelen opmerkt, neem dan contact op via één van de "speak up" kanalen met inbegrip van de [Ethics Line](#).

Onze vertrouwelijke informatie beschermen

Onze vertrouwelijke informatie is één van onze meest waardevolle bezittingen. We moeten informatie over Atmus, onze werknemers en onze zakenpartners op de juiste manier gebruiken en beschermen. Vertrouwelijke informatie kan informatie omvatten die onze zakenpartners met ons hebben gedeeld. Door deze activa te beschermen, kunnen we vertrouwen behouden en onze reputatie hooghouden.

We moeten de classificatie kennen van alle informatie die we creëren en waartoe we toegang hebben en nooit proberen toegang te krijgen tot vertrouwelijke informatie die buiten het bereik van onze werktaken valt. We beschermen onze informatie tegen het onrechtmatig of ongeoorloofd openbaar maken door het bespreken van vertrouwelijke informatie op openbare plaatsen te vermijden, door deze alleen te delen met mensen waarvoor het nodig is de informatie te kennen binnen een zakelijke context en door ervoor te zorgen dat we met externe partners de nodige vertrouwelijkheidsovereenkomsten hebben. Vergeet niet dat onze vertrouwelijkheidsverplichtingen ook van toepassing blijven nadat we het bedrijf hebben verlaten.



We hebben de verantwoordelijkheid om de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van onze computersystemen, netwerken en gegevens te beschermen tegen cyberaanvallen of ongeoorloofde toegang. We beschermen Atmus tegen cyberbedreigingen door:

- alleen apparaten en software te gebruiken die door Atmus zijn toegestaan;
- sterke wachtwoorden te gebruiken en wachtwoorden nooit met iemand te delen;
- Tekenen van phishing te herkennen, e-mails van onbekende afzenders niet te openen of op verdachte links of bijlagen te klikken;
- Het verzenden van gevoelige informatie via e-mail te beperken;
- alleen informatie te delen met externe partners op goedgekeurde en veilige manieren;
- Te vermijden om verbinding met openbare of onveilige wifi-netwerken te maken;
- verdachte e-mails onmiddellijk aan de afdeling [cyberbeveiliging](#) te melden.



Als u zich bewust wordt van mogelijke cyberbedreigingen, daaronder vallen ook aanvallen op onze leveranciers of andere zakenpartners, neem dan contact op met ons [Cyberveiligheidsteam](#).



Intellectuele eigendom beschermen

Onze intellectuele eigendomsrechten helpen ons om ons concurrentievoordeel te behouden en dat te beschermen wat we elke dag creëren en innoveren.

Alles wat we bij Atmus creëren dat betrekking heeft op haar activiteiten kan worden beschouwd als intellectuele eigendom, ook bekend als IE, en is eigendom van het bedrijf. Naast het volgen van onze normen voor het beschermen van vertrouwelijke informatie, beschermen we ons IE met octrooien, handelsgeheimen, trademarks, auteursrechten en contractbepalingen.

Voorbeelden van IE:

- Handelsgeheimen
- Merken en logo's
- Ideeën en uitvindingen
- Auteursrechten
- Ontwerpen
- Trademarks en handelsnamen
- Octrooien

We erkennen ook de geldige intellectuele eigendomsrechten van anderen en voldoen aan de wetten die intellectuele eigendom beschermen.

We beschermen ons intellectuele eigendom door:

- het volgen van ons beleid en onze procedures met betrekking tot het omgaan met en beschermen van intellectuele eigendom en vertrouwelijke informatie;
- het bezitten van de juiste goedkeuringen en eventuele vertrouwelijkheidsovereenkomsten voordat vertrouwelijke informatie met derden wordt gedeeld;
- onmiddellijk contact op te nemen met de juridische afdeling bij het creëren van uitvindingen om ervoor te zorgen dat we alle van toepassing zijnde intellectuele eigendomsrechten beschermen;
- geen intellectuele eigendom of vertrouwelijke informatie van Atmus zonder toestemming te nemen of te gebruiken nadat we het bedrijf hebben verlaten.

We respecteren de intellectuele eigendom van anderen door:

- het gebruik van geldige trademarks en auteursrechten van anderen te vermijden;
- de nodige toestemmingen te verkrijgen voordat we het auteursrechtelijk beschermd materiaal van anderen gebruiken, inclusief artikelen en ander schriftelijk materiaal, software, ontwerpen, logo's, muziek, video's, afbeeldingen of de naam of gelijkenis van een persoon;
- werknemers nooit te vragen om vertrouwelijke informatie van hun vorige werkgevers te verstrekken.

➔ Als u vragen hebt over het gebruik van intellectuele eigendom, neem dan contact op met de [juridische afdeling](#).

V&A:

V In mijn functie werk ik nauw samen met nieuwe leveranciers. Tijdens een gesprek met een leverancier werd mij gevraagd naar onze technische processen en specifieke informatie over enkele van onze ontwerpen. Ik weet dat deze informatie als intellectuele eigendom wordt beschouwd. Voordat ik informatie deel, moet ik dan iets specifiek doen?

A Het is belangrijk dat u begrijpt wat als intellectuele eigendom kan worden beschouwd. Zodra u zich bewust wordt van een derde partij die om informatie vraagt die eigendom is van het bedrijf en u niet zeker weet of de informatie wordt beschermd door een overeenkomst, moet u onmiddellijk de juridische afdeling op de hoogte stellen.

Meer informatie

[Beleid inzake intellectuele eigendom](#)



TM

®

©

TM

©

Bescherming van persoonsgegevens

We zetten ons in om de persoonlijke informatie van onze werknemers, klanten en zakenpartners te beschermen. We volgen ons beleid, procedures en de geldende wetgeving wanneer we persoonsgegevens, die we kunnen tegenkomen tijdens onze activiteiten, verzamelen, gebruiken, delen en verwijderen.

De definitie van persoonsgegevens verschilt per land, maar omvat over het algemeen alle informatie die redelijkerwijs kan worden gebruikt om een persoon te identificeren, hetzij rechtstreeks of in combinatie met andere informatie.

Voorbeelden van persoonsgegevens omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

- Naam
- Thuisadres
- Telefoonnummer
- E-mailadres
- Geboortedatum
- Ras
- Geslacht
- Religie
- Sociaal
- zekerheidsnummer of door de overheid uitgegeven identificatienummer
- Creditcardnummer
- Identificatienummer werknemer
- Gezondheids- en biometrische gegevens
- Foto waarbij een persoon identificeerbaar is
- Apparaat-ID-nummer, zoals een IP-adres (Internet Protocol)
- Geolocatiegegevens

We zorgen ervoor dat persoonsgegevens op de juiste manier worden behandeld door onze toegang tot, of de verwerking van, persoonsgegevens te beperken tot het minimum nodig voor specifieke zakelijke doeleinden en ook niet langer dan nodig.

Zodra we deze informatie niet langer nodig hebben, vernietigen we deze op een veilige manier en in overeenstemming met ons beleid en het bewaarschema voor documenten.



Als u zich bewust wordt van een mogelijk incident of inbreuk met betrekking tot persoonsgegevens, neem dan onmiddellijk contact op met de afdeling **Ethiek en Naleving**.



V&A:

V Ik heb een zakelijke reden om persoonsgegevens van werknemers te delen met een van onze leveranciers. **Wat moet ik weten?**

A Omwille van de verschillende privacywetten die voor ons van toepassing zijn, kan het zijn dat het delen en/of doorgeven van persoonlijke Informatie eerst door de teams voor gegevensprivacy en cyberbeveiliging gecontroleerd moet worden, net zoals het uitvoeren van een Privacy impact analyse.

Kies bij het verzenden van de gegevens de veiligste optie die is goedgekeurd door de afdeling Cyberbeveiliging. Als u gegevens per e-mail verzendt, zorg er dan voor dat deze voor verzending correct zijn versleuteld of anders op de juiste manier zijn beveiligd zoals met een wachtwoord, vóór verzending. Neem bij twijfel contact op met Gegevensprivacy of Cyberbeveiliging voor advies.

Meer informatie

Beleid inzake gegevensbescherming



HANDEL MET VOORKENNIS VERMIJDEN

Als werknemer van Atmus Filtration Technologies hebben we mogelijk toegang tot voorkennis over ons Bedrijf en andere bedrijven, zoals onze leveranciers en klanten. Hoewel we altijd verplicht zijn om vertrouwelijke informatie te beschermen, moeten we ons bewust zijn van informatie die als voorkennis kan worden beschouwd en onze verantwoordelijkheden begrijpen.

We mogen nooit effecten van Atmus of een ander bedrijf verhandelen terwijl we in het bezit zijn van voorkennis over dat bedrijf. We mogen nooit voorkennis delen met iemand, inclusief familie, vrienden of derden, zodat ze kunnen handelen op basis van de informatie, wat bekend staat als "tippen".

Wat is voorkennis?

Voorkennis is materiële, niet-openbare informatie die waarschijnlijk iemands beslissing om effecten te kopen, verkopen of aan te houden zou kunnen beïnvloeden.

Voorbeelden van voorkennis kunnen zijn:

- Omzet en resultaten
- Fusies, overnames of afstotingen
- Veranderingen in senior leiderschap
- Belangrijke nieuwe producten of contracten
- Belangrijke rechtszaken of onderzoeken

Handelen met voorkennis en tippen is illegaal en schendt onze Code en ons beleid. Het overtreden van deze wetten kan leiden tot strafrechtelijke sancties voor u en ons bedrijf.



De wetgeving inzake handel met voorkennis kan complex zijn. Als u niet zeker weet of de informatie als 'voorkennis' wordt beschouwd, neem dan contact op met de [Juridische afdeling](#).

V&A:

V Ik heb via mijn werk geleerd dat Atmus een sterker kwartaal zal hebben dan analisten hadden verwacht. Ik weet dat ik persoonlijk geen aandelen kan kopen, maar is het oké dat ik mijn neef vertel Atmus-aandelen te kopen voordat de resultaten worden vrijgegeven?

A Nee. Aangezien de resultaten nog niet zijn vrijgegeven, moet u ervan uitgaan dat het tot dan toe niet-openbare informatie is. U mag niet handelen op basis van deze informatie of deze met iemand delen totdat de resultaten zijn vrijgegeven en de markt tijd heeft gehad om de informatie op te nemen.



VERANTWOORD COMMUNICEREN

We bouwen vertrouwen op wanneer de informatie die we aan het publiek verstrekken consistent en eerlijk is.

We hebben personen aangewezen die verantwoordelijk zijn voor het spreken namens ons bedrijf, waaronder de media, investeerders en het publiek. Als u een verzoek om informatie ontvangt van de media en u bent niet bevoegd om namens het bedrijf te spreken, verwijst het verzoek dan door naar het Corporate Communications-team. Vragen van investeerders en financiële analisten moeten worden gericht aan Investor Relations.

Voordat u akkoord gaat met openbare bijeenkomsten, zoals conferenties en beurzen, of het publiceren van sectorgerelateerde artikelen, moet u

goedkeuring krijgen van uw manager en Corporate Communications.

Velen van ons gebruiken sociale media om contact te maken met anderen, maar we moeten bedachtzaam zijn wanneer we berichten plaatsen. Maak duidelijk dat het over persoonlijke meningen gaat, niet die van het bedrijf. Als u commentaar geeft op onze producten of diensten, moet u bekendmaken dat u een werknemer van Atmus bent. Maak geen vertrouwelijke informatie bekend over ons Bedrijf of onze zakenpartners. In overeenstemming met onze waarden, worden discriminerende of intimiderende opmerkingen of bedreigingen met geweld niet getolereerd.

! Als u vragen hebt over communicatie met het publiek, neem dan contact op met het [Corporate Communications-team](#).



POLITIEKE ACTIVITEITEN

Persoonlijke politieke deelname

We respecteren ieders recht om persoonlijk en professioneel deel te nemen aan het politieke proces. Persoonlijke deelname aan politieke activiteiten, hoewel aangemoedigd, moet echter gescheiden zijn van ons bedrijf om verwarring over de betrokkenheid van Atmus of de steun voor een kandidaat, doel of steminitiatief te voorkomen.

Dit betekent duidelijk zijn dat onze politieke opvattingen en acties niet die van Atmus vertegenwoordigen en dat alle politieke activiteiten worden uitgevoerd buiten onze werkuren en met eigen middelen. Vermijd het dragen van items van het merk van het bedrijf bij het bijwonen van politieke evenementen als privéburger. Tenzij u goedkeuring krijgt van Overheidsrelaties, mag u geen locaties of middelen van Atmus gebruiken voor politieke activiteiten.

LOBBYEN

Ons juridische team is verantwoordelijk voor alle lobbyactiviteiten die namens het Bedrijf worden uitgevoerd. Tenzij u lid bent van het Juridische team of toestemming krijgt van het Juridische team, mag u geen contact opnemen met overheidsfunctionarissen om wetgeving, regelgeving, beleid of andere overheidshandelingen namens Atmus te beïnvloeden.

! Als u vragen hebt over politieke activiteiten, neem dan contact op met de [Juridische afdeling](#).

V&A:

V Ik ben gevraagd om een artikel te schrijven voor een tijdschrift uit de sector. Het onderwerp zou waarschijnlijk verband houden met het werk dat ik doe bij Atmus. Wat moet ik doen na ontvangst van dit verzoek?

A Voordat u akkoord gaat met het publiceren van iets, moet u goedkeuring krijgen van uw manager en Corporate Communications. Ons Corporate Communications-team zal u helpen ervoor te zorgen dat alle informatie die kan worden gepubliceerd, geschikt is om te delen en nauwkeurig is.

Wees inclusief

Wees inclusief door onze verschillen te omarmen en een gemeenschap op te bouwen waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.

BESCHERMING VAN EEN OMGEVING DIE DIVERSITEIT, INCLUSIE EN DIVERSITEIT VERWELKOMT

We zetten ons in voor het creëren van een omgeving waarin iedereen zich veilig, welkom en gewaardeerd voelt. Niet alleen onze medewerkers, maar ook de zakelijke partners waarmee we samenwerken. We omarmen de verschillende culturen, talen, capaciteiten en ervaringen waaruit ons bedrijf bestaat. De diversiteit van onze mensen biedt ons verschillende perspectieven en helpt ons het volledige bedrijfspotentieel te benutten. We zijn op ons best als eenieder zich opgenomen, gerespecteerd en gewaardeerd voelt voor onze unieke talenten en perspectieven.



De diversiteit van onze mensen biedt ons verschillende perspectieven en helpt ons het volledige bedrijfspotentieel te benutten.



EEN RESPECTVOLLE WERKPLEK BESCHERMEN EN BEVORDEREN

Om een cultuur van diversiteit en inclusiviteit te beschermen en te bevorderen, richten we ons op de manier waarop we met elkaar omgaan. Onze acties jegens elkaar moeten die van waardigheid en respect weerspiegelen. We behandelen elkaar eerlijk en discrimineren niet op basis van beschermde kenmerken of activiteiten, waaronder:

- Leeftijd
- Burgerschap
- Huidskleur
- Invaliditeit
- Geslacht
- Genderidentiteit of -uitdrukking
- Genetische informatie
- Burgerlijke staat
- Militaire of veteranenstatus
- Nationale herkomst
- Zwangerschap
- Ras
- Religieuze overtuiging
- Seksuele geaardheid
- Vakbondaffiliatie
- Elke andere status die door de wet wordt beschermd

We zullen een positieve werkplek behouden die vrij is van intimidatie, pesterijen of beledigend gedrag. We zijn allemaal verantwoordelijk voor het creëren van een werkomgeving die positief en professioneel is. We tolereren geen intimidatie, pesten of beledigend gedrag, zoals:

- Pesten of intimidatie
- Schelden of opmerkingen die stereotypen weerspiegelen die vernederend of beledigend zijn
- Obscene gebaren of opmerkingen
- Bedreigend gedrag
- Ongewenste seksuele avances
- Ongewenst aanraken



Als u zich bewust wordt van discriminatie of intimidatie of deze vermoedt, neem dan contact op met een van de bronnen om van u te laten horen, waaronder de [Ethics Line](#).



Intimidatie kan vele vormen aannemen, waaronder schriftelijk en verbaal. Bovendien, als u uzelf identificeert als een werknemer van Atmus op uw persoonlijke sociale media-accounts, moet u ervoor zorgen dat uw activiteit, inclusief berichten en opmerkingen, niet in strijd is met ons beleid of anderszins een negatieve invloed heeft op de reputatie van ons Bedrijf.

We zetten ons in om het belang van een respectvolle werkplek te benadrukken bij alles wat we doen. Onze toewijding strekt zich ook uit naar onze joint ventures, leveranciers en andere partners.

V&A:

V Ik hoor vaak dat een collega ongepaste grappen maakt over de seksuele geaardheid van een andere werknemer wanneer de werknemer niet in de buurt is. Ik weet dat de grappen beledigend zijn, maar omdat de werknemer waarnaar de grappen verwijzen niet aanwezig is wanneer de grappen worden gemaakt, weet ik niet of er een probleem is. Moet ik deze zorgen melden?

A U moet deze zorgen onmiddellijk melden. We tolereren geen enkele vorm van discriminatie. We moedigen werknemers aan om van zich te laten horen. We houden ons aan onze toewijding om een respectvolle werkplek voor alle werknemers te versterken.



Wees moedig

Moed hebben om van u te laten horen, actie te ondernemen en de toekomst vorm te geven.

BESCHERMING VAN HET RECHT OM VAN U TE LATEN HOREN

We streven naar een omgeving waarin iedereen zich bevoegd voelt om van zich te laten horen en zorgen te uiten. Het vereist moed om van u te laten horen wanneer we gedrag zien dat in strijd is met onze waarden of dat in strijd is met onze Code, beleidslijnen of wetten. We zijn echter verplicht om wangedrag te melden, tenzij verboden door de lokale wetgeving.

Het bedrijf neemt alle gemelde zorgen serieus en pakt ze zo nodig aan. We hoeven er niet zeker van te zijn dat er iets mis is of dat we alle details hebben om een zorg te uiten. Niets in deze Code of ons beleid belet u om mogelijke schendingen van de wet te melden aan relevante overheidsinstanties.



MANIEREN OM VAN U TE LATEN HOREN

Er zijn veel bronnen die u kunt benaderen voor hulp wanneer u een zorg moet uiten of een vraag moet stellen, waaronder:

- Uw leidinggevende of leider
- Human Resources
- Juridische afdeling
- Ethiek en Naleving
- Interne audit
- Raad van Bestuur Atmus
- **Ethics Line** (anoniem als u daarvoor kiest en waar toegestaan door de wet)

Onze Ethics Line is een 24-uurs, gratis, onafhankelijke bron die wordt aangeboden door een derde partij en die werknemers en derden een vertrouwelijke en veilige manier biedt om zorgen en schendingen van de Code te melden. U kunt de Ethics Line op verschillende manieren bereiken:

- Via internet: atmus.com/ethicsline
- Telefonisch (VS/Canada):
1 (800) 497-1390
- Telefonisch (Deutschland): 0800.260.39

Om de Ethics Line buiten de VS, Canada of Deutschland te bereiken, raadpleeg de lijst met lokale nummers op de webpagina van de Ethics Line: atmus.com/ethicsline

- Per e-mail: ethics@atmus.com

V&A:

V Ik heb het idee dat mijn supervisor bepaalde leden van onze organisatie discrimineert, maar ik ben bang om dit te melden uit angst dat ik mijn baan zal verliezen. Wat moet ik doen?

A Atmus tolereert geen discriminatie en moedigt werknemers aan om hun bedenkingen te laten horen. Er zijn meerdere manieren om uw bedenkingen te uiten. Als u zich niet op uw gemak voelt om uw zorgen te uiten bij uw leidinggevende, kunt u ook contact opnemen met een van onze bronnen om van u te laten horen, waaronder de Ethics Line.

ONZE WERKNEMERS BESCHERMEN TEGEN VERGELDING

We zetten ons in voor een werkplek waar werknemers zich vrij voelen om vragen te stellen of zorgen te uiten zonder angst voor vergelding. Vergelding is elk negatief gevolg dat u kunt ondervinden voor het stellen van een vraag, het te goeder trouw melden van een zorg of het deelnemen aan een onderzoek.

Voorbeelden van vergelding (direct of indirect):

- Een werknemer isoleren van professionele of sociale activiteiten
- Een werknemer vermijden
- Een slechte prestatiebeoordeling geven
- Beloning beperken
- Projecten en ontwikkelingsmogelijkheden ontkennen
- Een werknemer degraderen
- Denigrerende opmerkingen aan of over een werknemer



We tolereren geen vergelding. Als u zich bewust wordt van vergelding of deze vermoedt, neem dan contact op met een van de hierboven vermelde bronnen om van u te laten horen. Door vergelding te melden, maakt u van Atmus Filtration Technologies een betere werkplek.

Meer informatie

Beleid inzake verbod op vergelding

Toon zorgzaamheid

Toon zorgzaamheid door met vriendelijkheid en aandacht voor het welzijn van anderen om te gaan.

PRODUCTVEILIGHEID EN -KWALITEIT

Onze producten helpen een betere toekomst te creëren door te beschermen wat belangrijk is. Om ons doel te bereiken, zetten we ons in voor het produceren van veilige, betrouwbare producten van hoge kwaliteit en verwachten we hetzelfde van onze zakenpartners.

We volgen alle toepasselijke wetten en voldoen aan normen met betrekking tot de kwaliteit en veiligheid van onze producten, evenals onze eigen normen voor kwaliteitscontrole en producttestprocedures. We zullen nooit tekortschieten in het ontwerpen, produceren, verkopen, distribueren en onderhouden van onze producten, en we zorgen ervoor dat onze kwaliteitsgegevens nauwkeurig zijn.

We promoten een veiligheidscultuur door onszelf verantwoordelijk te houden voor onze inzet. We moedigen aan om bezorgdheid te uiten over de veiligheid en kwaliteit van het product, zelfs als het probleem kan leiden tot het stoppen van de productie.



Als u vermoedt of zich bewust wordt van een mogelijk probleem met de productveiligheid en -kwaliteit, neem dan contact op met uw leidinggevende, de productveiligheidsleider of een van de middelen om van u te laten horen, waaronder de [Ethics Line](#).



V&A:

V Tijdens de productie was ik getuige van een werknemer die een onderdeel verving dat niet aan de specificaties voldoet. Ze doen het om de productielijn draaiende te houden, maar ik ben bezorgd dat het de kwaliteit van het eindproduct kan aantasten. Wat moet ik doen?

A Praat met uw directe manager of productveiligheidsleider. We mogen nooit ongeautoriseerde vervangingen van onderdelen uitvoeren. Dit kan leiden tot mogelijke veiligheidsproblemen. Als u het gevoel hebt dat een probleem met de productveiligheid niet wordt aangepakt, kunt u ook contact opnemen met de Juridische afdeling of uw bedenkingen melden via de Ethics Line.



GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP DE WERKPLEK

We geven om de veiligheid en het welzijn van onze werknemers door een veilige omgeving te handhaven voor onze werknemers, aannemers en anderen in onze activiteiten. We volgen alle toepasselijke wetten en beleidslijnen van Atmus met betrekking tot gezondheid en veiligheid.

We promoten een veiligheidscultuur waarin we niet alleen op onze eigen veiligheid letten, maar ook op die van anderen. We tolereren geen bedreigend of gewelddadig gedrag. We werken niet onder invloed van stoffen die ons oordeel kunnen aantasten, zoals alcohol of illegale drugs.

We moeten alle veiligheidsproblemen of -bezorgdheden onmiddellijk melden. Als manager bent u verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat de mensen onder uw toezicht goed getraind zijn om hun werk veilig uit te voeren en dat u onmiddellijk melding maakt van onveilig gedrag of onveilige omstandigheden.

Als u zich als werknemer bewust wordt van onveilig gedrag of onveilige omstandigheden, neem dan onmiddellijk contact op met uw leidinggevende of de veiligheidsleider van de locatie.

Als u denkt dat u of iemand anders zich in een levensbedreigende situatie bevindt, neem dan onmiddellijk contact op met uw lokale hulpdiensten.

V Ik merk dat een collega een machine bedient zonder persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) op de juiste manier te gebruiken. Door de PBM niet te gebruiken zoals ze bedoeld zijn, kan de werknemer worden blootgesteld aan letsels. Toen ik de collega adviseerde dat de PBM ontbraken, werd ik genegeerd. Wat moet ik in dit scenario doen?

A Bij Atmus moedigen we een veiligheidscultuur aan waarin het belangrijk is om op onze veiligheid en de veiligheid van anderen te letten. Hoewel u uw collega op de hoogte hebt gebracht van het gebrek, is er geen actie ondernomen. Neem onmiddellijk contact op met uw supervisor of de veiligheidsleider van de locatie, zodat de afwezigheid van PBM niet leidt tot letsels.

ONS MILIEU BESCHERMEN EN DUURZAAMHEID

Aantonen dat we erom geven betekent dat we een betere toekomst creëren door te beschermen wat belangrijk is voor onze mensen, gemeenschappen en planeet. We zetten ons in voor een duurzamere aanpak in ons bedrijf om de negatieve impact van het milieu op onze planeet te verminderen.

We doen dit door:

- alle toepasselijke wetten en Atmus-beleidslijnen met betrekking tot milieueisen na te leven;
- milieueffecten bij alles wat we doen te begrijpen en beslissingen te nemen op basis van deze effecten;
- actie te ondernemen om ons verbruik van water, energie en grondstoffen te verminderen;
- actie te ondernemen om materialen en afval op een duurzame manier af te voeren;
- alle milieu-impactgebeurtenissen en bijna-ongevallen te rapporteren met urgentie, eerlijkheid en nauwkeurigheid.

Meer informatie

Beleid betreffende
gezondheid,
veiligheid en
milieu

V&A:



MENSENRECHTEN BESCHERMEN

We respecteren mensenrechten over de hele wereld. We erkennen dat we een positieve impact kunnen hebben op de mensenrechten in de gemeenschappen waarin we actief zijn. We laten ons leiden door internationale mensenrechtenprincipes, waaronder de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de Verklaring van de IAO inzake de fundamentele principes en rechten op het werk en de Richtlijnen van de VN voor bedrijven en mensenrechten om ervoor te zorgen dat alle mensen doorheen onze activiteiten met waardigheid en respect worden behandeld.

We zetten ons in voor de bescherming van mensenrechten door:

- te zorgen voor eerlijke arbeidspraktijken – we volgen de toepasselijke lokale wet- en regelgeving met betrekking tot lonen, werkuren, secundaire arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden;
- De vrijheid van vereniging van onze werknemers te respecteren en het recht op collectieve onderhandelingen te erkennen;
- het gebruik van kinderarbeid, dwang- of gevangenisarbeid en mensenhandel te verbieden;
- onze materialen verantwoord in te kopen en alleen samen te werken met leveranciers die onze principes delen;
- respect te hebben voor de gemeenschappen waarin we actief zijn, inclusief de internationaal erkende mensenrechten van inheemse volkeren.

! Als u vermoedt of zich bewust wordt van een daadwerkelijke of potentiële schending van mensenrechten, neem dan contact op met een van de middelen om van u te laten horen, waaronder de [Ethics Line](#).



BESCHERMEN VAN EN OMGAAN MET ONZE GEMEENSCHAPPEN

Bij Atmus realiseren we ons dat de wereld groter is dan wij en we streven naar een betere toekomst voor onze gemeenschappelijke mensheid. We kunnen dit allemaal doen door positieve bijdragen te leveren in de gemeenschappen waarin we wonen en zaken doen. We bouwen aan een cultuur die ieder van ons in staat stelt beheerders van onze gemeenschappen te zijn: dienen, verbeteren en oplossen van gemeenschapsproblemen.

We kunnen iets teruggeven aan onze gemeenschappen door:

- vrijwilligerswerk via initiatieven van het bedrijf en door het bedrijf gesponsorde vrijwilligersevenementen;
- persoonlijk vrijwilligerswerk te doen bij non-profitorganisaties in uw gemeenschap.

Bij het uitvoeren van persoonlijke gemeenschapsactiviteiten moeten we belangenconflicten met het werk dat we bij Atmus doen, vermijden en nooit de middelen of bedrijfstijd van het Bedrijf gebruiken om een goed doel te ondersteunen zonder toestemming van onze manager en het Community Team.

Als u geïnteresseerd bent om betrokken te raken bij initiatieven van de bedrijfsgemeenschap, neem dan contact op met uw lokale site coördinator.

Aanvullende hulpmiddelen

	Bedrijfscommunicatie	media.inquiries@atmus.com
	Cyberbeveiliging	cybersecurity@atmus.com
	Ethiek en Naleving	ethics@atmus.com
	Ethics Hotline	atmus.com/ethicsline
	Gezondheid, veiligheid en milieu	hse@atmus.com
	Human Resources	HR AskMe
	Naleving internationale handel	customs.compliance@atmus.com
	Relaties met investeerders	investor.relations@atmus.com
	Juridische afdeling	legal@atmus.com
	Privacy	privacy@atmus.com
	Productveiligheid	filtration.material.compliance@atmus.com
	Maatschappelijke betrokkenheid	atmus.corporate.responsibility@atmus.com



Alle vrijstellingen van onze Gedragscode voor executive officers en directeuren mogen alleen worden gedaan door de Raad van Bestuur of een commissie van de Raad van Bestuur en zullen zo nodig onmiddellijk aan aandeelhouders worden bekendgemaakt.

De Code vormt geen arbeidsovereenkomst met Atmus. Niets in onze Code of ons beleid is bedoeld om het recht van een werknemer om in het openbaar te spreken en deel te nemen aan onderling afgestemde activiteiten met betrekking tot arbeidsvoorwaarden te beperken of te verstoren.

Atmus behoudt zich het recht voor om de Code te interpreteren en indien nodig bij te werken. De Code wordt elektronisch gepubliceerd. Afdrukte versies mogen geen wijzigingen bevatten na de publicatiedatum. De meest recente versie van de code staat op het werknemersportaal van Atmus.