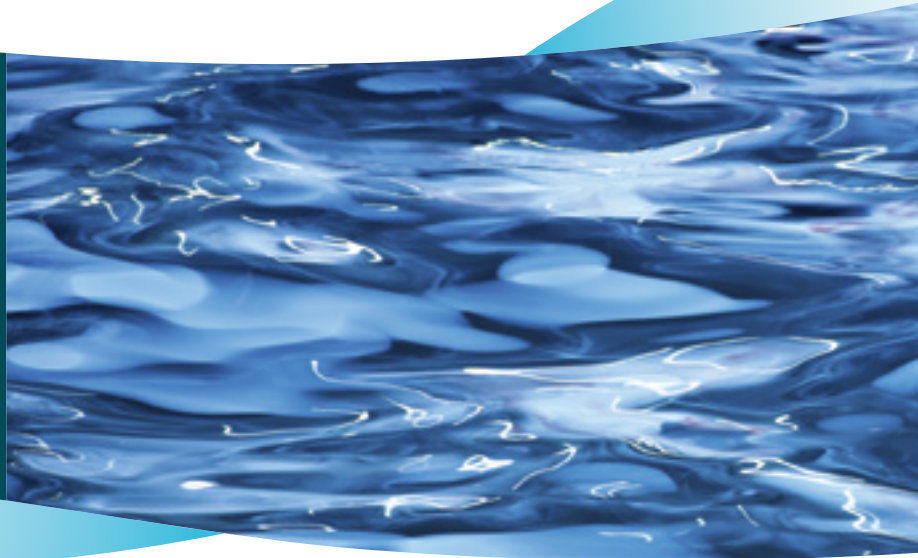




evoqua

WATER TECHNOLOGIES



ZAKELIJKE EN ETHISCHE GEDRAGSCODE



Brief van onze CEO Ron Keating

Beste medewerkers en collega's,

Bij Evoqua weten wij waar de klant behoefte aan heeft, en leveren wij oplossingen die zowel hun prestaties als onze wereld verbeteren. Wij gebruiken onze portefeuille van vertrouwde merken, beproefde producten, geavanceerde technologieën en de best ingelichte mensen in de bedrijfstak om kostenverantwoorde en betrouwbare systemen en diensten te leveren, met onovertroffen aandacht voor de tevredenheid van de klant.

Daarbij weten wij dat integriteit en het juiste doen cruciaal zijn voor het succes van Evoqua: dat is dan ook de kernwaarde die wij bij onze dagelijkse activiteiten hanteren. Wij streven ernaar om op een ethisch verantwoorde manier zaken te doen, en ervoor te zorgen dat al onze medewerkers veilig zijn. Dit streven wordt nog eens benadrukt door een eenvoudig beginsel dat wij bij onze dagelijkse werkzaamheden in de praktijk brengen: Geen enkele vorm van winst is het ooit waard om de veiligheid van onze medewerkers of de integriteit van ons bedrijf in gevaar te brengen.

Op de volgende pagina's kunt u onze 'Ethische en zakelijke Gedragscode' (de 'Gedragscode') lezen. Deze Gedragscode vormt een richtlijn bij onze dagelijkse werkzaamheden, waar we ook gevestigd zijn. Hij legt uit hoe wij op ethisch en juridisch verantwoorde wijze zaken dienen te doen.

Ik verzoek u deze Gedragscode zorgvuldig en aandachtig te lezen.

De Gedragscode geldt voor alle medewerkers van Evoqua Water Technologies, ongeacht hun functie, anciënniteit of locatie. Ik moedig u aan om alle vragen die u hebt over deze code of over activiteiten bij Evoqua voor te leggen aan uw manager of aan de in dit document vermelde bronnen. Met deze vragen kunt u ook terecht bij het Meldpunt Naleving van het bedrijf, dat 24/7 beschikbaar is. Iedereen bij Evoqua heeft de plicht om overtredingen van de Gedragscode te melden. Daarbij staat Evoqua geen enkele vorm van benadeling toe van personen die misstanden of kwesties te goeder trouw melden.

Het is belangrijk dat wij allemaal zowel de letter als de geest van de Gedragscode begrijpen en deze in de praktijk brengen. Door onze waarden na te leven en de Gedragscode te volgen, helpt u ons ervoor te zorgen dat Evoqua een betrouwbare partner voor zijn klanten is, en op de juiste wijze successen blijft boeken. Ik beloof deze Gedragscode te volgen en op eerlijke en ethisch verantwoorde wijze te zullen werken, en ik twijfel er niet aan dat u mij daarin zult volgen.



Ron C. Keating

September 2019

INHOUD

HOOFDSTUK 1: BASISPRINCIPES	7
A. ONS DOEL, ONZE VISIE EN ONZE WAARDEN	7
B. INTEGER WERKEN.....	7
C. STEL VRAGEN IN GEVAL VAN TWIJFEL	8
D. BENADELING WORDT NIET GETOLEREERD	9
HOOFDSTUK 2: ONZE VERANTWOORDELIJKHEID JEGENS ELKAAR	11
A. VEILIGHEID	11
B. DOE HET JUISTE.....	13
C. UW DIENSTVERBAND	15
D. UW LOON	16
E. BESCHERMING VAN BEDRIJFSMIDDELEN.....	17
F. GEHEIMHOUDING	18
G. BESCHERMING EN BEVEILIGING VAN GEGEVENS	20
HOOFDSTUK 3: VERANTWOORDELIJKHEDEN JEGENS ONZE KLANTEN, TOELEVERANCIERS, AGENTEN EN BEDRIJFSPARTNERS	23
A. CONCURRENTIE.....	23
B. RELATIES MET TOELEVERANCIERS	25
C. VEILIGHEID VAN PRODUCTEN	26
D. BELANGENCONFLICTEN	28
HOOFDSTUK 4: VERANTWOORDELIJKHEDEN JEGENS ONZE INVESTEERDERS	31
A. ZORGEN VOOR FINANCIËLE INTEGRITEIT	31
B. AANDELENHANDEL MET VOORKENNIS.....	33
C. INTELLECTUELE EIGENDOM	35

HOOFDSTUK 5: VERANTWOORDELIJKHEDEN	
JEGENS ONZE GEMEENSCHAPPEN	37
A. DE LETTER VAN DE WET VOLGEN	37
B. COMMUNICATIE MET HET PUBLIEK	38
C. OMKOPING EN CORRUPTIE VERMIJDEN	39
D. BIJDRAGEN AAN HET GOEDE DOEL	41
E. VERZOEKEN VAN DE OVERHEID	43
F. INTERNATIONALE HANDEL	44
G. MILIEU EN TECHNISCHE VEILIGHEID	45
HOOFDSTUK 6: FEEDBACK, MELDING EN DIVERSEN	47
A. ADVIES INWINNEN EN MISSTANDEN MELDEN	47
B. MONITORING	49
C. NAWOORD	50



HOOFDSTUK 1: BASISPRINCIPES

A. ONS DOEL, ONZE VISIE EN ONZE WAARDEN

Ons doel, onze visie en onze waarden zijn bepalend voor alles wat we doen, en helpen ons in ons streven om onze klanten uitstekende service te bieden. **Ons doel is water te transformeren en het leven te verrijken. Onze visie is om overal ter wereld de eerste keuze voor wateroplossingen te zijn. Onze waarden omvatten Integriteit, Klanten en Prestatie.** Als goede 'corporate citizens', gewetensvolle collega's en rentmeesters van het milieu verbinden wij ons tot het volgende:

Wij belichamen integriteit. Wij doen elke dag opnieuw wat juist is.

- Wij werken veilig
- Wij zijn eerlijk en komen onze beloften na
- Wij leiden door het goede voorbeeld te geven en zijn goede 'corporate citizens'
- Wij hebben respect voor onze medewerkers, onze bedrijfspartners en onze omgeving

Wij staan onze klanten ten dienst.

- Wij reageren snel en zijn betrouwbaar
- Wij leveren oplossingen van uitstekende kwaliteit
- Wij voegen als vertrouwde partner waarde toe

Wij komen onze beloften na.

- Wij zullen morgen nog beter zijn dan vandaag
- Wij werken samen om ook samen te winnen
- Wij voldoen aan de verwachtingen of overtreffen deze

B. INTEGER WERKEN

Bij Evoqua leven wij onze waarden elke dag na in de omgang met elkaar, met onze klanten en onze externe partners. Telkens als wij op ons werk een taak verrichten, is dat opnieuw een gelegenheid om het juiste te doen en besluiten te nemen die in het beste belang van het bedrijf zijn. Tenslotte draait het bij onze zakelijke besluitvorming niet alleen om winst: onze handelingen hebben een impact op mensen, op de gemeenschap en op het milieu. Integer werken houdt in dat wij in dit bewustzijn te werk gaan en verstandige beslissingen nemen.

C. STEL VRAGEN IN GEVAL VAN TWIJFEL

Het is heel eenvoudig. Roep altijd eerst advies in als u niet zeker weet wat de juiste handelwijze is. Stel in geval van twijfel altijd eerst vragen voordat u handelt. Het feit dat iets legaal is, houdt nog niet in dat het ook ethisch verantwoord is, of in het belang van het bedrijf is.

Stel uzelf de volgende vragen:

- Voldoet de handeling aan de kernwaarden van het bedrijf en die van mijzelf?
- Is dit de juiste handelwijze voor het bedrijf?
- Is de handeling legaal?
- Kan ik trots zijn op wat ik gedaan hebt als ik het aan iemand anders vertel?
- Is het iets waarvoor ik zonder meer verantwoordelijkheid zal aanvaarden?

Als u zich bewust wordt van misstanden, is het uw plicht om dit te melden. Om vragen te stellen, misstanden te melden en dingen aan te kaarten kunt u het volgende doen:

- Bespreek de misstanden of het probleem met uw directe leidinggevende.
- Neem contact op met een medewerker van de afdeling Human Resources bij uw vestiging.
- Neem rechtstreeks contact op met compliance@evoqua.com.
- Gebruik het Meldpunt Naleving. U kunt zowel telefonisch als via internet vragen stellen of misstanden melden. Het inbelpunt wordt door medewerkers van een extern bedrijf bemand en is 24/7 beschikbaar. Via het Meldpunt kan anoniem melding worden gedaan, maar als u anoniem wilt blijven, kan dat het onderzoek bemoeilijken.

V: Ik heb een vraag over het beleid en weet niet bij wie ik hiermee terecht kan. En ik zou die vraag bij voorkeur anoniem willen stellen. Ik wil niet dat ze gaan denken dat ik de bedrijfsprocedures niet goed ken. Wat kan ik doen?

A: Bel het Meldpunt Naleving of dien uw vraag via de website van het Meldpunt in. Uw vraag zal worden beantwoord en u kunt als u dat wilt anoniem blijven.

D. BENADELING WORDT NIET GETOLEREERD

U moet weten dat u mogelijke overtredingen van deze Gedragscode, andere beleidsregels van het bedrijf of de wet kunt melden zonder dat dit gevolgen heeft voor uw baan. Het bedrijf verbiedt elke vorm van benadeling van personen die te goeder trouw aangifte doen van mogelijke misstanden. 'Te goeder trouw' betekent dat u niet noodzakelijkerwijs gelijk hoeft te hebben; het betekent dat u alle informatie doorgeeft waarover u beschikt, en dat u gelooft dat het waar is. Medewerkers die anderen vanwege melding benadelen kunnen worden bestraft en in het ergste geval worden ontslagen.

Als u denkt dat u het slachtoffer van benadeling bent, neem dan contact op met de afdeling Ethiek en Naleving, het Meldpunt Naleving, de afdeling Juridische Zaken of een ander in deze Gedragscode vermeld meldpunt. Het Meldpunt Naleving is 24/7 beschikbaar op <https://evoqua.ethicspoint.com>.

V: Ik melding gedaan van een situatie waarin de regels misschien niet zijn nageleefd. Ik dacht dat ik over de juiste informatie beschikte. Nu blijkt dat dit niet het geval was. Kom ik in de problemen vanwege die melding?

A: Nee, u komt niet in de problemen omdat u te goeder trouw melding hebt gedaan op basis van wat volgens u de waarheid was. Het bedrijf staat geen enkele vorm van benadeling vanwege melding toe. Als u te goeder trouw denkt dat iets waar is, dan bent u beschermd, zelfs als blijkt dat u het mis had.



HOOFDSTUK 2: ONZE VERANTWOORDELIJKHEID JEGENS ELKAAR

A. VEILIGHEID

De bescherming van de gezondheid en veiligheid van de medewerkers op het werk is een belangrijke prioriteit voor Evoqua. Iedereen heeft de plicht om Evoqua te helpen om de bedrijfsactiviteiten op veilige wijze te verrichten. Van medewerkers wordt verwacht dat zij de best mogelijke maatregelen ter voorkoming van ongelukken treffen.

Alle medewerkers, ongeacht hun locatie of functie, moeten altijd goed letten op de veiligheid op het werk. Werk nooit gewoon door als dit onveilig is, en volg geen bevelen die uw leven of dat van anderen in gevaar brengen. Probeer nooit om veiligheidsvoorzieningen op machines of apparatuur te blokkeren of omzeilen; hetzelfde geldt voor interne beschermingsprocedures.

V: Een van de machines waar ik mee werk begint slijtage te vertonen. Ik denk dat ik maar tot eind deze week wacht om dat te melden, want ik wil mijn werk op tijd gedaan krijgen. Volgens mij is dit voor het bedrijf de juiste handelwijze?

A: Dat is het niet. Veiligheidskwesties moeten meteen worden gemeld, vooral als er een directe kans bestaat dat iemand gewond zal raken. Door het melden uit te stellen brengt u uzelf en uw collega's in gevaar.

SAFE PERFORMANCE SELF ASSESSMENT

BEFORE BEGINNING ANY ACTIVITY/TASK/JOB:

ASSESS THE RISK:

- What can go wrong?
- What is the worst thing that could happen if something goes wrong?

ANALYZE HOW TO REDUCE THE RISK:

- Do I have all the necessary training and knowledge to do the job safely?
- Do I have all the proper Tools and Personal Protective Equipment?

ACT TO ENSURE SAFE OPERATIONS:

- Take all the necessary Actions to ensure the job is done safely!
- Follow written procedures and ask for assistance if needed.



DO NOT PROCEED UNLESS YOU FEEL EVERYTHING IS SAFE!

STOP WORK AUTHORITY

Every Employee and Contractor of Evoqua Water Technologies has the right, obligation, authority and responsibility to stop any unsafe work without repercussion.



Ron C. Keating
Chief Executive Officer

Director, Environmental, Health,
and Safety

IF YOU CONSIDER THE JOB UNSAFE, YOU MUST STOP AND SPEAK UP!

B. DOE HET JUISTE

Iedereen bij het bedrijf is verplicht om deze Gedragscode te lezen en moet hem begrepen hebben. Wij hebben allemaal de plicht om te doen wat juist is, en de integriteit van onze collega's en die van het bedrijf te beschermen. We moeten er altijd voor zorgen dat zelfs de indruk van ongepaste handelingen wordt vermeden. Als iets niet goed aanvoelt, is het waarschijnlijk ook verkeerd. Stel vragen voordat u iets doet.

Als u zich bewust wordt van een situatie die een overtreding van deze Gedragscode, de geldende wet of andere beleidsregels van het bedrijf zou kunnen vormen, dan bent u het zowel aan uw collega's als aan het bedrijf verschuldigd om dit zo snel mogelijk te melden. De plaatsen en personen waarbij u dit kunt doen, staan vermeld in het onderdeel '[Feedback, Melding](#)' van de Gedragscode.

Als deze Gedragscode of de geldende wet of andere beleidsregels worden overtreden, kan dat ernstige gevolgen hebben voor u, voor uw collega's en voor het bedrijf zelf. Overtredingen kunnen de reputatie van het bedrijf en ook uw eigen reputatie schaden. In sommige gevallen kunnen zulke overtredingen resulteren in rechtsvervolging van de betrokkenen, en in rechtszaken .

Het bedrijf vereist navolging van deze Gedragscode en alle andere beleidsregels van het bedrijf. Overtreding hiervan kan resulteren in disciplinaire maatregelen en in het ergste geval in ontslag. Daarnaast kan het bedrijf bepaalde overtredingen tevens melden aan de overheid.

Als u een manager met directe ondergeschikten bent, hebt u nog andere verplichtingen. De cultuur van integriteit en naleving bij een organisatie begint aan de top. Alle managers moeten hun taken op het gebied van organisatie en supervisie vervullen. Alle managers zijn verantwoordelijk voor alle medewerkers die aan hen zijn toevertrouwd. U moet leiden door het goede voorbeeld te geven aan uw directe ondergeschikten en uw collega's.

Als manager hebt u tevens de plicht om een open werkomgeving te creëren en om uw directe ondergeschikte aan te moedigen om met vragen en problemen bij u aan te kloppen. Direct antwoord op vragen en kwesties is vereist om vertrouwen te winnen en positieve werkrelaties te onderhouden. Als u het antwoord op een bepaalde vraag niet weet, zoek dit dan op in het onderdeel '[Feedback, Melding en Diversen](#)' van de Gedragscode.

V: Ik ben manager in een van de productievestigingen van het bedrijf. Een van mijn medewerkers heeft een briefje op mijn bureau gelegd waarin deze anoniem een veiligheidsprobleem meldt. De kwestie is niet specifiek, maar van meer algemene aard. Omdat ik niet weet wie het briefje heeft neergelegd en omdat de informatie van algemene aard is, heb ik toch niet voldoende om een onderzoek te starten?

A: Hier bij Evoqua nemen wij de zorgen van onze medewerkers serieus, speciaal ook als het om de veiligheid gaat. U bent verplicht om de kwestie zo goed mogelijk te onderzoeken. Daarnaast bent u verplicht om andere toepasselijke medewerkers hierover in te lichten, zoals de Director of Environmental, Health and Safety.



C. UW DIENSTVERBAND

Wij hebben respect voor de persoonlijke waardigheid, privacy en rechten van iedereen. Wij werken samen met personen met verschillende etnische achtergrond, cultuur, religie, leeftijd, handicaps, ras, seksuele geaardheid, huwelijkse status, veteranenstatus, kijk op de wereld en geslacht. Overeenkomstig het doel, de visie en de waarden van Evoqua en de arbeidswetgeving in vele van de landen waarin wij werkzaam zijn, is het ons streven om gelijkwaardige arbeidskansen en promotiekansen te bieden aan gekwalificeerde personen, ongeacht ras, huidskleur, geloofsovertuiging, nationale herkomst, voorouders, geslacht, leeftijd, lichamelijke of geestelijke handicaps, huwelijkse status, zwangerschap, genetische informatie, seksuele geaardheid, genderidentiteit, veteranen-, huwelijkse of militaire status of enige andere categorie zoals beschermd onder de federale, staats-, plaatselijke of vigerende nationale en internationale wet. Beslissingen over tewerkstelling, toeleveranciers of externe partners mogen niet op basis van deze kenmerken worden genomen. Onze werklocaties en werkomgeving moeten vrij zijn van discriminatie. Wij zullen gewelddadig of intimiderend gedrag op het werk niet toestaan.

Wilt u meer informatie of een betere uitleg? Lees dan het EEO/AA Harassment Free Workplace-beleid (Beleidsregels voor een intimidatievrije werkomgeving).

D. UW LOON

Het bedrijf beoogt u eerlijk te belonen voor het harde werk dat u doet. Het bedrijf eerbiedigt alle plaatselijke, nationale en internationale wetten inzake betaling en arbeidstijden voor werknemers. Dit omvat ons streven om de regels te volgen over zaken zoals pauzes, werk buiten de gebruikelijke arbeidstijden, overuren, minimumloon, de tewerkstelling van minderjarigen en maximale arbeidsuren.

Het is uw plicht om alle beleidsregels en procedures in verband met tijdregistratie, salaris, loon en arbeidsuren te volgen. U bent er samen met ons verantwoordelijk voor te zorgen dat u het loon en de voorzieningen ontvangt waar u recht op hebt. Als er iets mis lijkt te zijn met uw loon, is het uw verantwoordelijkheid om zulke problemen of kwesties tijdig te melden aan de in deze Gedragscode vermelde adressen.

V: **Ik ben onderhoudsmonteur. Voor mijn werk breng ik bezoeken aan de klant. Nadat ik mijn werk voor de dag had afgerond, belde mijn leidinggevende me later op de middag op om te vragen nog even bij een laatste klant langs te gaan. Naderhand die week realiseerde ik me dat ik was vergeten om mijn tijd voor dat extra bezoek aan de klant te noteren. Ik had het probleem van de klant binnen een paar minuten opgelost. Kan ik die extra tijd niet gewoon weglaten uit de documentatie van arbeidsuren?**

A: **U hoort gewoon betaald te worden voor het werk dat u doet. Als u op een bepaalde dag al uitgeklokt bent maar nog steeds aan het werk bent, laat dit dan meteen aan uw leidinggevende of manager weten om te zorgen dat u wordt betaald voor al het werk dat u voor het bedrijf doet.**

E. BESCHERMING VAN BEDRIJFSMIDDELEN

De kantoren en werkplaatsen van Evoqua Water Technologies bevatten talloze apparaten en machines, zoals telefoons, kopieerapparaten, computers, software, internet/intranet, machines en andere gereedschappen en instrumenten waaronder e-mail en antwoordapparaten.

Medewerkers mogen deze eigendommen en informatie van het bedrijf niet voor persoonlijke winstoogmerken gebruiken.

Er mag onder geen beding informatie worden opgehaald of verzonden die aanzet tot rassenhaat of tot verheerlijking van geweld of andere misdadige handelingen, of die materiaal bevat dat als seksueel kwetsend wordt beschouwd in de cultuur in kwestie.

V: **Ik heb thuis net grote voorjaars schoonmaak gehouden en een paar grote dingen naar mijn werk meegebracht die ik in de afvalbak van het bedrijf wil gooien. De afvalbak is niet afgesloten, dus het zal toch wel goed zijn als ik hem gebruik?**

A: **Dat is het niet. Als u vuilnis in de afvalbakken van het bedrijf gooit, betekent dat extra kosten voor het bedrijf omdat het afvalbedrijf zijn tarieven op het gewicht baseert. De middelen van het bedrijf mogen niet voor persoonlijke winstoogmerken worden gebruikt.**

F. GEHEIMHOUDING

Alle interne vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie van Evoqua Water Technologies die niet openbaar bekend is, moet geheim worden gehouden. Bescherming van deze informatie is zowel voor de medewerkers als voor het bedrijf in zijn geheel van voordeel. Vertrouwelijke informatie van of over leveranciers, klanten, medewerkers, agenten, adviseurs en andere derden moet eveneens worden beschermd overeenkomstig alle wettelijke en contractuele vereisten.

Vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie kan met name het volgende omvatten:

- Informatie over de organisatie en apparatuur, prijzen, verkoop, winst, markten, klanten en andere zakelijke aspecten van een bedrijf
- Informatie over productie, onderzoek en ontwikkeling
- Interne financiële verslaglegging

De plicht tot geheimhouding vervalt niet wanneer de relevante relatie ten einde loopt, omdat de bekendmaking van vertrouwelijke informatie het bedrijf, de cliënten en de klanten van Evoqua kan schaden, ongeacht het tijdstip van bekendmaking.

Wij moeten allemaal ons best doen om de veiligheid van onze vertrouwelijke informatie te garanderen. Om alle vertrouwelijke informatie te helpen beveiligen moeten medewerkers het volgende doen:

- Toegang tot locaties waar deze documenten of archieven zijn opgeslagen beperken
- De administratie van het bedrijf bijhouden overeenkomstig het beleid voor bewaring van administratie van het bedrijf
- Voorkomen dat onbevoegden toegang hebben tot of gebruik maken van de vestigingen, kantoren of apparatuur van het bedrijf

U moet de vertrouwelijkheid van de door het bedrijf aan u toevertrouwde informatie bewaren. Het is uw plicht om deze informatie geheim te houden, zelfs als u niet langer voor het bedrijf werkt.

V: Een nieuwe medewerker heeft een aantal documenten met prijsgegevens meegenomen van zijn vorige baas, die een concurrent van ons is. Mag ik die informatie gebruiken bij het verder aanpassen van onze eigen prijsaannames?

A: Nee. Mensen die bij ons komen werken moeten zich meestal houden aan regels die gelden voor geheimhouding van de informatie waar zij bij hun vorige werkgever over hebben beschikt. Wij gaan de vertrouwelijke prijsgegevens van een ander bedrijf niet gebruiken om voordeel te behalen. Wij concurreren eerlijk.

G. BESCHERMING EN BEVEILIGING VAN GEGEVENS

Als medewerkers van Evoqua hebben we de plicht ons steentje bij te dragen aan bescherming van het bedrijf en ons bewust te zijn van de dreigingen die ons in onze werkomgeving omringen. Deze dreigingen kunnen verschijnen in de vorm van een e-mail, een website of zelfs een telefoontje.

Toegang tot de diverse intranetsites van het bedrijf en tot internet in het algemeen is voor iedereen belangrijk om zijn of haar werk goed te doen, en voor het succes van het bedrijf in zijn geheel. Maar de voordelen van elektronische communicatie gaan gepaard met risico's in de vorm van aantasting van de persoonlijke privacy en veiligheid van gegevens. Effectieve voorzorgen in verband met zulke risico's vormen een belangrijk onderdeel van IT-management, de leiderschapsfunctie en de persoonlijke gedragingen van elke medewerker.

Persoonsgegevens mogen alleen verzameld, verwerkt en gebruikt worden voor zover nodig voor vaste, duidelijke en legitieme doeleinden. Daarnaast moeten persoonsgegevens veilig worden bewaard en moeten bij de verzending ervan gepaste voorzorgsmaatregelen worden getroffen. Er moeten strikte normen in acht worden genomen voor de gegevenskwaliteit en technische bescherming tegen toegang door onbevoegden. Het gebruik van de gegevens moet duidelijk zijn voor de betrokkenen, en de rechten van de betrokkenen moeten worden beschermd wat betreft gebruik en correctie van de gegevens en, waar van toepassing, wat betreft tegenwerpingen in verband met het blokkeren en verwijderen van de gegevens.

In bepaalde rechtsgebieden (zoals de Europese Unie) gelden strenge wetten en bepalingen voor het verzamelen en gebruik van persoonsgegevens, inclusief gegevens over anderen zoals klanten of bedrijfspartners. Alle medewerkers moeten deze wetten eerbiedigen voor zover deze gelden om de privacy van anderen te beschermen.

V: Ik heb een telefoontje gekregen van iemand die zei dat hij de CEO was: hij wilde dat ik een bepaald bedrag overboek. De beller beschikte over relevante bedrijfsinformatie en klonk net als onze CEO. Mag ik het geld overmaken?

A: Nee. Onze CEO en CFO zou een andere medewerker van het bedrijf nooit mailen of bellen om een bedrag te laten overmaken. Dit was waarschijnlijk een phishing-poging van een externe partij die het bedrijf geld afhandig wilde maken of toegang tot vertrouwelijke gegevens probeerde te verkrijgen. Denk altijd aan de volgende handige punten onder WEL Doen en NIET Doen.

WEL DOEN:

- Elk mailtje/elk telefoongesprek als potentieel verdacht beschouwen. Indien afkomstig van een bekende contactpersoon maar ongebruikelijk, altijd via andere kanalen verifiëren.
- Vooral ook voorzichtig zijn met e-mails/telefoontjes van personen die u niet kent.
- Verdachte e-mails altijd melden aan de Evoqua Email Abuse-account.
- ZEER behoedzaam zijn in geval van ongebruikelijke telefoontjes waarin om vertrouwelijke informatie of het overmaken van geld wordt gevraagd. Eraan denken dat de beller zich voor zou kunnen doen als een directielid van Evoqua.

NIET DOEN:

- Niet klikken op links in e-mails van onbekende afzenders. In plaats daarvan bekende links met de hand intikken.
- Niet klikken op verdachte of vreemde links in e-mails, zelfs als u de afzender kent.
- Geen bijlagen openen van onbekende afzenders.
- Nooit uw wachtwoorden verstrekken aan externe bronnen als hier via een internetlink om gevraagd wordt.
- Geen bulkmails versturen naar meerdere klanten via de velden TO of CC. Gebruik in plaats hiervan het veld BCC.



HOOFDSTUK 3: PLICHTEN JEGENS ONZE KLANTEN, TOELEVERANCIERS, AGENTEN EN BEDRIJFSPARTNERS

A. CONCURRENTIE

Wij streven naar onbelemmerde en open concurrentie in alle markten. Wij hebben allemaal de plicht om eerlijk en openlijk om te gaan met onze klanten, toeleveranciers, derden en medewerkers. Niemand mag oneerlijk voordeel ten koste van iemand anders behalen via manipulatie, geheimhouding, misbruik van vertrouwelijke of beperkt beschikbare informatie, vervalsing, oneerlijke voorstelling van belangrijke feiten of enige andere oneerlijke handeling.

De mededingingswetgeving is complex en soms moeilijk te interpreteren, vooral ook omdat de regels per land en per geval kunnen verschillen. Houd altijd goed in gedachten waar u zich bevindt en wie er met het gesprek zou kunnen meeluisteren. Bijeenkomsten van handelsverenigingen en andere situaties waarin u concurrenten ontmoet (zoals handelsbeurzen) kunnen veel risico's opleveren.

Als u zo'n bijeenkomst bijwoont, is het het beste om deze zaken van tevoren met onze afdeling Juridische Zaken te bespreken. Als een concurrent iets ter sprake brengt dat niet is toegestaan, staak het gesprek dan meteen en meld het incident aan de afdeling Juridische Zaken.

Hieronder volgen een paar voorbeelden van handelingen die kunnen resulteren in overtreding van de mededingingswet. Het volgende is medewerkers niet toegestaan:

- Met concurrenten communiceren over prijzen, output, capaciteit, omzet, offertes, winst, winstmarges, kosten, distributiemethoden of andere zaken die bepalend zijn voor of invloed hebben op het concurrentiegedrag van het bedrijf ten einde de klant ertoe aan te zetten om op dezelfde wijze te handelen
- Een overeenkomst sluiten met een concurrent om niet te concurreren, om de omgang met toeleveranciers te beperken, om valse offertes in te dienen of om klanten, markten, rayons of productieprogramma's te verdelen
- Op ongepaste wijze invloed uitoefenen op de prijzen voor wederverkoop die worden gehanteerd door onze kopers, of pogingen ondernemen om de export of import van door Evoqua geleverde goederen te beperken

Het is medewerkers ook niet toegestaan om informatie over de concurrentie in te winnen via industriële spionage, omkoping, diefstal of elektronisch meeluisteren, of om opzettelijk onjuiste informatie over een concurrent of diens producten of diensten te verspreiden.

De straffen voor overtreding van de mededingingswet zijn streng en kunnen zowel boetes als vrijheidsstraffen omvatten. Als u niet zeker weet hoe de mededingingswet of antitrustwet moet worden toegepast, neem dan voor advies contact op met de afdeling Juridische Zaken.

Naleving van mededingingswetgeving is een zeer belangrijke zaak en wordt van alle medewerkers, functionarissen en directieleden van het bedrijf verwacht. Als deze wet wordt overtreden, kan dat zowel voor u als voor het bedrijfs resulteren in straf- of civielrechtelijke straffen.

V: Er is een nieuwe concurrent opgedoken op de markt waar wij de sterkste zijn. Ze bieden onze klanten zeer lage prijzen. Ik wil proberen ze een e-mail te sturen zodat ze niet meer zulke lage prijzen noemen. Kan dat?

A: Nee. U mag nooit, mondeling dan wel schriftelijk, met een concurrent communiceren over prijzen die op de markt voor producten worden gerekend. Zelfs als het niet uw voornemen is om wat betreft de prijsstelling samen te zweren, zal elk gesprek van deze aard met een concurrent waarschijnlijk negatief worden uitgelegd.

B. RELATIES MET TOELEVERANCIERS

Alle beslissingen in verband met het sluiten van contracten en aankopen moeten op basis van kwaliteit, service en prijs worden genomen. Wanneer u moet kiezen tussen concurrerende toeleveranciers, moet u al deze factoren eerlijk laten meetellen. Uw besluit mag nooit worden genomen op basis van uw eigen belangen of vooroordelen. Om te verzekeren dat het bedrijf de beste materialen voor de beste prijzen ontvangt, moet u de beleidsregels voor inkoop van het bedrijf lezen, zorgen dat u ze begrepen hebt, en volgen.

Wij verwachten van onze toeleveranciers dat zij integere personen zijn die goederen en diensten van goede kwaliteit leveren, op tijdige wijze en tegen concurrerende prijzen.

Wij zullen de bedrijfseigen informatie en handelsgeheimen van toeleveranciers respecteren en beschermen.

V: **Mijn broer is eigenaar van een lokaal bedrijf dat papier levert, en hij wil proberen om toeleverancier van ons bedrijf te worden. Hij wil dat ik hem help om hier een voet aan de grond te krijgen. Wat kan ik doen om hem te helpen?**

A: **Om te beginnen is het belangrijk dat u duidelijk maakt welke belangen u zelf hebt in het bedrijf van uw broer. Bent u misschien een investeerder of een partner? Zal het voor u persoonlijk voordeel opleveren als uw broer als toeleverancier wordt geselecteerd? Eerst moet u alle mogelijke belangenconflicten melden aan de afdeling Ethiek en Naleving. Daarna kunt u uw broer contact laten opnemen met de afdeling Inkoop om te bepalen of hij de juiste kwalificaties als toeleverancier heeft, waarna hij de gebruikelijke beoordelingsprocedure moet doorlopen.**



C. VEILIGHEID VAN PRODUCTEN

Veiligheid is voor het bedrijf een zeer belangrijke prioriteit. Daarbij gaat het niet alleen om de veiligheid van onze medewerkers, maar ook om de veiligheid van de producten die wij voor onze klanten vervaardigen. Productveiligheid staat voorop in elke fase van de levenscyclus van het product. Daarnaast streeft het bedrijf tevens naar de grootst mogelijke mate van veiligheid voor medewerkers en klanten tijdens installatie van het product.

Om te zorgen dat onze producten en systemen op de juiste manier worden gebruikt en om eventuele ongelukken te voorkomen, verstrekken wij gemakkelijk te begrijpen mondelinge en schriftelijke instructies met een uitleg van het juiste en veilige gebruik van het product.

Als wij klachten ontvangen over de veiligheid van onze producten of systemen zullen wij onmiddellijk onderzoek verrichten om de oorzaak hiervan vast te stellen. Als wij concluderen dat er misschien een veiligheidsprobleem is, zullen wij volledig en transparant samenwerken met de autoriteiten en waar nodig onmiddellijk ingrijpen om de kwestie te corrigeren en herhaling te voorkomen.

V: Als monteur in de buitendienst besteed ik een groot deel van mijn tijd aan het direct werken met mijn klanten. Onlangs bracht een klant een probleem met zijn installatie voor waterzuivering ter sprake. Ik luisterde naar wat de klant te vertellen had maar dacht, gezien mijn ervaring met het product, dat dit geen serieus probleem was. Ik liet de klant weten wat ik er van vond en begon met andere projecten. Heb ik op de juiste manier gehandeld?

A: In dit soort situaties is het meestal het beste om de door de klant ter sprake gebrachte kwesties door te geven aan uw directe manager. Uw manager kan de situatie dan volgens eigen inzicht bekijken om te verzekeren dat het probleem geen veiligheidsrisico's voor de klant oplevert, of voor onze medewerkers die het product onderhouden. Als u zich direct bewust wordt van een veiligheidsrisico met een product, moet u die informatie doorgeven aan uw directe manager of bij een van de meldpunten die in deze Gedragscode worden genoemd.

D. BELANGENCONFLICTEN

We zijn het aan elkaar, aan onze investeerders en aan onze toeleveranciers verplicht om uitsluitend op basis van ons gezond verstand beslissingen te nemen. Belangenconflicten ontstaan als de persoonlijke belangen van een medewerker niet identiek zijn aan de belangen van het bedrijf.

Wij moeten alle handelingen of relaties vermijden die belangenconflicten veroorzaken of zelfs maar de indruk van belangenconflicten wekken. U mag niet toestaan dat de hoop op directe of indirecte persoonlijke winst uw zakelijke beslissingen of handelingen beïnvloedt of dit lijkt te doen.

In de omgang met onze klanten, toeleveranciers en concurrenten mag u geen activiteiten ondernemen waardoor het moeilijk wordt om uw werk objectief en goed te doen, of de indruk wekken dat u niet geheel objectief kunt handelen in het belang van het bedrijf.

Medewerkers mogen niet werken voor of steun verlenen aan een bedrijf dat een concurrent is van Evoqua Water Technologies, en geen concurrerende activiteiten verrichten. Denk eraan dat u het ook moet laten weten als een lid van uw directe familie werkt bij een toeleverancier of concurrent van het bedrijf, of als een lid van uw familie voorstellen doet voor of zich inlaat met activiteiten die een conflict zouden vormen als u hetzelfde deed.

Het is medewerkers niet toegestaan om naast hun gewone baan werk te verrichten dat concurreert met Evoqua Water Technologies. Voordat medewerkers beginnen met mogelijk concurrerend werk tegen vergoeding, moeten zij Evoqua hiervan op de hoogte stellen en om schriftelijke toestemming vragen.

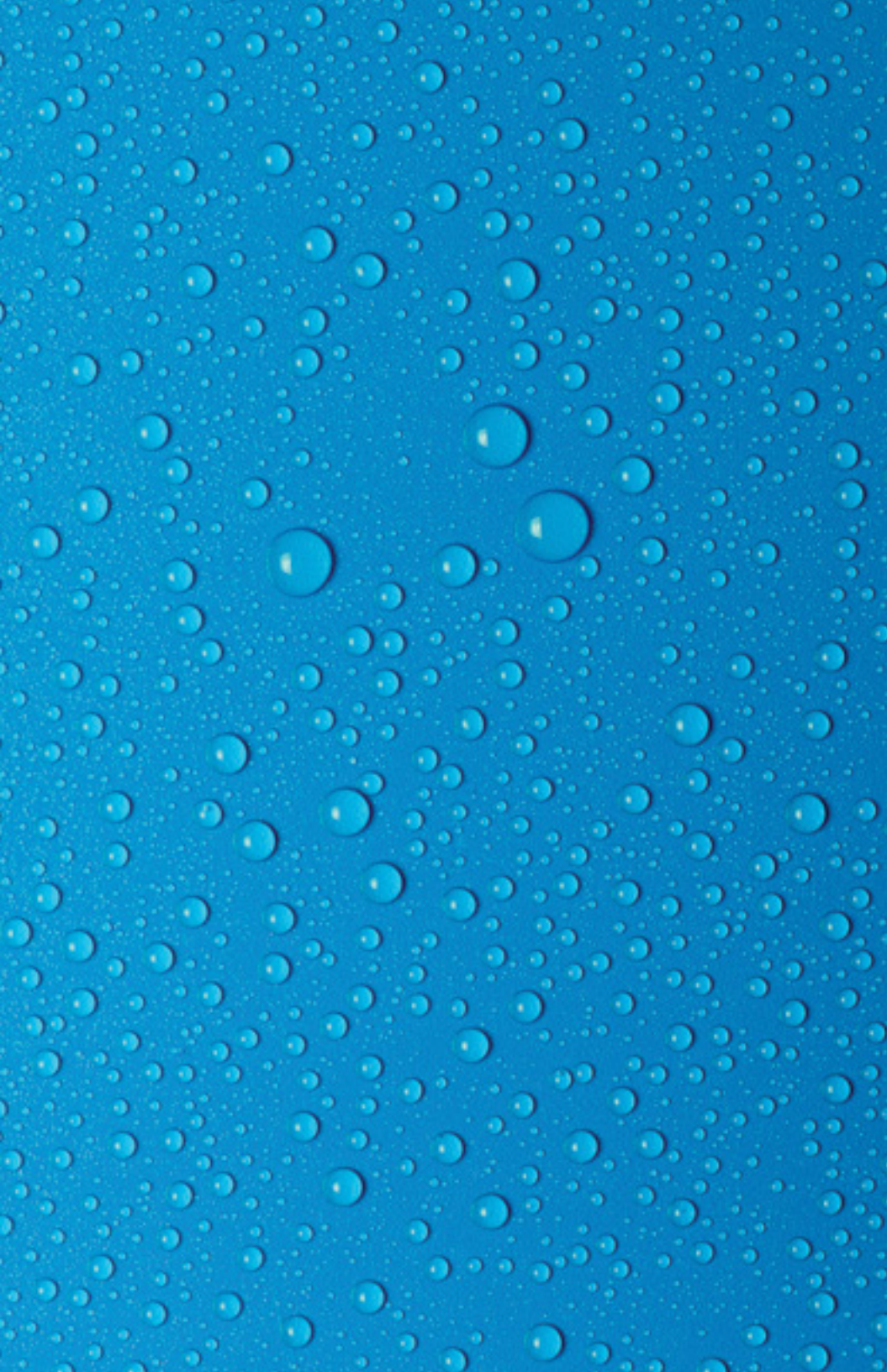
Medewerkers die direct of indirect een aandeel in een concurrerend bedrijf verwerven, moeten dat bekendmaken als dit aandeel hen een gelegenheid biedt om invloed uit te oefenen op de directie van dat bedrijf. Als algemene regel kan ervan worden uitgegaan dat de mogelijkheid van beïnvloeding van de directie bestaat als het aandeel meer dan 5% van het totale bedrijfskapitaal van de concurrent bedraagt.

Medewerkers die direct of indirect een aandeel bezitten of verwerven in een bedrijfspartner van Evoqua of een bedrijf waarvan Evoqua Water Technologies aandelen bezit, moeten ook dat bekendmaken aan de afdeling Ethiek en Naleving of de afdeling Juridische Zaken. Voor aandelen in beursgenoteerde bedrijven geldt dit alleen als het aandeel meer dan 5% van het gehele aandelenbestand bedraagt.

Als u activiteiten onderneemt of wenst te ondernemen die een belangenconflict zouden veroorzaken of de indruk hiervan zouden wekken, moet u die activiteiten melden aan de afdeling Ethiek en Naleving.

V: Geef eens een paar voorbeelden van mogelijke belangenconflicten die ik aan de afdeling Ethiek en Naleving zou moeten melden?

A: Een medewerker verricht onderzoeks- en ontwikkelingswerkzaamheden in eigen tijd; een familielid werkt voor een bedrijfspartner (verkoopmedewerker of distributeur) waar het bedrijf momenteel mee samenwerkt of mee zal samenwerken; een medewerker heeft een eigen bedrijfje dat producten voor waterzuivering vervaardigt; een familielid werkt voor een van de materiaalleveranciers van het bedrijf.



HOOFDSTUK 4: VERANTWOORDELIJKHEDEN JEGENS ONZE INVESTEERDERS

A. ZORGEN VOOR FINANCIËLE INTEGRITEIT

Voor open en eerlijke communicatie is zorgvuldige en waarheidsgetrouwe verslaglegging vereist. Dit geldt voor onze relaties met investeerders, medewerkers, klanten en bedrijfspartners, maar ook voor onze relaties met het publiek en met alle overheidsinstanties.

Wij moeten zorgen dat de financiële documentatie die wij creëren en overleggen, inclusief tijdstaten, declaraties, schattingen van projectkosten, inkooporders, facturen, salarisadministratie en magazijngegevens volledig, juist, tijdig en vrij van misleidende uitspraken zijn.

Alle transacties van invloed (direct dan wel indirect) op het bedrijf moeten op juiste wijze, waarheidsgetrouw en tijdig worden opgetekend en gedocumenteerd in de boekhouding en administratie van het bedrijf overeenkomstig de beleidsregels en procedures van het bedrijf, de in de VS algemeen aanvaarde algemene boekhoudbeginselen en de wet- en regelgeving op de effectenhandel van de VS en van de afzonderlijke staten.

Een onjuiste voorstelling van zaken van welke aard dan ook kan resulteren in civiel- of strafrechtelijke aansprakelijkheid voor uzelf of voor het bedrijf. Bij een onjuiste voorstelling van zaken kan het gaan om weglatingen of onnauwkeurigheden, of om het opzettelijk zodanig presenteren van informatie dat de ontvanger ervan misleid of onjuist geïnformeerd wordt.

Wij mogen nooit toestemming verlenen tot gebruik of oogluikend toestaan dat gebruik wordt gemaakt van een schaduwboekhouding, begeleidende brieven met voorwaarden die strijdig zijn met een contract, ongedocumenteerde bankrekeningen, omkooppotjes of andere praktijken om een vertekend beeld te geven van de werkelijke bedrijfsresultaten en financiële gesteldheid van het bedrijf.

Als u zulke activiteiten ziet of vermoedt, moet u dit melden via het Meldpunt Naleving, de afdeling Ethiek en Naleving of een van de andere meldpunten die in deze Gedragscode worden genoemd. U moet weten dat u mogelijke overtredingen van deze Gedragscode of andere wetten of beleidsregels kunt melden zonder dat dit gevolgen heeft voor uw baan. Het bedrijf verbiedt elke vorm van benadeling van personen die te goeder trouw aangifte doen van mogelijke misstanden.

V: **Onze klant wil dat ik een brief schrijf waarin ik zeg dat ons project voor 50% is voltooid, en om de een of andere reden heeft hij die brief voor het einde van de week nodig. Op het moment is er nog maar 25% procent voltooid. Kan ik in de problemen komen als ik zo'n brief schrijf?**

A: **Ja. Het klinkt alsof de klant die brief alleen wil hebben om een boeking te rechtvaardigen. U (en het bedrijf) kunnen worden beschuldigd van medeplichtigheid aan een misdrijf als de klant probeert te knoeien met zijn financiële verslaglegging. U mag nooit en aan niemand (zelfs niet aan een cliënt) een onjuiste voorstelling van zaken over de fase van voltooiing geven.**

V: **Ik werk samen met een distributeur aan het voltooien van een verkooporder. De distributeur heeft mondeling toegezegd dat ze over zes maanden 500 units voor doorverkoop zullen aanschaffen. Ik zou dat nu graag willen boeken maar ik heb nog geen ondertekende inkooporder of ondertekend contract. Kan ik deze boeking op mijn naam schrijven?**

A: **Boekingën zijn van invloed op de verkoopprognoses en voorraadplanning. Hoewel de distributeur mondeling heeft toegezegd deze aankoop te zullen doen, moeten we wachten totdat we een ondertekende inkooporder of een getekend contract hebben voordat de boeking kan worden erkend.**



B. AANDELENHANDEL MET VOORKENNIS

Als medewerker van het bedrijf beschikt u over bepaalde soorten vertrouwelijke informatie. Deze informatie is aan u toevertrouwd, en daarom moet u uw uiterste best doen om deze te beschermen. Bekendmaking van vertrouwelijke informatie (over het bedrijf, een klant, een toeleverancier of zelfs een doel van mogelijke overname) kan ernstige gevolgen hebben.

Aandelenhandel met voorkennis heeft plaats als iemand de aandelen van een bedrijf verhandelt op basis van 'inside information'. 'Inside information' is informatie die niet openbaar bekend is over Evoqua, een andere beursgenoteerde onderneming of andere uitgevers van aandelen die, als deze openbaar bekend zou zijn, een investeerder waarschijnlijk zou aanzetten tot het kopen of verkopen van aandelen. Medewerkers moeten ervoor zorgen dat voor insiders relevante informatie wordt beveiligd of achter slot en grendel wordt bewaard zodat onbevoegden deze niet kunnen inzien.

Het is wettelijk verboden en in strijd met ons beleid om aandelen te verhandelen terwijl u beschikt over relevante, niet-openbare informatie over het bedrijf, een klant, een toeleverancier of een ander beursgenoteerd bedrijf. Het is ook verboden om relevante, niet-publieke informatie door te geven aan anderen (inclusief gezinsleden) die deze zouden kunnen gebruiken om een beslissing in verband met het verhandelen van aandelen te nemen. Zelfs als u niet duidelijk de reden vermeldt wanneer u iemand aanraadt om te kopen of te verkopen, overtreedt u zowel de wet als onze beleidsregels.

V: Ik heb gehoord dat een van de klanten van het bedrijf misschien zal worden gekocht door een groot Fortune 500-bedrijf. Daardoor zal de aandelenkoers van de klant waarschijnlijk stijgen. Ik neem me voor om aandelen van die klant te kopen. Ik ben niet verantwoordelijk voor het onderhouden van relaties met deze klant, dus dat zal toch wel mogen?

A: Nee. Het verhandelen van aandelen van de klant als u beschikt over relevante, niet-openbare informatie overtreedt ons beleid. Dit zou ook ernstige juridische consequenties voor u kunnen hebben, waaronder strafrechtelijke vervolging. Stel in geval van twijfel altijd eerst vragen voordat u handelt. De afdeling Juridische Zaken en de afdeling Ethiek en Naleving staan altijd open voor vragen over dit soort zaken.

C. INTELLECTUELE EIGENDOM

De portefeuille aan intellectuele eigendommen van het bedrijf is zeer groot. Bescherming van de intellectuele eigendom van het bedrijf is cruciaal voor behoud van de concurrentiepositie, de technische kennis en vaardigheden alsmede de prototype-ideeën van het bedrijf. Iedereen is verplicht om de intellectuele eigendom van het bedrijf te beschermen tegen inbreuk. Daarnaast is het onze plicht te voorkomen dat we inbreuk maken op de intellectuele eigendom van anderen wanneer wij werken aan het creëren van nieuwe producten en technieken.

Intellectuele eigendom wordt doorgaans als vertrouwelijke informatie beschouwd. Dus geldt hiervoor wat is uiteengezet in het onderdeel Geheimhouding van deze Gedragscode.

Elke uitvinding, ontdekking, verbetering, technische ontwikkeling en elk handelsgeheim gecreëerd door een medewerker van Evoqua tijdens zijn/haar tewerkstelling alhier en met behulp van de middelen van het bedrijf in de tijd van het bedrijf blijft eigendom van het bedrijf.

V: **Terwijl ik werkte aan het ontwikkelen van een product voor een klant bedacht ik een manier om het product efficiënter en effectiever te maken. De verandering van het product zal waarschijnlijk voordeel opleveren voor de gebruikers van het product, en niet alleen maar voor deze klant. Aan wie moet ik dit idee voor verbetering doorgeven?**

A: **U moet hiervoor de procedure voor het indienen van een uitvindingspublicatieformulier volgen.**



HOOFDSTUK 5: VERANTWOORDELIJKHEDEN JEGENS ANDERE GEMEENSCHAPPEN

A. DE LETTER VAN DE WET VOLGEN

Alle medewerkers moeten de wet- en regelgeving volgen van het rechtsstelsel waarbinnen zij werken, alsmede alle vigerende beleidsregels van Evoqua. Overtreding van de wet moet onder alle omstandigheden worden vermeden. Omdat het bedrijf op zeer internationale schaal actief is, kan het gebeuren dat de plaatselijke wet strijdig is met deze Gedragscode. Denk in dat geval aan de volgende algemene richtlijnen:

- Als naleving van de Gedragscode resulteert in overtreding van de plaatselijke wet, moet de plaatselijke wet worden gevolgd.
- Als een plaatselijke zakelijke usance (niet de wet) strijdig is met de Gedragscode, moet u met uw manager of via een van de andere in deze Gedragscode vermelde meldpunten overleggen wat u te doen staat.

De beleidsregels van het bedrijf zullen soms betekenen dat u geen dingen mag doen die strikt gesproken volgens de plaatselijke wet zijn toegestaan.

Overtredingen van deze Gedragscode of van andere beleidsregels van het bedrijf of andere vigerende wetten kunnen resulteren in disciplinaire maatregelen en in het ergste geval in ontslag.

V: Het is hier in ons land gebruikelijk om als bedrijf te betalen voor rondleidingen voor klanten na een productpresentatie. Is dit een overtreding van de Gedragscode?

A: Misschien. Lees aandachtig de gehele Gedragscode en relevante beleidsregels, inclusief het beleid voor corruptiebestrijding van het bedrijf, waarin geschenken en het aanbieden van amusement worden besproken. Stel vragen als u ergens niet zeker van bent, en neem hiervoor contact op met de afdeling Ethiek en Naleving of de afdeling Juridische Zaken.

B. COMMUNICATIE MET HET PUBLIEK

Het bedrijf streeft naar eerlijke bekendmaking van informatie over het bedrijf, en naar naleving van de wet- en regelgeving inzake de bekendmaking van belangrijke bedrijfsgegevens. Het beleid van het bedrijf voorziet in een actieve en open openbare dialoog met de eigen aandeelhouders en mogelijke investeerders.

Algemeen kan worden gesteld dat alleen de woordvoerders van het bedrijf bevoegd zijn om de investeringsgemeenschap en media te woord te staan.

Afgezien van de woordvoerder van het bedrijf is het medewerkers, directieleden en functionarissen van het bedrijf niet toegestaan om belangrijke niet-openbare informatie buiten het bedrijf te bespreken. Medewerkers, functionarissen en directieleden kunnen communiceren met klanten, toeleveranciers en andere bedrijfspartners tijdens de normale zakelijke werkzaamheden. Als u denkt dat u belangrijke, niet-openbare of gevoelige informatie moet bekendmaken, neem dan contact op met de afdeling Juridische Zaken om te bepalen of er een geheimhoudingsovereenkomst vereist is.

Verzoeken om informatie van beursanalisten, aandeelhouders, de media of het publiek moeten worden doorverwezen naar een van de officiële woordvoerders van het bedrijf. Zonder uitdrukkelijke toestemming van de CEO of een van de speciaal aangestelde woordvoerders van het bedrijf mag u geen uitspraken doen uit naam van het bedrijf of verzoeken van de investeringsgemeenschap of de media beantwoorden.

V: Een industriële investeringsanalist heeft me pas nog gebeld. Hij vroeg me of ik iets kon zeggen over een recente overname. Mag ik de informatie verstrekken?

A: Alleen bevoegde woordvoerders van het bedrijf mogen informatie verstrekken aan de media en de investeerdersgemeenschap. Als u verzoeken van deze aard ontvangt, moet u de beller doorverwijzen naar een medewerker van het team Communicatie.

C. OMKOPING EN CORRUPTIE VERMIJDEN

Het bedrijf verbiedt omkoping in alle vormen, ongeacht het bedrag of de waarde. Door omkoping lopen u en het bedrijf juridische risico's, en het schaadt de reputatie van alle betrokkenen.

Omkoping, oneerlijkheid en fraude kunnen vele vormen aannemen en vormen een overtreding van de wetgeving voor corruptiebestrijding in de VS en andere landen. Zulke activiteiten omvatten omkoping van functionarissen, directieleden of medewerkers van andere bedrijven, omkoping van overheidsfunctionarissen, diefstal van middelen van het bedrijf, vervalsing of wijziging van bedrijfsdocumenten, verduistering, het betalen van steekpenningen en alle andere vormen van frauduleus gedrag. Deze en soortgelijke activiteiten die het bedrijf en de reputatie van het bedrijf zouden kunnen schaden, zijn streng verboden.

Medewerkers, functionarissen en directieleden die direct of indirect geld of andere waardeartikelen aanbieden, toezeggen, verlenen of daartoe instructies geven met het oogmerk om officiële handelingen te beïnvloeden of opgepast voordeel te verkrijgen, zullen worden ontslagen en eventueel strafrechtelijk worden vervolgd.

Aanbiedingen, beloften, toezeggingen of schenkingen moeten voldoen aan de vigerende wetgeving en beleidsregels van Evoqua, en mogen niet de indruk van kwade trouw of ongepastheid wekken. Dat houdt in dat zulke aanbiedingen, beloften, toezeggingen en schenkingen niet mogen plaatsvinden als ze redelijkerwijs beschouwd kunnen worden als een poging om een overheidsfunctionaris op ongepaste wijze te beïnvloeden of als omkoping van een commerciële partij om Evoqua een zakelijk voordeel te verlenen.

Wij staan voor honderd procent achter medewerkers, functionarissen, directieleden of derden die uit naam van het bedrijf werken en die een gelegenheid of voordeel afwijzen in een zakelijke transactie omdat het zich inlaten met deze transactie juridische risico's en schade aan de reputatie van het bedrijf met zich mee zou brengen. Als u niet zeker weet of een bepaalde transactie wel gepast is, win dan advies in bij de afdeling Ethiek en Naleving of de afdeling Juridische Zaken.

Als u benaderd of aangesproken wordt door iemand om u in te laten met omkoping of een ander soort ongepaste handelstransactie of als u weet dat andere medewerkers, functionarissen, directieleden of derden die uit naam van het bedrijf handelen op deze wijze zijn benaderd, dan moet u dit melden aan de afdeling Ethiek en Naleving, de afdeling Juridische Zaken of via het Meldpunt Naleving. U moet weten dat u mogelijke overtredingen van deze Gedragscode of andere wetten of beleidsregels kunt melden zonder dat dit gevolgen heeft voor uw baan. Het bedrijf staat geen enkele vorm van benadeling vanwege de melding van misstanden toe.

V: Ik heb een vergunning nodig voor een speciale productinstallatie op de locatie van een klant in Mexico. Onze contactpersonen in Mexico zeggen dat ik een klein bedrag moet betalen aan de instantie die de vergunning verleent, om de vereiste documenten sneller te verkrijgen. Mag ik dat bedrag betalen?

A: Nee. Dit soort betaling kan als 'smeergeld' worden beschouwd. Het betalen van smeergeld is uitdrukkelijk verboden in het beleid voor corruptiebestrijding van het bedrijf, zelfs als het volgens de plaatselijke wet is toegestaan. Mocht u niet zeker weten of een bepaalde vorm van betaling is toegestaan, neem dan contact op met de afdeling Ethiek en Naleving of de afdeling Juridische Zaken voordat u de betaling doet.



D. BIJDRAGEN AAN HET GOEDE DOEL

De donatiestrategie van het bedrijf beoogt bijdragen aan doelen die in het verlengde liggen van onze kernbekwaamheden en bedrijfsomgeving om zowel voor de gemeenschap in het algemeen als voor het bedrijf het grootst mogelijke voordeel te bewerkstelligen.

Onze strategie houdt rekening met de zowel wereldwijd als plaatselijk geldende uitdagingen voor de gemeenschappen waarin wij werkzaam zijn. Door zich te concentreren op de juiste projecten kan Evoqua bredere doelstellingen realiseren, zoals het vergroten van de mate van aanvaarding en geloofwaardigheid.

Wij kunnen tevens voordelen voor de gemeenschap en het bedrijf creëren zoals een stabielere toekomstige marktomgeving, een aantal loopbaanstarters met de juiste vaardigheden, of motivering voor bestaande medewerkers. Onze donatiestrategie moet ons de mogelijkheid bieden om als een goede 'corporate citizen' te handelen en als zodanig gezien te worden.

Tegelijkertijd willen we een aanzienlijke bijdrage leveren aan de duurzaamheid door stabiele marktomstandigheden te bevorderen, aanvaarding door de gemeenschap van onszelf te bevorderen, en de vraag te vergroten in gemeenschappen die profiteren van onze citizenship-initiatieven.

Via dit programma ondersteunt Evoqua groepen en organisaties die werkzaam zijn in de volgende maatschappelijke sectoren: onderwijs, wetenschap, sociale zorg en filantropie.

Evoqua moedigt bijdragen aan goede doelen aan in de vorm van steun en bijdragen door zijn medewerkers. Evoqua moedigt tevens donatieactiviteiten aan die bijdragen aan de bedrijfsdoelstelling van het helpen voldoen aan behoefte aan veilig en schoon water via initiatieven die zijn gefocust op waterbronnen, waterkwaliteit en waterveiligheid.

Het bedrijf moedigt u aan om onze gemeenschap te steunen via het deelnemen aan en ondersteunen van politieke activiteiten die uw interesses hebben. Omdat deze deelname plaatsvindt op basis van persoonlijke gezichtspunten en interesses moet dit in uw eigen tijd en op eigen kosten gebeuren.

Evoqua Water Technologies geeft geen politieke bijdragen en vergoedt medewerkers niet voor politieke bijdragen (donaties aan politici, politieke partijen of politieke organisaties).

V: **De medewerkers op mijn locatie nemen als groep deel aan een inzamelingsactie, de ‘Schoonwaterloop’. Bij deze inzamelingsactie wordt gevraagd of het bedrijf voor de contributies kan bijpassen. Hoe kan ik het bedrijf vragen om de contributies te ‘matchen’?**

A: **Op de intranetsite van het bedrijf staat een formulier dat u gemakkelijk kunt invullen. De aanvraag moet door de bedrijfsleiding en door de afdeling Ethiek en Naleving worden goedgekeurd. En u moet kijken of er in het desbetreffende budget voldoende geld beschikbaar is om de donaties te bekostigen.**

E. VERZOEKEN VAN DE OVERHEID

Onze dagelijkse bedrijfsactiviteiten omvatten vele processen en procedures die regelmatig geïnspecteerd en/of gecontroleerd worden door overheidsinstanties die toezicht houden op onze branche. Inspecteurs en controleurs van lokale, nationale en supranationale instanties kunnen ons op al op onze vestigingen op om het even welk tijdstip bezoeken. Bij inspecties en controles kan worden gekeken naar bestanden en documenten, kan apparatuur of een gehele vestiging worden gecontroleerd, en kunnen verzoeken om aanvullende informatie worden ingediend.

Deze bezoekers moeten met respect worden behandeld en krijgen wat ze nodig hebben om hun taak te verrichten, waarbij onze interne procedures voor zulke bezoeken moeten worden gevolgd.

Bij dit soort bezoekers moet worden gezorgd dat de papieren van de bezoekers worden gecontroleerd en moeten de juiste interne afdelingen worden ingelicht overeenkomstig het bedrijfsprotocol voor huiszoekingsbevelen.

V: **Er is hier net een overheidsinspecteur aangekomen. Hij wil onze administratie inzien, als onderdeel van een routinecontrole. Mag ik de administratie laten zien? Wie moet ik van dit bezoek op de hoogte stellen?**

A: **Volg het bedrijfsprotocol voor huiszoekingsbevelen. Bij zulke bezoeken moet u uw directe manager en alle andere, in het protocol vermelde partijen inlichten.**

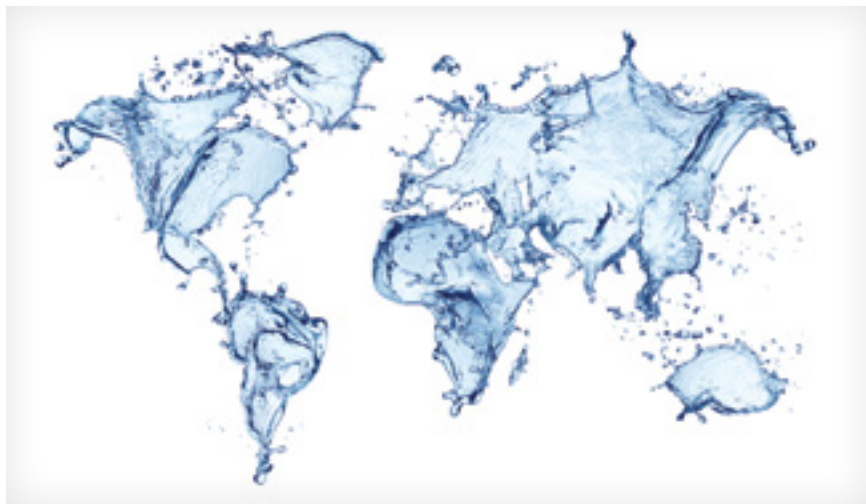
F. INTERNATIONALE HANDEL

Het is onze plicht om alle geldende regels voor exportbeperking en douanewet- en regelgeving te volgen in de landen waar wij zaken doen. Exportbeperkingen gelden meestal voor het internationaal verzenden van goederen, diensten, hardware, software en technologie, ook via e-mail. De wetten voor exportbeperking kunnen gelden voor directe of indirecte export naar of import uit landen of via partijen waarop sancties rusten, vanwege overwegingen in verband met de nationale veiligheid of vanwege deelname aan criminele activiteiten. Overtreding van deze wet- en regelgeving kan resulteren in strenge straffen, waaronder boetes en onderbreking van de toeleveringsketen.

Medewerkers die betrokken zijn bij het in- en exporteren van goederen, diensten, hardware, software of technologie zoals hierboven omschreven moeten de geldende economische sancties en wet- en regelgeving met betrekking tot in- en exportbeperking in acht nemen die zijn vastgesteld voor het bedrijf waarin zij werkzaam zijn.

V: **Onze productievestiging in Colorado Springs heeft momenteel bezoek van klanten uit China. De klanten zijn heel geïnteresseerd in de producten en technische methoden voor elektrokatalysatie. Mag ik onze gasten een rondleiding geven door de hele fabriek, zelfs het beveiligde gedeelte?**

A: **Nee. Het beveiligde gedeelte van de vestiging in Colorado Springs is afgescheiden en afgesloten om te verzekeren dat wordt voldaan aan de geldende handelswetgeving. Toegang van onbevoegden tot deze vestiging, zelfs als het alleen maar gaat om een rondleiding, zou een groot aantal van die wetten en regels schenden.**



G. MILIEU EN TECHNISCHE VEILIGHEID

Bescherming van het milieu en het behoud van natuurlijke rijkdommen zijn belangrijke prioriteiten voor ons bedrijf. Via de leidinggevende activiteiten van het management en de betrokkenheid van zijn medewerkers streeft Evoqua Water Technologies ernaar om te werken op een wijze die veilig is voor het milieu, en wordt onophoudelijk gewerkt aan verbetering van de milieuprestaties. Evoqua heeft wereldwijd een systeem voor milieumanagement ingevoerd om te verzekeren dat de wetten worden nageleefd, en de normen in verband hiermee zijn streng. Vanaf de fase van productontwikkeling zijn milieuverantwoord ontwerp, technische veiligheid en bescherming van de gezondheid vaste doelstellingen. Alle medewerkers moeten via hun eigen activiteiten aan deze doelstellingen een bijdrage leveren.



HOOFDSTUK 6: FEEDBACK, MELDING EN DIVERSEN

A. ADVIES INWINNEN EN MISSTANDEN MELDEN

Als u zich bewust wordt van een (mogelijke) overtreding van deze Gedragscode, moet u dat melden. Om vragen te stellen, misstanden te melden en dingen aan te kaarten kunt u het volgende doen:

- Uw directe manager is bijna altijd de beste persoon om kwesties of problemen mee te bespreken.
- De medewerker van de afdeling Human Resources ter plaatse.
- Ethics & Compliance op compliance@evoqua.com
- Het Meldpunt Naleving. U kunt zowel telefonisch als via internet vragen stellen of misstanden melden. Het Meldpunt wordt door medewerkers van een extern bedrijf bemand en is 24/7 beschikbaar op <https://evoqua.ethicspoint.com>. Via het Meldpunt kan anoniem melding worden gedaan, maar als u anoniem wilt blijven, kan dat het onderzoek bemoeilijken. Wij beloven dat elke melding onderzocht en in behandeling zal worden genomen.

V:

Hoe werkt het Meldpunt Naleving? Wie neemt er op of beantwoordt mijn bericht?

A:

WAT U KUNT VERWACHTEN ALS U HET MELDPUNT NALEVING BELT

1. Het probleem wordt telefonisch of via internet gemeld.
2. Uw melding wordt beantwoord (telefonisch) door een medewerker van de externe meldpuntaanbieder (dit is geen medewerker van Evoqua) die gespecialiseerd is in meldpuntgesprekken.
3. De medewerker vraagt om informatie over de vraag of kwestie om te verzekeren dat alle relevante informatie is ontvangen. Behalve waar dat wettelijk niet is toegestaan, kunt u als u dat wilt anoniem blijven. Het staat u ook vrij te weigeren om bepaalde vragen te beantwoorden.
4. De melding wordt opgeslagen in het systeem van de externe (niet tot Evoqua behorende) partij. Na voltooiing ontvangen de afdeling Ethiek en Naleving en de HR-afdeling een e-mail om te laten weten dat er een nieuw rapport beschikbaar is.
5. De afdeling Ethiek en Naleving en de HR-afdeling beoordelen het rapport en wijzen het voor verder onderzoek toe aan een medewerker van HR, Juridische Zaken of Ethiek en Naleving.
6. Als na onderzoek blijkt dat de melding gegrond was, vinden er corrigerende handelingen plaats. De persoon die de melding heeft gedaan, ontvangt via het systeem van de derde partij een antwoord.

Het bedrijf handelt op basis van elk rapport en verricht onderzoek op zorgvuldige en eerlijke wijze. Denk er wel aan dat het onderzoek bemoedigd kan worden als u liever anoniem blijft. U wordt geacht medewerking aan het onderzoek te verlenen.

Alle medewerkers moeten misstanden onbelemmerd ter sprake kunnen brengen en medewerking aan onderzoek kunnen verlenen zonder bang te zijn voor benadeling.



B. MONITORING

Het management van Evoqua Water Technologies wereldwijd moet de verspreiding van de Gedragscode actief bevorderen en zorgen dat deze verspreiding plaatsvindt.

Naleving van de wet en inachtneming van de Gedragscode moet op regelmatige basis bij alle Evoqua-bedrijven over de gehele wereld gemonitord worden. Dit moet geschieden volgens de geldende nationale procedures en juridische bepalingen.

Indien een medewerker een mogelijke misstand ontdekt, is de medewerker verplicht om dit via de in deze Gedragscode vermelde punten te melden.



C. NAWOORD

De Gedragscode van het bedrijf geldt voor alle medewerkers, functionarissen en directieleden van het bedrijf op alle vestigingen. Deze Gedragscode beoogt geen complete lijst van alle voor ons bedrijf geldende wetten te vormen. Hij is ook niet bedoeld als compleet overzicht van alle ethische dilemma's waarmee u tijdens uw dagelijkse werkzaamheden te maken zou kunnen krijgen. De Gedragscode dient om een ethisch verantwoorde bedrijfsvoering te bevorderen, om belangrijke voor ons bedrijf geldende wetten en beleidsregels te benadrukken, en om iedereen aan te moedigen om in geval van twijfel vragen te stellen en advies in te winnen.

Vrijstelling van de bepalingen in deze Gedragscode kan alleen worden verleend door het Executive Leadership Team en zullen in dat geval direct worden bekendgemaakt aan de Raad van Bestuur of een Bestuurscommissie.

Het gebruik van deze Gedragscode is uitsluitend bestemd voor zakelijke doeleinden. De Gedragscode beoogt niet om juridische relaties te beschrijven en vormt geen arbeidscontract.

**GA VOOR MELDING VAN PROBLEMEN OF HET STELLEN
VAN VRAGEN NAAR <https://evoqua.ethicspoint.com>**



**VERTEL
HET ONS!**

MELDPUNT NALEVING

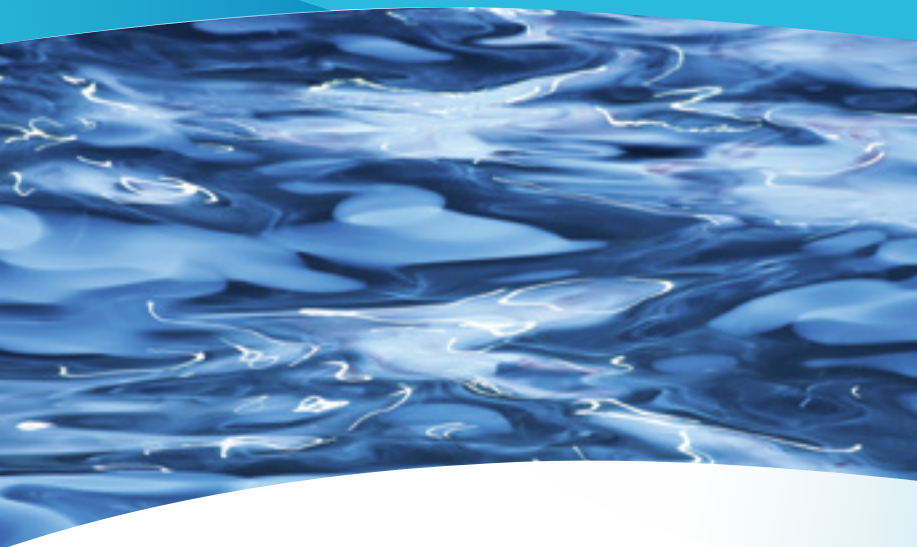
**EVOQUA STREEFT NAAR EEN INTEGERE
BEDRIJFSVOERING MET INACHTNEMING
VAN ALLE WET- EN REGELGEVING.**

Het Meldpunt Naleving wordt door medewerkers van een extern bedrijf bemand en is 24/7 beschikbaar. Melding via het Meldpunt of via internet kan anoniem worden gedaan.



evoQUA
WATER TECHNOLOGIES

**BENADELING WORDT ABSOLUUT NIET GETOLEREERD:
EVOQUA ZAL BENADELING NIET TOLEREREN EN VERBIEDT
ELKE VORM VAN BENADELING VAN PERSONEN DIE TE
GOEDER TROUW MISSTANDEN HEBBEN GEMELD.**



evoqua

WATER TECHNOLOGIES

210 Sixth Avenue, Suite 3300, Pittsburgh, PA 15222

1 (724) 772-0044 (algemeen)

1 (844) 281-7626 (gratis klantenservice)

www.evoqua.com

Alle in deze uiteengezette informatie is naar ons beste weten betrouwbaar en in overeenstemming met algemeen aanvaarde technische usances. Evoqua doet geen bindende uitspraken inzake de volledigheid van deze informatie. Het is de verantwoordelijkheid van de gebruiker om zelf te controleren of producten geschikt zijn voor specifieke toepassingen. Evoqua aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor speciale, indirect of bijkomende schade die voortvloeit uit verkoop, wederverkoop of onjuist gebruik van haar producten.

© 2019 Evoqua Water Technologies LLC

Wijzigingen voorbehouden