

# Código de Conduta

Quando mencionados em nosso Código de Conduta, os termos "Xylem" e nossa "Companhia", referem-se à Xylem Inc. e todos os seus centros de valores e unidades de negócios.

### **Nosso trabalho**

A água é essencial para a vida. E o trabalho da nossa vida é a água.

Transportamos a água para locais onde ela é necessária, a tratamos para torná-la limpa e a testamos para garantir sua qualidade.

Focamos nos desafios mundiais mais críticos da água.

### **Nossos clientes**

Nossos clientes são parceiros. Eles são o motivo do nosso sucesso.

Trabalhamos para antecipar suas necessidades com nossa ampla oferta de produtos e nosso conhecimento em aplicações.

### **Nossos funcionários**

Nossos funcionários são inspirados para fazer a diferença através de inovação e influência.

Focando em água, somos dedicados a melhorar a vida das pessoas.

### **Nossos acionistas**

Nossos acionistas esperam que criemos valor.

Buscamos recompensar a confiança que eles têm em nós.

## **Nossa visão é simples.**

**Dedicamos nossa tecnologia, tempo e talento para o progresso do uso mais inteligente da água.**

**Olhamos para um futuro em que não existam problemas globais com a água.**

# xylem

Let's Solve Water

## **Nossos valores**

### **Respeito**

uns pelos outros, pela diversidade de pessoas e opiniões, pelo meio ambiente

### **Responsabilidade**

por nossas palavras e ações, pela satisfação do cliente, por retribuir às nossas comunidades

### **Integridade**

para agir de maneira ética, para fazer o que dizemos que iremos fazer, para ter a coragem de se comunicar com franqueza

### **Criatividade**

para pensar além dos limites, para antecipar os desafios de amanhã, para liberar o potencial de crescimento

# Índice

	<b>Carta do presidente e CEO</b>	<b>4</b>
<b>1.</b>	<b>Introdução</b>	<b>6</b>
	Expectativas	6
	Tomando decisões éticas	9
	Fazendo Perguntas e Manifestando Preocupações	10
	Seguindo nosso código	13
<b>2.</b>	<b>Nosso local de trabalho</b>	<b>13</b>
	Inclusão e diversidade	13
	Discriminação	14
	Assédio	14
	Privacidade do funcionário	15
	Proteção e segurança	16
	Drogas e álcool	17
<b>3.</b>	<b>Nosso ambiente e comunidades</b>	<b>18</b>
	Responsabilidade ambiental	18
	Direitos humanos	18
<b>4.</b>	<b>Registros corporativos</b>	<b>19</b>
	Registros exatos	19
	Retenção de registros	21
	Investigações internas e governamentais	21
<b>5.</b>	<b>Conflito de interesses</b>	<b>22</b>
	O que é um conflito de interesses?	22
	Relações entre funcionários	23
	Ganhos pessoais obtidos de oportunidades corporativas	23
	Fazendo negócios com parentes	23
	Investindo em negócios externos	24
	Emprego externo	24

<b>6.</b>	<b>Cortésias comerciais</b>	<b>25</b>
	Presentes e entretenimento	25
	Cortésias em negócios comerciais	27
	Cortésias em negócios governamentais	28
<b>7.</b>	<b>Contratos com o governo</b>	<b>30</b>
	Negócios com o governo	30
	Discussões sobre emprego com funcionários do governo	30
	Requisitos para contratos com o governo dos EUA	31
	Informações sigilosas do governo dos EUA	32
<b>8.</b>	<b>Negócios internacionais</b>	<b>33</b>
	Conformidade com leis internacionais	33
	Exportações e importações	34
	Antiboicote	35
	Anticorrupção	36
<b>9.</b>	<b>Prevenção à lavagem de dinheiro</b>	<b>38</b>
<b>10.</b>	<b>Antitruste e concorrência</b>	<b>39</b>
	Tratamento justo	39
	Concorrência justa	40
<b>11.</b>	<b>Negociação de títulos</b>	<b>42</b>
<b>12.</b>	<b>Ativos da empresa</b>	<b>44</b>
	Fraude e roubo	44
	Ativos físicos	44
	Propriedade intelectual	44
	Tecnologia da informação	47
<b>13.</b>	<b>Reputação da companhia</b>	<b>48</b>
	Atividades políticas	48
	Declarações à mídia e a analistas de investimento	48
<b>14.</b>	<b>Isenções e emendas</b>	<b>49</b>
<b>15.</b>	<b>Contatos para o código de conduta</b>	<b>50</b>

# Carta do presidente e CEO

Na Xylem, mantemos altos padrões de integridade em tudo o que fazemos. Um forte desempenho é fundamental para o nosso sucesso – mas o *modo* como alcançamos os resultados é igualmente importante. Nada é mais importante do que garantir que fazemos o que está certo – e nada nos coloca mais em risco do que deixar de o fazer.

O nosso Código de Conduta é o conjunto de regras que define a conduta corporativa e os comportamentos esperados que todos devem seguir. Ele define o modo como devemos agir para manter a nossa reputação e continuar a ganhar diariamente a confiança dos nossos clientes, acionistas, parceiros de negócios e comunidades.

O Código aplica-se a todas as situações de trabalho em que nos podemos encontrar – desde conflitos de interesse, dar e receber presentes até a adesão a acordos e leis de concorrência desleal. As políticas específicas da empresa suportam as diretrizes do nosso Código, que, quando usadas de forma conjunta, fornecem orientações para ajudar cada um de nós a tomar decisões sólidas. A escolha certa nem sempre é evidente e nem sempre é fácil no nosso ambiente laboral acelerado e de rápidas mudanças. O Código de Conduta fornece-nos a base para tomarmos as melhores decisões – decisões que jamais sacrificam a nossa integridade.

É importante que cada um de nós entenda como o trabalho que desempenhamos e as ações que tomamos são afetados por exigências legais e regulamentares, pelas nossas políticas e procedimentos, e pelos nossos valores e princípios éticos compartilhados. Todos nós temos o dever de falar e procurar orientação quando temos dúvidas sobre o curso da ação ou quando estamos preocupados com o fato de que alguém não está a agir em conformidade com o nosso Código.

Cada um de nós tem a responsabilidade pessoal de incorporar o Código de Conduta no trabalho. Se você tiver qualquer dúvida sobre o Código ou sobre qualquer outro aspecto de conformidade, por favor, pergunte. Agradeço a todos vós por protegerem a confiança que as pessoas nos têm depositado por meio do vosso esforço em tomar as decisões corretas todos os dias.



Patrick Decker

# 1. Introdução

## Expectativas

Nossos valores são nossa bússola, atuando como base para o modo pelo qual fazemos negócios e refletindo quem somos e o que acreditamos. Eles comunicam o orgulho que cada um assume em nosso trabalho diário. Esse orgulho não é somente o resultado de cumprirmos as expectativas do cliente e proporcionarmos produtos e serviços de qualidade, mas também da forma ética que conduzimos nossos negócios.

Nosso Código é nosso roteiro. Está elaborado para nos ajudar a fazer sempre a coisa certa descrevendo questões legais e éticas comuns que podem surgir e fornecendo avenidas nas quais podemos obter conselho ou plantear uma preocupação.

### **O que se espera dos funcionários?**

Cada um de nós deve estar comprometido em viver nossos valores e utilizar nosso Código como guia para interações com nossas partes interessadas, incluindo nossos colegas de trabalho, clientes, parceiros de negócios, acionistas, fornecedores, agências governamentais e comunidades. É igualmente importante que os grupos de não funcionários, tais como líderes, diretores, prestadores de serviço, fornecedores, consultores e representantes, vivam nossos valores e sigam o Código. Essa abordagem unificada motiva nossos esforços para criar ambientes de melhor convivência, possibilitar comunicações e proporcionar proteção e segurança.



Para entender melhor os comportamentos que se esperam de nós, somos responsáveis por ler e cumprir com nosso Código e participar de treinamento de ética e conformidade. Também devemos conhecer e seguir todas as políticas, leis e regulamentações da Xylem que se aplicam ao nosso trabalho. Se houver um conflito entre qualquer um desses padrões, o padrão mais elevado de comportamento ético prevalecerá. Busque orientação do devido contato listado na seção intitulada “Fazendo Perguntas e Planteando Preocupações” antes de decidir que caminho você deve seguir.

As leis e regulamentações são complexas e sujeitas a alterações, podendo variar amplamente de país para país. As políticas da empresa também podem estar sujeitas a variações, e podem depender de nosso local. Portanto, devemos ser cuidadosos, familiarizando-nos com as políticas, leis e regulamentações que se aplicam a funções específicas de trabalho. Se tiver dúvidas, peça ajuda.

### **O que se espera dos gerentes e supervisores?**

Como líderes, os gerentes e supervisores têm responsabilidades adicionais. Em especial, espera-se que eles:

- Comuniquem sobre questões de ética e conformidade
- Garantam que suas ações pessoais estabeleçam um exemplo apropriado de nossos valores
- Responsabilizem os funcionários para que conclua todos os requisitos de treinamentos
- Criem ambientes de trabalho que sejam receptivos à comunicação aberta e motivem os funcionários a manifestarem preocupações
- Denunciem má conduta ética ou legal, conhecida ou suspeita, ao ponto de contato apropriado
- Respeitem a confidencialidade dos funcionários que manifestem preocupações honestas ou participam de investigações até onde seja possível e legalmente permitido
- Evitem estritamente e nunca tolerem atos de retaliação contra pessoas que denunciem preocupações ou comportamento que podem ser percebidos por outros como retaliação

## **O que se espera dos parceiros de negócios?**

Esperamos que aqueles que trabalhem em nome da Xylem, incluindo nossos consultores, fornecedores, agentes, prestadores de serviços, subcontratados e representantes, defendam nossos valores, os princípios éticos determinados em nosso Código e quaisquer políticas, leis e regulamentações aplicáveis da Companhia. Nós escolhemos trabalhar com parceiros de negócios que tenham respaldo para a qualidade dos produtos e serviços que fornecem.

Se você sabe ou suspeita que um de nossos parceiros de negócios esteja se envolvendo em alguma violação legal ou ética, fale com o contato apropriado listado na seção “Fazendo Perguntas e Manifestando Preocupações” de nosso Código.

## **O que se espera de nós quando envolvemos terceiros?**

Devemos considerar cuidadosamente quem contratamos para realizar negócios em nome da Xylem. Se desejarmos envolver alguém como agente de vendas, representante de marketing, distribuidor ou revendedor, devemos contatar o Departamento Legal da Companhia antes de fazê-lo. Esses terceiros devem ser aprovados de acordo com a política da Companhia, e o relacionamento deve ser documentado em um contrato formal por escrito. Este contrato está sujeito a análise e aprovação do Departamento Legal da Companhia.

Lembre-se que há várias regras e procedimentos da Xylem que regem a análise e retenção de agentes de vendas, representantes de marketing, distribuidores e revendedores que fazem vendas fora dos Estados Unidos, incluindo uma análise de “due diligence” para aqueles que obtêm pedidos de clientes ou usuários finais governamentais não americanos. É sua responsabilidade saber e cumprir essas regras e procedimentos se seu trabalho tratar do envolvimento desses terceiros. Além disso, o Departamento Legal da Companhia deve aprovar o uso de todos os consultores e lobistas na área de relações com o governo.

Há regras adicionais que se aplicam à retenção de agentes de vendas e representantes de marketing, em particular. Não podemos reter um agente de vendas ou representante de marketing se eles, qualquer pessoa que empregam, seus parentes próximos ou qualquer pessoa financeiramente interessada em suas atividades de negócios trabalharem para ou forem um funcionário de um cliente existente ou em potencial

da Xylem. Para obter uma exceção específica a esta regra, entre em contato com o Departamento Legal da Companhia. Também há regras específicas sobre a remuneração para agentes de vendas e representantes de marketing. Essas regras devem ser seguidas integralmente, a menos que seja de outra forma permitida pelo Departamento Legal da Companhia.

Devemos informar a todos os terceiros que trabalham em nome da Xylem sobre nosso Código, e eles devem concordar em segui-lo com relação a todas as atividades que realizam em nome da Xylem. Além disso, os distribuidores e representantes devem concordar em uma cláusula com relação à ética de negócios.

## Tomando decisões éticas

Nós nos orgulhamos de nosso trabalho e das escolhas que fazemos em nome da Xylem. Essas escolhas podem ser mais difíceis de serem feitas quando encontramos desafios éticos. Nosso Código busca ajudá-los a reconhecer e solucionar esses desafios.

Quando confrontado com uma decisão ética difícil, faça a si mesmo as seguintes perguntas para determinar se os atos que está considerando são apropriados:

- Estou aderindo ao teor e espírito das políticas da Companhia, bem como das leis e regulamentos aplicáveis?
- Meus atos estão consistentes com a visão e os valores da Xylem, bem como com os princípios determinados em nosso Código?
- Estarei agindo de acordo com os melhores interesses da Xylem, colegas de trabalho e clientes?
- O que minha família, amigos ou vizinhos pensariam dos meus atos?
- Gostaria de ver meus atos anunciados na primeira página de um jornal ou na internet?

Se ainda não tem certeza quanto ao que fazer, não tome nenhuma ação. Em vez disso, analise as seções relevantes de nosso Código ou outras políticas da Companhia. Peça ajuda falando com seu gerente ou supervisor. Busque orientação de qualquer um dos outros pontos de contato listados em “Fazendo Perguntas e Manifestando Preocupações”.

# Fazendo Perguntas e Manifestando Preocupações

Embora nos esforcemos para fazer sempre a coisa certa, às vezes, podemos precisar buscar orientação ou plantear preocupações sobre uma possível violação legal ou ética. Ao agir assim, a Xylem tem a oportunidade de tratar devidamente das questões. O processo de denúncia é flexível, permitindo que você planteie preocupações de vários modos.

Na maioria dos casos, você deve contatar primeiro seu gerente ou supervisor. Se isso não for possível ou prático, ou se você se sentir mais a vontade de discutir esse assunto com outra pessoa, pode contatar um dos seguintes:

- Seu gerente local de Recursos Humanos
- O Departamento de Recursos Humanos do seu Centro de Valor
- O Diretor Financeiro ou controlador do seu centro de valor ou Diretor Contábil da Xylem
- Seu Líder do Comitê de Análise de Conformidade e Ética (ECRB) do centro de valor ou qualquer membro do ECRB
- Seu Diretor de Responsabilidade Corporativa do centro de valor
- Qualquer ombudsman da Xylem
- Qualquer advogado da Xylem
- O Diretor de Ética e Conformidade da Xylem
- A linha de ajuda Xylem Integrity Line

Os ombudsmen da Xylem são responsáveis por fornecer consultoria e receber denúncias sobre possíveis violações. Cada grupo tem um ombudsman, e há ombudsmen locais em todo o mundo a quem você pode fazer denúncias em seu idioma local. Se desejar falar com um ombudsman, consulte a lista de informações de contatos no final de nosso Código. Você também pode encontrar essa informação na nossa intranet em <http://Compliance.Xyleminc.com>.

Além disso, você pode fazer um relato ligando para a linha de ajuda Integrity Line da Xylem, que é uma ferramenta de relatos via internet e telefone terceirizada, 24 horas disponível. Você pode fazer esses relatos em seu idioma local. Os números de acesso locais para a linha de ajuda Xylem Integrity Line podem ser encontrados na lista de informação de contatos no final de nosso Código, em nossa intranet em <http://Compliance.Xyleminc.com> ou em [www.integrity.xylem.com](http://www.integrity.xylem.com).

## **Anonimato e confidencialidade**

Ao contatar um ouvidor dos EUA, ou de outro país onde a denúncia anônima é permitida, você permanecerá no anonimato. Você também pode fazer uma denúncia anônima à linha de ajuda "Xylem Integrity Line". Se fizer uma ligação para a linha de ajuda "Xylem Integrity Line", receberá uma chave e senha para a denúncia. Dessa forma, você poderá receber atualizações ou fornecer informações adicionais que podem ser necessárias para uma investigação adequada de sua preocupação.

Ao fazer uma denúncia, você será sempre encorajado a se identificar, visto que isso facilita a comunicação e ajuda a Xylem a resolver a situação de forma bem-sucedida. Caso escolha identificar-se, nossa Companhia fará todos os esforços possíveis para manter sua identidade confidencial de maneira consistente com a condução de uma investigação profunda e cumprindo todos os requisitos legais. Para nos ajudar a manter a confidencialidade, não comente sua denúncia com outros, a menos que sejam parte da investigação de seu interesse.

## **Diretrizes para manifestar preocupações**

Não é fácil manifestar preocupações sobre possíveis violações. Para tanto, é preciso honestidade e coragem. Abaixo há algumas ideias gerais sobre como discutir suas preocupações com sua gerência:

1. Agende um horário específico com seu supervisor, gerente ou qualquer outro ponto de contato listado em "Fazendo Perguntas e Manifestando Preocupações" para discutir sua preocupação.
2. Discuta suas preocupações de maneira calma e profissional.
3. Forneça todos os fatos relevantes e identifique suas preocupações sobre o possível impacto da possível violação.
4. Agradeça-o por dispor de tempo e atenção à questão.

## **Diretrizes para receber preocupações**

Se você é um gerente ou supervisor, a sua reação quando os funcionários apresentam preocupações é muito importante. Apresentamos algumas diretrizes gerais sobre como responder quando um funcionário manifesta uma preocupação:

1. Certifique-se de ter tempo suficiente para discutir a preocupação. Caso contrário, agende um horário alternativo e comunique ao funcionário que essa mudança será para garantir que ele/ela tenha sua total atenção. Se for apropriado, conduza a reunião em um local privado.
2. Ouça cuidadosamente e seja sempre respeitoso, calmo e profissional.
3. Evite comportar-se de forma intimidadora ou crítica.
4. Não sinta que deva dar uma resposta imediata; reflita sobre a questão e responda mais tarde, se necessário.
5. Agradeça ao funcionário por levar a questão à sua atenção e comente que você contactará a pessoa apropriada a respeito das preocupações.

## **Tolerância zero para retaliação**

Manifestar preocupações ajuda a Xylem a responder a problemas da maneira mais rápida possível. A Xylem não tolerará a retaliação contra qualquer funcionário por relatar, de boa-fé, uma questão de ética ou conformidade, ou por participar de uma investigação de boa-fé. Denunciar possíveis violações ou participar de uma investigação de "boa-fé" significa fazer um esforço genuíno para prestar informações honestas, completas e precisas, mesmo se mais adiante for comprovado que tal denúncia foi equivocada ou infundada. Esses atos não devem ser base para nenhuma forma de retaliação, incluindo uma negação imprópria de benefícios, demissão, rebaixamento de posto, suspensão, ameaças, má avaliação de desempenho, intimidação, assédio ou discriminação. Devemos tratar todos os funcionários que manifestam preocupações de forma respeitosa.

A retaliação é uma violação do nosso Código e pode resultar em uma ação disciplinar, chegando inclusive à demissão. Se você sabe ou suspeita que você ou um colega de trabalho esteja sofrendo retaliação, por favor, contate qualquer uma das pessoas listadas na seção "Fazendo Perguntas e Manifestando Preocupações".

## Seguindo nosso código

Nós levamos as diretrizes do nosso código muito a sério e nos esforçamos para segui-las de maneira consciente em todos os momentos. Note que violações à lei, à política da Xylem ou ao nosso Código podem levar a uma ação disciplinar, chegando inclusive à demissão. Além disso, tais violações podem resultar em consequências civis ou criminais para as pessoas envolvidas e a Xylem.

## 2. Nosso local de trabalho

### Inclusão e diversidade

Nossa Companhia valoriza ideias, opiniões e experiências diferentes, e está comprometida a manter uma cultura de inclusão e diversidade. Embora cada um de nós tenha direito às nossas próprias crenças e valores, não devemos impor essas crenças e valores sobre outros no local de trabalho. Isto significa que não podemos usar os recursos ou ferramentas de comunicação (e-mail, intranet, quadros de avisos, etc.) da Companhia para defender crenças religiosas, políticas ou outras crenças pessoais potencialmente delicadas. Os funcionários que são responsáveis pelas contribuições da Xylem para caridade devem garantir que elas não sejam usadas para promover tais questões.

---

**P:** Em minha função em marketing, geralmente envio cartões comemorativos a meus contatos de negócios. Há regras que preciso seguir?

**R:** Sim, nos locais onde a Xylem fornece cartões comemorativos, eles devem celebrar a época do ano, e não símbolos religiosos ou dias santos.

---

## Discriminação

Para manter um ambiente de trabalho inclusivo e de diversidade, cada um de nós deve tomar as medidas para garantir que nosso local de trabalho forneça oportunidades iguais de emprego e crescimento, incentivos e disciplina. Para tanto, não podemos tomar decisões relacionadas a emprego com base em nenhuma característica protegida por lei, tais como idade, cor, sexo, identidade de gênero, nacionalidade, incapacidade física ou mental, raça, religião, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal protegida por lei. Para os que trabalham em contratos governamentais ou programas envolvendo informações sobre controle de exportação, as regras de segurança governamentais ou requisitos contratuais podem restringir certos trabalhos a indivíduos que tenham a permissão apropriada ou autorização para exportação.

Se você souber, suspeitar ou experimentar pessoalmente discriminação, denuncie a situação a um gerente ou supervisor de sua confiança, ao seu departamento local de Recursos Humanos ou a qualquer um dos pontos de contato listados na seção intitulada “Fazendo Perguntas e Manifestando Preocupações”.

## Assédio

O assédio não tem lugar na Xylem. Embora as definições legais de “assédio” possam variar, nossa Companhia considera que isso inclui qualquer forma de conduta indesejada frente à outra pessoa que tenha o propósito ou efeito de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo para aquela pessoa. A conduta assediante pode ser cometida por um funcionário ou não funcionário e pode ocorrer de diversas formas, incluindo gestos ou comentários, contatos físicos ou exibição de fotos. Promessas de promoção ou tratamento especial em



troca de favores sexuais também constituem assédio. A Xylem não tolerará tal conduta, independentemente da queixa por assédio ser ou não regulamentada pelas leis locais.

Se você ou alguém que conhece tiver enfrentado, ou estiver enfrentando, um comportamento assediante, relate o fato imediatamente a um gerente ou supervisor de sua confiança, ao seu Departamento de Recursos Humanos ou a qualquer um dos pontos de contato listados na seção “Fazendo Perguntas e Manifestando Preocupações” de nosso Código.

---

**P:** James, colega de trabalho de Elyse, a convida constantemente para sair, e faz comentários sobre sua aparência que a fazem se sentir constrangida. Ela educadamente recusa suas investidas e pede a ele para parar de comentar sobre sua aparência, mas James recusa-se a mudar de comportamento. O que Elyse deve fazer?

**R:** Elyse deveria denunciar a conduta de James a um gerente ou supervisor de sua confiança, ao seu departamento local de Recursos Humanos ou a qualquer um dos pontos de contato listados no Código. É provável que a conduta de James se constitua em assédio, visto que está criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo para Elyse. Este tipo de conduta não será tolerado na Xylem.

---

## Privacidade do funcionário

Nossas relações com nossos colegas funcionários e nossa Companhia estão fundamentadas em confiança e respeito mútuos. Para manter essas relações, cada um deve fazer sua parte para manter confidenciais as informações pessoais dos funcionários. Fazemos isso seguindo os procedimentos de controle interno da Xylem e cumprindo com a legislação correspondente nos países onde fazemos negócios. Isso significa que não podemos acessar, sem a devida autorização, nenhum sistema, banco de dados ou registro que contenha informações pessoais de funcionários atuais, futuros, ou ex-funcionários.

Os que têm acesso às informações pessoais de funcionários têm obrigação de exercer cuidado antes de divulgá-las. Só podemos divulgar informações sobre o registro de emprego se houver permissão da lei para esse procedimento. Podemos fornecer essas informações a outro funcionário da Xylem se houver uma necessidade de negócio fundamentada e legítima para conhecê-la. Os registros médicos dos funcionários são confidenciais e privados. Só podemos divulgar informações médicas de funcionários se formos autorizados por lei ou se o funcionário em questão nos tiver dado permissão por escrito para tal procedimento.

Se tiver qualquer pergunta sobre esta política, por favor, entre em contato com seu departamento local de Recursos Humanos.

## Proteção e segurança

Cada um de nós tem direito a um local de trabalho seguro e protegido. Para ajudar a tornar isso possível, somos todos responsáveis por nos proteger e também os nossos colegas funcionários. Somos obrigados a seguir todas as políticas e procedimentos de segurança, relatando prontamente quaisquer condições inseguras de trabalho, bem como lesões ou enfermidades relacionadas ao trabalho, ao nosso supervisor, à equipe médica local ou a um gerente de Meio Ambiente, Segurança e Saúde (ESH&S). Devemos estar familiarizados com o Plano de Ação em Emergências de nosso local de trabalho. Se você ou alguém mais estiver em perigo potencial, por favor, aja de acordo com o plano de seu local de trabalho, que inclui contatar imediatamente a equipe de emergências local.

Garantir um local de trabalho seguro também significa minimizar o potencial de violência nas instalações de nossa Companhia, ou ao participar de negócios em nome da Xylem. Isso significa que não devemos:

- Envolver-nos em nenhum tipo de violência no local de trabalho, incluindo ameaças, comportamento ameaçador, assédio, intimidação, investidas e conduta similar
- Portar armas sem a aprovação prévia por escrito do departamento local de Recursos Humanos e do departamento Legal. (Armas de fogo exigem aprovação adicional do Diretor de Ética e Segurança da Xylem)

Também devemos estar alerta e denunciar a presença de indivíduos desconhecidos ou atividades incomuns que podem levar a roubo ou danos à propriedade ou aos funcionários da Xylem. Denuncie quaisquer preocupações de segurança, incidentes ou atividades suspeitas ao seu gerente, supervisor, gerente de ESH ou Segurança.

## Drogas e álcool

Para manter um local de trabalho seguro e garantir que proporcionemos os produtos e serviços da mais alta qualidade aos nossos clientes, é essencial que possamos pensar claramente e reagir rapidamente. Por esse motivo, nunca devemos estar debilitados por drogas ilegais ou não autorizadas ou álcool, nem usá-las, possuí-las ou vendê-las, durante as horas de trabalho, enquanto nas instalações da Companhia, enquanto no horário de trabalho da Companhia ou na condução de negócios ou viagem a negócios pela Companhia. A única exceção a essa regra é quando o álcool for consumido em quantias limitadas em jantares de negócios ou de acordo com a norma da gerência local em eventos ou jantares de negócios autorizados pela Companhia. Em tais casos, é preciso que observemos estritamente todas as leis em vigor sobre o consumo de álcool.

# 3. Nosso ambiente e comunidades

## Responsabilidade ambiental

Ao trabalhar em nome da Xylem, fizemos um compromisso em cuidar do meio ambiente e respeitar as comunidades nas quais realizamos negócios. Isso requer que atuemos de maneira respeitosa quanto ao meio ambiente, cumprindo ou excedendo os requisitos estabelecidos por leis, regulamentações e políticas ambientais de Segurança e ESH da Xylem em vigor. Devemos evitar impactos negativos sobre o meio ambiente, incluindo o solo, o ar e a água que compartilhamos, e as comunidades nas quais operamos, e precisamos realizar nossas obrigações de trabalho de maneira responsável sempre.

Devemos denunciar possíveis questões ambientais e buscar orientação quanto a como cumprir com leis e regulamentações ambientais sempre que necessário. Se souber ou suspeitar da existência de um perigo para o meio ambiente ou que as diretrizes ambientais não estão sendo seguidas, denuncie imediatamente a situação a um gerente de ESH.

## Direitos humanos

Estamos comprometidos em conduzir nossos negócios de maneira a respeitar e promover os direitos humanos com base em nossos valores e princípios operacionais. Devemos sempre defender os direitos humanos em todos os locais, independentemente dos costumes locais de negócios.

Em especial, estamos comprometidos a:

- Fornecer condições de segurança e proteção para aqueles que trabalhem em nome de nossa Companhia
- Proteger o meio ambiente
- Seguir todas as leis sobre remuneração e horas de trabalho aplicáveis
- Proibir estritamente o tráfico humano e o uso de trabalho infantil ou forçado, incluindo prisão ou trabalho escravo
- Tratar cada um de maneira justa e com equidade

Para garantir que cada faceta de nossos negócios defenda esses padrões, buscamos parceiros de negócios que partilhem desses compromissos.

## 4. Registros corporativos

### Registros exatos

Quando se trata de preparar os registros corporativos da Xylem, a honestidade e a transparência são nossos guias. Cada um de nós tem responsabilidade de garantir que as informações contidas em nossos registros de negócios – incluindo cartões de ponto, relatório de despesas e registros de produção – sejam íntegras, justas, exatas, nos prazos e compreensíveis. Conseguimos isso ao fornecer somente informações que sejam completas de acordo com nossos procedimentos de controle interno. Se não tiver certeza sobre como apresentar as informações em um documento ou relatório da Xylem, peça orientação a um controller da Xylem.

Nosso compromisso para agir de maneira ética e honesta requer que nos envolvamos em transações de negócio legítimas e autorizadas. Jamais devemos fazer uma falsa representação em nome da Xylem, quer seja verbalmente ou por escrito. Além disso, não devemos ocultar fundos da Xylem, caracterizar incorretamente as transações da Companhia, criar contas de fundos não registradas ou permitir intencionalmente que ocorram atividades ilegais similares. Se tiver preocupações quanto à contabilidade, registro de informações ou auditoria, fale com seu gerente, supervisor ou controller da Xylem. Você também pode contatar o Comitê de Auditoria da Xylem de maneira anônima por correio, a/c Xylem Corporate Secretary, 1 International Drive, Rye Brook, New York, 10573, USA.

---

**P:** Em uma recente viagem de negócios à Suécia, Anabelle passou a noite na casa de um amigo. Ela pode incluir o custo equivalente de um quarto de hotel em suas despesas de viagem?

**R:** Não. Todos os comprovantes, relatórios de despesas, cartões de ponto e outros documentos da Xylem devem ser completos e exatos. Nunca temos permissão para inserir intencionalmente informações falsas, enganosas ou inexatas nos documentos da Xylem.

---

**P:** A unidade de negócios de Minsheng cumpriu com seu objetivo de crescimento para este ano. Um gerente sênior pede à Minsheng para ocultar os fundos da Companhia em uma conta reserva, que será usada para melhorar os ganhos de sua unidade de negócios no futuro. O gerente diz a Minsheng que os auditores aceitarão essa conta reserva porque a quantia é irrelevante. O que ele deve fazer?

**R:** Minsheng não deve criar a conta. Declarações falsas são sempre inaceitáveis, principalmente quando são criadas com a intenção de gerenciar ganhos. Minsheng não deveria fazer essa mudança e deveria relatar a solicitação de seu gerente a um controller da Xylem ou ao Comitê de Auditoria da Xylem.

---

# Retenção de registros

A manutenção e destruição adequada de registros são aspectos importantes da guarda de registros exatos de negócios. Devemos reter todos os registros da Xylem em conformidade com as diretrizes estabelecidas em nossos cronogramas de retenção de registros, bem como com as leis locais e dos EUA. Esses cronogramas de retenção de registros ditam o período de tempo para guardar os registros de negócios, bem como o modo pelo qual eles devem ser destruídos.

Se você for notificado por um advogado da Companhia de que possui registros relevantes a um processo, investigação ou auditoria prevista ou pendente, siga as diretrizes estabelecidas nessa notificação. Não destrua, altere ou oculte nenhum documento relacionado (incluindo arquivos de computador, e-mails e discos) em resposta a, ou prevendo qualquer notificação da Companhia, procedimento governamental ou processo legal.

Se tiver dúvidas relacionadas à retenção de um documento que possui, entre em contato com o Departamento Legal da Companhia antes de tomar qualquer ação.

# Investigações internas e governamentais

Periodicamente, a Xylem realiza investigações internas sobre questões de ética e conformidade. Todos temos o dever de cooperar e fornecer informações honestas no decorrer de uma investigação, quando solicitados. Qualquer um que falhar em cooperar ou obstruir uma investigação de qualquer maneira ou falhar em seguir essas diretrizes estará sujeito a uma ação disciplinar, chegando inclusive à demissão.

Além disso, espera-se que cooperemos integralmente com qualquer investigação governamental. Se souber de uma possível investigação ou inquérito governamental, informe imediatamente o seu gerente, supervisor ou Departamento Legal da Companhia. Certifique-se de enviar quaisquer intimações ou solicitações escritas de informação ao Departamento Legal da Companhia antes de tomar ou prometer qualquer ação. Se um investigador do governo o abordar fora do local de trabalho, você tem o direito de consultar o Departamento Legal da

Companhia (ou seu próprio advogado privado) antes de falar com o investigador.

Com relação a todas as investigações, você não deve jamais:

- Destruir, alterar ou ocultar qualquer documento da Xylem, prevendo a solicitação desses documentos pelos investigadores da Xylem, agências governamentais ou tribunais, ou em resposta a eles
- Fazer qualquer declaração incompleta, falsa ou enganosa a qualquer investigador da Xylem ou do governo
- Tentar influenciar outros a fornecer informações incompletas, falsas ou enganosas a qualquer investigador da Xylem ou do governo

## 5. Conflito de interesses

### O que é um conflito de interesses?

Um conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais interferem, ou aparentam interferir, com nossa capacidade de fazer julgamentos objetivos visando o melhor interesse da Xylem. Evitar conflitos de interesses reais ou aparentes cria e mantém a confiança de nossos clientes e outros parceiros de negócios, de nossos colegas funcionários e do público. Portanto, é essencial que todos nós sejamos vigilantes nessa área. Embora seja impossível tratar de cada situação onde possa surgir um conflito de interesses, as seguintes seções tratam dos cenários mais comuns.



## Relações entre funcionários

Os conflitos de interesses geralmente surgem quando existem relações pessoais entre funcionários. Mesmo se essas relações não influenciarem inadequadamente decisões de negócios responsáveis e objetivas, elas podem ter a aparência de causar tal efeito. Isso é especialmente verdadeiro quando temos relações hierárquicas diretas ou indiretas com parceiros românticos ou parentes. Além disso, muito provavelmente será visto como inadequado se realizarmos trabalho pago ou não para alguém a quem somos subordinados direta ou indiretamente. Via de regra, evite essas situações. Se tiver uma relação pessoal que possa aparentar influenciar seu julgamento, divulgue-a imediatamente ao seu gerente ou supervisor, ao seu departamento local de Recursos Humanos ou ao Departamento Legal da Companhia.

## Ganhos pessoais obtidos de oportunidades corporativas

Durante o curso de nosso emprego na Xylem, poderemos tomar conhecimento de oportunidades corporativas nas quais estamos pessoalmente interessados. Não devemos buscar ou orientar um terceiro a fazer o mesmo sobre qualquer oportunidade que tomarmos conhecimento, relacionada ao nosso emprego ou através do uso de propriedade ou informações da Companhia, a menos que tenhamos obtido aprovação por escrito do Departamento Legal da Companhia.

## Fazendo negócios com parentes

Devemos ser cuidadosos quando um de nossos parentes diretos trabalhar para uma companhia com a qual a Xylem realiza ou pretende realizar negócios. Caso se encontre nessa situação e seu trabalho envolva tomar decisões de negócios em relação a essa companhia, você deve obrigatoriamente e imediatamente divulgar a situação ao seu gerente, seu supervisor ou ao Departamento Legal da Companhia.

---

**P:** Alexis, gerente de compras, está enfrentando um problema com um fornecedor da Xylem. Ela precisa substituir imediatamente o fornecedor para que o projeto não se atrase. A empresa de seu irmão fornece serviços similares a preços ainda mais baixos. Alexis pode contratar a empresa de seu irmão nesse caso?

**R:** Não, Alexis não deve contratar a empresa de seu irmão. Se quiser recomendar a empresa dele, ela pode fazê-lo, mas deve divulgar essa relação familiar a seu gerente ou supervisor e retirar-se do processo de seleção do fornecedor. Lembre-se, devemos evitar dar a impressão de favorecimento, e jamais devemos buscar atalhos no processo de licitação.

---

## Investindo em negócios externos

Pode surgir um conflito de interesses se você ou um parente tiver interesse financeiro em uma empresa privada com a qual a Xylem realiza negócios ou compete. O potencial conflito de interesses nessa situação depende geralmente do tamanho de seu investimento, de seu cargo na Xylem e da relação de negócios entre a Xylem e a outra empresa. Você deve obrigatoriamente obter aprovação prévia por escrito do departamento de Recursos Humanos da Companhia antes de fazer tal investimento.

## Emprego externo

Devemos ser cuidadosos para garantir que nossos interesses e atividades externas não entrem em conflito com nossas obrigações para com a Xylem. Visto que o emprego externo pode causar a aparência de parcialidade ou prejudicar nossa capacidade de tomar decisões visando o melhor interesse da Xylem, não devemos ser empregados, trabalhar como consultores ou estar afiliados a um concorrente, cliente ou fornecedor da Xylem sem aprovação prévia por escrito do departamento de Recursos Humanos da Companhia.

.....

**P:** O representante de um fornecedor, com o qual Daniel trabalha em nome da Xylem, solicitou que ele fizesse alguns trabalhos de consultoria para sua empresa nos finais de semana. Daniel pode aceitar o trabalho?

**R:** Muito provavelmente, não. Mesmo se o trabalho não afetasse a capacidade de Daniel trabalhar de forma objetiva com o fornecedor, isso poderia fazer com que os outros o vejam como possivelmente parcial ou excessivamente influenciado. Se Daniel desejar assumir o trabalho, deve receber aprovação prévia por escrito do departamento de Recursos Humanos da Companhia.

## 6. Cortesias comerciais

### Presentes e entretenimento

Realizar negócios com integridade significa cumprir todas as leis e nunca buscar influenciar negócios de maneira inadequada. Por esse motivo, é importante que cada um de nós esteja ciente de todas as leis aplicáveis e exerça o bom senso e a sensatez ao dar ou receber cortesias comerciais. Uma "cortesia comercial" é o pagamento de qualquer coisa de valor, incluindo dinheiro, entretenimento, refeições, eventos sociais, eventos esportivos, favores, gratificações, descontos e serviços.

Em geral, não podemos oferecer ou aceitar uma cortesia comercial se ela:

- Viola qualquer lei, regulamentação ou política aplicável ao doador ou ao recebedor
- Puder ser considerada um suborno, comissão ou propina (ver a seção “Anticorrupção” de nosso Código)
- Violar práticas costumeiras de negócios
- Der a aparência de inadequação ou puder causar um conflito de interesse

Todos estamos sujeitos a leis anticorrupção que regem a troca de presentes com autoridades governamentais estrangeiras, incluindo a Lei de Práticas Corruptas no Exterior (FCPA) dos EUA e as leis anticorrupção dos diversos países com os quais realizamos negócios. Se seu trabalho envolve negócios internacionais, revise a seção “Negócios Internacionais – Anticorrupção” do nosso Código.

Sempre devemos evitar situações nas quais as cortesias comerciais possam expor a nossa Companhia ou dos envolvidos a prejuízo jurídico ou de reputação. Note que não podemos nunca tentar contornar essas regras usando nossos fundos pessoais ou envolvendo um agente ou representante para pagar por qualquer cortesia comercial que não podemos pagar por nós mesmos. As diretrizes nesta seção também regem as ações de nossos parentes e amigos próximos, bem como as dos agentes e representantes da Xylem. Quaisquer exceções a essas diretrizes de Cortesias de Negócio devem ser especificamente aprovadas por escrito pelo presidente do centro de valor (ou seu designado) e pelo Departamento Legal da Companhia. Se não fizer parte de um centro de valor, deve receber aprovação por escrito do Diretor de Ética e Conformidade Corporativa da Xylem.

# Cortesias em negócios comerciais

## **Oferecendo cortesias para clientes comerciais (não governamentais):**

Intercâmbio de cortesias comerciais razoáveis e limitadas com clientes comerciais é considerado uma prática legítima em todo o mundo. Embora nunca devamos oferecer tais cortesias a fim de obter ou reter negócios de maneira inadequada, podemos oferecê-las para desenvolver nossa imagem com nossos clientes e promover os produtos e serviços de nossa Companhia. Você pode fornecer aos representantes de clientes comerciais qualquer um dos seguintes itens:

- Atividades de entretenimento das quais participem você e o representante que sejam razoáveis, não frequentes, por um motivo comercial legítimo, consistentes com as práticas normais da indústria e leis locais, e usadas para fomentar relações comerciais com o cliente (tais como eventos esportivos e refeições)
- Brindes em épocas festivas relacionados a algum feriado ou evento local reconhecido
- Itens promocionais da Xylem de valor simbólico que contenham a identificação da Xylem (nome, logotipo, etc.) e sejam distribuídos a todos os clientes para fins de publicidade ou comemorativos, ou para desenvolver a imagem da Companhia

Não devemos oferecer cortesias comerciais extravagantes, luxuosas ou irrazoáveis.

**Aceitando cortesias de clientes comerciais:** As diretrizes que regem o oferecimento de cortesias comerciais a clientes comerciais também se aplicam ao aceitar cortesias comerciais deles. Em nenhum momento devemos solicitar uma cortesia comercial ou prometer uma decisão de negócios em troca de uma cortesia.

Se lhe oferecerem uma cortesia comercial ou presente que exceda o valor simbólico ou nominal, ou que pareça inconsistente com as práticas comerciais, deve recusá-la e denunciá-la ao seu gerente ou supervisor. Quaisquer exceções a essas diretrizes devem ser especificamente aprovadas por escrito pelo presidente de seu grupo (ou seu designado) e pelo Departamento Legal da Companhia. Se não fizer parte de um grupo, deve receber aprovação por escrito do Diretor de Ética e Conformidade Corporativa da Xylem.

# Cortesias em negócios governamentais

**Autoridades e funcionários estaduais e federais dos EUA:** O governo dos EUA possui leis e regras estritas que geralmente proíbem que seus funcionários aceitem qualquer item de valor, incluindo favores pessoais, descontos, entretenimento, hospitalidade, treinamento, transporte, viagens locais, hospedagem e refeições. Muitos governos estaduais e locais possuem leis e cláusulas similares. Por esse motivo, você não deve oferecer ou dar nenhum item de valor a qualquer funcionário do governo, autoridade militar, autoridade política ou partido político de origem local, estadual ou federal dos EUA, sem prévia autorização do Departamento Legal da Companhia. Em certas circunstâncias, pode ser aceitável realizar refeições simples em uma reunião de trabalho ou oferecer itens de valor muito baixo, tais como refrigerantes, café e lanches simples, assim como calendários promocionais, canetas e canecas para café. No entanto, devido às leis e regras estritas que devemos cumprir, é essencial discutir a situação com o Departamento Legal da Companhia antes de se envolver na atividade.

**Autoridades e funcionários de governos estrangeiros (não estadunidenses):** Conforme observado acima, estamos todos sujeitos a leis rígidas, como FCPA e leis anticorrupção, de muitos países nos quais fazemos negócios que regulam a troca de presentes e entretenimento com dirigentes e funcionários do governo estrangeiro. A maioria desses países proíbe que seus funcionários oficiais aceitem cortesias comerciais. Se seu trabalho envolver interações com autoridades governamentais, analise a seção “Negócio Internacional – Anticorrupção” de nosso Código.

---

**P:** Franco está envolvido com planejamento de eventos e frequentemente lida com hotéis, restaurantes e agentes de viagens. Um restaurante que usa com frequência para reuniões da Xylem ofereceu uma refeição grátis para ele e toda sua família. Ele pode aceitar a oferta?

**R:** Não. Ao aceitar a refeição grátis para fins não comerciais, outros poderiam pensar que o restaurante está tentando influenciar as futuras decisões de negócio de Franco. Ele deve, educadamente, recusar a oferta do restaurante.

---

**P:** Naomi trabalha grande parte do tempo com um representante do cliente. O representante pede que ela o acompanhe a um evento esportivo profissional na próxima semana. Ele explica que espera tratar de negócios antes e depois do jogo. Naomi pode aceitar o ingresso?

**R:** Sim, contanto que o ingresso para o evento seja de valor razoável e consistente com práticas normais da indústria e leis locais. Tanto Naomi quanto o representante do cliente participarão do evento, e há um propósito de negócios definido para a atividade de entretenimento.

---

# 7. Contratos com o governo

## Negócios com o governo

Devemos conduzir negócios com todos os governos e agências governamentais e seus representantes de maneira ética e em conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis, incluindo aqueles dos países onde realizamos negócios. Se estiver preocupado pelo fato de o cumprimento das leis de um país poder não estar consistente com este Código ou com as leis de qualquer outro país, busque orientação do Departamento Legal da Companhia. Aqueles cujo trabalho envolva contratos governamentais devem se familiarizar com as leis, regras e regulamentos que se aplicam às suas áreas de trabalho. Lembre-se que esses requisitos são geralmente mais estritos que aqueles que regem nossos contratos comerciais.

## Discussões sobre emprego com funcionários do governo

Regras detalhadas governam o emprego de funcionários, militares, autoridades atuais ou ex-autoridades do governo e seus parentes. Antes de começar discussões sobre emprego com quaisquer dessas pessoas, você deve contatar seu departamento local de Recursos Humanos ou o Departamento Legal da Companhia.



# Requisitos para contratos com o governo dos EUA

Embora os requisitos para fazer negócios com o governo dos EUA sejam muito numerosos e complexos para se discutir detalhadamente em nosso Código, devemos manter os seguintes princípios gerais em mente. Se participar de licitação, proposta, formação ou elaboração de um contrato com o governo dos EUA, deve saber e conhecer as regras que se aplicam ao seu trabalho. Você também deve entrar em contato com o departamento Jurídico da Empresa ou, quando aplicável, o departamento de Contratos do seu centro de valor, se tiver perguntas ou preocupações antes de iniciar atividades relacionadas a contrato com o governo dos EUA.

Ao obter um contrato com o governo dos EUA ou com outro cliente direta ou indiretamente associado ao governo dos EUA como usuário final, temos obrigação de estar em total acordo com as leis e regulamentações em vigor. Durante esse processo, não podemos nos envolver em nenhuma atividade que possa dar à Xylem uma vantagem competitiva desleal e/ou ser ilegal, incluindo, entre outros, o seguinte:

- Tentar obter ou usar informações confidenciais de governos ou de concorrentes, tais como informações sobre propostas ou concorrência não públicas, dados de custos ou preços, informações confidenciais sobre técnicas ou custos indiretos, ou informações provenientes de agências
- Usar números imprecisos ou incompletos como base para preços de licitação ou enviar dados de preços ou custos imprecisos ou incompletos durante as fases de proposta e negociação de contrato cobertos no ato "Verdade em Negociações" (Truth in Negotiations Act)
- Envolver qualquer agente ou consultor que acreditamos exercerá uma influência inadequada para ganhar um contrato governamental

Ao trabalhar em um contrato com o governo dos EUA ou com outro cliente direta ou indiretamente associado ao governo dos Estados Unidos como usuário final, devemos sempre conhecer e cumprir com todos os requisitos aplicáveis a essa atividade. Exemplos desses requisitos incluem:

- Certificação precisa de certos fatos
- Manutenção de registros precisos e completos
- Obrigações contábeis, de custo e preço
- Adesão estrita às especificações do contrato
- Uso adequado de propriedade, equipamento e suprimentos do governo
- Repassar aos subcontratados todas as cláusulas obrigatórias e outras aplicáveis da Federal Acquisitions Regulation (FAR – Regulamento de Aquisições Federais) e suplementos da FAR

## Informações sigilosas do governo dos EUA

As regulamentações de segurança que se relacionem à proteção de informações secretas são complexas e variam por agência governamental. Exige-se que todos protejam e controlem adequadamente o acesso a todas as informações governamentais que sejam sigilosas por proteção e que estejam em posse da Xylem. Cada um de nós, bem como nossos visitantes, consultores e subcontratantes, deve se familiarizar com as regulamentações aplicáveis de segurança e ter a devida autoridade antes de obter acesso às informações sigilosas. Para assistência e informações de segurança, contate o Direito de Ética e Segurança da Xylem. Contate seu gerente, supervisor ou o departamento Jurídico da Empresa se tiver perguntas sobre leis ou regulamentos que possam afetar o trabalho de contrato com o governo que você realiza em nome da Xylem.

---

**P:** Oliver está a cargo de administrar um contrato governamental que possui muitos requisitos de testes. Ele sabe que sua equipe está fazendo produtos de qualidade e acha que alguns dos testes são duplicados e um desperdício de dinheiro dos impostos públicos. Oliver realmente precisa realizar os testes?

**R:** Sim. Se Oliver achar que os testes são desnecessários, ele deve buscar aprovação das autoridades governamentais apropriadas para modificar o contrato. Até que obtenha tal aprovação, ele deve fazer exatamente conforme especifica o contrato.

## 8. Negócios internacionais

### Conformidade com leis internacionais

A Xylem é uma empresa global fundada de acordo com as leis dos EUA. Portanto, devemos cumprir as leis dos EUA e dos países onde realizamos negócios. Também devemos ser sensíveis às culturas e costumes dos países onde operamos.

# Exportações e importações

Os governos em todo o mundo regulam a negociação internacional através de restrições à importação e exportação de produtos, tecnologia, informação e serviços. Alguns controles comerciais podem ser mais restritivos que outros. Se seu trabalho envolve atividades comerciais internacionais ou se você lida com cidadãos de países diferentes, é sua responsabilidade saber e cumprir totalmente as leis e regulamentações relevantes. Não se deve pedir a um terceiro que participe de atividades restritas em nome da Xylem que você mesmo não possui permissão para participar.

Uma “exportação” ocorre quando um produto, serviço, tecnologia ou informação cruza as fronteiras de um país ou é transferido por quaisquer métodos, incluindo meios eletrônicos, entre cidadãos de diferentes países, mesmo se a transferência ocorrer dentro de um único país. A fim de cumprir as leis e regulamentos de controle de exportação, tome as seguintes medidas antes de envolver-se em atividade de exportação:

- Verifique se um produto, serviço ou tecnologia está sujeito a qualquer proibição ou restrição
- Verifique a elegibilidade do destinatário de receber o item
- Certifique-se de que quaisquer clientes, prestadores de serviço, fornecedores, agentes e representantes envolvidos não estejam nas listas governamentais de entidades com as quais o comércio é restrito

A atividade de “importação”, ou trazer produtos comprados de uma fonte estrangeira ou externa para outro país, também é sujeita a várias leis e regulamentos. Essa atividade pode exigir o pagamento de taxas e impostos, bem como a entrega de certos formulários preenchidos.

A importação ou exportação de produtos, serviços ou tecnologia sem as devidas aprovações governamentais pode resultar na perda desses privilégios e outras penalidades severas. Para orientação sobre controles e requisitos de importação ou exportação, contate seu Representante de Conformidade Comercial Negócios ou o Diretor de Conformidade Comercial da Xylem.

---

**P:** Henrik precisa enviar dados técnicos controlados pelo governo dos EUA a certos funcionários da Xylem que não são cidadãos dos EUA, mas estão localizados nos EUA. Ele precisa enviar os dados imediatamente para manter o andamento do projeto. Será que pode enviar os documentos por e-mail aos seus funcionários?

**R:** Não. Henrik deve primeiro confirmar que esses indivíduos estão autorizados a receber os dados. Ele pode fazer isso contatando o Representante de Conformidade Comercial ou o Diretor de Conformidade Comercial da Xylem. É importante observar que somente o emprego na Xylem não qualifica indivíduos para ter acesso a produtos, tecnologia da informação ou serviços regulamentados por leis de exportação dos EUA ou de algum outro país, independentemente de onde a pessoa esteja localizada.

---

## Antiboicote

Os “boicotes” ocorrem quando uma pessoa, grupo ou país se recusa a fazer negócios com certas pessoas, grupos ou países como meio de protesto, expressão de desprezo ou método de coação. Não podemos participar ou promover boicotes que os EUA não apoiem, tal como o Boicote da Liga Árabe a Israel. Isso significa que não podemos concordar com um contrato, documento ou solicitação verbal que contenha linguagem que possa ser interpretada como uma tentativa de uma pessoa, grupo ou país de impor um boicote não sancionado.

Solicitações para cooperação em boicote podem ser difíceis de reconhecer, mas aparecem comumente em contratos, cartas de crédito, ou em materiais de concorrência e propostas. Se receber uma solicitação para participar em um boicote que não seja reconhecido pelos Estados Unidos, você deve relatá-lo imediatamente ao Departamento Legal da Companhia e ao Escritório de Negociação Internacional e Conformidade da Xylem, mesmo se recusar participar ou não responder.

# Anticorrupção

Na Xylem, jamais se permite o suborno, independentemente de se você estiver lidando com um cliente governamental ou empresarial. Por esse motivo, nunca devemos nos envolver em suborno e temos que seguir todas as leis e regulamentações anticorrupção em vigor, as quais incluem a Lei de Práticas de Corrupção Estrangeira (FCPA) dos EUA e leis similares em outros países onde operamos. Isso significa que não devemos:

- Direta ou indiretamente oferecer, autorizar, promover ou fazer subornos, propinas ou outros pagamentos a nenhum dirigente do governo dos EUA ou estrangeiro com o objetivo de obter ou manter negócios
- Direta ou indiretamente oferecer, autorizar, promover ou realizar subornos, propinas ou outros pagamentos a clientes comerciais (não do governo) com o objetivo de obter ou manter negócios
- Direta ou indiretamente solicitar, concordar em receber ou aceitar propinas, subornos ou outros pagamentos em conexão com o negócio da Xylem

Essas regras são verdadeiras sob todas as circunstâncias, mesmo se tais pagamentos estiverem de acordo com as práticas costumeiras locais. Também devemos evitar que quaisquer ações que possam criar a aparência de influência indevida a uma autoridade governamental ou cliente comercial.

**Quem é uma autoridade governamental estrangeira?** As “autoridades governamentais estrangeiras” podem incluir, entre outros, oficiais e funcionários do governo não estadunidense em qualquer nível governamental, membros de partidos políticos, autoridades políticas e funcionários de entidades pertencentes, operadas ou controladas, no todo ou em parte, por um governo.

**O que é um suborno ou propina?** Um “suborno” é o pagamento de qualquer coisa de valor, tais como dinheiro, presentes, serviços, estágios, férias ou atividade de entretenimento luxuosa, feito com a finalidade de obter ou reter negócios. Uma “propina” é a devolução de uma quantia já paga ou a ser paga como parte de um contrato legal, como recompensa por fazer ou fomentar acordos comerciais.

**O que é um suborno comercial?** Um “suborno comercial” surge quando uma empresa fornece um suborno ou propina a outra empresa a fim de obter ou reter negócios. Isso significa que não devemos oferecer nada que exceda o valor nominal ou simbólico a qualquer cliente ou parceiro de negócios, ou a ninguém que trabalhe em seu nome.

**O que é um pagamento facilitador?** “Pagamentos facilitadores” são, às vezes, conhecidos como pagamentos do tipo “molhar a mão” de alguém. Tratam-se de pequenas somas de dinheiro ou presentes que são entregues a funcionários de nível inferior no governo dos EUA para facilitar ou acelerar o desempenho de uma ação governamental rotineira a qual a Xylem tem direito, tais como a obtenção de uma permissão, licença ou outro documento oficial; processamento de vistos ou ordens de trabalho; carregamento ou descarregamento de cargas; ou o fornecimento de serviços de telefonia, água e energia. Em todas as instâncias, o funcionário de um governo não estadunidense não tem critério quanto a se deve ou não desempenhar a ação em questão. Embora as leis dos EUA permitam esses pagamentos sob circunstâncias muito limitadas, muitos países não os permitem e os consideram subornos proibidos ilegais. A Xylem os proíbe com apenas raras exceções concedidas pelo Departamento Legal da Xylem ou em situações em que a saúde ou segurança do indivíduo esteja sendo iminentemente ameaçada.

Devemos exercer extremo cuidado ao engajar-nos em qualquer atividade que possa ser vista como exercendo influência inadequada sobre uma autoridade governamental estrangeira. Quaisquer presentes, hospitalidade ou viagens destinadas a autoridades governamentais estrangeiras devem ser aprovadas antecipadamente pelo Departamento Legal da Companhia. Consulte as políticas e procedimentos aplicáveis da Companhia para maior orientação.

A Xylem pode ser responsável pelas ações de outros. Devemos ter o devido cuidado ao permitir que terceiros atuem em nosso nome, uma vez que suas ações podem ser atribuídas à Xylem. Nunca devemos envolver terceiros para fazer algo que viole nosso Código, a política da Companhia ou qualquer outra lei ou regulamentação em vigor. Ao envolver terceiros, certifique-se de seguir cuidadosamente as diretrizes estabelecidas na seção "O que se espera de nós ao contratar terceiros?" de nosso Código.

## 9. Prevenção à lavagem de dinheiro

A Xylem está comprometida em cumprir as leis de combate à lavagem de dinheiro em todo o mundo. A lavagem de dinheiro acontece quando empresas ou pessoas tentam disfarçar ou ocultar os lucros de uma atividade ilegal transferindo os fundos ilegalmente obtidos de maneira que se oculte a fonte dos fundos (conhecidos como "fundos limpos") a fim de que aparentem ser legítimos. Tal atividade se tornou o foco de considerável atenção de governos, organizações internacionais e agências de fiscalização em todo o mundo.

A Xylem não tolera, facilita ou apoia a lavagem de dinheiro. É importante que todos nós estejamos alertas para quaisquer transações financeiras



incomuns que possam indicar atividades de lavagem de dinheiro, tais como:

- Irregularidades no modo como os pagamentos são feitos, incluindo grandes pagamentos em dinheiro
- Pagamentos feitos por terceiros para o benefício de outra parte
- Pagamentos a partir de localidades bancárias no exterior

Todos nós temos a responsabilidade de conduzir uma avaliação (due diligence) em nossos clientes, fornecedores e parceiros de negócios. Relate imediatamente quaisquer atividades ou transações financeiras suspeitas aos Departamentos de Finanças ou Legal da Companhia.

## 10. Antitruste e concorrência

### Tratamento justo

Embora nós, na Xylem, busquemos competir vigorosamente para sermos um líder na indústria, devemos fazê-lo de maneira justa, sendo cuidadosos ao comunicar com honestidade e descrever precisamente a qualidade, características e disponibilidade de nossos produtos e serviços. Isso significa manter altos padrões de justiça e honestidade ao nos engajarmos em atividades de marketing, promoção e publicidade, abstendo-nos de fazer declarações depreciativas ou falsas sobre os produtos ou serviços de nossos concorrentes.

Através de nosso trabalho, podemos descobrir acidentalmente informações de concorrentes não divulgadas ao público, as quais dariam a nossa Companhia uma vantagem competitiva. Devemos ser especialmente cuidadosos em coletar e receber essas informações de maneira legal e ética. Embora possa ser legal que usemos certas informações da concorrência, pode não ser ético ou sábio agir dessa forma. Portanto, nunca devemos usar ou divulgar tais informações sem receber permissão prévia de nosso gerente ou supervisor. Se estiver concorrendo a um contrato governamental e receber informações do processo de seleção que o governo usa na avaliação de licitações ou propostas, entre imediatamente em contato com o Departamento Legal da Companhia.

## Concorrência justa

A Xylem compete ética e legalmente no mercado global. Em nenhum momento devemos nos envolver em atividades que limitem injustamente a livre concorrência ou competição.

A fim de concorrer justamente, devemos seguir as leis antitruste e de concorrência em vigor nos países onde fazemos negócios. Essas leis estão elaboradas para preservar um campo de competição justo e sem interferências externas, proibindo acordos formais e informais, além de práticas que restringem inadequadamente o comércio. Para cumprir com essas leis, nunca devemos discutir com os concorrentes atividades que possam restringir o comércio, tais como fixação de preços, manipulação fraudulenta de licitação e divisão ou alocação inadequada de mercados, territórios ou clientes.

As leis antitruste e de concorrência também proíbem celebrar acordos formais ou informais com fornecedores, distribuidores ou clientes que podem restringir inadequadamente a concorrência. Tais acordos incluem vendas casadas de produtos, fixação de preços de revenda ou recusa em vender a clientes específicos ou comprar de fornecedores específicos.

Exercite um cuidado particular ao discutir quaisquer desses tópicos, principalmente ao participar de reuniões de associações do setor industrial. Se uma discussão resulta em um tema proibido, pare imediatamente a conversação e relate-a ao Departamento Legal da Companhia. Se tiver dúvidas quanto às leis antitruste e de concorrência, contate imediatamente o Departamento Legal da Companhia.

---

**P:** *Felicity, vendedora da Xylem, se encontra com Brian, representante de um dos maiores clientes dela. Enquanto discutem um projeto da Xylem, os dois percebem que suas empresas estão concorrendo pelo mesmo contrato. Brian sugere que, se eles compartilhassem as estratégias de preço, talvez pudessem encontrar um meio de ajudar ambas as empresas a serem bem sucedidas. Como Felicity deve responder?*

---

**R:** Felicity deve dizer a Brian que ele está iniciando uma conversa inadequada e, em seguida, contatar imediatamente o Departamento Legal da Companhia sobre a conversa. Lembre-se que até mesmo as conversas informais sobre preços entre concorrentes podem violar as leis antitruste e de concorrência.

---

**P:** *Eu recebi um e-mail hoje. O assunto me fez pensar que o documento anexado não era para ser direcionado a mim e continha uma proposta de um concorrente. Qual é a coisa certa a se fazer?*

---

**R:** Não abra, imprima nem encaminhe o documento anexado. Entre imediatamente em contato com o Departamento Legal da Companhia.

---

# 11. Negociação de títulos

Durante o curso de nosso emprego na Xylem, podemos vir a conhecer informações sobre nossa Companhia ou parceiros de negócios antes de serem divulgadas ao público. Essas informações são geralmente conhecidas como informações “internas” ou “fatos relevantes, não-públicas”. De acordo com as leis de títulos, as informações são consideradas “fatos relevantes” se puderem influenciar um investidor a comprar, vender ou reter os títulos da empresa sobre a qual as informações se relacionam. As informações são “não-públicas” até que tenham sido publicamente divulgadas e uma quantidade suficiente de tempo tenha passado para que o mercado de títulos absorva as informações.

Pelo fato de trabalharmos para uma companhia americana de capital aberto, somos obrigados a compreender e cumprir as leis que se relacionam ao uso de informações internas. Em geral, essas leis determinam que não podemos comprar ou vender ações de uma empresa se

tivermos informações internas sobre essa empresa. Essa prática, que é conhecida como “insider trading - comércio privilegiado” viola tanto nosso Código quanto a lei. Também estamos proibidos de “dar dicas” ou compartilhar tais informações com parentes ou amigos que, em seguida, venham a comprar ou vender um título com base nessas informações. Em tal situação, a pessoa que divulga as informações pode ser considerada responsável por violar as leis de títulos, mesmo se ele/ela mesma não tiver feito uma transação.

Alguns exemplos comuns de informações “internas” podem incluir conversas sobre fusões e aquisições, mudanças na gerência sênior ou estrutura executiva de uma empresa; ou informações financeiras corporativas confidenciais.

Se tiver dúvidas sobre essas leis complexas ou precisar de assistência para determinar se as informações que você possui são informações internas, entre em contato com o Departamento Legal da Companhia ou com a Secretaria Corporativa da Xylem.

---

**P:** Abasi participa do Plano de Investimento e Poupança da Xylem para Funcionários Assalariados. Recentemente, ele ouviu sem querer seus colegas de trabalho discutindo informações não-públicas importantes que poderiam ter um impacto no preço de mercado das ações ordinárias da Xylem. Abasi pode celebrar uma transação no Plano de Poupança que envolva as ações ordinárias da Xylem?

---

**R:** Não, Abasi não pode celebrar tal transação enquanto possua tais informações, antes de elas se tornarem amplamente distribuídas ao público. Até mesmo as compras de ações em um plano 401(k) que são baseadas em informações internas violariam as leis de títulos e o nosso Código.

# 12. Ativos da empresa

## Fraude e roubo

Ao trabalhar para a Xylem, fizemos um compromisso uns com os outros, com nossa Companhia e nossos acionistas de proteger e usar os ativos de nossa Companhia adequadamente e para fins de negócios. Tais ativos incluem a propriedade física, intelectual, sistemas de tecnologia da informação e a reputação de nossa Companhia.

A Xylem investigará imediatamente e, onde apropriado, levará a juízo os incidentes relatados de fraude ou roubo de seus ativos. Você deve relatar imediatamente qualquer suspeita de roubo, perda ou abuso dos ativos da Companhia ao seu gerente ou supervisor, ou aos departamentos de Recursos Humanos, Legal ou de Segurança da Companhia.

## Ativos físicos

Todos trabalhamos arduamente para criar e gerenciar os ativos físicos de nossa Companhia. Esses ativos incluem produtos da Xylem, dinheiro, instalações, veículos e equipamentos. Devemos salvaguardar essa propriedade altamente valiosa e protegê-la sempre. Todos temos uma responsabilidade pessoal para garantir que somente usemos os ativos de nossa Companhia para promover os interesses de negócio da Xylem.

## Propriedade intelectual

A propriedade intelectual da Xylem é, no mínimo, tão valiosa quanto nossos ativos físicos, se não mais, e devemos protegê-la cuidadosamente. A propriedade intelectual (ou "PI") inclui patentes, marcas registradas, direitos autorais e segredos comerciais, bem como dados técnicos e software desenvolvido ou usado nos contratos com clientes. Em geral, a Xylem retém os direitos exclusivos de PI em

qualquer ideia, processo, marca registrada, invenção ou melhoria que concebamos em relação ao nosso trabalho com nossa Companhia. Nossa obrigação em proteger a propriedade intelectual continua mesmo após o término de nosso vínculo empregatício.

Um “segredo comercial” é informação que geralmente não é do conhecimento ou é razoavelmente determinável pelo público, e que dá à Xylem uma vantagem competitiva. Alguns exemplos incluem:

- Informações técnicas sobre produtos e/ou processos atuais ou planejados
- Planos de compra, listas de fornecedores ou preços de compra
- Estratégias de custo, determinação de preços, marketing ou serviço
- Relatórios de faturamento não-públicos e outros relatórios financeiros
- Informações relacionadas a alienações, fusões e aquisições

Às vezes, podemos nos referir aos segredos comerciais como informações “confidenciais” ou “privadas”. Só podemos divulgar essas informações aos colegas de trabalho que tenham uma necessidade comercial legítima de conhecê-las, e geralmente não devemos divulgar essas informações a pessoas de fora da Companhia. As únicas exceções a essa regra ocorrem quando: 1) A informação é protegida contra o uso não autorizado ou divulgação adicional por um acordo de confidencialidade assinado, ou 2) seu gerente ou supervisor determine que a informação não é considerada segredo comercial e, portanto, pode ser divulgada.

Também devemos respeitar a PI que pertence aos outros. Em parte, isso significa que só podemos adquirir informação privada de terceiros após obter tanto permissão por escrito dos terceiros quanto aconselhamento legal do Departamento Legal da Companhia. Assim que estiver de posse de informações privadas de terceiros, você deve protegê-las de acordo com os termos do acordo escrito. Quaisquer informações privadas de terceiros recebidas por você sem serem solicitadas devem ser encaminhadas imediatamente mediante o recebimento, sem qualquer consulta ou análise, ao Departamento Legal da Companhia.

Além disso, você deve evitar qualquer uso não licenciado de uma invenção (incluindo patentes, patentes menores ou temporárias e patentes de design), identificador (tais como nome, marca registrada ou logotipo) ou trabalho (tais como fotografias, materiais impressos ou softwares) de terceiros. Você nunca deve fazer uso de forma consciente de tal PI sem a obtenção de permissão prévia da parte detentora. Se tiver dúvidas, consulte o Departamento Legal da Companhia.

---

**P:** Ramon elabora vários e-mails importantes sobre diferentes projetos da Xylem. Um deles contém informações técnicas da Xylem sobre nossos processos e está destinado a um cliente que assinou um acordo de confidencialidade com a Xylem. Ao final do dia, Ramon percebe que, acidentalmente, enviou o e-mail à pessoa equivocada, divulgando inadvertidamente informações técnicas confidenciais da Xylem. O que ele deve fazer?

**R:** Ramon deve entrar imediatamente em contato com seu gerente ou supervisor para discutir a situação. Devemos ser especialmente cuidadosos em não revelar inadvertidamente informações confidenciais ao escrever e enviar mensagens eletrônicas, bem como quando discutir informações confidenciais da Companhia em locais públicos.

**P:** Tori gostaria de instalar um dos programas de computador que ela usa no trabalho em seu computador residencial. Isso é permitido?

**R:** Pelo fato de restrições no licenciamento de programas de computador geralmente não permitirem o uso em dois equipamentos, é muito provável que Tori não possa usar esse programa em sua casa. Tori deve verificar com seu gerente de TI antes de usar os programas de software fornecidos pela Xylem em seu computador residencial.

---



# Tecnologia da informação

Um dos ativos mais valorizados de nossa Companhia é sua tecnologia de informação. Sempre devemos tentar usar essa tecnologia para fins de negócios responsáveis e autorizados, o que significa que nunca podemos acessar sistemas de rede da Xylem para baixar ou transmitir conteúdo impróprio, não profissional, incitante ou ilegal. Isso inclui mensagens, fotos e vídeos obscenos, profanos, de assédio sexual, socialmente ou etnicamente ofensivos, ou difamatórios. Além disso, lembre-se de que somente softwares aprovados pela Xylem podem ser baixados para seu computador na Companhia.

Visto que a tecnologia da informação que usamos quando trabalhamos para a Xylem pertence à nossa Companhia, não devemos esperar que e-mails, atividades na Internet ou correios de voz transmitidos ou recebidos em sistemas de rede da Xylem sejam privados. A Xylem reserva-se o direito de revisar e-mails e as atividades na Internet, e o fará de acordo com as leis locais. O acesso a qualquer conta de e-mail de funcionário ativa requer a aprovação do Diretor de Recursos Humanos e Advogado Geral da Xylem. Evidências de abuso dos sistemas de rede fornecidos pela Xylem podem resultar no encerramento do acesso e em ação disciplinar.

---

**P:** Meu amigo de outra empresa enviou-me um link para um software na Internet e recomendou que eu fizesse o download para meu computador. Posso instalar esse software?

**R:** Não. Apenas software autorizado pela Xylem pode ser instalado no seu computador. Você não deve fazer download de software da Internet, a menos que seja de uma fonte confiável. Você deve coordenar a instalação do novo software com o gerente de TI.

# 13. Reputação da companhia

## Atividades políticas

Como bons cidadãos corporativos, nós somos encorajados a retribuir às nossas comunidades nos envolvendo no processo político. No entanto, só podemos fazer isso em nosso próprio nome e durante nosso tempo pessoal, a menos que estejamos participando de uma iniciativa comunitária aprovada pela Companhia. Essa é a única situação na qual podemos usar os recursos ou o nome da Companhia em conjunto com qualquer forma de atividade política, a menos que tenhamos permissão específica por lei para tal procedimento e aprovação prévia do Departamento Legal da Companhia.

Além disso, devemos ser cuidadosos ao nos envolvermos em atividades de lobby ou na condução de negócios que possam parecer atividades de lobby. Certifique-se de consultar o Departamento Legal da Companhia antes de contratar um lobista ou engajar-se em atividades de lobby em nome da Xylem.

## Declarações à mídia e a analistas de investimento

É importante que a Xylem forneça ao público informações precisas e consistentes sobre nossas operações. Só podemos fazer declarações públicas sobre questões ou assuntos para os quais estamos autorizados como porta-vozes. Se um membro da mídia entrar em contato com você sobre uma questão da Xylem, encaminhe a pessoa ao Vice-Presidente de Assuntos Externos da Xylem ou o porta-voz local. Se um analista o abordar, você deve encaminhá-lo ao Diretor de Relações com o Investidor.

# 14. Isenções e emendas

Em certas circunstâncias limitadas e mediante solicitação por escrito ao Diretor de Ética e Conformidade Corporativa da Xylem, a Xylem pode determinar apropriado isentar a aplicabilidade de uma cláusula de nosso Código. As isenções de nosso Código para executivos e diretores só pode ser feita pelo Conselho Administrativo e será divulgada publicamente quando exigida por regulamento ou lei.

A Xylem reserva-se o direito de fazer mudanças unilaterais a qualquer momento ao nosso Código ou a qualquer política ou procedimento da Companhia. Nada contido em nosso Código ou em qualquer política ou procedimento mencionado da Companhia deve ser interpretado como algo que modifica a relação de emprego voluntário.

# 15. Contatos para o código de conduta

## **Seu Supervisor:**

Name: \_\_\_\_\_ Telefone: \_\_\_\_\_

## **Seu Departamento Legal:**

Name: \_\_\_\_\_ Telefone: \_\_\_\_\_

## **Seu Departamento de Recursos Humanos:**

Name: \_\_\_\_\_ Telefone: \_\_\_\_\_

## **Seu Controlador ou Diretor Financeiro:**

Name: \_\_\_\_\_ Telefone: \_\_\_\_\_

## **Seu Centro de Valor ou Ombudsman Local:**

Name: \_\_\_\_\_ Telefone: \_\_\_\_\_

### **Diretor de Conformidade e Ética da Xylem**

Telefone: (1) 914.323.5991

E-mail: [Chief.EthicsOfficer@Xylem.com](mailto:Chief.EthicsOfficer@Xylem.com)

### **Diretor de Auditoria Interna da Xylem**

Telefone: (1) 914.323.5705

E-mail: [internal.audit@Xylem.com](mailto:internal.audit@Xylem.com)

### **Ombudsman da Sede da Xylem**

Telefone: (1) 914.323.5702 ou (1) 800.727.6030

E-mail: [headquarters.ombudsperson@Xylem.com](mailto:headquarters.ombudsperson@Xylem.com)

### **Disque-Denúncia de Integrity Line da Xylem**

Telefone: (1) 503.619.1880 ou (1) 866.886.8605

Website: [www.integrity.xylem.com](http://www.integrity.xylem.com)



Não controlado ao ser impresso.  
Para a versão mais atualizada,  
visite [www.Xyleminc.com](http://www.Xyleminc.com).

Xylem Inc.  
1 International Drive  
Rye Brook, NY 10573  
[www.Xyleminc.com](http://www.Xyleminc.com)

© 2011 Xylem  
Revisado em 2018