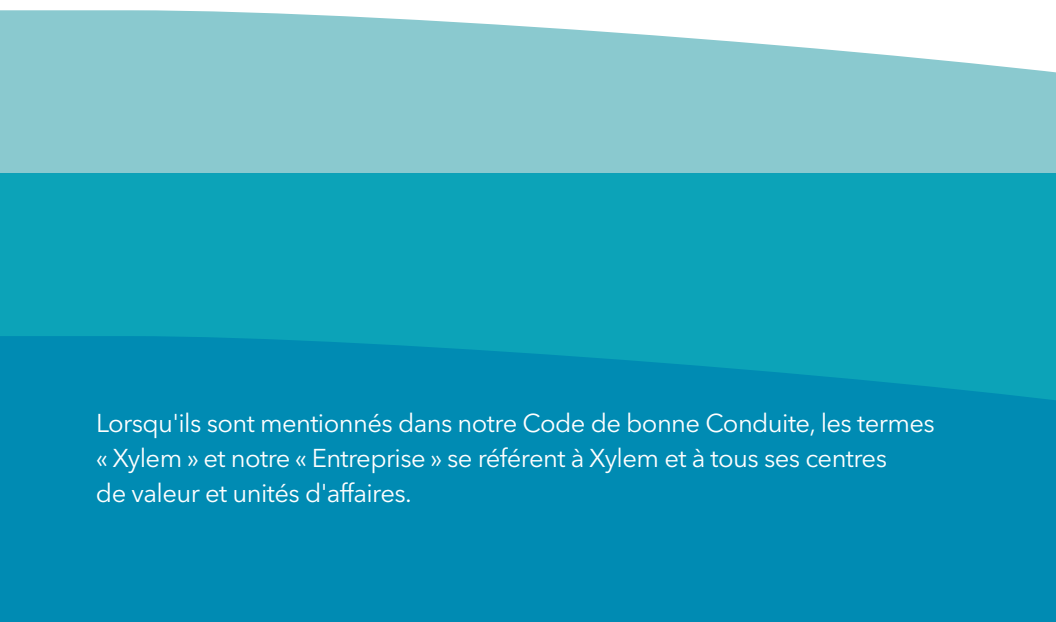


Code de bonne conduite



Lorsqu'ils sont mentionnés dans notre Code de bonne Conduite, les termes « Xylem » et notre « Entreprise » se réfèrent à Xylem et à tous ses centres de valeur et unités d'affaires.

Notre travail

L'eau est indispensable à la vie. Et le travail de notre vie est consacré aux défis de l'eau.

Nous la transportons là où elle est nécessaire, la traitons pour la purifier et la testons pour en garantir la qualité.

Nous nous concentrons sur les défis majeurs de l'eau.

Nos clients

Nos clients sont nos partenaires. Ils sont la raison de notre succès.

Nous visons à anticiper leurs besoins grâce à notre large gamme de produits et à notre expertise en ingénierie.

Nos employés

Nos employés sont motivés à changer les choses en faisant preuve d'innovation et d'influence.

En dédiant notre travail à l'eau, nous contribuons à améliorer les conditions de vie de chacun.

Nos actionnaires

Nos actionnaires attendent de nous que nous générions de la valeur.

Nous nous efforçons de récompenser la confiance qu'ils nous accordent.

Notre vision est simple.

Nous mettons notre technologie, notre temps et nos compétences au service d'une utilisation responsable de l'eau.

Nous sommes tournés vers un futur où la problématique des ressources en eau de la planète sera résolue.

xylem
Let's Solve Water

Nos valeurs

Respect

respecter les autres, encourager la diversité des hommes et des opinions, préserver l'environnement

Responsabilité

assumer nos paroles et nos actes, satisfaire nos clients, donner en retour à notre communauté

Intégrité

agir avec éthique, être cohérent dans nos discours et nos actes, communiquer avec sincérité et courage

Créativité

sortir des sentiers battus, anticiper les défis de demain, identifier nos potentiels de croissance

Table des matières

| | | |
|-----------|--|-----------|
| | Lettre du Président | 4 |
| 1. | Le démarrage | 6 |
| | Attentes | 6 |
| | Prendre des décisions éthiques | 9 |
| | Poser des questions et soulever des préoccupations | 10 |
| | Respecter notre Code | 13 |
| 2. | Notre lieu de travail | 13 |
| | Insertion et diversité | 13 |
| | Discrimination | 14 |
| | Harcèlement | 14 |
| | Domaine privé de l'employé | 15 |
| | Sécurité et sûreté | 16 |
| | Drogue et alcool | 17 |
| 3. | Notre environnement et nos collectivités | 18 |
| | Responsabilité environnementale | 18 |
| | Droits de l'homme | 18 |
| 4. | Documentation corporative | 19 |
| | Archives à jour | 19 |
| | Rétention de documents | 21 |
| | Enquêtes internes et gouvernementales | 21 |
| 5. | Conflits d'intérêt | 22 |
| | Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêt ? | 22 |
| | Rapports entre les employés | 23 |
| | Gain personnel d'opportunités commerciales | 23 |
| | Faire des affaires avec des membres de sa famille | 23 |
| | Investir dans des affaires extérieures | 24 |
| | Emploi extérieur | 24 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 6. | Gestes commerciaux | 25 |
| | Cadeaux et divertissements | 25 |
| | Gestes commerciaux aux partenaires commerciaux | 27 |
| | Gestes commerciaux aux partenaires gouvernementaux | 28 |
| 7. | Contrats avec le gouvernement | 30 |
| | Les affaires avec les gouvernements | 30 |
| | Négociations relatives à l'emploi avec les employés gouvernementaux | 30 |
| | Exigences de contrat du gouvernement des É.-U. | 31 |
| | Données gouvernementales classées des É.-U. | 32 |
| 8. | Commerce international | 33 |
| | Conformité avec les lois internationales | 33 |
| | Exportations et importations | 34 |
| | Lois anti-boycott | 35 |
| | Anticorruption | 36 |
| 9. | Lutte contre le blanchiment de capitaux | 38 |
| 10. | Antitrust et concurrence | 39 |
| | Utilisation équitable | 39 |
| | Concurrence loyale | 40 |
| 11. | Valeurs boursières | 42 |
| 12. | Actifs de l'entreprise | 44 |
| | Escroqueries et vols | 44 |
| | Biens physiques | 44 |
| | Propriété intellectuelle | 44 |
| | Technologie de l'information | 47 |
| 13. | Réputation de l'entreprise | 48 |
| | Activités politiques | 48 |
| | Communiqués aux médias et analystes financiers | 48 |
| 14. | Dérogations et amendements | 49 |
| 15. | Liste de contacts relatifs au Code de bonne conduite | 50 |

Lettre du Président

Xylem a adopté des normes élevées en matière d'intégrité, normes qui s'appliquent à tout ce que nous faisons. Des résultats solides sont essentiels à notre succès - mais *la façon* dont nous les obtenons est tout aussi importante. Faire ce qui est juste est impératif - faute de quoi, notre entreprise est exposée à ses risques les plus graves.

Notre Code de Conduite est un ensemble de règles qui régit notre conduite commerciale et les comportements que chacun de nous doit adopter. Il définit notre façon d'agir afin de conserver notre réputation et mériter chaque jour la confiance de nos clients, parties prenantes, partenaires commerciaux, et communautés.

Notre Code s'applique à toutes nos situations professionnelles potentielles – conflits d'intérêts, dons et réception de cadeaux, respect des lois antitrust et sur la concurrence déloyale. Nos politiques d'entreprise complètent les lignes directrices fournies par le Code et, associées à ce dernier, nous guident lors de la prise de décisions importantes. Nous évoluons dans un environnement d'affaires en mutation rapide et faire le bon choix n'est pas toujours évident – ni simple. Notre Code de Conduite nous fournit les bases nécessaires à prendre des décisions judicieuses – sans jamais renoncer à notre intégrité.

Il est indispensable que nous comprenions tous que notre travail et nos actes sont régis par la loi et les réglementations, par nos politiques et procédures, et par nos principes et valeurs éthiques communs. Nous avons tous le devoir de demander conseil en cas de doute sur la conduite à adopter ou si un comportement nous semble en contradiction avec le Code.

Chacun de nous est personnellement responsable d'appliquer le Code de Conduite à toutes ses activités professionnelles. Si vous avez une question au sujet du Code ou en matière de conformité, n'hésitez pas à la poser. Merci d'honorer la confiance qui nous a été accordée en prenant chaque jour des décisions justes.



Patrick Decker

1. Le démarrage

Attentes

Nos valeurs nous guident en servant de fondation à notre manière de faire des affaires et en reflétant qui nous sommes et en quoi nous croyons. Elles communiquent le point d'honneur que nous mettons dans notre travail quotidien. Cette fierté vient du fait que non seulement nous répondons aux attentes des clients et fournissons des produits et services de qualité, mais aussi de la manière avec laquelle nous menons notre activité.

Notre Code est notre feuille de route. Il est conçu pour nous aider à toujours faire pour le mieux en décrivant les questions juridiques et éthiques communes pouvant surgir et en offrant des moyens grâce auxquels nous obtenons des conseils ou soulevons une préoccupation.

Ce qui est attendu des employés ?

Chacun de nous doit être engagé à vivre nos valeurs et à exploiter notre Code en le considérant comme un guide des interactions avec nos partenaires, y compris nos collègues, clients, partenaires commerciaux, actionnaires, fournisseurs, agences gouvernementales et collectivités. Il est tout aussi important que les groupes ne faisant pas partie des effectifs, tels que les officiers, les directeurs, les entrepreneurs, les fournisseurs, les consultants et les représentants, vivent nos valeurs et se conforment au Code. Cette approche unifiée nous pousse à créer des milieux plus viables, à faciliter les communications et à fournir protection et sécurité.

Pour mieux comprendre les comportements que l'on attend de nous, chacun de nous est responsable de lire et de respecter notre Code et de participer à une formation portant sur l'éthique et la conformité. Nous

devons également connaître tous les règlements de Xylem, les lois et les réglementations qui s'appliquent à notre fonction et y obéir. Si un conflit existe entre l'une de ces normes, la plus haute norme de comportement éthique s'applique. Sollicitez les conseils de la personne de contact adéquate classée dans la section intitulée « poser des questions et soulever des préoccupations » avant de décider quelle voie suivre.

Les lois et règlements sont complexes et sujets à changement et peuvent considérablement varier d'un pays à l'autre. Les politiques en vigueur dans l'entreprise peuvent également être soumises à des modifications et peuvent varier en fonction de notre emplacement. Par conséquent, nous devons veiller à nous familiariser avec les règlements, lois et réglementations qui s'appliquent à notre fonction en particulier. En cas de doute, demandez conseil.

Ce qui est attendu des cadres et des supérieurs ?

Les dirigeants, les cadres et les supérieurs ont des responsabilités supplémentaires. En particulier, ils sont censés :

- parler des questions d'éthique et de conformité
- s'assurer que leurs actions personnelles donnent un exemple approprié de nos valeurs
- tenir les employés responsables de remplir toutes les exigences de formation
- créer un environnement de travail qui favorise une communication ouverte et qui encourage les employés à soulever des préoccupations
- signaler tout problème de comportement éthique ou juridique connu ou suspecté au point de contact adéquat
- respecter la confidentialité des employés qui soulèvent des préoccupations honnêtes ou participent à des enquêtes dans toute la mesure du possible et légalement permmissible
- strictement éviter et ne jamais tolérer les actes de représailles contre les personnes qui signalent leurs préoccupations ou tout comportement pouvant être perçu par les autres comme des actes de représailles

Ce qui est attendu de nos partenaires commerciaux ?

Nous comptons sur ceux travaillant au nom de Xylem, y compris nos consultants, fournisseurs, agents, entrepreneurs, sous-traitants et représentants, de respecter nos valeurs, les principes éthiques édictés dans notre Code et toutes politiques, toutes lois et tous règlements de l'entreprise en vigueur. Nous choisissons de travailler avec les partenaires commerciaux qui honorent la qualité des biens et services qu'ils fournissent.

Si vous savez ou soupçonnez que l'un de nos partenaires commerciaux est engagé dans un problème de comportement éthique ou juridique, veuillez parler avec le contact approprié énuméré dans la section « poser des questions et soulever des préoccupations » de notre Code.

Qu'attend-on de nous quand nous engageons des tierces parties ?

Nous devons sélectionner avec attention qui nous choisissons pour faire commerce au nom de Xylem. Si nous voulons engager quelqu'un comme agent de vente, représentant de marketing, distributeur ou concessionnaire, nous devons nous communiquer avec le Service juridique de l'entreprise avant de le faire. Ces parties doivent être approuvées, conformément aux politiques d'entreprise et la relation doit être documentée dans un accord écrit et formel. Cet accord est soumis à l'examen et l'approbation du Service juridique de l'entreprise.

Veuillez garder à l'esprit qu'il existe un certain nombre de règles et de procédures à suivre, propres à Xylem, relatives à la sélection des représentants, des commerciaux, des distributeurs ou des concessionnaires, en particulier de ceux qui opèrent en dehors du territoire américain ainsi qu'un processus de contrôle préalable pour ceux qui sollicitent des ventes avec des gouvernements-clients non-américains ou des consommateurs finaux. C'est votre responsabilité de connaître et respecter ces règles et procédures si votre travail implique d'engager de telles tierces parties. En outre, le Service juridique de l'entreprise doit approuver tout emploi de consultants ou de membres de groupes de pression dans les relations gouvernementales.

Des règles supplémentaires s'appliquent en particulier à la rétention de représentants et de commerciaux. Nous ne pouvons pas conserver un représentant ou un commercial si celui-ci, ou toute personne employée

par le représentant, ou un parent proche ou quiconque ayant des intérêts financiers dans l'entreprise du représentant, est un employé ou un représentant d'un client ou d'un client potentiel de Xylem. Pour obtenir une exception spécifique à cette règle, contactez le Service juridique de l'entreprise. Il existe également des règles particulières concernant l'indemnisation des représentants et des commerciaux. Ces règles doivent être respectées dans leur intégralité, sauf disposition contraire consentie par le Service juridique de l'entreprise.

Toutes les parties tierces travaillant pour le compte de Xylem doivent être informées de l'existence de notre Code et elles doivent accepter de s'y conformer, dans le cadre de toutes les activités qu'elles mènent au nom de Xylem. En outre, les distributeurs et les concessionnaires doivent convenir d'une disposition spécifique relative à l'éthique des affaires.

Prendre des décisions éthiques

Nous sommes tous fiers de notre travail et des choix que nous faisons au nom de Xylem. Ces choix peuvent être plus difficiles à faire lorsque nous rencontrons des défis éthiques. Notre Code vise à nous aider à reconnaître et résoudre ces obstacles.

Face à une décision éthique difficile, posez-vous les questions suivantes pour déterminer si l'action que vous envisagez est appropriée :

- est-ce que j'adhère à la lettre et à l'esprit de toutes les lois et réglementations en vigueur et à la politique de notre entreprise ?
- est-ce que mon action est cohérente avec la vision de Xylem et les valeurs et principes édictés dans notre Code ?
- est-ce que je vais agir dans le meilleur intérêt de Xylem, de mes collègues et de nos clients ?
- qu'est-ce que ma famille, mes amis ou des voisins pensent de mon action ?
- est-ce que j'aimerais que mon geste soit présenté sur la page de garde d'un journal ou sur Internet ?

Si vous n'êtes toujours pas certain, ne prenez aucune mesure. Au lieu de cela, examinez les sections pertinentes de notre Code ou toute autre politique de l'entreprise. Demandez conseil en parlant à votre dirigeant ou supérieur. Sollicitez les conseils de tout autre point de contact figurant dans « poser des questions et soulever des préoccupations ».

Poser des questions et soulever des préoccupations

Bien que nous nous efforcions de faire toujours pour le mieux, il peut arriver que nous ayons à demander des conseils ou soulever des inquiétudes concernant une violation potentielle éthique ou juridique. Le faire donne à Xylem l'occasion de traiter correctement la question. La procédure de signalisation est flexible, vous permettant de soulever des préoccupations de plusieurs façons.

Dans la plupart des cas, vous devriez tout d'abord prendre contact avec votre dirigeant ou votre supérieur. Si cela est impossible ou impraticable, ou si vous vous préférez discuter de ce sujet avec quelqu'un d'autre, vous pouvez contacter l'une des personnes suivantes :

- votre directeur local des Ressources Humaines
- le service des Ressources Humaines de votre centre de valeur
- le directeur financier ou le contrôleur du centre de valeur ou le directeur comptable de Xylem
- le directeur du Comité d'examen éthique et conformité local (ECRB) de votre centre de valeur ou tout autre membre du ECRB
- le directeur de la Responsabilité d'entreprise de votre centre de valeur
- un médiateur de Xylem
- l'un des avocats de Xylem
- le directeur éthique et conformité de Xylem
- la ligne d'assistance EthicsPoint

Les médiateurs de Xylem sont responsables de fournir des conseils et recevoir les rapports concernant d'éventuels problèmes de comportement. Chaque groupe possède un médiateur et il existe des médiateurs dans le monde entier à qui vous pouvez faire un rapport dans votre langue locale. Si vous voulez parler à un médiateur, veuillez vous référer à la liste des coordonnées à la fin de notre Code. Vous pouvez également trouver cette information sur l'intranet sous <http://Compliance.Xyleminc.com>.

En outre, vous pouvez faire un rapport en appelant la ligne d'assistance EthicsPoint de Xylem, qui est une liaison permanente externe, joignable par téléphone 24/24H et par système de rapport sur Web. Vous pouvez faire ces rapports dans votre langue locale. Vous trouverez les numéros

locaux de la ligne d'assistance EthicsPoint dans la liste des contacts à la fin du Code, ou sur l'intranet sous <http://Compliance.Xyleminc.com> ou sur www.Xyleminc.EthicsPoint.com.

Anonymat et confidentialité

Lorsque vous vous mettez en contact avec un médiateur des États-Unis, ou d'un autre pays dans lequel les rapports anonymes sont permis, vous pouvez rester anonyme. Vous pouvez également faire un rapport anonyme à la ligne d'assistance EthicsPoint. Si vous appelez la ligne d'assistance EthicsPoint, vous recevrez une clé de rapport et un mot de passe. Cette façon de procéder vous permet de recevoir des mises à jour ou de fournir des renseignements supplémentaires qui peuvent être nécessaires pour mener à bien l'enquête vous concernant.

En faisant un rapport, vous serez toujours encouragé à vous identifier, puisque la communication en est ainsi facilitée et aide Xylem à résoudre la situation. Si vous choisissez de vous identifier, notre entreprise fera tout son possible pour garder votre identité confidentielle pour autant que le permet l'enquête approfondie et dans le respect des exigences légales. Pour nous aider à préserver la confidentialité, veuillez ne pas discuter votre signalement avec les autres, sauf s'ils font partie de l'enquête de vos préoccupations.

Directives pour soulever des préoccupations

Il n'est jamais facile de soulever des inquiétudes à propos d'un problème de comportement éventuel. Cela exige de l'honnêteté et du courage. Vous trouverez, énumérées ci-dessous, quelques idées générales sur la façon de parler de vos préoccupations avec votre direction :

1. prévoyez un horaire spécifique pour une réunion avec votre supérieur, votre dirigeant ou tout autre point de contact figurant dans « poser des questions et soulever des préoccupations » pour discuter de votre préoccupation.
2. discutez de vos préoccupations calmement et professionnellement.
3. fournissez tous les faits pertinents et identifiez vos préoccupations en relation avec les répercussions d'un possible problème de comportement.
4. remerciez l'individu d'avoir accordé du temps et de l'attention à la question.

Directives pour recueillir des préoccupations

Si vous êtes un dirigeant ou un supérieur, votre réaction lorsque des employés font part de préoccupations est très importante. Certaines lignes directrices générales sur la façon de répondre lorsqu'un employé soulève une préoccupation sont énumérées ci-dessous :

1. assurez-vous d'avoir assez de temps pour discuter de la préoccupation. Dans le cas contraire, planifiez une autre réunion et informez l'employé que ce changement permettra qu'il (elle) reçoive ainsi toute votre attention. Si nécessaire, organisez la réunion dans un lieu discret.
2. écoutez attentivement et restez respectueux, calme et professionnel à tout instant.
3. évitez de vous comporter de manière intimidante ou de porter un jugement.
4. ne croyez pas devoir donner une réponse immédiate ; réfléchissez à la question et répondez plus tard, si nécessaire.
5. remerciez l'employé(e) d'être venu(e) vous faire part de cette affaire et informez le/la que vous allez assurer le suivi avec la personne adéquate concernant les préoccupations.

Tolérance zéro pour les représailles

Soulever des préoccupations aide Xylem à répondre aux problèmes dès que possible. Xylem ne tolérera pas de représailles contre tout employé ayant signalé en toute bonne foi un problème relatif à l'éthique ou à la conformité ou participant à une enquête en adoptant la même attitude. Signaler un problème de comportement potentiel ou participer à une enquête de « toute bonne foi » signifie faire un véritable effort de fournir des renseignements de manière honnête, complète et précise, même si plus tard ils s'avèrent erronés ou non étayés. Ces actions ne peuvent justifier l'exercice de toute forme de représailles, y compris le refus inconvenant d'avantages sociaux, le licenciement, la rétrogradation, la suspension, la menace, l'évaluation médiocre de performances, l'intimidation, le harcèlement ou la discrimination. Nous devons traiter tous les collègues qui soulèvent des inquiétudes avec respect.

Les représailles représentent une infraction de notre Code pouvant entraîner une action disciplinaire, pouvant aller jusqu'à une résiliation de contrat. Si vous avez connaissance ou pensez que vous ou un collègue avez été victime de représailles, veuillez contacter quiconque énuméré dans la section intitulée « poser des questions et soulever des préoccupations ».

Respecter notre Code

Nous prenons les consignes de notre Code au sérieux et nous nous efforçons de les suivre consciencieusement à chaque instant. Veuillez noter que les violations de la loi, de la politique de Xylem ou de notre Code peuvent conduire à une action disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement. En outre, de telles violations peuvent avoir des conséquences civiles ou pénales aussi bien pour les personnes impliquées que pour Xylem.

2. Notre lieu de travail

Insertion et diversité

Notre entreprise valorise l'ouverture aux idées, opinions et expériences qui sont différentes des nôtres et s'engage à encourager la diversité et l'intégration. Alors que chacun de nous a le droit à ses convictions personnelles et à ses valeurs, nous ne sommes pas en droit d'imposer ces croyances ou ces valeurs à autrui sur le lieu de travail. Cela signifie qu'il n'est pas permis d'utiliser les installations de l'entreprise ou les outils de communications (e-mail, intranet, tableaux d'affichage, etc.) pour promouvoir ses propres convictions religieuses, politiques, ou autres préférences personnelles. Les employés chargés des contributions industrielles de bienfaisance de Xylem doivent assurer que ces contributions ne sont pas employées à promouvoir de telles fins.

Q: Travaillant au service du marketing, je suis souvent amené à envoyer des cartes de fêtes à mes contacts d'affaires. Existe-t-il des règles à ce propos que je dois respecter ?

R: Oui, lorsque des cartes de vœux sont fournies par Xylem, elles doivent célébrer la saison et ne comporter aucun symbole religieux.

Discrimination

Afin de maintenir la diversité et l'insertion sur le lieu de travail, chacun de nous doit prendre des mesures pour assurer que notre lieu de travail garantisse l'égalité des chances de travail et de l'avancement, de la motivation et de la discipline. Ce faisant, il n'est pas permis de prendre de décisions axées sur l'emploi en se basant sur l'une des particularités protégées par la loi en vigueur, comme l'âge, la couleur, le sexe, l'identité sexuelle, l'origine nationale, le handicap mental ou physique, la race, la religion, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique personnelle protégée par la loi. Pour ceux d'entre nous travaillant sur les contrats du gouvernement ou des programmes impliquant des informations de contrôle à l'exportation, certaines directives de sécurité gouvernementales ou des exigences de contrat peuvent réserver certaines activités à des personnes qui ont été dûment autorisées par le gouvernement ou ayant reçu l'autorisation d'exporter.

Si vous avez connaissance, soupçonnez ou avez été personnellement la victime de discrimination, signalez la situation à un dirigeant ou supérieur de confiance, votre service de Ressources Humaines local ou tout point de contact figurant dans « poser des questions et soulever des préoccupations ».

Harcèlement

Le harcèlement n'est pas toléré chez Xylem. Bien que les définitions juridiques des actes de « harcèlement » puissent différer, notre entreprise considère qu'il comprend toute forme de comportement malvenu envers autrui ayant pour but ou pour effet de créer un environnement intimidant, hostile ou un environnement de travail offensif pour autrui. Le harcèlement peut être commis par un employé ou un non-employé

et peut prendre de nombreuses formes, y compris des gestes ou des remarques, le toucher ou l'affichage de photos. Des promesses de promotion ou de traitement spécial en échange de faveurs sexuelles font également partie du harcèlement. Xylem ne saura tolérer une telle conduite, indépendamment du fait qu'une plainte contre le harcèlement est exécutoire selon la loi locale.

Si vous ou quelqu'un que vous connaissez avez été confronté ou êtes confronté au harcèlement, signalez-le à un dirigeant ou à un supérieur de confiance, à votre service des Ressources Humaines local ou tout autre point de contact figurant dans la section de notre Code « poser des questions et soulever des préoccupations ».

Q: Le collègue d'Elyse, James, lui demande constamment de sortir avec lui et fait des observations sur son apparence qui la mettent mal à l'aise. Elle refuse poliment ses avances et lui demande de cesser ces observations, mais James ne modifie pas son comportement. Que doit faire Elyse ?

R: Elyse devrait signaler la conduite de James à un dirigeant ou supérieur à qui elle fait confiance, son service des Ressources Humaines local ou tout point de contact figurant dans notre Code. La conduite de James est susceptible de constituer du harcèlement, puisqu'elle crée un environnement de travail hostile et offensant pour Elyse. Ce genre de conduite ne sera pas toléré par Xylem.

Domaine privé de l'employé

Nos relations avec nos collègues de travail et notre entreprise sont construites sur la base de la confiance mutuelle et le respect. Pour maintenir ces relations, chacun de nous doit jouer son rôle et garder les informations personnelles des employés confidentielles. Nous le faisons en suivant les procédures de contrôle interne de Xylem et en nous conformant aux lois pertinentes dans les pays où nous faisons du négoce. Cela signifie que nous devons nous abstenir d'accéder sans autorisation à tout système, base de données ou archives contenant des renseignements personnels de tout employé potentiel, actuel ou ancien.

Ceux d'entre nous qui ont accès à des renseignements personnels d'employés ont l'obligation de faire preuve de prudence avant de les divulguer. Nous ne pouvons révéler des informations sur les dossiers professionnels que si la loi l'autorise. Nous pouvons fournir cette information à un(e) autre employé(e) de Xylem si il ou elle justifie un besoin légitime et substantiel de connaître le renseignement pour poursuivre ses affaires. Les dossiers médicaux des employés sont confidentiels et personnels. Nous ne pouvons divulguer le dossier médical d'un employé que si nous en avons reçu la permission en vertu de la loi ou si l'employé concerné nous en a donné la permission écrite.

En cas de questions à propos de cette politique, veuillez contacter votre service des Ressources Humaines local.

Sécurité et sûreté

Chacun de nous a le droit de travailler sur un lieu sûr et sécuritaire. Afin d'aider à y parvenir, nous sommes tous responsables de nous protéger et de protéger nos collègues. Nous devons suivre toutes les politiques et les procédures de sécurité et signaler rapidement toute condition de travail dangereuse, ainsi que les blessures ou maladies dues au travail à notre supérieur, au personnel médical local ou à un dirigeant en matière Environnement, Sécurité et Santé ou un dirigeant Sécurité (ESH). Nous devons également être familiers avec le programme d'intervention d'urgence de notre site. Si vous ou une autre personne êtes en danger potentiel, veuillez agir conformément à votre plan du site qui comprend la prise de contact avec une unité de réaction aux urgences locale immédiate.

Assurer un lieu de travail sûr signifie aussi réduire au minimum les risques de violence dans les locaux de notre entreprise lors du négoce pour le compte de Xylem. Cela signifie qu'il n'est pas permis de :

- employer la violence sur un lieu de travail, qu'il s'agisse de menace, comportement menaçant, harcèlement, intimidation, agression ou conduites similaires
- transporter des armes sans accord écrit préalable du département local des Ressources Humaines ou Juridique (pour les armes à feu il faut en plus l'approbation du Directeur Éthique et Sécurité de Xylem)

Vous devez également être attentif et signaler la présence d'individus inconnus ou d'activités inhabituelles qui pourraient préfigurer un vol ou une agression contre le personnel ou les biens de Xylem. Signalez toute préoccupation en matière de sécurité, les incidents ou les activités suspectes à votre dirigeant, votre supérieur, un dirigeant ESH ou au dirigeant Sécurité.

Drogue et alcool

Dans le but de maintenir un lieu de travail sûr et pour nous permettre de fournir des produits et des services de la meilleure qualité à nos clients, il est essentiel que nous soyons capables de penser clairement et de réagir rapidement. Pour cette raison, il ne faut pas que notre jugement soit altéré par la prise, la possession ou la vente de drogue illégale ou non autorisée ou la consommation d'alcool pendant les heures de travail, dans les locaux de l'entreprise ou au cours d'un voyage d'affaire pour le compte de l'entreprise. La seule exception à cette règle est lorsque l'alcool est consommé en quantité limitée lors de repas d'entreprise ou lors d'événements ou de dîners d'affaires autorisés par la direction locale de l'entreprise. Dans de tels cas, nous sommes tenus de respecter strictement les lois applicables concernant la consommation d'alcool.

3. Notre environnement et nos collectivités

Responsabilité environnementale

En travaillant pour le compte de Xylem, nous avons pris l'engagement de nous préoccuper de l'environnement et de respecter les collectivités où nous faisons des affaires. Ceci exige que nous agissions d'une manière respectueuse envers notre environnement, en répondant ou en dépassant les exigences édictées par les lois sur l'environnement en vigueur et les réglementations ainsi que les Politiques de Xylem ESH et Sécurité. Nous sommes tenus d'éviter les effets négatifs sur notre environnement, dont le sol, l'air et l'eau que nous partageons ainsi que dans les collectivités où nous fonctionnons. Nous devons aussi remplir nos fonctions de manière responsable à chaque instant.

Nous sommes tenus de signaler tout problème d'environnement potentiel et de demander conseil sur la façon de se conformer aux lois et réglementations sur l'environnement en cas de nécessité. Si vous avez connaissance qu'un risque environnemental existe ou que des directives environnementales ne sont pas suivies ou le soupçonnez, signalez immédiatement la situation à un dirigeant ESH.

Droits de l'homme

Nous nous engageons à faire commerce en respectant les droits de l'homme en vue de l'évolution du progrès humain sur la base de nos valeurs et nos principes opérationnels. Nous respectons les droits de l'homme à chaque instant et en tous lieux, indépendamment des pratiques commerciales locales.

En particulier, nous nous engageons à :

- garantir des conditions sûres pour ceux qui travaillent au nom de notre entreprise

- protéger l'environnement
- respecter toutes les lois sur les salaires et les horaires de travail
- interdire strictement la traite des personnes et l'utilisation d'enfants ou le travail forcé, dont le travail des prisonniers ou le travail servile
- nous traiter les uns les autres justement et équitablement

Afin d'assurer que toutes les facettes de notre entreprise soutiennent ces normes, nous aspirons à faire des affaires avec des partenaires commerciaux qui partagent ces engagements.

4. Documentation corporative

Archives à jour

Lorsqu'il s'agit de préparer la documentation corporative de Xylem, l'honnêteté et la transparence nous servent de guides. Chacun d'entre nous est tenu de veiller à ce que les renseignements contenus dans nos dossiers, dont les cartes de pointage, les notes de frais et les registres de production, soient complets, justes, exacts, opportuns et compréhensibles. Ce faisant, nous ne fournissons que des renseignements complétés selon nos procédures de contrôle interne. Si vous n'êtes pas sûr de la manière dont vous devez présenter des renseignements dans un rapport ou un document de Xylem, rapprochez-vous de l'un des contrôleurs de Xylem afin qu'il vous conseille.

Notre engagement à agir avec éthique et honnêteté exige que nous nous engagions dans des transactions commerciales légitimes et autorisées. Il n'est jamais acceptable de faire une fausse déclaration orale ou écrite au nom de Xylem. En outre, nous ne devons pas cacher

de fonds de Xylem, caractériser faussement des transactions de l'entreprise, créer des comptes de fonds non enregistrés ou permettre que des activités illégales similaires ne se produisent en connaissance de cause. En cas de préoccupation liée à la comptabilité, à la gestion des comptes ou à la vérification chez Xylem, contactez votre dirigeant, votre supérieur ou un contrôleur de Xylem. Vous pouvez aussi vous communiquer avec la « Commission de Contrôle » de Xylem anonymement par courrier, c/o Secrétaire Général de Xylem, 1 International Drive, Rye Brook, New York, 10573, USA.

Q: Lors d'un récent voyage d'affaires en Suède, Anabelle a été hébergée par un ami de longue date. Peut-elle inclure le prix équivalent à une chambre d'hôtel sur son justificatif de frais de déplacement ?

R: Non. Tous les justificatifs, cartes de pointage et autres documents de Xylem doivent être complets et véridiques. Nous n'avons jamais la permission de produire un faux document, de remettre à Xylem des renseignements trompeurs et erronés.

Q: L'unité commerciale de Minsheng atteint son objectif de croissance annuel. Un des principaux dirigeants demande à Minsheng de créer une entrée permettant de cacher des fonds sur un compte de réserve, ceci afin de palier à un futur manque à gagner. Le dirigeant explique à Minsheng que les contrôleurs accepteront cette réserve en prétextant que le montant en question est peu important. Que doit-il faire ?

R: Minsheng ne devrait pas ouvrir le compte. De fausses déclarations ne sont jamais acceptables spécialement celles faites avec l'intention de créer des revenus. Minsheng ne devrait en aucun cas effectuer ce changement et devrait signaler la demande du dirigeant à un Contrôleur ou à la Commission de Contrôle de Xylem.

Rétention de documents

Conserver et éliminer les archives de manière correcte est un aspect important permettant de garder les archives à jour. Nous devons conserver toutes les données de Xylem en conformité avec les directives édictées dans nos programmations de rétention de documents et comme prévu par la loi américaine et locale. Ces programmations de rétention de documents dictent combien de temps il est nécessaire de conserver les dossiers commerciaux, ainsi que la façon de les éliminer.

Si vous êtes notifié par un juriste de l'entreprise que vous possédez des archives relatives à un litige anticipé ou en cours de résolution, à une enquête ou un contrôle, suivez les directives édictées dans cette notification. Vous ne pouvez éliminer, modifier ni cacher un document protégé (y compris les fichiers informatiques, les e-mails et les disques) en réponse à ou en prévision d'une telle notification, d'une procédure gouvernementale ou d'un procès.

Si vous avez une question liée à la rétention d'un document en votre possession, contactez le Service juridique de l'entreprise avant toute action.

Enquêtes internes et gouvernementales

De temps en temps, Xylem mène des enquêtes internes portant sur l'éthique et la conformité. Sur demande, chacun de nous a le devoir de coopérer et de fournir des renseignements de manière honnête dans le cadre de l'enquête. Toute personne manquant de coopérer ou entravant une enquête d'une manière ou d'une autre ou manquant de suivre ces directives, sera sujette à une action disciplinaire appropriée, pouvant aller jusqu'au licenciement.

De plus nous sommes tenus de coopérer pleinement avec toute enquête gouvernementale. Si vous apprenez la possible existence d'une enquête gouvernementale, informez-en immédiatement votre dirigeant, votre supérieur ou le Service juridique de l'entreprise. Assurez-vous de soumettre toutes assignations à comparaître ou demandes de renseignements écrites au Service juridique de l'entreprise avant d'agir ou de promettre toute action. Si vous êtes contacté en dehors de votre

lieu de travail par un enquêteur gouvernemental, vous êtes en droit de contacter le Service juridique de l'entreprise (ou votre propre avocat), avant de parler avec l'enquêteur.

En ce qui concerne toutes les enquêtes, vous ne devez jamais :

- éliminer, modifier ou dissimuler tout document de Xylem en prévision ou comme résultat d'une demande de communication de ces pièces par des enquêteurs de Xylem, des agences gouvernementales ou des tribunaux
- faire une déclaration fautive, incomplète ou trompeuse à un enquêteur gouvernemental ou qui travaille pour le compte de Xylem
- essayer d'influencer toute autre personne afin de fournir des renseignements incomplets, inexacts ou trompeurs à un enquêteur gouvernemental ou qui travaille pour le compte de Xylem

5. Conflits d'intérêt

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêt ?

Un conflit d'intérêt survient lorsque les intérêts personnels interfèrent ou sont considérés par autrui comme entravant notre capacité d'exercer des jugements de façon objective dans l'intérêt de Xylem. Éviter les conflits d'intérêts réels ou apparents crée et maintient un climat de confiance chez nos clients, nos partenaires commerciaux, nos collègues et le public. Par conséquent, il est nécessaire d'être vigilant dans ce domaine. Alors qu'il est impossible d'aborder chaque situation où un conflit d'intérêt peut se poser, les sections suivantes abordent les scénarios les plus communs.

Rapports entre les employés

Les conflits d'intérêt surviennent communément lorsque des relations personnelles existent entre les employés. Même si ces relations n'influencent pas de façon abusive les prises de décisions commerciales raisonnables et objectives, elles peuvent paraître avoir un tel effet. C'est particulièrement le cas lorsque nous avons des rapports hiérarchiques directs ou indirects avec des partenaires sentimentaux ou des membres de la famille. En outre, il apparaîtra vraisemblablement incorrect d'effectuer un travail rémunéré ou non rémunéré pour quelqu'un qui nous supervise directement ou indirectement. En règle générale, évitez ces situations. Si vous avez une relation personnelle qui pourrait paraître influencer votre jugement, révélez-la rapidement à votre dirigeant ou supérieur, au Service des Ressources Humaines local ou au Service juridique de l'entreprise.

Gain personnel d'opportunités commerciales

Au cours de notre carrière chez Xylem, nous pouvons découvrir des opportunités commerciales auxquelles nous sommes personnellement intéressés. Nous devons nous abstenir de poursuivre ou diriger une tierce personne à poursuivre toute opportunité dont nous avons entendu parler en connexion avec notre emploi ou par l'intermédiaire de l'utilisation de biens ou des renseignements de l'entreprise, à moins d'en avoir obtenu la permission écrite du Service juridique de l'entreprise.

Faire des affaires avec des membres de sa famille

Nous devons être prudents lorsqu'un membre de notre famille travaille pour une entreprise avec laquelle Xylem a l'intention de faire des affaires ou en fait déjà. Si vous vous trouvez dans une telle situation et que votre travail implique la prise de décisions commerciales en ce qui concerne cette entreprise, vous devez révéler la situation immédiatement à votre dirigeant, votre supérieur ou au Service juridique de l'entreprise.

Q: Alexis, un gestionnaire d'approvisionnement, a eu un problème avec un fournisseur de Xylem. Elle a besoin de remplacer le fournisseur immédiatement afin que le projet ne prenne pas de retard. L'entreprise de son frère fournit des services similaires à un taux même inférieur. Est-ce qu'Alexis peut engager celle-ci à prendre la relève ?

R: Non, Alexis ne peut pas faire appel à l'entreprise de son frère. Si elle voulait la recommander, elle pourrait le faire, mais elle doit révéler leur relation à son dirigeant ou au supérieur hiérarchique et se soustraire du processus de sélection du fournisseur. Rappelez-vous que nous devrions éviter de donner l'impression que nous favorisons qui que ce soit et nous ne devrions jamais prendre des raccourcis dans le processus d'appel d'offres.

Investir dans des affaires extérieures

Un conflit d'intérêt peut se poser si vous ou un membre de votre famille détient un intérêt financier dans une entreprise privée avec laquelle Xylem fait des affaires ou est en concurrence. Un conflit potentiel d'intérêt lié à cette situation dépend généralement de la taille de votre investissement, votre rôle chez Xylem et la relation d'affaires entre Xylem et l'autre entreprise. Vous devez obtenir une autorisation écrite préalable du service des Ressources Humaines avant de vous lancer dans un tel investissement.

Emploi extérieur

Nous devons veiller à ce que nos intérêts extérieurs et nos activités n'entrent pas en conflit avec nos obligations chez Xylem. Comme un emploi externe peut nous faire apparaître partial ou nuire à notre capacité de prendre des décisions dans les meilleurs intérêts de Xylem, nous ne pouvons pas être employés par, travailler en tant que consultant pour, ou être affilié à un concurrent de Xylem, un client ou un fournisseur sans autorisation écrite préalable du service des Ressources Humaines.

.....

Q: Un fournisseur avec qui Daniel collabore étroitement pour le compte de Xylem lui a demandé de faire certains travaux de consultation pour son entreprise le week-end. Daniel peut-il accepter cette fonction ?

R: Il est très probable que non. Même si l'emploi n'affecte pas la capacité de Daniel de travailler objectivement avec le fournisseur, cela pourrait induire les autres à penser qu'il est potentiellement partial ou indûment influencé. Si Daniel souhaite accepter le poste, il doit recevoir une approbation écrite préalable du service des Ressources Humaines.

6. Gestes commerciaux

Cadeaux et divertissements

Mener des affaires avec intégrité signifie se conformer à toutes les lois en vigueur et ne jamais chercher à influencer indûment les décisions commerciales. Pour cette raison, il est important pour chacun de nous de connaître les lois applicables et de faire preuve de bon sens et de jugement en faisant ou en recevant des gestes commerciaux. Un « geste commercial » se traduit par le paiement de toute chose de valeur, comme des versements en espèces, des spectacles, des repas, des événements sociaux, des événements sportifs, des faveurs, des pourboires, des réductions et des services.

En règle générale, nous ne pouvons pas faire ni accepter un geste commercial s'il :

- enfreint toute loi, règlement ou politique de Xylem applicable au donneur ou au bénéficiaire
- peut être considéré comme pot-de-vin, récompense ou commissions occultes (voir la section anticorruption de notre Code)
- enfreint les pratiques commerciales coutumières
- paraît inconvenant ou pourrait donner lieu à un conflit d'intérêt

Nous sommes tous soumis aux lois anti-corruption qui régissent l'échange de gestes commerciaux avec des fonctionnaires de gouvernements étrangers, en particulier à l'U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) et aux lois anti-corruption de nombreux pays où nous menons nos activités. Si vos fonctions couvrent le commerce à l'international, reportez vous à la section du code « Affaires internationales -Anti-corruption ».

Nous devons toujours éviter des situations où les gestes commerciaux pourraient exposer notre entreprise ou ceux d'entre nous qui sont impliqués à un tort juridique ou à une atteinte à la réputation. Veuillez noter que nous ne pouvons jamais tenter de contourner ces règles en utilisant nos fonds personnels ou en engageant un agent ou un représentant pour payer tout geste commercial que nous ne pouvons pas payer par nous-mêmes. Les directives de cette section régissent également les actions des membres de notre famille et amis proches, ainsi que ceux des agents de Xylem et ses représentants. Toute exception aux directives en matière de gestes commerciaux devra être approuvée par écrit par le président de votre centre de valeur (ou son représentant) et la division juridique de la société. Si vous n'appartenez pas à un centre de valeur, vous devrez avoir l'autorisation écrite du directeur Éthique et Conformité de Xylem.

Gestes commerciaux aux partenaires commerciaux

Offrir des cadeaux commerciaux aux clients (non-gouvernementaux) :

Échanger des cadeaux commerciaux raisonnables et limités avec nos clients est considéré partout dans le monde comme une pratique commerciale légitime. Alors que nous ne devons jamais faire ces gestes de manière indue afin d'obtenir ou de conserver une affaire, nous pouvons les offrir pour faire preuve de bonne volonté envers nos clients et promouvoir les marchandises et les services de notre entreprise.

Vous pouvez offrir aux représentants de clients commerciaux ce qui suit :

- les divertissements raisonnables et peu fréquents auxquels assistent le représentant et vous-même lorsqu'ils ont lieu pour des raisons commerciales légitimes et lorsqu'ils sont compatibles avec les pratiques de toute activité industrielle normale et considérés en conformité avec les dispositions légales locales et utilisés pour favoriser des relations commerciales avec le client (tels que les événements sportifs et les repas)
- les cadeaux au moment des fêtes ou à l'occasion d'un événement local
- tout article promotionnel de Xylem d'une valeur symbolique comportant la marque Xylem (nom, logo, etc.) et distribué à tous les clients à des fins publicitaires, commémoratives ou dans le seul but de générer une volonté commerciale

Tout geste commercial pouvant être considéré comme démesuré ou exagéré n'est pas autorisé.

Accepter des cadeaux commerciaux de la part de nos clients : la ligne de conduite qui régit le don de cadeaux s'applique de la même manière à leur réception. Nous ne sommes en droit, en aucune circonstance, de solliciter ou promettre une décision commerciale en retour d'un tel geste.

Toute offre qui vous est faite d'un geste commercial ou tout cadeau, dont la valeur est plus que nominale ou symbolique, ou qui ne semble pas correspondre à une pratique commerciale habituelle, doit faire l'objet d'un refus et d'un rapport immédiat à votre supérieur. Toute dérogation à ces directives doit recevoir l'approbation du Président du groupe (ou son représentant désigné) par écrit et du Service juridique de l'entreprise. Si vous ne faites pas partie d'un groupe, vous devez recevoir une autorisation écrite du directeur Éthique et Conformité de Xylem.

Gestes commerciaux aux partenaires gouvernementaux

Employés de l'état fédéral des É.-U. et des états : Le gouvernement des É.-U dispose de lois et règles strictes qui interdisent globalement à ses employés d'accepter des objets de valeur incluant les faveurs personnelles, réductions, divertissement, invitation, formation, transport, hébergement et repas. De nombreux États et gouvernements locaux ont des lois et des dispositions semblables. Il vous est interdit d'offrir ou de donner un bien de valeur quelconque, à un employé du gouvernement américain, un employé du gouvernement fédéral ou local, un officier militaire, un représentant politique ou un parti politique sans autorisation préalable écrite du Service juridique de l'entreprise. Dans certaines circonstances, il peut être acceptable de prévoir des repas simples lors de réunions de travail ou d'offrir des articles de valeur symbolique, tels que des boissons gazeuses, du café et des collations légères, ainsi que des calendriers promotionnels, des stylos et des tasses à café. Toutefois, en raison des lois et des directives sévères auxquelles nous devons obéir, nous devons en discuter avec le Service juridique de l'entreprise avant de nous engager à le faire.

Employés et responsables de gouvernement non-américains : ainsi que nous l'avons vu plus haut, nous sommes tous soumis à des lois strictes – comme le FCPA et les lois anti-corruption de nombreux pays où nous menons notre activité – réglementant l'échange de cadeaux et divertissements avec les membres des gouvernements étrangers et les employés non-américains. La plupart de ces pays interdisent à leurs employés d'accepter des gestes commerciaux quels qu'ils soient. Si votre travail implique des interactions avec des membres de gouvernements, veuillez vous reporter à la section « Affaires internationales – Anticorruption » de notre Code.

Q: Franco est impliqué dans la planification d'événements et traite fréquemment avec les hôtels, restaurants et les agents de voyages. L'un des restaurants qu'il fréquente régulièrement lors des réunions de Xylem lui a offert un repas gratuit pour l'ensemble de sa famille. Peut-il accepter l'offre ?

R: Non. En acceptant ce repas gratuit dans un cadre extra professionnel, il peut apparaître aux autres que le restaurant essaye d'influencer les futures décisions commerciales de Franco. Franco doit poliment décliner la proposition du restaurant.

Q: Naomi travaille en étroite collaboration avec le représentant d'un client. Le représentant lui demande de l'accompagner à un événement sportif la semaine prochaine. Il explique qu'il espère parler affaires avant et après le match. Naomi peut-elle accepter le billet ?

R: Oui, tant que le billet de l'événement est d'un prix raisonnable et est compatible avec les pratiques de toute activité industrielle normale et les lois locales. Naomi et le représentant du client assisteront ensemble à l'événement et il existe des intentions clairement commerciales à ce divertissement.

7. Contrats avec le gouvernement

Les affaires avec les gouvernements

Nous devons nous engager à faire commerce avec tout gouvernement et toutes les agences gouvernementales et leurs représentants en conformité avec les principes éthiques et les lois et réglementations en vigueur y compris celles des pays avec lesquels nous faisons des affaires. Si vous craignez que se soumettre aux lois d'un pays peut ne pas être compatible avec ce Code ou avec les lois de tout autre pays, veuillez vous adresser au Service juridique de l'entreprise. Ceux d'entre nous dont le travail est en rapport avec des contrats gouvernementaux doivent se familiariser avec les lois, règles et réglementations qui s'appliquent à nos fonctions. Rappelez-vous que ces exigences sont généralement beaucoup plus strictes que celles qui régissent nos contrats commerciaux.

Négociations relatives à l'emploi avec les employés du gouvernement

Des modalités détaillées régissent l'emploi d'un responsable gouvernemental actuel ou ancien, des salariés du gouvernement, du personnel militaire ou des membres de leur famille. Avant d'engager des négociations relatives à l'emploi d'une personne répondant à ces critères, vous devez contacter le service des Ressources Humaines local ou le Service juridique de votre entreprise.

Exigences de contrat du gouvernement des É.-U.

Bien que les exigences permettant de mener des affaires avec le gouvernement américain soient trop nombreuses et complexes pour être examinées en détail dans notre Code, nous devons garder les principes généraux suivants à l'esprit. Si vous participez à l'offre, la proposition ou la réalisation d'un contrat avec le gouvernement des États-Unis, vous devez connaître et suivre les règles qui s'appliquent à votre travail. Vous devez également contacter le Service juridique de l'entreprise, ou le cas échéant, le département des contrats de votre centre de valeur en cas de questions ou de préoccupations avant toute activité relative à tout accord avec le gouvernement américain.

Lorsque nous cherchons à signer un contrat avec le gouvernement américain ou avec un autre client directement ou indirectement lié au gouvernement américain comme utilisateur final, nous avons l'obligation de respecter entièrement toutes les lois et les réglementations applicables. Au cours de ce processus, il ne nous est pas permis de nous engager dans des activités pouvant donner à Xylem un avantage concurrentiel déloyal et/ou illégal, y compris mais ne se limitant pas à ce qui suit :

- tenter d'obtenir ou utiliser des informations gouvernementales confidentielles ou concurrentielles, comme le montant non-public d'une offre, une information sur une proposition, des données sur le prix ou le coût ou une source d'information d'une agence
- utiliser des chiffres inexacts ou incomplets comme base dans des appels d'offre ou présenter des données inexacts ou incomplètes concernant les coûts ou les tarifs au cours de la proposition de contrat et de la phase de négociation des contrats comme stipulé dans le « Truth in Negotiations Act »
- engager tout agent ou consultant que nous croyons en mesure d'exercer une influence indue pour gagner un contrat du gouvernement

En travaillant sur un contrat avec le gouvernement américain ou avec un autre client directement ou indirectement lié au gouvernement américain comme utilisateur final, nous avons toujours l'obligation de connaître toutes les exigences applicables à cette activité et nous y conformer.

Parmi les exemples de ces exigences se trouvent :

- la certification correcte de certains faits
- la maintenance d'une documentation complète et précise
- l'obligation de justesse des coûts, de la tarification et de la tenue des comptes
- le strict respect de cahiers des charges
- l'utilisation correcte de la propriété gouvernementale, le matériel et les fournitures
- le passage aux sous-traitants de tous les accords obligatoires et toutes autres clauses applicables de la réglementation sur les achats fédéraux (Federal Acquisition Regulations – FAR) et du supplément du FAR

Données gouvernementales classées des É.-U.

Les règles de sécurité relatives à la protection des données gouvernementales classées sont complexes et varient en fonction des agences gouvernementales. Nous sommes tenus de protéger et de contrôler de manière convenable tout accès à toutes les données gouvernementales classées et devant être protégées qui se trouvent en possession de Xylem. Il en va de la responsabilité de chacun d'entre nous, ainsi que de nos visiteurs, des consultants et des sous-traitants de se familiariser avec les règles de sécurité gouvernementales en vigueur et y être dûment autorisés avant d'accéder à des données classées. Pour toute aide et des renseignements relatifs à la sécurité, veuillez contacter le directeur Éthique et Conformité de Xylem. Veuillez contacter votre dirigeant, votre supérieur ou le Service juridique de l'entreprise pour toute question sur les lois et les réglementations pouvant affecter le travail contractuel gouvernemental dont vous êtes chargé au nom de Xylem.

.....

Q: Olivier est chargé de la gestion d'un contrat gouvernemental qui implique de nombreux tests. Il sait que son équipe fabrique des produits de bonne qualité et il pense que certains des tests sont redondants et qu'ils gaspillent inutilement l'argent des contribuables. Doit-il absolument procéder à ces tests ?

R: Oui. Si Oliver estime que les essais pourraient être inutiles, il devrait chercher à obtenir l'approbation des responsables gouvernementaux appropriés dans le but de faire modifier le contrat. Jusqu'à ce qu'il obtienne cette approbation, il doit faire exactement ce que le contrat stipule.

8. Commerce international

Conformité avec les lois internationales

Xylem est une entreprise mondiale établie en vertu des lois américaines. Nous devons aussi nous conformer aux lois américaines et des pays où nous intervenons. Nous devons également être sensibles aux cultures et aux coutumes des pays où nous opérons.

Exportations et importations

Tous les gouvernements partout dans le monde régulent le commerce outre-mer par le biais de restrictions à l'exportation et à l'importation sur les biens, les technologies et les services. Certains contrôles sont plus restrictifs que d'autres. Si votre travail implique des activités dans le commerce international ou si vous avez affaire aux citoyens de différents pays, il est de votre responsabilité de connaître les lois et réglementations en vigueur et de vous y conformer. Vous ne pouvez pas demander à un tiers de prendre part au nom de Xylem, à une activité limitée qui n'est pas autorisée.

Une « exportation » survient lorsqu'un produit, un service, une technologie ou même une information franchit la frontière d'un pays ou est transférée par n'importe quelle méthode, y compris par le biais de l'électronique, entre des citoyens de différents pays, même si le transfert intervient dans un seul pays. Afin de se conformer aux lois contrôlant les exportations et les règlements, prenez les mesures suivantes avant de pratiquer toute activité exportatrice :

- vérifier si un produit, un service ou une technologie est soumis à toute interdiction ou restriction
- vérifier l'éligibilité du bénéficiaire à recevoir l'article
- assurez-vous que tous les clients, les entrepreneurs, les fournisseurs, des agents et les représentants concernés ont été vérifiés et ne sont pas inscrits sur des listes prohibitives gouvernementales en vigueur et indiquant les parties non autorisées à faire commerce

L'activité d'« importation », ou apporter des produits achetés d'une source étrangère ou externe à l'intérieur d'un autre pays, est également soumise à diverses lois et règlements. Cette activité peut exiger le versement de droits et taxes, ainsi que la soumission de certaines présentations de documents.

Importer ou exporter des marchandises, des services ou des technologies sans approbation gouvernementale appropriée peut entraîner la perte de ces privilèges et d'autres peines sévères. Prenez contact avec votre représentant Commerce et Conformité ou avec le directeur Commerce et Conformité Xylem afin d'y trouver de l'aide sur les contrôles et les exigences à l'importation et à l'exportation.

Q: Henrik a besoin d'envoyer certaines données techniques contrôlées par le gouvernement américain à des employés de Xylem non américains mais qui se trouvent aux États-Unis. Il a besoin d'envoyer les données immédiatement afin de poursuivre son projet. Peut-il envoyer par e-mail les documents à ces employés ?

R: Non. Henrik doit d'abord confirmer que ces personnes sont autorisées à recevoir les données. Il peut le faire en contactant son représentant Commerce et Conformité ou le directeur de la division Commerce et conformité de Xylem. Il est important de noter que le seul fait d'être employé par Xylem n'autorise pas les individus à accéder à des biens, des technologies d'informatique ou des services contrôlés à l'exportation par des lois américaines ou celles d'un autre pays, indépendamment du lieu où la personne est située.

Lois anti-boycott

Les « boycotts » se produisent lorsqu'une personne, un groupe ou un pays refuse de faire affaires avec certaines personnes, groupes ou pays comme un moyen de protestation, une expression de défaveur ou une méthode de coercition. Nous ne pouvons pas participer ou promouvoir des boycotts que les États-Unis ne supportent pas, comme le boycottage de la Ligue arabe envers Israël. Cela signifie que nous ne pouvons pas accepter de nous soumettre à un contrat, à un document ou à une demande orale dont les propos ou le contenu pourraient être interprétés comme une tentative d'une personne, d'un groupe ou d'un pays d'appliquer un boycott non autorisé.

Des demandes de coopérer à un boycott peuvent être difficiles à reconnaître, mais apparaissent souvent dans les contrats, les lettres de crédit, ou dans les appels d'offre et les propositions de matériaux. Si vous recevez une demande de participer à un boycott qui n'est pas reconnu par les États-Unis, vous devez immédiatement le signaler au Service juridique de l'entreprise et au directeur de la division Commerce et conformité de Xylem, même si vous refusez d'y participer ou ne répondez pas.

Anticorruption

Chez Xylem, la corruption n'est jamais permise, que ce soit dans le cadre d'affaires avec un gouvernement ou un client commercial. Pour cette raison, vous ne devez jamais vous engager dans la corruption, et devez suivre toutes les lois anticorruption, y compris le « US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) », et lois similaires dans les pays où nous intervenons. Cela signifie que nous ne pouvons pas :

- offrir, directement ou non, autoriser, promettre ou nous livrer, de manière directe ou indirecte, au versement de pots-de-vin, de commissions occultes ou de récompenses, ou à tout autre paiement aux fonctionnaires gouvernementaux des É.-U. ou de pays étrangers (non-américains) dans le but de remporter ou de conserver un marché
- offrir, directement ou non, autoriser, promettre ou nous livrer, de manière directe ou indirecte, au versement de pots-de-vin, de commissions occultes ou de récompenses, ou à tout autre paiement à des clients commerciaux (non gouvernementaux) dans le but de remporter ou de conserver un marché
- demander, accepter ou recevoir des commissions, récompenses ou autres dans le cadre de nos fonctions chez Xylem

Ces règles sont valables dans toutes les circonstances, même si ces versements suivent les pratiques locales coutumières. Nous devons également éviter toute action qui peut donner l'apparence d'influencer indûment un responsable gouvernemental ou un client commercial.

Qui entre dans la catégorie de responsable gouvernemental étranger ?

« Responsable gouvernemental étranger » peut inclure, mais ce n'est pas limitatif, les responsables gouvernementaux et les employés non-américains à tous niveaux du gouvernement, les membres de partis politiques, les responsables politiques et les employés d'entités dépendant en totalité ou partiellement du gouvernement.

Qu'est-ce qu'un pot de vin ou une commission occulte ?

Un « pot-de-vin » est le paiement de quelque chose de valeur, comme de l'argent, des cadeaux, services, stages de formation, vacances, divertissement somptueux, réalisé avec l'objectif d'obtenir ou conserver une affaire. Une « commission occulte » est le retour d'une somme déjà versée ou qui doit être versée comme partie intégrante d'un contrat légal, comme une récompense pour réaliser ou favoriser des accords commerciaux.

Qu'est-ce qu'un acte de corruption commerciale ? On parle de « corruption commerciale » quand une entreprise verse un pot-de-vin ou une commission occulte à une autre entreprise dans le but d'obtenir ou conserver une affaire. Cela signifie que nous ne pouvons rien offrir dont la valeur est plus que nominale ou symbolique, à tout client ou partenaire commercial, ou à toute personne travaillant en leur nom.

Que signifie « faciliter les paiements » ? Il s'agit de petites sommes de liquidités versées ou de cadeaux offerts aux employés d'un gouvernement non-américain à bas niveau de l'échelon afin de faciliter ou accélérer l'exécution d'une tâche routinière gouvernementale que Xylem est en droit de recevoir comme l'obtention d'un permis, d'une licence ou de tout autre document officiel ; le traitement des visas ou des ordres de travail ; le chargement ou le déchargement des marchandises ou l'approvisionnement en téléphone, en eau et en service d'électricité. Dans tous les cas, les employés du gouvernement non-américain n'ont aucun pouvoir discrétionnaire quant à savoir si l'action en question doit être effectuée ou pas. Bien que les lois américaines permettent de tels versements dans des cas très limités, de nombreux pays ne les autorisent pas et les considèrent comme des pots de vin illégaux et interdits. Xylem les interdit, sauf rare exception autorisée par la division juridique de Xylem ou en cas de menace grave pour la santé ou la sécurité de la personne.

Nous devons faire preuve d'extrême prudence lors de la pratique de toute activité qui pourrait être considérée comme influençant indûment un responsable gouvernemental étranger. Tout cadeau, hébergement ou voyage destiné à un responsable gouvernemental étranger doit être autorisé à l'avance et par écrit par le Service juridique de l'entreprise. Veuillez vous référer aux politiques et procédures en vigueur de l'entreprise pour tout conseil.

Xylem peut être tenu responsable des actions des autres, et nous devons donc redoubler de prudence lorsque nous permettons à des tiers d'agir en notre nom, car leurs actions pourraient être attribuées à Xylem. Nous ne pouvons jamais engager une tierce partie dans une action enfreignant notre Code, la politique de l'entreprise ou toute loi et tout règlement en vigueur. En engageant des tierces parties, veuillez suivre attentivement les directives édictées dans la section de notre Code intitulée « Qu'attend-on de nous quand nous engageons des tierces parties ? »

9. Lutte contre le blanchiment de capitaux

Xylem est engagée à respecter les lois contre le blanchiment de capitaux dans le monde entier. Le blanchiment de capitaux se produit lorsque les entreprises ou les particuliers tentent de dissimuler ou masquer le produit d'activité illicite en déplaçant des fonds illégalement obtenus de façon à cacher la source de ces fonds (connu comme nettoyage de fonds) en les convertissant en revenus apparemment légitimes. Cette activité est devenue le centre de beaucoup d'attention des gouvernements, des organisations internationales et des organismes chargés de l'application de la loi dans le monde entier.

Xylem ne tolère, ne facilite ni ne soutient le blanchiment de capitaux. Il est important que nous soyons tous alertes à toute transaction financière inhabituelle qui pourrait indiquer des activités de blanchiment de capitaux comme :

- des irrégularités dans la façon dont les versements sont effectués, y compris de paiements importants en espèces
- les versements réalisés par des tierces parties au bénéfice d'une autre partie
- les paiements de places bancaires extraterritoriales

Nous avons tous une responsabilité d'audit auprès de nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux. Veuillez à faire part rapidement de toutes activités financières ou transactions douteuses au Service juridique ou financier de l'entreprise.

10. Antitrust et concurrence

Utilisation équitable

Bien que, chez Xylem, nous rivalisons fermement pour être le leader industriel, nous devons le faire de manière équitable, en prenant soin de communiquer avec honnêteté et en représentant avec exactitude la qualité, les fonctions et la disponibilité de nos produits et services. Cela signifie maintenir des normes élevées d'équité et d'honnêteté dans nos efforts de commercialisation, de promotion et de publicité et nous abstenir de faire des déclarations humiliantes ou fausses à propos des produits ou services de nos concurrents.

En remplissant notre tâche, il se peut que nous soyons confrontés par hasard à des informations de la concurrence n'ayant pas été rendues publiques et qui pourraient donner à notre entreprise un avantage concurrentiel. Nous devons prendre grand soin de recueillir et de recevoir cette information de manière légale et éthique. Alors que d'un point de vue juridique, nous pourrions utiliser certaines informations concurrentielles, le faire pourrait aller à l'encontre d'une pratique éthique ou sage de notre part. Par conséquent, nous ne pouvons jamais utiliser ou divulguer ces renseignements sans avoir reçu une autorisation préalable de notre dirigeant ou supérieur. Si vous participez à un appel d'offres d'un contrat gouvernemental et que vous recevez des informations de sélection des sources que le gouvernement utilise dans l'évaluation des propositions d'offres, vous devez immédiatement contacter le Service juridique de l'entreprise.

Concurrence loyale

Xylem exerce une concurrence éthique et légale sur le marché mondial. À aucun moment, nous ne nous engagerons dans des activités qui, de manière injuste, limitent le libre échange ou la compétition.

Afin de rivaliser de manière équitable, nous devons obéir aux lois antitrust et aux lois sur la concurrence en place dans les pays où nous faisons des affaires. Ces lois sont établies pour préserver et harmoniser les règles du commerce international pour toutes les entreprises en interdisant de manière formelle et informelle les accords et les pratiques restreignant indûment le commerce. Pour se conformer à ces lois, nous ne pouvons jamais discuter avec les concurrents d'activités pouvant restreindre le commerce, par exemple en fixant les prix, en truquant les offres, en divisant ou en segmentant les marchés, les territoires ou les clients.

Les lois antitrust et les lois sur la concurrence interdisent également de conclure des accords formels ou informels avec les fournisseurs, les distributeurs ou les clients qui pourraient indûment limiter la concurrence. De tels accords comprennent le jumelage de produits, la fixation du prix de revente ou le refus de vendre à des clients particuliers ou d'acheter de fournisseurs particuliers.

Faites preuve de beaucoup de prudence en discutant tout sujet s'y rapportant, notamment lorsque vous assistez à des réunions de groupements d'industriels. Si le débat concerne un sujet interdit, arrêtez la conversation immédiatement et signalez le au Service juridique de l'entreprise. Si vous avez des questions concernant les lois antitrust ou les lois sur la concurrence, contactez immédiatement le Service juridique de votre entreprise.

Q: Felicity, une représentante des ventes de Xylem, se réunit avec Brian, un représentant de l'un de ses principaux clients. En discutant, ils réalisent que leurs entreprises sont en concurrence sur le même contrat. Brian suggère qu'en partageant leurs stratégies de prix, ils pourraient trouver un moyen d'aider les deux entreprises à réussir. Comment Felicity devrait-elle répondre ?

R: Felicity devrait dire à Brian qu'il aborde un sujet inopportun et ensuite contacter immédiatement le Service juridique de l'entreprise au sujet de cette conversation. Souvenez-vous que même des discussions informelles entre concurrents sur les prix peuvent aller à l'encontre des lois antitrust et lois sur la concurrence.

Q: J'ai reçu un message électronique aujourd'hui. Le sujet du message me fait croire que le document joint a mal été adressé et contient une proposition d'un concurrent. Que dois-je faire ?

R: Ne lisez pas le document, ne l'imprimez pas et ne le faites pas suivre. Contactez immédiatement le service juridique de l'entreprise.

11. Valeurs boursières

Pendant la durée de notre mission chez Xylem, il peut arriver que nous ayons accès à des informations sur notre entreprise ou nos partenaires commerciaux avant qu'elles ne soient divulgués au public. Ces informations sont souvent appelées informations « internes » ou « matériel non public ». Selon la loi sur les valeurs financières, une information est considérée « d'initié » si elle incite un investisseur à acheter, à vendre ou à garder les titres de l'entreprise à propos de laquelle l'information se rapporte. Un renseignement « n'est pas considéré comme public » tant qu'il n'a pas été diffusé officiellement et publiquement et tant qu'il ne s'est pas écoulé suffisamment de temps pour que les milieux financiers puissent l'évaluer.

Comme nous travaillons pour une entreprise américaine cotée en bourse, il est de notre devoir de comprendre et respecter les lois se rapportant à l'utilisation d'informations d'initiés. En général, ces lois font état que nous ne pouvons ni acheter ni vendre des actions émises par l'entreprise si nous possédons des renseignements d'initiés.

Cette pratique, qui est connue comme un « délit d'initié », enfreint les règles de notre Code et à la législation en vigueur. Il nous est également interdit ce qu'on appelle la transmission d'un « tuyau » à un membre de sa famille ou un ami qui ensuite achète ou vend des titres grâce à cette information. Dans une telle situation, la personne divulguant l'information

Les renseignements d'initiés peuvent comprendre des discussions sur une fusion ou une acquisition éventuelle d'entreprise ; des changements de hauts responsables dans l'entreprise ou des changements structurels dans la direction. Il peut également s'agir de renseignements financiers internes sensibles.

peut être passible d'infraction à la loi sur les valeurs financières, même s'il ou si elle n'a pas personnellement fait l'opération en bourse.

Si vous avez des questions au sujet de ces lois complexes ou si vous avez besoin d'assistance pour déterminer si l'information que vous possédez fait partie des renseignements d'initiés, contactez le Service juridique de l'entreprise ou le Secrétaire Général de Xylem.

Q: Abasi participe au Plan d'Épargne et d'Investissement de Xylem pour les Employés Salariés. Récemment, il a entendu ses collègues parler d'une information importante qui n'a pas été rendue publique et qui pourrait avoir des conséquences sur les tarifs des valeurs boursières de Xylem. Abasi est-il autorisé à effectuer une transaction relative au Plan d'Épargne qui serait liée aux valeurs boursières de Xylem ?

R: Non. Abasi ne peut pas effectuer une telle transaction étant en possession d'une telle information avant que celle-ci ne soit largement distribuée au public. Même des achats d'actions placées sur des régimes spéciaux de retraites qui sont fondées sur l'information d'initiés seraient une infraction à notre Code.

12. Actifs de l'entreprise

Escroqueries et vols

En travaillant pour Xylem, nous avons passé un engagement les uns envers les autres, envers notre entreprise et nos actionnaires de protéger et d'utiliser l'actif de l'entreprise de manière appropriée et à des fins commerciales. Ces actifs englobent les biens matériels, la propriété intellectuelle, les systèmes informatiques et la réputation de notre entreprise.

Xylem mènera rapidement une enquête, et si nécessaire, poursuivra en justice les fraudeurs et les voleurs. Vous devriez signaler rapidement tout soupçon de vol, perte ou abus d'actifs de l'entreprise à votre dirigeant ou supérieur, au Service des Ressources Humaines, au Service juridique ou au Service de sécurité de votre entreprise.

Biens physiques

Nous nous efforçons tous de créer et gérer les biens physiques de notre entreprise. Les biens physiques correspondent aux produits de Xylem, l'argent, les installations, les véhicules et l'équipement. Nous devons préserver et protéger à tout moment ces biens précieux. Chacun d'entre nous a la responsabilité personnelle d'assurer que nous utilisons l'actif de notre entreprise dans le seul but de promouvoir les intérêts commerciaux de Xylem.

Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle constituent un actif au moins aussi précieux que nos actifs physiques sinon plus, et nous devons les protéger avec grand soin. La propriété intellectuelle (ou PI) couvre les brevets, les marques de commerce, les droits d'auteur et les secrets industriels, ainsi que les données techniques de produits et les logiciels conçus sous

contrat ou utilisés et destinés à améliorer les contrats de client. En général, Xylem conserve tout droit de propriété exclusif de la PI de toute idée, processus, marque, invention ou amélioration ayant été conçue en relation avec notre travail et avec notre entreprise. Notre obligation de protéger la propriété intellectuelle perdure même après la terminaison de notre contrat.

Un « secret industriel » correspond à une information généralement méconnue ou raisonnablement invérifiable par le public et qui donne à Xylem un avantage concurrentiel. Voici quelques exemples :

- les données techniques concernant des produits et/ou des processus actuels ou en préparation
- les projets de fourniture, les listes de fournisseurs ou de tarifs
- les stratégies de marché ou de services, d'établissement des coûts et des tarifs
- les rapports non publiés relatifs aux profits, ou tout autre rapport financier
- les données relatives aux investissements, aux fusions et aux acquisitions

Il peut arriver que nous nous référions aux secrets industriels comme « confidentiel » ou information « d'exploitation propriétaire ». Nous ne pouvons fournir de renseignements confidentiels qu'aux collègues ayant un besoin commercial légitime d'être informés, et en général, nous devrions nous abstenir de divulguer cette information aux personnes n'appartenant pas à l'entreprise. La seule exception à cette règle se produit lorsque : 1) cette information est protégée contre une utilisation non autorisée ou de non-divulgaration à tierce personne par une convention de confidentialité signée, ou 2) votre dirigeant ou supérieur détermine que l'information n'a pas à être considérée comme un secret industriel et peut donc être divulguée.

Il est aussi de notre devoir de respecter la propriété intellectuelle d'autrui. En partie, cela signifie qu'il n'est permis d'obtenir des données exclusives d'une tierce personne qu'après avoir obtenu une autorisation écrite de cette même tierce personne et du conseil juridique du Service juridique de l'entreprise. Une fois en possession des données exclusives de la tierce personne, il faudra alors les protéger selon les termes de l'accord écrit. Toute donnée exclusive non sollicitée venant d'une tierce partie que vous aurez reçue, devrait être transmise immédiatement sur réception, sans être ni examinée ni vérifiée, au Service juridique de l'entreprise.

Aussi, vous devez éviter toute utilisation illicite de l'invention d'un tiers (y compris les brevets, modèles industriels et brevets de conception), l'identifiant (comme un nom, une marque ou un logo) ou le travail (une photographie, un matériel imprimé ou un logiciel). Vous ne devez jamais utiliser sciemment de telles propriétés intellectuelles sans obtenir une autorisation préalable de la tierce personne. Si vous avez des questions, contactez le Service juridique de l'entreprise.

Q: Ramon prépare plusieurs e-mails importants concernant différents projets de Xylem. L'un d'eux contient des renseignements techniques de Xylem à propos de nos processus et est destiné à un client qui a signé un accord de confidentialité avec Xylem. À la fin de la journée, Ramon se rend compte qu'il a accidentellement envoyé l'e-mail au mauvais destinataire, divulguant ainsi et par inadvertance des informations techniques confidentielles de Xylem. Que doit-il faire ?

R: Ramon devrait immédiatement contacter son dirigeant ou son supérieur pour en parler. Nous devons être particulièrement prudents de ne pas révéler des renseignements confidentiels en composant et envoyant des messages électroniques, de même qu'en parlant de renseignements confidentiels dans des lieux publics.

Q: Tori voudrait installer sur l'ordinateur qu'elle possède chez elle l'un des logiciels qu'elle utilise sur son lieu de travail. Ceci est-il permis ?

R: Parce que les restrictions de licences de logiciels ne permettent généralement pas de double utilisation, il est très probable que Tori ne puisse pas utiliser ce programme à la maison. Tori devrait vérifier auprès de son directeur des services informatiques avant d'utiliser un logiciel fourni par Xylem sur son ordinateur personnel.

Technologie de l'information

L'un des actifs les plus précieux de l'entreprise est la technologie informatique. Nous devrions toujours utiliser cette technologie à des fins commerciales responsables et autorisées, ce qui signifie que nous devons toujours nous abstenir d'accéder aux systèmes de réseaux de Xylem pour télécharger ou communiquer des contenus inappropriés, à usage non professionnel, provocateurs et illégaux. Ceci inclut tout envoi de message, photographie ou vidéo à caractère obscène, blasphématoire, ayant pour but le harcèlement sexuel, socialement ou ethniquement offensif et diffamatoire. En outre, rappelez-vous que seuls les logiciels approuvés par Xylem peuvent être téléchargés sur votre ordinateur de l'entreprise.

Dans la mesure où la technologie informatique que nous utilisons en travaillant pour le compte de Xylem appartient à notre entreprise, nous ne devons pas supposer que les e-mails, l'activité internet ou les messages transmis sur notre boîte vocale ou reçus sur le système de réseau de Xylem sont privés. Xylem se réserve le droit d'examiner les e-mails et l'activité Internet et ce conformément aux lois locales en vigueur. L'accès aux comptes électroniques de tout employé nécessite l'approbation du Conseil général de Xylem et du responsable du département des Ressources Humaines de Xylem. Toute preuve d'un abus d'utilisation des ressources de Xylem permettant l'accès à Internet peut conduire à l'arrêt de l'octroi de la connexion et à la prise de sanctions disciplinaires.

Q: Mon ami, d'une autre entreprise, m'envoie un lien à un programme sur l'Internet et me suggère de le télécharger sur mon ordinateur. Puis-je installer ce programme ?

R: Non, seuls les programmes autorisés par Xylem peuvent être installés sur votre ordinateur. Vous ne devez jamais télécharger un programme de l'Internet à moins que la source soit sûre. Vous devez coordonner l'installation du nouveau programme avec votre responsable du service informatique.

13. Réputation de l'entreprise

Activités politiques

En bons citoyens, nous sommes chacun encouragés à donner en retour à nos communautés en nous impliquant dans le processus politique. Toutefois, nous ne pouvons le faire qu'en notre nom propre et durant notre temps libre, à moins de participer à une initiative populaire approuvée par l'entreprise. C'est la seule situation dans laquelle nous pourrions utiliser les ressources ou le nom de notre entreprise en connexion avec toute forme d'activité politique, à moins que nous soyons spécifiquement autorisés à le faire selon la loi et que nous ayons obtenu l'approbation préalable du Service juridique de l'entreprise.

En outre, nous devons être prudents en effectuant des activités de lobbying ou en menant des affaires qui pourraient ressembler à des activités de lobbying. Veuillez consulter le Service juridique de l'entreprise avant de vous engager dans le lobbying en votre nom ou celui de Xylem.

Communiqués aux médias et analystes financiers

Il est important pour Xylem de fournir au public des informations exactes et cohérentes en ce qui concerne nos opérations. Nous ne devons faire de déclarations publiques que sur des questions pour lesquelles nous avons le droit de nous faire le porte-parole. Si les médias vous contactent concernant des questions relatives à Xylem, dirigez la personne vers le vice-président des Affaires externes de Xylem ou vers le porte-parole local. Si un(e) analyste vous contacte, vous devez le ou la diriger vers le responsable des relations avec les investisseurs.

14. Dérogations et amendements

Dans des cas très limités et sur demande écrite au directeur Éthique et Conformité de Xylem, la société peut considérer adéquat d'accorder l'application d'une dérogation à une disposition spécifique de notre Code. Les dérogations à notre Code pour des dirigeants et des directeurs ne peuvent être accordées que par le Conseil d'administration et seront divulguées publiquement quand le requiert le règlement ou la législation.

Xylem peut considérer adéquat d'accorder l'application d'une dérogation à une disposition spécifique de notre Code. Les dérogations à notre Code pour des dirigeants et des directeurs ne peuvent être accordées que par le Conseil d'administration et seront divulguées publiquement quand le requiert le règlement ou la législation.

15. Liste de contacts relatifs au Code de bonne conduite

Votre Supérieur :

Nom : _____ Téléphone : _____

Votre Service juridique :

Nom : _____ Téléphone : _____

Votre Service des Ressources Humaines :

Nom : _____ Téléphone : _____

Votre Contrôleur ou Responsable en chef aux finances :

Nom : _____ Téléphone : _____

Votre Médiateur local ou de Centre de Valeur :

Nom : _____ Téléphone : _____

Directeur Éthique et Conformité de Xylem

Téléphone : (1) 914.323.5991

E-mail: Chief.EthicsOfficer@Xyleminc.com

Directeur du Services des Vérifications Internes de Xylem

Téléphone : (1) 914.323.5705

E-mail: internal.audit@Xyleminc.com

Médiateurs du Siège social de Xylem

Téléphone : (1) 914.323.5702 ou (1) 800.727.6030

E-mail: headquarters.ombudsperson@Xyleminc.com

Service d'assistance Xylem EthicsPoint

Téléphone : (1) 503.619.1880 ou (1) 866.886.8605

Website: www.Xyleminc.ethicspoint.com



Non contrôlé une fois imprimé.
Rendez-vous sur
www.Xyleminc.com pour
la version la plus récente.

Xylem Inc.
1 International Drive
Rye Brook, NY 10573
www.Xyleminc.com

© 2011 Xylem
Révision 2014