Codice di condotta

xylem
Let's Solve Water

Quando nel nostro Codice di condotta vengono citati i termini “Xylem” e la nostra “azienda”, ci si riferisce alla società Xylem Inc. ed a tutti i suoi value center e business unit.

Il nostro lavoro

L'acqua è fondamentale per la vita. E il lavoro della nostra vita è l'acqua.

La trasportiamo nei posti in cui è necessaria, la trattiamo per renderla pulita e l'analizziamo per garantirne la qualità.

La nostra attività si concentra sulle più complesse sfide idriche mondiali.

I nostri clienti

I nostri clienti sono partner. Sono la ragione del nostro successo.

Lavoriamo per anticipare le loro esigenze con un'ampia offerta di prodotti e una profonda esperienza applicativa.

I nostri dipendenti

I nostri dipendenti sono fortemente motivati a fare la differenza attraverso l'innovazione e l'autorevolezza.

Focalizzandoci sull'acqua, ci impegniamo a migliorare la vita delle persone.

I nostri azionisti

I nostri azionisti si aspettano la creazione di valore aggiunto.

Ce la mettiamo tutta per ricompensarli della fiducia che ripongono in noi.

La nostra visione è semplice.

Destiniamo la nostra tecnologia, il nostro tempo e i nostri talenti alla promozione di un uso più intelligente dell'acqua.

Siamo proiettati verso un futuro libero da problemi globali legati all'acqua.

xylem

Let's Solve Water

I nostri valori

Rispetto

per gli altri, per la diversità di popoli e opinioni, per l'ambiente

Responsabilità

verso ciò che diciamo e facciamo, verso i nostri clienti e la nostra comunità

Integrità

nell'agire in modo etico, nel mantenere gli impegni, nel coraggio di comunicare con limpidezza

Creatività

nel saper pensare oltre i confini, nell'anticipare le sfide del domani e dare libera espressione al potenziale di crescita

Indice

	Lettera del Presidente e CEO	**4**
1.	**Per cominciare**	**6**
	Aspettative	6
	Prendere decisioni etiche	9
	Porre domande e sollevare questioni	10
	Seguire il nostro codice	13
2.	**Il nostro posto di lavoro**	**13**
	Inclusione e diversità	13
	Discriminazioni	14
	Molestie	14
	Riservatezza dei dipendenti	15
	Sanità e sicurezza	16
	Droghe e alcool	17
3.	**Il nostro ambiente e le comunità**	**18**
	Responsabilità ambientale	18
	Diritti umani	18
4.	**Dati aziendali**	**19**
	Accuratezza dei dati	19
	Conservazione dei dati	21
	Indagini interne e governative	21
5.	**Conflitti di interessi**	**22**
	Cos'è un conflitto di interessi?	22
	Rapporti tra dipendenti	23
	Guadagni personali generati da opportunità societarie	23
	Relazioni di lavoro con persone appartenenti alla propria famiglia	23
	Investire in attività esterne	24
	Rapporti di lavoro esterni	24

6.	**Regali di rappresentanza**	**25**
	Doni e intrattenimenti	25
	Regali di rappresentanza commerciali	27
	Regali di rappresentanza governativi	28
7.	**Contratti con il governo**	**30**
	Affari con i governi	30
	Colloqui di lavoro con dipendenti governativi	30
	Requisiti per contratti con il governo degli Stati Uniti	31
	Informazioni governative riservate degli Stati Uniti	32
8.	**Affari internazionali**	**33**
	Conformità con le leggi internazionali	33
	Esportazioni ed importazioni	34
	Anti-boicottaggio	35
	Anti-corruzione	36
9.	**Prevenzione del riciclaggio di denaro**	**38**
10.	**Antitrust e concorrenza**	**39**
	Trattative leali	39
	Concorrenza leale	40
11.	**Operazioni in titoli**	**42**
12.	**Patrimonio della società**	**44**
	Frodi e furti	44
	Beni materiali	44
	Proprietà intellettuale	44
	Information Technology	47
13.	**Reputazione della società**	**48**
	Attività politiche	48
	Dichiarazioni ai media e agli analisti finanziari	48
14.	**Esclusioni ed emendamenti**	**49**
15.	**Contatti per il codice di condotta**	**50**

Lettera del Presidente e CEO

In Xylem ci impegniamo a rispettare elevati standard di integrità in qualsiasi attività che conduciamo. Ottime performance sono imprescindibili per il nostro successo, ma il *modo* in cui raggiungiamo questi risultati è altrettanto importante. Nulla è più fondamentale della certezza di un operato corretto, e nulla ci espone maggiormente al rischio di un comportamento errato.

Il nostro Codice di condotta è l'insieme di norme che definisce la linea di condotta aziendale appropriata e le regole di comportamento che siamo tutti tenuti a rispettare. Esso definisce il modo in cui dobbiamo agire per preservare la nostra reputazione e continuare a meritare ogni giorno la fiducia dei nostri clienti, azionisti, partner commerciali e comunità.

Il nostro Codice si applica a tutte le situazioni lavorative in cui possiamo trovarci, dai conflitti di interesse agli omaggi offerti e ricevuti, dal rispetto delle leggi antitrust alla disciplina della concorrenza sleale. Specifiche policy aziendali completano le linee guida del Codice e quando le policy e il Codice sono utilizzati insieme, indicano l'orientamento di cui noi tutti abbiamo bisogno per prendere decisioni oculate. In un ambiente di business come il nostro, che si muove e cambia a ritmo frenetico, la scelta giusta non è sempre chiara e non è sempre facile. Il Codice di condotta costituisce allora la base su cui poggiare i nostri processi decisionali, per compiere scelte che non sacrifichino mai la nostra integrità.

È importante che ciascuno di noi capisca come il lavoro che svolgiamo e le azioni che compiamo siano influenzate dai requisiti legali e normativi, dalle nostre policy e procedure, nonché dai nostri valori e principi etici condivisi. Tutti noi abbiamo l'obbligo di richiamare l'attenzione e chiedere consiglio quando non siamo certi della linea d'azione più corretta o nutriamo il sospetto che qualcuno non agisca nel rispetto del nostro Codice.

Ognuno di noi è personalmente responsabile dell'assimilazione del Codice di condotta nel proprio lavoro. Per qualsiasi domanda sul Codice o altro aspetto della conformità, non esitate a chiedere. Vi ringrazio per come tutelate la fiducia che altri hanno riposto in noi attraverso l'impegno che avete assunto nel prendere le decisioni giuste, giorno dopo giorno.

Patrick Decker

1. Per cominciare

Aspettative

I nostri valori sono la nostra bussola, fungono da fondamenta per il modo in cui lavoriamo e riflettono chi siamo e in cosa crediamo. Comunicano l'orgoglio che ognuno di noi porta nel lavoro quotidiano. Questo orgoglio è il risultato non solo del soddisfare le aspettative dei clienti e assicurare prodotti e servizi di qualità ma anche del modo etico in cui svolgiamo le nostre attività.

Il nostro codice è la nostra mappa. È studiato per aiutarci a fare sempre la cosa giusta descrivendo problematiche etiche e legali comuni che possono sorgere e fornirci strade attraverso cui possiamo ottenere consigli o sollevare questioni.

Cosa ci si aspetta dai dipendenti?

Ciascuno di noi deve essere impegnato a vivere i nostri valori e utilizzare il nostro codice come guida per interagire con gli interessati, compresi colleghi, clienti, partner commerciali, azionisti, fornitori, agenzie governative e comunità. E' importante che anche personale non dipendente come funzionari governativi, appaltatori, fornitori, consulenti e rappresentanti vivano i nostri valori e seguano il nostro codice. Questo approccio unificato guida i nostri sforzi per creare ambienti più vivibili, agevolare la comunicazione e assicurare protezione e sicurezza.

Per meglio comprendere i comportamenti che ci si aspetta da noi, ciascuno di noi è responsabile della lettura e dell'adesione al nostro

codice e della partecipazione alla formazione su etica e conformità. Dobbiamo anche conoscere e seguire tutte le politiche Xylem, le leggi e le normative che si applicano al nostro lavoro. Se esiste un conflitto tra qualunque di queste regole, ci si attiene a quella che dà maggior rilevenza al comportamento etico. Chiedere una guida al contatto appropriato tra quelli elencati nella sezione "Porre domande e sollevare questioni" prima di decidere quale percorso seguire.

Leggi e normative sono complesse e soggette a modifiche, inoltre possono variare significativamente da paese a paese. Anche le politiche aziendali possono essere soggette a cambiamenti e possono variare a seconda delle nostre sedi. Dobbiamo quindi aver cura di familiarizzare con politiche, leggi e normative che si applicano alla nostra particolare funzione aziendale. In caso di dubbi, chiedete aiuto.

Cosa ci si aspetta da manager e supervisori?

In qualità di leader, manager e supervisori hanno ulteriori responsabilità. In particolare ci si aspetta che essi:

- Comunichino su temi di etica e conformità
- Si assicurino che le loro azioni personali siano un esempio appropriato dei nostri valori
- Accrescano il senso di responsabilità dei dipendenti in merito alla formazione
- Creino ambienti di lavoro che favoriscano la comunicazione aperta e incoraggino i dipendenti a sollevare questioni
- Riferiscano errate condotte etiche o legali note o sospette al punto di contatto appropriato
- Rispettino, per quanto è possibile e concesso dalla legge, la riservatezza dei dipendenti che sollevano problemi legittimi o partecipano ad indagini
- Evitino rigorosamente e non tollerino mai atti di ritorsione contro persone che riferiscono questioni o comportamenti che possono essere percepiti da altri come ritorsioni

Cosa ci si aspetta dai partner commerciali?

Ci aspettiamo che quelli che lavorano per conto di Xylem, compresi consulenti, fornitori, agenti, appaltatori, subappaltatori e rappresentanti aderiscano ai nostri valori, ai principi etici stabiliti nel nostro codice e a tutte le politiche aziendali, alle leggi e alle normative. Scegliamo di lavorare con partner commerciali che garantiscono la qualità delle merci e dei servizi che forniscono.

Se si sa o si sospetta che uno dei nostri partner commerciali abbia una errata condotta etica o legale, parlatene con il contatto appropriato tra quelli elencati nella sezione "Porre domande e sollevare questioni" del nostro codice.

Cosa ci si aspetta da noi quando si ingaggiano terzi?

Dobbiamo attentamente valutare chi ci rappresenta nel condurre attività in nome di Xylem. Se vogliamo ingaggiare qualcuno come agente di vendita, rappresentante di marketing, distributore o rivenditore, dobbiamo contattare l'ufficio legale della società prima di farlo. Queste persone devono essere approvate secondo la politica aziendale e i rapporti devono essere documentati in un accordo scritto formale. Questo accordo è soggetto all'esame e all'approvazione dell'ufficio legale della società.

Tenete presente che ci sono articolate regole e procedure Xylem che regolano il mantenimento di agenti di vendita, rappresentanti di marketing, distributori o rivenditori che vendono al di fuori degli Stati Uniti, compresa la valutazione approfondita per quelli che ricevono ordini da parte di clienti governativi o utenti finali fuori dagli Stati Uniti. Si ha la responsabilità di conoscere queste regole e procedure e di attenersi ad esse se il proprio lavoro comporta l'ingaggio di terzi. Inoltre l'ufficio legale della società deve approvare tutti i consulenti o i lobbisti nel settore dei rapporti col governo.

Ci sono ulteriori regole che si applicano in particolare al rapporto di lavoro con agenti di vendita e di marketing. Non si può lavorare con un agente di vendita o di marketing se qualcuno dei suoi dipendenti, parenti stretti o qualunque altra persona finanziariamente interessata

nella sua attività, lavori per o sia un dirigente di un cliente Xylem reale o potenziale. Per ottenere una specifica eccezione a questa regola, contattate l'ufficio legale della società. Ci sono anche regole specifiche che riguardano i compensi per agenti di vendita e rappresentanti di marketing. Queste regole devono essere tutte seguite se non diversamente permesso dall'ufficio legale della società.

Dobbiamo informare tutte le persone che lavorano per conto di Xylem del nostro codice ed essi devono accettare di seguirlo in tutte le attività che svolgono per conto di Xylem. Inoltre, distributori e rivenditori devono accettare una clausola relativa all'etica aziendale.

Prendere decisioni etiche

Portiamo tutti l'orgoglio nel nostro lavoro e nelle scelte che facciamo per conto di Xylem. Queste scelte possono essere più difficili da prendere quando incontriamo sfide etiche. Il nostro Codice mira ad aiutarci a riconoscere e a risolvere queste sfide.

Quando ci troviamo di fronte a una decisione etica difficile, facciamoci le domande che seguono per stabilire se l'azione che si sta portando a termine è appropriata:

- Sto aderendo alla lettera ed allo spirito della nostra politica aziendale e a tutte le leggi e le normative applicabili?
- La mia azione è coerente con la visione e i valori di Xylem e con i principi stabiliti in questo codice?
- Sto agendo per il migliore interesse di Xylem, dei miei colleghi e dei miei clienti?
- Cosa penserebbero delle mie azioni la mia famiglia, gli amici ed i vicini?
- Vorrei che le mie azioni fossero riportate sulla prima pagina di un giornale o su internet?

Se si è ancora insicuri su cosa fare, non intraprendete l'azione. Esaminate, invece, le sezioni pertinenti del codice o di altre politiche aziendali. Chiedete aiuto parlando con il vostro manager o supervisore. Chiedete un consiglio ad uno qualunque degli altri punti di contatto elencati in "Porre domande e sollevare questioni".

Porre domande e sollevare questioni

Anche se ci sforziamo di fare sempre la cosa giusta, a volte può succedere che abbiamo bisogno di chiedere consiglio o di sollevare questioni circa una potenziale violazione etica o legale. Farlo offre a Xylem la possibilità di affrontare correttamente il problema. Il processo di reporting è flessibile e permette di sollevare questioni in diversi modi.

Nella maggior parte dei casi, per prima cosa si dovrebbe contattare il proprio manager o supervisore. Se non è possibile o fattibile o se ci si sente più a proprio agio nel discutere la cosa con qualcun altro, è possibile contattare una delle seguenti persone:

- Il manager dell'ufficio locale delle risorse umane
- L'ufficio risorse umane del proprio value center
- Il Chief Financial Officer o il controller del proprio value center o il Chief Accounting Officer di Xylem
- Il capo del Ethics and Compliance Review Board (ECRB) del proprio value center o uno dei membri ECRB
- Il Direttore Corporate Responsability del proprio value center
- Qualsiasi ombudsman Xylem
- Qualsiasi avvocato di Xylem
- Il Chief Ethics and Compliance Officer di Xylem
- La linea riservata EthicsPoint

Gli ombudsman Xylem hanno la responsabilità di dare consigli e di ricevere segnalazioni riguardo a potenziali condotte errate. Ciascun gruppo ha un ombudsman Xylem e ci sono ombudsman Xylem locali in tutto il mondo a cui si può far riferimento nella propria lingua. Se si desidera parlare con un ombudsman Xylem, fate riferimento alla lista delle informazioni di contatto alla fine del nostro codice. Queste informazioni si possono anche trovare sul nostro portale intranet al seguente indirizzo **http://Compliance.Xyleminc.com**.

Si può anche fare una segnalazione chiamando la linea riservata EthicsPoint di Xylem che è uno strumento telefonico alternativo, attivo 24 ore al giorno e basato sul web. Le relazioni si possono fare nella propria lingua. I numeri di accesso locale per la linea riservata

EthicsPoint si possono trovare nella lista delle informazioni di contatto alla fine del nostro codice, sul nostro portale intranet all'indirizzo **http://Compliance.Xyleminc.com** o all'indirizzo **www.Xyleminc.EthicsPoint.com**.

Anonimato e riservatezza

Quando si contatta un ombudsman Xylem dagli Stati Uniti o da un altro paese in cui è permesso fare segnalazioni anonime, è possibile restare anonimi. È anche possibile fare una segnalazione anonima sulla linea riservata EthicsPoint. Se si chiama la linea riservata EthicsPoint, verrà fornita una chiave e una password per la relazione. In questo modo è possibile dare aggiornamenti o ulteriori informazioni che possono essere necessari per la corretta indagine sulla questione.

Quando si fa una segnalazione, si è sempre incoraggiati a identificarsi perché farlo facilita le comunicazioni e aiuta Xylem a risolvere con successo la questione. Se si sceglie di identificarsi, la nostra società farà ogni ragionevole sforzo per tenere l'identità riservata in modo coerente con lo svolgimento di una completa indagine e nel rispetto di tutti i requisiti legali. Per aiutarci a conservare la riservatezza, non discutete la relazione con altri a meno che non facciano parte dell'indagine oggetto della questione.

Linee guida per sollevare questioni

Non è mai facile sollevare questioni circa una possibile condotta errata. Farlo richiede onestà e coraggio. Di seguito sono elencate alcune idee generali e il modo di discutere le questioni con i supervisori:

1. Programmare un tempo specifico con supervisore o manager o altro punto di contatto elencato in "Porre domande e sollevare questioni" per discutere la questione.
2. Discutere le questioni in modo calmo e professionale.
3. Fornire tutti i fatti rilevanti ed esporre le proprie preoccupazioni circa il possibile impatto della potenziale errata condotta.
4. Ringraziare la persona per il tempo e l'attenzione dedicati al problema.

Linee guida per ricevere le questioni

Se si è un manager o un supervisore, la reazione quando un dipendente pone una questione è molto importante. Di seguito sono elencate alcune linee guida sul modo in cui reagire quando un dipendente solleva una questione:

1. Assicurarsi di avere tempo a sufficienza per discutere la questione. Altrimenti programmare un'orario alternativo e comunicare al dipendente che questo cambiamento gli/le assicurerà di avere attenzione completa. Se appropriato, svolgere l'incontro in un posto riservato.
2. Ascoltare attentamente e rimanere sempre rispettosi, calmi e professionali.
3. Evitare comportamenti intimidatori o giudicanti.
4. Non pensare di dover dare una risposta immediata, riflettere sul problema e rispondere successivamente, se necessario.
5. Ringraziare il dipendente per aver sollevato il problema all'attenzione e dire che la questione sarà seguita con le persone appropriate.

Tolleranza zero per le ritorsioni

Sollevare questioni aiuta Xylem a rispondere ai problemi appena possibile. Xylem non tollera ritorsioni contro alcun dipendente per aver riferito in buona fede un problema etico o di conformità o per aver partecipato in buona fede ad una indagine. Riferire potenziali condotte errate o partecipare ad una indagine in "buona fede" significa fare un tentativo genuino per fornire informazioni oneste, complete e accurate anche se successivamente si rivelano errate o prive di fondamenta. Queste azioni non possono essere la base per alcuna forma di ritorsione, compresa negazione di benefit, licenziamento, demansionamento, sospensione, minacce, scarsa valutazione delle performance, intimidazione, molestie o discriminazione. Dobbiamo trattare in maniera rispettosa tutti i colleghi che sollevano questioni.

La ritorsione è una violazione del codice perseguibile con azioni disciplinari fino ad arrivare al licenziamento. Se si sa o si sospetta che un collega è stato oggetto di ritorsioni, contattare una delle persone elencate nella sezione "Porre domande e sollevare questioni".

Seguire il nostro codice

Prendiamo in seria considerazione le linee guida del nostro codice e ci impegniamo a rispettarle sempre in modo scrupoloso. Qualsiasi violazione della legge, delle politiche Xylem o del nostro Codice può essere perseguibile in sede disciplinare, fino ad includere il licenziamento. Tali violazioni possono comportare conseguenze civili o penali sia per i soggetti coinvolti che per Xylem.

2. Il nostro posto di lavoro

Inclusione e diversità

La nostra società attribuisce valore a idee, opinioni ed esperienze diverse ed è impegnata a sostenere una cultura dell'inclusione e della diversità. Mentre ognuno di noi ha diritto ai propri credi e valori personali, non possiamo imporre questi credi o valori ad altri sul posto di lavoro. Questo vuol dire che non si può fare uso degli strumenti di comunicazione della società (e-mail, intranet, bacheche, ecc.) per propagandare credi personali religiosi, politici o comunque argomenti potenzialmente sensibili. I dipendenti responsabili delle iniziative di beneficenza di Xylem devono essere sicuri che esse non promuovano i temi sopraindicati.

D: Per il mio ruolo nel marketing, invio spesso cartoline di auguri acquistate da Xylem ai contatti aziendali. Ci sono regole da seguire?

R: Sì, nel caso Xylem fornisca biglietti di auguri, essi non devono riferirsi a festività o simboli religiosi.

Discriminazioni

Per garantire un ambiente di lavoro di diversità e inclusione, ognuno di noi deve fare in modo di assicurare che il nostro posto di lavoro offra uguali opportunità di impiego e di carriera, incentivi e disciplina tramite valutazioni dei dipendenti che non devono tenere conto delle caratteristiche protette dalle leggi vigenti come età, colore della pelle, sesso, identità sessuale, origini nazionali, handicap fisico o mentale, razza, religione, orientamento sessuale o altra base personale protetta dalla legge. Per quelli di noi che lavorano su contratti governativi o programmi che coinvolgono il controllo delle esportazioni, le regole di sicurezza governative o i requisiti del contratto possono limitare certi lavori a soggetti che hanno l'appropriata liberatoria o autorizzazione per l'export.

Se si sa, si sospetta o si sperimenta personalmente una discriminazione, riferite la situazione ad un manager o ad un supervisore di cui si ha fiducia, all'ufficio Risorse Umane locale o a uno dei punti di contatto elencati nella sezione "Porre domande e sollevare questioni".

Molestie

Le molestie non hanno spazio all'interno di Xylem. Anche se le definizioni legali di "molestie" possono essere diverse, la nostra società considera tali quelle che includono qualunque forma di condotta non accettabile verso un'altra persona che abbia lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo per quella persona. Una condotta che genera molestie può essere tenuta da un dipendente o da un non dipendente e può

assumere molte forme compresi gesti o commenti, palpeggiamenti o immagini mostrate. Anche la promessa di promozioni o trattamenti speciali in cambio di favori sessuali costituisce molestia. Xylem non tollera alcuna di queste condotte, indipendentemente dal fatto che la molestia sia perseguibile o meno ai sensi delle leggi locali.

Se si subisce o si sa che qualcuno ha subito o sta subendo molestie, riferitelo immediatamente ad un manager o ad un supervisore di cui si ha fiducia, all'ufficio Risorse Umane locale o ad uno dei punti di contatto elencati nella sezione "Porre domande e sollevare questioni" del nostro codice.

D: Il collega di Elyse, James, le chiede sempre appuntamenti e fa commenti sul suo aspetto per farla sentire a disagio. Lei rifiuta educatamente le sue avances e gli chiede di smettere di commentare il suo aspetto ma James non cambia il suo comportamento. Cosa deve fare Elyse?

R: Elyse deve riferire la condotta di James a un manager o a un supervisore di cui si fida, al reparto Risorse Umane locale o a uno dei punti di contatto elencati nel nostro codice. La condotta di James può costituire molestia perché crea un ambiente di lavoro ostile ed offensivo per Elyse. Questo tipo di condotta non sarà tollerata da Xylem.

Riservatezza dei dipendenti

I nostri rapporti con i colleghi e con la nostra società sono costruiti sulla fiducia e sul rispetto reciproci. Per conservare questi rapporti, ognuno di noi deve fare la propria parte per mantenere riservate le informazioni personali dei dipendenti. Lo facciamo seguendo le procedure di controllo interne di Xylem e attenendoci alla relativa legislazione dei paesi dove svolgiamo le attività. Questo significa che senza un'appropriata autorizzazione non possiamo accedere ad alcun sistema, database o record che contenga informazioni personali su potenziali, attuali o ex dipendenti.

Quelli di noi che hanno accesso alle informazioni personali dei dipendenti hanno l'obbligo di prestare la dovuta attenzione prima di divulgarle. Possiamo divulgare le informazioni relative ai dati del personale solo se è consentito farlo per legge. Possiamo fornire queste informazioni a un altro dipendente di Xylem se ha una esigenza di lavoro sostanziale e legittima per conoscerle. Le documentazioni mediche dei dipendenti sono confidenziali e private. Possiamo divulgare informazioni mediche dei dipendenti se ci viene permesso dalla legge o se il dipendente in questione ci ha dato il permesso scritto di farlo.

Nel caso di domande su questa politica, contattare l'ufficio Risorse Umane locale.

Sanità e sicurezza

Ognuno di noi ha diritto a un posto di lavoro sano e sicuro. Per aiutarci a rendere questo possibile abbiamo tutti la responsabilità di proteggere noi stessi e i nostri colleghi. Tutti dobbiamo seguire le politiche e le procedure di sicurezza e riferire prontamente qualunque condizione di lavoro non sana nonché lesioni o malattie collegate al lavoro, al nostro supervisore, al personale medico locale o a un manager addetto a ambiente, protezione e salute (ESH) o addetto alla sicurezza. Dobbiamo anche avere dimestichezza con le procedure di emergenza della nostra sede. In caso di potenziale pericolo per se stessi o per altri, agite secondo le procedure di emergenza del sito che prevedono di il contattare immediatamente la squadra di emergenza locale.

Assicurare un posto di lavoro sano significa anche minimizzare la possibilità di violenze nei locali della società o quando si è impegnati in attività per conto di Xylem. Questo significa che non è possibile:

- Essere coinvolti in alcun tipo di violenza sul posto di lavoro, comprese le minacce, i comportamenti minacciosi, le molestie, le intimidazioni, le aggressioni o simili condotte
- Trasportare armi senza la previa approvazione scritta da parte dell'ufficio Risorse Umane e dell'ufficio Legale. (Le armi da fuoco hanno bisogno di un'ulteriore approvazione da parte del Direttore di Ethics and Security di Xylem)

Si deve anche prestare attenzione e riferire l'eventuale presenza di sconosciuti o di attività anomale che potrebbero portare a furti o danni ai beni o al personale di Xylem. Riferire al proprio manager, al proprio supervisore, al manager ESH o al manager della sicurezza qualunque preoccupazione su sicurezza, incidenti o attività sospette.

Droghe e alcool

Per mantenere un posto di lavoro sicuro e garantire di dare ai nostri clienti prodotti e servizi della più alta qualità, è essenziale essere in grado di pensare con chiarezza e reagire con prontezza. Per questo motivo non possiamo mai consumare, possedere o vendere sostanze illegali o alcolici durante le ore di lavoro, mentre si è nei locali della società, nel tempo trascorso in azienda o quando si svolgono attività o si viaggia per lavoro. La sola eccezione a questa regola è quando l'alcool viene consumato in quantitativi limitati durante cene aziendali o secondo le istruzioni della dirigenza locale nel corso di eventi o cene aziendali della società. In tali casi, ci è richiesto di osservare strettamente tutte le leggi vigenti relative al consumo di alcool.

3. Il nostro ambiente e le comunità

Responsabilità ambientale

Lavorando per conto di Xylem abbiamo preso l'impegno di preoccuparci dell'ambiente e di rispettare le comunità dove svolgiamo le nostre attività. Questo richiede di agire in modo rispettoso nei riguardi dell'ambiente, soddisfacendo o superando i requisiti stabiliti da leggi ambientali, normative e politiche ESH e sulla sicurezza vigenti di Xylem. Questo impegno richiede anche di evitare impatti negativi sull'ambiente, compreso suolo, aria ed acqua e sulle comunità in cui operiamo. Questo significa svolgere i nostri compiti in maniera sempre responsabile.

Dobbiamo riferire potenziali questioni ambientali e chiedere consigli sul come essere conformi alle leggi e alle normative ambientali ogni volta che ciò si rende necessario. Se si sa o si sospetta che esiste un rischio ambientale o che le linee guida ambientali non vengono seguite, riferite immediatamente la situazione a un manager ESH.

Diritti umani

Siamo impegnati a svolgere le nostre attività in modo da rispettare i diritti umani sulla base dei nostri valori e dei nostri principi operativi. Sosteniamo sempre e in tutte le sedi i diritti umani, indipendentemente dalle abitudini aziendali locali.

In particolare ci impegnamo a:

- Assicurare condizioni sane e sicure a quelli che lavorano per conto della nostra società
- Proteggere l'ambiente
- Seguire tutte le leggi vigenti su retribuzioni e orario di lavoro
- Proibire rigidamente il traffico di esseri umani e l'impiego di bambini, di carcerati o di persone condannate ai lavori forzati
- Trattarci reciprocamente in modo equo e cortese

Per assicurare che ogni livello della nostra azienda sostenga questi standard, cerchiamo partner commerciali che condividano questi impegni.

4. Dati aziendali

Accuratezza dei dati

Quando elaboriamo dati societari di Xylem, ci guidano onestà e trasparenza. Ognuno di noi ha la responsabilità di assicurare che le informazioni contenute nei nostri registri aziendali, comprese le timbrature, i resoconti di spesa e i dati della produzione, siano completi, equi, accurati, tempestivi e comprensibili. Realizziamo ciò solo fornendo informazioni che siano complete secondo le nostre procedure di controllo interne. Se foste incerti su come presentare le informazioni in un resoconto o in documento Xylem, contattate un controller Xylem come guida.

Il nostro impegno ad agire in modo etico e onesto richiede che ci impegniamo in transazioni commerciali legittime e autorizzate. Non

possiamo mai fare una falsa dichiarazione in nome di Xylem né orale né scritta. Inoltre non dobbiamo nascondere fondi Xylem, rendere pubbliche transazioni della società, creare conti di fondi non registrati o consentire consapevolmente che avvengano tali attività illegali. Se si hanno preoccupazioni riguardo a contabilità, registrazioni o revisioni, si contatti il proprio manager o supervisore o un controller Xylem. Si può anche contattare il Comitato Revisioni di Xylem in modo anonimo, per posta, c/o Xylem Corporate Secretary, 1 International Drive, Rye Brook, New York, 10573, USA.

D: In un recente viaggio di lavoro in Svezia, Anabelle ha passato la notte presso un vecchio amico. Può includere il costo equivalente a una stanza di albergo al suo voucher di viaggio?

R: No, tutti i voucher, le note spese, cartellini di presenza e altri documenti Xylem devono essere completi ed accurati. Non ci è mai permesso di inserire consapevolmente informazioni false, fuorvianti o non accurate sui documenti Xylem.

D: L'unità aziendale di Minsheng ha raggiunto l'obiettivo di crescita per l'anno. Un dirigente chiede a Minsheng di nascondere fondi della società in un fondo di riserva che sarà usato per aumentare gli utili in futuro. Il dirigente dice a Minsheng che i revisori accetteranno questo conto di riserva perché l'ammontare è immateriale. Cosa deve fare?

R: Minsheng non deve creare il conto. Dichiarazioni false non sono accettabili, soprattutto quando create con l'intento di gestire utili. Minsheng non deve fare questa modifica e deve riferire la richiesta del dirigente a un controllore Xylem o al Comitato Revisioni di Xylem.

Conservazione dei dati

Conservazione e distruzione corretta dei dati archiviati sono aspetti importanti del mantenimento accurato della contabilità aziendale. Dobbiamo conservare tutti i dati di Xylem secondo quanto previsto dalle linee guida interne e dalla normativa in materia della legislazione statunitense e locale. Questi principi stabiliscono il tempo di conservazione degli archivi nonché il modo in cui devono essere distrutti.

Se viene notificato da un legale della società che si possiedono dati relativi a una controversia, una indagine o una revisione precedente o in corso, seguite le linee guida stabilite nella notifica. Non distruggete, alterate o nascondete alcun documento (compresi file di computer, e-mail e dischi) in risposta a o in previsione di tale notifica della società, procedimenti governativi o procedimenti legali.

Se ci sono domande relative alla conservazione di un documento di cui si è in possesso, contattate l'ufficio legale della società prima di intraprendere qualsiasi azione.

Indagini interne e governative

Di tanto in tanto, Xylem conduce indagini interne sui temi dell'etica e della conformità. Tutti abbiamo il dovere di cooperare e, quando richiesto, fornire informazioni oneste in relazione all'indagine. Chi non collabora ad un'indagine o la ostacola in qualsiasi modo o non rispetta queste linee guida sarà oggetto di un procedimento disciplinare e delle relative conseguenze.

Inoltre ci si aspetta che cooperiamo pienamente con tutte le indagini governative. Se si sa di una possibile indagine o inchiesta governativa, si informi immediatamente il proprio manager, il proprio supervisore o ufficio legale aziendale. Assicurarsi di presentare qualunque citazione o richiesta scritta di informazioni all'ufficio legale aziendale prima di intraprendere o promettere qualunque azione. Se si fosse avvicinati da un investigatore governativo al di fuori del posto di lavoro, si ha il diritto di consultare l'ufficio legale della società (o, se lo si desidera, il proprio avvocato) prima di parlare all'investigatore.

Nel rispetto di tutte le indagini non bisogna mai:

- Distruggere, alterare o nascondere documenti di Xylem in previsione di, o in risposta a, una richiesta di tali documenti da parte di investigatori di Xylem, enti governativi o tribunali
- Rilasciare una dichiarazione incompleta, falsa o fuorviante ad un investigatore Xylem o governativo
- Tentare di influenzare qualcun altro a fornire informazioni incomplete, false o fuorvianti a qualunque investigatore Xylem o governativo

5. Conflitto di interessi

Cos'è un conflitto di interessi?

Un conflitto di interessi avviene quando gli interessi personali interferiscono o sembrano interferire con la propria capacità di emettere giudizi obiettivi nel miglior interesse di Xylem. Evitare conflitti di interessi veri o apparenti crea e sostiene la fiducia dei nostri clienti e di altri partner commerciali, dei nostri colleghi e del pubblico. Quindi è cruciale per tutti noi essere vigili in questo ambito. Anche se è impossibile affrontate tutte le situazioni in cui può sorgere un conflitto di interessi, le sezioni che seguono affrontano gli scenari più comuni.

Rapporti tra dipendenti

Generalmente i conflitti di interessi sorgono quando esistono rapporti personali tra i dipendenti. Sebbene queste relazioni non influenzino le decisioni aziendali, esse possono apparire tali. Questo corrisponde alla realtà quando abbiamo delle relazioni affettive o familiari con i nostri collaboratori diretti o indiretti. Inoltre, è verosimilmente non corretto svolgere un'attività retribuita o non retribuita per qualcuno a cui si riporta direttamente o indirettamente. Come regola generale, evitate queste situazioni. Se si ha un rapporto personale che potrebbe sembrare influenzare il proprio giudizio, rivelatelo prontamente al vostro manager o supervisore, al reparto risorse umane o all'ufficio legale della società.

Guadagni personali generati da opportunità societarie

Nel corso del rapporto di lavoro con Xylem, si può venire a conoscenza di opportunità di affari in cui si è personalmente interessati. Non si può perseguire o indurre terzi a perseguire alcuna opportunità di cui si viene a conoscenza in relazione al proprio lavoro o attraverso l'uso di beni o informazioni della società a meno che non si sia ottenuta l'approvazione scritta dall'ufficio legale della società.

Relazioni di lavoro con persone appartenenti alla propria famiglia

Bisogna essere cauti quando un membro della nostra famiglia lavora per una società con cui Xylem fa o intende fare affari. Se ci si trova in questa situazione e il proprio incarico comporta prendere decisioni di affari in relazione a quella società, bisogna rivelare immediatamente la situazione al manager, al supervisore o all'ufficio legale della società.

D: Alexis, manager all'approvvigionamento, è incorsa in un problema con un fornitore Xylem. Deve sostituire immediatamente il fornitore in modo che il progetto non vada oltre la scadenza. L'azienda di suo fratello fornisce servizi simili a tariffe anche più basse. Alexis può assumere l'azienda del fratello in sostituzione?

R: No, Alexis non può assumere l'azienda del fratello. Se volesse consigliare l'azienda del fratello potrebbe farlo ma deve rivelare il rapporto al manager o al supervisore e uscire dal processo di scelta dei fornitori. Ricordare che bisogna evitare di dare l'impressione che si facciano favoritismi e non si devono mai prendere scorciatoie nel processo degli appalti.

Investire in attività esterne

C'è un conflitto di interessi se uno di noi o un membro della famiglia ha un interesse finanziario in una impresa privata con cui Xylem fa affari o è in concorrenza. Il potenziale per il conflitto di interessi in tale situazione in genere dipende dall'ammontare dell'investimento, dalla funzione svolta in Xylem e dai rapporti commerciali che intercorrono tra Xylem e l'altra società. Prima di fare tale investimento bisogna ottenere la previa approvazione scritta dall'ufficio Risorse Umane della società.

Rapporti di lavoro esterni

Bisogna fare attenzione che interessi e attività esterne non entrino in conflitto con gli obblighi verso Xylem. Poiché rapporti di lavoro esterno possono apparire distorti o possono danneggiare la possibilità di prendere decisioni nel miglior interesse di Xylem, non possiamo essere impiegati da, lavorare come consulenti per o essere affiliati con un concorrente, un cliente o un fornitore di Xylem senza la previa approvazione scritta da parte dell'ufficio Risorse Umane della società.

D: Il rappresentante di un fornitore con cui Daniel lavora a stretto contatto per conto di Xylem gli ha chiesto di fare del lavoro di consulenza per la sua azienda nei fine settimana. Daniel può accettare il lavoro?

R: Molto probabilmente no. Anche se l'incarico non influenzerebbe la capacità di Daniel di lavorare in modo obiettivo con il fornitore, potrebbe far sì che altri lo percepiscano come potenzialmente distorto o indebitamente influenzato. Se Daniel vuole assumere la posizione, deve ricevere approvazione scritta da parte dell'ufficio Risorse Umane.

6. Regali di rappresentanza

Doni e intrattenimenti

Svolgere affari con integrità significa rispettare tutte le leggi e non cercare mai di influenzare le decisioni aziendali in modo scorretto. Per questo motivo è importante che ognuno di noi tenga conto di tutte le leggi vigenti ed eserciti il buon senso e il giudizio quando dà o riceve regali di rappresentanza. Un "regalo di rappresentanza" è il dare qualcosa di valore, compreso denaro, intrattenimenti, pasti, eventi sociali, eventi sportivi, favori, gratuità, sconti e servizi.

In genere non possiamo offrire o accettare un regalo di rappresentanza se:

- Viola qualche legge, normativa o politica applicabile a chi dà o a chi riceve
- Può essere considerato una tangente o corruzione (vedere la sezione "Anticorruzione" del nostro codice)
- Viola le normali pratiche aziendali
- Trasmette un'immagine di scorrettezza o potrebbe dare origine a un conflitto di interessi

Siamo tutti sottoposti alle leggi anti-corruzione che disciplinano lo scambio di regali di rappresentanza con funzionari governativi non statunitensi, inclusi il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) statunitense e le leggi anti-corruzione dei numerosi paesi in cui operiamo. Se la propria attività prevede scambi internazionali, consultate la sezione "Affari internazionali – Anti-corruzione" del nostro codice.

Dobbiamo sempre evitare situazioni in cui regali di rappresentanza potrebbero danneggiare a livello legale o di reputazione la nostra società o noi stessi. Tenete presente che non possiamo mai tentare di aggirare queste regole usando i nostri fondi personali o ingaggiando un agente o un rappresentante perché paghi un regalo di rappresentanza che non possiamo pagare noi stessi. Le linee guida della presente sezione regolano anche le azioni dei membri della nostra famiglia e degli amici stretti, nonché quelle di agenti e rappresentanti Xylem. Ogni eccezione rispetto alle linee guida sui regali di rappresentanza dovrà essere espressamente approvata per iscritto dal Presidente del proprio value center (o da un suo rappresentante) e dall'Ufficio Legale dell'azienda. In caso di mancata appartenenza a uno specifico value center, l'approvazione scritta deve essere richiesta al Chief Ethics & Compliance Officer di Xylem.

Regali di rappresentanza commerciali

Offrire regali di rappresentanza a clienti (non-governativi): Scambiare ragionevoli e limitati regali di rappresentanza con clienti è considerato in tutto il mondo una legittima pratica aziendale. Non dobbiamo mai offrire regali di rappresentanza per ottenere o conservare un affare in modo scorretto, ma possiamo offrirli per sviluppare buoni rapporti con i nostri clienti e per promuovere le merci e i servizi della nostra società. Ai clienti è possibile offrire:

- Intrattenimenti a cui si partecipa con il rappresentante che siano ragionevoli, occasionali, per un motivo aziendale legittimo, in linea con le normali pratiche del settore e con le leggi locali e usati per promuovere rapporti di lavoro con il cliente (come eventi sportivi e pasti)
- Vacanze regalo in connessione con una festa o un evento locale riconosciuto
- Prodotti promozionali Xylem di valore simbolico che identifichino Xylem (nome, logo, ecc.) e che sono distribuiti a tutti i clienti a scopo pubblicitario o commemorativo o per generare buoni rapporti

Non è possibile offrire regali di rappresentanza eccessivi, stravaganti o irragionevoli.

Accettare regali di rappresentanza da clienti: le linee guida che governano l'offerta di regali di rappresentanza ai clienti si applicano anche quando si accettano regali da essi. Non possiamo mai chiedere un regalo di rappresentanza o promettere una certa decisione in cambio di tale regalo.

Se viene offerto un regalo o un dono di rappresentanza che eccede il valore simbolico o nominale o che sembra non in linea con le nostre pratiche aziendali, rifiutatelo e riferitelo al vostro manager o supervisore. Qualunque eccezione a queste linee guida deve essere specificatamente approvata per iscritto dal Presidente del Gruppo (o da un suo delegato) e dall'Ufficio Legale della società. Se non si fa parte di un gruppo, bisogna ricevere approvazione scritta dal Chief Ethics & Compliance Officer di Xylem.

Regali di rappresentanza governativi

Funzionari e impiegati federali e statali degli Stati Uniti: il governo degli Stati Uniti ha leggi e regole rigide che in genere proibiscono ai suoi dipendenti di accettare qualunque oggetto di valore compresi favori personali, sconti, intrattenimenti, ospitalità, formazione, trasporti, viaggi, alloggio e pasti. Molti governi statali e locali hanno leggi e clausole simili. Per questo motivo non è possibile offrire o dare alcun oggetto di valore a dipendenti, funzionari militari, funzionari politici o partiti politici federali, statali o locali degli Stati Uniti senza la previa approvazione scritta dell'Ufficio Legale della società. In certe circostanze può essere accettabile offrire semplici pasti durante un meeting di lavoro o offrire cose di poco valore come bevande analcoliche, caffè o spuntini nonché calendari promozionali, penne e tazze da caffè. Date le rigide leggi e regole a cui dobbiamo attenerci, è consigliabile discutere la situazione con l'Ufficio Legale della società prima di impegnarci nell'attività.

Dipendenti e funzionari governativi fuori dagli Stati Uniti: come riportato in precedenza, siamo tutti sottoposti alle rigide leggi che governano lo scambio di doni e intrattenimenti con dipendenti e funzionari di governo non statunitensi, tra cui il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) degli Stati Uniti e le leggi anti-corruzione dei numerosi paesi in cui svolgiamo attività. Molti di questi paesi proibiscono ai propri dipendenti di accettare qualunque tipo di regalo di rappresentanza. Se il proprio lavoro comporta interazioni con funzionari governativi, esaminate la sezione "Affari internazionali – Anti-corruzione" del nostro codice.

D: Franco è impegnato nell'organizzazione di eventi e spesso deve trattare con hotel, ristoranti o agenti di viaggio. Un ristorante che spesso usa per i meeting Xylem ha offerto a lui e alla sua famiglia un pasto gratis. Può accettare l'offerta?

R: No. Accettare un pasto gratuito a scopo non professionale, può sembrare agli altri che il ristorante cerchi di influenzare le future decisioni professionali di Franco. Franco deve cortesemente declinare l'offerta del ristorante.

D: Naomi lavora a stretto contatto con il rappresentante di un cliente. Il rappresentante le chiede di accompagnarlo ad un evento sportivo la prossima settimana. Spiega che spera di parlare di affari prima e dopo la gara. Naomi può accettare il biglietto?

R: Sì, nella misura in cui il valore del biglietto dell'evento è ragionevole e in linea con le normali pratiche del settore e con le leggi locali. Sia Naomi che il rappresentante del cliente parteciperanno all'evento e c'è un chiaro motivo professionale che lo giustifica.

7. Contratti con il governo

Affari con i governi

Dobbiamo fare affari con tutti i governi, gli enti governativi e i loro rappresentanti in maniera etica ed in conformità con le leggi e le normative vigenti, comprese quelle dei Paesi in cui conduciamo attività. Se si teme che le leggi di un Paese possano non essere coerenti per quanto riguarda la conformità con questo Codice o con le leggi degli altri Paesi, chiedete chiarimenti all'ufficio legale dell'azienda. Quelli di noi il cui lavoro comporta contratti con il governo devono prendere dimestichezza con leggi, regole e normative che si applicano ai loro incarichi. Ricordate che questi requisiti sono di solito molto più rigidi rispetto a quelli che governano i contratti commerciali.

Colloqui di lavoro con dipendenti governativi

Regole dettagliate regolano l'assunzione di attuali o ex funzionari e dipendenti governativi, personale militare e loro familiari. Prima di avviare discussioni di assunzioni con queste persone, si deve contattare l'ufficio Risorse Umane locale o l'ufficio legale.

Requisiti per contratti con il governo degli Stati Uniti

Anche se i requisiti per fare affari con il governo degli Stati Uniti sono troppo numerosi e complessi per essere discussi in dettaglio nel nostro Codice, dobbiamo tenere presente i seguenti principi generali: se si partecipa in gare d'appalto, proposta, stipula o esecuzione di un contratto con il governo degli Stati Uniti, bisogna conoscere e seguire le regole che si applicano al proprio lavoro. Nel caso di domande o preoccupazioni è anche possibile contattare l'Ufficio Legale della società o, laddove applicabile, l'Ufficio Contratti del proprio value center, prima di intraprendere attività riguardanti contratti con il governo degli Stati Uniti.

Quando si cerca di ottenere un contratto con il governo degli Stati Uniti o con un cliente direttamente o indirettamente a supporto del governo statunitense come utente finale, abbiamo l'obbligo di ottemperare pienamente a tutte le leggi e le normative vigenti. Durante tale processo non è possibile impegnarsi in alcuna attività che possa offrire a Xylem un vantaggio concorrenziale non equo e/o illegale, compresi tra gli altri:

- Tentare di ottenere o usare informazioni governative riservate o sulla concorrenza, ad esempio gare d'appalto non pubbliche o informazioni su proposte, costi o dati sui prezzi, informazioni esclusive su tecniche o costi indiretti, o informazioni da fonti di agenzia
- Usare cifre non accurate o incomplete come base per i prezzi offerti nelle gare d'appalto o presentare dati di costi o prezzi non accurati o incompleti durante la proposta di contratto e la fase di negoziazione di contratti coperti dal decreto sulla veridicità delle negoziazioni
- Ingaggiare agenti o consulenti che crediamo eserciteranno una indebita influenza per ottenere un contratto con il governo

Quando si lavora ad un contratto con il governo degli Stati Uniti o con un cliente direttamente o indirettamente a supporto del governo statunitense come utente finale, dobbiamo sempre conoscere ed essere conformi a tutti i requisiti applicabili a questa attività. Esempi di questi requisiti comprendono:

- Accurata certificazione di determinati fatti
- Conservazione accurata e completa dei dati
- Vincoli contabili, di costi e prezzi
- Rispetto totale delle specifiche del contratto
- Usare in modo corretto beni, apparecchiature e forniture del governo
- Fare avere ai subappaltatori tutte le norme vigenti obbligatorie e altre clausole applicabili di Federal Acquisitions Regulation (FAR) e supplementi FAR

Informazioni governative riservate degli Stati Uniti

I regolamenti di sicurezza che riguardano la protezione di informazioni riservate del governo sono complessi e variano da un'agenzia governativa all'altra. Ci è richiesto di salvaguardare adeguatamente e di controllare l'accesso a tutte le informazioni governative riservate per motivi di sicurezza e in possesso di Xylem. Ciascuno di noi, nonché i nostri visitatori, consulenti e subappaltatori, deve prendere dimestichezza con tutte le norme di sicurezza vigenti e essere in possesso della opportuna liberatoria prima di avere accesso alle informazioni riservate. Per assistenza e informazioni sulla sicurezza, contattate il Direttore di Ethics & Security di Xylem. In caso di dubbi riguardanti leggi e normative, che potrebbero influenzare i contratti con il governo sui quali si sta lavorando per conto di Xylem, contattate il vostro manager, il vostro supervisore o l'Ufficio Legale della società.

D: Oliver è incaricato di gestire un contratto con il governo che tra i requisiti ha molti test. Sa che il suo team sta facendo prodotti di qualità e pensa che alcuni di questi test siano dei doppioni e uno spreco di denaro pubblico. Oliver deve veramente effettuare questi test?

R: Sì. Se Oliver pensa che i test potrebbero essere non necessari, deve chiedere l'approvazione dei funzionari governativi competenti per modificare il contratto. Fino a quando non ottiene tale approvazione, è obbligato a fare esattamente ciò che specifica il contratto.

8. Affari internazionali

Conformità con le leggi internazionali

Xylem è un'azienda mondiale fondata ai sensi delle leggi degli Stati Uniti. Dobbiamo quindi attenerci alle leggi degli Stati Uniti e dei paesi in cui svolgiamo attività. Dobbiamo anche essere sensibili verso le culture e i costumi dei paesi in cui operiamo.

Esportazioni ed importazioni

I governi di tutto il mondo regolano il commercio estero attraverso limitazioni alle esportazioni e alle importazioni di beni, tecnologia, informazioni e servizi. Alcuni controlli commerciali possono essere più restrittivi di altri. Se il tuo lavoro comporta attività di commercio internazionale o di trattativa con cittadini di paesi diversi, hai la responsabilità di conoscere e attenerti rigidamente alle relative leggi e normative. Non è possibile chiedere a terzi di prendere parte per conto di Xylem, a un'attività riservata alla quale non ti è stato permesso di partecipare personalmente.

Una "esportazione" si ha quando un prodotto, un servizio, una tecnologia o una informazione supera il confine di un paese o si trasferisce con qualunque metodo, anche elettronico, tra cittadini di paesi diversi, anche se il trasferimento avviene all'interno di un singolo paese. Per conformarsi alle leggi che controllano le esportazioni, seguite le fasi che seguono prima di impegnarvi in attività di esportazione:

- Verificate se ci sono proibizioni o restrizioni su un prodotto un servizio o una tecnologia
- Verificate l'idoneità del destinatario a ricevere l'oggetto
- Assicuratevi che ci sia stato uno screening di tutti i clienti, gli appaltatori, i fornitori, gli agenti e i rappresentanti coinvolti rispetto a tutte le liste governative che elencano coloro i quali non sono autorizzati a condurre rapporti commerciali

L'attività di "importazione" o il portare merci acquistate da una fonte straniera o esterna in un altro paese, è anch'essa soggetta a varie leggi e normative. Tale attività può richiedere il pagamento di dazi e tasse nonché la presentazione di certi documenti.

Importare o esportare merci, servizi o tecnologie senza le corrette approvazioni governative può comportare la perdita di tali privilegi e altre gravi sanzioni. Per essere guidati su controlli e requisiti relativi a importazioni o esportazioni, contattate il rappresentante o il Direttore di Trade Compliance di Xylem.

D: Henrik deve inviare dati tecnici sotto il controllo del governo statunitense a certi dipendenti Xylem che non sono cittadini statunitensi ma hanno sede negli Stati Uniti. Deve inviare i dati immediatamente per far sì che il progetto vada avanti. Può inviare i documenti a questi dipendenti via e-mail?

A: No. Henrik deve prima confermare che queste persone siano autorizzate a ricevere i dati. Può farlo contattando il rappresentante o il Direttore di Trade Compliance di Xylem. È importante notare che il rapporto di lavoro con Xylem da solo non qualifica le persone ad avere accesso a merci, tecnologia delle informazioni o servizi regolati dalle leggi sulle esportazioni degli Stati Uniti né di altri paesi, indipendentemente da dove ha sede la persona.

Anti-boicottaggio

Il "boicottaggio" avviene quando una persona, un gruppo o un paese si rifiuta di fare affari con persone, gruppi o paesi come mezzo di protesta, limitazione o costrizione. Noi non possiamo partecipare a o promuovere boicottaggi che gli Stati Uniti non supportano, come ad esempio il boicottaggio della lega araba su Israele. Questo significa che non possiamo accettare un contratto, un documento o una richiesta verbale che contenga frasi che potrebbero essere interpretate come un tentativo da parte di una persona, un gruppo o un paese di applicare un boicottaggio non sanzionato.

Richieste per la collaborazione in un boicottaggio possono essere difficili da riconoscere e di solito compaiono in contratti, lettere di credito o proposte di appalti. Se ricevete una richiesta a partecipare ad un boicottaggio che non è riconosciuto dagli Stati Uniti, riferitelo immediatamente all'Ufficio Legale della società e al Direttore di Trade Compliance di Xylem, indipendentemente dal fatto che ci si rifiuti di partecipare o non si risponda.

Anti-corruzione

Presso Xylem, la corruzione non è mai permessa indipendentemente dal fatto che si sia in trattativa con un governo o con un cliente. Per questo motivo non si può mai rimanere coinvolti in atti di corruzione e bisogna seguire tutte le leggi e le normative anticorruzione vigenti tra cui il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) statunitense e leggi simili negli altri paesi in cui operiamo. Questo significa che:

- Non possiamo, direttamente o indirettamente, offrire, autorizzare, promettere o commettere atti di corruzione, pagare tangenti a funzionari di governo sia degli Stati Uniti che di altri stati stranieri ai fini di ottenere o conservare un affare
- Non possiamo, direttamente o indirettamente, offrire, autorizzare, promettere o commettere atti di corruzione, pagare tangenti a clienti commerciali (non governativi) ai fini di ottenere o conservare un affare
- Non possiamo, direttamente o indirettamente, richiedere, concordare di ricevere o accettare tangenti o altri tipi di pagamento correlati all'attività Xylem

Tali regole si applicano in tutte le circostanze anche se fare tali pagamenti è una consuetudine locale. Dobbiamo sempre evitare qualunque azione che sembri influenzare impropriamente funzionari di governo o clienti commerciali.

Chi è un funzionario di governo straniero? Tra i "funzionari di governo stranieri" ci possono essere, ma non è limitato a, funzionari e impiegati governativi non statunitensi a tutti i livelli del governo stesso, membri di partiti politici, funzionari politici e dipendenti di enti che sono di proprietà, sono gestite o controllate in tutto o in parte da un governo.

Che cosa è una bustarella o una tangente? La "bustarella" è il pagamento di qualcosa di valore come denaro, doni, servizi, tirocini, vacanze o intrattenimenti di lusso fatto ai fini di ottenere o conservare un affare. Una "tangente" è la restituzione di una somma di denaro già versata o da versare come parte di un contratto legale a titolo di ricompensa per aver fatto o appoggiato contratti di affari.

Cos'è la corruzione commerciale? La "corruzione commerciale" esiste quando una società dà bustarelle o tangenti a un'altra società per ottenere o conservare un affare. Questo significa che non possiamo offrire nulla che superi un valore nominale o simbolico a clienti o partner commerciali o a chiunque lavori per loro conto.

Cos'è un pagamento agevolante? I "pagamenti agevolanti" sono a volte noti come "bustarelle". Sono piccole somme di denaro o regali fatti a dipendenti governativi di basso livello fuori dagli Stati Uniti per agevolare o accelerare l'esecuzione di azioni di governo di routine a cui Xylem ha diritto come ottenere permessi, licenze o altri documenti ufficiali; elaborazione di visti o ordini di lavoro; carico o scarico di merci; fornitura di acqua e energia. In tutti i casi il dipendente del governo fuori dagli Stati Uniti non ha discrezione sulla esecuzione o meno dell'azione di questione. Anche se la legge degli Stati Uniti permette tali pagamenti in circostanze molto limitate, sono numerosi i paesi che li vietano, considerandoli tangenti proibite e illegali. Xylem ne proibisce il ricorso, con l'eccezione di rarissimi casi approvati dall'Ufficio Legale di Xylem o in caso di minaccia imminente alla sicurezza o alla salute personale.

Dobbiamo usare estrema cautela quando ci impegnamo in attività che potrebbero essere percepite come esercitanti influenza impropria su un funzionario di governo straniero. Qualunque dono, ospitalità o viaggio destinato a un funzionario straniero deve essere anticipatamente approvato per iscritto dall'Ufficio Legale della società. Per istruzioni consulta le policy e le procedure dell'azienda su questo argomento.

Poiché Xylem può essere responsabile delle azioni di altri, dobbiamo porre la dovuta attenzione quando si concede a terzi di agire per nostro conto perché le loro azioni potrebbero essere attribuite a Xylem. Non dobbiamo mai impegnare una persona esterna all'azienda a fare cose che violino il nostro codice, la politica aziendale o qualunque legge o normativa vigente. Quando si impiegano persone terze, assicuratevi di seguire attentamente le linee guida enunciate nella sezione "Cosa ci si aspetta da noi quando si ingaggiano terzi?" del nostro codice.

9. Prevenzione del riciclaggio di denaro

Xylem si impegna a rispettare le leggi antiriciclaggio di denaro di tutto il mondo. Il riciclaggio di denaro avviene quando aziende o individui tentano di camuffare o nascondere attività illecite spostando illegalmente fondi ottenuti in modo da nasconderne la fonte e da farli apparire legittimi. Tale attività è diventata oggetto di notevole attenzione da parte di governi, organizzazioni internazionali e agenzie che si occupano di applicazione della legge in tutto il mondo.

Xylem non ammette, non facilita e non supporta il riciclaggio di denaro. È importante che tutti noi facciamo attenzione a transazioni finanziarie insolite che possano indicare attività di riciclaggio come:

- Irregolarità nel modo in cui sono fatti i pagamenti, compresi grossi pagamenti in contanti
- Pagamenti fatti da terzi a favore di un'altra parte
- Pagamenti da parte di sedi bancarie offshore

Tutti noi abbiamo la responsabilità di agire con debita attenzione nei confronti di clienti, fornitori e partner commerciali. Riferite prontamente qualunque attività o transazione finanziaria sospetta all'Ufficio Finanziario o Legale della società.

10. Antitrust e concorrenza

Trattative leali

Anche se in Xylem lottiamo fortemente per essere leader del settore, dobbiamo farlo in modo leale, facendo attenzione a comunicare con onestà e a rappresentare accuratamente la qualità, le caratteristiche e la disponibilità dei nostri prodotti e dei nostri servizi. Questo significa mantenere alti standard di equità e di onestà quando ci impegniamo in attività di marketing, promozione e pubblicità astenendoci dal fare dichiarazioni dispregiative o false su prodotti e servizi dei concorrenti.

Attraverso il nostro lavoro potremmo venire a conoscenza di informazioni non pubbliche sui concorrenti che potrebbero dare alla nostra società un vantaggio competitivo. Dobbiamo essere particolarmente attenti a raccogliere e ricevere queste informazioni in modo legale ed etico. Anche se può essere legale per noi usare certe informazioni sulla concorrenza, potrebbe non essere etico o saggio farlo. Non dobbiamo quindi mai usare o divulgare queste informazioni senza ricevere il previo permesso scritto da parte del manager o del supervisore. Se concorriamo per un contratto col governo e riceviamo informazioni sulle modalità di selezione che il governo usa per valutare offerte o proposte, si deve contattare immediatamente l'Ufficio Legale della società.

Concorrenza leale

Xylem compete in modo etico e legale nel mercato mondiale. Non possiamo mai impegnarci in attività sleali che limitino il libero mercato e la concorrenza.

Per concorrere in modo equo dobbiamo seguire le leggi antitrust e sulla concorrenza in vigore nei paesi in cui svolgiamo attività. Queste leggi sono studiate per mantenere un livello leale di concorrenza, proibendo accordi formali e informali e pratiche che limitino impropriamente il commercio. Per conformarci a queste leggi non dobbiamo mai discutere con i concorrenti di attività che possono limitare il commercio come fissare prezzi, manovrare le offerte o dividersi e allocare mercati, territori o clienti in modo scorretto.

Le leggi su antitrust e concorrenza, inoltre, proibiscono di entrare in accordi formali o informali con fornitori, distributori o clienti che possano impropriamente limitare la concorrenza. Tra questi accordi rientrano: vincolare i prodotti, fissare prezzi di rivendita o rifiutarsi di vendere a particolari clienti o acquistare da particolari fornitori.

Esercitate particolare cautela quando si discutono questi argomenti specialmente quando si partecipa a meeting di associazioni di categoria. Se sorge una discussione riguardo ad un argomento inappropriato, interrompete immediatamente la conversazione e riferitela all'Ufficio Legale della società. Se ci sono domande riguardo alle leggi su antitrust e concorrenza, contattate immediatamente l'Ufficio Legale della società.

D: Felicity, una venditrice di Xylem, incontra Brian, un rappresentante di uno dei suoi maggiori clienti. Mentre discutono un progetto Xylem, si accorgono che le loro aziende concorrono per lo stesso contratto. Brian suggerisce che se condividessero le strategie di prezzo potrebbero trovare magari un modo per aiutare entrambe le aziende ad aver successo. Come deve rispondere Felicity?

R: Felicity deve dire a Brian che sta iniziando una conversazione non appropriata e quindi contattare immediatamente l'Ufficio Legale della società riguardo alla conversazione. Ricordate che anche discussioni informali sui prezzi tra concorrenti possono violare le leggi su antitrust e concorrenza.

D: Oggi ho ricevuto una e-mail. L'oggetto mi fa pensare che il documento allegato sia giunto al destinatario sbagliato e contenga la proposta di un concorrente. Qual è la cosa giusta da fare?

R: Non guardare, stampare né inoltrare il documento allegato. Contattate immediatamente l'Ufficio Legale.

11. Operazioni in titoli

Durante il nostro rapporto di lavoro con Xylem possiamo venire a conoscenza di informazioni sulla società o sui suoi partner commerciali prima che siano divulgate al pubblico. Queste informazioni sono spesso chiamate "interne" o "riservate". Secondo le leggi sui titoli, le informazioni sono considerate riservate se influenzassero un investitore a comprare, vendere o conservare titoli di una società a cui le informazioni si riferiscono. Le informazioni sono "non pubbliche" fino a che non sono state divulgate pubblicamente e non è passato un tempo sufficiente perché il mercato azionario le abbia assimilate.

Tra gli esempi comuni di informazioni "interne" ci sono discussioni di fusioni e acquisizioni; cambiamenti nella dirigenza o nella struttura esecutiva di una società o informazioni finanziarie societarie sensibili.

Poiché noi lavoriamo per una società statunitense che è quotata in borsa, siamo obbligati a capire e a conformarci alle leggi che si riferiscono all'uso delle informazioni interne. In genere queste leggi stabiliscono che non possiamo comprare o vendere un'azione della società se disponiamo di informazioni interne su quella società. Questa pratica, che è nota come "insider trading", viola sia il nostro codice che la legge. È anche proibito dare "suggerimenti" o condividere certe informazioni con familiari o amici che poi comprano o vendono azioni sulla base di tale informazione. In tale situazione, la persona che divulga le informazioni può essere responsabile di aver violato le leggi azionarie anche se non ha fatto personalmente alcuna operazione.

Se si hanno domande su queste leggi complesse o se serve assistenza per stabilire se le informazioni, di cui si è in possesso, sono informazioni interne, contattate l'Ufficio Legale o il Corporate Secretary di Xylem.

D: Abasi partecipa al Piano di Risparmio e di Investimento di Xylem per i dipendenti. Di recente ha sentito i suoi colleghi discutere importanti informazioni "non pubbliche" che potrebbero avere un impatto sui prezzi di mercato delle azioni comuni di Xylem. Abasi può entrare in una transazione nel Piano di Risparmio che coinvolgerebbe le azioni comuni di Xylem?

R: No. Abasi non può entrare in questa transazione mentre è in possesso di tali informazioni, prima che queste siano ampiamente comunicate al pubblico. Anche acquisti di azioni in un piano 401(k) basati su informazioni interne violerebbero le leggi azionarie e il nostro codice.

12. Patrimonio della società

Frodi e furti

Lavorando per Xylem ci impegnamo reciprocamente, verso la società e i suoi azionisti a proteggere e usare i beni della società in modo appropriato e per fini lavorativi. Tra questi ci sono beni materiali, proprietà intellettuale, sistemi informatici e la reputazione della nostra società.

Xylem condurrà immediatamente indagini, e se necessario, perseguirà episodi segnalati di frodi o furti dei suoi beni. Qualunque furto, perdita o abuso sospetti di beni della società deve essere prontamente riferito al manager o al supervisore o all'Ufficio Risorse Umane, all'Ufficio Legale o a chi si occupa della sicurezza.

Beni materiali

Lavoriamo tutti molto per creare e mantenere i beni materiali della nostra società. Tra questi beni ci sono prodotti, denaro, strutture, veicoli e apparecchiature di Xylem. Dobbiamo salvaguardare questi beni di alto valore e proteggerli sempre. Ognuno di noi ha la responsabilità personale di assicurare che i beni della società vengano usati solo per promuovere gli interessi di Xylem.

Proprietà intellettuale

La proprietà intellettuale di Xylem ha lo stesso valore dei suoi beni materiali, se non di più, e dobbiamo proteggerla attentamente. Della proprietà intellettuale (o "PI") fanno parte brevetti, marchi commerciali, copyright e segreti commerciali, nonché dati tecnici

e software sviluppati o usati a supporto dei contratti con i clienti. In genere Xylem è proprietaria esclusiva della PI di tutte le idee, i processi, i marchi, le invenzioni e i miglioramenti concepiti in relazione al nostro lavoro nella società. Il nostro obbligo di proteggere la proprietà intellettuale continua anche quando il nostro rapporto di lavoro termina.

Un "segreto commerciale" è una informazione che in genere non è nota o ragionevolmente constatabile da parte del pubblico e che offre a Xylem un vantaggio competitivo. Alcuni esempi sono:

- Informazioni tecniche su prodotti e/o processi presenti e/o futuri
- Piani di approvvigionamento, elenchi fornitori o prezzi d'acquisto
- Costi, prezzi, strategie di marketing o servizi
- Rapporti non pubblici sugli utili ed altri rapporti finanziari
- Informazioni relative a disinvestimenti, fusioni e acquisizioni

A volte i segreti commerciali sono detti informazioni "riservate" o "di proprietà". Possiamo rivelare queste informazioni solo a colleghi che hanno una legittima esigenza lavorativa per conoscerle e in genere non dobbiamo rivelare queste informazioni a persone al di fuori della società. La sola eccezione a questa regola c'è quando: 1) Queste informazioni sono protette da un contratto di riservatezza scritto contro l'uso non autorizzato o ulteriore divulgazione, o 2) il manager o il supervisore stabilisce che le informazioni non sono da considerare un segreto commerciale e quindi possono essere divulgate.

Dobbiamo anche rispettare la PI appartenente ad altri. In parte ciò significa che possiamo acquisire informazioni di proprietà di terzi solo dopo aver ottenuto sia il permesso scritto dalla parte terza che consiglio legale da parte dell'Ufficio Legale della società. Una volta entrati in possesso di informazioni di proprietà di terzi, bisogna proteggerle secondo i termini del contratto scritto. Se si ricevono informazioni PI di terzi non richieste bisogna inoltrarle immediatamente, senza esaminarle o rivederle, all'Ufficio Legale della società.

Bisogna anche evitare l'uso senza licenza di invenzioni di terzi (compresi brevetti, modelli di utilità e brevetti di design), dati della società (come nome, marchio o logo) o opere (come foto, materiale stampato e software). Non si può mai fare deliberatamente uso di tale PI senza il previo permesso scritto del possessore. In caso di domande, consultate l'Ufficio Legale della società.

D: Ramon redige molte e-mail importanti relative a diversi progetti Xylem. Una contiene informazioni tecniche di Xylem sui nostri processi ed è destinata ad un cliente che ha firmato un contratto di riservatezza con Xylem. Alla fine della giornata Ramon si accorge di aver accidentalmente inviato l'e-mail al destinatario sbagliato rivelando inavvertitamente informazioni tecniche riservate di Xylem. Cosa deve fare?

R: Ramon deve contattare immediatamente manager e supervisore per discutere la situazione. Deve essere particolarmente cauto a non rivelare inavvertitamente informazioni riservate quando compone o invia messaggi elettronici nonché quando discute informazioni riservate della società in luoghi pubblici.

D: Tori desidererebbe installare sul computer di casa uno dei programmi che usa a lavoro. È consentito?

R: Poiché le restrizioni alla licenza dei programmi dei computer di solito non consentono un uso doppio, Tori molto probabilmente non può usare questo programma a casa. Prima di usare il software di Xylem sul computer di casa, Tori deve verificarne la fattibilità con il suo dirigente.

Information Technology

Uno dei beni di maggior valore della nostra società è la sua information technology. Dobbiamo sempre usare questa tecnologia per scopi aziendali responsabili e autorizzati, il che significa che non possiamo mai accedere al sistema di rete di Xylem per scaricare o comunicare contenuti inappropriati, non professionali, aggressivi o illegali. Tra questi: messaggi, immagini e video osceni, profani, volgari, socialmente o eticamente offensivi, diffamatori. Ricordate inoltre che solo il software approvato da Xylem può essere scaricato sul computer della società.

Poiché l'information technology che usiamo quando lavoriamo per Xylem appartiene alla società, teniamo presente che e-mail, attività in internet, o messaggi vocali trasmessi o ricevuti sul sistema di rete di Xylem non sono privati. Xylem si riserva il diritto di esaminare e-mail e attività in internet e lo farà secondo le normative locali. L'accesso a qualsiasi account e-mail attivo di dipendenti richiede l'approvazione del Chief Human Resources Officer e del Consiglio Generale di Xylem. Prove di abuso dei sistemi di rete forniti da Xylem possono avere come conseguenza il blocco dell'accesso e azioni disciplinari.

D: Un amico di un'altra azienda mi ha inviato un link a un software su internet consigliandomi di scaricarlo sul mio computer. Posso installare questo software?

R: No. Sul proprio computer è consentito solo software autorizzato da Xylem. Non bisogna scaricare software da fonti internet a meno che non siano fonti sicure. Bisogna coordinare l'installazione di nuovo software con il proprio IT manager.

13. Reputazione della società

Attività politiche

Come buoni cittadini della società siamo tutti incoraggiati a dare qualcosa alle nostre comunità prendendo parte alla politica. Possiamo farlo, però, solo a nostro nome e nel nostro tempo libero, a meno che non partecipiamo ad una iniziativa approvata dalla società. Questa è la sola situazione in cui possiamo usare le risorse o il nome della società in connessione a qualsiasi forma di attività politica, a meno che non sia specificamente permesso farlo per legge e abbiamo ottenuto la previa approvazione dall'Ufficio Legale della società.

Inoltre dobbiamo essere cauti quando ci impegniamo in attività di lobbying o quando svolgiamo attività che possono somigliare ad attività di lobbying. Accertarsi di consultare l'Ufficio Legale prima di assumere un lobbista o impegnarci in una lobby per conto di Xylem.

Dichiarazioni ai media e agli analisti finanziari

È importante per Xylem fornire al pubblico informazioni accurate e sicure riguardo alle operazioni svolte. Possiamo solo fare dichiarazioni pubbliche a riguardo di problemi o questioni per i quali siamo portavoce autorizzati. Se si è contattati da un membro dei media circa una materia Xylem, facciamolo parlare con il Vice Presidente degli Affari esterni o col portavoce locale. Se si è avvicinati da un analista, facciamolo parlare con il responsabile delle Relazioni con gli investitori.

14. Esclusioni e emendamenti

In certe circostanze limitate e su richiesta scritta al Chief Ethics & Compliance Officer, Xylem può trovare appropriato escludere l'applicabilità di una clausola del nostro codice. Le esclusioni del codice per dirigenti e direttori possono essere fatte solo dal Consiglio di Amministrazione e saranno pubblicamente rivelate quando richiesto da normative o leggi.

Xylem si riserva il diritto di cambiare in modo unilaterale in qualunque momento il Codice o qualunque politica o procedura della società. Niente di quanto contenuto nel Codice o in qualunque politica o procedura della società cui si fa riferimento deve essere considerato come una modifica al contratto di lavoro.

15. Contatti per il codice di condotta

Supervisore:

Nome: _____ Telefono: _____

Ufficio Legale:

Nome: _____ Telefono: _____

Reparto risorse umane:

Nome: _____ Telefono: _____

Controller o Chief Financial Officer:

Nome: _____ Telefono: _____

Ombudsman Xylem locale o del value center:

Nome: _____ Telefono: _____

Chief Ethics & Compliance Officer di Xylem
Telefono: (1) 914.323.5991
E-mail: Chief.EthicsOfficer@Xyleminc.com

Direttore di Internal Audit di Xylem
Telefono: (1) 914.323.5705
E-mail: internal.audit@Xyleminc.com

Ombudsman Xylem sede centrale
Telefono: (1) 914.323.5702 or (1) 800.727.6030
E-mail: headquarters.ombudsperson@Xyleminc.com

Linea riservata EthicsPoint di Xylem
Telefono: (1) 503.619.1880 or (1) 866.886.8605
Sito Web: **www.Xyleminc.ethicspoint.com**

xylem
Let's Solve Water

Non controllato dopo la stampa. Visitare il sito Web www.Xyleminc.com per la versione più recente.

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

© 2011 Xylem
Revisione 2014