

Nos principes directeurs

CODE DE CONDUITE

DANS NOTRE RAPPORT

Nos valeurs
Conduite des employés et des affaires
Le milieu de travail
Protéger nos informations et nos idées
Le marché
Conclusion

Un message du PDG



Chez A. O. Smith, nos valeurs et nos Principes directeurs ne sont pas que des mots sur une page – ils constituent la base de qui nous sommes et de notre façon de fonctionner. Ce sont eux qui m’ont attiré à cette entreprise et quand je vois nos valeurs en action, je ne peux m’empêcher d’être fier. Depuis plus de 150 ans, A. O. Smith a ouvert la voie en tant que leader de l’industrie grâce à l’honnêteté et à l’intégrité. Nous favorisons une culture de respect, d’unité et de responsabilité dans tout ce que nous faisons. Partout dans le monde, nos valeurs nous unissent.

Le progrès est essentiel à notre croissance. Notre but – Trouver une meilleure voie – consiste à nous lancer le défi de nous améliorer, d’innover et de continuer d’avancer. Et nous le faisons sans compromettre qui nous sommes, tout en nous poussant à être meilleurs – pour nos clients, pour nos collectivités et les uns pour les autres.

Cela signifie agir avec honnêteté, traiter les autres avec respect et se tenir responsable. Cela signifie prendre des décisions qui reflètent nos valeurs, même si ce n’est pas le chemin le plus facile. Et cela signifie reconnaître que l’intégrité n’est pas seulement une responsabilité de la direction – c’est la responsabilité de tous.

Chaque employé de l’équipe A. O. Smith à travers le monde joue un rôle dans la formation de notre culture et la protection de notre réputation. Peu importe votre fonction, ce que vous faites compte. Chaque interaction, chaque décision, chaque défi est une occasion de vivre nos valeurs. Et quand nous faisons tous cela – quand nous nous engageons tous à faire affaires à la « SmithWay » – nous créons quelque chose de puissant.

Nous créons un milieu de travail où les gens se sentent respectés et soutenus. Nous créons une entreprise en qui les clients ont confiance et que les collectivités valorisent. Et nous

créons un héritage dont nous pouvons tous être fiers.

J’ai vu ce pouvoir en action. J’ai vu des équipes se réunir pour résoudre des problèmes, pour se soutenir mutuellement à travers des défis et pour célébrer leurs victoires. Et j’ai vu un profond sentiment de fierté dans le travail que nous accomplissons et la façon dont nous le faisons. C’est ce qui rend A. O. Smith spécial. C’est ce qui rend notre culture forte. Et c’est ça qui me donne confiance en notre avenir.

À mesure que nous avançons, nous continuerons de croître, de nous adapter et d’innover. Mais nos valeurs resteront constantes. Elles continueront de nous ancrer, de nous guider et de nous unir.

Alors, je demande à chacun de vous de continuer à vivre nos valeurs. Continuez à vous soutenir mutuellement. Continuez à trouver de meilleures façons. Et continuez à faire des affaires de la bonne manière.

Merci pour votre intégrité, votre engagement et vos contributions continus. Je suis fier d’entreprendre ce parcours avec vous.

Steve Shafer
Président et directeur général

Nos valeurs



A. O. Smith a développé cet ensemble de valeurs comme ligne directrice pour mener des affaires et interagir avec nos clients, nos employés et les collectivités où nous faisons affaire. Ces valeurs constituent le fondement de notre entreprise depuis 1874 et la soutiendront pour les années à venir.

A. O. Smith réalisera une croissance rentable

Nous grandissons avec détermination, discipline et une vision à long terme en :

- *Développant des produits efficaces, de haute qualité et différenciés*
- *Créant plus d'occasions de croissance de carrière et de sécurité d'emploi*
- *Offrant des rendements solides et durables à nos actionnaires*
- *Grandissant d'une manière qui renforce tous les aspects de notre entreprise – et dépasse les tendances économiques mondiales*
- *Finançant la croissance par une performance solide et une utilisation efficace du capital*

A. O. Smith mettra l'accent sur l'innovation

L'innovation est au cœur de notre croissance et de notre leadership. Nous nous engageons à :

- *Renforcer notre culture de créativité, de collaboration et d'expérimentation*
- *Donner aux employés les moyens de livrer des idées audacieuses et de stimuler la croissance future*
- *Être un chef de file dans toutes les grandes catégories de produits grâce à l'amélioration continue*
- *Accélérer la rapidité et l'impact de nos efforts et de nos résultats en matière d'innovation*
- *Trouver des façons plus intelligentes de travailler et d'améliorer la productivité*

A. O. Smith préservera sa bonne réputation

Nous menons avec intégrité, honnêteté, transparence et comportement éthique dans tout ce que nous faisons. Cela signifie :

- *Suivre la loi et poursuivre des objectifs responsables – pas de raccourcis, aucun compromis*
- *Traiter les clients, fournisseurs, concurrents, régulateurs et l'un l'autre avec équité et respect*
- *Maintenir des normes élevées de qualité dans tous les domaines de notre entreprise*
- *Communiquer honnêtement et avec précision*
- *Ancrer ces valeurs dans notre culture à travers chaque pays et région*

A. O. Smith sera un bon endroit où travailler

Nous attirons, retenons et développons des personnes talentueuses et imaginatives en :

- *Créant un milieu de travail où tout le monde se sent respecté et valorisé*
- *Favorisant une culture de travail d'équipe, d'inclusion, de sécurité et d'apprentissage continu*
- *Fournissant les outils, la formation et l'environnement pour assurer la sécurité de notre personnel*
- *Soutenant la croissance personnelle par la curiosité, le travail acharné et des valeurs partagées*
- *Assurant l'équité et la justice dans la façon dont nous nous traitons et nous reconnaissons mutuellement*

A. O. Smith sera un bon citoyen

Nous nous engageons à avoir un impact positif dans les collectivités où nous vivons et travaillons en :

- *Soutenant les organisations locales et en encourageant l'implication des employés*
- *Stimulant la croissance qui bénéficie aux économies locales*
- *Respectant ou en dépassant les normes environnementales dans toutes nos installations*
- *Faisant progresser nos efforts environnementaux, sociaux et de gouvernance*
- *Promouvant une culture d'entreprise fondée sur l'innovation, la compétition éthique et le succès partagé*

Conduite des employés et des affaires

A. O. Smith est en affaires depuis 1874 et chacun de nous joue un rôle essentiel pour assurer que notre entreprise continue de prospérer pour les générations à venir.

A. O. Smith reflète la conduite et le comportement de nos employés, de nos dirigeants, des membres de notre Conseil d'administration et, dans certaines circonstances, des tiers qui agissent au nom d'A. O. Smith.

Nos Principes directeurs ont été établis pour promouvoir les valeurs qu'A. O. Smith croit essentielles à notre succès passé et futur.



Les intérêts d'A. O. Smith ne sont jamais servis par un comportement contraire à l'éthique ou malhonnête.

La méthode Smith :

Respecter les normes juridiques et éthiques de l'entreprise

Bien qu'A. O. Smith se livre à une concurrence acharnée sur ses marchés, nous menons nos activités de la bonne manière – la « méthode Smith ». Suivre la méthode Smith signifie agir de façon juste, honnête et cohérente dans toutes les activités commerciales. Nous attendons de tous les collaborateurs d'A. O. Smith - employés, dirigeants et administrateurs, ainsi que des sociétés affiliées et filiales, des consultants, des entrepreneurs et des autres tiers qu'A. O. Smith engage pour travailler en son nom - qu'ils respectent les normes éthiques les plus strictes et qu'ils évitent toute activité susceptible de compromettre (ou même de donner l'apparence d'une compromission) nos normes éthiques.

Ne prenez jamais de mesures au nom d'A. O. Smith qui enfreignent la loi et n'encouragez jamais quelqu'un d'autre à enfreindre la loi au nom de l'entreprise. Si vous vous demandez si une action ou une décision est contraire à la loi, il est de votre devoir de vous renseigner avant d'agir.

Les Principes directeurs O. Smith comprennent des politiques établies et créent un cadre pour la prise de décision là où il n'y en a pas. Tout au long de ce livret, on trouve des exemples de la façon dont vous pouvez « Suivre la méthode Smith » en agissant de façon éthique, légale et conforme à nos valeurs. Lorsque la réponse n'est pas claire et qu'il n'est pas facile de décider de la marche à suivre, posez-vous la question : « Serais-je à l'aise avec l'action que j'envisage entreprendre si elle était partagée aux yeux du monde entier? » Si vous pouvez honnêtement répondre que vous le seriez, c'est probablement la bonne décision.

Vos responsabilités

Ces Principes directeurs s'appliquent à tous les employés d'A. O. Smith, à nos dirigeants et administrateurs, ainsi qu'aux sociétés affiliées et filiales, aux consultants, aux entrepreneurs et aux autres tiers qu'A. O. Smith engage pour travailler en son nom. C'est votre responsabilité de les lire et de les comprendre.



POSEZ DES QUESTIONS.

Vous avez la responsabilité de poser des questions, surtout si vous avez des doutes ou des préoccupations concernant une action ou une décision.



DITES CE QUE VOUS SAVEZ.

Vous avez la responsabilité de signaler toute violation de ces Principes directeurs ou des politiques de l'entreprise, ou tout acte illégal ou non éthique dont vous pourriez être témoin, y compris :

- Harcèlement, y compris le harcèlement sexuel
- Utilisation inappropriée d'informations privilégiées ou autres violations des lois sur les valeurs mobilières
- Corruption
- Non-conformité à l'antitrust
- Entrées inexactes, fausses ou trompeuses dans les livres ou dossiers de l'entreprise
- Activités commerciales inappropriées
- Conditions de travail dangereuses
- Autres questions concernant les pratiques éthiques

Autres responsabilités des gestionnaires

Les gestionnaires ont un impact significatif sur la culture d'A. O. Smith, y compris les croyances et attitudes des employés. En plus des responsabilités assumées par tous les Employés A. O. Smith, les gestionnaires ont des responsabilités supplémentaires dans le cadre de leur engagement à respecter les valeurs d'A. O. Smith. Chaque gestionnaire est responsable de faire ce qui suit :

- Promouvoir une culture d'exprimer les préoccupations et s'assurer que les autres se sentent à l'aise de vous aviser de problèmes.
- Tenir compte des principales lois et politiques pour que vous puissiez réagir aux signaux d'alarme.
- Comprendre les processus d'A. O. Smith pour le signalement des préoccupations et les enquêtes qui en découlent.
- Tenir compte de la matrice d'autorisation et de la politique en matière d'examen et d'administration des contrats.
- Signaler par écrit les conflits d'intérêts réels ou potentiels à l'Avocat général.
- Maintenir une culture de sécurité en respectant les règlements de sécurité applicables et ne jamais demander à quelqu'un de travailler dans des conditions dangereuses.
- S'assurer que vous et vos subordonnés directs complétez toute la formation assignée.
- Traiter les autres avec respect et prévenir le harcèlement, la discrimination ou les représailles dans votre équipe.
- Discuter fréquemment d'éthique et de conformité avec votre équipe et donner l'exemple par la prise de décision éthique.



EXPRIMER LES PRÉOCCUPATIONS.

Il existe plusieurs façons de soulever une question ou une préoccupation :

- Parlez-en à votre superviseur. Le plus souvent, votre superviseur sera en mesure de vous guider ou d'adresser votre question à la personne appropriée.
- Parlez-en à votre représentant des ressources humaines ou au chef de l'installation. Ils comprennent les Principes directeurs de l'entreprise et connaissent la plupart des règles et règlements qui régissent le lieu de travail.
- Adressez-vous au Service juridique. Ils sont l'autorité experte pour toutes les questions juridiques liées à l'entreprise.
- Appelez la ligne d'assistance sur l'intégrité. Disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 par des spécialistes formés par un tiers indépendant, la ligne d'assistance sur l'intégrité offre des conseils impartiaux et la possibilité de rester anonyme. Visitez www.aosintegrity.com ou l'intranet de l'entreprise (AOSnet ou WeChat).

Lorsque vous signalez un problème :

- Votre question ou préoccupation sera prise au sérieux. Votre demande d'information sera traitée rapidement, discrètement et professionnellement.
- Votre préoccupation sera examinée et fera l'objet d'une enquête par A. O. Smith, avec un point de vue impartial et objectif.
- Votre identité sera protégée dans la mesure du possible ou permise par la loi. Pour enquêter de façon adéquate et appropriée sur vos préoccupations, il peut être nécessaire de révéler votre identité uniquement au besoin aux gestionnaires, au Département des ressources humaines et/ou au Service juridique.
- Si vous signalez un problème via la ligne d'assistance sur l'intégrité, vous pourrez faire un suivi avec la ligne d'assistance pour savoir quelles mesures A. O. Smith a prises pour répondre à votre préoccupation.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Si j'ai une préoccupation liée à l'éthique et à la conformité, que dois-je faire?

R : Nous partageons tous la responsabilité de poser des questions, de soulever des préoccupations, de signaler des comportements potentiellement contraires à l'éthique ou illégaux ou des violations des politiques de l'entreprise, ou de demander des conseils en matière d'éthique et de conformité. Dans tous les cas, vous êtes encouragé à contacter ou à consulter une des entités suivantes :

- Votre superviseur
- Le chef de votre installation
- Votre représentant des ressources humaines
- Le Service juridique
- La ligne d'assistance sur l'intégrité

Politique de non-représailles

C'est une politique d'A. O. Smith que toute personne qui, de bonne foi, signale une violation présumée de nos Principes directeurs ou de nos politiques ne fera pas l'objet de représailles. Tout employé qui se venge d'une personne signalant une infraction sera sanctionné, allant jusqu'au congédiement.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Je crois que mon gestionnaire, qui est superviseur des achats, a un intérêt financier dans une entreprise qu'il a recommandée et approuvée comme fournisseur direct. Je crois que c'est un conflit d'intérêts, mais je crains que je sois congédié si je le signale cela. Que devrais-je faire?

R : Vous devriez signaler ce problème au chef de votre installation, au Représentant des ressources humaines ou au Service juridique. Si vous vous sentez mal à l'aise de parler à l'un d'eux, vous devriez le signaler via la ligne d'assistance sur l'intégrité. L'entreprise ne tolérera aucune forme de représailles, comme le congédiement ou une mesure disciplinaire prise contre vous pour avoir soulevé la question de bonne foi, et prendra les mesures appropriées afin de protéger un employé contre les représailles. Il est dans notre intérêt de nous pencher sur les comportements susceptibles d'enfreindre la loi, les politiques de l'entreprise ou les normes d'éthique.





Le milieu de travail



Égalité d'accès à l'emploi

A. O. Smith valorise tous ses employés. Dans nos pratiques d'emploi, nous ne faisons aucune discrimination en ce qui concerne la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, l'origine nationale, le handicap, le statut de militaire ou de vétéran, l'information génétique ou tout autre statut protégé par la loi. Nous opérons dans un environnement mondial et nous nous efforcerons de créer un milieu de travail où des personnes de divers horizons peuvent s'épanouir et atteindre leur plein potentiel.

A. O. Smith se conforme aux règlements et directives du travail. Dans le cadre de notre engagement envers les droits de la personne, nous travaillons à l'élimination de la traite des êtres humains, de l'esclavage moderne et du travail des enfants à l'échelle mondiale. Nous respectons pleinement les lois applicables sur les salaires et les heures dans les endroits où nous opérons et rémunérons les employés pour toutes les heures travaillées.

Violence en milieu de travail

A. O. Smith s'engage à maintenir un milieu de travail sécuritaire pour nos employés et interdit le harcèlement, l'intimidation, les menaces et autres formes de violence. Tout employé participant à des actes de violence en milieu de travail sera soumis à des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement et pourra également faire face à des sanctions civiles et/ou pénales.

Harcèlement

Vous avez le droit de travailler dans un environnement exempt de toute forme de harcèlement, tel qu'un comportement hostile, offensant ou humiliant, un contact physique non désiré, ou des déclarations verbales, écrites ou graphiques dirigées contre vous ou un groupe d'employés.

Nous définissons le harcèlement comme incluant :

- Le harcèlement sexuel, comme des avances sexuelles non désirées ou des demandes de faveurs sexuelles.
- Le harcèlement racial ou ethnique, où un comportement hostile ou indésirable est basé sur votre race, ethnie ou pays d'origine.
- Le harcèlement religieux, où le harcèlement est basé sur vos croyances religieuses.
- Le harcèlement basé sur votre âge, un handicap ou toute autre caractéristique non liée à l'emploi et protégée par la loi.

L'entreprise sanctionnera tout employé dont la conduite viole nos politiques sur le harcèlement. Si vous êtes harcelé, ou si vous êtes témoin d'une personne harcelée, signalez-le immédiatement.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Vous entrez dans une salle de pause et entendez deux employés se moquer du handicap d'un autre employé. Ils arrêtent de parler et quittent la pièce quand ils vous remarquent. Vous n'étiez pas censé être inclus dans la conversation, mais cela vous mettait quand même mal à l'aise. Quelle est la réponse appropriée?

R : Cela peut atteindre le niveau de harcèlement illégal selon la loi, mais même si ce n'est pas le cas, ce type de conduite est irrespectueux et contraire au type d'environnement de travail que nous exigeons chez A. O. Smith. Vous devez signaler la situation à votre supérieur ou à votre représentant des ressources humaines. Vous pouvez également communiquer avec le Service juridique ou la Ligne d'intégrité si vous êtes plus à l'aise avec cette méthode.

Milieu de travail sans drogue ni alcool

Dans le cadre de notre engagement à offrir un lieu de travail sécuritaire aux employés, promouvoir une communauté sans drogue et fournir aux clients des services et produits de la plus haute qualité, A. O. Smith interdit l'utilisation d'alcool et de drogues, y compris les substances psychoactives, par les employés au travail, à l'exception limitée de l'alcool lors d'événements professionnels autorisés. La consommation de drogues et d'alcool, pendant le travail ou ailleurs, peut sérieusement mettre en danger la sécurité des employés ainsi que celle du grand public. Elle peut entraîner divers problèmes en milieu de travail, notamment une augmentation des blessures au travail, de l'absentéisme, du vol, une baisse du moral et de la productivité, ainsi qu'une hausse des coûts des soins de santé et des avantages sociaux. L'entreprise a établi des politiques pour prévenir et détecter la consommation illégale de drogues et d'alcool pendant le travail. Si vous observez une consommation de drogues ou d'alcool non autorisée pendant le travail, signalez-le immédiatement.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : J'ai vu un de mes collègues distribuer sa prescription analgésiques à un autre employé dans son département et ce n'était pas la première fois. Dois-je je signaler cela?

R : Oui. Fournir des médicaments contre la douleur sur ordonnance à d'autres personnes est interdit et possiblement illégal. Selon les circonstances, même les employés qui ont une ordonnance pour des analgésiques ne devraient pas en prendre au travail. Vous devriez signaler la situation.

Communication et les médias sociaux

La technologie est une partie importante de communication quotidienne. C'est un outil puissant pour nous aider à bâtir notre marque et servir nos clients de façon plus efficace et efficacement. Parce que les gens peuvent communiquer très rapidement avec technologie, il est facile de le faire sans réfléchir à la façon ou à ce que vous communiquez.

Lorsque vous utilisez les technologies de communication de l'entreprise, nous nous attendons à ce que vous vous conduisiez d'une manière conforme aux Principes directeurs, aux politiques



d'A. O. Smith et à la loi. Prenez le temps de lire et de réviser votre communication avant de l'envoyer ou de la publier. Vous ne devez pas non plus accéder, télécharger, téléverser ou diffuser du contenu interdit par la loi, contenant du contenu sexuel ou un langage offensant, ou pouvant avoir un impact négatif sur l'entreprise de quelque manière que ce soit.

Particulièrement lorsque vous utilisez les médias sociaux au nom d'A. O. Smith ou lorsque vous vous êtes associé à A. O. Smith sur vos réseaux sociaux personnels, il est important de le faire d'une manière qui reflète bien sur vous-même, vos collègues et l'entreprise. Gardez en tête que lorsque vous utilisez les réseaux sociaux pour parler de l'entreprise, de vos collègues, de nos clients ou fournisseurs, les mots et images peuvent être vus par beaucoup plus de personnes que vous ne le souhaitez. Vous voulez vous assurer de ne pas divulguer involontairement des informations confidentielles. Aussi, à moins d'avoir été autorisé à le faire, n'insinuez pas que vous parlez au nom de l'entreprise sur les réseaux sociaux. Pour plus d'informations sur les opportunités et obligations associées aux médias sociaux, veuillez consulter la politique de l'entreprise sur les médias sociaux.





SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Quelqu'un a publié des commentaires négatifs sur nos produits sur le site web d'un détaillant. Je ne peux pas en être certain, mais je pense que ça pourrait être un concurrent. Puis-je créer un faux profil et publier des avis positifs sur les produits?

R : Nous comprenons votre désir de « rétablir la vérité », mais n'utilisez pas une identité d'emprunt pour publier des commentaires sur les produits A. O. Smith ni participer à des discussions en ligne sur l'entreprise. Ce type de comportement va à l'encontre de la politique sur les médias sociaux de l'entreprise. De telles publications peuvent également enfreindre la loi fédérale et nuire à la réputation de l'entreprise si l'identité de l'employé est révélée. Dans ce cas, la meilleure approche est d'informer notre équipe marketing des commentaires négatifs et si vous pensez que les commentaires négatifs ont été publiés par un concurrent.

Intégrité dans les ventes et le marketing

A. O. Smith s'engage envers des pratiques commerciales éthiques et responsables, et nous n'utilisons jamais de pratiques commerciales contraires à l'éthique pour obtenir un avantage concurrentiel. Lorsque nous faisons la promotion de nos produits et services auprès du public, nous fournissons toujours des descriptions honnêtes qui reflètent fidèlement et avec exactitude nos produits, notre entreprise et nos employés.

Les équipes de vente et de marketing de O. Smith agissent et s'expriment avec intégrité à propos de nos produits et services. Nous faisons concurrence sur le marché uniquement en fonction des mérites de nos produits et services. Nous ne dénigrons pas d'autres entreprises pour aider A. O. Smith à réussir et toute affirmation que nous faisons comparant nos produits ou services à des concurrents est étayée et exacte. Si vous avez des questions concernant le contenu de vente ou de marketing, communiquez avec le service juridique.

Conflit d'intérêts

Vous êtes en situation de conflit d'intérêts lorsque vos intérêts personnels interfèrent ou semblent interférer avec les intérêts de l'entreprise. Des conflits peuvent également survenir lorsqu'un employé, un dirigeant ou un administrateur, ou un membre de sa famille reçoit ou demande à recevoir des avantages personnels induits en raison de sa position dans l'entreprise.



Exemples courants de conflits d'intérêts incluent lorsque vous ou un membre de votre famille :

- Avoir un intérêt financier direct ou indirect dans un concurrent, fournisseur ou client actuel ou potentiel d'A. O. Smith (autre que la détention d'actions d'une société cotée en bourse).
- Faire des affaires au nom d'A. O. Smith avec un fournisseur ou un client qui emploie un de vos proches à titre de directeur, dirigeant ou représentant.
- Exploiter une entreprise ou travailler en tant qu'employé, dirigeant ou administrateur d'une autre entreprise dans des circonstances préjudiciables à A. O. Smith.

Tout conflit d'intérêts (ou conflit potentiel) doit être divulgué pour évaluation. Les employés A. O. Smith et les dirigeants doivent informer leur superviseur et le Service juridique et les administrateurs doivent aviser le comité de nomination et de gouvernance du conseil d'administration. Certaines connexions peuvent ne pas présenter de conflit d'intérêts ou il se peut que des mesures appropriées puissent être mises en place pour en éviter un.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Un membre de ma famille possède une entreprise qui souhaite soumissionner pour un projet pour A. O. Smith. Nous est-il interdit de sélectionner cette entreprise comme fournisseur?

R : Pas nécessairement, mais vous devriez divulguer votre relation à votre supérieur et au conseiller juridique de l'entreprise et vous retirer de la décision concernant le choix du fournisseur. Si l'entreprise de votre famille est le meilleur fournisseur, elle peut être sélectionnée.

Occasions d'affaires

Les employés, dirigeants et administrateurs ont le devoir envers A. O. Smith de faire avancer les intérêts de l'entreprise et ils ne peuvent pas agir en concurrence directe ou indirecte avec celle-ci. Il leur est interdit d'utiliser les biens, informations ou positions de l'entreprise à des fins personnelles.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Je sais que l'entreprise prévoit d'agrandir notre usine et je viens d'apprendre que la propriété adjacente sera mise en vente. Puis-je dire à mon frère d'acheter le terrain pour qu'il puisse ensuite le vendre à A. O. Smith?

R : Non. Si vous découvrez une occasion qui bénéficierait à A. O. Smith, vous devez en informer l'entreprise. Dans cette situation, l'entreprise aurait un intérêt direct dans le terrain qui pourrait soutenir ses plans d'expansion à long terme. Si votre frère achetait la propriété, ce serait tout aussi inapproprié que si vous l'aviez achetée vous-même.

Environnement, santé et sécurité

Un aspect important du fait d'être un bon citoyen corporatif et un bon endroit où travailler consiste à respecter toutes les lois et tous les règlements relatifs à la santé, à la sécurité et à l'environnement, et à offrir à nos consommateurs des produits réfléchis et novateurs. La société se conforme aux lois et à la réglementation en vigueur.

La responsabilité d'A. O. Smith est de :

- Concevoir, construire et exploiter nos installations pour garantir qu'elles soient des milieux de travail sécuritaires.
- Fournir des protections mécaniques appropriées et des dispositifs de sécurité pour tout l'équipement de nos usines.
- Concevoir et fabriquer des produits qui sont sûrs à utiliser et qui fonctionnent selon les spécifications.
- Concevoir et fabriquer des produits éthiquement, ce qui signifie que nous ne cachons jamais les erreurs ou défauts.



- Fournir une documentation appropriée, comme des fiches de données de sécurité pour les matières utilisées dans le processus de fabrication
- Réduire tout déchet ou émission à leur source.
- Maintenir notre engagement à améliorer l'efficacité et la conservation de l'eau pour nos propres produits.
- Soutenir les décideurs dans l'analyse des données et le développement de solutions réalisables pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.
- Désigner uniquement des partenaires qualifiés pour manipuler et éliminer les déchets dangereux.
- Communiquer nos règles et politiques de sécurité à tous les employés.
- Maintenir des dossiers complets et précis, y compris les registres de l'EPA et de l'OSHA aux États-Unis, et respecter toutes les exigences des organismes de réglementation.

En tant qu'employé, vous avez également des responsabilités. Vous êtes responsable de développer des habitudes de travail sécuritaires et de veiller à ce que vos collègues travaillent en toute sécurité. Cela comprend :

- Toujours utiliser des gardes, des verrouillages et des dispositifs de sécurité sur l'équipement de nos usines.
- Se familiariser avec et utiliser l'équipement de protection individuelle requis, incluant des lunettes et des protections auditives.
- Manutentionner et éliminer de manière sécuritaire et correcte tout déchet, en étant particulièrement attentif aux déchets dangereux.

- Suivre toute la formation requise pour accomplir vos tâches en toute sécurité et selon les normes d'A. O. Smith.
- Ne jamais effectuer de travail pour A. O. Smith, ou sur une propriété d'A. O. Smith, si vous êtes sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de médicaments d'ordonnance qui pourraient nuire à vos comportements ou à vos réflexes.
- Agir en toute sécurité et traiter vos collègues avec respect en ne proférant jamais de menaces, en n'apportant jamais d'armes à l'intérieur des installations de l'entreprise et en signalant les menaces ou les armes que vous voyez.

Si vous découvrez une condition dangereuse ou si vous remarquez qu'un autre employé travaille de manière dangereuse, informez immédiatement le travailleur ou un superviseur.

A. O. Smith croit que toutes les blessures peuvent être évitées.



Protection de l'information et des idées d'A. O. Smith



Confidentialité des informations de l'entreprise

Les employés, dirigeants et administrateurs doivent maintenir et protéger la confidentialité des informations qui leur sont confiées par l'entreprise, nos clients, agents, consultants et fournisseurs, sauf si leur divulgation est autorisée ou exigée par la loi. Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non publiques qui, si elles étaient divulguées, pourraient être utilisées par des concurrents ou nuire à l'entreprise, aux clients ou aux fournisseurs. Les informations confidentielles peuvent prendre de nombreuses formes. Cela peut être des secrets commerciaux, de la technologie ou du savoir-faire manufacturier. Il peut s'agir de prix ou de communications avec les clients; il peut s'agir d'informations financières ou de plans d'entreprise. La divulgation non autorisée d'informations confidentielles pourrait nuire aux activités d'A. O. Smith et entraîner une responsabilité civile et pénale (p. ex., une responsabilité liée au Délit d'initié, expliquée à la page 29).



Les employés sont responsables de protéger les informations confidentielles et exclusives de l'entreprise. Veillez à sécuriser les informations confidentielles, qu'elles se trouvent sur votre bureau, sur votre ordinateur ou sur des appareils mobiles. Dans le cadre des responsabilités liées à votre poste, vous pouvez avoir accès aux informations confidentielles de fournisseurs ou de clients, et vous devez protéger leurs informations confidentielles de la même manière que vous protégez les informations d'A. O. Smith.



SUIVEZ LA
MÉTHODE SMITH

Q : Je fais partie d'une Équipe du projet qui travaille sur une nouvelle technologie. Je prends des précautions pour limiter le nombre de personnes qui savent sur quoi je travaille et je garde mon travail verrouillé dans mon bureau. J'ai été invité à présenter à une conférence et je dois apporter mon portable. Comment puis-je maintenir la sécurité?

R : Voyager peut présenter un risque pour la sécurité. Vous devriez avoir votre travail toujours avec vous pendant votre transit. Vous ne devriez pas travailler sur votre présentation dans l'avion ou ailleurs où d'autres peuvent la voir. Vous ne devriez pas supposer que vos effets sont en sécurité dans une chambre d'hôtel. Lorsque vous utilisez Internet en dehors d'un espace de travail, utilisez la connexion VPN pour assurer la sécurité de l'information.

Brevets, marques, droits d'auteur et propriété intellectuelle

Les connaissances et la technologie qu'A. O. Smith a développées au fil des ans sont des atouts précieux et, comme pour tout autre atout, nous devons tout faire pour les protéger et les empêcher de tomber entre les mains de nos concurrents. Cette « propriété intellectuelle » peut prendre la forme de

conceptions de produits, de programmes ou de fichiers informatiques, de descriptions de processus et de pratiques commerciales. Il existe des moyens de protéger la propriété intellectuelle, y compris :

- L'entreprise peut choisir de le protéger en tant que secret commercial ou procédé exclusif et ne rien divulguer au public à ce sujet.
- L'entreprise peut déposer une demande de brevet pour couvrir un produit ou un procédé. Un brevet, délivré par le gouvernement du pays dans lequel nous opérons, accorde à A. O. Smith le droit exclusif sur ce produit ou procédé pour une durée déterminée.
- L'entreprise peut enregistrer une marque de commerce, ce qui protège notre droit d'utiliser un nom ou un slogan d'un produit ou d'un service sur le marché.
- L'entreprise peut enregistrer un droit d'auteur, ce qui lui permettrait de protéger le contenu des brochures, des vidéos, des programmes informatiques, des sites Web et d'autres travaux connexes contre la copie.

Toute personne travaillant au développement de nouveaux produits ou procédés devrait coordonner ses activités avec le comité des brevets de l'entreprise. Le comité évaluera l'idée et déterminera si elle est brevetable et, le cas échéant, travaillera avec le conseiller en brevets de l'entreprise pour s'assurer que toutes les procédures sont suivies correctement lors de l'examen et du dépôt d'une demande de brevet.

Lorsque le moment est venu de donner un nom à un nouveau produit ou service, vous devez demander au service juridique d'effectuer une recherche sur les marques. Si l'entreprise choisit d'enregistrer le nom du nouveau

produit ou service comme marque de commerce, le Service juridique vous aidera à obtenir la marque et vous indiquera les méthodes pour la protéger.

Vous avez également la responsabilité d'utiliser correctement et de respecter la propriété intellectuelle d'autrui. Les employés doivent s'assurer qu'ils disposent des autorisations ou licences nécessaires pour utiliser les brevets, marques, droits d'auteur ou biens appartenant à des tiers, y compris les logiciels achetés par l'entreprise, qui peuvent être soumis à des directives en matière de licences.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : J'ai trouvé un nom unique et mémorable pour un nouveau produit que mon équipe développe. Quelles étapes dois-je suivre avant de finaliser le nom?

R : Il y a plusieurs choses à considérer. Le nom du produit peut-il être une marque de commerce? Le nom du produit est-il proche de celui d'un concurrent ou d'un autre vendeur et pourrions-nous être accusés de contrefaçon? Le nom du produit vaut-il la peine d'investir dans le coût de l'enregistrement et de l'application de la marque? Communiquez avec le Service juridique pour obtenir de l'aide dans l'évaluation de ces questions.

Protection des données et cyber-sécurité

Une grande partie des informations relatives à l'entreprise d'A. O. Smith est stockée sous forme électronique. Les employés doivent être particulièrement attentifs à la protection de la sécurité de ces informations. Les violations de données susceptibles de perturber ou de nuire de manière significative à l'entreprise peuvent survenir par inadvertance et rapidement. Le plus souvent, les cyberpirates s'introduisent dans le système informatique d'une entreprise en trompant ou en dérivant un employé qui ne se doute de rien. N'ouvrez jamais une pièce jointe à un courriel, ne cliquez jamais sur un lien de site Web et ne fournissez jamais d'informations confidentielles de l'entreprise ou d'informations personnellement identifiables sans avoir confirmé que l'expéditeur est digne de confiance et légitime.

A. O. Smith a mis en place un plan d'intervention en cas de violation de la cybersécurité. Si vous pensez qu'il y a eu violation des données ou de la sécurité informatique d'A. O. Smith, signalez immédiatement l'incident au Service Desk d'A. O. Smith ou au responsable de la Sécurité de l'information d'A. O. Smith.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : J'ai reçu un courriel de la part d'un de nos Cadres supérieurs qui demandait de l'aide pour conclure une entente confidentielle et sollicitait un virement d'une grosse somme d'argent vers un compte bancaire, en me demandant de garder la transaction secrète pour protéger l'entente. Devrais-je le faire?

R : Il y a plusieurs signaux d'alarme dans ce scénario. On ne vous demanderait en aucun cas de virer de l'argent sans avoir connaissance préalable de la transaction en attente. Les fraudeurs utilisent souvent l'urgence et le secret pour tromper les gens en leur faisant croire que l'arnaque est légitime. Vérifiez toujours l'adresse de courriel d'un message que vous recevez, car les pirates font souvent de légères modifications à l'adresse de courriel pour donner l'impression que l'expéditeur est légitime. Vous devriez aussi contacter l'expéditeur par téléphone pour vérifier que la demande est exacte et, si oui, fournir les détails d'une autre manière. En outre, si vous déterminez que le courriel est illégitime, vous devriez contacter le Service Desk et signaler la tentative d'hameçonnage.



Responsable de la sécurité de l'information

Alors que nous menons nos activités, nous devons protéger les intérêts d'A. O. Smith en documentant correctement et en assurant la conformité de nos relations d'affaires. Tous les contrats, autres que les accords types approuvés au préalable par le Service juridique, doivent être examinés avant d'être signés. Dès la signature, le contrat doit être conservé conformément à la Politique d'examen et administration des contrats et aux procédures du secrétaire d'entreprise ou être envoyé au Service juridique pour l'archivage.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Je travaille sur un accord d'approvisionnement pour un nouveau fournisseur d'acier. On s'est entendus, mais maintenant je dois mettre un accord formel en place. Quelles étapes dois-je suivre pour négocier et documenter correctement le contrat?

R : Si le fournisseur accepte d'utiliser le contrat d'approvisionnement type d'A. O. Smith, vous pouvez alors procéder sans autre examen du Service juridique. Sinon,

communiquez avec le Service juridique pour préparer un projet de contrat d'approvisionnement. Alors que vous êtes principalement responsable des conditions économiques de tout accord d'approvisionnement, le Service juridique peut vous aider avec les dispositions légales requises dans chaque contrat. Vous devriez aussi confirmer que vous avez l'autorité de signer l'entente au nom d'A. O. Smith et, si ce n'est pas le cas, parler à votre gestionnaire pour obtenir l'autorisation appropriée.

Protection et utilisation correcte des actifs de l'entreprise

Les ressources d'A. O. Smith doivent être utilisées uniquement à des fins commerciales légitimes et pour le bénéfice de l'entreprise. Tous les employés, dirigeants et administrateurs doivent protéger les actifs de l'entreprise et veiller à ce qu'ils soient utilisés efficacement. Le vol, la négligence et le gaspillage affectent directement la rentabilité d'A. O. Smith.

Dans le cadre de votre travail, vous pouvez avoir accès à l'équipement, aux installations, aux matières, à la technologie et à la propriété intellectuelle de l'entreprise. Vous êtes responsable de protéger les actifs de l'entreprise et de ne les utiliser que lorsque nécessaire à des fins commerciales. La fraude est toute tromperie ou comportement trompeur visant à obtenir un gain personnel ou financier. La fraude peut inclure la soumission, ou l'encouragement à

la soumission, de rapports falsifiés; le détournement d'actifs de l'entreprise ou de biens de l'entreprise; ainsi que la modification ou la destruction non autorisée de documents commerciaux ou financiers. Vous devez signaler immédiatement toute suspicion de fraude ou de vol pour enquête

Utilisation responsable de l'intelligence et des technologies artificielles

Chez A. O. Smith, nous utilisons l'intelligence artificielle (IA) de façon éthique. Nous reconnaissons que l'IA générative présente des avantages et des risques dans notre milieu de travail et dans nos activités quotidiennes. Lorsque nous utilisons l'IA, nous devons protéger les informations confidentielles et propriétaires d'A. O. Smith, ainsi que notre propriété intellectuelle. L'utilisation éthique de l'IA inclut la gestion des données avec soin et l'atténuation des risques liés à la sécurité des données, à la vie privée et à la précision des résultats de l'IA. Nous n'utilisons pas de technologie, d'applications, de programmes ou de bases de données accessibles au public pour toute information sensible, confidentielle ou propriétaire, ni pour toute autre information qui ne peut pas être partagée publiquement.

Lorsqu'ils utilisent l'IA pour la prise de décision, les employés doivent être conscients des risques uniques inhérents aux systèmes. Des sources d'information supplémentaires devraient être vérifiées ainsi que des faits pour protéger contre les hallucinations et les informations fabriquées.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Un gestionnaire d'embauche et recruteur reçoit plus de 200 CV pour un poste vacant. Le gestionnaire d'embauche suggère que le responsable utilise l'IA pour examiner les CV et sélectionner les cinq meilleurs afin de rendre la décision plus efficace. Est-ce que cette approche est correcte?

R : Utiliser l'IA générative à cette fin est très probablement inacceptable pour plusieurs raisons. Tout d'abord, en entrant les CV dans une intelligence artificielle ouverte, les données personnelles du candidat risquent d'être exposées, car plusieurs de ces outils ne protègent pas ces informations de façon appropriée. De plus, il peut y avoir un biais involontaire intégré dans l'IA qui ne sélectionnerait pas la meilleure personne pour notre organisation. Enfin, cette utilisation pourrait enfreindre de nouvelles réglementations émergentes interdisant l'utilisation de l'IA dans la sélection des candidats pour l'embauche. Tout nouveau cas d'utilisation de l'IA générative doit être examiné à la fois par BTS et par le service juridique conformément à la politique sur l'IA générative.



Conformité commerciale

En tant qu'entreprise mondiale, A. O. Smith se conforme aux règlements et aux restrictions, y compris la classification appropriée des importations et exportations afin de respecter les règlements tarifaires et le paiement des droits d'importation exigés.

A. O. Smith est également fière de participer au programme CTPAT (Customs-Trade Partnership Against Terrorism), lancé par US Customs and Border Protection pour protéger les chaînes d'approvisionnement des importateurs et renforcer la sécurité aux frontières. Le maintien de la sécurité tout au long de notre chaîne d'approvisionnement mondiale est essentiel pour la sécurité de nos employés, la sécurité de nos installations et l'intégrité de nos produits. Nous demandons à nos fournisseurs internationaux de mettre en œuvre des procédures de sécurité pour l'emballage, la mise en conteneur et l'expédition de leurs produits vers nos installations. Nous avons également mis en place des procédures de sécurité que nos employés respectent lors de la réception des matériaux et des composants, de l'emballage de nos produits finis et du chargement des camions pour la livraison aux clients.

Nous attendons de chaque employé qu'il suive ces procédures pour s'assurer que nos produits sont manutentionnés correctement et en toute sécurité. A. O. Smith a également mis en place des systèmes et des procédures pour assurer la sécurité de ses installations. Ils comprennent les procédures d'enregistrement des visiteurs, l'identification des employés et la sécurité du périmètre des installations.

Nous attendons de vous que vous partagiez notre engagement en faveur

d'un lieu de travail sécuritaire. Si vous voyez dans nos installations ou sur notre terrain une personne que vous ne reconnaissez pas ou une activité suspecte, contactez votre superviseur ou le gestionnaire de l'installation. La sécurité de notre réseau de fournisseurs, de l'entreprise et des pays dans lesquels nous exerçons nos activités exige que chacun d'entre nous reste vigilant et signale toute activité suspecte.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Je travaille au département d'expédition et de réception. Aujourd'hui, j'ai remarqué un homme avec un colis près de nos remorques de camion. Il ne portait aucune pièce d'identité d'employé ni de badge de visiteur. Devrais-je l'approcher et lui demander ce qu'il fait?

R : L'entrée dans la zone où les remorques sont entreposées et chargées est interdite au personnel non autorisé. Le colis que transportait l'étranger pouvait être de la drogue, des armes ou d'autres objets de contrebande. Bien qu'il soit tout à fait acceptable d'approcher une personne inconnue et de lui demander qui il est ou ce qu'il fait dans l'usine, il serait plus sûr de contacter immédiatement votre superviseur au sujet de la situation. Si votre superviseur n'est pas disponible, communiquez avec le gestionnaire de votre installation ou le gestionnaire des Ressources humaines le plus rapidement possible.

Documentation précise, gestion des dossiers et impôts

Avoir des informations fiables est essentiel pour assurer le succès d'une entreprise. Les registres et les rapports doivent être exacts, ponctuels, complets et conformes aux principes comptables généralement acceptés aux États-Unis. Vous êtes responsable de tous les rapports que vous rédigez et des dossiers que vous conservez. Il s'agit notamment des registres des ventes, des registres de production, des rapports de dépenses, des rapports d'inventaire ou de rebut, des registres environnementaux, des registres comptables et de tout autre rapport, transcription ou registre lié à l'activité de l'entreprise. Si vous prenez connaissance d'une entrée inexacte, fausse ou trompeuse dans les livres ou registres de l'entreprise, signalez-la immédiatement à votre supérieur hiérarchique, au directeur financier de l'entreprise, au Service juridique ou à la ligne d'assistance sur l'intégrité. Ces rapports feront l'objet d'une enquête conformément aux procédures établies par le comité d'audit du Conseil d'administration.

Il n'est pas approprié de garder des registres de transactions en dehors des livres de l'entreprise.

L'entreprise dispose d'une politique qui décrit la durée pendant laquelle vous devez conserver certains documents. Il vous incombe de conserver les dossiers pendant la durée appropriée et de les détruire conformément à la présente politique. Si vous avez des questions concernant la conservation des documents, communiquez avec le Service juridique.

A. O. Smith fait preuve de diligence en déclarant nos obligations fiscales de manière juste et précise et en payant ses impôts rapidement. Nous respectons toutes les lois fiscales étrangères et nationales ainsi que les lois sur le contrôle des changes. Ne jamais conclure, au nom de l'entreprise, une transaction qui contreviendrait à la loi.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Une de mes collègues soumet des rapports de dépenses inexacts et demande un remboursement pour des articles et des repas qu'elle n'a jamais achetés. J'en ai parlé à mon superviseur, mais la pratique continue. Devrais-je appeler la ligne d'assistance pour l'intégrité?

R : Oui. La falsification des relevés de frais est un vol et une fraude contre l'entreprise. De plus, la précision et la fiabilité des registres financiers de l'entreprise sont cruciales pour notre succès. Si vous avez une préoccupation qui n'est pas résolue, vous devriez la signaler au Service juridique ou à la ligne d'intégrité.

Le marché

Informations internes et négociation de valeurs mobilières

En tant que société cotée en bourse dans la États-Unis, A. O. Smith est tenue de rapporter toute information importante au public investisseur aussi rapidement que possible. L'information importante est tout ce qu'un investisseur raisonnable considérerait comme pertinent lorsqu'il décide d'acheter, de vendre ou de conserver nos actions. Des exemples seraient d'importants nouveaux contrats de clients, une importante introduction de nouveau produit, une acquisition, un procès majeur, ainsi que des estimations futures des ventes et des profits.

En tant qu'employé, dirigeant ou administrateur, vous pouvez être informé de ce type d'information avant qu'elle ne soit rendue publique. On parle couramment d'informations non publiques ou « d'informations privilégiées ». Il est illégal d'acheter ou de vendre des actions lorsque vous possédez de l'information privilégiée. Il est également illégal de partager cette information avec quiconque pourrait négocier nos actions.

Le délit d'initié peut entraîner des amendes et des peines de prison pour vous et la personne avec qui vous partagez l'information.

La Politique de conformité en matière de délit d'initié d'A. O. Smith fournit des détails supplémentaires sur la gestion appropriée des informations non publiques. Gardez à l'esprit que notre politique s'applique aux informations internes liées à nos clients et fournisseurs, ainsi qu'à notre entreprise.



**SUIVEZ LA
MÉTHODE SMITH**

Q : Je visite souvent des groupes « groupes de discussion » de d'entreprise sur les réseaux sociaux et j'ai remarqué que quelqu'un publie des informations très sensibles sur l'entreprise, y compris des nouvelles que je croyais qu'il fallait garder secrètes. Dois-je répondre en ligne ou faire quelque chose à ce sujet?

R : Ne répondez pas en ligne, car cela aggraverait probablement la situation. Au lieu de cela, contactez immédiatement les ressources humaines ou le service juridique et faites-leur part de vos préoccupations. La diffusion d'informations privilégiées est illégale, même si les personnes concernées ne bénéficient pas personnellement de « conseils ». Si nécessaire, nous contacterons l'autorité policière compétente pour enquêter sur cet incident.





SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Nous utilisons un nouveau fournisseur pour un composant clé d'un nouveau produit que nous lancerons le mois prochain. J'ai le pressentiment que le cours des actions du fournisseur va augmenter une fois que nous aurons annoncé le nouveau produit. Est-ce correct d'acheter des actions de ce fournisseur?

R : Non. Cela constituerait une transaction illégale basée sur des informations privilégiées, même si vous ne négociez pas des actions d'A. O. Smith.

Blanchiment d'argent

A. O. Smith gère nos finances de façon responsable et respecte pleinement les lois anti-blanchiment d'argent à l'échelle mondiale. Nous faisons affaire uniquement avec des parties réputées et surveillons nos transactions pour détecter des signes de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme. Notre processus de diligence raisonnable commence avant d'entamer une relation d'affaires avec un tiers et se poursuit tout au long de la relation. Notre objectif est de détecter tout

« signal d'alarme » (constatations défavorables) qui pourrait indiquer des activités à haut risque. Nous comptons également sur tous les employés pour être vigilants face à toute transaction financière suspecte et maintenir des dossiers précis et complets.

Concurrence et commerce équitable

Nous cherchons à surpasser notre concurrence de façon juste et honnête. Chaque employé, cadre et administrateur doit traiter équitablement les clients, fournisseurs, concurrents et employés de l'entreprise.

Dans nos marchés très compétitifs, être capable de recueillir et d'analyser des informations sur nos concurrents est une activité importante et nécessaire. Il existe des dizaines de sources publiques d'information concurrentielle auxquelles les employés entrepreneurs peuvent se référer, comme les rapports annuels, les sites Internet, les communiqués de presse, les salons professionnels, les rapports d'analystes boursiers, etc.

Nous nous attendons toutefois à ce que vous ne tentiez pas d'obtenir des renseignements concurrentiels par des moyens injustes, malhonnêtes ou illégaux. Le vol, l'entrée illégale, l'écoute électronique ou des méthodes similaires sont expressément interdits. La fausse déclaration, comme se faire passer pour un client afin d'obtenir des données sensibles, va également à l'encontre de nos Principes directeurs.



Aucun employé, dirigeant ou administrateur ne devrait profiter injustement de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la fausse représentation de faits importants ou toute autre pratique intentionnelle de traitement déloyal.

Il se peut parfois qu'une source non publique ou un tiers vous offre l'accès à des informations concurrentielles. Des situations comme celles-ci exigent une prudence extrême et vous devriez vous rappeler de respecter les normes reconnues de bonne foi et toutes les lois en vigueur lorsque vous traitez avec cette source.

De même, ne faites jamais de commentaires faux ou trompeurs sur d'autres entreprises, leurs employés ou leurs produits, y compris nos concurrents. Utilisez uniquement des comparaisons justes et précises lorsque vous décrivez nos produits ou ceux d'un concurrent. La meilleure pratique est de souligner les avantages des produits ou services d'A. O. Smith.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Nous avons récemment embauché l'ingénieure en chef d'un de nos concurrents. Elle n'avait pas signé d'entente de « non-divulgaration », alors pouvons-nous lui parler des nouveaux plans de produits de son ancien employeur?

R : Pas si les questions portent sur des informations propriétaires ou non publiques. En fait, il faudrait lui rappeler qu'elle ne peut pas commenter volontairement toute information propriétaire concernant son ancien employeur, sinon elle et A. O. Smith pourraient faire l'objet de poursuites criminelles ou civiles.





SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : On m'a donné un mot de passe qui me permet d'accéder au système informatique d'un concurrent. Puis-je utiliser cela pour obtenir des informations sur leurs coûts de produits?

R : Non. Ce type d'entrée électronique est illégal. Il est interdit de « pirater » un concurrent, de télécharger ses fichiers informatiques et d'obtenir des fichiers concurrents auprès d'un tiers.

Antitrust

A. O. Smith exerce une concurrence agressive et indépendante dans les marchés que nous desservons. Nos relations avec les concurrents, les clients, les fournisseurs, la tarification et d'autres questions liées au marché relèvent toutes d'un groupe de lois appelées « antitrust ». Les lois antitrust aux États-Unis et dans d'autres pays reposent sur les mêmes principes : que le public bénéficie le plus si les entreprises se font concurrence vigoureusement, sans accords avec d'autres entreprises qui limitent la concurrence.

A. O. Smith s'engage à respecter sans exception les lois antitrust. Si votre emploi ou votre poste d'employé, de dirigeant ou d'administrateur vous met

en contact avec des concurrents, des clients ou des fournisseurs, il vous incombe de suivre nos politiques de conformité antitrust.

Vous ne pouvez jamais conclure d'accord formel ou informel avec un concurrent pour :

- Fixer ou contrôler les prix.
- Attribuer des produits, des marchés ou des territoires.
- Boycoter certains clients ou fournisseurs.
- Arrêter ou limiter la fabrication, vente ou distribution de tout produit.

Traiter avec des clients peut aussi présenter des risques antitrust ou être perçu comme anticoncurrentiel selon les circonstances. Vous devez consulter le Service juridique à l'avance concernant tout accord avec des clients qui :

- Fixe les prix de revente.
- Fournit des prix ou des conditions préférentiels.
- Exige qu'un client achète un produit pour en recevoir un autre.

Vous pouvez vous impliquer dans des associations commerciales ou d'autres organisations professionnelles où vous rencontrez des concurrents, des clients ou des fournisseurs. N'oubliez pas que les lois antitrust s'appliquent aux communications formelles et informelles, ainsi qu'aux ententes ou ententes écrites ou non écrites. Soyez toujours conscient de cela lorsque vous assistez à des événements pour une association professionnelle ou une autre organisation.



Le non-respect des lois antitrust entraînera de graves conséquences pour A. O. Smith et, possiblement, pour vous. L'entreprise et vous pourriez être condamnés à une amende importante et, dans certains cas, vous pourriez être passible d'emprisonnement. Si vous êtes impliqué dans une transaction où vous avez une question ou une préoccupation concernant la concurrence, communiquez avec votre superviseur, les ressources humaines ou le Service juridique.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Lors d'un récent salon professionnel, j'ai été invité à déjeuner avec les représentants de notre concurrent. Nous avons abordé des sujets généraux, puis la discussion a porté sur le prix que nous facturons à un client particulier. Je n'ai pas dit grand-chose et je n'ai pas révélé d'informations spécifiques sur les prix. Est-ce une violation de la politique antitrust?

R : C'est difficile à dire. Vous avez été placé dans une situation compromettante. Le fait de ne rien dire peut parfois être interprété comme un consentement à des pratiques antitrust. La meilleure chose à faire aurait été de dire à toutes les personnes présentes à la table que ce sujet de discussion n'était pas approprié et de partir immédiatement. À l'avenir, il est conseillé d'éviter ces situations afin de minimiser les risques.

Pots-de-vin

Bien que les pratiques commerciales puissent varier à travers le monde, en tant qu'employé, dirigeant ou administrateur d'A. O. Smith, il vous est interdit en tout temps d'offrir ou d'accepter un pot-de-vin. N'offrez jamais d'argent, de cadeaux ou quoi que ce soit de valeur :

- Pour recevoir une commande client.
- En échange d'informations sur un concurrent, client ou fournisseur.
- Pour éviter de payer une amende, une taxe de permis ou toute autre taxe gouvernementale.
- Tenter d'influencer un fonctionnaire ou une décision d'un organisme gouvernemental.
- Pour obtenir un avantage commercial déloyal.

Vous ne pouvez pas payer un consultant ou un agent si vous croyez qu'ils vont utiliser une partie de cet argent pour des pots-de-vin. L'entreprise retient uniquement des partenaires d'affaires réputés et qualifiés et ne s'engage pas de partenaires commerciaux qui pourraient être impliqués dans des activités de corruption. Une bonne approche, surtout hors des États-Unis, est d'exiger un bon de commande ou un contrat pour chaque transaction commerciale et de ne pas utiliser de liquidités (ou équivalents de trésorerie) pour les paiements.

A. O. Smith et nos dirigeants, administrateurs et employés doivent se conformer à notre Politique anti-corruption et respecter à la fois la lettre et l'esprit de toutes les lois en vigueur,

y compris celles sur la lutte contre la corruption et la subornation. La politique d'A. O. Smith est également de demander aux tiers de respecter ces mêmes lois ainsi que la Politique anti-corruption de l'entreprise. Les activités illégales et les pratiques non éthiques ne seront pas tolérées. De plus, bien que certains « paiements facilitateurs » qui sont effectués pour accélérer ou assurer l'exécution d'actions gouvernementales de routine, puissent ne pas enfreindre la Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis, ces paiements violent souvent les lois des pays où nous faisons affaire et A. O. Smith interdit la facilitation des paiements.

Pour s'assurer que l'entreprise fait affaire avec des partenaires d'affaires réputés, A. O. Smith exige que tous les tiers susceptibles d'interagir avec des fonctionnaires du gouvernement au nom de l'entreprise suivent notre processus de diligence raisonnable envers les tiers avant qu'une décision d'embauche soit prise. Ce procédé est également disponible pour toute tierce partie, qu'il s'agisse d'un consultant, d'un client ou d'un fournisseur. Si vous avez des questions pour savoir si une diligence raisonnable auprès de tiers est requise ou appropriée, veuillez consulter le Service juridique.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Nous poursuivons la conclusion d'un contrat avec une entreprise dans un autre pays. Mon principal contact avec l'entreprise a indiqué qu'il est courant dans ce pays d'inviter des fonctionnaires du gouvernement à souper, à prendre un verre et à des divertissements, puis il a suggéré d'organiser un événement qui coûterait plus de 10 000 \$. Dois-je continuer à organiser cet événement?

R : Non. Le Département de la Justice des États-Unis a publié des directives indiquant qu'un tel scénario constitue des dépenses de voyage et de divertissement illégales et inappropriées en vertu du Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis. Ce comportement pourrait également constituer une violation des lois anticorruption et anti-pot-de-vin d'autres pays.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Je suis responsable de la création d'une coentreprise avec une autre entreprise, mais j'ai appris que l'autre firme a engagé un consultant reconnu pour verser des pots-de-vin à des fonctionnaires gouvernementaux pour « accélérer le processus ». Étant donné qu'A. O. Smith n'a pas effectué le paiement, y a-t-il lieu de s'inquiéter?

R : Oui. Les lois anti-corruption et anti-pots-de-vin, y compris la Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis, interdisent les pots-de-vin versés par l'entremise de tiers ou d'intermédiaires. Dans cette situation, vous devriez immédiatement signaler ce problème au Service juridique. Vous devriez également demander au consultant de suivre le processus de diligence raisonnable auprès des tiers. Dans les situations où des employés font des affaires dans des pays où la corruption est importante, les employés ont la responsabilité de déterminer toutes les personnes qui pourraient être perçues comme travaillant au nom d'A. O. Smith avec des fonctionnaires du gouvernement (y compris les consultants comme celui de cet exemple) et d'utiliser le processus de diligence raisonnable à l'égard des tiers pour s'assurer que ces parties sont dignes de confiance et jouissent d'une bonne réputation.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Nous travaillons à obtenir des permis pour commencer à exporter nos produits vers un nouveau pays. Un fonctionnaire du gouvernement a indiqué que le permis pourrait être accordé bientôt, mais qu'il est d'usage dans son pays de faire une contribution monétaire à sa fondation caritative pour accélérer le processus d'obtention du permis. Est-ce acceptable?

R : Non. Il s'agit d'un paiement inapproprié, même s'il peut être de nature caritative.





Voyages d'affaires, cadeaux et divertissement

Lorsque vous voyagez pour affaires, il est important de documenter les dépenses avec précision et de les soumettre rapidement pour remboursement.

Les employés devraient demander l'approbation de leur gestionnaire avant de réserver un voyage et suivre leurs politiques locales de voyage.

Donner et recevoir des cadeaux est un domaine difficile qui demande un bon jugement. Normalement, les cadeaux peu coûteux – tels que des stylos, des tasses à café, des casquettes ou des paniers de nourriture – font partie de l'établissement d'une bonne relation d'affaires. Les gros ou coûteux cadeaux, cependant, pourraient être interprétés comme des pots-de-vin et doivent être évités.

Il est acceptable d'accepter des cadeaux et des dépenses pour des divertissements qui :

- sont peu fréquents, habituels et d'un montant raisonnable;
- n'enfreignent pas les lois locales sur les cadeaux et les marques d'hospitalité ou le Code de conduite de la personne qui les reçoit;
- ne sont pas offerts ou donnés dans l'intention d'influencer de façon inappropriée la personne qui les reçoit;
- respectent les processus et limites établis par A. O. Smith.

De même, les divertissements d'affaires simples, tels que l'achat de repas ou

l'invitation d'un client à un événement sportif, font partie intégrante de la relation d'affaires. Les formes plus larges de divertissement, comme payer ou accepter un voyage, sont interdites.

Vous ne pouvez en aucun cas demander ou solliciter un cadeau de la part d'un fournisseur, d'un client ou d'une autre partie.

Si vous n'êtes pas certain qu'un cadeau ou une forme de divertissement est interdit, parlez-en à votre superviseur, à un représentant des ressources humaines ou au Service juridique.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Je planifie des vacances en famille à Hawaï. Un fournisseur a mentionné qu'elle avait un condo là-bas et je lui ai demandé si je pouvais l'utiliser. Elle a accepté et a indiqué je n'aurais pas à lui payer quoi que ce soit. Est-ce acceptable?

R : Ceci est une sollicitation inappropriée, et vous ne devriez pas utiliser le condo du fournisseur. Si vous regardez cette question du point de vue du fournisseur, elle pourrait se sentir sous pression d'accepter cela pour vous satisfaire, vous, le client. De plus, cet arrangement peut entraîner un conflit d'intérêts réel ou perçu : il pourrait être déterminé que ce



don influencera la capacité de choisir un fournisseur selon nos besoins d'affaires. Si vous avez des questions quant à savoir si un cadeau est approprié, contactez le service juridique.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : J'ai reçu un cadeau par la poste que je trouve inapproprié et je n'ai aucun moyen de le retourner. Que devrais-je faire?

R : Remettez l'article au Service juridique ou à votre Représentant des ressources humaines pour disposition.

Dons politiques

Nous encourageons nos employés à être actifs dans le processus politique et à soutenir les politiciens, candidats et partis de leur choix. Cependant, A. O. Smith n'autorise aucun employé, dirigeant ou administrateur à faire un don au nom de l'entreprise à un politicien, candidat ou parti politique.

L'entreprise parraine un comité d'action politique (PAC) aux États-Unis. Le comité d'action politique

d'A. O. Smith (AOSPAC) a été créé pour permettre aux employés A. O. Smith d'agir ensemble afin de soutenir des candidats qui appuient nos employés, nos produits et nos intérêts. La participation à l'AOSPAC par tout citoyen américain est purement volontaire.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Mon patron a dit aux employés que chacun devrait faire un don à son candidat préféré pour un poste élu. Je me sens obligé de donner, même si je ne suis pas d'accord avec les opinions du candidat. Dois-je faire un don?

R : Vous devez signaler cette situation immédiatement à votre représentant des ressources humaines. A. O. Smith n'autorise pas votre superviseur à utiliser son poste ou les ressources de l'entreprise, y compris son temps de travail, pour une campagne politique. De plus, l'entreprise ne restreint pas vos activités politiques personnelles ni l'utilisation de vos fonds personnels. Vous êtes libre de soutenir le candidat ou le parti de votre choix, ou de ne pas participer du tout.

Bénévolat et dons caritatifs

Être un bon citoyen corporatif est une valeur importante chez A. O. Smith. Depuis 1955, l'A. O. Smith Foundation s'engage à améliorer les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Nous accomplissons notre mission en collaborant avec un large éventail d'organisations locales où nous offrons un soutien financier et utilisons notre expertise en technologies innovantes et solutions écoénergétiques pour fournir de l'eau propre, sûre et chaude à nos collectivités. Pour en savoir plus sur l'A. O. Smith Foundation et sur nos récents efforts philanthropiques, veuillez consulter le rapport de durabilité d'A. O. Smith.



Vie privée

A. O. Smith peut recueillir des renseignements personnels identifiables vous concernant, ainsi que vos collègues, employés potentiels, clients ou autres. A. O. Smith respecte la confidentialité de ces informations. L'accès à toute information personnelle identifiable est restreint aux employés A. O. Smith ayant un « besoin de savoir » (comme votre superviseur) et doit seulement être utilisé pour des raisons professionnelles légitimes et conformément à la loi. A. O. Smith a établi des politiques de confidentialité concernant les informations recueillies auprès des clients, des utilisateurs finaux et des employés potentiels (qui peuvent être trouvées au bas de tout site web hébergé par A. O. Smith ou l'une de nos sociétés affiliées), ainsi qu'à l'égard des informations recueillies auprès des employés. Les renseignements personnels identifiables et les personnes pouvant y avoir accès sont soumis à diverses restrictions légales, qui varient selon le pays. A. O. Smith opère à l'échelle mondiale; ne supposez pas que seules les lois du pays où vous êtes situé s'appliquent aux informations dont vous disposez. Ne transférez pas, ne copiez pas et ne partagez pas d'informations permettant d'identifier une personne sans consulter le Service juridique.



Transactions restreintes ou interdites

Nos activités internationales sont soumises aux règlements commerciaux des États-Unis et des autres pays où nous exerçons nos activités. Si vous n'êtes pas certain du statut commercial d'un pays ou de l'exportation ou de l'importation d'un bien, communiquez avec le directeur de la conformité commerciale ou le Service juridique. Les États-Unis interdisent de faire des affaires avec certains individus, groupes et organisations désignés comme terroristes, soutenant le terrorisme et les trafiquants de drogue. Cette liste comprend des « utilisateurs finaux » qui peuvent être impliqués dans le développement d'armes chimiques ou biologiques, dans la conception de missiles balistiques et dans des activités nucléaires sensibles dans certains pays. Notre adhésion à cette liste de parties restreintes est essentielle à notre réputation de fournisseur mondial. Les États-Unis ont également imposé des sanctions et des limites commerciales à plusieurs pays.

A. O. Smith examine les transactions internationales afin d'identifier des signes de conduite commerciale interdite et ne fait jamais affaire avec des lieux, entités ou individus sanctionnés.



SUIVEZ LA MÉTHODE SMITH

Q : Le gestionnaire des Ressources humaines en Chine reçoit une demande de l'équipe des communications d'entreprise aux États-Unis pour fournir une liste des employés de Chine comprenant les noms, dates de naissance, dates d'entrée en poste et adresses, afin que l'équipe des communications puisse envoyer des cartes personnalisées d'anniversaire de naissance et d'anniversaire de travail. Cette information devrait-elle être partagée?

R : Pas encore. Les lois sur la vie privée varient considérablement d'un pays à l'autre. Certains pays exigent le consentement des employés pour transférer ce type d'information, même à l'intérieur de l'entreprise. Le gestionnaire des ressources humaines devrait d'abord parler avec le Service juridique pour comprendre quelles informations peuvent être transférées et comment cela peut être fait en conformité avec les lois sur la protection de la vie privée.



Les services juridiques ou de conformité commerciale peuvent vous renseigner sur les sanctions à l'encontre de pays, de personnes et d'entités précises, ainsi que sur d'autres sanctions réglementaires.

Toutes les marchandises que nous importons ou exportons doivent être classées avec précision et se voir attribuer le numéro tarifaire correct afin que les droits appropriés soient appliqués et acquittés. Une détermination précise de la juridiction à laquelle relève une marchandise, une information ou un service particulier est essentielle pour s'assurer que l'article est correctement identifié, sécurisé, manutentionné et transféré conformément aux contrôles à l'exportation.

Nous devons respecter en tout temps les lois américaines sur l'antiboycott; ces lois nous interdisent de participer à des boycotts non sanctionnés (refus de faire des affaires avec certains pays ou certaines personnes). Le but des lois antiboycott était d'exiger que les entreprises américaines (y compris leurs filiales étrangères) refusent de participer à des boycotts étrangers que les États-Unis ne sanctionnent pas. En d'autres mots, les entreprises

dont le siège social est situé aux États-Unis (y compris leurs filiales à l'étranger) ne peuvent pas collaborer avec les politiques de boycott d'autres pays qui vont à l'encontre de la politique américaine. En pratique, nous sommes le plus souvent confrontés à des situations de boycott réglementé lorsque nous traitons avec des clients ou des vendeurs dans des pays qui boycottent les biens et les services d'origine israélienne. Informez le Service juridique chaque fois que vous lisez ou entendez une déclaration ou une demande susceptible d'impliquer une action ou la fourniture d'informations en lien avec un boycott non autorisé, et contactez le service de conformité commerciale si vous n'êtes pas certain du statut de boycott d'un pays.

Intégrité de la Chaîne d'approvisionnement

Les Principes directeurs d'A. O. Smith énoncent les attentes que l'entreprise a envers elle-même et ses fournisseurs. Nous prenons des mesures pour nous assurer que les partenaires avec lesquels nous faisons affaire respectent des normes similaires. Nous avons mis en place



des politiques et des procédures, y compris notre Politique sur la diligence raisonnable envers les tiers, le Manuel des exigences des fournisseurs et la surveillance continue des fournisseurs, afin de renforcer ces attentes envers nos fournisseurs.

De plus, certaines lois américaines mettent l'accent sur la responsabilité des fabricants envers leur chaîne d'approvisionnement, y compris les

lois concernant la lutte contre la corruption, le travail des enfants, la traite de personnes et l'esclavage, les salaires équitables, les minéraux de conflit et les substances chimiques et dangereuses. A. O. Smith a un robuste engagement envers le respect de ces lois et règlements, et nous attendons le même engagement de la part de nos fournisseurs. Si vous avez des questions dans ce domaine, veuillez communiquer avec le Service juridique.



Conclusion



Nous sommes tous fiers d'être associés à A. O. Smith.

Mais il faut toujours garder à l'esprit qu'une réputation – même aussi ancienne que celle de notre entreprise – peut être détruite du jour au lendemain par la négligence. Il est important d'apprendre et de comprendre nos Principes directeurs et de les mettre en pratique chaque jour. L'entreprise s'attend à ce que ces principes soient suivis par chaque employé, dirigeant et administrateur. Pour les employés, toute dérogation doit être approuvée à l'avance et par écrit par l'usine, le gestionnaire d'installation ou le représentant des ressources humaines. Pour les dirigeants et les administrateurs, toute dérogation doit être examinée et approuvée par le Conseil d'administration (ou un comité de celui-ci) et sera divulguée rapidement sur le site Web de l'entreprise, www.aosmith.com.

N'oubliez pas, il est dans le meilleur intérêt de tous de vivre selon les Principes directeurs d'A. O. Smith. Si quelqu'un ignore ces normes, volontairement ou involontairement, nous en souffrons tous. Si vous voyez ce que vous pensez être illégal ou contraire à l'éthique, signalez-le. Nous avons travaillé trop fort pour bâtir une réputation d'excellence pour la voir endommagée ou détruite par un acte de négligence isolé.

Continuons tous à faire les choses selon la méthode Smith.

APERÇU D'A. O. SMITH

FONDÉE EN

1874

SIÈGE SOCIAL À

**Milwaukee,
Wisconsin, É.-U.**

12 700

EMPLOYÉS

et plus

Plus de 25

INSTALLATIONS DE
FABRICATION MONDIALES

VENTES ET DISTRIBUTION
DANS PLUS DE

60

PAYS

A O SMITH . COM



A. O. SMITH CORPORATION

11270 West Park Place
Milwaukee, Wisconsin
53224-9508

AOSMITH.COM