



# Nuestros Principios Rectores

CÓDIGO DE CONDUCTA

## EN NUESTRO INFORME

- Nuestros valores
- Conducta de los empleados y la empresa
- El lugar de trabajo
- Protección de nuestra información e ideas
- El mercado
- Conclusión

# Un mensaje del director ejecutivo



**En A. O. Smith, nuestros valores y Principios Rectores no son solo palabras en un papel, sino que constituyen la base de quiénes somos y cómo operamos. Son lo que me atrajo a esta compañía, y cuando veo nuestros valores en acción, no puedo evitar sentirme orgulloso. Durante más de 150 años, A. O. Smith ha abierto camino como líder de la industria con honestidad e integridad. Fomentamos una cultura de respeto, unidad y responsabilidad en todo lo que hacemos. En todo el mundo, nuestros valores nos unen.**

El progreso es esencial para nuestro crecimiento. Nuestro propósito, encontrar una forma mejor, consiste en desafiarnos a nosotros mismos para mejorar, innovar y seguir avanzando hacia adelante. Y lo hacemos sin comprometer quiénes somos, al tiempo que nos esforzamos por ser mejores, por nuestros clientes, nuestras comunidades y nosotros mismos.

Eso significa actuar con honestidad, tratar a los demás con respeto y responsabilizarnos de nuestros actos. Significa tomar decisiones que reflejen nuestros valores, incluso cuando no sea el camino más fácil. Y significa reconocer que la integridad no es solo una responsabilidad de los líderes, sino de todos.

Todos los empleados del equipo de A. O. Smith en todo el mundo desempeñan un papel en la configuración de nuestra cultura y la protección de nuestra reputación. Independientemente de su función, lo que hacen es importante. Cada interacción, cada decisión, cada desafío es una oportunidad para poner en práctica nuestros valores. Y cuando todos lo hacemos, cuando todos nos comprometemos a hacer negocios a la "Manera Smith", creamos algo poderoso.

Creamos un lugar de trabajo donde las personas se sienten respetadas y apoyadas. Creamos una compañía

en la que los clientes confían y que las comunidades valoran. Y creamos un legado del que todos podemos estar orgullosos.

He visto ese poder en acción. He visto equipos unirse para resolver problemas, apoyarse mutuamente ante los retos y celebrar las victorias. Y he visto un profundo sentido de orgullo por el trabajo que hacemos y la manera en que lo hacemos. Eso es lo que hace especial a A. O. Smith. Eso es lo que hace fuerte a nuestra cultura. Y eso es lo que me da confianza en nuestro futuro.

A medida que avancemos, seguiremos creciendo, adaptándonos e innovando. Pero nuestros valores seguirán siendo los mismos. Seguirán siendo nuestra base, nuestra guía y lo que nos une.

Por eso, les pido a todos y cada uno de ustedes que sigan poniendo en práctica nuestros valores. Sigán apoyándose unos a otros. Sigán buscando mejores formas de hacer las cosas. Y sigán haciendo negocios de la manera correcta.

Gracias por su continua integridad, compromiso y contribuciones. Estoy orgulloso de formar parte de este proceso con ustedes.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Steve Shafer".

**Steve Shafer**  
Presidente y director ejecutivo

# Nuestros valores



**A. O. Smith desarrolló este conjunto de valores como guía para llevar a cabo sus actividades comerciales e interactuar con sus clientes, los empleados y las comunidades en las que opera. Estos valores han sido los cimientos de nuestra compañía desde 1874 y seguirán siéndolo en los años venideros.**

## A. O. Smith logrará un crecimiento rentable

**Creemos con determinación, disciplina y una visión a largo plazo al:**

- *Desarrollar productos eficientes, de alta calidad y diferenciados*
- *Crear más oportunidades de crecimiento profesional y seguridad laboral*
- *Ofrecer rendimientos sólidos y sostenibles a nuestros accionistas*
- *Crecer de una manera que fortalezca todas las partes de nuestro negocio y supere las tendencias económicas globales*
- *Financiar el crecimiento mediante un rendimiento sólido y un uso eficiente del capital*

## A. O. Smith hará hincapié en la innovación

**La innovación es fundamental para nuestro crecimiento y liderazgo.**

**Nos comprometemos a:**

- *Fortalecer nuestra cultura de creatividad, colaboración y experimentación*
- *Empoderar a los empleados para que aporten ideas audaces e impulsen el crecimiento futuro*
- *Liderar en todas las categorías principales de productos a través de la mejora continua*
- *Acelerar la velocidad y el impacto de nuestros esfuerzos y resultados en materia de innovación*
- *Encontrar formas más inteligentes de trabajar y mejorar la productividad*

## A. O. Smith preservará su buen nombre

**Lideramos con integridad, honestidad, transparencia y comportamiento ético en todo lo que hacemos. Eso significa:**

- *Cumplir la ley y perseguir objetivos responsables, sin atajos ni concesiones*
- *Tratar a los clientes, proveedores, competidores, reguladores y a nosotros mismos con equidad y respeto*
- *Mantener altos estándares de calidad en todas las áreas de nuestro negocio*
- *Comunicarse con honestidad y precisión*
- *Integrar estos valores en nuestra cultura en todos los países y regiones*

## A. O. Smith será un buen lugar donde trabajar

**Atraemos, retenemos y desarrollamos personas talentosas e imaginativas al:**

- *Crear un lugar de trabajo donde todos se sientan respetados y valorados*
- *Fomentar una cultura de trabajo en equipo, inclusión, seguridad y aprendizaje continuo*
- *Proporcionar las herramientas, la capacitación y el entorno para garantizar la seguridad de nuestro personal*
- *Apoyar el crecimiento personal a través de la curiosidad, el esfuerzo y los valores compartidos*
- *Garantizar la justicia y la equidad en la forma en que nos tratamos y reconocemos unos a otros*

## A. O. Smith será un buen ciudadano

**Estamos comprometidos a tener un impacto positivo en las comunidades donde vivimos y trabajamos al:**

- *Apoyar a las organizaciones locales y fomentar la participación de los empleados*
- *Impulsar un crecimiento que beneficie a las economías locales*
- *Cumplir o superar las normas medioambientales en todas nuestras instalaciones*
- *Avanzar en nuestros esfuerzos medioambientales, sociales y de gobernanza*
- *Promover una cultura corporativa arraigada en la innovación, la competencia ética y el éxito compartido*

# Conducta de los empleados y la empresa

**A. O. Smith hace negocios desde 1874, y todos tenemos un rol vital para garantizar que nuestra compañía siga prosperando durante generaciones.**

**A. O. Smith es un reflejo de la conducta y el comportamiento de nuestros empleados, ejecutivos, miembros de la Junta Directiva y, en determinadas circunstancias, terceros que actúan en nombre de A. O. Smith.**

**Nuestros Principios Rectores se establecieron para fomentar los valores que A. O. Smith considera fundamentales para nuestro éxito pasado y futuro.**



Los intereses de A. O. Smith nunca se ven favorecidos por actuar de forma poco ética o deshonesta.

## La Manera Smith:

### **Cumplimiento de las normas legales y éticas de la sociedad**

Al competir con fuerza en los mercados, en A. O. Smith hacemos negocios de la manera correcta, la “Manera Smith”. Seguir la Manera Smith significa comportarse de manera justa, honesta y coherente en todas las actividades comerciales. Esperamos que todos en A. O. Smith —empleados, ejecutivos y directores, así como las compañías afiliadas y subsidiarias, consultores, contratistas y otros terceros que A. O. Smith emplea para que trabajen en su nombre— mantengan los estándares éticos más altos y eviten cualquier actividad que pueda comprometer (o incluso dar la apariencia de comprometer) nuestros estándares éticos.

Nunca tome ninguna medida en nombre de A. O. Smith que infrinja la ley y nunca anime a nadie a infringir la ley en nombre de la compañía. Si tiene dudas sobre si una acción o decisión es contraria a la ley, es su deber averiguarlo antes de actuar.

Los Principios Rectores de A. O. Smith incluyen políticas establecidas y crean un marco para tomar decisiones donde no hay uno. A lo largo de este folleto hay ejemplos de cómo puede “comportarse a la Manera Smith” actuando de forma ética, legal y de acuerdo con nuestros valores. Cuando la respuesta no sea clara y decidir la forma correcta de actuar no sea fácil, pregúntese: “Si actúo de la manera que estoy considerando, ¿me sentiría cómodo si se hiciera pública para que todo el mundo la viera?”. Si puede responder con sinceridad que sí, probablemente sea la decisión correcta.

## Sus responsabilidades

Estos Principios Rectores se aplican a todos los empleados de A. O. Smith, nuestros ejecutivos y directores, así como a las compañías afiliadas y subsidiarias, asesores, contratistas y otros terceros que A. O. Smith contrata para que trabajen en nuestro nombre. Es su responsabilidad leerlos y comprenderlos.

### **HAGA PREGUNTAS.**

Usted tiene la responsabilidad de hacer preguntas, especialmente si tiene dudas o inquietudes sobre una acción o decisión.

### **ALCE LA VOZ.**

Usted tiene la responsabilidad de denunciar cualquier infracción de estos Principios Rectores, de las políticas de la compañía o cualquier acto ilegal o poco ético que pueda presenciar, incluyendo:

- Acoso, incluido el acoso sexual
- Uso indebido de información privilegiada u otras infracciones de las leyes de valores
- Sobornos
- Incumplimiento de las leyes antimonopolio
- Entradas erróneas, falsas o engañosas en los libros o de la compañía
- Actividades comerciales inapropiadas
- Condiciones de trabajo inseguras
- Otras cuestiones relacionadas con las prácticas éticas

## Responsabilidades adicionales de los gerentes

Los gerentes tienen un impacto significativo en la cultura de A. O. Smith, incluidas las creencias y actitudes de los empleados. Además de las responsabilidades que tienen todos los empleados de A. O. Smith, los gerentes tienen responsabilidades adicionales como parte de su compromiso de defender los valores de A. O. Smith. Es responsabilidad de cada gerente hacer lo siguiente:

- Promover una cultura de comunicación abierta y asegurarse de que los demás se sientan cómodos planteándole cualquier problema
- Conocer las leyes y políticas clave para poder reaccionar ante señales de alerta
- Comprender los procesos de A. O. Smith para reportar e investigar inquietudes
- Conocer la matriz de autoridad y la política de revisión de contratos
- Informar por escrito al asesor jurídico de los conflictos de intereses reales o potenciales
- Mantener una cultura de seguridad mediante el cumplimiento de las normas de seguridad aplicables y nunca pedirle a nadie que trabaje en condiciones inseguras
- Asegurarse de que usted y sus subordinados directos completen toda la capacitación asignada
- Tratar a los demás con respeto y prevenir el acoso, la discriminación o las represalias en su equipo
- Discutir con frecuencia la ética y el cumplimiento con su equipo y dar ejemplo de la toma de decisiones éticas



### **ALCE LA VOZ.**

**Hay varias formas de hacer una pregunta o expresar una inquietud:**

- Hable con su supervisor. En la mayoría de los casos, su supervisor podrá orientarle o remitir su pregunta a la persona adecuada.
- Hable con su representante de Recursos Humanos o con el jefe de sus instalaciones. Ellos conocen los Principios Rectores de la compañía y están familiarizados con muchas de las normas y reglamentos que rigen el lugar de trabajo.
- Hable con el Departamento Legal. Son la autoridad experta en todos los asuntos legales relacionados con la compañía.
- Hable con la Línea de Ayuda para Asuntos de Integridad. La Línea de Ayuda para Asuntos de Integridad está gestionada por una empresa externa, está disponible las 24 horas, los 7 días de la semana, y cuenta con especialistas capacitados que pueden ofrecerle orientación sin sesgos y sin que tenga que desvelar su identidad. Visite [www.aosintegrity.com](http://www.aosintegrity.com) o la intranet de la compañía (AOSnet o WeChat).

**Cuando informe de un problema:**

- Su pregunta o inquietud se tomará en serio. Su solicitud de información se gestionará con rapidez, discreción y profesionalidad.
- Su problema será revisado e investigado por A. O. Smith, de forma imparcial y objetiva.
- Se protegerá su identidad en la medida que sea posible o en que la ley lo permita. Para investigar de manera adecuada y apropiada sus inquietudes, puede que sea necesario revelar su identidad sola y exclusivamente a algunos gerentes que necesiten conocerla, al Departamento de Recursos Humanos y/o al Departamento Legal.
- Si informa de un problema a través de la Línea de Ayuda para Asuntos de Integridad, podrá darle seguimiento a través de esta para saber qué medida ha tomado A. O. Smith para abordar su inquietud.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Si tengo una inquietud relacionada con la ética y el cumplimiento, ¿qué debo hacer?

**R:** Todos compartimos la responsabilidad de hacer preguntas, expresar inquietudes, informar de comportamientos potencialmente poco éticos o ilegales o infracciones de las políticas de la compañía o buscar asesoramiento en asuntos de ética y cumplimiento. En cualquier caso, le alentamos a comunicarse o consultar con:

- Su supervisor
- El jefe de las instalaciones donde trabaja
- Su representante de Recursos Humanos
- El Departamento Legal
- La Línea de Ayuda para Asuntos de Integridad

## Política de no represalias

Es la política de A. O. Smith que cualquier persona que, de buena fe, denuncie una presunta infracción de nuestros Principios Rectores o políticas no será objeto de represalias. Se disciplinará, con castigos que pueden incluir el despido, a todo empleado que tome represalias contra otra persona por denunciar un quebrantamiento de las normas.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Creo que mi gerente, que es supervisor de compras, tiene intereses económicos en una empresa que recomendó y aprobó como proveedor directo. Creo que se trata de un conflicto de intereses, pero me preocupa que si lo denuncio me despidan. ¿Qué debo hacer?

**R:** Debe denunciar esta situación al responsable de su instalación, al representante de Recursos Humanos o al Departamento Legal. Si no se siente cómodo hablando con ninguno de ellos, debe denunciarlo a través de la Línea de Ayuda para Asuntos de Integridad. La compañía no tolerará ningún tipo de represalia, como despedirle o sancionarle por informar del problema de buena fe, y tomará las medidas adecuadas para proteger al empleado de cualquier represalia. Redunda en nuestro interés abordar cualquier conducta que pueda infringir la ley, la política de la compañía o las normas éticas.





# El lugar de trabajo



## Oportunidades laborales equitativas

A. O. Smith valora a todos los empleados. En nuestras prácticas de empleo, no discriminamos por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, nacionalidad, discapacidad, condición de militar o veterano, información genética ni ninguna otra condición protegida legalmente. Operamos en un entorno global y nos esforzamos por crear un lugar de trabajo en el que personas de diversos orígenes puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

A. O. Smith cumple con las regulaciones y directrices laborales. Como parte de nuestro compromiso con los derechos humanos, trabajamos para eliminar la trata de personas, la esclavitud moderna y el trabajo infantil en todo el mundo. Cumplimos plenamente con las leyes aplicables en materia de salarios y horarios en los lugares donde operamos y remuneramos a los empleados por todas las horas trabajadas.

## Violencia en el lugar de trabajo

A. O. Smith está comprometido con mantener un lugar de trabajo seguro para nuestros empleados y prohíbe el acoso, la intimidación, las amenazas y otras formas de violencia. Cualquier empleado que participe en actos de violencia en el lugar de trabajo estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, y también puede enfrentarse a sanciones civiles y/o penales.

## Acoso

Usted tiene derecho a trabajar en un entorno que esté libre de cualquier forma de acoso, como conductas hostiles, ofensivas o humillantes; contacto físico no deseado; o afirmaciones verbales, escritas o gráficas dirigidas a usted o a un grupo de empleados.

En nuestra definición el acoso incluye:

- Acoso sexual, como insinuaciones sexuales indeseadas o solicitudes de favores sexuales
- Acoso racial o étnico, cuando la conducta hostil o indeseable se basa en su raza, etnia o país de origen
- Acoso religioso, cuando el acoso se basa en sus creencias religiosas
- Acoso basado en su edad, una discapacidad o cualquier otra característica no relacionada con el empleo y protegida por la ley

La compañía disciplinará a cualquier empleado cuya conducta infrinja nuestras políticas de acoso. Si está siendo acosado, o si es testigo de que una persona está siendo acosada, denúncielo de inmediato.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Entra en una sala de descanso y escucha a dos empleados burlándose de la discapacidad de otro empleado. Dejan de hablar y salen de la sala cuando se dan cuenta de su presencia. No era su intención que usted participara en la conversación, pero aún así se sintió incómodo. ¿Cuál es la respuesta adecuada?

**R:** Esta situación puede llegar al nivel de acoso ilegal de acuerdo con la ley, pero incluso si no es así, este tipo de conducta es irrespetuosa y contraria al tipo de ambiente laboral que exigimos en A. O. Smith. Debe informar de la situación a su supervisor o representante de Recursos Humanos. También puede ponerse en contacto con el Departamento Legal o la Línea de Ayuda para Asuntos de Integridad si esta opción le resulta menos incómoda.

## Lugar de trabajo sin drogas y alcohol

Como parte de nuestro compromiso de proporcionar un lugar seguro para que los empleados trabajen, promover una comunidad libre de drogas y ofrecer a los clientes servicios y productos de la más alta calidad, A. O. Smith prohíbe el consumo de alcohol y drogas, incluidas sustancias psicoactivas, por parte de los empleados en el trabajo, con la excepción limitada de alcohol en eventos laborales permitidos de manera específica. El consumo de drogas y alcohol, dentro o fuera del horario laboral, puede perjudicar enormemente la seguridad de los empleados y la del público general. Puede generar una variedad de problemas en el lugar de trabajo, incluyendo un incremento de lesiones en el trabajo, absentismo, robos, disminución de la moral y la productividad, así como un aumento en los costos de atención médica y beneficios. La compañía ha establecido políticas para evitar y detectar el consumo de alcohol y drogas ilegales en el trabajo. Si observa el consumo de drogas o alcohol no autorizado durante el horario laboral, denúncielo inmediatamente.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Vi como uno de mis compañeros de trabajo le daba uno de sus analgésicos con receta a otro empleado de su departamento, y no era la primera vez. ¿Debería informar de ello?

**R:** Sí. Proporcionar medicamentos analgésicos con receta a otras personas está prohibido y posiblemente sea ilegal. Según las circunstancias, incluso los empleados que tengan una receta para un medicamento analgésico no deben llevarlo al trabajo. Debe denunciar la situación.

## Comunicación y redes sociales

La tecnología es una parte importante de la comunicación diaria. Es una herramienta poderosa que nos ayuda a construir nuestra marca y a atender a nuestros clientes de manera más eficiente y eficaz. Gracias a la rapidez con la que podemos comunicarnos con ayuda de la tecnología, es fácil hacerlo sin pensar en cómo o qué se está comunicando.

Al usar tecnologías de comunicación de la compañía, esperamos que se comporte de manera que cumpla con los Principios Rectores, las políticas



de A. O. Smith y la ley. Tómese el tiempo necesario para leer y revisar las comunicaciones antes de enviarlas o publicarlas. Tampoco debe acceder, descargar, cargar o difundir material que esté prohibido por ley, que tenga contenido sexual o lenguaje ofensivo, o que de alguna manera pudiera tener un impacto negativo sobre la compañía.

En particular cuando utilice redes sociales en nombre de A. O. Smith o cuando se haya asociado con A. O. Smith en sus redes sociales personales, es importante hacerlo de una manera que lo represente bien a usted, a sus compañeros de trabajo y a la compañía. Tenga en cuenta que al utilizar las redes sociales para hablar de la compañía, de sus compañeros de trabajo, o de clientes o proveedores, las palabras y las imágenes pueden ser vistas por muchas más personas de las que usted espera. Debe asegurarse de no revelar información confidencial sin darse cuenta. Además, a menos que se le autorice, no insinúe que habla en nombre de la compañía en las redes sociales. Para obtener más información sobre las oportunidades y las obligaciones relacionadas con las redes sociales, por favor consulte la Política de redes sociales de la compañía.



## COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Alguien ha estado publicando comentarios negativos sobre nuestros productos en el sitio web de un distribuidor. No puedo estar seguro, pero creo que puede ser un competidor. ¿Puedo crear un perfil falso y publicar reseñas positivas de productos?

**R:** Entendemos su deseo de “dejar las cosas claras”, pero no utilice una identidad falsa para publicar comentarios acerca de los productos de A. O. Smith ni para participar en cualquier debate en Internet acerca de la compañía. Este tipo de conducta va en contra de la Política de redes sociales de la compañía. Además, estas publicaciones pueden infringir la legislación federal y dañar la reputación de la compañía si se revela la identidad del empleado. En este caso, lo mejor es informar a nuestro equipo de mercadotecnia de los comentarios negativos y si cree que han sido publicados por un competidor.

## Integridad en las ventas y mercadotecnia

A. O. Smith Smith se compromete a seguir prácticas comerciales éticas y responsables, y nunca utilizamos prácticas comerciales poco éticas para obtener una ventaja competitiva. Cuando promocionamos nuestros productos y servicios al público, siempre proporcionamos descripciones honestas que reflejan de manera justa y precisa nuestros productos, nuestra compañía y nuestros empleados.

Los equipos de ventas y mercadotecnia de A. O. Smith actúan y hablan con integridad sobre nuestros productos y servicios. Competimos en el mercado basándonos únicamente en los méritos de nuestros productos y servicios. No desacreditamos a otras compañías para ayudar a A. O. Smith a tener éxito, y cualquier afirmación que hagamos comparando nuestros productos o servicios con los de la competencia está fundamentada y es precisa. Si tiene alguna pregunta sobre contenido de ventas o mercadotecnia, comuníquese con el Departamento Legal.

## Conflicto de intereses

Existe un conflicto de intereses cuando sus intereses personales interfieren, o parecen interferir, con los intereses de la compañía. También pueden surgir conflictos cuando un empleado, ejecutivo o director, o un miembro de su familia, recibe o solicita recibir beneficios personales indebidos por su puesto en la compañía.



Algunos ejemplos comunes de conflictos de intereses incluyen cuando usted o un miembro de su familia:

- Tienen un interés financiero directo o indirecto en un competidor, proveedor o cliente actual o potencial de A. O. Smith (aparte de ser titular de acciones en una empresa que cotice en bolsa)
- Realizan negocios en nombre de A. O. Smith con un proveedor o con un cliente que emplea a uno de sus familiares como director, ejecutivo o representante
- Operan una empresa o trabajan como empleados, ejecutivos o directores de otra empresa bajo condiciones que sean perjudiciales para A. O. Smith

Cualquier conflicto de intereses (o conflicto potencial) debe divulgarse para que pueda evaluarse. Los empleados y ejecutivos de A. O. Smith deben notificar a su supervisor y al Departamento Legal, y los directores deben informar al Comité de Nominaciones y Gobernanza de la Junta. Algunos vínculos bien podrían no presentar conflicto de intereses alguno o podrían implementarse medidas apropiadas para evitar uno.



## COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Un miembro de mi familia es propietario de una compañía que desea presentar una oferta para trabajar en un proyecto de A. O. Smith. ¿Está prohibido que seleccionemos a esa compañía como proveedor?

**R:** No necesariamente, pero usted debe informar de su relación a su supervisor y al asesor jurídico corporativo, y excluirse de la decisión de la elección del proveedor. Si la compañía de su familia es el mejor proveedor, puede ser elegida.

## Oportunidades corporativas

Los empleados, ejecutivos y directores tienen el deber de promover los intereses de A. O. Smith y no pueden actuar en competencia con la compañía, ya sea directa o indirectamente. Se les prohíbe utilizar su cargo, propiedad o información de la compañía para beneficio personal.



**COMPORTARSE A LA MANERA SMITH**

**P:** Sé que la compañía tiene previsto ampliar nuestra planta, y acabo de enterarme de que la propiedad adyacente se pondrá a la venta. ¿Puedo decirle a mi hermano que compre el terreno para que luego se lo venda a A. O. Smith?

**R:** No. Si usted se entera de una oportunidad que beneficiaría a A. O. Smith, usted debe avisar a la compañía. En esta situación, la compañía tendría un interés directo en el terreno que podría ser útil para sus planes de ampliación a largo plazo. Si su hermano comprara la propiedad, sería tan inapropiado como si la comprara usted mismo.

**Medio ambiente, salud y seguridad**

Una parte importante de ser un buen ciudadano corporativo y un buen lugar para trabajar es cumplir con todas las leyes y regulaciones relacionadas con la salud, la seguridad y el medio ambiente, y ofrecer a nuestros consumidores productos innovadores y bien pensados.

La compañía cumple con las leyes y las regulaciones vigentes.

La responsabilidad de A. O. Smith es:

- Diseñar, construir y operar nuestras instalaciones para asegurarnos de que sean lugares de trabajo seguros
- Proporcionar los protectores adecuados para las máquinas y los dispositivos de seguridad para todo el equipo de nuestras plantas
- Diseñar y fabricar productos que sean seguros de usar y funcionen según lo especificado
- Diseñar y fabricar productos éticamente, lo que significa que nunca ocultamos errores o defectos



- Proporcionar documentación adecuada, como fichas de datos de seguridad de los materiales usados en el proceso de fabricación
- Reducir cualquier desperdicio o emisión en su fuente de origen
- Mantener nuestro compromiso de mejorar la eficiencia y la conservación del agua de nuestros propios productos
- Apoyar a los responsables políticos en el análisis de datos y el desarrollo de soluciones viables para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero
- Designar únicamente a socios capacitados para gestionar y eliminar los residuos peligrosos
- Comunicar nuestras reglas y políticas de seguridad a todos los empleados
- Mantener registros completos y precisos, incluidos los de la EPA y la OSHA de EE. UU., y cumplir todos los requisitos de las agencias reguladoras

Como empleado, usted también tiene responsabilidades. Usted es responsable de desarrollar hábitos de trabajo seguros y de asegurarse de que sus compañeros de trabajo trabajen de manera segura. Esto incluye:

- Usar siempre los protectores de las máquinas, los dispositivos de bloqueo y los dispositivos de seguridad en el equipo de nuestras plantas
- Familiarizarse con y utilizar el equipo de protección personal requerido, incluyendo anteojos de seguridad y protección auditiva
- Manejar con seguridad y desechar apropiadamente cualquier material de desecho, poniendo atención especial a los residuos peligrosos

- Completar todas las capacitaciones según se requiera para desempeñar sus funciones de manera segura y conforme a los estándares de A. O. Smith
- No realizar nunca trabajos para A. O. Smith, ni en propiedades de A. O. Smith, si está bajo los efectos del alcohol, drogas o medicamentos recetados que puedan inhibir su comportamiento o sus reflejos
- Actuar de manera segura y tratar a sus compañeros de trabajo con respeto, sin proferir amenazas ni introducir armas en las instalaciones de la compañía, y denunciar cualquier amenaza o arma que vea

Si descubre una situación peligrosa u observa que otro empleado está trabajando de forma insegura, avise inmediatamente al trabajador o a un supervisor.

**A. O. Smith cree que todas las lesiones se pueden prevenir .**



# Proteger la información y las ideas de A. O. Smith



## Confidencialidad de la información de la compañía

Los empleados, ejecutivos y directores deben mantener y proteger la confidencialidad de la información que la compañía, nuestros clientes, agentes, consultores y proveedores les confían, excepto cuando la ley autorice o requiera su divulgación. La información confidencial incluye toda información no pública que, si se divulgara, podría ser de utilidad para los competidores o perjudicial para la compañía, los clientes o los proveedores. La información confidencial puede adoptar muchas formas. Puede tratarse de secretos comerciales, tecnología o conocimientos técnicos de fabricación. Puede tratarse de precios o comunicaciones con los clientes, o puede tratarse de información financiera o planes de negocio. La divulgación no autorizada de la información confidencial puede ser perjudicial para el negocio de A. O. Smith y puede generar responsabilidad civil o penal (p. ej., responsabilidad por explotación ilícita de información privilegiada, como se define en la página 29).



Los empleados son responsables de proteger la información confidencial y de propiedad exclusiva de la compañía. Asegúrese de proteger la información confidencial, ya sea en el escritorio, en la computadora o en dispositivos móviles. Como parte de las responsabilidades de su puesto, puede tener acceso a información confidencial de proveedores o clientes, y debe proteger esa información confidencial de la misma manera que protege la información de A. O. Smith.



## COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Formo parte de un equipo del proyecto que trabaja en una nueva tecnología. Tomo precauciones para limitar el número de personas que saben en qué estoy trabajando y guardo mi trabajo bajo llave en mi escritorio. Me han invitado a hacer una presentación en una conferencia y necesito llevar mi computadora portátil. ¿Cómo puedo mantener la seguridad?

**R:** Viajar puede presentar riesgos de seguridad. Debe llevar su trabajo consigo en todo momento mientras está de viaje. No debe trabajar en su presentación en el avión o en lugares donde otros puedan verla. No debe dar por sentado que sus materiales están seguros en una habitación de hotel. Cuando use internet fuera de un espacio de trabajo, use la conexión VPN para mantener la seguridad de la información.

## Patentes, marcas comerciales, derechos de autor y propiedad intelectual

El conocimiento y la tecnología que A. O. Smith ha desarrollado a lo largo de los años son activos valiosos y, como con cualquier activo, debemos hacer todo lo posible para protegerlos y mantenerlos fuera del alcance de la competencia. Esta "propiedad intelectual" puede tomar la forma de diseños de productos,

programas o archivos informáticos, descripciones de procesos y prácticas comerciales. Hay maneras de proteger la propiedad intelectual, entre ellas:

- La compañía puede optar por protegerla como secreto comercial o proceso de propiedad exclusiva y no divulgar absolutamente nada sobre ella al público.
- La compañía puede solicitar una patente para cubrir un producto o proceso. Una patente, emitida por el gobierno del país donde operamos, otorga a A. O. Smith el derecho exclusivo sobre ese producto o proceso durante un tiempo determinado.
- La compañía puede registrar una marca comercial, que protege nuestro derecho de usar un nombre o eslogan de un producto o servicio en el mercado.
- La compañía puede registrar un derecho de autor, lo que nos permitiría proteger el contenido de folletos, videos, programas de computadora, sitios web y otras obras relacionadas para evitar que se copien.

Cualquier persona que trabaje en el desarrollo de nuevos productos o procesos debe coordinar sus actividades con el Comité de Patentes de la compañía. El comité evaluará la idea y determinará si se puede patentar, y de ser así, trabajará con el asesor de patentes de la compañía para asegurarse de que todos los procedimientos se sigan correctamente al investigar y solicitar una patente.

Cuando llegue el momento de asignar un nombre a un nuevo producto o servicio, debe solicitar al Departamento Legal que realice una búsqueda de marcas comerciales. Si la compañía opta por registrar el nombre de un nuevo producto o servicio como una marca comercial, el Departamento Legal ayudará

a asegurar la marca y le mostrará los métodos para proteger la marca.

También tiene la responsabilidad de usar adecuadamente y respetar la propiedad intelectual de otros. Los empleados deben asegurarse de tener los permisos o licencias necesarios para usar patentes, marcas comerciales, derechos de autor o propiedad de terceros, incluido el software comprado por la compañía, que puede estar sujeto a pautas de licencia.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** He identificado un nombre único y fácil de recordar para un nuevo producto que está desarrollando mi equipo. ¿Qué pasos debo seguir antes de finalizar el nombre?

**R:** Hay varias cosas que considerar. ¿El nombre del producto puede ser una marca comercial? ¿El nombre del producto es similar al de un competidor u otro vendedor, y podrían acusarnos de infracción? ¿Vale la pena invertir en el nombre del producto por el costo de registro y aplicación de la marca comercial? Comuníquese con el Departamento Legal para que le ayuden a evaluar estas cuestiones.

## Protección de datos y ciberseguridad

Gran parte de la información de la compañía A. O. Smith está almacenada de forma electrónica. Los empleados deben tener mucho cuidado de proteger la seguridad de esta información. Los robos de datos que pueden perturbar o perjudicar considerablemente a la compañía pueden pasar desapercibidos y suceder en un instante. La forma más habitual que los piratas utilizan para acceder al sistema informático de las compañías es engañando o confundiendo a un empleado desprevenido. No abra nunca un archivo adjunto de un correo electrónico, no haga clic en un enlace de un sitio web ni proporcione información confidencial de la compañía o información de identificación personal, a menos que haya confirmado que el remitente es confiable y legítimo.

A. O. Smith ha implementado un plan de respuesta ante fallos de seguridad informática. Si cree que la seguridad informática o los datos de A. O. Smith se han visto comprometidos, informe de inmediato al servicio técnico de A. O. Smith o al gerente de Seguridad de la Información de A. O. Smith.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Recibí un correo electrónico de uno de los ejecutivos de nuestra compañía en el que me pedía ayuda para cerrar un acuerdo secreto y me solicitaba que transfiriera una gran suma de dinero a una cuenta bancaria y mantuviera la transacción en secreto para proteger el acuerdo. ¿Debería hacerlo?

**R:** Hay varias señales de alerta con este escenario. Bajo ninguna circunstancia se le pediría que transfiriera dinero sin su conocimiento previo de la transacción pendiente. Los estafadores suelen utilizar la urgencia y el secreto para engañar a las personas y hacerles creer que la estafa es legítima. Verifique siempre la dirección de correo electrónico de los mensajes que reciba, ya que los piratas informáticos a menudo realizan pequeños cambios en la dirección de correo electrónico para que el remitente parezca legítimo. También debe comunicarse con el remitente por teléfono para verificar que la solicitud sea precisa y, de ser así, facilitar los datos de otra forma. Además, si determina que el correo electrónico es ilegítimo, debe comunicarse con el servicio de atención al cliente e informar el intento de phishing.



## Protección de los intereses de la compañía

Al hacer negocios, debemos proteger los intereses de A. O. Smith documentando de manera adecuada y garantizando el cumplimiento de nuestras relaciones comerciales. Todos los contratos, a excepción de los acuerdos estandarizados preaprobados por el Departamento Legal, se deben revisar antes de su firma. Una vez firmado, el contrato debe conservarse conforme a la Política de revisión y administración de contratos y los procedimientos del secretario corporativo o enviarse al Departamento Legal para su archivo.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Estoy trabajando en un acuerdo de suministro para un nuevo proveedor de acero. Hemos acordado los términos, pero ahora necesito formalizar el acuerdo. ¿Qué pasos debo dar para negociar y documentar adecuadamente el contrato?

**R:** Si el proveedor acepta usar el acuerdo de suministro estándar de A. O. Smith, puede proceder sin necesidad de que el Departamento Legal lo revise. De lo contrario, comuníquese con el Departamento Legal para preparar un borrador del acuerdo de suministro. Si bien

usted es el responsable principal de los términos económicos de cualquier acuerdo de proveedores, el Departamento Legal puede ayudarle con las disposiciones legales que exigen los contratos. También debe confirmar que tiene la autoridad para firmar el acuerdo en nombre de A. O. Smith y, de lo contrario, hablar con su gerente para obtener la autorización adecuada.

## Protección y uso adecuado de los activos de la compañía

Los recursos de A. O. Smith deben usarse solo para propósitos comerciales legítimos y para el beneficio de la compañía. Todos los empleados, ejecutivos y directores deben proteger los activos de la empresa y asegurar su uso eficiente. El robo, el descuido y el desperdicio afectan directamente a la rentabilidad de A. O. Smith.

Como parte de su trabajo, puede tener acceso a equipos, instalaciones, materiales, tecnología y propiedad intelectual de la compañía. Es su responsabilidad mantener los activos de la compañía a salvo y utilizarlos únicamente cuando sea necesario para fines comerciales. El fraude es cualquier engaño o comportamiento engañoso con la intención de obtener beneficios personales o económicos. El fraude puede incluir presentar, o animar a otra persona a presentar, informes falsos; apropiarse indebidamente de activos o propiedad de la compañía;

y alterar o destruir sin autorización registros comerciales o financieros. Debe denunciar inmediatamente cualquier sospecha de la existencia de una situación de fraude o robo para que se investiguen

## Uso responsable de la inteligencia artificial y las tecnologías

En A. O. Smith, utilizamos la inteligencia artificial (IA) de manera ética. Reconocemos que la IA generativa tiene beneficios y riesgos en nuestro lugar de trabajo y en nuestras actividades diarias. Al utilizar la IA, debemos proteger la información confidencial y de propiedad exclusiva de A. O. Smith, así como nuestra propiedad intelectual. El uso ético de la IA incluye el manejo cuidadoso de los datos y la mitigación de los riesgos asociados con la seguridad de los datos, la privacidad y la precisión de los resultados de la IA. No utilizamos tecnología, aplicaciones, programas o bases de datos de acceso público para ninguna información sensible, confidencial o de propiedad exclusiva, ni para ninguna otra información que no pueda compartirse públicamente.

Al utilizar la IA para la toma de decisiones, los empleados deben ser conscientes de los riesgos únicos inherentes a los sistemas. Se deben verificar fuentes de información adicionales, así como los datos, como medida de protección contra las alucinaciones y la información fabricada.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Un gerente de contratación y un reclutador reciben más de 200 currículos para un puesto vacante.

El gerente de contratación sugiere que el reclutador utilice la IA para revisar los currículos y seleccionar los cinco mejores, con el fin de que la decisión sea más eficiente.

¿Es adecuado este enfoque?

**R:** Es muy probable que el uso de IA generativa para este propósito no sea aceptable por varias razones. En primer lugar, al introducir los currículos en una IA abierta, es probable que los datos personales de los candidatos se vean comprometidos, ya que muchas de estas herramientas no protegen adecuadamente esta información. Además, es posible que la IA incorpore sesgos involuntarios que impidan seleccionar a los candidatos más adecuados para nuestra organización. Por último, este uso podría infringir las nuevas normativas que prohíben el uso de la IA en la selección de candidatos para la contratación. Cualquier nuevo caso de uso de la IA generativa debe ser revisado tanto por BTS como por el Departamento Legal, de acuerdo con la Política de IA generativa.



## Cumplimiento comercial

Como compañía global, A. O. Smith cumple con las regulaciones y restricciones, incluida la clasificación adecuada de las importaciones y exportaciones para cumplir con las regulaciones arancelarias y el pago de los derechos de importación según sea necesario.

A. O. Smith también se enorgullece de participar en el programa Alianza Comercial Aduanera contra el Terrorismo (CTPAT), iniciado por la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza de los EE. UU. para proteger las cadenas de suministro de los importadores y aumentar la seguridad fronteriza. El mantenimiento de la seguridad en toda nuestra cadena de suministro internacional es crucial para la seguridad de nuestros empleados, la seguridad de nuestras instalaciones y la integridad de nuestros productos. Requerimos que nuestros proveedores internacionales implementen procedimientos de seguridad al empaquetar, disponer en contenedores y embarcar sus productos con destino a nuestras instalaciones. También tenemos procedimientos de seguridad que nuestros empleados acatan al recibir materiales y componentes, empaquetar nuestros productos terminados y cargar camiones para su entrega a los clientes.

Esperamos que todos los empleados sigan estos procedimientos para asegurar que nuestros productos se manejen de manera adecuada y segura. A. O. Smith también tiene sistemas y procedimientos que ayudan a mantener la seguridad de nuestras instalaciones. Estos incluyen procedimientos de registro de visitantes, identificación de empleados y seguridad en el perímetro de las instalaciones.

Esperamos que usted comparta nuestro compromiso de mantener un área de trabajo segura. Si ve a alguien en nuestras instalaciones o en los terrenos que no reconoce, o cualquier actividad sospechosa, comuníquese con su supervisor o gerente de las instalaciones. La seguridad de nuestra red de proveedores, la compañía y los países en los que operamos requiere que cada uno de nosotros permanezca alerta y denuncie actividades sospechosas.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Trabajo en el departamento de envío y recepción. Hoy vi a un hombre con un paquete parado cerca de nuestros remolques. No llevaba ninguna identificación de empleado ni insignia de visitante. ¿Debo abordarlo y preguntarle qué está haciendo?

**R:** El personal no autorizado tiene prohibida la entrada a la zona donde se almacenan y cargan los remolques. El paquete que el desconocido llevaba podría haber contenido drogas, armas u otro tipo de contrabando. Aunque en realidad está bien acercarse a una persona desconocida y preguntarle quién es o qué está haciendo en la planta, sería más seguro comunicarse inmediatamente con su supervisor respecto a la situación. Si su supervisor no está disponible, comuníquese con el gerente de la planta o con el gerente de Recursos Humanos tan pronto como sea posible.

## Precisión en la documentación, la gestión de los registros y los impuestos

Es de importancia crucial tener información confiable para que nuestra empresa tenga éxito. Los registros y los informes deben ser precisos, oportunos, completos y congruentes con los principios de contabilidad generalmente aceptados en Estados Unidos. Usted es responsable de los informes que prepare y los registros que mantenga. Esto incluye registros de ventas, registros de producción, informes de gastos, registros de inventario o desechos, registros ambientales, registros de contabilidad y cualquier otro informe, transcripciones o registros relacionados con la empresa. Si se entera de cualquier entrada inexacta, falsa o engañosa en los libros o registros de la compañía, repórtelo inmediatamente a su supervisor, al director financiero de la compañía, al Departamento Legal o a la Línea de Ayuda para Asuntos de Integridad. Estos informes se investigarán de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Comité de Auditorías de la Junta Directiva.

No es apropiado mantener registros de transacciones fuera de los libros de la compañía.

La compañía tiene una política que describe cuánto tiempo se deben conservar registros específicos. Usted es responsable de conservar los registros durante el tiempo adecuado y de destruirlos de acuerdo con esta política. Si tiene alguna pregunta respecto a la conservación de registros, comuníquese con el Departamento Legal.

En A. O. Smith somos diligentes a la hora de declarar nuestras obligaciones fiscales de forma justa y precisa, y de pagar nuestros impuestos puntualmente. Cumplimos todas las leyes fiscales nacionales y extranjeras, así como las leyes de control de divisas. No realice nunca ninguna transacción en nombre de la compañía que infrinja la ley.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Una de mis compañeras de trabajo presenta informes de gastos inexactos e intenta ser reembolsada por artículos y comidas que nunca ha pagado. Se lo comuniqué a mi supervisor, pero dicha práctica continúa. ¿Debo llamar a la Línea de Ayuda para Asuntos de Integridad?

**R:** Sí. Falsificar informes de gastos es robo y fraude contra la compañía. Además, la precisión y confiabilidad de los registros financieros de la compañía son de crucial importancia para nuestro éxito. Si hay algo que le preocupa y no se ha solucionado, debe informar de ello al Departamento Legal o a la Línea de Ayuda para Asuntos de Integridad.

# El mercado



## Información privilegiada y compraventa de valores

Como compañía que cotiza en la bolsa en los Estados Unidos, A. O. Smith tiene la obligación de reportar cualquier información material al público inversionista tan pronto como sea práctico. La información material es cualquier cosa que un inversionista razonable pudiera considerar importante al decidir si comprar, vender o conservar nuestras acciones. Algunos ejemplos pueden ser nuevos contratos importantes de los clientes, la presentación de un producto importante nuevo, una adquisición, una demanda importante, y cálculos de ventas y beneficios futuros.

Como empleado, ejecutivo o director, usted puede enterarse de este tipo de información antes de que se publique. Esta información comúnmente se llama información no pública o "información privilegiada". Es ilegal comprar o vender acciones cuando se tiene información privilegiada. También es ilegal compartir tal información con cualquier persona que pueda vender o comprar nuestras acciones.

La explotación ilícita de información privilegiada puede acarrear multas y sentencias de cárcel para usted y para la persona con la que comparta la información.



La Política de explotación ilícita de información privilegiada de A. O. Smith proporciona detalles adicionales sobre el manejo adecuado de la información no pública. Recuerde que nuestra política se aplica a la información privilegiada relacionada con nuestros clientes y proveedores, así como con nuestra compañía.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Visito grupos de discusión de la compañía en las redes sociales con bastante frecuencia y he notado que alguien está publicando información muy sensible de la compañía, incluidas noticias que pensé que se estaban manteniendo en secreto. ¿Debo responder en línea o hacer algo al respecto?

**R:** No responda en línea porque eso probablemente empeoraría la situación. En lugar de eso, comuníquese inmediatamente con el Departamento de Recursos Humanos o con el Departamento Legal y notifique sus inquietudes. La divulgación de información privilegiada es ilegal, aunque las personas involucradas no se beneficien personalmente del "aviso". Si es necesario, nos pondremos en contacto con las autoridades competentes para investigar este incidente.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Estamos trabajando con un nuevo proveedor para fabricar una pieza clave de un nuevo producto que vamos a introducir en el mercado el mes próximo. Tengo la corazonada de que el precio de las acciones del proveedor aumentará una vez que anunciemos el producto. ¿Está bien comprar acciones del proveedor?

**R:** No. Esto constituiría una compraventa ilegal de valores basada en información privilegiada, aun cuando usted no compre ni venda acciones de A. O. Smith.

### Blanqueo de capitales

En A. O. Smith gestionamos nuestras finanzas de manera responsable y cumplimos plenamente con las leyes contra el blanqueo de capitales a nivel mundial. Solo hacemos negocios con partes de buena reputación y supervisamos nuestras transacciones en busca de indicios de blanqueo de capitales o financiamiento del terrorismo. Nuestro proceso de debida diligencia comienza antes de entablar una relación comercial con un tercero y continúa durante todo el transcurso de la relación. Nuestro objetivo es localizar

cualquier “señal de alerta” (acciones cuestionables) que pueda indicar actividades de alto riesgo. También confiamos en que todos los empleados estén atentos a cualquier transacción financiera sospechosa y mantengan registros precisos y completos.

### Competencia y negociaciones justas

Nuestro objetivo es superar el rendimiento de nuestra competencia de manera justa y honesta. Todos los empleados, ejecutivos y directores deben tratar de forma justa a los clientes, proveedores, competidores y empleados de la compañía.

En nuestros mercados altamente competitivos, poder recopilar y analizar información sobre nuestros competidores es una actividad importante y necesaria. Hay docenas de fuentes públicas con información de la competencia que los empleados emprendedores pueden consultar, como informes anuales, sitios de internet, comunicados de prensa, exhibiciones comerciales, informes de analistas de valores, etc.

No obstante, esperamos que no intente obtener información de la competencia por medios desleales, deshonestos o ilegales. El robo, la entrada ilegal, las intervenciones electrónicas o métodos similares se prohíben expresamente. Las declaraciones falsas, como hacerse pasar por un cliente para obtener datos sensibles, también van en contra de nuestros Principios Rectores.



Ningún empleado, ejecutivo o director debe aprovecharse injustamente de ninguna persona mediante manipulación, encubrimiento, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos materiales ni mediante ninguna otra práctica comercial desleal intencionada.

En ocasiones, es posible que una fuente no pública o un tercero le ofrezca acceso a información de la competencia. Las situaciones como ésta requieren extremo cuidado, y debe recordar observar las normas aceptadas de buena fe y todas las leyes aplicables cuando trate con esta fuente.

Del mismo modo, nunca haga comentarios falsos o engañosos sobre otras empresas, sus empleados o sus productos, incluidos nuestros competidores. Use solo comparaciones justas y precisas cuando describa nuestros productos o los de la competencia. La mejor práctica es recalcar las ventajas de los productos o servicios de A. O. Smith.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Recientemente contratamos a la ingeniera jefe de uno de nuestros competidores. Ella no había firmado un acuerdo de “no divulgación”, por lo que nos preguntamos si podemos preguntarle sobre los planes de nuevos productos de su anterior empleador.

**R:** No si las preguntas se centran en cualquier información de propiedad exclusiva o no pública. De hecho, se le debe recordar que no puede hacer comentarios voluntariamente sobre ninguna información que sea de propiedad exclusiva de su empleador anterior, ya que ella y A. O. Smith podrían ser objeto de un proceso penal o una demanda.





## COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Recibí una contraseña que me permite acceder al sistema informático de un competidor. ¿Puedo aprovechar esto para obtener información sobre el costo de sus productos?

**R:** No. Este tipo de acceso electrónico es ilegal. La “piratería informática” contra un competidor, la descarga de sus archivos informáticos y la obtención de archivos informáticos de competidores a través de terceros están prohibidas.

## Leyes antimonopolio

A. O. Smith compite agresiva e independientemente en los mercados en los que presta servicio. Nuestras relaciones con competidores, clientes, proveedores, precios y otros temas relacionados con el mercado se rigen por un conjunto de leyes llamadas “antimonopolio”. Las leyes antimonopolio de Estados Unidos y otros países se basan en los mismos principios: que el público se beneficia más si las empresas compiten vigorosamente, sin acuerdos con otras compañías que limiten la competencia.

A. O. Smith se compromete a acatar las leyes antimonopolio sin excepción. Si su empleo o puesto como empleado, ejecutivo o director le pone en contacto con

competidores, clientes o proveedores, es su responsabilidad seguir nuestras políticas de cumplimiento de las leyes antimonopolio.

Nunca puede llegar a ningún acuerdo formal o informal con un competidor a fin de:

- Fijar o controlar los precios
- Asignar productos, mercados o territorios
- Boicotear a ciertos clientes o proveedores
- Abstenerse o limitar la manufactura, venta o distribución de cualquier producto

Tratar con los clientes también puede generar riesgos antimonopolísticos o considerarse anticompetitivo, en función de las circunstancias. Debe consultar al Departamento Legal por adelantado en relación con cualquier acuerdo con los clientes que:

- Establezca precios de reventa
- Ofrezca precios o condiciones preferentes
- Requiera que un cliente compre un producto para recibir otro

Es posible que usted participe en asociaciones comerciales o en otras organizaciones profesionales en las que se encuentre con competidores, clientes o proveedores. Recuerde que las leyes antimonopolio se aplican a las comunicaciones formales e informales, así como a los acuerdos o entendimientos escritos o no escritos. Siempre tenga esto en cuenta cuando asista a cualquier función de una asociación comercial o de otra organización.



El incumplimiento de las leyes antimonopolio acarreará graves consecuencias para A. O. Smith y, posiblemente, para usted. La compañía y usted pueden ser objeto de multas elevadas y, en algunos casos, usted puede ser condenado a prisión. Si participa en alguna transacción en la que tenga alguna duda o inquietud respecto a los aspectos antimonopolio, póngase en contacto con su supervisor, con el departamento de Recursos Humanos o con el Departamento Legal.



## COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** En una feria comercial reciente, me invitaron a desayunar con los comerciales de nuestra competencia. Hablamos de algunos temas generales y luego la conversación derivó hacia lo que cobramos a un cliente en particular. Yo no dije mucho y no revelé ninguna información específica sobre precios. ¿Es esto una infracción de las leyes antimonopolio?

**R:** Es difícil decir. Se le puso en una situación comprometida. A veces, no decir nada puede interpretarse como consentimiento a prácticas antimonopolísticas. Lo mejor hubiera sido decir a todos los participantes que ese tema de conversación era inapropiado y marcharse inmediatamente. En el futuro, es buena idea evitar estas situaciones para minimizar sus riesgos.

## Sobornos

Aunque las prácticas comerciales pueden variar en todo el mundo, como empleado, ejecutivo o director de A. O. Smith, se le prohíbe ofrecer o aceptar un soborno en cualquier momento. Nunca ofrezca dinero, regalos ni nada de valor en las siguientes situaciones:

- Para recibir el pedido de un cliente
- A cambio de información sobre un competidor, cliente o proveedor
- Para evitar pagar una multa, tasa u otro impuesto gubernamental
- Para intentar influenciar la decisión de un funcionario del gobierno o una agencia gubernamental
- Para obtener una ventaja comercial injusta

No debe pagar a un consultor o un agente si piensa que van a utilizar una parte de ese dinero para sobornos. La compañía retiene solo a socios comerciales de buena reputación y capacitados y no se involucra con socios comerciales que puedan estar implicados en actividades corruptas. Una buena táctica, especialmente en países fuera de EE. UU., es insistir en una orden de compra o contrato para cada transacción comercial y no usar dinero en efectivo (o equivalentes de efectivo) para los pagos.

A. O. Smith y sus ejecutivos, directores y empleados están obligados a cumplir con la Política contra sobornos y obedecer tanto la letra como el espíritu de todas las leyes aplicables, incluyendo las leyes contra el soborno y anticorrupción. También

es política de A. O. Smith requerir que los terceros cumplan con esas mismas leyes y con la Política contra sobornos de la compañía. No se tolerarán las actividades ilegales ni las prácticas poco éticas. Además, aunque ciertos “pagos de facilitación”, que se realizan para acelerar o asegurar la realización de acciones gubernamentales de rutina, pueden no infringir la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE. UU., estos pagos a menudo infringen las leyes de los países en los que operamos, y A. O. Smith prohíbe los pagos de facilitación.

Para garantizar que la compañía hace negocios con socios comerciales de buena reputación, A. O. Smith exige a todos los terceros que puedan interactuar con funcionarios del gobierno en nombre de la compañía que sigan nuestro proceso de debida diligencia para terceros antes de tomar una decisión sobre contrataciones. Este proceso también está disponible para su uso con cualquier tercero, ya sea un consultor, cliente o proveedor. Si tiene preguntas sobre si se requiere o es adecuado seguir el proceso de debida diligencia para terceros, por favor consulte con el Departamento Legal.



**COMPORTARSE A LA MANERA SMITH**

**P:** Estamos negociando un contrato con una compañía de otro país. Mi contacto principal en la compañía me ha dicho que en ese país es habitual invitar a los funcionarios del gobierno a cenar, tomar unas copas y asistir a funciones de entretenimiento, y me ha sugerido organizar un evento que costaría más de \$10,000. ¿Debo seguir adelante con los preparativos?

**R:** No. El Departamento de Justicia de los Estados Unidos ha publicado una guía que indica que una situación como esta constituye un gasto de viaje y entretenimiento ilegal e inapropiado según la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos. Esta conducta también podría infringir las leyes contra el soborno y anticorrupción de otros países.



**COMPORTARSE A LA MANERA SMITH**

**P:** Soy responsable de formar una empresa conjunta con otra compañía, pero me he enterado de que la otra empresa contrató a un consultor conocido por pagar sobornos a funcionarios del gobierno para “acelerar el proceso”. Dado que A. O. Smith no realizó el pago, ¿hay motivo de preocupación?

**R:** Sí. Las leyes contra el soborno y anticorrupción, incluidas la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE. UU., prohíbe los sobornos realizados a través de terceros o intermediarios. En este caso, debe informar inmediatamente de este asunto al Departamento Legal. Además, el asesor debe someterse al proceso de debida diligencia para terceros. En aquellos casos en los que los empleados realicen negocios en países con un alto índice de corrupción, estos tienen la responsabilidad de identificar a todas las personas que puedan estar trabajando en nombre de A. O. Smith y que estén relacionadas con funcionarios del gobierno (incluidos consultores como el del ejemplo) y utilizar el proceso de debida diligencia para terceros a fin de garantizar que dichas personas sean de confianza y tengan buena reputación.



**COMPORTARSE A LA MANERA SMITH**

**P:** Hemos estado trabajando para obtener permisos para comenzar a exportar nuestros productos a un nuevo país. Un funcionario del gobierno ha indicado que el permiso podría concederse pronto, pero que en su país es habitual hacer una contribución económica a su fundación benéfica para agilizar el proceso de obtención del permiso. ¿Es esto aceptable?

**R:** No. Esta es una forma de pago indebida, aun cuando el pago pudiera ser para fines benéficos.





## Viajes de negocios, regalos y entretenimiento

Cuando se viaja por negocios de la compañía, es importante documentar con precisión los gastos y presentarlos rápidamente para su reembolso.

Los empleados deben solicitar la aprobación de su gerente antes de reservar un viaje y seguir las políticas de viaje locales.

Dar y recibir regalos es un tema delicado que requiere un buen criterio. Normalmente, los regalos de bajo costo —como bolígrafos, tazas para café, gorras de béisbol o canastas de comida— forman parte del establecimiento de una buena relación comercial. Sin embargo, los regalos grandes o caros se pueden interpretar como sobornos y se deben evitar.

Está bien aceptar obsequios e invitaciones de entretenimiento que:

Sean poco frecuentes, una costumbre y tengan un valor razonable

No infrinjan las leyes locales respecto a regalos y hospitalidad o el código de conducta del receptor

No se ofrezcan ni se entreguen con la intención de influir indebidamente en el receptor

Cumplan con los procesos y los límites establecidos por A. O. Smith

Del mismo modo, el simple entretenimiento de negocios, como invitar a comer o llevar a un cliente a un evento deportivo, es una parte

normal de la relación comercial. Las formas de entretenimiento más caras, como pagar o aceptar un viaje, están prohibidas.

No puede pedir ni solicitar un regalo a un proveedor, cliente u otra parte bajo ninguna circunstancia.

Si tiene dudas sobre si un regalo o una forma de entretenimiento específica están prohibidos, hable con su supervisor, el representante de Recursos Humanos o el Departamento Legal.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Estoy pensando en irme de vacaciones a Hawái con mi familia. Un proveedor mencionó que tiene un condominio allí, y le pregunté si podía usarlo. El proveedor aceptó y me dijo que no tendría que pagarle nada por ello. ¿Es esto aceptable?

**R:** Esta solicitud no es apropiada, y usted no debería utilizar el condominio del proveedor. Si piensa en ello desde el punto de vista del proveedor, este podría sentirse presionado a aceptar para que asegure de que usted, el cliente, esté contento. Además, este acuerdo puede dar lugar a un conflicto de intereses real o aparente: podría entenderse que



este regalo afectará a la selección de proveedores en función de nuestras necesidades de negocio. Si tiene alguna pregunta sobre si un regalo es apropiado, póngase en contacto con el Departamento Legal.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** He recibido un regalo por correo que creo que es inapropiado, y no tengo manera de devolverlo. ¿Qué debo hacer?

**R:** Entregue el regalo al Departamento Legal o a su Representante de Recursos Humanos para deshacerse de él.

## Contribuciones políticas

Alentamos a nuestros empleados a participar activamente en el proceso político y apoyar a políticos, candidatos o partidos políticos de su preferencia. Sin embargo, A. O. Smith no autoriza a ningún empleado, ejecutivo o director a realizar contribuciones en nombre de la compañía a ningún político, candidato o partido político.

La compañía patrocina un comité de acción política (PAC, por sus siglas en inglés) en los Estados Unidos: el Comité de Acción Política de A. O. Smith (AOSPAC) se creó para permitir a los empleados de A. O. Smith actuar conjuntamente en apoyo de candidatos que respaldan a nuestros empleados, productos e intereses. La participación de cualquier ciudadano estadounidense en el AOSPAC es totalmente voluntaria.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** Mi jefe nos ha dicho a los empleados que cada uno debería hacer una contribución a su candidato preferido para un cargo público. Me siento presionado a hacer una contribución, aunque no estoy de acuerdo con los puntos de vista del candidato. ¿Tengo que hacer una contribución?

**R:** Usted debe denunciar esta situación inmediatamente a su representante de Recursos Humanos. A. O. Smith no permite que su supervisor utilice su puesto ni los recursos de la compañía, incluido su tiempo de trabajo, en una campaña política. Además, la compañía no restringe sus actividades políticas personales ni el uso que decida dar a sus fondos personales. Usted es libre de apoyar al candidato o partido de su elección, o de no participar en absoluto.

## Voluntariado y donaciones benéficas

Ser un buen ciudadano corporativo es un valor importante en A. O. Smith. Desde 1955, la Fundación A. O. Smith está comprometida con la mejora de las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Cumplimos nuestra misión colaborando con una amplia gama de organizaciones locales a las que proporcionamos apoyo financiero, y utilizamos nuestra experiencia en tecnologías innovadoras y soluciones de eficiencia energética para proporcionar agua limpia, segura y caliente a nuestras comunidades. Para obtener más información sobre la Fundación A. O. Smith y nuestros recientes iniciativas filantrópicas, consulte el Informe de sustentabilidad de A. O. Smith.



## Privacidad

A. O. Smith puede recopilar información personal identificable sobre usted, sus compañeros de trabajo, empleados potenciales, clientes u otras personas. A. O. Smith respeta la privacidad de esta información. El acceso a cualquier información personal está restringido a aquellos empleados de A. O. Smith que “necesitan conocerla” (como su supervisor) y solo se debe usar con motivos comerciales legítimos y conforme a lo que permite la ley. A. O. Smith ha establecido políticas de privacidad con respecto a la información recopilada de clientes, usuarios finales y empleados potenciales (que se pueden encontrar en la parte inferior de cualquier sitio web alojado de A. O. Smith o de una de nuestras compañías afiliadas), y con respecto a la información recopilada de los empleados. La información de identificación personal y quién puede acceder a ella está sujeto a varias restricciones legales, que varían según el país. A. O. Smith opera a nivel mundial; no asuma que las únicas leyes que se aplican a la información que tiene son las del país en el que se encuentra. No reenvíe, copie ni comparta información de identificación personal sin consultar al Departamento Legal.



## Negocios restringidos o prohibidos

Nuestras actividades internacionales están sujetas a las regulaciones comerciales de los Estados Unidos y de otros países en los que operamos. Si no está seguro de la situación comercial de algún país, o de la exportación o importación de cualquier mercancía, comuníquese con el director de cumplimiento comercial o con el Departamento Legal. Los Estados Unidos prohíben realizar negocios con determinadas personas, grupos y organizaciones que han sido designados como terroristas, aquellos que apoyan el terrorismo y los narcotraficantes. Esta lista incluye a los “usuarios finales” que pueden estar involucrados en el desarrollo de armas químicas o biológicas, el desarrollo de misiles balísticos y actividades nucleares sensibles en determinados países. Nuestro acatamiento de esta lista de terceros restringidos es esencial para nuestra reputación como proveedor global. Los Estados Unidos también han impuesto sanciones y límites comerciales a varios países.

A. O. Smith examina las transacciones internacionales para identificar evidencia de conducta comercial prohibida y nunca hace negocios con ubicaciones, entidades o individuos sancionados.



### COMPORTARSE A LA MANERA SMITH

**P:** El equipo de comunicaciones corporativas de los EE. UU. le pide a la gerente de Recursos Humanos de China que proporcione una lista de los empleados de China con sus nombres, fechas de nacimiento, fechas de incorporación al trabajo y direcciones, para que el equipo de comunicaciones pueda enviarles tarjetas personalizadas de cumpleaños y aniversario laboral. ¿Se debe compartir esta información?

**R:** Todavía no. Las leyes de privacidad varían mucho entre países. Algunos países exigen el consentimiento de los empleados para transferir este tipo de información, incluso dentro de la compañía. El gerente de Recursos Humanos primero debe hablar con el Departamento Legal para comprender qué información se puede transferir y cómo se puede hacer de conformidad con las leyes de privacidad.



El Departamento Legal o el Departamento de Cumplimiento Comercial pueden asesorarle sobre las sanciones contra personas, entidades y países específicos, así como otras sanciones reglamentarias.

Todos los productos que importamos o exportamos deben clasificarse con precisión y asignárseles el número arancelario correcto para que se apliquen y paguen las tasas correspondientes. Es fundamental determinar con precisión a qué jurisdicción pertenece un producto, información o servicio determinado para garantizar que este se identifique, proteja, maneje y transfiera adecuadamente de acuerdo con los controles de exportación.

Debemos respetar en todo momento las leyes antiboicot de los Estados Unidos; estas leyes nos prohíben participar en boicots no autorizados (negarse a hacer negocios con determinados países o personas). El objetivo de las leyes antiboicot era exigir a las compañías estadounidenses (incluidas sus subsidiarias extranjeras) que se negaran a participar en boicots extranjeros que los Estados Unidos no hubieran autorizado. En otras palabras, las compañías con sede

en los Estados Unidos (incluidas sus subsidiarias extranjeras) tienen prohibido colaborar en las políticas de boicot de otros países que sean contrarias a la política de los Estados Unidos. En la práctica, es más probable que nos encontremos con situaciones de boicot reguladas cuando tratemos con clientes o proveedores de países que boicotean los bienes y servicios de origen israelí. Informe al Departamento Legal siempre que lea o escuche una declaración o solicitud que pueda implicar actuar o proporcionar información en relación con un boicot no autorizado y póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento Comercial si no está seguro del estado de boicot de algún país.

## Integridad de la cadena de suministro

Los Principios Rectores de A. O. Smith establecen las expectativas que la compañía tiene de sí misma y de sus proveedores. Tomamos medidas para garantizar que los socios con los que hacemos negocios sigan estándares similares. Hemos establecido políticas y procedimientos, incluyendo nuestra Política de debida diligencia para



terceros, el Manual de requisitos para proveedores y el monitoreo continuo de proveedores para reforzar estas expectativas de nuestros proveedores.

Además, algunas leyes de los Estados Unidos recalcan la responsabilidad que los fabricantes tienen con sus cadenas de suministro, incluidas las leyes contra el soborno, el trabajo infantil, la trata de personas y la

esclavitud, los salarios justos, los minerales procedentes de zonas de conflicto, y las sustancias químicas y peligrosas. A. O. Smith tiene un firme compromiso con el cumplimiento de estas leyes y regulaciones, y esperamos que nuestros proveedores demuestren el mismo compromiso. Si tiene alguna pregunta al respecto, comuníquese con el Departamento Legal.



# Conclusión



Todos nosotros estamos orgullosos de estar asociados con A. O. Smith.

Pero siempre debemos recordar que una reputación, incluso una tan consolidada como la de nuestra compañía, se puede destruir de la noche a la mañana por un descuido. Es importante aprender y entender nuestros Principios Rectores, así como practicarlos cada día. La compañía espera que todos los empleados, ejecutivos y directores sigan estos principios. En el caso de los empleados, cualquier exención debe ser aprobada por adelantado y por escrito por el gerente de la planta, el gerente de las instalaciones o el representante de Recursos Humanos. En el caso de los ejecutivos y directores, cualquier exención debe ser revisada y aprobada por la Junta Directiva (o un comité de la misma), y se publicará de inmediato en el sitio web de la compañía, [www.aosmith.com](http://www.aosmith.com).

Recuerde, es en el mejor interés de todos vivir conforme a los Principios Rectores de A. O. Smith. Si alguien ignora estas normas, ya sea deliberada o inadvertidamente, todos salimos perjudicados. Si observa algo que usted cree que es ilegal o no ético, denúncielo. Nos hemos esforzado mucho para construir una reputación de excelencia como para permitir que un acto negligente aislado la perjudique o destruya.

Sigamos todos haciendo las cosas a la Manera Smith.

## RESUMEN DE A. O. SMITH

FUNDADA EN

**1874**

CON SEDE EN

**Milwaukee,  
Wisconsin, EE. UU.**

**+12,700**

EMPLEADOS

**+25**

INSTALACIONES DE  
FABRICACIÓN EN TODO  
EL MUNDO

VENTAS Y DISTRIBUCIÓN  
EN MÁS DE

**60**

PAÍSES

**AOSMITH.COM**



**A. O. SMITH CORPORATION**

11270 West Park Place  
Milwaukee, Wisconsin  
53224-9508

**[AOSMITH.COM](https://www.aosmith.com)**