



# Código de conducta

One Vertiv. One Code.



En Vertiv, estamos decididos a hacer negocios con integridad y respetando toda la legislación vigente de los países en los que operamos y, para ello, actuamos de acuerdo con nuestros valores fundamentales, que son:

- Comportarnos como si fuésemos el propietario.
- Presuponer una intención positiva en todas las interacciones de los empleados.
- Sentir pasión por nuestro trabajo.
- Plantearnos retos para nuestro desarrollo personal.
- No cesar en nuestros esfuerzos para superar las expectativas del cliente.
- Ayudar a los demás para lograr el éxito como equipo.
- Aprender rápidamente de nuestros errores.
- Hablar con nuestros compañeros, no de ellos.
- Crear una cultura en la que las personas puedan dar lo mejor de sí mismas.

*“A lo largo de mis más de 20 años en la empresa, siempre me he sentido orgulloso de formar parte de una organización que sitúa la integridad inquebrantable en el centro de su conducta y sus actividades. Como CEO de Vertiv, quiero proteger y perpetuar ese legado destacando la importancia de nuestro Código de conducta.*

*El Código de Conducta de Vertiv exige que tratemos a nuestros compañeros de trabajo, partners y clientes con respeto y profesionalidad, y en cumplimiento de las leyes, en todo momento. Estos valores y principios claramente definidos también son una promesa a nuestros clientes. A través de nuestro compromiso con una integridad sin igual, los clientes saben que están tratando con una empresa de confianza, compuesta por personas que harán lo correcto de la manera correcta. Esto se extiende a todos los que hacen negocios con nosotros y a todos los lugares donde operamos.*

*Confío en que, a medida que Vertiv siga creciendo y desarrollándose, nuestro permanente compromiso con la integridad inquebrantable nos permitirá seguir ofreciendo un mayor valor a nuestros clientes, al tiempo que nos ayudará a crear una cultura de alto rendimiento que no solo respaldará nuestros objetivos comerciales, sino que también nos convertirá en un empleador de elección a escala mundial”.*



**Giordano Albertazzi,**  
CEO

# Índice

<b>Acerca del Código de conducta</b> .....	<b>4</b>
Introducción .....	4
¿Quién debe aplicar el Código? .....	4
Directrices para la aplicación del Código .....	4
Cómo obtener ayuda o denunciar un problema .....	5
Ausencia de represalias .....	6
<b>Cómo nos tratamos unos a otros</b> .....	<b>7</b>
Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades .....	7
Seguridad y salud .....	9
Acoso .....	9
<b>Actuar en beneficio de Vertiv</b> .....	<b>11</b>
Conflictos de intereses .....	11
Oportunidades corporativas .....	13
Regalos, hospitalidad e invitaciones a actividades de ocio .....	13
Protección de los activos de la empresa y confidencialidad .....	15
Integridad de los registros financieros .....	16
Protección frente al desperdicio de activos .....	17
Uso aceptable .....	17
Negocios con acciones y otros valores .....	19
Correos electrónicos, mensajes de texto, mensajería instantánea y otras comunicaciones electrónicas .....	20
Seguridad informática .....	20
Propiedad intelectual .....	21
Comunicaciones en nombre de Vertiv .....	21
<b>Cómo trabajar con clientes y proveedores</b> .....	<b>22</b>
Competencia y trato justo .....	22
Negocios en un contexto internacional .....	24
Contratación con el Gobierno .....	26
<b>Miembros de nuestra comunidad y del mundo</b> .....	<b>29</b>
Cumplimiento de la legislación vigente .....	29
Divulgación pública e informes financieros .....	29
Anticorrupción .....	30
Prohibición de contribuciones políticas .....	34
Prácticas de presión .....	34
Responsabilidad social corporativa .....	34
<b>Exenciones y enmiendas de nuestro Código</b> .....	<b>35</b>
<b>Qué puede esperar cuando plantee una duda o denuncie un problema</b> .....	<b>35</b>
<b>Cooperación con las investigaciones</b> .....	<b>36</b>
<b>Conclusión</b> .....	<b>36</b>
<b>Declaración</b> .....	<b>37</b>

# Acerca del Código de conducta

## Introducción

El presente Código de conducta (nuestro «Código») tiene por objeto guiar a todos los empleados y miembros de los consejos de administración (en lo sucesivo, los «Miembros del Consejo») de Vertiv Holdings Co y sus filiales (en lo sucesivo, denominados en conjunto, «Vertiv») de todo el mundo acerca de cómo hacemos negocios. Este Código define las acciones y comportamientos que se esperan de cada miembro del equipo de Vertiv, de modo que cualquiera que interactúe con Vertiv puede confiar sistemáticamente en nuestra sólida reputación. Salvo que se indique lo contrario en el presente Código, el término «empleados» incluye a sus agentes.



## ¿Quién debe aplicar el Código?

Todos los empleados y Miembros del Consejo, incluidos los de nuestras empresas subsidiarias, filiales y demás entidades en las que Vertiv tenga una participación dominante, tienen la responsabilidad personal de leer, comprender y cumplir nuestro Código.

## Directrices para la aplicación del Código

Este Código no describe todas las prácticas comerciales ni resuelve todas las dudas sobre el negocio. En el caso de que no esté seguro de cuál es la acción correcta, asegúrese de responder «sí» a las siguientes preguntas:

- ¿La acción es coherente con los valores de integridad de Vertiv?
- ¿Mi acción protegerá y fomentará la reputación de Vertiv como empresa que actúa con integridad?
- ¿Me sentiría cómodo con mi decisión si fuese pública para que todos pudieran conocerla?

Si no está seguro sobre cualquiera de las disposiciones u obligaciones expresadas en el Código o si tiene alguna duda o preocupación, pida ayuda a los recursos enumerados en la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema» que encontrará en la página 5.

## Responsabilidades de la empresa

Es responsabilidad de Vertiv:

- Proporcionar a todos los empleados unas directrices claras en relación con los valores de Vertiv.
- Implementar este Código y distribuirlo a todos los empleados, agentes y Miembros del Consejo.
- Desplegar una buena comunicación y programas de formación para concienciar a los empleados sobre este Código.
- Proporcionar asesoramiento continuo sobre las políticas y procedimientos de la empresa a todos los empleados.
- Hacer cumplir el presente Código.
- No permitir las represalias por informar de buena fe de supuestas infracciones de este Código o de las políticas o procedimientos de la empresa.

- Mantener una línea telefónica directa para recibir preguntas o denuncias de infracciones o inquietudes.
- Atender rápidamente todas las quejas tras haber llevado a cabo una correcta investigación.
- Proporcionar periódicamente al Consejo de Administración de la empresa un resumen de las infracciones y debatir cuestiones importantes.

## Responsabilidades de los empleados

Vertiv hace negocios a través de sus empleados. Necesitamos su ayuda para cumplir con las normas y leyes aplicables esbozadas en este Código. En una empresa como la nuestra, de vez en cuando surgirán problemas y otras cuestiones. Cuando detecte un problema o tenga alguna duda o preocupación, busque ayuda. Lo más importante es que los posibles problemas se identifiquen y se comuniquen, de manera que se pueda actuar a su debido tiempo. Vertiv solo puede conseguirlo con su ayuda.

Vertiv espera que los empleados ayuden a evitar las infracciones de nuestro Código, y las notifiquen, avisando a las partes correspondientes de cualquier infracción comprobada, presunta o anticipada de la legislación o de este Código, de forma anónima si así lo desea (consulte a continuación la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema»). Si no se notifica de forma intencional, podría dar lugar a medidas disciplinarias. No ayudar a detener conductas inapropiadas pone a Vertiv en grave riesgo y puede repercutir en el éxito de la empresa y, posiblemente, en el éxito de la unidad de negocio de la que depende su sustento.

## Directivos

Los cargos directivos de todos los niveles de Vertiv tienen mayores responsabilidades en virtud del Código. Deben comunicar de una manera eficaz las expectativas de los empleados de Vertiv, dar un buen ejemplo aplicando este Código e informar inmediatamente a la persona correspondiente cuando se identifique un problema real o potencial. Cualquier cargo directivo que tenga conocimiento de una infracción de este Código y no lo notifique y, cuando corresponda, no ayude a corregir el problema estará infringiendo el programa de ética y cumplimiento de Vertiv.

## Cómo obtener ayuda o denunciar un problema

Si desea plantear una duda o preocupación, puede hacerlo a través de cualquiera de los siguientes canales de comunicación:

- Su superior o supervisor.
- Un profesional de Recursos Humanos de Vertiv.
- Un abogado de Vertiv.
- El responsable de los asuntos de integridad y cumplimiento de Vertiv.
- La línea telefónica directa para la integridad y el cumplimiento global de Vertiv, con una opción para presentar quejas de forma anónima (en lo sucesivo, la «Línea directa»).



Puede sentirse cómodo hablando con cualquiera de estos recursos en caso de necesitar ayuda.

En la medida en que un oficial ejecutivo o Miembro del Consejo se entere de un posible problema en relación con el Código, dicha persona deberá comunicar el asunto al Director General de Vertiv, al Consejo de Administración (o al comité correspondiente) o a través de la Línea directa de Vertiv (en esta última se puede hacer de forma anónima).

Todas las denuncias de presuntas o posibles infracciones del presente Código se tratan de manera confidencial en la medida en que lo permita la ley. Los individuos no deben intentar realizar investigaciones o entrevistas/interrogaciones en relación con una actividad o comportamiento sospechosos de ser ilegal o poco ético sin consultar primero con los departamentos jurídicos y de recursos humanos de Vertiv. La Línea directa mundial de Vertiv está disponible para comunicar inquietudes o infracciones posibles o reales, incluidas posibles irregularidades financieras y contables, y dichas denuncias se pueden realizar de forma anónima. Se trata de un servicio gratuito que está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año y, aunque no pretende sustituir el trato directo con dirección, este servicio gratuito le permite denunciar comportamientos o actividades ilegales o poco éticas de manera confidencial y anónima si así lo desea.

**Puede presentar una denuncia anónima a través de la Línea directa de Vertiv en:**  
<http://www.VertivCo.EthicsPoint.com> (los números de teléfono locales y gratuitos de la línea directa están disponibles en la página web de la línea directa).

Cualquiera que sea el problema, hay un recurso apropiado disponible para usted. Vertiv se compromete a proporcionar vías a través de las que se puedan presentar, revisar y, siempre que sea posible, resolver tales denuncias.

## **Ausencia de represalias**

No habrá represalias ni acoso a aquellas personas que, de buena fe, busquen ayuda o denuncien presuntas o conocidas infracciones u otras inquietudes. Los individuos que presenten denuncias de buena fe no serán objeto de ninguna amenaza ni represalia, incluidas las relativas a la retirada de pagos o ascensos, descenso, sanción, despido, reducción del salario, evaluación negativa, cambios en la atribución de tareas, ausencia de formación u otras oportunidades laborales, ni de conductas hostiles en relación con tales denuncias. Si toma represalias o acosa a dichos individuos, será sometido a medidas disciplinarias, incluido un posible cese en sus funciones.

Vertiv investigará con la debida diligencia las acusaciones de represalias o acoso y protegerá de forma proactiva a los denunciantes de las presuntas irregularidades llevando a cabo evaluaciones periódicas de los parámetros de desempeño profesional. Sin embargo, recuerde que Vertiv puede tomar medidas en cualquier momento para tratar un rendimiento deficiente por parte de un empleado (incluido un denunciante) y, en los casos en que esté justificado y sopesado, tales medidas no constituyen una represalia.



***Hablé con mi superior sobre varios comentarios inapropiados que un compañero de otro departamento me había hecho en repetidas ocasiones sobre mis costumbres familiares, incluso después de que le hubiese pedido que dejara de hacerlos. Unas tres semanas después de denunciar este hecho, me han degradado y se me ha reducido el sueldo considerablemente. ¿Qué puedo hacer?***

Vertiv cuenta con procesos y procedimientos para proteger las carreras profesionales de los empleados y que no se vean en desventaja solo porque hayan presentado de buena fe una reclamación en virtud del Código. Con independencia de estas garantías, si cree que se le está tratando injustamente como consecuencia de una denuncia (y no por un rendimiento profesional inadecuado), utilice alguno de los recursos enumerados en la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema» que encontrará en la página 5.

***Mi denuncia involucra a mi superior y a otros empleados de mi departamento. ¿Pueden atacarme en grupo y despedirme?***

La Empresa prohíbe a cualquier empleado u otro individuo conforme a nuestro Código tomar represalias contra alguien que haya denunciado cualquier hecho de buena fe. Nuestro compromiso de tolerancia cero con las represalias significa que usted no va a tener problemas si denuncia un hecho que, de buena fe, cree que es una infracción del Código, la legislación o la política de empresa.

## Cómo nos tratamos unos a otros

### Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades

Vertiv valora los distintos puntos de vista e ideas y busca mantener una cultura de inclusión y diversidad. Un mundo, un Vertiv, y como resultado queremos que nuestros empleados, con independencia de quiénes sean o dónde estén, se sientan seguros y valorados, de modo que puedan desarrollar todo su potencial. La inclusión es uno de los pilares de nuestro negocio, porque si todo el mundo se implica, se toman buenas decisiones, y las buenas decisiones conducen a un mejor rendimiento de la empresa. En consecuencia, Vertiv está empeñado en promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para todo el mundo en lo que respecta a la contratación, las condiciones de trabajo, la movilidad, la formación, la compensación y la salud laboral, sin discriminación por razón de edad, raza, color, religión, credo, sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género, información genética, estado de ciudadanía, origen nacional, condición de veterano protegido, filiación política, discapacidad o cualquier otro estado o característica amparados por la legislación vigente. Esto se aplica a las decisiones laborales referentes al reclutamiento, contratación, ascensos, traslados, despidos, ceses, indemnizaciones, beneficios, formación (incluido el aprendizaje), clasificación, certificación, pruebas, retención, recomendaciones y cualquier otro aspecto del empleo. Las decisiones laborales se deben basar únicamente en las necesidades de Vertiv, los requisitos del puesto y las cualificaciones de la persona, e igualmente deben proporcionar un énfasis adecuado en la importancia de la diversidad y contratar el mejor perfil para ese puesto.



Vertiv cuenta con una plantilla mundial muy diversa y siempre estamos buscando oportunidades para aumentar dicha diversidad. Usted puede colaborar ampliando la diversidad de los grupos de candidatos, mostrándose abierto y dando cabida a puntos de vista y experiencias diferentes, así como acomodando cuando convenga esas diferencias, por ejemplo, incorporando contenido cultural a la formación y a las comunicaciones.





Vertiv se dedica a crear y fomentar una cultura inclusiva en la que todos los empleados tienen oportunidades para crecer, desarrollarse, dirigir y lograr un cambio positivo. Animamos e invitamos a aquellos empleados que sienten pasión por nuestra empresa y cultura a aunar fuerzas para ayudar a impulsar el cambio e implementar soluciones más eficaces. Cuando los empleados comprometidos de todo el negocio trabajan juntos, encarnan muchas de nuestras conductas y valores de Vertiv, tales como comportarse como si fuesen el propietario, plantearse retos para su desarrollo personal, potenciar la diversidad e impulsar la innovación y el cambio. Como consecuencia, a menudo ofrecen soluciones creativas. La diversidad de culturas, experiencias y antecedentes se traduce en una diversidad de ideas que en definitiva benefician a Vertiv y a cada una de sus partes interesadas y crea un mejor futuro para todos nosotros. Nos comprometemos con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, no porque sea nuestra responsabilidad legal hacerlo, sino porque es lo correcto y, en definitiva, beneficia a Vertiv.

## Seguridad y salud

La protección de la seguridad y la salud de los empleados es un valor fundamental en Vertiv. Se exige a nuestras unidades de negocio que implanten sólidos programas de seguridad y salud que incluyan seguridad en el funcionamiento de los equipos, seguridad procedimental, formación, auditorías, medidas correctivas, generación de informes y galardones. Va en contra de la política de Vertiv que cualquier persona trabaje en condiciones peligrosas o de forma no segura. Informe a su superior acerca de cualquier problema de seguridad, salud o del entorno laboral, o póngase en contacto con cualquiera de los recursos de la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema» que encontrará en la página 5.

## Acoso

Vertiv respeta y valora la diversidad y se esfuerza por proporcionar un entorno de trabajo inclusivo que sea positivo, productivo y se caracterice por el respeto. Asimismo, queremos vernos libres de cualquier tipo de acoso, discriminación y conducta inapropiada en el lugar de trabajo. El acoso incluye todo comportamiento ofensivo que interfiera en el entorno laboral de otra persona o que pudiese crear un entorno de trabajo ofensivo, intimidatorio u hostil. Una conducta se considerará acoso tanto si se lleva a cabo física o verbalmente y tanto si se hace en persona como por otro medio (por ejemplo, a través de notas, publicaciones en redes sociales, correos electrónicos o mensajes de texto).

Entre las posibles conductas ofensivas se incluyen comentarios o proposiciones sexuales indeseables. También pueden incluir insultos, bromas subidas de tono o comentarios despectivos sobre diversos temas, tales como la raza, el color, la edad, una discapacidad, el país de origen, el sexo, la orientación sexual u otros grupos protegidos. Tenga en cuenta que la clave para determinar si una conducta es ofensiva depende por lo general de cómo se percibe, no de su intención. Las personas suelen tener distintos puntos de vista sobre lo que resulta ofensivo. El hecho de que algunas personas no se sientan ofendidas con una determinada conducta no significa que sea una conducta aceptable. Vertiv no tolerará ninguna conducta de este tipo.

Si cree que usted u otra persona que conoce se ha enfrentado o se enfrenta a una conducta de acoso, denúncielo inmediatamente a su superior, al departamento local de Recursos Humanos o a cualquiera de los contactos incluidos en la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema» que encontrará en la página 5. Debe sentirse con plena libertad para denunciar cualquier presunta infracción de este Código u otra ley o política sin temor a que su empleo se vea afectado negativamente. Vertiv prohíbe estrictamente los actos de represalia contra cualquier persona por denunciar de buena fe una presunta infracción. Consulte la sección «Ausencia de represalias» en la página 6 para obtener más información al respecto.



***Parece que mi superior favorece a algunos miembros de mi equipo porque comparten la misma religión.***

***¿Qué puedo hacer?***

Si no se siente cómodo hablando directamente con su superior, le animamos a que busque ayuda en el departamento de Recursos Humanos de Vertiv o en cualquiera de los contactos incluidos en la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema» que encontrará en la página 5.

***¿Cómo beneficia la diversidad a Vertiv?***

La investigación ha demostrado que los puntos de vista particulares llevan a obtener ideas innovadoras, a tener un proceso de toma de decisiones más completo y, en definitiva, a lograr mejores resultados para los inversores. El éxito de Vertiv se debe a la contratación de los mejores empleados de entre una selección de talentos mundial e intercultural, y nuestra cultura inclusiva promueve lo mejor de cada miembro de nuestro equipo.

***¿Cómo me puedo proteger de las represalias y del acoso?***

Vertiv investigará con la debida diligencia las acusaciones de represalias o acoso y protegerá de forma proactiva a los individuos que denuncien de buena fe irregularidades llevando a cabo evaluaciones periódicas de los parámetros de rendimiento profesional. Sin embargo, recuerde que Vertiv puede tomar medidas para tratar un rendimiento deficiente por parte de un empleado y, en los casos en que esté justificado y sopesado, tales medidas no constituyen una represalia.

***Se me ha pedido que haga algo en el trabajo que no me hace sentir bien. No estoy seguro de que sea ilegal o incluso que vaya en contra de la política de empresa, pero me hace sentir incómodo. Se lo he comentado a mi superior y a la superior de este, pero no han hecho nada al respecto. Realmente me hace sentir incómodo y ahora siento que no tengo salida. ¿Qué puedo hacer?***

Todos tenemos la responsabilidad de proteger a Vertiv haciendo lo correcto. Puede utilizar cualquiera de los canales de comunicación indicados en la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema» que encontrará en la página 5, incluida la Línea directa, para denunciar infracciones o hacer preguntas sobre un posible problema o sobre cualquier cosa que le haga sentir incómodo. Puede utilizar la Línea directa las 24 horas del día, los 365 días del año, y las denuncias presentadas en la Línea directa pueden hacerse de forma anónima.

# Actuar en beneficio de Vertiv

## Conflictos de intereses

Como parte de nuestro deber de mantener la reputación de Vertiv, debemos evitar relaciones y conductas que generen conflictos de intereses. Un conflicto de intereses se produce cuando su interés personal interfiere (o parece que lo hace) con los intereses de Vertiv. Por ejemplo, sería un conflicto de intereses que usted haga que Vertiv pague más de lo que debería por los suministros de un distribuidor de su propiedad o propiedad de un amigo o pariente cercano, o que utilice su puesto en Vertiv para obtener beneficios indebidos para usted o para otras personas.

Avise a Vertiv si usted o algún miembro de su familia más cercana adquieren una ventaja o interés financiero sobre propiedades inmobiliarias, derechos de patentes, valores, oportunidades de beneficio u otros derechos o bienes derivados o directamente conectados con su puesto en Vertiv. No es necesario que existan conflictos de intereses reales para que surja un problema. Debe evitarse la mera impresión de que existe un conflicto. Si no está seguro de lo que puede o no puede hacer, pida ayuda a su superior o al departamento jurídico de Vertiv.

Nuestra postura frente a los conflictos le protege a usted y a Vertiv. Debe denunciar los conflictos de intereses reales o potenciales a su superior o al departamento jurídico de Vertiv, o si usted es Miembro del Consejo o el Director General, al Consejo de Administración. El Consejo de Administración o el departamento jurídico de Vertiv, según proceda, evaluarán todos los conflictos reales o potenciales notificados y determinarán si existe algún conflicto y, si lo hubiese, cuál es la mejor manera de abordarlo. Vertiv puede mantener una posición que le permita realizar ajustes o establecer controles para evitar cualquier conflicto real o percibido, así que recuerde que debe comunicar cualquier conflicto posible o real. Por ejemplo, si identifica un posible conflicto en la selección de un proveedor, Vertiv podría requerir que otro empleado de Vertiv evalúe al proveedor para eliminar cualquier conflicto de intereses real o percibido. Todas las operaciones que podrían dar lugar a un conflicto de intereses que implique a un Miembro del Consejo o a un cargo ejecutivo las debe aprobar el Consejo de Administración.





***¿Puedo contratar a un familiar o amigo cercano para que trabaje para Vertiv en mi unidad de negocio?***

Contratar a un familiar o amigo cercano podría dar lugar a un conflicto de intereses real o aparente. Antes de contratarlo, debe ponerlo en conocimiento de su superior y del departamento de Recursos Humanos o del departamento jurídico de Vertiv. Puede haber una solución disponible para evitar cualquier posible conflicto, como el nombramiento de un comité de contratación independiente o contratar a dicha persona en una unidad de negocio distinta de Vertiv.

***¿Puedo formar parte del Consejo de Administración de una empresa que cotice en bolsa que no sea competidora o proveedora de Vertiv??***

No puede formar parte del Consejo de Administración u otro órgano de gobierno similar de cualquier empresa (incluida una entidad sin ánimo de lucro) sin antes haber recibido el permiso del Director General de Vertiv y del Asesor Jurídico Principal. La participación o la prestación de servicios a otras organizaciones, ya sean cívicas, caritativas, corporativas, gubernamentales, públicas, privadas o sin ánimo de lucro por naturaleza, no debe (a) limitar o interferir significativamente en la prestación completa y oportuna de sus servicios a Vertiv, ni (b) crear conflictos de intereses percibidos o posibles con respecto a Vertiv.

***Usted es responsable de compras y uno de sus proveedores contrata a su cónyuge. ¿Qué debe hacer?***

Debe revelar el posible conflicto de intereses a su superior y al departamento jurídico de Vertiv para que se tomen las medidas oportunas. Puede que Vertiv tome medidas con su colaboración para evitar conflictos de intereses reales o aparentes.

***Usted es empleado de Vertiv con un «interés material» (propiedad o de otro tipo) en una empresa que conoce o que sospecha que es un cliente material, proveedor o competidor de Vertiv, y usted utiliza su puesto en Vertiv para influir en la operación con dicha empresa. ¿Esto está permitido?***

No, no puede utilizar su puesto indebidamente para influir en una operación con una empresa en la que tiene un «interés material». Además, si tiene un «interés material» lo determinará el Consejo de Administración o el departamento jurídico de Vertiv, según proceda, considerando todas las circunstancias relevantes, incluida su relación con el cliente, proveedor o competidor y con la operación específica. En caso de duda, informe a su superior de cualquier conflicto de intereses real o posible para proteger sus intereses, así como los intereses de Vertiv. En muchos casos, se puede evitar un conflicto si se revela con antelación. Es importante recordar que también se pueden generar conflictos cuando un miembro de su familia más cercana es la persona implicada.

***Está empezando su propio negocio lateral y trabajando en esta nueva idea por las tardes y los fines de semana. En relación con este trabajo, siente curiosidad por saber qué pagamos a determinados proveedores por los suministros, los cuales puede que también necesite adquirir para su negocio lateral. ¿Puede consultar esta información y utilizarla en su propio beneficio?***

No. Esta actividad crearía un conflicto de intereses. No puede utilizar la información comercial de Vertiv en su propio beneficio personal. Además, no debe trabajar en asuntos de negocios personales en las instalaciones de Vertiv o durante la jornada laboral de Vertiv.

## Oportunidades corporativas

Con el fin de tomar decisiones empresariales objetivas en nombre de Vertiv, no debemos competir nunca con nuestra empresa. Tenemos una obligación con Vertiv de promover los intereses legítimos de Vertiv cuando surja la oportunidad de hacerlo. Como tal, no debe:

- Recibir o tratar de recibir un beneficio personal de las oportunidades que surjan o se desarrollen en relación con su servicio a Vertiv (entre otras, utilizar bienes o información de Vertiv o su puesto en Vertiv).
- Utilizar bienes o información de Vertiv para su beneficio personal.
- Competir con Vertiv, directa o indirectamente, por oportunidades comerciales.

## Regalos, hospitalidad e invitaciones a actividades de ocio

Dar y recibir regalos corporativos e invitaciones a actividades de ocio a una escala modesta forma parte habitual de la creación de buena voluntad y el fortalecimiento de relaciones de trabajo con proveedores, clientes y otras terceras partes. Sin embargo, antes de dar o recibir cualquier producto de valor, hable primero con su superior y confirme lo que está permitido según la legislación local y de acuerdo con las prácticas de la otra parte. En muchos casos, hay leyes o políticas estrictas contrarias a la entrega o recepción de cualquier forma de regalo u hospitalidad, especialmente cuando median funcionarios públicos.



Lo que se considera adecuado como regalo variará ampliamente según las circunstancias (incluido el puesto del empleado), pero es fundamental evitar la más mínima impresión de comportamiento inadecuado. Vertiv prohíbe dar o recibir dinero en efectivo, tarjetas regalo, vales u otros regalos que puedan parecer lujosos o inapropiados habida cuenta de las circunstancias. Como regla general, los Miembros del Consejo y los empleados de Vertiv pueden ofrecer o aceptar regalos siempre y cuando el regalo sea legal y:

- No cree la impresión o la obligación de que la persona o la parte que ofrece el regalo tiene derecho a cualquier ventaja o trato preferente a cambio del regalo.
- No comprometa a Vertiv o a la otra parte en caso de hacerse público.
- Cumpla los requisitos impuestos por la dirección local, si los hubiera.

- Sea aprobado y divulgado según lo requerido en la política de regalos y hospitalidad de Vertiv.

Las personas en puestos donde se ofrecen o se aceptan invitaciones a actividades de ocio deben familiarizarse con la legislación vigente. Las invitaciones a actividades de ocio en las que participan Miembros del Consejo o empleados de Vertiv deben:

- Ser poco frecuentes.
- Cumplir con la legislación vigente.
- Considerarse adecuadas y celebrarse en un lugar apropiado para el negocio.
- Ser razonables y apropiadas en el contexto de la ocasión y el puesto del empleado.
- No ser un soborno, comisión ilegal ni ningún otro comportamiento ilegal, inapropiado o poco ético.
- No crear la impresión de que Vertiv o un tercero tienen derecho a un trato preferente.
- Aprobarse y divulgarse según lo requerido por la política de regalos y hospitalidad de Vertiv.

Si no sabe si debe aceptar un regalo o la invitación a una actividad de ocio, pregunte a su superior, al socio comercial de Recursos Humanos o al departamento jurídico de Vertiv. Al igual que ocurre con cualquier conflicto de intereses, es importante ser transparente sobre estas cuestiones. A menudo, los posibles problemas se pueden mitigar antes de que se materialicen simplemente revelándolo a las personas correspondientes, incluido su superior. Si el rechazo pudiese resultar ofensivo por las costumbres locales y el valor del regalo o de la invitación al evento de ocio fuese significativo, los contactos anteriormente mencionados le ayudarán a determinar la mejor manera de protegerle a usted y a Vertiv de lo que pueda parecer una conducta inapropiada. Para obtener más información sobre la entrega o recepción de regalos, comidas, invitaciones a actividades de ocio y otras cosas de valor, consulte la sección «Gifts, Hospitality, and Travel Policy» (Política de regalos, hospitalidad y viajes) de Vertiv y póngase en contacto con el departamento jurídico de Vertiv si tiene alguna pregunta.

#### ***¿Existen leyes o reglas de aplicación si el tercero es una entidad gubernamental o un funcionario público?***

Sí. Ofrecer un regalo o invitación a una actividad de ocio a un funcionario público o al empleado de una entidad controlada o propiedad del gobierno está sujeto a leyes y normativas complejas. Antes de ofrecer o recibir cualquier regalo o invitación en tal supuesto, busque el asesoramiento del departamento jurídico de Vertiv. Consulte la sección «Contratos públicos» en la página 25.

#### ***¿Resulta apropiado solicitar a un proveedor que me invite a un evento deportivo?***

No. En ningún caso resultará apropiado solicitar regalos o invitaciones a actividades de ocio para su beneficio personal, independientemente de su valor. Sin embargo, sí lo es asistir a eventos deportivos si un proveedor le ha invitado siempre y cuando la asistencia a dicho evento cumpla las normas descritas en este Código, tenga un valor razonable, se haga acorde con las prácticas habituales del sector y la legislación vigente y siempre y cuando usted y el proveedor prevean asistir a tal evento para un fin comercial. Para obtener más información sobre la recepción de regalos, comidas, invitaciones a actividades de ocio y otras cosas de valor, consulte la sección «Gifts, Hospitality, and Travel Policy» (Política de regalos, hospitalidad y viajes).



## Protección de los activos de la empresa y confidencialidad

Vertiv proporciona acceso a sus activos tecnológicos y de datos a empleados autorizados, Miembros del Consejo, contratistas y otros recursos de confianza según sea necesario para alcanzar los objetivos y la misión de la empresa. Vertiv se compromete a proteger la información confidencial, incluido el correcto tratamiento, protección y eliminación de la información empresarial. La información empresarial es un recurso valioso para Vertiv y, si se trata de forma inapropiada o si se revela (ya sea de forma intencionada o involuntaria), podría dar lugar a daños económicos para Vertiv o tener otras consecuencias negativas. Para garantizar un correcto tratamiento, protección y eliminación de la información empresarial, **no debe**:

- Proporcionar información confidencial que haya obtenido mientras trabajaba en Vertiv, entre otros datos, materiales relacionados con clientes, programas de desarrollo, costes, marketing, comercio, inversiones, actividades de ventas, propiedad intelectual, promociones, información crediticia y datos financieros, procesos de fabricación, métodos financieros o planes para el negocio o los asuntos de Vertiv, a cualquier persona o entidad, a excepción de lo que autorice un Director Ejecutivo.
- Utilizar información que no sea pública obtenida durante su asociación con Vertiv para su beneficio personal o para el de otros, incluido el comercio de valores.
- Conservar documentos u otra información de Vertiv para cualquier propósito o para revelar a otros prácticas empresariales, información confidencial o secretos comerciales de Vertiv tras dejar de trabajar o prestar servicios a Vertiv.



Tras dejar de prestar servicios a Vertiv, debe devolver a Vertiv todos los artículos tangibles y archivos electrónicos que estén relacionados con el negocio de Vertiv. Asimismo, conviene recordar que sus obligaciones continúan incluso después de terminar su asociación con Vertiv.

**Sin perjuicio de todo lo anterior, nada de lo expuesto en el presente Código tiene por objeto restringir, limitar o prohibir a los individuos que denuncien posibles infracciones de la legislación o normativas a cualquier entidad u organismo público, incluidos el Ministerio de Justicia o la Comisión de Bolsa y Valores, ni que hagan otras revelaciones de conformidad con las leyes o normativas estatales o federales. Los empleados y los Miembros del Consejo no necesitan una autorización previa por parte de Vertiv para presentar dichas denuncias o revelaciones y tampoco se les exige notificar a Vertiv que han hecho tales denuncias o revelaciones.**



***Usted posee información confidencial de su anterior trabajo que comparte con su superior de Vertiv. ¿Esto es apropiado?***

No. Debemos actuar siempre con integridad y abstenerse de revelar cualquier información confidencial de nuestros anteriores empleos.

***En el ascensor oye a dos personas hablar de información relacionada con los productos de una empresa de la competencia que podrían interesar a Vertiv. ¿Puede revelar esta información a Vertiv?***

Si la información no se ha obtenido de forma ilegal, no se ha compartido con usted ilegalmente y su uso no va a dar lugar a una infracción de la legislación anticompetencia, entonces esa información se puede usar y compartir. Sin embargo, tenga en cuenta que las leyes en este campo son complejas. Por ello, póngase en contacto con el departamento jurídico en caso de dudas sobre qué información podría compartir. Consulte también la sección «Competencia y trato justo» en la página 21.

## **Integridad de los registros financieros**

Vertiv se compromete a mantener unos registros financieros y otros registros empresariales precisos y completos y a comunicar sus resultados financieros, así como otros datos relevantes, de manera completa, justa, precisa y oportuna. Nuestros clientes, inversores y socios comerciales confían en nosotros para que registremos y notifiquemos una información financiera precisa. No debe tergiversar nunca los registros financieros ni de rendimiento operativo. Del mismo modo, nunca debe introducir información en los libros o registros de la empresa que intencionadamente oculte, falsee o disfrace la auténtica naturaleza de cualquier operación, resultado o balance. Siempre debe respetar la legislación y los principios de contabilidad generalmente aceptados.

La responsabilidad de llevar los libros y registros con exactitud no recae únicamente en el departamento de finanzas y contabilidad. Todos debemos actuar con integridad en el tratamiento de los registros financieros, incluidos los informes de gastos y las operaciones de ventas. Falsificar un informe de gastos, incluso en una pequeña cantidad de dinero, es fraude y robo y puede acarrear medidas disciplinarias, como la rescisión del contrato o una sanción penal.

La integridad de nuestros informes financieros es especialmente importante cuando ocupamos un puesto del área de ventas u otro puesto en el que tenemos cuotas regulares que alcanzar. Nunca debemos permitir que la presión de cumplir los objetivos de ventas ni la oportunidad de ganar comisiones de ventas adicionales nos hagan tomar medidas para mejorar, acelerar o sobrevalorar de forma artificial e incorrecta nuestros logros de ventas en un período de tiempo concreto. Entre los ejemplos de dicha conducta inapropiada se incluyen la introducción de cifras de ventas falsas, engañosas o exageradas, o la introducción de envíos artificiales, entregas, precios, títulos u otros acuerdos con clientes, distribuidores u otros terceros.

La integridad de los registros financieros de Vertiv es fundamental. Ningún empleado o Miembro del Consejo emprenderá ninguna acción para influir, coaccionar, manipular o confundir de forma fraudulenta a los contables o asesores de la empresa que realicen una auditoría de los registros financieros de la empresa con el fin de lograr una interpretación sustancialmente engañosa de los estados financieros resultantes.



## Protección frente al desperdicio de activos

Los empleados y Miembros del Consejo deben proteger los activos de Vertiv, respaldar su utilización eficaz y protegerlos de forma proactiva frente a pérdidas, daños, robos, desperdicios y usos inadecuados. El robo, la pérdida, los usos indebidos, los descuidos y el desperdicio de activos tiene un impacto directo en la rentabilidad de Vertiv. En general, los activos de Vertiv se deben utilizar únicamente para fines comerciales legítimos y, en la medida en que lo permita la legislación, usted no debe esperar privacidad alguna cuando utilice los recursos de la empresa. Vertiv, a su total discreción, podría solicitar el reembolso de los costes directos asociados a un uso indebido o a la pérdida de sus activos.



## Uso aceptable

Los activos tecnológicos de Vertiv juegan un papel fundamental en el trabajo que realizamos. Estas herramientas permiten introducir cierta flexibilidad en nuestro trabajo y nos ayudan a ser más creativos y eficaces en nuestra labor con la empresa y nuestros clientes. Sin embargo, estas mismas herramientas requieren una gestión responsable y cuidadosa y un uso acorde con las buenas prácticas empresariales y la legislación vigente.

Todos los ordenadores, dispositivos móviles, software y demás tecnología de la información proporcionada por Vertiv son para uso empresarial, aunque Vertiv reconoce que un uso personal nominal podría ser adecuado. En la medida en que lo permita la legislación local, no debe esperar privacidad alguna cuando utilice los recursos de la empresa. Vertiv puede hacer un seguimiento y acceder a todas las comunicaciones electrónicas transmitidas mediante activos de tecnología de la información de Vertiv, y se podría reconocer en caso de investigación o litigio. Sin perjuicio de cualquier restricción legal aplicable, Vertiv se reserva el derecho de acceder, recuperar y revisar comunicaciones, registros e información a través de los recursos de Vertiv, incluidos todos los ordenadores u otros dispositivos electrónicos, software y sistemas de comunicación de Vertiv. Tales activos e información están sujetos al acceso, inspección, supervisión, investigación y detección, de conformidad con la legislación vigente, los acuerdos de los comités de empresa y las políticas empresariales, con el propósito de garantizar la protección y la seguridad de los individuos y de su información personal, los activos tecnológicos de Vertiv, la propiedad intelectual y la información confidencial. Sin embargo, es importante remarcar que Vertiv no interferirá en la comunicación o

información personal salvo que una conducta o comunicación perturbe el desempeño laboral, afecte de manera adversa al entorno laboral de Vertiv, repercuta en la reputación de Vertiv o pueda dar lugar a una infracción del Código o de la legislación vigente.

Entre los controles preventivos se incluyen el registro y la supervisión generales para garantizar la seguridad de la información y los sistemas frente a infracciones y otras actividades malintencionadas.

Los empleados y otros individuos con acceso a cualquier activo de Vertiv, entre otros, equipos tecnológicos, información de marketing, estructura organizativa del departamento de ventas u otra inteligencia corporativa, no deben esperar privacidad alguna con relación a nada a lo que puedan acceder, crear, descargar, almacenar, enviar, recibir, comunicar o utilizar de otro modo, independientemente del tema tratado, incluso si se encuentra en un dispositivo personal, salvo que la legislación vigente proporcione dichos derechos de privacidad. Usted es responsable de salvaguardar y preservar los recursos y bienes de Vertiv mediante las siguientes acciones:

- Utilizar los ordenadores y otros bienes de Vertiv para fines profesionales y de conformidad con las políticas de la empresa.
- Mantener los recursos de Vertiv protegidos mientras se utilizan y mientras se guardan.
- No almacenar datos confidenciales o sensibles en dispositivos personales no autorizados.
- No instalar software no autorizado o sin licencia en ordenadores de Vertiv o en otros dispositivos informáticos (salvo aplicaciones personales irrelevantes).
- No sortear las funciones de seguridad instaladas en los dispositivos.
- Notificar, según corresponda, a su superior, al departamento de tecnologías de la información de Vertiv o al departamento de seguridad cuando se pierda, roben o se vea comprometido de otra forma un bien de la empresa.
- Notificar, según corresponda, a su superior, al departamento de tecnologías de la información de Vertiv o al departamento de seguridad cualquier actividad delictiva conocida o sospechada o amenazas contra el personal o los bienes de la empresa.

Vertiv reconoce sus obligaciones con los comités de empresa europeos, los sindicatos y otras organizaciones similares de representación de empleados en todo el mundo. En ese contexto, Vertiv accederá, inspeccionará y supervisará los activos de conformidad con los requisitos de dichas organizaciones, la legislación vigente y las políticas de la empresa.

***Si envío mensajes de texto de trabajo sobre Vertiv desde mi teléfono móvil personal y luego se menciona a Vertiv en un litigio, ¿pueden salir a la luz mis mensajes?***

Desde luego. Todo lo que usted envíe o reciba, ya sea una copia en papel o de otro modo, incluso si se trata de un mensaje de texto de su teléfono móvil personal, puede salir a la luz.

***Si alguien me dice que utilice mi correo electrónico personal para negociar un contrato de compraventa, ya que de ese modo no se va a enterar ningún abogado de Vertiv ni la propia empresa, ¿esto es verdad?***

Rotundamente no. Si un tercero o un compañero le anima a utilizar métodos destinados a evadir un examen desde el punto de vista legal, es una señal segura de que lo primero que debe hacer es ponerse en contacto con el asesor jurídico de Vertiv para examinar la cuestión, puesto que existen muchas probabilidades de que pueda infringir este Código, otra política de la empresa o alguna ley.

***Si pongo en copia a un abogado o si presencia una conversación, ¿el tema de debate estaría protegido y no saldría a la luz en caso de litigio?***

No. El privilegio de confidencialidad entre abogado y cliente solo se amplía a aquellas circunstancias concretas en las que un individuo busca o recibe asesoramiento jurídico. De por sí no basta con poner en copia a un abogado en un correo electrónico para proteger la comunicación. Además, puede que quiera considerar lo que va a decir si lo dice únicamente porque hay un abogado presente porque, a menos que se preste asesoramiento jurídico, la conversación no estará protegida y otras partes podrán revelar el contenido de sus conversaciones si dejan el cargo.



## Negocios con acciones y otros valores

Mientras trabaja para Vertiv o en su nombre, le puede llegar información sobre nuestra empresa u otra empresa antes de que dicha información se haga pública. Esta información suele denominarse «información privilegiada» o «información relevante no pública» y se considera «relevante» si influye en que un inversor compre, venda o retenga acciones u otros valores de la empresa. Usted nunca podrá usar o divulgar indebidamente información relevante no pública sobre Vertiv u otra empresa con el propósito de comprar, vender o retener acciones u otros valores. Además, nunca debe intentar manipular el precio de las acciones u otros valores que cotizan en bolsa. Quedan igualmente prohibidos los soplos o el intercambio de información con un familiar, un amigo o un tercero.



Para evitar el tráfico de información privilegiada y el abuso del mercado, siga estas reglas:

- Nunca compre, venda o comercie de otra forma con valores de cualquier otra empresa que cotice en bolsa mientras esté en posesión de información relevante no pública (es decir, debe esperar a que la información se ponga a disposición del público y el mercado haya dispuesto de tiempo suficiente para evaluar dicha información).
- Comparta únicamente la información privilegiada con otros empleados, representantes o asesores de Vertiv que necesiten conocer dicha información para el beneficio de Vertiv y no revele de otro modo dicha información a nadie que no forme parte de Vertiv (incluidos familiares y amigos).
- Proteja la información relevante no pública de cualquier divulgación accidental.
- Nunca difunda información falsa sobre Vertiv ni sobre ninguna otra empresa.

Una infracción de las leyes de valores en relación con el comercio indebido de valores puede dar lugar a un cese en el empleo o a responsabilidades penales. Para obtener más información sobre cómo tratar con acciones y otros valores, consulte la «Insider Trading Policy» (Política de tráfico de información privilegiada) de Vertiv y póngase en contacto con el departamento jurídico de Vertiv si tiene alguna pregunta.



### **¿Qué son ejemplos de «información privilegiada» o «información relevante no pública»?**

Entre los ejemplos se incluyen:

- Resultados financieros antes de que esos resultados se hagan públicos.
- Cambios significativos en la gestión o la estrategia de la empresa.
- Nuevas relaciones comerciales.
- Productos, servicios o planes de marketing futuros.
- Información sobre demandas o investigaciones gubernamentales.
- Fusiones, adquisiciones o cesiones anticipadas.

**Asiste a una reunión confidencial y se entera de que Vertiv está pensando en adquirir una empresa.**

**¿Puede usar esa información para comprar acciones de esa empresa?**

No. Si lo hace, podría constituir un conflicto de intereses e infringir la ley.

**¿Con quién puedo hablar para asegurarme de que no estoy infringiendo ninguna ley de valores ni la política de Vertiv?**

Las leyes de valores son complejas. Si tiene alguna duda o necesita ayuda para determinar si la información que posee se puede considerar «información privilegiada» o «información relevante no pública», póngase en contacto con el departamento jurídico de Vertiv.

## **Correos electrónicos, mensajes de texto, mensajería instantánea y otras comunicaciones electrónicas**

Vertiv ofrece sus herramientas de comunicación electrónica para fines empresariales, no para asuntos personales, pero un uso personal nominal se podría considerar apropiado. Consulte la «Acceptable Use Policy» (Política de usos aceptables) de Vertiv. Las comunicaciones electrónicas son registros empresariales y debe ver cada mensaje como una carta y no como una conversación. Evite enviar comunicaciones que puedan avergonzarle a usted o a la empresa en caso de hacerse públicas, y nunca discuta de forma inapropiada o se muestre furioso en una comunicación electrónica. Vertiv no tolerará el uso de sus recursos para crear, acceder, almacenar, imprimir, solicitar o enviar cualquier material que sea acosador, amenazante, abusivo, sexualmente explícito u ofensivo o inapropiado de cualquier otro modo.

Si se ha visto involucrado en un litigio o tiene conocimiento de un posible litigio, póngase en contacto con el departamento jurídico de Vertiv para obtener ayuda antes de enviar un mensaje de correo electrónico sobre el asunto, ya sea dentro o fuera de la empresa.

## **Seguridad informática**

Al igual que ocurre con otras grandes empresas, diversos grupos criminales e incluso agencias de inteligencia patrocinadas por gobiernos tratan de poner en peligro el sistema informático de Vertiv. Los usuarios de los recursos tecnológicos de Vertiv son la primera línea de defensa y deben permanecer alerta en todo momento. Vertiv cuenta con un programa de formación y concienciación sobre seguridad con el fin de crear una cultura centrada en la seguridad. Es esencial para la seguridad de Vertiv que todos los usuarios completen la formación sobre seguridad asignada y que comuniquen de inmediato los problemas de seguridad. Cualquier posible preocupación que pudiese repercutir en la seguridad de Vertiv se debe comunicar al Centro de operaciones de red (CCR) llamando al **+1 614 841 6000** o enviando un correo electrónico a: [NOCTEAM@vertiv.com](mailto:NOCTEAM@vertiv.com). Algunos ejemplos de problemas de seguridad incluyen el *phishing* y los mensajes de correo electrónico no deseados, un dispositivo perdido o robado, software malicioso y una presunta violación de los datos.

## Propiedad intelectual

Vertiv protege su propiedad intelectual a través de distintos medios, incluidas patentes, derechos de autor, secretos comerciales, marcas registradas, acuerdos de confidencialidad y acuerdos de cesión. Vertiv es el propietario de la propiedad intelectual desarrollada por los empleados mientras estos trabajen en Vertiv o de la propiedad intelectual creada usando los bienes o recursos de Vertiv. Usted no puede llevarse, otorgar ni divulgar la propiedad intelectual de Vertiv sin una autorización por parte de Vertiv. Por ejemplo, si deja de trabajar para Vertiv y crea una empresa o empieza a trabajar para otra empresa, no tiene permiso para utilizar la propiedad intelectual de Vertiv en beneficio de su nueva empresa o de la empresa para la que trabaja ahora, incluso si usted ha desarrollado dicha propiedad intelectual para Vertiv. Del mismo modo, nunca debe tomar o utilizar la propiedad intelectual de otra persona o empresa mientras trabaje en Vertiv en contravención de la ley o de las protecciones contractuales.



***En un viaje de negocios, se lleva el portátil de Vertiv y trabaja con él en el aeropuerto. ¿Esto supone un problema?***

Aunque esto en sí no es un problema, hay algunos pasos que debe seguir para evitar problemas. Cuando utilice ordenadores portátiles y dispositivos similares en público para trabajar, debe asegurarse de que la pantalla está siempre protegida de mirones. Además, no debe dejar desatendidos estos dispositivos.

***Usted ha creado un programa informático de vanguardia durante su jornada laboral que Vertiv aprovechará en sus negocios. ¿Tiene derecho a recibir regalías de Vertiv?***

No. Toda la propiedad intelectual desarrollada para Vertiv es propiedad de Vertiv. Por ello, no tiene derecho a recibir regalía de Vertiv por este invento.

## Privacidad de los datos

Vertiv recopila y utiliza información personal relevante, apropiada y habitual únicamente para fines comerciales legítimos. Vertiv tiene por norma proteger toda la información personal tratada por o en nombre de Vertiv y mantener el cumplimiento de todas las leyes y normativas vigentes en materia de privacidad de los datos. Vertiv no debe revelar información personal a terceros sin la autorización correspondiente y sin que lo permita la legislación vigente. Vertiv ha implementado un programa de seguridad de la información y la privacidad de los datos que incluye salvaguardas administrativas, técnicas, organizativas y físicas que se ha diseñado de manera razonable para proteger la información personal de amenazas, pérdidas y usos o accesos no autorizados. En cada caso, Vertiv procurará prestar una seguridad que sea proporcional a la confidencialidad de la información personal que se está tratando.

## Comunicaciones en nombre de Vertiv

Como parte de nuestro esfuerzo continuo por reforzar y proteger la buena reputación de Vertiv, resulta vital que nuestra empresa se comunique de forma clara y coherente con el público. Por consiguiente, solo ciertas personas con la debida formación están autorizadas para hablar con el público general en nombre de Vertiv. Si, como parte de su trabajo, utiliza las redes sociales para hablar en nombre de Vertiv, debe recibir formación en redes sociales y ponerse en contacto con el departamento de Marketing de Vertiv para registrar nuevos sitios de redes sociales. Para obtener más detalles acerca de nuestras políticas sobre el uso de redes sociales, póngase en contacto con el departamento de Marketing de Vertiv.

# Cómo trabajar con clientes y proveedores

## Competencia y trato justo

Vertiv alcanzará el éxito si sus empleados y los Miembros del Consejo aplican los valores fundamentales de Vertiv. No participaremos en prácticas comerciales ilegales. El trato justo, igualitario y abierto con proveedores y clientes, así como la competencia enérgica e independiente, son elementos esenciales para el éxito de Vertiv.



Para adherirse a esta política, no podrá:

- Tratar con un competidor de Vertiv los precios o informaciones de productos, como el coste de fabricación, la capacidad de producción, las hojas de ruta de productos, las prácticas de oferta o cualquier otra información empresarial confidencial relacionada con la competencia.
- Ponerse de acuerdo con un competidor para fijar precios, boicotear a ciertos proveedores o clientes ni repartirse productos, territorios o mercados.
- Utilizar un medio inadecuado para obtener información confidencial o secretos comerciales de un competidor.
- Usar voluntariamente información confidencial o secretos comerciales de un competidor sin el consentimiento expreso por escrito de dicho competidor.
- Hablar mal de los competidores o de sus productos con declaraciones falsas o rumores sin contrastar.
- Emplear tácticas únicamente para eliminar a la competencia de los mercados donde Vertiv está en posición de líder, como vender por debajo del coste.

Muchas de las interacciones con competidores son provechosas para la competencia y son completamente legales. Entre otras se incluyen la mayoría de actividades de asociación comerciales, así como una evaluación comparativa debidamente estructurada, procesos de elaboración de normas, fusiones, empresas en participación y otras colaboraciones. Sin embargo, como la legitimidad de dichas actividades depende de las circunstancias y de la estructura mediante la cual se lleven a cabo, debe consultar al departamento jurídico de Vertiv antes de participar en reuniones o debates que involucre a los competidores. El departamento jurídico de Vertiv evaluará la actividad propuesta y trabajará con usted para implementar salvaguardas que protejan la información empresarial privada de Vertiv y garanticen el cumplimiento de la legislación vigente.

Los empleados que traten directamente con proveedores o clientes, así como aquellos que estén comprometidos con asociaciones comerciales, compañías de evaluación comparativa o empresas de elaboración de normas, tienen que ser especialmente conscientes de las leyes y normativas en defensa de la competencia y de otras leyes y normativas en materia de comercio. Estas leyes y normativas son complejas, y se espera que usted plantee sus dudas e inquietudes al departamento jurídico de Vertiv. Debemos tratarnos de manera justa unos a otros y también a nuestros clientes, proveedores, competidores, accionistas y demás partes interesadas, y no nos aprovecharemos indebidamente de los demás por medio de técnicas de manipulación, encubrimiento, abuso de información privilegiada, falsa representación de hechos materiales o cualquier otra práctica injusta.

El incumplimiento de las políticas de la empresa y las leyes vigentes puede dar lugar a sanciones penales, incluidas penas de prisión o multas y pérdida de empleo. Si se encuentra con algún caso que considera que puede constituir una práctica de comercio poco ética o desleal, póngase en contacto con el departamento jurídico de Vertiv.



***Un amigo trabaja para una empresa de la competencia. En una conversación informal, ¿puedo preguntarle sobre los nuevos productos y las opiniones que tiene su empresa sobre el mercado?***

Es natural hablar con amigos o familiares de nuestro trabajo y de los asuntos que tratamos en el trabajo. Sin embargo, es importante tener siempre en mente que no debe recibir ni compartir ninguna información sobre nuevos productos o estrategias que no sean ya de dominio público.

***He encontrado información sobre una empresa de la competencia en un artículo disponible en un sitio web público. ¿Puedo usar esta información en beneficio de Vertiv?***

Sí. Se considera apropiado recopilar información que esté disponible públicamente.

***Una de las empresas de la competencia tiene un sitio web protegido disponible solo para sus clientes donde les proporciona información sobre productos y servicios. ¿Puedo intentar acceder al sitio para recopilar información sobre este competidor?***

No. La obtención de información sobre productos o servicios enmascarando su identidad o sus intenciones supone una infracción de este Código y es potencialmente ilegal. De manera similar, tampoco se permite el uso de la información que se obtenga de forma ilegal de un tercero.

***Un nuevo empleado de Vertiv solía trabajar para una empresa de la competencia. ¿Puedo preguntarle por la estrategia de marketing de esa empresa para sus nuevos productos?***

No. A menos que la estrategia de marketing de la empresa de la competencia sea información pública disponible en el sitio web del competidor o en cualquier otro lugar, es probable que sea información confidencial de esa empresa de la competencia. La obtención de información confidencial de una empresa de la competencia, incluso por parte de una persona que trabaje actualmente en Vertiv, no es ético y es potencialmente ilegal.

***Voy a asistir a una feria a la que también asisten competidores de Vertiv. Durante una sesión en grupo, la conversación gira en torno a la fijación de precios y al modo de estabilizar los precios en el mercado. ¿Qué debo hacer?***

Dicha conversación podría constituir una prueba de colusión entre competidores. Debe comunicar que ese debate no resulta apropiado entre competidores y abandonar la sala inmediatamente. También debe ponerse en contacto con el departamento jurídico de Vertiv e informar del incidente.

***¿Puedo llamar a un amigo que trabaja en una empresa de la competencia de Vertiv y preguntarle por los precios que cobran por sus nuevos productos?***

No. De conformidad con las leyes en defensa de la competencia, debe evitar cualquier conversación que pueda interpretarse como que se fijan los precios entre competidores. Esto podría constituir una infracción grave de las leyes federales o internacionales en defensa de la competencia. Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con el departamento jurídico.

***Si un cliente le proporciona información sobre una empresa de la competencia, ¿puede Vertiv usar esa información?***

Depende. Si el cliente no ha obtenido esa información de forma ilegal, no la ha compartido con usted ilegalmente y su uso no va a dar lugar a una infracción de las leyes en defensa de la competencia, esa información se puede usar y compartir. Sin embargo, tenga en cuenta que las leyes en este campo son complejas. Por ello, póngase en contacto con el departamento jurídico en caso de dudas sobre qué

## Negocios en un contexto internacional

Los empleados de Vertiv de todo el mundo, con independencia de la situación geográfica, deben cumplir con las leyes de Estados Unidos, así como con las leyes, reglas y normativas locales. Estas leyes incluyen controles de divisas, derechos de aduanas e impuestos sobre el valor añadido, entre otros. Si tiene alguna duda sobre la legislación vigente o los posibles conflictos entre las leyes locales y las estadounidenses, póngase en contacto con el departamento jurídico de Vertiv antes de emprender cualquier acción.



**Conformidad con la legislación sobre comercio: gestión del comercio internacional.** La función de Gestión del comercio internacional (ITM, por sus siglas en inglés) de Vertiv es el equipo encargado de la supervisión del cumplimiento de las actividades de importación y exportación y tiene autoridad final en estos asuntos. Cada unidad de negocio de Vertiv cuenta con un responsable de conformidad con la legislación sobre comercio y cada región dispone de un coordinador de conformidad con esta legislación con formación en esta área del derecho. Asegúrese de que conoce la normativa aplicable a los productos y la tecnología con los que trabaja y cumpla siempre rigurosamente dicha normativa. En caso de duda, póngase en contacto con el equipo de ITM:

- [NATrade@vertiv.com](mailto:NATrade@vertiv.com) América del Norte
- [CALATrade@vertiv.com](mailto:CALATrade@vertiv.com) América Central y América del Sur
- [EMEATrade@vertiv.com](mailto:EMEATrade@vertiv.com) Europa, Oriente Medio y África
- [APTrade@vertiv.com](mailto:APTrade@vertiv.com) Asia-Pacífico

**Boicots.** Las leyes y normativas antiboicot de Estados Unidos prohíben a las entidades de Vertiv, independientemente de que su sede se halle o no en territorio estadounidense, cumplir con una solicitud de apoyo, aplicación o cumplimiento de un boicot a cualquier país que sea contrario a las leyes o políticas de Estados Unidos, incluido el boicot de la Liga Árabe a Israel. Vertiv debe rechazar cualquier solicitud de este tipo y, en algunos casos, debe informar de la recepción de la solicitud a la agencia gubernamental correspondiente. El personal de Vertiv que tenga conocimiento de una solicitud de boicot de un cliente o de una tercera parte debe notificar inmediatamente a ITM y no responder a la solicitud sin la orientación de ITM.

**Controles de las exportaciones.** Según nuestra política, todos los negocios de Vertiv, incluidos aquellos que se organizan y operan fuera de Estados Unidos, deben cumplir con las leyes y normativas sobre sanciones y controles de las exportaciones de Estados Unidos. Además, es nuestra política cumplir con el control de las exportaciones y las leyes y normativas en materia de sanciones de otros países, según corresponda a Vertiv y siempre que no entren en conflicto con las leyes y normativas de Estados Unidos.

El control de las exportaciones se debe considerar un elemento central de todas las actividades comerciales de Vertiv, incluidos el desarrollo comercial, las ventas, la entrada de pedidos, la adquisición, la investigación y el desarrollo, la producción, la logística, los recursos humanos y la seguridad de la red. Para garantizar el cumplimiento de Vertiv de nuestras políticas y las leyes



vigentes, también debe determinar si el hardware, el software, los datos técnicos, los planos o los esquemas que pueda enviar o recibir, incluso por correo electrónico, pueden desencadenar exigencias de control de las exportaciones. Si no entiende cómo se aplica el control de las exportaciones a su función, pregunte a su superior o al departamento jurídico.

**Inmigración.** Sin excepción, Vertiv exige el estricto cumplimiento con todas las leyes de inmigración. Es inaceptable que los empleados viajen y trabajen con el visado o el permiso de trabajo erróneos. Además, cumplimentar cualquier trámite administrativo con información falsa puede constituir un delito penal que puede derivar en cargos penales y la denegación de futuros visados y permisos de trabajo. Las leyes de inmigración son complejas. Para su propia protección y la de Vertiv, solicite ayuda al departamento jurídico de Vertiv o a un experto en inmigración sobre cómo cumplir estrictamente las leyes de inmigración vigentes.



### ***¿Cuáles son algunos ejemplos de solicitudes de boicot?***

Estos son algunos ejemplos de términos inaceptables asociados al boicot que podrían aparecer en contratos, pedidos u otros documentos:

- «En el caso de proveedores extranjeros, este pedido está sujeto a que los proveedores no estén en la lista de boicot a Israel publicada por la Liga Árabe central».
- «Las mercancías de origen israelí no son aceptables».
- «Declaración firmada por la empresa naviera donde se indica el nombre, la bandera y la nacionalidad del buque y se confirma que tiene autorización para entrar en puertos árabes».
- «¿Tiene o ha tenido alguna vez una sede o sucursal, fábrica o planta de montaje en Israel o ha vendido a una empresa israelí?».
- «El Contratista, durante la vigencia del contrato, acatará y cumplirá en todos los aspectos con las normas e instrucciones de la Oficina de Boicot a Israel en Irak».
- «En el conocimiento de embarque se hará constar que el buque que entregue la carga no figura en la “lista negra” y no hace escala en puertos israelíes».
- «Por la presente, certificamos que los beneficiarios, fabricantes, exportadores y cesionarios de este crédito no se incluyen en la lista negra ni tienen ninguna conexión con Israel, y que los términos y condiciones de este crédito de ninguna manera contravienen la ley relativa al boicot a Israel y las decisiones emitidas por la Oficina de Boicot a Israel».

***Necesito enviar unos datos técnicos controlados por el gobierno estadounidense a empleados de Vertiv que no son ciudadanos de Estados Unidos, pero que en la actualidad se encuentran en este país. ¿Puedo enviarles los documentos por correo electrónico?***

No. Primero debe confirmar que los empleados de Vertiv están autorizados a recibir los datos técnicos. Debe ponerse en contacto con su responsable de conformidad con la legislación sobre comercio o con el departamento jurídico de Vertiv para obtener ayuda.

## Contratación con el Gobierno

Vertiv es un proveedor responsable de productos y servicios para Estados Unidos y otros gobiernos. En consecuencia, ningún empleado o Miembro del Consejo deberá, en relación con ninguna transacción con cualquier gobierno, implicarse en conductas que infrinjan las leyes o normativas o que de cualquier otro modo resulten incoherentes con los estándares de integridad necesarios para conseguir dicho objetivo. Todas las disposiciones del presente Código relativas a las operaciones comerciales realizadas por parte de Vertiv y relativas a la protección de Vertiv y sus bienes se aplican también en el contexto de nuestras interacciones con entidades gubernamentales.



Las leyes y normativas vigentes y las condiciones de los contratos con el gobierno pueden imponer requisitos para el cumplimiento con programas administrativos y socioeconómicos, mantenimiento de registros, retención de registros y certificados de cumplimiento. Primero, el departamento jurídico de Vertiv deberá aprobar todas las declaraciones, comunicaciones y representaciones ante los representantes del gobierno para confirmar que son actuales, precisas y completas.

Entre las directrices básicas generales para interactuar con los funcionarios gubernamentales encontramos que:

- Todas las representaciones, incluidas las relacionadas con los precios, han de ser verdaderas y completas.
- No se permiten sobornos o comisiones ilegales a un posible o actual cliente gubernamental o procedente de este.
- Vertiv debe contratar agentes, consultores y otras terceras partes serios, ya que se trata de interactuar con la administración.
- No debemos hacer un uso indebido de la información confidencial sobre adquisiciones que proporcione Vertiv con una ventaja competitiva injusta.

### Requisitos de cumplimiento de contratos

Los contratos con el Gobierno deben formalizarse y cumplirse de buena fe, haciendo uso de una diligente consulta para proporcionar certificados de requisitos. Los productos y servicios de Vertiv deben cumplir o superar las especificaciones contractuales. No debe proporcionar al Gobierno algo distinto de lo especificado ni dejar de adherirse a los requisitos de prueba, a menos que obtenga aprobación gubernamental previa por escrito.

## Costes de los contratos con el Gobierno

Los contratos con las agencias gubernamentales tienen unos precios fijados conforme a la fijación de los precios del mercado comercial de Vertiv, salvo que hayan acordado otros precios el Director General de Vertiv y la agencia en un contrato por escrito. Si surgiesen costes adicionales en relación con la prestación de los servicios o la provisión de los productos por parte de Vertiv, Vertiv solamente cobrará al Gobierno los costes que sean admisibles y aplicables al contrato en virtud de la legislación y las normativas. Se exigen precisión y coherencia en la acumulación y aplicación de dichos costes. Es responsabilidad de cada empleado cobrar el tiempo y otros costes a su leal saber y entender. El establecimiento incorrecto de cargos es un asunto grave que está estrictamente prohibido y llevará a investigaciones y posibles medidas disciplinarias de conformidad con las leyes y normativas locales, incluida la rescisión del contrato.

## Negociación de contratos

En la negociación de la mayoría de contratos, subcontratos y modificaciones con el Gobierno de Estados Unidos y con gobiernos extranjeros, Vertiv enviará propuestas de precios y presupuestos basados en los precios fijados en el mercado comercial de Vertiv. Si así lo exige la ley, una normativa o un contrato privado, Vertiv revelará todos los datos sobre precios que un comprador o vendedor razonables puedan considerar que afectarían considerablemente al precio total de un contrato o subcontrato con el Gobierno. Todos los Miembros del Consejo y empleados de Vertiv tienen la responsabilidad individual de tratar con el Gobierno de forma justa y cumplir con los requisitos de divulgación a la hora de proponer y negociar contratos y subcontratos con el Gobierno. Es importante remarcar que las normas que rigen nuestras relaciones con el Gobierno son más estrictas y complejas que las normas que rigen las relaciones con los clientes comerciales. Por ello, no se olvide de buscar la ayuda correspondiente si fuese necesario.

## Documentos clasificados

De conformidad con las leyes y normativas vigentes, se imponen restricciones estrictas sobre la aceptación, protección y control de documentos clasificados del Gobierno (confidenciales, secretos o de alto secreto). Se exige un estricto cumplimiento de la ley y de la política de gestión de activos de Vertiv. Según lo exigen la ley y nuestros contratos con el Gobierno, la información solo se puede poner a disposición de aquellos que tengan un interés comercial en conocerla y que hayan obtenido la correspondiente autorización del Gobierno y demás aprobaciones. Usted está obligado a informar



inmediatamente de cualquier infracción de seguridad a su superior o al nivel apropiado de dirección según las circunstancias.



***Una amiga mía que trabaja con el Gobierno se va a jubilar. ¿Puedo hablar con ella sobre una oportunidad de empleo en Vertiv?***

Para evitar riesgos legales, póngase en contacto con el departamento de Recursos Humanos o el departamento jurídico de Vertiv antes de entablar ninguna conversación relacionada con el trabajo con un empleado público. Hablar de estos temas con estos empleados puede estar sujeto a procedimientos y normativas exclusivas. Dado que existen normas que pueden restringir las actividades que pueden llevar a cabo los extrabajadores públicos en nombre de Vertiv, aplique también estas normas a extrabajadores públicos conocidos.

***¿Puedo ofrecer algún tipo de regalo, hospitalidad o invitación a una actividad de ocio a un empleado público?***

No ofrezca ningún regalo, hospitalidad o invitación a una actividad de ocio a ningún empleado público sin antes confirmar con el departamento jurídico de Vertiv que dicha actividad es legal dentro de los límites aplicables y que se ha comunicado y autorizado debidamente.

***Si Vertiv realiza ventas a una entidad gubernamental, ¿da igual si lo hace a través de un distribuidor o agente que se lo venda al Gobierno? ¿Quién es el responsable en este caso?***

Los contratistas principales trabajan directamente con el Gobierno. Gestionan a los subcontratistas y son los responsables de confirmar que el trabajo se ha completado según se define en el contrato. Las adquisiciones gubernamentales se rigen por leyes y normativas (Reglamento Federal de Adquisiciones [Federal Acquisition Regulation, FAR] de Estados Unidos) y los correspondientes suplementos de la agencia, que buscan tomar decisiones justas y transparentes con relación a las adquisiciones, además de alcanzar una mejor relación coste-beneficio para los contribuyentes. A un contratista federal principal se le puede exigir la transferencia de varias cláusulas del contrato con el Gobierno a sus subcontratistas, y el contratista principal es responsable del rendimiento de sus subcontratistas. En algunos países, incluidos Estados Unidos, para convertirse en contratista principal, primero debe registrar su negocio con el Gobierno. Como los contratistas principales suelen estar sujetos a requisitos y normas concretas, deberá ponerse en contacto con el departamento jurídico de Vertiv antes de actuar como contratista principal en un contrato con el Gobierno.

***Si un cliente del Gobierno le pide contratar a un subcontratista que usted en última instancia determina que no posee las habilidades adecuadas para el proyecto, y el subcontratista está relacionado con el contratista del gobierno, ¿qué debe hacer?***

Dada la falta de habilidades del subcontratista y el posible conflicto de intereses, debe hablar de este tema con su superior o con el departamento jurídico, ya que Vertiv podría ser acusado por las actuaciones de terceros que lo representan.

***¿Puedo variar los precios comerciales cuando esté en juego un contrato con el Gobierno?***

Por norma general, aplicamos los precios comerciales tanto al Gobierno como a los clientes no gubernamentales, y nuestras propuestas para las licitaciones públicas estatales se basan en nuestro modelo de precios comerciales (y la mayoría son proyectos sometidos a licitación). Ofrecemos descuentos teniendo en cuenta la naturaleza competitiva de la licitación para el Gobierno y para clientes no gubernamentales, a través de los cuales los descuentos pueden variar en función del volumen, el proyecto/ubicación, etc. Las variaciones de precios las debe aprobar el Director General.

# Miembros de nuestra comunidad y del mundo

## Cumplimiento de la legislación vigente

Vertiv respeta y se adhiere a las leyes, normas y reglamentos que se aplican a sus actividades en todo el mundo. Como representante de Vertiv, se le exige el cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos vigentes en cualquier lugar en el que hagamos negocios. Ni la presión que pueda percibir de su superior ni las exigencias debidas a las condiciones comerciales lo excusan de cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos vigentes.

Al tratarse de una corporación de Estados Unidos, Vertiv se rige y debe respetar la legislación estadounidense. Vertiv también está sujeta a las leyes de otros países donde hacemos negocios. Al realizar negocios en nombre de Vertiv, es importante que conozca y comprenda las leyes locales que se aplican a sus actividades, así como la forma en que puede verse afectado por las leyes de otras jurisdicciones. Pida ayuda a su superior o al departamento jurídico de Vertiv siempre que tenga alguna duda sobre las leyes vigentes o se encuentre con algún conflicto entre dichas leyes.

***Al hacer negocios en nombre de Vertiv, descubre que una ley local o un requisito legal entran en conflicto con una ley estadounidense o con alguna de las políticas corporativas de Vertiv. ¿Qué debe hacer?***

Debe ponerse en contacto con su superior o con el departamento jurídico de Vertiv para obtener ayuda.

***Descubre que un proveedor de Vertiv ha falseado el porcentaje de contenido de procedencia local para cumplir con los requisitos gubernamentales. ¿Qué debe hacer?***

Debe poner el asunto en conocimiento del responsable de adquisiciones de Vertiv correspondiente. Si el asunto no se resuelve o se repite esa conducta, comuníquelo a cualquiera de los recursos incluidos en la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema» que encontrará en la página 5.

***En su función como responsable de distribución, se da cuenta de que hay programado un envío de Vertiv a un país sancionado por infringir las leyes estadounidenses de control de las exportaciones. ¿Qué debe hacer?***

Debe detener el envío e investigar el error. Si descubre una mala conducta o una posible infracción de la legislación o de este Código, comuníquelo a cualquiera de los recursos incluidos en la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema» que encontrará en la página 5.



## Divulgación pública e informes financieros

Vertiv tiene la responsabilidad de comunicarse eficazmente y de buena fe con los inversores, las agencias gubernamentales y otros grupos, de forma que estos comprendan con exactitud el estado financiero de la empresa y los resultados de sus operaciones. Vertiv se compromete a realizar declaraciones e informes completos, oportunos y precisos. Todos los empleados responsables de la preparación de informes o declaraciones, incluida la redacción, revisión, firma o certificación de la información, deben confirmar diligentemente que dichos informes y declaraciones son completos, justos, precisos, oportunos y comprensibles.

Además de lo anterior, el Director General de Vertiv y todas las filiales de la empresa (o aquellas personas que desempeñen funciones similares), así como cada una de las personas que normalmente participan en la presentación de informes financieros de la empresa, deben familiarizarse con los requisitos de divulgación aplicables a la empresa, aparte de con las operaciones comerciales y financieras de la empresa. Como empresa pública, es extremadamente importante que los registros de Vertiv en la Comisión de Bolsa y Valores sean exactos y oportunos.

Si tiene alguna información relacionada con (a) supuestas deficiencias significativas en el diseño o el funcionamiento de controles internos o de divulgación que pudieran afectar negativamente a la capacidad de la empresa para registrar, procesar, resumir e informar de datos financieros, o (b) cualquier supuesto fraude que implique a la gerencia o a otros empleados que tengan una función significativa en la notificación financiera de la empresa, las divulgaciones o los controles internos, debe comunicar de inmediato dichas inquietudes a su superior o a cualquiera de los contactos incluidos en la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema» que encontrará en la página 5.

### ***¿Cuáles son algunos ejemplos de registros empresariales de Vertiv?***

Los siguientes son ejemplos de registros empresariales, que pueden encontrarse en papel o en formato electrónico:

- Registros financieros.
- Hojas de horas de trabajo.
- Informes de gastos.
- Hojas de datos e información sobre productos.
- Informes de pruebas de productos.
- Informes sobre medio ambiente, salud y seguridad.

### ***¿Cuáles son las consecuencias de crear registros empresariales falsos?***

La creación de registros empresariales falsos puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Además, este comportamiento puede dañar la reputación comercial de Vertiv y derivar en la atribución de responsabilidad civil o penal a la empresa y al empleado responsable.

### ***¿Qué debo hacer si identifico a un empleado que falsea unos resultados empresariales o que crea de otro modo registros empresariales falsos?***

Debe denunciar este problema de inmediato a uno de los contactos incluidos en la sección «Cómo obtener ayuda o denunciar un problema» que encontrará en la página 5. Si no se siente cómodo denunciando este problema a su superior, puede hacerlo de manera anónima a través de la Línea directa de Vertiv.

Dependiendo de las circunstancias, los departamentos de Recursos Humanos y jurídico de Vertiv pueden investigar el asunto sin revelar su participación en dicha denuncia.



## **Anticorrupción**

La corrupción disminuye la confianza del público, impide el comercio justo y amenaza el desarrollo económico y social en todo el mundo. Muchos países han promulgado leyes anticorrupción que prohíben a las empresas y a las personas hacer uso de sobornos, comisiones ilegales u otras acciones corruptas para conseguir negocios o ventajas competitivas indebidas. Vertiv se compromete a llevar a cabo sus actividades de conformidad con todas las leyes anticorrupción vigentes.

Los sobornos, las comisiones ilegales y demás pagos con fines corruptos están prohibidos en todo el mundo. Los empleados y Miembros del Consejo de Vertiv tienen prohibido ofrecer, entregar, solicitar o recibir, directa o indirectamente, cualquier tipo de soborno, comisión ilegal u otro pago corrupto hacia o desde cualquier persona u organización, incluidas las agencias gubernamentales, los funcionarios públicos, las empresas privadas o los empleados de dichas empresas privadas en cualquier circunstancia. En la medida en que conozca dichas acciones, deberá denunciarlas inmediatamente a su superior o al departamento jurídico. Esta prohibición se aplica a los pagos corruptos en todo el mundo, sin excepción de cualquier costumbre, práctica local o condición competitiva. Asimismo, esta prohibición se aplica de igual forma a cualquier persona o empresa que actúe en nombre de Vertiv, como los agentes de ventas, distribuidores, representantes, proveedores de servicios, contratistas, proveedores y socios de empresas en participación.

El incumplimiento de las leyes anticorrupción vigentes puede derivar en sanciones penales, civiles y reglamentarias tanto para Vertiv como para las personas involucradas. Además, los empleados, Miembros del Consejo, contratistas y terceros de Vertiv que hayan infringido dichas leyes se enfrentarán a medidas disciplinarias, que pueden incluir su despido o la rescisión de su contrato.

### **Sobornos**

Un soborno es dinero o cualquier otro producto de valor que se ofrece o se entrega con el propósito de influir de manera inapropiada sobre el criterio o la conducta de una persona o para obtener un resultado o una acción deseados. Los sobornos y los pagos improcedentes pueden ser de distintos tipos:

- Dinero en efectivo, regalos, invitaciones a actividades de ocio, comidas en restaurantes o viajes.
- Formación, oportunidades de negocio o empleo.
- Créditos o descuentos personales.
- Asistencia o apoyo al familiar de un funcionario público.
- Donaciones políticas o benéficas.



Para obtener más información sobre que constituye un soborno, consulte la «Anti-Corruption Policy» (Política anticorrupción) de Vertiv. Cuando se invita a comer o a actividades de ocio o se dan regalos u otras cosas de valor, debe introducir el propósito comercial y el nombre, cargo y empresa donde trabaja el destinatario de tales obsequios en el sistema de reembolso de gastos y aprobación previa de Vertiv. Si recibe un regalo, cuénteselo a su superior. Para obtener más información, consulte la sección «Gifts, Hospitality, and Travel Policy» (Política de regalos, hospitalidad y viajes).

### **Incentivos frente a sobornos**

Un incentivo es una pequeña retribución monetaria en efectivo o la entrega de un regalo pequeño a un funcionario público de bajo nivel con el único fin de agilizar o asegurar el desempeño de una acción gubernamental no discrecional. Los incentivos se pueden distinguir de los sobornos en que se ofrecen o solicitan a cambio de un servicio que una persona o empresa ya tiene derecho a recibir. En cambio, los sobornos se ofrecen a cambio de servicios o ventajas indebidas e ilegales que alguien no tenía derecho a recibir. A pesar de que son cosas distintas, dadas las similitudes que existen entre las dos, muchos países han adoptado una política de tolerancia cero respecto a ambos tipos de pago. Como esta área del derecho es especialmente compleja, consulte al departamento jurídico para obtener más información sobre todos los incentivos.

### **Comisiones ilegales**

Una comisión ilegal es un tipo de soborno. Se trata de dinero o cualquier otro producto de valor que se ofrece o se entrega para obtener de forma ilícita o recompensar un trato favorable en relación con una transacción. Un ejemplo de comisión ilegal es cuando un proveedor de piezas que compite en la licitación de un contrato de venta de piezas a Vertiv acuerda abonar al responsable de adquisiciones de Vertiv una parte del dinero que, por contrato, recibirá de Vertiv a cambio de que este le adjudique el contrato.

### **Los actos de un distribuidor o un agente comercial se pueden considerar soborno o comisión ilegal**

La entrega de regalos u otros objetos de valor para influir de forma corrupta en decisiones empresariales se consideran soborno y contravienen la ley. Operar a través de un tercero, como un distribuidor o un agente comercial, no rebaja el carácter penal del soborno ni lo hace más aceptable. Vertiv puede infringir las leyes anticorrupción en cualquier situación en la que Vertiv tuviese conocimiento, o debiera haberlo tenido, del soborno de un tercero, como un distribuidor o un agente comercial.







**¿Se consideran funcionarios públicos los empleados de una empresa que es propiedad total o parcial del Gobierno?**

Sí. La definición de «funcionario público» es amplia e incluye a los empleados de empresas que son propiedad del Gobierno o que están controladas por este. Esto es particularmente importante en países en los que el Gobierno mantiene la propiedad o el control de las empresas de determinados sectores, como algunas empresas de telecomunicaciones propiedad del Gobierno chino.

**Desea contratar a un distribuidor en un territorio en el que se sabe que la corrupción está muy extendida. ¿Qué debe hacer?**

Primero debe ponerse en contacto con el departamento jurídico de Vertiv, el cual llevará a cabo los procesos de debida diligencia adecuados sobre el distribuidor antes de contratarlo para que actúe en nombre de Vertiv. Todos los distribuidores y otras terceras partes deben contar con las habilidades, el talento y los recursos necesarios para cumplir sus obligaciones y actuar con integridad y acorde con este Código.

**Le llegan rumores de que uno de los distribuidores de Vertiv puede estar involucrado en prácticas comerciales corruptas ¿Qué debe hacer?**

Debe comunicarlo de inmediato al departamento jurídico de Vertiv. Preste atención a las acusaciones o rumores de comportamientos corruptos. Vertiv puede ser considerada responsable de la conducta de sus distribuidores u otras terceras partes, incluso si Vertiv no hubiese aprobado la conducta o no hubiese sabido que estaba ocurriendo.

**Un proveedor le ofrece dinero en efectivo si acelera el proceso de aprobación de proveedores. ¿Qué debe hacer?**

Debe declinar amablemente la oferta e informar a su superior del intento de soborno mediante pago de una comisión ilegal.

**Una empresa a la que le interesa distribuir los productos de Vertiv se acerca al representante de ventas de Vertiv para ofrecerle una gran «prima» si la empresa acepta un acuerdo de distribución para distribuir los productos de Vertiv en una región de ventas específica. ¿Esto es aceptable?**

En ningún caso. El representante de ventas debe rechazar cualquier pago y comunicar este incidente de inmediato al departamento jurídico de Vertiv. Vertiv no tolerará la solicitud o recepción de comisiones ilegales inapropiadas a cambio de la adjudicación de contratos.

**Escucha por casualidad una conversación entre otro empleado de Vertiv y un posible proveedor de Vertiv. Durante la llamada, se entera de que ese empleado va a adjudicar un contrato importante a un proveedor, pese a que la propuesta del proveedor no es la mejor opción de todas. También se entera de que este empleado va a recibir una gran suma de dinero por ese contrato. ¿Qué debe hacer?**

Debe denunciar lo que ha oído al departamento jurídico de Vertiv, ya que parece que ese empleado está aceptando una comisión ilegal, lo cual puede tener consecuencias devastadoras para todos los implicados, incluido el proveedor y Vertiv. Violar las normas de integridad empresarial puede causar un posible daño a la reputación y la credibilidad de Vertiv a largo plazo, lo cual supera cualquier posible beneficio por obtener un contrato.

**Está en un país en el que los incentivos son aceptables para determinadas acciones gubernamentales no discrecionales. Su superior le ofrece una pequeña cantidad de dinero para presentar un certificado prontamente. ¿Esto está permitido?**

Debe aclarar previamente ese incentivo con el departamento jurídico para asegurarse de que las leyes vigentes del país autorizan los incentivos y, en este caso, deberá documentarlo y proporcionarlo al departamento jurídico.

## Prohibición de contribuciones políticas

La política de Vertiv no permite hacer contribuciones políticas con sus fondos corporativos, ni a nivel interno ni en el extranjero. La legislación federal de Estados Unidos prohíbe a los contratistas gubernamentales hacer contribuciones, ya sea directa o indirectamente, en conexión con elecciones federales. Ahora bien, esta política no restringe que un empleado o Miembro del Consejo pueda realizar contribuciones políticas personales en virtud de la legislación vigente ni que participe en actividades políticas en sus capacidades personales en su tiempo libre.

La Empresa revisará periódicamente sus actividades comerciales para determinar si pueden estar sometidas a las leyes locales y estatales de participación a cambio de dinero (pay-to-play) y confirmar el cumplimiento de todas y cada una de las leyes vigentes, incluido el hecho de aclarar previamente qué contribuciones políticas se permiten a los empleados.



## Prácticas de presión

En ocasiones, Vertiv puede colaborar con legisladores en los niveles de gobierno local, estatal y federal que estén formulando las leyes y normativas que rigen nuestro negocio para promover políticas y leyes que mejoren la seguridad, la protección, la eficiencia energética y la infraestructura. La capacidad de brindar a los gobiernos hechos y puntos de vista distintos es vital para que los funcionarios públicos tomen buenas decisiones que beneficien a toda la sociedad. Asimismo, Vertiv podrá participar en grupos del sector para promover estos objetivos. Las prácticas de presión están estrictamente reguladas, tanto en el ámbito nacional como internacional, y todas las prácticas de presión de Vertiv se realizarán respetando la legislación vigente. Antes de contratar a un funcionario gubernamental en nombre de Vertiv, primero debe ponerse en contacto con el departamento jurídico de Vertiv para obtener ayuda.

## Responsabilidad social corporativa

La responsabilidad social corporativa es un valor primordial para Vertiv y forma parte integral del modo en que llevamos a cabo nuestros negocios en todo el mundo. Respetamos la dignidad y los derechos humanos de las personas y exigimos a nuestros proveedores y socios comerciales que hagan lo mismo. Para obtener información detalladas del compromiso de Vertiv en pro del respeto de los derechos humanos en todas sus operaciones en todo el mundo, consulte la «*Statement on Efforts to*

*Combat Slavery and Human Trafficking in Supply Chains»* (Declaración sobre los esfuerzos para combatir *la esclavitud y el tráfico de personas en las cadenas de suministro*) de Vertiv (publicada en [www.vertiv.com](http://www.vertiv.com)) y la *«Human Rights Policy»* (Política relativa a los derechos humanos) de Vertiv.

### **Trabajo infantil**

Vertiv prohíbe estrictamente el trabajo infantil y cumplirá con las leyes locales en lo que respecta a todas las restricciones de edad y horario. Esperamos y exigimos que nuestros proveedores hagan lo mismo.

### **Trabajo forzoso**

Vertiv prohíbe estrictamente, tanto para sí misma como para sus proveedores, el uso de cualquier trabajo forzoso u obligatorio, esclavitud o servidumbre, y se compromete a cumplir todas las leyes y normativas aplicables contra la esclavitud y el tráfico de personas.

### **Protección del medio ambiente**

Vertiv está comprometida con el cuidado del medio ambiente y el respeto a las comunidades donde operamos. Esto requiere que actuemos de manera respetuosa con nuestro medio ambiente, cumpliendo o superando los requisitos establecidos por las leyes y normativas ambientales vigentes. En la medida de lo posible, Vertiv busca evitar que se produzcan efectos negativos sobre el suelo, el aire y los recursos acuíferos y sobre las comunidades en las que operamos.

### **Cumplimiento por parte de terceros**

A través del «Supplier Code of Conduct» (Código de conducta del proveedor) de Vertiv (publicado en [www.vertiv.com](http://www.vertiv.com)), Vertiv requiere que sus proveedores actúen de conformidad con los principios de derechos humanos descritos anteriormente. Además, Vertiv selecciona los proveedores que promoverán la seguridad y protegerán el medio ambiente trabajando con nosotros para desarrollar productos y soluciones sostenibles para nuestros clientes.

## **Exenciones y enmiendas de nuestro Código**

Cualquier exención a una disposición de este Código por un Director Ejecutivo o Miembro del Consejo o cualquier enmienda (según se define a continuación) a este Código deberá ser aprobada por el Consejo de Administración (o comité designado) y será divulgada públicamente en el sitio web de Vertiv, cuando así lo exija la legislación o normativa aplicable. Una «enmienda» es cualquier modificación de este Código, que no sea de carácter técnico de menor importancia, administrativo y no sustancial.

Todas las personas deben tener en cuenta que Vertiv no tiene intención de otorgar o permitir exenciones de los requisitos de este Código. La empresa espera el cumplimiento completo de este Código.

## **Qué puede esperar cuando plantee una duda o denuncie un problema**

Vertiv asume sus responsabilidades en virtud del Código de conducta con seriedad, incluida la investigación de cualesquiera infracciones del Código, que se hayan comunicado de buena fe. En la medida de lo posible, Vertiv tratará tales denuncias de manera confidencial, de conformidad con la legislación vigente y una exhaustiva investigación.

En el caso de que Vertiv llegue a tener conocimiento de un posible problema de cumplimiento, el problema se asignará a la persona o al cargo más adecuado para llevar a cabo la investigación. Dependiendo de la situación, puede tratarse de los departamentos de Recursos Humanos, jurídico, financiero, medioambiental u otro departamento de Vertiv. En algunos casos, podemos recurrir a un investigador externo o denunciarlo a las autoridades pertinentes.

Las investigaciones se desarrollan de un modo mucho más fluido cuando la persona que informó del posible problema comparte información detallada y establece una comunicación bidireccional con el investigador. Puede mantener el anonimato, pero desde el punto de vista del investigador, es mejor saber quién ha hecho la denuncia porque mejora la comunicación y puede ofrecer más credibilidad a la acusación.

Vertiv entiende que hay ciertas acusaciones que no se pueden probar o que simplemente pueden no ser ciertas. La empresa tiene por norma no tomar represalias contra aquellas personas que hayan compartido sus preocupaciones o hayan realizado acusaciones a través del programa de cumplimiento en base a la buena fe de una conducta indebida sospechada o real. Hacer una denuncia de «buena fe» significa que su denuncia es sincera y completa a su mejor saber y entender. Vertiv no permitirá que se tomen represalias por denuncias realizadas de buena fe. Las personas que tomen represalias contra aquellos que hayan denunciado un problema estarán infringiendo este Código y, según las leyes, políticas y normas locales, pueden emprenderse medidas disciplinarias contra ellos, incluida la rescisión de su contrato. Aplicamos esta política para que nadie dude en denunciar cualquier problema por miedo a las represalias. Por el contrario, Vertiv no tolerará denuncias infundadas e injustificadas contra nadie con el fin de acosar o desacreditar a una persona.

Cuando sea posible, al final de una investigación, Vertiv comentará los resultados pertinentes a la persona que haya denunciado el problema. Esto no se podrá hacer si las alegaciones son anónimas. Además, los detalles que podemos compartir sobre los resultados de una investigación pueden ser limitados debido a objeciones de carácter jurídico o de confidencialidad. No obstante, cualquier persona que denuncie un problema debe sentirse segura de que Vertiv investigará todas las denuncias fundadas y tomará las medidas apropiadas para abordar las irregularidades identificadas.

## Cooperación con las investigaciones

Es obligatorio cooperar con las investigaciones de posibles infracciones de las leyes y normas de conducta vigentes, incluidas las descritas en el presente Código y las previstas en las normas laborales locales y las políticas de la empresa. La falta de cooperación en una investigación, el abuso o la coacción a auditores o investigadores internos o externos, o el intento de confundir a los investigadores supone una infracción disciplinaria grave. Con arreglo a las leyes locales, los convenios o contratos laborales aplicables y las obligaciones de consulta, esto puede derivar en la rescisión del contrato y en sanciones civiles o penales.

## Conclusión

Este Código contiene las directrices generales para llevar a cabo los negocios de Vertiv de forma coherente e íntegra. Si tiene alguna duda en relación con estas directrices, póngase en contacto con su superior o con el departamento jurídico o el de Recursos Humanos de Vertiv. Vertiv espera que todos sus empleados y Miembros del Consejo respeten estas normas.

Nada de lo dispuesto en este Código pretende alterar otros derechos y obligaciones legales de Vertiv, sus empleados (por ejemplo, los acuerdos laborales «a voluntad») y los Miembros del Consejo. Este Código no tiene como objetivo ser una política integral que aborde todas las situaciones con las que se pueda encontrar un miembro del equipo de Vertiv. Además, Vertiv mantiene un número de políticas corporativas adicionales, procedimientos y directrices, muchos de los cuales se mencionan en el presente Código, que describen requisitos más específicos aplicables a determinadas situaciones. Si se encuentra con una situación que no se aborda en el presente Código y no sabe si cumple este Código y las políticas de Vertiv, debe pedir ayuda a su superior o, en caso necesario, a los departamentos jurídico y de Recursos Humanos.

## Declaración

Se espera que tanto los empleados como los Miembros del Consejo certifiquen que han revisado y que cumplen el Código de conducta con una periodicidad anual (además de hacerlo cuando son contratados). Asimismo, el departamento de auditorías internas de Vertiv realiza una revisión anual independiente del proceso de encuesta de la empresa. Los resultados de dicha revisión se presentarán anualmente ante el Comité de auditorías de Vertiv.

He leído detenidamente este Código de conducta. Entiendo, he cumplido y seguiré cumpliendo su propósito y sus disposiciones, con las excepciones que se detallan a continuación.

Rellene y devuelva esta declaración al departamento de Recursos Humanos de Vertiv para que se incluya en su expediente personal.

---

**Firma**

---

**Número del empleado (si corresponde)**

---

**Nombre en letra de imprenta o escrito a máquina**

---

**Fecha**

Cualquier nota (p. ej., posible conflicto de intereses, problemas de cumplimiento, etc.):

---

---

**Nombre y dirección de la unidad de negocio:**

---

---

---