



Code de conduite

One Vertiv. One Code.



Chez Vertiv, nous nous engageons à effectuer nos activités commerciales avec intégrité et dans le respect de toutes les lois applicables dans les pays dans lesquels nous opérons tout en respectant nos valeurs fondamentales :

- Agir comme un actionnaire
- Présumer la bonne volonté des employés dans toutes nos interactions avec ceux-ci
- Se passionner par notre travail
- Se stimuler à travers le développement personnel
- Être infatigable lorsqu'il est question de dépasser les attentes des clients
- Aider les autres à réussir grâce au travail d'équipe
- Assumer nos propres erreurs rapidement
- Parler avec les gens et non à leur sujet
- Créer une culture d'entreprise permettant à tous d'être à leur meilleur

« Depuis plus de 20 ans au sein de l'entreprise, j'ai toujours été fier d'appartenir à une organisation qui place l'intégrité sans compromis au cœur de notre conduite et de nos activités. En tant que PDG de Vertiv, je tiens à protéger et à perpétuer cet héritage en soulignant l'importance de notre Code de conduite.

Le Code de conduite de Vertiv exige que nous traitions nos collègues, partenaires et clients avec respect et professionnalisme, et en conformité avec les lois, à tout moment. Ces valeurs et principes clairement définis sont également une promesse envers nos clients. Grâce à notre engagement en faveur d'une intégrité inégalée, les clients savent qu'ils interagissent avec une entreprise digne de confiance dont les membres feront ce qui est juste et de manière judicieuse. Cela s'étend à tous ceux qui font affaire avec nous et partout où nous exerçons nos activités.

Je suis convaincu qu'à mesure que Vertiv poursuit sa croissance et son développement, notre engagement durable en faveur d'une intégrité sans compromis nous permettra de continuer à offrir une valeur ajoutée à nos clients tout en nous aidant à établir la culture de haute performance qui soutiendra non seulement nos objectifs commerciaux, mais qui fera également de nous un employeur de choix dans le monde entier. »



Giordano Albertazzi
PDG

Contenu

À propos du code de conduite	4
Introduction	4
Qui doit suivre le Code ?	4
Lignes directrices pour l'application du Code	4
Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème	5
Pas de représailles	6
Comment nous nous traitons les uns les autres	6
Diversité, inclusion et égalité des chances	7
Santé et sécurité	8
Harcèlement.....	9
Agir dans l'intérêt de Vertiv	10
Conflits d'intérêts	10
Opportunités d'entreprise.....	13
Cadeaux, marques d'hospitalité et divertissement	13
Protection des actifs de l'entreprise et confidentialité	15
Intégrité des dossiers financiers	16
Protection contre le gaspillage d'actifs.....	17
Utilisation acceptable	17
Négociation d'actions et d'autres titres	19
Courriels, SMS, messagerie instantanée et autres communications électroniques	21
Sécurité des technologies de l'information	21
Propriété intellectuelle.....	22
Confidentialité des données.....	22
Parler au nom de Vertiv	23
Travailler avec les clients et les fournisseurs	23
Concurrence et traitement équitable.....	23
Mener des affaires à l'international	26
Marchés publics	28
Membres de notre communauté et du monde	31
Conformité à la loi applicable	31
Divulgence publique et rapports financiers	31
Anticorruption.....	32
Aucune contribution politique.....	36
Activités de lobbying	36
Responsabilité sociale d'entreprise	36
Renoncements et modifications à notre Code	37
À quoi s'attendre lorsque vous posez une question ou signalez un problème	37
Coopération avec les enquêtes	38
Conclusion	38
Reconnaissance	39

À propos du code de conduite

Introduction

L'objectif de ce Code de conduite (notre « Code ») est de guider tous les employés et Membres du Conseil d'administration (« Membres du Conseil » de Vertiv Holdings Co et ses sociétés affiliées [collectivement, « Vertiv »] à travers le monde sur la façon dont nous faisons des affaires. Ce Code décrit les actions et les comportements attendus de chaque membre de l'équipe Vertiv afin que tous ceux qui interagissent avec Vertiv puissent toujours compter sur notre intégrité. Sauf indication contraire dans le présent Code, le terme « employés » comprend ses dirigeants.



Qui doit suivre le Code ?

Chaque employé et membre du conseil d'administration, y compris ceux de nos filiales, sociétés affiliées et autres entités dans lesquelles Vertiv détient une participation majoritaire, a la responsabilité personnelle de lire, de comprendre et de se conformer à notre Code.

Lignes directrices pour l'application du Code

Ce Code ne décrit pas toutes les pratiques commerciales et ne répond pas à toutes les questions commerciales. Si vous n'êtes pas certain de la bonne action à entreprendre, assurez-vous de pouvoir répondre « oui » aux questions suivantes :

- L'action est-elle conforme aux valeurs d'intégrité de Vertiv ?
- Mon action protégera-t-elle et renforcera-t-elle la réputation de Vertiv en tant qu'entreprise intègre ?
- Suis-je à l'aise avec ma décision si elle était publique ?

Si vous n'êtes pas sûr d'une disposition ou d'une obligation exprimée dans le Code ou si vous avez des questions ou des préoccupations, veuillez demander de l'aide auprès des ressources répertoriées dans « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 5.

Responsabilités de l'entreprise

Il est de la responsabilité de Vertiv de :

- Fournir à tous les employés des directives claires concernant les valeurs de Vertiv.
- Mettre en œuvre ce Code et le distribuer à tous les employés, dirigeants et Membres du Conseil.
- Déployer de bons programmes de communication et de formation pour informer les employés au sujet de ce Code.
- Fournir des conseils continus sur les politiques et les procédures de l'entreprise à tous les employés.
- Faire respecter le présent Code.
- Interdire les représailles en cas de signalement de bonne foi d'une violation présumée de ce Code ou des politiques ou procédures de l'entreprise.
- Maintenir une ligne d'assistance permettant de recevoir des questions ou des rapports de violations ou de préoccupations.
- Répondre rapidement à toutes les plaintes à la suite d'une enquête adéquate.
- Fournir périodiquement au conseil d'administration de la société un résumé des violations et discuter de toute question importante.

Responsabilités des employés

Vertiv exerce ses activités par l'intermédiaire de ses employés. Nous avons besoin de votre aide pour nous conformer aux lois applicables ainsi qu'aux règles et principes énoncés dans ce Code. Dans une entreprise de notre taille, des problèmes et des questions surgiront de temps à autre. Lorsque vous rencontrez un problème ou avez une question ou une préoccupation, veuillez demander de l'aide. Le plus important est que les problèmes potentiels soient identifiés et communiqués afin que les mesures appropriées puissent être prises en temps opportun. Vertiv ne peut le faire qu'avec votre aide.

Vertiv s'attend à ce que les employés aident à prévenir et à signaler les violations de notre Code en alertant les parties appropriées de toute violation réelle, suspectée ou anticipée de la loi ou de ce Code — de manière anonyme, si vous le souhaitez (voir *Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème* ci-dessous). L'omission intentionnelle peut entraîner des mesures disciplinaires. Le fait de ne pas aider à arrêter les comportements inappropriés met Vertiv en grand danger et peut avoir un impact sur le succès de l'entreprise, en plus de potentiellement nuire au succès de l'unité commerciale dont dépend votre gagne-pain.

Les gestionnaires

Chez Vertiv, les gestionnaires, à tous les niveaux, ont des responsabilités accrues en vertu du Code. Ils doivent communiquer efficacement les attentes de Vertiv à l'égard des employés, donner le bon exemple en suivant ce Code et informer sans délai la personne appropriée lorsqu'un problème ou un problème potentiel est identifié. Tout gestionnaire qui a connaissance d'une violation de ce Code et qui n'en informe pas autrui ou, le cas échéant, n'aide pas à corriger le problème est en violation du programme d'éthique et de conformité de Vertiv.

Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème

Si vous avez une question ou une préoccupation, vous pouvez choisir l'une des voies de communication suivantes :

- Votre gestionnaire ou superviseur
- Un professionnel des ressources humaines de Vertiv
- Un avocat de Vertiv
- Le directeur de la conformité et de l'intégrité de Vertiv
- La ligne d'assistance mondiale de conformité et d'intégrité de Vertiv avec une option de signalement anonyme [la « Hotline »]



Vous devriez vous sentir à l'aise de contacter l'une de ces ressources si vous avez besoin d'aide.

Dans la mesure où un membre de la haute direction ou un membre du conseil a connaissance d'un problème potentiel concernant le Code, cette personne doit en informer le directeur général de Vertiv, le conseil d'administration (ou le comité applicable) ou la ligne d'assistance de Vertiv (offrant la possibilité de demeurer anonyme).

Tous les rapports de violations apparentes ou potentielles de ce Code sont traités de manière confidentielle dans la mesure permise par la loi applicable. Les individus ne doivent pas tenter de mener des enquêtes ou des interrogatoires liés à tout comportement ou à toute activité suspectés d'être illégaux ou contraires à l'éthique sans avoir préalablement consulté les ressources humaines et les services juridiques de Vertiv. La

ligne d'assistance mondiale de Vertiv permet de signaler des problèmes ou des violations réels ou potentiels, y compris des irrégularités comptables ou financières potentielles et ces rapports peuvent être effectués de manière anonyme. Il s'agit d'un service sans frais qui est disponible 24 heures sur 24, 365 jours par an et, bien qu'il ne soit pas destiné à remplacer une communication directe avec la direction, le service sans frais vous permet de signaler un comportement ou une activité illégale ou contraire à l'éthique de manière confidentielle et anonyme, si vous le souhaitez.

Vous pouvez déposer un signalement de manière anonyme auprès de l'assistance de Vertiv à l'adresse : <http://www.VertivCo.EthicsPoint.com>
(Les numéros de téléphone gratuits et locaux de la ligne d'assistance sont disponibles sur le site Internet de celle-ci.)

Quelle que soit la préoccupation, il existe une ressource appropriée à votre disposition. Vertiv s'engage à fournir des moyens par lesquels les problèmes peuvent être soulevés, examinés et, dans la mesure du possible, résolus.

Pas de représailles

Il n'y aura pas de représailles ni de harcèlement à l'encontre des personnes qui, de bonne foi, demandent de l'aide ou signalent des violations connues ou suspectées ou toute autre préoccupation. Les personnes soumettant des rapports de bonne foi ne seront soumises à aucune menace ni représailles, y compris celles concernant le retrait de salaire, la promotion, la rétrogradation, la discipline, le licenciement, la réduction de salaire, l'évaluation négative, le changement d'affectation, l'absence de propositions de formations ou d'autres opportunités d'emploi ou un comportement hostile lié à un tel signalement. S'engager dans de telles représailles ou harcèlement vous exposera à des mesures disciplinaires, y compris une éventuelle cessation de service.

Vertiv enquêtera avec diligence sur les allégations de représailles ou de harcèlement et protégera de manière proactive les individus ayant dénoncé des actes répréhensibles présumés en effectuant des évaluations périodiques des critères de performance de carrière. N'oubliez pas, cependant, que Vertiv peut toujours prendre des mesures pour remédier aux mauvaises performances d'un employé, y compris ceux ayant fait des dénonciations, et de telles actions ne sont pas des représailles lorsqu'elles sont justifiées et mesurées.



J'ai parlé à mon responsable au sujet des commentaires inappropriés que mon collègue d'un autre service me répétait fréquemment à propos des coutumes de ma famille, même après que je lui aie demandé d'arrêter. Environ trois semaines après le rapport, j'ai été rétrogradé et mon salaire a été considérablement réduit. Que puis-je faire ?

Vertiv a mis en place des processus et des procédures pour éviter que la carrière d'un employé ne soit désavantagée simplement parce que cet employé a fait une réclamation de bonne foi en vertu du Code. Indépendamment de ces garanties, si vous pensez que vous êtes traité injustement en raison de votre signalement (et non en raison d'un rendement au travail inadéquat), veuillez utiliser l'une des ressources référencées dans *Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème* à la page 5.

Mon rapport implique mon responsable et d'autres employés de mon service. Peuvent-ils se liquer contre moi pour me faire perdre mon emploi ?

La Société interdit à tout employé ou autre individu soumis à notre Code d'exercer des représailles contre toute personne ayant fait un signalement de bonne foi. Notre engagement envers la tolérance zéro en matière de représailles signifie que vous n'aurez pas d'ennui pour avoir dénoncé quelque chose que vous, de bonne foi, pensez être une violation du Code, de la loi ou de la politique de l'entreprise.

Comment nous nous traitons les uns les autres

Diversité, inclusion et égalité des chances

Vertiv valorise les différentes idées et les différents points de vue en plus de chercher à maintenir une culture d'inclusion et de diversité. *One world, One Vertiv*; nous voulons que nos employés, quels qu'ils soient et indépendamment du lieu où ils se trouvent, se sentent en sécurité et valorisés afin qu'ils puissent développer leur plein potentiel. L'inclusion est une pierre angulaire de notre entreprise, car lorsque tout le monde est impliqué de bonnes décisions sont prises et les bonnes décisions conduisent à une meilleure performance de l'entreprise. Ainsi, Vertiv s'engage à promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances pour tous en matière d'embauche, de conditions d'emploi, de mobilité, de formation, de rémunération et de santé au travail, sans discrimination d'âge, de race, de couleur, de religion, de croyance, de sexe, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'informations



génétiques, de statut de citoyenneté, d'origine nationale, de statut de vétéran protégé, d'affiliation politique, de handicap ou de tout autres statut ou caractéristique protégés par la loi applicable. Cela s'applique aux décisions d'emploi concernant le recrutement, l'embauche, la promotion, le transfert, la mise à pied, la résiliation, la rémunération, les avantages, la formation (y compris un stage), la classification, la certification, les tests, la rétention, la recommandation et tout autre aspect de l'emploi. Les décisions d'embauche doivent être fondées uniquement sur les besoins de Vertiv, les exigences du poste et les qualifications de l'individu, tout en mettant l'accent sur l'importance de la diversité et en embauchant la meilleure personne pour le poste.



Vertiv a une main-d'œuvre mondiale très diversifiée et nous sommes toujours à la recherche d'opportunités nous permettant d'accroître cette diversité. Vous pouvez nous aider en élargissant la diversité des bassins de candidats, en étant ouvert et accueillant à différents points de vue et à une variété d'horizons ainsi qu'en offrant des modifications en lien avec ces différences le cas échéant, comme l'intégration de contenu culturel dans la formation et les communications.

Vertiv se consacre à la création et à la promotion d'une culture inclusive où tous les employés ont la possibilité de grandir, de se développer, de diriger et d'effectuer des changements positifs. Nous encourageons et invitons les employés passionnés par notre entreprise et notre culture à se réunir pour contribuer au changement et à mettre en œuvre des solutions plus efficaces. Lorsque des employés engagés travaillent ensemble au sein de l'entreprise, ils personnifient bon nombre de nos valeurs et de nos comportements Vertiv, tels qu'agir comme un actionnaire, se remettre en question en matière de développement personnel, tirer parti de la diversité et favoriser l'innovation et le changement. Ils génèrent souvent des solutions créatives en conséquence. Une diversité de cultures, d'expériences et d'origines se traduit par une diversité d'idées qui profitent à Vertiv et à chacune de ses parties prenantes en plus de construire un avenir meilleur pour nous tous. Nous promettons notre engagement envers la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances non pas parce que c'est la chose légalement responsable à faire, mais plutôt parce que c'est la bonne chose à faire, et, en fin de compte, cela profite grandement à Vertiv.

Santé et sécurité

La protection de la sécurité et de la santé des employés est une valeur fondamentale chez Vertiv. Nos unités commerciales sont tenues d'avoir de solides programmes de santé et sécurité qui incluent la sécurité du fonctionnement des équipements, la sécurité des procédures, la formation, les audits, les actions correctives, les rapports et les récompenses. Il est contraire à la politique de Vertiv que toute personne travaille dans des conditions dangereuses ou d'une manière dangereuse. Veuillez informer votre responsable de tout problème de sécurité, de santé ou d'autres problèmes liés à l'environnement de travail ou contactez l'une des ressources identifiées dans la section *Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème* à la page 5.

Harcèlement

Vertiv respecte et valorise la diversité et s'efforce de fournir un environnement de travail inclusif, positif, productif et caractérisé par le respect. Nous voulons également qu'il soit exempt de toute forme de comportement inapproprié sur le lieu de travail, de discrimination ou de harcèlement. Le harcèlement comprend un comportement offensant qui interfère avec l'environnement de travail d'autrui ou qui créerait un environnement de travail offensant, intimidant ou hostile. La conduite sera considérée comme du harcèlement qu'elle soit faite physiquement ou verbalement et qu'elle soit faite en personne ou par d'autres moyens (tels que des notes, des publications sur les réseaux sociaux, des courriels ou des messages texte).

Un comportement potentiellement offensant comprend des avances ou des remarques sexuelles importunes. Cela peut également inclure des insultes, de mauvaises plaisanteries ou des commentaires désobligeants sur des sujets tels que la race, la couleur, l'âge, un handicap, l'origine nationale, le sexe, l'orientation sexuelle ou d'autres catégories protégées. Gardez à l'esprit que la clé pour déterminer si un comportement est offensant ou non dépend généralement de la façon dont il est perçu et non en fonction de l'intention de son auteur. Les gens ont souvent des points de vue différents concernant ce qui est offensant. Le fait que certaines personnes ne soient pas offensées par certains comportements ne signifie pas qu'ils soient acceptables. Vertiv ne tolérera pas une telle conduite.

Si vous pensez que vous, ou quelqu'un d'autre que vous connaissez, avez été victime ou êtes confronté à un comportement de harcèlement, signalez-le immédiatement à votre responsable, au service local des ressources humaines ou à l'un des points de contact identifiés dans la section *Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème* à la page 5. Vous devez vous sentir libre de signaler toute violation présumée de ce Code ou d'une autre loi ou politique sans craindre qu'il n'y ait de conséquence reliée à votre emploi. Vertiv interdit strictement les actes de représailles contre toute personne ayant signalé de bonne foi une éventuelle violation. Voir *Pas de représailles* à la page 6 pour plus d'informations sur ce point.



Mon responsable semble favoriser certains membres de mon équipe puisqu'ils partagent la même religion. Que puis-je faire ?

Si vous n'êtes pas à l'aise de parler directement avec votre responsable, nous vous encourageons à demander de l'aide au service des ressources humaines de Vertiv ou à l'un des points de contact identifiés dans la section *Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème* à la page 5.

Comment la diversité est-elle favorable à Vertiv ?

La recherche a prouvé que les différentes perspectives conduisent à des idées innovantes, à un processus de prise de décision plus complet et, au final, à de meilleurs résultats pour les investisseurs. Vertiv réussit en recrutant les meilleurs employés parmi le bassin de talents interculturels mondial et notre culture inclusive promeut le meilleur de chaque membre de notre équipe.

Comment suis-je protégé contre les représailles ou le harcèlement ?

Vertiv enquêtera avec diligence sur les allégations de représailles ou de harcèlement et protégera de manière proactive les personnes qui ont signalé des actes répréhensibles de bonne foi en effectuant des évaluations périodiques des critères de performance de carrière de la personne concernée. Cependant, n'oubliez pas que Vertiv peut prendre des mesures pour remédier aux mauvaises performances d'un employé et, lorsqu'elles sont justifiées et mesurées, ces actions ne sont pas des représailles.

On me demande de faire quelque chose au travail qui ne me semble pas adéquat. Je ne suis pas sûr que ce soit illégal ou même contraire à la politique de l'entreprise, mais cela me met mal à l'aise. J'en ai discuté avec mon responsable ainsi qu'à sa responsable, mais il n'y a pas eu de changement. Je ne me sens vraiment pas à l'aise et maintenant je me sens piégé. Que puis-je faire ?

Nous avons tous la responsabilité de protéger Vertiv en faisant ce qu'il s'impose. Vous pouvez utiliser n'importe quelle voie de communication présentée dans *Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème* à la page 5, y compris la ligne d'assistance téléphonique, pour signaler des violations ou poser des questions sur un problème potentiel ou quelque chose qui vous rend mal à l'aise. Grâce à cette ligne d'assistance, les rapports peuvent être transmis 24 heures sur 24, 365 jours par an et ils peuvent être fournis de manière anonyme.

Agir dans l'intérêt de Vertiv

Conflits d'intérêts

Il est de notre devoir de préserver la réputation de Vertiv. Pour ce faire, nous devons éviter les relations et les comportements qui créent des conflits d'intérêts. Un conflit d'intérêts survient lorsque votre intérêt personnel interfère — ou semble interférer — avec les intérêts de Vertiv. Un exemple de conflit d'intérêts pour vous serait de faire payer à Vertiv plus qu'il ne le devrait pour les fournitures d'un distributeur que vous possédez, ou qui appartient à l'un de vos amis ou parents proches, ou encore d'utiliser votre position chez Vertiv pour obtenir des avantages inappropriés pour vous-même ou pour d'autres.

Veillez informer Vertiv si vous, ou un membre de votre famille immédiate, acquérez un intérêt ou un avantage financier dans des biens immobiliers, des droits de brevet, des valeurs mobilières, des opportunités de profit ou d'autres droits ou biens qui résultent de ou sont directement liés à votre fonction chez Vertiv. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait de véritables conflits d'intérêts pour qu'un problème se pose. Il est important d'éviter même une apparence de conflits d'intérêts. Si vous n'êtes pas sûr de ce que vous pouvez ou ne pouvez pas faire, veuillez demander l'aide de votre responsable ou du service juridique de Vertiv.



Notre approche des conflits d'intérêts vous protège tout en protégeant Vertiv. Les conflits d'intérêts réels ou potentiels doivent être signalés à votre responsable et au service juridique de Vertiv ou, si vous êtes administrateur ou directeur général, au conseil d'administration. Tous les conflits réels ou potentiels signalés seront évalués par le service juridique de Vertiv ou par le conseil d'administration, selon le cas, qui déterminera s'il y a un conflit et, le cas échéant, la meilleure façon de le résoudre. Vertiv peut être en mesure de faire des ajustements ou de mettre en place des contrôles pour éviter tout conflit réel ou perçu, alors n'oubliez pas de divulguer tout conflit réel ou potentiel. Par exemple, si vous identifiez un conflit potentiel lors de la sélection d'un fournisseur, Vertiv peut demander à un autre employé de Vertiv d'évaluer le fournisseur afin d'éliminer tout conflit d'intérêts réel ou perçu. Toute opération susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts impliquant un administrateur ou un dirigeant doit être approuvée par le conseil d'administration.



Puis-je embaucher un parent ou un ami personnel proche dans mon unité commerciale chez Vertiv ?

L'embauche d'un parent ou d'un ami personnel proche pourrait entraîner un conflit d'intérêts réel ou apparent. Avant d'embaucher la personne, vous devez porter l'affaire à l'attention de votre responsable et du service des ressources humaines ou juridiques de Vertiv. Il peut y avoir une solution afin d'éviter tout conflit potentiel, comme la nomination d'un comité de recrutement indépendant ou l'embauche de la personne dans une autre unité commerciale de Vertiv.

Puis-je siéger au conseil d'administration d'une société cotée en bourse qui n'est pas un concurrent ou un fournisseur de Vertiv ?

Avant de siéger au conseil d'administration ou à un organe directeur similaire d'une entreprise (y compris une entité à but non lucratif), vous devez d'abord obtenir l'autorisation du directeur général et du conseiller juridique en chef de Vertiv. La participation ou le service à d'autres organisations, qu'elles soient de nature civique, caritative, corporative, gouvernementale, publique, privée ou à but non lucratif, ne doit pas (a) nuire ou interférer de manière significative avec l'exécution complète et opportune de vos services à Vertiv ou (b) créer des conflits d'intérêts possibles ou perçus envers Vertiv.

Vous êtes responsable des achats et votre conjoint est embauché par l'un de vos fournisseurs. Que devrais-je faire ?

Vous devez divulguer le conflit d'intérêts possible à votre responsable et au service juridique de Vertiv afin que les mesures appropriées soient prises. Vertiv peut prendre certaines mesures, avec votre coopération, pour éviter les conflits d'intérêts réels ou apparents.

Vous êtes un employé de Vertiv qui a un « intérêt important » (actionnariat ou autre) dans une entreprise que vous savez ou soupçonnez être un client, un fournisseur ou un concurrent important de Vertiv et vous utilisez votre position chez Vertiv pour influencer une transaction avec cette entreprise. Est-ce permis ?

Non. Vous ne pouvez pas abuser de votre position pour influencer une transaction avec une société dans laquelle vous avez un « intérêt important ». De plus, le fait que vous ayez un « intérêt important » sera déterminé par le service juridique ou le conseil d'administration de Vertiv, selon le cas, en tenant compte de toutes les circonstances pertinentes, y compris votre relation avec le client, le fournisseur ou le concurrent et la transaction en particulier. En cas de doute, signalez tout conflit d'intérêts potentiel ou réel à votre responsable, afin de protéger vos intérêts ainsi que ceux de Vertiv. Dans de nombreux cas, un conflit peut être évité s'il est divulgué à l'avance. Il est important de se rappeler que des conflits peuvent également survenir lorsqu'un membre de votre famille immédiate est la personne impliquée.

Vous démarrez votre propre entreprise en parallèle et vous travaillez sur cette nouvelle idée le soir et les fins de semaine. En ce qui concerne ce travail, vous êtes curieux de savoir combien nous payons certains distributeurs pour des fournitures que vous devrez possiblement vous procurer pour votre activité parallèle. Pouvez-vous rechercher ces informations et les utiliser à votre avantage ?

Non. Cette activité créerait un conflit d'intérêts. Vous ne pouvez pas utiliser les informations commerciales de Vertiv pour votre bénéfice personnel. Par ailleurs, vous ne pouvez pas effectuer de travail de nature personnelle dans les locaux de Vertiv ou pendant les heures de travail de Vertiv.

Opportunités d'entreprise

Afin de prendre des décisions commerciales objectives au nom de Vertiv, nous ne devons jamais entrer en concurrence avec notre entreprise. Nous avons le devoir envers Vertiv de promouvoir les intérêts légitimes de Vertiv lorsque l'occasion se présente. En tant que tel, vous ne devriez pas :

- Recevoir ou chercher à recevoir un avantage personnel des opportunités qui sont découvertes ou développées dans le cadre de votre service chez Vertiv (y compris, mais sans s'y limiter, l'utilisation de la propriété et des informations de Vertiv ou de votre position chez Vertiv).
- Utiliser la propriété ou les informations de Vertiv pour votre gain personnel.
- Rivaliser avec Vertiv, directement ou indirectement, relativement aux opportunités commerciales.

Cadeaux, marques d'hospitalité et divertissement

L'offre et la réception de cadeaux d'affaires et de divertissements à petite échelle font partie intégrante de l'établissement de la bonne volonté et du renforcement des relations de travail avec les fournisseurs, les clients et d'autres tiers. Cependant, avant de donner ou de recevoir quoi que ce soit de valeur, parlez d'abord avec votre responsable et confirmez ce qui est autorisé par la loi locale et les pratiques de l'autre partie. Dans de nombreux cas, il y a des lois ou des politiques strictes interdisant d'offrir ou de recevoir toute forme de cadeau ou de marques d'hospitalité, en particulier lorsque des représentants du gouvernement sont impliqués.



Ce qui est approprié comme cadeau variera considérablement selon les circonstances (y compris le poste de l'employé), mais il est essentiel d'éviter systématiquement toute apparence de comportement inapproprié. Vertiv interdit de donner ou de recevoir de l'argent, des cartes-cadeaux, des bons ou d'autres cadeaux qui pourraient sembler somptueux ou inappropriés dans les circonstances. En règle générale, les employés et les Membres du Conseil de Vertiv peuvent offrir ou accepter des cadeaux tant que le cadeau est licite et qu'il :

- Ne crée pas l'apparence ou l'obligation que la personne ou la partie offrant le cadeau a droit à un avantage ou à un traitement préférentiel en échange du cadeau.
- N'embarrasserait pas Vertiv ou l'autre partie s'il était divulgué publiquement.
- Est conforme aux exigences imposées par la direction locale, le cas échéant.
- Est divulgué et approuvé comme l'exige la politique de Vertiv en matière de cadeaux et de marques d'hospitalité.

Les personnes en position d'offrir ou d'accepter des divertissements doivent se familiariser avec les lois applicables. Les divertissements impliquant des employés ou des Membres du Conseil de Vertiv :

- Doivent être peu fréquents.
- Doivent se conformer à la loi applicable.
- Doivent être de bon goût et avoir lieu dans un lieu approprié aux affaires.
- Doivent être raisonnables et appropriés dans le contexte de l'occasion et du poste de l'employé.
- Ne doivent pas être un pot-de-vin, une commission illicite ou tout autre comportement illégal, inapproprié ou contraire à l'éthique.
- Ne doivent pas donner l'impression que Vertiv ou un tiers a droit à un traitement préférentiel.
- Doivent être approuvés et divulgués conformément à la politique de Vertiv en matière de cadeaux et de marques d'hospitalité.

Si vous n'êtes pas certain de pouvoir accepter un cadeau ou un divertissement, veuillez demander à votre responsable, à votre partenaire commercial des ressources humaines ou au service juridique de Vertiv. Comme pour tout conflit d'intérêts, il importe d'être transparent sur ces questions. Souvent, les problèmes potentiels peuvent être atténués avant qu'ils ne se concrétisent tout simplement en les divulguant aux personnes appropriées, y compris votre responsable. Dans le cas où il serait offensant de refuser un cadeau en raison des coutumes locales et que la valeur du cadeau ou du divertissement est importante, les contacts mentionnés ci-dessus vous aideront à déterminer la meilleure façon de vous protéger, vous et Vertiv, contre tout comportement pouvant être perçu comme inapproprié. Pour plus d'informations sur l'offre et la réception de cadeaux, de repas, de divertissements ou autres, veuillez consulter la *Gifts, Hospitality, and Travel Policy [Politique relative aux cadeaux, aux marques d'hospitalité et aux voyages]* de Vertiv et contactez le service juridique de Vertiv si vous avez des questions.

Y a-t-il des lois ou des règles applicables si le tiers est une entité ou un fonctionnaire du gouvernement ?

Oui Offrir un cadeau ou un divertissement à un représentant du gouvernement ou à un employé d'une entité détenue ou contrôlée par le gouvernement est soumis à des lois et réglementations complexes. Avant d'offrir ou de recevoir un cadeau ou un divertissement dans un tel scénario, demandez d'abord conseil au service juridique de Vertiv. Voir *Contrats gouvernementaux* à la page 25.

Est-il approprié de demander à un fournisseur de m'emmener à un événement sportif ?

Non. Il n'est jamais approprié de demander des cadeaux ou des divertissements qui vous profitent personnellement, quelle qu'en soit la valeur. Cependant, il est approprié d'assister à un événement sportif si : vous êtes invité par un fournisseur, la participation à l'événement est conforme aux règles décrites dans ce Code, la valeur est raisonnable, c'est conforme aux pratiques normales de l'industrie et à la loi applicable, et si le fournisseur et vous prévoyez assister à l'événement ensemble à des fins commerciales. Pour plus d'informations sur la réception de cadeaux, de repas, de divertissement ou autres, veuillez consulter la *Gifts, Hospitality, and Travel Policy [Politique relative aux cadeaux, aux marques d'hospitalité et aux voyages]* de Vertiv.



Protection des actifs de l'entreprise et confidentialité

Vertiv donne accès à ses données et à ses actifs technologiques aux employés autorisés, aux Membres du Conseil, aux sous-traitants et à d'autres ressources de confiance, selon les besoins, dans le but d'atteindre la mission et les objectifs de l'entreprise. Vertiv s'engage à protéger les données confidentielles, y compris le traitement, la protection et la destruction appropriés des informations de l'entreprise. Les informations de l'entreprise sont une ressource précieuse pour Vertiv et des informations divulguées ou qui n'ont pas été dûment traitées (que ce soit intentionnel ou par inadvertance) peuvent entraîner des dommages financiers pour Vertiv ou avoir d'autres conséquences négatives. Pour garantir le traitement, la protection et la destruction appropriés des informations de l'entreprise, vous **ne devez pas**:

- Fournir à toute personne ou entité, sauf autorisation d'un membre de la haute direction, des informations confidentielles obtenues en travaillant avec Vertiv, y compris, mais sans s'y limiter, les documents relatifs aux clients, aux programmes de développement, aux coûts, au marketing, aux échanges, aux investissements, aux activités de vente, à la propriété intellectuelle, à la promotion, aux données de crédit et aux données financières, aux processus de fabrication, aux méthodes de financement ainsi que les plans pour l'entreprise ou les affaires de Vertiv.
- 
- Utiliser les informations qui ne sont pas publiques obtenues lors de votre association avec Vertiv pour votre avantage personnel ou celui d'autres personnes, y compris, mais sans s'y limiter, le commerce de titres.
 - Conserver les documents de Vertiv ou d'autres informations à quelque fin que ce soit ni révéler à quiconque les pratiques commerciales, les informations confidentielles ou les secrets commerciaux de Vertiv après avoir quitté l'emploi ou le service de Vertiv.

À la résiliation de votre service à Vertiv, vous devez retourner à Vertiv tous les éléments tangibles et fichiers électroniques liés aux activités de Vertiv. De plus, il est important que vous vous rappeliez que vos obligations se poursuivent au-delà du moment où votre association à Vertiv prend fin.

Nonobstant ce qui précède, rien dans ce Code n'est destiné à restreindre, limiter ou interdire aux individus de signaler d'éventuelles violations de la loi ou de la réglementation à toute agence ou entité gouvernementale, y compris, mais sans s'y limiter, le ministère de la Commission de Sécurité et d'Échanges des États-Unis ou de faire d'autres divulgations qui sont protégées par la loi ou la réglementation de l'État ou du gouvernement fédéral. Les employés et les Membres du Conseil n'ont pas besoin de l'autorisation de Vertiv pour faire de tels rapports ou divulgations et ces personnes ne sont pas tenues d'informer Vertiv qu'elles ont fait de tels rapports ou divulgations.



Vous disposez d'informations confidentielles de votre ancien employeur que vous partagez avec votre responsable Vertiv. Est-ce approprié ?

Non. Nous devons toujours agir avec intégrité et nous abstenir de divulguer des informations confidentielles de nos anciens employeurs.

Alors que vous êtes dans un ascenseur, vous entendez deux personnes discuter d'informations concernant les produits d'un concurrent qui pourraient intéresser Vertiv. Pouvez-vous divulguer ces informations à Vertiv ?

Si les informations n'ont pas été obtenues illégalement, n'ont pas été partagées illégalement avec vous et leur utilisation n'entraînerait pas une violation des lois antitrust américaines ou les lois sur la concurrence, ces informations peuvent être partagées et utilisées. Cependant, sachez que les lois dans ce domaine sont complexes. À cette fin, veuillez contacter le service juridique pour toute question sur les informations qu'il serait approprié de partager. Voir aussi *Concurrence et traitement équitable* à la page 21.

Intégrité des dossiers financiers

Vertiv s'engage à conserver des dossiers financiers et autres documents commerciaux précis et complets ainsi qu'à communiquer des résultats financiers complets, justes, exacts et opportuns ainsi que toutes autres informations importantes. Nos clients, investisseurs et partenaires commerciaux comptent sur nous pour enregistrer et communiquer des informations financières exactes. Vous ne devez jamais faire de fausses déclarations dans les registres financiers ou les performances d'exploitation. De même, vous ne devez jamais saisir d'informations dans les livres ou registres de la société qui cachent, induisent en erreur ou déguisent intentionnellement la véritable nature d'une transaction, d'un résultat ou d'un solde. Vous devez toujours respecter la loi et les principes comptables généralement reconnus.

La responsabilité de tenir des livres et des registres exacts n'est pas uniquement un rôle du service des finances et de la comptabilité. Chacun de nous doit faire preuve d'intégrité lorsqu'il traite des dossiers financiers, y compris les rapports de dépenses et les transactions de vente. La falsification d'une note de frais, même pour une petite somme d'argent, est une fraude et un vol ; cela peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement et des poursuites pénales.

L'intégrité des rapports financiers est particulièrement importante si vous êtes à un poste de vente ou dans un autre poste où vous devez respecter des quotas réguliers. La pression d'atteindre les objectifs de ventes ou de coûts et la possibilité de gagner une commission de vente supplémentaire, ne doit jamais nous amener à prendre des mesures pour améliorer, accélérer ou surestimer de manière inappropriée et artificielle nos réalisations commerciales au cours d'une période donnée. Des exemples d'une telle conduite inappropriée incluent la saisie de chiffres de vente faussés, trompeurs ou exagérés ainsi que le fait d'indiquer faussement la conclusion d'une expédition, d'une livraison, d'un prix, d'un titre ou d'autres arrangements avec des clients, des distributeurs ou d'autres tiers.

L'intégrité des dossiers financiers de Vertiv est essentielle. Aucun employé ou membre du conseil d'administration ne doit prendre des mesures pour influencer, contraindre, manipuler ou induire en erreur de manière frauduleuse les comptables ou les consultants de l'entreprise engagés dans l'exécution d'un audit ou d'un examen des registres financiers de l'entreprise dans le but de rendre les états financiers résultants trompeurs.

Protection contre le gaspillage d'actifs

Les employés et les Membres du Conseil doivent protéger les actifs de Vertiv, favoriser leur utilisation efficace et les protéger de manière proactive contre la perte, les dommages, le vol, le gaspillage et l'utilisation inappropriée. Le vol, la perte, la mauvaise utilisation, la négligence et le gaspillage d'actifs ont un impact direct sur la rentabilité de Vertiv. En général, les actifs Vertiv ne doivent être utilisés qu'à des fins commerciales légitimes et vous ne devez pas, dans la mesure permise par la loi locale, avoir d'attentes en matière de confidentialité lors de l'utilisation des ressources de l'entreprise. Vertiv peut, à sa discrétion, demander le remboursement des coûts directs associés à une mauvaise utilisation ou à la perte de ses actifs.



Utilisation acceptable

Les actifs technologiques de Vertiv jouent un rôle essentiel dans le travail que nous effectuons. Ces outils permettent une flexibilité dans nos tâches et nous aident à être plus créatifs et efficaces dans nos efforts pour l'entreprise et pour nos clients. Ces mêmes outils nécessitent cependant une gestion prudente et responsable ainsi qu'une utilisation conforme aux bonnes pratiques commerciales et à la législation applicable.

Tous les ordinateurs, appareils mobiles, logiciels et autres technologies de l'information fournis par Vertiv sont destinés à un usage professionnel, bien que Vertiv reconnaisse qu'un usage personnel nominal peut être approprié. Dans la mesure permise par la loi locale, vous ne devez pas avoir d'attentes relatives à la confidentialité lorsque vous utilisez les ressources de l'entreprise. Toutes les communications électroniques transmises à l'aide des actifs informatiques de Vertiv peuvent être surveillées et consultées par Vertiv ; elles pourraient être divulguées en cas d'enquête ou de litige. Vertiv se réserve le droit, sous réserve des restrictions légales applicables, de récupérer et de consulter les communications, les enregistrements et les informations à l'aide des ressources de Vertiv et d'y accéder, y compris tous les ordinateurs ou autres appareils électroniques, logiciels et systèmes

de communication de Vertiv. Ces actifs et ces informations font l'objet d'un accès, d'une inspection, d'une surveillance, d'une enquête et d'une divulgation qui sont conformes à la loi applicable, aux accords du comité d'entreprise et aux politiques de l'entreprise dans le but de protéger la sûreté et la sécurité des individus et de leurs informations personnelles, les actifs technologiques de Vertiv, la propriété ainsi que les informations confidentielles. Cependant, il est important de souligner que Vertiv n'interférera pas dans les informations personnelles et la communication à moins que la conduite ou la communication altère les performances au travail, affecte négativement l'environnement de travail de Vertiv, ait un impact potentiel sur la réputation de Vertiv ou puisse entraîner une violation du Code ou de la loi applicable.

Les contrôles préventifs comprennent la journalisation et la surveillance générales pour assurer la sécurité des informations et des systèmes contre les violations et autres activités malveillantes.

Les employés ainsi que toute autre personne ayant accès à l'un des actifs de Vertiv, y compris, mais sans s'y limiter, toutes les technologies, les informations marketing, la structure organisationnelle de l'équipe de vente ou toutes autres informations d'entreprise, ne doivent avoir aucune attente relativement à la confidentialité en ce qui concerne leur visionnement, leurs créations, leurs téléchargements, leur stockage, ce qu'ils envoient et reçoivent, leurs communications ou leur utilisation quelle qu'elle soit, indépendamment du sujet, même lors de l'utilisation d'un appareil personnel, à moins que la loi applicable ne prévoie de tels droits à la confidentialité. Vous êtes responsable de la protection et de la préservation des biens et des ressources de Vertiv en :

- Utilisant des ordinateurs et d'autres biens de Vertiv à des fins d'entreprise et conformément aux politiques de l'entreprise.
- Protégeant les ressources de Vertiv pendant leur utilisation et pendant leur stockage.
- Ne stockant pas de données confidentielles ou délicates sur des appareils personnels non autorisés.
- N'installant pas de logiciels non autorisés ou sans licence sur les ordinateurs de Vertiv ou sur d'autres appareils informatiques (à l'exception des applications personnelles immatérielles).
- Ne contournant pas les fonctionnalités de sécurité installées sur les appareils.
- Informant votre responsable, le service informatique de Vertiv ou le service de sécurité, selon le cas, lorsque des biens de l'entreprise sont perdus, volés ou autrement compromis.
- Informant votre responsable, le service informatique de Vertiv ou le service de sécurité, selon le cas, de toute activité criminelle connue ou suspectée ou de menaces contre le personnel ou les biens de l'entreprise.

Vertiv reconnaît ses obligations envers les comités d'entreprise en Europe, les syndicats et les organisations de représentation des employés similaires dans le monde entier. Dans ce contexte, Vertiv inspectera et surveillera les actifs et y accédera conformément aux exigences de ces organisations, à la loi applicable et aux politiques de l'entreprise.



Si j'envoie des SMS pour affaires concernant Vertiv sur mon téléphone portable personnel, mais que Vertiv est par la suite nommé dans un litige, mes messages sont-ils susceptibles d'être divulgués ?

Oui ! Tout ce que vous envoyez ou recevez, sur support papier ou autre, même s'il s'agit d'un message provenant de votre téléphone portable personnel, peut être divulgué.

Si quelqu'un me dit que je devrais utiliser mon courriel personnel pour négocier un contrat de vente, car aucun avocat de Vertiv ou de l'entreprise ne le découvrirait de cette manière, est-ce vrai ?

Absolument pas. Si un tiers, ou un collègue, vous encourage à utiliser des méthodes visant à contourner l'examen juridique, c'est un signe évident que la première chose que vous devriez faire est de contacter le conseiller juridique de Vertiv pour discuter de la question, car il y a de fortes chances que cela puisse enfreindre ce Code, une autre politique de la Société ou la loi.

Si un avocat ajouté en copie conforme ou si un avocat est présent au cours d'une discussion, le sujet de la discussion est-il protégé contre la divulgation en cas de litige ?

Non. Le privilège entre un avocat et son client ne s'étend qu'aux circonstances limitées dans lesquelles une personne recherche ou reçoit des conseils juridiques. Le fait de simplement ajouter un avocat en copie conforme à un courriel n'est pas suffisant, en soi, pour protéger la communication. En outre, vous voudrez peut-être réfléchir à deux fois à ce que vous êtes sur le point de communiquer si vous le faites uniquement en vous disant qu'un avocat est présent car, à moins que des conseils juridiques ne soient fournis, la conversation n'est pas protégée et les autres parties peuvent divulguer le contenu de vos conversations si celles-ci sont déposées.

Négociation d'actions et d'autres titres

Lorsque vous travaillez pour Vertiv ou en son nom, vous pouvez obtenir des informations sur notre société ou sur une autre société avant que ces informations ne soient rendues publiques. Ces informations sont souvent appelées « informations privilégiées » ou « informations non publiques importantes » et sont considérées comme « importantes » dans le cas où elles pourraient influencer un investisseur à acheter, vendre ou conserver les actions ou autres titres de la société. Vous ne pouvez jamais utiliser ou divulguer de manière inappropriée des informations non publiques importantes sur Vertiv ou sur une autre société dans le but d'acheter, de vendre ou de détenir des actions ou d'autres titres. De plus, vous ne pouvez jamais tenter de manipuler le prix des actions cotées en bourse ou d'autres titres. Cette interdiction s'applique également à la divulgation ou au partage d'informations privilégiées avec un membre de la famille, un ami ou une autre partie.



Pour prévenir les délits d'initiés et les abus de marché, suivez ces règles :

- Ne jamais acheter, vendre ou échanger les titres d'une société cotée en bourse alors que vous êtes en possession d'informations non publiques importantes (c'est-à-dire que vous devez attendre que l'information soit accessible au public et que le marché ait eu suffisamment de temps pour évaluer ces informations).
- Partagez des informations privilégiées uniquement avec des employés, des représentants ou des conseillers de Vertiv qui ont besoin de connaître ces informations au profit de Vertiv et ne divulguez pas ces informations à quiconque en dehors de Vertiv (y compris les membres de votre famille et vos amis).
- Protégez les informations non publiques importantes contre toute divulgation accidentelle.
- Ne jamais diffuser de fausses informations sur Vertiv ou sur toute autre société.

Une violation des lois sur les valeurs mobilières en ce qui concerne la négociation inappropriée de valeurs mobilières peut entraîner un licenciement ou une responsabilité pénale. Pour plus d'informations sur la négociation d'actions et d'autres titres, veuillez consulter la *Insider Trading Policy* [Politique de délit d'initié] de Vertiv et contactez le service juridique de Vertiv si vous avez des questions.



Quels sont les exemples d'« informations privilégiées » ou d'« informations non publiques importantes » ?

Les exemples incluent, sans s'y limiter :

- Les résultats financiers avant que ces résultats ne soient rendus publics.
- Les changements importants dans la gestion ou la stratégie de l'entreprise.
- De nouvelles relations commerciales.
- Les produits, les services ou les plans marketing à venir.
- Les informations concernant les poursuites ou les enquêtes gouvernementales.
- Les fusions, les acquisitions ou les cessions anticipées.

Vous assistez à une réunion confidentielle et vous apprenez que Vertiv envisage d'acquérir une entreprise. Pouvez-vous utiliser ces informations pour acheter des actions de cette société ?

Non. Une telle action pourrait constituer un conflit d'intérêts et pourrait constituer une violation de la loi.

Qui puis-je contacter pour m'assurer que je ne viole pas les lois sur les valeurs mobilières ou la politique de Vertiv ?

Les lois sur les valeurs mobilières sont complexes. Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour déterminer si les informations que vous possédez peuvent être considérées comme des « informations privilégiées » ou des « informations non publiques importantes », veuillez contacter le service juridique de Vertiv.

Courriels, SMS, messagerie instantanée et autres communications électroniques

Vertiv fournit des outils de communication électronique principalement à des fins professionnelles (et non à des fins personnelles), mais un usage personnel nominal peut être approprié. Voir la *Acceptable Use Policy* [Politique d'utilisation acceptable] de Vertiv. Les communications électroniques sont des documents commerciaux et vous devez considérer chacun de vos messages comme une lettre plutôt que comme une conversation. Évitez d'envoyer des communications qui pourraient vous embarrasser ou embarrasser l'entreprise si elles devenaient publiques. Par ailleurs, vous ne devriez jamais vous disputer ou exprimer de la colère de manière inappropriée dans une communication électronique. Vertiv ne tolérera pas l'utilisation de ses ressources pour créer, stocker, imprimer, solliciter ou envoyer tout matériel harcelant, menaçant, abusif, sexuellement explicite ou autrement offensant ou inapproprié, ou y accéder.

Si vous êtes impliqué dans un litige ou si vous avez connaissance d'un litige potentiel, contactez le service juridique de Vertiv pour obtenir des conseils avant d'envoyer un courriel à ce sujet, que ce soit au sein de l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise.

Sécurité des technologies de l'information

Comme c'est le cas pour plusieurs autres grandes entreprises, divers groupes criminels et même des agences de renseignement parrainées par leur gouvernement tentent de compromettre les systèmes informatiques de Vertiv. Les utilisateurs des actifs technologiques de Vertiv constituent la première ligne de défense et doivent rester vigilants à tout moment. Vertiv a un programme de sensibilisation et de formation à la sécurité dans le but de créer une culture axée sur la sécurité. Il est essentiel pour la

sécurité de Vertiv que tous les utilisateurs suivent la formation de sécurité qui leur est assignée et qu'ils signalent immédiatement les problèmes de sécurité. Toute préoccupation potentielle pouvant avoir un impact sur la sécurité de Vertiv doit être signalée au centre d'opérations réseau (COR) au **+1 614 841-6000** ou par courriel au : NOCTEAM@vertiv.com. Parmi les problèmes de sécurité fréquents se trouvent les courriels indésirables et les courriels d'hameçonnage, la perte ou le vol d'un appareil, les logiciels malveillants et la violation présumée des données.

Propriété intellectuelle

Vertiv protège sa propriété intellectuelle par divers moyens, notamment des brevets, des droits d'auteur, des secrets commerciaux, des marques de commerce, des accords de confidentialité et des accords de cession. Vertiv est propriétaire de la propriété intellectuelle développée par les employés au cours de leur emploi chez Vertiv ou créée à l'aide de la propriété ou des ressources de Vertiv. Vous ne pouvez pas prendre, donner ou divulguer la propriété intellectuelle de Vertiv sans l'autorisation de Vertiv. Par exemple, si vous quittez Vertiv et créez une entreprise ou travaillez pour une autre entreprise, vous n'êtes pas autorisé à utiliser la propriété intellectuelle de Vertiv au profit de votre nouvelle entreprise ou de votre nouvel employeur, même si vous avez développé ladite propriété intellectuelle pour Vertiv. De même, vous ne devez jamais prendre ou utiliser la propriété intellectuelle d'une autre personne ou entreprise alors que vous êtes à l'emploi chez Vertiv en violation de la loi ou des protections contractuelles.

Vous emportez votre ordinateur portable Vertiv avec vous en voyage d'affaires et travaillez sur l'ordinateur portable à l'aéroport. Est-ce un problème ?



Bien que cela ne crée pas nécessairement un problème, vous devez prendre des mesures pour éviter les problèmes. Lorsque des ordinateurs portables et des appareils similaires sont utilisés dans des lieux publics à des fins professionnelles, vous devez vous assurer que votre écran est protégé à tout moment des observateurs potentiels. De plus, vous ne devez pas laisser vos appareils sans surveillance.

Vous créez un logiciel de pointe pendant les heures de travail qui profitera à Vertiv dans ses efforts commerciaux. Avez-vous droit à une redevance de Vertiv ?

Non. Toute propriété intellectuelle développée pour Vertiv est la propriété de Vertiv. À cette fin, vous n'avez droit à aucune redevance de Vertiv à la suite de cette invention.

Confidentialité des données

Vertiv collecte et utilise des informations personnelles pertinentes, appropriées et habituelles uniquement à des fins commerciales légitimes. La politique de Vertiv est de protéger toutes les informations personnelles traitées par ou au nom de Vertiv et de maintenir la conformité avec toutes les lois et réglementations applicables en matière de confidentialité des données. Les informations personnelles ne doivent pas être divulguées par Vertiv à des tiers sans autorisation appropriée et lorsque la loi en vigueur le permet. Vertiv a mis en place un programme de confidentialité des données et de sécurité des informations comportant des protections administratives, techniques, organisationnelles et physiques qui sont raisonnablement conçues pour protéger les informations personnelles contre les menaces, les pertes et les accès ou les utilisations non autorisés. Dans chaque

cas, Vertiv s'efforcera d'assurer une sécurité proportionnée à la sensibilité des informations personnelles traitées.

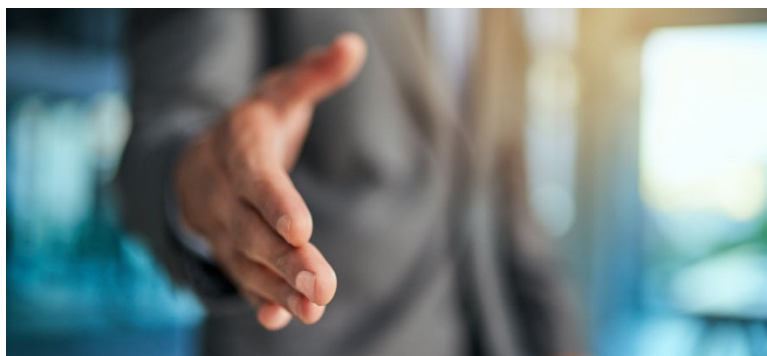
Parler au nom de Vertiv

Dans le cadre de nos efforts continus pour renforcer et protéger la bonne réputation de Vertiv, il est essentiel que notre entreprise communique de manière claire et cohérente avec le public. Ainsi, seules certaines personnes formées sont habilitées à s'adresser au grand public au nom de Vertiv. Si, dans le cadre de votre travail, vous utilisez les réseaux sociaux pour parler au nom de Vertiv, vous devez suivre une formation sur les réseaux sociaux et contacter le service marketing de Vertiv pour enregistrer de nouveaux sites de réseaux sociaux. Pour plus de détails sur nos politiques d'utilisation des médias sociaux, contactez le service marketing de Vertiv.

Travailler avec les clients et les fournisseurs

Concurrence et traitement équitable

C'est grâce à ses employés et à ses Membres du Conseil qui vivent selon nos valeurs fondamentales que Vertiv réussira. Nous ne nous engagerons pas dans des pratiques commerciales illégales. Le fait de traiter avec les fournisseurs et les clients de manière juste, équitable et ouverte tout en maintenant une concurrence agressive et indépendante est essentiel au succès de Vertiv.



Afin d'adhérer à cette politique, vous ne pouvez pas :

- Discuter ou échanger avec un concurrent de Vertiv toute information concernant les prix ou les produits, telle que les coûts de fabrication, la capacité de production, le plan marketing des produits, les pratiques d'appel d'offres ou toute autre information commerciale sensible sur le plan de la concurrence.
- Convenir avec un concurrent de fixer les prix, de boycotter des fournisseurs ou des clients en particulier ni attribuer des produits, des territoires ou des marchés.
- Utiliser tout moyen inapproprié pour obtenir des informations confidentielles ou des secrets commerciaux d'un concurrent.
- Utiliser sciemment les informations confidentielles ou les secrets commerciaux d'un concurrent sans l'autorisation écrite expresse de ce concurrent.
- Dénigrer les concurrents ou leurs produits en utilisant de fausses déclarations ou des rumeurs non vérifiées.
- Utiliser des tactiques ayant uniquement pour objectif d'éliminer la concurrence sur les marchés où Vertiv est un leader, comme la vente à perte.

De nombreuses interactions entre concurrents sont bénéfiques pour la concurrence et sont tout à fait licites. Il s'agit notamment de la plupart des activités des associations professionnelles, ainsi que des analyses comparatives structurées de manière appropriée, de l'établissement de normes, des fusions, des coentreprises et d'autres collaborations. Cependant, étant donné que la légalité de ces activités dépend des circonstances et de la structure dans lesquelles elles sont menées, vous devez consulter le service juridique de Vertiv avant de vous engager dans des réunions ou des discussions impliquant des concurrents. Le service juridique de Vertiv évaluera l'activité proposée et travaillera avec vous pour mettre en œuvre des mesures de protection qui protègent les informations exclusives de Vertiv et assurent la conformité avec la loi applicable.

Les employés en contact direct avec les fournisseurs ou les clients, ainsi que les employés engagés dans des associations professionnelles, des analyses comparatives ou des organisations de normalisation, doivent être particulièrement conscients des lois et réglementations antitrust américaines et toutes autres lois et réglementations commerciales. Ces lois et réglementations sont complexes et vous êtes tenu de soulever toute question ou préoccupation auprès du service juridique de Vertiv. Nous devons tous traiter équitablement les uns avec les autres ainsi qu'avec nos clients, fournisseurs, concurrents, actionnaires et autres parties prenantes et nous ne devons pas tirer indûment profit des autres par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la déformation de faits importants ni par toutes autres pratiques commerciales déloyales.

Le non-respect des lois applicables et des politiques de l'entreprise peut entraîner des sanctions pénales, notamment des peines de prison ou des amendes ainsi qu'une perte d'emploi. Si vous rencontrez une situation qui, selon vous, peut constituer une pratique commerciale contraire à l'éthique ou illégale, contactez le service juridique de Vertiv.



Mon ami travaille pour l'un de nos concurrents. Dans une conversation informelle, puis-je lui poser des questions sur les produits à venir de son entreprise ou sur son point de vue sur le marché ?

Il est naturel de discuter avec des amis ou la famille de notre travail et des projets sur lesquels nous travaillons. Cependant, il est important de garder à l'esprit que vous ne devez pas recevoir ou partager d'informations sur de nouveaux produits ou stratégies qui ne sont pas déjà dans le domaine public.

J'ai trouvé des informations concernant l'un de nos concurrents dans un article disponible sur un site Web public. Puis-je utiliser ces informations au profit de Vertiv ?

Oui La collecte d'informations accessibles au public est appropriée.

L'un de nos concurrents dispose d'un site Web protégé accessible uniquement à ses clients, qui leur fournit des informations sur les produits et services. Puis-je essayer d'accéder au site pour collecter des informations sur le concurrent ?

Non. L'obtention d'informations sur un produit ou un service en faussant votre identité ou vos intentions est une violation de ce Code et est potentiellement illégale. De même, l'utilisation d'informations qu'une partie a obtenues illégalement d'un tiers n'est pas non plus autorisée.

Un nouvel employé de Vertiv travaillait pour un concurrent. Puis-je lui poser des questions sur la stratégie marketing du concurrent pour ses prochains produits ?

Non. À moins que la stratégie marketing du concurrent ne soit une information publique disponible sur le site Web du concurrent ou ailleurs, il s'agit probablement d'informations confidentielles du concurrent. Obtenir des informations confidentielles du concurrent, même d'une personne qui est actuellement un employé de Vertiv, est contraire à l'éthique et potentiellement illégal.

Je participe à un salon auquel participent également les concurrents de Vertiv. Au cours d'une session en petits groupes, la conversation porte sur les prix et sur la manière de stabiliser les prix sur le marché. Que devrais-je faire ?

Une telle conversation pourrait constituer une preuve de collusion entre concurrents. Vous devez annoncer que la discussion est inappropriée entre concurrents et quitter immédiatement la salle. Vous devez également contacter le service juridique de Vertiv et signaler l'incident.

Puis-je appeler mon ami qui travaille chez un concurrent de Vertiv et lui demander quels sont les prix qu'il facture pour ses nouveaux produits ?

Non. Conformément aux lois antitrust américaines, vous devez éviter toute conversation qui pourrait être interprétée comme une fixation des prix entre concurrents. Cela pourrait constituer une violation grave des lois antitrust américaines ou internationales. Si vous avez des questions, veuillez contacter le service juridique.

Si un client vous fournit des informations sur un concurrent, Vertiv peut-il les utiliser ?

Ça dépend. Si les informations n'ont pas été obtenues illégalement par le client, n'ont pas été partagées illégalement avec vous et que leur utilisation n'entraînerait pas une violation des lois antitrust, ces informations peuvent être partagées et utilisées. Cependant, sachez que les lois dans ce domaine sont complexes. À cette fin, veuillez contacter le service juridique pour toute question sur les informations qu'il serait approprié de partager.

Mener des affaires à l'international

Les employés internationaux de Vertiv, quelle que soit leur situation géographique, doivent se conformer aux lois des États-Unis ainsi qu'aux lois, règles et réglementations locales. Ces lois incluent, entre autres, le contrôle des changes, les droits de douane et les taxes sur la valeur ajoutée. Si vous avez des questions concernant la loi applicable ou des conflits potentiels entre la loi locale et la loi américaine, veuillez contacter le service juridique de Vertiv avant d'entreprendre toute action.



Conformité commerciale — Gestion du commerce international L'équipe de gestion du commerce international (ITM) de Vertiv est chargée de la surveillance de la conformité des activités d'importation et d'exportation et a l'autorité finale sur ces questions. Chaque unité commerciale de Vertiv dispose d'un responsable de la conformité commerciale et chaque région dispose d'un coordinateur de la conformité commerciale formé dans ce domaine du droit. Assurez-vous de connaître les règles qui s'appliquent aux produits et à la technologie avec lesquels vous travaillez et suivez strictement ces règles dans tous les cas. Si vous avez des questions, veuillez contacter l'équipe ITM :

- NATrade@vertiv.com Amérique du Nord
- CALATrade@vertiv.com Amérique centrale et du Sud
- EMEATrade@vertiv.com Europe, Moyen-Orient et Afrique
- APTrade@vertiv.com Asie-Pacifique

Boycottage Les lois et réglementations américaines contre le boycottage interdisent aux entités de Vertiv, qu'elles soient basées aux États-Unis ou en dehors des États-Unis, de se conformer à une demande de soutien, de mise en œuvre ou de conformité à un boycottage de tout pays qui est contraire aux lois ou aux politiques des États-Unis, y compris le boycottage d'Israël par la Ligue arabe. Vertiv doit rejeter toute demande de ce type et, dans certains cas, est tenu de signaler la réception de la demande à l'agence gouvernementale compétente. Le personnel de Vertiv qui a connaissance d'une demande de boycottage d'un client ou d'un autre tiers doit immédiatement en informer l'équipe ITM et ne doit pas répondre à la demande sans avoir reçu leurs conseils.

Contrôles des exportations Notre politique est que toutes les entreprises de Vertiv, y compris celles organisées et opérant en dehors des États-Unis, se conforment aux lois et réglementations américaines en matière de contrôle des exportations et de sanctions. De plus, nous avons pour politique de nous conformer aux lois et réglementations d'autres pays en matière de contrôles des exportations et de sanctions lorsqu'elles sont applicables à Vertiv et qu'elles ne sont pas en conflit avec les lois et réglementations des États-Unis.

Les contrôles des exportations doivent être considérés comme un élément central de toutes les activités commerciales de Vertiv, y compris, mais sans s'y limiter, le développement commercial, les ventes, la saisie des commandes, les achats, la recherche et le développement, la production, la logistique, les ressources humaines et la sécurité du réseau. Pour assurer la conformité de Vertiv avec la loi applicable et nos politiques, vous devez déterminer si des éléments tels que le matériel, les logiciels, les données techniques, les dessins ou les schémas que vous pouvez envoyer ou recevoir, y

compris par courriel, peuvent entrer en conflit avec les exigences en matière de contrôle des exportations. Si vous ne comprenez pas comment le contrôle des exportations s'applique à votre rôle, veuillez demander à votre superviseur ou au service juridique.

Immigration Vertiv exige le strict respect de toutes les lois sur l'immigration, sans exception. Il est inacceptable que des employés voyagent et travaillent avec un visa ou un permis de travail qui ne soit pas en règle. De plus, remplir des documents avec de fausses informations peut être une infraction pénale pouvant entraîner des accusations criminelles et le refus de futurs visas et permis de travail. Les lois sur l'immigration sont complexes. Pour vous protéger et protéger Vertiv, veuillez demander l'aide du service juridique de Vertiv ou d'un expert en immigration sur la façon de vous conformer pleinement aux lois d'immigration applicables.



Est-ce possible d'avoir des exemples de demandes de boycottage ?

Des exemples de contrats, de commandes ou d'autres documents contenant du vocabulaire associé au boycottage peuvent inclure, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- « Dans le cas des fournisseurs étrangers, cette commande est passée sous réserve que les fournisseurs ne figurent pas sur la liste de boycottage d'Israël publiée par la Ligue arabe centrale. »
- « Les marchandises d'origine israélienne ne sont pas acceptables. »
- Une déclaration signée de la compagnie maritime indiquant le nom, le pavillon et la nationalité du navire de transport et confirmant qu'il est autorisé à entrer dans les ports arabes.
- « Avez-vous ou avez-vous déjà eu une succursale ou une entreprise principale, une usine ou une usine d'assemblage en Israël ou avez-vous conclu une vente à un Israélien ? »
- « L'entrepreneur doit, pendant toute la durée du contrat, respecter et se conformer à tous égards aux règles et instructions émises de temps à autre par le Bureau israélien de boycottage en Irak. »
- « Le connaissance doit porter une note indiquant que le navire livrant la cargaison ne figure pas sur la "liste noire" et ne fait pas escale dans les ports israéliens. »
- « Nous certifions par la présente que les bénéficiaires, les fabricants, les exportateurs et les cessionnaires de ce crédit ne sont pas sur liste noire en plus de ne pas avoir de lien avec Israël et que les conditions de ce crédit ne contreviennent en aucun cas à la loi relative au boycottage d'Israël ni aux décisions rendues par le Bureau israélien de boycottage.

Je dois envoyer des données techniques contrôlées par le gouvernement des États-Unis aux employés de Vertiv qui ne sont pas des citoyens américains, mais qui sont actuellement présents aux États-Unis. Puis-je leur envoyer les documents par courriel ?

Non. Vous devez d'abord confirmer que les employés de Vertiv sont autorisés à recevoir les données techniques. Vous devriez contacter votre responsable de la conformité commerciale ou le service juridique de Vertiv pour obtenir de l'aide.

Marchés publics

Vertiv est un fournisseur responsable de produits et de services aux États-Unis et pour d'autres gouvernements. En conséquence, aucun employé ou membre du conseil d'administration ne doit, dans le cadre d'une transaction avec un gouvernement, se livrer à une conduite en violation de la loi et de la réglementation ou autrement incompatible avec les normes d'intégrité nécessaires à l'atteinte de cet objectif. Toutes les dispositions de ce Code relatives aux transactions commerciales régulières de Vertiv ainsi qu'à la protection de Vertiv et de sa propriété s'appliquent également dans le contexte de nos interactions avec les entités gouvernementales.



Les lois et règlements applicables et les conditions des contrats gouvernementaux peuvent imposer des exigences de conformité aux programmes administratifs et socio-économiques, la tenue de dossiers, la conservation des dossiers et les certificats de conformité. Toutes les déclarations, communications et représentations aux représentants du gouvernement doivent d'abord être approuvées par le service juridique de Vertiv afin de confirmer qu'elles sont à jour, exactes et complètes.

Les directives générales de base pour interagir avec les représentants du gouvernement comprennent :

- Toutes les déclarations, y compris celles concernant les prix, doivent être exactes et complètes.
- Les pots-de-vin ou les ristournes versés à un client gouvernemental ou provenant d'un client gouvernemental, réel ou potentiel, ne sont pas autorisés.
- Vertiv doit engager des agents, consultants et autres tiers réputés en ce qui concerne l'interaction avec le gouvernement.
- Nous ne devons pas utiliser de manière inappropriée des informations d'approvisionnement sensibles qui fourniraient à Vertiv un avantage concurrentiel injuste.

Exigences de performance du contrat

Les contrats gouvernementaux doivent être conclus et exécutés de bonne foi, y compris en utilisant une enquête diligente pour fournir les certificats requis. Les produits et services de Vertiv doivent respecter ou dépasser les précisions contractuelles. Vous ne pouvez pas fournir au gouvernement quelque chose qui diffère de ce qui a été précisé ou qui ne respecte pas les exigences de test à moins que l'approbation gouvernementale ne soit préalablement obtenue par écrit.

Tarification des marchés publics

Les contrats avec les agences gouvernementales sont tarifés conformément à la tarification du marché commercial de Vertiv, à moins que le PDG de Vertiv et l'agence ne se soient entendus par écrit sur une tarification différente. Si des coûts supplémentaires surviennent dans le cadre de la prestation de services ou de la fourniture de produits par Vertiv, Vertiv ne facturera au gouvernement que les coûts admissibles et imputables au contrat en vertu de la loi et de la réglementation. L'exactitude et la cohérence sont requises dans l'accumulation et la répartition de ces coûts. Il est de la responsabilité de chaque employé de facturer le temps et les autres coûts au meilleur de ses connaissances et de ses convictions. Une facturation incorrecte est un problème grave qui est strictement interdit et qui entraînera une enquête ainsi que d'éventuelles mesures disciplinaires conformes aux règles et aux lois locales, y compris un éventuel licenciement.

Négociation de contrat

Lors de la négociation de la plupart des contrats, des sous-traitances et des modifications des gouvernements américains et étrangers, Vertiv soumettra des propositions de prix et des devis basés sur les prix du marché commercial de Vertiv. Si une loi, un règlement ou un contrat individuel l'exige, Vertiv divulguera toutes les informations sur les prix qui, selon un acheteur ou un vendeur raisonnable, pourraient affecter de manière significative le prix total d'un contrat ou d'une sous-traitance gouvernementale. Chaque employé et chaque membre du conseil d'administration de Vertiv a la responsabilité individuelle de traiter avec le gouvernement de manière équitable et de se conformer aux exigences de divulgation lors de la proposition et de la négociation de contrats et de sous-traitances gouvernementaux. Il est important de souligner que les règles régissant nos relations avec le gouvernement sont plus strictes et complexes que celles régissant nos relations avec les clients commerciaux. À cette fin, n'oubliez pas de demander l'aide appropriée.

Documents classifiés

Conformément aux lois et réglementations applicables, des restrictions strictes sont imposées sur l'acceptation, la protection et le contrôle des documents gouvernementaux classifiés (confidentiels, secrets ou très secrets). Le strict respect de la loi et de la politique de gestion des actifs de Vertiv est requis. Comme l'exigent nos contrats gouvernementaux et la loi applicable, les informations peuvent uniquement être mises à la disposition de ceux qui ont un intérêt commercial à les connaître et qui ont obtenu l'autorisation de gouvernance appropriée et d'autres approbations. Vous êtes tenu de signaler immédiatement une violation de la sécurité à votre responsable ou au niveau de gestion approprié dans les circonstances.





Mon amie prend sa retraite de son emploi gouvernemental. Puis-je discuter avec elle d'une opportunité d'emploi chez Vertiv ?

Pour éviter les risques juridiques, contactez le service des ressources humaines ou le service juridique de Vertiv avant de vous engager dans toute discussion liée à l'emploi avec un employé du gouvernement. S'engager dans ces discussions avec d'anciens employés gouvernementaux peut être soumis à des règles et procédures uniques. Étant donné qu'il y a des règles qui peuvent également restreindre le travail que les anciens employés du gouvernement peuvent effectuer au nom de Vertiv, veuillez également les appliquer aux anciens employés du gouvernement qui travaillent actuellement pour nous.

Y a-t-il un type de cadeau, de marque d'hospitalité ou de divertissement que je puisse offrir à un employé du gouvernement ?

N'offrez pas de cadeau, de marque d'hospitalité, ni de divertissement à un employé du gouvernement sans avoir préalablement reçu une confirmation du service juridique de Vertiv qu'une telle activité est légale, dans les limites applicables, et dûment autorisée et divulguée.

Dans le cas où Vertiv vend à une entité gouvernementale, est-ce important si Vertiv vend par l'intermédiaire d'un distributeur ou d'un agent qui vend ensuite au gouvernement ? Qui est responsable dans ce cas ?

Les maîtres d'œuvre travaillent directement avec le gouvernement. Ils gèrent les sous-traitants et sont chargés de confirmer que le travail est terminé tel que défini dans le contrat. Les achats publics sont régis par des lois et des réglementations [le règlement fédéral sur les acquisitions (FAR) aux États-Unis] et des suppléments d'agences pertinents, qui visent à rendre les décisions d'achat justes, transparentes et avantageuses pour les contribuables. Un entrepreneur principal fédéral peut être tenu de transmettre plusieurs clauses contractuelles du gouvernement à ses sous-traitants et l'entrepreneur principal est responsable de la performance de ses sous-traitants. Dans certains pays, dont les États-Unis, pour devenir maître d'œuvre, vous devez d'abord enregistrer votre entreprise auprès du gouvernement. Comme les maîtres d'œuvre sont souvent soumis à des règles et exigences particulières, vous devez engager le service juridique de Vertiv avant d'agir en tant que maître d'œuvre sur un contrat gouvernemental.

Si un client du gouvernement vous demande d'engager un sous-traitant qui, selon vous, n'a pas les compétences requises pour un projet et que le sous-traitant est lié à l'entrepreneur du gouvernement, que devez-vous faire ?

Compte tenu du manque de compétences du sous-traitant et du conflit d'intérêts potentiel, vous devez discuter de ces questions avec votre responsable ou le service juridique, car Vertiv pourrait être responsable des actes des tiers qui le représentent.

Puis-je m'écarter des prix commerciaux lorsqu'un contrat gouvernemental est en cause ?

En règle générale, nous facturons des prix commerciaux aux clients gouvernementaux ainsi que non gouvernementaux et nos propositions d'offres gouvernementales sont basées sur notre modèle de tarification commerciale (la plupart sont des projets d'appel d'offres). Nous offrons des remises basées sur la nature concurrentielle de l'offre aux clients gouvernementaux et non gouvernementaux ; les tarifs réduits pouvant varier en fonction du volume, du projet ou du lieu, etc. Les écarts relatifs à cette approche doivent être approuvés par le PDG.

Membres de notre communauté et du monde

Conformité à la loi applicable

Vertiv adhère aux lois, règles et réglementations qui s'appliquent à ses activités dans le monde et les respecte. En tant que représentant de Vertiv, vous êtes tenu de vous conformer à toutes les lois, règles et réglementations applicables partout où nous exerçons nos activités. Ni la pression perçue de votre responsable ni les exigences dues aux conditions commerciales ne vous dispensent de vous conformer à toutes les lois, règles et réglementations applicables.

En tant que société américaine, Vertiv est soumise et doit se conformer aux lois des États-Unis. Vertiv est également soumis aux lois des autres pays où nous exerçons nos activités. Lorsque vous menez des affaires au nom de Vertiv, il est important que vous connaissiez et compreniez les lois locales qui s'appliquent à vos activités, ainsi que la manière dont vous pourriez être affecté par les lois d'autres juridictions. Veuillez toujours demander l'aide de votre responsable ou du service juridique de Vertiv si vous avez des questions sur les lois applicables ou si vous rencontrez un conflit entre ces lois.

En faisant des affaires au nom de Vertiv, vous découvrez qu'une loi locale ou une exigence légale est en conflit avec une loi des États-Unis ou la politique de l'entreprise Vertiv. Que devriez-vous faire ?

Vous devez demander l'aide de votre responsable ou du service juridique de Vertiv.

Vous découvrez qu'un fournisseur de Vertiv a faussé le pourcentage de contenu d'origine locale pour répondre aux exigences gouvernementales. Que devriez-vous faire ?

Vous devez porter la question à l'attention du responsable des achats de Vertiv. Si le problème n'est pas résolu ou si le comportement se répète, vous devez signaler votre problème en contactant l'une des ressources identifiées dans la section *Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème* à la page 5.

Vous êtes responsable de la distribution et vous remarquez qu'un envoi de Vertiv doit être livré dans un pays sanctionné en violation des lois de contrôle des exportations des États-Unis. Que devriez-vous faire ?

Vous devez arrêter l'expédition et enquêter sur l'erreur. Si vous découvrez un acte répréhensible ou une violation possible de la loi ou de ce Code, vous devez signaler votre problème en contactant l'une des ressources identifiées dans *Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème* à la page 5.



Divulgence publique et rapports financiers

Vertiv a la responsabilité de communiquer efficacement et franchement avec les investisseurs, les agences gouvernementales et les autres parties prenantes afin qu'ils aient une compréhension précise de la situation financière et des résultats d'exploitation de l'entreprise. Vertiv s'engage à faire des rapports et des divulgations complets, opportuns et précis. Tous les employés responsables de la préparation de rapports ou de divulgations, y compris la rédaction, la révision, la signature ou la certification d'informations, doivent confirmer avec diligence que ces rapports et divulgations sont complets, justes, exacts, opportuns et compréhensibles.

En plus de ce qui précède, le PDG de Vertiv et chaque filiale de la société (ou les personnes exerçant des fonctions similaires) ainsi que toute autre personne qui est généralement impliquée dans l'information financière de la société ou dans la surveillance de celle-ci doit se familiariser avec les exigences de divulgation applicables à la société ainsi que les opérations commerciales et financières de la société. En tant que société ouverte, il est d'une importance cruciale que les déclarations de Vertiv auprès de la Securities and Exchange Commission soient exactes et opportunes.

Si vous avez des informations concernant (a) des lacunes importantes alléguées dans la conception ou le fonctionnement des contrôles internes ou de divulgation qui pourraient nuire à la capacité de l'entreprise à enregistrer, traiter, résumer et communiquer des données financières ou (b) toute fraude présumée qui implique la direction ou d'autres employés qui jouent un rôle important dans les rapports financiers, les divulgations ou les contrôles internes de l'entreprise, vous devez communiquer rapidement ces préoccupations à votre responsable ou à l'un des points de contact identifiés dans la section *Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème* à la page 5.



Est-ce possible d'avoir des exemples de dossiers commerciaux de Vertiv ?

Les documents commerciaux peuvent inclure, sans s'y limiter, les éléments suivants (sous forme papier ou électronique) :

- Les documents financiers
- Les feuilles de temps
- Les rapports de dépenses
- Les informations sur les produits et fiches techniques
- Les rapports de tests de produits
- Les rapports sur l'environnement, la santé et la sécurité

Quelles sont les conséquences de la création de faux dossiers commerciaux ?

La création de faux dossiers commerciaux peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement. De plus, un tel comportement peut nuire à la réputation commerciale de Vertiv et entraîner la responsabilité civile ou pénale de l'entreprise et de l'employé responsable.

Que dois-je faire si j'identifie un employé déclarant faussement des résultats commerciaux ou créant de faux dossiers commerciaux ?

Vous devez signaler rapidement votre problème à l'un des points de contact identifiés dans la section *Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème* à la page 5. Si vous n'êtes pas à l'aise de soulever le problème avec votre responsable, vous pouvez signaler votre problème de manière anonyme à la ligne d'assistance de Vertiv. Selon les circonstances, les services des ressources humaines et juridiques de Vertiv peuvent enquêter sur l'affaire sans divulguer votre implication.

Anticorruption

La corruption diminue la confiance du public, entrave le commerce équitable et menace le développement économique et social dans le monde. De nombreux pays ont promulgué des lois anticorruption qui interdisent aux entreprises et aux particuliers d'utiliser des pots-de-vin, des ristournes ou d'autres actions liées à la corruption dans le but d'obtenir des affaires ou un avantage concurrentiel indu. Vertiv s'engage à mener ses activités dans le respect de toutes les lois anticorruption applicables.

Les pots-de-vin, les ristournes et toutes autres formes de paiements corrompus sont interdits internationalement. Il est interdit aux employés et aux Membres du Conseil de Vertiv d'offrir, de donner, de solliciter ou de recevoir, directement ou indirectement, toute forme de pot-de-vin, de ristourne ou tout autre paiement corrompu, à ou de la part de toute personne ou organisation, y compris les agences gouvernementales, les représentants du gouvernement, les entreprises privées, ou des employés de ces sociétés privées, et ce en toutes circonstances. Dans la mesure où vous avez connaissance d'une telle action, vous devez en informer rapidement votre responsable ou le service juridique. Cette interdiction relative aux paiements frauduleux s'applique dans le monde entier, sans exception aux coutumes perçues, aux pratiques locales ou aux conditions de concurrence. En outre, cette interdiction s'applique également à toute personne ou entreprise agissant au nom de Vertiv, telle que les agents commerciaux, les distributeurs, les représentants, les prestataires de services, les entrepreneurs, les fournisseurs et les partenaires de coentreprise.

Le non-respect des lois anticorruption applicables peut entraîner des sanctions pénales, civiles et réglementaires pour Vertiv et les personnes impliquées. De plus, les employés de Vertiv, les Membres du Conseil, les sous-traitants et les tiers ayant enfreint ces lois seront passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'emploi ou du contrat.

Pots-de-vin

Un pot-de-vin représente de l'argent ou toute autre chose de valeur offerte ou donnée dans le but d'influencer indûment le jugement ou la conduite d'une personne ou de provoquer un résultat ou une action souhaités. Les pots-de-vin et les paiements abusifs peuvent prendre plusieurs formes :

- Espèces, cadeaux, divertissements, repas ou voyages
- Formation, opportunités d'affaires ou emploi
- Remises ou crédits personnels
- Assistance ou soutien à un membre de la famille d'un agent du gouvernement
- Contribution politique ou caritative



Pour plus d'informations sur ce qui peut constituer un pot-de-vin, veuillez consulter la *Anti-Corruption Policy* [Politique anticorruption] de Vertiv. Lorsque vous fournissez des cadeaux, des repas, des divertissements et d'autres objets de valeur, vous devez saisir l'objectif commercial et le nom complet, le titre et l'employeur du destinataire dans le système de préapprobation et de remboursement des dépenses de Vertiv. Si vous recevez un cadeau, divulguez-le à votre responsable. Pour plus d'informations, veuillez consulter la *Gifts, Hospitality, and Travel Policy* [Politique relative aux cadeaux, aux marques d'hospitalité et aux voyages] de Vertiv.

Paiements de facilitation versus pots-de-vin

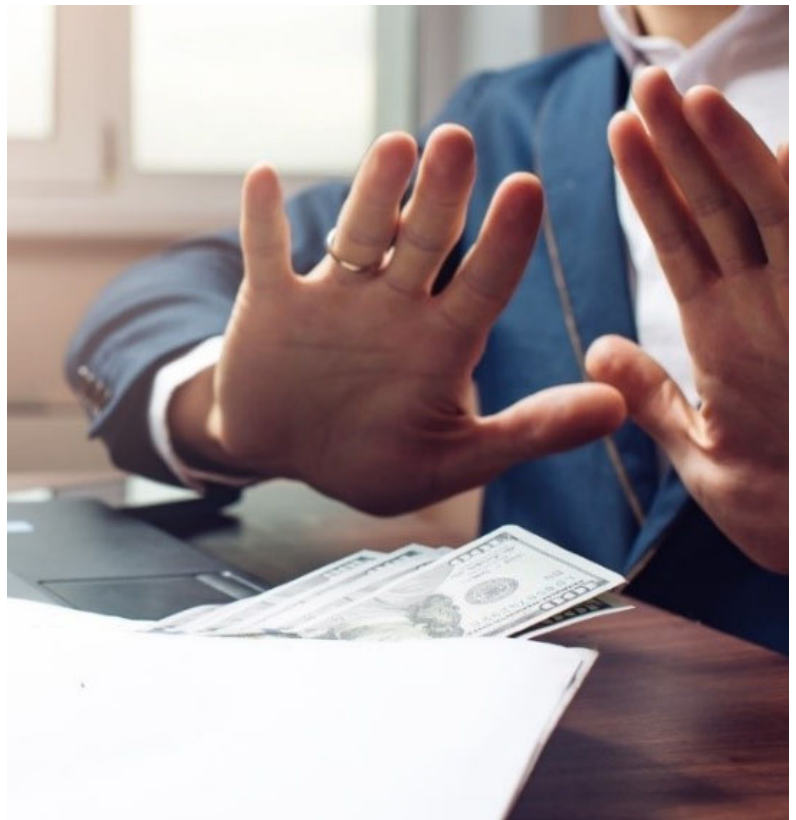
Un paiement de facilitation est un petit paiement en espèces ou l'offre d'un petit cadeau à un agent gouvernemental de bas niveau dans le seul but d'accélérer ou de garantir l'exécution d'une action gouvernementale de routine et non discrétionnaire. Les paiements de facilitation se distinguent des pots-de-vin en ce qu'ils sont offerts ou sollicités en échange d'un service qu'une personne ou une entreprise a déjà le droit de recevoir. En revanche, des pots-de-vin sont offerts en échange d'avantages ou de services injustifiés et illégaux qu'une personne ou une entreprise n'aurait pas dû recevoir. Bien qu'ils soient différents, compte tenu des similitudes entre les deux, de nombreux pays ont adopté une politique de tolérance zéro à l'égard des deux types de paiements. Étant donné que ce domaine de la loi est particulièrement complexe, veuillez consulter le service juridique pour obtenir des conseils sur tous les paiements de facilitation.

Ristournes

Une ristourne est une catégorie de pot-de-vin. Elle se caractérise par de l'argent ou toute autre chose de valeur qui est offerte ou donnée pour obtenir ou récompenser indûment un traitement favorable dans le cadre d'une transaction. Voici un exemple de ristourne : Un fournisseur de pièces soumissionne pour un contrat de vente de pièces à Vertiv. Il accepte de payer au responsable des achats de Vertiv une partie de l'argent qu'il recevra de Vertiv dans le cadre du contrat en échange de l'attribution de ce contrat.

Les actes d'un distributeur ou d'un revendeur peuvent être considérés comme des pots-de-vin ou des ristournes

Offrir des cadeaux ou d'autres objets de valeur pour influencer de manière illégale des décisions commerciales est un acte de corruption contraire à la loi. Travailler par l'intermédiaire d'un tiers, tel qu'un distributeur ou un revendeur, ne rend pas la corruption moins criminelle ou plus acceptable. Vertiv peut être en violation des lois anticorruption dans une situation où Vertiv était ou aurait dû être au courant de la corruption par un tiers, tel qu'un distributeur ou un revendeur.





Les employés d'une entreprise détenue en totalité ou en partie par le gouvernement sont-ils considérés comme des employés du gouvernement ?

Oui La définition de *représentant du gouvernement* est large et inclut les employés d'entreprises détenues ou contrôlées par le gouvernement. Ceci est particulièrement important dans les pays où le gouvernement maintient la propriété ou le contrôle d'entreprises dans certains secteurs, comme la propriété du gouvernement chinois dans certaines entreprises de télécommunications.

Vous souhaitez engager un distributeur sur un territoire où la corruption est considérée comme un phénomène répandu. Que devriez-vous faire ?

Vous devez d'abord contacter le service juridique de Vertiv. Le service juridique de Vertiv effectuera une diligence raisonnable sur le distributeur avant de l'engager à agir au nom de Vertiv. Tous les distributeurs et autres tiers doivent avoir les compétences, le talent ainsi que les ressources nécessaires pour s'acquitter de leurs obligations et agir avec intégrité en plus de se conformer au présent Code.

Vous entendez une rumeur selon laquelle l'un des distributeurs de Vertiv pourrait se livrer à des pratiques commerciales corrompues. Que devriez-vous faire ?

Vous devez immédiatement signaler votre problème au service juridique de Vertiv. Portez attention aux allégations ou rumeurs de comportement corrompu. Vertiv peut être tenu responsable de la conduite de ses distributeurs et autres tiers même si Vertiv n'a pas autorisé le comportement corrompu et ne s'y est pas engagé directement.

Un fournisseur vous offre de l'argent en échange de l'accélération de son processus d'approbation. Que devriez-vous faire ?

Vous devez refuser poliment l'offre et signaler la tentative de ristourne à votre responsable.

Une entreprise intéressée par la distribution des produits Vertiv contacte un représentant commercial de Vertiv et lui offre une importante « prime » si l'entreprise reçoit une concession pour revendre les produits Vertiv dans une région de vente particulière. Est-ce acceptable ?

Non ! Le représentant commercial devra refuser tout paiement et immédiatement signaler l'incident au service juridique de Vertiv. Vertiv ne tolérera ni la sollicitation ni la réception de commissions inappropriées en échange de l'attribution de contrats.

Vous entendez une conversation entre un employé de Vertiv et un fournisseur potentiel de Vertiv. Au cours de cet appel, vous apprenez que l'employé va attribuer un gros contrat à un fournisseur, malgré le fait que la proposition du fournisseur n'est pas la meilleure valeur au total. Vous apprenez également que l'employé va recevoir une grosse somme d'argent dans le cadre de ce contrat. Que devriez-vous faire ?

Vous devez signaler ce que vous avez appris au service juridique de Vertiv, car il semblerait que l'employé accepte une ristourne, ce qui peut avoir des conséquences dévastatrices pour toutes les personnes impliquées, y compris le fournisseur et Vertiv. La violation des normes d'intégrité commerciale pourrait nuire à long terme à la réputation et à la crédibilité de Vertiv, ce qui l'emporte sur tout avantage lié à l'obtention d'un contrat.

Vous êtes dans un pays dans lequel les paiements de facilitation sont acceptables pour certaines actions gouvernementales courantes et non discrétionnaires. Votre gestionnaire vous donne une petite somme d'argent pour qu'un certificat soit déposé rapidement. Est-ce acceptable ?

Vous devez préautoriser le paiement de facilitation avec le service juridique pour vous assurer que les lois du pays en question autorisent les paiements de facilitation et que ceux-ci doivent être documentés et fournis au service juridique.

Aucune contribution politique

C'est la politique de Vertiv de ne pas faire de contributions politiques avec ses fonds d'entreprise, aux États-Unis ou à l'étranger. La loi fédérale des États-Unis interdit aux entrepreneurs du gouvernement fédéral de faire des contributions, directement ou indirectement, dans le cadre d'élections fédérales. Cela dit, cette politique n'empêche pas un employé ou un membre du conseil de faire des contributions politiques personnelles, sous réserve des lois applicables, ou de s'engager dans des activités politiques à titre personnel pendant leur temps libre.

La Société examinera régulièrement ses activités commerciales pour déterminer si elle peut être soumise aux lois nationales et locales relatives aux pratiques de type payer pour jouer et confirmera sa conformité à toutes les lois applicables, y compris en préautorisant les contributions politiques des employés couverts.



Activités de lobbying

De temps à autre, Vertiv peut s'engager avec des décideurs aux niveaux fédéral, étatique et local du gouvernement qui façonnent les lois et réglementations régissant notre entreprise afin de promouvoir des politiques et des lois qui améliorent la sécurité, l'efficacité énergétique et les infrastructures. Il est essentiel pour un représentant du gouvernement d'avoir la capacité de fournir aux gouvernements des faits et des points de vue divergents pour assurer une bonne prise de décisions qui profite à toute la société. Vertiv peut également participer à des groupes industriels ayant pour but de faire avancer ces objectifs. Le lobbying est hautement réglementé au niveau national ainsi qu'à l'étranger et toutes les activités de lobbying de Vertiv seront menées dans le respect de toutes les lois applicables. Avant de vous engager avec un représentant du gouvernement au nom de Vertiv, vous devez d'abord contacter le service juridique de Vertiv pour obtenir des conseils.

Responsabilité sociale d'entreprise

La responsabilité sociale d'entreprise est une valeur clé de Vertiv et fait partie intégrante de la façon dont nous menons nos activités dans le monde entier. Nous respectons la dignité des individus ainsi que les droits de la personne et exigeons que nos fournisseurs et partenaires commerciaux fassent de même. Pour des informations détaillées sur l'engagement de Vertiv à respecter les droits de l'homme

dans toutes ses opérations mondiales, veuillez consulter la *Déclaration sur les efforts de lutte contre l'esclavage et la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement* de Vertiv (publiée sur www.vertiv.com) et la *Human Rights Policy [Politique des droits de l'homme]* de Vertiv.

Le travail des enfants

Vertiv interdit strictement le travail des enfants et doit se conformer à toutes les lois locales concernant les restrictions d'âge et d'heures. Nous attendons et exigeons que nos fournisseurs fassent de même.

Travail forcé

Vertiv interdit strictement, tant au sein de l'entreprise que chez ses fournisseurs, l'utilisation de tout travail sous contrat ou forcé, de l'esclavage ou de la servitude et s'engage à se conformer à toutes les lois et réglementations applicables contre l'esclavage et la traite des êtres humains.

Protection de l'environnement

Vertiv s'engage à prendre soin de l'environnement et à respecter les communautés où nous exerçons nos activités. Cela exige que nous agissions de manière respectueuse envers notre environnement, en respectant ou en dépassant les exigences fixées par les lois et réglementations environnementales applicables. Dans la mesure du possible, Vertiv cherche à éviter les impacts négatifs sur le sol, l'air et les ressources en eau ainsi que sur les communautés dans lesquelles nous opérons.

Conformité des tiers

Par le biais du Supplier Code [*Code de conduite des fournisseurs*] de Vertiv (publié sur www.vertiv.com), Vertiv exige que ses fournisseurs respectent les principes des droits de l'homme décrits ci-dessus. De plus, Vertiv sélectionne des fournisseurs qui favoriseront la sécurité et protégeront l'environnement en travaillant avec nous pour développer des produits et des solutions durables pour nos clients.

Renonciations et modifications à notre Code

Toute dérogation à une disposition de ce Code pour un membre de la direction ou un membre du Conseil ou tout amendement (tel que défini ci-dessous) à ce Code doit être approuvé par le Conseil d'administration (ou un comité désigné) et sera rendu public sur le site Web de Vertiv, lorsque requis par la loi ou la réglementation en vigueur. Un « amendement » désigne tout amendement au présent Code autre que des modifications mineures d'ordre technique, administratif ou d'autres modifications non substantielles.

Toutes les personnes doivent noter que Vertiv n'a pas l'intention d'accorder ou d'autoriser des dérogations aux exigences de ce Code. L'entreprise s'attend au plein respect de ce Code.

À quoi s'attendre lorsque vous posez une question ou signalez un problème

Vertiv prend au sérieux ses responsabilités en vertu du Code de conduite, notamment en enquêtant sur toute violation du Code signalée de bonne foi. Vertiv traitera ces rapports de manière confidentielle dans la mesure du possible, conformément aux lois applicables, et à mener une enquête approfondie.

Lorsque Vertiv prend connaissance d'un problème de conformité potentiel, le problème est attribué à la personne ou à la fonction la plus appropriée pour enquêter. Selon la situation, il peut s'agir du service des ressources humaines, du service juridique, du service financier, du service environnemental ou tout autre service de Vertiv. Dans certains cas, nous pouvons faire appel à un enquêteur externe ou faire un signalement aux autorités compétentes.

Les enquêtes se déroulent beaucoup plus facilement lorsque la personne qui a signalé le problème potentiel partage des informations détaillées et établit une communication bidirectionnelle avec l'enquêteur. Il est possible de conserver l'anonymat, bien que du point de vue de l'enquêteur, il soit préférable de savoir qui partage la problématique, car cela améliore la communication et peut conférer plus de crédibilité à l'allégation.

Vertiv comprend que certaines allégations ne peuvent pas être prouvées ou peuvent tout simplement être erronées. La politique de l'entreprise est de ne pas exercer de représailles contre un individu ayant partagé ses préoccupations ou fait des allégations de bonne foi relativement à une faute réelle ou potentielle dans le cadre du programme de conformité. Un signalement fait de « bonne foi » signifie que votre signalement est sincère et exact au meilleur de votre connaissance. Vertiv ne tolérera pas de représailles pour des réclamations faites de bonne foi. Les personnes qui exercent des représailles contre des employés ayant signalé un problème enfreignent elles-mêmes ce Code et, sous réserve de la loi, des politiques et des règles locales, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Nous avons mis en place cette politique afin que les employés n'hésitent pas à partager leurs préoccupations sans avoir peur des représailles. Inversement, Vertiv ne tolérera pas les réclamations injustifiées et sans fondement formulées contre un individu dans le but de le harceler ou de le discréditer.

Lorsque cela est possible, à la fin d'une enquête, Vertiv fera part de ses commentaires à la personne qui a signalé un problème. Ce n'est pas possible dans le cas des allégations anonymes. De plus, les informations que nous pouvons partager sur le résultat d'une enquête peuvent être limitées en raison de problèmes juridiques ou de confidentialité. Néanmoins, toute personne qui signale un problème doit être assurée que Vertiv enquêtera sur toutes les préoccupations crédibles et prendra les mesures appropriées afin de résoudre les problèmes identifiés.

Coopération avec les enquêtes

Il est obligatoire de coopérer aux enquêtes sur les violations possibles des lois et règles de conduite applicables, y compris celles décrites dans ce Code et celles prévues par les règles de travail locales et les politiques de l'entreprise. Le défaut de coopérer à une enquête, l'intimidation et la contrainte d'auditeurs ou d'enquêteurs internes ou externes ainsi que la tentative d'induire les enquêteurs en erreur, constituent une infraction disciplinaire grave. Sous réserve de la législation locale et des contrats ou accords de travail applicables et des obligations de consultation, cela peut entraîner la résiliation de l'emploi et des poursuites civiles ou pénales.

Conclusion

Ce Code contient des directives générales pour mener les affaires de Vertiv de manière cohérente et avec intégrité. Si vous avez des questions concernant ces directives, veuillez contacter votre responsable ou les services des ressources humaines ou juridiques de Vertiv. Vertiv s'attend à ce que tous les employés et Membres du Conseil adhèrent à ces normes.

Rien dans ce Code n'est destiné à modifier d'autres droits et obligations légaux de Vertiv, de ses employés (tels que les modalités d'emploi de type gré à gré) et des Membres du Conseil. Ce Code n'est pas destiné à être une politique complète traitant de toutes les situations auxquelles un membre de l'équipe Vertiv peut être confronté. De plus, Vertiv maintient un certain nombre de politiques, de procédures et de directives d'entreprise supplémentaires. Plusieurs d'entre elles sont référencées dans ce Code ; elles décrivent des exigences plus précises applicables à certaines situations. Si vous êtes face à une situation qui n'est pas présentée dans ce Code et que vous n'êtes pas certain qu'elle soit conforme à ce Code ainsi qu'aux politiques de Vertiv, vous devez demander conseil à votre responsable ou, si nécessaire, aux services des ressources humaines ou juridiques.

Reconnaissance

Les employés et les Membres du Conseil doivent certifier qu'ils ont relu et qu'ils se conforment au Code de conduite sur une base annuelle (en plus de faire de même au moment de leur embauche). De plus, le service d'audit interne de Vertiv effectue un examen annuel indépendant du processus d'enquête de l'entreprise. Les résultats de cette révision seront présentés annuellement au Comité d'Audit de Vertiv.

J'ai lu attentivement ce Code de conduite. Je comprends, je me suis conformé et je continuerai de me conformer à son objectif et à ses dispositions, sous réserve des exceptions indiquées ci-dessous.

Veuillez remplir et retourner cet accusé de réception au service des ressources humaines de Vertiv pour qu'il soit inclus dans votre dossier personnel.

Signature

Numéro d'employé (s'il y a lieu)

Nom imprimé ou dactylographié

Date

Toute note (par exemple, conflit d'intérêts potentiel, questions de wconformité, etc.) :

Nom et adresse de l'unité commerciale : _____

