



Código de conducta

One Vertiv. One Code.



En Vertiv, nos comprometemos a realizar negocios con integridad y en cumplimiento de todas las leyes aplicables en los países en los que operamos, y lo hacemos viviendo nuestros valores fundamentales, que son:

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

“A lo largo de mis más de 20 años en la compañía, siempre me ha enorgullecido pertenecer a una organización que pone la integridad inquebrantable en el centro de nuestra manera de conducirnos y de nuestro negocio. Como Director Ejecutivo de Vertiv, quiero proteger y perpetuar enérgicamente ese legado, poniendo de relieve la importancia de nuestro Código de Conducta.

El Código de Conducta de Vertiv exige que tratemos a nuestros compañeros de trabajo, socios y clientes con respeto y profesionalidad, y en cumplimiento con las leyes, en todo momento. Estos valores y principios claramente definidos también constituyen una promesa para nuestros clientes. A través de nuestro compromiso con una integridad inigualable, los clientes saben que están tratando con una compañía digna de confianza integrada por personas que harán lo correcto de la manera correcta. Esto se extiende a todas las personas que realizan negocios con nosotros y a todos los lugares donde operamos.

Estoy seguro de que, a medida que Vertiv siga creciendo y desarrollándose, nuestro compromiso permanente con una integridad inquebrantable nos permitirá seguir proporcionando un mayor valor a nuestros clientes a la vez que nos ayuda a crear la cultura de alto rendimiento que no solo respaldará nuestros objetivos empresariales, sino que también nos convertirá en un empleador preferido global”.



Giordano Albertazzi
Director Ejecutivo

Índice

Acerca del Código de conducta	4
Introducción	4
¿Quién debe respetar el Código?	4
Pautas para la aplicación del Código	4
Cómo obtener asistencia o denunciar un problema	5
Ausencia de represalias	6
Cómo nos tratamos unos a otros	7
Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	7
Seguridad y salud	9
Acoso	9
Actuar en beneficio de Vertiv	10
Conflictos de intereses	10
Oportunidades corporativas.....	13
Regalos, hospitalidad y entretenimiento.....	13
Protección de los activos de la empresa y confidencialidad	15
Integridad de los registros financieros.....	16
Protección contra el desperdicio de activos	17
Uso aceptable.....	17
Negocios con acciones u otros valores	19
Correos electrónicos, mensajes de texto, mensajería instantánea y otras comunicaciones electrónicas	21
Seguridad informática.....	21
Propiedad intelectual	22
Comunicaciones en nombre de Vertiv.....	22
Trabajar con clientes y proveedores	23
Competencia y trato justo	23
Hacer negocios a nivel internacional.....	25
Contrataciones gubernamentales.....	27
Miembros de nuestra comunidad y del mundo	30
Cumplimiento con la legislación aplicable	30
Divulgación pública e informes financieros	30
Anticorrupción.....	31
Prohibición de contribuciones políticas	35
Actividades de cabildeo	35
Responsabilidad social corporativa	35
Exenciones y enmiendas de nuestro Código	36
Qué puede esperar cuando plantee una duda o denuncie un problema	36
Cooperación con las investigaciones	37
Conclusión	37
Declaración	38

Acerca del Código de conducta

Introducción

El propósito de este Código de conducta (nuestro «Código») es guiar a todos los empleados y miembros de la Junta Directiva («Miembros de la Junta») de Vertiv Holdings Co y sus filiales (en lo sucesivo, denominados en conjunto, «Vertiv») en todo el mundo respecto a cómo hacemos negocios. Este código describe las acciones y comportamientos que se esperan de cada miembro del equipo de Vertiv para que todos los que interactúan con Vertiv puedan confiar constantemente en nuestra integridad. A menos que se indique lo contrario en este Código, el término «empleados» también incluye a sus agentes.



¿Quién debe respetar el Código?

Cada empleado y Miembro de la Junta, incluyendo aquellos de nuestras subsidiarias, filiales y otras entidades en las que Vertiv tiene participación mayoritaria, tiene la responsabilidad personal de leer, entender y cumplir con nuestro Código.

Pautas para la aplicación del Código

Este Código no describe todas las prácticas comerciales ni responde todas las preguntas comerciales. Cuando no esté seguro de cuál es la acción correcta que debe tomar, asegúrese de que pueda responder «sí» a las siguientes preguntas:

- ¿La acción es coherente con los valores de integridad de Vertiv?
- ¿Mi acción protegerá y contribuirá con la reputación de Vertiv como empresa con integridad?
- ¿Estaría cómodo con mi decisión si fuera pública para todo el mundo?

Si no está seguro de cualquier disposición u obligación expresada en el Código o tiene alguna pregunta o inquietud, solicite asistencia a los recursos enumerados en «Cómo obtener asistencia o denunciar un problema» en la página 5.

Responsabilidades de la empresa

Vertiv es responsable de:

- Dar a todos los empleados unas directrices claras respecto a los valores de Vertiv.
- Implementar este Código y distribuirlo a todos los empleados, agentes y Miembros de la Junta.
- Implementar buenos programas de comunicación y capacitación para educar a los empleados con respecto a este Código.
- Proporcionar a todos los empleados asesoramiento continuo sobre las políticas y procedimientos de la empresa.
- Hacer cumplir este Código.
- No permitir las represalias por informar de buena fe de supuestas infracciones de este Código o de las políticas o procedimientos de la empresa.

- Mantener una línea telefónica directa para recibir preguntas o denuncias de infracciones o inquietudes.
- Responder con prontitud a todas las quejas tras haber llevado a cabo una correcta investigación.
- Proporcionar periódicamente a la Junta Directiva de la empresa un resumen de las infracciones y debatir las cuestiones relevantes.

Responsabilidades de los empleados

Vertiv hace negocios a través de sus empleados. Necesitamos su ayuda para cumplir con la legislación aplicable y las reglas y principios descritos en este Código. En una empresa de nuestro tamaño, de vez en cuando surgirán problemas y preguntas. Cuando vea un problema o tenga una pregunta o inquietud, busque ayuda. Lo más importante es que se identifiquen y comuniquen los posibles problemas para que se puedan tomar medidas oportunas. Vertiv solo puede hacer esto con su ayuda.

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

Directivos

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

Cómo obtener asistencia o denunciar un problema

Si tiene alguna pregunta o duda, puede elegir cualquiera de los siguientes canales de comunicación:

- Su gerente o supervisor
- Un profesional de Recursos Humanos de Vertiv
- Un abogado de Vertiv
- El Director de Cumplimiento e Integridad
- La línea telefónica directa de cumplimiento e integridad global de Vertiv cuenta con una opción para presentar quejas de forma anónima (en lo sucesivo, la «Línea directa»).



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

En la medida en que un oficial ejecutivo o Miembro de la Junta tenga conocimiento de cualquier posible problema relacionado con el Código, dicha persona debe comunicar el asunto al Director Ejecutivo de Vertiv, a la Junta Directiva (o al comité correspondiente) o a través de la Línea directa de Vertiv (esto último se puede hacer de forma anónima).

Todas las denuncias de infracciones aparentes o posibles de este Código se tratan de forma confidencial en la medida que lo permite la legislación aplicable. Las personas no deben intentar llevar a cabo investigaciones o entrevistas/interrogatorios relacionados con cualquier conducta o actividad ilegal o poco ética sin primero consultar a los departamentos de Recursos Humanos y Legal. La Línea directa global de Vertiv está disponible para plantear inquietudes o infracciones posibles o reales, incluidas posibles irregularidades contables o financieras, y dichas denuncias pueden hacerse de forma anónima. Este es un servicio gratuito que está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año y, aunque no pretende sustituir el trato directo con dirección, este servicio gratuito le permite denunciar conductas o actividades ilegales o poco éticas de manera confidencial y anónima, si así lo desea.

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

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

Ausencia de represalias

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

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



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

Vertiv cuenta con procesos y procedimientos para proteger las carreras profesionales de los empleados y que no se vean en desventaja solo porque hayan presentado de buena fe una reclamación en virtud del Código. Independientemente de estas garantías, si cree que está siendo tratado injustamente como resultado de su denuncia (y no debido a un desempeño laboral inadecuado), utilice cualquiera de los recursos a los que se hace referencia en el apartado «Cómo obtener asistencia o denunciar un problema» en la página 5.

Mi denuncia involucra a mi gerente y a otros empleados de mi departamento. ¿Pueden ponerse en mi contra y hacer que me despidan?

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

Cómo nos tratamos unos a otros

Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades

Vertiv valora diferentes ideas y puntos de vista y busca sostener una cultura de inclusión y diversidad. Un mundo, un Vertiv, y como resultado queremos que nuestros empleados, con independencia de quiénes sean o dónde estén, se sientan seguros y valorados, de modo que puedan desarrollar todo su potencial. La inclusión es uno de los pilares de nuestro negocio, porque si todo el mundo se implica, se toman buenas decisiones, y las buenas decisiones conducen a un mejor rendimiento de la empresa. En consecuencia, Vertiv se compromete a promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos en lo que respecta a la contratación, las condiciones de empleo, la movilidad, la capacitación, la compensación y la salud ocupacional, sin discriminación en cuanto a edad, raza, color, religión, credo, sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género, información genética, estado de ciudadanía, nacionalidad de origen, condición de veterano protegido, filiación política, discapacidad o cualquier otra condición o característica amparados por la legislación vigente. Esto se aplica a las decisiones de empleo relativas a reclutamiento, contratación, ascenso, transferencia, despido, rescisión, compensación, prestaciones, capacitación (incluido el aprendizaje profesional), clasificación, certificación, retención, derivación y otros aspectos del empleo. Las decisiones laborales se deben basar únicamente en las necesidades de Vertiv, los requisitos del puesto y las cualificaciones del individuo, e igualmente deben proporcionar un énfasis adecuado en la importancia de la diversidad y contratar el mejor perfil para ese puesto.



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



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

Seguridad y salud

La protección de la seguridad y la salud de los empleados es un valor fundamental en Vertiv. Nuestras unidades de negocio deben contar con programas de seguridad y salud sólidos que incluyan seguridad en la operación de equipos, seguridad en los procedimientos, capacitación, auditorías, medidas correctivas, generación de informes y premios. Va en contra de la política de Vertiv que cualquier persona trabaje en condiciones peligrosas o de forma no segura. Informe a su gerente acerca de cualquier problema de seguridad, salud o del entorno laboral, o comuníquese con cualquiera de los recursos identificados en «Cómo obtener asistencia o denunciar un problema» en la página 5.

Acoso

Vertiv respeta y valora la diversidad y se esfuerza por proporcionar un entorno de trabajo inclusivo que sea positivo, productivo y se caracterice por el respeto. También queremos que esté libre de toda forma de comportamiento inapropiado, discriminación o acoso en el lugar de trabajo. El acoso incluye toda conducta ofensiva que interfiera en el entorno laboral de otra persona o que pudiese crear un entorno de trabajo ofensivo, intimidatorio u hostil. Una conducta se considerará acoso independientemente de si se hace física o verbalmente y si se hace en persona o por otros medios (por ejemplo, a través de notas, publicaciones en redes sociales, correos electrónicos o mensajes de texto).

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

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



Mi gerente parece favorecer a ciertos miembros de mi equipo porque comparten la misma religión.

¿Qué puedo hacer?

Si no se siente cómodo para hablar directamente con su gerente, le animamos a que busque ayuda en el departamento de Recursos Humanos de Vertiv o en cualquiera de los puntos de contacto identificados en «Cómo obtener asistencia o denunciar un problema» en la página 5.

¿Cómo beneficia la diversidad a Vertiv?

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

¿Cómo me puedo proteger de las represalias y el acoso?

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

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

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

Actuar en beneficio de Vertiv

Conflictos de intereses

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

Notifique a Vertiv si usted o algún miembro de su familia más cercana adquieren una ventaja o interés financiero sobre propiedades inmobiliarias, derechos de patentes, valores, oportunidades de beneficio u otros derechos o bienes derivados o directamente conectados con su puesto en Vertiv. No es necesario que haya conflictos de intereses reales para que surja un problema. Se debe evitar la mera apariencia de que existe un conflicto. Si no está seguro de lo que puede o no puede hacer, solicite ayuda a su gerente o al departamento legal de Vertiv.



Nuestra postura frente a los conflictos le protege a usted y a Vertiv. Debe denunciar los conflictos de intereses reales o potenciales a su gerente y al departamento legal de Vertiv, o si usted es Miembro de la Junta o el Director Ejecutivo, a la Junta Directiva. El departamento legal de Vertiv o la Junta Directiva, según corresponda, evaluarán todos los conflictos reales o potenciales denunciados y determinarán si existe un conflicto y, si lo hubiese, cuál es la mejor manera de abordarlo. Vertiv puede mantener una posición que le permita realizar ajustes o establecer controles para evitar cualquier conflicto real o percibido, así que recuerde que debe comunicar cualquier conflicto posible o real. Por ejemplo, si identifica un posible conflicto en la selección de un proveedor, Vertiv puede requerir que otro de sus empleados evalúe al proveedor para eliminar cualquier conflicto de intereses real o percibido. Todas las transacciones que puedan dar lugar a un conflicto de intereses que involucre a un Miembro de la Junta o a un cargo ejecutivo deben ser aprobadas por la Junta Directiva.



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

Contratar a un familiar o amigo cercano podría dar lugar a un conflicto de intereses real o aparente. Antes de contratar a la persona, debe plantear el asunto a su gerente y al departamento de Recursos Humanos o Legal de Vertiv. Puede haber una solución disponible para evitar cualquier posible conflicto, tal como nombrar un comité de contratación independiente o contratar a dicha persona en una unidad de negocio distinta de Vertiv.

¿Puedo formar parte de la Junta Directiva de una empresa que cotice en la bolsa que no sea competencia o proveedora de Vertiv?

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

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

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

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

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

Está comenzando su propio negocio lateral y trabajando en esta nueva idea por las tardes y los fines de semana. En relación con este trabajo, tiene curiosidad respecto a lo que pagamos a determinados proveedores por los suministros, que también puede necesitar para su negocio lateral. ¿Puede buscar esta información y utilizarla para su beneficio?

No. Esta actividad crearía un conflicto de intereses. No puede usar información comercial de Vertiv para su beneficio personal. Además, no debe trabajar en asuntos de negocios personales en las instalaciones de Vertiv o durante el horario de trabajo de Vertiv.

Oportunidades corporativas

Para tomar decisiones empresariales objetivas en nombre de Vertiv, nunca debemos competir con nuestra empresa. Tenemos el deber de promover los intereses legítimos de Vertiv cuando surge la oportunidad. Por lo tanto, no debe:

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

Regalos, hospitalidad y entretenimiento

Dar y recibir regalos y entretenimiento a una escala modesta forma parte habitual de la creación de buena voluntad y el fortalecimiento de las relaciones de trabajo con proveedores, clientes y otros terceros. Sin embargo, antes de dar o recibir cualquier producto de valor, hable primero con su gerente y confirme lo que está permitido según la legislación local y de acuerdo con las prácticas de la otra parte. En muchos casos, hay leyes o políticas estrictas contrarias a la entrega o recepción de cualquier forma de regalo u hospitalidad, especialmente cuando hay funcionarios gubernamentales involucrados.



Lo que es apropiado como regalo varía mucho según las circunstancias (incluido el puesto del empleado), pero es esencial evitar incluso la más mínima apariencia de comportamiento inadecuado. Vertiv prohíbe dar o recibir dinero en efectivo, tarjetas de regalo, vales u otros regalos que puedan parecer lujosos o inadecuados en dichas circunstancias. Como regla general, los empleados de Vertiv y los Miembros de la Junta pueden ofrecer o aceptar regalos siempre que el regalo sea legal y:

- No cree la impresión o la obligación de que la persona o la parte que ofrece el regalo tiene derecho a cualquier ventaja o trato preferente a cambio del regalo.
- No comprometa a Vertiv o a la otra parte en caso de hacerse público.
- Cumpla con los requisitos impuestos por la administración local, si los hubiera.
- Sea aprobado y divulgado según lo requerido en la política de regalos y hospitalidad de Vertiv.

Las personas que ocupan puestos donde se ofrecen o aceptan actividades de entretenimiento deben familiarizarse con las leyes aplicables. Las invitaciones a actividades de ocio en las que participan empleados o Miembros de la Junta de Vertiv deben:

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

Si no está seguro de si debe aceptar o no un regalo o la invitación a una actividad de entretenimiento, pregunte a su gerente, al socio comercial de Recursos Humanos o al departamento legal de Vertiv. Al igual que ocurre con cualquier conflicto de intereses, es importante ser transparente en estos asuntos. A menudo, los posibles problemas se pueden mitigar antes de que se materialicen simplemente revelándolos a las personas correspondientes, incluido su gerente. Si el rechazo pudiese resultar ofensivo por las costumbres locales y el valor del regalo o de la invitación a una actividad de entretenimiento fuese significativo, los contactos anteriormente mencionados le ayudarán a determinar la mejor manera de protegerle a usted y a Vertiv de lo que pueda parecer una conducta inapropiada. Para obtener más información sobre cómo ofrecer y recibir regalos, comidas, entretenimiento y otras cosas de valor, consulte «*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*» (*Política de regalos, hospitalidad y viajes*) de Vertiv y comuníquese con el departamento legal de Vertiv si tiene alguna pregunta.



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

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

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

No. Nunca es adecuado pedir regalos o invitaciones a actividades de entretenimiento que le beneficien personalmente, independientemente de su valor. Sin embargo, sí lo es asistir a eventos deportivos si un proveedor le ha invitado siempre y cuando la asistencia a dicho evento cumpla las normas descritas en este Código, tenga un valor razonable, se haga acorde con las prácticas habituales del sector y la legislación vigente y siempre y cuando usted y el proveedor prevean asistir a tal evento para un fin comercial. Para obtener más información sobre cómo puede recibir regalos, comidas, entretenimiento y otras cosas de valor, consulte «*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*» (*Política de regalos, hospitalidad y viajes*) de Vertiv.

Protección de los activos de la empresa y confidencialidad

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

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



Tras terminar su servicio en Vertiv, debe devolver a Vertiv todos los artículos tangibles y archivos electrónicos que estén relacionados con el negocio de Vertiv. También, es importante recordar que sus obligaciones continúan incluso después de terminar su asociación con Vertiv.

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



Usted tiene información confidencial de su empleador anterior que comparte con su gerente de Vertiv. ¿Es esto adecuado?

No. Siempre debemos actuar con integridad y abstenernos de revelar cualquier información confidencial de nuestros empleadores anteriores.

En el ascensor, oye a dos personas hablar de información relacionada con los productos de un competidor y que sería de interés para Vertiv. ¿Puede revelar esta información a Vertiv?

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

Integridad de los registros financieros

Vertiv se compromete a mantener unos registros financieros y otros registros empresariales precisos y completos y a comunicar sus resultados financieros, así como otros datos relevantes, de manera completa, justa, precisa y oportuna. Nuestros clientes, inversores y socios comerciales confían en nosotros para registrar y presentar una información financiera precisa. No debe tergiversar nunca los registros financieros ni de desempeño operativo. Del mismo modo, nunca debe introducir información en los libros o registros de la empresa que intencionalmente oculte, engañe o disfraze la verdadera naturaleza de cualquier transacción, resultado o saldo. Siempre debe respetar la legislación y los principios de contabilidad generalmente aceptados.

La responsabilidad de llevar los libros y registros con exactitud no recae únicamente en el departamento de finanzas y contabilidad. Cada uno de nosotros debe actuar con integridad al manejar registros financieros, incluyendo informes de gastos y transacciones de ventas. La falsificación de un informe de gastos, incluso por una pequeña cantidad de dinero, es fraude y robo y puede tener como resultado medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido y acciones penales.

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

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

Protección contra el desperdicio de activos

Los empleados y miembros de la Junta Directiva deben proteger los activos de Vertiv, apoyar su uso eficiente y protegerlos de forma proactiva frente a pérdidas, daños, robos, desperdicios y usos inadecuados. El robo, la pérdida, el mal uso, la negligencia y el desperdicio de activos tienen un impacto directo en la rentabilidad de Vertiv. En general, los activos de Vertiv se deben utilizar solo para fines comerciales legítimos y, en la medida en que lo permita la legislación local, usted no debe tener una expectativa de privacidad al utilizar los recursos de la empresa. Vertiv podrá, a su discreción, solicitar el reembolso de los costos directos asociados con el uso indebido o la pérdida de sus activos.



Uso aceptable

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

Todas las computadoras, dispositivos móviles, software y otras tecnologías de la información proporcionadas por Vertiv son para uso empresarial, aunque Vertiv reconoce que el uso personal nominal puede ser adecuado. En la medida en que lo permita la legislación local, usted no debe tener expectativas de privacidad cuando utilice los recursos de la empresa. Vertiv puede supervisar y acceder a todas las comunicaciones electrónicas que se transmiten usando activos tecnológicos de Vertiv, y se podría acceder a ellas en casos de investigación o litigio. Sin perjuicio de cualquier restricción legal aplicable, Vertiv se reserva el derecho de acceder, recuperar y revisar comunicaciones, registros e información a través de los recursos de Vertiv, incluidas todas las computadoras u otros dispositivos electrónicos, software y sistemas de comunicación de Vertiv. Tales activos e información están sujetos al acceso, inspección, supervisión, investigación y detección, de conformidad con la legislación aplicable, los acuerdos de los comités de empresa y las políticas

empresariales, con el propósito de garantizar la protección y la seguridad de los individuos y de su información personal, los activos tecnológicos de Vertiv, la propiedad intelectual y la información confidencial. Sin embargo, es importante remarcar que Vertiv no interferirá en la comunicación o información personal salvo que una conducta o comunicación perturbe el desempeño laboral, afecte de manera adversa al entorno laboral de Vertiv, repercuta en la reputación de Vertiv o pueda dar lugar a una infracción del Código o de la legislación aplicable.

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

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

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

Vertiv reconoce sus obligaciones con los comités de empresa de Europa, los sindicatos y organizaciones similares de representación de los trabajadores en todo el mundo. En ese contexto, Vertiv accederá, inspeccionará y supervisará los activos de acuerdo con los requisitos de dichas organizaciones, la legislación aplicable y las políticas de la empresa.



Si envío mensajes de texto comerciales relacionados con Vertiv desde mi teléfono celular personal, pero posteriormente Vertiv es mencionado en un asunto judicial, ¿se pueden revelar mis mensajes de texto como pruebas?

¡Sí! Cualquier cosa que usted envíe o reciba, impresa o en otro formato, incluso si se trata de un mensaje de texto desde su teléfono personal, se puede revelar como prueba.

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

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

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

El de confidencialidad entre abogado y cliente solo se amplía a aquellas circunstancias limitadas en las que un individuo busca o recibe asesoramiento legal. El simple hecho de copiar a un abogado en un correo electrónico no es suficiente, en sí mismo, para proteger la comunicación. Además, usted podría considerar lo que va a decir por el simple hecho de tener un abogado presente, porque a menos que se dé consejo legal, la conversación no está protegida y otras partes pueden divulgar el asunto de sus conversaciones en caso de que deban declarar.

Negocios con acciones u otros valores

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



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

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

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



¿Cuáles son ejemplos de «información privilegiada» o «información relevante no pública»?

Entre los ejemplos se incluyen:

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

Asiste a una reunión confidencial y se entera de que Vertiv está pensando en adquirir una empresa. ¿Puede utilizar esa información para comprar acciones de esa empresa?

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

¿Con quién puedo ponerme en contacto para asegurarme de que no estoy infringiendo ninguna ley de valores ni la política de Vertiv?

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

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

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

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

Seguridad informática

Como ocurre con otras grandes empresas, varios grupos criminales e incluso agencias de inteligencia patrocinadas por el Gobierno intentan poner en peligro el sistema informático de Vertiv. Los usuarios de los recursos tecnológicos de Vertiv son la primera línea de defensa y deben permanecer alerta en todo momento. Vertiv cuenta con un programa de concienciación y capacitación en materia de seguridad con el fin de crear una cultura centrada en la seguridad. Es fundamental para la seguridad de Vertiv que todos los usuarios completen la capacitación sobre seguridad asignada y que denuncien inmediatamente los problemas de seguridad. Cualquier posible problema que pueda afectar la seguridad de Vertiv debe comunicarse al Centro de operaciones de red (Network Operations Center, NOC) llamando al **+1-614-841-6000** o enviando un correo electrónico a: NOCTEAM@vertiv.com. Algunos ejemplos de problemas de seguridad incluyen el phishing y los mensajes de correo electrónico no deseados, un dispositivo perdido o robado, software malicioso y una presunta violación de los datos.

Propiedad intelectual

Vertiv protege su propiedad intelectual a través de diversos medios, que incluyen patentes, derechos de autor, secretos comerciales, marcas registradas, acuerdos de confidencialidad y contratos de cesión de derechos y obligaciones. Vertiv es propietaria de la propiedad intelectual desarrollada por los empleados durante el transcurso de su empleo en Vertiv o creada utilizando los bienes o recursos de Vertiv. Usted no puede llevarse, otorgar ni divulgar la propiedad intelectual de Vertiv sin una autorización por parte de Vertiv. Por ejemplo, si deja de trabajar en Vertiv y funda una empresa o comienza a trabajar para otra empresa, usted no puede usar propiedad intelectual de Vertiv en beneficio de su nueva empresa o su nuevo empleador, incluso si desarrolló dicha propiedad intelectual para Vertiv. Del mismo modo, usted nunca debe tomar o utilizar la propiedad intelectual de otra persona o empresa mientras esté empleado en Vertiv en infracción de la ley o de las protecciones contractuales.



En un viaje de negocios, se lleva su computadora portátil y trabaja en ella en el aeropuerto. ¿Es esto un problema?

Aunque esto en sí no es un problema, hay algunos pasos que debe seguir para evitar problemas. Cuando se utilizan computadoras portátiles y dispositivos similares en lugares públicos para hacer negocios, debe asegurarse de que la pantalla está protegida en todo momento de los espectadores. Además, no debe dejar los dispositivos desatendidos.

Usted ha creado un programa de software de vanguardia durante las horas de trabajo del que Vertiv se beneficiará en sus proyectos comerciales. ¿Tiene derecho a recibir regalías de Vertiv?

No. Toda la propiedad intelectual desarrollada para Vertiv es propiedad de Vertiv. Por ello, usted no tiene derecho a ninguna regalía de Vertiv como resultado de esta invención.

Privacidad de los datos

Vertiv recopila y utiliza información personal relevante, apropiada y habitual solo para fines comerciales legítimos. La política de Vertiv es proteger toda la información personal procesada por o en nombre de Vertiv y mantener el cumplimiento de todas las leyes y normativas de privacidad de los datos aplicables. Vertiv no debe divulgar a terceros información personal sin la debida autorización y según lo permita la legislación aplicable. Vertiv ha implementado un programa de privacidad de los datos y seguridad de la información que incluye salvaguardas administrativas, técnicas, organizativas y físicas diseñadas de forma razonable para proteger la información personal de amenazas, pérdidas y accesos o usos no autorizados. En cada caso, Vertiv se esforzará por proporcionar una seguridad que sea proporcional a la sensibilidad de la información personal que se está procesando.

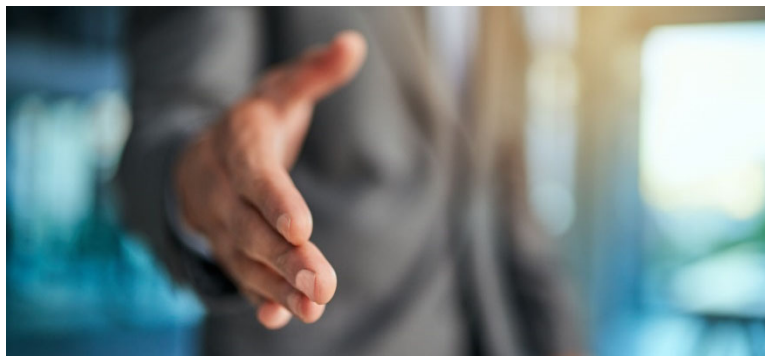
Comunicaciones en nombre de Vertiv

Como parte de nuestro esfuerzo continuo por fortalecer y proteger la buena reputación de Vertiv, es fundamental que nuestra empresa se comunique de forma clara y coherente con el público. Por lo tanto, solo algunas personas capacitadas están autorizadas a hablar con el público general en nombre de Vertiv. Si, como parte de su trabajo, utiliza las redes sociales para hablar en nombre de Vertiv, debe recibir capacitación en redes sociales y ponerse en contacto con el departamento de Mercadeo de Vertiv para registrar nuevos sitios de redes sociales. Para obtener más información sobre nuestras políticas de uso de las redes sociales, comuníquese con el departamento de Mercadeo de Vertiv.

Trabajar con clientes y proveedores

Competencia y trato justo

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



Para respetar esta política, usted no puede:

- Comentar o intercambiar con un competidor de Vertiv la información sobre precios o productos, como costos de fabricación, capacidad de producción, estrategias de productos, prácticas de licitación o cualquier otra información empresarial confidencial relacionada con la competencia.
- Acordar con un competidor fijar precios, boicotear a determinados proveedores o clientes, o asignar productos, territorios o mercados.
- Utilizar cualquier medio inadecuado para obtener información confidencial o secretos comerciales de un competidor.
- Utilizar a sabiendas la información confidencial o los secretos comerciales de la competencia sin su permiso expreso por escrito.
- Desacreditar a la competencia o sus productos a través de declaraciones falsas o rumores no verificados.
- Utilizar tácticas únicamente para eliminar a la competencia de los mercados en los que Vertiv es líder, como vender a bajo costo.

Muchas de las interacciones con competidores son provechosas para la competencia y son completamente legales. Estas incluyen la mayoría de las actividades de las asociaciones comerciales, así como la evaluación comparativa de resultados debidamente estructurada, el establecimiento de normas, las fusiones, las empresas conjuntas y otras colaboraciones. Sin embargo, debido a que la legalidad de estas actividades depende de las circunstancias y de la estructura a través de la cual se llevan a cabo, debe consultar con el departamento legal de Vertiv antes de participar en reuniones o conversaciones que involucren a la competencia. El departamento legal de Vertiv evaluará la actividad propuesta y trabajará con usted para implementar salvaguardas que protejan la información empresarial privada de Vertiv y garanticen el cumplimiento de la legislación aplicable.

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

Incumplir las leyes aplicables y las políticas de la empresa puede tener como resultado sanciones penales, que incluyen condenas o multas y pérdida del empleo. Si se encuentra con algún caso que considera que puede constituir una práctica comercial poco ética o ilegal, comuníquese con el departamento legal de Vertiv.



Mi amigo trabaja para uno de nuestros competidores. En una conversación casual, ¿puedo preguntarle acerca de los nuevos productos y las opiniones que tiene su empresa sobre el mercado?

Tener una conversación con amigos y familiares sobre el trabajo y los temas en los que estamos trabajando es normal. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no debe recibir ni compartir información sobre nuevos productos o estrategias que no sean ya de dominio público.

He encontrado información sobre uno de nuestros competidores en un artículo disponible en un sitio web público. ¿Puedo utilizar esta información en beneficio de Vertiv?

Sí. La recopilación de información que está disponible públicamente es apropiada.

Uno de nuestros competidores tiene un sitio web protegido disponible solo para sus clientes que les proporciona información sobre productos y servicios. ¿Puedo intentar acceder al sitio para recopilar información sobre la competencia?

No. Mentir sobre sí mismo o sus intenciones para obtener información sobre productos o servicios es una infracción a este Código y puede ser ilegal. Asimismo, tampoco se permite el uso de la información que se obtenga de forma ilegal de un tercero.

Un nuevo empleado de Vertiv solía trabajar para un competidor. ¿Puedo preguntarle acerca de la estrategia de mercadeo de la competencia para sus nuevos productos?

No. A menos que la estrategia de mercadeo del competidor sea información pública disponible en el sitio web del competidor o en cualquier otro lugar, es probable que sea información confidencial del competidor. Obtener información confidencial de la competencia, incluso de una persona que actualmente trabaja en Vertiv, es poco ético y es posible que sea ilegal.

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

Una conversación de esas características podría constituir una prueba de confabulación entre competidores. Usted debe decir que la conversación es inadecuada entre competidores y abandonar la sala inmediatamente. También debe ponerse en contacto con el departamento legal de Vertiv e informar del incidente.

¿Puedo llamar a mi amigo que trabaja para un competidor de Vertiv y preguntarle sobre los precios que cobran por sus nuevos productos?

No. De acuerdo con las leyes antimonopolio, debe evitar cualquier conversación que pueda interpretarse como que se fijan los precios entre competidores. Esto podría constituir una infracción grave de las leyes federales o internacionales antimonopolio. Si tiene preguntas, comuníquese con el departamento legal.

Si un cliente le proporciona información sobre la competencia, ¿puede Vertiv utilizar esa información?

Depende. Si el cliente no obtuvo la información de forma ilegal, no se compartió ilegalmente con usted y su uso no va a dar lugar a una infracción de las leyes antimonopolio, entonces dicha información se puede compartir y utilizar. Sin embargo, tenga en cuenta que las leyes en este ámbito son complejas. Por ello, comuníquese con el departamento legal en caso de dudas sobre qué información podría compartir.

Hacer negocios a nivel internacional

Los empleados de Vertiv en todo el mundo, independientemente de su ubicación geográfica, deben cumplir las leyes de Estados Unidos, así como las leyes, normas y regulaciones locales. Estas leyes incluyen controles de divisas, derechos arancelarios e impuestos sobre el valor agregado, entre otros. Si tiene alguna pregunta sobre la legislación aplicable o los posibles conflictos entre la legislación local y la legislación de los Estados Unidos, comuníquese con el departamento legal de Vertiv antes de emprender cualquier acción.



Cumplimiento con la legislación sobre comercio: gerencia del comercio internacional. La función de Gerencia del comercio internacional (International Trade Management, ITM) de Vertiv es el equipo designado a cargo de la supervisión del cumplimiento de las actividades de importación/exportación y tiene autoridad final en tales asuntos. Cada unidad de negocio de Vertiv cuenta con un responsable de cumplimiento con la legislación sobre comercio y cada región tiene un coordinador de cumplimiento con esta legislación capacitado en esta área de la ley. Asegúrese de conocer las reglas que se aplican a los productos y tecnologías con los que trabaja y cumpla siempre rigurosamente dichas reglas. Si tiene preguntas, comuníquese con el equipo de ITM:

- NATrade@vertiv.com América del Norte
- CALATrade@vertiv.com América Central y América del Sur
- EMEATrade@vertiv.com Europa, Oriente Medio y África
- APTrade@vertiv.com Asia-Pacífico

Boicots. Las leyes y reglamentos antiboicot de los Estados Unidos prohíben a las entidades de Vertiv, tanto con sede en los Estados Unidos como fuera de los Estados Unidos, cumplir con una solicitud para apoyar, aplicar o cumplir con un boicot de cualquier país que sea contrario a las leyes o las políticas de los Estados Unidos, incluido el boicot de la Liga Árabe a Israel. Vertiv debe rechazar cualquier solicitud de este tipo y, en algunos casos, debe informar de la recepción de la solicitud a la agencia gubernamental pertinente. El personal de Vertiv que esté al tanto de una solicitud relacionada con el boicot de un cliente u otro tercero debe notificar inmediatamente a ITM y no responder a la solicitud sin la orientación de ITM.

Controles de exportación. Nuestra política es que todas las empresas de Vertiv, incluidas las organizadas y que operan fuera de los Estados Unidos, cumplan con las leyes y regulaciones de sanciones y controles de exportación de los Estados Unidos. Además, nuestra política es cumplir con las leyes y regulaciones de controles de exportación y sanciones de otros países, según sea aplicable a Vertiv y cuando no esté en conflicto con las leyes y regulaciones de Estados Unidos.

Los controles de exportación deben considerarse un elemento fundamental de todas las actividades empresariales de Vertiv, incluidos, entre otros, el desarrollo comercial, las ventas, la entrada de pedidos, la adquisición, la investigación y el desarrollo, la producción, la logística, los recursos humanos y la seguridad de la red. Para garantizar el cumplimiento por parte de Vertiv de la legislación aplicable y de nuestras políticas, debe determinar si elementos como hardware, software, datos

técnicos, planos o esquemas que puede enviar o recibir, incluso por correo electrónico, pueden desencadenar requisitos de control de exportaciones. Si no entiende cómo se aplican los controles de exportación a su función, pregunte a su gerente o al departamento legal.

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



¿Cuáles son algunos ejemplos de solicitudes de boicot?

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

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

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

No. En primer lugar, debe confirmar que los empleados de Vertiv están autorizados a recibir los datos técnicos. Debe ponerse en contacto con su responsable de cumplimiento con la legislación sobre comercio o con el departamento legal de Vertiv para obtener ayuda.

Contrataciones gubernamentales

Vertiv es un proveedor responsable de productos y servicios para Estados Unidos y otros gobiernos. Por consiguiente, ningún empleado o Miembro de la Junta, en relación con ninguna transacción con cualquier gobierno, se involucrará en conductas que infrinjan la ley o las regulaciones o que de cualquier otro modo resulten incoherentes con los estándares de integridad necesarios para alcanzar dicho objetivo. Todas las disposiciones de este Código relativas a las actividades comerciales de Vertiv y relativas a la protección de Vertiv y sus bienes se aplican por igual en el contexto de nuestras interacciones con entidades gubernamentales.



Las leyes y reglamentos aplicables y los términos de los contratos gubernamentales pueden imponer requisitos para el cumplimiento con programas administrativos y socioeconómicos, mantenimiento de registros, retención de registros y certificados de cumplimiento. Todas las declaraciones, comunicaciones y representaciones ante los representantes gubernamentales deben ser aprobadas primero por el departamento legal de Vertiv a fin de confirmar que son actuales, precisas y completas.

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

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

Requisitos de cumplimiento de contrato

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

Precios de los contratos gubernamentales

Los contratos con las agencias gubernamentales se cotizan de acuerdo con los precios del mercado comercial de Vertiv, a menos que el Director Ejecutivo de Vertiv y la agencia hayan acordado otra cosa en un contrato por escrito. Si surgen costos adicionales relacionados con la prestación de servicios o la provisión de productos por parte de Vertiv, Vertiv solo facturará al gobierno los costos que sean admisibles y aplicables al contrato en virtud de la ley y la normativa. Se exige precisión y coherencia en la acumulación y asignación de dichos costos. Es responsabilidad de cada empleado cobrar el tiempo y demás costos según su leal saber y entender. Cobrar incorrectamente es un asunto grave que está estrictamente prohibido y tendrá como resultado una investigación y posibles medidas disciplinarias de conformidad con las reglas y leyes locales, incluida la rescisión del contrato.

Negociación de contratos

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

Documentos clasificados

De conformidad con las leyes y reglamentos aplicables, se imponen restricciones estrictas a la aceptación, protección y control de documentos gubernamentales clasificados (confidenciales, secretos o de alto secreto). Se exige un estricto cumplimiento de la ley y de la política de gestión de activos de Vertiv. Según lo exigen nuestros contratos gubernamentales y la legislación aplicable, la información solo se puede poner a disposición de aquellos que tengan un interés comercial en conocerla y que hayan obtenido la autorización y demás aprobaciones correspondientes. Usted está obligado a informar inmediatamente de cualquier infracción de seguridad a su gerente o al nivel gerencial apropiado según las circunstancias.





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

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

¿Puedo ofrecer algún tipo de regalo, hospitalidad o invitación a una actividad de entretenimiento a un empleado del gobierno?

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

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

Los contratistas principales trabajan directamente con el gobierno. Gestionan a los subcontratistas y son los responsables de confirmar que el trabajo se ha completado según se define en el contrato. Las adquisiciones gubernamentales se rigen por las leyes y los reglamentos (el Reglamento Federal de Adquisiciones [Federal Acquisition Regulation, FAR] de Estados Unidos) y los suplementos pertinentes de la agencia, que buscan tomar decisiones de adquisición justas y transparentes, además de alcanzar una mejor relación costo-beneficio para los contribuyentes. Un contratista principal federal puede estar obligado a distribuir múltiples cláusulas contractuales gubernamentales a sus subcontratistas y el contratista principal es responsable del desempeño de sus subcontratistas. En algunos países, incluyendo los Estados Unidos, para convertirse en un contratista principal, primero debe registrar su negocio con el gobierno. Como los contratistas principales suelen estar sujetos a normas y requisitos particulares, debe consultar al departamento legal de Vertiv antes de actuar como contratista principal en un contrato gubernamental.

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

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

¿Puedo variar los precios comerciales cuando se trata de un contrato gubernamental?

Como regla general, aplicamos los precios comerciales a clientes gubernamentales y no gubernamentales por igual, y nuestras propuestas para ofertas gubernamentales se basan en nuestro modelo de precios comerciales (y la mayoría son proyectos de ofertas competitivas). Ofrecemos descuentos en función de la naturaleza competitiva de la oferta a clientes gubernamentales y no gubernamentales, por lo que las tarifas con descuento pueden variar según el volumen, el proyecto o la configuración regional, etc. Las variaciones de precios las debe aprobar el Director Ejecutivo.

Miembros de nuestra comunidad y del mundo

Cumplimiento con la legislación aplicable

Vertiv respeta y se adhiere a las leyes, reglas y reglamentos que se aplican a sus actividades en todo el mundo. Como representante de Vertiv, usted debe cumplir con todas las leyes, reglas y reglamentos aplicables en cualquier lugar que hagamos negocios. Ni la presión que pueda percibir de su gerente ni las exigencias debidas a las condiciones comerciales lo eximen de cumplir todas las leyes, normas y reglamentos aplicables.

Como corporación de los Estados Unidos, Vertiv está sujeta y debe cumplir con las leyes de los Estados Unidos. Vertiv también está sujeta a las leyes de otros países donde hacemos negocios. Al realizar negocios en nombre de Vertiv, es importante que conozca y comprenda las leyes locales que se aplican a sus actividades, además de cómo podría verse afectado por las leyes de otras jurisdicciones. Solicite siempre ayuda a su gerente o al departamento legal de Vertiv si tiene alguna pregunta sobre las leyes aplicables o si ha encontrado un conflicto entre dichas leyes.

Al hacer negocios en nombre de Vertiv, descubre que una ley o requisito legal local entra en conflicto con una ley de los Estados Unidos o con alguna de las políticas corporativas de Vertiv. ¿Qué debe hacer?

Debe solicitar ayuda a su gerente o al departamento legal de Vertiv.

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

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

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

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



Divulgación pública e informes financieros

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

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

Si dispone de información relacionada con (a) supuestas deficiencias significativas en el diseño o el funcionamiento de los controles internos o de divulgación que puedan afectar negativamente a la capacidad de la empresa para registrar, procesar, resumir e informar de datos financieros o (b) cualquier presunto fraude que involucre a la gerencia o a otros empleados que tengan un rol significativo en la notificación financiera de la empresa, las divulgaciones o los controles internos, debe comunicar inmediatamente dichas inquietudes a su gerente o a cualquiera de los contactos identificados en «Cómo obtener asistencia o denunciar un problema» en la página 5.



¿Cuáles son algunos ejemplos de registros empresariales de Vertiv?

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

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

¿Cuáles son las consecuencias de crear registros empresariales falsos?

Crear registros empresariales falsos puede llevar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Además, este comportamiento puede dañar la reputación comercial de Vertiv y derivar en la atribución de responsabilidad civil o penal a la empresa y al empleado responsable.

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

Debe denunciar este problema de inmediato a uno de los contactos identificados en «Cómo obtener asistencia o denunciar un problema» en la página 5. Si no se siente cómodo denunciando este problema a su gerente, puede hacerlo de manera anónima a través de la Línea directa de Vertiv. Dependiendo de las circunstancias, los departamentos de Recursos Humanos y legal de Vertiv pueden investigar el asunto sin revelar su participación en dicha denuncia.

Anticorrupción

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

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

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

Sobornos

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

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



Para obtener más información sobre lo que puede constituir un soborno, consulte «*Anti-Corruption Policy*» (*Política anticorrupción*) de Vertiv. Al ofrecer regalos, comidas, invitaciones a actividades de entretenimiento y otras cosas de valor, debe introducir el propósito comercial y el nombre completo, cargo y empresa donde trabaja el destinatario de tales obsequios en el sistema de reembolso de gastos y aprobación previa de Vertiv. Si recibe un regalo, comuníquelo a su gerente. Para obtener más información, consulte «*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*» (*Política de regalos, hospitalidad y viajes*) de Vertiv.

Incentivos frente a sobornos

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

Comisiones ilegales

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

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

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





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

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

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

En primer lugar, debe contactar con el departamento legal de Vertiv. El departamento legal de Vertiv llevará a cabo los procesos de debida diligencia adecuados sobre el distribuidor antes de contratarlo para que actúe en nombre de Vertiv. Todos los distribuidores y otras terceras partes deben poseer las habilidades, el talento y los recursos necesarios para cumplir sus obligaciones y actuar con integridad y acorde con este Código.

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

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

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

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

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

¡No! El representante de ventas debe rechazar cualquier pago y denunciar inmediatamente el incidente al departamento legal de Vertiv. Vertiv no tolerará la solicitud o recepción de comisiones ilegales a cambio de la adjudicación de contratos.

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

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

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

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

Prohibición de contribuciones políticas

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

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



Actividades de cabildeo

En ocasiones, Vertiv puede colaborar con legisladores en los niveles de gobierno local, estatal y federal que estén formulando las leyes y normativas que rigen nuestro negocio para promover políticas y leyes que mejoren la seguridad, la protección, la eficiencia energética y la infraestructura. La capacidad de brindar a los gobiernos hechos y puntos de vista distintos es vital para que los funcionarios gubernamentales tomen buenas decisiones que beneficien a toda la sociedad. Asimismo, Vertiv podrá participar en grupos del sector para promover estos objetivos. El cabildeo está altamente regulado tanto en el ámbito nacional como en el extranjero y todas las actividades de cabildeo de Vertiv se llevarán a cabo de conformidad con todas las leyes aplicables. Antes de comprometerse con cualquier funcionario gubernamental en nombre de Vertiv, debe contactar primero con el departamento legal de Vertiv para obtener asistencia.

Responsabilidad social corporativa

La responsabilidad social corporativa es un valor principal de Vertiv y forma parte integral de la forma en que hacemos negocios en todo el mundo. Respetamos la dignidad y los derechos humanos de las personas y exigimos que nuestros proveedores y socios comerciales hagan lo mismo. Para obtener información detallada sobre el compromiso de Vertiv de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones en todo el mundo, consulte «*Statement on Efforts to Combat Slavery and Human*

Trafficking in Supply Chains» (Declaración sobre los esfuerzos para combatir la esclavitud y el tráfico de personas en cadenas de suministro) (publicada en www.vertiv.com) y «Human Rights Policy» (Política relativa a los derechos humanos) de Vertiv.

Trabajo infantil

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

Trabajo forzoso

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

Protección del medio ambiente

Vertiv se compromete a cuidar el medio ambiente y a respetar las comunidades en las que hacemos negocios. Esto requiere que actuemos de manera respetuosa con nuestro medio ambiente, cumpliendo o superando los requisitos establecidos por las leyes y normativas ambientales aplicables. En la medida de lo posible, Vertiv busca evitar que se produzcan efectos negativos sobre el suelo, el aire y los recursos acuíferos y sobre las comunidades en las que operamos.

Cumplimiento por parte de terceros

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

Exenciones y enmiendas de nuestro Código

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

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

Qué puede esperar cuando plantee una duda o denuncie un problema

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

En el caso de que Vertiv llegue a tener conocimiento de un posible problema de cumplimiento, el problema se asignará a la persona o al cargo más adecuado para llevar a cabo la investigación.

Dependiendo de la situación, puede tratarse de los departamentos de Recursos Humanos, legal, financiero, medioambiental u otro departamento de Vertiv. En algunos casos, podemos utilizar un investigador externo o informar a las autoridades competentes.

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

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

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

Cooperación con las investigaciones

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

Conclusión

Este Código contiene las directrices generales para llevar a cabo los negocios de Vertiv de forma coherente e íntegra. Si tiene alguna duda en relación con estas directrices, comuníquese con su gerente o con los departamentos de Recursos Humanos o legal de Vertiv. Vertiv espera que todos los empleados y Miembros de la Junta respeten estas normas.

Nada de lo dispuesto en este Código pretende alterar otros derechos y obligaciones legales de Vertiv, sus empleados (por ejemplo, los acuerdos laborales «a voluntad») y los Miembros de la Junta. Este Código no tiene como objetivo ser una política integral que aborde todas las situaciones con las que se

pueda encontrar un miembro del equipo de Vertiv. Además, Vertiv mantiene un número de políticas corporativas adicionales, procedimientos y directrices, muchos de los cuales se mencionan en el presente Código, que describen requisitos más específicos aplicables a determinadas situaciones. Si se encuentra con una situación que no se aborda en el presente Código y no sabe si cumple este Código y las políticas de Vertiv, debe pedir ayuda a su gerente o, en caso necesario, a los departamentos de Recursos Humanos o legal.

Declaración

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

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

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

Firma

Número de empleado (si corresponde)

Nombre en letra de imprenta o escrito a máquina

Fecha

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

Nombre y dirección de la unidad de negocio:

