



# Codice di condotta

**One Vertiv. One Code.**



# In Vertiv ci impegniamo a eseguire le nostre attività con integrità e conformemente a tutte le leggi applicabili nei paesi in cui operiamo, attenendoci ai nostri valori fondamentali:

- Agire come se fossimo i proprietari
- Assumere un atteggiamento positivo in tutte le interazioni con i dipendenti
- Lavorare con passione
- Sfidare noi stessi in un percorso di sviluppo personale
- Superare senza sosta le aspettative dei clienti
- Aiutare gli altri a raggiungere il successo come squadra
- Riconoscere rapidamente i propri errori
- Parlare con le persone e non delle persone
- Creare una cultura aziendale dove le persone possono dare il meglio

*“Nel corso dei miei oltre 20 anni in azienda, sono sempre stato orgoglioso di appartenere a un’organizzazione che mette l’integrità senza compromessi al centro del modo di agire e di lavorare. Come CEO di Vertiv voglio tutelare con decisione e diffondere questa eredità, evidenziando l’importanza del nostro Codice di condotta.*

*Il Codice di condotta di Vertiv ci impone di trattare i colleghi, i partner e i clienti con rispetto e professionalità e in conformità alle leggi, in qualsiasi momento. Questi valori e questi principi chiaramente definiti rappresentano anche una promessa ai nostri clienti. Il nostro impegno per un’integrità impeccabile indica ai clienti che hanno a che fare con un’azienda affidabile e con persone che si comportano sempre correttamente. Questo riguarda anche tutti coloro che lavorano con noi, ovunque siamo attivi.*

*Sono certo che con il proseguire della crescita e dello sviluppo di Vertiv il nostro impegno costante per un’integrità senza compromessi ci consentirà di continuare a fornire valore aggiunto ai clienti, aiutandoci al tempo stesso a creare una cultura dei risultati che non solo ci aiuterà a raggiungere gli obiettivi aziendali, ma ci consentirà di distinguerci come luogo di lavoro apprezzato a livello globale”.*



**Giordano Albertazzi**  
CEO

# Sommario

<b>Informazioni sul Codice di condotta</b> .....	<b>4</b>
Introduzione .....	4
Chi deve osservare il Codice?.....	4
Linee guida per l'applicazione del Codice .....	4
Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione .....	5
Divieto di ritorsioni.....	6
<b>Come ci comportiamo verso gli altri</b> .....	<b>6</b>
Diversità, inclusione e pari opportunità .....	7
Salute e sicurezza.....	9
Molestie.....	9
<b>Agire nel miglior interesse di Vertiv</b> .....	<b>11</b>
Conflitti di interessi .....	11
Opportunità aziendali .....	13
Regali, ospitalità e intrattenimento .....	13
Protezione dei beni aziendali e riservatezza .....	15
Integrità della documentazione finanziaria .....	16
Protezione contro gli sprechi dei beni .....	17
Utilizzo accettabile.....	17
Contrattazione di azioni e altri titoli.....	19
E-mail, SMS, messaggistica istantanea e altre comunicazioni elettroniche.....	20
Sicurezza dell'informatica.....	20
Proprietà intellettuale.....	21
Comunicazioni per conto di Vertiv.....	21
<b>Collaborazione con clienti e fornitori</b> .....	<b>22</b>
Concorrenza e negoziazioni eque.....	22
Esecuzione di attività a livello internazionale .....	24
Contratti governativi .....	26
<b>I membri della nostra comunità e il mondo</b> .....	<b>29</b>
Osservanza della legge applicabile.....	29
Divulgazione pubblica e rendicontazione finanziaria.....	29
Anticorruzione .....	30
Divieto di contributi politici.....	34
<b>Attività di lobbismo</b> .....	<b>34</b>
<b>Responsabilità sociale dell'azienda</b> .....	<b>34</b>
<b>Deroghe ed emendamenti al nostro Codice</b> .....	<b>35</b>
<b>Collaborazione alle indagini</b> .....	<b>36</b>
<b>Conferma di ricezione</b> .....	<b>37</b>

# Informazioni sul Codice di condotta

## Introduzione

Lo scopo del presente Codice di condotta (il nostro “Codice”) è guidare tutti i dipendenti e i membri del consiglio di amministrazione (“Membri del consiglio di amministrazione”) di Vertiv Holdings Co e delle sue affiliate (collettivamente, “Vertiv”) nel mondo sul modo in cui lavoriamo. Il presente Codice delinea le azioni e i comportamenti che ci aspettiamo da ogni membro della squadra Vertiv, in modo che tutti coloro che

interagiscono con Vertiv possano affidarsi costantemente alla nostra integrità. Se non diversamente indicato nel presente Codice, il termine “dipendenti” include i dirigenti.



## Chi deve osservare il Codice?

Ogni dipendente e ogni Membro del consiglio di amministrazione, inclusi quelli delle nostre consociate, affiliate e altre entità nelle quali Vertiv detiene una quota di maggioranza, è personalmente responsabile della lettura, comprensione e osservanza del nostro Codice.

## Linee guida per l'applicazione del Codice

Nel Codice non è descritta ogni pratica commerciale o risposta a ogni domanda sulle attività. Nel caso in cui non siate sicuri sull'azione giusta da compiere, assicuratevi di essere in grado di rispondere “sì” alle domande seguenti:

- Questa azione è coerente con i valori di integrità di Vertiv?
- Questa mia azione proteggerà e promuoverà la reputazione di Vertiv in qualità di azienda con integrità?
- Mi sentirei tranquillo rispetto alla mia decisione se diventasse di pubblico dominio?

Se non siete sicuri di una disposizione o un obbligo stabiliti nel Codice o avete domande o dubbi, rivolgetevi alle risorse elencate a pagina 5 in “Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione” per ricevere assistenza.

## Responsabilità dell'azienda

È responsabilità di Vertiv:

- Fornire a tutti i dipendenti chiare linee guida riguardanti i valori di Vertiv.
- Implementare questo Codice e distribuirlo a tutti i dipendenti, dirigenti e Membri del consiglio di amministrazione.
- Stabilire una buona comunicazione e programmi di formazione per istruire i dipendenti riguardo al presente Codice.
- Offrire a tutti i dipendenti una consulenza continua sulle politiche e procedure aziendali.
- Fare osservare il presente Codice.
- Proibire ritorsioni per la segnalazione in buona fede di presunte violazioni del presente Codice o delle politiche o procedure aziendali.



- Mantenere una linea dedicata per ricevere domande, segnalazioni di violazioni o dubbi.
- Rispondere tempestivamente a tutti i reclami con indagini adeguate.
- Fornire periodicamente al consiglio di amministrazione dell'azienda un riepilogo delle violazioni e discutere di qualsiasi questione importante.

### **Responsabilità dei dipendenti**

Vertiv esegue le sue attività tramite i suoi dipendenti. Abbiamo bisogno del vostro aiuto per osservare la legge applicabile e le regole e i principi delineati nel presente Codice. In un'azienda delle nostre dimensioni, ogni tanto si verificano problemi e vengono poste domande. Se constatate un problema o avete una domanda o un dubbio, chiedete assistenza. L'elemento più importante è che potenziali problemi vengano identificati e comunicati, in modo da poter intraprendere tempestivamente l'azione appropriata. Vertiv può far questo soltanto con il vostro aiuto.

Vertiv si aspetta che i dipendenti aiutino a evitare e segnalino le violazioni del nostro Codice avvisando le parti appropriate di qualsiasi effettiva, sospetta o prevista violazione della legge o del presente Codice, anche anonimamente, se lo si desidera (consultate "Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione" più avanti). La mancata osservanza intenzionale di questa regola può comportare una sanzione disciplinare. La mancata assistenza nel fermare una condotta inappropriata mette Vertiv a elevato rischio e può avere un impatto sul successo dell'azienda e, potenzialmente, sul successo dell'unità commerciale dalla quale dipendono i vostri mezzi di sussistenza.

### **Amministrazione**

L'amministrazione a tutti i livelli di Vertiv detiene maggiori responsabilità ai sensi del Codice. I suoi membri devono comunicare efficacemente quello che ci si aspetta dai dipendenti di Vertiv, dare il buon esempio osservando il Codice e informare immediatamente la persona appropriata se viene identificato un problema effettivo o potenziale. Qualsiasi membro dell'amministrazione che è al corrente di una violazione del presente Codice e non ne informa altre persone, e ove appropriato, non aiuta a risolvere il problema, è in violazione del programma di etica e conformità di Vertiv.

### **Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione**

Per eventuali domande o dubbi, potete scegliere uno dei seguenti canali di comunicazione:

- Il vostro manager o supervisore
- Un professionista delle risorse umane di Vertiv
- Un avvocato di Vertiv
- Il responsabile del programma di conformità e integrità di Vertiv
- La linea dedicata alla conformità e all'integrità globale di Vertiv con opzione di segnalazione anonima (la "Linea dedicata")



Se avete bisogno di assistenza, dovete sentirvi a vostro agio quando contattate queste risorse.

Se un responsabile amministrativo o Membro del consiglio di amministrazione viene a sapere di un potenziale problema riguardo al Codice, tale persona deve comunicare la questione all'Amministratore delegato di Vertiv, al consiglio di amministrazione (o al comitato applicabile) o alla Linea dedicata di Vertiv (quest'ultima può essere contattata anonimamente).

Tutte le segnalazioni di violazioni apparenti o potenziali del presente Codice verranno trattate con riservatezza nella misura consentita dalla legge applicabile. I singoli individui non devono tentare di svolgere indagini o eseguire interviste/interrogatori correlati a comportamenti o attività illegali o non etici sospetti senza prima consultare i reparti legale e di risorse umane di Vertiv. La Linea dedicata globale di Vertiv è disponibile per segnalare preoccupazioni o violazioni effettive o potenziali, incluse possibili irregolarità contabili o finanziarie, e tali resoconti possono essere presentati in forma anonima. Si tratta di un numero verde, disponibile 24 ore al giorno, 365 giorni all'anno, e sebbene non sia previsto come sostituzione del contatto diretto con l'amministrazione, tale servizio gratuito consente di segnalare comportamenti o attività illegali o non etici in maniera riservata e anonima, se lo si desidera.

**Potete fare una segnalazione anonimamente alla Linea dedicata di Vertiv su:**

<http://www.VertivCo.EthicsPoint.com>

*(I numeri di telefono verde e locale per la linea dedicata sono disponibili sul sito Web pertinente).*

Qualunque sia la vostra preoccupazione, è disponibile una risorsa appropriata. Vertiv si impegna a fornire i mezzi attraverso i quali i problemi possono essere sollevati, esaminati e, se possibile, risolti.

## **Divieto di ritorsioni**

Non vi saranno ritorsioni, o molestie, contro individui che, in buona fede, cercano assistenza o segnalano violazioni note o sospette o altre preoccupazioni. Gli individui che presentano segnalazioni in buona fede non subiranno minacce o ritorsioni, comprese quelle relative a quanto segue: ritiro della paga o di una promozione, retrocessione di grado, sanzione disciplinare, licenziamento, riduzione dello stipendio, valutazione negativa, cambiamento delle mansioni lavorative, mancanza di formazione o di altre opportunità di impiego o comportamento ostile in relazione a tali segnalazioni. L'esercizio di tali ritorsioni o molestie verrà punito con sanzioni disciplinari, fra cui la possibile cessazione definitiva delle funzioni.

Vertiv indagherà diligentemente sulle accuse di ritorsioni o molestie e proteggerà in modo proattivo coloro che segnalano presunti illeciti tramite valutazioni periodiche di parametri di riferimento delle prestazioni di carriera. Tuttavia, ricordatevi che Vertiv può sempre agire per gestire le prestazioni mediocri dei dipendenti, compresi coloro che segnalano comportamenti illeciti e, se giustificate e misurate, queste non sono azioni di ritorsione.

## **Come ci comportiamo verso gli altri**



***Ho parlato con il mio manager riguardo a diversi commenti inappropriati che un mio collega in un altro reparto mi ha fatto ripetutamente sugli usi e costumi della mia famiglia, anche dopo che gli ho chiesto di smettere. Circa tre settimane dopo la mia segnalazione, sono stato retrocesso di grado e il mio stipendio è stato diminuito significativamente. Cosa posso fare?***

Vertiv ha disposto processi e procedure per evitare che la carriera di un dipendente sia svantaggiata semplicemente perché il dipendente presenta un reclamo in buona fede ai sensi del Codice. A prescindere da queste protezioni, se ritenete di essere trattati in modo ingiusto a causa della vostra segnalazione (e non a causa di prestazioni di lavoro inadeguate), siete pregati di utilizzare una qualsiasi delle risorse a cui si fa riferimento in “Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione” a pagina 5.

***La mia segnalazione riguarda il mio manager e altri dipendenti del mio reparto. Possono unirsi contro di me e farmi licenziare?***

L'Azienda vieta a qualsiasi dipendente o altro individuo soggetto al nostro Codice di fare ritorsioni contro chiunque presenti una segnalazione in buona fede. Il nostro impegno verso una tolleranza zero per ritorsioni significa che non avrete problemi se segnalate qualcosa che voi, in buona fede, ritenete una violazione del Codice, della legge o della politica aziendale.

## **Diversità, inclusione e pari opportunità**

Vertiv tiene in alta considerazione idee e punti di vista diversi e cerca di sostenere una cultura di inclusione e diversità. Si tratta di un unico mondo e di un'unica Vertiv, quindi vogliamo che i nostri dipendenti, a prescindere da chi sono o da dove si trovano, si sentano al sicuro e apprezzati, in modo





che possano crescere e raggiungere il loro massimo potenziale. L'inclusione è una pietra miliare delle nostre attività perché se tutti riescono a partecipare, vengono prese buone decisioni e buone decisioni portano a migliori prestazioni per l'azienda. Di conseguenza, Vertiv si impegna a promuovere l'inclusione e le pari opportunità per tutti per quanto riguarda le assunzioni, i termini di impiego, la mobilità, la formazione, la retribuzione e la salute sul posto di lavoro, senza discriminazioni relative a età, razza, colore della pelle, religione, credo, sesso, stato civile, orientamento sessuale, identità di genere, informazione genetica, stato di cittadinanza, origine nazionale, stato di veterano protetto, appartenenza politica, disabilità o qualsiasi altro stato o caratteristica protetti dalla legge applicabile. Questo si applica a decisioni relative all'impiego che riguardano il reclutamento, le assunzioni, le promozioni, i trasferimenti, la messa in cassa integrazione, i licenziamenti, la retribuzione, i benefit, la formazione (compreso l'apprendistato), la classificazione, la certificazione, i test, il mantenimento, le referenze e altri aspetti lavorativi. Le decisioni sull'impiego devono essere basate solo sulle necessità di Vertiv, sui requisiti della posizione e sulle qualifiche dell'individuo, ponendo al contempo l'enfasi appropriata sull'importanza della diversità e sull'assunzione della persona migliore per la posizione.



Vertiv dispone di una forza lavoro globale molto diversificata ed è sempre alla ricerca di opportunità per espandere tale diversità. Voi potete aiutarci a espandere la diversità dei gruppi di candidati aprendovi e accogliendo una vasta gamma di punti di vista e contesti differenti e accettando tali differenze, ove appropriato, per esempio integrando contenuti culturali nella formazione e nelle comunicazioni.

Vertiv è dedicata alla creazione e promozione di una cultura inclusiva in cui tutti i dipendenti hanno opportunità per crescere, svilupparsi, essere alla guida e dare origine a cambiamenti positivi. Incoraggiamo e invitiamo i dipendenti entusiasti della nostra azienda e cultura a unirsi per aiutare a promuovere i cambiamenti e implementare soluzioni più efficaci. Quando dipendenti dedicati nell'intera azienda collaborano insieme, personificano molti dei nostri valori e comportamenti Vertiv, quali agire come se fossimo i proprietari, sfidare noi stessi in un percorso di sviluppo personale, utilizzare la diversità e promuovere l'innovazione e il cambiamento. Spesso ciò genera soluzioni creative. Una diversità di culture, esperienze e contesti dà origine a una diversità di idee che alla fine apportano vantaggi a Vertiv e a ognuna delle sue parti interessate, creando un futuro migliore per tutti noi. Garantiamo di impegnarci a difendere la diversità, l'inclusione e le pari opportunità non perché sia la cosa legalmente responsabile da fare, ma perché è la cosa giusta da fare e, in sostanza, apporta vantaggi a Vertiv.



## Salute e sicurezza

La protezione della salute e della sicurezza dei dipendenti è un valore fondamentale di Vertiv. Le nostre unità commerciali sono tenute a stabilire solidi programmi di salute e sicurezza che includano sicurezza nell'utilizzo delle attrezzature, sicurezza procedurale, formazione, audit, azioni correttive, rendicontazione e premi. La politica di Vertiv vieta che le persone lavorino in condizioni o in un modo senza protezione. Siete pregati di informare il vostro manager riguardo a qualsiasi dubbio sulla sicurezza, sulla salute o di altro tipo relativo all'ambiente lavorativo, oppure di rivolgervi a una delle risorse indicate a pagina 5 in "Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione".

## Molestie

Vertiv rispetta e tiene in alta considerazione la diversità, impegnandosi per offrire un ambiente di lavoro inclusivo che sia positivo, produttivo e caratterizzato dal rispetto. Inoltre, desideriamo che sia un luogo di lavoro privo di ogni forma di comportamenti inappropriati, discriminazioni o molestie. Le molestie includono un comportamento offensivo che interferisca con l'ambiente di lavoro di un'altra persona o che crei un'atmosfera offensiva, intimidatoria o ostile. Una condotta verrà considerata molesta a prescindere dal fatto che tale comportamento sia fisico o verbale e che venga portato avanti di persona o tramite altri mezzi (per esempio, con biglietti, pubblicazioni sui social media, e-mail o SMS).

Un comportamento potenzialmente offensivo include avance o apprezzamenti sessuali non desiderati. Può anche comprendere denigrazioni, barzellette oscene o commenti dispregiativi su argomenti come razza, colore della pelle, età, disabilità, origine nazionale, sesso, orientamento sessuale o altre categorie protette. Non dimenticate che la chiave per determinare se un comportamento è offensivo o meno in genere dipende da come viene percepito e non da ciò che si intende trasmettere con tale comportamento. Spesso le persone hanno opinioni diverse su cosa sia offensivo. Il fatto che alcune persone potrebbero non rimanere offese da un determinato comportamento non significa che sia accettabile. Vertiv non tollererà una condotta di questo tipo.

Se ritenete che voi o qualcun altro che conoscete abbiate dovuto affrontare o stiate affrontando comportamenti molesti, segnalatelo immediatamente al vostro manager, al reparto locale di risorse umane o a uno qualsiasi dei punti di contatto indicati a pagina 5 in "Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione". Dovete sentirvi liberi di segnalare qualsiasi violazione sospetta del presente Codice o di un'altra legge o politica senza timore che il vostro rapporto di lavoro subisca effetti negativi. Vertiv vieta rigorosamente atti di ritorsione contro persone che segnalano possibili violazioni in buona fede. Per ulteriori informazioni al riguardo consultate "Divieto di ritorsioni" a pagina 6.



***Il mio manager sembra favorire determinati membri della mia squadra perché sono della sua stessa religione. Cosa posso fare?***

Se non vi sentite a vostro agio a parlare direttamente con il vostro manager, vi invitiamo a chiedere assistenza al reparto di risorse umane di Vertiv o a uno qualsiasi dei punti di contatto indicati a pagina 5 in “Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione”.

***In che modo la diversità apporta vantaggi a Vertiv?***

La ricerca ha dimostrato che i punti di vista individuali portano a idee innovative, a un processo decisionale più completo e, infine, a risultati migliori per gli investitori. Vertiv ha successo grazie al reclutamento dei migliori dipendenti da un pool di talenti globale e interculturale, oltre alla promozione della nostra cultura inclusiva degli aspetti migliori di ogni membro della squadra.

***Come verrò protetto da ritorsioni e molestie?***

Vertiv indagherà diligentemente sulle accuse di ritorsioni o molestie e proteggerà in modo proattivo coloro che segnalano illeciti in buona fede tramite valutazioni periodiche di parametri di riferimento delle prestazioni di carriera della persona in questione. Tuttavia, ricordatevi che Vertiv può agire per gestire le prestazioni mediocri dei dipendenti e, se giustificate e misurate, queste non sono azioni di ritorsione.

***Sul luogo di lavoro mi chiedono di fare qualcosa che non mi sembra giusto. Non sono sicuro se sia illegale o anche contro la politica aziendale, ma mi fa sentire a disagio. Ne ho parlato alla mia manager, e al suo manager, ma non stanno facendo niente. Mi sento davvero a disagio e adesso persino intrappolato. Cosa posso fare?***

Tutti noi abbiamo la responsabilità di proteggere Vertiv facendo la cosa giusta. Potete utilizzare qualsiasi canale di comunicazione indicato a pagina 5 in “Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione”, inclusa la Linea dedicata, per segnalare violazioni o fare domande su un potenziale problema o qualcosa che vi fa sentire a disagio. Le segnalazioni a questa Linea dedicata possono essere fatte 24 ore al giorno, 365 giorni all’anno, e possono essere presentate anonimamente.

# Agire nel miglior interesse di Vertiv

## Conflitti di interessi

Nell'ambito dei nostri doveri per difendere la reputazione di Vertiv, dobbiamo evitare relazioni e condotte che creino conflitti di interessi. Un conflitto di interessi ha luogo quando il vostro interesse personale interferisce, o sembra interferire, con gli interessi di Vertiv. Per esempio, si tratterebbe di conflitto di interessi se faceste pagare a Vertiv più del dovuto per forniture da un'azienda distributrice di vostra proprietà o posseduta da un vostro amico o parente stretto, o se utilizzaste la vostra posizione presso Vertiv per ottenere vantaggi impropri per voi stessi o altre persone.

Siete pregati di informare Vertiv se voi o un parente stretto acquistate un interesse o un vantaggio finanziario su beni immobili, diritti di brevetti, titoli, opportunità di guadagno o altri diritti o beni che risultino dalla vostra posizione presso Vertiv o siano direttamente collegati a essa. Effettivi conflitti di interessi non devono essere necessariamente presenti affinché si verifichi un problema. Anche la sola apparenza di un conflitto deve essere evitata. Se non siete sicuri di cosa potete o non potete fare, chiedete assistenza al vostro manager o al reparto legale di Vertiv.

Il nostro approccio verso i conflitti protegge voi e Vertiv. I conflitti di interessi, effettivi o potenziali, devono essere segnalati al vostro manager e al reparto legale di Vertiv oppure, se siete un Membro del consiglio di amministrazione o l'Amministratore delegato, al consiglio di amministrazione. Tutti i conflitti effettivi o potenziali segnalati verranno valutati dal reparto legale di Vertiv o dal consiglio di amministrazione, come applicabile, i quali determineranno se il conflitto esiste e, se del caso, come affrontarlo nel migliore dei modi. Vertiv potrebbe trovarsi nella posizione di apportare modifiche o stabilire controlli per evitare qualsiasi conflitto reale o percepito, quindi ricordatevi di divulgare qualsiasi conflitto effettivo o potenziale. Per esempio, se identificate un potenziale conflitto nella selezione di un fornitore, Vertiv potrebbe chiedere a un altro dipendente Vertiv di valutare il fornitore per eliminare qualsiasi conflitto di interessi effettivo o percepito. Tutte le transazioni che potrebbero sollevare un conflitto di interessi riguardante un Membro del consiglio di amministrazione o un direttore esecutivo devono essere approvate dal consiglio di amministrazione.





***Posso assumere un parente o un amico stretto per lavorare per Vertiv nella mia unità commerciale?***

Assumere un parente o un amico stretto potrebbe portare a un conflitto di interessi effettivo o apparente. Prima di assumere tale individuo dovete presentare la questione al vostro manager e al reparto legale o di risorse umane di Vertiv. Potrebbe esservi una soluzione disponibile per evitare qualsiasi potenziale conflitto, come ingaggiare un comitato indipendente per le assunzioni o assumere l'individuo in un'altra unità commerciale di Vertiv.

***Posso servire nel consiglio di amministrazione per un'azienda quotata in borsa che non sia un concorrente o un fornitore di Vertiv?***

Prima di servire nel consiglio di amministrazione o in un simile organo direttivo di qualsiasi azienda (incluse le entità senza scopo di lucro), dovete innanzitutto ricevere l'autorizzazione dall'Amministratore delegato e dal Responsabile della consulenza legale di Vertiv. La partecipazione o il servizio in altre organizzazioni, che siano di natura civica, caritativa, aziendale, governativa, pubblica, privata o senza scopo di lucro, non devono (a) detrarre da o interferire sostanzialmente con le prestazioni complete e tempestive dei vostri servizi per Vertiv o (b) creare conflitti di interessi possibili o percepiti riguardo a Vertiv.

***Avete il ruolo di manager incaricato dell'approvvigionamento e vostra moglie viene assunta da uno dei vostri fornitori. Cosa dovete fare?***

Dovete informare il vostro manager e il reparto legale di Vertiv del possibile conflitto di interessi in modo da poter intraprendere l'azione appropriata. Potrebbero esservi procedure che Vertiv può seguire con la vostra collaborazione per evitare un conflitto di interessi effettivo o apparente.

***Siete un dipendente di Vertiv con "interessi rilevanti" (proprietà o altro) in un'azienda che voi sapete essere o sospettate che sia un importante cliente, fornitore o concorrente di Vertiv e utilizzate la vostra posizione presso Vertiv per influenzare una transazione con tale azienda. È consentito?***

No. Non potete usare la vostra posizione in modo improprio per influenzare una transazione con un'azienda nella quale avete un "interesse rilevante". Inoltre, se avete un "interesse rilevante", ciò verrà determinato dal reparto legale di Vertiv o dal consiglio di amministrazione, come applicabile, prendendo in considerazione tutte le circostanze pertinenti, inclusa la vostra relazione con il cliente, il fornitore o il concorrente e la transazione specifica. Se in dubbio, segnalate qualsiasi potenziale o effettivo conflitto di interessi al vostro manager, in modo da proteggere i vostri interessi nonché quelli di Vertiv. In molti casi, un conflitto può essere evitato se comunicato in anticipo. È importante ricordare che i conflitti possono essere creati anche quando l'individuo interessato è un vostro parente stretto.

***State avviando una vostra propria attività secondaria riguardante un nuovo progetto a cui lavorate la sera e nei fine settimana. In relazione a questo lavoro, siete curiosi di scoprire quanto paghiamo determinati fornitori, di cui anche voi potreste avere bisogno per la vostra attività secondaria. Potete controllare queste informazioni e usarle a vostro vantaggio?***

No. Questa attività creerebbe un conflitto di interessi. Non potete usare informazioni commerciali di Vertiv per un vostro vantaggio personale. Inoltre, non dovete occuparvi di attività commerciali personali presso la sede di Vertiv o durante l'orario di lavoro di Vertiv.



## Opportunità aziendali

Per prendere decisioni commerciali obiettive per conto di Vertiv, non dobbiamo mai entrare in competizione con la nostra azienda. Abbiamo il dovere verso Vertiv di dare la priorità ai suoi legittimi interessi quando se ne presenta l'opportunità. Quindi, non dovete:

- Ricevere o chiedere di ricevere un vantaggio personale da opportunità che vengono scoperte o si sviluppano in relazione ai vostri servizi per Vertiv (incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'utilizzo di beni o informazioni di Vertiv o la vostra posizione presso Vertiv).
- Usare beni o informazioni di Vertiv per un guadagno personale.
- Entrare in competizione con Vertiv, direttamente o indirettamente, per opportunità commerciali.

## Regali, ospitalità e intrattenimento

Offrire e ricevere regali e intrattenimenti su modesta scala legati ad attività commerciali è un normale aspetto della creazione della clientela e del rafforzamento dei rapporti lavorativi con fornitori, clienti e altre terze parti. Tuttavia, prima di offrire o ricevere qualcosa di valore, parlatene innanzitutto con il vostro manager per confermare cosa sia consentito dalla legge locale e dalle prassi dell'altra parte. In molti casi vi sono rigorose leggi o politiche contro l'offerta o la ricezione di qualsiasi forma di regalo o ospitalità, specialmente se sono coinvolti funzionari amministrativi.



Ciò che può essere appropriato come regalo varia ampiamente a seconda delle circostanze (inclusa la posizione del dipendente), ma è fondamentale evitare persino una minima apparenza di comportamento inappropriato. Vertiv vieta l'offerta o la ricezione di denaro contante, buoni regalo, voucher o altri doni che potrebbero sembrare eccessivi o inappropriati in determinate circostanze. In generale, i dipendenti di Vertiv e i Membri del consiglio di amministrazione possono offrire o accettare regali purché il dono sia lecito e:

- Non crei l'apparenza o l'obbligo che la persona o la parte che offre il regalo abbia diritto a un vantaggio o un trattamento preferenziale in cambio di tale dono.
- Non metta in imbarazzo Vertiv o l'altra parte se dichiarato pubblicamente.
- Sia conforme ai requisiti imposti dall'amministrazione locale, se del caso.
- Venga comunicato e approvato come richiesto dalla politica di Vertiv sui regali e sull'ospitalità.

Gli individui nella posizione di offrire o accettare eventi di intrattenimento devono conoscere le leggi applicabili. Gli eventi di intrattenimento che interessano dipendenti di Vertiv o Membri del consiglio di amministrazione devono:

- Essere rari.
- Essere conformi alla legge applicabile.
- Essere di buon gusto e avere luogo in una sede appropriata per attività commerciali.
- Essere ragionevoli e appropriati per il contesto dell'occasione e la posizione del dipendente.
- Non implicare una tangente, una bustarella o un altro comportamento illegale, improprio o non etico.
- Non creare l'apparenza che Vertiv o una terza parte abbiano diritto a un trattamento preferenziale.
- Essere approvati e comunicati come richiesto dalla politica di Vertiv sui regali e sull'ospitalità.

Se non siete sicuri se accettare un regalo o un intrattenimento, chiedete al vostro manager, al vostro partner commerciale di risorse umane o al reparto legale di Vertiv. Come nel caso di qualsiasi conflitto di interessi, è importante essere trasparenti riguardo a tali questioni. Spesso potenziali problemi possono essere mitigati prima che si verifichino parlandone semplicemente con le persone appropriate, incluso il vostro manager. Se fosse offensivo rifiutare un regalo a causa di usi e costumi locali e il valore del regalo o dell'intrattenimento fosse significativo, i contatti di cui sopra vi aiuteranno a determinare il miglior modo per proteggere voi stessi e Vertiv dall'apparenza di una condotta inappropriata. Per ulteriori informazioni sull'offerta e sulla ricezione di regali, pasti, eventi di intrattenimento e altri oggetti di valore, consultate la "*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*" (Politica su regali, ospitalità e viaggi) di Vertiv e contattate il reparto legale di Vertiv se avete domande.

***Vi sono leggi o regole che si applicano se la terza parte è un ente governativo o un funzionario amministrativo?***

Sì. L'offerta di un regalo o un evento di intrattenimento a un funzionario amministrativo o a un dipendente di un ente appartenente a o sotto il controllo di un governo è soggetta a leggi e regolamenti complessi. Prima di offrire o ricevere un regalo o un evento di intrattenimento in un tale scenario, innanzitutto chiedete informazioni al reparto legale di Vertiv. Consultate "Contratti governativi" a pagina 25.

***È appropriato chiedere a un fornitore di portarmi a un evento sportivo?***

No. Non è mai appropriato chiedere regali o intrattenimenti che vi apportino vantaggi personali, a prescindere dal valore. Tuttavia, è appropriato partecipare a un evento sportivo se invitati da un fornitore, se la partecipazione all'evento rispetta le regole descritte nel presente Codice, se l'evento ha un valore ragionevole, è conforme alle normali pratiche del settore e alla legge applicabile e se sia voi che il fornitore avete intenzione di partecipare all'evento per scopi aziendali. Per ulteriori informazioni sulla ricezione di regali, pasti, eventi di intrattenimento e altri oggetti di valore, consultate la "*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*" (Politica su regali, ospitalità e viaggi) di Vertiv.



## Protezione dei beni aziendali e riservatezza

Vertiv offre l'accesso ai suoi dati e beni tecnologici a dipendenti autorizzati, Membri del consiglio di amministrazione, contraenti e altre risorse fidate in base alle necessità per soddisfare la missione e gli obiettivi dell'azienda. Vertiv si impegna a proteggere i dati riservati, comprese la gestione, la tutela e l'eliminazione corrette delle informazioni dell'azienda. Le informazioni dell'azienda sono una risorsa preziosa per Vertiv e se vengono divulgate o gestite in modo improprio (sia intenzionalmente che involontariamente), ne potrebbero risultare danni finanziari per Vertiv o altre conseguenze negative. Per assicurarvi che le informazioni dell'azienda vengano gestite, tutelate ed eliminate correttamente **non dovete**:

- Fornire informazioni riservate ottenute durante il vostro impiego presso Vertiv, inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, materiali che riguardano clienti, programmi di sviluppo, costi, marketing, negoziazioni, investimenti, attività di vendita, proprietà intellettuale, promozioni, dati di credito e finanziari, processi di fabbricazione, metodi di finanziamento o piani per gli affari o le attività commerciali di Vertiv, ad alcun individuo o ente, eccetto per quanto autorizzato da un direttore esecutivo.
- Utilizzare informazioni non pubbliche ottenute durante la vostra associazione con Vertiv per un vostro vantaggio personale o quello di altri, inclusa, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la negoziazione in titoli.
- Conservare documenti o altre informazioni di Vertiv per alcuno scopo o rivelare ad altri prassi commerciali, informazioni riservate o segreti commerciali di Vertiv al termine del vostro impiego o servizio presso Vertiv.



Al termine del vostro servizio per Vertiv dovete restituire a Vertiv ogni articolo tangibile e file elettronico collegato ad attività di Vertiv. Inoltre, è importante ricordare che i vostri obblighi continueranno anche dopo che non sarete più associati a Vertiv.

**A prescindere da quanto indicato in precedenza, niente nel presente Codice è previsto per limitare o vietare agli individui di segnalare possibili violazioni di leggi o regolamenti a un'agenzia o un ente governativo inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Dipartimento di Giustizia USA o la Commissione per i titoli e gli scambi, oppure di eseguire altre divulgazioni protette ai sensi della legge o del regolamento statale o federale. I dipendenti e i Membri del consiglio di amministrazione non hanno bisogno della previa autorizzazione di Vertiv per eseguire tali segnalazioni o divulgazioni e non sono tenuti a informare Vertiv di eventuali segnalazioni o divulgazioni.**



**Avete informazioni riservate del vostro precedente datore di lavoro che condividete con il vostro manager presso Vertiv. È appropriato?**

No. Dobbiamo agire sempre con integrità e astenerci dal divulgare informazioni riservate dei nostri precedenti datori di lavoro.

**Mentre vi trovate in ascensore vi capita di ascoltare due individui che parlano di informazioni sui prodotti di un concorrente che potrebbero interessare Vertiv. Potete divulgare tali informazioni a Vertiv?**

Se le informazioni non sono state ottenute illegalmente, non vi sono state comunicate illegalmente e il loro utilizzo non comporterebbe una violazione delle leggi antitrust, queste informazioni possono essere condivise e utilizzate. Tuttavia, siete pregati di notare che le leggi di questo settore sono complesse. A tal fine, contattate il reparto legale per eventuali domande su quali informazioni sarebbe appropriato condividere. Consultate anche “Concorrenza e negoziazioni eque” a pagina 21.

## Integrità della documentazione finanziaria

Vertiv si impegna a mantenere documentazioni finanziarie e di altro tipo commerciale accurate e complete e a comunicare risultati finanziari e altre importanti informazioni che siano completi, equi, accurati e tempestivi. I nostri clienti, investitori e partner commerciali fanno affidamento su di noi per la registrazione e la rendicontazione di informazioni finanziarie accurate. Non dovete mai dichiarare documentazioni finanziarie o prestazioni di funzionamento errate. Ugualmente, non dovete mai inserire informazioni nei libri o nella documentazione dell'azienda che nascondano, ingannino o mascherino intenzionalmente la vera natura di qualsiasi transazione, risultato o saldo. Dovete rispettare sempre la legge e i principi di contabilità generalmente accettati.

La responsabilità del mantenimento di libri e documentazioni accurati non riguarda esclusivamente il reparto delle finanze e della contabilità. Ognuno di noi deve applicare integrità quando si occupa di documentazioni finanziarie, incluse le note spese e le transazioni delle vendite. Falsificare una nota spese, anche per una piccola somma di denaro, è una frode e un furto e potrebbe comportare una sanzione disciplinare, comprendente la cessazione del rapporto di lavoro e un procedimento penale.

L'integrità della nostra rendicontazione finanziaria è particolarmente importante quando deteniamo una posizione addetta alle vendite o di altro tipo, in cui dobbiamo soddisfare quote regolari. Non dobbiamo mai lasciare che la pressione per raggiungere target di vendita o costi, né l'opportunità di guadagnare commissioni sulle vendite aggiuntive, ci facciano compiere dei passi per migliorare, accelerare o esagerare in modo improprio e artificiale i nostri risultati di vendita in un qualsiasi periodo di tempo particolare. Esempi di tale condotta impropria includono l'immissione di cifre di vendita false, fuorvianti o esagerate e/o l'immissione di spedizioni, consegne, prezzi o titoli artificiali o di altre disposizioni del genere con clienti, distributori o altre terze parti.

L'integrità della documentazione finanziaria di Vertiv è fondamentale. Nessun dipendente o Membro del consiglio di amministrazione deve intraprendere alcuna azione per influenzare, costringere, manipolare o fuorviare in modo fraudolento i contabili o i consulenti dell'azienda impegnati nelle prestazioni di un controllo o una revisione della documentazione finanziaria dell'azienda, allo scopo di mostrare rendiconti finanziari fuorvianti.



## Protezione contro gli sprechi dei beni

I dipendenti e i Membri del consiglio di amministrazione devono proteggere i beni di Vertiv, supportarne l'uso efficiente e proteggerli proattivamente contro perdite, danni, furti, sprechi e uso improprio. I furti, le perdite, gli abusi, le disattenzioni e gli sprechi dei beni hanno un impatto diretto sulla redditività di Vertiv. In generale, i beni di Vertiv devono essere usati solo per scopi commerciali legittimi e non dovete, nella misura consentita dalla legge locale, aspettarvi il rispetto della privacy quando utilizzate risorse aziendali. Vertiv può, a sua discrezione, chiedere un rimborso per i costi diretti associati all'abuso o alla perdita dei suoi beni.



## Utilizzo accettabile

I beni tecnologici di Vertiv giocano un ruolo fondamentale nel lavoro che svolgiamo. Questi strumenti consentono la flessibilità nel nostro lavoro e ci aiutano a essere più creativi ed efficienti nel nostro impegno verso l'azienda e i nostri clienti. Questi stessi strumenti, tuttavia, richiedono una gestione attenta e responsabile e un uso uniforme nell'osservanza delle buone prassi commerciali e della legge applicabile.

Tutti i computer, dispositivi mobili, software e altre tecnologie dell'informazione forniti da Vertiv sono previsti per un uso commerciale, sebbene Vertiv riconosca che un utilizzo personale nominale possa essere appropriato. Nella misura consentita dalla legge locale, non dovete aspettarvi il rispetto della privacy quando utilizzate risorse aziendali. Tutte le comunicazioni elettroniche trasmesse utilizzando risorse informatiche di Vertiv possono essere monitorate da Vertiv, che può anche accedervi, e potrebbero essere reperibili in caso di indagini o controversie. Vertiv si riserva il diritto, soggetto a qualsiasi restrizione legale applicabile, di accedere, recuperare e controllare comunicazioni, documentazioni e informazioni ottenute tramite le risorse di Vertiv, inclusi tutti i computer o altri dispositivi elettronici, software e sistemi di comunicazione di Vertiv. Tali beni e informazioni sono soggetti ad accesso, ispezione, monitoraggio, indagini e scoperte conformemente alla legge applicabile, ai contratti dei consigli d'impresa e alle politiche aziendali, allo scopo di proteggere la sicurezza degli individui e dei loro dati personali e dei beni, della proprietà intellettuale e delle informazioni riservate di Vertiv. Tuttavia, è importante notare che Vertiv non interferirà nelle informazioni o comunicazioni personali a meno che la

condotta o la comunicazione in questione non ostacoli le prestazioni lavorative, si ripercuota negativamente sull'ambiente di lavoro di Vertiv, abbia un potenziale impatto sulla reputazione di Vertiv o comporti una violazione del Codice o della legge applicabile.

I controlli preventivi includono l'accesso e il monitoraggio generali per proteggere la sicurezza delle informazioni e dei sistemi contro violazioni e altre attività dannose.

I dipendenti e altri individui con accesso a qualsiasi bene di Vertiv, fra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tutta la tecnologia, informazioni di marketing, struttura organizzativa delle forze vendita o altra informazione aziendale, non devono aspettarsi alcuna privacy riguardo a qualsiasi cosa alla quale possano accedere o che possano creare, scaricare, archiviare, inviare, ricevere, comunicare o comunque utilizzare, a prescindere dall'argomento, anche se si trova su un dispositivo personale, a meno che la legge applicabile non disponga tali diritti alla privacy. Siete responsabili della salvaguardia e della protezione dei beni e delle risorse di Vertiv tramite quanto segue:

- Utilizzo di computer e altri beni di Vertiv a fini aziendali e conformemente alle politiche dell'azienda.
- Protezione delle risorse di Vertiv mentre sono in uso e in stoccaggio.
- Nessuna archiviazione di dati sensibili o riservati su dispositivi personali non autorizzati.
- Nessuna installazione di software non autorizzato o senza licenza su computer o su altri dispositivi informatici di Vertiv (eccetto applicazioni personali intangibili).
- Nessun bypass delle funzionalità di sicurezza installate sui dispositivi.
- Avviso al manager, al reparto informatico o al reparto addetto alla sicurezza di Vertiv, come appropriato, se beni dell'azienda vengono perduti, rubati o comunque compromessi.
- Avviso al manager, al reparto informatico o al reparto addetto alla sicurezza di Vertiv, come appropriato, riguardo a eventuali attività o minacce criminose, note o sospette, contro il personale o beni dell'azienda.

Vertiv riconosce i suoi obblighi verso i consigli d'impresa in Europa, i sindacati e organizzazioni simili che rappresentano dipendenti in tutto il mondo. In questo contesto, Vertiv accederà ai beni e li ispezionerà e monitorerà conformemente ai requisiti di tali organizzazioni, della legge applicabile e delle politiche aziendali.

***Se invio SMS commerciali relativi a Vertiv dal mio cellulare personale, ma successivamente Vertiv viene nominata in una controversia, i miei SMS potrebbero essere reperibili?***

Sì! Qualsiasi cosa che inviate o ricevete, in formato cartaceo o in altro modo, persino un SMS dal vostro cellulare personale, potrebbe essere reperibile.

***Se qualcuno mi dice che devo usare il mio indirizzo e-mail personale per negoziare un contratto di acquisto di vendita, dato che in questo modo nessun avvocato di Vertiv né l'azienda lo scoprirebbero, è vero?***

Assolutamente no. Se una terza parte o un collega vi invitano a usare metodi di controllo della legittimità elusivi, è un sicuro segnale che la prima cosa che dovete fare è contattare il consulente legale di Vertiv per parlare della questione, poiché vi sono grandi possibilità che ciò sia in violazione del Codice, di un'altra politica aziendale o della legge.

***Se metto in copia un avvocato o chiedo a un avvocato di essere presente a una conversazione, l'argomento della discussione sarà protetto da una rivelazione in caso di controversia?***

No. Il privilegio tra avvocato e cliente riguarda solo le circostanze limitate in cui un individuo cerca o riceve una consulenza legale. Il semplice atto di mettere in copia un avvocato in un'e-mail non è sufficiente, da solo, a proteggere la comunicazione. Inoltre, sarebbe una buona idea se prendeste in considerazione cosa direte, se lo dite solo perché un avvocato è presente perché, eccetto in caso di consulenza legale, la conversazione non sarà protetta e altre parti potranno divulgare la sostanza delle vostre conversazioni in caso di testimonianze.



## Contrattazione di azioni e altri titoli

Lavorando per Vertiv o per suo conto, potreste scoprire informazioni sulla nostra azienda o un'altra azienda prima che tali informazioni vengano rese pubbliche. Tali informazioni spesso vengono chiamate "informazioni privilegiate" o "informazioni non pubbliche essenziali" e vengono considerate "essenziali" se influenzerebbero un investitore a comprare, vendere o detenere azioni o altri titoli dell'azienda. Non dovete mai usare o divulgare in modo improprio informazioni non pubbliche essenziali su Vertiv o un'altra azienda allo scopo di comprare, vendere o detenere azioni o altri titoli. Inoltre, non dovete mai tentare di manipolare il prezzo di azioni o altri titoli quotati in borsa. Questo divieto si applica ugualmente alle soffiare o alla condivisione di informazioni privilegiate con un parente, un amico o un'altra parte.



Per evitare l'insider trading e l'abuso di mercato attenetevi alle regole seguenti:

- Non dovete mai comprare, vendere o comunque negoziare in titoli di alcuna azienda quotata in borsa quando siete in possesso di informazioni non pubbliche essenziali (ovvero, dovete attendere che le informazioni diventino di dominio pubblico e che il mercato abbia avuto abbastanza tempo per valutarle).
- Condividete informazioni privilegiate solo con colleghi, rappresentanti o consulenti di Vertiv che devono esserne a conoscenza affinché Vertiv possa trarne vantaggio e non divulgatele in altro modo a nessuno fuori di Vertiv (compresi parenti e amici).
- Proteggete le informazioni non pubbliche essenziali da una divulgazione involontaria.
- Non diffondete mai informazioni false su Vertiv o qualsiasi altra azienda.

Una violazione delle leggi sui titoli collegata a una negoziazione impropria in titoli può portare alla cessazione del rapporto di impiego e/o una responsabilità penale. Per ulteriori informazioni sulla negoziazione di azioni e altri titoli, consultate la "*Insider Trading Policy*" (Politica sull'insider trading) di Vertiv e contattate il reparto legale di Vertiv se avete domande.





### **Quali sono esempi di “informazioni privilegiate” o “informazioni non pubbliche essenziali”?**

Alcuni esempi includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Risultati finanziari prima che tali risultati diventino di pubblico dominio.
- Modifiche significative apportate alla gestione o alla strategia aziendale.
- Nuove relazioni commerciali.
- Prodotti, servizi o piani marketing futuri.
- Informazioni riguardanti vertenze giudiziarie o indagini governative.
- Fusioni, acquisizioni o cessioni previste.

### **Partecipate a una riunione riservata e scoprite che Vertiv sta pensando di acquisire un'azienda. Potete usare tali informazioni per comprare azioni di tale azienda?**

No. Ciò potrebbe costituire un conflitto di interessi e rappresentare una violazione della legge.

### **Chi posso contattare per assicurarmi di non violare le leggi sui titoli o la politica di Vertiv?**

Le leggi sui titoli sono complesse. Per eventuali domande o per ricevere assistenza nel determinare se le informazioni in vostro possesso possono essere considerate “informazioni privilegiate” o “informazioni non pubbliche essenziali”, contattate il reparto legale di Vertiv.

## **E-mail, SMS, messaggistica istantanea e altre comunicazioni elettroniche**

Vertiv fornisce strumenti di comunicazione elettronica principalmente per fini commerciali, non questioni personali, ma l'utilizzo personale nominale può essere appropriato. Consultate la “*Acceptable Use Policy*” (Politica sull'utilizzo accettabile) di Vertiv. Le comunicazioni elettroniche sono documentazioni commerciali e quindi dovete considerare ognuno dei vostri messaggi come una lettera piuttosto che una conversazione. Evitate di inviare comunicazioni che metterebbero in imbarazzo voi stessi o l'azienda se diventassero di dominio pubblico e non litigate o mostrate mai rabbia in modo inappropriato in una comunicazione elettronica. Vertiv non tollererà l'utilizzo delle sue risorse per creare, accedere, archiviare, stampare, sollecitare o inviare materiali di natura molesta, intimidatoria, violenta, sessualmente esplicita o comunque offensiva o inappropriata.

Se rimanete coinvolti in una controversia legale o venite a conoscenza di una potenziale controversia legale, contattate il reparto legale di Vertiv per informazioni prima di inviare un messaggio tramite e-mail riguardante la questione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

## **Sicurezza dell'informatica**

Come nel caso di altre grandi aziende, vari gruppi criminali e persino agenzie di intelligence sponsorizzate da governi tentano di compromettere i sistemi informatici di Vertiv. Gli utenti dei beni tecnologici di Vertiv sono la prima linea di difesa e devono rimanere sempre all'erta. Vertiv ha disposto un Programma di formazione e consapevolezza sulla sicurezza allo scopo di creare una cultura incentrata sulla sicurezza. È fondamentale per la sicurezza di Vertiv che tutti gli utenti completino la formazione sulla sicurezza assegnata e segnalino immediatamente le loro preoccupazioni sulla sicurezza. Qualsiasi potenziale preoccupazione che potrebbe ripercuotersi sulla sicurezza di Vertiv deve essere segnalata al Network Operations Center (NOC) al numero **+1-614-841-6000** o tramite e-mail all'indirizzo: [NOCTEAM@vertiv.com](mailto:NOCTEAM@vertiv.com). Esempi di preoccupazioni sulla sicurezza includono messaggi e-mail di phishing e spam, un dispositivo perduto o rubato, malware e una sospetta violazione dei dati.



## Proprietà intellettuale

Vertiv protegge la sua proprietà intellettuale tramite una vasta gamma di mezzi, tra cui brevetti, copyright, segreti commerciali, marchi commerciali, accordi di riservatezza e accordi di cessione. Vertiv possiede la proprietà intellettuale sviluppata dai dipendenti nel corso del loro impiego presso Vertiv o creata utilizzando beni o risorse di Vertiv. Non potete impossessarvi, cedere o divulgare la proprietà intellettuale di Vertiv senza la sua autorizzazione. Per esempio, se lasciate Vertiv e aprite un'azienda o iniziate a lavorare per un'altra azienda, non potete usare alcuna proprietà intellettuale di Vertiv a vantaggio della vostra nuova azienda o del vostro nuovo datore di lavoro, anche se avete sviluppato tale proprietà intellettuale per Vertiv. Ugualmente, non dovete mai impossessarvi o usare la proprietà intellettuale di un'altra persona o azienda durante il vostro impiego presso Vertiv in violazione della legge o di protezioni contrattuali.



***Portate il vostro laptop Vertiv con voi in un viaggio di affari e lavorate con il laptop all'aeroporto. È un problema?***

Sebbene ciò non crei necessariamente un problema, vi sono azioni da intraprendere per evitare difficoltà. Quando utilizzate un laptop e dispositivi simili in luoghi pubblici per lavoro, dovete assicurarvi che lo schermo sia sempre protetto dagli astanti. Inoltre, non dovete lasciare i vostri dispositivi incustoditi.

***Create un programma software all'avanguardia durante le ore di lavoro da cui Vertiv trarrà vantaggio per le sue attività commerciali. Avete diritto a ricevere royalty da Vertiv?***

No. Qualsiasi e ogni proprietà intellettuale sviluppata per Vertiv appartiene a Vertiv. Quindi, non avete diritto a royalty da Vertiv a seguito di questa invenzione.

## Privacy dei dati

Vertiv raccoglie e utilizza informazioni personali pertinenti, appropriate e ordinarie solo per legittimi scopi commerciali. È conforme alla politica di Vertiv proteggere tutte le informazioni personali trattate da o per conto di Vertiv e osservare tutte le leggi e i regolamenti sulla privacy dei dati applicabili. Le informazioni personali non devono essere divulgate da Vertiv a terzi senza un'adeguata autorizzazione e se non consentito dalla legge applicabile. Vertiv ha implementato un programma di sicurezza delle informazioni e privacy dei dati con salvaguardie amministrative, tecniche, organizzative e fisiche ideate ragionevolmente per proteggere le informazioni personali contro minacce, perdite e l'accesso o l'utilizzo non autorizzati. In ogni caso Vertiv si sforzerà di fornire protezione proporzionalmente alla sensibilità delle informazioni personali trattate.

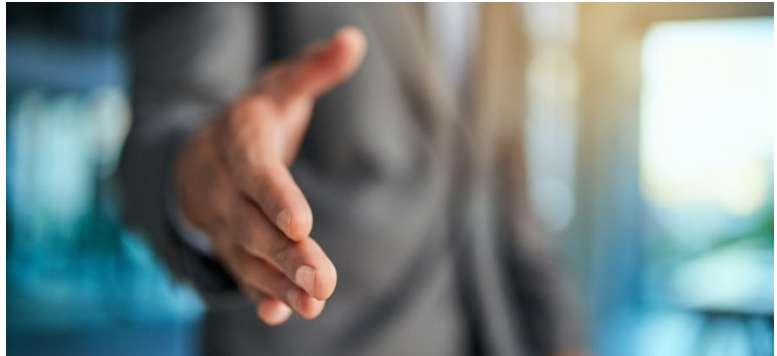
## Comunicazioni per conto di Vertiv

Nell'ambito del nostro continuo impegno per rafforzare e proteggere la buona reputazione di Vertiv, è fondamentale per la nostra azienda comunicare chiaramente e uniformemente con il pubblico. Quindi, solo persone con una determinata formazione sono autorizzate a parlare al pubblico generale per conto di Vertiv. Se, nell'ambito del vostro ruolo, utilizzate i social media per parlare per conto di Vertiv, dovete ricevere una formazione sui social media e contattare il reparto marketing di Vertiv per iscrivervi a nuovi siti di social media. Per ulteriori dettagli sulle nostre politiche relative all'uso dei social media, contattate il reparto marketing di Vertiv.

# Collaborazione con clienti e fornitori

## Concorrenza e negoziazioni eque

Vertiv riuscirà ad avere successo con i suoi dipendenti e Membri del consiglio di amministrazione che rispettano i valori fondamentali di Vertiv. Non saremo coinvolti in prassi commerciali illecite. Le trattative giuste, eque e aperte con i fornitori e i clienti, nonché pratiche competitive aggressive e indipendenti, sono essenziali per il successo di Vertiv.



Per rispettare questa politica non potete:

- Parlare di o scambiare con un concorrente di Vertiv informazioni sui prezzi o sui prodotti, come il costo di fabbricazione, la capacità di produzione, tabelle di marcia per i prodotti, prassi di offerta o qualsiasi altra informazione commerciale sensibile da un punto di vista competitivo.
- Accordarvi con un concorrente per stabilire i prezzi, boicottare particolari fornitori o clienti o assegnare prodotti, territori o mercati.
- Usare mezzi impropri per ottenere informazioni riservate o segreti commerciali di un concorrente.
- Utilizzare consapevolmente informazioni riservate o segreti commerciali di un concorrente senza l'espressa autorizzazione scritta di tale concorrente.
- Screditare concorrenti o i loro prodotti usando false dichiarazioni o voci non verificate.
- Usare una tattica esclusivamente per eliminare la concorrenza in mercati in cui Vertiv è un leader, come vendere sottocosto.

Molte interazioni con i concorrenti sono vantaggiose per competere e sono completamente lecite. Esse includono la maggior parte delle attività delle associazioni di categoria, nonché il benchmarking, l'impostazione di standard, fusioni, joint venture e altre collaborazioni strutturate correttamente. Tuttavia, poiché la liceità di tali attività dipende dalle circostanze e dalla struttura secondo le quali vengono eseguite, dovete consultare il reparto legale di Vertiv prima di partecipare a riunioni o discussioni che riguardano i concorrenti. Il reparto legale di Vertiv valuterà con voi le attività e il lavoro proposti per implementare salvaguardie che proteggano le informazioni di proprietà riservata di Vertiv e garantire la conformità alla legge applicabile.

I dipendenti con contatto diretto con i fornitori o i clienti, nonché i dipendenti impegnati in associazioni di categoria, benchmarking o organizzazioni di standard, devono essere particolarmente consapevoli dell'antitrust e di altre leggi e regolamenti sul commercio. Tali leggi e regolamenti sono complessi e dovete contattare il reparto legale di Vertiv per eventuali domande o preoccupazioni. Ognuno di noi deve negoziare equamente l'uno con l'altro e con i nostri clienti, fornitori, concorrenti, azionisti e altre parti interessate e non deve avvantaggiarsi slealmente rispetto agli altri tramite manipolazioni, occultamenti, abuso di informazioni privilegiate, rappresentazione errata di fatti rilevanti o altre pratiche di negoziazione sleali.

La mancata osservanza delle leggi applicabili e delle politiche aziendali potrebbe comportare sanzioni penali, incluse pene di reclusione e/o multe e la perdita dell'impiego. Se vi trovate in una situazione che ritenete possa costituire una prassi commerciale non etica o illegale, contattate il reparto legale di Vertiv.



***Un mio amico lavora per uno dei nostri concorrenti. In una conversazione informale, posso chiedergli informazioni sui prodotti imminenti o sugli scopi commerciali della sua azienda?***

È normale parlare con amici o parenti del nostro lavoro e di cosa ci stiamo occupando. Tuttavia, è importante tenere a mente che non dovete ricevere o condividere informazioni su nuovi prodotti o strategie che non sono già di pubblico dominio.

***Ho trovato informazioni su uno dei nostri concorrenti in un articolo disponibile su un sito Web pubblico. Posso usare tali informazioni per apportare vantaggi a Vertiv?***

Sì. La raccolta di informazioni pubblicamente disponibili è appropriata.

***Uno dei nostri concorrenti ha un sito Web protetto disponibile solo per i suoi clienti per fornire loro informazioni su prodotti e servizi. Posso provare ad accedere al sito per raccogliere informazioni su questo concorrente?***

No. Ottenere informazioni su prodotti o servizi dichiarando una falsa identità o false intenzioni è una violazione del presente Codice e potenzialmente illegale. Ugualmente, non è consentito nemmeno utilizzare informazioni che una parte ha ottenuto in modo illegale da un soggetto terzo.

***Un nuovo dipendente di Vertiv in passato lavorava per un concorrente. Posso chiedergli informazioni sulla strategia marketing per i prodotti imminenti del concorrente?***

No. A meno che le informazioni della strategia marketing del concorrente non siano di pubblico dominio sul sito Web del concorrente o altrove, probabilmente si tratta di informazioni riservate di tale concorrente. Ottenere informazioni riservate del concorrente, persino da una persona che attualmente è un dipendente di Vertiv, non è etico ed è potenzialmente illegale.

***Sto partecipando a una fiera campionaria alla quale partecipano anche concorrenti di Vertiv. Durante una sessione "breakout" la conversazione si sposta sui prezzi e su come stabilizzarli sul mercato. Cosa devo fare?***

Una tale conversazione costituirebbe una prova di collusione tra i concorrenti. Dovete dire che tale discussione tra concorrenti non è appropriata e uscire immediatamente dalla sala. Inoltre, dovete contattare il reparto legale di Vertiv e segnalare l'incidente.

***Posso chiamare un mio amico che lavora presso un concorrente di Vertiv e chiedergli informazioni sui prezzi che la sua azienda addebita per i suoi nuovi prodotti?***

No. Conformemente alle leggi antitrust, dovete evitare qualsiasi conversazione che potrebbe essere interpretata come una fissazione dei prezzi tra concorrenti. Ciò potrebbe costituire una grave violazione delle leggi antitrust federali o internazionali. Per eventuali domande contattate il reparto legale.

***Se un cliente vi fornisce informazioni su un concorrente, Vertiv può usare tali informazioni?***

Dipende. Se le informazioni non sono state ottenute illegalmente dal cliente, non vi sono state comunicate illegalmente e il loro utilizzo non comporterebbe una violazione delle leggi antitrust, queste informazioni possono essere condivise e utilizzate. Tuttavia, siete pregati di notare che le leggi di questo settore sono complesse. A tal fine, contattate il reparto legale per eventuali domande su quali informazioni sarebbe appropriato condividere.

## Esecuzione di attività a livello internazionale

I dipendenti di Vertiv nel mondo, a prescindere dalla posizione geografica, devono rispettare le leggi degli Stati Uniti, nonché le leggi, le normative e i regolamenti locali. Tali leggi includono, fra l'altro, regolamentazioni del controllo dei cambi, dazi doganali e imposte sul valore aggiunto. Per eventuali domande sulla legge applicabile o su potenziali conflitti tra la legge locale e la legge degli Stati Uniti, rivolgetevi al reparto legale di Vertiv prima di intraprendere qualsiasi azione.



**Conformità nelle negoziazioni – Gestione delle trattative commerciali internazionali.** La Gestione delle trattative commerciali internazionali (International Trade Management, ITM) di Vertiv riguarda la squadra designata incaricata del controllo della conformità sulle attività di importazione/esportazione e possiede l'autorità finale su tali questioni. Ogni unità commerciale di Vertiv dispone di un responsabile del controllo di conformità commerciale e ogni area geografica dispone di un coordinatore della conformità commerciale che hanno seguito una formazione in questo settore della legge. Assicuratevi di conoscere le regole che si applicano ai prodotti e alla tecnologia con i quali lavorate e osservate rigorosamente tali regole in ogni caso. Per eventuali domande contattate la squadra ITM:

- [NATrade@vertiv.com](mailto:NATrade@vertiv.com) America del Nord
- [CALATrade@vertiv.com](mailto:CALATrade@vertiv.com) America Centrale e America del Sud
- [EMEATrade@vertiv.com](mailto:EMEATrade@vertiv.com) Europa, Medio Oriente e Africa
- [APTrade@vertiv.com](mailto:APTrade@vertiv.com) Asia Pacifico

**Boicottaggi.** Le leggi e i regolamenti antiboicottaggio degli Stati Uniti vietano alle entità di Vertiv, sia basate negli Stati Uniti che al di fuori degli Stati Uniti, di osservare richieste di assistenza o fare entrare in vigore o rispettare boicottaggi di qualsiasi paese contrari alle leggi o alle politiche degli Stati Uniti, incluso il boicottaggio della Lega araba contro Israele. Vertiv deve rifiutare ogni richiesta di questo tipo e in alcuni casi è tenuta a segnalare la ricezione di tali richieste all'ente governativo pertinente. Il personale di Vertiv che viene a conoscenza di una richiesta correlata a boicottaggi da parte di un cliente o un'altra terza parte deve informare immediatamente l'ITM e non rispondere a tale richiesta senza l'assistenza dell'ITM.

**Controlli sulle esportazioni.** Secondo la nostra politica, tutte le unità commerciali di Vertiv, incluse quelle organizzate e operative al di fuori degli Stati Uniti, devono osservare le leggi e i regolamenti statunitensi sulle sanzioni e sui controlli delle esportazioni. Inoltre, la nostra politica ci ordina di osservare le leggi e i regolamenti sulle sanzioni e sui controlli delle esportazioni degli altri paesi, secondo quanto applicabile per Vertiv e se non in conflitto con le leggi e i regolamenti statunitensi.

I controlli delle esportazioni devono essere considerati un elemento fondamentale di tutte le attività commerciali di Vertiv, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lo sviluppo commerciale, le vendite, l'immissione degli ordini, l'approvvigionamento, la ricerca e lo sviluppo, la produzione, la logistica, le risorse umane e la sicurezza della rete. Per garantire che Vertiv osservi le leggi applicabili e le nostre politiche, dovete determinare quali elementi, come hardware, software, dati tecnici, disegni o schemi che potete inviare o ricevere, anche per e-mail, potrebbero essere sottoposti a requisiti di



controlli delle esportazioni. Se non avete compreso come i controlli delle esportazioni si applicano al vostro ruolo, chiedete assistenza al vostro supervisore o al reparto legale.

**Immigrazione.** Vertiv richiede, senza eccezioni, una rigorosa osservanza di tutte le leggi sull'immigrazione. È inaccettabile che i dipendenti viaggino e lavorino con un visto o un permesso di lavoro sbagliato. Inoltre, completare pratiche con informazioni false può essere un reato che può risultare in sanzioni penali e nel rifiuto di visti e permessi di lavoro futuri. Le leggi sull'immigrazione sono complesse. Per proteggere voi stessi e Vertiv, chiedete assistenza al reparto legale di Vertiv o a un esperto di immigrazione su come osservare pienamente le leggi sull'immigrazione applicabili.



#### **Quali sono alcuni esempi di richieste di boicottaggio?**

Esempi di linguaggio di boicottaggio non ammissibile che potrebbe essere contenuto in contratti, ordini o altri documenti includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quanto segue:

- “Nel caso di fornitori all'estero, questo ordine viene passato con riserva che i fornitori non siano nell'elenco di boicottaggio contro Israele pubblicato dalla Lega araba centrale”.
- “Le merci di origine israeliana non sono accettabili”.
- Una dichiarazione firmata della società di spedizione che indica il nome, la bandiera e la nazionalità della nave di trasporto e conferma che è consentito entrare in porti arabi.
- “Possedete o avete mai posseduto una filiale o un'azienda principale, fabbrica o officina di assemblaggio in Israele o avete venduto merci a un acquirente israeliano?”
- “Durante l'intera continuazione del contratto il Contraente osserverà e rispetterà ogni aspetto delle regole e delle istruzioni emesse di volta in volta dall'Ufficio di boicottaggio contro Israele in Iraq”.
- “La polizza di carico conterrà una nota che indica che la nave che consegna il carico non è nella “Lista nera” e non fa scalo nei porti israeliani”.
- “Con la presente certifichiamo che i beneficiari, i produttori, gli esportatori e i cessionari di questo credito non sono nella lista nera né hanno alcun legame con Israele e che i termini e le condizioni di questo credito non violano in alcun modo la legge riguardante il boicottaggio di Israele e le decisioni emesse dall'Ufficio di boicottaggio contro Israele”.

#### **Devo inviare dati tecnici controllati dal governo degli Stati Uniti a dipendenti di Vertiv che non sono cittadini statunitensi ma attualmente sono presenti negli Stati Uniti. Posso inviare loro i documenti tramite e-mail?**

No. Prima dovete confermare che i dipendenti di Vertiv siano autorizzati a ricevere i dati tecnici. Dovete contattare il vostro responsabile del controllo di conformità commerciale o il reparto legale di Vertiv per assistenza.

## Contratti governativi

Vertiv è un fornitore responsabile di prodotti e servizi per gli Stati Uniti e altri governi. Di conseguenza, nessun dipendente o Membro del consiglio di amministrazione dovrà, in relazione a qualsiasi transazione con qualsiasi governo, assumere una condotta in violazione di una legge o di un regolamento o comunque non coerente con gli standard di integrità necessari per raggiungere tale obiettivo. Tutte le disposizioni nel presente Codice relative ad attività commerciali di Vertiv svolte regolarmente e alla protezione di Vertiv e dei suoi beni si applicano ugualmente nel contesto delle nostre interazioni con organismi governativi.



La legge e i regolamenti applicabili e i termini dei contratti governativi potrebbero imporre requisiti di conformità a programmi amministrativi e socioeconomici, alla tenuta dei registri contabili, al mantenimento di documentazioni e a certificati di conformità. Tutte le dichiarazioni e comunicazioni a rappresentanti governativi devono prima essere approvate dal reparto legale di Vertiv per confermare che siano aggiornate, accurate e complete.

Le linee guida di base generali per interagire con funzionari governativi includono:

- Tutte le dichiarazioni, incluse quelle riguardanti i prezzi, devono essere veritiere e complete.
- Le tangenti o le bustarelle per o da un cliente governativo, effettivo o potenziale, non sono ammissibili.
- Vertiv deve assumere agenti, consulenti e altre terze parti rispettabili quando si interfaccia con il governo.
- Non dobbiamo usare in modo inappropriato informazioni di approvvigionamento sensibili che darebbero a Vertiv un vantaggio competitivo sleale.

### Requisiti per prestazioni contrattuali

I contratti governativi devono essere stipulati e perfezionati in buona fede, anche tramite l'utilizzo di indagini diligenti nel fornire i certificati necessari. I prodotti e i servizi di Vertiv devono soddisfare o eccedere le specifiche contrattuali. Non potete fornire al governo qualcosa di diverso da quanto specificato o non osservare i requisiti di test, a meno che non venga ottenuta una previa approvazione del governo per iscritto.

## Prezzi dei contratti governativi

I prezzi dei contratti con gli enti pubblici vengono stabiliti ai sensi della determinazione dei prezzi di mercato commerciali di Vertiv, a meno che non siano stati concordati in altro modo dall'Amministratore delegato di Vertiv e dall'ente in un contratto scritto. Se scaturiscono costi aggiuntivi in relazione alle prestazioni di servizi o alla fornitura di prodotti di Vertiv, quest'ultima fatturerà al governo solo i costi consentiti e assegnabili al contratto ai sensi della legge e del regolamento. L'accuratezza e l'uniformità sono obbligatorie per l'accumulo e l'assegnazione di tali costi. È responsabilità di ogni dipendente addebitare il tempo e altri costi al meglio delle sue conoscenze e credenze. Un addebito errato è una questione grave rigorosamente proibita e comporterà indagini e una possibile sanzione disciplinare conformemente alle leggi e ai regolamenti locali, inclusa la possibile cessazione del rapporto di impiego.

## Negoziazione dei contratti

Durante la negoziazione della maggior parte dei contratti, subappalti e modifiche con il governo degli Stati Uniti e governi esteri, Vertiv presenterà proposte sui prezzi e preventivi in base ai prezzi di mercato commerciali di Vertiv. Se richiesto da uno statuto, un regolamento o un contratto individuale, Vertiv divulgherà tutte le informazioni sui prezzi che un acquirente o un venditore ragionevole riterrebbe potrebbero influenzare significativamente il prezzo totale di un contratto o un subappalto governativo. Ogni dipendente di Vertiv e Membro del consiglio di amministrazione ha la responsabilità individuale di trattare con il governo equamente e di osservare i requisiti di divulgazione durante la proposta e la negoziazione di contratti e subappalti governativi. È importante notare che le regole che controllano le nostre trattative con il governo sono più rigorose e complesse di quelle per le trattative con i clienti commerciali. A tal fine, ricordate di chiedere l'assistenza adeguata.

## Documenti classificati

Ai sensi delle leggi e dei regolamenti applicabili, vengono imposte restrizioni rigorose sull'accettazione, sulla protezione e sul controllo di documenti governativi classificati (riservati, segreti o top secret). La rigorosa conformità alla legge e alla politica di gestione dei beni di Vertiv è obbligatoria. Come richiesto dai nostri contratti governativi e dalla legge applicabile, le informazioni possono essere rese disponibili solo per coloro con interessi commerciali nella loro conoscenza e che hanno ottenuto l'autorizzazione del governo adeguata e altre approvazioni. Siete tenuti a segnalare una violazione di sicurezza immediatamente al vostro manager o al livello di amministrazione adeguato a seconda delle circostanze.





***Una mia amica sta andando in pensione dal suo impiego presso il governo. Posso parlare con lei di un'opportunità di impiego disponibile presso Vertiv?***

Per evitare rischi legali, contattate il reparto di risorse umane o il reparto legale di Vertiv prima di intraprendere una discussione di lavoro con un dipendente governativo. Intraprendere queste discussioni con tali individui può essere soggetto a regole e procedure esclusive. Poiché vi sono regole che potrebbero anche limitare il lavoro che ex-dipendenti governativi possono eseguire per conto di Vertiv, siete pregati di applicare tali regole anche per ex-dipendenti governativi conosciuti.

***Posso offrire un qualsiasi tipo di regalo, ospitalità o intrattenimento a un dipendente governativo?***

Non offrite alcun regalo, ospitalità o intrattenimento a dipendenti governativi senza prima confermare con il reparto legale di Vertiv che tale attività sia lecita, entro i limiti applicabili e adeguatamente autorizzata e divulgata.

***Se Vertiv vende qualcosa a un organismo governativo, ha importanza se lo vende tramite un distributore o un agente che a sua volta lo vende al governo? Chi è responsabile in tal caso?***

I contraenti principali lavorano direttamente con il governo. Gestiscono i subcontraenti e sono responsabili della conferma che il lavoro venga completato come definito nel contratto. Gli acquisti governativi sono regolamentati da leggi e normative [il Regolamento sulle acquisizioni federali (Federal Acquisition Regulation, FAR) negli Stati Uniti] e supplementi di agenzie pertinenti, che cercano di eseguire decisioni sull'approvvigionamento che siano eque, trasparenti e abbiano un ottimo valore per i contribuenti. Un contraente principale federale potrebbe essere tenuto a presentare molteplici clausole di contratti governativi ai suoi subcontraenti ed è responsabile delle loro prestazioni. In alcuni paesi, inclusi gli Stati Uniti, per diventare un contraente principale prima dovete registrare la vostra azienda presso il governo. Poiché i contraenti principali spesso sono soggetti a particolari regole e requisiti, dovete coinvolgere il reparto legale di Vertiv prima di agire come il contraente principale di un contratto governativo.

***Se un cliente governativo vi chiede di ingaggiare un subcontraente che alla fine, secondo voi, non ha le competenze adatte per un progetto, ma è un parente del contraente governativo, cosa dovete fare?***

Data la mancanza di competenze del subcontraente e il potenziale conflitto di interessi, dovete parlare di questi problemi con il vostro manager o il reparto legale, poiché Vertiv potrebbe essere responsabile delle azioni delle terze parti che la rappresentano.

***Posso scostarmi da prezzi commerciali se è in discussione un contratto governativo?***

Come regola generale, addebitiamo prezzi commerciali sia ai clienti governativi che a quelli non governativi e le nostre proposte di offerte per il governo si basano sul nostro modello di prezzi commerciali (e per la maggior parte sono progetti offerti competitivamente). Offriamo sconti in base alla natura competitiva dell'offerta a clienti governativi e non governativi, per cui le tariffe scontate possono variare secondo il volume, il progetto/lo scenario, ecc. Gli scostamenti da questo approccio devono essere approvati dall'Amministratore delegato.



# I membri della nostra comunità e il mondo

## Osservanza della legge applicabile

Vertiv rispetta e osserva le leggi, le normative e i regolamenti che si applicano alle sue attività nel mondo. In qualità di rappresentanti di Vertiv, siete tenuti a osservare tutte le leggi, le normative e i regolamenti applicabili ovunque svolgiamo attività. Né la percezione di pressione da parte del vostro manager, né richieste dovute a condizioni commerciali vi esonerano dall'osservare tutte le leggi, le normative e i regolamenti applicabili.

In qualità di società statunitense, Vertiv è soggetta alle leggi degli Stati Uniti e deve osservarle. Vertiv è anche soggetta alle leggi degli altri paesi dove operiamo. Poiché operate per conto di Vertiv, è importante che conosciate e comprendiate le leggi locali che si applicano alle vostre attività, nonché come potreste essere interessati dalle leggi di altre giurisdizioni. Chiedete sempre assistenza al vostro manager o al reparto legale di Vertiv per qualsiasi domanda sulle leggi applicabili o in caso di conflitto tra tali leggi.

***Mentre svolgete attività commerciali per conto di Vertiv, scoprite che una legge o un requisito legale locali sono in conflitto con una legge statunitense o la politica aziendale di Vertiv. Cosa dovete fare?***



Dovete chiedere assistenza al vostro manager o al reparto legale di Vertiv.

***Scoprite che un fornitore di Vertiv ha dichiarato falsamente la percentuale di contenuto ottenuto localmente per soddisfare requisiti governativi. Cosa dovete fare?***

Dovete presentare la questione al manager responsabile dell'approvvigionamento di Vertiv. Se la questione non viene risolta o questo comportamento si ripete, dovete segnalare la vostra preoccupazione a una delle risorse indicate a pagina 5 in "Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione".

***Nel vostro ruolo di manager della distribuzione notate che una spedizione di Vertiv deve essere consegnata a un paese sanzionato in violazione delle leggi statunitensi sul controllo delle esportazioni. Cosa dovete fare?***

Dovete fermare la spedizione e indagare sull'errore. Se scoprite un illecito o una possibile violazione della legge o di questo Codice, dovete segnalare la vostra preoccupazione a una delle risorse indicate a pagina 5 in "Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione".

## Divulgazione pubblica e rendicontazione finanziaria

Vertiv ha la responsabilità di comunicare in modo franco ed efficace con investitori, enti pubblici e altre rappresentanze in modo che conoscano con precisione le condizioni finanziarie e i risultati delle operazioni dell'azienda. Vertiv si impegna a preparare resoconti e adempimenti informativi completi, tempestivi e accurati. Tutti i dipendenti responsabili della preparazione di resoconti o adempimenti informativi, fra cui la stesura, la revisione, la firma o la certificazione di informazioni, devono confermare diligentemente che tali resoconti e adempimenti informativi sono completi, equi, accurati, tempestivi e comprensibili.

Oltre a quanto espresso in precedenza, l'Amministratore delegato di Vertiv e ogni consociata dell'azienda (o persone con ruoli simili) e ogni altra persona che di solito partecipa alla rendicontazione finanziaria dell'azienda o supervisiona la stessa, devono familiarizzarsi con i requisiti di divulgazione applicabili all'azienda, nonché con le operazioni finanziarie e commerciali dell'azienda. In qualità di società per azioni, è di fondamentale importanza che la presentazione di domande di Vertiv presso la Commissione per i titoli e gli scambi sia accurata e tempestiva.

Se avete informazioni riguardanti (a) presunte carenze significative nella progettazione o nel funzionamento di controlli interni e/o nella divulgazione che potrebbero ripercuotersi negativamente sulla capacità dell'azienda di registrare, trattare, riassumere e riportare dati finanziari o (b) qualsiasi presunta frode che riguardi l'amministrazione o altri dipendenti con un ruolo importante nella rendicontazione finanziaria, negli adempimenti informativi o nei controlli interni dell'azienda, dovete comunicare immediatamente tali preoccupazioni al vostro manager o a uno dei punti di contatto indicati a pagina 5 in "Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione".



### ***Quali sono alcuni esempi di documentazione commerciale di Vertiv?***

Esempi di documentazione commerciale includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quanto segue, in formato cartaceo o elettronico:

- Documentazioni finanziarie
- Fogli di presenza delle ore lavorative
- Note spese
- Informazioni sui prodotti e schede tecniche
- Resoconti sui test dei prodotti
- Resoconti ambientali e in materia di salute e sicurezza

### ***Quali sono le conseguenze della creazione di una documentazione commerciale falsa?***

La creazione di una documentazione commerciale falsa può portare a sanzioni disciplinari, fra cui la cessazione del rapporto di impiego. Inoltre, tale comportamento può danneggiare la reputazione commerciale di Vertiv e comportare responsabilità civili o penali per l'azienda e il dipendente in questione.

### ***Cosa devo fare se scopro che un dipendente riporta risultati commerciali falsi o comunque crea una documentazione commerciale falsa?***

Dovete segnalare immediatamente la vostra preoccupazione a uno dei punti di contatto indicati a pagina 5 in "Come ottenere assistenza o segnalare una preoccupazione". Se non vi sentite a vostro agio nel comunicare il problema al vostro manager, potete segnalare tale preoccupazione anonimamente alla Linea dedicata di Vertiv. A seconda delle circostanze, i reparti legale e di risorse umane di Vertiv possono indagare sul problema senza svelare che siete coinvolti.

## **Anticorruzione**

La corruzione fa diminuire la fiducia del pubblico, ostacola il commercio equo e minaccia lo sviluppo economico e sociale in tutto il mondo. Molti paesi hanno promulgato leggi anticorruzione che vietano ad aziende e individui di usare tangenti, bustarelle o altre azioni corrotte per ottenere vantaggi competitivi commerciali o impropri. Vertiv si impegna a condurre le sue attività commerciali conformemente a tutte le leggi anticorruzione applicabili.

Tangenti, bustarelle e altri pagamenti corrotti sono vietati in tutto il mondo. Ai dipendenti di Vertiv e ai Membri del consiglio di amministrazione è vietato di offrire, dare, sollecitare o ricevere, direttamente o indirettamente, qualsiasi forma di tangente, bustarella o altro pagamento corrotto, verso e da qualsiasi persona o organizzazione, fra cui enti pubblici, singoli funzionari amministrativi, aziende private o dipendenti di tali aziende private in qualsiasi circostanza. Nella misura in cui venite a conoscenza di una tale azione, dovete segnalarla immediatamente al vostro manager o al reparto legale. Questo divieto di pagamenti corrotti si applica in tutto il mondo, senza eccezione per l'interpretazione di usi e costumi, pratiche locali o condizioni competitive. Inoltre, il divieto si applica ugualmente a qualsiasi persona o azienda che opera per conto di Vertiv, come agenti di vendita, distributori, rappresentanti, fornitori di servizi, contraenti, fornitori e partner di joint venture.

La mancata osservanza delle leggi anticorruzione applicabili può comportare sanzioni penali, civili e normative sia per Vertiv che per gli individui coinvolti. Inoltre, i dipendenti di Vertiv, i Membri del consiglio di amministrazione, i contraenti e le terze parti giudicati di aver violato tali leggi saranno sottoposti a sanzioni disciplinari, fino a e inclusa la cessazione del rapporto di impiego o del contratto.

## Tangenti

Una tangente è denaro o qualcos'altro di valore offerto o dato per influenzare in modo improprio il giudizio o la condotta di una persona o per ottenere un risultato o un'azione desiderati. Le tangenti e i pagamenti impropri possono assumere molte forme:

- Denaro contante, regali, eventi di intrattenimento, pasti o viaggi
- Formazione, opportunità commerciali o posto di lavoro
- Sconti o crediti personali
- Assistenza o supporto a un parente di un funzionario amministrativo
- Contributo politico o di beneficenza



Per ulteriori informazioni su ciò che potrebbe rappresentare una tangente, consultate la “*Anti-Corruption Policy*” (Politica anticorruzione) di Vertiv. Se offrite regali, pasti, intrattenimento e altri oggetti di valore, dovete immettere il fine commerciale e il nome completo, la qualifica e il datore di lavoro del destinatario nel sistema di preapprovazione e rimborso delle spese di Vertiv. Se ricevete un regalo, informate il vostro manager al riguardo. Per ulteriori informazioni consultate la “*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*” (Politica su regali, ospitalità e viaggi) di Vertiv.

### **Pagamenti facilitatori rispetto alle tangenti**

Un pagamento facilitatore è un piccolo pagamento in contanti o l’offerta di un piccolo regalo a un funzionario governativo di basso livello per il solo scopo di accelerare o assicurarsi le prestazioni di un’azione governativa non discrezionale di routine. I pagamenti facilitatori sono diversi dalle tangenti in quanto vengono offerti o sollecitati in cambio di un servizio che una persona o un’azienda ha già il diritto di ricevere. Le tangenti, invece, vengono offerte in cambio di un vantaggio o servizi indebiti e illeciti che qualcuno non ha già il diritto di ricevere. Sebbene siano diversi, date le similarità tra i due, molti paesi hanno adottato una politica di tolleranza zero rispetto a entrambi i tipi di pagamento. Poiché questo settore della legge è particolarmente complesso, consultate il reparto legale per informazioni su tutti i pagamenti facilitatori.

### **Bustarelle**

Una bustarella è un tipo di tangente. Si tratta di denaro o qualcos’altro di valore che viene offerto o dato per ottenere o ricompensare in modo improprio un trattamento di favore collegato a una transazione. Un esempio di bustarella è un fornitore di componenti che fa un’offerta su un contratto per vendere componenti a Vertiv e acconsente di pagare al manager dell’approvvigionamento di Vertiv una parte del denaro che detto fornitore riceverà da Vertiv ai sensi del contratto in cambio dell’ottenimento del contratto da parte di tale manager.

### **Le azioni di un distributore o rivenditore possono costituire una tangente o una bustarella.**

Offrire regali o altre cose di valore per influenzare in modo corrotto decisioni commerciali è una tangente ed è contro la legge. Lavorare tramite una terza parte, come un distributore o un rivenditore, non rende la tangente meno criminale o più accettabile. Vertiv potrebbe essere in violazione delle leggi anticorruzione in una situazione in cui era o avrebbe dovuto essere a conoscenza di una tangente da parte di un soggetto terzo, come un distributore o un rivenditore.







**I dipendenti di un'azienda interamente o parzialmente di proprietà del governo sono considerati dipendenti governativi?**

Sì. La definizione di “funzionario amministrativo” è ampia e include i dipendenti di aziende di proprietà del governo o controllate da esso. Ciò è particolarmente importante in paesi in cui il governo possiede o controlla aziende in determinati settori, come la proprietà da parte del governo cinese di alcune aziende di telecomunicazioni.

**Desiderate ingaggiare un distributore in un territorio dove è noto che la corruzione sia diffusa. Cosa dovete fare?**

Innanzitutto dovete contattare il reparto legale di Vertiv. Il reparto legale di Vertiv condurrà una due diligence ragionevole sul distributore prima di ingaggiarlo per operare per conto di Vertiv. Tutti i distributori e le altre terze parti devono avere le capacità, il talento e le risorse necessari per espletare i loro obblighi e agire con integrità e conformemente al presente Codice.

**Sentite dire che uno dei distributori di Vertiv potrebbe essere coinvolto in pratiche commerciali corrotte. Cosa dovete fare?**

Dovete segnalare immediatamente la vostra preoccupazione al reparto legale di Vertiv. Prestate attenzione ad accuse o voci di comportamento corrotto. Vertiv potrebbe essere ritenuta responsabile della condotta dei suoi distributori o di altre terze parti, anche se non ha autorizzato il comportamento corrotto o non vi ha partecipato direttamente.

**Un fornitore vi offre denaro contante se accelerate la procedura di approvazione del fornitore. Cosa dovete fare?**

Dovete rifiutare cortesemente l'offerta e segnalare il tentativo di bustarella al vostro manager.

**Un'azienda interessata alla distribuzione di prodotti Vertiv contatta un rappresentante alle vendite di Vertiv e offre al rappresentante un grande “bonus” se l'azienda riceve un contratto di distribuzione per rivendere prodotti Vertiv in una specifica area geografica di vendita. È accettabile?**

No! Il rappresentante alle vendite deve rifiutare qualsiasi pagamento e segnalare immediatamente l'episodio al reparto legale di Vertiv. Vertiv non tollererà la richiesta o la ricezione di bustarelle improprie in cambio dell'assegnazione di contratti.

**Vi capita di ascoltare una conversazione tra un altro dipendente di Vertiv e un potenziale fornitore per Vertiv. Durante la chiamata scoprite che il dipendente assegnerà un importante contratto a un fornitore nonostante la proposta del fornitore non offra il miglior valore in totale. Scoprite anche che il dipendente riceverà una grande somma di denaro in relazione a tale contratto. Cosa dovete fare?**

Dovete segnalare cosa avete scoperto al reparto legale di Vertiv, poiché sembrerebbe che il dipendente stia accettando una bustarella, il che potrebbe avere conseguenze devastanti per tutti gli interessati, inclusi il fornitore e Vertiv. Violare gli standard di integrità commerciale potrebbe causare potenziali danni a lungo termine alla reputazione e alla credibilità di Vertiv, il che conta più di qualsiasi vantaggio ottenuto dall'assegnazione di un contratto.

**Vi trovate in un paese in cui i pagamenti facilitatori sono accettabili per determinate azioni governative non discrezionali di routine. Il vostro manager vi consegna una piccola somma di denaro per far sì che un certificato sia emesso prontamente. È consentito?**

Avete bisogno della previa autorizzazione del reparto legale per il pagamento facilitatore, in modo da assicurarvi che le leggi del paese in questione consentano i pagamenti facilitatori e gli stessi devono essere documentati e forniti al reparto legale.

## Divieto di contributi politici

Secondo la politica di Vertiv non devono essere donati contributi politici con i fondi aziendali, né a livello nazionale né all'estero. La legge federale degli Stati Uniti vieta ai contraenti governativi federali di fornire contributi, direttamente o indirettamente, in relazione alle elezioni federali. Detto ciò, questa politica non vieta a un dipendente o un Membro del consiglio di amministrazione di fornire contributi politici personali, tenendo conto delle leggi applicabili, o di impegnarsi in attività politiche a livello personale per proprio conto.

L'Azienda controllerà regolarmente le sue attività per determinare se possa essere soggetta a leggi "pay-to-play" statali e locali e confermare l'osservanza di qualsiasi e ogni legge applicabile, anche tramite i contributi politici dei dipendenti preautorizzati.



## Attività di lobbismo

Di tanto in tanto Vertiv potrebbe collaborare con responsabili delle politiche ai livelli del governo federale, statale e locale, che incidono sulle leggi e sui regolamenti che governano le nostre attività commerciali, per promuovere politiche e leggi che migliorino la sicurezza, l'efficienza energetica e l'infrastruttura. La capacità di fornire ai governi fatti e punti di vista che differiscono è essenziale affinché i funzionari governativi prendano buone decisioni che apportino vantaggi a tutta la società civile. Vertiv potrebbe anche partecipare a gruppi di settore per portare avanti questi obiettivi. Il lobbismo è altamente regolamentato a livello nazionale e all'estero e tutte le attività di lobbismo di Vertiv verranno condotte conformemente a tutte le leggi applicabili. Prima di collaborare con qualsiasi funzionario governativo per conto di Vertiv, dovete innanzitutto contattare il reparto legale di Vertiv per informazioni.

## Responsabilità sociale dell'azienda

La responsabilità sociale dell'azienda è un valore primario di Vertiv e parte integrante del modo in cui operiamo nel mondo. Rispettiamo la dignità e i diritti umani degli individui e chiediamo che i nostri fornitori e partner commerciali facciano lo stesso. Per informazioni dettagliate sull'impegno di Vertiv verso il rispetto dei diritti umani in tutte le sue operazioni nel mondo, consultate la "*Statement on Efforts to Combat Slavery and Human Trafficking in Supply Chains*" (Dichiarazione di Vertiv sul suo impegno per combattere la schiavitù e la tratta di esseri umani nelle catene di approvvigionamento, pubblicata su [www.vertiv.com](http://www.vertiv.com)) e la "*Human Rights Policy*" (Politica sui diritti umani) di Vertiv.

## Lavoro minorile

Vertiv vieta rigorosamente il lavoro minorile e osserverà tutte le leggi locali riguardanti i limiti di età e delle ore lavorative. Ci aspettiamo ed esigiamo che i nostri fornitori si comportino ugualmente.

## Lavori forzati

Vertiv vieta rigorosamente, sia per se stessa che per i suoi fornitori, l'uso di lavori forzati o manodopera a contratto vincolato, schiavitù o servitù e si impegna a osservare tutti i regolamenti e le leggi e applicabili contro la schiavitù e la tratta di esseri umani.

## Protezione dell'ambiente

Vertiv si impegna a occuparsi dell'ambiente e a rispettare le comunità in cui opera. Ciò richiede che agiamo con rispetto verso il nostro ambiente, soddisfacendo o superando i requisiti stabiliti dalle leggi e dai regolamenti ambientali applicabili. Nella massima misura fattibile, Vertiv cerca di evitare di avere un impatto negativo sulle risorse del suolo, dell'aria e dell'acqua e verso le comunità in cui opera.

## Conformità di terze parti

Tramite il "Supplier Code of Conduct" (Codice di condotta per i fornitori) di Vertiv (pubblicato su [www.vertiv.com](http://www.vertiv.com)), Vertiv chiede ai suoi fornitori di rispettare i principi dei diritti umani descritti sopra. Inoltre, Vertiv sceglie i fornitori che promuovono la sicurezza e proteggono l'ambiente collaborando con noi per sviluppare prodotti e soluzioni sostenibili per i nostri clienti.

# Deroghe ed emendamenti al nostro Codice

Qualsiasi deroga a una disposizione del presente Codice per un direttore esecutivo o un Membro del consiglio di amministrazione o qualsiasi emendamento (come definito più avanti) al presente Codice devono essere approvati dal consiglio di amministrazione (o dal comitato designato) e verranno divulgati pubblicamente sul sito Web di Vertiv, quando richiesto dalla legge o dal regolamento applicabile. Un "emendamento" si riferisce a qualsiasi emendamento al presente Codice, eccetto emendamenti meno importanti di natura tecnica, amministrativa o di altro tipo trascurabile.

Tutti devono notare che non è intenzione di Vertiv concedere o permettere deroghe ai requisiti del presente Codice. L'azienda si aspetta una completa osservanza del presente Codice.

# Cosa aspettarsi quando si formula una domanda o si segnala una preoccupazione

Vertiv prende sul serio le sue responsabilità ai sensi del Codice di condotta, incluse le indagini di qualsiasi violazione del Codice segnalata in buona fede. Vertiv tratterà tali segnalazioni con riservatezza nel limite del possibile, secondo quanto permesso dalle leggi applicabili e da indagini esaustive.

Se Vertiv viene a conoscenza di un potenziale problema di conformità, verranno assegnati la persona o il ruolo più appropriati per le indagini. A seconda della situazione, potrebbe trattarsi del reparto di risorse umane, legale, delle finanze, ambientale o un altro reparto di Vertiv. In alcuni casi potremmo usare un investigatore esterno e/o segnalare il fatto alle autorità appropriate.

Le indagini vengono svolte molto più facilmente se la persona che segnala un potenziale problema comunica informazioni dettagliate e instaura una comunicazione bidirezionale con l'investigatore. È

possibile rimanere anonimi, sebbene dal punto di vista dell'investigatore sia meglio sapere chi ha segnalato una preoccupazione, poiché ciò facilita la comunicazione e può dare più credibilità alle accuse.

Vertiv comprende che alcune accuse non possano essere provate o possano semplicemente non essere vere. La politica dell'azienda vieta ritorsioni contro gli individui che segnalano preoccupazioni o fanno accuse tramite il programma di conformità perché ritengono in buona fede che una condotta effettiva o potenziale sia inappropriata. Una segnalazione fatta in "buona fede" significa che la vostra segnalazione è sincera e corretta secondo le vostre migliori conoscenze. Vertiv non tollererà ritorsioni per reclami presentati in buona fede. Gli individui che fanno ritorsioni contro altri per la segnalazione di una preoccupazione violano loro stessi il presente Codice, sono soggetti alla legge, alle politiche e ai regolamenti locali e possono essere sottoposti a sanzioni disciplinari, fino a e inclusa la cessazione del rapporto di impiego. Abbiamo stabilito questa politica in modo che le persone non esitino a segnalare preoccupazioni per paura di ritorsioni. Al contrario, Vertiv non tollererà reclami senza fondamento e ingiustificati affermati contro un individuo allo scopo di tormentarlo o screditarlo.

Se possibile, al termine delle indagini, Vertiv offrirà feedback all'individuo che ha segnalato la preoccupazione. Ciò non è possibile con accuse anonime. Inoltre, i dettagli che possiamo condividere sugli esiti di un'indagine potrebbero essere limitati a causa di questioni legali o di riservatezza. Tuttavia, qualsiasi persona che segnala un problema deve sentirsi sicura che Vertiv indagherà su tutti i dubbi credibili e intraprenderà l'azione appropriata per risolvere i problemi identificati.

## Collaborazione alle indagini

La collaborazione alle indagini su possibili violazioni delle leggi e delle regole di condotta applicabili, incluse quelle delineate in questo Codice e quelle fornite nei regolamenti sul lavoro e nelle politiche aziendali locali, è obbligatoria. La mancata cooperazione a un'indagine, la vessazione o la costrizione di revisori o investigatori interni o esterni o il tentativo di fuorviare gli investigatori sono una grave infrazione disciplinare. In base alla legge locale e ai contratti o accordi di impiego applicabili o obblighi di consultazione, questo può comportare la cessazione del rapporto di impiego e azioni civili o penali.

## Conclusione

Il presente Codice contiene linee guida generali per la conduzione delle attività di Vertiv in modo uniforme e con integrità. Se avete domande riguardo a queste linee guida, contattate il vostro manager o il reparto di risorse umane o legale di Vertiv. Vertiv si aspetta che tutti i dipendenti e i Membri del consiglio di amministrazione aderiscano a questi standard.

Niente nel presente Codice è previsto per alterare altri diritti e obblighi legali di Vertiv, dei suoi dipendenti (come disposizioni di impiego "a volontà") e dei suoi Membri del consiglio di amministrazione. Il Codice non è previsto per essere una politica completa in grado di affrontare ogni situazione in cui un membro della squadra di Vertiv potrebbe trovarsi. Inoltre, Vertiv mantiene una serie di politiche, procedure e linee guida aziendali aggiuntive, molte delle quali vengono menzionate nel presente Codice, che delineano requisiti più specifici applicabili a determinate situazioni. Se vi trovate in una situazione che non viene trattata nel presente Codice e non siete sicuri che sia conforme al Codice e alle politiche di Vertiv, dovete chiedere assistenza al vostro manager o, se necessario, al reparto di risorse umane o legale.



# Conferma di ricezione

I dipendenti e i Membri del consiglio di amministrazione devono certificare di aver preso in esame e di osservare il Codice di condotta con frequenza annuale (oltre a fare lo stesso al momento dell'assunzione). Inoltre, il reparto di revisione interno di Vertiv esegue un controllo indipendente annuale della procedura di ispezione dell'azienda. I risultati di questo controllo vengono presentati annualmente al Comitato di verifica di Vertiv.

Ho letto attentamente il presente Codice di condotta. Ho compreso, rispettato e continuerò a rispettare i suoi fini e le sue disposizioni, eccetto per quanto potrei avere notato più avanti.

Siete pregati di compilare e inviare al reparto di risorse umane di Vertiv la presente Conferma di ricezione, che verrà inclusa nel vostro dossier del personale.

---

**Firma**

---

**Numero del dipendente (se applicabile)**

---

**Nome stampato o in stampatello**

---

**Data**

Qualsiasi nota (per es., potenziale conflitto di interessi, questioni relative alla conformità, ecc.):

---

---

**Nome e indirizzo dell'unità commerciale:**

---

---

---

---