



Código de Conduta

One Vertiv. One Code.



Na Vertiv, empenhamo-nos em conduzir negócios com integridade e em conformidade com todas as leis aplicáveis nos países nos quais operamos, e fazemo-lo seguindo os nossos valores fundamentais:

- Atuando como donos da empresa
- Assumindo uma intenção positiva em todas as interações dos funcionários
- Sendo apaixonados pelo nosso trabalho
- Desafiando-nos a nós próprios em termos de desenvolvimento pessoal
- Atuando incansavelmente para exceder as expectativas do cliente
- Ajudando os outros a serem bem-sucedidos, como equipa
- Assumindo sem demora os nossos próprios erros
- Falando com as pessoas e não sobre elas
- Criando uma cultura na qual as pessoas possam dar o melhor de si mesmas

“Ao longo dos meus mais de 20 anos na empresa, sempre tive orgulho de pertencer a uma organização que coloca a integridade inquestionável no centro da forma como nos comportamos e como gerimos os nossos negócios. Como CEO da Vertiv, quero proteger e perpetuar vigorosamente esse legado, destacando a importância do nosso Código de Conduta.

O Código de Conduta da Vertiv exige que tratemos sempre os nossos colegas, parceiros e clientes com respeito e profissionalismo e em conformidade com as leis. Estes valores e princípios claramente definidos são também uma promessa aos nossos clientes. Através do nosso compromisso com uma integridade inigualável, os clientes sabem que estão a lidar com uma empresa fiável, composta por indivíduos que farão o que está certo, da forma correta. Isto estende-se a todos os que fazem negócios connosco e a todos os locais onde operamos.

Estou confiante de que, à medida que a Vertiv continua a crescer e a desenvolver-se, o nosso compromisso contínuo para com a integridade inquestionável irá permitir-nos continuar a fornecer valor acrescentado aos nossos clientes, ao mesmo tempo que nos ajuda a criar a cultura de alto desempenho que não só irá apoiar os nossos objetivos comerciais, como também nos irá tornar um empregador global de eleição.”



Giordano Albertazzi
CEO

Índice

Acerca do Código de Conduta	4
Introdução	4
Quem tem de seguir o Código?	4
Linhas de orientação para aplicação do Código	4
Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida.....	5
Sem retaliação	6
Como nos tratamos uns aos outros	7
Diversidade, inclusão e oportunidades iguais	7
Segurança e saúde	8
Assédio	8
Atuar no Melhor Interesse da Vertiv	10
Conflitos de interesses	10
Oportunidades empresariais	12
Presentes, hospitalidade e entretenimento	12
Proteger os ativos e a confidencialidade da empresa.....	14
Integridade de registos financeiros	15
Proteger contra o desperdício de ativos.....	16
Utilização aceitável	16
Comprar e vender ações e outros valores mobiliários	18
E-mails, mensagens de texto, mensagens instantâneas e outras comunicações eletrônicas.....	19
Segurança informática	19
Propriedade intelectual.....	20
Privacidade de dados.....	20
Falar em nome da Vertiv	20
Trabalhar com clientes e fornecedores	21
Concorrência e negociação justa	21
Condução de negócios a nível internacional.....	23
Contratos com governos	25
Membros da nossa comunidade e do mundo	28
Cumprimento da legislação aplicável.....	28
Divulgação pública e relatório financeiro.....	28
Anticorrupção	29
Nenhuma contribuição política	33
Atividades de lóbi	33
Responsabilidade social da empresa.....	33
Renúncias e emendas ao nosso Código	34
O que esperar quando colocar uma questão ou comunicar uma preocupação	34
Cooperação com investigações	35
Conclusão	35
Tomada de conhecimento	36

Acerca do Código de Conduta

Introdução

O presente Código de Conduta (o nosso “Código”) tem por finalidade orientar todos os funcionários e membros do conselho de administração (“Membros do Conselho”) da Vertiv Holdings Co e respetivas empresas afiliadas (coletivamente, “Vertiv”) em todo o mundo sobre a forma como conduzimos negócios. Este Código define as ações e comportamentos expectáveis por parte de todos os membros da equipa Vertiv, para que todos os que interagem com a Vertiv possam consistentemente confiar na nossa integridade. Salvo indicado em contrário no presente Código, o termo “funcionários” inclui os respetivos responsáveis.



Quem tem de seguir o Código?

Todo e qualquer funcionário e Membro do Conselho, incluindo os das nossas subsidiárias, empresas afiliadas e outras entidades nas quais a Vertiv tenha uma participação de controlo, tem a responsabilidade pessoal de ler, assimilar e cumprir o nosso Código.

Linhas de orientação para aplicação do Código

O presente Código não descreve todas as práticas empresariais, nem responde a todas as questões empresariais. Numa situação em que não tenha a certeza de qual a ação certa a executar, certifique-se de que pode responder “sim” às seguintes questões:

- Esta ação é consistente com os valores de integridade da Vertiv?
- A minha ação irá proteger e reforçar a reputação da Vertiv enquanto empresa íntegra?
- Ficaria confortável com a minha decisão se a mesma fosse tornada pública?

Se não tiver a certeza quanto a qualquer disposição ou obrigação expressa no Código ou tiver questões ou dúvidas, procure ajuda junto dos recursos listados em “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida”, na página 5.

Responsabilidades da empresa

É da responsabilidade da Vertiv:

- Proporcionar a todos os funcionários linhas de orientação claras no que respeita aos valores da Vertiv.
- Implementar o presente Código e distribuí-lo a todos os funcionários, responsáveis e Membros do Conselho.
- Implementar uma boa comunicação e programas de formação para instruir os funcionários no que respeita ao Código.
- Proporcionar aconselhamento contínuo sobre políticas e procedimentos da empresa a todos os funcionários.
- Fiscalizar a conformidade com o presente Código.
- Proibir a retaliação pela comunicação de boa-fé de uma alegada violação do presente Código ou de políticas ou procedimentos da empresa.
- Manter uma linha direta para receção de questões ou de comunicações de violações ou dúvidas.
- Responder de forma célere a todas as queixas após uma investigação adequada.
- Facultar periodicamente ao conselho de administração da empresa um resumo de violações e discutir eventuais questões materiais.

Responsabilidades do funcionário

A Vertiv faz negócios através dos seus funcionários. Precisamos da sua ajuda para cumprir todas as leis e regras aplicáveis, bem como os princípios estabelecidos no presente Código. Numa empresa da nossa dimensão, surgirão de tempos a tempos problemas e questões. Quando se deparar com um problema ou se tiver questões ou dúvidas, peça ajuda. O mais importante é que os potenciais problemas sejam identificados e comunicados, de modo que seja possível executar as ações adequadas atempadamente. A Vertiv só consegue fazer isto com a sua ajuda.

A Vertiv espera que os seus funcionários ajudem a prevenir e comuniquem violações do nosso Código, alertando as partes relevantes sobre eventuais violações reais, suspeitas ou previstas da legislação ou do presente Código — anonimamente, se o desejarem (consulte “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida”, a seguir). O incumprimento intencional desta obrigação pode resultar em ação disciplinar. A não atuação no sentido de ajudar a pôr fim a uma conduta inadequada coloca a Vertiv em grande risco e pode afetar o sucesso da empresa, e, potencialmente, o sucesso da unidade de negócios da qual o seu sustento depende.

Titulares de cargos de direção

Os titulares de cargos de direção a todos os níveis da Vertiv têm responsabilidades acrescidas ao abrigo do Código. Todos os titulares de cargos de direção têm de comunicar efetivamente o que a Vertiv espera dos seus funcionários, constituir um bom exemplo seguindo o presente Código e notificar imediatamente a pessoa responsável quando é identificado um problema ou potencial problema. Qualquer membro da direção que tome conhecimento de uma violação do presente Código e não notifique outros da mesma, e, quando apropriado, ajude a corrigir o problema, está a violar o programa de ética e conformidade da Vertiv.

Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida

Se tiver uma questão ou dúvida, pode utilizar qualquer um dos seguintes canais de comunicação:

- Através do seu responsável ou supervisor
- Através de um elemento dos recursos humanos da Vertiv
- Através de um advogado da Vertiv
- Através do Responsável de Conformidade e Integridade da Vertiv
- Através da linha direta global da Vertiv para assuntos de conformidade e integridade, dispondo da opção de comunicação anónima (a “Linha Direta”)



Deve sentir-se confortável para contactar qualquer um destes recursos se necessitar de ajuda.

Na medida em que um diretor ou Membro do Conselho tome conhecimento de qualquer potencial problema relacionado com o Código, a pessoa em causa deverá comunicar o assunto ao Diretor Executivo da Vertiv, ao conselho de administração (ou comité aplicável) ou à Linha Direta da Vertiv (sendo que, no caso desta última, a comunicação pode ser feita anonimamente).

Todas as comunicações de aparentes ou potenciais violações do presente Código são tratadas confidencialmente, dentro do permitido pela legislação aplicável. Pessoas individuais não devem tentar

realizar investigações ou entrevistas/interrogatórios relacionados com qualquer comportamento ou atividade perante o qual exista a suspeita de ilegalidade ou falta de ética, sem primeiro consultarem o departamento de recursos humanos e o departamento jurídico da Vertiv. A Linha Direta global da Vertiv está disponível para a comunicação de dúvidas ou de violações potenciais ou reais, incluindo potenciais irregularidades a nível contabilístico ou financeiro, e tais comunicações podem ser feitas anonimamente. Este é um serviço gratuito que está disponível 24 horas por dia, 365 dias por ano e, embora não tenha sido criado com a intenção de substituir a comunicação direta com a administração, o serviço gratuito permite-lhe comunicar comportamentos ou atividades ilegais ou pouco éticos de forma confidencial e anónima, caso o pretenda.

Pode fazer uma denúncia anonimamente através da Linha Direta da Vertiv, em:

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

(Estão disponíveis números de telefone locais e gratuitos para a Linha Direta no website da Linha Direta.)

Seja qual for a dúvida, tem ao seu dispor um recurso apropriado. A Vertiv está empenhada em disponibilizar vias através das quais as questões possam ser levantadas, analisadas e, sempre que possível, resolvidas.

Sem retaliação

Não haverá qualquer retaliação ou assédio contra indivíduos que, de boa-fé, procurem ajuda ou comuniquem violações conhecidas ou suspeitas, ou outras dúvidas. Os indivíduos que façam comunicações de boa-fé não serão sujeitos a quaisquer ameaças ou retaliações, incluindo as relativas à suspensão de pagamentos, suspensão de promoção, despromoção, ação disciplinar, despedimento, redução de salário, avaliação negativa, mudança de funções no local de trabalho, limitação de acesso a formação ou a outras oportunidades de emprego, nem a atitudes hostis relacionadas com tal comunicação. O envolvimento em tais atitudes de retaliação ou assédio estará sujeito a ação disciplinar, incluindo possível rescisão de contrato.

A Vertiv investigará diligentemente as alegações de retaliação ou assédio e protegerá proativamente os denunciadores de alegadas infrações, realizando avaliações periódicas de parâmetros de referência de desempenho de carreira. Lembre-se, no entanto, que a Vertiv pode sempre atuar no sentido de combater o fraco desempenho por parte de um funcionário, incluindo um denunciante, e, quando justificadas e adequadas, tais ações não são retaliatórias.

Falei com o meu chefe acerca de vários comentários inapropriados que um colega de outro departamento faz repetidamente a respeito dos costumes da minha família, mesmo depois de eu ter pedido a essa pessoa que parasse de o fazer. Cerca de três semanas depois de ter comunicado a situação, fui despromovido e o meu salário foi significativamente reduzido. O que posso fazer?

A Vertiv tem implementados processos e procedimentos para impedir que a carreira de um funcionário seja negativamente afetada pelo simples facto de o funcionário ter feito, de boa-fé, uma denúncia ao abrigo do Código. Independentemente destas salvaguardas, se considerar que está a ser tratado de forma injusta em resultado da sua denúncia (e não devido a um desempenho inadequado no trabalho), utilize qualquer um dos recursos indicados em “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida” na página 5.

A minha denúncia envolve o meu chefe e outros funcionários do meu departamento. Será que eles se podem unir e fazer com que eu seja despedido?

A Empresa proíbe qualquer funcionário ou outro indivíduo sujeito ao nosso Código de exercer retaliações contra quem quer que seja que tenha feito uma denúncia de boa-fé. O nosso compromisso de tolerância zero para com a retaliação implica que não terá problemas se comunicar algo que, de boa-fé, considera constituir uma violação do Código, da legislação ou das políticas da empresa.



Como nos tratamos uns aos outros

Diversidade, inclusão e oportunidades iguais

A Vertiv valoriza ideias e pontos de vista diferentes e procura manter uma cultura de inclusão e diversidade. Trata-se de um mundo, e de uma Vertiv, e, em resultado disto, queremos que os nossos funcionários, independentemente de quem sejam ou de onde estejam, se sintam suficientemente seguros e valorizados para poderem progredir e alcançar o seu máximo potencial. A inclusão é um dos pilares da nossa atividade, pois se todos forem envolvidos, são tomadas boas decisões; e boas decisões conduzem a um melhor desempenho da empresa. Consequentemente, a Vertiv dedica-se a promover a inclusão e oportunidades iguais para todos no que respeita à contratação, condições de emprego, mobilidade, formação, compensação e saúde ocupacional, sem discriminação quanto à idade, raça, cor, religião, crença, sexo, estado civil, orientação sexual, identidade de género,



informação genética, cidadania, país de origem, estatuto de veterano protegido, afiliação política, incapacidade, ou qualquer outro estatuto ou característica protegido pela legislação aplicável. Isto aplica-se a decisões laborais relacionadas com recrutamento, contratação, promoção, transferência, períodos de inatividade (“layoff”), rescisão de contrato de trabalho, compensação, benefícios, formação (incluindo aprendizagem), classificação, certificação, testes, retenção, recomendação e outros aspetos laborais. As decisões laborais têm de basear-se unicamente nas necessidades da Vertiv, nos requisitos do cargo e nas qualificações do indivíduo, prestando simultaneamente atenção à importância da diversidade e de contratar a melhor pessoa para o cargo.



A Vertiv tem uma equipa global e muito diversificada, e estamos sempre à procura de oportunidades para aumentar essa diversidade. Pode ajudar ao expandir a diversidade dos grupos de candidatos, manter uma mente aberta e dar as boas-vindas a uma variedade de diferentes pontos de vista e origens sociais, e ao integrar essas diferenças quando apropriado, por exemplo, incorporando conteúdo cultural em formações e comunicações.

A Vertiv está empenhada em criar e promover uma cultura inclusiva, na qual todos os funcionários têm oportunidades de crescimento, desenvolvimento, liderança e de implementação de mudanças positivas. Encorajamos e convidamos os funcionários que defendem fervorosamente a nossa empresa e cultura a unirem-se para impulsionar a mudança e implementar soluções mais eficazes. Quando funcionários dedicados de toda a empresa trabalham em conjunto, personificam muitos dos valores e comportamentos da Vertiv, tais como atuar como dono da empresa, desafiar-se a si mesmo em termos de desenvolvimento pessoal, promover a diversidade e impulsionar a inovação e a mudança. Muitas vezes, acabam por produzir soluções criativas em resultado desse trabalho conjunto. Uma diversidade de culturas, experiências e origens sociais resulta numa diversidade de ideias que, em última análise, beneficia a Vertiv e cada uma das suas partes interessadas, e cria um futuro melhor para todos nós. Comprometemo-nos a impulsionar a diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades não porque temos a responsabilidade legal de o fazer, mas sim porque é a coisa certa a fazer e, em última análise, beneficia a Vertiv.

Segurança e saúde

Proteger a segurança e saúde dos funcionários constitui um valor fundamental na Vertiv. É exigido às nossas unidades de negócios que mantenham programas sólidos de segurança e saúde, que incluam segurança operacional de equipamentos, segurança procedimental, formação, auditorias, ações corretivas, notificação e prémios. É contra a política da Vertiv permitir que qualquer pessoa trabalhe sem condições de segurança ou de uma forma pouco segura. Informe a sua chefia de qualquer preocupação relacionada com a segurança, saúde ou questões ambientais, ou contacte qualquer um dos recursos identificados em “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida” na página 5.

Assédio

A Vertiv respeita e valoriza a diversidade e procura proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo que seja positivo, produtivo e caracterizado pelo respeito. Pretendemos igualmente que esteja livre de todas as formas de comportamento inapropriado no local de trabalho, discriminação ou assédio. O assédio inclui comportamentos ofensivos que interferem com o ambiente de trabalho de outra pessoa, ou que podem criar um ambiente de trabalho ofensivo, intimidante ou hostil. Esta conduta será considerada assédio independentemente de ter ocorrido na forma física ou verbal, presencialmente ou por outros meios (como notas, publicações em redes sociais, e-mails ou mensagens de texto).

O comportamento potencialmente ofensivo inclui propostas ou comentários de caráter sexual indesejáveis. Também inclui insinuações, piadas de mau gosto ou comentários depreciativos acerca de temas como a raça, cor da pele, idade, deficiência, país de origem, sexo, orientação sexual ou outras categorias protegidas. Tenha em mente que a chave para determinar se um comportamento é ou não ofensivo depende geralmente da forma como é percebido, não da forma como se pretendia que fosse entendido. As pessoas têm diferentes pontos de vista sobre o que é ofensivo. O facto de algumas pessoas não ficarem ofendidas com determinado comportamento, não significa que o mesmo seja aceitável. A Vertiv não tolerará tal conduta.

Se considerar que você, ou alguém que conhece, enfrentou ou enfrenta comportamentos de assédio, comunique imediatamente a situação à sua chefia, ao departamento de recursos humanos local ou a qualquer um dos pontos de contacto identificados em “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida” na página 5. Deve sentir-se à vontade para comunicar qualquer suspeita de violação do presente Código ou de outras leis ou política, sem receio de que o seu emprego seja afetado adversamente. A Vertiv proíbe terminantemente ações de retaliação contra qualquer pessoa que denuncie uma possível violação de boa-fé. Consulte “Sem retaliação” na página 6 para obter mais informações acerca deste ponto.



O meu chefe parece favorecer certos membros da minha equipa porque partilham a mesma religião. O que posso fazer?

Caso se sinta desconfortável em falar diretamente com a sua chefia, encorajamo-lo a procurar ajuda junto do departamento de recursos humanos da Vertiv ou de qualquer um dos pontos de contacto identificados em “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida” na página 5.

Em que medida a diversidade é benéfica para a Vertiv?

Pesquisas têm demonstrado que as perspetivas individuais conduzem a ideias inovadoras, processos de tomada de decisões mais completos e, em última análise, melhores resultados para os investidores. A Vertiv é bem-sucedida porque recruta os melhores funcionários do banco de talentos transcultural e global, e porque a nossa cultura inclusiva promove o melhor de cada membro da nossa equipa.

Como sou protegido da retaliação ou do assédio?

A Vertiv investiga diligentemente as alegações de retaliação ou assédio e protegerá proativamente os indivíduos que denunciam infrações de boa-fé realizando avaliações periódicas de parâmetros de referência de desempenho de carreira dessa pessoa. Lembre-se, no entanto, que a Vertiv pode tomar medidas para combater o fraco desempenho por parte de um funcionário, e, quando justificadas e adequadas, tais medidas não são retaliatórias.

Foi-me pedido para fazer algo no trabalho que não parece certo. Não tenho a certeza se é ilegal ou, inclusive, contra a política da empresa, mas faz-me sentir pouco à vontade. Expressei isto junto da minha chefe, e junto da chefe dela, mas nada foi feito. Não me sinto nada confortável e agora parece que estou encurralado. O que posso fazer?

Todos temos a responsabilidade de proteger a Vertiv fazendo a coisa certa. Pode utilizar qualquer um dos canais de comunicação indicados em “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida” na página 5, incluindo a Linha Direta, para comunicar violações ou colocar questões sobre um potencial problema ou sobre algo que o faz sentir desconfortável. As denúncias podem ser feitas 24 horas por dia, 365 dias por ano, junto desta Linha Direta, e as denúncias comunicadas à Linha Direta podem ser feitas anonimamente.

Atuar no Melhor Interesse da Vertiv

Conflitos de interesses

Como parte do nosso dever de defender a reputação da Vertiv, temos de evitar relações e condutas que criem conflitos de interesses. Ocorre um conflito de interesses quando os seus interesses pessoais interferem — ou aparentam interferir — com os interesses da Vertiv. Por exemplo, seria um conflito de interesses se fizesse com que a Vertiv pagasse mais do que deveria por mercadorias de uma empresa de distribuição detida por si ou por um dos seus amigos e familiares próximos, ou se utilizasse a sua posição na Vertiv para obter benefícios indevidos para si ou para outros.

Notifique a Vertiv se você ou um familiar que lhe seja próximo adquirir um interesse financeiro ou vantagem em imobiliário, direitos de patente, valores mobiliários, oportunidades lucrativas ou outros direitos ou propriedade que resultem da, ou estejam diretamente relacionados com a sua posição na Vertiv. Não têm de estar presentes verdadeiros conflitos de interesses para que surja um problema. A mera suspeição de um conflito deve ser evitada. Se não tiver a certeza quanto ao que pode ou não pode fazer, procure ajuda junto da sua chefia ou do departamento jurídico da Vertiv.

A nossa abordagem para com os conflitos de interesses protege-o a si e à Vertiv. Os conflitos de interesses reais ou potenciais têm de ser comunicados à sua chefia e ao departamento jurídico da Vertiv, ou, no caso de ser um Membro do Conselho ou o Diretor Executivo, ao conselho de administração. Todos os conflitos de interesses reais ou potenciais comunicados serão avaliados pelo departamento jurídico da Vertiv ou pelo conselho de administração, conforme aplicável, que determinará se existe um conflito e, se assim for, a melhor forma de o resolver. A Vertiv pode estar em posição de fazer ajustes ou implementar controlos para evitar quaisquer conflitos reais ou percebidos, pelo que deve lembrar-se de comunicar quaisquer conflitos reais ou potenciais. Por exemplo, se identificar um potencial conflito na seleção de um fornecedor, a Vertiv pode exigir que um funcionário diferente da Vertiv avalie o fornecedor, para eliminar qualquer conflito de interesses real ou percebido. Todas as transações que possam dar origem a um conflito de interesses envolvendo um Membro do Conselho ou o Diretor Executivo têm de ser aprovadas pelo conselho de administração.





Posso contratar um familiar ou amigo chegado para trabalhar na Vertiv na minha unidade de negócios?

Contratar um familiar ou amigo pessoal chegado pode resultar num conflito de interesses real ou aparente. Antes de contratar o indivíduo, deve levar a questão ao conhecimento da sua chefia e do departamento de recursos humanos ou do departamento jurídico da Vertiv. Pode estar disponível uma solução para evitar potenciais conflitos, como nomear um comité de contratação independente ou empregar o indivíduo numa unidade de negócios diferente da Vertiv.

Posso fazer parte do conselho de administração de uma empresa de capital aberto que não seja concorrente ou fornecedor da Vertiv?

Antes de integrar o conselho de administração ou conselho diretivo similar de qualquer empresa (incluindo uma entidade sem fins lucrativos), tem primeiro de receber autorização do Diretor Executivo e do Diretor Jurídico da Vertiv. A participação ou prestação de serviços em outras organizações, quer sejam cívicas, de beneficência, corporativas, governamentais, públicas, privadas ou sem fins lucrativos, não pode (a) depreciar materialmente ou interferir com o desempenho pleno e atempado dos seus serviços na Vertiv ou (b) criar conflitos de interesses possíveis ou percebidos relativamente à Vertiv.

É diretor de compras e a sua esposa é contratada por um dos seus fornecedores. O que deve fazer?

Deve comunicar o possível conflito de interesses à sua chefia e ao departamento jurídico da Vertiv, para que possa ser adotada a ação apropriada. A Vertiv pode adotar medidas, com a sua cooperação, no sentido de evitar conflitos de interesses reais ou aparentes.

É um funcionário da Vertiv que tem um “interesse material” (posse ou de outro tipo) numa empresa que sabe ou suspeita ser um cliente material, fornecedor ou concorrente da Vertiv, e utiliza a sua posição na Vertiv para influenciar uma transação com essa empresa. Isto é permitido?

Não. Não pode utilizar a sua posição indevidamente para influenciar uma transação com uma empresa na qual tem um “interesse material”. Além disso, o facto de ter ou não um “interesse material” será determinado pelo departamento jurídico ou o conselho de administração da Vertiv, conforme aplicável, tendo em consideração todas as circunstâncias relevantes, incluindo a sua relação com o cliente, fornecedor ou concorrente em causa e com a transação específica. Em caso de dúvida, comunique eventuais conflitos de interesses potenciais ou reais à sua chefia, de modo a proteger os seus interesses, bem como os interesses da Vertiv. Em muitos casos, é possível evitar um conflito se o mesmo for divulgado antecipadamente. É importante lembrar que também podem ser criados conflitos quando um membro da sua família imediata é o indivíduo envolvido.

Está a começar a sua própria atividade paralela, trabalhando nesta nova ideia ao serão e aos fins de semana. Devido a este trabalho, tem curiosidade em saber o que pagamos a determinados fornecedores pelas mercadorias que também poderá vir a ter necessidade de adquirir para a sua atividade paralela. Pode procurar esta informação e utilizá-la em seu benefício?

Não. Esta atividade iria criar um conflito de interesses. Não pode utilizar informações comerciais da Vertiv para seu próprio benefício pessoal. Adicionalmente, não pode trabalhar em atividades pessoais paralelas em instalações da Vertiv e durante o horário de expediente da Vertiv.

Oportunidades empresariais

De modo a tomar decisões empresariais objetivas em representação da Vertiv, não podemos nunca competir com a nossa empresa. Temos o dever para com a Vertiv de promover os legítimos interesses da Vertiv quando surge a oportunidade de o fazer. Como tal, não deve:

- Receber ou procurar receber um benefício pessoal em resultado de oportunidades que são descobertas ou desenvolvidas em ligação com os seus serviços na Vertiv (incluindo, mas não limitado, à utilização de propriedade ou informações da Vertiv ou da sua posição na Vertiv).
- Utilizar propriedade ou informações da Vertiv para seu ganho pessoal.
- Competir com a Vertiv, direta ou indiretamente, em oportunidades de negócios.

Presentes, hospitalidade e entretenimento

A oferta e aceitação de presentes empresariais e de ofertas de entretenimento numa escala modesta constitui uma parte normal da criação de uma boa reputação e do fortalecimento de relações de trabalho com fornecedores, clientes e outros terceiros. Contudo, antes de dar ou aceitar algo de valor, fale primeiro com a sua chefia e confirme o que é permitido pela legislação local e as práticas da outra parte. Em muitos casos, existem leis ou políticas rigorosas contra a oferta ou aceitação de qualquer forma de presente ou hospitalidade, em especial quando estão envolvidos funcionários públicos.



O que é apropriado como presente irá variar largamente em função das circunstâncias (incluindo a posição do funcionário), mas é crucial evitar até mesmo a mais pequena suspeição de comportamento inapropriado. A Vertiv proíbe a oferta ou aceitação de dinheiro vivo, cartões-presente, vouchers ou outros presentes que possam parecer luxuosos ou inapropriados segundo as circunstâncias. Como regra geral, os funcionários e Membros do Conselho da Vertiv podem oferecer ou aceitar presentes, desde que o presente seja lícito e:

- Não crie a ideia ou obrigação de que a pessoa ou parte que oferece o presente tem direito a qualquer vantagem ou tratamento preferencial em troca do presente.
- Não cause embaraço à Vertiv ou à outra parte se for divulgado publicamente.
- Cumpra os requisitos impostos pela direção local, caso existam.
- Seja divulgado e aprovado conforme exigido pela política da Vertiv relativa a presentes e hospitalidade.

Os indivíduos que desempenham cargos que os colocam em posição de oferecer ou aceitar entretenimento têm de se familiarizar com as leis aplicáveis. O entretenimento envolvendo funcionários ou Membros do Conselho da Vertiv tem de:

- Ser esporádico.
- Cumprir a legislação aplicável.
- Ser de bom gosto e ocorrer num local apropriado para negócios.
- Ser razoável e apropriado no contexto da ocasião e da posição do funcionário.
- Não constituir um suborno, comissão ou outro comportamento ilegal, inadequado ou pouco ético.
- Não pode criar a ideia de que a Vertiv ou qualquer terceiro tem direito a tratamento preferencial.
- Ser aprovado e divulgado conforme exigido pela política da Vertiv relativa a presentes e hospitalidade.

Se não tem a certeza quanto a aceitar um presente ou entretenimento, fale com a sua chefia, os recursos humanos do seu parceiro de negócios ou com o departamento jurídico da Vertiv. Tal como sucede com qualquer conflito de interesses, é importante ser-se transparente no que respeita a estas matérias. Muitas vezes, potenciais problemas podem ser mitigados antes de se materializarem, bastando simplesmente divulgá-los às pessoas apropriadas, incluindo a sua chefia. Caso seja ofensivo recusar um presente devido aos costumes locais, e o valor do presente ou entretenimento for significativo, os contactos referidos acima ajudá-lo-ão a determinar a melhor forma de se proteger a si mesmo e à Vertiv da suspeição de conduta imprópria. Para obter mais orientações sobre a oferta e aceitação de presentes, refeições, entretenimento e outras coisas de valor, consulte a “Política de presentes, hospitalidade e viagens” (*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*) da Vertiv, e contacte o departamento jurídico da Vertiv caso tenha questões a colocar.

Existem leis ou regras que se aplicam caso a parte terceira seja uma entidade ou responsável governamental?

Sim. A oferta de um presente ou entretenimento a um responsável governamental ou funcionário de uma entidade pública ou controlada pelo governo está sujeita a leis e regulamentos complexos. Antes de oferecer ou aceitar qualquer presente ou entretenimento neste contexto, procure primeiro aconselhamento junto do departamento jurídico da Vertiv. Consulte “Contratos com governos” na página 25.

É apropriado pedir a um fornecedor que me leve a um evento desportivo?

Não. Nunca é apropriado pedir presentes ou entretenimento que o beneficiem pessoalmente, independentemente do valor. No entanto, é apropriado assistir a um evento desportivo a convite de um fornecedor, se a presença no evento estiver em conformidade com as regras estabelecidas no presente Código, se for de valor razoável, se for consistente com as práticas normais da indústria e a legislação aplicável, e se tanto o funcionário da Vertiv como o fornecedor planearem assistir ao evento com uma finalidade comercial. Para obter mais orientações sobre a oferta e aceitação de presentes, refeições, entretenimento e outras coisas de valor, consulte a “Política de presentes, hospitalidade e viagens” (*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*) da Vertiv.



Proteger os ativos e a confidencialidade da empresa

A Vertiv proporciona acesso aos seus dados e ativos tecnológicos a funcionários, Membros do Conselho, fornecedores e outros recursos de confiança autorizados, conforme necessário, para dar cumprimento à missão e objetivos da empresa. A Vertiv está empenhada em proteger dados confidenciais, incluindo o tratamento adequado e a proteção e eliminação adequada de informações da empresa. As informações da empresa constituem um recurso valioso para a Vertiv, e informações indevidamente tratadas ou divulgadas (seja de forma intencional ou inadvertida) podem resultar em danos financeiros para a Vertiv ou ter outras consequências negativas. De modo a assegurar o tratamento adequado e a proteção e eliminação adequada de informações da empresa, **não pode**:

- Fornecer informações confidenciais obtidas ao trabalhar na Vertiv, incluindo, entre outros, materiais relacionados com clientes, programas de desenvolvimento, custos, marketing, atividade comercial, investimento, atividades de vendas, propriedade intelectual, promoção, crédito e dados financeiros, processos de fabrico, métodos de financiamento ou planos para os negócios ou assuntos da Vertiv, a nenhum indivíduo ou entidade, exceto conforme autorizado por um responsável executivo.
- Utilizar informações que não são do conhecimento público obtidas enquanto estiver associado à Vertiv para sua vantagem pessoal ou de outros, incluindo, mas não limitado a, compra e venda de valores mobiliários.
- Reter documentos da Vertiv ou outras informações para qualquer fim ou revelar a outros práticas comerciais, informações confidenciais ou segredos comerciais da Vertiv depois de ter deixado o emprego ou serviço na Vertiv.



Aquando do término do seu serviço na Vertiv, tem de devolver à Vertiv todos os itens materiais e ficheiros eletrónicos relacionados com a atividade da Vertiv. De igual modo, é importante relembrar que as suas obrigações continuam mesmo depois de já não estar associado à Vertiv.

Sem prejuízo do referido anteriormente, nada no presente Código se destina a restringir, limitar ou proibir os indivíduos de denunciarem possíveis violações da legislação ou de regulamentos junto de qualquer agência ou entidade governamental, incluindo, entre outros, o Departamento de Justiça ou a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, ou de fazerem outras divulgações que estejam protegidas ao abrigo de legislação ou regulamentação estadual ou federal. Os funcionários e Membros do Conselho não necessitam de autorização prévia da Vertiv para efetuar tais denúncias ou divulgações, e esses indivíduos não têm de notificar a Vertiv de que fizeram tais denúncias ou divulgações.



Tem em sua posse informações confidenciais do seu anterior empregador que partilha com a sua chefia na Vertiv. Isto é apropriado?

Não. Temos sempre de atuar com integridade e abster-nos de divulgar quaisquer informações confidenciais dos nossos anteriores empregadores.

No elevador, ouviu por acaso dois indivíduos a falarem sobre informações relativas a produtos de um concorrente, as quais seriam de interesse para a Vertiv. Pode divulgar estas informações à Vertiv?

Se as informações não foram obtidas ilegalmente, não foram partilhadas ilegalmente consigo e a utilização das mesmas não resultar numa violação de leis antimonopólio, essas informações podem ser partilhadas e utilizadas. Contudo, tenha em atenção que as leis nesta área são complexas. Neste sentido, contacte o departamento jurídico com eventuais questões sobre que informações seria apropriado partilhar. Consulte também “Concorrência e negociação justa” na página 21.

Integridade de registos financeiros

A Vertiv está empenhada em manter registos financeiros e outros registos empresariais exatos e completos, e em comunicar resultados financeiros e outras informações materiais de forma completa, correta, exata e atempada. Os nossos clientes, investidores e parceiros de negócios contam connosco para registar e comunicar informações financeiras exatas. Não pode nunca adulterar registos financeiros ou o desempenho operacional. Da mesma forma, não pode nunca introduzir informações nos livros ou registos da empresa que ocultem, induzam em erro ou dissimulem intencionalmente a natureza real de qualquer transação, resultado ou balanço. Tem sempre de atuar em conformidade com a legislação e os princípios contabilísticos geralmente aceites.

A responsabilidade pela manutenção de livros e registos exatos não é exclusivamente uma função do departamento financeiro e de contabilidade. Cada um de nós tem de atuar com integridade ao lidar com registos financeiros, incluindo relatórios de despesas e transações de vendas. Falsificar um relatório de despesas, mesmo que seja num pequeno montante, é fraude e roubo, e pode resultar em ação disciplinar, incluindo rescisão de contrato de trabalho e ação judicial.

A integridade dos nossos relatórios financeiros é particularmente importante quando ocupamos um cargo nas vendas ou noutra departamento em que tenhamos quotas regulares a atingir. Nunca podemos permitir que a pressão de atingir vendas ou cortar custos, nem a oportunidade de ganhar comissões por vendas extra, nos façam tomar medidas que visem melhorar, acelerar ou exagerar indevida e artificialmente o nosso desempenho de vendas num dado período de tempo. Exemplos de tal conduta imprópria incluem a introdução de valores de vendas falsos, enganadores ou exagerados e/ou acordar envios, entregas, preços, títulos ou outras disposições artificiais com clientes, distribuidores ou outros terceiros.

A integridade dos registos financeiros da Vertiv é crucial. Nenhum funcionário ou Membro do Conselho pode executar ações que visem influenciar, coagir, manipular ou enganar os contabilistas ou consultores da empresa envolvidos na realização de uma auditoria ou revisão dos registos financeiros da empresa, com o objetivo de tornar enganadoras as declarações financeiras resultantes.

Proteger contra o desperdício de ativos

Os funcionários e Membros do Conselho têm de proteger os ativos da Vertiv, promover a sua utilização eficiente e proteger proativamente os mesmos contra perdas, danos, roubo, desperdício e utilização incorreta. O roubo, perda, má utilização, uso imprudente e desperdício de ativos têm um impacto direto sobre a rentabilidade da Vertiv. Em geral, os ativos da Vertiv apenas devem utilizados para fins empresariais legítimos, e não deve, dentro do permitido pela legislação local, ter a expectativa de privacidade ao utilizar recursos da empresa. A Vertiv pode, a seu critério, solicitar o reembolso dos custos diretos associados a má utilização ou perda dos seus ativos.



Utilização aceitável

Os ativos tecnológicos da Vertiv desempenham um papel vital no trabalho que realizamos. Estas ferramentas permitem flexibilidade no nosso trabalho e ajudam-nos a ser mais criativos e eficientes nos nossos esforços pela empresa e os nossos clientes. Contudo, estas mesmas ferramentas requerem tratamento cuidadoso e responsável, e utilização consistente com as boas práticas empresariais e a legislação aplicável.

Todos os computadores, dispositivos móveis, software e outra tecnologia de informação fornecidos pela Vertiv são para utilização empresarial, embora a Vertiv reconheça que a utilização pessoal nominal possa ser apropriada. Dentro do permitido pela legislação local, não deve ter a expectativa de privacidade ao utilizar recursos da empresa. Todas as comunicações eletrónicas transmitidas utilizando ativos de tecnologia de informação da Vertiv podem ser monitorizadas e acedidas pela Vertiv, e podem ser descobertas na eventualidade de uma investigação ou litígio. A Vertiv reserva-se o direito, sujeito a eventuais restrições legais aplicáveis, de aceder, recuperar e analisar comunicações, registos e informações que utilizem recursos da Vertiv, incluindo todos os computadores ou outros dispositivos eletrónicos, software e sistemas de comunicações da Vertiv. Tais ativos e informações estão sujeitos a acesso, inspeção, monitorização, investigação e descoberta ao abrigo da legislação aplicável, acordos com a comissão de trabalhadores da empresa e políticas da empresa com a finalidade de proteger a salvaguarda e segurança dos indivíduos e respetivas informações pessoais, bem como de ativos tecnológicos, propriedade intelectual e informações confidenciais da Vertiv. No entanto, é importante referir que a Vertiv não interferirá em informações ou comunicações pessoais a

menos que a conduta ou comunicações afetem o desempenho laboral, influenciem adversamente o ambiente de trabalho na Vertiv, afetem potencialmente a reputação da Vertiv ou possam resultar numa violação do Código ou legislação aplicável.

Os controlos preventivos incluem o requisito geral de início de sessão e a monitorização, de modo a garantir a segurança das informações e sistemas contra violações e outras atividades maliciosas.

Os funcionários e outros indivíduos com acesso a quaisquer ativos da Vertiv, incluindo, entre outros, toda a tecnologia, informações de marketing, estrutura organizacional da equipa de vendas e outras informações da empresa, não devem ter a expectativa de privacidade no respeitante a seja o que for a que possam aceder, criar, transferir, armazenar, enviar, receber, comunicar ou de outra forma utilizar, independentemente da matéria em causa, mesmo que esteja localizado num dispositivo pessoal, salvo se a legislação aplicável proporcionar tais direitos de privacidade. É responsável por salvaguardar e preservar a propriedade e recursos da Vertiv procedendo da seguinte forma:

- Utilizando computadores e outra propriedade da Vertiv para fins da empresa e em conformidade com as políticas da empresa.
- Mantendo os recursos da Vertiv protegidos durante a utilização e quando armazenados.
- Não armazenando dados confidenciais ou sensíveis em dispositivos pessoais não autorizados.
- Não instalando software não autorizado ou não licenciado em computadores ou noutros dispositivos de tecnologia de informação da Vertiv (exceto aplicações pessoais irrelevantes).
- Não contornando funcionalidades de segurança instaladas em dispositivos.
- Notificando a sua chefia, o departamento de informática ou o departamento de segurança da Vertiv, conforme apropriado, em situações em que propriedade da empresa tenha sido perdida, roubada ou de outra forma comprometida.
- Notificando a sua chefia, ou departamento de informática ou o departamento de segurança da Vertiv, conforme apropriado, de qualquer situação comprovada ou suspeita de atividade criminal ou de ameaças contra pessoal ou propriedade da empresa.

A Vertiv reconhece as suas obrigações para com as comissões de trabalhadores na Europa, sindicatos e organizações de representação de trabalhadores similares em todo o mundo. Nesse contexto, a Vertiv acederá, inspecionará e monitorizará ativos em conformidade com os requisitos de tais organizações, a legislação aplicável e as políticas da empresa.

Se enviar textos de trabalho relativos à Vertiv no meu telemóvel pessoal, mas depois a Vertiv for subsequentemente mencionada num processo de litígio, os meus textos estão sujeitos a descoberta?

Sim! Tudo o que enviar ou receber, seja em papel ou por outra forma, mesmo que seja um texto enviado a partir do seu telemóvel pessoal, pode estar sujeito a descoberta.

Se alguém me disser que devo utilizar o meu e-mail pessoal para negociar um acordo de compra e venda, pois não existe forma de um advogado da Vertiv ou da empresa descobrir, isso é verdade?

Definitivamente não. Se um terceiro, ou um colega, o está a encorajar a utilizar métodos destinados a evitar a análise legal, esse é um claro sinal de que a primeira coisa que deve fazer é contactar o conselho jurídico da Vertiv para discutir a matéria, pois é muito provável que tal viole o presente Código, outras políticas da empresa ou a legislação.

Se remeter uma cópia a um advogado, ou tiver um advogado presente durante uma conversa, o tópico da discussão fica protegido contra descoberta na eventualidade de litígio?

Não. O privilégio advogado-cliente apenas se aplica àquelas circunstâncias limitadas em que um indivíduo procura ou recebe aconselhamento legal. O envio de uma cópia de um e-mail para um advogado não é suficiente, por si só, para proteger a comunicação. Além disso, é melhor ponderar o que vai dizer se apenas o for dizer porque está presente um advogado, porque, a menos que esteja a ser prestado aconselhamento legal, a conversa não está protegida e outras partes podem divulgar a matéria das vossas conversações se forem chamadas a depor.



Comprar e vender ações e outros valores mobiliários

Ao trabalhar para a Vertiv ou em representação da mesma, pode tomar conhecimento de informações acerca da nossa empresa, ou outras, antes dessas informações serem tornadas públicas. Tais informações são, muitas vezes, designadas por “informação privilegiada” ou “informação material, não pública”, e são consideradas “materiais” se puderem influenciar um investidor a comprar, vender ou reter ações ou outros valores mobiliários da empresa. Não pode nunca utilizar ou divulgar de forma imprópria informação material, não pública, acerca da Vertiv ou de outra empresa com a finalidade de comprar, vender ou reter ações ou outros valores mobiliários. Além disso, não pode nunca tentar manipular o preço de ações ou outros valores mobiliários negociados em bolsas de valores. Esta proibição aplica-se igualmente à revelação em confidência ou divulgação de informação privilegiada a um familiar, amigo ou outra parte.



De modo a evitar a utilização de informação privilegiada e abusos no mercado, siga estas regras:

- Nunca compre, venda ou de outra forma negocie valores mobiliários de qualquer empresa de capital aberto enquanto estiver em posse de informação material, não pública (ou seja, tem de aguardar até que a informação fique disponível para o público e o mercado tenha tempo suficiente para avaliar tal informação).
- Partilhe informação privilegiada apenas com colegas de trabalho, representantes ou conselheiros da Vertiv que tenham de ter conhecimento dessa informação para benefício da Vertiv e não divulgue de outra forma tal informação a ninguém fora da Vertiv (incluindo membros da família e amigos).
- Proteja a informação material, não pública, contra a divulgação acidental.
- Nunca espalhe informações falsas acerca da Vertiv ou de qualquer outra empresa.

Uma violação da legislação relativa a valores mobiliários, dado estar relacionada com a negociação inapropriada de valores mobiliários, pode resultar em rescisão de contrato de trabalho e/ou ação judicial. Para obter mais orientações sobre a negociação de ações e outros valores mobiliários, consulte a “Política de utilização de informação privilegiada” (*Insider Trading Policy*) da Vertiv e contacte o departamento jurídico da Vertiv caso tenha questões a colocar.



Quais são os exemplos de “informação privilegiada” ou “informação material, não pública”?

Os exemplos incluem, mas não estão limitados a:

- Resultados financeiros antes de os mesmos serem tornados públicos.
- Mudanças significativas na gestão ou estratégia da empresa.
- Novas relações comerciais.
- Futuros produtos, serviços ou planos de marketing.
- Informações relativas a ações judiciais ou investigações governamentais.
- Fusões, aquisições ou alienações previstas.

Assiste a uma reunião confidencial e toma conhecimento de que a Vertiv está a ponderar adquirir uma empresa. Pode utilizar essa informação para comprar ações dessa empresa?

Não. Tal ação pode constituir um conflito de interesses e pode ser uma violação da legislação.

Quem posso contactar para me certificar de que não violo as leis de valores mobiliários ou a política da Vertiv?

As leis relativas aos valores mobiliários são complexas. Se tiver eventuais questões ou necessitar de ajuda para determinar se as informações que tem em sua posse podem ser consideradas “informação privilegiada” ou “informação material, não pública”, contacte o departamento jurídico da Vertiv.

E-mails, mensagens de texto, mensagens instantâneas e outras comunicações eletrônicas

A Vertiv faculta ferramentas de comunicação eletrônica sobretudo para fins da empresa, não para fins pessoais, mas a utilização pessoal nominal pode ser apropriada. Consulte a “Política de utilização aceitável” (*Acceptable Use Policy*) da Vertiv. As comunicações eletrônicas constituem registos empresariais e deve encarar cada uma das suas mensagens como uma carta e não como uma conversa. Evite enviar comunicações passíveis de causar embaraço a si ou à empresa se forem tornadas públicas, e não deve nunca discutir de forma inapropriada ou expressar raiva numa comunicação eletrônica. A Vertiv não tolera a utilização dos seus recursos para criar, aceder, armazenar, imprimir, solicitar ou enviar quaisquer materiais que sejam incomodativos, ameaçadores, abusivos, sexualmente explícitos ou de outra forma ofensivos ou inapropriados.

Se estiver envolvido numa disputa legal ou tomar conhecimento de uma potencial disputa legal, contacte o departamento jurídico da Vertiv para obter aconselhamento antes de enviar uma mensagem de e-mail relativa à matéria, seja de dentro da empresa ou de fora da empresa.

Segurança informática

Tal como sucede com outras empresas de grandes dimensões, vários grupos criminosos e, inclusive, agências de espionagem patrocinadas por governos tentam comprometer os sistemas informáticos da Vertiv. Os utilizadores de ativos tecnológicos da Vertiv constituem a primeira linha de defesa e têm de estar sempre alerta. A Vertiv dispõe de um “Programa de consciencialização e formação sobre segurança” (Security Awareness and Training Program) com a finalidade de criar uma cultura focada na segurança. É crucial para a segurança da Vertiv que todos os utilizadores realizem a formação sobre segurança que lhes for atribuída e que comuniquem imediatamente preocupações com a segurança. Qualquer potencial preocupação passível de afetar a segurança da Vertiv tem de ser comunicada ao Centro de Operações de Rede (Network Operations Center, NOC) através do n.º **+1-614-841-6000** ou do e-mail: NOCTEAM@vertiv.com. Exemplos de preocupações de segurança incluem mensagens de e-mail de phishing e spam, a perda ou roubo de um dispositivo, malware e a suspeita de violação de dados.

Propriedade intelectual

A Vertiv protege a sua propriedade intelectual através de uma variedade de meios, incluindo patentes, direitos de autor, segredos comerciais, marcas comerciais, acordos de confidencialidade e acordos de atribuição. A Vertiv detém propriedade intelectual desenvolvida por funcionários no decurso do seu emprego na Vertiv ou criada utilizando propriedade ou recursos da Vertiv. Não pode apropriar-se, entregar ou divulgar propriedade intelectual da Vertiv sem autorização da Vertiv. Por exemplo, se sair da Vertiv e fundar uma empresa ou for trabalhar para outra empresa, não lhe é permitido utilizar nenhuma propriedade intelectual da Vertiv para benefício da sua nova empresa ou do seu novo empregador, mesmo que tenha sido você a desenvolver a propriedade intelectual em causa para a Vertiv. Da mesma forma, não deve nunca apropriar-se ou utilizar a propriedade intelectual de outra pessoa ou empresa enquanto estiver empregado na Vertiv em violação da legislação ou proteções contratuais.



Leva consigo o seu portátil da Vertiv numa viagem de negócios e trabalha no mesmo no aeroporto. Isto constitui um problema?

Embora isto não crie, necessariamente, um problema, existem medidas que deve tomar para evitar dissabores. Quando portáteis e dispositivos similares são utilizados em espaços públicos para fins de trabalho, tem de certificar-se de que o seu ecrã está sempre protegido de mirões. Adicionalmente, não pode deixar os seus dispositivos sem vigilância.

Cria um programa de software avançado durante o horário de trabalho na empresa, com o qual a Vertiv irá lucrar nas suas iniciativas comerciais. Tem direito a receber direitos de autor da Vertiv?

Não. Toda e qualquer propriedade intelectual desenvolvida para a Vertiv é propriedade da Vertiv. Para esse fim, não tem direito a quaisquer direitos de autor da Vertiv em resultado desta invenção.

Privacidade de dados

A Vertiv recolhe e utiliza informações pessoais relevantes, apropriadas e habituais exclusivamente para fins empresariais legítimos. É política da Vertiv proteger todas as informações pessoais processadas pela Vertiv ou em desta, e manter a conformidade com todas as leis e regulamentos relativos à privacidade de dados aplicáveis. As informações pessoais não devem ser divulgadas pela Vertiv a terceiros sem a autorização adequada e onde permitido pela legislação aplicável. A Vertiv tem implementado um programa de privacidade de dados e segurança de informações que dispõe de salvaguardas administrativas, técnicas, organizacionais e físicas razoavelmente concebidas para proteger informações pessoais contra ameaças, perda e acesso ou utilização não autorizada. Em todos os casos, a Vertiv empenhar-se-á em proporcionar segurança que seja proporcional à sensibilidade das informações pessoais submetidas a processamento.

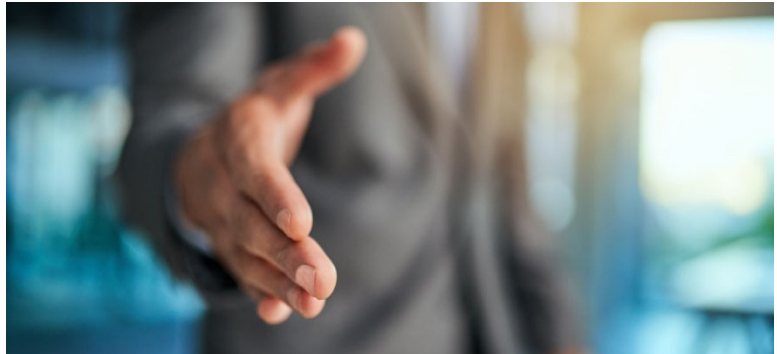
Falar em nome da Vertiv

Como parte do nosso esforço contínuo no sentido de reforçar e proteger a boa reputação da Vertiv, é crucial para a nossa empresa comunicar com clareza e consistência com o público. Por conseguinte, apenas certas pessoas com a devida formação estão autorizadas a falar ao público geral em nome da Vertiv. Se, como parte da sua função, utilizar meios de comunicação social para falar em nome da Vertiv, tem de receber formação sobre a utilização de meios de comunicação social e contactar o departamento de marketing da Vertiv para registar novos sites de meios de comunicação social. Para obter mais informações acerca das nossas políticas de utilização de meios de comunicação social, contacte o departamento de marketing da Vertiv.

Trabalhar com clientes e fornecedores

Concorrência e negociação justa

A Vertiv terá sucesso pelo facto de os seus funcionários e Membros do Conselho atuarem em conformidade com os valores fundamentais da Vertiv. Não nos envolveremos em práticas comerciais ilegais. Negociar de forma justa, igualitária e franca com fornecedores e clientes, bem como competir de forma agressiva e independente, são fatores cruciais para o sucesso da Vertiv.



De modo a atuar em conformidade com esta política, não pode:

- Discutir ou trocar com um concorrente da Vertiv quaisquer informações sobre preços ou produtos, tais como custos de fabrico, capacidade de produção, planos de produtos, práticas de apresentação de propostas ou quaisquer outras informações empresariais sensíveis em termos de concorrência.
- Acordar com um concorrente a fixação de preços, o boicote de fornecedores ou clientes específicos ou a cedência de produtos, territórios ou mercados.
- Utilizar quaisquer meios impróprios para obter informações confidenciais ou segredos comerciais de um concorrente.
- Utilizar conscientemente informações confidenciais ou segredos comerciais de um concorrente sem a autorização prévia por escrito desse concorrente.
- Denegrir concorrentes ou respetivos produtos utilizando falsas declarações ou rumores não verificados.
- Utilizar táticas visando unicamente eliminar a concorrência em mercados onde a Vertiv é líder, como, por exemplo, vender abaixo do custo.

Muitas interações com concorrentes são benéficas para a concorrência e são perfeitamente legais. Estas incluem a maioria das atividades de associações de comércio, bem como a avaliação comparativa apropriadamente estruturada, a definição de normas, as fusões, empreendimentos conjuntos (joint ventures) e outras colaborações. No entanto, como a legalidade destas atividades depende das circunstâncias e estrutura em que têm lugar, deve consultar o departamento jurídico da Vertiv antes de participar em encontros ou discussões envolvendo concorrentes. O departamento jurídico da Vertiv avaliará a atividade proposta e trabalhará consigo no sentido de implementar salvaguardas que protejam informações confidenciais da Vertiv e assegurem o cumprimento da legislação aplicável.

Os funcionários com contacto direto com fornecedores ou clientes, assim como os funcionários envolvidos em associações de comércio, avaliação comparativa ou organizações responsáveis pelo estabelecimento de normas, deverão estar particularmente cientes das leis antimonopólio e de outras leis e regulamentos do comércio. Tais leis e regulamentos são complexos, recomendando-se que coloque eventuais questões ou dúvidas junto do departamento jurídico da Vertiv. Cada um de nós tem de lidar de forma justa com os outros e com os nossos clientes, fornecedores, concorrentes, acionistas e outras partes interessadas, e não podemos retirar um proveito desleal de outros por via de manipulação, ocultação, utilização abusiva de informação privilegiada, deturpação de factos materiais ou outras práticas de negociação injustas.

A não observância das leis aplicáveis e políticas da empresa pode resultar em sanções penais, incluindo sentenças de prisão e/ou coimas e perda de emprego. Caso se depare com qualquer situação que considere poder constituir uma prática comercial pouco ética ou ilegal, contacte o departamento jurídico da Vertiv.



O meu amigo trabalha para um dos nossos concorrentes. Numa conversa casual, posso questioná-lo sobre que produtos irão ter disponíveis em breve ou sobre o que pensa do mercado?

É natural ter conversas com amigos ou familiares sobre o nosso trabalho e sobre as matérias em que estamos a trabalhar. Contudo, é importante ter em mente que não deve receber ou partilhar quaisquer informações sobre novos produtos ou estratégias que não sejam já do domínio público.

Descobri informações relativas a um dos nossos concorrentes num artigo disponível num website público. Posso utilizar estas informações para benefício da Vertiv?

Sim. A recolha de informações que estejam publicamente disponíveis é apropriada.

Um dos nossos concorrentes tem um website protegido disponível apenas para os seus clientes, que lhes apresenta informações sobre produtos e serviços. Posso tentar aceder ao site para recolher informações sobre o concorrente?

Não. Obter informações sobre produtos ou serviços fazendo-se passar por outra pessoa ou ocultando a sua intenção constitui uma violação do presente Código e é, potencialmente, ilegal. De forma semelhante, utilizar informações obtidas ilegalmente por outros junto de uma terceira parte também não é permitido.

Um novo funcionário da Vertiv trabalhava para um concorrente. Posso questioná-lo sobre a estratégia de marketing do concorrente para os seus próximos produtos?

Não. A menos que a estratégia de marketing do concorrente seja informação do domínio público, disponível no website do concorrente ou noutra local, é provável que seja informação confidencial do concorrente. Obter informações confidenciais do concorrente, mesmo que junto de uma pessoa que é atualmente funcionário da Vertiv, é pouco ético e potencialmente ilegal.

Estou a participar numa feira de comércio na qual também estão presentes concorrentes da Vertiv. Durante uma sessão de discussão, a conversa centra-se em redor do estabelecimento de preços e de como estabilizar os preços no mercado. O que devo fazer?

Tal conversa pode constituir evidência de conluio entre concorrentes. Deve anunciar que a discussão é inapropriada entre concorrentes e sair de imediato da sala. Também deve contactar o departamento jurídico da Vertiv e comunicar o incidente.

Posso telefonar a um amigo que trabalha num concorrente da Vertiv e perguntar-lhe os preços que estão a apresentar para os seus novos produtos?

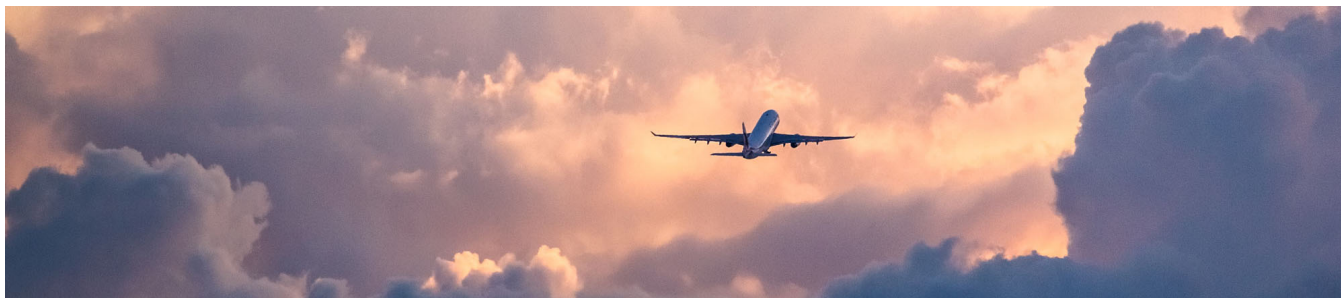
Não. Em conformidade com as leis antimonopólio, tem de evitar toda e qualquer conversa que possa ser interpretada como uma concertação de preços entre concorrentes. Isto pode constituir uma violação grave de leis antimonopólio federais ou internacionais. Se tiver eventuais questões, contacte o departamento jurídico.

Se um cliente lhe facultar informações acerca de um concorrente, a Vertiv pode utilizar essas informações?

Depende. Se as informações não foram obtidas ilegalmente pelo cliente, não foram partilhadas ilegalmente consigo e a sua utilização não for passível de resultar numa violação das leis antimonopólio, as informações podem ser partilhadas e utilizadas. Contudo, tenha em atenção que as leis nesta área são complexas. Neste sentido, contacte o departamento jurídico com eventuais questões sobre que informações seria apropriado partilhar.

Condução de negócios a nível internacional

Os funcionários da Vertiv em todo o mundo, independentemente da sua localização geográfica, têm de cumprir as leis dos EUA, bem como as leis, regras e regulamentos locais. Tais leis incluem controlos de comércio externo, taxas alfandegárias e impostos sobre valor acrescentado, entre outras. Se tiver eventuais questões quanto à legislação aplicável ou potenciais conflitos entre a legislação local e a legislação dos EUA, contacte o departamento jurídico da Vertiv antes de executar qualquer ação.



Conformidade de comércio – Gestão de Comércio Internacional. A Gestão de Comércio Internacional (International Trade Management, ITM) da Vertiv é a equipa encarregada de supervisionar a conformidade das atividades de importação/exportação, e tem autoridade final sobre essas matérias. Cada unidade de negócios da Vertiv tem um responsável pela conformidade comercial, e cada região tem um coordenador de conformidade comercial com formação nesta área do direito. Certifique-se de que conhece as regras que se aplicam aos produtos e tecnologia com os quais trabalha, e siga rigorosamente essas regras em todas as situações. Caso tenha eventuais questões a colocar, contacte a equipa de ITM:

- NATrade@vertiv.com América do Norte
- CALATrade@vertiv.com América Central e do Sul
- EMEATrade@vertiv.com Europa, Médio Oriente e África
- APTrade@vertiv.com Ásia-Pacífico

Boicotes. As leis e regulamentos antiboicote dos EUA proíbem as entidades da Vertiv, quer estejam sediadas nos EUA ou fora dos EUA, de agir de acordo com um pedido no sentido de apoiar, pôr em prática ou cumprir um boicote de qualquer país que seja contrário às leis ou políticas dos EUA, incluindo o boicote a Israel por parte da Liga Árabe. A Vertiv tem de rejeitar tal pedido e, em alguns casos, é obrigada a comunicar a receção do pedido à agência governamental relevante. O pessoal da Vertiv que tome conhecimento de um pedido relacionado com um boicote por parte de um cliente ou outro terceiro deve notificar imediatamente a ITM e não pode responder ao pedido sem a orientação da ITM.

Controlo de exportações. É nossa política que todas as atividades da Vertiv, incluindo as organizadas e que operam fora dos EUA, cumpram os controlos de exportações e leis e regulamentos de sanções dos EUA. Além disso, é nossa política cumprir os controlos de exportações e leis e regulamentos de sanções de outros países, conforme aplicável à Vertiv e quando não estiverem em conflito com as leis e regulamentos dos EUA.

Os controlos de exportação têm de ser considerados um elemento central de todas as atividades empresariais da Vertiv, incluindo, mas não limitado a, desenvolvimento de negócio, vendas, registo de encomendas, compras, pesquisa e desenvolvimento, produção, logística, recursos humanos e segurança de redes. De modo a garantir o cumprimento pela Vertiv de todas as leis aplicáveis e das nossas políticas, tem de determinar se itens como hardware, software, dados técnicos, desenhos ou esquemas técnicos que possa enviar ou receber, incluindo por e-mail, podem estar sujeitos a requisitos de controlo de exportação. Caso não compreenda em que medida os controlos de exportação se aplicam à sua função, pergunte ao seu supervisor ou ao departamento jurídico.

Imigração. Sem exceções, a Vertiv exige o cumprimento rigoroso de todas as leis de imigração. É inaceitável que funcionários viajem e trabalhem com um visto de entrada ou autorização de trabalho incorreto. Além disso, preencher documentos com informações falsas pode constituir delito penal e pode resultar em acusação penal e recusa de futuros vistos de entrada e autorizações de trabalho. As leis de imigração são complexas. Para se proteger a si mesmo e à Vertiv, solicite aconselhamento ao departamento jurídico da Vertiv ou a um especialista em imigração sobre como cumprir na íntegra as leis de imigração aplicáveis.



O que são alguns exemplos de pedidos de boicote?

Exemplos de linguagem de boicote não permitida passível de estar contida em contratos, encomendas ou outros documentos incluem, entre outros, os seguintes:

- “No caso de fornecedores estrangeiros, esta encomenda é feita sujeita ao facto de os fornecedores não estarem incluídos na lista de boicote a Israel publicada pela Liga Árabe central.”
- “Mercadorias de origem israelita não são aceitáveis.”
- Uma declaração assinada do armador, indicando o nome, bandeira e nacionalidade do navio transportador e confirmando que é permitida a sua entrada em portos árabes.
- “Tem ou alguma vez teve uma filial ou empresa-mãe, fábrica ou linha de montagem em Israel, ou vendeu a um israelita?”
- “O Empreiteiro tem, ao longo da continuação do contrato, de submeter-se a e cumprir em todos os aspetos as regras e instruções transmitidas de tempos a tempos pelo Gabinete de Boicote a Israel no Iraque.”
- “O documento de embarque tem de incluir uma nota referindo que o navio que entrega a carga não está incluído na “Lista Negra” e não atraca em portos israelitas.”
- “Certificamos pelo presente que os beneficiários, fabricantes, exportadores e cessionários deste crédito não estão incluídos na “Lista Negra” nem têm qualquer ligação a Israel, e que os termos e condições deste crédito não transgride de forma alguma a legislação relativa ao boicote a Israel e as decisões emitidas pelo Gabinete do Boicote a Israel.”

Tenho de enviar dados técnicos controlados pelo governo dos EUA para funcionários da Vertiv que não são cidadãos dos EUA mas estão presentemente nos EUA. Posso enviar-lhes os documentos por e-mail?

Não. Primeiro tem de confirmar se os funcionários da Vertiv estão autorizados a receber os dados técnicos. Deve contactar o seu responsável pela conformidade comercial ou o departamento jurídico da Vertiv para obter ajuda.

Contratos com governos

A Vertiv é um fornecedor responsável de produtos e serviços ao governo dos EUA e a outros governos. Consequentemente, nenhum funcionário ou Membro do Conselho pode, em ligação com qualquer transação com qualquer governo, envolver-se em condutas que violem a legislação ou regulamentos ou que de outro modo sejam inconsistentes com os padrões de integridade necessários para alcançar esse objetivo. Todas as disposições contidas no presente Código relativas à necessidade de conduzir de forma legal os negócios da Vertiv e de proteger a Vertiv e respetiva propriedade aplicam-se igualmente no contexto das nossas interações com entidades governamentais.



A legislação e regulamentos aplicáveis e os termos de contratos governamentais podem impor requisitos de cumprimento de programas administrativos e socioeconómicos, manutenção de registos, retenção de registos e certificados de conformidade. Todas as declarações, comunicações e alegações junto de representantes governamentais têm, primeiro, de ser aprovadas pelo departamento jurídico da Vertiv, para confirmar que estão atualizadas, exatas e completas.

As orientações básicas gerais para interagir com responsáveis governamentais incluem:

- Todas as alegações, incluindo as relativas a preços, têm de ser verdadeiras e completas.
- A oferta ou aceitação de subornos ou comissões de um real ou potencial cliente governamental não são permitidas.
- A Vertiv tem de envolver agentes, consultores e outros terceiros conceituados nas suas interações com o governo.
- Não podemos utilizar de forma indevida informações sobre compras sensíveis que possam conceder à Vertiv uma vantagem competitiva injusta.

Requisitos para a execução de contratos

Os contratos com governos devem ser celebrados e executados de boa-fé, incluindo a utilização de solicitação diligente no fornecimento de certificados de requisitos. Os produtos e serviços da Vertiv devem cumprir ou ultrapassar todas as especificações contratuais. Não pode fornecer ao governo algo que seja diferente do que está especificado, nem pode evitar cumprir os requisitos de ensaio, a menos que seja previamente obtida aprovação governamental por escrito.

Preços de contratos com governos

Os preços de contratos com agências governamentais são determinados com base na política comercial de preços de mercado da Vertiv, a menos que o preço tenha sido de outra forma acordado por escrito pelo CEO da Vertiv e a agência. Caso surjam custos adicionais em ligação com a execução dos serviços ou o fornecimento de produtos pela Vertiv, a Vertiv apenas faturará ao governo tais custos que sejam permitidos e alocáveis ao contrato ao abrigo da legislação e regulamentos. São exigidas exatidão e consistência na acumulação e alocação de tais custos. Tanto quanto seja do seu conhecimento, é da responsabilidade de todos os funcionários faturar tempo e outros custos. A faturação incorreta é um assunto sério e é estritamente proibida, e resultará em investigação e possível ação disciplinar consistentes com as regras e leis locais, incluindo a possível rescisão de contrato de trabalho.

Negociação de contratos

Na negociação da maioria dos contratos, subcontratos e modificações de contratos com o governo dos EUA e governos estrangeiros, a Vertiv submeterá propostas de preços e orçamentos baseados na política comercial de preços de mercado da Vertiv. Se exigido por estatuto, regulamento ou contrato individual, a Vertiv divulgará todas as informações de preços que um comprador ou vendedor razoável consideraria poderem afetar significativamente o preço total de um contrato ou subcontrato governamental. Cada funcionário e Membro do Conselho da Vertiv tem a responsabilidade individual de lidar com o governo de forma justa e de cumprir os requisitos de divulgação ao propor e negociar contratos e subcontratos governamentais. É importante referir que as regras que regem os nossos negócios com o governo são mais rigorosas e complexas do que as aplicáveis a clientes comerciais. Neste sentido, lembre-se de procurar aconselhamento apropriado.

Documentos classificados

Ao abrigo das leis e regulamentos aplicáveis, são impostas restrições rigorosas quanto à aceitação, proteção e controlo de documentos governamentais classificados (confidenciais, secretos ou altamente secretos). É exigido o cumprimento rigoroso da legislação e da política de gestão de ativos da Vertiv. Conforme exigido pelos nossos contratos governamentais e a legislação aplicável, as informações apenas podem ser disponibilizadas àqueles que têm um interesse empresarial em ter conhecimento das mesmas e que tenham obtido a autorização governamental apropriada e outras autorizações. Tem a obrigação de comunicar uma violação de segurança imediatamente à sua chefia ou ao nível hierárquico apropriado de acordo com as circunstâncias.





Uma amiga minha reformou-se do seu emprego no estado. Posso falar com ela sobre uma oportunidade de emprego na Vertiv?

De modo a evitar riscos de carácter legal, contacte o departamento de recursos humanos ou o departamento jurídico da Vertiv antes de ter qualquer conversa relacionada com emprego com um funcionário público. O envolvimento nestas conversas com tais indivíduos pode estar sujeito a regras e procedimentos específicos. Uma vez que existem regras que também podem restringir o trabalho que antigos funcionários do estado possam executar em nome da Vertiv, aplique igualmente estas regras a pessoas que se sabe terem sido funcionários públicos.

Posso oferecer algum tipo de presente, hospitalidade ou entretenimento a um funcionário público?

Não ofereça nenhum presente, hospitalidade ou entretenimento a nenhum funcionário público sem confirmar previamente junto do departamento jurídico da Vertiv se tal oferta é legal, está dentro de eventuais limites aplicáveis e é devidamente autorizada e divulgada.

Se a Vertiv vender a uma entidade governamental, tem importância se a Vertiv vender através de um distribuidor ou agente que, depois, vende ao governo? Quem é responsável nestas circunstâncias?

As partes contratadas principais trabalham diretamente com o governo. Contratam, depois, partes subcontratadas e são responsáveis por confirmar se o trabalho é realizado conforme definido no contrato. As aquisições por parte de governos regem-se por leis e regulamentos [o Regulamento de Aquisição Federal (Federal Acquisition Regulation, FAR) no caso dos EUA] e suplementos oficiais pertinentes, que procuram garantir que as decisões de compra são justas, transparentes e constituem um bom valor para os contribuintes. Uma parte contratada principal federal pode ser obrigada a transmitir várias cláusulas do contrato governamental às suas partes subcontratadas sendo a parte contratada principal responsável pelo desempenho das suas partes subcontratadas. Em alguns países, incluindo os EUA, para que uma empresa se torne uma parte contratada principal, primeiro tem de se registar junto do governo. Como as partes contratadas principais estão, muitas vezes, sujeitas a regras e requisitos particulares, primeiro deve consultar o departamento jurídico da Vertiv antes de atuar como parte contratada principal num contrato com o governo.

Se um cliente governamental lhe solicitar que contrate uma parte subcontratada que, em última análise, determina não possuir as competências necessárias para um projeto, e a parte subcontratada estiver relacionada com o contraente governamental, o que deve fazer?

Tendo em conta a falta de competências da parte subcontratada e o potencial conflito de interesses, deve discutir este assunto com a sua chefia ou o departamento jurídico, pois a Vertiv pode ser responsabilizada pelos atos de terceiros que a representam.

Posso desviar-me dos preços comerciais quando está em causa um contrato governamental?

Como regra geral, apresentamos preços comerciais iguais a clientes governamentais e não governamentais, e as nossas propostas em concursos governamentais baseiam-se no nosso modelo de preços comerciais (e, na maioria dos casos, são projetos com propostas competitivas). Oferecemos descontos, com base na natureza competitiva do concurso, a clientes governamentais e não governamentais, sendo que as taxas de descontos podem variar em função do volume, projeto/local, etc. Os desvios a esta abordagem têm de ser aprovados pelo CEO.

Membros da nossa comunidade e do mundo

Cumprimento da legislação aplicável

A Vertiv respeita e cumpre as leis, regras e regulamentos que se aplicam às suas atividades em todo o mundo. Enquanto representante da Vertiv, é obrigado a cumprir todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis onde quer que realizemos negócios. Nem a pressão exercida pela sua chefia nem as exigências impostas pelas condições negociais o isentam de cumprir todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis.

Enquanto empresa norte-americana, a Vertiv está sujeita, e tem de cumprir, as leis dos EUA. A Vertiv também está sujeita às leis de outros países onde operamos. Quando faz negócios em representação da Vertiv, é importante que esteja ciente e compreenda as leis locais que se aplicam às suas atividades, bem como pode ser afetado pelas leis de outras jurisdições. Procure aconselhamento junto da sua chefia ou do departamento jurídico da Vertiv caso tenha eventuais questões acerca das leis aplicáveis ou se depare com um conflito entre essas leis.



Ao realizar negócios em nome da Vertiv, descobre que a legislação ou um requisito legal local entra em conflito com a legislação dos EUA ou a política empresarial da Vertiv. O que deve fazer?

Deve procurar aconselhamento junto da sua chefia ou do departamento jurídico da Vertiv.

Descobre que um fornecedor da Vertiv falseou a percentagem de conteúdo adquirido localmente de modo a cumprir os requisitos governamentais. O que deve fazer?

Deve expor a questão ao diretor de compras da Vertiv responsável. Se a questão não for corrigida ou se a conduta se repetir, deve comunicar a sua preocupação contactando qualquer um dos recursos identificados em “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida” na página 5.

No desempenho das suas funções como responsável pela distribuição, repara que um envio da Vertiv se destina a ser entregue num país sujeito a sanções, em violação das leis de controlo de exportações dos EUA. O que deve fazer?

Deve interromper o envio e investigar o erro. Se descobrir irregularidades ou uma possível violação da legislação ou do presente Código, deve comunicar a sua preocupação a qualquer um dos recursos identificados em “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida” na página 5.

Divulgação pública e relatório financeiro

A Vertiv tem a responsabilidade de comunicar de forma eficaz e honesta com investidores, agências governamentais e outros grupos, de modo a terem um conhecimento preciso do estado financeiro da empresa e dos resultados de operações. A Vertiv empenha-se em divulgar relatórios e declarações completos, atempados e precisos. Todos os funcionários responsáveis pela preparação de relatórios ou declarações, incluindo a preparação, revisão, assinatura ou certificação de informações, têm de confirmar diligentemente que tais relatórios e declarações são completos, corretos, exatos, atempados e compreensíveis.

Para além do acima exposto, o CEO da Vertiv e de cada subsidiária da empresa (ou pessoas que desempenhem funções similares), e qualquer outra pessoa que esteja habitualmente envolvida no relatório financeiro da empresa ou que supervisiona o mesmo, tem de se familiarizar com os requisitos

de divulgação aplicáveis à empresa, bem como com os negócios e operações financeiras da empresa. Enquanto empresa de capital aberto, é de crucial importância que os registos da Vertiv junto da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários sejam exatos e atempados.

Se tiver alguma informação relativa a (a) alegadas deficiências significativas na conceção ou funcionamento de controlos internos e/ou de divulgação passíveis de afetar adversamente a capacidade da empresa para registar, processar, sintetizar e relatar dados financeiros ou (b) qualquer alegada fraude que envolva a administração ou outros funcionários que desempenhem um papel significativo no relatório financeiro, declarações ou controlos internos da empresa, tem de comunicar de imediato essas preocupações à sua chefia ou a qualquer um dos pontos de contacto identificados em “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida” na página 5.



O que são alguns exemplos de registos empresariais da Vertiv?

Os exemplos de registos empresariais incluem, entre outros, os seguintes, os quais podem ser em papel ou em formato eletrónico:

- Registos financeiros
- Folhas de registo de mão-de-obra
- Relatórios de despesas
- Informações e fichas de dados de produtos
- Relatórios de testes de produtos
- Relatórios ambientais, de saúde e de segurança

Quais são as consequências de criar registos empresariais falsos?

A criação de registos empresariais falsos pode motivar ação disciplinar, incluindo rescisão do contrato de trabalho. Além disso, tal comportamento pode danificar a reputação empresarial da Vertiv e resultar em responsabilidade civil ou criminal para a empresa e o funcionário responsável.

O que devo fazer se verificar que um funcionário comunica resultados empresariais falsos ou cria de outra forma falsos registos empresariais?

Deve comunicar a sua preocupação de imediato a um dos pontos de contacto identificados em “Como obter ajuda ou comunicar uma dúvida” na página 5. Caso não se sinta confortável em abordar o problema junto da sua chefia, pode comunicar a sua preocupação anonimamente através da Linha Direta da Vertiv. Dependendo das circunstâncias, os departamentos de recursos humanos e jurídico podem investigar a matéria sem revelar o seu envolvimento.

Anticorrupção

A corrupção reduz a confiança pública, impede o comércio justo e ameaça o desenvolvimento económico e social em todo o mundo. Muitos países adotaram leis anticorrupção que proíbem empresas e indivíduos de utilizarem subornos, pagamento de comissões ou outras ações desonestas para obter negócios ou vantagem competitiva indevida. A Vertiv empenha-se em realizar os seus negócios em conformidade com todas as leis anticorrupção aplicáveis.

Os subornos, pagamentos de comissões e outros pagamentos corruptos estão proibidos em todo o mundo. Os funcionários e Membros do Conselho da Vertiv estão proibidos de oferecerem, dar, solicitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer forma de suborno, comissão ou outro pagamento corrupto, a ou de qualquer pessoa ou organização, incluindo agências governamentais, funcionários públicos individuais, empresas privadas ou funcionários dessas empresas privadas, em nenhuma circunstância. Na medida em que tome conhecimento de qualquer ação desse tipo, deve comunicar imediatamente a mesma à sua chefia ou ao departamento jurídico. Esta proibição de pagamentos corruptos aplica-se em todo o mundo, sem exceção, independentemente dos costumes observados, práticas locais ou condições competitivas. Além disso, esta proibição aplica-se igualmente a qualquer pessoa ou empresa que atue em representação da Vertiv, tais como agentes de vendas, distribuidores, representantes, prestadores de serviços, partes contratadas, fornecedores e parceiros de empreendimentos conjuntos.

O não cumprimento das leis anticorrupção aplicáveis pode resultar em sanções criminais, civis e regulamentares, tanto para a Vertiv como para os indivíduos envolvidos. Adicionalmente, os funcionários e Membros do Conselho da Vertiv, partes contratadas e terceiros que tenham comprovadamente violado tais leis serão alvo de ação disciplinar, que pode incluir a rescisão do contrato de trabalho ou de outro tipo de contrato.

Subornos

Um suborno é dinheiro ou qualquer outra coisa de valor oferecido ou dado com o objetivo de influenciar indevidamente o critério ou conduta de uma pessoa, ou de causar um resultado ou ação pretendido. Os subornos e pagamentos indevidos podem assumir muitas formas:

- Dinheiro vivo, presentes, entretenimento, refeições ou viagens
- Formação, oportunidades de negócio ou emprego
- Descontos ou créditos pessoais
- Assistência ou ajuda a um familiar de um funcionário público
- Contribuição política ou beneficente



Para obter mais informações acerca do que mais pode constituir um suborno, consulte a “Política anticorrupção” (*Anti-Corruption Policy*) da Vertiv. Ao fornecer presentes, refeições, entretenimento e outras coisas de valor, tem de indicar a finalidade empresarial e o nome completo do destinatário, cargo e empregador no sistema de pré-aprovação para reembolso de despesas da Vertiv. Se receber um presente, comunique-o à sua chefia. Para obter mais orientações, consulte a “Política de presentes, hospitalidade e viagens” (*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*) da Vertiv.

Pagamentos de facilitação versus subornos

Um pagamento de facilitação é um pequeno pagamento em dinheiro ou a oferta de um pequeno presente a um funcionário público de baixo escalão com o único fim de acelerar ou assegurar a realização de uma ação governamental não discricionária de rotina. Os pagamentos de facilitação são distintos dos subornos pelo facto de serem oferecidos ou solicitados em troca de um serviço que uma pessoa ou empresa já tem o direito de receber. Em contraste, os subornos são oferecidos em troca de vantagens ou serviços indevidos ou ilegais que uma pessoa ou empresa não tem o direito de receber. Apesar de serem diferentes, tendo em contas as semelhanças entre os dois muitos países adotaram uma política de tolerância zero no que respeita a ambos os tipos de pagamentos. Porque esta área do direito é particularmente complexa, consulte o departamento jurídico para obter aconselhamento sobre todos os pagamentos de facilitação.

Comissões

Uma comissão é uma categoria de suborno. Trata-se de dinheiro ou de algo de valor que é oferecido ou dado para obter indevidamente ou recompensar tratamento favorável em ligação com uma transação. Um exemplo de comissão é quando um fornecedor de componentes que está a apresentar uma proposta para vender componentes à Vertiv aceita pagar ao diretor de compras da Vertiv uma parte do dinheiro que o fornecedor de componentes irá receber da Vertiv ao abrigo do contrato, em troca de o diretor de compras adjudicar o contrato ao fornecedor de componentes.

Os atos de um distribuidor ou revendedor pode constituir um suborno ou uma comissão

Dar presentes ou outras coisas de valor para influenciar decisões empresariais constitui suborno e é contrário à lei. Fazê-lo através de terceiros, como um distribuidor ou revendedor, não torna o suborno menos criminoso ou de alguma forma mais aceitável. A Vertiv pode estar a violar as leis anticorrupção em situações em que a Vertiv tenha ou devesse ter tido conhecimento de suborno por parte de terceiros, como um distribuidor ou revendedor.





Os funcionários de uma empresa parcial ou totalmente detida pelo estado são considerados funcionários públicos?

Sim. A definição de “funcionário público” é ampla e inclui funcionários de empresas detidas ou controladas pelo estado. Isto é particularmente importante em países onde o estado detém ou controla empresas em certas indústrias, como o controlo pelo governo chinês de algumas empresas de telecomunicações.

Gostaria de contratar um distribuidor num território onde se sabe que a corrupção está largamente disseminada. O que deve fazer?

Primeiro deve contactar o departamento jurídico da Vertiv. O departamento jurídico da Vertiv conduzirá as devidas diligências razoáveis relativamente ao distribuidor, antes de o contratar para atuar em representação da Vertiv. Todos os distribuidores e outros terceiros têm de possuir as competências, talentos e recursos necessários para cumprirem as suas obrigações e para atuarem com integridade e de forma consistente com o presente Código.

Ouvi um rumor de que um dos distribuidores da Vertiv pode estar envolvido em práticas negociais corruptas. O que deve fazer?

Deve comunicar de imediato a sua preocupação ao departamento jurídico da Vertiv. Preste atenção a alegações ou rumores de comportamento corrupto. A Vertiv pode ser responsabilizada pela conduta dos seus distribuidores e outros terceiros, mesmo que a Vertiv não tenha autorizado o comportamento corrupto ou participado diretamente no mesmo.

Um fornecedor oferece-lhe dinheiro para acelerar o processo de aprovação do fornecedor. O que deve fazer?

Deve recusar educadamente a oferta e comunicar a tentativa de pagamento de comissão à sua chefia.

Uma empresa interessada em distribuir produtos da Vertiv aborda um representante de vendas da Vertiv e oferece-lhe um grande “bónus” se for concedida à empresa a distribuição de produtos da Vertiv numa região de vendas específica. Isto é aceitável?

Não! O representante de vendas deve recusar qualquer pagamento e comunicar imediatamente o incidente ao departamento jurídico da Vertiv. A Vertiv não tolerará a solicitação ou aceitação de comissões indevidas em troca da concessão de contratos.

Ouve por acaso uma conversa entre outro funcionário da Vertiv e um potencial fornecedor da Vertiv. Durante essa chamada, fica a saber que o funcionário vai adjudicar ao fornecedor um grande contrato, apesar de a proposta do fornecedor não ser a que apresenta melhor valor no total. Também fica a saber que o funcionário vai receber um avultado montante em dinheiro em ligação com esse contrato. O que deve fazer?

Deve comunicar o que ouviu ao departamento jurídico da Vertiv, pois, aparentemente, o funcionário está a aceitar uma comissão, o que pode ter consequências desastrosas para todos os envolvidos, incluindo o fornecedor e a Vertiv. A violação dos padrões de integridade empresarial pode causar potenciais danos a longo prazo no que se refere à reputação e credibilidade da Vertiv, que suplantam quaisquer benefícios de ganhar um contrato.

Está num país no qual os pagamentos de facilitação são aceitáveis para certas ações governamentais não discricionárias de rotina. A sua chefia entrega-lhe um pequeno montante em dinheiro para obter a submissão expedita de um certificado. Isto é permitido?

Deve confirmar previamente junto do departamento jurídico a legalidade do pagamento de facilitação, para se certificar de que as leis do país aplicável permitem pagamentos de facilitação, e o mesmo deve ficar documentado e ser comunicado ao departamento jurídico.

Nenhuma contribuição política

É política da Vertiv não fazer contribuições políticas com fundos da empresa, a nível interno ou no estrangeiro. A legislação federal dos EUA proíbe os fornecedores do governo federal de fazerem contribuições, direta ou indiretamente, em ligação com eleições federais. Dito isto, esta política não impede um funcionário ou Membro do Conselho de fazer contribuições políticas a título pessoal, sujeitas às leis aplicáveis, ou de se envolver em atividades políticas a título pessoal e nos seus tempos livres.

A empresa analisará regularmente as suas atividades empresariais para determinar se pode estar sujeita a leis anticorrupção (leis do tipo “pay-to-play”) e confirmar o cumprimento de todas as leis aplicáveis, incluindo a pré-autorização de contribuições políticas por parte de funcionários.



Atividades de lóbi

Ocasionalmente, a Vertiv pode ter de lidar com decisores políticos ao nível da governação federal, estadual e local, que moldam as leis e regulamentos que regem a nossa atividade, para promover políticas e leis que melhorem a segurança, proteção, eficiência energética e infraestruturas. A capacidade de apresentar factos e pontos de vista diferentes junto de governos é essencial para que os responsáveis governamentais tomem boas decisões que beneficiem toda a sociedade. A Vertiv também pode participar em organizações industriais que visem promover avanços nestas matérias. As atividades de lóbi são altamente regulamentadas a nível interno e no estrangeiro, e todas as atividades de lóbi da Vertiv serão conduzidas em conformidade com todas as leis aplicáveis. Antes de lidar com qualquer responsável governamental em representação da Vertiv, deve contactar o departamento jurídico da Vertiv para obter aconselhamento.

Responsabilidade social da empresa

A responsabilidade social da empresa constitui um valor fundamental da Vertiv e é parte integrante da forma como fazemos negócios em todo o mundo. Respeitamos a dignidade e os direitos humanos dos indivíduos, e exigimos que os nossos fornecedores e parceiros de negócios procedam da mesma forma. Para obter informações detalhadas sobre o empenho da Vertiv no respeito pelos direitos humanos em todas as suas operações a nível mundial, consulte a “Declaração sobre iniciativas destinadas a combater a escravatura e o tráfico humano em cadeias logísticas” (*Statement on Efforts to Combat Slavery and Human Trafficking in Supply Chains*) da Vertiv (publicada em www.vertiv.com) e a “Política de direitos humanos” (*Human Rights Policy*) da Vertiv.

Trabalho infantil

A Vertiv proíbe estritamente o trabalho infantil e cumpre todas as leis locais relativas a restrições de idade e de horários. Contamos e exigimos que os nossos fornecedores atuem da mesma forma.

Trabalho forçado

A Vertiv proíbe estritamente o recurso, por si mesma e pelos seus fornecedores, a qualquer forma de trabalho na condição de aprendiz ou trabalho forçado, escravidão ou servidão, e está empenhada em cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis destinados a combater a escravidão e o tráfico de seres humanos.

Proteger o ambiente

A Vertiv está empenhada em cuidar do ambiente e respeitar as comunidades onde fazemos negócios. Isto exige que atuemos de maneira respeitosa para com o ambiente, cumprindo ou superando os requisitos estabelecidos por leis e regulamentos ambientais aplicáveis. Na medida do possível, a Vertiv procura evitar impactos negativos para os solos, ar e recursos hídricos, e para as comunidades nas quais operamos.

Conformidade de terceiros

Através do “Código de conduta para fornecedores” (Supplier Code of Conduct) (publicado em www.vertiv.com), a Vertiv exige que os seus fornecedores atuem em conformidade com os princípios de direitos humanos descritos acima. Além disso, a Vertiv seleciona fornecedores que promovam a segurança e protejam o ambiente, trabalhando connosco no sentido de desenvolver produtos e soluções sustentáveis para os nossos clientes.

Renúncias e emendas ao nosso Código

Qualquer renúncia a uma disposição do presente Código para um responsável executivo ou Membro do Conselho ou qualquer emenda (conforme definido a seguir) ao presente Código, tem de ser aprovada pelo conselho de administração (ou comité designado) e será divulgada publicamente no website da Vertiv, quando exigido pela legislação ou regulamento aplicável. Uma “emenda” significa qualquer emenda ao presente Código que não pequenas emendas técnicas, administrativas ou outras emendas não substanciais em anexo.

Todas as pessoas devem ter em atenção que não é intenção da Vertiv conceder ou permitir renúncias aos requisitos do presente Código. A empresa espera o pleno cumprimento do presente Código.

O que esperar quando colocar uma questão ou comunicar uma preocupação

A Vertiv assume seriamente as suas responsabilidades ao abrigo do Código de Conduta, incluindo a investigação de eventuais violações do Código comunicadas de boa-fé. A Vertiv tratará, na medida do possível, tais denúncias de forma confidencial, em conformidade com as leis aplicáveis e através de investigação minuciosa.

Quando a Vertiv tomar conhecimento de um potencial problema de conformidade, o problema será encaminhado para a pessoa ou função mais apropriada para investigação. Dependendo da situação, estes casos podem ser entregues aos departamentos de recursos humanos, jurídico, financeiro, ambiental ou outro departamento da Vertiv. Em alguns casos, podemos recorrer a um investigador externo e/ou comunicar a situação às autoridades adequadas.

As investigações avançam muito mais depressa quando a pessoa que denunciou o potencial problema partilha informações detalhadas e comunica abertamente com o investigador. É possível manter o anonimato, embora, do ponto de vista do investigador, seja melhor saber quem denunciou a situação, pois isto melhora a comunicação e pode proporcionar mais credibilidade à alegação.

A Vertiv tem consciência que algumas alegações não podem ser provadas ou podem, muito simplesmente, não ser verdade. É política da empresa não exercer represálias contra indivíduos porque partilharam preocupações ou fizeram alegações através do programa de conformidade com base numa crença em boa-fé de conduta imprópria real ou potencial. Uma comunicação feita de “boa-fé” significa que a sua comunicação é honesta e correta tanto quanto seja do seu conhecimento. A Vertiv não tolerará retaliações por alegações feitas de boa-fé. Os indivíduos que exerçam retaliações sobre outros por estes terem comunicado uma preocupação estão, eles mesmos, a violar o presente Código, e estão sujeitos à legislação, políticas e regras locais, podendo ser alvo de ações disciplinares, até e incluindo a rescisão do contrato de trabalho. Temos esta política implementada para que as pessoas não hesitem em partilhar preocupações por receio de retaliações. Em contrapartida, a Vertiv não tolerará alegações injustificadas ou infundadas feitas contra um indivíduo com o objetivo de assediar ou desacreditar o mesmo.

Quando possível, no final de uma investigação, a Vertiv informará o indivíduo que comunicou uma preocupação do resultado da investigação. Isto não é possível no caso de alegações feitas anonimamente. Além disso, os detalhes que podemos partilhar acerca do resultado de uma investigação podem ser limitados por motivos de ordem legal ou de confidencialidade. Todavia, qualquer pessoa que comunique um problema pode ficar certa de que a Vertiv irá investigar todas as preocupações credíveis e executar as ações apropriadas para corrigir os problemas identificados.

Cooperação com investigações

A cooperação com investigações de possíveis violações de leis e regras de conduta aplicáveis — incluindo as estabelecidas no presente Código e as impostas por regras de trabalho locais e políticas da empresa — é obrigatória. A não cooperação com uma investigação, a intimidação pessoal ou a coação de auditores ou investigadores internos ou externos, ou a tentativa de induzir em erro os investigadores, constitui uma infração disciplinar grave. Sujeito à legislação local e aos contratos ou acordos de trabalho ou obrigações de consulta, esta infração pode resultar em rescisão do contrato de trabalho e ação civil ou criminal.

Conclusão

O presente Código contém orientações gerais para a realização das atividades da Vertiv de forma consistente e com integridade. Se tiver eventuais questões no que respeita a estas orientações, contacte a sua chefia ou o departamento de recursos humanos ou jurídico da Vertiv. A Vertiv espera que todos os funcionários e Membros do Conselho atuem em conformidade com estas normas.

Nada no presente Código se destina a alterar outros direitos e obrigações legais da Vertiv, dos seus funcionários (tais como contratos de trabalho a termo indeterminado) e dos Membros do Conselho. O presente Código não se destina a constituir uma política abrangente que aborde todas as situações com que um membro da equipa da Vertiv se poderá deparar. Além disso, a Vertiv mantém várias políticas, procedimentos e orientações empresariais adicionais, muitos dos quais são referidos no presente Código, que estabelecem requisitos mais específicos aplicáveis a determinadas situações. Caso se depare com uma situação não abordada no presente Código e não tenha a certeza se a mesma está em conformidade com o presente Código e as políticas da Vertiv, deve procurar aconselhamento junto da sua chefia ou, se necessário, junto do departamento de recursos humanos ou jurídico.

Tomada de conhecimento

Espera-se dos funcionários e Membros do Conselho que certifiquem que analisaram, e que atuam de acordo com, o Código de Conduta numa base anual (para além de o fazerem quando são contratados). Adicionalmente, o departamento de auditoria interna da Vertiv realiza uma análise independente anual dos processos de inquérito da empresa. Os resultados desta análise serão apresentados anualmente ao Comité de Auditoria da Vertiv.

Li com atenção o presente Código de Conduta. Compreendo e atuei e continuarei a atuar em conformidade com a finalidade e disposições do mesmo, salvo conforme possa referir abaixo.

Preencha e devolva esta declaração de tomada de conhecimento ao departamento de recursos humanos, para ser incluída no seu ficheiro pessoal.

Assinatura

Número de funcionário (se aplicável)

Nome impresso ou em letras maiúsculas

Data

Eventuais notas (p. ex., potencial conflito de interesses, matérias de conformidade, etc.):

Nome e morada da Unidade de Negócios:
