



Code de conduite

Un Vertiv. Un Code.



Chez Vertiv, nous avons le souci de mener nos activités avec intégrité et dans le respect des normes les plus strictes et nous y parvenons en mettant en pratique nos valeurs fondamentales :

- Agir en propriétaire
- Afficher une intention positive dans toutes les interactions avec les employés
- Faire votre travail avec passion
- Vous mettre au défi dans votre développement personnel
- Chercher sans relâche à dépasser les attentes des clients
- Aider les autres à réussir en équipe
- Assumer rapidement nos erreurs
- Parler AUX gens, et non DES gens
- Créer une culture où chacun peut donner le meilleur de lui-même

« Depuis mon arrivée dans l'entreprise il y a plus de 20 ans, j'ai toujours été fier d'appartenir à une organisation qui place sans compromis l'intégrité au cœur de notre conduite et de celle de notre entreprise. En tant que PDG de Vertiv, je souhaite protéger et perpétuer cet héritage avec vigueur, en soulignant l'importance de notre Code de conduite.

Le Code de conduite de Vertiv exige que nous traitions nos collègues, partenaires et clients avec respect et professionnalisme, et en conformité avec les lois, en toutes circonstances. Ces valeurs et principes clairement définis sont également une promesse pour nos clients. Grâce à notre engagement envers une intégrité sans pareil, les clients savent qu'ils traitent avec une entreprise digne de confiance composée de personnes qui feront ce qui est juste, de la bonne manière. Cela s'étend à tous les acteurs avec lesquels nous interagissons, et partout où nous exerçons nos activités.

Je suis convaincu qu'au fur et à mesure de la croissance et du développement de Vertiv, notre engagement durable en faveur d'une intégrité sans compromis nous permettra de continuer à apporter une valeur ajoutée à nos clients, tout en nous aidant à créer une culture de haute performance qui non seulement soutiendra nos objectifs commerciaux, mais fera également de nous un employeur mondial de choix. »



Giordano Albertazzi
PDG

Sommaire

À propos du Code de conduite	4
Introduction	4
Qui doit suivre ce Code ?	4
Directives d'utilisation du Code.....	4
Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème	5
Interdiction des représailles	6
Notre comportement envers les autres	8
Diversité, inclusion et égalité des chances	8
Santé et sécurité	9
Harcèlement	9
Agir dans le meilleur intérêt de Vertiv	12
Conflits d'intérêts	12
Opportunités d'entreprise	14
Cadeaux, hospitalité et divertissement	14
Protection des actifs et de la confidentialité de la Société	16
Intégrité des enregistrements financiers	17
Protection contre le gaspillage des actifs	18
Utilisation acceptable	18
Négociation d'actions et d'autres titres	21
E-mails, SMS, messagerie instantanée et autres communications électroniques	22
Sécurité informatique	22
Propriété intellectuelle	23
S'exprimer au nom de Vertiv	24
Travailler avec les clients et les fournisseurs	24
Concurrence et traitement équitable.....	24
Activités commerciales internationales	27
Marchés publics	29
Membres de notre communauté et du monde	33
Conformité à la Loi en vigueur.....	33
Déclarations publiques et rapports financiers	33
Lutte contre la corruption	35
Interdiction de contribution politique	39
Activités de lobbying	39
Responsabilité sociale de l'entreprise	39
Dérogations et amendements à notre Code	40
Que se passe-t-il lorsque vous posez une question ou signalez un problème	40
Coopération dans le cadre d'une enquête	41
Conclusion	41
Attestation	43

À propos du Code de conduite

Introduction

L'objectif du présent Code de conduite (notre « Code ») est de guider tous les employés et membres du Conseil d'administration (« Membres du conseil ») de Vertiv Holdings Co et de ses filiales (collectivement, « Vertiv ») du monde entier sur la manière dont nous exerçons nos activités. Ce Code décrit les actions et les comportements attendus de tous les collaborateurs de Vertiv, de sorte que toutes les personnes amenées à interagir avec Vertiv puissent toujours compter sur notre intégrité. Sauf indication contraire dans le présent Code, le terme « employés » inclut ses dirigeants.



Qui doit suivre ce Code ?

Tout employé et Membre du Conseil, y compris ceux de nos filiales, sociétés affiliées et autres entités dans lesquelles Vertiv détient une participation majoritaire, a la responsabilité personnelle de lire, comprendre et respecter notre Code.

Directives d'utilisation du Code

Ce Code ne décrit pas toutes les pratiques commerciales et ne répond pas à toutes les questions commerciales. Dans le cas où vous n'êtes pas certain de la bonne décision à prendre, assurez-vous de pouvoir répondre « oui » aux questions suivantes :

- La décision est-elle conforme aux valeurs d'intégrité de Vertiv ?
- Est-ce que ma décision protégera et renforcera la réputation de Vertiv en tant qu'entreprise intègre ?
- Serais-je à l'aise avec ma décision si celle-ci était rendue publique ?

Si vous avez des doutes sur une disposition ou une obligation exprimée dans le Code, ou si vous avez des questions ou des préoccupations, veuillez demander de l'aide auprès des ressources indiquées dans la section « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 6.

Responsabilités de l'entreprise

Il est de la responsabilité de Vertiv de :

- Fournir à tous ses employés des directives claires concernant les valeurs de Vertiv
- Mettre en œuvre ce Code et le distribuer à tous les employés, dirigeants et membres du Conseil
- Déployer de solides programmes de communication et de formation pour éduquer les employés concernant ce Code
- Fournir régulièrement des conseils sur les politiques et procédures de l'entreprise à tous les employés
- Faire respecter ce Code
- Interdire les représailles en cas de signalement en toute bonne foi d'une possible infraction à ce

Code ou aux politiques et procédures de l'entreprise

- Mettre à disposition une ligne d'assistance téléphonique pour recevoir les questions, signalements de violations ou préoccupations
- Répondre rapidement à toute plainte suite à une enquête en bonne et due forme
- Fournir périodiquement au Conseil d'administration de l'entreprise une synthèse des violations et discuter des sujets importants

Responsabilités des employés

Vertiv exerce ses activités grâce à ses employés. Nous avons besoin de votre aide pour nous conformer aux lois applicables et aux règles et principes énoncés dans le présent Code. Dans une entreprise aussi vaste que la nôtre, des problèmes et des questions surgiront de temps en temps. Si vous constatez un problème, ou si vous avez des questions ou des préoccupations, vous devez en informer quelqu'un. Le plus important est que les problèmes potentiels soient identifiés et communiqués de façon à ce que les mesures appropriées puissent être prises en temps opportun. Vertiv ne peut le faire qu'avec votre aide.

Vertiv attend des employés qu'ils contribuent à prévenir et à signaler les violations de notre Code en alertant les parties concernées de toute violation réelle, suspectée ou anticipée de la loi ou du présent Code, de manière anonyme si vous le souhaitez (voir la section « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » ci-dessous). Tout manquement intentionnel à cette règle pourra entraîner des mesures disciplinaires. Ne pas nous aider à mettre fin à une conduite inappropriée expose Vertiv à des risques importants et peut avoir un impact sur la réussite de l'entreprise et, potentiellement, sur celui de la division dont dépendent vos revenus.

Encadrement

L'encadrement à tous les niveaux de Vertiv a des responsabilités supplémentaires en vertu du Code. Il doit communiquer efficacement nos attentes à l'égard des employés, donner le bon exemple en suivant ce Code et aviser immédiatement la personne appropriée lorsqu'un problème ou un problème potentiel est identifié. Tout membre de l'encadrement prenant connaissance d'une violation du présent Code et qui n'en informerait pas d'autres personnes et, le cas échéant, qui n'aiderait pas à corriger le problème, est en violation du programme d'éthique et de conformité de Vertiv.

Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème

Si vous avez une question ou une préoccupation, vous pouvez le faire via l'un des canaux de communication suivants :

- Votre responsable ou superviseur
- Un professionnel des ressources humaines Vertiv
- Un avocat de Vertiv
- Le Directeur de la conformité et de l'intégrité de Vertiv



- La ligne d'assistance mondiale de conformité et d'intégrité de Vertiv qui propose une option de signalement anonyme (la « Ligne d'assistance »)

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

Dans la mesure où un cadre dirigeant ou un Membre du Conseil prend connaissance d'un problème potentiel lié au Code, cette personne doit communiquer le problème au Président-directeur général de Vertiv, au Conseil d'administration (ou au comité concerné) ou à la Ligne d'assistance de Vertiv (ce qui peut être fait de manière anonyme).

Tout signalement de violation avérée ou potentielle du présent Code sera traité de manière confidentielle dans la mesure autorisée par la loi applicable. Les collaborateurs ne doivent pas tenter de mener leur enquête ou leurs entretiens/interrogatoires liés à un comportement ou une activité présumé illégal ou contraire à l'éthique sans consulter au préalable les ressources humaines et les services juridiques de Vertiv. La Ligne d'assistance mondiale Vertiv est disponible pour signaler des préoccupations ou des violations réelles ou potentielles, y compris des irrégularités comptables ou financières potentielles. Ces signalements peuvent être faits de manière anonyme. Il s'agit d'un service gratuit disponible 24 heures sur 24, 365 jours par an, et bien qu'il ne se substitue pas à un échange direct avec la direction, le service gratuit vous permet de signaler, si vous le souhaitez, un comportement ou une activité illégal ou contraire à l'éthique de manière confidentielle et anonyme.

Vous pouvez déposer un rapport de manière anonyme auprès de la Ligne d'assistance Vertiv à l'adresse : <http://www.VertivCo.EthicsPoint.com>

(Les numéros de téléphone gratuits et locaux de la Ligne d'assistance sont disponibles sur le site Web de la Ligne d'assistance.)

Quel que soit le problème, vous trouverez une ressource appropriée. Vertiv s'engage à proposer des voies permettant de signaler, d'examiner et, dans la mesure du possible, de résoudre les problèmes.

Interdiction des représailles

Il n'y aura pas de représailles ni de harcèlement contre toute personne qui, de bonne foi, demande de l'aide ou signale des violations connues ou présumées ou autres préoccupations. Les personnes soumettant des rapports de bonne foi ne seront assujetties à aucunes menaces ou représailles, y compris en matière de retenue sur salaire, promotion, rétrogradation, discipline, licenciement, réduction de salaire, évaluation négative, changement d'affectation, refus de formation ou d'autres opportunités d'emploi, ou comportement hostile lié à ces rapports. Tout acte de représailles ou de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Vertiv enquêtera diligemment sur les allégations de représailles ou de harcèlement et protégera de manière proactive les dénonciateurs d'actes répréhensibles présumés en vérifiant périodiquement la performance professionnelle. Rappelez-vous toutefois que Vertiv peut néanmoins prendre des mesures pour remédier à la mauvaise performance d'un employé, y compris un dénonciateur et que, si cela est justifié et évalué, ces mesures ne sont pas considérées comme des représailles.



J'ai parlé à mon responsable de plusieurs commentaires inappropriés qu'un collègue d'un autre service m'a faits à plusieurs reprises concernant les coutumes de ma famille, même après lui avoir demandé d'arrêter. Environ trois semaines après mon rapport, j'ai été rétrogradé et mon salaire a été réduit de manière significative. Que puis-je faire ?

Vertiv a mis en place des processus et procédures pour éviter de défavoriser un employé simplement parce qu'il a déposé une plainte de bonne foi en vertu du Code. Indépendamment de ces garanties, si vous estimez être traité injustement à la suite de votre signalement (et non en raison d'une performance professionnelle insuffisante), veuillez utiliser l'une des ressources indiquées dans la section « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 6.

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

L'entreprise interdit à tout employé ou autre personne soumis à notre Code d'exercer des représailles contre quiconque ayant fait un signalement de bonne foi. Notre engagement de tolérance zéro en matière de représailles signifie que vous n'aurez pas d'ennuis si vous signalez une chose que vous pensez, en toute bonne foi, être une violation du Code, de la loi ou d'une politique de l'entreprise.

Notre comportement envers les autres

Diversité, inclusion et égalité des chances

Vertiv valorise les idées et les points de vue différents et cherche à favoriser une culture d'inclusion et de diversité. Nous sommes un univers et un Vertiv et nous souhaitons donc que nos employés, peu importe qui ils sont et où ils sont, se sentent en sécurité et valorisés afin qu'ils puissent atteindre leur plein potentiel. L'inclusion est une composante essentielle de notre activité : si tout le monde est impliqué, les bonnes décisions sont prises, et les bonnes décisions conduisent à une meilleure performance de l'entreprise. Et donc, Vertiv s'engage à promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances pour tous en matière d'embauche, de conditions d'emploi, de mobilité, de formation, d'indemnisation et de santé au travail, sans discrimination fondée sur l'âge, la race, la couleur de peau, la religion, les



croyances, le sexe, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, les données génétiques, le statut de citoyenneté, l'origine nationale, le statut d'ancien combattant protégé, l'affiliation politique le handicap ou tout autre statut ou caractéristique protégé par la législation applicable. Cela s'applique aux décisions d'emploi concernant le recrutement, l'embauche, la promotion, la mutation, le licenciement économique, le licenciement, la rémunération, les avantages sociaux, la formation (y compris l'apprentissage), la classification, la certification, les tests, la rétention, la recommandation et autres aspects de l'emploi. Les décisions d'emploi doivent être basées uniquement sur les besoins de Vertiv, les exigences du poste et les qualifications de l'individu, tout en accordant simultanément

l'attention nécessaire à l'importance de la diversité et à l'embauche de la meilleure personne pour le poste.



Vertiv a des effectifs internationaux diversifiés et nous recherchons constamment des opportunités d'accroître cette diversité. Dans le cadre de cette démarche, vous pouvez nous aider en élargissant la diversité du vivier de candidats, en faisant preuve d'ouverture, en accueillant la diversité des points de vue et des parcours et en prévoyant des aménagements pour ces différences le cas échéant, par exemple en intégrant du contenu culturel dans les formations et les communications.

Vertiv s'engage à développer et à encourager une culture inclusive où tous les employés ont la possibilité de se développer, de s'épanouir, de faire preuve d'initiative et d'apporter des changements positifs. Nous encourageons et invitons les employés passionnés par notre entreprise et notre culture à nous rejoindre pour contribuer au changement et à la mise en œuvre de solutions plus efficaces. Lorsque des employés engagés de l'ensemble de l'entreprise travaillent en collaboration, ils incarnent un grand nombre des valeurs et comportements Vertiv, comme agir en propriétaire, se mettre au défi dans son développement personnel, tirer parti de la diversité et stimuler l'innovation et le changement. Ils trouvent souvent des solutions créatives de ce fait. La diversité des cultures, des expériences et des antécédents se traduit par une diversité d'idées qui, au final, profitent à Vertiv et à chacune de ses parties prenantes et nous permettent de bâtir un avenir meilleur pour chacun d'entre nous. Nous affirmons notre engagement envers la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances non pas parce que c'est la chose juridiquement responsable à faire, mais plutôt parce que c'est la bonne chose à faire et, au final, parce qu'elle profite à Vertiv.

Santé et sécurité

La protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs est une valeur fondamentale pour Vertiv. Nos divisions doivent être dotées de solides programmes de santé et sécurité englobant la sécurité du fonctionnement des équipements, les procédures, la formation, les audits, les actions correctives, les rapports et les récompenses. Nos politiques interdisent que quiconque travaille dans des conditions ou selon des méthodes qui ne soient pas parfaitement sûres. Veuillez informer votre responsable de tout problème de sécurité, de santé ou d'environnement au travail, ou contactez l'une des ressources indiquées dans la section « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 6.

Harcèlement

Vertiv respecte et valorise la diversité et s'efforce de fournir un environnement de travail inclusif, positif,

productif et caractérisé par le respect. Nous voulons également qu'il soit exempt de toute forme de comportement inapproprié, de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail. Le harcèlement est un comportement offensant qui interfère avec l'environnement de travail d'autrui ou qui entraînerait un environnement de travail offensant, intimidant ou hostile. La conduite sera considérée comme du harcèlement, physique ou verbal, qu'elle se fasse en personne ou par d'autres moyens (comme les notes, messages sur les réseaux sociaux, e-mails ou SMS).

Un comportement potentiellement offensant inclut les avances ou remarques sexuelles importunes. Il peut s'agir également d'insultes, de plaisanteries de mauvais goût ou de commentaires désobligeants sur des sujets tels que la race, la couleur de peau, l'âge, le handicap, l'origine nationale, le sexe, l'orientation sexuelle ou d'autres catégories protégées. N'oubliez pas que la clé pour déterminer si un comportement est offensant dépend généralement de la manière dont il est perçu et non pas de la manière dont il était prévu. Les gens ont souvent des points de vue différents sur ce qui est offensant. Le fait que certaines personnes ne soient pas offensées par certains comportements ne signifie pas qu'ils sont acceptables. Vertiv ne tolérera aucune conduite de ce type.

Si vous pensez que vous-même ou une autre personne de votre entourage a été ou est confrontée à un comportement de harcèlement, signalez-le immédiatement à votre responsable, au service local des ressources humaines ou à l'un des interlocuteurs indiqués dans la section « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 6. Vous devez vous sentir libre de signaler toute violation présumée du présent Code ou d'une autre loi ou politique sans craindre que votre emploi n'en soit affecté négativement. Vertiv interdit strictement tout acte de représailles à l'encontre de toute personne ayant signalé une violation potentielle de bonne foi. Voir la section « Interdiction de représailles » à la page 6 pour plus d'informations à ce sujet.



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

Si vous n'êtes pas à l'aise à l'idée de parler directement à votre responsable, nous vous encourageons à demander de l'aide au service des ressources humaines de Vertiv ou à l'un des interlocuteurs identifiés à la section « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 6.

Quels sont les avantages de la diversité pour Vertiv ?

Les recherches ont prouvé que les perspectives individuelles conduisent à des idées innovantes, à un processus décisionnel plus riche et, au final, à de meilleurs résultats pour les investisseurs. La réussite de Vertiv tient au fait qu'elle emploie les meilleurs employés parmi les nombreux talents internationaux et interculturels, et notre culture d'inclusion permet de tirer le meilleur de chaque membre de notre équipe.

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

Vertiv enquêtera diligemment sur les allégations de représailles ou de harcèlement et protégera de manière proactive toute personne signalant de bonne foi un acte répréhensible en vérifiant périodiquement la performance professionnelle de cette personne. Rappelez-vous toutefois que Vertiv peut prendre des mesures pour remédier à la mauvaise performance d'un employé et que, si cela est justifié et évalué, ces mesures ne sont pas considérées comme des représailles.

On me demande de faire quelque chose au travail qui ne me semble pas approprié. Je ne suis pas sûr que ce soit illégal ou même contraire à une politique d'entreprise, mais cela me met mal à l'aise. J'en ai parlé à mon responsable, et à son responsable, mais rien n'a été fait. Je ne me sens vraiment pas à l'aise et maintenant je me sens coincé. Que puis-je faire ?

Nous avons tous la responsabilité de protéger Vertiv en faisant ce qui est juste. Vous pouvez utiliser n'importe quel canal de communication indiqué dans « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 6, y compris la Ligne d'assistance, pour signaler des violations ou poser des questions sur un problème potentiel ou une chose qui vous met mal à l'aise. Les signalements à la Ligne d'assistance peuvent être faits 24 heures sur 24, 365 jours par an. Les signalements soumis à la Ligne d'assistance peuvent être faits de manière anonyme.

Agir dans le meilleur intérêt de Vertiv

Conflits d'intérêts

Dans le cadre de notre obligation de préserver la réputation de Vertiv, nous devons éviter toute relation et tout comportement qui crée un conflit d'intérêts. Un conflit d'intérêts survient lorsque votre intérêt personnel interfère, ou semble interférer, avec les intérêts de Vertiv. Par exemple, il y aurait conflit d'intérêts si vous faisiez en sorte que Vertiv paie plus cher qu'elle ne le devrait des fournitures provenant d'un distributeur dont vous êtes propriétaire ou qui appartient à l'un de vos amis ou proches parents, ou si vous utilisiez votre position au sein de Vertiv pour obtenir des avantages indus pour vous-même ou pour d'autres personnes.

Veillez informer Vertiv si vous ou un membre de votre famille immédiate acquérez un intérêt financier ou un avantage dans des biens immobiliers, des droits de brevet, des valeurs mobilières, des possibilités de profit ou d'autres droits ou biens qui résultent de votre poste chez Vertiv ou qui sont directement liés à votre poste chez Vertiv. Il n'est pas nécessaire que des conflits d'intérêts réels soient présents pour qu'un problème surgisse. Tout semblant de conflit devrait être évité. Si vous n'êtes pas certain de ce que vous pouvez faire ou ne pas faire, veuillez demander l'aide de votre responsable ou du service juridique de Vertiv.



Notre approche des conflits protège aussi bien Vertiv que vous. Les conflits d'intérêts réels ou potentiels doivent être signalés à votre responsable et au service juridique de Vertiv ou, si vous êtes membre du Conseil d'administration ou le Président-directeur général, au Conseil d'administration. Tout conflit réel ou potentiel signalé sera évalué par le service juridique de Vertiv ou par le Conseil d'administration, le cas échéant, qui déterminera s'il existe un conflit et, le cas échéant, la meilleure façon de le traiter. Vertiv peut être en mesure de procéder à des ajustements ou contrôles nécessaires pour éviter tout conflit réel ou perçu. Veuillez donc ne pas oublier de déclarer tout conflit réel ou potentiel. Par exemple, si vous identifiez un conflit potentiel dans la sélection d'un fournisseur, Vertiv peut demander à un autre employé de Vertiv d'évaluer le fournisseur afin d'éliminer tout conflit d'intérêts réel ou perçu. Toute transaction qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts impliquant un membre du Conseil ou un cadre dirigeant doit être approuvée par le Conseil d'administration.



Puis-je embaucher un parent ou un ami proche pour travailler pour Vertiv dans ma division ?

L'embauche d'un parent ou d'un ami proche peut entraîner un conflit d'intérêts réel ou perçu. Avant d'embaucher la personne, vous devez porter la question à l'attention de votre responsable et aux ressources humaines ou au service juridique de Vertiv. Il peut exister une solution pour éviter tout conflit potentiel, comme la nomination d'un comité d'embauche indépendant ou l'embauche de la personne dans une autre division de Vertiv.

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

Avant de siéger au Conseil d'administration ou autre organe de gouvernance similaire d'une société (notamment une société à but non lucratif), vous devez d'abord recevoir l'autorisation du Président-directeur général de Vertiv et du Directeur juridique. La participation ou le service auprès d'autres organisations, qu'elles soient de nature civique, caritative, corporative, gouvernementale, publique, privée ou à but non lucratif, ne doit pas (a) nuire ou interférer de manière significative avec l'exécution complète et opportune de vos services à Vertiv ; ou (b) créer des conflits d'intérêts potentiels ou perçus en ce qui concerne Vertiv.

Vous êtes responsable des achats et votre conjoint(e) est embauché(e) par l'un de vos fournisseurs. Que devez-vous faire ?

Vous devez divulguer l'éventuel conflit d'intérêts à votre responsable et au service juridique de Vertiv afin que les mesures appropriées soient prises. Il peut exister des mesures que Vertiv peut prendre avec votre coopération pour éviter les conflits d'intérêts réels ou apparents.

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

Non. Vous ne pouvez pas utiliser votre position de manière inappropriée pour influencer une transaction avec une entreprise dans laquelle vous détenez un « intérêt important ». En outre, la confirmation de votre « intérêt important » sera gérée par le service juridique de Vertiv ou le Conseil "administration, selon le cas, en tenant compte de toutes les circonstances pertinentes, notamment votre relation avec le client, fournisseur ou concurrent et la transaction spécifique. En cas de doute, signalez tout conflit d'intérêts potentiel ou réel à votre responsable afin de protéger vos intérêts et les intérêts de Vertiv. Dans de nombreux cas, un conflit peut être évité s'il est divulgué à l'avance. Il est important de ne pas oublier que des conflits peuvent également survenir lorsqu'un membre de votre famille immédiate est impliqué.

Vous lancez votre propre petite entreprise en travaillant sur une nouvelle idée le soir et le week-end. En relation avec ce travail, vous êtes curieux de savoir ce que nous payons à certains fournisseurs pour les fournitures que vous pourriez également avoir besoin de vous procurer pour votre activité parallèle. Pouvez-vous rechercher ces informations et les utiliser à votre avantage ?

Non. Cette activité créerait un conflit d'intérêts. Vous ne devez pas utiliser les informations commerciales de Vertiv pour votre propre avantage personnel. En outre, vous ne devez pas travailler sur des projets personnels dans les locaux de Vertiv ou pendant les heures de travail de Vertiv.

Opportunités d'entreprise

Afin de prendre des décisions commerciales objectives au nom de Vertiv, nous ne devons jamais concurrencer l'entreprise. Nous avons le devoir envers Vertiv de privilégier les intérêts légitimes de Vertiv lorsque l'opportunité de le faire se présente. Ainsi, vous ne devez pas :

- Recevoir ou chercher à recevoir un avantage personnel d'opportunités découvertes ou développées en relation avec votre emploi chez Vertiv (y compris, mais sans s'y limiter, l'utilisation des biens ou des informations de Vertiv ou votre position chez Vertiv)
- Utiliser les biens ou les informations de Vertiv pour votre gain personnel
- Faire concurrence à Vertiv, directement ou indirectement, pour des opportunités commerciales

Cadeaux, hospitalité et divertissement

Donner et recevoir des cadeaux et des divertissements à faible échelle est normal dans le cadre d'un climat de bonne entente et pour renforcer les relations de travail avec les fournisseurs, les clients et d'autres tiers. Cependant, avant de donner ou de recevoir quoi que ce soit de valeur, parlez-en à votre responsable et vérifiez d'abord ce qui est permis par la loi locale et les pratiques de l'autre partie. Dans de nombreux cas, il existe des lois ou des politiques strictes interdisant de donner ou de recevoir toute forme de cadeau ou marque d'hospitalité, en particulier lorsque des représentants du gouvernement sont impliqués.



Ce qui peut être un cadeau approprié varie considérablement selon les circonstances (y compris le poste qu'occupe l'employé), mais il est indispensable d'éviter le moindre semblant de comportement inadapté. Vertiv interdit de donner ou de recevoir de l'argent, des cartes cadeaux, des bons d'achat ainsi que tout autre cadeau d'apparence luxueuse ou inappropriée pour les circonstances. En règle générale, les employés de Vertiv et les membres du Conseil d'administration peuvent offrir ou accepter des cadeaux tant que le cadeau est légal et qu'il :

- Ne donne pas l'impression ou l'obligation que la personne ou la partie qui offre le cadeau a droit à un avantage ou à un traitement préférentiel en échange du cadeau
- Ne mettrait pas Vertiv ou l'autre partie dans l'embarras s'il était divulgué publiquement
- Se conforme aux exigences imposées par l'équipe dirigeante locale, le cas échéant

- Est divulgué et approuvé comme l'exige la politique de Vertiv en matière de cadeaux et d'hospitalité

Les personnes en position d'offrir ou d'accepter un divertissement doivent se familiariser avec les lois en vigueur. Les divertissements impliquant des employés ou des membres du Conseil d'administration de Vertiv doivent :

- Être peu fréquents
- Être conformes à la loi en vigueur
- Être de bon goût et se dérouler dans un lieu approprié aux affaires
- Être raisonnables et appropriés dans le contexte de l'activité commerciale et du poste de l'employé
- Ne pas constituer un pot-de-vin, un dessous-de-table ou tout autre comportement illégal, inapproprié ou contraire à l'éthique
- Ne pas donner l'impression que Vertiv ou toute autre partie a droit à un traitement préférentiel
- Être approuvés et divulgués comme l'exige la politique de Vertiv en matière de cadeaux et d'hospitalité

Si vous n'êtes pas sûr de pouvoir accepter un cadeau ou un divertissement, veuillez vous adresser à votre responsable, à votre partenaire ressources humaines ou au service juridique de Vertiv. Comme pour tout conflit d'intérêts, il est important d'être transparent concernant ces questions. Souvent, les problèmes potentiels peuvent être atténués avant qu'ils ne se matérialisent simplement en les divulguant aux personnes concernées, y compris votre responsable. Si refuser un cadeau s'avérait impoli en raison des coutumes locales, et que la valeur du cadeau ou du divertissement est importante, ces interlocuteurs vous aideront à déterminer la meilleure manière de vous protéger et de protéger l'entreprise contre tout semblant de conduite inappropriée. Pour plus d'informations sur l'offre et la réception de cadeaux, repas, divertissements et autres choses de valeur, veuillez consulter la « *Politique relative aux cadeaux, hospitalité et voyages* » de Vertiv et contacter le service juridique de Vertiv si vous avez des questions.



Existe-t-il des lois ou des règles particulières qui s'appliquent si le tiers est une entité du secteur public ou un représentant du gouvernement ?

Oui. Offrir un cadeau ou un divertissement à un fonctionnaire ou à un employé du secteur public ou contrôlée par le gouvernement est assujéti à des lois et règlements complexes. Avant d'offrir ou de recevoir un cadeau ou un divertissement dans un tel scénario, demandez d'abord conseil au service juridique de Vertiv. Voir « Marchés publics » à la page 29.

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

Non. Il n'est jamais approprié de demander des cadeaux ou des divertissements qui vous profitent personnellement, quelle qu'en soit la valeur. Toutefois, vous pouvez participer à un événement sportif à la demande d'un fournisseur si la participation à l'événement respecte les règles décrites dans ce Code, est d'une valeur raisonnable, est conforme aux pratiques normales de l'industrie et à la législation en vigueur, et si vous et le fournisseur prévoyez tous deux d'assister à l'événement à des fins commerciales. Pour plus d'informations sur l'offre et la réception de cadeaux, repas, divertissements et autres choses de valeur, veuillez consulter la « *Politique relative aux cadeaux, hospitalité et voyages* » de Vertiv.

Protection des actifs et de la confidentialité de la Société

Vertiv fournit l'accès à ses actifs de données et de technologie aux employés autorisés, aux membres du Conseil d'administration, aux sous-traitants et autres ressources de confiance, selon les besoins, pour répondre à la mission et aux objectifs de l'entreprise. Vertiv s'engage à protéger les données confidentielles, y compris par le traitement, la protection et l'élimination appropriés des informations de l'entreprise. Les informations de l'entreprise constituent une ressource précieuse pour Vertiv et toute information traitée ou divulguée de manière inappropriée (intentionnelle ou involontaire) peut entraîner des dommages financiers pour Vertiv ou avoir d'autres conséquences préjudiciables. Pour garantir le traitement, la protection et l'élimination appropriées des informations de l'entreprise, vous ne **devez pas** :

- Fournir des informations confidentielles obtenues en raison de votre collaboration avec Vertiv, y compris, mais sans s'y limiter, des documents relatifs aux clients, aux programmes de développement, aux coûts, au marketing, au commerce, aux investissements, aux activités de vente, à la propriété intellectuelle, à la promotion, aux données de crédit et financières, aux processus de fabrication, aux méthodes de financement ou aux plans pour l'activité ou les affaires de Vertiv, à toute personne ou entité, sauf autorisation d'un cadre dirigeant
- Utiliser des informations non publiques obtenues dans le cadre de votre association avec Vertiv pour votre avantage personnel ou celui d'autres personnes, y compris, mais sans s'y limiter, pour négocier des titres
- Conserver les documents ou autres informations de Vertiv à toute fin ou révéler à quiconque les pratiques commerciales, les informations confidentielles ou les secrets commerciaux de Vertiv après avoir quitté votre emploi ou service chez Vertiv



Une fois votre mission chez Vertiv terminée, vous devez restituer à Vertiv tous les équipements et fichiers électroniques liés aux activités de Vertiv. De plus, il est important de ne pas oublier que vos obligations se poursuivent même lorsque vous n'êtes plus associé à Vertiv.

Sans préjudice des dispositions précédentes, rien dans ce Code n'est destiné à restreindre, limiter ou interdire à quiconque de signaler d'éventuelles violations de la loi ou de la réglementation à une agence gouvernementale ou une entité du secteur public, y compris, mais sans s'y limiter, au ministère de la Justice ou à la Commission des valeurs mobilières et des changes, ou de faire d'autres divulgations protégées par la loi ou la réglementation d'un État ou fédérale. Les Employés et les membres du Conseil d'administration n'ont pas besoin de l'autorisation préalable de Vertiv pour effectuer ces signalements ou divulgations, et ces personnes ne sont pas tenues d'informer Vertiv qu'elles ont fait de tels signalements ou divulgations.



Vous détenez des informations confidentielles de votre ancien employeur que vous partagez avec votre responsable Vertiv. Est-ce approprié ?

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

Dans un ascenseur, vous entendez deux personnes discuter des produits d'un concurrent, ce qui serait intéressant pour Vertiv. Pouvez-vous divulguer ces informations à Vertiv ?

Si les informations n'ont pas été obtenues illégalement, n'ont pas été partagées illégalement avec vous, et que leur utilisation n'entraînerait pas de violation des lois antitrust, ces informations peuvent être partagées et utilisées. Cependant, sachez que les lois dans ce domaine sont complexes. À ces fins, veuillez contacter le service juridique pour toute question concernant les informations qu'il serait approprié de partager. Voir également « Concurrence et traitement équitable » à la page 24.

Intégrité des enregistrements financiers

Vertiv s'engage à tenir à jour de manière exacte et complète ses enregistrements financiers et autres documents commerciaux et à communiquer des résultats financiers et d'autres renseignements matériels complets, justes, exacts et opportuns. Nos clients, investisseurs et partenaires commerciaux s'attendent à ce que nous enregistrons et déclarions avec exactitude nos informations financières. Vous ne devez jamais faire une représentation mensongère de nos finances et de nos performances d'exploitation. De même, ne saisissez jamais, dans les livres et registres de l'entreprise, des informations ayant pour objet de dissimuler, modifier ou déguiser la véritable nature d'une transaction, d'un résultat ou d'un solde. Vous devez toujours respecter strictement la loi et les principes généraux de comptabilité.

La responsabilité de la tenue de livres et de registres exacts n'incombe pas uniquement au service financier et à la comptabilité. Chacun d'entre nous a un devoir d'honnêteté concernant le traitement des enregistrements, notamment les notes de frais et les transactions commerciales. La falsification d'une note de frais, même pour une petite somme d'argent, constitue une fraude et un vol et peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement et des poursuites pénales.

L'intégrité de nos enregistrements financiers est particulièrement importante lorsque nous occupons un poste commercial ou autre, dans le cadre duquel nous devons respecter des quotas réguliers. Nous ne devons jamais laisser la pression de la satisfaction des objectifs de ventes ou des coûts, ni la possibilité de gagner une commission de vente supplémentaire, nous faire prendre des mesures visant à améliorer, accélérer ou dépasser indûment et artificiellement nos succès commerciaux dans une période donnée. La saisie de chiffres de vente erronés, trompeurs ou exagérés et/ou la réalisation d'une expédition, d'une livraison, d'une tarification, d'un titre de propriété ou d'autres arrangements fictifs avec des clients, distributeurs ou autres tiers, sont des exemples de ces comportements inappropriés.

L'intégrité des enregistrements financiers de Vertiv est cruciale. Aucun employé ou Membre du Conseil ne peut agir de manière à influencer, contraindre, manipuler ou tromper les comptables ou consultants de l'entreprise qui réalisent un audit ou une revue des enregistrements financiers de l'entreprise, dans le but de rendre les déclarations ainsi produites trompeuses.

Protection contre le gaspillage des actifs

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



Utilisation acceptable

Les actifs technologiques de Vertiv jouent un rôle essentiel dans le travail que nous effectuons. Ces outils permettent une certaine flexibilité dans notre travail et nous aident à être plus créatifs et plus efficaces dans nos efforts pour l'entreprise et nos clients. Ces mêmes outils, cependant, nécessitent une gestion et une utilisation prudentes et responsables, conformément aux bonnes pratiques commerciales et à la législation applicable.

Les ordinateurs, appareils mobiles, logiciels et autres technologies de l'information fournis par Vertiv sont destinés à un usage professionnel, bien que Vertiv reconnaisse qu'une utilisation personnelle nominale puisse être appropriée. Dans la mesure permise par la législation locale, vous ne devez pas vous attendre à une quelconque confidentialité lorsque vous utilisez les ressources de l'entreprise. Toutes les communications électroniques transmises à l'aide des actifs informatiques de Vertiv peuvent être surveillées et consultées par Vertiv, et pourraient être divulguées en cas d'enquête ou de litige. Vertiv se réserve le droit, sous réserve des restrictions légales applicables, d'accéder, de récupérer et d'examiner les communications, dossiers et informations utilisant les ressources de Vertiv, y compris les ordinateurs ou autres appareils électroniques, logiciels et systèmes de communication de Vertiv, même si ces informations sont de nature personnelle. Ces actifs et informations sont soumis à l'accès, l'inspection, la surveillance, l'enquête et la communication préalable conformément à la loi applicable, aux accords du comité d'entreprise et aux politiques d'entreprise dans le but de protéger la sûreté et la

sécurité des personnes et de leurs informations personnelles, des actifs technologiques, de la propriété intellectuelle et des informations confidentielles de Vertiv. Cependant, il est important de noter que Vertiv n'interférera pas dans les informations ou la communication personnelles à moins que le comportement ou la communication n'affecte la performance professionnelle, n'affecte négativement l'environnement de travail de Vertiv, n'affecte potentiellement la réputation de Vertiv ou n'entraîne une violation du Code ou de la loi applicable.

Les contrôles préventifs comprennent la journalisation générale et la surveillance pour assurer la sécurité des informations et des systèmes contre toute violation et autres activités malveillantes.

Les employés et autres personnes ayant accès à l'un des actifs de Vertiv, y compris, mais sans s'y limiter, toute technologie, donnée marketing, structure organisationnelle de la force de vente ou autre information de l'entreprise, ne doivent avoir aucune attente de confidentialité concernant tout élément auquel ils peuvent accéder, créer, télécharger, stocker, envoyer, recevoir, communiquer ou autrement utiliser, quel que soit le sujet, même s'il se trouve sur un appareil personnel, sauf si la législation applicable prévoit des droits de confidentialité. Vous êtes responsable de la sauvegarde et de la préservation des biens et des ressources de Vertiv en procédant comme suit :

- Utiliser les ordinateurs et autres biens de Vertiv pour les besoins de l'entreprise et conformément aux politiques de l'entreprise
- Protéger les ressources Vertiv pendant leur utilisation et leur stockage
- Ne pas stocker de données confidentielles ou sensibles sur des dispositifs personnels non autorisés
- Ne pas installer de logiciels non autorisés ou sans licence sur les ordinateurs Vertiv ou d'autres dispositifs informatiques (sauf des applications personnelles non tangibles)
- Ne pas contourner les fonctions de sécurité installées sur les appareils
- Aviser votre responsable, le service informatique de Vertiv ou le service de sécurité, selon le cas, lorsque les biens de l'entreprise sont perdus, volés ou autrement compromis
- Aviser votre responsable, le service informatique de Vertiv ou le service de sécurité, selon le cas, de toute activité criminelle ou menace connue ou soupçonnée contre le personnel ou les biens de l'entreprise

Vertiv reconnaît ses obligations envers les Comités d'entreprise en Europe, les syndicats et autres instances de représentation similaires des employés partout dans le monde. Dans ce contexte, Vertiv aura accès aux ressources, les inspectera et les surveillera conformément aux exigences de ces organisations, de la loi en vigueur et des politiques de la société.



Si j'envoie des SMS professionnels concernant Vertiv sur mon téléphone portable personnel, et que Vertiv est citée par la suite dans un contentieux, mes SMS sont-ils soumis à la communication préalable ?

Oui ! Tout ce que vous envoyez ou recevez, sur papier ou autre, même s'il s'agit d'un SMS provenant de votre téléphone portable personnel, peut faire l'objet d'une communication préalable.

Si quelqu'un me dit que je devrais utiliser ma messagerie personnelle pour négocier un contrat d'achat commercial pour qu'aucun avocat de Vertiv ou de l'entreprise ne le sache, est-ce vrai ?

Absolument pas. Si un tiers ou un collègue vous encourage à utiliser des méthodes visant à éviter l'examen juridique, c'est un signe certain que la première chose que vous devez faire est de contacter le directeur juridique de Vertiv pour discuter de la question, car il y a de fortes chances que cela enfreigne le présent Code, une autre politique d'entreprise ou la loi.

Si je copie un avocat ou si un avocat assiste à une conversation, le sujet de la discussion est-il protégé de la communication préalable en cas de litige ?

Non. Le privilège avocat-client ne s'étend qu'aux circonstances limitées dans lesquelles une personne demande ou reçoit des conseils juridiques. Copier simplement un avocat à un e-mail ne suffit pas, en soi, pour protéger la communication. De plus, vous devrez réfléchir à ce que vous allez dire si vous le dites uniquement parce qu'un avocat est présent, car à moins qu'un avis juridique ne soit donné, la conversation n'est pas protégée et les autres parties peuvent révéler la substance de vos conversations si elles sont déposées.

Négociation d'actions et d'autres titres

Lorsque vous travaillez pour Vertiv ou en son nom, il se peut que vous appreniez des informations sur l'entreprise ou une autre société avant que ces informations ne soient rendues publiques. Ces informations sont souvent appelées « informations privilégiées » ou « informations importantes non publiques » et sont considérées comme « importantes » si elles peuvent influencer un investisseur à acheter, vendre ou détenir les actions ou autres titres de l'entreprise. Vous ne pouvez jamais utiliser ou divulguer de manière inappropriée des informations importantes et non publiques au sujet de Vertiv ou d'une autre société dans le but d'acheter, de vendre ou de détenir des actions ou d'autres titres. De plus, vous ne devez jamais tenter de manipuler le cours des actions ou d'autres titres cotés en bourse. Cette interdiction s'applique également au partage d'informations avec un membre de votre famille, un ami ou autre partie.



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

- N'achetez, ne vendez ou n'échangez jamais de titres d'une société cotée en bourse lorsque vous êtes en possession d'informations importantes non publiques (c.-à-d., vous devez attendre que les informations soient mises à la disposition du public et que le marché ait eu suffisamment de temps pour les évaluer).
- Ne partagez des informations privilégiées qu'avec des collègues, représentants ou conseillers de Vertiv qui ont besoin de les connaître au profit de Vertiv et ne divulguez autrement pas ces informations à quiconque en dehors de Vertiv (y compris votre famille et vos amis).
- Protégez les informations importantes non publiques contre toute divulgation accidentelle.
- Ne diffusez jamais de fausses informations sur Vertiv ou sur toute autre société.

Toute violation des lois sur les valeurs mobilières concernant la négociation inappropriée de titres peut entraîner un licenciement et/ou une responsabilité pénale. Pour plus d'informations sur la négociation d'actions et d'autres titres, consultez la « *Politique de Vertiv relative au délit d'initié* » et contactez le service juridique de Vertiv si vous avez des questions.



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

Il s'agit notamment, sans s'y limiter :

- Résultats financiers avant que ces résultats ne soient rendus publics
- Changements significatifs dans la gestion ou la stratégie de l'entreprise
- Nouvelles relations commerciales
- Produits, services ou plans marketing futurs
- Renseignements concernant les poursuites judiciaires ou les enquêtes gouvernementales
- Fusions, acquisitions ou désengagements anticipés

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

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

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

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

E-mails, SMS, messagerie instantanée et autres communications électroniques

Vertiv fournit des outils de communication électronique principalement à des fins professionnelles plutôt qu'à des fins personnelles. Toutefois, une utilisation personnelle raisonnable peut être appropriée. Voir la « *Politique d'utilisation acceptable* » de Vertiv. Les communications électroniques sont des documents commerciaux et vous devez considérer chacun de vos messages comme un courrier plutôt qu'une conversation. Évitez d'envoyer des communications qui pourraient vous mettre dans l'embarras ou gêner l'entreprise si elles devenaient publiques. De plus, vous ne devez jamais faire valoir ou exprimer votre colère de manière inappropriée dans une communication électronique. Vertiv ne tolérera pas l'utilisation de ses ressources pour créer, accéder, stocker, imprimer, solliciter ou envoyer des documents harcelants, menaçants, abusifs, sexuellement explicites ou autrement offensants ou inappropriés.

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

Sécurité informatique

Comme dans de nombreuses grandes entreprises, diverses organisations criminelles, voire certaines agences de renseignement d'État tentent de compromettre les systèmes informatiques de Vertiv. Les

utilisateurs des actifs technologiques de Vertiv sont sa première ligne de défense et doivent rester vigilants en tout temps. Vertiv dispose d'un programme de sensibilisation et de formation à la sécurité dans le but de mettre en place une culture axée sur la sécurité. Il est essentiel pour la sécurité Vertiv que tous les utilisateurs suivent la formation sur la sécurité assignée et signalent immédiatement tout problème de sécurité. Toute préoccupation potentielle susceptible d'avoir un impact sur la sécurité de Vertiv doit être signalée au Centre d'opérations réseau (Network Operations Center, NOC) au **+1-614-841-6000** ou par e-mail : NOCTEAM@vertiv.com. Les problèmes de sécurité sont, par exemple, les messages d'hameçonnage et de spam, la perte ou le vol d'un appareil, un logiciel malveillant et une violation de données présumée.

Propriété intellectuelle

Vertiv protège sa propriété intellectuelle de diverses façons, notamment par des brevets, des droits d'auteur, des secrets commerciaux, des marques commerciales, des accords de confidentialité et des accords de cession. Vertiv détient la propriété intellectuelle développée par ses employés durant leur emploi chez Vertiv ou créée à l'aide des actifs ou des ressources de Vertiv. Vous ne devez ni prendre, ni donner, ni divulguer la propriété intellectuelle de Vertiv sans l'autorisation de Vertiv. Par exemple, si vous quittez Vertiv et montez votre entreprise ou commencez à travailler pour une autre entreprise, vous n'êtes pas autorisé à utiliser la propriété intellectuelle de Vertiv au profit de votre nouvelle entreprise ou de votre nouvel employeur, même si vous avez développé cette propriété intellectuelle pour Vertiv. De même, vous ne devez jamais prendre ni utiliser la propriété intellectuelle d'une autre personne ou entreprise pendant votre emploi chez Vertiv en infraction avec la loi ou des protections contractuelles.



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

Bien que cela ne soit pas nécessairement problématique, vous devez prendre certaines mesures pour éviter tout problème. Lorsque des ordinateurs portables et autres appareils similaires sont utilisés dans des lieux publics à des fins professionnelles, vous devez vous assurer que votre écran est protégé en tout temps contre les regards indiscrets. En outre, vous ne devez pas laisser vos appareils sans surveillance.

Vous créez un programme logiciel de pointe pendant vos heures de travail dont Vertiv tirera profit dans ses activités commerciales. Avez-vous le droit de recevoir une redevance de Vertiv ?

Non. Toute propriété intellectuelle développée pour Vertiv est la propriété de Vertiv. À ces fins, vous n'avez droit à aucune redevance de la part de Vertiv suite à votre invention.

Confidentialité des données

Vertiv recueille et utilise des informations personnelles pertinentes, appropriées et habituelles uniquement à des fins commerciales légitimes. La politique de Vertiv consiste à protéger les informations personnelles traitées par ou pour le compte de Vertiv et à rester en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables en matière de confidentialité des données. Les informations personnelles ne doivent pas être divulguées par Vertiv à des tiers sans autorisation appropriée et lorsque la loi applicable l'autorise. Vertiv a mis en œuvre un programme de confidentialité des données et de sécurité de l'information qui comprend des garanties administratives, techniques, organisationnelles et physiques raisonnablement conçues pour protéger les informations personnelles contre les menaces, la perte, et l'accès ou l'utilisation non autorisés. Dans chaque cas, Vertiv

s'efforcera de fournir une sécurité proportionnelle au caractère sensible des informations personnelles traitées.

S'exprimer au nom de Vertiv

Dans le cadre de notre effort permanent pour renforcer et protéger la réputation de Vertiv, il est essentiel que notre entreprise communique de façon claire et cohérente avec le public. C'est pourquoi seules certaines personnes sont autorisées à parler au nom de Vertiv. Si, dans le cadre de votre travail, vous utilisez les réseaux sociaux pour parler au nom de Vertiv, vous devez recevoir une formation sur les réseaux sociaux et contacter le service marketing de Vertiv pour enregistrer de nouveaux sites de réseaux sociaux. Pour plus de détails sur nos politiques d'utilisation des réseaux sociaux, contactez le service marketing de Vertiv.

Travailler avec les clients et les fournisseurs

Concurrence et traitement équitable

Vertiv pourra réussir en tant qu'entreprise si ses employés et membres du Conseil d'administration appliquent les valeurs fondamentales de Vertiv. Nous ne nous engagerons pas dans des pratiques commerciales illégales. Faire preuve d'équité, d'égalité et d'ouverture avec nos clients et nos fournisseurs, tout en étant un compétiteur agressif et indépendant, fait partie des principes sur lesquels Vertiv bâtit son succès.



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

- Discuter ou échanger avec un concurrent de Vertiv des informations sur les prix ou les produits, par exemple les coûts de fabrication, la capacité de production, les feuilles de route des produits, les pratiques d'appel d'offres ou toute autre information commerciale sensible sur le plan concurrentiel
- Vous entendre avec un concurrent pour fixer les prix, boycotter des fournisseurs ou des clients spécifiques, ou attribuer des produits, territoires ou marchés
- User de moyens malhonnêtes pour obtenir des renseignements confidentiels ou des secrets commerciaux sur un concurrent
- Utiliser sciemment les renseignements confidentiels ou les secrets commerciaux d'un concurrent sans la permission écrite expresse de ce concurrent
- Dénigrer les concurrents ou leurs produits en faisant de fausses déclarations ou en ébruitant des rumeurs non vérifiées
- Utiliser des tactiques visant uniquement à éliminer la concurrence sur les marchés où Vertiv est leader, par exemple en vendant à des prix inférieurs au coût

Il est bon pour la concurrence et parfaitement légal d'avoir de nombreuses interactions avec les concurrents. Il s'agit notamment de la plupart des activités des associations professionnelles, ainsi que

de l'analyse comparative, de la fixation de normes, des fusions, des coentreprises et autres collaborations structurées de manière appropriée. Toutefois, comme la légitimité de ces activités dépend des circonstances et de la structure dans laquelle elles sont menées, nous vous conseillons de consulter le service juridique de Vertiv avant de vous engager dans des réunions ou des discussions avec des concurrents. Le service juridique de Vertiv évaluera l'activité proposée et travaillera avec vous pour mettre en œuvre des mesures de protection qui protègent les informations exclusives de Vertiv et garantissent la conformité avec la législation applicable.

Les collaborateurs en contact direct avec les fournisseurs ou les clients, ainsi que les collaborateurs impliqués dans des associations commerciales ou des organismes d'analyse comparative ou de définition des normes, doivent être particulièrement conscients des lois et règlements contre l'entente illicite et autres lois et règlements commerciaux. Ces lois et règlements sont complexes et vous devez soulever toute question ou tout problème au service juridique de Vertiv. Nous devons tous nous comporter de manière équitable les uns envers les autres ainsi qu'avec nos clients, fournisseurs, concurrents, actionnaires et autres parties prenantes et ne devons pas tirer un avantage injuste des autres par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la déformation de faits importants ou autres pratiques commerciales déloyales.

Le non-respect des lois et des politiques d'entreprise en vigueur peut entraîner des sanctions pénales (peines de prison, amendes) et le licenciement. Si vous rencontrez une situation qui, selon vous, peut constituer une pratique commerciale contraire à l'éthique ou illégale, contactez le service juridique de Vertiv.



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

Il est naturel d'avoir une discussion avec des amis ou des membres de sa famille sur notre travail et les sujets sur lesquels nous travaillons. Toutefois, il est important de ne pas oublier que vous ne devez pas recevoir ni partager d'informations sur de nouveaux produits ou stratégies qui ne sont pas encore dans le domaine public.

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

Oui. La collecte de renseignements accessibles au public est appropriée.

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

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

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

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

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

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

Puis-je appeler mon ami qui travaille chez un concurrent de Vertiv et lui poser des questions sur les prix qu'il pratique pour ses nouveaux produits ?

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

Si un client me fournit des informations sur un concurrent, Vertiv peut-elle les utiliser ?

Pas nécessairement. Si les informations n'ont pas été obtenues illégalement par le client, n'ont pas été partagées illégalement avec vous, et que leur utilisation n'entraîne aucune violation des lois antitrust, ces informations peuvent être partagées et utilisées. Cependant, sachez que les lois dans ce domaine sont complexes. À ces fins, veuillez contacter le service juridique pour toute question concernant les informations qu'il serait approprié de partager.

Activités commerciales internationales

Les employés de Vertiv dans le monde entier, quelle que soit leur localisation géographique, doivent se conformer aux lois américaines ainsi qu'aux lois, règles et réglementations locales. Ces lois comprennent, entre autres, le contrôle des échanges de devise, les droits de douane, les taxes sur la valeur ajoutée, etc. Si vous avez des questions sur le droit applicable ou sur des conflits potentiels entre le droit local et le droit américain, veuillez contacter le service juridique de Vertiv avant d'entreprendre toute action.



Conformité commerciale - Commerce international. La fonction de Gestion du commerce international (International Trade Management, ITM) de Vertiv est l'équipe désignée chargée de la surveillance de la conformité des activités d'importation et d'exportation et détient l'autorité finale sur ces questions. Chaque division de Vertiv comprend un responsable de la conformité commerciale (ITC·Officer) et chaque région dispose d'un coordinateur de conformité commerciale formé dans cette spécialité du droit. Assurez-vous de connaître les règles qui s'appliquent aux produits et à la technologie avec lesquels vous travaillez et suivez strictement ces règles dans tous les cas. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter l'équipe de l'ITM :

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

Boycotts. Les lois et règlements des États-Unis interdisent aux entités Vertiv, qu'elles soient basées aux États-Unis ou à l'extérieur des États-Unis, de se conformer à une demande de soutien, d'effectuer ou de se conformer à un boycott d'un pays qui est contraire aux lois ou aux politiques des États-Unis, y compris le boycott d'Israël par la Ligue arabe. Vertiv doit rejeter une telle demande et, dans certains cas, est tenue d'en signaler la réception éventuelle à l'organisme gouvernemental compétent. Le personnel de Vertiv qui prend connaissance d'une demande de boycottage émanant d'un client ou d'un tiers doit immédiatement en informer l'ITM et ne pas répondre à la demande sans les conseils de l'ITM.

Contrôle des exportations. Notre politique veut que toutes les entreprises Vertiv, y compris celles organisées et opérant à l'extérieur des États-Unis, se conforment aux lois et règlements des États-Unis en matière de contrôle et sanctions des exportations. De plus, nous avons pour politique de nous conformer aux lois et règlements sur les contrôles et sanctions des exportations d'autres pays, lorsque ceux-ci s'appliquent à Vertiv et n'entrent pas en conflit avec les lois et règlements des États-Unis.

Les contrôles à l'exportation doivent être considérés comme un élément central de toutes les activités commerciales de Vertiv, y compris, mais sans s'y limiter, le développement commercial, les ventes, la saisie des commandes, l'approvisionnement, la recherche et le développement, la production, la logistique, les ressources humaines et la sécurité des réseaux. Afin d'assurer la conformité de Vertiv avec la législation en vigueur et nos politiques, vous devez déterminer si les éléments tels que le matériel, les logiciels, données techniques, dessins ou schémas que vous pouvez envoyer ou recevoir,

y compris par e-mail, peuvent déclencher des exigences de contrôle des exportations. Si vous ne comprenez pas comment les contrôles des exportations s'appliquent à votre fonction, demandez à votre superviseur ou contactez le service juridique.

Immigration. Sans exception, Vertiv exige le strict respect des lois sur l'immigration. Il est inacceptable que des collaborateurs voyagent et travaillent sans les visas et permis de travail nécessaires. De plus, fournir de fausses informations dans des documents administratifs peut constituer un délit pouvant entraîner des poursuites pénales et le refus de tout visa ou permis de travail à l'avenir. Les lois sur l'immigration sont complexes. Pour vous protéger et protéger Vertiv, veuillez demander l'aide du service juridique de Vertiv ou d'un expert en immigration sur la façon de se conformer pleinement aux lois applicables en matière d'immigration.



Pouvez-vous donner quelques exemples de demandes de boycott ?

Les clauses de boycott inadmissibles pouvant figurer dans des contrats, commandes ou autres documents comprennent, sans s'y limiter :

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

J'ai besoin d'envoyer des données techniques contrôlées par le gouvernement américain à des employés de Vertiv qui ne sont pas citoyens américains, mais qui se trouvent actuellement aux États-Unis. Puis-je leur envoyer les documents par e-mail ?

Non. Vous devez d'abord confirmer que les employés de Vertiv sont autorisés à recevoir ces données techniques. Vous devez demander l'aide de votre responsable de la conformité commerciale ou du service juridique de Vertiv.

Marchés publics

Vertiv est un fournisseur responsable de produits et services à destination du gouvernement américain et d'autres gouvernements. Par conséquent, aucun employé ou membre du Conseil d'administration, en lien avec une transaction impliquant tout gouvernement, ne doit avoir un comportement contraire à la loi, aux réglementations et aux normes d'intégrité nécessaires à la poursuite de cet objectif. Les dispositions du présent Code relatives aux activités régulières de Vertiv et à la protection de Vertiv et de ses actifs s'appliquent également dans le cadre de nos échanges avec des services publics.



Les lois et règlements en vigueur, ainsi que les marchés publics, peuvent imposer des exigences de conformité à des programmes administratifs et socio-économiques, de tenue et de conservation des dossiers, et de certificats de conformité. Toute déclaration, communication et représentation aux représentants du gouvernement doit d'abord être approuvée par le service juridique de Vertiv pour confirmer qu'elle est actuelle, exacte et complète.

Les directives générales de base pour les échanges avec les représentants du gouvernement sont notamment :

- Toutes les déclarations, y compris celles concernant la tarification, doivent être véridiques et complètes
- Les pots-de-vin ou dessous-de-table à destination ou en provenance d'une entité du secteur public actuel ou potentiel sont interdits
- Vertiv doit engager des agents, consultants et autres tiers de bonne réputation en ce qui concerne les interactions avec les services publics
- Nous ne devons pas utiliser de manière inappropriée des informations d'approvisionnement sensibles qui fourniraient à Vertiv un avantage concurrentiel déloyal

Exigences d'exécution du contrat

Les marchés publics doivent être conclus et exécutés de bonne foi, notamment en faisant preuve de diligence dans la fourniture des certificats requis. Les produits et services Vertiv doivent satisfaire ou

dépasser les spécifications contractuelles. Vous ne pouvez fournir au gouvernement un produit différent de celui qui a été spécifié ou qui ne respecte pas les exigences de test, sauf approbation préalable du gouvernement, obtenue par écrit.

Tarification des marchés publics

Les marchés conclus avec des services publics sont calculés sur la base des tarifs commerciaux de Vertiv, à moins que le PDG de Vertiv et le service concerné n'en conviennent autrement par écrit. Si des coûts supplémentaires surviennent dans le cadre de la prestation de services ou de la fourniture de produits par Vertiv, Vertiv ne facturera au gouvernement que les coûts admissibles et attribuables au contrat en vertu de la loi et de la réglementation. Le calcul et l'affectation de ces coûts doivent faire l'objet d'une exactitude et d'une régularité exemplaires. Il incombe à chaque employé de facturer le temps et les autres coûts au meilleur de ses connaissances et de ses croyances. Une facturation incorrecte constitue une infraction grave strictement interdite par la loi qui donnera lieu à une enquête et, éventuellement, à des mesures disciplinaires en accord avec les règles et lois locales, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Négociation de contrats

Lors de la négociation de la plupart des contrats, sous-contrats et avenants des gouvernements américain et étrangers, Vertiv soumettra des propositions de prix et des devis basés sur les prix du marché commercial pratiqués par Vertiv. Si la loi, la réglementation ou un contrat individuel l'exige, Vertiv divulguera les informations tarifaires dont un acheteur ou un vendeur raisonnable pourrait penser qu'elles affectent de manière significative le prix global du marché public ou du sous-contrat. Il incombe à l'employé ou au membre du Conseil de Vertiv de traiter équitablement avec le gouvernement et de respecter les exigences de divulgation dans le cadre des propositions et négociations de marchés publics et de sous-contrats. Il est important de noter que les règles régissant nos relations avec le gouvernement sont plus strictes et plus complexes que celles qui régissent nos clients commerciaux. À ces fins, n'oubliez pas de demander l'aide nécessaire.

Documents classés

Conformément aux lois et règlements en vigueur, de strictes restrictions s'appliquent à la réception, à la protection et au contrôle des documents classés (confidentiel, secret ou top secret) du gouvernement. La stricte conformité à la loi et à la politique de gestion des ressources de Vertiv est exigée. Comme l'exigent les marchés publics et la législation applicable, les informations ne peuvent être communiquées qu'à des personnes qui ont un intérêt commercial à les connaître et qui ont obtenu les autorisations de gouvernance et autres approbations nécessaires. Vous êtes tenu de signaler immédiatement toute infraction à la sécurité à votre responsable ou au niveau de direction appropriée dans de telles circonstances.





Mon ami(e) prend sa retraite de son emploi au gouvernement. Puis-je discuter avec lui/elle d'une opportunité d'emploi chez Vertiv ?

Pour éviter les risques juridiques, communiquez avec le service des ressources humaines ou le service juridique de Vertiv avant d'entamer toute discussion liée à l'emploi avec un employé du gouvernement. Tout échange avec ces personnes peut être soumis à des règles et procédures spécifiques. Étant donné qu'il existe des règles qui peuvent également restreindre le travail que d'anciens employés du gouvernement peuvent effectuer au nom de Vertiv, veuillez également appliquer ces règles aux anciens employés du gouvernement de votre connaissance.

Puis-je offrir n'importe quel type de cadeau, marque d'hospitalité ou divertissement à un employé du gouvernement ?

N'offrez aucun cadeau, marque d'hospitalité ou divertissement à un employé du gouvernement sans d'abord confirmer auprès du service juridique de Vertiv que cette activité est légale, dans les limites applicables, et correctement autorisée et divulguée.

Si Vertiv vend à une entité gouvernementale, est-il important que Vertiv vende par l'intermédiaire d'un distributeur ou d'un agent qui revend ensuite au gouvernement ? Qui est responsable dans ce cas ?

Les entrepreneurs principaux travaillent directement avec le gouvernement. Ils gèrent leurs sous-traitants et sont chargés de confirmer que le travail est réalisé comme défini dans le contrat. Les achats publics sont régis par les lois et réglementations [la Federal Acquisition Regulation (FAR) aux États-Unis] et les avenants pertinents des agences qui visent à rendre les décisions d'achat justes, transparentes et avantageuses pour les contribuables. Un entrepreneur principal fédéral peut être tenu de transmettre plusieurs clauses contractuelles du gouvernement à ses sous-traitants, l'entrepreneur principal étant responsable de la bonne exécution des sous-traitants. Dans certains pays, y compris aux États-Unis, pour devenir un entrepreneur principal vous devez d'abord enregistrer votre entreprise auprès du gouvernement. Étant donné que les entrepreneurs principaux sont souvent soumis à des règles et à des exigences particulières, vous devez consulter le service juridique de Vertiv avant d'agir en tant qu'entrepreneur principal sur un marché public.

Si le client d'une entité du secteur public vous demande d'engager un sous-traitant, dont vous déterminez finalement qu'il n'a pas les compétences nécessaires pour le projet, et que ce sous-traitant est un parent de l'entrepreneur gouvernemental, que devez-vous faire ?

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

Puis-je m'écarter de la tarification commerciale lorsqu'il s'agit d'un marché public ?

En règle générale, nous facturons des prix commerciaux aux clients du secteur public comme aux autres, et nos propositions pour les appels d'offres publics sont basées sur notre modèle de prix commerciaux (la plupart des projets font l'objet d'appels d'offres). Nous offrons des remises basées sur la nature concurrentielle de l'offre aux clients du secteur public et non gouvernementaux, les taux réduits pouvant varier en fonction du volume, du projet/local, etc. Tout écart par rapport à cette approche doit être approuvé par le PDG.

Membres de notre communauté et du monde

Conformité à la Loi en vigueur

Vertiv respecte les lois, règles et règlements qui s'appliquent à ses activités dans le monde entier. En tant que représentant de Vertiv, vous êtes tenu de respecter l'ensemble des lois, règles et règlements en vigueur partout où nous exerçons nos activités. Ni la pression potentiellement exercée par votre responsable ni les exigences liées aux conditions commerciales ne vous dispensent de vous conformer à toutes les lois, règles et réglementations en vigueur.

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



En faisant des affaires au nom de Vertiv, vous découvrez qu'une loi locale ou une exigence légale entre en conflit avec une loi américaine ou une politique d'entreprise de Vertiv. Que devez-vous faire ?

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

Vous découvrez qu'un fournisseur de Vertiv a fait de fausses déclarations sur le pourcentage de contenu d'origine locale pour répondre aux exigences gouvernementales. Que devez-vous faire ?

Vous devez porter la question à l'attention du responsable des achats de Vertiv concerné. Si le problème n'est pas résolu ou si le comportement se reproduit, vous devez signaler votre préoccupation en contactant l'une des ressources indiquées dans la section « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 6.

En tant que responsable de la distribution, vous remarquez qu'une expédition Vertiv doit être livrée dans un pays soumis à des sanctions en violation des lois américaines sur le contrôle des exportations. Que devez-vous faire ?

Vous devez stopper l'expédition et enquêter sur l'erreur. Si vous découvrez des actes répréhensibles ou une possible violation de la loi ou du présent Code, vous devez signaler votre préoccupation en contactant l'une des ressources indiquées à la section « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 6.

Déclarations publiques et rapports financiers

Vertiv a le devoir de communiquer avec efficacité et transparence avec ses investisseurs, agences gouvernementales et autres parties prenantes afin de leur donner une image réaliste de la situation financière de l'entreprise et du résultat de ses opérations. Vertiv s'engage à procéder à des rapports et déclarations exhaustifs, exacts et ponctuels. Tous les employés responsables de la préparation de rapports ou de déclarations, y compris la rédaction, l'examen, la signature ou la certification des informations, doivent confirmer avec diligence que ces rapports et déclarations sont complets, justes, exacts, opportuns et compréhensibles.

Parallèlement à ce qui précède, le PDG de Vertiv et de chaque filiale de la société (ou les personnes exerçant des fonctions similaires), ainsi que toute autre personne généralement impliquée dans les déclarations financières de la société ou dans leur supervision, doivent avoir connaissance des exigences de divulgation ainsi que des opérations commerciales et financières de la Société. En tant qu'entreprise cotée en bourse, il est crucial que les déclarations de Vertiv auprès de la Securities and Exchange Commission soient exactes et opportunes.

Si vous êtes en possession d'une information concernant (a) des défaillances importantes présumées dans la conception ou le fonctionnement des contrôles internes et/ou de divulgation, susceptibles d'avoir un impact négatif sur la capacité de la société à enregistrer, traiter, résumer et déclarer les données financières ; ou (b) toute fraude présumée impliquant la direction ou d'autres employés jouant un rôle important dans les rapports financiers, les divulgations ou les contrôles internes de la société, vous devez rapidement communiquer ces préoccupations à votre responsable ou à l'un des interlocuteurs indiqués dans la section « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 6



Pouvez-vous donner quelques exemples de documents commerciaux Vertiv ?

Les exemples de documents commerciaux sont notamment, sans s'y limiter, les suivants, qui peuvent se présenter au format papier ou électronique :

- Enregistrements financiers
- Relevés d'heures de travail
- Notes de frais
- Informations sur les produits et fiches techniques
- Rapports de test de produits
- Rapports sur l'environnement, la santé et la sécurité

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

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

Que dois-je faire si j'identifie un employé qui déclare de faux résultats commerciaux ou qui crée de faux documents commerciaux ?

Vous devez signaler rapidement votre préoccupation à l'un des interlocuteurs indiqués à la section « Comment obtenir de l'aide ou signaler un problème » à la page 6. Si vous ne vous sentez pas suffisamment à l'aise pour aborder ce problème avec votre responsable, vous pouvez signaler vos préoccupations de façon anonyme par le biais de la Ligne d'assistance de Vertiv. Selon les circonstances, les départements des ressources humaines et juridiques de Vertiv peuvent enquêter sur l'affaire sans révéler votre implication.

Lutte contre la corruption

La corruption ébranle la confiance du public, entrave le commerce équitable et menace le développement économique et social dans le monde entier. De nombreux pays ont adopté des lois anti-corruption qui interdisent aux entreprises et aux particuliers d'utiliser des pots-de-vin, des dessous-de-table ou autres paiements relevant de la corruption pour obtenir des contrats ou un avantage concurrentiel indu. Vertiv s'engage à mener ses activités en conformité avec toutes les lois anti-corruption en vigueur.

Les pots-de-vin, dessous-de-table et autres paiements relevant de la corruption sont interdits dans le monde entier. Les employés et Membre du Conseil de Vertiv ont l'interdiction d'offrir, de donner, de solliciter ou de recevoir, directement ou indirectement, toute forme de pot-de-vin, dessous-de-table ou autre paiement relevant de la corruption pour le bénéfice ou de la part de toute personne ou organisation, incluant des administrations publiques, des représentants du gouvernement et des entreprises privées ou leurs employés, quelles que soient les circonstances. Si vous prenez connaissance d'une telle action, vous devez la signaler rapidement à votre responsable ou au service juridique. Cette interdiction de paiement corrompu s'applique dans le monde entier, sans aucune exception liée aux coutumes perçues, aux pratiques locales ou aux conditions de concurrence. En outre, cette interdiction s'applique également à toute personne ou entreprise agissant pour le compte de Vertiv, comme des agents commerciaux, des distributeurs, des représentants, des prestataires de services, des sous-traitants, des fournisseurs et des partenaires de coentreprise.

Le non-respect des lois anti-corruption en vigueur peut entraîner des sanctions pénales, civiles et réglementaires tant pour Vertiv que pour les personnes impliquées. De plus, les employés de Vertiv, Membres du Conseil, sous-traitants et tiers qui ont enfreint ces lois s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la résiliation de leur contrat.

Pots-de-vin

Un pot-de-vin est de l'argent ou tout autre objet de valeur offert ou donné pour influencer le discernement ou la conduite d'une personne ou pour provoquer le résultat ou l'action désirés. Les pots-de-vin et les paiements inappropriés peuvent prendre de nombreuses formes :

- Espèces, cadeaux, divertissements, repas ou voyages
- Formation, opportunités commerciales ou emploi
- Rabais ou crédits personnels
- Aide ou soutien à un membre de la famille d'un représentant du gouvernement
- Contribution politique ou caritative



Pour plus d'informations sur ce qui peut constituer un pot-de-vin, consultez la « *Politique anti-corruption* » de Vertiv. Lorsque vous fournissez des cadeaux, repas, divertissements et autres choses de valeur, vous devez saisir l'objectif commercial et le nom complet, le titre et l'employeur du bénéficiaire dans le système d'approbation préalable et de remboursement des dépenses de Vertiv. Si vous recevez un cadeau, divulguez-le à votre responsable. Pour plus d'informations, veuillez consulter la « *Politique de Vertiv relative aux cadeaux, à l'hospitalité et aux voyages* ».

Paiement de facilitation ou pot-de-vin

Un paiement de facilitation est un petit paiement en espèces ou l'offre d'un petit cadeau à un fonctionnaire de bas niveau dans le seul but d'accélérer ou d'assurer l'exécution d'une mesure administrative routinière et non discrétionnaire. Les paiements de facilitation diffèrent des pots-de-vin dans la mesure où ils sont offerts ou sollicités en échange d'un service que la personne ou société est déjà en droit de recevoir. En revanche, les pots-de-vin sont offerts en contrepartie d'un avantage ou de services indus et illégaux qu'elle n'est pas autorisée à recevoir. Bien qu'ils diffèrent, compte tenu des similitudes entre les deux, de nombreux pays ont adopté une politique de tolérance zéro en ce qui concerne ces deux types de paiements. Étant donné que ce domaine de la loi est particulièrement complexe, veuillez consulter le service juridique pour demander conseil sur tout paiement de facilitation.

Dessous-de-table

Un dessous-de-table est une sorte de pot-de-vin. C'est de l'argent ou tout autre objet de valeur qui est offert ou donné pour obtenir ou offrir indûment un traitement favorable dans le cadre d'une transaction. Par exemple, un fournisseur de pièces qui soumissionne pour un contrat de vente de pièces à Vertiv accepte de payer au responsable des achats de Vertiv une partie de l'argent qu'il recevra de Vertiv en vertu du contrat en échange de l'attribution du contrat par le directeur des achats de Vertiv au fournisseur de pièces.

Les actes d'un distributeur ou d'un revendeur peuvent constituer un pot-de-vin ou un dessous-de-table

Donner des cadeaux ou d'autres choses de valeur pour influencer de manière corrompue des décisions commerciales est un acte de corruption contraire à la loi. Le recours à un tiers tel qu'un distributeur ou un revendeur ne diminue pas le caractère délictueux de la corruption, et ne la rend pas plus acceptable.

Vertiv peut être en violation des lois anti-corruption dans une situation où Vertiv avait, ou aurait dû avoir connaissance de la corruption d'un tiers, tel qu'un distributeur ou un revendeur.





Les employés d'une entreprise qui appartient en totalité ou en partie au gouvernement sont-ils considérés comme des employés du gouvernement ?

Oui. La définition de « fonctionnaire » est large et inclut les employés d'entreprises détenues ou contrôlées par le gouvernement. Cela est particulièrement important dans les pays où le gouvernement conserve la propriété ou le contrôle des entreprises dans certaines industries, comme la propriété du gouvernement chinois dans certaines entreprises de télécommunications.

Vous aimeriez engager un distributeur dans un territoire où la corruption est connue pour être répandue. Que devez-vous faire ?

Vous devez d'abord contacter le service juridique de Vertiv. Le service juridique de Vertiv fera preuve de diligence raisonnable avant d'engager le distributeur pour agir au nom de Vertiv. Les distributeurs et autres tiers doivent posséder les compétences, le talent et les ressources nécessaires pour s'acquitter de leurs obligations et agir avec intégrité et conformément à ce Code.

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

Vous devez signaler immédiatement votre préoccupation au service juridique de Vertiv. Portez attention aux allégations ou rumeurs de comportement corrompu. Vertiv peut être tenue responsable du comportement de ses distributeurs ou d'autres tiers, même si Vertiv n'a pas approuvé le comportement ou n'était pas directement impliquée.

Un fournisseur vous offre de l'argent liquide pour que vous accélériez sa procédure d'approbation. Que devez-vous faire ?

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

Une entreprise intéressée par la distribution de produits Vertiv approche un représentant commercial de Vertiv et lui propose « une grosse prime » si elle obtient un contrat de distribution pour revendre les produits Vertiv dans une région donnée. Est-ce acceptable ?

Non ! Le représentant commercial doit refuser le paiement et signaler immédiatement l'incident au service juridique de Vertiv. Vertiv ne tolérera pas la sollicitation ou la réception de dessous-de-table inappropriés en échange de l'attribution de contrats.

Vous entendez une conversation entre un autre employé de Vertiv et un fournisseur potentiel de Vertiv. Durant l'appel, vous apprenez que l'employé va attribuer un contrat important à un fournisseur bien que la proposition du fournisseur ne représente pas la meilleure valeur globale. Vous apprenez également que l'employé va recevoir une importante somme d'argent en lien avec ce contrat. Que devez-vous faire ?

Vous devez signaler ce que vous avez appris au service juridique de Vertiv, car il semblerait que l'employé accepte un pot-de-vin, ce qui peut avoir des conséquences dévastatrices pour les personnes impliquées, dont le fournisseur et Vertiv. La violation des normes d'intégrité commerciale pourrait causer des dommages potentiels à long terme à la réputation et à la crédibilité de Vertiv, ce qui est plus important que tout avantage lié à l'obtention d'un contrat.

Vous vous trouvez dans un pays où les paiements de facilitation sont acceptables pour certaines tâches administratives de routine non discrétionnaires. Votre responsable vous donne une petite somme d'argent pour traiter rapidement une demande de certificat. Est-ce permis ?

Vous devez obtenir l'autorisation préalable du paiement de facilitation auprès du service juridique pour vous assurer que les lois du pays concerné autorisent les paiements de facilitation, ce qui devra être documenté et transmis au service juridique.

Interdiction de contribution politique

Vertiv a pour politique de ne pas verser de contributions politiques avec les fonds de l'entreprise, au niveau national comme à l'étranger. La loi fédérale américaine interdit aux sous-traitants du gouvernement fédéral de verser des contributions, directement ou indirectement, dans le cadre d'élections fédérales. Cela dit, la présente politique n'interdit pas à un employé ou un Membre du Conseil de faire des contributions politiques personnelles, sous réserve des lois applicables, ni de s'engager dans des activités politiques à titre personnel sur son temps libre.

L'entreprise examinera régulièrement ses activités commerciales afin de déterminer si elles peuvent être soumises aux lois locales et d'État sur le soudoiment (pay-to-play) et confirmera la conformité avec toutes les lois applicables, notamment en autorisant au préalable les contributions politiques des employés couverts.



Activités de lobbying

Vertiv peut occasionnellement s'engager auprès des décideurs politiques aux niveaux fédéral, étatique et local du gouvernement qui élaborent les lois et réglementations régissant nos activités afin de promouvoir des politiques et lois qui améliorent la sécurité, le rendement énergétique et l'infrastructure. La capacité à fournir aux gouvernements des informations et points de vue différents est essentielle pour que les représentants gouvernementaux prennent de bonnes décisions qui profitent à toute la société. Vertiv peut également participer à des associations professionnelles pour promouvoir ces objectifs. Le lobbying est hautement réglementé au niveau national et à l'étranger. Toutes les activités de lobbying de Vertiv seront conduites conformément à toutes les lois applicables. Avant de s'engager auprès d'un représentant du gouvernement au nom de Vertiv, vous devez d'abord contacter le service juridique de Vertiv pour demander conseil.

Responsabilité sociale de l'entreprise

La responsabilité sociale de l'entreprise est une valeur centrale de Vertiv et fait partie intégrante de la façon dont nous menons nos activités à l'échelle mondiale. Nous respectons la dignité et les droits fondamentaux des personnes et attendons de la part de nos fournisseurs et partenaires qu'ils fassent de même. Pour obtenir des informations détaillées sur l'engagement de Vertiv à respecter les droits de l'homme dans toutes ses opérations à travers le monde, consultez la « *Déclaration de Vertiv sur les*

efforts visant à prévenir l'esclavage et la traite d'êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement » (publiée sur www.vertiv.com) et la « *Politique relative aux droits de l'homme* » de Vertiv.

Travail des enfants

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

Travail forcé

Vertiv interdit strictement, tant pour elle-même que pour ses fournisseurs, le recours au travail forcé ou sous contrat, à l'esclavage ou à la servitude, et s'engage à respecter toutes les lois et règlements applicables en matière de lutte contre l'esclavage et de traite des êtres humains.

Protection de l'environnement

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

Conformité des tiers

En vertu du « Code de conduite des fournisseurs » de Vertiv (publié sur www.vertiv.com), Vertiv exige de ses fournisseurs qu'ils respectent les principes des droits de l'homme décrits ci-dessus. De plus, Vertiv sélectionne des fournisseurs qui vont promouvoir la sécurité et protéger l'environnement en collaborant avec nous pour développer des produits et des solutions durables pour nos clients.

Dérogations et amendements à notre Code

Toute dérogation à une disposition du présent Code pour un dirigeant ou Membre du Conseil, ou tout amendement (tel que défini ci-dessous) au présent Code doit être approuvé par le Conseil d'administration (ou le comité désigné) et sera divulgué publiquement sur le site web de Vertiv lorsque cela est requis par la loi ou le règlement en vigueur. Le terme « amendement » désigne tout amendement au présent Code, en dehors des amendements techniques, administratifs ou autres amendements mineurs aux présentes.

Il est important de noter qu'il n'est pas dans l'intention de Vertiv d'accorder ou d'autoriser des dérogations aux exigences du présent Code. La société attend une totale conformité au présent Code.

Que se passe-t-il lorsque vous posez une question ou signalez un problème

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

Lorsque Vertiv est informée d'un problème d'éthique ou de conformité potentiel, le problème est affecté

à la personne ou la fonction la plus qualifiée pour mener l'enquête. Selon la situation, il peut s'agir du service des ressources humaines, du service juridique, des finances, de l'environnement ou d'autres services de Vertiv. Dans certains cas, nous pouvons utiliser un enquêteur externe ou faire un rapport aux autorités compétentes.

Les enquêtes se passent beaucoup mieux lorsque la personne qui a signalé le problème potentiel communique des informations détaillées et établit une communication bidirectionnelle avec l'enquêteur. Il est possible de rester anonyme, mais, du point de vue de l'enquêteur, il est préférable de savoir qui a signalé le problème afin d'améliorer la communication et de donner plus de crédibilité à l'allégation.

Vertiv comprend que certaines allégations ne puissent être prouvées, ou qu'elles soient tout simplement fausses. L'entreprise a pour politique de ne pas exercer de représailles à l'encontre de personnes ayant fait part de leurs préoccupations ou fait des allégations dans le cadre du programme de conformité en croyant de bonne foi à une faute réelle ou potentielle. Un rapport fait de bonne foi signifie que votre rapport est sincère et exact au mieux de vos connaissances. Vertiv ne tolérera pas de représailles pour des réclamations faites de bonne foi. Toute personne exerçant des représailles à l'encontre d'une autre pour avoir signalé un problème enfreint elle-même ce Code et, conformément aux lois, politiques et règles locales, s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Nous avons mis cette politique en place afin que personne n'hésite à faire part de ses inquiétudes par peur des représailles. À l'inverse, Vertiv ne tolérera pas les réclamations injustifiées et sans fondement faites à l'encontre d'une personne aux fins de la harceler ou de la discréditer.

Dans la mesure du possible, au terme d'une enquête, Vertiv fera un rapport à la personne ayant signalé un problème. Cela n'est pas possible avec des allégations anonymes. De plus, les détails qui peuvent être communiqués au sujet des conclusions d'une enquête peuvent être limités pour des questions légales ou de confidentialité. Néanmoins toute personne faisant part d'un problème doit savoir que Vertiv explore toutes les préoccupations crédibles et prend des mesures appropriées pour résoudre les problèmes.

Coopération dans le cadre d'une enquête

La coopération dans le cadre d'enquêtes portant sur des soupçons d'infraction aux lois et règles de conduite applicables (y compris celles incluses dans ce Code et celles prévues par les règles locales relatives au Droit du Travail et les politiques d'entreprise) est obligatoire. Le refus de coopérer avec une enquête, le harcèlement et la coercition des contrôleurs et enquêteurs internes et externes, et toute tentative de tromper un enquêteur, constituent une faute grave. Conformément aux lois locales, aux contrats de travail et accords en vigueur et aux obligations de consultation, ils peuvent entraîner un licenciement et des poursuites civiles ou pénales.

Conclusion

Ce Code contient des directives générales pour conduire les activités de Vertiv de manière cohérente et intègre. Si vous avez des questions concernant ces directives, veuillez contacter votre responsable, les ressources humaines ou le service juridique de Vertiv. Vertiv attend de tous les employés et Membres du Conseil qu'ils respectent ces normes.

Aucune disposition du présent Code n'est destinée à modifier les autres droits et obligations légaux de Vertiv, de ses employés (comme les dispositions d'emploi « de gré à gré ») et des Membres du Conseil. Le présent Code n'est pas destiné à être une politique exhaustive traitant de chaque situation

qu'un collaborateur Vertiv pourrait rencontrer. En outre, Vertiv maintient un certain nombre de politiques, procédures et directives d'entreprise, dont beaucoup sont référencées dans le présent Code, qui décrivent des exigences plus spécifiques applicables à certaines situations. Si vous rencontrez une situation qui n'est pas traitée par le présent Code et que vous n'êtes pas certain qu'elle serait conforme au présent Code et aux politiques de Vertiv, vous devez demander conseil à votre responsable ou, si nécessaire, aux ressources humaines ou au service juridique.

Attestation

Les employés et les membres du Conseil d'administration sont tenus de certifier tous les ans qu'ils ont examiné le Code et sont en conformité avec le Code de conduite (en plus de le faire au moment de l'embauche). De plus, le service d'audit interne de Vertiv procède à un examen indépendant annuel du processus d'enquête de l'entreprise. Les résultats de cet examen seront présentés chaque année au Comité d'audit de Vertiv.

J'ai lu attentivement ce Code de conduite. Je comprends, j'ai respecté et je continuerai à respecter son objet et ses dispositions, à l'exception de ce que je pourrais avoir noté ci-dessous.

Veuillez remplir et retourner cette acceptation au service des ressources humaines de Vertiv pour qu'elle soit incluse dans votre dossier personnel.

Signature

Numéro d'employé (le cas échéant)

Nom, dactylographié ou en caractères d'imprimerie

Date

Tout commentaire (par ex., conflit d'intérêts potentiel, problème de conformité, etc.) :

Nom et adresse de la division :
