



Kodeks postępowania

Jedno Vertiv. Jeden kodeks.



W firmie Vertiv zobowiązujemy się do prowadzenia działalności w sposób uczciwy i zgodny ze wszystkimi przepisami obowiązującymi w krajach, w których działamy. Dążymy do tego, kierując się naszymi podstawowymi wartościami:

- Postępowanie jak właściciel
- Zakładanie pozytywnych intencji we wszystkich interakcjach z pracownikami
- Wykonywanie pracy z zapałem
- Stawianie sobie wyzwań w rozwoju osobistym
- Niestrudzone dążenie do wykraczania poza oczekiwania klientów
- Pomaganie innym w osiągnięciu sukcesów jako zespół
- Szybkie przyznawanie się do własnych błędów
- Rozmawianie z innymi, a nie o nich
- Tworzenie kultury, w której możemy dawać z siebie wszystko

„Przez ponad 20 lat pracy w firmie zawsze byłem dumny z przynależności do organizacji, która stawia niezłomną uczciwość w centrum naszego postępowania i prowadzenia działalności. Jako dyrektor generalny Vertiv chcę zdecydowanie strzec i kontynuować to dziedzictwo, podkreślając znaczenie naszego Kodeksu Postępowania.

Kodeks Postępowania Vertiv nakazuje nam traktowanie współpracowników, partnerów i klientów z szacunkiem oraz profesjonalizmem, zawsze zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Jasno określone wartości i zasady są jednocześnie obietnicą dla naszych klientów. Dzięki naszemu zaangażowaniu w niezrównaną uczciwość nasi klienci mają pewność, że współpracują z przedsiębiorstwem godnym zaufania, złożonym z osób podejmujących właściwe decyzje w odpowiedni sposób. Dotyczy to wszystkich podmiotów współpracujących z nami oraz miejsc, w których prowadzimy działalność.

Jestem przekonany, że w miarę rozwoju firmy Vertiv nasze nieugięte przywiązanie do bezkompromisowej uczciwości pozwoli nam nadal dostarczać naszym klientom wartość dodaną, a jednocześnie stworzyć kulturę wysokiej wydajności, która nie tylko pomoże nam w realizacji celów biznesowych, ale także uczyni nas globalnym, pożądanym pracodawcą”.



Giordano Albertazzi
Dyrektor Generalny

Spis treści

O kodeksie postępowania	4
Wprowadzenie	4
Kto musi przestrzegać kodeksu?	4
Wytyczne dotyczące stosowania kodeksu.....	4
Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy	5
Zakaz działań odwetowych	6
Jak traktujemy siebie nawzajem	8
Różnorodność, integracja i równe szanse	8
Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	9
Nękanie.....	9
Działanie dla dobra Vertiv	11
Konflikty interesów	11
Możliwości biznesowe	13
Prezenty, gościnność i rozrywka	13
Ochrona aktywów firmy i zachowanie poufności	15
Rzetelność dokumentacji finansowej.....	16
Ochrona przed marnotrawstwem aktywów	17
Dopuszczalne użycie	17
Obrót akcjami i innymi papierami wartościowymi	19
E-maile, SMS-y, komunikatory internetowe i innego rodzaju środki komunikacji elektronicznej.....	20
Bezpieczeństwo technologii informacyjnych.....	20
Własność intelektualna	21
Ochrona danych osobowych	21
Wypowiadanie się w imieniu firmy Vertiv	21
Praca z klientami i dostawcami	22
Konkurencja i uczciwy handel.....	22
Prowadzenie działalności gospodarczej na arenie międzynarodowej.....	24
Kontrakty rządowe	26
Członkowie naszej społeczności i świata	29
Przestrzeganie obowiązującego prawa	29
Ujawnianie informacji i sprawozdawczość finansowa.....	29
Przeciwdziałanie korupcji.....	30
Zakaz wpłat na cele polityczne	34
Działania lobbingowe	34
Społeczna odpowiedzialność biznesu	34
Zwolnienie z obowiązku przestrzegania kodeksu i jego zmiany	35
Czego należy się spodziewać po zadaniu pytania lub zgłoszeniu obaw	35
Współpraca przy dochodzeniach	36
Wnioski	36
Poświadczenie	37

O kodeksie postępowania

Wprowadzenie

Celem niniejszego kodeksu postępowania („kodeks”) jest przekazanie wszystkim pracownikom i członkom zarządu („członkowie zarządu”) firmy Vertiv Holdings Co i jej spółek zależnych (zwanymi łącznie „Vertiv”) na całym świecie wskazówek dotyczących prowadzenia działalności. Niniejszy kodeks opisuje działania i zachowania, których oczekuje się od każdego członka zespołu firmy Vertiv, aby wszyscy, którzy mają do czynienia z firmą Vertiv, mogli stale polegać na naszej uczciwości. O ile nie wskazano inaczej w niniejszym kodeksie, pojęcie „pracownicy” obejmuje kadrę kierowniczą.



Kto musi przestrzegać kodeksu?

Każdy pracownik i członek zarządu – w tym pracownicy naszych spółek zależnych, stowarzyszonych i innych podmiotów, w których firma Vertiv ma udziały kontrolne – osobiście odpowiada za zapoznanie się z naszym kodeksem i jego przestrzeganie.

Wytyczne dotyczące stosowania kodeksu

Niniejszy kodeks nie opisuje wszystkich praktyk biznesowych ani nie odpowiada na wszystkie pytania dotyczące biznesu. Jeżeli nie mamy pewności, jakie działanie będzie w danej sytuacji odpowiednie, sprawdźmy, czy uda nam się odpowiedzieć „tak” na poniższe pytania:

- Czy działanie jest zgodne z wartościami firmy Vertiv dotyczącymi uczciwości?
- Czy moje działanie ochroni i wzmocni reputację firmy Vertiv jako firmy uczciwej?
- Czy czułbym / czułabym się dobrze z moją decyzją, gdyby była ona podana do publicznej wiadomości?

W razie wątpliwości co do któregokolwiek z postanowień lub obowiązków zawartych w kodeksie, a także w razie pytań lub obaw, prosimy o skorzystanie z pomocy źródeł wymienionych w części „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” na stronie 5.

Obowiązki firmy

Vertiv ma obowiązek:

- Przekazać wszystkim pracownikom jasne wytyczne dotyczące wartości firmy Vertiv.
- Wdrożyć niniejszy kodeks i rozesłać go do wszystkich pracowników, członków zarządu i kierownictwa.
- Stosować skuteczne programy komunikacyjne i szkoleniowe, aby edukować pracowników w zakresie niniejszego kodeksu.
- Zapewnić ciągłość doradztwa na temat zasad i procedur obowiązujących w firmie dla wszystkich pracowników.
- Egzekwować przestrzeganie niniejszego kodeksu.

- Zakazać działań odwetowych za zgłoszenie w dobrej wierze domniemanego naruszenia niniejszego kodeksu lub zasad czy procedur firmy.
- Prowadzić infolinię służącą do przyjmowania pytań lub zgłoszeń dotyczących naruszeń lub obaw.
- Niezwłocznie reagować na wszystkie skargi po przeprowadzeniu odpowiedniego dochodzenia.
- Regularnie przedstawiać zarządowi spółki podsumowanie naruszeń i omawiać wszelkie istotne kwestie.

Obowiązki pracownika

Vertiv prowadzi działalność dzięki swoim pracownikom. Potrzebujemy ich pomocy, aby postępować zgodnie z obowiązującym prawem oraz zasadami i regułami przedstawionymi w niniejszym kodeksie. W tak dużej firmie od czasu do czasu pojawiają się problemy i pytania. Jeśli pracownik zauważy jakiś problem bądź ma pytanie lub obawy – powinien zwrócić się o pomoc. Najważniejsze jest, aby określić i zgłosić potencjalne problemy, aby można było podjąć odpowiednie działania we właściwym czasie. Jest to możliwe tylko z pomocą naszych pracowników.

Vertiv oczekuje, że pracownicy będą pomagać w zapobieganiu naruszeniom kodeksu i będą je zgłaszać, powiadamiając odpowiednie podmioty o wszelkich faktycznych, podejrzanym lub przewidywanym naruszeniach prawa lub niniejszego kodeksu – w razie potrzeby anonimowo (zob. „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” poniżej). Umyślne niedopełnienie tego obowiązku może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego. Bierność i niepowstrzymanie niewłaściwego zachowania naraża Vertiv na ogromne ryzyko i może wpłynąć na sukces firmy, a potencjalnie także na sukces jednostki biznesowej, od której zależy utrzymanie pracowników.

Kadra kierownicza

Kadra kierownicza na wszystkich szczeblach Vertiv ponosi większą odpowiedzialność w ramach kodeksu. Kadra kierownicza musi skutecznie informować o oczekiwaniach firmy Vertiv wobec pracowników, dawać dobry przykład poprzez przestrzeganie niniejszego kodeksu i natychmiast powiadamiać odpowiednią osobę w przypadku wykrycia problemu lub potencjalnego problemu. Każda osoba na stanowisku kierowniczym, który wie o naruszeniu niniejszego kodeksu i nie powiadomi o tym innych, a w razie potrzeby nie pomoże w naprawieniu problemu, narusza program etyki i zgodności z przepisami firmy Vertiv.

Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy

W razie pytań lub obaw można skorzystać z poniższych kanałów komunikacji:

- Kierownik lub przełożony
- Pracownik działu kadr firmy Vertiv
- Prawnik firmy Vertiv
- Główny specjalista ds. zgodności i uczciwości firmy Vertiv
- Globalna infolinia ds. zgodności i uczciwości firmy Vertiv z opcją anonimowych zgłoszeń („infolinia”)



Jeśli pracownik potrzebuje pomocy, powinien skontaktować się z tym źródłem, które jest dla niego najbardziej komfortowe.

Jeśli dyrektor wykonawczy lub członek zarządu dowie się o jakimkolwiek potencjalnym problemie związanym z kodeksem, taka osoba powinna powiadomić o tym dyrektora generalnego firmy Vertiv, zarząd (lub odpowiednią komisję) lub infolinię Vertiv (ostatnia opcja dopuszcza anonimowość).

Wszystkie zgłoszenia dotyczące jawnych lub potencjalnych naruszeń niniejszego kodeksu są traktowane jako poufne w zakresie dozwolonym przez obowiązujące prawo. Nie należy prowadzić dochodzeń ani rozmów związanych z jakimkolwiek podejrzeniem o nielegalne lub nieetyczne zachowanie lub działanie bez uprzedniej konsultacji z działem kadr i działem prawnym Vertiv. Globalna infolinia Vertiv umożliwia zgłaszanie obaw, faktycznych lub potencjalnych naruszeń, w tym potencjalnych nieprawidłowości księgowych lub finansowych, a zgłoszenia takie można składać anonimowo. Jest to bezpłatna usługa dostępna całodobowo. Nie ma ona na celu zastąpienia bezpośredniej rozmowy z kierownictwem, ale pozwala na zgłoszenie nielegalnego lub nieetycznego zachowania lub działania w sposób poufny i anonimowy.

Zgłoszenie można złożyć anonimowo za pośrednictwem infolinii firmy Vertiv pod adresem: <http://www.VertivCo.EthicsPoint.com>
(Bezpłatne i lokalne numery infolinii są dostępne na witrynie internetowej infolinii)

Niezależnie od tego, co jest powodem do obaw, dostępne są odpowiednie zasoby. Firma Vertiv zobowiązuje się do zapewnienia kanałów, za pomocą których można zgłaszać, analizować i w miarę możliwości rozwiązywać problemy.

Zakaz działań odwetowych

Zabrania się stosowania działań odwetowych i nękania wobec osób, które w dobrej wierze szukają pomocy lub zgłaszają stwierdzone lub podejrzanym naruszenia lub inne obawy. Osoby składające zgłoszenia w dobrej wierze nie będą narażone na żadne groźby ani działania odwetowe, w tym dotyczące odebrania wynagrodzenia, awansu, degradacji, dyscypliny, zwolnienia, obniżenia wynagrodzenia, negatywnej oceny, zmiany przydziału pracy, braku szkoleń lub innych możliwości zatrudnienia, ani wrogiego zachowania związanego z takim zgłoszeniem. Podejmowanie takich działań odwetowych lub nękanie będzie przesłanką do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, w tym ewentualne wypowiedzenie umowy.

Firma Vertiv będzie skrupulatnie badać zarzuty dotyczące działań odwetowych lub nękania i będzie aktywnie chronić osoby zgłaszające domniemane niewłaściwe działania, przeprowadzając okresowe oceny wskaźników wydajności kariery. Należy jednak pamiętać, że firma Vertiv zawsze może podjąć działania w odpowiedzi na złe wyniki pracownika, w tym osoby zgłaszającej, i takie działania nie mają charakteru odwetowego, jeśli są uzasadnione i wymierne.



Opowiedziałam mojemu kierownikowi o tym, że mój kolega z innego działu ciągle komentuje w niestosowny sposób zwyczaje mojej rodziny mimo mojej prośby, aby przestał. Po mniej więcej trzech tygodniach od zgłoszenia zostałam zdegradowana, a moja pensja została znacznie obniżona. Co mogę zrobić?

Firma Vertiv wdrożyła procesy i procedury mające na celu ochronę kariery pracownika przed negatywnymi skutkami wynikającymi wyłącznie z faktu, że pracownik w dobrej wierze dokonał zgłoszenia na podstawie kodeksu. Jeśli mimo tych zabezpieczeń pracownik uważa, że w wyniku zgłoszenia jest traktowany niesprawiedliwie (a nie z powodu nieodpowiednich wyników w pracy), można skorzystać z któregoś ze źródeł wymienionych w części „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” na stronie 5.

Zgłoszenie dotyczy mojego kierownika i innych pracowników mojego działu. Czy mogą wspólnie wziąć się na mnie i doprowadzić do mojego zwolnienia?

Firma zabrania wszystkim pracownikom i innym osobom podlegającym naszemu kodeksowi podejmowania działań odwetowych wobec osób, które dokonały zgłoszenia w dobrej wierze. Nasze zobowiązanie do braku tolerancji dla działań odwetowych oznacza, że pracownik nie będzie mieć problemów z powodu zgłoszenia czegoś, co w dobrej wierze uważa za naruszenie kodeksu, prawa lub zasad firmy.

Jak traktujemy siebie nawzajem

Różnorodność, integracja i równe szanse

Firma Vertiv ceni wielotorowość pomysłów i punktów widzenia oraz dąży do podtrzymania kultury integracji i różnorodności. Należymy do jednego świata i jednej firmy Vertiv, dlatego chcemy, aby nasi pracownicy czuli się bezpieczni i doceniani niezależnie od tego, kim są i gdzie się znajdują, tak aby mogli w pełni rozwijać swój potencjał. Integracja jest podstawą naszej działalności, bo gdy wszyscy są zaangażowani, zapadają dobre decyzje, a dobre decyzje prowadzą do lepszych wyników firmy. W związku z tym firma Vertiv dąży do promowania integracji i równych szans dla wszystkich w zakresie rekrutacji, warunków zatrudnienia, mobilności, szkoleń, wynagrodzeń i zdrowia w miejscu pracy, unikając dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, kolor skóry, wiarę, wyznanie, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, tożsamość płciową, informacje



genetyczne, status obywatelski, pochodzenie narodowe, chroniony status weterana, przynależność polityczną, niepełnosprawność lub jakkolwiek inny status lub cechę chronioną przez obowiązujące prawo. Dotyczy to decyzji związanych z rekrutacją, zatrudnieniem, awansem, przeniesieniem, zwolnieniem, wypowiedzeniem, wynagrodzeniem, świadczeniami, szkoleniami (w tym praktykami), klasyfikacją, certyfikacją, testami, zatrzymywaniem, polecaniem i innymi aspektami zatrudnienia. Decyzje dotyczące zatrudnienia muszą być oparte wyłącznie na potrzebach Vertiv, wymaganiach stanowiska i kwalifikacjach danej osoby, przy jednoczesnym położeniu odpowiedniego nacisku na znaczenie różnorodności i zatrudnianiu najlepszej osoby na dane stanowisko.



Pracownicy Vertiv na całym świecie są niezwykle zdywersyfikowani i stale poszukujemy możliwości zwiększenia tej różnorodności. Każdy pracownik może pomóc, zwiększając różnorodność puli kandydatów, będąc otwartym i przyjaznym dla różnych punktów widzenia i środowisk oraz wprowadzając, w stosownych przypadkach, ułatwienia dla tych różnic, jak włączanie treści kulturowych do szkoleń i komunikacji.

Firma Vertiv zobowiązuje się do budowania i wspierania kultury integracji, w której wszyscy pracownicy mają możliwość rozwijania się, pełnienia przywództwa i wprowadzania pozytywnych zmian. Zachęcamy i zapraszamy pracowników, którzy pasjonują się naszą firmą i kulturą, do współpracy przy wprowadzaniu zmian i wdrażaniu bardziej efektywnych rozwiązań. Kiedy oddani pracownicy z całej firmy pracują razem, reprezentują wiele wartości i zachowań firmy Vertiv, jak postępowanie jak właściciel, stawianie sobie wyzwań w rozwoju osobistym, wykorzystywanie różnorodności oraz wprowadzanie innowacji i zmian. Często rezultatem są kreatywne rozwiązania. Różnorodność kultur, doświadczeń i środowisk skutkuje różnorodnością pomysłów, które ostatecznie przynoszą korzyści firmie Vertiv i każdemu z jej interesariuszy oraz budują lepszą przyszłość dla nas wszystkich. Zobowiązujemy się do przestrzegania zasad różnorodności, integracji i równych szans nie dlatego, że jest to zgodne z prawem, ale raczej dlatego, że jest to właściwe postępowanie, które w ostatecznym rozrachunku przynosi korzyści firmie Vertiv.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników jest podstawową wartością w firmie Vertiv. Nasze jednostki biznesowe są zobowiązane do prowadzenia efektywnych programów bezpieczeństwa i higieny pracy obejmujących bezpieczeństwo eksploatacji sprzętu, bezpieczeństwo proceduralne, szkolenia, audyty, działania naprawcze, sprawozdawczość i nagrody. Praca w niebezpiecznych warunkach lub w niebezpieczny sposób jest niezgodna z zasadami obowiązującymi w firmie Vertiv. Prosimy o informowanie kierownika o wszelkich problemach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy lub innych kwestiach dotyczących środowiska pracy, a także o kontakt z jednym ze źródeł wymienionych w części „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” na stronie 5.

Nękanie

Firma Vertiv szanuje i ceni różnorodność oraz dąży do zapewnienia integracyjnego środowiska pracy, które cechuje się pozytywnym nastawieniem, produktywnością i szacunkiem. Chcemy również, aby w pracy nie występowały jakiegokolwiek formy nieodpowiedniego zachowania, dyskryminacji czy nękania. Nękanie to obraźliwe zachowanie, które ingeruje w środowisko pracy innej osoby lub które może

w pracy przyczynić się do powstania nieprzyjazną, przytłaczającą lub wrogiej atmosfery. Zachowanie będzie uznane za nękanie niezależnie od tego, czy ma ono charakter fizyczny czy werbalny i czy dokonano go osobiście czy za pomocą innych środków (takich jak notatki, wpisy w mediach społecznościowych, e-maile lub wiadomości tekstowe).

Potencjalnie obraźliwe zachowanie to niepożądane propozycje lub uwagi o charakterze seksualnym. Może również obejmować obelgi, niewybredne żarty lub lekceważące komentarze w kwestiach dotyczących rasy, koloru skóry, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia narodowego, płci, orientacji seksualnej lub innych chronionych cech. Należy pamiętać, że kluczem do określenia, czy dane zachowanie jest obraźliwe czy nie, jest to, jak jest ono postrzegane, a nie jak było zamierzone. Często mamy różne poglądy na temat tego, co jest obraźliwe. Fakt, że niektórych ludzi pewne zachowanie może nie urazić, nie oznacza, że jest ono dopuszczalne. Firma Vertiv nie będzie tolerować takich zachowań.

Jeżeli pracownik uważa, że spotyka się z nękaniami lub że spotyka się z nim ktoś, kogo zna, powinien natychmiast zgłosić to swojemu kierownikowi, miejscowemu działowi kadr lub któremuś z punktów kontaktowych wymienionych w części „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” na stronie 5. Wszelkie podejrzenia naruszenia niniejszego kodeksu lub innych przepisów prawa czy zasad można zgłaszać bez obawy, że będzie to miało negatywny wpływ na zatrudnienie. Firma Vertiv surowo zabrania podejmowania działań odwetowych wobec jakiegokolwiek osoby za zgłoszenie potencjalnego naruszenia w dobrej wierze. Więcej informacji – zob. „Zakaz działań odwetowych” na stronie 6.

Mój kierownik faworyzuje niektórych pracowników mojego zespołu, ponieważ wyznają tę samą religię. Co mogę zrobić?



Jeśli pracownik nie ma śmiałości porozmawiać bezpośrednio z kierownikiem, zachęcamy do zwrócenia się o pomoc do działu kadr Vertiv lub dowolnej osoby kontaktowej wymienionej w części „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” na stronie 5.

W jaki sposób różnorodność przynosi korzyści firmie Vertiv?

Badania dowiodły, że różne punkty widzenia prowadzą do innowacyjnych pomysłów, pełniejszego procesu decyzyjnego, a ostatecznie do lepszych wyników dla inwestorów. Firma Vertiv osiąga sukcesy, rekrutując najlepszych pracowników z globalnej, wielokulturowej puli talentów, a nasza integracyjna kultura promuje to, co najlepsze u każdego członka naszego zespołu.

Na czym polega ochrona przez działaniami odwetowymi i nękaniami?

Vertiv będzie skrupulatnie badać zarzuty dotyczące działań odwetowych lub nękania i będzie aktywnie chronić osoby zgłaszające w dobrej wierze domniemane niewłaściwe działania, przeprowadzając okresowe oceny wskaźników wydajności kariery. Należy jednak pamiętać, że firma Vertiv zawsze może podjąć działania w odpowiedzi na złe wyniki pracownika i takie działania nie mają charakteru odwetowego, jeśli są uzasadnione i wymierne.

Poproszono mnie w pracy o zrobienie czegoś, co wydaje mi się niewłaściwe. Nie wiem, czy jest to nielegalne albo niezgodne z obowiązującymi zasadami, ale czuję się nieswojo. Powiedziałem o tym mojej kierownicze i jej kierownicze, ale nie zostały podjęte żadne działania. Czuję się naprawdę niezręcznie, a teraz jeszcze czuję się osaczony. Co mogę zrobić?

Wszyscy odpowiadamy za ochronę firmy Vertiv poprzez właściwe postępowanie. Można skorzystać z każdego kanału komunikacji opisanego w części „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” na stronie 5, w tym z infolinii, aby zgłosić naruszenie lub zadać pytanie dotyczące potencjalnego problemu lub czegoś, co wywołuje odczucie niezręczności. Zgłoszenia na infolinii można dokonać anonimowo, 24 godziny na dobę, 365 dni w roku.

Działanie dla dobra Vertiv

Konflikty interesów

W ramach odpowiedzialności za reputację firmy Vertiv musimy unikać relacji i zachowań powodujących konflikty interesów. Konflikt interesów występuje wtedy, gdy osobisty interes pracownika koliduje – lub wydaje się kolidować – z interesami firmy Vertiv. Konfliktem interesów byłoby na przykład doprowadzenie do tego, że firma Vertiv będzie płacić więcej niż powinna za dostawy od firmy dystrybucyjnej, której właścicielem jest pracownik lub jeden z jego przyjaciół lub bliskich krewnych, albo też wykorzystanie swojego stanowiska w firmie Vertiv w celu uzyskania niewłaściwych korzyści dla siebie lub innych.

Jeśli pracownik lub członek jego najbliższej rodziny uzyskuje korzyści finansowe lub przewagę w zakresie majątku, praw patentowych, papierów wartościowych, możliwości zysku lub innych praw lub własności, które wynikają lub są bezpośrednio związane ze stanowiskiem pracownika w firmie Vertiv, to należy o tym fakcie powiadomić firmie Vertiv. Aby powstał problem, nie musi istnieć faktyczny konflikt interesów. Należy unikać samego pozoru konfliktu. Jeśli nie ma pewności, co można, a czego nie można robić, należy zwrócić się o pomoc do swojego kierownika lub działu prawnego firmy Vertiv.

Nasze podejście do konfliktów chroni pracowników i firmę Vertiv. Faktyczne lub potencjalne konflikty interesów należy zgłaszać kierownikowi i działowi prawnemu firmy Vertiv, a te dotyczące członka zarządu lub dyrektora generalnego – zarządowi. Wszystkie zgłoszone faktyczne lub potencjalne konflikty zostaną poddane ocenie przez dział prawny firmy Vertiv lub odpowiednio przez zarząd, który określi, czy konflikt istnieje, a jeśli tak, to w jaki sposób najlepiej się nim zająć. Firma Vertiv może mieć możliwość dokonania zmian lub wprowadzenia środków kontroli w celu uniknięcia faktycznych lub domniemanych konfliktów, dlatego należy pamiętać o ujawnieniu wszelkich faktycznych lub potencjalnych konfliktów. Jeśli na przykład pracownik stwierdzi istnienie potencjalnego konfliktu przy wyborze dostawcy, firma Vertiv może zażądać, aby inny pracownik firmy Vertiv ocenił dostawcę w celu wyeliminowania faktycznego lub domniemanego konfliktu interesów. Wszystkie transakcje, które mogłyby spowodować konflikt interesów z udziałem członka zarządu lub dyrektora wykonawczego, muszą zostać zatwierdzone przez zarząd.





Czy można zatrudnić krewnego lub bliskiego przyjaciela do pracy w firmie Vertiv w moim oddziale?

Zatrudnienie krewnego lub bliskiego przyjaciela może prowadzić do faktycznego lub pozornego konfliktu interesów. Przed zatrudnieniem danej osoby należy powiadomić o tym przełożonego, dział kadr lub dział prawny firmy Vertiv. Może istnieć rozwiązanie pozwalające uniknąć potencjalnego konfliktu. Można na przykład powołać niezależną komisję ds. zatrudniania lub zatrudnić daną osobę w innej jednostce biznesowej firmy Vertiv.

Czy można zasiadać w zarządzie spółki notowanej na giełdzie, która nie jest konkurentem ani dostawcą firmy Vertiv?

Przed rozpoczęciem pracy w zarządzie lub podobnym organie zarządzającym jakiegokolwiek firmy (w tym organizacji non-profit), należy najpierw uzyskać pozwolenie od dyrektora generalnego firmy Vertiv i dyrektora działu prawnego. Udział w innych organizacjach lub świadczenie usług na rzecz innych organizacji – niezależnie od tego, czy są to organizacje obywatelskie, charytatywne, korporacyjne, rządowe, publiczne, prywatne czy niedochodowe – nie może a) w istotny sposób utrudniać lub zakłócać pełnego i terminowego wykonywania usług na rzecz firmy Vertiv ani b) powodować potencjalnych lub pozornych konfliktów interesów z firmą Vertiv.

Pracownik jest kierownikiem ds. zaopatrzenia, a jego współmałżonka zatrudnił jeden z dostawców. Co należy zrobić?

Należy ujawnić ewentualny konflikt interesów swojemu kierownikowi i działowi prawnemu firmy Vertiv, aby zostały podjęte odpowiednie działania. Przy współpracy z klientem firma Vertiv może podjąć kroki w celu uniknięcia faktycznych lub pozornych konfliktów interesów.

Pracownik firmy Vertiv i ma „istotny interes” (własność lub inny) w firmie, o której wiadomo lub podejrzewa się, że jest istotnym klientem, dostawcą lub konkurentem firmy Vertiv i wykorzystuje swoje stanowisko w firmie Vertiv, aby wpłynąć na transakcję z tą firmą. Czy jest to dopuszczalne?

Nie. Nie można wykorzystać swojego stanowiska w niewłaściwy sposób, aby wpłynąć na transakcję z firmą, w której ma się „istotny interes.” Co więcej, to dział prawny lub zarząd (odpowiednio) ustali czy pracownik ma „istotny interes”, uwzględniając wszystkie istotne okoliczności, w tym relacje z klientem, dostawcą lub konkurentem oraz konkretną transakcję. W razie wątpliwości należy zgłaszać wszelkie potencjalne lub faktyczne konflikty interesów kierownikowi, aby chronić zarówno swoje interesy, jak i interesy firmy Vertiv. W wielu przypadkach można uniknąć konfliktu, jeśli zostanie on ujawniony z wyprzedzeniem. Należy pamiętać, że konflikty mogą powstać również wtedy, gdy stroną konfliktu jest członek najbliższej rodziny.

Pracownik rozkręca swój własny biznes i pracuje nad nowym pomysłem wieczorami i w weekendy. W związku z tym pracownika ciekawi, ile firma płaci niektórym sprzedawcom za dostawy, które być może pracownik będzie musiał nabyć dla swojej firmy. Czy można sprawdzić te informacje i wykorzystać je z korzyścią dla siebie?

Nie. To działanie spowodowałoby konflikt interesów. Nie wolno wykorzystywać informacji biznesowych firmy Vertiv dla własnych korzyści. Ponadto nie wolno pracować nad osobistymi sprawami biznesowymi w siedzibie firmy Vertiv ani w godzinach pracy.

Możliwości biznesowe

Aby podejmować obiektywne decyzje biznesowe w imieniu firmy Vertiv, nie możemy prowadzić działalności konkurencyjnej wobec naszej firmy. Mamy obowiązek wspierania uzasadnionych interesów firmy Vertiv, gdy nadarzy się ku temu okazja. W związku z tym nie należy:

- Uzyskiwać ani dążyć do uzyskania osobistych korzyści z możliwości odkrytych lub opracowanych w związku ze świadczeniem usług na rzecz firmy Vertiv (w tym między innymi wykorzystywać własności i informacji firmy Vertiv lub stanowiska zajmowanego w firmie Vertiv).
- Wykorzystywać mienia lub informacji w posiadaniu firmy Vertiv do osiągnięcia osobistych korzyści.
- Bezpośrednio lub pośrednio konkurować z firmą Vertiv o możliwości biznesowe.

Prezenty, gościnność i rozrywka

Wręczenie i przyjmowanie prezentów biznesowych i ofert rozrywki na umiarkowaną skalę jest normalnym elementem budowania wartości firmy i wzmacniania relacji roboczych z dostawcami, klientami i innymi podmiotami zewnętrznymi. Zanim jednak pracownik wręczy lub przyjmie cokolwiek wartościowego, powinien porozmawiać ze swoim kierownikiem i sprawdzić, na co pozwala miejscowe prawo i zasady obowiązujące w drugiej firmie. W wielu przypadkach istnieją surowe przepisy lub zasady zabraniające wręczania lub przyjmowania jakichkolwiek form prezentów lub gościnności, szczególnie w przypadku urzędników państwowych.



Forma prezentu może różnić się w zależności od okoliczności (w tym stanowiska pracownika), ale bardzo ważne jest, aby unikać nawet najmniejszych pozorów niewłaściwego zachowania. Firma Vertiv zabrania wręczania lub przyjmowania gotówki, kart upominkowych, voucherów lub innych prezentów, które mogą wydawać się wystawne lub nieodpowiednie w danych okolicznościach. Zasadniczo pracownicy firmy Vertiv i członkowie zarządu mogą oferować i przyjmować prezenty, o ile są one zgodne z prawem oraz:

- nie stwarzają wrażenia, że osoba lub strona wręczająca prezent jest uprawniona do jakichkolwiek korzyści lub preferencyjnego traktowania w zamian za prezent i nie powodują takiego obowiązku,
- nie skompromitowałyby firmy Vertiv ani drugiej strony, gdyby zostały ujawnione publicznie,

- spełniają wymagania narzucone przez miejscowe kierownictwo, jeśli takie istnieją,
- zostały ujawnione i zatwierdzone zgodnie z zasadami obowiązującymi w firmie Vertiv dotyczącymi prezentów i gościnności.

Osoby zajmujące stanowiska związane z oferowaniem lub przyjmowaniem zaproszeń na imprezy rozrywkowe muszą zapoznać się z obowiązującym prawem. Wydarzenia rozrywkowe z udziałem pracowników firmy Vertiv lub członków zarządu:

- muszą odbywać się rzadko,
- muszą być zgodne z obowiązującym prawem,
- muszą być w dobrym guście i odbywać się w miejscu odpowiednim dla celów biznesowych,
- muszą być uzasadnione i odpowiednie w kontekście danej okazji i stanowiska pracownika,
- nie mogą stanowić łapówki, nielegalnej prowizji ani innego nielegalnego, niewłaściwego lub nieetycznego zachowania,
- nie mogą stwarzać wrażenia, że firma Vertiv lub jakakolwiek strona trzecia jest uprawniona do preferencyjnego traktowania,
- muszą zostać zatwierdzone i ujawnione zgodnie z zasadami obowiązującymi w firmie Vertiv dotyczącymi prezentów i gościnności.

Jeśli nie ma pewności, czy można przyjąć prezent lub ofertę rozrywki, należy zwrócić się do swojego kierownika, partnera biznesowego ds. zasobów ludzkich lub działu prawnego firmy Vertiv. Jak w przypadku każdego konfliktu interesów, ważne jest, aby zachować przejrzystość. Często potencjalne problemy można złagodzić, zanim się urzeczywistnią, po prostu ujawniając je odpowiednim osobom, w tym swojemu kierownikowi. Jeśli odmowa przyjęcia prezentu byłaby obraźliwa ze względu na lokalne zwyczaje, a wartość prezentu lub rozrywki jest znaczna, wyżej wymienione osoby kontaktowe pomogą ustalić najlepszy sposób ochrony pracownika i firmy Vertiv przed pozorami niewłaściwego zachowania. Dodatkowe wskazówki dotyczące wręczania i przyjmowania prezentów, posiłków, rozrywek i innych wartościowych dóbr można znaleźć w dokumencie „Zasady dotyczące prezentów, gościnności i podróży” firmy Vertiv, a w razie jakichkolwiek pytań należy skontaktować się z działem prawnym firmy Vertiv.

Czy mają zastosowanie jakieś przepisy lub zasady gdy strona trzecia jest podmiotem rządowym lub urzędnikiem państwowym?

Tak. Oferowanie prezentu lub rozrywki urzędnikowi państwowemu lub pracownikowi podmiotu będącego własnością rządu lub przez niego kontrolowanego podlega złożonym przepisom ustawowym i wykonawczym. Przed zaofiarowaniem lub przyjęciem jakiegokolwiek prezentu lub formy rozrywki w takiej sytuacji należy najpierw zwrócić się o poradę do działu prawnego firmy Vertiv. Patrz „Kontrakty rządowe” na stronie 25.

Czy wypada poprosić dostawcę o zabranie mnie na imprezę sportową?

Nie. Nigdy nie wypada prosić o prezenty lub formy rozrywki, które przynoszą osobiste korzyści, niezależnie od ich wartości. Można jednak wziąć udział w imprezie sportowej na zaproszenie dostawcy, jeśli jest to zgodne z zasadami opisanymi w niniejszym kodeksie, ma rozsądną wartość, odpowiada to normalnym praktykom branżowym i obowiązującemu prawu oraz jeśli razem z dostawcą planujecie wziąć udział w imprezie w celach biznesowych. Dodatkowe wskazówki dotyczące przyjmowania prezentów, posiłków, rozrywek i innych wartościowych dóbr można znaleźć w dokumencie firmy Vertiv „Zasady dotyczące prezentów, gościnności i podróży.”



Ochrona aktywów firmy i zachowanie poufności

Firma Vertiv zapewnia dostęp do swoich danych i zasobów technologicznych upoważnionym pracownikom, członkom zarządu, kontrahentom i innym zaufanym zasobom, jeśli jest to konieczne do realizacji misji i celów firmy. Firma Vertiv jest zobowiązana do ochrony poufnych danych, w tym do właściwego obchodzenia się z informacjami firmowymi, ich ochrony i usuwania. Informacje są cennym zasobem dla firmy Vertiv, a niewłaściwe obchodzenie się z nimi lub ich ujawnienie (umyślne lub nieumyślne) może prowadzić do strat finansowych lub mieć dla firmy inne negatywne konsekwencje. Aby zagwarantować właściwą obsługę, ochronę i usuwanie informacji firmowych **nie wolno**:

- Przekazywać poufnych informacji uzyskanych w trakcie pracy w firmie Vertiv, w tym między innymi materiałów dotyczących klientów, programów rozwojowych, kosztów, marketingu, handlu, inwestycji, działań sprzedażowych, własności intelektualnej, promocji, danych kredytowych i finansowych, procesów produkcyjnych, metod finansowania lub planów dotyczących działalności lub spraw firmy Vertiv, jakimkolwiek osobom lub podmiotom, z wyjątkiem sytuacji, w których jest to dozwolone przez dyrektora wykonawczego.
- Wykorzystywać niepublicznych informacji uzyskanych podczas pracy w firmie Vertiv dla korzyści osobistej lub korzyści innych osób, w tym między innymi do handlu papierami wartościowymi.
- Zachowywać dokumentów lub innych informacji firmy Vertiv w dowolnym celu lub ujawniać innym osobom praktyk biznesowych, informacji poufnych lub tajemnic handlowych firmy Vertiv po zakończeniu zatrudnienia lub świadczenia usług w firmie Vertiv.



Po zakończeniu współpracy z firmą Vertiv należy zwrócić jej całe mienie i pliki elektroniczne związane z działalnością firmy Vertiv. Należy również pamiętać, że zobowiązania pozostają w mocy nawet po zakończeniu współpracy z firmą Vertiv.

Niezależnie od powyższego, żadne z postanowień niniejszego kodeksu nie ogranicza ani nie zabrania osobom fizycznym zgłaszania możliwych naruszeń prawa lub przepisów jakimkolwiek agencjom lub podmiotom rządowym, w tym między innymi amerykańskiemu Departamentowi Sprawiedliwości lub amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd, ani dokonywania innych ujawnień, które są chronione prawem lub przepisami stanowymi lub federalnymi. Pracownicy i członkowie zarządu nie potrzebują wcześniejszego upoważnienia firmy Vertiv do zgłaszania lub ujawniania takich informacji i nie są zobowiązani do powiadamiania firmy Vertiv o ich zgłoszeniu lub ujawnieniu.



Pracownik posiada poufne informacje od poprzedniego pracodawcy, które ujawnia kierownikowi firmy Vertiv. Czy jest to dopuszczalne?

Nie. Musimy zawsze postępować uczciwie i powstrzymać się od ujawniania jakichkolwiek poufnych informacji od naszych poprzednich pracodawców.

Podczas jazdy windą pracownik przypadkiem podsłuchuje, jak dwie osoby omawiają informacje na temat produktów konkurencji, które mogłyby zainteresować firmę Vertiv. Czy można ujawnić te informacje firmie Vertiv?

Jeśli informacje nie zostały uzyskane niezgodnie z prawem, nie zostały pracownikowi udostępnione nielegalnie, a ich wykorzystanie nie spowodowałoby naruszenia przepisów antymonopolowych, można je udostępniać i wykorzystywać. Należy jednak pamiętać, że prawo w tej dziedzinie jest skomplikowane. Dlatego też w przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących tego, jakie informacje można udostępniać, prosimy o kontakt z działem prawnym. Patrz również „Konkurencja i uczciwy handel” na stronie 21.

Rzetelność dokumentacji finansowej

Firma Vertiv jest zobowiązana do prowadzenia dokładnej i kompletnej dokumentacji finansowej i innych dokumentacji biznesowych oraz do przekazywania kompletnych, rzetelnych, dokładnych i aktualnych wyników finansowych oraz innych istotnych informacji. Nasi klienci, inwestorzy i partnerzy biznesowi oczekują, że będziemy rejestrować i zgłaszać dokładne informacje finansowe. Pod żadnym pozorem nie wolno przedstawiać nieprawdziwych danych finansowych lub wyników operacyjnych. Nie wolno również nigdy wprowadzać do ksiąg lub rejestrów firmy informacji, które celowo ukrywają, zniekształcają lub błędnie przedstawiają prawdziwy charakter jakiegokolwiek transakcji, wyniku lub salda. Należy zawsze przestrzegać przepisów prawa i ogólnie przyjętych zasad rachunkowości.

Odpowiedzialność za prowadzenie dokładnych ksiąg i rejestrów nie spoczywa wyłącznie na dziale finansowo-księgowym. Każdy z nas musi kierować się uczciwością, gdy ma do czynienia z dokumentacją finansową, w tym z zestawieniami wydatków i transakcjami sprzedaży. Sfałszowanie zestawienia wydatków, nawet na niewielką kwotę, jest oszustwem i kradzieżą i może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, w tym rozwiązaniem stosunku pracy i wszczęciem postępowania karnego.

Rzetelność naszej sprawozdawczości finansowej jest szczególnie ważna w sprzedaży lub gdy zajmujemy inne stanowisko, na którym musimy realizować regularne cele. Nie wolno nigdy dopuścić do tego, aby presja związana z realizacją celów sprzedażowych lub kosztowych, czy też możliwość uzyskania dodatkowej prowizji od sprzedaży skłoniła nas do podjęcia jakichkolwiek kroków zmierzających do niewłaściwego i sztucznego zwiększenia, przyspieszenia lub zawyżenia naszych osiągnięć sprzedażowych w jakimkolwiek okresie. Przykładem takiego niewłaściwego postępowania jest podawanie fałszywych, mylących lub zawyżonych danych dotyczących sprzedaży i/lub zawieranie fikcyjnych umów m.in. w zakresie wysyłki, dostawy, cen lub tytułu prawnego klientom, dystrybutorom bądź innym podmiotom zewnętrznym.

Rzetelność dokumentacji finansowej firmy Vertiv ma kluczowe znaczenie. Żaden pracownik ani członek zarządu nie może podejmować działań mających na celu nieuczciwe wywieranie wpływu, przymuszanie, manipulowanie lub wprowadzanie w błąd księgowych lub konsultantów spółki uczestniczących w przeprowadzaniu audytu lub dokonujących przeglądu dokumentacji finansowej spółki w celu spowodowania, że powstałe sprawozdania finansowe będą wprowadzać w błąd.

Ochrona przed marnotrawstwem aktywów

Pracownicy i członkowie zarządu muszą chronić zasoby firmy Vertiv, wspierać ich efektywne wykorzystanie oraz aktywnie zapewniać im ochronę przed utratą, zniszczeniem, kradzieżą, marnotrawstwem i niewłaściwym wykorzystaniem. Kradzież, utrata, niewłaściwe użycie, niedbałość i marnotrawstwo w odniesieniu do aktywów mają bezpośredni wpływ na rentowność firmy Vertiv. Ogólnie rzecz biorąc, zasoby firmy Vertiv powinny być wykorzystywane wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych i nie należy, w zakresie dozwolonym miejscowym prawem, oczekiwać prywatności podczas korzystania z zasobów firmy. Firma Vertiv może, według własnego uznania, zażądać zwrotu bezpośrednich kosztów związanych z niewłaściwym użyciem lub utratą swoich aktywów.



Dopuszczalne użycie

Zasoby technologiczne firmy Vertiv odgrywają istotną rolę w wykonywanej przez nas pracy. Narzędzia te pozwalają nam na elastyczność w pracy oraz zwiększają kreatywność i efektywność w działaniach na rzecz firmy i klientów. Te same narzędzia wymagają jednak ostrożnego i odpowiedzialnego zarządzania i muszą być wykorzystywane zgodnie z dobrymi praktykami biznesowymi i obowiązującym prawem.

Wszystkie komputery, urządzenia mobilne, programy i inne technologie informatyczne dostarczone przez firmę Vertiv są przeznaczone do użytku służbowego, aczkolwiek firma Vertiv dopuszcza możliwość sporadycznego użytkowania w celach prywatnych. Korzystanie z zasobów firmy nie powinno wiązać się z oczekiwaniem prywatności w zakresie dozwolonym przez lokalne prawo. Wszystkie wiadomości elektroniczne przesyłane przy użyciu zasobów informatycznych firmy Vertiv, firma Vertiv może monitorować i odczytywać, oraz ujawnić w przypadku dochodzenia lub postępowania sądowego. Firma Vertiv zastrzega sobie prawo, z uwzględnieniem obowiązujących ograniczeń prawnych, do dostępu, pobierania i przeglądania komunikacji, zapisów i informacji przy użyciu zasobów firmy Vertiv, w tym wszystkich komputerów lub innych urządzeń elektronicznych, oprogramowania i systemów komunikacyjnych firmy Vertiv. Takie zasoby i informacje podlegają dostępowi, kontroli, monitorowaniu, badaniu i odkrywaniu zgodnie z obowiązującym prawem, umowami rady zakładowej i zasadami obowiązującymi w firmie w celu ochrony bezpieczeństwa osób i ich danych osobowych, zasobów technologicznych, własności intelektualnej i informacji poufnych firmy Vertiv. Należy jednak pamiętać, że firma Vertiv nie będzie ingerować w osobiste informacje lub wiadomości, chyba że takie postępowanie lub wiadomości wpływają negatywnie na

wydajność pracy, środowisko pracy firmy Vertiv, potencjalnie wpływają na reputację firmy Vertiv lub mogą skutkować naruszeniem kodeksu lub obowiązującego prawa.

Kontrole prewencyjne obejmują ogólne rejestrowanie i monitorowanie w celu zapewnienia bezpieczeństwa informacji i systemów przed naruszeniami i innymi szkodliwymi działaniami.

Pracownicy i inne osoby mające dostęp do wszelkich zasobów firmy Vertiv, w tym między innymi całej technologii, informacji marketingowych, struktury organizacyjnej działu sprzedaży lub innych informacji korporacyjnych, nie powinni oczekiwać zachowania prywatności w odniesieniu do treści, do których mają dostęp, a także które tworzą, pobierają, przechowują, wysyłają, odbierają, komunikują się lub w inny sposób wykorzystują, niezależnie od przedmiotu, nawet jeśli znajdują się one na urządzeniu osobistym, chyba że obowiązujące prawo zapewnia takie prawo do prywatności. Pracownik odpowiada za zabezpieczenie i ochronę własności i zasobów firmy Vertiv i wykonuje następujące czynności:

- Korzysta z komputerów i innej własności firmy Vertiv do celów firmowych i zgodnie z zasadami obowiązującymi w firmie.
- Zapewnia ochronę zasobów firmy Vertiv podczas ich użytkowania i przechowywania.
- Nie przechowuje poufnych lub wrażliwych danych na nieautoryzowanych urządzeniach osobistych.
- Nie instaluje nieautoryzowanego lub nielicencjonowanego oprogramowania na komputerach Vertiv lub innych urządzeniach informatycznych (z wyjątkiem nieistotnych aplikacji osobistych).
- Nie obchodzi zabezpieczeń zainstalowanych na urządzeniach.
- Powiadamia kierownika, dział informatyczny firmy Vertiv lub dział bezpieczeństwa, gdy własność firmy zostanie zgubiona, skradziona lub w inny sposób narażona na niebezpieczeństwo.
- Powiadamia odpowiednio kierownika, dział informatyczny firmy Vertiv lub dział bezpieczeństwa o wszelkich znanych lub podejrzewanych działaniach przestępczych lub zagrożeniach dla personelu lub własności firmy.

Firma Vertiv uznaje swoje zobowiązania wobec rad zakładowych w Europie, a także związków zawodowych i podobnych organizacji reprezentujących pracowników na całym świecie. W tym kontekście firma Vertiv będzie uzyskiwać dostęp do zasobów, kontrolować je i monitorować zgodnie z wymaganiami takich organizacji, obowiązującym prawem i zasadami obowiązującymi w firmie.

Czy gdy wysłałam służbowe SMS-y dotyczące firmy Vertiv z mojego prywatnego telefonu komórkowego, a teraz firma Vertiv jest stroną w sprawie sądowej – moje SMS-y podlegają ujawnieniu?

Tak! Wszystko, co wysła się lub odbiera w formie papierowej lub jakiegokolwiek innej, nawet SMS z osobistego telefonu komórkowego, może podlegać ujawnieniu.

Gdy ktoś namawia mnie, żeby używać prywatnego adresu e-mail do negocjowania umowy kupna-sprzedaży, ponieważ w ten sposób nie dowie się o tym żaden prawnik z Vertiv ani z tej drugiej firmy – czy to prawda?

Zdecydowanie nie. Jeśli osoba trzecia lub współpracownik zachęca do stosowania metod mających na celu wyeliminowanie kontroli prawnej, jest to pewny znak, że pierwszą rzeczą, jaką należy zrobić, jest skontaktowanie się z radcą prawnym firmy Vertiv w celu omówienia tej sprawy, ponieważ istnieje duże prawdopodobieństwo, że może to naruszać niniejszy kodeks, inne zasady firmy lub prawo.

Czy jeśli powtórzę słowa prawnika lub poproszę go o obecność przy rozmowie, temat tej rozmowy będzie chroniony przed ujawnieniem w przypadku sporu sądowego?

Nie. Tajemnica adwokacka obejmuje tylko ograniczone okoliczności, w których dana osoba zgłasza się po poradę prawną lub ją otrzymuje. Samo powtórzenie słów prawnika w e-mailu nie wystarczy do zapewnienia ochrony korespondencji. Ponadto warto zastanowić się, co zamierza się powiedzieć, jeśli mówi się to tylko ze względu na obecność prawnika, ponieważ jeśli nie udziela się porady prawnej, rozmowa nie jest chroniona i inne strony mogą ujawnić treść rozmów, jeśli będą zeznawać na rozprawie.



Obrót akcjami i innymi papierami wartościowymi

Pracownik Vertiv lub pracujący w jej imieniu może uzyskać informacje na temat naszej firmy lub innej firmy, zanim takie informacje zostaną podane do wiadomości publicznej. Tego typu informacje są często nazywane „informacjami poufnymi” lub „istotnymi informacjami niepublicznymi” i są uważane za „istotne”, jeśli mogłyby wpłynąć na inwestora przy zakupie, sprzedaży lub zachowaniu akcji lub innych papierów wartościowych spółki. Nie wolno wykorzystywać ani w niewłaściwy sposób ujawniać istotnych informacji niepublicznych dotyczących firmy Vertiv lub innej firmy w celu kupna, sprzedaży lub zatrzymania akcji lub innych papierów wartościowych. Dodatkowo nie wolno podejmować prób manipulowania ceną akcji znajdujących się w obrocie publicznym lub innych papierów wartościowych. Zakaz ten dotyczy również przekazywania informacji poufnych członkom rodziny, znajomym i innym osobom.



Zasady zapobiegania wykorzystywaniu informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i nadużyciom na rynku:

- Nie wolno kupować, sprzedawać ani w inny sposób prowadzić obrotu papierami wartościowymi żadnej spółki publicznej, będąc w posiadaniu istotnych informacji niepublicznych (tzn. należy poczekać, aż informacje te staną się publicznie dostępne, a rynek będzie miał odpowiedni czas na ich ocenę).
- Informacje poufne należy udostępniać wyłącznie współpracownikom, przedstawicielom lub doradcom firmy Vertiv, którzy muszą znać te informacje dla dobra firmy Vertiv, i nie należy ujawniać ich w żaden inny sposób osobom spoza firmy Vertiv (w tym członkom rodziny i przyjaciółom).
- Należy chronić istotne informacje niepubliczne przed przypadkowym ujawnieniem.
- Nie wolno rozpowszechniać fałszywych informacji na temat firmy Vertiv ani żadnej innej firmy.

Naruszenie przepisów dotyczących papierów wartościowych w związku z niewłaściwym obrotem papierami wartościowymi może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy i/lub odpowiedzialnością karną. Dodatkowo wskazówki dotyczące obrotu akcjami i innymi papierami wartościowymi można znaleźć w dokumencie „*Polityka firmy Vertiv dotycząca wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi*”, a w razie pytań należy skontaktować się z działem prawnym firmy Vertiv.



Co może stanowić „informacje poufne” lub „istotne informacje niepubliczne”?

Przykładowe informacje:

- Wyniki finansowe przed podaniem ich do publicznej wiadomości.
- Istotne zmiany w zarządzaniu firmą lub w strategii firmy.
- Nowe relacje biznesowe.
- Przyszłe produkty, usługi lub plany marketingowe.
- Informacje dotyczące pozwów sądowych lub dochodzeń rządowych.
- Przewidywane fuzje, przejęcia lub zbycia.

Pracownik uczestniczy w poufnym spotkaniu i dowiaduje się, że firma Vertiv rozważa przejęcie innej firmy. Czy można wykorzystać tę informację do zakupu akcji tej firmy?

Nie. Takie działanie może stanowić konflikt interesów i może naruszać prawo.

Z kim mogę się skontaktować, aby upewnić się, że nie naruszam przepisów dotyczących papierów wartościowych lub zasad firmy Vertiv?

Prawo dotyczące obrotu papierami wartościowymi jest skomplikowane. W razie jakichkolwiek pytań lub potrzeby uzyskania pomocy w określeniu, czy posiadane informacje mogą być uznane za „informacje poufne” lub „istotne informacje niepubliczne”, należy skontaktować się z działem prawnym firmy Vertiv.

E-maile, SMS-y, komunikatory internetowe i innego rodzaju środki komunikacji elektronicznej

Firma Vertiv udostępnia narzędzia komunikacji elektronicznej głównie do celów biznesowych, a nie osobistych, ale dopuszczalne jest sporadyczne korzystanie z nich w celach prywatnych. Patrz „*Polityka dopuszczalnego użytkowania*” firmy Vertiv. Korespondencja elektroniczna jest dokumentacją biznesową i należy traktować każdą z wiadomości jako list, a nie jako rozmowę. Należy unikać wysyłania wiadomości, które po upublicznieniu skompromitowałyby pracownika lub firmę, a ponadto nie należy prowadzić niestosownych kłótni lub wyrażać gniewu w korespondencji elektronicznej. Firma Vertiv nie będzie tolerować wykorzystywania jej zasobów do tworzenia, otwierania, przechowywania, drukowania, wymuszania lub wysyłania materiałów, które są napastliwe, zawierają groźby, są obraźliwe, mają charakter seksualny lub są w inny sposób nieprzyzwoite lub niestosowne.

Jeżeli pracownik uczestniczy w sporze prawnym lub dowiedział się o potencjalnym sporze prawnym, powinien skontaktować się z działem prawnym firmy Vertiv w celu uzyskania wskazówek przed wysłaniem wiadomości e-mail dotyczącej tej kwestii, zarówno w obrębie firmy, jak i poza nią.

Bezpieczeństwo technologii informacyjnych

Podobnie jak w przypadku innych dużych firm, różne grupy przestępcze, a nawet agencje wywiadowcze sponsorowane przez rząd próbują naruszyć systemy informatyczne firmy Vertiv. Użytkownicy zasobów technologicznych firmy Vertiv stanowią pierwszą linię obrony i muszą stale zachowywać czujność. Firma Vertiv opracowała program szkoleń i podnoszenia świadomości w zakresie bezpieczeństwa, którego celem jest stworzenie kultury skoncentrowanej na bezpieczeństwie. Z punktu widzenia bezpieczeństwa firmy Vertiv bardzo ważne jest, aby wszyscy użytkownicy ukończyli przydzielone im szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i natychmiast zgłaszali problemy związane z bezpieczeństwem. Wszelkie potencjalne problemy, które mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo firmy Vertiv, należy zgłaszać Centrum Operacji Sieciowych (NOC) pod numerem **+1-614-841-6000** lub mailowo: NOCTEAM@vertiv.com. Problemy związane z bezpieczeństwem mogą obejmować wiadomości e-mail typu phishing i spam, zgubione lub skradzione urządzenie, złośliwe oprogramowanie i podejrzenie naruszenia bezpieczeństwa danych.

Własność intelektualna

Firma Vertiv chroni swoją własność intelektualną za pomocą różnych środków, w tym patentów, praw autorskich, tajemnic handlowych, znaków towarowych, umów o zachowaniu poufności i umów cesji. Firma Vertiv jest właścicielem własności intelektualnej opracowanej przez pracowników w trakcie zatrudnienia w firmie Vertiv lub stworzonej przy użyciu własności lub zasobów firmy Vertiv. Nie wolno zabierać, przekazywać ani ujawniać własności intelektualnej firmy Vertiv bez upoważnienia ze strony firmy Vertiv. Jeżeli na przykład pracownik odejdzie z firmy Vertiv i założy firmę lub rozpocznie pracę w innej firmie, nie wolno mu korzystać z własności intelektualnej firmy Vertiv na rzecz nowej firmy lub nowego pracodawcy, nawet jeżeli opracował taką własność intelektualną dla firmy Vertiv. Nie wolno również zabierać ani wykorzystywać własności intelektualnej innej osoby lub firmy podczas pracy w firmie Vertiv, jeżeli jest ona chroniona prawem lub zabezpieczeniami umownymi.

Pracownik zabierasz ze sobą laptop Vertiv w podróż służbową i pracuje na nim na lotnisku. Czy stanowi to problem?



Wprawdzie nie zawsze jest to przyczyną problemów, ale warto podjąć pewne kroki, aby im zapobiec. Jeśli korzystamy z laptopów i podobnych urządzeń w miejscach publicznych w celach służbowych, trzeba zadbać o to, aby ekran był zawsze osłonięty przed wzrokiem osób postronnych. Nie wolno też pozostawiać urządzeń bez nadzoru.

W godzinach pracy pracownik tworzy nowatorskie oprogramowanie, z którego firma Vertiv będzie czerpać korzyści w swoich przedsięwzięciach biznesowych. Czy pracownikowi przysługuje prawo do otrzymania opłaty licencyjnej od firmy Vertiv?

Nie. Wszelka własność intelektualna opracowana dla firmy Vertiv jest własnością firmy Vertiv. Z tego względu nie przysługuje prawo do żadnych opłat licencyjnych od firmy Vertiv w związku z tym wynalazkiem.

Ochrona danych osobowych

Firma Vertiv gromadzi i wykorzystuje odpowiednie, właściwe i zwyczajowe dane osobowe tylko w uzasadnionych celach biznesowych. Zasadą firmy Vertiv jest ochrona wszystkich danych osobowych przetwarzanych przez firmę Vertiv lub w jej imieniu oraz zachowanie zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami dotyczącymi prywatności danych. Firma Vertiv może ujawniać dane osobowe podmiotom zewnętrznym za odpowiednim upoważnieniem i jeśli jest to dozwolone obowiązującym prawem. Firma Vertiv wdrożyła program ochrony danych i bezpieczeństwa informacji obejmujący zabezpieczenia administracyjne, techniczne, organizacyjne i fizyczne, które są racjonalnie zaprojektowane w celu ochrony danych osobowych przed zagrożeniami, utratą i nieuprawnionym dostępem lub wykorzystaniem. W każdym przypadku firma Vertiv będzie dążyć do zapewnienia bezpieczeństwa proporcjonalnego do wrażliwości przetwarzanych danych osobowych.

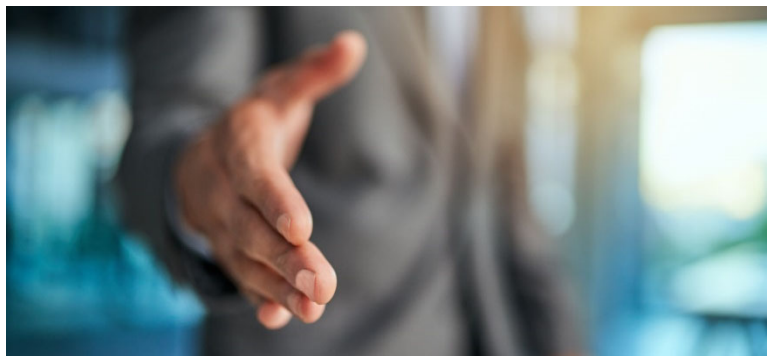
Wypowiadanie się w imieniu firmy Vertiv

W ramach nieustannych wysiłków mających na celu wzmocnienie i ochronę dobrej reputacji firmy Vertiv, bardzo ważne jest, aby nasza firma komunikowała się z opinią publiczną w sposób jasny i spójny. Dlatego też tylko określone, przeszkolone osoby są upoważnione do wypowiadania się publicznie w imieniu firmy Vertiv. Jeśli pracownik wykorzystuje media społecznościowe do wypowiadania się w imieniu firmy Vertiv, musi odbyć szkolenie z zakresu mediów społecznościowych i skontaktować się z działem marketingu firmy Vertiv w celu zarejestrowania nowych stron w mediach społecznościowych. Aby uzyskać więcej szczegółów na temat naszych zasad dotyczących korzystania z mediów społecznościowych, należy skontaktować się z działem marketingu firmy Vertiv.

Praca z klientami i dostawcami

Konkurencja i uczciwy handel

Firma Vertiv będzie odnosić sukcesy, jeśli jej pracownicy i członkowie zarządu będą postępować zgodnie z jej podstawowymi wartościami. Nie uczestniczymy w nielegalnych praktykach handlowych. Uczciwość, równość i otwartość w kontaktach z dostawcami i klientami, a także agresywna i niezależna konkurencja mają zasadnicze znaczenie dla sukcesu firmy Vertiv.



Zgodnie z tymi zasadami pracownik nie może:

- Omawiać ani przekazywać konkurentowi firmy Vertiv żadnych informacji dotyczących cen lub produktów, jak koszty produkcji, zdolność produkcyjna, strategię produktową, praktyki przetargowe lub inne informacje biznesowe istotne z punktu widzenia konkurencji.
- Porozumiewać się z konkurentem w celu ustalania cen, bojkotowania określonych dostawców lub klientów albo podziału produktów, terytoriów lub rynków.
- Stosować jakichkolwiek niewłaściwych środków w celu uzyskania poufnych informacji lub tajemnic handlowych konkurenta.
- Świadomie wykorzystywać informacji poufnych lub tajemnic handlowych konkurenta bez wyraźnej pisemnej zgody takiego konkurenta.
- Dyskredytować konkurentów ani ich produktów poprzez używanie fałszywych stwierdzeń lub niezweryfikowanych doniesień.
- Stosować taktyk mających na celu wyłącznie wyeliminowanie konkurencji na rynkach, na których firma Vertiv jest liderem, na przykład sprzedaż poniżej kosztów.

Wiele interakcji między konkurentami odbywa się z korzyścią dla konkurencji i całkowicie zgodnie z prawem. Obejmują one większość działań stowarzyszeń handlowych, jak również odpowiednio zorganizowany benchmarking, ustanawianie standardów, fuzje, joint venture i inne formy współpracy. Ponieważ jednak legalność takich działań zależy od okoliczności i struktury, w jakiej są one prowadzone, przed rozpoczęciem spotkań lub dyskusji z udziałem konkurencji należy skonsultować się z działem prawnym firmy Vertiv. Dział prawny firmy Vertiv oceni proponowane działanie i będzie współpracował z klientem w celu wdrożenia zabezpieczeń chroniących zastrzeżone informacje firmy Vertiv i zapewniających zgodność z obowiązującym prawem.

Pracownicy mający bezpośredni kontakt z dostawcami lub klientami, a także pracownicy zaangażowani w działalność stowarzyszeń handlowych, organizacji zajmujących się benchmarkingiem lub normalizacją muszą być szczególnie świadomi przepisów antymonopolowych oraz innych przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących handlu. Takie przepisy ustawowe i wykonawcze są skomplikowane, dlatego wszelkie pytania i wątpliwości należy kierować do działu prawnego firmy Vertiv. Każdy z nas musi postępować uczciwie wobec innych pracowników oraz wobec naszych klientów, dostawców, konkurentów, udziałowców i innych interesariuszy, a także nie może wykorzystywać nieuczciwej przewagi nad innymi poprzez manipulację, zatajanie, nadużywanie uprzywilejowanych informacji, wprowadzanie w błąd co do istotnych faktów lub poprzez stosowanie innych nieuczciwych praktyk handlowych.

Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów i zasad firmowych może skutkować sankcjami karnymi, w tym karą więzienia i/lub grzywny oraz utratą zatrudnienia. W razie napotkania sytuacji, która może stanowić nieetyczną lub nielegalną praktykę handlową, należy skontaktować się z działem prawnym firmy Vertiv.



Znajomy pracuje dla jednego z naszych konkurentów. Czy w luźnej rozmowie można zapytać go o planowane produkty jego firmy lub opinie na temat rynku?

Dyskusje z przyjaciółmi czy rodziną na temat naszej pracy i spraw, nad którymi pracujemy, są zupełnie naturalne. Należy jednak pamiętać, że nie należy uzyskiwać ani udostępniać żadnych informacji o nowych produktach lub strategiach, które nie są jeszcze publicznie dostępne.

Pracownik znalazł informacje dotyczące jednego z naszych konkurentów w artykule dostępnym na publicznej witrynie internetowej. Czy mogą wykorzystać te informacje dla dobra firmy Vertiv?

Tak. Można gromadzić publicznie dostępne informacje.

Jeden z naszych konkurentów posiada chronioną witrynę internetową dostępną tylko dla swoich klientów, która dostarcza im informacji o produktach i usługach. Czy można próbować uzyskać dostęp do tej witryny, aby zebrać informacje na temat konkurenta?

Nie. Uzyskiwanie informacji o produktach lub usługach poprzez wprowadzanie w błąd co do swojej osoby lub swoich intencji jest naruszeniem niniejszego kodeksu i może być niezgodne z prawem. Podobnie niedozwolone jest również wykorzystywanie informacji uzyskanych nielegalnie od podmiotów zewnętrznych.

Nowy pracownik Vertiv pracował wcześniej dla konkurenta. Czy można go zapytać o strategię marketingową konkurencji dotyczącą ich planowanych produktów?

Nie. Jeśli strategia marketingowa konkurenta nie jest informacją publiczną dostępną na jego stronie internetowej lub w innym miejscu, jest ona prawdopodobnie poufna. Uzyskiwanie poufnych informacji konkurencji, nawet od osoby, która jest obecnie pracownikiem firmy Vertiv, jest nieetyczne i potencjalnie niezgodne z prawem.

Pracownik bierze udział w targach, na których obecna jest również konkurencja Vertiv. Podczas panelu dyskusyjnego rozmowa toczy się na temat cen i tego, jak ustabilizować ceny na rynku. Co należy zrobić?

Taka rozmowa mogłaby stanowić dowód zmywy między konkurentami. Należy ogłosić, że taka dyskusja jest niestosowna wśród konkurencyjnych firm i natychmiast opuścić pomieszczenie. Należy również skontaktować się z działem prawnym firmy Vertiv i zgłosić ten incydent.

Czy można zadzwonić do znajomego, który pracuje w firmie konkurencyjnej dla Vertiv i zapytać o ceny, jakie pobierają za swoje nowe produkty?

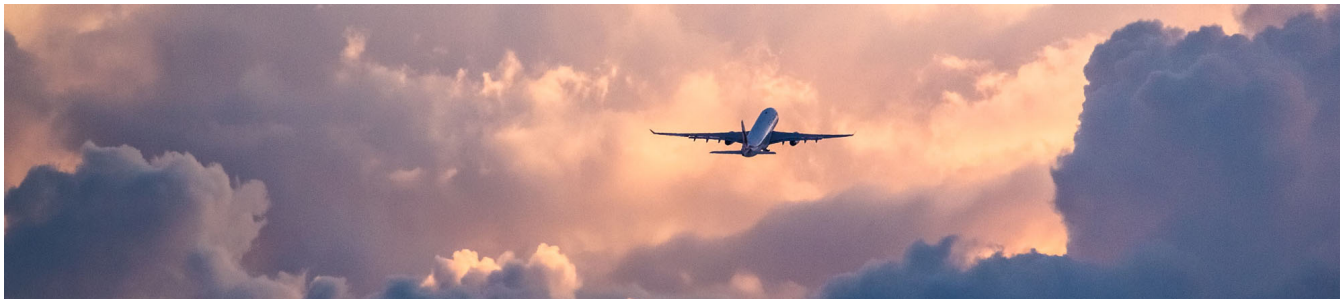
Nie. Zgodnie z przepisami antymonopolowymi należy unikać wszelkich rozmów, które mogłyby zostać zinterpretowane jako ustalanie cen przez konkurentów. Może to stanowić poważne naruszenie federalnych lub międzynarodowych przepisów antymonopolowych. W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt z działem prawnym.

Czy firma Vertiv może wykorzystać informacje o konkurencji przekazane przez klienta?

To zależy. Jeśli klient nie uzyskał informacji nielegalnie, nie zostały nielegalnie przekazane pracownikowi, a ich wykorzystanie nie spowodowałoby naruszenia przepisów antymonopolowych, można je udostępniać i wykorzystywać. Należy jednak pamiętać, że prawo w tej dziedzinie jest skomplikowane. Dlatego też w przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących tego, jakie informacje można udostępniać, prosimy o kontakt z działem prawnym.

Prowadzenie działalności gospodarczej na arenie międzynarodowej

Pracownicy firmy Vertiv na całym świecie, niezależnie od lokalizacji geograficznej, muszą przestrzegać przepisów prawa Stanów Zjednoczonych, a także miejscowych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych. Przepisy te obejmują m.in. kontrolę dewizową, cła i podatki od wartości dodanej. W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących obowiązującego prawa lub potencjalnych konfliktów między prawem miejscowym a prawem Stanów Zjednoczonych oraz przed podjęciem jakichkolwiek działań należy skontaktować się z działem prawnym firmy Vertiv.



Zgodność z przepisami handlowymi – zarządzanie handlem międzynarodowym. Dział zarządzania handlem międzynarodowym (International Trade Management, ITM) w firmie Vertiv to specjalny zespół odpowiedzialny za nadzór nad zgodnością działań importowych/eksportowych z przepisami i posiadający nadrzędne uprawnienia w tym zakresie. W każdej jednostce biznesowej firmy Vertiv znajduje się specjalista ds. zgodności z przepisami handlowymi, a w każdym regionie – koordynator ds. zgodności z przepisami handlowymi przeszkolony w tej dziedzinie prawa. Należy zapoznać się z zasadami obowiązującymi dla produktów i technologii, z którymi się pracuje, i ściśle ich przestrzegać we wszystkich przypadkach. W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt z zespołem ITM:

- NATrade@vertiv.com Ameryka Północna
- CALATrade@vertiv.com Ameryka Środkowa i Południowa
- EMEATrade@vertiv.com Europa, Bliski Wschód i Afryka
- APTrade@vertiv.com Azja i Pacyfik

Bojkot. Amerykańskie prawa i przepisy antybojkotowe zabraniają jednostkom firmy Vertiv, zarówno mającym siedzibę w Stanach Zjednoczonych, jak i poza nimi, spełniania żądań dotyczących wspierania, wprowadzania w życie lub przestrzegania bojkotu jakiegokolwiek kraju, który jest sprzeczny z prawem lub polityką Stanów Zjednoczonych, w tym bojkotu Izraela przez Ligę Arabską. Firma Vertiv jest zobowiązana do odrzucenia każdego takiego żądania, a w niektórych przypadkach do zgłoszenia otrzymania żądania odpowiedniej agencji rządowej. Pracownicy firmy Vertiv, którzy dowiedzą się o żądaniu związanym z bojkotem ze strony klienta lub innego podmiotu, powinni natychmiast powiadomić ITM i nie odpowiadać na takie żądanie bez wytycznych ITM.

Kontrola eksportu. Zgodnie z obowiązującymi zasadami wszystkie podmioty firmy Vertiv, w tym te utworzone i działające poza Stanami Zjednoczonymi, muszą przestrzegać amerykańskich przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących kontroli eksportu i sankcji. Co więcej, zasadą firmy Vertiv jest przestrzeganie praw i przepisów dotyczących kontroli eksportu i sankcji obowiązujących w innych krajach, o ile mają one zastosowanie do firmy Vertiv i nie są sprzeczne z przepisami ustawowymi i wykonawczymi Stanów Zjednoczonych.

Kontrola eksportu stanowi podstawowy element wszystkich działań biznesowych firmy Vertiv, w tym między innymi rozwoju biznesu, sprzedaży, wprowadzania zamówień, zaopatrzenia, badań i rozwoju, produkcji, logistyki, zasobów ludzkich i bezpieczeństwa sieci. Aby zapewnić zgodność firmy Vertiv z obowiązującym prawem i naszymi zasadami, należy ustalić, czy elementy, jak sprzęt,

oprogramowanie, dane techniczne, rysunki lub schematy, które są wysyłane lub otrzymywane między innymi za pośrednictwem poczty elektronicznej, mogą podlegać wymogom kontroli eksportu. W przypadku wątpliwości co do tego, w jaki sposób kontrola eksportu odnosi się do zajmowanego stanowiska, należy zwrócić się do przełożonego lub działu prawnego.

Przepisy imigracyjne Firma Vertiv wymaga bez wyjątku ścisłego przestrzegania wszystkich przepisów imigracyjnych. Niedopuszczalne jest, aby pracownicy podróżowali i pracowali na podstawie niewłaściwej wizy lub pozwolenia na pracę. Dodatkowo podawanie fałszywych informacji w dokumentach może stanowić przestępstwo skutkujące oskarżeniem oraz odmową przyznania wizy i pozwolenia na pracę w przyszłości. Przepisy imigracyjne są skomplikowane. Aby chronić siebie i firmę Vertiv, należy zwrócić się o pomoc do działu prawnego firmy Vertiv lub eksperta ds. imigracji w celu uzyskania informacji na temat tego, jak w pełni przestrzegać obowiązujących przepisów imigracyjnych.



Jak wygląda przykładowe żądanie bojkotu?

Poniżej podano przykłady niedopuszczalnych sformułowań dotyczących bojkotu, które mogą być zawarte między innymi w umowach, zamówieniach lub innych dokumentach:

- „W przypadku dostawców zagranicznych zamówienie składa się pod warunkiem, że dostawcy nie znajdują się na liście bojkotu Izraela opublikowanej przez centralną Ligę Arabską”.
- „Nie akceptuje się towarów pochodzących z Izraela.”
- Podpisane oświadczenie przedsiębiorstwa żeglugowego zawierające nazwę, banderę i przynależność państwową statku transportowego oraz potwierdzające, że jest on uprawniony do wpływania do portów arabskich.
- „Czy mają Państwo obecnie lub czy kiedykolwiek mieli Państwo filię lub główną firmę, fabrykę lub zakład montażowy w Izraelu lub czy prowadzili Państwo sprzedaż na rzecz izraelskiego przedsiębiorstwa?”
- „Wykonawca będzie przez cały okres obowiązywania umowy przestrzegał i stosował się pod każdym względem do zasad i instrukcji wydawanych okresowo przez Biuro ds. Bojkotu Izraela w Iraku.”
- „List załadunkowy powinien zawierać adnotację, że statek dostarczający ładunek nie znajduje się na »czarnej liście« i nie zawija do izraelskich portów.”
- „Niniejszym zaświadczy, że beneficjenci, producenci, eksporterzy i odbiorcy tego kredytu nie znajdują się na czarnej liście ani nie mają żadnych powiązań z Izraelem, a warunki tego kredytu w żaden sposób nie naruszają prawa dotyczącego bojkotu Izraela i decyzji wydanych przez Biuro ds. Bojkotu Izraela.”

Muszę wysłać dane techniczne podlegające kontroli rządu Stanów Zjednoczonych do pracowników firmy Vertiv, którzy nie są obywatelami Stanów Zjednoczonych, ale przebywają obecnie w Stanach Zjednoczonych. Czy można wysłać do nich dokumenty pocztą elektroniczną?

Nie. Należy najpierw potwierdzić, że pracownicy firmy Vertiv są upoważnieni do otrzymywania danych technicznych. W celu uzyskania pomocy należy skontaktować się z pracownikiem ds. zgodności z przepisami handlowymi lub działem prawnym firmy Vertiv.

Kontrakty rządowe

Firma Vertiv jest odpowiedzialnym dostawcą produktów i usług dla rządu Stanów Zjednoczonych i innych państw. W związku z tym żaden pracownik ani członek zarządu nie może angażować się w postępowanie naruszające przepisy ustawowe lub wykonawcze w związku z jakąkolwiek transakcją z rządem bądź też w inny sposób działać niezgodnie ze standardami uczciwości niezbędnymi do osiągnięcia tego celu. Wszystkie postanowienia niniejszego kodeksu dotyczące regularnego prowadzenia działalności przez firmę Vertiv oraz ochrony firmy Vertiv i jej własności mają również



zastosowanie w kontekście naszych interakcji z podmiotami rządowymi.

Obowiązujące przepisy ustawowe i wykonawcze oraz warunki zamówień rządowych mogą nakładać wymagania dotyczące zgodności z programami administracyjnymi i społeczno-ekonomicznymi, prowadzenia dokumentacji, przechowywania dokumentacji oraz certyfikatów zgodności. Wszystkie oświadczenia, komunikaty i deklaracje składane przedstawicielom władz musi najpierw zatwierdzić dział prawny firmy Vertiv w celu potwierdzenia ich aktualności, dokładności i kompletności.

Ogólne podstawowe wytyczne dotyczące interakcji z urzędnikami państwowymi:

- Wszystkie oświadczenia, w tym te dotyczące cen, muszą być prawdziwe i kompletne.
- Nie zezwala się na wręczanie łapówek bądź nielegalnych prowizji faktycznym lub potencjalnym klientom rządowym ani też na ich przyjmowanie.
- Przy współpracy z rządem firma Vertiv jest zobowiązana do zatrudniania uznanych przedstawicieli, konsultantów i innych podmiotów zewnętrznych.
- Nie wolno nam w niewłaściwy sposób wykorzystywać poufnych informacji dotyczących zamówień, które mogłyby zapewnić firmie Vertiv nieuczciwą przewagę nad konkurencją.

Wymagania dotyczące realizacji kontraktów

Kontrakty rządowe należy zawierać i realizować w dobrej wierze, w tym z wykorzystaniem starannego dochodzenia w celu uzyskania wymaganych zaświadczeń. Produkty i usługi firmy Vertiv muszą spełniać lub przewyższać specyfikacje umowne. Nie wolno dostarczać rządowi czegoś innego niż to, co zostało określone lub nie stosować się do wymagań testowych, chyba że uzyskano uprzednią zgodę rządu na piśmie.

Wycena kontraktów rządowych

Kontrakty z agencjami rządowymi są wyceniane zgodnie z komercyjnymi cenami rynkowymi firmy Vertiv, chyba że dyrektor generalny firmy Vertiv i agencja uzgodnili inne ceny w pisemnej umowie. Jeśli w związku z wykonywaniem przez firmę Vertiv usług lub dostarczaniem produktów powstaną dodatkowe koszty, Vertiv obciąży rząd tylko tymi kosztami, które są dopuszczalne i możliwe do przypisania do kontraktu zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi. Wymagana jest dokładność i spójność w gromadzeniu i przypisywaniu takich kosztów. Obowiązkiem każdego pracownika jest rozliczenie czasu pracy i innych kosztów zgodnie z najlepszą wiedzą i przekonaniem. Nieprawidłowe pobieranie opłat jest traktowane poważnie i jest ściśle zabronione, a ponadto będzie skutkowało dochodzeniem i ewentualnymi działaniami dyscyplinarnymi zgodnymi z miejscowymi zasadami i przepisami, w tym ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy.

Negocjowanie kontraktów

Podczas negocjacji większości amerykańskich i zagranicznych kontraktów rządowych, umów podwykonawczych i modyfikacji, firma Vertiv przedstawia propozycje cenowe i oferty oparte na cenach rynkowych. Jeśli wymagają tego przepisy ustawowe lub wykonawcze albo indywidualny kontrakt, firma Vertiv ujawni wszystkie informacje o cenach, które w opinii rozsądnego kupującego lub sprzedającego mogą znacząco wpłynąć na całkowitą cenę kontraktu rządowego lub umowy podwykonawczej. Każdy pracownik i członek zarządu firmy Vertiv ponosi indywidualną odpowiedzialność za uczciwe postępowanie w kontaktach z rządem i przestrzeganie wymogów dotyczących ujawniania informacji podczas proponowania i negocjowania kontraktów rządowych i umów podwykonawczych. Należy pamiętać, że przepisy regulujące nasze kontakty z rządem są bardziej rygorystyczne i złożone niż te dotyczące klientów komercyjnych. W związku z tym należy pamiętać o konieczności korzystania z odpowiedniej pomocy.

Dokumenty niejawne

Zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi obowiązują ściśle ograniczenia w zakresie przyjmowania, ochrony i kontroli niejawnych dokumentów rządowych (poufnych, tajnych lub ściśle tajnych). Wymagane jest ściśle przestrzeganie prawa i zasad zarządzania aktywami firmy Vertiv. Zgodnie z wymogami naszych kontraktów rządowych i obowiązującego prawa, informacje mogą być udostępniane wyłącznie tym osobom, które mają interes biznesowy w zapoznaniu się z nimi i które uzyskały od rządu odpowiednie zezwolenia i inne zgody. Pracownik jest zobowiązany do natychmiastowego zgłoszenia naruszenia bezpieczeństwa swojemu kierownikowi lub odpowiedniej w danych okolicznościach osobie z kierownictwa.





Moja znajoma odchodzi na emeryturę ze stanowiska rządowego. Czy można z nią porozmawiać o dostępnej możliwości zatrudnienia w firmie Vertiv?

Aby uniknąć ryzyka prawnego, przed podjęciem z pracownikiem rządowym jakiegokolwiek dyskusji związanej z zatrudnieniem, należy skontaktować się z działem kadr lub działem prawnym firmy Vertiv. Prowadzenie takich rozmów z tego typu osobami może podlegać wyjątkowym zasadom i procedurom. Ponieważ istnieją zasady ograniczające zakres prac, które byli pracownicy rządowi mogą wykonywać w imieniu firmy Vertiv, należy stosować te zasady również do osób, o których wiadomo, że są byłymi pracownikami rządowymi.

Czy można zaoferować pracownikowi rządowemu dowolnego rodzaju prezent, formę gościnności lub rozrywkę?

Nie należy oferować żadnych prezentów, form gościnności ani rozrywek pracownikom rządowym bez uzyskania uprzedniego potwierdzenia od działu prawnego firmy Vertiv, że takie działanie jest zgodne z prawem, mieści się w obowiązujących limitach oraz jest odpowiednio autoryzowane i ujawnione.

Firma Vertiv sprzedaje produkty podmiotom rządowym. Czy ma to znaczenie, jeżeli sprzedaje je za pośrednictwem dystrybutora lub przedstawiciela, który następnie sprzedaje je rządowi? Kto w tej sytuacji ponosi odpowiedzialność?

Główni wykonawcy współpracują bezpośrednio z rządem. Zarządzają oni podwykonawcami i mają obowiązek upewnić się, że praca została wykonana zgodnie z kontraktem. Zamówienia rządowe podlegają przepisom ustawowym i wykonawczym [Federal Acquisition Regulation (FAR) w Stanach Zjednoczonych] oraz stosownym suplementom agencyjne, które mają na celu zapewnienie uczciwości i przejrzystości decyzji dotyczących zamówień publicznych oraz ich opłacalności dla podatników. Główny wykonawca federalny może być zobowiązany do stosowania wielu klauzul kontraktu rządowego w stosunku do swoich podwykonawców, a przy tym odpowiada za wyniki swoich podwykonawców. W niektórych krajach, w tym w Stanach Zjednoczonych, aby zostać głównym wykonawcą, należy najpierw zarejestrować swoją firmę w urzędzie. Ponieważ główni wykonawcy często podlegają szczególnym zasadom i wymaganiom, przed podjęciem działań w charakterze głównego wykonawcy kontraktu rządowego należy skontaktować się z działem prawnym firmy Vertiv.

Co należy zrobić, jeśli klient rządowy poprosi o zatrudnienie podwykonawcy, który, jak się ostatecznie okazało, nie posiada odpowiednich umiejętności do realizacji projektu, a na dodatek jest powiązany z wykonawcą rządowym?

Biorąc pod uwagę brak umiejętności podwykonawcy i potencjalny konflikt interesów, należy omówić te kwestie ze swoim kierownikiem lub działem prawnym, ponieważ firma Vertiv może odpowiadać za działania reprezentujących ją podmiotów zewnętrznych.

Czy mogę odstąpić od cen rynkowych, gdy w grę wchodzi kontrakt rządowy?

Z reguły stosujemy ceny rynkowe zarówno w przypadku klientów rządowych, jak i pozarządowych, a nasze oferty w przetargach rządowych opierają się na naszym modelu cen rynkowych (a większość projektów to przetargi konkurencyjne). Oferujemy zniżki na podstawie konkurencyjnego charakteru oferty dla klientów rządowych i pozarządowych, przy czym stawki zniżkowe mogą się różnić w zależności od wielkości, projektu/miejsca itp. Odstępstwa od tego podejścia muszą być zatwierdzone przez dyrektora generalnego.

Członkowie naszej społeczności i świata

Przestrzeganie obowiązującego prawa

Firma Vertiv przestrzega praw, zasad i przepisów mających zastosowanie do jej działalności na całym świecie. Jako przedstawiciel firmy Vertiv pracownik jest zobowiązany do przestrzegania wszystkich obowiązujących praw, zasad i przepisów w każdym miejscu, w którym prowadzimy działalność. Ani presja ze strony kierownika, ani wymagania wynikające z warunków biznesowych nie zwalniają pracownika z obowiązku przestrzegania wszystkich obowiązujących praw, zasad i przepisów.

Jako przedsiębiorstwo amerykańskie firma Vertiv podlega przepisom Stanów Zjednoczonych i musi ich przestrzegać. Firma Vertiv podlega również prawu innych krajów, w których prowadzi działalność. Prowadząc działalność w imieniu firmy Vertiv, należy znać i rozumieć lokalne przepisy prawa odnoszące się do działalności firmy, a także wiedzieć, w jaki sposób przepisy prawa innych jurysdykcji mogą wpływać na działalność firmy. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących obowiązujących przepisów lub napotkania konfliktu między nimi należy zawsze zwrócić się o pomoc do swojego kierownika lub działu prawnego firmy Vertiv.



Prowadząc działalność w imieniu firmy Vertiv, zauważyłeś, że lokalne przepisy lub wymagania prawne są sprzeczne z przepisami obowiązującymi w Stanach Zjednoczonych lub zasadami korporacyjnymi firmy Vertiv. Co należy zrobić?

Należy zwrócić się o pomoc do swojego kierownika lub działu prawnego firmy Vertiv.

Pracownik odkrył, że aby spełnić wymagania rządowe dostawca firmy Vertiv podał nieprawdziwy procent składników pochodzących z miejscowych źródeł. Co należy zrobić?

Należy poinformować o tym fakcie odpowiedzialnego kierownika ds. zakupów w firmie Vertiv. Jeśli sprawa nie zostanie rozwiązana lub zachowanie będzie się powtarzać, należy zgłosić problem, kontaktując się z którymkolwiek ze źródeł wymienionych w części „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” na stronie 5.

Kierownik ds. dystrybucji zauważa, że przesyłka firmy Vertiv ma być dostarczona do kraju objętego sankcjami, co stanowi naruszenie amerykańskich przepisów dotyczących kontroli eksportu. Co należy zrobić?

Należy zatrzymać wysyłkę i zbadać błąd. W razie wykrycia niewłaściwego postępowania lub możliwego naruszenia prawa bądź niniejszego kodeksu, należy zgłosić problem, kontaktując się z którąkolwiek z osób wymienionych w części „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” na stronie 5.

Ujawnianie informacji i sprawozdawczość finansowa

Firma Vertiv ma obowiązek prowadzenia skutecznej i otwartej komunikacji z inwestorami, agencjami rządowymi i innymi podmiotami, aby umożliwić im dokładne zrozumienie sytuacji finansowej i wyników działalności firmy. Firma Vertiv jest zobowiązana do sporządzania sprawozdań i ujawniania informacji w sposób kompletny, dokładny i terminowy. Wszyscy pracownicy odpowiedzialni za przygotowanie sprawozdań lub ujawnianie informacji, w tym za sporządzanie, przeglądanie, podpisywanie lub poświadczanie informacji, muszą sumiennie upewniać się, że takie sprawozdania i informacje są kompletne, uczciwe, dokładne, terminowe i zrozumiałe.

Niezależnie od powyższego, dyrektor generalny firmy Vertiv i każdej filii firmy (lub osoby pełniące podobne funkcje), a także każda inna osoba, która zazwyczaj jest zaangażowana w sprawozdawczość finansową firmy lub nadzór nad nią, musi zapoznać się z wymogami dotyczącymi ujawniania informacji obowiązującymi firmę, a także z działalnością i operacjami finansowymi firmy. Jako spółka akcyjna firma Vertiv musi dbać o dokładność i terminowość swoich dokumentów składanych w Komisji Papierów Wartościowych i Giełd.

Jeśli pracownik posiada jakiegokolwiek informacje dotyczące a) domniemanych znaczących braków w projekcie lub działaniu kontroli wewnętrznej i/lub kontroli ujawniania informacji, które mogą mieć negatywny wpływ na zdolność firmy do rejestrowania, przetwarzania, podsumowywania i raportowania danych finansowych lub b) domniemanych oszustw, w które zaangażowany jest zarząd lub inni pracownicy, którzy odgrywają znaczącą rolę w sprawozdawczości finansowej firmy, ujawnianiu informacji lub kontroli wewnętrznej, musi on niezwłocznie przekazać takie informacje swojemu kierownikowi lub jednej z osób kontaktowych wymienionych w części „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” na stronie 5.



Co wchodzi w zakres dokumentacji biznesowej firmy Vertiv?

Dokumentacja biznesowa składa się między innymi z następujących dokumentów występujących w formie papierowej lub elektronicznej:

- Dokumentacja finansowa
- Karty czasu pracy
- Sprawozdania z wydatków
- Informacje o produktach i karty charakterystyki
- Sprawozdania z badań produktów
- Sprawozdania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska

Jakie są konsekwencje sporządzania fałszywych dokumentów handlowych?

Sporządzanie fałszywych dokumentów biznesowych może prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Co więcej, takie zachowanie może zaszkodzić reputacji firmy Vertiv i skutkować pociągnięciem do odpowiedzialności cywilnej lub karnej dla firmy i odpowiedzialnego pracownika.

Co należy zrobić, jeżeli zauważy się, że pracownik fałszuje wyniki działalności lub w inny sposób sporządza fałszywą dokumentację biznesową?

Należy niezwłocznie zgłosić problem jednej z osób kontaktowych wskazanych w części „Jak uzyskać pomoc lub zgłosić obawy” na stronie 5. Jeśli pracownik nie chce zgłaszać problemu swojemu kierownikowi, można zrobić to anonimowo, korzystając z infolinii Vertiv. W zależności od okoliczności dział kadr i dział prawny firmy Vertiv mogą zbadać sprawę bez ujawniania Twojego udziału.

Przeciwdziałanie korupcji

Korupcja nadwyręża zaufanie publiczne, utrudnia uczciwy handel i zagraża rozwojowi gospodarczemu i społecznemu na całym świecie. Wiele krajów wprowadziło przepisy antykorupcyjne, które zabraniają firmom i osobom prywatnym stosowania łapówek, nielegalnych prowizji lub innych działań korupcyjnych w celu uzyskania korzyści biznesowych lub niewłaściwej przewagi konkurencyjnej. Firma Vertiv jest zobowiązana do prowadzenia działalności zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami antykorupcyjnymi.

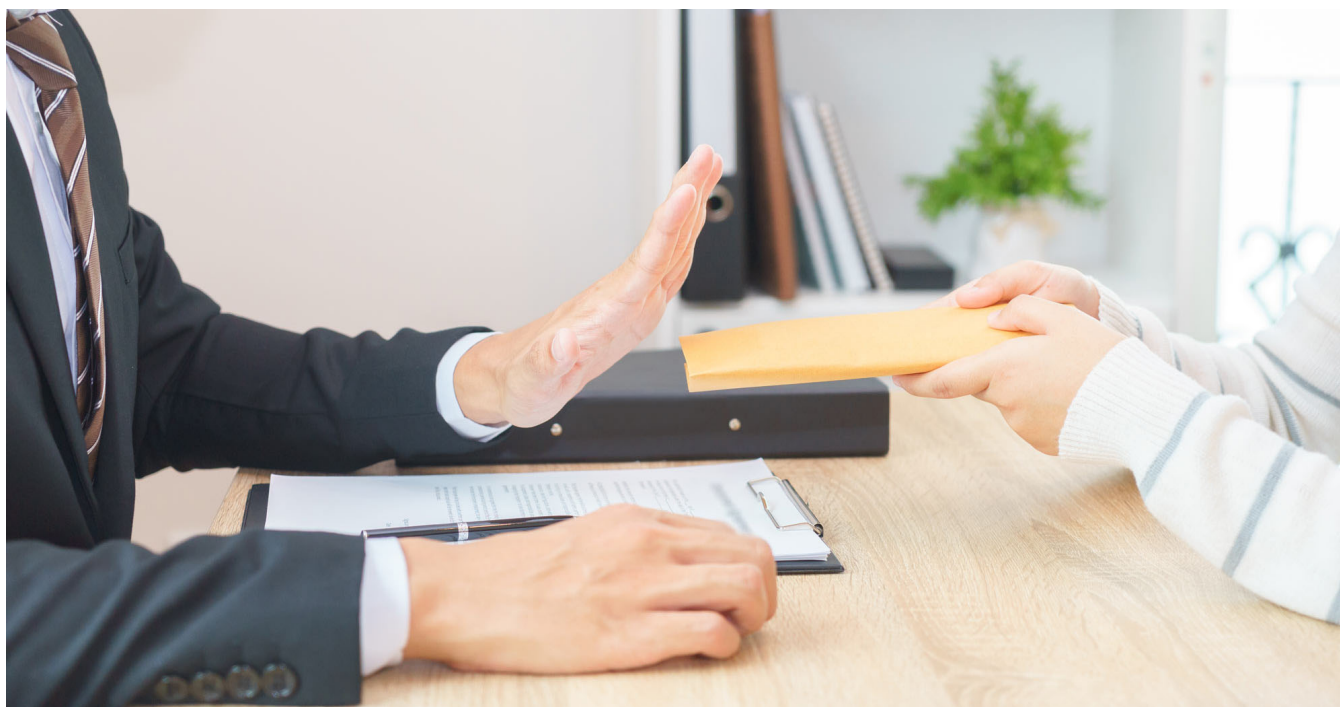
Łapówki, nielegalne prowizje i inne płatności o charakterze korupcyjnym są zabronione na całym świecie. Pracownikom i członkom zarządu firmy Vertiv zabrania się bezpośredniego lub pośredniego oferowania, wręczania, wymuszania lub przyjmowania wszelkich form łapówek, nielegalnych prowizji i innych płatności o charakterze korupcyjnym na rzecz lub od jakiejkolwiek osoby lub organizacji, w tym agencji rządowych, poszczególnych urzędników państwowych, firm prywatnych lub pracowników tych firm w jakichkolwiek okolicznościach. W przypadku uzyskania informacji o takich działaniach należy niezwłocznie zgłosić je kierownikowi lub działowi prawnemu. Zakaz płatności o charakterze korupcyjnym obowiązuje na całym świecie, bez względu na panujące zwyczaje, lokalne praktyki czy warunki konkurencji. Ponadto zakaz ten dotyczy wszystkich osób lub firm działających w imieniu firmy Vertiv, jak agenci sprzedaży, dystrybutorzy, przedstawiciele, usługodawcy, wykonawcy, dostawcy i partnerzy joint venture.

Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów antykorupcyjnych może skutkować sankcjami karnymi, cywilnymi i regulacyjnymi zarówno dla firmy Vertiv, jak i uczestniczących w procederze osób. Ponadto wobec pracowników firmy Vertiv, członków zarządu, wykonawcom i podmiotom zewnętrznym, którym udowodniono naruszenie takich przepisów, zostanie wszczęte postępowanie dyscyplinarne, łącznie z rozwiązywaniem stosunku pracy lub zerwaniem umowy.

Łapówki

Łapówka to pieniądze lub inne korzyści oferowane lub wręczane w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na osąd lub zachowanie danej osoby lub i wywołania pożądanego rezultatu lub działania. Łapówki i niewłaściwe płatności mogą przybierać różne formy:

- Gotówka, prezenty, rozrywka, posiłki lub podróże
- Szkolenia, możliwości biznesowe lub zatrudnienie
- Zniżki lub ulgi osobiste
- Pomoc lub wsparcie dla członka rodziny urzędnika państwowego
- Wsparcie polityczne lub charytatywne



Więcej informacji na temat tego, co może stanowić łapówkę, można znaleźć w dokumencie „*Polityka antykorupcyjna*” firmy Vertiv. W przypadku wręczania prezentów, posiłków, rozrywek i innych wartościowych rzeczy należy podać cel biznesowy oraz imię i nazwisko, stanowisko i dane pracodawcy osoby obdarowanej w systemie wstępnego zatwierdzania i zwrotu kosztów firmy Vertiv. O otrzymaniu prezentu należy poinformować swojego kierownika. Dodatkowe wskazówki można znaleźć w dokumencie „*Zasady dotyczące prezentów, gościnności i podróży*” firmy Vertiv.

Gratyfikacja a łapówka

Gratyfikacja to niewielka płatność w gotówce lub niewielki podarunek dla urzędnika państwowego niskiego szczebla wyłącznie w celu przyspieszenia lub zabezpieczenia wykonania rutynowego, nieuznaniowego działania rządu. Gratyfikacje różnią się od łapówek tym, że oferuje się je lub żąda się ich w zamian za usługę, do której otrzymania dana osoba lub firma jest już uprawniona. Z kolei łapówki oferuje się w zamian za nienależne i nielegalne korzyści lub usługi, do których otrzymania nie jest się uprawnionym. Pomimo różnic i biorąc pod uwagę podobieństwa, wiele krajów przyjęło politykę zerowej tolerancji w odniesieniu do obu rodzajów płatności. Ponieważ ten obszar prawa jest szczególnie złożony, prosimy o skonsultowanie się z działem prawnym w celu uzyskania wskazówek dotyczących wszelkich gratyfikacji.

Nielegalne prowizje

Nielegalne prowizje to jeden z rodzajów łapówek. Są to pieniądze lub inne wartościowe rzeczy, które oferuje się lub wręcza w celu nieuczciwego uzyskania lub wynagrodzenia preferencyjnego traktowania w związku z transakcją. Przykładem nielegalnej prowizji jest sytuacja, w której dostawca części składa ofertę na kontrakt na sprzedaż części firmie Vertiv i żąda od kierownika ds. zamówień w firmie Vertiv przyznania mu kontraktu, w zamian proponując część kwoty, jaką otrzyma od firmy Vertiv w ramach tego kontraktu.

Działania dystrybutora lub sprzedawcy mogą stanowić łapówkę lub nielegalną prowizję

Wręczanie prezentów lub innych wartościowych rzeczy w celu nieuczciwego wpłynięcia na decyzje biznesowe stanowi łapówkę i jest niezgodne z prawem. Działanie za pośrednictwem podmiotu zewnętrznego, jak dystrybutor lub odsprzedawca, nie sprawia, że korupcja przestaje być przestępstwem albo staje się bardziej akceptowalna. Firma Vertiv może łamać przepisy antykorupcyjne w sytuacji, gdy wiedziała lub powinna była wiedzieć o korupcji ze strony podmiotu zewnętrznego, na przykład dystrybutora lub odsprzedawcy.





Czy pracownicy firmy, która jest w całości lub częściowo własnością rządu, są uważani za pracowników rządowych?

Tak. Definicja „urzędnika państwowego” jest szeroka i obejmuje pracowników firm należących do rządu lub podlegających jego kontroli. Jest to szczególnie ważne w krajach, w których rząd utrzymuje własność lub kontrolę nad przedsiębiorstwami w niektórych gałęziach przemysłu, czego przykładem jest udział rządu chińskiego w niektórych przedsiębiorstwach telekomunikacyjnych.

Pracownik chce nawiązać współpracę z dystrybutorem na terytorium, na którym panuje powszechna korupcja. Co należy zrobić?

W pierwszej kolejności należy skontaktować się z działem prawnym firmy Vertiv. Dział prawny firmy Vertiv przeprowadzi odpowiednie badanie due diligence dystrybutora przed zleceniem mu działania w imieniu firmy Vertiv. Wszyscy dystrybutorzy i inne podmioty zewnętrzne muszą posiadać umiejętności, talent i zasoby niezbędne do wykonywania swoich obowiązków oraz do działania w sposób uczciwy i zgodny z niniejszym kodeksem.

Jest pogłoska, że jeden z dystrybutorów firmy Vertiv może stosować nieuczciwe praktyki biznesowe. Co należy zrobić?

Należy natychmiast zgłosić swoje obawy do działu prawnego firmy Vertiv. Należy zwracać uwagę na zarzuty lub pogłoski o zachowaniach korupcyjnych. Firma Vertiv może być pociągnięta do odpowiedzialności za postępowanie swoich dystrybutorów i innych podmiotów zewnętrznych, nawet jeśli nie upoważniła ich do działań korupcyjnych ani nie brała w nich bezpośredniego udziału.

Dostawca oferuje gotówkę za przyspieszenie procesu zatwierdzania dostawcy. Co należy zrobić?

Należy grzecznie odrzucić ofertę i zgłosić próbę przekupstwa kierownikowi.

Firma zainteresowana dystrybucją produktów Vertiv zwraca się do przedstawiciela handlowego Vertiv i oferuje mu dużą „premię” za przyznanie firmie prawa do odsprzedaży produktów Vertiv w określonym regionie sprzedaży. Czy jest to dopuszczalne?

Nie! Przedstawiciel handlowy powinien odmówić przyjęcia zapłaty i natychmiast zgłosić ten incydent działowi prawnemu firmy Vertiv. Firma Vertiv nie będzie tolerować wymuszania nielegalnych premii ani ich przyjmowania w zamian za przyznanie kontraktu.

Pracownik zasłyszał rozmowę między innym pracownikiem firmy Vertiv a potencjalnym dostawcą firmy Vertiv. Podczas tej rozmowy dowiaduje się, że pracownik ma zamiar przyznać duży kontrakt dostawcy, mimo że jego propozycja nie jest wcale najkorzystniejsza. Dowiaduje się również, że pracownik ma otrzymać dużą sumę pieniędzy w związku z tym kontraktem. Co należy zrobić?

Należy zgłosić uzyskane informacje działowi prawnemu firmy Vertiv, ponieważ wygląda na to, że pracownik przyjmuje łapówkę, co może mieć katastrofalne skutki dla wszystkich zainteresowanych, w tym dostawcy i firmy Vertiv. Naruszenie standardów uczciwości biznesowej może spowodować potencjalne długoterminowe szkody dla reputacji i wiarygodności firmy Vertiv, co przewyższa wszelkie korzyści wynikające z wygranania kontraktu.

Pracownik znajduje się w kraju, w którym dopuszcza się stosowanie drobnych gratyfikacji przy pewnych rutynowych, nieuznaniowych działaniach rządowych. Kierownik przyznaje niewielką sumę pieniędzy, aby szybko złożyć zaświadczenie. Czy jest to dopuszczalne?

Należy wstępnie uzgodnić gratyfikację z działem prawnym, aby upewnić się, że przepisy obowiązujące w danym kraju zezwalają na takie płatności, co należy udokumentować i przekazać do działu prawnego.

Zakaz wpłat na cele polityczne

Polityka firmy Vertiv zabrania dokonywania wpłat na cele polityczne z funduszy korporacyjnych, zarówno w kraju, jak i za granicą. Prawo federalne Stanów Zjednoczonych zabrania kontrahentom rządu federalnego dokonywania wpłat, bezpośrednio lub pośrednio, w związku z wyborami federalnymi. Polityka ta nie ogranicza jednak pracownika ani członka zarządu w dokonywaniu osobistych wpłat na cele polityczne, z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, ani w angażowaniu się w działalność polityczną w ramach osobistych kompetencji i we własnym czasie.

Firma regularnie analizuje swoją działalność biznesową w celu ustalenia, czy może podlegać stanowym i lokalnym przepisom dotyczącym wpłat na cele polityczne i potwierdza zgodność z wszelkimi obowiązującymi przepisami, w tym poprzez wstępne rozliczanie wpłat pracowników na cele polityczne.



Działania lobbingowe

Firma Vertiv może współpracować z decydentami na szczeblu federalnym, stanowym i lokalnym, którzy kształtują prawa i przepisy regulujące naszą działalność, w celu promowania zasad i przepisów poprawiających bezpieczeństwo, ochronę, wydajność energetyczną i infrastrukturę. Możliwość przedstawiania rządowi faktów i różnych punktów widzenia jest niezbędna do tego, aby urzędnicy państwowi mogli podejmować dobre decyzje, które przyniosą korzyści całemu społeczeństwu. Firma Vertiv może również uczestniczyć w grupach branżowych w celu realizacji tych celów. Lobbing jest ściśle regulowany w kraju i za granicą, a wszystkie działania lobbingowe firmy Vertiv będą prowadzone zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami. Przed nawiązaniem kontaktu z jakimkolwiek urzędnikiem państwowym w imieniu firmy Vertiv należy najpierw skontaktować się z działem prawnym firmy Vertiv w celu uzyskania wskazówek.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu

Spółeczna odpowiedzialność biznesu jest główną wartością firmy Vertiv i stanowi integralną część sposobu prowadzenia przez nas działalności na całym świecie. Szanujemy godność i prawa człowieka oraz wymagamy tego samego od naszych dostawców i partnerów biznesowych. Szczegółowe informacje na temat zaangażowania firmy Vertiv w przestrzeganie praw człowieka we wszystkich jej działaniach na całym świecie można znaleźć w „Oświadczeniu o wysiłkach na rzecz zwalczania niewolnictwa i handlu ludźmi w łańcuchach dostaw” firmy Vertiv (zamieszczonym na witrynie www.vertiv.com) oraz w „Polityce praw człowieka” firmy Vertiv.

Praca dzieci

Firma Vertiv surowo zabrania zatrudniania dzieci i będzie przestrzegać wszystkich miejscowych przepisów dotyczących ograniczeń wiekowych i godzinowych. Oczekujemy i wymagamy tego samego od naszych dostawców.

Praca przymusowa

Firma Vertiv surowo zabrania, zarówno sobie, jak i swoim dostawcom, korzystania z jakiegokolwiek pracy przymusowej, niewolniczej lub opartej na zniewoleniu i zobowiązuje się przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących zwalczania niewolnictwa i handlu ludźmi.

Ochrona środowiska

Firma Vertiv zobowiązuje się dbać o środowisko naturalne i szanować społeczności, w których prowadzi działalność. Wymaga to od nas działania z poszanowaniem środowiska naturalnego oraz spełniania lub przekraczania wymagań określonych przez obowiązujące przepisy ustawowe i wykonawcze dotyczące ochrony środowiska. Firma Vertiv stara się unikać negatywnego wpływu na glebę, powietrze i zasoby wodne oraz na społeczności, w których prowadzi działalność.

Zgodność podmiotów zewnętrznych

W ramach „kodeksu postępowania dla dostawców” firmy Vertiv (zamieszczonego na stronie www.vertiv.com), firma Vertiv wymaga od swoich dostawców przestrzegania zasad praw człowieka opisanych powyżej. Ponadto firma Vertiv wybiera dostawców, którzy będą promować bezpieczeństwo i chronić środowisko, współpracując z firmą w celu opracowania zrównoważonych produktów i rozwiązań dla naszych klientów.

Zwolnienie z obowiązku przestrzegania kodeksu i jego zmiany

Zarząd (lub wyznaczona komisja) musi zatwierdzić każde zwolnienie dyrektora wykonawczego lub członka zarządu z obowiązku przestrzegania postanowień niniejszego kodeksu lub każdą zmianę niniejszego kodeksu (zgodnie z definicją poniżej), co będzie publicznie ujawnione na witrynie internetowej firmy Vertiv, jeśli wymagają tego obowiązujące przepisy ustawowe lub wykonawcze. „Zmiana” oznacza każdą zmianę w niniejszym kodeksie poza drobnymi poprawkami technicznymi, administracyjnymi lub innymi nieistotnymi zmianami.

Należy pamiętać, że intencją firmy Vertiv nie jest zezwalanie na odstępstwa od wymagań niniejszego kodeksu. Firma oczekuje pełnego przestrzegania kodeksu.

Czego należy się spodziewać po zadaniu pytania lub zgłoszeniu obaw

Firma Vertiv poważnie traktuje swoje obowiązki wynikające z niniejszego kodeksu postępowania, w tym bada wszelkie naruszenia kodeksu zgłoszone w dobrej wierze. Firma Vertiv będzie traktować takie zgłoszenia w sposób poufny w możliwym zakresie, zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami szczegółowego dochodzenia.

Kiedy firma Vertiv dowiaduje się o potencjalnym problemie związanym ze zgodnością z przepisami, sprawę przydziela się do zbadania odpowiedniej osobie lub działowi firmy. W zależności od sytuacji może to być dział kadr, dział prawny, dział finansowy, dział ochrony środowiska lub inny dział firmy Vertiv. W niektórych przypadkach możemy skorzystać z usług zewnętrznego inspektora i/lub złożyć doniesienie do odpowiednich władz.

Dochodzenia przebiegają znacznie sprawniej, gdy osoba, która zgłosiła potencjalny problem, dzieli się szczegółowymi informacjami i nawiązuje dwustronną komunikację z prowadzącym dochodzenie. Możliwe jest zachowanie anonimowości, choć z punktu widzenia osoby prowadzącej dochodzenie lepiej jest wiedzieć, kto dzieli się swoimi obawami, ponieważ poprawia to komunikację i może zapewnić większą wiarygodność zarzutów.

Firma Vertiv zdaje sobie sprawę, że niektórych zarzutów nie można udowodnić lub mogą one być po prostu nieprawdziwe. Zasadą jest niepodejmowanie działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze podzieliły się swoimi obawami lub zgłosiły zarzuty w ramach programu zgodności z przepisami, mając przekonanie o rzeczywistym lub potencjalnym niewłaściwym postępowaniu. Zgłoszenie dokonane w „dobrej wierze” oznacza, że jest ono szczerze i prawidłowe według najlepszej wiedzy zgłaszającego. Firma Vertiv nie będzie tolerować działań odwetowych za skargi złożone w dobrej wierze. Osoby, które podejmują działania odwetowe wobec innych za zgłoszenie obaw, same naruszają niniejszy kodeks i zgodnie z miejscowym prawem, zasadami i regułami mogą zostać ukarane dyscyplinarnie, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Wprowadziliśmy te zasady, aby pracownicy nie wahali się dzielić swoimi problemami z obawy przed odwetem. Z drugiej strony firma Vertiv nie będzie tolerować nieuzasadnionych i bezpodstawnych zarzutów wysuwanych przeciwko danej osobie w celu jej prześladowania lub zdyskredytowania.

Jeśli to możliwe, po zakończeniu dochodzenia firma Vertiv przekaze informację zwrotną osobie, która zgłosiła problem. Nie ma takiej możliwości w przypadku zarzutów zgłoszonych anonimowo. Informacje dotyczące wyniku dochodzenia mogą być ograniczone ze względu na kwestie prawne lub poufność. Każda osoba, która zgłosi problem, powinna jednak mieć pewność, że firma Vertiv zbada wszystkie wiarygodne obawy i podejmie odpowiednie działania w celu rozwiązania stwierdzonych problemów.

Współpraca przy dochodzeniach

Współpraca przy dochodzeniach dotyczących możliwych naruszeń obowiązujących przepisów prawa i zasad postępowania – w tym tych przedstawionych w niniejszym kodeksie oraz tych wynikających z lokalnych zasad pracy i polityki firmy – jest obowiązkowa. Brak współpracy przy dochodzeniu, zastraszanie lub wywieranie nacisku na wewnętrznych lub zewnętrznych audytorów lub osoby prowadzące dochodzenie, a także próby wprowadzenia w błąd osoby prowadzącej dochodzenie stanowią poważne wykroczenie dyscyplinarne. Zgodnie z miejscowym prawem i obowiązującymi umowami lub porozumieniami o pracę lub obowiązkami konsultacyjnymi, może to skutkować rozwiązaniem stosunku pracy i wszczęciem postępowania cywilnego lub karnego.

Wnioski

Niniejszy kodeks zawiera ogólne wytyczne dotyczące prowadzenia działalności w imieniu firmy Vertiv w sposób konsekwentny i uczciwy. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących tych wytycznych należy skontaktować się z kierownikiem, działem kadr lub działem prawnym firmy Vertiv. Firma Vertiv oczekuje, że wszyscy pracownicy i członkowie zarządu będą przestrzegać opisanych standardów.

Żaden z zapisów niniejszego kodeksu nie ma na celu zmiany innych praw i obowiązków prawnych firmy Vertiv, jej pracowników (takich jak umowy o pracę na zasadzie „at will”) i członków zarządu. Niniejszy kodeks nie zawiera wyczerpujących zasad odnoszących się do wszystkich sytuacji, z którymi może zetknąć się pracownik firmy Vertiv. Firma Vertiv stosuje dodatkowe zasady, procedury i wytyczne, z których wiele jest

wymienionych w niniejszym kodeksie, a które określają bardziej szczegółowe wymagania mające zastosowanie w określonych sytuacjach. W razie napotkania sytuacji, której nie omówiono w niniejszym kodeksie i która może nie podlegać niniejszemu kodeksowi i zasadom firmy Vertiv, należy zwrócić się o poradę do kierownika, a w razie potrzeby do działu kadr lub działu prawnego.

Poświadczenie

Od pracowników i członków zarządu oczekuje się corocznego poświadczenia, że zapoznali się z kodeksem postępowania i przestrzegają jego zasad (poza poświadczeniem składanym przy zatrudnieniu). Oprócz tego dział audytu wewnętrznego firmy Vertiv przeprowadza coroczny, niezależny przegląd procesu ankietyzacji firmy. Wyniki tego przeglądu są corocznie przedstawiane Komitetowi Audytowemu firmy Vertiv.

Dokładnie zapoznałem(-am) się z niniejszym kodeksem postępowania. Rozumiem jego cel i postanowienia, stosuję się do nich i będę się do nich stosować, z wyjątkiem przypadków, o których mowa poniżej.

Prosimy wypełnić i odesłać niniejsze poświadczenie do działu kadr firmy Vertiv, gdzie zostanie dołączone do akt osobowych.

Podpis

Numer pracownika (jeśli dotyczy)

Imię i nazwisko drukiem lub drukowanymi literami

Data

Uwagi (np. potencjalny konflikt interesów, kwestie dotyczące zgodności itp.):

Nazwa i adres jednostki biznesowej:
