



Kodeks Etyki

Jeden Vertiv. Jeden Kodeks.



Zobowiązujemy się do prowadzenia *działalności zgodnie z najwyższymi normami etycznymi* poprzez realizację podstawowych wartości Vertiv:

- Postępuj jak właściciel naszej firmy
- Bądź pozytywnie nastawiony do współpracowników
- Angażuj się w swoją pracę
- Stawiaj sobie cele rozwojowe
- Wyprzedzaj potrzeby klienta
- Pracuj zespołowo
- Ucz się na własnych błędach
- Rozmawiaj z ludźmi, a nie o nich
- Buduj środowisko motywujące innych do pracy

„W Vertiv zawsze dążymy do prowadzenia działalności zgodnie z najwyższymi normami etycznymi. Zawsze prowadzimy interesy w sposób gwarantujący poszanowanie współpracowników, naszych klientów oraz społeczności, w których działamy. Podstawą tej zasady jest nasz Kodeks Etyki. Kodeks Etyki Vertiv określa nasze relacje ze wszystkimi interesariuszami, zarówno wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi. Zawiera wytyczne prowadzenia działalności przez pracowników i kierownictwo Vertiv na całym świecie. Omawia działania i zachowania każdego pracownika Vertiv, kładąc nacisk na szczerą i uczciwą relację z naszymi partnerami“.



Rob Johnson
Dyrektor Generalny
Vertiv

Treść

Informacje na temat kodeksu etyki.....	5
Wstęp	5
Kto powinien przestrzegać tego Kodeksu Etyki?.....	5
Wytyczne dotyczące stosowania Kodeksu Etyki	5
Przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa	5
Rzetelność dokumentacji finansowej	6
Jawność informacji publicznych i sprawozdawczość finansowa	7
Przeciwdziałanie korupcji	8
Konflikty interesów	12
Obrót udziałami i papierami wartościowymi	13
Poszanowanie praw człowieka.....	14
Różnorodność i równość szans	15
Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	15
Molestowanie.....	15
Zatrudnianie nieletnich	16
Praca przymusowa	16
Ochrona środowiska	16
Dostawcy	16
Działalność biznesowa na skalę międzynarodową	18
Zgodność z przepisami handlowymi — International Trade Management	19
Przepisy w zakresie przeciwdziałania bojkotom	19
Kontrola eksportu	19
Zgodność z przepisami imigracyjnymi	19
Aktywa spółki.....	21
Adres e-mail	21
Bezpieczeństwo informatyczne	22
Własność intelektualna	22
Prywatność danych.....	22
Występowanie w imieniu firmy Vertiv	22
Standardy etyczne w zawieraniu kontraktów rządowych	23
Informacje poufne	23
Konsultanci i agenci.....	23
Nieangażowanie się w przekazywanie prezentów i drobnych gratyfikacji	23

Wymagania dotyczące realizacji kontraktów	23
Naliczanie kosztów kontraktów rządowych.....	23
Negocjowanie kontraktów.....	24
Dokumenty poufne	24
Płatności na rzecz partii politycznych	24
Zatrudnianie obecnych i byłych urzędników państwowych.....	25
Pozostałe wymagania.....	25
Zmiany i odstępowstwa.....	26
Obowiązki firmy	26
Obowiązki pracownika.....	26
Obowiązki kierownictwa	27
Jak otrzymać wsparcie lub zgłosić wątpliwości	27
Zakaz działań odwetowych.....	28
Czego oczekiwać po zgłoszeniu pytania lub wątpliwości.....	28
Współpraca przy dochodzeniach	29
Oświadczenie	30

Informacje na temat kodeksu etyki

Wstęp

Niniejszy Kodeks Etyki zawiera wytyczne prowadzenia działalności przez pracowników i kierownictwo Vertiv na całym świecie. Omawia działania i zachowania każdego pracownika Vertiv, kładąc nacisk na szczerłość oraz uczciwość w relacji z naszymi partnerami. Jego celem nie jest zajęcie się każdą kwestią etyczną. Kodeks stanowi rodzaj drogowskazu w podejmowaniu etycznych decyzji biznesowych na co dzień.

Kto powinien przestrzegać tego Kodeksu Etyki?

Każdy pracownik i członek kierownictwa jest osobiście zobowiązany przeczytać niniejszy Kodeks etyczny, zrozumieć go i przestrzegać jego postanowień. Wszystkie spółki zależne, oddziały i inne podmioty, w których Vertiv posiada tytuły własności, są zobowiązane do przestrzegania niniejszego Kodeksu Etyki. Kodeks odnosi się również do osób trzecich zaangażowanych w świadczenie usług lub pomagających w świadczeniu usług na rzecz firmy Vertiv lub w jej imieniu. Vertiv nie zezwala osobom trzecim na zabronione działania w imieniu firmy.

Wytyczne dotyczące stosowania Kodeksu Etyki

Niniejszy Kodeks Etyki nie opisuje wszystkich praktyk biznesowych ani nie odpowiada na każdą kwestię związaną z prowadzeniem działalności. Oczekuje się, że każda osoba w oparciu o własny osąd będzie stosować zasady zawarte w niniejszym Kodeksie stosownie do konkretnej sytuacji. W przypadku wątpliwości, czy dane działanie jest właściwe, należy zadać sobie poniższe pytania. Jeśli odpowiedź na następujące pytania brzmi „tak”, można mieć pewność, że dane działanie jest prawidłowe.

- Czy działanie jest zgodne z zasadami uczciwości i rzetelności Vertiv?
- Czy moje działania będą chronić i wzmacniać reputację Vertiv jako firmy postępującej etycznie?
- Czy gdyby moja decyzja została ujawniona na forum, czuł(a)bym się z tym dobrze?

Przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa

Vertiv przestrzega przepisów, zasad i rozporządzeń, które mają zastosowanie do działalności firmy na całym świecie. Jako przedstawiciel Vertiv musisz przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów, zasad i rozporządzeń wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. Presja ze strony przełożonego ani wymagania związane z warunkami prowadzenia działalności gospodarczej nie zwalniają nikogo z przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów, zasad i rozporządzeń.

Jako firma z siedzibą w Stanach Zjednoczonych Vertiv podlega przepisom obowiązującym w Stanach Zjednoczonych i musi ich przestrzegać. Vertiv podlega również prawom innych krajów, w których działa.

W przypadku prowadzenia działalności w imieniu Vertiv ważne jest, aby znać i rozumieć obowiązujące przepisy lokalne. Należy również wiedzieć, jak przepisy prawne innych jurysdykcji wpływają na dane działania. W przypadku pytań dotyczących obowiązujących przepisów lub rozbieżności między takimi przepisami należy zawsze zwracać się o pomoc do swojego przełożonego lub działu prawnego Vertiv.



Często zadawane pytania

Prowadząc działalność w imieniu Vertiv odkrywasz, że lokalne prawo lub wymóg prawny jest sprzeczny z prawem Stanów Zjednoczonych lub zasadami Vertiv. Co należy zrobić?

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

Odkrywasz, że dostawca Vertiv przedstawił nieprawdziwy odsetek lokalnych materiałów, aby spełnić wymagania rządowe. Co należy zrobić?

Należy zwrócić się do kierownika ds. zamówień Vertiv. Jeśli sprawa nie zostanie rozwiązana lub zachowanie się powtórzy, należy zgłosić wątpliwości w sposób opisany w niniejszym Kodeksie Etyki.

Jako kierownik ds. dystrybucji zauważasz, że wysyłka Vertiv ma zostać dostarczona do kraju objętego sankcjami, co naruszyłoby przepisy dotyczące kontroli eksportu obowiązujące w Stanach Zjednoczonych. Co należy zrobić?

Należy zatrzymać wysyłkę i sprawdzić, dlaczego doszło do pomyłki. Jeśli odkryjesz wykroczenie lub naruszenie zasad etycznych, powinieneś/powinnaś zgłosić swoje wątpliwości w sposób opisany w niniejszym Kodeksie Etyki.

Rzetelność dokumentacji finansowej

Vertiv zobowiązuje się do prowadzenia dokładnych i kompletnych sprawozdań finansowych i innych dokumentów biznesowych oraz przekazywania kompletnych, uczciwych, dokładnych i aktualnych wyników finansowych i innych istotnych informacji. Nasi klienci i partnerzy biznesowi wymagają, aby nasza firma w rzetelny sposób dokumentowała i zgłaszała informacje finansowe. Reprezentując firmę Vertiv, nigdy nie wolno podawać nieprawidłowych danych finansowych ani wyników firmy. Nie wolno również wprowadzać do ksiąg lub dokumentów finansowych danych mających na celu zamierzone ukrycie, wprowadzenie w błąd lub zamaskowanie prawdziwego charakteru transakcji, wyniku lub salda. Zawsze należy przestrzegać prawa i ogólnie przyjętych zasad rachunkowości.

Odpowiedzialność za prowadzenie rzetelnych ksiąg i dokumentów finansowych nie należy wyłącznie do działu finansów i księgowości. Wszyscy mamy obowiązek postępowania w sposób uczciwy podczas pracy z dokumentacją finansową, w tym sprawozdaniami dotyczącymi wydatków oraz dokumentacją dotyczącą transakcji sprzedaży. Fałszowanie sprawozdania dotyczącego wydatków, nawet na niewielką kwotę, jest oszustwem i kradzieżą oraz może skutkować działaniami dyscyplinarnymi, w tym rozwiązaniem stosunku pracy i postępowaniem karnym.

Rzetelność sprawozdawczości finansowej jest szczególnie ważna w przypadku pracowników odpowiedzialnych za sprzedaż albo pracowników na innych stanowiskach związanych z wymogiem osiągnięcia określonych wyników. Nigdy nie możemy pozwolić, aby presja na realizację celów w zakresie sprzedaży ani możliwość uzyskania dodatkowej prowizji ze sprzedaży skłoniły nas do sztucznego poprawiania, podwyższania czy też zawyżania naszych wyników w zakresie sprzedaży za jakiegokolwiek okres. Przykłady tego rodzaju niewłaściwego postępowania obejmują wprowadzanie fałszywych, wprowadzających w błąd albo zawyżonych danych sprzedaży lub zawieranie z klientami, dystrybutorami albo innymi osobami trzecimi sztucznych porozumień w zakresie wysyłki, dostawy, wycen, przeniesienia tytułu albo innych porozumień.

Szczególnie istotna jest rzetelność sprawozdań finansowych firmy Vertiv. Pracownikom nie wolno podejmować żadnych działań polegających na nieuczciwym wpływniu, przymuszaniu, manipulowaniu lub wprowadzaniu w błąd księgowych lub konsultantów przeprowadzających audyt sprawozdań finansowych firmy w celu istotnego zafałszowania stanu faktycznego w tych sprawozdaniach.

Jawność informacji publicznych i sprawozdawczość finansowa

Obowiązkiem Vertiv jest skuteczne i rzetelne przekazywanie informacji akcjonariuszom, agencjom rządowym oraz innym odbiorcom, aby mogli oni uzyskać rzeczywisty obraz sytuacji finansowej i wyników działalności firmy. Vertiv dokłada wszelkich starań, aby przedstawiać w odpowiednim terminie kompletne i rzetelne sprawozdania i informacje. Wszyscy pracownicy odpowiedzialni za przygotowywanie sprawozdań i informacji, w tym ich sporządzanie, weryfikowanie, podpisywanie albo poświadczanie informacji, muszą zapewnić kompletność, rzetelność, dokładność oraz sporządzenie ich w odpowiednim terminie i w sposób zrozumiały.

Ponadto Dyrektor Generalny („Dyrektor Generalny”) Vertiv i każda jednostka zależna spółki (albo osoby wykonujące podobne funkcje) oraz każda inna osoba, która zazwyczaj jest zaangażowana w sprawozdawczość finansową firmy, muszą zapoznać się z obowiązującymi w firmie wymogami dotyczącymi ujawniania informacji, jak również z działalnością biznesową i finansową firmy.

W przypadku powzięcia jakichkolwiek informacji dotyczących (a) istotnych braków w konstrukcji albo działaniu mechanizmów kontroli wewnętrznej lub kontroli w zakresie ujawniania informacji, które mogą negatywnie wpłynąć na możliwości rejestrowania, przetwarzania, zestawiania albo zgłaszania danych finansowych przez firmę; albo (b) wszelkich przypadków oszustwa, które dotyczą członków kierownictwa albo innych pracowników pełniących istotną rolę w zakresie sprawozdawczości finansowej, ujawnień informacji albo mechanizmów kontroli wewnętrznej firmy, należy niezwłocznie poinformować o takich kwestiach przełożonego albo dowolną osobę określoną w części „Jak otrzymać wsparcie albo zgłosić wątpliwości” niniejszego Kodeksu etycznego (str. 28).

Jakie są przykłady dokumentów biznesowych Vertiv?

Dokumenty biznesowe w formie papierowej lub elektronicznej to m.in.:

- sprawozdania finansowe
- karty ewidencji czasu pracy
- sprawozdania dotyczące wydatków
- informacje o produkcie i arkusze danych
- sprawozdania z testowania produktów
- sprawozdania dotyczące ochrony środowiska i BHP.

Jakie są konsekwencje tworzenia fałszywych dokumentów biznesowych?

Tworzenie fałszywych dokumentów biznesowych może prowadzić do działań dyscyplinarnych, w tym do rozwiązania stosunku pracy. Ponadto takie zachowanie może zaszkodzić reputacji Vertiv oraz skutkować wszczęciem postępowania cywilnego lub karnego wobec firmy i odpowiedzialnego pracownika.

Co należy zrobić, jeśli pracownik zgłasza fałszywe wyniki biznesowe lub w inny sposób tworzy nieprawdziwe dokumenty biznesowe?

Należy zgłosić swoje wątpliwości w sposób opisany w niniejszym Kodeksie Etyki. Jeśli nie jesteś w stanie poruszyć problemu ze swoim przełożonym, możesz zgłosić swoje obawy anonimowo, dzwoniąc na globalną infolinię ds. etyki Vertiv. W zależności od okoliczności, dział kadr i dział prawny Vertiv mogą zbadać sprawę bez ujawniania Twoich danych.

Przeciwdziałanie korupcji

Korupcja zmniejsza zaufanie społeczeństwa, utrudnia uczciwy handel oraz zagraża rozwojowi gospodarczemu i społecznemu na całym świecie. Wiele krajów uchwaliło przepisy antykorupcyjne, takie jak amerykańska Ustawa o Zagranicznych Praktykach Korupcyjnych (z ang. Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), brytyjska ustawa antykorupcyjna (United Kingdom Bribery Act) oraz brazylijska ustawa antykorupcyjna z 2014 roku (Brazil Clean Company Act 2014) (ustawa nr 12 846). Przepisy te zabraniają firmom i osobom prywatnym stosowania łapówek, nielegalnych prowizji lub innych działań korupcyjnych w celu uzyskania korzyści biznesowych lub niewłaściwej przewagi konkurencyjnej. Vertiv zobowiązuje się do prowadzenia działalności zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami antykorupcyjnymi.



Łapówki, nielegalne prowizje i inne płatności o charakterze korupcyjnym są zabronione na całym świecie. Pracownicy i kierownictwo Vertiv nie mogą bezpośrednio lub pośrednio dopraszać się ani przyjmować żadnych łapówek, nielegalnych prowizji ani innej płatności o charakterze korupcyjnym, ani niczego wartościowego od jakiegokolwiek osoby lub organizacji, w tym agencji rządowych, poszczególnych urzędników rządowych, firm prywatnych lub pracowników tych firm

w każdych okolicznościach. Pracownicy i kierownictwo nie mogą również oferować ani wręczać takich form płatności i przekupstwa wyżej wymienionym podmiotom. Zakaz ten obowiązuje na całym świecie, bez wyjątków dla obowiązujących zwyczajów, lokalnych praktyk lub warunków konkurencyjnych. Dodatkowo, zakaz ten dotyczy zarówno dowolnej osoby, jak i firmy działającej w imieniu Vertiv, takiej jak agenci handlowi, dystrybutorzy, przedstawiciele, dostawcy usług, podwykonawcy, dostawcy oraz partnerzy joint venture.

Nieprzestrzeganie stosownych przepisów antykorupcyjnych może skutkować sankcjami karnymi, cywilnymi i regulaminowymi zarówno dla Vertiv, jak i dla osób, których takie działanie bezpośrednio dotyczy. Ponadto względem pracowników, kierownictwa, kontrahentów i osób trzecich, które naruszyły takie przepisy, wszczęte zostanie postępowanie dyscyplinarne, z rozwiązaniem stosunku pracy lub umowy włącznie.



Często zadawane pytania

Czym jest łapówka?

Łapówka to pieniądze lub inna wartościowa rzecz oferowane lub przyznawane nielegalnie lub niezgodnie z wartościami etycznymi w celu wpłynięcia na osąd lub zachowanie osoby lub wywołaniażądanego rezultatu bądź działania. Łapówka ani „inna wartościowa rzecz“ nie musi charakteryzować się bardzo dużą wartością. Lunch lub zaproszenie na imprezę sportową można interpretować jako „inną wartościową rzecz“. Łapówka to np:

- środki pieniężne,
- upominki;
- imprezy kulturalno-rozrywkowe, posiłki albo podróże;
- szkolenia,
- możliwości biznesowe,
- zatrudnienie,
- indywidualne zniżki albo kredyty,
- pomoc albo wsparcie udzielane członkowi rodziny urzędnika państwowego,
- darowizna na cele polityczne i charytatywne.

Czym jest nielegalna prowizja?

Nielegalna prowizja to rodzaj łapówki. Są to pieniądze lub inna wartościowa rzecz oferowana lub wręczana w celu niewłaściwego uzyskania lub nagrodzenia korzystnego traktowania w związku z transakcją. Przykładem oferowania nielegalnej prowizji jest sytuacja, w której dostawca biorący udział w przetargu na sprzedaż części firmie Vertiv zobowiązuje się zapłacić kierownikowi ds. zamówień pewną sumę pieniędzy, które dostawca części otrzyma od Vertiv w ramach umowy w zamian za to, że kierownik wybierze ofertę tego dostawcy.

Czy firma Vertiv może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za działania dystrybutora lub agenta handlowego?

„Tak”. Wręczenie prezentów i innych wartościowych rzeczy w celu wpłynięcia na decyzje biznesowe to niezgodne z prawem działania korupcyjne. Wszelkie działania realizowane za pośrednictwem osób trzecich, na przykład przez dystrybutora lub agenta handlowego, nie umniejszają szkodliwości korupcji w odniesieniu do prawa karnego ani nie sprawiają, że korupcja jest w większym stopniu akceptowalna.

Naruszenie przepisów antykorupcyjnych może nastąpić nawet w sytuacji, w której Vertiv ma świadomość korupcji u osoby trzeciej, na przykład dystrybutora lub agenta handlowego.

Czy pracownicy firmy, która w całości lub częściowo jest własnością rządu, są pracownikami administracji rządowej?

„Tak”. Definicja „urzędnika państwowego” jest szeroka i obejmuje pracowników przedsiębiorstw będących własnością rządu lub kontrolowanych przez rząd. Jest to szczególnie ważne w krajach, w których rząd jest właścicielem spółki lub sprawuje kontrolę nad spółkami w niektórych branżach, np. spółki telekomunikacyjne są własnością chińskiego rządu.

Chcesz zaangażować agenta handlowego na obszarze, na którym korupcja jest powszechna. Co należy zrobić?

Vertiv przeprowadza badanie Due Diligence przed zaangażowaniem osób trzecich do działania w imieniu firmy. Osoba trzecia musi dysponować umiejętnościami, talentem i zasobami, aby wywiązywać się ze swoich obowiązków oraz działać uczciwie i zgodnie z Kodeksem Etyki. Przed zaangażowaniem osoby trzeciej do działania w imieniu Vertiv, należy skontaktować się z działem prawnym Vertiv w celu uzyskania pomocy.

Słyszysz plotkę, że jeden z dystrybutorów Vertiv może brać udział w korupcyjnych praktykach biznesowych. Co należy zrobić?

Należy zgłosić swoje wątpliwości w sposób opisany w niniejszym Kodeksie Etyki. Zwróć uwagę na zarzuty lub plotki o zachowaniu korupcyjnym. Firma Vertiv może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za zachowanie swoich dystrybutorów lub innych osób trzecich, nawet jeśli nie wyraziła zgody na to zachowanie lub nie wiedziała, że miało ono miejsce.

Dostawca oferuje gotówkę, jeśli przyspieszysz proces zatwierdzania dostawcy. Co należy zrobić?

Należy odrzucić ofertę i zgłosić przypadek oferowania nielegalnej prowizji swojemu przełożonemu.

Prezenty, gesty gościnności i imprezy kulturalno-rozrywkowe

Wręczanie i przyjmowanie prezentów biznesowych oraz zaproszeń na imprezy kulturalno-rozrywkowe na skromną skalę stanowi normalną część budowania wartości firmy i wzmacniania relacji z dostawcami, klientami oraz innymi osobami trzecimi. Zanim jednak wręczysz lub otrzymasz coś wartościowego, najpierw sprawdź, co jest dozwolone przez lokalne prawo i zasady stosowane przez inne strony. W wielu przypadkach obowiązują ścisłe przepisy i zasady zabraniające wręczania i otrzymywania prezentów lub gestów gościnności w jakiegokolwiek formie, szczególnie w przypadku zaangażowania urzędników państwowych.

Dopuszczalna forma prezentu zależy od okoliczności, należy jednak bezwzględnie unikać nawet najmniejszych oznak niewłaściwego postępowania. Vertiv zabrania wręczania lub otrzymywania gotówki, bonów podarunkowych, kuponów lub innych prezentów uznawanych w konkretnych okolicznościach za

kosztowne lub niewłaściwe. Zasadniczo pracownicy Vertiv mogą oferować lub przyjmować prezenty pod warunkiem, że prezent jest zgodny z prawem, a także:

- nie stwarza pozoru ani zobowiązania, że osoba lub strona wręczająca prezent ma prawo do jakiegokolwiek korzyści lub preferencyjnego traktowania w zamian za prezent;
- nie zawstydziłby firmy Vertiv lub innej strony, jeśli informacja o nim zostałaby ujawniona publicznie;
- spełnia wymogi nałożone przez lokalne kierownictwo, o ile takie istnieją; oraz
- jest zatwierdzony i ujawniony zgodnie z zasadami firmy Vertiv dotyczącymi prezentów i gestów gościnności.

Osoby oferujące lub akceptujące zaproszenia na imprezy kulturalno-rozrywkowe muszą zapoznać się z obowiązującymi przepisami prawnymi. Imprezy kulturalno-rozrywkowe dla pracowników i kierownictwa Vertiv muszą:

- zdarzać się sporadycznie;
- być zgodna z obowiązującymi przepisami prawa;
- być w dobrym guście i odbywać się w miejscu odpowiednim dla działalności biznesowej;
- być właściwa dla danej okazji;
- nie być łapówką, nielegalną prowizją ani innym nielegalnym, niewłaściwym lub nieetycznym zachowaniem;
- nie stwarzać wrażenia, że firma Vertiv lub inna strona są preferencyjnie traktowane; oraz
- być zatwierdzona i ujawniona zgodnie z zasadami Vertiv dotyczącymi prezentów i gestów gościnności.

Jeśli nie wiesz, czy możesz przyjąć prezent lub zaproszenie na imprezę, zapytaj swojego przełożonego, specjalistę ds. etyki w jednostce organizacyjnej lub działu prawnego Vertiv. Jeśli odmowa przyjęcia prezentu mogłaby być obraźliwa, zaś prezent lub impreza kulturalno-rozrywkowa ma dużą wartość, to taką sytuację należy omówić z osobami do kontaktu, które pomogą znaleźć najodpowiedniejszy sposób ochrony pracowników oraz firmy Vertiv przed niewłaściwym postępowaniem.



Często zadawane pytania

Czy istnieją jakieś specjalne przepisy lub zasady, które mają zastosowanie, jeśli osoba trzecia jest jednostką rządową lub urzędnikiem państwowym?

„Tak”. Oferowanie prezentu lub zaproszenia na imprezę kulturalno-rozrywkową urzędnikowi państwowemu lub pracownikowi jednostki rządowej podlega złożonym przepisom i regulacjom prawnym. Przed zaoferowaniem lub otrzymaniem prezentu lub zaproszenia na imprezę kulturalno-rozrywkową najpierw należy uzyskać poradę od działu prawnego Vertiv. Więcej wskazówek dotyczących interakcji z urzędnikami państwowymi można znaleźć na stronie 23 („Standardy etyczne w zawieraniu kontraktów rządowych“).

Czy stosownym jest prośenie dostawcy, aby zabrał nas na zawody sportowe?

Nie. Nigdy nie należy prosić o prezenty ani zaproszenia na imprezy kulturalno-rozrywkowe, które przyniosą osobistą korzyść, niezależnie od ich wartości.

Czy wypada wziąć udział w wydarzeniu sportowym, w przypadku zaproszenia przez dostawcę?
Tak, jeśli udział w wydarzeniu jest zgodny z zasadami opisanymi w niniejszym Kodeksie Etyki, jego wartość jest umiarkowana, jest zgodny z normalnymi praktykami branżowymi i lokalnymi przepisami, a także jeśli wraz z dostawcą planujecie wziąć udział w imprezie w celach biznesowych.

Część mojej pracy wiąże się z planowaniem wydarzeń i często planuję wydarzenia, które odbywają się w hotelach i innych obiektach. Hotel zaoferował mi wolny pokój na jedną noc tylko dla mnie, aby umożliwić sprawdzenie obiektu jako miejsca, w którym odbędzie się nadchodzące wydarzenie biznesowe Vertiv. Czy można zaakceptować taką propozycję?
„Tak”. Hotel oferuje bezpłatny pokój dla jednej osoby na ograniczony czas w celu realizacji uzasadnionego celu biznesowego.

A jeśli powyższy hotel zaoferował darmowy pokój dla mnie i mojej rodziny na weekend jako wyraz kurtuazji wobec firmy Vertiv. Czy można zaakceptować taką propozycję?

Nie. Akceptacja darmowego noclegu dla pracownika Vertiv i jego rodziny może być odebrana jako próba wpłynięcia przez hotel na decyzje biznesowe. Darmowy pokój nie jest oferowany w związku z uzasadnionym celem biznesowym. Należy uprzejmie odrzucić ofertę hotelu.

Konflikty interesów

Twoim obowiązkiem jest unikanie relacji i zachowań, które mogłyby spowodować rzeczywiste lub pozorne konflikty między osobistymi interesami a lojalnością wobec firmy Vertiv. Nie należy używać swojej pozycji w Vertiv w celu uzyskania niewłaściwych korzyści dla siebie lub innych. W żadnym wypadku nie można konkurować z firmą Vertiv.

Konflikt interesów może występować, gdy pracownik lub jego znajomi mogą czerpać korzyści kosztem firmy Vertiv. Przykładowo, konflikt interesów występuje wtedy, gdy firma Vertiv płaci więcej niż powinna za dostawy od dystrybutora, którego jesteś właścicielem, lub który jest własnością jednego z Twoich znajomych lub bliskich krewnych.

Jeśli Ty lub członek Twojej najbliższej rodziny osiąga korzyści finansowe lub posiada udziały w nieruchomościach, prawach patentowych, papierach wartościowych, możliwościach zysku albo innych prawach lub ruchomościach wynikających z lub powiązanych bezpośrednio z zatrudnieniem w Vertiv, o takiej sytuacji należy poinformować naszą firmę. Problem powstaje nawet wtedy, gdy nie ma rzeczywistego konfliktu interesów. Należy unikać samego pojawienia się sytuacji konfliktowej. W przypadku braku pewności co do słuszności postępowania należy zwrócić się o pomoc do swojego przełożonego albo działu prawnego Vertiv.

Nasze podejście do unikania konfliktów chroni Ciebie oraz firmę Vertiv. Pracownicy mają obowiązek ujawniania wszystkich rzeczywistych i potencjalnych konfliktów interesów przełożonemu albo działowi prawnemu Vertiv. Wszelkie zgłoszone rzeczywiste i potencjalne konflikty zostaną ocenione przez dział prawny Vertiv, który



określi, czy istnieje konflikt, który mógłby mieć szkodliwe skutki dla firmy albo też czy doszło do naruszenia przepisów prawa. Vertiv może wprowadzać zmiany lub środki kontroli, aby uniknąć rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu. Przykładowo, jeśli wykryjesz potencjalny konflikt w wyborze dostawcy, Vertiv może wymagać, aby inny pracownik Vertiv ocenił dostawcę w celu wyeliminowania jakiegokolwiek rzeczywistego lub domniemanego konfliktu interesów.

? Często zadawane pytania

Czy mogę zatrudnić krewnego lub bliskiego przyjaciela do pracy w Vertiv w mojej jednostce biznesowej?

Tak, ale ta decyzja nie może zostać podjęta niezależnie. Stanowiłoby to rzeczywisty lub pozorny konflikt interesów. Przed zatrudnieniem takiej osoby należy zwrócić się do przełożonego, działu kadr lub działu prawnego Vertiv. Możliwe, że dostępne jest rozwiązanie, które pozwoli uniknąć potencjalnego konfliktu, na przykład powołanie niezależnej komisji rekrutacyjnej lub zatrudnienie danej osoby w innej jednostce biznesowej Vertiv.

Uczestniczysz w poufnym spotkaniu i dowiadujesz się, że Vertiv rozważa przejęcie spółki. Czy można użyć tych informacji, aby kupić akcje w tej firmie?

Nie. Takie działanie może stanowić konflikt interesów oraz naruszenie prawa.

Czy mogę zasiadać w radzie nadzorczej spółki, która nie jest konkurentem ani dostawcą Vertiv?

Pracownik firmy Vertiv nie może przyjąć stanowiska w radzie nadzorczej spółki lub podobnego organu zarządzającego w innej spółce bez wcześniejszego uzyskania zgody od prezesa macierzystej jednostki organizacyjnej. Pracownicy centrali Vertiv muszą uzyskać zgodę od Dyrektora Generalnego albo działu prawnego Vertiv.

Jesteś kierownikiem ds. zamówień, a Twój współmałżonek jest zatrudniany przez jednego z Twoich dostawców. Co należy zrobić?

Należy ujawnić swojemu przełożonemu potencjalny konflikt interesów, aby umożliwić podjęcie odpowiednich działań. Mogą istnieć kroki, które Vertiv może podjąć wraz z Twoją pomocą, aby uniknąć rzeczywistych lub pozornych konfliktów interesów.

Obrót udziałami i papierami wartościowymi

Pracując dla firmy Vertiv lub w jej imieniu, możesz zapoznać się z informacjami na temat naszej firmy lub innej firmy, zanim takie informacje zostaną upublicznione. Takie informacje są często nazywane „informacjami poufnymi“ lub „istotnymi informacjami niepublicznymi“ i są uważane za „istotne“, jeśli wpływają na decyzje inwestora dotyczące kupna, sprzedaży lub posiadania akcji bądź innych papierów wartościowych spółki. Nigdy nie należy wykorzystywać ani niewłaściwie ujawniać istotnych informacji niejawnych dotyczących Vertiv ani innej firmy w celu zakupu, sprzedaży czy też przetrzymywania akcji albo innych papierów wartościowych. Co więcej nigdy nie wolno próbować manipulować ceną akcji w obrocie publicznym lub innych papierów wartościowych. Zakaz ten dotyczy również przekazywania lub dzielenia się informacjami z członkiem rodziny bądź znajomym.

Aby zapobiec wykorzystywaniu informacji poufnych oraz nadużyciom na rynku, należy przestrzegać następujących zasad:

- nigdy nie należy kupować, sprzedawać ani w żaden inny sposób prowadzić obrotu akcjami żadnej spółki notowanej w obrocie publicznym w przypadku posiadania istotnych informacji niejawnych;
- nigdy nie należy kupować, sprzedawać ani w żaden inny sposób prowadzić obrotu akcjami żadnej spółki notowanej w obrocie publicznym, dopóki wewnętrzne informacje poufne nie staną się powszechnie dostępne i nie upłynie wystarczająco dużo czasu, aby inwestorzy mogli ocenić takie informacje;
- nigdy nie ujawniaj informacji wewnętrznych nikomu spoza firmy Vertiv, w tym członkom rodziny lub znajomym;
- dziel się informacjami poufnymi wyłącznie z innymi pracownikami lub przedstawicielami Vertiv, którzy potrzebują takich informacji, aby przynosić korzyści firmie Vertiv;
- chroń wszystkie informacje poufne przed przypadkowym ujawnieniem;
- nigdy nie należy rozpowszechniać nieprawdziwych informacji o Vertiv ani jakiegokolwiek innej spółce notowanej w obrocie publicznym.



Często zadawane pytania

Jakie są przykłady „informacji poufnych“ lub „istotnych informacji niepublicznych“? Są to m.in.:

- wyniki finansowe przed ich opublikowaniem,
- znaczące zmiany w zarządzaniu firmą albo w jej strategii,
- nowe relacje biznesowe,
- przyszłe produkty, usługi albo plany marketingowe,
- informacje dotyczące procesów sądowych albo czynności wyjaśniających prowadzonych przez organy rządowe,
- przewidywane transakcje połączenia, przejęcia albo zbycia.

Z kim mogę się skontaktować, aby upewnić się, że nie naruszam prawa papierów wartościowych ani polityki Vertiv?

Prawo papierów wartościowych jest złożone. W przypadku jakichkolwiek pytań lub jeśli potrzebujesz pomocy w ustaleniu, czy posiadane przez Ciebie informacje mogą być uważane za „informacje poufne“ lub „istotne niepubliczne informacje“, skontaktuj się z działem prawnym Vertiv.

Poszanowanie praw człowieka

Spółeczna odpowiedzialność biznesu jest podstawową wartością Vertiv oraz nieodłączną częścią sposobu, w jaki prowadzimy działalność na całym świecie. Szanujemy godność i prawa każdego człowieka oraz wymagamy od naszych dostawców i partnerów biznesowych tego samego.

Różnorodność i równość szans

Vertiv ceni różne pomysły i punkty widzenia, a także stara się podtrzymywać kulturę integracji i różnorodności. Vertiv dąży do promowania równych szans dla wszystkich w zakresie zatrudnienia, warunków zatrudnienia, awansów, szkoleń, wynagrodzenia i ochrony zdrowia w miejscu pracy bez dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, kolor skóry, wyznawaną religię, wyznawane poglądy, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, tożsamość płciową, dane genetyczne, status obywatelski, kraj pochodzenia, status weterana, przynależność polityczną lub niepełnosprawność. Decyzje o zatrudnieniu należy podejmować na podstawie potrzeb firmy Vertiv, wymagań na określonym stanowisku oraz kwalifikacji kandydata.

Kadrę pracowniczą firmy Vertiv cechuje różnorodność i zawsze szukamy szans dalszego zwiększenia tej różnorodności. W tym celu potrzebujemy Twojej pomocy. Naszą politykę realizujemy poprzez zwiększanie różnorodności grup kandydatów, otwartość na różne punkty widzenia i pochodzenie, a także wspierając akceptację tych różnic w stosownych przypadkach.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy należy do podstawowych celów firmy Vertiv, zaś programy firmy Vertiv to coś więcej niż tylko przestrzeganie przepisów i rozporządzeń. Nasze jednostki organizacyjne są zobowiązane do prowadzenia programów BHP w zakresie bezpieczeństwa przy maszynach, procedur bezpieczeństwa, szkoleń, audytów, działań naprawczych, sprawozdawczości i nagradzania. Praca w niebezpiecznych warunkach lub w sposób niezgodny z przepisami BHP stanowi naruszenie zasad firmy Vertiv.

Należy poinformować swojego przełożonego o wszelkich problemach związanych z bezpieczeństwem, zdrowiem lub innymi problemami dotyczącymi środowiska pracy lub skontaktować się z globalną infolinią ds. etyki Vertiv, w zależności od preferencji.

Molestowanie

Vertiv surowo zakazuje molestowania, zastraszania i wszelkiego rodzaju zachowań obelżywych. Zakaz ten odnosi się szczególnie do molestowania seksualnego. Choć prawna definicja „molestowania“ może brzmieć inaczej, Vertiv uważa, że zjawisko to obejmuje wszelkie formy niepożądanego zachowania wobec innej osoby, którego celem lub skutkiem jest stworzenie dla niej zastraszającego, wrogiego lub nieprzyjemnego środowiska pracy. Vertiv nie będzie tolerować takiego zachowania, niezależnie od tego, czy zgodnie z lokalnym prawem można wnieść zarzuty o molestowanie.

Jeśli Ty lub inna osoba, którą znasz, spotkała się z molestowaniem lub jest molestowana, należy zgłosić to niezwłocznie przełożonemu, lokalnemu działowi kadr lub dowolnej osobie do kontaktu wskazanej w sekcji Jak otrzymać wsparcie lub zgłosić wątpliwości niniejszego Kodeksu Etyki (strona 28).

Zatrudnianie nieletnich

Vertiv nie będzie zatrudniać dzieci oraz stara się przestrzegać lokalnych przepisów dotyczących ograniczeń wiekowych i godzinowych. Podobnych działań oczekuje się i wymaga od dostawców.

Praca przymusowa

Vertiv zabrania, również dostawcom, korzystania z wszelkich prac przymusowych, niewolnictwa lub form poddaństwa, a także stara się przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących niewolnictwa oraz handlu ludźmi.

Ochrona środowiska

Vertiv zobowiązuje się dbać o środowisko i szanować społeczności, w których prowadzimy działalność. Dlatego też musimy szanować środowisko oraz spełniać lub przekraczać wymagania określone przez obowiązujące rozporządzenia i przepisy o ochronie środowiska. W największym możliwym do realizacji zakresie Vertiv stara się nie wywierać negatywnego wpływu na glebę, powietrze i zasoby wodne oraz na społeczności, w których działamy.

Dostawcy

W Kodeksie postępowania dla dostawców Vertiv wymaga od swoich dostawców przestrzegania opisanych powyżej zasad. Ponadto Vertiv wybiera dostawców, którzy będą wspierać bezpieczeństwo i chronić środowisko, współpracując z nami w celu opracowania zrównoważonych produktów i rozwiązań dla naszych klientów.



Często zadawane pytania

Mój przełożony wydaje się faworyzować niektórych członków zespołu, ponieważ wyznają tę samą co on religię. Co mogę zrobić?

Zalecamy, aby najpierw spróbować porozmawiać na temat swoich wątpliwości bezpośrednio z przełożonym. Jeśli jednak nie jesteś w stanie tego zrobić, zachęcamy do skorzystania z pomocy działu kadr Vertiv.

W jaki sposób różnorodność przynosi korzyści firmie Vertiv?

Różne punkty widzenia prowadzą do powstawania innowacyjnych pomysłów i gruntowniejszego procesu decyzyjnego. Vertiv odnosi sukces, rekrutując najlepszych pracowników z globalnej międzykulturowej grupy talentów, a nasza kultura integracji wspiera najlepsze cechy każdego członka zespołu.

Co zrobić w przypadku podejrzenia, że dostawca korzysta z pracy dzieci lub pracy niewolniczej?

Vertiv zabrania swoim dostawcom korzystania z pracy dzieci lub pracy niewolniczej. Należy natychmiast powiadomić odpowiedzialnego kierownika ds. zamówień lub skontaktować się z globalną infolinią ds. etyki Vertiv.

Uczciwa konkurencja

Vertiv odniesie sukces, jeśli jej kierownictwo i pracownicy będą kierować się podstawowymi wartościami firmy. Nie będziemy angażować się w nieetyczne lub nielegalne praktyki handlowe. Rzetelne, równe i otwarte kontakty z dostawcami i klientami, a także agresywna i niezależna konkurencja są niezbędne do osiągnięcia celów Vertiv.

W odniesieniu do konkurentów Vertiv nie można:

- omawiać bezpośrednio z konkurencją Vertiv jakichkolwiek informacji dotyczących cen lub produktów, takich jak koszty produkcji, wydajność produkcji, mapy drogowe produktów, praktyki przetargowe lub jakiegokolwiek niepubliczne informacje handlowe firmy Vertiv;
- korzystać z jakichkolwiek nieprawidłowych środków do uzyskania poufnych informacji lub tajemnic handlowych konkurencji;
- świadomie wykorzystywać poufne informacje lub tajemnice handlowe konkurencji bez wyraźnej pisemnej zgody danego konkurenta;
- korzystać z negatywnych technik sprzedaży, takich jak dyskredytowanie konkurentów za pomocą fałszywych informacji; lub
- wykorzystywać taktyki do eliminacji konkurencji na rynkach, na których Vertiv jest liderem, takiej jak sprzedaż poniżej kosztów.

Nie można podejmować pewnych działań bez wyraźnej zgody działu prawnego Vertiv, w tym:

- negocjowania z konkurentami potencjalnych fuzji, przejęć, spółek joint venture, partnerstw lub umów o współpracę;
- badań porównawczych lub działań normotwórczych z konkurentami;
- ani wymiany poufnych informacji z konkurentami.

Pracownicy mający bezpośredni kontakt z dostawcami lub klientami, a także pracownicy zatrudnieni w stowarzyszeniach branżowych, organizacjach benchmarkingowych lub normalizacyjnych muszą w szczególności znać ustawy antymonopolowe oraz inne prawa i rozporządzenia handlowe. Takie przepisy i regulacje są złożone. W przypadku pytań lub wątpliwości należy zgłosić się do działu prawnego Vertiv.

Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów oraz zasad firmy może skutkować sankcjami karnymi, w tym karą pozbawienia wolności i/lub grzywny oraz rozwiązaniem stosunku pracy. W przypadku napotkania sytuacji, która może stanowić nieetyczną lub nielegalną praktykę handlową, należy skontaktować się z działem prawnym Vertiv.



Często zadawane pytania

Mój znajomy pracuje dla jednego z naszych konkurentów. Czy podczas zwykłej rozmowy mogę zapytać go o nadchodzące produkty firmy lub opinie na temat rynku?

Nie. Unikaj rozmów lub działań z konkurentami, w tym z rodziną i znajomymi, które są lub mogą być postrzegane jako niewłaściwe lub mogą prowadzić do zarzutów o działania antykonkurencyjne. Nawet przypadkowe rozmowy między znajomymi mogą stanowić dowód zmywy między konkurentami, aby w

sposób nielegalny zaszkodzić konkurencji.

W artykule dostępnym na ogólnodostępnej stronie internetowej znalazłem(-am) informacje dotyczące jednego z naszych konkurentów. Czy mogę wykorzystać te informacje, aby firma Vertiv odniosła korzyści?

„Tak”. Zbieranie informacji, które są publicznie dostępne, jest właściwe, gdy takie działanie wykonywane jest profesjonalnie i zgodnie z prawem.

Jeden z naszych konkurentów ma chronioną, dostępną tylko dla jego klientów, witrynę internetową, która dostarcza im informacji o produktach i usługach. Czy mogę spróbować uzyskać dostęp do strony w celu zebrania informacji o konkurentach?

Nie. Uzyskiwanie informacji o produktach lub usługach poprzez fałszywe przedstawianie siebie lub swoich zamiarów stanowi naruszenie Kodeksu Etyki i jest potencjalnie niezgodne z prawem.

Nowy pracownik Vertiv pracował kiedyś dla konkurenta. Czy mogę zapytać go o strategię marketingową konkurenta dotyczącą nadchodzących produktów?

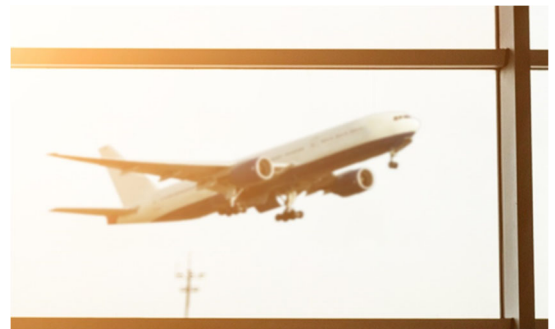
Nie. Jeżeli strategia marketingowa konkurenta nie jest publiczną informacją dostępną na jego stronie internetowej lub w innym miejscu, prawdopodobnie jest to informacja poufna. Uzyskanie poufnych informacji konkurencji, nawet od osoby, która jest obecnie pracownikiem Vertiv, jest nieetyczne i potencjalnie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

Uczestniczę w targach, w których biorą udział także konkurenci firmy Vertiv. Podczas panelu dyskusyjnego poruszona zostaje kwestia ustalania cen i tego, jak ustabilizować ceny na rynku. Co należy zrobić?

Taka rozmowa może stanowić dowód zmywy między konkurentami. Należy zakomunikować, że taka dyskusja nie powinna odbywać się między konkurentami i natychmiast opuścić pomieszczenie. Należy również skontaktować się z działem prawnym Vertiv i zgłosić zdarzenie.

Działalność biznesowa na skalę międzynarodową

Pracownicy Vertiv na całym świecie, niezależnie od lokalizacji geograficznej, muszą przestrzegać praw obowiązujących w Stanach Zjednoczonych, a także lokalnych przepisów, zasad i rozporządzeń. Takie przepisy obejmują m.in. kontrole dewizowe, cła i podatki od wartości dodanej. W przypadku pytań dotyczących obowiązującego prawa lub potencjalnych konfliktów między prawem lokalnym a prawem Stanów Zjednoczonych należy skontaktować się z działem prawnym Vertiv. Nie należy podejmować żadnych działań bez takich konsultacji prawnych.



Zgodność z przepisami handlowymi — International Trade Management

Zespół ds. Zarządzania Handlem Międzynarodowym (International Trade Management, ITM) to wyznaczony zespół odpowiedzialny za zgodność z przepisami, nadzorujący działania importowe/eksportowe i mający ostateczne uprawnienia w takich sprawach.

W każdej jednostce organizacyjnej firmy Vertiv pracuje specjalista ds. zgodności z przepisami, a każda lokalizacja należąca do firmy powinna dysponować przeszkolonym w tej dziedzinie koordynatorem ds. zgodności z przepisami handlowymi. Upewnij się, że znasz zasady, które odnoszą się do produktów i technologii, z którymi pracujesz i ściśle przestrzegaj tych zasad we wszystkich przypadkach. W razie jakichkolwiek pytań należy skontaktować się z zespołem ITM.

Przepisy w zakresie przeciwdziałania bojkotom

Przepisy i rozporządzenia w zakresie przeciwdziałania bojkotom obowiązujące w Stanach Zjednoczonych zabraniają podmiotom Vertiv, niezależnie od tego, czy działają w Stanach Zjednoczonych czy poza Stanami Zjednoczonymi, spełnienia prośby o poparcie, nadania mocy prawnej lub przestrzegania bojkotu jakiegokolwiek kraju, którego przepisy lub polityka są sprzeczne z przepisami Stanów Zjednoczonych. Takim przykładem jest bojkot Izraela przez Ligę Arabską. Vertiv musi odrzucić każdy taki wniosek, a w niektórych przypadkach jest zobowiązany do jego zgłoszenia do odpowiedniej agencji rządowej. Pracownicy Vertiv, którzy dowiedzą się o nawoływaniu do bojkotu od klienta lub innej osoby trzeciej, powinni natychmiast powiadomić ITM i nie odpowiedzieć na takie żądanie bez wskazówek ITM.

Kontrola eksportu

Zgodnie z naszą polityką wszystkie przedsiębiorstwa Vertiv, w tym firmy zorganizowane i działające poza Stanami Zjednoczonymi, będą przestrzegać amerykańskich przepisów i rozporządzeń dotyczących kontroli eksportu i sankcji, tak jakby znajdowały się one i działały w Stanach Zjednoczonych. Ponadto w oparciu o naszą politykę przestrzegamy przepisów i rozporządzeń dotyczących kontroli eksportu i sankcji obowiązujących w innych krajach, mających zastosowanie do firmy Vertiv, a także w sytuacjach, gdy nie są one sprzeczne z przepisami i rozporządzeniami obowiązującymi w Stanach Zjednoczonych.

Kontrola eksportu musi być traktowana jako podstawowy element wszystkich działań biznesowych Vertiv, w tym rozwoju biznesu, sprzedaży, wprowadzania zamówień, zaopatrzenia, badań i rozwoju, produkcji, logistyki, zasobów ludzkich i bezpieczeństwa sieci. Aby zapewnić zgodność Vertiv z obowiązującym prawem i naszymi zasadami, należy również ustalić, czy sprzęt, oprogramowanie lub dane techniczne otrzymane od stron trzecich, w tym od rządów, spełniają wymagania kontroli eksportu. Jeśli nie rozumiesz, w jaki sposób stosowane są kontrole eksportu, skontaktuj się ze swoim przełożonym lub z ITM.

Zgodność z przepisami imigracyjnymi

Vertiv wymaga ścisłego przestrzegania wszelkich przepisów imigracyjnych bez żadnych wyjątków. Niedopuszczalne jest podróżowanie i podejmowanie pracy przez pracowników z nieważną wizą lub nieważnym pozwoleniem na pracę. Podanie w formularzach fałszywych informacji jest zwykle

przestępstwem i może prowadzić do postępowania karnego oraz odmowy przyznania w przyszłości wiz czy pozwoleń na pracę.

Przepisy imigracyjne są złożone. Aby chronić siebie i Vertiv, poproś o pomoc dział prawny Vertiv lub eksperta ds. imigracji, aby dowiedzieć się, jak w pełni przestrzegać obowiązujących przepisów imigracyjnych.

? Często zadawane pytania

Jakie są przykłady nawoływania do bojkotu?

Poniżej przedstawiono przykłady niedozwolonego języka bojkotu, który może być zawarty w umowach, zamówieniach lub innych dokumentach:

- „W przypadku dostawców z zagranicy składanie zamówień jest uzależnione od tego, czy dostawcy nie znajdują się na liście bojkotowanych państw opublikowanej przez Ligę Arabską“.
- „Towary pochodzenia izraelskiego nie są akceptowane“.
- „Podpisane oświadczenie przedsiębiorstwa żeglugowego z nazwą, banderą oraz narodowością załogi przewożącego statku potwierdzające, że może on wjeżdżać do portów arabskich“.
- „Czy kiedykolwiek Państwa oddział lub główna siedziba firmy, fabryka lub zakład montażowy znajdował się w Izraelu lub został sprzedany Izraelczykom?“.
- „Wykonawca będzie przez cały czas trwania umowy przestrzegać pod każdym względem zasad i instrukcji wydanych przez Biuro ds. bojkotu Izraela w Iraku“.
- „List przewozowy opatrzony jest adnotacją, że statek dostarczający ładunek nie znajduje się na »czarnej liście« i nie zawija do izraelskich portów“.
- „Niniejszym oświadczamy, że beneficjenci, producenci, eksporterzy i przejmujący kredyt nie znajdują się ani na czarnej liście, ani nie mają żadnego związku z Izraelem i że warunki tego kredytu w żaden sposób nie są sprzeczne z prawem dotyczącym bojkotu Izraela i decyzji wydanych przez Biuro ds. bojkotu Izraela“.

Muszę przesłać dane techniczne kontrolowane przez rząd Stanów Zjednoczonych pracownikom Vertiv, którzy nie są obywatelami tego kraju, ale obecnie w nim przebywają. Czy mogę wysłać im te dokumenty pocztą elektroniczną?

Nie. Najpierw musisz potwierdzić, że pracownicy Vertiv są uprawnieni do otrzymywania danych technicznych. W celu uzyskania pomocy powinienes(-aś) skontaktować się ze specjalistą ds. zgodności z przepisami handlowymi lub działem prawnym Vertiv.

Ochrona Vertiv i jej własności

Obowiązkiem każdego pracownika jest ochrona i właściwe wykorzystywanie aktywów Vertiv w ramach obowiązków służbowych. Vertiv zobowiązuje się właściwie chronić poufność powierzonych firmie niepublicznych informacji i danych osobowych swoich pracowników oraz innych osób.

Aktywa spółki

Wszystkie komputery, urządzenia mobilne i inne urządzenia informatyczne oraz dane przetwarzane albo przechowywane na nich stanowią własność Vertiv. Dostęp do takich aktywów, kontrolowanie ich i monitorowanie muszą się odbywać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, porozumieniami z radą zakładową i politykami firmy. Pracownicy i partnerzy biznesowi nie powinni zakładać, że jakiegokolwiek treści, do których uzyskają dostęp, które stworzą, pobiorą, będą przechowywać, przekażą, otrzymają albo które będą w inny sposób użytkować z wykorzystaniem mienia Vertiv będą miały charakter poufny, bez względu na temat tych treści, o ile przepisy prawa miejscowego nie przewidują takiego prawa do prywatności. Jesteś odpowiedzialny(-a) za zabezpieczenie oraz zachowanie majątku i zasobów Vertiv poprzez wykonywanie następujących czynności:

- używanie komputerów i innego mienia należącego do Vertiv wyłącznie w celach służbowych oraz zgodnie z polityką firmy;
- chronienie zasobów Vertiv podczas użytkowania i przechowywania;
- nieprzechowywanie poufnych lub wrażliwych danych na nieautoryzowanych urządzeniach osobistych;
- nieinstalowanie nieautoryzowanego lub nielicencjonowanego oprogramowania na komputerach Vertiv lub innych urządzeniach technologii informacyjnej;
- w razie potrzeby powiadomienie swojego przełożonego, pionu informatycznego Vertiv (Vertiv Digital Solutions Group) lub departamentu bezpieczeństwa w przypadku zagubienia, kradzieży lub innego rodzaju naruszenia własności firmy; oraz
- powiadomienie swojego przełożonego, Vertiv Digital Solutions Group lub działu bezpieczeństwa o wszelkich znanych lub podejrzanych działaniach przestępczych lub zagrożeniach związanych z personelem bądź własnością firmy.

Vertiv uznaje swoje zobowiązania wobec rad zakładowych w Europie, związków zawodowych i podobnych organizacjach reprezentujących pracowników na całym świecie. Dlatego też Vertiv będzie uzyskiwać dostęp do aktywów, kontrolować je i monitorować zgodnie z wymogami takich organizacji, obowiązującymi przepisami prawa i politykami firmy.

Adres e-mail

Firma Vertiv udostępnia system poczty e-mail wyłącznie do użytku służbowego, a nie prywatnego. Poczta elektroniczna jest udostępniana pracownikom w celu komunikacji biznesowej i nie zaleca się korzystania z niej w celach osobistych, nawet sporadycznie.

Należy zawsze pamiętać, że poczta e-mail stanowi dokumentację firmową. Nie należy nigdy wysyłać wiadomości e-mail, których ujawnienie mogłoby postawić firmę w kłopotliwej sytuacji. Nigdy nie należy dyskutować ani wyrażać gniewu za pośrednictwem poczty elektronicznej. Problemy należy rozwiązywać osobiście lub przez telefon. Ponadto, jeśli bierzesz udział w sporze prawnym lub dowiadujesz się o potencjalnym sporze prawnym, skontaktuj się z działem prawnym Vertiv w celu uzyskania wskazówek przed wysłaniem wiadomości e-mail dotyczącej tej sprawy zarówno w obrębie firmy, jak i poza nią.

Bezpieczeństwo informatyczne

Podobnie jak w wielu dużych firmach, codziennie występują tysiące prób włamania się do systemów informatycznych firmy Vertiv przez różne grupy przestępcze, a nawet służby wywiadowcze różnych krajów. Często ataki te przyjmują formę wiadomości e-mail wyłudających informacje („phishingu“). Pracownicy Vertiv powinni zawsze zachowywać szczególną ostrożność podczas otwierania wiadomości e-mail, klikania łączy czy załączników wiadomości, a także podczas podawania informacji w odpowiedziach na wiadomości e-mail. Należy zawsze przeanalizować pełny adres e-mail nadawcy oraz ogólny styl i wygląd wiadomości. Nie należy klikać łączy zawartych w podejrzanych wiadomościach e-mail, a taką wiadomość należy wysłać jako załącznik do Vertiv Digital Solutions Group na adres Spam@Vertiv.com.

Pracownicy Vertiv są zobowiązani do corocznego formalnego przeglądu i akceptowania obowiązków związanych z bezpieczeństwem poprzez uczestnictwo w szkoleniu na temat świadomości bezpieczeństwa informacji pt. „Globalne bezpieczeństwo informacji: ochrona danych firmowych“.

Własność intelektualna

Vertiv chroni swoją własność intelektualną w postaci patentów, praw autorskich, tajemnic handlowych i umów o zachowaniu poufności. Nie można akceptować, przekazywać ani udostępniać własności intelektualnej poza Vertiv bez uzyskania zgody firmy. Jednocześnie nie wolno korzystać z własności intelektualnej innych firm lub osób niezgodnie z prawem lub niezgodnie z postanowieniami wynikającymi z umów. Vertiv nie zezwala na kradzież ani świadome wykorzystywanie własności intelektualnej innych firm z naruszeniem obowiązującego prawa.

Prywatność danych

Wiele krajów, w których Vertiv prowadzi działalność, ma określone przepisy ochrony informacji dotyczące przetwarzania danych osobowych podmiotów. Vertiv jest mocno zaangażowany w przestrzeganie tych praw. W związku z tym na podstawie ogólnej polityki Vertiv dane osobowe są gromadzone, przechowywane, przekazywane lub przetwarzane oraz chronione przed przypadkowym lub niezgodnym z prawem zniszczeniem, utratą, zmianą, nieuprawnionym ujawnieniem lub dostępem. Dane osobowe są wykorzystywane wyłącznie do celów zgodnych z prawem i przetwarzane zgodnie z prawem.

Występowanie w imieniu firmy Vertiv

W ramach ciągłego wzmocnienia i ochrony wizerunku firmy Vertiv ważne jest dbanie o wyraźny i spójny przekaz publiczny. Z tego względu w imieniu naszej firmy mogą się wypowiadać wyłącznie przeszkolone osoby. Jeśli w ramach wykonywanych obowiązków występujesz w imieniu firmy Vertiv w mediach społecznościowych, musisz zarejestrować konto przeznaczone do tego celu oraz odbyć odpowiednie szkolenie w zakresie korzystania z takich mediów. Aby uzyskać dodatkowe informacje na temat naszych zasad korzystania z mediów społecznościowych, należy skontaktować się z działem marketingu Vertiv.

Standardy etyczne w zawieraniu kontraktów rządowych

Vertiv jest odpowiedzialnym dostawcą produktów i usług dla administracji państwowej Stanów Zjednoczonych i innych krajów. Zgodnie z tą zasadą, pracownicy uczestniczący w omawianiu transakcji z rządami Stanów Zjednoczonych lub innych krajów nie mogą angażować się w działania naruszające przepisy prawa lub regulacje, a także zasady uczciwości i rzetelności, aby osiągnąć cel. Dotyczy to, między innymi, starannego zwracania uwagi na opisane poniżej kwestie.

Informacje poufne

Danych i informacji rządowych nie można uzyskiwać ani przyjmować bezpośrednio lub pośrednio z żadnych źródeł, jeśli istnieją podstawy do uznania tych informacji za nieuprawnione lub jeśli ich przekazywanie lub przyjmowanie może zostać uznane za nielegalne. Ponadto danych poufnych na temat konkurentów, na przykład informacji o przetargach czy tajemnic handlowych, nie można uzyskiwać ani przyjmować bezpośrednio lub pośrednio z żadnych źródeł, jeśli istnieją podstawy do uznania tych informacji za nieuprawnione lub nielegalne.

Konsultanci i agenci

Właściwie wykorzystywana praca konsultantów i agentów może pomóc firmie Vertiv w realizacji odpowiednich celów biznesowych. Należy jednak zadbać, aby konsultanci i agenci przestrzegali odpowiednich przepisów i regulacji, zasad i procedur firmy Vertiv oraz warunków zawartych umów, w tym wymagań dotyczących uzyskiwania informacji przetargowych czy konfliktów interesów. Umowy z konsultantami i agentami powinny narzucać zgodność konsultanta lub agenta z tymi wymaganiami.

Nieangażowanie się w przekazywanie prezentów i drobnych gratyfikacji

Pracownicy nie mogą bezpośrednio lub pośrednio wręczać, oferować ani obiecywać rzeczy wartościowych (na przykład zaproszeń na imprezy czy prezentów) urzędnikom państwowym lub osobom na stanowiskach decyzyjnych w rządzie w celu wpłynięcia na decyzje dotyczące firmy Vertiv lub jej działalności, z wyjątkiem sytuacji dozwolonych właściwymi przepisami i prezentów o wartości dozwolonej w ramach zasad firmy oraz przez dział prawny Vertiv.

Wymagania dotyczące realizacji kontraktów

Kontrakty rządowe powinny być zawierane i realizowane w dobrej wierze. Produkty i usługi firmy Vertiv powinny spełniać lub przekraczać specyfikacje kontraktu. Pracownik nie może dostarczyć instytucji państwowej produktu niezgodnego ze specyfikacją lub wymaganiami testowymi, z wyjątkiem sytuacji potwierdzonych pisemną zgodą tej instytucji na odstąpieniu.

Naliczanie kosztów kontraktów rządowych

Kontrakty z instytucjami rządowymi są często wyceniane i/lub opłacane różnymi metodami w zależności od naliczonych kosztów. W takim przypadku w zamówieniach rządowych należy naliczać wyłącznie koszty dozwolone w kontrakcie na podstawie obowiązujących przepisów. Agregowanie i przydział tych kosztów powinny być przeprowadzone dokładnie i spójnie.

Obowiązkiem każdego pracownika jest naliczanie czasu pracy i innych kosztów zgodnie z najlepszą wiedzą lub przekonaniem. Niewłaściwe naliczanie kosztów jest poważnym naruszeniem, które jest surowo zabronione i spowoduje wszczęcie dochodzenia oraz ewentualnego postępowania dyscyplinarnego zgodnie z lokalnymi przepisami i rozporządzeniami, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Negocjowanie kontraktów

Podczas negocjowania większości kontraktów, podzleceń i modyfikacji z rządami Stanów Zjednoczonych i innych krajów przed uzgodnieniem ceny należy przesłać dane o kosztach i cennikach do instytucji państwowej, zaś kontrakt powinien zaświadczać, że dane są aktualne, dokładne i kompletne. Zgodnie z zasadami firmy, należy ujawniać wszelkie dane dotyczące kosztów i cenników, które potencjalny nabywca lub sprzedawca mogą uznać za mające istotny wpływ na wycenę kontraktu lub podzlecenia dla instytucji państwowej. Każdy z pracowników Vertiv ponosi indywidualną odpowiedzialność za uczciwe negocjacje ze stroną rządową oraz za spełnienie wymagań w związku z ujawnianiem informacji podczas proponowania i negocjowania kontraktów i podzleceń dla instytucji państwowej.



Dokumenty poufne

Zgodnie ze stosownymi przepisami i regulacjami, przyjmowanie, ochrona i kontrola poufnych dokumentów rządowych (o klauzulach „poufne“, „tajne“ i „ściśle tajne“) podlegają ścisłym ograniczeniom. Wymaga się zachowania ścisłej zgodności z przepisami prawa i zasadami zarządzania aktywami firmy Vertiv. Naruszenie bezpieczeństwa należy zgłosić bezpośrednio przełożonemu lub odpowiedniemu kierownictwu w danych okolicznościach.

Płatności na rzecz partii politycznych

Nie należy wykorzystywać żadnych funduszy ani zasobów Vertiv na potrzeby wspierania kandydatów na urząd polityczny na szczeblu krajowym, stanowym ani lokalnym, ani na potrzeby wspierania żadnych partii ani komitetów politycznych, o ile nie jest to dozwolone na mocy przepisów prawa i nie zostanie wcześniej zaakceptowane przez dział prawny Vertiv. Ograniczenia te dotyczą także finansowania podobnej działalności w krajach innych niż Stany Zjednoczone, chyba że tego rodzaju płatności są dozwolone przez prawo i zostaną wcześniej zaakceptowane przez dział prawny Vertiv. Zakazy te obejmują bezpośrednie wsparcie i pośrednią pomoc np. w zapewnianiu towarów, usług lub sprzętu kandydatom, partiom lub komitetom politycznym, a także wnioski pracownika o zwrot kosztów

wsparcia partii politycznej. Dopuszcza się udział w działaniach politycznych i wniesienie datków (niepokrywanych przez Vertiv) we własnym imieniu zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Zatrudnianie obecnych i byłych urzędników państwowych

W Stanach Zjednoczonych prawo federalne, stanowe i lokalne oraz inne przepisy określają wymagania oraz ograniczenia względem zatrudniania obecnych i byłych urzędników państwowych. Pracownik, który był wcześniej zatrudniony w administracji państwowej lub obecnie pełni specjalne stanowisko bądź jest w służbie rezerwowej, powinien ściśle przestrzegać tych zasad. Zasady firmy Vertiv zakładają, że rozmowy prowadzone z obecnym urzędnikiem państwowym Stanów Zjednoczonych w sprawie możliwego zatrudnienia nie mogą naruszać obowiązującego prawa. Vertiv będzie ściśle przestrzegać podobnych praw i ograniczeń na terenie innych jurysdykcji.

Pozostałe wymagania

Właściwe prawo i regulacje oraz warunki kontraktów rządowych mogą wymagać zapewnienia zgodności z programami administracyjnymi i społeczno-gospodarczymi, a także w zakresie prowadzenia i przechowywania dokumentacji. W wielu przypadkach mogą być wymagane certyfikaty zgodności z określonym programem. Wszyscy pracownicy powinni przestrzegać tych wymagań w zakresie kontraktów rządowych oraz powinni korzystać z certyfikatów wyłącznie w dobrej wierze oraz po starannym zapoznaniu się z faktami. Ponadto wszyscy pracownicy powinni dbać, aby wszelkie oświadczenia, komunikaty i stanowiska przekazywane przedstawicielom strony rządowej były aktualne, rzetelne i kompletne, zgodnie z ich najlepszą wiedzą i przekonaniem.



Często zadawane pytania

Moja znajoma pracująca jako pracownik administracji rządowej odchodzi na emeryturę. Czy mogę omówić z nią dostępne możliwości zatrudnienia w firmie Vertiv?

Aby uniknąć ryzyka prawnego, przed rozpoczęciem dyskusji dotyczącej zatrudnienia z obecnym lub byłym pracownikiem administracji rządowej należy skontaktować się z działem kadr Vertiv lub działem prawnym.

Czy mogę zaoferować pracownikowi administracji rządowej dowolny rodzaj prezentu, gestu gościnności lub zaproszenia na imprezę kulturalno-rozrywkową?

Nie należy oferować żadnego prezentu, gestu gościnności ani zaproszeń na imprezy kulturalno-rozrywkowe jakiegokolwiek pracownikowi rządowemu bez uprzedniego potwierdzenia w dziale prawnym Vertiv, że takie działanie jest zgodne z prawem.

Zmiany i odstępstwa

Wszelkie przypadki zastosowania odstępstwa od postanowień niniejszego Kodeksu w stosunku do członka kierownictwa albo przypadki wprowadzania jakichkolwiek zmian (zgodnie z poniższą definicją) do niniejszego Kodeksu muszą zostać zatwierdzone przez Zarząd (albo mianowany przez Zarząd komitet) oraz będą publikowane w witrynie internetowej Vertiv, jeżeli wymagają tego obowiązujące przepisy prawa. „Zmiana” oznacza każdą zmianę wprowadzaną do niniejszego Kodeksu inną niż drobne zmiany techniczne, administracyjne albo inne niemerytoryczne zmiany wprowadzane do niniejszego Kodeksu.

Należy zauważyć, że Vertiv nie ma zamiaru zatwierdzać odstępstw od wymogów niniejszego Kodeksu ani na nie zezwalać. Firma oczekuje od pracowników zachowania pełnej zgodności z postanowieniami niniejszego Kodeksu.

Obowiązki firmy

Do obowiązków firmy Vertiv należy:

- dostarczenie pracownikom wyraźnych wytycznych dotyczących codziennej działalności firmy;
- wdrożenie tego Kodeksu Etyki w całej firmie;
- rozpowszechnienie niniejszego Kodeksu Etyki dla wszystkich pracowników i kierownictwa;
- zapewnienie znajomości i zrozumienia Kodeksu Etyki przez pracowników za pomocą odpowiednich komunikatów i programów szkoleń;
- zapewnianie wszystkim pracownikom doradztwa prawnego w zakresie zasad i procedur firmy;
- egzekwowanie przestrzegania Kodeksu Etyki;
- zapobieganie wszelkim przejawom odwetu za zgłoszenie w dobrej wierze domniemanego naruszenia Kodeksu Etyki albo zasad lub procedur firmy; oraz
- wymaganie od wszystkich przełożonych i kierowników wdrażania zasad i zgodności z Kodeksem Etyki.

Obowiązki pracownika

Firma Vertiv prowadzi swoją działalność dzięki pracownikom. Twoja pomoc jest niezbędna do zachowania zgodności z obowiązującym prawem oraz zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie Etyki w każdej sytuacji. W firmach o wielkości Vertiv niekiedy pojawiają się pewne problemy i pytania. Jeśli zauważysz problem lub masz pytania bądź wątpliwości, poinformuj o tym fakcie współpracowników. Najważniejsze jest to, aby rozpoznać i określić problem w celu podjęcia odpowiednich działań w odpowiednim czasie. Vertiv może realizować te obowiązki wyłącznie z Twoją pomocą.

Działając zgodnie z obowiązującymi przepisami lokalnymi i umowami zatrudnienia, firma Vertiv wymaga, aby jej pracownicy — szczególnie na stanowiskach kierowniczych — pomagali zapobiegać tym naruszeniom przez inne osoby. Vertiv oczekuje, że pracownicy będą informować kierownictwo

odpowiedniego szczebla o wszelkich przypadkach naruszania przepisów lub niniejszego Kodeksu Etyki. Można to zrobić anonimowo. Nieprzestrzeganie tego obowiązku może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym. Brak Twojej pomocy w powstrzymaniu niewłaściwych działań naraża Vertiv na wysokie ryzyko. Może mieć to wpływ na skuteczną działalność firmy, a także jednostki organizacyjnej, która zapewnia Tobie źródło utrzymania. Możemy chronić Vertiv tylko dzięki działaniom naszych pracowników. Prosimy o pomoc.

Obowiązki kierownictwa

Kierownicy na wszystkich szczeblach firmy Vertiv muszą skutecznie komunikować oczekiwania wobec pracowników, dawać dobry przykład, postępując zgodnie z niniejszym Kodeksem Etyki i natychmiast zawiadomić odpowiednią osobę, po rozpoznaniu problemu (lub potencjalnego problemu). W niektórych lokalizacjach na wspomniane obowiązki mogą mieć wpływ lokalne przepisy oraz umowy zatrudnienia. Niemniej jednak każdy członek kadry kierowniczej, który wie o naruszeniu niniejszego Kodeksu Etyki, a nie podejmuje działań w kierunku wyeliminowania problemu, sam w ten sposób narusza wymagania programu etyki i zgodności z przepisami firmy Vertiv.

Jak otrzymać wsparcie lub zgłosić wątpliwości

Aby przekazać pytania lub wątpliwości, można skorzystać z następujących sposobów komunikacji:

- kierownik lub przełożony
- pracownik lub specjalista ds. etyki Vertiv danej jednostki biznesowej
- specjalista ds. zasobów ludzkich Vertiv
- radca prawny firmy Vertiv
- Andrew Cole, dyrektor ds. etyki
- globalna infolinia ds. etyki Vertiv.

W większości przypadków pierwszą osobą, do której należy kierować zgłoszenie, jest bezpośredni przełożony lub kierownik. Kolejnym krokiem powinno być zwrócenie się o poradę do kierownika w łańcuchu decyzyjnym danego działu lub pracownika bądź specjalisty ds. etyki Vertiv danej jednostki biznesowej. W celu uzyskania dalszej pomocy należy śmiało kontaktować się z zasobami firmy, w tym specjalistami ds. zasobów ludzkich, prawnikami lub dyrektorami ds. etyki Vertiv.

Ponadto dostępna jest globalna infolinia ds. etyki Vertiv, która służy zgłaszaniu wątpliwości lub przypadków naruszeń w zakresie etyki bądź nieprawidłowości księgowych lub finansowych.

Zgłoszenie można złożyć za pośrednictwem globalnej infolinii ds. etyki Vertiv pod adresem: <http://www.VertivCo.EthicsPoint.com>

Można również zadzwonić na globalną infolinię ds. etyki Vertiv pod numerem +1-855-874-1654 (połączenia ze Stanów Zjednoczonych bezpłatne).

Numery lokalnych infolinii można uzyskać, kontaktując się z działem kadr Vertiv.

Każdy rodzaj zgłaszanej wątpliwości zostanie skierowany do właściwej osoby. Vertiv zobowiązuje się do zapewnienia różnych możliwości zgłaszania, weryfikacji oraz — w każdym możliwym przypadku — rozwiązywania problemów.

Zakaz działań odwetowych

Zakazuje się jakichkolwiek działań odwetowych lub molestowania pracowników zgłaszających przypadki możliwych naruszeń zasad lub inne wątpliwości. Pracownik uczestniczący w takich działaniach odwetowych lub molestowaniu podlega poważnym karom dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy łącznie.

Czego oczekiwać po zgłoszeniu pytania lub wątpliwości

Większość problemów zgłaszanych w ramach programu etyki i zgodności z przepisami dotyczy relacji pracowniczych. Takie sprawy są przekazywane do odpowiedniej jednostki mogącej przeprowadzić dochodzenie. Często jest to lokalny dział kadr. Szybszą odpowiedź w sprawie relacji pracowniczych można uzyskać, kontaktując się bezpośrednio z lokalnym kierownictwem lub lokalną jednostką organizacyjną.

Gdy zgłoszenie potencjalnego naruszenia programu etyki i zgodności z przepisami dotrze do kierownictwa wyższego szczebla firmy Vertiv, takie zgłoszenie zostanie przekazane do odpowiedniej osoby lub jednostki organizacyjnej mogącej przeprowadzić dochodzenie. 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 przekazać przeprowadzenie dochodzenia firmie zewnętrznej.

Dochodzenia przebiegają znacznie sprawniej, gdy osoba zgłaszająca potencjalny problem poda szczegółowe informacje oraz nawiąże dwustronny kontakt z osobą prowadzącą dochodzenie. Zgłoszenie można przekazać anonimowo, chociaż z punktu widzenia osoby prowadzącej dochodzenie korzystniej jest znać tożsamość osoby zgłaszającej, ponieważ usprawnia to komunikację i może umożliwić weryfikację zarzutów. Niekiedy zarzuty zgłaszane anonimowo okazują się bezpodstawne.

Vertiv zdaje sobie sprawę, że niektórych zarzutów nie można udowodnić lub po prostu mogą okazać się nieprawdziwe. Zasady firmy zabraniają działań odwetowych względem pracowników z powodu wątpliwości lub zarzutów zgłoszonych w ramach programu etyki. Pracownicy dokonujący działań odwetowych na pracowniku z powodu zgłoszenia przez niego wątpliwości sami naruszają niniejszy Kodeks Etyki, co skutkuje karą wynikającą z lokalnych przepisów i zasad, postępowaniem

dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie. W naszej firmie obowiązują zasady gwarantujące pracownikom możliwość niezwłocznego zgłaszania wątpliwości bez obaw o działania odwetowe.

Vertiv nie podejmuje przeciw pracownikowi żadnych działań za zgłoszenie naruszenia zasad etycznych — nawet jeśli oskarżenie okaże się nieprawdziwe. Osoba zgłaszająca zarzuty może jednak podlegać prawu miejscowemu w zakresie składania fałszywych lub złośliwych zarzutów. Zgłoszenie zarzutów poprzez program etyki nie chroni pracownika przed postępowaniem dyscyplinarnym, które i tak byłoby realizowane w ramach obowiązujących zasad firmy.

Jeśli jest to możliwe, po zakończeniu dochodzenia Vertiv wyśle pracownikowi, który dokonał zgłoszenia, odpowiednią informację zwrotną. Nie jest to możliwe w przypadku anonimowych zgłoszeń. Zakres prezentowanych wyników dochodzenia może być ograniczony ze względu na kwestie prawne i zachowanie poufności informacji. Niemniej jednak osoby dokonujące zgłoszenia powinny wiedzieć, że Vertiv bada wszelkie wiarygodne zgłoszenia i podejmuje odpowiednie działania w celu wyeliminowania zaistniałych problemów.

Współpraca przy dochodzeniach

Współpraca przy dochodzeniach w sprawach potencjalnego naruszenia stosownych przepisów i zasad postępowania — w tym opisanych w tym Kodeksie Etyki, a także określonych w lokalnych zasadach pracy i polityce firmy — jest obowiązkowa. Brak współpracy przy dochodzeniach, zastraszanie lub przymuszanie wewnętrznych lub zewnętrznych audytorów bądź osób prowadzących dochodzenie lub próby wprowadzania ich w błąd stanowią poważne wykroczenie dyscyplinarne. Zgodnie z lokalnymi przepisami prawa i odpowiednimi umowami zatrudnienia lub innymi kontraktami albo obowiązkami konsultacyjnymi, takie działania mogą skutkować rozwiązaniem stosunku pracy albo sankcjami wynikającymi z prawa cywilnego lub karnego.

Oświadczenie

Uważnie przeczytałem(-am) ten Kodeks Etyki. Przyjmuję do wiadomości i zobowiązuję się przestrzegać zasad wynikających z celów i postanowień niniejszego Kodeksu.

Należy wypełnić i odesłać niniejsze oświadczenie do działu kadr firmy Vertiv. Dokument zostanie dołączony do akt osobowych.

Podpis

**Numer pracownika
(w stosownych przypadkach)**

Imię i nazwisko pismem maszynowym albo drukowanymi literami

Data

**Nazwa i adres jednostki
organizacyjnej:**
