

2.1 版  
2023 年 4 月



# 行為準則

One Vertiv. One Code.



## Vertiv 致力於誠信經營以及遵守經營據點所在國家/地區的所有適用法律，為了落實這一點，我們始終秉持著核心價值觀：

- 以上位思考的角度行事
- 善意看待所有員工的互動
- 對工作充滿熱情
- 在個人發展中挑戰自我
- 孜孜不倦地超越客戶的期望
- 協助同仁在團隊中取得成功
- 迅速承認自己的錯誤
- 與人坦誠交流，不在人後非議他人
- 創造讓員工能一展所長的文化

「我們公司堅持以毫不妥協的誠信作為待人處事與經營業務的核心，讓我在公司工作的這二十多年來，一直對於自己身為這個組織的一份子為榮。身為 Vertiv 的執行長，我想藉由強調我們行為準則的重要性，積極地維護並延續這個傳統。」

根據 Vertiv 的行為準則，我們必須時時以尊重與專業態度對待我們的同仁、合作夥伴及客戶，並隨時遵守法律。這些明確定義的價值觀與原則，也是我們對客戶的承諾。正因為我們對誠信秉持無與倫比的承諾，使得客戶知道我們是一間值得信賴的公司，而且公司內的每個人都是以正確的方式做正確的事。這項對誠信的堅持亦擴及至跟我們有業務往來的所有對象，以及我們營運的任何地點。

我有信心，隨著 Vertiv 持續成長發展，我們對誠信永不妥協的堅持與承諾，能夠讓我們持續為客戶提供更高的價值，同時幫助我們建立高績效文化，不僅支持我們的業務目標，還能讓我們成為全球首選雇主。」



執行長 (Giordano Albertazzi)

# 目錄

<b>關於行為準則</b> .....	<b>4</b>
簡介.....	4
遵守準則的對象？.....	4
準則應用指南.....	4
如何獲得協助或舉報疑慮.....	5
禁止報復.....	6
<b>我們對待彼此的方式</b> .....	<b>7</b>
多元化、包容與平等機會.....	7
安全與健康.....	8
騷擾.....	8
<b>以 Vertiv 的最佳利益行事</b> .....	<b>10</b>
利益衝突.....	10
企業商機.....	12
禮品、款待與招待.....	12
保護公司資產與機密.....	14
財務記錄的誠信.....	15
防範資產浪費.....	16
可接受的使用方式.....	16
股票與其他證券交易.....	18
電子郵件、簡訊、即時傳訊及其他電子通訊.....	19
資訊科技安全.....	19
智慧財產.....	20
資料隱私.....	20
代表 Vertiv 發言.....	20
<b>與客戶和供應商合作</b> .....	<b>21</b>
競爭與公平交易.....	21
國際通商.....	23
政府委外.....	25
<b>社區與世界的一員</b> .....	<b>28</b>
遵守適用的法律.....	28
公開揭露與財務報告.....	28
反腐敗.....	29
禁止政治獻金.....	33
遊說活動.....	33
企業社會責任.....	33
<b>本準則之豁免與修訂</b> .....	<b>34</b>
<b>提出問題或舉報疑慮時，會發生什麼事？</b> .....	<b>34</b>
<b>配合調查</b> .....	<b>35</b>
<b>結論</b> .....	<b>35</b>
<b>聲明</b> .....	<b>35</b>

# 關於行為準則

## 簡介

本行為準則（下稱「準則」）旨在指引 Vertiv Holdings Co 及其世界各地的關係企業（通稱「Vertiv」）的全體員工和董事會成員（下稱「董事會成員」）如何經營業務。本準則概述了我們期望 Vertiv 每位團隊成員都能做到的行為和舉止，以求所有與 Vertiv 往來的人都能持續信賴我們秉持的誠信。除本準則另有說明外，「員工」一詞應包括主管。



## 遵守準則的對象？

全體員工和董事會成員（包括我們的子公司、關係企業和 Vertiv 擁有控制權益之其他實體的員工和董事會成員）都有責任閱讀、理解並遵守本準則。

## 準則應用指南

本準則無法概括所有商業行為或回答所有商業問題。如果您不確定什麼是正確的行為，請確認您對於以下問題的回答是否都為「是」：

- 該行動是否符合 Vertiv 的誠信價值觀？
- 我的行為可以保護並提高 Vertiv 講求誠信的聲譽嗎？
- 我能夠坦然公開我所做的決定嗎？

如果您不清楚本準則內的任何規定或義務，或有任何問題或疑慮，請向第 5 頁「如何獲得協助或舉報疑慮」所列的資源尋求協助。

## 公司責任

Vertiv 負有下列責任：

- 就 Vertiv 的價值觀為全體員工提供明確的指引。
- 實施本準則，並將之分發給全體員工、主管和董事會成員。
- 實施良好的溝通與培訓計畫，教導員工了解本準則的內容。
- 持續為全體員工提供關於公司政策與程序的諮詢。
- 規定員工遵從本準則。
- 禁止對善意舉報涉嫌違反本準則或公司政策或程序的行為進行報復。
- 設置專線來接收關於違規或疑慮的問題或舉報。
- 接獲投訴時充分調查，然後儘速回應。
- 定期向公司董事會報告違規情形的概況，並討論重大事務。

## 員工責任

Vertiv 是透過員工經營業務。我們需要您幫忙公司遵守適用法律，以及本準則概述的規定和原則。以本公司的規模而言，往往會出現爭議和問題。注意到發生爭議或有問題或疑慮時，請尋求協助。最重要的是找出潛在問題、善加溝通，以便及時採取適當的行動。唯有仰賴您的協助，Vertiv 才能落實這一點。

Vertiv 希望員工協助預防及舉報違反本準則的行為，在實際、疑似或預期將發生違反法律或本準則的行為時向適當人員發出警示；您可自行決定是否要匿名提出舉報（參見下文「如何獲得協助或舉報疑慮」部分）。故意違反者可能招致懲處。未能協助制止不當行為會使 Vertiv 面臨巨大風險，可能影響公司前景，更可能影響您賴以維生的業務部門的前途。

## 管理層

Vertiv 的各級管理層都必須根據本準則承擔更多責任。他們必須有效傳達 Vertiv 對員工的期望，以身作則遵守本準則，並在發現爭議或潛在問題時立即通知適當人員。管理層成員若得知違反本準則的行為卻未通知他人，且未在適當情況下協助改正，則違反了 Vertiv 的道德與合規計畫。

## 如何獲得協助或舉報疑慮

如有任何問題或疑慮，您可以選擇下列任一種溝通管道：

- 您的經理或主管
- Vertiv 人力資源專家
- Vertiv 律師
- Vertiv 合規與誠信長
- Vertiv 全球合規與誠信專線可匿名舉報（下稱「專線」）

如果需要協助，歡迎洽詢上述資源。

如果行政主管或董事會成員得知發生與本準則有關的潛在爭議，應告知 Vertiv 的執行長、董事會（或適用的委員會），或透過 Vertiv 的專線舉報（可匿名舉報）。



在適用法律允許的範圍內，針對明顯或可能違反本準則之行為的所有舉報都會予以保密。如果未事先諮詢 Vertiv 人力資源和法務部門，個人不得試圖對任何疑似非法或不道德的行為或活動進行調查或面談/詢問。Vertiv 全球專線可用來舉報疑慮或實際或潛在的違規行為，包括潛在的會計或財務異常情形，而且此類舉報可以匿名提出。這是一項全年無休、24 小時的免付費服務；雖然公司無意以這項服務取代直接與管理層討論，但您仍然可以藉此舉報非法或不道德的行為或活動，而且您可自行決定是否要匿名提出舉報並予以保密。

您可以透過 Vertiv 專線匿名舉報：  
<http://www.VertivCo.EthicsPoint.com>  
(本地免付費專線號碼請參見專線網站。)

無論哪方面的疑慮，都必定有可供您使用的合適資源。Vertiv 承諾提供各種管道，供您提出、審查問題並在許可情況下解決問題。

## 禁止報復

個人基於善意尋求協助，或舉報已知或疑似的違規行為或其他疑慮時，公司禁止對其進行報復或騷擾。善意舉報的個人不得因舉報而受到任何威脅或報復，包括扣留薪水、升遷、降級、懲處、解僱、減薪、負面評價、改變職務、不予培訓或喪失其他就業機會，或面臨敵意行為。涉及此類報復或騷擾者必須接受懲處，懲處可能包括解僱。

如果有人主張因舉報不當行為遭到報復或騷擾，Vertiv 將詳盡調查，並定期評估其職涯績效基準，積極保護舉報者。但請切記，Vertiv 可以隨時採取行動處置表現不佳的員工（包括舉報者）；這類行動如果合理並經過考量，便不構成報復。



*另一個部門的同事一直對我家的習俗有不當的批評，即使在我要求對方停止後，對方仍然說個不停；我和我的經理討論了這個狀況。但提出後大約三個星期，我被降級了，薪資也大幅縮水。我該怎麼做？*

Vertiv 制定了適當的流程和程序來保護員工，以防員工僅因根據本準則提出的善意舉報而導致職涯受到不利影響。無論保護措施的內容為何，如果您認為自己因舉報（而非因為工作表現不佳）而受到不公平對待，請善用第 5 頁「如何獲得協助或舉報疑慮」所列的資源。

*我的舉報涉及我的經理和本部門的其他員工。他們可以聯手對付我，讓我被解僱嗎？*

公司禁止員工或受本準則規範的其他人士，對善意舉報者進行報復。我們承諾絕不容忍報復行為，這意味著您不會因為舉報自己誠心認為違反本準則、法律或公司政策的行為而惹上麻煩。

# 我們對待彼此的方式

## 多元化、包容與平等機會

Vertiv 重視不同的想法和觀點，並力求保持包容多元的文化。我們期盼公司上下一心，因此希望員工無論是何身分，無論身在何處，都能倍感安心和受到重視，從而充分發揮自己的潛能。兼容並蓄是我們的核心理念，因為如果每個人都投入心力，我們就能做出正確的決策；而正確的決策又能締造更理想的公司業績。因此，Vertiv 致力於在招聘、僱傭條款、人員流動、培訓、薪酬和職業健康方面為所有人提供包容和平等的機會，使所有人不因年齡、種族、膚色、宗教、信仰、性別、婚姻狀況、性向、性別認同、遺傳資訊、公民身分、原國籍、受保護的退伍軍人身分、政治傾向、身心障礙或受適用法律保護的其他身分或特徵而受到歧視。這適用於關於招聘、錄用、升遷、調動、裁員、解僱、薪酬、福利、培



訓（包括實習）、類別、認證、測驗、留任、轉介和其他僱傭方面的決策。僱傭決定僅得以 Vertiv 的需求、職位要求和個人資格為依據，同時適度強調多元化的重要性並為職位僱用最佳人選。



Vertiv 擁有非常多元的全球員工團隊，而且我們不斷在尋求進一步提升多元化的機會。您也可以貢獻一己之力，協助擴大應徵人才庫的多元化、對不同的觀點和背景抱持開放態度，並適時包容這些差異，例如在培訓和溝通之中結合文化內容。

Vertiv 致力於建立與培養兼容並蓄的文化，讓所有員工都有機會成長、發展、領導，並實現正向改變。我們鼓勵並力邀對公司和文化充滿熱情的員工攜手推動變革，實施更有效的解決方案。只要全公司盡忠職守的員工團結一心，就能體現 Vertiv 的許多價值觀和行為，例如認真負責、在個人發展中挑戰自我、發揮多元化的作用，以及推動創新和變革。如此一來，就能不斷推出極具創意的解決方案。多元的文化、經歷和背景會帶來各式各樣的創意，最終使 Vertiv 及所有利害關係人受益，並為所有人創造更美好的未來。我們對多元化、包容與平等機會的承諾絕不是出於法律責任，而是因為這不僅是正確的做法，且最終會使 Vertiv 從中受益。

## 安全與健康

保護員工的安全與健康是 Vertiv 的核心價值觀。各業務部門必須制定周詳的安全與健康計畫，包括設備操作安全、程序安全、培訓、稽核、改正措施、舉報和獎勵。讓任何人在不安全的條件下或以不安全的方式工作，都違反了 Vertiv 的政策。如有任何安全、健康或其他工作環境疑慮，請告知您的經理，或聯繫第 5 頁「如何獲得協助或舉報疑慮」所列的任何資源。

## 騷擾

Vertiv 尊重並重視多元化，並致力於提供正向、高效、尊重彼此且兼容並蓄的工作環境。我們也希望工作環境不存在任何形式的職場不當行為、歧視或騷擾。騷擾包括干擾他人的工作環境，或會在工作環境中產生攻擊性、恐嚇或敵意等感受的冒犯行為。此類行為無論是身體上或口頭上，也無論是當面或透過其他方式（例如筆記、社群媒體貼文、電子郵件或簡訊）進行，都視為騷擾。

潛在的冒犯行為包括違反他人意願的性挑逗或言論，以及關於種族、膚色、年齡、身心障礙、原國籍、性別、性向或其他受保護類別等主題的誹謗、低俗笑話或輕蔑批評。切記，決定某個行為是否冒犯他人的關鍵通常取決於被冒犯者的感受，而非冒犯者的意圖。每個人對於何謂冒犯的看法往往不同。縱使有些人認為某些行為並不會冒犯他人，也不表示這就是可接受的行為。Vertiv 絕不容忍此類行為。

如果您認為自己或您認識的人曾經或正在面臨騷擾行為，請立即向您的經理、當地人力資源部門或第 5 頁「如何獲得協助或報告疑慮」所列的聯絡管道舉報。如果發現任何涉嫌違反本準則或其他法律或政策的行為，請隨時舉報。您不必擔心自己的工作會受到不利影響，因為 Vertiv 嚴格禁止報復善意舉報潛在違規行為之人。若要進一步了解關於這點的更多資訊，請參閱第 6 頁的「禁止報復」部分。



*我的經理似乎比較偏愛我們團隊裡的某些成員，因為他們的宗教信仰相同。我該怎麼做？*

如果您直接與您的經理討論，我們鼓勵您向 Vertiv 人力資源部門或第 5 頁「如何獲得協助或舉報疑慮」所列的聯絡管道尋求協助。

*多元化如何為 Vertiv 帶來好處？*

研究指出，個人觀點會帶來創新的想法、更完整的決策過程，最終為投資人帶來更好的回報。Vertiv 的成功之道在於能從全球跨文化人才庫中招募到最優秀的員工，而我們兼容並蓄的文化使團隊中每位成員都能發揮最佳表現。

*我如何保護自己不受報復或騷擾？*

如果有人表示自己因善意舉報不當行為而遭到報復或騷擾，Vertiv 將詳盡調查，並定期評估其職涯績效基準，積極保護舉報者。但請切記，Vertiv 仍可採取行動處置表現不佳的員工；這類行動如果合理並經過考量，便不構成報復。

*上司要求我在工作時做一些不太對勁的事。我不確定這是否違法，甚至違反公司政策，但這讓我感到很不安。我向我的經理和她的上司表明過這一點，但他們無動於衷。我真的覺得很不自在，前退兩難。我該怎麼做？*

我們都有責任為了保護 Vertiv 而做出正確的事。您可以透過第 5 頁「如何獲得協助或舉報疑慮」所揭露的溝通管道（包括專線）來舉報違規行為，或就潛在問題或讓您感到不自在的狀況提出疑慮。本專線 24 小時全年無休，而且可以透過專線匿名舉報。

# 以 Vertiv 的最佳利益行事

## 利益衝突

我們都有責任維護 Vertiv 的聲譽，因此必須避免產生利益衝突的關係和行為。如果您的個人利益會妨礙（或疑似妨礙）Vertiv 的利益，就構成利益衝突。例如，如果您讓 Vertiv 向您本人或您的親友擁有的經銷商購買日用品，使 Vertiv 付出了超出其應付的金額，或利用您在 Vertiv 的職務之便為自己或他人謀取不當利益，就會構成利益衝突。

如果您本人或您的直系親屬因為您在 Vertiv 的職務之便而獲得不動產、專利權、證券、盈利機會或其他權利或財產上的經濟利益或優勢，或有直接關聯，請通知 Vertiv。不一定得有實際的利益衝突，才會引發問題。即使只是有產生衝突的疑慮，都應該加以避免。如果您不清楚自己能做或不能做的事，請向您的經理或 Vertiv 法務部門尋求協助。

我們處理衝突的方法可以保護您和 Vertiv。您必須向經理和 Vertiv 法務部門通報實際或潛在的利益衝突；如果您是董事會成員或執行長，則必須向董事會報告。Vertiv 法務部門或董事會（視情形而定）會評估所有通報的實際或潛在衝突，確定衝突是否確實存在；如果存在，該如何妥善解決。Vertiv 可能會進行調整或實施管控措施，以避免任何實際或觀感上的衝突，因此請務必揭露任何實際或潛在的衝突。例如，如果您在選擇供應商時發現有潛在衝突，Vertiv 可能會指派其他 Vertiv 員工評估供應商，以消除實際或觀感上的利益衝突。交易如果可能發生涉及董事會成員或行政主管的利益衝突，則必須得到董事會的核准。





### **我可以聘請親友進 Vertiv 在我的業務部門工作嗎？**

僱用親朋好友可能會導致實際或表面上的利益衝突。在聘用此人之前，請將此情形告知您的經理和 Vertiv 的人力資源或法務部門。公司可能有其他解決方案可以避免潛在衝突，例如指派獨立的招聘委員會，或僱用此人進入 Vertiv 的其他業務部門。

### **我可以在非 Vertiv 競爭對手或供應商的上市公司的董事會任職嗎？**

進入任何公司（包括非營利實體）的董事會或類似管理單位服務之前，您必須先獲得 Vertiv 執行長和法務長的許可。參與其他組織或為其他組織提供服務，無論為公民組織、慈善機構、企業、政府部門、公共組織、私人組織或非營利組織，皆不得 (a) 實際減損或妨礙您為 Vertiv 完整和及時地提供服務，或 (b) 對 Vertiv 造成潛在或預計的利益衝突。

### **您是採購經理，而您的配偶受僱於您的供應商。您該怎麼做？**

您應該向您的經理和 Vertiv 法務部門揭露可能的利益衝突，以便採取適當的行動。Vertiv 可能會在您的配合下採取一些措施，以避免實際或表面上的利益衝突。

### **您是 Vertiv 員工，並在您明知或懷疑為 Vertiv 重要客戶、供應商或競爭對手的公司擁有「重大利益」（所有權或其他方式），而您利用自己在 Vertiv 的職務之便影響與該公司的交易。這類行為是允許的嗎？**

不是。您不得當利用您的職務之便來影響與您擁有「重大利益」之公司的交易。此外，關於您是否擁有「實際利益」，將由 Vertiv 的法務部門或董事會（視情形而定）決定；決定時會考量所有相關情況，包括您與客戶、供應商、競爭對手以及特定交易的關係。關於潛在或實際的利益衝突如有疑慮，請向您的經理報告，以保護您和 Vertiv 之間的利益。在許多情況下，如果提前揭露事件就能避免衝突。請切記，如果您的直系親屬為涉及的當事人，也可能會產生衝突。

### **您最近開始經營副業，晚上和週末都在思考這份新事業。關於這項工作，您很好奇我們就某些用品向某些供應商支付的費用，因為您的副業也可能需要採購這些用品。您可以尋找相關資訊，並為了您自己的利益而使用嗎？**

不可以。此行動會造成利益衝突。您不得為了您的個人利益而使用 Vertiv 的商業資訊。此外，您不得在 Vertiv 的場所或在 Vertiv 的工作時間內處理個人商業事務。

## 企業商機

為了代表 Vertiv 做出客觀的商業決策，我們絕不能與公司競爭。在出現商機時，我們都有責任促進 Vertiv 的合法利益。因此，您不得：

- 利用您為 Vertiv 提供的服務（包括但不限於使用 Vertiv 的財產或資訊，或利用您在 Vertiv 的職務之便）而發現或開發的商機中獲得或尋求獲得個人利益。
- 為了您的個人利益而使用 Vertiv 的財產或資訊。
- 直接或間接與 Vertiv 爭奪商機。

## 禮品、款待與招待

適度地提供和接受商務禮品和招待，是建立商譽以及強化與供應商、客戶和其他第三方之業務關係的正常做法。不過，在提供或接受任何有價物之前，請先與您的經理討論，並確認當地法律和對方的實務做法的允許內容。許多情況下，都有各種嚴格的法律或政策禁止提供或接受任何形式的禮品或款待，尤其是涉及政府官員時。



關於合適的禮品的定義，會因情況（包括員工的職位）而異，但最重要的是要避免不當行為，無論該行為為看似無足輕重。Vertiv 禁止在這種情況下提供或接受現金、禮物卡、優惠券或其他略顯奢侈或不適當的禮品。原則上，只要禮品合法並符合下列條件，Vertiv 員工和董事會成員可以提供或接受禮品：

- 不會讓旁人覺得送禮者以禮品換取任何好處或優惠待遇，或使公司產生相關義務。
- 如果公開禮品內容，不會讓 Vertiv 或他方感到難堪。
- 遵守當地管理層的要求（若有）。
- 已根據 Vertiv 禮品與款待政策的要求進行揭露並獲得核准。

提供或接受招待的個人必須熟悉適用的法律。涉及 Vertiv 員工或董事會成員的招待情事必須：

- 非頻繁發生。
- 遵守適用的法律。
- 合宜，且發生在適合談生意的場所。
- 就場合和員工職位而言，屬合理且適當。
- 不得有賄賂、回扣或其他非法、不當或不道德的行為。
- 不會讓旁人覺得 Vertiv 或任何第三方有權享受優惠待遇。
- 已根據 Vertiv 禮品與款待政策的要求獲得核准並進行揭露。

如果您不確定是否能接受禮品或招待，請詢問您的經理、人力資源業務合作夥伴或 Vertiv 法務部門。和任何利益衝突一樣，公司對這類事務必須保持透明。通常，只要向適當的人員（包括您的經理）揭露，就可以在潛在問題出現之前加以處理。如果根據當地習俗，拒絕接受禮品是無禮的行為，而且禮品或招待的價值過高，則上述聯絡管道可以幫助您決定最佳的因應方式，以保護自己和 Vertiv 不受任何表面上的不當行為影響。如需關於提供及收受禮品、餐點、招待和其他有價物的進一步指引，請參閱 Vertiv 的「*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*（禮品、款待與旅遊政策）」，如有任何疑問，請聯繫 Vertiv 法務部門。



**如果第三方是政府實體或官員，是否有任何適用的法律或規則？**

有的。向政府官員或公立或公股實體的員工提供禮品或招待，必須受繁瑣的法律和法規規範。在這種情況下提供或接受任何禮品或招待之前，請先向 Vertiv 法務部門尋求指示。請參閱第 25 頁的「政府契約」部分。

**要求供應商帶我參加體育賽事是否恰當？**

不恰當。無論價值高低，索取對您個人有益的禮品或招待都是不恰當的。但如果是接受供應商的邀請而且出席活動符合本準則的規定、價值合理、符合正常的行業慣例和適用法律，而且您和供應商雙方正好都計畫基於商業目的參加該活動，則出席體育賽事仍然可以視為恰當活動。如需關於收受禮品、餐點、招待和其他有價物的進一步指示，請參閱 Vertiv 的「*Gifts, Hospitality, and Travel Policy*（禮品、款待與旅遊政策）」。

## 保護公司資產與機密

為實現公司的使命和目標，Vertiv 會視需要向獲得授權的員工、董事會成員、承包商和其他可信任的資源提供對資料和技術資產的存取權限。Vertiv 承諾保護機密資料，包括妥善處理、保護和處置公司資訊。公司資訊是 Vertiv 的寶貴資源，如果遭到不當處理或揭露（無論是有心或無意），Vertiv 可能會承受經濟損失或其他不良後果。為確保公司資訊得到妥善的處理、保護和處置，您不得：

- 未經行政主管授權，向任何個人或實體提供任職於 Vertiv 期間獲得的機密資訊，包括但不限於與客戶、開發計畫、成本、行銷、交易、投資、銷售活動、智慧財產權、促銷活動、信用與財務資料、製造程序、融資方法或 Vertiv 的業務或事務計畫有關的資料。
- 使用因 Vertiv 而獲得的非公開資訊為自己或他人謀取個人利益，包括但不限於證券交易。
- 在離開 Vertiv 或不再為其服務後，基於任何目的保留 Vertiv 文件或其他資訊，或向任何其他人洩露 Vertiv 的商業慣例、機密資訊或商業秘密。



在終止對 Vertiv 的服務後，您必須將與 Vertiv 業務有關的所有有形物品和電子檔案歸還 Vertiv。此外，請切記，即使您與 Vertiv 已無關聯，您的義務也會繼續存在。

縱使有上述規定，本準則無意限制、約束或禁止個人向任何政府機關或實體（包括但不限於美國司法部或證券交易委員會）舉報可能違反法律或法規的行為，或進行其他受州或聯邦法律或法規保護的揭露。員工和董事會成員進行此類舉報或揭露無需事先取得 Vertiv 的授權，亦無需另行通知 Vertiv。



**您擁有前任雇主的機密資訊，並與您在 Vertiv 的經理分享。這恰當嗎？**

不恰當。我們必須始終以誠信行事，避免洩露前任雇主的機密資訊。

**您在搭電梯的時候碰巧聽到兩個人在討論競爭對手的產品，而知道這些資訊對 Vertiv 有利。您是否能向 Vertiv 揭露此資訊？**

如果資訊不是非法取得或以非法的方式與您分享，並且使用該資訊不會導致違反反托拉斯法，則可以分享和使用該資訊。但請注意，這個領域的法律非常複雜。因此，如果不確定哪些資訊適合分享，請聯繫法務部門。另請參閱第 21 頁的「競爭與公平交易」部分。

## 財務記錄的誠信

Vertiv 致力於維護準確完整的財務記錄和其他業務記錄，並傳達完整、公平、準確、及時的財務結果和其他重要資訊。我們的客戶、投資人和業務合作夥伴都信任我們會記錄及報告準確的財務資訊。您絕不能不實報告財務記錄或經營業績。同樣地，您也不得在公司帳目或記錄中列入故意隱藏、誤導或掩蓋任何交易、結果或餘額之真實性質的資訊。請務必遵守法律和公認會計原則。

維護準確的帳目和記錄不只是財務和會計部門的責任，我們每個人在處理財務記錄（包括費用報告和銷售交易）時都必須保持誠信。即使金額不大，偽造費用報告也屬於詐欺和竊盜，可能必須接受懲處，包括解僱和刑事起訴。

如果擔任的是銷售職務或其他必須定期達到配額的職位，財務報告的誠信就格外重要。我們絕不能因為達成銷售或成本目標的壓力，或賺取額外銷售佣金的機會而採取任何措施不當地人為提高、加速或誇大特定期間的銷售業績。此類不當行為包括輸入不實、誤導性或誇大的銷售數據，及/或與客戶、經銷商或其他第三方簽訂捏造的出貨、交付、定價、所有權或其他協定。

Vertiv 財務記錄的誠信極為重要。員工或董事會成員皆不得為產生誤導外界的財務報表而以詐欺手段影響、脅迫、操縱或誤導參與公司財務記錄審計或審查的公司會計師或顧問。

## 防範資產浪費

員工和董事會成員必須保護 Vertiv 的資產，支持其有效使用，並積極防範公司資產遭到遺失、損壞、失竊、浪費和不當使用。資產的失竊、遺失、濫用、疏忽和浪費，對 Vertiv 的獲利能力有直接影響。一般而言，Vertiv 資產僅得用於合法的商業目的，而且在當地法律允許的範圍內，您在使用公司資源時不享有隱私權。若資產遭到濫用或遺失，Vertiv 得全權決定要求賠償相關的直接成本。



## 可接受的使用方式

Vertiv 的科技資產在我們的工作中扮演著不可或缺的角色。這些工具能讓我們的工作更加靈活，並協助我們在為公司和客戶工作時更有創造力和效率。不過，這些工具需要依照優良的商業慣例和適用法律，謹慎盡責地加以管理和使用。

Vertiv 提供的所有電腦、行動裝置、軟體和其他資訊技術皆供商務使用，但 Vertiv 許可部分的個人使用可被視為恰當行為。在當地法律允許的範圍內，您在使用公司資源時不享有隱私權。Vertiv 得監控和存取所有使用 Vertiv 資訊技術資產傳輸的電子通訊，並在調查或訴訟時將之列為證據。Vertiv 有權在適用的法律限制下，存取、擷取和檢視使用 Vertiv 資源（包括 Vertiv 的所有電腦或其他電子裝置、軟體和通訊系統）的通訊、記錄和資訊。為保護個人及其個人資訊、Vertiv 的科技資產、智慧財產和機密資訊的安全，此類資產和資訊會根據適用法律、勞資會議協議和公司政策進行存取、檢查、監控、調查和證據揭示。但請注意，除非損及工作績效、對 Vertiv 工作環境產生不利影響、可能影響 Vertiv 的聲譽或可能導致違反本準則或適用法律，否則 Vertiv 不會干預個人資訊或交流。

預防管控措施包括一般記錄和監控，以確保資訊和系統的安全性，防止違規行為和其他惡意活動。

除非適用法律有相關隱私權規定，否則有權存取 Vertiv 任何資產（包括但不限於所有技術、行銷資訊、銷售團隊組織架構或其他企業情報）的員工和其他個人對其可能存取、建立、下載、儲存、發送、接收、交流或以其他方式利用的內容不享有隱私權，不問其主旨為何，縱使在個人裝置上亦同。您有責任按下列方式保護與維護 Vertiv 的財產和資源：

- 為公司利益，以符合公司政策的方式使用電腦和其他 Vertiv 財產。
- 在使用和儲存 Vertiv 資源時加以保護。
- 不在未經授權的個人裝置上儲存機密或敏感資料。
- 不在 Vertiv 電腦或其他資訊科技裝置上安裝未經授權或未經許可的軟體（非重要個人應用程式除外）。
- 不規避裝置的安全功能。
- 公司財產遺失、失竊或受到其他損害時，視情形通知您的經理、Vertiv 資訊科技部門或安全部門。
- 公司人員或財產發生已知或可疑的犯罪活動或遭到威脅時，視情形通知您的經理、Vertiv 資訊科技部門或安全部門。

Vertiv 承認其對歐洲之勞資會議、工會和世界各地的類似勞工代表組織的義務。該種情況下，Vertiv 將根據此類組織的要求、適用法律和公司政策存取、檢查和監控資產。



**如果我用自己的手機傳送與 Vertiv 有關的商務簡訊，但事後 Vertiv 涉入訴訟案件，我的簡訊是否會被納入證據開示程序？**

是的！您發送或接收的任何內容，無論是紙本或其他格式，即使用您個人的手機傳送的簡訊，都可能被納入證據開示程序。

**有人告訴我，我應該用私人電子郵件來磋商買賣協議，這樣 Vertiv 的律師或公司就不會發現，這是真的嗎？**

絕對不是。如果第三方或同事鼓勵您以任何方式規避法律審查，這是一個明確的徵兆，您的首要任務是聯繫 Vertiv 的法律顧問討論此事，因為這極可能違反本準則、其他公司政策或法律。

**如果我把律師加為副本收件者，或在談話時找律師列席，那麼發生訴訟時，討論的主題是否可以不納入證據開示程序？**

不可以。律師與客戶間的保密特權僅適用於個人尋求或接受法律建議的有限狀況。只是在電子郵件中將律師加為副本收件者並不足以保護通訊內容。此外，談話必須審慎，不要因為律師在場就暢所欲言，因為除非律師有提供法律建議，否則對話不受保護，而且如果其他當事人在訴訟中作證，仍然可以透露您的對話內容。

## 股票與其他證券交易

任職於 Vertiv 或代表其工作期間，您可能會在本公司或其他公司的資訊公開前便知悉該資訊。此類資訊通常稱為「內線資訊」或「重大非公開資訊」，如果會影響投資人買賣或持有公司股票或其他證券的決定，則視為「重大」資訊。您不得為買賣或持有股票或其他證券而使用或不當揭露 Vertiv 或其他公司的重大非公開資訊。此外，您不得試圖操縱上市股票或其他證券的價格。同樣地，您也不得向家人、朋友或其他方洩露或分享內線資訊。



為防止內線交易和市場濫用，您必須遵循以下規定：

- 知悉重大非公開資訊時，不得買賣或以其他方式交易任何上市公司的證券（即您必須等到該資訊公開且市場有足夠的時間來評估該資訊）。
- 只和為了 Vertiv 的利益而有必要知悉資訊的 Vertiv 同仁、代表或顧問分享內線資訊，且不得以其他方式向 Vertiv 以外的任何人（包括家人和朋友）揭露該資訊。
- 保護重大非公開資訊不致意外洩露。
- 不得散播關於 Vertiv 或其他公司的不實資訊。

因不當交易證券而違反證券法時，可能導致解僱及/或負有刑事責任。如需關於交易股票和其他證券的進一步指引，請參閱 Vertiv 的「*Insider Trading Policy*（內線交易政策）」，如有任何疑問，請聯繫 Vertiv 法務部門。



「內線資訊」或「重大非公開資訊」有哪些？可以舉例說明嗎？

例子包括但不限於：

- 公開之前的財務結果。
- 公司管理層或經營策略的重大改變。
- 新的商業關係。
- 未來的產品、服務或行銷計畫。
- 有關訴訟或政府調查的資訊。
- 預期的合併、收購或分割。

您參加了一場秘密會議，得知 Vertiv 正在考慮收購某家公司。您可以根據此資訊購買該公司的股票嗎？

不可以。此行為會構成利益衝突，並可能違反法律。

如果想確認我沒有違反證券法規或 Vertiv 政策，我可以聯絡誰？

證券法規相當複雜。如果不確定您知悉的資訊是否可視為「內線資訊」或「重大非公開資訊」，或需要協助，請聯繫 Vertiv 法務部門。

## 電子郵件、簡訊、即時傳訊及其他電子通訊

Vertiv 提供的電子通訊工具主要供商務使用，而非供個人事務使用，但部分的個人使用可被視為恰當行為。請參閱 Vertiv 的「*Acceptable Use Policy*（可接受的使用政策）」。電子通訊為業務記錄，您應該將每條訊息視為一封信函，而非一則對話。請勿發送如若公開會使您或公司感到難堪的通訊，亦不得在電子通訊中進行不當爭論或表達憤怒。Vertiv 絕不容許員工使用公司資源來建立、存取、儲存、列印、索取或寄送任何騷擾、威脅、辱罵、色情、令人反感或不適當的材料。

如果您涉入法律糾紛或得知可能發生法律糾紛，無論在公司內部或外部，請勿直接在電子郵件中與他人討論，而是先就此事聯繫 Vertiv 法務部門尋求指引。

## 資訊科技安全

和發生在其他大公司身上的情況一樣，許多犯罪集團，甚至政府主導的情報機構都會試圖破壞 Vertiv 的資訊科技系統。Vertiv 技術資產的使用者是第一道防線，必須隨時保持警覺。為創造以安全為核心的文化，Vertiv 制定了安全意識與培訓計畫。所有使用者都能完成指定的安全培訓並在發生安全問題立即通報，是 Vertiv 保持安全的關鍵。所有可能影響 Vertiv 安全的潛在疑慮都必須透過 **+1-614-841-6000** 或電子郵件通報網路操作中心 (NOC)：[NOCTEAM@vertiv.com](mailto:NOCTEAM@vertiv.com)。安全疑慮如網路釣魚和垃圾郵件、裝置遺失或失竊、惡意軟體和疑似資料外洩等。

## 智慧財產

Vertiv 會透過各種方式保護其智慧財產，包括專利、著作權、商業秘密、商標、保密協議和轉讓協議。員工受僱於 Vertiv 期間開發，或使用 Vertiv 財產或資源創造的智慧財產，皆為 Vertiv 所有。未經 Vertiv 授權，您不得帶走、贈送或揭露 Vertiv 的智慧財產。例如，如果您離開 Vertiv 創辦新公司，或進入其他公司工作，您不得為新公司或新雇主的利益而使用任何 Vertiv 智慧財產，即使該智慧財產是您為 Vertiv 所開發亦然。同樣地，受僱於 Vertiv 期間，您也不得以違反法律或契約保護的方式取得或使用他人或他公司的智慧財產。

**您帶著 Vertiv 的筆記型電腦出差，然後在機場使用這台筆記型電腦工作。這會有問題嗎？**

雖然這不一定會產生問題，不過您還是應該採取一些步驟來防止出現問題。在公共場所使用筆記型電腦和裝置辦公時，您必須隨時保護您的螢幕不被旁人窺探。此外，您也不能讓裝置無人看管。

**您在上班時間創造了一個頂尖的軟體程式，這會對 Vertiv 的商業活動非常有助益。您是否有權從 Vertiv 獲得權利金？**

沒有。為 Vertiv 開發的所有智慧財產都屬於 Vertiv 的財產。因此，您無權因為此發明而從 Vertiv 獲得任何權利金。



## 資料隱私

Vertiv 只會基於合法商業目的收集並使用相關、適當、慣常的個人資訊。Vertiv 的政策是保護 Vertiv 或其代表人處理的所有個人資訊，並遵守所有適用的資料隱私法律和法規。除非經適當授權且適用的法律允許，否則 Vertiv 不得向第三方揭露個人資訊。Vertiv 制定了一項資料隱私與資訊安全計畫，透過此計畫實施管理、技術、組織和物理保護措施，藉以合理保護個人資訊免遭威脅、遺失及未經授權的存取或使用。Vertiv 將針對各種情況，配合所處理之個人資訊的敏感度，盡力提供相應的安全性。

## 代表 Vertiv 發言

我們致力於提升並保護 Vertiv 的良好聲譽，在此過程中，公司與大眾之間保持清晰、一致的溝通至關重要。因此，只有經過培訓的特定人員有權代表 Vertiv 對外發言。如果您在工作中使用社群媒體代表 Vertiv 發言，您必須接受社群媒體培訓，並聯繫 Vertiv 行銷部門以註冊新的社群媒體網站。如需進一步了解公司的社群媒體使用政策，請聯繫 Vertiv 行銷部門。

# 與客戶和供應商合作

## 競爭與公平交易

Vertiv 的成功，奠基於員工和董事會成員恪守 Vertiv 核心價值觀。我們絕不從事非法貿易行為。公平、平等、公開地與供應商和客戶往來，以及積極和獨立地開展競爭，是 Vertiv 成功的關鍵。

根據本政策，您不得：

- 與 Vertiv 競爭對手討論或交換任何定價或產品資訊，例如製造成本、生產能力、產品藍圖、投標行動或其他競爭上具敏感性的商業資訊。
- 與競爭對手約定價格、抵制特定供應商或客戶，或分配產品、地區或市場。
- 使用不正當手段獲取競爭對手的機密資訊或商業秘密。
- 未經競爭對手的明確書面許可，故意使用該競爭對手的機密資訊或商業秘密。
- 以不實陳述或未經證實的謠言貶低競爭對手或其產品。
- 在 Vertiv 居於領導地位的市場中，採用單純以消除競爭為目的之策略，例如訂定低於成本的銷售價。

多個競爭對手之間的互動有利於競爭，而且完全合法，包括多數貿易協會活動，以及經過適當架構化的基準測試、標準制定、合併、合資事業和其他合作。但這些活動合法與否，取決於其環境和架構，因此在參與涉及競爭對手的會議或討論之前，請務必諮詢 Vertiv 法務部門。Vertiv 法務部門會評估您提案的活動，與您共同實施保護措施，以保護 Vertiv 的專有資訊並確保遵守適用法律。

第一線面對供應商或客戶的員工，以及參與行業協會、基準測試或標準組織的員工，尤其必須了解反托拉斯和其他貿易法律和法規。此類法律和法規相當複雜，因此如果有任何問題或疑慮，您都應該向 Vertiv 法務部門提出。我們每個人都必須公平對待彼此與我們的客戶、供應商、競爭對手、股東和其他利害關係人，不得透過操縱、隱瞞、濫用特權資訊、扭曲重要事實或其他不公平交易做法，不公平地佔他人的便宜。

未遵守適用的法律和 company 政策可能會導致刑事處分，包括面臨徒刑及/或罰款和解僱。如果遇到您認為可能構成不道德或非法貿易的情形，請聯繫 Vertiv 法務部門。





*我的朋友在我們的競爭對手公司工作。和他聊天的時候，我可以問他對他們公司即將推出的產品或對市場的看法嗎？*

與家人朋友討論自己的工作以及正在處理的事務是很自然的。但請切記，對於尚未公開發佈的新產品或策略，您不得取得或分享任何資訊。

*我在公開網站上的一篇文章中找到了某家競爭對手的資訊。我可以為了 Vertiv 的利益而使用此資訊嗎？*

有的。收集公開資訊是適當的。

*我們有家競爭對手有個受保護的網站，只供其客戶用來了解產品與服務資訊。我可以試著存取該網站以收集競爭對手的資訊嗎？*

不可以。掩飾自己的身分或意圖來獲取產品或服務資訊既違反本準則，也可能違反法律。同樣地，您也不得使用他人從第三方非法獲得的資訊。

*Vertiv 有位新員工曾經在競爭對手公司工作。我可以問他競爭對手就即將推出的產品的行銷策略嗎？*

不可以。競爭對手的行銷策略除非公開在其網站上或其他地方，否則很可能是競爭對手的機密資訊。取得競爭對手的機密資訊，即使來源是 Vertiv 的現職員工，也是不道德的行為，而且可能違反法律。

*我正在參加一場貿易展，而 Vertiv 的競爭對手也參加了。在分組討論時，話題轉向了定價以及如何穩定市場價格。我該怎麼做？*

這種談話可能構成競爭對手間串連的證據。您應該公開表示競爭對手之間的討論是不恰當的，並立即離開現場，然後聯繫 Vertiv 法務部門通報此事件。

*我可以打電話給我在 Vertiv 競爭對手公司工作的朋友，詢問他們新產品的定價嗎？*

不可以。根據反托拉斯法，您必須避免任何可能被解釋為競爭對手之間統一定價的對話。這可能嚴重違反聯邦或國際反托拉斯法。如有任何疑問，請聯繫法務部門。

*如果客戶向您提供競爭對手的資訊，Vertiv 可以使用該資訊嗎？*

看情況。如果客戶不是非法取得資訊、不是以非法的方式與您分享，而且使用該資訊不會導致違反反托拉斯法，則可以分享和使用該資訊。但請注意，這個領域的法律非常複雜。因此，如果不確定哪些資訊適合分享，請聯繫法務部門。

## 國際通商

世界各地的 Vertiv 員工無論在什麼地點，都必須遵守美國法律以及當地法律、規則和法規，包括外匯管制、關稅和增值稅等規定。如果您對適用的法律或當地法律與美國法律間可能存在的衝突有所疑問，請在採取任何行動之前聯繫 Vertiv 法務部門。



**貿易合規：國際貿易管理。** Vertiv 的國際貿易管理 (ITM) 職能是專門負責進出口活動合規監管的團隊，對此類事務具有最終裁定權。Vertiv 的每個業務部門都會設置一名貿易合規專員，每個地區也會設置一名受過這個法律領域培訓的貿易合規協調員。請務必了解適用於您負責的產品和技術的規則，無論如何，您都必須嚴格遵守這些規則。如有任何問題，請聯繫 ITM 團隊：

- [NATrade@vertiv.com](mailto:NATrade@vertiv.com) 北美洲
- [CALATrade@vertiv.com](mailto:CALATrade@vertiv.com) 中南美洲
- [EMEATrade@vertiv.com](mailto:EMEATrade@vertiv.com) 歐洲、中東和非洲
- [APTrade@vertiv.com](mailto:APTrade@vertiv.com) 亞太地區

**抵制。**任何國家/地區如若要求 Vertiv 實體支持、實施或遵守其抵制要求，而該要求違反美國法律或政策（包括阿拉伯聯盟抵制以色列），則無論該實體位於美國境內或境外，美國的反抵制法律和法規皆禁止其聽從該要求。Vertiv 必須拒絕此類要求，在某些情況下，還必須就接獲此類要求向相關政府機關報告。Vertiv 人員獲悉客戶或其他第三方的抵制相關要求時，應立即通知 ITM，且不得在缺乏 ITM 指引下回應該要求。

**出口管制。**公司的政策要求所有 Vertiv 企業（包括在美國境外組織和營運者在內）都必須遵守美國的出口管制與制裁法律和法規。此外，我們的政策要求遵守其他國家/地區適用於 Vertiv 且未抵觸美國法律和法規的出口管制與制裁法律和法規。

我們必須將出口管制視為 Vertiv 所有商業活動——包括但不限於業務開發、銷售、訂單輸入、採購、研發、生產、物流、人力資源和網路安全——的核心要素。為確保 Vertiv 遵守適用法律和我們的政策，您必須確認您可能發送或接收（包括透過電子郵件）的硬體、軟體、技術資料、繪圖或圖示等項目是否可能觸犯出口管制要求。如果您不了解您的職能所適用的出口管制要求，請詢問您的主管或法務部門。

**移民。**Vertiv 要求嚴格遵守所有移民法規，絕無例外。公司絕不接受員工持錯誤的簽證或工作許可旅行和工作。此外，在填寫文件時提供不實資訊可能屬於刑事犯罪，可能導致刑事起訴、未來的簽證和工作許可遭拒。移民法規相當複雜。為了保護您自己和 Vertiv，請就如何完全遵守適用的移民法規向 Vertiv 法務部門或移民專家尋求協助。



### **抵制要求的例子有哪些？**

契約、訂單或其他文件中可能包含的公司不允許的抵制要求包括但不限於：

- 「若為海外供應商，此訂單的成立條件為供應商不在阿拉伯聯盟中央公佈的以色列抵制名單上。」
- 「不接受以色列生產的商品。」
- 船運公司記載運輸船隻的名稱、旗幟和國籍，並簽字確認船隻獲准進入阿拉伯港口的聲明。
- 「您目前或過去是否在以色列設有分公司或主要公司、工廠或裝配廠，或向以色列人銷售？」
- 「在契約存續期間，承包商應遵守伊拉克的以色列抵制辦公室不時發佈的規則和指示。」
- 「提單應註明運送貨物的船隻不在『黑名單』上，也不停靠以色列的港口。」
- 「我們特此證明，此信用狀的受益人、製造商、出口商和受讓人既未被列入黑名單，與以色列亦無任何關係，且信用狀的條款與條件未違反抵制以色列的法律以及以色列抵制辦公室發佈的決定。」

**我需要將受美國政府管制的技術資料發送給非美國公民，但目前人在美國的 Vertiv 員工。我可以用電子郵件將文件發送給他們嗎？**

不可以。您必須先確認該 Vertiv 員工有權接收技術資料。請聯繫您的貿易合規專員或 Vertiv 法務部門尋求協助。

## 政府委外

Vertiv 是美國和其他政府的供應商，會負責任地提供產品與服務。因此，在與任何政府的任何交易中，員工或董事會成員的行為皆不得違反法律或法規，或不符合實現此目標所需的誠信標準。本準則中涉及 Vertiv 固定業務以及保護 Vertiv 和其財產的所有條款，同樣適用於我們與政府實體的互動。



適用的法律和法規以及政府契約條款可能有遵守行政與社會經濟計畫、記錄保存、記錄保留、合規證明方面的要求。與政府代表的所有聲明、通信和表述皆必須先行獲得 Vertiv 法務部門的核准，以確認其符合現況、準確且完整。

與政府官員互動的一般基本準則包括：

- 所有表述，包括定價相關表述，都必須真實完整。
- 不得向實際或潛在政府客戶提供或收受賄賂或回扣。
- 涉及與政府的互動時，Vertiv 必須聘請信譽良好的代理人、顧問和其他第三方。
- 我們不得當使用可能為 Vertiv 提供不公平競爭優勢的敏感採購資訊。

### 履約要求

政府契約應真誠地簽訂和履行，包括在提供必要的證明時謹慎調查。Vertiv 的產品與服務應符合或優於契約規範。未事先取得政府的書面核准，您不得向政府提供不符規格或未遵守測試要求的產品與服務。

### 政府契約之定價

與政府機關的契約定價應符合 Vertiv 的商業市場價格，除非 Vertiv 的 CEO 和該機關另行以書面契約方式約定。如果 Vertiv 履行服務或提供產品時產生額外費用，Vertiv 只會向政府收取法律和法規允許並可分配給該契約的費用。此類費用的累積和分配必須準確一致。所有員工都有責任按其所知、所信收取時

薪和其他費用。不正確的收費是嚴格禁止的重大事項，將導致調查並可能必須根據當地法規和法律接受懲處，包括終止僱傭關係。

### 契約磋商

與大多數美國和外國政府磋商契約、分包契約和修正條款時，Vertiv 將根據 Vertiv 的商業市場價格提出價格建議和報價。如果法令、法規或個別契約要求，Vertiv 將揭露理性的買方或賣方可能認為會顯著影響政府契約或分包契約總價的所有定價資訊。Vertiv 的每位員工和董事會成員都有責任公平地與政府往來，並在提議與磋商政府契約和分包契約時遵守揭露要求。請注意，與政府往來的規則比與商業客戶往來的規則更加嚴格複雜。請務必就此尋求適當的協助。

### 機密文件

公司根據適用的法律和法規，對機密政府文件（機密、高度機密或最高機密）的接受、保護和管制實施了嚴格的限制。員工必須嚴格遵守法律和 Vertiv 資產管理政策。根據我們的政府契約和適用法律的要求，這類資訊只能向具備商業利益，並獲得適當的管理許可及其他核可之人提供。如果發現安全漏洞，您有義務立即向您的經理或相應層級的管理層報告。





**我的朋友是公務員，最近正準備退休。我可以和她討論適合她的 Vertiv 工作機會嗎？**

為避免法律風險，與公務員進行任何涉及僱傭的討論之前，請聯繫 Vertiv 人力資源部門或法務部門，因為與公務員進行這類討論可能適用特別的規則和程序。有些規則也可能限制前公務員可代表 Vertiv 執行的工作，因此如果已知對方為前公務員，也請遵守這些規則。

**我可以向公務員提供任何類型的禮物、款待或招待嗎？**

請事先與 Vertiv 法務部門確認是否合法、在適用的限制範圍內，並獲得適當授權及進行揭露，否則請勿向任何公務員提供任何禮物、款待或招待。

**如果 Vertiv 要向政府實體出售產品，是否可以透過經銷商或代理商轉售給政府？這種情況該由誰負責？**

應由總承包商直接與政府合作，他們負責管理分包商並確認工作已依照契約規定完成。為求採購決策公平、透明並為納稅人創造良好的價值，政府採購受法律和法規（在美國為《聯邦採購規則》(FAR)）和相關機構附則的規範。聯邦總承包商可能必須將多個政府契約條款延用至其與分包商的契約中，並對分包商的履約情形負責。包括美國在內，在某些國家/地區，要成為總承包商，您必須先在政府註冊您的企業。由於總承包商通常必須遵守特定的規則和要求，因此在擔任政府契約的總承包商之前，請聯繫 Vertiv 法務部門。

**如果政府客戶要求您將業務外包給您最終認定不具備專案所需技能的分包商，而且該分包商是政府承辦人的親戚，您該怎麼做？**

由於分包商缺乏技能，而且具備潛在的利益衝突，您應該與您的經理或法務部門討論這些問題，因為 Vertiv 可能必須為代表公司行事之第三方的行為負責。

**政府契約有爭議時，我可以偏離商業定價嗎？**

原則上，政府和非政府客戶應一體適用商業價格，而我們對政府標案的提案是以我們的商業定價模型為基礎（多半是公開競標專案）。我們會根據標案的競爭性質向政府和非政府客戶提供折扣，折扣成數可能因數量、專案/地區等而異。偏離此方法必須得到 CEO 的核准。

# 社區與世界的一員

## 遵守適用的法律

Vertiv 尊重並遵守適用於其全球活動的法律、規則和法規。無論我們在哪裡經營業務，身為 Vertiv 的代表，您都必須遵守所有適用的法律、規則和法規。縱使感受到來自經理的壓力，或商業環境上有所需求，都不能成為您不遵守所有適用法律、規則和法規的理由。

Vertiv 為一家美國公司，適用而且必須遵守美國法律。Vertiv 也受我們經營業務的其他國家/地區的法律規範。代表 Vertiv 執行業務時，您必須知道並深入了解適用於您的活動的當地法律，以及您可能如何受到其他司法管轄區之法律的影響。如果對適用的法律有任何疑問或遇到此類法律衝突，請務必向您的經理或 Vertiv 法務部門尋求協助。

**代表 Vertiv 執行業務時，您發現當地法律或法律要求與美國法律或 Vertiv 的公司政策相衝突。您該怎麼辦？**

請向您的經理或 Vertiv 法務部門尋求協助。

**您發現 Vertiv 的供應商為達成政府要求，謊報了本地採購內容的比例。您該怎麼辦？**

請將此情形呈報給負責的 Vertiv 採購經理。如果問題仍未解決，或此情形反覆發生，請聯繫第 5 頁「如何獲得協助或舉報疑慮」所列的任何資源呈報您的疑慮。

**您是一名經銷經理，並注意到有一批 Vertiv 貨物即將被運送到受制裁的國家/地區，這會違反美國出口管制法律。您該怎麼辦？**

您應該阻止發貨並調查錯誤。如果發現不當行為，或可能違反法律或本準則的行為，請聯繫第 5 頁「如何獲得協助或舉報疑慮」所列的任何資源呈報您的疑慮。



## 公開揭露與財務報告

Vertiv 有責任有效、坦誠地與投資人、政府機關和其他相關人員溝通，使其能準確了解公司的財務狀況和經營成果。Vertiv 承諾完整、及時且準確地報告和揭露資訊。負責製作報告或揭露資訊（包括起草、審查、簽署或驗證資訊）的員工都必須謹慎地確認該報告和揭露事項完整、公正、準確、及時並可理解。

除前述責任外，Vertiv 和各子公司的 CEO（或履行類似職能的人員）以及通常涉及公司財務報告或負責監督財務報告的人員必須熟悉適用於公司的揭露要求，以及公司的業務和財務運作。Vertiv 為一家上市公司，因此向美國證券交易委員會提交的文件必須準確及時，這一點至關重要。

如果您獲知 (a) 內部及/或揭露管控措施的設計或運作疑似有重大瑕疵，其可能對公司記錄、處理、匯總和報告財務資料的能力產生不利影響，或 (b) 管理層或對公司的財務報告、揭露或內控有重要影響的其他員工涉嫌詐欺，您必須立即告知您的經理或第 5 頁「如何獲得協助或舉報疑慮」所列的聯絡管道。



### **Vertiv 的業務記錄有哪些例子？**

業務記錄的例子包括但不限於以下項目，可能為紙本或電子格式：

- 財務記錄
- 工作時間表
- 支出報告
- 產品資訊和資料表
- 產品檢測報告
- 環境、健康與安全報告

### **建立不實業務記錄會發生什麼後果？**

建立不實業務記錄必須接受懲處，最重可能至解僱。此外，此類行為可能會損害 Vertiv 的商譽，並導致公司和相關員工承擔民事或刑事責任。

### **如果我發現有員工不實報告業務結果或以其他方式建立不實業務記錄，我該怎麼做？**

請立即向第 5 頁「如何獲得協助或舉報疑慮」所列的聯絡管道提出您的疑慮。如果您不願意向經理提出問題，也可以向 Vertiv 熱線匿名舉報您的疑慮。Vertiv 人力資源和法務部門可以視實際情況，在不透露您參與的情況下調查此事。

## **反腐敗**

腐敗會降低大眾的信任、阻礙公平貿易，並威脅全球經濟和社會發展。許多國家/地區都制定了反腐敗法，禁止公司和個人使用賄賂、回扣或其他腐敗行為來獲取業務或不當競爭優勢。Vertiv 致力於遵循所有適用的反腐敗法律執行業務。

在全球，賄賂、回扣和其他腐敗付款皆在禁止之列。任何情況下，Vertiv 員工和董事會成員不得直接或間接向任何個人或組織（包括政府機關、個別政府官員、私人公司，或私人公司的員工）提供、索取任何形式的賄賂、回扣或其他腐敗付款，或給予或接受此類款項。如果得知發生此類行為，請立即向您的經理或法務部門舉報。這項腐敗付款禁令適用於全球，縱使是預期的習俗、當地慣例或競爭條件亦不能

破例。此外，此項禁令同樣適用於任何代表 Vertiv 行事的個人或公司，例如銷售代理商、經銷商、代表人、服務提供者、承包商、供應商和合資事業夥伴。

未遵守適用的反腐敗法律可能會導致 Vertiv 和相關個人受到刑事、民事和監理處罰。此外，Vertiv 員工、董事會成員、承包商和第三方若經查違反此類法律，將面臨懲處，最重包括解僱或終止契約。

## 賄賂

賄賂指為不當影響某人的判斷或行為，或誘使發生預期的結果或行動而提供或給予的金錢或任何其他有價物。賄賂和不當付款的形式很多，包括：

- 現金、禮物、招待、餐點或旅行
- 培訓、商業機會或僱用
- 個人折扣或折讓
- 協助或支援政府官員的家庭成員
- 政治或慈善捐助



如需進一步了解可能構成賄賂的情形，請參閱 Vertiv 的「*Anti-Corruption Policy (反腐敗政策)*」。提供禮品、餐點、招待和其他有價物時，您必須在 Vertiv 的預先核准與支出報銷系統中輸入商業目的以及收受者的全名、職稱和雇主。如果您收到禮物，請告知您的經理。如需進一步指引，請參閱 Vertiv 的「*Gifts, Hospitality, and Travel Policy (禮品、款待與旅遊政策)*」。

## 疏通費與賄賂

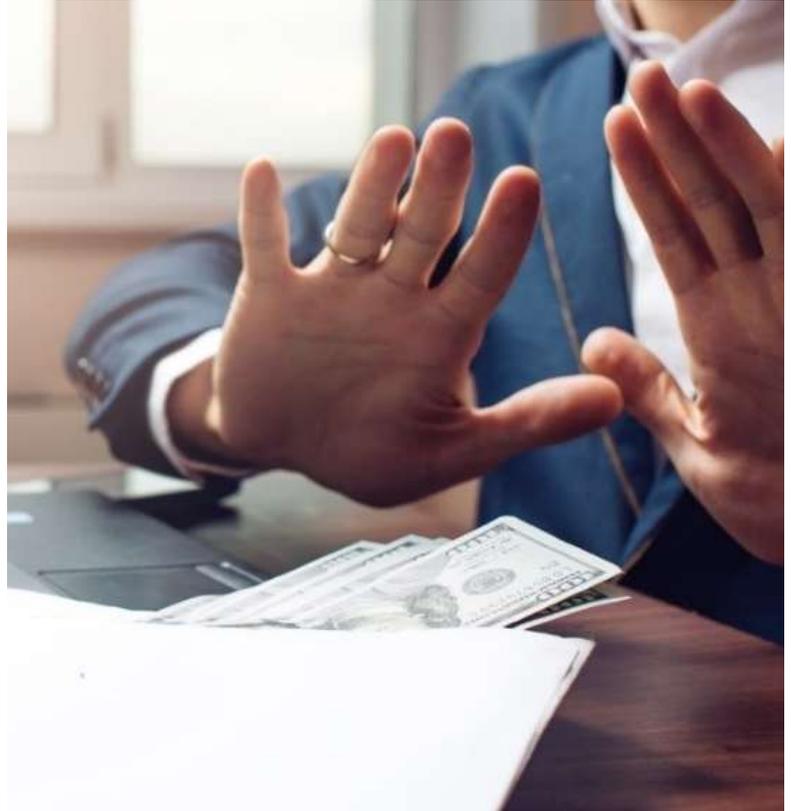
疏通費指以加速或確保常規、非自由裁量之政府行動的執行為唯一目的，向低階政府官員支付小額現金或贈送小禮物。疏通費與賄賂的區別在於：疏通費的提供或索取是為了換取個人或公司原本就有權獲得的服務；相對地，賄賂是為了換取尚未有權獲得、不當且非法的好處或服務。二者雖然有所差異，但鑑於其相似之處，許多國家/地區對這兩種付款都採取零容忍政策。疏通費方面的法規特別複雜，因此請尋求法務部門的指引。

## 回扣

回扣是一種賄賂，意指提供或給予金錢或其他有價物，以不當獲得或酬謝與交易有關的優惠待遇。例如零件供應商投標 Vertiv 的零件採購標案時，同意從零件供應商將根據契約從 Vertiv 獲得的款項中撥出一部分支付給 Vertiv 的採購經理，以換取採購經理選擇該零件供應商。

## 經銷商或轉售商的行為亦可能構成賄賂或回扣

為不當影響商業決策而提供禮物或其他有價物屬於賄賂，是違法行為。透過第三方（例如經銷商或轉售商）進行賄賂不會降低賄賂的罪行，或使賄賂更可接受。如果 Vertiv 明知或可得而知第三方（例如經銷商或轉售商）的賄賂，仍可能觸犯反腐敗法。





### 政府全資持有或部分持有之公司的員工是否應視為公務員？

有的。「政府官員」的定義很廣泛，包括政府持有或控制之公司的員工。在特定產業的公司由政府持有或控制的國家/地區（例如某些電信公司在中國屬於國企），這點尤其重要。

### 您想在貪腐成風的地區聘請經銷商。您該怎麼做？

請先聯繫 Vertiv 法務部門。在委託經銷商代表 Vertiv 行事之前，Vertiv 法務部門會對該經銷商進行合理的盡職調查。所有經銷商和其他第三方都必須具備履行義務、誠信行事、遵守本準則所需的技能、人才和資源。

### 您聽說 Vertiv 有家經銷商可能涉入腐敗的商業行為。您該怎麼做？

您應該立即向 Vertiv 法務部門舉報您的疑慮。請留意腐敗行為的指控或傳言。即使 Vertiv 未授權或直接參與腐敗行為，也可能必須對其經銷商和其他第三方的行為負責。

### 如果您加快供應商的審核流程，供應商就會給您現金。您該怎麼做？

您應該禮貌地拒絕該提議，並向您的經理舉報供應商有意提供回扣。

一家有意經銷 Vertiv 產品的公司聯繫 Vertiv 銷售代表，表示如果該公司獲得經銷權，得以在特定銷售區域轉售 Vertiv 產品，會向該銷售代表提供大筆「獎金」。這可以接受嗎？

不可以！銷售代表應拒絕任何付款，並立即向 Vertiv 法務部門舉報此事件。Vertiv 絕不容許索取或接受不當回扣，用以換取契約。

您無意中聽到一位 Vertiv 員工和 Vertiv 的潛在供應商之間的通話，得知該員工打算與一家供應商簽訂一份大契約，不過該供應商的提案整體上並不是最佳。您也得知該員工會因此這份契約獲得鉅款。您該怎麼做？

您應該向 Vertiv 法務部門舉報您得知的情況，因為該員工似乎在接受回扣，這可能對所有相關者（包括供應商和 Vertiv）造成極其嚴重的後果。違反商業誠信標準可能長期重創 Vertiv 的名聲和信譽，負面影響遠甚於獲得契約的好處。

在您所在的國家/地區，針對某些常規、非自由裁量的政府行為提供疏通費是可以接受的。為了儘快獲得認證，您的經理給了您一小筆錢當作疏通費。這類行為是允許的嗎？

您應該就疏通費事先獲得法務部門的核准，以確保適用國家/地區的法律允許疏通費，且應妥善記錄該行為並提供法務部門。

## 禁止政治獻金

無論在國內或國外，Vertiv 的政策都不將公司資金用於政治獻金。美國聯邦法律禁止聯邦政府承包商直接或間接為聯邦選舉提供獻金。也就是說，本政策未限制員工或董事會成員根據適用的法律提供個人政治獻金，或在閒暇之餘以個人身分參與政治活動。

公司將定期審查其業務活動，確定其是否可能受州和地方收錢辦事的相關法律之規範，並確認公司遵守一切適用的法律，包括預先核准員工的政治捐款。



## 遊說活動

有時，Vertiv 可能會接觸聯邦、州和地方各級政府中負責制定管理本公司業務之法律和法規的政策制定者，促使其制定能改善安全、保障、能源效率和基礎設施的政策和法律。向政府提供事實和不同觀點，對於政府官員做出有益於全民的正確決策非常重要。Vertiv 也可能參與行業團體來推動這些目標。遊說在國內外都受到嚴格監管，Vertiv 的所有遊說活動都將遵守所有適用法律。代表 Vertiv 接觸任何政府官員之前，請先聯繫 Vertiv 法務部門尋求指引。

## 企業社會責任

企業社會責任是 Vertiv 的核心價值觀，也是我們在全球的業務不可或缺的一環。我們尊重個人的尊嚴和人權，也要求供應商和業務合作夥伴遵守相同的原則。如需進一步了解 Vertiv 在全球經營範圍內尊重人權的承諾，請參閱 Vertiv 的「*Statement on Efforts to Combat Slavery and Human Trafficking in Supply Chains* (反供應鏈奴役與人口販運聲明)」(發佈於 [www.vertiv.com](http://www.vertiv.com)) 以及 Vertiv 的「*Human Rights Policy* (人權政策)」。

## 童工

Vertiv 嚴格禁止童工，並應遵守所有關於年齡和工作時間限制的當地法律。我們期望並要求我們的供應商也遵守相同的原則。

## 強制勞動

Vertiv 嚴格禁止自己及其供應商使用任何契約勞工或強迫勞工、奴隸或苦役，並承諾遵守所有適用的反奴役與人口販運法律和法規。

## 保護環境

Vertiv 承諾保護環境並尊重我們經營業務的社區。為此，我們行事必須以重視環境，達到甚至優於適用之環境法律和法規的要求。在可行的最大範圍內，Vertiv 會尋求避免對土壤、空氣、水資源以及我們經營所在社區造成負面影響。

## 第三方合規

Vertiv 透過「Supplier Code of Conduct（供應商行為準則）」（發佈於 [www.vertiv.com](http://www.vertiv.com)），要求其供應商遵守上述人權原則。此外，Vertiv 會選擇能與我們合作為客戶開發永續產品和解決方案，促進安全和保護環境的供應商。

# 本準則之豁免與修訂

行政主管或董事會成員豁免於本準則，或本準則的修訂（定義見下文），必須經由董事會（或指定之委員會）核准，並於適用的法律或法規要求時在 Vertiv 的網站上公開揭露。「修訂」指除技術上、行政上或其他非實質性的小幅修訂外，對本準則的任何修訂。

請注意，Vertiv 無意授權或允許任何人豁免於本準則的要求。公司期望員工充分遵守本準則。

## 提出問題或舉報疑慮時，會發生什麼事？

Vertiv 會善盡責任，認真執行本行為準則，包括調查對違反準則之行為的善意舉報。Vertiv 將徹底調查，並根據適用的法律盡可能將舉報內容保密。

發現潛在的合規問題時，Vertiv 會指派最合適的人員或職能部門進行調查。視情形而定，調查者可能是人力資源、法務、財務、環境或其他 Vertiv 部門。在某些情況下，我們可能會委外調查及/或通報適當的主管機關。

如果舉報潛在問題之人能提供詳細資訊，並與調查人員建立雙向溝通，調查就會更加順利。舉報時可以保持匿名，但對調查人員而言，最好能知道是誰提出疑慮，以便改善溝通，並使指控更加可信。

Vertiv 了解，某些指控無法證實，或可能根本是誤傳。公司的政策是：如果個人是善意相信已發生實際或潛在不當行為，因而透過合規計畫提出疑慮或指控，則不得對其進行報復。「善意」舉報意指就您所知，您的舉報為真實且正確。對於善意舉報，Vertiv 絕不容許報復。因他人舉報問題而進行報復者自身已違反本準則，並可能依當地法律、政策和規則受到懲處，最嚴重者包括解僱。我們制定了這項政策，以期員工能勇於提出疑慮，不必害怕遭到報復。相反地，Vertiv 絕不容許為騷擾或詆毀個人而對其提出無理無據的主張。

如果可行，Vertiv 會在調查結束時，向舉報疑慮的個人提供意見回饋。但如果匿名指控，就無法提供。此外，基於法律或保密問題，對於調查結果，我們可以分享的詳細資訊可能有限。雖然如此，所有舉報問題者都應該相信 Vertiv 會調查所有可信的疑慮，並採取適當的行動來解決發現的問題。

## 配合調查

員工有義務配合調查可能違反適用法律和行為規則（包括本準則，以及當地的工作規則和公司政策）的行為。未配合調查、霸凌或脅迫內外部稽核人員或調查人員，或試圖誤導調查人員，屬於嚴重的違紀行為。根據當地法律、適用的僱傭契約或協議或諮詢義務，其可能導致解僱及/或負有刑事責任。

## 結論

本準則說明了以一貫、誠信的方式執行 Vertiv 業務的一般原則。如果對這些原則有任何問題，請聯繫您的經理和 Vertiv 的人力資源或法務部門。Vertiv 期望全體員工和董事會成員謹守這些標準。

本準則無意改變 Vertiv、其員工和董事會成員的其他合法權利義務（例如員工的「自由僱傭」協定）。本準則並非面面俱到的政策，無法解決 Vertiv 團隊成員可能遇到的所有情況。此外，Vertiv 也另外制定了許多公司政策、程序和指引（其中許多已由本準則援引），其說明了特定情況下更具體的要求。如果您遇到本準則未說明的情況，而且不確定是否符合本準則和 Vertiv 的政策，請向您的經理尋求指引，或在必要時諮詢人力資源或法務部門。

## 聲明

除錄取時外，員工和董事會成員亦應每年提出聲明，證明其已審閱並遵守本行為準則。此外，Vertiv 的內部稽核部門會對公司的調查流程進行年度獨立審查。審查的結果將逐年提交至 Vertiv 的稽核委員會。

我已經仔細閱讀此行為準則。除發生下方註記事項外，我了解且已遵守並將繼續遵守其目的和規定。

請填寫此聲明書，然後傳回 Vertiv 人力資源部門，以檢附在您的人事檔案內。

---

簽名

---

員工編號（若適用）

---

輸入姓名或正楷簽名

---

日期

註記（例如潛在的利益衝突、合規事務等）：

---

---

業務單位名稱及地址：

---

---

---

---