



倫理規定

1 つの Vertiv。1 つの規定。



Vertiv では、最高の倫理基準に従って業務を行うよう努めており、以下に示される中核的な価値観を体現することによりこれを実現しています。

- オーナーのごとく行動
- 従業員全員との交流でプラスの意図を持つ
- 業務に情熱的になる
- 個人の能力開発において自分に挑戦
- 顧客の期待を超えることにおいて妥協しない
- 他人を支援してチームとして成功を収める
- 自分の失敗はすぐに認める
- 他人を話題にするのではなく他人と対話
- 全員がベストを実現できる文化の創造

「Vertiv では、世界のどこでも、最高の倫理基準に従って常に業務を行うよう努めています。当社は常に、従業員、顧客および操業する地域に配慮する形で業務を行います。この原則の中心が当社の倫理規定です。Vertiv の倫理規定は、内外両者のステイクホルダーとの当社の関係を規定しています。この規定は、世界中の Vertiv の従業員、役員および取締役に対し、業務の実施方法についての指針を提供するように策定されています。この規定には、すべての取引先が当社の誠実性および品位を信頼できるよう、Vertiv の全員に対して期待する行動と振る舞いの概要が示されています。」



Rob Johnson
Vertiv, CEO

目次

倫理規定について	5
はじめに	5
倫理規定の適用対象	5
倫理規定を適用するためのガイドライン	5
適用法の遵守	5
財務記録のインテグリティ	6
開示と財務報告	7
贈収賄防止	8
贈答品、おもてなし、接待	10
利益相反	11
株式およびその他の有価証券の売買	13
人権の尊重	14
多様性と機会均等	14
労働安全衛生	14
ハラスメント	14
児童労働	15
強制労働	15
環境保護	15
納入業者	15
公正な競争	16
国際的な操業	17
貿易コンプライアンス – 国際貿易管理	17
ボイコット	18
輸出管理	18
移民	18
Vertiv と Vertiv の財産の保護	19
企業資産	19
E メール	20
情報技術のセキュリティ	20
知的財産	20

データのプライバシー	21
Vertiv の代表者としての発言	21
政府との契約における倫理基準	21
機密性の高い情報	21
コンサルタントと代理人	21
贈答品と謝礼の回避	22
契約履行要件	22
政府との契約に対する費用の請求	22
契約交渉	22
機密文書	23
政治的支払	23
現役政府職員および元政府職員の雇用	23
その他の要件	23
放棄と修正	24
企業責任	24
従業員の責任	24
マネジメントの責任	25
支援を要請または懸念事項を報告する方法	25
報復ゼロ	26
質問および懸念事項の報告への対応	26
調査への協力	27
同意	28

倫理規定について

はじめに

この倫理規定の目的は、世界中の Vertiv の従業員、役員および取締役に対し、業務の実施方法についての指針を提供することです。この規定には、Vertiv の取引先すべてが当社の誠実性および品位を信頼できるよう、全員に対して期待する行動と振る舞いの概要が示されています。この規定は、すべての倫理的問題に対処することではなく、日常における倫理的なビジネス上の意思決定を行う際の指針を提供することを想定しています。

倫理規定の適用対象

各従業員、役員および取締役は、この倫理規定を読み理解した上で、遵守することに対する個人的責任を負っています。すべての子会社、関連会社、および Vertiv が所有権を有するその他の事業体についても遵守することが要求されています。さらに、この規定は、Vertiv に対して、あるいは Vertiv に代わってサービスを支援または提供する第三者にも等しく適用されます。私たち自身が行うことを禁じられている行為を第三者が代わりに行うことも認めません。

倫理規定を適用するためのガイドライン

この倫理規定は、すべてのビジネス慣行を説明するものでも、ビジネス上のすべての質問に答えるものでもありません。各個人には、自身の判断によって、この規定の原則を特定の状況に適用することが期待されています。適切な行動が分からない場合は、次の質問に「はい」と答えられることを確認してください。

- 誠実さと品位という Vertiv の価値観と一致する行動であるか？
- 倫理的な企業としての Vertiv の評判を守り、さらに高める行動であるか？
- 公になっても自信を持っていただける決定であるか？

適用法の遵守

Vertiv は、世界中の活動に適用される法律、規則、規制を尊重し、遵守しています。Vertiv の代表者として、操業するすべての場所で、適用されるすべての法律、規則、規制を遵守する必要があります。マネージャーからのプレッシャーを感じたり、ビジネス条件による要求があったからといって、適用されるすべての法律、規則、規制を遵守しないことは許されません。

Vertiv は、米国企業として、米国の法律に従い、それらを遵守しなければなりません。また、Vertiv は、操業する他の国の法律にも従わなければなりません。Vertiv に代わって事業を行う場合、自分の活動に適用される現地の法律、および他の法域の法律によってどのような影響を受ける可能性があるかを認識し、理解すること

が重要です。適用法について質問がある場合、またはそれらの法律間で矛盾が生じた場合は、常にマネージャーまたは Vertiv の法務部門に支援を求めるようにしてください。

? FAQ

Vertiv に代わって事業を行っている際に、現地の法律/法的要件が米国の法律または Vertiv の企業ポリシーと矛盾していることが分かりました。このような場合には、どうすべきですか？

マネージャーまたは Vertiv の法務部門に支援を求める必要があります。

Vertiv の納入業者が、政府の要件を満たすために現地調達率を不正に伝えていることが分かりました。このような場合には、どうすべきですか？

該当する Vertiv の調達マネージャーに注意を喚起する必要があります。問題が解決しない場合、または行為が繰り返される場合は、この倫理規定に記載されているとおり、懸念事項を報告する必要があります。

流通マネージャーとしての任務の中で、Vertiv の貨物が米国の輸出管理法に違反して制裁対象国に配送される予定であることに気づきました。このような場合には、どうすべきですか？

出荷を停止し、手違いを調査する必要があります。不正行為または倫理違反を発見した場合は、この倫理規定に記載されているとおり、懸念事項を報告する必要があります。

財務記録のインテグリティ

Vertiv は、正確で完全な財務記録およびその他の業務記録を維持し、完全で公正、正確かつタイムリーな財務実績およびその他の重要な情報を伝達することに尽力しています。当社の顧客とビジネスパートナーは、私たちが正確な財務情報を記録し報告することに信頼を寄せています。Vertiv を代表する者として、財務記録や業績を不正に伝えることは決してしてはなりません。同様に、取引、結果、または残高の本質を意図的に隠したり、誤解させたり、偽装したりする情報を会社の帳簿または記録に記入してはなりません。常に法律、ならびに一般に認められた会計原則を遵守する必要があります。

正確な帳簿と記録を維持する責任は、財務部門と会計部門だけの役割ではありません。経費報告書や販売取引などの財務記録を扱う際、私たちは全員誠実さの義務を負っています。たとえ少額であっても、経費報告書を偽造することは詐欺および窃盗であり、解雇や刑事訴追などの懲戒処分につながる可能性があります。

財務報告のインテグリティは、日常的に達成すべきノルマがある営業やその他の職務に就いている場合に特に重要です。販売目標を達成するプレッシャーをかけたり、追加の販売手数料を獲得する機会を設けることは、特定の期間の販売実績を偽って強化、加速、または誇張することにつながるため、決して認められません。そのような不適切な行為の例には、虚偽の、誤解を招く、または誇張された売上高の入力、および/または顧客、販売店、または他の第三者との偽りの発送、供給、価格設定、所有権、またはその他の取り決めの締結が含まれます。

Vertiv の財務記録のインテグリティは極めて重要です。従業員は、実質的に誤解を招くような財務諸表の作成を目的として、当社の財務記録の監査の実施に従事している当社の会計士またはコンサルタントに不正に影響を与えたり、強制、操作、または誤解させる行為を行ってはなりません。

開示と財務報告

Vertiv には、株主、政府機関、およびその他の支持者が当社の財政状態と業績を正確に理解できるよう、効果的かつ率直に伝える責任があります。Vertiv は、完全かつタイムリーで正確なレポートと開示を行うことに努めています。情報の作成、レビュー、署名、または証明など、レポートまたは開示の準備に責任を持つすべての従業員は、レポートおよび開示が完全、公正、正確、タイムリーかつ理解可能であることを保証する必要があります。

上記に加えて、Vertiv の最高経営責任者（以下「CEO」）および各子会社（または同様の機能を実行する者）、および通常当社の財務報告に関与する他の各個人は、当社に適用される開示要件、ならびに当社の事業と財務業務に精通していなければなりません。

(a)財務データを記録、処理、要約、報告する当社の能力に悪影響を与える可能性のある内部統制および/または開示統制の設計上または運用上の重大な欠陥、または(b)マネジメントまたは当社の財務報告、開示または内部統制において重要な役割を担っている他の従業員に関わる不正に関して情報を入手した場合、そのような懸念事項は、マネージャーまたは本倫理規定の「支援を要請または懸念事項を報告する方法」セクション(25 ページ)に記載されている連絡先に速やかに通知する必要があります。

? FAQ

Vertiv の業務記録の例にはどのようなものがありますか？

業務記録の例には、次のもの（紙または電子形式）が含まれます。

- 財務記録
- 勤務時間のタイムシート
- 経費報告書
- 製品情報とデータシート
- 製品のテストレポート
- 環境・安全・衛生レポート

虚偽の業務記録を作成した場合はどうなりますか？

虚偽の業務記録を作成すると、解雇を含む懲戒処分につながる可能性があります。さらに、そのような行為は Vertiv のビジネスの評判を傷つけるだけでなく、当社および関与した従業員に対する民事責任または刑事責任が問われる可能性があります。

虚偽の業績を報告、または虚偽の業務記録を作成している従業員を見つけた場合はどうすればよいですか？

この倫理規定に記載されているとおり懸念事項を報告する必要があります。マネージャーに問題を提起するこ

とに不安がある場合は、Vertiv グローバル倫理ホットラインに匿名で懸念事項を報告することができます。状況に応じて、Vertiv の人事部門と法務部門は、報告者の関与を開示せずに問題を調査できます。

贈収賄防止

贈収賄は一般市民の信頼を損ない、公正な取引を妨げ、世界中の経済的および社会的発展を脅かします。米国の外国腐敗行為防止法、英国の贈収賄防止法、ブラジルの 2014 年企業腐敗防止法(法律番号 12,846)など、多くの国において贈収賄防止法が制定されています。これらの法律は、企業や個人が賄賂、キックバック、またはその他の贈収賄行為を行うことによって、ビジネスまたは不適切な競争上の優位性を獲得することを禁止しています。Vertiv は、適用されるすべての贈収賄防止法を遵守して事業を行うことに尽力しています。



賄賂、キックバック、およびその他の不正な支払いは世界中で禁止されています。いかなる状況でも、Vertiv の従業員、役員および取締役は、政府機関、政府職員個人、民間企業、あるいは民間企業の従業員を含む個人あるいは組織から、あるいはそれらに対し、贈収賄、キックバックあるいはその他の腐敗した金銭やその他有価物を、直接的あるいは間接的な形で提供、供与、要請あるいは受理することは禁じられています。この禁止は全世界に適用され、認識された風習、地元の習慣あるいは競争条件の例外を認めません。さらにこの禁止は、営業担当者、販売業者、代理人、サービス提供者、下請け業者、供給業者および合弁事業のパートナーなど、Vertiv の名の下で行動するすべての個人または企業にも同様に適用されます。

適用される贈収賄防止法に違反した場合、Vertiv と関与した個人の両方に刑事、民事、および規制上の罰則が科せられる可能性があります。さらに、該当する法律に違反していることが判明した Vertiv の従業員、役員、取締役、請負業者、および第三者は、最高で解雇または契約の終了を含む懲戒処分を受けることとなります。

? FAQ

賄賂とは？

賄賂とは、人の判断や行動に影響を与えるため、または望ましい結果や行動を引き起こすために、違法または非倫理的に申し出られるまたは提供される金銭または価値のあるその他のものを指します。賄賂または「価値のあるその他のもの」は、大きな価値を持つ必要はありません。昼食やスポーツイベントへの招待といったごく単純なものでも、「価値のあるもの」と解釈できます。次のものは賄賂とみなされる可能性があります。

- 現金
- 贈答品
- 接待、飲食、旅行
- トレーニング

- ビジネスの機会
- 雇用
- 個人的な割引やクレジット
- 政府職員の家族への援助またはサポート
- 政治的または慈善寄付

キックバックとは？

キックバックは賄賂のカテゴリーです。取引に関連して不適切に優遇を獲得または受けるために申し出られるまたは提供される金銭または価値のあるその他のものを指します。Vertiv に部品を販売する契約に入札する部品納入業者が、Vertiv の調達マネージャーが部品納入業者に発注するのと引き換えに、部品納入業者が契約に基づいて Vertiv から受け取る金銭の一部を Vertiv の調達マネージャーに支払うことに同意するのは、キックバックの一例です。

販売店または販売代理人の行為に対して Vertiv の責任が問われる可能性はありますか？

はい。贈答品または価値のあるその他のものを贈ってビジネス上の決定に不正な影響を与えることは賄賂であり、法律に違反します。販売店や販売代理人などの第三者を介した業務であるからといって、賄賂の犯罪性が軽くなったり、容認されることはありません。販売店や販売代理人などの第三者による賄賂について、Vertiv が認識しておくべきあった状況においては、贈収賄防止法に違反したとみなされる可能性があります。

政府が完全または部分的に所有している会社の従業員は、政府職員とみなされますか？

はい。「政府職員」の定義は幅広く、政府が所有または管理する企業の従業員を含んでいます。このことは、一部の通信会社における中国政府の所有権など、政府が特定の業界の企業の所有権または管理を維持している国では特に重要です。

贈収賄が蔓延していることが知られている地域で販売代理人を雇いたいと考えています。このような場合には、どうすべきですか？

Vertiv は、Vertiv の代理で事業を行う第三者を雇う前に、合理的なデューデリジェンスを実施します。第三者は、義務を果たし、品位を持って行動し、この倫理規定に準拠するためのスキル、能力、リソースを持っていないければなりません。Vertiv の代理で事業を行う第三者を雇用する前に、Vertiv の法務部門に支援を要請してください。

Vertiv の販売店の 1 つが不正なビジネス慣行に関与している可能性があるという噂を聞きました。このような場合には、どうすべきですか？

この倫理規定に記載されているとおり懸念事項を報告する必要があります。不正行為の疑いや噂に注意するようにしてください。Vertiv が承認していない行為、またはそのような行為が発生したことを知らなかった場合でも、販売店またはその他の第三者の行為に対して Vertiv の責任が問われる可能性があります。

納入業者の承認プロセスをスピードアップすれば、納入業者が現金を提供すると申し出てきました。このような場合には、どうすべきですか？

申し出を丁重に断り、キックバックの試みがあったことをマネージャーに報告してください。

贈答品、おもてなし、接待

小さな規模でのビジネスギフトや接待の授受は、納入業者、顧客、その他の第三者との友好関係を築き、協力関係を強化する上で当然のことです。ただし、価値のあるものを贈ったり受け取ったりする前に、まず現地の法律および相手方の慣行によって何が認められているかを確認してください。特に政府職員が関与するとき、多くの場合、あらゆる形態の贈答品または接待の授受に対して厳しい法律やポリシーが存在します。

贈答品として適切なものは状況によって大きく異なりますが、たとえわずかであっても不適切に見える行動は控えることが重要です。Vertiv は、現金、ギフトカード、割引券、またはその状況下で過分または不適切とみなされる可能性のある贈答品の授受を禁止しています。原則として、Vertiv の従業員は、贈答品が合法であり、次の条件を満たしている限り、贈答品を贈与または受け取ることができます。

- 贈与する者または組織が贈答品と引き換えに何らかの利益または優遇される状況や義務を生じさせない。
- 公に開示された場合、Vertiv または他の当事者を当惑させない。
- 該当する場合、現地のマネジメントによって課せられた要件を遵守している。
- Vertiv の贈答品および接待ポリシーで要求されているとおりに承認および開示されている。

接待を提供または受け入れる立場にある個人は、適用法に精通していなければなりません。Vertiv の従業員、役員、または取締役が関与する接待は次のとおりである必要があります。

- 頻繁に行われていない。
- 適用法を遵守している。
- 趣味が良く、ビジネスに適した場所で開催されている。
- 機会という観点から合理的かつ適切であること。
- 賄賂、キックバック、またはその他の違法、不適切、または非倫理的な行動ではない。
- Vertiv または他の当事者が優遇される状況が発生させない。
- Vertiv の贈答品および接待ポリシーで要求されているとおりに承認および開示されている。

贈答品や接待を受け入れるべきかどうか分からない場合は、マネージャー、事業部門の倫理役員、または Vertiv の法務部門に問い合わせてください。拒否することが無礼であり、贈答品または接待の価値が大きい場合、これらの連絡先は、不適切な行為にみえるような状況を生じさせないように、あなたと Vertiv を守るための最善の方法を決定できるよう支援します。

? FAQ

第三者が政府機関または政府職員である場合に適用される特有の法律または規則はありますか？

はい。政府職員または政府所有の事業体の従業員に贈答品または接待を提供することは、複雑な法律と規制

の対象となります。このようなシナリオで贈答品または接待を授受する前に、まず Vertiv の法務部門に指導を求めてください。政府職員とのやり取りに関する詳しいガイダンスについては、21 ページ(「政府との契約における倫理基準」)を参照してください。

納入業者にスポーツイベントに連れて行ってもらうように依頼することは適切ですか？

いいえ。価値に関係なく、個人的に利益をもたらす贈答品や接待を求めることは決して適切ではありません。

納入業者から招待された場合、スポーツイベントに参加することは適切ですか？

はい。イベントへの参加がこの倫理規定に記載されている規則を遵守し、価値が合理的であり、通常の業界慣行および現地の法律と矛盾せず、あなたと納入業者の両方がビジネス目的でイベントに参加することを計画している場合は適切です。

イベントの計画が業務の一部であり、ホテルや他の会場とイベントのスケジュールリングを行うことがよくあります。あるホテルから、今後の Vertiv のビジネスイベントのために施設を評価できるようにと、私自身だけのために一泊の滞在を無料で提供するとの申し出がありました。受け入れてもよいですか？

はい。ホテルからの申し出は、合法的なビジネス目的を促進するために、限られた期間、あなた自身だけに無料の滞在を提供するものです。

そのホテルが、Vertiv のビジネスの礼儀として、週末に私と私の家族に無料の滞在を申し出てきた場合はどうでしょうか。受け入れてもよいですか？

いいえ。あなた自身とあなたの家族のための無料の滞在を受け入れることは、あなたのビジネス上の決定に影響を与えるためのホテルによる試みとみなされる可能性があります。無料の滞在は、合法的なビジネス目的に関連して提供されるものではありません。ホテルからのそのような申し出は丁重に断る必要があります。

利益相反

自分の個人的な利益と Vertiv に対する忠誠心の間実際に、または見かけ上の相反を引き起こす可能性のある関係と行為を避けるのは当人の責任です。自分や他の人に不適切な利益を得るために、Vertiv での立場を利用することはできません。また、いかなる方法でも Vertiv と競合することはできません。

あなたまたはあなたが知っている誰かが Vertiv を利用して利益を得ることができる場合、利益相反が発生する可能性があります。たとえば、あなたまたはあなたの友人や親戚の 1 人が所有している販売店からのサプライに対して Vertiv が支払うべき金額以上に支払わせるようにすることは、利益相反になります。

あなたまたは直近の家族が、Vertivにおけるあなたの地位に起因または直接関係する不動産、特許権、有価証券、利益機会、またはその他の権利または財産の経済的利害関係または利益を獲得した場合は、Vertivに通知する必要があります。実際の利益相反が存在しなくても問題が発生する可能性があります。相反に見えるような状況でも避けなければなりません。してもよいこと、してはいけないことが分からない場合は、マネージャーまたはVertivの法務部門に支援を求めてください。



相反に対する当社のアプローチは、あなたとVertivを守ります。実際の利益相反または潜在的な利益相反は、マネージャーまたはVertivの法務部門に開示しなければなりません。報告された実際の相反または潜在的な相反はすべて、Vertivの法務部門が評価を行い、当社に損害を与えるまたは法律違反となる可能性のある相反が存在するかどうかを判断します。Vertivは、実際の相反または相反とみなされることを回避するために、調整を行ったり、管理体制を設ける場合があります。たとえば、納入業者の選択において潜在的な相反を確認した場合、Vertivは、実際の利益相反または利益相反とみなされることを排除するために、別のVertiv従業員に納入業者の評価を行うことを求める場合があります。

? FAQ

Vertivにおける私の事業部門で働くために、親戚や親しい友人を雇うことはできますか？

いいえ、自由に雇用することはできません。これは、実際または見かけ上の利益相反にあたります。個人を雇用する前に、マネージャーまたはVertivの人事部門または法務部門に注意を喚起する必要があります。独立した雇用委員を任命したり、Vertivの異なる事業部門で雇用するなど、潜在的な相反を回避するための解決策を利用できる場合があります。

機密の会議に出席し、Vertivがある会社の買収を検討していることを知りました。その情報を使用して、その会社の株式を購入できますか？

いいえ。そのような行為は利益相反にあたる可能性があり、法律違反になる可能性があります。

Vertivの競合他社または納入業者ではない会社の取締役会のメンバーになることはできますか？

Vertivの従業員として、先んじて事業部門の社長から許可を得ることなく、いかなる会社の取締役会または同様の運営組織のメンバーになることはできません。Vertivの本社の従業員は、最高経営責任者またはVertivの法務部門から許可を得る必要があります。

調達マネージャーであるあなたの配偶者が、あなたの納入業者の1つに雇用されました。このような場合には、どうすべきですか？

適切な行動を取るために、可能性のある利益相反をマネージャーに開示する必要があります。実際の利益相反または見かけ上の利益相反を回避するために、あなたの協力を得た上で、Vertivが措置を講じることができる場合があります。

株式およびその他の有価証券の売買

Vertiv に勤務、または Vertiv の代理として働いている際に、当社または他の企業に関する情報を一般に公表される前に知る場合があります。そのような情報は「内部情報」または「重要な非公開情報」と呼ばれることが多く、その企業の株式またはその他の有価証券の購入、売却、または保有に関して投資家に影響を与える場合、「重要」とみなされます。株式やその他の有価証券を売買または保有する目的で、Vertiv または他の企業に関する重要な非公開情報を使用したり、不適切に開示したりすることは決してできません。さらに、上場株式またはその他の有価証券の価格を操作しようとすることは決してできません。この禁止事項は、家族や友人への情報の提供または共有についても同様に適用されます。

インサイダー取引および市場における不正行為を防ぐため、次の規則に従ってください。

- 重要な非公開情報を所有している間は、公開企業の株式の売買や取引は行わない。
- 内部情報が一般に公開され、投資家が該当情報を評価するための十分な時間が経過するまで、公開企業の株式の売買や取引を行わない。
- 家族や友人など、Vertiv 外の人に内部情報を開示しない。
- 内部情報を共有するのは、Vertiv のために、そのような情報を知る必要がある Vertiv の従業員または代表者のみに留める。
- すべての内部情報を偶発的な開示から保護する。
- Vertiv または他の会社に関する虚偽の情報を広めない。

?

FAQ

「内部情報」または「重要な非公開情報」の例にはどのようなものがありますか？ 次のような例があります。

- 公表される前の業績。
- 会社の経営または戦略に対する重要な変更。
- 新しいビジネス関係。
- 今後の製品、サービス、またはマーケティング計画。
- 訴訟または政府の調査に関する情報。
- 予想される合併、買収、または売却。

証券法または Vertiv のポリシーに違反していないことを確認するには誰に連絡すればよいですか？

証券法は複雑です。所有する情報が「内部情報」または「重要な非公開情報」と見なされるかどうかを判断するにあたって質問がある場合や支援が必要な場合は、Vertiv の法務部門にお問い合わせください。

人権の尊重

企業の社会的責任は Vertiv が大切にしている主要な価値であり、当社が世界中で操業する上で不可欠な要素です。Vertiv は個人の尊厳および人権を尊重し、納入業者やビジネスパートナーにも同じ取り組みを行うよう求めます。

多様性と機会均等

Vertiv はさまざまなアイデアや視点を大切に、包摂性と多様性の文化を維持することに努めています。Vertiv は、年齢、人種、肌の色、宗教、信条、性別、配偶者の有無、性的指向、性自認、遺伝情報、国籍、出身国、退役軍人、所属政党、障害に関して差別することなく、採用、雇用条件、モビリティ、トレーニング、報酬、および労働衛生に関してすべての人に平等な機会を促進することに尽力しています。雇用の決定は、Vertiv のニーズ、職務の要件、および個人の資格のみに基づいて行わなければなりません。

Vertiv は非常に多様性に富んだグローバルな労働力を有していますが、その多様性をさらに高める機会を常に探しています。候補者プールの多様性を拡大し、心を開き、さまざまな視点や背景を歓迎し、必要に応じて相応の便宜を図ることで、そうした違いを支援できます。

労働安全衛生

従業員の安全衛生を保護することは Vertiv の中核的な価値観であり、単なる法律と規制の遵守にとどまらず、それを上回るプログラムを導入しています。当社の事業部門は、物理的な機械の安全性、手順の安全性、トレーニング、監査、是正措置、報告、および表彰を含む強力な安全衛生プログラムを実施することを要求されています。誰一人として危険な状態または危険な方法で作業を行うことは Vertiv のポリシーに反します。

安全衛生、またはその他の職場環境の懸念事項については、マネージャーまたは Vertiv のグローバル倫理ホットラインのどちらかのより効果的かつ安心できる方法で連絡してください。

ハラスメント

Vertiv は、あらゆる種類のハラスメント、いじめ、虐待行為を厳格に禁止しています。セクシャルハラスメントは特に禁止されています。「ハラスメント」の法的定義は異なる場合がありますが、Vertiv では、その人にとって脅迫的、敵対的、または不快な職場環境を作り出す目的または効果を持つ、人に対するあらゆる形態の好ましくない行為を含むものと考えています。Vertiv は、ハラスメントの申し立てが現地の法律の下で強制可能であるかどうかにかかわらず、そのような行為を一切容認しません。

あなたまたはあなたが知っている他の誰かがハラスメント行為に直面した、あるいは直面している場合は、マネージャー、現地の人事部門、または本倫理規定の「支援を要請または懸念事項を報告する方法」セクション (25 ページ) に記載されている連絡先に直ちに報告してください。

児童労働

Vertiv は児童労働を使用せず、年齢と時間に関わるすべての制限に関する現地の法律を遵守するよう努めており、納入業者にも同様のことを期待し、要求しています。

強制労働

Vertiv は、自社とその納入業者の両方に対して、年季奉公または強制労働、奴隷、または奉仕労働の使用を禁止しており、適用されるすべての奴隷制廃止および人身売買防止に関する法律および規制の遵守に尽力しています。

環境保護

Vertiv は、環境への配慮と、操業している地域社会の尊重に尽力しています。環境に対する敬意を持って行動し、適用される環境法および規制によって設定された要件を満足または上回る必要があります。実施可能な最大限の範囲で、Vertiv は、土壌、大気および水資源、ならびに操業地域における環境負荷を回避するように努めています。

納入業者

Vertiv は、納入業者行動規範を通じて、納入業者が上記の人権の原則を遵守することを要求しています。また Vertiv では、当社の顧客のために持続可能な製品およびソリューションの開発に当社と協力することによって安全性を促進し、環境を保護する納入業者を選択しています。



FAQ

私のマネージャーは、同じ宗教を信仰しているチーム内の特定のメンバーをえこひいきしているようです。私にできることはありますか？

まず、懸念事項をマネージャーに直接に投げかけることをお勧めします。そうすることに不安がある場合は、Vertiv の人事部門に支援を求めることをお勧めします。

多様性は Vertiv にどのように役立ちますか？

個々の視点は、革新的なアイデアとより完全な意思決定プロセスにつながります。Vertiv は、グローバルな異文化の人材プールから最高の従業員を採用することによって成功し、私たちの包摂的な文化は、チームの各メンバーの能力を最大限に引き出します。

納入業者が児童労働または奴隷労働を使用している疑いがある場合はどうすればよいですか？

Vertiv は、納入業者が児童労働や奴隷労働を使用することを禁止しています。直ちに担当の調達マネージャーに通知するか、Vertiv グローバル倫理ホットラインに連絡してください。

公正な競争

Vertiv は従業員、役員および取締役が Vertiv の中核的な価値観を体現することにより成功を収めます。非倫理的または違法な取引慣行には関与しません。納入業者や顧客と公平、平等かつオープンに取引し、積極的かつ独立して競争することは、Vertiv の成功に不可欠です。

Vertiv の競合他社に関して、次のことを行ってはなりません。

- 価格設定あるいは製造コスト、製造能力、製品ロードマップなどの製品情報、入札慣行および Vertiv の非公開業務情報について、Vertiv の競合相手と直接議論すること
- 不正な手段を使って、競合相手の機密情報あるいは企業秘密を取得すること
- 競合相手の文面による許可なしで、その機密情報あるいは企業秘密を意図的に使用すること
- 虚偽の記述を用いて競合相手を軽視するなどマイナスの営業テクニックを使うこと、あるいは Vertiv がリーダーである市場にて、原価未満で販売するなどの競争廃止戦略を用いること。

Vertiv の法務部門の明示的な許可なしに、以下を含む他の特定の活動を行うことは禁じられています。

- 潜在的な合併、買収、合併事業、パートナーシップ、または提携契約に関する競合他社との交渉。
- 競合他社とのベンチマークまたは標準を設定するための活動。
- 競合他社との機密情報の交換。

納入業者または顧客と直接接している従業員、および業界団体、ベンチマーキング、または標準化団体に関与している従業員は、独占禁止法およびその他の通商法および規制に特に注意する必要があります。そのような法律および規制は複雑であり、質問や懸念事項についてはすべて Vertiv の法務部門に提起することが期待されます。

適用法や会社のポリシーに従わない場合、実刑判決および/または罰金などの刑事罰、および失業につながる可能性があります。非倫理的または違法な取引慣行にあたりと考えられる状況に遭遇した場合は、Vertiv の法務部門に連絡してください。

? FAQ

友人が競合他社の 1 つに勤務しています。さりげない会話において、彼の会社の今後の製品や市場に関する見解について尋ねることはできますか？

いいえ。家族や友人を含め、競合他社との会話や活動は避けてください。不適切であるとみなされたりみなされる可能性があり、また、反競争的活動の申し立てにつながる可能性があります。たとえ友人同士の何気ない会話であっても、違法に競争に害を及ぼすことを目的とする競合会社間の談合の証拠になる可能性があります。

公開ウェブサイトに掲載されていた記事において、競合他社の 1 つに関する情報を見つけました。Vertiv のためにこの情報を使用することはできますか？

はい。公的に入手可能な情報を収集することは、職業上、合法的に行う限り適切です。

競合他社の1つは、同社の顧客のみが利用できる保護されたウェブサイトを持っており、そのサイトで製品とサービスに関する情報を顧客に提供しています。このサイトにアクセスして、競合他社に関する情報を収集してもよいですか？

いいえ。あなた自身またはあなたの意図を偽って製品またはサービスの情報を入手することは、この倫理規定に違反しており、違法である可能性があります。

Vertiv に新たに入社した従業員は、以前競合他社に勤務していました。その競合他社の今後の製品のマーケティング戦略について、彼に尋ねることはできますか？

いいえ。競合他社のマーケティング戦略が競合他社のウェブサイトまたは他の場所に掲載されている公開情報でない限り、そのような情報は競合他社の機密情報である可能性があります。たとえ現在 Vertiv の従業員である人物からであっても、競合他社の機密情報を入手することは非倫理的であり、違法である可能性があります。

Vertiv の競合他社も参加する展示会に参加します。分科会では、価格設定および市場での価格設定の安定化について話し合います。このような場合には、どうすべきですか？

そのような会話は、競合会社間の談合の証拠にあたる可能性があります。競合会社間ではそのような話し合いは不適切であることを述べた上で、直ちに退室する必要があります。また、Vertiv の法務部門に連絡して、インシデントを報告してください。

国際的な操業

世界中の Vertiv の従業員は、地理的な場所に関係なく、米国の法律、ならびに現地の法律、規則、規制を遵守しなければなりません。該当する法律には、外国為替管理、関税、付加価値税などが含まれます。適用法または現地法と米国の間で生じる矛盾について質問がある場合は、Vertiv の法務部門に連絡してください。そのような法的協議を行うことなくして行動を起こすことはできません。



貿易コンプライアンス – 国際貿易管理

Vertiv の国際貿易管理 (ITM) 機能は、輸入/輸出活動のコンプライアンス監視を担当する指定チームであり、該当案件に関する最終的な権限を持っています。

Vertiv の各事業部門には貿易コンプライアンス責任者がいるほか、各作業現場にはこの分野の法律に関し訓練された貿易コンプライアンスコーディネーターがいます。取り扱う製品と技術に適用される規則を確認し、すべての場合にそれらの規則に厳密に従ってください。質問がある場合は、ITM チームに問い合わせてください。

ボイコット

米国の反ボイコット法および規制は、米国を拠点とするか米国以外を拠点とするかを問わず、Vertiv の事業体が、米国の法律または政策に反して、アラブ連盟によるイスラエルボイコットなど、国のボイコットを支援、実施、または遵守する要求に応じることを禁止しています。Vertiv はそのような要求を拒否する必要があり、場合によっては、関連する政府機関に要求の受信を報告することを求められています。Vertiv の要員が顧客または他の第三者からのボイコット関連の要求を知った場合は、直ちに ITM に通知し、ITM の指導を受けることなしに要求に応答してはなりません。

輸出管理

米国外で組織され運営されている事業を含むすべての Vertiv の事業は、米国に所在し、米国人として事業を運営しているかのように、米国の輸出管理規定および制裁に関する法律および規制を遵守することが当社のポリシーです。さらに、Vertiv に適用され、米国の法律および規制に抵触しない限り、他国の輸出管理規定および制裁に関する法律および規制を遵守することが当社のポリシーです。

輸出管理は、事業開発、営業、受注処理、調達、研究開発、生産、物流、人事、ネットワークセキュリティなど、Vertiv のすべての事業活動の中核的要素とみなす必要があります。適用法および Vertiv のポリシーへのコンプライアンスを確認するには、政府などの第三者から受領したハードウェア、ソフトウェア、または技術データが輸出管理要件を発動させるきっかけになるかどうか判断する必要があります。輸出管理規定が職務にどのように適用されるか理解できない場合は、スーパーバイザーに尋ねるか、ITM に問い合わせてください。

移民

Vertiv は、例外なしにすべての移民法の厳格な遵守を要求しています。従業員が誤ったビザや労働許可証の下で移動し、働くことは受け入れられません。さらに、虚偽の情報を使用して事務手続を完了することは犯罪である可能性があり、刑事告発のほか、将来、ビザおよび労働許可証の発行が拒否される場合があります。

移民法は複雑です。該当する移民法を完全に遵守する方法については、自分自身と Vertiv を守るため、Vertiv の法務部門または移民専門家に支援を要求してください。



FAQ

ボイコットの要求の例にはどのようなものがありますか？

契約、注文、またはその他の文書に含まれる可能性のある許可できないボイコット言語の例には、次のものがあります。

- 「国外の納入業者の場合、この注文は、中央アラブ連盟が発行するイスラエルボイコットリストに載っていない納入業者を対象に発注されます。」
- 「イスラエル生産の商品は受け入れられません。」

- 「運搬船の名前、旗、国籍が記載され、アラブの港への入国が許可されていることを確認する、運送会社からの署名入りの声明。」
- 「イスラエルに支社や主要な会社、工場、組立工場を持っている、または過去に持ったことがありますか？あるいはイスラエル人に売却したことはありますか？」
- 「請負業者は、契約の継続中、イラクのイスラエルボイコット事務所が随時発行する規則および指示に全面的に従い、遵守するものとします。」
- 「船荷証券には、貨物を運搬する船舶が『ブラックリスト』に載っておらず、イスラエルの港に寄港しないことが記載されているものとします。」
- 「この信用状の受益者、製造業者、輸出業者、譲受人がブラックリストに登録されておらず、イスラエルとの関係もないこと、ならびにこの信用状の条件がイスラエルのボイコットに関する法律およびイスラエルボイコット事務所が発行した決定に決して違反しないことをここに証明します。」

米国政府が管理する技術データを、米国市民ではないが現在米国にいる Vertiv の従業員に送信する必要があります。当該文書を彼らに E メールで送信してもよいですか？

いいえ。それらの Vertiv の従業員が技術データを受信する権限を持っていることを事前に確認する必要があります。貿易コンプライアンス責任者または Vertiv の法務部門に連絡して支援を依頼してください。

Vertiv と Vertiv の財産の保護

あなたには、Vertiv の資産を適切に保護し、会社の目的のために使用する義務があります。同様に、Vertiv は、従業員および当社に委託された他者の非公開情報および個人データの機密性を適切に維持する義務を負っています。

企業資産

コンピューター、モバイル機器、その他の情報技術機器、およびそのような資産によって処理または保存されるデータはすべて Vertiv の財産です。そのような資産は、適用法、労使協定、および会社のポリシーに沿って、アクセス、検査、およびモニタリングの対象となります。従業員および仕事上の関係者は、現地の法律がそのようなプライバシー権を規定していない限り、内容に関係なく、Vertiv の財産を通じてアクセス、作成、ダウンロード、保存、送信、受信、またはその他の方法で利用できるものに関してプライバシーを期待してはなりません。あなたには、以下を行うことによって Vertiv の財産とリソースを保護および保管する責任があります。

- コンピューターや Vertiv のその他の財産は、会社の方針に沿って、会社の目的のために使用する。
- 使用中および保存している間、Vertiv のリソースを保護する。
- 未許可の個人用デバイスに機密データまたは機密性の高いデータを保存しない。
- Vertiv のコンピューターまたはその他の情報技術デバイスに未許可またはライセンスのないソフトウェアをインストールしない。
- 会社の財産が紛失、盗難、またはその他の形で侵害された場合は、マネージャー、Vertiv の情報技術部門 (Vertiv Digital Solutions Group)、またはセキュリティ部門に適宜通知する。

- 既知または疑わしい犯罪行為または会社の要員や財産に対する脅威については、マネージャー、Vertiv Digital Solutions Group、またはセキュリティ部門に適宜通知する。

Vertiv は、ヨーロッパの労働評議会、労働組合、および世界中の同様の従業員代表組織に対する義務を認識しています。その観点から、Vertiv は、そのような組織、適用法、および会社のポリシーの要件に従って、資産にアクセスし、検査し、監視します。

Eメール

Vertiv は、個人的なことではなく、業務目的で E メールシステムを提供しています。E メールは、業務連絡のために従業員に提供されており、たとえ限定的な目的であっても、個人的な目的で使用することは控えてください。

E メールはビジネス記録であることに常に留意してください。公開された場合に、あなたや会社を困惑させるような E メールは決して送信しないでください。E メールで言い争ったり、怒りを表明したりしないでください。問題は直接会うか電話で解決してください。さらに、法的紛争に関与している場合、または潜在的な法的紛争に気付いた場合は、社内または社外のいずれかを問わず、問題に関して E メールメッセージを送信する前に Vertiv の法務部門に連絡して、指導を求めてください。

情報技術のセキュリティ

他の多くの大企業の場合と同様に、さまざまな犯罪グループや政府出資による諜報機関までもが、毎日数千回 Vertiv の情報技術システムへの侵入を試みています。多くの場合、これらの攻撃は「フィッシング」Eメールの送信を試みる形で発生します。Vertiv の従業員には、Eメールを開く際、Eメール内のリンクまたは添付文書をクリックする際、Eメールに回答して情報を提供する際に細心の注意を払う責任があります。送信者の Eメールアドレス全体を常に分析し、Eメールの文言と全体的な外観を評価してください。疑わしい Eメール内のリンクはクリックしてはなりません。疑わしい Eメールを受け取った場合は、添付ファイルとして Vertiv Digital Solutions Group (Spam@Vertiv.com) に送信してください。

Vertiv の従業員には、オンライン情報セキュリティの認識およびトレーニングコース「グローバル情報セキュリティ: 企業情報の保護」に参加することにより、毎年セキュリティ責任を正式に確認し、受け入れることが求められています。

知的財産

Vertiv は、特許、著作権、企業秘密、および機密保持契約を通じて知的財産を保護しています。Vertiv の知的財産を許可なく取得、譲渡、開示することはできません。同様に、法律または契約上の保護条項に違反して、他の人や会社の知的財産を取得したり使用することは決してしないでください。Vertiv は、知的財産の窃盗を許可せず、法律に違反して他者の知的財産を故意に使用することはありません。

データのプライバシー

Vertiv が操業している多くの国では、データ主体の個人データの処理に関する特定のデータ保護法が存在します。Vertiv はそれらの法律を遵守することに最大の努力を払っています。従って、収集、保存、送信、または処理されるデータ主体に関する個人情報とデータを、偶発的または違法な破壊、喪失、改変、不正な開示またはアクセスから保護することは Vertiv の一般的なポリシーとなっています。個人データは合法的な目的にのみ使用され、法律に従って取り扱われます。

Vertiv の代表者としての発言

Vertiv の評判を強化および保護するための継続的な取り組みの一環として、一般市民と明確かつ一貫したコミュニケーションを取ることが当社にとって重要です。従って、特定の訓練を受けた人だけが Vertiv を代表して発言する権限を与えられています。業務の一環として、ソーシャルメディアを使用して Vertiv を代表して発言する場合は、ソーシャルメディアトレーニングを受け、Vertiv のマーケティング部門に連絡して新しいソーシャルメディアサイトを登録する必要があります。ソーシャルメディアの使用に関するポリシーの詳細については、Vertiv のマーケティング部門にお問い合わせください。

政府との契約における倫理基準

Vertiv は、米国およびその他の政府に対して製品およびサービスを提供する責任あるプロバイダーです。従って、いかなる従業員も、米国またはその他の政府との取引に関連して、法律または規制に違反する行為、またはその目的を達成するために必要な誠実さと品位の基準に違反する行為を行ってはなりません。これには、以下に下記の領域に細心の注意を払うことが含まれますが、これらに限定はされません。

機密性の高い情報

政府のデータおよび情報は、そのリリースが無許可であると考えられる理由がある場合、あるいはその送信または受信が違法である場合、いかなるソースからも直接的/間接的に要求したり、受け入れたりしてはなりません。

さらに、入札または企業秘密など、競合他社に関する機密性の高い非公開データおよび情報は、そのリリースが不正または違法であると考えられる理由がある場合、いかなるソースからも直接的/間接的に要求したり、受け入れたりしてはなりません。

コンサルタントと代理人

コンサルタントおよび代理人を適切に活用することは、Vertiv が正当な事業目標を達成する上で役立つ可能性があります。ただし、コンサルタントと代理人が、関連する法律と規制、Vertiv のポリシーと手順、および調達情報と利益相反に関する要件を含む Vertiv との契約条件を遵守するように対策を講じる必要があります。コンサ

ルタントおよび代理人との契約には、コンサルタントまたは代理人によるコンプライアンスが必要です。

贈答品と謝礼の回避

Vertiv またはその活動に関する政府の決定に影響を与える立場にある政府職員または従業員に対して、価値のあるもの（たとえば接待や贈答品など）を直接的または間接的に贈与、申し出、または約束することはできません。ただし、適用法を遵守し、会社のポリシーおよび Vertiv の法務部門によって明示的に承認された名ばかりの価値のものである場合はその限りでは在りません。

契約履行要件

政府との契約は誠意を持って締結し、履行します。Vertiv の製品とサービスは、契約上の仕様を満たすか、それを上回るものとして。事前に政府の承認を書面で得ている場合を除き、指定されたものと異なるものを政府に提供したり、テスト要件の遵守を怠ることはできません。

政府との契約に対する費用の請求

政府との契約は、費用に基づいて何らかの方法で価格設定および/または補償されます。そのような場合は、法律および規制に基づいて契約に対して認められる割り当て可能な費用のみを政府に請求します。このような費用の集計と割り当てには、正確さと一貫性が求められます。

各従業員には、自分が知り信じる限りにおいて、時間およびその他の費用に基づいて請求する責任があります。誤った請求は厳しく禁止されている重大な問題であり、現地の規則と法律に沿って調査が行われることになるほか、解雇を含む懲戒処分につながる可能性があります。



契約交渉

米国および外国政府との契約、下請契約、および修正に関する交渉のほとんどにおいては、価格に関する合意の前に、費用と価格設定のデータを政府に提出する必要があるため、契約はデータが最新で正確かつ完全であることを証明する必要があります。政府との契約または下請契約の価格に大きな影響を与える可能性があるため、合理的な買い手または売り手が考えるであろうすべての費用と価格設定データを開示することは、Vertiv のポリシーです。Vertiv の各従業員は、政府との契約および下請契約を提案および交渉する際に、政府と公正に取引を行い、開示要件を遵守するという個々の責任を負います。

機密文書

政府の機密文書(機密、秘密、または極秘)の受け入れ、保護、および管理には、適用法と規制に従って、厳しい制限が課せられます。法律および Vertiv の資産管理ポリシーへの厳格なコンプライアンスが求められます。セキュリティ侵害については、マネージャーまたは適切なレベルの管理者に直ちに状況を報告する義務があります。

政治的支払

法律によって認められ、Vertiv の法務部門が事前に承認した場合を除き、国、州、または地方の政治事務所候補者または被指名者を支援したり、政党または委員会を支援するために Vertiv の資金またはその他の財産を使用してはなりません。適用法によってそのような支払いが認められ、Vertiv の法務部門が事前に承認した場合を除き、この制限は、米国以外の国での同様の活動に対する支払いにも適用されます。この制限は、直接的な寄付、および候補者、政党、または委員会への商品、サービス、または備品の提供などの間接的な支援、ならびに政治活動に関する従業員への費用の払い戻しを禁止しています。適用法に準拠し、政治的プロセスに参加し、自分自身が個人的に寄付を行う(Vertiv によって払い戻されない)ことは許可されています。

現役政府職員および元政府職員の雇用

米国では、連邦、州、および地方の法律と規制により、現役政府職員および元政府職員に対する要件と制限が定められています。以前に政府に勤務していた職員、または特別な政府職員または現役の予備役は、これらの規則を厳密に遵守しなければなりません。Vertiv のポリシーは、法律に違反して現在の米国政府職員と将来の雇用の可能性について話し合うことを禁じています。Vertiv は、他の法域の同様の法律および制限も厳格に遵守します。

その他の要件

適用法と規制、および政府との契約条件により、管理および社会経済プログラム、記録管理業務、記録保持のコンプライアンスに対する要件が課される場合があります。多くの場合、特定のプログラムへのコンプライアンスの証明書が必要になる可能性があります。このような政府の契約要件を遵守し、根底にある事実を十分調査した後に、誠意を持って証明書を作成する必要があります。さらに、政府の代表者に対するすべての記述、連絡、および表明は、自分が知り信じる限りにおいて、最新かつ正確であり、完全を期すように注意する必要があります。



FAQ

友人が政府での仕事から引退します。Vertiv での雇用機会について彼女と話し合うことはできますか？

法的リスクを回避するため、現役政府職員または元政府職員と雇用関連の議論を行う前に、Vertiv の人事部門または法務部門に連絡してください。

政府職員に贈り物、おもてなし、または接待を提供することはできますか？

Vertiv の法務部門にそのような活動が合法であることを事前に確認することなく政府職員に贈答品、おもてなし、または接待を提供してはなりません。

放棄と修正

役員または取締役による本規定の放棄、または本規定の修正（以下で定義）は、取締役会（または指定された委員会）によって承認されなければならない、適用される法律または規制によって要求される場合は、Vertiv のウェブサイトで公開されます。「修正」とは、法解釈上の、管理的、またはその他の実質的でない微細な修正以外の、本規定の修正を指します。

本規定の要件の放棄を許諾または許可することは Vertiv の意図ではないことに注意してください。当社は本規定への完全なコンプライアンスを求めています。

企業責任

Vertiv には次の責任があります。

- 全従業員に対し日常の業務遂行に関する明確なガイドラインを提供する。
- 本倫理規定を全社的に実施する。
- 本倫理規定をすべての従業員、役員、および取締役に配布する。
- 連絡およびトレーニングプログラムを通じて、全従業員が本倫理規定を認識し、理解していることを確認する。
- 全従業員に対し、会社のポリシーと手順に関する継続的な助言を提供する。
- 本倫理規定のコンプライアンスを徹底する。
- 本倫理規定、会社のポリシーまたは手順の違反の疑いに関し誠実さを持って行われた報告に対して報復がないことを保証する。
- すべてのスーパーバイザーおよびマネージャーに対し、本倫理規定を実施し、遵守することを要求する。

従業員の責任

Vertiv は従業員を通じてビジネスを行っています。あらゆる状況において、適用法および本倫理規定で概説されている規則と原則を遵守するためには、皆さんの協力が必要です。会社の規模が大きくなるにつれて、時折

問題や疑問が発生するようになります。問題を見つけたり、疑問や懸念事項がある場合には、支援を求めてください。最も重要なことは、適切な措置がタイムリーに実行されるように、問題を特定し、通知することです。皆さんの協力なくして、そうすることはできません。

現地の法律および該当する雇用契約に従い、Vertiv は従業員（特に管理職の従業員）に、他者による違反の防止または阻止に協力することを求めています。Vertiv は、法律または本倫理規定の違反について、皆さんが適切なレベルのマネジメントに注意を喚起することを求めています。これは、希望に応じ、匿名で行うこともできます。そうしない場合には懲戒処分につながる可能性があります。また、不適切な行為の防止に協力しなかった場合、Vertiv は多大なリスクにさらされ、当社の成功だけでなく、あなたの生計の基になっている事業部門の成功に影響を与える可能性があります。Vertiv を保護できるかどうかは、すべて従業員の行動にかかっているのです。ご協力をお願いします。

マネジメントの責任

Vertiv のすべてのレベルのマネジメントは、従業員に対して期待していることを効果的に伝達し、本倫理規定に従って模範を示し、問題または潜在的な問題が確認された場合に適切な人物に直ちに通知する必要があります。現地の法律および雇用契約は、地域によってこの義務に影響を与える可能性がありますが、それ以外の場合、本倫理規定の違反を認識し、問題の是正に協力しない経営幹部は Vertiv の倫理およびコンプライアンスプログラムに違反していることとなります。

支援を要請または懸念事項を報告する方法

疑問や懸念事項がある場合は、次の連絡窓口のいずれかを選択できます。

- 自分のマネージャーまたはスーパーバイザー
- 各事業部門の倫理連絡窓口または担当役員
- Vertiv の人事専門家
- Vertiv の弁護士
- Vertiv の最高倫理責任者である Andrew Cole
- Vertiv グローバル倫理ホットライン

ほとんどの場合、直属のマネージャーまたはスーパーバイザーが最初に対応する担当者です。次のステップは、自部署の指揮系統のマネージャー、または各事業部門の倫理連絡窓口または担当役員に助言を求めることです。さらに支援が必要な場合には、人事の専門家、Vertiv の弁護士、Vertiv の最高倫理責任者などの本社の担当者に気軽に連絡してください。

また、Vertiv グローバル倫理ホットラインを利用して、倫理上の懸念事項や違反、あるいは会計または財務上の潜在的な不正に関する懸念事項を報告することもできます。

Vertiv グローバル倫理ホットラインでは、次のアドレスから報告を提出できます。

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

お電話の場合は、次の電話番号で Vertiv グローバル倫理ホットラインにつながります。

+1-855-874-1654(米国内通話無料)

各地のホットラインの電話番号については、Vertiv の人事部門にお問い合わせください。

懸念事項が何であるかに関わらず、必ず利用可能な適切なリソースがあります。Vertiv は、問題を提起し、調査し、可能な限り解決できる手段を提供することに尽力しています。

報復ゼロ

可能性のある違反やその他の懸念事項を報告した従業員に対する報復やハラスメントはあってはなりません。そのような報復やハラスメントに関与した従業員は、解雇の可能性を含め、重大な懲戒処分の対象となります。

質問および懸念事項の報告への対応

倫理およびコンプライアンスプログラムを通じて提起された問題のほとんどは、従業員関係の問題であり、調査のために最も適切な人物に戻されます。多くの場合、これは現地の人事組織です。従業員関係に関する懸念事項については、現地のマネジメントチームまたは事業部門と直接連絡を取ると、より迅速に対応してもらえます。

Vertiv の上級幹部が潜在的な倫理またはコンプライアンスの問題に気付いた場合、最も適切な人または職務に問題に関する調査が割り当てられます。状況に応じて、人事、法務、財務、環境、またはその他の Vertiv 部門が担当します。場合によっては、外部の調査員を使用することもあります。

潜在的な問題を報告した人物が詳細な情報を共有し、調査員と双方向のコミュニケーションを確立すると、調査はさらにスムーズに進みます。匿名を維持することは可能ですが、調査者の観点からは、コミュニケーションの向上を図り、申し立てに対する信頼性を高めることができることから、誰が懸念事項を報告したかが分かっているほうが望ましいと言えます。また、匿名の申し立ては、根拠なしに行われる場合もあります。

Vertiv は、一部の申し立ては証明できないか、単に真実ではない可能性があることを理解しています。倫理プログラムを通じて懸念事項を報告または申し立てを行った従業員に対し、報復しないことが当社のポリシーです。懸念事項を報告した従業員に対して報復した従業員は、本倫理規定に違反したことになり、現地の法律、ポリシー、および規則に従って、解雇を含む懲戒処分を受ける場合があります。このポリシーは、報復を恐れて懸念事項の報告をためらうことがないようにするために実施されています。

倫理上の懸念事項を報告した従業員に対して(たとえそれが誤りであることが判明したとしても)Vertiv が行動を起こすことはありませんが、現地の法律によって、虚偽または悪意のある申し立てを行ったとして、告発者に法的責任が課せられる場合があります。倫理プログラムを通じて申し立てを行っても、該当するポリシーや業務規則に基づいて別途適用される懲戒処分から従業員を保護することはできません。

可能な場合、調査の最後に、Vertiv は懸念事項を報告した従業員にフィードバックを提供します。匿名の申し立てについては、そうすることは不可能です。また、調査の結果に関して共有できる詳細は、法的または機密性の懸念により制限される場合があります。それでも、問題を報告する人は、Vertiv が信用できるすべての懸念事項を調査し、確認された問題に対処するための適切な措置を講じることを信頼する必要があります。

調査への協力

適用法および行動規則(本倫理規定で概説されているものや、現地の労働規則および会社のポリシーによって規定されるものを含む)の違反の可能性の調査への協力は義務付けられています。調査に協力しない場合や、いじめ、内部または外部の監査人または調査員に対する脅迫、または調査員の誤解を招く試みは、重大な規律違反です。現地の法律および該当する雇用契約/協定、または協議義務に従って、解雇、および民事または刑事訴追につながる可能性があります。

同意

私は、本倫理規定を注意深く読みました。私は、その目的と規定を理解し、遵守することに同意します。

この同意書に記入し、Vertiv の人事部門に返送して、あなたの個人ファイルに含めてもらうようにしてください。

署名

従業員番号(該当する場合)

楷書名

日付

事業部門の名称および所在地:
