



Code de conduite



Chez Convergint, notre culture positive est ce qui nous rend vraiment différents. En vivant selon nos valeurs et convictions directrices, nous pouvons faire une différence quotidienne dans tout ce que nous faisons. Nous incarnons l'équité, l'honnêteté et une bonne éthique commerciale dans toutes les transactions. Nous nous soucions de nos collègues, de nos clients, de nos partenaires et de nos communautés. Ces principes ne sont pas que des mots sur une feuille de papier. Pour nous, la culture est une stratégie qui permet à nos collègues de prendre de bonnes décisions.

Chacune de nos valeurs et convictions a une signification importante, mais j'aimerais en souligner une en particulier : Je suis intègre - c'est ce que je fais quand personne ne regarde.

Le présent Code de conduite reflète le mode de fonctionnement de notre entreprise et définit la manière dont nos collègues doivent fonctionner. Il s'agit d'un guide global sur la conduite des affaires au sein de Convergint. Il communique une vision de qui nous sommes, de comment nous travaillons, et de ce à quoi nous croyons.

Le Code est un outil qui vous aidera à prendre les bonnes décisions éthiques, mais nous vous encourageons à vous exprimer si vous avez une question ou une préoccupation, ou si vous n'êtes pas certain de ce que vous devez faire dans une situation donnée. Il incombe à tous les collègues de Convergint de respecter le Code de conduite en accord avec nos valeurs et nos convictions.

Connaissez le Code, exprimez-vous si vous voyez un problème, et rappelez-vous que nous sommes tous appelés à incarner la valeur et la conviction n° 3 : Je suis intègre.

Ken Lochiatto
PDG Convergint

convergint | v & c

Je suis Convergint

- Je suis le propriétaire de mon poste au sein de l'équipe

Je suis responsable de mon perfectionnement continu

- Un meilleur moi c'est un meilleur Convergint.

Je suis intègre

- C'est ce que je fais quand personne ne regarde

Je tiens tout le monde informé

- Communiquer, communiquer, communiquer

Je prends des décisions responsables

- En temps opportun, éclairées et rentables

Nous voulons être le meilleur prestataire de services pour nos clients

- Quel que soit le secteur d'activité dans lequel nous évoluons

Nous obtenons des résultats

- Point final

Nous croyons en une vie équilibrée

- Famille, entreprise, communauté

Nous prônons un environnement de travail sécuritaire, inclusif et positif

- Chaque collègue fait la différence

Nous encourageons l'amusement et le rire au quotidien

- Voués au plaisir depuis 2001



Table des matières

1. Je suis Convergint.....	6	6. Nous voulons être le meilleur prestataire de services	
Pas de représailles.....	8	pour nos clients.....	20
Communications externes.....	8	Concurrence loyale et honnête.....	21
2. Je suis responsable de mon perfectionnement continu.....	9	Lutte contre la corruption et les pots-de-vin.....	21
Politique d'inclusion et de diversité.....	10	Recevoir et offrir des faveurs professionnelles.....	23
3. Je suis intègre.....	11	7. Nous obtenons des résultats.....	24
Conflits d'intérêts.....	12	8. Nous croyons en une vie équilibrée.....	26
Délit d'initiés.....	13	Journée de la responsabilité sociale chez Convergint.....	27
Emploi à l'extérieur (« cumul de postes »).....	13	Programme de diversité des fournisseurs.....	27
4. Je tiens tout le monde informé.....	14	Protection de l'environnement et développement durable.....	28
5. Je prends des décisions responsables.....	16	9. Nous prônons un environnement de travail sécuritaire,	
Santé, sécurité et conduite professionnelle.....	17	inclusif et positif.....	29
Données personnelles.....	17	Interdiction de discrimination, de harcèlement ou de représailles.....	30
Protection et utilisation appropriée des actifs de la société.....	18	Droits de la personne.....	31
Renseignements confidentiels et exclusifs.....	18	10. Nous encourageons l'amusement et le rire au quotidien.....	32
Tenue de dossiers, contrôles financiers et divulgation.....	19		
Communication de l'information financière.....	19		
Contributions politiques.....	19		

Signaler des préoccupations

Si vous avez connaissance d'une situation susceptible d'impliquer une violation de notre code de conduite, des politiques de l'entreprise ou de la législation ou réglementation applicable, vous avez le devoir de la signaler.

Vous pouvez effectuer un rapport à :

- Votre superviseur ou le superviseur direct de votre superviseur ;
 - Un membre des ressources humaines ;
 - Un avocat du service juridique l'avocat général ;
 - Report It, une ligne d'assistance de conformité et d'éthique tierce indépendante
- Composez le 1-877-778-5463 ou utilisez l'application
– Pour installer gratuitement l'application Report It :
– Scanner le code QR ou,
– Aller au www.reportit.com depuis n'importe quel appareil
appareil et utiliser le code CONVERGINT



Si vous avez connaissance d'une situation sur le lieu de travail qui suscite des inquiétudes quant à un comportement illégal ou contraire à l'éthique, ou si vous y êtes confronté, nous vous encourageons d'abord à en faire part à votre supérieur hiérarchique. Si vous n'êtes pas à l'aise pour exprimer le sujet de préoccupation à votre supérieur, nous vous encourageons à le faire auprès du supérieur hiérarchique de votre supérieur, d'un membre du département des Ressources humaines ou d'un juriste du Service juridique. Vous pouvez également faire part de votre préoccupation à Report It, une ligne d'assistance téléphonique et un site web indépendants et tiers qui offrent un moyen simple de signaler des activités de manière anonyme et confidentielle. Fournir le plus de renseignements possible aidera la Société à examiner le rapport et à enquêter sur toute inconduite potentielle. Bien que nous comprenions que le collègue puisse se sentir à l'aise de déposer un rapport anonyme, cela aura également une incidence sur la capacité de la Société à mener une enquête.

Si vous jugez nécessaire de signaler une préoccupation à un représentant du Conseil, vous pouvez obtenir les coordonnées appropriées auprès du dirigeant principal du département des Ressources humaines.

Le représentant de la Société qui reçoit la plainte accuse réception du rapport dans les cinq (5) jours ouvrables ou dès que possible, à moins qu'un tel rapport n'ait été présenté de façon anonyme. Convergent traitera tous les rapports de manière confidentielle dans la mesure du possible et conformément à la loi applicable.

Convergent interdit strictement les représailles à l'encontre de toute personne qui fait un rapport de bonne foi ou participe à une enquête sur une éventuelle violation de notre Code de conduite, des politiques de l'entreprise ou des lois ou règlements applicables.

Je suis
convergent[®]



Chacun peut faire la différence. Je suis le propriétaire de mon poste.

Le Code de conduite (« le Code ») s'applique à tous ceux qui travaillent chez Convergent, y compris les dirigeants, agents, sous-traitants ou consultants. Il est de votre responsabilité de suivre le Code de conduite et de comprendre comment il est lié aux responsabilités de votre emploi.

Chaque collègue est un élément essentiel de Convergent. On attend de vous que vous assumiez votre position dans l'équipe. Cela signifie que vous faites ce que vous dites que vous allez faire et que vous faites ce qui est juste. Vous êtes engagé(e) dans la mission de Convergent à tout moment.

Le Code ne peut pas répondre spécifiquement à tous les scénarios commerciaux ou dilemmes éthiques que vous pouvez rencontrer, mais cela ne vous dispense pas de votre responsabilité de faire ce qui est juste. Lorsque vous n'êtes pas certain de l'action à entreprendre, le Code fournit des conseils et des ressources pour vous aider à choisir la bonne voie. Vous devez toujours vous conformer à l'esprit et à la lettre du Code. (VC n° 3- Je suis intègre. C'est ce que je fais quand personne ne regarde).

Vous devez comprendre que les personnes qui enfreignent le Code — y compris les personnes qui n'exercent pas une supervision et une surveillance adéquates pour détecter et signaler une violation par des collègues qu'elles supervisent — peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les rapports de violation seront examinés de manière respectueuse et professionnelle et aussi rapidement que possible.

Il incombe à tous les collègues de prévenir les violations de la loi et de faire part de leurs préoccupations lorsque nous constatons des problèmes potentiels. Chaque personne peut faire la différence au

quotidien. Les collègues doivent discuter de leurs préoccupations avec leur supérieur hiérarchique. Si un collègue ne se sent pas à l'aise pour parler à son supérieur, il peut faire part de ses préoccupations aux personnes suivantes :

- Le superviseur direct de leur superviseur ;
- Un membre des ressources humaines ;
- Un avocat du service juridique l'avocat général ;
- Report It, une ligne d'assistance d'éthique et de conformité indépendante – Scanner le code QR à la page 5 pour installer gratuitement l'application Report It ; ou
– Aller au www.reportit.com depuis n'importe quel appareil cellulaire et utiliser le code CONVERGINT ; ou
– Appeler le 1-877-778-5463

Bien que le Code s'applique à tous de la même manière, les collègues jouant un rôle de leader ont des responsabilités supplémentaires. Si vous êtes un leader, vous avez une occasion incroyable de définir la direction à suivre à votre équipe, notamment en faisant ce qui suit :

- Donnez l'exemple et vivez les valeurs et les convictions de Convergent;
- Exprimez-vous lorsque vous voyez un problème et encouragez les autres à faire de même;
- Assurez-vous que vos subordonnés directs comprennent ce que l'on attend d'eux;
- Soyez réceptif aux questions et aux préoccupations, et assurez-vous que les problèmes sont dirigés vers les personnes qui peuvent aider; et
- Transmettez les questions qui peuvent indiquer une violation du Code au département approprié.

Tous les rapports doivent être présentés de bonne foi avec une base raisonnable permettant de croire en la véracité des propos rapportés. Bien que le signalement des préoccupations soit encouragé, le fait de

Les collègues ont le devoir de collaborer aux enquêtes de l'entreprise. Le fait de ne pas coopérer pleinement dans le cadre d'une enquête de la Société ou de ne pas être totalement honnête lors de la fourniture de preuves ou de témoignages dans le cadre d'une telle enquête peut constituer un motif d'action disciplinaire, y compris le licenciement. Des mesures correctives ou disciplinaires appropriées seront prises si l'enquête le justifie.

Pas de représailles

Convergent s'engage à ne pas exercer de représailles. Afin de fonctionner efficacement, il est essentiel que tous les collègues se fassent confiance et se respectent mutuellement. Convergent interdit strictement les représailles à l'encontre de toute personne ayant fait un rapport de bonne foi ou ayant participé à une enquête sur une possible violation de notre Code de conduite, des politiques de la Société, ou des lois ou règlements applicables. La Société prendra des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, à l'encontre de toute personne qui exerce des représailles contre une autre personne pour s'être engagée dans l'une de ces activités.

Communications externes

Convergent veut s'assurer que nous fournissons des renseignements véridiques et exacts aux médias d'information, au grand public et à d'autres personnes qui s'intéressent à nos activités. Les communications externes doivent démontrer le même sens des responsabilités que nos communications internes. Vous ne devez parler au nom de Convergent que si vous êtes autorisé à le faire. Toutes les demandes de renseignements des médias demandant une réponse de Convergent doivent être adressées au Service du marketing.



Je suis responsable de
mon perfectionnement
continu

conver^gint[®]



Un meilleur moi c'est un meilleur Convergent.

Les collègues sont censés comprendre et respecter ces lois et règlements ainsi que les politiques de l'entreprise qui s'appliquent à nos fonctions et aux lieux où nous exerçons nos activités. Si vous n'êtes pas certain qu'une action envisagée soit autorisée par la loi, le Code ou la politique de l'entreprise, vous devez demander conseil en communiquant avec votre superviseur, votre partenaire d'affaires régional du département des Ressources humaines ou un membre du Service juridique.

Les collègues sont tenus de participer à des formations sur l'éthique et la conformité afin d'améliorer continuellement leurs connaissances et leur compréhension des exigences légales et éthiques applicables et des attentes de la société en matière de conformité.

Politique d'inclusion et de diversité

Convergent est convaincue qu'il faut traiter toutes les personnes avec respect et dignité. Nous nous efforçons de créer et de favoriser un environnement de soutien et de compréhension dans lequel tous les individus réalisent leur potentiel maximum au sein de la Société, et ce, quelles que soient leurs différences. Nous nous engageons à recruter les meilleurs collègues pour être le meilleur prestataire de services pour nos clients. Nous reconnaissons l'importance de refléter la diversité de nos clients et de nos marchés au sein de notre effectif. Les capacités diversifiées de notre main-d'œuvre talentueuse positionnent Convergent pour anticiper et répondre aux besoins de nos clients diversifiés, en offrant des services de la plus haute qualité. Nous croyons que le large éventail de perspectives qui résulte de la diversité favorise l'innovation et la réussite commerciale. La gestion de la diversité nous rend plus créatifs, flexibles, productifs et compétitifs.

L'objectif de Convergent est de veiller à ce que tous les collègues et candidats à un emploi bénéficient de l'égalité des chances et que notre organisation soit représentative de toutes les couches de la société. Chaque collègue sera respecté et valorisé et pourra ainsi donner le meilleur de lui-même. Convergent s'engage à offrir l'égalité et l'équité à tous et à ne pas fournir de facilités ou de traitements moins favorables pour quelque motif que ce soit. V&C 9- Nous adoptons un environnement de travail sécuritaire, inclusif et positif.

Politiques à l'appui :

- Politique d'inclusion et de diversité



Je suis
intègre

convergin^t



C'est ce que je fais quand personne ne regarde.

Nous incarnons l'équité, l'honnêteté et une bonne éthique commerciale dans toutes les transactions. Cela signifie que vous faites ce qu'il faut quand personne ne vous regarde. Il est important que vous compreniez vos responsabilités légales et éthiques lorsque vous jouez votre rôle au sein de la Société.

En tant qu'entreprise mondiale, nous sommes soumis à un nombre croissant de lois et de réglementations et devons nous conformer à toutes les lois et réglementations applicables dans chaque pays où Convergent exerce ses activités. Cela comprend les lois et les règlements relatifs au commerce et aux autres sanctions, les règlements douaniers, les contrôles à l'importation et à l'exportation, et les interdictions de corruption, de pots-de-vin et d'autres pratiques commerciales contraires à l'éthique.

Nous attendons de tous nos collègues et partenaires commerciaux qu'ils respectent toutes les lois et réglementations applicables. La violation de toute loi ou réglementation à laquelle la Société est soumise peut avoir de graves conséquences pour la Société et les personnes concernées.

Conflits d'intérêts

Les collègues ont l'obligation de mener leurs activités dans le cadre de directives qui interdisent les conflits d'intérêts réels ou potentiels.

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts?

Un conflit d'intérêt réel ou potentiel se produit lorsque les intérêts personnels ou la possibilité de gain personnel d'un collègue entrent en conflit ou interfèrent avec les meilleurs intérêts de Convergent. Les conflits d'intérêts peuvent résulter de relations personnelles ou d'activités professionnelles extérieures.

Q : J'ai l'occasion d'obtenir un compte de vente d'un nouveau client qui ferait appel à un membre de ma famille à titre de principal contact professionnel. Puis-je m'occuper de ce compte?

R. Peut-être. Informez toujours votre supérieur ou la personne chargée de prendre les décisions en matière de prix de toute relation étroite que vous entretenez avec le vendeur ou le client. Vous devrez divulguer et faire examiner ce conflit d'intérêts potentiel par le Service juridique en écrivant à l'adresse compliance@convergent.com. Chaque situation sera examinée au cas par cas.

Tous les collègues ont le devoir envers la Société de promouvoir ses intérêts légitimes lorsque l'occasion se présente. Les collègues ne doivent pas utiliser les biens ou les informations de la Société à des fins de gain personnel ou profiter personnellement d'une opportunité découverte grâce à leur poste chez Convergent. Évitez même l'apparence d'un conflit d'intérêt.

Il existe de nombreuses situations où un conflit d'intérêts pourrait survenir. Un exemple évident est celui où un collègue ou un membre de la famille proche agit également en tant que consultant pour un concurrent, un fournisseur ou un sous-traitant de la Société. Un autre exemple est celui où un collègue possède ou a un intérêt substantiel dans l'entreprise d'un concurrent, d'un fournisseur ou d'un sous-traitant. Un conflit peut également survenir si un collègue est membre du conseil d'administration d'une société ou d'une organisation commerciale extérieure.

Déterminer s'il existe un conflit d'intérêts réel ou potentiel peut être compliqué. Lorsque les collègues sont ouverts aux conflits potentiels, il est plus facile de trouver un moyen de minimiser les problèmes. Les collègues ayant des questions sur un conflit d'intérêts potentiel doivent demander conseil à leur supérieur, à leur représentant du département des Ressources humaines ou à un membre du Service juridique.

Délit d'initiés

Il est strictement interdit aux collègues de négocier des titres d'un client ou d'un fournisseur de Convergent lorsqu'ils détiennent des renseignements importants et non publics concernant ce client ou ce fournisseur. Ces actes sont généralement connus sous le nom de « délit d'initiés ». Il est également interdit aux collègues de divulguer à d'autres des renseignements importants et non publics sur les clients ou les fournisseurs de Convergent.

Une information est « importante » s'il est fortement probable qu'un investisseur raisonnable la considère importante ou si elle pourrait influencer sur la décision d'une personne d'acheter, de détenir ou de vendre les titres d'une entreprise. Une information est « non publique » si elle n'a pas été largement diffusée auprès du public.

Ces interdictions s'appliquent à tous les collègues ainsi qu'aux entités qu'ils contrôlent, aux membres de leur famille ou aux autres personnes qui résident avec eux, aux comptes d'investissement sur lesquels ils exercent un contrôle, tels que les plans de retraite et les comptes de dépôt.

Q. Au cours d'une réunion d'affaires, j'ai appris que l'un de nos fournisseurs est sur le point d'annoncer une innovation qui augmenterait considérablement la valeur de ses actions. Puis-je acheter des actions avant que la nouvelle ne soit rendue publique?

R. N° 1) Cela pourrait constituer un conflit d'intérêts car vous utilisez une information en raison de votre relation avec Convergent à votre avantage personnel et 2) cette information pourrait être considérée comme un délit d'initié, ce qui est illégal.

Emploi à l'extérieur (« cumul de postes »)

La Société n'a pas d'objection à ce que les collègues acceptent un deuxième emploi, sauf dans les cas où : (i) cela a un effet négatif sur la capacité d'un collègue à s'acquitter de ses responsabilités au sein de la Société; (ii) cela entre en concurrence avec les activités de la Société; ou (iii) cela implique l'utilisation de renseignements confidentiels de la Société. Les collègues doivent signaler tout second emploi à leur supérieur hiérarchique afin de déterminer s'il existe une possibilité de conflit d'intérêts ou de violation de la confidentialité. Cela signifie également que vous ne pouvez pas utiliser les ressources de Convergent telles que votre ordinateur, votre téléphone, votre imprimante ou votre temps de travail. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec le Service juridique à compliance@convergent.com.

S'il est déterminé que le travail extérieur d'un collègue entre en conflit ou interfère avec les performances, la sécurité ou la capacité à répondre aux exigences de la Société, il peut être demandé au collègue de mettre fin à son emploi extérieur s'il souhaite rester employé par la Société.

Je tiens
tout le
monde
informé

convergint®



Communiquer. Communiquer. Communiquer.

Une communication efficace avec nos collègues, partenaires, fournisseurs et clients est un élément clé de notre réussite en tant qu'entreprise. La communication est également un élément essentiel de notre Code de conduite. Parlez quand vous voyez un problème et encouragez les autres à faire de même. Les collègues sont encouragés à s'adresser à leur supérieur hiérarchique, à leur partenaire commercial du département des Ressources humaines ou à un membre du Service juridique pour toute question ou préoccupation concernant notre Code de conduite.

Les responsables et les superviseurs ont la responsabilité supplémentaire de créer un environnement ouvert et favorable dans lequel les collègues se sentent à l'aise pour poser des questions et faire part de leurs préoccupations. Veillez à ce que les problèmes soient orientés vers les personnes qui peuvent aider. Transmettez aux département des Ressources humaines ou au Service juridique les questions qui peuvent indiquer une violation du Code ou de la politique de l'entreprise.



Je prends des
décisions
responsables

conver^gint®



En temps opportun, éclairées et rentables.

Les collègues sont censés protéger la sécurité des autres et les actifs financiers de la Société. Les collègues doivent respecter des principes d'affaires acceptables en matière de conduite et faire preuve d'un haut degré d'intégrité en tout temps. Les collègues prennent des décisions responsables qui soutiennent le travail d'équipe et le professionnalisme dans toute l'entreprise.

Santé, sécurité et conduite professionnelle

Je protège ma propre sécurité, mes clients et mes collègues.

Convergent est un lieu de travail sans drogue et s'engage à fournir l'environnement de travail le plus sécuritaire possible. Nous nous engageons à fournir les outils, la formation et les programmes nécessaires pour que tous les projets et appels de service soient menés à bien sans incident ni blessure. Pour appuyer cette culture et accroître la sensibilisation à la sécurité entre tous les collègues, il y a un coordonnateur de la sécurité attitré dans chaque bureau, sous la direction de l'agent national de la sécurité. Le programme de santé et de sécurité au travail de Convergent comprend des politiques écrites, des plans d'activités spécifiques aux projets, des ressources, des programmes de formation et des réunions régulières.

Chaque collègue a également la responsabilité de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous ses collègues en respectant les règles et les pratiques de l'entreprise en matière d'environnement, de sécurité et de santé. Cela inclut le signalement de tous les accidents, les blessures et les équipements, les pratiques ou les situations dangereuses.

La Société s'attend en outre à ce que tous ses collègues respectent toutes les lois et tous les règlements environnementaux applicables. Si un collègue n'est pas sûr de sa responsabilité ou de son obligation, il doit consulter son supérieur ou le responsable de son site.

L'inclusion et la positivité sont tout aussi importantes que la sécurité. (V&C 9- Nous favorisons un environnement de travail sûr, inclusif et positif). Nous savons que chaque collègue peut faire la différence.

Les collègues sont encouragés à porter leurs différends ou leurs divergences avec d'autres collègues à l'attention de la direction avant que la situation ne dégénère en violence potentielle. Les menaces, les actes de violence et d'intimidation physique commis par ou contre des collègues, des clients, des fournisseurs ou des membres du public sont strictement interdits. Les collègues doivent considérer que toute menace ou tout acte de violence est grave et le signaler. Cela inclut les menaces proférées par des collègues, ainsi que les menaces proférées par des clients, des fournisseurs ou d'autres membres du public.

Politiques :

- Politique pour un lieu de travail sans drogue
- Politique d'inclusion et de diversité
- Manuel de l'employé

Données personnelles

Nous respectons et valorisons la vie privée de nos collègues, fournisseurs, partenaires et clients. Cela signifie que vous devez traiter et protéger toutes les données personnelles avec soin et respect, tout en utilisant ces données uniquement à des fins légitimes et autorisées. Les renseignements personnels sont des renseignements qui identifient et décrivent directement ou indirectement une personne. Les collègues doivent se prémunir contre l'accès et la divulgation inappropriés de données personnelles et utiliser des mesures de sécurité adaptées à la sensibilité de ces données. Toutes les données personnelles doivent être conservées conformément à toutes les lois et politiques de confidentialité applicables. Tout manquement à ces lois pourrait entraîner des amendes, des pénalités, des poursuites ou d'autres sanctions contre Convergent ou nos collègues.

Si vous avez des doutes sur la manière de traiter les renseignements personnels, veuillez communiquer avec le Service juridique. Signalez immédiatement toute utilisation ou divulgation de renseignements personnels non autorisée, connue ou suspectée. En cas de suspicion de violation de données ou d'incident de sécurité impliquant les technologies de l'information, le collègue doit immédiatement communiquer avec le Service d'assistance informatique.

Politiques :

- Politique de protection des renseignements personnels

Protection et utilisation appropriée des actifs de la Société

Tous les collègues doivent protéger les actifs de Convergent et assurer leur utilisation efficace à des fins légitimes de la Société. Le vol, la négligence et le gaspillage des actifs de Convergent ont un impact direct sur la rentabilité de la Société. Les collègues doivent immédiatement signaler tout incident suspecté de fraude ou de vol à leur supérieur ou au partenaire commercial régional du département des Ressources humaines pour enquête.

Information confidentielle et exclusive

L'information est un atout précieux. Ne divulguez pas de renseignements confidentiels à qui que ce soit à l'extérieur de Convergent et n'en discutez pas avec les collègues de Convergent qui n'ont pas besoin de connaître ces renseignements. Tous les collègues ont l'obligation permanente de respecter les exigences de leur Convention de collègue dûment signée. Cela inclut l'obligation de protéger l'information confidentielle et exclusive de Convergent, de ses clients et de ses fournisseurs, sauf si sa divulgation est requise par les lois ou les règlements (« Information confidentielle et exclusive »). L'obligation de préserver l'information confidentielle et exclusive se poursuit même après la fin de l'emploi. Cela signifie également que nous respectons l'information confidentielle des autres et que nous n'apportons pas de documents d'anciens employeurs à Convergent.

Qu'est-ce que l'information confidentielle et exclusive?

Toute information ou document qui n'est pas généralement accessible au public et qui concerne les activités d'une entreprise, ses clients, ses fournisseurs ou ses partenaires commerciaux. Cela inclut également toutes les informations non publiques qui pourraient être utiles aux concurrents ou nuisibles à Convergent ou à ses clients ou fournisseurs si elles étaient divulguées.

Cela comprend, sans s'y limiter :

- Information confidentielle des fournisseurs, partenaires ou clients
- Propriété intellectuelle (secrets commerciaux, brevets, marques déposées et droits d'auteur)
- Termes et conditions de contrats
- Prix ou marges cibles
- Plans d'affaires, de marketing et de service
- Conceptions techniques
- Bases de données, dossiers
- Données et rapports financiers

Lorsque vous recevez des informations confidentielles et exclusives (y compris des données personnelles) d'un client, d'un partenaire commercial, d'un fournisseur ou d'autres personnes, assurez-vous de comprendre nos obligations légales, contractuelles et politiques, et de les respecter. Si vous n'êtes pas certain que l'information soit confidentielle, traitez-la comme telle et demandez conseil à un membre du Service juridique.

Nous sommes individuellement et collectivement responsables de la réduction des risques liés à la sécurité de l'information, ce qui inclut la protection des dispositifs, ainsi que des données et des renseignements. Si vous ne savez pas si une mesure particulière présente un risque pour la sécurité de l'information, communiquez avec nous pour obtenir des conseils avant de la prendre. Sécurisez votre ordinateur portable, votre téléphone ou les documents qui contiennent des informations confidentielles et exclusives.

Si un collègue perd des informations confidentielles et exclusives (y compris dans le cas où elles sont stockées sur un téléphone ou un ordinateur portable, par exemple), il doit signaler cette perte immédiatement à son supérieur et au Service d'assistance informatique si les technologies de l'information sont concernées. L'utilisation ou la distribution non autorisée d'informations confidentielles et exclusives constitue une violation de la politique de la Société, qui peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement. Cela inclut la divulgation non autorisée d'informations confidentielles par le biais de toute forme de médias sociaux, tels que les blogs, les sites de réseautage ou les forums de discussion.

Pour obtenir des renseignements détaillés sur la façon de protéger l'information et sur vos responsabilités particulières, consultez les politiques suivantes :

- Politique de cybersécurité
- Politique de traitement des données
- Politique de gestion des actifs
- Politique d'accès au réseau des clients
- Politique de sécurité de l'information
- Politique relative aux médias sociaux

Tenue de dossiers, contrôles financiers et divulgation

La Société exige que l'information soit consignée et communiquée de façon honnête, exacte et en temps opportun afin de prendre des décisions d'affaires responsables. Tous les comptes de dépenses professionnelles et les feuilles de temps doivent être documentés et enregistrés avec précision et en temps voulu. Si un collègue n'est pas sûr qu'une certaine dépense soit légitime, il doit consulter son supérieur. Les directives de la politique sont disponibles auprès du chef comptable de Convergent ou du responsable financier désigné. La présentation de dépenses, de feuilles de temps, de notes de médecin, de documents médicaux ou d'autres documents professionnels faux, inexacts ou frauduleux constitue une violation grave de la politique de la Société et peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement.

Notre politique et notre pratique consistent à rémunérer correctement les

collègues pour toutes les heures travaillées et à veiller à ce qu'aucune déduction abusive ne soit faite sur le salaire d'un collègue. À cette fin, les collègues doivent examiner rapidement chaque chèque de paie afin d'identifier et de signaler toute erreur ou anomalie. Nous mettons tout en œuvre pour que nos collègues soient rémunérés correctement. Lorsque des erreurs se produisent et sont portées à notre attention, nous enquêtons rapidement et apportons toute correction nécessaire.

Tous les livres, registres, comptes et états financiers de la Société doivent être tenus de manière raisonnablement détaillée, doivent refléter de manière appropriée les transactions de la Société, doivent être rapidement divulgués conformément à toute loi ou réglementation applicable et doivent être conformes à la fois aux exigences légales applicables et au système de contrôles internes de la Société. Les documents doivent être conservés ou détruits conformément aux politiques de conservation des documents de la Société.

Communication de l'information financière

Il est essentiel que les documents déposés par la Société et les autres rapports exigés par la loi, y compris ceux remis aux autorités fiscales compétentes, soient exacts et opportuns. La Société attend de ses collègues qu'ils prennent cette responsabilité très au sérieux et qu'ils fournissent des réponses rapides et précises aux demandes liées aux exigences de divulgation de la Société.

Convergent se conforme à tous les rapports financiers et à toutes les réglementations comptables applicables à la Société. Si un collègue a des préoccupations ou des plaintes concernant des questions de comptabilité ou de vérification de la Société, il est invité à les soumettre au président de la Société ou par les voies de communication décrites dans la section Rapports.

Contributions politiques

Les collègues peuvent utiliser leurs fonds personnels et leur temps pour soutenir les organismes de bienfaisance et les candidats de leur choix, mais ils ne peuvent pas utiliser les ressources ou le nom de Convergent, sauf approbation préalable du PDG.

Nous voulons
être le meilleur
prestataire de
services pour
nos clients

convergin^t



Quel que soit le secteur d'activité dans lequel nous évoluons.

Dans tous les domaines de notre activité, nous voulons être le meilleur prestataire de services pour nos clients. Un élément essentiel de notre performance consiste à adopter des pratiques commerciales qui sont respectueuses des lois, loyales et honnêtes.

Concurrence loyale et honnête

Sur le marché, Convergent cherche à surpasser ses concurrents de manière loyale et honnête. La Société cherche à obtenir des avantages concurrentiels par des performances supérieures, et jamais par des pratiques commerciales contraires à l'éthique ou illégales. Chaque collègue doit respecter les droits des clients, des fournisseurs et des concurrents de la Société et traiter équitablement avec eux. Aucun collègue ne devrait abuser de qui que ce soit par la manipulation, la dissimulation, l'utilisation abusive de renseignements privilégiés, la présentation erronée de faits importants ou toute autre pratique commerciale illégale.

Convergent se conforme à toutes les lois applicables en matière de concurrence (connues aux États-Unis sous le nom de lois antitrust). En général, ces lois interdisent de discuter avec des concurrents de sujets qui peuvent restreindre le commerce. Par conséquent, aucun collègue n'est autorisé à mener de telles discussions avec des concurrents ou à s'engager de quelque manière que ce soit dans la fixation des prix, le truquage des offres, l'attribution de marchés ou de clients, ou d'autres activités anticoncurrentielles illégales semblables. Les lois sur la concurrence interdisent également les accords formels ou informels avec des tiers qui peuvent restreindre la concurrence. Parmi les exemples d'accords interdits, mentionnons la fixation des prix de revente, l'attribution des marchés, des clients ou des territoires, le refus d'acheter ou de vendre à des parties particulières, ou le fait d'être invité à appuyer un boycott illégal. Aucun collègue n'est autorisé à conclure (ou à discuter) de ces types d'accords avec des tiers. N'oubliez pas que les accords ne doivent pas nécessairement être des contrats signés pour être illégaux.

Un accord informel entre vous et un concurrent, ou même une conversation qui implique un accord, peut poser problème. Si l'un de ces sujets est abordé lors d'une conversation avec un concurrent, arrêtez immédiatement la conversation et signalez-la au Service juridique.

Lutte contre la corruption et les pots-de-vin

La règle est simple : Ne soudoyez personne, en tout temps, pour quelque raison que ce soit. Ne demandez ni n'acceptez aucun pot-de-vin dans le cadre de votre travail pour Convergent.

La Société n'a aucune tolérance à l'égard de l'offre ou du paiement de pots-de-vin, de paiements inappropriés ou de choses de valeur en vue de conclure des affaires ou d'obtenir un avantage indu, et ce, peu importe où nous exerçons nos activités. La Société a également une tolérance zéro à l'égard de tout collègue qui demande ou reçoit un tel paiement inapproprié dans le cadre de son travail pour Convergent (par ex., des pots-de-vin des fournisseurs).

Le fait d'offrir, de payer, d'accepter ou de solliciter des pots-de-vin peut constituer une violation des lois mondiales anti-corruption, dont le nombre ne cesse de croître, notamment la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (US Foreign Corrupt Practices Act) et la loi britannique sur la corruption (UK Bribery Act), et exposer la Société à de lourdes sanctions et à la perte de futurs contrats. Il s'agit d'infractions pénales qui peuvent entraîner des amendes ou des peines de prison pour les personnes engagées dans de telles pratiques. Les lois anti-corruption s'appliquent aux activités en dehors des frontières des pays respectifs, et s'appliquent à tout moment et partout où la Société exerce ses activités.

Traiter avec des tiers

Convergint attend de tous ses collègues, ainsi que des autres personnes engagées pour agir au nom de la Société (y compris, mais sans s'y limiter, les coentreprises et autres partenaires commerciaux, les fournisseurs, les agents, les distributeurs et les consultants), qu'ils mènent leurs affaires avec intégrité, sans corruption et en respectant les lois applicables à tout moment. Cela signifie qu'aucun accord ne doit être conclu avec un partenaire commercial (en fournissant des biens et des services à la Société ou en son nom) sans avoir au préalable évalué le risque de corruption de l'engagement et avoir effectué une diligence raisonnable appropriée à l'égard du partenaire commercial. Une fois engagés, les partenaires commerciaux doivent être surveillés pour s'assurer qu'ils agissent de manière éthique et conforme. Soyez attentif à tout signal d'alarme. Ceci est essentiel car Convergint peut être tenue responsable des actions de ses partenaires commerciaux s'ils versent des pots-de-vin au nom de la Société, même à notre insu.

Un partenaire commercial ne doit jamais être engagé, invité ou autorisé à faire quoi que ce soit qui serait interdit par ce Code ou par toute politique ou procédure de la Société, si cette activité était entreprise par un collègue.

Traiter avec des fonctionnaires

Bien que la corruption puisse se produire, et soit illégale, dans toute transaction commerciale (y compris celles entre contreparties commerciales), le risque de corruption est plus élevé lorsque vous traitez avec des entités gouvernementales et des fonctionnaires (y compris les employés des entreprises publiques). La corruption de fonctionnaires est contraire à la loi dans tous les pays et entraîne des sanctions pénales tant pour l'employé que pour l'entreprise.

Les lois anti-corruption interdisent généralement de donner ou d'offrir toute chose de valeur à un fonctionnaire ou à une autre personne avec laquelle la Société fait des affaires dans le but de corrompre pour

obtenir, maintenir ou diriger de manière inappropriée des marchés vers la Société. Cela inclut, par exemple, les paiements effectués pour obtenir de manière irrégulière un visa, une licence ou un permis, ainsi que les paiements irréguliers effectués pour obtenir des ventes et des contrats.

L'expression « toute chose de valeur » est interprétée de manière très large et peut inclure les divertissements, les repas, les voyages et les cadeaux, ainsi que les faveurs, les offres d'emploi et toute autre chose qui peut avoir une valeur ou un avantage pour le bénéficiaire.



Cadeaux, hébergement, divertissement et voyages

La Société a pour politique d'interdire le paiement des frais de représentation, de repas, de voyages et de cadeaux à toute fin inappropriée décrite ci-dessus.

Il est permis de payer pour des divertissements, des repas, des voyages ou d'offrir un cadeau, tant aux fonctionnaires qu'aux particuliers, s'il s'agit d'un cadeau de valeur modeste, tel que défini dans la politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, d'une simple question de courtoisie dans le cadre des coutumes locales, d'un accessoire à des discussions commerciales légitimes et de bonne foi, et de la promotion des services de la Société, et non d'un cadeau offert à des fins inappropriées. Ces activités peuvent être soumises à des approbations supplémentaires, comme indiqué dans ces politiques, et doivent être enregistrées avec précision dans les dossiers commerciaux et financiers de la Société.

Toute question concernant les directives ci-dessus doit être adressée au Service juridique à l'adresse suivante : compliance@convergint.com.

Tenue précise des dossiers

L'une des choses les plus importantes que vous puissiez faire pour vous protéger contre le risque de corruption, et pour détecter les signaux d'alarme, est de vous assurer que vos collègues et la Société créent et tiennent à jour des registres financiers et commerciaux précis qui consignent et justifient correctement toutes les dépenses et autres transactions financières de la Société. En outre, certaines lois exigent que les livres et registres de la Société reflètent de manière juste, précise et complète nos transactions et activités, y compris la nature et le but de la transaction ou de l'activité.

Politiques :

- Politique mondiale de lutte contre la corruption et les pots-de-vin
- Manuel de l'employé



Nous
obtenons
des résultats

convergent[®]



Point final.

Dans tous les aspects de notre activité, nous obtenons des résultats. Nous concevons, installons et entretenons des solutions de sécurité électronique intégrées pour un large éventail de secteurs verticaux et industriels. Nous travaillons avec des sous-traitants et des partenaires et fournisseurs actuels et potentiels afin d'obtenir les meilleurs résultats pour nos clients et de faire progresser nos intérêts mutuels. Notre objectif principal est de fournir un service exemplaire à nos clients. Dans le cadre de l'excellence du service de Convergint, les collègues doivent se conformer à toutes les normes applicables à leurs fonctions, y compris les lois et règlements et les procédures et politiques internes conçues pour promouvoir la qualité et la sécurité de nos services. Les collègues sont également tenus de respecter les spécifications contractuelles à tout moment. Nous nous efforçons chaque fois de dépasser les attentes de nos clients en matière de qualité et de fiabilité.



Nous croyons
en une vie
équilibrée

convergent[®]



Famille. Entreprise. Communauté.

Chez Convergent, nous croyons en une vie équilibrée pour notre famille, notre entreprise et notre communauté.

Pour nos collègues et leurs familles :

Convergent verse une rémunération équitable à l'ensemble de sa main-d'œuvre et se conforme à toutes les lois applicables en matière d'emploi et de salaire. Nous respectons les principes d'égalité de rémunération et interdisons strictement toute discrimination fondée sur le sexe ou toute autre catégorie protégée. Convergent est également fière d'offrir une grande variété de programmes d'avantages sociaux et de politiques de congés afin de promouvoir une vie saine et équilibrée pour nos collègues et leurs familles.

Pour notre entreprise :

De nombreuses dispositions de ce Code ainsi que d'autres politiques de la Société contribuent à son succès. Nous sommes fiers de notre croissance accélérée et nous nous réjouissons des futures occasions commerciales.

Pour notre communauté :

Nous avons créé une culture du don ici à Convergent, une culture qui, selon nous, est essentielle à notre succès en tant qu'organisation. Non seulement nous donnons à nos communautés locales tout au long de l'année, mais nous passons également au niveau supérieur avec des initiatives spécifiques, à commencer par notre Journée annuelle de la responsabilité sociale de Convergent.

Journée de la responsabilité sociale de Convergent

Chaque année, en juin, Convergent célèbre son anniversaire en soutenant la Journée de la responsabilité sociale de Convergent. Ce jour-là, la Société ferme tous ses sites, et les collègues font du bénévolat dans leurs communautés et apportent leur contribution aux personnes dans le besoin.

Les collègues sont invités à soumettre à leur responsable CTC toute suggestion d'organisations ou d'œuvres caritatives à soutenir. Parmi les exemples précédents, citons les banques alimentaires locales, le nettoyage des parcs, les refuges pour sans-abri, Habitat pour l'humanité, les districts scolaires locaux et autres. Convergent encourage une attitude « donner au suivant ».

Programme de diversité des fournisseurs

Convergent s'engage à la diversité non seulement au sein de notre effectif, mais également avec nos fournisseurs. La Société a fait l'expérience de l'avantage de travailler avec des entreprises locales dans les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Du point de vue de Convergent, c'est une victoire sur toute la ligne - pour les affaires de nos fournisseurs, pour nos affaires et pour chaque communauté dont nous faisons partie.

Convergent comprend également combien il peut être difficile pour les petites entreprises d'établir des relations au sein des grandes organisations. Le programme de diversité des fournisseurs de Convergent a été conçu pour faciliter les contacts entre les diverses entreprises et nos bureaux en Amérique du Nord.

Bien que Convergent ne soit pas en mesure de faire affaire avec toutes les entreprises qui communiquent avec nous, la Société est heureuse d'avoir l'occasion d'établir des relations solides et enrichissantes avec des fournisseurs et des prestataires de services diversifiés et de grande qualité dans les communautés où nous vivons, travaillons et jouons. Les parties intéressées sont invitées à consulter le site Web de la Société pour de plus amples détails.

Protection de l'environnement et développement durable

Nous pensons que la protection de notre environnement par une gestion appropriée des ressources et des déchets est la responsabilité de tous, y compris la nôtre. Nous nous efforçons de minimiser notre impact sur l'environnement dans le cadre de nos activités et de préserver les ressources chaque fois que cela est possible. Cela inclut l'utilisation de méthodes d'économie d'énergie pour réduire la consommation et faire de notre mieux pour éviter ou recycler les déchets. Nos collègues assurent une manipulation sécuritaire et efficace de nos produits, conservent et recyclent nos sous-produits et minimisent nos déchets. Convergint surveille notre consommation de carburant, d'énergie électrique, d'eau, de papier et de déchets. Toutes les évaluations du site de travail effectuées par les collègues de Convergint tiennent compte des habitats environnants.

Les collègues sont tenus de respecter toutes les lois et réglementations environnementales applicables ainsi que les politiques de la Société concernant les mesures de conservation.



Nous prônons un
environnement de
travail sécuritaire,
inclusif et positif

converⁱnt®



Chaque collègue fait la différence

Convergent s'efforce de créer et de maintenir un environnement de travail positif, qui soit inclusif, sécuritaire et respectueux pour tous les collègues. Conformément à nos valeurs et convictions, Convergent et ses filiales s'engagent à assumer leurs responsabilités en matière de respect des droits de la personne. La Société a adopté diverses politiques qui traitent de différents aspects de son engagement à l'égard des droits de la personne et du traitement juste et équitable de nos collègues et des autres personnes avec lesquelles elle interagit.

Rien dans ce Code n'est destiné à restreindre le droit d'un employé à discuter des salaires et des conditions de travail avec ses collègues, tel que protégé par la loi de l'État, ou à limiter de quelque manière que ce soit les droits d'un collègue en vertu du National Labor Relations Act. Les collègues de Convergent ont le droit de s'engager dans de telles activités ou de s'en abstenir. Ce Code ne vise pas non plus à limiter de quelque manière que ce soit les droits d'un collègue en vertu de toute loi applicable concernant les dénonciateurs.

Interdiction de discrimination, de harcèlement ou de représailles

Convergent croit que chaque individu devrait être traité avec dignité et respect et travailler dans un environnement exempt de harcèlement, d'intimidation et de discrimination.

Convergent s'engage à offrir des possibilités d'emploi égales à tous les demandeurs et employés qualifiés, indépendamment de leur race, de leur couleur, de leur religion, de leurs croyances religieuses, de leur origine nationale, de leur statut de citoyenneté, de leur ascendance, de leur âge, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur genre, de leur identité ou expression de genre, le statut de personne transgenre, la grossesse, l'accouchement ou des problèmes de santé connexes,

l'état matrimonial, le statut de protection de l'ordre, l'invalidité (physique et mentale), les renseignements génétiques, le statut de membre des forces armées, le statut d'ancien combattant, l'affiliation politique ou tout autre motif protégé par la loi. Convergent interdit strictement la discrimination, le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et les représailles fondés sur ces caractéristiques ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Ceci s'applique à toutes les phases de la relation de travail, y compris l'embauche, la promotion, le transfert, la discipline, la mise à pied, le licenciement, la rémunération, l'utilisation des installations et la sélection pour la formation ou les programmes connexes.

Politiques à l'appui :

- Politique de prévention et d'enquête en matière de harcèlement, de discrimination et de représailles

Transparence de la rémunération

Convergent ne licenciera pas ou ne discriminera pas de quelque manière que ce soit des collègues ou des candidats parce qu'ils ont posé des questions sur, discuté de ou divulgué leur propre salaire ou le salaire qui leur a été divulgué par un autre collègue ou candidat.

Droits de la personne

Chez Convergent, nous croyons que les gens peuvent faire la différence au quotidien. Agir avec intégrité est au cœur des valeurs et des convictions de Convergent. Conformément à ces convictions et valeurs, Convergent et ses filiales mondiales s'engagent à assumer leurs responsabilités en matière de promotion et de respect des droits de la personne. Convergent contribue à la réalisation des droits de la personne par le respect des lois et des règlements partout où nous menons des activités, ainsi que par nos politiques et nos pratiques.

Les collègues de Convergent sont notre plus grand atout. Nous offrons un lieu de travail équitable, sécuritaire et favorable. Nous valorisons les contributions uniques de notre équipe mondiale, permettant à ceux qui soutiennent les objectifs de Convergent de réaliser leur propre potentiel individuel.

Nous interdisons le harcèlement, l'intimidation et la discrimination, le recours au travail des enfants, au travail forcé ou obligatoire, à la traite des personnes et à tout acte associé à l'esclavage moderne, et ce, à quelque fin que ce soit.

Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations applicables en matière de salaire et d'heures de travail et offrons les avantages sociaux prescrits par la loi. Nous respectons le droit des employés à exercer leur droit de libre association et à choisir ou non une représentation dans les négociations collectives.

Politiques à l'appui :

- Droits de la personne
- Code de conduite du fournisseur
- Politique de prévention et d'enquête en matière de harcèlement, de discrimination et de représailles
- Politique d'inclusion et de diversité



Nous
encourageons
l'amusement
et le rire au
quotidien

convergin^t



Voués au plaisir depuis 2001.

Convergint croit en la nécessité de s'amuser et de rire dans nos bureaux et sur notre lieu de travail au quotidien, mais pas au détriment de nos collègues. Nous croyons au respect de tous les collègues, indépendamment de l'âge, de la race, de la couleur, de la religion, du sexe (y compris la grossesse et l'identité sexuelle), de l'origine nationale, de l'affiliation politique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil ou du handicap. Le plaisir et/ou le rire d'un collègue ne doit jamais se faire au détriment des autres.

Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.



convergint®