

convergint®

مدونة قواعد السلوك



هنا في كونفرجنت "Convergent"، ثقافتنا الإيجابية هي ما تميزنا وتجعلنا نختلف عن الآخرين. ومن خلال الالتزام بقيمنا ومعتقداتنا التوجيهية، يمكننا إحداث فارق في كل ما نقوم به على أساس يومي. حيث إننا نجسد قيم النزاهة، والأمانة، وأخلاقيات العمل الحميدة في كافة المعاملات. كما نولي اهتمامنا بزملاء العمل، وعملائنا، وشركائنا، ومجتمعاتنا. وهذه المبادئ ليست مجرد كلمات على ورق. فبالنسبة لنا، تعتبر الثقافة بمثابة الاستراتيجية التي تمكن زملاء العمل من اتخاذ القرارات الصائبة.

تتضمن كل من قيمنا ومعتقداتنا مغزى خاص، ولكن أود أن أشير إلى أحدها على وجه الخصوص: أنا أتمتع بالنزاهة، الأمر يتعلق بما أفعله في ظل عدم وجود رقابة.

تعكس قواعد السلوك هذه الطريقة التي تعمل بها شركتنا وتحدد الوسيلة التي يتوجب على زملائنا العمل وفقها. حيث إنها دليل عالمي لإدارة الأعمال داخل كونفرجنت. فهي تنقل الرؤية الخاصة بمن نحن، وكيف نعمل، وما نؤمن به.

تعتبر تلك القواعد بمثابة أداة تساعدك في اتخاذ القرارات الأخلاقية القوية، ولكننا نشجعك أيضًا على الإفصاح عما يجول بصدرك إذا كان لديك سؤال أو استفسار، أو إذا كنت غير متأكد مما يجب القيام به في أي موقف ما. والأمر متروك لجميع الزملاء في كونفرجنت فهم الذين يُنَاط بهم دعم قواعد السلوك بما يتماشى مع قيمنا ومعتقداتنا.

تعرف على القواعد، وافصح عما يجول بخاطرك إذا كان لديك أية مخاوف، ونذكر أننا جميعًا مدعوون لتجسيد القيمة والمعتقد رقم 3: أنا أتمتع بالنزاهة.

كين لوشياتو
المدير التنفيذي لشركة كونفرجنت

convergent | V's & B's

أنا أنتمي إلى كونفرجنت

– لدي منصبي في الفريق

أنا مسؤول عن تطوري المستمر

– الأفضل بالنسبة لي هو الأفضل بالنسبة لكونفرجنت

أنا أتمتع بالنزاهة

– الأمر يتعلق بما أفعله في ظل عدم وجود رقابة

أنا أبقي الجميع مطلعين

– التواصل، التواصل، التواصل

أنا أتخذ قرارات مسؤولة

– دقيق في المواعيد، ومثقف، وفعال من حيث التكلفة

نتوقع أن نكون أفضل مقدم للخدمات لعملائنا

– بغض النظر عن النشاط التجاري الذي نعمل فيه

نحن نقدم النتائج

– نقطة

نحن نؤمن بالحياة المتوازنة

– الأسرة، والعمل، والمجتمع

إننا نتبنى بيئة عمل آمنة، وشاملة، وإيجابية

– كل زميل يصنع الفارق

إننا نغرز أجواء المرح والضحك كل يوم

– إننا ملتزمون بتوفير أجواء مريحة منذ عام 2001



جدول المحتويات

1. أنا أُنتمي إلى كونفرجنت	6	6. نتوقع أن نكون أفضل مقدم للخدمات لعملائنا	20
عدم السعي إلى الانتقام	8	المنافسة بشرف وعدالة	21
الاتصالات الخارجية	8	مكافحة الفساد والرشوة	21
2. أنا مسؤول عن تطوري المستمر	9	تلقي وتقديم المجاملات في محيط العمل	23
سياسة التنوع والشمولية	10	7. نحن نقدم النتائج	24
3. أنا أتمتع بالنزاهة	11	8. نحن نؤمن بالحياة المتوازنة	26
تضارب المصالح	12	يوم المسؤولية الاجتماعية لدى كونفرجنت	27
التداول بناءً على معلومات داخلية	13	برنامج تنوع الموردين	27
التوظيف في الخارج ("الجمع بين وظيفتين")	13	الحماية والاستدامة البيئية	28
4. أنا أبقى الجميع مطلعين	14	9. نحن نخلق بيئة عمل آمنة، وشاملة وإيجابية	29
5. أتخذ قرارات مسؤولة	16	حظر ممارسة التمييز، أو التحرش أو الانتقام	30
الصحة والسلامة والسلوك المهني	17	شفافية الرواتب	30
البيانات الشخصية	17	حقوق الإنسان	31
حماية أصول الشركة واستخدامها على النحو الصحيح	18	10. نحن نعزز أجواء المرح والضحك كل يوم	32
المعلومات السرية والخاصة بالملكية	18		
حفظ السجلات، والرقابة المالية والإفصاحات	19		
التقارير المالية	19		
المساهمات السياسية	19		

الإبلاغ عن المخاوف

إذا ما شهدت موقف قد ينطوي على انتهاك لقواعد السلوك، أو سياسات الشركة أو القانون أو اللوائح المعمول بها، فمن واجبك الإبلاغ عنه.

يمكنك تقديم البلاغ إلى:

- مشرفك، أو رئيس مشرفك المباشر؛
 - أحد أعضاء الموارد البشرية؛
 - أحد المحامين في الإدارة القانونية أو المستشار القانوني العام؛
 - خط البلاغات (Report It)، وهو عبارة عن خط ساخن مستقل للأخلاقيات والامتثال من قبل الغير
- 1-877-778-5463 و/أو www.reportit.net.
- تتوفر إرشادات الاتصال الدولي في دليل Report It.
- إذا أبلغت عبر الإنترنت، استخدم اسم المستخدم: Convergent وكلمة المرور: hr123.

إذا علمت بموقف أو واجهت موقفًا داخل محيط العمل يثير المخاوف بشأن ارتكاب سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي، نشجعك أولاً على إبلاغ المشرف عليك بمخاوفك. وإذا كنت تشعر بعدم الارتياح إزاء التعبير عن مخاوفك لمشرفك، فنحن نشجعك على الإبلاغ عن مخاوفك لرئيس مشرفك المباشر، أو لأحد أفراد قسم الموارد البشرية، أو لمحام في الإدارة القانونية. ويمكنك أيضاً الإبلاغ عن مخاوفك من خلال الخط الساخن Report It، وهو خط ساخن مستقل وموقع إلكتروني مدار من الغير يوفر طريقة بسيطة للإبلاغ عن الأنشطة على نحو سري ودون الكشف عن هويتك. حيث إن تقديم أكبر قدر ممكن من المعلومات من شأنه أن يساعد الشركة في مراجعة التقرير والتحقيق في أي سوء سلوك محتمل. وبينما نتفهم أن الزملاء قد يشعروا بارتياح أكبر إزاء تقديم بلاغ دون الكشف عن الهوية إلا أن مثل هذا الأمر يؤثر أيضاً على قدرة الشركة على إجراء تحقيق.

إذا كنت تشعر أن هناك حاجة للإبلاغ عن مخاوف معينة إلى ممثل من مجلس الإدارة، يجوز الحصول على معلومات الاتصال المناسبة من مدير الموارد البشرية.

وسيلغك ممثل الشركة الذي يتلقى شكاوى المخاوف بتأكيد الاستلام في غضون خمسة (5) أيام عمل أو في أقرب وقت عملي ممكن، ما لم يتم تقديم هذا التقرير من مجهول. تتعامل كونفرجنت مع جميع التقارير باتّباع أقصى درجات السرية الممكنة وبما يتوافق مع القانون المعمول به.

وتحظر كونفرجنت بشدة ممارسة الانتقام من أي شخص يقوم بتقديم البلاغ بحسن نية أو يشارك في تحقيق بشأن انتهاك محتمل لقواعد السلوك، أو سياسات الشركة، أو القانون أو اللوائح المعمول بها.



أنا
convergent®

يستطيع كل فرد أن يصنع الفارق. لدي منصبي.

تسري مدونة قواعد السلوك ("القواعد") على كل من يعمل في كونفرجنت، بما في ذلك أي موظفين، أو وكلاء، أو مقاولين، أو مستشارين. وتقع على عاتقك مسؤولية اتباع قواعد السلوك وفهم كيفية ارتباطها بمسؤوليات وظيفتك.

يعتبر كل زميل عنصرًا حاسمًا في كونفرجنت. ومن المتوقع أن يكون لك منصبك في الفريق. فهذا يعني أنك تؤدي ما تقول أنك ستفعله وأنك تقوم بالعمل الصحيح. وأنت ملتزم بمهمة كونفرجنت في جميع الأوقات.

لا يمكن لقواعد السلوك أن تتناول على وجه التحديد كل سيناريو عمل محتمل أو معضلة أخلاقية قد تواجهها، لكن هذا لا يعفيك من مسؤوليتك للقيام بالفعل الصحيح. وعندما لا تكون متأكدًا من الإجراء الذي يتوجب اتخاذه، ستوفر قواعد السلوك إرشادات وموارد لمساعدتك في اختيار المسار المناسب الذي يجب عليك اتباعه. يجب أن تمتثل دائمًا لروح قواعد السلوك ونصوصها. (VB # 3- أنا أتمتع بالنزاهة. الأمر يتعلق بما أفعله في ظل عدم وجود رقابة).

يجب أن تفهم أن الأفراد الذين ينتهكون قواعد السلوك — بما في ذلك الأفراد الذين يفشلون في ممارسة الإشراف والرقابة المناسبة للكشف عن انتهاك الزملاء الذين يشرفون عليهم والإبلاغ عنه — قد يخضعوا لإجراءات تأديبية تصل إلى وتشمل الفصل من العمل. وسيتم التحقيق في تقارير الانتهاكات بطريقة محترمة، ومهنية وبأسرع وقت ممكن.

يتحمل جميع الزملاء مسؤولية منع انتهاكات القانون وإثارة المخاوف حيثما نرى مشكلات محتملة. حيث يمكن لكل شخص أن يحدث الفارق كل يوم. ويتوجب على الزملاء مناقشة مخاوفهم مع المشرف المباشر عليهم.

وإذا شعر أحد الزملاء بعدم الارتياح عند التحدث مع المشرف عليه، فيجوز الإبلاغ عن تلك المخاوف إلى:

- رئيس المشرف المباشر؛
- أحد أعضاء الموارد البشرية؛
- أحد المحامين في الإدارة القانونية أو المستشار القانوني العام؛
- الخط الساخن Report It، وهو خط ساخن مستقل للأخلاقيات والامتثال يُدار من قبل الغير وذلك على الرقم 1-877-778-5463 و/أو www.reportit.net. إذا أبلغت عبر الإنترنت، استخدم اسم المستخدم: Convergent وكلمة المرور: hr123

على الرغم من سريان قواعد السلوك على الجميع على حد سواء، فإن الزملاء الذين يتقلدون مناصب قيادية تُنطاط بهم مسؤوليات إضافية. وإذا كنت قائدًا، فلديك فرصة رائعة لتعيين النغمة الصحيحة لفريقك، وتتضمن الإجراءات التي يمكنك القيام بها لتحقيق ذلك ما يلي:

- أن تضرب لهم القدوة الحسنة ليجتذبا بها وأن تجسد قيم ومعتقدات كونفرجنت؛
- التحدث عند مواجهة مشكلة وتشجيع الآخرين على القيام بذات الشيء؛
- التحقق من فهم مرؤوسيك لما يُنتظر منهم القيام به؛
- الاستعداد لتلقي الأسئلة والمخاوف، والتحقق من توجيه المشكلات إلى الأشخاص الذين يمكنهم المساعدة؛ و
- تصعيد الأمور التي قد تشير إلى حدوث انتهاك لقواعد السلوك إلى الإدارة المناسبة.

يجب إعداد جميع التقارير مع تحري النوايا الحسنة وعلى أساس معقول يدفعك للاعتقاد بصحة التقرير. وفي حين أننا نشجع عملية الإبلاغ عن المخاوف، إلا أن تقديم تقرير كاذب عن عمد قد يؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي، قد يصل إلى حد الفصل من العمل.

يتوجب على الزملاء التعاون مع تحقيقات الشركة. فقد يؤدي الإخفاق في التعاون التام في تحقيق الشركة أو عدم التحلي بالصدق التام عند تقديم الدليل أو الشهادة في هذا التحقيق إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، قد تصل إلى حد الفصل من العمل. وسيتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية أو التأديبية المناسبة إذا اقتضى التحقيق ذلك.

عدم السعي إلى الانتقام

تلتزم كونفرجنت بعدم ممارسة الانتقام. وفي سبيل العمل على نحو فعال، من الضروري أن يتحلى جميع الزملاء بالثقة مع احترام بعضهم البعض. حيث تحظر كونفرجنت بشدة ممارسة الانتقام ضد أي شخص لتقديم تقرير مع تحري النوايا الحسنة أو المشاركة في تحقيق بشأن انتهاك محتمل لقواعد السلوك، أو سياسات الشركة، أو القانون أو اللوائح المعمول بها. وتتخذ الشركة إجراءات تأديبية، قد تشمل وتصل إلى حد فصل أي فرد ينتقم من شخص آخر بسبب مشاركته في أي من هذه الأنشطة.

الاتصالات الخارجية

ترغب كونفرجنت في التحقق من قيامنا بتقديم معلومات صادقة، ودقيقة لوسائل الإعلام، وعامة الناس، وغيرهم ممن لديهم مصلحة واهتمام بأنشطتنا. ويجب أن توضح الاتصالات الخارجية نفس الشعور بالمسؤولية الذي تفعله اتصالاتنا الداخلية. ويجب عليك التحدث نيابة عن كونفرجنت فقط إذا كان لديك تفويضًا للقيام بذلك. ويجب توجيه جميع الاستفسارات الواردة من وسائل الإعلام التي تطلب الحصول على رد من كونفرجنت إلى إدارة التسويق.





أنا مسؤول عن
تطوري المستمر

convergint®

الأفضل لي هو الأفضل لكونفرجنت.

المتوقع من الزملاء فهم هذه القوانين واللوائح والامثال لها بالإضافة إلى سياسات الشركة التي تسري على متطلبات وظائفنا والمواقع التي نعمل فيها. وإذا لم تكن متأكدًا مما إذا كان الإجراء المتخذ مسموحًا به بموجب القانون، أو القواعد، أو سياسة الشركة، يجب عليك طلب المشورة عن طريق الاتصال بالمشرّف عليك، أو شريكك في العمل الإقليمي للموارد البشرية أو أحد أعضاء الإدارة القانونية.

يُطلب من الزملاء المشاركة في التدريب على الأخلاقيات والامثال لتحسين معرفتهم وفهمهم باستمرار للمتطلبات القانونية والأخلاقية المعمول بها وتوقعات الامثال الخاصة بالشركة.

السياسات الداعمة:

- سياسة التنوع والشمولية

سياسة التنوع والشمولية

تؤمن كونفرجنت بمعاملة جميع الناس باحترام وكرامة. ونحن نسعى جاهدين لخلق وتعزيز بيئة داعمة ومتفهمة يدرك فيها جميع الأفراد أقصى إمكاناتهم داخل الشركة، بغض النظر عن اختلافاتهم. ونحن ملتزمون بتوظيف أفضل الزملاء في ظل سعينا الدائم لنصبح أفضل مقدم خدمة لعملائنا. وندرك أهمية انعكاس تنوع عملائنا والأسواق على قوتنا العاملة. حيث إن القدرات المتنوعة الكامنة في قوتنا العاملة الموهوبة، تجعل كونفرجنت قادرة على توقع وتلبية احتياجات عملائنا المتنوعين، وتقديم خدمات بأعلى جودة. نحن نؤمن بأن المجموعة المتنوعة من المنظورات الناتجة عن التنوع تعزز الابتكار ونجاح الأعمال. فإدارة التنوع تجعلنا أكثر إبداعًا، ومرونة، وإنتاجية وتنافسية.





أنا أتمتع
بالنزاهة

convergint®

الأمر يتعلق بما أفعله في ظل عدم وجود رقابة.

حيث إننا نجسد قيم النزاهة، والأمانة، وأخلاقيات العمل الحميدة في كافة المعاملات. فهذا يعني أنك تفعل الشيء الصحيح حتى وأنت غير خاضع للرقابة. ومن المهم أن تفهم مسؤولياتك القانونية والأخلاقية عند أداء دورك في الشركة.

كوننا شركة عالمية، فنحن نخضع لعدد متزايد من القوانين واللوائح ويجب أن نمثل لجميع تلك القوانين واللوائح المعمول بها في كل بلد تمارس فيها كونفرجنت أعمالها. بما في ذلك القوانين واللوائح المتعلقة بالتجارة والعقوبات الأخرى، واللوائح الجمركية، وضوابط الاستيراد والتصدير، وحظر الرشوة، والفساد والممارسات التجارية غير الأخلاقية الأخرى.

نحن نتوقع من جميع زملائنا وشركائنا في العمل الامتثال بكافة القوانين واللوائح المعمول بها. ذلك أن انتهاك أي من القوانين أو اللوائح يعرض الشركة لعواقب وخيمة على الشركة والأفراد المعنيين.

تضارب المصالح

يلتزم الزملاء بممارسة الأعمال في إطار المبادئ التوجيهية التي تحظر تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل.

ما هو تضارب المصالح؟

يحدث تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل عندما تتعارض المصالح الشخصية للزميل أو فرصة تحقيق المكاسب الشخصية أو تتضارب مع مصالح كونفرجنت. ويمكن أن ينشأ تضارب المصالح نتيجة العلاقات الشخصية أو نتيجة الأنشطة التجارية الخارجية.

س: لدي فرصة للحصول على حساب مبيعات من عميل جديد قد تتضمن أحد أفراد العائلة كجهة الاتصال التجارية الرئيسية. فهل يمكنني التعامل مع هذا الحساب؟

ج: ربما. عليك دائماً إخطار المشرف عليك أو الفرد المسؤول عن اتخاذ قرارات التسعير بأي علاقة وثيقة بينك وبين البائع أو العميل. وستحتاج إلى الكشف عن هذا التضارب المحتمل في المصالح وطلب مراجعة هذا التعارض مع الإدارة القانونية عبر البريد الإلكتروني compliance@convergint.com. وسيتم مراجعة كل موقف على أساس كل حالة على حدة.

يتوجب على جميع الزملاء تجاه الشركة تقديم مصالحها المشروعة على مصالحهم عندما تسنح الفرصة لهم للقيام بذلك. ولا يجوز للزملاء استخدام ممتلكات الشركة أو معلوماتها لتحقيق مكاسب شخصية أو استغلال أي فرصة لأنفسهم شخصياً يتم اكتشافها من خلال منصبهم في كونفرجنت. تجنب حتى موقف شبهة تضارب المصالح.

هناك العديد من المواقف التي قد ينشأ فيها تضارب في المصالح. وأحد الأمثلة الجلية على ذلك هي عندما يعمل زميل أو أحد أفراد الأسرة المقربين أيضاً كمستشار لمنافس، أو مورد، أو مقاول للشركة. مثال آخر هو عندما يمتلك أو يكون لدى زميل مصلحة كبرى مع أحد المنافسين، أو الموردين، أو المقاولين. قد ينشأ تضارب أيضاً إذا كان أحد الزملاء يعمل كعضو في مجلس إدارة إحدى الشركات أو المؤسسات التجارية الخارجية.

قد يكون تحديد ما إذا كان هناك تضارب فعلي أو محتمل في المصالح أمرًا معقدًا. وعندما يكون الزملاء منفتحين بشأن النزاعات المحتملة، يصبح من الأسهل إيجاد طريقة لتقليل المشكلات. ويجب على الزملاء الذين لديهم أسئلة حول وجود تضارب محتمل في المصالح طلب المشورة من المشرف المباشر عليهم، أو ممثل الموارد البشرية لديهم، أو أحد أعضاء الإدارة القانونية.

التداول بناءً على معلومات داخلية

يُحظر على الزملاء تمامًا التداول في الأوراق المالية الخاصة بأي من عملاء أو موردي كونفرجنت أثناء حيازتهم للمعلومات الجوهرية، وغير العامة المتعلقة بهذا العميل أو المورد. ويُطلق على مثل هذه الأعمال عمومًا اسم "التداول بناءً على معلومات داخلية". ويُحظر على الزملاء كذلك الإفصاح عن أي معلومات جوهرية، أو معلومات غير عامة عن عملاء كونفرجنت أو مورديها للآخرين.

تعتبر المعلومات "جوهرية" إذا كان هناك احتمال كبير أن يعتبرها مستثمر معقول أنها مهمة أو إذا كانت تؤثر على قرار شخص ما لشراء الأوراق المالية للشركة، أو الاحتفاظ بها، أو بيعها. وتكون المعلومات "غير عامة" إذا لم يتم نشرها على نطاق واسع للجمهور.

تنطبق هذه المحظورات على جميع الزملاء وكذلك على أي جهات خاضعة لتحكمهم، أو أفراد أسرهم أو غيرهم ممن يقيمون معهم، وعلى حسابات الاستثمارات التي يسيطرون عليها، مثل خطط التقاعد وحسابات الحفظ.

س: خلال أحد اجتماعات العمل، علمت أن أحد موردينا بصدد الإعلان عن إنجاز من شأنه أن يزيد بشكل كبير من قيمة أسهمه. هل يمكنني شراء أسهم أو سندات فيها قبل نشر الأخبار للجمهور؟

ج: لا. (1) قد ينطوي هذا الأمر على تضارب في المصالح نظرًا لأنك تستخدم المعلومات التي حصلت عليها بسبب علاقتك مع كونفرجنت لمصلحتك الشخصية (2) يمكن اعتبار هذه المعلومات تداولًا بناءً على معلومات داخلية، وهو أمر غير شرعي.

التوظيف في الخارج ("الجمع بين وظيفتين")

ليس لدى الشركة أي اعتراض على قبول الزملاء لوظيفة ثانية إلا في الحالات التي: (1) يكون لذلك الأمر فيها تأثير سلبي على قدرة الزميل على الوفاء بمسؤولياته في الشركة (2) إذا كانت تلك الوظيفة منافسة مع أعمال الشركة؛ أو (3) إذا كان ذلك ينطوي على استخدام معلومات الشركة السرية. ويجب على الزملاء الكشف عن أي وظيفة ثانية مع مشرفهم لتحديد ما إذا كان هناك احتمال لتضارب المصالح أو خرق السرية. ويعني ذلك أيضًا أنه لا يمكنك استخدام أي من موارد كونفرجنت مثل الكمبيوتر، أو الهاتف، أو الطابعة، أو وقت العمل. وإذا كانت لديكم أي أسئلة، فيرجى التواصل مع الإدارة القانونية من خلال البريد الإلكتروني compliance@convergint.com.

إذا تقرر أن العمل الخارجي لأحد الزملاء يتعارض أو يتضارب مع الأداء، أو السلامة، أو القدرة على تلبية متطلبات الشركة، فقد يُطلب من الزميل إنهاء العمل الخارجي إذا رغب في البقاء في العمل لدى الشركة.



أبقي الجميع
مطلعين

converⁱnt®

التواصل. التواصل. التواصل.

يُعد التواصل الفعال مع زملائنا، وشركائنا، وموردنا، وعملائنا جزءًا أساسيًا من نجاحنا كشركة. إذ يعتبر التواصل كذلك عنصرًا حاسمًا من قواعد السلوك الخاصة بنا. ويُرجى الإبلاغ الفوري عند رصد مشكلة وتشجيع الآخرين على القيام بذلك أيضًا. ونحن نشجع الزملاء على التحدث إلى المشرف عليهم، أو إلى شريك أعمال الموارد البشرية، أو إلى أحد أعضاء الإدارة القانونية حول أي أسئلة أو مخاوف تتعلق بقواعد السلوك الخاصة بنا.

يتحمل القادة والمشرفون مسؤوليات إضافية تتعلق بخلق بيئة مفتوحة وداعمة يشعر فيها الزملاء بالراحة لطرح الأسئلة وإثارة المخاوف. ويُرجى التحقق من توجيه المشكلات إلى الأشخاص الذين يمكنهم المساعدة. حيث إن تصعيد الأمور التي قد تشير إلى انتهاك قواعد السلوك أو سياسة الشركة إلى إدارة الموارد البشرية أو الإدارة القانونية.





أنا أأخذ قرارات
مسؤولة

convergent®

دقيق في المواعيد، ومثقف، وفعال من حيث التكلفة.

من المتوقع أن يسلك الزملاء مسلماً يحمي سلامة بعضهم البعض ويحافظ على الأصول المالية للشركة. ويجب على الزملاء اتباع مبادئ العمل المقبولة في الأمور المتعلقة بالسلوك وإبداء درجة عالية من النزاهة في جميع الأوقات. كما يجب على الزملاء اتخاذ قرارات مسؤولة تدعم العمل الجماعي والاحترافية والتخصص على مستوى الشركة.

الصحة والسلامة والسلوك المهني

أنا أحمي سلامتي، وعمالتي، وزملائي.

كونفرجنت هي مكان عمل خالٍ من المخدرات ويلتزم بتوفير بيئة عمل آمنة قدر الإمكان. نحن ملتزمون بتوفير الأدوات، والتدريب، والبرامج بحيث يتم إتمام جميع المشاريع وطلبات الخدمة دون وقوع حوادث أو إصابات. ولدعم هذه الثقافة وزيادة الوعي بالسلامة بين كافة الزملاء، يتواجد منسق سلامة مخصص في كل مكتب يعمل تحت إشراف مسؤول السلامة الوطنية. حيث يتضمن برنامج كونفرجنت للصحة والسلامة في مكان العمل السياسات المكتوبة، وخطط الأنشطة المهنية الخاصة بالمشروعات، والموارد، وبرامج التدريب والاجتماعات المنتظمة.

يتحمل كل زميل كذلك مسؤولية الحفاظ على مكان عمل آمن وصحي لكافة الزملاء من خلال اتباع قواعد وممارسات الشركة المتعلقة بالبيئة، والسلامة والصحة. ويشمل ذلك الإبلاغ عن جميع الحوادث، والإصابات والمعدات، أو الممارسات أو الظروف غير الآمنة.

تتوقع الشركة كذلك من جميع الزملاء اتباع كافة القوانين واللوائح البيئية المعمول بها. وإذا كان أحد الزملاء غير متأكد من مسؤوليته أو التزامه، يجب عليه استشارة المشرف عليه أو قائد الموقع.

الواقع أن الشمولية والإيجابية هي أمور لا تقل أهمية عن السلامة. (9-V&B نحن ننبنى بيئة عمل آمنة، وشمولية، وإيجابية.) فنحن ندرك أن كل زميل يمكن أن يحدث الفرق.

يتم تشجيع الزملاء على توجيه انتباه القيادة إلى نزاعاتهم أو خلافاتهم مع الزملاء الآخرين قبل أن يتصاعد الموقف إلى عنف محتمل. ويُحظر تماماً ممارسة التهديد، وأعمال العنف والتخويف الجسدي من قبل الزملاء، أو العملاء، أو الموردين، أو الأفراد من الجمهور أو ضد أي منهم. ويجب أن يدرك الزملاء أن أي تهديد أو حالة عنف لهو أمر خطير يتوجب الإبلاغ عنه. وذلك يشمل التهديدات من قبل الزملاء، وكذلك التهديدات من قبل العملاء، أو الموردين، أو أفراد آخرين من الجمهور.

السياسات:

- سياسة أماكن العمل الخالية من المخدرات
- سياسة التنوع والشمولية
- كتيب الموظف

البيانات الشخصية

إننا نحترم ونقدر خصوصية زملائنا، ومورديننا، وشركائنا، وعمالنا. وهذا يعني أنه يجب عليك التعامل مع جميع البيانات الشخصية بعناية واحترام وحمايتها، واستخدام هذه البيانات فقط للأغراض المشروعة والمصرح بها. حيث إن المعلومات الشخصية هي أي معلومات تكشف هوية الفرد وتصفه بشكل مباشر أو غير مباشر. ويجب على الزملاء توخي الحذر ومنع الوصول غير الصحيح والكشف عن البيانات الشخصية ويجب عليهم استخدام الضمانات الأمنية المناسبة لحساسية هذه البيانات. ويجب الاحتفاظ بجميع البيانات الشخصية وفقاً لجميع القوانين المعمول بها وسياسات الخصوصية. فقد يؤدي أي إخفاق في الامتثال لتلك القوانين إلى فرض غرامات، أو عقوبات، أو رفع دعاوى قضائية أو تطبيق عقوبات أخرى ضد كونفرجنت أو زملائنا.

ما هي المعلومات السرية والخاصة بالملكية؟

هي أي معلومات أو مواد غير متاحة بشكل عام للجمهور والتي تتعلق بأعمال الشركة، أو العملاء، أو الموردين أو الشركاء التجاريين. وتتضمن كذلك كافة المعلومات غير العامة التي قد تكون مفيدة للمنافسين أو ضارة بشركة كونفرجنت أو عملائها أو مورديها إذا تم الكشف عنها.

وتتضمن على سبيل المثال لا الحصر:

- المعلومات السرية الخاصة بالمورد، أو الشريك أو العميل
- الملكية الفكرية (الأسرار التجارية، وبراءات الاختراع، والعلامات التجارية، وحقوق التأليف والنشر)
- شروط وأحكام العقود
- التسعير أو هوامش الربح المستهدفة
- خطط الأعمال، والتسويق والخدمات
- التصميمات الهندسية
- قواعد البيانات، والسجلات
- البيانات والتقارير المالية

عندما تتلقى معلومات سرية وخاصة بالملكية (بما في ذلك البيانات الشخصية) من عميل، أو شريك تجاري، أو مورد أو آخرين، تأكد من فهمك لالتزاماتنا القانونية، والتعاقدية والتزامات السياسة الخاصة بنا واتباعها. وفي حال كنت مترددًا حيال سرية المعلومات، يُرجى التعامل معها على هذا النحو وطلب الاستشارة من أحد أعضاء الإدارة القانونية.

نحن مسؤولون بشكل فردي وجماعي عن تقليل مخاطر أمن المعلومات — وهو ما يشمل حماية الأجهزة، فضلاً عن البيانات والمعلومات. وفي حال عدم معرفتك بشأن إذا كان إجراء معين يمثل خطراً على أمن المعلومات أم لا، فيُرجى الاتصال للحصول على الإرشادات قبل القيام بذلك. قم بتأمين حاسوبك المحمول، أو الهاتف أو المستندات التي تحتوي على المعلومات السرية والخاصة بالملكية.

إذا ساورك الشك في كيفية التعامل مع المعلومات الشخصية، يُرجى الاتصال بالإدارة القانونية. ويجب الإبلاغ الفوري عن أي استخدام أو إفشاء المعلومات الشخصية في حال كان هذا الاستخدام أو الإفشاء معلوم أو مشتبه فيه وغير مصرح به. وفي حالة الاشتباه في وجود خرق للبيانات أو حادثة أمنية تتعلق بتكنولوجيا المعلومات، يجب على الزميل الاتصال على الفور بمكتب المساعدة الخاص بتكنولوجيا المعلومات.

السياسات:

- سياسة حماية المعلومات الشخصية

حماية أصول الشركة واستخدامها على النحو الصحيح

يجب على جميع الزملاء حماية أصول كونفرجنت والتحقق من استخدامها الصحيح بكفاءة لأغراض الشركة المشروعة. حيث إن السرقة، والإهمال، وإهدار أصول كونفرجنت كلها أمور يكون لها تأثير مباشر على أرباح الشركة. ويجب على الزملاء الإبلاغ الفوري عن أي حادثة احتيال أو سرقة مشتبه بها إلى المشرف عليهم أو شريك أعمال الموارد البشرية الإقليمي للتحقيق فيها.

المعلومات السرية والخاصة بالملكية

تُعامل المعلومات على أنها من الأصول القيمة. ولا يجوز الكشف عن المعلومات السرية لأي شخص خارج كونفرجنت، ولا يجوز مناقشتها مع الزملاء في كونفرجنت الذين لا يتطلب عملهم معرفة تلك المعلومات. ويلتزم جميع الزملاء باستمرار بالالتزام باشتراطات اتفاقية الزملاء الموقعة. إذ يتضمن هذا الالتزام حماية المعلومات السرية والمملوكة لشركة كونفرجنت، وعمالها، ومورديها، باستثناء الحالات التي تتطلب الإفصاح بموجب القوانين أو اللوائح ("المعلومات السرية والخاصة بالملكية"). ويستمر الالتزام بالحفاظ على المعلومات السرية والخاصة بالملكية حتى بعد ترك الوظيفة. وهذا يعني أيضاً أننا نحترم المعلومات السرية للآخرين ولا نقدم أي مواد من أصحاب العمل السابقين إلى كونفرجنت.

إذا فقد أحد الزملاء المعلومات السرية والخاصة بالملكية (بما في ذلك في الحالات التي يتم فيها تخزينها على هاتف أو حاسوب محمول، على سبيل المثال)، فيجب عليه الإبلاغ عن هذا الفقد على الفور إلى مشرفه المباشر ومكتب مساعدة تكنولوجيا المعلومات إذا كانت تقنية المعلومات متضمنة. حيث يُعد الاستخدام أو التوزيع غير المصرح به للمعلومات السرية والخاصة بالملكية انتهاكاً لسياسة الشركة، مما قد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية قد تصل إلى حد الفصل من العمل. ويتضمن ذلك الكشف غير المصرح به عن المعلومات السرية من خلال أي شكل من أشكال وسائل التواصل الاجتماعي، مثل المدونات، أو مواقع الشبكات، أو منتديات المناقشة.

للحصول على معلومات تفصيلية حول كيفية حماية المعلومات ومسؤولياتك المحددة في هذا الشأن، يُرجى مراجعة

- سياسة الأمن السيبراني
- سياسة معالجة البيانات
- سياسة إدارة الأصول
- سياسة الوصول إلى شبكة العملاء
- سياسة أمن المعلومات
- سياسة مواقع التواصل الاجتماعي

حفظ السجلات، والرقابة المالية والإفصاحات

تتطلب الشركة تسجيل المعلومات والإبلاغ عنها بطريقة صادقة، ودقيقة وفي الوقت المناسب من أجل اتخاذ قرارات عمل مسؤولة. فيجب توثيق جميع الحسابات والجدول الزمنية للتكاليف التجارية وتسجيلها بدقة في الوقت المناسب. وفي حال ساور أحد الزملاء الشك حيال مشروعية تكاليف معينة، يجب عليه استشارة المشرف عليه. ويمكن الحصول على الإرشادات المتعلقة بالسياسة من كبير مسؤولي الحسابات في كونفرجنت أو القائد المالي المعين. حيث إن تقديم التكاليف، أو الجداول الزمنية، أو ملاحظات الطبيب، أو المستندات الصحية أو سجلات العمل الأخرى المزيفة، أو غير الدقيقة أو التي تنطوي على النصب والاحتيال يُعد من قبيل الانتهاك الصارخ لسياسة الشركة وقد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، قد تصل إلى حد الفصل من العمل.

تتص سياستنا وممارستنا على تعويض الزملاء بشكل مناسب عن كل وقت العمل ولضمان عدم إجراء خصم غير لائق من أجر الزملاء. وتحقيقاً لهذه الغاية، يجب على الزملاء مراجعة كل راتب على الفور للتحقق من عدم وجود أي أخطاء أو تناقضات والإبلاغ عنها إن وجدت. ونحن نبذل قصارى جهدها لضمان حصول زملائنا على رواتبهم بشكل صحيح. وعندما تحدث أخطاء ويتم توجيه انتباهنا إليها، نقوم على الفور بالتحقيق فيها ونجري أي تصحيحات لازمة.

يجب الاحتفاظ بجميع دفاتر الشركة، وسجلاتها، وحساباتها وبياناتها المالية بتفاصيل معقولة، ويجب أن تعكس على نحو صحيح معاملات الشركة، ويجب الكشف عنها على الفور بموجب أي من القوانين أو اللوائح المعمول بها ويجب أن تتوافق مع الاشتراطات القانونية المعمول بها ومع نظام الضوابط الداخلية الخاص بالشركة. ويجب الاحتفاظ بالسجلات أو إتلافها وفقاً لسياسات حفظ السجلات الخاصة بالشركة.

التقارير المالية

من الأهمية بمكان التحقق من دقة إبداعات الشركة والتقارير الأخرى المطلوبة قانوناً، بما في ذلك تلك التي تكون مودعة لدى السلطات الضريبية المعمول بها، ومن وجودها في الوقت المناسب. وتتوقع الشركة من الزملاء أخذ هذه المسؤولية على محمل الجد وتقديم إجابات سريعة ودقيقة على الاستفسارات المتعلقة بمتطلبات الإفصاح الخاصة بالشركة.

تلتزم كونفرجنت بجميع لوائح التقارير المالية والمحاسبة السارية على الشركة. وإذا كان لدى أي زميل في العمل مخاوف أو شكاوى فيما يتعلق بمسائل المحاسبة أو المراجعة الخاصة بالشركة، فإننا نشجعه على التعبير عن تلك المخاوف إلى رئيس الشركة أو من خلال قنوات الاتصال الواردة تفصيلاً في قسم إعداد التقارير.

المساهمات السياسية

يجوز للزملاء استخدام أموالهم الشخصية ووقتهم لدعم الجمعيات الخيرية ومرشحين من اختيارهم، ولكن لا يمكنهم استخدام موارد كونفرجنت أو اسمها ما لم يوافق الرئيس التنفيذي بشكل مسبق على ذلك.



نتوقع أن نكون
أفضل مقدم
للخدمات لعملائنا

convergent®

بغض النظر عن النشاط التجاري الذي نعمل فيه.

في جميع مجالات عملنا، نحن نسعى لنصبح أفضل مقدم خدمة لعملائنا. ويتمثل أحد العناصر الأساسية لأدائنا في الانخراط في ممارسات الأعمال التي تلتزم بالقانون والتي تتسم بالنزاهة والأمانة.

المنافسة بشرف وعدالة

في السوق، تسعى كونفرجنت إلى التفوق على منافسيها على نحو عادل وبشرف. حيث تسعى الشركة للحصول على مزايا تنافسية من خلال تفوق الأداء، وليس من خلال الممارسات التجارية غير الأخلاقية أو غير القانونية. ويجب على كل زميل احترام حقوق عملاء الشركة، ومورديها ومنافسيها والتعامل معهم بشكل عادل. ولا يجوز أن يقوم أي زميل باستغلال أي شخص على نحو غير عادل من خلال التلاعب في المعلومات، أو إخفاءها، أو إساءة استخدام المعلومات السرية، أو تحريف الحقائق الجوهرية، أو أي ممارسة تجارية أخرى غير قانونية.

تلتزم كونفرجنت بجميع قوانين المنافسة المعمول بها (المعروفة في الولايات المتحدة باسم قوانين مكافحة الاحتكار). وبشكل عام، تحظر هذه القوانين مناقشة الموضوعات مع المنافسين التي قد تقيد التجارة. وبناء عليه، لا يُسمح لأي زميل بإجراء مثل هذه المناقشات مع المنافسين أو الانخراط في تثبيت الأسعار، أو التلاعب بالعطاءات، أو تخصيص الأسواق أو العملاء، أو القيام بأي أنشطة مماثلة غير قانونية مناهضة للمنافسة. وتحظر قوانين المنافسة أيضاً الاتفاقات غير الرسمية أو الرسمية مع الغير والتي قد تقيد المنافسة. وتتضمن أمثلة الاتفاقيات المحظورة تحديد أسعار إعادة البيع، أو تخصيص الأسواق، أو العملاء أو المناطق، أو رفض الشراء أو البيع من وإلى أطراف معينة، أو أن يُطلب منك دعم مقاطعة غير قانونية. ولا يُسمح لأي زميل بإبرام (أو مناقشة) هذه الأنواع من الاتفاقات مع الغير. ضع في اعتبارك أن الاتفاقات لا يجب أن تكون عقود موقعة كي تكون غير قانونية.

مكافحة الفساد والرشوة

القاعدة بسيطة: لا تقم برشوة أي شخص، في أي وقت، ولأي سبب. ولا تطلب أو تقبل أي رشوة فيما يتعلق بعملك في كونفرجنت.

لا تتسامح الشركة مطلقاً مع تقديم أو دفع الرشاوى، أو المدفوعات غير السليمة أو الأشياء ذات القيمة للفوز بالأعمال أو الحصول على ميزة غير عادلة، بغض النظر عن مكان قيامنا بالأعمال التجارية. كما لا تتسامح الشركة مطلقاً مع أي زميل يطلب أو يتلقى أي مدفوعات غير سليمة فيما يتعلق بعمله في كونفرجنت (على سبيل المثال، الرشاوى من الموردين).

قد يؤدي تقديم، أو دفع، أو قبول، أو طلب رشاوى إلى انتهاك قوانين مكافحة الفساد العالمية المتزايدة باستمرار، بما في ذلك قانون الممارسات الأجنبية الفاسدة في الولايات المتحدة وقانون مكافحة الرشوة في المملكة المتحدة وقد يعرض الشركة لعقوبات شديدة ويؤدي إلى فقدان العقود المستقبلية. حيث تمثل تلك الممارسات جرائم جنائية وقد تؤدي إلى فرض غرامات أو عقوبات بالسجن على من يشارك في مثل هذه الممارسات. وتطبق قوانين مكافحة الفساد على الأنشطة التي تتم خارج حدود الدول المعنية، وتُطبق في أي مكان وفي أي وقت تمارس فيه الشركة أعمالها.

التعامل مع الغير

تتوقع كونفرجنت من جميع زملائنا، بالإضافة إلى غيرهم من المشاركين العمل نيابة عن الشركة (بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر المشاريع المشتركة وشركاء الأعمال الآخرين، والموردين، والوكلاء، والموزعين والاستشاريين)، لإدارة شؤون العمل بنزاهة، دون رشوة أو فساد، وبما يتوافق مع القوانين المعمول بها في جميع الأوقات. وهذا يعني أنه لا ينبغي الدخول في ترتيبات مع أي شريك تجاري (في إطار تقديم السلع والخدمات للشركة أو بالنيابة عنها) دون تقييم مخاطر الفساد أولاً وتقديم العناية الواجبة المناسبة مع شريك الأعمال. وبمجرد المشاركة، يجب مراقبة شركاء الأعمال للتأكد من تصرفهم على نحو أخلاقي وبالترام. ويُرجى توخي الحذر ومراقبة ظهور أي علامات تحذيرية. فهذا أمر بالغ الأهمية لأن كونفرجنت قد تكون مسؤولة عن تصرفات شركائها التجاريين إذا دفعوا رشوى نيابة عن الشركة، حتى بدون علمنا.

لا يجوز أبداً إشراك شريك العمل، أو أن تطلب منه، أو تسمح له بفعل أي شيء محظور بموجب هذه القواعد أو بموجب أي سياسة أو إجراء خاص بالشركة، إذا قام أحد الزملاء بمثل هذا النشاط.

التعامل مع المسؤولين الحكوميين

في حين أن الفساد يمكن أن يحدث، وهو أمر غير قانوني، في أي معاملة تجارية (بما في ذلك المعاملات بين الخصوم التجاريين)، فإن خطر الفساد يكون أعلى عند التعامل مع الكيانات الحكومية والمسؤولين الحكوميين (بما في ذلك موظفي الشركات المملوكة للدولة). إذ تعتبر رشوة المسؤولين الحكوميين مخالفة للقانون في كل دولة وتستوجب فرض عقوبات جنائية على كل من الموظف والشركة.

تحظر قوانين مكافحة الفساد بشكل عام إعطاء أو عرض أي شيء ذو قيمة على مسؤول حكومي، أو أي شخص آخر تتعامل معه الشركة بغرض فاسد يتمثل في الحصول على أعمال الشركة، أو الحفاظ عليها، أو توجيهها دون وجه حق. وهذا يشمل، على سبيل المثال، المدفوعات التي تم دفعها للحصول على تأشيرة، أو ترخيص أو تصريح دون وجه حق بالإضافة إلى المدفوعات التي تسدد دون وجه حق لتأمين المبيعات والعقود.

يتم تفسير مصطلح "أي شيء ذو قيمة" على نطاق واسع جداً ويمكن أن يتضمن الأشياء الترفيهية، والوجبات، والسفر والهدايا بالإضافة إلى الامتيازات، وعروض التوظيف وأي شيء آخر قد يكون له قيمة أو منفعة للمتلقى.



الهدايا، والضيافة، والأعمال الترفيهية والسفر

تنص سياسة الشركة على حظر الدفع مقابل الأشياء الترفيهية، والوجبات، والسفر والهدايا لأي من الأغراض الموضحة أعلاه دون وجه حق.

يُسمح بسداد مقابل الأشياء الترفيهية، أو الوجبات، أو السفر أو تقديم هدية، لكل من الموظفين الحكوميين والأفراد التابعين للجهات الخاصة، إذا كانت ذات قيمة متواضعة على النحو المنصوص عليه في سياسة مكافحة الفساد ومكافحة الرشوة، على سبيل المجاملة البسيطة بموجب العادات المحلية، والعرضية في إطار المناقشات التجارية المشروعة وبحسن نية، وكذلك على سبيل الترويج لخدمات الشركة، والتي لم يتم القيام بها لغرض غير لائق. وقد تخضع هذه الأنشطة لموافقات إضافية على النحو المنصوص عليه في تلك السياسات ويجب تسجيلها بدقة في سجلات الشركة التجارية وسجلاتها المالية.

إذا كان لديكم أي أسئلة بخصوص الإرشادات المذكورة أعلاه فيُرجى توجيهها إلى الإدارة القانونية من خلال البريد الإلكتروني compliance@convergent.com.

دقة حفظ السجلات

أحد أهم الأشياء التي يمكنك القيام بها للحماية من مخاطر الرشوة والفساد، ولاكتشاف العلامات التحذيرية، هو التحقق من قيام الزملاء والشركة بإنشاء وحفظ سجلات مالية وتجارية دقيقة تسجل وتدعم بشكل صحيح جميع التكاليف والمعاملات المالية الأخرى للشركة. وبالإضافة إلى ذلك، تتطلب بعض القوانين أن تعكس دفاتر وسجلات الشركة بشكل عادل، ودقيق وكامل كافة معاملتنا وأنشطتنا، بما في ذلك طبيعة وغرض المعاملة أو النشاط.

السياسات:

- السياسة العالمية لمكافحة الفساد والرشوة
- كتيب الموظف





نحن نقدم
النتائج

convergint®

نقطة.

نحن نقدم النتائج المتعلقة بكافة جوانب أعمالنا. حيث نقوم بتصميم، وتركيب وخدمة حلول أمنية إلكترونية متكاملة لمجموعة واسعة من القطاعات والصناعات. ونعمل مع المقاولين والشركاء والموردين الحاليين والمحتملين لتحقيق أفضل النتائج لعملائنا ولتعزيز مصالحنا المشتركة. هدفنا الأساسي هو تقديم خدمة نموذجية لعملائنا. وكجزء من تميز خدمات كونفرجنت، يجب على الزملاء الامتثال بجميع المعايير المطبقة على واجباتهم الوظيفية، بما في ذلك القوانين واللوائح والإجراءات والسياسات الداخلية المصممة لتعزيز جودة وسلامة خدماتنا. ويتوقع من الزملاء اتباع مواصفات العقد في جميع الأوقات. ونسعى جاهدين لتجاوز توقعات عملائنا من حيث الجودة والاعتمادية، في كل مرة.





إننا نؤمن
بالحياة المتوازنة

converⁱnt®

الأسرة. الأعمال. المجتمع.

في كونفرجنت، نحن نؤمن بضرورة عيش حياة متوازنة للتوفيق بين عائلتنا، وأعمالنا ومجتمعنا.

لزملائنا وعائلاتهم:

تدفع كونفرجنت أجور عادلة لقوتها العاملة وتلتزم بكافة قوانين العمل والأجور وساعات العمل المعمول بها. ونلتزم بمبادئ المساواة في الأجور ونحظر بشدة التمييز على أساس الجنس أو أي فئة محمية أخرى. وتفخر كونفرجنت كذلك بتقديم مجموعة متنوعة من برامج المزايا وترك السياسات لتعزيز الحياة الصحية والمتوازنة لزملائنا وعائلاتهم.

من أجل أعمالنا:

تسهل العديد من أحكام هذه القواعد بالإضافة إلى سياسات الشركة الأخرى في نجاح شركتنا. ونفخر بوتيرة نمونا المتسارعة ومتحمسون لفرص أعمالنا المستقبلية.

من أجل المجتمع:

أنشأنا ثقافة العطاء هنا في كونفرجنت، وهي ثقافة نعتقد أنها أساسية لنجاحنا كمؤسسة. فعطائنا لا يمتد فقط لمجتمعاتنا المحلية على مدار العام، ولكننا ننقل أيضًا إلى المستوى التالي من خلال مبادرات معينة، بدءًا من الاحتفال بيوم المسؤولية المجتمعية الخاص بكونفرجنت.

يوم المسؤولية المجتمعية الخاص بكونفرجنت

في شهر يونيو من كل عام، تحتفل كونفرجنت بالذكرى السنوية لتأسيسها من خلال دعم يوم المسؤولية المجتمعية الخاص بكونفرجنت. وفي هذا اليوم، تغلق الشركة جميع مواقعها ويتطوع الزملاء في مجتمعاتهم ويسهمون في خدمة المحتاجين. ويتم دعوة الزملاء لتقديم أي اقتراحات خاصة بالمنظمات أو الجمعيات الخيرية التي سوف يدعمونها.

وذلك لمدير التكاليف بالشركة. وتتضمن الأمثلة على ما سبق: بنوك الطعام المحلية، وتنظيف المتنزهات، وملاجئ المشردين، وإيجاد مسكن إنساني، ومناطق المدارس المحلية وغيرها. حيث تشجع كونفرجنت منهج "إسداء المعروف للآخرين".

برنامج تنوع الموردين

لا تلتزم كونفرجنت بالتنوع داخل قوتنا العاملة فقط وإنما أيضًا مع مورديننا. واستطاعت الشركة أن تلمس مزايا العمل مع الشركات المملوكة محليًا في المجتمعات التي نعمل فيها. ومن منظور كونفرجنت، يُعد هذا مكسبًا على طول الطريق — للأعمال الخاصة بمورديننا، وأعمالنا، ولكل مجتمع نعتبر نحن جزءًا منه.

تتفهم كونفرجنت كذلك مدى صعوبة قيام الشركات الصغيرة بتكوين صلات داخل المؤسسات الكبيرة. ومن ثم فقد تم تصميم برنامج تنوع الموردين في كونفرجنت لتسهيل التواصل مع الشركات المتنوعة بمواقع مكاتبنا في أمريكا الشمالية.

على الرغم من كون كونفرجنت لن تتمكن من القيام بأعمال تجارية مع كل شركة تتواصل معنا، إلا أن الشركة ترحب بأي فرصة لبناء علاقات قوية، ونافعة مع الموردين ومقدمي الخدمات المتنوعين، ممن يتمتعون بالجودة العالية في المجتمعات التي نعيش، ونعمل ونستمتع بها. ويجب على الأطراف المهمة الرجوع إلى موقع الشركة الإلكتروني للحصول على معلومات إضافية.

الحماية والاستدامة البيئية

نعتقد أن حماية بيئتنا من خلال الإدارة السليمة للموارد والنفايات هي مسؤولية الجميع، بما فيهم شركتنا. ومن ثم فإننا نسعى جاهدين لتقليل تأثيرنا البيئي في سياق العمل وللحفاظ على الموارد متى أمكن ذلك. ويتضمن ذلك استخدام وسائل الطاقة الموفرة لتقليل الاستهلاك وبذل قصارى جهدنا لتجنب إنتاج النفايات أو إعادة تدويرها. ويضمن زملأؤنا التعامل الآمن والفعال مع منتجاتنا، والحفاظ على المنتجات الثانوية، وإعادة تدوير المنتجات الجانبية وتقليل نفاياتنا. حيث ترأقب كونفرجنت استخدامنا للوقود، والطاقة الكهربائية، والمياه، والورق، ومنتجات النفايات. وتشمل جميع تقييمات مواقع العمل التي أأراها زملأؤنا في كونفرجنت مراعاة كافة البيئات المحيطة.

يُتوقع من الزملأء اتباع جميع القوانين واللوائح البيئية المعمول بها وكذلك سياسات الشركة المتعلقة بإجراءات ترشيد الاستهلاك.





نحن نخلق بيئة عمل
آمنة، وشاملة وإيجابية

converⁱnt®

كل زميل يصنع الفارق.

تسعى كونفرجنت جاهدة لخلق بيئة عمل إيجابية والحفاظ عليها، على أن تكون تلك البيئة شاملة، وأمنة وتحترم جميع الزملاء. وتماشياً مع قيمنا ومعتقداتنا، تلتزم كونفرجنت والشركات التابعة لها بالوفاء بمسؤولياتها تجاه احترام حقوق الإنسان. ولقد تبنت الشركة مجموعة متنوعة من السياسات التي تتناول جوانب مختلفة من التزامها نحو حقوق الإنسان والمعاملة العادلة والمنصفة لزملائنا وغيرهم ممن تتفاعل معهم.

لا يوجد في هذه القواعد ما يقصد منه تقييد حق الموظف في مناقشة الأجور وظروف العمل مع الزملاء كما يحميها قانون الولاية، أو يحد بأي شكل من الأشكال من حقوق الزملاء بموجب قانون علاقات العمل الوطني. ويحق للزملاء في كونفرجنت الانخراط في مثل هذه الأنشطة أو الامتناع عنها. فلا تهدف هذه القواعد بأي شكل من الأشكال إلى تقييد حقوق الزملاء بموجب أي قانون معمول به بشأن المبلغين عن المخالفات.

حظر ممارسة التمييز، أو التحرش أو الانتقام

تؤمن شركة كونفرجنت أنه يجب معاملة كل فرد بكرامة واحترام وبحق كل فرد في العمل في بيئة خالية من التحرش، والتنمر والتمييز.

وتلتزم كونفرجنت بتوفير فرص عمل متساوية لجميع المتقدمين والموظفين المؤهلين بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الدين، أو العقيدة الدينية، أو الأصل القومي، أو حالة المواطنة، أو النسب، أو السن، أو الجنس، أو التوجه الجنسي، أو النوع، أو الهوية أو التعبير الجندري، أو حالة المتحولين جنسياً، أو الحمل، أو الولادة أو الحالات الطبية ذات الصلة، أو الحالة الاجتماعية، أو حالة أمر الحماية، أو الإعاقة (الجسدية والعقلية)، أو المعلومات الوراثية، أو حالة عضو الخدمة العسكرية، أو حالة المتقاعد من الخدمة العسكرية، أو الانتماء السياسي أو أي أساس آخر يحميه القانون. وتحظر كونفرجنت تمامًا ممارسة التمييز، والتحرش (بما في ذلك التحرش الجنسي)، والانتقام بناءً على هذه الخصائص أو أي خاصية أخرى محمية قانوناً. وينطبق هذا على جميع مراحل علاقة العمل، بما في ذلك التوظيف، والترقية، والنقل، والتأديب، والتسريح، والفصل، والتعويض، واستخدام المرافق والاختيار للتدريب أو البرامج ذات الصلة.

السياسات الداعمة:

- سياسة منع التحرش، والتمييز، والانتقام والتحقيقات

شفافية الرواتب

لن تقوم شركة كونفرجنت بفصل الزملاء أو المتقدمين أو ممارسة التمييز ضدهم بأي طريقة أخرى كونهم قد استفسروا عن رواتبهم، أو ناقشوها، أو كشفوا عن رواتبهم أو قام زميل آخر أو متقدم آخر بالكشف عن الراتب لهم.

حقوق الإنسان

في كونفرجنت، نحن نؤمن أنه بإمكان الأشخاص إحداث فرق كل يوم. إذ يعتبر التعامل بنزاهة من صميم قيم ومعتقدات كونفرجنت. واتساقًا مع هذه المعتقدات والقيم، تلتزم كونفرجنت والشركات التابعة لها في جميع أنحاء العالم بالوفاء بمسؤولياتها وبتعزيز واحترام حقوق الإنسان. حيث تسهم كونفرجنت في أعمال حقوق الإنسان من خلال الامتثال للقوانين واللوائح في أي مكان نعمل به، ومن خلال سياساتنا وممارساتنا.

يعتبر زملاء كونفرجنت هم أعظم الأصول لدينا. فنحن نوفر بيئة عمل منصفة، وأمنة وداعمة. ونقدر الإسهامات الفريدة لفريقنا العالمي، مما يمكّن أولئك الذين يدعمون أهداف كونفرجنت من استغلال إمكاناتهم الفردية.

نحن نحظر ممارسات التحرش، والتنمر والتمييز، وتشغيل الأطفال، والعمل الإجباري أو القسري، والاتجار بالبشر وأي أفعال مرتبطة بالعبودية الحديثة لأي غرض من الأغراض.

إننا نمتثل لجميع قوانين ولوائح الأجور وساعات العمل ونقدم المزايا التي يفرضها القانون. ونحترم حق الموظفين في ممارسة حقوقهم في تكوين العلاقات الاجتماعية الحرة واختيار أو عدم اختيار تمثيل المفاوضة الجماعية.

السياسات الداعمة:

- سياسة حقوق الإنسان
- مدونة قواعد السلوك للموردين
- سياسة منع التحرش، والتمييز، والانتقام والتحقيقات
- سياسة التنوع والشمولية





نحن نعزز أجواء المرح
والضحك كل يوم

convergin[®]t

نحن نلتزم بتوفير أجواء المرح منذ عام 2001.

تؤمن كونفرجنت بخلق أجواء المرح والضحك في مكاتبنا وفي مقار العمل كل يوم على ألا يكون ذلك على حساب أي من زملائنا. ونؤمن باحترام جميع الزملاء بغض النظر عن العمر، أو العرق، أو اللون، أو الدين، أو الجنس (بما في ذلك الحمل والهوية الجنسية)، أو الأصل القومي، أو الانتماء السياسي، أو التوجه الجنسي، أو الحالة الاجتماعية أو الإعاقة. ويجب ألا يكون مرح و/أو ضحك الزميل على حساب الآخرين.



convergint®