



Código de Conduta



Aqui na Convergint, nossa cultura positiva é o que realmente nos torna diferente. Vivendo por meio de nossos Valores e Crenças de orientação, podemos fazer a diferença no dia a dia em tudo o que fazemos. Incorporamos justiça, honestidade e boas éticas comerciais em todas as transações. Nós nos importamos com nossos colegas, nossos clientes, nossos parceiros e nossas comunidades. Esses princípios não são apenas palavras em uma folha de papel. Para nós, cultura é uma estratégia que capacita nossos colegas a tomarem boas decisões.

Cada um de nossos Valores e Crenças tem um significado importante, mas eu gostaria de falar de um em particular: Tenho integridade, é o que faço quando ninguém está olhando.

Este Código de Conduta reflete a maneira como nossa empresa opera e define a maneira como nossos colegas devem operar. É um guia global sobre a condução dos negócios na Convergint. Ele comunica uma visão de quem somos, como trabalhamos e no que acreditamos.

O Código é uma ferramenta que irá apoiá-lo e ajudá-lo a tomar as decisões éticas certas, mas nós o incentivamos a se manifestar se tiver uma dúvida ou preocupação ou se estiver incerto sobre o que fazer em qualquer situação específica. É dever de todos os colegas da Convergint preservar o Código de Conduta em alinhamento com nossos Valores e Crenças.

Conheça o Código, manifeste-se se observar uma preocupação e lembre-se de que todos nós somos chamados para incorporar o Valor e Crença n.º 3: **Tenho integridade.**

Ken Lochiatto
CEO da Convergint

convergint | V's & B's

Sou Convergint

- Sou responsável por minha função na equipe

Sou responsável por meu desenvolvimento contínuo

- Uma versão melhor de mim é uma Convergint melhor

Tenho integridade

- É o que faço quando ninguém está olhando

Mantenho todos informados

- Comunicar, comunicar, comunicar

Tomo decisões responsáveis

- No prazo, informadas e com boa relação custo-benefício

Esperamos ser o melhor prestador de serviços para nossos clientes

- Independentemente do negócio

Entregamos resultados

- Ponto final

Acreditamos em vidas equilibradas

- Família, negócio, comunidade

Adotamos um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e positivo

- Cada colega faz a diferença

Promovemos diversão e risos diariamente

- Compromissados com a diversão desde 2001



Índice

1. Sou Convergint	6	6. Esperamos ser o melhor prestador de serviços para nossos clientes	20
Sem retaliação.....	8	Concorrência justa e honesta	21
Comunicações externas.....	8	Anticorrupção e antissuborno	21
2. Sou responsável por meu desenvolvimento contínuo	9	Receber e oferecer cortesias nos negócios.....	23
Política de inclusão e diversidade	10	7. Entregamos resultados	24
3. Tenho integridade	11	8. Acreditamos em vidas equilibradas	26
Conflitos de interesses	12	Dia da Responsabilidade Social da Convergint	27
Uso de informações privilegiadas	13	Programa de diversidade de fornecedores.....	27
Outro emprego ("bico")	13	Proteção ambiental e sustentabilidade	28
4. Mantenho todos informados	14	9. Criamos um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e positivo	29
5. Tomo decisões responsáveis	16	Proibição de discriminação, assédio ou retaliação.....	30
Saúde e segurança e conduta profissional	17	Direitos Humanos.....	31
Dados pessoais.....	17	10. Promovemos diversão e risos diariamente	32
Proteção e uso apropriado de ativos da empresa	18		
Informações confidenciais e proprietárias	18		
Registros, controles financeiros e divulgações.....	19		
Relatórios financeiros	19		
Doações a partidos políticos.....	19		

Relatando preocupações

Se você tomar conhecimento de uma situação que possa envolver uma violação de nosso código de conduta, das políticas da empresa ou da lei ou regulamentação aplicável, você tem a obrigação de relatar isso.

Você pode relatar para:

- Seu supervisor ou o supervisor direto de seu supervisor;
- Alguém de Recursos Humanos;
- Um advogado no departamento jurídico ou o diretor jurídico;
- Report It, um disque-denúncia de ética e conformidade terceirizado independente
 - 1-877-778-5463 e/ou www.reportit.net.
 - Instruções para discagem internacional estão disponíveis no guia do Report It.
 - Para relatar on-line, use o nome de usuário "Convergint" e a senha "hr123".

Se você estiver ciente ou for confrontado com uma situação no local de trabalho que levante preocupação sobre comportamento ilegal ou antiético, nós o incentivamos a primeiramente relatar sua preocupação a seu supervisor. Se você se sentir desconfortável em verbalizar sua preocupação a seu supervisor, nós o incentivamos a relatar sua preocupação ao supervisor de seu supervisor, a alguém de Recursos Humanos ou a um advogado do departamento jurídico. Você também pode levar sua preocupação ao Report It, um disque-denúncia e site terceirizado independente que fornece uma maneira simples de relatar atividades de forma anônima e confidencial. Fornecer o

máximo possível de informações ajudará a empresa a revisar o relato e investigar qualquer possível conduta indevida. Embora entendamos que o colega possa se sentir confortável em fazer um relato anônimo, isso também afetará a capacidade da empresa de realizar uma investigação.

Se você sentir que há necessidade de relatar uma preocupação a um representante da diretoria, as informações de contato apropriadas podem ser obtidas junto ao diretor de Recursos Humanos.

O representante da empresa que receber a preocupação confirmará recebimento do relato no prazo de cinco (5) dias úteis ou assim que possível, a menos que o relato tenha sido enviado de forma anônima. A Convergint tratará todos os relatos de forma confidencial na medida do possível e de acordo com a lei aplicável.

A Convergint proíbe terminantemente a retaliação contra alguém que relatar de boa-fé ou participar de uma investigação de uma possível violação de nosso Código de Conduta, das políticas da empresa ou de leis ou regulamentações aplicáveis.

Sou
conver^gint[®]



Cada um pode fazer a diferença. **Sou responsável por minha função.**

O Código de Conduta ("o Código") se aplica a todos que trabalham na Convergint, incluindo diretores, agentes, contratados ou consultores. É sua responsabilidade seguir o Código de Conduta e entender como ele está relacionado às responsabilidades de seu trabalho.

Cada colega é um componente crítico da Convergint. Espera-se que você assuma a responsabilidade por sua função na equipe. Isso significa que você faz aquilo que diz que fará e faz a coisa certa. Você está comprometido com a missão da Convergint o tempo todo.

O Código não pode abordar especificamente cada possível cenário de negócio ou dilema ético que você possa encontrar, mas isso não o isenta de sua responsabilidade de fazer a coisa certa. Quando estiver incerto de qual ação tomar, o Código fornece orientação e recursos para auxiliá-lo na escolha do caminho apropriado. Você deve sempre estar em conformidade com o espírito e com o texto do Código. (VC n.º 3 – Tenho integridade. É o que faço quando ninguém está olhando.)

Você deve entender que os indivíduos que violam o Código, inclusive os indivíduos que deixam de exercer a devida supervisão e fiscalização para detectar e relatar uma violação por colegas que eles supervisionam, podem estar sujeitos a ação disciplinar, podendo chegar à rescisão. Relatos de violações serão investigados de maneira respeitosa e profissional e o mais prontamente possível.

Todos os colegas são responsáveis por evitar violações da lei e por levantar preocupações quando observamos possíveis problemas. Cada pessoa pode fazer a diferença no dia a dia. Os colegas devem conversar sobre sua preocupação com seu supervisor imediato. Se

um colega se sentir desconfortável em falar com seu supervisor, as preocupações podem ser relatadas a:

- O supervisor direto de seu supervisor;
- Alguém de Recursos Humanos;
- Um advogado no departamento jurídico ou o diretor jurídico;
- Report It, um disque-denúncia de ética e conformidade terceirizado independente pelo telefone 1-877-778-5463 e/ou pelo site www.reportit.net. Para relatar on-line, use o nome de usuário "Convergint" e a senha "hr123"

Embora o Código se aplique igualmente a todos, os colegas em cargos de liderança têm responsabilidades adicionais. Se você for um líder, você tem a incrível oportunidade de definir o tom certo para a sua equipe, inclusive fazendo o seguinte:

- Liderar através de exemplos e viver os valores e crenças da Convergint;
- Manifestar-se ao observar um problema e incentivar os outros a fazerem a mesma coisa;
- Assegurar que seus subordinados diretos entendam o que é esperado deles;
- Ser receptivo a perguntas e preocupações e assegurar que os problemas sejam direcionados às pessoas que podem ajudar; e
- Escalar questões que possam indicar uma violação do Código ao departamento apropriado.

Todos os relatos devem ser feitos de boa-fé com embasamento razoável para se acreditar que o relato seja verdadeiro. Embora relatar preocupações seja incentivado, protocolar um relatório falso intencionalmente pode resultar em ação disciplinar, podendo chegar à rescisão.

Os colegas têm a obrigação de colaborar com as investigações da empresa. Não colaborar plenamente com uma investigação da empresa ou não ser totalmente verdadeiro ao fornecer prova ou testemunho na investigação pode ser motivo para ação disciplinar, inclusive rescisão. Ação corretiva ou disciplinar apropriada será tomada se justificada pela investigação.

Sem retaliação

A Convergint é comprometida com a não retaliação. Para operar de forma eficaz, é vital que todos os colegas confiem e respeitem uns aos outros. A Convergint proíbe terminantemente a retaliação contra alguém por relatar de boa-fé ou participar de uma investigação de uma possível violação de nosso Código de Conduta, das políticas da empresa ou de leis ou regulamentações aplicáveis. A empresa aplicará ação disciplinar, podendo chegar à rescisão de qualquer indivíduo que retaliar outro por participar de qualquer uma destas atividades.

Comunicações externas

A Convergint quer assegurar que forneçamos informações verdadeiras e precisas à imprensa, ao público em geral e a outros que tenham interesse em nossas atividades. As comunicações externas devem demonstrar o mesmo, sendo de mesma responsabilidade que nossas comunicações internas. Você deve falar em nome da Convergint somente se estiver autorizado. Todos os questionamentos da imprensa solicitando uma resposta da Convergint deverão ser direcionados ao departamento de marketing.



Sou responsável por
meu **desenvolvimento**
contínuo

convergi**nt**®



Uma versão melhor de mim é uma Convergint melhor.

Os colegas devem entender e cumprir estas leis e regulamentações, assim como as políticas da empresa que se aplicam a nossos cargos de trabalho e locais onde operamos. Se você estiver incerto se uma ação observada é permitida por lei, pelo Código ou pela política da empresa, deve buscar orientação entrando em contato com seu supervisor, seu parceiro de negócios regional de Recursos Humanos ou com alguém do departamento jurídico.

Os colegas precisam participar de treinamento de ética e conformidade para melhorar continuamente seu conhecimento e entendimento dos requisitos legais e éticos aplicáveis e das expectativas de conformidade da empresa.

Política de inclusão e diversidade

A Convergint acredita em tratar todas as pessoas com respeito e dignidade. Nós nos esforçamos ao máximo para criar e promover um ambiente de apoio e entendimento no qual todos os indivíduos realizem seu potencial máximo dentro da empresa, independentemente de suas diferenças. Somos compromissados em empregar os melhores colegas para sermos o melhor prestador de serviços para nossos clientes. Reconhecemos a importância de refletir a diversidade de nossos clientes e mercados em nossa força de trabalho. As diversas capacidades que se encontram em nossa talentosa força de trabalho colocam a Convergint em uma posição para prever e atender às necessidades de nossos diversos clientes, prestando serviços da mais alta qualidade. Acreditamos que a ampla gama de perspectivas que resulta da diversidade promove inovação e sucesso nos negócios. A gestão da diversidade nos torna mais criativos, flexíveis, produtivos e competitivos.

A Convergint tem como meta assegurar que todos os colegas e candidatos a cargos tenham as mesmas oportunidades e que nossa organização seja representante de todos os setores da sociedade. Cada colega será respeitado e valorizado e, como resultado, poderá dar o seu melhor. A Convergint é comprometida em fornecer igualdade e justiça a todos e não fornecer instalações ou tratamento menos favoráveis em qualquer área. VeC 9 – Adotamos um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e positivo.

Políticas de apoio:

- Política de inclusão e diversidade



Tenho
integridade

convergi^{nt}®



É o que faço quando ninguém está olhando.

Incorporamos justiça, honestidade e boas éticas comerciais em todas as transações. Isso significa que você faz a coisa certa quando ninguém está olhando. É importante que você entenda suas responsabilidades legais e éticas ao desempenhar sua função para a empresa.

Como uma empresa global, estamos sujeitos a um número descrente de leis e regulamentações e devemos cumprir todas as leis e regulamentações aplicáveis em cada país em que a Convergint realiza negócios. Isso inclui as leis e as regulamentações relacionadas ao comércio e outras sanções, regulamentações alfandegárias, controles de importação e exportação e proibições contra subornos, corrupção e outras práticas comerciais antiéticas.

Esperamos que todos os nossos colegas e parceiros de negócios cumpram todas as leis e regulamentações. A violação de quaisquer leis ou regulamentações às quais a empresa está sujeita poderá ter consequências graves para a empresa e as pessoas envolvidas.

Conflitos de interesses

Os colegas têm a obrigação de realizar negócios conforme as diretrizes que proíbem possíveis ou reais **conflitos de interesses**.

O que é um conflito de interesses?

Um possível ou real conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais de um colega ou a oportunidade de ganho pessoal entra em conflito ou interfere com os melhores interesses da Convergint. Os conflitos de interesses podem surgir de relações pessoais ou de atividades comerciais externas.

P: Tenho a oportunidade de conseguir uma conta de vendas de um novo cliente que envolveria um familiar como o contato comercial principal. Posso cuidar dessa conta?

R. Talvez. Sempre notifique seu supervisor ou a pessoa responsável pelas tomadas de decisões de preços sobre qualquer relação próxima que você tenha com um fornecedor ou cliente. Você precisará divulgar e buscar análise desse possível conflito de interesses junto ao departamento jurídico por meio do e-mail compliance@convergint.com. Cada situação será analisada caso a caso.

Todos os colegas têm o dever perante a empresa de adiantar seus interesses legítimos quando a oportunidade surgir. Os colegas não deverão usar propriedade ou informações da empresa para ganho pessoal nem tomar para si qualquer oportunidade que seja identificada por meio de sua função na Convergint. **Evite até mesmo algo que possa parecer um conflito de interesses.**

Há diversas situações em que um conflito de interesses pode surgir. Um exemplo óbvio é quando um colega ou um familiar próximo também está atuando como consultor de um concorrente, fornecedor ou contratado da empresa. Outro exemplo é quando um colega é proprietário ou tem um interesse substancial em um concorrente, fornecedor ou contratado. Um conflito também pode surgir se um colega for um membro do conselho de uma empresa ou organização comercial externa.

Determinar se há um possível ou real conflito de interesses pode ser complicado. Quando os colegas são abertos sobre possíveis conflitos, é mais fácil encontrar uma maneira de minimizar os problemas. Os colegas com dúvidas sobre um possível conflito de interesses devem buscar orientação de seus supervisores, de seus representantes de Recursos Humanos ou de alguém do departamento jurídico.

Uso de informações privilegiadas

Os colegas ficam estritamente proibidos de negociar títulos de quaisquer clientes ou fornecedores da Convergent quando estiverem em posse de informações **materiais, não públicas** referentes a esse cliente ou fornecedor. Esses atos são conhecidos de forma geral como **"Uso de informações privilegiadas"**. Os colegas também são proibidos de divulgar informações materiais, não públicas sobre os clientes ou os fornecedores da Convergent para terceiros.

As informações são "materiais" se houver uma probabilidade significativa de um investidor razoável considerá-las importantes ou se puder afetar a decisão de alguém de comprar, deter ou vender títulos de uma empresa. As informações são "não públicas" se não tiverem sido amplamente disseminadas ao público.

Essas proibições se aplicam a todos os colegas, assim como a quaisquer entidades controladas por eles, por familiares ou terceiros que residam com eles, contas de investimento sobre as quais eles têm controle, como planos de aposentadoria e contas de custódia.

P. Durante uma reunião de negócios, fiquei sabendo que um de nossos fornecedores está prestes a anunciar uma descoberta importante que aumentaria muito o valor de suas ações. Posso comprar ações antes que a notícia se torne pública?

R. Não. 1) Isso seria um conflito de interesses, pois você estaria usando informações obtidas devido à sua relação com a Convergent para seu benefício pessoal e 2) isso pode ser considerado uso de informações privilegiadas, o que é ilegal.

Outro emprego ("bico")

A empresa não tem nenhuma objeção aos colegas aceitarem um segundo emprego, exceto em casos em que: (i) tem um efeito negativo na capacidade do colega satisfazer suas responsabilidades na empresa; (ii) está em concorrência com os negócios da empresa; ou (iii) envolve o uso de informações confidenciais da empresa. Os colegas devem divulgar qualquer segundo emprego a seu supervisor para determinar se há um possível conflito de interesses ou uma violação de confidencialidade. Isso também significa que você não pode usar nenhum recurso da Convergent, como seu computador, telefone, impressora ou tempo de trabalho. Se tiver alguma dúvida, favor entrar em contato com o departamento jurídico pelo e-mail compliance@convergent.com.

Se ficar determinado que o trabalho externo do colega conflita ou interfere com o desempenho, a segurança ou a capacidade de atender aos requisitos da empresa, poderá ser solicitado que o colega cesse o outro emprego se quiser permanecer empregado da Convergent.

**Mantenho todos
informados**

convergin^t



Comunicar. Comunicar. Comunicar.

Comunicação eficaz com nossos colegas, parceiros, fornecedores e clientes é uma parte importante do nosso sucesso como uma empresa. A comunicação também é um componente crítico de nosso Código de Conduta. Manifeste-se ao observar um problema e incentive os outros a fazerem a mesma coisa. Os colegas são incentivados a falar com seu supervisor, com seu parceiro de negócios de Recursos Humanos ou com alguém do departamento jurídico sobre quaisquer questões ou preocupações referentes a nosso Código de Conduta.

Líderes e supervisores têm responsabilidades adicionais para criar um ambiente aberto e de apoio no qual os colegas se sintam confortáveis em fazer perguntas e levantar preocupações. Assegure que os problemas sejam direcionados às pessoas que podem ajudar. Escale questões que possam indicar uma violação do Código ou da política da empresa para Recursos Humanos ou para o departamento jurídico.



Tomo decisões
responsáveis

convergi^{int}®



No prazo, informadas e com boa relação custo-benefício.

Espera-se que os colegas protejam a segurança uns dos outros e os ativos financeiros da empresa. Os colegas devem seguir princípios comerciais aceitáveis em questões de conduta e demonstrar um alto grau de integridade sempre. Os colegas tomam decisões responsáveis que apoiam o trabalho em equipe e o profissionalismo em toda a empresa.

Saúde, segurança e conduta profissional

Mantenho minha própria segurança, de meus clientes e de meus colegas.

A Convergint é um local de trabalho livre de drogas e é comprometida em fornecer o ambiente de trabalho mais seguro possível. Somos compromissados em fornecer as ferramentas, o treinamento e os programas para que todos os projetos e pedidos de serviço sejam concluídos sem incidentes ou lesões. Para apoiar essa cultura e aumentar a conscientização da segurança entre todos os colegas, há um coordenador de segurança dedicado em cada escritório sob a orientação do diretor nacional de segurança. O programa de saúde e segurança no local de trabalho da Convergint inclui políticas por escrito, planos de atividades específicos para os projetos, recursos, programas de treinamento e reuniões regulares.

Cada colega também tem a responsabilidade de manter um local de trabalho seguro e saudável para todos os colegas, seguindo as regras e as práticas ambientais, de segurança e de saúde da empresa. Isso inclui relatar todos os acidentes, lesões e equipamentos, práticas ou condições inseguros.

A empresa ainda espera que todos os colegas sigam todas as leis e regulamentações ambientais aplicáveis. Se um colega estiver incerto sobre sua responsabilidade ou obrigação, deve consultar seu supervisor ou líder do local.

Tão importantes quanto à segurança são a inclusão e a positividade. (VeC 9 – Adotamos um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e positivo.) Sabemos que cada colega pode fazer a diferença.

Os colegas são incentivados a levar seus conflitos ou diferenças com outros colegas à atenção da liderança antes que haja uma escalada da situação para uma possível violência. Ameaças, atos de violência e intimidação física cometidos por ou contra colegas, clientes, fornecedores ou pessoas do público são estritamente proibidos. Os colegas devem considerar que qualquer ameaça ou caso de violência é algo sério e deve ser relatado. Isso inclui ameaças por colegas, assim como ameaças por clientes, fornecedores ou outras pessoas do público.

Políticas:

- Política de local de trabalho livre de drogas
- Política de inclusão e diversidade
- Manual do funcionário

Dados pessoais

Respeitamos e valorizamos a privacidade de nossos colegas, fornecedores, parceiros e clientes. Isso significa que você deve tratar e proteger todos os dados pessoais com cuidado e respeito, usando esses dados somente para propósitos legítimos e autorizados. Informações pessoais são quaisquer informações que identifiquem e descrevam um indivíduo de forma direta ou indireta. Os colegas devem proteger dados pessoais contra acesso e divulgação indevidos e usar proteções de segurança apropriadas ao sigilo desses dados. Todos os dados pessoais devem ser mantidos de acordo com todas as leis e políticas de privacidade aplicáveis. O não cumprimento dessas leis pode resultar em multas, penalidades, processos judiciais ou outras sanções contra a Convergint ou nossos colegas.

Se estiver em dúvida sobre como lidar com informações pessoais, favor entrar em contato com o departamento jurídico. Relate imediatamente qualquer conhecimento ou suspeita de uso ou divulgação indevido de informações pessoais. Se houver suspeita de violação de dados ou de incidente de segurança envolvendo tecnologia da informação, o colega deve entrar em contato com a central de atendimento de TI imediatamente.

Políticas:

- **Política de proteção de informações pessoais**

Proteção e uso apropriado de ativos da empresa

Todos os colegas devem proteger os ativos da Convergint e assegurar seu uso eficiente para propósitos legítimos da empresa. Furto, descuido e desperdício de ativos da Convergint têm impacto direto na lucratividade da empresa. Os colegas devem relatar imediatamente qualquer suspeita de incidente de fraude ou furto a seu supervisor ou parceiro de negócios regional de Recursos Humanos para investigação.

Informações confidenciais e proprietárias

Informação é um ativo valioso. Não divulgue informações confidenciais a qualquer pessoa fora da Convergint e não converse com colegas da Convergint sobre informações que eles não precisam saber para os negócios. Todos os colegas têm uma obrigação contínua de aderir aos requisitos de seu Contrato de Colega assinado. Isso inclui a obrigação de proteger as informações confidenciais e proprietárias da Convergint, de seus clientes e de seus fornecedores, exceto quando a divulgação for exigida por leis ou regulamentações ("informações confidenciais e proprietárias"). A obrigação de preservar informações confidenciais e proprietárias continua mesmo após o término do vínculo empregatício. Isso também significa que respeitamos as informações confidenciais de terceiros e não trazemos nenhum material de ex-empregadores para a Convergint.

O que são informações confidenciais e proprietárias?

Quaisquer informações ou materiais não disponíveis de modo geral ao público que estejam relacionados aos negócios, clientes, fornecedores ou parceiros de negócios de uma empresa. Também incluem todas as informações não públicas que possam ser úteis para concorrentes ou prejudiciais à Convergint ou seus clientes ou fornecedores se divulgadas.

Isso inclui, mas não se limita a:

- Informações confidenciais de fornecedores, parceiros ou clientes
- Propriedade intelectual (segredos comerciais, patentes, marcas comerciais e direitos autorais)
- Termos ou condições de contratos
- Preços ou margens almejadas
- Planos de negócios, marketing e serviços
- Projetos de engenharia
- Bancos de dados, registros
- Dados e relatórios financeiros

Ao receber informações confidenciais e proprietárias (inclusive dados pessoais) de um cliente, parceiro de negócios, fornecedor, entre outros, assegure que você entenda nossas obrigações legais, contratuais e de política e siga todas elas. Se estiver incerto se as informações são confidenciais, trate-as como se fossem e busque orientação de alguém do departamento jurídico.

Somos responsáveis individual e coletivamente por reduzir o risco de segurança de nossas informações, o que inclui proteger dispositivos, assim como dados e informações. Se você não souber se uma ação específica apresenta um risco de segurança às informações, busque orientação antes de realizá-la. Proteja seu laptop, seu telefone ou seus documentos que contenham informações confidenciais e proprietárias.

Se um colega perder informações confidenciais e proprietárias (inclusive quando armazenadas em um telefone ou um laptop, por exemplo), ele deve relatar tal perda imediatamente a seu supervisor e à Central de Atendimento de TI se a área de tecnologia da informação estiver envolvida. Uso ou distribuição não autorizada de informações confidenciais e proprietárias é uma violação de política da empresa, o que pode resultar em ação disciplinar, inclusive rescisão. Isso inclui a divulgação não autorizada de informações confidenciais por meio de qualquer forma de rede social, como blogs, sites de networking ou fóruns de debate.

Para obter informações detalhadas sobre como proteger as informações e quais são suas responsabilidades específicas, consulte

- Política de segurança cibernética
- Política de manuseio de dados
- Política de gerenciamento de ativos
- Política de acesso à rede de cliente
- Política de segurança de informações
- Política de redes sociais

Registros, controles financeiros e divulgações

A empresa requer registros e relatórios de informações honestos, precisos e no prazo para tomar decisões comerciais responsáveis. Todas as contas de despesas de negócios e folhas de horas devem ser documentadas e registradas de forma precisa e dentro do prazo. Se um colega estiver incerto se uma determinada despesa é legítima, o colega deverá consultar seu supervisor. As diretrizes da política estão disponíveis com o diretor contábil ou com o líder financeiro designado da Convergint. Apresentar despesas, folhas de horas, atestados médicos, documentação de saúde ou outros registros comerciais falsos, imprecisos ou fraudulentos é uma séria violação da política da empresa e pode resultar em ação disciplinar, inclusive rescisão.

É nossa política e prática remunerar devidamente os colegas por todo o tempo trabalhado e assegurar que nenhuma dedução indevida seja feita do salário de um colega. Sendo assim, os colegas devem revisar

cada pagamento prontamente para identificar e relatar quaisquer erros ou discrepâncias. Fazemos todos os esforços para assegurar que nossos colegas sejam pagos corretamente. Quando erros ocorrem e somos avisados, investigaremos imediatamente e faremos qualquer correção necessária.

Todos os livros, registros, contas e demonstrações financeiras da empresa devem incluir detalhes razoáveis, devem refletir de forma apropriada as transações da empresa, devem ser prontamente divulgadas de acordo com quaisquer leis e regulamentações aplicáveis e devem estar em conformidade com os requisitos legais aplicáveis e com o sistema de controles internos da empresa. Os registros deverão ser retidos ou destruídos de acordo com as políticas de retenção de registros da empresa.

Relatórios financeiros

É imprescindível que as declarações da empresa e outros relatórios determinados por lei, inclusive aqueles junto às autoridades fiscais aplicáveis, estejam precisos e dentro do prazo. A empresa espera que os colegas levem essa responsabilidade muito a sério e forneçam respostas imediatas e precisas a consultas relacionadas aos requisitos de divulgação da Empresa.

A Convergint cumpre todas as regulamentações contábeis e de relatórios financeiros aplicáveis à empresa. Se qualquer colega tiver preocupações ou reclamações referentes a questões contábeis ou de auditoria da empresa, deverá, então, enviar tais preocupações ao presidente da empresa ou por meio dos canais de comunicação detalhados na seção Relatando.

Doações a partidos políticos

Os colegas podem usar seus próprios fundos e tempo pessoal para apoiar suas instituições de caridade e candidatos de sua escolha, mas não podem usar recursos nem o nome da Convergint, a menos que previamente aprovado pelo CEO.

Esperamos ser o
**melhor prestador
de serviços** para
nossos clientes

convergin^t



Independentemente do negócio.

Em todas as áreas de nossos negócios, esperamos ser o melhor prestador de serviços para nossos clientes. Um elemento chave de nosso desempenho é engajar em práticas comerciais legais, justas e honestas.

Concorrência justa e honesta

No mercado, a Convergint busca superar sua concorrência de forma justa e honesta. A empresa busca vantagens competitivas por meio de desempenho superior, nunca por meio de práticas comerciais antiéticas ou ilegais. Cada colega deve respeitar os direitos dos clientes, fornecedores e concorrentes da empresa e negociar de forma justa. Nenhum colega deverá tirar proveito indevido de qualquer pessoa por meio de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, distorção de fatos materiais ou qualquer outra prática comercial ilegal.

A Convergint cumpre todas as leis de concorrência aplicáveis (conhecidas nos EUA como leis antitruste). Em geral, essas leis proíbem a discussão de tópicos com a concorrência que poderá restringir o comércio. Sendo assim, nenhum colega pode realizar tais discussões com a concorrência nem engajar em fixação de preço, manipulação de licitação, divisão de mercados ou clientes ou atividades similares ilegais de não concorrência. As leis de concorrência também proíbem acordos informais ou formais com terceiros que possam restringir a concorrência. Exemplos de acordos proibidos incluem fixar preços de revenda, divisão de mercados, clientes ou territórios, recusas de comprar ou vender para partes específicas ou ser chamado a apoiar um boicote ilegal. Nenhum colega tem permissão para ingressar em (ou discutir sobre) esses

tipos de acordos com terceiros. Lembre-se de que acordos não precisam ser contratos assinados para serem ilegais. Um entendimento informal entre você e um concorrente ou até mesmo uma conversa que sugira um entendimento pode ser um problema. Se qualquer um desses tópicos surgir quando estiver falando com um concorrente, interrompa a conversa imediatamente e relate-a ao departamento jurídico.

Anticorrupção e antissuborno

A regra é simples: Não suborne ninguém, em qualquer situação, por qualquer motivo. Não peça nem aceite qualquer suborno ligado a seu trabalho na Convergint.

A empresa tem tolerância zero em relação a oferecer ou pagar propinas, pagamentos indevidos ou coisas de valor para conseguir negócios ou obter uma vantagem injusta, independentemente de onde estejamos fazendo negócios. A empresa também tem tolerância zero em relação a qualquer colega que solicite ou receba qualquer tipo de pagamento indevido ligado a seu trabalho na Convergint (por exemplo, propinas de fornecedores).

Oferecer, pagar, aceitar ou solicitar propinas pode violar as leis anticorrupção globais cada vez mais crescentes, inclusive a Lei Contra Práticas Estrangeiras de Corrupção dos EUA e a Lei Antissuborno do Reino Unido, e expor a empresa a penalidades severas e a perda de futuros contratos. Isso é crime e pode resultar em multas ou sentenças de prisão para aqueles envolvidos nessas práticas. As leis anticorrupção se aplicam a atividades fora das fronteiras dos respectivos países e se aplicam em qualquer lugar e em qualquer situação que a empresa realizar negócios.

Lidando com terceiros

A Convergint espera que todos os nossos colegas, assim como outros engajados em atuar em nome da Empresa (incluindo, sem limitação, consórcios e outros parceiros de negócios, fornecedores, agentes, distribuidores e consultores), conduzam os negócios com integridade, livres de suborno e corrupção, e sempre em conformidade com as leis aplicáveis. Isso significa que não se deve fazer acordos com qualquer parceiro de negócios (que esteja fornecendo bens e serviços à empresa ou em nome dela) sem antes avaliar o risco de corrupção do engajamento e realizar a devida diligência apropriada do parceiro de negócios. Após o engajamento, os parceiros de negócios devem ser monitorados para assegurar que estejam atuando de forma ética e conforme. Fique atento a quaisquer sinais de alerta. Isso é crítico, pois a Convergint pode ser responsabilizada pelas ações de seus parceiros de negócios. Isto acontecerá se eles pagarem propina em nome da empresa, mesmo sem nosso conhecimento.

Um parceiro de negócios nunca deve ser engajado, solicitado ou permitido a fazer algo que seria proibido por este Código ou por qualquer política ou procedimento da empresa caso tal atividade seja realizada por um colega.

Lidando com funcionários públicos

Embora a corrupção possa ocorrer e isso é ilegal em qualquer transação comercial (incluindo aquelas entre contrapartes comerciais), o risco de corrupção é mais alto quando se lida com entidades governamentais e funcionários públicos (incluindo funcionários de empresas estatais). O suborno de funcionários públicos é contra a lei em todos os países e é acompanhado de penalidades criminais tanto para o funcionário quanto para a empresa.

As Leis Anticorrupção de modo geral proíbem dar ou oferecer **qualquer coisa de valor** a um funcionário público ou outra pessoa

com a qual a empresa realiza negócios com o propósito corrupto de obter, manter ou direcionar o negócio para a empresa. Isso inclui, por exemplo, pagamentos feitos para obter indevidamente um visto, uma licença ou uma permissão, assim como pagamentos indevidos feitos para garantir vendas e contratos.

"Qualquer coisa de valor" é interpretado de forma muito ampla e pode incluir entretenimento, refeições, viagens e presentes, assim como favores, ofertas de emprego e qualquer outra coisa que possa ter valor ou benefício para o receptor.



Presentes, hospitalidade, entretenimento e viagens

É política da empresa proibir pagamento de entretenimento, refeições, viagens e presentes para qualquer um dos propósitos indevidos acima descritos.

O pagamento de entretenimento, refeições, viagens ou presentes é permitido tanto para funcionários públicos quanto para pessoas do setor privado, desde que sejam de valor modesto conforme determinado pela Política de anticorrupção e antissuborno, uma questão de mera cortesia comum conforme os costumes locais, decorrente de conversas de negócios legítimas e de boa-fé, como promoção dos serviços da empresa e não para um propósito indevido. Tais atividades podem estar sujeitas a provas adicionais, conforme determinado nessas políticas e devem ser registradas precisamente nos registros comerciais e financeiros da empresa.

Quaisquer dúvidas referentes às orientações acima devem ser direcionadas ao departamento jurídico pelo e-mail compliance@convergint.com.

Registros precisos

Uma das coisas mais importantes que você pode fazer para proteger contra o risco de suborno e corrupção e para detectar sinais de alerta é assegurar que os colegas e a empresa criem e mantenham registros financeiros e comerciais precisos que registrem e apoiem devidamente todas as despesas e outras transações financeiras da empresa. Além disso, determinadas leis requerem que os livros e registros da empresa reflitam de forma justa, precisa e completa nossas transações e atividades, incluindo a natureza e o propósito da transação ou da atividade.

Políticas:

- Política global anticorrupção e antissuborno
- Manual do funcionário



Entregamos
resultados

convergent[®]



Ponto final.

Em todos os aspectos de nosso negócio, entregamos resultados. Projetamos, instalamos e realizamos serviços em soluções integradas de segurança para uma ampla gama de segmentos e indústrias. Trabalhamos com contratados e parceiros e fornecedores atuais e em potencial para obter os melhores resultados para nossos clientes e para avançar em nossos interesses mútuos. Nossa principal meta é fornecer serviço exemplar a nossos clientes. Como parte da excelência de serviço da Convergent, os colegas devem estar em conformidade com todas as normas aplicáveis às obrigações de suas funções, incluindo leis e regulamentações e procedimentos e políticas internas desenvolvidos para promover qualidade e segurança em nossos serviços. Espera-se também que os colegas sempre sigam as especificações contratuais. Nós nos esforçamos para sempre exceder as expectativas de nossos clientes em relação à qualidade e à confiabilidade.



Acreditamos em
vidas equilibradas

convergint®



Família. Negócio. Comunidade.

Na Convergint, acreditamos em vidas equilibradas para nossa família, nosso negócio e nossa comunidade.

Para nossos colegas e suas famílias:

A Convergint paga remuneração justa para toda a sua força de trabalho e cumpre todas as leis aplicáveis de emprego, salário e de horas. Seguimos princípios de igualdade salarial e proibimos terminantemente a discriminação com base em gênero ou qualquer outra categoria protegida. A Convergint também tem orgulho em oferecer uma ampla variedade de programas de benefícios e políticas de licenças para promover vidas saudáveis e equilibradas para nossos colegas e suas famílias.

Para nosso negócio:

Muitas das disposições deste Código, assim como outras políticas da empresa contribuem para o sucesso de nossa empresa. Temos orgulho de nosso crescimento acelerado e estamos empolgados com nossas futuras oportunidades de negócios.

Para nossa comunidade:

Criamos uma cultura de doação aqui na Convergint, uma cultura que acreditamos que seja central para nosso sucesso como uma organização. Além de doarmos às nossas comunidades locais ao longo de todo o ano, vamos além com iniciativas específicas, a começar pelo anual Dia da Responsabilidade Social da Convergint.

Dia da Responsabilidade Social da Convergint

Todo mês de junho, a Convergint celebra seu aniversário apoiando o Dia da Responsabilidade Social da Convergint. Nesse dia, a empresa fecha todas os seus escritórios e os colegas trabalham como

voluntários em suas comunidades e ajudam aqueles que precisam. Os colegas podem enviar a seu líder de CTC quaisquer sugestões de organizações ou instituições de caridade a serem apoiadas. Exemplos anteriores são bancos de alimentos locais, limpezas de parques, abrigos para sem teto, Habitat for Humanity, distritos escolares locais, entre outros. A Convergint incentiva a atitude de "corrente do bem".

Programa de diversidade de fornecedores

A Convergint é comprometida com a diversidade não apenas dentro de nossa força de trabalho, mas também com nossos fornecedores. A empresa identificou o benefício de trabalhar com empresas locais nas comunidades nas quais operamos. Da perspectiva da Convergint, é um ganho para todos, para o negócio de nosso fornecedor, para nosso negócio e para cada comunidade de que participamos.

A Convergint também entende a dificuldade que as pequenas empresas podem ter para criar contatos com organizações maiores. O Programa de diversidade de fornecedores da Convergint foi desenvolvido para facilitar o contato de empresas diversas com nossos escritórios na América do Norte.

Embora a Convergint não consiga fazer negócio com todas as empresas que entram em contato conosco, a empresa recebe de braços abertos a oportunidade de criar relações fortes e gratificantes com fornecedores e prestadores de serviços diversos de alta qualidade nas comunidades em que vivemos, trabalhamos e nos divertimos. Partes interessadas devem consultar o site da empresa para obter informações adicionais.

Proteção ambiental e sustentabilidade

Acreditamos que a proteção de nosso meio ambiente através de gerenciamento apropriado de recursos e resíduos é a responsabilidade de todos, inclusive nossa. Nós nos esforçamos para minimizar nosso impacto ambiental no desempenho dos negócios e conservar recursos sempre que possível. Isso inclui fazer uso de métodos de economia de energia para reduzir o consumo e fazer o que pudermos para evitar ou reciclar resíduos. Nossos colegas asseguram manuseio seguro e eficiente de nossos produtos, conservam e reciclam nossos subprodutos e minimizam nossos resíduos. A Convergint monitora o uso de combustível, energia elétrica, água, papel e produtos residuais. Todas as avaliações dos locais de trabalho realizadas por colegas da Convergint incluem consideração dos habitats no entorno.

Os colegas devem seguir todas as leis e regulamentações ambientais aplicáveis, assim como as políticas da empresa que se refiram a medidas de conservação.



Criamos um ambiente
de trabalho seguro,
inclusivo e positivo

convergint®



Cada colega faz a diferença.

A Convergint se esforça para criar e manter um ambiente de trabalho positivo, que seja inclusivo, seguro e respeitoso para todos os colegas. De forma consistente com nossos Valores e Crenças, a Convergint e suas afiliadas estão comprometidas em cumprir suas responsabilidades de respeito aos direitos humanos. A empresa adotou diversas políticas que abordam diferentes aspectos de seu compromisso com os direitos humanos e o tratamento justo e igualitário de nossos colegas e de terceiros com os quais interage.

Nenhuma parte deste Código tem a intenção de restringir o direito de um funcionário de discutir sobre condições salariais e de trabalho com colegas, conforme protegido pela lei estadual, nem de limitar de forma alguma os direitos de um colega sob a Lei Nacional de Relações Trabalhistas. Os colegas da Convergint têm o direito de se engajar nessas atividades ou de se abster. Este Código também não tem a intenção de limitar de forma alguma os direitos de um colega sob a lei aplicável referente a autores de denúncias.

Proibição de discriminação, assédio ou retaliação

A Convergint acredita que cada indivíduo deve ser tratado com dignidade e respeito e deve trabalhar em um ambiente livre de assédio, bullying e discriminação.

A Convergint é comprometida em fornecer iguais oportunidades de emprego a todos os candidatos e funcionários qualificados, independentemente de raça, cor, religião, crença religiosa,

nacionalidade, status de cidadania, ancestralidade, idade, sexo, orientação sexual, gênero, identidade ou expressão de gênero, status de transgênero, gravidez, parto ou condições médicas relacionadas, estado civil, status de medida protetiva, deficiência (física e mental), informações genéticas, status de membro das forças armadas, status de veterano, afiliação política ou qualquer outra característica protegida por lei. A Convergint proíbe terminantemente a discriminação, o assédio (inclusive assédio sexual) e retaliação com base nessas ou em quaisquer outras características protegidas por lei. Isso se aplica a todas as fases da relação de emprego, incluindo contratação, promoção, transferência, disciplina, dispensa, rescisão, remuneração, uso de instalações e seleção para treinamento ou programas relacionados.

Políticas de apoio:

- Política de prevenção e investigação de assédio, discriminação e retaliação

Direitos Humanos

Na Convergent, acreditamos que as pessoas podem fazer a diferença diariamente. Agir com integridade está no âmago dos valores e crenças da Convergent. De forma consistente com essas crenças e valores, a Convergent e suas subsidiárias em todo o mundo estão comprometidas em cumprir suas responsabilidades de promover e respeitar os direitos humanos. A Convergent contribui para a conscientização dos direitos humanos por meio de conformidade com leis e regulamentações em todos os lugares que temos operações e por meio de nossas políticas e práticas.

Os colegas da Convergent são nosso maior ativo. Fornecemos um local de trabalho igualitário, seguro e de apoio. Valorizamos as contribuições exclusivas de nossa equipe global, possibilitando, assim, àqueles que apoiam as metas da Convergent, atingir seu próprio potencial individual.

Proibimos assédio, bullying e discriminação, uso de mão de obra infantil, compulsória ou forçada, tráfico de seres humanos e quaisquer atos associados à escravidão dos dias modernos para qualquer propósito.

Cumprimos todas as leis e regulamentações salariais e de horas aplicáveis e fornecemos benefícios exigidos por lei. Respeitamos o direito dos funcionários de exercerem seu direito de livre associação e de optar por representação ou não em acordos coletivos.

Políticas de apoio:

- Política de Direitos Humanos
- Código de Conduta de Fornecedores
- Política de prevenção e investigação de assédio, discriminação e retaliação
- Política de inclusão e diversidade



Promovemos
diversão e riso
diariamente

convergi**nt**®



Compromissados com a diversão desde 2001.

A Convergent acredita em ter diversão e risos em nossos escritórios e locais de trabalho diariamente, mas não às custas de qualquer um de nossos colegas. Acreditamos em respeitar todos os colegas independentemente de idade, raça, cor, religião, sexo (incluindo gravidez e identidade de gênero), nacionalidade, afiliação política, orientação sexual, estado civil ou deficiência. A diversão e/ou os risos de um colega nunca devem ser às custas de outros.



convergent[®]