

convergint®

Verhaltenskodex



Hier bei Convergent ist unsere positive Unternehmenskultur das, was uns wirklich von anderen unterscheidet. Indem wir nach unseren Leitwerten und Überzeugungen leben, können wir bei allem, was wir tun, täglich etwas bewirken. Wir leben Fairness, Ehrlichkeit und gute Geschäftsethik bei allen Transaktionen. Wir kümmern uns um unsere Kollegen, unsere Kunden, unsere Partner und unsere Gemeinschaften. Diese Prinzipien sind nicht nur Worte auf einem Blatt Papier. Kultur ist für uns eine Strategie, die unsere Kollegen befähigt, gute Entscheidungen zu treffen.

Jeder unserer Werte und jede unserer Überzeugungen hat eine wesentliche Bedeutung, aber auf einen Wert möchte ich besonders hinweisen: Ich beweise Integrität – das was ich mache, wenn niemand zusieht.

Dieser Verhaltenskodex spiegelt die Arbeitsweise unseres Unternehmens wider und definiert die Arbeitsweise unserer Kollegen. Es ist ein globaler Leitfaden zur Durchführung von Geschäften innerhalb von Convergent. Es vermittelt eine Vision dessen, wer wir sind, wie wir arbeiten und woran wir glauben.

Der Kodex ist ein Werkzeug, das Sie dabei unterstützt, die richtigen ethischen Entscheidungen zu treffen, aber wir ermutigen Sie, sich zu äußern, wenn Sie eine Frage oder Bedenken haben oder wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie in einer bestimmten Situation tun sollen. Es liegt an allen Mitarbeitern von Convergent, den Verhaltenskodex in Übereinstimmung mit unseren Werten und Überzeugungen einzuhalten.

Informieren Sie sich über den Kodex, sprechen Sie es an, wenn Sie Bedenken haben, und denken Sie daran, dass wir alle aufgerufen sind, Wert und Überzeugung #3 zum Ausdruck zu bringen: Ich beweise Integrität.

Ken Lochiatto
CEO Convergent

convergint | V's & B's

Ich bin Convergint

– Ich habe meine Position im Team

Ich bin verantwortlich für meine kontinuierliche Weiterentwicklung

– Ein besseres Ich ist ein besseres Convergint

Ich beweise Integrität

– Das was ich mache, wenn niemand zusieht

Ich halte alle auf dem Laufenden

– Kommunizieren, kommunizieren, kommunizieren

Ich treffe verantwortungsvolle Entscheidungen

– Pünktlich, gebildet und kostengünstig

Wir wollen der beste Dienstleister unserer Kunden sein

– Egal in welcher Branche wir tätig sind

Wir liefern Ergebnisse

– Punkt!

Wir glauben an ein ausgewogenes Leben

– Familie, Unternehmen, Gemeinschaft

Wir begrüßen ein sicheres, integratives und positives Arbeitsumfeld

– Jeder Kollege leistet einen entscheidenden Beitrag

Wir fördern Spaß und Lachen jeden Tag

– Seit 2001 dem Spaß verpflichtet



Inhaltsverzeichnis

1. Ich bin Convergent	6	6. Wir wollen der beste Dienstleister unserer Kunden sein.....	20
Keine Vergeltung	8	Fairer und ehrlicher Wettbewerb.....	21
Externe Kommunikation.....	8	Anti-Korruption und Anti-Bestechung	21
		Entgegennehmen und Anbieten von Firmengeschenken	23
2. Ich bin verantwortlich für meine kontinuierliche		7. Wir liefern Ergebnisse.....	24
Weiterentwicklung	9		
Inklusions- und Diversitätsrichtlinie.....	10	8. Wir glauben an ein ausgewogenes Leben.....	26
		Tag der sozialen Verantwortung von Convergent.....	27
3. Ich beweise Integrität.....	11	Lieferanten-Diversitätsprogramm.....	27
Interessenskonflikte	12	Umweltschutz und Nachhaltigkeit	28
Insiderhandel.....	13		
Nebenbeschäftigung („Schwarzarbeit“)	13	9. Wir schaffen ein sicheres, integratives und positives	
		Arbeitsumfeld.....	29
4. Ich halte alle auf dem Laufenden.....	14	Verbot von Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltung.....	30
		Zahlungstransparenz.....	30
5. Ich treffe verantwortungsvolle Entscheidungen	16	Menschenrechte.....	31
Gesundheit, Sicherheit und professionelles Verhalten.....	17		
Personenbezogene Daten	17	10. Wir fördern Spaß und Lachen jeden Tag.....	32
Schutz und ordnungsgemäße Verwendung von			
Unternehmensvermögen.....	18		
Vertrauliche und geschützte Informationen	18		
Aufzeichnungen, Finanzkontrollen und Offenlegungen.....	19		
Finanzberichterstattung	19		
Politische Beiträge	19		

Bedenken melden

Wenn Ihnen eine Situation bekannt wird, die einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Unternehmensrichtlinien oder geltende Gesetze oder Vorschriften beinhalten könnte, sind Sie verpflichtet, dies zu melden.

Sie können Meldung machen an:

- Ihren Vorgesetzten oder den direkten Vorgesetzten Ihres Vorgesetzten;
- Ein Mitglied der Personalabteilung;
- Ein Rechtsanwalt in der Rechtsabteilung oder den Generalanwalt;
- „Report It“, eine unabhängige Ethik- und Compliance-Hotline von Drittanbietern
 - Rufen Sie +1-877-778-5463 an und / oder verwenden Sie die App
 - So installieren Sie kostenlose Report It-App:
 - Scannen Sie den QR-Code oder
 - Gehen Sie zu www.reportit.com auf Ihrem mobilen Gerät und verwenden Sie den Code CONVERGINT



wirkt sich dies doch auf die Fähigkeit des Unternehmens aus, eine Untersuchung durchzuführen.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Bedenken einem Vertreter des Vorstands gemeldet werden müssen, erhalten Sie die entsprechenden Kontaktinformationen beim Personalvorstand.

Der Unternehmensvertreter, der die Bedenken entgegennimmt, muss die Meldung innerhalb von fünf (5) Werktagen oder so bald wie möglich bestätigen, es sei denn, diese Meldung wurde anonym eingereicht. Convergent behandelt alle Meldungen vertraulich, im Rahmen des Möglichen und im Einklang mit dem geltenden Recht.

Convergent verbietet strengstens Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben einen möglichen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Unternehmensrichtlinien oder geltende Gesetze oder Vorschriften melden oder an einer Untersuchung teilnehmen.

Wenn Sie sich einer Situation am Arbeitsplatz bewusst sind oder damit konfrontiert werden, die Bedenken hinsichtlich illegalen oder unethischen Verhaltens aufkommen lässt, ermutigen wir Sie, Ihre Bedenken zunächst Ihrem Vorgesetzten zu melden. Wenn es Ihnen unangenehm ist, Ihre Bedenken gegenüber Ihrem Vorgesetzten zu äußern, empfehlen wir Ihnen, Ihre Bedenken dem Vorgesetzten Ihres Vorgesetzten, einem Mitglied der Personalabteilung oder einem Anwalt der Rechtsabteilung zu melden. Sie können Ihre Bedenken auch bei Report It äußern, einer unabhängigen Hotline und Website eines Drittanbieters, die eine einfache Möglichkeit bietet, Aktivitäten anonym und vertraulich zu melden. Die Bereitstellung so vieler Informationen wie möglich hilft dem Unternehmen, den Bericht zu überprüfen und mögliches Fehlverhalten zu untersuchen. Obwohl wir verstehen, dass der Kollege möglicherweise gerne eine anonyme Meldung macht,

Ich bin
convergent®



Jeder kann etwas bewirken. Ich habe meine Position.

Der Verhaltenskodex („der Kodex“) gilt für alle, die bei Convergent arbeiten, einschließlich aller leitenden Angestellten, Vertreter, Auftragsnehmer oder Berater. Es liegt in Ihrer Verantwortung, den Verhaltenskodex zu befolgen und zu verstehen, wie er sich auf Ihre beruflichen Aufgaben auswirkt.

Jeder Kollege ist eine entscheidende Komponente von Convergent. Es wird erwartet, dass Sie Ihre Position im Team einnehmen. Das bedeutet, dass Sie tun, was Sie sagen, und dass Sie das Richtige tun. Sie fühlen sich jederzeit der Mission von Convergent verpflichtet.

Der Kodex kann nicht jedes potenzielle Geschäftsszenario oder ethische Dilemma, dem Sie begegnen könnten, speziell ansprechen, aber das entbindet Sie nicht von Ihrer Verantwortung, das Richtige zu tun. Wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Maßnahmen Sie ergreifen sollen, bietet der Kodex Anleitungen und Ressourcen, um Sie bei der Auswahl des richtigen Kurses zu unterstützen. Sie müssen sich stets sowohl an den Geist als auch an den Buchstaben des Kodex halten. (VB #3- Ich beweise Integrität. Das was ich mache, wenn niemand zusieht).

Sie sollten verstehen, dass Personen, die gegen den Kodex verstoßen – einschließlich Personen, die keine angemessene Kontrolle und Aufsicht ausüben, um einen Verstoß durch von ihnen beaufsichtigte Kollegen aufzudecken und zu melden – disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung unterliegen können. Meldungen von Verstößen werden respektvoll, professionell und so schnell wie möglich untersucht.

Alle Kollegen sind dafür verantwortlich, Gesetzesverstöße zu verhindern und Bedenken zu äußern, wenn potenzielle Probleme erkannt werden. Jeder kann zu jeder Zeit seinen Beitrag leisten. Kollegen sollten ihre Bedenken mit ihrem direkten Vorgesetzten besprechen. Wenn es einem Kollegen unangenehm ist, mit seinem Vorgesetzten zu sprechen, können Bedenken an folgende Stelle gemeldet werden:

- Der direkte Vorgesetzte des Vorgesetzten;
- Ein Mitglied der Personalabteilung;
- Ein Rechtsanwalt in der Rechtsabteilung oder den Generalanwalt;
- „Report It“, eine unabhängige Ethik- und Compliance-Hotline eines Drittanbieters – Scannen Sie den QR-Code auf Seite 5, um die kostenlose Report It-App zu installieren oder
 - Gehen Sie von Ihrem mobilen Gerät zu www.reportit.com und verwenden Sie den Code CONVERGINT oder
 - Rufen Sie +1-877-778-5463 an

Während der Kodex für alle gleichermaßen gilt, haben Kollegen in Führungspositionen zusätzliche Verantwortlichkeiten. Wenn Sie eine Führungskraft sind, haben Sie die große Möglichkeit, den richtigen Ton für Ihr Team zu setzen, unter anderem indem Sie Folgendes tun:

- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und leben Sie die Werte und Überzeugungen von Convergent;
- Sprechen Sie es an, wenn Sie ein Problem sehen, und ermutigen Sie andere, dasselbe zu tun.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre direkten Untergebenen verstehen, was von ihnen erwartet wird;
- Seien Sie offen für Fragen und Bedenken und stellen Sie sicher, dass die Probleme an Personen gerichtet werden, die helfen können; und
- Geben Sie Angelegenheiten, die auf einen Verstoß gegen den Kodex hindeuten könnten, nach oben an die zuständige Abteilung weiter.

Alle Meldungen sollten in gutem Glauben mit einer angemessenen Grundlage zu der Annahme erfolgen, dass die Meldung wahr ist. Das Melden von Bedenken wird zwar empfohlen, das absichtliche Einreichen einer falschen Meldung kann jedoch zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Kollegen sind verpflichtet, bei Ermittlungen des Unternehmens zu kooperieren. Das Versäumnis, bei einer Untersuchung des Unternehmens uneingeschränkt zu kooperieren oder bei der Bereitstellung von Beweisen oder Aussagen in einer solchen Untersuchung nicht wahrheitsgemäß zu handeln, kann ein Grund für Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Kündigung, sein. Es werden angemessene Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen ergriffen, wenn die Untersuchung dies rechtfertigt.

Keine Vergeltung

Convergent verpflichtet sich, keine Vergeltungsmaßnahmen zu ergreifen. Um effektiv arbeiten zu können, ist es wichtig, dass alle Kollegen einander vertrauen und respektieren. Convergent verbietet strengstens Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eine Meldung gemacht oder an einer Untersuchung eines möglichen Verstoßes gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Unternehmensrichtlinien oder geltende Gesetze oder Vorschriften teilgenommen haben. Das Unternehmen ergreift Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung gegen jede Person, die sich an einer anderen Person rächt, weil sie sich an einer dieser Aktivitäten beteiligt hat.

Externe Kommunikation

Convergent möchte sicherstellen, dass wir den Nachrichtenmedien, der allgemeinen Öffentlichkeit und anderen, die an unseren Aktivitäten interessiert sind, wahrheitsgemäße und genaue Informationen zur Verfügung stellen. Die externe Kommunikation muss das gleiche Verantwortungsbewusstsein zeigen wie unsere interne Kommunikation. Sie sollten nur dann im Namen von Convergent sprechen, wenn Sie dazu befugt sind. Alle Anfragen von Nachrichtenmedien, die eine Antwort von Convergent verlangen, sollten an die Marketingabteilung gerichtet werden.



Ich bin verantwortlich
für meine
kontinuierliche
Weiterentwicklung

converⁱnt[®]



Ein besseres Ich ist ein besseres Convergent.

Von Kollegen wird erwartet, dass sie diese Gesetze und Vorschriften sowie die Unternehmensrichtlinien verstehen und einhalten, die für unsere Arbeitsfunktionen und Standorte gelten, an denen wir tätig sind. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine beabsichtigte Handlung gesetzlich, nach dem Kodex oder nach den Unternehmensrichtlinien zulässig ist, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten, Ihren regionalen Human Resource Business Partner oder ein Mitglied der Rechtsabteilung wenden.

Kollegen müssen an Ethik- und Compliance-Schulungen teilnehmen, um ihre Kenntnisse und ihr Verständnis der geltenden gesetzlichen und ethischen Anforderungen und der Compliance-Erwartungen des Unternehmens kontinuierlich zu verbessern.

Inklusions- und Diversitätsrichtlinie

Convergent glaubt daran, alle Menschen mit Respekt und Würde zu behandeln. Wir sind bestrebt, ein unterstützendes und verständnisvolles Umfeld zu schaffen und zu fördern, in dem alle Personen ihr maximales Potenzial innerhalb des Unternehmens ausschöpfen, unabhängig von ihren Unterschieden. Wir verpflichten uns, die besten Kollegen einzustellen, um der beste Dienstleister für unsere Kunden zu sein. Wir wissen, wie wichtig es ist, die Vielfalt unserer Kunden und Märkte in unserer Belegschaft widerzuspiegeln. Die vielfältigen Fähigkeiten unserer talentierten Belegschaft versetzen Convergent in die Lage, die Bedürfnisse unserer diversen Kunden zu antizipieren und zu erfüllen und Dienstleistungen von höchster Qualität anzubieten. Wir glauben, dass die Vielzahl an Perspektiven, die sich aus der Diversität ergibt, Innovation und Geschäftserfolg fördert. Der Umgang mit Vielfalt macht uns kreativer, flexibler, produktiver und wettbewerbsfähiger.

Es ist das Ziel von Convergent sicherzustellen, dass alle Kollegen und Stellenbewerber die gleichen Chancen erhalten und dass unsere Organisation alle Teile der Gesellschaft repräsentiert. Jeder Kollege wird respektiert und geschätzt und kann dadurch sein Bestes geben. Convergent verpflichtet sich, allen Gleichheit und Fairness zu bieten und aus keinem Grund weniger günstige Einrichtungen oder Behandlungen anzubieten. V&B 9 – Wir begrüßen ein sicheres, integratives und positives Arbeitsumfeld.

Unterstützende Richtlinien:

- Inklusions- und Diversitätsrichtlinie



Ich beweise Integrität

convergent®



Das, was ich mache, wenn niemand zusieht.

Wir leben Fairness, Ehrlichkeit und gute Geschäftsethik bei allen Transaktionen. Das bedeutet, dass Sie das Richtige tun, wenn niemand zusieht. Es ist wichtig, dass Sie Ihre rechtlichen und ethischen Verantwortlichkeiten verstehen, wenn Sie Ihre Rolle für das Unternehmen ausüben.

Als globales Unternehmen unterliegen wir einer zunehmenden Anzahl von Gesetzen und Vorschriften und müssen alle Gesetze und Vorschriften einhalten, die in jedem Land gelten, in dem Convergent geschäftlich tätig ist. Dazu gehören die Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Handels- und andere Sanktionen, Zollvorschriften, Import- und Exportkontrollen sowie Verbote von Bestechung, Korruption und anderen unethischen Geschäftspraktiken.

Wir erwarten von allen unseren Kollegen und Geschäftspartnern, dass sie alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Die Verletzung von Gesetzen oder Vorschriften, denen das Unternehmen unterliegt, kann schwerwiegende Folgen für das Unternehmen und die beteiligten Personen haben.

Interessenskonflikte

Kollegen sind verpflichtet, Geschäfte im Rahmen von Richtlinien zu verfolgen, die tatsächliche oder potenzielle Interessenskonflikte verbieten.

Was ist ein Interessenskonflikt?

Ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenskonflikt tritt auf, wenn die persönlichen Interessen eines Kollegen oder die Gelegenheit zur persönlichen Bereicherung im Widerspruch zu den besten Interessen von Convergent stehen oder diese beeinträchtigen. Interessenskonflikte können aus persönlichen Beziehungen oder aus externen geschäftlichen Aktivitäten entstehen.

Q: Ich habe die Möglichkeit, ein Vertriebskonto von einem neuen Kunden zu erhalten, der ein Familienmitglied als Hauptgeschäftskontakt einbeziehen würde. Kann ich dieses Konto verwalten?

A. Vielleicht. Benachrichtigen Sie immer Ihren Vorgesetzten oder die Person, die für Preisentscheidungen zuständig ist, über jede enge Beziehung, die Sie zu einem Lieferanten oder Kunden haben. Sie müssen diesen potenziellen Interessenskonflikt bei der Rechtsabteilung unter compliance@convergent.com offenlegen und überprüfen lassen. Jede Situation wird von Fall zu Fall geprüft.

Alle Kollegen sind dem Unternehmen gegenüber verpflichtet, seine berechtigten Interessen zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Kollegen dürfen das Eigentum oder die Informationen des Unternehmens nicht zur persönlichen Bereicherung nutzen oder Gelegenheiten, die sich aus ihrer Position bei Convergent ergeben, persönlich für sich nutzen. Vermeiden Sie auch nur den Anschein eines Interessenskonflikts.

Es gibt zahlreiche Situationen, in denen ein Interessenskonflikt entstehen könnte. Ein offensichtliches Beispiel ist, wenn ein Kollege oder nahes Familienmitglied auch als Berater für einen Wettbewerber, Lieferanten oder Auftragsnehmer des Unternehmens fungiert. Ein weiteres Beispiel ist, wenn ein Kollege der Besitzer eines Konkurrenten, Lieferanten oder Auftragsnehmers ist oder eine wesentliche Beteiligung daran hat. Ein Konflikt kann auch entstehen, wenn ein Kollege als Vorstandsmitglied für ein externes kommerzielles Unternehmen oder eine Organisation tätig ist.

Die Feststellung, ob ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenskonflikt vorliegt, kann kompliziert sein. Wenn Kollegen potenzielle Konflikte offen ansprechen, ist es einfacher, einen Weg zu finden, um die Probleme zu minimieren. Kollegen mit Fragen zu einem potenziellen Interessenskonflikt sollten sich von ihrem Vorgesetzten, ihrem Vertreter der Personalabteilung oder einem Mitglied der Rechtsabteilung beraten lassen.

Insiderhandel

Kollegen ist es strengstens untersagt, mit Wertpapieren von Kunden oder Lieferanten von Convergent zu handeln, wenn sie im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen über diese Kunden oder Lieferanten sind. Diese Handlungen sind allgemein als „Insiderhandel“ bekannt. Kollegen ist es auch untersagt, wesentliche, nicht-öffentliche Informationen über Kunden oder Lieferanten von Convergent an andere weiterzugeben.

Informationen sind „wesentlich“, wenn eine beträchtliche Wahrscheinlichkeit besteht, dass ein vernünftiger Investor sie für wichtig halten würde, oder wenn sie die Entscheidung einer Person zum Kauf, Halten oder Verkauf von Wertpapieren eines Unternehmens beeinflussen könnten. Informationen sind „nicht-öffentlich“, wenn sie der breiten Öffentlichkeit nicht bekannt gemacht wurden.

Diese Verbote gelten für alle Kollegen und von ihnen kontrollierten Unternehmen, für Familienmitglieder oder andere Personen, die mit ihnen zusammenleben, für Anlagekonten, über die sie Kontrolle haben, wie z. B. Altersvorsorgepläne und Depotkonten.

Q. Während eines Geschäftstreffens erfuhr ich, dass einer unserer Lieferanten im Begriff ist, einen Durchbruch anzukündigen, der den Wert seines Bestands erheblich steigern würde. Darf ich Aktien kaufen, bevor die Nachricht veröffentlicht wird?

A. Nein. 1) Dies könnte ein Interessenskonflikt sein, da Sie Informationen aufgrund Ihrer Beziehung zu Convergent zu Ihrem persönlichen Vorteil verwenden, und 2) diese Informationen könnten als illegaler Insiderhandel betrachtet werden.

Nebenbeschäftigung („Schwarzarbeit“)

Das Unternehmen hat nichts dagegen, dass Kollegen eine zweite Stelle annehmen, außer in Fällen, in denen: (i) es sich negativ auf die Fähigkeit eines Kollegen auswirkt, seinen Aufgaben im Unternehmen gerecht zu werden; (ii) diese im Wettbewerb mit dem Geschäft des Unternehmens steht; oder (iii) diese die Verwendung vertraulicher Unternehmensinformationen mit sich bringt. Kollegen sollten jede Zweitbeschäftigung ihrem Vorgesetzten melden, um festzustellen, ob die Möglichkeit eines Interessenskonflikts oder eines Vertrauensbruchs besteht. Dies bedeutet auch, dass Sie keine Convergent-Ressourcen wie Ihren Computer, Ihr Telefon, Ihren Drucker oder Ihre Arbeitszeit einsetzen dürfen. Wenden Sie sich bei Fragen bitte an die Rechtsabteilung unter compliance@convergent.com.

Wenn festgestellt wird, dass die externe Arbeit eines Kollegen die Leistung, Sicherheit oder die Fähigkeit, die Anforderungen des Unternehmens zu erfüllen, beeinträchtigt oder damit in Konflikt gerät, kann der Kollege aufgefordert werden, die externe Beschäftigung zu beenden, wenn er weiterhin im Unternehmen beschäftigt bleiben möchte.

Ich halte
alle auf dem
Laufenden

converⁱnt®



Kommunizieren. Kommunizieren. Kommunizieren.

Effektive Kommunikation mit unseren Kollegen, Partnern, Lieferanten und Kunden ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolgs als Unternehmen. Kommunikation ist auch ein wichtiger Bestandteil unseres Verhaltenskodex. Sprechen Sie es an, wenn Sie ein Problem sehen, und ermutigen Sie andere, dasselbe zu tun. Kollegen werden ermutigt, bei Fragen oder Bedenken bezüglich unseres Verhaltenskodex mit ihrem Vorgesetzten, ihrem Human Resources Business Partner oder einem Mitglied der Rechtsabteilung zu sprechen.

Führungskräfte und Vorgesetzte haben zusätzliche Verantwortung, ein offenes und unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem sich Kollegen wohl fühlen, wenn sie Fragen stellen und Bedenken äußern. Stellen Sie sicher, dass Probleme an Personen weitergeleitet werden, die helfen können. Geben Sie Angelegenheiten, die auf einen Verstoß gegen den Kodex oder die Unternehmensrichtlinie hindeuten könnten, an die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung weiter.



Ich treffe
verantwortungsvolle
Entscheidungen

convergi^{nt}®



Pünktlich, gebildet und kosteneffizient.

Von Kollegen wird erwartet, dass sie die Sicherheit der anderen und die finanziellen Vermögenswerte des Unternehmens schützen. Kollegen müssen sich in Verhaltensfragen an akzeptable Geschäftsprinzipien halten und jederzeit ein hohes Maß an Integrität zeigen. Kollegen treffen verantwortungsvolle Entscheidungen, die Teamwork und Professionalität im gesamten Unternehmen unterstützen.

Gesundheit und Sicherheit und professionelles Verhalten

Ich schütze meine eigene Sicherheit, meine Kunden und meine Kollegen.

Convergent ist ein drogenfreier Arbeitsplatz und verpflichtet sich, ein möglichst sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Wir verpflichten uns, die Tools, Schulungen und Programme bereitzustellen, damit alle Projekte und Serviceeinsätze ohne Zwischenfälle oder Verletzungen abgeschlossen werden können. Um diese Kultur zu unterstützen und das Sicherheitsbewusstsein aller Kollegen zu stärken, gibt es in jedem Büro einen eigenen Sicherheitskoordinator unter der Leitung des Nationalen Sicherheitsbeauftragten. Das Gesundheits- und Sicherheitsprogramm von Convergent umfasst schriftliche Richtlinien, projektspezifische Aktivitätspläne, Ressourcen, Schulungsprogramme und regelmäßige Meetings.

Jeder Kollege trägt auch die Verantwortung für die Aufrechterhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes für alle Kollegen, indem er die Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsregeln und -praktiken des Unternehmens befolgt. Dazu gehört das Melden aller Unfälle, Verletzungen und unsicherer Ausrüstung, Praktiken oder Bedingungen.

Das Unternehmen erwartet außerdem von allen Kollegen, dass sie alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften einhalten. Wenn sich ein Kollege bezüglich seiner Verantwortung oder Verpflichtung nicht sicher ist, sollte er sich mit seinem Vorgesetzten oder Standortleiter beraten.

Ebenso wichtig wie die Sicherheit sind Inklusivität und Positivität. (V&B 9 – Wir begrüßen ein sicheres, integratives und positives Arbeitsumfeld.) Wir wissen, dass jeder Kollege etwas bewegen kann.

Kollegen werden ermutigt, ihre Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten mit anderen Kollegen der Unternehmensleitung mitzuteilen, bevor die Situation in potenzielle Gewalt umschlägt. Drohungen, Gewalttätigkeiten und körperliche Einschüchterung durch oder gegen Kollegen, Kunden, Lieferanten oder Mitglieder der Öffentlichkeit sind streng verboten. Kolleginnen und Kollegen müssen davon ausgehen, dass jede Drohung oder Gewalttätigkeit ernst zu nehmen ist, und sie melden. Dazu gehören Bedrohungen durch Kollegen sowie Bedrohungen durch Kunden, Lieferanten oder andere Mitglieder der Öffentlichkeit.

Richtlinien:

- Richtlinie zum drogenfreien Arbeitsplatz
- Inklusions- und Diversitätsrichtlinie
- Mitarbeiter-Handbuch

Personenbezogene Daten

Wir respektieren und schätzen die Privatsphäre unserer Kollegen, Lieferanten, Partner und Kunden. Dies bedeutet, dass Sie alle personenbezogenen Daten mit Sorgfalt und Respekt behandeln und schützen müssen und diese Daten nur für legitime und autorisierte Zwecke verwenden dürfen. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die eine Person direkt oder indirekt identifizieren und beschreiben. Kollegen müssen sich vor unangemessenem Zugriff und Offenlegung personenbezogener Daten schützen und Sicherheitsvorkehrungen treffen, die der Sensibilität dieser Daten angemessen sind. Alle personenbezogenen Daten müssen in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Datenschutzrichtlinien aufbewahrt werden. Jede Nichteinhaltung dieser Gesetze kann zu Bußgeldern, Strafen, Klagen oder anderen Sanktionen gegen Convergent oder unsere Kollegen führen.

Wenn Sie Zweifel haben, wie Sie mit personenbezogenen Daten umgehen sollen, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung. Melden Sie unverzüglich jede bekannte oder vermutete unbefugte Nutzung oder Offenlegung personenbezogener Daten. Bei Verdacht auf eine Datenschutzverletzung oder einen Sicherheitsvorfall im Zusammenhang mit der Informationstechnologie muss sich der Kollege unverzüglich an den IT-Helpdesk wenden.

Richtlinien:

- Richtlinie zum Schutz personenbezogener Daten

Schutz und ordnungsgemäße Verwendung von Unternehmensvermögen

Alle Kollegen sind verpflichtet, die Vermögenswerte von Convergent zu schützen und ihre effiziente Nutzung für legitime Unternehmenszwecke sicherzustellen. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung von Vermögenswerten von Convergent wirken sich direkt auf die Rentabilität des Unternehmens aus. Kollegen müssen jeden mutmaßlichen Fall von Betrug oder Diebstahl unverzüglich ihrem Vorgesetzten oder regionalen Human Resource Business Partner zur Untersuchung melden.

Vertrauliche und geschützte Informationen

Informationen sind ein wertvolles Gut. Geben Sie vertrauliche Informationen nicht an Personen außerhalb von Convergent weiter und besprechen Sie sie nicht mit Convergent-Kollegen, die keinen geschäftlichen Grund haben, die Informationen zu kennen. Alle Kollegen sind weiterhin verpflichtet, die Anforderungen ihrer unterzeichneten Mitarbeitervereinbarung einzuhalten. Dies schließt die Verpflichtung ein, die vertraulichen und geschützten Informationen von Convergent, seinen Kunden und Lieferanten zu schützen, es sei denn, die Offenlegung ist durch Gesetze oder Vorschriften vorgeschrieben („vertrauliche und geschützte Informationen“). Die Verpflichtung zur Aufbewahrung vertraulicher und geschützter Informationen besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Dies bedeutet auch, dass wir die vertraulichen Informationen anderer respektieren und kein Material von früheren Arbeitgebern zu Convergent bringen.

Was sind vertrauliche und geschützte Informationen?

Alle Informationen oder Materialien, die der Öffentlichkeit nicht allgemein zugänglich sind und sich auf die Geschäfte, Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner eines Unternehmens beziehen. Dazu gehören auch alle nicht-öffentlichen Informationen, die für Wettbewerber von Nutzen oder für Convergent oder seine Kunden oder Lieferanten schädlich sein könnten, wenn sie offengelegt werden.

Dies beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf:

- Vertrauliche Lieferanten-, Partner- oder Kundeninformationen
- Geistiges Eigentum (Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte)
- Vertragsbedingungen oder Konditionen
- Preise oder Zielmargen
- Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne
- Konstruktionsentwürfe
- Datenbanken, Aufzeichnungen
- Finanzdaten und Berichte

Wenn Sie vertrauliche und geschützte Informationen (einschließlich personenbezogener Daten) von einem Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten oder anderen erhalten, stellen Sie sicher, dass Sie unsere gesetzlichen, vertraglichen und politischen Verpflichtungen verstehen und befolgen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob die Informationen vertraulich sind, behandeln Sie sie als solche und lassen Sie sich von einem Mitarbeiter der Rechtsabteilung beraten.

Wir sind einzeln und gemeinsam dafür verantwortlich, unser Informationssicherheitsrisiko zu reduzieren – was den Schutz von Geräten sowie Daten und Informationen umfasst. Wenn Sie nicht wissen, ob eine bestimmte Aktion ein Informationssicherheitsrisiko darstellt, lassen Sie sich beraten, bevor Sie sie ausführen. Sichern Sie Ihren Laptop, Ihr Telefon oder Dokumente, die vertrauliche und geschützte Informationen enthalten.

Wenn ein Kollege vertrauliche und urheberrechtlich geschützte Informationen verliert (auch in Fällen, in denen diese beispielsweise auf einem Telefon oder Laptop gespeichert sind), muss er diesen Verlust unverzüglich seinem Vorgesetzten und dem IT-Helpdesk melden, wenn es um Informationstechnologie geht. Die unbefugte Nutzung oder Weitergabe von vertraulichen und geschützten Informationen stellt einen Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinie dar, der zu Disziplinarmaßnahmen einschließlich Kündigung führen kann. Dies schließt die unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen über jegliche Form von sozialen Medien, wie Blogs, Networking-Sites oder Diskussionsforen, ein.

Ausführliche Angaben zum Schutz von Informationen und zu Ihren spezifischen Verantwortlichkeiten finden Sie unter

- Cyber-Sicherheitsrichtlinie
- Datenverarbeitungsrichtlinie
- Vermögensverwaltungsrichtlinie
- Richtlinie für den Netzwerkzugriff des Kunden
- Informationssicherheitsrichtlinie
- Social-Media-Richtlinie

Aufzeichnungen, Finanzkontrollen und Offenlegungen

Das Unternehmen verlangt eine ehrliche, genaue und zeitnahe Aufzeichnung und Berichterstattung von Informationen, um verantwortungsbewusste Geschäftsentscheidungen treffen zu können. Alle betrieblichen Spesenabrechnungen und Arbeitszeitnachweise sind fristgerecht zu dokumentieren und wahrheitsgetreu zu erfassen. Wenn ein Kollege unsicher ist, ob eine bestimmte Ausgabe rechtmäßig ist, sollte er sich an seinen Vorgesetzten wenden. Orientierungshilfen zur Richtlinie sind beim Chief Accounting Officer von Convergent oder dem designierten Leiter der Finanzabteilung erhältlich. Das Einreichen falscher, ungenauer oder betrügerischer Ausgaben, Arbeitszeitnachweise, ärztlicher Atteste, Gesundheitsunterlagen oder anderer Geschäftsunterlagen stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinie dar und kann zu Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Kündigung, führen.

Es ist unsere Politik und Praxis, Kollegen für die gesamte Arbeitszeit angemessen zu entlohnen und sicherzustellen, dass keine unangemessenen Abzüge vom Gehalt eines Kollegen erfolgen. Zu diesem

Zweck müssen die Kollegen jeden Gehaltsscheck umgehend überprüfen, um Fehler oder Unstimmigkeiten zu identifizieren und zu melden. Wir setzen alles daran, dass unsere Kollegen korrekt bezahlt werden. Wenn Fehler passieren und uns zur Kenntnis gelangen, werden wir diese umgehend untersuchen und die erforderlichen Korrekturen vornehmen.

Alle Bücher, Aufzeichnungen, Konten und Abschlüsse des Unternehmens müssen in angemessener Detailliertheit geführt werden, sie müssen die Transaktionen des Unternehmens angemessen widerspiegeln, unverzüglich unter Einhaltung der geltenden Gesetze oder Vorschriften offengelegt werden und sowohl den geltenden gesetzlichen Anforderungen als auch dem System der internen Kontrolle des Unternehmens entsprechen. Alle Aufzeichnungen sind gemäß den Richtlinien des Unternehmens, die für die Aufbewahrung von Aufzeichnungen gelten, zu speichern oder zu vernichten.

Finanzberichterstattung

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Einreichungen des Unternehmens und andere gesetzlich vorgeschriebene Berichte, einschließlich derjenigen bei den zuständigen Steuerbehörden, genau sind und fristgerecht eingehen. Das Unternehmen erwartet von seinen Kollegen, dass sie diese Verantwortung sehr ernst nehmen und Anfragen im Zusammenhang mit den Offenlegungspflichten des Unternehmens umgehend und genau beantworten.

Convergent erfüllt alle für das Unternehmen geltenden Finanzberichterstattungs- und Rechnungslegungsvorschriften. Wenn ein Kollege Bedenken oder Beschwerden in Bezug auf Rechnungslegungs- oder Prüfungsangelegenheiten des Unternehmens hat, wird er oder sie ermutigt, diese Bedenken dem Präsidenten des Unternehmens oder über die im Abschnitt „Berichte“ beschriebenen Kommunikationswege mitzuteilen.

Politische Beiträge

Kollegen können ihre eigenen persönlichen Mittel und Zeit einsetzen, um ihre Wohltätigkeitsorganisationen und Kandidaten ihrer Wahl zu unterstützen, können jedoch keine Ressourcen oder Namen von Convergent verwenden, es sei denn, der CEO hat dies im Voraus genehmigt.

Wir wollen der
beste Dienstleister
unserer Kunden sein

convergent®



Egal in welcher Branche wir tätig sind.

In allen Bereichen unseres Geschäfts wollen wir der beste Dienstleister unserer Kunden sein. Ein Kernelement unserer Leistung ist das Engagement für gesetzestreue, faire und ehrliche Geschäftspraktiken.

Fairer und ehrlicher Wettbewerb

Auf dem Markt ist Convergent bestrebt, seine Konkurrenz fair und ehrlich leistungsmäßig zu übertreffen. Das Unternehmen strebt Wettbewerbsvorteile durch überlegene Leistung und niemals durch unethische oder illegale Geschäftspraktiken an. Jeder Kollege muss die Rechte der Kunden, Lieferanten und Konkurrenten des Unternehmens respektieren und fair mit ihnen umgehen. Kein Kollege darf einen unfairen Vorteil aus Manipulation, Verschleierung, Missbrauch vertraulicher Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere illegale Handelspraktiken ziehen.

Convergent hält sich an alle geltenden Wettbewerbsgesetze (in den USA als Kartellgesetze bekannt). Im Allgemeinen verbieten diese Gesetze Absprachen bei Themen mit Wettbewerbern, die den Handel einschränken könnten. Dementsprechend ist es keinem Kollegen gestattet, solche Gespräche mit Wettbewerbern zu führen oder sich anderweitig an Preisabsprachen, Angebotsabsprachen, der Aufteilung von Märkten oder Kunden oder ähnlichen illegalen wettbewerbswidrigen Aktivitäten zu beteiligen. Wettbewerbsgesetze verbieten auch informelle oder formelle Vereinbarungen mit Dritten, die den Wettbewerb einschränken könnten. Beispiele für verbotene Vereinbarungen sind die Festsetzung von Wiederverkaufspreisen, die Zuweisung von Märkten, Kunden oder Gebieten, die Weigerung, von bestimmten Parteien zu kaufen oder an bestimmte Parteien zu verkaufen, oder die Aufforderung, einen illegalen Boykott zu unterstützen. Kein Kollege darf diese Art von Vereinbarungen mit Dritten eingehen (oder diskutieren). Denken Sie daran, dass Vereinbarungen keine unterzeichneten Verträge sein müssen, um

rechtswidrig zu sein.

Eine informelle Übereinkunft zwischen Ihnen und einem Konkurrenten oder sogar ein Gespräch, das eine Vereinbarung impliziert, kann ein Problem darstellen. Wenn eines dieser Themen auftaucht, während Sie mit einem Wettbewerber sprechen, brechen Sie das Gespräch sofort ab und melden es der Rechtsabteilung.

Anti-Korruption und Anti-Bestechung

Die Regel ist einfach: Bestechen Sie niemanden, zu keiner Zeit und aus keinem Grund. Verlangen oder akzeptieren Sie im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit für Convergent keine Bestechungsgelder.

Das Unternehmen toleriert nicht das Anbieten oder Bezahlen von Bestechungsgeldern oder von unzulässigen Geldleistungen oder von Wertgegenständen, um Aufträge zu gewinnen oder einen unfairen Vorteil zu erlangen, unabhängig davon, wo die Geschäfte getätigt werden. Das Unternehmen toleriert auch keinerlei Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeit für Convergent eine solche unangemessene Zahlung verlangen oder erhalten (z. B. Schmiergelder von Lieferanten).

Das Anbieten, Zahlen, Annehmen oder Verlangen von Bestechungsgeldern kann gegen die immer strenger werdenden globalen Antikorruptionsgesetze verstoßen, einschließlich des US Foreign Corrupt Practices Act und des UK Bribery Act, und das Unternehmen schweren Strafen und dem Verlust zukünftiger Verträge aussetzen. Dies sind Straftaten, die zu Geld- oder Gefängnisstrafen für diejenigen führen können, die an solchen Praktiken beteiligt sind. Anti-Korruptionsgesetze gelten für Aktivitäten außerhalb der jeweiligen Ländergrenzen und gelten, wo und wann immer das Unternehmen Geschäfte tätigt.

Umgang mit Dritten

Convergent erwartet von allen Kollegen, sowie Personen, die im Namen des Unternehmens handeln (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Joint Venture- und andere Geschäftspartner, Lieferanten, Vertreter, Vertriebshändler und Berater), dass sie ihre Geschäftsangelegenheiten integer und frei von Bestechung und Korruption und stets in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen ausführen. Dies bedeutet, dass keine Vereinbarungen mit Geschäftspartnern eingegangen werden dürfen (Lieferung von Waren und Dienstleistungen für oder im Namen des Unternehmens), ohne zuvor das Korruptionsrisiko des Engagements zu bewerten und den Geschäftspartner einer angemessenen Sorgfaltsprüfung zu unterziehen. Einmal engagierte Geschäftspartner sollten überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie ethisch und gesetzeskonform handeln. Seien Sie auf der Hut vor Warnsignalen. Dies ist von entscheidender Bedeutung, da Convergent auch ohne unser Wissen für die Handlungen seiner Geschäftspartner verantwortlich gemacht werden kann, wenn diese im Namen des Unternehmens Bestechungsgelder zahlen.

Ein Geschäftspartner darf niemals mit etwas beauftragt, dazu aufgefordert oder befugt werden, etwas zu tun, was durch diesen Kodex oder eine Unternehmensrichtlinie oder ein Verfahren verboten wäre, wenn eine solche Aktivität von einem Kollegen durchgeführt würde.

Umgang mit Amtsträgern

Während Korruption bei allen Geschäftstransaktionen (einschließlich solcher zwischen kommerziellen Kontrahenten) auftreten kann und illegal ist, besteht ein höheres Korruptionsrisiko, wenn es um Regierungsbehörden und öffentliche Bedienstete (einschließlich Mitarbeiter staatseigener Unternehmen) geht. Die Bestechung von Amtsträgern verstößt in jedem Land gegen das Gesetz und wird sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen strafrechtlich geahndet.

Antikorruptionsgesetze verbieten im Allgemeinen das Geben oder Anbieten von Wertgegenständen an einen Amtsträger oder eine andere

Person, mit der das Unternehmen Geschäfte tätigt, zu dem korrupten Zweck, Geschäfte mit dem Unternehmen auf unzulässige Weise zu erhalten, aufrechtzuerhalten oder an das Unternehmen weiterzugeben. Dazu gehören beispielsweise Zahlungen zur unrechtmäßigen Erlangung eines Visums, einer Lizenz oder Genehmigung sowie unzulässige Zahlungen zur Sicherung von Verkäufen und Verträgen.

„Wertgegenstände“ wird sehr weit ausgelegt und kann Unterhaltung, Mahlzeiten, Reisen und Geschenke sowie Gefälligkeiten, Stellenangebote und alles andere umfassen, das für den Empfänger einen Wert oder Nutzen haben kann.



Geschenke, Bewirtung, Unterhaltung und Reisen

Es ist eine Unternehmensrichtlinie, die Bezahlung von Unterhaltung, Mahlzeiten, Reisen und Geschenken für einen der oben beschriebenen unlauteren Zwecke zu verbieten.

Das Bezahlen von Unterhaltung, Mahlzeiten, Reisen oder das Überreichen von Geschenken ist sowohl für Amtsträger als auch für Privatpersonen zulässig, wenn es von geringem Wert ist, wie in der Antikorruptions- und Antibestechungsrichtlinie festgelegt, oder wenn es eine Frage der einfachen allgemeinen Höflichkeit unter örtlichen Gepflogenheiten ist, im Rahmen legitimer und redlicher Geschäftsgespräche und der Förderung der Dienstleistungen des Unternehmens, und nicht für einen unlauteren Zweck eingesetzt wird. Solche Aktivitäten können zusätzlichen Genehmigungen unterliegen, wie in diesen Richtlinien festgelegt, und müssen in den Geschäfts- und Finanzunterlagen des Unternehmens genau aufgezeichnet werden.

Alle Fragen zu den oben genannten Leitlinien sollten an die Rechtsabteilung unter compliance@convergent.com gerichtet werden.

Genauere Aufzeichnungen

Eines der wichtigsten Dinge, die Sie tun können, um sich gegen das Risiko von Bestechung und Korruption zu schützen und Warnsignale zu erkennen, besteht darin, sicherzustellen, dass Kollegen und das Unternehmen genaue Finanz- und Geschäftsunterlagen erstellen und führen, die alle Ausgaben und andere Finanztransaktionen der Gesellschaft ordnungsgemäß erfassen und belegen. Darüber hinaus verlangen bestimmte Gesetze, dass die Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens die Transaktionen und Aktivitäten, einschließlich der Art und des Zwecks der Transaktion oder Aktivität, fair, genau und vollständig widerspiegeln.

Richtlinien:

- Globale Antikorruptions- und Antibestechungsrichtlinie
- Mitarbeiter-Handbuch



Wir liefern
Ergebnisse

converⁱnt®



Punkt!

In allen Aspekten unseres Geschäfts liefern wir Ergebnisse. Wir entwerfen, installieren und warten integrierte elektronische Sicherheitslösungen für eine Vielzahl von Branchen und Industrien. Wir arbeiten mit Auftragsnehmern sowie aktuellen und potenziellen Partnern und Lieferanten zusammen, um die besten Ergebnisse für unsere Kunden zu erzielen und unsere gemeinsamen Interessen voranzutreiben. Unser oberstes Ziel ist es, unseren Kunden vorbildlichen Service zu bieten. Als Teil der Convergent Service Excellence sind alle Kollegen aufgefordert, die Standards einzuhalten, die für ihre beruflichen Aufgaben gelten, einschließlich Gesetze und Vorschriften sowie interne Verfahren und Richtlinien zur Förderung der Qualität und Sicherheit unserer Dienstleistungen. Von den Kollegen wird auch erwartet, dass sie sich jederzeit an die Vertragsspezifikationen halten. Wir sind bestrebt, die Erwartungen unserer Kunden an Qualität und Zuverlässigkeit immer wieder zu übertreffen.



Wir glauben an ein
ausgewogenes
Leben

convergent®



Familie. Unternehmen. Gemeinschaft.

Wir bei Convergent glauben an ein ausgeglichenes Leben für unsere Familie, unser Unternehmen und unsere Gemeinschaft.

Für unsere Kollegen und ihre Familien:

Convergent zahlt allen Mitarbeitern eine faire Vergütung und hält alle geltenden Beschäftigungs-, Lohn- und Arbeitszeitgesetze ein. Wir halten uns an die Grundsätze der gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit und verbieten strikt Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder einer anderen besonders geschützten Kategorie. Convergent ist auch stolz darauf, eine Vielzahl von Leistungsprogrammen und Urlaubsrichtlinien anzubieten, um ein gesundes und ausgeglichenes Leben für unsere Kollegen und ihre Familien zu fördern.

Für unser Geschäft:

Viele der Bestimmungen dieses Kodex sowie anderer Unternehmensrichtlinien tragen zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Wir sind stolz auf unser beschleunigtes Wachstum und freuen uns auf unsere zukünftigen Geschäftsmöglichkeiten.

Für unsere Gemeinschaft:

Wir haben hier bei Convergent eine Kultur des Gebens geschaffen, eine Kultur, von der wir glauben, dass sie für unseren Erfolg als Unternehmen von zentraler Bedeutung ist. Wir spenden nicht nur das ganze Jahr über an unsere lokalen Gemeinschaften, sondern bringen diese Spenden mit spezifischen Initiativen auf eine neue Ebene, beginnend mit unserem jährlichen Tag der sozialen Verantwortung von Convergent.

Tag der sozialen Verantwortung von Convergent

Jedes Jahr im Juni feiert Convergent seinen Jahrestag und unterstützt den Tag der sozialen Verantwortung von Convergent. An diesem Tag schließt das Unternehmen alle seine Standorte und Kollegen engagieren sich ehrenamtlich in ihren Gemeinschaften und leisten einen Beitrag für Bedürftige.

Kollegen können ihrem CTC-Leiter gerne Vorschläge zu Organisationen oder Stiftungen unterbreiten, die unterstützt werden sollten. Frühere Beispiele sind lokale Tafeln, Parksäuberungen, Obdachlosenunterkünfte, Habitat for Humanity, lokale Schulbezirke und anderes. Convergent fördert eine „Pay it forward“-Haltung.

Lieferanten-Diversitätsprogramm

Convergent setzt sich nicht nur innerhalb der Belegschaft, sondern auch bei unseren Lieferanten für Diversität ein. Das Unternehmen hat die Vorteile einer Zusammenarbeit mit ortsansässigen Unternehmen in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, erfahren. Aus Sicht von Convergent ist es rundum ein Gewinn – für das Geschäft unserer Lieferanten, für unser Geschäft und für jede Gemeinschaft, der wir angehören.

Convergent versteht auch, wie schwierig es für kleine Unternehmen sein kann, Verbindungen innerhalb größerer Organisationen herzustellen. Das Lieferanten-Diversitätsprogramm von Convergent wurde entwickelt, um es verschiedenen Unternehmen zu erleichtern, mit unseren nordamerikanischen Niederlassungen in Kontakt zu treten.

Obwohl Convergent nicht mit jedem Unternehmen Geschäfte tätigen kann, das uns kontaktiert, begrüßt das Unternehmen dennoch die Möglichkeit, starke, lohnende Beziehungen zu hochklassigen, verschiedenartigen Lieferanten und Dienstleistern in den Gemeinschaften aufzubauen, in denen wir leben, arbeiten und unsere Freizeit verbringen. Interessierte Parteien wenden sich für weitere Informationen bitte an die Website des Unternehmens.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Wir glauben, dass der Schutz unserer Umwelt durch ein angemessenes Ressourcen- und Abfallmanagement in der Verantwortung aller liegt, auch in unserer. Wir sind bestrebt, unsere Umweltauswirkungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit so gering wie möglich zu halten und Ressourcen zu schonen, wo immer dies möglich ist. Dazu gehören der Einsatz energiesparender Verfahren, um den Verbrauch zu reduzieren, und unser Bestes zu tun, um Abfälle zu vermeiden oder zu recyceln. Unsere Kollegen sorgen für eine sichere und effiziente Verarbeitung unserer Produkte, konservieren und recyceln unsere Nebenprodukte und minimieren unseren Abfall. Convergent überwacht unseren Verbrauch von Kraftstoff, elektrischer Energie, Wasser, Papier und die Entstehung von Abfallprodukten. Alle Standortbewertungen, die von Convergent-Mitarbeitern durchgeführt werden, beziehen die umliegenden Lebensräume mit ein.

Von den Kollegen wird erwartet, dass sie alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften sowie die Unternehmensrichtlinien in Bezug auf Umweltschutzmaßnahmen befolgen.



Wir schaffen ein
sicheres, integratives
und positives
Arbeitsumfeld

converⁱnt[®]



Jeder Kollege leistet einen entscheidenden Beitrag.

Convergent ist bestrebt, ein positives für alle Kollegen integratives, sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten. In Übereinstimmung mit unseren Werten und Überzeugungen verpflichten sich Convergent und seine verbundenen Unternehmen, ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen. Das Unternehmen hat eine Vielzahl von Richtlinien eingeführt, die sich mit verschiedenen Aspekten seines Engagements für die Menschenrechte und der fairen und gerechten Behandlung unserer Kollegen und anderer Personen, mit denen es interagiert, befassen.

Nichts in diesem Kodex soll das Recht eines Mitarbeiters einschränken, Löhne und Arbeitsbedingungen mit Kollegen zu besprechen, die durch staatliche Gesetze geschützt sind, oder in irgendeiner Weise die Rechte eines Kollegen gemäß dem National Labour Relations Act begrenzen. Die Mitarbeiter von Convergent haben das Recht, sich an solchen Aktivitäten zu beteiligen oder sie zu unterlassen. Dieser Kodex soll auch in keiner Weise die Rechte eines Kollegen nach geltendem Recht in Bezug auf Whistleblower einschränken.

Verbot von Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltung

Convergent ist der Ansicht, dass jeder Einzelne mit Würde und Respekt behandelt werden und in einem Umfeld arbeiten sollte, das frei von Belästigung, Mobbing und Diskriminierung ist.

Convergent verpflichtet sich, allen qualifizierten Bewerbern und Mitarbeitern gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Religion, Glaubensbekenntnis,

nationaler Herkunft, Staatsbürgerschaftsstatus, Abstammung, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Transgender-Status, Schwangerschaft, Geburt oder damit verbundenen Erkrankungen, Familienstand, Schutzstatus, Behinderung (körperlich und geistig), genetischen Informationen, Uniform Service Member Status, Veteranenstatus, politischer Zugehörigkeit oder jeder anderen gesetzlich geschützten Grundlage. Convergent verbietet strikt Diskriminierung, Belästigung (einschließlich sexueller Belästigung) und Vergeltungsmaßnahmen aufgrund dieser oder anderer gesetzlich geschützter Besonderheiten. Dies gilt für alle Phasen des Arbeitsverhältnisses, einschließlich Einstellung, Beförderung, Versetzung, Disziplinarmaßnahmen, Entlassung, Kündigung, Vergütung, Nutzung von Einrichtungen und Auswahl für Schulungen oder verwandte Programme.

Unterstützende Richtlinien:

- Richtlinie zur Verhinderung und Untersuchung von Belästigung, Diskriminierung und Vergeltung

Zahlungstransparenz

Convergent wird Kollegen oder Bewerber nicht entlassen oder auf andere Weise diskriminieren, weil sie ihre eigene Vergütung oder die ihnen von einem anderen Kollegen oder Bewerber offengelegte Vergütung erfragt, besprochen oder offengelegt haben.

Menschenrechte

Wir bei Convergent glauben, dass Menschen jeden Tag etwas bewegen können. Integer zu handeln ist der Kern der Werte und Überzeugungen von Convergent. In Übereinstimmung mit diesen Überzeugungen und Werten verpflichten sich Convergent und seine weltweiten Tochtergesellschaften, ihrer Verantwortung zur Förderung und Achtung der Menschenrechte nachzukommen. Convergent trägt durch die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften überall dort, wo wir tätig sind, sowie durch unsere Richtlinien und Praktiken zur Verwirklichung der Menschenrechte bei.

Die Mitarbeiter von Convergent sind unser größtes Kapital. Wir bieten einen fairen, sicheren und unterstützenden Arbeitsplatz. Wir schätzen die einzigartigen Beiträge unseres globalen Teams, die es den Mitarbeitern, die die Ziele von Convergent unterstützen, ermöglichen, ihr eigenes individuelles Potenzial auszuschöpfen.

Wir verbieten Belästigung, Mobbing und Diskriminierung, den Einsatz von Kinder- oder Zwangsarbeit, Menschenhandel und jegliche Handlungen in Verbindung mit den heute bestehenden Formen der Sklaverei.

Wir halten alle geltenden Lohn- und Arbeitszeitgesetze und -vorschriften ein und bieten gesetzlich vorgeschriebene Leistungen. Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, ihr Vereinigungsrecht frei auszuüben und sich für oder gegen eine Tarifvertretung zu entscheiden.

Unterstützende Richtlinien:

- Menschenrechtspolitik
- Verhaltenskodex für Zulieferer
- Richtlinie zur Verhinderung und Untersuchung von Belästigung, Diskriminierung und Vergeltung
- Inklusions- und Diversitätsrichtlinie



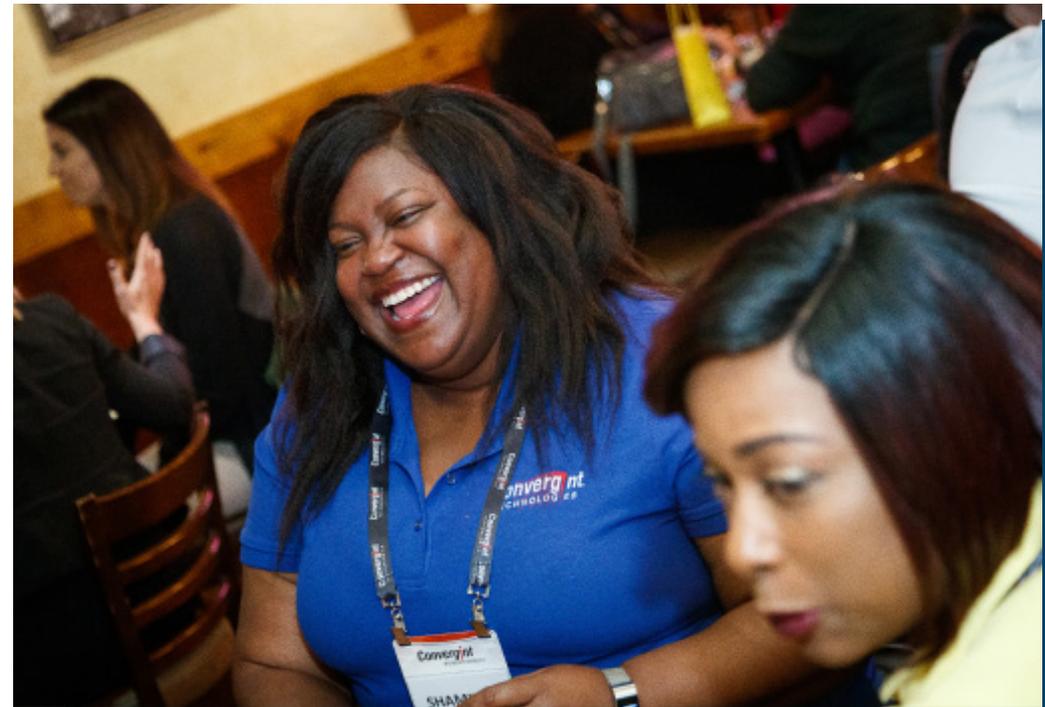
Wir fördern Spaß
und Lachen
jeden Tag

converⁱnt[®]



Seit 2001 dem Spaß verpflichtet.

Convergent glaubt daran, Spaß und Lachen in unseren Büros und am Arbeitsplatz zu kultivieren, jedoch nicht auf Kosten unserer Kollegen. Wir glauben an den Respekt aller Kollegen, unabhängig von Alter, Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft und Geschlechtsidentität), nationaler Herkunft, politischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Familienstand oder Behinderung. Der Spaß und/oder das Lachen eines Kollegen sollte niemals auf Kosten anderer gehen.



convergint®