



行動規範



ポジティブな文化がConvergentの強味です。当社の指針となる価値観と信念をもって生きること
で、私たちが日々行うすべての行動に違いを生み出すことができます。当社はあらゆる取引にお
いて公正、誠実、そして良好なビジネス倫理を具体化させます。社員、当社の顧客、パートナ
ー、そしてコミュニティを大切にします。これらの原則は単なる紙上の言葉ではありません。
当社にとって文化とは、社員が最適な判断を下すための戦略となるものです。

当社の価値観と信念はそれぞれにおいて大変重要な意味を持ちますが、ここでは特にその一つに
ついてお話ししたいと思います。私は誠実な人間である – これは、誰にも見られていないときの自
分の姿です。

この行動規範は、当社の経営方針を反映し、社員の行動を定義づけるものです。Convergentにお
いてビジネスを行う上でのグローバルな指針です。それは私たちが何者で、どのように働き、
何を信じるのかというビジョンを伝える手段となります。

規範は、人が正しい倫理的判断をする際に役立つツールではありますが、疑問や懸念が生じたと
き、または与えられた環境下でどのように行動すればよいのか迷ったときは、勇気をもって発言
してください。Convergentの社員には、当社の価値観と信念に沿った行動規範を守ることが求め
られます。

規範を理解し、懸念が生じたときには発言をする。そして、私たちの誰もが価値観と信念#3の
「私は誠実な人間である」ということを具体化する必要があることを忘れないでください。

Ken Lochiatto
CEO Convergent

convergint | V's & B's

私はConvergintに所属しています

– 私はチーム内の自分のポジションを自分で決めます

私は自分が担当する継続的な開発に対して責任を負っています

– 自らの善良な行動がConvergintを成長させる

私は誠実な人間である

– それは、誰にも見られていないときの自分の姿です

私はすべての人に情報を共有します

– とにかくにも情報交換

私は責任ある決定を下します

– 適時に、経験に基づき、そして費用対効果良く

私たちには、お客様の最高のサービスプロバイダーであることが求められます

– 関わるビジネスを問わず

私たちは結果を出します

– 最後に

私たちはバランスの取れた生活を送ります

– 家族、仕事、コミュニティ

私たちは安全で包括的、そして好意的な労働環境を推進します

– 社員一人一人が違いを生み出す

私たちは日常に喜びと笑顔をもたらします

– 2001年から楽しさを追及しています



目次

1. 私はConvergentに所属しています	6	7. 私たちは結果を出します	24
報復の禁止	8		
外部とのコミュニケーション	8	8. 私たちはバランスの取れた生活を送ります	26
2. 私は自分が担当する継続的な開発に対して責任を負っています	9	Convergentの社会的責任の日	27
包括と多様性に関する方針	10	サプライヤーの多様性プログラム	27
		環境保護とサステナビリティ	28
3. 私は誠実な人間である	11	9. 私たちは安全で包括的、そして好意的な労働環境を作ります	29
利益相反	12	差別、ハラスメントまたは報復の禁止	30
インサイダー取引	13	人権	31
副業（「アルバイト」）	13	10. 私たちは日常に喜びと笑顔をもたらします	32
4. 私はすべての人に情報を共有します	14		
5. 私は責任ある決定を下します	16		
安全衛生および職業上の規範	17		
個人データ	17		
会社の資産の保護および適切な使用	18		
秘密情報および専有情報	18		
記録保持、財務管理および開示	19		
財務報告	19		
政治献金	19		
6. 私たちには、お客様の最高のサービスプロバイダー であることが求められます	20		
正当で公正な競合	21		
腐敗防止および贈収賄防止	21		
ビジネス上の優遇の授受	23		

報告することへの懸念

当社の行動規範、会社の方針もしくは適用法または規制への違反に関わる可能性がある状況に気付いた場合、社員にはそれを報告する義務があります。

報告先は以下のとおりです。

- 自分の上司、またはその上司の直属の上司、
- 人事部のメンバー、
- 法務部の弁護士または相談役、
- 「Report It」、独立した第三者の倫理とコンプライアンスに関するホットライン
 - 電話をかける：1-877-778-5463またはアプリをご利用ください
 - 無料の「Report It」アプリをインストールするには
 - QRコードをスキャンする、または
 - モバイルデバイスからwww.reportit.comを開き、**CONVERGINT**のコードを使用する



職場内で違法もしくは非倫理的な行動に関する懸念が生じるような状況に気付いたり直面したりした場合、まずはご自分の上司にその懸念を報告するようにしてください。上司への報告に不安を感じる場合は、その上司の上司（人事部のメンバー）、または法務部の弁護士に報告するようにしてください。また、匿名で極秘情報として簡単に報告することができる独立した第三者が運営するホットライン・ウェブサイトである「Report It」に懸念を提起することもできます。可能な限り多くの情報を提供してもらうことで、会社はその報告内容を確認し、潜在的な不正行為について調査することができます。社員が匿名

で報告できることは安心感につながることを当社は理解していますが、このことは会社が調査を行う際の能力に影響を与えることでもあります。

懸念について取締役会の代表者に報告する必要があると考える場合、連絡先については最高人事責任者から入手することができます。

懸念を受理した会社の代表者は、その報告が匿名ではない場合に限り、5営業日以内または可及的速やかにその報告内容を確認します。Convergentは可能な限りすべての報告を部外秘として、かつ、適用法に矛盾しない方法で取り扱います。

Convergentは、誠意をもって報告を行った者または当社の行動規範、会社の方針、または適用法もしくは規制の違反の疑いに関する調査に参加した者への報復を固く禁止しています。

私は
convergent®



社員一人一人が違いを生み出す。 私は自分のポジションを自分で決めます。

行動規範（「本規範」）はConvergintで働く人すべて（役員、代理人、請負業者またはコンサルタントなど）に適用されます。行動規範に従うこと、そしてそれが自分の職務上の責任とどう関わっているのかということを理解するのはあなた自身の責任です。

社員一人一人がConvergintの重要な一員です。社員は、チームでの自分のポジションを自ら決めることが求められます。これは、自分が行うと言ったことを行い、かつ、適切な行動をするということを意味します。社員は常にConvergintのミッションに取り組んでいるのです。

本規範は社員が遭遇する可能性のあるビジネスのシナリオまたは倫理的なジレンマのすべてに具体的に当てはめることができるわけではありませんが、適切な行動をするという自らの責任から解放されるということではありません。どのような措置を講じればよいのか不明な場合に、本規範は助言とリソースを提供し、社員が正しい方向を選べるよう導きます。社員は本規範の文言だけでなく、常にその精神に従わなければなりません。（VB #3- 私は誠実な人間である。これは、誰にも見られていないときの自分の姿です）。

本規範に違反した個人（監督対象となっている社員による違反の発見と報告を行うための適切な監督および監視を怠った者を含む）は、解雇を含めた懲戒処分の対象となる可能性があることを念頭に置く必要があります。違反の報告は丁寧に、専門的な方法で、かつ、できる限り迅速に調査されます。

すべての社員は、法律違反を回避すること、および潜在的な問題が考えられる場合は懸念を提起するということについて責任を負います。一人一人が日常に変化をもたらすことができます。社員は、自らの懸

念について直属の上司に相談するようにしてください。懸念を上司に相談することが不安な場合は、以下に報告することができます。

- 上司の直接の上司、
- 人事部のメンバー、
- 法務部の弁護士または相談役、
- 「Report It」、独立した第三者の倫理とコンプライアンスに関するホットライン
 - 5ページにあるQRコードをスキャンして無料のReport Itアプリをインストールする、または
 - モバイルデバイスからwww.reportit.comを開き、CONVERGINTのコードを使用する、または
 - 電話をかける：1-877-778-5463

本規範はすべての人に平等に適用されますが、指導者の役割を担う社員にはさらなる責任があります。あなたが指導者である場合は、以下を行ってチームにとってふさわしい風潮を作ることができます。

- 模範を示し、Convergintの価値観と信念を実践する、
- 問題を発見した場合は発言し、同僚にも同じ行動をするよう促す、
- 直属の部下が、自分たちに対して求められることについて理解できるようにする、
- 質問や懸念を受け入れ、問題を解決できる人に伝わっていることを確認する、および
- 本規範の違反となる可能性のある案件は適切な部署へ報告する。

すべての報告は合理的な根拠を伴って誠実に行われるものとし、その報告は真実であるということが信じるに足るものである必要があります。懸念の報告は推奨されるものではありませんが、意図的に虚偽の報告を行った場合は解雇を含めた懲戒処分に繋がる場合があります。

社員には、会社の調査に協力する義務があります。会社の調査にまったく協力しない、または証拠提出もしくは証言を行う際にすべての真実を述べないなどの不履行があった場合、解雇を含めた懲戒処分に該当する場合があります。適切な是正措置もしくは懲戒処分は調査によって正当であると判断された場合に行われます。

報復の禁止

Convergentは、報復は容認されないということをお約束します。効率良く仕事を行うには、すべての社員が互いを信頼し、尊重することが不可欠です。Convergentは、誠意をもって報告を行った者または当社の行動規範、会社の方針、または適用法もしくは規制の違反の疑いに関する調査に参加した者への報復は固く禁止しています。当社は、そのような行動を行った者に対して報復を行った個人には、解雇を含めた懲戒処分を行います。

外部とのコミュニケーション

Convergentは、報道機関、一般市民、そして当社の活動に関心を持っている他の人々に対し、事実に即した、正確な情報を提供したいと考えています。外部とのコミュニケーションは、当社の社内コミュニケーション同様、責任をもって行わなければなりません。Convergentに代わって発言できるのはその権限を与えられている場合に限りです。Convergentからの回答を要求する報道機関からの質問事項については、そのすべてをマーケティング部門に回してください。



私は自分が担当する
継続的な開発
に対して責任を
負っています

convergent®



自らの善良な行動がConvergentを成長させる。

社員は、これらの法律や規制に加え、当社の職務や業務を行う所在地に適用される会社の方針を理解し、それらを遵守することが求められます。計画している行為が法律、本規範または会社の方針で認められているかどうか不明な場合は、上司、地域の人事担当ビジネスパートナーまたは法務部のメンバーに連絡をして助言を求めてください。

社員は、適用される法律および倫理的要件ならびに会社が求めるコンプライアンスに対する知識と理解を深めるため、引き続き倫理とコンプライスの研修に参加することが必要です。

包括と多様性に関する方針

Convergentは、あらゆる人々に対し敬意と尊厳をもって接することを信条としています。当社は、すべての個人が、各自の違いに関わらず、社内において最大限の能力を発揮できるよう、支援と理解のある環境を作り、育てていく所存です。当社は、当社のお客様の最高のサービスプロバイダーとなる最高の社員を採用することに尽力しています。当社は、当社のお客様とマーケットの多様性を従業員に反映させることの重要性を認識しています。当社の優秀な社員が持つ多様な能力により、Convergentは、多様な顧客のニーズを予想し、それらを満たすことで最高品質のサービスを提供しています。多様性から生まれる様々な視点が革新とビジネスの成功を促進すると信じています。多様性を管理することで私たちの創造性、柔軟性、生産性および競争力は今よりさらに向上します。

全社員と応募者に平等の機会が与えられること、そして当社の組織が社会すべてを代表するものになることが、Convergentの目的です。その結果として、社員一人一人が尊重され、評価され、自らのベストを尽くすことができます。Convergentはすべてに対して平等と公正を確保し、いかなる理由においても好ましくない環境もしくは待遇は提供しないということをお約束します。V&B 9- 私たちは安全で包括的、そして好意的な労働環境を推進します。

支援策：

- 包括と多様性に関する方針



私は
誠実な人間である

convergint®



それは、誰にも見られていないときの私の姿です。

当社はあらゆる取引において公正、誠実、そして良好なビジネス倫理を具体化させます。これは、誰にも見られていないときに正しい行動をするということを意味します。会社のために自分の役割を果たす際には、法的責任および倫理的責任について理解することが重要です。

グローバルな企業として、当社はますます増える法律や規制の影響を受けるため、Convergentが事業を行う各国において適用となる法律や規制を遵守しなければなりません。これには貿易や他の認可、関税規制、輸出入管理、および贈収賄、汚職、その他の非倫理的なビジネス慣行に関連する法律や規制を含みます。

当社は全社員およびビジネスパートナーに対し、あらゆる適用法および規制を遵守することを求めます。会社が影響を受ける法律もしくは規制に違反した場合、会社および関わった当社の個人にとって重大な結果を招く可能性があります。

利益相反

社員には、実際のもしくは潜在的な**利益相反**について禁じているガイドラインに従いビジネスを行うという義務があります。

利益相反とは？

実際のもしくは潜在的な利益相反は、社員の個人利益もしくは個人的利益の機会がConvergentの最善の利益と対立するもしくはその妨げになる場合に生じます。利益相反は個人的な関係性もしくは外部のビジネス活動から生じ得るものです。

質問：私は、主なビジネス上の連絡先として家族が関与することになる新たな顧客から、売上勘定を獲得する機会を得ました。この勘定を処理してもいいでしょうか？

回答：大丈夫でしょう。ベンダーもしくは顧客と近い関係にある場合は、必ず上司もしくは価格決定責任者に報告してください。この潜在的な利益相反についてはcompliance@convergent.comで法務部に開示し、確認する必要があります。それぞれの状況については個別に確認が行われます。

それを行う機会が生じた場合、すべての社員は自らの正当な利益を会社に対して提示する義務を負います。社員は、個人的利益のため、またはConvergentでの地位を通して掴んだ機会を自らのために個人的に利用するために、会社の財産もしくは情報を使用してはなりません。**利益相反を疑われるようなことは避けましょう。**

利益相反が生じ得る状況は数多く存在します。明らかな例としては、同僚もしくは家族が当社の競合他社、サプライヤーもしくは請負業者のコンサルタントとして仕事をしている場合が該当します。別の例としては、社員が競合他社、サプライヤーもしくは請負業者を所有している、またはそれらと利害関係にある場合です。社員が外部の営利会社もしくは組織の取締役である場合も、対立が生じる可能性があります。

実際のもしくは潜在的な利益相反の有無について判断することは簡単ではありません。社員が潜在的な利益相反を公にしている場合は問題を最小化する方法を見つけるのは容易です。潜在的な利益相反について疑問を持っている社員は上司、人事部の代表者、または法務部のメンバーに助言を求める必要があります。

インサイダー取引

社員は、Convergentの顧客もしくはサプライヤーに関する**重大な、非公開**の情報を所有している間は、Convergentの顧客もしくはサプライヤーのいかなる証券についても取引を行うことは固く禁じられています。これらの行為は一般的に「**インサイダー取引**」として知られるものです。社員はさらに、Convergentの顧客もしくはサプライヤーに関する重大な、非公開の情報を他者に開示することも固く禁じられています。

分別のある投資家が重要だと考えること、または会社の証券を購入、保有、もしくは売却する者の決定に影響を及ぼし得るということに相当する可能性がある場合、それらの情報は「**重大なもの**」となります。一般に広く公開していない情報は、「**非公開**」となります。

以上の禁止事項は全社員のみならず、社員、家族もしくは社員と同居する他者、社員が管理するあらゆる事業体や投資勘定（退職金制度や保管口座など）に適用されます。

質問：仕事のミーティング中に、ベンダーの一人がその株価が大幅に増加するという情報を発表しようとしていることを知りました。このニュースが公開される前に株式を購入してもいいですか？

回答：いけません。1) これは、Convergentとあなたの関係性によって個人に利益をもたらすために情報を使用することになるため、利益相反に該当します。また、2) この情報はインサイダー取引であると考えられるため、違法です。

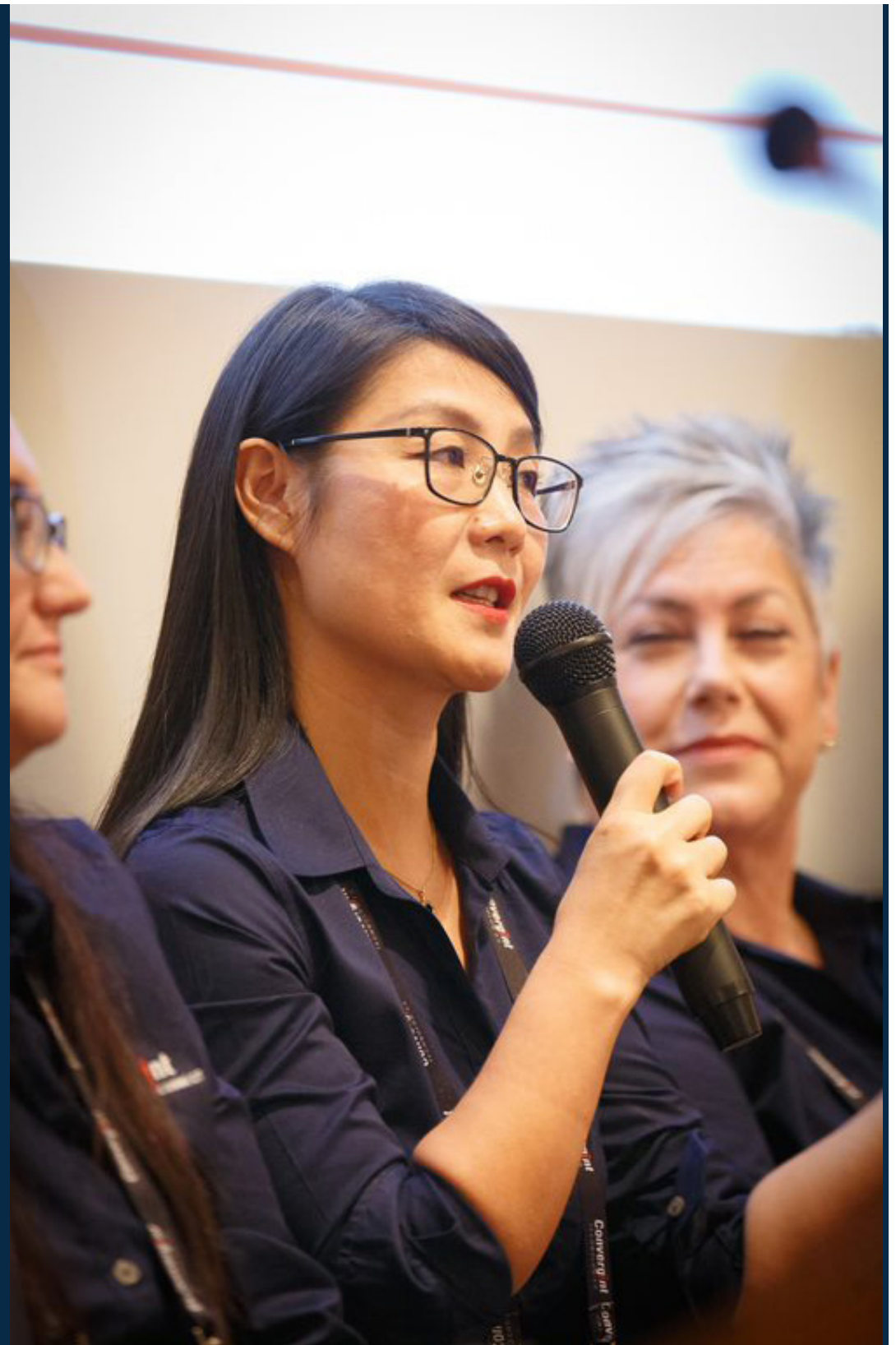
副業（「アルバイト」）

当社は、以下の場合を除き、社員が副業を行うことについて一切反対はしません。(i) 当社において自らの責任を果たそうとする社員の能力に悪影響を及ぼす場合、(ii) 会社の事業と競合している場合、または (iii) 会社の秘密情報の使用に関与している場合。副業を行う場合、利益相反もしくは守秘義務違反の可能性の有無について判断するために、社員は上司に知らせなければなりません。これは、現在使用している会社のコンピューター、電話、プリンター、または就業時間などConvergentのリソースを使用してはならないということも意味しています。質問がある場合はcompliance@convergent.comで法務部にお問い合わせください。

社員の社外労働が業績、安全性もしくは会社の要件を満たす能力に抵触するまたはそれらを妨げると判断された場合、社員は当社での雇用を引き続き希望するのであれば、別の会社との雇用契約を終了するよう求められます。

私は
すべての人に情報
を共有します

converⁱnt®



伝え合う。伝え合う。伝え合う。

当社の社員、パートナー、サプライヤー、および顧客と効果的なコミュニケーションを行うことは、会社として成功するための秘訣となります。コミュニケーションは、当社の行動規範の重要な要素でもあります。問題を発見した場合は発言し、同僚にも同じ行動をするよう勧めてください。行動規範に関する質問もしくは懸念については、上司、人事部のビジネスパートナー、もしくは法務部のメンバーに相談するようにしてください。

リーダーや監督者は、社員が安心して質問をしたり懸念を提起したりできるオープンな環境、そして支えとなる環境を作るという責任も担います。問題は、解決できる人に直接伝わるようにしてください。本規範もしくは会社の方針の違反を示す可能性のある案件は、人事部もしくは法務部へ報告してください。



私は
責任ある決定
を下します

convergent®



適時に、経験に基づき、そして費用対効果良く。

社員は互いの安全と会社の金融資産を守らなければなりません。社員は行動に関して許容されるビジネス原則に従い、常に高度な誠実性をもって行動しなければなりません。社員は会社全体のチームワークとプロ意識を支える責任ある決定を下します。

安全衛生および職業上の規範

私は自分自身の安全、自分の顧客、そして同僚を守ります。

Convergentは薬物とは無縁の会社であり、考え得る最も安全な職場環境を提供することをお約束します。当社は、プロジェクトや修理を行っている間に、事故や損傷が生じないようにするためのツール、トレーニング、およびプログラムを提供することに尽力します。この文化を支え、全社員の間で安全への意識を高めるために、各事業所には国の安全管理者の指示で動く専任の安全コーディネーターがいます。Convergent社員の安全衛生プログラムには、書面による方針、プロジェクトに特化した活動計画、リソース、トレーニングプログラムや定期的なミーティングが含まれています。

各社員はさらに、会社の環境、安全衛生に関する規則や慣行に従うことにより、全社員にとって安全で健全な職場を維持することについても責任を負います。これにはアクシデント、怪我や危険な機器、行為もしくは状態に関する報告が含まれます。

当社はまた、全社員に対し、適用される環境法および規制に従うことを要求します。自分の責任もしくは義務について不確かな場合は、自身の上司もしくは配置場所のリーダーに相談してください。

安全性と同様に大切なことは、包括性と積極性です。（V&B 9- 私たちは安全で包括的、そして好意的な労働環境を推進します。）すべての社員は変化をもたらすことができる、ということを私たちは知っています。

社員は、状況が潜在的な暴力に発展する前に、他の社員との争いや食い違いが起こったときは上司に報告するようにしてください。同僚、顧客、サプライヤー、または一般人による、またはそれらの者に対する脅し、暴力行為や物理的な脅迫行為は固く禁じられています。社員は、脅迫もしくは暴力沙汰が起こることは深刻な状態であり、報告が必要であるということを認識しなければなりません。こういった状態には、顧客、サプライヤー、もしくは他の一般人からの脅迫だけでなく、社員からの脅迫も含まれます。

方針：

- 薬物問題のない職場に関する方針
- 包括と多様性に関する方針
- 就業規則集

個人データ

当社は社員、サプライヤー、パートナー、および顧客の価値観とプライバシーを尊重します。これは、あらゆる個人データの取扱いに注意しながら丁寧に処理しなければならないことを意味しますが、当該データを使用するのは合法的な目的および承認された目的がある場合に限りです。個人情報とは、直接・間接を問わず個人を識別し、その者について説明されているあらゆる情報のことです。社員は個人データへの不適切なアクセスおよび開示を防ぎ、当該データの機密性に適したセキュリティ保護手段を用いる必要があります。あらゆる個人データはすべての適用法および個人情報保護方針に従って保存する必要があります。上記の法律の遵守を怠った場合、Convergentもしくは当社の社員に対して罰金、罰則、訴訟もしくは他の制裁が課される場合があります。

個人情報の取扱いについて疑問がある場合は法務部までお問い合わせください。個人情報の不正使用もしくは不正開示が判明した場合、またはそれらの疑いがある場合は直ちに報告してください。データ漏洩もしくはセキュリティ上のインシデントが情報技術に係わると疑われる場合は、直ちにITヘルプデスクに連絡してください。

方針：

- 個人情報保護方針

会社の資産の保護および適切な使用

すべての社員はConvergentの資産を保護し、それを合法的な会社の目的において有効利用するということを徹底してください。Convergentの資産の盗難、不注意な取扱い、浪費は会社の収益性に直接的な影響を及ぼします。詐欺もしくは盗難の疑いがある場合は、調査に向けて上司もしくは地域の人事部ビジネスパートナーに直ちに報告しなければなりません。

秘密情報および専有情報

情報は貴重な資産です。Convergent以外のいかなる人物に対しても秘密情報を開示してはなりません。また、かかる情報について仕事上知る必要のない社員と秘密情報について話し合うこともしてはなりません。社員はすべて、自ら署名した「雇用契約書」の要件を忠実に守るための継続的義務を負います。これには、Convergent、その顧客、およびサプライヤーの秘密情報および専有情報を保護する義務が含まれます。ただし、法律もしくは規制により開示が求められた場合を除きます（「秘密情報および専有情報」）。秘密情報および専有情報を保護する義務は、雇用が終了した後も継続します。これは、他人の秘密情報を尊重し、Convergentの以前の雇用主から入手した資料を持ち込んではいけないということも意味しています。

秘密情報および専有情報とは？

会社の事業、顧客、サプライヤーもしくはビジネスパートナーに関するもので、一般には通常公開されていない情報もしくは資料。それには、開示された場合、競合他社にとって役立つ可能性のある、またはConvergentもしくはその顧客、サプライヤーにとって損害を被る可能性のある非公開の情報すべても含まれます。

これには、以下を含みますがこれらに限定されません。

- サプライヤー、パートナーもしくは顧客に関する秘密情報
- 知的財産権（企業秘密、特許権、商標および著作権）
- 契約条項もしくは契約条件
- 価格設定もしくは目標利益
- 事業計画、マーケティング企画およびサービスプラン
- 工学的設計
- データベース、業績
- 財務データおよび財務報告

クライアント、ビジネスパートナー、サプライヤーもしくは他者から秘密情報や専有情報（個人データを含む）を受け取った場合は、当社の法的義務、契約上の義務および方針上の義務を理解し、それらに必ず従うようにしてください。情報が機密性のあるものかどうか確信できない場合は、機密性のあるものとして扱い、法務部のメンバーに助言を求めてください。

私たちは個人においても集団においても、当社の情報セキュリティのリスクを減らす責任を負います。これにはデータや情報の保護の他に、デバイスの保護も含まれます。特定の行為が情報セキュリティのリスクに該当するかどうか不明な場合は、それを行う前に指導を受けるようにしてください。秘密情報や専有情報を含んでいる自分のノートパソコン、携帯電話もしくは文書は安全に保管してください。

社員が秘密情報や専有情報を紛失した場合（携帯電話やノートパソコンに保存していた場合も含みます）、情報技術に係わっている場合は直ちに当該紛失について上司とITヘルプデスクに報告しなければなりません。秘密情報や専有情報の不正使用もしくは不正配信は会社の方針の違反となり、解雇を含めた懲戒処分の対象となる場合があります。これには、ブログ、ネットワーキングサイト、もしくはディスカッションフォーラムなどのソーシャルメディアのあらゆる形式を介して秘密情報を不正開示することが含まれます。

情報を保護する方法および社員の特定の責任に関する詳細情報については、以下を参照してください。

- サイバーセキュリティに関する方針
- データの取扱いに関する方針
- 資産管理に関する方針
- カスタマーネットワークアクセスに関する方針
- 情報セキュリティに関する方針
- ソーシャルメディアに関する方針

記録保持、財務管理および開示

責任ある経営的意思決定を下すために、偽りのない、正確で時宜を得た情報を記録し報告する必要があります。経費会計とタイムシートはすべて文書化し、時宜を得た方法で正確に記録しなければなりません。ある経費が合法的であるかどうか不明な場合は、上司に相談してください。方針に関するガイドラインはConvergentの最高会計責任者もしくは指定された財務リーダーから入手できます。虚偽の経費、不正確もしくは不正な経費、タイムシート、医師の診断書、健康状態に関する文書もしくはその他ビジネス上の記録を提出することは会社の方針に対する重大な違反となり、解雇を含めた懲戒処分の対象となる場合があります。

社員が働いた全時間を適切に補償し、社員の給料から不適切な控除は一切行わないことを保証することは、当社の方針であり、慣行です。これを達成するために、社員は給与明細書を速やかに確認し、間違いや矛盾があった場合は報告する必要があります。当社は、社員が正確な給与を受け取れるよう、あらゆる努力をします。ミスが起こり、指摘を受けた場合は、速やかに調査をして必要な修正を行います。

会社の帳簿、記録、会計および財務上の諸表は、合理的に詳細なレベルで維持し、会社の取引を適切に反映し、あらゆる適用法もしくは規制に従って速やかに開示され、該当する法的要件および会社の内部管理システムのいずれにも一致したものでなければなりません。記録は、会社の記録保持に関する方針に従って保持もしくは破棄する必要があります。

財務報告

該当する税務当局への報告を含み、会社の書類提出や法律で義務付けられている他の報告が正確に、かつ、適時に行われることは極めて重要です。当社は社員に対し、この責任を真摯に受け止めること、そして会社の開示要件に関する質問に対して迅速かつ正確な回答を行うことを求めます。

Convergentは、会社に適用されるすべての財務報告および会計規定を遵守します。会社の会計事情もしくは監査について懸念や苦情がある社員は、その懸念等を会社の代表取締役役に報告するか、「報告セクション」に詳述されているコミュニケーション手段を利用して報告してください。

政治献金

社員は、自身が選択した慈善団体や候補者を支援するために個人の資金や時間を利用することができますが、Convergentのリソースもしくは名前を使用する際はCEOによる事前の承認が必要となります。

私たちには、
お客様の
最高のサービス
プロバイダーで
あることが求
められます。

convergent[®]



関わるビジネスを問わず

当社は、ビジネスのすべての領域においてお客様の最高のサービスプロバイダーでありたいと考えています。法を遵守し、正当で公正なビジネス慣行に従事することが当社のパフォーマンスにとって重要です。

正当で公正な競争

市場において、Convergentはその競合他社を正当かつ公正に凌駕することを目指しています。当社は優れたパフォーマンスによって競争上の優位性を追及し、非倫理的で違法なビジネス慣行は決して行いません。各社員は会社の顧客、サプライヤーおよび競合他社の権利を尊重し、彼らに対して公平に対応しなければなりません。いかなる社員も、改ざん、隠匿、部外秘情報の悪用、重要な事実の虚偽表示、もしくはその他違法な取引慣行を通じて他人の弱みに付け込んでではありません。

Convergentは適用される競争法（米国では反トラスト法として知られる）すべてを遵守します。一般的に、これらの法律では取引を制限し得る話題について競合他社と議論を交わすことを禁じています。したがって、いかなる社員も、当該議論を競合他社と行うこと、またはその他価格協定、談合、市場もしくは顧客の割り当て、または類似の違法な反競争的行為を行うことは一切認められません。競争法ではさらに、競争を制限し得る契約を第三者と締結することを、非公式もしくは正式であるかを問わず、禁じています。契約締結が禁じられている例には、再販売価格の設定、市場、顧客もしくは担当領域の割り当て、特定の当事者からの売買の拒否、または違法な交渉拒否を支持するよう求められることなどがあります。いかなる社員も、こういった契約を第三者と締結する

（もしくは話し合う）ことは一切認められません。署名のない契約書は違法であるということを忘れないでください。

社員と競合他社との間で非公式な了解事項が存在する、または相互理解を暗示するような会話は、問題になる場合があります。競合他社との会話の中でそういった話題になったときは一旦会話を中断し、法務部に報告してください。

腐敗防止および贈収賄防止

そのルールは単純です。いかなる人物に対しても、いかなる時でも、いかなる理由があろうとも、賄賂を渡してはなりません。社員が携わるConvergentの業務に関連する賄賂は、要求することも、受領することもしてはなりません。

会社は、ビジネスを行う場がどこであろうと、ビジネスで成功するため、もしくは不当な優位性を獲得するために賄賂、不法な支払いもしくは価値のある物を申し出たり、支払ったりすることは一切許容しません。会社はさらに、社員が携わるConvergentの業務に関連する上記の不法な支払いを要請もしくは受領した社員を、厳しく罰します。

賄賂を申し出る、支払う、受領する、もしくは嘆願することは、増え続ける世界的な腐敗防止法（米国海外腐敗行為防止法および英国贈収賄防止法を含む）違反に該当する場合があります。会社は厳しい処分を受け、将来的な契約の損失にさらされます。これらは犯罪行為であり、当該行為に関わった者は罰金もしくは実刑判決を科される場合があります。腐敗防止法は、各国の国境を越えた活動に適用され、時や場所を問わず会社がビジネスを行う際に適用されます。

第三者との関わり方

Convergentは、当社の全社員だけでなく、会社に代わって活動に従事する他者（合併事業および他の事業のパートナー、サプライヤー、代理店、販売業者やコンサルタントなどを含むがこれらに限定されません）に対し、誠実に、贈収賄や腐敗行為のない状態で業務を遂行し、かつ、常に適用法を遵守してほしいと考えています。これは、最初に業務に従事する際は腐敗リスクについて評価することおよびビジネスパートナーについて適切な精査を行うことなしに、いかなるビジネスパートナー（会社に対して、または会社に代わって商品やサービスを提供する）とも協定を締結してはならないということを意味しています。協定を締結した後、ビジネスパートナーは、倫理的および従順に活動していることを確認するために監視されます。あらゆる危険信号に注意をしてください。ビジネスパートナーが会社のために賄賂を支払った場合（当社がそれを知らなかった場合でも）、Convergentがそのビジネスパートナーの行為に対して責任を負う可能性があるため、このことは非常に重要です。

ビジネスパートナーは、本規範またはあらゆる会社の方針もしくは手順により禁じられている行為について、かかる行為が社員によって行われた場合は、それらに関わったり、求められたり、もしくは認めたりすることは決してしないでください。

官僚との関わり方

あらゆるビジネス上の取引（営利目的の取引先との取引を含む）において腐敗は生じ得るものであり、それは違法となりますが、政府の事業体や官僚（国が所有する企業の従業員を含む）がその相手先となった場合は、腐敗のリスクがさらに高くなります。官僚が関与する賄賂はどの国においても法律違反であり、従業員と会社双方に刑事罰が科されます。

腐敗防止法は一般的に、ビジネスを不適切に取得、維持もしくは運営するという腐敗した目的をもって、**金銭的価値のあるもの**を、官僚ま

たは当社がビジネスを行う会社に所属する他者に提供することまたは提案することを禁じています。これには、例えば、ビザ、ライセンスもしくは認可を不適切に取得するために行われた支払いおよび販売や契約を確保するために行われた不適切な支払いなどが含まれます。

「金銭的価値のあるもの」とは、非常に広い意味で解釈されるものであり、それには接待、会食、旅行や贈答品に限らず、雇用の優遇、申し出ならびに受け取る者にとって価値があるもしくは利益になるようなものも含まれます。



贈答品、歓待、接待および旅行

会社の方針として、上記に述べた不適切な目的としての接待、会食、旅行および贈答品に対する支払いは禁止しています。

接待、会食、旅行に対する支払いもしくは贈答品を贈ることは、腐敗防止および贈収賄防止に関する方針に定める適度な価値のあるものである場合、地域の習慣に基づく質素な礼儀に該当する場合、合法的で善良なビジネス上の議論に付随するものである場合、さらに会社のサービスの宣伝である場合、不適切な目的で行われたものでない場合は、官僚と私的な関係の個人双方に対して許容されます。上記の活動はこれらの方針に定める追加承認の対象となるため、会社の事業記録および財務記録に正確に記録する必要があります。

上記のガイダンスに関して質問がある場合は、compliance@convergint.comで法務部にお問い合わせください。

正確な記録管理

贈収賄や腐敗行為のリスクを回避し、危険信号を察知するためにできることの中で最も重要なことの一つは、社員と会社が、会社のすべての経費と他の金融取引を適切に記録する正確な財務記録と業務記録を作成し、それを維持することです。さらに、一定の法律では、会社の帳簿と記録は、取引もしくは活動の性質や目的を含め、公正に、正確に、かつ、完全に当社の取引や活動を反映させたものであることを求めています。

方針：

- 世界的な腐敗防止および贈収賄防止に関する方針
- 就業規則集



私たちは
結果を出します

converⁱnt®



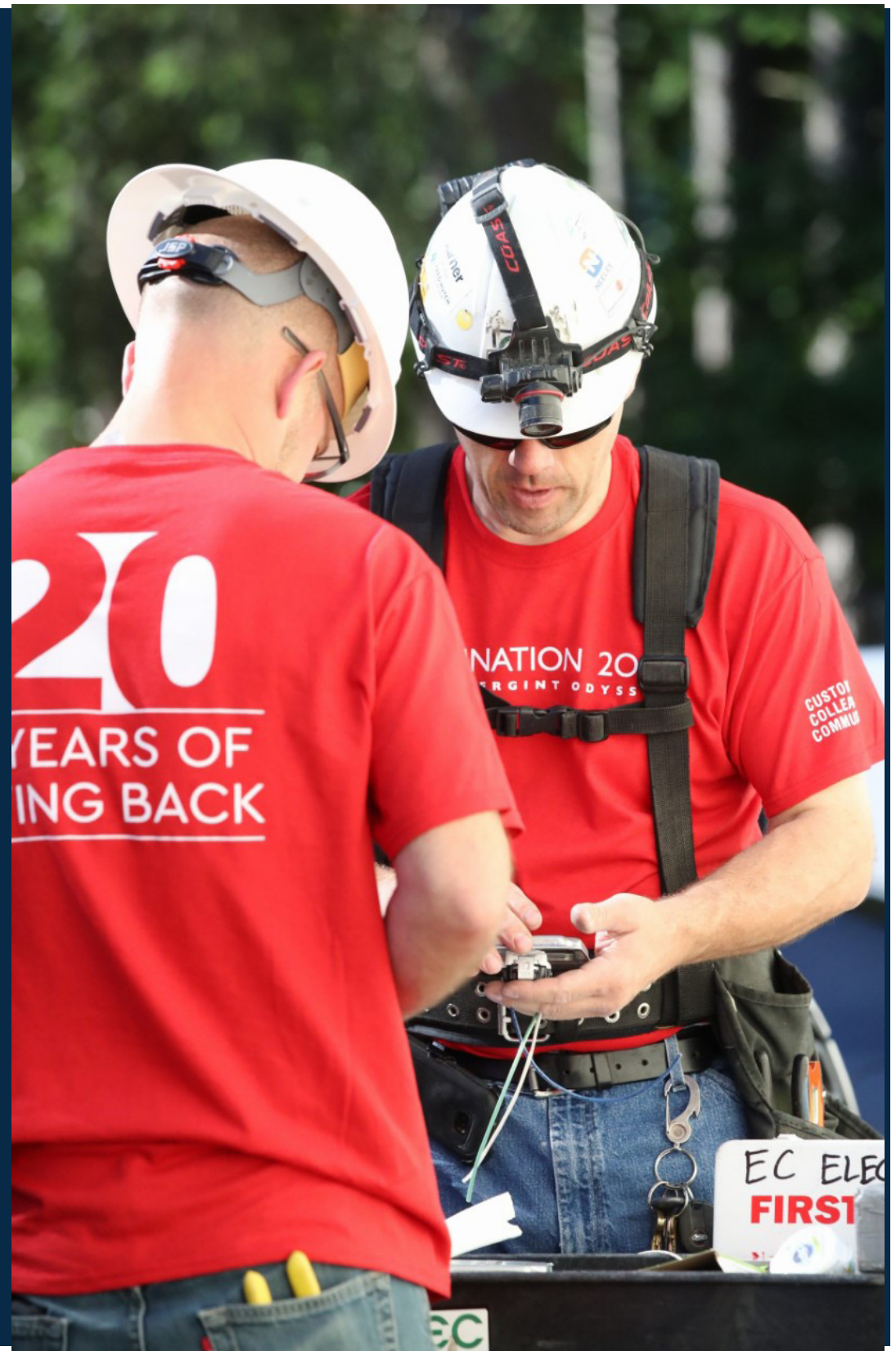
最後に。

当社のビジネスは、すべての場面において結果を出します。私たちは、幅広い業種や業界に向けて、統合された電子セキュリティソリューションを設計、インストールおよび提供しています。請負業者、現在および今後のパートナーやサプライヤーと協力してお客様のために最高の成果を獲得し、相互利益を増進させます。当社の第一目標は、お客様に模範的なサービスを提供することです。Convergintが誇るサービスの一環として、社員は自らの職務に適用されるあらゆる基準に従わなければなりません。これには法律や規制、および当社のサービスの品質と安全性を促進するために設計された内部手順や方針を含みます。社員はさらに、いかなる時も契約上の仕様に従うことが求められます。私たちは、品質と信頼においては、いつでもお客様の期待を上回ることを目指しています。



私たちは
バランスの取れた生活
を送ります

convergent[®]



家族、仕事、コミュニティ。

Convergentでは、家族、仕事、そしてコミュニティにおいてバランスの取れた生活を大切にしています。

社員とその家族のために：

Convergentは全社員に対し公正な報酬を支払い、適用される雇用・賃金・労働法を遵守します。同一賃金の原則を順守し、性別もしくはその他の保護されたカテゴリーに基づいて差別をすることを固く禁じます。Convergentはさらに、社員とその家族が健康でバランスの取れた生活を送れるよう、さまざまな福利厚生プログラムや休暇に関する方針を整えています。

ビジネスのために：

本規範の多くの規定および会社の方針は、当社の成功に貢献するものです。私たちは、当社の加速成長を誇りに思うと同時に、今後のビジネスチャンスに期待を寄せています。

コミュニティのために：

私たちは、ここConvergentで寄与する文化を創り出しました。この文化は、組織として成功する当社の中心にあるものです。年間を通じて地域のコミュニティに寄与するだけでなく、毎年行っている「Convergentの社会的責任の日」を皮切りに、具体的な取り組みをもってこの文化を次のレベルへ引き上げます。

Convergentの社会的責任の日

毎年6月、Convergentは「Convergentの社会的責任の日」を記念する活動を行うことで、創立記念日を祝います。この日、当社のそのすべての拠点を休日とし、社員はそれぞれのコミュニティでボランティア活動を行い、困っている人たちに貢献します。

支援に向けて組織もしくは慈善団体について提案がある社員は、ぜひともCTCのリーダーまで連絡してください。これまでの例としては、地域のフードバンク、公園内の清掃、ホームレス施設、ハビタットフォーヒューマニティ（人間的環境）、地域の通学区域などがあります。Convergentは「恩送りをする」の姿勢を推奨しています。

サプライヤーの多様性プログラム

Convergentは、社員だけでなく、当社のサプライヤーの多様性にも尽力しています。当社は、事業を展開するコミュニティにおいて、地域主体の事業と協力することにより、メリットを受けてきました。Convergentの観点からすると、それはすべてにおいて勝利を意味します – 当社のサプライヤーにとって、当社のビジネスにとって、さらに私たちが属するすべてのコミュニティにとって。

Convergentはまた、中小企業が大きな組織の中で人脈を作ることがいかに難しいかということも理解しています。Convergentのサプライヤーの多様性プログラムは、多様な企業が当社の北米オフィス拠点と容易に連絡を取り合えるように設計されました。

Convergentは問い合わせをしていただいたすべての企業と取引を行うことはできませんが、私たちが生活し、働き、そして楽しむコミュニティにおいて、質の高い、多様なサプライヤーおよびサービスプロバイダーと強固で実り多い関係を築くためのチャンスは大いに歓迎します。その他の情報について関心のある方は会社のウェブサイトをご覧ください。

環境保護とサステナビリティ

私たちは、適切な資源と廃棄物管理を通して環境を保護することが、私たちを含むすべての人の責任であると考えています。事業を行う過程で環境への影響を最小限に抑え、可能な際は常に資源の節約に向けて尽力します。これには、エネルギー節約法を採用して消費量を削減し、無駄をなくすもしくは廃棄物を再生利用するために当社が最善を尽くすことなどが含まれます。当社の社員は、製品の安全で効率的な取扱い、副産物の保存とリサイクル、廃棄を最小限に抑えることを徹底して行っています。Convergentは、燃料、電気エネルギー、水、紙、および廃棄物の使用量を監視しています。Convergentの社員が行う作業現場すべての評価には、周辺環境への配慮が含まれています。

社員は、適用されるすべての環境法と規制および環境保全対策に関する会社の方針に従うことが求められます。



私たちは安全で
包括的、そして
好意的な労働環境
を作ります

converⁱnt®



社員一人一人が違いを生み出す。

Convergintは、好意的な労働環境を作り、それを維持することに尽力しています。それは、すべての社員にとって包括的で安全で尊重される環境を意味します。当社の価値観と信念に沿って、Convergintとその関連会社は人権を尊重する自らの責任を全うします。当社は、人権への責任におけるさまざまな側面および社員に対する公正かつ公平な待遇、ならびに他の関係者への対応に関する多様な方針を採用しました。

本規範のいかなる内容も、従業員が州法で保護されている賃金や労働条件について社員と話し合うことを制限する、または何らかの方法で全国労働関係法に基づく社員の権利を制限するといったことを意図するものではありません。Convergintの社員は、そのような行為に関わる権利または関わらない権利を有します。本規範はさらに、内部告発に関する適用法に基づく社員の権利を何らかの方法で制限することを意図するものではありません。

差別、ハラスメントまたは報復の禁止

Convergintは、一人一人の個人が威厳と尊厳をもった扱いを受け、ハラスメントやいじめ、差別のない環境で働くべきであると考えています。

Convergintでは、人種、肌の色、宗教、宗教上の信条、国籍、市民権の状態、祖先、年齢、性別、性的指向、ジェンダー、ジェンダー自認もしくは表出、トランスジェンダーの状態、妊娠、出産もしくは関連する医学的状态、配偶者の有無、保護命令の有無、障がい（身体的および精神的）、遺伝情報、軍人の地位、退役軍人、政党もしくはその

他法律により保護される理由に関わらず、資格のある応募者および従業員すべてに対し、平等な雇用の機会を提供することをお約束します。Convergintは、上記もしくはその他法律上の保護を受ける特徴に基づいた差別、ハラスメント（セクシャルハラスメントを含む）および報復を固く禁じています。これは、雇用、昇進、異動、懲罰、一時解雇、解雇、補償、施設利用および研修もしくは関連するプログラムの選考等を含め、雇用関係のあらゆる段階に適用されます。

支援策：

- ハラスメント、差別、および報復の防止と調査に関する方針

人権

Convergintでは、人々は日常に変化をもたらすことができると考えています。誠実さをもって行動することはConvergintの価値観と信念の中核をなすものです。当社の価値観と信念に沿って、Convergintとその世界中にある子会社は人権を尊重する自らの責任を全うします。Convergintは、事業を行う場合は常に法令遵守を通じて、さらに当社の方針と慣行を通じて、人権の実現に貢献します。

Convergintの社員は当社の偉大な資産です。私たちは平等かつ安全、そして協力的な職場を提供します。当社のグローバルチーム独自の貢献を評価しています。Convergintの目標達成に貢献した従業員が個々の潜在能力を発揮できるようにします。

ハラスメント、いじめや差別、児童労働、強制労働、人身売買や現代の奴隷制度を連想するあらゆる行為は、いかなる目的であっても禁止します。

私たちは、賃金・労働時間に関して適用されるすべての法令を遵守し、法律で義務付けられた福利厚生を提供します。私たちは、従業員の結社の自由の権利を行使する権利、および団体交渉を行うことを選択するもしくは選択しない権利を尊重します。

支援策：

- 人権に関する方針
- サプライヤーの行動規範
- ハラスメント、差別、および報復の防止と調査に関する方針
- 包括と多様性に関する方針



私たちは日常に
喜びと笑顔
をもたらします

converⁱnt®



2001年から楽しさを追及しています。

Convergintはオフィスや職場に喜びと笑顔があることは大切だと思いますが、社員の誰かを犠牲にするようなことをしてはなりません。私たちは、年齢、人種、肌の色、宗教、性別（妊娠やジェンダーアイデンティティを含む）、国籍、政党、性的指向、配偶者の有無もしくは障がいに関わらず、すべての社員を尊重しています。社員の喜びと笑顔は、他人を犠牲にして生まれるものではありません。



承認

(HRISもしくはEラーニングで理解する)

下記に署名することにより、あなたは、行動規範の写しを受け取ったこと、本書およびその改訂版に含まれる方針を読み、それを遵守することは自らの責任であることを理解していることを承認することになります。本行動規範は、当社の就業規則集および州の補遺、ならびにその他会社の方針と手順と併せて読むようにしてください。さらに、あなたは、自分は「自由意思により」雇用されていること、および本行動規範は雇用契約ではないことを承認するものとします。Convergintは、本規範を修正、変更および／または改正する単独の権利を留保します。

日付: _____

署名者: _____



convergint®