

convergint®

Código de conducta



Aquí, en Convergint, nuestra cultura positiva es lo que realmente nos diferencia. Al vivir respetando nuestros Valores y Creencias, que nos guían, podemos marcar una diferencia todos los días en todo lo que hacemos. Somos un ejemplo de justicia, honestidad y buenas éticas comerciales en todas las transacciones. Nuestros colegas, nuestros clientes, nuestros socios y nuestras comunidades son importantes. Estos principios no son meramente palabras en una hoja de papel. Para nosotros, la cultura es una estrategia que empodera a nuestros colegas para que tomen buenas decisiones.

Cada uno de nuestros Valores y Creencias tiene un significado importante, pero me gustaría hacer hincapié en uno en particular: Tengo integridad; lo que importa es lo que hago cuando nadie está mirando.

Este Código de conducta refleja la forma en que funciona nuestra compañía y define la forma en la que deberían actuar nuestros colegas. Es una guía global sobre cómo llevar a cabo negocios dentro de Convergint. Comunica una visión de quiénes somos, cómo trabajamos y en qué creemos.

El Código es una herramienta que le brindará apoyo para ayudarle a tomar las decisiones éticas correctas, pero le alentamos a que, si tiene una pregunta o inquietud o si no está seguro sobre qué hacer en una situación determinada, lo exprese. Depende de todos los colegas de Convergint respetar el Código de conducta en alineación con nuestros Valores y Creencias.

Conozca el Código, hable si observa algo que le preocupa y recuerde que a todos se nos pide que representemos el Valor y la Creencia n.º 3: **Tengo integridad.**

Ken Lochiatto
CEO de Convergint

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ken Lochiatto'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'K' and 'L'.

convergint | V's & B's

Yo soy Convergint

- Me hago cargo de mi posición en el equipo

Soy responsable por mi desarrollo continuo

- Si yo soy mejor, Convergint es mejor

Tengo integridad

- Lo que importa es lo que hago cuando nadie está mirando

Mantengo a todos informados

- Comunicación, comunicación, comunicación

Tomo decisiones responsables

- Oportunas, informadas y rentables

Tenemos la expectativa de ser el mejor proveedor de servicios de nuestros clientes

- Sin importar cuál sea nuestra actividad comercial

Proporcionamos resultados

- Y punto

Creemos en llevar vidas equilibradas

- Familia, negocios, comunidad

Adoptamos un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y positivo

- Cada colega marca una diferencia

Promovemos la diversión y la risa todos los días

- Comprometidos con la diversión desde 2001



Índice

1. Yo soy Convergint	6
Prohibición de represalias	8
Comunicaciones externas.....	8
2. Soy responsable por mi desarrollo continuo	9
Política de inclusión y diversidad	10
3. Tengo integridad	11
Conflictos de interés	12
Aprovechamiento de información privilegiada	13
Empleo externo (“pluriempleo”)	13
4. Mantengo a todos informados	14
5. Tomo decisiones responsables	16
Conducta en cuanto a la salud y la seguridad y conducta profesional.....	17
Datos personales	17
Protección y uso apropiado de los activos de la compañía	18
Información confidencial y privilegiada.....	18
Mantenimiento de registros, controles financieros y divulgaciones	19
Presentación de informes financieros	19
Contribuciones políticas.....	19
6. Tenemos la expectativa de ser el mejor proveedor de servicios de nuestros clientes	20
Competencia leal y honesta.....	21
Anticorrupción y antisoborno	21
Recibir y ofrecer cortesías comerciales	23
7. Proporcionamos resultados	24
8. Creemos en llevar vidas equilibradas	26
Día de responsabilidad social de Convergint.....	27
Programa de diversidad de los proveedores	27
Protecciones y sostenibilidad ambientales	28
9. Creamos un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y positivo ..	29
Prohibición de discriminación, acoso o represalias	30
Derechos humanos	31
10. Promovemos la diversión y la risa todos los días	32

Informar inquietudes

Si toma conocimiento de una situación que puede involucrar una violación de nuestro código de conducta, políticas de la compañía o una ley o norma aplicables, usted tiene la obligación de informarlo.

Puede informar dicha situación a:

- Su supervisor o el supervisor directo de su supervisor;
- Un integrante de Recursos Humanos;
- Un abogado del departamento legal o el director jurídico;
- Report It, una línea directa de ética y cumplimiento externa e independiente
 - 1-877-778-5463 y/o en www.reportit.net.
 - En la guía de Report It, encontrará instrucciones para realizar llamadas internacionales.
 - Si informa una situación en línea, utilice el nombre: Convergint y la contraseña: hr123.

Si usted está al tanto o se enfrenta a una situación dentro del lugar de trabajo que le genera inquietudes acerca de un comportamiento ilegal o no ético, le alentamos a que primero le informe su inquietud a su supervisor. Si no se siente cómodo con expresar su inquietud a su supervisor, le alentamos a que la informe al supervisor de su supervisor, a un integrante de Recursos Humanos o a un abogado en el Departamento Legal. También puede plantear su inquietud en Report It, una línea directa y un sitio web externos e independientes que proporcionan una forma simple de informar actividades de forma anónima y confidencial. Proporcionar la mayor cantidad de información posible ayudará a la Compañía a revisar el informe e investigar cualquier posible conducta inapropiada. Si bien entendemos que el colega puede sentirse cómodo con informar una situación de forma anónima, esto también tendrá un impacto sobre la capacidad de la Compañía de llevar a cabo una investigación.

Si considera que es necesario informar una inquietud a un representante del Directorio, el director de Recursos Humanos podrá proporcionarle la información de contacto apropiada.

El representante de la Compañía que reciba la inquietud acusará recibo del informe dentro de los cinco (5) días hábiles o tan pronto como sea practicable, a menos que dicho informe se haya presentado de forma anónima. Convergint tratará todos los informes de forma confidencial en la medida de lo posible y de conformidad con la ley aplicable.

Convergint prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que informe de buena fe una posible violación de nuestro Código de conducta, las políticas de la Compañía o la ley o las normas aplicables, o que participe en una investigación al respecto.

Yo soy
convergent®



Todos pueden marcar una diferencia. Me hago cargo de mi posición.

El Código de conducta (“el Código”) se aplica a todas las personas que trabajan en Convergint, incluidos todos los ejecutivos, agentes, contratistas o consultores. Es su responsabilidad seguir el Código de conducta y entender cómo se relaciona con sus responsabilidades laborales.

Cada colega es un componente crítico de Convergint. Se espera que usted se haga cargo de su posición en el equipo. Esto significa que haga lo que dice que hará y que haga lo correcto. Usted está comprometido con la misión de Convergint en todo momento.

El Código no puede abordar específicamente todas las situaciones comerciales hipotéticas o todos los dilemas éticos potenciales a los que puede enfrentarse, pero eso no le exime de su responsabilidad de hacer lo correcto. Cuando no esté seguro de qué hacer, el Código le brinda orientación y recursos para ayudarlo a elegir el camino apropiado. Siempre debe cumplir con el espíritu y con el texto del Código. (VC n.º 3: Tengo integridad. Lo que importa es lo que hago cuando nadie está mirando).

Debe comprender que las personas que violan el Código —incluidas las personas que no ejercen una supervisión y una vigilancia adecuadas para detectar e informar una violación por parte de los colegas que supervisan— pueden estar sujetas a una acción disciplinaria, que puede llegar incluso hasta el despido. Los informes de violaciones se investigarán de una forma respetuosa y profesional y con la mayor rapidez posible.

Todos los colegas son responsables de evitar las violaciones de la ley y de plantear sus inquietudes cuando observen problemas potenciales. Cada persona puede marcar una diferencia todos los

días. Los colegas deben hablar de su inquietud con su supervisor inmediato. Si un colega no se siente cómodo con hablar con su supervisor, se pueden informar inquietudes a las siguientes personas o entidades:

- El supervisor directo de su supervisor;
- Un integrante de Recursos Humanos;
- Un abogado del Departamento Legal o el director jurídico;
- Report It, una línea directa de ética y cumplimiento externa e independiente al 1-877-778-5463 y/o en www.reportit.net. Si informa una situación en línea, utilice el nombre: Convergint y la contraseña: hr123

Si bien el Código se aplica por igual a todas las personas, los colegas que tienen un rol de liderazgo tienen responsabilidades adicionales. Si usted es un líder, tiene una oportunidad increíble de marcar el tono correcto para su equipo, incluso mediante las siguientes acciones:

- Dar el ejemplo y vivir según los valores y las creencias de Convergint;
- Hablar cuando vea un problema y alentar a los demás a que hagan lo mismo;
- Asegurarse de que sus informes directos comprendan lo que se espera de ellos;
- Ser receptivo a las preguntas e inquietudes y asegurarse de que los problemas se dirijan a las personas que pueden ayudar; y
- Derivar las cuestiones que puedan indicar una violación del Código al departamento apropiado.

Todos los informes deben realizarse de buena fe con un fundamento razonable para creer que el informe es verdadero. Si bien se alienta que se informen las inquietudes, presentar intencionalmente un informe falso puede tener como consecuencia una acción disciplinaria, incluido el despido.

Los colegas tienen la obligación de cooperar con las investigaciones de la Compañía. No cooperar plenamente en una investigación de la Compañía o no ser totalmente honesto al proporcionar pruebas o dar testimonio en dicha investigación pueden ser causales para implementar una acción disciplinaria, incluido el despido. Se tomará una acción correctiva o disciplinaria apropiada si la investigación lo justifica.

Prohibición de represalias

Convergint está comprometida con evitar las represalias. Para funcionar de forma eficaz, es vital que todos los colegas confíen en los demás y se respeten unos a otros. Convergint prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona por informar de buena fe una posible violación de nuestro Código de conducta, las políticas de la Compañía o la ley o las normas aplicables, o por participar en una investigación al respecto. La Compañía tomará medidas disciplinarias, que pueden llegar incluso hasta el despido de cualquier persona que tome represalias contra otra por participar en alguna de estas actividades.

Comunicaciones externas

Convergint quiere asegurarse de proporcionar información verdadera y exacta a los medios de comunicación, al público en general y a otras personas o entidades que estén interesadas en nuestras actividades. Las comunicaciones externas deben demostrar el mismo sentido de responsabilidad que nuestras comunicaciones internas. Usted debe hablar en representación de Convergint únicamente si está autorizado para hacerlo. Todas las consultas de los medios de comunicación que requieran una respuesta de parte de Convergint se deben dirigir al Departamento de Comercialización.



Soy responsable
por mi **desarrollo**
continuo

convergin^t[®]



Si yo soy mejor, Convergint es mejor

Se espera que los Colegas comprendan estas leyes y estas normas, así como las políticas de la Compañía que se aplican a las funciones de nuestro trabajo y los lugares en los que nos desempeñamos, y que cumplan con ellos. Si no está seguro de si una acción contemplada está permitida por la ley, el Código o la política de la Compañía, debe buscar asesoramiento, para lo cual debe comunicarse con su supervisor, su socio comercial regional de Recursos Humanos o un integrante del Departamento Legal.

Los Colegas están obligados a participar en una capacitación sobre ética y cumplimiento para mejorar continuamente su conocimiento y comprensión de los requisitos legales y éticos aplicables y las expectativas de cumplimiento de la Compañía.

Política de inclusión y diversidad

Convergint cree que a todas las personas se las debe tratar con respeto y dignidad. Nos esforzamos por crear y fomentar un ambiente de apoyo y comprensión en el que todas las personas alcancen su máximo potencial dentro de la compañía, sin importar sus diferencias. Estamos comprometidos con emplear a los mejores colegas para ser el mejor proveedor de servicios de nuestros clientes. Reconocemos la importancia de reflejar la diversidad de nuestros clientes y mercados en nuestra fuerza laboral. Las capacidades diversas de nuestra talentosa fuerza laboral permiten a Convergint anticipar y satisfacer las necesidades de nuestros distintos clientes, y proporcionar servicios de la mayor calidad. Creemos que la amplia variedad de perspectivas que surgen como resultado de la diversidad promueve la innovación y el éxito comercial. Gestionar la diversidad hace que seamos más creativos, flexibles, productivos y competitivos.

El objetivo de Convergint es garantizar que a todos los colegas y las personas que se postulan para un empleo se les ofrezcan las mismas oportunidades y que nuestra organización sea representativa de todos los sectores de la sociedad. Cada colega se respetará y valorará y, como resultado, podrá dar lo mejor de sí. Convergint está comprometida con proporcionar igualdad y justicia para todos y no proporcionar facilidades o un tratamiento menos favorables por ningún motivo. VyC 9: Adoptamos un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y positivo

Políticas de respaldo:

- Política de inclusión y diversidad



Tengo
integridad

convergin^t



Lo que importa es lo que hago cuando nadie está mirando.

Somos un ejemplo de justicia, honestidad y buenas éticas comerciales en todas las transacciones. Esto significa que usted debe hacer lo correcto cuando nadie está mirando. Es importante que comprenda sus responsabilidades legales y éticas cuando desempeñe su función para la Compañía.

Como una compañía global, estamos sujetos a una cantidad cada vez mayor de leyes y normas y debemos cumplir con todas las leyes y las normas aplicables en cada país en el que Convergint lleva a cabo actividades comerciales. Esto incluye leyes y normas relacionadas con el comercio y otras sanciones, normas aduaneras, controles a las importaciones y las exportaciones, y prohibiciones contra el soborno, la corrupción y otras prácticas comerciales no éticas.

Esperamos que todos nuestros colegas y Socios comerciales cumplan con todas las leyes y normas aplicables. Violar leyes o normas a las cuales está sujeta la Compañía puede tener consecuencias graves para la Compañía y las personas involucradas.

Conflictos de interés

Los colegas tienen una obligación de llevar a cabo las actividades comerciales en el marco de pautas que prohíben los **conflictos de interés** reales o potenciales.

¿Qué es un conflicto de interés?

Un conflicto de interés real o potencial ocurre cuando los intereses personales de un colega o la oportunidad de obtener una ganancia personal entra en conflicto o interfiere con lo que es mejor para Convergint. Los conflictos de interés pueden surgir a partir de relaciones personales o de actividades comerciales externas.

P: Tengo la oportunidad de conseguir una cuenta de ventas de un cliente nuevo que involucraría a un familiar como el contacto comercial principal. ¿Puedo manejar esta cuenta?

R: Tal vez. Informe siempre a su supervisor o a la persona responsable de tomar decisiones en cuanto a los precios acerca de cualquier relación cercana que tenga con un vendedor o cliente. Deberá divulgar este posible conflicto de interés y solicitar su revisión al Departamento Legal en compliance@convergint.com. Cada situación se revisará en base a cada caso en particular.

Todos los colegas tienen un deber para con la Compañía de promover sus intereses legítimos cuando surja la oportunidad de hacerlo. Los colegas no usarán bienes ni información de la Compañía para obtener una ganancia personal ni aprovecharán para sí una oportunidad que se descubra por medio de su puesto en Convergint. **Evitar incluso la apariencia de un conflicto de interés.**

Hay muchas situaciones en las que podría surgir un conflicto de interés. Un ejemplo obvio es cuando un colega o un familiar cercano también están desempeñándose como consultor para un competidor, proveedor o contratista de la Compañía. Otro ejemplo es cuando un colega posee o tiene una participación sustancial en un competidor, proveedor o contratista. También puede surgir un conflicto si un colega se desempeña como miembro del directorio de una compañía u organización comerciales externas.

Determinar si existe un conflicto de interés real o potencial puede ser complicado. Cuando los colegas son transparentes con respecto a conflictos potenciales, es más sencillo encontrar una manera de minimizar los problemas. Los colegas que tengan preguntas con respecto a un posible conflicto de interés deben buscar el asesoramiento de su supervisor, su representante de Recursos Humanos o un integrante del Departamento Legal.

Aprovechamiento de información privilegiada

Se prohíbe estrictamente a los colegas que hagan operaciones con títulos valores de cualquiera de los clientes o proveedores de Convergint mientras estén en posesión de información **esencial y no pública** con respecto a dicho cliente o proveedor. Estos actos se conocen generalmente como “**Aprovechamiento de información privilegiada**”. Los colegas también tienen prohibido divulgar información esencial y no pública sobre los clientes o proveedores de Convergint a terceros.

La información es “esencial” si hay una probabilidad sustancial de que un inversor razonable la considere importante o de que pudiera afectar la decisión de alguien de comprar, retener o vender títulos valores de la compañía. La información es “no pública” si no se ha diseminado ampliamente al público.

Estas prohibiciones se aplican a todos los colegas, así como a las entidades controladas por ellos, sus familiares u otras personas que viven con ellos, cuentas de inversión sobre las cuales tienen control, como planes de jubilación y cuentas de custodio.

P. Durante una reunión de negocios, me enteré de que uno de nuestros vendedores está por anunciar un avance que aumentaría en gran medida el valor de sus acciones. ¿Puedo comprar acciones antes de que esta noticia se vuelva pública?

R. No. 1) Esto podría ser un conflicto de interés, ya que está usando información obtenida debido a su relación con Convergint para su beneficio personal y 2) esta información podría considerarse aprovechamiento de información privilegiada, lo cual es ilegal.

Empleo externo (“pluriempleo”)

La Compañía no tiene ninguna objeción en contra de que los colegas acepten un segundo trabajo, excepto en los casos en que esto: (i) tenga un efecto negativo en la capacidad de un colega de cumplir con sus responsabilidades en la Compañía, (ii) compita con la actividad comercial de la Compañía, o (iii) implique el uso de información confidencial de la Compañía. Los colegas deben divulgar cualquier segundo trabajo a su supervisor para determinar si existe la posibilidad de que haya un conflicto de interés o una violación de la confidencialidad. Esto también significa que usted no puede usar recursos de Convergint, como su computadora, teléfono, impresora u horario de trabajo. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con el Departamento Legal a compliance@convergint.com.

Si se determina que el trabajo externo de un colega entra en conflicto o interfiere con el desempeño, la seguridad o la capacidad de cumplir con los requisitos de la Compañía, se le puede pedir al colega que rescinda su empleo externo si desea conservar su empleo en la Compañía.

Mantengo
a todos
informados

converⁱnt®



Comunicación. Comunicación. Comunicación.

La comunicación efectiva con nuestros colegas, socios, proveedores y clientes es una parte clave de nuestro éxito como Compañía. La comunicación también es un componente crítico de nuestro Código de conducta. Hable cuando vea un problema y aliente a los demás a que hagan lo mismo. Se alienta a los colegas a hablar con su supervisor, su Socio comercial de Recursos Humanos o un integrante del Departamento Legal sobre cualquier pregunta o inquietud con respecto a nuestro Código de conducta.

Los líderes y supervisores tienen responsabilidades adicionales de crear un ambiente receptivo y en el que se brinde apoyo, en el que los colegas se sientan cómodos para hacer preguntas y plantear inquietudes. Asegúrese de que los problemas se dirijan a las personas que pueden ayudar. Derive las cuestiones que puedan indicar una violación del Código o de la política de la Compañía a Recursos Humanos o al Departamento Legal.



Tomo
decisiones
responsables

convergent®



Oportunas, informadas y rentables.

Se espera que los colegas protejan la seguridad de los demás y los activos financieros de la Compañía. Los colegas deben seguir principios comerciales aceptables en cuestiones de conducta y demostrar una gran integridad en todo momento. Los colegas toman decisiones responsables que respaldan el trabajo en equipo y el profesionalismo en toda la compañía.

Conducta en cuanto a la salud y la seguridad y conducta profesional

Protejo mi propia salud, la de mis clientes y la de mis colegas.

Convergint es un lugar de trabajo libre de drogas y está comprometida a proporcionar el ambiente de trabajo más seguro posible. Estamos comprometidos con proporcionar las herramientas, la capacitación y los programas necesarios para que todos los proyectos y las solicitudes de servicio se completen sin incidentes ni lesiones. Para respaldar esta cultura y aumentar la conciencia sobre la seguridad entre todos los colegas, contamos con un Coordinador de seguridad dedicado en cada oficina bajo la dirección del Funcionario de Seguridad Nacional. El programa de Convergint sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo incluye políticas por escrito, planes de actividades específicas de cada proyecto, recursos, programas de capacitación y reuniones regulares.

Cada colega tiene la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los colegas al seguir las reglas y las prácticas ambientales, de seguridad y salud de la Compañía. Esto incluye informar todos los accidentes, todas las lesiones y todos los equipos, las prácticas o las condiciones inseguros.

La Compañía además espera que todos los colegas respeten las leyes y las normas ambientales aplicables. Si un colega no está seguro acerca de su responsabilidad u obligación, el colega debe consultar a su supervisor o al líder de su lugar de trabajo.

La inclusión y el positivismo son tan importantes como la seguridad. (VyC 9: Adoptamos un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y positivo). Sabemos que cada colega puede marcar una diferencia.

Se alienta a los colegas a que transmitan sus conflictos o diferencias con otros colegas a alguna persona en posición de liderazgo antes de que la situación empeore y llegue posiblemente a la violencia. Las amenazas, los actos de violencia y la intimidación física llevados a cabo por o contra colegas, clientes, proveedores o miembros del público están estrictamente prohibidos. Los colegas deben dar por sentado que cualquier amenaza o caso de violencia son serios y deben informarlos. Esto incluye amenazas de colegas, así como amenazas de clientes, proveedores u otros miembros del público.

Políticas:

- Política de lugar de trabajo libre de drogas
- Política de inclusión y diversidad
- Manual del empleado

Datos personales

Respetamos y valoramos la privacidad de nuestros colegas, proveedores, socios y clientes. Esto significa que usted debe tratar y proteger todos los datos personales con cuidado y respeto, y usar dichos datos únicamente con fines legítimos y autorizados. La información personal es toda información que identifica de forma directa o indirecta a una persona y la describe. Los colegas deben proteger los datos personales contra el acceso y la divulgación inapropiados y usar medidas de protección de la seguridad que sean apropiadas para la sensibilidad de dichos datos. Todos los datos personales deben conservarse de conformidad con todas las leyes y las políticas de privacidad aplicables. No cumplir con esas leyes podría tener como consecuencia multas, sanciones, demandas u otras sanciones contra Convergint o nuestros colegas.

Si tiene dudas sobre cómo manejar la información personal, comuníquese con el Departamento Legal. Informe de inmediato cualquier uso o divulgación no autorizados de información personal de los que tenga conocimiento o sospecha. Si se sospecha que ha habido una filtración de datos o un incidente de seguridad que involucra tecnología de la información, el colega debe comunicarse de inmediato con el servicio de ayuda de IT.

Políticas:

- Política de protección de la información personal

Protección y uso apropiado de los activos de la compañía

Todos los colegas deben proteger los activos de Convergint y garantizar su uso eficiente para objetivos legítimos de la compañía. El robo, el descuido y el desperdicio de los activos de Convergint tienen un impacto directo en la rentabilidad de la Compañía. Los colegas deben informar de inmediato cualquier incidente de fraude o robo que sospechen a su supervisor o al Socio comercial regional de Recursos Humanos para su investigación.

Información confidencial y privilegiada

La información es un activo valioso. No divulgue información confidencial a nadie fuera de Convergint, y no hable de ella con colegas de Convergint que no tengan una necesidad comercial de conocer la información. Todos los colegas tienen una obligación continua de cumplir con los requisitos de su Contrato del colega firmado. Esto incluye la obligación de proteger la información confidencial y privilegiada de Convergint, sus clientes y proveedores, excepto cuando haya leyes o normas que exijan dicha divulgación (“Información confidencial y privilegiada”). La obligación de preservar la Información confidencial y privilegiada continúa incluso después de la conclusión del empleo. Esto también significa que respetamos la información confidencial de los demás y que no traemos material de empleados anteriores a Convergint.

¿Qué es la Información confidencial y privilegiada?

Toda información o todo material no disponible generalmente para el público relacionados con la actividad comercial, los clientes, proveedores o socios comerciales de una compañía. También incluye toda la información no pública que, si se divulgara, podría ser útil para los competidores o perjudicial para Convergint o sus clientes o proveedores.

Esto incluye, a título enunciativo pero no limitativo:

- Información confidencial de proveedores, socios o clientes
- Propiedad intelectual (secretos comerciales, patentes, marcas y derechos de autor)
- Términos o condiciones de contratos
- Precios o márgenes objetivo
- Planes de negocios, comercialización y servicios
- Diseños de ingeniería
- Bases de datos, registros
- Datos e informes financieros

Cuando reciba Información confidencial y privilegiada (incluidos datos personales) de un cliente, socio comercial, proveedor u otros, asegúrese de entender nuestras obligaciones legales, contractuales y de políticas, y de respetarlas. Si no está seguro de si la información es confidencial, trátela como si lo fuera y obtenga el asesoramiento de un integrante del Departamento Legal.

Somos responsables individualmente y colectivamente de reducir nuestro riesgo para la seguridad de la información, lo que incluye proteger dispositivos, así como datos e información. Si no sabe si una acción en particular presenta un riesgo para la seguridad de la información, busque orientación antes de realizarla. Asegure su computadora portátil, su teléfono o sus documentos que contengan Información confidencial y privilegiada.

Si un colega pierde Información confidencial y privilegiada (incluso en casos en los que esté almacenada en un teléfono o una computadora portátil, por ejemplo), debe informar dicha pérdida inmediatamente a su supervisor y el Servicio de ayuda de IT si hay tecnología de la información involucrada. El uso o la distribución no autorizados de Información confidencial y privilegiada es una violación de la política de la Compañía, y puede tener como consecuencia una acción disciplinaria, incluido el despido. Esto incluye la divulgación no autorizada de información confidencial a través de cualquier tipo de red social, como blogs, sitios de redes de contactos o foros de discusión.

Para obtener información detallada sobre cómo proteger la información y sobre sus responsabilidades específicas, consulte:

- Política de ciberseguridad
- Política de manejo de datos
- Política de gestión de activos
- Política de acceso a redes de clientes
- Política de seguridad de la información
- Política de redes sociales

Mantenimiento de registros, controles financieros y divulgaciones

La Compañía exige un registro y una presentación de información honestos, exactos y oportunos a fin de tomar decisiones comerciales responsables. Todas las cuentas de gastos comerciales y planillas de horarios deben documentarse y registrarse con exactitud de forma oportuna. Si un colega no está seguro de si un gasto determinado es legítimo, el colega debe consultar con su supervisor. El director de Contabilidad de Convergint o un líder financiero designado podrán proporcionarle pautas sobre las políticas. Presentar gastos, planillas de horarios, notas de médicos, documentación de salud u otros registros comerciales falsos, incorrectos o fraudulentos es una violación grave de la política de la Compañía y puede tener como consecuencia una acción disciplinaria, incluido el despido.

Nuestra política y práctica es compensar adecuadamente a los colegas

por el tiempo trabajado y asegurarnos de que no se realicen deducciones inapropiadas de la paga de un colega. Con ese fin, los colegas deben revisar cada paga inmediatamente para identificar e informar errores o discrepancias. Hacemos nuestro mayor esfuerzo para garantizar que a los colegas se les pague correctamente. Cuando, efectivamente, ocurran errores y se nos informe acerca de estos, investigaremos la cuestión y haremos las correcciones necesarias rápidamente.

Todos los libros, registros, cuentas y estados financieros de la Compañía deben mantenerse con un nivel de detalle razonable, deben reflejar apropiadamente las transacciones de la Compañía, deben divulgarse rápidamente de conformidad con las leyes o las normas aplicables y deben cumplir tanto con los requisitos legales aplicables y con el sistema de controles internos de la Compañía. Los registros deben retenerse o destruirse de acuerdo con las políticas de retención de registros de la Compañía.

Presentación de informes financieros

Es fundamental que las presentaciones y otros informes exigidos por ley de la Compañía, incluidos los que deben presentarse ante las autoridades impositivas aplicables, sean exactos y oportunos. La Compañía espera que los colegas se tomen muy en serio esta responsabilidad y proporcionen respuestas rápidas y exactas a las consultas relacionadas con los requisitos de divulgación de la Compañía.

Convergint cumple con todas las normas de presentación de informes financieros y contables aplicables a la Compañía. Si un colega tiene inquietudes o quejas con respecto a cuestiones de contabilidad o auditoría de la Compañía, se le alienta a que plantee esas inquietudes ante el Presidente de la Compañía o a través de los canales de comunicación detallados en la Sección de presentación de informes.

Contribuciones políticas

Los colegas pueden usar sus propios fondos y su tiempo personal para apoyar a las organizaciones benéficas y a los candidatos que elijan, pero no pueden usar recursos ni el nombre de Convergint a menos que el CEO lo apruebe previamente.

Tenemos la
expectativa de
ser el **mejor**
proveedor
de servicios
de nuestros
clientes

convergin^t[®]



Sin importar cuál sea nuestra actividad comercial.

En todas las áreas de nuestro negocio, tenemos la expectativa de ser el mejor proveedor de servicios de nuestros clientes. Un elemento fundamental de nuestro desempeño es llevar a cabo prácticas comerciales que respeten la ley y que sean justas y honestas.

Competencia leal y honesta

En el mercado, Convergint busca superar a su competencia de forma justa y honesta. La Compañía busca obtener ventajas competitivas a través de un desempeño superior, y nunca a través de prácticas comerciales no éticas o ilegales. Cada colega debe respetar los derechos de los clientes, proveedores y competidores de la Compañía y tratar con ellos de manera justa. Ningún colega debe tomar ventaja indebida de otra persona a través de la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos esenciales o cualquier otra práctica comercial ilegal.

Convergint cumple con todas las leyes aplicables sobre la competencia (conocidas en los Estados Unidos como leyes antimonopolio). En términos generales, estas leyes prohíben hablar de temas con competidores que puedan restringir el comercio. Por consiguiente, ningún colega tiene permitido hablar de dichos temas con competidores o participar de otro modo en la fijación de precios, la manipulación fraudulenta de licitaciones, la adjudicación de mercados o clientes, o actividades anticompetitivas ilegales similares. Las leyes sobre la competencia también prohíben los acuerdos informales o formales con terceros que puedan restringir la competencia. Los ejemplos de acuerdos prohibidos incluyen fijar precios de reventa, adjudicar mercados, clientes o territorios, negarse a realizar compras de terceros específicos o a realizar ventas a estos, o que se le pida que apoye un boicot ilegal. Ningún colega tiene

permitido celebrar estos tipos de acuerdos (o hablar de ellos) con terceros. Tenga en cuenta que no es necesario que los acuerdos sean contratos firmados para que sean ilegales.

Cualquier entendimiento informal entre usted y un competidor, o incluso una conversación que implique un entendimiento, puede ser un problema. Si alguno de estos temas surge mientras usted está hablando con un competidor, detenga la conversación inmediatamente e infórmeselo al Departamento Legal.

Anticorrupción y antisoborno

La regla es simple: No soborne a nadie, en ningún momento y por ningún motivo. No solicite ni acepte ningún soborno con relación a su trabajo para Convergint.

La Compañía tiene una tolerancia cero para el ofrecimiento o el pago de sobornos, los pagos inapropiados o la entrega de cosas de valor para conseguir un negocio u obtener una ventaja injusta, independientemente de dónde estemos llevando a cabo actividades comerciales. La Compañía también tiene una tolerancia cero para los colegas que soliciten o reciban dicho pago inapropiado con relación a su trabajo para Convergint (p. ej., sobornos de parte de proveedores).

Ofrecer, pagar, aceptar o solicitar sobornos puede violar las leyes globales anticorrupción, que son cada vez más, incluida la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos y la Ley Antisoborno del Reino Unido y exponer a la Compañía a sanciones graves y la pérdida de contratos futuros. Estos son delitos penales y pueden ocasionar como consecuencia multas o sentencias de prisión para los involucrados en dichas prácticas. Las leyes anticorrupción se aplican a actividades fuera de las fronteras de los países respectivos y se aplican donde sea y cuando sea que la Compañía realice actividades comerciales.

Trato con terceros

Convergint espera que todos nuestros colegas, así como otras personas empleadas para actuar en representación de la Compañía (lo que incluye, a título enunciativo pero no limitativo, socios de empresas conjuntas y otros socios comerciales, proveedores, agentes, distribuidores y consultores), que lleven a cabo sus actividades comerciales con integridad, sin que medien sobornos ni corrupción, y en cumplimiento de las leyes aplicables en todo momento. Esto significa que no se deben realizar arreglos con un socio comercial (que proporcione bienes y servicios para la Compañía o en representación de esta) sin evaluar primero el riesgo de corrupción del compromiso y sin realizar una diligencia debida adecuada con respecto al socio comercial. Una vez empleados, los socios comerciales deben vigilarse para garantizar que estén actuando de forma ética y adecuada. Es necesario estar atento a cualquier señal de alarma. Esto es fundamental, ya que Convergint puede considerarse responsable por las acciones de sus socios comerciales si estos pagan sobornos en representación de la Compañía, incluso sin nuestro conocimiento.

Nunca se debe emplear a un socio comercial para que haga algo que estaría prohibido por este Código o por una política o un procedimiento de la Compañía —ni se le debe solicitar ni permitir que lo haga— si un colega participara en una actividad de esta índole.

Trato con funcionarios públicos

Si bien la corrupción, que es ilegal, puede ocurrir en cualquier transacción comercial (incluidas las que se llevan a cabo entre contrapartes comerciales), el riesgo de corrupción es mayor al tratar con entidades gubernamentales y funcionarios públicos (incluidos empleados de compañías estatales). El soborno de funcionarios públicos es contrario a la ley en todos los países y conlleva sanciones penales tanto para el empleado como para la compañía.

Las leyes anticorrupción generalmente prohíben dar u ofrecer

cualquier cosa de valor a un funcionario público o a otra persona con la cual la Compañía realice negocios con el objetivo corrupto de obtener, mantener o dirigir inapropiadamente un negocio a la Compañía. Esto incluye, por ejemplo, pagos realizados para obtener inapropiadamente una visa, una licencia o un permiso, así como pagos inapropiados realizados para asegurar ventas o contratos.

“Cualquier cosa de valor” se interpreta de forma muy amplia y puede incluir entretenimiento, comidas, viajes y obsequios, así como favores, ofertas de empleo y cualquier otra cosa que pueda tener un valor o beneficio para el receptor.



Obsequios, hospitalidad, entretenimiento y viajes

La política de la Compañía es prohibir el pago de entretenimiento, comidas, viajes y obsequios para cualquiera de los objetivos inapropiados descritos más arriba.

Pagar por entretenimiento, comidas, viajes a modo de regalo o dar obsequios es permisible, tanto para los funcionarios públicos como para los individuos privados, si su valor es modesto, según lo dispuesto en la Política anticorrupción y antisoborno; si es una cuestión de cortesía común en vista de las costumbres locales; si está relacionado con conversaciones comerciales legítimas y de buena fe y con la promoción legítima y de buena fe de los servicios de la Compañía, y no se realiza con un objetivo inapropiado. Dichas actividades pueden estar sujetas a aprobaciones adicionales según lo establecido en esas políticas, y deben registrarse de forma exacta en los registros comerciales y financieros de la Compañía.

Cualquier pregunta con respecto a la orientación precedente debe dirigirse al Departamento Legal en compliance@convergint.com.

Mantenimiento exacto de registros

Una de las cosas más importantes que puede hacer como protección contra el riesgo de soborno y corrupción, y para detectar señales de alarma, es asegurarse de que los colegas y la Compañía creen y mantengan registros financieros y comerciales exactos en los que se registren y se respalden adecuadamente todos los gastos y otras transacciones financieras de la Compañía. Además, determinadas leyes exigen que los libros y registros de la Compañía reflejen de manera justa, exacta y completa nuestras transacciones y actividades, incluidos la naturaleza y el objetivo de la transacción o la actividad.

Políticas:

- Política global anticorrupción y antisoborno
- Manual del empleado



Proporcionamos
resultados



convergint®

Y punto.

En todos los aspectos de nuestro negocio, proporcionamos resultados. Diseñamos, instalamos y ofrecemos mantenimiento de soluciones integradas de seguridad electrónica para una amplia gama de sectores verticales e industrias. Trabajamos con contratistas y socios y proveedores actuales y potenciales para lograr los mejores resultados para nuestros clientes y para promover nuestros intereses mutuos. Nuestro objetivo principal es proporcionar un servicio ejemplar a nuestros clientes. Como parte de la excelencia del servicio de Convergint, los colegas deben cumplir con todos los estándares aplicables a sus obligaciones laborales, lo que incluye las leyes y normas, y los procedimientos y las políticas internos diseñados para promover la calidad y la seguridad en nuestros servicios. También se espera que los colegas respeten las especificaciones contractuales en todo momento. Nos esforzamos por superar siempre las expectativas de nuestros clientes en cuanto a la calidad y la fiabilidad.



Creemos en
llevar vidas
equilibradas

convergin^t



Familia. Negocios. Comunidad.

En Convergint, creemos en llevar vidas equilibradas para nuestra familia, nuestro negocio y nuestra comunidad.

Para nuestros Colegas y sus familias:

Convergint paga una remuneración justa a toda su fuerza laboral y cumple con todas las leyes de empleo, salarios y horarios aplicables. Acatamos principios de paga equitativa y prohibimos estrictamente la discriminación en función del género o cualquier otra categoría protegida. Convergint también se enorgullece en ofrecer una amplia variedad de programas de beneficios y políticas sobre licencias para promover vidas saludables y equilibradas para nuestros colegas y sus familias.

Para nuestro negocio:

Muchas de las disposiciones de este Código, así como otras políticas de la Compañía, contribuyen al éxito de nuestra Compañía. Nos enorgullece nuestro crecimiento acelerado y nos entusiasman nuestras oportunidades de negocio futuras.

Para nuestra comunidad:

En Convergint, hemos creado una cultura de dar, una cultura que consideramos que es central para nuestro éxito como organización. No solo damos a nuestras comunidades locales durante todo el año, sino que también damos un paso más con iniciativas específicas, que comienzan con nuestro Día de responsabilidad social de Convergint.

Día de responsabilidad social de Convergint

Cada junio, Convergint celebra su aniversario al apoyar el Día de responsabilidad social de Convergint. Este día, la Compañía cierra todos sus lugares de trabajo y los colegas se ofrecen como voluntarios en sus comunidades y contribuyen en favor de aquellos que lo necesitan.

Invitamos a los colegas a que presenten a su líder de CTC sugerencias de organizaciones o entidades benéficas a las que apoyar. Algunos ejemplos anteriores son bancos de comida locales, limpieza de parques, refugios para personas sin hogar, la organización Habitat for Humanity, distritos escolares locales, entre otros. Convergint fomenta una actitud de “retribuir a los demás”.

Programa de diversidad de los proveedores

Convergint está comprometida con la diversidad no solo dentro de nuestra fuerza laboral, sino también entre nuestros proveedores. La Compañía ha experimentado el beneficio de trabajar con negocios con dueños locales en las comunidades en las que nos desempeñamos. Desde la perspectiva de Convergint, es una situación beneficiosa para todos: para los negocios de nuestros proveedores, para nuestro negocio y para todas las comunidades de las que formamos parte.

Convergint también entiende cuán difícil puede ser para los negocios pequeños establecer conexiones dentro de organizaciones más grandes. El Programa de diversidad de los proveedores se diseñó para que sea más sencillo para diversos negocios hacer contacto con nuestras oficinas norteamericanas.

Si bien Convergint no puede hacer negocios con todas las compañías que entran en contacto con nosotros, la Compañía está abierta a la oportunidad de forjar relaciones sólidas y gratificantes con diversos proveedores de gran calidad y proveedores de servicios en las comunidades en las que vivimos, trabajamos y participamos. Las partes interesadas deben consultar el sitio web de la Compañía para obtener información adicional.

Protecciones y sostenibilidad ambientales

Consideramos que la protección de nuestro ambiente a través de la gestión adecuada de recursos y desperdicios es responsabilidad de todos, incluidos nosotros. Nos esforzamos para minimizar nuestro impacto ambiental en el curso de nuestras actividades comerciales y para conservar los recursos siempre que sea posible. Esto incluye emplear métodos de ahorro de energía para reducir el consumo y hacer nuestro mayor esfuerzo para evitar o reciclar los desperdicios. Nuestros colegas garantizan un manejo seguro y eficiente de nuestros productos, conservan y reciclan nuestros subproductos y minimizan nuestros desperdicios. Convergint vigila nuestro uso de combustible, energía eléctrica, agua, papel y materiales de desecho. Todas las evaluaciones en los lugares de trabajo realizadas por los colegas de Convergint incluyen la consideración de los hábitats circundantes.

Se espera que los colegas respeten todas las leyes y normas ambientales aplicables, así como las políticas de la Compañía con respecto a las medidas de conservación.



Creamos un **ambiente de trabajo** seguro, inclusivo y positivo

convergin^t



Cada colega marca una diferencia.

Convergint se esfuerza por crear y mantener un ambiente de trabajo positivo, que sea inclusivo, seguro y respetuoso para todos los colegas. En concordancia con nuestros Valores y Creencias, Convergint y sus afiliadas están comprometidos a cumplir con sus responsabilidades de respetar los derechos humanos. La Compañía ha adoptado una variedad de políticas que abordan distintos aspectos de su compromiso con los derechos humanos y el tratamiento justo y equitativo de nuestros colegas y de otras personas con las que interactúa.

Nada de lo incluido en este Código tiene por objeto restringir el derecho de un empleado de hablar sobre los salarios y las condiciones laborales con colegas de acuerdo con las protecciones conferidas por la ley estatal, ni limitar de ningún modo los derechos de un colega en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Los colegas de Convergint tienen el derecho de participar en dichas actividades o abstenerse de hacerlo. Este Código tampoco tiene por objeto limitar de ninguna manera los derechos de un colega en virtud de las leyes aplicables con respecto a los denunciantes.

Prohibición de discriminación, acoso o represalias

Convergint considera que cada persona debería tratarse con dignidad y respeto y trabajar en un ambiente libre de acoso, intimidación y discriminación.

Convergint está comprometida a proporcionar oportunidades de empleo equitativas a todos los postulantes y empleados calificados independientemente de su raza, color, religión, creencia religiosa, origen nacional, estado de ciudadanía, ascendencia, edad, sexo, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, estado

transgénero, embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas, estado civil, estado de orden de protección, discapacidad (física y mental), información genética, condición de miembro del servicio uniformado, condición de veterano, afiliación política o cualquier otro motivo protegido por la ley. Convergint prohíbe estrictamente la discriminación, el acoso (incluido el acoso sexual) y las represalias basados en estas características o cualquier otra característica protegida por ley. Esto se aplica a todas las fases de la relación de empleo, lo que incluye contratación, ascenso, traslado, disciplina, despido, rescisión, compensación, uso de las instalaciones y selección para programas de capacitación o relacionados.

Políticas de respaldo:

- Política de prevención e investigación del acoso, la discriminación y las represalias

Derechos humanos

En Convergint, creemos que las personas pueden marcar una diferencia todos los días. Actuar con integridad es el núcleo de los valores y las creencias de Convergint. En concordancia con estos valores y estas creencias, Convergint y sus subsidiarias en todo el mundo están comprometidos a cumplir con sus responsabilidades de promover y respetar los derechos humanos. Convergint contribuye a la materialización de los derechos humanos a través del cumplimiento de leyes y normas en todos los lugares en los que operamos, y a través de nuestras políticas y prácticas.

Los colegas de Convergint son nuestro activo máspreciado. Proporcionamos un lugar de trabajo equitativo, seguro y en el que se brinda apoyo. Valoramos las contribuciones únicas de nuestro equipo global, lo que permite a las personas que apoyan las metas de Convergint alcanzar su propio potencial individual.

Prohibimos el acoso, la intimidación y la discriminación, el uso de trabajo infantil, obligatorio o forzado, el tráfico de personas y cualquier acto asociado con la esclavitud moderna con cualquier fin.

Cumplimos con todas las leyes y normas aplicables sobre salarios y horarios y proporcionamos beneficios exigidos por ley. Respetamos el derecho de los empleados de ejercer su derecho de asociación libre y de elegir o no elegir la representación en convenios laborales.

Políticas de respaldo:

- Política de derechos humanos
- Código de conducta de los proveedores
- Política de prevención e investigación del acoso, la discriminación y las represalias
- Política de inclusión y diversidad



Promovemos la
diversión y la risa
todos los días

converⁱnt®



Comprometidos con la diversión desde 2001.

Convergint cree en divertirse y reírse en nuestras oficinas y en el lugar de trabajo todos los días, pero no a costa de ninguno de nuestros colegas. Creemos en el respeto de todos los colegas independientemente de la edad, la raza, el color, la religión, el sexo (incluido el embarazo y la identidad de género), el origen nacional, la afiliación política, la orientación sexual, el estado civil o la discapacidad. La diversión y/o la risa de un colega nunca deberían ser a costa de los demás.



convergint®