



CONECTADOS CON NUESTROS VALORES

Una guía para los Gerentes



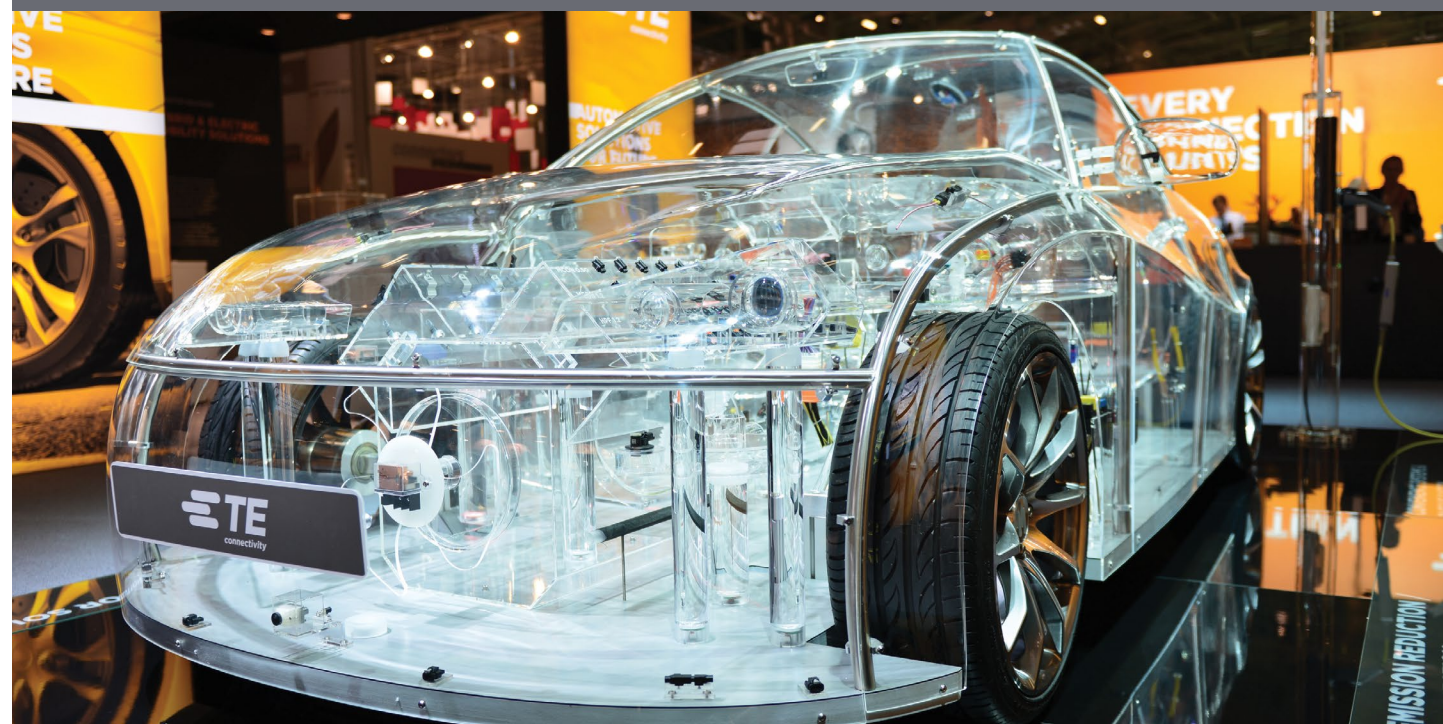
UN MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO

Estimados colegas de TE:

Como líderes de TE, tenemos la responsabilidad de mantener los valores, principios y políticas de TE. Su liderazgo, conocimientos profesionales y habilidades guían a nuestros empleados y nuestros clientes, accionistas y las comunidades en donde operamos confían en ustedes. Como gerente, a veces uno enfrenta problemas complejos relacionados a la conducta. Espero que empleen un buen criterio para tomar decisiones éticas adecuadas y solicitar ayuda si no saben qué hacer en una situación particular. Esta Guía les ayudará a cumplir sus responsabilidades con confianza empoderándolos con los principios y recursos clave a fin de tomar las mejores decisiones para TE.

Nuestro compromiso con la ética e integridad es la base de nuestra cultura corporativa. Gracias por su compromiso con los valores de nuestra compañía.

Tom Lynch



ÍNDICE

Inspirar una Cultura de Ética

Vivir nuestros valores 6

Liderar con el ejemplo 8

- Ser un modelo a seguir
- Ser justo
- Ser respetuoso
- Ser confiable

Seguir nuestra Guía de Conducta Ética 10

Comprometerse a través de *ethical connections* 10

Cumplir con la ley 10

Asumir la responsabilidad 11

Apoyar a su equipo

Crear un ambiente positivo 14

- Cultivar la excelencia
- Alentar la innovación
- Mostrar aprecio

Promover la comunicación 16

- Comprometerse con una política de puertas abiertas
- Ser un gran oyente

¿Qué ocurre si...? 20

Responder a los problemas

Emplear un buen criterio 26

Consultar nuestra Guía y Políticas 27

Reportar las violaciones 27

No tolerar las represalias 27

Recursos 28



INSPIRAR UNA CULTURA DE ÉTICA

VIVIR NUESTROS VALORES

NO SOLO PROMUEVA LOS PRINCIPIOS ÉTICOS, VIVA DE ACUERDO A ELLOS.

Los líderes exitosos demuestran sus valores todos los días en el trabajo. Esperamos lo mismo de los gerentes de TE. Nuestros valores son el pilar de nuestra reputación para la conducta ética. Ellos reflejan los ideales de nuestra compañía – y esperamos que los incorpore en sus interacciones con los empleados, clientes, proveedores, accionistas y otras partes interesadas de TE.

Al implementar nuestros valores, usted está viviendo de acuerdo a nuestra Guía e influenciando de manera positiva en las actividades de otras personas. Es una manera potente de inspirar a otras personas a realizar su mejor esfuerzo.



- **Incorpore nuestros valores en su estilo de liderazgo.**
- **Ejemplifique nuestros valores en palabras y acciones.**
- **Evalúe el éxito de los empleados basado en cuán bien ellos implementan nuestros valores.**

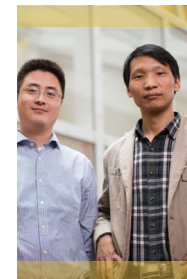


EL LIDERAZGO ÉTICO EN TE SIGNIFICA ENFATIZAR CÓMO NUESTROS VALORES GUÍAN NUESTRA CONDUCTA LABORAL TODOS LOS DÍAS.



INTEGRIDAD

Debemos exigirnos y exigir a otras personas que brinden los estándares más altos de integridad individual y corporativa. Protegemos los activos de la compañía. Cumplimos con todas las leyes y políticas de la compañía. Nos dedicamos a la diversidad, trato justo, respeto y confianza mutua.



TRABAJO EN EQUIPO

Fomentamos un ambiente que alienta la innovación, la creatividad, la excelencia y los resultados a través del trabajo en equipo. Ponemos en práctica el liderazgo que enseña, inspira y fomenta la participación plena y el desarrollo profesional. Fomentamos una comunicación e interacción abierta y eficaz.



RESPONSABILIDAD

Cumplimos los compromisos que hacemos y nos responsabilizamos personalmente de todas las acciones y resultados. Creamos una disciplina operativa de mejora continua que es una parte integral de nuestra cultura.



INNOVACIÓN

Reconocemos que la innovación es la base de nuestro negocio. Nos desafiamos a nosotros mismos a desarrollar ideas nuevas y mejoradas para todo lo que hacemos. Promovemos, esperamos y valoramos la creatividad, la predisposición al cambio y los enfoques nuevos.



LIDERAR CON EL EJEMPLO

DARNOS CUENTA DE QUE NUESTRA CULTURA DE INTEGRIDAD COMIENZA DESDE ARRIBA.

SER UN MODELO A SEGUIR

LOS GERENTES DE TE SIRVEN COMO MODELOS A SEGUIR PARA OTROS EMPLEADOS.

Cuando usted actúa de forma que ejemplifique los altos estándares éticos, envía un fuerte mensaje a su equipo. Les muestra cómo se observan los aspectos de comportamiento ético y refuerza que el hacer lo correcto es lo que hace que TE sea una gran compañía. Esto inculca el orgullo en aquellos que usted dirige y los empleados querrán seguir su liderazgo.



- **Demuestre los altos estándares de conducta de TE en todo momento.**
- **Demuestre que está comprometido con nuestra Guía.**
- **Responsabilice a todos los empleados- incluyendo a los ejecutivos superiores- en cuanto una conducta ética.**

SER JUSTO

PREMIE UNA CONDUCTA ÉTICA Y DISCIPLINE LA CONDUCTA POCO ÉTICA.

Nuestra Guía de Conducta Ética aplica a todas las personas que trabajan para TE. Ninguna persona está exenta de la Guía, nuestras políticas o la ley: Hacemos cumplir nuestra Guía de manera igual y sin favoritismo. Cuando usted demuestra imparcialidad, esta se irradia en todo su equipo y le proporciona confianza a los empleados al momento de hablar sobre los problemas éticos. Practique la imparcialidad evitando los conflictos de interés. Sea honesto sobre las actividades, asociaciones o relaciones que puedan involucrar un conflicto de interés. Considere todos los aspectos de un problema antes de tomar una decisión que afecte a los empleados, clientes, proveedores o accionistas, y no discrimine basándose en la raza, color, religión, género, edad, nacionalidad, ciudadanía, estado, discapacidad, orientación sexual, condición de veterano o cualquier otro estado protegido de un individuo.



- **Tome decisiones sin sesgos o prejuicios personales.**
- **Recopile todos los hechos antes de actuar.**
- **Sea consistente al manejar problemas éticos.**

SER RESPETUOSO

PROMUEVA UN AMBIENTE INCLUSIVO LIBRE DE ACOSO.

Los empleados de TE vienen de diversos antecedentes y proporcionan una variedad de talentos y habilidades a su trabajo. De manera colectiva esto es lo que hace que un equipo sea productivo y de alto rendimiento. Cada empleado merece nuestro respeto individualmente. Muestre respeto tomando interés en cada una de las personas que conforman nuestro equipo. Sea cortés y educado. Asegúrese de que reciban la capacitación adecuada en sus funciones laborales. Fomente relaciones laborales constructivas y respetuosas con los empleados, nuestros proveedores y socios comerciales. Asegúrese también de que el ambiente de trabajo sea seguro, respetuoso y protegido.



- **Fomente diversos orígenes personales y culturales y puntos de vista.**
- **Esté presto a elogiar las capacidades únicas de cada uno de los miembros del equipo.**
- **Asegure un ambiente de trabajo seguro.**

SER CONFIABLE

MANTENGA SUS PROMESAS Y ACEPTÉ LA RESPONSABILIDAD POR SUS ACCIONES.

Los gerentes deben ganarse la confianza de sus empleados todos los días. Empieza con la transparencia: ser honesto sobre los planes, logros y objetivos. Cuando usted se comunica con su equipo, usted genera confianza, transparencia y apoya el compromiso necesario del empleado para obtener un alto rendimiento. Al momento de interactuar con los empleados, clientes, proveedores o accionistas, proteja cualquier información personal o confidencial que usted adquiera y no la use de forma inadecuada. Mantenga las discusiones personales de forma confidencial, a menos que necesite reportar un problema legal o ético. Diga siempre la verdad. Mantenga sus promesas, acepte la responsabilidad y exprese disculpas cuando requiera hacerlo.



- **Asegure la privacidad de las conversaciones con los empleados.**
- **Honre sus compromisos.**
- **Acepte la responsabilidad por sus errores.**

SEGUIR NUESTRA GUÍA DE CONDUCTA ÉTICA

CONOZCA, COMPRENDA Y APLIQUE NUESTRA GUÍA.

Todos los empleados deben entender y cumplir con nuestra Guía. Los gerentes tienen obligaciones mayores: Usted debe asegurarse de que su equipo comprenda nuestras políticas, viva los valores incorporados en nuestra Guía y comprenda las consecuencias en caso de incumplimiento. Esté al tanto de las actividades laborales de su equipo y distinga entre una conducta aceptable e inaceptable. Esté preparado para reportar inmediatamente cualquier violación sospechosa.



- **Promueva el conocimiento acerca de nuestra Guía y su importancia para el trabajo de los empleados.**
- **Hágale saber a su equipo que se espera que sigan la Guía.**
- **Supervise las actividades de su equipo para asegurar el cumplimiento.**

COMPROMETERSE A TRAVÉS DE *ETHICAL CONNECTIONS*

ANIME A LOS EMPLEADOS A CONVERSAR ACERCA DE ASUNTOS ÉTICOS.

Nuestro Programa global *Ethical Connections* le proporciona a los gerentes una forma de mejorar el entendimiento del empleado en relación a los problemas de ética y cumplimiento. Reúnase con sus subordinados directos (empleados con Identificación de Red) cada trimestre para generar conversaciones constructivas de los escenarios hipotéticos disponibles en nuestro SharePoint de *Ethical Connections*. Explorar asuntos éticos particulares como grupo refuerza las expectativas de TE para la toma de decisiones éticas en toda nuestra organización.



- **Incorpore la conversación en un intervalo de tiempo regular como una reunión de personal.**
- **Realice preguntas que inspiren el pensamiento crítico sobre el escenario.**
- **Fomente el diálogo y las preguntas abiertas que ponen de manifiesto las diferentes perspectivas de todos los participantes.**

CUMPLIR CON LA LEY

NO TOLERE ACTIVIDADES ILEGALES DE NINGÚN TIPO.

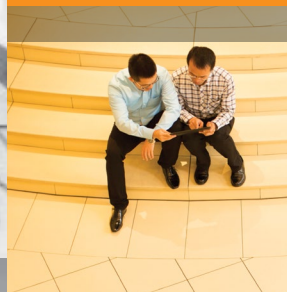
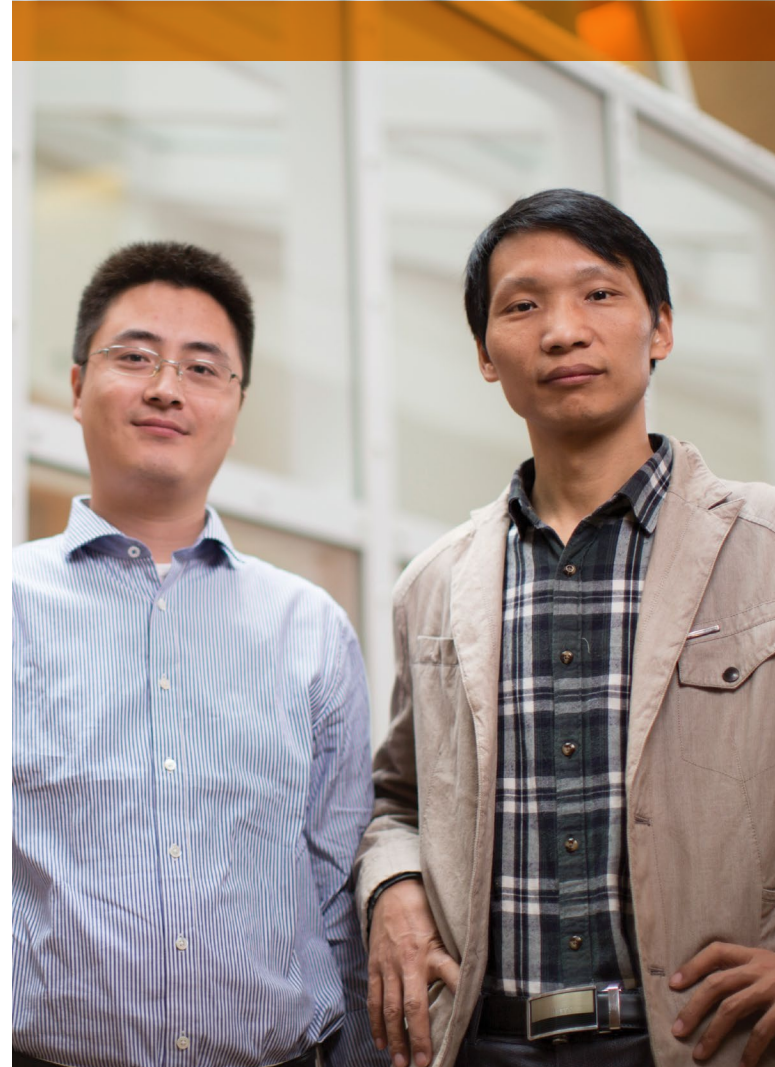
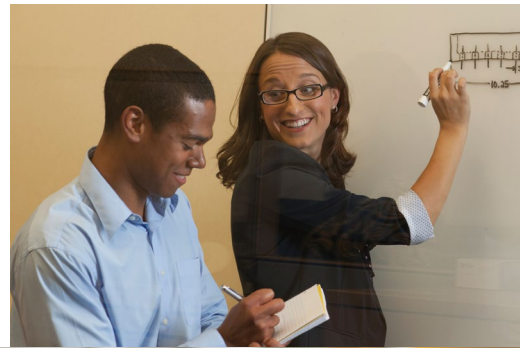
Todos los empleados de TE deben seguir la ley. La conducta ilegal de incluso un solo empleado puede dañar seriamente nuestra reputación, nuestras relaciones empresariales y nuestro rendimiento. Nos comprometemos con el cumplimiento de todas las leyes actuales así como toda la legislación y los reglamentos que rigen las actividades de TE. Como gerente, usted es responsable de seguir la ley y asegurar que los empleados nunca realicen algo que es ilegal, poco ético o violen las políticas de TE. Familiarícese con todas las leyes relevantes para su cargo.



- **Informe a su equipo acerca de las leyes que apliquen a sus trabajos.**
- **Asociéese con el Departamento Legal y mantenga a su equipo al tanto de las actualizaciones periódicas de las leyes y legislaciones pertinentes que afectan a su compañía su compañía.**

ASUMIR LA RESPONSABILIDAD

<p>Demuestre los valores de TE a través de sus palabras y acciones.</p>	<p>No tolere la conducta poco ética o ilegal.</p>	<p>Ayude a los empleados a cumplir con nuestra Guía.</p>
<p>Supervise el cumplimiento de nuestra Guía por parte de los empleados.</p>	<p>Anime a los empleados a reportar las violaciones sospechosas.</p>	<p>Cree un ambiente laboral positivo e inclusivo de respeto mutuo donde los empleados se encuentren cómodos planteando sus preocupaciones.</p>
<p>No forme parte o tolere el acoso, la discriminación, el abuso verbal o físico, la intimidación o el favoritismo.</p>	<p>Evite los conflictos de interés.</p>	<p>Promueva la seguridad, salud y bienestar de los empleados.</p>
<p>Aborde y reporte rápida y adecuadamente actividades sospechosas criminales o poco éticas que llamen su atención.</p>		<p>Nunca tome represalias o tolere actos de represalia en contra de un empleado por reportar una violación de la Guía.</p>



APOYAR A SU EQUIPO



CREAR UN AMBIENTE POSITIVO

AYUDE A LOS EMPLEADOS A ALCANZAR SU MÁXIMO POTENCIAL.

CULTIVAR LA EXCELENCIA

AYUDE A LOS EMPLEADOS A ALCANZAR UN ALTO RENDIMIENTO.

Como líder de TE, usted tiene el poder de establecer altas expectativas para el rendimiento y productividad. Usted obtendrá lo mejor de su equipo cuando ellos sepan que usted da lo mejor de usted y que exige lo mismo de otras personas. Desafíe a los empleados a realizar cada tarea con el ideal de lograr la excelencia. Vincule la excelencia con la conducta ética y asegúrese de que su equipo esté bien informado y comprenda la importancia de su esfuerzo.



- **Involucre a los empleados en decisiones importantes.**
- **Hágale saber a los empleados de qué manera su trabajo nos ayuda a alcanzar la visión estratégica de TE.**
- **Comparta su entusiasmo cuando las cosas van por buen camino.**

ALENTAR LA INNOVACIÓN

BUSQUE NUEVAS PERSPECTIVAS QUE MEJOREN A TE.

Los empleados son una fuente inagotable de ideas, lo que es un principio esencial de nuestra cultura de TEOA (Ventaja operativa de TE). Proporcione a su equipo los recursos que necesiten para estimular su pasión, ampliar sus vínculos profesionales y alcanzar su potencial. Bríndeles una oportunidad para elaborar soluciones y sugerir mejores formas para proceder. Explore sugerencias que valgan la pena y adopte buenas ideas cuando sean prácticas y útiles, fomenten los valores de TE y nos ayuden a ganar en los mercados emergentes. Esto permite que los empleados sepan que usted valora sus contribuciones.



- **Sea un mentor, entrenador y animador.**
- **Desafíe a los empleados a probar nuevas cosas.**
- **Reciba las opiniones de su equipo.**

MOSTRAR APRECIO

RECONOZCA UN TRABAJO BIEN HECHO.

En TE apreciamos la excelencia: ya sea en un buen trabajo del empleado, la fiabilidad de un proveedor o la lealtad de un cliente. Es importante reconocer el trabajo bien hecho de otros. Esto fomenta una Experiencia Extraordinaria del Cliente. Reconozca los esfuerzos de los empleados. Comparta la historia de una experiencia extraordinaria otorgándole reconocimiento a un compañero de trabajo o empleado con un Premio de Agradecimiento y Reconocimiento Especial (STAR, por sus siglas en inglés).



- **Celebre los éxitos de su equipo.**
- **Busque maneras de premiar los logros.**
- **Reconozca a aquellas personas que han tomado decisiones éticas difíciles.**



PROMOVER LA COMUNICACIÓN

LA COMUNICACIÓN ES LA BASE DEL CUMPLIMIENTO ÉTICO.

COMPROMETERSE CON UNA POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS

SEA UNA CAJA DE RESONANCIA PARA SU EQUIPO.

La comunicación es bidireccional. Tiene la responsabilidad de no solo supervisar y dirigir a su equipo, sino también de crear un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos realizando preguntas y planteando sus preocupaciones acerca del cumplimiento. Los empleados deben tener la libertad de analizar asuntos relacionados con la conducta ética y las leyes en cualquier momento. En caso contrario, si los problemas están relacionados con la actividad inadecuada o ilegal o las violaciones a la guía, es posible que estos nunca se resuelvan. Por este motivo es que insistimos en una política de puertas abiertas.



- Muestre un interés genuino y preocupación por sus empleados.
- Respete el deseo de los empleados que deseen analizar asuntos personales en privado.
- Enfatique una comunicación libre y abierta durante sus interacciones laborales.

SER UN GRAN OYENTE

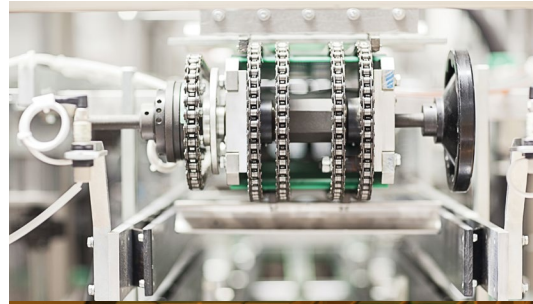
LAS PREOCUPACIONES DEL EMPLEADO TAMBIÉN SON LAS SUYAS.

Los gerentes siempre deben estar disponibles para escuchar las preocupaciones de los empleados. Sea abierto. Sea un oyente comprensivo. Cuando sea adecuado, realice declaraciones que afirmen que usted ha escuchado y comprendido las preocupaciones de sus empleados. Usted no tiene que estar de acuerdo con todo lo que se dice pero debe fomentar un diálogo de transparencia y una comunicación abierta.



- Anime a los empleados a compartir sus pensamientos, ideas y preocupaciones con usted.
- Sea abierto al momento de analizar problemas personales que podrían afectar el rendimiento laboral.
- Trate de aclarar rápidamente las preocupaciones y realice un seguimiento con el empleado según sea necesario.





¿QUÉ OCURRE SI...?

¿QUÉ OCURRE SI...?

Un miembro del equipo tiene miedo de reportar a un compañero de trabajo que está haciendo algo ilegal.

HAGA ESTO. A veces se necesita tener coraje para hacer lo correcto. Reportar una queja o un problema de buena fe es lo correcto. Anime al miembro del equipo a reportar el problema, explíquelo los canales de reporte y el proceso, y haga referencia a la [la Política de Reporte e Investigación de Conductas Inadecuadas TEC-01-57](#). Hágale saber al miembro del equipo que ConcernLINE y ConcernNET de TE también son opciones disponibles para realizar un reporte y que TE mantendrá la identidad de la persona que reporta de manera confidencial, en la medida que sea legal y prácticamente posible. Recopile los hechos básicos y repórtelos a la Oficina del Ombudsman para realizar la investigación.

¿QUÉ OCURRE SI...?

Un empleado llega a menudo tarde al trabajo y usted cree que las drogas o el alcohol están involucrados en dicho hecho.

HAGA ESTO. No aborde el problema en público o en presencia de otros miembros del equipo; respete la privacidad y los derechos personales del empleado. En lugar de eso, comuníquese con Recursos Humanos para que pueda analizar el problema y desarrollar un plan para lidiar con dicha conducta.

¿QUÉ OCURRE SI...?

Está circulando el rumor de que un empleado comparte datos técnicos de TE con un competidor.

HAGA ESTO. Si existe una creencia de buena fe de que se está compartiendo información confidencial, reporte el asunto al equipo del Departamento Legal, el equipo de Ética y Cumplimiento o la Oficina del Ombudsman para que TE pueda realizar una averiguación o investigación adecuada.

¿QUÉ OCURRE SI...?

Usted escucha por casualidad que un empleado que se encuentra en otro departamento realiza comentarios ofensivos hacia alguien.

HAGA ESTO. Los comentarios inadecuados u ofensivos violan nuestros valores y pueden constituir acoso. Su deber es promover un lugar de trabajo de mutuo respeto. Dígame al empleado que dicha conducta viola nuestra Guía y no es aceptable. Detenga el problema inmediatamente y repórtelo.

¿QUÉ OCURRE SI...?

Un empleado que realiza un reporte de buena fe teme ser despedido.

HAGA ESTO. Vuelva a asegurarle al empleado que él o ella está haciendo lo correcto al reportar el asunto. TE tiene una política estricta de no represalias cuando se realicen reportes de buena fe.

¿QUÉ OCURRE SI...?

Un empleado confiesa que ha estado publicando en un blog acerca de su trabajo y teme violar nuestra Guía.

HAGA ESTO. Agradezca al empleado por realizar la pregunta. Confirme qué información fue revelada en el blog y explique la importancia de proteger la información comercial confidencial de TE. Si el blog no revela información comercial confidencial de TE, lo más probable es que esté bien. Antes de tomar cualquier otra acción, consulte con el Departamento Legal para confirmar que el contenido cumple con la ley y no incumple nuestra Guía.



¿QUÉ OCURRE SI...?

Un representante del proveedor dice bromas sexualmente ofensivas cuando visita la oficina.

HAGA ESTO. Su deber es promover un lugar de trabajo de mutuo respeto. Dígale al proveedor que dicha conducta viola nuestra Guía y no es aceptable.

¿QUÉ OCURRE SI...?

Mi empleado tiene algunos gastos cuestionables en su reporte de gastos.

HAGA ESTO. Los gerentes tienen la responsabilidad de asegurar que el viaje y los reportes de gastos del empleado sean adecuados, válidos y cumplan con las políticas de TE. Si tiene preguntas acerca de si un gasto es adecuado o no, consulte con un miembro del Departamento Legal o Financiero.

¿QUÉ OCURRE SI...?

Un empleado está navegando en Internet en el trabajo.

HAGA ESTO. La [Política de Uso de la Propiedad de la Compañía TEC-01-30](#) explica que el uso personal incidental es aceptable siempre que la duración y frecuencia sean razonables y no consuman una cantidad significativa de recursos.

¿QUÉ OCURRE SI...?

Una pieza de la maquinaria cae al piso y una pieza se rompe pero parece funcionar bien.

HAGA ESTO. La maquinaria dañada es un riesgo de seguridad. Reporte este daño a su supervisor para que podamos realizar una reparación. La seguridad en el lugar de trabajo es la prioridad principal de TE.

¿QUÉ OCURRE SI...?

Un reportero de noticias de negocios llama para preguntar acerca de una reciente y gran transacción de ventas de TE.

HAGA ESTO. Obtenga el nombre de la persona y su afiliación y envíelos a nuestra Oficina Corporativa de Mercadotecnia y Comunicaciones. No trate de hablar en representación de TE con respecto a los asuntos empresariales de la compañía.





RESPONDER A LOS PROBLEMAS



USAR EL BUEN JUICIO

CONSIDERE TODOS LOS ASPECTOS DE UN PROBLEMA ANTES DE REALIZAR UNA ACCIÓN.

Las decisiones éticas no siempre son fáciles. Durante sus actividades organizacionales diarias, usted puede encontrarse con situaciones que requieran un análisis cuidadoso acerca de las circunstancias antes de realizar una acción. Equilibre sus decisiones con sentido común. Distinga entre violaciones genuinas de nuestra Guía y actividades ilegales así como lapsos ocasionales y no informados en relación a la conducta.



- **No discipline a los empleados sin causa justa.**
- **Sea rápido al momento de corregir la conducta que viola claramente nuestra Guía o políticas.**
- **Si no está seguro acerca de qué hacer, comuníquese con uno de nuestros [Recursos](#).**

HACER REFERENCIA A NUESTRA GUÍA Y POLÍTICAS

NUESTRA GUÍA Y POLÍTICAS ESTÁN AQUÍ A SU DISPOSICIÓN.

Asegúrese de que nuestra Guía y políticas sean utilizadas por los empleados a través de su rol de liderazgo. El programa de *Ethical Connections* es una buena forma de conectar con sus empleados y comunicarles las políticas de TE y la toma de decisiones basada en los valores. Asegúrese de que el liderazgo ético sea un tema de análisis y consideración durante las evaluaciones de rendimiento anual y semestral del empleado. Anime a los empleados a consultar nuestra Guía y nuestras políticas cuando no estén seguros acerca del curso de acción adecuado. Explique de qué manera el incumplimiento de nuestra Guía afecta adversamente la moral del empleado y puede generar consecuencias negativas en el compromiso, la productividad y los resultados de nuestro empleado.



- **Promocione la disponibilidad las 24 horas del día los 7 días de la semana de nuestra *ConcernLINE*, *ConcernNET* y la *Oficina del Ombudsman de TE*.**
- **Sea claro en que las violaciones de nuestra Guía, nuestras políticas o la ley pueden provocar una acción disciplinaria adecuada que sea consistente con la ley aplicable.**
- **Si aún no se aclara un problema ético o legal, consulte uno de nuestros [Recursos](#).**

REPORTAR LAS VIOLACIONES

ESTÉ ALERTA ANTE UNA CONDUCTA INDEBIDA Y LAS VIOLACIONES DE NUESTRA GUÍA.

Si un empleado plantea un problema ético, no lo ignore, no aplase el manejo del mismo ni inicie una investigación completa por su cuenta. Si el problema es pequeño, resuélvalo inmediatamente. Si el problema se relaciona con un incumplimiento de nuestra Guía o una política de TE, solicite asistencia y repórtelo. Sujeto a las leyes locales, los gerentes afrontarán una acción disciplinaria, la cual puede incluir el despido, por no abordar o reportar adecuadamente las violaciones conocidas. Asegúrele a su equipo que realizar un reporte de buena fe promueve un ambiente de comunicación abierta y un lugar de trabajo productivo, seguro y ético. Infórme a los empleados de que existen muchos recursos a través de los cuales pueden buscar ayuda si no se sienten cómodos comunicándose primero con usted.



- **Sea consistente al momento de resolver y/o reportar incidentes de incumplimiento.**
- **Si no está seguro acerca de reportar o no un problema, consulte con su supervisor o uno de nuestros [Recursos](#).**
- **Hágale saber a su equipo que nosotros investigamos todos los reportes de manera completa y honesta.**

NO TOLERAR LAS REPRESALIAS

TE PROHÍBE ESTRICTAMENTE LAS REPRESALIAS.

Prohibimos las represalias en contra de cualquier empleado de TE que plantea un problema ético, reporta una violación o participa en la investigación de un reporte. La represalia puede tomar muchas formas: como bajar de categoría o despedir a un empleado, hostigar, acosar, rechazar su participación en proyectos de equipo y más. Esté alerta ante dichas situaciones y hágale saber a su equipo que no se tolera esta conducta.



- **Nunca tome represalias en contra de los empleados y reporte inmediatamente cualquier incidencia sospechosa de represalia por parte de otras personas.**
- **Coopere con la alta gerencia para abordar conductas no deseadas.**
- **Asegúre a los empleados que pueden realizar cualquier reporte de buena fe sin temer represalias.**



NUESTROS RECURSOS

	CONTACTAR ACERCA DE:	PARA ACCEDER:
Su supervisor o gerente	Cualquier problema, pregunta o preocupación	
Su representante local de Recursos Humanos o Recursos Humanos de TE	Cualquier asunto ético, preguntas o problemas relacionados con Recursos Humanos	Página web de Recursos Humanos
Departamento Legal de TE	Preguntas relacionadas a las leyes, políticas de TE y prácticas empresariales aceptables	Página web del Departamento Legal
Oficina del Ombudsman (un recurso independiente, imparcial y confidencial para empleados, proveedores, inversores o clientes)	Violaciones de las leyes, políticas, normas, reglamentos o nuestra Guía	EE.UU., territorios de EE.UU. y Canadá: 1-888-662-8374. Correo electrónico: directors@te.com China: Llamada directa, marque nuestra Línea de Servicio Global Entrante con un solo paso: 4008833425 Austria, Bélgica, Francia, Portugal: Correo electrónico: eudirectors@te.com A nivel mundial: Seguir las instrucciones de marcado en AT&T Direct , luego marque: 888-662-8374
ConcernLINE de TE (Línea directa gratuita las 24 horas del día, los 7 días de la semana y todo el año, operada por un servicio de reporte independiente)	Cualquier violación potencial de las leyes, políticas, normas, reglamentos o nuestra Guía	Instrucciones de marcado y dirección postal
ConcernNET de TE (Sitio web confidencial las 24 horas del día, los 7 días de la semana y todo el año, operado por un servicio de reporte independiente)	Cualquier violación potencial de las leyes, políticas, normas, reglamentos o nuestra Guía	ConcernNET
Oficina de Comunicaciones Corporativas	Preguntas de los medios de comunicación en relación a los asuntos comerciales de TE	Mercadotecnia y Comunicaciones Corporativas

NOTAS

NOTAS

TE Connectivity Ltd.
Rheinstrasse 20
CH-8200 Schaffhausen
Suiza
Teléfono: +41 (0)52 633 66 61
www.te.com

©2015 Tyco Electronics Corporation,
una compañía de TE Connectivity Ltd.
Todos los derechos reservados.

TE Connectivity y TE Connectivity (logotipo)
son marcas registradas de TE Connectivity Ltd.
familia de compañías.

