



CONECTANDO- SE AOS NOSSOS VALORES

Guia para os gerentes



MENSAGEM DE NOSSO CEO

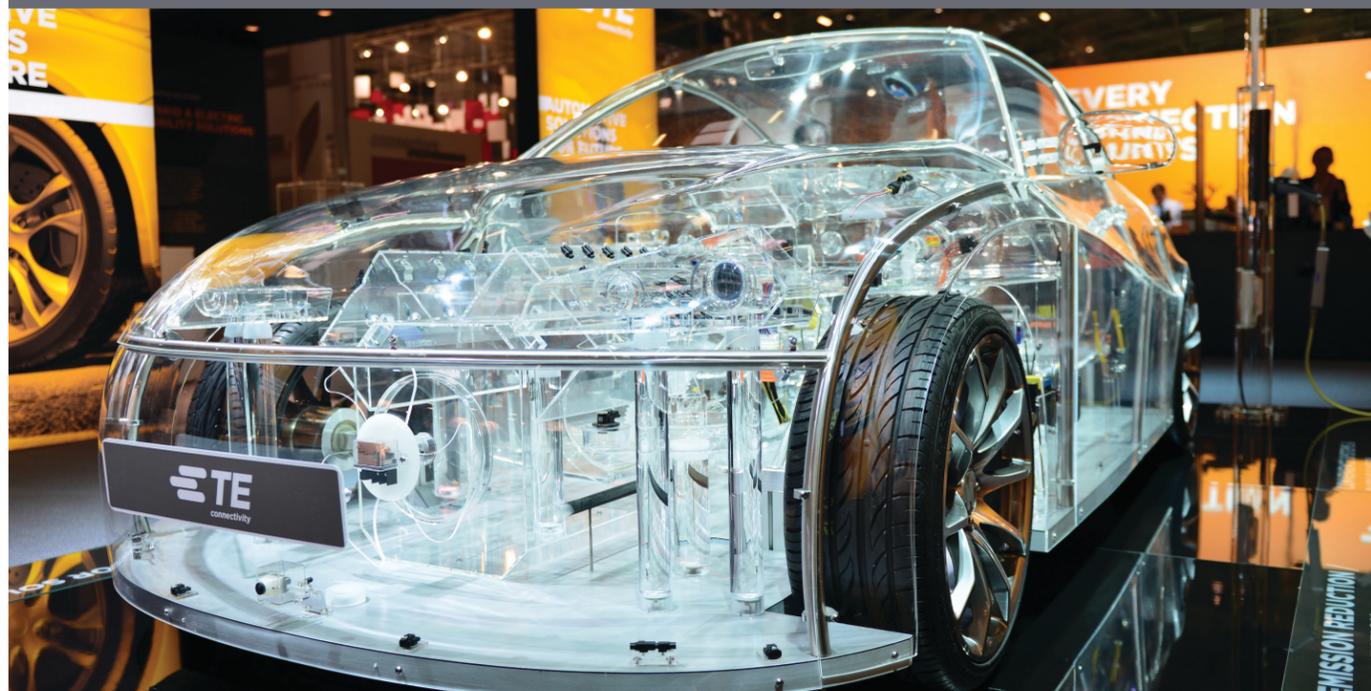
Caros colegas da TE:

Como líderes da TE, temos a responsabilidade de manter os valores, princípios e políticas da TE. Sua liderança, conhecimento profissional e habilidades guiam nossos funcionários, e você tem a confiança de nossos clientes, acionistas e comunidades onde operamos. Como gerente, você às vezes, enfrenta problemas complexos relacionados à conduta. Espero que você use o bom julgamento para tomar decisões éticas apropriadas e pedir ajuda se não tiver certeza sobre o que fazer em uma situação particular. Este guia ajudará você a cumprir suas responsabilidades com confiança fornecendo-lhe os principais princípios e recursos para tomar as melhores decisões para a TE.

Nosso compromisso com a ética e integridade é a base de nossa cultura corporativa.

Obrigado por seu compromisso com os valores da nossa empresa.

Terrence Curtin



ÍNDICE

Inspirando uma cultura de ética

Viva nossos valores	6
Lidere como exemplo.....	8
• Seja um modelo a ser seguido	
• Seja justo	
• Seja respeitoso	
• Seja confiável	
Siga nosso Guia de conduta ética	10
Envolva-se através de conexões éticas	10
Cumpra as leis	10
Assuma responsabilidades.....	11

Apoiando a sua equipe

Crie um ambiente positivo	14
• Cultive excelência	
• Encoraje a inovação	
• Mostre apreço	
Promova comunicação	16
• Comprometa-se com uma política de portas abertas	
• Seja um bom ouvinte	
E se?	20

Respondendo dúvidas

Use bom julgamento.....	26
Consulte nosso Guia e Políticas.....	27
Relate violações.....	27
Não tolere retaliação	27
Recursos	28



INSPIRANDO UMA CULTURA DE ÉTICA

VIVA NOSSOS VALORES

NÃO PROMOVA APENAS PRINCÍPIOS ÉTICOS - VIVA-OS.

Líderes de sucesso demonstram seus valores todos os dias no cargo. Esperamos o mesmo dos gerentes da TE. Nossos valores são a base de nossa reputação para conduta ética. Eles refletem os ideais de nossa empresa - e esperamos que você os abrace em suas interações com funcionários, clientes, fornecedores, acionistas e outros parceiros da TE.

Ao implementar nossos valores, você está seguindo nosso Guia e influenciando positivamente as atividades de outras pessoas. É uma maneira poderosa de inspirar outras pessoas a fazerem seu melhor.



- **Incorpore nossos valores em seu estilo de liderança.**
- **Exemplifique nossos valores em palavra e honestidade.**
- **Avalie o sucesso dos funcionários com base no quão bem eles implementam nossos valores.**

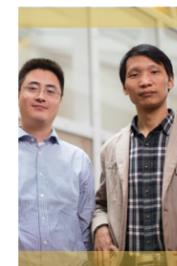


A LIDERANÇA ÉTICA NA TE SIGNIFICA ENFATIZAR COMO NOSSOS PRINCIPAIS VALORES GUIAM OS COMPORTAMENTOS NO TRABALHO TODOS OS DIAS.



INTEGRIDADE

Devemos exigir os mais altos padrões de ética e integridade de nós mesmos, de nossos parceiros e uns dos outros. Nos dedicamos à diversidade, tratamento justo, respeito mútuo e confiança.



TRABALHO EM EQUIPE

Promovemos um ambiente que incentiva o sucesso por meio da criatividade, do aprendizado contínuo, da excelência e da colaboração. Nós praticamos a liderança que inspira e promove a participação total e desenvolvimento de carreira. Nossa expectativa é de comunicações e interações transparentes.



RESPONSABILIDADE

Honramos os compromissos que fazemos com nossos clientes, acionistas e uns com os outros. Aceitamos a responsabilidade pessoal, pelas nossas ações e resultados, e esperamos o mesmo dos outros.



INOVAÇÃO

Nós reconhecemos que a inovação para os nossos clientes é base para o nosso negócio. Nos desafiamos a desenvolver ideias novas e aprimoradas para nossos clientes e para tudo o que fazemos. Incentivamos, esperamos e valorizamos a criatividade, assumindo riscos ponderadamente, com abertura à mudança e a novas abordagens.

LIDERE COMO EXEMPLO

PERCEBA QUE NOSSA CULTURA DE INTEGRIDADE COMEÇA NO TOPO.

SEJA UM MODELO A SER SEGUIDO

OS GERENTES DA TE SERVEM COMO MODELOS PARA OUTROS FUNCIONÁRIOS.

Quando você age de forma que exemplifica altos padrões éticos, envia uma mensagem forte para sua equipe. Você mostra a eles como é o comportamento ético e reforça que fazer a coisa certa é o que torna a TE uma grande empresa. Isso coloca orgulho naqueles que você gerencia e os funcionários seguirão a sua liderança.



- **Demonstre os altos padrões de conduta da TE o tempo todo.**
- **Mostre que você está comprometido com nosso Guia.**
- **Faça com que todos os funcionários – incluindo executivos acima de você – sejam responsáveis pela conduta ética.**

SEJA JUSTO

RECOMPENSE A CONDUTA ÉTICA E DISCIPLINE O COMPORTAMENTO ANTIÉTICO.

Nosso Guia de conduta ética aplica-se a todos que trabalham na TE. Ninguém está isento do Guia, de nossas políticas ou da lei: Reforçamos nosso Guia igualmente e sem favoritismo. Quando você demonstra justiça, isso se irradia pela sua equipe e dá aos funcionários a confiança de falar sobre questões éticas. Pratique a justiça evitando conflitos de interesse. Seja honesto sobre as atividades, associações ou relacionamentos que possam parecer envolver um conflito de interesse. Considere todos os lados de um problema antes de tomar uma decisão afetando funcionários, clientes, fornecedores ou acionistas. E não discrimine com base na raça, cor, religião, sexo, idade, nacionalidade, cidadania, status, deficiência, orientação sexual, status de veterano ou qualquer outro status protegido de um indivíduo.



- **Tome decisões sem preconceitos pessoais ou prejudiciais.**
- **Certifique-se de todos os fatos antes de tomar uma atitude.**
- **Seja consistente ao tratar de questões éticas.**

SEJA RESPEITOSO

PROMOVA UM AMBIENTE INCLUSIVO E LIVRE DE ASSÉDIO.

Os funcionários da TE têm históricos profissionais diferentes e trazem uma gama de talentos e habilidades a seus trabalhos. Coletivamente, isso é o que forma uma equipe produtiva e de alta performance. Individualmente, cada funcionário merece nosso respeito. Mostre respeito tendo interesse por todos na sua equipe. Seja cortês e educado. Garanta que eles recebam treinamento apropriado em suas funções no cargo. Construa relações de trabalho construtivas e respeitadas com funcionários, nossos fornecedores e parceiros comerciais. Também garanta que o ambiente de trabalho seja seguro, respeitoso e protegido.



- **Estimule as experiências pessoais e culturais e pontos de vista diversos.**
- **Admire, sem nenhum esforço, as capacidades únicas de cada membro da equipe.**
- **Promova um ambiente de trabalho seguro.**

SEJA CONFIÁVEL

MANTENHA SUAS PROMESSAS E ACEITE RESPONSABILIDADE POR SUAS AÇÕES.

Os gerentes devem ganhar a confiança dos funcionários todos os dias. Isso começa com transparência – sendo honesto sobre planos, conquistas e metas. Quando você se comunica com sua equipe, você cria confiança e transparência e auxilia o envolvimento do funcionário necessário para um alto desempenho. Em suas interações com funcionários, clientes, fornecedores ou acionistas, proteja informações pessoais ou confidenciais que você adquirir e não as use de forma inadequada. Mantenha discussões pessoais confidenciais, a não ser que precise relatar um problema ético ou legal. Sempre diga a verdade. Mantenha suas promessas – e assuma a responsabilidade e desculpe-se quando não puder.



- **Garanta a privacidade nas discussões com funcionários.**
- **Honre seus compromissos.**
- **Assuma responsabilidade por seus erros.**

SIGA NOSSO GUIA DE CONDUTA ÉTICA

CONHEÇA, COMPREENDA E APLIQUE NOSSO GUIA.

Todos os funcionários devem compreender e seguir nosso Guia. Os gerentes têm obrigações maiores: você deve garantir que nossa equipe compreenda nossas políticas, viva os valores contidos em nosso Guia e compreenda as consequências da não-conformidade. Tenha consciência das atividades de trabalho da sua equipe e distinga-as entre conduta aceitável e inaceitável. Esteja preparado para relatar imediatamente quaisquer violações suspeitas.



- **Promova conscientização de nosso Guia e sua relevância com os empregos dos funcionários.**
- **Deixe sua equipe saber que espera-se que eles sigam o Guia.**
- **Monitore as atividades da sua equipe para garantir conformidade.**

ENVOLVA-SE ATRAVÉS DE CONEXÕES ÉTICAS

ENVOLVA OS FUNCIONÁRIOS NA DISCUSSÃO DE QUESTÕES ÉTICAS.

Nosso Programa global de conexões éticas dá aos gerentes uma forma de melhorar a compreensão dos funcionários sobre ética e questões de conformidade. A cada trimestre, reúna-se com os funcionários que reportam a você diretamente (funcionários com ID de rede) para gerar discussão construtiva sobre cenários de casos hipotéticos disponíveis em nosso SharePoint de Conexões Éticas. Explorar problemas de ética particular como grupo reforça as expectativas da TE para tomada de decisões éticas em toda nossa organização.



- **Incorpore a discussão em um intervalo de tempo regular, como reuniões de equipe.**
- **Faça perguntas que inspirem pensamento crítico sobre um determinado caso.**
- **Estimule o diálogo aberto e questões que tragam à tona perspectivas diferentes de todos os participantes.**

CUMPRA AS LEIS

NÃO TOLERE ATIVIDADES ILEGAIS DE QUALQUER TIPO.

Cada funcionário da TE deve seguir a lei. O comportamento ilegal de apenas um funcionário pode causar danos sérios à nossa reputação, nossos relacionamentos comerciais e nosso desempenho. Estamos comprometidos com a conformidade a todas as leis atuais e toda a legislação e regulação que governa as atividades da TE. Como gerente, você é responsável por seguir a lei e garantir que os funcionários nunca façam nada ilegal, antiético ou viole as política da TE. Familiarize-se com todas a leis aplicáveis ao seu cargo.



- **Aconselhe sua equipe sobre as leis que se aplicam aos seus cargos.**
- **Junte-se ao Departamento Jurídico e mantenha sua equipe a par de atualizações periódicas de leis e legislação relevantes que afetam seus negócios.**

ASSUMA A RESPONSABILIDADE

Demonstre os valores da TE através de suas palavras e ações.

Não tolere comportamento antiético ou ilegal.

Ajude os funcionários a cumprirem o nosso Guia.

Monitore a conformidade dos funcionários ao nosso Guia.

Estimule os funcionários a relatarem violações suspeitas.

Crie um ambiente de trabalho positivo e inclusivo de respeito mútuo onde os funcionários estejam confortáveis para levantar questões.

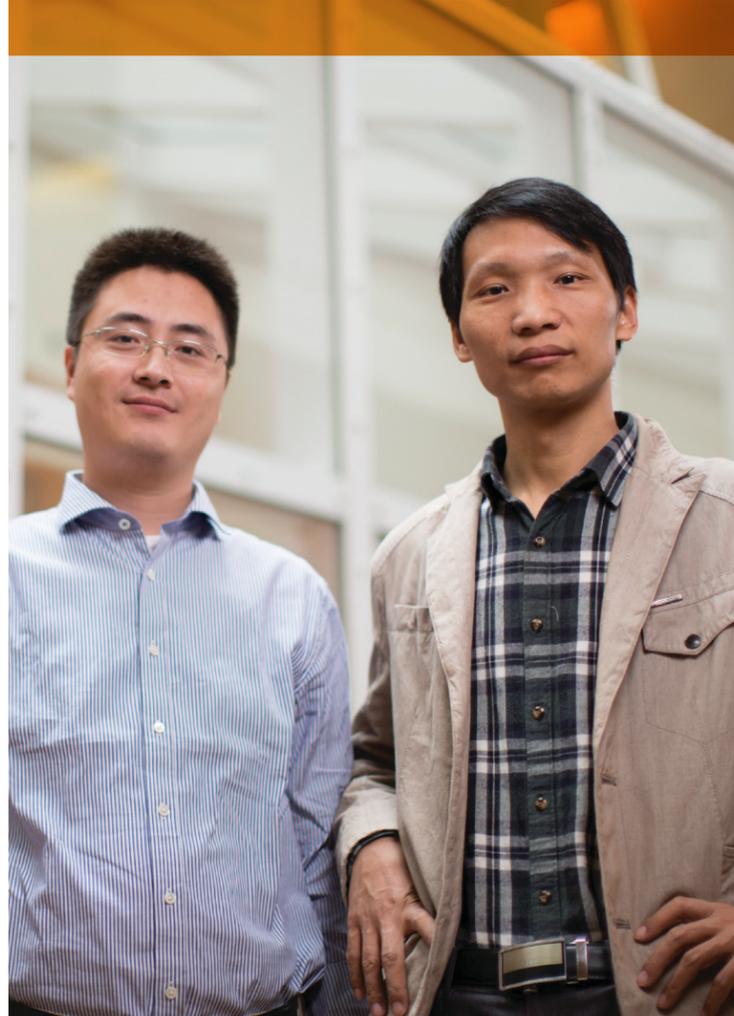
Não se envolva ou tolere assédio, discriminação, abuso físico ou verbal, intimidação ou favoritismo.

Evite conflitos de interesse.

Promova a segurança, saúde e bem-estar dos funcionários.

Aborde imediatamente e apropriadamente e relate suspeitas de atividades criminosas ou antiéticas trazidas à sua atenção.

Nunca retalie ou tolere atos de retaliação contra um funcionário por relatar uma violação ao Guia.



APOIANDO A SUA EQUIPE



CRIE UM AMBIENTE POSITIVO

AJUDE OS FUNCIONÁRIOS A ATINGIREM SEUS POTENCIAIS MÁXIMOS.

CULTIVE A EXCELÊNCIA

AJUDE A DIRECIONAR OS FUNCIONÁRIOS A UM DESEMPENHO MÁXIMO.

Como líder na TE, você tem o poder de definir um alto padrão de desempenho e produtividade. Você obterá o melhor da sua equipe quando eles souberem que você dá o seu melhor e espera o mesmo dos outros. Desafie os funcionários a realizarem cada tarefa com o ideal de atingir a excelência. Relacione a excelência à conduta ética e garanta que sua equipe seja bem-informada e compreenda a importância de seus esforços.



- **Envolva funcionários em decisões importantes.**
- **Deixe os funcionários saberem como seus cargos ajudam-nos a obter a visão estratégica da TE.**
- **Compartilhe seu entusiasmo quando as coisas dão certo.**

ENCORAJE A INOVAÇÃO

BUSQUE NOVAS PERSPECTIVAS QUE MELHOREM A TE.

Os funcionários são uma fonte inesgotável de ideias – que são um princípio essencial da cultura do nosso TEOA (Vantagem operacional da TE). Dê à sua equipe os recursos de que precisam para aumentarem sua paixão, aumentarem seus limites profissionais e alcançarem seu potencial. Dê a eles uma oportunidade de apresentarem soluções e sugerirem maneiras melhores de fazer as coisas. Explore sugestões valiosas e adote novas ideias quando forem práticas e úteis, além dos valores da TE e ajude-nos a vencer em mercados emergentes. Isso permite que os funcionários saibam que você valoriza suas contribuições.



- **Seja um mentor, técnico e torcedor.**
- **Desafie os funcionários a tentar coisas novas.**
- **Receba bem as ideias da sua equipe.**

MOSTRE APREÇO

RECONHEÇA UM TRABALHO BEM FEITO.

Na TE, nós apreciamos a excelência – seja no bom trabalho de um funcionário, a confiabilidade de um fornecedor ou a lealdade de um cliente. É importante reconhecer os outros por um trabalho bem feito. Isso estimula uma Experiência Extraordinária do Cliente. Reconheça os funcionários por seus esforços. Compartilhe uma história de uma experiência extraordinária reconhecendo um colega ou funcionário com um Agradecimento Especial e Prêmio de Reconhecimento (STAR).



- **Comemore os sucessos da sua equipe.**
- **Busque formas de recompensar as conquistas.**
- **Reconheça os que fizeram escolhas éticas difíceis.**



PROMOVA COMUNICAÇÃO

A COMUNICAÇÃO É A BASE DA CONFORMIDADE ÉTICA.

COMPROMETA-SE COM UMA POLÍTICA DE PORTAS ABERTAS

SEJA UM PILAR PARA A SUA EQUIPE.

Comunicação é uma via de mão dupla. Você tem a responsabilidade não só de supervisionar e guiar sua equipe, mas de criar um ambiente onde os funcionários estejam confortáveis em fazer perguntas e levantar questões sobre conformidade. Os funcionários devem ter a liberdade de discutir questões de conduta ética e a lei a qualquer momento. Senão, quando o problema for atividade imprópria ou ilegal ou violações do Guia, ele poderá nunca ser resolvido. É por isso que insistimos em uma política de portas abertas.



- **Mostre interesse genuíno e preocupação por seus funcionários.**
- **Respeite o desejo dos funcionários que querem discutir problemas pessoais em particular.**
- **Enfatize comunicação livre e aberta em suas interações no trabalho.**

SEJA UM BOM OUVINTE

OS PROBLEMAS DOS FUNCIONÁRIOS SÃO SEUS PROBLEMAS.

Os gerentes sempre devem estar disponíveis para ouvir os problemas dos funcionários. Seja acessível. Seja um ouvinte empático. No momento apropriado, deixe claro que você ouviu e compreendeu os problemas de seus funcionários. Você não precisa concordar com tudo o que é dito, mas estimule um diálogo de transparência e comunicação aberta.



- **Estimule os funcionários a virem até você com seus pensamentos, ideias e questões.**
- **Esteja aberto a discutir questões pessoais quando elas possam afetar o desempenho no trabalho.**
- **Tente resolver as questões rapidamente e acompanhe o funcionário, se necessário.**





E SE?

E SE?

Um membro da equipe tem medo de delatar um colega que está fazendo algo ilegal.

FAÇA ISSO. Às vezes, para fazer a coisa certa é preciso coragem. Relatar uma queixa ou preocupação em boa-fé é a coisa certa a se fazer. Estimule o membro da equipe a relatar a questão, explique os canais de denúncia e o processo a ele/ela, e consulte o [TEC-01-57 Relatando e investigando Política de Má Conduta](#). Deixe o membro da equipe saber que a TE ConcernLINE e ConcernNET são também opções disponíveis para denúncias e que a TE manterá a identidade do relator confidencial, na medida em que juridicamente e praticamente seja possível. Reúna os fatos básicos e relate-os à Ouvidoria para investigação.

E SE?

Um funcionário sempre chega atrasado ao trabalho e você acha que pode haver drogas ou álcool envolvido.

FAÇA ISSO. Não aborde a questão em público ou na presença de outros membros da equipe – respeite a privacidade e direitos pessoais do funcionário. Em vez disso, contate os Recursos Humanos para que você possa discutir suas questões e criar um plano para abordar o comportamento.

E SE?

Um rumor está circulando sobre um funcionário compartilhando dados da TE com um concorrente.

FAÇA ISSO. Se houver crença, de boa-fé, que informações confidenciais estão sendo compartilhadas, relate a questão ao Departamento Jurídico, equipe de Ética e Conformidade ou Ouvidoria para que a TE possa conduzir um inquérito ou investigação apropriada.

E SE?

Você ouviu um funcionário de outro departamento fazendo comentários ofensivos a alguém.

FAÇA ISSO. Comentários impróprios ou ofensivos violam nossos valores e podem constituir assédio. Cabe a você promover um local de trabalho de respeito mútuo. Diga ao funcionário que tal comportamento viola nosso Guia e é inaceitável. Interrompa o problema imediatamente e relate-o.

E SE?

Um funcionário fez uma denúncia de boa-fé e está com medo de ser demitido.

FAÇA ISSO. Garanta novamente ao funcionário que ele/ela fez a coisa certa ao delatar o problema. A TE tem uma política rigorosa de não-retaliação para denúncias feitas de boa-fé.

E SE?

Um funcionário confessa que está escrevendo um blog sobre seu emprego e teme que isso viole nosso Guia.

FAÇA ISSO. Agradeça ao funcionário por fazer a pergunta. Confirme que a informação foi divulgada no blog e explique a importância de se proteger informações comerciais confidenciais da TE. Se o blog não revelar informações comerciais confidenciais da TE, provavelmente está tudo bem. Consulte o Departamento Jurídico para confirmar que o conteúdo está em conformidade com a lei e não viola nosso Guia antes de tomar qualquer ação.



E SE?

Um representante do fornecedor faz piadas sexualmente ofensivas ao visitar o escritório.

FAÇA ISSO. Cabe a você promover um local de trabalho de respeito mútuo. Diga ao funcionário que tal comportamento viola nosso Guia e é inaceitável.

E SE?

Meu funcionário tem algumas despesas questionáveis em seu relatório de viagem.

FAÇA ISSO. Os gerentes têm a responsabilidade de garantir que os relatórios de viagens e despesas do funcionário sejam adequados, válidos e em conformidade com as políticas da TE. Se você tem dúvidas sobre se uma despesa é apropriada ou não, consulte um membro dos departamentos de Finanças ou Jurídico.

E SE?

Um funcionário está navegando na internet no trabalho.

FAÇA ISSO. A Política [TEC-01-30 Uso de Propriedades da Empresa](#) explica que o uso pessoal incidental é aceitável contanto que tenha duração e frequência razoáveis e não consuma uma quantidade significativa de recursos.

E SE?

Uma parte do maquinário cai no chão e uma peça quebra mas parece estar funcionando bem.

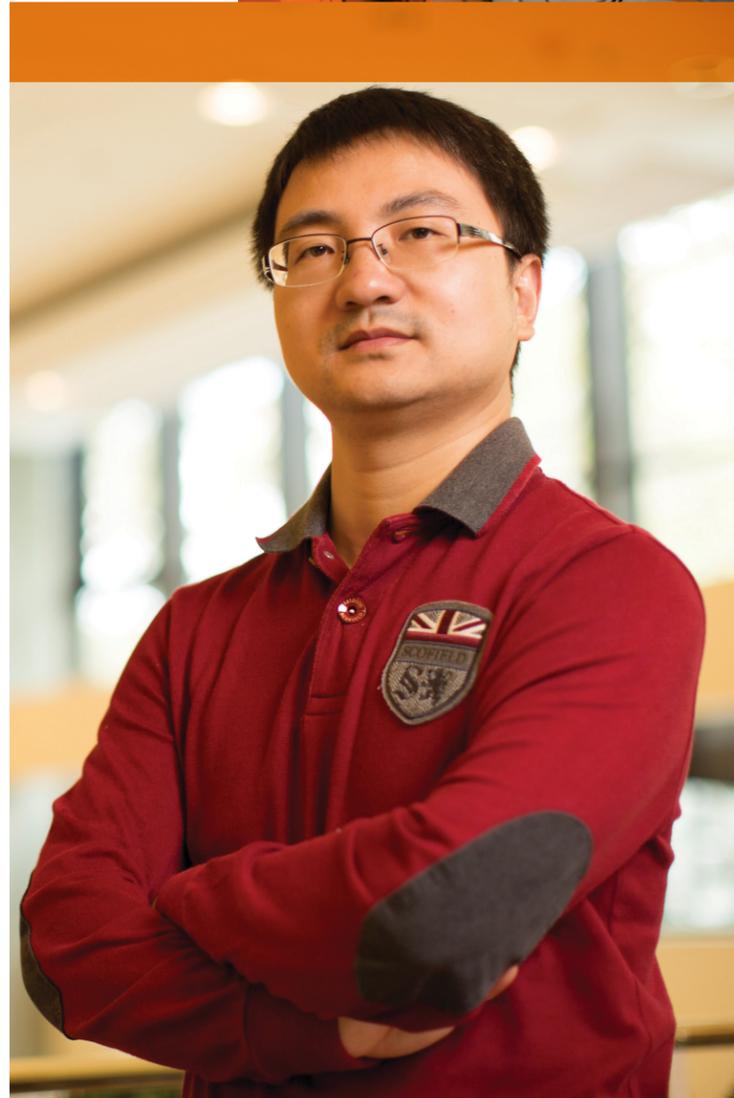
FAÇA ISSO. Maquinário danificado é um risco à segurança. Relate este dano ao seu supervisor para que possamos fazer o reparo. A segurança no local de trabalho é prioridade principal da TE.

E SE?

Um repórter comercial liga para perguntar sobre uma transação de vendas grande e recente da TE.

FAÇA ISSO. Obtenha o nome da pessoa e afiliação e encaminhe-os a nosso Escritório de Marketing Corporativo e Comunicações. Não tente falar em nome da TE em relação a assuntos comerciais da empresa.





RESPONDENDO DÚVIDAS



USE BOM JULGAMENTO

CONSIDERE TODOS OS LADOS DE UMA QUESTÃO ANTES DE TOMAR ATITUDE.

Decisões éticas não são sempre preto no branco. Em suas atividades organizacionais diárias, você pode encontrar situações que pedem análise cuidadosa das circunstâncias antes de tomar uma atitude. Equilibre suas decisões com senso comum. Distingua entre violações genuínas do nosso Guia e atividades ilegais e ocasionais, lapsos desinformados no comportamento.



- **Não discipline funcionários se não houver uma causa.**
- **Seja rápido para corrigir condutas que claramente violam nosso Guia ou política.**
- **Se não tiver certeza sobre o que fazer, entre em contato com [Recursos](#).**

CONSULTE NOSSO GUIA E POLÍTICAS

NOSSO GUIA E POLÍTICAS ESTÃO AQUI PARA SEREM USADOS.

Faça nosso Guia e políticas serem interessantes e ganharem vida para funcionários através do seu cargo de liderança. O programa de Conexões Éticas é uma boa maneira de se conectar com seus funcionários sobre as políticas da TE e tomada de decisões baseada em valores. Durante as avaliações anuais e semestrais do desempenho do funcionário, certifique-se de que a liderança ética é um ponto a ser abordado e considerado. Incentive os funcionários a consultarem nosso Guia e nossas políticas quando não tiverem certeza sobre uma ação apropriada. Explique como a não-conformidade ao nosso Guia afeta de forma adversa a moral do funcionário e pode ter consequências negativas no envolvimento, produtividade e resultados dele.



- **Promova a disponibilidade 24 horas por dia, 7 dias por semana, de nossa *ConcernLINE* confidencial, *ConcernNET* e *Ouvidoria TE*.**
- **Deixe claro que violações de nosso Guia, de nossas políticas políticas ou da lei podem levar à ação disciplinar apropriada conforme previsto na legislação aplicável.**
- **Se uma questão ética ou legal ainda estiver incerta, consulte um de nossos [Recursos](#).**

RELATE VIOLAÇÕES

ESTEJA ALERTA PARA MÁ CONDUTA E VIOLAÇÕES DO NOSSO GUIA.

Se um funcionário levantar uma questão ética, não ignore, atrase a resolução, ou inicie uma investigação complexa por si mesmo. Quando a questão for pequena, solucione imediatamente. Se a questão relacionar-se a uma quebra do nosso Guia ou política da TE, busque assistência e relate-a. Observado o disposto na legislação local aplicável, os gerentes enfrentarão disciplina, até e incluindo demissão, pela falha em abordar ou relatar violações conhecidas. Garanta a sua equipe que fazer um relatório, em boa-fé, promove um ambiente de comunicações abertas e um local de trabalho produtivo, seguro e ético. Deixe os funcionários saberem que há muitos recursos para os quais eles podem solicitar ajuda se estiverem desconfortáveis em vir até você primeiro.



- **Seja consistente ao solucionar e/ou relatar incidências de não-conformidade.**
- **Se não tiver certeza sobre relatar ou não um problema, consulte seu supervisor ou um de nossos [Recursos](#).**
- **Deixe sua equipe saber que investigamos todas as denúncias completa e honestamente.**

NÃO TOLERE RETALIAÇÃO

A TE, DE FORMA RIGOROSA, PROÍBE RETALIAÇÃO.

Proibimos retaliação contra qualquer funcionário TE que levante uma questão ética, relate uma violação ou participe de uma investigação de um relatório. A retaliação pode ter muitas formas – como humilhar ou demitir um funcionário, assédio, bullying, recusa de participação em projetos em equipe, etc. Esteja alerta a tais situações e deixe sua equipe saber que este comportamento não é tolerado.



- **Nunca retalie funcionários e relate imediatamente qualquer suspeita de retaliação por outros.**
- **Coopere com a gerência sênior para abordar comportamentos inadequados.**
- **Garanta aos funcionários que eles podem fazer denúncias, de boa-fé, sem medo de retaliação.**

RECURSOS



	CONTATO SOBRE:	PARA ACESSAR:
Seu supervisor ou gerente	Qualquer questão, problema ou preocupação	
Seu representante local de Recursos Humanos ou Recursos Humanos da TE	Qualquer questão relacionada a RH, problema ou preocupação	Página da web do RH
Departamento jurídico da TE	Questões relacionadas a leis, políticas da TE e práticas comerciais aceitáveis	Página da web do departamento jurídico
Ouvidoria (um recurso independente, imparcial e confidencial para funcionários, fornecedores, investidores ou clientes)	Violações de leis, políticas, regras, regulações do nosso Guia	EUA, territórios dos EUA e Canadá: 1-888-662-8374. E-mail: directors@te.com China: Ligação direta, discagem única em nossa Linha de Serviços Globais: 4008833425 Áustria, Bélgica, França, Portugal: E-mail: eudirectors@te.com Mundial: E-mail: directors@te.com
ConcernLINE TE (linha gratuita 24 horas por dia, 7 dias por semana, operada por um serviço de relatos independente)	Quaisquer violações potenciais de leis, políticas, regras, regulações do nosso Guia	Instruções de discagem
ConcernNET TE (website gratuito, 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias ao ano, operada por um serviço de relatos independente)	Quaisquer violações potenciais de leis, políticas, regras, regulações do nosso Guia	ConcernNET
Escritório de comunicações corporativas	Questões da mídia relacionadas a assuntos comerciais da TE	Marketing Corporativo e Comunicações

OBSERVAÇÕES

OBSERVAÇÕES

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

©2017 Família de empresas TE Connectivity.
Todos os direitos reservados.

TE Connectivity e TE Connectivity (logotipo)
são marcas comerciais da TE Connectivity Ltd.
e sua família de empresas.

