



Vivir según nuestros valores

Las ambiciones, los valores y
el código de conducta de TI

Índice

Carta de nuestro director general	3
Vivir según nuestros valores	4
Nuestras ambiciones	6
Nuestros valores	7
Nuestro código de conducta	8
Tu rol	11
Expectativas de los gerentes	12
Situaciones posibles: ¿Qué pasa si...?	13
Si ves algo que no está bien	15



Carta de nuestro director general

Con el paso de los años, nuestros productos y mercados han evolucionado de forma apasionante, pero nuestra determinación de hacer negocios del modo correcto y construir una empresa más fuerte a largo plazo no ha cambiado jamás. En el fondo, tenemos la pasión de crear un mundo mejor al hacer que la electrónica sea más asequible a través de los semiconductores. La capacidad de los semiconductores para poner a la electrónica al alcance de todos fue evidente con nuestros primeros éxitos con los transistores, el invento de Jack Kilby del circuito integrado, y hoy está más vigente que nunca.

Para que esta pasión se convierta en una realidad duradera, operamos la empresa teniendo en mente tres ambiciones:

1. Actuaremos como propietarios que serán dueños de la empresa durante décadas.
2. Nos adaptaremos y tendremos éxito en un mundo que está en constante cambio.
3. Seremos una empresa de la que estemos personalmente orgullosos de formar parte y que quisiéramos tener como vecina.

Cuando tengamos éxito en el logro de estas ambiciones, nuestros empleados, clientes, comunidades y accionistas ganarán. Nuestro deseo y determinación de alcanzar estas ambiciones requiere que cada uno de nosotros asuma la responsabilidad no solo de entender nuestras ambiciones, sino también nuestros valores.

Nuestros valores definen quiénes somos y cómo debemos comportarnos en el día a día, lo que incluye ser dignos de confianza, inclusivos, innovadores, competitivos y orientarnos a la obtención de resultados.

Cada uno de nosotros también debe entender nuestro código de conducta, lo que traduce nuestras ambiciones y valores en las normas que debemos respetar y proporciona claridad sobre los comportamientos que no vamos a tolerar.

Nuestra gente, nuestros clientes, nuestros proveedores y nuestras comunidades tienen opciones. Eligen trabajar en TI, o comprar nuestros productos, o apoyarnos no solo por nuestros productos y tecnología, sino también porque cada día intentamos operar de forma coherente con el espíritu de nuestras ambiciones y valores.

La responsabilidad de lograr nuestras ambiciones, de comportarnos de una manera que sea acorde con nuestros valores, y de cumplir con nuestro código de conducta recae en cada uno de nosotros individualmente y es fundamental para fortalecer a TI a largo plazo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Haviv Ilan".

Haviv Ilan
Presidente y director general

Vivir según nuestros valores: Breve resumen de nuestras ambiciones, valores, código de conducta y políticas



Cuando consideramos el desafío de fortalecer a TI para las décadas venideras, tenemos que entender todas las fuerzas que influyen en la forma en que operamos diariamente.

- Si no fabricamos productos convincentes y no satisfacemos las necesidades de nuestros clientes, a la larga fracasaremos.
- Si no creamos un entorno que saque lo mejor de todos, tendremos un rendimiento inferior y, a la larga, fracasaremos.
- Si no cumplimos con las leyes del mundo, no nos permitirán operar y, a la larga, fracasaremos.

Vivir según nuestros valores significa comprender todas estas fuerzas, que dividimos en ambiciones, valores, código de conducta y políticas.

- **Ambiciones:** lo que deseamos y estamos decididos a lograr
- **Valores:** principios que definen quiénes somos y cómo nos comportamos
- **Código de conducta:** normas que nos comprometemos a respetar
- **Políticas:** reglas para controlar nuestras decisiones y nuestro comportamiento

Vivir según nuestros valores

Nuestras ambiciones: *lo que deseamos y estamos decididos a lograr*

Crear un mundo mejor al hacer que la electrónica sea más asequible a través de los semiconductores.

- 1) Actuaremos como propietarios que serán dueños de la empresa durante décadas.
- 2) Nos adaptaremos y tendremos éxito en un mundo que está en constante cambio.
- 3) Seremos una empresa de la que estemos personalmente orgullosos de formar parte y que quisiéramos tener como vecina.

Cuando tengamos éxito, nuestros empleados, clientes, comunidades y accionistas ganarán.

Nuestros valores: *principios que definen quiénes somos y cómo nos comportamos*

Ser dignos de confianza

- Actuar con integridad y altos estándares éticos
- Hacer lo correcto
- Ser honestos y confiables
- Operar de una manera socialmente responsable

Inclusivos

- Crear un ambiente que:
- Permita desarrollar todo el potencial de cada persona
 - Fomente el respeto mutuo
 - Valore nuestras diferencias
 - Anime a la gente a plantear abiertamente sus ideas y pensamientos

Innovadores

- Elaborar productos convincentes: más pequeños, más baratos, más rápidos y de menor consumo
- Ser persistentes para superar las barreras
- Ser curiosos

Competitivos

- Desafiarnos a nosotros mismos y a los demás a rendir al máximo
- Invertir en las mejores oportunidades para fortalecernos
- Entender la situación y comprometernos a ganar
- Atraer, desarrollar y retener a las mejores personas

Orientarnos a la obtención de resultados

- Centrarnos en el cliente y en el mercado
- Cumplir nuestros compromisos
- Actuar con urgencia
- Impulsar la eficiencia y la mejora continua

Nuestro código de conducta: *normas que nos comprometemos a respetar*

- | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| • Cumplimiento de todas las leyes | • Comportamiento apropiado | • Salud y seguridad | • Evitar los conflictos de interés |
| • Respeto e inclusión | • Prácticas comerciales responsables | • Protección de la información confidencial y privacidad | • Usar los recursos de forma responsable |

Nuestras políticas: *reglas para controlar nuestras decisiones y nuestro comportamiento*

Nuestras ambiciones

Índice

Carta de nuestro director general

Vivir según nuestros valores

Nuestras ambiciones

Nuestros valores

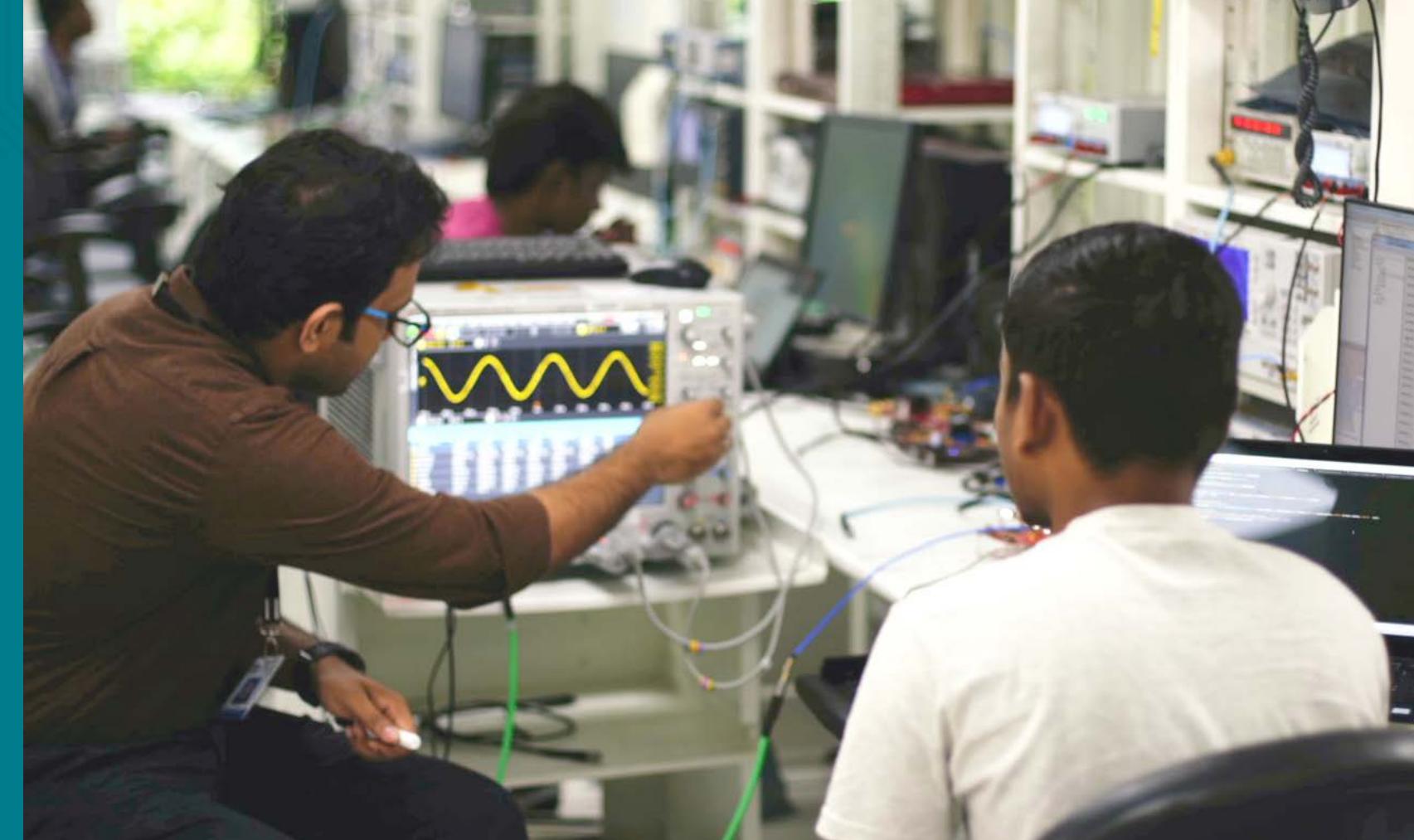
Nuestro código de conducta

Tu rol

Expectativas de los gerentes

Situaciones posibles:
¿Qué pasa si...?

Si ves algo que no está bien



En el fondo, tenemos la pasión de crear un mundo mejor al hacer que la electrónica sea más asequible a través de los semiconductores.

Para que esta pasión se convierta en una realidad duradera, operamos la empresa teniendo en mente tres **ambiciones**:

- 1. Actuaremos como propietarios que serán dueños de la empresa durante décadas.**
- 2. Nos adaptaremos y tendremos éxito en un mundo que está en constante cambio.**
- 3. Seremos una empresa de la que estemos personalmente orgullosos de formar parte y que quisiéramos tener como vecina.**

Cuando tengamos éxito en el logro de estas ambiciones, nuestros empleados, clientes, comunidades y accionistas ganarán.

Nuestros valores

Índice

Carta de nuestro director general

Vivir según nuestros valores

Nuestras ambiciones

Nuestros valores

Nuestro código de conducta

Tu rol

Expectativas de los gerentes

Situaciones posibles:
¿Qué pasa si...?

Si ves algo que no está bien

Nuestros **valores** son cinco principios que definen quiénes somos y cómo nos comportamos. Juntos, nos permitirán fortalecer nuestra empresa durante las próximas décadas.

Empezamos por ser **dignos de confianza**. Actuamos con integridad y hacemos lo correcto, siempre. Y operamos de una manera socialmente responsable. Ser digno de confianza es fundamental para nosotros como empresa y como personas.

Prosperamos siendo **inclusivos**.

Creamos un ambiente que permite que toda persona desarrolle todo su potencial, donde nos tratamos mutuamente con respeto, valoramos nuestras diferencias y nos animamos a plantear abiertamente nuestras ideas y pensamientos.

Ganamos siendo **innovadores**.

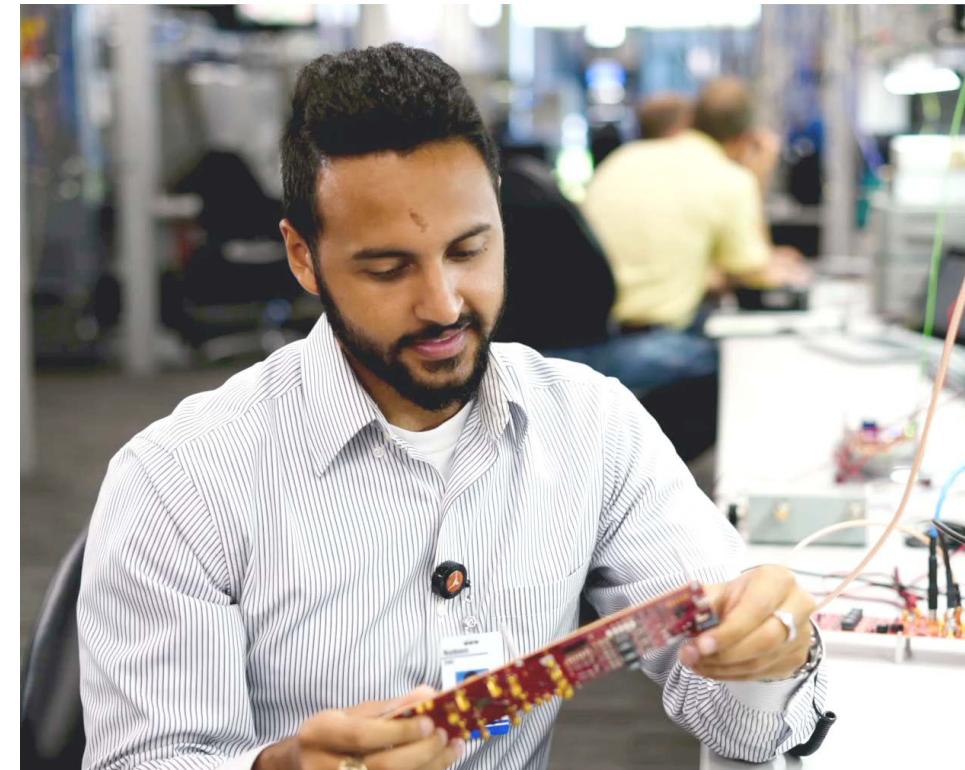
Imaginamos nuevos enfoques para ofrecer productos y servicios convincentes, abrir nuevos mercados y mejorar nuestra competitividad. Somos curiosos y fomentamos la curiosidad de los demás. Reconocemos que la innovación requiere persistencia para superar las barreras.

Aceptamos un mundo **competitivo**.

Odiamos perder, por lo que nos desafiamos a nosotros mismos y a los demás a rendir al máximo. Invertimos en las mejores oportunidades que nos ayuden a fortalecernos como empresa, porque una posición sólida en mercados de alta calidad lleva a un crecimiento sostenible. Entendemos la situación en comparación con el mercado y la competencia y buscamos constantemente las mejoras necesarias para aumentar nuestra puntuación y ganar. Y para seguir siendo competitivos, atraemos, desarrollamos y retenemos a las mejores personas.

Nos **orientamos a la obtención de resultados** y asumimos nuestra responsabilidad.

Nuestros clientes tienen opciones y aceptamos que nuestros resultados deben evaluarse desde el punto de vista de nuestros mercados y clientes. Sabemos que debemos actuar con urgencia y cumplir nuestros compromisos. Buscamos la eficiencia y la mejora continua porque sabemos que nuestros competidores no descansarán.



Nuestro código de conducta

Aunque nuestras ambiciones y valores son descripciones elocuentes de las expectativas que tenemos de los empleados de TI, también contamos con un código de conducta para ser más específicos en cuanto a las normas que nos comprometemos a respetar y los comportamientos que no vamos a tolerar.

Esperamos que todos los empleados de TI vivan según nuestras ambiciones y valores y respeten nuestro código de conducta, que incluye estos 8 principios:

1. Cumplimiento de todas las leyes
2. Respeto e inclusión
3. Comportamiento apropiado
4. Prácticas comerciales responsables
5. Salud y seguridad
6. Protección de la información confidencial y privacidad
7. Evitar los conflictos de interés
8. Usar los recursos de forma responsable

Índice

Carta de nuestro director general

Vivir según nuestros valores

Nuestras ambiciones

Nuestros valores

Nuestro código de conducta

Tu rol

Expectativas de los gerentes

Situaciones posibles: ¿Qué pasa si...?

Si ves algo que no está bien



Cumplimiento de todas las leyes

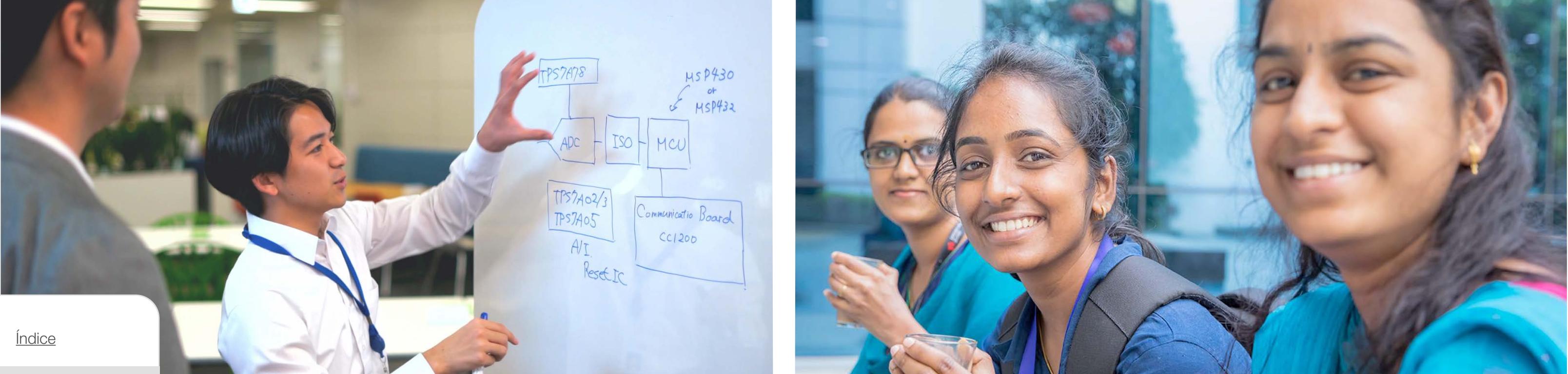
Respetamos las leyes, normas y reglamentos de los lugares donde operamos y también exigimos a nuestros proveedores que hagan lo mismo. Esto incluye, entre otras cosas:

- Competimos de forma justa. No practicamos el soborno ni la corrupción. Nunca damos, recibimos ni aprobamos sobornos, comisiones clandestinas, pagos indebidos, beneficios o regalos para asegurar, influenciar o mantener una ventaja comercial.
- Nos comprometemos a mantener y entregar libros y registros precisos y verificables. Informamos de manera oportuna y precisa, tanto interna como externamente, sobre nuestras operaciones y desempeño.
- Nos aseguramos de que nuestros productos y servicios se clasifiquen, describan y envíen adecuadamente para cumplir con las leyes de importación y exportación correspondientes.
- Nunca participamos en el uso de información privilegiada: compra o venta de acciones sobre la base del conocimiento de información material e información que no es pública.

Respeto e inclusión

Creemos que nuestros talentos, ideas y experiencias individuales contribuyen a nuestro éxito.

- Acogemos y valoramos todas las opiniones y nos comprometemos a ofrecer un entorno seguro e inclusivo.
- Tomamos decisiones de empleo basadas en el mérito, la competencia y el desempeño de una persona, no en la raza, el color, la religión, el sexo, el género, la identidad y la expresión de género, la orientación sexual, el estado civil, el origen nacional, la ascendencia, la edad, la discapacidad, la información genética, la condición médica protegida, el embarazo, la condición de militar y veterano, o cualquier otra característica protegida por la ley aplicable.
- Cada empleado de TI debe sentirse libre y alentado a decir lo que piensa, expresar sus opiniones y plantear preguntas o preocupaciones a cualquier nivel de la dirección.
- No toleraremos amenazas o represalias contra un empleado por informar o decir lo que piensa.



Índice

Carta de nuestro director general

Vivir según nuestros valores

Nuestras ambiciones

Nuestros valores

Nuestro código de conducta

Tu rol

Expectativas de los gerentes

Situaciones posibles: ¿Qué pasa si...?

Si ves algo que no está bien

Comportamiento apropiado

Nos comportamos profesionalmente y de una manera adecuada a la situación, en persona, por escrito y en línea.

- Entendemos que lo que publicamos, escribimos o compartimos en línea puede potencialmente afectar a la empresa o dañar su imagen. No publicamos nada que pueda causar un daño o la percepción de daño a los empleados o a la empresa.
- El comportamiento o el contenido (escrito o en línea) que sea discriminatorio, amedrentador, odioso, intimidante o amenazante no es aceptable en nuestra empresa.
- No se permite ver, almacenar, transmitir ni mostrar contenido inapropiado que sea sexual, pornográfico, violento, odioso o de otro modo inconsistente con nuestros valores en el trabajo o en relación con los activos de la empresa, o que se comparta entre empleados, clientes, proveedores o socios comerciales.

Prácticas comerciales responsables

Ejercemos prácticas comerciales responsables.

- Como empleados de TI, estamos comprometidos a ganar, pero nunca romperemos las reglas para lograrlo. Prometemos respetar todas las regulaciones y leyes que promuevan la competencia justa.
- Estamos orgullosos del impacto que nuestros productos tienen en la vida de las personas y tenemos un compromiso con la calidad y fiabilidad de nuestros productos. Notificamos a los clientes y los organismos gubernamentales de manera oportuna cuando hay un problema de seguridad con uno de los productos de TI. Controlamos la calidad de nuestros productos mediante una estrecha supervisión y regulación del desempeño.
- Nos comprometemos a comunicarnos de manera abierta y franca entre nosotros, con nuestros clientes, nuestros proveedores y otras partes interesadas. La confianza conduce a un diálogo abierto, y el diálogo abierto nos ayudará a tratar los problemas de frente cuando surjan.
- Notificamos oportunamente las inquietudes sobre cualquier comportamiento ilegal o poco ético.

Salud y seguridad

Evaluamos y nos ocupamos de los posibles riesgos para la salud, la seguridad y el medio ambiente que presentan nuestras operaciones.

- Nos cuidamos a nosotros mismos y a los demás mediante la observación de las reglas de seguridad, la aplicación de las precauciones de seguridad adecuadas, la asistencia a los entrenamientos de seguridad y la notificación de enfermedades, lesiones u otros peligros. También evaluamos continuamente los riesgos ambientales, de seguridad y de salud que presentan nuestras operaciones y trabajamos para abordarlos.
- Estamos preparados para las emergencias con planes y procedimientos bien diseñados, bien entendidos y bien ensayados.
- Nos preocupamos por el medio ambiente y trabajamos arduo para evitar la contaminación mediante la implementación de prácticas como el reciclaje y la reutilización de materiales, el control de las emisiones nocivas y el manejo adecuado de sustancias peligrosas y restringidas.



Índice

- Carta de nuestro director general
- Vivir según nuestros valores
- Nuestras ambiciones
- Nuestros valores
- Nuestro código de conducta
- Tu rol
- Expectativas de los gerentes
- Situaciones posibles: ¿Qué pasa si...?
- Si ves algo que no está bien

Protección de la información confidencial y privacidad

Tenemos cuidado de proteger la información confidencial y la propiedad intelectual.

- Nos ganamos y mantenemos la confianza al cumplir las leyes de privacidad y protección de datos en la forma en que recopilamos, accedemos, utilizamos y compartimos la información y al aplicar políticas para garantizar que se notifique a las partes correspondientes si los datos protegidos se ven comprometidos.
- Respetamos la propiedad intelectual de los demás. Solo aceptamos información confidencial o de secretos comerciales después de comprender las obligaciones de manejo, según lo descrito en un acuerdo de no divulgación o similar.
- Protegemos nuestra información confidencial al clasificar y comunicar adecuadamente los datos según su nivel de sensibilidad, asegurándonos de que dicha información se utilice de forma coherente con dicha clasificación.
- Tomamos las precauciones adecuadas para proteger toda la información confidencial contra la divulgación o el acceso no autorizado.

Evitar los conflictos de interés

Protegemos la integridad de nuestras decisiones comerciales al asegurarnos de que cada decisión se tome sobre la base de lo que es mejor para nuestra empresa, no para otras (incluso una persona u otra empresa).

- No damos ni recibimos regalos ni entretenimientos inapropiados que puedan dar la impresión de que las decisiones comerciales podrían verse comprometidas.
- Evitamos situaciones en las que los intereses personales o las relaciones personales puedan influir o parezcan influir en nuestra capacidad de tomar decisiones comerciales objetivas.
- Revelamos los conflictos potenciales que puedan surgir en virtud de nuestras políticas.

Usar los recursos de forma responsable

Usamos de forma responsable los recursos que nuestra empresa provee.

- Nos comprometemos a utilizar los recursos y activos de nuestra empresa para fines corporativos y no para intereses externos o personales. Si utilizamos los activos de la empresa para fines personales, es solo de manera infrecuente e incidental, con un mínimo de gastos e interrupciones para la empresa.
- El uso que hagamos de los recursos y activos de la empresa debe cumplir con nuestra política de uso aceptable de la tecnología.





Índice

Carta de nuestro director general

Vivir según nuestros valores

Nuestras ambiciones

Nuestros valores

Nuestro código de conducta

Tu rol

Expectativas de los gerentes

Situaciones posibles:
¿Qué pasa si...?

Si ves algo que no está bien

Tu rol en el compromiso con nuestras ambiciones, valores, código de conducta y políticas



Como empleado de TI, cada uno de nosotros desempeña una función crítica en el compromiso con las ambiciones, los valores, el código de conducta y las políticas de nuestra empresa. Somos una gran empresa con operaciones en todo el mundo. La mejor forma de asegurarnos de que estamos defendiendo nuestras ambiciones, valores, código de conducta y políticas es que cada empleado de TI se lo tome como una responsabilidad personal.

Comienza al hacernos responsables de estos estándares. Esto incluye la auto-reflexión cuando no cumpliste las expectativas y podrías haber hecho algo diferente o mejor.

Luego, incluye que tú y tu grupo de trabajo se hagan responsables de estos estándares. Como en el caso anterior, esto incluye la reflexión.

Y, por último, en lo que respecta a asuntos que sospechas que pueden violar nuestro código de conducta o políticas, también tienes un rol. Si no puedes encontrar una respuesta a una inquietud o pregunta a través de nuestras ambiciones, valores, código de conducta o políticas, pide ayuda. En la mayoría de las situaciones, puedes empezar con un gerente o con Recursos Humanos.

Si te sientes incómodo al contactar a un gerente o Recursos Humanos, también tienes la opción de comunicarte con la Oficina de Ética. Estas consultas pueden hacerse en persona, por correo electrónico o de forma anónima. TI no tolerará las represalias contra quienes hayan notificado de buena fe sobre un problema.



Expectativas de los gerentes

Como gerente, se espera que des el ejemplo, reforzando nuestras ambiciones y valores. También eres responsable de tratar las inquietudes que los empleados puedan presentarte.

Índice

Carta de nuestro director general

Vivir según nuestros valores

Nuestras ambiciones

Nuestros valores

Nuestro código de conducta

Tu rol

Expectativas de los gerentes

Situaciones posibles:
¿Qué pasa si...?

Si ves algo que no está bien



Como gerente, tienes la responsabilidad especial de establecer las pautas y el ambiente de trabajo dentro de tu equipo. La forma en que manejas las inquietudes y cómo enfrentes las situaciones sentará las bases de la confianza con tu equipo, los clientes y otras partes interesadas.

- Compórtate de una manera que sea coherente con nuestras ambiciones y valores.
- Sé un ejemplo, anima y reconoce estos comportamientos.
- Asegúrate de que tu equipo sepa que tu puerta está abierta y les escucharás, incluso si tienen algo difícil que decir.
- Déjale claro a tu equipo que esperas que el trabajo se realice de una manera coherente con nuestras ambiciones y valores.
- Sé tajante con tu equipo en que no toleraremos violaciones a nuestro código de conducta o nuestras políticas.
- Cultiva un ambiente inclusivo donde la gente se sienta respaldada para expresar sus puntos de vista, hacer preguntas y plantear abiertamente sus ideas y pensamientos.

Cuando alguien te presente una inquietud:

- Agradécele a la persona por acercarse y confiar en ti.
- Escucha con atención. Comprende que decir lo que se piensa es difícil y puede ser incómodo.
- Ten una actitud de respeto y toma la inquietud con seriedad.
- Comprométete a ayudar a abordar el problema y a tomar medidas.
- Nunca tomes ninguna acción adversa contra un empleado de TI por denunciar una sospecha de mala conducta o por participar en una investigación.
- No inicies una investigación por tu cuenta. Habla con tu gerente o con Recursos Humanos. Si te sientes incómodo en contactar a tu gerente o Recursos Humanos, también tienes la opción de comunicarte con la Oficina de Ética. Ellos te ayudarán a resolver los problemas.

Situaciones posibles: ¿Qué pasa si...?

Para ayudar a comprender nuestro código de conducta en la práctica y dar una perspectiva de las amplias situaciones que abarcan nuestros valores y nuestro código, a continuación se presentan algunos ejemplos de situaciones que pueden surgir y una guía para abordarlas.

P. Mi proveedor me ofreció entradas en primera fila para un evento deportivo profesional para mi familia y para mí. El proveedor no iba a asistir y me dijo que las entradas se perderían si yo no las llevaba. ¿Puedo ir junto con mi familia? ¿Está bien asistir si el proveedor está presente?

R: Si vas sin el proveedor, esto se consideraría un regalo inapropiado porque excede un valor modesto y podría influir o parecer que influye en tus decisiones objetivas de negocios. Se debe rechazar cortésmente.

Si el proveedor está presente, esto se considera un entretenimiento más que un regalo y puede ser aceptable, dependiendo de si pudiera parecer o realmente influir en sus decisiones objetivas de negocios. Para ayudar a evaluar esto, se debe considerar el valor de las entradas y el momento oportuno.

Es probable que las entradas de un alto valor o muy difíciles de obtener no sean apropiadas, como las entradas para el Masters, la final del campeonato de fútbol y Wimbledon. Con respecto al momento oportuno, si las entradas se ofrecen durante un proceso de cotización o de oferta, es más probable que se perciba que influyen en tu juicio y es muy probable que se consideren inapropiadas.

Para obtener más información sobre dar y recibir regalos en relación con el trabajo, la política de Regalos y Entretenimiento ofrece orientación al respecto.

P. Tengo un teléfono inteligente de propiedad personal que está en un plan de servicio pagado por la empresa. ¿Está bien usar este teléfono para fines personales (incluida la navegación por internet y el uso de datos)?

R: Sí, siempre y cuando su uso esté de acuerdo con nuestra política de Uso Aceptable de la Tecnología y siempre y cuando no le cueste dinero adicional a la empresa. La mayoría de los empleados de TI compran su propio teléfono y, naturalmente, lo usan para llamadas personales, correos electrónicos y mensajes de texto. Sin embargo, las políticas de la compañía se aplican a la tecnología que se utiliza en relación con el trabajo, ya sea que la tecnología sea propiedad de la empresa o no.

Por ejemplo, ver imágenes inapropiadas en el trabajo en tu teléfono no es aceptable, incluso si es en un teléfono que tú compraste. Y el uso de tu teléfono con un servicio pagado por la empresa significa que su uso está sujeto a políticas que prohíben el uso de los activos de la empresa para un negocio secundario. Y debido a que nuestra empresa incuraría en gastos innecesarios, también sería inapropiado usar un teléfono con un plan de servicio pagado por la empresa para transmitir videos o realizar una extensa navegación en internet mientras se está en un plan de datos internacional durante un viaje.

Para conocer otras pautas relacionadas con el uso de la tecnología de la empresa, consulta nuestra política de Uso Aceptable de la Tecnología.

Índice

Carta de nuestro director general

Vivir según nuestros valores

Nuestras ambiciones

Nuestros valores

Nuestro código de conducta

Tu rol

Expectativas de los gerentes

Situaciones posibles: ¿Qué pasa si...?

Si ves algo que no está bien

Índice

Carta de nuestro director general

Vivir según nuestros valores

Nuestras ambiciones

Nuestros valores

Nuestro código de conducta

Tu rol

Expectativas de los gerentes

Situaciones posibles:
¿Qué pasa si...?

Si ves algo que no está bien

P: Mi trabajo requiere que trate con funcionarios del gobierno local. Recientemente, un funcionario del gobierno se me acercó después de una reunión, me entregó el currículum de su hija y me preguntó si podía recomendarla para una pasantía. No conozco a su hija, pero no quiero que se enoje porque tenemos que vernos a menudo por mi trabajo. ¿Cómo debo manejar esta situación?

R: No debes recomendar a alguien que no conoces. Además, varias leyes prohíben proporcionar cualquier cosa de valor a los funcionarios del gobierno para que no influencien o incluso creemos la percepción de influenciar a un funcionario del gobierno. Esto incluye cosas como regalos, dinero, trabajos y viajes. Debes recomendarle a la hija del funcionario de gobierno que postule a un trabajo a través del sitio web de la empresa. También debes contactar a un gerente o a Recursos Humanos e informarles de la situación.

P: Un empleado me invitó a salir. ¿Está bien?

R: Depende. Todos pasamos mucho tiempo en el trabajo y construimos redes sociales en el lugar de trabajo. Pero una relación romántica entre un gerente o supervisor y un empleado de su organización no está permitida porque puede interferir con la conducta adecuada de los negocios y, ciertamente, puede dar la impresión de favoritismo.

¿Qué pasa si la relación consensuada no implica que un gerente o supervisor salga con alguien de su organización? Esto está permitido, pero hay otras cosas que hay que tener en cuenta. Ningún empleado de TI debe comportarse de forma inapropiada con otro empleado de TI delante de los demás, enviar material inapropiado a través de mensajes de texto o correo electrónico, o planificar un viaje de negocios para que coincida con el viaje de otro empleado de TI cuando no lo justifiquen las necesidades comerciales de la empresa.

P: Tengo un negocio secundario de elaboración de pancartas y letreros para tiendas minoristas. Mi gerente está al tanto de esto. A veces mis clientes me llaman mientras estoy en el trabajo y necesito responder. También ha habido ocasiones en las que he tenido que imprimir cosas relacionadas con mi negocio. ¿Puedo usar la computadora, la impresora y el teléfono de mi empresa de vez en cuando en relación con este negocio?

R: No. Por motivos de productividad, los activos de la empresa y el tiempo de trabajo de los empleados de TI deben utilizarse exclusivamente para llevar a cabo o apoyar los negocios de la empresa, no para otros negocios. Los empleados de TI también deben entender que un negocio secundario puede plantear un potencial conflicto de intereses, como que el negocio secundario compite con nuestra empresa, o si el empleado de TI utiliza información confidencial de la empresa como parte de ese negocio. Se recomienda a los empleados de TI que notifiquen a sus gerentes sobre su participación en cualquier negocio secundario.

P: Un empleado que se sienta cerca de mí decoró su oficina con materiales que insinúan que la mayoría de los crímenes son cometidos por una raza en particular y usan frases e imágenes ofensivas para describir a los inmigrantes. El empleado también publicó en su página personal de Facebook sobre la supremacía racial y etiquetó a sus compañeros de trabajo. Esto me hace sentir muy incómodo. ¿Qué tengo que hacer?

R: Fomentamos la diversidad de pensamiento y una cultura inclusiva. Materiales como los que se describen no son coherentes con nuestros valores y publicarlos en el trabajo o en línea puede ser causal de despido. Si bien los empleados pueden ocasionalmente exponer sus propios puntos de vista políticos o de otro tipo, las declaraciones discriminatorias y de odio contra grupos de personas no son aceptables.

P: Vivo en un estado de los Estados Unidos donde el uso recreativo de la marihuana es legal. ¿Cómo se aplica esto a mi trabajo en TI? ¿Puedo consumir los fines de semana?

R: Los empleados de TI que decidan consumir alcohol o drogas tienen la responsabilidad de asegurarse de no venir a trabajar ni de realizar trabajos relacionados con la empresa bajo los efectos de lo que hayan consumido. Si está trabajando y se sospecha que está bajo los efectos de una sustancia, puede que deba someterse a una prueba de drogas. Si el resultado de esa prueba es positivo, puede que lo despidan.

P: Mi gerente puede ser áspero y a veces irrespetuoso con la gente durante las reuniones, especialmente cuando nuestro desempeño está por debajo del plan o de las expectativas.

R: Somos una empresa orientada a los resultados donde se recomiendan y exigen conversaciones directas y el debate sano de ideas. Sin embargo, hay una diferencia entre ser duro y ser irrespetuoso. El comportamiento irrespetuoso es inaceptable y no se tolerará. Tratamos a las personas con respeto en todas las situaciones y fomentamos una política de puertas abiertas para que se planteen inquietudes y quejas.

Si ves algo que no está bien

Cuando veas conductas que no son coherentes con nuestras ambiciones, valores, código de conducta o políticas, es tu responsabilidad alzar la voz.



Índice

Carta de nuestro director general

Vivir según nuestros valores

Nuestras ambiciones

Nuestros valores

Nuestro código de conducta

Tu rol

Expectativas de los gerentes

Situaciones posibles:
¿Qué pasa si...?

Si ves algo que no está bien

Qué hacer si ves algo que no está bien:

1. Habla con un gerente
2. Habla con Recursos Humanos
3. Si te sientes incómodo hablando con alguno de los dos o si quieres elevar una inquietud, comunícate con la Oficina de Ética.

Las violaciones de nuestras ambiciones, valores, código de conducta o políticas podrían ser causal de despido. TI no tolerará las represalias contra quienes hayan notificado de buena fe sobre un problema. Todo aquel que tome represalias contra un empleado por estas actividades estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Puede comunicarse con la Oficina de Ética directamente o a través de una línea de ayuda anónima en internet gestionada por un tercero independiente. La línea de ayuda está disponible las 24 horas del día y los siete días de la semana, admite varios idiomas y también ofrece a los usuarios la opción de permanecer en el anonimato mientras estén en contacto con la Oficina de Ética.

Línea de ayuda:

- En línea en: ti.com/TIethicshelpline
- Llama a la línea gratuita en EE. UU:
1-888-590-5465

Contacto directo:

- Correo electrónico ethics@ti.com
- Escribe al apartado de correos 830801, Richardson, Texas 75083-0801