



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,

Chief Executive Officer, TE Connectivity

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
Envolve-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?	18

Respondendo dúvidas

Use bom julgamento	24
Consulte nosso Guia e Políticas	25
Relate violações	25
Não tolere retaliação	25
Recursos	26



INSPIRANDO UMA CULTURA DE ÉTICA



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

INTEGRIDADE

Exigimos de nós mesmos, de nossos parceiros e uns dos outros os mais altos padrões de ética e integridade. Nós nos dedicamos à diversidade, ao tratamento justo, respeito mútuo e confiança.

RESPONSABILIDADE

Honramos os compromissos que assumimos com nossos clientes, acionistas e uns com os outros. Aceitamos responsabilidade pessoal por nossas ações e resultados. Desafiamos uns aos outros para alcançar a excelência.

INCLUSÃO

Construímos equipes, em todos os níveis da TE, que representam os mercados globais que servimos. Valorizamos diferentes experiências, pontos de vistas e opiniões na obtenção de resultados nos negócios. Estamos comprometidos com a segurança e o bem-estar de nossas equipes.

INOVAÇÃO

Inovamos, como base do nosso negócio, para criar valor. Desafiamo-nos a dar vida a novas ideias e valorizamos a tomada de decisões empreendedoras, o ritmo e a abertura às mudanças.

TRABALHO EM EQUIPE

Colaboramos continuamente para vencer além das fronteiras. Nós nos comunicamos com transparência e praticamos uma liderança que inspira, capacita e desenvolve todo o nosso potencial para exceder as expectativas das partes impactadas por nossas ações.

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





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, etnia, cor, religião, sexo, gênero, identidade de gênero, idade, nacionalidade, cidadania, status, deficiência, orientação sexual, status de veterano ou qualquer outro status legalmente 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 violem as políticas da TE. Familiarize-se com todas as leis aplicáveis ao seu cargo, incluindo leis locais quando houver integrantes da equipe trabalhando em outros países.



- 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.



- Envolver 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 com base em motivos razoáveis e convicção 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](#). Informe ao integrante da equipe que a TE ConcernLINE, ConcernNET e ConcernAPP também são 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 motivos razoáveis ou convicção de 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 com base em motivos razoáveis e convicção ([TEC-01-74 Política de Não Retaliação no Local de Trabalho](#)).

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, talvez não haja problema. 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 seja razoável na duração e frequência 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 ao 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 do desempenho do funcionário, certifique-se de que a liderança ética seja 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, ConcernAPP e Ouvidoria
- 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 uma denúncia com base em motivos razoáveis e convicção 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, com base em motivos razoáveis e convicção, sem medo de retaliação



RECURSOS

RECURSO	CONTATO SOBRE	ACESSAR
Seu supervisor ou gerente	Qualquer problema, questão ou preocupação	-
Seu representante local de Recursos Humanos ou Recursos Humanos da TE	Perguntas, dúvidas ou preocupações éticas relacionadas ao RH	myHR
Departamento Jurídico da TE	Perguntas a respeito de leis, políticas da TE e práticas de negócios aceitáveis	Página Web do Departamento Jurídico
Ombudsman (um recurso independente, imparcial e confidencial para colaboradores, fornecedores, investidores e clientes)	Qualquer possível violação de leis, regulamentos, políticas da TE ou de nosso Guia. As denúncias podem ser feitas de forma anônima	ConcernNET ConcernLINE ConcernAPP Email: directors@te.com
Compliance Liaisons	Questões de compliance, potenciais violações de leis, políticas, regras, regulamentos ou do nosso Guia	SharePoint Compliance Liaison
Comunicações Corporativas	Perguntas da mídia	Comunicações e Marketing Corporativo

te.com

TE, TE Connectivity e TE connectivity (logomarca) são marcas registradas de propriedade de ou licenciadas pela família de empresas TE Connectivity plc.

©2024 TE Connectivity. Todos os direitos reservados.

12-24

TE Connectivity plc
Parkmore Business Park West,
Parkmore,
H91VN2T Ballybrit,
Galway, Ireland