

Código de Ética y Conducta de TELUS

Febrero de 2019



Código de Ética y Conducta de TELUS

Introducción	5	Toma de decisiones éticas	9
Responsabilidades	6	1. Preguntas que usted se deberá	9
Todos los miembros del equipo de TELUS	6	2. Hable con su líder	10
Líderes	6	3. Ayuda de expertos	10
Miembros del equipo con controles internos de reportes financieros y divulgación de funciones de control	7	4. Línea ética de TELUS	10
Miembros de la Junta directiva de TELUS	7	5. Resolución de último recurso	12
Miembros del equipo y de la Junta Directiva que representan a TELUS como directores en juntas directivas de otras organizaciones	7		
Oficina de Ética	7		
Grupo de Trabajo de Integridad	7		
Cumplimiento/Excepciones	8		
Renuncias	8		



Directrices	13
Privacidad y confidencialidad de la información	13
Integridad personal	13
Fraude.....	14
Viajes y gastos.....	14
Cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales	14
Competencia ética/legal/justa.....	15
Sobornos y pagos de facilitación.....	15
Competencia legal.....	16
Lidiar con los gobiernos.....	16
Actividades políticas	17
Derechos de propiedad y bienes ajenos.....	17
Participación en un asunto legal	18
Lugar de trabajo respetuoso/Derechos humanos.....	18
Valor de la diversidad e inclusión	18
Salud y seguridad.....	19
Medio ambiente y sostenibilidad	19

Activos e información de la Compañía.....	20
Información de la Compañía	20
Divulgación Pública.....	20
Registros comerciales	21
Transacciones financieras	21
Salavaguarda de bienes	22
Propiedad intelectual	22
Uso personal de aparatos de comunicación.....	23
Uso de redes sociales	24
Conflicto de intereses.....	25
Beneficios personales	26
Prácticas éticas de venta	27
Empleo externo y otras actividades no relacionadas con TELUS	27
Negocios futuros de TELUS	28
Información privilegiada.....	28
Regalos y beneficios	29
Relación con los proveedores	31
Selección de proveedores.....	31
Adherencia a las políticas de TELUS que aplican.....	31
Programas de incentivos financiados por proveedores.....	31
Directrices y políticas de revisión.....	32
Apendice ejemplos de situaciones.....	33



A todos los miembros del equipo de TELUS

En TELUS, estamos comprometidos en crear una cultura de comportamiento ético con los miembros de nuestro equipo, así como con nuestros proveedores, vendedores, socios comunitarios y Junta de Directores. Esto es, quizás, más importante que nunca, dado el actual panorama social donde el comportamiento inmoral inaceptable está siendo escudriñado con toda razón. De hecho, reconocemos el valor de la integridad y la transparencia, ya que ultimadamente ellas dan forma a las decisiones que tomamos como organización, guiados por nuestro Código de Ética y Conducta claramente definido. Nuestro Código aborda una amplia gama de temas críticos, incluyendo pero no limitado a: evitar conflictos de interés; aceptar regalos y beneficios; salvaguardar nuestra marca y reputación, así como los activos de nuestra organización, la información y la propiedad intelectual; y proteger los datos de nuestros clientes y su privacidad.

La integridad, lo más importante, es un elemento esencial de la prioridad de nuestros Clientes Primero. Ya que ustedes son los embajadores más auténticos y apasionados de la marca, les pedimos que se familiaricen con nuestro Código para asegurarse que sus decisiones y acciones cotidianas se basan en sus políticas, procedimientos y normas. Desarrollar y mantener una cultura ética es una responsabilidad compartida, y nuestros líderes deben establecer el estándar para que todo nuestro equipo siga el ejemplo.

Como una empresa líder con propósito social, nos apasiona la creación de un futuro más amigable al mejorar la vida de nuestros conciudadanos. De hecho, cuando actuamos con integridad y transparencia personal y profesional, podemos diferenciar aún más nuestra Organización en comparación con nuestros pares en nuestra industria, que es altamente competitiva y, al mismo tiempo, demostrar lo mucho que nuestro equipo realmente se preocupa por nuestros clientes y nuestras comunidades.

Gracias por aprovechar nuestro Código de Ética y Conducta para elevar más sus acciones, asegurando que podemos seguir creando resultados positivos para los miembros de nuestro equipo, nuestros clientes, nuestros accionistas y nuestras comunidades.

Con agradecimiento,



Sandy McIntosh

Vicepresidente ejecutivo,
Gente y Cultura, y Directora de
Recursos Humanos



Doug French

Vicepresidente Ejecutivo y
Director Financiero



Tony Geheran

Vicepresidente ejecutivo y
Director de Atención al Cliente



Darren Entwistle

Presidente y Director Ejecutivo

Introducción

El Código de Ética y Conducta de TELUS (el “Código”) describe el comportamiento que debemos exhibir para cumplir y mantener los estándares de ética y conducta de TELUS. El Código tiene la intención de establecer la conducta esperada de los colaboradores TELUS y ayudarnos a reconocer los problemas éticos y de cumplimiento antes que surjan y guiarnos para manejar esos asuntos en caso que surjan.

El Código aplica a los directores, funcionarios y colaboradores (llamados los “miembros del equipo” o “miembros del equipo de TELUS”) del grupo de compañías de TELUS (ej. Corporación TELUS, TELUS International y todas sus subsidiarias y afiliadas) (“TELUS” o la “Compañía”) que en cada caso, están directamente o indirectamente controladas o manejadas por TELUS. Se requiere que al menos una vez al año los miembros del equipo revisen este Código para estar familiarizados con sus términos y adherirse a los mismos.

Para ayudar a los miembros del equipo a permanecer familiarizados con el Código, se requiere que ellos completen el curso de capacitación de Integridad cada año. Los miembros del equipo también deben completar de forma oportuna, cualquier otro curso que se requiera.

El Código no puede abordar cada situación de ética que surja, así que cada miembro del equipo debe usar su buen juicio y buscar orientación cuando tenga alguna pregunta o no esté seguro de cuál es el camino correcto, o vea algo que no parece correcto. El Código se revisa anualmente y se corrige según sea necesario.

El Código constituye una cláusula del contrato de empleo de todos los miembros del equipo de TELUS.

TELUS se reserva el derecho de modificar o revocar cualquiera de los términos del presente Código si fuera necesario por las necesidades del negocio. TELUS notificará a los miembros del equipo sobre cualquier modificación del Código antes de que los cambios que fueran realizados entren en vigor.

El Código se encuentra disponible en el intranet de la Compañía bajo [Go/Ethics](#) y está públicamente disponible en about.telus.com/governance/ethics.html.



Responsabilidades

Todos los miembros del equipo de TELUS

La conducta ética es una responsabilidad individual y se espera que todos los miembros del equipo tengan altos estándares éticos. Se espera que todos los miembros del equipo actúen con honestidad en todas sus transacciones, que cumplan con las leyes y reglamentos que rigen nuestros negocios, y que mantengan un entorno de trabajo ético incluyendo avisar a sus líderes o la Oficina de Ética si saben que hay personas que se comportan de forma poco ética en la organización. Estas normas exigen que todos los miembros del equipo entiendan y apliquen las directrices de este Código a las acciones y decisiones cotidianas. No leer o dar fe de las normas no nos exime de estas responsabilidades.

Como miembros del equipo, tenemos la responsabilidad de informar acerca de violaciones presuntas y reales de este Código, las políticas de la compañía y la ley.

En TELUS, no solo hacemos las cosas bien, sino que debemos esforzarnos por hacer las cosas correctas.

Todas nuestras actividades comerciales deberán hacer frente con éxito a cualquier posible escrutinio público e investigación adicional si fuese necesario.

Las directrices del presente Código se basan en las normas generalmente aceptadas de conducta ética empresarial y las leyes que aplican. La ausencia de una directriz que cubra una situación particular, no exime a ninguno de nosotros de la responsabilidad de actuar éticamente y dentro del marco de la ley.

Líderes

Además de las responsabilidades mencionadas anteriormente, los gerentes de TELUS (conocidos como líderes) tienen la responsabilidad de:

- Familiarizarse con el Código y los procedimientos de resolución de problemas
- Mostrar liderazgo al promover y mantener el clima en el cual la conducta honesta, ética y legal del negocio sea la norma
- Asegurar que todos los miembros del equipo completen la capacitación anual de Integridad y que las violaciones al Código se aborden apropiadamente
- Identificar cualquier riesgo de incumplimiento a este Código dentro de su área de responsabilidad y tomar las medidas apropiadas para abordar dichos riesgos
- Mantener un ambiente de trabajo que fomente la discusión abierta y resolución de todas las preocupaciones éticas y de conducta sin temor a represalias
- Mantener, sin comprometer, nuestras normas éticas y otras conductas para lograr las metas, objetivos, y las prioridades del Cliente Primero
- Usar nuestro proceso de revisión de rendimiento para evaluar a los miembros del equipo no solo en los objetivos de negocio obtenidos, sino también en cómo se logran
- Reconocer a los miembros del equipo cuyas acciones y conducta muestran fuerte toma de decisiones éticas y adherencia a las normas de conducta
- Asegurarse que los participantes en el programa siguen la Política y Directrices del Estilo de Trabajo.

Miembros del equipo con controles internos sobre reportes financieros y roles de control de divulgación

Además de las responsabilidades anteriores, los miembros del equipo que tengan funciones relacionadas a controles internos en los informes financieros y controles de divulgación tienen, como se describe en la Política sobre Divulgación Corporativa y Confidencialidad de la Información, la responsabilidad de hacer una divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en informes y documentos que presente TELUS o entregue a comisiones de valores y otras comunicaciones públicas de TELUS.

Miembros de la Junta Directiva de TELUS

Los miembros de la Junta de TELUS tienen la responsabilidad de notificar al Presidente de la Junta sobre cualquier conflicto de interés u otro problema percibido o potencial que pueda surgir durante el curso de su servicio en la Junta.

Miembros de la Junta Directiva de TELUS y otros miembros del equipo que representan a TELUS como directores ante juntas de otras organizaciones

Además de las responsabilidades anteriores, los miembros de la junta o miembros del equipo de TELUS que representan a TELUS en las juntas de otras organizaciones tienen la responsabilidad de notificar al Presidente de la Junta (si son miembros de la junta) o a la Oficina de Ética de TELUS (si son miembros del equipo) de cualquier conflicto de interés u otro problema percibido o potencial que pueda surgir durante el curso de su servicio en la Junta de otra organización. Al proporcionar dicho aviso, los miembros de la Junta o miembros del equipo deberán ejercitar la atención debida para garantizar que actúan en cumplimiento con sus obligaciones fiduciarias y otras con la otra organización y, por ejemplo, no divulgar la información confidencial de esa organización a TELUS, sin la previa aprobación por escrito de esa organización.

Oficina de Ética

La Oficina de Ética fue creada con el fin de proporcionar a los miembros del equipo los recursos relacionados con cuestiones éticas y de conducta. Esta oficina supervisa el Código, lleva a cabo investigaciones, proporciona asesoramiento acerca de cuestiones éticas y de conducta, y desarrolla y administra cursos de capacitación sobre las normas de TELUS que se espera de la conducta empresarial. La oficina informa trimestralmente, al Presidente y Director Ejecutivo, oficiales financieros (a menos que estén implicados), al Comité de Recursos Humanos y Compensación, al Comité de Auditoría de la Junta sobre sus actividades, incluyendo los incumplimientos del Código.

Grupo de Trabajo sobre la Integridad

Un Grupo de Trabajo de la Integridad apoya a la Oficina de Ética en la supervisión del Código de Ética y Conducta y la presentación de informes trimestrales para los más altos dirigentes y para el Comité de Recursos Humanos y Compensación y al Comité de Auditoría de la Junta de TELUS. Los miembros del Grupo de Trabajo de la Integridad incluyen a los representantes de Gestión de Riesgo, Gente & Cultura, Recursos Humanos, Servicios Legales, la Oficina de Datos y Confianza, TELUS International y la Oficina de Seguridad.

Cumplimiento/ Excepciones

En situaciones donde la conducta ética a seguir no es clara, o donde pueda haber la apariencia de una contravención a las presentes directrices, nos apoyamos mutuamente en búsqueda de asesoramiento y aclaración. Si usted no está seguro de la conducta ética a seguir en una situación particular, discuta la situación con su líder (gerente de apoyo) o con el departamento correspondiente identificado en este Código. Los miembros del equipo deberán conservar toda la documentación y guardar un registro escrito de la orientación proporcionada por su líder o miembros de otros departamentos y de cualquier decisión tomada en el caso de que llegase a presentarse una investigación posterior con respecto a una posible violación del Código.

Si usted tiene conocimiento de una posible violación del Código, deberá informarla a la Oficina de Ética. Para obtener más detalles, consulte la sección de la Línea Ética de TELUS. Los miembros de la Junta de TELUS también podrán aconsejar al Presidente de la Junta acerca de posibles violaciones. El Presidente remitirá el asunto a la Oficina de Ética para la investigación, resolución y la presentación de los informes respectivos. La posible violación de las leyes que aplican se dirigirá a Servicios Legales para su revisión e investigación.

El no actuar de conformidad con las directrices descritas en este Código puede traer consecuencias para los miembros del equipo, causar un daño potencial a la reputación de TELUS y a su marca, y exponer a TELUS al riesgo de responsabilidad civil o penal. Las consecuencias individuales pueden incluir desde medidas disciplinarias, hasta el despido por causa justificada, así como sanciones civiles y penales. Por lo tanto, por favor, considere el requisito de entender y actuar de acuerdo al Código de TELUS como una obligación muy seria.

Renuncias

No se pretende que alguien renuncie a este Código. En el caso poco probable que se considere una renuncia y se conceda para un miembro ejecutivo del equipo de liderazgo (“ELT”) o un miembro de la Junta, debe recibir aprobación previa por escrito de la Junta o su delegado. El delegado debe ser un miembro de la Junta. En dichas circunstancias, se debe dar a conocer cualquier renuncia otorgada a un miembro del equipo de liderazgo o miembro de la Junta, sujeto a la Política de TELUS sobre Divulgación Corporativa y Confidencialidad de la Información.

En el caso poco probable de que se considere una renuncia para miembros del equipo que no sea un miembro del equipo de liderazgo, ELT o un miembro de la Junta, se debe recibir aprobación previa por escrito del Director de Asuntos Legales junto con la aprobación del Vicepresidente de Gestión de Riesgos y Jefe de Auditoría Interna y se debe reportar inmediatamente al Comité de Auditoría de la Junta.



Toma de decisiones éticas

Este Código refleja nuestro compromiso con altos estándares de integridad y comportamiento ético en nuestras relaciones profesionales y comerciales. El Código tiene por objeto apoyar la discusión franca y abierta y la resolución satisfactoria de los dilemas éticos. Promovemos la actitud “preguntar antes de actuar”.

Cada uno de nosotros es responsable de velar porque nuestra conducta sea ética y tomar las medidas necesarias para resolver los dilemas éticos. Las directrices en este Código tienen como objetivo proporcionar ayuda para la toma de decisiones éticas. Sin embargo, dado que los negocios se hacen cada vez más complejos, el Código no puede proporcionar orientación para todas las situaciones posibles.

Si usted requiere ayuda respecto a una cuestión de ética, siga el proceso a continuación, deteniéndose en el punto donde haya encontrado la solución a su situación.



1. Preguntas que usted se deberá hacer

Recopile la información y luego determine si la situación que enfrenta es de carácter ético. Las siguientes preguntas pueden ayudar a aclarar su situación y la acción ética a seguir.

- ¿Esto cumple con las políticas y procedimientos de la Compañía?
- ¿Es esto legal y cumple con los requerimientos regulatorios?
- ¿Forma parte de lo que se espera que haga en mi trabajo?
- ¿Cómo percibirán los demás esta acción?
- ¿Sería incómodo para TELUS o para mí, si esta situación fuera relatada en los medios de comunicación?
- ¿Estaría exponiendo a TELUS o a mí mismo a un riesgo innecesario?
- ¿Qué impacto causaría esto en mi reputación o en la de la Compañía?
- ¿Esta situación haría perder clientes o ingresos a TELUS o tiene un impacto negativo sobre los intereses de TELUS?
- ¿Afecta esto mi juicio para actuar en el mejor interés de TELUS?
- ¿Esto me beneficia o beneficia a una persona relacionada a mí económicamente?
- ¿Afecta económicamente a TELUS o le cuesta dinero a TELUS?
- ¿La acción me haría tener prejuicios a mí o en mi rol y responsabilidad?

Confiamos en que todos los miembros del equipo usen su buen juicio para guiar su comportamiento y hacer preguntas en las situaciones en las que la toma de decisiones correctas puede no estar clara.

Sugerencia: Utilice estas preguntas que le servirán de guía para el mejor curso de acción cuando se enfrenta a una difícil decisión.

2. Hable con su líder

A menudo, su líder está en mejor condición para ayudarle a resolver el problema. Su líder tiene la responsabilidad de apoyar la discusión abierta, trabajando para ello en las cuestiones éticas y otros asuntos que usted pueda tener relacionadas con el Código, y guiar su acceso a la ayuda adicional que usted requiera. En situaciones donde se sienta incómodo con su líder, o en que su líder no le pueda ayudar, debe referirse al siguiente nivel de liderazgo o buscar la ayuda de expertos en la materia, tal como se detalla en la siguiente sección del Código de Ética.

3. Ayuda de expertos

Si usted ha probado las medidas anteriores pero todavía tiene preguntas, existe ayuda disponible mediante especialistas designados en los temas de Gente & Cultura (Recursos Humanos), Servicios Legales, la Oficina de Cumplimiento y Privacidad, la Oficina de Seguridad de TELUS, la Oficina de Ética, Asuntos de Regulación e Informes Corporativos Contables y Financieros. En la sección Ética usted encontrará los nombres y números de teléfono de contacto que aparecen en el sitio interno Web de la Compañía. Los miembros del equipo TELUS International pueden comunicarse con su Vicepresidente Senior de Gente & Cultura.

4. Línea Ética de TELUS

También puede llamar a la Línea Ética de TELUS para solicitar orientación ética o hacer un reporte de buena fe sobre mala conducta o una violación percibida de este Código, otra política o procedimiento de la Compañía, una ley, prácticas comerciales cuestionables, posible fraude, preocupaciones o quejas con respecto a cualquier asunto contable, controles contables internos o asuntos de auditoría. Los reportes podrán hacerse de forma anónima.

Se debe elaborar rápidamente un reporte de buena fe que alegue una conducta indebida después de una violación, o supuesta violación, o después de que un miembro del equipo tenga conocimiento de la misma. No presentar un reporte rápidamente podría afectar negativamente la capacidad de TELUS para evaluar, investigar o resolver la presunta conducta indebida.

La Línea Ética es atendida por una Compañía independiente y tiene personal siete días a la semana las 24 horas del día, con operadores en vivo que hablan varios idiomas. Después de cada llamada o contacto por internet, los operadores de la Línea Ética lo documentan y reenvían el reporte a la Oficina de Ética para su revisión y manejo. Cuando el reporte involucre temas de contabilidad, controles de contabilidad o auditoría, los operadores de la Línea Ética lo remitirán directamente al Director de Asuntos Legales, quien, según corresponda, revisará y evaluará la gravedad de dicho reporte con uno o más de los siguientes:

- El Vicepresidente Ejecutivo y Director Financiero
- El Vicepresidente de Gestión de Riesgos y Director Auditor Interno
- El Director de Datos & Confianza, quien supervisa la Oficina de Datos & Confianza o
- El Comité de Auditoría de la Junta de TELUS.

La Oficina de Ética remite las quejas relativas a la violación potencial de leyes y regulaciones a Servicios Legales para su revisión y manejo.

- Número de teléfono gratuito: **1-888-265-4112** en Norteamérica. Consulte el sitio Web para otras instrucciones relacionadas con las llamadas internacionales.
- Web: vínculo desde www.telus.ethicspoint.com o la intranet de la Compañía.

TELUS ofrece varias formas de obtener ayuda confidencial con una pregunta o preocupación.

Cómo maneja las consultas la Oficina de Ética:

La Oficina de Ética ayudará a los miembros del equipo en la toma de decisiones éticas proporcionándoles orientación relacionada con el presente Código. La Oficina de Ética también puede solicitar ayuda a otros especialistas en el tema en TELUS.

Cómo maneja las denuncias la Oficina de Ética:

Evaluación de denuncias

La Oficina de Ética evaluará la naturaleza de la denuncia. La denuncia se evaluará bajo la dirección de Servicios Legales en los casos apropiados. Los siguientes temas, para los cuales existen otros recursos, no serán objeto de una investigación de la Oficina de Ética y serán redirigidos a otros servicios de la Compañía, como sigue:

- **Temas de relaciones laborales** – Relaciones Laborales y su líder inmediato u otros miembros del equipo de liderazgo
- **Temas de empleo, tales como promociones, remuneración, amonestaciones, suspensiones, despidos** – Recursos Humanos y el líder inmediato u otros miembros del equipo de liderazgo
- **Temas de Lugar de Trabajo Respetuoso como el acoso y la discriminación** – Oficina de Respeto en el lugar de trabajo o el equipo de Recursos Humanos
- **Quejas de Atención al Cliente** – Atención al Cliente
- **Temas relacionados con la privacidad** – La Oficina de Datos y Confianza se involucra cuando un asunto implica la privacidad de un cliente o miembro del equipo
- **Asuntos de salud y seguridad** – el equipo de Seguridad y Ambiente
- Otras se pueden redireccionar una a una según lo determine la Oficina de Ética.

Investigación

Todas las quejas que recibe la Oficina de Ética se toman con seriedad y se investigan junto con el Departamento de Seguridad de TELUS si es apropiado y de manera oportuna. Si la denuncia tiene fundamento, ésta será resuelta a través de acciones correctivas y/o disciplinarias apropiadas. Si usted pone una denuncia y decide identificarse, se le notificará cuando

la Oficina de Ética haya concluido su revisión. Se harán todos los esfuerzos para mantener la privacidad y confidencialidad para aquellos que se ponen en contacto con la Oficina de Ética o que sean acusados de un incumplimiento de este Código (aunque en ciertos casos la divulgación podría ser necesaria para realizar efectivamente una investigación, tomar acción correctiva o apoyar los procedimientos legales, o lo que estipule la ley). Se espera que todos los informes dirigidos a la Oficina de Ética se hagan de buena fe. Hacer denuncias deliberadamente falsas o imprudentes dará lugar a medidas disciplinarias hasta e incluyendo despido con causa justificada.

TELUS no tolerará represalias contra miembros del equipo que informen de presuntas malas conductas o proporcionen información como parte de una investigación.

Protección para los reportes

Apoyamos y animamos a todos nuestros miembros del equipo a presentarse con el objetivo que la Oficina de Ética y otros expertos en el tema investiguen y permitan una respuesta proactiva a las potenciales áreas de preocupación. Todo acto de venganza o represalia en contra de un miembro del equipo que se haya comunicado con la Oficina de Ética o que haya ayudado o participado en una investigación de una denuncia, viola nuestros principios éticos y no será tolerado. Si usted siente que han tomado represalias en su contra, comuníquese inmediatamente con el Departamento de Gente & Cultura o con la Oficina de Ética.

Oportunidad de responder

Si se encuentra que un miembro del equipo ha incumplido o es probable que haya incumplido este Código, se le informará de la denuncia en su debido momento. Él o ella tendrá la oportunidad de responder y, según corresponda, contribuir a corregir el incumplimiento..

Notificación de incumplimiento

Cualquier incumplimiento del presente Código se notificará a la alta dirección con recomendaciones para actuar. Cada trimestre se elaborará un resumen de los problemas éticos reportados a la Oficina de Ética y se informará al Comité de Recursos Humanos y Compensación y al Comité de Auditoría de la Junta, junto con los resultados de las investigaciones, recomendaciones y las medidas adoptadas. El Director de Asuntos Legales informará de las quejas significativas relativas a temas de prácticas contables, controles contables internos o auditoría directamente al Presidente del Comité de Auditoría de la Junta.

Documentación de archivo

La Oficina de Ética guardará en un archivo separado los registros del informe y de la investigación, incluyendo el contenido de las reuniones, entrevistas, resultados de las investigaciones y otros materiales pertinentes y se manejará de conformidad con el Código de Privacidad de TELUS y compromisos establecidos en [telus.com/privacy](https://www.telus.com/privacy) y la Política de Retención de Registros. La divulgación de la información a nivel interno se limitará estrictamente a cuando haya necesidad.

5. Resolución de último recurso

Si un problema ético continúa sin resolverse, el Grupo de Trabajo sobre la Integridad constituirá el último recurso para discutir el problema y guiar hacia una solución de cualquier asunto ético presentado. Todos los asuntos éticos remitidos al Grupo de Trabajo sobre la Integridad se revisarán primero por un subcomité del Grupo de Trabajo sobre Integridad para evaluar sus méritos y pertinencia. Si el subcomité determina, con base en una revisión de la evidencia presentada, que el asunto no se ha reportado de buena fe, sino que es frívolo y/o ofensivo o que ha sido hecho de mala fe, puede recomendar al Grupo de Trabajo sobre la Integridad que no se tomen más acciones. El Grupo de Trabajo de la Integridad revisará la recomendación del subcomité y tomará una decisión sobre si evaluar los méritos del asunto o determinar que no se lleven a cabo acciones adicionales.



Directrices

Privacidad y confidencialidad de la información

Respetamos y protegemos la confidencialidad, seguridad e integridad de la información TELUS y otros ya sea que pertenezca a otros miembros del equipo, contratistas, proveedores, comerciantes, socios comunitarios, clientes o competidores y nos ganamos su confianza a través del manejo ético y efectivo de su información.

La definición de “cliente” incluye a nuestros clientes directos, clientes que también son nuestros competidores, los clientes de terceros (clientes de nuestros clientes) y puede incluir también a miembros del equipo que sean también nuestros clientes. Toda la información personal de los clientes y de los miembros del equipo es confidencial y no se puede divulgar excepto como se determina en el Código de Privacidad de TELUS y lo que la ley permite.

En TELUS estamos orgullosos del trabajo que hacemos para proteger la privacidad de nuestros clientes y miembros del equipo, y de la excelente reputación que hemos construido al hacerlo. En el mundo tecnológico, innovador de hoy, proteger la privacidad es más importante que nunca y un mayor desafío. Todos confiamos en que nuestros clientes nos encomienden sus datos y en consecuencia, necesitamos estar en alerta constante sobre cómo podemos ganar y mantener esa confianza.

Cada miembro del equipo en TELUS tiene la responsabilidad de poner la privacidad en primer lugar al manejar información personal y entender que los compromisos privados que hacemos los hacemos con nuestros clientes así como con los miembros del equipo, establecidos, respectivamente en telus.com/privacy.

A los miembros del equipo solo se les permite tener acceso a la información personal de los proveedores, socios, clientes o de los miembros del equipo cuando hay una necesidad legítima de negocios para hacerlo y solo pueden usar dicha información para ese propósito específico de negocios.

Para cumplir con las leyes de privacidad, proteger la información confidencial y mantener un lugar de trabajo de respetuoso, los miembros del equipo no deben grabar conversaciones del lugar de trabajo ni tomar fotografías ni videos en el lugar de trabajo con un dispositivo de grabación o cámara (incluyendo, pero no limitado a, un teléfono inteligente) sin obtener el consentimiento previo de todas las partes incluidas en la grabación, fotografía o video o la autorización previa de su líder u otro directivo de TELUS. Los miembros del equipo deben contactar con su líder o con la Oficina de Ética para más información sobre la grabación de conversaciones en el lugar de trabajo.

Las políticas de privacidad y compromisos que se encuentran en telus.com/privacy establecen las directrices para manejar la información personal de los clientes, proveedores y miembros del equipo. Diversas áreas de la Compañía pueden utilizar prácticas de manejo adicionales. Consulte con su líder para información adicional.

(Vea los ejemplos de situaciones bajo el Apéndice “A”)

Integridad personal

Individual y colectivamente, nuestra integridad personal apoya el uso honesto de los recursos de la Compañía como el tiempo, los fondos y los bienes de la Compañía en el trato con los compañeros de trabajo y otras personas y para mantener nuestra prioridad del Cliente Primero. Las necesidades del negocio deben tener prioridad al asignar nuestro tiempo de trabajo. El tiempo y los recursos de la empresa, independientemente de dónde trabajamos (nuestra declaración del “Estilo de Trabajo”) se deben utilizar con fines comerciales a menos que los líderes apropiados autoricen lo contrario. Si bien respetamos la privacidad y autonomía de la vida personal de nuestros miembros del equipo, sus acciones en el lugar de trabajo y fuera de él, tienen el potencial de tener un impacto negativo en la reputación de nuestra Compañía.

Estamos comprometidos a usar nuestros recursos de manera adecuada y sensata.

Fraude

Tenemos una posición de cero tolerancia con respecto a fraudes detectados. El fraude se puede definir simplemente como un acto intencional, omisión, decepción, falsificación o tergiversación para engañar a otros, lo que da como resultado que la víctima sufra una pérdida y/o el autor logre ganar. Como miembros del equipo no nos involucra directa ni indirectamente en fraudes, incluyendo falsificaciones de cuentas, prácticas abusivas de ventas, fraude de gastos, fraude de tiempo ni cualquier otra práctica o reportes fraudulentos. Si alguien se le acerca y usted considera que le está sugiriendo participar en actividades fraudulentas o si usted tiene conocimiento de situaciones que involucran el fraude, usted debe reportar el incidente a su líder o ponerse en contacto con la Oficina de Ética. Los ejemplos de fraude o de otras actividades inadecuadas incluyen:

- Alterar los acuerdos de ventas o crear cuentas ficticias para cumplir objetivos/ganar pagos de incentivos de ventas
- Añadir o modificar productos o servicios en la cuenta de un cliente sin su conocimiento, entendimiento o autorización
- Presentar información médica falsa para obtener permiso por enfermedad o beneficios por incapacidad o participar en cualquier actividad, incluyendo viajes, que son incompatibles con sus restricciones y limitaciones médicas
- Reportar tiempo trabajado de manera falsa para obtener mayor pago o evitar ser disciplinado por llegar tarde al trabajo o ausentarse del mismo
- Presentar reclamos fraudulentos de beneficios a los proveedores de servicios de TELUS
- Tener un segundo trabajo sin autorización de su líder, mientras está con permiso por enfermedad.

Viajes y gastos

Solo se podrán usar los fondos de TELUS para propósitos legítimos de negocios. Debemos seguir las políticas de la Compañía sobre los gastos permitidos, límites de gastos, el uso de tarjetas de crédito corporativos, proveedores preferidos de viaje, aprobaciones de la administración, recibos, reportes de gastos, y otros asuntos relacionados con viajes y se espera que registremos de manera verdadera, exacta y completa nuestros gastos de viaje. Vea la Política de Gastos del Empleado y la Política de Viaje de Negocios de TELUS para más información sobre las reglas y directrices sobre los gastos reembolsables.

Cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales

Cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables de los países en donde realizamos negocios. Los miembros del equipo deben comprender y cumplir las leyes y reglamentos relacionados con su trabajo. Los líderes de equipo tienen el deber de garantizar que los miembros de su equipo sean conscientes de sus responsabilidades respecto a esto y, en caso de no estar seguros, buscar asesoría por parte de Servicios Legales, Gente & Cultura y Asuntos Reglamentarios o Impuestos, especialmente cuando se trata de transacciones que cruzan las fronteras internacionales o involucran leyes extranjeras.

Los miembros del equipo deben ser conscientes de que muchos países tienen leyes que regulan la importación y exportación de bienes, servicios, software y tecnología por una variedad de razones, incluyendo la política exterior y la seguridad nacional.

Contribuir con nuestras comunidades

Estamos comprometidos en apoyar a las comunidades donde trabajan y viven nuestros miembros del equipo. Animamos a nuestros miembros del equipo a apoyar a nuestras comunidades a que sean voluntarios y participen en actividades de caridad, como el TELUS Days of Giving.

Mientras representamos a TELUS y contribuimos con nuestras comunidades, debemos:

- Adherirnos a los valores de TELUS y mantener los estándares de este Código para asegurarnos que siempre representamos a TELUS de forma ética

- Asegurar que estas actividades de afuera no interfieran con el rendimiento de nuestro trabajo creen un conflicto de interés
- Obtener la aprobación adecuada a través del equipo de inversión en la Comunidad antes de donar fondos de TELUS o hacer contribuciones a nombre de TELUS
- Dejar claro que nuestros puntos de vista expresados a través de nuestra participación en las actividades de la comunidad son nuestros puntos de vista personales, no los de TELUS.

Competencia ética/legal/justa

Aplicamos conscientemente altos estándares de cortesía, profesionalidad, imparcialidad y honestidad, en nuestro intercambio con competidores, clientes, proveedores y socios. Informaremos a la Línea Ética de TELUS o a nuestro líder acerca de prácticas no éticas relacionadas con cualquier otra parte.

Sobornos y pagos de facilitación

Condenamos todo tipo de deshonestidad, incluyendo pagos para la facilitación u otros tipos de sobornos, regalos y beneficios fuera de las directrices, comisiones ilegales y extorsión, ya sea directa o indirectamente, a través de un agente o un tercero. Las aduanas locales no son una excepción para este requisito. Los miembros del equipo deben ser conscientes de que existen leyes nacionales e internacionales respecto al soborno y corrupción que aplican a TELUS y que tienen sanciones significativas civiles y penales por violaciones. Los miembros del equipo se deben referir a la Política contra el Soborno y la Corrupción para mayores detalles.

Nunca es correcto ofrecer, pagar o recibir sobornos o comisiones ilegales.

Los pagos de facilitación son normalmente pequeños pagos extraoficiales, que exigen funcionarios de gobierno o personas de bajo nivel y pocos ingresos a cambio de proporcionar o “acelerar” servicios o acciones públicas de rutina, no discrecionales a los que uno tiene derecho legalmente sin esos pagos. Por ejemplo, se podría pedir a un miembro del equipo un pago de facilitación con el fin de obtener permisos de rutina para realizar negocios, para procesar visas y órdenes de trabajo, para obtener servicios de correo o telefónicos o para agilizar envíos en las aduanas. Otro ejemplo podría ser que un miembro del equipo le pida a un tercero que realice un pago para llevar a cabo una actividad que no requiere de un pago, como hacer una cita. Los pagos de facilitación son sobornos y quedan estrictamente prohibidos, incluso cuando puedan no ser ilegales en una determinada jurisdicción. En contraste, pagar impuestos del gobierno, tarifas y otros cargos requeridos legalmente no se consideraría un pago de facilitación. Una forma sencilla de determinar si un pago que se solicita es lícito es solicitar un recibo oficial de la oficina de gobierno.

Un soborno es un pago u otro beneficio que pretende influir en la opinión o conducta de una persona en una posición de poder, autoridad o confianza para asegurar el cumplimiento incorrecto o incumplimiento de una actividad; o una ventaja comercial indebida; o recompensar a una persona por una ventaja de negocio que ya se haya dado.

Un soborno no se limita a dinero y puede incluir cualquier cosa de valor. Cualquier cosa de valor significa algo que tiene valor para la persona que lo recibe y también puede incluir cosas que beneficien a los miembros de la familia o amigos del receptor. Por ejemplo, pagar los gastos de viaje de un pariente de un funcionario público, sería algo de valor para ese funcionario.

Una mordida también es una forma de soborno. Una mordida es un soborno negociado en que se paga una comisión acordada o se paga al que recibe el soborno a cambio de los servicios prestados, tales como asegurar que un determinado contrato sea adjudicado a la organización que paga la mordida.

Se puede obtener orientación adicional sobre sobornos en la Política contra el Soborno y la Corrupción.

Información confidencial de terceros

No buscamos indebidamente secretos comerciales corporativos o información confidencial que pertenece a terceros. Si recibimos información no solicitada que parecen ser secretos comerciales corporativos o información confidencial de terceros sin el consentimiento del propietario, inmediatamente informaremos a nuestro líder y no la copiaremos, distribuiremos ni usaremos hasta que obtengamos orientación de nuestro liderazgo y/o servicios legales. No se pedirá a los miembros del equipo ni los contratistas que hayan trabajado para un socio, proveedor, cliente o competidor que proporcionen información confidencial sobre esa parte. Esto no excluye la recolección de información con el consentimiento del propietario o del dominio público. Los miembros del equipo se deben referir al Código de Conducta para Actividades de Ventas de TELUS para mayores detalles.

Competencia Legal

Somos justos en lo que decimos acerca de productos y servicios de terceros y estamos comprometidos con ejercer una legítima competencia basada en el mérito de nuestros productos y servicios, sin apoyar ningún acuerdo o acción que restrinja o impida la competencia leal, en contravención de las leyes que aplican. Las leyes de competencia (antitrust) son complejas y de alcance mundial, y su aplicación depende de las circunstancias particulares de cada caso. Los miembros del equipo con responsabilidades de ventas, marketing y fijación de precios, así como los altos directivos, trabajan en áreas que tienden a involucrar riesgos de violar las leyes sobre competencia, particularmente en asuntos que incluyen:

- Establecimiento de términos y condiciones, así como precios y estrategias promocionales para los productos y servicios de TELUS
- Desarrollo de material publicitario para los productos y servicios de TELUS
- Negociación, comunicación o interacción con los competidores
- Tratamiento o utilización de datos acerca de los competidores

Los miembros del equipo que realizan estas funciones deberán consultar con Servicios Legales para asegurarse que poseen la preparación y la formación adecuadas respecto a las leyes de competencia, y obtener además la asesoría adecuada y las directrices específicas que les permita tener en cuenta los diversos aspectos en materia de legislación sobre la competencia que aplican a su situación. Los miembros del equipo también están obligados a informar a Servicios Legales acerca de cualquier infracción o sospecha de incumplimiento

de los requisitos de la ley de competencia. Además, casi siempre resulta esencial pedir consejo a un asesor legal desde el inicio del proceso de elaboración de nuevas iniciativas comerciales, debido a las numerosas incertidumbres que pueden surgir en la aplicación de esta área del derecho.

Relaciones con los gobiernos

TELUS valora sus relaciones con los gobiernos en todos los niveles. Aquellos miembros del equipo que tengan trato con gobiernos y sus empleados deberán ser conscientes de los aspectos legales, reglamentarios y requerimientos de políticas en esferas tales como cabildeo, regalos y beneficios, conflictos de interés, sobornos y corrupción, contratación de antiguos empleados del gobierno y procesos de adquisición. Los miembros del equipo también deben consultar el Código de Conducta para Actividades de Venta y la Política contra el Soborno y la Corrupción de TELUS para más detalles.

TELUS se comunica activa y abiertamente con todos los niveles de gobiernos y legisladores, expresando puntos de vista que afectan a nuestro negocio y a nuestro sector. Los miembros del equipo o consultores/contratistas que actúen en nombre de TELUS no deberán participar en actividades de grupos de cabildeo a menos que se encuentren registrados como cabilderos y estén autorizados para ello por el Departamento de Relaciones Gubernamentales de TELUS. Los miembros del equipo que tengan contacto con funcionarios elegidos, su personal, funcionarios públicos (incluyendo aquellos de las Corporaciones Crown) Compañía deben consultar con el equipo de Asuntos Regulatorios para cerciorarse de que cumplen con las regulaciones de cabildeo apropiadas.

Los miembros del equipo deben ser conscientes de las leyes y regulaciones que restringen o prohíben que los funcionarios gubernamentales acepten regalos o actividades de entretenimiento, o situaciones que pongan a estos funcionarios en un conflicto de interés real o percibido con respecto a su empleador.

Los miembros del equipo que contraten antiguos empleados del gobierno deben ser conscientes de las restricciones impuestas por los gobiernos sobre sus antiguos empleados para aceptar empleo o trabajo, o asesoría o acepten designaciones en una junta directiva de entidades con las que hayan tenido tratos oficiales importantes por un período de tiempo especificado después de dejar el empleo gubernamental.

(Vea los ejemplos de situaciones bajo el Apéndice “B”)

Actividades Políticas

Como ciudadanos, somos libres de participar en actividades políticas y apoyar causas, candidatos o partidos políticos de nuestra elección. A menos de recibir aprobación expresa de TELUS, no vincularemos a TELUS con nuestras actividades políticas personales. TELUS no reembolsará, en ninguna forma, las donaciones políticas personales. Como una Compañía ciudadana responsable, TELUS hará ocasionalmente contribuciones a un partido político, a una campaña o a un candidato en Canadá, como una forma de apoyar el proceso democrático, pero sólo cuando esté legalmente permitido, y no para asegurar favores o tratos preferenciales. Todas las contribuciones políticas, ya sean directas, de patrocinio o en especie, se deben hacer a través del equipo de Relaciones Gubernamentales. No está permitido realizar ninguna contribución política en otro país que no sea Canadá.

Sus contribuciones y actividades políticas deben mantenerse al margen de TELUS.

Derechos de propiedad y bienes ajenos

Respetamos los derechos de propiedad y los bienes ajenos. Estos incluyen tanto los bienes tangibles como los intangibles, y aquellos protegidos por los derechos de propiedad intelectual. Los derechos de propiedad intelectual incluyen marcas comerciales, derechos de autor, patentes, diseños industriales, información confidencial, conocimientos prácticos y secretos comerciales. Entre los ejemplos de bienes que representan una propiedad intelectual y que están incluidos en nuestro trabajo, sin limitarse a ellos, podemos citar los documentos escritos, logotipos, sugerencias creativas, imágenes, productos de audio y video y programas informáticos. Respetamos las licencias y las condiciones de utilización que se aplican a la propiedad intelectual de otros. Los documentos protegidos por derechos de autor no son copiados en su totalidad o parcialmente, ni utilizados violando cualquier ley o acuerdo con proveedores, otorgantes de licencias o cualquier otra parte. Las modalidades de licencia de utilización de un programa pueden estar incluidas en los manuales de instrucciones, en documentos separados, o en el mismo disco; romper el sello del empaque de un disco puede constituir la aceptación del acuerdo establecido.



Participación en un asunto legal

Si usted está involucrado en un asunto legal, ya sea de naturaleza civil, penal o regulatoria, que tiene el potencial de afectar su capacidad de llevar a cabo su trabajo o perjudicar la reputación o intereses de TELUS, debe informarlo inmediatamente a su líder.

Si un miembro del equipo encuentra material o una actividad sospechosa ilegal (ej. pornografía infantil) en el transcurso de su trabajo, debe reportarlo inmediatamente a la Oficina de Seguridad de TELUS que determinará la acción adecuada a seguir como reportar a las autoridades apropiadas.

Influencia inadecuada en la conducta de auditores

Los miembros del equipo, o cualquier persona que actúe bajo la dirección de un miembro del equipo, tienen prohibido tomar directa o indirectamente cualquier acción para influenciar inadecuadamente, coaccionar, manipular o engañar a los auditores internos o externos de la Compañía, o a sus representantes.

Lugar de trabajo respetuoso/Derechos Humanos

Nosotros estamos comprometidos en tratar justamente a todos los miembros actuales, potenciales y anteriores del equipo, así como a todos los socios, proveedores, accionistas, y clientes (y otros interesados) con dignidad, respeto y justicia sin discriminación y un ambiente libre de acoso.

Cada miembro del equipo tiene derecho a un lugar de trabajo libre de comportamientos inaceptables y tiene la obligación de tratar a los demás de la misma forma. Los comportamientos inaceptables incluyen los motivos prohibidos de discriminación (raza, origen nacional o étnico, color, religión, edad, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, situación familiar, características genéticas, discapacidad, o el hecho de haber recibido una condena por un delito por el cual se haya concedido el perdón o se ha ordenado una suspensión del registro) el abuso, el acoso y la violencia.

El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de discriminación y una violación de la Política del Lugar de Trabajo Respetuoso. El acoso sexual incluye cualquier conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual que

pueda causar ofensa o humillación o que pueda percibirse razonablemente como una condición de naturaleza sexual en cualquier oportunidad de empleo.

Para el propósito de esta sección, se debe hacer notar que el “ambiente de trabajo” y el “lugar de trabajo” de TELUS no están limitados a las instalaciones comerciales de TELUS ni al horario normal de trabajo. Estos términos también incluyen cualquier actividad o evento que se lleve a cabo fuera del horario normal de oficina o fuera de las instalaciones comerciales de TELUS, pero que están ligadas al lugar de trabajo de TELUS y a la participación de los miembros del equipo de TELUS.

Aunque el espíritu de la ley es el mismo, la legislación sobre derechos humanos a la que las compañías TELUS están sujetas puede diferir ligeramente dependiendo de cuál compañía TELUS esté involucrada y en cuál jurisdicción está operando la compañía. Por ejemplo, algunos de los motivos de discriminación y acoso pueden diferir ligeramente. Para mayor información, invitamos a los miembros del equipo a consultar la Política de Respeto en el Lugar de Trabajo donde encontrarán los detalles.

Valor de la diversidad y la inclusión

Creemos que la diversidad de nuestro equipo es una ventaja competitiva significativa y creemos que la diversidad prospera cuando respetamos las tradiciones, creencias, estilos de vida, capacidades y perspectivas de todos los miembros del equipo.

Nuestro compromiso para favorecer prácticas inclusivas pasa por una adecuación del espacio de trabajo relacionada con la protección de los derechos humanos, de conformidad con la ley para permitir que las personas calificadas realicen sus trabajos. Como ejemplos de adecuación podemos citar un cambio físico o técnico en un espacio de trabajo y una reasignación de las tareas de trabajo. Para mayor información, invitamos a los miembros del equipo canadiense a que consulten la Política de Adecuación del Espacio de Trabajo. También se refieren a los miembros del equipo a la Política de Accesibilidad para más información.

Salud y seguridad

Estamos comprometidos con tener operaciones sanas y seguras en todas nuestras ubicaciones para proteger la vida y la salud de los miembros de nuestro equipo, proteger nuestros bienes, garantizar la continuidad de nuestros negocios y generar la confianza del público. Cuando trabajamos en las instalaciones del cliente o en la vía pública, protegemos los derechos y la seguridad de los clientes, del público y de nosotros mismos, tal como se describe en la Política de Salud y Seguridad.

Monitoreamos el progreso de nuestro objetivo de prevenir lesiones, enfermedades e incidentes y evaluar y mejorar continuamente, donde sea adecuado, nuestras tecnologías y programas de salud y seguridad. Ofrecemos capacitación a los miembros del equipo para ayudarles a comprender e incorporar una conducta segura en sus actividades diarias de trabajo. Tenemos normas de operación, de prácticas, de sistemas y de recursos para implementar la Política de Salud y Seguridad.

Se espera que nos presentemos y permanezcamos aptos para trabajar, sin ninguna limitación debida a los efectos del alcohol, el cannabis y otras drogas incluyendo medicamentos con receta o de libre venta o cualquier otra sustancia que altere el ánimo, de modo que nuestra capacidad para realizar nuestro trabajo no se vea debilitada, disminuida o afectada negativamente de ningún modo. Nuestras acciones en cuanto al consumo de drogas, alcohol u otras sustancias que alteran el ánimo no sólo reflejan lo que somos como individuos, sino también a TELUS en su conjunto. Para mayor información, los miembros del equipo pueden consultar la Política Corporativa sobre Drogas y Alcohol de TELUS.

TELUS está comprometido en brindar un lugar de trabajo seguro y libre de violencia para todos los miembros del equipo. La violencia en el lugar de trabajo puede incluir conductas tales como acoso, acoso cibernético, intimidación, burla, abuso y otras conductas agresivas. La violencia en el lugar de trabajo no es sólo un problema de salud y seguridad de los empleados, sino también puede ser un asunto de derecho penal. En consecuencia, no se tolerará la violencia en el lugar de trabajo y cualquier incidente relacionado será investigado. Para mayor información, los miembros del equipo pueden consultar el documento Prevención de la violencia en el lugar de trabajo: Política de Investigación y Denuncias.

Medio ambiente y sostenibilidad

Los valores de TELUS se demuestran con el cumplimiento de los requisitos ambientales legales que aplican, nuestras acciones para mejorar continuamente nuestro desempeño ambiental y construir una cultura de sostenibilidad. Se anima a los miembros del equipo a considerar los factores ambientales, sociales y económicos en su planificación estratégica, toma de decisiones y operaciones diarias.

TELUS está comprometida con la
protección del medio ambiente y la
conservación de los recursos naturales.

Se puede encontrar información detallada sobre nuestro compromiso con el ambiente en nuestra Política Ambiental y el intranet de la compañía en go/Green donde los miembros del equipo encontraran las directrices de nuestro sistema de gestión ambiental certificado ISO 14001:2015 y otros recursos importantes. También se puede encontrar información detallada sobre la estrategia de sostenibilidad y su progreso en nuestro Reporte de Sostenibilidad.

(Vea los ejemplos de situaciones bajo el Apéndice “C”)



Activos e información de la Compañía

Los bienes de la Compañía son tanto físicos (por ejemplo: equipo, bienes inmuebles, suministros, herramientas, fondos, redes de comunicaciones) como no físicos (ej.: software, información no pública, registros electrónicos, propiedad intelectual, marca, buena voluntad, reputación). Tomamos medidas adecuadas para proteger los activos y la información de la Compañía contra riesgos, exposiciones y obligaciones indebidas.

Información de la Compañía

Como miembros de equipo de TELUS, tenemos acceso a información acerca de nuestra compañía que pertenece a TELUS, y la compañía la usa para sus negocios. A menos que dicha información haya sido específicamente publicada para uso externo y divulgada públicamente, todos los archivos, información, reportes, datos, planes, procesos y métodos incluyendo información publicada en los sitios web internos se consideran información de la Compañía y no debe ser divulgada sin una autorización debida. El acceso a ella debe estar limitado a los miembros del equipo que tengan una razón de negocios legítima para conocerla. Los miembros del equipo pueden consultar las Políticas de Seguridad para obtener más detalles acerca de la clasificación y la salvaguarda de los bienes de información de TELUS.

Los activos corporativos y la información se utiliza para propósitos de negocios aprobados.

Los miembros del equipo y anteriores miembros del equipo, no deben utilizar o revelar secretos corporativos comerciales, información sobre la competencia u otra información confidencial y/o registrada, como beneficio personal o de terceros. En aquellas situaciones cuando la Compañía estuviera dispuesta a compartir información confidencial, el departamento de Servicios Legales puede ayudar a elaborar un acuerdo de confidencialidad o un acuerdo de licencia con el fin de proteger a TELUS.

Para proteger la seguridad e integridad de nuestra red, sólo se podrá utilizar software aprobado en los equipos de TELUS. Ningún miembro del equipo debe instalar o utilizar conscientemente un programa de software o un código que pueda dañar los bienes de información de TELUS. Todo miembro del equipo es responsable de tomar las medidas razonables para garantizar que el software y los datos estén libres de códigos malintencionados, y para que su utilización sea segura dentro del entorno de procesamiento electrónico de datos de TELUS.

Divulgación pública

TELUS está sujeta a estrictas reglas de seguridad con respecto a la divulgación de información financiera y otras informaciones importantes al público. La divulgación selectiva de información confidencial por parte de cualquier miembro del equipo puede crear responsabilidades para TELUS y para el miembro del equipo en cuestión. Todas las discusiones sobre TELUS que se desarrollen en un ambiente público deberán cumplir con la Política de Divulgación Corporativa y Confidencialidad de la Información, que los miembros del equipo pueden consultar para más detalles.

A continuación presentamos algunas situaciones que pueden llevar a una divulgación pública inapropiada:

- Participación en un foro de discusión relacionada con la inversión, un sitio de redes sociales, una sala de chat, un blog o un boletín electrónico en Internet. El miembro del equipo no debe hablar de ninguna información confidencial sobre TELUS al participar en estas actividades.

- Hablar sobre TELUS con un miembro de la comunidad financiera o de los medios de comunicación. Todas las solicitudes provenientes de estos grupos deberán remitirse a los miembros del equipo específicamente capacitados y autorizados para comunicarse a nombre de TELUS. Para mayor información, diríjase al servicio de Relaciones con Inversionistas o al de Comunicaciones Corporativas.
- Presentaciones a grupos del sector de negocios, del sector educativo, o grupos comunitarios. Los miembros del equipo invitados a formar parte de tales presentaciones deberán recibir la aprobación del Vicepresidente de Relaciones con Inversionistas antes de aceptar la invitación. Además, todos los discursos públicos y presentaciones se deben someter a una revisión anticipada al servicio de Relaciones con Inversionistas, cuando éste así lo solicite.
- Para presentaciones a audiencias internas de TELUS, los miembros del equipo deben confirmar con su líder si dichas presentaciones incluyen información confidencial o sensible.

Registros comerciales

Es esencial disponer de registros precisos y confiables para cumplir con nuestras obligaciones comerciales, legales y financieras. Nos esforzamos por garantizar que todos los informes (de uso interno o externo), registros y otros datos sean basados en datos, completos, oportunos y comprensibles. La información confidencial y restringida debe ser identificada de manera apropiada y tratada tal y como se describe en nuestras Políticas de Seguridad.

TELUS ha definido procesos para conservar y eliminar los registros y documentos con el fin de cumplir con los requisitos legales y reglamentarios. Los miembros del equipo pueden consultar la Política de Retención de Registros para obtener orientación acerca de los períodos mínimos y máximos de conservación, el almacenamiento de los registros, la suspensión de la destrucción de registros debido a un tema de litigio potencial o en curso o investigación, así como para saber dónde obtener más información.

Es una violación de este Código así como de otras políticas de TELUS, crear registros o documentos falsos o que inducen a errores de la Compañía (incluyendo por ejemplo, contratos, órdenes, hojas de asistencia, reclamos de beneficios, ajustes o declaraciones de gastos).

Transacciones financieras

Se espera que todos los miembros del equipo entiendan el papel y la responsabilidad en cuanto a las transacciones y los registros financieros de la Compañía, y que sigan los procedimientos aprobados para proteger, informar, controlar y reflejar con precisión estas transacciones. Para más detalles, los miembros del equipo pueden consultar la Política de Firmas Autorizadas y otras políticas financieras.

Es una violación de la Política de Gastos del Empleado hacer mal uso de las tarjetas de crédito emitidas por la Compañía o hacer tergiversaciones sobre el gasto.

Tampoco manipulamos la red o los sistemas para evitar la facturación y no hacemos cargos ni créditos no autorizados a las cuentas de los clientes.

Los miembros del equipo cuyas labores involucren la autenticación y aprobación son responsables del análisis exhaustivo y la verificación oportuna de todos los documentos por los cuales se paga o recibe dinero de conformidad con las políticas de TELUS.



Salvaguarda de bienes

En nombre del equipo TELUS nos sentimos orgullosos de ser propietarios, en la medida que protegemos las instalaciones de la Compañía, información, equipos, herramientas, suministros, vehículos, fondos, redes de comunicación y sistemas de información contra la pérdida, el robo, el daño, el vandalismo, la negligencia, y el uso y la eliminación no autorizados.

Los miembros del equipo son la primera línea de defensa para la protección de los activos y la información de TELUS. Se espera que los miembros del equipo tomen medidas razonables para salvaguardar los controles de acceso, como contraseñas, tarjetas de identificación, llaves, tarjetas y dispositivos portátiles de autenticación del usuario. También es importante no compartir nuestra computadora ni otros dispositivos de comunicación proporcionados por la Compañía ni sus contraseñas de acceso. Los miembros del equipo son la primera línea de defensa en proteger los bienes de TELUS. Los miembros del equipo también se deben asegurar en no comprometer la seguridad de los sitios al dejar las puertas de acceso abiertas y sin vigilancia.

Propiedad Intelectual

Nuestra propiedad intelectual constituye para TELUS un valioso activo. Los derechos de propiedad intelectual permite a TELUS ser conocido y reconocido en el mercado, y ayudar a distinguir nuestros productos y servicios de aquellos de nuestros competidores. Los derechos de propiedad intelectual protegen también los valiosos bienes intangibles generados o adquiridos por el equipo TELUS. Como se señaló anteriormente, en TELUS trabajamos juntos para proteger nuestros derechos de propiedad intelectual así como respetamos los derechos de propiedad de los demás.

Los derechos de propiedad intelectual incluyen marcas registradas, derechos de autor, patentes, diseños industriales, información confidencial, conocimiento y secretos comerciales. Ejemplos de materiales que implican derechos de propiedad intelectual que podríamos encontrarnos en nuestro trabajo incluyen, pero no están limitados a, marcas, logotipos, sugerencias e ideas creativas, imágenes, productos de audio y video, material escrito, comunicaciones internas y software de computación. Cuando creamos propiedad intelectual, individualmente o como parte del equipo, ésta es propiedad de TELUS y trabajamos para documentar los derechos de dicha propiedad intelectual.

Los miembros del equipo deberán comunicarse con Servicios Legales si necesitan tener más información acerca de las cuestiones de propiedad intelectual, o con la Oficina de Marca para obtener mayor información sobre el uso de nuestra marca.

Uso personal de los aparatos de comunicación

En nuestro futuro mundo amigable, los equipos de comunicación (ya sean los de la Compañía o los nuestros) se utilizan para fines personales y de negocio. Las comunicaciones electrónicas se efectúan a través de una amplia gama de dispositivos incluyendo, pero sin limitarse a computadoras, teléfonos, teléfonos inteligentes, cámaras Web y máquinas de fax. Estas comunicaciones pueden tomar la forma de mensajes de correo electrónico, mensajes de texto, búsquedas en Internet, fotografías, videos, archivos de audio, blogs, redes sociales, transferencias de archivos entre pares e intercambio físico de medios (por ejemplo, CD, dispositivos de almacenamiento USB y dispositivos como los iPod). Al comunicarnos así, nos podemos identificar como miembros del equipo TELUS, ya sea nombrando la compañía, o en virtud de las direcciones de correo electrónico o IP.

Aun cuando permitimos que los miembros del equipo utilicen los aparatos de comunicación proporcionados por TELUS con fines personales, dicho uso debe ser limitado, y no debería interferir con el trabajo ni causar, de ninguna manera, un impacto negativo a TELUS. Compañía. Esperamos que cualquier uso personal pueda llevarse a cabo en su tiempo personal o durante los descansos permitidos del trabajo, sujetos a la aprobación de la dirección local o a las necesidades de la Compañía.

Los miembros del equipo deben cumplir con todas las políticas de TELUS al utilizar dispositivos de comunicación suministrados por TELUS para uso personal. Nosotros somos responsables de todas nuestras acciones cuando utilizamos dichos dispositivos. Los miembros del equipo se deben referir a la Política de uso aceptable de seguridad para mayor información.

TELUS utiliza herramientas automatizadas para registrar el uso de los miembros del equipo de sus redes (por ejemplo, voz, correo electrónico, mensajería, Intranet e Internet) y el equipo y dispositivos correspondientes y para monitorear el tráfico (incluyendo el contenido) en sus redes con el fin de detectar amenazas

de seguridad y otros problemas. Aun cuando TELUS no monitorea activamente los correos, mensajes, acceso telefónico o de internet, TELUS se reserva el derecho de hacerlo. Se remite a los miembros del equipo a la Política de Seguridad para mayores detalles sobre el uso aceptable del equipo y dispositivos proporcionados por la Compañía. Tome nota que el uso indebido de las redes, equipo y dispositivo de la Compañía puede resultar en acciones disciplinarias incluyendo el despido.

(Vea los ejemplos de situaciones bajo el apéndice “D”)



Uso de las redes sociales

Las redes sociales incluyen cualquier canal de comunicación digital que permite a las personas crear y compartir contenidos y publicar comentarios. Los miembros del equipo deben cumplir con nuestras Directrices de Redes Sociales, usando su buen juicio y educación, ser respetuosos y conscientes del contenido creado, compartido y publicado, y recuerde que el Internet es un lugar público.

Animamos la comunicación entre nuestros miembros del equipo, clientes y socios a través de las redes sociales, blogs, foros, videos y otras plataformas sociales.

Sin embargo como miembro del equipo de TELUS, usted deberá:

- Recordar que a menudo usted puede dejar una huella permanente de su presencia en línea y que puede estar operando en un espacio público donde cualquiera puede ver su contenido.
- No revise los productos o servicios de TELUS en las redes sociales, sin importar si se ha identificado como miembro del equipo o no. Esto incluye publicar comentarios en una tienda de aplicaciones, o en las redes sociales. Hacer eso puede tener resultados legales para el negocio.
- Utilice el sentido común cuando ofrezca opiniones personales para evitar exponerse o exponer a TELUS a acciones legales. Para evitar cualquier confusión, y dependiendo de las circunstancias, puede ser adecuado añadir la siguiente declaración a su biografía en las redes sociales: “Las opiniones expresadas en este sitio web/blog/ correo electrónico son sólo mías y no necesariamente reflejan las opiniones de mi empleador”.
- No divulgue información que es confidencial para TELUS o haya sido proporcionada confidencialmente a TELUS, incluyendo promociones futuras o lanzamientos de dispositivos, comunicaciones internas o información financiera hasta que la información se haya hecho pública.
- A pesar que compartir información sobre servicios u ofertas es aceptable, no afirme que usted puede proporcionar mejores ofertas a los clientes que lo que está disponible en la tienda o en línea, y siempre divulgue su asociación con TELUS
- Muestre respeto hacia las demás personas y organizaciones y evite los mensajes difamatorios, discriminatorios, de acoso o sexuales.

- Evite toda clase de contenido ofensivo, incluyendo la pornografía y materiales de promoción de la violencia, la discriminación o el odio.
- No utilice el logotipo o las imágenes de la marca de TELUS en comunicaciones personales sin permiso escrito de un alto ejecutivo o de la Oficina de Marca.

Si usted está interesado en compartir el contenido o promover las iniciativas de TELUS, le recomendamos que descargue la app Amplify en su teléfono, que se encuentra en la tienda de las aplicaciones y la configure usando su dirección de correo electrónico de TELUS. Esta app tiene información organizada y seleccionada de TELUS que puede compartir directamente con sus redes sociales.

Alternativamente, puede visitar cualquier canal oficial de redes sociales de TELUS y retuitear el contenido, o compartir publicaciones publicadas por el equipo de Relaciones Sociales y Medios de Comunicación de TELUS.

Para información adicional sobre las políticas sobre nuestros miembros del equipo, puede visitar las Directrices para Redes Sociales.

(Vea los ejemplos de situaciones bajo el Apéndice “E”)

Ser responsable en su uso de los medios sociales. Utilizar herramientas en línea de una manera que sea coherente con nuestras directrices de medios sociales.

Conflicto de intereses

Qué significa

Como miembros del equipo, nuestra primera lealtad en los negocios deberá ser hacia TELUS. Debemos evitar situaciones o relaciones que estén desacuerdo con los intereses de la Compañía y nuestras responsabilidades para con TELUS. Un conflicto de intereses surge cada vez que permitimos, o pareciera que permitidos, que nuestros intereses o relaciones personales perjudiquen nuestro juicio y capacidad para tomar decisiones relacionadas con el trabajo con integridad y honestidad.

Todos los miembros del equipo deben revelar cualquier conflicto potencial o real a su líder.

Qué significa

Al pensar primero en nosotros, podríamos actuar de forma perjudicial o potencialmente perjudicial para TELUS. También podríamos perjudicar nuestra reputación personal. En tales circunstancias, los miembros del equipo deberán adoptar medidas para eliminar el conflicto de intereses o la percepción de un conflicto de intereses.

Cómo lo hacemos

Tomamos decisiones de negocios basados en el mejor interés para TELUS y no el nuestro. Como miembros del equipo, debemos revelar a nuestro líder conflictos de intereses actuales o potenciales. Se debe considerar cada situación individualmente con base en las partes involucradas, los niveles de acceso a la información empresarial, la autoridad para tomar decisiones, las

tareas o responsabilidades, la posición dentro de la organización y el impacto potencial en los demás. Si los miembros del equipo se encuentran en conflicto o no están seguros de si una situación se debe considerar como un conflicto de interés, ellos deben llenar un “Formulario de Divulgación sobre Conflictos de Intereses” disponible en el intranet de la Compañía y presentarlo a la Oficina de Ética. Recuerde que tener un conflicto de intereses no es necesariamente una violación al Código, pero no divulgarlo si lo es.

Lo siguiente tiene por objeto ser una guía en esas áreas en las que con mayor frecuencia aparecen conflictos de intereses. No se busca que sea definitiva o que todo esté incluido, puesto que las directrices no pueden cubrir todas las situaciones que podrían dar lugar a un conflicto de intereses.



Familiares y relaciones personales

Puede darse un conflicto de intereses cuando un miembro del equipo tenga la capacidad de mejorar o promover los intereses de un familiar.

Para los efectos de esta parte del Código de Ética y Conducta, se define “familiar” un cónyuge (incluyendo un cónyuge de hecho y/o pareja del mismo sexo), hijo, hijastro, padre, hermano, sobrina, sobrino, tía, tío, primo, abuelo, nieto, pariente político (incluyendo suegra, suegro, yerno, nuera, cuñada y cuñado). También incluye amistades personales muy cercanas y cualquier persona (que no sean empleados domésticos) que resida en el mismo hogar que el miembro del equipo de TELUS.

Pueden surgir situaciones en las cuales las relaciones de familia más amplias, amistades y otros vínculos personales cercanos (por ejemplo, personas que residan en la misma casa que el miembro de equipo de TELUS) pueden causar conflictos de intereses, reales o percibidos, o la posibilidad de ejercer una influencia indebida, real o percibida. Los miembros del equipo deben ser conscientes de estas preocupaciones y demostrar un buen criterio en beneficio del mejor interés de TELUS de conformidad con el espíritu y la intención de este Código. Cualquier duda deberá tratarse con el socio adecuado de negocios de Gente & Cultura o con la Oficina de Ética.

Los miembros de la Junta de TELUS deben revelar cualquier relación familiar o personal con los miembros del equipo de TELUS o con solicitantes de empleo de TELUS al puesto de director del Comité de Gerencia Corporativa de la Junta para que el Comité pueda determinar si la relación afecta el estado independiente del Director.

Los miembros de la Junta, los ejecutivos y los altos dirigentes tienen la obligación de revelar la existencia de cualquier relación con el auditor externo de la Compañía.

No es posible hacer una lista de todas las posibles situaciones que conlleven un conflictos de intereses. Si no está seguro, póngase en contacto con la Oficina de Ética.

Beneficio personal

Un conflicto de intereses puede ocurrir cuando un miembro del equipo o de su familia obtiene un beneficio personal: (a) de una relación comercial con TELUS, o (b) un negocio externo con quien TELUS haya tenido una relación como un socio, proveedor, cliente, competidor, contratista, consultor, agente, o distribuidor. Este beneficio personal puede surgir de un interés de propiedad en, o una función como director, funcionario o empleado de, una entidad que tiene una relación comercial con TELUS.

Estas directrices no prohíben a los miembros del equipo poseer acciones que coticen en la bolsa de una entidad con la que TELUS tenga una relación comercial o de un competidor, siempre y cuando el miembro del equipo no tenga una importante inversión en la entidad y no adquiera las acciones con base en información confidencial significativa no divulgada y obtenida en el contexto del empleo con TELUS, o por ser miembro de la Junta de una Compañía de TELUS.

Para evitar conflictos de intereses, los miembros del equipo no pueden:

- Involucrarse en ninguna negociación o transacción a nombre de TELUS con socios, proveedores, clientes, contratistas, asesores, agentes, distribuidores, o partes externas, en las que el miembro del equipo tenga un interés personal, comercial o financiero como resultado de negociaciones o transacciones, no relacionadas con su cargo en TELUS.
- Participar en la decisión de contratar, transferir o ascender a un miembro de su familia, o de alguien con quien tenga una relación romántica o sexual o estar en una posición de influir directa o indirecta en un miembro de la familia, que sea empleado o contratista de TELUS. Los miembros del equipo que recomienden la contratación de un empleado o la retención de un contratista tienen que revelar sus relaciones actuales o pasadas, tanto profesionales como personales.
- Supervisar a un miembro de su familia ni ejercer una autoridad directa o indirecta en cualquier asunto relacionado con la situación de empleo, o decisiones relacionadas con un contrato que afecte a un
- Miembro de la familia o de alguien con quien tenga una relación romántica o sexual, como el salario, las tasas de rendimiento, las asignaciones de trabajo, la disciplina, la formación o despido.

- Acceder o realizar modificaciones a sus propias cuentas o servicios de los miembros de la familia, amigos, compañeros de trabajo o conocidos sin la autorización de su líder. Los miembros del equipo de Prestación de Soluciones al Cliente podrán hacerlo solamente si están autorizados específicamente por medio de un cupón de problema o una orden del cliente y tiene la autorización de su líder.
- Trabajar o ser contratado por un comerciante independiente de TELUS o una entidad regulada por TELUS, como TELUS Retail Limited y al mismo tiempo TELUS.

Nuestro compromiso es poner a
nuestros clientes primero.

Prácticas éticas de venta

Los miembros del equipo comparten un compromiso para entregar las prioridades del Cliente Primero, que incluyen estar constantemente atentos de nuestra conducta profesional y prácticas éticas de ventas incluyendo nuestra obligación bajo nuestro Código de Conducta para Ventas. Debemos asegurar cuando le vendemos a un cliente que le proporcionamos opciones que les permitirán hacer elecciones informadas de los productos y servicios que cumplen mejor sus necesidades. No guiamos a los clientes a ventas que no están alineadas con sus requisitos y no hacemos ningún cambio ni modificación a su cuenta sin su consentimiento, comprensión y permiso.

Empleo externo y otras actividades no relacionadas con TELUS

Como miembros del equipo, somos libres de dedicarnos a actividades comerciales externas en nuestro propio tiempo. No obstante, estas actividades no deben entrar en conflicto o presentar un conflicto potencial con los intereses de TELUS, o con nuestra capacidad para realizar nuestro trabajo para TELUS. Como regla general, los miembros del equipo no pueden participar en actividades comerciales ni trabajar para Compañías competidoras o proveedoras de TELUS. Igualmente, puede surgir un conflicto cuando, por ejemplo, utilizamos activos como tiempo, nuestro teléfono o laptop corporativo, o herramientas pagadas o desarrolladas por TELUS al estar involucrados en dichas actividades comerciales externas. Si está considerando iniciar su propio negocio, aceptar un segundo trabajo, o ser parte de una junta debe informar de ello a su superior para asegurarse de que no haya conflicto de intereses.

Tener un interés o responsabilidad externa que exija mucho tiempo y energía, que interfiera con la capacidad del miembro del equipo para realizar el trabajo para TELUS sin importar donde trabajemos (nuestra declaración “Estilo de Trabajo”), constituye un conflicto de intereses. Podría tratarse de cualquier actividad personal, comunitaria o de caridad que requiera tiempo y esfuerzo durante las horas normales de trabajo, excepto en situaciones donde el individuo está actuando en calidad de representante a petición de TELUS, y con el permiso explícito y escrito de su líder.



Negocios futuros de TELUS

Con el tiempo, TELUS puede ampliarse a nuevos negocios o modificar sus líneas de productos o servicios. Los miembros del equipo son responsables de reexaminar su situación individual periódicamente con el fin de evitar encontrarse en situaciones de conflicto de intereses, situaciones que previamente no presentaban tal conflicto.

Información

Los miembros del equipo no pueden divulgar ni utilizar por ningún motivo personal, incluyendo el beneficio personal, cualquier información confidencial (incluyendo la inteligencia competitiva) obtenida a través del empleo con TELUS, o por ser miembro de la Junta de una Compañía TELUS.

Información privilegiada

Tal como se indica de forma detallada en la Política de Información Privilegiada de TELUS, aquí resumida, los miembros del equipo no deben realizar ninguna operación en acciones u otros títulos de TELUS o de cualquier otra Compañía, mientras tengan en posesión información no divulgada relativa a la Compañía cuyos títulos se encuentra negociando. Asimismo, los miembros del equipo tampoco podrán informar o sugerir a ninguna otra persona, incluyendo a los miembros de su familia, acerca de cualquier información no divulgada, a excepción de circunstancias muy limitadas.

Para mayor información, consulte por favor la Política de Divulgación y Confidencialidad de la Información de TELUS.

La información material de una compañía es la información que razonablemente se podría esperar que tenga un efecto significativo en el precio de mercado o el valor de los títulos de esa compañía.

Poner en práctica los conceptos de conflicto de intereses

Para determinar si hay algún conflicto de interés que debe divulgar, pregúntese lo siguiente:

- ¿Mis intereses externos tienen influencia o parecen tener influencia en mi capacidad de tomar decisiones acertadas de negocios para TELUS?
- ¿Puedo beneficiarme indebidamente de mi participación en esta situación?
- ¿Puede beneficiarse indebidamente un amigo o pariente mío?
- ¿Podría mi participación en esta actividad interferir con mi capacidad de hacer mi trabajo en TELUS?
- ¿Esta situación me hace poner mis propios intereses antes de los intereses de TELUS?
- ¿Si la situación se hiciera pública, podría reflejarse de forma negativa en mí o en TELUS?

Si usted contestó “sí” a cualquiera de las preguntas de arriba, hable sobre la situación con su líder o las personas de la Oficina de Ética.

(Vea los ejemplos de situaciones bajo el Apéndice “F”)



Regalos y beneficios

Un regalo puede ser cualquier cosa de valor. Un regalo puede incluir artículos tangibles pero no limitados a, artículos como efectivo, joyas, arte, boletos para viajes o eventos.

Un beneficio incluye también artículos intangibles como descuentos, servicios, préstamos, favores, privilegios especiales, trato preferencial, ventajas, y derechos que no están disponibles para el público en general. Ellos incluyen invitaciones a eventos deportivos, culturales, de beneficencia o sociales, o acceso a programas de descuentos o lealtad. Si bien en ocasiones puede ser difícil cuantificar su valor en dólares, puede que tengan mucho valor para el destinatario y por lo tanto se utilicen para aprovecharse o influir en su comportamiento. Aceptar regalos considerables de contratistas, proveedores, vendedores, y/o socios de la comunidad se podría ver como “presuntamente fraudulento” por el potencial de crear una influencia indebida. Si alguna vez no está seguro de su oferta, por favor contacte a su líder o a la Oficina de Ética.

Es importante recordar que “cualquier cosa de valor” puede también incluir cosas que beneficien a los familiares o amigos del destinatario.

Los miembros del equipo TELUS no deberán autorizar, ofrecer o aceptar, directa o indirectamente, regalos o beneficios que tienen la intención de influir o parecen influir para o de cualquier organización o persona que tenga relaciones comerciales con TELUS, excepto como se describe a continuación. Estas directrices se aplican en todo momento y no cambian durante las tradicionales temporadas o eventos de intercambios de regalos.

Autorizar, ofrecer o aceptar hospitalidad, entretenimiento, un descuento o un certificado de regalo por la compra de los productos y servicios de TELUS, no constituye un conflicto de intereses, siempre que sea razonable y que esté dentro de los límites de las prácticas comerciales responsables y generalmente aceptadas.

No se deben autorizar, ofrecer o aceptar los regalos en efectivo o equivalente de efectivo (como una tarjeta de regalo), independientemente de la cantidad.

Ningún miembro del equipo debe autorizar, ofrecer o aceptar un regalo o beneficio que sea percibido como un intento de influir o manipular decisiones empresariales.

Los regalos y actividades de entretenimiento razonables son cortesías cuyo objetivo es crear buena voluntad y relaciones de trabajo positivas entre socios de negocios. No obstante, no debemos utilizar medios inadecuados para obtener negocios ni para ganar una ventaja especial en una relación de negocios o ponernos en una situación donde tengamos un sentido de obligación creado por haber aceptado un regalo.

Los regalos y beneficios que son aceptables para que los autoricen, acepten u ofrezcan los miembros del equipo de TELUS en el curso normal de los negocios son generalmente de un valor inferior a 250 dólares canadienses o su equivalente en otras monedas, e incluyen;

- Asistencia a eventos deportivos o culturales locales
- Almuerzos o cenas de negocios
- Transporte desde o al lugar de destino del cliente o del proveedor de negocios
- Suites de hoteles, o
- Pequeños regalos o premios de vacaciones de temporada, que se pueden utilizar en rifas y loterías de la oficina.

Las comidas de negocios y entretenimiento proporcionados por partes externas no deben ser solicitadas, deben ser poco frecuentes con cualquier negocio o persona en particular, de buen gusto, y llevados a cabo por razones comerciales legítimas, incluyendo engendrar buena voluntad. Si el proveedor, de la comida o el entretenimiento no asiste, esta se considera un regalo y sólo puede ser de valor nominal.

Si no sabe con certeza si un regalo o beneficio es aceptable, pregúntese:

- ¿Se consideraría habitual dicho regalo teniendo en cuenta la naturaleza de su papel en TELUS?
- Si el regalo o beneficio fuera reportado en los medios de comunicación o al Director Ejecutivo y Presidente de TELUS, ¿sería una percepción neutral o positiva?
- Para ofertas de hospitalidad o entretenimiento, ¿le acompaña la persona que le hace la oferta?

Si las respuestas a estas preguntas son “sí”, con base en su evaluación de buena fe, puede aceptar el regalo.

Si las respuestas a estas preguntas son “no”, usted debería educadamente rechazar el regalo o el entretenimiento. Si eso fuera difícil o embarazoso para el proveedor, usted puede aceptar el regalo, pero deberá preguntar a su líder o contacto en la Oficina de Ética, quien trabajará con usted para donar el artículo a una organización de caridad aprobada, o distribuirlo entre sus pares.

Puede ser apropiado asistir a seminarios pagados por terceros, conferencias o eventos organizados por proveedores, si la participación representa un beneficio claro para TELUS y si ha sido aprobada previamente por el líder de los miembros del equipo. Con el fin de evitar un conflicto de intereses real o percibido, los miembros del equipo deben considerar contar con el financiamiento de TELUS para gastos adicionales (por ejemplo, pasaje aéreo y hotel) y recuerde, cuando se dan premios en eventos estos se consideran regalos y deberán seguir las mismas directrices anteriores que los premios y beneficios.

Sugerencia: Utilice estas pautas a la hora de considerar regalos y beneficios. Ante cualquier tipo de duda, los miembros del equipo deben ponerse en contacto con la Oficina de Ética.

Los miembros del equipo con funciones de selección de proveedores, negociación, compra o gestión de contratos de proveedores dentro de TELUS están sujetos a requisitos de compras profesionales más estrictos con respecto a regalos y beneficios y a mantener relaciones apropiadas con los proveedores y, por lo tanto, no deben aceptar ningún regalo o beneficio de los proveedores o proveedores potenciales sin el permiso explícito y por escrito de su líder. Cuando el valor de un regalo o beneficio sea igual o superior a \$250, el líder deberá asimismo proporcionar una copia a la Oficina de Ética, (incluyendo una descripción del regalo o beneficio, valor aproximado, el nombre de la persona que hace el regalo o beneficio y la razón).

Los miembros del equipo que tengan atributos de selección de proveedores, negociación, adquisición o manejo de contratos incluyen a los miembros del equipo de Gestión de la Cadena de Suministros así como miembros del equipo de cualquier área de TELUS que tengan la capacidad de tomar o influir en decisiones sobre asuntos, incluyendo:

- La selección de proveedores, incluyendo proveedores de servicios tales como despachos de abogados, empresas de contabilidad, profesionales de IT, asesores y proveedores de cualquier tipo de hardware, software, equipos o cualquier otro artículo tangible;
- La negociación de cláusulas de contratos con uno o varios proveedores;
- El volumen de bienes o servicios a comprar o adquirir de uno o varios proveedores; o
- El manejo continuo de la relación con uno o varios proveedores, incluyendo decisiones sobre si renovar o finalizar dicha relación.

(Vea los ejemplos de situaciones bajo el Apéndice “G”)

Relación con los proveedores

Valoramos nuestra relación con los proveedores (incluyendo contratistas y consultores) y aquellos que actúan en representación de TELUS porque contribuyen a nuestro éxito general. Nos esforzamos por garantizar que nuestras relaciones comerciales con ellos sean éticas y que entiendan las expectativas que tenemos de ellos según se describe en nuestro Código de Conducta del Proveedor.

Selección de proveedores

- Nos esforzamos por adjudicar los contratos a aquellos proveedores que cumplan con las leyes que aplican en sus operaciones comerciales, incluyendo aquellas en sus relaciones con sus empleados, sus comunidades, y TELUS.
- Nos esforzamos por seleccionar a nuestros proveedores en función de objetivos y criterios justos incluyendo, pero no necesariamente limitados a las necesidades del negocio, el precio, el servicio, la calidad, la reputación de la conducta ética, y de salud, las consideraciones de seguridad y ambientales del negocio.

Adherencia a las políticas de TELUS que aplican

- Esperamos que los proveedores con los que hacemos negocios demuestren valores y estándares similares a los de las políticas aplicables de TELUS.
- Nos esforzamos por asegurar que nuestros proveedores tengan conocimiento de las políticas de TELUS que son aplicables al trabajo al que se dedican.

Programas de incentivos financiados por proveedores

- Los programas de incentivos financiados por proveedores, con frecuencia ofrecidos a nuestro equipo de ventas por proveedores que pretenden vender sus productos y servicios, tienen que ser aprobados por anticipado por un administrador autorizado del programa que no trabaje con los miembros elegibles del equipo.



Directrices y políticas de revisión

Si necesita ayuda suplementaria, tenga en cuenta las siguientes políticas adicionales que pueden aplicarse a su situación.

[Política de Accesibilidad](#)

[Política de Gastos de Empleados](#)

[Directrices para los Medios Sociales](#)

[Política de Uso Aceptable](#)

[Política Ambiental](#)

[Código de Conducta de Proveedores](#)

[Política Corporativa sobre Drogas y Alcohol](#)

[Procesos y Directrices de Contratación](#)

[Política de Salud y Seguridad de TELUS](#)

[Política contra el Soborno y la Corrupción](#)

[Política de Información Privilegiada](#)

[Política de Privacidad de
Salud de TELUS](#)

[Política de Asistencia](#)

[Política de TELUS y la Carta
del idioma francés](#)

[Compromiso de Privacidad
de Salud de TELUS](#)

[Código de Conducta para las
Actividades de Ventas](#)

[Políticas de Compras](#)

[Política de Divulgación Corporativa y
Confidencialidad de la Información](#)

[Política de Retención de Registros](#)

[Políticas de Seguridad Corporativa y
Manual de Seguridad Corporativa](#)

[Política de Respeto en el Lugar de Trabajo](#)

[Política de Autorización de Firmas](#)

Apéndice ejemplos de situaciones

A) Privacidad y confidencialidad de la información

PROBLEMA

Mi amigo me llama al Centro de Servicio al cliente donde yo trabajo para preguntarme la dirección y el número de teléfono de una personalidad de la televisión, dado que esta información no se encuentra en el directorio público. ¿Debo buscar esta información y proporcionársela a mi amigo?

ACCIÓN

No. A menos que tenga una legítima razón comercial para consultar la información, usted no debe ni siquiera acceder a la cuenta de este cliente y sin duda no debería proporcionar a su amigo la información solicitada.

PROBLEMA

Mi vecino es un buen amigo de la familia de uno de los antiguos miembros de mi equipo, quien trabaja ahora para un líder diferente. Mi vecino me pregunta cómo está ahora este miembro del equipo. Le explico que ya no trabaja en mi equipo y que está fuera de la oficina por incapacidad a causa de estrés. ¿Debí hablar acerca del estado del antiguo miembro de mi equipo con un amigo cercano de la familia?

ACCIÓN

No. No es apropiado hablar acerca del estado de un antiguo miembro de su equipo, aún si usted sabe que su vecino es amigo cercano de la familia. Se les recuerda a los miembros del equipo que es inapropiado revelar información personal de nuestros miembros del equipo para fines que no estén relacionados con el trabajo. Se debe ser particularmente prudente en cuanto a divulgar información sensible concerniente a la salud, la situación financiera o las medidas disciplinarias. Esto va en contra de nuestras Políticas de Privacidad y Compromisos de TELUS establecidos en telus.com/privacy.

PROBLEMA

Hoy tuve una experiencia difícil con un cliente y no pude complacerlo. Ya que tengo mi propio blog en nuestra intranet, y me gustaría publicar mi experiencia para obtener sugerencias de los miembros de mi equipo acerca de cómo manejar situaciones similares. ¿Debería publicar esto?

ACCIÓN

Pedir comentarios de los miembros de su equipo es una excelente idea, sin embargo, es importante actuar con prudencia. Aún si va a publicar este hecho internamente, debe proteger la privacidad de su cliente. Revise el texto que va a publicar para asegurarse que no está revelando inapropiadamente la identidad de su cliente, hable del asunto con su líder antes de realizar la publicación.

PROBLEMA

Mi hermana tiene problemas con su esposo. ¿Es aceptable ayudarla consultando los detalles de las llamadas y la cuenta de su esposo?

ACCIÓN

No. A menos que tenga una razón de negocios para ver la información, usted no debe ingresar a la cuenta de este cliente, y en ningún caso debe proporcionar información sobre este cliente a su hermana. Hacerlo sería una violación a la privacidad y se consideraría un conflicto de interés.

PROBLEMA

Tengo una amiga que acaban de empezar un nuevo negocio y me ha pedido una lista de los clientes de TELUS que podrían estar interesados en sus servicios. ¿Está bien darle una lista de clientes potenciales?

ACCIÓN

No. La información de los clientes es privada y nunca se debe compartir con nadie fuera de TELUS (ni con nadie dentro de TELUS que no necesita esa información para hacer su trabajo).

Apéndice ejemplos de situaciones

B) Competencia ética/legal/justa

PROBLEMA

Recientemente contratamos a alguien que ocupó una posición ejecutiva con uno de nuestros competidores. Esta persona estuvo profundamente involucrada en la planificación de la estrategia de expansión del competidor y posee una información que sería muy valiosa para nosotros. **¿Podemos pedirle que nos revele aspectos confidenciales de esta información?**

ACCIÓN

No. El nuevo miembro del equipo tiene la obligación de proteger la información confidencial o información reservada que posee de su compañía anterior, de la misma manera que usted estaría obligado a proteger la información confidencial o reservada de TELUS si tuviese que dejar la Compañía. Usted debe respetar la integridad personal del miembro del equipo, así como su obligación frente a su empleador anterior.

PROBLEMA

Tengo conocimiento de que un miembro del equipo está divulgando información confidencial de terceros (competidores, proveedores, clientes, etc.) a otros miembros del equipo de TELUS. **¿Qué debo hacer?**

ACCIÓN

Informe inmediatamente sobre esta situación a su líder o a la Línea Ética. La reputación de TELUS podría verse dañada significativamente por dicha divulgación y esto podría exponer a TELUS a una posible acción legal. Es crítico tomar medidas inmediatas para contener la información confidencial.

PROBLEMA

Voy a viajar más tarde este mes y necesito conseguir rápidamente una visa de trabajo. La persona que procesa mi solicitud en la embajada ha dicho que pueden acelerar el proceso si pago una pequeña cuota en efectivo. **¿Es esto correcto?**

ACCIÓN

Depende. Si este pago es una cuota oficial que cobra la embajada por servicios publicados "rápidos", el pago de esta cuota sería correcta. Sin embargo si se trata de un pago a la persona que procesa la solicitud, entonces es un soborno y está prohibido. Usted debe pedir un recibo u otro documento oficial como prueba de que la cuota es legítima. Si la persona no le proporcionará ningún documento oficial por el pago y tiene dudas de su legitimidad, debe consultar primero con su líder o la Oficina de Datos y Confianza.

PROBLEMA

Yo soy miembro de un equipo que trabaja en una parte de los resultados financieros trimestrales. En el curso de mi trabajo, veo regularmente el reporte provisional de todos los resultados antes de que éstos sean aprobados para su publicación. Una noche, mi vecino me pregunta, **"¿Cómo le va a TELUS actualmente?"**. En esta conversación informal, **¿es aceptable si respondo, "Bueno, puedo decirte una cosa: los resultados son verdaderamente buenos este trimestre."?**

ACCIÓN

No, esto no es aceptable. Esta información aún no es pública, debe considerarse como información confidencial y/o de propiedad de la Compañía. Además, si esta información es material (es decir, se esperaría razonablemente que tenga un efecto significativo en el valor o precio de las acciones de TELUS), estaría usted participando en "divulgación de información confidencial" en violación de la ley de valores y la Política Corporativa de Divulgación y Confidencialidad de la Información.

Apéndice ejemplos de situaciones

C) Lugar de trabajo respetuoso y derechos humanos

PROBLEMA

Un compañero de trabajo y yo tuvimos un desacuerdo en el lugar de trabajo. Somos amigos en Facebook, como varios de nuestros pares, y yo empecé a ver publicaciones en las cuales están haciendo comentarios negativos sobre mí, llamándome un perdedor. ¿Esto podría ser acoso cibernético?

ACCIÓN

Sí. Comentarios como estos se consideran acoso cibernético y son inaceptables. El acoso cibernético puede ser por medio de, pero no está limitado a, correos electrónicos ofensivos, amenazas por correo electrónico, publicaciones, comentarios o chismes en los medios sociales o plataformas de chats de trabajo. Si usted está experimentando o es testigo de dicho comportamiento, usted debería hablar con la Oficina del Lugar de Trabajo Respetuoso en Gente & Cultura, o con su líder.

PROBLEMA

Usted recibe un mensaje de texto de su líder después de las horas de trabajo halagándola por ser atractiva y preguntándole sobre las cualidades que busca en un compañero. Usted se siente muy incómoda con el contenido del texto, pero le preocupa que pueda haber represalias o un impacto negativo en su carrera profesional si usted le dice a su líder que el texto es inadecuado y no deseado. ¿Qué debería hacer?

ACCIÓN

Las acciones del líder son inaceptables y entran en la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo. La Política del Lugar de Trabajo Respetuoso se aplica a todas las actividades durante y fuera del horario laboral, que podrían tener un impacto negativo en el ambiente de trabajo de TELUS. Todos los miembros del equipo tienen derecho a un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso. Independientemente del nivel o título de trabajo de la persona involucrada en el acoso, usted debe comunicarse con la Oficina del Lugar de Trabajo Respetuoso o la Oficina de Ética para obtener orientación. Las represalias contra un miembro del equipo que presenta una queja o denuncia una presunta violación de la política de buena fe están estrictamente prohibidas.

PROBLEMA

Usted acaba de salir de una reunión de equipo y está platicando informalmente con un compañero de trabajo sobre una serie de acciones asignadas a cada uno de ustedes. Al referirse a su Director, públicamente un homosexual, su compañero dice, « Hoy, John actuó como una total princesa ».

ACCIÓN

Los comentarios de su colega son inaceptables y constituyen una forma de acoso sexual. El acoso sexual no se limita sólo al interés sexual sino que además abarca comportamientos más sutiles basados en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o expresión de género. Los comentarios no son bienvenidos, no sirven a ningún propósito comercial legítimo y podrían causar daño. A pesar de que usted no fue el objeto del comentario, todos los miembros del equipo tienen la obligación de informar sobre comportamientos inaceptables. Usted debería ponerse en contacto con la Oficina de Lugar de Trabajo Respetuoso o la Oficina de Ética para que lo orienten.

Ambiente y sostenibilidad

PROBLEMA

Utilizamos un contratista para eliminar materiales peligrosos, tales como el plomo. Conozco al jefe del equipo del contratista y tengo la sensación de que ellos no se deshacen correctamente de los materiales o no lo hacen de conformidad con la ley. ¿Debo intervenir en esto? Después de todo, no es mi Compañía y probablemente nos están ahorrando dinero.

ACCIÓN

Sí, usted debe preocuparse porque lo que el contratista está haciendo puede exponer a TELUS a asumir la responsabilidad. Además, la eliminación inadecuada de desechos es incompatible con nuestro compromiso de prácticas sostenibles y para reducir el impacto ambiental de nuestras actividades. Si los miembros del equipo piensan que alguien con quien trabajamos está haciendo algo incorrecto, deberían hablar con su líder o con el departamento del Medio Ambiente de TELUS, o comunicarse con la Línea Ética.

Apéndice ejemplos de situaciones

D) Bienes e Información de la Compañía

PROBLEMA

Quisiera buscar información en Internet acerca de un auto nuevo y comparar mis averiguaciones con mis amigos en un sitio de la red social. ¿Está permitido hacer esto desde mi puesto de trabajo?

ACCIÓN

Depende. El uso personal razonable de su equipo de comunicación o dispositivo proporcionado por TELUS para navegar en Internet está autorizado, a condición de que cumpla con nuestras políticas, se lleve a cabo durante su tiempo personal o descansos permitidos, no interfiera con su trabajo y no tenga, en modo alguno, un impacto negativo para TELUS. Recuerde que las necesidades empresariales tienen prioridad en la asignación de nuestro tiempo en el trabajo.

E) Redes Sociales

PROBLEMA

Mientras navega por Facebook, usted encuentra una conversación donde la gente está discutiendo acerca de los productos y servicios de TELUS. Algunos comentarios elogian el negocio por su servicio y otros lo critican. ¿Qué debe hacer?

ACCIÓN

A menos que usted haya sido oficialmente autorizado como portavoz de TELUS en este foro, usted no debería estar discutiendo los productos y servicios de TELUS en línea. Usted podría exponerse y exponer a TELUS a riesgos inaceptables ya que, sin darse cuenta, usted podría divulgar información confidencial accidentalmente acerca de TELUS al tratar de defender a la compañía, o ser visto como que habla en nombre de TELUS, cuando usted no ha sido autorizado para hacerlo. Para mayor información, vea las Directrices de las Redes Sociales.

PROBLEMA

Usted acaba de enterarse que TELUS va a ofrecer un nuevo plan de tarifas en las próximas semanas y usted lo quiere vender a potenciales clientes en línea. ¿Qué hace?

ACCIÓN

Una vez que el nuevo plan se ha lanzado públicamente, usted puede hacer publicaciones sobre el en sus canales de medios sociales. Sin embargo, usted debe:

- Asegurar que la información que está compartiendo es exacta,
- Revelar su relación con TELUS en la publicación,
- No afirme que la oferta es exclusiva para usted o que usted puede proporcionar una mejor oferta,
- Usar las imágenes y logos de la marca TELUS (necesita proceso de aprobación requerido por la Oficina de Marcas y/o su líder).

PROBLEMA

Su jefe le pide que abra una nueva cuenta de Instagram de TELUS para resaltar los productos y servicios de su equipo y la cultura del equipo. ¿Qué hace?

ACCIÓN

Cualquier nueva cuenta de redes sociales de TELUS debe ser aprobada por el Equipo de Relaciones Sociales y Medios de Comunicación antes de ser activada. Sin embargo, si su equipo, quiere crear una cuenta interna privada, lo puede hacer, siempre y cuando no se utilice la marca TELUS y no se incorpore el nombre de TELUS en el nombre de la cuenta. En cualquier caso, se debe notificar primero al Equipo de Relaciones Sociales y Medios de Comunicación.

Nota: como miembros del equipo se espera que cumplamos con nuestras responsabilidades de trabajo de TELUS durante nuestro tiempo de trabajo pagado por TELUS, independientemente de donde trabajemos (es decir, nuestra ubicación declarada en el Estilo de Trabajo).

Apéndice ejemplos de situaciones

F) Conflicto de intereses

PROBLEMA

Recientemente me casé con el propietario de una franquicia local que vende servicios de teléfonos celulares de un competidor. Hemos acordado no hablar acerca de nuestros días en el trabajo. Recientemente, mi líder me comentó que podía estar en una situación de conflicto de intereses. ¿Qué debo hacer?

ACCIÓN

Usted se encuentra en una situación que podría dar la impresión de estar en conflicto de intereses. Aún si usted y su nuevo cónyuge han decidido no hablar de sus negocios, las personas del exterior, incluyendo su empleador, pueden pensar que usted está en un conflicto de intereses. Hable de su situación con su líder y la Oficina de Ética si es necesario, y determine en qué medida usted tiene acceso a información de TELUS que podría beneficiar la compañía de su cónyuge, para luego desarrollar alternativas que eviten cualquier apariencia de un conflicto de intereses.

PROBLEMA

Soy instalador de cableado interior de telecomunicaciones para clientes de pequeñas y medianas compañías de TELUS. Con el crecimiento de los servicios de comunicaciones, la demanda de mi experiencia está en auge. ¿Podría aprovechar esta oportunidad para iniciar un negocio de instalación en mi tiempo libre?

ACCIÓN

No. Usted no puede participar en ninguna actividad exterior que pudiese hacerle perder volumen de negocios a TELUS o a cualquiera de sus filiales. Esto sería considerado un conflicto de intereses.

PROBLEMA

Mientras estaba almorzando, escuché una conversación entre otros dos miembros del equipo con relación a los planes de la Compañía de realizar una inversión minoritaria en una compañía de software que desarrolla software de comunicaciones. ¿Podría comprar acciones de esta compañía o sugerir a mi cónyuge que lo haga?

ACCIÓN

No. Aun si se enteró de esta inversión planificada de TELUS por accidente, a usted le está prohibido comprar acciones por ser miembro del equipo TELUS. Esta prohibición se aplica también a su cónyuge, porque ella estaría obteniendo información de parte suya como miembro del equipo TELUS. Sin embargo, usted y su cónyuge podrán comprar acciones cuando la información acerca de la inversión de TELUS en la compañía que desarrolla software haya sido divulgada públicamente.

PROBLEMA

Como gerente de cuentas de TELUS, soy responsable de manejar varias cuentas de clientes. Conozco al propietario de una de las cuentas de clientes que manejo desde que éramos niños, y siempre hemos guardado una estrecha relación personal. No tengo ningún interés personal, comercial o financiero en el negocio de mi cliente. ¿Existe todavía una apariencia de conflicto?

ACCIÓN

Sí. Aun cuando es posible que usted no tenga ningún interés personal, comercial o financiero en los resultados del negocio de su cliente, puede existir la apariencia de parcialidad o de trato preferencial hacia su compañía. Usted debe eliminar la percepción de conflicto de interés divulgando la relación con su líder y dejar de manejar la cuenta. Además, puede existir este mismo conflicto de intereses si usted maneja una cuenta que un pariente opere/sea dueño.

Apéndice ejemplos de situaciones

F) Conflicto de intereses

PROBLEMA

Soy director del servicio al cliente de TELUS y mi sobrino está buscando un empleo como ingeniero en TELUS. ¿Puedo recomendarlo para el empleo?

ACCIÓN

Sí. Para evitar todo conflicto de intereses, usted no deberá participar en ninguna decisión de selección. Sin embargo, usted podrá proporcionar una referencia personal escrita al reclutador de Gente & Cultura correspondiente.

G) Regalos y beneficios

PROBLEMA

Un vendedor me ha ofrecido boletos para un juego local de hockey. ¿Los puedo aceptar?

ACCIÓN

Posiblemente. Si el vendedor lo está invitando a ir al juego con un representante del vendedor, puede que sea un entretenimiento aceptable de negocios siempre que:

- Se lleve a cabo por razones de negocios, incluyendo engendrar buena voluntad
- No sea frecuente
- No tenga intención de influir en decisiones de negocios
- Sea consistente con nuestro Código y valores.

Si el proveedor no asiste, entonces se consideraría los boletos como un regalo y deben cumplir con las Directrices de Regalos y Beneficios.

PROBLEMA

Parte de mi trabajo consiste en realizar la selección de proveedores de tecnologías. Un día, un proveedor me llamó para ofrecerme, a mí y mi familia, una estadía en su condominio vacacional de lujo. Me comentó que no lo está utilizando y que sería una lástima tenerlo vacío. ¿Puedo aceptar la oferta de utilizar el condominio del proveedor?

ACCIÓN

No. El proveedor ha hecho una oferta muy generosa que podría parecer haberse ofrecido a cambio de un futuro tratamiento especial derivado de su posición en TELUS. Usted debe rechazar la oferta.