



連結我們的價值觀

《管理者指南》



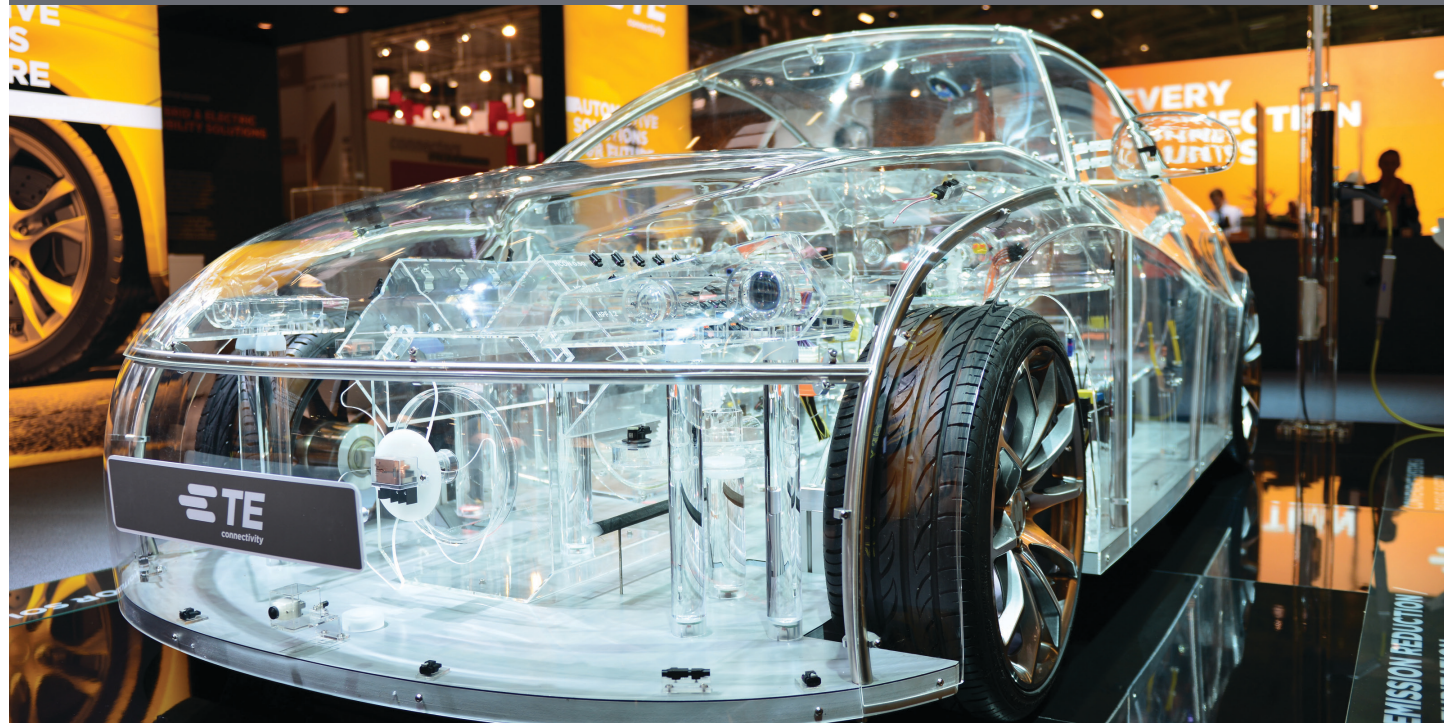
執行長致辭

親愛的 TE 同仁：

做為 TE 的主管，我們有責任秉持 TE 的價值觀、原則和政策。您的領導能力、專業知識和技能引導著我們的員工，且您肩負著我們對顧客、股東和我們營運所在的社區的承諾。做為經理，您有時會面對與行為相關的複雜問題。我希望您能運用良好的判斷做出適當的道德決策，在特定情況下，如果您不確定該如何決定，可以尋求協助。本《指南》將協助您滿懷信心地履行自己的職責，並賦予您關鍵的原則和資源，讓您做出最符合 TE 利益的最佳決策。

我們對道德和誠信的承諾是我們的企業文化的基礎。感謝您們對公司價值觀所做的承諾。

Terrence Curtin



目錄

鼓勵道德文化

落實我們的價值觀.....	6
以身作則.....	8
• 成為榜樣	
• 公平公正	
• 尊重他人	
• 值得信賴	
遵守我們的《道德行為指南》.....	10
以道德激勵員工.....	10
遵守法律.....	10
承擔責任.....	11

支援您的團隊

營造積極的環境.....	14
• 培育英才	
• 鼓勵創新	
• 表示讚賞	
促進溝通.....	16
• 致力奉行開放政策	
• 成為善於傾聽者	
如果？.....	20

回應問題

運用良好的判斷.....	26
參考我們的指南和政策.....	27
報告違規行為.....	27
絕不容忍打擊報復.....	27
資源.....	28



鼓勵道德文化

落實我們的價值觀

不要只是宣傳道德原則 – 要切实落實。

成功的主管會在每一天的工作中落實他們的價值觀。我們對 TE 經理抱持相同的期望。我們的價值觀是我們的道德行為聲譽的基石。它們反映了我們公司的理念- 我們希望您在與員工、客戶、供應商、股東和其他 TE 利益相關者交流時能體現出這些價值觀。

貫徹我們的價值觀即代表您落實著我們的《指南》並積極影響他人的活動。這是激勵他人做到最好的一種有力方式。



- 把我們的價值觀融入您的領導風格。
- 在言行中體現我們的價值觀。
- 依據員工在貫徹我們的價值觀方面的表現來評估其成功程度。

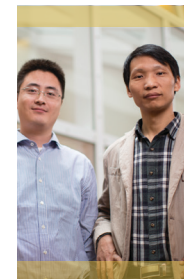


在 TE，道德領導力代表強調我們的核心價值觀如何引導我們每天的工作行為。



誠信

我們必須對自身、我們的合作夥伴及彼此之間以最高道德及誠信標準進行要求。我們致力於多樣化、公平對待、相互尊重和信任。



團隊合作

我們營造鼓勵創新、不斷學習、追求卓越及合作共贏之環境。我們鍛煉激發和促進充分參與及職業發展的領導力。我們期待透明的溝通與互動。



承擔責任

我們尊重對客戶、股東及彼此之間的承諾。我們對我們的行為和結果承擔個人責任，並希望其他人也能如此。



創新

我們意識到，為客戶提供創新是我們業務的基礎。我們挑戰自我，以便為客戶及我們的一切業務開發全新和改進的想法。我們鼓勵、期待並重視創造力、思慮周全的風險承擔、對變化和全新方法的開放態度。

以身作則

明白我們的誠信文化是由上而下的。

成為榜樣

TE 經理是其他員工的榜樣。

當您以體現高道德標準的方式行事時，您就是在向您的團隊釋放出強烈訊號。您向團隊展示了什麼是道德行為，鞏固了做正確的事是協助 TE 成為一家偉大的公司的理念。這將為您所管理的員工灌輸自豪感，讓員工願意追隨您的領導。



- 始終展示 TE 的高行為標準。
- 展示您堅定恪守我們的《指南》。
- 讓所有員工 - 包括職位在您之上的高階管理人員 - 為道德行為負責。

公平公正

獎勵道德行為，懲罰不道德行為。

我們的《道德行為指南》適用於 TE 全體員工。沒有人能免除遵守本《指南》、我們的政策或法律的責任：我們堅定落實我們的《指南》，人人平等，絕不徇私。當您展示公平公正時，它會輻射到您的整個團隊，讓員工有信心勇敢討論道德問題。透過避免利益衝突來落實公平公正。誠實說明可能出現的涉及利益衝突的活動、關聯或關係。在做出會影響員工、客戶、供應商或股東的決策前，必須先全盤思考問題。不基於個人的種族、膚色、宗教、性別、年齡、原國籍、公民身份、殘疾狀況、性取向、服役狀況或任何其他受保護的狀況而進行歧視。



- 不根據個人偏好或偏見做出決策。
- 先收集所有的事實情況，然後再採取行動。
- 始終如一地處理道德問題。

尊重他人

推動形成一個沒有騷擾的包容性環境。

TE 員工來自多元化的背景，並將一系列的才能和技能帶到他們的工作上來。這些共同打造了富有成效的高績效團隊。單獨來看，每位員工都值得我們的尊重。透過樂於瞭解每一位團隊成員的方式來表示尊重。做到謙恭有禮。確保他們能得到工作職能方面的適當培訓。與員工、我們的供應商和業務合作夥伴建立有建設性、且相互尊重的工作關係。同時確保工作環境的安全、禮貌和穩定。



- 鼓勵多元化的個人和文化背景和觀點。
- 樂意欣賞每位團隊成員的獨特能力。
- 確保安全的工作環境。

值得信賴

堅守承諾，對自己的行動承擔責任。

經理必須在日常工作中贏得員工的信任。從透明度開始做起 - 誠實說明計畫、成就和目標。與團隊溝通時，您必須建立信任感和透明度，並實現高績效所需的員工敬業度。與員工、客戶、供應商或股東交流時，保護您所獲得的任何個人或機密資訊，且不會不當使用。對個人討論保密，除非您需要報告道德或法律問題。始終據實以告。堅守承諾 - 背離承諾時應承擔責任並道歉。



- 確保與員工討論時的私密性。
- 履行承諾。
- 為自己的錯誤承擔責任。

遵守我們的《道德行為指南》

瞭解、懂得並運用我們的《指南》。

所有員工均應瞭解並遵守我們的《指南》。經理肩負著更大的責任：您必須確保您的團隊瞭解我們的政策，落實我們的《指南》中所體現的價值觀並瞭解違反政策的後果。瞭解您的團隊的工作活動，區分可接受和不可接受的行為。準備即時報告任何可疑的違規行為。



- 提高對我們的《指南》及其與員工工作的相關性的認識。
- 讓您的團隊瞭解您期望他們遵守《指南》。
- 監督您的團隊的活動以確保合規性。

以道德激勵員工

透過討論道德問題激勵員工。

我們的全球「道德連接」計畫為經理們提供了一種可協助他們提高員工對道德和合規問題瞭解的方式。每季與您的直接下屬開會（有網路 ID 的員工），對「道德連接」SharePoint 內提供的假設案例情景展開建設性討論。以小組為單位探索具體的道德問題可強化 TE 對整個組織做出道德決策的期望。



- 將討論融入常規的時間段，如員工會議等。
- 提出鼓勵批判性思考案例情景的問題。
- 鼓勵能體現所有成員的不同觀點的開放性對話和問題。

遵守法律

絕不容忍任何形式的非法活動。

每位 TE 員工都應該遵守法律。即使是一位員工的非法行為也會對我們的聲譽、我們的業務關係和我們的績效產生嚴重損害。我們致力於遵守約束 TE 活動的所有現行法律、以及所有立法和規定。做為一名經理，您有責任遵守法律，並確保員工絕不會做出任何非法、不道德或違反 TE 政策的行為。熟悉與您的職務相關的所有法律。



- 向您的團隊建議適用於他們工作的法律。
- 與法律部合作，讓您的團隊定期瞭解會影響您的業務的相關法律和立法的最新動向。

承擔責任

透過您的言行來落實
TE 價值觀。

絕不容忍不道德或
非法行為。

協助員工遵守
我們的《指南》。

監督員工遵守
我們的《指南》。

鼓勵員工報告可疑
的違規行為。

營造相互尊重的積極
和包容性工作環境，
讓員工能安心
提出問題。

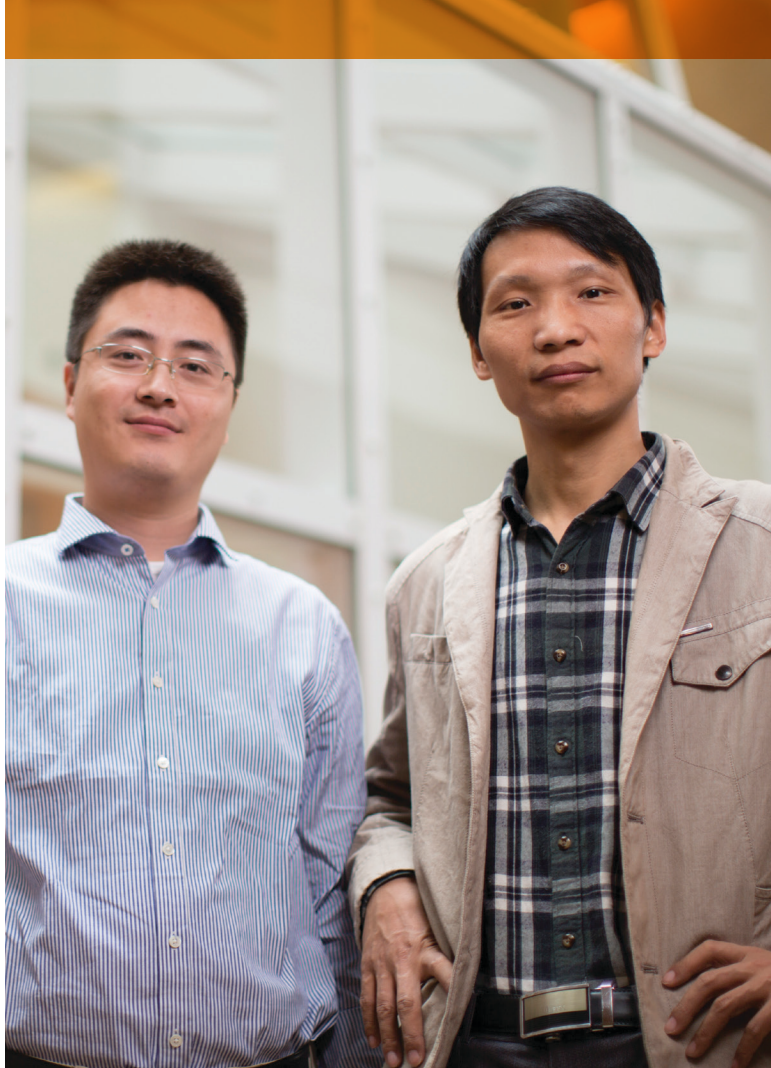
不參與或容忍騷擾、
歧視、肢體暴力或言
語謾罵、恐嚇或
徇私行為。

避免利益衝突。

促進員工的安全、
健康和福利。

即時和適當地解決和報告您注
意到的可疑的犯罪或不道德活動。

絕不打擊報復或容忍針對
員工報告違反《指南》而展
開的打擊報復行為。



支援您的團隊



營造積極的環境

協助員工發揮最大潛能。

培育英才

協助推動員工達到巔峰表現。

做為一名 TE 主管，您有能力對績效和工作效率制訂高門檻。當他們瞭解您已做到最好，且也要求別人達到相同水準時，您會獲得團隊的最佳回饋。挑戰員工秉持實現卓越的目標來執行每項任務。將卓越與道德行為相關聯，確保您的團隊熟悉並瞭解他們的努力的重要性。



- 讓員工參與重要決策。
- 讓員工知道他們的工作如何有助於我們實現 TE 的策略願景。
- 在工作順利發展時分享您的熱忱。

鼓勵創新

尋找有助於改善 TE 的新視角。

員工是永不枯竭的想法來源 – 這就是我們的 TEOA (TE 營運優勢) 文化的重要源泉。為您的團隊提供所需資源，激發他們的熱情，拓展他們的專業能力並發揮他們的潛能。為他們提供提出解決方案的機會並建議更好的工作方式。探索有價值的建議並採納實際且有用的出色想法，促進 TE 的價值觀並協助我們贏得新興市場。這可以讓員工明白您重視他們的貢獻。



- 發揮導師、教練和啦啦隊隊員的作用。
- 讓員工嘗試挑戰新事物。
- 歡迎您團隊的意見。

表示讚賞

對工作完成出色表示認可。

在 TE，我們欣賞卓越 – 無論是在員工的出色工作當中、在供應商的穩定可靠當中還是在客戶的忠誠信賴當中。必須認可他人的工作完成的非常出色。這可以鼓勵實現卓越客戶體驗。承認員工的辛勤付出。透過「特別感謝和認可 (STAR) 獎」來認可同事或員工，以此共用卓越體驗的故事。



- 慶祝您的團隊的成功。
- 尋找能獎勵成就的方法。
- 認可做出艱難的道德選擇的員工。



促進溝通

溝通是實現道德合規的基礎。

致力於開放政策

成為您的團隊的共鳴板。

溝通是雙向的。您不僅有責任監督和指導您的團隊，還要營造一個環境，讓員工願意提問並提出合規問題。員工必須能自由隨時討論與道德行為和法律有關的問題。否則，當不當或非法活動或違反《指南》的行為成為問題時，它們可能永遠得不到解決。這就是我們堅持開放政策的原因。



- 向您的員工展示真正的興趣和關心。
- 尊重員工希望私下討論個人問題的願望。
- 進行工作交流時，強調自由和開放的溝通。

成為善於傾聽者

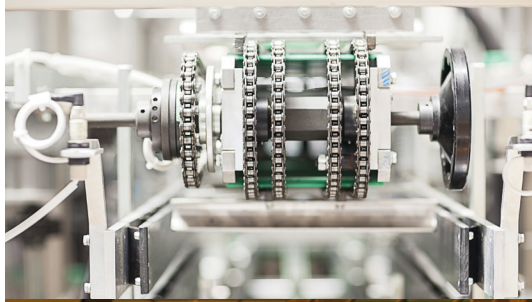
員工的問題就是您的問題。

經理應該始終願意傾聽員工的問題。平易近人。成為善解人意的傾聽者。在適當的時候，做出肯定您已聽到並理解員工的問題的聲明。您不必同意該員工所說的一切，但要鼓勵進行透明和開放的溝通對話。



- 鼓勵員工將他們的想法、意見和問題告訴您。
- 開放討論可能會影響工作表現的個人問題。
- 設法快速解決問題，必要時可跟進員工並進行瞭解。





如果？

如果遇到這種情況， 應如何處理？

團隊成員害怕舉報正在
做違法事情的同事。

這樣做。 有時候，做正確的事需要勇氣。進行善意投訴或舉報就是一件正確的事情。鼓勵團隊成員報告問題，向其說明報告管道和程序，並參閱 [TEC-01-57 報告和調查不當行為](#)。讓團隊成員知道，他們也可以選擇 TE 的 ConcernLINE 和 ConcernNET 進行報告，如法律允許且切實可行，TE 將對報告人的身份保密。收集基本事實，然後向調查專員辦公室報告，以便調查。

如果遇到這種情況， 應如何處理？

一個員工經常上班遲到，
您認為他可能吸毒或嗜酒。

這樣做。 不要在公眾場合或有其他團隊成員在場的情況下解決問題- 尊重員工的隱私和個人權利。應連絡人力資源部，討論您的疑慮，並制訂方案來處理這種行為。

如果遇到這種情況， 應如何處理？

有謠言散播，一名員工正
將 TE 的技術資料洩露給
公司的一名競爭對手。

這樣做。 如果確信機密資訊已經洩露，請向法律部、道德與合規小組或調查專員辦公室報告，以便 TE 進行適當的詢問或調查。

如果遇到這種情況， 應如何處理？

您無意中聽到，其他部門的一
名員工在言語上冒犯他人。

這樣做。 不恰當的評論或攻擊性的言論違背我們的價值觀，並可能構成騷擾。創造一個相互尊重的工作氛圍是您的職責。告訴這名員工，這種行為違反了我們的《指南》，是不可接受的。立即阻止該事件，並向上報告。

如果遇到這種情況， 應如何處理？

善意舉報的員工害怕被解雇。

這樣做。 使員工確信，報告這個問題是做了一件正確的事情。TE 針對善意舉報，制訂有嚴格的無打擊報復政策。

如果遇到這種情況， 應如何處理？

一名員工承認，其最近一直在撰
寫有關其工作的部落格，並擔
心這會違反我們的《指南》。

這樣做。 感謝員工提出問題。確認在部落格中揭露的資訊，並解釋保護 TE 商業機密的重要性。如果部落格未揭露 TE 的商業機密，可能允許這樣做。在採取任何其他行動之前，請諮詢法律部以確認該內容符合法律且不違反我們的《指南》。



**如果遇到這種情況，
應如何處理？**

一名供應商代表在參訪公司辦公室時講性侵犯性質的笑話。

這樣做。 創造一個相互尊重的工作氛圍是您的職責。告訴這名員工，這種行為違反了我們的《指南》，是不可接受的。

**如果遇到這種情況，
應如何處理？**

一個商業新聞記者打電話詢問 TE 最近的一次大型銷售交易。

這樣做。 記下此人的名字和所屬單位，然後將這些資訊轉發給公司的市場行銷與宣傳辦公室。不要就公司的業務事宜，試圖代表 TE 發言。

**如果遇到這種情況，
應如何處理？**

我的員工的費用報告中
有部分可疑的費用。

這樣做。 經理應負責確保員工的差旅費及其他費用報告正確、合理且符合 TE 政策。如果您想知道某項費用是否合理，請諮詢法律或財務部的人員。

**如果遇到這種情況，
應如何處理？**

一名員工在上班時間上網。

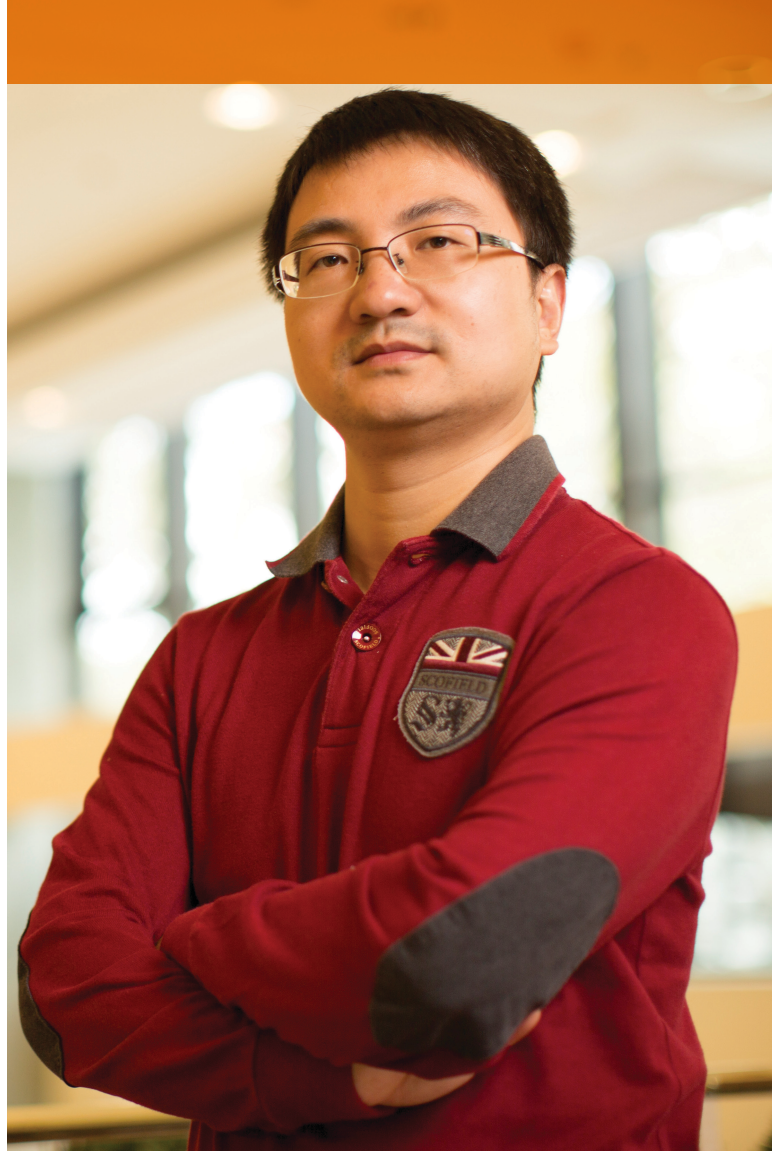
這樣做。 [TEC-01-30 使用公司財產政策](#) 指出，當使用時長和頻率合理且不耗費大量資源時，允許個人附帶使用公司財產。

**如果遇到這種情況，
應如何處理？**

機器部件跌落到地板上；機械部
件有斷裂，但看起來運作正常。

這樣做。 損壞的機器存在安全風險。向您的主管報告損壞的機器，以便我們進行修理。TE 一直將工作場所安全放在第一位。





回應問題



運用良好的判斷力

在採取行動之前，應先全面考慮問題。

道德決策並不總是非黑即白。在日常組織活動中，您可能會遇到各種情況，在採取行動之前，需要您對這些情況的環境進行仔細分析。利用您的直覺判斷力，權衡決策。辨別真正違反我們的《指南》的行為、非法活動與偶然發生、不明就理的行為失檢。



- 在無正當理由的情況下，不得處罰員工。
- 即時糾正明確違反我們的《指南》或政策的行為。
- 如果您不確定該怎麼做，請聯絡我們資源的人員。

參考我們的《指南》和政策

我們的《指南》和政策可供您使用。

透過您的領導作用，讓我們的《指南》和政策能真正在工作中指導員工。「道德連接」計畫是將您管理的員工與 TE 政策和基於價值的決策連接起來的一種很好的方式。請確保在年度和年中員工績效評估中，將道德領導力列為考核的得分點。鼓勵員工在不確定什麼是適當的作法時，參考我們的《指南》和政策。請解釋，不遵守《指南》會對員工士氣產生哪些負面影響，以及如何對員工的敬業度、生產力和獲利底線產生消極影響。



- 請宣傳，我們保密的 **ConcernLINE**、**ConcernNET** 以及調查專員辦公室可提供每週 7 天，每天 24 小時的服務。
- 請明確，將根據適當的法律，對違反我們的《指南》、政策或法律的員工給予相應的紀律處分。
- 如對任何道德或法律問題仍不清楚，請諮詢我們資源的人員。

舉報違規行為

對不當行為和違反我們的《指南》的行為保持警惕。

如果一名員工提出道德問題，請不要忽略或延遲處理該問題，也不要獨自開始繁瑣的調查。如果這是個小問題，請立即解決。如果該問題涉及違反我們的《指南》或某項 TE 政策，尋求協助並向上報告。根據當地法律規定，如果經理未能妥善處理或報告已知的違規行為，將面臨最嚴重包括解雇在內的紀律處分。讓您的團隊確信，善意的報告有利於建立一個開放的溝通環境和一個生產能力高、安全、合乎道德的工作場所。告訴員工，他們可向很多資源尋求協助（如果他們不願意直接向您求助）。



- 始終解決和/或舉報發生的違規行為。
- 如果您不確定是否要報告某個問題，請諮詢您的 主管或我們資源的人員。
- 告訴您的團隊，我們會根據事實徹查每一份報告。

絕不容忍打擊報復

TE 嚴禁打擊報復。

我們禁止打擊報復任何提出道德問題、舉報違規行為或參與報告調查的 TE 員工。打擊報復具有多種形式—例如，降職或解雇、騷擾、霸凌、拒絕舉報員工參與團隊專案等。對這些情況保持警惕，並告訴您的團隊，這種行為是不能容忍的。



- 絕不打擊報復員工，並立即報告任何可疑的、他人實施的打擊報復行為。
- 配合高階經理處理有害行為。
- 讓員工確信，他們可以進行善意舉報，不要擔心打擊報復。



資源

	問題：	可獲得的資源：
您的主管或經理	任何問題、疑問或顧慮	
您當地的人力資源 (HR) 代表或 TE 人力資源部	任何與 HR 相關的道德問題、疑問或顧慮	人力資源 (HR) 網頁
TE 法律部	關於法律、TE 政策和可接受的業務實務的疑問	法律部網頁
調查專員辦公室 (一個獨立、公正、保密的資源，適合員工、供應商、投資者或客戶)	違反法律、政策、規定、條例或我們的《指南》	美國、美國領地和加拿大：1-888-662-8374. 電子郵件：directors@te.com 中國：直接撥號、一步撥打我們的全球入站服務 熱線：4008833425 奧地利、比利時、法國、葡萄牙、瑞典： 電子郵件：eudirectors@te.com 全球：電子郵件：directors@te.com
TE 的 ConcernLINE (365 天 24 小時免費熱線，由獨立報告服務商營運)	任何可能違反法律、政策、規定、條例或我們的《指南》的行為	撥號指南
TE 的 ConcernNET (365 天 24 小時保密網址，由獨立報告服務商營運)	任何可能違反法律、政策、規定、條例或我們的《指南》的行為	ConcernNET
企業傳播辦公室	媒體提出的關於 TE 業務事宜的問題	企業行銷與宣傳

備註

備註

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

©2017 TE Connectivity 集團公司 保留所有權利。
保留所有權利。

TE Connectivity 和 TE Connectivity (徽標)
係 TE Connectivity Ltd. 公司集團的商標。

