



IN LINEA CON I NOSTRI VALORI

Una Guida per i dirigenti



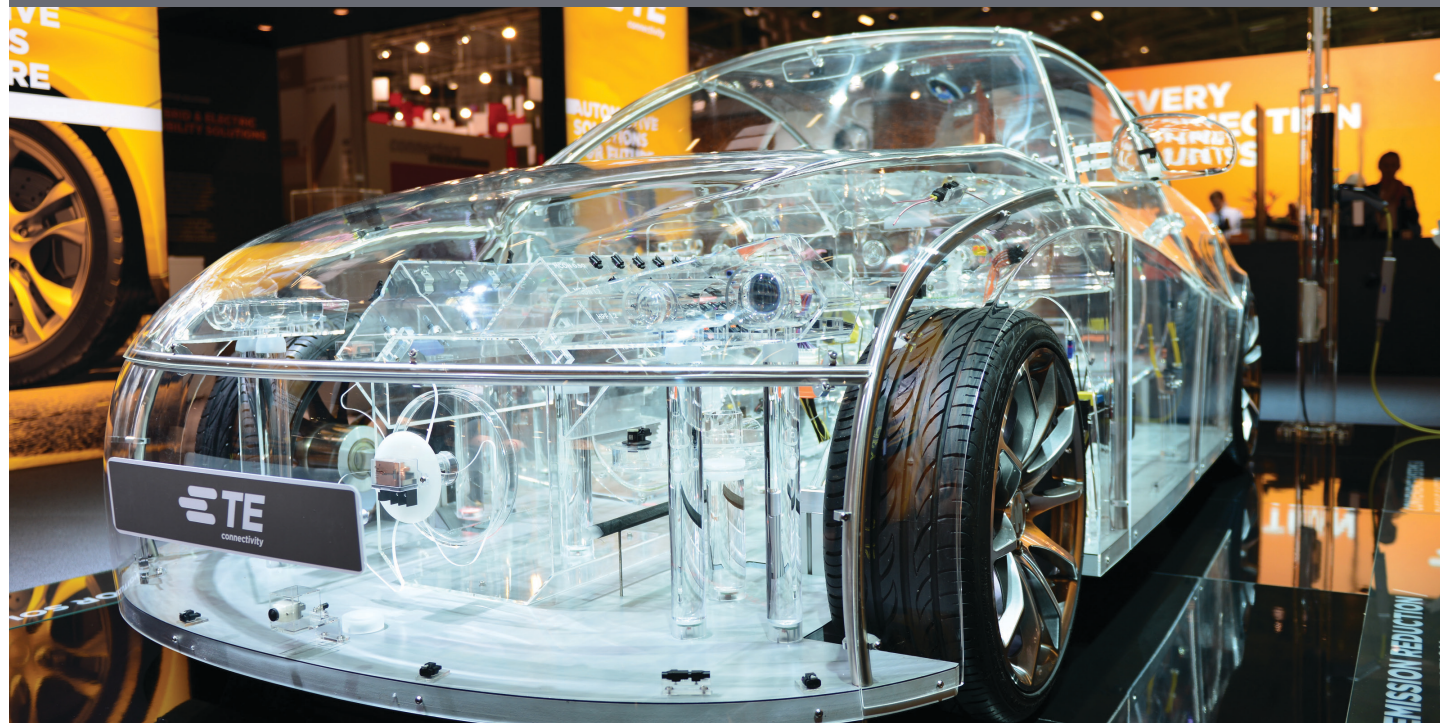
MESSAGGIO DEL NOSTRO CEO

Cari colleghi,

Come dirigenti di TE abbiamo la responsabilità di sostenere i valori, i principi e le politiche di TE. La vostra leadership e le vostre conoscenze e competenze professionali guidano i nostri dipendenti. I nostri clienti, i nostri azionisti e le comunità in cui operiamo hanno fiducia in voi. Come dirigenti vi troverete ad affrontare questioni complesse correlate all'etica. Confido nel vostro buon senso e sono fiducioso che prenderete decisioni etiche e chiederete aiuto se non sarete sicuri della linea di condotta da adottare. La presente Guida vi aiuterà ad adempiere alle vostre responsabilità con fiducia mettendo a vostra disposizione i principi chiave e le risorse che vi consentiranno di prendere le decisioni migliori per TE.

Il nostro impegno al rispetto dell'etica e dell'integrità è il fondamento della nostra cultura aziendale. Vi ringrazio per il vostro impegno a sostegno dei valori della nostra azienda.

Terrence Curtin



SOMMARIO

Promuovere la cultura dell'etica

Vivere i nostri valori.....	6
Dare il buon esempio.....	8
• Essere un modello	
• Essere equi	
• Avere rispetto	
• Essere affidabili	
Rispettare il nostro Codice etico	10
Sviluppare connessioni etiche	10
Rispettare la legge	10
Assumersi la responsabilità	11

Sostenere il proprio team

Creare un ambiente positivo	14
• Coltivare l'eccellenza	
• Incoraggiare l'innovazione	
• Mostrare apprezzamento	
Promuovere la comunicazione	16
• Impegnarsi in una politica di porte aperte	
• Saper ascoltare	
Che cosa succede se?	20

Rispondere ai dubbi

Usare il buon senso	26
Fare riferimento al nostro Codice etico e alle nostre politiche	27
Segnalare le violazioni	27
Non tollerare le ritorsioni	27
Risorse	28



PROMUOVERE LA CULTURA DELL'ETICA

VIVERE I NOSTRI VALORI

NON LIMITARSI A PROMUOVERE I PRINCIPI ETICI MA VIVERLI.

I leader di successo danno prova dei propri valori sul lavoro ogni giorno. Questo è ciò che ci aspettiamo dai dirigenti di TE. I nostri valori sono il fondamento della nostra reputazione per la condotta etica. Riflettono gli ideali aziendali e ci aspettiamo che voi li rappresentiate nelle vostre interazioni con dipendenti, clienti, fornitori, azionisti e altri soggetti TE interessati.

Implementando i nostri valori, sarete all'altezza del nostro Codice etico e influenzerete positivamente le attività di coloro che vi circondano. Si tratta di un modo incisivo per ispirare gli altri a fare del loro meglio.



- **Rappresentare i nostri valori nel vostro stile di leadership.**
- **Realizzare i nostri valori con le parole e i fatti.**
- **Valutare l'operato dei nostri dipendenti in base all'efficacia con cui attuano i nostri valori.**

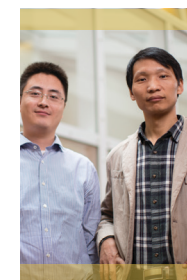


ESERCITARE UNA LEADERSHIP ETICA IN TE SIGNIFICA DARE PROVA CHE I NOSTRI VALORI GUIDANO LA NOSTRA CONDOTTA LAVORATIVA OGNI GIORNO.



INTEGRITÀ

Dobbiamo pretendere da noi stessi, dai nostri partner e gli uni dagli altri i massimi standard di etica e integrità. La nostra attività è improntata alla diversità, al trattamento equo, al rispetto reciproco e alla fiducia.



LAVORO DI SQUADRA

Promuoviamo un ambiente che incoraggi il successo attraverso la creatività, l'apprendimento continuo, l'eccellenza e la collaborazione. Mettiamo in pratica una leadership in grado di ispirare e promuovere la completa partecipazione e lo sviluppo della carriera. Ci aspettiamo comunicazioni e interazioni trasparenti.



RESPONSABILITÀ

Onoriamo gli impegni che abbiamo con i nostri clienti, azionisti e gli uni rispetto agli altri. Accettiamo la responsabilità personale delle nostre azioni e dei nostri risultati e ci aspettiamo lo stesso dagli altri.



INNOVAZIONE

Riconosciamo che l'innovazione per i nostri clienti rappresenta la base del nostro business. Sfidiamo noi stessi nello sviluppare nuove idee migliorative per i nostri clienti e in tutto ciò che facciamo. Incoraggiamo, ci aspettiamo e attribuiamo valore alla creatività, all'assunzione ponderata di rischi, all'apertura ai cambiamenti e alle prospettive diverse.

DARE IL BUON ESEMPIO

CAPIRE CHE LA NOSTRA INTEGRITÀ PARTE DALL'ALTO.

ESSERE UN MODELLO

I DIRIGENTI TE SONO UN MODELLO PER GLI ALTRI DIPENDENTI.

Quando il proprio agire personifica i più elevati standard etici, si invia un messaggio forte al proprio team. Mostrare loro cosa significa agire eticamente e consolidarlo facendo la cosa giusta è ciò che fa di TE una grande azienda. Ciò suscita orgoglio nei propri dipendenti e il desiderio di seguire tale esempio.



- **Dare prova degli elevati standard di condotta di TE in ogni occasione.**
- **Dimostrare il proprio impegno nell'applicazione del nostro Codice etico.**
- **Ritenere tutti i dipendenti, inclusi i propri superiori, responsabili della condotta etica.**

ESSERE EQUI

PREMIARE IL COMPORTAMENTO ETICO E PUNIRE IL COMPORTAMENTO NON ETICO.

Il nostro Codice etico si applica a tutti coloro che lavorano per TE. Nessuno è esente dall'obbligo di rispettare il nostro Codice etico, le nostre politiche e la legge: Applichiamo il nostro Codice in maniera equa e senza favoritismi. L'equità dimostrata si propaga in tutto il team e dà ai dipendenti il coraggio di parlare apertamente delle questioni etiche. Agire in modo corretto evitando i conflitti di interesse. Essere corretti relativamente ad attività, associazioni o relazioni che possono riguardare eventuali conflitti di interesse. Considerare tutti gli aspetti di un problema prima di prendere una decisione riguardante dipendenti, clienti, fornitori o azionisti. E non fare alcuna discriminazione basata su razza, colore della pelle, religione, sesso, età, nazionalità, cittadinanza, stato, invalidità, tendenze sessuali, stato militare o altro.



- **Prendere le decisioni senza discriminazioni o pregiudizi personali.**
- **Raccogliere tutti i fatti prima di agire.**
- **Essere coerenti nella gestione delle questioni etiche.**

AVERE RISPETTO

PROMUOVERE UN AMBIENTE CAPACE DI INTEGRAZIONE E LIBERO DA OGNI FORMA DI MOLESTIA.

I dipendenti TE sono di estrazioni diverse e offrono un'ampia varietà di talenti e competenze. Questo è ciò che fa di loro un team produttivo ad alte prestazioni. Ogni singolo dipendente merita il nostro rispetto. Dimostrare il proprio rispetto interessandosi a ogni singolo componente del team. Essere cortesi e gentili. Assicurarsi che ricevano una formazione appropriata per il loro ruolo lavorativo. Creare relazioni di lavoro costruttive e rispettose con dipendenti, fornitori e partner. Garantire inoltre un ambiente di lavoro sano, rispettoso e sicuro.



- **Incoraggiare la diversità di estrazione personale e culturale e dei punti di vista.**
- **Riconoscere prontamente i meriti delle capacità particolari di ciascun membro del team.**
- **Garantire un ambiente di lavoro sicuro.**

ESSERE AFFIDABILI

MANTENERE LE PROMESSE E ASSUMERSI LE RESPONSABILITÀ DELLE PROPRIE AZIONI.

I dirigenti devono guadagnarsi ogni giorno la fiducia dei dipendenti. Si inizia dalla trasparenza: essere onesti relativamente ai piani, ai risultati e agli obiettivi. Quando si comunica con il proprio team, si crea fiducia e trasparenza e si favorisce l'impegno necessario per ottenere prestazioni elevate. Nelle interazioni con dipendenti, clienti, fornitori o azionisti, proteggere eventuali informazioni personali e riservate ricevute e non utilizzarle impropriamente. Mantenere riservate le discussioni personali, a meno che non sia necessario segnalare una questione etica o legale. Dire sempre la verità. Mantenere le promesse: assumersi le responsabilità e chiedere scusa quando non lo si fa.



- **Garantire la riservatezza della discussioni con i dipendenti.**
- **Onorare i propri impegni.**
- **Assumersi la responsabilità dei propri errori.**

RISPETTARE IL NOSTRO CODICE ETICO

CONOSCERE, COMPRENDERE E APPLICARE IL NOSTRO CODICE.

Tutti i dipendenti devono conoscere e rispettare il nostro Codice. I dirigenti hanno gli obblighi maggiori: è necessario assicurarsi che il proprio team conosca le nostre politiche, metta in pratica i valori espressi nel nostro Codice e comprenda le conseguenze della mancata osservanza. Essere a conoscenza delle attività del team e saper distinguere tra una condotta ammissibile e non ammissibile. Essere preparati a segnalare tempestivamente eventuali sospetti di violazione.



- **Promuovere la conoscenza del nostro Codice e la sua importanza per il lavoro dei dipendenti.**
- **Il team deve sapere che ci si aspetta l'osservanza del Codice.**
- **Monitorare le attività del team per garantire il rispetto del Codice.**

SVILUPPARE CONNESSIONI ETICHE

COINVOLGERE I DIPENDENTI NELLA DISCUSSIONE SU QUESTIONI ETICHE.

Il nostro Programma globale per le connessioni etiche offre ai dirigenti uno strumento per migliorare la comprensione delle questioni relative all'etica e alla conformità da parte dei dipendenti. Organizzare ogni trimestre un incontro con i propri referenti diretti (dipendenti con ID di rete) per confrontarsi in maniera costruttiva sugli scenari di casi ipotetici disponibili nel nostro Ethical Connections SharePoint. Analizzare specifiche questioni etiche in gruppo rinforza le aspettative di TE per un processo decisionale etico in tutta l'organizzazione.



- **Programmare gli incontri in orario di lavoro come normali riunioni del personale.**
- **Porre domande che sollecitino il pensiero critico relativamente al caso in esame.**
- **Incoraggiare un dialogo aperto e domande che rivelino i diversi punti di vista di tutti i partecipanti.**

RISPETTARE LA LEGGE

NON TOLLERARE ATTIVITÀ ILLEGALI DI ALCUN TIPO.

Ogni dipendente di TE deve rispettare la legge. Anche un solo atto illegale di un singolo dipendente può causare un grave danno alla nostra reputazione, ai nostri rapporti d'affari e alla nostra performance. Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi vigenti e le normative che regolano le attività di TE. I dirigenti sono responsabili dell'osservanza delle leggi e hanno il compito di garantire che i dipendenti non commettano mai atti illegali, non etici o violino le politiche di TE. È necessario conoscere tutte le normative pertinenti al ruolo che si ricopre in azienda.



- **Informare i membri del team relativamente alle leggi che si applicano alla loro attività.**
- **Collaborare con l'Ufficio legale e mantenere informato il team sui periodici aggiornamenti alle leggi e alle normative pertinenti l'attività.**

ASSUMERSI LA RESPONSABILITÀ

Dimostrare i valori di TE con parole e azioni.

Non tollerare comportamenti non etici o illegali.

Aiutare i dipendenti a rispettare il nostro Codice.

Monitorare la conformità dei dipendenti al nostro Codice.

Incoraggiare i dipendenti a segnalare le sospette violazioni.

Creare un ambiente positivo, capace di integrazione e di rispetto reciproco in cui i dipendenti possano sentirsi a loro agio nel sollevare delle questioni.

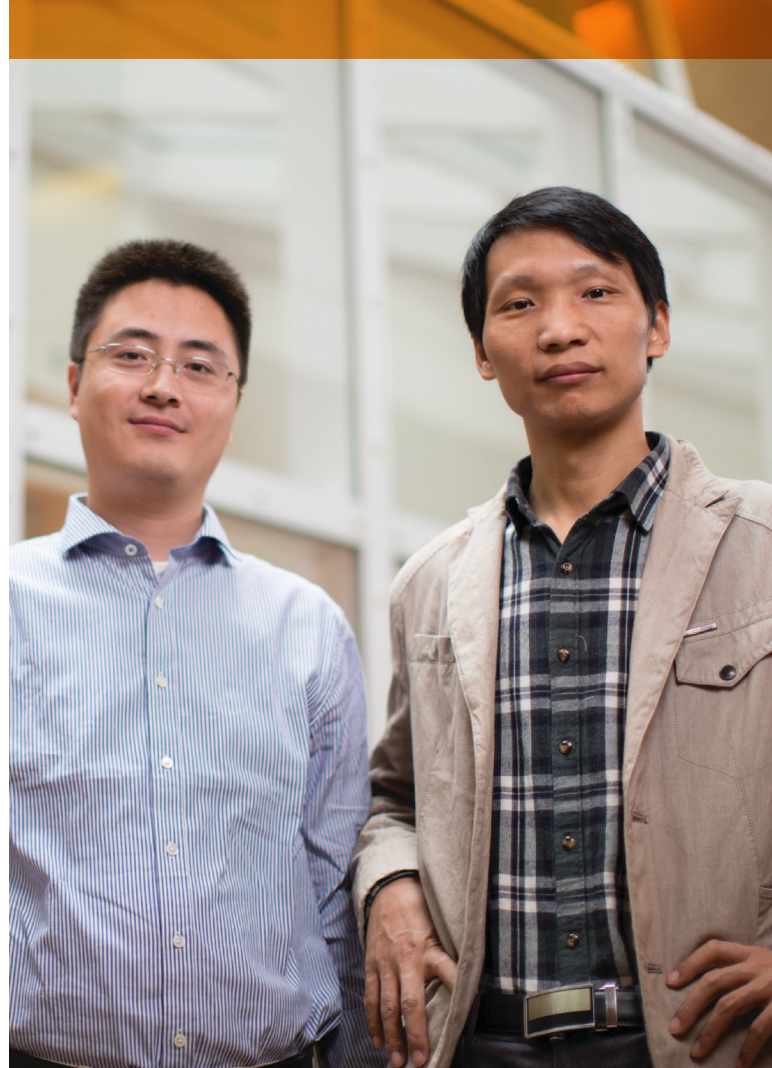
Non intraprendere o tollerare molestie, discriminazioni, abusi fisici o verbali, intimidazioni o favoritismi.

Evitare i conflitti di interesse.

Promuovere la sicurezza, la salute e il benessere dei dipendenti.

Affrontare e segnalare con tempestività e competenza le attività criminali o non etiche riferite.

Non rivalersi o tollerare atti di ritorsione contro un dipendente che ha segnalato una violazione del Codice.



SOSTENERE IL PROPRIO TEAM



CREARE UN AMBIENTE POSITIVO

AIUTARE I DIPENDENTI A RAGGIUNGERE IL LORO MASSIMO POTENZIALE.

COLTIVARE L'ECCELLENZA

INCENTIVARE I DIPENDENTI A DARE IL MEGLIO.

Come dirigente di TE si ha la possibilità di fissare obiettivi elevati per performance e produttività. Sarà possibile ottenere il meglio dal proprio team se le persone sanno che si sta dando il meglio e che si pretende altrettanto dagli altri. Richiedere ai dipendenti di svolgere ogni attività puntando all'eccellenza. Legare l'eccellenza alla condotta etica e assicurarsi che il proprio team sia ben informato e comprenda l'importanza di tale impegno.



- **Coinvolgere i dipendenti nelle decisioni importanti.**
- **Far sapere ai dipendenti come il loro lavoro contribuisce a realizzare la visione strategica di TE.**
- **Condividere il proprio entusiasmo in presenza di risultati positivi.**

INCORAGGIARE L'INNOVAZIONE

RICERCARE NUOVE PROSPETTIVE PER IL MIGLIORAMENTO DI TE.

I dipendenti sono una fonte inesauribile di idee: questo è un principio fondamentale del nostro TEOA (TE Operating Advantage, vantaggio operativo di TE). Offrire al proprio team le risorse necessarie a ispirare passione, a superare i propri limiti professionali e a esprimere il proprio potenziale. Offrire loro l'opportunità di proporre soluzioni e suggerire il modo migliore di procedere. Considerare i suggerimenti validi e sfruttare le buone idee se convenienti ed efficaci, se promuovono i valori di TE e ci aiutano a vincere sui mercati emergenti. Ciò permette ai dipendenti di sapere che i loro contributi sono apprezzati.



- **Essere mentore, allenatore e sostenitore.**
- **Spronare i dipendenti a provare le novità.**
- **Apprezzare i contributi del team.**

MOSTRARE APPREZZAMENTO

RICONOSCERE UN LAVORO BEN FATTO.

In TE apprezziamo l'eccellenza, sia che si tratti del buon lavoro di un dipendente, dell'affidabilità di un fornitore o della fedeltà di un cliente. È importante riconoscere agli altri un lavoro ben fatto. Ciò favorisce un'esperienza cliente straordinaria. Premiare i dipendenti per il loro impegno. Rendere pubblica la storia di un'esperienza straordinaria premiando un collega o un dipendente con un ringraziamento e un riconoscimento speciale.



- **Festeggiare i successi del team.**
- **Cercare modalità con le quali premiare i risultati.**
- **Premiare coloro che hanno fatto scelte etiche difficili.**



PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE

LA COMUNICAZIONE È IL FONDAMENTO DELLA CONFORMITÀ ETICA.

IMPEGNARSI IN UNA POLITICA DI PORTE APERTE

ESSERE PORTAVOCE DEL TEAM.

La comunicazione è un processo a due vie. La responsabilità di chi dirige non è limitata alla supervisione e alla direzione del team, ma implica anche la creazione di un ambiente in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nel fare domande e sollevare problemi. I dipendenti devono essere liberi di discutere in qualsiasi momento dei problemi correlati alla condotta etica e alla legge. In caso contrario, eventuali attività inappropriate o illegali o violazioni del Codice potrebbero non essere mai risolte. Questo è il motivo per cui insistiamo sulla necessità di una politica delle porte aperte.



- **Mostrare sincero interesse e preoccupazione per i propri dipendenti.**
- **Assecondare il desiderio dei dipendenti di discutere delle questioni personali in privato.**
- **Dare prova di una comunicazione libera e aperta nelle proprie interazioni in ambiente lavorativo.**

SAPER ASCOLTARE

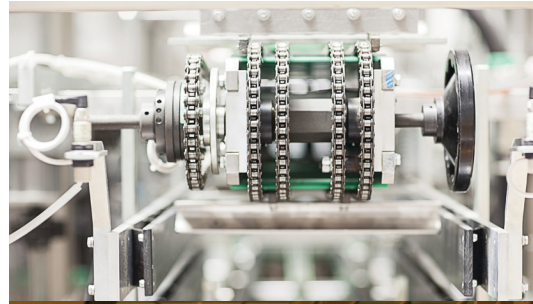
FARE PROPRIE LE PREOCCUPAZIONI ESPRESSE DAI DIPENDENTI.

I dirigenti dovrebbero essere sempre disponibili ad ascoltare le preoccupazioni dei dipendenti. Essere disponibili. Essere un ascoltatore empatico. Quando possibile, rendere dichiarazioni in cui si afferma di aver ascoltato e compreso le preoccupazioni dei dipendenti. Non è necessario essere d'accordo con qualsiasi cosa venga detta ma è importante incoraggiare un dialogo di trasparenza e una comunicazione aperta.



- **Incoraggiare i dipendenti ad esprimere pensieri, idee e preoccupazioni.**
- **Essere disponibili a discutere di questioni personali che possono avere effetti sulle prestazioni professionali.**
- **Tentare di risolvere i problemi rapidamente e confrontarsi con il dipendente se necessario.**





COSA SUCCEDDE SE?

CHE COSA SUCCEDE SE?

Un membro del team ha paura di segnalare un collega che sta commettendo un atto illegale.

COSA FARE. A volte fare la cosa giusta richiede coraggio. Comunicare una lamentela o una preoccupazione in buona fede è la cosa giusta da fare. Incoraggiare il membro del team a segnalare la questione, illustrare i canali e il processo di segnalazione e consultare il documento sulla [segnalazione e l'indagine della condotta non corretta TEC-01-57](#). Comunicare al membro del team che sono disponibili anche i servizi ConcernLINE e ConcernNET di TE per le segnalazioni e che TE non rivelerà l'identità della fonte nella misura del possibile dal punto di vista pratico e giuridico. Raccogliere i fatti principali e comunicarli all'Ufficio dell'Ombudsman per ulteriori indagini.

CHE COSA SUCCEDE SE?

Un dipendente arriva spesso in ritardo al lavoro e si sospetta che possa far abuso di droghe o alcolici.

COSA FARE. Non affrontare il problema in pubblico o in presenza di altri membri del team, ma rispettare la privacy e i diritti personali del dipendente. Contattare invece le Risorse umane per discutere della questione e definire un piano per risolvere il problema.

CHE COSA SUCCEDE SE?

Circolano voci che un dipendente stia passando dati tecnici di TE a un concorrente.

COSA FARE. Se si ritiene in buona fede che vengano diffuse informazioni riservate, segnalare il problema all'Ufficio legale, al Team etica e conformità o all'ufficio dell'Ombudsman in modo che TE conduca l'indagine o l'inchiesta appropriata.

CHE COSA SUCCEDE SE?

Capita di sentire un dipendente di un altro reparto fare osservazioni offensive nei riguardi di qualcuno.

COSA FARE. Commenti inappropriati e osservazioni offensive violano i nostri valori e possono costituire molestie. Il dirigente è tenuto a promuovere un ambiente di lavoro improntato al rispetto reciproco. Comunicare al dipendente che tale comportamento viola il nostro Codice etico ed è inaccettabile. Interrompere immediatamente la violazione e segnalarla.

CHE COSA SUCCEDE SE?

Un dipendente che ha segnalato un problema in buona fede teme di essere licenziato.

COSA FARE. Rassicurare il dipendente in merito alla correttezza della segnalazione. TE adotta una rigorosa politica di non ritorsione per le segnalazioni fatte in buona fede.

CHE COSA SUCCEDE SE?

Un dipendente confessa di aver parlato del suo lavoro in un blog e teme che ciò costituisca una violazione del nostro Codice etico.

COSA FARE. Ringraziare il dipendente per aver fatto la domanda. Verificare quali informazioni sono state diffuse nel blog e illustrare l'importanza della tutela delle informazioni commerciali riservate di TE. Se il blog non diffonde informazioni commerciali riservate, probabilmente non c'è nessun problema. Prima di intraprendere qualsiasi azione, rivolgersi all'Ufficio legale per verificare che i contenuti siano conformi alla legge e non violino il nostro Codice etico.



CHE COSA SUCCEDE SE?

Il rappresentante di un fornitore fa battute di natura sessuale offensive quando è in visita presso l'ufficio.

COSA FARE. Il dirigente è tenuto a promuovere un ambiente di lavoro improntato al rispetto reciproco. Comunicare al fornitore che tale comportamento viola il nostro Codice etico ed è inaccettabile.

CHE COSA SUCCEDE SE?

Il dipendente include nella nota spese dei costi discutibili.

COSA FARE. I dirigenti hanno la responsabilità di verificare che le spese di viaggio e le note spese siano corrette, valide e conformi alle politiche di TE. Per domande sulla legittimità di una spesa, rivolgersi a un membro dell'Ufficio legale o amministrativo.

CHE COSA SUCCEDE SE?

Un dipendente naviga in Internet mentre è al lavoro.

COSA FARE. Il documento [Politica sull'utilizzo della proprietà della società TEC-01-30](#) afferma che l'uso occasionale a fini privati è ammissibile purché di durata e frequenza ragionevoli e non impieghi una quantità significativa di risorse.

CHE COSA SUCCEDE SE?

Una parte del macchinario cade a terra e un componente si danneggia ma sembra funzionare correttamente.

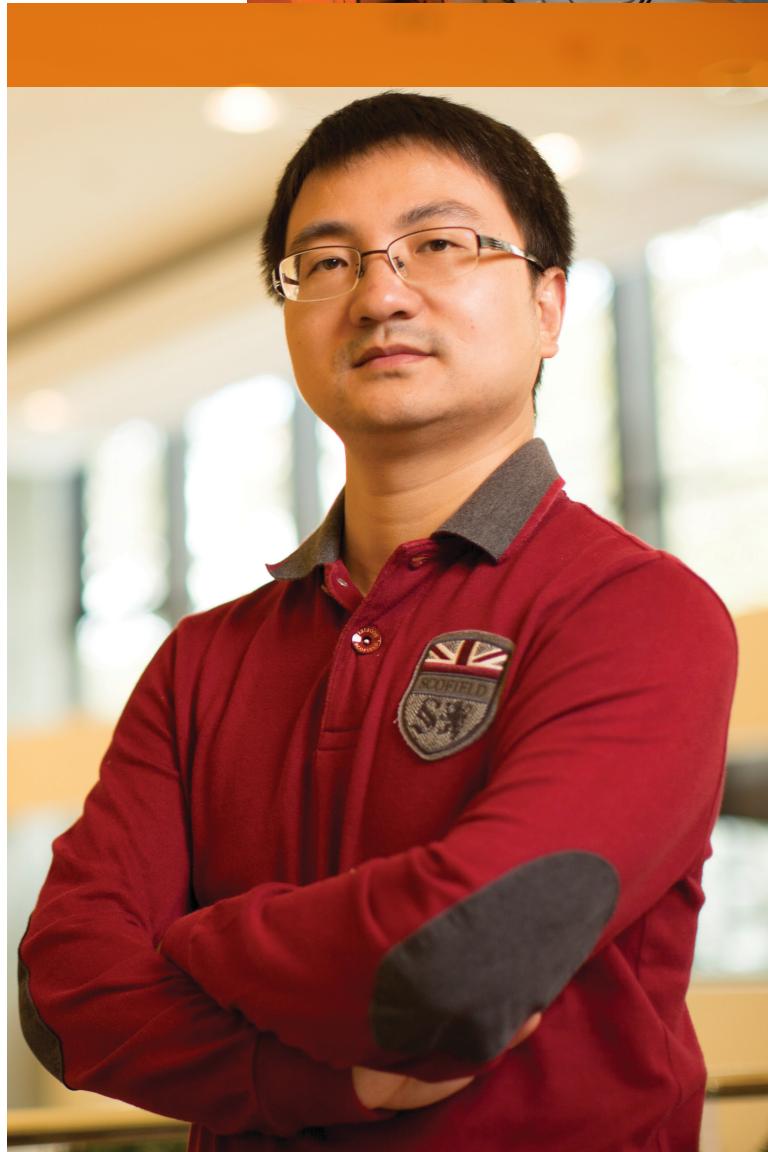
COSA FARE. Un macchinario danneggiato è un rischio per la sicurezza. Segnalare il danno al proprio supervisore perché possiamo provvedere alla riparazione. La sicurezza sul luogo di lavoro è una delle principali priorità di TE.

CHE COSA SUCCEDE SE?

Un giornalista telefona per chiedere notizie di una recente grossa transazione di vendita di TE.

COSA FARE. Ottenere il nome della persona e l'affiliazione e inoltrarli all'ufficio di marketing e comunicazioni. Non tentare di parlare a nome di TE relativamente a problemi che riguardano l'attività dell'azienda.





RISPONDERE AI DUBBI



USARE IL BUON SENSO

CONSIDERARE TUTTI GLI ASPETTI DI UN PROBLEMA PRIMA DI INTRAPRENDERE UN'AZIONE.

Le questioni etiche non sono sempre bianche o nere. Nelle attività di ogni giorno si possono incontrare situazioni che richiedono un'attenta analisi delle circostanze prima di intraprendere un'azione. Prendere le decisioni con buon senso. Fare distinzione tra reali violazioni del Codice etico e attività illegali e errori di comportamento occasionali dovuti alla disinformazione.



- **Non punire i dipendenti senza giusta causa.**
- **Intervenire con rapidità nel correggere una condotta che sicuramente viola il nostro Codice etico e le nostre politiche.**
- **In caso di dubbi, rivolgersi a un collega delle [Risorse](#).**

FARE RIFERIMENTO AL NOSTRO CODICE ETICO E ALLE NOSTRE POLITICHE

IL NOSTRO CODICE ETICO E LE NOSTRE POLITICHE VANNO APPLICATI.

Favorire l'applicazione del nostro Codice etico e delle nostre politiche attraverso il proprio ruolo di leadership. Il Programma per le connessioni etiche è un ottimo strumento per connettersi con i dipendenti relativamente alle politiche di TE e al processo decisionale basato sui valori. Nelle valutazioni delle performance dei dipendenti annuali e semestrali, assicurarsi che la leadership etica sia un aspetto trattato e preso in considerazione. Esortare i dipendenti a fare riferimento al Codice etico e alle nostre politiche in caso di dubbi sulla condotta appropriata da tenere. Descrivere come la mancata conformità al Codice ha effetti negativi sulla morale dei dipendenti e potrebbe avere conseguenze negative sul coinvolgimento, la produttività e i risultati.



- **Rendere nota la disponibilità 24 ore su 24, 7 giorni su 7 dei servizi *ConcernLINE* e *ConcernNET* e dell'ufficio dell'Ombudsman di TE.**
- **Dev'essere chiaro che le violazioni al nostro Codice etico, alle nostre politiche o alle leggi possono portare ad azioni disciplinari conformemente alle leggi vigenti.**
- **Per le questioni etiche o legali ancora irrisolte, rivolgersi a un collega delle [Risorse](#).**

SEGNALARE LE VIOLAZIONI

VIGILARE SUL RISCHIO DI COMPORTAMENTI SCORRETTI E VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.

Se un dipendente solleva una questione etica, non ignorarlo, non indugiare e non avviare una complessa indagine per proprio conto. Se il problema è minore, risolverlo immediatamente. Se il problema riguarda la violazione del nostro Codice etico o di una politica di TE, richiedere consiglio e segnalarlo. Nel rispetto delle leggi locali, i dirigenti dovranno prendere in considerazione provvedimenti disciplinari che arrivano fino al licenziamento, per non aver debitamente affrontato o segnalato violazioni note. Rassicurare il proprio team sull'utilità delle segnalazioni in buona fede al fine di promuovere un ambiente di comunicazione libera e un luogo di lavoro produttivo, sicuro ed etico. Presentare ai dipendenti le numerose risorse disponibili a fornire assistenza nel caso in cui non se la sentano di rivolgersi a voi.



- **Essere coerenti nella risoluzione e/o segnalazione dei casi di mancata conformità.**
- **Se si hanno dubbi sull'opportunità di segnalare un problema, rivolgersi al proprio supervisore o a un collega delle [Risorse](#).**
- **Informare il team che verrà fatta un'indagine accurata ed equa per ogni segnalazione.**

NON TOLLERARE LE RITORSIONI

IN TE LE RITORSIONI SONO SEVERAMENTE PROIBITE.

È proibita qualsiasi ritorsione nei confronti di un dipendente di TE che solleva una questione etica, segnala una violazione o collabora a un'indagine su una segnalazione. Esistono diverse modalità di ritorsione, dal demansionamento o licenziamento del dipendente alle molestie, al mobbing, all'esclusione dai progetti del team e così via. Prestare la massima attenzione a tali situazioni e far sapere al team che tale condotta non sarà tollerata.



- **Non rivalersi sui dipendenti e segnalare immediatamente ogni sospetto di ritorsione da parte di altri dipendenti.**
- **Collaborare con i dirigenti di alto livello per affrontare le condotte indesiderate.**
- **Rassicurare i dipendenti sulla possibilità di effettuare qualsiasi segnalazione in buona fede senza timore di atti di ritorsione.**

RISORSE



	DA CONTATTARE PER:	ACCEDERE:
Il vostro supervisore o responsabile	Qualsiasi problema, domanda o dubbio	
Il rappresentante delle Risorse umane di competenza o le Risorse umane di TE	Tutte le questioni etiche, le domande e i problemi correlati a Risorse umane	Pagina Web Risorse umane
Ufficio legale di TE	Domande su leggi, politiche di TE e pratiche commerciali accettabili	Pagina Web dell'Ufficio legale
Ufficio dell'Ombudsman (risorsa indipendente, imparziale e riservata per dipendenti, fornitori, investitori o clienti)	Violazioni di leggi, politiche, norme, disposizioni o del nostro Codice	Stati Uniti, Territori degli Stati Uniti e Canada: 1-888-662-8374. Email: directors@te.com Cina: Chiamata diretta, chiamata alla linea di assistenza globale: 4008833425 Austria, Belgio, Francia, Portogallo: Email: eudirectors@te.com Resto del mondo: Email: directors@te.com
ConcernLINE di TE (chiamata gratuita alla linea di assistenza disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni l'anno, gestita da un servizio indipendente per le segnalazioni)	Tutte le potenziali violazioni di leggi, politiche, norme, disposizioni o del nostro Codice	Istruzioni di chiamata
ConcernNET di TE (sito Web riservato disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni l'anno, gestito da un servizio indipendente per le segnalazioni)	Tutte le potenziali violazioni di leggi, politiche, norme, disposizioni o del nostro Codice	ConcernNET
Ufficio comunicazioni aziendali	Domande dei media su problemi che riguardano l'attività di TE	Ufficio di marketing e comunicazioni

NOTE

NOTE

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

©2017 Famiglia di società di TE Connectivity.
Tutti i diritti riservati.

TE Connectivity e TE Connectivity (logo)
sono marchi depositati della famiglia di
società TE Connectivity Ltd.

