



การเชื่อมโยง กับค่านิยมของเรา

แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร



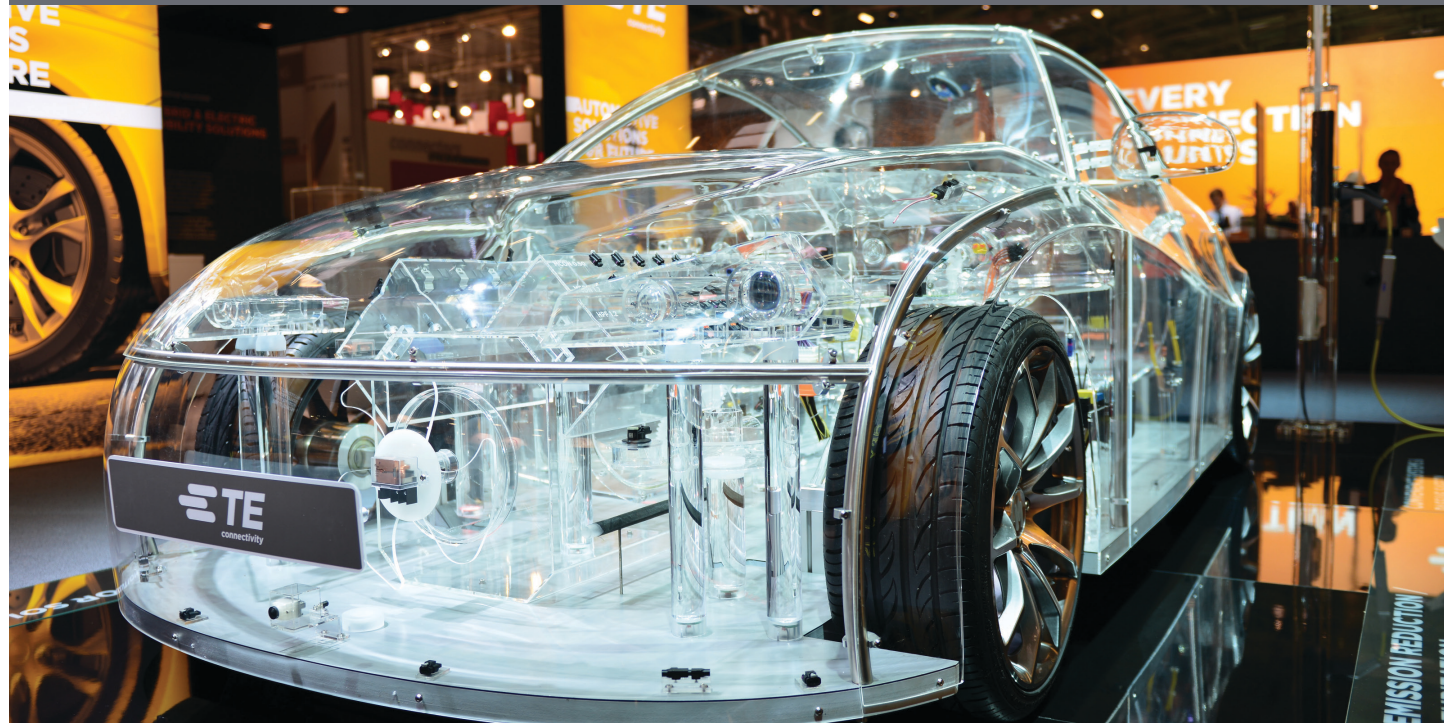
สารจากประธานกรรมการบริหาร

เรียน เพื่อนร่วมงานทุกท่าน

ในฐานะผู้นำของ TE เรามีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมค่านิยม หลักการ และนโยบายของบริษัท ความเป็นผู้นำ ความรู้ทางวิชาชีพ และทักษะของท่านจะเป็นแนวทางให้พนักงานของเรา และส่งเสริมให้ท่านได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า ผู้ถือหุ้น และชุมชนที่เราได้ดำเนินธุรกิจในฐานะผู้บริหาร บางครั้งท่านต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความซับซ้อน ข้าพเจ้าคาดหวังว่าท่านจะใช้วิจารณญาณและจริยธรรมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และร้องขอความช่วยเหลือในสถานการณ์ที่ท่านไม่แน่ใจ แนวทางปฏิบัติฉบับนี้จะช่วยให้คุณปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมั่นใจ โดยการมอบหลักการและฝ่ายสนับสนุนที่สำคัญให้แก่ท่าน เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุดสำหรับ TE

พันธสัญญาที่มีต่อจริยธรรมและความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรของเรา ขอขอบคุณสำหรับพันธสัญญาของท่านที่มีต่อค่านิยมของบริษัท

Terrence Curtin



สารบัญ

การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม

ยึดมั่นในค่านิยมของเรา.....	6
เป็นผู้นำโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง	8
• เป็นแบบอย่างที่ดี	
• ปฏิบัติอย่างยุติธรรม	
• ให้เคารพบุคคลอื่น	
• ปฏิบัติอย่างน่าเชื่อถือ	
ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรา	10
เข้าถึงผ่านการเชื่อมโยงเข้าสู่หลักจริยธรรม	10
ปฏิบัติตามกฎหมาย	10
แสดงความรับผิดชอบ	11

การสนับสนุนทีมของท่าน

สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี	14
• บ่มเพาะความเป็นเลิศ	
• สนับสนุนนวัตกรรม	
• แสดงความชื่นชม	
ส่งเสริมการสื่อสาร	16
• ยึดมั่นในนโยบายเปิดประตู	
• เป็นผู้ฟังที่ดี	
ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า	20

การตอบสนองต่อปัญหา

ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ.....	26
ดูรายละเอียดในแนวทางปฏิบัติและนโยบายของเรา	27
รายงานการละเมิด	27
ไม่ยอมให้มีการตอบโต้	27
ฝ่ายสนับสนุน.....	28



การเสริมสร้าง วัฒนธรรมเชิง จริยธรรม

ยึดมั่นในค่านิยมของเรา

อย่าเพียงแต่ส่งเสริมหลักการด้านจริยธรรม – จงปฏิบัติตามหลักการเหล่านั้นด้วย

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแสดงให้เห็นถึงค่านิยมของพวกเขาทุกๆ วัน เราคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเดียวกันนี้จากผู้บริหารของ TE ค่านิยมของเรา คือสิ่งสำคัญที่เป็นรากฐานในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงอุดมคติของบริษัท – และเราคาดหวังว่าท่านจะใช้สิ่งเหล่านี้ในการปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ลูกค้า ชักพลาเยอร์ ผู้ถือหุ้น และผู้ถือผลประโยชน์ร่วมในบริษัท

โดยการนำค่านิยมของบริษัทไปปฏิบัติ ท่านกำลังปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเราและสร้างอิทธิพลในเชิงบวกต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นวิธีที่ทรงพลังในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสร้างสรรค์สิ่งที่ดีที่สุด



- หลอมรวมค่านิยมของเราเข้าไปในรูปแบบความเป็นผู้นำของท่าน
- ยกตัวอย่างค่านิยมของโดยใช้คำพูดและการกระทำ
- ประเมินความสำเร็จของพนักงานโดยอ้างอิงจากการที่พวกเขา นำค่านิยมไปปรับใช้ว่าทำได้ดีเพียงใด

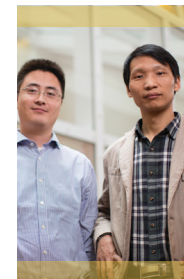


ความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมที่ TE หมายถึงการให้ความสำคัญในการนำค่านิยมหลักของบริษัทไปเป็นแนวทางในการทำงานในทุกๆ วัน



ความซื่อสัตย์

ในการปฏิบัติตน ต่อพันธมิตร และการปฏิบัติต่อกัน เราต้องยึดมั่นในมาตรฐานขั้นสูงสุดทางด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์ เราให้ความสำคัญกับความหลากหลาย การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การเคารพซึ่งกันและกัน และการให้ความไว้วางใจ



การทำงานเป็นทีม

เราส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดชัยชนะผ่านความสร้างสรรค์ การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ความเป็นเลิศ และการประสานร่วมมือ เราฝึกฝนความเป็นผู้นำที่จะสร้างแรงบันดาลใจและก่อให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาในสายอาชีพ เราคาดหวังให้การสื่อสารและการพูดคุยโต้ตอบมีความโปร่งใส



ความรับผิดชอบในหน้าที่

เราปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาของเราที่ไว้ไว้กับลูกค้า ผู้ถือหุ้น และซึ่งกันและกัน เรายอมรับในความรับผิดชอบส่วนบุคคลสำหรับการกระทำของเรา และผลลัพธ์ที่ได้ และคาดหวังที่จะได้รับในสิ่งเดียวกันจากบุคคลอื่นๆ



นวัตกรรม

เราตระหนักว่านวัตกรรมที่สร้างสำหรับลูกค้าคือรากฐานสำคัญสำหรับธุรกิจของเรา เราท้าทายตัวเองให้พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ที่ปรับปรุงดียิ่งขึ้นสำหรับลูกค้าของเรา และทุกสิ่งทุกอย่างที่เรากระทำ เราส่งเสริม คาดหมาย และเล็งเห็นถึงคุณค่าของความคิดสร้างสรรค์ การรับเอาความเสี่ยงด้วยการไตร่ตรอง การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง และมุมมองที่หลากหลาย

เป็นผู้นำโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

ตระหนักว่าวัฒนธรรมด้านความเป็นบูรณาการของเราเริ่มต้นที่ผู้บริหาร

เป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารของ TE ต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับพนักงานท่านอื่น

เมื่อท่านแสดงตัวอย่างการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจริยธรรมระดับสูง ท่านได้ส่งข้อความที่ชัดเจนให้กับทีมของท่าน ท่านได้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมมีลักษณะเป็นเช่นไร และเน้นย้ำว่าการทำในสิ่งที่ถูกต้องนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ TE เป็นบริษัทที่ยอดเยี่ยม สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้ที่อยู่ใต้การบริหารของท่านเกิดความภาคภูมิใจ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติตามท่าน



- แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานระดับสูงในการปฏิบัติงานของ TE อยู่ตลอดเวลา
- แสดงให้เห็นว่าท่านยึดมั่นในแนวทางปฏิบัติของเรา
- เชื่อมมั่นว่าพนักงานทั้งหมด - รวมถึงผู้บริหารที่มีตำแหน่งสูงกว่าท่าน - มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

ปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ให้รางวัลแก่การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและลงโทษพฤติกรรมที่ขัดต่อหลักจริยธรรม

แนวทางปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรามีผลบังคับใช้กับทุกคนที่ทำงานให้กับ TE ไม่มีใครได้รับการยกเว้นจากแนวทางปฏิบัติตาม นโยบายของเรา หรือกฎหมาย: เราบังคับใช้แนวทางปฏิบัติของเราอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีความลำเอียง เมื่อท่านแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม สิ่งนี้จะกระจายไปทั่วทีมของท่าน และทำให้พนักงานมีความมั่นใจที่จะพูดถึงปัญหาด้านจริยธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรมโดยการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน มีความซื่อตรงต่อกิจกรรม สมาคม หรือความสัมพันธ์ที่อาจเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน พิจารณาทุกด้านของปัญหาก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ หรือผู้ถือหุ้น และไม่เลือกปฏิบัติตามเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ อายุ ชชาติกำเนิด ความเป็นพลเมือง สถานะ ความพิการ รสนิยมทางเพศ สถานภาพทางทหาร หรือสถานะอื่นใดที่ได้รับการปกป้องของแต่ละบุคคล



- ทำการตัดสินใจโดยปราศจากอคติหรือความลำเอียงส่วนบุคคล
- รวบรวมข้อเท็จจริงทั้งหมดก่อนที่จะดำเนินการ
- มีความคงเส้นคงวาในการจัดการกับปัญหาด้านจริยธรรม

ให้เคารพบุคคลอื่น

ส่งเสริมสภาพแวดล้อมซึ่งปราศจากการคุกคาม

พนักงานของ TE มาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน นำมาซึ่งพรสวรรค์และทักษะที่หลากหลายในการทำงาน สิ่งนี้ทำให้เกิดทีมงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพสูง พนักงานแต่ละคนสมควรได้รับความเคารพจากเรา แสดงความเคารพโดยการให้ความสนใจทุกคนในทีมของท่าน มีมารยาท และสุภาพ ตรวจสอบให้มั่นใจว่าพวกเขาได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมในหน้าที่งานของตน สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์และให้ความเคารพต่อพนักงาน ซัพพลายเออร์ และคู่ค้าทางธุรกิจของเรา นอกจากนี้ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย มีความเคารพ และไวใจได้



- สนับสนุนภูมิหลังและทัศนคติที่หลากหลาย ทั้งในด้านตัวบุคคลและด้านวัฒนธรรม
- ชื่นชมความสามารถที่โดดเด่นของสมาชิกแต่ละคนในทีมอย่างไม่ลังเล
- ทำให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย

ปฏิบัติอย่างน่าเชื่อถือ

รักษาสัญญา และแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของท่าน

ผู้บริหารต้องได้รับความไว้วางใจจากพนักงานในทุกๆ วัน เริ่มจากความโปร่งใส - ความซื่อสัตย์ เกี่ยวกับแผนความสำเร็จและเป้าหมาย เมื่อท่านสื่อสารกับทีมของท่าน ท่านต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานที่จำเป็นสำหรับการทำงานในระดับสูง ในการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ หรือผู้ถือหุ้น ท่านต้องปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลที่เป็นความลับที่ท่านได้รับมา และไม่นำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้อย่างไม่ถูกต้อง เก็บกักรหัสหรือส่วนตัวไว้เป็นความลับ ยกเว้นในกรณีที่ท่านจำเป็นต้องรายงานทางจริยธรรม หรือทางกฎหมาย พูดความจริงเสมอ รักษาสัญญาของท่าน - และแสดงความรับผิดชอบ และขออภัยเมื่อท่านทำไม่ได้ตามสัญญา



- ทำให้มั่นใจถึงความเป็นส่วนตัวในการหารือกับพนักงาน
- ให้เคารพต่อพันธสัญญาของท่าน
- แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของท่าน

ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรา

รู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้แนวทางปฏิบัติของเรา

พนักงานทุกท่านควรเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเรา ผู้บริหารมีหน้าที่มากขึ้น: ท่านต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมของท่านเข้าใจนโยบายของเรา ยึดมั่นในค่านิยมในแนวทางปฏิบัติของเรา และเข้าใจผลที่ตามมาจากการไม่ปฏิบัติตาม ตระหนักและแยกแยะความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมในทีมของท่าน พร้อมในการรายงานการละเมิดที่ต้องสงสัยโดยทันที



- ส่งเสริมการตระหนักถึงแนวทางปฏิบัติของเราและความสัมพันธ์ของแนวทางปฏิบัติกับงานของพนักงาน
- แจ้งให้ทีมของท่านให้ทราบว่าพวกเขาได้รับการคาดหวังให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ
- ตรวจสอบกิจกรรมในทีมของท่าน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตาม

เข้าถึงผ่านการเชื่อมโยงเข้าสู่หลักจริยธรรม

มีส่วนร่วมกับพนักงานในการพูดคุยเรื่องจริยธรรม

โปรแกรมการเชื่อมโยงเข้าสู่หลักจริยธรรมฉบับสากลของเราจะทำให้ผู้บริหารมีวิธีในการช่วยเพิ่มความเข้าใจให้แก่พนักงานเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบในแต่ละไตรมาส ท่านต้องเข้าพบผู้ที่อยู่ใต้การบริหารของท่าน (พนักงานที่มีไอดีเครือข่าย) เพื่อให้เกิดการอภิปรายในเชิงสร้างสรรค์โดยใช้สถานการณ์จำลองจากแชร์พอยต์ของโปรแกรมการเชื่อมโยงเข้าสู่หลักจริยธรรม การอภิปรายด้านจริยธรรมเป็นกลุ่มจะส่งเสริมการใช้จริยธรรมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภายในองค์กร



- รวมการอภิปรายไว้ในช่วงเวลาปกติ เช่น การประชุมพนักงาน
- ถามคำถามที่ก่อให้เกิดการคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานการณ์จำลอง
- สนับสนุนการอภิปรายและการซักถามที่ก่อให้เกิดมุมมองที่แตกต่างจากผู้เข้าร่วมอภิปราย

ปฏิบัติตามกฎหมาย

ไม่ทนกับกิจกรรมใดๆ ที่ผิดกฎหมาย

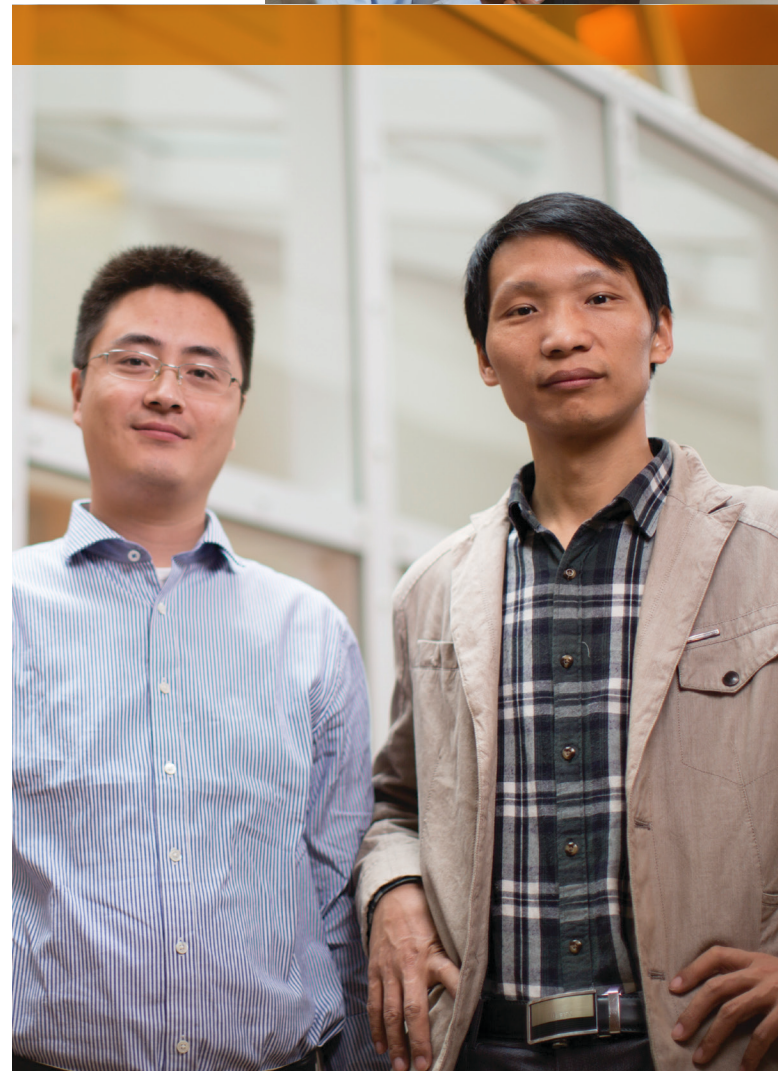
พนักงาน TE ทุกท่านต้องปฏิบัติตามกฎหมาย พฤติกรรมที่ผิดกฎหมายของพนักงานเพียงคนเดียวสามารถทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อชื่อเสียง ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และการปฏิบัติงานของเราได้ เรายึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดในปัจจุบัน และบทบัญญัติและข้อบังคับที่ควบคุมกิจกรรมต่างๆ ของ TE ในฐานะผู้บริหาร ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎหมาย และตรวจสอบให้มั่นใจว่าพนักงานไม่ได้กระทำการใดๆ ที่ผิดกฎหมายขัดต่อจริยธรรม หรือละเมิดนโยบายของ TE ทำความคุ้นเคยกับกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของท่าน



- แนะนำทีมของท่านเกี่ยวกับกฎหมายที่บังคับใช้กับงานของพวกเขา
- ร่วมมือกับฝ่ายกฎหมาย และช่วยทีมของท่านให้รับทราบถึงกฎหมายและข้อบังคับล่าสุดที่ส่งผลกระทบต่องานของท่าน

แสดงความรับผิดชอบ

<p>แสดงให้เห็นถึงค่านิยมของ TE ผ่านคำพูดและการกระทำของท่าน</p>	<p>ไม่ยอมทนต่อพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมหรือผิดกฎหมาย</p>	<p>ช่วยให้พนักงานปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเรา</p>
<p>ตรวจสอบการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของพนักงานของเรา</p>	<p>ส่งเสริมให้พนักงานรายงานการละเมิดที่ต้องสงสัย</p>	<p>สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวก และมีความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกสะดวกใจ ในการแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้น</p>
<p>ไม่มีส่วนร่วม หรือยอมให้มีการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ การเหยียดหยามทางกาย หรือวาจา การข่มขู่ หรือความลำเอียง</p>	<p>หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	<p>ส่งเสริมความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิการของพนักงาน</p>
<p>จัดการและรายงานกิจกรรมที่ต้องสงสัย ว่ามีความผิดตามกฎหมายหรือขัดต่อจริยธรรมที่ท่านสังเกตเห็น โดยทันทีอย่างเหมาะสม</p>	<p>ไม่ตอบโต้ หรือยอมต่อการกระทำที่เป็นการตอบโต้พนักงานที่รายงานการละเมิดแนวทางปฏิบัติ</p>	



การสนับสนุน ทีมของท่าน



สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

ช่วยให้พนักงานเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตน

บ่มเพาะความเป็นเลิศ

ช่วยขับเคลื่อนพนักงานเข้าสู่สมรรถภาพสูงสุด

ในฐานะผู้นำของ TE ท่านมีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานของสมรรถภาพและผลผลิตภาพในทำงาน ท่านจะได้รับสิ่งที่ดีที่สุดจากทีมของท่านเมื่อพวกเขาทราบว่าท่านทุ่มเทอย่างเต็มที่ และท่านต้องเรียกร้องความทุ่มเทจากผู้อื่น ทำทนายพนักงานให้ปฏิบัติตามทุกอย่างเพื่อความ เป็นเลิศ เชื่อมโยงความเป็นเลิศเข้ากับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมของท่านทราบและเข้าใจถึงความ สำคัญในความพยายามของตน



- ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ
- ทำให้พนักงานทราบว่างานของพวกเขาช่วยให้เราบรรลุวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของ TE อย่างไร
- แบ่งปันความทะเยอทะยานของท่านเมื่อสิ่งต่างๆ เป็นไปได้ด้วยดี

สนับสนุนนวัตกรรม

มองหาทัศนคติใหม่ที่สามารถช่วยพัฒนา TE

พนักงานเป็นแหล่งที่มาของแนวความคิดที่ไม่มีวันสิ้นสุด – ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของวัฒนธรรม TEOA (TE Operating Advantage) ของเรา มอบทรัพยากรที่ทีมของท่านจำเป็นต้องใช้ในการกระตุ้นความมุ่งมั่นของทีม ขยายขอบเขตหน้าที่ของทีม และเข้าถึงศักยภาพของทีม ให้โอกาสพวกเขาในการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหา และแนะนำวิธีการที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่างๆ อภิปราย คำแนะนำ และนำแนวคิดที่ดี และนำไปปรับใช้หากมันสามารถใช้งานได้จริงและมีประโยชน์ ส่งเสริมค่านิยมของ TE และช่วยให้เรา ประสบความสำเร็จในตลาดเกิดใหม่ การทำเช่นนี้จะช่วยให้พนักงานทราบว่าท่านให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพวกเขา



- เป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้ฝึกสอน และผู้นำเชียร์
- ทำทนายพนักงานให้ลองสิ่งใหม่ๆ
- ต้อนรับการสนับสนุนจากทีมของท่าน

แสดงความชื่นชม

ยกย่องงานที่ทำได้ดี

ที่ TE เราชื่นชมความเป็นเลิศ – ไม่ว่าจะอยู่ในงานของพนักงาน ความน่าเชื่อถือของซัพพลายเออร์ หรือความ ักดีของลูกค้า การยกย่องผู้อื่นสำหรับเมื่อทำงานได้ดีเป็นเรื่องสำคัญ สิ่งนี้จะส่งเสริมประสบการณ์ของลูกค้าคน พิเศษ ยกย่องพนักงานสำหรับความพยายามของพวกเขา แบ่งปันเรื่องราวของประสบการณ์พิเศษโดยการยกย่อง เพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานด้วยรางวัลแสดงความขอบคุณและการยกย่องชมเชยเป็นพิเศษ (STAR)



- ฉลองความสำเร็จของทีม
- มองหาวิธีที่จะให้รางวัลแก่ความสำเร็จ
- ยกย่องผู้ที่ทำการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมที่ยากลำบาก



ส่งเสริมการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นรากฐานของการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

ยึดมั่นในนโยบายเปิดประตู

เป็นตัวแทนอภิปรายแนวคิดในที่มของท่าน

การสื่อสารนั้นเป็นถนนสองทาง ท่านไม่เพียงมีหน้าที่ในการดูแลและสั่งการทีมของท่าน แต่ท่านต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกสะดวกใจในการซักถาม และแจ้งปัญหาในการปฏิบัติตามด้วย พนักงานต้องมีอิสระในการอภิปรายปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมายอยู่เสมอ ไม่เช่นนั้นเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือผิดกฎหมาย หรือละเมิดแนวทางปฏิบัติ ปัญหาเหล่านั้นอาจไม่ได้รับการแก้ไข นี่คือเหตุผลว่า ทำไมเราจึงเรียกร้องให้มั่นนโยบายเปิดประตู



- แสดงความสนใจและความห่วงใยอย่างแท้จริงต่อพนักงานของท่าน
- เคารพในความต้องการของพนักงานที่ต้องการอภิปรายปัญหาส่วนตัวอย่างเป็นส่วนตัว
- เน้นการสื่อสารที่เป็นอิสระและเปิดกว้าง

เป็นผู้ฟังที่ดี

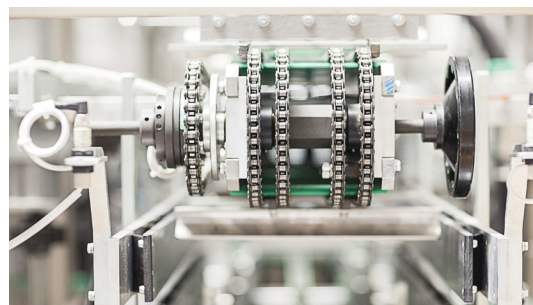
ปัญหาของพนักงานเป็นปัญหาของท่านเช่นกัน

ผู้บริหารควรพร้อมรับฟังปัญหาของพนักงานเสมอ สามารถเข้าถึงได้ เป็นผู้ฟังที่มีความเข้าอกเข้าใจ พูดหรือร่างแถลงการณ์ยืนยันว่าท่านได้ยินและเข้าใจถึงปัญหาของพนักงานเมื่อท่านเห็นควร ท่านไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับทุกสิ่งที่ได้รับฟัง แต่ต้องสนับสนุนบทสนทนาที่มีความโปร่งใส และเปิดกว้าง



- ส่งเสริมให้พนักงานนำความคิด แนวคิด และปัญหาของพวกเขา มาอภิปรายกับท่าน
- เปิดกว้างสำหรับการอภิปรายปัญหาส่วนตัวที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน
- พยายามแก้ไขปัญหอย่างรวดเร็ว และติดตามผลกับพนักงานตามความจำเป็น





ควรปฏิบัติ อย่างไรถ้า...

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

สมาชิกในทีมกลัวที่จะรายงานเพื่อนร่วมงานที่กำลังทำผิดกฎหมาย

ปฏิบัติตามนี้

บางครั้งต้องอาศัยความกล้าในการทำสิ่งที่ถูกต้อง การร้องเรียนหรือรายงานปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ใจเป็นการกระทำที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมรายงานปัญหาที่เกิดขึ้น อธิบายช่องทางการรายงานและขั้นตอนการดำเนินการให้เขาหรือเธอทราบ โดยอ้างอิง **นโยบาย TEC-01-57 การรายงานและการสอบสวน การประพฤติผิด** แจ้งให้สมาชิกในทีมทราบว่า TE ConcernLINE และ ConcernNET เป็นอีกทางเลือกในการรายงานเหตุการณ์ที่เกิด โดย TE จะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รายงานไว้เป็นความลับเท่าที่จะสามารถทำได้ตามกฎหมาย รวบรวมข้อมูลพื้นฐานและรายงานไปยังสำนักงานของผู้ตรวจการ เพื่อทำการตรวจสอบ

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

พนักงานมาทำงานสายบ่อย และท่านคิดว่าอาจมีการใช้ยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์เข้ามาเกี่ยวข้อง

ปฏิบัติตามนี้

ไม่พูดถึงปัญหานี้ในที่สาธารณะ หรือเมื่อมีสมาชิกคนอื่นในทีมอยู่ด้วย – เคารพความเป็นส่วนตัวและสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน แต่ให้ติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ท่านสามารถอภิปรายและวางแผนเพื่อแก้ไขพฤติกรรมดังกล่าว

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

มีข่าวลือแพร่สะพัดว่ามีพนักงานทำการแบ่งปันข้อมูลทางเทคนิคของ TE กับบริษัทคู่แข่ง

ปฏิบัติตามนี้

หากมีความเชื่อโดยบริสุทธิ์ใจว่ามีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ ให้รายงานเรื่องดังกล่าวไปยังฝ่ายกฎหมาย ทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือสำนักงานของผู้ตรวจการ เพื่อให้ TE สามารถดำเนินการสอบถามหรือสอบสวนอย่างเหมาะสมได้

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

ท่านได้ยินพนักงานในแผนกอื่นแสดงความเห็นที่อาจจะทำให้เกิดความขุ่นเคืองกับบุคคลอื่น

ปฏิบัติตามนี้

ความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมหรืออาจจะทำให้เกิดความขุ่นเคืองละเมิด ค่านิยมของเรา และอาจก่อให้เกิดการคุกคาม เป็นภาระหน้าที่ของท่านในการส่งเสริม ความเคารพซึ่งกันและกันในที่ทำงาน แจ้งพนักงานผู้นั้นว่าพฤติกรรมดังกล่าว ละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา และเป็นการกระทำที่ไม่อาจยอมรับได้ ให้หยุดการกระทำนั้นโดยทันที และทำการรายงาน

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

พนักงานที่ทำการรายงานด้วยความบริสุทธิ์ใจกลัวว่าจะถูกไล่ออก

ปฏิบัติตามนี้

ให้ความมั่นใจแก่พนักงานผู้นั้นว่าเขาหรือเธอทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในการรายงานเรื่องนี้ TE มีนโยบายอย่างเคร่งครัดในการห้ามตอบโต้ผู้ที่ทำการรายงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

พนักงานสารภาพว่าเขาได้เขียนบล็อกเกี่ยวกับงานของเขา และกลัวว่าจะละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา

ปฏิบัติตามนี้

ขอคุณพนักงานสำหรับการซื่อสัตย์ ยืนยันว่าข้อมูลใดบ้างที่ได้รับการเปิดเผยในบล็อก และอธิบายถึงความสำคัญของการปกป้องข้อมูลทางธุรกิจที่เป็นความลับของ TE หากพนักงานไม่ได้เปิดเผยข้อมูลทางธุรกิจที่เป็นความลับของ TE ก็น่าจะไม่มีปัญหาอะไรปรึกษาฝ่ายกฎหมายเพื่อยืนยันว่าเนื้อหาสอดคล้องกับกฎหมาย และการไม่เป็นการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเราก่อนที่จะกระทำการใดๆ



ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

ตัวแทนของซัพพลายเออร์
เล่าเรื่องข้อบกพร่องที่เข้าข่ายการลวงละเมิดทางเพศ
เมื่อเขาเข้ามาที่สำนักงาน

ปฏิบัติตามนี้

เป็นภาระหน้าที่ของท่านในการส่งเสริมความเคารพ
ซึ่งกันและกันในที่ทำงาน แจ้งพนักงานผู้นั้นว่าพฤติกรรมดังกล่าวละเมิด
แนวทางปฏิบัติของเรา และเป็นการกระทำที่ไม่อาจยอมรับได้

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

พนักงานของท่านมีค่าใช้จ่าย
ที่น่าสงสัยอยู่ในรายงาน
ค่าใช้จ่ายของเขา

ปฏิบัติตามนี้

ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบให้แน่ใจว่ารายงานการเดินทาง
และค่าใช้จ่ายของพนักงานมีความเหมาะสม ถูกต้อง และเป็นไปตามนโยบายของ TE หากท่าน
มีคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของค่าใช้จ่าย ให้ปรึกษาสมาชิกของฝ่ายกฎหมายหรือการเงิน

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

พนักงานเล่นอินเทอร์เน็ตในที่ทำงาน

ปฏิบัติตามนี้

นโยบาย [TEC-01-30 การใช้ทรัพย์สินของบริษัท](#)
อธิบายว่าการใช้งานทรัพย์สินของบริษัทเป็นการส่วนตัวเพียงเล็กน้อยเป็นที่ยอมรับได้
ตราบเท่าที่มีระยะเวลาและความถี่ที่เหมาะสม และไม่ได้ใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมาก

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

มีชิ้นส่วนหนึ่งของเครื่องจักรตก
บนพื้น และมีชิ้นส่วนหนึ่ง
แตกออกมา แต่ดูเหมือนว่า
เครื่องจักรยังใช้งานได้ดีอยู่

ปฏิบัติตามนี้

เครื่องจักรที่ชำรุดเสียหายเป็นความเสี่ยงด้านความ
ปลอดภัย รายงานความเสียหายนี้ต่อหัวหน้าของท่าน เพื่อให้เราได้ทำการ
ซ่อมแซมความปลอดภัยในที่ทำงานเป็นความสำคัญระดับสูงสุดของ TE

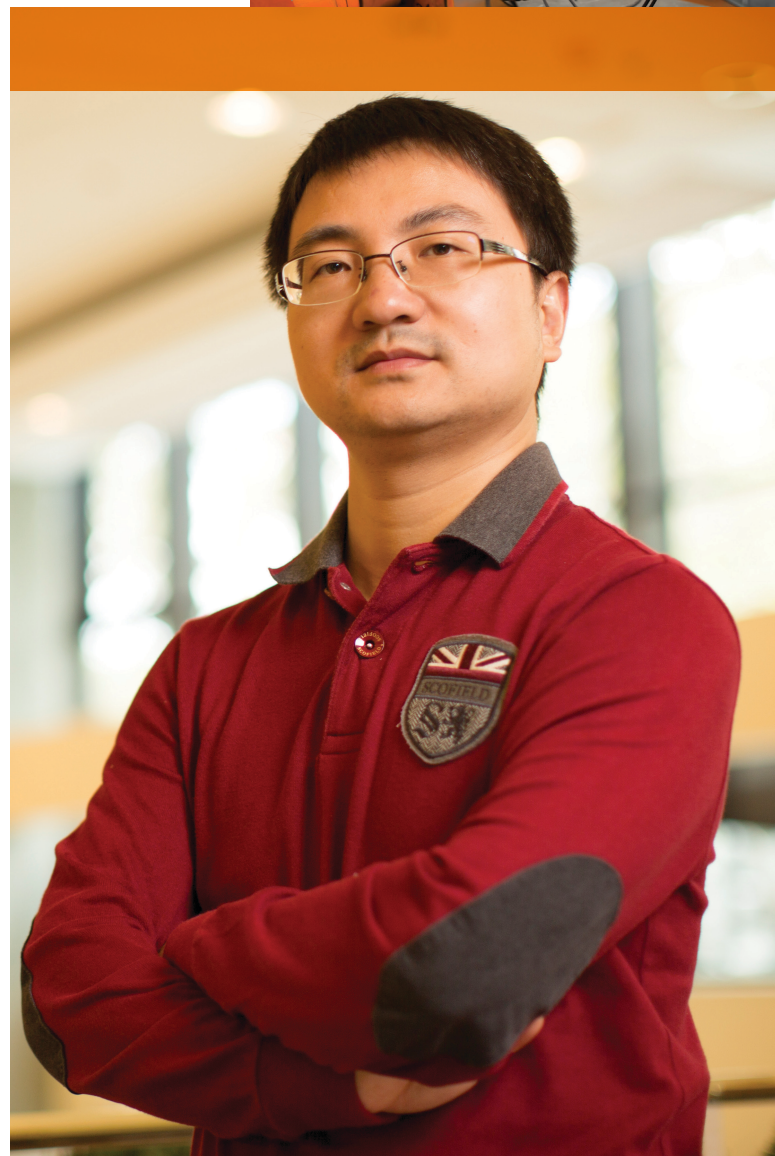
ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

ผู้รายงานข่าวธุรกิจ
ติดต่อเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการ
ทำธุรกรรมซื้อ-ขายครั้งใหญ่ของ TE

ปฏิบัติตามนี้

ขอชื่อและตำแหน่งของบุคคลนั้น และส่งต่อ
ไปให้สำนักงานด้านการตลาดและการสื่อสารของบริษัทของเรา
อย่าพยายามพูดเกี่ยวกับเรื่องทางธุรกิจของบริษัทในนามของ TE





การตอบสนองต่อปัญหา



ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ

พิจารณาทุกด้านของปัญหาก่อนที่จะกระทำการใดๆ

การตัดสินใจโดยใช้หลักจริยธรรมนั้นไม่ได้มีแค่ถูกและผิดเสมอไป ในงานขององค์กรที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ ท่านอาจจะพบกับสถานการณ์ที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการวิเคราะห์ก่อนที่จะทำการใดๆ ใช้สามัญสำนึกช่วยในการตัดสินใจของท่าน แยกแยะความแตกต่างระหว่างการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเราและกิจกรรมที่ผิดกฎหมายกับการพลาดพลั้งเป็นครั้งคราว



- อย่างลงโทษพนักงานโดยไม่มีสาเหตุที่เที่ยงธรรม
- แก้ไขการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดจนเป็นการละเมิดแนวทางปฏิบัติหรือนโยบายของเราอย่างรวดเร็ว
- หากท่านไม่แน่ใจว่าควรทำอะไร โปรดติดต่อ [ฝ่ายสนับสนุนของเรา](#)

ดูรายละเอียดในแนวทางปฏิบัติและนโยบายของเรา

แนวทางปฏิบัติและนโยบายของเรามีไว้เพื่อให้ท่านนำไปใช้อ้างอิง

ทำให้แนวทางปฏิบัติและนโยบายของเราเป็นจริงสำหรับพนักงานผ่านบทบาทการเป็นผู้นำของท่าน โปรแกรมการเชื่อมโยงเข้าสู่หลักจริยธรรมเป็นวิธีที่ดีในการสร้างเชื่อมโยงระหว่างพนักงานของท่านเกี่ยวกับนโยบายและการตัดสินใจตามค่านิยมของ TE ในระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานช่วงกลางปีและประจำปี ให้ตรวจสอบให้แน่ใจว่าความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมเป็นประเด็นหนึ่งที่มีการพูดถึงและนำมาพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานอ้างอิงแนวทางปฏิบัติและนโยบายของเราเมื่อไม่แน่ใจในวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม อธิบายว่าการไม่ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเราส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน และอาจมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผลผลิตภาพ และผลกำไรได้อย่างไร



- แจ้งให้ทราบที่ [ConcernLINE ConcernNET](#) และสำนักงานของผู้ตรวจการของ TE พร้อมให้บริการทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง
- ระบุให้ชัดเจนว่าการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา นโยบายของเรา หรือกฎหมาย อาจนำไปสู่การดำเนินการทางวินัยที่สอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับใช้
- หากพบปัญหาด้านจริยธรรมหรือกฎหมายที่ไม่ชัดเจน โปรดติดต่อ [ฝ่ายสนับสนุนของเรา](#)

รายงานการละเมิด

ต้นตอต่อการประพฤติผิดและการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา

หากพนักงานแจ้งปัญหาด้านจริยธรรมอย่างละเอียด ชะลอการจัดการ หรือเริ่มการสอบสวนที่ซับซ้อนด้วยตนเอง หากปัญหานั้นเป็นเรื่องเล็กน้อยให้แก้ไขโดยทันที หากปัญหานั้นเกี่ยวข้องกับกรณีการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา หรือนโยบายของ TE โปรดขอความช่วยเหลือและทำการรายงานภายใต้กฎหมายท้องถิ่น ผู้บริหารที่ไม่ได้จัดการหรือรายงานการละเมิดที่ทราบอย่างเหมาะสมจะต้องเผชิญกับการลงโทษ โดยที่มีโทษสูงสุดและรวมถึงการสิ้นสุดการจ้าง ทำให้ทีมของท่านมั่นใจว่าการรายงานด้วยความบริสุทธิ์ใจเป็นการส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดกว้าง และที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และจริยธรรมแจ้งให้พนักงานทราบว่าฝ่ายสนับสนุนมากมายที่พวกเขาสามารถขอความช่วยเหลือหากพวกเขาจะรู้สึกอึดอัดใจที่จะเข้ามาขอความช่วยเหลือจากท่าน



- มีความคงเส้นคงวาในการแก้ไขและ/หรือรายงานเหตุการณ์ของการไม่ปฏิบัติตาม
- หากท่านไม่แน่ใจว่าควรรายงานปัญหาหรือไม่ โปรดปรึกษาหัวหน้าของท่านหรือ [ฝ่ายสนับสนุนของเรา](#)
- แจ้งให้ทีมของท่านทราบว่าเราได้ทำการสืบสวนทุกรายงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนและอย่างซื่อตรง

ไม่ยอมให้มีการตอบโต้

TE ห้ามไม่ให้มีการตอบโต้อย่างเข้มงวด

เราห้ามไม่ให้มีการตอบโต้พนักงานของ TE ที่เข้าแจ้งปัญหาด้านจริยธรรม รายงานการละเมิด หรือเข้าร่วมในการสืบสวนของรายงานการตอบโต้อาจมีได้หลายรูปแบบ – เช่น การลดขั้นหรือการไล่ออก การคุกคาม การรังแก การปฏิเสธการมีส่วนร่วมในโครงการของทีม และอื่นๆ อีกมากมาย ต้นตอต่อสถานการณ์ดังกล่าวและแจ้งให้ทีมของท่านทราบว่าเราไม่อาจทนต่อพฤติกรรมเหล่านี้ได้



- ไม่ตอบโต้ และรายงานเหตุการณ์ที่ต้องสงสัยว่าเป็นการตอบโต้โดยบุคคลอื่นโดยทันที
- ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารอาวุโสเพื่ออภิปรายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- ทำให้พนักงานมั่นใจว่าพวกเขาสามารถทำการรายงานใดๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจได้โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้



ฝ่ายสนับสนุนของเรา

	ติดต่อเกี่ยวกับ:	วิธีการติดต่อ:
หัวหน้าหรือผู้บริหารของท่าน	ประเด็น คำถาม หรือปัญหาใดๆ	
เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นของท่านหรือแผนกทรัพยากรบุคคลของ TE	ประเด็น คำถาม หรือปัญหาด้านจริยธรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล	เว็บเพจของฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายกฎหมายของ TE	คำถามเกี่ยวกับกฎหมาย นโยบายของ TE และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจที่เป็นที่ยอมรับ	เว็บเพจของฝ่ายกฎหมาย
สำนักงานของผู้ตรวจการ (ฝ่ายสนับสนุนที่เป็นอิสระ เป็นกลาง และเป็นความลับสำหรับพนักงาน ชัฟฟลายเออร์ นักลงทุน หรือลูกค้า)	การละเมิดกฎหมาย นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติของเรา	สหรัฐอเมริกา อาณาเขตของสหรัฐอเมริกา และแคนาดา: 1-888-662-8374 อีเมล: directors@te.com จีน: ต่อสายตรงโดยการหมุนหมายเลขผ่านสายบริการสากลของเรา: 4008833425 ออสเตรเลีย เบลเยียม ฝรั่งเศส โปรตุเกส: อีเมล: eudirectors@te.com ทั่วโลก: Email: directors@te.com
ConcernLINE ของ TE (สายด่วน โทรฟรีทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง ให้บริการโดยแผนกบริการรายงานอิสระ)	การละเมิดกฎหมาย นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติของเรา	Dialing instructions
ConcernNET ของ TE (เว็บไซต์ที่เป็นความลับ ให้บริการทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง ให้บริการโดยแผนกบริการรายงานอิสระ)	การละเมิดกฎหมาย นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติของเรา	ConcernNET
สำนักงานด้านการตลาดของบริษัท	คำถามจากสื่อเกี่ยวกับเรื่องทางธุรกิจของ TE	การตลาดและการสื่อสารของบริษัท

หมายเหตุ

หมายเหตุ

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

©2017 บริษัทในเครือของ TE Connectivity สงวนลิขสิทธิ์

TE Connectivity และ TE Connectivity (โลโก้)
เป็นเครื่องหมายการค้าของบริษัท
TE Connectivity Ltd.

