



НА ЗВ'ЯЗКУ З НАШИМИ ЦІННОСТЯМИ

Посібник для менеджерів



ЗВЕРНЕННЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Шановні колеги з компанії TE!

Як керівники TE ми несемо відповідальність за дотримання цінностей, принципів і політик TE.

Ваші лідерські якості, професійні знання та навички є орієнтиром для наших співробітників.

Вам довіряють наші клієнти, акціонери та спільноти, у яких ми здійснюємо свою діяльність.

Як менеджер ви час від часу стикаєтеся зі складними ситуаціями, пов'язаними з поведінкою. Я покладаюся на те, що ви будете поводитися обачно, ухвалювати етично правильні рішення та звертатися по допомогу в разі сумнівів. Цей посібник, у якому пояснено ключові принципи та наведено необхідні ресурси, допоможе вам впевнено виконувати свої обов'язки та ухвалювати найкращі рішення для компанії TE.

Дотримання високих норм етики й чесності — основа нашої корпоративної культури.

Дякуємо за вашу відданість цінностям нашої компанії.

Terrence Curtin



ЗМІСТ

Впровадження культури етичної поведінки

Дотримуйтеся наших цінностей	6
Надихайте власним прикладом.....	8
<ul style="list-style-type: none"> • Будьте моделлю для наслідування • Будьте чесними • Поважайте інших • Будьте достойними довіри 	
Дотримуйтеся нашого Посібника з етичної поведінки	10
Налагоджуйте зв'язки етичними методами.....	10
Дотримуйтеся закону	10
Беріть на себе відповідальність.....	11

Підтримка своєї команди

Створення позитивного середовища	14
<ul style="list-style-type: none"> • Культивуйте прагнення до найкращих результатів • Заохочуйте інновації • Демонструйте вдячність 	
Заохочуйте спілкування	16
<ul style="list-style-type: none"> • Дотримуйтеся принципів відкритих дверей • Умійте слухати 	
А що як?	20

Реагування на заяви про порушення

Користуйтеся здоровим глуздом.....	26
Посилайтеся на наш Посібник і політики	27
Повідомляйте про порушення	27
Не допускайте помсти.....	27
Ресурси.....	28



ВПРОВАДЖЕННЯ КУЛЬТУРИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

ДОТРИМУЙТЕСЯ НАШИХ ЦІННОСТЕЙ

НЕ ЛИШЕ ЗАПРОВАДЖУЙТЕ ПРИНЦИПИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ — ЖИВІТЬ ВІДПОВІДНО ДО НИХ.

Успішні лідери демонструють свої цінності щодня під час своєї роботи. Ми очікуємо цього ж від менеджерів ТЕ. Наші цінності є наріжним каменем репутації компанії, яка слідує принципам етичної поведінки. Вони відображають ідеали нашої компанії, і ми очікуємо, що ви втілюватимете їх у своїй взаємодії зі співробітниками, клієнтами, постачальниками, акціонерами та іншими ключовими партнерами ТЕ.

Втілюючи наші цінності, ви дотримуетесь принципів Посібника та позитивно впливаєте на поведінку інших людей. Це потужний спосіб надихати інших поводитися якнайкраще.



- **Дотримуйтеся наших цінностей у своєму стилі керування.**
- **Показуйте приклад відданості нашим цінностям у своїх словах і діях.**
- **Оцінюйте успішність співробітників на підставі того, наскільки вони дотримуються наших цінностей.**



БУТИ ЕТИЧНИМ ЛІДЕРОМ У ТЕ ОЗНАЧАЄ ЩОДНЯ ДЕМОНСТРУВАТИ, ЯК КЛЮЧОВІ ЦІННОСТІ КОМПАНІЇ ВИЗНАЧАЮТЬ НАШУ ПОВЕДІНКУ НА РОБОТІ.



МОРАЛЬНІСТЬ

Ми повинні вимагати від себе, наших партнерів та один від одного дотримуватися найвищих стандартів етики та сумлінності. Ми віримо та підтримуємо різноманітність, справедливе ставлення, взаємоповагу та довіру.



ВЗАЄМОДІЯ

Ми культивуємо атмосферу досягнення найкращих результатів завдяки креативності, безперервному навчанню, високій кваліфікації та співпраці. Ми практикуємо лідерство, що надихає та сприяє повному залученню і кар'єрному зростанню. Ми очікуємо відкритого спілкування та взаємодії.



ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Ми виконуємо наші зобов'язання перед клієнтами, зацікавленими особами та один перед одним. Ми беремо на себе відповідальність за наші дії та результати й очікуємо цього від інших.



НОВАТОРСТВО

Ми визнаємо, що інновації для наших клієнтів є основою нашого бізнесу. Ми намагаємося розробляти нові ідеї та покращувати існуючі рішення для наших клієнтів та у всьому, що ми робимо. Ми заохочуємо, вітаємо та цінуємо креативність, продуманий ризик, готовність до змін та нестандартні підходи.

НАДИХАЙТЕ ВЛАСНИМ ПРИКЛАДОМ

УСВІДОМЛЮЙТЕ, ЩО НАША КУЛЬТУРА ЧЕСНОЇ ПОВЕДІНКИ ПОЧИНАЄТЬСЯ З КЕРІВНИЦТВА.

БУДЬТЕ МОДЕЛЛЮ ДЛЯ НАСЛІДУВАННЯ

МЕНЕДЖЕРИ ТЕ Є МОДЕЛЯМИ ДЛЯ НАСЛІДУВАННЯ ДЛЯ ІНШИХ СПІВРОБІТНИКІВ.

Коли ваша поведінка є втіленням високих етичних стандартів, це багато про що говорить вашій команді. Ви показуєте їй, як виглядає етична поведінка, та підтримуєте ідею, що коректне поводження робить ТЕ чудовою компанією. Це вселяє гордість у тих, ким ви керуєте, і співробітники бажатимуть наслідувати ваш приклад.



- **Завжди демонструйте високі стандарти поведінки компанії ТЕ.**
- **Показуйте, що ви віддані дотриманню нашого Посібника.**
- **Зобов'язуйте всіх співробітників, в тому числі керівників, яким ви підпорядковуєтесь, поводитися етично.**

БУДЬТЕ СПРАВЕДЛИВІ

ВИНАГОРОДЖУЙТЕ ЕТИЧНУ ТА КАРАЙТЕ НЕЕТИЧНУ ПОВЕДІНКУ.

Наш Посібник з етичної поведінки застосовується до всіх, хто працює в компанії ТЕ. Коли йдеться про дотримання Посібника, наших політик або закону, ні для кого немає винятків: ми застосовуємо положення Посібника справедливо та без фаворитизму. Коли ви демонструєте справедливість, вона розповсюджується на всю вашу команду та надає співробітникам упевненості говорити про свої підозри щодо неетичної поведінки. Практикуйте справедливість, уникаючи конфліктів інтересів. Будьте чесні стосовно дій, відношень або стосунків, які можуть створювати враження наявності конфлікту інтересів. Розгляньте питання з усіх боків, перш ніж ухвалювати рішення, яке вплине на співробітників, клієнтів, постачальників або акціонерів. Утримуйтеся від дискримінації на підставі раси, кольору шкіри, віросповідання, статі, віку, національності, громадянства, суспільного становища, інвалідності, сексуальної орієнтації, статусу ветерана або будь-якого іншого статусу, захищеного законом.



- **Ухвалюйте рішення без упередженого ставлення.**
- **Збирайте всі факти, перш ніж діяти.**
- **Будьте послідовні, розслідуючи етичні питання.**

ПОВАЖАЙТЕ ІНШИХ

ПІДТРИМУЙТЕ СЕРЕДОВИЩЕ, ЩО СПРИЯЄ ОБ'ЄДНАННЮ ЛЮДЕЙ, У ЯКОМУ НЕМАЄ МІСЦЯ УТИСКАМ.

У ТЕ працюють співробітники з різноманітним досвідом, які привносять в компанію розмаїття талантів і навичок. Усі вони разом роблять нас високоефективною сильною командою. Кожний окремий співробітник заслуговує на нашу повагу. Демонструйте повагу, проявляючи зацікавленість у кожному учаснику своєї команди. Будьте чемні та ввічливі. Слідкуйте за тим, щоб співробітники отримували належне навчання щодо своїх робочих обов'язків. Будуйте конструктивні та шанобливі робочі стосунки зі співробітниками, нашими постачальниками та бізнес-партнерами. Підтримуйте безпечне та шанобливе робоче середовище.



- **Заохочуйте різноманітні точки зору та особистий і культурний досвід.**
- **З готовністю відмічайте унікальні здатності кожного члена команди.**
- **Створюйте безпечне робоче середовище.**

БУДЬТЕ ДОСТОЙНИМИ ДОВІРИ

ДОТРИМУЙТЕСЯ СВОЇХ ОБІЦЯНОК І БЕРІТЬ НА СЕБЕ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА СВОЇ ДІЇ.

Менеджерам необхідно заслуговувати довіру співробітників щодня. Вона починається з прозорості — будьте чесні щодо планів, досягнень і цілей. Спілкуючись зі своєю командою, ви будете довірливі та прозорі стосунки, а також підтримуєте залучення співробітників, необхідне для досягнення високих результатів. Взаємодіючи зі співробітниками, клієнтами, постачальниками або акціонерами, захищайте отриману вами особисту або конфіденційну інформацію та не використовуйте її в неналежний спосіб. Розголошуйте особисті розмови лише тоді, коли необхідно повідомити про неетичне або незаконне поводження. Завжди кажіть правду. Дотримуйтеся обіцянок, а якщо не вдається це зробити, візьміть на себе відповідальність і вибачтеся.



- **Гарантуйте конфіденційність під час розмов зі співробітниками.**
- **Виконуйте свої зобов'язання.**
- **Беріть на себе відповідальність за помилки.**

ДОТРИМУЙТЕСЯ НАШОГО ПОСІБНИКА З ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

ЗНАЙТЕ, РОЗУМІЙТЕ ТА ЗАСТОСОВУЙТЕ ПОЛОЖЕННЯ НАШОГО ПОСІБНИКА.

Усі співробітники повинні розуміти та дотримуватися нашого Посібника. На менеджерів покладається більше обов'язків. Ви маєте гарантувати, що ваша команда розуміє політики компанії, поводить відповідно до цінностей, описаних у Посібнику, та усвідомлює наслідки їх недотримання. Вам необхідно знати про робочу діяльність своїх співробітників і розрізняти припустиму та неприпустиму поведінку. Будьте готові швидко повідомляти про підозрювані порушення.



- Сприяйте тому, щоб співробітники знали положення Посібника та усвідомлювали їхнє значення для своєї роботи.
- Ваша команда має знати, що від неї очікується дотримання цього Посібника.
- Слідкуйте за діями своїх співробітників, щоб гарантувати виконання його положень.

ЗАЛУЧАЙТЕ ДО ОБГОВОРЕННЯ ЕТИЧНИХ ПИТАНЬ, ВИКЛАДЕНИХ НА РЕСУРСІ ETHICAL CONNECTIONS

ЗАЛУЧАЙТЕ СПІВРОБІТНИКІВ ДО ОБГОВОРЕННЯ ЕТИЧНИХ ПИТАНЬ.

Наша глобальна програма Ethical Connections допомагає менеджерам покращувати розуміння питань етики та дотримання правил співробітниками. Щокварталу збирайтеся зі своїми безпосередніми підлеглими (співробітниками з мережевим ідентифікатором) і проводьте конструктивні обговорення гіпотетичних сценаріїв, наведених в ресурсі Ethical Connections SharePoint. Розгляд конкретних етичних питань усією групою допомагає втілити очікування компанії TE щодо ухвалення етичних рішень у масштабах цілої організації.



- Проводьте обговорення в регулярні часові проміжки, наприклад на нарадах персоналу.
- Ставте запитання, які стимулюють критичне мислення щодо сценарію розвитку подій.
- Заохочуйте відкритий діалог і запитання, які дають змогу дізнатися різні точки зору всіх учасників.

ДОТРИМУЙТЕСЯ ЗАКОНУ

НЕ ДОЗВОЛЯЙТЕ ЖОДНИХ НЕЗАКОННИХ ДІЙ.

Кожен співробітник компанії TE повинен дотримуватися закону. Незаконна поведінка навіть лише одного співробітника може серйозно зашкодити нашій репутації, діловим стосункам і продуктивності роботи компанії. Ми прагнемо дотримуватися всіх чинних законів і норм, що регулюють діяльність компанії TE. Як менеджер ви несете відповідальність за дотримання закону та гарантування того, що співробітники ніколи не робитимуть нічого незаконного, неетичного або такого, що порушує політики компанії TE. Будьте обізнані в усіх законах, які стосуються ваших робочих обов'язків.



- Консультуйте своїх підлеглих із законів, які стосуються їхньої роботи.
- Співпрацюйте з юридичним відділом та інформуйте свою команду про періодичні оновлення законів та інших нормативно-правових актів, які впливають на вашу роботу.

БЕРІТЬ НА СЕБЕ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Демонструйте цінності компанії TE у своїх словах і вчинках.

Не допускайте неетичної або незаконної поведінки.

Допомагайте співробітникам дотримуватися нашого Посібника.

Слідкуйте за дотриманням співробітниками нашого Посібника.

Заохочуйте співробітників повідомляти про підозри щодо порушень.

Створюйте позитивне середовище, що сприяє об'єднанню людей і ґрунтується на взаємоповазі, у якому співробітникам буде зручно повідомляти про підозри.

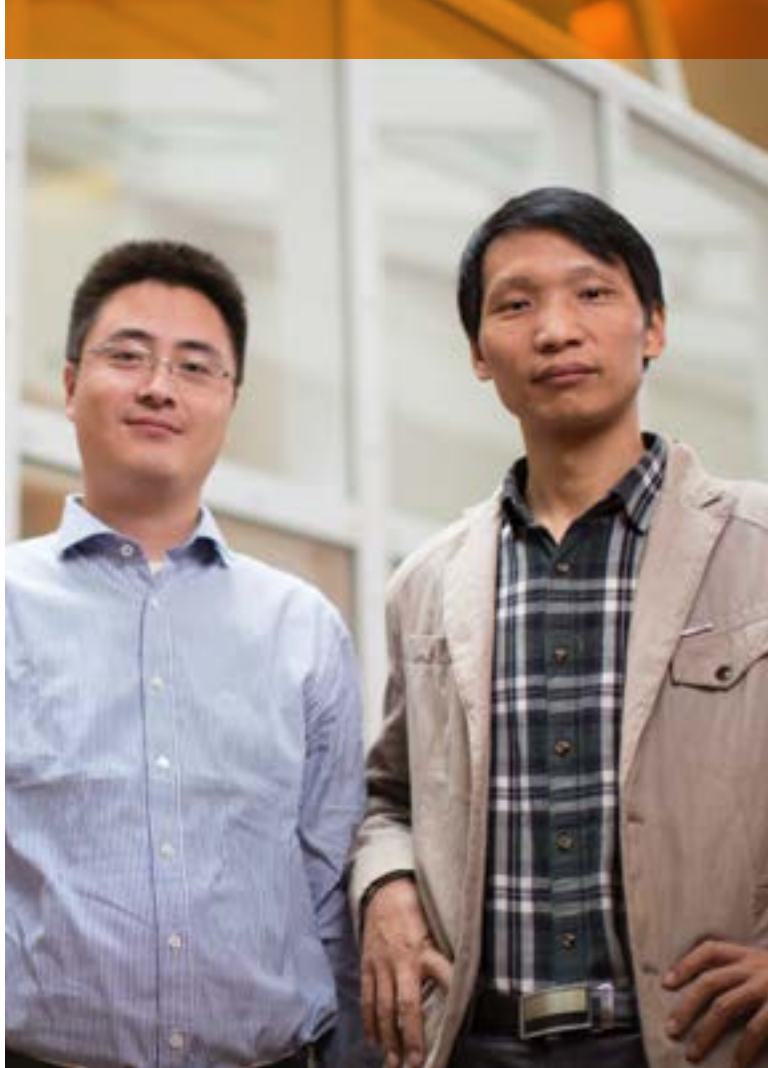
Не допускайте та не вдавайтеся до утисків, дискримінації, фізичного або словесного насильства, залякування або фаворитизму.

Уникайте конфліктів інтересів.

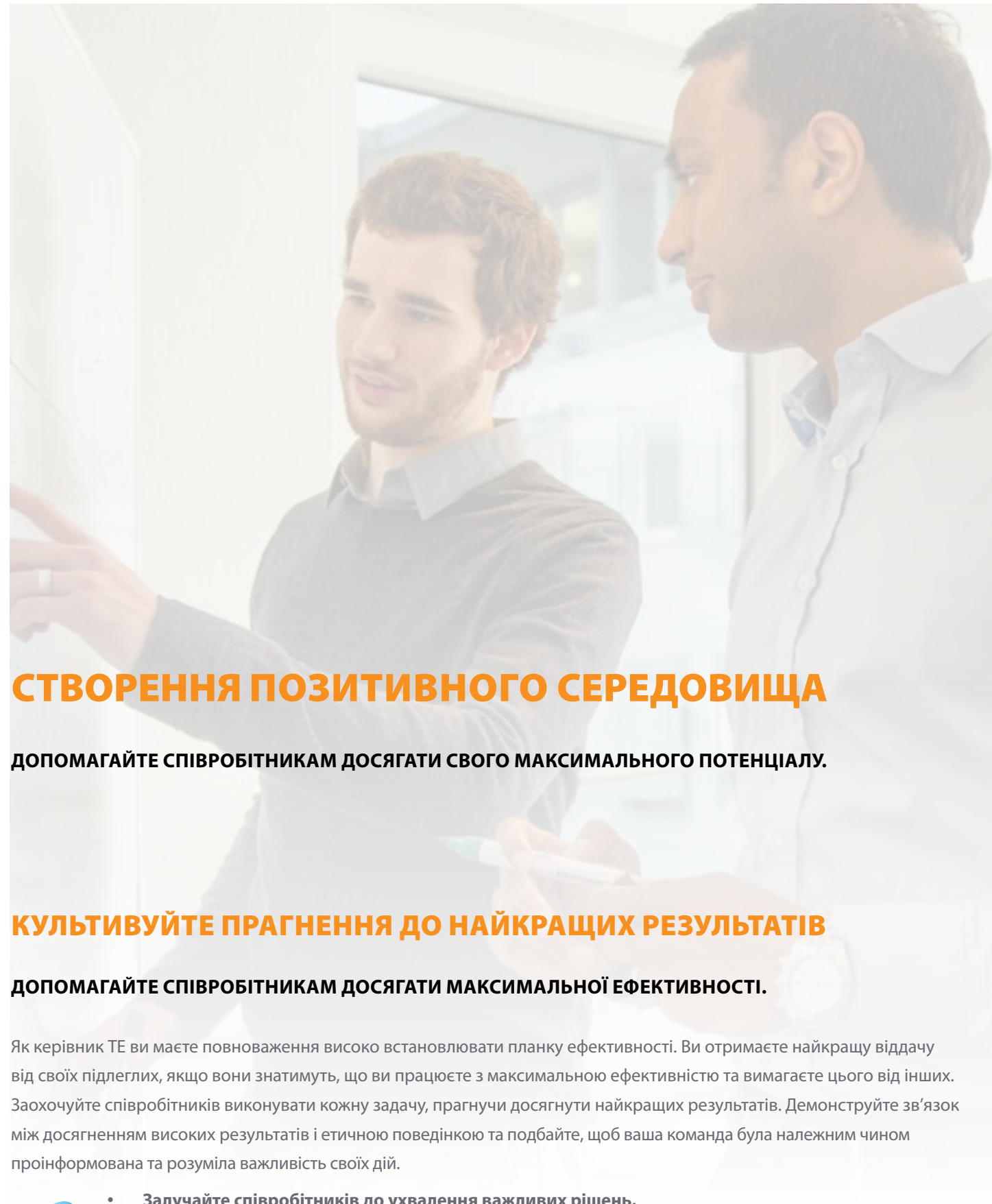
Сприяйте покращенню безпеки, здоров'я та добробуту співробітників.

Швидко та належним чином розглядайте та звітуйте про підозри в незаконній або неетичній поведінці, про які вам повідомили.

Не мстіться та не допускайте помсти співробітникам за повідомлення про порушення Посібника.



ПІДТРИМКА СВОЄЇ КОМАНДИ



СТВОРЕННЯ ПОЗИТИВНОГО СЕРЕДОВИЩА

ДОПОМАГАЙТЕ СПІВРОБІТНИКАМ ДОСЯГАТИ СВОГО МАКСИМАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ.

КУЛЬТИВУЙТЕ ПРАГНЕННЯ ДО НАЙКРАЩИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

ДОПОМАГАЙТЕ СПІВРОБІТНИКАМ ДОСЯГАТИ МАКСИМАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ.

Як керівник ТЕ ви маєте повноваження високо встановлювати планку ефективності. Ви отримаєте найкращу віддачу від своїх підлеглих, якщо вони знатимуть, що ви працюєте з максимальною ефективністю та вимагаєте цього від інших. Заохочуйте співробітників виконувати кожну задачу, прагнучи досягнути найкращих результатів. Демонструйте зв'язок між досягненням високих результатів і етичною поведінкою та подбайте, щоб ваша команда була належним чином проінформована та розуміла важливість своїх дій.



- Залучайте співробітників до ухвалення важливих рішень.
- Пояснюйте співробітникам, яким чином їхня робота допомагає досягати стратегічних цілей компанії ТЕ.
- Діліться ентузіазмом, коли справи йдуть добре.

ЗАОХОЧУЙТЕ ІННОВАЦІЇ

ШУКАЙТЕ НОВІ ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ КОМПАНІЇ ТЕ.

Співробітники є нескінченим джерелом ідей — це важливий принцип нашої культури ТЕОА (TE Operating Advantage, переваги діяльності ТЕ). Надайте своїм співробітникам ресурси, які необхідні їм для стимулювання ентузіазму, розширення професійних горизонтів і реалізації свого потенціалу. Надайте їм можливість знаходити рішення та пропонувати кращі шляхи виконання задач. Вивчайте гідні пропозиції та реалізуйте доцільні й корисні ідеї, допомагайте втілювати цінності компанії ТЕ та завойовувати нові ринки. Так співробітники знатимуть, що ви цінуєте їхні внески.



- Будьте наставником, тренером і вболівальником.
- Ставте перед співробітниками задачі, що потребують пробувати нове.
- Заохочуйте активну участь своїх підлеглих у роботі компанії.

ДЕМОНСТРУЙТЕ ВДЯЧНІСТЬ

ВИЗНАВАЙТЕ ДОБРЕ ВИКОНАНУ РОБОТУ.

У компанії ТЕ ми цінуємо високі результати — якісно виконану співробітниками роботу, надійність постачальника або лояльність клієнта. Важливо визнавати добре виконану іншими людьми роботу. Це сприяє обслуговуванню клієнтів на найвищому рівні. Винагороджуйте співробітників за їхні старання. Розповідайте про приклади обслуговування клієнтів на найвищому рівні вашими колегами або співробітниками, відзначаючи їх спеціальною подякою (STAR).



- Винагороджуйте успіхи своєї команди.
- Шукайте способи відзначати досягнення.
- Визнавайте тих, кому вдалося впоратися зі складними етичними ситуаціями.



ЗАОХОЧУЙТЕ СПІЛКУВАННЯ

СПІЛКУВАННЯ — ЦЕ ОСНОВА ДОТРИМАННЯ ЕТИЧНИХ НОРМ.

ДОТРИМУЙТЕСЯ ПРИНЦИПІВ ВІДКРИТИХ ДВЕРЕЙ

З ГОТОВНІСТЮ ВИСЛУХОВУЙТЕ СВОЇХ ПІДЛЕГЛИХ.

У спілкуванні беруть участь дві сторони. Ви зобов'язані не лише керувати своєю командою, але й створювати середовище, у якому співробітникам зручно ставити запитання та повідомляти про підозри в порушенні правил. Співробітники повинні завжди мати змогу вільно обговорювати питання, що стосуються етичної поведінки та законів. Якщо не подбати про це, то в разі неналежної або незаконної поведінки чи порушення цього Посібника, можливо, ніколи не вдасться розслідувати інцидент. Саме тому ми наполягаємо на політиці відкритих дверей.



- Демонструйте щирий інтерес і стурбованість проблемами співробітників.
- Поважайте бажання співробітників обговорювати особисті питання в конфіденційних умовах.
- Заохочуйте вільне та відкрите спілкування на роботі.

УМІЙТЕ СЛУХАТИ

ПРОБЛЕМИ ВАШИХ СПІВРОБІТНИКІВ — ВАШІ ПРОБЛЕМИ.

Менеджери завжди повинні бути готові вислухати турботи своїх підлеглих. Охоче йдіть на спілкування. Проявляйте емпатію, слухаючи співробітників. Коли це доречно, своїми висловлюваннями демонструйте, що ви почули та зрозуміли турботи своїх підлеглих. Ви не повинні погоджуватися з усім, що вам говорять, але вам слід заохочувати прозорий і відкритий діалог.



- Створюйте умови для того, щоб співробітники приходили до вас зі своїми думками, ідеями та побоюваннями.
- Будьте відкриті для обговорення особистих питань, якщо вони можуть зашкодити ефективності роботи.
- Намагайтеся швидко вирішувати проблеми та за необхідністю через певний час звертайтеся до співробітника, щоб переконатися в їх усуненні.





АЩО ЯК?

А ЩО ЯК?

Співробітник боїться повідомити про колегу, який робить щось незаконне.

ЗРОБІТЬ ЦЕ.

Щоб поступати правильно, іноді потрібна сміливість. Повідомляти про свої побоювання або підозри — правильно. Заохочуйте співробітників повідомляти про побоювання, розкажіть їм про способи та процес повідомлення, а також про [документ ТЕС-01-57: повідомлення про порушення та їх розслідування](#). Поясніть своїм підлеглим, що робити повідомлення можна також за допомогою каналів TE ConcernLINE і ConcernNET та що такі повідомлення залишатимуться анонімними, якщо це можливо та дозволено законом. Збирайте основні факти й повідомляйте про них офіс уповноваженого з прав людини для розслідування.

А ЩО ЯК?

Співробітник часто запізнюється на роботу, і вам здається, що це спричинено зловживанням наркотиками або алкоголем.

ЗРОБІТЬ ЦЕ.

Не займайтеся розслідуванням повідомлення публічно або в присутності інших співробітників — поважайте конфіденційність і особисті права співробітника. Натомість зверніться до відділу кадрів, щоб мати змогу обговорити побоювання та розробити план розслідування поведінки.

А ЩО ЯК?

Ходять розмови, що співробітник передає технічні дані компанії ТЕ конкуренту.

ЗРОБІТЬ ЦЕ.

Якщо ви маєте підстави вважати, що розголошується конфіденційна інформація, повідомте про це юридичний відділ, комісію з питань етики та дотримання правових норм або офіс уповноваженого з прав людини. Після цього компанія ТЕ зможе зробити належний запит або провести розслідування.

А ЩО ЯК?

Ви випадково почули, як співробітник з іншого відділу робить комусь образливі зауваження.

ЗРОБІТЬ ЦЕ.

Недоречні або образливі зауваження суперечать нашим цінностям і можуть являти собою утиски. До вашої сфери відповідальності належить підтримання атмосфери взаємоповаги на робочому місці. Розкажіть співробітнику, що така поведінка порушує наш Посібник і є неприпустимою. Подбайте про негайне припинення неприпустимої поведінки та повідомте про неї.

А ЩО ЯК?

Співробітник, який зробив добросовісну заяву, боїться, що його звільнять.

ЗРОБІТЬ ЦЕ.

Запевніть співробітника, що він вчинив правильно, зробивши повідомлення. У компанії ТЕ діє суворая політика недопущення помсти за добросовісні повідомлення.

А ЩО ЯК?

Співробітник зізнався, що розповідав у блозі про свою роботу, та боїться, що це порушує Посібник.

ЗРОБІТЬ ЦЕ.

Подякуйте співробітнику за запитання. Перевірте, яку саме інформацію було розголошено в блозі, і поясніть важливість захисту конфіденційної ділової інформації компанії ТЕ. Якщо в блозі не розголошується конфіденційна ділова інформація компанії ТЕ, ймовірно, усе гаразд. Проконсультуйтеся з юридичним відділом, щоб переконатися, що вміст не суперечить закону та не порушує положень Посібника, перш ніж виконувати інші дії.



А ЩО ЯК?

Представник постачальника, відвідуючи офіс, дозволяє собі образливі жарти на сексуальну тему.

ЗРОБІТЬ ЦЕ. До сфери вашої відповідальності належить підтримання взаємоповаги на робочому місці. Розкажіть постачальнику, що така поведінка порушує наш Посібник і є неприпустимою.

А ЩО ЯК?

У звіті про витрати мого підлеглого є сумнівні витрати.

ЗРОБІТЬ ЦЕ. Менеджери зобов'язані гарантувати належність і дійсність звітів про відрядні витрати, а також їх відповідність політикам компанії ТЕ. Якщо ви не впевнені, чи витрати є належними, проконсультуйтеся із представником юридичного або фінансового відділу.

А ЩО ЯК?

Співробітник переглядає веб-сторінки на роботі.

ЗРОБІТЬ ЦЕ. У документі [ТЕС-01-30: політика використання власності компанії](#) пояснюється, що помірне використання в особистих цілях є припустимим, якщо воно є нечастим і нетривалим та не призводить до споживання значного обсягу ресурсів.

А ЩО ЯК?

Деталь обладнання впала на підлогу, і її частина відламалася. Незважаючи на це, здається, що обладнання нормально працює.

ЗРОБІТЬ ЦЕ. Пошкоджене обладнання створює ризик для безпеки. Повідомте про це пошкодження куратору, щоб ми могли здійснити ремонт. Безпека на робочому місці — головний пріоритет компанії ТЕ.

А ЩО ЯК?

Репортер ділових новин телефонує, щоб запитати про велику операцію компанії ТЕ з продажу, яка нещодавно відбулася.

ЗРОБІТЬ ЦЕ. Дізнайтеся ім'я та посаду такої людини й повідомте про неї наш офіс корпоративного маркетингу та зв'язків. Не намагайтеся говорити від імені ТЕ стосовно справ компанії.





РЕАГУВАННЯ НА ЗАЯВИ ПРО ПОРУШЕННЯ



КОРИСТУЙТЕСЯ ЗДОРОВИМ ГЛУЗДОМ

РОЗГЛЯНЬТЕ ВСІ АСПЕКТИ ПИТАННЯ, ПЕРШ НІЖ ВИКОНУВАТИ ДІЇ.

Коли йдеться про етичні рішення, є не лише чорне або біле. Під час своєї щоденної організаційної діяльності ви можете стикатися з ситуаціями, які потребують здійснити ретельний аналіз обставин, перш ніж виконувати якісь дії. Ухвалюйте зважені рішення, користуючись здоровим глуздом. Відрізняйте справжні порушення нашого Посібника та незаконні дії від випадкових ненавмисних помилок у поведінці.



- Не карайте співробітників без достатніх підстав.
- Забезпечуйте швидке виправлення поведінки, яка явним чином суперечить нашому Посібнику або політикам.
- Якщо ви не впевнені стосовно того, що робити, зверніться до одного з наших [ресурсів](#).

ПОСИЛАЙТЕСЯ НА НАШ ПОСІБНИК І ПОЛІТИКИ

НАШ ПОСІБНИК І ПОЛІТИКИ РОЗРОБЛЕНО ДЛЯ ТОГО, ЩОБ ВИ НИМИ КОРИСТУВАЛИСЯ.

Як керівнику вам слід демонструвати своїм підлеглим втілення положень Посібника й політик у життя. Програма Ethical Connections — це чудовий спосіб поспілкуватися зі своїми підлеглими про політики компанії ТЕ та ухвалення рішень на основі наших цінностей. Під час оцінювань результативності роботи підлеглих, які проводяться наприкінці або посеред року, обов'язково обговорюйте питання етичного лідерства. Заохочуйте співробітників звертатися до нашого Посібника або політик, коли вони сумніватимуться в тому, як слід вчинити. Поясніть, чому недотримання нашого Посібника негативно впливає на моральний стан співробітника та може шкодити роботі, продуктивності й результатам діяльності нашої компанії.



- Оголосіть про те, що наші конфіденційні канали для повідомлень *ConcernLINE*, *ConcernNET* і офіс уповноваженого з прав людини приймають заяви цілодобово та без вихідних.
- Чітко поясніть, що порушення нашого Посібника, політик або закону може призводити до відповідних дисциплінарних заходів відповідно до чинного законодавства.
- Якщо певне етичне або юридичне питання залишилося не вирішеним, зверніться до одного з наших [ресурсів](#).

ПОВІДОМЛЯЙТЕ ПРО ПОРУШЕННЯ

ЗВЕРТАЙТЕ УВАГУ НА НЕКОРЕКТНУ ПОВЕДІНКУ ТА ПОРУШЕННЯ НАШОГО ПОСІБНИКА.

Якщо співробітник повідомляє про неетичну поведінку, не ігноруйте його, не відкладайте вирішення цього питання та не розпочинайте складне розслідування самостійно. Якщо питання нескладне, вирішуйте його одразу. Якщо йдеться про порушення нашого Посібника або політики компанії ТЕ, зверніться по допомогу та повідомте про це. До менеджерів, які належним чином не подбали про вирішення відомих їм порушень і не повідомили про них, застосовуються дисциплінарні заходи, включно зі звільненням. Запевніть свою команду, що добросовісне повідомлення про порушення сприяє створенню атмосфери відкритого спілкування та продуктивного, безпечного й етичного робочого середовища. Повідомте співробітників про наявність багатьох ресурсів, до яких вони можуть звертатися по допомогу, якщо їм незручно в першу чергу звернутися до вас.



- Будьте послідовні, вирішуючи та/або повідомляючи про порушення.
- Якщо ви не впевнені, чи слід повідомляти про інцидент, зверніться до свого куратора або до одного з наших [ресурсів](#).
- Повідомте свою команду про те, що ми ретельно та чесно розслідуємо кожне повідомлення.

НЕ ДОПУСКАЙТЕ ПОМСТИ

КОМПАНІЯ ТЕ СУВОРО ЗАБОРОНЯЄ ПОМСТУ.

Ми забороняємо помсту співробітникам ТЕ, які повідомляють про неетичне поведіння чи порушення правил або беруть участь у розслідуванні повідомлення. Помста може приймати різні форми: пониження в посаді або звільнення, утиски, залякування, недопущення до участі в проектах команди тощо. Звертайте увагу на такі ситуації та пояснюйте своїй команді, що така поведінка неприпустима.



- Не мститься співробітникам і одразу повідомляйте, коли підозрюєте інших у помсті.
- Співпрацюйте з іншими менеджерами, вирішуючи випадки небажаної поведінки.
- Запевніть співробітників, що вони можуть добросовісно повідомляти про побоювання, не боячись помсти.

НАШІ РЕСУРСИ



	ЗВЕРТАТИСЯ З ПРИВОДУ	КОНТАКТНІ ДАНІ
Ваш куратор або керівник	Будь-якої справи, запитання або стурбованості	
Ваш представник місцевого відділу кадрів або відділу кадрів TE	Будь-якої проблеми, запитання та сумнівів етичного характеру, пов'язаних з персоналом	Веб-сайт відділу кадрів
Юридичний відділ TE	Запитання стосовно законодавства, політик компанії TE та належної ділової діяльності	Веб-сайт юридичного відділу
Представництво уповноваженого з прав людини (незалежна, неупереджена та конфіденційна сторона для звернення працівників, постачальників, інвесторів або замовників)	Порушення законів, правил, положень, норм або нашого Посібника	США, території США та Канада: 1-888-662-8374. Ел. пошта: directors@te.com Китай: прямий набір, однокроковий набір у нашій Глобальній сервісній службі: 4008833425 Австрія, Бельгія, Франція, Португалія: Ел. пошта: eudirectors@te.com Інші країни світу: Ел. пошта: directors@te.com
Гаряча лінія TE — ConcernLINE (безкоштовно, цілодобово, без вихідних, за підтримки незалежної служби повідомлень)	Будь-яких потенційних порушень законів, принципів, правил, норм або нашого Посібника	Вказівки щодо набору номера
Веб-сайт TE — ConcernNET (цілодобово, без вихідних, за підтримки незалежної служби повідомлень)	Будь-яких потенційних порушень законів, принципів, правил, норм або нашого Посібника	ConcernNET
Відділ корпоративних зв'язків	Запитання від ЗМІ стосовно бізнесу компанії TE	Корпоративний маркетинг і зв'язки

ПРИМІТКИ

ПРИМІТКИ

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

©2017 Група компаній TE Connectivity.
Усі права захищено.

TE Connectivity та TE Connectivity (логотип)
є торговими марками родини компаній
TE Connectivity Ltd.

