



ÖSSZHANGBAN ÉRTÉKEINKKEL

Útmutató menedzsereknek



VEZÉRIGAZGATÓNK ÜZENETE

Kedves TE kollégák:

A TE vezetőiként felelősek vagyunk azért, hogy biztosítsuk a TE értékeinek, elveinek és szabályzatainak érvényesülését. Az Ön vezetői adottságai, szakmai tudása és képességei mutatnak utat alkalmazottainknak – ügyfeleink, részvényeseink és a közösségek pedig, amelyben működünk, számítanak ebben Önre. Menedzserként Ön időnként olyan összetett problémákkal szembesül, amelyek mások viselkedéséből erednek. Én magam is Önre számítok, hogy jól ítélje meg ezeket a helyzeteket, megfelelő és etikus döntéseket hozzon, illetve segítséget kérjen, ha bármikor is bizonytalan lenne, hogy mit tegyen egy adott helyzetben. Ez az útmutató segít Önnek abban, hogy magabiztosan teljesítse feladatait azáltal, hogy felruhazza a TE számára legjobb döntések meghozatalához szükséges kulcsfontosságú alapelvek és erőforrások ismeretével.


Az etika és a feddhetetlenség iránti elkötelezettségünk vállalati kultúránk alapköve. Köszönjük elkötelezettségét vállalatunk értékeinek megvalósításában.

Terrence Curtin,

Chief Executive Officer, TE Connectivity

TARTALOMJEGYZÉK

Az etikus kultúra ösztönzése

Éljen értékeink szerint 	6
Vezessen példamutatóan an.....	8
• Legyen példakép	
• Legyen igazságos	
• Legyen tisztelettudó	
• Legyen megbízható	
Kövesse az etikus viselkedésről szóló útmutatónkat.....	10
Vonjon be másokat az Ethical Connections útján.....	10
Tartsa be a jogszabályokat.....	10
Vállaljon felelősséget.....	11

A csapat támogatása

Teremtse pozitív környezetet.....	14
• Művelje a kiválóságot	
• Bátorítsa az újítást	
• Mutasson elismerést	
Bátorítsa a kommunikációt.....	16
• Tartsa nyitva az ajtókat	
• Legyen jó hallgatóság	
Mi van akkor, ha?.....	18

Az aggályok kezelése

Használja a józan eszét.....	24
Kövesse útmutatónkat és szabályzatainkat.....	25
Jelentse a szabályszegéseket.....	25
Ne tűrje a megtorlást.....	25
Erőforrás.....	26



AZ ETIKUS KULTÚRA ÖSZTÖNZÉSE



AZ ETIKUS VEZETÉS A TE CONNECTIVITY (TE) VÁLLALATNÁL ANNAK HANGSÚLYOZÁSÁT JELENTI, HOGYAN VEZÉRLIK FŐ ÉRTÉKEINK A MUNKA SORÁN TANÚSÍTOTT MAGATARTÁSUNKAT MINDEN NAP

FEDDHETETLENSÉG

A vállalati feddhetetlenség legmagasabb elvárásait támasztjuk magunkkal, partnereinkkel és másokkal szemben is. Elkötelezettek vagyunk a sokszínűség, a méltányos bánásmód, a kölcsönös tisztelet és a bizalom iránt.

ELSZÁMOLTATHATÓSÁG

Az ügyfeleinknek, az érdekelt feleknek és egymásnak tett vállalásainkat mindig betartjuk. Személyes felelősséget vállalunk tetteinkért és azok következményeiért. Tökéletességre ösztönözzük egymást.

BEFOGADÁS

A TE minden szintjén olyan csapatokat építünk, amelyek hűen képviselik az általunk kiszolgált globális piacokat. Értékeljük a különböző háttereket, nézőpontokat és véleményeket az üzleti eredmények előmozdításában. Elkötelezettek vagyunk munkatársaink biztonsága és jólléte iránt.

INNOVÁCIÓ

Vállalkozásunk alapját képezi az innováció, ami egyben értékteremtésre is lehetőséget ad. Újabb és újabb kihívást jelentő innovációkat keltünk életre, értékeljük a vállalkozói döntéshozatalt, a gyorsaságot és a változás iránti nyitottságot.

CSAPATMUNKA

Határokon átívelő együttműködésünkkel rendületlenül a győzelem felé tartunk. Átláthatóan kommunikálunk, és olyan vezetést gyakorolunk, amely inspirál, szerepvállalásra sarkall és kibontakoztatja teljes potenciálunkat, hogy túlszárnyaljuk az érdekelt felek elvárásait.

ÉLJEN ÉRTÉKEINK SZERINT

NE CSAK HIRDESSE AZ ETIKAI ALAPELVEKET - ÉLJEN AZOK SZERINT

A sikeres vezetők demonstrálják értékeiket minden nap a munkájuk során. Ugyanezt várjuk el a TE menedzserektől. Értékeink etikus viselkedésünkkel megalapozott hírnevünk alapkövei. Ezek tükrözik Vállalatunk eszményeit – és elvárjuk, hogy Ön megtestesítse ezeket alkalmazottainkkal, ügyfeleinkkel, beszállítóinkkal, részvényeseinkkel és más TE érdekhordozókkal való kapcsolatában.

Értékeink megvalósítása által Ön az Útmutónak megfelelően él és pozitív módon befolyásolja mások tevékenységét. Ez igen erőteljes módja mások ösztönzésének, hogy a tőlük telhető legjobbat nyújtsák.



- Olvassa bele értékeinket a saját vezetési stílusába
- Szemléltesse értékeinket szóban és tettekben is
- Értékelje alkalmazottaink sikerét az alapján, hogy mennyire jól valósítják meg értékeinket





VEZESSEN PÉLDAMUTATÓAN

ISMERJE FEL, HOGY FEDDHELETLENSÉGI KULTÚRÁNK LEGFELÜL KEZDŐDIK

LEGYEN PÉLDAKÉP

A TE MENEDZSEREI PÉLDAKÉPKÉNT SZOLGÁLNAK MÁS ALKALMAZOTTAK SZÁMÁRA

Amikor Ön úgy viselkedik, hogy az szigorú etikai normákat testesít meg, erős üzenetet küld a csapatának. Megmutatja nekik, hogyan néz ki az etikus magatartás, és megerősíti bennük, hogy a helyes cselekedetek azok, melyek a TE vállalatot naggyá teszik. Ez büszkeséggel tölti el, akiket vezet, és az alkalmazottak követni akarják majd az Ön példáját.



- Szemléltesse a TE szigorú viselkedési normáit minden alkalommal
- Mutassa meg, hogy Ön elkötelezett az Útmutatónk iránt
- Kérje számon minden alkalmazottól – beleértve az Ön fölött álló vezetőket is – az etikus magatartást

LEGYEN IGAZSÁGOS

JUTALMAZZA AZ ETIKUS MAGATARTÁST, ÉS FEGYELMEZZEN A NEM ETIKUS MAGATARTÁS MIATT

Etikus viselkedésről szóló útmutatónk mindenre vonatkozik, aki a TE vállalatnál dolgozik. Senki sincs felmentve az Útmutató, a szabályzataink vagy a jogszabályok betartása alól: Útmutatónkat egyenlően és részrehajlás nélkül betartatjuk. Amikor Ön igazságosságot demonstrál, az áthatja az egész csapatot, és magabiztosságot ad az alkalmazottaknak, hogy hangot adjanak etikai aggályaiknak. Gyakorolja az igazságosságot az érdekütközések elkerülésével. Legyen őszinte azon tevékenységek, viszonyok vagy kapcsolatok vonatkozásában, amelyek úgy tűnhetnek, hogy érdekütközést testesítenek meg. Gondolja végig egy ügy minden oldalát, mielőtt meghoz egy döntést, amely az alkalmazottakat, az ügyfeleket, a beszállítókat vagy a részvényeseket érinti. Továbbá ne alkalmazzon hátrányos megkülönböztetést egy személy faji és etnikai hovatartozása, bőrszíne, vallása, neme, társadalmi neme, nemi identitása, nemzetisége, állampolgársága, állapota, fogyatékosága, szexuális irányultsága, veterán státusza vagy más jogilag védett státusza alapján.



- A döntéseket személyes elfogultság vagy előítélet nélkül hozza meg
- Gyűjtsön össze minden tényt, mielőtt intézkedést hoz
- Legyen következetes az etikai ügyek kezelésében

LEGYEN TISZTELETTUDÓ

SEGÍTSE ELŐ A BEFOGADÓ LÉGKÖRT, AMELY MENTES A ZAKLATÁSTÓL

A TE alkalmazottak eltérő környezetekből érkeznek, és sokféle tehetséget és képességet hoznak munkahelyükre. Ez együttesen teszi lehetővé egy termelékeny, nagy teljesítményű csapat létrehozását. Külön-külön minden alkalmazott megérdemli a tiszteletünket. Tanúsítson tiszteletet azáltal, hogy érdeklődést mutat mindenki iránt a csapatában. Legyen előzékeny és udvarias. Gondoskodjon róla, hogy megkapják a megfelelő képzést a munkakörükből. Építsen ki előremutató és tiszteletteljes munkakapcsolatot az alkalmazottakkal, beszállítóinkkal és üzleti partnereinkkel. Gondoskodjon arról is, hogy a munkakörnyezet biztonságos, tiszteletteljes és nyugodt legyen.



- Bátorítsa a különböző személyes és kulturális háttereket és nézőpontokat
- Készségesen ismerje el minden csapattag egyedi képességeit
- Biztosítsa a biztonságos munkakörnyezetet

LEGYEN MEGBÍZHATÓ

TARTSA BE ÍGÉRETEIT, ÉS VÁLLALJON FELELŐSSÉGET CSELEKEDETEIÉRT

A menedzsereknek minden nap ki kell érdemelniük alkalmazottaik bizalmát. Ez az átláthatósággal kezdődik – őszintének kell lenni a tervekkel, teljesítményekkel és célkitűzésekkel kapcsolatban. Amikor csapatával kommunikál, bizalmat és átláthatóságot teremt, illetve elősegíti az alkalmazottak elkötelezettségét, mely szükséges a nagy teljesítményhez. Az alkalmazottakkal, ügyfelekkel, beszállítókkal és részvényesekkel való kommunikációja során védje a kapott személyes vagy bizalmas információkat, és ne használja fel azokat nem megfelelő módon. Kezelje bizalmasan a személyes megbeszéléseket, kivéve ha etikai vagy jogi ügyről kell jelentést tennie. Mindig az igazat mondja. Tartsa be ígéreteit – ha pedig nem tudta, vállalja a felelősséget, és kérjen elnézést.



- Biztosítsa a titoktartást az alkalmazottakkal való megbeszéléseit illetően
- Tartsa magát kötelezettségvállalásaihoz
- Vállaljon felelősséget hibáiért



KÖVESSE AZ ETIKUS VISELKEDÉSRŐL SZÓLÓ ÚTMUTATÓNKAT

ISMERJE, ÉRTSE ÉS ALKALMAZZA ÚTMUTATÓNKAT

Minden alkalmazott köteles megérteni és betartani az Útmutatónkat. A menedzsereknek többletkötelezettségeik vannak. Ön köteles biztosítani, hogy a csapata megérti szabályzatainkat, az Útmutatónkban megtestesülő értékek szerint él, és tisztában van az ezek be nem tartásából fakadó következményekkel. Kísérje figyelemmel csapata munkatevékenységét, és tegyen különbséget az elfogadható és nem elfogadható magatartás között. Álljon készen rá, hogy azonnal jelentsen minden vélhető szabályszegést.



- Segítse elő, hogy mindenki ismerje Útmutatónkat, és annak az alkalmazottak munkája szempontjából betöltött jelentőségét
- Tudassa csapatával, hogy az Útmutató betartása elvárás velük szemben
- Kísérje figyelemmel csapata tevékenységét, hogy biztosítsa a megfelelést

VONJON BE MÁSOKAT AZ ETHICAL CONNECTIONS ÚTJÁN

VONJA BE AZ ALKALMAZOTTAKAT ETIKAI ÜGYEK MEGBESZÉLÉSÉBE

Globális Ethical Connections Programunk lehetőséget ad a menedzsereknek, hogy fejlesszék az alkalmazottak megértését az etikai és megfelelési ügyek terén. Minden negyedévben üljön le közvetlen beosztottjaival (hálózati azonosítóval rendelkező alkalmazottak), és kezdeményezzen építő jellegű megbeszéléseket azon hipotetikus forgatókönyvekről, amelyek az Ethical Connections SharePointban szerepelnek. Az egyes etikai ügyekbe csoportként történő belemélyedés megerősíti a TE vállalatnak az etikus döntéshozatalra vonatkozó elvárásait az egész szervezetben.



- A megbeszélést egy rendszeresen előforduló eseménybe, például az alkalmazotti értekezletbe ágyazza be
- Tegyen fel olyan kérdéseket, amelyek ösztönzik a kritikus gondolkodást a forgatókönyvvel kapcsolatban
- Bátorítsa a nyitott párbeszédet és kérdéseket, amelyek eltérő nézőpontokat hoznak felszínre minden résztvevő részéről

TARTSA BE A JOGSZABÁLYOKAT

NE TŰRJÖN EL SEMMIFÉLE JOGELLENES TEVÉKENYSÉGET

Minden TE alkalmazott köteles betartani a jogszabályokat. Akár egyetlen alkalmazott jogellenes magatartása is súlyosan árthat hírnevünknek, üzleti kapcsolatainknak és teljesítményünknek. Elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy betartunk minden hatályos jogszabályt, valamint a TE tevékenységét szabályozó minden jogszabályt és rendelkezést. Menedzserként Ön felelős a jogszabályok betartásáért, valamint annak biztosításáért, hogy az alkalmazottak sohasem tegyenek olyat, ami jogellenes, nem etikus, vagy sérti a TE szabályzatait. Ismerjen meg minden jogszabályt, amely jelentőséggel bír az Ön által betöltött szerepkör vonatkozásában, beleértve a helyi jogszabályokat is, ha más országokban dolgozó tagok vannak a csapatában.



- Adjon tanácsot csapatának az ő munkakörükre vonatkozó jogszabályokról
- A jogi részleggel együttműködve tájékoztassa csapatát naprakészen az üzletet érintő vonatkozó jogszabályok rendszeres módosításaival

VÁLLALJON FELELŐSSÉGET



Szemléltesse a TE értékeit szavai és tettei útján is.



Ne tűrje el a nem etikus vagy jogellenes viselkedést.



Segítse az alkalmazottakat abban, hogy betartsák Útmutatónkat.



Kísérje figyelemmel Útmutatónk betartását az alkalmazottak által.



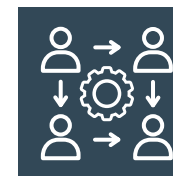
Bátorítsa az alkalmazottakat, hogy jelentsék a vélhető szabályszegéseket.



Teremtse pozitív, befogadó, kölcsönös tiszteleten alapuló munkakörnyezetet, ahol az alkalmazottak elő merik adni aggályait.



Ne vegyen részt és ne tűrje el a zaklatást, hátrányos megkülönböztetést, fizikai vagy szóbeli bántalmazást, megfélemlítést vagy kivételezést.



Kerülje az érdeklődéseket.



Segítse elő az alkalmazottak biztonságát, egészségét és jólétét.



Haladéktalanul és megfelelő módon kezelje és jelentse a tudomására hozott jogellenes vagy nem etikus tevékenységeket.



Sohase alkalmazzon megtorlást, és ne tűrje a megtorló jellegű intézkedéseket olyan alkalmazottal szemben, aki jelentést tett az Útmutató megszegéséről.



A CSAPAT TÁMOGATÁSA



TEREMTSÉN POZITÍV KÖRNYEZETET

SEGÍTSÉN AZ ALKALMAZOTTAKNAK KIHOZNI MAGUKBÓL A LEHETŐ LEGTÖBBET

MŰVELJE A KIVÁLÓSÁGOT

SEGÍTSÉN AZ ALKALMAZOTTAKNAK CSÚCSTELJESÍTMÉNYT ELÉRNI

A TE vezetőjeként Önnek módjában áll magasra tenni a lécet teljesítmény és termelékenység tekintetében. Akkor tudja a legjobbat kihozni csapatából, ha ők tudják, hogy Ön is a legjobbat adja, és ugyanazt követeli meg másoktól. Állítsa kihívás elé az alkalmazottakat, hogy minden feladatot a tökéletesség elérésének igényével végezzenek. Kösse a kiválóságot az etikus magatartáshoz, és biztosítsa, hogy csapata jól tájékozott legyen, valamint tisztában legyen erőfeszítései fontosságával.



- Vonja be az alkalmazottakat a fontos döntésekbe
- Ismertesse meg az alkalmazottakkal, hogyan segít nekünk az ő munkakörük elérni a TE stratégiai vízióját
- Ossza meg afőlötti lelkesedését, hogy a dolgok jól sikerülnek

BÁTORÍTSA AZ ÚJÍTÁST

KERESSEN ÚJ NÉZŐPONTOKAT, AMELYEK FEJLESZTHETIK A TE VÁLLALATOT

Az alkalmazottak az ötletek kifogyhatatlan forrásai – ez a TEOA (TE Operating Advantage, TE működési előny) kultúránk lényegi alapelve. Adja meg csapatának azokat az erőforrásokat, amelyekre szükségük van szenvedélyük felkeltéséhez, feszegetse szakmai határaikat, és hozza ki a bennük rejlő lehetőségeket. Adjon nekik alkalmat, hogy megoldásokkal jelentkezzenek, és jobb módszereket javasoljanak a dolgok elvégzésére. Nézze át az arra érdemes javaslatokat, és vegye át a jó ötleteket, amelyek praktikusak és hasznosak, elősegítik a TE értékeit, és segítenek meghódítani a fejlődő piacokat. Ezáltal az alkalmazottak tudják, hogy Ön értékeli hozzájárulásukat.



- Legyen mentor, „edző” és vezérszurkoló
- Állítsa kihívások elé az alkalmazottakat, hogy új dolgokat próbáljanak ki
- Fogadja szívesen a csapattól érkező hozzájárulásokat

MUTASSON ELISMERÉST

ISMERJE EL A JÓL ELVÉGZETT MUNKÁT

A TE vállalatnál elismerjük a kiválóságot – legyen az egy alkalmazott jó munkája, egy beszállító megbízhatósága, vagy egy ügyfél hűsége. Fontos, hogy elismerjük mások jól elvégzett munkáját. Ez elősegíti a Kivételes Ügyfélményt. Ismerje el az alkalmazottak erőfeszítéseit. Ossza meg a rendkívüli tapasztalat történetét úgy, hogy a munkatárs vagy alkalmazott munkáját a Különleges Köszönet És Elismerés (Special Thanks and Recognition, STAR) Díjjal jutalmazza..



- Ünnepelje meg csapata sikereit
- Keresse annak módját, hogyan jutalmazhatná az elért eredmény
- Ismerje el azokat, akik nehéz etikai döntéseket hoztak





BÁTORÍTSA A KOMMUNIKÁCIÓT

A KOMMUNIKÁCIÓ AZ ETIKAI NORMÁKNAK VALÓ MEGFELELÉS ALAPJA

TARTSA NYITVA AZ AJTÓKAT

LEGYEN SZÓCSÖVE A CSAPATÁNAK

A kommunikáció kétirányú utca. Ön nem csak a csapata felügyeletéért és irányításáért felelős, hanem olyan környezet megteremtéséért is, ahol az alkalmazottak nem félnek kérdéseket feltenni és megfelelő kapcsolatos aggályokat jelezni. Fontos, hogy az alkalmazottak bármikor szabadon megbeszélhessék az etikus viselkedéssel és a jogszabályokkal kapcsolatos ügyeket. Ellenkező esetben, ha nem megfelelő vagy jogellenes viselkedés, illetve az Útmutató megszegése a téma, ezek sohasem lesznek megoldva. Ezért ragaszkodunk a nyitott ajtók politikájához.



- Mutasson valódi érdeklődést és törődést az alkalmazottak felé
- Tartsa tiszteletben azon alkalmazottak kérését, akik négy szemközt kívánják megbeszélni a személyes ügyeket
- Hangsúlyozza a szabad és nyitott kommunikációt a munka során tett megnyilvánulásaiban

LEGYEN JÓ HALLGATÓSÁG

AZ ALKALMAZOTTAK AGGÁLYAI AZ ÖN AGGÁLYAI IS

A menedzsereknek mindig elérhetőnek kell lenniük, hogy meghallgassák az alkalmazottak aggályait. Legyen megközelíthető. Legyen empátikus hallgatóság. Megfelelő időben tegyen olyan megjegyzéseket, amelyekkel megerősíti, hogy hallotta és megérti az alkalmazott aggályait. Nem kell egyetértenie mindennel, amit hall, de bátorítsa az átláthatóság és a nyitott kommunikáció szellemében folyó párbeszédet.



- Bátorítsa az alkalmazottakat, hogy forduljanak Önhöz elgondolásaikkal, ötleteikkel és aggályaikkal
- Legyen nyitott a személyes ügyek megbeszélésére, ahol azok befolyásolhatják a munkában nyújtott teljesítményt
- Próbálja gyorsan megoldani az aggályokat, és végezzen utánkövetést az alkalmazottal, ha szükséges





**MI VAN
AKKOR,
HA?**

MI VAN AKKOR, HA?

Egy csapattag fél jelentést tenni egy munkatársról, aki valami jogellenes dolgot művel.

TEGYE EZT

Néha a helyes cselekedet bátorságot kíván. Egy panasz vagy aggály alapos okokon vagy meggyőződésen alapuló jelentése a helyes cselekedet. Bátorítsa a csapattagot arra, hogy jelentse az aggályt, magyarázza el neki a jelentéstételi csatornákat és az eljárást, és hivatkozzon a következőre: [TEC-01-57 Szabálysértések bejelentése és kivizsgálása](#). Tájékoztassa a csapattagot, hogy a TE ConcernLINE, a ConcernNET és a ConcernAPP szintén rendelkezésre áll jelentéstétel céljából, és a TE a jelentéstevő személyazonosságát bizalmasan kezeli, ha az jogilag és gyakorlatilag lehetséges. Gyűjtse össze az alapvető tényeket, és jelentse azokat az ombudsmani irodának kivizsgálás céljából.

MI VAN AKKOR, HA?

Egy alkalmazott gyakran késik a munkából, és Ön arra gyanakszik, hogy drogok vagy alkohol lehet a háttérben.

TEGYE EZT

Ne hozza fel aggályát nyilvánosan vagy más csapattagok jelenlétében – tartsa tiszteltben az alkalmazott ügyeinek bizalmasságát és személyes jogait. Inkább lépjen kapcsolatba az emberi erőforrás részleggel, hogy megbeszélhesse aggályát, és kidolgozhatnak egy tervet a viselkedés kezelésére.

MI VAN AKKOR, HA?

Arról pletykálnak, hogy az egyik alkalmazott megosztja a TE műszaki adatait egy versenytársal.

TEGYE EZT

Ha alapos okkal feltételezhető, hogy bizalmas információkat osztanak meg, jelentse az ügyet a jogi osztálynak, az etikai és megfelelési csapatnak, vagy az ombudsmani irodának, hogy a TE megfelelően utána nézhessen, vagy kivizsgálhassa a dolgot.

MI VAN AKKOR, HA?

Meghallja, hogy egy alkalmazott a másik részlegben sértő megjegyzéseket tesz valakinek.

TEGYE EZT

A nem megfelelő megjegyzések vagy goromba kitételek sértik értékeinket és zaklatás részét képezhetik. Önre hárul, hogy megteremtse a kölcsönös tiszteletet megvalósító munkahelyet. Közölje az alkalmazottal, hogy az ilyen viselkedés sérti Útmutatónkat, és elfogadhatatlan. Azonnal állítsa le ezt a viselkedést, és tegyen jelentést róla.

MI VAN AKKOR, HA?

Egy alkalmazott, aki alapos okokon vagy meggyőződésen alapuló bejelentést tett, attól tart, hogy kirúgják.

TEGYE EZT

Nyugtassa meg az alkalmazottat, hogy helyesen cselekedett azzal, hogy jelentette az ügyet. A TE szigorú megtorlásellenes politikát érvényesít az alapos okokon és meggyőződésen alapuló jelentések vonatkozásában.

MI VAN AKKOR, HA?

Az egyik alkalmazott bevallja, hogy blogot ír a munkájáról, és attól tart, hogy ezzel megsérti Útmutatónkat.

TEGYE EZT

Köszönje meg az alkalmazottnak, hogy felvetette a kérdést. Ellenőrizze, hogy milyen információkat tett közzé a blogon, és magyarázza el a TE bizalmas üzleti információi védelmének fontosságát. Ha a blog nem tesz közzé bizalmas TE információkat, akkor lehetséges, hogy rendben van. Konzultáljon a jogi osztállyal, hogy a tartalom megfelel-e a jogszabályoknak, és nem sérti-e az Útmutatónkat, mielőtt bármilyen más intézkedést tesz.



MI VAN AKKOR, HA?

Az egyik beszállító képviselője szexuálisan sértő vicceket mesél, amikor az irodába látogat.

TEGYE EZT

Önre hárul, hogy megteremtse a kölcsönös tiszteletet megvalósító munkahelyet. Közölje a beszállítóval, hogy az ilyen viselkedés sérti Útmutatónkat, és elfogadhatatlan.

MI VAN AKKOR, HA?

Az egyik beosztottam költségelszámolásán néhány megkérdőjelezhető tétel szerepel.

TEGYE EZT

A menedzserek felelősek azért, hogy az alkalmazottak utazási és költségelszámolásai helyesek és érvényesek legyenek, valamint megfeleljenek a TE szabályzatainak. Ha kérdései merülnek fel azzal kapcsolatban, hogy egy költség megfelelő-e, egyeztessen a jogi vagy a pénzügyi osztállyal.

MI VAN AKKOR, HA?

Az egyik alkalmazott az interneten böngészik munka közben.

TEGYE EZT

A [TEC-01-30 A vállalati tulajdon használatára vonatkozó irányelv](#) tartalmazza, hogy az eseti személyes használat elfogadható, amíg ésszerű időtartamban és gyakorisággal történik, és nem fogyaszt jelentős mennyiségű erőforrást.

MI VAN AKKOR, HA?

A gép egyik alkatrésze leesik a földre, és egy darab letörik belőle, de láthatólag rendesen működik.

TEGYE EZT

A megrongálódott gép biztonsági kockázatot hordoz. Jelentse a megrongálódást felettesének, hogy megjavíthassuk. A munkahelyi biztonság a TE első számú prioritása.

MI VAN AKKOR, HA?

Az egyik üzleti hírműsor riportere telefonál, és a TE egyik jelentős közelmúltbéli értékesítési ügyletéről kérdez.

TEGYE EZT

Kérje el a személy nevét és elérhetőségét, és továbbítsa ezeket a vállalat marketing és kommunikációs irodájához. Ne próbáljon meg beszélni a TE nevében a vállalat üzleti ügyeivel kapcsolatban.



AZ AGGÁLYOK KEZELÉSE



HASZNÁLJA A JÓZAN ESZÉT

GONDOLJA VÉGIG EGY ÜGY MINDEN OLDALÁT, MIELŐTT CSELEKSZIK

Az etikus döntések nem mindig fekete-fehérek. Mindennapi szervező tevékenysége során előfordulhatnak olyan helyzetek, amikor a körülmények gondos elemzésére van szükség, mielőtt cselekszik. A józan ész segítségével mérlegelje döntését. Tegyen különbséget az Útmutatónk valódi megsértése, és a jogellenes tevékenységek, illetve a viselkedésben bekövetkező alkalmoszerű, tájékoztatatlanságból eredő megcsúsztatások között.



- Ne fegyelmezze a munkavállalókat jogos ok nélkül
- Gyorsan korigálja az olyan magatartást, amely egyértelműen megsérti az Útmutatónkat vagy szabályzatainkat
- Ha nem biztos benne, mit kell tennie, lépjen kapcsolatba az egyik [Erőforrások](#)

OLVASSA EL ÚTMUTATÓNKAT ÉS SZABÁLYZATAINKAT

ÚTMUTATÓNK ÉS SZABÁLYZATAINK AZ ÖN SEGÍTSÉGÉRE VANNAK

Keltse életre Útmutatónkat és szabályzatainkat az alkalmazottak számára az Ön vezető szerepe által. Az Ethical Connections program jó alkalmat ad arra, hogy felvegye a fonalat az alkalmazottakkal a TE szabályzataira és az érték alapú döntéshozatalra nézve. Az alkalmazottak éves teljesítményértékelései során biztosítsa, hogy az etikus vezetés szempontját szóba hozzák és végiggondolják. Bátorítsa az alkalmazottakat, hogy olvassák el Útmutatónkat és szabályzatainkat, ha bizonytalanok a megfelelő eljárás módját illetően. Magyarázza el, hogy Útmutatónk be nem tartása hogyan befolyásolja hátrányosan az alkalmazotti morált, és lehet negatív hatással alkalmazottaink elkötelezettségére, termelékenységére és ezáltal a vállalat nyereségére.



- Ismertesse bizalmas ConcernLINE, ConcernNET, ConcernAPP vonalunk éjjel-nappali elérhetőségét, valamint az ombudsman irodáját
- Közzölje egyértelműen, hogy Útmutatónk, szabályzataink vagy a jogszabályok megsértése megfelelő fegyelmi intézkedéshez vezethet, az alkalmazandó jogszabályokkal összhangban
- Ha egy etikai vagy jogi ügyet nem sikerül tisztázni, forduljon egyik [Erőforrások](#)

JELENTSE A SZABÁLYSZEGÉSEKET

VEGYE ÉSZRE A NEM MEGFELELŐ VISELKEDÉST ÉS ÚTMUTATÓNK MEGSÉRTÉSÉT

Ha egy alkalmazott etikai aggályt jelez, ne hagyja figyelmen kívül, ne halogassa annak kezelését, és ne kezdjen komplex vizsgálatba saját maga. Ha az aggály csekély jelentőségű, oldja meg azonnal. Ha az aggály Útmutatónk vagy egy TE szabályzat megsértéséhez kapcsolódik, kérjen segítséget, és jelentse azt. A helyi jogszabályoktól függően a menedzserrel szemben fegyelmi intézkedéseket teszünk, ami akár elbocsátással is járhat, ha elmulasztják megfelelően kezelni vagy jelenteni az ismert szabályszegéseket. Biztosítsa csapatát arról, hogy az alapos okokon vagy meggyőződésen alapuló bejelentés elősegíti a nyitott kommunikációt, valamint a termelékeny, biztonságos és etikus munkahelyet. Tudassa az alkalmazottakkal, hogy számos erőforrás áll rendelkezésükre, ahonnan segítséget kaphatnak, ha bizonytalanok abban, hogy elsőként Önhöz forduljanak-e.



- Legyen következetes a nem megfelelés eseteinek megoldásában és/vagy jelentésében
- Ha nem biztos abban, hogy jelentsen-e egy ügyet, egyeztessen felettesével vagy egyik [Erőforrások](#)
- Tájékoztassa csapatát, hogy minden jelentést alaposan és őszintén vizsgálunk

NE TŰRJE A MEGTORLÁST

A TE SZIGORÚAN TILTJA A MEGTORLÁST

Tiltjuk a megtorlást minden TE alkalmazottal szemben, aki etikai aggályt jelez, szabálysértést jelent vagy jelentés kivizsgálásában vesz részt. A megtorlás számos alakot ölthet - mint például egy alkalmazott lefokozása vagy elbocsátása, zaklatása, a részvétel elutasítása a csapat projektjeiben, és hasonló. Figyeljen fel az ilyen helyzetekre, és tudassa csapatával, hogy ezt a viselkedést nem tűrjük.



- Sohase alkalmazzon megtorlást az alkalmazottak ellen, és azonnal jelentsen minden gyanított, mások által tett megtorló jellegű cselekedetet
- Működjön együtt a senior menedzserekkel a nem kívánatos viselkedések kezelése érdekében
- Biztosítsa az alkalmazottakat arról, hogy az alapos okokon vagy meggyőződésen alapuló jelentéstétel esetén nem kell félniük a megtorlástól



RESOURCES

ERŐFORRÁS	FELKERESÉS OKA	KERESENDŐ
Felettesét vagy vezetőjét	Bármely kérdés, gond, aggály	-
Helyi humánerőforrás képviselője vagy a TE humánerőforrás részlege	Bármilyen, HR-rel kapcsolatos etikai kérdés, kérdés vagy aggály	myHR
TE jogi részlege	Törvényekkel, TE irányelvekkel és elfogadható üzleti gyakorlattal kapcsolatos kérdések	A jogi osztály weboldala
Az ombudsman hivatala (az alkalmazottak, beszállítók, befektetők vagy ügyfelek független, pártatlan és bizalmas forrása)	A törvények, rendeletek, a TE irányelveinek vagy útmutatóink bármilyen lehetséges megsértése. A jelentések névtelenül is benyújthatók	ConcernNET ConcernLINE ConcernAPP Email: directors@te.com
Megfelelőségi kapcsolattartó	Megfelelőségi kérdések, a törvények, irányelvek, szabályok, rendeletek vagy útmutatóink lehetséges megsértése	Megfelelőségi kapcsolattartó Share-Point-oldal
Vállalati kommunikációs hivatal	Kérdések a médiából	Vállalati marketing és kommunikáció

te.com

A TE, a TE Connectivity és a TE connectivity (logó) a TE Connectivity Ltd. vállalatcsalád tulajdonában lévő, vagy általa licencelt védjegyek.

© 2024 TE Connectivity. Minden jog fenntartva.

05-24

TE Connectivity Ltd.

Mühlenstrasse 26,
CH-8200 Schaffhausen
Svájc

Telefon: +41 (0)52 633 66 77