



私たちの価値とつながるために

マネージャー向けガイド



CEOからのメッセージ

TEの皆さんへ

TEのリーダーとして、私たちはTEの価値および原則、方針を掲げる責任があります。皆さんのリーダーシップと専門知識、スキルは、私たちの社員を導き、お客様、株主、そして私たちが営業するコミュニティに信頼されています。皆さんはマネージャーとして、時には複雑な行動にかかわる問題に直面する場合があります。皆さんは正当な判断を下し、適切な倫理的な決定を行い、特定の状況下で行うべきことが確かでない場合には支援を求めるものと信じております。このガイドは、TEにとっての最良の意思決定が行えるように、重要な原則とリソースで皆さんを支援することにより、皆さんに自信をもって責任を遂行していただくためのものです。

倫理と誠実性に関する当社の取り組みは、企業文化の基礎となるものです。


当社の価値に取り組んでいただき、感謝いたします。

Terrence Curtin,

Chief Executive Officer, TE Connectivity

目次

倫理の文化の促成

当社の価値とつながる 	6
模範となってリードする	8
<ul style="list-style-type: none"> • 職責の模範となる • 公平である • 互いを尊重する • 信頼できる人となる 	
当社の倫理的な行動のガイドに従う	10
倫理的なつながりを通じて行動する	10
法律に従う	10
責任をもつ	11

チームをサポートする

ポジティブな環境を作る	14
<ul style="list-style-type: none"> • 卓越性を育む • 革新性を奨励する • 感謝の気持ちを示す 	
コミュニケーションを促進する	16
<ul style="list-style-type: none"> • 門戸開放政策 • 優れたリスナーになる 	
このような場合	18

懸念に対応する

正しい判断を下す	24
当社のガイドと方針を参照する	25
違反を報告する	25
報復は容認されない	25
リソース	26



倫理の文化 の促成



TE CONNECTIVITY (TE) での倫理的なリーダーシップとは、職場での毎日の行動において、基本的価値が指針となることを強調することを意味します。

誠実性

私たちは、自分自身、パートナー、そしてお互いに最高水準の倫理観と誠実性を求めます。多様性と公平な扱い、相互尊重、相互信頼のために尽力します。

信頼性

私たちはお客様や株主、お互いにした約束を守ります。自分の行動や結果に個人的責任を受け入れます。私たちは卓越性を達成するために、お互いに挑戦します。

インクルージョン

TEは、当社がサービスを提供するグローバル市場を代表するチームをあらゆるレベルで構築しています。私たちは業績結果を得るプロセスで、さまざまな背景、視点、見解、意見を尊重します。私たちは、同僚の安全と幸福のために全力で取り組んでいます。

革新性

私たちはビジネスの基盤として革新に努め、価値を創出します。私たちは生活に新しいイノベーションを吹き込むために挑戦し、起業的な意思決定、ペース、変化の受け入れを重視します。

チームワーク

私たちは勝利をおさめるために、境界を越えて協力します。私たちは透明性をもって話し合い、可能性を最大限に引き出すために励まし、権限を与え、発展させるリーダーシップを実践し、利害関係者の期待を上回ります。

当社の価値とつながる

当社の倫理的な原則をただ理解するだけでなく、実践するようにしましょう

成功するリーダーは毎日の仕事の中で価値を実践します。TEマネージャーにも同じことを期待します。当社の価値は、倫理的な行動の評判の布石です。それらは、会社の理想を反映し、私たちは皆さんにそれらを社員、お客様、サプライヤー、株主、その他のTE関係者とのやりとりの中で具現化してもらうことを期待しています。

当社の価値を実践することで、当社のガイドに基づいて行動し、他の人の活動にもポジティブな影響を与えることができます。最善を尽くすように、他の人々を励ましていくための強力な方法なのです。



- 当社の価値を皆さんのリーダーシップのスタイルに組み込みましょう
- 当社の価値を言葉と態度で示しましょう
- 社員が当社の価値をいかに良く実践したかに応じて、社員の成功を評価しましょう





模範としてリードする

当社の誠実性の文化はトップから始まることを認識してください

職責の模範となる

TEマネージャーはその他の社員の職責の模範となります

高い倫理基準を示す方法で行動すると、皆さんのチームに強いメッセージを送ることになります。倫理的な行動とはどのようなものであるかを示し、正しいことを行うことを強調することは、TEを素晴らしい会社にします。このことは、部下にもプライドを持たせ、社員は皆さんの指導についていきたいと感じるようになります。



- TEの高水準の行動を常に示しましょう
- 皆さんが当社のガイドを遵守していることを示しましょう
- 自分より上の役員も含めて、全社員に倫理的な行動に責任をもたせるようにしましょう

公平である

倫理的な行動には報償を与え、倫理に反する行動には罰則を与えましょう

当社の倫理的行動のガイドは、TEで働くすべての人に適用されます。このガイド、当社の方針、あるいは法律を免除される人は一人もいません。当社のガイドは、公平にえこひいきなく実施します。皆さんが公平性を示すと、チーム全体に伝わり、社員が倫理に関する懸念事項について自信をもって話すようになります。利益相反を避けることにより、公平性を実践しましょう。利益相反を含むように見える恐れのある活動、関連性または関係について正直になりましょう。社員、お客様、サプライヤー、株主に影響する決定を行う前に、問題のすべての面について考えてみてください。個人の人種、民族性、肌の色、宗教、性別、ジェンダー、ジェンダー・アイデンティティ、年齢、出身国、国籍、市民権の有無、身体障害、性的指向、退役軍人の地位、その他の法的に保護された地位に基づいて差別しないでください。



- 個人的偏見や先入観に基づいた決定を行わないでください
- 行動する前に、すべての事実を収集してください
- 倫理的な問題の扱いには、整合性をもつようにしてください

互いを尊重する

ハラスメントのない、包容力のある環境を促進しましょう

TEの社員はさまざまなバックグラウンドをもち、多くの才能やスキルを職場にもたらしています。そうしたことによって最終的に、生産性があり、高い業績のあるチームになります。各社員はそれぞれ尊敬に値します。チーム全員に興味をもつことで、尊敬の念を示しましょう。丁寧に礼儀正しく対応しましょう。職務に対する適切なトレーニングを必ず与えるようにしましょう。建設的で互いに尊敬の念をもつ職場の関係を、社員、サプライヤー、そしてビジネスパートナーと築きましょう。また、職場環境が安全で、互いに尊敬の念をもち、セキュリティが確保されていることも確認しましょう。



- 多様な個人および文化的なバックグラウンドと物の見方を奨励しましょう
- 各チームメンバーのユニークな能力を心から称賛しましょう
- 安全な職場環境を確保しましょう

信頼できる人となる

約束を守り、行動に責任を持つようにしてください

マネージャーは、毎日、社員から信頼されなければなりません。それは、計画、実績、および目標について正直に透明性をもつことから始まります。チームとコミュニケーションする時に、信頼と透明性をつくり、社員が高い業績を達成するために必要な業務遂行を支援します。社員、お客様、サプライヤー、または株主との対話で取得した個人または機密情報を保護し、それを不適切に使用してはなりません。倫理的または法的な事案で報告が必要な場合を除き、個人の話し合いの機密を保つようにしてください。常に真実を話してください。約束を守り、責任をもち、それができない場合は、謝罪するようにしてください。



- 社員との話し合いではプライバシーを確保する必要があります
- 約束を守りましょう
- 誤りには責任をとりましょう



TE職務倫理ガイドに従う

TEガイドを知り、理解し、適用してください

すべての社員は当社のガイドを理解し、遵守しなければなりません。マネージャーには、より大きな義務があります。チームは当社の方針を理解し、当社のガイドで具体的に示されている価値とつながり、準拠しなかった場合の結末を理解しなければなりません。チームの職務を認識し、受け入れられる行動と受け入れがたい行動を区別してください。違反が疑われる場合は、直ちに報告できるように準備してください。



- 当社のガイドと社員の職務との関連を認識させるようにしてください
- チームにガイドに従うことが期待されていることを知らせてください
- チームの活動を管理して、必ず遵守させてください

倫理的なつながりを通じて行動する

倫理的なことについて、社員と話し合しましょう

当社の倫理的なつながりプログラムは、マネージャーが社員に倫理とコンプライアンスの問題を理解させる手段を与えるものです。毎四半期に、直属の部下（ネットワークIDをもつ社員）とミーティングをもち、Our Ethical Connections Share Pointで利用可能な仮の事例について建設的な話し合いを行ってください。特定の倫理的な事項をグループとして探究することで、組織全体を通じた倫理的な意思決定に対するTEの期待を強化することができます。



- スタッフミーティングなど、通常の時間内に話し合いを組み込んでください
- 事例について、きちんと考えるような質問をしてください
- すべての参加者からさまざまな観点に焦点を当て、オープンな会話と質問を奨励します

法律に従う

いかなる種類の違法行為も容認してはなりません

すべてのTE社員は、法律に従わなければなりません。たとえ一人の社員が行った場合でも、違法行為は当社の評判、当社のビジネス上の関係、当社の業績を大きく傷つける可能性があります。当社はすべての現行法、TEの活動を管轄するすべての法規制を遵守します。マネージャーとして、皆さんは法律に従い、社員が決して違法な、倫理に反する、またはTEの方針に違反する行動を行わないことを保証する責任を負います。皆さんの職責に関連するすべての法律（チームメンバーが働く他の国の現地法を含む）に精通するようにしてください。



- チームに対して、職責に適用される法律について助言してください
- 法務部門とパートナーを組み、ビジネスに影響する関連法規制に対して定期的に最新情報を受け取るようにしてください

責任をもつ



TEの価値を皆さんの言葉と行動により示してください。



倫理に反するか、違法な行動を容認してはなりません。



社員が当社のガイドに従うことを支援してください。



社員が当社のガイドに従うように管理してください。



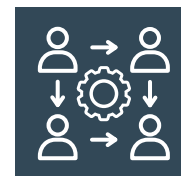
疑わしい違反を報告することを社員に奨励してください。



社員が懸念を気持ちよく話すことができるような、互いを尊重するポジティブで包容力のある職場環境を作りましょう。



ハラスメント、差別、身体的または口頭による虐待、脅し、えこひいきを行ったり、容認したりしてはなりません。



利益相反を避けてください。



社員の安全、健康、福祉を促進してください。



注意を引かれた疑わしい犯罪、または非倫理的な行為については、直ちに適切に対処、報告してください。



ガイドの違反を報告する社員に対する報復または報復の容認してはなりません。



チームを サポートする



ポジティブな環境を作る

社員が最大限の可能性に到達するよう支援します

卓越性をさらに洗練

社員が最高の力を出せるように支援します

TEのリーダーとして、パフォーマンスと生産性の高い課題を設定していく力が皆さんにはあります。チームがあなたを最高だと評価し、あなたもまた他の人に同様のものを求めるとき、チームから最高の成果を得られるのです。卓越性を達成するという理想をもってすべてのタスクを実行するように社員を仕向けてください。この卓越性を倫理的な行動と結び付け、またあなたのチームが十分に情報を与えられ、その努力の重要性について理解していることを確認してください。



- 重要な意思決定には、社員も関わらせてください
- TEの戦略的ビジョンの達成のため、自分の仕事がいかに当社を助けているかについて、社員に知らせてください
- 物事がうまく進んでいる場合には、あなたの情熱を伝えてください

革新性を奨励する

TEを向上させる新しい視点を探します

社員とは尽きることのないアイデアの源泉であり、このことは当社TEOA (TE Operating Advantage) 文化の基本原則です。社員の熱意を刺激し、専門的境界を拡張し、潜在的能力に到達するために、必要なリソースをチームに与えてください。ソリューションを考え出すチャンスを与え、物事を行うより良い方法を提案してください。提案や意見が現実的で便利であり、TEの価値観に貢献し、市場拡大の成功を支援するものならば、それらの価値ある提案を調査し良い意見を採用してください。このことは、あなたが社員の貢献に価値を置いていることを、彼らに理解させることになります。



- メンター、コーチ、応援団であってください
- 社員が新しいことにチャレンジできるよう奨励してください
- チームからの情報提供を歓迎してください

感謝の気持ちを示す

仕事がかまくらったことを承認してください

社員の素晴らしい仕事であっても、サプライヤーの信頼性であっても、お客様がお得意様でいてくださることであっても、TEではそこに見られる卓越性を高く評価しています。他人の仕事の成功を称賛し謝意を示すことは、重要です。このことは、Extraordinary Customer Experience (ECE) を奨励します。社員の努力の成果を承認してください。同僚や社員にSpecial Thanks and Recognition (STAR) Awardを与えることで、卓越した経験のストーリーを共有してください。



- チームの成功を祝ってください
- 達成したことに報いる方法を考えてください
- 倫理的な選択を行った人々を称賛してください





コミュニケーションを促進する

コミュニケーションは、倫理コンプライアンスの基礎です

門戸開放政策

チームに対し共感してください

コミュニケーションとは、双方向的関係です。あなたには、チームを管理し導くという責任だけでなく、社員が質問をし、コンプライアンス懸念を提起するのに躊躇のない環境を作り上げることに責任があります。社員は、いつでも倫理的行動と法律に関する問題について自由に議論できる必要があります。もしそうでなければ不適切または違法な行為またはガイド違反が問題となった場合、問題を解決することができなくなります。当社がan open-door policyを重視する理由は、これです。



- 社員に対し、心からの関心と配慮を示してください
- プライベートでの個人的事情を話し合いたいと希望する社員の気持ちを尊重してください
- 業務であなたとの相互やり取りにおいて、自由でオープンなコミュニケーションを強調してください

優れたリスナーになる

社員の懸念は、あなたの懸念です

マネージャーは、社員の懸念をいつでも聞けるようであればなりません。親しみやすい雰囲気ですべての懸念を聞き取ってください。共感をもつ聞き手でいてください。適宜、社員の懸念に耳を傾け、理解するという決意を示すことを述べてください。話されたすべてのことに合意する必要はありませんが、透明性とオープンなコミュニケーションを奨励してください。



- 社員が皆さんのところにきて、考えやアイデア、懸念などを話してくれることを奨励してください
- 職場の業績に影響する恐れがある個人的な問題も気軽に話せるようにしましょう
- 懸念を迅速に解決するように努力し、必要に応じて社員をフォローアップしてください





このような場合

このような場合

チームメンバーは、違法なことを行っている同僚を報告することを恐れています。

対処法

正しいことを行うには時には勇気が必要とします。合理的な根拠または信念に基づいて不平や懸念を報告することは、正しいことです。チームメンバーが懸念を報告するように奨励し、報告ルートとプロセスを説明し、[TEC-01-57違法な行為の報告と調査](#)を参照してください。チームメンバーに、TE ConcernLINE、ConcernNET、およびConcernAPPも報告のために利用できるオプションであり、TEは法律上、実際に可能な限り、報告した人の識別情報を機密にすることを伝えてください。基本的な事実を収集し、それをオンブズマンのオフィスに報告して調査を依頼してください。

このような場合

社員は仕事に遅れて到着し、薬物かアルコールが関連していると考えられます。

対処法

懸念があることを公開したり、他のチームメンバーの前で述べたりしないようにしてください。社員のプライバシーと個人の権利を尊重してください。むしろ、人事部に連絡して、懸念について話し合い、行動に対応するプランを策定してください。

このような場合

社員がTEの技術データを競合会社に漏らしているとのうわさがあります。

対処法

機密情報が漏えいされたとする合理的な根拠または信念がある場合は、法務部門またはEthics and Compliance team、オンブズマンに報告してください。TEは適切な問い合わせや調査を実施します。

このような場合

別の部門の社員が誰かに攻撃的な言動をしていると聞きました。

対処法

不適切なコメントや傷つけるような発言は、当社の価値を侵害し、ハラスメントになることがあります。互いに尊重し合う職場を促進することが重要です。社員に対して、そのような行動は当社のガイドを侵害し、受け入れがたいことを伝えてください。問題を直ちにやめさせ、それを報告してください。

このような場合

合理的な根拠または信念に基づいて報告を行った社員が、退職を迫られるのではないかと恐れています。

対処法

社員に、事実を報告したことで正しいことを行ったことを再確認します。TEでは、合理的な根拠または信念に基づいた報告に対する報復を、決して容認しないという方針があります。

このような場合

社員が仕事についてのブログをしていることを告白し、そのことが当社のガイドに違反している恐れがあります。

対処法

報告してくれたことに対して社員に感謝します。ブログにどのような情報が開示されたかを確認し、TEの営業機密情報の保護の重要性を説明してください。ブログにTEの営業機密情報が開示されていない場合は、問題がない可能性があります。法務部門に相談して、コンテンツが法律を遵守し、当社のガイドを侵害していないことを確認してから、その他の行動を起こしてください。



このような場合

サプライヤーの担当者が事務所を訪れたときに、猥褻な冗談を言いました。

対処法

互いに尊重し合う職場を促進することが重要です。そのような行動は、当社のガイドを侵害し、受け入れがたいことをサプライヤーに伝えてください。

このような場合

社員の経費報告書の中に、疑問のある経費があります。

対処法

マネージャーは、社員の旅費と経費レポートが適切であり、有効で、TEの方針を遵守していることを確認する責任があります。経費が適切であるかどうかに関して疑問がある場合は、法務または財務部門のメンバーに相談してください。

このような場合

社員が仕事中に私用でインターネットを使っています。

対処法

[TEC-01-30会社の財産の利用に関する方針](#)には、偶発的な個人使用は、適度な時間と頻度であり、大量のリソースを消費しないのであれば許容できると説明されています。

このような場合

機器が床に落ちて、一部が破損してしまっているが、稼働には問題がありません。

対処法

破損した機器には安全性のリスクがあります。この破損を上司に報告し、修理を行えるようにしてください。職場の安全は、TEの最優先事項です。

このような場合

ビジネスニュースのレポーターが電話で、最近のTEの売り上げ状況について聞いてきました。

対処法

その人の名前と所属先の情報を入手し、それを本社広報宣伝部に報告してください。会社のビジネスに関して、TEの代表として話すことを試みないでください。



懸念に対応する



正しい判断を下す

問題のすべての面を考察してから、行動を起こしてください

倫理的な決定は、常に白か黒とは限りません。毎日の組織の活動で、行動をとる前に状況を注意深く分析する必要がある状況に遭遇する場合があります。常識で決定事項のバランスをとりましょう。当社のガイドの明らかな違反、違法行為と、頻繁ではない、知識不足によって起こされた逸脱の区別をしてください。



- 正当な理由なしに社員に懲罰を科してはなりません
- 当社のガイドまたは方針を明らかに違反する行動は直ちに是正してください
- 何をすべきか明らかではない場合、当社の[リソース](#)に連絡してください

当社のガイドと方針を参照してください

当社のガイドと方針を活用してください

皆さんのリーダーシップの役割を通じて、当社のガイドと方針を社員の前で生かしてください。倫理的なつながりプログラムは、TEの方針と価値に基づいた意思決定について、社員とつながりをもつ良い方法です。社員の年次業績評価において倫理的なリーダーシップが考慮の対象となることを認識させてください。適切な行動方法について、社員がガイドと当社の方針を参照するように奨励してください。当社のガイドに従わないことが、社員のモラルに悪影響を与えることを説明し、社員の業務遂行、生産性、収支決算にネガティブな結果をもたらす可能性があることを説明してください。



- 機密が守られるConcernLINE、ConcernNET、ConcernAPP、およびオンブズマンのオフィスを毎日24時間利用できることを発表してください
- 当社のガイド、当社の方針または法律の違反は、適用法に従った適切な懲戒処分の対象になることを明確に示してください。
- 倫理または法的な問題が不明確な場合は、[リソース](#)に問い合わせてください

違反を報告する

違法行為やガイドの違反を見逃さないでください

社員が倫理上の懸念を報告した場合、それを無視したり、対応を遅らせたり、自分自身で複雑な調査を始めないでください。懸念が小さい場合は、直ちに解決してください。懸念が当社のガイド、またはTEの方針の違反に関連する場合は、支援を求め、報告してください。地域の法律に従って、マネージャーが違反を知りながら適切に対応しなかったり、報告しなかったりした場合は、最高で解雇を含む懲戒の対象になります。合理的な根拠または信念に基づいて報告を行うことは、オープンなコミュニケーション環境と、生産的で安全、倫理的な職場を促進すると、チームに確信させてください。報告することに気が進まない場合に支援を求めることができる多くのリソースがあることを社員に知らせてください。



- 違反の事例を解決したり、報告したりするときには、一貫した対応をしてください
- 問題の報告をすべきかどうか定かでない場合は、上司または[リソース](#)に相談してください
- 当社はすべての報告を徹底的に、正直に調査することをチームに伝えてください

報復を容認しない

TEは厳格に報復を禁じています

当社は、倫理的な懸念を提起し、違反を報告したり、報告の調査に参加したりするTEの社員に対する報復を禁じています。報復は多くの異なる形態をとることがあります。たとえば、社員の降格や解雇、ハラスメント、いじめ、チームプロジェクトへの参加の拒否などです。このような状況に注意を払い、チームにこの行為を容認できないことを知らせてください。



- 社員に対して決して報復せず、他による報復が疑われる事例が認められた場合は、直ちに報告してください
- 上級経営陣と協力して、望ましくない行動に対応してください
- 社員が報復を恐れずに、合理的な根拠または信念に基づいて報告を行えることを保証してください



リソース

リソース	報告内容	アクセス方法
• 上司またはマネージャー	あらゆる問題、質問、懸念事項	-
ローカルHR担当者またはTE人事部門	人事に関連する倫理的な問題、質問、懸念事項	myHR
法務部門	法律、TEのポリシー、および許容されるビジネス慣行に関する質問	Law Departmentウェブページ
オンブズマンオフィス(従業員、サプライヤ、投資家、顧客のための独立した公正かつ機密のリソース)	法律、規制、TEのポリシー、または当社のガイドに対する違反の可能性匿名で報告できます	ConcernNET ConcernLINE ConcernAPP 電子メール: directors@te.com
Compliance Liaisons	コンプライアンスに関する質問、法律、ポリシー、規制、規則または当社ガイドに対する違反の可能性	Compliance Liaison SharePoint
Corporate Communications Office	メディアからの質問	Corporate Marketing & Communications

te.com

TE、TE Connectivity、TE connectivity (ロゴ) は、TE Connectivityのグループ企業が所有、または使用許可を与えている商標です。

©2024 TE Connectivity. All Rights Reserved.

05-24

TE Connectivity Ltd.

Mühlenstrasse 26
CH-8200 Schaffhausen
Switzerland

電話: +41 (0)52 633 66 77

