



## 우리의가치와 연계

---

관리자 안내서

---



## 최고 경영자의 메시지


TE의 관리자 여러분께,  
 우리는 TE의 리더로서 TE의 가치, 원칙, 정책을 지켜야 할 책임을 가지고 있습니다. 여러분의 리더십과 전문 지식, 기술은 직원들의 업무 수행에 있어서 지침이 되고 있으며 고객과 주주, 우리가 활동하는 지역사회로부터 신뢰를 받고 있습니다. 여러분은 관리자이기 때문에 행동과 관련된 복잡한 문제에 직면하기도 합니다. 이러한 상황에서 현명한 판단을 하고, 윤리적 결정을 내리며, 어떻게 해야 할지 모른다면 도움을 요청해야 합니다. 이 안내서는 여러분이 TE를 위해 최선의 결정을 내리도록 핵심적 원칙과 자원을 제공하고 권한을 부여함으로써 자신감을 가지고 임무를 완수하도록 만들어졌습니다.

윤리와 정직성을 위한 우리의 노력은 우리 기업 문화의 기반이 될 것입니다.  
 회사의 가치를 실현하기 위해 항상 노력해 주시는 것에 대해 감사를 드립니다.

**Terrence Curtin,**  
 Chief Executive Officer, TE Connectivity

## 목차

### 윤리적 문화의 고취

우리의 가치 실현 	6
모범적 행동으로 지도	8
• 롤모델의 역할 수행	
• 공정성	
• 타인 존중	
• 신뢰성	
TE의 윤리 행동 지침 준수	10
윤리적 유대관계를 통한 업무 참여	10
법률 준수	10
책임감	11

### 소속 팀을 지원하기

긍정적 업무 환경 조성	14
• 탁월성 함양	
• 혁신 권장	
• 감사의 표현	
의사소통 권장	16
• 개방적 정책을 위한 노력	
• 경청하기	
상황별 대응 방법	18

### 우려 사항에 대응하기

현명한 판단	24
우리의 윤리 행동 지침 및 정책 참조	25
위반 사항 신고	25
보복 행위 금지	25
자원	26



# 윤리적 문화의 고취



## TE CONNECTIVITY(TE)의 윤리적 리더십은 우리의 핵심적 가치가 일상적인 업무 행동에 얼마나 큰 영향을 미치는지 입증하는 증거입니다.

### 정직성

우리는 우리 자신과 당사 파트너, 직원 상호 간에 최고 수준의 도덕성과 정직성을 요구합니다. 우리는 다양성, 공정한 대우, 상호 존중 및 신뢰를 위해 최선을 다하고 있습니다.

### 책임성

우리는 당사 고객, 주주 및 상호 간에 신념을 이행하는 것을 자랑스럽게 생각합니다. 우리는 우리의 행동과 결과에 대한 개인적인 책임을 수용합니다. 우리는 혁신을 달성하기 위해 서로 경쟁합니다.

### 포용

우리는 TE 내 모든 수준에서 우리가 서비스를 제공하는 전 세계 시장을 대표하는 팀을 구축합니다. 우리는 사업 결과를 추진하는 데 있어 다양한 배경, 관점 및 의견을 중시합니다. 우리는 동료들의 안전과 웰빙에 전념하고 있습니다.

### 혁신

우리는 당사 사업의 근간으로써 가치 창출을 위해 혁신합니다. 우리는 삶에 새로운 혁신을 가져오기 위해 스스로 도전하며, 기업가적 의사 결정, 속도 및 변화에 대한 개방성을 중요시합니다.

### 팀워크

우리는 성공을 위해 경계를 넘어 협력합니다. 우리는 투명하게 소통하고 이해 관계자의 기대치를 뛰어넘기 위해 당사의 잠재력을 고취시키고 힘을 실어주며 발전시키는 리더십을 실천합니다.

## 우리의 가치 실현

윤리적 원칙을 권장만하기 보다는 - 직접 실천하십시오

성공적인 리더는 일상적인 업무에서 가치를 실현합니다. TE 관리자들도 같은 방식으로 가치를 실현해야 합니다. 우리의 가치는 윤리적 행동을 판별하는 초석이며, 회사의 이상을 반영하므로 직원, 고객, 공급업체, 주주, 기타 TE의 이해 관계자를 대할 때 우리의 가치를 구현해야 합니다. TE의 가치를 구현하는 것은 이 지침의 내용을 실천하는 것이 되며 다른 사람들의 행동에 긍정적인 영향을 주게 될 것이므로 다른 사람들이 최선을 다하도록 격려하는 매우 효과적인 방법입니다.



- 회사의 가치를, 개인적 리더십 스타일에 반영합니다
- 언행을 통해 회사의 가치를 실현합니다
- 직원이 회사 가치를 구현한 성과를 바탕으로 직원의 성공 여부를 평가합니다





## 모범적 행동을 통한 지도

우리의 조직의 문화는 관리자부터 시작됩니다

### 롤모델의 역할 수행

TE 관리자는 다른 직원들의 롤모델로서의 역할을 수행해야 합니다

엄격한 윤리적 기준을 준수하여 직원들의 귀감이 된다면 팀원들에게 강력한 메시지가 전달될 것입니다. 직원들에게 윤리적 행동의 표본을 보여주고, 직원들이 올바른 행동을 한다면 TE를 훌륭한 기업으로 만들 수 있다는 점을 인식하게 됩니다. 그 결과 관리자들은 자부심을 느끼고, 직원들은 관리자를 따르려고 할 것입니다.



- 항상 TE의 엄격한 행동 표준을 준수합니다
- 윤리 행동 지침을 준수하기 위해 노력한다는 것을 보여줍니다
- 임원을 포함한 모든 직원들이 윤리적 행동에 대한 책임을 집니다

### 공정성

윤리적 행동을 칭찬하고 비윤리적 행동을 징계하십시오

윤리 행동 지침은 TE의 모든 직원에게 적용됩니다. 이 지침과 회사 정책 또는 법률 준수에 있어서 예외는 없습니다. 이 지침은 차별 없이 공정하게 준수되어야 합니다. 관리자가 공정성을 유지할 경우 팀 전체에 영향을 미치고 직원들이 윤리적 문제에 대해 의견을 제시할 수 있는 분위기가 형성됩니다. 이해 상충을 방지하여 공정성을 실현하십시오. 이해의 상충으로 보일 수 있는 행동, 연관성 또는 관계에 대해 솔직하게 공개하십시오. 직원, 고객, 공급업체 또는 주주에게 영향을 주는 의사결정을 하기 전에 문제의 모든 측면을 고려하십시오. 개인의 인종, 민족, 피부색, 종교, 성별, 젠더, 젠더 정체성, 연령, 출신 국가, 국적, 장애, 성적 지향, 군복무 여부 또는 기타 법적으로 보호를 받는 상황 등을 이유로 차별하지 않도록 하십시오.



- 개인적 성향이나 편견을 배제하고 의사결정을 합니다
- 행동을 취하기 전에 모든 정보를 수집합니다
- 윤리적 문제를 처리할 때 일관성을 유지합니다

### 타인 존중

괴롭힘이 없는 포용적인 환경을 조성하십시오

TE 직원들은 다양한 배경을 가졌으며 업무 수행에 있어서 다양한 재능과 기술을 발휘합니다. 그렇기 때문에, 생산적이고 성과가 뛰어난 팀을 형성하고 있습니다. 각 직원은 개별적으로 존중 받을 자격이 있습니다. 모든 팀원에게 관심을 보이고 그들을 존중하십시오. 공손하게 예의를 갖추고 행동하십시오. 직원들이 직무와 관련하여 적절한 교육을 받도록 하십시오. 직원, 공급업체, 사업 파트너와 건설적이고 상호 존중하는 업무적 관계를 형성하십시오. 또한 안전하고 상호 존중하는 업무 환경이 형성되도록 하십시오.



- 다양한 개인적 및 문화적 배경과 관점을 격려합니다
- 각 팀원의 독특한 능력을 적극 칭찬합니다
- 안전한 업무 환경을 유지합니다

### 신뢰성

약속을 지키고 자신의 행동에 대해 책임을 지십시오

관리자들은 평소에 직원들의 신뢰를 얻어야 합니다. 그러한 신뢰 관계는 계획, 성과 및 목표에 대해 솔직하게 공개하는 투명성에서 시작됩니다. 팀원들과 의사소통을 하면 신뢰감과 투명성이 형성되며 높은 성과를 달성하는 데 필요한 직원 참여를 이끌어내게 됩니다. 직원, 고객, 공급업체 또는 주주들을 대하는 과정에서 알게 된 모든 개인정보 또는 비공개 정보를 보호하고 이러한 정보를 부적절한 방법으로 사용하지 않도록 하십시오. 윤리적 문제나 법적 문제를 신고해야 하는 경우가 아니라면 개인적 논의 사항에 대해 비밀을 유지하십시오. 항상 진실을 말하고, 약속을 지키고 책임을 지며 그렇지 못한 경우 사과하십시오.



- 직원과 논의한 내용에 대해 비밀을 유지합니다
- 헌신적 노력을 인정합니다
- 개인적 실수에 대한 책임을 집니다



# TE의 윤리 행동 지침 준수

## 윤리 행동 지침을 이해하고 적용하십시오

모든 직원은 이 지침을 이해하고 준수해야 합니다. 관리자는 팀원들이 회사 정책을 이해하고 윤리 행동 지침에 포함된 가치를 실현하며, 지침을 준수하지 않을 경우 발생할 결과에 대해 이해하도록 할 의무를 가집니다. 또한 팀의 업무 활동에 대해 파악하고 허용되는 행동과 그렇지 않은 행동을 구별해야 하며, 의심되는 위반 사항을 즉시 신고할 준비를 해야 합니다.



- 윤리 행동 지침과 직원의 업무와의 관련성에 대한 인식을 높입니다
- 팀원들이 이 지침을 준수해야 한다는 점을 이해하도록 합니다
- 팀원들이 지침을 준수하여 행동하는지 모니터링합니다

# 윤리적 유대관계를 통한 업무 참여

## 직원을 윤리 문제에 대한 토론에 참여시키십시오

TE의 글로벌 윤리적 유대관계 프로그램은 관리자가 윤리와 준법 문제에 대한 직원들의 이해를 향상시킬 수 있는 방법을 제공합니다. 매분기 직속 부하직원(네트워크 ID를 가진 직원)과 만나 Ethical Connections(윤리적 유대관계) SharePoint에서 사용 가능한 가상적 시나리오에 대해 건설적인 토론을 생성합니다. 다수의 직원이 특정 윤리 문제에 대해 알아 본다면 조직 전체에서 내린 윤리적 의사결정에 대한 TE의 기대치가 더욱 향상됩니다.



- 직원 회의와 같은 정기적인 일정에 토론 시간을 마련합니다
- 시나리오에 대한 핵심적 사항을 지적하는 질문을 합니다
- 모든 참가자의 다양한 관점을 반영하는 열린 대화와 질문을 권장합니다

# 법률 준수

## 어떠한 불법 행위도 용납하지 않도록 하십시오

모든 TE의 직원들은 법률을 준수해야 합니다. 단 한 명의 불법 행위라도 회사의 평판, 사업 관계, 업무 성과에 치명적인 피해를 줄 수 있습니다. 우리는 TE의 활동에 적용되는 모든 법률, 모든 제정법 및 규정을 준수하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 여러분은 관리자로서 법률을 준수하며 직원들이 불법적이거나 비윤리적인 행동을 하거나, TE 정책을 위반하는 일이 없도록 할 책임이 있습니다. 자신의 역할과 관련이 있는 모든 법률에 대해 잘 알아두도록 하십시오. 여기에는 다른 국가에서 일하고 있는 직원들이 속해 있는 지역의 현지 법률도 포함됩니다.



- 팀원들에게 업무에 적용되는 법률에 대해 안내합니다
- 법무 부서와 제휴하여 팀원에게 정기적으로 관련 법률 및 제정법과 관련된 업데이트 사항을 잘 알려줍니다

# 책임감



모든 언행에서 TE 가치를 실현하십시오.



비윤리적이거나 불법적 행위를 용납하지 마십시오.



직원들이 윤리 행동 지침을 준수하도록 도와주십시오.



윤리 행동 지침에 대한 직원들의 준수 여부를 모니터링하십시오.



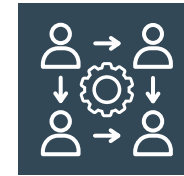
직원들이 의심되는 위반 사항을 신고하도록 격려 하십시오.



긍정적이고 포용적인 업무 환경에서 서로 존중하는 분위기를 형성 하여 직원들이 안심하고 우려 사항을 제기할 수 있도록 하십시오.



괴롭힘, 차별, 물리적 또는 언어적 폭행, 협박 또는 편애와 관련된 행동에 참여하거나 그러한 행동을 용납하지 마십시오.



이해 상충을 피하십시오.



직원의 안전, 건강, 복지를 증진하십시오.



의심되는 범죄 행위나 비윤리적 행동을 즉시 적절하게 해결하고 신고하십시오.



윤리 행동 지침의 위반을 신고한 직원에 대해 보복하지 않으며 보복 행위를 용납하지 마십시오.



## 소속 팀을 지원하기



## 긍정적 업무 환경 조성

직원들이 잠재력을 극대화하도록 지원하십시오

### 탁월성 함양

직원들이 최고의 성과를 올리도록 지원하십시오

TE 리더에게는 성과와 생산성에 대해 높은 기준을 설정할 권한이 있습니다. 직원들에게 관리자가 최선을 다한다는 것을 보여주고, 직원들에게도 최선을 다하도록 권장할 때 팀원들은 최선의 성과를 달성합니다. 직원들이 탁월성 달성을 통해 모든 업무를 수행하는 일에 도전하게 하십시오. 탁월성과 윤리적 행동을 연계시키고 팀원들에게 충분한 정보를 제공한 후 직원이 노력의 중요성을 이해하도록 하십시오.



- 직원들을 중요한 의사결정에 참여시킵니다
- 직원의 업무는 TE의 전략적 비전을 달성하는 데 큰 도움이 된다는 것을 알려 줍니다
- 긍정적 성과를 올렸을 때 관리자의 열정을 팀원들과 공유합니다

### 혁신 권장

TE를 개선할 새로운 통찰력을 추구하십시오

직원들은 무한한 아이디어의 보고이며 이것은 TEOA(TE Operating Advantage) 문화의 기본 원칙입니다. 팀원들의 열정을 자극하고, 전문 영역을 확대하며 잠재력을 발휘하는 데 필요한 자원을 팀원에게 제공하십시오. 팀원들이 해결책을 찾을 기회를 제공하고 더 나은 방법을 제시하십시오. 의미 있는 제안을 하고 실제적이고 유용하며, TE의 가치를 높여주고, 신흥 시장에서의 성공에 도움이 되는 아이디어를 채택하십시오. 이렇게 하면 직원이 자신의 업무적 기여가 인정 받는다는 것을 이해할 수 있습니다.



- 멘토, 코치, 후원자가 되십시오
- 직원이 새로운 것에 도전하도록 하십시오
- 팀원들의 의견을 환영하십시오

### 감사의 표현

훌륭한 업무 성과를 인정하십시오

TE는 - 직원의 업무 성과나 공급업체의 신뢰성, 고객의 충성도인지에 관계 없이 탁월성을 인정합니다. 훌륭한 업무 성과를 인정 받는 것은 중요한 일입니다. 성과를 인정할 경우, 탁월한 고객 경험을 더욱 촉진하게 됩니다. 직원들의 노력을 칭찬하고, 동료 또는 직원의 성과를 특별한 감사 및 인정(STAR)상으로 인정하여 탁월한 경험과 관련된 사례를 공유하십시오.



- 팀의 성공을 축하합니다
- 성과에 대해 보상할 방법을 찾습니다
- 어렵게 윤리적 선택을 한 직원들을 인정해줍니다







## 의사소통 권장

의사소통은 윤리적 준법 행위의 기반입니다

### 개방적 정책을 위한 노력

팀원들의 의견을 잘 들어주세요

의사소통은 양방향으로 이루어져야 합니다. 관리자는 팀원을 감독하고 지도하는 것뿐만 아니라, 직원들이 편안하게 질문하고 준법 문제를 제기할 수 있는 환경을 조성해야 할 책임도 가지고 있습니다. 직원들은 윤리적 행동과 법률에 관한 문제에 대해 언제든지 자유롭게 논의할 수 있어야 합니다. 그렇지 않다면 부적절하거나 불법적인 행동, 지침 위반 문제를 절대 해결할 수 없게 됩니다. 그러한 이유로 우리는 개방적 정책을 유지하고 있습니다.



- 직원들에게 진심으로 관심을 보이고 걱정합니다
- 개인적 문제에 대해 개별적으로 상담하려는 직원의 마음을 존중합니다
- 직장에서의 대인관계에서 자유롭게 개방적인 의사소통을 강조합니다

## 경청하기

직원의 고민은 관리자의 고민이기도 합니다

관리자는 직원의 문제에 항상 귀를 기울여야 합니다. 쉽게 접근할 수 있도록 하고, 공감하면서 들어주세요. 직원의 고민을 들었으며 이해하고 있다는 것을 확인시켜주는 말을 하십시오. 모든 문제점에 동의할 필요는 없지만 솔직하고 개방적인 의사소통을 권장하십시오.



- 직원들이 생각이나 아이디어, 우려 사항을 털어놓도록 격려합니다
- 업무 성과에 영향을 줄 수 있는 개인적 문제에 대해 개방적으로 대화하십시오
- 우려 사항을 신속하게 해결하고, 필요에 따라 후속 관리를 하십시오





## 상황별 대응 방법

### 상황별 대응 방법

어떤 팀원이 불법 행위를 한 동료를 신고하는 것을 꺼리고 있습니다.

### 대응 방법

올바른 일을 하기 위해 용기가 필요한 경우가 있습니다. 합리적인 근거나 믿음을 기반으로 불만이나 고충을 보고하는 것은 올바른 일입니다. 팀원이 문제점을 제기하도록 격려하고, 신고 채널과 절차에 대해 설명해주며, [TEC-01-57 불법 행위 신고 및 조사 정책](#)를 참조하십시오. 팀원에게 TE ConcernLINE, ConcernNET 및 ConcernAPP을 통해서도 신고할 수 있으며 TE는 신고자의 신원 에 대해 법적 및 실제적으로 최대한 비밀을 보장한다는 것을 알려 주십시오. 기본 정보를 수집하여 옴부즈맨 담당실이 조사하도록 신고하십시오.

### 상황별 대응 방법

어떤 직원은 지각을 자주 하는데 마약이나 술과 관련이 있을 수 있다고 생각합니다.

### 대응 방법

공공 장소나 다른 팀원이 있는 곳에서 문제를 처리하지 말고 직원의 프라이버시와 개인적 권리를 존중하십시오. 인사부에 연락하여 우려 사항에 대해 상담하고 해당 행동을 처리할 계획을 세우도록 하십시오.

### 상황별 대응 방법

TE 기술 데이터를 경쟁사와 공유한 직원에 대한 소문이 돌고 있습니다.

### 대응 방법

비밀 정보가 공개되었다고 생각할 타당한 근거가 믿음이 있을 경우, 이 사실을 법무 부서, 윤리 및 준법 팀 또는 옴부즈맨 담당실에 신고하여 TE가 적절한 조회 또는 조사를 할 수 있도록 하십시오.

### 상황별 대응 방법

다른 부서의 직원이 다른 사람에 대한 험담을 하는 것을 우연히 엿들었습니다.

### 대응 방법

부적절한 의견이나 공격적인 의견은 TE의 가치를 위반한 것이며 괴롭힘에 해당될 수 있습니다. 서로 존중하는 일터가 될 수 있도록 권장하는 것은 관리자의 임무입니다. 해당 직원에게, 그러한 행동은 TE의 지침을 위반한 것이며 용납되지 않는다고 알려 주십시오. 문제를 즉시 중단시키고 신고하십시오.

### 상황별 대응 방법

타당한 근거나 믿음에 기반해 신고한 직원이 해고될까봐 걱정하고 있습니다.

### 대응 방법

직원이 문제를 신고하여 올바른 일을 했다는 것을 확인시켜 주십시오. TE는 타당한 근거나 믿음에 기반한 신고를 위해 보복 금지 정책을 마련하고 있습니다.

### 상황별 대응 방법

어떤 직원이 자신의 업무에 대해 블로그에 글을 올려 왔다고 고백하고 회사 지침을 위반한 것인지 걱정하고 있습니다.

### 대응 방법

직원이 질문할 경우 감사의 표시를 하십시오. 블로그에 공개된 정보가 무엇인지 확인하고 TE 업무 정보의 기밀성을 보호하는 것의 중요성에 대해 설명하십시오. 블로그에 비공개 TE 업무 정보가 게시되지 않은 경우에는 문제가 없을 수도 있습니다. 법무 부서와 상담하여 조치를 취하기 전에 내용이 법률을 준수하며 지침을 위반하지 않았는지 확인하도록 하십시오.



### 상황별 대응 정책

공급업체의 담당자가 사무실을 방문했을 때 성적으로 부적절한 농담을 했습니다.

### 대응 방법

서로 존중하는 일터가 될 수 있도록 권장하는 것은 관리자의 임무입니다. 해당 공급업체에게 그러한 행동은 TE의 지침을 위반한 것이며 용납되지 않는다고 알려 주십시오.

### 상황별 대응 정책

직원의 경비 보고서에 불확실한 지출이 몇 가지 있습니다.

### 대응 방법

관리자는 직원의 출장 및 경비 보고가 적절하고 유효하며 TE 정책을 준수했는지 확인할 책임이 있습니다. 경비의 타당성에 대해 질문이 있을 경우, 법무 부서나 재무 부서의 담당자와 상담하십시오.

### 상황별 대응 정책

직원이 직장에서 인터넷 검색을 하고 있습니다.

### 대응 방법

[TEC-01-30 회사 자산 사용 정책](#)에는 개인의 부수적 비용이 타당한 기간에 타당한 빈도로 발생했으며 과도한 자원을 사용한 것이 아니라면 허용된다고 설명되어 있습니다.

### 상황별 대응 정책

기계가 바닥에 떨어져 파손되었지만 제대로 작동하고 있는 것 같습니다.

### 대응 방법

기계 손상은 안전 위협입니다. 이러한 손상을 감독자에게 보고하여 수리할 수 있도록 하십시오. 직장 안전은 TE에게 가장 중요한 일입니다.

### 상황별 대응 정책

비즈니스 뉴스 리포터가 전화하여 최근의 대규모 TE 매도 거래에 대해 질문했습니다.

### 대응 방법

그 사람의 이름과 회사 이름을 알아두고 기업 마케팅 및 커뮤니케이션 담당실에 전달하십시오. TE를 대신하여 회사 업무에 관한 의견을 밝히지 않도록 하십시오.



## 우려 사항에 대응하기



## 현명한 판단

### 조치를 취하기 전에 문제의 모든 측면을 고려하십시오

윤리적 결정이 확실하지 않은 경우도 있습니다. 일상적 업무 활동을 할 때 조치를 취하기 전에 배경에 대해 신중하게 분석해야 하는 경우도 있을 수 있습니다. 상식에 따라 의사결정의 균형을 유지하십시오. TE 지침의 위반과 불법적 행동, 알려지지 않은 행동 실수의 차이를 구별하십시오.



- 적절한 이유없이 직원을 징계하지 마십시오
- TE의 지침이나 정책을 명확하게 위반한 행동은 신속하게 수정하십시오
- 어떻게 해야 할지 모르는 경우, TE의 [자원](#) 담당자에게 연락해 주십시오

## 우리의 윤리 행동 지침 및 정책 참조

### 우리의 윤리 행동 지침 및 정책을 사용할 수 있습니다

리더십 역할을 수행하면서 직원을 위해 TE 지침과 정책을 실현하십시오. 윤리적 유대관계 프로그램은 직원이 TE 정책과 가치 중심적 의사결정을 하도록 안내하는 좋은 방법입니다. 연례 직원 성과 평가를 하는 동안 윤리적인 리더십에 대해 언급하고 고려하도록 하십시오. 직원이 TE 행동 절차에 대해 확실히 알지 못할 경우 TE의 지침 및 정책을 참조하도록 격려해 주십시오. 회사의 지침을 준수하지 않을 경우, 직원의 사기에 얼마나 부정적 영향을 주는지 설명하고, 직원 참여, 생산성 및 결과에 부정적 영향을 줄 수 있음을 설명해 주십시오.



- TE의 비공개 ConcernLINE, ConcernNET, ConcernAPP과 옴부즈맨 담당실의 항시 이용 가능 여부를 공개합니다
- 우리의 지침, 정책 또는 법률을 위반할 경우 해당 법률에 따라 적절한 징계 조치가 내려질 수 있습니다
- 윤리 또는 법적 문제가 아직도 불확실하다면 TE의 [자원](#) 중에서 하나를 참조하십시오

## 위반 사항 신고

### 불법 행위 및 지침 위반에 주의하십시오

직원이 윤리적 문제를 제기할 경우, 무시하거나 처리를 연기시키거나, 직접 복잡한 조사를 시작하지 마십시오. 문제가 사소한 것이라면 즉시 해결하십시오. 문제가 TE 지침 위반이나 TE 정책과 관련이 있을 경우, 도움을 요청하고 이를 신고하십시오. 현지 법률에 따라 관리자는 알려진 위반 사항을 적절하게 해결하거나 신고하지 않을 경우, 최고 해직을 포함한 징계를 받게 됩니다. 팀원들이 타당한 근거와 믿음을 기반으로 신고를 할 경우, 개방적 의사소통과 생산성, 안전, 윤리적인 환경을 형성하는데 도움이 된다는 것을 확신시켜 주십시오. 직원들에게 관리자를 찾아오는 것이 불편할 경우, 도움을 요청할 수 있는 다양한 자원이 있다는 것을 알려 주십시오.



- 지침 위반 상황을 해결 및/또는 신고할 때 일관성을 유지하십시오
- 문제를 신고해야 할지 확실하지 않다면 감독자 또는 [자원](#) 중 하나를 참조하십시오
- TE가 모든 신고를 철저히 솔직하게 조사한다는 것을 팀원들에게 알려주십시오

## 보복 행위 금지

### TE는 보복 행위를 엄격하게 금지하고 있습니다

우리는 윤리적 문제를 제기하거나, 위반 사항을 신고하거나, 보고서 조사에 참여한 TE 직원에 대한 보복을 금지하고 있습니다. 보복 행위는 직위 강등이나 해직, 괴롭힘, 따돌림, 팀 프로젝트 참여 거부 등과 같이 형태가 다양할 수 있습니다. 그러한 상황을 알리고 팀원들이 이러한 행동은 용납되지 않는다는 것을 알게 해 주십시오.



- 직원에 대해 절대 보복을 하지 않으며 의심되는 보복 행위를 즉시 신고합니다
- 잘못된 행동을 해결할 때 최고 경영진과 협력합니다
- 보복을 두려워하지 않고 타당한 근거와 믿음을 기반으로 한 신고를 할 수 있다는 것을 직원에게 확인시켜 줍니다



## 자원

리소스	연락 내용	연락 방법
여러분의 상급자 또는 매니저	문제, 질문 또는 우려 사항 일체	-
여러분의 지역 인사부 담당자 또는 TE 인사부	모든 HR 관련 윤리적 문제, 질문 또는 우려 사항	myHR
TE 법무 부서	법률, TE 방침 및 용인 가능한 업무 관행에 대한 질문	<a href="#">법무 부서 웹 페이지</a>
움부즈맨 사무국(직원, 공급업체, 투자자 또는 고객을 위한 독립적이고 공정한 기밀 자원)	법률, 규정, TE 정책 또는 우리의 지침에 대한 잠재적 위반. 보고서는 익명으로 제출할 수 있습니다.	<a href="#">ConcernNET</a> <a href="#">ConcernLINE</a> <a href="#">ConcernAPP</a> 이메일: <a href="mailto:directors@te.com">directors@te.com</a>
규정 준수 연락처	규정 준수 질문, 법률, 정책, 규칙, 규정 또는 당사의 지침에 대한 잠재적 위반	<a href="#">규정 준수 연락처 SharePoint</a>
기업 홍보실	언론 매체의 문의사항	<a href="#">기업 마케팅 및 커뮤니케이션</a>

### te.com

TE, TE Connectivity 및 TE Connectivity(로고)는 TE Connectivity Ltd. 계열사에서 소유하거나 라이선스를 부여받은 상표입니다.

©2024 TE Connectivity. All Rights Reserved.

05-24

TE Connectivity Ltd.  
Mühlenstrasse 26  
CH-8200 Schaffhausen  
Switzerland  
전화: +41 (0)52 633 66 77

