



VERBONDENHEID MET ONZE WAARDEN

Een Leidraad voor managers



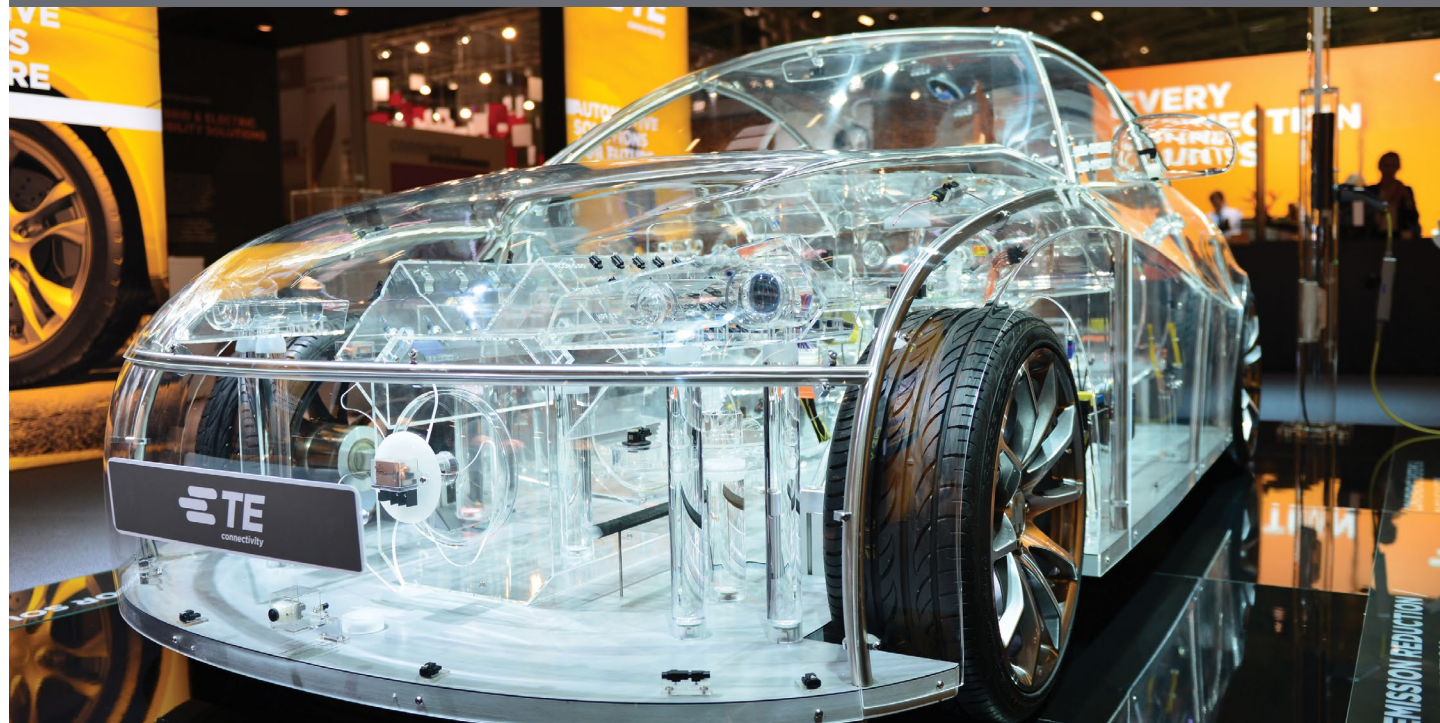
EEN BERICHT VAN ONZE CEO

Beste TE-collega's:

Als leiders van TE zijn wij er verantwoordelijk voor om de waarden, de principes en het beleid van TE in de praktijk te brengen. Uw leiderschap, professionele kennis en vaardigheden zijn een leidraad voor onze werknemers en bovendien vertrouwen onze klanten, aandeelhouders en de gemeenschappen waarin wij werkzaam zijn, op u. Als manager krijgt u soms te maken met complexe problemen met betrekking tot gedrag. Ik vertrouw erop dat u uw gezond verstand gebruikt om gepaste ethische beslissingen te nemen en dat u om hulp vraagt als u niet zeker weet hoe u in een bepaalde situatie moet handelen. Deze Leidraad helpt u om uw verantwoordelijkheden met vertrouwen te vervullen met behulp van de belangrijkste principes en bronnen om zo de beste beslissingen te nemen voor TE.

Onze toewijding aan ethiek en integriteit vormt de basis van onze bedrijfscultuur. Bedankt voor uw toewijding aan de waarden van ons bedrijf.

Tom Lynch



INHOUD

Een cultuur van ethiek creëren

Draag onze waarden uit	6
Geef het goede voorbeeld	8
• Wees een voorbeeld	
• Wees eerlijk	
• Wees respectvol	
• Wees betrouwbaar	
Volg onze Leidraad voor ethisch gedrag	10
Realiseer betrokkenheid middels ethische verbindingen	10
Houd u aan de wet	10
Neem verantwoordelijkheid	11

Uw team ondersteunen

Creëer een positieve omgeving	14
• Cultiveer uitmuntendheid	
• Moedig innovatie aan	
• Geef blijk van waardering	
Bevorder communicatie	16
• Realiseer een opendeurbeleid	
• Wees een goede luisteraar	
Wat als?	20

Reageren op bezorgdheden

Gebruik uw gezond verstand	26
Raadpleeg onze Leidraad en ons beleid	27
Meld overtredingen	27
Tolereer represailles niet	27
Middelen	28



EEN CULTUUR VAN ETHIEK CREËREN

DRAAG ONZE WAARDEN UIT

HEB HET NIET ALLEEN OVER ETHISCHE PRINCIPES - KOM DEZE OOK NA.

Succesvolle leiders laten tijdens hun dagelijkse werkzaamheden zien waar ze voor staan. Wij verwachten van onze TE-managers hetzelfde. Onze waarden zijn de hoeksteen van onze reputatie op het gebied van ethisch gedrag. Zij staan voor de idealen van ons bedrijf en – we verwachten van u dat u deze laat zien in uw interacties met werknemers, klanten, leveranciers, aandeelhouders en andere belanghebbenden van TE.

Door onze waarden te implementeren, komt u de beloften in onze Leidraad na en hebt u een positieve invloed op het handelen van anderen. Het is een krachtige manier om anderen te inspireren hun best te doen.



- **Onze waarden onderdeel maken van uw manier van leidinggeven.**
- **Onze waarden in woord en daad uitdragen.**
- **Het succes van werknemers beoordelen op basis van hoe goed zij onze waarden implementeren.**

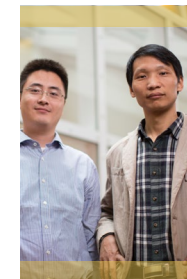


ETHISCH LEIDERSCHAP BIJ TE HOUDT IN DAT U BENADRUKT HOE ONZE KERNWAARDEN DAGELIJKS INVLOED HEBBEN OP ONS GEDRAG OP HET WERK.



INTEGRITEIT

Wij moeten van onszelf en elkaar de hoogste normen inzake individuele en zakelijke integriteit eisen. Wij beschermen de bezittingen van het bedrijf. Wij leven alle wetten en het bedrijfsbeleid na. We zetten ons in voor diversiteit, eerlijke behandeling, wederzijds respect en vertrouwen.



TEAMWERK

Wij stimuleren een omgeving waarin innovatie, creativiteit, uitmuntendheid en resultaten door teamwerk worden aangemoedigd. We beoefenen leiderschap dat instrueert, inspireert en volledige deelname en loopbaanontwikkeling stimuleert. We bevorderen open en effectieve communicatie en interactie.



AANSPRAKELIJKHEID

We komen onze afspraken na en nemen persoonlijke verantwoordelijkheid voor alle handelingen en resultaten. We creëren een bedrijfsdiscipline van doorlopende verbetering die een integraal onderdeel is van onze cultuur.



INNOVATIE

Wij erkennen dat innovatie de basis van ons bedrijf is. Wij dagen onszelf uit om nieuwe en verbeterde ideeën te ontwikkelen voor alles wat we doen. We stimuleren, verwachten en waarderen creativiteit, bereidheid tot verandering en frisse benaderingen.

GEEF HET GOEDE VOORBEELD

BEDENK DAT ONZE CULTUUR VAN INTEGRITEIT BOVENAAN BEGINT.

WEES EEN VOORBEELD

TE-MANAGERS FUNGEREN ALS VOORBEELD VOOR ANDERE WERKNEMERS.

Als u voor uzelf hoge ethische normen hanteert en deze uitdraagt, geeft u een sterk signaal af aan uw team. U toont hen wat ethisch gedrag is en bevestigt dat doen wat juist is van TE een groots bedrijf maakt. Dit zorgt ook voor een zekere trots bij de personen aan wie u leiding geeft en werknemers zullen uw goede voorbeeld willen volgen.



- **Draag te allen tijde de hoge gedragsnormen van TE uit.**
- **Laat zien dat u onze Leidraad volgt.**
- **Verwacht van alle werknemers-, inclusief leidinggevendenden boven u-, ethisch gedrag en houd hen hiervoor verantwoordelijk.**

WEES EERLIJK

BELOON ETHISCH GEDRAG EN DISCIPLINEER ONETHISCH GEDRAG.

Onze Leidraad voor ethisch gedrag geldt voor iedereen die werkt voor TE. Niemand is uitgesloten van de Leidraad, ons beleid of de wet: we handhaven onze Leidraad op gelijke basis en zonder voorkeuren. Als u mensen eerlijk behandelt, straalt dit af op uw team en hebben werknemers het zelfvertrouwen om ethische bezwaren te benoemen. Breng eerlijkheid in de praktijk door belangenverstengeling te vermijden. Wees eerlijk wat betreft activiteiten, associaties of relaties die de indruk wekken van een belangenconflict. Bekijk een kwestie van alle kanten voordat u een beslissing neemt die van invloed is op werknemers, klanten, leveranciers of aandeelhouders. Discrimineer niet op basis van ras, huidskleur, religie, geslacht, leeftijd, nationale afkomst, staatsburgerschap, handicap, seksuele geaardheid, status als oorlogsveteraan of een andere beschermde status.



- **Neem beslissingen zonder u te laten beïnvloeden door persoonlijke voorkeuren of vooroordelen.**
- **Verzamel alle feiten voordat u tot actie overgaat.**
- **Pak ethische kwesties op consistente wijze aan.**

WEES RESPECTVOL

BEVORDER EEN OPEN, INCLUSIEGERICHTE OMGEVING VRIJ VAN INTIMIDATIE OF PESTERIJEN.

Elke TE-werknemer heeft een andere achtergrond en brengt allerlei verschillende talenten en vaardigheden met zich mee. Dit samengenomen zorgt voor een productief, goed presterend team. Elke werknemer verdient ons respect. Laat dit respect blijken door interesse te tonen in elke persoon die deel uitmaakt van uw team. Wees hoffelijk en beleefd. Zorg ervoor dat ze binnen hun functie de juiste training krijgen. Bouw constructieve en respectvolle werkrelaties op met werknemers, onze leveranciers en zakelijke partners. Zorg er ook voor dat de werkomgeving veilig, respectvol en betrouwbaar is.



- **Stimuleer uiteenlopende persoonlijke en culturele achtergronden en zienswijzen.**
- **Spreek uw waardering uit voor de unieke capaciteiten van elk teamlid.**
- **Zorg voor een veilige werkomgeving.**

WEES BETROUWBAAR

HOUD U AAN UW BELOFTEN EN AANVAARD DAT U VERANTWOORDELIJK WORDT GEHOUDEN VOOR UW HANDELEN.

Managers moeten elke dag het vertrouwen van hun werknemers verdienen. Het begint met transparantie – vertellen wat de plannen, verworvenheden en doelen zijn. Als u communiceert met uw team, creëert u een vertrouwde en transparante omgeving en ondersteunt u de werknemersbetrokkenheid die nodig is om goed te presteren. Bescherm tijdens uw interacties met werknemers, klanten, leveranciers of aandeelhouders de persoonlijke of vertrouwelijke informatie die met u wordt gedeeld of die u onder ogen krijgt en gebruik deze niet ongepast. Houd persoonlijke gesprekken vertrouwelijk, tenzij u melding moet maken van een ethische of juridische kwestie. Vertel altijd de waarheid. Houd u aan uw beloften – en neem de verantwoordelijkheid op u en bied uw excuses aan als u dit niet doet.



- **Zorg ervoor dat gesprekken met werknemers privé blijven.**
- **Kom uw afspraken na.**
- **Neem de verantwoordelijkheid voor door u gemaakte fouten.**

VOLG ONZE LEIDRAAD VOOR ETHISCH GEDRAG

KEN EN BEGRIJP ONZE LEIDRAAD EN PAS DEZE TOE.

Alle werknemers dienen onze Leidraad te begrijpen en deze na te leven. Managers hebben meer verplichtingen: u dient ervoor te zorgen dat uw team ons beleid begrijpt, de in onze Leidraad vervatte waarden naleeft en de consequenties voor niet-naleving begrijpt. Zorg ervoor dat u op de hoogte bent van de werkactiviteiten van uw team en maak een onderscheid tussen aanvaardbaar en onaanvaardbaar gedrag. Houd er rekening mee dat u een vermoedelijke schending direct dient te melden.



- **Zorg ervoor dat werknemers op de hoogte zijn van onze Leidraad en het belang ervan voor hun werk.**
- **Laat uw team weten dat van hen wordt verwacht dat ze de Leidraad naleven.**
- **Controleer de activiteiten van uw team om ervoor te zorgen dat de Leidraad wordt nageleefd.**

REALISEER BETROKKENHEID MIDDELS ETHISCHE VERBINDINGEN

BETREK WERKNEMERS BIJ DISCUSSIES OVER ETHISCHE KWESTIES.

Ons wereldwijde Programma Ethische Verbindingen biedt managers een ingang om het werknemersbegrip van ethische en nalevingskwesaties te verbeteren. Kom elk kwartaal samen met uw direct ondergeschikten (werknemers met Netwerk-ID) om de hypothetische casestudy's (beschikbaar via ons SharePoint Ethische Verbindingen) op constructieve wijze te bespreken. Door bepaalde ethische kwesaties binnen een groep te bespreken, worden de verwachtingen van TE betreffende ethische besluitvorming binnen onze volledige organisatie versterkt.



- **Integreer de discussie tijdens een gewone bijeenkomst, zoals tijdens een personeelsvergadering.**
- **Stel vragen die aanzetten tot kritisch denken over de casestudy.**
- **Stimuleer open dialoog en vragen die de verschillende perspectieven van alle werknemers aan het licht brengen.**

HOUD U AAN DE WET

TOLEREER ILLEGALE ACTIVITEITEN, VAN WELKE AARD DAN OOK, NIET.

Elke TE-werknemer dient zich te houden aan de wet. Zelfs als maar een werknemer illegaal gedrag vertoont, kan dit ernstige gevolgen hebben voor onze reputatie, onze zakelijke relaties en onze prestaties. We hebben ons erop toegelegd om alle huidige wetten en alle regel- en wetgeving met betrekking tot activiteiten van TE na te leven. Als manager is het uw verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de wet wordt nageleefd en dat werknemers niets doen dat illegaal, onethisch of in strijd met het beleid van TE is. Maak uzelf vertrouwd met alle voor uw functie relevante wetgeving.



- **Breng uw team op de hoogte van wetgeving die van toepassing is op het werk van de teamleden.**
- **Zorg er samen met de juridische afdeling voor dat uw team op de hoogte is van periodieke actualiseringen van relevante wet- en regelgeving die van toepassing is op uw bedrijf.**

NEEM VERANTWOORDELIJKHEID

Breng de waarden van TE middels woord en daad in de praktijk.

Tolereer onethisch of illegaal gedrag niet.

Help werknemers om onze Leidraad na te leven.

Controleer of werknemers onze Leidraad naleven.

Stimuleer werknemers om vermoedelijke schendingen te melden.

Creëer een positieve en inclusiegerichte werkomgeving van wederzijds respect en waar werknemers niet bang zijn hun bezorgdheid te uiten.

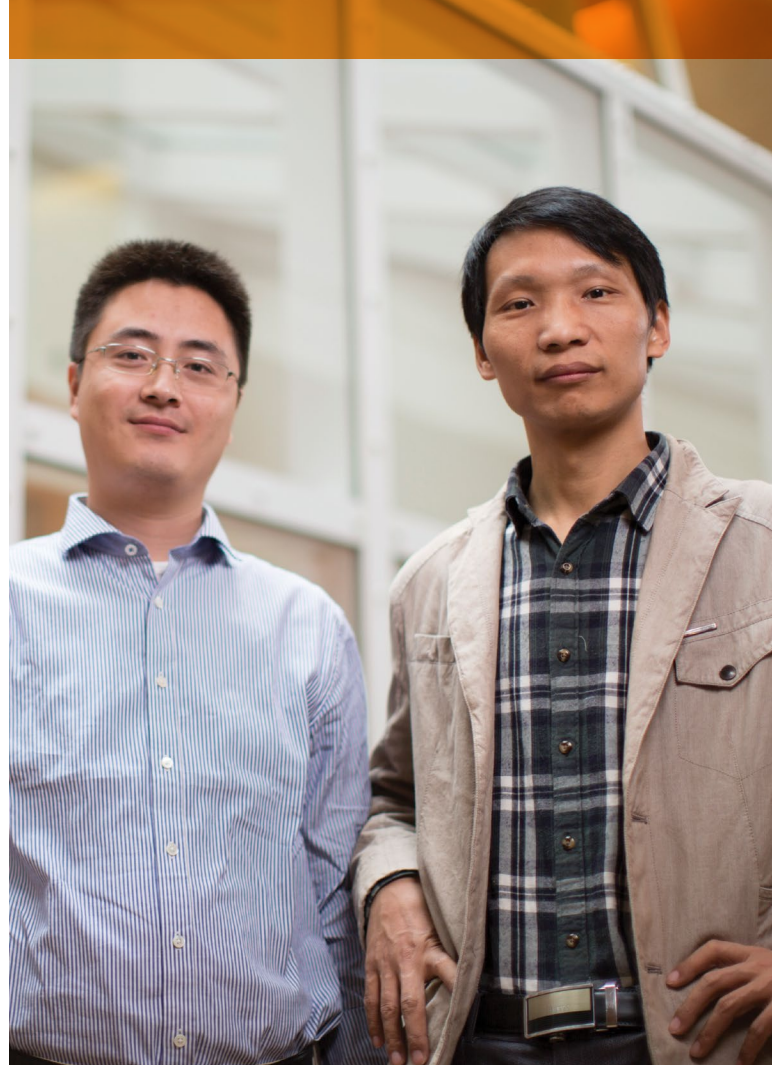
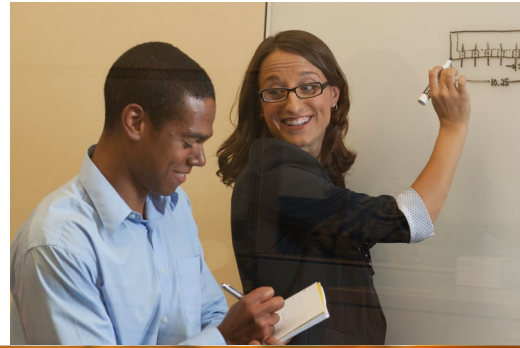
Tolereer geen en maak u niet schuldig aan pesterij, discriminatie, fysiek of verbaal geweld, intimidatie of vriendjespolitiek.

Voorkom belangenverstrengeling.

Bevorder de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers.

Reageer snel en gepast op een vermoedelijke criminele of onethische activiteit die bij u is gemeld en maak hiervan ook snel en gepast melding.

Leidinggevend en managers mogen nooit een werknemer straffen of toelaten dat deze wordt gestraft voor het melden van een schending van de Leidraad.



UW TEAM ONDERSTEUNEN



CREËER EEN POSITIEVE OMGEVING

HELP WERKNEMERS OM HUN MAXIMALE POTENTIEEL TE REALISEREN.

CULTIVEER UITMUNTENDHEID

HELP WERKNEMERS OM HUN BESTE PRESTATIES TE LEVEREN.

Als leidinggevende bij TE is het aan u om hoge eisen te stellen voor prestaties en productiviteit. U haalt het beste uit uw team als zij weten dat u uw beste werk levert en dat u van anderen hetzelfde verwacht. Daag werknemers uit om elke taak naar beste kunnen uit te voeren met uitmuntendheid als doel. Koppel uitmuntendheid aan ethisch gedrag en zorg ervoor dat uw team goed op de hoogte is en begrijpt wat het belang van hun inspanningen is.



- **Betrek werknemers bij belangrijke beslissingen.**
- **Laat werknemers weten hoe hun werkzaamheden ons helpen om de strategische visie van TE te realiseren.**
- **Deel uw enthousiasme als de zaken goed gaan.**

MOEDIG INNOVATIE AAN

RICHT U OP NIEUWE PERSPECTIEVEN DIE TE VERBETEREN.

Werknemers zijn een onuitputtelijke bron van ideeën – dit is een essentieel principe van onze TEOA (TE Operating Advantage)-cultuur. Zorg ervoor dat uw team beschikt over de benodigde bronnen om met passie te werken, hun professionele grenzen te verleggen en hun potentieel te realiseren. Geef hen de kans om met oplossingen te komen waarmee dingen op een betere manier kunnen worden gedaan. Verken waardevolle suggesties en pas goede ideeën toe als deze praktisch en bruikbaar zijn, bevorder de waarden van TE en help ons om opkomende markten te veroveren. Op deze wijze laat u werknemers weten dat u hun bijdragen waardeert.



- **Wees een mentor, een coach en een cheerleader.**
- **Daag werknemers uit om nieuwe dingen te proberen.**
- **Waardeer input van uw team.**

GEEF BLIJK VAN WAARDERING

LAAT HET WETEN ALS IETS WORDT GEWAARDEERD.

Bij TE stellen we uitmuntendheid op prijs, of het nu gaat om de het uitstekende werk van een werknemer, de betrouwbaarheid van een leverancier of de loyaliteit van een klant. Het is belangrijk om anderen te laten weten als hun werk goed wordt ontvangen (hen hiervoor te erkennen). Dit bevordert een buitengewone klantenervaring (ECE). Spreek waardering uit voor de inzet van uw werknemers. Deel een voorbeeld van een buitengewone ervaring door een collega of werknemer te bedanken middels een STAR-award (Special Thanks and Recognition).



- **Vier de successen van uw team.**
- **Kijk uit naar manieren om prestaties te belonen.**
- **Erken de mensen die met lastige ethische kwesties te maken hebben gehad.**



BEVORDER COMMUNICATIE

COMMUNICATIE IS DE BASIS VAN ETHISCHE CONFORMITEIT.

REALISEER EEN OPENDEURBELEID

WEES EEN KLANKBORD VOOR UW TEAM.

Communiceren is tweerichtingsverkeer. Het is niet alleen uw verantwoordelijkheid om toezicht te houden op uw team en uw team aan te sturen, maar ook om een omgeving te creëren waarin werknemers niet bang zijn om vragen te stellen en hun bezorgdheden betreffende naleving te uiten. Werknemers dienen zich vrij te voelen om kwesties te bespreken met betrekking tot ethisch gedrag en de wet. Anders kan het zo zijn dat ongepaste of illegale activiteiten of schendingen van de Leidraad nooit worden opgelost. Hierom dringen we aan op een opendeurbeleid.



- **Toon oprechte interesse in en zorg voor uw werknemers.**
- **Respecteer het als werknemers persoonlijke kwesties onder vier ogen willen bespreken.**
- **Benadruk vrije en open communicatie tijdens uw interacties tijdens het werk.**

WEES EEN GOEDE LUISTERAAR

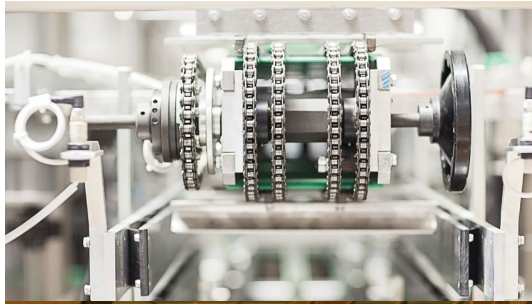
DE BEZORGDHEDEN VAN WERKNEMERS ZIJN OOK UW BEZORGDHEDEN.

Managers dienen altijd ruimte te maken voor de bezorgdheden van hun werknemers. Wees toegankelijk. Wees een empathisch luisteraar. Maak, waar passend, opmerkingen waarmee u bevestigt dat u de bezorgdheden van uw werknemer hebt gehoord en begrepen. U hoeft het niet eens te zijn met alles dat wordt gezegd, maar dient wel een transparante dialoog en open communicatie te stimuleren.



- **Stimuleer werknemers om hun gedachten, ideeën en zorgen met u te delen.**
- **Sta open voor het bespreken van persoonlijke kwesties waar deze de werkprestaties beïnvloeden.**
- **Probeer bezorgdheden snel op te lossen en volg indien nodig op met de werknemer.**





WAT ALS...?

WAT ALS?

Een teamlid geen melding durft te maken van een collega die illegale handelingen uitvoert.

DOE DIT.

Soms is er moed voor nodig om te doen wat juist is. Een klacht of zorg te goeder trouw melden, is doen wat juist is. Moedig het teamlid aan om de bezorgdheid te melden, leg hem of haar de rapportagekanalen en -processen uit en verwijst de persoon naar het beleid [TEC-01-57 Wangedrag melden en onderzoeken](#). Laat het teamlid weten dat hij of zij ook gebruik kan maken van TE ConcernLINE en ConcernNET om bezorgdheden te melden en dat TE de identiteit van de werknemer die een incident heeft gemeld geheimhoudt (indien dit wettelijk en praktisch mogelijk is). Verzamel de elementaire feiten en leg deze voor onderzoek voor bij de Ombudsman .

WAT ALS?

Een werknemer vaak laat op het werk komt en u het vermoeden hebt dat drugs- of alcoholgebruik hier de oorzaak van is.

DOE DIT.

Benoem de bezorgdheid niet in het openbaar of in de nabijheid van andere teamleden – respecteer de privacy en persoonlijke rechten van de werknemer. Neem in plaats hiervan contact op met de afdeling Personeelszaken zodat u uw bezorgdheid kunt bespreken en een plan kunt opstellen om dergelijk gedrag aan te pakken.

WAT ALS?

Er een gerucht de ronde doet dat een werknemer technische gegevens van TE deelt met een concurrent.

DOE DIT.

Als u of iemand anders in goed vertrouwen gelooft dat vertrouwelijke informatie wordt gedeeld, meld dit dan bij de afdeling juridische zaken, het Ethiek- en nalevingsteam of het Kantoor van de Ombudsman zodat TE een gepast onderzoek kan uitvoeren.

WAT ALS?

U een werknemer van een andere afdeling beledigende opmerkingen tegen iemand anders hoort maken.

DOE DIT.

Ongepast commentaar of aanstootgevende opmerkingen zijn in strijd met onze waarden en kunnen onder de noemer intimidatie vallen. Het is uw taak om een werkplek te creëren waar iedereen met respect wordt behandeld. Vertel de werknemer dat dergelijk gedrag in strijd is met onze Leidraad en dat het onacceptabel is. Roep het probleem onmiddellijk een halt toe en maak er melding van.

WAT ALS?

Een werknemer die te goeder trouw een melding heeft gemaakt, bang is te worden ontslagen.

DOE DIT.

Verzeker de werknemer ervan dat hij of zij door de bezorgdheid te melden heeft gedaan wat juist is. TE hanteert een strikt beleid jegens represailles waar het meldingen betreft die te goeder trouw worden gemaakt.

WAT ALS?

Een werknemer opbiecht dat hij heeft geblogd over zijn baan en vreest dat wat hij heeft gezegd, in strijd is met onze Leidraad.

DOE DIT.

Bedank de werknemer voor het stellen van de vraag. Bevestig welke informatie in de blog is onthuld en licht het belang van het beschermen van vertrouwelijke zakelijke gegevens van TE toe. Als de blog geen vertrouwelijke zakelijke gegevens van TE bevat, is er waarschijnlijk niets aan de hand. Neem voordat u enige maatregelen treft contact op met de afdeling juridische zaken om te bevestigen dat de inhoud in overeenstemming is met de wet en onze Leidraad niet schendt.



WAT ALS

De vertegenwoordiger van een leverancier tijdens een bezoek aan het kantoor seksueel aanstootgevende grappen vertelt?

DOE DIT. Het is uw taak om een werkplek te creëren waar iedereen met respect wordt behandeld. Vertel de leverancier dat dergelijk gedrag in strijd is met onze Leidraad en dat het onacceptabel is.

WAT ALS

De onkostendeclaratie van mijn werknemer enkele dubieuze uitgaven bevat?

DOE DIT. Managers zijn ervoor verantwoordelijk dat de reis- en onkostendeclaraties van werknemers gepast, geldig en overeenkomstig het beleid van TE zijn uitgevoerd. Neem als u vragen hebt over of een declaratie gepast is of niet contact op met de afdeling juridische zaken of de afdeling financiën.

WAT ALS

Een werknemer op het werk aan het internetten is?

DOE DIT. In [TEC-01-30 Beleid voor gebruik van bedrijfseigendommen](#) wordt uitgelegd dat incidenteel persoonlijk gebruik wordt toegestaan zolang het van redelijke duur is, niet te vaak gebeurt en niet een aanzienlijk deel van de middelen verbruikt.

WAT ALS

Er apparatuur op de grond valt en er een stuk afbreekt, maar de apparatuur nog prima lijkt te werken?

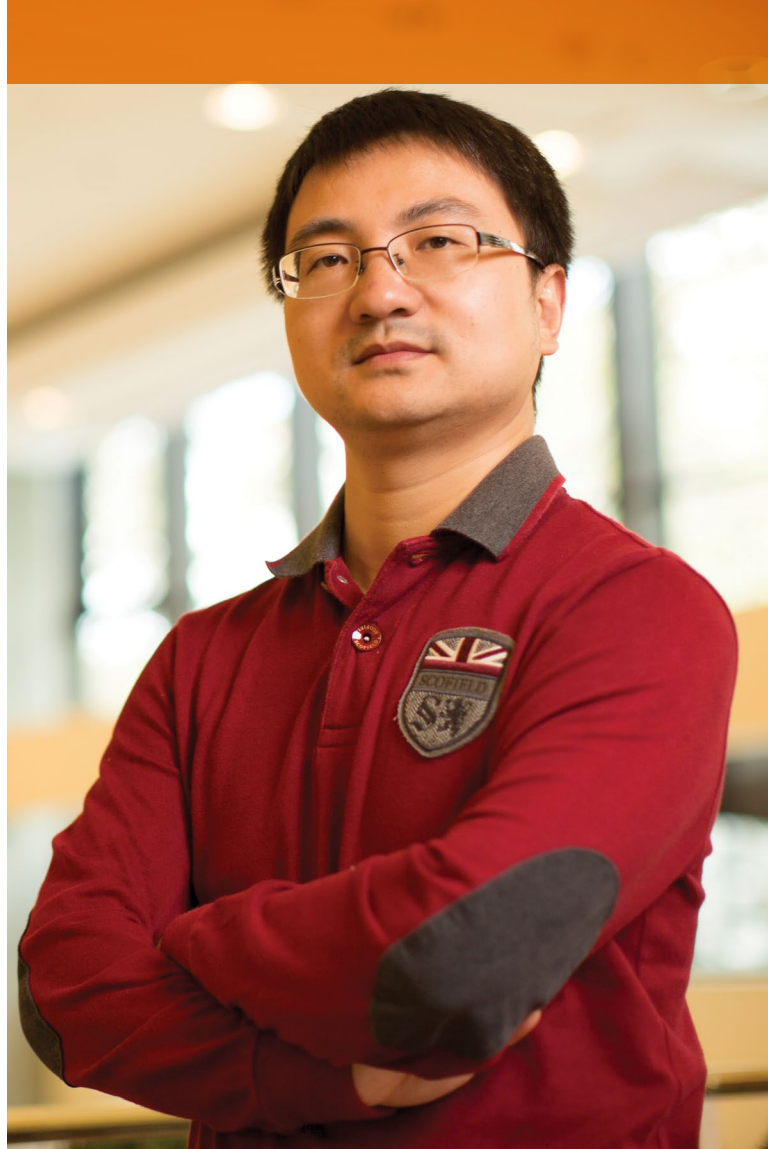
DOE DIT. Beschadigde apparatuur is een veiligheidsrisico. Meld deze schade aan uw supervisor, zodat we de apparatuur kunnen repareren. Veiligheid op de werkplek is bij TE een topprioriteit.

WAT ALS

Een zakelijk verslaggever contact opneemt over een recente grote verkooptransactie van TE?

DOE DIT. Achterhaal de naam en het bedrijf van de persoon en verstrek deze gegevens aan de afdeling Corporate Marketing & Communications. Spreek niet namens TE over zakelijke bedrijfsaangelegenheden.





REAGEREN OP BEZORGDHEDEN



GEBRUIK UW GEZOND VERSTAND

BEKIJK EEN KWESTIE VAN ALLE KANTEN VOORDAT U EEN BESLISSING NEEMT.

Ethische beslissingen zijn niet altijd zwart-wit. Tijdens uw dagelijkse organisatorische activiteiten krijgt u mogelijk te maken met situaties waarvoor een zorgvuldige overweging van de omstandigheden is vereist voordat u maatregelen neemt. Gebruik bij uw beslissingen uw gezond verstand. Probeer onderscheid te maken tussen een echte schending van onze Leidraad en illegale activiteiten, en een incidentele vergissing of misstap.



- **Disciplineer werknemers niet zonder goede reden.**
- **Corrigeer gedrag dat duidelijk in strijd is met onze Leidraad of ons beleid meteen.**
- **Neem als u niet zeker weet wat u moet doen contact op met een van onze [middelen](#).**

RAADPLEEG ONZE LEIDRAAD EN ONS BELEID

ONZE LEIDRAAD EN ONS BELEID ZIJN ER VOOR U.

Zorg er via uw rol als leidinggevende voor dat onze Leidraad en ons beleid duidelijk zijn voor werknemers. Het Programma Ethische Verbindingen is een goede manier om met uw werknemers te communiceren over het beleid van TE en besluitvorming op basis van waarden. Zorg er tijdens de jaarlijkse en halfjaarlijkse prestatiebeoordelingen voor werknemers voor dat ethisch leiderschap als punt wordt besproken en behandeld. Raad werknemers aan om onze Leidraad en ons beleid te raadplegen als de gepaste handelswijze onduidelijk is. Leg uit hoe niet-naleving van onze Leidraad een negatief effect heeft op het werknemersmoreel en hoe dit negatieve consequenties kan hebben voor onze werknemersbetrokkenheid, productiviteit en de cijfers.



- **Maak kenbaar dat de/het vertrouwelijke *ConcernLINE*, *ConcernNET* en het Kantoor van de Ombudsman van TE 24/7 bereikbaar zijn.**
- **Maak duidelijk dat een schending van onze Leidraad, ons beleid of de wet kan leiden tot gepaste disciplinaire maatregelen in overeenstemming met de geldende wetgeving.**
- **Als er rondom een ethische of juridische kwestie onduidelijkheid blijft bestaan, raadpleeg dan een van onze [middelen](#).**

MELD OVERTREDINGEN

WEES ALERT OP WANGEDRAG OF SCHENDINGEN VAN ONZE LEIDRAAD.

Als een werknemer een ethische kwestie voorlegt, dient u deze niet te negeren, verlaat af te handelen of op eigen houtje een complex onderzoek uit te voeren. Als het een betrekkelijk kleine kwestie is, los deze dan meteen op. Als de kwestie betrekking heeft op een schending van onze Leidraad of TE-beleid, vraag dan om hulp en meld het probleem. Overeenkomstig plaatselijke wetgeving worden managers onderworpen aan disciplinaire maatregelen (tot en met beëindiging van de dienstbetrekking) voor het niet gepast aanpakken of melden van bekende schendingen. Verzeker uw team ervan dat te goeder trouw melding maken van een schending een klimaat van open communicatie en een productieve, veilige en ethische werkplek stimuleert. Laat werknemers weten dat zij bij vele middelen terecht kunnen om om hulp te vragen als zij het niet prettig vinden om eerst bij u te komen.



- **Wees consistent in het oplossen en/of melden van incidenten betreffende niet-naleving.**
- **Raadpleeg als u niet zeker weet of u van een kwestie melding moet maken uw supervisor of een van onze [middelen](#).**
- **Laat uw team weten dat we elke melding grondig en eerlijk onderzoeken.**

TOLEREER REPRESAILLES NIET

BIJ TE ZIJN REPRESAILLES TEN STRENGSTE VERBODEN.

Represailles jegens een TE-werknemer die een ethische kwestie meldt, een schending meldt of deelneemt aan een onderzoek n.a.v. een melding, zijn ten strengste verboden. Represailles kunnen allerlei vormen aannemen, zoals degraderen of ontslaan van een werknemer, intimidatie, pesten, weigering van deelname aan projecten en nog veel meer. Wees alert op dit soort situaties en laat uw team weten dat dergelijk gedrag niet wordt getolereerd.



- **Straf een werknemer nooit en maak onmiddellijk melding van een vermoedelijk incident betreffende wraakacties door anderen.**
- **Werk samen met het hoger management om ongewenst gedrag aan te pakken.**
- **Verzeker werknemers ervan dat zij altijd te goeder trouw een melding kunnen maken zonder bang te hoeven zijn voor represailles.**



ONZE MIDDELEN

	CONTACT OVER:	TOEGANG:
Uw supervisor of manager	Alle problemen, vragen of zorgen	
Uw lokale vertegenwoordiger Personeelszaken of TE's Personeelszaken	Alle personeelsgebonden problemen, vragen of zorgen	Website Personeelszaken
Afdeling juridische zaken van TE	Vragen betreffende de wet, het beleid van TE en aanvaardbare bedrijfspraktijken	Website afdeling juridische zaken
Kantoor van de Ombudsman (een onafhankelijk, onpartijdig en vertrouwelijk kanaal voor werknemers, leveranciers, beleggers en klanten)	Overtredingen van wetten, regels, regelgeving of onze Leidraad	VS, territoria van de VS en Canada: 1-888-662-8374. E-mail: directors@te.com China: direct kiezen in één stap via onze Global Inbound Service Line: 4008833425 Oostenrijk, België, Frankrijk, Portugal: E-mail: eudirectors@te.com Wereldwijd: volg de instructies voor het bellen op AT&T Direct op, kies dan: 888-662-8374
TE's ConcernLINE (Gratis 24/7/365 hotline, door een onafhankelijke meldingsdienst gerund)	Alle mogelijke overtredingen van wetten, regels, regelgeving of onze Leidraad	Instructies voor het bellen en e-mailadres
TE's ConcernNET (24/7/365 vertrouwelijke website, door een onafhankelijke meldingsdienst gerund)	Alle mogelijke overtredingen van wetten, regels, regelgeving of onze Leidraad	ConcernNET
PR-afdeling	Vragen van de media over zakelijke kwesties betreffende TE	Corporate Marketing & Communications

NOTITIES

NOTITIES

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

©2015 Tyco Electronics Corporation,
een bedrijf van TE Connectivity Ltd.
Alle rechten voorbehouden.

TE Connectivity en TE Connectivity (logo)
zijn handelsmerken van de bedrijvengroep
TE Connectivity Ltd.

