



VERBINDEN MIT UNSEREN WERTEN

Ein Leitfaden für Manager



EINE MITTEILUNG VON UNSEREM CEO

Liebe Kolleginnen und Kollegen bei TE,
 Als Führungskräfte von TE sind wir alle dafür verantwortlich, die Werte, Grundsätze und Richtlinien von TE aufrechtzuerhalten. Unsere Mitarbeiter werden von Ihrer Führung, Ihrem Fachwissen und Ihren Fähigkeiten geleitet, und unsere Kunden, unsere Aktionäre und die Gemeinden, in denen wir tätig sind, vertrauen auf Sie. Als Manager sehen Sie sich manchmal komplexen verhaltensbezogenen Problem gegenüber. Ich erwarte von Ihnen, dass Sie ein gutes Urteilsvermögen walten lassen, angemessene ethische Entscheidungen treffen und um Hilfe bitten, falls Sie sich einmal nicht sicher sind, was Sie in einer bestimmten Situation tun sollen. Dieser Leitfaden wird Ihnen dabei helfen, Ihre Verantwortlichkeiten mit Selbstvertrauen zu erfüllen, indem er Ihnen die wichtigsten Grundsätze und Ressourcen nahebringt, um die besten Entscheidungen für TE zu treffen.

Unsere Verpflichtung zu ethischem Verhalten und Integrität ist die Basis unserer Unternehmenskultur. Vielen Dank, dass Sie sich für die Werte unseres Unternehmens einsetzen.

Tom Lynch



INHALTSVERZEICHNIS

Inspiration für eine ethische Unternehmenskultur

Unsere Werte leben6
 Mit gutem Beispiel vorangehen.....8
 • Vorbild sein
 • Fair sein
 • Respektvoll sein
 • Vertrauenswürdig sein
 Unseren Leitfaden für ethisch korrektes Verhalten befolgen....10
 Mitarbeiter durch Ethical Connections einbeziehen 10
 Die Gesetze einhalten 10
 Verantwortung übernehmen.....11

Ihr Team unterstützen

Ein positives Umfeld schaffen..... 14
 • Herausragende Leistungen kultivieren
 • Zu Innovationen ermutigen
 • Anerkennung zeigen
 Kommunikation fördern16
 • Sich zu einer Politik der offenen Tür verpflichten
 • Ein großartiger Zuhörer sein
 Was tue ich, wenn...?..... 20

Auf Bedenken eingehen

Ein gutes Urteilsvermögen anwenden.....26
 Unseren Leitfaden und unsere Richtlinien zu Rate ziehen.....27
 Verstöße melden27
 Vergeltung nicht tolerieren.....27
 Ressourcen28



INSPIRATION FÜR EINE ETHISCHE UNTERNEHMENSKULTUR



UNSERE WERTE LEBEN

FÖRDERN SIE ETHISCHE PRINZIPIEN NICHT NUR- LEBEN SIE DANACH.

Erfolgreiche Führungskräfte demonstrieren ihre Werte jeden Tag bei der Arbeit. Von Managern bei TE erwarten wir dasselbe. Unsere Werte sind der Eckpfeiler unseres Rufes im Hinblick auf ein ethisches Verhalten. Sie spiegeln die Ideale unseres Unternehmens wider – und wir erwarten von Ihnen, dass Sie sie bei Ihren Interaktionen mit den Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Aktionären und anderen Stakeholdern von TE verkörpern.

Indem Sie unsere Werte umsetzen, werden Sie unserem Leitfaden gerecht und beeinflussen die Aktivitäten anderer positiv. Dies ist eine wirkungsvolle Art, andere dazu zu inspirieren, ihr Bestes zu geben.



- **Integrieren Sie unsere Werte in Ihren Führungsstil.**
- **Geben Sie in Wort und Tat ein gutes Beispiel für unsere Werte ab.**
- **Bewerten Sie den Erfolg der Mitarbeiter daran, wie gut sie unsere Werte umsetzen.**

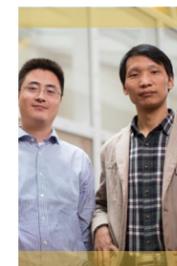


ETHISCHES FÜHRUNGSVERHALTEN BEI TE BEDEUTET, HERVORZUHEBEN, WIE UNSER ARBEITSVERHALTEN JEDEN TAG VON UNSEREN KERNWERTEN GELEITET WIRD.



INTEGRITÄT

Wir müssen von uns selbst und voneinander das höchste Maß an Integrität als Einzelperson und als Unternehmen erwarten. Wir schützen die Vermögenswerte des Unternehmens. Wir halten alle Gesetze und Unternehmensrichtlinien ein. Wir engagieren uns für Vielfalt, Gleichbehandlung, gegenseitigen Respekt und Vertrauen.



TEAMARBEIT

Wir schaffen Voraussetzungen, die Innovation, Kreativität, optimale Leistung und Erfolg durch Teamarbeit ermöglichen und unterstützen. Wir praktizieren einen Führungsstil, der eine umfassende Beteiligung und berufliche Entwicklung lehrt, inspiriert und fördert. Wir ermutigen zu einer offenen und effektiven Kommunikation und Interaktion.



VERANTWORTLICHKEIT

Wir erfüllen die Verpflichtungen, die wir eingehen, und übernehmen die persönliche Verantwortung für alle Handlungen und Ergebnisse. Wir schaffen eine betriebliche Disziplin der ständigen Verbesserung, die ein wesentlicher Bestandteil unserer Kultur ist.



INNOVATION

Wir wissen, dass Innovationen das Fundament für unser Unternehmen sind. Wir sehen es als tägliche Herausforderung an, für jede unserer Aufgaben neue und verbesserte Ideen zu entwickeln. Wir fördern, erwarten und schätzen Kreativität, Offenheit gegenüber Veränderungen und neue Ansätze.

MIT GUTEM BEISPIEL VORANGEHEN

ERKENNEN SIE, DASS UNSERE KULTUR DER INTEGRITÄT AN DER SPITZE BEGINNT.

BE A ROLE MODEL

DIE MANAGER BEI TE DIENEN ALS VORBILDER FÜR ANDERE MITARBEITER.

Wenn Sie in einer Weise agieren, die beispielhaft für hohe ethische Standards ist, geht davon eine starke Botschaft an Ihr Team aus. Sie zeigen Ihrem Team, wie ethisches Verhalten aussieht, und untermauern, dass TE dadurch zu einem großartigen Unternehmen wird und dass man das Richtige tut. Dies macht Ihre Teammitglieder stolz und sie werden versuchen, Ihrem Beispiel zu folgen.

- **Demonstrieren Sie zu jeder Zeit die hohen Verhaltensstandards von TE.**
- **Zeigen Sie, dass Sie sich an unseren Leitfaden halten.**
- **Verlangen Sie von allen Mitarbeitern – einschließlich Führungskräften in höheren Positionen – ein ethisches Verhalten.**



FAIR SEIN

BELOHNEN SIE ETHISCHES VERHALTEN UND MASSREGELN SIE UNETHISCHES VERHALTEN.

Unser Leitfaden für ethisch korrektes Verhalten gilt für alle Mitarbeiter von TE. Niemand ist vom Leitfaden, unseren Richtlinien oder dem Gesetz ausgenommen: Wir setzen unseren Leitfaden gegenüber allen Mitarbeitern gleichermaßen und ohne Bevorzugung bestimmter Personen durch. Wenn Sie Gerechtigkeit demonstrieren, strahlt diese auf Ihr ganzes Team aus und verleiht den Mitarbeitern das Selbstvertrauen, ethische Bedenken anzusprechen. Praktizieren Sie Gerechtigkeit, indem Sie Interessenkonflikte vermeiden. Seien Sie ehrlich bezüglich Aktivitäten, Verbindungen oder Beziehungen, die dem Anschein nach einen Interessenkonflikt beinhalten könnten. Betrachten Sie eine Angelegenheit von allen Seiten, bevor Sie eine Entscheidung treffen, die Auswirkungen auf Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten oder Aktionäre besitzt. Und diskriminieren Sie niemanden aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Hautfarbe, seiner Religion, seines Geschlechts, seines Alters, seiner nationalen Herkunft, seiner Staatsangehörigkeit, seines Status, einer Behinderung, seiner sexuellen Orientierung, eines Veteranenstatus oder eines anderen geschützten Status.



- **Treffen Sie Entscheidungen unvoreingenommen und vorurteilsfrei.**
- **Sammeln Sie alle Fakten, bevor Sie handeln.**
- **Behandeln Sie ethische Angelegenheiten einheitlich.**

RESPEKTVOLL SEIN

FÖRDERN SIE EIN INTEGRATIVES UMFELD OHNE BELÄSTIGUNGEN.

Bei TE arbeiten Menschen mit verschiedenen Hintergründen, die eine Vielfalt an Talenten und Fähigkeiten in ihre Arbeit einbringen. Zusammen bilden diese ein produktives, leistungsstarkes Team. Im Einzelnen verdient jeder Mitarbeiter unseren Respekt. Zeigen Sie Respekt, indem Sie sich für jedes Mitglied Ihres Teams interessieren. Seien Sie höflich und zuvorkommend. Stellen Sie sicher, dass Ihre Teammitglieder angemessen für ihre Tätigkeiten geschult werden. Bauen Sie konstruktive und respektvolle Arbeitsbeziehungen zu Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern auf. Stellen Sie außerdem sicher, dass das Arbeitsumfeld sicher und respektvoll ist.



- **Fördern Sie unterschiedliche persönliche und kulturelle Hintergründe und Ansichten.**
- **Bewundern Sie bereitwillig die einzigartigen Fähigkeiten jedes Teammitglieds.**
- **Gewährleisten Sie ein sicheres Arbeitsumfeld.**

VERTRAUENSWÜRDIG SEIN

HALTEN SIE IHRE VERSPRECHEN UND ÜBERNEHMEN SIE DIE VERANTWORTUNG FÜR IHRE HANDLUNGEN.

Manager müssen sich täglich das Vertrauen der Mitarbeiter verdienen. Dies beginnt mit Transparenz – Ehrlichkeit bezüglich Plänen, Leistungen und Zielen. Wenn Sie mit Ihrem Team kommunizieren, schaffen Sie Vertrauen und Transparenz und unterstützen das Mitarbeiterengagement, das für eine starke Leistung erforderlich ist. Schützen Sie bei Interaktionen mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten oder Aktionären alle persönlichen oder vertraulichen Daten, die Sie erhalten, und verwenden Sie diese nicht unvorschriftsmäßig. Halten Sie persönliche Gespräche vertraulich, sofern Sie nicht eine ethische oder rechtliche Angelegenheit melden müssen. Sagen Sie immer die Wahrheit. Halten Sie Ihre Versprechen – übernehmen Sie die Verantwortung und entschuldigen Sie sich, wenn Sie es nicht tun.



- **Stellen Sie bei Gesprächen mit Mitarbeitern die Vertraulichkeit sicher.**
- **Halten Sie Ihre Verpflichtungen ein.**
- **Übernehmen Sie die Verantwortung für Ihre Fehler.**

UNSEREN LEITFADEN FÜR ETHISCH KORREKTES VERHALTEN BEFOLGEN

SIE MÜSSEN UNSEREN LEITFADEN KENNEN, VERSTEHEN UND ANWENDEN.

Alle Mitarbeiter sollten unseren Leitfaden verstehen und sich an ihn halten. Manager haben weitergehende Verpflichtungen: Sie müssen sicherstellen, dass Ihr Team unsere Richtlinien versteht, die in unserem Leitfaden enthaltenen Werte lebt und sich über die Konsequenzen der Nichteinhaltung im Klaren ist. Sie müssen über die Arbeitsaktivitäten Ihres Teams Bescheid wissen und zwischen akzeptablem und inakzeptablem Verhalten unterscheiden. Seien Sie darauf vorbereitet, alle mutmaßlichen Verstöße sofort zu melden.



- **Fördern Sie das Bewusstsein für unseren Leitfaden und dessen Bedeutung für die Arbeit der Mitarbeiter.**
- **Lassen Sie Ihre Teammitglieder wissen, dass von ihnen erwartet wird, den Leitfaden zu befolgen.**
- **Überwachen Sie die Aktivitäten Ihres Teams, um die Einhaltung sicherzustellen.**

MITARBEITER DURCH ETHICAL CONNECTIONS EINBEZIEHEN

BEZIEHEN SIE MITARBEITER IN DISKUSSIONEN ÜBER ETHISCHE ANGELEGENHEITEN EIN.

Unser globales Ethical Connections-Programm bietet Managern eine Möglichkeit, das Verständnis der Mitarbeiter von Ethik- und Compliance-Angelegenheiten zu verbessern. Halten Sie in jedem Quartal ein Meeting mit den Ihnen direkt unterstellten Mitarbeitern ab (nur Mitarbeiter mit Netzwerk-ID), um eine konstruktive Diskussion über die hypothetischen Szenarien zu führen, die in unserem SharePoint zu Ethical Connections zur Verfügung stehen. Die Betrachtung bestimmter ethischer Angelegenheiten als Gruppe stärkt die Erwartungen von TE hinsichtlich einer ethischen Entscheidungsfindung in unserem gesamten Unternehmen.



- **Machen Sie die Diskussionen zu einem Bestandteil eines regelmäßigen Termins, z. B. einer Mitarbeiterversammlung.**
- **Stellen Sie Fragen zu dem Szenario, die zum kritischen Denken anregen.**
- **Fördern Sie einen offenen Dialog und Fragen, die die unterschiedlichen Perspektiven aller Teilnehmer ins Licht rücken.**

DIE GESETZE EINHALTEN

TOLERIEREN SIE KEINERLEI ILLEGALE AKTIVITÄTEN.

Jeder Mitarbeiter von TE muss sich an die Gesetze halten. Selbst wenn sich nur ein einzelner Mitarbeiter illegal verhält, kann dies eine ernsthafte Schädigung unseres Rufes, unserer Geschäftsbeziehungen und unserer Leistung nach sich ziehen. Wir sind der Einhaltung aller aktuellen Gesetze und aller für die Aktivitäten von TE geltenden Vorschriften und Verordnungen verpflichtet. Als Manager sind Sie dafür verantwortlich, die Gesetze einzuhalten und sicherzustellen, dass Mitarbeiter niemals etwas tun, das illegal oder unethisch ist oder gegen Richtlinien von TE verstößt. Machen Sie sich mit allen für Ihre Position relevanten Gesetzen vertraut.



- **Unterweisen Sie Ihre Teammitglieder bezüglich der für ihre Tätigkeiten geltenden Gesetze.**
- **Arbeiten Sie mit der Rechtsabteilung zusammen und halten Sie Ihr Team auf dem Laufenden, was Neuigkeiten zu relevanten Gesetzen und Vorschriften angeht, die sich auf Ihre Tätigkeit auswirken.**

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Demonstrieren Sie die Werte von TE durch Ihre Worte und Handlungen.

Tolerieren Sie kein unethisches oder illegales Verhalten.

Helfen Sie den Mitarbeitern, unseren Leitfaden einzuhalten.

Überwachen Sie die Einhaltung unseres Leitfadens durch die Mitarbeiter.

Ermutigen Sie die Mitarbeiter dazu, mutmaßliche Verstöße zu melden.

Schaffen Sie ein positives und integratives Arbeitsumfeld, in dem gegenseitiger Respekt herrscht, sodass die Mitarbeiter sich trauen, Bedenken anzusprechen.

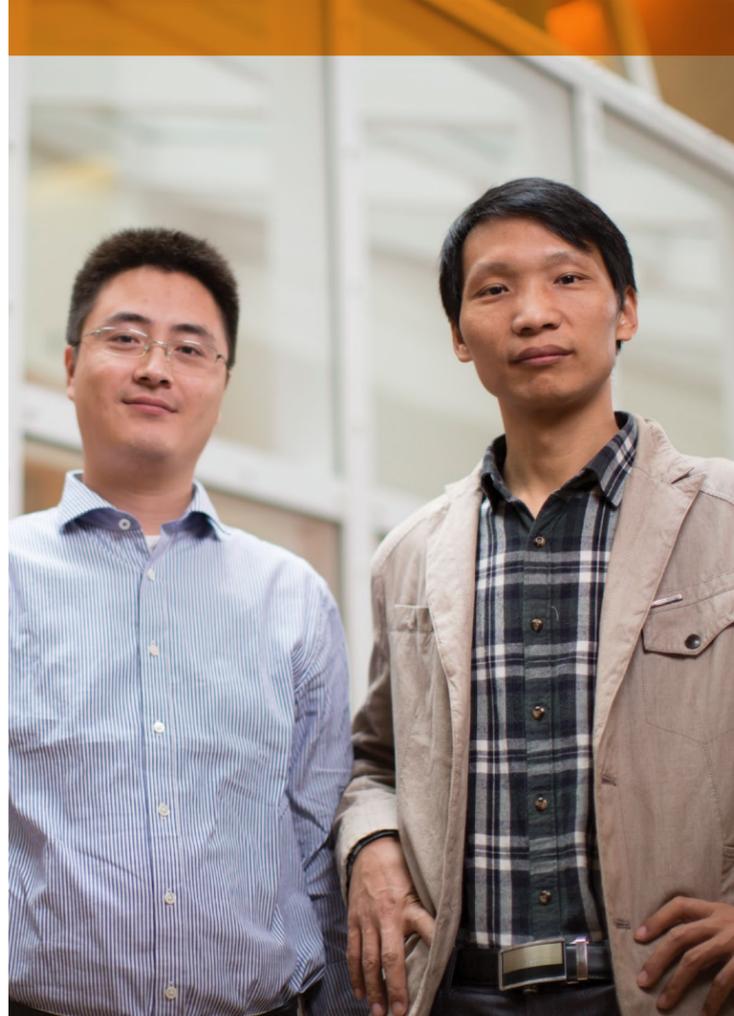
Belästigungen, Diskriminierung, physische oder verbale Angriffe, Einschüchterung oder Bevorzugung dürfen nicht ausgeübt oder toleriert werden.

Vermeiden Sie Interessenkonflikte.

Fördern Sie die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter.

Wenn Sie auf mutmaßliche kriminelle oder unethische Aktivitäten hingewiesen werden, müssen Sie sofort und angemessen darauf reagieren und diese melden.

Sie dürfen niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der einen Verstoß gegen den Leitfaden gemeldet hat, ergreifen oder solche tolerieren.



IHR TEAM UNTERSTÜTZEN



EIN POSITIVES UMFELD SCHAFFEN

HELFEN SIE DEN MITARBEITERN, IHR MAXIMALES POTENZIAL ZU ERREICHEN.

HERAUSRAGENDE LEISTUNGEN KULTIVIEREN

HELFEN SIE DEN MITARBEITERN, SPITZENLEISTUNGEN ZU ERREICHEN.

Als Führungskraft von TE liegt es in Ihrer Macht, die Messlatte für Leistung und Produktivität hoch zu legen. Ihre Teammitglieder werden die besten Leistungen bringen, wenn sie wissen, dass Sie Ihr Bestes geben und von anderen dasselbe erwarten. Halten Sie die Mitarbeiter dazu an, jede Aufgabe mit dem Anspruch, eine herausragende Leistung zu erzielen, auszuführen. Knüpfen Sie herausragende Leistungen an ethisches Verhalten und stellen Sie sicher, dass Ihr Team gut informiert ist und die Bedeutung seiner Anstrengungen versteht.



- **Beziehen Sie die Mitarbeiter in wichtige Entscheidungen ein.**
- **Lassen Sie die Mitarbeiter wissen, wie ihre Arbeit uns dabei hilft, die strategische Vision von TE zu erreichen.**
- **Teilen Sie Ihre Begeisterung, wenn etwas gut läuft.**

ZU INNOVATIONEN ERMUTIGEN

SUCHEN SIE NACH NEUEN PERSPEKTIVEN, DIE TE VERBESSERN.

Mitarbeiter sind eine nie versiegende Quelle an Ideen – das ist ein wichtiger Grundsatz unserer TEOA- Kultur (TE Operating Advantage). Geben Sie Ihren Teammitgliedern die erforderlichen Ressourcen, um ihre Leidenschaft zu beflügeln, reizen sie ihre beruflichen Grenzen aus und erreichen Sie ihr Potenzial. Geben Sie ihnen die Gelegenheit, Lösungen zu finden und bessere Möglichkeiten für die Durchführung ihrer Aufgaben vorzuschlagen. Prüfen Sie sinnvolle Vorschläge und übernehmen Sie gute Ideen, wenn sie praktisch und nützlich sind, fördern Sie die Werte von TE und helfen Sie uns, auf Schwellenmärkten zu gewinnen. Dies zeigt den Mitarbeitern, dass Sie ihre Beiträge schätzen.



- **Seien Sie Mentor, Coach und Cheerleader.**
- **Fordern Sie die Mitarbeiter dazu heraus, Neues auszuprobieren.**
- **Begrüßen Sie Input von Ihrem Team.**

ANERKENNUNG ZEIGEN

LOBEN SIE GUTE ARBEIT.

Wir bei TE schätzen herausragende Leistungen – egal, ob es sich um die gute Arbeit eines Mitarbeiters, die Zuverlässigkeit eines Lieferanten oder die Treue eines Kunden handelt. Es ist wichtig, anderen Anerkennung für gute Arbeit zu zeigen. Dies fördert eine größtmögliche Kundenzufriedenheit (Extraordinary Customer Experience). Würdigen Sie die Anstrengungen der Mitarbeiter. Verbreiten Sie die Geschichte einer außergewöhnlichen Leistung, indem Sie einen Mitarbeiter mit einem STAR-Award (Special Thanks and Recognition) auszeichnen.



- **Feiern Sie die Erfolge Ihres Teams.**
- **Suchen Sie nach Möglichkeiten, um Leistungen zu belohnen.**
- **Würdigen Sie diejenigen, die schwierige ethische Entscheidungen getroffen haben.**



KOMMUNIKATION FÖRDERN

KOMMUNIKATION IST DAS FUNDAMENT FÜR EIN ETHISCHES VERHALTEN.

SICH ZU EINER POLITIK DER OFFENEN TÜR VERPFLICHTEN

SEIEN SIE EIN RESONANZBODEN FÜR IHR TEAM.

Kommunikation ist keine Einbahnstraße. Sie sind dafür verantwortlich, Ihr Team nicht nur zu überwachen und anzuleiten, sondern ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter sich trauen, Fragen zu stellen und Bedenken hinsichtlich der Compliance zu äußern. Die Mitarbeiter müssen jederzeit die Möglichkeit haben, über Angelegenheiten bezüglich eines ethischen Verhaltens und des Gesetzes zu sprechen. Anderenfalls werden unangemessene oder illegale Aktivitäten oder Verstöße gegen den Leitfaden möglicherweise niemals behoben. Aus diesem Grund bestehen wir auf einer Politik der offenen Tür.



- **Zeigen Sie ehrliches Interesse an Ihren Mitarbeitern und Aufmerksamkeit für diese.**
- **Respektieren Sie den Wunsch von Mitarbeitern, unter vier Augen über persönliche Angelegenheiten zu sprechen.**
- **Betonen Sie bei Ihren Interaktionen am Arbeitsplatz eine freie und offene Kommunikation.**

EIN GROSSARTIGER ZUHÖRER SEIN

DIE SORGEN IHRER MITARBEITER SIND IHRE SORGEN.

Manager sollten immer verfügbar sein, um sich die Sorgen ihrer Mitarbeiter anzuhören. Seien Sie zugänglich. Seien Sie ein einfühlsamer Zuhörer. Machen Sie, wenn angemessen, Bemerkungen, die bestätigen, dass Sie die Sorgen Ihrer Mitarbeiter gehört haben und verstehen. Sie müssen nicht allem Gesagten zustimmen; unterstützen Sie jedoch einen transparenten, offenen Dialog.



- **Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter dazu, mit ihren Gedanken, Ideen und Sorgen zu Ihnen zu kommen.**
- **Seien Sie offen für Gespräche über persönliche Angelegenheiten, wenn diese sich auf die Arbeitsleistung auswirken könnten.**
- **Versuchen Sie, Probleme schnell zu lösen, und führen Sie bei Bedarf Gespräche zur Nachverfolgung mit dem Mitarbeiter.**





WAS TUE ICH, WENN...?

WAS TUE ICH, WENN...?

Ein Teammitglied hat Angst davor, einen Kollegen zu melden, der etwas Illegales tut.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: Manchmal erfordert es Mut, das Richtige zu tun. Eine Beschwerde oder ein Problem in gutem Glauben zu melden, ist richtig. Ermutigen Sie das Teammitglied dazu, das Problem zu melden, erläutern Sie die Kanäle und das Verfahren für die Meldung und ziehen Sie die [TEC-01-57 Melden und Untersuchen von Fehlverhalten](#) zu Rate. Teilen Sie dem Teammitglied mit, dass die TE ConcernLINE und ConcernNET ebenfalls als Optionen für die Meldung zur Verfügung stehen, und dass TE die Identität des Meldenden vertraulich halten wird, wenn rechtlich und praktisch möglich. Sammeln Sie alle grundlegenden Fakten und melden Sie sie zur Untersuchung dem Büro des Ombudsmannes.

WAS TUE ICH, WENN...?

Ein Mitarbeiter kommt oft zu spät zur Arbeit und Sie denken, dass Drogen oder Alkohol im Spiel sein könnten.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: Sprechen Sie das Problem nicht in der Öffentlichkeit oder im Beisein anderer Teammitglieder an – respektieren Sie die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters. Wenden Sie sich stattdessen an die Personalabteilung, sodass Sie über die Angelegenheit sprechen und einen Plan ausarbeiten können, um auf das Verhalten einzugehen.

WAS TUE ICH, WENN...?

Es geht das Gerücht, dass ein Mitarbeiter technische Daten von TE an einen Mitbewerber weitergibt.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: Wenn in gutem Glauben vermutet wird, dass vertrauliche Informationen weitergegeben werden, melden Sie die Angelegenheit der Rechtsabteilung, dem Ethik- und Compliance-Team oder dem Büro des Ombudsmannes, damit TE eine angemessene Nachforschung oder Untersuchung durchführen kann.

WAS TUE ICH, WENN...?

Sie hören, wie ein Mitarbeiter in einer anderen Abteilung beleidigende Bemerkungen gegenüber einer anderen Person macht.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: Unangemessene Kommentare oder beleidigende Bemerkungen verstoßen gegen unsere Werte und können eine Belästigung darstellen. Sie sind dazu verpflichtet, gegenseitigen Respekt am Arbeitsplatz zu fördern. Sagen Sie dem Mitarbeiter, dass ein solches Verhalten gegen unseren Leitfaden verstößt und inakzeptabel ist. Schreiten Sie sofort ein und melden Sie das Verhalten.

WAS TUE ICH, WENN...?

Ein Mitarbeiter, der etwas in gutem Glauben gemeldet hat, hat Angst, entlassen zu werden.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: Versichern Sie dem Mitarbeiter, dass er das Richtige getan hat, indem er die Angelegenheit gemeldet hat. TE hat strenge Richtlinien gegen Vergeltungsmaßnahmen bezüglich Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen.

WAS TUE ICH, WENN...?

Ein Mitarbeiter gesteht Ihnen, dass er in einem Blog über seine Arbeit geschrieben hat, und befürchtet, damit gegen unseren Leitfaden verstoßen zu haben.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: Danken Sie dem Mitarbeiter dafür, dass er nachgefragt hat. Finden Sie heraus, welche Informationen in dem Blog veröffentlicht wurden, und erklären Sie dem Mitarbeiter, wie wichtig es ist, vertrauliche Geschäftsinformationen von TE zu schützen. Wenn der Blog keine vertraulichen Geschäftsinformationen von TE offenlegt, ist es wahrscheinlich in Ordnung. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, um zu prüfen, ob der Inhalt dem Gesetz entspricht und nicht gegen unseren Leitfaden verstößt, bevor Sie irgendwelche anderen Maßnahmen ergreifen.



WAS TUE ICH, WENN...?

Ein Vertreter eines Lieferanten erzählt bei seinem Besuch in der Niederlassung sexuelle anstößige Witze.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: Sie sind dazu verpflichtet, gegenseitigen Respekt am Arbeitsplatz zu fördern. Sagen Sie dem Lieferanten, dass ein solches Verhalten gegen unseren Leitfaden verstößt und inakzeptabel ist.

WAS TUE ICH, WENN...?

Die Spesenabrechnung meines Mitarbeiters enthält einige fragwürdige Positionen.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: Manager sind dafür verantwortlich, dass die Reisekosten- und Spesenabrechnungen ihrer Mitarbeiter angemessen und richtig sind und die TE-Richtlinien einhalten. Falls Sie Fragen zur Angemessenheit von Spesen haben wenden Sie sich an die Rechts- oder Finanzabteilung.

WAS TUE ICH, WENN...?

Ein Mitarbeiter surft bei der Arbeit im Internet.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: In der Richtlinie [TEC-01-30 Richtlinie zum Umgang mit Unternehmenseigentum](#) wird erläutert, dass eine gelegentliche private Nutzung akzeptabel ist, solange die Dauer und die Häufigkeit angemessen sind und keine wesentliche Menge an Ressourcen beansprucht wird.

WAS TUE ICH, WENN...?

Ein Maschinenteil fällt auf den Boden und es bricht ein Stück davon ab, das Teil scheint jedoch weiterhin zu funktionieren.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: Beschädigte Maschinen stellen ein Sicherheitsrisiko dar. Melden Sie diesen Schaden Ihrem Vorgesetzten, damit wir eine Reparatur vornehmen können. Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist eine der höchsten Prioritäten von TE.

WAS TUE ICH, WENN...?

Ein Journalist für Wirtschaftsnachrichten ruft an, um sich über eine kürzlich erfolgte umfangreiche Verkaufstransaktion von TE zu erkundigen.

GEHEN SIE WIE FOLGT VOR: Fragen Sie die Person nach ihrem Namen und ihrer Agentur und leiten Sie sie an unser Corporate Marketing and Communications Office weiter. Versuchen Sie nicht, bezüglich geschäftlicher Angelegenheiten des Unternehmens im Namen von TE zu sprechen.





AUF BEDENKEN EINGEHEN



EIN GUTES URTEILSVERMÖGEN ANWENDEN

BETRACHTEN SIE EINE ANGELEGENHEIT VON ALLEN SEITEN, BEVOR SIE HANDELN.

Ethische Entscheidungen sind nicht immer eindeutig. Bei Ihrer täglichen Arbeit können Sie Situationen erleben, die eine sorgfältige Analyse der Umstände erfordern, bevor Sie Maßnahmen ergreifen. Wägen Sie Ihre Entscheidungen mit gesundem Menschenverstand ab. Unterscheiden Sie zwischen echten Verstößen gegen unseren Leitfaden und illegalen Aktivitäten und gelegentlichem Fehlverhalten aus Unwissenheit.



- **Maßregeln Sie Mitarbeiter nicht ohne triftigen Grund.**
- **Korrigieren Sie schnell Verhaltensweisen, die eindeutig gegen unseren Leitfaden oder unsere Richtlinien verstoßen.**
- **Wenn Sie nicht sicher sind, was Sie tun sollen, wenden Sie sich an eine unserer [Ressourcen](#).**

UNSERE LEITLINIE UND RICHTLINIEN ZU RATE ZIEHEN

UNSERE LEITLINIE UND RICHTLINIEN SIND FÜR IHREN GEBRAUCH BESTIMMT.

Erwecken Sie unseren Leitfaden und unsere Richtlinien durch Ihre Führungsrolle für die Mitarbeiter zum Leben. Das Ethical Connections-Programm ist eine gute Möglichkeit, sich mit Ihren Mitarbeitern über TE-Richtlinien und wertebasierte Entscheidungsfindung auszutauschen. Stellen Sie sicher, dass bei den jährlichen und halbjährlichen Bewertungen der Mitarbeiterleistung der Punkt der ethischen Führung angesprochen und berücksichtigt wird. Ermutigen Sie die Mitarbeiter dazu, unseren Leitfaden und unsere Richtlinien zu Rate zu ziehen, wenn Unsicherheiten bezüglich einer angemessenen Vorgehensweise bestehen. Erläutern Sie, wie sich die Nichteinhaltung unseres Leitfadens negativ auf die Moral der Mitarbeiter auswirkt und möglicherweise das Engagement, die Produktivität und das Ergebnis der Mitarbeiter beeinträchtigen könnte.



- **Machen Sie bekannt, dass unsere vertraulichen Angebote *ConcernLINE*, *ConcernNET* und das Büro des Ombudsmannes von TE rund um die Uhr verfügbar sind.**
- **Weisen Sie deutlich darauf hin, dass Verstöße gegen unseren Leitfaden, unsere Richtlinien oder das Gesetz angemessene Disziplinarmaßnahmen gemäß den anwendbaren Gesetzen zur Folge haben können.**
- **Falls eine ethische oder rechtliche Angelegenheit weiterhin unklar ist, wenden Sie sich an eine unserer [Ressourcen](#).**

VERSTÖSSE MELDEN

SEIEN SIE WACHSAM GEGENÜBER FEHLVERHALTEN UND VERSTÖSSEN GEGEN UNSEREN LEITFADEN:

Wenn ein Mitarbeiter ethische Bedenken äußert, ignorieren Sie dies nicht, verzögern Sie die Bearbeitung nicht und beginnen Sie nicht selbst mit komplexen Untersuchungen. Sorgen Sie bei geringfügigen Bedenken für eine sofortige Lösung. Sollte es sich um einen Verstoß gegen unseren Leitfaden oder gegeneine TE-Richtlinie handeln, holen Sie sich Unterstützung und melden Sie den Fall. Vorbehaltlich der örtlichen Gesetze können Manager gemäßregelt werden, bis hin zur Kündigung, wenn sie bekannte Verstöße nicht ordnungsgemäß melden. Versichern Sie Ihrem Team, dass in gutem Glauben vorgenommene Meldungen ein Umfeld der offenen Kommunikation und einen produktiven, sicheren und ethischen Arbeitsplatz fördern. Teilen Sie den Mitarbeitern mit, dass es viele Ressourcen gibt, die sie um Hilfe bitten können, falls es ihnen unangenehm ist, sich zuerst an Sie zu wenden.



- **Seien Sie bei der Lösung und/oder Meldung von Fällen der Nichteinhaltung konsequent.**
- **Falls Sie nicht sicher sind, ob Sie eine Angelegenheit melden sollen, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder eine unserer [Ressourcen](#).**
- **Lassen Sie Ihr Team wissen, dass wir jede Meldung gründlich und ehrlich untersuchen.**

VERGELTUNG NICHT TOLERIEREN

TE UNTERSAGT VERGELTUNGSMASSNAHMEN STRENGSTENS.

Wir untersagen Vergeltungsmaßnahmen gegen jeden Mitarbeiter von TE, der ethische Bedenken äußert, Verstöße meldet oder sich an der Untersuchung einer Meldung beteiligt. Vergeltung kann viele Formen annehmen – z. B. die Degradierung oder Entlassung eines Mitarbeiters, Belästigung, Mobbing, die Verweigerung der Teilnahme an Teamprojekten und mehr. Seien Sie wachsam gegenüber solchen Situationen und lassen Sie Ihr Team wissen, dass dieses Verhalten nicht toleriert wird.



- **Ergreifen Sie niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter und melden Sie sofort jedenmutmaßlichen Fall von Vergeltung durch andere.**
- **Arbeiten Sie mit der Unternehmensführung zusammen, um unerwünschten Verhaltensweisen zu begegnen.**
- **Versichern Sie den Mitarbeitern, dass sie Meldungen in gutem Glauben vornehmen können, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen.**



UNSERE RESSOURCEN

	KONTAKTIEREN BEZÜGLICH:	KONTAKTMÖGLICHKEIT:
Ihr Vorgesetzter oder Manager	Alle Angelegenheiten, Fragen oder Bedenken	
Ihr örtlicher Vertreter der Personalabteilung oder Personalabteilung von TE	Alle auf das Personalwesen bezogenen ethischen Angelegenheiten, Fragen oder Bedenken	Webseite der Personalabteilung
Rechtsabteilung von TE	Fragen bezüglich Gesetzen, Richtlinien von TE und akzeptabler Geschäftspraktiken	Webseite der Rechtsabteilung
Büro des Ombudsmannes (eine unabhängige, unparteiische und vertrauliche Ressource für Mitarbeiter, Lieferanten, Investoren und Kunden)	Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien, Regelungen, Vorschriften oder unseren Leitfaden	USA, US-Territorien und Kanada: 1-888-662-8374. E-Mail: directors@te.com China: Direktwahl, One-Step-Wahl über unsere Global Inbound Service Line: 4008833425 Belgien, Frankreich, Österreich, Portugal: E-Mail: eudirectors@te.com Weltweit: Befolgen Sie die Wählenweisungen unter AT&T Direct und wählen Sie anschließend: 888-662-8374
ConcernLINE von TE (Gebührenfreie, täglich rund um die Uhr verfügbare Hotline, die von einem unabhängigen Meldedienst betrieben wird)	Potenzielle Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien, Regelungen, Vorschriften oder unseren Leitfaden	Wählenweisungen und Postadresse
ConcernNET von TE (Täglich rund um die Uhr verfügbare, vertrauliche Website, die von einem unabhängigen Meldedienst betrieben wird)	Potenzielle Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien, Regelungen, Vorschriften oder unseren Leitfaden	ConcernNET
Corporate Communications Office	Fragen von Medienvertretern bezüglich geschäftlicher Angelegenheiten von TE	Corporate Marketing & Communications

NOTIZEN

NOTIZEN

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

©2015 Tyco Electronics Corporation,
ein Unternehmen von TE Connectivity Ltd.
Alle Rechte vorbehalten.

TE Connectivity und TE Connectivity (Logo)
sind Marken der TE Connectivity Ltd.-
Unternehmensfamilie.

