



การเชื่อมโยง กับค่านิยมของเรา

แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร



สารจากประธานกรรมการบริหาร

เรียน เพื่อนร่วมงานทุกท่าน

ในฐานะผู้นำของ TE เรามีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมค่านิยม หลักการ และนโยบายของบริษัท ความเป็นผู้นำ ความรู้ทางวิชาชีพ และทักษะของท่านจะเป็นแนวทางให้พนักงานของเรา และส่งเสริมให้ท่านได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า ผู้ถือหุ้น และชุมชนที่เราได้ดำเนินธุรกิจในฐานะผู้บริหาร บางครั้งท่านต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความซับซ้อน ข้าพเจ้าคาดหวังว่าท่านจะใช้วิจารณญาณและจริยธรรมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และร้องขอความช่วยเหลือในสถานการณ์ที่ท่านไม่แน่ใจ แนวทางปฏิบัติฉบับนี้จะช่วยให้คุณปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมั่นใจ โดยการมอบหลักการและฝ่ายสนับสนุนที่สำคัญให้แก่ท่าน เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุดสำหรับ TE

พันธสัญญาที่มีต่อจริยธรรมและความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรของเรา ขอขอบคุณสำหรับพันธสัญญาของท่านที่มีต่อค่านิยมของบริษัท

Tom Lynch

Tom Lynch



สารบัญ

การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม

| | |
|--|----|
| ยึดมั่นในค่านิยมของเรา..... | 6 |
| เป็นผู้นำโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง | 8 |
| • เป็นแบบอย่างที่ดี | |
| • ปฏิบัติอย่างยุติธรรม | |
| • ให้เคารพบุคคลอื่น | |
| • ปฏิบัติอย่างน่าเชื่อถือ | |
| ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรา | 10 |
| เข้าถึงผ่านการเชื่อมโยงเข้าสู่หลักจริยธรรม | 10 |
| ปฏิบัติตามกฎหมาย | 10 |
| แสดงความรับผิดชอบ | 11 |

การสนับสนุนทีมของท่าน

| | |
|-----------------------------|----|
| สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี | 14 |
| • บ่มเพาะความเป็นเลิศ | |
| • สนับสนุนนวัตกรรม | |
| • แสดงความชื่นชม | |
| ส่งเสริมการสื่อสาร | 16 |
| • ยึดมั่นในนโยบายเปิดประตู | |
| • เป็นผู้ฟังที่ดี | |
| ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า | 20 |

การตอบสนองต่อปัญหา

| | |
|--|----|
| ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ..... | 26 |
| ดูรายละเอียดในแนวทางปฏิบัติและนโยบายของเรา | 27 |
| รายงานการละเมิด | 27 |
| ไม่ยอมให้มีการตอบโต้ | 27 |
| ฝ่ายสนับสนุน..... | 28 |



การเสริมสร้าง วัฒนธรรมเชิง จริยธรรม

ยึดมั่นในค่านิยมของเรา

อย่าเพียงแค่งเสริมหลักการด้านจริยธรรม – จงปฏิบัติตามหลักการเหล่านั้นด้วย

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแสดงให้เห็นถึงค่านิยมของพวกเขาทุกๆ วัน เราคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเดียวกันนี้จากผู้บริหารของ TE ค่านิยมของเรา คือสิ่งสำคัญที่เป็นรากฐานในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงอุดมคติของบริษัท – และเราคาดหวังว่าท่านจะใช้สิ่งเหล่านี้ในการปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ผู้ถือหุ้น และผู้ถือผลประโยชน์ร่วมในบริษัท

โดยการนำค่านิยมของบริษัทไปปฏิบัติ ท่านกำลังปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเราและสร้างอิทธิพลในเชิงบวกต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นวิธีที่ทรงพลังในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสร้างสรรค์สิ่งที่ดีที่สุด



- หลอมรวมค่านิยมของเราเข้าไปในรูปแบบความเป็นผู้นำของท่าน
- ยกตัวอย่างค่านิยมของโดยใช้คำพูดและการกระทำ
- ประเมินความสำเร็จของพนักงานโดยอ้างอิงจากการที่พวกเขา นำค่านิยมไปปรับใช้ว่าทำได้เพียงใด

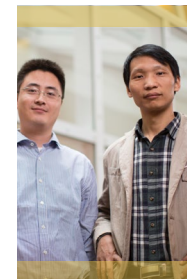


ความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมที่ TE หมายถึงการให้ความสำคัญในการนำค่านิยมหลักของบริษัทไปเป็นแนวทางในการทำงานในทุกๆ วัน



ความซื่อสัตย์

เราต้องเรียกร้องความเป็นบูรณภาพตามมาตรฐานสูงสุด ทั้งในส่วนรายบุคคลและส่วนบริษัท เราต้องปกป้องทรัพย์สินของบริษัท เราต้องปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของบริษัท เราต้องอุทิศตัวเพื่อความหลากหลาย การปฏิบัติที่เป็นธรรม ความเคารพและความไว้วางใจต่อกัน



การทำงานเป็นทีม

เราต้องสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นเลิศ และผลลัพธ์ ผ่านการทำงานเป็นทีม เราต้องฝึกฝนความเป็นผู้นำที่สอน สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริม การมีส่วนร่วมและการพัฒนาอาชีพอย่างเต็มรูปแบบ เราต้องสนับสนุนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ ที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ



ความรับผิดชอบในหน้าที่

เราต้องให้ความเคารพต่อพันธสัญญาที่เราสร้าง และมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อทุกการกระทำ และผลลัพธ์ เราต้องสร้างวินัยด้านการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็น ส่วนสำคัญของวัฒนธรรมของเรา



นวัตกรรม

เราต้องตระหนักว่านวัตกรรมเป็นรากฐานของธุรกิจของเรา เราต้องทำทลายตัวเรา ในการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ และปรับปรุงทุกแนวคิดที่เรานำไปปฏิบัติ เราต้องส่งเสริม คาดหวัง และให้คุณค่า ความคิดสร้างสรรค์ การเปิดกว้างเพื่อการเปลี่ยนแปลง และวิธีการใหม่ๆ

เป็นผู้นำโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

ตระหนักว่าวัฒนธรรมด้านความเป็นบูรณาการของเราเริ่มต้นที่ผู้บริหาร

เป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารของ TE ต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับพนักงานท่านอื่น

เมื่อท่านแสดงตัวอย่างการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจริยธรรมระดับสูง ท่านได้ส่งข้อความที่ชัดเจนให้กับทีมของท่าน ท่านได้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมมีลักษณะเป็นเช่นไร และเน้นย้ำว่าการทำในสิ่งที่ถูกต้องนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ TE เป็นบริษัทที่ยอดเยี่ยม สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้ที่อยู่ใต้การบริหารของท่านเกิดความภาคภูมิใจ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติตามท่าน



- แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานระดับสูงในการปฏิบัติงานของ TE อยู่ตลอดเวลา
- แสดงให้เห็นว่าท่านยึดมั่นในแนวทางปฏิบัติของเรา
- เชื่อมมั่นว่าพนักงานทั้งหมด - รวมถึงผู้บริหารที่มีตำแหน่งสูงกว่าท่าน - มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

ปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ให้รางวัลแก่การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและลงโทษพฤติกรรมที่ขัดต่อหลักจริยธรรม

แนวทางปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรามีผลบังคับใช้กับทุกคนที่ทำงานให้กับ TE ไม่มีใครได้รับการยกเว้นจากแนวทางปฏิบัติตาม นโยบายของเรา หรือกฎหมาย: เราบังคับใช้แนวทางปฏิบัติของเราอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีความลำเอียง เมื่อท่านแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม สิ่งนี้จะกระจายไปทั่วทีมของท่าน และทำให้พนักงานมีความมั่นใจที่จะพูดถึงปัญหาด้านจริยธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรมโดยการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน มีความซื่อตรงต่อกิจกรรม สมาคม หรือความสัมพันธ์ที่อาจเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน พิจารณาทุกด้านของปัญหาก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ หรือผู้ถือหุ้น และไม่เลือกปฏิบัติตามเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ อายุ ชชาติกำเนิด ความเป็นพลเมือง สถานะ ความพิการ รสนิยมทางเพศ สถานภาพทางทหาร หรือสถานะอื่นใดที่ได้รับการปกป้องของแต่ละบุคคล



- ทำการตัดสินใจโดยปราศจากอคติหรือความลำเอียงส่วนบุคคล
- รวบรวมข้อเท็จจริงทั้งหมดก่อนที่จะดำเนินการ
- มีความคงเส้นคงวาในการจัดการกับปัญหาด้านจริยธรรม

ให้เคารพบุคคลอื่น

ส่งเสริมสภาพแวดล้อมซึ่งปราศจากการคุกคาม

พนักงานของ TE มาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน นำมาซึ่งพรสวรรค์และทักษะที่หลากหลายในการทำงาน สิ่งนี้ทำให้เกิดทีมงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพสูง พนักงานแต่ละคนสมควรได้รับความเคารพจากเรา แสดงความเคารพโดยการให้ความสนใจทุกคนในทีมของท่าน มีมารยาท และสุภาพ ตรวจสอบให้มั่นใจว่าพวกเขาได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมในหน้าที่งานของตน สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์และให้ความเคารพต่อพนักงาน ซัพพลายเออร์ และคู่ค้าทางธุรกิจของเรา นอกจากนี้ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย มีความเคารพ และไว้วางใจได้



- สนับสนุนภูมิหลังและทัศนคติที่หลากหลาย ทั้งในด้านตัวบุคคลและด้านวัฒนธรรม
- ชื่นชมความสามารถที่โดดเด่นของสมาชิกแต่ละคนในทีมอย่างไม่ลังเล
- ทำให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย

ปฏิบัติอย่างน่าเชื่อถือ

รักษาสัญญา และแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของท่าน

ผู้บริหารต้องได้รับความไว้วางใจจากพนักงานในทุกๆ วัน เริ่มจากความโปร่งใส - ความซื่อสัตย์ เกี่ยวกับแผนความสำเร็จและเป้าหมาย เมื่อท่านสื่อสารกับทีมของท่าน ท่านต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานที่จำเป็นสำหรับการทำงานในระดับสูง ในการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ หรือผู้ถือหุ้น ท่านต้องปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลที่เป็นความลับที่ท่านได้รับมา และไม่นำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้อย่างไม่ถูกต้อง เก็บกักรหัสหรือส่วนตัวไว้เป็นความลับ ยกเว้นในกรณีที่ท่านจำเป็นต้องรายงานทางจริยธรรม หรือทางกฎหมาย พูดความจริงเสมอ รักษาสัญญาของท่าน - และแสดงความรับผิดชอบ และขออภัยเมื่อท่านทำไม่ได้ตามสัญญา



- ทำให้มั่นใจถึงความโปร่งใสในการหารือกับพนักงาน
- ให้เคารพต่อพันธสัญญาของท่าน
- แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของท่าน

ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรา

รู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้แนวทางปฏิบัติของเรา

พนักงานทุกท่านควรเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเรา ผู้บริหารมีหน้าที่มากขึ้น: ท่านต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมของท่านเข้าใจนโยบายของเรา ยึดมั่นในค่านิยมในแนวทางปฏิบัติของเรา และเข้าใจผลที่ตามมาจากการไม่ปฏิบัติตาม ตระหนักและแยกแยะความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมในทีมของท่าน พร้อมในการรายงานการละเมิดที่ต้องสงสัยโดยทันที



- ส่งเสริมการตระหนักถึงแนวทางปฏิบัติของเราและความสัมพันธ์ของแนวทางปฏิบัติกับงานของพนักงาน
- แจ้งให้ทีมของท่านให้ทราบว่าพวกเขาได้รับการคาดหวังให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ
- ตรวจสอบกิจกรรมในทีมของท่าน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตาม

เข้าถึงผ่านการเชื่อมโยงเข้าสู่หลักจริยธรรม

มีส่วนร่วมกับพนักงานในการพูดคุยเรื่องจริยธรรม

โปรแกรมการเชื่อมโยงเข้าสู่หลักจริยธรรมฉบับสากลของเราจะทำให้ผู้บริหารมีวิธีในการช่วยเพิ่มความเข้าใจให้แก่พนักงานเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบในแต่ละไตรมาส ท่านต้องเข้าพบผู้ที่อยู่ใต้การบริหารของท่าน (พนักงานที่มีไอดีเครือข่าย) เพื่อให้เกิดการอภิปรายในเชิงสร้างสรรค์โดยใช้สถานการณ์จำลองจากแชร์พอยต์ของโปรแกรมการเชื่อมโยงเข้าสู่หลักจริยธรรม การอภิปรายด้านจริยธรรมเป็นกลุ่มจะช่วยส่งเสริมการใช้จริยธรรมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภายในองค์กร



- รวมการอภิปรายไว้ในช่วงเวลาปกติ เช่น การประชุมพนักงาน
- ถามคำถามที่ก่อให้เกิดการคิดเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานการณ์จำลอง
- สนับสนุนการอภิปรายและการซักถามที่ก่อให้เกิดมุมมองที่แตกต่างจากผู้เข้าร่วมอภิปราย

ปฏิบัติตามกฎหมาย

ไม่ทนกับกิจกรรมใดๆ ที่ผิดกฎหมาย

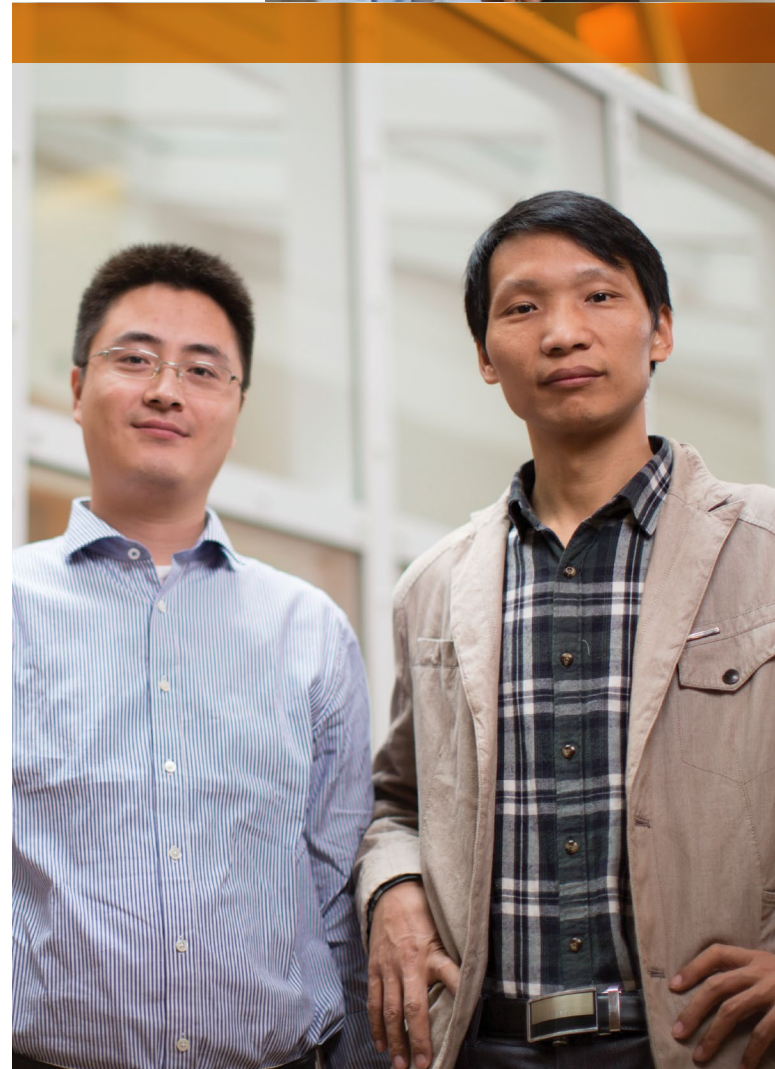
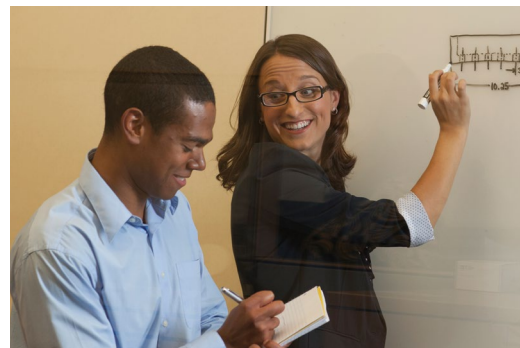
พนักงาน TE ทุกท่านต้องปฏิบัติตามกฎหมาย พฤติกรรมที่ผิดกฎหมายของพนักงานเพียงคนเดียวสามารถทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อชื่อเสียง ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และการปฏิบัติงานของเราได้ เรายึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดในปัจจุบัน และบทบัญญัติและข้อบังคับที่ควบคุมกิจกรรมต่างๆ ของ TE ในฐานะผู้บริหาร ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎหมาย และตรวจสอบให้มั่นใจว่าพนักงานไม่ได้กระทำการใดๆ ที่ผิดกฎหมายขัดต่อจริยธรรม หรือละเมิดนโยบายของ TE ทำความคุ้นเคยกับกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของท่าน



- แนะนำทีมของท่านเกี่ยวกับกฎหมายที่บังคับใช้กับงานของพวกเขา
- ร่วมมือกับฝ่ายกฎหมาย และช่วยทีมของท่านให้รับทราบถึงกฎหมายและข้อบังคับล่าสุดที่ส่งผลกระทบต่องานของท่าน

แสดงความรับผิดชอบ

| | | |
|---|---|---|
| <p>แสดงให้เห็นถึงค่านิยมของ TE ผ่านคำพูดและการกระทำของท่าน</p> | <p>ไม่ยอมทนต่อพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมหรือผิดกฎหมาย</p> | <p>ช่วยให้พนักงานปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเรา</p> |
| <p>ตรวจสอบการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของพนักงานของเรา</p> | <p>ส่งเสริมให้พนักงานรายงานการละเมิดที่ต้องสงสัย</p> | <p>สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวก และมีความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกสะดวกใจ ในการแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้น</p> |
| <p>ไม่มีส่วนร่วม หรือยอมให้มีการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ การเหยียดหยามทางกาย หรือวาจา การข่มขู่ หรือความลำเอียง</p> | <p>หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน</p> | <p>ส่งเสริมความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิการของพนักงาน</p> |
| <p>จัดการและรายงานกิจกรรมที่ต้องสงสัย ว่ามีความผิดตามกฎหมายหรือขัดต่อจริยธรรมที่ท่านสังเกตเห็น โดยทันทีอย่างเหมาะสม</p> | <p>ไม่ตอบโต้ หรือยอมต่อการกระทำที่เป็นการตอบโต้พนักงานที่รายงานการละเมิดแนวทางปฏิบัติ</p> | |



การสนับสนุน ทีมของท่าน



สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

ช่วยให้พนักงานเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตน

บ่มเพาะความเป็นเลิศ

ช่วยขับเคลื่อนพนักงานเข้าสู่สมรรถภาพสูงสุด

ในฐานะผู้นำของ TE ท่านมีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานของสมรรถภาพและผลผลิตภาพในการทำงาน ท่านจะได้รับสิ่งที่ดีที่สุดจากทีมของท่านเมื่อพวกเขาทราบว่าท่านทุ่มเทอย่างเต็มที่ และท่านต้องเรียกร้องความทุ่มเทจากผู้อื่น ทำทนายพนักงานให้ปฏิบัติตามทุกอย่างเพื่อความ เป็นเลิศ เชื่อมโยงความเป็นเลิศเข้ากับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมของท่านทราบและเข้าใจถึงความ สำคัญในความพยายามของตน



- ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ
- ทำให้พนักงานทราบว่างานของพวกเขาช่วยให้เราบรรลุวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของ TE อย่างไร
- แบ่งปันความทะเยอทะยานของท่านเมื่อสิ่งต่างๆ เป็นไปได้ด้วยดี

สนับสนุนนวัตกรรม

มองหาทัศนคติใหม่ที่สามารถช่วยพัฒนา TE

พนักงานเป็นแหล่งที่มาของแนวความคิดที่ไม่มีวันสิ้นสุด – ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของวัฒนธรรม TEOA (TE Operating Advantage) ของเรา มอบทรัพยากรที่ทีมของท่านจำเป็นต้องใช้ในการกระตุ้นความมุ่งมั่นของทีม ขยายขอบเขตหน้าที่ของทีม และเข้าถึงศักยภาพของทีม ให้โอกาสพวกเขาในการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหา และแนะนำวิธีการที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่างๆ อภิปราย คำแนะนำ และนำแนวคิดที่ดี และนำไปปรับใช้หากมันสามารถใช้งานได้จริงและมีประโยชน์ ส่งเสริมค่านิยมของ TE และช่วยให้เรา ประสบความสำเร็จในตลาดเกิดใหม่ การทำเช่นนี้จะช่วยให้พนักงานทราบว่าท่านให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพวกเขา



- เป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้ฝึกสอน และผู้นำเชียร์
- ทำทนายพนักงานให้ลองสิ่งใหม่ๆ
- ต้อนรับการสนับสนุนจากทีมของท่าน

แสดงความชื่นชม

ยกย่องงานที่ทำได้ดี

ที่ TE เราชื่นชมความเป็นเลิศ – ไม่ว่าจะอยู่ในงานของพนักงาน ความน่าเชื่อถือของซัพพลายเออร์ หรือความ ภักดีของลูกค้า การยกย่องผู้อื่นสำหรับเมื่อทำงานได้ดีเป็นเรื่องสำคัญ สิ่งนี้จะส่งเสริมประสบการณ์ของลูกค้าคน พิเศษ ยกย่องพนักงานสำหรับความพยายามของพวกเขา แบ่งปันเรื่องราวของประสบการณ์พิเศษโดยการยกย่อง เพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานด้วยรางวัลแสดงความขอบคุณและการยกย่องชมเชยเป็นพิเศษ (STAR)



- ฉลองความสำเร็จของทีม
- มองหาวิธีที่จะให้รางวัลแก่ความสำเร็จ
- ยกย่องผู้ที่ทำการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมที่ยากลำบาก



ส่งเสริมการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นรากฐานของการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

ยึดมั่นในนโยบายเปิดประตู

เป็นตัวแทนอภิปรายแนวคิดในที่มของท่าน

การสื่อสารนั้นเป็นถนนสองทาง ท่านไม่เพียงมีหน้าที่ในการดูแลและสั่งการทีมของท่าน แต่ท่านต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกสะดวกใจในการซักถาม และแจ้งปัญหาในการปฏิบัติตามด้วย พนักงานต้องมีอิสระในการอภิปรายปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมายอยู่เสมอ ไม่เช่นนั้นเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือผิดกฎหมาย หรือละเมิดแนวทางปฏิบัติ ปัญหาเหล่านั้นอาจไม่ได้รับการแก้ไข นี่คือเหตุผลว่า ทำไมเราจึงเรียกร้องให้มั่นนโยบายเปิดประตู



- แสดงความสนใจและความห่วงใยอย่างแท้จริงต่อพนักงานของท่าน
- เคารพในความต้องการของพนักงานที่ต้องการอภิปรายปัญหาส่วนตัวอย่างเป็นส่วนตัว
- เน้นการสื่อสารที่เป็นอิสระและเปิดกว้าง

เป็นผู้ฟังที่ดี

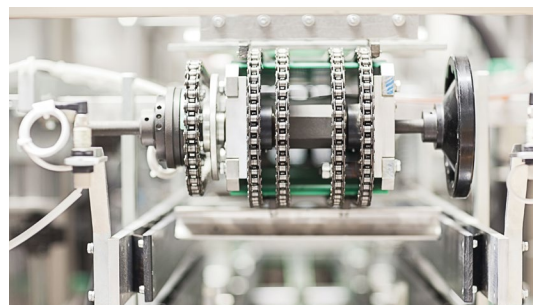
ปัญหาของพนักงานเป็นปัญหาของท่านเช่นกัน

ผู้บริหารควรพร้อมรับฟังปัญหาของพนักงานเสมอ สามารถเข้าถึงได้ เป็นผู้ฟังที่มีความเข้าใจลึกซึ้ง พุดหรือร่างแถลงการณ์ยืนยันว่าท่านได้ยินและเข้าใจถึงปัญหาของพนักงานเมื่อท่านเห็นควร ท่านไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับทุกสิ่งที่ได้รับฟัง แต่ต้องสนับสนุนบทสนทนาที่มีความโปร่งใส และเปิดกว้าง



- ส่งเสริมให้พนักงานนำความคิด แนวคิด และปัญหาของพวกเขา มาอภิปรายกับท่าน
- เปิดกว้างสำหรับการอภิปรายปัญหาส่วนตัวที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน
- พยายามแก้ไขปัญหอย่างรวดเร็ว และติดตามผลกับพนักงานตามความจำเป็น





ควรปฏิบัติ อย่างไรถ้า...

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

สมาชิกในทีมกลัวที่จะ
รายงานเพื่อนร่วมงานที่
กำลังทำผิดกฎหมาย

ปฏิบัติตามนี้

บางครั้งต้องอาศัยความกล้าในการทำสิ่งที่ถูกต้อง การร้องเรียนหรือรายงานปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ใจเป็นการกระทำที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมรายงานปัญหาที่เกิดขึ้น อธิบายช่องทางการรายงานและขั้นตอนการดำเนินการให้เขาหรือเธอทราบ โดยอ้างอิง **นโยบาย TEC-01-57 การรายงานและการสอบสวน การประพฤติผิด** แจ้งให้สมาชิกในทีมทราบว่า TE ConcernLINE และ ConcernNET เป็นอีกทางเลือกในการรายงานเหตุการณ์ที่เกิด โดย TE จะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รายงานไว้เป็นความลับเท่าที่จะสามารถทำได้ตามกฎหมาย รวบรวมข้อมูลพื้นฐานและรายงานไปยังสำนักงานของผู้ตรวจการ เพื่อทำการตรวจสอบ

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

พนักงานมาทำงานสายบ่อย และ
ท่านคิดว่าอาจมีการใช้ยาเสพติด
หรือแอลกอฮอล์เข้ามาเกี่ยวข้อง

ปฏิบัติตามนี้

ไม่พูดถึงปัญหานี้ในที่สาธารณะ หรือเมื่อมีสมาชิกคนอื่นในทีมอยู่ด้วย – เคารพความเป็นส่วนตัวและสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน แต่ให้ติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ท่านสามารถอภิปรายและวางแผนเพื่อแก้ไขพฤติกรรมดังกล่าว

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

มีข่าวลือแพร่สะพัดว่ามีพนักงาน
ทำการแบ่งปันข้อมูลทางเทคนิค
ของ TE กับบริษัทคู่แข่ง

ปฏิบัติตามนี้

หากมีความเชื่อโดยบริสุทธิ์ใจว่ามีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ ให้รายงานเรื่องดังกล่าวไปยังฝ่ายกฎหมาย ทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือสำนักงานของผู้ตรวจการ เพื่อให้ TE สามารถดำเนินการสอบถามหรือสอบสวนอย่างเหมาะสมได้

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

ท่านได้ยินพนักงานใน
แผนกอื่นแสดงความเห็น
ที่อาจจะทำให้เกิดความ
ขุ่นเคืองกับบุคคลอื่น

ปฏิบัติตามนี้

ความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมหรืออาจจะทำให้เกิดความขุ่นเคืองละเมิด ค่านิยมของเรา และอาจก่อให้เกิดการคุกคาม เป็นภาระหน้าที่ของท่านในการส่งเสริม ความเคารพซึ่งกันและกันในที่ทำงาน แจ้งพนักงานผู้นั้นว่าพฤติกรรมดังกล่าว ละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา และเป็นการกระทำที่ไม่อาจยอมรับได้ ให้หยุดการกระทำนั้นโดยทันที และทำการรายงาน

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

พนักงานที่ทำการรายงานด้วยความ
บริสุทธิ์ใจกลัวว่าจะถูกไล่ออก

ปฏิบัติตามนี้

ให้ความมั่นใจแก่พนักงานผู้นั้นว่าเขาหรือเธอทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในการรายงานเรื่องนี้ TE มีนโยบายอย่างเคร่งครัดในการห้ามตอบโต้ผู้ที่ทำการรายงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

พนักงานสารภาพว่าเขาได้เขียน
บล็อกเกี่ยวกับงานของเขา และกลัว
ว่าจะละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา

ปฏิบัติตามนี้

ขอขอบคุณพนักงานสำหรับการซักถาม ยืนยันว่าข้อมูลใดบ้างที่ได้รับการเปิดเผยในบล็อก และอธิบายถึงความสำคัญของการปกป้องข้อมูลทางธุรกิจที่เป็นความลับของ TE หากพนักงานไม่ได้เปิดเผยข้อมูลทางธุรกิจที่เป็นความลับของ TE ก็น่าจะไม่มีปัญหาอะไรปรึกษาฝ่ายกฎหมายเพื่อยืนยันว่าเนื้อหาสอดคล้องกับกฎหมาย และการไม่เป็นการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเราก่อนที่จะกระทำการใดๆ



ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

ตัวแทนของซัพพลายเออร์
เล่าเรื่องข่าวชันที่เข้าข่ายการลวงละเมิดทางเพศ
เมื่อเขาเข้ามาที่สำนักงาน

ปฏิบัติตามนี้

เป็นภาระหน้าที่ของท่านในการส่งเสริมความเคารพ
ซึ่งกันและกันในที่ทำงาน แจ้งพนักงานผู้นั้นว่าพฤติกรรมดังกล่าวละเมิด
แนวทางปฏิบัติของเรา และเป็นการกระทำที่ไม่อาจยอมรับได้

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

พนักงานของท่านมีค่าใช้จ่าย
ที่น่าสงสัยอยู่ในรายงาน
ค่าใช้จ่ายของเขา

ปฏิบัติตามนี้

ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบให้แน่ใจว่ารายงานการเดินทาง
และค่าใช้จ่ายของพนักงานมีความเหมาะสม ถูกต้อง และเป็นไปตามนโยบายของ TE หากท่าน
มีคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของค่าใช้จ่าย ให้ปรึกษาสมาชิกของฝ่ายกฎหมายหรือการเงิน

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

พนักงานเล่นอินเทอร์เน็ตในที่ทำงาน

ปฏิบัติตามนี้

นโยบาย [TEC-01-30 การใช้ทรัพยากรของบริษัท](#)
อธิบายว่าการใช้งานทรัพยากรของบริษัทเป็นการส่วนตัวเพียงเล็กน้อยเป็นที่ยอมรับได้
ตราบเท่าที่มีระยะเวลาและความถี่ที่เหมาะสม และไม่ได้ใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมาก

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

มีชิ้นส่วนหนึ่งของเครื่องจักรตก
บนพื้น และมีชิ้นส่วนหนึ่ง
แตกออกมา แต่ดูเหมือนว่า
เครื่องจักรยังใช้งานได้คืออยู่

ปฏิบัติตามนี้

เครื่องจักรที่ชำรุดเสียหายเป็นความเสี่ยงด้านความ
ปลอดภัย รายงานความเสียหายนี้ต่อหัวหน้าของท่าน เพื่อให้เราได้ทำการ
ซ่อมแซมความปลอดภัยในที่ทำงานเป็นความสำคัญระดับสูงสุดของ TE

ควรปฏิบัติอย่างไรถ้า...

ผู้รายงานข่าวธุรกิจ
ติดต่อเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการ
ทำธุรกรรมซื้อ-ขายครั้งใหญ่ของ TE

ปฏิบัติตามนี้

ขอชื่อและตำแหน่งของบุคคลนั้น และส่งต่อ
ไปให้สำนักงานด้านการตลาดและการสื่อสารของบริษัทของเรา
อย่าพยายามพูดเกี่ยวกับเรื่องทางธุรกิจของบริษัทในนามของ TE





การตอบสนองต่อปัญหา



ใช้วิจาร์ณญาณในการตัดสินใจ

พิจารณาทุกด้านของปัญหาก่อนที่จะทำการใดๆ

การตัดสินใจโดยใช้หลักจริยธรรมนั้นไม่ได้มีแค่ถูกและผิดเสมอไป ในงานขององค์กรที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ ท่านอาจจะพบกับสถานการณ์ที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการวิเคราะห์ก่อนที่จะทำการใดๆ ใช้สามัญสำนึกช่วยในการตัดสินใจของท่าน แยกแยะความแตกต่างระหว่างการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเราและกิจกรรมที่ผิดกฎหมายกับการพลาดพลั้งเป็นครั้งคราว



- อย่างลงโทษพนักงานโดยไม่มีสาเหตุที่เที่ยงธรรม
- แก้ไขการปฏิบัติที่เห็นได้ชัดจนเป็นการละเมิดแนวทางปฏิบัติหรือนโยบายของเราอย่างรวดเร็ว
- หากท่านไม่แน่ใจว่าควรทำอย่างไร โปรดติดต่อ [ฝ่ายสนับสนุน](#)ของเรา

ดูรายละเอียดในแนวทางปฏิบัติและนโยบายของเรา

แนวทางปฏิบัติและนโยบายของเรามีไว้เพื่อให้ท่านนำไปใช้อ้างอิง

ทำให้แนวทางปฏิบัติและนโยบายของเราเป็นจริงสำหรับพนักงานผ่านบทบาทการเป็นผู้นำของท่าน โปรแกรมการเชื่อมโยงเข้าสู่หลักจริยธรรมเป็นวิธีที่ดีในการสร้างเชื่อมโยงระหว่างพนักงานของท่านเกี่ยวกับนโยบายและการตัดสินใจตามค่านิยมของ TE ในระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานช่วงกลางปีและประจำปี ให้ตรวจสอบให้แน่ใจว่าความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมเป็นประเด็นหนึ่งที่มีการพูดถึงและนำมาพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานอ้างอิงแนวทางปฏิบัติและนโยบายของเราเมื่อไม่แน่ใจในวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม อธิบายว่าการไม่ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเราส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน และอาจมีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผลผลิตภาพ และผลกำไรได้อย่างไร



- แจ้งให้ทราบที่ [ConcernLINE ConcernNET](#) และสำนักงานของผู้ตรวจการของ TE พร้อมให้บริการทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง
- ระบุให้ชัดเจนว่าการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา นโยบายของเรา หรือกฎหมาย อาจนำไปสู่การดำเนินการทางวินัยที่สอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับใช้
- หากพบปัญหาด้านจริยธรรมหรือกฎหมายที่ไม่ชัดเจน โปรดติดต่อ [ฝ่ายสนับสนุน](#)ของเรา

รายงานการละเมิด

ต้นตอต่อการประพฤติผิดและการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา

หากพนักงานแจ้งปัญหาด้านจริยธรรมอย่างละเอียด ชะลอการจัดการ หรือเริ่มการสอบสวนที่ซับซ้อนด้วยตนเอง หากปัญหานั้นเป็นเรื่องเล็กน้อยให้แก้ไขโดยทันที หากปัญหานั้นเกี่ยวข้องกับกรณีการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา หรือนโยบายของ TE โปรดขอความช่วยเหลือและทำการรายงานภายใต้กฎหมายท้องถิ่น ผู้บริหารที่ไม่ได้จัดการหรือรายงานการละเมิดที่ทราบอย่างเหมาะสมจะต้องเผชิญกับการลงโทษ โดยที่มีโทษสูงสุดและรวมถึงการสิ้นสุดการจ้าง ทำให้ทีมของท่านมั่นใจว่าการรายงานด้วยความบริสุทธิ์ใจเป็นการส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดกว้าง และที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และจริยธรรมแจ้งให้พนักงานทราบว่าฝ่ายสนับสนุนมากมายที่พวกเขาสามารถขอความช่วยเหลือหากพวกเขาจะรู้สึกอึดอัดใจที่จะเข้ามาขอความช่วยเหลือจากท่าน



- มีความคงเส้นคงวาในการแก้ไขและ/หรือรายงานเหตุการณ์ของการไม่ปฏิบัติตาม
- หากท่านไม่แน่ใจว่าควรรายงานปัญหาหรือไม่ โปรดปรึกษาหัวหน้าของท่านหรือ [ฝ่ายสนับสนุน](#)ของเรา
- แจ้งให้ทีมของท่านทราบว่าเราได้ทำการสืบสวนทุกรายงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนและอย่างซื่อตรง

ไม่ยอมให้มีการตอบโต้

TE ห้ามไม่ให้มีการตอบโต้อย่างเข้มงวด

เราห้ามไม่ให้มีการตอบโต้พนักงานของ TE ที่เข้าแจ้งปัญหาด้านจริยธรรม รายงานการละเมิด หรือเข้าร่วมในการสืบสวนของรายงานการตอบโต้อาจมีได้หลายรูปแบบ – เช่น การลดขั้นหรือการไล่ออก การคุกคาม การรังแก การปฏิเสธการมีส่วนร่วมในโครงการของทีม และอื่นๆ อีกมากมาย ต้นตอต่อสถานการณ์ดังกล่าวและแจ้งให้ทีมของท่านทราบว่าเราไม่อาจทนต่อพฤติกรรมเหล่านี้ได้



- ไม่ตอบโต้ และรายงานเหตุการณ์ที่ต้องสงสัยว่าเป็นการตอบโต้โดยบุคคลอื่นโดยทันที
- ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารอาวุโสเพื่ออภิปรายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- ทำให้พนักงานมั่นใจว่าพวกเขาสามารถทำการรายงานใดๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจได้โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้



ฝ่ายสนับสนุนของเรา

| | ติดต่อเกี่ยวกับ: | วิธีการติดต่อ: |
|---|---|--|
| หัวหน้าหรือผู้บริหารของท่าน | ประเด็น คำถาม หรือปัญหาใดๆ | |
| เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นของท่านหรือแผนกทรัพยากรบุคคลของ TE | ประเด็น คำถาม หรือปัญหาด้านจริยธรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล | เว็บเพจของฝ่ายทรัพยากรบุคคล |
| ฝ่ายกฎหมายของ TE | คำถามเกี่ยวกับกฎหมาย นโยบายของ TE และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจที่เป็นที่ยอมรับ | เว็บเพจของฝ่ายกฎหมาย |
| สำนักงานของผู้ตรวจการ (ฝ่ายสนับสนุนที่เป็นอิสระ เป็นกลาง และเป็นความลับสำหรับพนักงาน ซัพพลายเออร์ นักลงทุน หรือลูกค้า) | การละเมิดกฎหมาย นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติของเรา | สหรัฐอเมริกา อาณาเขตของสหรัฐอเมริกา และแคนาดา: 1-888-662-8374 อีเมล: directors@te.com จีน: ต่อสายตรงโดยการหมุนหมายเลขผ่านสายบริการสากลของเรา: 4008833425 ออสเตรเลีย เบลเยียม ฝรั่งเศส โปรตุเกส: อีเมล: eudirectors@te.com ทั่วโลก: ทำตามคำแนะนำของ AT&T Direct จากนั้นหมุนหมายเลข: 888-662-8374 |
| ConcernLINE ของ TE (สายด่วน โทรฟรีทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง ให้บริการโดยแผนกบริการรายงานอิสระ) | การละเมิดกฎหมาย นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติของเรา | วิธีการต่อสายและที่อยู่ทางไปรษณีย์ |
| ConcernNET ของ TE (เว็บไซต์ที่เป็นความลับ ให้บริการทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง ให้บริการโดยแผนกบริการรายงานอิสระ) | การละเมิดกฎหมาย นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติของเรา | ConcernNET |
| สำนักงานด้านการตลาดของบริษัท | คำถามจากสื่อเกี่ยวกับเรื่องทางธุรกิจของ TE | การตลาดและการสื่อสารของบริษัท |

หมายเหตุ

หมายเหตุ

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

©2015 Tyco Electronics Corporation,
บริษัท TE Connectivity Ltd. สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

TE Connectivity และ TE Connectivity (โลโก้)
เป็นเครื่องหมายการค้าของบริษัท
TE Connectivity Ltd.

