



与我们的价值观紧密相连

管理者指南



首席执行官致辞

亲爱的 TE 同仁：

作为 TE 的领导者，我们有责任秉持 TE 的价值观、原则和政策。您的领导力、专业知识和技能引导着我们的员工，您肩负着我们的顾客、股东和我们运营所在社区的重托。作为一名管理者，您有时会面对与行为相关的复杂问题。我希望您能运用良好的判断作出适当的道德决策，在特定情况下，如果您不确定该如何决定，可以寻求帮助。本《指南》将帮助您满怀信心地履行自己的职责，赋予您以关键原则和资源，以便您作出最符合 TE 利益的最佳决策。

我们对道德和诚信的承诺是我们企业文化的基础。感谢您们对公司价值观所做的承诺。

Terrence Curtin,
TE Connectivity 首席执行官

目录

鼓励道德文化

践行我们的价值观 	6
以身作则	8
• 成为榜样	
• 公平公正	
• 尊重他人	
• 值得信赖	
遵守我们的《道德行为指南》	10
以道德激励员工	10
遵守法律	10
承担责任	11

支持您的团队

营造积极的环境	14
• 培育英才	
• 鼓励创新	
• 表示赞赏	
促进沟通	16
• 致力奉行开放政策	
• 成为善于倾听者	
如果?	18

回应问题

运用良好的判断	24
参考我们的指南和政策	25
报告违规行为	25
绝不容忍打击报复	25
资源	26



鼓励道德文化



在 TE CONNECTIVITY (TE), 道德领导力意味着强调我们的核心价值观如何引导我们每天的工作行为。

诚信行事

我们必须以最高的道德和诚信标准来要求自身、我们的合作伙伴和彼此。我们致力于多元化、公平对待、相互尊重和信任。

承担责任

我们对于我们的行动和结果承担个人责任。我们互相挑战, 以实现卓越。

包容并蓄

我们在 TE 各级建立团队, 以代表我们服务的全球市场。就推动业绩成果而言, 我们重视不同的背景、观点和意见。我们致力于同事的安全和健康。

锐意创新

我们的业务的根基是不断创新以创造价值。我们挑战自我, 将创新付诸实践, 重视创业决策、保持节奏和接受变革。

团队合作

我们迅速跨界合作以取得成功。我们以透明的方式沟通和实践领导力, 激励、赋能并充分发挥我们的潜力, 以超越利益相关方的期望。

践行我们的价值观

不要只是宣传道德原则 要切实践行

成功的领导者会在每一天的工作当中展示他们的价值观。我们对 TE 管理者持有相同的期望。我们的价值观是我们的道德行为声誉的基石。它们反映了我们公司的理念。我们希望您在与员工、客户、供应商、股东和其他 TE 利益相关者交流时能体现出这些价值观。

贯彻我们的价值观即代表您践行着我们的《指南》并积极影响着他人的活动。这是激励他人做到最好的一种有力方式。



- 把我们的价值观融入您的领导风格
- 在言行中体现我们的价值观
- 依据员工在贯彻我们的价值观方面的表现来评估其成功程度





以身作则

明白我们的诚信文化是自上而下的

成为榜样

TE 管理者是其他员工的榜样

当您以体现出高道德标准的方式行事时，您会向您的团队释放出强烈信号。您向他们展示了什么是道德行为，巩固了做正确的事是助力 TE 成为一家伟大的公司的理念。这会为您所管理的员工灌输自豪感，让员工愿意追随您的领导。



- 始终展示 TE 的高行为标准
- 展示您坚定恪守我们的《指南》
- 让所有员工 - 包括职位在您之上的高层管理人员 - 为道德行为负责

公平公正

奖励道德行为，惩罚不道德行为

我们的《道德行为指南》适用于 TE 全体员工。没有人能免除遵守《指南》、我们的政策或法律的责任：我们强制执行我们的《指南》，人人平等，绝不徇私。当您展示公平公正时，它会辐射您的整个团队，让员工有信心勇敢说出道德问题。通过避免利益冲突来实践公平公正。诚实说明可能出现的涉及利益冲突的活动、关联或关系。全面考虑问题，然后再作出会影响员工、客户、供应商或股东的决策。不基于个人的种族、民族、肤色、宗教、性别、性别认同、年龄、原国籍、公民身份、残疾状况、性取向、服役状况或任何其他受法律保护的状况而进行歧视。



- 不根据个人偏好或偏见作出决策
- 先收集所有的事实情况，然后再采取行动
- 始终如一地对待道德问题

尊重他人

促进形成没有骚扰的包容性环境

TE 员工来自多元背景，并将一系列的才能和技能带到他们的工作上来。这些共同打造了富有成效的高绩效团队。单独来看，每位员工都值得我们的尊重。通过乐于了解每一位团队成员的方式来表示尊重。做到谦恭有礼。保证他们得到工作职能方面的适当培训。与员工、我们的供应商和业务合作伙伴建立具有建设性且相互尊重的工作关系。同时确保工作环境的安全、礼貌和稳定。



- 鼓励多元的个人和文化背景和观点
- 乐意欣赏每位团队成员的独特能力
- 保证安全的工作环境

值得信赖

坚守承诺，对自己的行动承担责任

经理必须在日常工作中赢得员工的信任。从透明度开始做起 - 诚实说明计划、成就和目标。与团队展开沟通时，您会建立信任和透明度，并实现高绩效所需的员工敬业度。与员工、客户、供应商或股东交流时，保护您所获取的任何个人或机密信息，并且不会不当使用。对个人讨论保密，除非您需要报告道德或法律问题。始终据实以告。坚守承诺 - 背离承诺时应承担责任并道歉。



- 确保与员工讨论时的私密性
- 履行承诺
- 为自己的错误承担责任



遵守我们的《道德行为指南》

了解、懂得并运用我们的《指南》

所有员工均应了解并遵守我们的《指南》。管理者肩负着更大的责任：您必须确保您的团队了解我们的政策，践行我们的《指南》中所体现的价值观并懂得违反政策的后果。了解您的团队的工作活动，区分可接受和不可接受的行为。准备就绪，及时报告任何可疑的违规行为。



- 提高对我们的《指南》及其与员工工作的相关性的认识
- 让您的团队了解您期望他们遵守《指南》
- 监督您的团队的活动以确保合规性

以道德激励员工

通过讨论道德问题激励员工

我们的全球“道德连接”计划为管理者提供了一种方式，帮助他们提高员工对道德和合规问题的了解。每个季度与您的直接下属开会（有网络ID的员工），对“道德连接”SharePoint内提供的假设案例情景展开建设性讨论。以小组为单位探索具体的道德问题会加强TE对整个组织作出道德决策的期望。



- 将讨论融入常规的时间段，如员工会议等
- 提出鼓励批判性思考案例情景的问题
- 鼓励能体现所有成员的不同观点的开放性对话和问题

遵守法律

绝不容忍任何形式的非法活动

每位 TE 员工都应该遵守法律。即使是一位员工的非法行为也会对我们的声誉、我们的业务关系和我们的业绩产生严重损害。我们致力于遵守约束 TE 活动的现行法律、以及所有立法和规定。作为一名管理者，您有责任遵守法律，并确保员工绝不会做出任何非法、不道德或违反 TE 政策的行为。熟悉与您的职务相关的所有法律，包括您的团队成员工作所在其他国家/地区的当地法律



- 向您的团队建议适用于他们的工作的法律
- 与法律部合作，让您的团队定期了解会影响您的业务的相关法律和立法的最新动向

承担责任



通过您的言行来展示 TE 价值观。



绝不容忍不道德或非法行为。



帮助员工遵守我们的《指南》。



监督员工遵守我们的《指南》。



鼓励员工报告可疑的违规行为。



营造相互尊重的积极和包容性工作环境，让员工能安心提出问题。



不参与或容忍骚扰、歧视、肢体暴力或言语谩骂、恐吓或徇私行为。



避免利益冲突。



促进员工的安全、健康和福利。



及时和适当地解决和报告您注意到的可疑的犯罪或不道德活动。



绝不打击报复或容忍针对员工报告违反《指南》而展开的打击报复行为。



支持您的团队



营造积极的环境

帮助员工发挥最大潜能

培育英才

帮助推动员工达到巅峰表现

作为一名TE领导者，您有能力对绩效和工作效率设置高门槛。当他们了解您已做到最好并且也要求别人达到相同水平时，您将获得团队的最佳反馈。挑战员工秉持实现卓越的理想来执行每项任务。将卓越与道德行为相关联，确保您的团队熟悉并了解他们的努力的重要性。



- 让员工参与重要决策
- 让员工知道他们的工作如何有助于我们实现TE的战略愿景
- 在工作顺利发展时分享您的热忱

鼓励创新

搜寻有助于改善TE的新视角

员工是永不枯竭的想法来源 - 那是我们的TEOA (TE运营优势) 文化的重要源泉。为您的团队提供所需资源，激发他们的热情，拓展他们的专业能力并发挥他们的潜能。为他们提供提出解决方案的机会并建议更好的工作方式。探索有价值的建议并采纳实际且有用的出色想法，促进TE的价值观并帮助我们赢得新兴市场。这可以让员工明白您重视他们的贡献。



- 发挥导师、教练和拉拉队队员的作用
- 挑战员工尝试新事物
- 欢迎您的团队的意见

表示赞赏

对工作完成出色表示认可

在TE，我们欣赏卓越 - 无论是在员工的出色工作当中、在供应商的稳定可靠当中还是在客户的忠诚信赖当中。必须认可他人的工作完成得非常出色。这可以鼓励实现卓越客户体验。承认员工的辛勤付出。通过“特别感谢和认可 (STAR) 奖”来认可同事或员工，以此共享卓越体验的故事。



- 庆祝您团队的成功
- 寻找方法来奖励成就
- 认可作出艰难的道德选择的员工





促进沟通

沟通是实现道德合规的基础

致力于开放政策

成为您的团队的共鸣板

沟通是双向的。您不仅有责任监督和指导您的团队，还要营造一个环境，让员工愿意提问并提出合规问题。员工必须能够自由地随时讨论与道德行为和法律有关的问题。否则，当不当或非法活动或违反《指南》的行为成为问题时，它们可能永远得不到解决。这就是我们之所以坚持开放政策的原因。



- 向您的员工展示真正的兴趣和关心
- 尊重员工希望私下讨论个人问题的愿望
- 进行工作交流时，强调自由和开放的沟通

成为善于倾听者

员工的问题就是您的问题

经理应该始终愿意倾听员工的问题。平易近人。成为善解人意的倾听者。在适当的时候，作出肯定您已听到并理解员工的问题的说明。您不必同意该员工所说的一切，但要鼓励进行透明和开放的沟通对话。



- 鼓励员工将他们的想法、意见和问题告诉您
- 开放讨论可能会影响工作表现的个人问题
- 设法快速解决问题，必要时可与员工跟进了解





如果？

如果遇到这种情况，应如何处理？

团队成员害怕举报正在做违法事情的同事。

这样做

有时候，做正确的事需要勇气。基于合理的理由或信念进行投诉或举报就是一件正确的事情。鼓励团队成员报告问题，向其说明报告渠道和程序，参阅 [TEC-01-57 报告和调查不当行为](#)。告知团队成员，其也可选择 TE 的 ConcernLINE、ConcernNET 和 ConcernAPP 进行报告，如法律允许且切实可行，TE 将对报告人的身份保密。收集基本事实，然后向调查专员办公室报告，以便调查。

如果遇到这种情况，应如何处理？

一个员工经常上班迟到，您认为他可能吸毒或嗜酒。

这样做

不要在公众场合或有其他团队成员在场的情况下解决问题 – 尊重员工的隐私和个人权利。应联系人力资源部，讨论您的疑虑，并制定方案来处理这种行为。

如果遇到这种情况，应如何处理？

有谣言散播，一名员工正在将 TE 的技术数据泄露给公司的一名竞争对手。

这样做

如果有合理的理由确信机密信息被泄露，请向法律部、道德与合规小组或调查专员办公室报告，以便 TE 进行适当的询问或调查。

如果遇到这种情况，应如何处理？

您无意中听到，其他部门的一名员工在言语上冒犯他人。

这样做

不恰当的评论或攻击性的言论违背我们的价值观，并可能构成骚扰。创造一个相互尊重的工作氛围是您的职责。警告这名员工，这种行为违反了我们的《指南》，是不可接受的。立即阻止该事件，并向上报告。

如果遇到这种情况，应如何处理？

基于合理的理由或信念进行举报的员工害怕被解聘。

这样做

使员工确信，报告这个问题是做了一件正确的事情。TE 针对基于合理的理由或信念进行的举报，制定有严格的无打击报复政策 ([TEC-01-74 工作场所反打击报复政策](#))。

如果遇到这种情况，应如何处理？

一名员工承认，其最近一直在撰写有关其工作的博客，并担心这会违反我们的《指南》。

这样做

感谢员工提出问题。确定在博客中披露的信息，并解释保护 TE 商业机密的重要性。如果博客未批露 TE 的商业机密，可能允许这样做。在采取任何其他行动之前，请咨询法律部以确认该内容符合法律且不违反我们的《指南》。

如果遇到这种情况，应如何处理？

一名供应商代表在访问公司办公室时讲性侵犯性质的笑话。

这样做

创造一个相互尊重的工作氛围是您的职责。警告这名员工，这种行为违反了我们的《指南》，是不可接受的。



如果遇到这种情况，应如何处理？

我的员工的费用报告中有部分可疑的费用。

这样做

管理人员应负责确保员工的差旅费及其他费用报告正确、合理且符合 TE 政策。如果您想知道某项费用是否合理，请咨询法律或财务部的人员。

如果遇到这种情况，应如何处理？

一名员工在上班时间上网。

这样做

[TEC-01-30 公司财产的使用政策](#)指出，当使用时长和频率合理且不耗费大量资源时，允许个人附带使用公司财产。

如果遇到这种情况，应如何处理？

机器部件跌落到地板上；机械部件断裂，但看起来运行正常。

这样做

损坏的机器存在安全风险。向您的主管报告损坏的机器，以便我们进行修理。TE 一直将工作场所安全放在第一位。

如果遇到这种情况，应如何处理？

一个商业新闻记者打电话询问 TE 最近的一次大型销售交易。

这样做

记下此人的名字和所属单位，然后将这些信息转发给公司的市场营销与宣传办公室。不要就公司的商务事宜，试图代表 TE 发言。



回应问题



运用良好的判断力

在采取行动之前, 全面考虑问题

道德决策并不总是非黑即白。在日常组织活动中, 您可能会遇到各种情况, 在采取行动之前, 需要您对这些情况的环境进行仔细分析。利用您的直觉判断力, 权衡决策。辨别真正违反我们的《指南》的行为、非法活动与偶然发生、不明就里的行为失检。



- 在无正当理由的情况下, 不得处罚员工
- 及时纠正明确违反我们的《指南》或政策的行为
- 如果您不确定该怎么做, 联系我们[资源](#)的人员

参考我们的《指南》和政策

我们的《指南》和政策可供您使用

通过您的领导作用, 让我们的《指南》和政策真正指导员工工作。“道德连接”计划是将您管理的员工与 TE 政策和基于价值的决策连接起来的一种很好的方式。请确保在年度员工绩效评估中, 将道德领导力列为考查和考虑的得分点。鼓励员工在不确定什么是适当的做法时, 参考我们的《指南》和政策。请解释, 不遵守《指南》会如何负面影响员工士气, 以及如何对员工的敬业度、生产力和盈亏底线产生消极影响。



- 请宣传, 我们保密的 ConcernLINE、ConcernNET、ConcernAPP 以及调查专员办公室可提供 7×24 小时服务
- 请明确, 将根据适当的法律, 对违反我们的《指南》、政策或法律的员工给予相应的纪律处分
- 如对任何道德或法律问题仍不清楚, 请咨询我们[资源](#)的人员

举报违规行为

对不当行为和违反我们的《指南》的行为保持警惕

如果一名员工提出道德问题, 不要忽略或延迟处理该问题, 也不要独自开始繁琐的调查。如果这是个问题, 请立即解决。如果该问题涉及违反我们的《指南》或某项 TE 政策, 寻求帮助并向上报告。根据当地法律规定, 如果管理人员未能妥善处理或报告已知的违规行为, 将面临最高包括解聘在内的纪律处分。使您的团队确信, 基于合理的理由或信念进行举报将会创建一个开放的沟通环境和一个生产能力高、安全、合乎道德的工作场所。告诉员工, 他们可向很多资源寻求帮助 (如果他们不愿意直接向您求助)。



- 始终解决和/或举报发生的违规行为
- 如果您不确定是否要报告某个问题, 请咨询您的主管或我们[资源](#)的人员
- 告诉您的团队, 我们会根据事实彻查每一份报告

绝不容忍打击报复

TE 严禁打击报复

我们禁止打击报复任何提出道德问题、举报违规行为或参与报告调查的 TE 员工。打击报复具有多种形式 - 例如, 降职或解聘、骚扰、霸凌、拒绝举报员工参与团队项目等。对这些情况保持警惕, 并告诉您的团队, 这种行为是不能容忍的。



- 绝不打击报复员工, 并立即报告任何可疑的、他人实施的打击报复行为
- 配合高层管理人员处理有害行为
- 使员工确信, 他们可以基于合理的理由或信念进行举报, 不要担心打击报复



资源

资源	问题	可以访问
您的主管或经理	任何问题、疑问或顾虑	-
您当地的人力资源代表, 或 TE 人力资源部门	任何与人力资源相关的道德问题、疑问或顾虑	myHR
TE 法律部门	有关法律、TE 政策和可接受业务实践的疑问	法律部门网页
调查专员办公室 (一个独立、公正、保密的资源, 适合员工、供应商、投资者或客户)	任何可能违反法律、法规、TE 政策或我们《指南》的行为。可以匿名举报	ConcernNET ConcernLINE ConcernAPP Email: directors@te.com
合规联络官	道德合规问题, 任何可能违反法律、政策、规定、法规或我们的《指南》的行为	合规联络官 SharePoint 网页
企业传播办公室	媒体问询	企业营销和通信

te.com

TE、TE Connectivity、TE connectivity (标识) 是 TE Connectivity plc. 及其关联公司所有或许可的商标。

© 2024 TE Connectivity。保留所有权利。

12-24

TE Connectivity plc

Parkmore Business Park West,
Parkmore,
H91VN2T Ballybrit,
Galway, Ireland

