

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.

Terrence Curtin,

Chief Executive Officer, TE Connectivity

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?	18

Reageren op bezorgdheden

Gebruik uw gezond verstand	24
Raadpleeg onze Leidraad en ons beleid	25
Meld overtredingen	25
Tolereer represailles niet	25
Middelen	26



EEN CULTUUR VAN ETHIEK CREËREN



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

INTEGRITEIT

We eisen van onszelf, onze partners en van elkaar de hoogste ethische en integriteitsnormen. We zetten ons in voor diversiteit, eerlijke behandeling, wederzijdsrespect en vertrouwen.

AANSPRAKELIJKHEID

Wij komen de beloftes na die we aan onze klanten, aandeelhouders en elkaar geven. We aanvaarden persoonlijke verantwoordelijkheid voor onze acties en resultaten. We dagen elkaar uit om uitmuntendheid te bereiken.

INCLUSIE

We bouwen teams op, op alle niveaus binnen TE, die de wereldwijde markten vertegenwoordigen die we bedienen. Wij waarderen verschillende achtergronden, standpunten en opvattingen bij het stimuleren van bedrijfsresultaten. We zetten ons in voor de veiligheid en het welzijn van onze collega's.

INNOVATION

We innovate, as the foundation of our business, to create value. We challenge ourselves to bring new innovations to life, and value entrepreneurial decision making, pace and openness to change.

TEAMWERK

We werken snel samen over grenzen heen om te winnen. We communiceren transparant en oefenen leiderschap uit dat inspireert, empowert en ons volledige potentieel ontwikkelt om de verwachtingen van belanghebbenden te overtreffen.

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





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 leidinggevenden 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 belangenverstremming 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, etniciteit, huidskleur, religie, geslacht, geslachtsidentiteit, leeftijd, nationale afkomst, staatsburgerschap, handicap, seksuele geaardheid, status als oorlogsveteraan of een andere wettelijk 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 wetgeving die voor uw functie relevant is, inclusief lokale wetgeving die van toepassing is op teamleden die in andere landen werken.



- 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

TAKE RESPONSIBILITY



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.



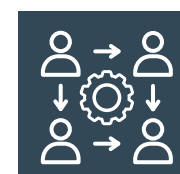
Stimuleer werknemers om vermoedelijke schendingen te melden.



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. • Let employees know how their job helps us achieve TE's strategic vision



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

ABij 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?

De vertegenwoordiger van een leverancier tijdens een bezoek aan het kantoor seksueel aanstootgevende grappen vertelt? een collega die illegale handelingen uitvoert.

DOE DIT

Soms is er moed voor nodig om te doen wat juist is. Een klacht of zorg melden op basis van redelijke grond of overtuiging, 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, ConcernNET en ConcernAPP 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 het Kantoor van 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

Zijn er redelijke gronden of overtuigingen dat vertrouwelijke informatie wordt gedeeld, meld dit dan bij de afdeling juridische zaken, het Ethiek- en nalevingsteam of het Kantoor van 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 een melding deed op basis van redelijke gronden of overtuiging, bang is voor ontslag.

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 op basis van redelijke gronden of overtuiging worden gedaan ([TEC-01-74 Beleid tegen represailles op de werkplek](#)).

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 mogelijk 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 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, ConcernAPP en het Kantoor van Ombudsman 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 melding maken van een schending op basis van redelijke gronden of overtuigingen, 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 een melding kunnen maken op basis van redelijke gronden of overtuigingen zonder bang te hoeven zijn voor represailles**



MIDDELEN

RESOURCE	CONTACT ABOUT	TO ACCESS
Uw supervisor of manager	Alle kwesties, vragen of bezorgdheden	-
Uw lokale vertegenwoordiger van Personeelszaken of TE's Personeelszaken	Ethische kwesties, vragen of zorgen met betrekking tot HR	myHR
De juridische afdeling van TE	Vragen over wetten, beleid van TE en acceptabele bedrijfsvoering	Website van de juridische afdeling
Kantoor van de Ombudsman (een onafhankelijke, onpartijdige en vertrouwelijke hulpbron voor werknemers, leveranciers, investeerders of klanten)	Mogelijke schendingen van wetten, voorschriften, TE-beleid of onze leidraad. Meldingen kunnen anoniem worden gedaan	ConcernNET ConcernLINE ConcernAPP E-mail: directors@te.com
Compliance Liaisons	Vragen over naleving, mogelijke schendingen van wetten, beleidslijnen, regels, voorschriften of onze Leidraad	SharePoint Compliance Liaison
PR-kantoor	Vragen van de media	Zakelijke marketing en communicatie

te.com

TE, TE Connectivity en TE connectivity (logo) zijn handelsmerken waarvan de bedrijvengroep TE Connectivity plc eigenaar en licentiehouder is.

© 2024 TE Connectivity. Alle rechten voorbehouden.

12-24

TE Connectivity plc

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