การเชอมโยง กบั คา่ นิยมของเรา

แนวทางปฏิบตั สิ ำหรบั ผู้บรหิ าร

สารจากประธานกรรม กรบรหิาร

เรยี น เพอื่ นร่วมงานทุกท่าน ในฐานะผูน้ ำของ TE เรามีหนา้ ทรี่ับผิดชอบในการส่งเสริมค่านิยม หลักการ และนโยบาย ของบริษัท ความเป็นผูน้ ำ ความรูท้ างวิชาชีพ และทักษะของท่านจะเป็นแนวทางใหพ้ นักงานของเรา และส่งเสริมใหท้ ่านไดร้ับความ ไวว้ างใจจากลูกคา้ ผูถ้ือหุน้ และชุมชนทเี่ ราไดด้ ำเนินธุรกิจในฐานะผูบ้ ริหาร บางครั้งท่านตอ้ งเผชิญกับ ปัญหาที่ มีความซับซอ้ น ขา้ พเจา้ คาดหวังว่าท่านจะใชว้ิจารณญาณและจริยธรรมในการตัดสินใจแก้ไ ขปัญหา และรอ้ งขอ ความช่วยเหลือในสถานการณ์ทที่ ่านไม่แน่ ใจ แนวทางปฏิบัติฉบับนจี้ ะช่วยใหท้ ่านปฏิบัติตามหนา้ ทคี่ วามรับผิดชอบไดอ้ ย่างมนั่ ใจ โดยการมอบหลักการและฝ่ ายสนับสนุนทสี่ ำคัญใหแ้ ก่ท่าน เพอื่ การตัดสินใจทดี่ีทสุ่ดสำหรับ TE

พันธสัญญาทมี่ีต่อจริยธรรมและความซอื่ สัตย์เป็นพนื้ ฐานของวัฒนธรรมองค์กรของเรา

ขอขอบคุณสำหรับพันธสัญญาของท่านทมี่ีต่อค่านิยมของบริษัท

Terrence Curtin,

Chief Executive Officer, TE Connectivity

สารบญั

การเสริมสรา้ งวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม

ยึดมนั่ ในค่านิยมของเรา 6
เป็นผูน้ ำโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง 8
- เป็นแบบอย่างทดี่ี
- ปฏิบัติอย่างยุติธรรม
- ใหเ้ กียรติบุคคลอนื่
- ปฏิบัติอย่างน่าเชอื่ ถือ

ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรา 10
เขา้ ถึงผ่านการเชอื่ มโยงเขา้ สู่หลักจริยธรรม 10
ปฏิบัติตามกฎหมาย 10
แสดงความรับผิดชอบ 11

การสนับสนุนทีมของท่าน

สรา้ งสภาพแวดลอ้ มทดี่ี 14
- บ่มเพาะความเป็นเลิศ
- สนับสนุนนวัตกรรม
- แสดงความชนื่ ชม

ส่งเสริมการสอื่สาร 16
- ยึดมนั่ ในนโยบายเปิดประตู
- เป็นผูฟ้ังทดี่ี

ควรปฏิบัติอย่างไรถา้ 18

การตอบสนองต่อปัญหา

ใชว้ิจารณญาณในการตัดสินใจ 24
ดูรายละเอียดในแนวทางปฏิบัติและนโยบายของเรา 25
รายงานการละเมิด 25
ไม่ยอมใหม้ีการตอบโต 25
ฝ่ายสนับสนุน 26

การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม

ยึดมั่นในค่านิยมของเรา

อย่าเพียงแค่ส่งเสริมหลักการด้านจริยธรรม – จงปฏิบัติตามหลักการเหล่านั้นด้วย

ผู้นำทุกระดับของเราที่ให้ไว้กับลูกค้า ผู้ถือหุ้น และซึ่งกันและกัน เรายอมรับในความรับผิดชอบส่วนบุคคลสำหรับการกระทำของเราและผลลัพธ์ที่ได้ เราท้าทายซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุความเป็นเลิศ

โดยการนำค่านิยมของบริษัทไปปฏิบัติ ท่านกำลังปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเราและสร้างอิทธิพลในเชิงบวกต่อผู้อื่นซึ่งเป็นวิธีที่ทรงพลังในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสร้างสรรค์สิ่งที่ดีที่สุด

- **หลอมรวมค่านิยมของเราเข้าไปในรูปแบบความเป็นผู้นำของท่าน**
- **ยกตัวอย่างค่านิยมของโดยใช้คำพูดและการกระทำ**
- **ประเมินความสำเร็จของพนักงานโดยอ้างอิงจากการที่วกเขานำค่านิยมไปปรับใช้ว่าทำได้ดีเพียงใด**

ความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมที่ TE CONNECTIVITY (TE) หมายถึงการให้ความสำคัญในการนำค่านิยมหลักของบริษัทไปเป็นแนวทางในการทำงานในทุกๆ วัน

ความซื่อสัตย์

เราจะต้องยึดมั่นในด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในระดับสูงสุดทั้งต่อตัวเราเอง หุ้นส่วนของเรา และการปฏิบัติต่อกัน เราให้ความสำคัญกับความหลากหลาย การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การเคารพซึ่งกันและกัน และการให้ความไว้วางใจ

ความรับผิดชอบ

เราปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาของเราที่ให้ไว้กับลูกค้า ผู้ถือหุ้น และซึ่งกันและกัน เรายอมรับในความรับผิดชอบส่วนบุคคลสำหรับการกระทำของเราและผลลัพธ์ที่ได้ เราท้าทายซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุความเป็นเลิศ

การยอมรับความแตกต่าง

เราสร้างทีมงานในทุกระดับของ TE เพื่อเป็นตัวแทนของตลาดทั่วโลกที่เราให้บริการ เราให้ความสำคัญกับภูมิหลัง มุมมอง และความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจ เรามุ่งมั่นเพื่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของเพื่อนร่วมงานของเรา

นวัตกรรม

เราสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นรากฐานธุรกิจของเราเพื่อสร้างมูลค่า เราท้าทายตัวเองในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ และให้คุณค่ากับการตัดสินใจของผู้ประกอบการ ความเร็ว และความเปิดกว้างในการเปลี่ยนแปลง

การทำงานเป็นทีม

เราร่วมมือกันข้ามขอบเขตเพื่อก้าวไปสู่ชัยชนะ เราสื่อสารอย่างโปร่งใสและฝึกฝนความเป็นผู้นำที่จะสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเราได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกินความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป็ นผู้นำโดยการปฏิบตั เิ ป็ นแบบอย่าง

ตระหนกั ว่าวฒั นธรรมด้านความเป็ นบูรณภาพของเราเรมิ ต้นทผี่ ู้บรหิ าร

เป็ นแบบอย่างทดี่

ผู้บรหิ ารของ TE ต้องทำ หน้าทเี่ ป็ นแบบอย่างทดี่ สี ำ หรบั พนกั งานท่านอนื่

เมือท่านแสดงตัวอย่างการปฏิบัติตามมาตราฐานดานจริยธรรมระดับสูง ท่านไดสั่งขอความทีชดเจนให้กั บทีมของท่าน ท่านไดแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมทีถูกตองตามหลักจริยธรรมมีลักษณะเป็ นเชนไร่และเนนย้าว่าการทาในสิงทีถูกตองนันเป็ นสงทีทาให้ TE เป็ นบริษัททียอดเยียม สิงเหล่านีจะส่งผลให้ผู้ทีอยู่ใตการบริหารของท่านเกิดความภาคภูมิใจ และมีความตองการทีจะปฏิบัติตามท่าน

- **แสดงให้เห็นถงมาตรฐานระดบสูงในการปฏบิ ตั งิ านของ TE อยู่ตลอดเวลา**
- **แสดงให้เห็นว่าท่านยดมนั ในแนวทางปฏบิ ตั ของเรา**
- **เชอื มนั ว่าพนกงานทงั หมด – รวมถงผูบรหารทมี ตี าแหน่งสูงกว่าท่าน – มหนาททจี่ ะตองปฏบิ ตั ติ ามหลกจรยธรร**

ปฏบิ ตั อย่างยุตธรรม

ให้รางวลแก่การปฏบิ ตั ตามหลกจรยธรรมและลงโทษพฤตกรรมทขี่ ดต่อหลกจรยธรรม

แนวทางปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของเรามีผลบังคับใช้กับทุกคนที่ ทำงานให้กับ TE ไม่มีใครได้รับการยกเว้นจากแนวทางปฏิบัติตามนโยบายของเรา หรือกฎหมาย: เรามีบังคับใช้แนวทางปฏิบัติของเราอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีความลำเอียง เมื่อท่านแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม สิ่งนี้จะกระจายไปทั่วทีมของท่าน และทำให้พนักงานมีความมั่นใจที่จะพูดถึงปัญหาด้านจริยธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรมโดยการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน มีความซื่อตรงต่อกิจกรรม สมาคม หรือความสัมพันธ์ที่อาจดูเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน พิจารณาทุกด้านของปัญหาก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ หรือผู้ถือหุ้น และไม่เลือกปฏิบัติตามเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ สีผิว ศาสนา เพศ เพศสภาพ อัตลักษณ์ทางเพศ อายุ ชาติกำเนิด ความเป็นพลเมือง สถานะ ความพิการ รสนิยมทางเพศ สถานภาพทางทหาร หรือสถานะอื่นใดที่ได้รับการปกป้องตามกฎหมายของแต่ละบุคคล

- **ทาการตดสนใจโดยปราศจากอคตหรือความลาเอียงส่วนบุคคล**
- **รวบรวมข้อเท็จจรงทงหมดก่อนทจะดาเนนการ**
- **มีความคงเส้นคงวาในการจดการกบปัญหาดานจรยธรรม**

ให้เคารพบุคคลอื่น

ส่งเสรมสภาพแวดล้อมซึ่งปราศจากการคุกคาม

พนักงานของ TE มาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน นามาซึ่งพรสวรรค์และทักษะที่หลากหลายในการทางาน สิ่งนี้ทาให้เกิดทีมงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพสูง พนักงานแต่ละคนสมควรได้รับความเคารพจากเรา แสดงความเคารพโดยการให้ความสนใจทุกคนในทีมของท่าน มีมารยาท และสุภาพ ตรวจสอบให้มั่นใจว่าพวกเขาได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมในหนาที่งานของตน สรางความสัมพันธ์ในการทางานที่เป็นไปในเชิงสรางสรรค์และให้ความเคารพต่อพนักงาน ซัพพลายเออร์ และคู่คาทางธุรกิจของเรา นอกจากนี้ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสภาพแวดลอมการทางานมีความปลอดภัย มีความเคารพ และไว้ใจได

- **สนบสนุนภูมหลงและทศนคตทิ หลากหลาย ทงในดานตวบุคคลและดานวฒนธรรม**
- **ชื่นชมความสามารถทโดดเด่นของสมาชกแต่ละคนในทมอย่างไม่ลงเล**
- **ทาให้มนั ใจว่าสภาพแวดล้อมการทางานมีความปลอดภย**

ปฏบิ ตั อย่างน่าเชื่อถือ

รกษาสญญา และแสดงความรบผดชอบต่อการกระทาของท่าน

ผูบริหารตองได้รับความไวางใจจากพนักงานในทุกๆ วัน เริ่มจากความโปร่งใส – ความซื่อสัตย์ เกี่ยวกับแผนความสาเร็จ และเป้าหมาย เมื่อท่านสื่อสารกับทีมของท่าน ท่านตองสรางความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส และสนับสนุนการมีส่วน ร่วมของพนักงานที่จาเป็นสาหรับการทางานในระดับสูงในการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ลูกคา ซัพพลายเออร์ หรือผู้ถือหุ้น ท่านตองปกป้องขอมูลส่วนบุคคลหรือขอมูลที่เป็นความลับที่ท่านได้รับมา และไม่นาขอมูลเหล่านั้นไปใชอย่างไม่ถูกตอง เก็บการหารือส่วนตัวไว้เป็นความลับ ยกเวนในกรณีที่ท่านจาเป็นตองรายงานทางจริยธรรม หรือทางกฎหมาย พูด ความจริงเสมอ รักษาสัญญาของท่าน – และแสดงความรับผิดชอบ และขออภัยเมื่อท่านทาไม่ได้ตามสัญญา

- **ทาให้มนั ใจองความเป็นส่วนตวในการหารือกบพนกงาน**
- **ให้เความเคารพต่อพนธสญญาของท่าน**
- **แสดงความรบผดชอบต่อความผดพลาดของท่าน**

ปฏบิ ตั ติ ามแนวทางปฏบิ ตั ติ ามหลกั จรยิ ธรรมของเรา

รู้ เข้าใจ และประยุกตใ์ ช้แนวทางปฏิบตั ขิ องเรา

พนักงานทุกท่านควรเขาใจและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเรา ผูบริหารมีหนาที่ มากขึน: ท่านตองตรวจสอบใหแน่ใจว่าทีมของท่าน เขาใจนโยบายของเรา ยึดมั่นในค่านิยม ในแนวทางปฏิบัติของเรา และเขาใจผลที่ ตามมาจากการไม่ปฏิบัติตาม ตระหนักและแยกแยะความ แตกต่างระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมที่ เหมาะสมและไม่เหมาะสมในทีมของท่าน พรอมในการรายงานการละเมิดที่ ตองสงสัยโดยทันที

- **ส่งเสรมิ การตระหนกั ถงึ แนวทางปฏิบตั ขิ องเราและความสมั พนั ธ์ของแนวทางปฏิบตั กิ บั งานของพนกั งาน**
- **แจ้งให้ทีมของท่านให้ทราบว่าพวกเขาได้รบั การคาดหวงั ให้ปฏิบตั ติ ามแนวทางปฏิบตั ิ**
- **ตรวจสอบกจิ กรรมในทีมของท่าน เพอื่ ให้มนั่ ใจว่ามีการปฏิบตั ติ าม**

เขา้ ถงึ ผา่ นการเชอื่ มโยงเขา้ สหู่ ลกั จรยิ ธรรม

มีส่วนร่วมกบั พนกั งานในการพูดคุยเรอื่ งจรยิ ธรรม

โปรแกรมการเชอื่ มโยงเขา้ สู่หลักจรยิธรรมฉบับสากลของเราจะทำให้ผู้บ ริหารมีวิธีในการช่วยเพมิ่ ความเขา้ ใจให้แ ก่พนักงาน เกยี่ วกับปัญหาดา้ นจรยิธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบในแต่ละไตรมาส ท่านตอ้ งเขา้ พบผูท้ อี่ ยู่ ตกั ารบริหารของท่าน (พนักงานที่ มีไอดีเครือข่าย) เพอื่ ให้เ กิดการอภิปรายในเชิงสรา้ งสรรค์โดยใชส้ ถานการณ์จำลองจากแชร์พอยต์ของโปรแกรมการเชอื่ มโยงเขา้ สู่หลักจรยิธรรม การอภิปรายดา้ นจรยิธรรมเป็นกลมุ่ จะช่วยส่งเสริมการใชจ้ รยิธรรมในการตัดสินใจแก้ไ ขปัญหาภายในองค์กร

- **รวมการอภิปรายไว้ในช่วงเวลาปกติ เช่น การประชุมพนกั งาน**
- **ถามคำ ถามทกี่ ่อให้เกดิ การคดิ เชิงวิเคราะห์ เกยี่ วกบั สถานการณ์จำ ลอง**
- **สนบั สนุนการอภิปรายและการซกั ถามทกี่ ่อให้เกดิ มุมมองทแี่ ตกต่างจากผู้เข้าร่วมอภิปราย**

ปฏิบตั ติ ามกฎหมาย

ไม่ทนกบั กจิ กรรมใดๆ ทผี่ ดิ กฎหมาย

พนักงาน TE ทุกท่านต้องปฏิบัติตามกฎหมาย พฤติกรรมที่ ผิดกฎหมายของพนักงานเพียงคนเดียวสามารถทำให้เกิดความเสียหายร้าแรงต่อชื่ อเสียง ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และการปฏิบัติงานของเราได้ เรายึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดในปัจจุบัน และบทบัญญัติและข้อบังคับที่ ควบคุมกิจกรรมต่างๆ ของ TE ในฐานะผู้ บริหาร ท่านมีหน้าที่ รับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎหมาย และตรวจสอบให้มั่นใจว่าพนักงานไม่ได้กระทำการใดๆ ที่ ผิดกฎหมาย ขัดต่อจริยธรรม หรือละเมิดนโยบายของ TE ทำความคุ้นเคยกับกฎหมายทั้งหมดที่ เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ของท่าน รวมถึงกฎหมายในท้องถิ่นที่ ท่านมีสมาชิกทีมทำงานอยู่ในประเทศต่างๆ

- แนะนำทีมของท่านเกยี่ วกบั กฎหมายทบี่ งั คบั ใช้กบั งานของพวกเขา
- รว่ มมอื กบั ฝ่ ายกฎหมาย และช่วยทมี ของทา่ นในกร บั ทราบถงึกฎหมายและขอ้ บงั คบั ลา่ สุดทสี่ ง่ ผลตอ่ งานของทา่ น

แสดงความรบั ผดิ ชอบ

แสดงให้เห็นถึงค่านิยมของ TE ผ่านคำพูดและการกระทำของท่าน

ไม่ยอมทนต่อ พฤติกรรมทข่ี ัดต่อจริยธรรม หรือผิดกฎหมาย

ช่วยให้พ นักงาน ปฏิบัติตามแนวทาง ปฏิบัติของเรา

ตรวจสอบการปฏบิ ัตติ าม แนวทางปฏบิ ัตขิ อง พนักงาน ของเรา

ส่งเสริมให้พนักงานรายงาน การละเมิดทีต่องสงสัย

สรางสภาพแวดลอมการ ทางานทีเ่ ปิ นบวก และมีความเคารพซง่ กันและกัน ซง่ ส่งเสริมให้พนักงาน รูส้ กสะดวกใจในการแจง้ ปัญหาทีเกดข่ ึน

ไม่มีส่วนร่วม หรือยอมให้ม ีการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ การเหยียดหยามทางกาย หรือวาจา การข่มขู่ หรือความลาเอียง

หลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ทับซอน

ส่งเสริมความปลอดภัย สุขภาพ และสวัสดิการของพนักงาน

จัดการและรายงาน กจกรรมทีต่องสงสัย ว่ามีความผิดตาม กฎหมายหรือขัดต่อจริยธรรมทีท่านสังเกตเห็น โดยทันทีอย่างเหมาะสม

ไม่ตอบโต้ หรือยอม ต่อการกระทาทีเป่ นการตอบโต้ พนักงานทีรายงาน การละเมิดแนวทางปฏิบัติ

การสนบสนุน ทมของท่าน

สรา้ งสภาพแวดล้อมทีด่ี

ช่วยให้พนกั งานเข้าถงึ ศกั ยภาพสูงสุดของตน

บ่มเพาะความเป็ นเลิศ

ช่วยขบั เคลอื่ นพนกั งานเข้าสู่สมรรถภาพสูงสุด

ในฐานะผูน้ ำของ TE ท่านมีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานของสมรรถภาพและผลิตภาพในทำงาน ท่านจะไดร้ับสง่ ทดี่ ทสีุ่ดจากทีมของท่านเมอื่ พวกเขาทราบว่าท่านทมุ่ เทอย่างเต็มที่ และท่านตอ้ งเรียกรอ้ งความทมุ่ เทจากผูอ้ นื่ ทา้ ทายพนักงานใหป้ ฏิบัติงานทุกอย่างเพอื่ ความเป็นเลศิ เชอื่ มโยงควาเป็นเลศิ เขา้ กบั การปฏบิ ัตติ ามหลักจรยิ ธรรมและตรวจสอบใหแ้ น่ใจว่า ทมี ของทา่ นทราบและเขา้ ใจถงึ ความสำคัญในความพยายามของตน

- **ให้พนกั งานมีส่วนร่วมในการตดั สินใจทสี่ ำ คญั**
- **ทำ ให้พนกั งานทราบว่างานของพวกเขาช่วยให้เราบรรลุวิสยั ทศั น์เชิงกลยุทธ์ของ TE อย่างไร**
- **แบ่งปันความทะเยอทะยานของท่านเมอื่ สง่ ต่างๆ เป็ นไปได้ด้วยดี**

สนบั สนุนนวตั กรรม

มองหาทศั นคตใิ หม่ทสี่ ามารถช่วยพฒั นา TE

พนักงานเป็นแหล่งทมี่ าของแนวความคิดทใี่ ม่มีวันสนิ้ สุด – ซงึ่ เป็นหลักการสำคัญของวัฒนธรรม TEOA (TE Operating Advantage) ของเรา มอบทรัพยากรทที่ มีของท่านจำเป็นตอ้ งใชใ้ นการกระตุน้ ความมงุ่ มนั่ ของทีม ขยายขอบเขตหนา้ ทขี่ องทีม และเขา้ ถึงศักยภาพของทีมใหม้ ากสพวกเขาในการคิดหาวิธีแกไ้ ขปัญหา และแนะนำวิธีการทดี่ กว่าในการทำสงิ่ ต่างๆ อภิปราย คำแนะนำ และนำแนวคิดทดี่ ีและนำไปปรับใชห้ ากมันสามารถใชง้ านไดจ้ ริงและมีประโยชน์ ส่งเสริมค่านิยมของ TE และช่วยให้เ ราประสบความสำเร็จในตลาดเกิดใหม่ การทำเช่นนจี้ ะช่วยใหพ้ นักงานทราบว่าท่านใหค้ วามสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพวกเขา

- **เป็ นผู้ให้คำ ปรกึ ษาฝึกสอน และผู้นำเชยี ร์**
- **ท้าทายพนกั งานให้ลองสงิ่ ใหม่ๆ**
- **ต้อนรบั การสนบั สนุนจากทีมของท่าน**

แสดงความชนื่ ชม

ยกย่องงานทที่ ำได้ดี

ที่ TE เราชนื่ ชมความเป็นเลิศ – ไม่ว่าจะอยใู่ นงานของพนักงาน ความน่าเชอื่ ถือของซัพพลายเออร์ หรือความ ภักดีของลูกคา้ การยกย่องผูอ้ นื่ สำหรับเมอื่ ทำงานไดด้ีเป็นเรอื่ งสำคัญ สง่ นจี้ ะส่งเสริมประสบการณ์ของลูกคา้ คน พิเศษ ยกย่องพนักงานสำหรับความพยายามของพวกเขา แบ่งปันเรอื่ งราวของประสบการณ์พิเศษโดยการยกย่อง เพอื่ นร่วมงาน หรือพนักงานดว้ ยรางวัลแสดงความขอบคุณและการยกย่องชมเชยเป็นพิเศษ (STAR)

- **ฉลองความสำ เร็จของทีม**
- **มองหาวิธีทจี่ ะให้รางวลั แก่ความสำ เร็จ**
- **ยกย่องผ้ทที่ ำ การตดั สินใจแก้ไขปัญหาด้านจรยิ ธรรมทยี่ ากลำ บาก**

ส่งเสริมการสอ่ สาร

การสื่ อสารเป็ นรากฐานของการปฏบิ ตั ตามหลกจรยธรรม

ยดึ มนั่ ในนโยบายเปิดประตู

เป็ นตวั แทนอภิปรายแนวคดิ ในทีมของท่าน

การสื่ อสารนั้นเป็ นถนนสองทาง ท่านไม่เพียงมีหนาที่ ในการดูแลและสั่งการทีมของท่าน แต่ท่านตองสรางสภาพแวดลอมที่ ส่งเสริม ใหพนักงานรูส้ ึกสะดวกใจในการซักถาม และแจงปัญหาในการปฏิบัติตามดวย พนักงานตองมีอิสระในการอภิปรายปัญหาที่ เกี่ ยวของ กับการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมายอยู่เสมอ ไม่เช่นนั้นเมื่ อเกิดปัญหาเกี่ ยวกับกิจกรรมที่ ไม่เหมาะสม หรือผิดกฎหมาย หรือละเมิดแนวทางปฏิบัติ ปัญหาเหล่านั้นอาจไม่ไดร้ ับการแกไข นี่ คือเหตุผลว่า ทาไมเราจึงเรียกรองใหม้ ีนโยบายเปิ ดประตู

- แสดงความสนใจและความห่วงใยอย่างแทจรงต่อพนกงานของท่าน
- เคารพในความตองการของพนกงานที่
- เน้นการสื่ อสารทเป็ นอสระและเปดกว้าง

ควรปฏบิ ตั อยา่ งไรถา้...

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
ตัวแทนของซพั พลายเออร์ เล่าเรื่ องขำ้ขันที่ ขา้ ข่ายการล่วงละเมดิ ทางเพศ เมอื่ เขาเขา้ มาทสี่ ำนักงาน

ปฏบิ ตั ติ ามนี้
เป็ นภาระหนา้ ทขี่ องท่านในการส่งเสรมิ ความเคารพ ซงึ่ กันและกันในทที่ ำงาน แจง้ พนักงานผูน้ ้ัน ว่าพฤตกิ รรมดังกล่าวละเมดิ แนวทางปฏบิ ัตขิ องเรา และเป็ นการกระทำที่ ม่อาจยอมรับได้

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
พนักงานของท่านมคี ่ใชจ้ ่าย ทนี่ ่าสงสัยอยู่ในรายงาน ค่าใชจ้ ่ายของเขา

ปฏบิ ตั ติ ามน
ผูบ้ รหิ ารมหี นา้ ทรี่ บผดิ ชอบในการตรวจสอบใหแ้ น่ใจว่ารายงานการเดนิ ทาง และค่าใชจ้ ่ายของพนักงานมคี วามเหมาะสม ถูกตอ้ ง และเป็ นไปตามนโยบายของ TE หากท่าน มคี ำถามเกยี่ วกับความเหมาะสมของค่าใชจ้ ่ายใหป้ รกึ ษาสมาชกิ ของฝ่ ายกฎหมายหรือการเงนิ

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
พนักงานเล่นอนิ เทอรเ์ น็ตในทที่ ำงาน

ปฏบิ ตั ติ ามน
นโยบาย TEC-01-30 การใชท้ รพั ยส์ นิ ของบรษิ ัท อธบิ ายว่าการใชง้ านทรัพยส์ นิ ของบรษิ ัทเป็ นการส่วนตัวเพียงเล็กนอ้ ยเป็ นทยี่ อมรับได้ ตราบเท่าที่ มรี ะยะเวลาและความถี่ ในระดับเหมาะสม และไม่ได้ใช้ทรัพยากรเป็ นจำนวนมาก

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
มชี น้ิ ส่วนหนึ่งของเครื่ องจักรตก บนพ้ืน และมชี น้ิ ส่วนหนึ่ง แตกออกมา แต่ดูเหมอื นว่า เครื่ องจักรยังใชง้ านไดด้ อี ยู่

ปฏบิ ตั ติ ามน
เครื่ องจักรทชี่ ำรุดเสยี หายเป็ นความเสยี่ งดา้ นความปลอดภัย รายงานความเสยี หายนี้ ต่อหัวหนา้ ของท่าน เพื่ อให้ ราไดท้ ำการซอ่ มแซมความปลอดภัยในทที่ ำงานเป็ นความสำคัญระดับสูงสุดของ TE

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
ผูร้ ายงานข่าวธุรกจิตดิ ต่อเพื่ อสอบถามเกยี่ วกับการทำธุรกรรมซอ้ื -ขายครัง้ ใหญ่ของ TE

ปฏบิ ตั ติ ามน
ขอชอื่ และตำแหน่งของบุคคลน้ัน และส่งต่อไปใหส้ ำนักงานดา้ นการตลาดและการสอื่ สารของบรษิ ัทของเราอย่าพยายามพูดเกยี่ วกับเรื่ องทางธุรกจิ ของบรษิ ัทในนามของ TE

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
สมาชกิ ในทมี กลัวทจี่ ะรายงานเพื่ อนร่วมงานที่ กำลังทำผดิ กฎหมาย

ปฏบิ ตั ติ ามนี้
บางครั้งต้องอาศัยความกล้าในการทำสิ่ งที่ ถูกต้อง เมื่ อมีเหตุอันควรสงสัยหรือเหตุอันควรเชื่ อได้ การร้องเรียนหรือรายงานปัญหาถือเป็ นการกระทำที่ ถูกต้อง ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมรายงานปัญหาที่ เกิดขึ้ นนี้ อธิบายช่องทางการรายงานและขั้นตอนการดำเนินการให้เขาหรือเธอทราบ โดยอ้างอิง นโยบาย TEC-01-57 การรายงานและการสอบสวนการประพฤติผิด แจ้งให้สมาชิกในทีมทราบว่า TE ConcernLINE, ConcernNET และ ConcernAPP เป็ นอีกทางเลือกในการรายงานเหตุการณ์ที่ เกิด โดย TE จะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ รายงานไว้เป็ นความลับเท่าที่ จะสามารถทำได้ตามมกฎหมาย รวบรวมข้อมูลพื้ นฐานและรายงานไปยังสำนักงานของผู้ ตรวจการ เพื่ อทำการตรวจสอบ

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
พนักงานมาทำงานสายบ่อย และท่านคดิ ว่าอาจมกี ารใชย้ าเสพตดิ หรือแอลกอฮอลล์ ขบั มาเกยี่ วขอ้ ง

ปฏบิ ตั ติ ามนี้
ไม่พูดถงึ ปัญหานี้ ในทสี่ าธารณะ หรือเมอื่ มสี มาชกิ คนอนื่ ในทมี ไม่เป็ นการละเมดิ แนวทางปฏบิ ัตขิ องเราก่อนทจี่ ะกระทำการใดๆอย่าง – เคารพความเป็ นส่วนตัวและสทิ ธสิ ่วนบุคคลของพนักงาน แต่ให้ ดิ ต่อฝ่ ายทรัพยากรบุคคล เพื่ อให้ ำนสามารถอภปิ รายและวางแผนเพื่ อแก้ ขพฤตกิ รรมดังกล่าว

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
มขี ่าวลอื แพร่สะพัดว่ามพี นักงาน ทำการแบ่งปันขอ้ มูลทางเทคนิคของ TE กับบรษิ ัทคู่แข่ง

ปฏบิ ตั ติ ามน
หากมีเหตุอันควรสงสัยหรือเหตุอันควรเชื่ อได้ว่ามีการเปิดเผยข้อมูลที่ เป็ นความลับให้รายงานเรื่ องดังกล่าวไปยังฝ่ ายกฎหมายทีมจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อบังคับหรือสำนักงานของผู้ ตรวจการเพื่ อให้ TE สามารถดำเนินการสอบถามหรือสอบสวนอย่างเหมาะสมได้

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
ท่านไดย้ นิ พนักงานในแผนกอนื่ แสดงความเห็นทอี่ าจจะทำให้เกดิ ความข่นเคอื งกับบุคคลอนื่

ปฏบิ ตั ติ ามน
ความคดิ เห็นทไี่ ม่เหมาะสมหรืออาจจะทำให้เกดิ ความข่นเคอื งละเมดิ ค่านิยมของเรา และอาจก่อให้เกดิ การคุกคาม เป็ นภาระหนา้ ที่ ของท่านในการส่งเสรมิ ความเคารพซงึ่ กันและกันในทที่ องาน แจง้ พนักงานผู นั้น ว่าพฤตกิ รรมดังกล่าว ละเมดิ แนวทางปฏบิ ตขิ องเรา และเป็ นการกระทำที่ ไม่อาจยอมรับได้ ใหห้ ยุดการกระทำนั้น โดยทันที และทำการรายงาน

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
พนักงานที่ ทำการรายงานด้วยมีเหตุอันควรสงสัยหรือเหตุอันควรเชื่ อได้ว่าจะถูกไล่ออก

ปฏบิ ตั ติ ามน
ให้ความมั่นใจแก่พนักงานผู้ นั้นว่าเขาหรือเธอทำในสิ่ งที่ ถูกต้องในการรายงานเรื่ องนี้ TE มีนโยบายอย่างเคร่งครัดในการห้ามตอบโต้ผู้ ที่ ทำการรายงานเพราะมีเหตุอันควรสงสัยหรือเชื่ อในเรื่ องนั้นอย่างบริสุทธิ์ ใจ

ควรปฏบิ ตั อิ ยา่ งไรถา้...
พนักงานสารภาพว่าเขาไดเ้ขยี น บล็อกเกยี่ วกับงานของเขา และกลัว ว่าจะละเมดิ แนวทางปฏบิ ัตขิ องเรา

ปฏบิ ตั ติ ามน
ขอบคุณพนักงานสำหรับการซักถาม ยืนยันว่าข้อมูลใดบ้างที่ ได้รับการเปิดเผยในบล็อก และอธิบายถึงความสำคัญของการปกป้องข้อมูลทางธุรกิจที่ เป็ นความลับของ TE หากพนักงานไม่ได้เปิดเผยข้อมูลทางธุรกิจที่ เป็ นความลับของ TE ก็อาจไม่เป็ นปัญหาอะไร ปรึกษาฝ่ ายกฎหมายเพื่ อยืนยันว่าเน้ื อหาสอดคล้องกับกฎหมายและไม่เป็ นการละเมดิ แนวทางปฏิบัติของเราก่อนที่ จะกระทำการใดๆ

การตอบสนองต่อปัญหา

ใช้วิจารณญาณในการตดั สินใจ

พิจารณาทุกด้านของปัญหาก่อนทจี่ ะกระทำ การใดๆ

การตัดสนิ โดยใชห้ ลักจรยิ ธรรมนัน้ ไมไ่ ดม้ แี คค่ ู และผดิ เสมอไปในงานขององคก์ รทที่ า่ นปฏบิ ัตใิ ปีนประจำ ทา่ นอาจจะพบกบั สถานการณ์ทตี่ อ้ งใชค้ วาม ระมัดระวังในการวเิ คราะหก์ อ่ นทที่ า่ นจะกระทำการใดๆ ใชส้ ามัญสำนกึ ชว่ ยในการตัดสนิ ใจของทา่ น แยกแยะความแตกตา่ งระหวา่ งการละเมดิ แนวทางปฏบิ ัตขิ องเรา และกจิ กรรมทผี่ ดิ กฎหมายกบั การพลาดพลัง้ เป็นครัง้ คราว

- อย่าลงโทษพนกั งานโดยไม่มีสาเหตุที่ ทยี่ งธรรม
- แก้ไขการปฏิบตั ทิ ่ี ห็นได้ชดั เจนว่าเป็ นการละเมดิ แนวทางปฏบิ ตั หิ รือนโยบายของเราอย่างรวดเร็ว
- หากท่านไม่แน่ใจว่าควรทำ อย่างไร โปรดตดิ ต่อฝ่ายสนบั สนุนของเรา

ดูรายละเอียดในแนวทางปฏิบตั เิ ละนโยบายของเรา

แนวทางปฏิบตั เิ ละนโยบายของเรามีไว้เพอื่ ให้ท่านนำไปใช้อ้างองิ

ทำให้แนวทางปฏิบัติและนโยบายของเราเป็ นจริงสำหรับพนักงานผ่านบทบาทการเป็ นผู้ นำของท่าน โปรแกรมการเชื่ อมโยงเข้าสู่ หลักจรยิ ธรรมเป็ นวธิ ที ่ี ดีในการสร้างเชื่ อม โยงระหว่างพนักงานของท่านเกี่ ยวกับนโยบายและการตัดสิ นใจตามค่านิยมของ TE ในระหว่างการประเมิ นผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี ให้ตรวจสอบให้แน่ใจว่า ความเป็ นผู้ นำด้านจริยธรรมเป็ นประเด็นหนึ่ งที่ มีการพูดถึงและนำมาพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานอ้างอิงแนวทางปฏิบัติและนโยบายของเราเมื่ อไม่แน่ใจในวิธีการปฏิบัติที่ เหมาะสม อธิบายว่าการไม่ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของเราส่งผลเสี ยต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน และอาจมีผลลบต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผลิตภาพ และผลกำไรได้ อย่างไร

- แจ้งให้ทราบว่า ConcernLINE, ConcernNET, ConcernAPP และสำนักงานผู้ ตรวจการพร้อมให้บริ การทุกวันตลอด 24 ชั่ วโมง
- ระบุให้ชดเจนว่าการละเมดแนวทางปฏบิ ตั ของเรา นโยบายของเรา หรือกฎหมาย อาจนำไปสู่ การดาเนนการทางวนิยทสอดคล้องกบ กฎหมายทบงั คบใช้
- หากพบปัญหาดานจรยธรรมหรือกฎหมายทไม่ชดเจน โปรดตดต่อฝ่ ายสนบสนุนของเรา

รายงานการละเมดิ

ตนตวต่อการประพฤตผิ ดและการละเมดแนวทางปฏบิ ตั ของเรา

หากพนักงานแจงปัญหาด้านจริยธรรมอย่าละเลย ชะลอการจัดการ หรือเริ่ มการสอบสวนที่ ซับซ้อนดวยตนเอง หากปัญหานั้นเป็ นเรื่ องเล็กนอยให้แก้ไขโดยทันที หากปัญหานั้น เกี่ ยวข้องกับการละเมิดแนวทางปฏิบัติของเรา หรือนโยบายของ TE โปรดขอความ ช่วยเหลือและทำการรายงานภายใต้กฎหมายท้องถิ่ น ผู้ บริหารที่ ไม่ได้จัดการหรือรายงานการ ละเมิดที่ ทราบอย่างเหมาะสมจะต้องเผชิญกับการลงโทษ โดยที่ มีโทษสูงสุดและรวมถึงการสิ้ นสุดการว่าจ้าง ทำให้ทีมของท่านมั่ นใจว่าการรายงานเมื่ อมีเหตุอันควรสงสัยหรือ เหตุอันควรเชื่ อเป็ นการส่งเสริมการสื่ อสารแบบเปิ ดกว้าง และที่ ทำงานที่ มีประสิ ทธิภาพ ความปลอดภัย และจริยธรรม แจ้งให้พนักงานทราบว่ามีฝ่ายสนับสนุนมากมายที่ พวก เขาสามารถขอความช่วยเหลือหากพวกเขาจะรู้ สึ กอึดอัดใจที่ จะเข้ามาขอความช่วยเหลือจากท่าน

- มีความคงเส้นคงวาในการแก้ ไขและ/หรือรายงานเหตุการณ์ของการไม่ปฏบิ ตั ตาม
- หากท่านไม่แน่ใจว่าควรจะรายงานปัญหาหรอไม่ โปรดปรกษาหวหนาของท่านหรอื ฝ่ายสนบสนุนของเรา
- แจ้งให้ทมของท่านทราบว่าเราไดท้ าการสื บสวนทุกรายงานอย่างละเอียดถี่ ถ้วนและอย่างซื่ อตรง

ไม่ยอมให้มีการตอบโต้

TE ห้ามไม่ให้มีการตอบโตอย่างเข้มงวด

เราหามไม่ใหม้ ีการตอบโตพนักงานของ TE ที่ เขาแจงปัญหาดานจริยธรรม รายงานการละเมิด หรือเขาร่วมในการสื บสวนของรายงาน การตอบโตอาจมีไดหลายรูปแบบ – เช่น การลดขั้นหรือการไล่ออก การคุกคาม การรังแก การปฏิเสธการมีส่วนร่วมในโครงการของทีม และอื่ นๆ อีกมากมาย ตั้ นตัวต่อสถานการณ์ดังกล่าวและแจงใหท้ ีมของท่านทราบว่า เราไม่อาจทนต่อพฤติกรรมเหล่านี้ ได

- ไม่ตอบโต้ และรายงานเหตุการณ์ทตี่ องสงสยว่าเป็ นการตอบโตโดยบุคคลอนโดยทนที่ ท
- ให้ความร่วมมือกบผู้ บรหารอาวุโสเพื่ ออภปรายพฤตกรรมไม่พงประสงค์
- ทำให้พนักงานมั่ นใจว่าพวกเขาสามารถทำการรายงานใดๆ เมื่ อมีเหตุอันควรสงสัยหรือเหตุอันควรเชื่ อได้ โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้

ฝ่ ายสนบสนุนของเรา

ทรัพยากร	ติดต่อเกี่ยวกับ	เข้าถึง
หัวหน้างานหรือผู้จัดการของคุณ	ปัญหา คำถาม หรือข้อกังวลใด ๆ	–
ตัวแทนแผนกทรัพยากรมนุษย์ของคุณหรือแผนกทรัพยากรมนุษย์ของ TE	ปัญหา คำถาม หรือข้อกังวลใด ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมด้านทรัพยากรบุคคล	myHR
แผนกกฎหมายของ TE	คำถามที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย นโยบายของ TE และคู่มือปฏิบัติทางธุรกิจที่ยอมรับได้	เว็บเพจฝ่ายกฎหมาย
สำนักงานผู้ตรวจสอบของบริษัท (ทรัพยากรอิสระที่มีความเป็นธรรมและรักษาความลับสำหรับพนักงาน ซัพพลายเออร์ นักลงทุน หรือลูกค้า)	การละเมิดกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายของ TE หรือคู่แนวทางที่อาจเกิดขึ้น สามารถรายงานโดยไม่ระบุตัวตนได้	ConcernNET ConcernLINE ConcernAPP อีเมล: directors@te.com
ผู้ประสานงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การละเมิดกฎหมาย นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางของเราที่อาจเกิดขึ้น	SharePoint ของผู้ประสานงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
สำนักงานสื่อสารองค์กร	คำถามจากสื่อ	การตลาดและการสื่อสารขององค์กร

te.com

TE, TE Connectivity และ TE connectivity (โลโก้) เป็นเครื่องหมายการค้าที่เป็นกรรมสิทธิ์หรือได้รับอนุญาตจากกลุ่มบริษัท TE Connectivity Ltd.

©2024 TE Connectivity สงวนลิขสิทธิ์ทั้งหมด

05-24

TE Connectivity Ltd.

Mühlenstrasse 26
CH-8200 Schaffhausen
สวิตเซอร์แลนด์

โทรศัพท์: +41 (0)52 633 66 77

TE CONNECTIVITY / การเชอมโยง กบั คา่ นิยมของเรา แนวทางปฏิบตั สิ ำหรบั ผู้บรหิ าร