



# ЗНАКОМСТВО С НАШИМИ ЦЕННОСТЯМИ

Руководство для менеджеров



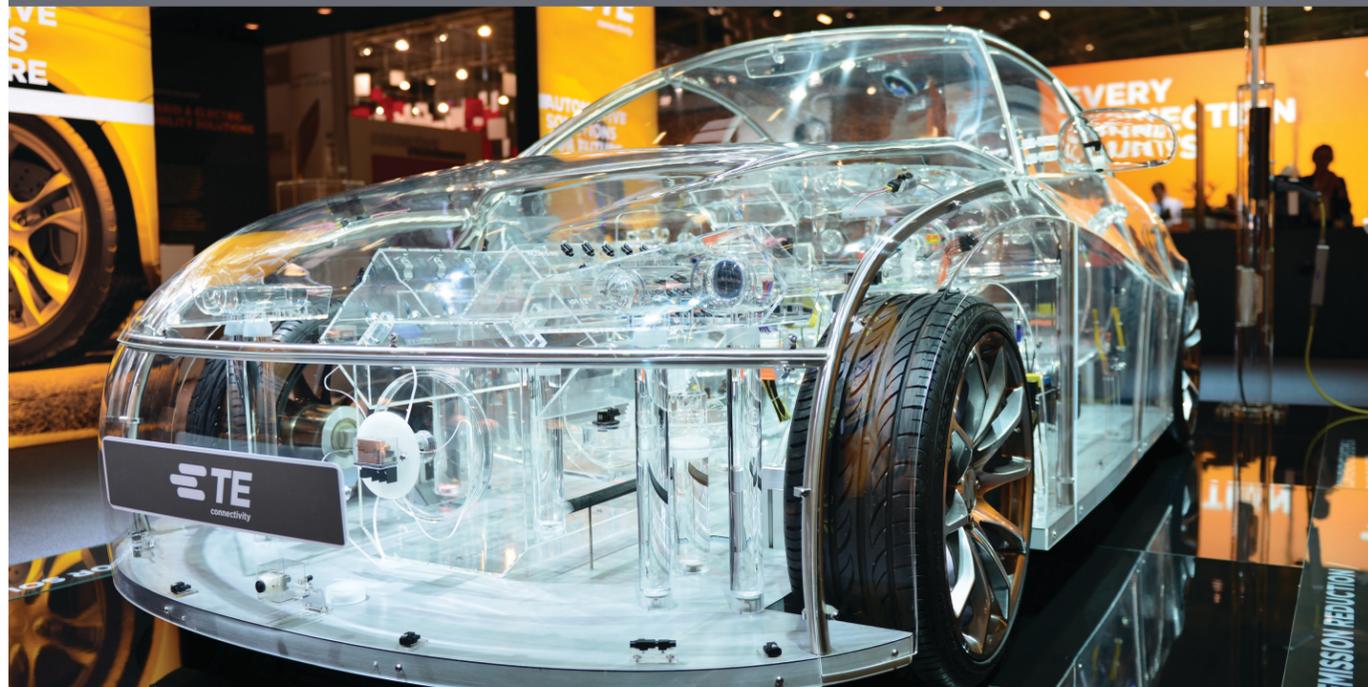
## ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Уважаемые коллеги!

Мы как руководители компании несем ответственность за приверженность сотрудников корпоративным ценностям, неукоснительное соблюдение принципов и корпоративной политики TE. Ваш статус руководителя, профессиональные знания и умения позволяют направлять наших сотрудников, вам доверяют наши клиенты, акционеры и общественность в тех регионах, где мы работаем. Вам, как руководителю, порой приходится принимать непростые решения, касающиеся делового поведения сотрудников. Я рассчитываю на ваш здравый смысл в принятии этически обоснованных решений и обращение за помощью в любой сложной ситуации. Изучение данного Руководства поможет вам уверенно выполнять свои обязанности, предоставит информацию о ключевых принципах и ресурсах для принятия лучших решений в интересах TE.

Приверженность принципам профессиональной этики и добросовестности является основой нашей корпоративной культуры. Благодарю вас за приверженность нашим корпоративным ценностям!

Terrence Curtin



## СОДЕРЖАНИЕ

### Формирование культуры этичного поведения

Вплощайте в жизнь наши ценности .....	6
Подавайте пример .....	8
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Будьте ролевой моделью</li> <li>• Будьте справедливы</li> <li>• Проявляйте уважение</li> <li>• Будьте надежны</li> </ul>	
Следуйте нашему Руководству по деловой этике .....	10
Реализуйте программу «Ethical Connections» .....	10
Соблюдайте закон .....	10
Будьте ответственны .....	11

### Поддержка вашей команды

Создайте благоприятную рабочую обстановку .....	14
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поощряйте стремление к совершенству</li> <li>• Поддерживайте новаторство</li> <li>• Показывайте свое одобрение</li> </ul>	
Налаживайте общение .....	16
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Придерживайтесь политики «открытых дверей»</li> <li>• Будьте хорошим слушателем</li> </ul>	
Что, если? .....	20

### Реагирование на проблемы

Руководствуйтесь здравым смыслом .....	26
Пользуйтесь нашим Руководством и корпоративной политикой .....	27
Докладывайте о нарушениях .....	27
Не допускайте мести .....	27
Контактные лица и ресурсы .....	28



# ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ЭТИЧНОГО ПОВЕДЕНИЯ

## ВОПЛОЩАЙТЕ В ЖИЗНЬ НАШИ ЦЕННОСТИ

### НЕ ПРОСТО НАСАЖДАЙТЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ — ЖИВИТЕ В СООТВЕТСТВИИ С НИМИ.

Успешные руководители ежедневно на собственном примере демонстрируют приверженность корпоративным ценностям. Того же мы ожидаем от менеджеров ТЕ. Наша система ценностей лежит в основе нашей деловой репутации. Она отражает идеалы компании, — и мы ожидаем, что вы будете строить свои взаимоотношения с сотрудниками, клиентами, поставщиками, акционерами и другими партнерами ТЕ на основе корпоративных ценностей.

Воплощая наши ценности, вы живете согласно нашему Руководству и положительно влияете на действия других людей. Это эффективный способ вдохновлять людей на покорение больших высот.



- **Формируйте свой стиль управления на основе нашей системы ценностей.**
- **Демонстрируйте приверженность нашим ценностям не только словом, но и делом.**
- **Оценивайте успехи сотрудников, исходя из того, насколько они опираются на нашу систему ценностей.**

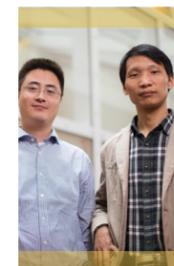


**МЕНЕДЖЕРЫ ТЕ ДОЛЖНЫ КАЖДОДНЕВНО ПОКАЗЫВАТЬ НА ЛИЧНОМ ПРИМЕРЕ, ЧТО НАШИ ПРАКТИЧЕСКИЕ ДЕЙСТВИЯ СОГЛАСУЮТСЯ С ЭТИЧЕСКИМИ ПРИНЦИПАМИ КОМПАНИИ.**



## ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ

Мы должны требовать от самих себя, наших партнеров и друг друга соответствия самым высоким стандартам этических норм и добросовестности. Мы должны стремиться к многообразию, справедливости, взаимоуважению и доверию.



## РАБОТА В КОМАНДЕ

Мы культивируем среду, которая воодушевляет побеждать при помощи креативности, непрерывного обучения, перфекционизма и сотрудничества. Мы практикуем лидерство, которое вдохновляет и способствует полной вовлеченности и карьерному росту. Мы ожидаем прозрачных отношений и действий.



## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Мы гордимся обязательствами, взятыми нами по отношению к нашим клиентам, акционерам и друг к другу. Мы несем личную ответственность за наши действия и результаты, и ожидаем того же от других.



## НОВАТОРСТВО

Мы обнаружили, что инновации для наших клиентов являются основой нашего бизнеса. Мы мотивируем себя на развитие новых и улучшение существующих идей для наших клиентов и во всем, что мы делаем. Мы поощряем, ожидаем и ценим креативность, принятие обоснованных рисков, открытость к переменам и разносторонние точки зрения.

## ПОДАВАЙТЕ ПРИМЕР

**ПОЙМИТЕ, ЧТО НАША КУЛЬТУРА ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ НАЧИНАЕТСЯ СВЕРХУ.**

## БУДЬТЕ РОЛЕВОЙ МОДЕЛЮ

**МЕНЕДЖЕРЫ ТЕ СЛУЖАТ ПРИМЕРОМ ДЛЯ ПОДРАЖАНИЯ ДЛЯ ДРУГИХ СОТРУДНИКОВ.**

Когда вы действуете в соответствии с высокими этическими стандартами, вы оказываете большое влияние на команду. Вы демонстрируете образец этичного поведения и показываете, что правильные поступки делают ТЕ успешной компанией. Это вызовет чувство гордости у ваших подчиненных, и сотрудники захотят следовать за вами.



- **Постоянно демонстрируйте высокие стандарты поведения в ТЕ.**
- **Показывайте свою приверженность нашему Руководству.**
- **Давайте понять всем сотрудникам, включая вышестоящих, что они несут ответственность за соблюдение этических норм.**

## БУДЬТЕ СПРАВЕДЛИВЫ

**ПОощряйте соблюдение этических норм и применяйте меры дисциплинарного взыскания за их несоблюдение.**

Наше Руководство по деловой этике применимо для всех сотрудников ТЕ. Никто не освобождается от соблюдения требований Руководства, корпоративной политики или закона. Руководство предназначено для всех в равной степени, без каких-либо скидок и исключений. Справедливое обращение, которое вы демонстрируете, распространяется внутри вашей команды и рассеивает сомнения сотрудников в необходимости высказывать свои опасения относительно нарушения этических норм. Практикуйте справедливое отношение, избегая конфликтов интересов. Будьте правдивы в том, что касается действий, партнерств и отношений, которые могут привести к конфликту интересов. Учитывайте все аспекты, прежде чем принимать решение, которое повлияет на сотрудников, клиентов, поставщиков или акционеров. Не допускайте дискриминации на основании расы, цвета кожи, религии, пола, возраста, национальности, гражданства, статуса, инвалидности, сексуальной ориентации, статуса ветерана, а также по любому признаку, защищенному законодательством.



- **Принимайте решения, не учитывая личных предпочтений и предубеждений против кого-либо.**
- **Рассмотрите все факты, прежде чем действовать.**
- **Будьте последовательны при рассмотрении этических вопросов.**

## ПРОЯВЛЯЙТЕ УВАЖЕНИЕ

**СОЗДАЙТЕ ИНКЛЮЗИВНУЮ СРЕДУ И НЕ ДОПУСКАЙТЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВ.**

Сотрудники ТЕ имеют различный опыт и привносят в работу компании огромное разнообразие талантов и навыков. В совокупности это и создает продуктивную высокопроизводительную команду. Каждый сотрудник в отдельности заслуживает уважения. Проявляйте уважение, демонстрируя интерес ко всем членам команды. Будьте вежливы и учтивы. Убедитесь, что сотрудники прошли соответствующее обучение, касающееся их служебных обязанностей. Выстраивайте конструктивные и уважительные рабочие отношения с сотрудниками, поставщиками и деловыми партнерами. Также создайте такие условия труда, которые гарантируют безопасность, уважение и надежность.



- **Поощряйте индивидуальное и культурное многообразие и цените различные точки зрения.**
- **Не стесняйтесь восхищаться уникальными способностями каждого члена команды.**
- **Убедитесь в безопасности рабочего пространства.**

## БУДЬТЕ НАДЕЖНЫ

**СДЕРЖИВАЙТЕ СВОИ ОБЕЩАНИЯ И НЕСИТЕ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СВОИ ДЕЙСТВИЯ.**

Менеджеры должны завоевывать доверие сотрудников каждый день. Все начинается с открытости — будьте честны, говоря о планах, достижениях и целях. Во время общения со своей командой вы создаете атмосферу доверия и открытости и поддерживаете вовлеченность сотрудников, которая непосредственно влияет на результативность. Контактируя с сотрудниками, клиентами, поставщиками или акционерами, защищайте конфиденциальную информацию и персональные данные, полученные вами, — ни при каких обстоятельствах не используйте их ненадлежащим образом. Сохраняйте конфиденциальность личных бесед, за исключением случаев, когда вам необходимо сообщить о нарушении этических норм или закона. Всегда говорите правду. Сдерживайте свои обещания — и несите ответственность или извиняйтесь, если у вас не получилось это сделать.



- **Сохраняйте беседы с сотрудниками в тайне.**
- **Выполняйте принятые на себя обязательства.**
- **Несите ответственность за свои ошибки.**

## СЛЕДУЙТЕ НАШЕМУ РУКОВОДСТВУ ПО ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕ

### ЗНАЙТЕ, ПОНИМАЙТЕ И ПРИМЕНЯЙТЕ НАШЕ РУКОВОДСТВО.

Все сотрудники должны понимать и соблюдать требования Руководства. Менеджеры несут ответственность более высокого уровня. Вы должны убедиться в том, что ваша команда понимает нашу корпоративную политику, живет в соответствии с ценностями, изложенными в Руководстве, и осознает последствия несоблюдения требований. Будьте в курсе деятельности вашей команды и умейте различить приемлемое и неприемлемое поведение. Будьте готовы оперативно сообщить о предполагаемом нарушении.



- Убедитесь, что сотрудники ознакомились с Руководством и применяют его в соответствии со своими служебными обязанностями.
- Дайте своей команде понять, что им необходимо следовать Руководству.
- Отслеживайте работу своей команды, чтобы убедиться в соблюдении требований.

## РЕАЛИЗУЙТЕ ПРОГРАММУ «ЭТИЧЕСКИЕ СВЯЗИ»

### ПРИВЛЕКАЙТЕ СОТРУДНИКОВ К ОБСУЖДЕНИЮ ЭТИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ.

Наша глобальная программа «Этические связи» (Ethical Connections Program) помогает менеджерам повысить осведомленность сотрудников в вопросах этики и соблюдения нормативных требований. Каждый квартал встречайтесь со своими непосредственными подчиненными (сотрудниками с сетевым идентификатором), чтобы провести конструктивное обсуждение гипотетических сценариев, представленных на портале Ethical Connections SharePoint. Изучение конкретных этических вопросов в группе повышает уверенность в принятии правильных этических решений в нашей организации.



- Проводите обсуждения во время регулярных встреч, например во время совещаний.
- Задавайте вопросы, которые позволят критически посмотреть на предлагаемую ситуацию.
- Поощряйте открытый диалог и вопросы, которые позволят раскрыть различные точки зрения участников.

## СОБЛЮДАЙТЕ ЗАКОН

### НЕ ДОПУСКАЙТЕ ЛЮБОЙ НЕЗАКОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Каждый сотрудник ТЕ должен соблюдать закон. Незаконная деятельность даже одного сотрудника может нанести серьезный урон нашей репутации, деловым отношениям и нашей работе. Мы неукоснительно соблюдаем действующее законодательство и все нормативные требования, регулирующие деятельность ТЕ. Как менеджер, вы несете ответственность за соблюдение законодательства и создаете условия, которые не позволяют сотрудникам вести незаконную деятельность, нарушать этические нормы или корпоративную политику компании ТЕ. Ознакомьтесь со всеми необходимыми для вашей работы законами.



- Проконсультируйте членов команды относительно законов, применимых к их работе.
- Совместно с юридическим отделом сообщайте команде об обновлениях, касающихся законов и нормативных требований, применимых к вашему бизнесу.

## НЕСИТЕ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Демонстрируйте приверженность ценностям ТЕ как на словах, так и на деле.

Не допускайте неэтичного или незаконного поведения.

Помогайте сотрудникам соблюдать наше Руководство.

Следите за соблюдением сотрудниками нашего Руководства.

Поощряйте сотрудников сообщать о предполагаемых нарушениях.

Создайте позитивную инклюзивную рабочую среду и атмосферу взаимного уважения, где сотрудники без колебаний могут поделиться своими опасениями.

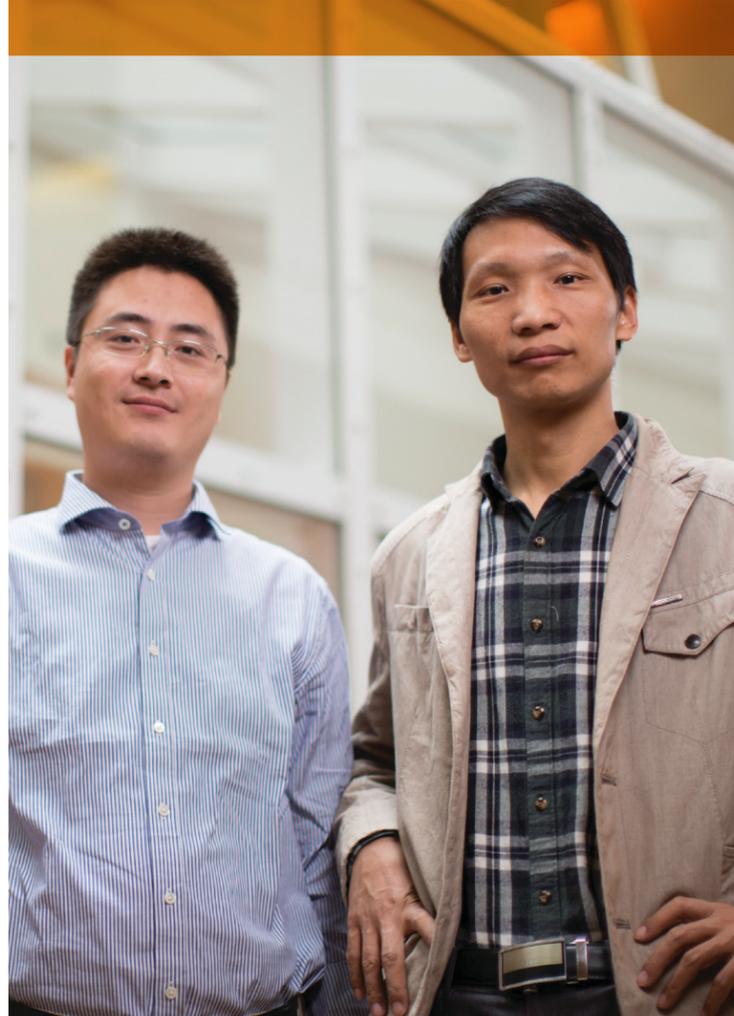
Не допускайте проявления агрессии, дискриминации, физических или словесных издевательств, угроз или фаворитизма и не принимайте участия в подобных действиях.

Избегайте конфликтов интересов.

Обеспечивайте технику безопасности, охрану труда и благополучие сотрудников.

Оперативно и надлежащим образом реагируйте на предполагаемую преступную или неэтичную деятельность, о которой вам стало известно, и сообщайте о ней.

Не мстите и не допускайте мести сотрудникам, сообщившим о нарушении требований Руководства.



# ПОДДЕРЖКА ВАШЕЙ КОМАНДЫ



## СОЗДАЙТЕ БЛАГОПРИЯТНУЮ РАБОЧУЮ ОБСТАНОВКУ

**ПОМОГАЙТЕ СОТРУДНИКАМ МАКСИМАЛЬНО РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СВОЙ ПОТЕНЦИАЛ.**

## ПООЩРЯЙТЕ СТРЕМЛЕНИЕ К СОВЕРШЕНСТВУ

**ПОМОГАЙТЕ СОТРУДНИКАМ ДОСТИЧЬ МАКСИМАЛЬНОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ.**

Являясь руководителем в ТЕ, вы обладаете полномочиями для того, чтобы установить высокую планку производительности и продуктивности. Ваша команда добьется максимальной эффективности, если сотрудники будут знать, что вы тоже прилагаете максимум усилий и требуете этого от остальных. Побуждайте сотрудников выполнять каждую поставленную задачу идеально. Свяжите стремление к совершенству с этичным поведением и убедитесь, что ваша команда хорошо информирована и понимает важность своих усилий.



- Привлеките сотрудников к принятию важных решений.
- Объясняйте сотрудникам, как их работа помогает нам в достижении стратегической концепции ТЕ.
- Поделитесь своим энтузиазмом, когда добьетесь положительного результата.

## ПОДДЕРЖИВАЙТЕ НОВАТОРСТВО

**ИЩИТЕ НОВЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ, КОТОРЫЕ СДЕЛАЮТ ТЕ ЛУЧШЕ.**

Сотрудники — неиссякаемый источник идей, — что является основным принципом операционного преимущества ТЕ (TE Operating Advantage). Дайте команде необходимые ресурсы, чтобы повысить их интерес, расширить профессиональные границы и реализовать потенциал. Дайте ей возможность разрабатывать решения и предлагать альтернативные варианты. Изучите стоящие предложения и внедрите хорошие идеи, если они практичны и полезны, способствуют продвижению ценностей ТЕ и помогают нам завоевывать развивающиеся рынки. Это позволит сотрудникам осознавать и ценить свой вклад.



- Будьте наставником, инструктором и вдохновителем одновременно.
- Побуждайте сотрудников пробовать новое.
- Поощряйте вклад сотрудников.

## ПОКАЗЫВАЙТЕ СВОЕ ОДОБРЕНИЕ

**ОТМЕЧАЙТЕ ХОРОШО ВЫПОЛНЕННУЮ РАБОТУ.**

В ТЕ мы ценим стремление к совершенству — будь то хорошо выполненная сотрудником работа, надежность поставщика или лояльность клиента. Важно отмечать работу, хорошо выполненную другими. Это поощряет Исключительную поддержку клиентов (Extraordinary Customer experience). Выражайте признательность сотрудникам за приложенные усилия. Поделитесь историей о необычном опыте, отметив коллегу или сотрудника знаком «Особой благодарности и признания» (STAR).



- Отмечайте успехи своей команды.
- Найдите способ поощрить достижения.
- Отметьте тех, кому пришлось сделать непростой моральный выбор.



## НАЛАЖИВАЙТЕ ОБЩЕНИЕ

**ОБЩЕНИЕ — ОСНОВА СОБЛЮДЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ.**

## ПРИДЕРЖИВАЙТЕСЬ ПОЛИТИКИ «ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ»

**НАУЧИТЕСЬ СЛУШАТЬ СВОЮ КОМАНДУ.**

Общение — дорога с двусторонним движением. Вы несете ответственность не только за то, чтобы руководить и направлять свою команду, но также отвечаете за создание условий, при которых сотрудники могут без колебаний задавать вопросы и делиться сомнениями относительно соответствия требованиям. Сотрудники должны иметь возможность в любое время свободно обсуждать вопросы, связанные с этическим поведением и законом. Иначе в случае несоответствия, противозаконной деятельности или нарушения требований Руководства эти вопросы могут остаться нерешенными. Поэтому мы настаиваем на политике «открытых дверей».



- **Проявляйте подлинный интерес и обеспокоенность в отношении своих подчиненных.**
- **Уважайте стремление сотрудников, желающих обсудить личный вопрос, поговорить наедине.**
- **Сделайте акцент на том, что вы предпочитаете свободное и открытое общение в работе.**

## БУДЬТЕ ХОРОШИМ СЛУШАТЕЛЕМ

**ОПАСЕНИЯ СОТРУДНИКА — ВАШИ ОПАСЕНИЯ.**

Менеджеры всегда должны быть легко достигаемы и готовы выслушать опасения сотрудника. Будьте доступны. Будьте хорошим слушателем. Если это уместно, произнесите слова, подтверждающие то, что вы услышали и поняли опасения сотрудника. Вы не обязаны соглашаться со всем сказанным, но тем не менее вы должны способствовать открытости диалога и общения.



- **Поощряйте сотрудников приходить к вам со своими мыслями, идеями и опасениями.**
- **Будьте открыты для обсуждения личных вопросов, если это касается рабочего процесса.**
- **Постарайтесь оперативно разрешить сомнения сотрудника и уделить ему должное внимание.**





# ЧТО, ЕСЛИ?

**ЧТО, ЕСЛИ?**

Член команды боится сообщить о коллеге, который ведет незаконную деятельность.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.** Иногда необходимо мужество, чтобы поступить правильно. Добросовестно подать жалобу или поделиться опасениями — правильно. Убедите члена команды сообщить о своих опасениях, объясните способы и процедуру подачи жалобы, также сошлитесь на [ТЭС-01-57 Сообщение о расследовании нарушений деловой этики](#).

Дайте понять члену команды, что сообщить о нарушении можно также на ConcernLINE и ConcernNET и что данная информация может быть анонимной, если это осуществимо и не противоречит закону. Соберите основные факты и передайте их для расследования омбудсмену.

**ЧТО, ЕСЛИ?**

Сотрудник часто опаздывает на работу, и у вас есть опасения, что это связано с приемом наркотиков или алкоголя.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.**

Не высказывайте свои сомнения публично или в присутствии других коллег — уважайте личное пространство и права сотрудника. Лучше обратитесь в отдел кадров, чтобы обсудить ваши опасения, и разработайте план действий.

**ЧТО, ЕСЛИ?**

Распространился слух, что сотрудник разглашает техническую информацию ТЕ конкуренту.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.** Если есть обоснованное опасение, что конфиденциальная информация разглашается, сообщите об этом в юридический отдел, а также сотрудникам отдела этики и соблюдения нормативных требований или омбудсмену, чтобы компания ТЕ смогла провести необходимое разбирательство или начать расследование.

**ЧТО, ЕСЛИ?**

Вы услышали, что сотрудник другого отдела отпускает оскорбительные замечания в сторону кого-либо.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.**

Неуместные комментарии или обидные замечания нарушают наши ценности и могут расцениваться как домогательство. Ваша обязанность — обеспечить атмосферу взаимного уважения на рабочем месте. Сообщите сотруднику, что такое поведение нарушает наше Руководство и является неприемлемым. Пресеките проявление агрессии и сообщите об этом.

**ЧТО, ЕСЛИ?**

Сотрудник, добросовестно сообщивший о проблеме, опасается увольнения.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.** Убедите сотрудника, что он поступил правильно, сообщив о проблеме. ТЕ строго придерживается политики лояльности по отношению к сообщениям, сделанным добросовестно.

**ЧТО, ЕСЛИ?**

Сотрудник признался, что писал в блоге про свою работу и боится, что это нарушает требования Руководства.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.** Поблагодарите сотрудника за вопрос. Уточните, какая информация была разглашена в блоге, и объясните важность сохранения конфиденциальности сведений, касающихся бизнеса ТЕ. Если конфиденциальная деловая информация ТЕ не была разглашена в блоге, по всей видимости, данный инцидент не нанес большого вреда. Прежде чем предпринимать какие-либо действия, проконсультируйтесь с юридическим отделом, чтобы убедиться, что контент не нарушает закон и наше Руководство.



**ЧТО, ЕСЛИ?**

Представитель поставщика отпускает оскорбительные шутки сексуального характера при посещении.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.**

Ваша обязанность — обеспечить атмосферу взаимного уважения на рабочем месте. Сообщите поставщику, что такое поведение нарушает наше Руководство и является неприемлемым.

**ЧТО, ЕСЛИ?**

У моего подчиненного есть сомнительные расходы в отчете.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.**

Менеджеры несут ответственность за то, чтобы отчеты по командировкам и расходам сотрудников были оформлены надлежащим образом, содержали достоверную информацию и соответствовали корпоративной политике ТЕ. Если у вас возникнут вопросы об уместности тех или иных расходов, проконсультируйтесь с сотрудником юридического или финансового отдела.

**ЧТО, ЕСЛИ?**

Сотрудник сидит в Интернете на работе.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.**

ТЕС-01-30 «Политика в отношении пользования имуществом компании» гласит, что несистематическое использование допустимо только в течение разумного периода времени и если это не требует значительных ресурсов.

**ЧТО, ЕСЛИ?**

Оборудование упало на пол и получило повреждение, но при этом работает нормально.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.** Поврежденное оборудование представляет угрозу безопасности. Сообщите о повреждении своему руководителю, чтобы был произведен ремонт. Безопасность рабочего места является первоочередным приоритетом ТЕ.

**ЧТО, ЕСЛИ?**

Репортер делового издания звонит и спрашивает о недавней крупной сделке ТЕ.

**ПОСТУПИТЕ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.**

Уточните его имя и место работы и направьте информацию в наш отдел корпоративного маркетинга и коммуникаций. Не пытайтесь разговаривать с ним от имени компании ТЕ на темы, касающиеся бизнеса.





# РЕАГИРОВАНИЕ НА ПРОБЛЕМЫ



## РУКОВОДСТВУЙТЕСЬ ЗДРАВЫМ СМЫСЛОМ

**ПРЕЖДЕ ЧЕМ ДЕЙСТВОВАТЬ, ВСЕСТОРОННЕ ИЗУЧИТЕ ВОПРОС.**

Решения, связанные с этическим поведением, не всегда категоричны. В своей повседневной организационной деятельности вы можете столкнуться с ситуациями, требующими тщательного анализа обстоятельств перед принятием решений.

Руководствуйтесь здравым смыслом при принятии решений. Различайте подлинное нарушение требований нашего

Руководства и незаконную деятельность и случайные, непреднамеренные нарушения.

- **Не наказывайте сотрудников, не имея на то достаточных оснований.**
- **Оперативно корректируйте поведение, которое явно идет вразрез с нашим Руководством и корпоративной политикой.**
- **Если вы не уверены в том, как следует поступить, обратитесь к одному из наших [КОНТАКТНЫХ ЛИЦ И РЕСУРСОВ](#).**

## ПОЛЬЗУЙТЕСЬ НАШИМ РУКОВОДСТВОМ И КОРПОРАТИВНОЙ ПОЛИТИКОЙ

**НАШИ РУКОВОДСТВО И КОРПОРАТИВНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДНАЗНАЧЕНЫ ДЛЯ ВАС.**

Сделайте так, чтобы под вашим контролем Руководство и корпоративная политика стали доступнее для сотрудников. Программа Ethical Connections позволяет наилучшим образом проинформировать сотрудников о корпоративной политике ТЕ и ценностной ориентации при принятии решений. Убедитесь, что во время ежегодных и полугодовых оценок деятельности сотрудников, этичность руководства является одним из пунктов, который будет рассмотрен и принят во внимание. Рекомендуйте сотрудникам обращаться к нашему Руководству и корпоративной политике, когда они не уверены в правильности выбранного плана действий. Расскажите о том, как отступление от правил, изложенных в Руководстве, отрицательно влияет на общую дисциплину сотрудников и может негативно сказаться как на вовлеченности и продуктивности сотрудников, так и на прибыли компании.

- **Доведите до всеобщего сведения, что наша конфиденциальная горячая линия *ConcernLINE*, сайт *ConcernNET* и отдел омбудсмана ТЕ доступны круглосуточно без выходных.**
- **Обращайте внимание сотрудников на то, что нарушение требований Руководства, нашей корпоративной политики или закона может привести к соответствующим дисциплинарным взысканиям, предусмотренным действующим законодательством.**
- **В случае если вопрос вызывает сомнения с точки зрения этичности или законности, следует обратиться к одному из наших [КОНТАКТНЫХ ЛИЦ И РЕСУРСОВ](#).**

## ДОКЛАДЫВАЙТЕ О НАРУШЕНИЯХ

**БУДЬТЕ БДИТЕЛЬНЫ И ОБРАЩАЙТЕ ВНИМАНИЕ НА НЕПРАВОМЕРНОЕ ПОВЕДЕНИЕ И НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РУКОВОДСТВА.**

В случае если сотрудник сообщает об этической проблеме, не следует это игнорировать, откладывать ее рассмотрение или начинать комплексное расследование своими силами. Если проблема небольшая, следует ее немедленно разрешить. Если проблема имеет отношение к нарушению требований Руководства или корпоративной политики ТЕ, обратитесь за помощью и сообщите о ней. В зависимости от положений местного законодательства менеджеры несут дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения за неспособность принять необходимые меры или сообщить об известных нарушениях. Убедите своих коллег, что добросовестное сообщение о нарушениях поддерживает атмосферу доверительного общения и создает продуктивную, безопасную и этическую рабочую обстановку. Проинформируйте сотрудников о том, что существует множество ресурсов, к которым они могут обратиться за помощью, если им неловко обратиться непосредственно к вам.

- **Будьте последовательны в разрешении и/или предоставлении отчетов о случаях несоблюдения нормативных требований.**
- **Если вы не уверены, следует ли докладывать о проблеме, проконсультируйтесь со своим руководителем или с одним из наших [КОНТАКТНЫХ ЛИЦ И РЕСУРСОВ](#).**
- **Сообщите коллегам, что мы расследуем каждое сообщение тщательно и беспристрастно.**

## НЕ ДОПУСКАЙТЕ МЕСТИ

**В КОМПАНИИ ТЕ МЕСТЬ СТРОГО ЗАПРЕЩЕНА.**

Мы запрещаем мстить любому сотруднику ТЕ, который поднял вопрос об этичности действий, доложил о нарушении или участвовал в расследовании заявления. Месть может принимать множество форм, — таких как понижение в должности или увольнение сотрудника, домогательства, травля, отказ от участия в командных проектах и другое. Будьте готовы к таким ситуациям и дайте знать своим коллегам, что не потерпите подобного поведения.

- **Никогда не мстите сотрудникам и немедленно сообщайте о любых предполагаемых случаях мести.**
- **Сотрудничайте с руководителями старшего звена, чтобы пресекать нежелательное поведение.**
- **Убедите сотрудников, что они могут добросовестно докладывать о нарушениях, не опасаясь мести.**

# КОНТАКТНЫЕ ЛИЦА И РЕСУРСЫ



	ТЕМА ОБРАЩЕНИЯ:	КОНТАКТЫ:
Ваш руководитель или менеджер	Любая проблема, вопрос, опасение	
Местный представитель отдела кадров или отдел кадров ТЕ	Любые проблемы, вопросы, опасения, связанные с персоналом	<a href="#">Веб-страница отдела кадров</a>
Юридический отдел ТЕ	Вопросы, касающиеся законов, корпоративной политики ТЕ и применимой деловой практики	<a href="#">Веб-страница юридического отдела</a>
Отдел омбудсмена (независимый, беспристрастный и конфиденциальный ресурс для сотрудников, поставщиков, инвесторов и клиентов)	Нарушения законов, корпоративной политики, правил, нормативных требований или нашего Руководства	США, территории США и Канада: 1-888-662-8374. Электронная почта: <a href="mailto:directors@te.com">directors@te.com</a>  Китай: прямой звонок, скоростной набор нашей Глобальной входящей линии обслуживания: 4008833425  Австрия, Бельгия, Франция, Португалия: Электронная почта: <a href="mailto:eudirectors@te.com">eudirectors@te.com</a>  Все страны мира: Электронная почта: <a href="mailto:directors@te.com">directors@te.com</a>
Горячая линия ConcernLINE компании ТЕ (звонок бесплатный, круглосуточная и круглогодичная горячая линия, работает без выходных под руководством независимой службы)	Любые возможные нарушения законов, корпоративной политики, правил, нормативных требований или нашего Руководства	<a href="#">Инструкции по телефонной связи</a>
ConcernNET компании ТЕ (круглосуточный и круглогодичный конфиденциальный веб-сайт, работающий без выходных под руководством независимой службы)	Любые возможные нарушения законов, корпоративной политики, правил, нормативных требований или нашего Руководства	<a href="#">ConcernNET</a>
Отдел корпоративных коммуникаций	Вопросы от прессы относительно деловых вопросов ТЕ	<a href="#">Отдел корпоративного маркетинга и коммуникаций</a>

# ЗАМЕТКИ

# ЗАМЕТКИ

TE Connectivity Ltd.  
Rheinstrasse 20  
CH-8200 Schaffhausen  
Швейцария  
Телефон: +41 (0)52 633 66 61  
[www.te.com](http://www.te.com)

© 2017 Семейство компаний TE Connectivity.  
Все права защищены.

TE Connectivity и логотип TE Connectivity  
являются товарными знаками группы компаний  
TE Connectivity Ltd.

