



# 實踐我們的價值

TI 的願景、價值和  
行為準則

# 目錄

來自CEO的一封信	3
實踐我們的價值	4
我們的願景	6
我們的價值	7
我們的行為準則	8
您的角色	11
對管理團隊的期望	12
可能情況：如果？	13
發現不適當的行為時	15





# 來自CEO的一封信

我們的產品與市場在過去幾年來出現很劇烈的改變，但我們以正確方式開創業務和長期打造強健公司體質的決心卻從未改變。我們的核心價值是，持續透過半導體讓電子產品更加普及，打造更美好的世界。Jack Kilby 的積體電路發明是我們在電晶體上最先獲得的成功，這個發明目前還被廣泛使用，是半導體能讓所有人負擔得起電子產品的最佳證據。

為了延續這股熱情，我們將透過三個願景推動公司營運：

1. 我們秉持著企業家精神視公司如同自己的長久事業而努力。
2. 我們會在不斷改變的世界裡，努力調整並取獲得成功。
3. 我們會成為每個人引以為傲的鄰家企業。

當成功實現這些願景，我們將與員工、客戶、社區和股東達成全贏局面。我們追求且下定決心實現願景，但每個人都需負起自己的責任，不僅需充分了解這些願景，更需清楚我們的價值。

我們的價值定義我們是誰和我們如何行為的準則，其中包含誠信可靠、多元包容、持續創新、具競爭力和成果導向。

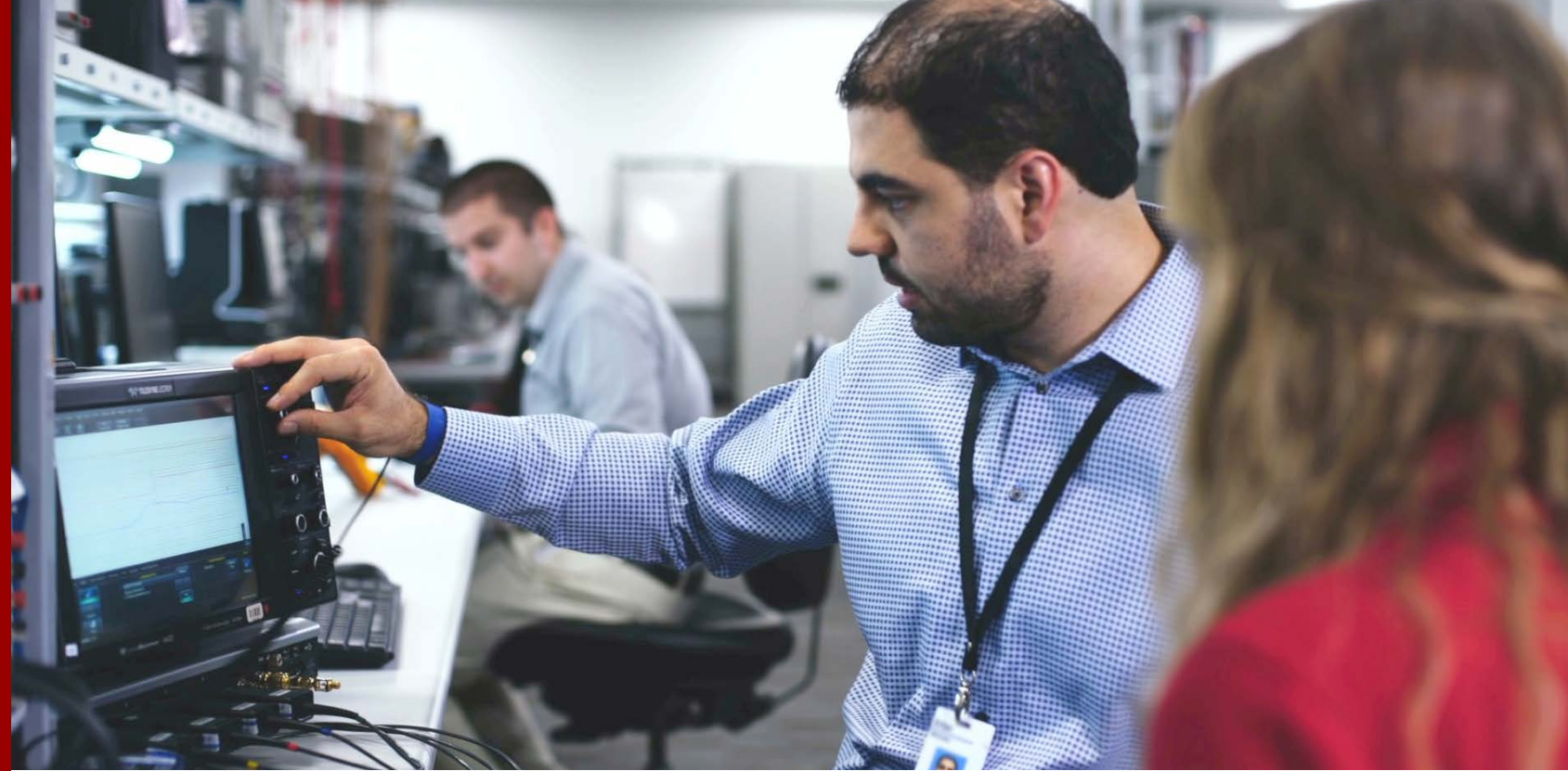
每個人都必須了解我們的行為準則，此行為準則將我們的願景與價值轉為必須堅持的標準，並清楚闡明任何無法容忍的行為。

我們的員工、客戶、供應商及社區都有選擇。這些人之所以選擇在 TI 工作、向我們購買商品，或是支持我們，並不只是因為我們的產品和技術，而是我們努力讓每日的營運符合我們的願景與價值精神。

實現願景、讓行為符合價值以及遵守行為準則是我們每個人的責任，也是讓 TI 可以持續成長茁壯的基礎。

**Haviv Ilan**  
總裁暨執行長





# 實踐我們的價值： 關於我們的願景、價值、行為準則與政策

## 目錄

來自CEO的一封信

實踐我們的價值

我們的願景

我們的價值

我們的行為準則

您的角色

對管理團隊的期望

可能情況：如果？

發現不適當的行為時

為了持續讓TI成長茁壯，以迎接未來數十年的挑戰，我們必須了解所有可能影響日常營運的因素。

- 如果我們無法生產吸引人的產品並滿足客戶的需求，我們終將失敗。
- 如果我們不打造能讓所有人發揮專長的環境，我們將無法達到預期表現，最終將會失敗。
- 如果我們不遵循全球法規，我們將無法運作，最終將會失敗。

實踐價值的重點在於了解這些因素，我們可再細分為願景、價值、行為準則及政策。

- **願景：**我們追求且決心要實踐的目標
- **價值：**定義我們是誰和我們行為的準則
- **行為準則：**我們致力維護的標準
- **政策：**管理我們決策與行為的規則

# 實踐我們的價值

## 我們的願景 – 我們追求且決心要實踐的目標

透過半導體讓電子產品得以更加普及，打造更美好的世界

- 1) 我們秉持著企業家精神視公司如同自己的長久事業而努力。
- 2) 我們會在不斷改變的世界裡，努力調整並取獲得成功。
- 3) 我們會成為每個人引以為傲的鄰家企業。

我們成功，就是我們的員工、客戶、社區和股東的勝利。

## 我們的價值 – 定義我們是誰和我們行為的準則

### 誠信可靠

- 秉持正直及高道德標準
- 做對的事
- 誠實且可信
- 對社會利益與社會權負責

### 多元包容

打造一個環境能夠：

- 發揮每個人所有潛能
- 彼此尊重
- 重視我們的差異
- 鼓勵表達自己的想法和意見

### 持續創新

- 製造更具吸引人的產品：更輕巧、更具價格競爭力、更高效及更省電
- 持之以恆跨越阻礙
- 有好奇心

### 具競爭力

- 挑戰自己和他人，以發揮最大潛能
- 把握投入最佳機會，日漸茁壯
- 明白致勝關鍵，且努力贏得勝利
- 吸引、培育並留住最佳人才

### 成果導向

- 客戶和市場導向
- 實現我們的承諾
- 快速行動
- 提升效率並持續改善

## 我們的行為準則 – 我們致力維護的標準

- 遵循所有法規
- 尊重與包容

- 適當的行為
- 負責任的商業行為

- 健康與安全
- 機密資訊保護與隱私

- 避免利益衝突
- 負責任地使用資源

## 我們的政策 – 管理我們決策與行為的規則



# 我們的願景

## 目錄

來自CEO的一封信

實踐我們的願景

我們的願景

我們的價值

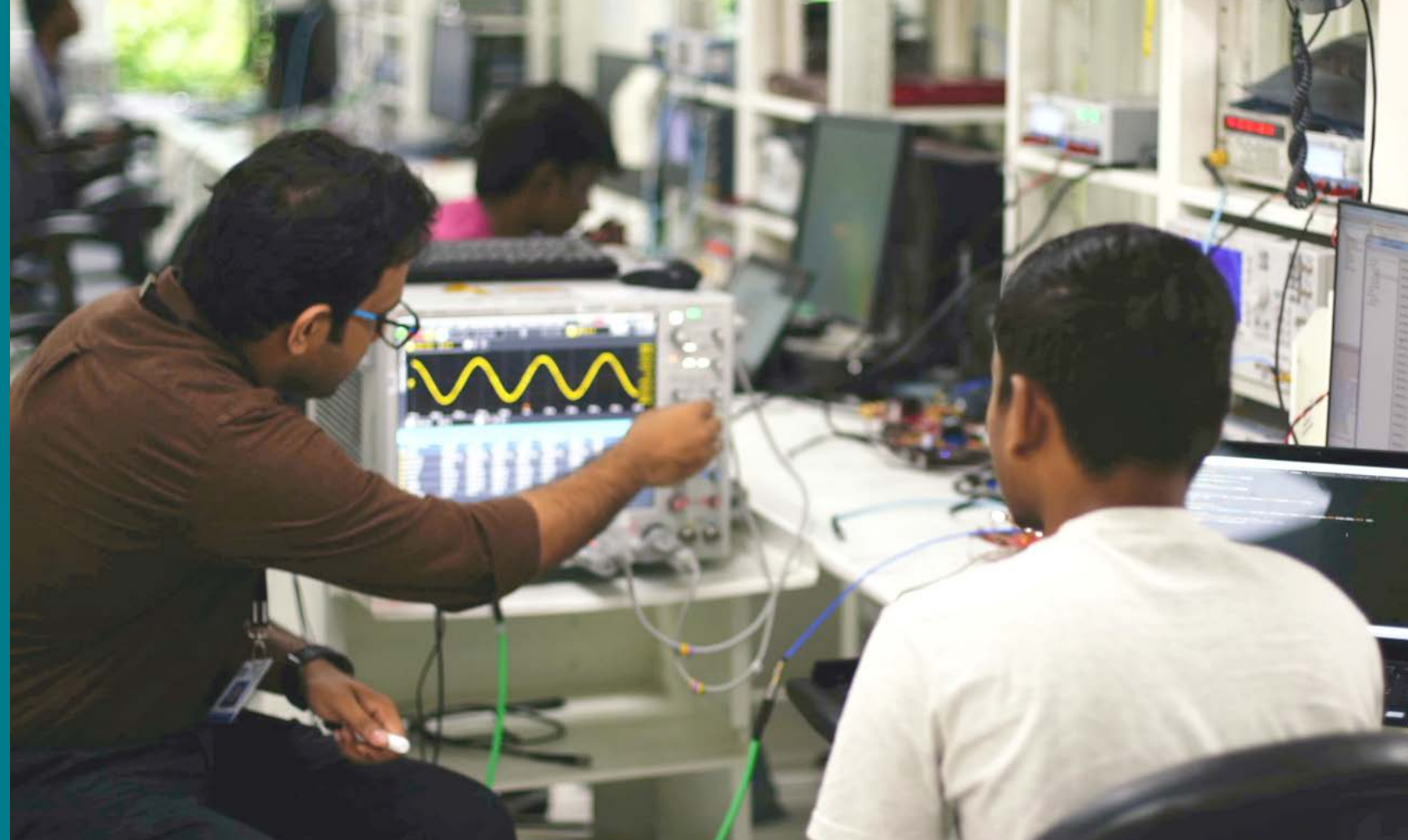
我們的行為準則

您的角色

對管理團隊的期望

可能情況：如果？

發現不適當的行為時



我們的核心價值是，持續透過半導體讓電子產品更加普及，打造更美好的世界。

為了讓這股熱情轉換成生活的現實，我們將以三個願景推動公司發展：

- 1) 我們秉持著企業家精神視公司如同自己的長久事業而努力。
- 2) 我們會在不斷改變的世界裡，努力調整並取獲得成功。
- 3) 我們會成為每個人引以為傲的鄰家企業。

我們成功，就是我們的員工、客戶、社區和股東的勝利。

# 我們的價值

## 目錄

來自CEO的一封信

實踐我們的願景

我們的願景

我們的價值

我們的行為準則

您的角色

對管理團隊的期望

可能情況:如果?

發現不適當的行為時

這五項**價值**原則定義了我們是誰和我們的行為。這些原則讓我們的企業能夠日漸茁壯，以面對接下來的數十年。

首先是**誠信可靠**。

我們秉持正直及高道德標準，並做正確的事。對社會利益與社會權負責的方式營運。誠信可靠是身為企業與員工的重要基石。

我們因**多元包容**得以蓬勃發展。

我們打造了一個能發揮每個人所有潛能的環境，我們彼此尊重、重視我們的差異性，並鼓勵表達自己的想法與意見。

我們因**持續創新**而贏得勝利。

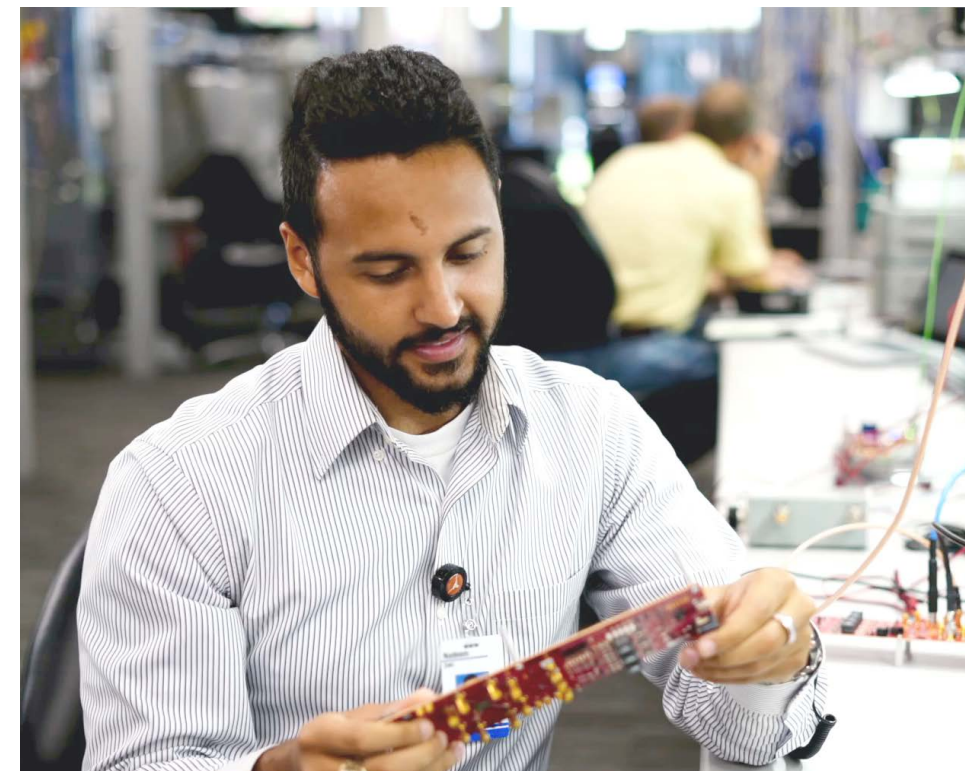
我們發揮想像力發展新做法、推出吸引人的產品和服務，開拓新市場並提升競爭力。我們充滿好奇心，也鼓勵對其他事物產生好奇心。我們了解創新需要堅持才能克服障礙。

我們以**具競爭力**的表現面對這競爭激烈的世界。

我們不希望打敗仗，因此挑戰自己和他人以發揮最大潛能。我們投入最佳機會，幫助我們企業更加茁壯，因為在高品質市場中佔有強勁地位，將會帶來永續成長。我們了解與市場和競爭對手比較的重點所在，並持續追尋改進，以改善問題並贏得勝利。為了保持競爭力，我們吸引、培育和留住最佳人才。

我們以**成果為導向**，並要求對自己負責。

我們的客戶擁有選擇權，我們接受成果必須經市場與客戶公評。我們清楚必須快速行動，並實現我們的承諾。我們追求效率並持續改進，因為我們清楚競爭對手不會鬆懈。







# 我們的行為準則

## 目錄

來自CEO的一封信

實踐我們的願景

我們的願景

我們的價值

我們的行為準則

您的角色

對管理團隊的期望

可能情況：如果？

發現不適當的行為時

我們的願景與價值強力說明了我們對 TI 人員的期望，行為準則進一步闡明我們努力堅持的標準，以及無法容忍的行為。

我們期望所有 TI 員工都能實踐我們的願景與價值並堅持行為準則，其中包含以下 8 個原則：

1. 遵循所有法規
2. 尊重與包容
3. 適當行為
4. 負責任的商業行為
5. 健康與安全
6. 機密資訊保護與隱私
7. 避免利益衝突
8. 負責任地使用資源

### 遵循所有法規

我們遵循各地營運據點當地的法律、規則及規範，並要求供應商同樣落實。其中包含但不限於：

- 我們採取公平競爭的態度。不得參與任何賄賂或貪污。嚴禁提供、接受或允許賄賂、回扣、不當付款、好處或禮品，以維持、影響或鞏固商業優勢。
- 我們致力於保留和提供正確且可求證的帳目和紀錄。務必於內部和外部，針對營運和績效報告及時且準確的資訊。
- 我們確保產品和服務皆適當分類、描述和運送，以符合適用之進出口法規。
- 嚴禁參與內線交易，即利用對物料資訊和非公開資訊之了解進行股票買賣。

### 尊重與包容

我們相信每個人的天賦、想法和經驗，都能幫助我們獲得成功。

- 我們歡迎並重視每個聲音，並致力於提供安全且包容的環境。
- 我們根據個人的長處、能力和績效做出雇用決策，而非種族、膚色、信仰、生物性別、社會性別、性別認同和表現、性向、婚姻狀況、國籍、血統、年齡、殘疾、基因資訊、受保障的醫療狀況、懷孕、軍人與退伍軍人身分，或任何其他受適用法律保障的特徵。
- 每個 TI 員工都應能自由地說出自己的想法，並向任何管理階層表達意見和提出問題或疑慮。
- 我們不容忍因員工通報或發言而受到威脅或報復的情況。





## 目錄

來自CEO的一封信

實踐我們的願景

我們的願景

我們的價值

我們的行為準則

您的角色

對管理團隊的期望

可能情況:如果?

發現不適當的行為時

### 適當行為

無論在任何情況下或透過何種方式 (面對面、書面和網路), 我們始終以專業的態度行事。

- 我們了解在網路上張貼、書寫或分享的資訊, 可能會對公司造成影響或反應。我們不會張貼可能對員工或公司造成傷害或負面印象之資訊。
- 本公司嚴禁帶有歧視、恐嚇、仇恨、霸凌或威脅的行為或內容 (書面或線上)。
- 禁止在工作場合或使用公司資產, 檢視、儲存、傳送或顯示與性、色情、暴力、仇恨有關或與我們價值相違背的不適當內容, 也禁止在員工、顧客、供應商或商業夥伴間分享。

### 負責任的商業行為

我們堅持負責任的商業做法。

- 身為 TI 員工, 我們致力於贏取勝利, 但我們絕不為了贏而違反規定。我們承諾尊重所有倡導公平競爭的規範和法律。
- 我們感到很驕傲我們的產品能夠改變人類的生活, 並致力提升產品的品質與可靠性。當任何產品發生安全疑慮, 我們會及時通知客戶與政府機關。我們透過密切監控和效能調整, 針對產品品質進行控制。
- 我們承諾秉持開誠布公的態度, 與我們的客戶、供應商及利益關係人相互交流。信賴是開放式對話的關鍵, 開放式對話可幫助我們在問題發生時正面應變。
- 我們會及時舉報任何疑似非法或不道德之行為。

### 健康與安全

我們評估且小心處理作業中的潛在健康、安全和環境風險。

- 我們遵循安全規定、採取適當安全預防措施、完成安全訓練, 並通報生病、受傷或其他危險, 以照顧自己和彼此。我們也持續評估和處理作業和工作中的環境、安全和健康風險。
- 我們利用妥善設計、明白清楚且多次演練的計畫與程序為緊急狀況做好準備。
- 我們關心環境並努力防止造成汙染, 包括採取回收和材料重複使用、控制有害物質排放、適當處理危險和限制物質等做法。





## 目錄

來自CEO的一封信

實踐我們的願景

我們的願景

我們的價值

我們的行為準則

您的角色

對管理團隊的期望

可能情況:如果?

發現不適當的行為時

### 機密資訊保護與隱私

我們小心保護機密資訊和智慧財產。

- 我們在收集、存取、使用和分享資訊時遵循隱私和資料保護法，並在受保護資料發生洩漏時執行相關政策並確保通知適當單位，以贏取和維持信賴。
- 我們尊重其他人的智慧財產。唯有在了解我們保密或類似協議中闡明的處理義務後，才能接受機密或交易機密資訊。
- 我們依敏感程度針對資料進行適當分類與溝通，保護我們的機密資訊，以確保此類資訊的使用方式符合其分類之要求。
- 我們採取適當預防措施，保護所有機密資訊未經授權揭露或存取。

### 避免利益衝突

我們確保每個決定都建立在公司而非其他人 (包括個人或其他公司) 之福祉上，以保護商業決策的誠信。

- 我們絕不提供或接受會造成商業決策動搖的不適當禮品或娛樂。
- 我們避免會影響或可能影響進行客觀商業決策能力的個人利益或個人關係情況。
- 我們會揭露政策下可能出現的潛在衝突。

### 負責任地使用資源

我們以負責任方式使用公司提供的資源。

- 我們承諾將公司資源和資產用於公司用途，而非依外部或個人利益。如果我們將公司資產用於個人用途，僅限偶發、依事件為準，且造成最低公司費用和營運中斷影響的情況。
- 公司資源和資產之使用必須符合可接受使用技術政策。





# 您在 堅持我們願景、價值、行為 準則與政策中扮演的角色

## 目錄

來自CEO的一封信

實踐我們的願景

我們的願景

我們的價值

我們的行為準則

您的角色

對管理團隊的期望

可能情況：如果？

發現不適當的行為時

身為 TI 員工，每個人在堅持公司願景、價值、行為準則與政策中都扮演著重要角色。我們是營運遍布全球的大型企業。確保每個 TI 員工堅持公司願景、價值、行為準則與政策的最佳方式，是將此視為個人責任。

首先我們需對這些標準負責。其中包含在有所不足或可以不同或更好方式執行時，進行自我反省。

另外也包括您和工作團隊彼此對標準的負責態度。如上面所述，也需進行反省。

最後，若遇到您懷疑可能違反行為準則或政策的問題時，您也扮演著重要角色。如果無法在我們的願景、價值、行為準則或政策中找到某個疑慮或問題的解答，請要求協助。在多數情況下，您可先詢問主管或人資部門。

如果您覺得詢問主管或人資部門讓您感到不自在，也可選擇聯絡道德操守辦公室。您可親自、透過電子郵件，或以匿名方式提問。TI 不容忍因基於好意通報問題而受到報復的情況。



## 目錄

- 來自CEO的一封信
- 實踐我們的願景
- 我們的願景
- 我們的價值
- 我們的行為準則
- 您的角色
- 对经理的期望
- 可能情況:如果?
- 發現不適當的行為時

# 對管理團隊的期望

身為管理團隊，我們期望您能做好榜樣，強化我們的願景和價值。對於員工向您反映的問題，也期待您能著實處理。

身為管理團隊，您負有訂定團隊態度與工作環境的特別責任。您處理問題和了解情況的方式，將成為與團隊、客戶和其他股東的信賴基礎。

- 您的行事方式必須符合我們的願景與價值。
- 樹立風範，鼓勵並肯定這些做法。
- 確認團隊了解您的大門永遠敞開，即使是難以啟齒的事，您也願意聆聽。
- 讓團隊清楚了解您期望工作方式必須符合我們的願景與價值。
- 讓團隊清楚了解我們不容許違反行為準則或政策。
- 培養具包容性的環境，讓員工感覺能夠表達他們的觀點、提問，並分享他們的想法和意見。

### 當有人向您提出問題：

- 感謝該名員工願意相信您並站出來。
- 仔細聆聽。了解表達意見十分困難也不自在。
- 尊重並認真看到問題。
- 承諾會幫助處理問題並採取行動。
- 嚴禁因 TI 員工提出可疑行為報告或參與調查而對其採取負面行動。
- 不得私下進行調查。請與您的主管或人力資源部門討論。如果您覺得詢問主管或人資部門讓您感到不自在，也可選擇聯絡道德辦公室。他們將幫助您進行調查。



## 目錄

來自CEO的一封信

實踐我們的願景

我們的願景

我們的價值

我們的行為準則

您的角色

對管理團隊的期望

可能情況：如果？

發現不適當的行為時

# 可能情況：如果？

為了幫助了解行為準則的實際執行方式，並針對我們價值和準則所涵蓋的各種情境提供觀點，以下是幾個可能遇到的情況，以及處理方式建議。

**Q. 我的供應商提供專業運動比賽的前排門票給我  
和我的家人。供應商不會出席，但告訴我如果我不  
接受就會浪費掉門票。我應該帶我的家人去嗎？  
如果供應商出席，我能夠出席嗎？**

**答：**如果您在供應商沒出席的情況下出席，將會被視為不適當禮品，因為此已超出合理價值，並會影響或可能影響您的客觀商業決策。您應有禮貌地拒絕。

如果供應商有出席，則會視為娛樂而非禮品，可能為可接受情形，但需視是否會實際影響或可能影響您的客觀商業決策而定。為了幫助評估，您應考慮門票價值和時間點。

價值較高或難以取得的門票可能較不適當，例如高爾夫美國名人賽、世界盃足球賽或溫布頓網球賽。至於時間點，如果是在進行估價或競標過程中提供門票，則較有可能是為了影響您的決策，也可能被視為不適當。

如需了解更多提供與接受工作相關禮品的資訊，禮品及娛樂政策有針對此主題提供相關指南。

**Q. 我的個人智慧型手機使用公司付費服務方案。  
我能否將此手機做個人用途 (包含瀏覽網頁和數據  
使用) 使用？**

**答：**是，只要您依可接受使用技術政策進行使用，且不增加公司額外費用即可。大多數 TI 員工會自行購買手機，當然大家會用來處理個人通話、電子郵件和簡訊。但當您將技術運用在執行工作，不管此技術是否由公司所擁有，就適用公司相關政策。

舉例來說，在工作時以您的手機檢視不適當照片是不適當的行為，即使是您自行購買的手機亦同。若以公司付費服務方案使用您的手機，代表您的使用是受防止公司資產用於與業務不相關的政策限制。由於公司可能產生不必要費用，因此以採用公司付費服務方案的手機在旅行時透過國際漫遊數據方案進行影片串流或大量網頁瀏覽，都屬於不適當行為。

如需更進一步了解相關訊息，請參閱可接受使用技術政策(Acceptable Use of Technology Policy)。



## 目錄

- 來自CEO的一封信
- 實踐我們的願景
- 我們的願景
- 我們的價值
- 我們的行為準則
- 您的角色
- 對管理團隊的期望
- 可能情況：如果？
- 發現不適當的行為時

**Q. 我的工作需要面對當地政府官員。最近一位政府官員在會議後找我，將他女兒的履歷交給我，並問我是否能推薦她成為實習生。我沒有見過他的女兒，但也不希望得罪他，因為我們在工作上常有互動。我應如何應對這種情況？**

**答：**您不應該推薦您不認識的人。此外，有許多法律禁止向政府官員給予任何價值的報酬，以避免影響政府官員觀點，或甚至塑造影響政府官員之觀感。其中包含禮品、金錢、工作和旅行。您應鼓勵該位政府官員的女兒透過公司網頁申請工作。您也應聯絡主管或人資部門，讓他們了解這一情況。

**Q. 有一名員工邀我出去約會。這是可以的嗎？**

**答：**視情況而定。我們在工作場合花許多時間在工作和建立社交網絡。但管理團隊或主管與其組織內的員工談戀愛是不被允許的，因為可能會影響適當業務執行，更可能出現偏袒的情況。

如果是跟管理階層/主管與其組織內員工無關的自願關係呢？這種情況則可允許，但您應記住其他事項。TI 員工不得在其他人面前做出不適當行為、透過簡訊或電子郵件傳送不適當內容，或在無法證明公司業務需求的情況下，計畫出差行程使其與另一位 TI 員工的行程重疊。

**問：我的副業是幫零售商店設計橫幅廣告及標誌。我的主管知道這件事。有時候我的客戶會在工作時打給我，我需要回覆。有時候我需要列印與副業相關的資料。我可以偶爾使用公司電腦、列表機和電話來處理業務嗎？**

**答：**否。考慮生產力，公司資產和 TI 人員的工作時間只能用來完成或支援公司業務，而不是其他業務。TI 員工也必須了解副業可能造成利益衝突，例如副業與公司業務競爭，或是 TI 人員利用公司機密資訊來執行其業務。我們鼓勵 TI 員工告知主管是否進行副業。

**Q. 有一名坐我附近的員工佈置了他的工作區域，內容暗示多數犯罪是由某個種族所犯下，並使用冒犯文句和形象來描述移民。該名員工也在個人 Facebook 頁面張貼種族優越主義，並標記其他同事。我覺得非常不舒服。我該怎麼做？**

**答：**我們鼓勵多元化想法和包容文化。前述題材與我們的價值不符，在工作場合或線上張貼此類題材可能會被革職。員工雖可偶爾討論自己的政治或其他觀點，但針對某族群人士發表歧視與仇恨言論是不可接受的。

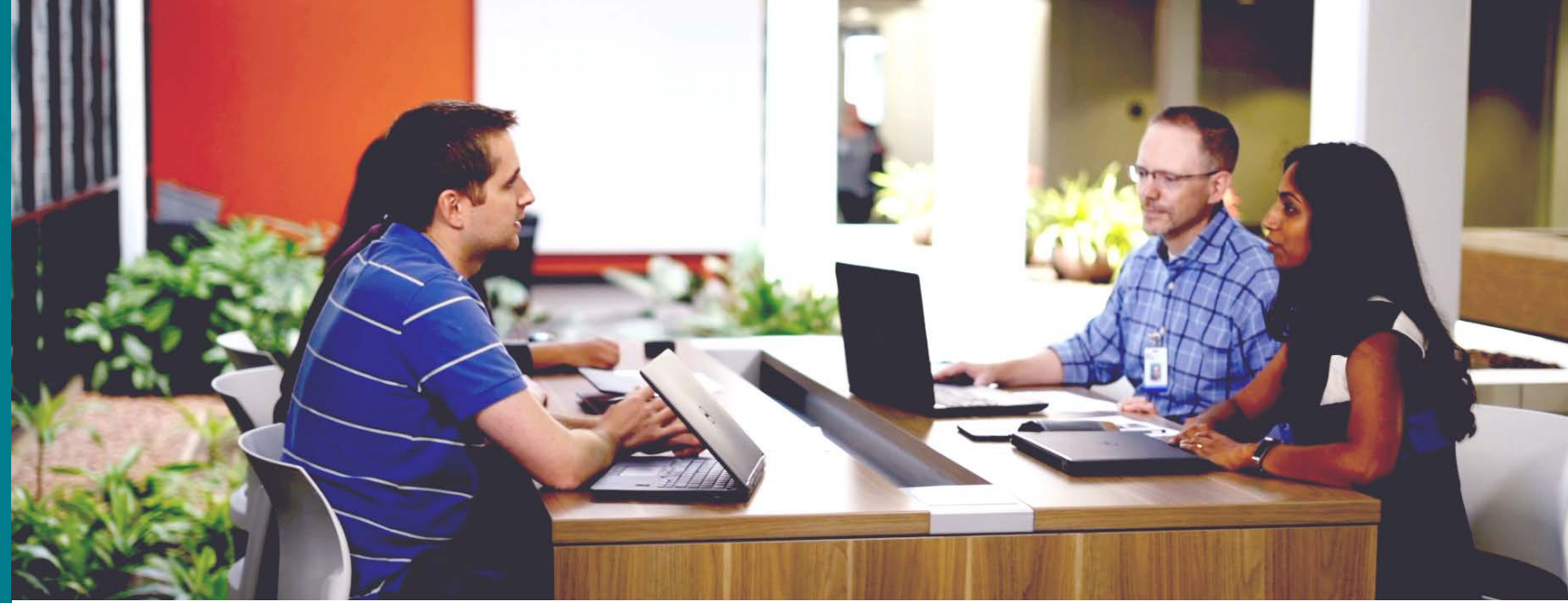
**問：我住在美國某一州，本州可合法以娛樂性質使用大麻。這與我在TI的工作是否有衝突？我是否能在週末吸食？**

**答：**選擇喝酒或使用藥物的 TI 員工，有責任確保不在受酒精或藥物影響下前來工作或執行公司相關業務。如果您在疑似受影響的情況下工作，可能需面臨藥物測試。如果測試結果為陽性，則可能會受到革職。

**問：我的主管在會議中十分刻薄，有時會對成員不尊重，特別是當我們的績效低於計畫或預期時。**

**答：**我們是一家成果導向的公司，我們鼓勵並需要直接溝通和健康的想法辯論。但表現堅定和不尊重有很大的差異。我們無法接受也無法容忍不尊重行為。我們在所有情況下都需尊重對方，並培養開放政策以接納員工提出的問題與抱怨。





# 發現不適當的行為時

若您看到與公司願景、價值、行為準則或政策不符的行為，請將發聲視為您的責任。

## 目錄

來自CEO的一封信

實踐我們的願景

我們的願景

我們的價值

我們的行為準則

您的角色

對管理團隊的期望

可能情況：如果？

認為不適當的事物

### 當發現不適當的行為時，您可以：

1. 與主管討論
2. 與人資部門討論
3. 如果您覺得與主管或人資部門討論讓您感到不自在，或是您想透過其他途徑反映問題，請聯絡道德操守辦公室。

若違反我們的願景、價值、行為準則或政策，我們將有解僱員工之權利。TI 不容忍因基於好意通報問題而受到報復的情況。任何人若因員工執行此類活動而進行報復，將會受到相關懲處，其中包括解雇在內。

您可直接聯絡道德辦公室，或透過獨立第三方管理之匿名網路服務專線聯繫。服務專線 24 小時全天候提供，支援多種語言，使用者與道德辦公室聯繫時也可選擇保持匿名。

### 服務專線：

- 線上：[ti.com/TIethicshelpline](https://ti.com/TIethicshelpline)
- 撥打美國免付費電話：1-888-590-5465

### 直接聯繫：

- 電子郵件 [ethics@ti.com](mailto:ethics@ti.com)
- 寫信至 P.O.Box 830801,  
Richardson, Texas 75083-0801

© 2023 Texas Instruments Incorporated

NESB007