



Living our values (価値と共に生きる)

TIのambitions (大きな目標)、values (価値)、
code of conduct (行動規範)

目次

最高経営責任者より	3
Living our values (価値と共に生きる)	4
Our ambitions (私たちの大きな目標)	6
Our values (私たちの価値)	7
Our code of conduct (私たちの行動規範)	8
私たちの役割	11
マネージャへの期待	12
発生し得る状況:このような場合は?	13
正しくない言動を目にしたとき	15



最高経営責任者より

長きにわたり、TI の製品と市場はエキサイティングに変化してきました。一方、正しく仕事を行い、長期的な視野でより強い企業を作り上げる、という私たちの決意は決して揺らぐものではありません。私たちの中にあるのは、半導体によってエレクトロニクスをだれもが手に届く手ごろなものにし、より良い世界を作り上げる、という熱意です。エレクトロニクスをより手ごろで手の届くものにするという点において、半導体の持つ力は大きなものです。トランジスタや、Jack Kilby (ジャック・キルビー) の IC 発明のような初期の成功から、現在の状況まで総合的に判断しても明らかです。

この熱意を持続的な現実へとつなげるために、TI は以下の3つのアンビションズとともに会社を運営していきます。

1. 私たちは、長い間会社を所有するオーナーのように行動します
2. 私たちは、絶えず変化を続ける世界に適応し、成功を収めます。
3. 私たちは、社員であることを誇りに思える会社、地域の隣人として望ましい会社であることを目指します。

私たちがこれらの目標の達成に成功すれば、TI の従業員、顧客、コミュニティ、ステークホルダーはいずれも勝者になることができます。これらのアンビションズを達成しようという TI の希望や決意を具体化するには、私たち一人一人がこれらのアンビションズに加え、TI のバリューズに関する理解を深める責任があります。

TI のバリューズは、私たちの在り方について、また毎日の行動方針について定義するもので、trustworthy (信頼できる)、inclusive (受容的)、innovative (革新的)、competitive (競争力のある)、results-oriented (結果を重視する) が含まれます。

また、私たちは、コード オブ コンダクトについても理解する必要があります。それは、TI のアンビションズやバリューズを、私たちが守るべき基準へと具体化したものであり、私たちが許容できない言動を明確に提示してくれるものです。

TI の従業員、顧客、サプライヤ、コミュニティのいずれも、選択肢を持っています。彼らは、TI で働くこと、TI から購入すること、TI の製品やテクノロジーだけではなく、TI の会社全般を支援する方針を選択してくれています。TI が、アンビションズやバリューズに沿って事業を営むことを常日頃心掛けているからです。

TI のアンビションズの達成、TI のバリューズに合った行動、コード オブ コンダクトを守るという責任は、私たちそれぞれにかかっています。またそれは、長期的な視野でより強い企業を作り上げるための基礎でもあります。

Haviv Ilan
社長兼CEO



Living our values : (価値と共に生きる)

Ambitions (大きな目標)、
values (価値)、code of conduct
(行動規範)、policies (方針) に関
するまとめ

今後数十年にわたってより強い TI を築き上げるための課題を考えると、日々のオペレーションに影響を及ぼす要素すべてを考慮に入れる必要があります。

- TI がすぐれた製品を作れず、顧客のニーズを満たすことができなかつたら、最終的に事業は失敗に終わります。
- 従業員一人一人の能力を最大限引き出す環境を作れないと、業績は低下し、最終的に失敗に終わります。
- TI が世界各地の法令や規制を守れないと、事業継続が許されず、最終的に失敗に終わります。

リビング アワ バリュース とは、これらすべての要素について理解することであり、そして、これを構成するものが、アンビションズ、バリュース、コード オブ コンダクト、ポリシーズなのです。

- **Ambitions** (大きな目標)
- **Values** (価値)
- **Code of conduct** (行動規範)
- **Policies** (指針)

目次

最高経営責任者より

リビング アワ バリュース

私たちの大きな目標

アワ バリュース

アワ コード オブ コンダクト

私たちの役割

マネージャへの期待

発生し得る状況:このよ
うな場合は?

正しくない言動を目にし
たとき

Living our values (価値と共に生きる)

Our ambitions (大きな目標) – TIは何を望み、何を達成することを決意しているのか
半導体を通じてエレクトロニクスをより手ごろに入手できるようにし、より良い世界を作り上げます。

- 1) 私たちは、長い間会社を所有するオーナーのように行動します
- 2) 私たちは、絶えず変化を続ける世界に適応し、成功を収めます。
- 3) 私たちは、社員であることを誇りに思える会社、地域の隣人として望ましい会社であることを目指します。

私たちがこれらの目標の達成に成功すれば、TIの従業員、顧客、コミュニティ、ステークホルダーはいずれも勝者になることができます。

Our values (価値) – 私たちと、その行動を定義するもの

Trustworthy (信頼できる)

- 誠実さと高い倫理基準に基づく行動
- 正しいことを行う
- 正直かつ信頼できる人間になる
- 社会的責任に沿った事業運営

Inclusive (受容的)

- 次のような環境を作り上げる:
- 従業員全員の能力を最大限引き出す
 - 互いに敬意を抱く
 - 互いの違いを尊重する
 - 自分の考えやアイデアを出し合うように促す

Innovative (革新的)

- 優れた製品をつくる:より小型、低価格、高速、低消費電力な製品
- 困難を乗り越える忍耐強さ
- 好奇心を保つ

Competitive (競争力のある)

- 最善を尽くせるよう、自らに、また互いに課題を課す
- さらに強くなるために、最善の機会に投資する
- スコアを知り、成功を目指す
- 優れた人材を採用し、能力開発を進め、維持する

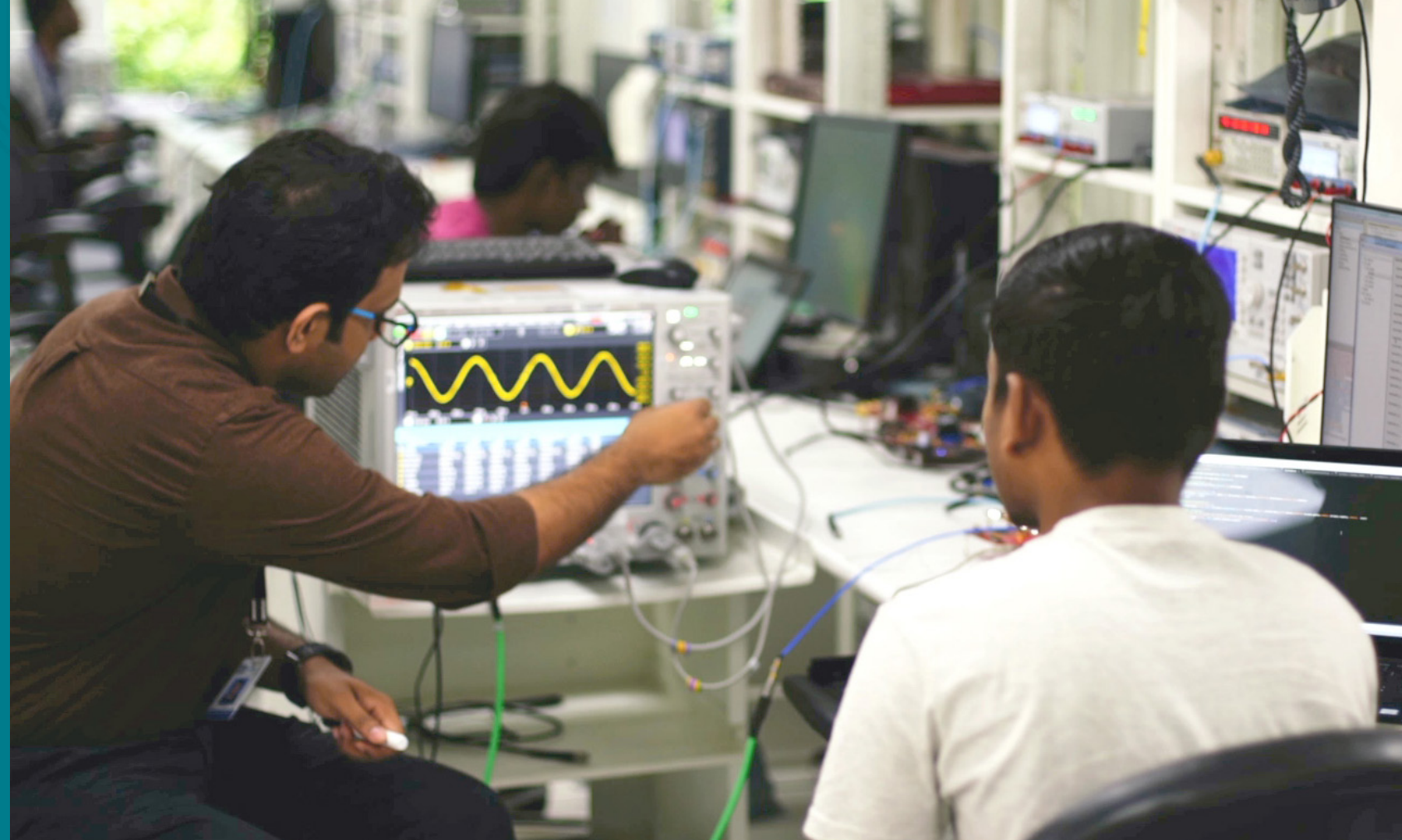
Results-oriented (結果を重視する)

- 顧客と市場を第一に考える
- コミットメントを実現する
- すぐに行動する
- 効率化と継続的な改善を進める

Our code of conduct (行動規範) – 守るべき規範

- すべての法令と規制を順守する
- 敬意と受容性
- 適切な行動
- 責任ある事業慣行
- 健康と安全
- 秘密情報の保護とプライバシー
- 利害相反の回避
- 責任あるリソースの使用

Our policies (指針) – 意思決定と行動のためのルール



Our ambitions (私たちの大きな目標)

目次

最高経営責任者より

リビングアワバリューズ

私たちの大きな目標

アワバリューズ

アワコードオブコンダクト

私たちの役割

マネージャへの期待

発生し得る状況:このような場合は?

正しくない言動を目にしたとき

私たちの中には、半導体によってエレクトロニクスをだれもが手に届く手ごろなものにし、より良い世界を作り上げる、という熱意です。

この熱意を持続的な現実へとつなげるために、TIは以下の3つのアンビションズとともに会社を運営していきます。

1. 私たちは、長い間会社を所有するオーナーのように行動します
2. 私たちは、絶えず変化を続ける世界に適応し、成功を収めます。
3. 私たちは、社員であることを誇りに思える会社、地域の隣人として望ましい会社であることを目指します。

私たちがこれらの目標の達成に成功すれば、TIの従業員、顧客、コミュニティ、ステークホルダーはいずれも勝者になることができます。

目次

最高経営責任者より

リビングアワバリューズ

私たちの大きな目標

アワバリューズ

アワコードオブコンダクト

私たちの役割

マネージャへの期待

発生し得る状況:このような場合は?

正しくない言動を目にしたとき

Our values (私たちの価値)

アワ **バリューズ**とは、私たちと私たちの行動を定義する5つの原理原則です。これらの原理原則によって、今後数十年にわたって、より強く会社を成長させることができます。

最初に、**Trustworthy (信頼される)**でなければなりません

誠実な行動をとり、常に正しいことを実行します。また、社会的責任に沿った事業運営を行います。信頼されるということは、会社として、人としての私たちの基礎です。

Inclusive (受容的)であることによって、強くなります。

全員の能力を最大限引き出し、敬意をもって互いに接し、互いの違いを尊重するとともに、考えやアイデアを出し合うよう促す環境を作り上げます。

Innovative (革新的)であることにより、成功を勝ち取ります。

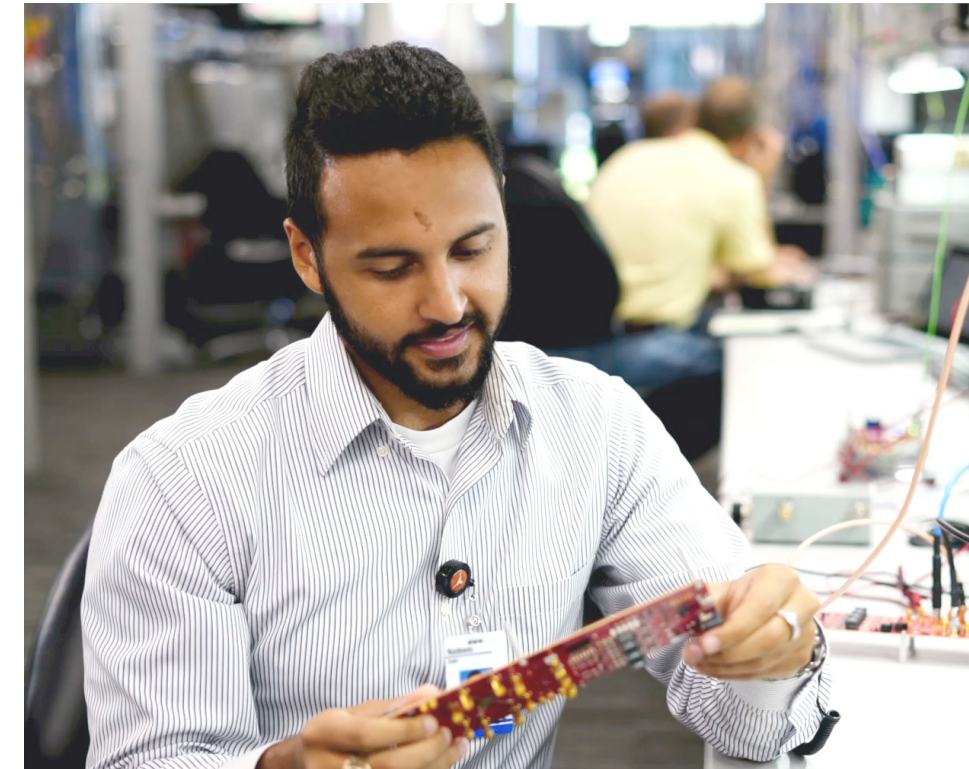
私たちが考える新しいアプローチは、優れた製品とサービスを生み出し、新しい市場の開拓、競争力の向上につながります。好奇心を持ち続け、好奇心を高めるよう互いを促します。Innovation (革新)とは、困難を克服するための忍耐が伴うことを理解しています。

私たちは**Competitive (競争力のある)**が必要であることを理解しています。

私たちは敗北を望みません。そのため、最善を尽くせるように、自らに、また互いに課題を課します。より強い会社になるために、TIは最善の機会に投資します。良いマーケットで強い立場を持つことは、持続可能な成長につながるからです。私たちは、市場や競合との比較に基づくスコアを理解しています。また、スコアを向上させ、成功を勝ち取るために、改善を継続的に行います。競争力を維持するために、TIは優秀な人材を採用し、能力開発を進め、維持します。

我々は**Results-oriented (結果を重視する)**であり、自身に責任をもつよう心がけています。

私たちの顧客にはさまざまな選択肢があります。また、結果について判定を下すのは、市場や顧客の観点である、という事実を私たちは理解しています。我々はすぐに行動し、約束を果たす必要があることを理解しています。TIは、効率と継続的な改善を常に求めています。競合が手を休めることはないと思っています。





Our code of conduct (私たちの行動規範)

TIのアンビションズやバリューズは、会社が従業員に何を期待しているのかを力強く表現しています。またコード オブ コンダクトは、私たちが守るべき基準をより具体的に記述し、私たちが許容できない言動を明確に示しています。

TIは、すべての従業員がTIのアンビションズとバリューズに従って行動し、以下の8つの原則を含めたTIのコード オブ コンダクトを守ることを期待します。

1. すべての法令と規制を順守する
2. 敬意と受容性
3. 適切な行動
4. 責任ある事業慣行
5. 健康と安全
6. 秘密情報の保護とプライバシー
7. 利害相反の回避
8. 責任あるリソースの使用

すべての法令と規制を順守する

TIは事業を営む場所の法令、規則、規制に従い、サプライヤ各社にもそれを求めます。以下のものが該当しますが、これらに限定されません。

- 私たちは、公正に競争を行います。私たちは賄賂や腐敗に関与しません。私たちは業務上の優位の確保、影響力行使、維持を目的として、賄賂、キックバック、その他の不適切な支払、特典、贈答品の贈呈、受け取り、または承認に関わることは決してありません。
- 私たちは正確で検証可能な帳簿と記録を維持し、提出します。私たちは会社の運営と業績に関して、正確かつ時宜にかなった方法で、社内と社外への報告を行います。
- 私たちは輸入と輸出に関する該当法令に従って、TIの製品とサービスの分類、記述、輸送を適正に実施します。
- 私たちはインサイダー取引、つまり重要な情報や非公開情報に基づいて株式の購入や売却に携わることは決してありません。

敬意と受容性

私たちは従業員各自の能力、アイデア、経験が会社の成功に貢献することを確信しています。

- 私たちは従業員の声を喜んで受け入れ、重きを置きます。安全が確保され、一人一人が受け入れられ尊重される環境を実現するために取り組みます。
- 採用に関する私たちの決定は、人物の長所、能力、業績に基づいて行います。人種、肌の色、宗教、性別、性同一性と表明の有無、性的志向、結婚の有無、国家や地域の出自、家系、年齢、障害、遺伝的情報、保護対象となる健康状態、妊娠の有無、軍歴の有無、または、その他法令で保護されているいかなる特性も基準にしません。
- すべてのTI従業員は意見を自由に表明でき、あらゆるレベルのマネジメントに対し質問や懸念を投げ掛けることができます。
- 従業員の報告や意見の表明に対する脅迫や報復を会社は許容しません。

目次

最高経営責任者より

リビング アワ バリューズ

私たちの大きな目標

アワ バリューズ

アワ コード オブ コンダクト

私たちの役割

マネージャへの期待

発生し得る状況:このような場合は?

正しくない言動を目にしたとき



目次

- 最高経営責任者より
- リビングアワバリューズ
- 私たちの大きな目標
- アワバリューズ
- アワコードオブコンダクト
- 私たちの役割
- マネージャへの期待
- 発生し得る状況:このような場合は?
- 正しくない言動を目にしたとき

適切な行動

私たちは、対面、書面、オンラインなどの状況に適した方法で、プロフェッショナルとして行動します。

- 私たちは、私たち自身が投稿、記述、オンライン共有した内容が、会社としての TI に影響を及ぼす可能性や、会社の見解を反映していると解釈される可能性があることを理解しています。私たちは、有害な内容、または TI 従業員や TI にとって有害と受け取られる可能性のある投稿を行いません。
- 差別、威嚇、嫌悪、いじめ、脅迫のいずれかに該当する行動またはコンテンツ (書面またはオンライン) は、社内で決して許容されません。
- 性的、ポルノグラフィ、暴力的、憎悪、その他 TI の価値基準にそぐわない不適切なコンテンツの閲覧、保存、転送、または表示は業務において許容されず、会社の資産を使うことや、従業員、顧客、サプライヤ、業務上の取引相手と共有することも許容されません。

責任ある事業慣行

私たちは、責任ある事業慣行を行います。

- 私たちは TI の従業員として、競争に勝つために取り組みますが、勝利のためにルール違反を犯すことは決してありません。私たちは、公正な競争を推進するすべての規制と法令を尊重することを約束します。
- 私たちの製品が人々の生活に影響を与えることを誇りとし、製品の品質と信頼性を重視します。TI の製品のいずれかに安全上の懸念がある場合、時宜にかなった方法で顧客や政府機関に通知します。私たちは、製品の性能を注視し調整することにより、その品質を管理します。
- 私たちはオープンかつ率直に、従業員同士、顧客、サプライヤ、他のステークホルダーとコミュニケーションします。信頼はオープンな対話につながります。オープンな対話は、問題が発生したときに真正面から対処するのに役立ちます。
- 私たちは、違法または倫理に反する行動に関する懸念を、時宜にかなった方法で報告します。

健康と安全

私たちは、健康、安全性、環境に関して会社の事業が引き起こす可能性のあるリスクを評価し、注意を払います。

- 私たちは自らを、また互いを大切にするため、安全規則に従い、該当する安全上の予防措置を実施し、安全トレーニングを行います。また、負傷、病気、その他の危険について報告します。また私たちは、環境、安全、健康に関して会社が引き起こす可能性のあるリスクを継続的に評価し、それらに対処するために行動します。
- 緊急事態に備えるために、計画と手順を適切に策定し、理解を深め、予行演習を実施します。
- 私たちは環境に注意を払い、原材料のリサイクルと再利用、有害排出物の管理、有害物質と制限物質の適切な取り扱いを行い、汚染の防止に努めます。



目次

最高経営責任者より

リビングアワバリューズ

私たちの大きな目標

アワバリューズ

アワコードオブコンダクト

私たちの役割

マネージャへの期待

発生し得る状況:このような場合は?

正しくない言動を目にしたとき

秘密情報の保護とプライバシー

私たちは、秘密情報と知的財産の保護に万全を期します。

- 私たちは、情報の収集、アクセス、使用、共有においてプライバシーとデータ保護を規定した法令を順守し、守られるべきデータが万一侵害された場合に適切な関係者への通知を確実に実施するための方針を運用することで、信頼の獲得と維持に努めます。
- 私たちは、他者の知的財産 (IP) を尊重します。私たちが秘密情報や営業上の秘密に関する情報を受けとるのは、非開示契約またはそれに類似した契約に記載されている、取り扱いに関する義務を理解した後です。
- 機密レベルでデータを適切に分類および伝達することにより秘密情報を保護し、秘密情報が適切な分類に沿って使用され、秘密情報が守られるようにします。
- すべての秘密情報を、不正な開示やアクセスから保護するために、適切な予防措置を講じます。

利害相反の回避

私たちは誠実に業務上の決定を下すために、(個人や他社などの) 他者にとってではなく、TI にとって何が最善か、ということに常に基礎にします。

- 私たちは、業務上の決定が影響を受けたと思われるような、不適切な贈答品や接待を提供することも、受け取ることもしません。
- 私たちは、個人的な関心事や個人的な関係が、業務上必要とされる客観的な判断に影響を及ぼすような状況、または影響を及ぼしているという印象を与える状況を避けます。
- 私たちは、会社の方針の下で、発生する可能性のある相反を開示します。

責任あるリソースの活用

私たちは、会社が提供するリソースを責任ある方法で使います。

- 私たちは、会社のリソースや資産を、外部や個人の目的のためではなく、会社の目的に沿った方法で使用します。私たちが会社の資産を個人的な目的で使用するのは、使用が偶発的かつ低頻度であり、会社の支出が最小限で、会社の業務活動に影響を与えない場合のみです。
- 私たちが会社のリソースと資産を使用するためには、TI の Acceptable Use of Technology policy に従う必要があります。



Ambitions(大きな目標)、 values(価値)、code of conduct (行動規範)、 policies (指針)

を守るための私たちの役割

TIのアンビションズ、バリューズ、コード オブ コンダクト、ポリシーズを支えるで、私たち一人一人がTIの従業員として重要な役割を果たします。私たちは、世界各地で事業を営む大規模な企業です。TIのアンビションズ、バリューズ、コード オブ コンダクト、ポリシーズを支える最も良い方法は、TI従業員の一人一人が自らの責任と考えることです。

それは、私たち自身がこれらの基準に関する説明責任を負うと考えるところから始まります。自分にもっとできることがあるだろうか、何か違った形で、さらにうまくできることはあるだろうか、自分自身に問いかけることも考えられます。

次に、私たちと、私たちのグループが、それらの基準に対して説明責任を負うという考え方もあります。上記の同様に、自らが考えることを含みます。

最後に、TIのコード オブ コンダクトまたはポリシーズに違反した可能性があるという問題に直面しても、私たちは自分の役割を果たす必要があります。アンビションズ、バリューズ、コード オブ コンダクト、ポリシーズ

に関して懸念や質問があり、その答えを見いだせない場合、支援を求めてください。多くの場合において、まずは上司または人事部の担当者に問い合わせることができます。

上司または人事部に最初に問い合わせることに不安を感じる場合、エシックス・オフィスに連絡するという選択肢もあります。対面、Eメール、匿名のいずれでも問い合わせることが出来ます。誠意を持って問題を報告した個人に対する報復を、TIは許容しません。

目次

最高経営責任者より

リビング アワ バリューズ

私たちの大きな目標

アワ バリューズ

アワ コード オブ コンダクト

私たちの役割

マネージャへの期待

発生し得る状況:このような場合は?

正しくない言動を目にしたとき



- 目次
- 最高経営責任者より
- リビングアワバリューズ
- 私たちの大きな目標
- アワバリューズ
- アワコードオブコンダクト
- 私たちの役割
- マネージャへの期待**
- 発生し得る状況:このような場合は?
- 正しくない言動を目にしたとき

マネージャへの期待

皆さんがマネージャの立場にある場合、TIのアンビションズやバリューズへの理解を深め、模範を示し、部門を指揮することが期待されます。また、従業員が懸念を報告した場合、マネージャはその懸念事項を適切に取り扱う責任を負います。

あなたがマネージャであれば、自分の部門の雰囲気作りや仕事環境の整備に関して、重要な責任を負うことになります。あなたがどのように懸念事項を取り扱い、状況を解決に導くかが、あなたの部門、顧客、他のステークホルダーとの信頼を築く基礎になります。

- TIのアンビションズやバリューズと一貫した行動をとります。
- そのような行動の模範となり、推奨し、認めます。
- 相談のためにあなたのドアはいつも開いていて、何かを話すことは難しい状況であっても耳を傾けてくれる、とチームが理解するよう努める必要があります。
- あなたがTIのアンビションズやバリューズに合った行動をするよう部下に期待している、とチームが明確に理解できるようにします。
- コードオブコンダクトやポリシーズに反することをあなたは許容しない、とチームが明確に理解できるようにします。
- 従業員が自分の考えを述べ、質問し、考えやアイデアを出すことができるのだと感じる、受容的で一人一人が受け入れられていると感じるような環境を育成します。

誰かがあなたに懸念を伝えてきた場合:

- あなたのことを信頼し、情報を提供してくれたことに感謝します。
- 注意深く耳を傾けます。そのような話をするのが簡単なことではなく、時には不安を感じる可能性があるという事情に理解を示します。
- 敬意を払い、その懸念事項を真剣に受け取ります。
- 問題の解決と行動の開始に取り組みます。
- 規律に違反する可能性がある行動を報告したTI従業員や、そのための調査に参加したTI従業員にとって不利となる行動を決してとらないでください。
- 調査を自ら行わないで下さい。自分の上司または人事担当者に相談して下さい。自分の上司または人事部に最初に問い合わせることに不安を感じる場合、エシックス・オフィスに連絡することもできます。彼らは、この種の問題の取り扱いに関して支援してくれます。

目次

最高経営責任者より

リビングアワバリューズ

私たちの大きな目標

アワバリューズ

アワコードオブコンダクト

私たちの役割

マネージャへの期待

発生し得る状況：
このような場合は？

正しくない言動を目にしたとき

発生し得る状況： このような場合は？

従業員が、TI のコード オブ コンダクトを実践的に理解し、TI の価値基準と行動規範がカバーしている様々な状況に対する考え方を理解できるよう、発生する可能性のある状況を表すいくつかの例と、それらを解決するための指針をここに掲載します。

Q. 取引先のサプライヤが私と家族のために、プロスポーツの試合の最前列観戦チケットを提供してきました。サプライヤはその試合を観戦する予定がなく、私がそれらのチケットを使用しない場合、チケットは未使用のまま終わると言ってきました。私は家族を連れて観戦してよいでしょうか？ 仮にサプライヤが観戦する場合は、私も観戦してよいでしょうか？

A: サプライヤの同席なしにあなたが観戦する場合、不適切な贈答と考えられます。チケットは過剰なものであり、あなたが下す業務上の客観的な決定に影響を及ぼす可能性、または影響を及ぼすという印象を与える可能性があるからです。そのチケットは丁重に辞退する必要があります。

一方、サプライヤもともに観戦する場合、それは贈答ではなく接待であるとみなされます。あなたが下す業務上の客観的な決定に影響を及ぼす可能性、または影響を及ぼすという印象を与える可能性の有無によっては、受け入れても問題ない可能性もあります。この点を評価するために、チケットの価額やタイミングについて検討する必要があります。

チケットが非常に高額、または入手が非常に困難であるという場合、そのチケットを受け取るのは不適切とされます。たとえば、ゴルフのマスターズ、サッカーのワールド・カップ、テニスの全英ウィンブルドンなどです。タイミングに関しては、見積提示または入札プロセスの最中にチケットが提供された場合、チケットがあなたの判定に影響を及ぼすという印象を与える可能性がいっそう高くなり、不適切と考えられる可能性が非常に高くなります。

業務に関連する贈答品の贈呈と受け取りの詳細については、このトピックの「贈答品と接待」の方針が、指針を掲載しています。

Q. 私は自分のスマートフォンを個人所有しており、サービス・プランの料金は会社が負担しています。(Web ブラウズやデータ使用も含め) 個人用途でこのスマートフォンを使用してもよいでしょうか？

A: はい。あなたの使用が Acceptable Use of Technology policy に従っており、そのような使用が会社の支出増加を招かない限り、個人用途で使用してもかまいません。大半の TI 従業員は自分のスマートフォンを購入し、そのスマートフォンを個人用途の通話、Eメール、テキストに使用しています。ただし、それが会社所有と個人所有のどちらであっても、業務に関連して使用される場合は、会社の方針が適用されます。

たとえば、あなたが自分でスマートフォンを購入した場合であっても、自分のスマートフォンを使用して不適切な画像を職場で表示することは受け入れられません。さらに、あなたのスマートフォンのサービス料金を会社が負担する場合、その使用は、会社の資産を個人の副業目的で使用することを禁止する方針の適用対象になります。また、サービス・プランの料金を会社が支払っているスマートフォンを使用し、出張中に海外データ・プランが適用される状況で、ビデオのストリーミング視聴や、長時間にわたる Web ブラウズは、会社の側に不必要な支出を招くことになるので、同じく不適切な使用方法になります。

会社のテクノロジーの使用方法に関する他の指針については、許容される技術の使用を参照してください。



目次

- 最高経営責任者より
- リビングアワバリューズ
- 私たちの大きな目標
- アワバリューズ
- アワコードオブコンダクト
- 私たちの役割
- マネージャへの期待
- 発生し得る状況：このような場合は？
- 正しくない言動を目にしたとき

Q: 私は職務上、地元の政府関係者と接触する必要があります。最近、会議を終えた後に政府関係者が私のところへやってきて、その男性にとって娘にあたる女性の履歴書を私に手渡し、娘をインターンシップに推薦してくれないか、と依頼してきました。私はその政府関係者の娘に会ったことはありませんが、彼が気を悪くする事態も避けたいと思います。職務上、私たちは頻繁に顔を合わせるからです。この状況を私はどう取り扱えばよいのでしょうか？

A: あなたは、自分が知らない人を推薦すべきではありません。さらに、さまざまな法令は、私たちが政府関係者に影響を及ぼす、または影響を及ぼしているという印象を与えないよう、政府関係者に何らかの便宜を図ることを禁止しています。贈答品、金銭、職業、旅行の提供もこれに該当します。あなたは、その政府関係者の娘が Web サイトから職種やインターンに応募するように勧めるべきです。あなたはまた、上司か人事担当者に連絡を取り、この状況について伝える必要もあります。

Q: 別の従業員からデートに誘われました。この誘いを受け入れてよいのでしょうか？

A: 状況によります。私たちはみな職場で多くの時間を過ごし、人との関係を作っています。しかしながら、マネージャまたはスーパーバイザと、その指揮下にある従業員の恋愛関係は許容されません。この種の恋愛関係は業務に悪影響を及ぼす可能性があり、えこひいきであるという印象を与える可能性が高いからです。

仮に、合意に基づく関係に、組織内の誰かとデートしているマネージャ/スーパーバイザが含まれていない場合はどうなりますか？このような関係は許容されますが、以下のような他の事項も考慮する必要があります。どの TI 従業員も、他者の見ている前で、他の TI 従業員に対して不適切な行動をとるべきではありません。テキスト・メッセージや E メールで不適切な内容を送信すること、または会社の業務上は必要のない状況で、他の TI 従業員を同行または現地で落ち合う形で出張する計画を立てることなどです。

Q: 私は、小売店のために垂れ幕や広告を作成する副業に携わっています。私の上司はそのことを知っています。私が TI での仕事にときどき、私の副業の顧客が電話をかけてきて、私はそれに応答する必要が生じます。また時には、私は副業に関連して何かを印刷する必要が生じることもあります。そのような状況で、私は自分の副業の為に会社のコンピュータ、プリンタ、電話を時々使用してもよいのでしょうか？

A: いいえ。高い生産性を維持するために、会社の資産と TI の従業員の労働時間は、副業など他の業務や他の会社のためではなく、TI の業務遂行または TI 業務の支援のみを目的とする必要があります。TI の従業員は、副業が利害相反を形成する可能性があることも理解しておく必要があります。たとえば、副業が TI の業務と競合する場合や、従業員が TI の秘密情報を自分の業務の一部として使ってしまうような場合が考えられます。TI 従業員は何らかの副業に携わっている場合、そのことを自らの上司に報告するよう求められます。

Q: 私の近く座っている従業員が、多くの犯罪に関与しているのは特定の人種であることを示唆する掲示物と、移民に対する攻撃的な表現や画像を掲載した掲示物などを自分の机などに貼り付けています。また、この男性従業員は、自分個人の Facebook ページにも、人種至上主義に関する主張とタグ付きの複数の同僚を掲載しています。これらを目にすると、私は非常に不快な気持ちになります。私は、どうすればよいのでしょうか？

A: TI は、考え方の多様性とインクルーシブな文化を推奨しています。ここで説明されているようなものは TI の values と相いれないほか、これらを職場またはオンラインに掲載することは、解雇

という結果を招く可能性もあります。従業員がそれぞれの政治的見解や他の意見について時々話し合う可能性もあるでしょうが、特定の人々に対する差別や嫌悪を表すことは許容されません。

Q: 私は、マリファナ (大麻) の娯楽使用がすでに合法化されている、米国のある州に居住しています。この事実は TI における私の職位にどのような影響を及ぼしますか？ 私は週末に職場以外の場所でマリファナを服用してよいのでしょうか？

A: アルコールまたは薬物を使用することを選択する TI 従業員は、確実に自分がその影響下にある状況で職場に来ない、または会社の業務に携わらない責任を負います。あなたが勤務中にそれらの影響下にあることが疑われる場合、あなたは薬物試験の対象になる可能性があります。試験の結果、陽性であることが明らかになった場合、あなたは解雇される可能性もあります。

Q: 私の上司は人に対して不愛想だったり、会議中に従業員に対して失礼な言動をとることがあります。特にパフォーマンスが、計画や期待を下回っているときです。

A: TI は結果を重視する会社であり、率直な会話や、アイデアに関する健全な話し合いは推奨されており、必要なことでもあります。ただし、そのような話し合いと、粗暴で礼儀の欠けた言動は別のものです。礼儀の欠けた行動は認められませんし、許容されません。TI はあらゆる状況で敬意をもって互いに接し、懸念や不満を表明することができる、オープンドアポリシーを促進します。



正しくないと思える言動を目にしたとき

TI のアンビションズ、バリューズ、コード オブ コンダクト、ポリシーズのいずれかに相いれない行動を目にしたとき、そのことを伝えるのはわたしたちの責任です。

正しくないと思える言動を目にしたときに行うこと:

1. 上司に話す
2. 人事部門の担当者に話す
3. 上司または人事部に話すことに不安を感じる場合や、報告したい場合、エシックス・オフィスに連絡します。

TI のアンビションズ、バリューズ、コード オブ コンダクト、ポリシーズのいずれかに対する違反は、解雇の根拠となる場合があります。誠意を持って問題を報告した個人に対する報復を、TI は許容しません。これらに関与した従業員に対して報復を行う者は、解雇を含む懲戒処分の対象になります。

あなたはエシックス・オフィスに直接コンタクトすること、または独立した第三者の管理下にあるインターネットの匿名ヘルプラインを使用することもできます。このヘルプラインは、24 時間 365 日使用することができ、複数の言語に対応しているほか、エシックス・オフィスとのコミュニケーションをとる際にも匿名でできる方法を提供しています。

ヘルプライン:

- オンライン・アクセス先:
[ti.com TIethicshelpline](https://ti.com/TIethicshelpline)
- 米国内の無料通話: 1-888-590-5465

直接の連絡先:

- E メール ethics@ti.com
- 私書箱宛の郵送 Box 830801,
Richardson, Texas 75083-0801

目次

最高経営責任者より

リビング アワ バリューズ

私たちの大きな目標

アワ バリューズ

アワ コード オブ コンダクト

私たちの役割

マネージャへの期待

発生し得る状況:このような場合は?

正しくないと思える言動を目にしたとき