



Leben unserer Werte

Ambitionen, Werte und
Verhaltenskodex von TI

Inhaltsverzeichnis

Brief des CEO	3
Leben unserer Werte	4
Unsere Ambitionen	6
Unsere Werte	7
Unser Verhaltenskodex	8
Ihre Rolle	11
Erwartungen an Führungskräfte	12
Mögliche Situationen: Was wäre?	13
Wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist	15



Brief des CEO

Unsere Produkte und Märkte haben sich im Laufe der Jahre auf aufregende Weise verändert. Geblieben ist dagegen unsere Entschlossenheit, das Geschäft auf die richtige Art zu betreiben und unser Unternehmen auf nachhaltige Weise zu stärken. Uns alle vereint unsere tiefe Leidenschaft, eine bessere Welt zu schaffen, indem wir elektronische Geräte durch Halbleiter erschwinglicher machen. Die Leistungsfähigkeit von Halbleitern, Elektronik für alle erschwinglich zu machen, zeigte sich schon seit unseren frühesten Erfolgen mit Transistoren, der Erfindung des integrierten Schaltkreises von Jack Kilby. Das ist heute nach wie vor unverändert geblieben.

Um diese Leidenschaft auch weiter am Leben zu erhalten, basiert unser Geschäftsbetrieb auf drei Ambitionen:

1. Wir handeln wie Eigentümer über einen Zeithorizont von Jahrzehnten.
2. Wir passen uns an die stetige Veränderung unserer Welt an und sind erfolgreich.
3. Wir sind ein Unternehmen, auf das wir persönlich stolz sind und das wir gern als Nachbarn hätten.

Wenn wir diese Ambitionen erfolgreich erreichen, gewinnen unsere Mitarbeiter, Kunden, Communitys und Aktionäre. Unser Wille und unsere Entschlossenheit, diese Ambitionen zu verwirklichen, verlangen, dass jeder von uns die Verantwortung hat, nicht nur unsere Ambitionen, sondern auch unsere Werte zu verstehen.

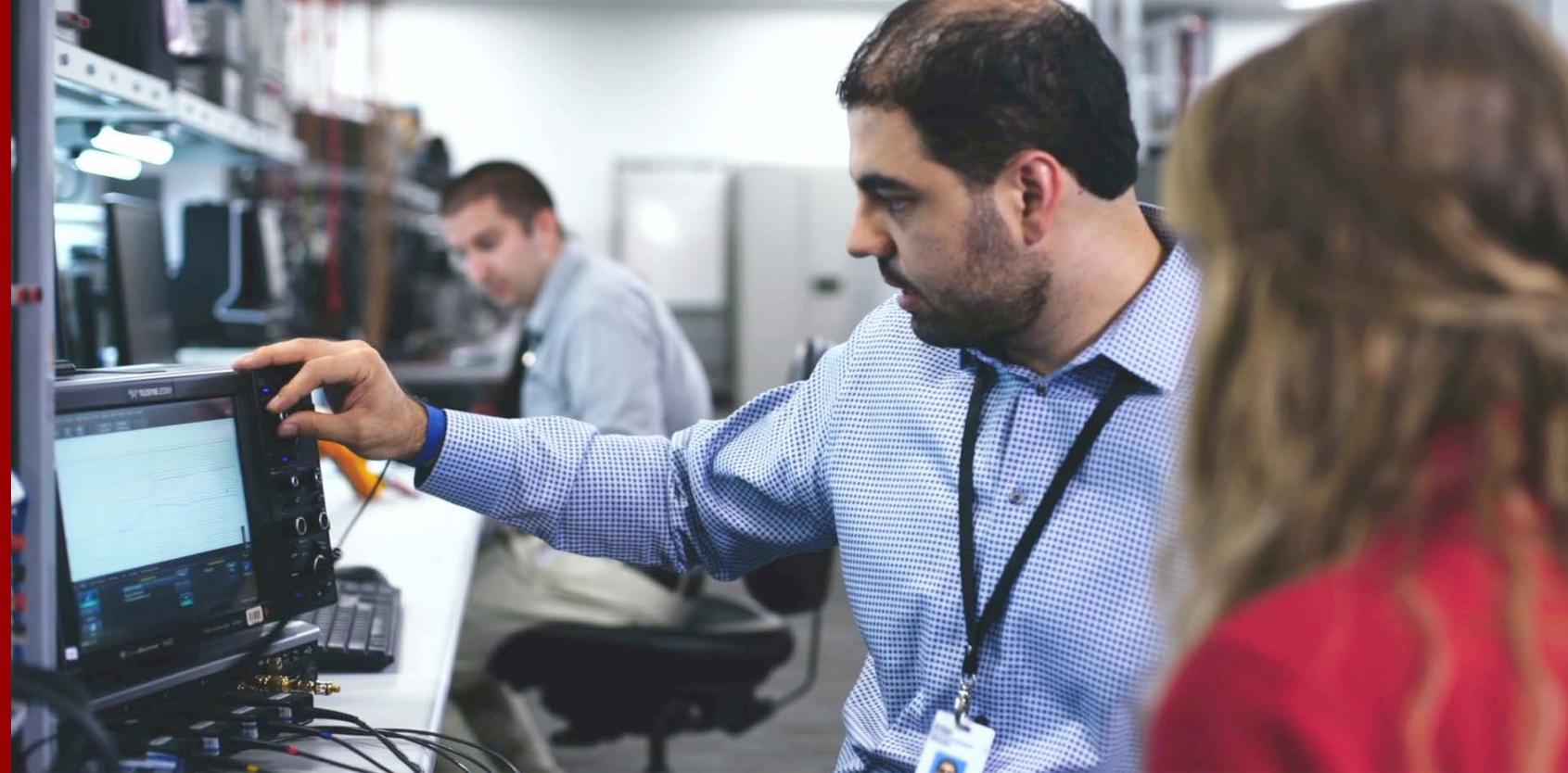
Unsere Werte definieren, wer wir sind und wie wir uns tagtäglich verhalten sollten. Unter anderem handeln wir vertrauenswürdig, integrativ, innovativ, wettbewerbsfähig und ergebnisorientiert.

Jeder von uns muss auch unseren Verhaltenskodex verstehen. Dieser übersetzt Ambitionen und Werte in Standards, die wir aufrecht erhalten müssen und schafft Transparenz hinsichtlich von Verhaltensweisen, die wir nicht tolerieren.

Unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und unsere Communitys – alle haben Wahlmöglichkeiten. Sie treffen die Wahl, bei TI zu arbeiten, bei uns zu kaufen oder uns zu unterstützen. Diese Wahl stützt sich nicht nur auf unsere Produkte und unsere Technologie, sondern auf unser Bestreben, den Geist unserer Ambitionen und Werte tagtäglich zu leben.

Die Verantwortung, unsere Ambitionen zu erfüllen, uns im Einklang mit unseren Werten und unserem Verhaltenskodex zu verhalten, liegt bei jedem Einzelnen von uns. Sie bildet die Grundlage, um TI langfristig und nachhaltig zu stärken.

Haviv Ilan
President and CEO



Leben unserer Werte: Eine kurze Zusammenfassung unserer Ambitionen, Werte, Verhaltensregeln und Richtlinien

Inhaltsverzeichnis

Brief des CEO

Leben unserer Werte

Unsere Ambitionen

Unsere Werte

Unser Verhaltenskodex

Ihre Rolle

Erwartungen an Führungskräfte

Mögliche Situationen: Was wäre?

Wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist

Angesichts der Herausforderung, TI in den kommenden Jahrzehnten stärker zu entwickeln, müssen wir alle Kräfte verstehen, die Einfluss darauf haben, wie wir tagtäglich arbeiten.

- Wenn wir keine überzeugenden Produkte herstellen, die den Anforderungen unserer Kunden gerecht werden, werden wir letztendlich scheitern.
- Wenn wir keine Umgebung schaffen, die jedem Einzelnen die Möglichkeit zur bestmöglichen Leistungsentfaltung gibt, werden wir zurückfallen und scheitern.
- Wenn wir gegen die auf der Welt geltenden Gesetze verstoßen, dürfen wir unsere Geschäftstätigkeit nicht ausüben und werden schließlich scheitern.

Unsere Werte zu leben bedeutet, all diese Kräfte zu begreifen, die wir in Ambitionen, Werte, Verhaltenskodex und Richtlinien einteilen.

- **Ambitionen:** was wir anstreben und entschlossen erreichen wollen
- **Werte:** Grundsätze, die definieren, wer wir sind und wie wir uns verhalten
- **Verhaltenskodex:** Standards, zu deren Einhaltung wir uns verpflichten
- **Richtlinien:** Regeln, die unsere Entscheidungen und unser Verhalten leiten

Leben unserer Werte

Unsere Ambitionen – was wir anstreben und entschlossen erreichen wollen

Wir schaffen eine bessere Welt, indem wir Elektronik durch Halbleiter erschwinglicher machen.

- 1) Wir handeln wie Eigentümer über einen Zeithorizont von Jahrzehnten.
- 2) Wir passen uns an die stetige Veränderung unserer Welt an und sind erfolgreich.
- 3) Wir sind ein Unternehmen, auf das wir persönlich stolz sind und das wir gern als Nachbarn hätten.

Wenn wir erfolgreich sind, profitieren alle: unsere Mitarbeiter, Kunden, Communitys und Aktionäre.

Unsere Werte – Grundsätze, die definieren, wer wir sind und wie wir uns verhalten

Vertrauenswürdigkeit

- Handeln Sie integer und mit hohen ethischen Normen
- Das Richtige tun
- Seien Sie ehrlich und zuverlässig
- Betreiben Sie Ihre Geschäfte auf sozial verantwortliche Weise

Integrativ

- Schaffen Sie eine Umgebung, die:
- das Potenzial jedes Mitarbeiters freisetzt
 - von gegenseitigem Respekt geprägt ist
 - unsere Unterschiede schätzt
 - Mitarbeiter ermutigt, Gedanken und Ideen offen auszusprechen

Innovativ

- Stellen Sie überzeugende Produkte her: kleiner, preiswerter, schneller und energieeffizienter
- Arbeiten Sie beständig an der Überwindung von Barrieren
- Seien Sie neugierig

Wettbewerbsfähig

- Fordern Sie uns und einander heraus, unser Bestes zu leisten
- Investieren Sie in die besten Möglichkeiten, um stärker zu werden
- Informieren Sie sich darüber, wo Sie stehen, und tun Sie alles, um zu gewinnen
- Gewinnen, entwickeln und halten Sie die besten Mitarbeiter

Ergebnisorientiert

- Seien Sie kunden- und marktorientiert
- Halten Sie Ihre Verpflichtungen ein
- Handeln Sie mit Nachdruck
- Fördern Sie Effizienz und kontinuierliche Verbesserung

Unser Verhaltenskodex – Standards, zu deren Einhaltung wir uns verpflichten

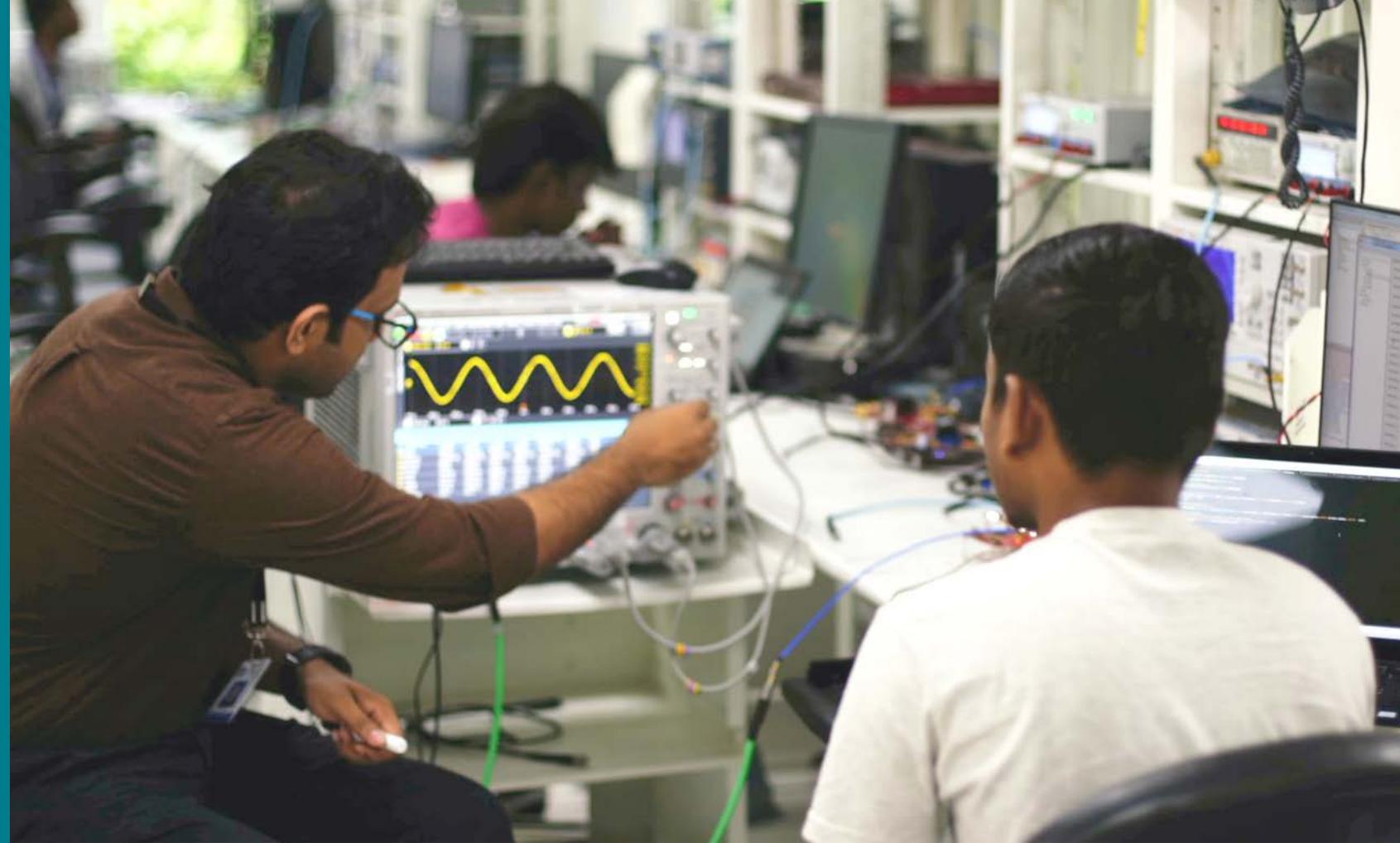
- Einhaltung aller Gesetze
- Respekt und Inklusion

- Angemessenes Verhalten
- Verantwortliche Geschäftspraktiken

- Gesundheit und Sicherheit
- Schutz von vertraulichen Informationen und der Privatsphäre

- Vermeiden von Interessenkonflikten
- Verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen

Unsere Richtlinien – Regeln, die unsere Entscheidungen und unser Verhalten leiten



Unsere Ambitionen

[Inhaltsverzeichnis](#)

[Brief des CEO](#)

[Leben unserer Werte](#)

[Unsere Ambitionen](#)

[Unsere Werte](#)

[Unser Verhaltenskodex](#)

[Ihre Rolle](#)

[Erwartungen an Führungskräfte](#)

[Mögliche Situationen: Was wäre?](#)

[Wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist](#)

Uns alle vereint unsere tiefe Leidenschaft, eine bessere Welt zu schaffen, indem wir elektronische Geräte durch Halbleiter erschwinglicher machen.

Um diese Leidenschaft auch weiter am Leben zu erhalten, basiert unser Geschäftsbetrieb auf drei

Ambitionen:

- 1. Wir handeln wie Eigentümer über einen Zeithorizont von Jahrzehnten.**
- 2. Wir passen uns an die stetige Veränderung unserer Welt an und sind erfolgreich.**
- 3. Wir sind ein Unternehmen, auf das wir persönlich stolz sind und das wir gern als Nachbarn hätten.**

Wenn wir diese Ambitionen erfolgreich erreichen, gewinnen unsere Mitarbeiter, Kunden, Communitys und Aktionäre.

Unsere Werte

Inhaltsverzeichnis

Brief des CEO

Leben unserer Werte

Unsere Ambitionen

Unsere Werte

Unser Verhaltenskodex

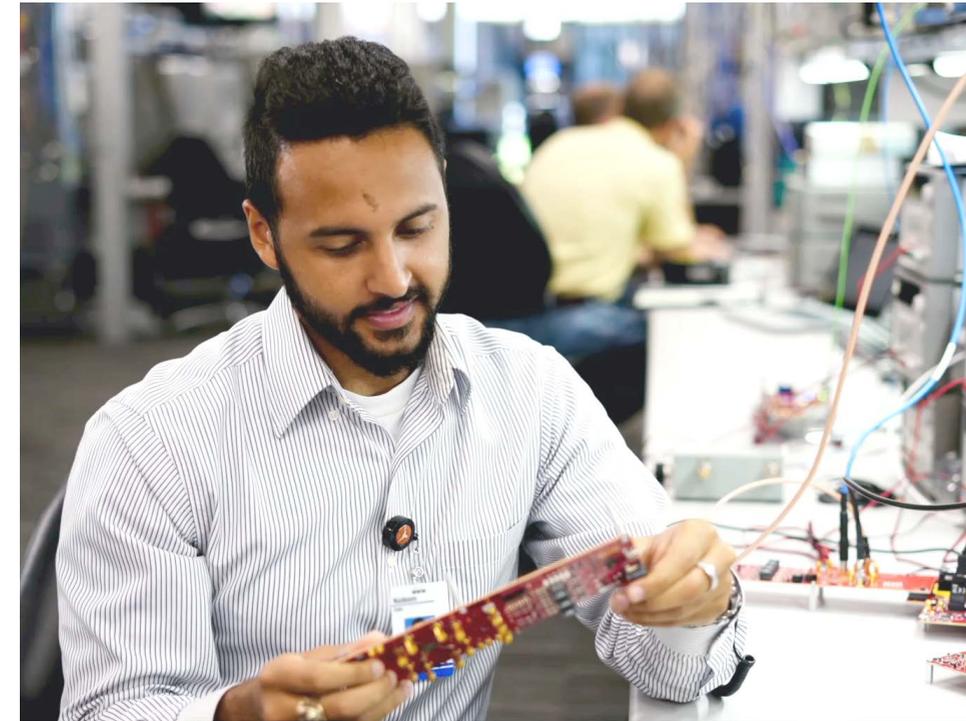
Ihre Rolle

Erwartungen an
Führungskräfte

Mögliche Situationen:
Was wäre?

Wenn Sie etwas sehen,
das nicht korrekt ist

Unsere **Werte** sind fünf Prinzipien, die definieren, wer wir sind und wie wir uns verhalten. Gemeinsam ermöglichen sie es uns, das Wachstum unseres Unternehmens auch im Hinblick auf die kommenden Jahrzehnte sicherzustellen.



Wir beginnen damit, dass wir **vertrauenswürdig** sind.

Wir handeln mit Integrität und tun das richtige, jedes Mal. Und wir betreiben unsere Geschäfte auf sozial verantwortliche Weise. Vertrauenswürdig zu sein, ist für uns als Unternehmen und als Menschen grundlegend.

Wir gedeihen, indem wir **integrativ** sind.

Wir schaffen eine Umgebung, die das volle Potenzial jedes Mitarbeiters freisetzt, in der wir uns gegenseitig respektieren, unsere Unterschiede schätzen und ermutigt werden, unsere Gedanken und Ideen offen auszusprechen.

Wir gewinnen, indem wir **innovativ** sind.

Wir entwickeln neue Ansätze, um überzeugende Produkte und Dienstleistungen zu schaffen, neue Märkte zu erschließen und unsere Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Wir sind neugierig und ermutigen die Neugier anderer. Wir sind uns bewusst, dass Innovation Beharrlichkeit erfordert, um Barrieren zu überwinden.

Wir begrüßen eine **wettbewerbsorientierte** Welt.

Wir sind erfolgsorientiert, deshalb fordern wir uns selbst und alle anderen auf, das Beste zu leisten. Wir investieren in die besten Chancen, die uns helfen, stärker als Unternehmen zu werden. Denn eine starke Position in qualitativ hochwertigen Märkten führt zu einem nachhaltigen Wachstum. Wir kennen unsere Position im Vergleich zum Markt und zum Wettbewerb, und wir suchen ständig nach Verbesserungen, um diese Position auszuweiten und zu gewinnen. Und um wettbewerbsfähig zu bleiben, gewinnen, entwickeln und halten wir die besten Mitarbeiter.

Wir sind **ergebnisorientiert** und einander rechenschaftspflichtig.

Unsere Kunden haben Wahlmöglichkeiten und wir akzeptieren, dass unsere Ergebnisse in den Augen unserer Märkte und Kunden beurteilt werden müssen. Wir wissen, dass wir mit Konsequenz handeln und unsere Verpflichtungen erfüllen müssen. Wir streben nach Effizienz und kontinuierlichen Verbesserungen. Denn wir wissen, dass auch unsere Wettbewerber sich entwickeln.



[Inhaltsverzeichnis](#)

[Brief des CEO](#)

[Leben unserer Werte](#)

[Unsere Ambitionen](#)

[Unsere Werte](#)

[Unser Verhaltenskodex](#)

[Ihre Rolle](#)

[Erwartungen an Führungskräfte](#)

[Mögliche Situationen: Was wäre?](#)

[Wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist](#)

Unser Verhaltenskodex

Unsere Ambitionen und Werte beschreiben genau unsere Erwartungen an die Mitarbeiter von TI. Wir haben aber auch einen Verhaltenskodex, in dem unsere selbst gesetzten Normen genauer beschrieben sind. Dasselbe gilt für die Verhaltensweisen, die wir nicht tolerieren.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern von TI, dass sie unsere Ambitionen und Werte wahrnehmen und unseren Verhaltenskodex einhalten, der diese 8 Grundsätze enthält:

1. Einhaltung aller Gesetze
2. Respekt und Inklusion
3. Angemessenes Verhalten
4. Verantwortliche Geschäftspraktiken
5. Gesundheit und Sicherheit
6. Schutz von vertraulichen Informationen und der Privatsphäre
7. Vermeiden von Interessenkonflikten
8. Verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen

Einhaltung aller Gesetze

Wir befolgen die Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind. Dasselbe erwarten wir auch von unseren Zulieferern. Dazu zählen insbesondere:

- Wir betreiben fairen Wettbewerb. Wir beteiligen uns nicht an Bestechung oder Korruption. Wir leisten, verlangen oder genehmigen keinerlei Bestechungen, Kick-back-Zahlungen oder andere unangemessene Zahlungen, mit denen geschäftliche Vorteile gesichert, beeinflusst oder behalten werden sollen.
- Wir verpflichten uns, genaue und nachprüfbare Bücher und Unterlagen zu behalten und bereitzustellen. Wir verpflichten uns zur fristgerechten Bereitstellung zutreffender Informationen über unseren Geschäftsbetrieb und unsere Leistung, sowohl intern als auch extern.
- Wir sorgen dafür, dass unsere Produkte und Dienstleistungen ordnungsgemäß klassifiziert, beschrieben und ausgeliefert werden, um die geltenden Import- und Exportgesetze einzuhalten.
- Wir beteiligen uns niemals an Insiderhandel (Kauf oder Verkauf von Aktien auf der Grundlage von Kenntnissen wesentlicher Informationen oder nicht öffentlicher Informationen).

Respekt und Inklusion

Wir glauben, dass unsere individuellen Talente, Ideen und Erfahrungen zu unserem Erfolg beitragen.

- Wir begrüßen und schätzen jede Stimme und verpflichten uns, eine sichere und integrative Umgebung zu schaffen.
- Wir treffen Entscheidungen zu Beschäftigungsverhältnissen auf der Grundlage der Verdienste, Kompetenz und Leistung der Person ohne Rücksicht auf Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, geschlechtliche Identität und Bekenntnis, sexuelle Orientierung, Familienstand, nationale Herkunft, Vorfahren, Alter, Behinderung, genetische Informationen, Gesundheitszustand, Schwangerschaft, Militärdienst oder Veteranenstatus (oder einen anderen Status bzw. ein anderes Merkmal, der bzw. das durch das Gesetz geschützt ist).
- Jeder Mitarbeiter von TI darf und soll seine Meinungen frei äußern und Fragen oder Bedenken an alle Ebenen des Managements richten.
- Wir tolerieren keine Drohungen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Unregelmäßigkeiten melden oder ihre Meinung äußern.



[Inhaltsverzeichnis](#)

[Brief des CEO](#)

[Leben unserer Werte](#)

[Unsere Ambitionen](#)

[Unsere Werte](#)

[Unser Verhaltenskodex](#)

[Ihre Rolle](#)

[Erwartungen an Führungskräfte](#)

[Mögliche Situationen: Was wäre?](#)

[Wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist](#)

Angemessenes Verhalten

Wir verhalten uns professionell und in einer Art und Weise, die der Situation angemessen ist, persönlich, schriftlich und online.

- Wir wissen, dass das, was wir online posten, verfassen oder teilen, sich potenziell auf das Unternehmen auswirken oder reflektieren kann. Wir veröffentlichen keine Beiträge, die den Mitarbeitern oder dem Unternehmen Schaden zufügen oder die dahingehend aufgefasst werden können.
- Verhaltensweisen oder Inhalte (schriftlich oder online), die Diskriminierung, Einschüchterung, Hass, Mobbing oder Bedrohungen enthalten, sind in unserem Unternehmen nie akzeptabel.
- Das Betrachten, Speichern, Übertragen oder Anzeigen unangemessener Inhalte (d. h. sexuelle Handlungen, Pornografie, Gewalt, Hass oder anderweitig gegen unsere Werte verstoßend) ist am Arbeitsplatz oder in Verbindung mit Unternehmenseigentum verboten. Die genannten Inhalte dürfen auch nicht unter Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartnern ausgetauscht werden.

Verantwortliche Geschäftspraktiken

Wir unterstützen verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken.

- Als Mitarbeiter von TI sind wir entschlossen, zu gewinnen, aber wir tun dies nie unter Verstoß der Regeln. Wir verpflichten uns, alle Vorschriften und Gesetze zu respektieren, die einen fairen Wettbewerb fördern.
- Wir sind stolz auf die Auswirkungen, die unsere Produkte im Leben der Menschen haben, und setzen uns mit Leidenschaft für die Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte ein. Wir benachrichtigen Kunden und Behörden rechtzeitig, wenn es Bedenken hinsichtlich der Sicherheit eines TI-Produkts gibt. Wir kontrollieren die Qualität unserer Produkte, indem wir die Leistung genau überwachen und regulieren.
- Wir kommunizieren offen und ehrlich miteinander ebenso wie mit unseren Kunden, unseren Lieferanten und anderen Stakeholdern. Vertrauen führt zu einem offenen Dialog – und ein offener Dialog hilft uns dabei, uns mit Problemen direkt bei ihrem Auftreten zu befassen.
- Wir melden Bedenken über etwaige rechtswidrige oder unethische Verhaltensweisen auf zeitnahe Weise.

Gesundheit und Sicherheit

Wir bewerten und achten sorgfältig auf mögliche Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrisiken, die von unseren Geschäftstätigkeiten ausgehen.

- Wir achten auf uns selbst und aufeinander durch die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften, die Anwendung entsprechender Sicherheitsvorkehrungen, die Durchführung von Sicherheitsschulungen und das Melden von Krankheiten, Verletzungen oder anderen Gefahren. Wir bewerten auch ständig die von unseren Geschäftstätigkeiten ausgehenden Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsrisiken und arbeiten daran, diese zu beseitigen.
- Wir bereiten uns mit gut strukturierten, verstandenen und geübten Plänen und Verfahren auf Notfälle vor.
- Wir achten auf unsere Umwelt und arbeiten intensiv an der Vermeidung von Umweltverschmutzung. Hierzu unterhalten wir geeigneten Praktiken, z. B. Recycling und Wiederverwendung von Materialien, Kontrolle schädlicher Emissionen sowie angemessenen Umgang mit gefährlichen und eingeschränkten Substanzen.



Inhaltsverzeichnis

Brief des CEO

Leben unserer Werte

Unsere Ambitionen

Unsere Werte

Unser Verhaltenskodex

Ihre Rolle

Erwartungen an Führungskräfte

Mögliche Situationen: Was wäre?

Wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist

Schutz von vertraulichen Informationen und der Privatsphäre

Wir achten sorgfältig auf den Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum.

- Wir gewinnen und erhalten Vertrauen, indem wir die Datenschutz- und Datenschutzgesetze in Bezug auf die Art und Weise einhalten, wie wir Informationen erfassen, abrufen, verwenden und weitergeben, und indem wir Richtlinien implementieren, um sicherzustellen, dass die betroffenen Parteien benachrichtigt werden, wenn geschützte Daten gefährdet sind.
- Wir respektieren das geistige Eigentum anderer. Wir akzeptieren vertrauliche Informationen oder Geschäftsgeheimnisse nur, wenn wir die entsprechenden Verpflichtungen klar verstehen, die in einer Vertraulichkeitsvereinbarung (Non Disclosure Agreement, NDA) oder in einem vergleichbaren Dokument definiert sind.
- Wir schützen unsere vertraulichen Informationen durch ordnungsgemäße Klassifizierung und Kommunikation der Daten entsprechend der jeweiligen Vertraulichkeitsstufe. Dadurch stellen wir sicher, dass diese Informationen auf eine Weise verwendet werden, die mit dieser Klassifizierung übereinstimmt.

- Wir treffen geeignete Vorkehrungen, um alle vertraulichen Informationen vor unbefugten Offenlegungen oder Zugriffen zu schützen.

Vermeiden von Interessenkonflikten

Wir schützen die Integrität unserer geschäftlichen Entscheidungen, indem wir sicherstellen, dass jede Entscheidung auf der Grundlage der besten Interessen unseres Unternehmens und nicht von Dritten (einschließlich einer Person oder eines anderen Unternehmens) getroffen wird.

- Wir geben keine unangemessenen Geschenke oder Bewirtungen, die den Anschein erwecken können, dass geschäftliche Entscheidungen kompromittiert werden könnten. Wir nehmen solche Geschenke auch nicht an.
- Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche Interessen oder persönliche Beziehungen unsere Fähigkeit, objektive geschäftliche Entscheidungen zu treffen, beeinflussen oder beeinflussen können.
- Wir legen mögliche Konflikte offen, die sich aus unseren Richtlinien ergeben können.

Verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen

Wir gehen verantwortungsbewusst mit den Ressourcen um, die unser Unternehmen bereitstellt.

- Wir verpflichten uns, die Ressourcen und das Eigentum unseres Unternehmens für Unternehmenszwecke und nicht für externe oder persönliche Interessen zu nutzen. Wenn wir Unternehmenseigentum für persönliche Zwecke verwenden, geschieht dies nur in Ausnahmefällen, mit minimalen Kosten und Störung unseres Unternehmens.
- Unsere Nutzung von Ressourcen und Eigentum unseres Unternehmens erfolgt im Einklang mit unserer Richtlinie zur akzeptablen Nutzung von Technologie.



Ihre Rolle bei der Wahrung unserer Ambitionen, Werte, Verhaltensregeln und Richtlinien

[Inhaltsverzeichnis](#)

[Brief des CEO](#)

[Leben unserer Werte](#)

[Unsere Ambitionen](#)

[Unsere Werte](#)

[Unser Verhaltenskodex](#)

[Ihre Rolle](#)

[Erwartungen an Führungskräfte](#)

[Mögliche Situationen: Was wäre?](#)

[Wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist](#)

Jeder Mitarbeiter von TI spielt eine wichtige Rolle bei der Wahrung der Ambitionen, Werte, Verhaltensregeln und Richtlinien unseres Unternehmens. Wir sind ein großes, weltweit tätiges Unternehmen. Unsere Ambitionen, Werte, unser Verhaltenskodex und unsere Richtlinien sind am besten gewährleistet, wenn jeder Mitarbeiter von TI sich persönlich dafür verantwortlich betrachtet.

Dies beginnt damit, dass jeder von uns die Rechenschaft für diese Normen übernimmt. Dazu gehört auch die Selbstreflexion, wenn man Fehler gemacht hat und etwas anders oder besser hätte tun sollen.

Ferner bedeutet es auch, dass Sie und Ihre Arbeitsgruppe voneinander die Rechenschaft für diese Normen einfordern. Das beinhaltet auch die Reflexion, wie oben beschrieben.

Und schließlich kommt Ihnen auch eine bestimmte Rolle zu, wenn es um Probleme geht, von denen Sie vermuten, dass sie unseren Verhaltenskodex oder unsere Richtlinien verletzen könnten. Haben Sie Fragen oder Bedenken hinsichtlich unserer Ambitionen, Werten, Verhaltensregeln oder Richtlinien, für die Sie keine Antwort finden? Dann bitten Sie wir um Unterstützung. Als erste Anlaufstelle können Sie sich in den meisten Fällen an Ihren Manager oder Ihre Personalabteilung wenden.

Wenn Ihnen die Hinzuziehung eines Managers oder der Personalabteilung unangenehm ist, haben Sie auch die Möglichkeit, sich an das Ethics Office zu wenden. Diese Anfragen können persönlich, per E-Mail oder anonym vorgenommen werden. TI duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen diejenigen, die in gutem Glauben ein Problem gemeldet haben.

Inhaltsverzeichnis

Brief des CEO

Leben unserer Werte

Unsere Ambitionen

Unsere Werte

Unser Verhaltenskodex

Ihre Rolle

Erwartungen an
Führungskräfte

Mögliche Situationen:
Was wäre?

Wenn Sie etwas sehen,
das nicht korrekt ist

Erwartungen an Führungskräfte

Von Ihnen als Manager wird erwartet, dass Sie mit gutem Beispiel vorangehen und unsere Ambitionen und Werte stärken. Sie sind auch für den Umgang mit den Bedenken verantwortlich, die Mitarbeiter an Sie herantragen.



Als Manager haben Sie eine besondere Verantwortung dafür, den Ton und die Arbeitsumgebung in Ihrem Team zu definieren. Die Art und Weise, wie Sie Bedenken handhaben und mit bestimmten Situationen umgehen, ist das Fundament, das Sie bei Ihren Teammitgliedern, Kunden und anderen Stakeholdern genießen.

- Verhalten Sie sich auf eine Weise, die mit unseren Ambitionen und Werten im Einklang steht.
- Seien Sie Vorbild für diese Verhaltensweise, fördern Sie sie und erkennen Sie sie an.
- Stellen Sie sicher, dass Ihr Team weiß, dass Ihre Tür offen ist, und dass Sie zuhören, auch wenn das Anliegen schwierig ist.
- Vermitteln Sie Ihrem Team Ihre klare Erwartung, dass die Arbeit auf eine Weise erfolgt, die mit unseren Ambitionen und Werten im Einklang steht.
- Vermitteln Sie Ihrem Team unmissverständlich, dass wir Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder unsere Richtlinien nicht tolerieren werden.
- Kultivieren Sie eine integrative Umgebung, die Menschen befähigt, ihre Ansichten zu äußern, Fragen zu stellen und Ideen und Gedanken offen anzusprechen.

Wenn jemand Ihnen gegenüber Bedenken äußert:

- Danken Sie der Person für ihre Initiative und ihr Vertrauen in Sie.
- Hören Sie genau zu. Machen Sie sich bewusst, dass das Ansprechen von Missständen schwierig ist und unangenehm sein kann.
- Seien Sie respektvoll und nehmen Sie die Besorgnis ernst.
- Geben Sie die Zusage, zur Lösung des Problems beizutragen und Maßnahmen zu ergreifen.
- Unterlassen Sie jede Maßregelung eines Mitarbeiters von TI, weil dieser mutmaßliches Fehlverhalten meldet oder an einer Untersuchung teilnimmt.
- Führen Sie keine Untersuchungen auf eigene Faust durch. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder mit der Personalabteilung. Wenn Ihnen die Hinzuziehung Ihres Managers oder der Personalabteilung unangenehm ist, haben Sie auch die Möglichkeit, sich an das Ethics Office zu wenden. Dort hilft man Ihnen dabei, die Probleme zu lösen.

Mögliche Situationen: Was wäre?

Um unseren Verhaltenskodex in der Praxis besser zu verstehen und eine Perspektive auf die allgemeinen Situationen zu geben, die von unseren Werten und unserem Kodex abgedeckt werden, finden Sie nachfolgend einige Beispiele für Situationen, die auftreten können.

F: Mein Lieferant hat mir Plätze einer Profisportveranstaltung für meine Familie und mich angeboten. Der Lieferant sagte, dass er an der Teilnahme verhindert wäre und die Eintrittskarten verfallen, wenn ich sie nicht annehmen würde. Kann ich mit meiner Familie hingehen? Ist es in Ordnung, wenn der Lieferant anwesend ist?

A: Wenn Sie ohne den Lieferanten hingehen, gilt dies als unangemessenes Geschenk, weil es die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet und ihre sachlichen geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen oder beeinflussen kann. Es sollte höflich abgelehnt werden.

Wenn der Lieferant anwesend ist, handelt es sich nicht um ein Geschenk, sondern um eine Bewirtung und kann akzeptabel sein, je nachdem, ob es ihre geschäftlichen Entscheidungen vermeintlich oder tatsächlich beeinflussen kann. Um dies zu beurteilen, sollten der Wert der Eintrittskarten und der Zeitpunkt berücksichtigt werden.

Eintrittskarten, die sehr teuer oder schwer zu erhalten sind – z. B. Karten für Masters-, Worldcup- und Wimbledon-Meisterschaften – sind wahrscheinlich unangemessen. Im Hinblick auf den Zeitpunkt gilt: Wenn die Eintrittskarten während eines Angebots- oder Ausschreibungsprozesses angeboten werden, dürfte dies eher als Beeinflussungsversuch aufgefasst werden und ist daher höchstwahrscheinlich als unangemessen anzusehen.

Weitere Informationen bezüglich der Vergabe und Annahme von Geschenken in Verbindung mit der Arbeit enthält die Richtlinie „Geschenke und Bewirtung“.

F: Ich habe ein privates Smartphone, das sich in einem vom Unternehmen bezahlten Serviceplan befindet. Ist es in Ordnung, dieses Telefon für den privaten Gebrauch (beispielsweise auch Web-Browsing und Datennutzung) zu verwenden?

A: Ja, solange Ihre Nutzung in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zur akzeptablen Nutzung von Technologie erfolgt und solange dem Unternehmen keine zusätzlichen Kosten entstehen. Die meisten Mitarbeiter von TI kaufen ihr eigenes Telefon und nutzen es selbstverständlich für private Anrufe, E-Mails und SMS-Mitteilungen. Allerdings gelten Unternehmensrichtlinien für ihre Technologie, die in Verbindung mit der Arbeitstätigkeit verwendet wird, unabhängig davon, ob diese Technologie dem Unternehmen gehört.

So ist es beispielsweise nicht akzeptabel, während der Arbeit unangemessene Bilder auf dem Telefon zu betrachten, selbst wenn dieses von Ihnen selbst gekauft wurde. Ferner unterliegt die Verwendung Ihres Telefons mit dem vom Unternehmen bezahlten Service den Richtlinien, welche die Verwendung von Unternehmensressourcen für außerbetriebliche Angelegenheiten untersagen. Ebenso wäre auch die Verwendung eines Telefons mit einem vom Unternehmen bezahlten Service Plan zum Streaming von Videos oder umfangreiche Internetnutzung auf Reisen unter Nutzung eines internationalen Datenplan unangemessen, weil unserem Unternehmen zusätzliche Kosten entstehen würden.

Weitere Richtlinien im Zusammenhang mit der Nutzung der Unternehmenstechnologie finden Sie in unserer Richtlinie zur akzeptablen Nutzung von Technologie.



[Inhaltsverzeichnis](#)

- Brief des CEO
- Leben unserer Werte
- Unsere Ambitionen
- Unsere Werte
- Unser Verhaltenskodex
- Ihre Rolle
- Erwartungen an Führungskräfte
- Mögliche Situationen: Was wäre?
- Wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist

F: Im Rahmen meiner Berufsausübung habe ich mit Vertretern lokaler Behörden zu tun. Kürzlich kam ein Beamter nach einem Meeting zu mir, übergab mir die Bewerbungsunterlagen seiner Tochter und fragte mich, ob ich sie für ein Praktikum empfehlen würde. Ich habe seine Tochter noch nie getroffen, möchten ihn aber nicht kränken, weil wir im Rahmen einer Berufsausübung oft miteinander zu tun haben. Wie kann ich diese Situation handhaben?

A: Sie sollten keine Person empfehlen, die Sie nicht kennen. Darüber hinaus verbieten verschiedene Gesetze die Gewährung von Vorteilen an Behördenvertreter. Damit soll ausgeschlossen werden, dass wir Behördenvertreter beeinflussen oder der Anschein einer solchen Beeinflussung entsteht. Dazu gehören Geschenke, Geld, Stellen und Reisen. Sie sollten die Tochter des Regierungsbeamten ermutigen, sich auf der Website des Unternehmens für eine Stelle zu bewerben. Sie sollten sich auch an einen Manager oder eine Personalabteilung wenden und Sie über die Situation informieren.

F: Ein anderer Mitarbeiter hat mich gefragt, ob ich mit ihm ausgehen würde. Ist das in Ordnung?

A: Dies hängt davon ab. Wir alle verbringen viel Zeit bei der Arbeit und bauen soziale Netzwerke am Arbeitsplatz auf. Aber eine Liebesbeziehung zwischen Managern oder Vorgesetzten und Mitarbeitern in der eigenen Organisation ist nicht zulässig, weil es der angemessenen Geschäftsführung entgegenstehen kann und mit Sicherheit den Anschein der Bevorzugung erweckt.

Was ist, wenn es sich um eine einvernehmliche Beziehung handelt, die keine Rangunterschiede beinhaltet? Dies ist zulässig, es gibt aber noch andere Dinge zu beachten. Zwei Mitarbeiter von TI dürfen sich anderen Mitarbeitern von TI nicht unangemessen gegenüber verhalten, keine unangemessenen Materialien über SMS oder E-Mail senden oder gemeinsame Geschäftsreisen planen, sofern dies nicht durch die geschäftlichen Anforderungen des Unternehmens erforderlich ist.

F: Ich stelle nebenberuflich Banner und Schilder für Einzelhandelsgeschäfte her. Meinem Vorgesetzten ist dies bekannt. Manchmal werde ich von Kunden während der Arbeitszeit angerufen und muss die Anrufe annehmen. Gelegentlich musste ich auch schon Dinge drucken, die mit meiner beruflichen Tätigkeit zusammenhängen. Kann man für eine Nebentätigkeit gelegentlich geschäftliche Computer, Drucker oder Telefone benutzen?

A: Nein. Aus Produktivitätsgründen sollten das Unternehmensvermögen und die Arbeitszeit von TI-Mitarbeitern ausschließlich für die Durchführung oder Unterstützung von Unternehmensgeschäften und nicht für andere Unternehmen verwendet werden. Mitarbeiter von TI müssen sich auch darüber im Klaren sein, dass eine Nebentätigkeit einen potenziellen Interessenkonflikt darstellen kann. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn das nebenberufliche Unternehmen mit unserem Unternehmen konkurriert oder wenn der Mitarbeiter von TI im Rahmen seiner Nebentätigkeit vertrauliche Informationen des Unternehmens verwendet. Mitarbeiter von TI sollten unbedingt ihre Vorgesetzten über ihre Tätigkeit in einem außerberuflichen Unternehmen informieren.

F: Ein Mitarbeiter, dessen Büro sich in meiner Nähe befindet, hat dort Materialien aufgehängt, die behaupten, dass Mitglieder einer bestimmten Rasse mehrheitlich kriminell sind, und in denen Einwanderer in Wort und Bild beleidigt werden. Der Mitarbeiter hat sich auch auf seiner persönlichen Facebook-Seite über die Überlegenheit einer bestimmten Rasse geäußert und Kollegen genannt. Das ist für mich sehr unangenehm. Was sollte ich tun?

A: Wir fördern die Vielfalt des Denkens und eine integrative Kultur. Materialien wie die beschriebenen sind mit unseren Werten unvereinbar. Sie am Arbeitsplatz aufzuhängen

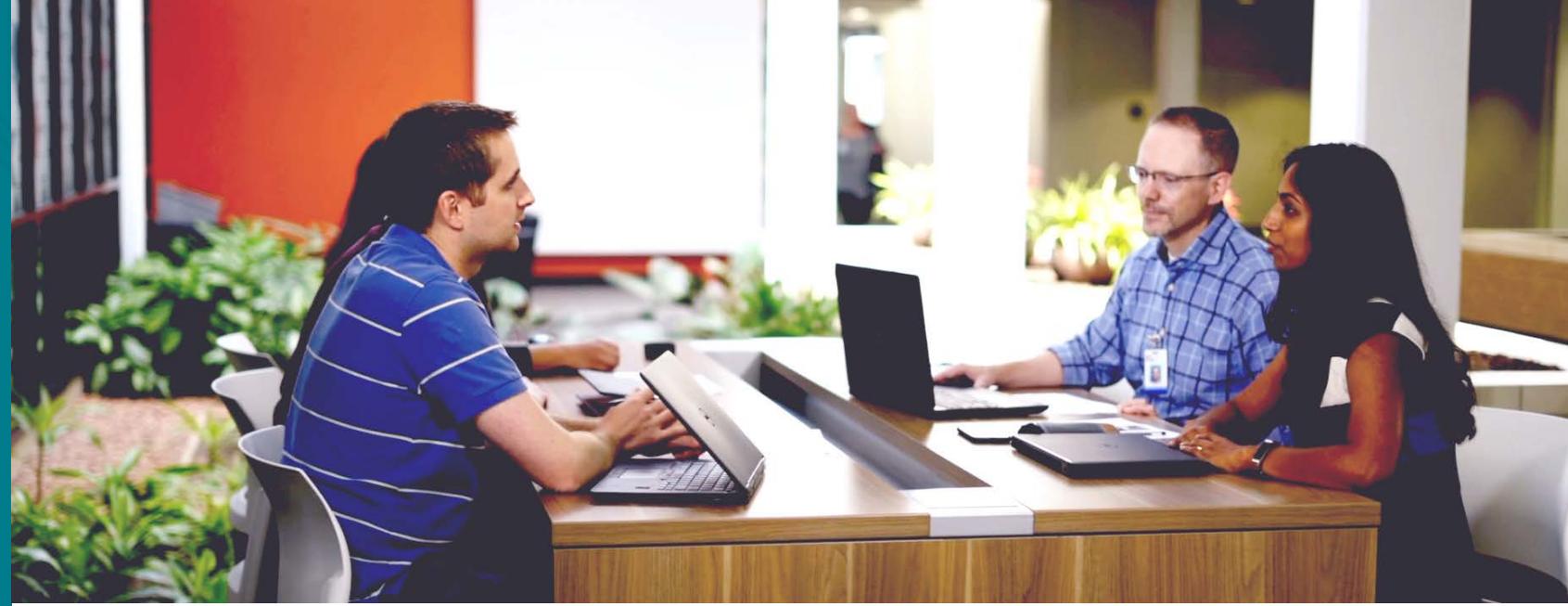
oder online zu posten, kann zur Entlassung führen. Mitarbeiter dürfen durchaus gelegentlich über ihre privaten politischen oder anderen Ansichten sprechen. Aber diskriminierende und hasserfüllte Aussagen gegen Gruppen von Menschen sind nicht akzeptabel.

F: Ich lebe in einem US-Bundesstaat, in dem der private Genuss von Marihuana legal ist. Wie bezieht sich dies auf meine Tätigkeit bei TI? Darf ich es am Wochenende tun?

A: Mitarbeiter von TI, die Alkohol oder Drogen konsumieren, müssen eigenverantwortlich sicherstellen, dass sie nicht unter Alkohol- oder Drogeneinfluss zur Arbeit kommen oder geschäftliche Tätigkeiten ausüben. Wenn am Arbeitsplatz der Verdacht auf Alkohol- oder Drogeneinfluss besteht, müssen Sie sich unter Umständen einem Drogentest unterziehen. Ein positives Testergebnis kann einen Entlassungsgrund darstellen.

F: Mein Vorgesetzter kann in Meetings aggressiv und manchmal respektlos gegenüber Personen sein, insbesondere wenn unsere Leistung unter dem Planziel oder den Erwartungen liegt.

A: Wir sind ein ergebnisorientiertes Unternehmen, in dem direkte Gespräche und eine gesunde Diskussion von Ideen gefördert und gefordert werden. Allerdings gibt es einen Unterschied zwischen Direktheit und Respektlosigkeit. Respektloses Verhalten ist unannehmbar und wird nicht toleriert. Wir behandeln Menschen in allen Situationen mit Respekt, und wir fördern eine Politik der offenen Tür, damit Bedenken und Beschwerden vorgebracht werden können.



[Inhaltsverzeichnis](#)

[Brief des CEO](#)

[Leben unserer Werte](#)

[Unsere Ambitionen](#)

[Unsere Werte](#)

[Unser Verhaltenskodex](#)

[Ihre Rolle](#)

[Erwartungen an Führungskräfte](#)

[Mögliche Situationen: Was wäre?](#)

[Wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist](#)

Wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist

Wenn Sie Verhaltensweisen beobachten, die mit unseren Ambitionen, Werten, Verhaltenskodexen oder Richtlinien unvereinbar

Was ist zu tun, wenn Sie etwas sehen, das nicht korrekt ist:

1. Sprechen Sie mit einem Manager
2. Wenden Sie sich an die Personalabteilung
3. Wenn Sie sich mit beiden unwohl fühlen oder eine Angelegenheit an eine höhere Stelle weiterleiten wollen, wenden Sie sich an das Ethics Office.

Verstöße gegen unsere Ambitionen, Werte, Verhaltensregeln oder Richtlinien können Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein.. TI duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen diejenigen, die in gutem Glauben ein Problem gemeldet haben. Jeder, der gegen einen Mitarbeiter für diese Aktivitäten Vergeltungsmaßnahmen übt, unterliegt Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung.

Sie erreichen das Ethics Office wahlweise direkt oder über eine anonyme Internet-Helpline, die von einem unabhängigen Drittanbieter betrieben wird. Die Helpline ist 24 Stunden am Tag/an sieben Tagen in der Woche verfügbar, unterstützt mehrere Sprachen und bietet Benutzern auch die Möglichkeit, ihre Kommunikation mit dem Ethics Office anonym zu halten.

Helpline:

- Online unter: ti.com/TIethicshelpline
- Telefon (gebührenfrei in den USA): 1-888-590-5465

Direkter Kontakt:

- E-Mail ethics@ti.com
- Brieflich an Postfach 830801, Richardson, Texas 75083-0801

© 2023 Texas Instruments Incorporated

GERB001