

INTERSIL (Wuhan) Company Ltd.

英特矽尔（武汉）有限公司

企業行為準則

2013 年 12 月

intersilTM

前言

本「企業行為準則」旨在協助您瞭解 Intersil 公司在商業道德行為方面的原則與標準。本準則適用於所有 Intersil 員工、董事會，以及顧問、承包商及其他暫時接受指派為 Intersil 提供服務的任何人。

在 Intersil 的全球性營運中，我們都一致遵守最高的商業、法律及道德原則與考量因素。為使 Intersil 能夠在全球商業活動中享有負責任企業公民的聲譽，並達成躋身世界最佳及最受敬重半導體企業的目標，遵守這些原則極為重要。在我們的原則與文化中，個人責任是其中的核心。我們期望所有與 Intersil 有關係的人員，不僅能分辨是非，也能做出正確選擇，避免錯誤。在我們做出的每一個商業決策，都必須遵守本「準則」所規定的道德與規範原則。將我們所觀察到或所得知可能違反這些原則的任何情況報告出來，也是我們的責任。

沒有任何「準則」能夠預料我們在商業活動中可能面臨的所有道德決策。所以當您懷疑有任何情況涉及道德問題時，您應該尋求您所屬部門或法務部門的指引。本「準則」會指明由我們建立以協助解答您的疑問的管道與程序。本「準則」並非用來取代 Intersil 針對特定主題所開發的企業政策。

如果違反本「準則」，後果將會非常嚴重，可能使您或 Intersil 公司背負民事責任，甚至遭致刑事起訴。請仔細閱讀本「準則」，並對您不瞭解的任何情況提出疑問，這一點非常重要。每一個人都必須瞭解及接受我們在維護及加強 Intersil 卓越聲譽這方面的責任，並且應以始終正當行事為榮。

目錄

	<u>頁碼</u>
前言	1
目錄	2

企業責任

對股東的承諾	3
A. 員工	3
B. 股東	3
C. 客戶	3
D. 供應商	4
雇用議題	4
機密資訊	5
A. 保密協議	5
B. 享有著作權的材料	5
C. 專利產品	6
D. 軟體	6
準確記錄與通訊內容	6
環保、健康與安全	7
社區關係	8
政治參與	10
股票交易	10
反壟斷 / 反抵制	10
出口管制	11
美國政府與外交官員	11
管理制度	12
世界人權	12
道德	13

員工責任

正確使用公司資源	14
利益衝突	14
A. 公司外部活動	14
B. 饋贈與招待	15
C. 家人與朋友	16
規範、懲處與報告	16

企業責任

對股東的承諾

A. 員工

Intersil 非常重視所有員工的貢獻，並以尊重的態度對待每個人。這包括保護員工記錄的機密性；尊重員工的隱私 - 節制不必要的打擾；以及儘可能地支持員工在工作方面的抱負。作為一家企業，Intersil 承諾對影響員工的問題做出快速而完整的通知，並聆聽他們的想法及關切事項。

公司會努力提供能夠滿足員工的工作，以及安全而舒適的工作環境。公司在全球的營運部門會提供具有競爭力及公平的薪資與福利。公司會為員工提供能夠獲致持續職業發展的機會。

Intersil 在雇用方面會保持公平公正的原則。Intersil 公司致力在營運所在地建立能夠合理反映出社群多元的工作團隊。在競爭激烈的全球市場中，當現實環境使公司必須縮減人力或淘汰某些業務領域時，Intersil 將會尊重受影響員工的尊嚴，並確保他們能夠獲得適當的對待。

Intersil 承諾保護及加強員工的健康與安全。

B. 股東

對於公司的持續生存，以及依賴於公司之所有人員的福利來說，利潤是不可或缺的。公司致力於為股東提供價值，同時維持審慎的財務運作。Intersil 相信，股東價值來自於滿意及忠誠的客戶，而客戶滿意度則直接取決於滿意及高效的員工。

公司傾力以股東的最佳利益為行動目標，會根據適用法律，定期將重要行動或決策告知股東。

C. 客戶

Intersil 的客戶理應獲得高性能的類比解決方案，包括安全、優質及環保的產品。公司所有日常活動的業務目標，是透過客戶滿意度、優異的價值及卓越的產品來獲致及維持市場領先地位。為了透過持續改善來維持優越性，公司大規模投資高性能類比產品的研究、設計及開發。

公司在所有客戶關係上都保持高道德標準，並維護 Intersil 的價值觀：「我們以誠實與正直的態度處理所有商業事務。」

D. 供應商

Intersil 在選擇供應商方面保持公平的態度，在與供應商之間的所有業務互動上都以誠相待。採購決策是依據諸如競爭價格、品質、出貨、服務及信譽等條件做出。供應商的道德與環境標準，以及實際執行能力等，也會對採購決策產生影響。我們的目標是要採購能對產品品質做出最大貢獻，並為公司帶來長期獲利的物料與服務。

雇用議題

Intersil 致力於為所有員工提供最佳的環境，也就是有助於執行業務，並且能讓個人進步、發揮創造力、採取主動、尋找新方法解決問題，以及蘊育機會的環境。每一位員工都有責任建立及維持一個舒適、安全及具有生產力的工作環境 -- 這是一個以公平及尊重的態度對待所有員工及承包商的環境。

我們必須努力以誠實而明確的態度來溝通想法與關切事項。我們必須確定我們所提出的批評是直接而有建設性的，而且我們必須願意以相同的精神接受來自他人的公正回饋。培養解決問題的能力，並以團隊合作方式高效工作，是一項重要且不斷持續的挑戰。

尊重團隊中每一位員工的背景、經驗、觀點及才能的差異，是一項基本的價值觀。Intersil 無法容忍對任何個人或群體的歧視、騷擾或貶低行為。我們理解個人及群體之間有除了種族與性別以外的差異，而且我們承諾遵守最廣義的包容原則。我們必須學會瞭解個人之間的差異，瞭解這些差異能夠催生更創新的想法及更佳的問題解決方案。我們必須努力發掘出我們自身的技巧與觀點能夠如何支援這個過程，並認知到我們在個人領域中的發展需要。

我們對於其他員工的責任，也包括確保我們在工作崗位上做好份內之事，以維持企業的環保、健康及安全標準。

在健康與安全標準中，有一項重要的議題，就是非法藥物。Intersil 無法容忍在公司內使用、販賣或持有非法藥物。

Intersil 視員工為寶貴資源，承諾維持工作場所的氣氛，吸引並留住將為公司成功做出貢獻的員工。Intersil 遵從此理念，在徵聘、雇用、提升及採取其他人事動作時無視於種族、膚色、宗教、性別、年齡、原國籍、殘障或其他受聯邦、州或地方法律所保護的任何群體等因素。公司目前不會，未來也不會雇用童工，也就是不足十六周歲的任何人。如果當地法律限制比 Intersil 的政策嚴格，Intersil 將優先遵守地方法律。

Intersil 不原諒任何歧視行為，也不允許因為員工向法定調查機關提出或參與合法歧視投訴，而對該員工做出報復。此外，Intersil 也有責任提供免於歧視及騷擾的工作環境，且所有員工皆須遵守此一政策。騷擾包括 (但不限於) 因任何員工之性別、種族、族群、性取向、身體或心智障礙、年齡、懷孕、宗教、工作經驗、原國籍或其他受法律保護的狀態，而對其行使貶低、羞辱、使人感到尷尬或威脅的行為。

公司嚴禁不受歡迎的異性關係發展或身體接觸、以性為目的的姿勢與陳述，以及展示以性為目的的圖片、卡通、笑話或其他材料。我們也禁止對拒絕、抗議或投訴性騷擾相關行為的任何員工做出報復。

如需進一步的細節，請參閱「Intersil 政策 PB2-01，平等雇用機會與無騷擾」。

機密資訊

資訊是企業的重要資產。不經意地將業務或技術資訊外洩給第三者，可能會為競爭對手提供重要問題的技術解決方法，或使他們得以避免昂貴的研發活動，進而為他們提供幫助。如果競爭對手得知我們的產品何時要上市，那便可能讓他們有機會能夠在我們能為客戶提供任何有利條件之前，搶先給予我們反擊。從競爭對手或其他同業手中得到的機密業務或技術資訊，也可能帶來嚴重的風險：我們內部在該領域內的開發活動可能會被取消。公司要求 Intersil 以處理 Intersil 本身所擁有的機密資訊所保持的相同態度，處理並保護其他人授信給 Intersil 的機密資訊。如需進一步資訊，請參閱「Intersil 政策 PB1-03，機密資訊控制」。

A. 保密協議 (Non-Disclosure Agreements, NDA)

Intersil 一般會與員工和將對其公開 Intersil 專有及/或機密資訊的任何對象，簽訂 Intersil 標準保密協議。如需任何關於 NDA 的協助，務必與合約/法務部門洽詢。

能夠接觸專有及機密資訊 (其範圍從工程設計、員工記錄，到客戶或競爭對手委託我們保管的任何資料) 的員工，都必須嚴格保守其機密性。在公眾場合 (在餐廳中、飛機上或手機上) 討論公司業務時，請特別小心。透過傳真傳送機密材料時，也請格外注意。並請牢記，有責任保護 Intersil 專有及機密資訊的任何成員，其責任在離開公司後仍然存在。

B. 享有著作權的材料

Intersil 員工在工作過程中所使用的許多材料，皆受到著作權法的保護，例如：書本、軟體、訓練材料、錄音帶及錄影帶、交易日誌及雜誌。法律可能禁止未經著作權擁有者或其授權代理人許可而重製、散佈或修改享有著作權的材料。針對諸如批評、評論、新聞、報

告、教學及研究等目的的合理使用，也會因若干因素(包括是否用於商業用途，以及使用對享有著作權材料的市場價值產生何等影響)，而存在不得使用的例外。相關的所有問題，請聽從法務部門的安排。

C. 專利產品

禁止未經授權複製、製造、使用、販賣或進口受美國及國外司法管轄區域的專利法所保護的產品。相關的所有問題，請聽從法務部門的安排。

D. 軟體

Intersil 授權的電腦軟體受著作權法保護，不得違法複製，做為個人、公司或客戶用途。

準確記錄與通訊內容

在記錄保存及通訊相關的法律、法規及 Intersil 政策規定的要求下，Intersil 的帳目、記錄及報表皆須根據國際公認會計準則 (GAAP) 正確記錄所有資產與負債，準確反映出公司的所有交易，不包含任何虛假或誤導資訊，並須遵守 Intersil 的記錄保存政策及所有適用法律。

所有通訊內容，特別是包括與財務資料、經常性費用、一般行政費用、利潤及技術資料有關的部分，皆須準確記錄，並符合公司政策的要求。

Intersil 要求誠實、準確地記錄及報告資訊，以便能夠做出負責任的業務決策。這包括例如品質、安全與個人記錄，以及所有財物記錄等資料。

所有帳冊、記錄與帳目皆須準確反映出交易與事件，且須符合相關會計原則及 Intersil 的內控系統，不得出現任何造假的情形。款項的支付，只能用於在證明文件上所載明的目的。如需進一步的細節，請參閱「Intersil 政策 PB5-02 美國境外反行賄法 (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)」中有關記錄保存的規定。

所有業務記錄與通訊內容皆須明確、如實及精準。業務記錄與通訊內容通常會在訴訟、政府調查及媒體面前公開。我們將避免誇大、語言渲染、猜測、法律結論及貶低性的評語，或對於人或公司的特性描述。這些原則適用於所有類型的通訊，包括電子郵件及「非正式」的筆記或備忘錄。記錄應遵守 Intersil 的記錄保存政策，加以保存及銷毀。如需進一步的細節，請參閱「Intersil 政策 PB1-11，記錄保存政策」。

環保、健康與安全

Intersil 的政策是以符合環境保護原則的方式進行商業營運。這包括污染防治、稀有資源的保存管理與廢棄材料的正確棄置、重視重複使用與回收再利用。Intersil 及其員工皆應承諾確保公司營運遵守所有適用環境法律與法規的字面與引申意義。

Intersil 還有一項政策：建立及維護一個安全而健康的工作環境。Intersil 致力於以負責任的方式執行所有業務活動，此方式必須免於已知危害，並須遵守所有適用的健康及安全法規。所有 Intersil 員工皆須瞭解他們在環境、健康與安全 (environment, health and safety, EHS) 規範及管理上的責任。在他們的相關工作上，他們必須遵守此政策及環境、健康與安全法律法規的字面及引申意義。

Intersil 遵守下列**健康與安全標準**：

- 1) 工業衛生
必須鑑定、評估及控制員工暴露在化學、生物及物理介質之下的情況。如果透過工程及管理方法仍無法充分控制危害，則須為員工提供適當的個人保護設備。
- 2) 安全
暴露於工作場所安全危害 (例如電力及其他能源、火、器具、濕滑、絆倒及摔落危險) 之下的員工，必須透過正確的設計、工程與管理控制、預防維護及安全工作程序 (包括閘門關閉裝置及機械保護設備) 加以控制。如果透過這些方法仍無法充分控制危害，則須為員工提供適當的個人保護設備。
- 3) 緊急準備與反應
必須能夠發現及評估緊急情況與事件，並且透過執行緊急計劃及反應程序來將其衝擊程度降至最低，這些計劃與程序包括：緊急報告、員工通知與撤離程序、員工訓練與演習、適當的火災偵測與滅火設備、足夠的逃難器具及復原計劃。
- 4) 職業傷害與疾病
必須準備好管理、追蹤及報告職業傷害與疾病的程序及系統，包括以下項目：a) 鼓勵員工報告；b) 對傷害與疾病案例做好分類與記錄；c) 提供必要的醫療；d) 調查案例並採取正確動作來消除其肇因；及 d) 幫助員工返回工作崗位。
- 5) 體力工作
必須識別、評估及控制員工需要依靠大量體力工作的情況，包括人工物料處理及重負荷搬運、長時間站立及高重複性或密集性的組裝工作。
- 6) 設施
必須為員工提供盥洗設施及飲用水。

Intersil 遵守下列環境標準：

1) 產品內容限制

Intersil 應遵守與禁止或限制特定物質相關的所有適用法律及法規，包括與回收及棄置相關之商品標示法及法規。我們也將努力遵守與每一份議定之客戶專用限制與危害材料清單相符的程序。

2) 化學與危害物質

將化學與其他造成危害的物質釋放到環境中時，須對其進行標識與管理，以確保能夠予以安全處理、運送、存放、回收或重複使用及棄置。

3) 廢水及固體廢棄物

從作業中、工業程序中及公共衛生設施中產生的廢水與固體廢棄物，在排放或棄置之前皆須依規定監測、控制及處理。

4) 氣體排放

揮發性有機化學物、氣膠、腐蝕微粒、消耗臭氧的化學物質等氣體排放物，及作業中所產生的氧化副產品，在排放之前皆須依規定記錄、監測、控制及處理。

5) 環境許可證及報告

所有必要的環境許可證（例如排氣/水監測）及登記皆須依規定申領、保存並保持有效，並須遵守其作業與報告規定。

6) 污染防治及減少資源使用

所有類型的廢棄物，包括水與能源在內，皆應從源頭入手，在可行的情況下最大程度地降低或消除廢棄物。為達此目的，其他方法或可包括修改生產、維護及設施程序、更換材料、保護資源、回收與重複利用材料。

如需進一步的細節，請參閱「Intersil 政策 PB4-01 與 PB4-02」。有關員工責任或公司政策的實際或潛在環境、健康或安全問題或疑問的報告，應立即提交給您的主管、法務部門或當地 EHS 協調員。

社區關係

Intersil 非常重視我們的員工與員工所生活的社區。因此，我們創立了 Intersil 社區關係協調會及相應的指導方針。此協調會為 Intersil 在當地管理社區關係方面建立了架構、程序與指導方針。

在支援社區關係上的努力不僅可以幫助有需要的社區群體，還可以協助 Intersil 在當地社區中建立正面的聲譽。有關指導方針的細節如下：

Intersil 的社區關係計劃將支持：

- 聯合之路 (United Way) 或其他類似的非營利性慈善組織 (企業贊助的慈善團體)
- 贊助 (例如科學與科技、教育)
- 參與或成為地方社區活動 (例如商會) 的成員
- 義工 - Intersil 贊同義工理念，如果員工參與一天的社區義工工作 (最少 6 小時)，每年將提供一 (1) 天支薪義工假
- 對經過認可的非營利性慈善組織 (例如聯合之路 (United Way)) 或其他類似的非營利性機構，提供捐款
- 設備捐贈
- 為高等教育提供獎學金
- 對應捐贈 - Intersil 將為員工的慈善捐獻/捐款與經過認可的「聯合之路」或「聯合之路」贊助機構進行對應捐贈 (每年最多對應 \$500 元)，但不包括與「聯合之路」活動相關之捐獻 (公司每年單獨為 UW 活動進行對應捐贈)
- 具有廣告或行銷性質的活動 (如果能夠加強我們在社區中的知名度 / 可見度 - 企業等級)

Intersil 的社區關係計劃將不支持：

- 宗教組織與活動
- 政治組織與活動
- 特定個人
- 特定運動隊伍或俱樂部 (例如學校社團或小聯盟球隊)
- 營利性或商業活動
- 因種族、膚色、性別、性取向、族群、殘障、宗教或其他受到保護的因素而給予差別待遇的組織。

只要 Intersil 員工清楚表示他們的觀點與行為並非 Intersil 的觀點與行為，便可自主選擇欲支持的社區、慈善及政治組織與目標。我們必須確保我們的外部活動不會干擾到工作表現。

沒有任何 Intersil 員工可以迫使其他員工表達反對個人信仰的觀點，或對政治、宗教或慈善動機提供捐助或支持。

政治參與

Intersil 不以直接或間接方式提供任何政治獻金，以在聯邦、州或地方的任何選舉中支持任何陣營或候選人。在合法的情況下，Intersil 會針對與 Intersil 有直接利害關係的非經常性創制權或公民投票活動提供捐款。作為一個有自身利益的公民，Intersil 員工可以自主對其選擇之候選人進行個人捐款，但不可在 Intersil 上班時間參加任何政治活動。

股票交易

直接或間接投資 Intersil 的任何競爭對手，將造成潛在的利益衝突。未經 Intersil 法務部門事前書面許可，Intersil 員工、主管及董事會成員不得投資或控股與公司有任何業務或活動競爭關係的組織，但在公開交易股票的情況下，投資未超過發行股票的百分之五時不在此限。此外也禁止投資目前是或可能是公司貨品及/或服務供應商的組織，同樣在公開交易股票的情況下，投資未超過發行股票的百分之五時不在此限。

「內線交易」意指利用 Intersil、其客戶或供應商的相關重要機密資訊買入或賣出股票或其他證券，進而獲取不公平的利益。「重要資訊」的定義一般是指「如果公開，在合理判斷之下將會影響理性投資者買進、持有或賣出公司證券的資訊」。

內線交易既不道德也不合法。在非必要的業務流程中，將非公開的材料資訊交付給任何人，也是違法行為。參與內線交易的員工（包括親自參與交易或將機密材料資訊公開給其他人），將遭立即解職及起訴。如需進一步的細節，請參閱「Intersil 政策 PB5-01，內線交易及轉述政策」。

反壟斷 / 反抵制

Intersil 希望能夠在公平條件下與同行開展激烈競爭，並遵守所有相關的反壟斷法律與法規。反壟斷涉及在對客戶無益的情況下減少或禁止競爭，例如更改或控制價格或限制競爭

對手某些產品的生產與銷售。對於可能會牽涉到反壟斷的任何交易，應向「法務部門」洽詢。

Intersil 將遵守法律禁止進行與有組織的國外經濟抵制相關的各種活動，包括：拒絕與受抵制國、該國國民或列入黑名單的公司進行業務往來；提供公司或個人過去、現在或未來與受抵制國或黑名單中所列公司之間關係的相關資訊；提供有關慈善組織成員或支持者支持受抵制國的相關資訊；以及支付、兌付或保兌包含違禁抵制條款的信用狀。美國反抵制法規定，如果收到參與國際抵制的任何要求，Intersil 必須提出報告。

出口管制

Intersil 遵守所有「出口管制」與「進口」法律與法規，依法規範商品與技術資料的進出口，包括手提行李中的樣品或宣傳品。美國法律規定，若未事先取得美國政府之授權，不得出口某些商業產品、輻射強化產品及相關技術。如違反這些法律，Intersil 將會被處以高額罰款、喪失進出口權或進出口權受限，如此一來，公司部分業務將會遭受重創。如對出口管制有任何疑問或問題，請向合約/法務部門洽詢。

美國政府與外交官員

Intersil 將會遵守業務所在國的反貪污法，包括「美國反境外行賄法」(Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)，其適用於全球業務。Intersil 員工不得直接或間接以任何形式賄賂政府官員(包括國有企業員工)，以期影響官員的行動或決定，來達到協助公司取得或維持業務的目的。這些規定適用於 Intersil 員工及代理商，如協力廠商銷售代表，無論業務執行地點在何處。如果授權您來發展代理商，請務必確定他們信譽良好，並要求其以書面形式保證同意遵守 Intersil 在此方面的標準。

在任何情況下，都不得給予、贈與、引誘或收受任何形式的賄賂、回扣或引誘物品。此原則適用於 Intersil 在全球各地的交易，包括將此手段視為「業務成交必經之路」的地區。依照一些法規(如 FCPA)的規定，這些行為屬於可遭起訴的犯罪行為。

為確保代表 Intersil 洽談業務的代理商及各代表自身並未行賄或受賄，或是給予或收受回扣，必須依照法律與會計要求與符合道德規範的業務慣例，以書面形式在合約中載明所有此類約定。合約中詳述的報酬必須與所從事的活動明確相稱。高於某一等級的報酬需經上級主管批准。

在某些情況下，若為保證日常業務服務，如安裝電話或加快貨物通關速度，允許適當給予「便利費」(facilitation payments) 或小費。但必須將這些費用清楚、準確地報告為業務開支。不過您應該要小心，在某些國家，此種費用亦屬違法且禁止支付。如果對此有任何疑問或問題，請向您的主管或「合約/法務部門」洽詢。如需進一步的細節，請參閱「Intersil 政策 PB5-02，美國反境外行賄法」。任何員工如蓄意違反此項政策，都會受到適當的懲

處，嚴重者甚至會予以開除。

管理制度

Intersil 承擔公司在社會及環保方面所應承擔的責任、履行承諾、追求持續改進、承擔管理責任、遵守適用法律與法規、識別與各項操作有關的環境、健康與安全作業風險 (包括在程序上或實際操作中進行適當控制，以確保遵守法規規範控制已發現的風險)。Intersil 亦指明及評估效能目標、溝通交流公司的政策與程序、溝通交流公司的效能與實際作業、徵求反饋、自我稽核、修正行動程序，及維護表明合規性的記錄。

世界人權

Intersil 在如下所述的範圍遵守「美國世界人權宣言」(United Nations Universal Declaration of Human Rights)、國際社會責任組織」(Social Accountability International, SAI) SA8000 標準、「道德交易聯盟」(Ethical Trading Initiative)、國際勞工組織公約 (International Labour Organization, ILO)」、及「電子行業行為規範」(Electronic Industry Code of Conduct, EICC)。

- 1) 自由選擇雇用
我們不會雇用遭逼迫、非自由或受契約約束的勞工，或非自願的獄工。所有工作都將是自願的，只要有正當理由，所有工作人員都可請辭。工作人員無須交出政府發放的身份證、護照或工作許可證來作為受雇條件。
- 2) 童工
在生產製造的任何階段，都不會雇用童工。「童工」是指年齡在 15 歲 (某些國家法律規定為 14 歲) 或未滿 15 歲，尚需接受義務教育，或是低於國家法律規定允許雇用之最小年齡的孩童。我們支持使用合法工作場所的學習計劃，並遵守所有法律與法規。18 歲以下的員工不得執行危險工作，且限制其進行夜間工作，並考慮給予教育機會。
- 3) 差別待遇
Intersil 在雇用與聘用過程中 (例如提升、報酬及接受培訓等方面)，不應因種族、膚色、年齡、性別、性取向、族群、殘障、宗教或其他受到保護的因素而給予差別待遇。此外，員工或可能成為員工的個人不應在差別待遇的前提下接受醫學/懷孕測試。
- 4) 嚴酷或殘忍對待
不得出現嚴酷或殘忍對待，包括對員工行使任何性騷擾、性虐待、體罰、身體或心理壓迫或語言虐待：亦不可出現行使以上對待行為的威脅。

- 5) 最低工資
付給員工的工資應符合所有適用工資法律規定，包括與最低工資、超時工資及法律強制規定福利等相關之規定。任何懲罰性的工資扣減皆須遵守當地法律規定。應定期將薪資支付基本規定傳達給所有員工。
- 6) 工時
工作週數不得超過當地法律規定的最大週數。此外，每週工時不應超過 60 小時，包括加班時間，有緊急或特殊情況時不在此限。每週七天中，應允許員工至少休假一天。
- 7) 加入公會的自由
員工與管理階層之間開放的溝通與直接的對話，是解決工作場所與待遇問題最有效的方法。參與者必須尊重員工遵照當地法律自由參加公會、加入工會、推舉代表及加入員工委員會 (workers' council) 的權利。員工應可針對工作條件議題與管理階層進行開放式的溝通，而無須擔憂報復、恐嚇或騷擾的問題。

道德

Intersil 遵守下列「道德」標準：

- 1) 不准貪污、勒索或侵吞公款
在所有業務互動行為中，皆應遵守最高的廉潔標準。嚴格禁止任何形式的貪污、勒索及侵吞公款行為。
- 2) 公開資訊
根據適用法規及普遍採用的行業規定，應公開與業務活動、結構、財務情況及績效表現有關的資訊。
- 3) 無不當利益
不得給予或接受賄賂，或採行其他取得過份或不當利益的方法。
- 4) 公平交易、廣告和競爭
應制定公平交易、廣告和競爭的標準，並應提供保護客戶資訊的措施。
- 5) 檢舉者
應建立保護檢舉員工機密性的機制。
- 6) 社區參與
鼓勵參與社區活動，以幫助促進社會和經濟發展。
- 7) 保護智慧財產權
尊重智慧財產權；技術與關鍵知識的轉移均應以保護智慧財產權的方式進行。

員工責任

正確使用公司資源

我們所有人都有責任保護公司資產，確保其獲得有效利用。竊取、草率及不必要的浪費，對公司的獲利，以及我們所有的工作，都會產生直接影響。

公司採購的用品與設備僅供 Intersil 業務目的使用。其他任何用途 (例如下班後的慈善工作) 皆須經過主管事前同意。任何操作設備的人員都有責任瞭解設備的正確使用方法，並保持設備的良好狀態。電腦是為進行業務而提供使用，不可用來傳送辱罵、可能對他人造成侵犯，或連鎖信等電子郵件，亦不可將網際網路用於與業務無關之用途。

保護公司資訊亦指完整而準確地報告資訊 -- 無論是環境影響資料、產品測試結果，還是銷售規劃。嘗試使用有誤導性的數字來隱瞞壞消息，從長期而言可能會使信任受損，在某些情況下也有可能是違法行為。

公司的聲譽、其員工及其產品，也是您有責任保護的重要資產。

利益衝突

當我們的私人利益以任何方式與公司整體利益產生抵觸 (甚或只是看似抵觸) 時，便屬發生「利益衝突」情況。當我們接了公司外部的的工作，或做了財務上的投資，而使我們難以客觀而有效地執行工作時，便可能發生利益衝突情況。當我們或家庭成員因在公司中的職位取得不勞而獲的個人利益時，也會發生利益衝突。

A. 公司外部活動

未經「法務部門」事前許可，Intersil 員工、主管及董事會成員不得擔任以下組織的董事或主管：任何可能向公司供應貨物或服務、從公司購買產品或服務，或與公司競爭的組織。上述人員也不得成為這些組織中的員工或顧問。這些都是明確的利益衝突情況。

但是也有這樣的情況：Intersil 員工可以創辦自己的公司，或兼任既非競爭對手、供應商，又非客戶之其他組織的工作。這種情況本身並不構成利益衝突。員工有責任確保其兼職工作不與 Intersil 的利益相衝突。舉例來說，這表示要確保嚴格區分這兩種活動：

- 不在 Intersil 的上班時間從事其他組織的工作。

- 在 Intersil 工作時，外部活動的客戶及同事不會與您聯絡。
- 您不會為了兼職工作而使用 Intersil 的設備與供給品，以及佔用 Intersil 工作人員的時間。
- 在工作時間，不會向其他 Intersil 員工推銷來自您外部業務的產品或服務。
- 不會嘗試將來自您外部業務的產品或服務賣回給 Intersil。

為避免任何不確定情況的發生，在開始你的兼職工作之前，必須告知您的上司並徵得他的同意。

B. 饋贈與招待

「饋贈與招待」指導方針適用於因業務關係而獲贈，但受贈者不支付公平市價的情況。這種情況包括：餐飲、以工作或度假為目的的旅行及住宿、體育及文化活動的門票、公眾無法享有的折扣、現金、藝術品，以及其他任何商品或服務。本指導方針在任何時候都適用：在傳統的送禮時節，以及公司活動計劃期間都不會改變。

業務饋贈與招待是在業務合作夥伴之間建立信任與友好關係的一種禮節。對於某些文化來說，它們在業務關係中有舉足輕重的作用。當他們開始危及，或似乎要危及我們做出客觀公正的業務決策能力時，問題就會出現。

給予或接收任何可能影響業務溝通的饋贈、酬金或招待，都會使您涉及利益衝突。因此，在未事先諮詢 Intersil 的道德規範顧問之前，員工不得接受及給予超過 100 美元 (USD) 的等值饋贈及/或酬金。

業務招待必須保持在適度的範圍內，且必須明確是為了促成業務目的。例如，如果接受體育或文化活動的門票，那麼提供門票的人必須也有計劃參加此項活動。作為一般的指導方針，可接受以餐飲為主要形式的業務招待，只要其適度、不頻繁，且儘可能以互惠為基礎即可。

由於這些指導方針無法涵蓋所有情況，因此需要每位員工自行對這些情況進行判斷。「其他每個人都這樣做了」這種說法並不能作為充分理由。如果您很難判斷某一特別的饋贈或招待是否在可接受的商業慣例範圍之內，請問問自己以下這些指引性的問題：

- 這只是為了培養或增進業務關係嗎？
- 這是適度、合理且得體的嗎？
- 在其他客戶與供應商、其他員工、我的經理、我的家人、媒體的面前，我可以自在地承認給予或接受此饋贈嗎？

- 接受饋贈後，我會感到任何需回報或給予特別偏袒的壓力嗎？(或者，相反地，我是否在接受饋贈時，在給其他人施加回報或偏袒壓力呢？)
- 我確定這種饋贈不會違反任何法律或商業法規嗎？

若您對此類問題有任何擔心或疑慮，請與您的主管聯絡。在某些情況下，拒絕不適當的饋贈也會導致尷尬，且可能冒犯給予者。尤其是當您在國外作客，且此饋贈是作為出席公共場合的一部分而給予時。在這些情況下，通常最好的方式是代表公司接受此饋贈，向您的經理報告，然後將禮品交回公司。

在某些環境中，Intersil 可能會提供一份禮品供您出席公共場合使用。這種禮品必須經過預先核准，明確責任，然後以公司書面報告形式確認為可行。

不論數額多少，您都不得接受或給予：

- 未經管理階層許可的現金或其等值物品 (如股票、債券)；
- 促使您或另一方做出法律或 Intersil 的政策所禁止的行為，而給予的其他任何饋贈、招待或有價物品。

C. 家人與朋友

利益衝突的指導方針並無意過度干預員工的家人或個人生活，但在某些情況下，家庭成員與親近朋友的行為可能會對員工帶來利益衝突。例如，任何由公司供應商或可能的供應商給予的饋贈或其他好處，都將視為違反饋贈與招待指導方針的業務饋贈。若您的配偶、親屬或親近的朋友希望向 Intersil 提供貨物及服務的公司中的員工，或對此有興趣，您必須確保不會利用 Intersil 的職位之便來影響投標或談判過程。若您直接負責採購工作，則必須立即向經理聲明此利益衝突情況。

若您的配偶或夥伴也在 Intersil 工作，且與您是上下級關係，也可能會發生利益衝突情況。員工不應監督或影響與他們有親近關係的人的聘雇、工作指派或評估。如需進一步的細節，請參閱「Intersil 政策 PB2-19，裙帶與辦公室關係」。

規範、懲處與報告

自我管理是公司的政策。這表示公司鼓勵對可能存在的不當行為提出質疑及內部報告。公司應持續透過適當的懲處來持續執行其企業行為準則。關於此準則的疑問或關切事項，或者道德或規範問題 (包括可能存在不當行為的報告)，只要真誠地提出，我們都會嚴格保密並轉交給以下人員之一：

- 您的主管或經理
- 您的人力資源代表
- 道德與檢舉人熱線 (請參閱「Intersil 政策 PB1-19」)
- 道德規範顧問 (William L. Strahlo , 電話號碼是 1-321-729-4590)
- 法律總顧問。

在可能的最大限度內，我們會對報告此情況的員工透露調查結果。人力資源與法務部門將判定是否出現違反企業行為準則的行為，如果出現，應決定對違反此準則之公司的任何員工或業務代表採取懲處措施。懲處措施可酌情實施，包括但不限於勸告、口頭或書面訓斥、警告、留職察看或無薪停職、降職、減薪、終止聘僱關係及由公司求償。此外，對於某些違法行為可能會提起刑事訴訟。

遭受懲處的人員應包括 (除違反者本人外) 不法行為中涉及的其他人，如 (i) 因失察而未發現違法行為的人員，(ii) 要求洩漏但隱瞞關於違法行為重要資訊的人員，以及 (iii) 允許或縱容違法行為的主管，或嘗試對報告違法行為或違法人員的員工或代理人提出報復的主管。

採取行動防止問題發生是 Intersil 企業文化的一部分。若您發現可能不道德或違法行為，我們鼓勵您提出報告。Intersil 禁止對任何善意呈報可能違法或道德顧慮的員工進行報復及懲罰。但是，若已知情況不實，則不可濫發報告。

關於被控員工的權利，若企業行為準則的任何部分與當地法律發生衝突，Intersil 將遵守任何有權替代的當地法律。