



# קוד ההתנהגות של אינטל



## תוכן עניינים

1.....	תרבות של ישרה ללא פשרות.....
2.....	הערכים שלנו.....
3.....	האחריות שלך.....
3.....	עקרונות הקוד.....
4.....	הצגת שאלות ודיווח על חשש להפרת קוד ההתנהגות.....
4.....	דרכים לחיפוש הדרכה ולדיווח על חשש להפרת קוד ההתנהגות.....
5.....	מדיניות התנגדות לנקמה.....
6.....	ניהול עסקים בהגינות וביושרה.....
6.....	תקשורת ברורה ומקצועית בעסק.....
6.....	ניהול עסקים עם לקוחות, ספקים, מפיצים ואחרים.....
6.....	להיות אזרח ארגוני אחראי.....
7.....	הפקה מדויקת של דוחות כספיים ורשומות אחרות.....
7.....	פעולה בהתאם ללשון ולרוח החוק.....
7.....	הגבלים עסקיים.....
8.....	שוחד והתנגדות לשחיתות.....
8.....	סביבה, בטיחות וגהות.....
9.....	בטיחות מוצר.....
9.....	התאמה לנהלי יבוא ויצוא.....
9.....	סחר במידע פנים.....
10.....	קניין רוחני.....
10.....	מדיניות פרטיות.....
10.....	תקשורת ציבורית.....
11.....	הגינות ביחסים בין-אישיים.....
11.....	תקשורת פתוחה וכנה.....
11.....	שוויון הזדמנויות בתעסוקה וגיוון.....
11.....	מניעת הטרדה.....
11.....	סחר בבני אדם, העסקת ילדים ועבודה בכפייה.....
11.....	בטיחות.....
12.....	אלימות במקום העבודה.....
12.....	פעולה בהתאם לאינטרסים של אינטל והימנעות מניגוד עניינים.....
12.....	טיפול בניגוד עניינים.....
12.....	דוגמאות לניגוד עניינים.....

13	מתנות, ארוחות, בידור ונסיעות.....
14	הגנה על הנכסים ועל המידע המסווג של החברה .....
14	הגנה על נכסים פיזיים.....
14	הגנה על מידע סודי.....
15	שמירה על סימנים מסחריים ומותגים.....
15	ייצוגה של אינטל.....
15	אישורים וויתורים .....
15	תזכורות.....
16	רשימת מונחים, הסברים והגדרות של קוד ההתנהגות.....

## תרבות של יושרה ללא פשרות

מיום כינונה של החברה, יושרה ומקצוענות ללא פשרות הן אבני היסוד של עסקיה של אינטל. בכל פעולותינו, אנו באינטל תומכים ודוגלים במערכת של עקרונות וערכי יסוד. צמיחתנו בעתיד תלויה בכך שכל אחד מאתנו יבין את הערכים והעקרונות האלה, ולאורך כל הדרך יישם בהתנהגותו את היושרה הבלתי מתפשרת העומדת בבסיס החברה שלנו.

קוד ההתנהגות מגדיר את התקנים לפיהם אנו עובדים יחדיו כדי לפתח ולמסור מוצר, את האופן שבו אנו מגנים על הערך של אינטל וחברות-הבת שלה (המוכרים באופן קולקטיבי כ'אינטל'), ואת אופן עבודתנו עם לקוחות, ספקים, מפיצים וגורמים אחרים. כולנו באינטל חייבים לציית לקוד, להנחיות התעסוקה ולכל מדיניות רלוונטית אחרת במהלך ניהול עסקים הקשורים לאינטל.

## החזון שלנו

אם זה חכם ומחובר, זה הכי טוב עם אינטל.

## הערכים שלנו

---

<b>מכוונות לקוח</b>	<b>לקיחת סיכון</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>להקשיב ולענות ללקוחות, לספקים ולבעלי המניות שלנו</li><li>להעביר בצורה ברורה את הכוונות והציפיות ההדדיות</li><li>לספק מוצרים ושירותים חדשניים ותחרותיים</li><li>להקל על העבודה אתנו</li><li>להצטיין בשביעות רצון הלקוחות</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>לאמץ דפוסי מחשבה של צמיחה בכל פעולותינו</li><li>לעודד חדשנות וחשיבה יצירתית</li><li>לאמץ שינויים ולאטגר את המצב הקיים</li><li>להקשיב לכל הרעיונות ונקודות המבט</li><li>ללמוד מההצלחות ומהטעויות שלנו</li><li>לעודד ולתגמל לקיחת סיכון מחושב</li></ul>
<b>משמעת</b>	<b>מקום המכיל שונות שנהדר לעבוד בו</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>לנהל עסקים ביושרה ומקצועיות ללא פשרות</li><li>להבטיח מקום עבודה בטוח, נקי ונטול סכנת פציעה</li><li>להתחייב ולעמוד בהתחייבויות</li><li>לתכנן, לממן ולצוות פרויקטים כהלכה</li><li>להקדיש תשומת לב לפרטים</li><li>שמור על סודיות המידע של Intel</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>ליצור סביבת עבודה המכילה שונות והמטפחת גיוון</li><li>לנהוג זה בזה בצורה שוויונית, הגונה ומכבדת</li><li>להיות פתוחים וישירים</li><li>לקדם סביבת עבודה מאתגרת התורמת להתפתחות כוח האדם שלנו</li><li>לעבוד כצוות עם כבוד ואמון הדדי</li><li>לנצח וליהנות</li><li>להכיר בהישגים ולתגמל אותם</li><li>לנהל ביצועים בצורה הוגנת ונחושה</li><li>להוות נכס לקהילות שלנו ברחבי העולם</li></ul>
<b>איכות</b>	<b>מכוונות תוצאות</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>להשיג את הסטנדרטים הגבוהים ביותר של מצוינות</li><li>לעשות את הדברים הנכונים כהלכה</li><li>ללמוד, להתפתח ולהשתפר ללא הרף</li><li>להיות גאים בעבודה שלנו</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>לקבוע מטרות מאתגרות ותחרותיות</li><li>להתמקד בתוצאה</li><li>לקבל אחריות</li><li>להתמודד עם בעיות ולפתור אותן בצורה בונה</li><li>לבצע ללא רבב</li></ul>

---

## האחריות שלך

קוד ההתנהגות של אינטל חל על כל העובדים ומגדיר את הציפיות עבור חברת אינטל וחברות הבת שלה (נקראות במקובץ 'אינטל') וכן על חברים במועצת המנהלים שאינם עובדי החברה בנוגע לפעילויותיהם הקשורות לאינטל. קוד ההתנהגות חל גם על קבלנים בלתי תלויים, יועצים, ספקים וגורמים אחרים המנהלים עסקים עם אינטל; כל גורם שכזה רשאי להנהיג מדיניות מחמירה יותר אולם בשום פנים ואופן לא מדיניות מקילה יותר.

פרטים ספציפיים הנוגעים לבקשת הדרכה ודיווח על חששות אתיים, כמו גם פרטים אחרים, לרבות מדיניות משלימה או הנחיות הנוגעות לקוד התנהגות זה, עשויים להיות שונים בין חברות ו/או מדינות, וכפופים לחוקים מקומיים.

[אנו מעודדים את העובדים לעיין בשאלות הנפוצות של קוד ההתנהגות ובמשאבים קשורים אחרים, לקבלת הנחיות נוספות.](#) אם יש לך שאלות לגבי האופן שבו עשוי קוד ההתנהגות לחול, אנא התקשר למחלקה המשפטית או פנה ל-[Ask Ethics](#) (שאל את מחלקת האתיקה).

על כל אחד מהעובדים מוטלת האחריות לקרוא, להבין ולפעול בהתאם להוראות הקוד. עובדים שיפרו את הקוד כפופים לענישה, עד לכדי ולרבות סיום ההעסקה. כל המפר את החוק עשוי גם הוא להיענש בעונשים פליליים ואזרחיים.

### עקרונות הקוד

הקוד נשען על חמשת עקרונות הניהול של אינטל:

- ניהול עסקים בהגינות וביושרה. נהל עסקים ביושרה ומקצועיות ללא פשרות, תוך הפגנת כנות וסטנדרטים אתיים גבוהים בכל הפעילויות העסקיות, והתייחסות ללקוחות, לספקים, למפיצים ולגורמים אחרים בהגינות, בכנות ובכבוד.
- **פעולה בהתאם ללשון ולרוח החוק.** ודא שההחלטות העסקיות תואמות לכל החוקים והתקנות החלים במדינות הרבות שבהן אינטל מנהלת עסקים.
- **התייחסות הוגנת זה לזה.** הקפד על עבודת צוות עם כבוד ואמון הדדי.
- **פעולה בהתאם לאינטרסים של אינטל והימנע מניגוד עניינים.** הימנע ממצבים שבהם נושאים אישיים או משפחתיים מפריעים – או אפילו מפריעים לכאורה – ליכולתנו לקבל החלטות עסקיות שקולות לטובת האינטרסים של אינטל.
- **הגנה על הנכסים ועל המידע המסווג של החברה.** הגן על ערך נכסיה של אינטל, לרבות נכסים פיזיים, קניין רוחני, מידע סודי, מותגים של אינטל, המוניטין והשם הטוב של החברה וכן על סודיות המידע של הלקוחות, הספקים והעובדים שלנו.

## הצגת שאלות ודיווח על חשש להפרת קוד ההתנהגות

כדי לעזור לחברה לנהל עסקים ביושרה ומקצועיות ללא פשרות, כל עובד מחויב לדווח על הפרות אפשריות של החוק, של הקוד ושל הנחיות אחרות של החברה.

מנהלים ועובדים שנודע להם על הפרה אפשרית של החוק, התקנות או המדיניות המשפטית של אינטל נדרשים לדווח על כך באופן מידי למחלקה המשפטית או למחלקת ביקורת פנים.

### דרכים לחיפוש הדרכה ולדיווח על חשש להפרת קוד ההתנהגות

מאחר שלקוד אין אפשרות לענות על כל מצב, עליך לחפש הכוונה בכל פעם שאינך בטוח מהו אופן הפעולה הנכון. ישנן דרכים רבות לשאול שאלות אודות הקוד או להעלות סוגיות:

- בהתאם להנחיית מדיניות הדלת הפתוחה של אינטל, תוכל לשאול שאלות ולדווח על חששות לגבי הקוד עם כל מנהל, למשל המנהל הישיר שלך, ראש מחלקה, מנכ"ל חטיבה או מנהל אחר, עד ולרבות הנהלת התאגיד;
- באפשרותך לשאול שאלות או לדווח על חששות בקבוצות פנימיות המתמחות בטיפול בסוגיות מעין אלה, כולל משאבי אנוש, ביקורת פנים, המחלקה המשפטית, אבטחה כלל-ארגונית או אבטחת מידע; לחלופין, תוכל לפנות אל [הממונה על אתיקה ותאימות ברמה העסקית](#) בקבוצה או באתר שלך;
- באפשרותך לשלוח את שאלתך בדוא"ל אל [ask.ethics@intel.com](mailto:ask.ethics@intel.com);
- באפשרותך לדווח על בעיית אתיקה, תאימות או בטיחות דרך האינטרנט או בטלפון, דרך [פורטל הדיווח של אינטל בנושא אתיקה ותאימות](#), המופעל באמצעות צד שלישי כדי לאפשר דיווח בעילום שם לפי המותר בחוק.

לעובדים בחברות בנות של אינטל עשויים להיות ערוצי דיווח נוספים להעלאת שאלות ודיווח על חששות.

בנושאים אחרים הקשורים לעבודה, באפשרותך לפנות אל חשבון הדוא"ל הסודי לדיווח, בכתובת [harassment.concerns@intel.com](mailto:harassment.concerns@intel.com), [Get HR Help](#), נציג משאבי אנוש המקומי, או המחלקה המשפטית של משאבי אנוש או [המחלקה המשפטית לתעסוקה, עבודה והטבות \(ELB Legal\)](#).

כעובד, אינך חייב להיות בטוח לגמרי לגבי בעיה מסוימת או להחזיק בראיות להתנהגות לא הולמת. כדי לדווח, אפילו אינך נדרש לדעת אם אכן אירעה הפרה של הקוד, של מדיניות כלשהי או של החוק. אין זה משנה כיצד תבחר להעלות את העניין שמטריד אותך – אנו נתייחס ברצינות לכל דיווח. צוות של אינטל יבדוק את העניין ללא דיחוי כדי לקבוע אילו פעולות נדרשות בהתאם לממצאים ולחוק המחייב, קוד ההתנהגות של אינטל וכל הנחיה רלוונטית אחרת של החברה.

כל עובדי Intel וחברות הבת נדרשים לשתף פעולה באופן מלא עם תהליכי חקירה פנימית, כולל אספקת מידע אמיתי, מלא וכן (פרט למקרים בהם הדבר יגרום לחשיפת השתתפות העובד בפעילות האמורה בכפוף לחוק קשרי העבודה הלאומי של ארה"ב). עובדים שלא יעשו זאת יהיו כפופים לצעדים משמעותיים עד וכולל לפיטורין, על פי החוקים המקומיים הישימים. בחקירות הקושרות בהפרה לכאורה של חוק יחסי העבודה של ארה"ב (National Labor Relations Act), השתתפות העובד היא מרצון ותלויה בהסכמתו אם כי מומלץ לעשות זאת.



### **מדיניות התנגדות לנקמה**

אינטל לא תסבול התנכלות כלפי מי שדיווחו בתום לב על הפרה לכאורה של החוק, קוד ההתנהגות או מדיניות החברה או נהלים של החברה, שואלים לגבי התנהגות נוכחית או מוצעת, או משתתפים בחקירה פנימית. התנכלות עשויה לכלול, בין היתר, הורדה בדרגה, העברה או פיטורים של עובד משום שהציג שאלה או השמיע את קולו בתום לב ביחס להפרה לכאורה של הקוד, של מדיניות החברה או של החוק. עובדים המתנכלים או מנסים להתנכל למי שדיווח על בעיה בתום לב או משתתף בחקירה פנימי חושפים את עצמם לענישה, עד לכדי ולרבות סיום ההעסקה.

עובדים שמאמינים שחוו התנכלות צריכים לפנות אל [מחלקת ELB המשפטית](#) באופן מידי.

## ניהול עסקים בהגינות וביושרה

אחד מערכי הליבה שלנו הוא ניהול עסקים במקצוענות וביושרה ללא פשרות. אנו מיישמים את הערך על-ידי:

- תקשורת ברורה, מכבדת ומקצועית בעסק,
- יחס הוגן ללקוחות, לספקים, למפיצים ולגורמים אחרים,
- עבודה כתאגיד אחראי, כיבוד זכויות אדם והתייחסות להשפעה שיש לעסקינו על העולם שמסביב,
- ושמירת תיעוד מדויק של דוחות הנוגעים לכספים ומסמכים אחרים.

### *תקשורת ברורה ומקצועית בעסק*

אנו מעריכים תקשורת ברורה, מדויקת, מכבדת ומקצועית בכל האינטראקציות העסקיות שלנו. תקשורת דו-משמעית ולא מקצועית – בין אם בעל פה או בכתב – עלולה לפגוע באינטל. אפילו תקשורת עם כוונות טובות עשויה להתפרש שלא כהלכה. דוגמאות לתקשורת כוללות דואר אלקטרוני, חומרים למצגות, הודעות קוליות, הודעות טקסט ומסרים מידיים, כמו גם תוכן במדיה חברתית ואתרי אינטרנט.

### *ניהול עסקים עם לקוחות, ספקים, מפיצים ואחרים*

ההצלחה שלנו מבוססת על מערכות יחסים איתנות של כבוד הדדי ואמון עם לקוחותינו, ספקים, מפיצים וגורמים אחרים. כדי לשמור על מערכות יחסים איתנות אלה, אנחנו מתייחסים לכל מי שיש לנו קשר אתו באותה דרך שבה היינו מצפים שיתייחסו אלינו: בהגינות, ביושר ובכבוד.

במסגרת השיווק והאינטראקציה שלנו עם לקוחות ולקוחות פוטנציאליים, אנו מציגים תמיד את המוצרים והשירותים של אינטל באופן הגון ומדויק.

אנו מצפים מהספקים שלנו לציית לכל החוקים והתקנות הישימים, לקוד ההתנהגות של אינטל ולעקרונות האחריות התאגידית באופן שעולה בקנה אחד עם קוד ההתנהגות של ההתאחדות העסקית האחראית (RBA). אנו מצפים מהספקים שלנו לנהל את שרשרת ההספקה הישירה שלהם בצורה אחראית ולעמוד בציפיות אלה.

הפרת הקוד על-ידי קבלנים עצמאיים, יועצים, ספקים, מפיצים וגורמים אחרים שמנהלים עסקים עם אינטל עלולה להביא לסיום ההתקשרות עם אינטל.

כאשר עובדי אינטל או גורמים אחרים הפועלים בשם אינטל מנהלים עסקים עם ממשלת ארה"ב, עליהם לציית לדרישות המפורטות במסמך [Corporate Policy Statement: U.S. Government Business \(CPS\)](#).

### *להיות אזרח ארגוני אחראי*

לאינטל מוניטין בינלאומי ורב שנים של ארגון אחראי. עבורנו, אחריות תאגידית פירושה השגת הצלחה עסקית בדרכים המפגינות כבוד לאנשים ואל כדור הארץ, אשר נושאות את דגל הערכים והסטנדרטים הגבוהים של אתיקה, הבאים לידי ביטוי בעקרונות זכויות האדם ובמדיניות בנושא סביבה, בריאות ובריאות. אינטל היא חברה מובילה בתמיכה בחינוך ובשיפור הקהילות שבהן אנו חיים ועובדים.

כפי שמשקף בדוח האחריות התאגידית החברתית שלנו, אנו מפגינים כבוד כלפי אנשים וכלפי כדור הארץ ומבקשים מעובדינו להתייחס להשפעות קצרות הטווח וארוכות הטווח

על הסביבה והקהילה, כשהם מקבלים החלטות עסקיות. בכל הפעילויות שלנו, עלינו לתמוך במוניטין הבינלאומי ורוב השנים של אינטל, שמהווה דוגמה להתנהגות אתית ואחריות חברתית.

### **הפקה מדויקת של דוחות כספיים ורשומות אחרות**

הדוחות הכספיים, כמו גם דוחות עסקיים אחרים שלנו, מעצבים את ההחלטות העסקיות שלנו. מוטלת עלינו האחריות להבטיח שהדוחות והספרים של אינטל ישקפו את הפעולות והשירותים העסקיים של החברה במועד ובאופן מלא, ברור ומדויק.

כל הרשומות הנדרשות במסגרת עבודתנו, כגון הסדרים חוזיים, כרטיסי נוכחות ודוחות הוצאות, חייבות להיות מדויקות, מלאות ומאושרות כראוי. אם מתעוררות שאלות, פנה למנהל הישיר או למנהל אחר לקבלת עזרה. אם נודע לך על דוחות שייתכן ואינם מדויקים, דווח מיד על המצב לארגון הכספים או למחלקה המשפטית. אנו לא תומכים ואיננו נוהגים בסלחנות במקרים של דוחות כוזבים בשום תנאי.

אנו מעסיקים בקרים כדי לוודא שהאופן שבו אנו מנהלים את העסק ושומרים דוחות עולה בקנה אחד עם התקנים החשבונאיים הרלוונטיים. אנו נדרשים לשתף פעולה עם הסוקרים ולהבטיח שכל העובדים תחתינו גם הם ישתפו איתם פעולה.

### **פעולה בהתאם ללשון ולרוח החוק**

כחברה כלל-עולמית, אינטל חייבת לפעול בהתאם לחוקים של מדינות רבות שבהן היא עושה עסקים. באחריות כל אחד מאיתנו להכיר את כל החוקים והתקנות אותם יש ליישם ולפעול לפיהם.

אנו גם נדרשים לפעול באופן שיקיים את רוח וכוונת החוק. כשהקוד או הנחיות החברה שונים מהחוקים או מתקנות המקום, עלינו לנהוג תמיד בהתאם לסטנדרטים הגבוהים יותר. אם מתקבל הרושם שדרישות הקוד מתנגשות עם החוק המקומי, התייעץ עם המחלקה המשפטית.

הפרות של חוקים ותקנות מובילות לתוצאות חמורות, הן לחברה והן לפרטים המעורבים. לפיכך, כאשר עולות שאלות בנושאים אלה או נושאים משפטיים אחרים, עליך תמיד לבקש הדרכה מהמחלקה המשפטית.

חלק מהנושאים המשפטיים שבהם אנו נתקלים כוללים הגבלים עסקיים, שחיתות, סביבה, יבוא-יצוא, שימוש במידע פנים, קניין רוחני, פרטיות ותקשורת ציבורית.

### **הגבלים עסקיים**

חוקי ההגבלים העסקיים, הנקראים לעתים חוקי תחרות, קובעים את אופן התנהגותן של חברות בשוק. חוקי ההגבלים העסקיים מעודדים תחרות על-ידי מניעה של הגבלות בלתי סבירות על המסחר. החוקים עוסקים באופן כללי בדרכים שבהן חברות עושות עסקים עם המתחרים, הלקוחות והספקים שלהן. הפרה של חוקי ההגבלים העסקיים היא עניין רציני שעשוי להציב הן את החברה והן את הפרט בסיכון לעונשים פליליים חמורים.

בכל האזורים והמדינות שבהם אנו עושים עסקים, אנו מחויבים לתחרות נמרצת, אך הוגנת על לקוחות וספקים.

כדי להיצמד לחוקי ההגבלים העסקיים, אסור לנו:

- ליצור קשר עם מתחרה בנוגע למחיר, לנושא כלשהו המשפיע על התמחור או לרמות הייצור,

- לחלק או להקצות שווקים או לקוחות,
- להסכים עם מתחרה להחרים עסק אחר, או
- להציב תנאים לא הולמים לרכישות או למכירות.

המדיניות ותקני ההגבלים העסקיים שלנו מוגדרים ב- Intel Corporation's Antitrust and Competition Law Worldwide Policy and Standards. כשמתעוררות שאלות, אנא פנה למחלקה המשפטית לקבלת הדרכה.

כאשר מדובר במפיצים, עלינו לעקוב אחר התמחור והמסחור בזהירות מרבית ובהתאם למדיניות החברה. למנהל האחראי על הפצה, מכירות ושיווק באזור גיאוגרפי, יש מידע מפורט יותר בדבר נהלים מקומיים לפיהם יש לעבוד מול מפיצים באותו אזור, ובאפשרותו להשיב על שאלות.

### **שוחד והתנגדות לשחיתות**

אינטל מטילה איסור מוחלט על כל צורה של שוחד. המדיניות של אינטל היא לציית לכל החוקים למניעת שחיתות ולשקף במדויק את כל העסקאות בספרים וברשומות של אינטל. לעולם אין להציע או לקבל שוחד או שלמונים ונאסר עלינו להשתתף בפעילויות שחיתות מכל סוג או לקדם פעילויות שכאלה. החוקים במדינות רבות מגדירים דמי קידום שניתנים לנציגי ממשל כשוחד. איננו מעניקים דמי קידום מטעם אינטל לשום נציג ממשל.

האיסור של אינטל על הצעה, הבטחה או תשלום של שוחד חל גם על צדדים שלישיים שמספקים שירותים או פועלים מטעם אינטל, כגון ספקים, סוכנים, קבלנים, יועצים ומפיצים. אסור לנו להעסיק צד שלישי שאנו חושדים שעשוי לנסות להציע שוחד כדי לנהל עסקים עם החברה. הציפיות שלנו מצדדים שלישיים למניעת שחיתות מוגדרות [במדיניות מניעת שחיתות של צד שלישי](#) ובמדיניות בנושא מתנות, ארוחות, אירוח ונסיעות ("GMET") לצדדים שלישיים.

בעת ניהול עסקים עם ממשלות, התייעץ עם המחלקה המשפטית כדי להיות בטוח שאתה מודע לכל התקנות או החוקים המיוחדים שחלים. השג את האישורים הדרושים אשר מופיעים במדיניות העולמית בנושא מתנות עסקיות, ארוחות, אירוח ונסיעות (מדיניות GMET) לפני מתן דבר ערך כלשהו לנציגי ממשל.

### **סביבה, בטיחות וגהות**

מספר חוקים בנושאי סביבה, תקנים, דרישות ומדיניות חלים על הפעילות העסקית, ההתנהגות והמוצרים שלנו ברחבי העולם. מוטלת עלינו האחריות להבין ולפעול בהתאם לדרישות אלו, לרבות:

- שימור אנרגיה, מים, חומרי גלם ומשאבי טבע אחרים,
- ניהול חומרים ופסולת כנדרש, וכן
- ציות לאישורים סביבתיים ולדרישות בריאות ובטיחות.

אנו תומכים בגישה זהירה לחומרים שבהם נעשה שימוש במוצרים שלנו, ומתאמצים להפחית ולמזער את השימוש בחומרים מסוכנים ואת ההשפעה של טכנולוגיות הייצור שלנו על הסביבה.

אנו מצפים שהספקים שלנו ואחרים יצייתו לכל החוקים והתקנות הנוגעים לסביבה, בריאות ובטיחות.

## בטיחות מוצר

בטיחות המוצרים של אינטל ניצבת בראש סדר העדיפויות. אינטל מתייחסת ברצינות רבה לכל דיווח על בעיה בבטיחות המוצר. עובד או ספק שנודע לו על בעיית בטיחות במוצר של אינטל נדרש לדווח על כך באופן מידי דרך [productsafety@intel.com](mailto:productsafety@intel.com), דרך [פורטל הדיווח של אינטל בנושא אתיקה ותאימות](#), או בכל דרך אחרת שמפורטת במדיניות אינטל.

## התאמה לנוהלי יבוא ויצוא

בכל מדינה שבה אנו עושים עסקים, חוקים ותקנות מפקחים על פעולות היבוא והיצוא. רבים מהחוקים והנהלים האלה מגבילים או אוסרים משלוח פזי של המוצרים שלנו או מסירה והעברה אלקטרונית של תוכנה וטכנולוגיה ליעדים, ישויות, ואנשים זרים מסוימים. במקרים רבים, החוק דורש רישיון יצוא או אישורים ממשלתיים מתאימים אחרים לפני שניתן יהיה לשלוח או להעביר פריט כלשהו.

מוטלת עלינו האחריות לציית לחוקים ולתקנות אלה. לפיכך, עלינו להעביר את כל הסחורות במכס ואסור לנו:

- להמשיך בעסקה אם ידוע לנו שהייתה או שעשויה להיות הפרה כלשהי;
  - להעביר תוכנות וטכנולוגיות בפיקוח אלא אם התקבלו אישורים מתאימים; או
  - להחיל ערך כספי שאינו הולם על סחורות ושירותים
- הפרות, גם אם רשלניות, עלולות לגרור עונשים וקנסות משמעותיים, לשלול רישיונות יצוא, הפסד זכויות יצוא ו/או בדיקות קפדניות ועיכובים על ידי המכס. היות שהחוקים והתקנות האלה הנם מורכבים וייחודיים לכל מדינה, אנו מספקים הנחיות והדרכה.

## סחר במידע פנים

למדינות רבות יש חוקים הנוגעים למסחר בשימוש במידע פנים, אשר מגבילים את המסחר בניירות ערך ופעילויות אחרות על ידי כל מי שמודע לחומר ומידע לא ציבוריים. חומר, מידע שאינו ציבורי הוא כל מידע שאינו ידוע לציבור הרחב שמשקיע סביר עשוי למצוא כמשמעותי בביצוע עסקאות לקנייה או מכירה של ניירות ערך בחברה.

על כל עובד המודע לחומר ומידע שאינו מיועד לציבור, הקשור לאינטל או לכל חברה אחרת, חל איסור:

- לסחור או לבצע עסקאות במניות החברה או ניירות ערך אחרים,
- לחשוף מידע זה לאחרים שעשויים לקנות או למכור ניירות ערך הודות למידע, או
- לחילופין להשתמש במידע לתועלת אישית או לתועלת של אחרים.

כאשר יש לך גישה באופן קבוע לחומר ומידע שאינו מיועד לציבור, הנוגע לאינטל או לחברה אחרת, עליך לנקוט משנה זהירות בתכנון פעילויות המסחר בניירות ערך. לאינטל יש הנחיות ומדיניות שיסייעו לך בתכנון עסקאות בהתאם לדרישות חוקי ניירות הערך.

דירקטורים, ממונים ועובדים בכירים באינטל (דרגה 10 ומעלה בחברת אינטל או דרגים מקבילים בחברות הבת) אינם רשאים להשקיע (לקנות או לקבל בכל דרך אחרת, או למכור) בנגזרים של ניירות ערך של אינטל, כגון אופציות מכר ורכש ולהעביר חזים או להשתתף במכירות בחסר או פוזיציות בחסר (עמדות המאפשרות לאדם להרוויח אם מחיר ניירות הערך של אינטל ירד) הקשורות לניירות בערך של אינטל, כאשר החריגות המוגבלות מופיעות בהנחיות לגבי ניירות הערך הנגזרים של אינטל.

## קניין רוחני

זכויות קניין רוחני הן גורם מכריע בהגנה על ההשקעות של חברות ופרטים בפיתוח מוצרים ורעיונות חדשים. אנו מגנים על הקניין הרוחני שלנו ומכבדים את זכויות הקניין הרוחני של אחרים.

אסור לנו להעתיק, לשחזר או להעביר חומר מוגן, דוגמת כתיבה, יצירות אמנות, מוסיקה, וידיאו, תמונות, סרטונים ותוכנות, אלא במקרים שבהם יש לנו אישור או רישיון.

עלינו להשתמש במידע המסווג של אינטל או של אחרים למטרות עסקיות בלבד ולחשוף אותו רק לאלה המורשים והזקוקים למידע זה. גם עם סיום עבודתנו באינטל, אנו חייבים להמשיך להגן על מידע סודי (של אינטל או של גורם אחר) ולא להשתמש בו או לחשוף אותו ללא אישור.

יתר על כן, אסור לנו לבקש או לעודד מישהו להשתמש או לגלות מידע חסוי, קנייני, סודי או מוגן בזכויות יוצרים אלא אם בעל המידע נתן את הרשאתו לכך.

## מדיניות פרטיות

במדינות רבות קיימים חוקים להגנת פרטיות שחלים על איסוף ושימוש הולם בפרטים אישיים, אשר כוללים כל מידע הקשור לאדם שניתן לזיהוי, כגון כתובת דואר אלקטרוני, כתובת פיזית, פרטי תלוש משכורת או מספר תעודת זהות.

אנו מחויבים להגן על ציפיות הפרטיות הסבירות של כל מי שעושה עימנו עסקים, ובכללם הלקוחות, הצרכנים והעובדים שלנו. אנו מאמינים שהחזקה אחראית של פרטים אישיים מסייעת לשמור על אמון באינטל ובמוצרים והשירותים שלנו. אנו מודעים לחשיבות שאנשים נותנים ליכולת לשלוט באיסוף ושימוש בפרטים האישיים שלהם. אימצנו את עקרונות הפרטיות של אינטל, את כללי הפרטיות התאגידיים של אינטל, ואת השקפתה של אינטל לגבי הגנה על מידע אישי כדי להדגים ולהגדיר את מחויבותנו לפרטיות.

כעובדי אינטל, כל אחד מאיתנו נושא באחריות לעמוד בדרישות הפרטיות והאבטחה שלנו.

כאשר שאלות, בעיות או חששות מתעוררות, התייעץ עם מחלקה המשפטית או עם חבר בצוות הציוות לפרטיות.

## תקשורת ציבורית

כחברה הנסחרת בציבור, אינטל חייבת לעמוד במגוון תקנות המסדירות תקשורת ציבורית למשקיעים ולציבור ומקדמות שקיפות בשוקי הון. לאינטל יש דרישות ספציפיות המתייחסות לדוחות כספיים ולמסמכים המוגשים לרשות האמריקנית לניירות ערך ובמסגרות אחרות של תקשורת ציבורית.

לפיכך, אם הינך אחראי על הפקת דוחות מסוג זה או תורם מידע לדוחות מסוג זה, עליך לוודא שתוכן החומר אותו חושף הינו מדויק, אמין ושלים.

בנוסף, רק דוברים מוסמכים רשאים לפרסם בשם אינטל הודעות לציבור או למשקיעים דרך אמצעי התקשורת.

אם קיבלת פנייה מכתב, מבעל בלוג, מפרשן או מהציבור והתבקשת להגיב בשם אינטל על נושא שלא הוסמכת על ידי קבוצת התקשורת הגלובלית והמנהל הכללי של החטיבה העסקית שלך לדברר אותו בשם החברה, אל תגיב. הפנה את השאלה מיד אל [קבוצת התקשורת הגלובלית](#) או אל המחלקה המשפטית.

## הגינות ביחסים בין-אישיים

אחד מערכי הליבה שלנו הוא עבודה כצוות עם כבוד ואמון אחד כלפי השני. אנו שואפים לקיים תקשורת פתוחה והוגנת ולהגן על עובדים מפני התנהגות מפלה, מטרידה או לא בטוחה.

### תקשורת פתוחה וכנה

אנו מעריכים ביטוי חופשי של מחשבות, רעיונות, שאלות ודאגות. אנו מעודדים עובדים להעלות בעיות או דאגות הקשורות לעבודה באמצעות התהליכים שהוטמעו לצורך זה כאשר עולות בעיות או דאגות.

אנו לא מגלים סבלנות למעשי נקמה שיופנו כנגד עובדים השואלים שאלות או מדווחים מתוך כוונה טובה על הפרות אפשריות של חוק, של הקוד או הנחיות אחרות.

### שוויון הזדמנויות בתעסוקה וגיוון

אנו מעריכים גיוון בכוח העבודה שלנו וכן אצל לקוחותינו, ספקינו ואחרים. אנו מעניקים הזדמנות תעסוקה שווה לכל המועמדים והעובדים. איננו נוקטים אפליה על בסיס גזע, צבע, דת, אמונה דתית, מין, מוצא, ייחוס, גיל, נכות גופנית או נפשית, מצב בריאותי, מידע גנטי, מעמד יוצאי צבא, מצב משפחתי, הריון, מגדר, ביטוי מגדרי, זהות מגדרית, נטייה מינית או כל מאפיין אחר המוגן בחוק בתקנות או בצווים ברמה המקומית. אנו גם דואגים לנגישות סבירה עבור עובדים ומועמדים נכים, כקבוע בחוק.

אנו פועלים בהתאם לעקרונות האלה בכל תחומי התעסוקה, לרבות גיוס, הדרכה, קידום, פיצוי, הטבות, העברה ותוכניות חברה ונופש.

### מניעת הטרדה

אנו מחויבים ליצירת סביבת עבודה נקייה מהטרדות המבוססות על מאפיינים אישיים כגון גזע, צבע, דת, אמונה דתית, מין, מוצא, ייחוס, גיל, נכות גופנית או נפשית, מצב בריאותי, מידע גנטי, יוצאי צבא, מצב משפחתי, הריון, מגדר, ביטוי מגדרי, זהות מגדרית, נטייה מינית או כל מאפיין אחר המוגן לפי החוק המקומי, תקנות או צווים מקומיים. אנו מתנגדים בתוקף ואיננו סובלניים להטרדת עובדים מצד מנהלים או עמיתים לעבודה. עלינו לנהוג בעמיתים לעבודה, בלקוחות ובספקים בהתחשבות ובכבוד.

### סחר בבני אדם, העסקת ילדים ועבודה בכפייה

אנו מאמינים שסחר בבני אדם, עבודת כפייה, עבודה בשל שעבוד חובות, משרות חוזי ועבודות אינם קבילים, ואנו מחויבים למנוע התנהלות זו בפעולותינו ובשרשרת ההספקה שלנו. קוד ההתנהגות והמדיניות של אינטל אוסרים על יחס נוקשה או לא אנושי, כולל ענישה גופנית או איום בענישה גופנית. בנוסף, המדיניות שלנו אוסרת על העסקת כל מי שלא מלאו לו 16 שנים במשרה כלשהי ועל העסקה של עובדים שגילם פחות מ-18 שנים בעבודות מסוכנות. אנו מצפים מהספקים שלנו לעמוד בציפיות האלה.

### בטיחות

אינטל מחויבת לספק מקום עבודה בטוח לעובדים, ללקוחות, לספקים, לקבלנים ולגורמים אחרים ברכוש של אינטל.

אנו מצייתים לחוקי הבטיחות, התקנים וההנחיות החלים על העסק שלנו. נהלי בטיחות מבוססים חשובים מאוד בכל מקומות העבודה שלנו.

כדי להגן על כל עובדי אינטל, הציבור והקהילות שלנו, אין אנו מנהלים כל פעילות ללא נקיטת אמצעי זהירות נאותים ואין אנו מייצרים כל מוצר ללא אמצעי בטיחות מתאימים. אנו מאמינים שניתן למנוע פציעות ומחלות במקום העבודה. אנו מפרסמים את הציפיות ואת הפרוטוקולים שלנו בנושאי בטיחות בקרב עובדים וספקים ומסבירים את הסיכונים ואת ההשלכות השליליות שעשויות להיות לאי קיום הדרישות האלה על הבטיחות והגהות. אסור לנו להתחיל או להמשיך בשום פעילות עבודה המנוגדת לדרישות הבטיחות.

### **אלימות במקום העבודה**

כחלק ממחויבותה לשמירה על בטיחות, אינטל לא תסבול איומים מכל סוג שהוא, מפורשים או מרומזים, התנהגות מאיימת, מעקבים או מעשים אלימים. אנו מתייחסים ברצינות לכל הדיווחים על התנהגות מאיימת או על אלימות, בוחנים את הנושא ונוקטים פעולה מתאימה. למידע נוסף, עיין ב- [Workplace Threats and Violence guideline](#) (הנחיות לגבי איומים ואלימות במקום העבודה) של אינטל.

## **פעולה בהתאם לאינטרסים של אינטל והימנעות מניגוד עניינים**

אנו נמנעים מפעילות כלשהי שמהווה ניגוד עניינים בפועל או למראית עין עם אינטל. איננו עוסקים בפעילויות שמתחרות עם אינטל או מפריעות לביצוע תקין של חובותינו או תחומי אחריותנו לאינטל. איננו משתמשים במידע סודי של החברה, בנכסי החברה (מלבד כמותר על פי [הנחיית התקשורת האלקטרונית](#) של אינטל), או בתפקיד או במשרה שאנו מחזיקים באינטל למטרות רווח אישי. אנו נמנעים ממצבים שבהם האינטרסים האישיים, החוץ-עסקיים או המשפחתיים שלנו עלולים לפגוע ביכולתנו לקבל החלטות עסקיות מבוססות בהתאם לאינטרסים של אינטל.

### **טיפול בניגוד עניינים**

כל העובדים חייבים לגלות למנהליהם בכתב כל ניגוד עניינים, או ניגוד עניינים לכאורה עם אינטל; מנהלים ומנכ"לים יכולים לבחור במקום זאת לגלות את הנושא ליועץ המשפטי של החברה, למנהל התאימות או למועצת המנהלים. מנהלים או אנשים מורשים אחרים שמקבלים את טופסי הגילוי יקבעו, בהתייעצות עם מחלקת ELB המשפטית, המחלקה המשפטית של משאבי אנוש או מחלקת ביקורת פנים, לפי הצורך, אם קיים ניגוד עניינים, או תפיסה של ניגוד עניינים, ואם אכן קיימים - כיצד לפתור אותם. העובד אחראי לתיעוד ההחלטה בכתב. בנוסף לדרישות אלה, כאשר עובדים מבצעים פעילות עסקית חיצונית, עליהם גם למלא אחר [ההנחיה לגבי ניהול עסקים חיצוניים](#). גילוי הוא חובה; אי-גילוי של ניגוד עניינים או ניגוד עניינים לכאורה מהווה הפרה של קוד ההתנהגות.

### **דוגמאות לניגוד עניינים**

ניגוד עניינים אופייני עולה במצבים הבאים:

- מלבד פעילויות עסקיות הכרוכות בעבודה עבור ספק, משווק או עסק שמתחרה באינטל או שעושה עסקים עם אינטל, תוך כדי העסקה באינטל
- ניהול עסק שאינו קשור לחברה אשר מפריע לביצוע הולם של תפקידינו, כגון ניהול עסק שאינו קשור לחברה במהלך שעות העבודה, שימוש במידע מסווג או בתהליכים שנרכשו במהלך העבודה בחברה, או שימוש ברכוש או ציוד החברה למטרות שאינן משרתות את החברה (בחריגה משימוש אישי סביר)



## קוד ההתנהגות של אינטל

- שימוש במידע מסווג או בתהליכים שנרכשו במהלך העובדה בחברה למטרות אישיות או באופן הפוגע באינטל
- עובדי החברה אינם מורשים לספק שירותי ייעוץ אישיים לקרנות גידור או למומחי השקעות אחרים. כל חריגה מחייבת אישור בכתב ממנהל הכספים הראשי.
- הצעה או קבלה של מתנה, ארוחה, בידור, הוצאות נסיעה או הטבות אחרות שעלולים להיראות כשוחד
- החלפת מתנות אישיות או שירותים יקרים או נדיבים במיוחד בין עובדים למנהלים, שניתן לראותם כמשוא פנים או ניסיון להפעיל השפעה לא הולמת
- קבלת הטבה אישית כלשהיא שהינה או עשויה להתפרש כמו ניתנה לנו בזכות תפקידנו או מעמדנו הבכיר, או מכיוון שהתורמים מאמינים שאנו נמצאים בעמדה שעשויה לסייע להם בעתיד
- השתתפות בהחלטה או השפעה על החלטה של החברה שעשויה להוביל לרווח אישי, רווח לבן משפחה מדרגה ראשונה או רווח לאדם שאיתו יש לנו קשר אישי קרוב
- שימוש בהזדמנויות עסקיות שנלמדו או התגלו בעקבות השימוש ברכוש, במידע או בתפקידנו בחברה, אשר עשויות להוביל לרווח אישי, רווח לבן משפחה מדרגה ראשונה או לרווח לאדם שאיתו יש לנו קשר אישי קרוב
- השתתפות בחבר מנהלים או ייעוץ לחברה מתחרה או חברה שיש לה או מבקשת ליצור קשרים מסחריים עם אינטל, כולל חסויות, או קיום עניין ממשי בארגון שכזה, תוך פגיעה ביכולת שלנו לקבל החלטות לטובת אינטל.
- השתתפות בהחלטה או השפעה על החלטה של החברה לקבל בן משפחה לעבודה או פיקוח על קרוב משפחה או אדם שאיתו יש לנו קשר אישי קרוב

### **מתנות, ארוחות, בידור ונסיעות**

החלפת פריטי GMET (מתנות, ארוחות, בידור ונסיעות) או הספקתם עלולות ליצור ניגוד עניינים אמיתי או למראית עין, או מצב שבו הוצאות מעין אלה עלולות להיחשב לשוחד על פי החוקים והתקנים הבינלאומיים הרלוונטיים. אינטל מצפה מעובדיה ומגורמים חיצוניים לפעול על פי העקרונות הבאים בעת מתן או קבלה של פריטי GMET:

- אנו מצייתים לחוקים למניעת שחיתות.
- חייבת להיות הצדקה לגיטימית להענקת GMET, כגון קידום, המחשה או הסבר לגבי מוצר, עמדה או שירות של החברה.
- אסור שקבלת ה-GMET תחייב את המקבל לתת או לעשות דבר בתמורה. איננו מציעים, מבטיחים או מעניקים שום דבר בעל ערך במטרה להשפיע בצורה בלתי הולמת על כל פעולה או החלטה של המקבל לתועלתה של אינטל או של החברה שלך, או במטרה לסכן את שיקול הדעת האובייקטיבי של המקבל בעת קבלת החלטות עסקיות.
- הענקת ה-GMET צריכה להתבצע בצורה גלויה, שקופה וסבירה, ולהלום את אופי הקשר העסקי ואת מנהגי המקום, כך שחשיפתה לא תגרום למבוכה.
- יש לתעד כל GMET שניתן מטעמה של אינטל.

- אנו מעניקים GMET לנציג ממשל (לרבות עובדים של סוכנויות ממשלתיות, מוסדות ציבור וחברות בבעלות המדינה) אך ורק בנסיבות מוגבלות ובהינתן האישורים המתאימים.

לרשותך דוגמאות נוספות במדיניות העולמית של אינטל לגבי הענקת מתנות, ארוחות, בידור ונסיעות בעסקים ('מדיניות GMET'). בשאלות וכדי לקבל הנחיות נוספות, יש לפנות אל המחלקה המשפטית.

## הגנה על הנכסים ועל המידע המסווג של החברה

אנו משקיעים משאבים רבים בפיתוח ובשימור נכסים המשמשים את עסקי החברה. על כל אחד מאתנו מוטלת אחריות לקיים את כל הנהלים המגנים על הערך של נכסי אינטל כולל נכסים פיזיים, מידע, מותגי אינטל ושמה הטוב של החברה, ואף להגן על מידע סודי שלקוחות ואחרים הפקידו בידינו.

### הגנה על נכסים פיזיים

הנכסים הפיזיים שלנו כוללים מתקנים, ציוד ומערכות מחשבים ותקשורת. עלינו להשתמש בנכסים אלה בראש ובראשונה לטובת העסק שלנו. במקרים חריגים ומצומצמים מותר לנו לנצל את המחשב ומערכות התקשורת לשימוש אישי.

עלינו לפעול בהתאם לכללי האבטחה הישימים ולהשתמש בנהלים שיגנו על נכסיה הפיזיים של החברה מפני גניבה, אובדן, נזק או ניצול לרעה, לרבות גישה בלתי מורשית. על גניבה, אובדן, נזק או ניצול לרעה של נכסיה הפיזיים של אינטל – דווח באופן מדי למחלקת הביטחון הכלל-ארגונית.

אנו מכבדים את פרטיות העובדים, אך אין לצאת מתוך הנחה שהשולחן, התא המשרדי, או השימוש במכשירי מחשב או בטלפון, הם פרטיים או חסויים. בכפוף לחוקים מקומיים ובהתאם להנחיות של המחלקה המשפטית, אינטל רשאית לחפש ולבדוק תקשורת נכנסות ויוצאות ואת כל פרטי ההתקן, לרבות תקשורת המוגנות באמצעות סיסמה של העובד.

### הגנה על מידע סודי

מידע סודי הוא נכס יקר ערך של החברה. מידע מסוג זה מעניק לאינטל יתרון תחרותי, מסייע לשמור על אמון הלקוחות שלנו כלפינו ותומך בשם הטוב שעליו בנויים המוניטין של אינטל. מידע סודי כולל מידע על מוצרים שטרם יצאו לשוק, מפות דרכים של מוצרים, תאריכי ייצור ועוד. מידע זה כולל גם מידע סודי המועבר בעל פה או באמצעות ציודים בטוויטר, פוסטים, בלוגים וצורות אחרות של מדיה חברתית.

על כל אחד מאיתנו מוטלת האחריות להגן על המידע הסודי של אינטל או של הלקוחות והשותפים העסקיים של החברה ולהימנע מהדלפתו ומחשיפתו או שימוש בו ללא הרשאה ברורה. חובה לקיים את נוהלי מדיניות האבטחה בכל הקשור לנכסים פיזיים ומסמכים. חשיפה שלא כדין של מידע סודי של אינטל או של צד שלישי, היא עבירה שתוביל לסיום העסקה בהתאם לחוקים המקומיים החלים.

אם נודע לך על חשיפה לא מורשית של מידע סודי או אובדן של מידע כזה, פנה אל [מחלקת אבטחת מידע](#) או למחלקה המשפטית. בשאלות או כדי לקבל הנחיות בנוגע לשיתוף של מידע ברשתות חברתיות, יש לפנות אל [social.media@intel.com](mailto:social.media@intel.com).

## שמירה על סימנים מסחריים ומותגים

בין הנכסים בעלי הערך הרב ביותר של החברה שלנו נמנים סימניה המסחריים ומותגיה. על מנת להגן על הערך והזיהוי של סימנינו המסחריים, קבענו הנחיות המציננות כיצד ומתי ניתן להשתמש בהם.

עלינו לפעול בהתאם להנחיות אלה כאשר אנו משתמשים בסימנים המסחריים או במותגים של החברה, בין אם בתקשורת פנימית וחיצונית ובין אם בחומרים שהוכנו על ידי צד שלישי, כגון סוכנויות שיווק, מפיצים ויצרני ציוד מקורי.

## ייצוגה של אינטל

יש לשמור על ערך המוניטין שלנו ושמונו בכל מקום שבו אנו מייצגים את החברה שלנו. מדי פעם, אינטל עשויה לבקש מעובד לתפקד כנציג של גורם אחר (לדוגמה, כממונה, מנהל, יועץ, סוכן או תפקיד דומה). במקרים כאלה, על העובד לדון בנושא עם המנהל הישיר. ייתכן שיהיה עליך לפעול בהתאם לכללים מיוחדים כדי לציית לקוד.

במצבים אחרים, כמו למשל שיחה בנושאים עסקיים או טכנולוגיים במקום ציבורי או פרסום באינטרנט – כולל באמצעות רשתות חברתיות ואתרי אינטרנט – מחובתך להבהיר שאתה מבטא את השקפתך הפרטית ולא את זו של החברה אלא אם הוסמכת לתפקד כדובר מורשה מטעם החברה.

עליך להקפיד על כללי התנהגות מיוחדים אם אתה משתתף או לוקח תפקיד מוביל באיגוד סחר תעשייתי, על מנת להימנע מהפרות הנוגעות להגבלים עסקיים.

## אישורים וויתורים

הקוד מציג את ציפיות ההתנהגות של החברה שלנו. כאשר מצבים מסוימים מצריכים הרשאה מהנהלה או אדם אחר טרם ביצוע פעולה, עליך להעלות את הנושא בהקדם כדי לאפשר את הזמן המספיק הדרוש לבדיקה ולאישור.

בנסיבות מסוימות, אנו עשויים לקבוע שיהיה זה הולם לוותר על תנאי של הקוד. כדי לבקש ויתור, יש לשוחח עם מנהל, שידון בבקשה ויתיעץ עם אחרים, כגון ביקורת פנים, המחלקה המשפטית או משאבי אנוש. ויתורים על קוד ההתנהגות מחייבים את אישורם של מנכ"ל הכספים, היועץ הכללי, סמנכ"ל בכיר או מנהל מחלקת משאבי אנוש של אינטל.

על מנהלים ומנהלים בכירים המבקשים ויתור לפנות למועצת המנהלים או לוועדה שיועדה לכך מטעם מועצת המנהלים. אנו חושפים ויתורים אלה עבור מנהלים ומנהלים בכירים בהתאם לדרישות החוק, התקנות או תקני הרישום של הבורסה לניירות ערך.

## תזכורות

הקוד משמש כמדריך לניהול עסקים בהגינות. הוא אינו מהווה חוזה העסקה ואינו מקנה זכויות הקשורות להעסקה.

הקוד אינו מהווה רשימה שלמה של הנחיות החברה. עליך להכיר ולציית לכל הנחיות הקווים המנחים הקשורים לתפקיד שלך. הפרה של הנחיות אלו או אחרות עלולה גם להוביל לענישה, עד לכדי ולרבות סיום ההעסקה.

אינטל עשויה לתקן מעת לעת את הקוד, כפי שהיא תמצא לנחוץ או בהתאם לצורך.

## רשימת מונחים, הסברים והגדרות של קוד ההתנהגות

נושא	מונח	הגדרה
<b>ניהול עסקים בהגינות וביושרה</b>		
הכנה מדויקת של דוחות/כספיים ואחרים	מבקרים	כולל מבקרי חוץ ופנים.
הכנה מדויקת של דוחות/כספיים ואחרים	תקני חשבונאות	עקרונות חשבונאות מקובלים (GAAP, תקנים בינלאומיים לחשבונאות (IAS), תקנות הרשות לניירות ערך (SEC) של ארה"ב.
<b>פעולה בהתאם ללשון ולרוח החוק</b>		
שוחד והתנגדות לשחיתות	נציג ממשל	<b>נציגי ממשל:</b> כל נציג, עובד או אדם בעל סמכות רשמית מטעם משרד, סוכנות או שירות ממשלתיים, לרבות חברות הנמצאות בבעלות המדינה או בשליטתה, וכן ארגונים ציבוריים בינלאומיים, כמו גם מפלגה פוליטית, נציג פוליטי או מועמד לתפקיד פוליטי. להלן כמה דוגמאות: מרצים או חוקרים מאוניברסיטאות ציבוריות או מוסדות מחקר ותכנון; רופאים מבתי חולים ציבוריים ועובדים של חברות תקשורת הנמצאות בבעלות המדינה. לדוגמאות נוספות, עיין במדיניות העולמית של אינטל לגבי הענקת מתנות, ארוחות, בידור ונסיעות בעסקים ("מדיניות GMET").
שוחד והתנגדות לשחיתות	שוחד	שוחד, לפי מדיניות אינטל, פירושו הבטחה, הצעה או הענקה של דבר מה בעל ערך במטרה מושחתת להשפיע בצורה בלתי הולמת על פעולה או החלטה של המקבל או להשיג יתרון בלתי הולם כדי להשיג או לשמר עסקים.
שוחד והתנגדות לשחיתות	תשלום קידום	תשלום של סכום קטן לקבלת פעולה שגרתית של עובדי ממשל, הכוללת מעשים לא דיסקרטיים, כגון עיבוד מסמכים ממשלתיים או הספקת שירותי טלפון או מים. במדינות רבות החוק קובע כי תשלום לנציג לצורך ביצוע עבודה שגרתית כגון זן נחשב לשוחד. תשלומי זירוז: תעריפים או תשלומים שפורסמו מראש, שישולמו לסוכנות ממשלתית או לגוף ממשלתי במטרה לזרז שירות, הם תשלומים מותרים. תשלומים אלה נמסרים לסוכנות ממשלתית ויש לבקש קבלה עבר השירות המזורז כהוכחת תשלום.
סביבה, בטיחות וגהות	גישה זהירה	גישה שבה מתייחסים בזהירות לסיכונים בריאותיים או סביבתיים כתוצאה משימוש בחומר מסוים ושאיפה לאיתור אלטרנטיבות נקיות ובטיחותיות יותר.
התאמה לנוהלי יבוא ויצוא	יבוא	יבוא הנו כל פריט שנכנס למדינה או חוצה גבול. יבוא יכול להיות כפוף למכס, מגבלות מכסה, חרם או דרישות רישוי, בהתאם למדינת המקור של הפריט ובהתאם לפריט.
התאמה לנוהלי יבוא ויצוא	יצוא	העברה של פריט פיזי או טכנולוגיה, חשיפה (בעל פה או באופן חזותי) של טכנולוגיה או הספקת שירות הכפוף לתקנת יצוא כלשהי.

קוד ההתנהגות של אינטל

הגדרה	מונח	נושא
<p>חיסיון עורך דין-לקוח הינו מונח משפטי המגן על התקשורת בין לקוח לבין עורך/ת הדין שלו אשר בה התקשורת קשורה לבקשת או קבלת סיוע משפטי. לידיעתך: החיסיון משתנה בין תחומי שיפוט. במידה ויש לך שאלות אודות חיסיון, עליך להתייעץ עם המחלקה המשפטית.</p>	חיסיון עורך דין- לקוח	קניין רוחני
<p>קניין רוחני כולל בקשות לפטנט או פטנטים, זכויות יוצרים, סודות מסחר, ידע מקצועי וזכויות על תוכניות ושרטוטים.</p>	זכויות קניין רוחני	קניין רוחני
<p>פרטיות מוגדרת כזכותו של הפרט לשמור היבטים של חייו האישיים חסויים. בכך נכללת אחריותו של ארגון לכבד את זכותו של אדם לפרטיות, ולנהל את הפרטים האישיים של עובדים באופן נאות, כולל כל הנוגע לאיסוף, שימוש, אחסון או חשיפה של הפרטים האישיים של אדם.</p> <p>הערה: זכותו של אדם לפרטיות אינה מוגבלת למידע אישי בלבד, אלא גם כוללת תחומים נוספים כגון שמירה על פרטיות התנהגותית (זכותו של אדם לבחור את מעשיו ולשמור על כך ולשמור על כך שהתנהגויות מסוימות לא ישותפו עם אחרים) וכן פרטיות על תקשורות (הזכות לתקשר ללא מעקב, בקרה וצנזורה).</p>	מדיניות פרטיות	מדיניות פרטיות
<p>כל מידע המאפשר זיהוי אישי.</p> <p><b>הערה:</b> מידע אישי ידוע גם כנתונים אישיים או מידע המאפשר זיהוי אישי.</p> <p><b>דוגמאות למידע אישי:</b> כתובת, מידע ביומטרי, כתובת דואר אלקטרוני, מספר פקס, מידע כספי (כגון פרטי חשבון בנק או כרטיס אשראי), מספר תעודת זהות, מידע בריאותי/רפואי, שם, פרופילים אישיים, תמונות, מספר ביטוח לאומי, מספר טלפון, וכדומה.</p>	מידע אישי	מדיניות פרטיות
<p>דובר מוסמך ייבחר ויאושר על ידי מנכ"ל החטיבה העסקית, ראש האזור הגיאוגרפי וקבוצת התקשורת הגלובלית - בהתאם ליעדי התקשורת וצורכי החברה. פחות מאחוז אחד מקרב עובדי אינטל מוסמכים לשוחח עם אמצעי התקשורת בשם החברה.</p>	דוברים מוסמכים	תקשורת ציבורית
<b>הגינות ביחסים בין-אישיים</b>		
<p>אינטל מחשיבה את ההתנהגות הבאה כהטרדה לפי קוד ההתנהגות שלנו: התנהגות מילולית, פיזית וחזותית היוצרת סביבה מאיימת, פוגענית או עוינת במקום העבודה שמפריעה לביצוע העבודה, גם אם אינה נוגדת את החוק. הטרדה עשויה להיות מבוססת על גזע, צבע, דת, מין, מוצא, ייחוס, גיל, נכות, מצב בריאותי, מידע גנטי, מעמד יוצאי צבא, מצב משפחתי, הריון, מגדר, ביטוי מגדרי, זהות מגדרית, נטייה מינית או כל מאפיין אחר המוגן לפי החוק המקומי, תקנות או צווים מקומיים.</p>	הטרדה	מניעת הטרדה

קוד ההתנהגות של אינטל

הגדרה	מונח	נושא
עבודות חוב נובעת מהתחייבות לספק שירותים באופן אישי או לספק את שירותיו של בן משפחה, שנושה מקבל מלווה כערבות להלוואה. בתחילה, היחיד לרוב מבין כי ההתחייבות לספק עבודה היא ערובה כנגד חוב וכי מתן השירותים יביא, בסופו של דבר, לסילוק החוב; ואולם החוב הוא חוב פתוח והחשבון השוטף ממשיך להצטבר לחובת העובד, דבר שהופך את החוב ואת הסדר העבודה הזה לדבר המנציח את עצמו.	עבודות חוב	סחר בבני אדם, העסקת ילדים ועבודה בכפייה
סחר בבני אדם מוגדר כ: (1) גיוס, הענקת מחסה, הובלה, הספקה או קבלה של אדם למטרת שירותי עבודה או פעילויות מיניות בתשלום (2) באמצעות כוח, הונאה או כפייה (3) למטרות ניצול, עבודות שלא מרצון, שעבוד, עבודות חוב, עבודות פרך או כל פעילות מינית בתשלום הכוללת קטינים.	סחר בבני אדם	סחר בבני אדם, העסקת ילדים ועבודה בכפייה
ענישה גופנית מתייחסת לענישה פיזית. הלקאה או הצלפה הן דוגמאות לענישה גופנית.	ענישה גופנית	סחר בבני אדם, העסקת ילדים ועבודה בכפייה
<b>מניעת ניגוד עניינים</b>		
עניין במשהו מחוץ לתפקיד של עובד באינטל ייחשב משמעותי כאשר הוא משפיע על יכולתו של העובד לקבל החלטות הוגנות ובלתי משוחדות לגבי האינטרסים של אינטל.	עניין משמעותי	דוגמאות לניגוד עניינים
משקיעים, מתווכים/סוכנים ואגליסטים בצד המכירה ובצד הקנייה. לקבלת מידע נוסף, עיין בהנחיות לתקשורת עם מומחי השקעות.	מומחה השקעות	דוגמאות לניגוד עניינים
<b>הגנה על הנכסים ועל המידע המסווג של החברה</b>		
מידע סודי כולל, בין השאר: מידע טכני (כמו מפות דרכים, תרשימים, קוד מקור, מפרטים), מידע עסקי (כמו פרטי מוצר, אסטרטגיות שיווק, שווקים, מכירות, לקוחות, רשימות של לקוחות או מדריכי טלפונים), מידע על עובדים (כמו טבלאות מבנה ארגוני, רשימות עובדים, מערכי מיומנויות, נתונים על בריאות העובד, שמות, מספרי טלפונים, כתובות דוא"ל, תיקים אישיים, פרטים על שכר העובד – למעט במקרים שבהם חשיפה של מידע אישי מסוג זה מותרת על פי החוק המקומי, למשל, במסגרת זכות העובד לדון בשכרו ובתנאי העבודה שלו על פי חוק יחסי עבודה הארצי של ארה"ב) ומידע ונתונים דומים אחרים של אינטל שאינם נחלת הציבור.	מידע סודי	שמירה על אבטחת מידע

קוד ההתנהגות של אינטל

הגדרה	מונח	נושא
<p>סימן מסחרי הינו כל דבר המזהה את מקורם של מוצרים או שירותים של אחד ומבדיל ביניהם לבין מוצרים של אחר, כולל <b>מילה</b>, <b>שם</b>, <b>עיצוב</b>, <b>צבע</b>, <b>ביטוי</b>, <b>צליל</b>, או אפילו <b>ריח</b>. זו <b>מלה</b> (*Tide), <b>שם</b> (*Howard Johnson), <b>סמל</b> (קשתות הזהב של מקדונלדס*), <b>דמות</b> (נער הבצק של פילסבריי*), <b>ביטוי</b> (*The Ultimate Driving Machine) או <b>צליל</b> (Intel Bong/Sonic) הנמצא בשימוש במסחר עם מוצרים כדי לציין את מקור המוצרים ולהבדיל אותם ממוצרים אחרים. סימן מסחרי הינו נכס בעל ערך של מיליוני דולרים ומציין את תקני המציאות והאיכות העקבית הקשורים למוצרים והשירותים של אינטל. סימן מסחרי מעניק לצרכן אישור על איכות בעת החלטות רכישה עתידיות בשוק. לכן, סימן מסחרי מטבעו קשור בשם הטוב והמוניטין שפותח על ידי בעליו.</p>	סימן מסחרי	שמירה על סימנים מסחריים ומותגים
<p>1. מותג הינו אוסף של תמונות ורעיונות המייצגים יצרן מסחרי, ובאופן ספציפי יותר, מדובר בסמלים ממשיים כגון, שם, לוגו, פרסומת ועיצוב.                  2. נמצא בשימוש לסירוגין במקום "סימן מסחרי".                  3. מותג הנו סמל המזהה באמצעות מלה מיוחדת, ביטוי, סימן, אריזה או תווית. זה הוא ייצוג של השם, הסימנים המסחריים, המוצרים, העיצובים והסמלים של חברה.</p>	מותגים	שמירה על סימנים מסחריים ומותגים
<p>משווקים את מוצרי החברה למפיצים קטנים יותר או משתמשי קצה</p>	מפיצים מורשים	שמירה על סימנים מסחריים ומותגים
<p>קיימים תנאים של חוקי ההגבלים העסקיים בארצות הברית ובעולם שיש לציית להם בקפדנות על מנת למנוע שאינטל ואתה תואשמו ותימצאו אחראיים להפרת חוקים אלו.</p>	הפרות של חוק ההגבלים העסקיים	ייצוגה של אינטל