

intel.



איך אנחנו מנצחים
קוד ההתנהגות של אינטל



מהמנכ"ל שלנו, פטריק גלסינגר

חברת אינטל נבנתה על חדשנות, יושרה לא מתפשרת וכושר המצאה של אנשים שהאמינו שהם יכולים ליצור חברה גלובלית, להניע תעשייה ולהשפיע באופן חיובי על העולם. התעוזה, הלהיטות, המשמעת והתשוקה האלה לעשות את מה שנכון ממשיכים להיות בליבה שלנו.

באינטל-אנו מחוייבים לבניית מוצרים מובילים שמשביעים את רצון הלקוחות שלנו בכל קטגוריה בה אנחנו מתחרים. כדי להשיג את היעדים שלנו, עלינו לעבוד עם משמעת, לפעול בדחיפות ולנהוג בשקיפות, בכנות וביושר בכל היבט של העסק שלנו. עלינו לשמור על ערכי הליבה שלנו, להעריך את חילוקי הדעות בינינו, להתייחס

אחד לשני ולשותפים העסקיים שלנו בכבוד, ותמיד להביע דעה כשמשנה לא נראה בסדר, כדי שנוכל לפעול בהתאם. זה כולל שימוש במוקד היושרה של אינטל Intel Integrity Line, שמאפשר לכולנו לדווח על משהו שמטריד אותנו באופן אנונימי. קוד ההתנהגות של אינטל משקף את ערכי הליבה שלנו ואת המחויבות המתמשכת שלנו לאחריות תאגידית על-ידי הגדרת האופן בו אנו עובדים ומנצחים ביושר בכל יום. כל אחד מאיתנו צריך להבין וליישם את קוד ההתנהגות ולפעול לפיו בכל דבר שאנחנו עושים. כך אנחנו יכולים לשאוף לבנות על בסיס הצלחות העבר שלנו מתוך כוונה ליצור עולם יותר אחראי, כולל, ובר-קיימא ולהשיג את המטרה שלנו ליצירת טכנולוגיה שמשנה את העולם ומשפרת את החיים של כל אדם על כדור הארץ.

תודה על כל מה שאתם עושים עבור אינטל

תוכן עניינים

4.....	הערכים שלנו/האיסורים שלנו
5.....	הערכים של אינטל
6.....	יושרה כבסיס שלנו
7-9	יושרה כלפי אחרים הבעת דעה אחריות המנהל איסור על פעולות נקמה תגובה מהירה לחששות תגובה לחקירות עידוד מגוון תרבותי, שוויון והכלה אפס סובלנות לאפליה ולהטרדה מחויבות למקום עבודה בטוח ניהול ניגוד עניינים ותפיסה של ניגודי עניינים
10-11.....	יושרה בשוק שימור האמון עם לקוחות, ספקים ושותפים עסקיים אחרים ה להתחרות בתקיפות ולפי החוק איסור על שוחד ושחיתות התנהגות באחריות בנוגע למתנות, ארוחות, בידור ונסיעות כבוד לפרטיות שמירה על רשומות תקינות שיווק מדויק
12.....	יושרה עם ממשלות כבוד לזכויות אדם
12.....	יושרה בין הקהילות הגלובליות תקשורת מדויקת עםהציבור מחויבות לבטיחות מוצר
13.....	יושרה כלפי המשקיעים שלנו תקשורת מדויקת עם הציבור ייצוג אחראי של אינטל
14	יושרה בנוגע לנכסים של אינטל ולנכסים שהופקדו בידינו הגנה על מידע חסוי הגנה על קניין רוחני הגנה על נכסים פיזיים איסור מסחר במידע פנימי



הערכים שלנו



ישרה

אנחנו מאמינים בלעשות את הדבר הנכון בכל מקום שבו אנחנו פועלים.

מנהיגות אתית

הערכים שלנו מנחים את החלטותינו העסקיות כדי לספק פתרונות רלוונטיים ללקוחות ולבעלי העניין שלנו, לשמור על אמון העובדים, השותפים העסקיים והקהילות ולשמור על שמה הטוב של אינטל כחברה שפועלת בצורה אתית, חוקית ומכובדת.

כבוד

אנחנו שומרים מכבדים על זכויות האדם ומקבלים בברכה הבדלים בין אנשים, מגוון דעות ואת איכותם של הרעיונות, והפתרונות.

נקיטת עמדה

יש לנו את האומץ לשאול שאלות **ולהציף בעיות** בכל מצב או לגבי כל פעולה שאנחנו חושדים שלא עולים בקנה אחד עם קוד ההתנהגות שלנו, מדיניות החברה או החוק, בידיעה שיקשיבו לדברינו בתשומת לב וללא חשש.

אחריות

אנחנו אחראים לעמוד בהתחייבויות שלנו. אחראים לאופן שבו אנחנו מטפלים במידע חסוי של אינטל ושל אחרים, מגנים עליו ומשתפים אותו. אנחנו פועלים בשקיפות בכל הנוגע להשגת התוצאות הנדרשות עבורה לקוחות ובעלי העניין שלנו

אנחנו אוסרים על



וחוסר יושר

אנחנו לא מטעים את הלקוחות, הספקים והמפיצים שלנו, ולא זה את זה. אנחנו לא מזייפים או מסלפים נתונים בספרי החשבונות שלנו או מוסרים מידע כוזב עליהם, ולא משתתפים בתחרות לא הוגנת.

פעילות לא חוקית

אנחנו לא מפירים את החוק ולא תומכים בהפרת החוק על-ידי אחרים. פעולות אלו כוללות הפרת חוקי הגבלים עסקיים, שוחד, שחיתות, תקנות איכות סביבה, בטיחות מוצרים, זכויות אדם, פרטיות, מסחר במידע פנים, סחר גלובלי, חוקי העבודה וכל חוק אחר שחל על הפעילות העסקית שלנו.

נקמה והתנכלות

אנחנו לא מטרידים, מתנכלים, מפחידים, נוקטים באיומים או באלימות כלפי אחרים או נוקמים במי שהביעו את עמדתם בתום לב או משתפים פעולה עם חקירה.

ניגוד עניינים

אנחנו נמנעים ממצבים שפוגעים או עלולים לפגוע ביכולתנו לפעול למען האינטרסים של אינטל

ניצול לרעה וגניבה של נכסים

אנחנו לא מנצלים לרעה או גונבים נכסים של אינטל (לרבות חלקים פנומים או חומרים שאינם בשימוש) או מידע חסוי, או נכסים או מידע של השותפים העסקיים שלנו, לא חושפים מידע חסוי שהופקד בידינו ללא הרשאה מתאימה או לא מסכנים את אבטחת הנכסים שלנו.



ערכי אינטל

הלקוח במקום הראשון

- אנחנו מקשיבים, לומדים וחוזים את צורכי הלקוחות,
- אנחנו מספקים את ההתחייבויות שלנו ללקוחות בפשטות, בהירות ומהירות.
- אנחנו מעודדים שותפויות ומטפחים סביבות עסקיות צומחות.

חדשנות חסרת פחד

- אנחנו נוטלים ביחד סיכונים שקולים, לומדים ויוצרים שינוי במהירות משגיאות, כדי להיות טובים, מהירים וחכמים יותר.
- אנחנו משתפרים כל הזמן. זה מאפשר לנו להיות יותר סקרנים, נועזים וחדשניים.
- אנחנו פרנואידים באופן תחרותי, כדי לחזות שינויים ולחדור לשוקים.

מונחי תוצאות

- אנחנו מתעדפים, מתמקדים ומבצעים באופן מושלם ובדחיפות.
- אנחנו מקבלים החלטות מבוססות-נתונים מתוך כנות אינטלקטואלית ודיון בונה.
- אנחנו לא מסכימים ומתחייבים.
- אנחנו נוטלים אחריות לספק ערך לטווח ארוך לבעלי העניין.

אינטל אחת (Intel One)

- אנחנו מחוייבים להצלחת הצוות ועושים את הטוב ביותר עבור אינטל.
- אנחנו מזהים מכבדים זה את זה ובונים אמון זה עם זה.
- אנחנו מעריכים ומצמיחים צוותים נלהבים ומועצמים.

הכללה

- אנחנו מעריכים מגוון תרבותי ומאמצים שוני.
- אנחנו בונים צוותים כוללים שבהם כולם עושים את העבודה הטובה ביותר שלהם, חוגגים ונהנים.
- אכפת לנו אחד מהשני ומהקהילות שלנו ואנחנו יוצרים שינוי אחד בשני ובקהילות שלנו.

איכות

- יש לנו מחויבות מלאה לבניית מוצרים ושירותים שעליהם תמיד יוכלו הלקוחות והשותפים שלנו לסמוך.
- אנחנו קובעים ומשיגים תקני איכות ואבטחה גבוהים.
- אנחנו מטפחים כישרון לעשות את הדברים הנכונים בצורה הנכונה.

ישרה

- אנחנו אמיתיים ושקופים ופועלים מתוך ישרה בלתי מתפשרת.
- אנחנו מבטיחים סביבת עבודה בטוחה ובריאה.
- אנחנו מעצבים טכנולוגיה ככוח חיובי.



אנדרו גרוב, רוברט נויס וגורדון מור

יושרה כבסיס שלנו

קוד ההתנהגות של אינטל ("הקוד") חל על כל העובדים, חברי הוועד המנהל (הדירטקטוריון) של אינטל, ועובדים של חברות הבת של אינטל (, ביחד "אינטל". הקוד גם תקף לגבי עובדים זמניים, קבלנים עצמאיים, יועצים, ספקים וגורמים אחרים שמנהלים עסקים עם אינטל כל עובדי אינטל אחראים לדעת את הקוד ולפעול לפיו.

האם זה חוקי?

האם זה תואם למדיניות של Intel?

האם זה תואם לערכים ולתרבות הישרה של Intel?

האם הבאתי בחשבון את ההשפעה על העובדים, הלקוחות ובעלי המניות שלנו?

האם ארגיש בנוח להסביר את הפעולות שלי למנהל או למשפחה שלי?

האם ארגיש בנוח אם הפעולות שלי יופיעו בעיתון או במדיה החברתית?

אם לא ברור לי מה לעשות, האם ביקשתי הנחיות מהאדם הנכון?

אנחנו מתנהגים ביושרה, ללא יוצא מהכלל. אם יש לכם שאלות בנוגע ליישום הקוד על מצבים ספציפיים, אפשר לבקש הבהרות או הדרכה מהמנהל שלכם או ממשאבים אחרים שמתוארים במסמך זה.

בנסיבות מסוימות, ייתכן שיהיה נכון יותר לוותר על חלק מהקוד. עבור מנהלים והנהלה בכירה, הוויתור צריך לקבל אישור מהוועד המנהל. לכל שאר הוויתורים צריך אישור מסמנכ"ל כספים, מיועץ בכיר ומסמנכ"ל משאבי אנוש של אינטל.



יושרה כלפי אחרים

הבעת דעה

הפירוש של יושרה כלפי אחרים הוא להביע דעה כאשר עושה רושם שמצב או התנהגות אינם תקינים או שאינם תואמים לקוד, למדיניות או לקווים המנחים של החברה או לדין החל.

כל אחד יכול להביע דעה, לשאול שאלות ולדווח על חששות באמצעות כל אחד ממשאבי הדיווח של אינטל:

- מנהלים, מנהלים כלליים וה Executive Office.
- חברים בקבוצות פנימיות של אינטל שמתמחות בטיפול בדוחות, כולל משאבי אנוש, תאימות לדרישות החוק, ביקורת פנימית, משפטים, עבודה ותעסוקה - משפטי, [אבטחה תאגידית](#), אבטחת מידע או [צוות האתיקה](#) [והיושרה](#) של הקבוצה או האתר שלכם.

חברים בקבוצות פנימיות של Intel שמתמחות בטיפול בדוחות, לרבות משאבי אנוש, Ethics and Legal, Compliance, ביקורת פנימית (internal audit), [המחלקה המשפטית](#), לרבות ELL Legal [ביטחון אבטחה](#) [מידע](#) צוות האתיקה [והיושרה](#) (Ethics and Compliance) של הקבוצה או האתר שלכם.

• [הפורטל Ask Ethics](#) של אינטל.

• [מוקד היושרה](#) מתארך אצל צד שלישי ומאפשר דיווח אנונימי בהתאם לחוק.

חברות בת של אינטל עשויות להציע ערוצי דיווח נוספים לעובדים כדי לשאול שאלות ולדווח על חששות.

בנוגע לחששות אחרים שקשורים לעבודה, ניתן ליצור קשר עם נציג משאבי אנוש. במקרה של חששות בנוגע להטרדה או אפליה במקום העבודה, ניתן ליצור קשר דרך חשבון הדוא"ל לדיווח חסוי בכתובת [harassment.concerns@intel.com](#) או עם [משרד עבודה ותעסוקה - משפטי \(ELL\)](#).

אחריות המנהל

אנחנו מצפים ממנהלים לשמש דוגמה לערכי אינטל, לקבל החלטות אתיות, להעביר חששות להמשך טיפול לפי הצורך, לנהוג באחריות ולדאוג שאחרים ינהגו גם כן באחריות.

אנחנו גם מצפים ממנהלים ליצור סביבה פתוחה שמעודדת את הצוותים שלהם להביע דעה ולהרגיש בנוח לשאול שאלות ללא חשש מהתנכלויות, כשהם יודעים שהקול שלהם נשמע.

נקיטת עמדה מאפשרת ל-אינטל לזהות, למנוע ולתקן בעיות פוטנציאליות או פגיעה ב-אינטל או בעובדים, בלקוחות, בספקים ובקהילות שלנו.

ניהול עובדי קבלן

לאנשים שמנהלים עובדים זמניים יש אחריות להבטיח שהעובדים הזמניים והמעסיקים שלהם עומדים בציפיות ובתקנים של אינטל.



איסור על פעולות התנכלות ונקמה

אנחנו לא סובלים פעולות נקמה, כולל כלפי כל מי ששואל שאלה בתום לב, מדווח על חשש לגבי התנהגות שנתפסת כבלתי הולמת או משתתף בחקירה פנימית. פעולה בתום לב אינה מחייבת בהכרח שאתה צריך להיות צודק לגבי התממשות החשש, אלא שאתה מאמין באופן כנה שהחשש הוא אמיתי. פעולות נקמה יכולות לכלול פעולה שלילית, כמו שינוי האחריות של העובד, הורדה בדרגה, העברה, החרמה אופיטורים של מי ששאל שאלה או הביע דעה בתום לב.

תגובה מהירה על חששות

כל ההאשמות נבדקות וכאשר יש החלטה על חקירה, צוות שמורשה לנהל את העניין חוקר אותן.

האשמה



כל ההאשמות נבדקות. אם יש צורך בחקירה, מוקצה חוקר מורשה.

חקירה



חוקר המורשה מנהל בדיקה לאימות עובדות והוא עשוי לבדוק מסמכים ולראיין את העובדים האחרים.

המלצות



מתקבלים ממצאים והמלצות והפעולות המתאימות מיושמות.

תגובה לחקירות

במהלך החקירות, כל העובדים נדרשים לבצע מאמצים בתום לב לשיתוף פעולה מלא ולספק מידע אמיתי ומלא. החקירות הן דרך אובייקטיבית לזהות בעיות פוטנציאליות ולבצע שיפורים במקומות המתאימים, כדי להימנע מבעיות פוטנציאליות בעתיד. תהליך החקירה של אינטל מבטיח התייחסות הוגנת לעובדים ואת ההתנהלות של אינטל כמנהיגה אתית בתעשייה לאורך שנים. עובדים שיפרו את הקוד כפופים לענישה, עד לכדי ולרבות סיום ההעסקה בכפוף לדין החל. כל המפר את החוק עשוי גם הוא להיענש בעונשים פליליים ואזרחיים.

אין לכם מחויבות לחשוף במהלך חקירה השתתפות בפעילויות מתוכננות שמוגנות על-ידי US National Labor Relations Act (NLRA). בנוסף, במקרה של חקירות שנוגעות בהפרות לכאורה של NLRA, השתתפות של עובד לא ניהולי אינה חובה, אך אנחנו מעודדים אותה.

המשמעות של **בתום לב** היא אמונה כנה שהחשש אמיתי ואין ניסיון לספק מידע מטעה או שקרי בכוונה.



עידוד מגוון תרבותי, שוויון והכללה

אנחנו מעודדים מגוון תרבותי, הכלה, שוויון ושייכות על-ידי פתיחות להבדלים בין אנשים ולחדשנות שנובעתמכך ועל-ידי התייחסות לכולם בכבוד ובהערכה.

כאשר כל עובד מרגיש שיש לו קול, שהוא יכול להיות עצמו ושהוא יכול להיות במיטבו בעבודה, אנחנו יכולים להיות יותר חדשניים, זריזים ותחרותיים בהשגת השאיפות הכי גדולות שלנו.

אפס סובלנות לאפליה ולהטרדה

אנו מעניקים הזדמנות תעסוקה שווה לכל העובדים והמועמדים.

אנחנו נוקטים באפס סבלנות כלפי הטרדה או אפליה על בסיס גזע, צבע, דת, אמונה דתית, מין, מוצא, ייחוס, גיל, נכות גופנית או נפשית, מצב בריאותי, מידע גנטי, סטטוס צבאי, מצב משפחתי, הריון, מגדר, ביטוי מגדרי, זהות מגדרית, נטייה מינית או כל מאפיין אחר המוגן על פי החוק, תקנות או צווים מקומיים.

מחויבות למקום עבודה בטוח

אנחנו מחוייבים לספק מקום עבודה בטוח לעובדים, לעובדי קבלן, ללקוחות ולכל גורם אחר הנמצא באתרי אינטל Intel.

אנחנו לא סובלים איומים מכל סוג שהוא, התנהגות מאיימת, מעקב או מעשי אלימות, בין אם מפורשים או משתמעים.

אנחנו לא סובלים שימוש, החזקה, מכירה, העברה או הפצה של סמים לא חוקיים או חומרים בפיקוח בזמנהעבודה או בזמן השהות באתרים של Intel.

ניהול ניגוד עניינים ותפיסה של ניגודי עניינים

ניגוד עניינים יכול להתרחש כאשר עסק או אינטרסים אישיים, חיצוניים לאינטל, או משפחתיים פוגעים או עלולים לפגועביכולת שלכם לקבל החלטות עסקיות שקולות לטובתה של Intel.

ניגוד עניינים בפועל: ניגוד עניינים בפועל קיים כאשר האינטרס האישי והאחריות המקצועית שלכם באינטל מצויים בקונפליקט כולל היכולת שלכם להיות אובייקטיביים בתפקיד שלכם ב-Intel.

ניגוד עניינים למראית עין: ניגוד עניינים למראית עין קיים כאשר עושה רושם שהאינטרסים האישיים שלכם עשויים לפגוע בביצוע האחריות המקצועית שלכם ב-Intel באופן אובייקטיבי.

אנו נמנעים מפעילות כלשהי שמהווה ניגוד עניינים בפועל או למראית עין עם אינטל.

כדי לנהל ניגוד עניינים או ניגוד עניינים למראית עין, יש לחשוף זאת באופן מידי בכתב למנהל, שיכול להעריך את המצב ולבקש עזרה מהמחלקה המשפטית, אם יש צורך לטפל בכך. מנהלים והנהלה בכירה יכולים לחשוף ניגודיעניינים פוטנציאליים ליועץ המשפטי של אינטל, לסמנכ"ל הציות (Chief Compliance Officer) או לועד המנהל (הדירקטוריון) של Intel.

ניגודי עניינים עשויים להתרחש כאשר:

- מקבלים החלטות עסקיות בהשפעת קשרים משפחתיים או חברתיים שעשויות גם להועיל לכם, למשפחה או לחברים שלכם.
- יש אינטרס בעלות אצל ספק, לקוח או מתחרה של אינטל.
- יש תעסוקה חיצונית שמפריעה למחויבויות שלכם ל-אינטל





ישרה בשוק

שימור האמון עם לקוחות, ספקים ושותפים עסקיים אחרים

אנחנו שואפים לשמור על קשרים הדוקים של כבוד הדדי ואמון עם הלקוחות, הספקים והשותפים העסקיים שלנו. כדי לעשות זאת, אנחנו מתייחסים לכל אחד בהגינות, בכנות ובכבוד ומצפים מאלה שאנחנו עושים איתם עסקים לנהוג בצורה דומה.

אנחנו גם מפקחים על ההסדרים החוזיים שלנו ומעודדים ציות לקוד, למדיניות ולהנחיות של החברה ולתקנות והחוקים החלים. להדרכה בנוגע להתנהלות מול לקוח ממשל פדרלי, ניתן לעיין במדיניות של אינטל בנושא 'לעשות עסקים עם הממשל האמריקאי'.

תחרות תקיפה ולפי חוק

חוקי הגבלים העסקיים מעודדים תחרות חופשית באמצעות איסור על הסכמים מסוימים ועל התנהלות שפוגעת ביכולת של חברות להתחרות. אנחנו מאמינים שתחרות לפי החוק מאפשרת לנו להשיג את היעדים שלנו בדרך הנכונה ועם ישרה. לשם כך אנחנו:

- מנהלים תקשורת כנה על המוצרים שלנו ועל המוצרים של המתחרים שלנו.
 - מתמקדים ביתרונות ובתועלת שיקבלו לקוחותינו בעבודה עם אינטל ולא בניסיון להניא אותם מלעבוד עם המתחרים שלנו.
 - מקבלים החלטות בנוגע לתכנון מוצרינו המבוססות על שיפור המוצרים שלנו.
 - לא מתאמים מהלכים עם חברות אחרות כגון הגבלת גיוס עובדים בין החברות או תיאומי שכר עובדים או הטבות.
 - לא מנהלים תקשורת עם מתחרים בנוגע למחיר, עלות, תנאי מכירה, רמות ייצור, הקצאת שווקים או מידע רגיש אחר מבחינה תחרותית.
 - לא מסכמים עם המתחרים שלא למכור לחברה מסוימת או לא לקנות מחברה מסוימת.
- הדרכה נוספת אפשר למצוא במדיניות של אינטל בנושא הגבלים עסקיים. אם יש לכם שאלות, ניתן להתייעץ עם המחלקה המשפטית של אינטל.

איסור על שוחד ושחיתות

אנחנו מחוייבים לנהל עסקים בסטנדרטים האתיים הגבוהים ביותר ולעמוד בתנאים של הדין החל למניעת שחיתות בכל המקומות בהם אנחנו עושים עסקים. אסור לנו לעולם להציע, להבטיח או לקבל שוחד או הטבות אישיות ולא להשתתף או לתמוך בפעולות מושחתות מכל סוג שהוא. אנחנו לא משלמים תשלומי סיוע או עידוד, שהסתלומים בעלי ערך נמוך לפקידי ממשל יחידים, אשר ניתנים במטרה לקדם ביצוע של פעולה ממשלתית רגילה, שאינה מצריכה בחינה מיוחדת. האיסור של Intel על הצעה, הבטחה או תשלום של שוחד חל גם על צדדים שלישיים שמספקים שירותים או פועלים בשם אינטל.



נתונים אישיים הם נתונים שניתן להשתמש בהם כדי לזהות אדם ונתונים בנוגע לאדם זה. דוגמאות לנתונים אישיים כוללות כתובת דוא"ל, כתובת פיזית, כתובת IP, פרטי כרטיס תשלום או מספר זיהוי ממשלתי.

התנהגות באחריות בנוגע למתנות, ארוחות, בידור ונסיעות

בעת נתניה או קבלה של מתנות, ארוחות, בידור ונסיעות (GMET), עלינו להימנע מניגוד עניינים פוטנציאלי או בפועל, מהשפעה לא הולמת או מהשפעה לא הולמת למראית עין. כל ה-GMET חייב:

- להיות למטרה עסקית לגיטימית.
- לא להשפיע בצורה לא הולמת.
- להיות פתוח ושקוף.
- להיות סביר והולם.
- להיות מתועד באופן מדויק.

כללים ספציפיים חלים על נתנית GMET לפקידי ממשל ויש לקבל אישור מקדים מהמחלקה המשפטית של אינטל. הדרכה נוספת ניתן למצוא במדיניות של אינטל בנושא GMET.

כבוד לפרטיות

אנחנו מבקשים להגן על ציפיות הפרטיות הסבירות של כל מי שאנחנו עושים איתו עסקים, כולל הגנה על מידע אישי. אנו עומדים בהתחייבויות שנעשו לנושאי נתונים בתוך האזור הכלכלי האירופי, בריטניה ושווייץ עם [כללי החברות המחייבים של האיחוד האירופי](#) שלנו ו**חוקי החברות המחייבים של בריטניה**.

טיפול במידע אישי באופן אחראי עוזר לשמור על אמון Intel- ובמוצרים והשירותים שלנו. אם יש לכם שאלות, ניתן להתייעץ עם המחלקה המשפטית של Intel או עם המשרד לענייני פרטיות.

שמירה על רשומות תקינות

אנחנו מבטיחים שהספרים והרשומות של אינטל שלמים, הוגנים, מדויקים, עדכניים ומשקפים את הפעולות והפעילויות העסקיות שלנו. מידע זה כולל דיווחים פנימיים של ההנהלה ודיווחים לגורמים חיצוניים, לרבות הצהרות פומביות, דיווחים לרשויות המס והדיווחים לרשות לניירות ערך של ארה"ב. אנחנו לא תומכים או מעודדים הכנת רשומות שקריות.

אם יש לכם שאלות, ניתן להתייעץ עם מחלקת הכספים או עם המחלקה המשפטית של אינטל.

שיווק מדויק

אנחנו מציגים את המוצרים והשירותים של אינטל בצורה הוגנת ובמדויק.

אנחנו לא משתמשים בהצהרות מטעות או שקריות בחומרי פרסום או מכירות בזמן השיווק של המוצרים והשירותים של אינטל. אנחנו גם לא טוענים טענות שקריות או לא חוקיות בנוגע למתחרים או למוצרים ולשירותים שלהם.



ישרה עם ממשלות

ציות לחוקי הסחר

אנחנו פועלים בהתאם לכל חוקי הסחר הבינלאומיים והדרישות הרלוונטיות כאשר אנחנו מספקים את הטכנולוגיה, המוצרים והשירותים שלנו ללקוחות מסביב לעולם. התקנות האלה מורכבות והן עשויות להגביל אותנו בעשיית עסקים עם אזורי שיפוט, ישויות ואנשים מסוימים. עלינו לפעול בהתאם לכל הדין החל ולהשיג את כל ההרשאות הממשלתיות הנדרשות.

אם יש לכם שאלות, ניתן להתייעץ עם המחלקה המשפטית של אינטל.

מעורבות אחראית בפעילויות פוליטיות

עובדים יכולים להשתתף בתהליך הפוליטי ולתמוך במועמדים המועדפים עליהם, אבל אנחנו חייבים להבטיח שהדעות והפעילויות הפוליטיות של העובדים הללא לא ייחשבו או ישויכו לאלה של אינטל. לעובדים אסור להשתמש בכספים, במשאבים או במותג של אינטל בהקשר של פעילויות פוליטיות אישיות. העובדים צריכים לוודא שהמעורבות הפוליטית תואמת לתקנות ולדין החל.

ישרה בין הקהילות הגלובליות

כבוד לזכויות אדם

זכויות האדם הן זכויות טבעיות, חירויות יסודיות וכבוד שלהם זכאים כל בני האדם. אנחנו מחוייבים לכבד ולקדם את זכויות האדם בניהול עסקינו, בשרשרת האספקה ובקשרים העסקיים שלנו ואנחנו לא תומכים או מסכימים כל שימוש במוצרים של אינטל להפרת זכויות אדם. זה כולל תיקון של בעיות ידועות. לכל העובדים יש תפקיד בשמירה על זכויות האדם. אנחנו מצפים מכל מי שאנחנו עושים עסקים איתו לפעול לפי אותה המחוייבות לשמירה על זכויות האדם.

למידע נוסף ניתן לעיין [בעקרונות הגלובליים בנושא זכויות אדם של אינטל](#).

כבוד לחוקי הסביבה, הבטיחות והגהות

אנחנו מחוייבים להגן על הסביבה, הבטיחות והגהות בסביבת העבודה ובקהילות שלנו. הכשרה זו כוללת:



שימור אנרגיה, מים, חומרי גלם ומשאבי טבע אחרים.



הפחתה והקטנה של השימוש בחומרים מסוכנים.



ניהול חומרים ופסולת כראוי.

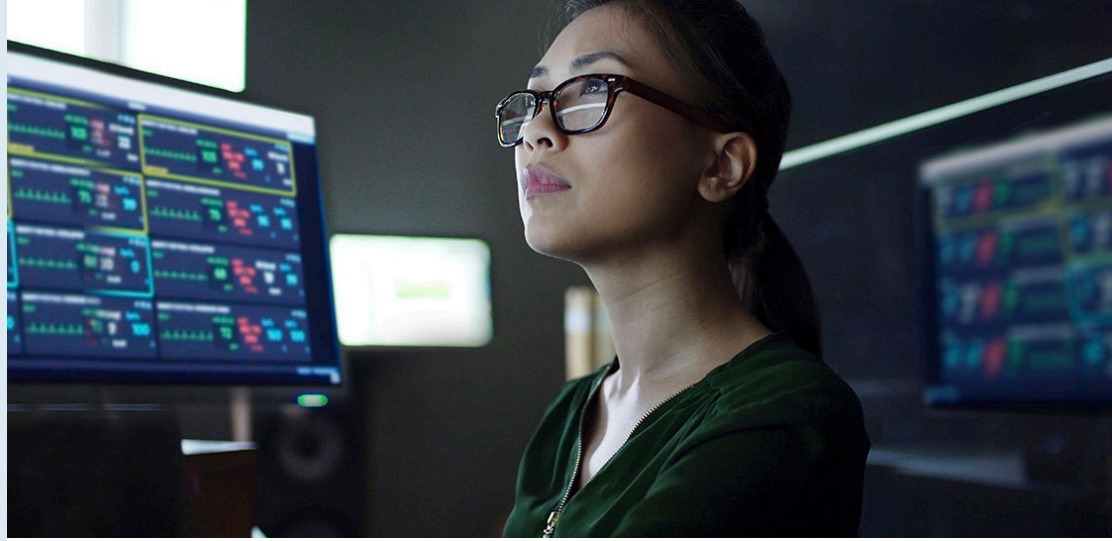


ציות לרישיונות או היתרים בנושאי איכות סביבה.

אנחנו מצפים מכל מי שאנו עושים עימם עסקים לציית לכל החוקים והתקנים החלים בנושא הסביבה, הבטיחות והגהות בפעולות שלהם.

מחוייבות לבטיחות מוצר

אנחנו מספקים מוצרים שהם חדשניים, נועזים ובטוחים. אנחנו לא משתמשים בקיצורי דרך ואנחנו מחוייבים לבטיחות של העובדים והלקוחות שלנו ושל כל מי שעושה שימוש במוצרים שלנו. אנחנו מתחשבים בדרישות הבטיחות והתקינה במחזור החיים של המוצר, כדי להבטיח שנספק מוצרים באיכות הגבוהה ביותר ללקוחות ולצרכנים. שאלות נוספות ניתן להפנות למחלקת בטיחות המוצר ולמועצה לעמידה בתקנות של אינטל.



יושרה כלפי המשקיעים שלנו

תקשורת מדויקת עם הציבור

כחברה ציבורית, עלינו לפעול על פי התקנות שחלות על תקשורת ציבורית למשקיעים ולציבור, כולל הודעות גילוי נאות עדכניות במסמכים ובדוחות הפיננסיים שאנחנו מגישים לרשות לניירות ערך של ארה"ב ובתקשורת ציבורית אחרת.

אנחנו מחוייבים לניהול תקשורת באופן מדויק, אמין ושקוף עם הציבור. בתקשורת חיצונית (כולל פרסום באינטרנט באמצעות אפליקציות ואתרים של מדיה חברתית), אסור לתת את הרושם שאתם מדברים מטעם אינטל אלא אם אתם מורשים לעשות כך. רק דוברים מוסמכים רשאים לפרסם בשם אינטל הודעות לציבור או למשקיעים דרך אמצעי התקשורת.

אם כתב, בלוגר, אנליסט או הציבור יוצרים איתכם קשר ומבקשים תגובות מטעם Intel אין להגיב אלא אם קיבלתם הרשאה לעשות זאת על ידי קבוצת התקשורת הגלובלית והמנהל הכללי. יש להפנות את השאלה באופן מיידי לקבוצת התקשורת הגלובלית או למחלקה המשפטית של אינטל.

ייצוג אחראי של אינטל

יש לשמור על המוניטין של החברה בכל פעם שאתם מייצגים את אינטל, כולל כלפי משקיעים, חברות בתיק ההשקעות של אינטל וחברות או ישויות אחרות בהן ייתכן של-אינטל יש עניין. אינטל עשויה לבקש מכם לייצג את הישויות האלה (לדוגמה, כמנהל, יועץ, סוכן או תפקיד דומה), ובמקרה זה עשויים לחול כללים מיוחדים לציון לקוד.

התקשורת הפנימית חשובה באותה מידה כמו התקשורת החיצונית. אנו מעריכים תקשורת מדויקת, מכבדת ומקצועית בכל האינטראקציות העסקיות שלנו.



רשימת פעולות לביצוע בנוגע למדיה חברתית

- ✓ אם מפרסמים במדיה החברתית צריך להיות ברורים ומדויקים.
- ✓ תמיד צריך להוסיף שהשיתוף הוא אישי ולא של אינטל.
- ✓ לפני הפרסום, כדאי לבדוק את ההשפעה על אינטל, על המוניטין שלה ועל הקניין הרוחני שלה.



ישרה בנוגע לנכסים של אינטל ולנכסים שהופקדו בידינו

הגנה על מידע חסוי

מידע חסוי מעניק ל-אינטל יתרון תחרותי, מסייע לשמור על אמון הלקוחות שלנו כלפינו ותומך בשם הטוב שעליו בנוי המוניטין של אינטל.

עליכם להגן על המידע החסוי של אינטל וגם על המידע החסוי של הלקוחות והשותפים העסקיים שלנו. לגילוי של מידע חסוי נדרשים צורך עסקי והרשאה.

אם קיבלתם מידע על גילוי לא מורשה או על אובדן של מידע חסוי, יש ליצור קשר עם מחלקת אבטחת מידע או עם המחלקה המשפטית של אינטל. בשאלות או כדי לקבל הנחיות בנוגע לשיתוף של מידע ברשתות חברתיות, יש לפנות אל social.media@intel.com.

הגנה על קניין רוחני

הקניין הרוחני שלנו קריטי להצלחה שלנו ומייצג את ההשקעה המשמעותית של החברה. הסימנים המסחריים והמותגים של אינטל הם בין הנכסים החשובים ביותר של החברה. אנחנו חייבים להגן על הקניין הרוחני שלנו ומכבדים את זכויות הקניין הרוחני של אחרים.

אסור לכם להעתיק, לשחזר או להעביר חומר מוגן, דוגמת יצירות כתיבה, יצירות אמנות, מוסיקה, וידאו, תמונות, אלא במקרים בהם יש לכם אישור או רישיון.

יתר על כן, אסור לכם לבקש או לעודד מישהו להשתמש או לגלות מידע חסוי, קנייני, סודי או מוגן בזכויות יוצרים אלא אם בעל המידע נתן את הרשאתו לכך. אפילו לאחר סיום ההעסקה ב-אינטל, עליכם להמשיך להגן על מידע חסוי.

הגנה על נכסים פיזיים

הנכסים הפיזיים של אינטל כוללים מתקנים, כספי חברה, ציוד, חלקים פגומים או ציוד שאינו בשימוש ומערכות מחשוב ותקשורת. עליכם לטפל בנכסים הפיזיים של אינטל בזהירות ולהשתמש בהם בעיקר בענייני אינטל. בשעת הצורך, ניתן להשתמש במערכות המחשוב והתקשורת לשימוש אישי מוגבל.

זאת האחריות שלכם להגן על הנכסים הפיזיים של החברה מפני גנבה, אובדן, נזק ושימוש לרעה, כולל גישה ללא הרשאה. על גניבה, אובדן, נזק או ניצול לרעה של נכסיה הפיזיים של החברה – יש לדווח באופן מיידי [למחלקת הביטחון הכלל-ארגונית](#).

איסור מסחר במידע פנימי

אסור לנו לסחור במידע מהותי שלא נמצא ברשות הכלל. **מידע מהותי שלא נמצא ברשות הכלל פירושו כל מידע שאינו ידוע לציבור הרחב ושמשיקע סביר עשוי למצוא בו ערך חשוב בביצוע עסקאות לקניית או מכירת ניירות ערך בחברה.**

על כל עובד המודע למידע מהותי שאינו נחלת הציבור, הקשור לאינטל או לכל חברה אחרת, חל איסור:

- על סחר או ביצוע עסקאות בנוגע למנייה של החברה או לניירות ערך אחרים.
 - לחשוף מידע זה לאחרים שעשויים לקנות או למכור ניירות ערך הודות למידע.
 - לחילופין להשתמש במידע לתועלת אישית או לתועלת של אחרים.
- אם יש לכם שאלות, יש להתייעץ עם המחלקה המשפטית של אינטל.

מידע חסוי כולל מידע על מוצרים שעוד לא הופצו, טכנולוגיית התהליך, מפות דרכים של מוצר/תהליך, תאריכי ייצור ועוד.



הגנה על הקניין הרוחני של

אינטל כוללת הענקת גישה לנכסי אינטל רק לאנשים שיש להם צורך עסקי לגיטימי לכך. בנוסף חשוב לוודא לא להעלות מידע קנייני למסדי נתונים מקוונים.

מה לעשות

- לשתף מידע חסוי רק כאשר יש צורך עסקי.
- לוודא שהשותפים העסקיים שלנו נזהרים עם הנתונים שלנו.
- לחשוב לפני שלוחצים על קישורים או פותחים אותם.
- אם אתם רואים שמשהו לא בסדר, להגיד משהו.

The Intel logo is displayed in white lowercase letters on a dark blue background. A small square icon, consisting of four colored squares (red, yellow, green, blue) in a 2x2 grid, is positioned to the left of the text.