



# **Kodeks postępowania firmy Intel**

STYCZEŃ 2019



## Spis treści

Kultura bezwzględnej uczciwości .....	1
Nasze wartości.....	2
Twoja odpowiedzialność .....	3
Zasady Kodeksu .....	3
Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości.....	5
Jak zasięgać porad i zgłaszać wątpliwości.....	5
Polityka przeciwdziałania odwetom .....	6
Prowadzenie działalności uczciwie i rzetelnie .....	7
Klarowna i profesjonalna komunikacja w sprawach służbowych.....	7
Prowadzenie biznesu z klientami, dostawcami, dystrybutorami i innymi osobami .....	7
Odpowiedzialny korporacyjny podmiot społeczny .....	8
Prowadzenie ksiąg rachunkowych, akt finansowych i innych .....	8
Działanie zgodne z literą i duchem prawa .....	9
Przepisy antymonopolowe .....	9
Przeciwdziałanie korupcji .....	10
Ochrona środowiska oraz bezpieczeństwo i higiena pracy .....	10
Normy bezpieczeństwa .....	11
Zgodność z przepisami dotyczącymi importu i eksportu .....	11
Nielegalne transakcje przeprowadzane przez osoby posiadające dostęp do informacji niejawnych .....	11
Własność intelektualna .....	12
Prywatność .....	13
Komunikacja publiczna .....	13
Wzajemne uczciwe traktowanie.....	13
Otwarta i szczerą komunikacją .....	14
Równe szanse w zatrudnieniu i różnorodność.....	14
Przeciwdziałanie prześladowaniu .....	14
Handel ludźmi, praca dzieci i praca przymusowa .....	14
Bezpieczeństwo .....	15
Przemoc w miejscu pracy .....	15
Działanie w najlepszym interesie firmy Intel i unikanie konfliktu interesów .....	15
Postępowanie w przypadku konfliktu interesów .....	16

Przykłady konfliktu interesów .....	16
Prezenty, posiłki, rozrywka i koszty podróży .....	17
Ochrona aktywów i informacji poufnych firmy .....	18
Ochrona środków trwałych .....	18
Ochrona informacji poufnych .....	19
Ochrona znaków towarowych i marek .....	19
Reprezentowanie firmy Intel .....	19
Zatwierdzenia i odstąpienia .....	20
Przypomnienia .....	20
Słownik terminów i definicji użytych w Kodeksie postępowania .....	21

## **Kultura bezwzględnej uczciwości**

Od momentu powstania firmy Intel u podstaw jej działalności leżała bezwzględna uczciwość i profesjonalizm. We wszystkich swoich działaniach firma Intel kieruje się zbiorem kluczowych wartości i zasad. Nasz przyszły rozwój zależy od tego, by każdy z nas te wartości i zasady rozumiał oraz aby każdy okazywał i demonstrował uczciwość, leżącą u podstaw naszej firmy.

Kodeks postępowania określa standardy opracowywania i dostarczania naszych produktów, ochrony wartości firmy Intel oraz podmiotów od niej zależnych (w dalszej części dokumentu określanych wspólnie jako „firma Intel”), a także naszej współpracy z klientami, dostawcami, dystrybutorami i innymi osobami. Podczas wykonywania pracy i obowiązków służbowych wszyscy pracownicy firmy Intel muszą przestrzegać Kodeksu, wytycznych dotyczących zatrudniania i innych obowiązujących zasad.

## Nasza wizja

Wszystkie inteligentne i sieciowe urządzenia najlepiej działają z wykorzystaniem technologii i produktów firmy Intel (If it is smart and connected, it is best with Intel).

## Nasze wartości

---

### Orientacja na klienta

- słuchać i reagować na potrzeby naszych klientów, dostawców i interesariuszy;
- jasno komunikować wzajemne intencje i oczekiwania;
- dostarczać innowacyjne i konkurencyjne produkty i usługi;
- sprawiać, aby współpraca z nami była łatwa;
- dbać o najwyższą satysfakcję klientów.

### Dyscyplina

- prowadzić działalność w oparciu o bezwzględną uczciwość i profesjonalizm;
- zapewniać bezpieczne, czyste i bezwypadkowe miejsce pracy;
- podejmować i wypełniać zobowiązania;
- właściwie planować projekty, przeznaczać na nie odpowiednie fundusze i dobrać do nich odpowiedni personel;
- zwracać uwagę na szczegóły.
- zapewniać bezpieczeństwo informacji i danych firmy Intel.

### Jakość

- osiągać najwyższe standardy jakości;
- robić właściwe rzeczy we właściwy sposób;
- nieustannie się uczyć, rozwijać i doskonalić;
- być dumnym z naszej pracy.

### Podejmowanie ryzyka

- myśleć o rozwoju w każdym aspekcie naszej pracy
- rozwijać innowacyjność i kreatywne myślenie;
- wykorzystywać zmiany i kwestionować status quo;
- słuchać wszelkich pomysłów i opinii;
- uczyć się na naszych sukcesach i błędach;
- wspierać i nagradzać rozsądne podejmowanie ryzyka.

### Najlepsze miejsce do pracy dla każdego

- tworzyć miejsce pracy dla każdego, stawiając na różnorodność
- traktować się wzajemnie z godnością i szacunkiem, jak równy z równym
- być otwartym i bezpośrednim
- promować inspirujące środowisko pracy pozwalające na rozwój pracowników;
- pracować zespołowo, darząc się wzajemnie szacunkiem i zaufaniem;
- odnosić sukcesy i czerpać z tego radość;
- uznawać i nagradzać osiągnięcia;
- sprawiedliwie i stanowczo zarządzać wydajnością;
- stanowić cenny zasób dla naszych społeczności na całym świecie.

### Orientacja na wyniki

- wyznaczać ambitne i konkurencyjne cele;
  - koncentrować się na wynikach;
  - przyjmować odpowiedzialność;
  - wychodzić naprzeciw problemom i konstruktywnie je rozwiązywać;
-

- wykonywać swoje obowiązki bez zarzutu.
- 

## Twoja odpowiedzialność

Kodeks postępowania firmy Intel dotyczy wszystkich pracowników i stanowi wyznacznik oczekiwań firmy Intel i podmiotów od niej zależnych (w dalszej części dokumentu określanych wspólnie jako „firma Intel”), a także niezatrudnionych w firmie członków Zarządu w zakresie ich działalności związanej z firmą Intel. Kodeks postępowania ma również zastosowanie do niezależnych wykonawców, doradców, dostawców i innych podmiotów, które prowadzą interesy z firmą Intel. Podmioty prowadzące interesy z firmą Intel mogą ustanowić surowsze zasady, ale nie mogą działać na podstawie mniej surowych zasad.

Wytyczne odnośnie zgłaszania problemów etycznych, jak również inne szczegółowe informacje, takie jak uzupełnienia polityki lub wytyczne związane z niniejszym Kodeksem postępowania, mogą się różnić zależnie od firmy i/lub kraju i podlegają lokalnym przepisom prawnym.

Pracowników zachęca się do przejrzania [Często zadawanych pytań dotyczących Kodeksu postępowania](#) i innych powiązanych materiałów, w których zawarte są szczegółowe wyjaśnienia poszczególnych zagadnień. W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących Kodeksu postępowania prosimy o kontakt z działem prawnym lub przesłanie [wiadomości e-mail do zespołu ds. etyki](#).

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za przeczytanie, zrozumienie i przestrzeganie Kodeksu. Pracownicy naruszający Kodeks podlegają czynnościom dyscyplinarnym z możliwością wypowiedzenia zatrudnienia łącznie. Każda osoba naruszająca prawo może także ponosić odpowiedzialność cywilną i prawną.

### *Zasady Kodeksu*

Kodeks określa pięć zasad postępowania w firmie Intel:

- **Prowadzenie działalności uczciwie i rzetelnie.** Prowadzenie działalności w sposób bezwzględnie uczciwy i profesjonalny, świadczący o uczciwości i wysokich standardach etycznych we wszystkich kontaktach handlowych oraz traktowanie klientów, dostawców, dystrybutorów i innych osób w sposób uczciwy, szczerzy i pełny szacunku.
- **Działanie zgodne z literą i duchem prawa.** Upewnianie się, iż decyzje biznesowe są zgodne z obowiązującymi prawem i przepisami wielu krajów, w których firma Intel prowadzi działalność.
- **Sprawiedliwe traktowanie siebie nawzajem.** Praca zespołowa i wzajemne darzenie się szacunkiem i zaufaniem.

- **Działanie w najlepszym interesie firmy Intel i unikanie konfliktu interesów.** Unikanie sytuacji, w których nasze osobiste lub rodzinne interesy stoją, a nawet tylko wydają się stać, w sprzeczności z naszą zdolnością do podejmowania rozsądnych decyzji biznesowych w najlepszym interesie firmy Intel.
- **Ochrona aktywów i informacji poufnych firmy.** Ochrona wartości aktywów firmy Intel, w tym rzeczowych składników aktywów, praw własności intelektualnej, informacji poufnych, marek firmy Intel, jej nazwy i reputacji, jak również poufności informacji o naszych klientach, dostawcach i pracownikach.



## Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości

Aby pomóc naszej firmie prowadzić działalność z bezwzględną uczciwością i profesjonalizmem, każdy pracownik ma obowiązek zgłaszać możliwe naruszenia prawa, Kodeksu i innych wytycznych obowiązujących w firmie.

Kierownicy i pracownicy, którzy dowiedzieli się o możliwym naruszeniu prawa, przepisów lub zasad prawnych firmy Intel, mają obowiązek niezwłocznego zgłoszenia tego zdarzenia do działu prawnego lub działu kontroli wewnętrznej.

### *Jak zasięgać porad i zgłaszać wątpliwości*

Kodeks nie może uwzględniać każdej pojedynczej sytuacji, dlatego też, gdy właściwe działanie nie jest oczywiste, należy zasięgać porad. Jest wiele sposobów zgłaszania problemów i zadawania pytań dotyczących Kodeksu:

- Zgodnie z Wytycznymi polityki „otwartych drzwi” firmy Intel pytania oraz problemy związane z Kodeksem można przekazywać dowolnemu z kierowników, w tym bezpośrednio przełożonemu, kierownikowi działu, dyrektorowi generalnemu grupy biznesowej lub innej osobie zajmującej stanowisko kierownicze, do Zarządu Intel Corporation łącznie.
- Pracownicy mogą zadawać pytania lub zgłaszać problemy wewnętrznym zespołom, które specjalizują się w obsłudze takich zagadnień, w tym działowi kadr, działowi kontroli wewnętrznej, działowi prawnemu, działowi bezpieczeństwa firmy, działowi bezpieczeństwa informacji lub [Liderowi w dziedzinie etyki i zgodności z przepisami w biznesie](#) dla ich zespołu lub oddziału.
- Pytania można przysyłać za pośrednictwem wiadomości e-mail na adres [ask.ethics@intel.com](mailto:ask.ethics@intel.com).
- Sprawy natury etycznej oraz związane z przestrzeganiem procedur i bezpieczeństwem można zgłaszać telefonicznie lub za pośrednictwem [Portalu do zgłaszania wątpliwości związanych z etyką i przestrzeganiem procedur firmy Intel](#), a prowadzonego przez podmiot trzeci i umożliwiającego dokonywanie anonimowych zgłoszeń (jeśli jest to dozwolone na mocy obowiązujących przepisów prawa).

Pracownicy podmiotów zależnych firmy Intel mogą dysponować dodatkowymi kanałami służącymi do zadawania pytań i zgłaszania problemów.

W przypadku innych wątpliwości związanych z pracą zachęcamy do przesyłania zgłoszeń na poufny adres [harassment.concerns@intel.com](mailto:harassment.concerns@intel.com), [zasięgania pomocy za pomocą strony Get HR Help](#) bądź kontaktowania się z przedstawicielem odpowiedniego działu zasobów ludzkich lub [działem prawnym ds. pracy i świadczeń socjalnych](#).

Aby zgłosić dany przypadek, pracownik nie musi być pewien co do zasadności zgłoszenia. Nie musi mieć również dowodów niewłaściwego postępowania, ani nawet wiedzieć, że miało miejsce naruszenie kodeksu, zasad lub przepisów prawa. Niezależnie od sposobu zgłoszenia problemu traktujemy wszystkie

zgłoszenia poważnie. Zespół firmy Intel niezwłocznie przeanalizuje sprawę w celu ustalenia odpowiednich działań na podstawie ustaleń, zgodnie z obowiązującym prawem, Kodeksem postępowania firmy Intel i innymi obowiązującymi wytycznymi firmy.

Wszyscy pracownicy firmy Intel i spółek zależnych są bezwzględnie zobligowani do współpracy przy dochodzeniach wewnętrznych. Obejmuje to przekazywanie szczerych, prawdziwych i kompletnych informacji (z wyjątkiem sytuacji, kiedy takie działanie skutkowałoby ujawnieniem uczestnictwa pracownika w zbiorowym działaniu na mocy amerykańskiej ustawy o narodowych stosunkach pracy – National Labor Relations Act). Pracownicy, którzy tego nie robią, będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, które może skutkować wypowiedzeniem stosunku pracy, zgodnie z obowiązującymi lokalnymi przepisami prawa. W przypadku dochodzeń w sprawie rzekomych naruszeń amerykańskiej ustawy o narodowych stosunkach pracy, zachęcamy pracownika do współpracy, ale jest ona dobrowolna.

### *Polityka przeciwdziałania odwetom*

Firma Intel nie toleruje żadnych działań odwetowych wymierzonych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają przypadki naruszenia prawa, Kodeksu bądź innych zasad lub procedur obowiązujących w firmie, a także wobec osób, które wyrażają inny pogląd na bieżący lub proponowany sposób postępowania w firmie bądź uczestniczą w jakimkolwiek dochodzeniu wewnętrznym. Odwet może obejmować między innymi przeniesienie na niższe stanowisko, przeniesienie na inne stanowisko lub rozwiązanie stosunku pracy z powodu zadania pytania lub zgłoszenia wątpliwości w dobrej wierze, w związku z możliwością naruszenia Kodeksu, zasad firmy lub przepisów prawa. Pracownicy, którzy biorą odwet lub próbują mścić się na jakiegokolwiek osobie, która zgłasza problem w dobrej wierze lub uczestniczy w wewnętrznym dochodzeniu podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej obejmującej nawet rozwiązanie stosunku pracy.

Pracownicy, którzy uważają, że doświadczyli działań odwetowych, powinni niezwłocznie skontaktować się z [działem prawnym ds. pracy i świadczeń socjalnych](#).

## **Prowadzenie działalności uczciwie i rzetelnie**

Jedną z naszych podstawowych wartości jest prowadzenie działalności z bezwzględną uczciwością i profesjonalizmem. Wprowadzamy ją w życie:

- realizując klarowną, profesjonalną i opartą na szacunku komunikację w sprawach służbowych;
- traktując klientów, dostawców, dystrybutorów i inne osoby w sposób uczciwy;
- działając jako odpowiedzialny korporacyjny podmiot społeczny, respektując prawa człowieka i mając na względzie wpływ naszej działalności na otaczający świat;
- prowadząc księgi rachunkowe, akta finansowe oraz inne.

### *Klarowna i profesjonalna komunikacja w sprawach służbowych*

We wszystkich kontaktach służbowych cenimy jasną, klarowną, dokładną, profesjonalną i opartą na szacunku komunikację. Niejednoznaczne i nieprofesjonalne wiadomości i informacje – zarówno ustne, jak i pisemne – mogą zaszkodzić firmie Intel. Nawet informacje przekazywane w dobrej wierze mogą być niewłaściwie zinterpretowane. Przykłady komunikacji obejmują wiadomości e-mail, materiały prezentacyjne, wiadomości poczty głosowej, wiadomości tekstowe i SMS, a także treści w mediach społecznościowych i na stronach internetowych.

### *Prowadzenie biznesu z klientami, dostawcami, dystrybutorami i innymi osobami*

Nasz sukces bazuje na silnych relacjach z naszymi klientami, dostawcami, dystrybutorami i innymi osobami, opartych na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Aby móc utrzymać te relacje, traktujemy wszystkich, z którymi mamy do czynienia tak, jakbyśmy sami chcieli być traktowani – uczciwie i z szacunkiem.

W naszych działaniach marketingowych oraz w naszych interakcjach z klientami i potencjalnymi klientami zawsze przedstawiamy produkty i usługi Intel w sposób uczciwy i dokładny.

Oczekujemy od naszych dostawców przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa, kodeksu postępowania firmy Intel oraz zasad odpowiedzialności korporacyjnej zgodnych z kodeksem postępowania organizacji Responsible Business Alliance (RBA). Oczekujemy, że nasi dostawcy będą tego samego wymagać od swoich poddostawców w łańcuchu dostaw.

W razie naruszenia tego kodeksu niezależni wykonawcy, konsultanci, dostawcy, dystrybutorzy i inne podmioty, które prowadzą interesy z firmą Intel, ryzykują zakończenie współpracy.

Podczas prowadzenia interesów lub nawiązywania kontaktów z przedstawicielami rządu Stanów Zjednoczonych pracownicy firmy Intel lub inne osoby działające w imieniu firmy Intel muszą spełniać wymogi określone w naszym firmowym dokumencie [Założenia polityki korporacyjnej: prowadzenie interesów z rządem Stanów Zjednoczonych \(„Założenia polityki korporacyjnej“\)](#).

### *Odpowiedzialny korporacyjny podmiot społeczny*

Firma Intel od długiego czasu cieszy się na świecie reputacją odpowiedzialnego korporacyjnego podmiotu społecznego. Odpowiedzialność społeczna firmy oznacza dla nas osiąganie sukcesu biznesowego w sposób oparty na szacunku dla osób i środowiska oraz na przestrzeganiu wartości i norm etycznych określonych w naszych zasadach dotyczących praw człowieka oraz w zasadach dotyczących BHP i ochrony środowiska. Firma Intel jest liderem pod względem wspierania edukacji i społeczności, w których żyją i pracują jej pracownicy.

Z naszego sprawozdania na temat odpowiedzialności firmy wynika, że okazujemy szacunek ludziom i planecie, na której żyjemy, a od wszystkich naszych pracowników wymagamy, aby przy podejmowaniu decyzji związanych z działalnością firmy brali pod uwagę ich krótko- i długoterminowy wpływ na środowisko i społeczność. We wszystkich naszych działaniach musimy podtrzymywać ustanowioną na świecie reputację firmy Intel jako podmiotu dającego przykład zachowania etycznego i odpowiedzialnego społecznie.

### *Prowadzenie ksiąg rachunkowych, akt finansowych i innych*

Nasze akta finansowe i rejestry handlowe wpływają na kształt podejmowanych przez nas decyzji. Jesteśmy odpowiedzialni za to, aby księgi i akta firmy Intel stanowiły pełne, uczciwe, dokładne, aktualne i zrozumiałe odzwierciedlenie operacji i działań biznesowych firmy.

Wszelkie akta wymagane przepisami prawa, związane z wykonywaniem naszej pracy (np. ustalenia umowne, karty czasu pracy czy raporty o wydatkach) muszą być dokładne, kompletne i odpowiednio zatwierdzone. W przypadku pytań należy poprosić o pomoc bezpośredniego lub innego kierownika. W przypadku uzyskania informacji, że akta mogą być niedokładne należy natychmiast zgłosić taką sytuację do działu finansów lub działu prawnego. Nie popieramy ani nie tolerujemy sporządzania nieprawdziwych akt w żadnych okolicznościach.

Zatrudniamy audytorów, aby mogli stwierdzić, że prowadzimy działalność i akta zgodnie z odpowiednimi standardami w księgowości. Należy współpracować z audytorami i upewnić się, że wszyscy nasi podwładni również z nimi współpracują.

## Działanie zgodne z literą i duchem prawa

Jako przedsiębiorstwo globalne firma Intel musi postępować w zgodzie z przepisami wielu krajów, w których prowadzi działalność. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za znajomość i przestrzeganie właściwych przepisów.

Musimy również postępować w sposób zgodny z duchem i literą prawa. W przypadkach, gdy Kodeks lub wytyczne firmy różnią się od lokalnych przepisów, zawsze musimy postępować zgodnie z wyższym standardem. W przypadku, gdy zachodzi podejrzenie, że Kodeks stoi w konflikcie z lokalnymi przepisami, należy skonsultować się z działem prawnym.

Naruszanie przepisów niesie ze sobą poważne konsekwencje — zarówno dla firmy, jak i dla osób powiązanych z daną sprawą. Dlatego zawsze, gdy powstają pytania dotyczące materii prawnej, należy zasięgnąć porady w dziale prawnym.

Niektóre z częściej spotykanych kwestii prawnych dotyczą przepisów antymonopolowych, antykorupcyjnych, z zakresu środowiska, importu/eksportu, nielegalnych transakcji przeprowadzanych przez osoby posiadające dostęp do informacji niejawnych, własności intelektualnej, prywatności czy komunikacji publicznej.

### *Przepisy antymonopolowe*

Przepisy antymonopolowe, czasami nazywane również ustawami o ochronie konkurencji, określają sposób, w jaki przedsiębiorstwa działają na rynku. Przepisy antymonopolowe chronią konkurencję i zabraniają nakładania nadmiernych ograniczeń w handlu. Ogólnie przepisy te określają sposób, w jaki przedsiębiorstwa postępują z konkurencją, klientami i dostawcami. Naruszanie przepisów antymonopolowych jest poważną kwestią i może narazić firmę oraz poszczególne osoby na ryzyko znacznych kar nałożonych przez uprawnione organy.

We wszystkich regionach i krajach, w których prowadzimy działalność, konkurujemy o klientów i dostawców w sposób energiczny, ale uczciwy.

Aby pozostawać w zgodzie z przepisami antymonopolowymi, nie możemy:

- porozumiewać się z konkurencją w sprawie cen, czynników kształtujących ceny ani poziomów produkcji;
- dokonywać podziału lub alokacji rynków lub klientów;
- zawierać z konkurencją umów o bojkotowaniu innej firmy;
- nakładać niewłaściwych warunków na transakcje kupna lub sprzedaży.

Nasze zasady i standardy antymonopolowe zostały określone w dokumencie „Intel Corporation’s Antitrust and Competition Law Worldwide Policy and Standards”. W przypadku pytań należy zasięgnąć porady w dziale prawnym.

Zawierając transakcje z dystrybutorami, musimy uważnie przestrzegać zasad kalkulacji cen i handlu. Dyrektor wykonawczy odpowiedzialny za sprzedaż i

marketing w dystrybucji w danym regionie dysponuje bardziej szczegółowymi informacjami o lokalnych procedurach, których należy przestrzegać w transakcjach z dystrybutorami w tym regionie, i może udzielać odpowiedzi na ten temat.

### *Przeciwdziałanie korupcji*

Firma Intel surowo zakazuje wszelkich form przekupstwa. Polityką firmy Intel jest przestrzeganie wszystkich przepisów prawa antykorupcyjnego oraz dokładne odzwierciedlanie wszystkich transakcji w księgach i rejestrach firmy. Nigdy nie wolno nam oferować ani przyjmować niedozwolonych korzyści majątkowych lub innych (łapówek), ani brać udziału lub wspierać jakichkolwiek działań korupcyjnych. W wielu państwach do łapówek zalicza się również płatności przyspieszające wykonanie przez urzędnika czynności służbowych. Płatności takich nie wolno przekazywać w imieniu firmy Intel żadnym urzędnikom państwowym.

Zakaz firmy Intel dotyczący oferowania, obiecywania i przekazywania łapówek w jakiegokolwiek formie dotyczy również podmiotów trzecich świadczących usługi lub działających w imieniu firmy Intel (np. dostawców, przedstawicieli, wykonawców, konsultantów lub dystrybutorów). Nigdy nie należy angażować podmiotów trzecich, w przypadku których zachodzi podejrzenie, że mogą oferować łapówki w powiązaniu z działalnością firmy. Nasze oczekiwania względem podmiotów trzecich w zakresie przeciwdziałania korupcji przedstawione zostały w naszych dokumentach [Polityka zwalczania korupcji u podmiotów zewnętrznych](#) i [Zasady świadczenia przysług w postaci prezentów, posiłków, rozrywki i pokrywania kosztów podróży dla podmiotów trzecich \(„Zasady świadczenia przysług dla podmiotów trzecich“\)](#).

W przypadku robienia interesów z organami władz lub rządu należy uzyskać informacje z działu prawnego na temat ewentualnych szczególnych reguł lub przepisów prawa. Przed przekazaniem jakiegokolwiek korzyści przedstawicielowi rządu należy uzyskać wszelkie zezwolenia określone w Zasadach świadczenia przysług w postaci prezentów, posiłków, rozrywki i pokrywania kosztów podróży („Zasady świadczenia przysług“)

### *Ochrona środowiska oraz bezpieczeństwo i higiena pracy*

W przypadku naszych operacji biznesowych na całym świecie musimy przestrzegać pewnych przepisów, norm, wymagań i zasad dotyczących ochrony środowiska. Jesteśmy odpowiedzialni za to, aby te wymagania rozumieć i według nich postępować. Obejmuje to:

- oszczędzanie energii, wody, surowców i innych zasobów naturalnych;
- odpowiednie zarządzanie materiałami i odpadami;
- przestrzeganie wymogów dotyczących ochrony środowiska i BHP.

Wspieramy ostrożne podejście w kwestii materiałów stosowanych w naszych produktach i staramy się ograniczać i minimalizować użycie materiałów



niebezpiecznych, jak również ograniczać wpływ naszych technologii produkcyjnych na środowisko naturalne.

Oczekujemy, że nasi dostawcy i kontraktorzy będą w swoich działaniach przestrzegać przepisów i norm dotyczących ochrony środowiska oraz BHP.

### *Normy bezpieczeństwa*

Bezpieczeństwo produktów firmy Intel jest najważniejsze. Firma Intel traktuje poważnie każde zgłoszenie problemu dotyczącego bezpieczeństwa produktów. Każdy pracownik lub dostawca firmy Intel, który dowie się o problemie związanym z bezpieczeństwem produktu firmy Intel musi natychmiast zgłosić go, wysyłając wiadomość e-mail na adres [productsafety@intel.com](mailto:productsafety@intel.com), za pośrednictwem [Portalu do zgłaszania wątpliwości związanych z etyką i przestrzeganiem procedur firmy Intel](#) lub w inny, wskazany w zasadach firmy Intel sposób.

### *Zgodność z przepisami dotyczącymi importu i eksportu*

W każdym kraju, w którym prowadzimy działalność, import i eksport jest regulowany odpowiednimi przepisami. Wiele z tych przepisów zawiera zakazy dotyczące wysyłki naszych produktów lub elektronicznego przesyłania/przekazywania oprogramowania i technologii do niektórych miejsc, podmiotów lub osób za granicą. W wielu przypadkach przepisy wymagają uzyskania licencji eksportowej lub innych odpowiednich zezwoleń przed wysłaniem lub przekazaniem produktu.

Mamy obowiązek postępować zgodnie z tymi przepisami. Musimy zatem odprawiać wszystkie towary w urzędzie celnym prawidłowo i nie możemy:

- kontynuować transakcji, jeśli wiemy, że nastąpiło lub ma nastąpić naruszenie przepisów;
- przekazywać kontrolowanego oprogramowania i technologii, jeśli nie uzyskaliśmy odpowiedniego zezwolenia;
- zaniżyć lub zawyżyć wartość towarów i usług.

Naruszanie przepisów, nawet nieumyślne, może skutkować znacznymi karami pieniężnymi, odebraniem licencji eksportowych, utratą uprawnień eksportowych lub dodatkowymi kontrolami celnymi i wynikającymi z nich opóźnieniami. Ze względu na to, że przepisy eksportowe są skomplikowane i regulowane w sposób właściwy dla danego kraju, zapewniamy wytyczne i szkolenia w tym zakresie.

### *Nielegalne transakcje przeprowadzane przez osoby posiadające dostęp do informacji niejawnych*

W wielu krajach istnieją przepisy dotyczące nielegalnych transakcji przeprowadzanych przez osoby posiadające dostęp do informacji niejawnych (ang. insider trading), ograniczające możliwość przeprowadzania transakcji i innych działań z papierami wartościowymi przez osoby świadome istotnych informacji niepublicznych. Istotne informacje niepubliczne to dowolne

informacje, które nie są publicznie dostępne, a które rozsądny inwestor mógłby uznać za istotne przy dokonywaniu transakcji kupna lub sprzedaży papierów wartościowych firmy.

Żaden pracownik, który ma dostęp do istotnych informacji niepublicznych dotyczących firmy Intel lub dowolnej innej firmy, nie może:

- dokonywać transakcji dotyczących udziałów (lub innych papierów wartościowych) w tej firmie;
- ujawniać tych informacji innym osobom, które mogłyby kupować lub sprzedawać papiery wartościowe w oparciu o te informacje;
- w inny sposób używać tych informacji w celu osiągnięcia korzyści osobistych lub korzyści osobistych innych osób.

Osoby mające regularny dostęp do istotnych informacji niepublicznych dotyczących firmy Intel lub innej muszą zachować szczególną ostrożność przy planowaniu transakcji obejmujących papiery wartościowe. Firma Intel dysponuje wytycznymi i zasadami, pomagającymi planować transakcje zgodnie z wymogami przepisów dotyczących papierów wartościowych.

Dyrektorzy, kierownicy i pracownicy wyższego stopnia (stopień zaszeregowania 10. firmy Intel i wyższe, lub ich odpowiedniki w podmiotach zależnych) nie mogą inwestować (kupować / otrzymywać lub sprzedawać) w instrumenty pochodne (np. opcje kupna, opcje sprzedaży i kontrakty terminowe), ani zawierać transakcje sprzedaży krótkiej (umożliwiającej danej osobie odniesienie zysku w przypadku, gdy papiery wartościowe firmy Intel stracą na wartości) w odniesieniu do papierów wartościowych firmy Intel, z ograniczonymi wyjątkami, opisanymi w firmowych wytycznych dotyczących pochodnych papierów wartościowych.

### *Własność intelektualna*

Prawa własności intelektualnej mają zasadnicze znaczenie dla ochrony inwestycji czynionych przez firmy i osoby przy opracowywaniu nowych produktów i koncepcji. Chronimy naszą własność intelektualną i szanujemy prawa własności intelektualnej innych.

Nie możemy kopiować, reprodukować ani przekazywać chronionych materiałów (np. literatury, sztuki, muzyki, filmów, fotografii czy oprogramowania), jeśli nie dysponujemy odpowiednimi upoważnieniami lub licencją.

Informacje poufne dotyczące firmy Intel lub innych można wykorzystywać tylko w celach biznesowych i ujawniać tylko osobom, które są upoważnione do ich poznania. Nawet po zakończeniu zatrudnienia w firmie Intel należy nadal chronić informacje poufne (niezależnie od tego, czy dotyczą firmy Intel, czy innych) i nie wykorzystywać ich ani nie ujawniać bez upoważnienia.

Ponadto nie możemy wymagać ani zachęcać nikogo do wykorzystania lub ujawnienia informacji poufnych objętych tajemnicą firmową, jeśli osoba taka nie została do tego upoważniona przez właściciela tych informacji.



## *Prywatność*

W wielu krajach obowiązują przepisy o prywatności dotyczące odpowiedniego gromadzenia i wykorzystania danych osobowych, które obejmują wszelkie dane związane z konkretną osobą, takie jak adres e-mail, adres fizyczny, dane kart płatniczych lub numer identyfikacyjny dla instytucji rządowych.

Angażujemy się w rozsądną ochronę prywatności wszystkich osób, z którymi mamy kontakty biznesowe, w tym naszych klientów, konsumentów i pracowników. Uważamy, że odpowiedzialne rozporządzanie danymi osobowymi pozwala utrzymać zaufanie do firmy Intel oraz naszych produktów i usług. Rozumiemy, jak ważna dla wszystkich osób jest możliwość kontroli nad gromadzeniem i wykorzystaniem ich danych osobowych. Nasze zobowiązanie do ochrony prywatności przedstawiliśmy i zdefiniowaliśmy w następujących dokumentach: Zasady prywatności firmy Intel, Korporacyjne zasady zachowania prywatności w firmie Intel oraz Filozofia ochrony informacji osobistych w firmie Intel.

Jako pracownicy firmy Intel wszyscy mamy obowiązek przestrzegania naszych wymogów prywatności i bezpieczeństwa.

W przypadku pytań, problemów lub wątpliwości należy skonsultować się z działem prawnym lub z członkiem zespołu ds. ochrony danych.

## *Komunikacja publiczna*

Jako spółka publiczna firma Intel musi przestrzegać przepisów regulujących komunikację z inwestorami i opinią publiczną, a także promować transparentność na rynkach finansowych. W firmie Intel istnieją określone wymagania dotyczące raportów finansowych i dokumentów składanych w amerykańskiej komisji ds. giełdy i papierów wartościowych oraz używanych w innej komunikacji publicznej.

Osoby odpowiedzialne za przygotowywanie takich raportów lub za dostarczanie informacji na potrzeby takich raportów muszą zatem upewnić się, że ujawniane informacje są dokładne, pewne i kompletne.

Ponadto wyłącznie upoważnieni rzecznicy mogą wydawać publiczne oświadczenia w imieniu firmy Intel dla mediów lub inwestorów.

W przypadku gdy z pracownikiem skontaktuje się reporter, blogger, analityk lub przedstawiciel społeczeństwa z prośbą o skomentowanie w imieniu firmy Intel tematu, do skomentowania którego w imieniu firmy pracownik nie został upoważniony przez globalny dział komunikacji i dyrektora generalnego jego pionu grupy kapitałowej, nie należy udzielać odpowiedzi. Należy natychmiast przekazać zapytanie [globalnemu działowi komunikacji](#) lub działowi prawnemu.

## **Wzajemne uczciwe traktowanie**

Jedną z naszych podstawowych wartości jest praca zespołowa i wzajemne darzenie się szacunkiem i zaufaniem. Staramy się wspierać otwartą i szczerą

komunikację oraz chronić pracowników przed dyskryminacją, nękaniami czy niebezpiecznymi praktykami.

### *Otwarta i szczerą komunikacją*

Cenimy wolny przepływ myśli, pomysłów, pytań i wątpliwości. Zachęcamy pracowników do zgłaszania problemów i wątpliwości dotyczących pracy możliwie najszybciej po ich wystąpieniu.

Nie tolerujemy brania odwetu na pracownikach za zadawanie pytań lub dokonywanie w dobrej wierze zgłoszeń o możliwych naruszeniach prawa, Kodeksu lub innych wytycznych.

### *Równe szanse w zatrudnieniu i różnorodność*

Cenimy różnorodność wśród swoich pracowników, jak również wśród swoich klientów, dostawców i innych. Zapewniamy równe szanse zatrudnienia dla wszystkich kandydatów i pracowników. Nie dyskryminujemy osób ze względu na rasę, kolor skóry, religię, wyznanie, płeć, narodowość, pochodzenie, wiek, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową, stan zdrowia, informacje genetyczne, stosunek do służby wojskowej i status kombatanta, stan cywilny, ciążę, tożsamość płciową, wyrażanie tożsamości płciowej, orientację seksualną ani żadne inne cechy chronione prawem, przepisami lub rozporządzeniami lokalnymi. Zapewniamy również odpowiednie, zgodne z przepisami prawa, udogodnienia dla pracowników i kandydatów niepełnosprawnych.

Zasadami tymi kierujemy się we wszystkich obszarach zatrudnienia: w rekrutacji, zatrudnianiu, szkoleniach, awansach, wynagrodzeniu, świadczeniach, przeniesieniach oraz w programach społecznych i rekreacyjnych.

### *Przeciwdziałanie prześladowaniu*

Naszą ideą jest zapewnienie miejsca pracy wolnego od aktów prześladowania ze względu na rasę, kolor skóry, religię, wyznanie, płeć, narodowość, pochodzenie, wiek, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową, stan zdrowia, informacje genetyczne, stosunek do służby wojskowej i status kombatanta, stan cywilny, ciążę, tożsamość płciową, wyrażanie tożsamości płciowej, orientację seksualną lub wszelkie inne cechy chronione prawem, przepisami lub rozporządzeniami lokalnymi. Stanowczo przeciwstawiamy się i nie tolerujemy prześladowania pracowników przez kierowników ani współpracowników. Współpracowników, klientów i dostawców musimy traktować z godnością i szacunkiem.

### *Handel ludźmi, praca dzieci i praca przymusowa*

Uważamy, że handel ludźmi, praca przymusowa, praca dla odpracowania długu, praca niewolnicza oraz inne formy pracy wykonywanej wbrew woli danej osoby to zjawiska niedopuszczalne. Przykładamy dużą wagę do

zapobiegania takim praktykom w działalności naszej oraz naszych dostawców i poddostawców w łańcuchu dostaw. Kodeks i zasady firmy Intel zakazują okrutnego lub nieludzkiego traktowania, w tym stosowania kar cielesnych lub groźby stosowania kar cielesnych. Ponadto nasze zasady zakazują zatrudniania osób poniżej 16. roku życia na jakimkolwiek stanowisku, a pracownicy w wieku poniżej 18 lat nie mogą wykonywać niebezpiecznej pracy. Oczekujemy, że nasi dostawcy również będą spełniać te wymagania.

### *Bezpieczeństwo*

Firma Intel dokłada wszelkich starań, aby zapewnić bezpieczne warunki pracy dla pracowników, klientów, dostawców, kontrahentów i innych osób przebywających na terenie firmy Intel.

Działamy w zgodzie z odpowiednimi przepisami, normami i wytycznymi w zakresie bezpieczeństwa. Prawidłowe praktyki w zakresie bezpieczeństwa są ważne we wszystkich naszych miejscach pracy.

Aby chronić naszych pracowników i społeczeństwo, nie prowadzimy żadnej działalności bez uprzedniego przedsięwzięcia środków ostrożności i nie wytwarzamy żadnych produktów bez odpowiednich zabezpieczeń.

Wierzymy, że wszystkim obrażeniom i chorobom powstałym w miejscu pracy można zapobiec. Przekazujemy pracownikom i dostawcom nasze oczekiwania i zasady w zakresie bezpieczeństwa oraz wyjaśniamy potencjalne zagrożenia w dziedzinie BHP oraz konsekwencje niespełnienia tych wymagań. Nie można rozpoczynać ani kontynuować żadnych czynności związanych z pracą, niezgodnych z wymogami bezpieczeństwa.

### *Przemoc w miejscu pracy*

Zgodnie z naszym zobowiązaniem do zapewnienia bezpieczeństwa firma Intel nie toleruje jakichkolwiek gróźb, zarówno wyrażonych wprost, jak i dorozumianych, niebezpiecznych zachowań, nękania lub aktów przemocy. Traktujemy wszystkie zgłoszenia gróźb lub przemocy poważnie, badamy sprawę i podejmujemy odpowiednie działania. Więcej informacji na ten temat zawierają wytyczne firmy Intel [Workplace Threats and Violence](#).

## **Działanie w najlepszym interesie firmy Intel i unikanie konfliktu interesów**

Unikamy wszelkich działań stanowiących rzeczywisty lub domniemany konflikt interesów z firmą Intel. Nie podejmujemy żadnych działań konkurencyjnych wobec działalności firmy Intel bądź zakłócających i utrudniających poprawne wykonywanie naszych obowiązków lub zobowiązań wobec firmy Intel. Nie używamy informacji poufnych firmy, aktywów firmy (za wyjątkiem przypadków dozwolonych w [Wytycznej dotyczącej komunikacji elektronicznej](#) firmy Intel) ani naszej roli lub stanowiska w firmie Intel w celu zdobycia osobistej korzyści. Unikamy sytuacji, w których nasze osobiste, pozasłużbowe lub rodzinne interesy mogłyby osłabić naszą zdolność

podejmowania rozsądnych decyzji biznesowych w najlepszym interesie firmy Intel.

### *Postępowanie w przypadku konfliktu interesów*

Wszyscy pracownicy są zobowiązani ujawniać swoim przełożonym w formie pisemnej wszelkie rzeczywiste i domniemane konflikty interesów z firmą Intel. Dyrektorzy i członkowie Zarządu mogą zgłaszać konflikty interesów głównemu radcy prawnemu, głównemu specjalście ds. zgodności lub radzie nadzorczej. Kierownicy lub inne upoważnione osoby, którym takie informacje są ujawniane i przekazywane, będą określać, w porozumieniu z działem prawnym, działem prawnym ds. pracy i świadczeń socjalnych, działem kontroli wewnętrznej lub Zarządem Intel Corporation, czy występuje rzeczywisty lub domniemany konflikt oraz, jeśli występuje, w jaki sposób należy go rozwiązać. Pracownik będzie zobowiązany rejestrować wykonanie takich zaleceń i rozwiązań w formie pisemnej. W uzupełnieniu powyższych wymogów, w przypadku podejmowania działań niezwiązanych z działalnością firmy, pracownicy muszą również przestrzegać [Wytucznych dotyczących podejmowania działań niezwiązanych z działalnością firmy](#). Ujawnianie konfliktów interesów jest obowiązkowe; zaniechanie ujawnienia rzeczywistego lub domniemanego konfliktu stanowi naruszenie Kodeksu.

### *Przykłady konfliktu interesów*

Konflikt interesów zwykle powstaje w następujących sytuacjach:

- Prowadzenie działań niezwiązanych z działalnością firmy Intel, polegających na pracy na rzecz dostawcy, sprzedawcy lub firmy, która jest konkurencyjna wobec firmy Intel lub prowadzi z nią interesy, w czasie zatrudnienia w firmie Intel.
- Prowadzenie działalności niezwiązanej z firmą Intel, która przeszkadza w wykonywaniu naszych obowiązków, np. prowadzenie działalności niezwiązanej z firmą w godzinach pracy, wykorzystywanie poufnych informacji lub procesów uzyskanych w charakterze pracownika firmy; lub nadmierne wykorzystywanie mienia lub innego sprzętu firmy do zastosowań niezwiązanych z działalnością firmy (wykraczające poza uzasadniony użytek osobisty)
- Użycie poufnych informacji lub procesów uzyskanych w charakterze pracownika firmy w celu uzyskania osobistej korzyści lub na szkodę firmy Intel
- Pracownicy nie mogą świadczyć osobistych usług doradczych na rzecz funduszy hedgingowych lub specjalistów ds. inwestycji. Wszelkie wyłączenia wymagają pisemnego zezwolenia dyrektora finansowego.
- Oferowanie lub przyjmowanie korzyści majątkowych w postaci prezentów, posiłków, rozrywek, pokrycia kosztów podróży lub innych, które mogą być postrzegane jako łapówka.

- Wymienianie kosztowych, hojnych usług lub prezentów osobistych pomiędzy pracownikami a kierownikami, które mogłyby być postrzegane jako faworyzowanie lub próba wywarcia niewłaściwego wpływu.
- Przyjmowanie wszelkich korzyści osobistych, które można by interpretować jako oferowane nam ze względu na naszą rolę lub pozycję lub ze względu na to, że ofiarodawca wierzy, że możemy być mu przydatni w przyszłości.
- Uczestnictwo w podejmowaniu decyzji lub wpływanie na decyzje w firmie, które mogą przynieść korzyść nam, członkowi naszej rodziny lub komuś, z kim łączą nas bliskie stosunki osobiste.
- Wykorzystywanie możliwości biznesowych uzyskanych z użyciem własności, informacji lub naszej pozycji w firmie, które mogą przynieść korzyść nam, członkowi naszej rodziny lub komuś, z kim łączą nas bliskie stosunki osobiste.
- Zasiadanie w radzie nadzorczej lub gronie doradczym firmy konkurencyjnej, firmy współpracującej lub chcącej nawiązać współpracę z firmą Intel (w tym w zakresie sponsoringu) albo posiadającej znaczne udziały w takim przedsiębiorstwie, w sytuacji gdy istniałoby jakiegokolwiek zagrożenie podejmowania decyzji niezgodnych z interesem firmy Intel.
- Uczestnictwo w podejmowaniu decyzji lub wpływanie na decyzje w firmie o zatrudnieniu członka rodziny lub pozostawanie przełożonym członka naszej rodziny lub kogoś, z kim łączą nas bliskie stosunki osobiste.

### *Prezenty, posiłki, rozrywka i koszty podróży*

Przekazanie sobie nawzajem lub zapewnienie prezentów, posiłków, rozrywki i transportu („GMET”) może stworzyć rzeczywisty lub domniemany konflikt interesów lub sytuację, w której wydatki te mogłyby być postrzegane jako łapówka zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i międzynarodowymi standardami. Firma Intel oczekuje od jej pracowników i stron trzecich przestrzegania poniższych zasad przy przekazywaniu lub otrzymywaniu GMET:

- Przestrzegamy przepisów antykorupcyjnych.
- Każda przysługa musi mieć uzasadniony cel, taki jak promocja, prezentacja lub objaśnienie produktu lub usługi firmy.
- Przysługa nie może być zobowiązująca dla obdarowanego. Nie proponujemy, nie obiecujemy ani nie przekazujemy żadnych korzyści majątkowych z zamiarem wywarcia niestosownego wpływu na obdarowanego, tak aby podjął on działania lub decyzje korzystne dla firmy Intel lub Intel Technology Poland, ani też z zamiarem wpłynięcia

na obiektywizm obdarowanego przy podejmowaniu decyzji biznesowych.

- Przysługi muszą być świadczone w sposób jawny i przejrzysty, muszą być racjonalne i odpowiadać stosunkom handlowym i lokalnym zwyczajom, a ich ujawnienie nie może powodować zażenowania i stawiać pracownika i Intel w kłopotliwej sytuacji.
- Wszystkie Przysługi na rzecz firmy Intel należy skrupulatnie rejestrować.
- Przysługi na rzecz urzędników państwowych (w tym pracowników instytucji rządowych i publicznych oraz przedsiębiorstw państwowych) świadczymy jedynie w wyjątkowych okolicznościach i tylko po uzyskaniu właściwych zezwoleń.

Więcej informacji można znaleźć w *Zasadach przekazywania prezentów firmowych, zapewniania posiłków, rozrywki oraz pokrywania kosztów podróży* firmy Intel („Zasady GMET”). W przypadku pytań lub w celu uzyskania dodatkowej porady należy skonsultować się z działem prawnym.

## **Ochrona aktywów i informacji poufnych firmy**

Wydajemy znaczne środki na opracowywanie i utrzymywanie aktywów używanych do prowadzenia działalności. Każdy z nas ma obowiązek przestrzegania wszystkich procedur, które chronią wartość aktywów firmy Intel, w tym środków trwałych, informacji, marek firmy Intel, jej nazwy i reputacji, jak również poufne informacje klientów i innych podmiotów, które je nam powierzyły.

### *Ochrona środków trwałych*

Nasze środki trwałe obejmują obiekty, sprzęt oraz systemy komputerowe i komunikacyjne. Środków tych należy używać przede wszystkim do działalności na rzecz firmy. W drodze wyjątku z systemów komputerowych i komunikacyjnych można w rozsądnym zakresie korzystać na użytek osobisty.

Musimy postępować zgodnie z odpowiednimi procedurami służącymi zabezpieczeniu majątku Intel, w tym środków trwałych i wyposażenia firmy przed kradzieżą, utratą, uszkodzeniem lub użyciem niezgodnym z przeznaczeniem, a także przed nieautoryzowanym dostępem. Kradzież, utratę, uszkodzenie lub użycie środków trwałych firmy niezgodnie z przeznaczeniem należy możliwie najszybciej zgłaszać do działu bezpieczeństwa firmy.

Szanujemy prywatność, jednak należy pamiętać, że w żadnym przypadku nasze biurko, stanowisko pracy czy wykorzystanie urządzeń komputerowych lub sprzętu telefonicznego lub innego, będącego własnością Intel nie jest sprawą prywatną lub poufną Pracownika. Mając na uwadze lokalne przepisy, firma Intel może wyszukiwać i przeglądać treści przekazywane w komunikacji przychodzącej i wychodzącej oraz wszelkie dane znajdujące się na wszelkich



urządzeniach i nośnikach danych, w tym dane i korespondencję pracowników zabezpieczone hasłem.

### *Ochrona informacji poufnych*

Informacje poufne są cenne dla firmy Intel. Dają one firmie Intel przewagę nad konkurencją, pomagają podtrzymać zaufanie naszych klientów oraz utrzymać ugruntowaną reputację, na której zbudowana została firma Intel. Informacje poufne obejmują między innymi informacje na temat produktów, które nie zostały jeszcze wprowadzone na rynek, planów rozwoju produktów i harmonogramów produkcji. To również informacje przekazywane ustnie lub w postaci postów na forum, wpisów, tweedów, blogów i dowolnych form przekazu w mediach społecznościowych.

Każdy z nas ma obowiązek ochrony i nieujawniania informacji poufnych firmy Intel ani informacji poufnych naszych klientów i partnerów biznesowych. Nie możemy ujawniać, ani używać tych informacji bez wyraźnego upoważnienia. Aktywa materialne i dokumenty muszą być wykorzystywane zgodnie z regulaminami bezpieczeństwa informacji. Nieprawidłowe ujawnianie informacji poufnych firmy Intel lub współpracujących firm zewnętrznych stanowi wykroczenie podlegające karze, zgodnie z obowiązującym prawem.

Jeśli dowiesz się o nieupoważnionym ujawnieniu lub utracie informacji poufnych, skontaktuj się z [działem bezpieczeństwa informacji](#) lub z działem prawnym. Odpowiedzi na pytania lub porady w zakresie udostępniania informacji w mediach społecznościowych można uzyskać wysyłając wiadomość e-mail na adres [social.media@intel.com](mailto:social.media@intel.com).

### *Ochrona znaków towarowych i marek*

Jedną z najcenniejszych części aktywów naszej firmy są jej znaki towarowe i marki. Aby chronić wartość i uznanie naszych znaków towarowych, opracowaliśmy wytyczne, określające jak i kiedy można tych znaków używać.

Wytycznymi tymi należy się kierować zawsze przy używaniu firmowych znaków towarowych i marek — zarówno w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, jak i w materiałach opracowywanych przez podmioty trzecie (np. agencje marketingowe, dystrybutorów w kanałach dystrybucji czy producentów OEM).

### *Reprezentowanie firmy Intel*

Reputacja i dobre imię firmy Intel muszą być podtrzymywane zawsze, gdy reprezentujemy naszą firmę. Od czasu do czasu firma Intel może poprosić pracowników o działanie w charakterze przedstawicieli innych podmiotów (np. jako członek zarządu, dyrektor, doradca, agent lub w podobnej roli). W takich przypadkach pracownik powinien przedyskutować sytuację ze swoim

bezpośrednim kierownikiem. Przestrzeganie Kodeksu może w takich przypadkach wiązać się z wymogiem przestrzegania odrębnych reguł.

W innych przypadkach, na przykład podczas publicznego omawiania kwestii związanych z działalnością lub technologiami albo podczas publikowania treści w Internecie, w tym za pośrednictwem aplikacji mediów społecznościowych i stron internetowych, należy jasno dać do zrozumienia, że wyraża się własne opinie, a nie opinie naszej firmy, chyba że dana osoba wypowiada się jako upoważniony rzecznik firmy.

W przypadku uczestnictwa w branżowym stowarzyszeniu firm lub w przypadku zajmowania pozycji przewodniczącego takiego stowarzyszenia należy z uwagą przestrzegać szczególnych reguł postępowania, aby uniknąć naruszania przepisów antymonopolowych.

## Zatwierdzenia i odstąpienia

W Kodeksie ujęto oczekiwania dotyczące postępowania pracowników firmy. Jeśli w danej sytuacji wymagane jest uzyskanie pozwolenia kierownictwa lub innych osób przed podjęciem działania, należy taką sprawę zgłosić możliwie szybko, aby wystarczyło czasu na jej rozpatrzenie i zatwierdzenie.

W szczególnych okolicznościach firma może uznać za właściwe odstąpienie od postanowień Kodeksu. Aby uzyskać pozwolenie na odstąpienie od postanowień Kodeksu, należy przedstawić sprawę kierownikowi, który ją rozpatrzy i skonsultuje z odpowiednimi działami (np. audytowym, prawnym czy kadr). Zwolnienie z przestrzegania Kodeksu postępowania wymaga zgody dyrektora finansowego, głównego radcy prawnego lub wiceprezesa, dyrektora działu kadr firmy Intel.

Dyrektorzy i dyrektorzy wykonawczy wnoszący o pozwolenie na takie odstąpienie powinni zgłosić sprawę radzie nadzorczej lub wyznaczonej komisji w ramach rady. Możemy ujawnić takie odstąpienia dla dyrektorów i kadry kierowniczej w zakresie i w sposób wymagany przez prawo, przepisy lub normy związane z giełdą papierów wartościowych.

## Przypomnienia

Kodeks pełni funkcję naszego przewodnika do prowadzenia działalności w sposób uczciwy. Nie jest umową o pracę i nie przenosi żadnych praw związanych z zatrudnieniem.

Kodeks nie zawiera kompletnej listy wytycznych obowiązujących w firmie. Od pracowników oczekuje się znajomości i stosowania wszelkich wytycznych związanych z pracą na ich stanowisku w firmie. Naruszanie tych lub innych wytycznych może nieść konsekwencje w postaci czynności dyscyplinarnych z możliwością wypowiedzenia zatrudnienia łącznie.

Firma Intel może od czasu do czasu wprowadzać zmiany do Kodeksu, gdy uzna to za niezbędne lub właściwe.



## Słownik terminów i definicji użytych w Kodeksie postępowania

Temat	Termin	Definicja
<b>Prowadzenie działalności uczciwie i rzetelnie</b>		
Przygotowywanie dokładnych akt finansowych i innych	Audytorzy	Obejmuje zarówno audytorów zewnętrznych, jak i wewnętrznych.
Przygotowywanie dokładnych akt finansowych i innych	Standardy sprawozdawczości finansowej	Ogólnie przyjęte zasady księgowania (ang. Generally Accepted Accounting Principles, GAAP), Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej (ang. International Accounting Standards, IAS), amerykańska komisja papierów wartościowych i giełd (ang. Securities & Exchange Commission, SEC)
<b>Działanie zgodne z literą i duchem prawa</b>		
Przeciwdziałanie korupcji	Urzędnik państwowy	<b>Urzędnicy państwowi:</b> dowolny urzędnik, pracownik lub osoba pełniąca oficjalną funkcję w dowolnym ministerstwie, agencji, instytucji czy organie rządowym, w tym w przedsiębiorstwach państwowych lub spółkach kontrolowanych przez skarb państwa, oraz publicznych organizacjach międzynarodowych, a także partii politycznej, jak również polityk lub kandydat na stanowisko polityczne. Kilka przykładów: profesorowie i naukowcy z publicznych uczelni wyższych lub placówek badawczych i instytutów projektowych; lekarze ze szpitali publicznych i pracownicy państwowych firm telekomunikacyjnych. Aby zapoznać się z innymi przykładami, zobacz <i>Zasady świadczenia przysług w postaci prezentów, posiłków, rozrywkę i pokrywania kosztów podróży („Zasady świadczenia przysług”)</i> .
Przeciwdziałanie korupcji	Łapówka	Łapówka, w myśl zasad firmy Intel, oznacza obiecywanie, proponowanie lub przekazywanie korzyści majątkowych z korupcyjnym zamiarem wywarcia niestosownego wpływu na działania lub decyzje obdarowanego lub w celu uzyskania niestosownych korzyści celem pozyskania lub utrzymania klientów.

Temat	Termin	Definicja
Przeciwdziałanie korupcji	Korzyść majątkowa przyspieszająca wykonanie przez urzędnika czynności służbowych	Przekazanie niedużej kwoty w celu podjęcia przez urzędnika rutynowych, obiektywnych czynności, takich jak rozpatrzenie urzędowych dokumentów albo podłączenie telefonu lub sieci wodociągowej. W wielu krajach zapłacenie urzędnikowi za wykonanie czynności służbowych jest łapówką w świetle prawa. <i>Oplaty manipulacyjne:</i> opublikowane stawki lub opłaty urzędowe, które pobiera urząd lub instytucja państwowa w celu szybszej obsługi, są opłatami dozwolonymi. Opłaty takie wnosi się w urzędzie, a jako dowód płatności musi zostać wydane pokwitowanie płatności za daną czynność np. przyspieszoną obsługę.
Ochrona środowiska oraz bezpieczeństwo i higiena pracy	Podejście zapobiegawcze	Wnikliwa ocena ryzyka zagrożeń dla zdrowia lub środowiska niesionych przez użycie danego materiału i próba znalezienia bardziej ekologicznych i bezpieczniejszych alternatyw.
Zgodność z przepisami dotyczącymi importu i eksportu	Import	Import obejmuje wszelkie towary wwożone do danego kraju lub przekraczające jego granicę. Towary importowane mogą podlegać opłatom celnym, ograniczeniom ilościowym, zakazom wwozu lub wymogom licencyjnym – w zależności od kraju pochodzenia i rodzaju towaru.
Zgodność z przepisami dotyczącymi importu i eksportu	Eksport	Przewóz fizycznego przedmiotu lub technologii, ujawnienie (ustne lub wizualne) technologii lub świadczenie usługi podlegającej przepisom eksportowym.
Własność intelektualna	Tajemnica (tajemnica adwokacka)	Tajemnica adwokacka jest terminem z dziedziny prawa, zgodnie z którym komunikacja między klientem a jego/jej adwokatem, w zakresie poszukiwania lub udzielania porad prawnych, jest chroniona. <i>Uwaga: zależnie od jurysdykcji przepisy prawa odnośnie tajemnicy mogą się różnić. W razie pytań na temat tego, czy przekazywane informacje podlegają tajemnicy, należy skonsultować się z działem prawnym.</i>
Własność intelektualna	Prawa własności intelektualnej	Prawa własności intelektualnej obejmują prawa do patentów/zgłoszeń patentowych, znaków towarowych, prawa autorskie, tajemnice handlowe, znajomość rzeczy i prawa do topografii układów scalonych.

Temat	Termin	Definicja
Prywatność	Prywatność	<p>Prywatność definiuje się jako prawo osób do zachowania w tajemnicy określonych danych osobowych, informacji osobistych i aspektów ich życia prywatnego. Pojęcie to obejmuje obowiązek respektowania przez organizację prawa do zachowania prywatności osób oraz zarządzanie informacjami osobistymi, w tym ich gromadzenie, wykorzystywanie, przechowywanie i ujawnianie, w odpowiedni sposób.</p> <p>Uwaga: Prawo osoby do prywatności nie ogranicza się tylko do danych osobowych. Dotyczy również innych dziedzin, takich jak prywatność w zakresie zachowań (prawo osoby do decydowania o informowaniu innych na temat określonych zachowań) oraz komunikacji (prawo do komunikacji bez zbędnego nadzoru, monitorowania lub cenzury).</p>
Prywatność	Dane osobowe	<p>Wszelkie informacje dotyczące możliwej do zidentyfikowania osoby.</p> <p><b>Uwaga:</b> Dane osobowe są również nazywane informacjami osobowymi (Personal Data) lub informacjami pozwalającymi na identyfikację (Personally Identifiable Information).</p> <p><b>Przykłady danych osobowych:</b> adres zamieszkania, informacje biometryczne, adres e-mail, numer faksu, informacje finansowe (takie jak numer konta bankowego lub informacje na temat karty płatniczej), numer identyfikacyjny dla instytucji rządowych, informacje medyczne/na temat stanu zdrowia, imię i nazwisko, profile osobiste, zdjęcia, numer ubezpieczenia społecznego, numer telefonu itp.</p>
Komunikacja publiczna	Upoważnieni rzecznicy	<p>Upoważnieni rzecznicy są określani, wybierani i zatwierdzani przez ich odpowiednich dyrektorów generalnych jednostek organizacyjnych, kierowników dla obszarów geograficznych i globalny dział komunikacji (GCG), w oparciu o cele i potrzeby w zakresie komunikacji. Mniej niż 1 procent pracowników firmy Intel jest upoważniony do wypowiedzania się w mediach, w imieniu firmy.</p>
<b>Wzajemne uczciwe traktowanie</b>		

<b>Temat</b>	<b>Termin</b>	<b>Definicja</b>
Przeciwdziałanie prześladowaniu	Prześladowanie	Firma Intel uważa poniższe zachowania jako prześladowanie na mocy Kodeksu postępowania: słowne, fizyczne i wizualne postępowanie, które tworzy w miejscu pracy atmosferę zastraszenia, napastliwości czy wrogości, obniżające wydajność pracy, nawet jeżeli nie jest niezgodne z prawem. Wyróżniamy prześladowanie ze względu na rasę, kolor skóry, wyznanie, płeć, narodowość, przodków, pochodzenie, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, informacje genetyczne, stosunek do służby wojskowej i status kombatanta, stan cywilny, ciążę, tożsamość płciową, wyrażanie tożsamości płciowej, orientację seksualną i wszelkie inne cechy chronione prawem, przepisami lub rozporządzeniami lokalnymi.
Handel ludźmi, praca dzieci i praca przymusowa	Praca za długi	Praca za długi powstaje w wyniku przyrzeczenia osobistych usług lub usług członka rodziny przez dłużnika jako zabezpieczenia długu. Na początku osoba zazwyczaj rozumie, że przyrzeczenie pracy stanowi zabezpieczenie długu oraz, że świadczenie usług z czasem spowoduje wykonanie zobowiązania; jednak dług jest nieokreślony, a rachunek rośnie, co sprawia, że dług i zobowiązanie do pracy nigdy nie wygasają.
Handel ludźmi, praca dzieci i praca przymusowa	Handel ludźmi	Handel ludźmi definiuje się jako (1) rekrutację, przechowywanie, transport, przekazywanie lub pozyskiwanie osób do pracy lub podejmowania czynności seksualnych w ramach działalności komercyjnej (2) przy użyciu siły, oszustwa lub przymusu (3) w celu ich wykorzystania, zmuszenia do niedobrowolnego poddaństwa, pracy za długi, niewoli lub komercyjnego świadczenia usług seksualnych z udziałem nieletnich.
Handel ludźmi, praca dzieci i praca przymusowa	Kara cielesna	Kara cielesna oznacza karę fizyczną. Przykładami kar cielesnych są bicie i chłosta.
<b>Unikanie konfliktu interesów</b>		
Przykłady konfliktu interesów	Znaczące udziały	Udziały w przedsięwzięciu poza pracą w firmie Intel są znaczące, jeśli wpływają na zdolność pracownika do podejmowania uczciwych i bezstronnych decyzji w najlepszym interesie firmy Intel.
Przykłady konfliktu interesów	Specjalista ds. inwestycji	Inwestorzy, brokerzy / maklerzy oraz analitycy zajmujący się sprzedażą papierów wartościowych i analitycy zajmujący się kupnem papierów wartościowych. Więcej informacji można znaleźć w <i>Wytycznych dotyczących komunikacji ze specjalistami ds. inwestycji</i> .

Temat	Termin	Definicja
<b>Ochrona aktywów i informacji poufnych firmy</b>		
Utrzymywanie bezpieczeństwa informacji	Informacje poufne	Informacje poufne obejmują m.in.: informacje techniczne (np. plany, schematy, kod źródłowy, specyfikacje), informacje firmowe (np. dane produktu, strategie marketingowe, rynki, sprzedaż, klientów, listy klientów lub książki telefoniczne), dane personelu (np. schematy organizacyjne, listy pracowników, listy umiejętności, informacje na temat zdrowia pracowników, imiona i nazwiska, numery telefonów, adresy e-mail, akta osobowe, wynagrodzenia pracowników, za wyjątkiem sytuacji, w których ujawnienie takich danych personelu jest dozwolone na podstawie lokalnych przepisów prawa pracy, takich jak prawo pracowników do rozmowy o wynagrodzeniach i warunkach pracy zgodnie z Amerykańską Ustawą o stosunkach pracy) i inne niepubliczne dane i informacje firmy Intel o podobnym charakterze.
Ochrona znaków towarowych i marek	Znak towarowy	Znakiem towarowym może być cokolwiek identyfikującego źródło czyichś towarów i usług oraz odróżniającego je od innych, w tym <b>słowo, nazwa, projekt, kolor, wyrażenie, dźwięk</b> , a nawet <b>zapach</b> . Jest nim <b>słowo</b> (Tide*), <b>nazwa</b> (Howard Johnson*), <b>symbol</b> (McDonald's Golden Arches*), <b>urządzenie</b> (Pillsbury Doughboy*), <b>wyrażenie</b> (The Ultimate Driving Machine*) czy <b>dźwięk</b> (Intel Bong/Sonic), używane w handlu towarami i wskazujące źródło danego towaru oraz stanowiące element odróżniający dany towar od innych. Znak towarowy jest cenną, wartą miliony dolarów, częścią aktywów i oznacza standardy osiąganą konsekwentnie wysokiej jakości, kojarzonej z produktami i usługami Intel. Dzięki temu konsument jest pewien jakości przy podejmowaniu przyszłych decyzji o zakupach na rynku. W ten sposób znak towarowy jest naturalnie powiązany z wartością i reputacją, wypracowywanymi przez właściciela znaku.
Ochrona znaków towarowych i marek	Marki	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Marka to zbiór obrazów i koncepcji reprezentujących producenta; bardziej precyzyjnie — odnosi się do konkretnych symboli, takich jak nazwa, logo, slogan czy schemat projektowy.</li> <li>2. Często stosowana wymiennie ze „znakiem towarowym”.</li> <li>3. Marka jest znakiem określanym przez rozpoznawalne słowo, wyrażenie, znak, opakowanie lub etykietę. Jest to przedstawienie nazwy, znaków towarowych, produktów, projektów i symboli firmy.</li> </ol>

KODEKS POSTĘPOWANIA PRACOWNIKÓW FIRMY INTEL

<b>Temat</b>	<b>Termin</b>	<b>Definicja</b>
Ochrona znaków towarowych i marek	Podmioty gospodarcze w kanałach dystrybucji	Sprzedają produkty firmy klientom biznesowym lub użytkownikom końcowym.
Reprezentowanie firmy Intel	Naruszenia przepisów antymonopolowych	W Stanach Zjednoczonych i na świecie istnieją postanowienia przepisów antymonopolowych, których należy bezwzględnie przestrzegać, aby nie narażać firmy Intel i siebie na oskarżenia i odpowiedzialność z tytułu naruszania tych przepisów.