



# **Intel Verhaltenskodex**

JANUAR 2021

## **Wofür wir stehen**

### **Integrität**

Wir sind bemüht, in allen geschäftlichen Belangen korrekt zu handeln.

### **Ethische Führung**

Unsere Werte bilden die Grundlage für all unsere Geschäftsentscheidungen. So können wir für unsere Kunden und Stakeholder relevante Lösungen anbieten, das Vertrauen unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Gemeinschaften aufrechterhalten und Intels Ruf als angesehenes, ethisches und nach Rechtsgrundsätzen handelndes Unternehmen wahren.

### **Respekt**

Wir messen der Würde des Menschen und den individuellen Unterschieden sowie der Vielfalt der Gedanken, Innovationen und Lösungen, die daraus entstehen, größten Wert bei.

### **Courage**

Wir haben den Mut, Fragen zu stellen und [Bedenken zu äußern](#), wenn eine Situation, ein Zustand oder eine Maßnahme nicht im Einklang mit unserem Verhaltenskodex, unseren Unternehmensrichtlinien oder den geltenden Rechtsvorschriften zu stehen scheint – und wir wissen, dass wir deshalb keine Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien zu befürchten haben.

### **Verantwortung**

Wir sind dafür verantwortlich, unsere Verpflichtungen zu erfüllen und bieten Einsicht in die Art und Weise, wie wir unseren Kunden und Stakeholdern Lösungen bereitstellen.

## **Was wir untersagen**

### **Unehrlichkeit**

Wir täuschen weder unsere Kunden, Lieferanten oder Händler noch unsere Kollegen. Wir verfälschen oder verdrehen keine Informationen in unseren Büchern und Aufzeichnungen oder in Bezug darauf und nehmen auch nicht an unlauterem Wettbewerb teil.

### **Rechtswidrige Aktivitäten**

Wir verstoßen weder gegen das Gesetz noch unterstützen wir andere dabei, dies zu tun. Dies umfasst Verstöße gegen Gesetze in Bezug auf das Kartellrecht, Bestechung, Korruption, Umweltstandards, Produktsicherheit, Menschenrechte, Datenschutz, Insiderhandel, den globalen Handel, Beschäftigungsverhältnisse sowie andere Gesetze, die für unser Unternehmen gelten.

### **Vergeltung**

Andere Menschen werden nicht belästigt, gemobbt, eingeschüchtert oder misshandelt. Außerdem führen wir keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen durch, die Missstände offen ansprechen oder an Untersuchungen beteiligt sind.

### **Interessenkonflikte**

Wir vermeiden Situationen, die mit unserer Fähigkeit, im besten Interesse von Intel zu handeln, in Konflikt oder scheinbar in Konflikt stehen.

### **Missbrauch von Vermögenswerten**

Wir missbrauchen keine Vermögenswerte oder vertraulichen Informationen von Intel oder unseren Geschäftspartnern, geben keine vertraulichen Informationen ohne die entsprechende Genehmigung weiter und gefährden nicht die Sicherheit unserer Vermögenswerte.

## Inhalt

Kompromisslose Integrität als Credo des Unternehmens .....	1
Unsere Vision, Ziele und Werte .....	2
Eure/Ihre Verantwortung .....	4
Grundsätze des Kodex .....	4
Wir stellen Fragen und bringen Bedenken vor.....	6
Wege, um Beratung zu suchen und Anliegen vorzubringen .....	6
Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen .....	7
Geschäfte ehrlich und mit Integrität tätigen .....	8
Bei der Geschäftstätigkeit klar und professionell kommunizieren.....	8
Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wiederverkäufern und anderen Personen .....	8
Ein verantwortungsvoller Unternehmensbürger sein.....	9
Akkurate Finanzbuchhaltung und sonstige Aufzeichnungen erstellen .....	9
Gesetzestreu handeln .....	10
Kartellrecht.....	10
Bestechung und Antikorruption .....	11
Umwelt, Gesundheit und Sicherheit.....	12
<i>Produktsicherheit und Einhaltung gesetzlicher Anforderungen</i> .....	12
Einhaltung von Handelsvorschriften .....	12
Insiderhandel .....	13
Geistiges Eigentum .....	14
Datenschutz.....	14
Öffentliche Kommunikation .....	15
Andere fair behandeln.....	15
Offene, ehrliche Kommunikation .....	15
Gleiche Beschäftigungschancen und Vielfältigkeit .....	16
<i>Keine Belästigung</i> .....	16
<i>Achtung der Menschenrechte</i> .....	16
Sicherheit.....	17
Gewalt am Arbeitsplatz.....	17
Im Interesse von Intel handeln und Interessenkonflikte vermeiden .....	17
Umgang mit Interessenkonflikten.....	18
Geschenke, Bewirtung, Unterhaltung und Reisekosten .....	18

Schutz der Vermögenswerte und vertraulichen Informationen .....	19
Schutz physischer Vermögenswerte.....	19
Vertrauliche Informationen schützen .....	20
Schutz von Warenzeichen und Marken .....	20
Intel repräsentieren .....	20
Genehmigungen und Verzichtserklärungen.....	21
Wichtige Hinweise .....	21
Glossar zum Verhaltenskodex .....	23

## **Kompromisslose Integrität als Credo des Unternehmens**

Seit der Gründung von Intel zählen kompromisslose Integrität und Professionalität zu den Säulen des Geschäfts. Bei Intel gelten für jeden Bereich bestimmte Kernwerte und -grundsätze, die einzuhalten sind. Unser zukünftiges Wachstum hängt davon ab, dass jeder von uns diese Werte und Grundsätze versteht und stets die kompromisslose Integrität beweist, die das Fundament unseres Konzerns bildet.

Dieser Verhaltenskodex enthält die Standardrichtlinien für unsere Zusammenarbeit bei der Entwicklung und Lieferung unserer Produkte, beim Schutz der Werte von Intel und seiner Tochtergesellschaften und bei der Arbeit mit Kunden, Lieferanten, Distributoren und anderen Personen. Bei Intel ist jeder von uns verpflichtet, im Rahmen jeglicher mit Intel im Zusammenhang stehenden Geschäftstätigkeit diesen Kodex, unsere Beschäftigungsrichtlinien und sonstige relevanten Richtlinien einzuhalten.

## **Unsere Vision, Ziele und Werte**

### **Unsere Vision**

Wir streben danach, die beste Performance zu bieten, das Vertrauen der Kunden zu haben und das volle Potenzial von Daten zu entfesseln.

### **Unser Ziel**

Unser Ziel ist es, weltverändernde Technologien zu erschaffen, die das Leben jedes Menschen auf der Erde bereichern.

### **Unsere Werte**

#### **Kundenorientierung**

- Wir hören zu, lernen und antizipieren die Bedürfnisse unserer Kunden, um sie bestmöglich bei ihren Vorhaben zu unterstützen.
- Der Erfolg unserer Kunden ist unser Erfolg.

#### **Ein Intel**

- Wir schätzen, respektieren und vertrauen einander.
- Wir stellen den Erfolg des Teams über unseren persönlichen Erfolg. Gemeinsam sind wir stärker.
- Wir tragen Pioniergeist in unseren Herzen und bringen jeden Tag Freude in unsere Arbeit.

#### **Unerschrocken**

- Wir sind mutig und innovativ.
- Wir gehen Risiken ein, überwinden Fehlschläge schnell und lernen aus unseren Fehlern, um beim nächsten Mal besser, schneller und schlauer zu sein.

#### **Wahrheit und Transparenz**

- Wir verpflichten uns zu offenem, ehrlichem, ethischem und zeitnahem Informationsaustausch und Feedback.
- Wir üben uns in konstruktiver Kritik, um bestmögliche Ergebnisse zu erzielen.
- Wir handeln mit kompromissloser Integrität.

#### **Einbeziehung**

- Wir streben nach einer Kultur der Zugehörigkeit.
- Wir schaffen eine Atmosphäre, in der jeder sein volles Potenzial entfalten und seine beste Arbeit abliefern kann.
- Wir begrüßen Unterschiede, da wir wissen, dass sie uns zu einem besseren Team machen.

#### **Qualität**

- Wir liefern Qualität und schaffen ein sicheres Arbeitsumfeld.
- Wir haben die Disziplin, Produkte und Dienstleistungen bereitzustellen, auf die sich unsere Kunden und Partner jederzeit verlassen können.



## Eure/Ihre Verantwortung

Der Verhaltenskodex von Intel gilt für alle Mitarbeiter und definiert sowohl die Erwartungen hinsichtlich der Intel Corporation und ihrer Tochtergesellschaften (zusammengefasst als „Intel“) als auch unserer externen Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf deren im Zusammenhang mit Intel stehenden Aktivitäten. Der Verhaltenskodex gilt auch für unabhängige Vertragsnehmer, Berater, Lieferanten und andere Geschäftspartner von Intel; die Geschäftspartner von Intel können zwar restriktivere Richtlinien einsetzen, jedoch nicht unter weniger restriktiven Richtlinien arbeiten.

Einzelne Methoden der Beratung und der Meldung von ethikbezogenen Anliegen sowie andere Details und einzelne diesen Verhaltenskodex ergänzende Bestimmungen oder Richtlinien können je nach Unternehmen bzw. Land abweichen und unterliegen dem jeweiligen vor Ort geltenden Recht.

Den Mitarbeitern wird als zusätzliche Orientierungshilfe die Durchsicht der [häufig gestellten Fragen zum Verhaltenskodex](#) und anderer sachbezogener Ressourcen empfohlen. Bei Fragen zur Umsetzung dieses Verhaltenskodexes wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder [Fragen Sie Ethics](#).

Jeder Mitarbeiter muss diesen Kodex lesen, verstehen und einhalten. Mitarbeiter, die gegen den Kodex verstoßen, werden disziplinarischen Maßnahmen unterzogen, die bis zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses führen können. Verstöße gegen das Gesetz können zudem zivil- und strafrechtlich geahndet werden.

### *Grundsätze des Kodex*

Dieser Kodex bestärkt die fünf Verhaltensgrundsätze von Intel:

- **Wir betreiben unser Geschäft mit Ehrlichkeit und mit Integrität.** Wir betreiben unser Geschäft mit kompromissloser Integrität und Professionalität und beweisen Ehrlichkeit und hohe ethische Standards bei allen unseren Geschäftstätigkeiten und behandeln unsere Kunden, Lieferanten, Wiederverkäufern und andere mit Fairness, Ehrlichkeit und gegenseitiger Achtung.
- **Wir folgen dem Sinn und dem Wortlaut des Gesetzes.** Wir tragen dafür Sorge, dass Geschäftsentscheidungen im Einklang mit allen geltenden Gesetzen und Verordnungen der zahlreichen Länder getroffen werden, in denen Intel geschäftlich tätig ist.
- **Wir behandeln einander fair.** Wir arbeiten als Team mit gegenseitigem Respekt und Vertrauen.
- **Wir handeln im besten Interesse von Intel und vermeiden Interessenkonflikte.** Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche oder familiäre Interessen mit unserer Fähigkeit, verantwortungsbewusste Geschäftsentscheidungen im besten

Interesse von Intel zu treffen, in Konflikt treten oder sogar den Anschein eines solchen Konflikts erwecken.

- **Wir schützen die Vermögenswerte und die vertraulichen Informationen des Unternehmens.** Wir schützen den Wert der Vermögenswerte von Intel, einschließlich der physischen Vermögenswerte, der Rechte an geistigem Eigentum, vertraulicher Informationen, der Marken und des Namens sowie des Ansehens von Intel und der Vertraulichkeit der Informationen unserer Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter.

## Wir stellen Fragen und bringen Bedenken vor.

Zur Unterstützung der Anstrengungen unseres Unternehmens bei der Aufrechterhaltung einer kompromisslosen Integrität und Professionalität im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, potenzielle Verstöße gegen Gesetze, den Kodex und sonstige Unternehmensrichtlinien zu melden.

Vorgesetzte und Mitarbeiter, die von einem potenziellen Verstoß gegen Gesetze, Verordnungen oder rechtliche Vorschriften von Intel Kenntnis erhalten, müssen dies unverzüglich der Rechts- oder Revisionsabteilung melden.

### *Wege, um Beratung zu suchen und Anliegen vorzubringen*

Da in diesem Kodex nicht jede mögliche Situation beschrieben werden kann, sollten Sie um Rat bitten, wenn Sie in Bezug auf erforderliche Maßnahmen unsicher sind. Sie haben vielfältige Möglichkeiten, Fragen zu diesem Kodex zu stellen bzw. Anliegen vorzubringen:

- Gemäß der Intel „Open Door Guideline“ („Grundsatz der offenen Tür“) können Sie Fragen oder Anliegen zum Kodex jedem Ihrer Vorgesetzten stellen bzw. vorbringen, sei es Ihr direkter Vorgesetzter, ein Abteilungsleiter, ein Geschäftsführer eines Geschäftsbereichs oder jeder andere Vorgesetzte bis hin zum Executive Office;
- Mit Fragen oder Anliegen können Sie sich an interne Gruppen wenden, die auf die Handhabung dieser Fragen spezialisiert sind. Dazu gehören die Personalabteilung, Revisionsabteilung, Rechtsabteilung, [Unternehmenssicherheit](#), Informationssicherheit oder Ihren Business Group oder Standort [Ethics & Compliance Business Champion](#);
- Richten Sie Ihre Fragen per [Ask Ethics](#) und
- Des Weiteren können Sie Anliegen im Zusammenhang mit Ethik, der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften oder der Sicherheit per Telefon oder online über das [Intel Ethics and Compliance Reporting Portal](#) vorbringen, das von einem Drittanbieter gehostet wird und über das Sie, soweit es gesetzmäßig zulässig ist, Anliegen anonym vorbringen können.

Für Mitarbeiter von Intel Tochtergesellschaften stehen u. U. noch weitere Möglichkeiten zur Verfügung, um Fragen zu stellen und Anliegen vorzubringen.

Bei anderen arbeitsrelevanten Anliegen kontaktieren Sie bitte die E-Mail-Adresse für vertrauliche Meldungen [harassment.concerns@intel.com](mailto:harassment.concerns@intel.com), [Get HR Help](#), den für Sie zuständigen Mitarbeiter der Personalabteilung oder [Employment and Labor Legal \(ELL\)](#).

Ein Mitarbeiter muss sich nicht ganz sicher sein bzgl. eines Anliegens, keinen Nachweis über ein Fehlverhalten haben oder genau wissen, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex, eine Richtlinie oder das Gesetz vorliegt, um ein Anliegen vorbringen zu können. Unabhängig davon, wie Sie ein

Anliegen vorbringen, nehmen wir alle Meldungen sehr ernst. Ein Intel Team prüft die Angelegenheit umgehend, um aufgrund der Ergebnisse zu entscheiden, welche Maßnahmen in Übereinstimmung mit dem geltenden Gesetz, dem Verhaltenskodex von Intel und anderen gültigen Unternehmensvorschriften angemessen sind.

Alle Mitarbeiter von Intel und seiner Tochtergesellschaften sind zur umfassenden Zusammenarbeit bei internen Untersuchungen verpflichtet, was auch die Bereitstellung wahrheitsgemäßer und vollständiger Informationen umfasst (außer wenn dies dazu führte, dass die Teilnahme des Mitarbeiters an sogenannten konzertierten Aktivitäten im Sinne des US-amerikanischen National Labor Relations Act offengelegt würde). Mitarbeiter, die dieser Verpflichtung nicht nachkommen, müssen gemäß der lokalen Gesetzgebung mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen. Bei Untersuchungen im Zusammenhang mit möglichen Verstößen gegen Bestimmungen des National Labor Relations Act ist die Mitwirkung der betreffenden Mitarbeiter erwünscht, erfolgt aber auf freiwilliger Basis.

### *Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen*

Intel duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eventuelle Verstöße gegen das Gesetz, diesen Kodex oder andere Richtlinien und Verfahren des Konzerns melden oder Fragen zu bestimmten laufenden oder geplanten Verhaltensweisen stellen oder an internen Untersuchungen beteiligt sind. Zu den Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die eine Frage gestellt oder in gutem Glauben einen möglichen Verstoß des Verhaltenskodexes, der Unternehmensvorschriften oder des Gesetzes angesprochen haben, können unter anderem Degradierung, Versetzung oder Kündigung gehören. Mitarbeiter, die Vergeltungsmaßnahmen ergreifen oder versuchen Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen zu ergreifen, die in gutem Glauben ein Anliegen vorgebracht haben oder an einer internen Untersuchung teilnehmen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

Jeder Mitarbeiter, der nach eigener Ansicht Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist, sollte sich umgehend an [ELL](#) wenden.

## **Geschäfte ehrlich und mit Integrität tätigen**

Zu unseren Kernwerten zählen kompromisslose Integrität und Professionalität bei unserer Geschäftstätigkeit. Wir setzen diesen Wert in die Praxis um, indem wir

- klar, mit Respekt und professionell kommunizieren,
- Kunden, Lieferanten, Wiederverkäufer und alle anderen Personen mit Fairness behandeln,
- als verantwortungsvoller Unternehmensbürger handeln, Menschenrechte respektieren und uns der Auswirkungen unseres geschäftlichen Handelns auf unsere Umgebung gewahr sind, und
- Finanzbücher und sonstige geschäftlichen Bücher und Aufzeichnungen wahrheitsgetreu führen.

### *Bei der Geschäftstätigkeit klar und professionell kommunizieren*

Wir legen bei allen geschäftlichen Tätigkeiten Wert auf klare, akkurate und respektvolle Kommunikation. Zweideutige und unprofessionelle Kommunikation jeder Form, mündlich oder schriftlich, schadet Intel. Selbst wohlgemeinte Kommunikation kann fehlinterpretiert werden. Unter Kommunikation sind beispielsweise E-Mail, Präsentationsmaterial, Voicemail, Textmeldungen und SMS sowie der Inhalt auf Social Media und Websites zu verstehen.

### *Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wiederverkäufern und anderen Personen*

Grundlage des Erfolgs unseres Konzerns sind solide Beziehungen mit unseren Kunden, Lieferanten, Wiederverkäufern und anderen Personen, die auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen basieren. Um diese guten Beziehungen zu erhalten, behandeln wir andere so, wie wir selbst behandelt werden möchten: mit Fairness, Ehrlichkeit und Respekt.

Bei unseren Marketingaktivitäten und in Gesprächen mit Kunden und Interessenten repräsentieren wir die Produkte und Dienstleistungen von Intel fair und wahrheitsgetreu.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie sich an alle geltenden Gesetze und Verordnungen, den Verhaltenskodex von Intel und die Prinzipien der Unternehmensverantwortung in Übereinstimmung mit dem RBA-Verhaltenskodex (Responsible Business Alliance) halten. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ihrer unmittelbaren Lieferkette die Verantwortung für diese Erwartungen auferlegen.

Unabhängige Auftragnehmer, Berater, Lieferanten, Wiederverkäufer und andere Geschäftspartner von Intel riskieren im Fall von Verstößen gegen diesen Kodex die Beendigung ihrer Geschäftsbeziehung mit Intel.

Im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehung oder -tätigkeit mit der US-Regierung sind Mitarbeiter von Intel sowie andere im Namen von Intel auftretende Geschäftspartner verpflichtet, die in unserer Erklärung zu den betreffenden Konzernrichtlinien unter [Intel Policy on Doing Business with the U.S. Government](#) ausgeführten Auflagen einzuhalten.

### *Ein verantwortungsvoller Unternehmensbürger sein*

Seit vielen Jahren verfügt Intel weltweit über den Ruf eines verantwortungsvollen Unternehmensbürgers oder Corporate Citizen. Für uns bedeutet Corporate Responsibility das Erzielen eines unternehmerischen Erfolgs auf eine solche Weise, die von der Achtung des Menschen und unseres Planeten geprägt ist und die Einhaltung der Werte und hohen Ethikstandards in unseren Grundsätzen zu den Menschenrechten sowie zu Umweltschutz und Sicherheit gewährleistet. Intel setzt sich als ein Vorreiter für die Förderung des Bildungswesens und die Weiterentwicklung der Kommunen ein, in denen wir leben und arbeiten.

Wie in unserem Corporate Responsibility Report ausgeführt, respektieren wir den Menschen und unseren Planeten und fordern jeden einzelnen unserer Mitarbeiter auf, beim Treffen von Entscheidungen die kurz- und langfristigen Folgen auf die Umwelt und die Gemeinschaft zu bedenken. Jede unserer Handlungen muss eine Bestätigung des über die Jahre aufgebauten Ansehens von Intel als weltweites Vorbild für ein ethisch und sozial verantwortliches Verhalten sein.

### *Akkurate Finanzbuchhaltung und sonstige Aufzeichnungen erstellen*

Unsere Finanzbuchhaltung- und sonstigen Aufzeichnungen sind die Grundlage für unsere geschäftlichen Entscheidungen. Wir tragen dafür Verantwortung, dass die Buchhaltung und Aufzeichnungen von Intel den Betrieb und die Geschäftstätigkeit des Konzerns vollständig, fair, genau, zeitnah und nachvollziehbar widerspiegeln.

Jegliche im Zusammenhang mit unseren Arbeiten erforderlichen Unterlagen wie vertragliche Vereinbarungen, Zeitkonten und Spesenabrechnungen müssen genau, vollständig sein und ordnungsgemäß genehmigt werden. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an einen direkten oder sonstigen Vorgesetzten. Melden Sie eventuell ungenaue Unterlagen bitte unverzüglich der Finanz- oder der Rechtsabteilung. Das Erstellen falscher Unterlagen unterstützen oder dulden wir unter keinen Umständen.

Wir sind dafür verantwortlich, die in den Büchern und Aufzeichnungen von Intel enthaltenen Informationen korrekt darzustellen. Dazu gehören interne Berichte des Managements sowie externe Berichte wie unsere öffentlichen Erklärungen, gesetzlich vorgeschriebene Nachweise und Einreichungen bei der Securities and Exchange Commission (US-amerikanische Börsenaufsichtsbehörde).

Wir beauftragen Wirtschaftsprüfer, um sicherzustellen, dass wir bei unseren Geschäftsaktivitäten und mit unseren Büchern und Aufzeichnungen die geltenden Grundsätze des Rechnungswesens einhalten. Mit diesen Wirtschaftsprüfern müssen wir zusammenarbeiten und gewährleisten, dass jeder unsere Mitarbeiter dasselbe tut.

## **Gesetzestreu handeln**

Als globaler Konzern muss sich Intel an die Gesetze jedes einzelnen Landes halten, in dem seine Mitarbeiter tätig sind. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, die geltenden Gesetze und Verordnungen zu kennen und umzusetzen.

Zudem müssen wir bei unserem Handeln darauf achten, den Sinn und Zweck dieser Gesetze und Verordnungen zu beachten. Sollten die Bestimmungen dieses Kodexes oder die Unternehmensrichtlinien von vor Ort geltenden Gesetzen oder Verordnungen abweichen, müssen wir uns stets an die höhere Instanz halten. Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, wenn die Bestimmungen dieses Kodexes Ihrer Ansicht nach in Widerspruch zu lokalen Gesetzen stehen.

Sowohl für unseren Konzern als auch für die jeweiligen Mitarbeiter haben Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen schwerwiegende Konsequenzen. Wenden Sie sich daher bei Fragen zu diesen oder anderen rechtlichen Themen bitte an die Rechtsabteilung.

Zu den rechtlichen Themen, mit denen wir uns befassen müssen, zählen das Kartellrecht sowie Antikorruptions-, Umwelt-, Ein- und Ausfuhrgesetze, Verordnungen zum Insiderhandel, zu geistigem Eigentum, Datenschutz und öffentlicher Kommunikation.

### *Kartellrecht*

Das Kartellrecht fördert den freien Wettbewerb, indem bestimmte Absprachen und Praktiken verboten werden, die den Wettbewerb der Unternehmen erschweren. Intel befolgt bei all seinen Tätigkeiten die Vorgaben des Kartellrechts. Ein Verstoß gegen das Kartellrecht ist eine schwerwiegende Angelegenheit und kann mit Freiheitsstrafen für Mitarbeiter und hohen Geldstrafen für Intel geahndet werden. Zudem würde ein solches Vergehen den Ruf von Intel schädigen.

Unsere Wettbewerbspraktiken sind hart aber fair:

- Unsere Angaben zu unseren Produkten und denen unserer Mitbewerber entsprechen stets der Wahrheit.
- Wir konzentrieren uns darauf, wie Kunden mit Intel interagieren sollten, und nicht darauf, auf welche Weise sie nicht mit unseren Mitbewerbern interagieren sollten.

- Entscheidungen über Produkt-Design zielen darauf ab, unsere Produkte zu verbessern.
- Wir treffen mit keinem anderen Unternehmen Absprachen, die darauf abzielen, die Einstellung oder Anwerbung der für das jeweils andere Unternehmen tätigen Mitarbeiter zu unterbinden oder die Mitarbeitervergütung festzulegen.
- Wir treffen mit keinem Mitbewerber Absprachen hinsichtlich Preisgestaltung, Kosten, Verkaufsbedingungen, Produktionszahlen, der Zuteilung von Marktanteilen oder anderen wettbewerbsrelevanten Informationen.
- Wir treffen mit keinem Mitbewerber Absprachen darüber, Produkte nicht von anderen Unternehmen zu kaufen oder Produkte nicht an andere Unternehmen zu kaufen.

Weitere Informationen finden Sie in der Anti-Kartell-Richtlinie von Intel. Wenden Sie sich bei Fragen an die Rechtsabteilung von Intel.

### *Bestechung und Antikorruption*

Intel untersagt strengstens jegliche Form der Bestechung. Die Intel Unternehmenspolitik beinhaltet, alle Anti-Korruptionsgesetze einzuhalten und alle Transaktionen in der Intel Buchführung akkurat festzuhalten. Keiner von uns darf unter irgendwelchen Umständen Bestechungs- oder Schmiergelder anbieten oder annehmen und Korruption in irgendeiner Weise unterstützen oder ermöglichen. In den Rechtssystemen vieler Länder gelten Schmiergeldzahlungen an Staatsbedienstete als Bestechung. Wir leisten keinerlei Schmiergeldzahlungen im Namen von Intel an Staatsbedienstete.

Intels Verbot bezüglich der Annahme, In-Aussicht-Stellung und Zahlung von Bestechungsgeldern gilt auch für Dritte, die Dienstleistungen anbieten oder im Namen von Intel auftreten, zum Beispiel Lieferanten, Beauftragte, Vertragsnehmer, Berater und Distributoren. Dritte, die unserer Meinung nach Bestechungsgelder im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten anbieten, dürfen wir unter keinen Umständen beauftragen. Unsere Erwartungen an Dritte hinsichtlich der Bekämpfung der Korruption sind in unseren diesbezüglichen Richtlinien [Third Party Anti-Corruption Policy](#) (Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung durch Drittanbieter) und [Gifts, Meals, Entertainment and Travel \(GMET\) Policy for Third Parties](#) (Richtlinie für Drittanbieter in Bezug auf Geschenke, Bewirtung, Einladungen und Reisekosten; GMET-Richtlinie) ausgeführt.

Wenden Sie sich vor dem geschäftlichen Umgang mit Regierungsbehörden bitte an die Rechtsabteilung, um sicherzustellen, dass Sie alle anwendbaren Regeln und Gesetze kennen. Holen Sie die erforderliche Genehmigung gemäß unserer weltweit geltenden Richtlinie zu Geschenken, Bewirtung, Einladungen und Reisekosten (GMET-Richtlinie) ein, bevor Sie einem Staatsbediensteten etwas Werthaltiges überlassen.



## *Umwelt, Gesundheit und Sicherheit*

Unsere Betriebe, Geschäftspraxis und Produkte in der ganzen Welt unterliegen einer Reihe von Umweltgesetzen, -standards, -bedingungen und -richtlinien. Wir tragen dafür Verantwortung, diese zu verstehen und einzuhalten:

- sparsam mit Strom, Wasser, Rohstoffen und sonstigen natürlichen Ressourcen umzugehen,
- angemessen mit Material und Abfall umzugehen, und
- Umweltgenehmigungen und Bestimmungen hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit einzuhalten.

Das Material für unsere Produkte setzen wir sorgsam ein und bemühen uns, den Einsatz von Gefahrenstoffen und die Auswirkungen unserer Fertigungstechnologien auf unsere Umwelt zu reduzieren bzw. zu minimieren.

Wir erwarten von unseren Zulieferern und anderen, dass sie alle geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und Standards bei ihren Aktivitäten erfüllen.

## *Produktsicherheit und Einhaltung gesetzlicher Anforderungen*

Wir schützen Menschen, Eigentum und die Umwelt durch erstklassige Regulierungsverfahren für Produkte. Intel bemüht sich um die Sicherheit seiner Mitarbeiter, Kunden und jeglicher Nutzer unserer Produkte. Für unsere Produktdesignteams ist die Einhaltung von Vorschriften und Sicherheitsbestimmungen fester Bestandteil des regulatorischen Produktlebenszyklus. So können wir sicherstellen, dass wir unseren Kunden und Verbrauchern Produkte der höchsten Qualität bieten. Alle sicherheitsrelevanten und regulatorischen Bedenken und Vorfälle werden von Intels Product Safety and Regulatory Council bearbeitet.

## *Einhaltung von Handelsvorschriften*

In jedem Land, in dem wir tätig sind, gelten Gesetze und Verordnungen für den Im- und Export. Viele davon beschränken bzw. verbieten die physische Auslieferung unserer Produkte oder den Transfer oder die elektronische Übermittlung von Software und Technologien an bestimmte Orte, Unternehmen oder Ausländer. Wirtschaftssanktionen schränken ein, mit wem wir Handel treiben können, oder legen bestimmte Parameter hinsichtlich der Art und Weise der Handelstätigkeit fest. Zollgesetze erfordern unter anderem akkurate Produktinformationen und gegebenenfalls das Entrichten von Zöllen. Exportgesetze können Ausfuhrlicenzen oder andere entsprechende behördliche Genehmigungen erforderlich machen, bevor ein Artikel verschickt oder übermittelt wird.

Wir sind für die Einhaltung dieser Gesetze und Verordnungen verantwortlich. Daher müssen wir alle Waren verzollen und dürfen:

- Vorgänge nicht fortführen, nachdem wir von einem Verstoß oder wahrscheinlichen Verstoß Kenntnis erlangt haben;
- kontrollierte Software und Technologie nur dann übereignen, wenn die entsprechenden Genehmigungen eingeholt wurden; oder
- keine unangemessenen Geldwerte für Produkte und Dienstleistungen festlegen.

Verstöße – auch unbeabsichtigte – können hohe Bußgelder, zivil- und strafrechtliche Strafen, die Verweigerung von Ausfuhrgenehmigungen, den Verlust von Ausfuhrprivilegien, obligatorische Audits und/oder Inspektionen und Verzögerungen beim Zoll zur Folge haben. Da diese Gesetze und Verordnungen komplex und in jedem Land anders sind, erhalten Sie von Intel Richtlinien und Schulungen zu diesen Themen.

### *Insiderhandel*

In vielen Ländern gelten Gesetze gegen den Insiderhandel zur Einschränkung des Wertpapierhandels und anderer Aktivitäten durch Personen, die Kenntnis von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen haben. Wesentliche, nicht öffentliche Informationen sind solche Informationen, die nicht öffentlich zugänglich sind und von einem vernünftigen Investor als wesentliche Faktoren bei Kauf- oder Verkaufsentscheidungen hinsichtlich Unternehmensanteilen erachtet werden können.

Mitarbeiter im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen über Intel oder andere Unternehmen dürfen

- mit Anteilen oder anderen Wertpapieren dieser Unternehmen nicht handeln und Finanztransaktionen in Bezug auf dieselben durchführen,
- diese Informationen nicht an Dritte weitergeben, die aufgrund dieser Informationen Anteile kaufen oder verkaufen könnten, oder
- diese Informationen nicht zum eigenen Vorteil oder zum persönlichen Vorteil anderer nutzen.

Wenn Mitarbeiter üblicherweise Zugriff auf wesentliche, nicht öffentliche Informationen über Intel oder andere Unternehmen haben, müssen sie Ihren Handel mit Wertpapieren besonders sorgfältig planen. Intel hat Richtlinien und Bestimmungen aufgestellt, die Sie bei der Planung von Transaktionen unter Einhaltung der Bestimmungen der Wertpapiergesetze unterstützen. Weitere Informationen sind auf unserer Webseite zu den [Richtlinien zum Insiderhandel zu finden](#).

Die folgenden Aktivitäten dürfen die Geschäftsleitung und alle Mitarbeiter von Intel nicht:

- Call oder Put Optionen oder andere Aktienderivate von Intel kaufen oder verkaufen;

- Leerverkäufe durchführen oder Short-Positionen halten (d. h. Positionen, durch die die Person davon profitiert, wenn der Kurs für Wertpapiere von Intel fällt); oder
- Instrumente wie variable Prepaid-Terminkontrakte, Equity Swaps, Collars und Exchange Funds kaufen, verkaufen oder anderweitig daran partizipieren.

### *Geistiges Eigentum*

Rechte an geistigem Eigentum sind entscheidend für den Schutz von Investitionen von Unternehmen und Personen in die Entwicklung von Produkten und Ideen. Wir schützen unser geistiges Eigentum und respektieren die Rechte an geistigem Eigentum anderer.

Wir kopieren, vervielfältigen oder übermitteln geschütztes Material, wie Texte, Kunstwerke, Musik, Videos, Fotografien, Filmclips und Software, nur mit den entsprechenden Genehmigungen bzw. Lizenzen.

Vertrauliche Informationen von Intel oder anderen nutzen wir ausschließlich für geschäftliche Zwecke und leiten sie nur an diejenigen weiter, die zum Erhalt berechtigt sind und von diesen Informationen Kenntnis haben müssen („need to know“). Selbst nach Beendigung unseres Anstellungsverhältnisses bei Intel schützen wir vertrauliche Informationen (von Intel oder anderen) und verwenden sie nicht und legen sie nicht gegenüber anderen offen, wenn wir dazu nicht befugt sind.

Zudem verlangen und fördern wir keine Nutzung oder Offenlegung geschützter oder vertraulicher Informationen durch andere, außer wenn diese eine entsprechende Genehmigung vom Eigentümer dieser Informationen haben.

### *Datenschutz*

Viele Länder haben Datenschutzgesetze, die den richtigen Umgang mit personenbezogenen Daten regeln. Derartige Daten umfassen sämtliche personenbezogenen Informationen, wie E-Mail-Adresse, Postanschrift, Zahlungskarteninformationen oder staatliche Identifizierungsnummern.

Wir sind bestrebt, den berechtigten Erwartungen an den Datenschutz von jedem, mit dem wir geschäftlichen Umgang pflegen, also Kunden, Verbrauchern, Mitarbeitern und anderen, zu entsprechen. Zudem ist unserer Ansicht nach der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Informationen ein wesentlicher Faktor, wenn wir das Vertrauen in unsere Marke, Produkte und Dienstleistungen erhalten wollen. Die Bedeutung, die der einzelne der Möglichkeit der Kontrolle der Sammlung und dem Umgang mit personenbezogenen Daten beimisst, erkennen wir an. Unsere Verpflichtung zum Datenschutz haben wir in den Bestimmungen zum Datenschutz bei Intel (Intel Privacy Principles und Intel Corporate Privacy Rules) und in Intels Grundsätzen zum Schutz persönlicher Daten (Intel's Philosophy on Protecting Personal Information) aufgezeigt und dargelegt.

Jeder einzelne Intel Mitarbeiter trägt Verantwortung dafür, unsere Bestimmungen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit zu befolgen.

Bei Fragen oder Ungewissheiten wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder ggf. an die für die Kontrolle der Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zuständige Person.

### *Öffentliche Kommunikation*

Als börsennotierter Konzern muss Intel eine Reihe von Auflagen bezüglich der öffentlichen Kommunikation mit Anlegern und der Öffentlichkeit erfüllen und für Transparenz auf den Finanzmärkten sorgen. Intel unterliegt besonderen Vorgaben für die Erstellung seiner Finanzberichte und -unterlagen, die der Konzern der U.S. Securities and Exchange Commission vorlegt, und bei sonstigen öffentlichen Mitteilungen.

Wenn die Erstellung dieser Berichte oder die Bereitstellung von Informationen für dieselben in Ihren Aufgabenbereich fällt, müssen Sie sicherstellen, dass sämtliche Angaben stets genau, zuverlässig und vollständig sind.

Zusätzlich dürfen nur bevollmächtigte Vertreter gegenüber den Medien oder Investoren für Intel öffentliche Erklärungen abgeben.

Wenn Sie von einem Reporter, Blogger, Analysten oder der Öffentlichkeit um einen Kommentar im Namen von Intel zu einem Thema gebeten werden, zu dem Sie von der Global Communications Group und vom Geschäftsführer Ihrer Geschäftsgruppe nicht bevollmächtigt wurden, antworten Sie nicht. Verweisen Sie die Personen bitte an die [Global Communications Group](#) bzw. an die Rechtsabteilung.

### **Andere fair behandeln**

Zu unseren Kernwerten gehört auch die Zusammenarbeit im Team mit Respekt und Vertrauen. Wir wollen offene, ehrliche Kommunikation fördern und unsere Mitarbeiter gegen Diskriminierung, Belästigung und nicht sichere Handlungen schützen.

### *Offene, ehrliche Kommunikation*

Wir legen großen Wert auf die freie Äußerung von Gedanken, Ideen, Fragen und Anliegen. Wir halten unsere Mitarbeiter dazu an, arbeitsbezogene Themen oder Anliegen mit Hilfe der etablierten Prozesse vorzubringen, sobald sie dieser gewahr werden.

Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Fragen stellen oder in gutem Glauben eventuelle Verstöße gegen das Gesetz, diesen Kodex oder andere Richtlinien melden, tolerieren wir nicht.

## *Gleiche Beschäftigungschancen und Vielfaltigkeit*

Wir schätzen die Vielfalt unserer Belegschaft, unserer Kunden, Lieferanten und anderer Personengruppen. Wir bieten allen Bewerbern und Mitarbeitern gleiche Beschäftigungschancen. Wir diskriminieren andere nicht aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, religiöser Überzeugung, nationaler Herkunft, Abstammung, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, gesundheitlichem Zustand, genetischen Informationen, Militär- und Kriegsversehrtenstatus, Familienstand, Schwangerschaft, Geschlecht, Aussehen, geschlechtlicher Identität, der sexuellen Orientierung oder aufgrund sonstiger Eigenschaften, die durch lokale Gesetze, Verordnungen oder Erlasse geschützt sind. Außerdem nehmen wir in Übereinstimmung mit gesetzlichen Bestimmungen angemessene Anpassungen für Mitarbeiter und Bewerber mit Behinderungen sowie für religiöse Ansichten und Praktiken vor.

Diese Grundsätze befolgen wir in sämtlichen Beschäftigungsbereichen, einschließlich Stellenausschreibungen, Einstellung, Weiterbildung, Beförderung, Vergütung, Boni, Versetzungen und Sozial- und Freizeitprogramme.

## *Keine Belästigung*

Wir tragen Verantwortung dafür, dass in unseren Arbeitsbereichen keine Belästigung aufgrund von persönlichen Merkmalen wie Rasse, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, religiöser Überzeugung, nationaler Herkunft, Abstammung, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, gesundheitlichem Zustand, genetischen Informationen, Militär- und Kriegsversehrtenstatus, Familienstand, Schwangerschaft, Geschlecht, Aussehen, geschlechtlicher Identität, der sexuellen Orientierung oder aufgrund sonstiger Eigenschaften, die durch lokale Gesetze, Verordnungen oder Erlasse geschützt sind, stattfindet. Belästigung von Mitarbeitern durch Vorgesetzte und Kollegen tolerieren wir unter keinen Umständen und setzen uns ihr entschieden entgegen. Jeder, mit dem wir geschäftlich interagieren, ist mit Würde und Respekt zu behandeln.

## *Achtung der Menschenrechte*

Menschenrechte sind die fundamentalen Rechte, Freiheiten und Handlungsgrundsätze, die allen Menschen zustehen. Der Respekt vor Menschenrechten ist tief in unseren Werten verwurzelt und findet Anwendung, wo auch immer wir unserer Geschäftstätigkeit nachgehen. Unsere [Globalen Menschenrechtsprinzipien](#) bilden die formale Grundlage für Intels Versprechen, die Menschenrechte zu respektieren.

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte in unseren betrieblichen Abläufen, unserer Lieferkette, unseren Geschäftspartnerschaften und hinsichtlich unserer Produkte zu respektieren. Wir haben nicht immer Kenntnis oder Kontrolle darüber, welche Produkte unsere Kunden oder welche Anwendungen unsere Endnutzer entwickeln. Doch Intel unterstützt oder toleriert keine Anwendungen, bei denen unsere Produkte zu einem Verstoß

gegen die Menschenrechte verwendet werden. Wir erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichten.

Ebensowenig tolerieren wir Menschenhandel, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Frondienste oder Sklaverei. Der Verhaltenskodex und die Vorschriften bei Intel erlauben keine grobe oder unmenschliche Behandlung, darunter auch keine körperliche Züchtigung oder deren Androhung. Unsere Vorschriften verbieten jede Anstellung von Personen unter 16 Jahren für eine beliebige Position und den Einsatz von Mitarbeitern unter 18 Jahren zur Durchführung gefährlicher Arbeiten. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, dass sie diese Anforderungen erfüllen.

### *Sicherheit*

Intel hat sich verpflichtet, den Mitarbeitern, Kunden, Anbietern, Auftragnehmern und anderen Personen in Objekten von Intel einen sicheren Arbeitsplatz bereitzustellen.

Wir halten die Gesetze, Standards und Richtlinien bezüglich Sicherheit ein, die für unseren Betrieb gelten. Eine vernünftige, sichere Praxis muss für jeden unserer Arbeitsplätze sichergestellt sein.

Zum Schutz unserer Mitarbeiter, der Öffentlichkeit und der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, erfolgen unsere Handlungen und die Fertigung unserer Produkte stets mit angemessenen Sicherheitsvorkehrungen.

Wir sind davon überzeugt, dass Verletzungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz vermieden werden können. Wir vermitteln unsere Erwartungen und Safety Protokolle den Mitarbeitern und Lieferanten und erklären die potenziellen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie die Auswirkungen bei Nichtbefolgung dieser Anforderungen. Wir verrichten keine Arbeit entgegen den geltenden Sicherheitsbestimmungen.

### *Gewalt am Arbeitsplatz*

Im Einklang mit unserer Verpflichtung zur Gewährleistung der Sicherheit werden durch Intel keinerlei Drohungen, ungeachtet ihrer jeweiligen Art, explizit oder implizit, drohende Verhaltensweisen, Nachstellungen oder gewalttätige Handlungen toleriert. Wir nehmen jede Meldung in Bezug auf Drohungen und Gewalttätigkeiten ernst und prüfen die jeweilige Situation, um dann die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten. Weitere Informationen finden Sie auf der [Website von Intel zur Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz](#). Wenden Sie sich im Notfall an die Abteilung [Unternehmenssicherheit](#).

## **Im Interesse von Intel handeln und Interessenkonflikte vermeiden**

Wir versuchen jegliche Aktivität, die einen Interessenskonflikt mit Intel darstellt oder den Anschein eines Interessenskonflikts erweckt, zu

vermeiden. Wir beteiligen uns nicht an Aktivitäten, die mit Intel im Wettbewerb stehen oder uns an der ordnungsgemäßen Ausführung unserer Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber Intel hindern. Wir nutzen keine vertraulichen Unternehmensinformationen, Unternehmenswerte (außer wenn dies gemäß den [Electronic Communications Guideline](#) von Intel gestattet ist) oder unsere Rolle oder Stellung bei Intel zum eigenen Vorteil. Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche Interessen, externe Geschäftsinteressen oder Familieninteressen mit unserer Fähigkeit, verantwortungsbewusste Geschäftsentscheidungen im besten Interesse von Intel zu treffen, in Konflikt treten oder den Anschein eines solchen Konflikts erwecken.

### *Umgang mit Interessenkonflikten*

Alle Mitarbeiter müssen jeden Interessenskonflikt oder den Anschein eines Interessenskonflikts mit Intel schriftlich an Ihre Vorgesetzten melden; Direktoren und Führungskräfte können sich anstelle dessen dafür entscheiden, das Problem an den General Counsel, den Chief Compliance Officer oder das Board of Directors zu melden. Vorgesetzte oder andere berechnigte Personen, an die Meldungen gemacht werden, entscheiden gegebenenfalls in Absprache mit der Rechtsabteilung, ELL Legal, der Revisionsabteilung oder dem Board of Directors, ob tatsächlich ein Konflikt oder der Wahrnehmung nach ein Konflikt besteht und, wenn dem so ist, wie dieser gelöst werden kann. Der Mitarbeiter ist für das schriftliche Festhalten der Lösung verantwortlich. Neben diesen Anforderungen müssen Mitarbeiter, die an externen Geschäftstätigkeiten beteiligt sind, die [„Conducting Outside Business Guideline \(Richtlinie zur Durchführung externer Geschäftsaktivitäten\)“](#) befolgen. Sie sind verpflichtet, Interessenskonflikte zu melden; bei Nichtmeldung eines Konflikts oder wahrgenommenen Konflikts verstoßen Sie gegen diesen Kodex.

### *Geschenke, Bewirtung, Unterhaltung und Reisekosten*

Der Austausch oder die Bereitstellung von Geschenken, Bewirtung, Unterhaltung und Reisen (gifts, meals, entertainment and travel, intern „GMET“ genannt) kann zu einem echten oder empfundenen Interessenskonflikt oder zu einer Situation führen, in der diese Ausgaben als Bestechung gemäß dem geltenden Recht und internationalen Standards angesehen werden können. Intel erwartet von seinen Mitarbeitern sowie von Dritten die Einhaltung der folgenden Grundsätze im Zusammenhang mit GMET:

- Wir halten die Anti-Korruptions-Gesetze ein.
- GMET muss einem legitimen Zweck dienen, zum Beispiel dem, ein Firmenprodukt, eine Position oder eine Dienstleistung zu bewerben, vorzustellen oder zu erklären.
- Durch GMET darf dem Empfänger keine Verpflichtung entstehen. Etwas von Wert wird weder angeboten, versprochen noch abgegeben mit der Absicht, den Empfänger im Interesse von Intel oder Ihres

Unternehmens auf unlautere Weise bei einer Handlung oder Entscheidung zu beeinflussen, oder mit der Absicht, die Objektivität des Empfängers bei Geschäftsentscheidungen zu beeinträchtigen.

- GMET müssen offengelegt werden und transparent sein, sich in vernünftigem Rahmen bewegen, der geschäftlichen Beziehung und lokalen Gepflogenheiten angemessen sein und dürfen die Betroffenen nicht in Verlegenheit bringen.
- Alle im Auftrag von Intel bereitgestellten GMET müssen genau dokumentiert werden.
- GMET werden Staatsbediensteten (darunter Mitarbeiter von Regierungsbehörden, staatlichen Einrichtungen und Unternehmen im Staatsbesitz) nur unter gewissen Umständen und mit den entsprechenden Genehmigungen gewährt.

Weitere Informationen erhalten Sie in der Richtlinie von Intel *Worldwide Business Gift, Meals, Entertainment, and Travel Policy (GMET)*. Bei Fragen und zusätzlichem Beratungsbedarf wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

## **Schutz der Vermögenswerte und vertraulichen Informationen**

Wir entwickeln und erhalten die Vermögenswerte für die Geschäftstätigkeit unseres Konzerns unter hohem Aufwand. Jeder von uns trägt Verantwortung für die Einhaltung aller Abläufe, die den Wert der Aktiva von Intel schützen, einschließlich physischer Vermögenswerte, Informationen, der Marken und des Namens und Ansehens von Intel sowie für den Schutz vertraulicher Informationen, die uns unsere Kunden und andere anvertraut haben.

### *Schutz physischer Vermögenswerte*

Zu Intels physischen Vermögenswerten zählen Immobilien, Anlagen und Maschinen sowie Computer- und Kommunikationssysteme. In der Regel nutzen wir diese Vermögenswerte ausschließlich für geschäftliche Zwecke. Computer- und Kommunikationssysteme dürfen wir zudem in angemessenem Umfang für private Zwecke verwenden.

Um die physischen Vermögenswerte des Unternehmens gegen Diebstahl, Verlust, Beschädigung und Missbrauch, einschließlich nicht befugtem Zugriff, zu schützen, müssen wir die geltenden Sicherheits- und Nutzungsbestimmungen einhalten. Melden Sie Diebstahl, Verlust, Beschädigung oder Missbrauch physischer Vermögenswerte des Konzerns schnellstmöglich der Abteilung [Unternehmenssicherheit](#).

Wir halten die Bestimmungen zum Schutz der Daten unserer Mitarbeiter ein; das bedeutet jedoch nicht, dass Schreibtische, Arbeitsplätze oder die Nutzung von Computern oder Telefonen privat oder vertraulich sind. Unter Einhaltung der vor Ort geltenden Gesetze und nach Absprache mit der



Rechtsabteilung ist Intel berechtigt, die ein- und ausgehende Kommunikation sowie alle Geräteinformationen, wie die passwortgeschützte Kommunikation der Mitarbeiter, zu durchsuchen und zu kontrollieren.

### *Vertrauliche Informationen schützen*

Vertrauliche Informationen sind wertvoll für Intel. Sie geben Intel einen Wettbewerbsvorteil, erhalten das Vertrauen unserer Kunden aufrecht und sichern den guten Ruf, auf dem Intel aufgebaut wurde. Zu den vertraulichen Informationen gehören Informationen über unveröffentlichte Produkte, Produktpläne, Herstellungsdaten und mehr. Dazu gehören auch vertrauliche Informationen, die mündlich oder in Form von Tweets, Posts, Blogs und anderen Formen der sozialen Medien weitergegeben werden.

Jeder von uns trägt Verantwortung für den Schutz und die Geheimhaltung der vertraulichen Informationen von Intel oder unserer Kunden und Geschäftspartner. Wir dürfen diese Informationen nicht ohne klare Bevollmächtigung veröffentlichen oder nutzen. Physische Vermögenswerte und Dokumente müssen in Übereinstimmung mit den Informationssicherheitsrichtlinien gehandhabt werden. Die unzulässige Weitergabe von vertraulichen Informationen von Intel und Dritten ist ein Verstoß, der die Kündigung zur Folge haben kann, abhängig von der lokalen Gesetzgebung.

Wenn Ihnen eine unzulässige Bekanntgabe oder der Verlust vertraulicher Informationen bekannt wird, wenden Sie sich bitte an [Information Security](#) oder an die Rechtsabteilung. Bei Fragen oder für Anweisungen zur Veröffentlichung auf sozialen Medien, wenden Sie sich an [social.media@intel.com](mailto:social.media@intel.com).

### *Schutz von Warenzeichen und Marken*

Zu den wertvollsten Vermögenswerten unseres Konzerns zählen seine Warenzeichen und Marken. Zum Schutz des Wertes und Ansehens unserer Warenzeichen und Marken haben wir Richtlinien für deren Verwendung aufgestellt.

An diese Richtlinien halten wir uns immer dann, wenn wir die Warenzeichen und Marken von Intel verwenden, sowohl bei der internen und externen Kommunikation als auch bei Unterlagen, die von Marketingagenturen, Wiederverkäufern, Original Equipment Manufacturers (OEMs) oder anderen Dritten erstellt werden.

### *Intel repräsentieren*

Das Ansehen und der Name unseres Konzerns ist ein Wert, den wir als Repräsentanten von Intel aufrechterhalten müssen. Gelegentlich kann Intel Mitarbeiter dazu auffordern, als Vertreter für andere Einheiten zu fungieren (zum Beispiel als Führungskraft, Direktor, Berater, Beauftragter oder für

ähnliche Rollen). In diesen Fällen sollte der Mitarbeiter den Fall zunächst mit seinem direkten Vorgesetzten besprechen. Unter Umständen sind Sie verpflichtet, sich zur Umsetzung des Kodex besonderen Regeln zu unterwerfen.

In einem anderen Rahmen, wenn Sie beispielsweise öffentlich über geschäftliche oder technische Themen sprechen oder dazu im Internet – also auch in sozialen Netzwerken und auf Websites – posten, müssen Sie deutlich hervorheben, dass Sie Ihre eigenen Ansichten und nicht die von Intel vertreten, sofern Sie nicht als bevollmächtigter Vertreter von Intel sprechen bzw. posten.

Um Verstöße gegen das Kartellrecht zu vermeiden, müssen Sie besondere Verhaltensregeln einhalten, wenn Sie Mitglied eines Branchenverbandes sind oder eine Führungsposition in einem solchen Verband innehaben.

## **Genehmigungen und Verzichtserklärungen**

Dieser Kodex enthält die Erwartungen von Intel an seine Mitarbeiter. Sollten gewisse Situationen im Vorfeld eine Genehmigung von der Geschäftsleitung oder anderen Personen erfordern, sprechen Sie das Thema unverzüglich an, damit ausreichend Zeit für die Prüfung und Genehmigung bleibt.

Unter gewissen Umständen kann der Verzicht auf eine Bestimmung dieses Kodexes angemessen sein. Um eine Genehmigung für diesen Verzicht zu erhalten, wenden Sie sich an einen Vorgesetzten, der Ihr Anliegen zusammen mit der Revisions-, der Rechts- oder der Personalabteilung prüfen wird. Jegliche Aussetzung der Gültigkeit des Verhaltenskodex erfordert die Genehmigung durch Intels Chief Financial Officer, General Counsel oder Chief People Officer.

Direktoren und Führungskräfte, die eine Genehmigung für einen solchen Verzicht benötigen, sollten sich an das Board of Directors oder einen Ausschuss des Boards wenden. Diese Genehmigungen für Directors und Führungskräfte legen wir gemäß den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen bzw. gemäß den üblichen Abläufen für börsennotierte Unternehmen offen.

## **Wichtige Hinweise**

Dieser Kodex dient uns als Richtlinie, damit wir unsere Geschäftstätigkeiten mit Integrität ausführen können. Er stellt keinen Anstellungsvertrag dar und dient nicht zur Übertragung beschäftigungsbezogener Rechte.

Dieser Kodex erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit in Bezug auf die Richtlinien von Intel. Sie sind angehalten, alle auf Ihre Tätigkeit bezogenen Richtlinien des Konzerns zu kennen und umzusetzen. Auch bei Verstößen gegen diese anderen Richtlinien können Sie disziplinarischen Maßnahmen, bis hin zur Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses, unterzogen werden.

Intel kann unter Umständen und sofern vom Unternehmen als erforderlich oder zweckmäßig erachtet in gewissen Abständen Änderungen am Kodex vornehmen.

## Glossar zum Verhaltenskodex

Thema	Begriff	Erläuterung
<b>Geschäfte ehrlich und mit Integrität tätigen</b>		
Genauere Finanz- und sonstige Aufzeichnungen erstellen	Wirtschaftsprüfer	Externe und interne Wirtschaftsprüfer
Genauere Finanz- und sonstige Aufzeichnungen erstellen	Grundsätze des Rechnungswesens	Die Bestimmungen der Generally Accepted Accounting Principles (GAAP), der International Accounting Standards (IAS) und der Securities & Exchange Commission (SEC)
<b>Gesetzestreu handeln</b>		
Bestechung und Antikorruption	Staatsbedienstete	<b>Staatsbedienstete:</b> alle Beamte, Mitarbeiter oder Personen in einer offiziellen Funktion für Regierungsministerien, -behörden oder -einrichtungen, einschließlich staatseigener oder staatlich kontrollierter Unternehmen, sowie politische Parteien, politische Mitarbeiter oder Kandidaten für politische Ämter. Einige Beispiele sind Professoren oder Forschungsmitarbeiter von staatlichen Universitäten oder Forschungsinstituten, Ärzte von staatlichen Krankenhäusern oder Mitarbeiter von Telekommunikationsunternehmen in Staatsbesitz. Weitere Informationen erhalten Sie in der „Worldwide Business Gifts, Meals, Entertainment, and Travel Policy“ (GMET-Richtlinie) von Intel.
Bestechung und Antikorruption	Bestechung	Bestechung im Sinne der Intel Richtlinie bedeutet, eine Wertsache zu versprechen, anzubieten oder zu übergeben und dabei die korrupte Absicht zu verfolgen, eine Handlung oder Entscheidung des Empfängers auf unlautere Weise zu beeinflussen oder sich einen unlauteren Vorteil zu verschaffen, um ein Geschäft abzuschließen oder beizubehalten.

Thema	Begriff	Erläuterung
Bestechung und Antikorruption	Schmiergeld	Hierbei handelt es sich um eine kleinere Zahlung mit dem Ziel, eine normale Behördenhandlung zu bewirken, die nicht ermessensabhängige Tätigkeiten umfasst (beispielsweise die Bearbeitung behördlicher Dokumente oder die Bereitstellung eines Telefon- oder Wasseranschlusses). Die Leistung von Zahlungen an Beamte mit dem Ziel, solche alltäglichen Arbeiten zu bewirken, gilt im Rahmen der Gesetze zahlreicher Länder als Bestechung. <i>Expresszuschlag</i> : Diese veröffentlichten behördlichen Tarife oder Gebühren, die durch Behörden oder Rechtsträger einer Regierung zur Beschleunigung einer Dienstleistung in Rechnung gestellt werden, sind zulässige Zahlungen. Derartige Gebühren werden an Behörden gezahlt und für die betreffende Express-Dienstleistung muss als Zahlungsbeleg eine Quittung von der Behörde ausgestellt werden.
Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	Ansatz der Sorgsamkeit	Ansatz der sorgfältigen Erwägung der Risiken für Gesundheit oder Umwelt beim Materialeinsatz und Suche nach saubereren und sichereren Alternativen
Einhaltung von Handelsvorschriften	Import	Die Grenzüberschreitung eines Produkts von einem Land in ein anderes. Je nach Ursprungsland und Produkt können Importe Zöllen, Kontingentierung, Sanktionen oder Lizenzierungsbestimmungen unterliegen.
Einhaltung von Handelsvorschriften	Export	Dies bezeichnet den Transfer physischer Gegenstände oder Technologien, die (mündliche oder visuelle) Offenlegung von Technologien oder die Bereitstellung von Dienstleistungen, die bestimmten Exportbestimmungen unterliegen.
Geistiges Eigentum	Vertraulich (Anwaltsgeheimnis)	Über das Anwaltsgeheimnis ist die Kommunikation zwischen Mandant und Anwalt geschützt, wenn es sich um das Ersuchen nach bzw. die Vergabe einer Rechtsberatung handelt. <i>Bitte beachten: Das Anwaltsgeheimnis kann je nach Gerichtsbarkeit variieren. Bitte wenden Sie sich die Rechtsabteilung, wenn Sie wissen möchten, ob Kommunikation vertraulich behandelt wird.</i>
Geistiges Eigentum	Rechte an geistigem Eigentum	Rechte an Patenten und Patentanmeldungen, Warenzeichen, Copyrights, Handelsgeheimnissen, Know-how und Topografien.

Thema	Begriff	Erläuterung
Datenschutz	Datenschutz	<p>Datenschutz wird definiert als das Recht jedes Einzelnen, Aspekte seines Privatlebens geheim zu halten. Dies umfasst auch die Verantwortung einer Organisation, die Rechte des Einzelnen auf Privatsphäre zu wahren und seine personenbezogene Daten entsprechend zu verwalten, einschließlich Erhebung, Nutzung, Speicherung oder Offenlegung von personenbezogenen Daten.</p> <p>Hinweis: Das Recht von Einzelpersonen auf Datenschutz beschränkt sich nicht auf personenbezogene Informationen, sondern umfasst auch andere Bereiche wie Verhalten (das Recht eines Einzelnen, seine Handlungen selber zu wählen und bestimmte Verhaltensweisen nicht offenlegen zu müssen) und Kommunikation (das Recht auf Kommunikation ohne unzulässige Beobachtung, Überwachung oder Zensur).</p>
Datenschutz	Personenbezogene Informationen	<p>Informationen über eine identifizierbare Person</p> <p><b>Hinweis:</b> Personenbezogene Informationen werden auch als personenbezogene Daten bzw. als einer Person zuzuordnende Informationen bezeichnet.</p> <p><b>Beispiele für personenbezogenen Daten sind:</b> Anschrift, biometrische Informationen, E-Mail-Adresse, Faxnummer, Finanzinformationen (Bankkonto- oder Bezahlkartendaten usw.), staatliche Identifizierungsnummern, Gesundheits- und medizinische Angaben, Name, persönliches Profil, Fotos, Sozialversicherungsnummer, Telefonnummer usw.</p>
Öffentliche Kommunikation	Bevollmächtigte Vertreter	<p>Bevollmächtigte Vertreter werden von den Geschäftsführern der jeweiligen Geschäftseinheit, den Leitern der geografischen Region und der Global Communications Group (GCG) auf Basis der Kommunikationsziele und -bedürfnisse bestimmt, ausgewählt und bevollmächtigt. Weniger als 1 % aller Mitarbeiter bei Intel sind berechtigt, im Auftrag des Unternehmens mit den Medien zu sprechen.</p>
<b>Andere fair behandeln</b>		

<b>Thema</b>	<b>Begriff</b>	<b>Erläuterung</b>
Keine Belästigung	Belästigung	Belästigung im Sinne unseres Verhaltenskodex umfasst: verbale, physische oder visuelle Äußerungen, die ein einschüchterndes, beleidigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld zur Folge haben und die Arbeitsleistung beeinträchtigen können, selbst wenn sie nicht ungesetzmäßig sind. Belästigung kann aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, nationaler Herkunft, Abstammung, Alter, Behinderung, gesundheitlichem Zustand, genetischen Informationen, Militär- und Kriegsversehrtenstatus, Familienstand, Schwangerschaft, Geschlecht, Aussehen, geschlechtlicher Identität, der sexueller Orientierung oder aufgrund sonstiger Eigenschaften, die durch lokale Gesetze, Verordnungen oder Erlasse geschützt sind, erfolgen.
Achtung der Menschenrechte	Schuld knechtschaft	Schuld knechtschaft ist die Folge der Verpfändung persönlicher Dienste oder der Dienste eines Familienmitglieds durch einen Schuldner als Sicherheit für eine Schuld. Zu Beginn geht die betreffende Person zumeist davon aus, dass die Verpfändung der Arbeitskraft als Sicherheit für bestimmte Schulden dient und dass durch die Erbringung der Dienste die Schulden nach und nach getilgt werden. Die Schuld wird jedoch als offen gehandhabt und eine kontinuierlich durch auflaufende Summen angepasste Rechnung führt dazu, dass die Schuld nebst Arbeitsverpflichtung endlos aufrecht erhalten wird.
Achtung der Menschenrechte	Menschenhandel	Menschenhandel wird definiert als (1) der Vorgang des Anwerbens, Beherbergens, Transportierens, Bereitstellens oder Akquirierens einer Person für Arbeitsdienste oder sexuelle Handlungen zu gewerblichen Zwecken (2) unter Einsatz von Gewalt, Betrug oder Nötigung (3) mit dem Ziel der Ausbeutung, erzwungenen Knechtschaft, Leibeigenschaft, Schuld knechtschaft, Sklaverei oder beliebiger gewerblicher Formen sexueller Handlungen unter Einbeziehung Minderjähriger.
Achtung der Menschenrechte	Körperliche Züchtigung	Körperliche Züchtigung bezieht sich auf den Begriff der Körperstrafe. Beispiele für Körperstrafen sind Stock- oder Peitschenhiebe.
<b>Schutz der Vermögenswerte und vertraulichen Informationen</b>		

Thema	Begriff	Erläuterung
Bewahren der Informationssicherheit	Vertrauliche Informationen	Zu den vertraulichen Informationen gehören ohne Einschränkung: technische Informationen (z. B. Roadmaps, Schaltbilder, Quellcode, Spezifikationen), Geschäftsinformationen (z. B. Produktinformationen, Marketingstrategien, Märkte, Verkäufe, Kunden, Kundenlisten oder Telefonbücher), Personalinformationen (z. B. Unternehmensstrukturen, Mitarbeiterlisten, Kompetenzen, Gesundheitsinformationen der Mitarbeiter sowie deren Namen, Telefonnummern, E-Mail-Adressen, Personalakten und Arbeitnehmerentgelte, außer wo die Bekanntgabe dieser Personalinformationen nach den örtlichen Arbeitsgesetzen zulässig ist, z. B. beim Recht der Mitarbeiter auf Erörterung des Entgelts und der Arbeitsbedingungen gemäß National Labor Relations Act (USA)), sowie sonstige nicht öffentliche Daten und Informationen ähnlicher Natur von Intel.
Schutz von Warenzeichen und Marken	Warenzeichen	Der Begriff „Warenzeichen“ bezeichnet alles, das zur Bestimmung des Ursprungs von Waren oder Dienstleistungen herangezogen werden kann, und diese von Waren oder Dienstleistungen anderen Ursprungs unterscheidet, z. B. <b>Wörter, Namen, Designs, Farben, Sätze, Klänge</b> oder <b>Gerüche</b> . So werden beispielsweise <b>Wörter</b> (Tide*), <b>Namen</b> (Howard Johnson*), <b>Symbole</b> (die Golden Arches von McDonald's*), <b>Mittel</b> (der Pillsbury Doughboy*), <b>Sätze</b> (The Ultimate Driving Machine*) oder <b>Klänge</b> (Bong/Sonic von Intel) im Warenhandel genutzt, um den Ursprung der Waren anzugeben und sie von den Waren anderer Hersteller zu unterscheiden. Die Warenzeichen von Intel sind Vermögenswerte, die Millionen von Dollar wert sind und für die Standards hinsichtlich Exzellenz und einheitlicher Qualität stehen, die mit Produkten und Dienstleistungen von Intel in Verbindung gebracht werden. Durch Warenzeichen erhält der Verbraucher bei Kaufentscheidungen Gewissheit hinsichtlich der Qualität des anvisierten Produkts. Daher ist ein Warenzeichen eng mit dem Goodwill und Ansehen eines Unternehmens verbunden, die der Inhaber des Warenzeichens entwickelt hat.



Thema	Begriff	Erläuterung
Schutz von Warenzeichen und Marken	Marken	<p>1. Eine Marke ist eine Zusammenstellung von Bildern und Ideen, die für einen Hersteller stehen, also konkrete Symbole, wie Namen, Logos, Slogans und Designschemas.</p> <p>2. Die Begriffe „Marke“ und „Warenzeichen“ werden häufig synonym verwendet.</p> <p>3. Eine Marke ist ein Zeichen, das durch ein bestimmtes Wort, einen Satz, ein Zeichen, eine Verpackung oder ein Etikett identifiziert werden kann. Marken repräsentieren den Namen, die Warenzeichen, die Produkte, Designs und Symbole eines Unternehmens.</p>
Schutz von Warenzeichen und Marken	Wiederverkäufer	Verkaufen Produkte von Intel an kleinere Kunden oder Endverbraucher weiter
Intel repräsentieren	Verstöße gegen das Kartellrecht	Bestimmte in den USA und in anderen Ländern geltende Bestimmungen des Kartellrechts müssen streng eingehalten werden, um zu verhindern, dass Intel und Sie des Verstoßes gegen diese Bestimmungen bezichtigt und dafür zur Rechenschaft gezogen werden.