



인텔
근무 규범

2019 년 1 월

목차

| | |
|------------------------------------|----|
| 타협 없는 성실성의 문화..... | 1 |
| 인텔의 가치..... | 2 |
| 여러분의 책임..... | 3 |
| 규범 원칙..... | 3 |
| 문의 및 우려 사항 보고..... | 4 |
| 지침을 구하고 우려 사항을 보고하는 방법..... | 4 |
| 비보복 정책..... | 4 |
| 정직성과 청렴성을 바탕으로 업무 수행..... | 6 |
| 업무 수행 시 명확하고 전문가적인 자세로 커뮤니케이션..... | 6 |
| 고객, 공급업체, 유통업체 등과 업무 협력..... | 6 |
| 책임감 있는 기업 시민으로 행동..... | 6 |
| 정확한 재무 및 기타 기록 작성..... | 7 |
| 법조문과 법 정신 준수..... | 7 |
| 반독점..... | 7 |
| 뇌물 및 부패 방지..... | 8 |
| 환경, 건강 및 안전..... | 8 |
| 제품 안전..... | 9 |
| 수출입 규제 준수..... | 9 |
| 내부자 거래..... | 9 |
| 지적 재산..... | 10 |
| 개인정보 보호..... | 10 |
| 대외 홍보 활동..... | 10 |
| 상호 공평한 처우..... | 11 |
| 개방적이며 정직한 의사소통..... | 11 |
| 고용 기회 균등 및 다양성..... | 11 |
| 괴롭힘 금지..... | 11 |
| 인신매매, 청소년 고용 및 강제 노동 금지..... | 12 |
| 안전..... | 12 |
| 직장 폭력..... | 12 |
| 인텔에 최선의 이익이 되도록 행동 및 이해상충 방지..... | 12 |
| 이해 상충의 처리..... | 13 |

| | |
|------------------------|----|
| 이해 상충의 실례..... | 13 |
| 선물, 식사, 접대 및 여행 | 14 |
| 회사 자산 및 기밀 정보 보호 | 14 |
| 물리적 자산 보호..... | 14 |
| 기밀 정보 보호..... | 15 |
| 상표와 브랜드 보호 | 15 |
| 인텔을 대표하는 것 | 15 |
| 승인과 면제..... | 16 |
| 알아두기 | 16 |
| 근무 규범 용어 및 정의..... | 17 |

타협 없는 성실성의 문화

회사 창립 이래로 타협 없는 성실성과 전문성은 인텔 경영의 초석이 되어 왔습니다. 모든 행동에서 인텔은 이러한 핵심 가치와 원칙을 지지하고 후원합니다. 인텔의 성장은 우리 각자가 이러한 가치와 원칙을 이해하고 인텔의 근간인 최고의 성실성을 바탕으로 꾸준히 업무에 임하는 자세에 달려 있습니다.

본 근무 규범은 제품을 개발하고 공급하기 위해 함께 일하는 방법, 인텔과 그 자회사('인텔'로 통칭)의 가치를 보호하는 방법, 고객, 공급업체, 유통업체 등과 협력하는 방법 등에 대한 기준을 규정합니다. 인텔 관련 업무 수행 시, 인텔의 모든 직원은 본 규범, 인텔 고용 수칙 및 기타 적용 가능한 정책을 준수해야 합니다.

인텔의 비전

스마트하고 커넥티드된 세상, 인텔과 함께 앞서갑니다.

인텔의 가치

고객 중심

- 인텔 고객과 주주, 공급업체에 귀를 기울이고 요구에 응답
- 상호 목적과 기대치에 대한 명확한 의사 교환
- 혁신적이고 경쟁력 있는 제품과 서비스의 제공
- 원활한 협력 분위기 조성
- 고객 만족도 향상

규율 준수

- 타협 없는 청렴성과 전문성을 바탕으로 업무 수행
- 안전하고 청결하며 재해 없는 근로 환경 유지
- 책무의 제시 및 완수
- 적절한 프로젝트 계획, 자금 및 인력 배정
- 세부 사항에 집중
- 인텔 정보 보안 유지

품질 우선

- 우수성 측면에서 최고의 표준 달성
- 올바른 업무를 올바르게 수행
- 끊임없는 학습, 개발 및 향상
- 일에 대한 자부심 함양

위험 감수

- 매사에 성장형 마인드 수용
- 혁신과 창의적 사고 장려
- 변화의 포용 및 현상 유지에 대한 도전 의식 고취
- 모든 아이디어 및 관점을 경청
- 성공과 실수로부터 학습
- 정확한 정보를 바탕으로 한 위험 감수의 장려 및 보상

포용력 있는 최고의 일터

- 다양성을 장려하는 포용력 있는 업무 환경 조성
- 존중과 존엄으로 서로 평등하게 대우
- 개방성과 명확성
- 인재를 개발하는 도전적인 업무 환경 조성
- 존중과 신뢰를 바탕으로 한 협업
- 성취감과 즐거움
- 업적 인정과 보상
- 공정하고 명확한 성과 관리
- 전세계 공동체에 기여

결과 지향

- 도전적이고 경쟁력 있는 목표 설정
 - 결과물에 집중
 - 책임 의식
 - 건설적인 태도로 문제 직시 및 해결
 - 완벽한 이행
-

여러분의 책임

인텔 근무 규범은 인텔 관련 활동과 관련하여 모든 직원에게 적용되며, 인텔과 그 자회사("인텔"로 통칭)뿐만 아니라 이사회 구성원의 인텔 관련 활동에 대한 기대치도 명시합니다. 이 근무 규범은 독립 계약자, 컨설턴트, 공급업체 및 기타 인텔과 거래하는 자에게도 적용됩니다. 인텔과 거래하는 자는 본 근무 규범보다 더 엄격한 정책을 수립할 수 있지만 이보다 덜 엄격한 정책에 따라 사업을 운영해서는 안 됩니다.

지침을 구하고 윤리적 우려사항을 보고하는 것에 대한 구체적인 내용과 본 근무 규범과 관련된 추가 정책 또는 지침 등 기타 상세한 내용은 회사 및/또는 국가마다 다를 수 있으며 해당 국가 및 지방 법률에 의거할 수 있습니다.

직원들은 [근무 규범 FAQ\(자주 묻는 질문\)](#)와 기타 관련 자료에 명시된 추가 지침을 검토하기 바랍니다. 근무 규범 적용 방식에 대한 질문이 있는 경우 법무부서 또는 [윤리부서](#)로 연락하시기 바랍니다.

전 직원에게는 본 근무 규범을 읽고, 숙지하고 준수 할 책임이 있습니다. 본 규범을 위반하는 직원에게는 해직을 포함한 징계가 가해집니다. 법률을 위반하는 사람에게는 민형사상 처벌도 가해질 수 있습니다.

규범 원칙

본 규범은 인텔의 5 가지 행동 원칙을 규정합니다.

- **정직성과 청렴성을 바탕으로 한 업무 수행.** 모든 업무 거래에서 정직성과 고도의 윤리 기준을 실천하고 고객, 공급업체, 유통업체 등을 공평하고 정직하며 존중하는 마음으로 대하는, 타협 없는 청렴성과 전문성을 바탕으로 업무를 수행합니다.
- **법조문과 법 정신 준수.** 업무 결정은 인텔이 사업을 수행하는 많은 국가의 모든 적용 가능한 법률과 규정을 준수해야 합니다.
- **상호 공정한 대우.** 상호 존중과 신뢰를 바탕으로 한 협업이 이루어져야 합니다.
- **인텔에 가장 유리하게 처신하고 인텔의 이익과 상충하는 행위 방지.** 인텔의 최선의 이익을 위한 건전한 업무상 판단 능력이 개인 또는 가족의 이해로 인해 방해받거나 방해받을 것처럼 보이는 상황을 피해야 합니다.
- **회사 자산 및 기밀 정보 보호.** 물리적 자산, 지적 재산, 기밀 정보, 인텔 브랜드 및 상호와 명성뿐만 아니라 고객, 공급업체, 직원에 대한 정보의 기밀성까지 포함한 인텔 자산의 가치를 보호합니다.

문의 및 우려 사항 보고

인텔이 타협 없는 청렴성과 전문성을 바탕으로 사업을 수행할 수 있도록, 모든 직원은 법률, 규범 및 기타 회사 지침 위반 가능성을 보고할 의무가 있습니다.

법률, 규정 또는 인텔 법률 정책의 위반 가능성을 알게 된 관리자와 직원은 즉시 그 우려 사항을 법무 부서 또는 내부 감사팀에 보고해야 합니다.

지침을 구하고 우려 사항을 보고하는 방법

근무 규범이 모든 상황을 다룰 수는 없기 때문에 어떻게 행동하는 것이 옳은 지 불확실할 경우에는 지침을 요청해야 합니다. 근무 규범에 관하여 질문을 하거나 우려사항을 보고하는 방법은 다양합니다.

- 인텔의 오픈 도어 가이드라인에 따라 직원은 직속 상사, 팀장, 부서장, 또는 임원을 포함한 모든 관리자에게 근무 규범에 대한 질문을 하고 우려사항을 보고할 수 있습니다.
- 인사 부서, 내부 감사팀, 법무 부서, 기업 보안 부서, 정보 보안 부서, 소속 그룹 또는 [윤리 및 규정 준수 비즈니스 챔피언](#) 사이트 등 이러한 문제를 전문적으로 처리하는 내부 그룹에게 질문을 하거나 우려 사항을 보고할 수 있습니다.
- 문의 사항은 다음 이메일 주소 ask.ethics@intel.com 으로 보내주십시오. 또한
- 외주 업체가 관리하고 법률이 허용하는 한도 내에서 익명으로 보고할 수 있는 [인텔 윤리 및 규정 준수 포털](#)을 통해 윤리 문제, 규정 준수 또는 안전에 대한 우려사항을 온라인이나 전화로 보고할 수 있습니다.

인텔 자회사 직원에게는 질문을 하거나 문제를 보고할 수 있는 추가적인 보고 채널이 있을 수 있습니다.

기타 업무 관련 우려사항이 있는 경우 비밀이 유지되는 보고 이메일 계정인 harassment.concerns@intel.com, [Get HR Help](#), 인사부서 담당자 또는 [ELB 법무부서\(고용, 노동 및 복지 법무부서\)](#)에 연락하십시오.

직원이 우려사항을 보고할 때 확신이 있거나, 규정 위반에 대한 증거가 있거나, 심지어 규범, 정책 또는 법률을 위반이 있었음을 알고 있어야 하는 것은 아닙니다. 어떤 우려사항을 제기하건 간에 인텔은 모든 보고를 진지하게 다룰 것입니다. 인텔 팀은 해당 문제를 신속하게 검토하고 적용 가능한 법률, 인텔 근무 규범 및 기타 적용 가능한 회사 지침에 따라 보고 내용을 기반으로 어떤 조치를 취하는 것이 적절할지 결정할 것입니다.

인텔 및 해당 자회사의 모든 직원은 성실하고 진실하게 전체 정보를 제공하는 등 내부조사에 전적으로 협조해야 합니다. 단, 미국 전국 노동관계법에 따라 직원이 단합활동에 참여한 사실이 공개될 수 있는 정보는 제외됩니다. 이를 위반한 직원에게는 적용 가능한 현지 법률에 따라 해직을 포함하는 징계 처분이 내려질 수 있습니다. 미국 전국 노동관계법 위반 의혹에 대한 조사의 경우, 직원의 참여는 격려되지만 완전히 자발적입니다.

비보복 정책

인텔은 법률, 근무 규범 또는 기타 인텔의 정책이나 절차의 위반 가능성을 선의로 보고하거나 진행 중인 또는 제안된 행위에 대해 의문을 제기하거나 또는 내부 조사에 참여하는 모든 이에 대해 어떠한 보복도 용납하지 않습니다. 보복의 대표적 예로는

인텔 근무 규범

의문을 제기하거나 근무 규범, 회사 정책 또는 법률 위반 가능성에 대해 선의로 목소리를 낸 직원에 대한 강등, 이동 또는 해고가 있습니다. 선의로 우려 사항을 보고하거나 내부 조사에 참여한 직원에게 보복하거나 보복하려고 시도한 직원은 최대 해고를 포함하는 징계를 받을 수 있습니다.

보복을 당했다고 생각하는 직원은 [ELB 법무부서](#)에 즉시 연락해야 합니다.

정직성과 청렴성을 바탕으로 업무 수행

인텔의 핵심 가치 중 하나는 타협 없는 청렴성과 전문성을 바탕으로 업무를 수행하는 것입니다. 인텔은 다음과 같은 방법으로 가치를 실현합니다.

- 업무 수행 시 명확하고 상대를 존중하며 전문가적인 자세로 커뮤니케이션합니다.
- 고객, 공급업체, 유통업체 등을 공정하게 대우합니다.
- 책임감 있는 기업 시민으로 행동하고, 인권을 존중하며, 인텔이 주변 세계에 미치는 영향을 관리합니다.
- 정확한 재무 및 기타 장부와 기록을 보존합니다.

업무 수행 시 명확하고 전문가적인 자세로 커뮤니케이션

인텔은 모든 사업 관계에 있어서 명확하고 정확하게 상대를 존중하는 전문가적인 커뮤니케이션을 중요하게 생각합니다. 구두든, 서면이든 관계 없이 모호하고 비전문가적인 커뮤니케이션은 인텔에 해를 입힐 수 있습니다. 선의의 커뮤니케이션 조차도 잘못 해석될 여지가 있습니다. 커뮤니케이션의 예로는 이메일, 프레젠테이션 자료, 음성 메일, 문자 메시지, 인스턴트 메시징과 소셜 미디어 및 웹사이트 콘텐츠가 있습니다.

고객, 공급업체, 유통업체 등과 업무 협력

인텔의 성공은 고객, 공급업체, 유통업체 등과의 깊은 상호 존중 및 신뢰 관계를 바탕으로 합니다. 이와 같은 강력한 관계를 유지하기 위해 인텔은 스스로가 상대에게 기대하는 방식, 즉 공정함, 정직함, 존중으로 모두를 대합니다.

마케팅 활동과 인텔의 현재 및 잠재 고객과의 관계에서 전 직원은 항상 인텔 제품과 서비스를 공정하고 정확하게 대변합니다.

인텔의 공급업체는 모든 적용 가능한 법률과 규정, 인텔 근무 규범 및 **RBA(Responsible Business Alliance)** 근무 규범에 부합하는 기업 책임 원칙을 준수해야 합니다. 인텔의 공급업체는 자신의 직접 공급망 또한 이러한 기대에 부응하도록 해야 합니다.

독립 계약자, 컨설턴트, 공급업체, 유통업체 및 기타 인텔과 거래하는 자가 본 규범을 위반할 경우, 인텔과의 관계가 종료될 수 있습니다.

인텔 직원 또는 인텔을 대리하여 행동하는 자는 미국 정부와 거래를 하거나 교류하는 경우 인텔의 [Corporate Policy Statement: U.S. Government Business \(CPS\)](#)에 명시된 요구 사항을 준수해야 합니다.

책임감 있는 기업 시민으로 행동

인텔은 책임감 있는 기업 시민으로서 오랫동안 전세계적으로 명성을 쌓아 왔습니다. 인텔에게 기업 책임이란 인간과 지구를 존중하는 정신을 실천하고, 인텔의 인권 원칙과 **Environmental, Health and Safety Policy**에 명시된 가치와 고도의 윤리 기준을

유지하는 방식으로 사업적 성공을 달성하는 것을 의미합니다. 인텔은 교육을 지원하고, 우리가 일하며 살고 있는 지역 사회를 강화하는 데 선도적인 역할을 담당하고 있습니다.

인텔의 기업 책임 보고서에 명시된 바와 같이, 인텔은 인간과 지구에 대한 존중을 실천하며, 전 직원에게 업무 관련 의사 결정 과정에서 환경과 지역 사회에 미치는 단기 및 장기적 영향을 고려할 것을 촉구합니다. 모든 활동에서 인텔의 직원은 윤리적이고 사회적으로 책임감 있는 행동의 모범을 보여온 인텔의 세계적인 오랜 명성을 유지할 수 있도록 노력해야 합니다.

정확한 재무 및 기타 기록 작성

인텔의 재무 및 기타 업무상 기록은 업무 관련 의사 결정의 기초 자료가 됩니다. 인텔은 기업 경영과 업무 활동이 제때 빠짐없이 공정하고 정확하며 이해할 수 있는 방식으로 장부와 기록에 반영되도록 할 책임이 있습니다.

계약 내용, 근무 시간 기록표, 경비 보고서 등과 같이 업무상 필요한 모든 기록은 정확하고 완전해야 하며 적절한 승인을 받아야 합니다. 의문 사항이 있으면 직속 상관이나 기타 관리자에게 지원을 요청하십시오. 부정확한 기록에 대해 알게 되는 경우, 즉시 재무 또는 법무 부서로 보고하십시오. 인텔은 어떠한 상황에서도 허위 기록 작성을 옹호하거나 용납하지 않습니다.

인텔에서는 감사인을 고용하여 사업을 수행하고 기록을 보존하는 방식이 관련 회계 기준을 따르도록 관리합니다. 전 직원이 감사인과 협력하고, 인텔의 지시 아래 행동하는 모든 사람이 감사인에 협력하도록 해야 합니다.

법조문과 법 정신 준수

글로벌 기업으로서 인텔은 업무를 수행하는 곳이 속한 여러 국가의 법률을 준수해야 합니다. 전 직원은 모든 관련 법률이나 규정을 숙지하고 준수할 책임이 있습니다.

직원들은 또한 법률의 정신과 의도에 따라 행동해야 합니다. 근무 규범이나 회사 지침이 현지 법률이나 규정과 다를 경우, 항상 더 높은 기준을 따라야 합니다. 근무 규범의 요구 사항이 현지 법률과 상충된다고 생각되는 경우 인텔 법무 부서와 상의하십시오.

법과 규정 위반은 회사와 관련자 모두에게 심각한 결과를 초래합니다. 따라서 상기 또는 기타 법률 문제와 관련하여 의문이 있으면, 반드시 법무 부서에 자문을 구해야 합니다.

일반적인 법적 사안으로는 독점 금지, 부패 방지, 환경, 수출입, 내부자 거래, 지적 재산, 사생활, 대외 홍보 활동 등이 있습니다.

반독점

경쟁법이라고도 불리는 반독점법은 시장에서 기업이 행동하는 방식을 규율합니다. 반독점법은 거래에 대한 부당한 제약을 금지함으로써 공정한 경쟁을 장려하며, 일반적으로 기업들이 경쟁업체, 고객 및 공급업체를 대하는 방식을 규정합니다. 반독점법 위반 행위는 중대한 사안이며, 회사와 관련자 모두가 무거운 형사상 처벌을 받을 위험에 처할 수 있습니다.

인텔이 업무를 수행하는 모든 지역과 국가에서 인텔은 공급업체와 고객을 위해 치열하지만 공정하게 경쟁할 것을 약속합니다.

반독점법을 준수하기 위해 하지 말아야 할 행위:

- 가격에 대해, 또는 가격 책정이나 생산 수준에 영향을 미치는 여타 조건에 대해 경쟁업체와 논의하는 행위
- 시장과 고객을 분할 또는 할당하는 행위
- 다른 회사를 배척하기로 경쟁업체와 합의하는 행위
- 구매 또는 판매에 부적절한 조건을 제시하는 행위

인텔의 반독점 정책 및 기준은 Intel Corporation's Antitrust and Competition Law Worldwide Policy and Standards에 명시되어 있습니다. 의문 사항은 법무 부서로 문의하십시오.

유통업체와 거래 시에는 인텔의 가격 책정 및 상품 판매 정책을 철저히 따라야 합니다. 지역별 유통 판매 및 마케팅 담당 책임자는 해당 지역의 유통업체와의 거래에서 따라야 할 현지 절차에 대해 좀 더 상세한 정보를 가지고 있으며 질문에 답할 수 있습니다.

뇌물 및 부패 방지

인텔은 모든 형태의 뇌물을 엄격하게 금지합니다. 인텔의 정책은 모든 반부패 법률을 준수하고 모든 거래를 인텔의 장부와 기록에 정확히 반영하는 것입니다. 인텔 직원은 뇌물이나 리베이트를 절대 주고받지 않으며, 종류에 관계없이 부패 행위에 가담하거나 부패 행위를 조장하지 않아야 합니다. 많은 국가의 법률은 공무원에게 제공하는 급행료를 뇌물로 규정합니다. 인텔 직원은 인텔을 대신하여 공무원에게 급행료를 제공하지 않습니다.

뇌물의 제안, 약정 또는 지급을 금지하는 인텔의 정책은 공급업체, 대리인, 도급업체, 컨설턴트 및 유통업체와 같이 인텔을 대신해서 서비스를 제공하거나 행위하는 제3자에게도 적용됩니다. 인텔 직원은 회사 사업과 관련하여 뇌물 공여를 시도할 수 있다고 여겨지는 제3자와 관계를 맺어서는 안 됩니다. 제3자에 대한 인텔의 부패 방지 요구는 인텔의 [Third Party Anti-Corruption Policy](#) 및 [Gifts, Meals, Entertainment and Travel Policy\("GMET"\) for Third Parties](#)에 명시되어 있습니다.

정부와 거래할 때는 법무 부서와 상의하여 특별히 준수해야 할 관련 규칙 또는 법규가 있는지 확인하십시오. 공무원에게 가치 있는 금품을 제공하기 전에 **Worldwide Business Gifts, Meals, Entertainment, and Travel Policy(“GMET Policy”)**에서 요구하는 승인을 받으십시오.

환경, 건강 및 안전

인텔의 전 세계 사업 운영, 업무 관행 및 제품에는 여러 가지 환경 관련 법률, 기준, 요구 사항 및 정책이 적용됩니다. 인텔 전 직원에게는 이러한 요구 사항을 이해하고 따라야 할 책임이 있습니다. 요구 사항에는 다음과 같은 내용이 포함됩니다.

- 에너지, 물, 원자재 및 기타 천연 자원 보존
- 원자재 및 폐기물의 적절한 관리
- 환경 허가, 보건 및 안전 요건 준수

인텔은 제품에 사용되는 자재의 남용을 방지하고 유해 자원의 사용과 제조 기술이 환경에 미치는 영향을 최소화하기 위해 예방적 접근방식을 지원합니다.

또한 공급업체와 기타 관련자도 업무 운영 중 해당하는 모든 환경, 보건 및 안전 법률과 기준을 준수할 것을 기대합니다.

제품 안전

인텔 제품의 안전은 무엇보다 중요합니다. 인텔은 제품 안전에 대한 우려가 기재된 모든 보고를 신중하게 고려합니다. 인텔 직원이나 공급업체가 인텔 제품의 안전 문제를 인지하게 되는 경우 productsafety@intel.com으로, [인텔 윤리 및 규정 준수 보고 포털](#)을 통해 또는 그 밖에 인텔 정책에서 규정하는 방식으로 즉시 보고해야 합니다.

수출입 규제 준수

인텔이 사업을 운영하는 모든 국가에서는 법과 규정으로 수출입을 관리합니다. 이러한 법규의 다수가 특정 대상, 주체 및 외국인에 대한 인텔 제품의 물리적 선적이거나 소프트웨어와 기술의 전달 또는 온라인 전송을 제한 또는 금지합니다. 많은 경우에 법률에 따라 품목 선적 또는 전송에 앞서 수출 허가나 기타 적절한 정부 승인을 받아야 합니다.

인텔에는 이러한 법률과 규정을 준수할 책임이 있습니다. 따라서 모든 상품은 통관 절차를 거쳐야 하며 다음의 행위를 해서는 안 됩니다.

- 위반행위가 발생했거나 발생할 것으로 확인되는 거래의 추진
- 적절한 승인 없이 통제 대상 소프트웨어 및 기술의 전달 또는
- 상품 및 서비스에 부적합한 금전적 가치 적용

실수를 포함한 모든 위반 행위가 심각한 벌금과 처벌, 수출 허가 거부, 수출 권한 상실 및/또는 세관 심사와 지연을 초래할 수 있습니다. 이러한 법규가 나라마다 고유하고 복잡하기 때문에 인텔에서는 지침과 교육을 제공합니다.

내부자 거래

많은 국가에서 중요한 비공개 정보를 알고 있는 사람에 의한 증권 거래 및 기타 활동을 제한하는 내부자 거래 관련법을 제정해 놓고 있습니다. 중요한 비공개 정보란 합리적인 투자자가 회사 증권에 대한 매수 또는 매도 거래를 할 때 중요하다고 판단할 수 있는 정보로, 일반에 공개되지 않은 정보를 말합니다.

인텔 또는 타사 관련 중요한 비공개 정보를 알고 있는 직원은 다음과 같은 행위를 하지 말아야 합니다.

- 회사 주식 또는 기타 증권에 대한 매매 또는 거래
- 실제 증권 매매에 정보를 이용할 수 있는 다른 사람에게 정보 공개
- 본인 또는 다른 사람의 개인적 이익을 위한 정보 활용

인텔 또는 타사 관련 중요한 비공개 정보에 정기적으로 접근할 수 있는 직원은 증권 거래를 계획할 때 특별한 주의를 기울여야 합니다. 인텔은 증권법의 요구 사항에 맞는 거래 계획을 세우는 데 도움이 되도록 지침과 정책을 마련해 두고 있습니다.

회사의 파생 증권 지침에 명시된 제한적 예외 사항을 제외하고, 이사, 임원 및 간부급 직원(인텔 Grade 10 이상 또는 자회사의 그에 상응하는 등급)은 풋/콜옵션, 선물 계약 등의 인텔 유가증권 파생상품에 투자(매도 또는 매수)할 수 없고, 인텔 유가증권 대상의 공매도 또는 매도 포지션(인텔 증권 가격이 하락할 경우 수익이 발생하는 입장)에 참여할 수 없습니다.

지적 재산

지적 재산권은 회사와 직원이 신제품과 아이디어 개발에 쏟는 투자를 보호하는 데 중요합니다. 인텔의 직원은 회사의 지적재산을 보호하고 타인의 지적재산권을 존중합니다.

해당 권한 또는 라이선스를 보유한 경우를 제외하고, 인텔은 저술, 작품, 음악, 비디오, 사진, 동영상 클립, 소프트웨어와 같이 보호된 자료를 복사, 복제 또는 전송하지 않습니다.

인텔의 직원은 인텔과 제 3 자에 관련한 기밀 정보를 비즈니스 목적으로만 사용하고, 알아야 할 필요가 있고 권한이 부여된 사람에게만 공개해야 합니다. 인텔의 전 직원은 퇴직 후에도 기밀 정보(인텔 및 제 3 자 정보)를 보호하며 무단 사용하거나 공개하지 않아야 합니다.

또한 해당 정보 소유자가 승인한 경우를 제외하면 비밀 정보 또는 기밀 정보를 사용하거나 공개하도록 요청하거나 장려해서는 안 됩니다.

개인정보 보호

대부분의 국가에서 개인정보의 적절한 수집과 사용을 규제하는 개인정보 보호법을 마련해 두고 있으며, 그러한 정보에는 이메일 주소, 우편 주소, 결제 카드 정보 또는 주민등록 번호 등과 같이 개인 식별이 가능한 정보가 포함됩니다.

인텔은 고객, 소비자 및 직원을 포함하여 업무와 관련한 모든 대상자가 합당하게 기대하는 수준의 개인정보 보호를 약속드립니다. 인텔은 책임감 있는 개인정보 보호가 인텔과 인텔 제품 및 서비스에 대한 신뢰도 유지에 도움이 된다고 믿고 있습니다. 인텔은 각 개인 스스로 자신의 개인정보에 대한 수집과 사용을 통제할 수 있어야 한다고 생각합니다. 인텔은 개인정보 보호에 대한 인텔의 약속을 보여주고 정의하기 위하여 인텔 개인정보 보호 원칙, 인텔 개인정보 보호 규정 그리고 개인정보 보호에 대한 인텔의 철학을 채택하였습니다.

모든 인텔 직원 개개인은 인텔의 개인정보 보호 및 보안 요건을 준수할 책임이 있습니다.

궁금한 점이 있거나 우려되는 사항이 있는 경우 또는 문제가 발생할 경우 법무 부서나 개인정보 보호팀에 문의하십시오.

대외 홍보 활동

상장 회사로서 인텔은 투자자와 일반인 대상의 대외 홍보 활동을 관장하는 다양한 규정을 준수하고 금융 시장에서 투명성을 촉진해야 합니다. 인텔은 미국 증권거래위원회(Securities and Exchange Commission)에 제출하거나 기타 대외

홍보 활동에 사용하는 재무 보고서 및 문서와 관련하여 구체적인 요건을 규정하고 있습니다.

따라서 해당 보고서 작성 업무를 담당하거나 해당 보고서 관련 정보를 제공하는 직원은 공개 자료가 완벽하고 정확하며 신뢰할 수 있는지 확인해야 합니다.

또한, 승인 받은 대변인만 인텔을 대신하여 언론 또는 투자자를 대상으로 공개 발표를 수행할 수 있습니다.

기자, 블로거, 분석가 또는 대중으로부터 인텔을 대신하여 의견을 말하도록 요청 받은 경우, 글로벌 커뮤니케이션 그룹과 소속 비즈니스 그룹의 총괄 책임자로부터 회사를 대표하여 말하도록 승인 받지 않은 주제에 대해서는 답변하지 마십시오. 이러한 문의는 즉시 [글로벌 커뮤니케이션 그룹](#) 또는 법무 부서로 인계하시기 바랍니다.

상호 공평한 처우

인텔의 핵심 가치 중 하나는 상호 존중과 신뢰를 바탕으로 한 협업입니다. 인텔은 개방적이며 정직한 의사소통을 유지하고 차별, 괴롭힘 또는 안전하지 못한 관행으로부터 직원을 보호하기 위해 노력합니다.

개방적이며 정직한 의사소통

인텔은 생각, 아이디어, 질문 및 우려 사항에 대한 자유로운 의사소통을 중시합니다. 전 직원이 업무 관련 문제 또는 우려 사항을 최대한 조속히, 확립된 절차를 통해 제기하도록 장려합니다.

인텔은 법률, 근무 규범, 기타 지침 위반 여부에 대해 문의하거나 선의로 이를 보고하는 직원에 대한 어떠한 보복 행위도 용납하지 않습니다.

고용 기회 균등 및 다양성

인텔은 인텔 임직원 및 고객, 공급업체 및 기타 관계자에 있어서 다양성을 높게 평가합니다. 인텔은 모든 지원자와 직원에게 균등한 고용 기회를 제공하며, 인종, 피부색, 종교, 종교적 신념, 성별, 출생지, 혈통, 나이, 신체적 또는 정신적 장애, 의료 기록, 유전 정보, 군복무 여부, 결혼 여부, 임신 여부, 성적 성향, 성 정체성, 성적 취향 또는 현지 법률, 규정 또는 조례에서 보호하는 기타 특성을 이유로 차별하지 않습니다. 또한 법에서 요구하는 대로 장애가 있는 직원 및 지원자를 위해 합당한 편의 시설을 구비합니다.

채용, 고용, 교육, 승진, 보상, 혜택, 전근, 사교 및 레크레이션 프로그램을 포함한 모든 고용 영역에서 상기 원칙을 따릅니다.

괴롭힘 금지

인텔은 인종, 피부색, 종교, 종교적 신념, 성별, 출생지, 혈통, 나이, 신체적 또는 정신적 장애, 의료 기록, 유전 정보, 군복무 및 보훈 여부, 결혼 여부, 임신 여부, 성적 성향, 성 정체성, 성적 취향 또는 현지 법률, 규정 또는 조례에서 보호하는 특성과 같은 개인적인 특징을 이유로 발생하는 괴롭힘이 없는 직장 문화를 조성하기 위해 노력합니다. 인텔은

상사와 동료에 의한 괴롭힘을 강력히 반대하며 허용하지도 않습니다. 인텔 직원은 존엄과 존중을 바탕으로 직장 동료와 고객, 공급업체를 대해야 합니다.

인신매매, 청소년 고용 및 강제 노동 금지

인텔은 인신매매, 강제 노동, 부채 상환을 위한 강제노동, 노예노동을 허용하지 않으며 우리의 사업장과 공급망에서 이러한 관행을 방지하기 위해서 노력하고 있습니다. 인텔 근무 규범과 정책에서는 체벌 또는 체벌의 위협을 포함하는 가혹 행위 또는 비인간적 처우를 금지합니다. 또한, 인텔의 정책에 따라 어느 직위에서든 16 세 미만인 자의 고용이 금지되며 18 세 미만인 자는 위험한 업무를 수행할 수 없습니다. 인텔은 인텔의 공급업체가 이러한 요구사항을 충족할 것으로 기대합니다.

안전

인텔은 직원, 고객, 납품업체, 계약자 등에게 안전한 일터를 제공하기 위해 노력하고 있습니다.

모든 직원은 업무에 적용되는 안전 관련 법률, 기준 및 지침을 준수합니다. 인텔의 모든 일터에서 철저한 안전 관리는 중요한 사안입니다.

인텔 직원과 일반 대중, 지역 사회를 보호하기 위해서 인텔은 적절한 안전 예방책 없이 업무를 수행하지 않으며, 적절한 안전 설비 없이 제품을 생산하지 않습니다.

인텔은 산업 현장에서의 부상과 질병은 예방할 수 있다고 생각합니다. 인텔은 직원과 공급업체에 기대되는 행위와 안전 규약에 대해 알리고 잠재적인 건강 및 안전 위험과 이러한 요구 사항을 따르지 않을 경우의 과급 효과를 설명합니다. 안전 요구 사항에 반하는 업무 활동을 시작하거나 지속해서는 안 됩니다.

직장 폭력

안전에 대한 약속을 지키기 위해, 인텔은 명시적 또는 암묵적인 모든 유형의 위협, 위협적인 행동, 스토킹 또는 폭력 행위를 용납하지 않습니다. 인텔은 위협적인 행동 또는 폭력에 대한 모든 보고를 심각하게 다루고, 문제를 검토하여 적절한 조치를 취합니다. 자세한 내용은 인텔의 [Workplace Threats and Violence guideline](#) 을 검토하십시오.

인텔에 최선의 이익이 되도록 행동 및 이해상충 방지

인텔 직원은 인텔의 이익에 상충되는 또는 그런 양태를 가진 모든 행위를 지양해야 합니다. 인텔 직원은 인텔과 경쟁적인 또는 인텔에 대한 의무와 책임의 적절한 이행을 방해하는 활동에 관여해서는 안 됩니다. 인텔 직원은 개인적 이익을 위해 인텔의 기밀 정보, 회사 자산(인텔의 [Electronic Communications Guideline](#) 에서 허용하는 경우 제외) 또는 인텔에서의 직책이나 지위를 이용하지 않습니다. 인텔 직원은 사적인, 업무 외적인 또는 가족의 이익으로 인해 인텔의 이익을 최대화하기 위한 바람직한 의사 결정을 할 수 있는 능력이 저해될 수 있는 상황을 지양합니다.

이해 상충의 처리

모든 직원은 인텔과의 이익 상충 또는 그런 양태를 가진 사항에 대해서 담당 관리자에게 알려야 합니다. 다만, 이사진과 경영진은 그런 문제를 법률 고문, 최고 규정 준수 책임자 또는 이사회에 알릴 수 있습니다. 문제를 알게 된 관리자 또는 기타 권한을 가진 사람은, 필요할 경우, 법무부서, ELB 법무부서, 인텔 감사팀 또는 이사회와의 협의를 통해 이해의 상충 또는 이해 상충으로 인식되는 사항이 존재하는지 여부를 판단하고, 그것이 존재할 경우 해결 방법을 결정합니다. 해당 직원은 해결 방법을 서면으로 기록해야 할 책임이 있습니다. 이러한 요구 사항에 더해, 외부업무 활동 수행 시 직원은 [업무 외 행동 지침\(Conducting Outside Business Guidelines\)](#)을 반드시 따라야 합니다. 이해상충 또는 그렇게 인식되는 사항을 알리는 것은 의무이며 이를 불이행하는 것은 근무 규범의 위반에 해당됩니다.

이해 상충의 실례

이해 상충은 일반적으로 다음과 같은 상황에서 발생합니다.

- 인텔에 고용된 상태에서 인텔과 경쟁 관계에 있거나 인텔과 사업을 수행하는 공급업체, 재판매업체 또는 특정 업체를 위해 일하는 외부업무활동
- 근무 시간에 인텔과 무관한 업무 수행, 회사 직원으로서 취득한 기밀 정보나 프로세스의 활용, 또는 회사 소유물이나 장비를 회사 업무 이외의 용도로 남용(합리적으로 용인되는 개인적 사용을 벗어난 경우) 등 적정 수준의 담당 책무 완수를 방해하는 업무 외 일을 처리
- 개인적 이득을 위해 또는 인텔에 해가 되는 방식으로 회사 직원으로서 취득한 기밀 정보나 프로세스 활용
- 직원은 헤지 펀드 또는 기타 투자 전문가를 위해 개인적인 컨설팅 서비스를 수행할 수 없습니다. 예외 적용을 받기 위해서는 최고 재무 책임자의 서면 허가가 필요합니다.
- 뇌물로 간주될 수 있는 선물, 식사, 접대, 여행 경비 또는 기타 혜택의 제공 또는 수수
- 선심 또는 부적절한 영향력을 행사하기 위한 시도로 간주될 수 있는 직원과 관리자 간 고가 또는 고급 선물이나 서비스의 교환
- 담당 책무나 경력 때문에 또는 향후 증여자에게 도움이 될 직위라는 확신 때문에 제공하는 것으로 해석되거나 해석될 가능성이 있는 모든 개인적 특혜 수수
- 개인적 이득, 직계 가족의 이득 또는 개인적으로 밀접한 관계에 있는 사람의 이득을 초래할 수 있는 회사 업무 관련 의사결정에 참여 또는 영향력 행사
- 회사 자산, 정보 또는 직위를 이용하여 발견하거나 습득한 사업상 기회로서 개인적 이득, 직계 가족의 이득 또는 개인적으로 밀접한 관계에 있는 사람의 이득을 초래할 수 있는 기회의 이용
- 인텔과 사업상 관계(후원 관계 포함)를 맺고 있거나 그러한 관계를 원하는 경쟁사 또는 회사의 이사 또는 감사로 재직하거나, 자문을 제공하거나, 또는

그러한 조직에 상당한 지분을 가지고 있어, 인텔에 가장 유리한 의사결정을 내리는 능력이 저해될 수 있는 경우

- 가족 일원에 대한 회사의 고용 결정에 참여 또는 영향력을 행사하거나 직계 가족 또는 개인적으로 밀접한 관계에 있는 사람을 관리 감독

선물, 식사, 접대 및 여행

선물, 식사, 접대 및 여행(“GMET”)을 주고 받거나 제공하면 그로 인해 발생하는 비용이 적용 가능한 법률 및 국제적 기준에 따라 뇌물로 여겨질 수 있는 상황, 또는 실제적인 또는 인식할 수 있는 이해 상충을 초래할 수 있습니다. 인텔에서는 직원 및 타사가 GMET 를 제공하거나 받을 때 다음 원칙을 준수할 것을 요구합니다.

- 부패방지법을 준수해야 합니다.
- GMET 은 회사의 제품, 지위 또는 서비스의 홍보, 시연 또는 설명 등 합법적인 목적을 위해서만 제공되어야 합니다.
- GMET 을 제공 받는 사람에게 어떠한 의무도 요구해서는 안됩니다. 전 직원은 인텔 또는 자신의 회사 이익을 위해 받는 사람의 행동이나 결정에 부적절한 영향을 미칠 수 있는 의도, 또는 사업 결정 시 받는 사람의 객관성을 저해할 수 있는 의도로 GMET 를 권유, 약속 또는 제공할 수 없습니다.
- GMET 의 제공은 공개적이고 투명하게 이루어져야 하고, 합리적이어야 하며, 관련 사업 관계 및 현지 관행에 적합하게 이루어져야 하고, 해당 GMET 의 공개 시 곤란한 상황을 유발하지 않아야 합니다.
- 인텔을 대신하여 제공된 모든 GMET 를 정확하게 기록해야 합니다.
- 반드시 제한적인 상황에서 적합한 승인을 통해서만 공무원(정부 부서, 공립 기관 및 국유 기업의 직원 포함)에게 GMET 를 제공할 수 있습니다.

추가 정보는 인텔의 전 세계 비즈니스 선물, 식사, 접대 및 여행 정책(“GMET 정책”)을 참조하십시오. 질문이 있거나 추가 지침이 필요한 경우, 법무 부서에 문의하십시오.

회사 자산 및 기밀 정보 보호

인텔은 회사 운영에 사용되는 자산을 개발하고 유지하는 데 상당한 자원을 투입합니다. 직원 각자는 물리적 자산, 정보, 인텔 브랜드, 이름 및 명성과 같은 인텔의 자산 가치를 보호하기 위한 모든 절차를 준수할 책임이 있으며 고객과 타인이 위탁한 기밀 정보를 보호해야 할 책임이 있습니다.

물리적 자산 보호

인텔의 물리적 자산에는 설비, 장비, 컴퓨터 및 통신 시스템이 포함됩니다. 이러한 자산은 기본적으로 인텔 업무에 사용됩니다. 드문 예외로, 합당한 수준에서 컴퓨터와 통신 시스템을 개인 용도로 사용할 수 있습니다.

인텔 전 직원은 관련 보안 규정을 준수하고 도난, 손실, 파손, 남용 및 허가받지 않은 접근으로부터 회사의 물리적 자산을 보호하는 절차를 따라야 합니다. 회사 물리적

자산의 도난, 손실, 파손 또는 남용 행위는 가능한 조속히 기업 보안 부서에 보고해야 합니다.

인텔은 직원의 개인정보를 존중하지만 사무실 책상, 칸막이 사무실 또는 컴퓨터나 전화 사용을 사적이거나 개인적인 것으로 간주하지 않습니다. 현지 법률에 따라 그리고 법무 부서의 지침 하에 인텔은 암호로 보호된 모든 직원 통신을 포함하여 수신과 발신 통신 및 모든 장치 정보를 검색 및 검토할 수도 있습니다.

기밀 정보 보호

기밀 정보는 인텔에게 매우 중요합니다. 정보를 기밀로 유지하여 인텔은 경쟁력을 확보하고, 고객의 신뢰를 유지하고, 인텔이 쌓아온 탄탄한 명성을 지킬 수 있습니다. 기밀 정보에는 미출시 제품에 대한 정보, 제품 로드맵, 제조일자 등이 포함됩니다. 또한, 구두로 또는 트윗, 포스팅, 블로그 및 기타 소셜 미디어 형태로 전송된 기밀 정보도 해당됩니다.

직원 각자는 인텔의 기밀 정보와 고객 및 비즈니스 파트너의 기밀 정보를 누설하지 않고 보호해야 할 책임이 있으며 명시적인 승인 없이 이러한 정보를 공개하거나 사용해서는 안 됩니다. 물리적 자산 및 문서를 취급할 경우에는 정보 보안 정책을 반드시 준수해야 합니다. 인텔 또는 타사 기밀 정보의 부적절한 공개는 해고 사유가 되며 적용 가능한 현지 법률의 적용을 받습니다.

기밀 정보의 승인 없는 공개 또는 손실에 대해서 알게 되면 [정보 보안 부서](#) 또는 법무 부서에 연락하십시오. 소셜 미디어에서의 정보 공유에 대한 질문이 있거나 지침이 필요한 경우 social.media@intel.com으로 문의하십시오.

상표와 브랜드 보호

상표와 브랜드는 회사의 가장 귀중한 자산입니다. 인텔 상표의 가치와 인지도를 보호하기 위해서 인텔은 사용 방법과 시기를 명시하는 지침을 제정해 놓고 있습니다.

인텔 직원은 대내 및 대외 통신 자료 또는 제3자(예: 마케팅 대행사, 유통업체 및 주문자 상표 부착업체(OEM))에 의해 제작되는 자료에 상관없이 회사 상표와 브랜드를 사용할 때 반드시 이러한 지침을 따라야 합니다.

인텔을 대표하는 것

회사를 대신할 때는 인텔의 명성과 상품 이름의 가치를 유지해야 합니다. 때때로 인텔은 기타 단체의 대표자(예를 들면, 임원, 이사, 고문, 대리인 또는 유사한 직책)로 행동하도록 직원에게 요청할 수 있습니다. 이러한 경우 직원은 직속 상관과 해당 상황을 논의해야 합니다. 규범을 준수하기 위해 특별한 규정에 따라야 할 수도 있습니다.

그 밖에 공개 석상에서 회사 또는 기술과 관련된 주제에 대해 발표하거나 인터넷에 게시(소셜 미디어 애플리케이션과 웹 사이트를 통한 발표와 게시 포함)하는 등의 경우, 직원은 회사에서 권한을 부여 받은 대변인으로서 발표할 때를 제외하고 회사의 견해가 아닌 개인적 견해를 발표한다는 사실을 표명해야 합니다.

업계 협회에 참여하거나 해당 협회의 대표 직위에 오르는 경우 반독점법 위반을 피하기 위해 특별한 행동 규정을 철저히 따라야 합니다.

승인과 면제

본 근무 규범은 회사의 행동에 대한 기대치를 명시합니다. 일정한 상황에서 조치를 취하기 전에 관리진 또는 기타 관계자의 허가가 필요할 경우, 즉시 문제를 제기하여 필요한 심의 및 승인을 받는 데 충분한 시간이 확보될 수 있도록 해야 합니다.

특정 상황에서는 근무 규범의 조항을 면제하는 것이 적합하다고 판단할 수 있습니다. 면제를 받으려면 직속 상사와 상담하십시오. 상사는 내부 감사팀, 법무 부서나 인사 부서와 협의하여 면제 요청 사항에 대해 고려할 것입니다. 근무 규범의 면제는 인텔 최고 재무 책임자, 법률 고문 또는 인사 담당 이사 겸 수석 부사장의 허가가 필요합니다.

면제를 받고자 하는 이사진과 경영진은 이사회 또는 이사회 지명 위원회에 알려야 합니다. 인텔은 이사진과 경영진의 면제 내용을 법률, 규정 또는 주식 상장 기준에 따라 필요한 정도와 방식으로 공개합니다.

알아두기

본 규범은 성실하게 업무를 수행하는 데 필요한 지침입니다. 고용 계약이 아니며 고용에 관한 어떠한 권리도 부여하지 않습니다.

본 규범이 모든 회사 지침을 포함하고 있지는 않습니다. 전 직원은 담당 업무와 관련된 모든 회사 지침을 따로 숙지하고 따라야 합니다. 근무 규범을 비롯한 기타 회사 지침을 위반할 경우 해직을 포함한 징계 처분이 내려질 수 있습니다.

인텔은 필요하거나 적절하다고 판단되면 규범을 종종 수정할 수도 있습니다.

근무 규범 용어 및 정의

| 주제 | 용어 | 정의 |
|-----------------------------|----------|--|
| 정직성과 청렴성을 바탕으로 업무 수행 | | |
| 정확한 재무/기타 기록 작성 | 감사관 | 외부 감사관과 내부 감사관을 포함합니다. |
| 정확한 재무/기타 기록 작성 | 회계 기준 | 일반적으로 인정되는 회계 원칙(Generally Accepted Accounting Principles, GAAP), 국제 회계 기준(International Accounting Standards, IAS), 증권 협회(Securities & Exchange Commission, SEC) 규정 |
| 법조문과 법 정신 준수 | | |
| 뇌물 및 부패 방지 | 공무원 | 공무원: 정당, 국회의원 또는 국회 입후보자를 비롯하여 국유 또는 국영 기업 및 국제 공공 단체를 포함한 모든 정부 부서, 협회, 기관에 종사하는 공무원, 직원 또는 공직자를 뜻합니다. 여기에는 또한 공립대학 또는 연구 및 설계 기관의 교수나 연구원, 공립 병원 의사 및 국유 통신사 직원 등이 포함됩니다. 추가적인 예시는 인텔의 <i>전 세계 비즈니스 선물, 식사, 접대 및 여행 정책</i> (“GMET 정책”)을 참조하십시오. |
| 뇌물 및 부패 방지 | 뇌물 | 인텔의 정책에 따라 뇌물 수수는 받는 사람의 행동이나 결정에 부적절하게 영향을 미칠 수 있는 비도덕적인 의도를 가지고 금품을 약속, 권유, 제공하는 행위 또는 사업상의 거래를 성사하거나 유지하기 위해 부적절한 이익을 취하는 행위를 의미합니다. |
| 뇌물 및 부패 방지 | 급행료 | 정부 서류 처리, 또는 전화 또는 물 서비스 제공 등과 같은 비재량적 행위를 포함한 정부의 일상적인 행위를 얻기 위해 지불한 약간의 금액을 뜻합니다. 일상적인 작업 수행을 위해 관료에게 돈을 지불하는 행위는 많은 국가의 법률 하에서 뇌물로 간주됩니다. 신속 처리 수수료: 서비스의 신속한 처리를 위해 정부 기관이 부과하는 공개 요금 또는 수수료는 허용됩니다. 이러한 수수료는 정부 기관에 지불하며 신속한 서비스에 대한 영수증은 지불의 증거로서 수령해야 합니다. |
| 환경, 건강 및 안전 | 예방적 접근방식 | 자재의 사용이 보건 또는 환경에 미치는 영향을 고려하고 더 청결하고 안전한 대안을 찾기 위한 접근 방식을 뜻합니다. |
| 수출입 규제 준수 | 수입품 | 수입품은 국가로 반입되거나 국경을 넘어오는 품목입니다. 원산지 국가와 품목에 따라 수입에 관세, 할당량 규제, 금지 또는 허가 요건이 적용될 수 있습니다. |
| 수출입 규제 준수 | 수출 | 수출 규정의 대상이 되는 물리적 품목 또는 기술의 전달 및 공개(구두적 또는 시각적) 또는 서비스 제공 행위를 뜻합니다. |

인텔 근무 규범

| 주제 | 용어 | 정의 |
|------------------|-----------------|---|
| 지적 재산 | 비밀유지특권(변호인-의뢰인) | 변호인-의뢰인의 비밀 유지 특권은 커뮤니케이션을 통해 법적 자문을 구하거나 제공하는 변호인과 의뢰인 간 커뮤니케이션을 보호하는 법적 개념입니다. 참고: 비밀유지특권은 사법권에 따라 달라집니다. 커뮤니케이션에 특권이 적용되는지 여부에 관계 없이 질문이 있으면 법무 부서로 연락해야 합니다. |
| 지적 재산 | 지적 재산권 | 지적 재산권에는 특허권/특허 신청, 상표(트레이드마크), 저작권, 영업 비밀, 노하우, 마스크 워크 권한이 포함됩니다. |
| 개인정보 보호 | 개인정보 보호 | 개인정보 보호는 자신의 사생활에 대한 비밀을 지킬 수 있는 개인의 권리로 정의됩니다. 여기에는 개인의 개인정보 보호 권리를 존중하고 각 개인의 개인정보를 수집, 사용, 보관 또는 공개함에 있어 개인정보를 적절히 관리해야 할 조직의 책임이 포함됩니다. 참고: 개인정보 보호에 대한 개인의 권리는 개인 정보로만 제한되지 않으며 행동에 관한 프라이버시(자신의 행위를 선택하고 특정 행동을 다른 사람과 공유하지 못하도록 할 개인의 권리) 및 커뮤니케이션 프라이버시(과도한 감시, 모니터링 또는 검열 없이 커뮤니케이션할 권리)와 같은 다른 영역도 포함합니다. |
| 개인정보 보호 | 개인정보 | 신원 확인이 가능한 개인 관련 정보를 뜻합니다. 참고: 개인 정보는 개인 데이터 또는 개인 신원 확인이 가능한 정보라고도 합니다. 개인 정보의 예: 주소, 생체인식 정보, 이메일 주소, 팩스 번호, 재무 정보(예를 들면, 은행 계좌 또는 지불 카드 정보), 정부 식별 번호, 보건/의료 정보, 이름, 개인 프로필, 사진, 사회 보장 번호(주민등록번호), 전화번호 등 |
| 대외 홍보 활동 | 공식 대변인 | 공식 대변인은 해당 비즈니스 단위의 총괄 책임자, Geo 리드 및 글로벌 커뮤니케이션 그룹(GCG)이 커뮤니케이션 목표와 필요에 따라 인정, 선택 및 승인합니다. 언론에 회사를 대신하여 발언하도록 승인 받은 직원은 인텔 전체 직원의 1%도 안 됩니다. |
| 상호 공평한 처우 | | |
| 괴롭힘 금지 | 괴롭힘 | 인텔은 근무 규범에 따라 사업장에서 업무 성과를 저해하는 위협적, 공격적 또는 적대적 분위기를 조성하는 언어적, 신체적 및 시각적 행위(불법적이지 않은 경우 포함)를 괴롭힘으로 간주합니다. 인종, 피부색, 종교, 성별, 출생지, 혈통, 나이, 장애, 의료 기록, 유전 정보, 군복무 여부, 결혼 여부, 임신 여부, 성적 성향, 성 정체성 또는 현지 법률이나 규정 또는 조례에서 보호하는 다른 특징을 비롯한 어떤 이유에서든 괴롭힘은 금지됩니다. |

인텔 근무 규범

| 주제 | 용어 | 정의 |
|--------------------------|----------|--|
| 인신매매, 청소년 고용 및 강제 노동 금지 | 부채 속박 | 부채 속박 노동은 채무에 대한 보증으로 채무자가 개인적 노역 또는 가족의 노동을 약속한 경우 발생합니다. 채무자는 일반적으로 채무에 대한 보증으로 노동을 약속하고 노동을 제공하면 시간이 흐름에 따라 채무가 상환되는 것으로 이해합니다. 그러나 채무에는 한도가 없고 비용이 계속 누적되면서 채무-노동 합의는 영속화됩니다. |
| 인신매매, 청소년 고용 및 강제 노동 금지 | 인신매매 | 인신매매는 다음과 같이 정의됩니다. (1) 노동 또는 상업적 성행위를 목적으로 개인을 모집, 은닉, 운반, 제공 또는 획득하는 행위 (2) 물리력, 사기 또는 강압의 방법 동원 (3) 착취, 비자발적 예속, 노역, 부채 속박, 노예 소유 또는 미성년자를 포함하는 상업적 성행위를 목적으로 하는 행위 |
| 인신매매, 청소년 고용 및 강제 노동 금지 | 체벌 | 체벌은 물리적 처벌을 의미합니다. 예를 들면, 매질과 채찍질은 체벌의 사례입니다. |
| 이해 상충 방지 | | |
| 이해 상충의 실례 | 중대한 이해관계 | 직원이 공명정대하게 인텔에 가장 유리한 결정을 내리는 데 있어 인텔에서 직원의 담당 업무 이외의 이해 관계가 영향을 미칠 때, 이와 같은 이해 관계는 중대한 사안이 됩니다. |
| 이해 상충의 실례 | 투자 전문가 | 투자자, 브로커/딜러 및 매도측(sell-side) 및 매수측(buy-side) 분석가입니다. 자세한 내용은 <i>투자 전문가와의 커뮤니케이션 지침</i> 을 참조하십시오. |
| 회사의 자산 및 기밀 정보 보호 | | |
| 정보 보안 유지 | 기밀 정보 | 기밀 정보는 기술 정보(예: 로드맵, 스키매틱, 소스 코드, 사양), 비즈니스 정보(예: 제품 정보, 마케팅 전략, 시장, 매출, 고객, 고객 목록 또는 전화번호부), 개인 정보(예: 조직도, 직원 목록, 스킬 세트, 직원 건강 정보, 이름, 전화번호, 이메일 주소, 개인 파일, 직원 보상(미국 노동관계법에 따라 보상과 근무 조건에 대해 논의할 수 있는 직원의 권리 등과 같이 현지 노동법에 의거하여 이러한 개인 정보 공개가 허용되는 경우 제외)) 및 기타 비공개 인텔 데이터와 이와 비슷한 속성의 정보를 포함하며 이에 국한되지 않습니다. |

인텔 근무 규범

| 주제 | 용어 | 정의 |
|------------|------------|---|
| 상표와 브랜드 보호 | 상표(트레이드마크) | 상표는 상품 또는 서비스의 출처를 나타내며 다른 회사의 상품 또는 서비스와 차별화하는 것으로, 단어, 이름, 디자인, 색상, 문구, 음향 , 심지어 냄새 까지 포함됩니다. 상품의 출처를 표시하고 다른 회사의 상품과 구분하기 위해 상품에 사용하는 단어 (Tide*) , 이름(Howard Johnson*) , 기호(McDonald' s Golden Arches*) , 장치(Pillsbury Doughboy*) , 문구(The Ultimate Driving Machine*) 또는 음향(Intel Bong/Sonic) 입니다. 상표(트레이드마크)는 수백만 달러의 가치를 갖는 자산이며, 인텔 제품 및 서비스와 관련된 우수한 기준과 일관된 품질을 의미합니다. 소비자가 향후 시장에서 구매 결정을 내릴 때 품질을 보증하는 증표가 됩니다. 따라서 상표(트레이드마크)는 마크 소유자가 쌓는 명성 및 "선의"와 밀접한 관계가 있습니다. |
| 상표와 브랜드 보호 | 브랜드 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 하나의 브랜드는 경제적 생산자를 나타내는 이미지와 아이디어의 집합체로서 이름과 로고, 슬로건, 디자인 구상 등의 구체적인 기호를 가리키며, 2. 종종 "상표(트레이드마크)"와 혼용됩니다. 3. 브랜드는 특징적인 단어, 문구, 기호, 포장 또는 레이블로 구분되는 기호로서 회사의 이름, 상표(트레이드마크), 제품, 디자인 및 상징을 표현한 것입니다. |
| 상표와 브랜드 보호 | 판매대리점 | 회사 제품을 소규모 고객사나 최종 사용자에게 재판매하는 업체입니다. |
| 인텔을 대표하는 것 | 반독점법 위반 | 미국을 비롯하여 전 세계에는 인텔과 귀하가 반독점법 위반으로 기소되어 유죄 판결을 받는 상황을 방지하기 위해 따라야 할 반독점법 조항이 있습니다. |