



Código de Conduta da Intel

MARÇO DE 2020

Sumário

Uma Cultura de Integridade Inabalável	1
Nossos Valores	2
Sua responsabilidade.....	3
Princípios do Código.....	3
Como Fazer Perguntas E Relatar Preocupações	5
Formas De Buscar Orientação E Relatar Preocupações	5
Política De Não-Retaliação	6
Conduzir os Negócios de Forma Honesta e Íntegra	7
Comunicação Clara e Profissional Nos Negócios	7
Condução dos negócios com Clientes, Fornecedores, Distribuidores e Outros	7
Sendo um cidadão corporativo responsável.....	8
Preparando Registros Financeiros Corretos e Outros Registros	8
Seguir o Texto e o Espírito da Lei	8
Antitruste.....	9
Suborno e Combate à Corrupção.....	9
Meio ambiente, Saúde e Segurança	10
<i>Segurança e Regulamentação do Produto</i>	10
Cumprimento das Leis de Importação e Exportação	11
Informações Privilegiadas	11
Propriedade Intelectual.....	12
Privacidade.....	12
Comunicações ao Público	13
Tratar Uns aos Outros de Forma Imparcial	13
Comunicação Aberta e Honesta.....	13
Oportunidades Iguais de Emprego e Diversidade	14
Combate ao assédio.....	14
Respeito pelos direitos humanos	14
Segurança.....	15
Violência no Local de Trabalho	15
Agir no Melhor Interesse da Intel e Evitar Conflitos de Interesses.....	16
Como Lidar com Conflitos de Interesse	16
Presentes, Refeições, Entretenimento e Viagens	16

Proteja os Ativos e as Informações Confidenciais da Empresa	17
Proteção dos Ativos Físicos.....	17
Proteja informações confidenciais.....	18
Salvaguarda de Marcas e Marcas Registradas.....	18
Representação da Intel.....	18
Aprovações e Renúncias.....	19
Lembretes	19
Termos e Definições do Glossário do Código de Conduta	20

Uma Cultura de Integridade Inabalável

Desde que a empresa iniciou suas atividades, os conceitos de integridade e profissionalismo inabaláveis têm sido as bases fundamentais dos negócios da Intel. Em tudo o que faz, a Intel apoia e preserva um conjunto de valores e princípios essenciais. Nosso crescimento futuro depende de que cada um de nós entenda esses valores e princípios e demonstre constantemente a integridade inabalável que é a base fundamental de nossa empresa.

O Código de Conduta define o padrão de como trabalhamos juntos a fim de desenvolver e fornecer um produto, como protegemos os valores da Intel e suas subsidiárias (definidas como "Intel"), e como trabalhamos com clientes, fornecedores, distribuidores e outros. Todos nós, na Intel, devemos obedecer ao Código, às nossas Diretrizes e a outras políticas aplicáveis ao realizar negócios relacionados à Intel.

Nossa Visão

Se for inteligente e estiver conectado, fica melhor com Intel (If it is smart and connected, it is best with Intel).

Nossos Valores

Orientação Para o Cliente

- Ouvir e responder a nossos clientes, fornecedores e partes interessadas
- Comunicar claramente intenções e expectativas mútuas
- Fornecer produtos e serviços inovadores e competitivos
- Fazer com que seja fácil trabalhar conosco
- Ser excelentes em satisfação de clientes

Disciplina

- Administrar nossos negócios com integridade e profissionalismo inabaláveis
- Garantir um local de trabalho seguro, limpo e livre de acidentes de trabalho
- Assumir e cumprir compromissos
- Planejar e financiar os projetos de forma adequada e recrutar equipes
- Prestar atenção aos detalhes
- Manter as informações da Intel seguras

Qualidade

- Alcançar os padrões mais elevados de excelência
- Fazer as coisas certas da maneira correta
- Aprender, desenvolver e aprimorar constantemente
- Ter orgulho do nosso trabalho

Correr Riscos

- Adotar uma mentalidade de desenvolvimento em tudo o que fazemos
- Promover a inovação e o pensamento criativo
- Abraçar mudanças e desafiar o status quo
- Ouvir todas as ideias e pontos de vista
- Aprender com nossos êxitos e nossos erros
- Incentivar e recompensar o ato de correr riscos informados

Ser um Excelente e Integrador Local de Trabalho

- Criar um ambiente de trabalho integrador que promova a diversidade
- Tratar uns aos outros com igualdade, dignidade e respeito
- Sermos francos e diretos
- Promover um ambiente de trabalho desafiador que desenvolva nossa força de trabalho
- Trabalhar em equipe com respeito e confiança uns nos outros
- Vencer e se divertir
- Reconhecer e recompensar as realizações
- Administrar o desempenho de forma justa e com firmeza
- Ser um recurso ativo para nossas comunidades de todo o mundo

Nos mantermos orientados para os resultados

- Estabelecer metas desafiadoras e competitivas
- Focar nos resultados
- Assumir responsabilidade
- Enfrentar e solucionar problemas de forma construtiva

- Executar com perfeição
-

Sua responsabilidade

O Código de Conduta da Intel se aplica a todos os funcionários e define as expectativas da Intel Corporation e suas subsidiárias (referidas genericamente como 'Intel'), bem como de nossos membros do Conselho de Administração referentes às atividades relacionadas à Intel. O Código de Conduta também é aplicável a contratantes, consultores, fornecedores independentes e outras pessoas que fazem negócios com a Intel; aqueles que fazem negócios com a Intel podem estabelecer políticas mais restritivas, mas não podem operar sob políticas menos restritivas.

Questões específicas referentes a preocupações éticas, incluindo o dever de reportar, bem como políticas e diretrizes adicionais relacionadas a este Código de Conduta, podem variar por subsidiária e/ou país e estão sujeitos às leis locais.

Para obter mais orientações, os funcionários são incentivados a rever as [Perguntas Frequentes de Código de Conduta](#) e outros recursos relacionados. Se você tiver dúvidas sobre como o Código de Conduta pode se aplicar, entre em contato com o Departamento Jurídico ou com [Perguntas sobre Ética](#).

Cada empregado tem responsabilidade de ler, compreender e seguir o Código. Os funcionários que violarem o Código estão sujeitos a medidas disciplinares, que poderão até mesmo incluir o término da relação de emprego. Qualquer pessoa que violar a lei também poderá estar sujeito a penalidades cíveis e criminais.

Princípios do Código

O Código afirma os cinco princípios de conduta da Intel:

- **Conduzir os negócios de forma honesta e íntegra.** Conduzir os negócios com integridade e profissionalismo inabaláveis, demonstrando honestidade e elevados padrões éticos em todos os negócios e tratando clientes, fornecedores, distribuidores e outros de forma justa, com honestidade e respeito.
- **Seguir a lei em sua forma e conteúdo.** Assegurar que as decisões de negócio estejam em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis dos vários países nos quais a Intel mantém negócios.
- **Tratar os outros corretamente.** Trabalhar em equipe com respeito e confiança mútua.
- **Agir no melhor interesse da Intel e evitar conflitos de interesses.** Evitar situações em que interesses pessoais ou familiares interfiram — ou mesmo pareçam interferir — com a capacidade de tomar decisões de negócios legítimas no melhor interesse da Intel.

- **Proteger os ativos e as informações confidenciais da empresa.** Proteger os bens da Intel, inclusive ativos físicos, propriedade intelectual, informações confidenciais, marcas Intel e seu nome e reputação, bem como a confidencialidade de informações de nossos clientes, fornecedores e funcionários.

Como Fazer Perguntas E Relatar Preocupações

Para ajudar a nossa empresa a conduzir os negócios com integridade e profissionalismo inabaláveis, cada funcionário tem a obrigação de denunciar possíveis violações à lei, ao Código e a outras diretrizes da empresa.

Gerentes e funcionários que tiverem conhecimento de uma possível violação às leis, regulamentos ou política jurídica da Intel devem denunciar imediatamente essa questão ao Departamento Jurídico ou à Auditoria Interna.

Formas De Buscar Orientação E Relatar Preocupações

Como o Código não consegue prever todas as situações, você deve buscar orientação sempre que não estiver certo sobre o curso de ação correto. Há muitas formas de fazer perguntas sobre o Código ou relatar preocupações:

- De acordo com a Diretriz de Portas Abertas da Intel, você pode fazer perguntas e relatar preocupações sobre o Código a qualquer gerente, como o seu gerente direto, um chefe de departamento, um gerente geral de divisão ou outro gerente, inclusive ao Diretor Executivo;
- Você pode fazer perguntas ou relatar preocupações com grupos internos especializados em lidar com essas questões, incluindo Recursos Humanos, Auditoria Interna, Departamento Jurídico, Segurança Corporativa, Segurança de Informações, o seu grupo ou o site [Ethics & Compliance Business Champion](#);
- Você pode enviar sua pergunta por [Ask Ethics](#); e
- Você pode relatar uma preocupação de ética, conformidade ou segurança, on-line ou pelo telefone, usando o [Portal de relatórios de ética e conformidade da Intel](#), gerenciado por terceiros, que permite fazer denúncias anônimas quando permitido por lei.

Os funcionários de subsidiárias da Intel podem ter outros canais de comunicação para fazer perguntas e relatar preocupações.

Para outras preocupações relacionadas ao trabalho, recomendamos entrar em contato com a conta de e-mail de relatos confidenciais em harassment.concerns@intel.com, [obter ajuda através do dGet HR Help](#), consultar seu representante de Recursos Humanos ou o [Departamento Jurídico de Contratações, Trabalho e Benefícios](#) ("ELL").

Para fazer a denúncia, um funcionário não precisa ter certeza sobre uma preocupação, ter provas de má conduta ou até mesmo saber que uma violação do Código, da política ou da lei ocorreu. Não importa como você decide levantar uma preocupação; nós levamos todos os relatórios a sério. Uma equipe da Intel analisará prontamente o assunto para determinar quais ações são adequadas com base nas descobertas consistente com a lei aplicável, o Código de Conduta da Intel e outras diretrizes aplicáveis da empresa.

Todos os funcionários da Intel e de suas subsidiárias devem cooperar integralmente com investigações internas, o que inclui a apresentação de

informações honestas, legítimas e completas (exceto quando isso implique a revelação da participação do funcionário em atividades conjuntas entre funcionários previstas pela Lei Nacional de Relações Trabalhistas (National Labor Relations Act) dos EUA). Os funcionários que não cumprirem esse requisito estarão sujeitos a medidas disciplinares, que podem incluir até mesmo demissão, segundo previsto pela legislação local. Para investigações de supostas violações da Lei Nacional de Relações Trabalhistas (National Labor Relations Act) dos EUA ou das leis trabalhistas locais, a participação do funcionário é voluntária, embora seja recomendada.

Política De Não-Retaliação

A Intel não tolera retaliações contra qualquer pessoa que, de boa-fé, relate possíveis violações da lei, do Código ou de outras políticas e procedimentos da empresa, que questione condutas correntes ou propostas ou que participe de uma investigação interna. Retaliação pode incluir, entre outras coisas, exoneração, transferência ou rescisão de alguém por levantar uma questão ou falar de boa fé sobre uma possível violação do Código, política da empresa ou lei. Funcionários que fizerem ou tentarem fazer retaliação contra qualquer pessoa que relatar uma preocupação de boa fé ou participar de uma investigação interna estão sujeitos a medidas disciplinares que incluem rescisão.

Funcionários que acreditem ter sofrido retaliações devem entrar em contato com o [ELL](#) imediatamente.

Conduzir os Negócios de Forma Honesta e Íntegra

Um de nossos valores essenciais é conduzir os negócios com integridade e profissionalismo inabaláveis. Colocamos em prática esse valor por meio de:

- Comunicação clara, respeitosa e profissional nos negócios
- Tratamento correto dos clientes, fornecedores, distribuidores e outros,
- Atuação como cidadão corporativo responsável, respeitando os direitos humanos e administrando o impacto de nossos negócios no mundo a nossa volta, e
- Manutenção precisa dos dados financeiros e de outros livros e registros fiscais.

Comunicação Clara e Profissional Nos Negócios

Nós valorizamos uma comunicação clara, precisa, respeitosa e profissional em todas as interações comerciais. Comunicações ambíguas e não profissionais – sejam verbais ou escritas – podem prejudicar a Intel. Mesmo comunicações bem intencionadas podem ser mal interpretadas. Exemplos de comunicação incluem e-mail, materiais de apresentação, correios de voz, mensagens de texto e mensagens instantâneas, bem como conteúdo na mídia social e websites.

Condução dos negócios com Clientes, Fornecedores, Distribuidores e Outros

Nosso sucesso está baseado em relacionamentos sólidos, de respeito e confiança mútuos para com nossos clientes, fornecedores, distribuidores e outros. Para manter esses relacionamentos fortes, tratamos todos com quem lidamos do mesmo modo que esperamos ser tratados: de forma justa, com honestidade e respeito.

Em nosso marketing e nas interações com clientes reais e potenciais, sempre representamos os produtos e serviços da Intel com lealdade e precisão.

Esperamos que nossos fornecedores cumpram todas as leis e regulamentos aplicáveis, o Código de Conduta da Intel e os princípios de responsabilidade corporativa consistentes com o Código de Conduta da Responsible Business Alliance (RBA). Esperamos que nossos fornecedores responsabilizem sua cadeia de suprimentos direta com relação a tal expectativa.

Autônomos, consultores, fornecedores, distribuidores e outras pessoas que conduzem negócios com a Intel assumem o risco de terem seu relacionamento com a Intel terminado por violações do Código.

Ao conduzir negócios ou se envolver com o Governo dos EUA, os funcionários da Intel ou outras pessoas que atuem em nome da Intel devem cumprir as exigências especificadas em nossa [Política de Realização de Negócios da Intel com o Governo dos EUA](#).

Sendo um cidadão corporativo responsável

A Intel tem uma reputação longa e global de ser uma empresa cidadã corporativa responsável. Para nós, responsabilidade corporativa significa alcançar o sucesso nos negócios de forma a demonstrar respeito pelas pessoas e pelo planeta, e apoiar os valores e os elevados padrões éticos expressos nos nossos Princípios de Direitos Humanos e em nossa Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança. A Intel é líder no suporte à educação e no aprimoramento das comunidades nas quais vivemos e trabalhamos.

Conforme especificado em nosso Relatório de Responsabilidade Corporativa, demonstramos respeito pelas pessoas e pelo planeta, e pedimos a todos os nossos funcionários que levem em conta os impactos de curto e longo prazo sobre o meio ambiente e a comunidade ao tomarem decisões de negócios. Em todas as nossas atividades, precisamos preservar a reputação consagrada e de âmbito mundial da Intel, como um modelo de comportamento consciente dos pontos de vista ético e social.

Preparando Registros Financeiros Corretos e Outros Registros

Nossos registros financeiros e outros registros comerciais moldam as decisões de negócios que tomamos. Temos a responsabilidade de assegurar que os livros e registros da Intel sejam reflexos completos, corretos, precisos, tempestivos e compreensíveis das operações da empresa e das atividades negociais.

Todos os registros exigidos por nossos trabalhos, como acordos contratuais, cartões de ponto e relatórios de despesas devem ser precisos, completos e autorizados de maneira adequada. Se surgirem dúvidas, peça ajuda ao seu gerente direto ou a outro gerente. Se você tomar conhecimento de registros que possam estar incorretos, relate a situação imediatamente ao Departamento Financeiro ou Jurídico. Não apoiamos nem toleramos a preparação de registros falsos sob quaisquer circunstâncias.

Contratamos auditores para garantir que a maneira como conduzimos os negócios e mantemos os registros seja coerente com os padrões contábeis relevantes. Precisamos cooperar com os auditores e nos certificar de que todos os que atuarem sob nossa orientação também cooperem com os auditores.

Seguir o Texto e o Espírito da Lei

Por ser uma empresa global, a Intel deve cumprir as leis dos muitos países em que atua. Cada um de nós tem a responsabilidade de conhecer e cumprir todas as leis e regulamentos pertinentes.

Devemos também agir de uma maneira que preserve o espírito e o objetivo da lei. Quando o Código ou as diretrizes da empresa divergirem das leis ou regulamentos do país, devemos sempre seguir o padrão mais elevado. Se você acredita que os requisitos do Código conflitam com a lei local, consulte o Departamento Jurídico.

Violações das leis e regulamentos têm consequências graves, tanto para a empresa quanto para as pessoas envolvidas. Portanto, quando surgirem dúvidas sobre esses ou outros assuntos legais, busque sempre orientação junto ao Jurídico.

Algumas questões legais que enfrentamos abrangem antitruste, combate à corrupção, meio ambiente, importação e exportação, utilização de informações privilegiadas, propriedade intelectual, privacidade e comunicações ao público.

Antitruste

As leis antitruste incentivam a concorrência livre, proibindo certos acordos e condutas que dificultem a concorrência das empresas. A Intel está em conformidade com as leis antitruste em todos os lugares em que realiza negócios. Violar a lei antitruste é uma questão grave e pode resultar em pena de prisão aos funcionários, além de danos à reputação e grandes penalidades financeiras à Intel.

Competimos de forma vigorosa e legal:

- Somos verdadeiros ao nos comunicarmos sobre nossos produtos ou sobre os produtos de nossos concorrentes.
- Focamos no que os clientes devem fazer com a Intel, e não no que eles não devem fazer com nossos concorrentes.
- Tomamos decisões sobre a concepção de um produto baseadas no aprimoramento de nossos produtos.
- Não negociamos com outras empresas para limitar a contratação ou o recrutamento de funcionários uns dos outros ou para definir a remuneração de funcionários.
- Não nos comunicamos com as empresas concorrentes sobre preços, custos, termos de venda, níveis de produção, alocações do mercado ou outras informações confidenciais concorrenciais.
- Não fazemos acordos com concorrentes para deixar de vender ou comprar de determinadas empresas negociamos com concorrentes, a não ser para vender ou comprar de outra empresas.

Para obter mais informações, leia a Política Antitruste da Intel. Se tiver dúvidas, entre em contato com o Departamento Jurídico da Intel.

Suborno e Combate à Corrupção

A Intel proíbe todas as formas de suborno. É política da Intel cumprir todas as leis anticorrupção e refletir com precisão todas as operações nos livros e registros da Intel. Jamais devemos oferecer ou aceitar subornos ou comissões e não devemos favorecer ou participar de atividades que envolvam corrupção de qualquer espécie. As leis de muitos países definem

pagamentos de facilitação feitos a representantes do governo como suborno. Não fazemos pagamentos de facilitação em nome da Intel para nenhum representante do governo.

A proibição, por parte da Intel, de oferecer, prometer ou pagar suborno também se aplica a terceiros que prestam serviços ou que atuam em nome da Intel, como fornecedores, agentes, contratados, consultores e distribuidores. Nunca devemos contratar um terceiro que acreditamos que possa tentar oferecer um suborno em conexão com os negócios da empresa. Nossas expectativas de anticorrupção relacionadas a terceiros estão expressas em nossa [Política Anticorrupção de Terceiros](#) e na [Política de Presentes, Refeições, Entretenimento e Viagens \("GMET"\) para Terceiros](#).

Ao fazer negócio com os governos, consulte o Departamento Jurídico para ter certeza de que está ciente de regras especiais ou legislação em vigor. Obtenha as aprovações necessárias em nossa Política Mundial da Intel para Presentes, Refeições, Entretenimento e Viagens de Negócios ("Política GMET") antes de fornecer qualquer objeto de valor a um Representante de Governo.

Meio ambiente, Saúde e Segurança

Diversas leis, padrões, requerimentos e políticas ambientais aplicam-se às nossas operações comerciais, práticas e produtos em todo o mundo. Temos a responsabilidade de compreender e cumprir esses requerimentos, inclusive:

- Conservar a energia, água, matérias-primas e outros recursos naturais,
- Administrar adequadamente materiais e resíduos, e
- Cumprir as permissões ambientais e os requerimentos de saúde e segurança.

Apoiamos uma abordagem preventiva para os materiais utilizados em nossos produtos e nos esforçamos para reduzir e minimizar o uso de materiais perigosos e o impacto ambiental de nossas tecnologias de fabricação.

Esperamos que nossos fornecedores e outros cumpram todas as leis e padrões ambientais, de saúde e de segurança pertinentes a operações.

Segurança e Regulamentação do Produto

Protegemos pessoas, propriedades e o ambiente por meio de práticas regulatórias de segurança de produtos de classe mundial. A Intel está comprometida com a segurança de seus funcionários, clientes e qualquer pessoa que utilize nossos produtos. Nossas equipes de projeto de produtos incorporam conformidade regulatória e de segurança ao ciclo de vida regulamentar dos produtos para garantir que fornecemos os produtos da

mais alta qualidade aos nossos clientes e consumidores. Todas as questões e incidentes de segurança e regulamentação são tratados pelo Conselho de Segurança e Regulamentação de Produtos da Intel, que supervisiona investigações e escala questões de alto risco para uma Equipe de Resposta a Problemas.

Cumprimento das Leis de Importação e Exportação

Em todos os países em que negociamos, há leis e regulamentos que regem as importações e exportações. Muitas dessas leis e regulamentos restringem ou proíbem a remessa física de nossos produtos ou a transferência ou transmissão eletrônica de software e tecnologia para determinados destinos, entidades e cidadãos estrangeiros. Em muitos casos, a legislação requer uma licença de exportação ou outras aprovações governamentais apropriadas antes que um item seja enviado ou transferido.

Temos a responsabilidade de cumprir essas leis e regulamentos. Portanto, devemos desembaraçar todas as mercadorias por intermédio da alfândega e não devemos:

- Prosseguir com uma transação se soubermos que uma violação ocorreu ou está prestes a ocorrer;
- Transferir software e tecnologia controlados, a menos que autorizações apropriadas sejam obtidas; ou
- Atribuir um valor monetário inadequado a mercadorias e serviços

Violações, mesmo acidentais, podem ocasionar multas e penalidades vultosas, negação de licenças de exportação, perda de privilégios para exportação e/ou inspeções e atrasos por parte da alfândega. Como essas leis e regulamentos são complexos e específicos de cada país, oferecemos diretrizes e treinamento.

Informações Privilegiadas

Muitos países têm legislação referente a informações privilegiadas, as quais restringem a comercialização de títulos e valores mobiliários e outras atividades por qualquer pessoa que tenha o conhecimento de informações materiais e não públicas. As informações materiais e não públicas são quaisquer informações que não sejam do conhecimento geral do público e que um investidor sensato possa considerar importante para transações de compra ou venda de títulos de uma empresa.

Qualquer funcionário ciente de informações materiais e não públicas relativas à Intel ou a qualquer outra empresa não deve:

- Comercializar ou realizar transações com as ações ou outros títulos e valores mobiliários da empresa,
- Divulgar a informação a outros que possam comprar ou vender títulos e valores mobiliários com base nessa informação, ou

- Utilizar a informação para vantagem pessoal ou vantagem pessoal de outros.

Caso tenha acesso regular a informações materiais e não públicas relativas à Intel ou a qualquer outra empresa, é preciso ter um cuidado especial no planejamento das negociações com os títulos mobiliários de tal empresa. A Intel possui diretrizes e políticas para ajudar a planejar transações que sejam coerentes com os requisitos da legislação sobre títulos e valores mobiliários. Para mais informações visite nossa página de [Conformidade sobre o Uso de Informações Privilegiadas](#).

Diretores e funcionários da Intel não podem investir (adquirir, receber ou vender) em derivativos de títulos da Intel, como opções de compra ou venda, contratos futuros ou participar de vendas a descoberto ou posições a descoberto (posições que permitem que a pessoa lucre se o preço das ações da Intel cair) com relação às ações da Intel, com algumas poucas exceções definidas na [Política de Uso de Informações Privilegiadas da Intel](#).

Propriedade Intelectual

Os direitos de propriedade intelectual são fundamentais para a proteção dos investimentos que as empresas e as pessoas fazem no desenvolvimento de produtos e ideias novas. Protegemos nossa propriedade intelectual e respeitamos os direitos de propriedade intelectual dos outros.

Não podemos copiar, reproduzir ou transmitir material protegido, tais como documentos escritos, ilustrações, música, vídeo, fotografias, clipes de filmes e software, salvo se tivermos autorização ou licença.

Devemos usar informações confidenciais da Intel ou de outros somente para fins profissionais e divulgá-las apenas para aqueles que estiverem autorizados e tiverem necessidade de conhecê-las. Mesmo depois de deixarmos nosso emprego na Intel, devemos continuar a proteger informações confidenciais (quer da Intel ou de outros) e não utilizá-las ou divulgá-las sem autorização.

Ademais, não devemos solicitar nem incentivar qualquer pessoa a utilizar ou divulgar informações privilegiadas ou confidenciais a menos que essas pessoas estejam autorizadas a fazê-lo pelo proprietário daquelas informações.

Privacidade

Muitos países possuem leis de privacidade que regulamentam a coleta e o uso apropriados de informações pessoais, que incluem todas as informações relacionadas a uma determinada pessoa, como endereço de e-mail, endereço físico, informações de cartão de pagamento ou número de identificação do governo.

Estamos comprometidos com a proteção de expectativas razoáveis de privacidade de todos com quem fazemos negócios, inclusive nossos clientes, consumidores e funcionários. Nós acreditamos que a administração

responsável de informações pessoais ajuda a manter a confiança na Intel e em nossos produtos e serviços. Nós reconhecemos a importância que os indivíduos dão à habilidade de controlar a coleta e o uso das informações pessoais. Adotamos os Princípios de Privacidade da Intel, as Regras de Privacidade Corporativa da Intel, e a Filosofia da Intel sobre Proteção de Informações Pessoais para demonstrar e definir o nosso compromisso com a privacidade.

Como funcionários da Intel, cada um de nós é responsável por estar em conformidade com nossos requisitos de segurança de privacidade e segurança.

Quando surgirem dúvidas, questões ou preocupações, consulte o Departamento Jurídico ou um membro da equipe de conformidade com a privacidade.

Comunicações ao Público

Por ser uma empresa de capital aberto, a Intel deve cumprir uma série de regulamentos que regem as comunicações aos investidores e ao público em geral, bem como promover a transparência dos mercados financeiros. A Intel tem requerimentos específicos para relatórios e documentos financeiros que a empresa registra ou envia à Comissão de Valores Mobiliários dos EUA e em outras comunicações públicas.

Assim, se você for responsável pela preparação desses relatórios ou de informações que contribuam para eles, deve certificar-se de que as divulgações sejam exatas, confiáveis e completas.

Além disso, somente porta-vozes autorizados podem fazer declarações públicas em nome da Intel para a mídia ou para os investidores.

Se você for contatado por um repórter, blogger, analista ou pelo público, com pedidos de que comente, em nome da Intel, sobre um tópico a respeito do qual você não foi autorizado a falar em nome da empresa pelo Grupo de Comunicações Globais e pelo Gerente Geral de seu grupo de negócios, não responda. Encaminhe a consulta imediatamente ao [Grupo de Comunicações Globais](#) ou Departamento Jurídico.

Tratar Uns aos Outros de Forma Imparcial

Um de nossos valores essenciais é o trabalho em equipe com respeito e confiança mútua. Nos esforçamos para manter a comunicação aberta e honesta e para proteger os funcionários contra a discriminação, assédio e práticas pouco seguras.

Comunicação Aberta e Honesta

Valorizamos o livre fluxo de pensamentos, ideias, perguntas e preocupações. Incentivamos os funcionários a levantarem questões ou preocupações

relativas ao trabalho, por meio de nossos processos estabelecidos, o mais rapidamente possível depois que elas surgirem.

Não toleramos retaliações contra os funcionários por fazerem perguntas ou por relatarem de boa-fé possíveis violações à lei, ao Código ou a outras diretrizes.

Oportunidades Iguais de Emprego e Diversidade

Valorizamos a diversidade da nossa força de trabalho, bem como a de nossos clientes, fornecedores e outros. Oferecemos oportunidades iguais de emprego a todos os candidatos e funcionários. Não discriminamos com base em raça, cor, religião, crença religiosa, sexo, país de origem, ascendência, idade, deficiência física ou mental, condição médica, informações genéticas, status de militar ou veterano, estado civil, gestação, gênero, expressão de gênero, identidade de gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica protegida por leis, regulamentações ou decretos locais. Também oferecemos instalações adequadas aos funcionários e candidatos deficientes, conforme exigido por lei.

Seguimos esses princípios em todas as áreas de emprego, inclusive recrutamento, contratação, treinamento, promoção, remuneração, benefícios, transferência e programas sociais e de recreação.

Combate ao assédio

Temos o compromisso de proporcionar um local de trabalho livre de assédios com base em características pessoais, como raça, cor, religião, crença religiosa, sexo, país de origem, ascendência, idade, deficiência física ou mental, condição médica, informações genéticas, status de militar ou veterano, estado civil, gestação, gênero, expressão de gênero, identidade de gênero, orientação sexual ou outra característica protegida por leis, regulamentações e decretos locais. Desaprovamos totalmente e não toleramos o assédio de funcionários por parte de gerentes e colegas de trabalho. Devemos tratar todos com quem interagimos realizando trabalhos com dignidade e respeito.

Respeito pelos direitos humanos

Direitos humanos são os direitos, liberdades e padrões de tratamento fundamentais aos quais todas as pessoas têm direito. O respeito aos direitos humanos está fundamentado em nossos valores e se aplica onde quer que façamos negócios. Nossos [Princípios Globais de Direitos Humanos](#) formalizam o compromisso da Intel de respeitar os direitos humanos.

Temos o compromisso de respeitar os direitos humanos em nossas operações, em nossa cadeia de fornecimento, em nossas parcerias de negócios e em nossos produtos. Embora nem sempre saibamos ou possamos controlar quais produtos nossos clientes criam ou quais aplicativos os usuários finais podem desenvolver, a Intel não apoia nem tolera que nossos

produtos sejam usados para violar os direitos humanos. Esperamos que nossos fornecedores e parceiros de negócios assumam o mesmo compromisso de respeitar os direitos humanos.

Também acreditamos que o tráfico de pessoas, trabalho forçado, vinculado a dívidas, de longo prazo não rescindível e escravo é inaceitável. O Código e as políticas da Intel proíbem tratamento ríspido ou desumano, incluindo ameaça de punição física ou punição física concreta. Nossas políticas proíbem o emprego de qualquer pessoa com menos de 16 anos de idade em qualquer cargo, e os funcionários com menos de 18 anos não devem realizar trabalhos perigosos. Esperamos que nossos fornecedores também atendam a essas expectativas.

Segurança

A Intel está comprometida a fornecer um local de trabalho seguro para funcionários, clientes, fornecedores, terceirizados e outros nas instalações da Intel.

Cumprimos as leis, os padrões e as diretrizes de segurança, que se aplicam ao nosso negócio. Práticas estáveis de segurança são importantes em todos os nossos ambientes de trabalho.

Para proteger nossos funcionários, o público e nossas comunidades, não realizamos qualquer atividade sem as precauções de segurança adequadas e não fabricamos qualquer produto sem as devidas proteções.

Acreditamos que acidentes e doenças contraídas no local de trabalho possam ser evitados. Nós informamos nossas expectativas e protocolos de segurança para funcionários e fornecedores e explicamos os possíveis riscos à saúde e à segurança e as implicações de não seguir esses requisitos. Não devemos iniciar ou dar continuidade a qualquer atividade profissional que contrarie os requisitos de segurança.

Violência no Local de Trabalho

Dado o nosso comprometimento com a segurança, a Intel não irá tolerar ameaças de qualquer tipo, explícitas ou implícitas, comportamento ameaçador, perseguição ou atos de violência. Levamos a sério todos os relatórios de comportamento ameaçador, examinamos o assunto e tomamos as medidas cabíveis. Para obter informações adicionais, visite o [site de Prevenção à Violência no Local de Trabalho da Intel](#). Em caso de emergência, entre em contato com o departamento de [Segurança Corporativa](#).

Agir no Melhor Interesse da Intel e Evitar Conflitos de Interesses

Procuramos evitar qualquer atividade que tenha ou pareça ter conflito de interesses com a Intel. Nós não nos envolvemos em atividades que compitam com a Intel ou que interfiram com o desempenho adequado de nossos deveres ou responsabilidades para a Intel. Nós não usamos informações confidenciais da empresa, ativos da empresa (exceto conforme permitido pela [Diretriz de Comunicações Eletrônicas](#) da Intel) ou nossa função ou posição na Intel para obter vantagens pessoais. Nós evitamos situações em que nossos interesses pessoais, de negócios externos ou familiares possam interferir em nossa capacidade de tomar decisões de negócios legítimas no melhor interesse da Intel.

Como Lidar com Conflitos de Interesse

Todos os funcionários devem comunicar aos seus gerentes, por escrito, qualquer conflito ou aparência de conflito de interesse com a Intel; Diretores e Executivos podem optar por divulgar o problema ao Conselho Geral, ao Diretor de Conformidade ou à Conselho de Administração. Os gerentes ou outras pessoas a quem é permitido fazer divulgações determinarão, em consulta com o Departamento Jurídico, o Departamento Jurídico ELL, o Departamento de Auditoria Interna ou a Diretoria, conforme necessário, se existe algum conflito ou a percepção de um conflito e, em caso afirmativo, como resolvê-lo. O funcionário é responsável por apresentar um memorando da resolução por escrito. Além desses requisitos, quando realizar atividades de negócios externas, os funcionários também devem seguir a [Diretriz para a Condução de Negócios Externos](#). A comunicação de um conflito ou de um conflito percebido é uma violação do Código.

Presentes, Refeições, Entretenimento e Viagens

A troca ou o fornecimento de presentes, refeições, entretenimento e viagens ("GMET") pode criar um conflito de interesses real ou aparente, ou uma situação em que essas despesas sejam vistas como suborno de acordo com as leis e normas internacionais aplicáveis. A Intel espera que seus funcionários e terceiros cumpram os princípios a seguir ao dar ou receber GMET:

- Nós cumprimos as leis de anticorrupção.
- Os GMET devem ter uma finalidade legítima, como promoção, demonstração ou explicação de um produto, posição ou serviço da empresa.
- Os GMET não devem colocar o destinatário em posição de sentir-se obrigado. Nós não oferecemos, prometemos nem concedemos qualquer item de valor com o objetivo de influenciar inadequadamente qualquer ato ou decisão do destinatário em favor da Intel ou de sua

empresa, tampouco temos o objetivo de comprometer a objetividade do destinatário de tomar decisões de negócios.

- Os GMETs devem ser fornecidos de forma aberta e transparente, moderados e apropriados para a relação de negócio, e apropriados aos costumes locais, não causando constrangimento com a sua divulgação.
- Registre, de forma precisa, todos os GMET fornecidos em nome da Intel.
- Nós apenas fornecemos GMET a um funcionário público (incluindo funcionários de agências do governo, instituições públicas e empresas estatais) em circunstâncias limitadas e mediante as aprovações adequadas.

Para obter mais informações, consulte a *Política Mundial da Intel para presentes, refeições, entretenimento e viagens de negócios* ("Política GMET"). Para perguntas e orientações adicionais, consulte o Departamento Jurídico.

Proteja os Ativos e as Informações Confidenciais da Empresa

Despendemos um volume considerável de recursos para desenvolver e manter ativos utilizados para as atividades da empresa. Todos nós temos a responsabilidade de cumprir todos os procedimentos que protegem o valor dos ativos da Intel, incluindo ativos físicos, informações, marcas da Intel e seu nome e reputação, e para proteger as informações confidenciais que os clientes e outras pessoas confiaram a nós.

Proteção dos Ativos Físicos

Nossos ativos físicos incluem instalações, equipamentos e sistemas de computadores e de comunicações. Devemos usar esses ativos primordialmente para nossas atividades profissionais. Excepcionalmente, podemos utilizar os sistemas de computadores e comunicações para uso pessoal de forma sensata.

Precisamos seguir os procedimentos pertinentes de segurança e uso para proteger os ativos físicos da empresa contra roubo, perda, danos ou uso indevido, incluindo uso não autorizado. Comunique o roubo, perda, dano ou uso indevido dos ativos físicos ao Departamento de [Segurança corporativa](#), o mais rápido possível.

Embora respeitemos a privacidade dos funcionários, não devemos supor que nossa mesa de trabalho, baia ou uso de dispositivos de computação ou equipamento telefônico seja privado ou confidencial. Sujeito à legislação local e sob a orientação do Departamento Jurídico, a Intel pode investigar e analisar as comunicações recebidas e enviadas e todas as informações de um dispositivo, incluindo quaisquer comunicações de um funcionário protegidas por senha.

Proteja informações confidenciais

Informações confidenciais são valiosas para a Intel. Elas dão à Intel uma vantagem competitiva, ajudam a manter a confiança de nossos clientes e sustentam a sólida reputação sobre a qual a Intel foi construída. Informações confidenciais incluem informações sobre produtos não lançados, estratégia de produtos, datas de fabricação e muito mais, além de incluir informações confidenciais comunicadas oralmente ou por meio de tweets, posts, blogs ou outras formas de mídias sociais.

Cada um de nós tem a responsabilidade de proteger e não vaziar informações confidenciais da Intel sobre nossos clientes e parceiros de negócios, e não devemos divulgar ou usar essas informações sem autorização clara. Ativos físicos e documentos devem ser tratados de acordo com as políticas para segurança de informações. A divulgação imprópria de informações confidenciais da Intel ou de terceiros é uma infração gravíssima e está sujeita às leis locais.

Se você tomar conhecimento de divulgação não autorizada ou perda de informações confidenciais, entre em contato com o Departamento de [Segurança de Informações](#) ou Jurídico. Para perguntas ou orientações sobre compartilhamento em redes sociais, entre em contato com social.media@intel.com.

Salvaguarda de Marcas e Marcas Registradas

Dentre os ativos mais valiosos de nossa empresa, estão suas marcas e marcas registradas. Para proteger o valor e o reconhecimento de nossas marcas registradas, estabelecemos diretrizes que especificam de que modo e quando elas podem ser utilizadas.

Devemos seguir essas diretrizes sempre que utilizamos as marcas e marcas registradas da empresa, quer nas comunicações internas e externas, quer nos materiais preparados por terceiros, tais como agências de marketing, distribuidores de canais e Fabricantes de Produtos Originais (OEM).

Representação da Intel

O valor de nossa reputação e de nosso nome deve ser mantido, sempre que representamos nossa empresa. Ocasionalmente, a Intel pode exigir dos funcionários que atuem como representantes de outras entidades (por exemplo, como gerente, diretor, consultor, agente ou cargo semelhante). Nesses casos, o funcionário deve discutir a situação com seu gerente imediato. Talvez você precise seguir as regras especiais para agir de acordo com o Código.

Em outros casos, tais como ao falar sobre temas de negócios ou de tecnologia em um ambiente público ou na Internet, incluindo aplicativos de mídia social ou websites, você deve deixar claro que está expressando sua

opinião e não a de nossa empresa, salvo se estiver falando na condição de porta-voz autorizado da empresa.

Você deve seguir atentamente as regras especiais de conduta se participar ou assumir posição de liderança em associação de classe de algum setor da indústria para evitar violações da legislação de antitruste.

Aprovações e Renúncias

O Código apresenta as expectativas de conduta em nossa empresa. Quando determinadas situações exigirem permissão da gerência ou de outra pessoa antes que seja adotada alguma ação, você precisará apresentar o assunto imediatamente para permitir tempo suficiente para a análise e aprovação necessárias.

Em uma circunstância específica, poderemos considerar adequado renunciar a uma disposição do Código. Para solicitar dispensa, fale com um gerente, que irá analisar o pedido após consulta a outros, tais como a Auditoria Interna, o Departamento Jurídico ou de Recursos Humanos. As renúncias ao Código de Conduta requerem a permissão do Diretor Executivo Financeiro da Intel, Conselho Geral ou Diretor de Recursos Humanos.

Os diretores e membros do conselho de administração que desejarem uma renúncia devem dirigir-se ao Conselho de Administração ou a uma comissão designada pelo Conselho. Revelamos essas renúncias aos diretores e membros do conselho de administração na medida e da forma exigida pela legislação, regulamento ou norma de registro na bolsa de valores.

Lembretes

O Código funciona como nosso manual para condução dos negócios com integridade. Não é um contrato de emprego e não confere direitos relativos a emprego.

O Código não é uma lista completa das diretrizes da empresa. Você deverá conhecer e agir de acordo com todas as diretrizes da empresa relativas ao seu trabalho. As violações dessas e de outras diretrizes também poderão resultar em punição que poderá incluir a demissão.

A Intel pode corrigir o Código periodicamente conforme considerar necessário ou apropriado.

Termos e Definições do Glossário do Código de Conduta

Assunto	Termo	Definição
Conduzir os Negócios de Forma Honesta e Íntegra		
Preparando Registros Financeiros e Outros Registros da Forma Correta	Audidores	Inclui auditores internos e externos
Preparando Registros Financeiros e Outros Registros da Forma Correta	Princípios de Contabilidade	Princípios de contabilidade geralmente aceitos (GAAP), Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), regulamentos da Comissão de Valores Mobiliários (SEC)
Seguir o Texto e o Espírito da Lei		
Suborno e Combate à Corrupção	Funcionário público	Funcionários públicos: qualquer representante, funcionário ou pessoa que atue em função oficial para qualquer departamento, agência ou órgão do governo, incluindo empresas estatais ou controladas pelo estado e organizações públicas internacionais, assim como partidos políticos, políticos ou candidatos a cargos políticos. Alguns exemplos: professores ou pesquisadores de universidades públicas ou institutos de pesquisa e projetos; médicos de hospitais públicos e funcionários de empresas estatais de telecomunicações. Consulte a <i>Política Mundial da Intel para presentes, refeições, entretenimento e viagens de negócios</i> ("Política GMET") para obter mais detalhes.
Suborno e Combate à Corrupção	Suborno	De acordo com a política da Intel, suborno significa prometer, oferecer ou dar algo de valor com o objetivo desonesto de influenciar inadequadamente um ato ou decisão do recebedor, ou obter uma vantagem imprópria para conseguir ou manter um negócio.

Assunto	Termo	Definição
Suborno e Combate à Corrupção	Pagamento de facilitação	Um pequeno pagamento feito para obter uma ação de rotina do governo que envolve leis não arbitrárias, como processamento de documentos do governo ou fornecimento de serviço de água ou telefone. O pagamento a um oficial para executar trabalho de rotina é considerado suborno conforme muitas leis do país. <i>Taxas de despacho</i> : as tarifas ou taxas publicadas pelo governo para que um órgão ou entidade do governo cobre com a finalidade de despachar um serviço são pagamentos permitidos. Esses pagamentos são feitos a um órgão do governo e um recibo oficial emitido pelo órgão do governo deve ser obtido pelo serviço despachado como prova de pagamento.
Meio ambiente, Saúde e Segurança	Abordagem preventiva	Uma abordagem em que os riscos à saúde ou ao meio ambiente causados pelo uso de um material e o esforço para encontrar alternativas mais limpas e mais seguras são considerados cuidadosamente.
Cumprimento das Leis de Importação e Exportação	Importação	Uma importação é qualquer item que entra em um país ou atravessa sua fronteira. As importações podem estar sujeitas à obrigações aduaneiras, restrições de cotas, proibições ou requisitos de licenciamento, dependendo do país de origem e do item.
Cumprimento das Leis de Importação e Exportação	Exportação	A transferência de um item físico ou tecnologia, a divulgação (verbal ou visual) da tecnologia ou o ato de fornecer um serviço sujeito ao regulamento de exportação.
Propriedade Intelectual	Privacidade (sigilo da relação cliente/advogado)	O sigilo da relação cliente/advogado é um conceito legal que protege a comunicação entre um cliente e seu advogado, na qual a comunicação envolve buscar ou fornecer aconselhamento jurídico. <i>Nota: o sigilo varia de acordo com a jurisdição. Se você tiver dúvidas se a comunicação é sigilosa ou não, consulte o Departamento Jurídico.</i>
Propriedade Intelectual	Direitos de propriedade intelectual	Os direitos de propriedade intelectual englobam patentes/pedidos de patente, marcas comerciais, direitos autorais, segredos comerciais, know-how e direitos de proteção aos esquemas de circuitos integrados.

Assunto	Termo	Definição
Privacidade	Privacidade	<p>Define-se privacidade como o direito de um indivíduo de manter aspectos de sua vida pessoal em segredo. Isso inclui a responsabilidade de uma organização de respeitar os direitos de privacidade de um indivíduo e de gerenciar as informações pessoais devidamente, incluindo coleta, uso, armazenamento ou divulgação das informações pessoais de um indivíduo.</p> <p>Nota: O direito de uma pessoa à privacidade não se restringe apenas às informações pessoais, mas abrange também outros aspectos, como a privacidade comportamental (direito de uma pessoa de escolher o que fazer e evitar o compartilhamento de determinados comportamentos com outras pessoas) e a privacidade das comunicações (o direito a se comunicar sem a indevida vigilância, monitoramento ou censura).</p>
Privacidade	Informações Pessoais	<p>Quaisquer informações relacionadas a uma pessoa.</p> <p>Nota: As informações pessoais são também conhecidas como Dados Pessoais ou Informações Pessoais.</p> <p>Exemplos de informações pessoais incluem: Endereço, Informações Biométricas, Endereço de E-mail, Número de Fax, Dados Financeiros (como Informações de Conta Bancária ou de Cartão de Pagamento), Número de Identificação do Governo, Informações de Saúde/Médicas, Nome, Perfis Pessoais, Fotografias, CPF, Nº de Telefone, etc.</p>
Comunicações ao Público	Porta-vozes autorizados	<p>Porta-vozes autorizados são identificados, selecionados e aprovados por seus respectivos GMs da Unidade de Negócios, líderes geográficos e o Grupo de Comunicações Globais (GCG) com base em objetivos e necessidades de comunicações. Menos de 1% da população de funcionários da Intel é autorizada a falar com a mídia em nome da empresa.</p>

Assunto	Termo	Definição
Tratar Uns aos Outros de Forma Imparcial		
Combate ao Assédio	Assédio	Assédio, de acordo com nosso Código de Conduta, inclui: conduta verbal, física e visual que crie um ambiente intimidador, ofensivo ou hostil no local de trabalho que interfira no desempenho profissional, mesmo que não seja ilegal. O assédio pode se basear em raça, cor, religião, sexo, país de origem, ascendência, idade, deficiência física, condição médica, informações genéticas, status de militar ou veterano, estado civil, gestação, gênero, expressão de gênero, identidade de gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica protegida por leis, regulamentações e decretos locais.
Tráfico de Seres Humanos, Trabalho Infantil e Trabalho Forçado	Trabalho atrelado a dívidas obrigacionais	A mão de obra atrelada a dívidas obrigacionais surge da obrigação de serviços pessoais ou serviços de um membro da família como garantia de uma dívida. No início, o indivíduo geralmente entende que a mão de obra obrigatória é uma garantia de uma dívida e que a prestação de serviços irá, em determinado momento, extinguir a dívida; entretanto, a dívida é ilimitada e continua a crescer, o que torna perpétuos o débito e o acordo de trabalho.
Tráfico de Seres Humanos, Trabalho Infantil e Trabalho Forçado	Tráfico de seres humanos	O tráfico de seres humanos é definido como (1) o ato de recrutar, abrigar, transportar, fornecer ou obter uma pessoa para serviços de mão de obra ou atos sexuais comerciais (2) por meio da força, fraude ou coerção (3) com a finalidade de exploração, servidão involuntária, peonagem, escravidão por dívida, trabalhos forçados ou qualquer ato sexual comercial que envolva um menor.
Tráfico de Seres Humanos, Trabalho Infantil e Trabalho Forçado	Punição Corporal	A punição corporal se refere à punição física. Por exemplo, chicoteamento e flagelação são exemplos de punição corporal.
Evitar Conflitos de Interesses		
Exemplos de Conflito de Interesses	Interesse Significativo	Um interesse em algo externo ao trabalho de um funcionário da Intel é relevante quando influencia a capacidade do funcionário de tomar decisões justas e imparciais no melhor interesse da Intel.
Exemplos de Conflito de Interesses	Profissional de investimento	Investidores, corretores/revendedores, e analistas de compra e venda. Para obter mais informações, consulte as <i>Diretrizes para comunicações com profissionais de investimento</i> .
Proteger os ativos e as informações confidenciais da empresa		

Assunto	Termo	Definição
Manutenção da Segurança das Informações	Informações confidenciais	Informações confidenciais incluem, sem limitação: informações técnicas (por exemplo, roteiros, esquemas, código-fonte, especificações), informações de negócios (por exemplo, informações sobre o produto, estratégias de marketing, mercados, vendas, clientes, listas de clientes ou agendas telefônicas), informações de funcionários (por exemplo, gráficos organizacionais, listas de funcionários, conjuntos de habilidades, informações sobre a saúde do funcionário, nomes, números de telefone, endereços de e-mail, arquivos de funcionários, remuneração de funcionários, exceto onde a divulgação das referidas informações sobre funcionários seja permissível de acordo com a lei trabalhista local, como o direito dos funcionários de discutirem a remuneração e as condições de trabalho de acordo com a Lei Nacional de Relações Trabalhistas) e outros dados e informações não públicas da Intel de natureza semelhante.
Salvaguarda de Marcas e Marcas Registradas	Marca Registrada	Uma marca registrada é qualquer coisa que identifica a origem dos bens e serviços de alguém e os diferencia dos de outros, incluindo uma palavra , um nome , projeto , cor , frase , um som ou até um aroma . É uma palavra (Tide*), nome (Howard Johnson*), símbolo (Arcos dourados do McDonald's*), dispositivo (boneco de massa da Pillsbury*), frase (The Ultimate Driving Machine*) ou som (Badalada Intel/Sonic) que é utilizado na comercialização de mercadorias para indicar a origem das mercadorias e distingui-las das de outros fornecedores. Uma marca registrada é um ativo valioso, de milhões de dólares, e representa os padrões de excelência e consistente qualidade associados aos produtos e serviços da Intel. Isso oferece aos consumidores a garantia de qualidade quando tomando decisões de compras no mercado. Portanto, uma marca registrada está inerentemente ligada ao fundo de comércio e reputação desenvolvidas pelo dono da marca.
Salvaguarda de Marcas e Marcas Registradas	Marcas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uma marca é uma coleção de imagens e ideias que representa um produtor econômico; mais especificamente, refere-se aos símbolos concretos, como um nome, um logotipo, slogan e design. 2. Os termos "marca" e "marca comercial" são geralmente usados indistintamente. 3. Uma marca é um sinal identificado por uma palavra, frase, sinal, embalagem ou rótulo especial. É uma representação de nome, marcas registradas, produtos, designs e símbolos de uma empresa.

CÓDIGO DE CONDUTA DA INTEL

Assunto	Termo	Definição
Salvaguarda de Marcas e Marcas Registradas	Distribuidores de Canal	Revendem os produtos da empresa para contas menores ou para usuários finais
Representação da Intel	Violação da legislação de antitruste	Existem cláusulas das leis antitruste nos Estados Unidos e no mundo todo, que devem ser rigorosamente cumpridas, para evitar que a Intel e você sejam acusados e responsabilizados pela violação dessas leis.