



# **Código de conducta de Intel**

ENERO DE 2019



## Índice

Una cultura de integridad absoluta .....	1
Nuestros valores .....	2
Su responsabilidad .....	3
Principios del Código .....	3
Planteamiento de dudas y comunicación de inquietudes .....	5
Formas de buscar orientación y de comunicar inquietudes .....	5
Política de no represalias .....	6
Llevar a cabo las actividades empresariales con honestidad e integridad .....	7
Una comunicación clara y profesional en la actividad comercial.....	7
Realización de negocios con los clientes, los proveedores, los distribuidores y otros.....	7
Responsabilidad corporativa .....	8
Correcta preparación de contabilidad financiera y otros registros .....	8
Cumplimiento tanto de la letra como del espíritu de la ley .....	9
Antimonopolio .....	9
Soborno y anticorrupción .....	10
Medioambiente, salud y seguridad .....	10
Seguridad de los productos .....	11
Cumplimiento de importaciones y exportaciones .....	11
Transacciones que toman ventaja indebida de información privilegiada....	12
Propiedad intelectual .....	12
Privacidad .....	13
Comunicaciones públicas .....	13
Tratarse unos a otros justamente.....	14
Comunicación abierta y sincera.....	14
Igualdad de oportunidades laborales y diversidad .....	14
Antiacoso .....	14
Tráfico de personas, trabajo infantil y forzado .....	15
Seguridad .....	15
Violencia en el lugar de trabajo.....	15
Actuar en beneficio de Intel y evitar conflictos de intereses .....	16
Manejo de los conflictos de intereses .....	16
Ejemplos de conflictos de intereses .....	16

Obsequios, comidas, entretenimiento y viajes .....	17
Proteger los recursos y la información confidencial de la empresa .....	18
Protección de los activos físicos .....	18
Proteger la información confidencial .....	19
Protección de marcas registradas y marcas comerciales.....	19
Representación de Intel .....	20
Aprobaciones y exenciones.....	20
Recordatorios .....	20
Glosario de términos y definiciones del Código de conducta .....	22

## **Una cultura de integridad absoluta**

Desde que se fundó la empresa, la integridad y el profesionalismo absolutos han sido las piedras angulares del negocio de Intel. En todo lo que hacemos, Intel apoya y sostiene un conjunto de valores y principios fundamentales. Nuestro crecimiento futuro depende de que cada uno de nosotros comprenda estos valores y principios, y demuestre continuamente la integridad absoluta que forma la base de nuestra empresa.

El Código de conducta marca la pauta sobre cómo colaborar para desarrollar y suministrar los productos, proteger el valor de Intel y de sus subsidiarias (de forma colectiva, "Intel"), y trabajar con nuestros clientes, distribuidores, proveedores, etc. Todos nosotros en Intel debemos cumplir con el Código, nuestras Pautas de Empleo y otras políticas aplicables al realizar negocios relacionados con Intel.

## Nuestra visión

Si es inteligente y está conectado, es mejor con Intel (If it is smart and connected, it is best with Intel).

## Nuestros valores

---

### Enfoque en el cliente

- Escuchar y responderle a nuestros clientes, proveedores y partes interesadas
- Comunicar claramente las intenciones y expectativas mutuas
- Ofrecer productos y servicios competitivos e innovadores
- Hacer que trabajar con nosotros sea sencillo
- Lograr la máxima satisfacción del cliente

### Disciplina

- Conducir los negocios con integridad y profesionalismo inflexibles
- Garantizar un lugar de trabajo seguro, limpio y libre de lesiones
- Asumir compromisos y cumplir con ellos
- Planear, financiar y abastecer personal para los proyectos de manera adecuada
- Prestar atención a los detalles
- Proteger la información de Intel

### Calidad

- Alcanzar los más altos estándares de excelencia
- Hacer lo correcto, y hacerlo bien
- Aprender, desarrollar y mejorar continuamente
- Estar orgullosos de nuestro trabajo

### Asumir riesgos

- Adoptar una actitud de crecimiento en todo lo que hacemos
- Fomentar la innovación y el pensamiento creativo
- Adoptar el cambio y desafiar el status quo
- Escuchar todas las ideas y los puntos de vista
- Aprender de nuestros éxitos y nuestros errores
- Alentar y recompensar la toma informada de riesgos

### Un excelente e inclusivo lugar para trabajar

- Crear un entorno laboral inclusivo que fomente la diversidad
- Tratarnos equitativamente, con dignidad y respeto
- Ser sinceros y directos
- Promover un ambiente desafiante que desarrolle la fuerza de trabajo
- Trabajar como equipo con respeto y confianza mutuas
- Alcanzar el éxito y disfrutar
- Reconocer y recompensar los logros
- Administrar el rendimiento de manera justa y firme
- Constituirnos en un activo para las comunidades de todo el mundo

### Enfoque en los resultados

- Establecer objetivos desafiantes y competitivos
  - Concentrarnos en la producción
  - Asumir responsabilidades
  - Confrontar de manera constructiva y resolver los problemas
  - Realizar una ejecución impecable
-

## Su responsabilidad

El Código de conducta de Intel se aplica a todos los empleados y establece las expectativas de Corporación Intel y sus subsidiarias (denominados de forma colectiva, "Intel"), así como de los miembros del Directorio General, que no son empleados, con respecto a sus actividades relacionadas con Intel. El Código de conducta también se aplica a los contratistas, consultores, proveedores independientes y otros individuos que hacen negocios con Intel; aquellos que hacen negocios con Intel pueden establecer políticas más restrictivas, pero no menos.

Detalles específicos sobre el reporte de cuestiones éticas, incluyendo el deber de reportar así como guías o políticas suplementarias relacionadas a este Código de Conducta, pueden ser diferentes para cada empresa y/o país y están sujetos a la legislación local.

Se anima a los empleados a revisar las [preguntas frecuentes sobre el Código de conducta](#) y otros recursos relacionados para obtener más orientación. Si tiene dudas en cuanto a cómo se aplica el Código de conducta, comuníquese con el departamento Legal o [Ask Ethics](#).

Todos los empleados son responsables de leer, comprender y cumplir el código. Los empleados que infrinjan el Código quedarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir el despido. Cualquiera que viole la ley también podrá ser sujeto a sanciones civiles y penales.

### *Principios del Código*

En este Código se declaran los cinco principios de conducta de Intel:

- **Realizar las actividades empresariales con honestidad e integridad.** Hacer negocios con integridad y profesionalismo absolutos, demostrar honestidad y altos estándares éticos en todas las actividades comerciales y tratar a los clientes, proveedores, distribuidores y otras personas con imparcialidad, honestidad y respeto.
- **Seguir la letra y el espíritu de la ley.** Garantizar que las decisiones empresariales cumplan con todas las leyes y normativas correspondientes a los diferentes países en los que Intel hace negocios.
- **Tratar a los demás de manera equitativa.** Trabajar como equipo, con respeto y confianza mutuos.
- **Actuar en beneficio de Intel y evitar conflictos de intereses.** Evitar situaciones en las que interfieran, o incluso parezcan interferir, nuestros intereses personales o familiares mediante nuestra capacidad para tomar decisiones empresariales sólidas en beneficio de Intel.
- **Proteger los recursos y la información confidencial de la empresa.** Proteger el valor de los recursos de Intel, incluidos los

## CÓDIGO DE CONDUCTA DE INTEL

activos físicos, la propiedad intelectual, la información confidencial, las marcas de Intel, su nombre y reputación, así como la confidencialidad de la información de nuestros clientes, proveedores y empleados.



## Planteamiento de dudas y comunicación de inquietudes

Para ayudar a nuestra empresa a hacer negocios con integridad y profesionalismo absolutos, cada empleado tiene la obligación de informar sobre posibles infracciones de la ley, al Código y demás lineamientos de la empresa.

Los gerentes y empleados que se enteren de una posible infracción de la ley, las normas o las políticas corporativas legales de Intel, deben informarlo inmediatamente a los departamentos de Auditoría Interna o al departamento Jurídico.

### *Formas de buscar orientación y de comunicar inquietudes*

Dado que el código no puede tratar todas las situaciones, debe buscar orientación cuando no esté seguro sobre cuál es la manera adecuada de proceder. Existen muchas formas de hacer preguntas sobre el Código o de comunicar inquietudes.

- De acuerdo con la Política de Puertas Abiertas de Intel, puede formular preguntas y plantear inquietudes con respecto al Código ante cualquier gerente, como su gerente directo, el gerente de departamento, el gerente general de una división o cualquier otra persona a cargo, incluso la Dirección General.
- Puede formular preguntas o comunicar inquietudes con grupos internos especializados en el manejo de dichos temas, incluidos los departamentos de Recursos Humanos, Auditoría Interna, Jurídico, Seguridad Corporativa, Seguridad de la Información; o bien, con su grupo o sitio de [Campeón empresarial de Ética y Cumplimiento](#);
- Puede enviar sus preguntas por correo electrónico a [ask.ethics@intel.com](mailto:ask.ethics@intel.com).
- Puede comunicar una inquietud relacionada con la ética, el cumplimiento o la seguridad en línea o por teléfono a través del [Portal de Denuncias sobre Ética y Cumplimiento de Intel](#), que maneja una entidad externa y permite denunciar los casos de manera anónima donde lo permita la ley.

Los empleados de las subsidiarias de Intel pueden tener canales adicionales de denuncias para formular preguntas y comunicar inquietudes.

Para otras inquietudes relacionadas con el trabajo, lo instamos a enviar un mensaje a la cuenta de correo electrónico de informes confidenciales [harassment.concerns@intel.com](mailto:harassment.concerns@intel.com), o bien visite [Obtener ayuda de RR. HH.](#), contacte a su representante de recursos humanos, o al [Departamento legal de empleo, trabajo y beneficios](#).

Un empleado no necesita estar seguro acerca de una inquietud, tener evidencia de una mala conducta ni siquiera saber si se infringió el Código, la ley o las políticas para realizar una denuncia. No importa de qué forma desee plantear una inquietud, nos tomamos todas las denuncias en serio. Un

equipo de Intel revisará el asunto con prontitud para determinar las acciones apropiadas, según los hallazgos y consistentes con la ley aplicable, el Código de conducta de Intel y otras directrices aplicables de la empresa.

Todos los empleados de Intel y de sus subsidiarias deben cooperar enteramente con las investigaciones internas, lo que incluye brindar información honesta, verídica y completa (excepto cuando esto implique la divulgación de la participación del empleado en actividades concertadas dentro de la Ley Nacional Estadounidense de Relaciones Laborales). Los empleados que incumplan con esto quedarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir el despido, según las leyes locales vigentes. Para investigaciones sobre presuntas infracciones a la Ley Nacional Estadounidense de Relaciones Laborales, la participación de un empleado, si bien se alienta, es voluntaria.

### *Política de no represalias*

Intel no tolerará ninguna represalia contra personas que, de buena fe, informen sobre posibles infracciones a la ley, al Código o a otras políticas o procedimientos de la empresa, o bien cuando planteen preguntas sobre la conducta actual o propuesta, o participen en una investigación interna. En las acciones de represalia se incluye, entre otras, la degradación, el traslado o la terminación del contrato de alguien por plantear una pregunta sobre una posible violación del Código, las políticas de la empresa o la ley; o bien, si la expresa de buena fe. Los empleados que tomen o intenten tomar represalias contra cualquier persona que informe de buena fe una inquietud o que participe en una investigación interna están sujetos a medidas disciplinarias, las que pueden incluir la terminación del contrato.

Los empleados que consideren que han sufrido represalias deben contactar al [Departamento legal de empleo, trabajo y beneficios](#) de inmediato.

## Llevar a cabo las actividades empresariales con honestidad e integridad

Uno de nuestros valores fundamentales es realizar las actividades empresariales con integridad y profesionalismo absolutos. Llevamos a la práctica este valor mediante:

- Una comunicación clara, respetuosa y profesional en la actividad comercial.
- Un trato equitativo a los clientes, los proveedores, los distribuidores y otros.
- Actuación como una empresa socialmente responsable, de forma que se respeten los derechos humanos y se gestione el impacto de las actividades empresariales en el mundo que nos rodea.
- Mantenimiento preciso de la contabilidad financiera y demás libros y registros.

### *Una comunicación clara y profesional en la actividad comercial*

Valoramos las comunicaciones claras, precisas, respetuosas y profesionales en todas nuestras interacciones de negocios. Las comunicaciones ambiguas y no profesionales, ya sean verbales o escritas, pueden perjudicar a Intel. Incluso las comunicaciones bien intencionadas pueden ser malinterpretadas. Algunos ejemplos de comunicaciones incluyen correo electrónico, materiales para presentaciones, correos de voz, mensajes de texto y mensajería instantánea, así como contenidos de medios sociales y sitios web.

### *Realización de negocios con los clientes, los proveedores, los distribuidores y otros.*

Nuestro éxito está basado en las sólidas relaciones de respeto y confianza mutua que mantenemos con nuestros clientes, proveedores, distribuidores y otros. Para mantener esas relaciones sólidas, tratamos a todos con quienes hacemos negocios de la misma manera que esperamos ser tratados: con imparcialidad, honestidad y respeto.

En nuestras actividades de comercialización e interacciones con los clientes reales y potenciales, siempre representamos de forma justa y precisa los productos y servicios de Intel.

Esperamos que nuestros proveedores cumplan con todas las leyes y normativas correspondientes, con el Código de conducta de Intel y con los principios de responsabilidad corporativa en el marco del Código de conducta de la Alianza de Comercio Responsable (RBA). Esperamos que nuestros proveedores se aseguren de que su cadena directa de suministro cumpla con estas expectativas.

Si los contratistas independientes, consultores, proveedores, distribuidores y otras personas que realizan negocios con Intel infringen este Código, pueden correr el riesgo de perder su relación con Intel.

Al realizar negocios o comprometerse con el Gobierno de Estados Unidos, los empleados de Intel u otras personas que actúen en nombre de Intel, deben cumplir con los requisitos establecidos en nuestra [Declaración de Política Corporativa: Negocio del Gobierno de Estados Unidos \(CPS, por sus siglas en inglés\)](#).

### *Responsabilidad corporativa*

Intel tiene una larga reputación global como empresa socialmente responsable. Para nosotros, la responsabilidad corporativa implica alcanzar el éxito comercial en formas que demuestren respeto por las personas y el planeta, y sostengan los valores y los altos estándares de ética expresados en nuestros Principios sobre derechos humanos y en nuestra Política de Ambiente, Salud y Seguridad. Intel es una empresa líder en el apoyo a la educación y la mejora de las comunidades en los lugares donde vivimos y trabajamos.

Como se expresa en nuestro Informe sobre responsabilidad corporativa, demostramos respeto por las personas y el planeta, y pedimos a todos nuestros empleados que, en el momento de tomar decisiones empresariales, tengan en cuenta el impacto que tendrán en el medioambiente y la comunidad, tanto a corto como largo plazo. En todas las actividades que realizamos, debemos mantener la tradicional reputación de Intel a nivel mundial de ser un modelo a seguir en cuanto al comportamiento socialmente responsable.

### *Correcta preparación de contabilidad financiera y otros registros*

Nuestra contabilidad y los demás registros comerciales determinan las decisiones empresariales que tomamos. Tenemos la responsabilidad de garantizar que los libros y registros de Intel reflejen de forma completa, justa, precisa, puntual y comprensible las operaciones y las actividades comerciales de la empresa.

Los registros requeridos por nuestros trabajos, como acuerdos contractuales, tarjetas de hora de entrada y de salida e informes de gastos deben ser precisos, completos y estar debidamente autorizados. En caso de duda, consulte a su responsable directo o a otro directivo. Si tiene conocimiento de alguna inexactitud en los registros, usted debe informar de inmediato al departamento de Finanzas o al departamento Legal. No apoyamos ni condonamos bajo ninguna circunstancia la falsificación de registros.

Contratamos a auditores para garantizar que nuestra forma de llevar a cabo las actividades empresariales y el mantenimiento de los registros sea coherente con los estándares de contabilidad correspondientes. Debemos

colaborar con los auditores, así como garantizar la colaboración de cualquier persona que trabaje con nosotros.

## **Cumplimiento tanto de la letra como del espíritu de la ley**

Como empresa global, Intel debe cumplir con legislación de los diferentes países en los que lleva a cabo actividades empresariales. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de conocer y cumplir todas las leyes y normativas aplicables.

También debemos actuar de un modo consecuente con el espíritu y la intención de la ley. En caso de divergencias entre el código o las directrices de la empresa y la legislación o la normativa locales, siempre debemos acatar el estándar superior. Si cree que los requisitos del Código entran en conflicto con la legislación local, consulte con el departamento legal.

Violaciones de leyes y regulaciones tienen consecuencias serias, tanto para la empresa como para los individuos involucrados. Por tanto, cuando surjan preguntas sobre estos u otros asuntos legales, usted siempre debe solicitar consejo del departamento legal.

Algunos de los temas jurídicos que nos topamos son el antimonopolio, la anticorrupción, el medioambiente, la importación y exportación, el tráfico de información privilegiada, la propiedad intelectual, la privacidad y las comunicaciones públicas.

### *Antimonopolio*

Las leyes antimonopolio, conocidas también como leyes de defensa de la competencia, rigen el comportamiento de las empresas en el mercado. Las leyes antimonopolio fomentan la competencia mediante la prohibición de limitaciones poco razonables en el comercio. En términos generales, estas leyes regulan el comportamiento de las empresas con la competencia, los clientes y los proveedores. La violación de las leyes antimonopolio constituye un problema grave y puede exponer, tanto a la empresa como al individuo, a importantes sanciones penales.

En todas las regiones y los países en los que llevamos a cabo actividades empresariales, tenemos el compromiso de competir enérgicamente, pero de forma justa, por proveedores y clientes.

Para cumplir las leyes antimonopolio no debemos:

- Comunicarnos con la competencia con relación a los precios, a cualquier cuestión que influya en la fijación de los mismos o a los niveles de producción.
- Dividir o asignar mercados o clientes.
- Llegar a un acuerdo con un competidor para boicotear a otra empresa, o

- Incluir condiciones inadecuadas en las compras o las ventas.

Nuestra política antimonopolio y normas están establecidas en la política de Intel denominada "Intel Corporation's Antitrust and Competition Law Worldwide Policy and Standards". En caso de duda, póngase en contacto con el departamento legal para recibir orientación.

A la hora de tratar con los distribuidores, es necesario seguir cautelosamente las políticas de precios y de comercialización. El responsable ejecutivo de distribución, ventas y marketing de una zona geográfica tiene información más detallada sobre los procedimientos locales que hay que seguir al tratar con los distribuidores dicha zona y, por tanto, puede resolver dudas.

### *Soborno y anticorrupción*

Intel prohíbe estrictamente toda forma de soborno. Es política de Intel cumplir con todas las leyes anticorrupción y reflejar con exactitud en los libros y registros de Intel todas las transacciones efectuadas. No debemos ofrecer ni aceptar sobornos o comisiones ilegales, ni participar en actividades corruptas de ningún tipo ni facilitarlas. Las leyes de muchos países definen los pagos de facilitación hechos a funcionarios de gobierno como sobornos. No efectuamos pagos de facilitación en nombre de Intel a ningún funcionario público.

La prohibición de Intel de ofrecer, prometer o pagar sobornos también se aplica a los terceros que presten servicios o actúen en nombre de Intel, tales como proveedores, agentes, contratistas, consultores y distribuidores. No debemos implicar a un tercero que creamos que pueda intentar ofrecer un soborno en relación con negocios de la empresa. El comportamiento anticorrupción que esperamos de parte de terceros está establecido en nuestra [Política Anticorrupción de Terceros](#) y [Política sobre Obsequios, Comidas, Entretenimiento y Viajes \("GMET"\) para Terceros](#).

Al hacer negocios con gobiernos, consulte al Departamento de Asuntos Legales para asegurarse de saber si existen reglas o leyes especiales que sean aplicables. Obtenga las aprobaciones requeridas conforme a nuestra Política Global de Negocios sobre Obsequios, Comidas, Entretenimiento y Viajes (Política "GMET") antes de ofrecer algo de valor a un Funcionario Gubernamental.

### *Medioambiente, salud y seguridad*

Hay una serie de leyes, normas, requisitos y políticas medioambientales que se aplican a nuestras operaciones comerciales, prácticas y productos en todo el mundo. Tenemos la responsabilidad de entender y cumplir estos requisitos, lo que incluye:

- La conservación de energía, agua, materias primas y otros recursos naturales,
- La gestión adecuada de los materiales y los desechos, y

- El cumplimiento de los permisos medioambientales y los requisitos de seguridad y salud.

Apoyamos un enfoque preventivo a la hora de utilizar materiales en nuestros productos y nos esforzamos por reducir y minimizar el uso de materiales peligrosos y el impacto medioambiental de nuestras tecnologías de fabricación.

Esperamos que los proveedores y demás involucrados también cumplan con todas las leyes y estándares medioambientales, de salud y de seguridad pertinentes en sus operaciones.

### *Seguridad de los productos*

La seguridad de los productos de Intel es una prioridad. Intel toma con seriedad cada denuncia de una inquietud sobre la seguridad de un producto. Cualquier empleado o proveedor de Intel que se entere de un problema de seguridad de un producto de Intel debe denunciarlo inmediatamente a [productsafety@intel.com](mailto:productsafety@intel.com), a través del [Portal de Denuncias sobre Ética y Cumplimiento de Intel](#) o del modo que se indique en nuestra política.

### *Cumplimiento de importaciones y exportaciones*

En cada país en el que operamos existen leyes y normativas que rigen las importaciones y exportaciones. Muchas de estas leyes y normas limitan o prohíben el envío físico de nuestros productos o la transferencia o transmisión electrónica de software y tecnología a determinados destinos, entidades y personas en el extranjero. En muchos casos, la ley exige una licencia de exportación u otras aprobaciones gubernamentales apropiadas antes de enviar o transferir un artículo.

Tenemos la responsabilidad de cumplir estas leyes y normas. Por tanto, debemos obtener la autorización de aduanas para todas las mercancías y no debemos:

- Realizar una transacción si sabemos que se ha producido o va a producirse una infracción.
- Transferir software y tecnología controlados a menos que se cuente con las autorizaciones correspondientes.
- Aplicar un valor monetario inapropiado a los productos y servicios.

Las infracciones, aun las inadvertidas, pueden ocasionar multas y sanciones significativas, negación de licencias de exportación, pérdida de privilegios de exportación o investigación de aduanas con su respectivo atraso. Debido a que estas leyes y regulaciones son complejas y únicas de cada país, proveemos guías y entrenamiento al respecto.

### *Transacciones que toman ventaja indebida de información privilegiada*

Muchos países cuentan con leyes contra el tráfico de información privilegiada que restringen las transacciones y demás actividades por parte de una persona que esté en posesión de información sustancial no pública. La información sustancial no pública es cualquier información que habitualmente no es conocida públicamente y que un inversionista razonable encontraría que resulta ser significativa a la hora de realizar transacciones para comprar o vender títulos de una compañía.

Cualquier empleado que esté en posesión de información material no pública acerca de Intel, o de cualquier otra empresa, no debe:

- Comercializar o realizar transacciones relacionadas con las acciones u otros valores de esa empresa.
- Proporcionar dicha información a personas que vayan a comprar o vender valores basándose en esa información, ni
- Usar la información interna de cualquier otro modo, ya sea para beneficio propio o el de otras personas.

Cuando tenga acceso habitual a información material no pública relacionada con Intel u otra empresa, debe tener un cuidado especial al planificar la comercialización de valores. Intel dispone de directrices y políticas coherentes con los requisitos de las leyes de valores para ayudarle a planificar las transacciones.

Los directores, funcionarios y empleados con altos cargos (niveles jerárquicos 10 y superiores de Intel Corporation o niveles equivalentes en las subsidiarias de Intel) no podrán invertir (comprar o, de otra manera, recibir ni vender) valores derivados de Intel (como opciones de venta y compra de valores y la celebración de contratos anticipados), ni realizar ventas ni operaciones al descubierto (posiciones que permiten a la persona obtener beneficios si baja el precio de los valores de Intel) con respecto a los valores de Intel, con las limitadas excepciones que se mencionan en las directrices sobre valores derivados de Intel.

### *Propiedad intelectual*

Los derechos de propiedad intelectual son fundamentales para proteger las inversiones que las empresas y las personas realizan en el desarrollo de nuevos productos e ideas. Protegemos nuestra propiedad intelectual y respetamos los derechos de propiedad intelectual de los demás.

No podremos copiar, reproducir, ni transmitir materiales protegidos, tales como documentos escritos, obras de arte, música, videos, fotografías, fragmentos de películas y software, a menos que tengamos la autorización o licencia necesaria.

Debemos utilizar la información confidencial de Intel o de otras entidades solamente para fines comerciales y entregarla únicamente a las personas que



estén autorizadas y que tengan la necesidad de conocerla. Incluso tras dejar de trabajar para Intel, debemos seguir protegiendo la información confidencial, ya sea de Intel o de terceros, y no utilizarla ni revelarla sin autorización.

Asimismo, no debemos solicitar ni animar a nadie a que utilice o revele información privilegiada o confidencial, a menos que tengan la autorización del propietario de dicha información para poder disponer de ella.

### *Privacidad*

Muchos países tienen leyes sobre privacidad que rigen la recopilación y el uso apropiados de información personal, lo que incluye cualquier información relacionada con una persona identificable, tales como una dirección de correo electrónico, una dirección física, información sobre tarjetas de pago o un número de identificación gubernamental.

Estamos comprometidos a proteger razonablemente las expectativas de privacidad de todos aquellos con quienes tenemos relación comercial, lo que incluye clientes, consumidores y empleados. Creemos que una conservación responsable de la información personal ayuda a mantener la confianza en Intel y en nuestros productos y servicios. Reconocemos la importancia que las personas otorgan a la capacidad de controlar la recopilación y el uso de su información personal. Hemos adoptado los Principios de privacidad de Intel, las Reglas de privacidad corporativa de Intel y la Filosofía de Intel sobre la protección de la información personal para demostrar y definir nuestro compromiso con la privacidad.

Como empleados de Intel, cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de cumplir con nuestros propios requisitos en materia de privacidad y de seguridad.

En caso de tener dudas, problemas o inquietudes, consulte con el Departamento de asuntos Legales o con un miembro del equipo de cumplimiento de privacidad, según corresponda.

### *Comunicaciones públicas*

Como empresa que cotiza en bolsa, Intel debe cumplir una serie de normas que rigen las comunicaciones públicas con los inversores y el público, y promuevan la transparencia en los mercados financieros. Intel tiene unos requisitos específicos para los informes y documentos financieros que la empresa presenta o envía a la U.S. Securities and Exchange Commission (Comisión de Valores de EE.UU.) y que utiliza en otras comunicaciones públicas.

Por tanto, si usted es responsable de la preparación de dichos informes o de aportar información para tales informes, debe asegurarse de que la divulgación sea precisa, fiable y completa.

Además, solo los portavoces autorizados podrán hacer declaraciones públicas en nombre de Intel a los medios de comunicación o a los inversionistas.

Si a usted lo contacta un periodista, bloguero, analista o el público y le solicitan comentarios en nombre de Intel acerca de un tema sobre el cual el Grupo de Comunicaciones Globales ni el Gerente General de su grupo empresarial lo han autorizado a hablar en nombre de la empresa, no les responda. Remita inmediatamente la consulta al [Grupo de Comunicaciones Globales](#) o al departamento Jurídico.

## **Tratarse unos a otros justamente**

Uno de nuestros valores fundamentales es el trabajo en equipo con respeto y confianza por los demás. Nos esforzamos por defender una comunicación abierta y sincera, y por proteger a los empleados de la discriminación, el acoso o las prácticas poco seguras.

### *Comunicación abierta y sincera*

Valoramos el flujo libre de pensamientos, ideas, dudas e inquietudes. Animamos a los empleados a comunicar por medio de los procesos establecidos, cualquier asunto o inquietud relacionado con el trabajo en cuanto surja.

No toleraremos ninguna represalia contra los empleados por plantear preguntas o realizar informes de buena fe sobre posibles violaciones de la ley, el Código u otras directrices.

### *Igualdad de oportunidades laborales y diversidad*

Valoramos la diversidad en nuestro personal, así como en nuestros clientes, proveedores, etc. Ofrecemos las mismas oportunidades de empleo a todos los candidatos y empleados. No discriminamos por cuestiones de raza, color, religión, credo, sexo, nacionalidad de origen, ascendencia, edad, discapacidad física o mental, afección médica, información genética, condición de veterano y militar, estado civil, estado de gravidez, género, expresión e identidad de género, orientación sexual ni cualquier otra característica que sea protegida por las leyes, la reglamentación o las ordenanzas locales. También realizamos adaptaciones razonables para los empleados y solicitantes con discapacidades, como lo requiera la ley.

Seguimos estos principios en todos los campos relacionados con el empleo, esto incluye la selección, contratación, formación, promoción, retribución, prestaciones y traslado, al igual que los programas sociales y recreativos.

### *Antiacoso*

Nos comprometemos a proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso, ya sea por características personales, como raza, color, religión, credo, sexo, nacionalidad de origen, ascendencia, edad, discapacidad física o mental, afección médica, información genética, condición de veterano y militar, estado civil, estado de gravidez, género, expresión e identidad de género, orientación sexual ni cualquier otra característica que sea protegida por las

leyes, la reglamentación o las ordenanzas locales. Rechazamos totalmente y no toleramos el acoso de los empleados por parte de los gerentes o demás compañeros. Debemos tratar a los compañeros, clientes y proveedores con dignidad y respeto.

### *Tráfico de personas, trabajo infantil y forzado*

Creemos que el tráfico de seres humanos, así como el trabajo forzado, el sometimiento laboral basado en adeudos y el trabajo esclavizante son inaceptables, y estamos comprometidos a prevenir estas prácticas en nuestra cadena de operaciones y de suministro. El código y políticas de Intel prohíben el trato hostil o inhumano, como el castigo físico o la amenaza de realizarlo. Además, nuestras políticas prohíben contratar a menores de 16 años para ejercer cualquier cargo y los trabajadores menores de 18 años no deben realizar trabajos peligrosos. Esperamos que nuestros proveedores cumplan con estas expectativas.

### *Seguridad*

Intel se compromete a proporcionar un lugar de trabajo seguro para sus empleados, clientes, proveedores, contratistas y otros en la propiedad de Intel.

Cumplimos con las normas de seguridad, estándares y directrices que se apliquen a nuestra actividad comercial. La buena práctica de las medidas de seguridad es importante en todos los lugares de trabajo.

Para proteger a nuestros empleados, al público y a nuestras comunidades, no realizamos ninguna actividad sin tomar las medidas de precaución adecuadas, ni fabricamos producto alguno sin las debidas medidas de protección.

Creemos en que las lesiones y enfermedades de tipo laboral se pueden evitar. Comunicamos nuestras expectativas y protocolos de seguridad a los empleados y proveedores; además, les explicamos los posibles riesgos y consecuencias para la salud y seguridad en caso de no cumplirlos. No debemos comenzar ni continuar ninguna actividad laboral que vaya en contra de los requisitos de seguridad.

### *Violencia en el lugar de trabajo*

Para mantener nuestro compromiso con la seguridad, Intel no tolerará amenazas de ningún tipo, ya sean explícitas o implícitas, conducta amenazante, situaciones de acecho o actos de violencia. Tomamos con mucha seriedad todos los informes sobre conductas amenazantes o violentas, investigamos el asunto en cuestión y tomamos las medidas adecuadas. Para obtener más información, revise la [Lineamiento de Intel sobre Amenazas y Violencia en el Ambiente Laboral \(Workplace Threats and Violence guideline\)](#) de Intel.

## Actuar en beneficio de Intel y evitar conflictos de intereses

Buscamos evitar cualquier actividad que sea o parezca un conflicto de intereses con Intel. No nos involucramos en actividades que compitan con Intel o interfieran con el buen desempeño de nuestros deberes o responsabilidades con Intel. No utilizamos información confidencial de la empresa, sus recursos (excepto lo permitido en la [Pauta de Comunicaciones Electrónicas](#) de Intel) ni nuestra función o cargo en Intel para obtener ganancias personales. Evitamos situaciones en las que nuestros intereses personales, externos a la empresa o familiares puedan interferir con nuestra capacidad para tomar decisiones empresariales sólidas en beneficio de Intel.

### *Manejo de los conflictos de intereses*

Todos los empleados deben exponer a sus gerentes por escrito cualquier conflicto o la posibilidad de un conflicto de intereses con Intel. Los directores y ejecutivos pueden elegir exponer el problema al abogado general, al director de cumplimiento o a la junta directiva. Los gerentes u otras personas autorizadas a quienes les hagan reportes determinarán, en consulta con los departamentos Legal, Legal de empleo, trabajo y beneficios, Auditoría Interna o la Junta, según sea necesario, si existe un conflicto o la percepción de un conflicto y, si existe, cómo resolverlo. El empleado es responsable de dejar constancia por escrito de la resolución. Además de estos requisitos, cuando realicen actividades de negocio fuera de la empresa, los empleados deben seguir la [Pauta de Negocios Ajenos la Empresa](#). La divulgación es obligatoria; negarse a revelar un conflicto, real o potencial, es una infracción de este Código.

### *Ejemplos de conflictos de intereses*

Los conflictos de intereses suelen surgir en las siguientes situaciones:

- Las actividades externas de negocios que impliquen trabajar para un proveedor, distribuidor o una empresa que compita con los intereses de Intel o tenga negocios con Intel durante el tiempo que se sea empleado de Intel
- La realización de un negocio ajeno a la empresa que interfiera con el desempeño adecuado de nuestras funciones, como desempeñar un negocio ajeno a la empresa durante el horario laboral; utilizar los procedimientos o la información confidencial adquiridos como empleado de la empresa; o bien, utilizar la propiedad o los equipos de la empresa para fines ajenos a esta (que superan el uso personal razonable)
- El uso de procesos o la información confidencial adquiridos como empleado de la empresa para beneficio personal o para perjudicar a Intel

- Los empleados no podrán realizar servicios de asesorías personales para fondos de cobertura (hedge funds) ni otros profesionales de inversión. Todas las excepciones requieren un permiso por escrito del director general de finanzas.
- Ofrecer o aceptar obsequios, comidas, entretenimiento, gastos de viaje u otros beneficios que pudieran considerarse como soborno.
- El intercambio de regalos personales costosos o lujosos entre empleados y gerentes que puedan ser considerados como favoritismo o un intento de ejercer una influencia indebida
- Aceptar alguna prestación personal que se interprete o se pudiera interpretar como un obsequio por nuestra función o antigüedad en la empresa o porque los donantes creen que vamos a estar en posición de poder ayudarles en el futuro.
- Participar o influir en una decisión de la empresa que pueda dar como resultado un beneficio personal, para un miembro de la familia directa o para alguna persona con la que tengamos una estrecha relación personal.
- Utilizar las oportunidades de negocio que se han descubierto o aprendido gracias al uso de la propiedad, la información o a nuestros cargos en la empresa que pudieran dar como resultado un beneficio personal, para un miembro de nuestra propia familia o para alguna persona con la que tengamos una estrecha relación personal.
- Formar parte de la junta directiva o advertirle a un competidor o a una empresa que tenga o pretenda tener una relación comercial con Intel, incluidos patrocinios, o que tenga intereses significativos en tal organización, cuando nuestra capacidad para tomar decisiones procurando lo mejor para los intereses de Intel pudiera estar comprometida
- Participar o tener influencia en la decisión de la empresa de contratar a un pariente, o supervisar a un miembro de nuestra familia o supervisar a un miembro de nuestra familia o a alguien con quien tengamos una estrecha relación personal.

### *Obsequios, comidas, entretenimiento y viajes*

El intercambio o suministro de regalos, comidas, entretenimiento y viajes ("GMET", por sus siglas en inglés) puede crear un conflicto de interés real o aparente; o bien, una situación en donde esos gastos se pueden interpretar como un soborno según los estándares internacionales y las leyes vigentes. Intel espera que sus empleados y terceras partes cumplan con los siguientes principios cuando den o reciban un GMET:

- Nosotros cumplimos con las leyes de anticorrupción.

- Los GMET deben efectuarse con un propósito legítimo, como promover, demostrar o explicar un producto, un cargo o un servicio de la empresa.
- Los GMET no deben comprometer al beneficiario a ninguna obligación. No ofrecemos, prometemos ni obsequiamos nada de valor con la intención de influir inapropiadamente ningún acto o decisión del beneficiario a favor de Intel o su empresa, ni con la intención de comprometer la objetividad del beneficiario para tomar decisiones de negocios.
- Los gastos de GMET se deben efectuar de manera abierta y transparente, deben ser razonables y adecuados para las relaciones comerciales y conformes con las costumbres locales, y su divulgación no debe provocar vergüenza.
- Registre con exactitud todos los GMET proporcionados a nombre de Intel.
- Proporcionamos GMET a funcionarios gubernamentales (incluidos empleados de organismos gubernamentales, instituciones públicas y empresas estatales) sólo bajo circunstancias limitadas y sólo con la aprobación necesaria.

Para obtener más información, consulte la *Política Global de Obsequios, Comidas, Entretenimiento y Viajes de Negocios* ("Política de GMET") de Intel. Si tiene dudas o necesita orientación adicional, consulte con el departamento Jurídico.

## **Proteger los recursos y la información confidencial de la empresa**

Dedicamos recursos considerables al desarrollo y mantenimiento de los activos que se utilizan para llevar a cabo las actividades de la empresa. Cada uno de nosotros es responsable de cumplir todos los procedimientos que protegen el valor de los recursos de Intel, incluidos los activos físicos, la información, las marcas de Intel, su nombre y reputación, y proteger la información confidencial que nos han confiado los clientes y otras personas.

### *Protección de los activos físicos*

Nuestros activos físicos incluyen instalaciones, equipamiento, sistemas informáticos y de comunicación. Utilizaremos estos recursos principalmente para nuestras actividades empresariales. Como excepción, podemos hacer un uso razonable del ordenador y los sistemas de comunicación para asuntos personales.

Tenemos que respetar la seguridad aplicable y utilizar procedimientos para proteger los activos físicos de la empresa contra robos, pérdidas, daños o mal uso, incluido el acceso no autorizado. Informar robos, pérdidas, daños o

el mal uso de los activos físicos de la empresa al departamento de Seguridad Corporativa lo antes posible.

Aunque respetamos la privacidad de los empleados, no debemos asumir que nuestro escritorio, entorno de trabajo o uso de los equipos informáticos o telefónicos es privado o confidencial. En función de la legislación local y bajo la orientación del departamento legal, Intel puede buscar y revisar las comunicaciones enviadas y recibidas, y la información de todos los dispositivos, incluidas las comunicaciones de los empleados protegidas mediante contraseña.

### *Proteger la información confidencial*

La información confidencial es valiosa para Intel. Le da a Intel una ventaja competitiva, ayuda a mantener la confianza de nuestros clientes y mantiene la sólida reputación que sustenta a Intel. La información confidencial incluye información sobre productos no lanzados, guías de productos, fechas de fabricación, entre otras. También incluye información confidencial que se transmite oralmente o a través de tuits, publicaciones, blogs y otras formas de medios sociales.

Cada uno de nosotros es responsable de proteger la información confidencial de Intel y de nuestros clientes y socios comerciales, y de evitar su filtración; además, no debemos revelar ni utilizar dicha información sin autorización expresa. Los activos y los documentos físicos se deben manejar de acuerdo con las políticas de seguridad de la información. La divulgación inapropiada de la información confidencial de terceros o Intel es causal de despido, sujeto a la ley local correspondiente.

Si tiene conocimiento de alguna divulgación no autorizada o pérdida de información confidencial, comuníquese con los departamentos de [Seguridad de la Información](#) o Jurídico. Si tiene dudas o necesita orientación sobre cómo compartir en medios sociales, comuníquese con [social.media@intel.com](mailto:social.media@intel.com).

### *Protección de marcas registradas y marcas comerciales*

Entre los activos más valiosos de nuestra empresa se encuentran sus marcas registradas y marcas comerciales. Para proteger el valor y el reconocimiento de nuestras marcas registradas, la empresa ha establecido una serie de directrices que especifican cómo y cuándo se deben utilizar.

Debemos respetar estas directrices siempre que utilicemos las marcas registradas y marcas comerciales de la empresa, ya sea en comunicaciones internas como externas, o en material elaborado por terceros, como agencias de marketing, distribuidores del canal y fabricantes de equipos originales.



## *Representación de Intel*

Cuando representemos a nuestra empresa, deberemos defender nuestra reputación y nuestro nombre. En ocasiones, Intel podrá solicitar a los empleados que actúen como representantes de otras entidades (por ejemplo, como un funcionario, director, asesor, agente o funciones similares). En estos casos, el empleado debe comentar la situación con el responsable directo. Es posible que deba seguir reglas especiales para cumplir con el Código.

En otros casos, como cuando habla sobre temas de negocios o tecnología en público, o hace publicaciones en Internet (incluso a través de aplicaciones de medios sociales y sitios web), debe dejar en claro que está expresando su opinión y no la de nuestra empresa, a menos que hable en calidad de portavoz autorizado de la empresa.

Tiene que seguir normas especiales de conducta si ha de participar en o asumir una posición de liderazgo en asociaciones comerciales del sector para evitar violaciones de las leyes antimonopolio.

## **Aprobaciones y exenciones**

El Código establece expectativas para la conducta de nuestra empresa. Cuando determinadas situaciones exijan el permiso de un responsable o de otra persona antes de emprender una acción, deberá comunicar el asunto cuanto antes para que haya tiempo suficiente para la revisión y aprobación necesaria.

En algún caso concreto, es posible que consideremos apropiado realizar una exención de alguna disposición del Código. Para conseguir una exención, hable con un responsable, quien considerará la solicitud junto con otras personas, tales como el departamento legal, de auditoría interna o de recursos humanos. Para las exenciones del Código de conducta se requiere la autorización del Director Financiero de Intel (CFO), del Director General Jurídico o del vicepresidente, director de recursos humanos de Intel.

Los directivos y directores generales que deseen una exención deberán dirigirse al Consejo de administración o a un comité designado del Consejo. Revelamos dichas exenciones a los directivos y directores generales en la medida y forma establecida por la ley, la normativa o el estándar de cotización en bolsa.

## **Recordatorios**

El código nos sirve de guía para llevar a cabo nuestra actividad con integridad. No se trata de un contrato laboral y no confiere derechos relacionados con el empleo.

El Código no representa una lista completa de directrices de la empresa. Se espera que conozca y cumpla con todas las directrices de la empresa



relacionadas con su trabajo. La infracción de estos lineamientos también puede suponer medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir el despido. Intel puede modificar el Código de vez en cuando, según lo estime necesario o conveniente.

## Glosario de términos y definiciones del Código de conducta

Tema	Término	Definición
<b>Llevar a cabo las actividades empresariales con honestidad e integridad</b>		
Preparación de contabilidad financiera / Otros registros con precisión	Audidores	Incluye tanto a los auditores externos como internos.
Preparación de contabilidad financiera / Otros registros con precisión	Estándares de Contabilidad	Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (conocidos como PCGA o GAAP por su sigla en inglés), Normas Internacionales de Contabilidad (NIC o IAS por su sigla en inglés) y Securities & Exchange Commission (SEC)
<b>Cumplimiento tanto de la letra como del espíritu de la ley</b>		
Soborno y anticorrupción	Funcionario Gubernamental	<b>Funcionarios Gubernamentales:</b> cualquier funcionario, empleado o persona que actúe con facultades oficiales para cualquier departamento, organismo o agencia gubernamental, como empresas estatales o controladas por el estado, y organizaciones públicas internacionales, así como también un partido político, funcionario político o candidato a cargo político. Entre otros, se encuentran: profesores o investigadores de universidades públicas o institutos de investigación y diseño; médicos de hospitales públicos y empleados de empresas de telecomunicaciones estatales. Para ejemplos adicionales, consulte la <i>Política Global de Obsequios, Comidas, Entretenimiento y Viajes de Negocios</i> ("Política de GMET") de Intel.
Soborno y anticorrupción	Soborno	Bajo la política de Intel, el soborno significa prometer, ofrecer o dar cualquier cosa de valor con el intento corrupto de influir inapropiadamente en el acto o la decisión del beneficiario, u obtener ventaja inapropiada para obtener o mantener negocios.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE INTEL

Tema	Término	Definición
Soborno y anticorrupción	Pago de facilitación	Un pequeño pago destinado a obtener una acción gubernamental de rutina que implique actos no discrecionales, como el procesamiento de documentos del gobierno o el suministro de los servicios de agua o teléfono. Pagar a un funcionario para que realice dichos trabajos de rutina es considerado un soborno por las leyes de muchos países. <i>Tasas de tramitación:</i> están permitidas las tarifas o tasas de gobierno publicadas por un organismo o una entidad gubernamental que se cobran con el propósito de agilizar el trámite de un servicio. Dichos pagos se efectúan a un organismo gubernamental y se debe obtener, como prueba de pago, un recibo por la agilización del servicio.
Medioambiente, salud y seguridad	Método de prevención	Método en el cual se consideran con cuidado los riesgos a la salud y al medio ambiente ocasionados por el uso de un material y se buscan maneras para encontrar alternativas más limpias y más seguras.
Cumplimiento de importaciones y exportaciones	Importación	Una importación es cualquier artículo que entra en un país o que cruza una frontera. Las importaciones pueden estar sujetas a tarifas de importación, restricciones de cuotas, prohibiciones o requisitos de licencias, según el país de origen y del artículo mismo.
Cumplimiento de importaciones y exportaciones	Exportar	Transferencia de un elemento físico o una tecnología, una divulgación (verbal o visual) de tecnología o UN acto de prestación de un servicio sujeto a normativas de exportación.
Propiedad intelectual	Con privilegio (privilegio entre abogado y cliente)	El privilegio abogado -cliente es un concepto legal que protege las comunicaciones entre el cliente y su abogado, las cuales involucran la solicitud o el suministro de asesoría legal. <i>Tenga en cuenta: el privilegio varía según la jurisdicción. Si tiene dudas en cuanto a si una comunicación cuenta con privilegio o no, usted debe consultar con el departamento legal.</i>
Propiedad intelectual	Derechos de propiedad intelectual	La propiedad intelectual incluye patentes, aplicaciones con patente, marcas comerciales, derechos de autor, secretos industriales, pericia y otros derechos de propiedad intelectual.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE INTEL

Tema	Término	Definición
Privacidad	Privacidad	<p>La privacidad se define como el derecho de una persona a conservar aspectos de su vida personal en secreto. Esto incluye la responsabilidad de la organización de respetar los derechos de privacidad de la persona y administrar la información personal de manera adecuada, incluyendo la recopilación, uso, almacenamiento o divulgación de la información personal de una persona.</p> <p>Nota: El derecho de una persona a la privacidad no se limita solamente a la información personal, sino que también incluye otras áreas, tales como la privacidad de la conducta (el derecho que tiene una persona de actuar como desee y de que no se divulguen ciertas conductas hacia los demás) y la privacidad de las comunicaciones (el derecho a comunicarse sin que haya vigilancia, monitoreo ni censura).</p>
Privacidad	Información personal	<p>Toda información concerniente a una persona que se pueda identificar.</p> <p><b>Nota:</b> La Información Personal también se conoce como Datos Personales o Información de Identificación Personal.</p> <p><b>Ejemplos de información personal incluyen:</b> dirección, información biométrica, dirección de correo electrónico, número de fax, información financiera (como información de cuentas bancarias o de tarjetas de pago), número de identificación del gobierno, información médica o de salud, nombre y apellido, preferencias personales, perfiles personales, fotografías, número de seguro social, número de teléfono, etc.</p>
Comunicaciones públicas	Portavoces autorizados	<p>Los respectivos gerentes generales, líderes geográficos y Grupo de Comunicaciones Globales (GCG) identifican, seleccionan y aprueban los portavoces autorizados según los objetivos y las necesidades de comunicación. Menos del uno por ciento de la población de empleados de Intel está autorizada a hablar con los medios de comunicación en nombre de la empresa.</p>
<b>Tratarse unos a otros justamente</b>		

CÓDIGO DE CONDUCTA DE INTEL

Tema	Término	Definición
Antiacoso	Acoso u hostigamiento	Intel considera las siguientes conductas como acoso según el Código de conducta: conducta verbal, física y visual que crea un ambiente intimidante, ofensivo u hostil en el lugar de empleo que interfiere con el desempeño del trabajo, aunque no sea ilegal. El acoso puede basarse en raza, color, religión, sexo, nacionalidad de origen, ascendencia, edad, discapacidad, enfermedad, información genética, condición de veterano de guerra, estado civil, embarazo, identidad de género, orientación sexual u otras características protegidas por leyes, regulaciones u ordenanzas locales.
Tráfico de personas, trabajo infantil y forzado	Servidumbre por deuda	La servidumbre por deuda se genera a partir del compromiso de un deudor de otorgar los servicios personales o los de un familiar como garantía por una deuda. En un principio, el individuo entiende que el compromiso de trabajo es una garantía por una deuda y que la prestación de servicios, con el tiempo, cancela la deuda. Sin embargo, la deuda es indefinida y los intereses siguen acumulándose, lo cual hace que se perpetúen la deuda y el acuerdo de trabajo.
Tráfico de personas, trabajo infantil y forzado	Tráfico de personas	El tráfico de personas se define como (1) el acto de reclutar, albergar, transportar, proporcionar u obtener una persona para servicios laborales o actos sexuales por dinero (2) mediante fuerza, fraude o coerción (3) para fines de explotación, servidumbre involuntaria, peonaje, servidumbre por deudas, esclavitud o cualquier acto sexual por dinero que involucre un menor.
Tráfico de personas, trabajo infantil y forzado	Castigo corporal	El castigo corporal se refiere al castigo físico. Por ejemplo, apalear o azotar a una persona son ejemplos de castigos corporales.
<b>evitar conflictos de intereses</b>		
Ejemplos de conflictos de intereses	Interés significativo	Un interés en algo fuera del trabajo de un empleado de Intel es significativo cuando influye la habilidad de tomar decisiones justas e imparciales teniendo en mente el mejor interés de Intel.
Ejemplos de conflictos de intereses	Profesional de inversiones	Inversionistas, agentes/distribuidores, y analistas de compra y venta. Para obtener más información, consulte las <i>Pautas de comunicación con profesionales de la inversión</i> .
<b>Proteger los recursos y la información confidencial de la empresa</b>		

CÓDIGO DE CONDUCTA DE INTEL

Tema	Término	Definición
Mantenimiento de la seguridad de la información	Información confidencial	La información confidencial incluye, sin limitación alguna: información técnica (p. ej., guías, esquemas, códigos fuente, especificaciones), información comercial (p. ej., información de productos, estrategias de marketing, mercados, ventas, clientes, listas de clientes o libretas de teléfono), información sobre el personal (p. ej., organigramas, listas de empleados, conjuntos de habilidades, información de salud de empleados, nombres, números de teléfono, direcciones de correo electrónico, archivos del personal y remuneración salarial, excepto en los casos en que la divulgación de dicha información personal sea permisible bajo el amparo de la legislación laboral local, como el derecho de los empleados de discutir sobre indemnizaciones y condiciones laborales en conformidad con la Ley Nacional Estadounidense de Relaciones Laborales), y otros datos e información no pública de Intel de carácter similar.
Protección de marcas registradas y marcas comerciales	Marca registrada	Una marca registrada es cualquier cosa que identifique la fuente de los bienes o servicios de una entidad, distinguiéndolos de los de las otras entidades, incluyendo una <b>palabra</b> , un <b>nombre</b> , un <b>diseño</b> , un <b>color</b> , una <b>frase</b> , un <b>sonido</b> o hasta una <b>fragancia</b> . Constituye una <b>palabra</b> (Tide*), un <b>nombre</b> (Howard Johnson*), un <b>símbolo</b> (McDonald's Golden Arches*), un <b>dispositivo</b> (Pillsbury Doughboy*), una <b>frase</b> (The Ultimate Driving Machine*) o un <b>sonido</b> (Intel Bong/Sonic) que se usa en el comercio de bienes para indicar la fuente de los mismos y para distinguirlos de los bienes de otras entidades. Una marca comercial es un activo valioso que tiene un valor de millones de dólares y que simboliza las normas de excelencia y de calidad continua asociadas con los productos y servicios de Intel. Esto brinda al consumidor una garantía de calidad al tomar futuras decisiones de compra en el mercado. Por lo tanto, la marca comercial está intrínsecamente vinculada con el renombre y la reputación que son establecidos por el propietario de la marca.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE INTEL

<b>Tema</b>	<b>Término</b>	<b>Definición</b>
Protección de marcas registradas y marcas comerciales	Marcas comerciales	<p>1. Una marca es una colección de imágenes e ideas que representan a un productor económico; de manera más específica, se refiere a los símbolos concretos, como nombre, logotipo, eslogan y esquema de diseño.</p> <p>2. A menudo se usa de manera intercambiable con "marca registrada".</p> <p>3. La marca comercial es un símbolo que se identifica con una palabra, frase, signo, paquete o etiqueta distintiva. Constituye la representación del nombre, las marcas registradas, los productos, los diseños y los símbolos de una empresa.</p>
Protección de marcas registradas y marcas comerciales	Distribuidores de canal	La reventa de productos de la empresa a cuentas menores o a usuarios finales
Representación de Intel	Infracciones a las leyes antimonopolio	Existen provisiones de los Derechos de competencia (o Antitrust Laws) en los EE. UU. que deben cumplirse estrictamente para prevenir que Intel y usted sean acusados y encontrados culpables de violar dichos derechos.