



# **Code de conduite d'Intel**

JANVIER 2021

## **Ce que nous défendons**

### **Intégrité**

Nous croyons au principe d'agir pour le mieux quel que soit l'endroit où nous exerçons nos activités.

### **Direction éthique**

Nos valeurs informent nos décisions commerciales de manière à ce que nous puissions proposer des solutions pertinentes à nos clients et autres intervenants. Nous préservons la confiance de nos employés, de nos partenaires commerciaux et de nos communautés, de même que nous maintenons la réputation d'Intel comme société respectée, légale et éthique.

### **Respect**

Nous accordons toute leur valeur à la dignité humaine, aux différences individuelles, à la diversité de pensée, à la qualité des idées, à l'innovation et aux solutions concrètes.

### **S'exprimer**

Nous avons le courage de poser des questions et de [faire part de nos préoccupations](#) sur toute situation, condition ou action qui paraît contraire à notre Code de conduite, à la politique de la société ou aux lois applicables, car nous savons que notre voix sera entendue sans représailles ou réprimandes.

### **Responsabilité**

Nous sommes responsables du respect de nos engagements et faisons preuve de transparence dans la manière dont nous produisons des résultats à nos clients et autres intervenants.

## **Ce que nous interdisons**

### **Malhonnêteté**

Nous ne trompons pas nos clients, fournisseurs et distributeurs, tout comme nous ne nous trompons pas les uns les autres. Nous ne falsifions ni ne déformons les informations contenues dans nos livres et dossiers, de même que nous ne nous livrons pas à de la concurrence déloyale.

### **Activités illégales**

Nous n'enfreignons pas les lois et n'encourageons pas les autres à les enfreindre non plus, qu'il s'agisse des lois en matière de concurrence (antitrust), de pots-de-vin, de corruption, de normes environnementales, de la sécurité des produits, des droits de l'homme, du respect de la vie privée, de délits d'initié, du commerce mondial, du droit du travail, ou de toute autre loi applicable à notre activité.

### **Représailles**

Nous ne harcelons pas, ne brutalisons pas, n'intimidons pas, ne prenons pas part à des actes de violence envers les autres, et nous n'exerçons pas de représailles à l'égard des personnes qui s'expriment de bonne foi ou qui participent à une enquête.

### **Conflits d'intérêts**

Nous évitons les situations qui interfèrent ou semblent interférer avec notre capacité à agir dans le meilleur intérêt d'Intel.

### **Abus de biens sociaux**

Nous n'utilisons pas de manière abusive les biens ou les informations confidentielles d'Intel ou de nos partenaires commerciaux. Nous ne divulguons pas sans autorisation appropriée les informations confidentielles qui nous ont été confiées et nous ne compromettons pas la sécurité de nos biens.

## Sommaire

Une culture de l'intégrité sans compromis.....	1
Notre vision, notre objectif et nos valeurs.....	2
Votre responsabilité.....	4
Principes du Code .....	4
Poser des questions et faire part de ses préoccupations.....	6
Comment obtenir des conseils et faire part de ses préoccupations .....	6
Politique visant à lutter contre les représailles.....	7
Mener nos activités avec honnêteté et intégrité .....	8
Communiquer avec clarté et professionnalisme .....	8
Relations commerciales avec les clients, les fournisseurs, les distributeurs et les tiers .....	8
Être une société citoyenne responsable.....	9
Préparation avec rigueur des documents financiers ou autres registres .....	9
Suivre la Lettre et l'Esprit de la Loi .....	10
Antitrust.....	10
Corruption et anti-corruption .....	11
Environnement, santé et sécurité.....	12
Exigences réglementaires et sécurité des produits .....	12
Respect des règles commerciales .....	12
Délit d'initié .....	13
Propriété intellectuelle .....	14
Protection des données personnelles .....	14
Communications publiques.....	15
Se respecter mutuellement.....	15
Une communication ouverte et honnête .....	15
Égalité des chances en matière d'emploi et discrimination .....	16
Anti-harcèlement .....	16
Respect des droits de l'homme .....	16
Sécurité .....	17
Violence au travail .....	17
Agir au mieux des intérêts d'Intel et éviter les conflits d'intérêt .....	18
Gérer les conflits d'intérêts.....	18
Cadeaux, repas, divertissements et voyages.....	18

Protéger les biens et les informations confidentielles de la société .....	19
Protection des biens matériels .....	19
Protection des informations confidentielles .....	20
Protection des marques commerciales et des désignations.....	20
Représentation d'Intel .....	21
Consentements et renonciations.....	21
Mémentos .....	21
Glossaire de termes et de définitions du Code de conduite .....	23

## **Une culture de l'intégrité sans compromis**

Depuis la création de la société, l'intégrité et le professionnalisme sans compromis ont constitué les pierres angulaires de l'activité d'Intel. Dans tout ce que la société entreprend, Intel se réfère à un ensemble de valeurs et de principes fondamentaux et respecte ces derniers. Notre développement futur repose sur la compréhension par chacun d'entre nous de ces valeurs et de ces principes, tout en respectant en permanence une intégrité sans compromis, fondement de notre société.

Le Code de conduite définit la norme de référence pour tout travail collaboratif, du développement à la livraison de produit, afin de protéger la valeur d'Intel et de ses filiales (appelés collectivement « Intel »), ainsi que de déterminer la relation avec nos clients, fournisseurs, distributeurs et autres. Chez Intel, nous devons tous nous conformer au Code, aux lignes directrices pour les employés et aux autres règles en vigueur lorsque nous poursuivons des activités liées à Intel.

## **Notre vision, notre objectif et nos valeurs**

### **Vision**

Nous sommes avens commencé un voyage pour devenir le leader en matière de performance dans lequel le monde a confiance et qui libère le potentiel des données.

### **Notre objectif**

Nous existons pour créer des technologies qui changent le monde et qui enrichissent la vie de chaque personne vivant sur terre.

### **Nos valeurs**

#### **Dédié à nos clients**

- Nous écoutons, apprenons et anticipons les besoins de nos clients afin de les épauler à hauteur de leurs ambitions.
- La réussite de nos clients est notre réussite.

#### **Un Intel**

- Nous nous apprécions, nous respectons et nous faisons confiance.
- Nous nous engageons à faire équipe plutôt qu'à viser le succès individuel. Ensemble, nous allons plus loin.
- Innovateurs avant tout, nous invitons le plaisir dans notre travail.

#### **Intrépides**

- Nous sommes audacieux et innovants.
- Nous prenons des risques, et nous apprenons rapidement de nos erreurs lorsque nous nous trompons afin d'être meilleur, plus rapide et plus avisés la fois suivante.

#### **Confiance et transparence**

- Nous nous engageons à être ouverts, honnêtes, à respecter l'éthique et à donner des informations et des retours en temps utile.
- Nous posons des questions et des défis de façon constructive afin d'arriver au meilleur résultat possible.
- Nous agissons avec une intégrité sans faille.

#### **Inclusion**

- Nous faisons de notre mieux pour construire une culture de la cohésion.
- Nous créons un espace dans lequel tout le monde peut contribuer avec son plein potentiel et offrir son meilleur travail.
- Chez nous, les différences sont les bienvenues, car nous savons qu'elles nous rendent meilleurs.

#### **Qualité**

- Nous offrons de la qualité, et garantissons un lieu de travail sûr.
- Nous avons la discipline de fournir des produits et des services sur lesquels nos clients et nos partenaires peuvent toujours compter.



## Votre responsabilité

Le Code de conduite d'Intel s'applique à tous les employés, ainsi qu'à nos membres non-salariés du conseil d'administration au regard de leurs activités liées à Intel, et définit les attentes d'Intel Corporation et de ses filiales (appelés collectivement « Intel »). Le Code de conduite s'applique également aux co-contractants indépendants, consultants, fournisseurs et autres tiers ayant des relations commerciales avec Intel. Ces derniers peuvent établir des politiques plus restrictives, mais ne peuvent pas appliquer des politiques moins restrictives.

Si vous recherchez des conseils ou souhaitez signaler des préoccupations éthiques ou connaître les procédures locales/lignes directrices supplémentaires relatives à ce Code de Conduite, veuillez noter que des spécificités peuvent s'appliquer par société ou pays, en fonction du droit local applicable.

Nous encourageons les employés à consulter les [questions-réponses du Code de conduite](#) et les autres ressources connexes pour davantage d'informations. Pour toute question concernant l'application du Code de conduite, adressez-vous au service juridique ou [contactez le service déontologique](#).

Chaque employé doit lire, comprendre et suivre le Code. Les employés qui enfreignent le Code s'exposent à d'éventuelles mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail. Quiconque enfreint la loi s'expose de même à des sanctions civiles et pénales.

### *Principes du Code*

Le Code énonce les cinq principes de conduite d'Intel :

- **Mener nos activités avec honnêteté et intégrité.** Mener nos activités avec une intégrité et un professionnalisme sans compromis, en faisant preuve d'honnêteté et en appliquant des normes déontologiques élevées, et ce, dans toutes nos transactions commerciales, tout en traitant clients, fournisseurs, distributeurs et autres de façon juste, honnête et respectueuse.
- **Suivre la Lettre et l'Esprit de la Loi.** S'assurer que nos décisions commerciales sont conformes à toutes les lois et les réglementations en vigueur dans les nombreux pays dans lesquels Intel mène ses activités.
- **Se respecter mutuellement.** Travailler en tant qu'équipe dans le respect et la confiance mutuels.
- **Agir au mieux des intérêts d'Intel et éviter les conflits d'intérêts.** Éviter les situations dans lesquelles nos intérêts personnels ou familiaux interfèrent (ou semblent interférer) avec notre capacité à prendre des décisions opérationnelles solides au mieux de l'intérêt d'Intel.

- **Protéger les biens et les informations confidentielles de la société.** Protéger la valeur des biens d'Intel, dont les biens matériels, la propriété intellectuelle, les informations confidentielles, les marques d'Intel, son nom et sa réputation, ainsi que la confidentialité des informations de nos clients, fournisseurs et employés.

## Poser des questions et faire part de ses préoccupations

Afin d'aider notre société à mener ses activités avec une intégrité et un professionnalisme absolus, chaque employé est tenu de signaler les éventuelles violations de la loi, du Code et des autres lignes directrices de la société.

Les directeurs et les employés qui sont informés d'une infraction potentielle d'une loi, d'une réglementation ou d'une règle juridique d'Intel doivent immédiatement signaler le problème au service juridique ou à l'audit interne.

### *Comment obtenir des conseils et faire part de ses préoccupations*

Le Code de Conduite ne pouvant couvrir chaque situation, n'hésitez pas à demander conseil si vous n'êtes pas certain de la marche à suivre. Il existe de nombreuses manières d'obtenir des informations et de faire part de vos préoccupations relatives au Code :

- Conformément à la ligne directrice « Open Door Guideline » d'Intel, vous pouvez poser des questions et faire part de vos préoccupations relatives au Code auprès de tout directeur, comme votre directeur direct, un chef de service, un directeur général de division, ou tout autre directeur, jusqu'à et y compris le bureau de la direction générale ;
- Vous pouvez poser des questions ou remonter des points qui vous semblent sensibles auprès des services internes compétents dans ce domaine, tel que le service des ressources humaines, le service d'audit interne, le service juridique, le service de [Sécurité de l'entreprise](#), le service de sécurité des informations ou le [responsable des questions déontologiques et de conformité](#) au sein de votre groupe ou votre entreprise ;
- Vous pouvez envoyer votre question par [Ask Ethics](#); et
- Vous pouvez signaler par e-mail ou téléphone toute préoccupation relative à la déontologie, à la conformité à la loi ou en matière de sécurité via le [Portail de signalement des problèmes déontologiques et de conformité](#), hébergé par un tiers, et qui permet un signalement anonyme lorsque le droit applicable l'autorise.

Il est possible que les employés des filiales d'Intel disposent de canaux de signalement supplémentaires pour poser des questions et faire part de leurs préoccupations.

Pour les autres sujets sensibles liés à l'activité professionnelle, vous êtes invités à prendre contact avec le compte e-mail de signalements confidentiels [harassment.concerns@intel.com](mailto:harassment.concerns@intel.com), avec [Get HR Help](#), avec votre représentant des ressources humaines ou avec [le service juridique ELL \(Employment and Labor Legal\)](#).

Un employé n'a pas à être certain de l'existence d'un problème, ni de disposer d'une preuve de mauvaise conduite, ni même de s'assurer qu'il y a

violation du Code, d'une politique ou d'une loi, avant de signaler une préoccupation. Quelle que soit la façon dont vous choisissez de nous faire part d'une préoccupation, nous prenons tous les rapports au sérieux. Une équipe Intel se charge d'analyser rapidement la question pour déterminer les mesures nécessaires d'après les conclusions conformément aux lois en vigueur, au Code de conduite d'Intel ou à toute autre directive applicable.

Tous les employés d'Intel et de ses filiales doivent offrir leur pleine coopération aux enquêtes internes et notamment fournir des informations honnêtes, véraçes et complètes (à l'exception des cas où cela entraînerait la divulgation de la participation de l'employé aux activités concertées dans le cadre de la loi U.S. National Labor Relations Act (loi des États-Unis sur les rapports syndicaux)). Les employés qui ne se conforment pas à cette directive peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail, conformément aux lois locales applicables. Pour les enquêtes concernant des infractions présumées à l'U.S. National Labor Relations Act, la participation des employés est volontaire, bien que fortement encouragée.

### *Politique visant à lutter contre les représailles*

Intel ne tolère pas de représailles à l'encontre de quiconque signalant, de bonne foi, d'éventuelles violations de la loi, du Code ou de toute autre procédure de la société, ou questionnement sur une conduite en cours ou supposée, ou qui participe à une enquête interne. Les représailles peuvent inclure, entre autres, la rétrogradation, la mutation ou le licenciement de quiconque ayant signalé de bonne foi des violations possibles de la loi, du Code ou de la politique de l'entreprise. Les employés qui exerceraient des représailles ou qui tenteraient d'exercer des pressions à l'encontre de quiconque ayant signalé de bonne foi un problème ou qui participe à une enquête interne s'exposent à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail.

Les employés qui estiment avoir été victimes de représailles doivent contacter immédiatement [le service juridique ELL](#).

## **Mener nos activités avec honnêteté et intégrité**

L'une de nos valeurs fondamentales est de poursuivre nos activités avec une intégrité et un professionnalisme absolus. Nous appliquons cette valeur en :

- Communiquant avec clarté, respect et professionnalisme dans nos activités,
- Traitant les clients, les fournisseurs, les distributeurs et autrui de façon juste,
- Agissant en tant que société citoyenne responsable, dans le respect des droits de l'homme et en gérant l'impact de nos activités sur le monde qui nous entoure, et
- Conservant avec exactitude les documents financiers et autres registres ou documents comptables.

### *Communiquer avec clarté et professionnalisme*

Nous considérons qu'il est essentiel d'avoir des communications claires, précises, respectueuses et professionnelles dans tous nos échanges professionnels. Les communications ambiguës et qui manquent de professionnalisme, qu'elles soient orales ou écrites, peuvent nuire à Intel. Même les communications bien intentionnées peuvent être mal interprétées. Les exemples de communications comprennent les e-mails, présentations, messages vocaux, messages textuels et messages instantanés, ainsi que le contenu des réseaux sociaux et sites Web.

### *Relations commerciales avec les clients, les fournisseurs, les distributeurs et les tiers*

Notre succès est basé sur des relations solides de respect et de confiance mutuels à l'égard de nos clients, nos fournisseurs, nos distributeurs et de tiers. Afin de préserver ces relations solides, nous traitons toute personne avec qui nous interagissons de la manière dont nous souhaiterions être traités : à savoir de manière honnête, respectueuse et juste.

Dans notre marketing et nos interactions avec les clients, existants et potentiels, nous représentons toujours les produits et services d'Intel de façon juste et exacte.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent l'ensemble des lois et des réglementations en vigueur, le Code de conduite d'Intel et les principes de citoyenneté d'entreprise conformes au Code de conduite de la RBA (Responsible Business Alliance, alliance pour des entreprises responsables). Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils s'assurent que les membres de leur chaîne d'approvisionnement direct respectent ces engagements.

Les relations commerciales entre Intel et ses co-contractants indépendants, consultants, fournisseurs, distributeurs et autres tiers risquent d'être suspendues en cas d'infraction au Code.

Pour toute relation commerciale ou collaboration avec le gouvernement américain, les employés d'Intel et autres tiers agissant pour le compte d'Intel doivent se conformer aux exigences édictées dans le document [Intel Policy on Doing Business with the U.S. Government](#).

### *Être une société citoyenne responsable*

Intel affiche une réputation mondiale de longue date en tant que société citoyenne responsable. Pour nous, la citoyenneté d'entreprise repose sur l'objectif de réussite d'entreprise dans le respect des personnes, de la planète et en défendant des valeurs et des normes élevées en matière d'éthique, comme le reflètent nos Principes relatifs aux droits de l'homme et nos politiques en matière de sécurité et de respect de l'environnement (Environmental, Health and Safety Policy). Intel se positionne en tant que leader dans son engagement pour l'éducation et en renforçant les communautés au sein desquelles ses employés vivent et travaillent.

Comme l'illustre notre rapport sur la responsabilité d'entreprise, nous faisons preuve de respect à l'égard des populations et de la planète et demandons à tous nos employés de prendre en compte, lors de leurs prises de décisions opérationnelles, des impacts à court et à long terme sur l'environnement et la communauté. Dans toutes nos activités, nous devons maintenir la réputation mondiale de longue date d'Intel en tant que modèle de comportement éthique et socialement responsable.

### *Préparation avec rigueur des documents financiers ou autres registres*

Nos documents financiers ou autres documents d'entreprise déterminent les décisions opérationnelles que nous prenons. Il nous appartient de faire en sorte que les livres et registres comptables d'Intel soient complets, justes, exacts, pertinents, et reflètent de manière transparente les opérations et les activités commerciales de la société.

Tous les registres et documents nécessaires pour notre travail, tels que les contrats, les cartes de pointage et les notes de frais doivent être exacts, complets et autorisés en bonne et due forme. Si des questions se posent, demandez à votre directeur direct ou à un autre directeur pour obtenir de l'aide. Si vous avez connaissance de registres susceptibles de ne pas être exacts, signalez la situation immédiatement au service financier ou au service juridique. Nous ne soutenons et ne tolérons en aucun cas la préparation de registres falsifiés.

Nous avons la responsabilité de représenter de manière juste les informations contenues dans les livres et registres d'Intel. Cela comprend les rapports de gestion internes ainsi que les rapports externes, y compris nos déclarations publiques, dépôts de documents requis par la loi et tout dépôt de document auprès de la *Securities and Exchange Commission* des Etats Unis.

Nous faisons appel à des auditeurs pour nous assurer que notre façon de mener nos affaires et de tenir nos comptes est conforme aux normes comptables applicables. Nous devons coopérer avec les auditeurs et nous assurer que quiconque agissant sous notre direction y contribue également en ce sens.

## **Suivre la Lettre et l'Esprit de la Loi**

En tant que société internationale, Intel doit se conformer aux lois des nombreux pays dans lesquels elle mène ses activités. Nous sommes tous responsables s'agissant de la connaissance et du respect de toutes lois ou règlements applicables.

Nous devons par ailleurs agir de façon à maintenir l'esprit et la portée de la loi. Lorsque le Code ou les lignes directrices de la société diffèrent des lois ou règlements locaux, nous devons toujours suivre la norme la plus élevée. Si vous estimez que les exigences du Code sont sources de conflit avec la législation locale, consultez le service juridique.

Les violations des lois et règlements ont de sérieuses répercussions, à la fois pour la société et pour les personnes impliquées. Par conséquent, lorsque vous avez des doutes à ce sujet ou à l'égard d'autres questions juridiques, vous devez toujours chercher conseil auprès du service juridique.

Certains des domaines juridiques que nous rencontrons concernent les pratiques anti-concurrentielles, la corruption, l'environnement, l'import-export, les délits d'initiés, la propriété intellectuelle, le respect de la vie privée et les communications publiques.

### ***Antitrust***

Les lois en matière de concurrence (antitrust) encouragent une concurrence libre en interdisant certains accords et conduites qui rendent la concurrence plus difficile aux entreprises. Intel respecte les lois antitrust quel que soit l'endroit où nous exerçons nos activités. Le fait d'enfreindre une loi antitrust est une affaire grave susceptible d'aboutir à une peine d'emprisonnement pour les employés et à des sanctions financières importantes pour Intel ainsi qu'une atteinte à la réputation de l'entreprise.

Nos pratiques concurrentielles sont déterminées et légales :

- Nos communications sur nos produits ainsi que sur les produits de nos concurrents sont fidèles à la réalité.
- Nous nous concentrons sur ce que les clients devraient faire avec Intel, et non pas sur ce qu'ils ne devraient pas faire avec nos concurrents.
- Nous prenons des décisions de conception qui se basent sur l'amélioration de nos produits.

- Nous ne concluons pas d'accords avec d'autres sociétés pour limiter l'embauche ou le recrutement des employés de l'une ou de l'autre ou pour fixer les rémunérations des employés.
- Nous ne communiquons pas avec des concurrents au sujet des prix, des coûts, des conditions de vente, des niveaux de production, de l'attribution des marchés ou de toute autre information sensible d'un point de vue concurrentiel.
- Nous ne concluons pas d'accords avec des concurrents visant à ne pas vendre ni acheter de produits à une autre société.

Pour plus d'informations, lisez la Politique antitrust d'Intel. En cas de questions, contactez le service juridique d'Intel.

### *Corruption et anti-corruption*

Intel interdit strictement toutes les formes de corruption et pots-de-vin. La politique d'Intel est de se conformer à toutes les lois anti-corruption et de faire apparaître précisément toutes les transactions dans les livres et registres comptables d'Intel. Nous ne devons jamais offrir ni accepter des pots-de-vin sous quelque forme que ce soit et nous ne devons pas participer à des activités corrompues de toute nature, ni les faciliter. Les lois de nombreux pays considèrent les versements de facilitation ou de complaisance aux représentants gouvernementaux comme des pots-de-vin. Nous ne procédons à aucun versement de facilitation ou de complaisance au nom d'Intel à aucun représentant gouvernemental.

L'interdiction d'Intel portant sur l'offre, la promesse ou le paiement de pots-de-vin s'applique également aux tiers fournissant des services ou agissant au nom d'Intel, comme les fournisseurs, les agents, les sous-traitants, les consultants et les distributeurs. Nous ne devons jamais engager un tiers qui, selon nous, peut tenter d'offrir des pots-de-vin pour mener nos activités. Nos engagements en matière de politique anti-corruption des tiers sont répertoriés dans notre [Third Party Anti-Corruption Policy](#) (Politique anti-corruption relative aux tiers) et notre [Gifts, Meals, Entertainment and Travel Policy for Third Parties](#) (Politique relative aux cadeaux, repas, divertissements ou voyages offerts à des tiers).

Lors de vos activités avec les gouvernements, consultez le service juridique pour vous assurer que vous connaissez les règles ou lois particulières éventuellement applicables. Obtenez les autorisations nécessaires stipulées dans notre [Worldwide Business Gifts, Meals, Entertainment, and Travel Policy](#) (Politique internationale relative à l'offre et à la réception de cadeaux, repas, divertissements et voyages) avant d'offrir quoi que ce soit de valeur à un représentant gouvernemental.



## *Environnement, santé et sécurité*

Un certain nombre de lois, de normes, de prescriptions et de politiques relatives à l'environnement s'appliquent à nos activités commerciales, nos pratiques et nos produits au niveau international. Il nous appartient de comprendre et de suivre ces prescriptions, y compris :

- Préserver l'énergie, l'eau, les matières premières et autres ressources naturelles,
- Gérer les matériaux et les déchets de manière appropriée et
- Respecter les permis environnementaux ainsi que les prescriptions en matière de santé et de sécurité.

Nous adhérons à un principe de précaution s'agissant des matériaux utilisés dans nos produits et nous nous efforçons de réduire et de minimiser l'utilisation de matières dangereuses ainsi que l'impact environnemental de nos techniques de fabrication.

Nous attendons de nos fournisseurs et des tiers qu'ils se conforment à toutes les lois et normes applicables relatives à l'environnement, la santé et la sécurité dans le cadre de leurs opérations.

## *Exigences réglementaires et sécurité des produits*

Nous assurons la protection des personnes, des biens et de l'environnement en appliquant pour nos produits des pratiques réglementaires de tout premier ordre. Intel s'engage à assurer la sécurité de ses employés, de ses clients, et de toute personne en contact avec nos produits. Nos équipes de conception de produits intègrent la conformité en matière réglementaire et de sécurité au cycle de vie réglementaire des produits afin de s'assurer que nous offrons des produits de la plus haute qualité à nos clients et consommateurs. Toute question ou tout incident en lien avec la réglementation et la sécurité est géré par le Conseil de réglementation et de sécurité des produits d'Intel (Product Safety and Regulatory Council).

## *Respect des règles commerciales*

Dans chaque pays dans lequel nous menons nos activités, les importations et les exportations sont régies par des lois et réglementations. Bon nombre de ces lois ou réglementations limitent ou interdisent l'expédition matérielle de nos produits ou le transit ou la transmission électronique de logiciels et de technologies vers certaines destinations, entités et personnes étrangères. Conformément aux lois sur les sanctions économiques, nous ne pouvons pas nous engager ou définir certains paramètres concernant notre activité avec n'importe qui. La législation douanière, entre autres, exige des informations exactes sur les produits et un paiement des droits, le cas échéant. Les lois sur l'exportation peuvent exiger une licence d'exportation ou d'autre forme d'autorisation gouvernementale avant de pouvoir expédier ou transférer un article.

Nous avons le devoir de nous conformer aux dites lois et réglementations. À ce titre, nous devons faire passer toutes les marchandises en douane et il nous est interdit de faire ce qui suit :

- Effectuer une transaction si nous sommes informés qu'une infraction a eu lieu ou est sur le point d'avoir lieu,
- Transférer des logiciels et des technologies contrôlés à moins que nous ayons obtenu une autorisation en bonne et due forme ou
- Appliquer une valeur monétaire inappropriée aux marchandises et services.

Les infractions, même involontaires, peuvent entraîner de lourdes amendes et sanctions pénales, un refus d'octroi de licences d'exportation, la perte de privilèges d'exportation, des audits obligatoires et/ou des inspections douanières et des retards. Dans la mesure où ces lois et réglementations sont complexes et propres à chaque pays, nous fournissons des lignes directrices et assurons des formations.

### *Délit d'initié*

De nombreux pays disposent de lois relatives au délit d'initié qui limitent la négociation de titres et autres activités par quiconque ayant connaissance d'informations importantes, non publiques. Les informations importantes non publiques sont n'importe quelles informations qui ne sont généralement pas connues du public et qu'un investisseur raisonnable trouverait importantes dans le cadre de transactions d'achat ou de vente de titres d'une société.

Tout employé ayant des informations privilégiées, non rendues publiques concernant Intel ou toute autre société ne doit pas :

- Vendre ou réaliser des transactions concernant des actions ou autres valeurs mobilières de la société,
- Divulguer ces informations à des tiers, susceptibles d'acheter ou de vendre des valeurs mobilières sur la base de ces informations, ou
- Autrement utiliser ces informations pour leur bénéfice personnel ou le bénéfice personnel de tiers.

Lorsque vous disposez d'un accès régulier à des informations importantes et non publiques relatives à Intel ou à une autre société, vous devez être particulièrement prudent lors d'un projet de transactions de valeurs mobilières. Intel dispose de lignes directrices et de politiques afin de vous aider à planifier les transactions en conformité avec les exigences en matière de lois relatives aux valeurs mobilières. Vous pouvez trouver plus d'informations sur notre page [Insider Trading Compliance](#).

Les directeurs et tous les employés d'Intel ne doivent pas :

- acheter ou vendre des options d'achat Intel, des options de vente Intel ou d'autres dérivés de produits boursiers Intel ;

- entrer dans une vente à découvert ou dans des positions courtes (positions qui permettent à la personne de tirer des bénéfices si le prix des titres Intel baisse) en rapport avec des titres Intel ; ou
- acheter, vendre ou intervenir sur des instruments tels que des contrats à terme variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels et des parts de fonds d'échange s'ils concernent des titres Intel.

### *Propriété intellectuelle*

Les droits de propriété intellectuelle sont essentiels pour protéger les investissements réalisés par des sociétés et des individus dans l'élaboration de nouveaux produits et le développement de nouvelles idées. Nous protégeons notre propriété intellectuelle et respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui.

Nous ne devons pas copier, reproduire, ou transmettre du matériel protégé, tel qu'un texte, une œuvre d'art, de la musique, une vidéo, des photographies, des clips vidéo et des logiciels à moins d'y être autorisés ou d'avoir une licence.

Nous devons faire usage des informations confidentielles d'Intel ou de tiers uniquement à des fins commerciales et les divulguer uniquement à ceux qui sont habilités à les recevoir et doivent en prendre connaissance. Même après avoir quitté un emploi chez Intel, nous devons continuer à protéger les informations confidentielles (qu'elles émanent d'Intel ou d'une tierce partie) et ne pas en faire usage ni les divulguer sans autorisation.

En outre, nous ne devons pas exiger de quiconque, ni encourager quiconque à utiliser ou à dévoiler des informations privilégiées ou confidentielles à moins d'y avoir été autorisé par le propriétaire de l'information.

### *Protection des données personnelles*

De nombreux pays possèdent des lois sur la protection des données personnelles qui régissent la collecte et l'utilisation appropriée des données personnelles, ce qui comprend toute information liée à une personne identifiable, telle qu'une adresse électronique, une adresse physique, les informations de carte de paiement ou le numéro d'identification national (numéro d'inscription au répertoire (NIR)).

Nous nous engageons à protéger les attentes raisonnables en matière de protection des données personnelles de toute personne avec qui nous avons des relations commerciales, y compris nos clients, consommateurs et employés. Nous pensons que la gestion responsable des données personnelles aide à maintenir la confiance accordée à Intel, ses produits et ses services. Nous reconnaissons l'importance que les personnes accordent à la capacité de contrôler la collecte et l'utilisation de leurs données personnelles. Nous avons adopté les Intel Privacy Principles (Principes de confidentialité Intel), les Intel Corporate Privacy Rules (Règles d'entreprise internes Intel sur la protection des données personnelles) et la Intel

Philosophy on Protecting Personal Information (Philosophie d'Intel relative à la protection des informations personnelles) afin de démontrer et définir notre engagement en matière de protection des données personnelles.

En tant qu'employé Intel, chacun de nous a la responsabilité de se conformer à ces exigences en matière de protection des données personnelles et de sécurité.

Lorsque des questions, des problèmes ou des inquiétudes sont soulevés, consultez le service juridique ou l'équipe chargée de la protection des données personnelles.

### *Communications publiques*

En tant que société cotée, Intel doit se conformer à un certain nombre de règlements qui régissent les communications publiques auprès des investisseurs et du public et qui valorisent la transparence sur les marchés financiers. Intel a des exigences spécifiques en matière de rapports et de documents financiers que la société dépose auprès de, ou soumet à, la Commission boursière américaine et dans le cadre de différentes communications publiques.

Par conséquent, si vous êtes chargé de préparer des rapports ou de contribuer aux informations pour lesdits rapports, vous devez vous assurer que les divulgations sont exactes, fiables et complètes.

Par ailleurs, seuls les porte-parole peuvent faire des déclarations publiques au nom d'Intel (aux médias ou aux investisseurs).

Si vous êtes contacté par un journaliste, un blogueur, un analyste ou toute autre personne vous demandant de parler au nom d'Intel d'un sujet à propos duquel le service de relations publiques ou le directeur général de votre business group ne vous a pas autorisé à faire de commentaire, ne répondez pas à ses questions. Transmettez immédiatement la requête au [service de relations publiques \(Global Communications Group\)](#) ou au service juridique.

### **Se respecter mutuellement**

L'une de nos valeurs fondamentales consiste à travailler en équipe dans le respect et la confiance mutuels. Nous nous efforçons de maintenir une communication ouverte et honnête et de protéger les employés de toutes formes de discrimination, de harcèlement ou de pratiques dangereuses.

### *Une communication ouverte et honnête*

Nous accordons une grande valeur au libre-échange des pensées, des idées, des questions et des préoccupations. Nous encourageons les employés à soulever des questions ou à faire part de leurs préoccupations liées au travail

par les processus établis, dès que ces questions ou préoccupations surviennent.

Nous ne tolérons aucune représailles contre les employés ayant posé des questions ou ayant établi des rapports en toute bonne foi portant sur les violations possibles de la loi, du Code, ou d'autres principes directeurs.

### *Égalité des chances en matière d'emploi et discrimination*

Nous accordons une grande valeur à la diversité de nos effectifs, ainsi qu'à celle de nos clients, de nos fournisseurs et d'autrui. Nous offrons l'égalité des chances en matière d'emploi pour tous les candidats et employés. Nous ne tolérons aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, les croyances, le sexe, la nationalité d'origine, l'ascendance, l'âge, le handicap physique ou mental, l'état de santé, les informations génétiques, le statut de vétéran ou de militaire, l'état marital, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par les lois, réglementations et ordonnances locales. Nous fournissons également des aménagements raisonnables destinés aux employés et aux candidats atteints de handicaps, et destinés aux croyances et pratiques religieuses d'employés et de candidats, comme requis par la loi.

Nous adhérons à ces principes dans tous les secteurs d'emploi y compris dans le recrutement, l'embauche, la formation, la promotion, la rémunération, les avantages sociaux, la mutation ainsi que les programmes sociaux et récréatifs.

### *Anti-harcèlement*

Nous nous engageons à offrir un cadre de travail exempt de tout harcèlement fondé sur des caractéristiques personnelles telles que la race, la couleur, la religion, les croyances, le sexe, la nationalité d'origine, l'ascendance, l'âge, le handicap physique ou mental, l'état de santé, les informations génétiques, le statut de vétéran et de militaire, l'orientation sexuelle, l'état marital, la grossesse, l'identité sexuelle, ou sur toute autre caractéristique protégée par les lois, réglementations et ordonnances locales. Nous condamnons fermement et ne tolérons pas le harcèlement des employés par les directeurs ou les collègues. Nous devons traiter avec respect et dignité toute personne avec laquelle nous entrons en contact dans l'exercice de nos activités.

### *Respect des droits de l'homme*

Les droits de l'homme sont les droits fondamentaux, les libertés et les normes de traitement auxquels a droit toute personne. Le respect des droits de l'homme est enraciné dans nos valeurs et s'applique où que nous exerçons notre activité. Nos [principes globaux en matière de droits de l'homme](#) formalisent l'engagement d'Intel à respecter les droits de l'homme.

Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme dans le cadre de nos opérations, de notre chaîne d'approvisionnement, de nos partenariats

commerciaux et de nos produits. Bien que nous ne sachions pas toujours quels produits créent nos clients ou quelles applications les utilisateurs finaux sont susceptibles de développer, et bien que nous n'ayons pas de contrôle là-dessus, Intel ne soutient pas et ne tolère pas une utilisation de nos produits qui violerait les droits de l'homme. Nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils s'engagent eux aussi à respecter les droits de l'homme.

Nous estimons également que le trafic d'êtres humains, le travail forcé, le travail forcé pour cause de dettes et l'esclavage sont inadmissibles. Le Code et les politiques d'Intel interdisent le recours à des traitements brutaux ou inhumains, y compris à des châtiments corporels ou à des menaces de châtiment corporel. Nos politiques interdisent d'embaucher un employé de moins de 16 ans, quel que soit le poste. Par ailleurs, les employés de moins de 18 ans ne doivent en aucun cas effectuer de tâches dangereuses. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les mêmes engagements.

### *Sécurité*

Intel s'engage à offrir aux employés, clients, fournisseurs, sous-traitants et tiers un lieu de travail sûr lorsqu'ils se trouvent dans les lieux appartenant à Intel.

Nous respectons les lois et les normes en matière de sécurité ainsi que les lignes directrices qui s'appliquent à notre activité. L'adoption de pratiques de sécurité judicieuses est un aspect important sur tous nos lieux de travail.

Afin de protéger nos employés, le public et nos communautés, nous ne menons aucune activité sans prendre les précautions nécessaires en matière de sécurité et nous ne produisons aucun produit sans les garanties appropriées.

Nous sommes convaincus que les blessures et maladies survenant sur le lieu de travail peuvent être évitées. Nous communiquons nos attentes et protocoles de sécurité aux employés et fournisseurs et leur expliquons les implications et risques potentiels pour la sécurité et la santé s'ils ne respectent pas ces exigences. Nous ne devons pas entamer ou poursuivre toute activité qui serait contraire aux exigences en matière de sécurité.

### *Violence au travail*

Dans le cadre de ses engagements en faveur de la sécurité, Intel ne tolère aucune sorte de menaces, explicite ou implicite, aucun comportement menaçant ou acte d'intimidation, de harcèlement ou de violence. Nous prenons au sérieux tous les signalements de comportement menaçant ou de violence, examinons la question et prenons les mesures nécessaires. Pour plus d'informations, rendez-vous sur le [site Web d'Intel consacré à la prévention de la violence en milieu de travail](#). En cas d'urgence, contactez [le service de la Sécurité d'Intel](#).

## Agir au mieux des intérêts d'Intel et éviter les conflits d'intérêt

Nous cherchons à éviter toute activité présentant ou semblant présenter un conflit d'intérêt avec Intel. Nous ne nous engageons pas dans des activités concurrentes d'Intel ou perturbant la bonne exécution de nos tâches ou responsabilités pour Intel. Nous n'utilisons pas les informations confidentielles de la société ou les ressources de la société (sauf lorsqu'autorisé par le document [Electronic Communications Guideline](#) [lignes directrices relatives aux communications électroniques] d'Intel), ni notre rôle ou position chez Intel, à des fins personnelles. Nous évitons les situations dans lesquelles nos intérêts personnels ou familiaux, ou nos activités extra-professionnelles peuvent perturber notre capacité à prendre les bonnes décisions pour Intel.

### *Gérer les conflits d'intérêts*

Tous les employés doivent informer leurs directeurs de tout conflit ou toute suspicion de conflit d'intérêt avec Intel ; les directeurs et les membres de direction peuvent quant à eux choisir de divulguer le problème au Directeur des affaires juridiques, au Chef de la conformité ou au Conseil d'Administration. Les directeurs ou autres personnes autorisées à qui sont signalées ces préoccupations devront déterminer, en consultation avec le service juridique, le Service juridique ELL, le service d'audit interne ou le conseil d'administration, si un conflit ou la perception d'un conflit d'intérêt existe, et, si c'est le cas, de la manière de le résoudre. L'employé est responsable de la transcription de la résolution par écrit. En plus de ces obligations, pendant toutes activités extra-professionnelles, les employés doivent également respecter les instructions du document [Conducting Outside Business Guideline](#) (lignes directrices relatives aux activités extra-professionnelles). La divulgation est obligatoire ; le fait de ne pas divulguer un conflit ou la perception d'un conflit d'intérêt constitue une violation du Code.

### *Cadeaux, repas, divertissements et voyages*

L'échange ou l'acceptation de cadeaux, de repas, de produits de divertissement ou de voyages (ci-après, « ladite pratique ») peut susciter un conflit d'intérêts réel ou apparent ou être considéré comme un pot-de-vin en vertu des lois et des réglementations internationales en vigueur. Intel attend de ses employés et des tiers avec lesquels il traite qu'ils respectent les principes suivants en matière d'offre ou de réception de cadeaux, de repas, de produits de divertissement ou de voyages :

- Respecter les lois relatives à la corruption.
- Effectuer ladite pratique uniquement à des fins légitimes, telles que la promotion d'un produit ou d'un service de l'entreprise, sa démonstration ou sa description.

- Ne faire peser aucune obligation sur le destinataire dans le cadre de ladite pratique. N'offrir ni ne promettre aucun produit ou service de valeur dans le but d'exercer une influence abusive sur les actes ou les décisions du destinataire en faveur d'Intel ou d'une entreprise, ou dans le but de compromettre l'objectivité du destinataire afin d'influencer ses décisions commerciales.
- Faire en sorte que ladite pratique soit ouverte, transparente, raisonnable et conforme à la relation commerciale établie, ainsi qu'aux coutumes locales. Par ailleurs, sa divulgation ne doit pas être une source d'embarras.
- Garder une trace écrite précise de tout cadeau, repas, divertissement ou voyage offert au nom d'Intel.
- Offrir des cadeaux, repas, divertissements ou voyages à des représentants gouvernementaux (personnel d'organes administratifs, d'établissements publics ou d'entreprises publiques inclus) uniquement dans des circonstances précises et après obtention des autorisations adéquates.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le document d'Intel intitulé *Worldwide Business Gifts, Meals, Entertainment, and Travel Policy* (« GMET Policy », Politique Intel relative à l'offre et à la réception de cadeaux, de repas, de produits de divertissement et de voyages). En cas de questions ou pour obtenir des informations supplémentaires, merci de consulter le service juridique.

## **Protéger les biens et les informations confidentielles de la société**

Nous dépensons des ressources considérables pour développer et maintenir les biens utilisés pour les activités de l'entreprise. Chaque individu doit se conformer à toutes les procédures qui protègent la valeur des biens d'Intel, y compris les biens matériels, les informations, les marques d'Intel ainsi que son nom et sa réputation, mais également protéger les informations confidentielles des clients et des personnes qui nous font confiance.

### *Protection des biens matériels*

Nos biens matériels comprennent les installations, les équipements, ainsi que les systèmes informatiques et de communications. Nous devons principalement utiliser ces biens pour nos activités professionnelles. À titre purement exceptionnel, nous pouvons utiliser les systèmes informatiques et de communications pour un usage personnel raisonnable.

Nous devons respecter et suivre les procédures applicables en matière de sécurité, afin de protéger les actifs de la société du vol, de la perte, des dommages ou d'une mauvaise utilisation, y compris des accès non autorisés. Signalez le vol, la perte, l'endommagement ou la mauvaise utilisation des



biens matériels de la société au Service de la [Sécurité de l'entreprise](#) dès que possible.

Alors que nous respectons la vie privée des employés, nous ne devons pas présumer que notre bureau, notre poste de travail ou l'utilisation des équipements informatiques et de téléphonie soient privés ou confidentiels. Sous réserve des lois locales et sous les conseils du service juridique, Intel peut chercher et examiner à la fois les communications entrantes et sortantes ainsi que toute identification de périphérique, y compris toutes communications des employés protégées par mot de passe.

### *Protection des informations confidentielles*

Les informations confidentielles d'Intel sont d'une grande valeur. Elles donnent à Intel un avantage concurrentiel, aident à maintenir la confiance de nos clients et préservent la solide réputation sur laquelle s'est bâtie la société. Les informations confidentielles couvrent notamment les informations sur des produits futurs, les feuilles de route des produits et les dates de fabrication. Elles incluent également les données confidentielles transmises oralement ou au moyen de tweets, de publications, de blogs et d'autres moyens d'expression sur les réseaux sociaux.

Chaque individu a la responsabilité de protéger et de ne pas dévoiler les informations confidentielles d'Intel ou celles de nos clients ou de nos partenaires commerciaux et ne doit pas divulguer ou utiliser ces informations sans y avoir été expressément autorisé. Les biens matériels et les documents doivent être utilisés conformément aux politiques de sécurité des données en vigueur. La divulgation inappropriée d'informations confidentielles concernant Intel ou des tiers pourra donner lieu à un licenciement, en vertu des lois locales applicables.

Si vous avez connaissance d'une divulgation non autorisée ou perte d'informations confidentielles, veuillez contacter le [service de sécurité des informations](#) ou le service juridique. Pour toute question ou recommandation concernant le partage de données sur les réseaux sociaux, veuillez contacter [social.media@intel.com](mailto:social.media@intel.com).

### *Protection des marques commerciales et des désignations*

Les marques de commerce et les désignations font partie de nos actifs les plus précieux. Afin de protéger la valeur et la reconnaissance de nos marques de commerce, nous avons mis en place des lignes directrices qui déterminent comment et quand elles peuvent être utilisées.

Nous devons nous conformer à ces lignes directrices dès lors que nous utilisons les marques de commerce et désignations de la société, que ce soit dans le cadre de communications internes et externes ou sur les supports préparés par des tiers, tels que des agences marketing, des réseaux de distributeurs et des fabricants d'équipements d'origine (OEM).

## *Représentation d'Intel*

La valeur de notre réputation et de notre nom doit être maintenue quel que soit le lieu où nous représentons la société. Intel peut occasionnellement demander à des employés d'agir en qualité de représentants d'autres entités (par exemple, en qualité de membre de la direction, de directeur, de conseiller, d'agent ou autre rôle). Dans ce cas, un employé doit aborder la situation avec le directeur direct. Il se peut que vous deviez suivre des règles particulières afin de vous conformer au Code.

Dans d'autres situations, par exemple, en cas de déclarations sur des sujets commerciaux ou technologiques réalisées dans un lieu public ou publiées sur Internet, y compris par l'intermédiaire d'applications ou de sites Web de réseaux sociaux, vous devez clairement établir que vous exprimez vos propres points de vue et non ceux de la société, à moins que vous ne vous exprimiez en tant que porte-parole habilité de la société.

Vous devez suivre scrupuleusement des règles de conduite particulières si vous participez à, ou adoptez la position d'un chef de file avec une association commerciale du secteur afin d'éviter les infractions aux règles antitrust.

## **Consentements et renonciations**

Le Code énonce les attentes en matière de comportement au sein de l'entreprise. Lorsque certaines situations nécessitent l'autorisation de la direction ou d'une autre personne avant d'agir, vous devez soulever la question dans les meilleurs délais afin de laisser suffisamment de temps pour réaliser un examen approprié et obtenir le consentement nécessaire.

Lors de circonstances particulières, il est possible que nous jugions approprié de renoncer à l'application d'une clause du Code. Pour obtenir la renonciation à une clause, adressez-vous à votre directeur qui étudiera la demande en consultation avec des tiers, tels que le service d'audit interne, le service juridique ou le service des ressources humaines. Les dérogations au Code de conduite requièrent la permission du Chief Financial Officer d'Intel, du General Counsel ou du Chief People Officer.

Les Directeurs et les membres de la direction qui souhaitent obtenir la renonciation d'une clause doivent s'en remettre au Conseil d'Administration ou à un comité désigné du Conseil. Nous divulguons ces renonciations aux directeurs et membres de direction dans la mesure permise par la loi et selon les conditions prévues par la loi, la réglementation ou les conditions d'introduction en bourse.

## **Mémentos**

Le Code vise à nous guider dans la manière de mener nos activités avec intégrité. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail et il ne confère aucun droit en matière d'emploi.

Le Code ne constitue pas une liste exhaustive des lignes directrices de la société. Vous êtes censé le connaître et vous conformer à toutes les lignes directrices de la société relatives à votre emploi. La violation de ces autres lignes directrices peut également entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail.

Intel peut amender le Code lorsqu'il le juge nécessaire ou judicieux.

## Glossaire de termes et de définitions du Code de conduite

Sujet	Terme	Définition
<b>Mener nos activités avec honnêteté et intégrité</b>		
Préparer des documents financiers/autres documents avec exactitude	Auditeurs	Inclut à la fois les auditeurs externes et internes.
Préparer des documents financiers/autres documents avec exactitude	Normes comptables	Principes de comptabilité généralement reconnus (PCGR), Normes comptables internationales (NCI), réglementations de la Commission des opérations boursières (COB)
<b>Suivre la Lettre et l'Esprit de la Loi</b>		
Corruption et anti-corruption	Représentant gouvernemental	<b>Représentants gouvernementaux</b> : tout dirigeant, fonctionnaire ou personne agissant à titre officiel pour le compte d'un département ministériel, d'un organe administratif ou d'un organisme gouvernemental, y compris les entreprises publiques ou contrôlées par l'État et les institutions publiques internationales, ou pour le compte d'un parti politique, d'un représentant politique ou d'un candidat à un mandat politique. Il s'agit par exemple de professeurs ou de chercheurs travaillant pour le compte d'une université publique ou d'un institut de recherche ; de médecins exerçant dans des hôpitaux publics ; d'employés de sociétés de télécommunication détenues par l'État. Merci de consulter le document d'Intel intitulé <i>Worldwide Business Gifts, Meals, Entertainment, and Travel Policy</i> (« GMET Policy ») (Politique internationale d'Intel relative à l'offre et à la réception de cadeaux, repas, divertissements et voyages) pour d'avantage d'informations.
Corruption et anti-corruption	Pot-de-vin	En vertu de la politique d'Intel, le terme pot-de-vin renvoie au fait de promettre ou d'offrir un produit ou un service de valeur afin d'influencer de manière abusive les actes ou les décisions du destinataire, dans le but d'obtenir ou de conserver un avantage commercial.

Sujet	Terme	Définition
Corruption et anti-corruption	Versement de complaisance	Versement d'une petite somme dans le but de bénéficier d'une action habituelle du gouvernement, impliquant des actes non discrétionnaires, comme le traitement de documents du gouvernement ou la fourniture d'un service de téléphone ou d'eau. La rétribution d'un membre du gouvernement pour effectuer ce travail habituel est considérée comme un pot-de-vin dans la législation en vigueur dans de nombreux pays. <i>Frais d'administration</i> : les frais qu'une agence gouvernementale ou une entité facture pour l'exécution d'un service constituent des paiements autorisés. De tels paiements sont effectués à une agence gouvernementale, et un reçu officiel émis par l'agence gouvernementale pour le service fourni doit être obtenu comme preuve de paiement.
Environnement, santé et sécurité	Principe de précaution	Approche prenant soigneusement en considération la santé ou les risques environnementaux lors de l'utilisation d'un matériel et considérant soigneusement des alternatives plus propres et plus sûres.
Respect des règles commerciales	Importation	L'importation est tout article arrivant dans un pays ou traversant une frontière. Les importations peuvent être soumises à des droits de douane, des restrictions de quota, des interdictions ou des prescriptions en matière de licence, en fonction du pays d'origine et de l'article.
Respect des règles commerciales	Exportation	Le transfert d'un bien physique ou d'une technologie, la divulgation (orale ou visuelle) d'une technologie ou la fourniture d'un service qui sont soumis à une réglementation en matière d'exportation.
Propriété intellectuelle	Privilège (privilège du secret professionnel de l'avocat)	Le privilège du secret professionnel de l'avocat est un concept juridique qui protège les communications entre un client et son avocat lorsque ces communications concernent la recherche ou la fourniture de conseils juridiques. <i>Remarque : les privilèges diffèrent en fonction de la juridiction. Pour savoir si une communication est privilégiée ou non, consultez le service juridique.</i>
Propriété intellectuelle	Droits de propriété intellectuelle	Les droits de propriété intellectuelle comprennent les brevets et demandes de brevet, les marques de commerce, les copyrights, les secrets commerciaux, le savoir-faire et les droits de moyen de masquage.

Sujet	Terme	Définition
Protection des données personnelles	Protection des données personnelles	<p>Le respect de la confidentialité est le droit d'un individu à préserver la confidentialité de certains aspects de sa vie privée. Ceci inclut la responsabilité d'une organisation de respecter les droits d'un individu et de gérer les données personnelles de manière appropriée, y compris la collecte, l'utilisation, le stockage ou la divulgation des informations personnelles d'un individu.</p> <p>Remarque : le droit d'un individu au respect de la confidentialité n'est pas limité uniquement aux données personnelles, mais comprend également d'autres domaines, tels que la confidentialité du comportement (le droit d'un individu à choisir ce qu'il fait et à empêcher la communication de certains comportements à des tiers) et la confidentialité des communications (le droit de communiquer sans une surveillance, un suivi ou une censure inappropriés).</p>
Protection des données personnelles	Informations personnelles	<p>Toute information liée à une personne identifiable.</p> <p><b>Remarque :</b> les informations personnelles sont également appelées Données personnelles ou Informations permettant une identification personnelle.</p> <p><b>Voici quelques exemples de données personnelles :</b> adresse, informations biométriques, adresse e-mail, numéro de télécopie, informations financières (telles que les données sur les comptes en banque ou les cartes de paiement), numéro d'identification national, informations médicales/sur la santé, nom, profils personnels, photos, numéro de sécurité sociale, numéro de téléphone, etc.</p>
Communications publiques	Porte-parole autorisés	<p>Les porte-parole autorisés sont identifiés, sélectionnés et approuvés par le directeur général de leur business group, leur responsable local et le service de relations publiques (Global Communications Group) selon les besoins et les objectifs de communication. Moins de 1 % des employés d'Intel sont autorisés à parler aux médias au nom de l'entreprise.</p>

Sujet	Terme	Définition
<b>Se respecter mutuellement</b>		
Anti-harcèlement	Harcèlement	Le Code de conduite d'Intel considère que les comportements suivants constituent une forme de harcèlement : comportement verbal, physique et visuel qui crée un environnement intimidant, blessant ou hostile sur le lieu de travail et qui perturbe l'exécution du travail, même si le comportement n'est pas illégal. Le harcèlement peut être fondé sur des caractéristiques telles que la race, la couleur, la religion, le sexe, la nationalité d'origine, l'ascendance, l'âge, le handicap, l'état de santé, les informations génétiques, le statut de vétéran et de militaire, l'état marital, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par les lois, réglementations et ordonnances locales en vigueur.
Respect des droits de l'homme	Mise en servitude pour dette	Un travail assorti d'une servitude pour dette est le résultat d'une obligation, pour une personne ou un membre de la famille d'un individu, de fournir des services à un créancier en compensation d'une dette. Au début, la personne pense généralement que l'obligation de travailler vient en compensation d'une dette et que l'exécution des services pendant une période donnée rembourse la dette. Cependant, la dette continue d'augmenter, perpétuant ainsi le système et le travail forcé.
Respect des droits de l'homme	Traite d'êtres humains	La traite des êtres humains est définie comme (1) l'acte de recruter, d'héberger, de transporter, de fournir ou d'obtenir une personne pour un travail ou des relations sexuelles tarifées (2) par la force, la fraude ou la contrainte (3) dans le but d'une exploitation, d'une servitude non choisie, d'un asservissement, d'une servitude pour dette, d'esclavage ou de relations sexuelles tarifées impliquant un mineur.
Respect des droits de l'homme	Châtiments corporels	Un châtiment corporel est une punition physique. Par exemple, les coups de fouet ou la flagellation sont des exemples de châtiment corporel.
<b>Protéger les actifs et les informations confidentielles de la société</b>		

Sujet	Terme	Définition
Préservation de la sécurité des informations	Informations confidentielles	Les informations confidentielles incluent (liste non exhaustive) : les informations techniques (calendriers des sorties, schémas, code source, spécifications, etc.), les informations professionnelles (documentation produit, stratégies marketing, marchés, ventes, clients, listes de clients ou carnets d'adresses), les informations personnelles (organigrammes, listes d'employés, ensembles de compétences, informations sur la santé des employés, noms, numéros de téléphone, adresses e-mail, fichiers personnels, salaires sauf lorsque la divulgation de ces informations personnelles est autorisée par le Code du travail local, comme le droit des employés à discuter de leur salaire et de leurs conditions de travail dans l'U.S. National Labor Relations Act (loi des États-Unis sur les rapports syndicaux) et toutes autres informations et données de même nature non rendues publiques concernant Intel.
Protection des marques commerciales et des désignations	Marque commerciale	Une marque de commerce est tout ce qui identifie la source des biens ou services d'une personne et les distinguent de ceux d'une autre, y compris un <b>mot</b> , un <b>nom</b> , un <b>design</b> , une <b>couleur</b> , une <b>phrase</b> , un <b>son</b> , ou même un <b>parfum</b> . Il s'agit d'un <b>mot</b> (Coca-Cola*), d'un <b>nom</b> (Pierre Dupond*), d'un <b>symbole</b> (L'Arche dorée de McDonald's*), d'une <b>mascotte</b> (Bibendum*), d'un <b>slogan</b> (Seb, c'est bien*) ou d'un <b>son</b> (Bong/son d'Intel) qui est utilisé dans le commerce de qui sont utilisés dans le commerce avec des biens afin d'indiquer la source des biens et de les distinguer des biens d'autrui. Une marque commerciale est un bien précieux qui vaut des millions de dollars et représente les normes de l'excellence et d'une qualité constante associées aux produits et services Intel. Cela donne au consommateur une assurance de qualité s'agissant de décisions futures d'achat sur le marché. Aussi, une marque commerciale est naturellement liée à la « bonne volonté » et à la réputation, qui est développée par le propriétaire de la marque.



<b>Sujet</b>	<b>Terme</b>	<b>Définition</b>
Protection des marques commerciales et des désignations	Désignations	<p>1. Une désignation est une collection d'images et d'idées représentant un producteur économique ; d'une façon plus spécifique, cela renvoie aux symboles concrets tels que le nom, le logo, le slogan, et le plan de conception.</p> <p>2. Est souvent utilisée de manière interchangeable avec « marque commerciale ».</p> <p>3. Une désignation est un signe identifié par un mot, une phrase, un signe, un emballage ou un label distinct. Il s'agit d'une représentation du nom, des marques commerciales, des produits, des designs et des symboles de la société.</p>
Protection des marques commerciales et des désignations	Réseau de distributeurs	Revend les produits de la société à des entreprises plus petites ou à des utilisateurs finaux.
Représentation d'Intel	Violations Antitrust	Il existe des dispositions prévues par les lois antitrust des États-Unis et du monde entier auxquelles il faut se conformer scrupuleusement afin d'empêcher Intel et vous-même d'être accusés et déclarés coupables de violation des lois en question.