Code d'éthique professionnelle (COBC)

Table des matières

03 Message de Chuck Robbins, PDG

04 Je me comporte de manière éthique

05 « Posez-vous la question » – Arbre de décision éthique

06 Je connais le Code

08 Je fais part de mes préoccupations

10 Je respecte les autres

12 J'utilise les ressources de manière responsable

15 J'évite les conflits d'intérêts

18 Je comprends nos politiques en matière de cadeaux et de divertissements

21 Je suis responsable des données confidentielles et propriétaires qui me sont confiées

26 Je respecte la loi

30 J'adopte une attitude appropriée et éthique à l'égard de nos finances

32 Notre engagement envers l'intégrité

34 Politiques et sites web connexes

35 Glossaire

37 Ressources complémentaires

38 Index

Chuck Robbins, PDG

Chers collègues,

En tant que PDG de l'entreprise, je n'ai jamais envisagé l'avenir avec autant d'enthousiasme. Pour garantir notre succès et celui de nos clients, nous devrons favoriser l'innovation et proposer de nouvelles fonctionnalités à une cadence sans précédent. Nous devrons également être prêts à changer d'approche lorsque c'est nécessaire.

Une chose ne changera pas cependant. Nous continuerons à assurer les plus hauts niveaux d'engagement professionnel et commercial, comme nous l'avons toujours fait. Nos clients, nos partenaires et les parties prenantes partout dans le monde nous font confiance. Ils savent qu'ils peuvent compter sur nos produits et services, car ils sont fondés en permanence sur des valeurs fortes qui sont notre marque.

Le Code d'éthique professionnelle, ou COBC, illustre et renforce ces valeurs. Il a pour but de vous aider à prendre des décisions et à résoudre les problèmes auxquels vous pouvez être confronté dans les tâches qui vous incombent. Il constitue une ressource fiable à votre disposition toute l'année ; je vous encourage donc à le consulter souvent.

Si vous vous posez des questions concernant la bonne attitude à adopter ou si vous soupçonnez une violation du Code, n'hésitez pas à le signaler à votre responsable, ou bien contactez Ethics@Cisco ou le Département juridique de Cisco. Vous pouvez aussi faire part de vos préoccupations de manière anonyme par le biais du formulaire web sur l'éthique ou de la ligne d'écoute multilingue des problèmes d'éthique (EthicsLine) de Cisco.
Il est absolument essentiel que nous ayons tous chez Cisco un comportement éthique irréprochable. Nous le devons à nos clients, à nos partenaires, aux actionnaires et à chacun d'entre nous. Merci de faire partie de Cisco et de continuer à vous engager en faveur de ces valeurs fortes.

Cordialement,

Chuck Robbins
PDG

I Je me comporte de manière éthique

Idées innovantes, technologies émergentes, acquisitions stratégiques. Nous travaillons dans un secteur dynamique et en constante évolution. Toutefois, certains aspects ne changeront jamais, tels que la volonté d'agir avec honnêteté, éthique et respect des autres. Chez Cisco, nous appliquons nos valeurs au quotidien. La volonté de bien faire fait tout simplement partie de notre ADN.

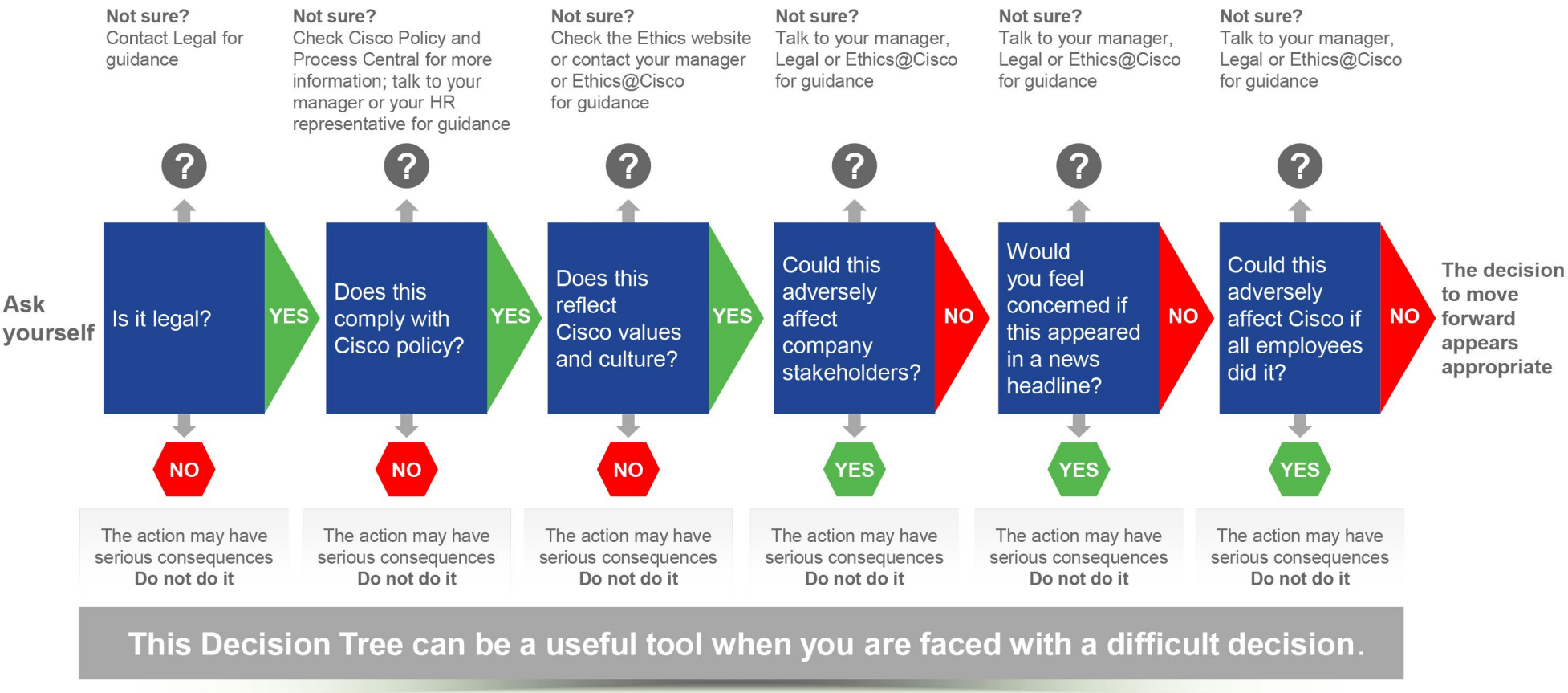
Comment puis-je savoir si je dois agir lorsqu'une situation n'est pas claire ?

Faire les bons choix.
Lorsque vous êtes confronté à un dilemme éthique, vous avez la responsabilité d'agir. Il peut sembler plus simple de se taire ou de fermer les yeux. Pourtant, l'inaction est, en soi, une action susceptible d'avoir de graves conséquences. Manifestez-vous si vous remarquez ou suspectez une activité constituant une violation du COBC. À mesure que nous continuerons à croître et à innover, vous nous aiderez à poursuivre notre mission et à préserver nos valeurs fondamentales.

La pérennité de notre succès dépend de notre capacité à prendre des décisions s'inscrivant dans le droit fil de nos valeurs fondamentales. Quelle que soit la situation, usez d'une honnêteté et d'une intégrité totales dans tout ce que vous faites. En tant qu'employé, il vous incombe de vous conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables dans chacun des pays dans lesquels nous avons une présence commerciale et de connaître et de respecter notre COBC et les autres politiques de l'entreprise. Les infractions au COBC sont passibles de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Votre engagement individuel à bien faire renforcera notre réputation de marque internationale reconnue et fiable.

CONSEIL : servez-vous de l'arbre de décision éthique pour connaître la meilleure façon de procéder.

« Posez-vous la question » – Arbre de décision éthique



This Decision Tree can be a useful tool when you are faced with a difficult decision.

I Je connais le Code

Chez Cisco, nous sommes convaincus que des relations commerciales fiables et durables reposent sur l'honnêteté, l'ouverture et l'équité. Mais parfois, il arrive que l'on doive faire face à des situations pour lesquelles la bonne décision à prendre n'est pas totalement claire.

Comment le COBC peut-il m'aider dans ces cas-là ?

Notre COBC vous aide à vous y retrouver.
Il constitue une ressource sur laquelle vous pouvez vous appuyer pour déterminer ce qui est approprié ou non lorsqu'il est question d'agir avec intégrité sur le lieu de travail.

Le code promeut :

- un comportement honnête et déontologique dans toutes les relations ;
- une divulgation complète, juste, exacte, opportune et compréhensible dans les rapports et documents publics ;
- la protection de toutes les informations confidentielles et privées ;
- le respect des directives, lois, règles et réglementations en vigueur ;
- l'établissement rapide d'un rapport interne en cas de violation du Code de déontologie ;
- la responsabilité, pour chaque employé de Cisco, de respecter le Code de déontologie.

Le COBC s'applique à chacun au sein de Cisco partout dans le monde.
Le COBC s'applique à l'ensemble des employés, filiales et membres du Conseil d'administration de Cisco. En outre, nous cherchons à travailler avec des fournisseurs, clients et revendeurs adhérant à des normes éthiques similaires. Le COBC est contrôlé et actualisé par notre Bureau d'éthique.

Nul n'a l'autorité de vous inciter à adopter un comportement contraire au COBC.
Vous avez également la responsabilité d'être attentif à d'éventuelles violations du COBC et de les signaler, et ce, qu'elles interviennent au sein de Cisco ou dans le cadre de négociations externes. Pour savoir comment communiquer vos interrogations, reportez-vous à « Je fais part de mes préoccupations ».

Le COBC est approfondi, mais non exhaustif.
Dans la mesure où il est impossible de traiter toutes les situations, nous comptons sur vous pour faire preuve de jugement dans vos décisions et pour solliciter de l'aide pour toutes questions ou préoccupations non abordées dans le COBC.

« Un comportement éthique quotidien »
Transcription

Cisco suit en permanence les lois et règlementations en vigueur à travers le monde. Nous attendons de nos employés qu'ils respectent l'esprit de la loi et agissent de façon juste et éthique, même lorsque celle-ci manque de précision. Il se peut que la législation locale impose dans certains cas des exigences différentes de celles de notre COBC. En cas de conflit avec notre COBC, nous respectons la loi en vigueur. En revanche, si une pratique commerciale locale est en conflit avec notre COBC, c'est ce dernier qui prime. En cas de doute, n'hésitez pas à demander de l'aide.

Les dérogations à une disposition du présent COBC doivent être soumises au Bureau d'éthique et approuvées par ce dernier. Les dérogations accordées aux cadres dirigeants ou aux membres du Conseil d'administration de Cisco doivent également être approuvées par le Conseil et seront divulguées publiquement par des moyens appropriés, indiquant les motifs de l'octroi de la dérogation.

La certification annuelle du COBC et d'autres codes et directives complémentaires sont requis.
Le Président-directeur général, Chuck Robbins, et le Conseil d'administration exhortent l'ensemble du personnel à consulter, comprendre et respecter le COBC, et obtenir la certification correspondante. Vous recevrez donc des notifications vous invitant à compléter votre certification COBC. Il est également possible que les employés jouissant de certains rôles et responsabilités soient tenus d'obtenir des certifications supplémentaires et de suivre des formations complémentaires.

Dans le cadre du processus d'intégration, il incombe aux nouveaux embauchés d'obtenir la certification COBC (et concernant tout autre code pertinent) et de suivre la formation obligatoire lorsqu'ils rejoignent Cisco. Par la suite, les nouveaux embauchés devront participer à la campagne de certification COBC annuelle

Que faire si...

Que faire si j'ai un problème avec le COBC ou si j'ai des doutes concernant la manière de compléter ma certification ?
Vous devez faire part de vos préoccupations à votre supérieur, au service des Ressources humaines ou en envoyant un e-mail à Ethics@Cisco. Quel que soit le statut de votre certification COBC, vous êtes systématiquement tenu de respecter les politiques qu'il décrit. L'obtention de la certification COBC constitue une condition d'embauche chez Cisco.

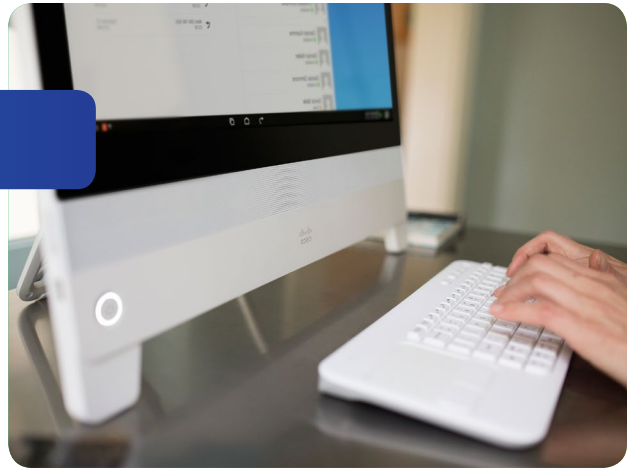
Pourquoi les employés de Cisco sont-ils tenus d'obtenir la certification COBC chaque année ?
Le COBC est régulièrement mis à jour en fonction de l'environnement commercial dynamique, des modifications des lois et des commentaires des employés. Vous êtes tenu de renouveler votre certification tous les ans pour attester que vous connaissez le COBC le plus récent.

Si vous avez d'autres questions, contactez le Bureau d'éthique afin d'obtenir de l'aide.

Outils / Ressources

- Federal Sales Resources (Ressources concernant les réglementations fédérales américaines sur les ventes)
- Formation en ligne relative aux réglementations anticorruption mondiales
- Politique anticorruption

I Je fais part de mes préoccupations



Je comprends ma responsabilité, en tant qu'employé de Cisco, d'agir de manière appropriée et de faire part de mes préoccupations lorsque je constate ou suspecte quelque chose pouvant nuire à l'entreprise. En qualité d'employé, il vous incombe de signaler, de bonne foi, toute chose pouvant constituer une violation. Nous vous invitons également à vous manifester si vous êtes confronté à une situation qui « ne semble pas tout à fait normale ».

Quelle est la meilleure manière de faire part d'une préoccupation ou de signaler un problème ?

Commencez par en discuter avec votre supérieur, un représentant des Ressources humaines (RH) ou le Département juridique. Ils ont la responsabilité de vous écouter et de vous aider. Cisco ne tolère aucunes représailles à l'encontre d'un employé pour le signalement ou une question lié à une faute professionnelle, si cela est fait honnêtement et de bonne foi. Toutes représailles à l'encontre d'un employé pour une question ou le signalement d'une violation du COBC constituent en soi une violation du COBC.

Si vous éprouvez des difficultés à parler avec votre supérieur ou un représentant des RH, ou si vous estimez que le problème n'est pas résolu, merci de vous adresser au Bureau d'éthique. Le Bureau d'éthique est accessible à l'ensemble des employés, clients, partenaires, actionnaires et autres parties prenantes désireux de faire part de leurs préoccupations. Il gère, rapidement et de manière confidentielle, toutes les demandes qui lui sont adressées, dans les limites permises par la loi.

Peu importe la méthode que vous employez pour signaler vos inquiétudes, nous y répondrons rapidement.
Cisco s'efforce de répondre de manière cohérente aux violations de la politique. En fonction du type de problème rencontré, le ou les organismes compétents seront contactés. Il peut s'agir du Bureau d'éthique, du Département juridique, du service des Ressources humaines ou de tout autre organisme. Lors des enquêtes, les employés sont tenus de coopérer et de dire toute la vérité. À défaut, vous vous exposez à une sanction disciplinaire pouvant aboutir à un licenciement.

Cisco propose plusieurs *manières* confidentielles pour obtenir de l'aide concernant une question ou une préoccupation.

« Faites confiance à votre instinct »
Transcription

Demander ou signaler
Vous pouvez contacter le service Ethics@Cisco de façon confidentielle par :

MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE

- Bureau d'éthique : Ethics@Cisco.com
- Comité d'audit du Conseil d'administration de Cisco : auditcommittee@external.cisco.com

EN LIGNE

- Formulaire web anonyme (interne) ou identifiable
- CLIP : un outil interne et sécurisé en ligne de gestion et de signalement des cas

TÉLÉPHONE

La ligne d'écoute multilingue des problèmes d'éthique de Cisco est joignable 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout dans le monde, et propose des numéros gratuits en fonction des pays. La ligne d'écoute des problèmes d'éthique, EthicsLine, est gérée par un service indépendant. Ce service vous permet de garder l'anonymat*. Toutefois, l'enquête pourrait être entravée si l'enquêteur n'est pas en mesure de vous contacter pour obtenir davantage d'informations.
***Remarque :** dans certains pays où Cisco opère, il est interdit de faire part de telles préoccupations sous le couvert de l'anonymat.*

COURRIER STANDARD

Les questions et préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les audits (ou tout autre sujet connexe) peuvent être soumises de manière confidentielle ou anonyme au Comité d'audit du Conseil d'administration à l'adresse suivante :
Cisco Systems, Audit Committee
105 Serra Way, PMB #112, Milpitas, CA 95035.

Que faire si...

Que faire si j'ai signalé un problème, mais que je n'ai jamais reçu de retour à ce sujet ?
Tous les problèmes sont rapidement traités, mais il est possible que les résultats ne puissent vous être communiqués en raison de règles de confidentialité. Si la préoccupation a été signalée de manière anonyme via le Formulaire web d'éthique, le Bureau d'éthique ne disposera pas de vos coordonnées pour vous tenir informé des suites de l'enquête. Pour les appels passés à la ligne d'écoute des problèmes d'éthique multilingue de Cisco (gérée par une société tierce), un numéro de dossier vous est communiqué. Ainsi, votre anonymat est garanti et vous pouvez tout de même rester informé de l'avancement du traitement de votre préoccupation. Vous avez également la possibilité de contacter le Conseiller éthique de Cisco pour signaler de façon confidentielle une préoccupation quant au respect du COBC.

Comment entrer en contact avec mon Représentant des ressources humaines ou le service des Relations avec le personnel ?
Afin de joindre votre Représentant des ressources humaines ou le service des Relations avec le personnel, veuillez contacter le service GBS Employee Experience pour obtenir de l'aide.

Que faire s'il m'est demandé de coopérer dans le cadre d'une enquête interne ? Dois-je participer ?
Oui. En tant qu'employé de Cisco, vous avez l'obligation de coopérer aux enquêtes internes. À défaut, vous vous exposez à une sanction disciplinaire pouvant aboutir à un licenciement.

Que faire si mon supérieur me demande de faire quelque chose de dangereux, voire d'illégal, et que je crains des représailles si je le signale ?
Dans ce cas, contactez votre représentant des RH, le Bureau d'éthique de Cisco ou le Département juridique. Aucune sorte de représailles pour avoir révélé des problèmes éthiques en toute bonne foi ne sera tolérée.

Si vous avez d'autres questions, contactez le Bureau d'éthique afin d'obtenir de l'aide.

I Je respecte les autres

Notre lieu de travail qui favorise l'intégration doit être accueillant, positif, créatif et gratifiant... c'est-à-dire un environnement favorisant l'expression individuelle et en équipe, l'innovation et l'accomplissement personnel. C'est le type de lieu de travail dont nous bénéficions ici, chez Cisco. Les employés ont la possibilité de s'épanouir tant d'un point de vue personnel que professionnel. Je suis traité avec respect et dignité. En retour, je reconnais mon devoir d'agir de manière responsable, d'assumer mon rôle en tant que membre d'une équipe et de traiter les autres avec respect et dignité. Le fait de valoriser chacun de nous renforce notre collaboration et notre productivité.

Quels sont les moyens mis à la disposition des employés de Cisco pour assurer leur réussite ?

Vous êtes libre de faire votre travail sans crainte de harcèlement ou d'intimidation.
Cisco condamne tout comportement excluant un employé ou groupe d'employés de manière négative en raison de son sexe, sa race, sa couleur, ses origines géographiques, son ascendance, sa nationalité, sa religion, son âge, son handicap physique ou mental, son état de santé, son identité ou son orientation sexuelle, son ancienneté ou sa situation familiale. Le harcèlement peut revêtir diverses formes. Toute forme de harcèlement constitue une violation de la philosophie et des politiques de Cisco.

Les représailles ne seront pas tolérées et pourront aboutir à des sanctions disciplinaires. Référez-vous à « Je fais part de mes préoccupations ».

Nous ne pratiquons pas de discrimination.
Nous sommes fiers de notre force de travail mondiale. Toutes nos décisions concernant le recrutement, l'embauche, la formation et la promotion de nos employés sont prises sans tenir compte de leur sexe, race, couleur, origine géographique, ascendance, nationalité, religion, âge, handicap physique ou mental, état de santé, identité ou orientation sexuelle, ancienneté ou situation familiale. Nous tenons beaucoup à préserver notre culture et à veiller à ce que chaque personne soit traitée avec respect et dignité, en tant que membre estimé de l'équipe Cisco.

Notre lieu de travail est adapté aux personnes handicapées.
Les handicaps peuvent être visibles ou invisibles, à l'instar des capacités et perspectives de chacun, qui peuvent ne pas apparaître de manière évidente au premier abord. Nous accueillons les nombreux talents et idées novatrices des personnes présentant un handicap, et nous nous engageons à faire tomber les barrières pour nos employés, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs.

Le Réseau de sensibilisation aux handicaps, qui regroupe à l'échelle mondiale un ensemble de ressources pour les employés de Cisco, offre un solide réseau de soutien pour les personnes handicapées et joue un rôle consultatif majeur pour la société.

Notre politique concernant les drogues et l'alcool est inflexible.
Les employés ne sont pas autorisés à consommer, posséder, vendre, céder, fabriquer ou distribuer des substances illicites, ni à être sous l'influence de ces dernières dans des locaux appartenant à Cisco ou loués par Cisco durant les heures de travail, lors d'une mission liée à l'activité de l'entreprise ou lors de l'utilisation de biens de l'entreprise. En outre, aucun employé ne peut se rendre à son travail, prendre ses fonctions ou les continuer s'il est sous l'emprise de ou est affaibli par l'alcool, des drogues ou des substances illicites. La consommation d'alcool lors d'événements organisés par l'entreprise est autorisée seulement avec l'approbation écrite préalable du responsable du service d'organisation de réunions de Cisco. La violation de cette politique entraînera une sanction disciplinaire, pouvant aboutir à un licenciement.

Nous nous engageons à offrir un cadre de travail sûr et sécurisant.
Les employés doivent connaître et appliquer toutes les directives de sécurité et de sûreté et notifier toute situation de risque ou accident. Tout acte de violence à l'encontre d'une autre personne ou d'une propriété de l'entreprise doit être signalé immédiatement. Nous souhaitons favoriser le type d'environnement dans lequel les personnes se sentent en sécurité et sont traitées en permanence avec courtoisie et professionnalisme. Pour un complément d'information à ce sujet, veuillez consulter le site web dédié à la sûreté, à la sécurité et à la résilience de l'entreprise.

Nous protégeons vos informations personnelles.
Cisco respecte le droit à la vie privée et les intérêts de tous ses employés, et offre une protection des informations personnelles qui sont recueillies, conservées et utilisées. Tous les employés se doivent de respecter le droit à la vie privée de leurs collègues et de gérer les informations personnelles des employés conformément à la politique de protection des données relative aux ressources humaines globales de Cisco.

Que faire si...

Mon supérieur a fait une remarque qui m'a rendu mal à l'aise. S'agit-il de harcèlement ?
Vous avez le droit de travailler dans un environnement exempt d'actes d'intimidation et de comportements hostiles ou blessants faisant l'objet d'une protection juridique. Toutes les remarques blessantes ou critiques sont contraires à ces exigences. Si vous êtes mal à l'aise, veuillez contacter le service des Ressources humaines, le Bureau d'éthique ou le Département juridique afin d'obtenir de l'aide pour déterminer la marche à suivre (reportez-vous également à « Je fais part de mes préoccupations » du présent COBC).

Que faire si je reçois un e-mail contenant des blagues ou des propos blessants ?
Les blagues pouvant être considérées comme blessantes n'ont pas leur place chez Cisco, et ne doivent pas être envoyées via le service de messagerie de l'entreprise, quels que soient les destinataires. Vous pouvez répondre directement à votre collègue, en lui indiquant que vous avez trouvé son message blessant. Vous pouvez également contacter votre supérieur, le service des Ressources humaines ou le Bureau d'éthique.

Que faire si je reçois un appel téléphonique d'une personne souhaitant obtenir des informations concernant un collègue ?
Ne dévoilez jamais d'informations personnelles sur vos collègues si vous n'êtes pas certain de l'identité de votre correspondant. Ne communiquez jamais de numéros de téléphone, d'adresses électroniques ni de relations hiérarchiques à des interlocuteurs inconnus. Les recruteurs travaillant pour le compte d'entreprises concurrentes appellent régulièrement les employés Cisco en prétextant appeler de la part du service des Ressources humaines ou de la direction de Cisco. Si vous recevez un appel de la sorte, demandez à rappeler votre interlocuteur afin de vérifier la légitimité de l'appel.

Si vous avez d'autres questions, contactez le Bureau d'éthique afin d'obtenir de l'aide.

Outils / Ressources

Processus de résolution des problèmes
Site de demande d'autorisation concernant la consommation d'alcool
Informations sur la sûreté et la sécurité au sein de Cisco

J'utilise les ressources de manière responsable

Cisco compte sur moi pour agir de manière responsable et faire preuve de bon sens concernant la conservation et la protection des ressources de l'entreprise, notamment les ordinateurs, les téléphones, l'accès à Internet, les télécopieurs et les fournitures de bureau. Je m'engage à utiliser nos ressources de façon judicieuse et appropriée.

Qu'est-ce qui est autorisé et qu'est-ce qui est interdit ?

Les ressources de l'entreprise sont mises à votre disposition pour un usage professionnel. Les ressources de l'entreprise doivent avant tout être utilisées à des fins professionnelles et dans le but d'atteindre nos objectifs stratégiques. Nous devons tous agir contre le gaspillage et les abus. Les ressources de l'entreprise comprennent non seulement l'espace physique dans lequel nous travaillons, mais aussi d'autres ressources immatérielles. **La confidentialité n'est pas garantie quand vous utilisez des ressources ou des installations de le la société pour des raisons personnelles**, car elles appartiennent à Cisco. Par conséquent, les informations transmises ou stockées sur les ressources de la société peuvent être sauvegardées et examinées.

Remarque : *lorsque les employés utilisent leurs propres appareils (smartphones, tablettes numériques, etc.) au travail, ils doivent veiller à protéger les informations liées à la société qui sont échangées ou stockées sur ces appareils* (voir « Je suis responsable des données confidentielles et privées qui me sont confiées »).

Être respectueux et professionnel lors de l'utilisation d'outils de vidéo et de médias sociaux.
Cisco encourage les employés à utiliser les médias sociaux pour mener des activités professionnelles et pour stimuler la collaboration et l'innovation. Nous ne bloquons pas les sites de réseaux sociaux. Comme cela est indiqué dans notre Politique sur les médias sociaux, il est primordial d'éviter d'utiliser à mauvais escient la propriété intellectuelle ou de divulguer des informations confidentielles ou restreintes (reportez-vous à « Je suis responsable des données confidentielles et privées qui me sont confiées »). Les règles régissant les comportements en dehors d'Internet s'appliquent également au monde « en ligne ». Si vous avez un doute, posez votre question via le forum de discussion Communauté mondiale des médias sociaux ou à l'adresse internetpostings@cisco.com.

Approuvé

Utilisation à des fins professionnelles
L'utilisation consciencieuse, légale et professionnelle de la messagerie électronique, des ordinateurs et des autres systèmes de communication pour le travail est acceptable. La protection de la marque de Cisco est incluse. Les travaux de Cisco protégés par droits d'auteur (documentation, graphiques, images, vidéos, enregistrements audio, logiciels, etc.) ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles, conformément aux politiques de Cisco.

Utilisation personnelle limitée
L'utilisation occasionnelle de ressources de l'entreprise à des fins personnelles est autorisée, dans la limite du raisonnable, pour autant qu'elle ne nuise pas aux intérêts de Cisco et qu'elle n'ait pas d'incidence négative sur les performances professionnelles (les vôtres ou celles de vos collègues).
Remarque : *pour des instructions concernant l'utilisation des ressources de la société selon des croyances ou activités personnelles, reportez-vous à la Politique sur l'utilisation des ressources de Cisco pour des activités en relation avec les croyances personnelles des employés.*

Activités politiques
Vous pouvez participer à des activités politiques à titre individuel, en y consacrant vos ressources financières et votre temps personnels.

Utilisation appropriée des canaux de communication internes
Les communications internes de Cisco (forums de discussion, publications dans les communautés d'employés utilisant Jive, messagerie électronique, etc.) permettent la collaboration entre collègues. L'utilisation de ces canaux de communication doit être conforme aux valeurs de confiance, d'intégrité, d'intégration et de respect des autres chères à Cisco.

Interdit ou nécessite une autorisation

Utilisation des biens de Cisco à des fins non professionnelles
- N'empruntez ni ne supprimez aucune ressource Cisco de l'entreprise si vous ne disposez pas de l'autorisation adéquate.
- N'utilisez jamais ces ressources pour une entreprise personnelle, des activités de conseil ou un financement externe.
- Même les ressources de Cisco qui ont été identifiées comme étant « jetables », destinées à la poubelle ou destinées au recyclage ne peuvent pas être utilisées à des fins personnelles -sans autorisation.
- Les marques commerciales de Cisco ne doivent pas être utilisées sur des supports n'appartenant pas à la société, ni figurer dans des noms de domaine qui ne sont pas déposés, utilisés et contrôlés par la société.

Impact négatif
L'utilisation des ressources de l'entreprise ne doit en aucun cas engendrer des coûts supplémentaires significatifs, une interruption de l'activité ou un quelconque inconvénient pour Cisco.

Utilisation illégale ou blessante
Nous vous demandons de ne pas consulter, diffuser, télécharger des documents illicites ou à connotation sexuelle. De même, ne diffusez et ne téléchargez pas de documents contenant des propos injurieux, des documents d'un tiers protégés par les droits d'auteur sans la permission de leur propriétaire, ni quoi que ce soit qui soit susceptible de donner une image négative de Cisco, ou encore des remarques déplacées concernant la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou la religion des personnes.

Utilisation des biens de Cisco à des fins politiques
- Contributions de l'entreprise : aucune ressource, notamment le temps de travail, l'utilisation des locaux et équipements de Cisco ou des fonds, ne peut être mise à disposition d'un candidat politique, d'un comité d'action politique ou en vue d'un scrutin sans autorisation écrite du vice-président directeur du département Worldwide Government Affairs.
  Remarque : *concernant les contributions politiques, voir la section « Je respecte la loi »*
- Autres activités ou lobbying : sauf à titre occasionnel, l'utilisation de ressources de l'entreprise pour des activités politiques ou de lobbying est interdite sans l'obtention préalable d'une autorisation écrite du vice-président directeur du département Worldwide Government Affairs.

Utilisation inappropriée des canaux de communications internes
- La messagerie électronique ne doit pas être utilisée pour promouvoir des activités illégales ou frauduleuses, ou inciter une personne à ne pas respecter son contrat.
- Les canaux de communication internes ne doivent pas être utilisés pour des activités politiques sans autorisation écrite du vice-président directeur du département Worldwide Government Affairs.

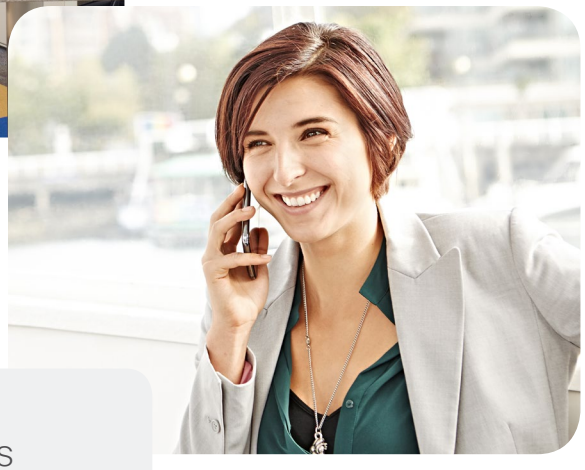
Et si ?

Que faire si je m'adonne à des activités personnelles via un ordinateur Cisco ou un téléphone professionnel ? Est-ce autorisé ?
De manière générale, l'utilisation – limitée – des ressources de l'entreprise à des fins personnelles est autorisée pour autant qu'elle n'engendre pas de coûts supplémentaires significatifs pour Cisco, qu'elle n'entrave pas votre travail et que les activités en question ne violent pas les politiques Cisco ou la législation.

Que faire si j'ai une entreprise parallèle qui, de l'avis de Cisco, ne présente pas un conflit d'intérêts ? Mes clients peuvent-ils laisser des messages sur ma boîte vocale Cisco ?
L'utilisation professionnelle des ressources de l'entreprise est réservée exclusivement aux activités en lien avec Cisco. Les employés ne sont pas autorisés à utiliser les ressources de l'entreprise pour une autre activité professionnelle, en tant que salarié ou travailleur indépendant ou pour des activités de conseil.

Puis-je utiliser une liste de distribution Cisco pour proposer à d'autres employés d'utiliser mon compte d'abonné contre rémunération ?
Non, vous ne pouvez pas proposer l'utilisation. de votre compte d'abonné via une liste de distribution Cisco. Le faire pourrait enfreindre les termes de l'abonnement et pourrait avoir des conséquences juridiques pour vous et pour Cisco.

Si vous avez d'autres questions, contactez le Bureau d'éthique afin d'obtenir de l'aide.



Outils / Ressources

- Politique en matière de diffusion de messages électroniques

J'évite les conflits d'intérêts

Agir dans l'intérêt de Cisco est primordial. Cela signifie que vous devez éviter les situations qui créent (ou semblent créer) un conflit entre votre intérêt personnel et les intérêts de Cisco.

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

Un conflit d'intérêts survient lorsque les activités personnelles ou les relations d'un employé l'empêchent d'agir objectivement dans l'intérêt de l'entreprise. Les conflits d'intérêts, dans les faits ou en apparence, peuvent également diminuer la valeur actionnariale, présenter un risque juridique pour Cisco et nuire à sa réputation. Les employés de Cisco sont tenus de tout mettre en œuvre pour éviter de tels conflits.

Les cinq situations les plus courantes pouvant aboutir à un conflit d'intérêts sont :

1) Intérêts en dehors de l'entreprise

- Projets payants externes ou emploi secondaire (outil de déclaration)
- Élaboration de nouveaux produits, y compris inventions et documents écrits (outil de déclaration)
- Vente ou entretien de matériel Cisco à l'extérieur (non approuvé)
- Propriété ou investissement dans une entreprise liée à Cisco (divulgation d'investissement)

2) Famille et amis

- Interagir avec eux lorsqu'il s'agit de fournisseurs, prestataires, conseillers, partenaires, clients ou concurrents de Cisco
- Embaucher ces personnes au sein de Cisco

Contactez le Bureau d'éthique à propos de ces situations.

3) Conseils d'administration externes

- Conseils d'organismes à but lucratif, techniques et publics (outil de déclaration de conseil d'administration)
- Conseils d'administration d'associations professionnelles et d'organismes à but non lucratif (outil de déclaration de conseil d'administration)

4) Communications

- Allocutions (voir avec votre responsable)
- Recommandations (directives)
- Références personnelles pour les employés actuels ou passés de Cisco (voir la Politique sur les médias sociaux)

5) Cadeaux et divertissements

Étant donné qu'il existe une myriade de situations professionnelles impliquant des dépenses la distribution de cadeaux ou de billets pour des divertissements et que de nombreuses lois encadrent ces pratiques, nous avons prévu des politiques et des outils pour ces cas-là.
Offre : Outil de déclaration des cadeaux, des voyages et des divertissements

Les descriptions et les actions à entreprendre pour les quatre premières catégories de conflits d'intérêts sont détaillées dans la Politique de Cisco en matière de conflits d'intérêts et la Politique d'investissement.

De plus amples renseignements concernant les cadeaux, les divertissements et l'hébergement sont fournis dans la Politique de Cisco en matière de cadeaux et de divertissements. Reportez-vous à ces politiques si votre activité externe, votre situation ou vos relations personnelles peuvent, dans les faits ou en apparence, produire un conflit d'intérêts.

Il est impossible de répertorier toutes les situations potentielles de conflits d'intérêts. En cas de doute, contactez le Bureau d'éthique pour obtenir une assistance ou le service de conseil juridique à l'adresse corporate_compliance@cisco.com pour toute question concernant les cadeaux aux clients.

Que faire si...

Que faire si je développe un produit qui, selon moi, pourrait être bénéfique à Cisco ? Puis-je devenir fournisseur de Cisco ?
En vertu de chaque Contrat d'attribution des inventions et informations privées conclu avec les employés, Cisco détient les droits afférents à toute invention découlant des activités actuelles ou anticipées de recherche et de développement de Cisco, et les employés sont tenus de communiquer de telles inventions à Cisco. Si cette situation implique un produit développé avant que l'employé ait été embauché par Cisco, en raison du fait que cette situation pourrait engendrer un dilemme ou prendre l'apparence d'un conflit d'intérêts, Cisco n'achètera pas, en règle générale et à de rares exceptions près, de produits ou services auprès de ses employés. Par conséquent, avant d'envisager ce type d'arrangement, vous devez obtenir une autorisation écrite du Bureau d'éthique et du vice-président de votre département Cisco.

Que faire si l'un de mes parents ou proches travaille pour un client ou un fournisseur de Cisco ? Dois-je informer quelqu'un de cette relation ?
Même si vous ne travaillez pas directement avec votre proche ou le membre de votre famille, toute situation ayant l'apparence d'un conflit d'intérêts doit être portée à l'attention de Cisco. Si le travail de votre proche et les responsabilités de votre poste risquent de se croiser, vous devez faire part de cette relation à votre supérieur hiérarchique ou au Bureau d'éthique.

Que faire si la fille d'un de mes amis souhaite postuler pour un poste dans la même chaîne hiérarchique que moi ? Puis-je transmettre son CV directement au responsable du recrutement (qui est mon subordonné direct) ?
Certains de nos meilleurs employés ont été embauchés suite à des recommandations de la part d'employés existants. Néanmoins, pour ne pas que la candidature soit assimilée à un conflit d'intérêts, demandez à la fille de votre ami de postuler en suivant la procédure normale, cela permettra d'éviter que le responsable du recrutement se sente obligé d'embaucher une personne pour toute autre raison que ses compétences. Si besoin, n'hésitez pas à contacter le Bureau d'éthique ou l'assistance des ressources humaines GBS.

Que faire si un organisme local à but non lucratif recherche une personne pour développer un système d'information ? Puis-je me porter volontaire et travailler « à côté » pour le compte de cet organisme ?
Tout dépend de l'organisme à but non lucratif et du type de système d'information que vous développeriez. Pour éviter tout problème potentiel de conflit d'intérêts, contactez le Bureau d'éthique.

Si vous avez d'autres questions, contactez le Bureau d'éthique afin d'obtenir de l'aide.

Outils / Ressources

- Réception : Outil de gestion des cadeaux et des divertissements
- Offre : Outil de déclaration des cadeaux, des cadeaux et des divertissements
- Déclaration d'un conflit d'intérêts (emploi secondaire, membre de la famille et invention, produit et propriété intellectuelle)
- Déclaration de participation à un conseil d'administration externe (conseils d'administration d'un organisme à but non lucratif, public ou d'expertise technique)
- Juristes
- Politiques juridiques
- Formulaire web interne
- Programme de recommandations des employés de Cisco

Je comprends nos politiques en matière de cadeaux et de divertissements

Chez Cisco, nous promouvons des relations de travail et de bonne volonté réussies avec nos partenaires commerciaux, qui sont indispensables à notre réussite. De temps à autre, je peux considérer offrir ou accepter un cadeau ou un divertissement à, ou de la part d'un client ou partenaire commercial, mais je reconnais que je dois être prudent pour ne pas créer une situation qui pourrait suggérer un conflit d'intérêts, une loyauté partagée ou l'apparence d'une tentative déplacée d'influencer des décisions commerciales.

« Ce n'est qu'un gâteau de lune... » Transcription

Principes à respecter pour offrir des cadeaux :

Les termes « cadeaux et divertissements » englobent tout ce qui a de la valeur. Tout cadeau ou divertissement offert dans le cadre de votre emploi doit :

- **Être approprié et lié au cadre professionnel**
- **Être ouvert et transparent**
- **Être déclaré et préapprouvé** via l'outil de déclaration des cadeaux, des voyages et des divertissements si le coût dépasse le plafond défini dans la Politique relative aux dépenses pour les offres de cadeaux, voyages et divertissements
- **Ne pas donner lieu à une obligation ou attente** (exprimée ou implicite) quelle que soit la valeur
- **Avoir une valeur raisonnable (conformément aux politiques de Cisco) s'appliquant aux** cadeaux, voyages et divertissements**, aux** dépenses générales **et aux** frais généraux de voyage
- **Être conforme aux politiques ou aux règles de l'entreprise du bénéficiaire**
- **Être conforme aux lois et réglementations en vigueur** (pour les deux parties), aux politiques de Cisco (notamment notre Code d'éthique professionnelle), à la Politique relative aux dépenses générales et à la Politique mondiale sur les déplacements des employés

Toute exception aux offres de cadeaux, notamment lorsque le coût dépasse le plafond fixé dans la politique relative aux cadeaux, voyages et divertissements, doit être approuvée via l'outil de déclaration prévu à cet effet, et le montant de la dépense est transmis automatiquement à votre supérieur direct, au directeur et au vice-président de votre département (si le coût dépasse 5 000 USD), ainsi qu'aux équipes mondiales chargées de la conformité pour être approuvé.

Avant d'offrir ou d'accepter un cadeau, un voyage, un repas, une prestation d'hébergement ou tout autre article ou service de valeur, vous devez consulter les politiques sur les cadeaux et les divertissements et, si nécessaire, déclarer la possibilité d'une telle transaction à l'aide des outils suivants :

- Réception de cadeaux offerts par des clients, des fournisseurs ou des partenaires commerciaux : Outil de déclaration des cadeaux et des divertissements
- Offre à des clients, des fournisseurs ou des partenaires commerciaux : Outil de déclaration des cadeaux, des voyages et des divertissements

En outre, Les employés Cisco ne sont en aucun cas autorisés à :

- Offrir, accepter ou demander :
  - Un quelconque élément jugé illégal, impropre, outrageant ou susceptible d'embarrasser Cisco
  - De l'argent ou un quelconque équivalent, des certificats et des bons cadeaux
  - Un quelconque élément dans le cadre d'un accord de réciprocité (contrepartie)
- Utiliser ses propres moyens ou ressources pour offrir des cadeaux ou des divertissements d'une valeur supérieure au plafond fixé à un client, un fournisseur ou un prestataire

Organismes et employés publics

Des règles et des politiques d'entreprise plus strictes s'appliquent lorsque nous traitons avec des organismes publics, leurs employés ou leurs représentants. Rien de valeur ne doit jamais être promis, offert ou fourni à un agent public, que ce soit directement ou indirectement dans l'optique d'influencer l'agent public à agir, ou ne pas agir en rapport avec l'obtention ou la continuation de tout avantage commercial. Pour obtenir de l'aide, contactez l'équipe mondiale chargée de la conformité (corporate_compliance@cisco.com).

Organismes publics des États-Unis
Avant d'offrir tout cadeau ou divertissement à un agent du gouvernement fédéral américain, d'un État ou d'une administration locale aux États-Unis, lisez avec attention le Code d'éthique du secteur public américain de Cisco et les limites de la politique relative aux cadeaux et à l'hospitalité.
Remarque : la législation interdit tout cadeau aux membres du Congrès (ainsi qu'à leurs agents) et du gouvernement des États-Unis, même une invitation au restaurant.

Organismes publics en-dehors des É.-U.
Différents pays appliquent des lois limitant les cadeaux aux agents des organismes publics (ou contrôlés par l'État). Consultez la Politique relative aux dépenses pour les offres de cadeaux, voyages et divertissements avant d'offrir quoi que ce soit de valeur à un agent d'un organisme public non américain.

Événements parrainés par Cisco en présence d'un agent de l'état
Vous êtes tenu de recourir à l'Outil de déclaration des cadeaux, voyages et divertissements pour obtenir les autorisations requises avant d'inviter un agent de l'état lorsque Cisco paie une partie du voyage ou des frais d'hébergement de cette personne.

Ressources humaines

Il existe des politiques qui encadrent les cadeaux offerts aux employés de Cisco.

Cadeaux de l'entreprise aux employés
Consultez la Politique de reconnaissance pour connaître les règles qui s'appliquent lorsque l'entreprise offre des cadeaux ou des récompenses de mérite aux employés.

Cadeaux aux salariés occasionnels
(prestataires et employés temporaires)
Les cadeaux à des prestataires ou des employés temporaires ne sont pas remboursables via les outils de remboursement de Cisco.

Cadeaux personnels entre employés
Les cadeaux entre employés sont bien entendu autorisés mais doivent se faire de manière respectueuse. Une attention particulière doit être accordée aux cadeaux entre les supérieurs et leurs subordonnés directs, ou lorsqu'un groupe d'employés collecte de l'argent pour offrir un cadeau groupé à un employé.

Prix

La participation à des prix et concours qui sont justes, non discriminatoires et menés dans un forum public est généralement permise, sauf si la valeur du prix est supérieure à 500 USD. Les prix dont la valeur est supérieure à la limite établie ne peuvent être acceptés que s'ils font l'objet d'un accord écrit de la part de votre supérieur et du Bureau d'éthique.

Autres considérations

Offres de tiers concernant les voyages des employés de Cisco
Les employés doivent se conformer à la Politique mondiale sur les déplacements des employés avant d'accepter des offres de tiers visant à régler leurs frais de déplacement.

Dons de Cisco à des organismes de bienfaisance
Les dons d'entreprise à un organisme public ou les dons de bienfaisance à un organisme privé à but non lucratif doivent être conformes aux conditions de la Politique de dons de bienfaisance à des organismes publics de Cisco.

Coutumes locales d'offrir des cadeaux

(coutume nationale ou culturelle)
Dans ce cas, des cadeaux peuvent être acceptés uniquement pour le compte de Cisco et avec l'autorisation écrite du vice-président de votre département et de votre responsable des RH. Tout cadeau reçu doit être immédiatement remis au service des Ressources humaines ou à la Fondation Cisco.
Remarque : les cadeaux reçus peuvent être directement donnés à un organisme à but non lucratif agréé par Cisco (figurant sur le site web dédié aux relations communautaires).

Dans tous les cas, les cadeaux doivent être offerts en veillant à éviter toute impression d'irrégularité (voir « Je respecte la loi »).

Que faire si...

Dans le cadre de mes responsabilités au sein de Cisco, je travaille avec un agent de l'administration publique locale. Lors des fêtes de fin d'année, puis-je lui offrir un panier de fruits ?
Tout dépend de la situation. Envoyez un e-mail à l'équipe mondiale chargée de la conformité de Cisco à l'adresse corporate_compliance@cisco.com. Si des agents de l'état ou des employés d'entités détenues ou contrôlées par l'état (télécommunications, universités publiques et hôpitaux par exemple) sont impliqués, les lois internationales anticorruption et les politiques de Cisco sont beaucoup plus strictes en termes d'interdiction d'offre de cadeaux afin d'éviter la corruption, qu'elle soit avérée ou en apparence. Pour plus d'informations, consultez la « Politique mondiale anticorruption et anti-pots-de-vin » de Cisco, la « Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements pour les dépenses relatives aux offres de cadeaux » ou les « Directives relatives au secteur public américain », ou bien envoyez un e-mail à l'adresse corporate_compliance@cisco.com.

Que faire si un fournisseur m'offre deux très bonnes places pour un match de rugby ? Puis-je les accepter ?
Tout dépend de la situation. Quelle est la valeur marchande des billets ? Le fournisseur sera-t-il présent avec vous ou s'agit-il de billets offerts pour vous uniquement ? Attend-il quelque chose en retour ? Consultez la Politique de Cisco en matière de cadeaux et de divertissements pour savoir si vous pouvez accepter les billets ou si d'autres mesures (une dérogation par exemple) doivent être prises par le Bureau d'éthique.

Que faire si on m'a proposé un rabais sur un produit vendu par un fournisseur de Cisco ?
Vous pouvez accepter ce rabais uniquement s'il apparaît clairement comme ouvert à tous les employés (ou à une majorité d'entre eux) de Cisco et approuvé par l'entreprise. En revanche, s'il vous était réservé, ce rabais est inacceptable et l'accepter serait synonyme de violation de notre politique.

Outils

Une entreprise externe m'a proposé de prendre en charge mes frais de déplacement pour un événement qu'elle organise. Puis-je accepter cette offre ?
Tout dépend de l'entité qui l'offre, de la raison du déplacement et de tout risque de conflit d'intérêts, qu'il soit avéré ou potentiel. Dans certains cas, il est toléré d'accepter qu'un client, un partenaire, un fournisseur ou un tiers prenne en charge les frais de voyage et de logement. Consultez la Politique mondiale sur les déplacements des employés pour savoir quoi faire.

Si vous avez d'autres questions, contactez le Bureau d'éthique afin d'obtenir de l'aide.

- Règles concernant les cadeaux au secteur public américain
- Outil de déclaration des cadeaux, voyages et divertissements

I Je suis responsable des données confidentielles et privées qui me sont confiées

Nous sommes considérés comme le leader d'une technologie révolutionnaire qui fait évoluer le monde. La protection de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité de nos données privées et propriétaires, qu'il s'agisse de nos produits en développement, de nos ressources humaines, de nos données financières, de nos clients, de nos fournisseurs ou de notre marque, nous place à la pointe sur le marché mondial.

Confiance

Nous sommes transparents, fiables et responsables. Pour gagner la confiance de nos clients, nous nous conformons à des politiques de protection des données et de confidentialité. La protection des données exige de chaque employé qu'il prenne des mesures proactives pour sécuriser les informations confidentielles ou propriétaires qui nous appartiennent ou qui nous ont été confiées par nos clients, nos employés ou d'autres personnes.

Comment puis-je protéger les biens de Cisco ?
Ne fournissez pas d'informations concernant Cisco, nos clients ou partenaires à quiconque sans obtenir les autorisations requises et les accords écrits appropriés. Ce qui peut sembler être une demande de renseignements innocente peut en fait avoir de graves conséquences pour l'entreprise. Restez vigilant face aux demandes d'informations de personnes internes comme externes à Cisco concernant :

- les tendances commerciales générales ;
- notre activité dans nos différentes implantations géographiques ;
- les tarifs, commandes ou livraisons de produits et services ;
- des noms, des contacts ou d'autres informations relatives à un client Cisco ;
- les délais d'approvisionnement ;
- les poursuites judiciaires et conflits concernant la propriété intellectuelle ;
- les fournisseurs ;
- les ressources intellectuelles ;
- les prix ;
- le développement de nouveaux produits.

Les employés sont parfois contactés par des « personnes d'influence externes » qui recherchent des informations concernant les activités de Cisco, ses employés, ses clients ou ses partenaires. L'interaction des employés avec ces personnes (la presse, des analystes sectoriels ou des acteurs du monde des finances) concernant notre entreprise doit être coordonnée respectivement avec le service Relations internationales avec les analystes ou le service Relations avec les investisseurs. La violation de cette politique est un acte grave pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires parmi lesquelles une cessation d'emploi immédiate et d'éventuelles poursuites judiciaires pour violation des réglementations sur les informations financières.

Confidentialité

Dans le cadre de vos fonctions, vous aurez peut-être accès à des données personnelles, notamment des informations relatives aux employés de clients et fournisseurs de Cisco ainsi que de ses clients finaux. Vous pouvez uniquement consulter, utiliser ou partager ces données aux fins d'exécuter les tâches associées à votre fonction conformément aux politiques de Cisco, ainsi qu'aux lois et réglementations locales. Si vous suspectez un cas de vol ou d'accès non autorisé à des données personnelles, signalez l'incident sans délai à l'aide de l'outil CLIP. Si vous avez des questions concernant le traitement des données personnelles, consultez votre représentant local du Département juridique de Cisco ou envoyez un e-mail à l'équipe en charge de la sécurité des données personnelles de Cisco.

Données des clients

Notre entreprise s'efforce d'agir en qualité de conseiller professionnel de confiance, et tous les employés de Cisco sont tenus de prendre les précautions appropriées lors de la manipulation de tout type de données concernant les clients.

En quoi consistent les données des clients ?

Il s'agit de toute archive renfermant des renseignements concernant un client de Cisco (sous forme papier, électronique, vidéo ou autre) en lien avec la fourniture d'un produit ou la prestation d'un service. Sont comprises les données des clients gérées ou créées par Cisco, ainsi que les données des clients gérées par des tiers pour le compte de Cisco. En voici quelques exemples :

- Contenu d'un dossier client
- Adresses IP et schémas de topologie du réseau d'un client
- Listes de clients
- Stratégie de vente et données financières sur les clients
- Techniques privées
- Stratégies commerciales ou d'infrastructure
- Données sur les utilisateurs d'un client

Limiter strictement le partage des données des clients.

Les clients et autres parties externes font confiance à Cisco concernant leur technologie, leurs ressources et/ou leur infrastructure vitales, ce qui peut parfois inclure l'accès à des informations sensibles sur leurs employés et clients. Nous devons tout faire pour protéger ces éléments.

Pour en savoir plus à propos de la protection des données des clients :

- Reportez-vous au site web relatif à la protection des données des clients
- Faites appel au Centre d'échange d'informations sur les clients (CIC) pour toute demande d'informations (RFI et RFP compris) concernant la protection des données des clients

Visitez le site Jive CIC

Quelles sont les informations considérées comme propriétaires ?

Il s'agit d'informations que Cisco possède, a le droit d'utiliser ou auxquelles il a accès. Les informations propriétaires représentent le fruit de notre travail. Elles sont souvent ***confidentielles*** et peuvent comprendre :

- Programmes et sous-programmes logiciels
- Code source et objet
- Schémas de conception
- Travaux, idées et savoir-faire protégés par des droits d'auteur
- Techniques et inventions (qu'elles soient ou non brevetables)
- Toute information liée à la conception
- Spécifications de produits ou topographie de circuit intégré
- Algorithmes et formules
- Organigrammes, schémas et configurations
- Circuits et mécanismes
- Ouvrages et recherche
- Procédés d'outillage, de fabrication, d'assemblage, d'installation et d'entretien
- Marketing et tarifs
- Calendrier de lancement des nouveaux produits
- Listes de clients ou informations connexes
- Secrets commerciaux
- Coûts et autres données financières (notamment les communiqués de presse non annoncés, les informations sur les transactions commerciales et les informations sur les fusions et acquisitions)
- Salaires et conditions d'indemnisation pour les employés

Chacun de nous est responsable de la protection de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité des informations privées qui appartiennent à Cisco, à nos clients, fournisseurs, partenaires et autres personnes avec qui nous entretenons une relation commerciale.

Confidentialité : seuls les personnes et processus autorisés ont accès aux informations confidentielles.

Intégrité : en interdisant toute modification non autorisée, accidentelle ou intentionnelle, des informations propriétaires, nous pouvons conserver leur exactitude et leur fiabilité.

Disponibilité : un accès sécurisé et permanent aux informations propriétaires est octroyé aux personnes et processus autorisés.

Les employés de Cisco signent un accord de confidentialité dès leur embauche (ainsi que d'éventuels accords complémentaires selon la nature de leur poste). Outre les obligations décrites dans cet accord, tous les employés doivent respecter les exigences suivantes :

Utilisation ou divulgation des informations

Demandes de parties externes
Les demandes d'accès aux informations propriétaires et confidentielles et la diffusion de celles-ci doivent toujours faire l'objet d'un accord écrit. Veuillez consulter le Centre des accords de confidentialité (NDA Central) pour plus d'informations.

Utilisation interne
Les informations confidentielles ou propriétaires ne devraient être divulguées qu'aux employés de Cisco qui en ont un usage commercial légitime, et qui ont besoin de ces informations pour exercer leurs fonctions.

Sécurisation des informations de tiers
Les informations propriétaires ou confidentielles qui nous sont confiées par un client, un partenaire, un fournisseur, un distributeur ou une autre personne ne doivent pas être utilisées ou copiées par un employé de Cisco sauf si cela est autorisé par écrit par le responsable approprié de la protection des données de Cisco et par la personne concernée, et que les exigences de protection des données ont été identifiées par celle-ci.

Communication d'informations au sein de Cisco

N'accepter aucune information non autorisée
Toute information privée d'un tiers non demandée doit être refusée ou, si obtenue fortuitement par un employé, retournée sans en avoir pris connaissance ou transférée au Département juridique de Cisco.

Anciens employeurs
Les employés doivent éviter d'utiliser, ou de transmettre à Cisco, des informations appartenant à d'anciens employeurs (sauf si l'ancien employeur ou les droits relatifs aux informations ont été rachetés par Cisco).

Donner la priorité à la protection des données

La protection des données est la priorité de chacun. Chaque employé et fournisseur de Cisco est tenu de protéger les données confidentielles et privées qu'il manipule au nom de Cisco. Les Principes de protection des données énoncés ci-après vous aideront à orienter vos interactions à tous les échelons de l'entreprise. Aussi, prenez le temps de les lire et de les comprendre.

1. Responsable : je suis responsable de la protection des données propriétaires et confidentielles qui me sont communiquées.
2. Informé : je connais et comprends les politiques sur la protection et la confidentialité des données et m'engage à suivre toutes les formations requises en matière de protection et de confidentialité des données.
3. Transparent : je signale immédiatement à mon superviseur et consigne tout cas présumé ou réel de divulgation de données confidentielles ou propriétaires afin de permettre la conduite d'une enquête.
4. Conscient : je RÉFLÉCHIS avant d'exploiter des données propriétaires et confidentielles et peux justifier du destinataire et de la méthode utilisée pour la communication de ces données par transmission sécurisée à l'aide des outils/méthodes appropriés.
5. Cohérent : je respecte les exigences des tiers concernant l'exploitation de leurs données et je communique toutes les demandes d'informations et/ou contractuelles par le biais du Centre d'échange d'informations sur les clients (CIC).
6. Proactif : j'inclus une clause de confidentialité, de sécurité et de résilience à nos offres et processus de fourniture de produits et services.

Cisco peut demander des contrôles de sécurité sur tous les périphériques électroniques et informatiques utilisés pour ses activités commerciales, ou pour interagir avec des réseaux internes et systèmes commerciaux, qu'ils appartiennent ou soient loués par Cisco, par l'employé ou par une tierce partie.

Remarque : Cisco a également le droit d'inspecter à tout moment, tous les messages, fichiers, données, logiciels, ou autres informations conservés sur ces appareils ou transmis sur une partie du réseau de Cisco.

Gérer convenablement les dossiers de l'entreprise

Chez Cisco, nous collaborons et échangeons des informations sous diverses formes : e-mail, vidéo, enregistrement audio ou document papier ou électronique. Prenez connaissance des politiques liées à la gestion et à la conservation des dossiers et des e-mails de façon à respecter les exigences légales et opérationnelles.

Prenez connaissance de la Politique et du programme de conservation des dossiers de Cisco pour savoir combien de temps vous devez conserver les contenus et éviter la suppression d'informations liées à une enquête, une plainte ou une action en justice. Contactez l'équipe Enterprise Records & Information Management (ERIM) pour obtenir de l'aide.

Protection contre toute divulgation externe

Si les données de nos clients sont divulguées à d'autres clients, partenaires, fournisseurs, concurrents ou au grand public, nous risquons de perdre des clients et de ternir la réputation de Cisco, en plus de nous exposer à des sanctions légales et réglementaires. Les employés qui brisent cette confiance en subiront les conséquences. Toute perte avérée ou potentielle de données de clients doit immédiatement être signalée à l'aide de l'outil de signalement de perte de données de clients ou l'outil CLIP.

Que faire si...

Je dois échanger des fichiers confidentiels avec un client externe et un partenaire. Comment puis-je le faire en toute sécurité ?
Les employés doivent se servir de la matrice Outils et directives pour le transfert de fichiers qui figure sur le site web relatif à la protection des données des clients. La matrice présente plusieurs scénarios, des choix d'outils et des contacts pour obtenir de l'aide.

Je travaillais pour le compte d'une société concurrente de Cisco. Puis-je discuter de certaines de ses stratégies commerciales avec mon groupe de travail Cisco ?
Non. Vous ne devez pas partager d'informations pouvant être considérées comme confidentielles ou propriétaires. Reportez-vous aux Directives concernant les informations propriétaires des anciens employeurs pour de plus amples informations.

Que faire si je reçois un e-mail ou un pack contenant des informations propriétaires d'un concurrent ?
Ne lisez pas le document et n'en faites pas part à vos collègues ou à votre supérieur hiérarchique. S'il s'agit d'un colis, il doit être rapidement scellé et sécurisé. S'il s'agit d'un email, ne le transférez pas. Contactez sans délai le Département juridique de Cisco, qui vous expliquera la marche à suivre.

Je travaille sur un projet qui impliquera l'échange d'informations confidentielles avec un tiers. Dois-je prévoir un Accord de confidentialité (NDA) avant de commencer la conversation avec lui ?
Oui : un NDA (ou autre accord pertinent) doit être prévu au début de toute nouvelle relation commerciale. Consultez le Centre des accords de confidentialité (NDA Central) pour savoir si un modèle de NDA est disponible.

Mon client souhaite que je signe l'accord de confidentialité de son entreprise. Le puis-je ?
Seules les personnes autorisées, comme il est indiqué dans l'outil VAP (processus d'approbation virtuelle) peuvent signer pour le compte de Cisco. Pour toute question concernant la confidentialité et la protection des données, contactez l'équipe du Centre d'échange d'informations sur les clients (CIC).

Si vous avez d'autres questions, contactez le Bureau d'éthique afin d'obtenir de l'aide.

Outils

- Politique et programme de conservation des dossiers de Cisco
- Enterprise Records & Information Management (ERIM)
- Politiques de protection des informations
- NDA Central
- Site web relatif à la protection des données des clients
- Matrice d'outils pour le transfert de fichiers
- Politique de protection des données
- Site web relatif aux normes de protection des données des clients
- Département Security and Trust (STO)
- Site sur la sécurité des données personnelles
- Politique mondiale en matière de relations avec les analystes
- Politique internationale d'échanges avec la presse
- Politique en matière de relations avec les investisseurs
- CLIP : signaler un incident de perte de données de clients

I Je respecte la loi

Pour agir en tant qu'acteur citoyen de l'entreprise, vous devez respecter la législation en vigueur. En tant que multinationale, nous respectons les lois et réglementations s'appliquant à l'exercice des activités commerciales dans le monde.

Quelles sont les lois renforcées par le COBC ?

Concurrence du marché et conduite des affaires de manière éthique

Les lois antitrust et les lois sur la concurrence permettent de préserver la prospérité du marché. Les lois antitrust encouragent la concurrence au sein du marché pour que les consommateurs aient plus de choix et profitent de prix plus bas. La plupart des lois antitrust partout dans le monde interdisent les pratiques commerciales qui empêchent la concurrence. Par exemple, les lois antitrust interdisent les accords entre des concurrents pour pratiquer les mêmes prix ou appliquer des conditions de vente de leurs produits et services identiques ou encore pour se partager des clients ou des marchés. Les lois antitrust définissent également des règles concernant la vente exclusive et la distribution de produits et services sous forme de forfaits à des prix inférieurs aux coûts, cela pour empêcher les distributeurs de proposer des remises ou (dans certains pays) empêcher des distributeurs occupant une position similaire sur le marché d'offrir des promotions ou des prix concurrentiels. Les violations les plus sérieuses des lois antitrust, par exemple, des accords entre concurrents concernant les prix, peuvent se traduire par des sanctions pénales sous forme d'amendes ou de peines d'emprisonnement pour Cisco et les personnes impliquées. La violation d'autres règles antitrust peut donner lieu à des amendes élevées et porter atteinte à la réputation de l'entreprise entre autres dommages, cela peut aller même jusqu'à la mise sous tutelle de Cisco par l'état pour toutes ses décisions commerciales. Cisco respecte totalement les lois antitrust et sur la concurrence dans chaque pays ou nous sommes implantés en vue d'une concurrence juste. Si vous avez des questions concernant les lois antitrust et sur la concurrence ou si vous estimez que Cisco, un de ses partenaires ou un de ses concurrents ne respecte pas ces lois, contactez immédiatement le Département juridique de Cisco.

Délits d'initiés et devoir de confidentialité

N'effectuez pas de transactions sur la base d'informations « privilégiées ».
Si vous disposez d'informations importantes, non accessibles au public concernant la société Cisco ou son activité, notre politique vous interdit ainsi qu'à toute autre personne et entité d'acheter ou de vendre des titres Cisco ou encore d'entreprendre toute autre action visant à tirer parti de ces informations ou à les transmettre à d'autres personnes. Cette politique s'applique également aux transactions concernant les titres d'une autre entreprise (par exemple, celles des clients, fournisseurs, distributeurs, sous-traitants et partenaires commerciaux de Cisco), si vous disposez d'informations importantes la concernant et non accessibles au public, obtenues en raison de votre poste au sein de Cisco. Même le moindre soupçon de transaction irrégulière doit être évité. Nous attirons votre attention sur le fait que la structure des échanges commerciaux est étroitement surveillée, et que Cisco coopère pleinement dans le cadre d'enquêtes sur des pratiques commerciales présumées illicites.

Un simple « tuyau » est illégal.
Les employés de Cisco ont également l'interdiction de donner des conseils à d'autres personnes, à savoir de transmettre des renseignements à des amis ou membres de leur famille dans des conditions qui pourraient prêter à croire qu'ils ont tenté d'aider une personne à réaliser un profit ou

à éviter une perte. Outre le fait qu'il est considéré comme une forme de délit d'initié, ce type de conseil constitue également un manquement grave au devoir de confidentialité défini par l'entreprise. Par conséquent, vous devez veiller à éviter toute discussion sur des informations confidentielles pouvant être entendues par d'autres personnes, par exemple dans les cafétérias Cisco, les transports en commun ou un ascenseur.

Les produits dérivés et les opérations de couverture sont prohibés.
Les employés de Cisco sont également tenus de ne pas effectuer de transactions de produits dérivés de Cisco (options d'achat et de vente par exemple), que l'employé dispose ou non d'informations importantes et non accessibles au public. La politique de Cisco interdit également les ventes à découvert ou toute autre forme d'opération de couverture sur les titres de Cisco (options de change ou contrats de vente de gré à gré notamment), en raison de la divergence pouvant en découler entre les objectifs des employés et ceux des autres actionnaires.

Communiqués officiels

Les informations que nous diffusons concernant notre entreprise doivent être complètes, justes, exactes, opportunes et compréhensibles.
Il est primordial que les documents que nous remettons à la Commission fédérale des opérations de Bourse (SEC) et aux autres organismes publics soient exacts. Vous pouvez être appelé à fournir certaines informations pour les rapports publics de Cisco. Si tel est le cas, vous devez vous assurer que ces informations sont exactes, complètes, objectives, appropriées, opportunes et compréhensibles afin d'assurer une divulgation complète, juste, exacte, opportune et compréhensible dans les rapports et documents que nous déposons ou soumettons aux agences gouvernementales et dans d'autres communications publiques.

Politique anticorruption mondiale et pots-de-vin

Cisco applique une tolérance zéro en matière de pots-de-vin et de corruption.
Il est de la plus haute importance d'agir avec la plus haute intégrité, honnêteté et transparence, et nous devons veiller à nous conformer aux lois anticorruption régionales et nationales, notamment la FCPA (loi américaine encadrant les pratiques de corruption à l'étranger, Foreign Corrupt Practices Act). Nous abandonnerons des opportunités commerciales plutôt que de payer des pots-de-vin et nous soutiendrons nos employés qui perdent des ventes parce qu'ils ont refusé de payer des pots-de-vin.

Plus précisément, nous ne promettons, n'offrons, ne demandons, ne donnons ou n'acceptons aucun avantage (qui peut inclure quoi que ce soit de valeur, pas seulement de l'argent liquide) comme motivation irrégulière pour une action qui est illégale, contraire à l'éthique ou qui constitue un abus de confiance. Consultez la Politique anticorruption et pots-de-vin de Cisco ou contactez le service corporate_compliance@cisco.com pour obtenir de l'aide.

Cadeaux et divertissements
Pour connaître les modalités concernant l'offre de cadeaux, reportez-vous à la section « Je comprends nos politiques en matière de cadeaux et de divertissements ». Les offres de remboursement de transport ou d'hébergement des invités doivent respecter la Politique anticorruption et pots-de-vin et la Politique en matière de cadeaux et de divertissements.

Le comportement de nos partenaires
Cisco cherche également des partenaires commerciaux qui partagent les mêmes valeurs de transparence et d'honnêteté pour toutes les transactions commerciales. Nous exigeons de nos partenaires commerciaux qu'ils adhèrent à notre Politique anticorruption pour les partenaires. Cisco est en mesure d'assurer une formation à cet égard pour ses partenaires. Si vous travaillez ou faites affaire avec des fournisseurs, sachez qu'ils sont tenus de se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs, à notre Politique d'éthique des fournisseurs, ainsi qu'à toute directive pertinente visant à garantir la conformité des transactions.

Contributions politiques personnelles

De plus, en vertu des lois sur les élections américaines, il peut être demandé à certains employés (y compris aux administrateurs et dirigeants de Cisco) d'obtenir une autorisation préalable via l'outil de contribution politique américaine de Cisco (U.S. Political Contribution Tool) avant d'effectuer certains types de contributions à des campagnes. Voir le Code d'éthique du secteur public américain pour de plus amples informations. Pour les politiques relatives à l'utilisation des ressources de l'entreprise pour des activités politiques, reportez-vous à la section « J'utilise les ressources de manière responsable ».

Droits d'auteur

Veillez à obtenir une autorisation avant d'utiliser des documents de tiers protégés par des droits d'auteur.
Il est contraire à la politique de Cisco, voire illégal, de copier, reproduire, numériser, distribuer, diffuser, utiliser ou modifier des documents de tiers protégés par des droits d'auteur pour les intégrer ou les réemployer lors du développement de produits Cisco, de la création de documents marketing, de la rédaction d'une communication écrite, de la création de blogs et de l'utilisation d'autres médias sociaux à moins d'avoir obtenu au préalable une autorisation écrite du détenteur des droits.

Cette règle s'applique que le produit final soit destiné à un usage personnel, à un usage en interne au sein de la société Cisco ou à tout autre type d'utilisation. Notre politique interdit également aux employés d'utiliser les locaux, équipements et réseaux de Cisco pour créer, obtenir ou distribuer des copies non autorisées de documents de tiers protégés par des droits d'auteur (y compris acquérir ou partager des films, programmes de télévision, logiciels et de la musique via Internet et des sites poste-à-poste). L'utilisation inappropriée de documents protégés par des droits d'auteur peut donner lieu à d'éventuelles actions civiles ou pénales. Si vous avez des questions, contactez le Département juridique.

Confidentialité des renseignements personnels

De nombreuses juridictions disposent de lois de protection de la vie privée ou des données personnelles.
Nous nous engageons à assurer la confidentialité des données et informations de toutes les personnes avec lesquelles nous collaborons, notamment nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires, les visiteurs de nos sites et nos employés. Si, dans le cadre de votre travail, vous accédez à des données personnelles (notamment des données hébergées par un tiers), vous ne pouvez recueillir, utiliser ou partager ces données que pour effectuer les tâches qui vous sont confiées et en conformité avec les politiques de Cisco et les lois et réglementations locales. Si vous avez des questions, contactez l'équipe en charge de la sécurité des données personnelles.

Réglementation des exportations

Il incombe à tous les employés de respecter les lois sur l'exportation.
L'exportation de produits Cisco, accompagnée des autorisations nécessaires, est autorisée pour la plupart des utilisateurs civils et commerciaux situés dans tous les territoires à l'exception des régions et pays désignés comme soutenant des activités terroristes ou qui font l'objet d'un embargo. Pour obtenir des informations complémentaires sur la manière de faciliter les obligations de conformité de Cisco, merci de consulter le site web du groupe GET (Global Export Trade, transactions mondiales à l'exportation).

Réglementations des importations

Il incombe à tous les employés de respecter les lois sur l'importation. L'importation de produits au nom de Cisco, accompagnée des déclarations et autorisations douanières nécessaires et dans le respect des réglementations douanières du pays destinataire, des politiques et procédures de Cisco, est autorisée dans la plupart des territoires ; à l'exception des effets personnels, des expéditions à destination de pays faisant l'objet d'un embargo et de pays désignés comme soutenant des activités terroristes. Pour obtenir des informations complémentaires sur la manière de faciliter les obligations de conformité de Cisco relatives aux importations et connaître les restrictions supplémentaires appliquées par certains pays, merci de consulter le site web du service en charge des réglementations douanières internationales.

Lois de lutte contre le blanchiment d'argent

Cisco et ses filiales s'engagent à participer à l'effort international de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes et criminelles. Cet engagement fait également partie des obligations légales de Cisco dans diverses juridictions. Dans certains pays, les employés de Cisco sont personnellement tenus de participer à la prévention du blanchiment d'argent et doivent veiller à respecter les politiques et procédures mises en place par Cisco pour lutter contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes, le cas échéant. Les obligations de Cisco à cet égard comprennent : la mise à jour des politiques et procédures de lutte contre le blanchiment d'argent et la réalisation d'enquêtes concernant les clients afin de vérifier que Cisco ne traite pas avec des personnes ou des entités figurant sur les listes américaines et internationales répertoriant les personnes faisant l'objet de sanctions.

Nous exerçons nos droits légaux lorsque cela est nécessaire.

Cisco se réserve le droit de contacter les autorités constituées si des éléments laissent à penser qu'un de nos employés ou de nos anciens employés a commis un crime sur le lieu de travail de Cisco.

En cas de conflit avec notre COBC, nous respectons la loi en vigueur. En revanche, si une pratique commerciale locale est en conflit avec notre COBC, c'est ce dernier qui prime. En cas de doute, n'hésitez pas à demander de l'aide.

Et si ?

Que faire si j'ai connaissance des résultats trimestriels de Cisco avant leur publication officielle ? Puis-je acquérir des parts de l'entreprise en détenant de telles informations ?
Non. Ces informations sont considérées comme faisant partie des informations importantes non accessibles au public, et l'acquisition de parts de la société Cisco constituerait une violation de la politique de Cisco et, potentiellement, des lois fédérales sur les valeurs mobilières.

Un distributeur a présenté un nouveau produit qu'il projette de lancer prochainement. Mon équipe est d'accord pour dire que le produit n'offrira aucun avantage à Cisco, mais je pense qu'il représente une véritable avancée pour d'autres secteurs. Puis-je acquérir des actions de l'entreprise du distributeur avant le lancement du produit ?
Non, vous ne pouvez pas acheter ces actions tant que les informations sur le nouveau produit n'ont pas été publiées. Si vous achetiez des actions, cela serait considéré comme un délit d'initié, qui est une pratique illégale.

Une conseillère qui nous aide dans nos relations avec l'administration dans une région spécifique a ajouté des frais significatifs aux honoraires qu'elle impute à Cisco. Je crains qu'elle souhaite remettre cet argent supplémentaire à des représentants locaux. Que dois-je faire ?
Cisco ne tolère pas le versement de pots-de-vin à des agents publics locaux, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers. En outre, Cisco peut être considéré comme juridiquement responsable si des « indicateurs » qu'une entreprise de corruption est possible sont ignorés. Si vous estimez que cette conseillère pourrait utiliser ce paiement à mauvais escient, contactez le Bureau d'éthique ou le Département juridique de Cisco.

Que faire si je suis contraint de choisir entre le respect d'une réglementation locale ou l'application du COBC ?
La loi l'emporte toujours sur le COBC. En cas de doute, vérifiez auprès du Bureau d'éthique ou du Département juridique.

Si vous avez d'autres questions, contactez le Bureau d'éthique afin d'obtenir de l'aide.

Outils / Ressources

Anticorruption :
- Formation anticorruption mondiale
- Outil de déclaration des cadeaux, voyages et divertissements
- Site Jive relatif aux cadeaux, voyages et divertissements

Secteur public américain de Cisco :
- Ventes fédérales aux États-Unis (Code d'éthique et guide de conformité)
- Règles concernant les cadeaux au secteur public américain
- Outil de contribution politique américaine

Ressources en matière d'exportations :
- Groupe de contrôle des exportations et technologies mondiales de Cisco (Cisco Global Export and Technology Control Group)
- Liens utiles concernant la conformité des exportations

Ressources en matière de vie privée :
- Équipe en charge de la sécurité des données personnelles
- Site sur la sécurité des données personnelles

J'adopte une attitude appropriée et éthique à l'égard de nos finances

En tant qu'employés de Cisco, nous sommes tenus de promouvoir l'intégrité dans l'ensemble de l'entreprise et avons des responsabilités vis-à-vis de toutes les parties intéressées internes, comme externes à Cisco. Tous les employés de Cisco doivent ainsi connaître et respecter toutes les politiques financières et comptables internes. Les opérations de traitement et de création de rapports précis et opportuns concernant les informations financières sont non seulement requises par la loi, mais elles constituent également le cœur de notre engagement pour une action honnête et éthique.

Je ne travaille pas directement avec des données financières ou je ne suis pas impliqué dans ce type d'activité, cela s'applique-t-il tout de même à moi ? *Oui.*

Gérez de manière responsable et précise les finances de Cisco Tous les employés de Cisco sont personnellement responsables des fonds de l'entreprise sous leur contrôle. Les fonds de l'entreprise doivent uniquement être utilisés pour l'activité de Cisco. Chaque employé doit veiller aux intérêts financiers de l'entreprise et il doit en permanence tenir des comptes des dépenses. Cela inclut tout élément acheté auprès de tiers. Le fait de dissimuler, falsifier, déformer ou modifier des documents ou données en lien avec l'utilisation des fonds de Cisco constitue une violation du COBC.

Appliquez les politiques de signalement des dépenses de Cisco. Les employés de Cisco doivent respecter les politiques relatives aux dépenses générales et les politiques associées, notamment les politiques relatives aux voyages, aux réunions et événements, à l'approvisionnement, etc. Les employés doivent en particulier soumettre toutes les dépenses liées à leur activité dans les outils agréés, prévus à cet effet (par exemple, Oracle iExpenses) ou remplir un formulaire de demande manuelle, si de tels outils ne sont pas fournis. Tous les employés doivent classer avec précision leurs dépenses et les soumettre dans les meilleurs délais (en général, dans les 30 jours suivant la date des dépenses). Tout manquement de signalement d'une transaction, la classification incorrecte d'une transaction, la création d'un document faux ou imprécis, faisant notamment état de dépenses non liées à l'activité ou non approuvées, est strictement interdit.

Consignez précisément toutes les transactions de vente. La Politique de commandes mondiale (Global Bookings Policy) définit la procédure à suivre pour que les transactions de vente puissent être enregistrées comme commandes et la Politique en matière de transactions spéciales définit les modalités de traitement et d'approbation pour les ventes spéciales. Les exceptions et les écarts à cette politique ou aux autres contrôles de comptabilisation des revenus sont fortement limités et doivent être approuvés par l'instance dirigeante compétente de Cisco. Les violations de ces contrôles, telles que des engagements secondaires non autorisés ou des réservations sans bons

Employés ayant des responsabilités de communication des informations financières

Outre le COBC, notre PDG, le directeur financier et les employés du département financier ont des obligations spécifiques et doivent respecter le Code d'éthique des responsables financiers de Cisco.

Il est notamment stipulé dans ce Code que les informations fournies doivent être exactes, complètes, objectives, appropriées et compréhensibles. Ces personnes doivent renforcer l'engagement de notre société visant à garantir une communication juste et opportune sur la situation et les résultats financiers de Cisco.

Toute violation (notamment le défaut de signalement de violations potentielles) du Code d'éthique des responsables financiers sera considérée comme un manquement grave à la discipline et donnera lieu à une mesure individuelle pouvant aboutir à un licenciement. Si vous suspectez une violation du Code, veuillez contacter le Département juridique de Cisco, le Bureau d'éthique ou le Comité d'audit du Conseil d'administration. Comme le rappelle le COBC, il est contraire à la politique de Cisco d'exercer des représailles contre un employé ayant signalé en toute bonne foi des violations potentielles ou avérées du Code.

Et si ?

Que faire si mon supérieur exerce sur moi une pression afin que « les résultats soient satisfaisants » ?
Vous avez pour responsabilité d'être honnête et précis. Si vous avez le sentiment d'être soumis à une pression afin que vous agissiez autrement, contactez le Bureau d'éthique, le Département juridique ou le service des Ressources humaines. Vous pouvez également contacter le Comité d'audit de notre Conseil d'administration. Si vous ne souhaitez pas vous adresser à des entités internes, vous pouvez appeler la Ligne d'écoute multilingue des problèmes d'éthique de Cisco (EthicsLine) 24 h sur 24, où que vous soyez.

Que faire s'il m'est demandé de conclure une affaire sans bon de commande ?
Toute opération commerciale doit s'accompagner d'un bon de commande d'un client. Ces preuves de vente garantissent la précision de nos finances et protègent l'entreprise contre les fraudes. Reportez-vous à la Politique de commandes mondiale pour connaître les éléments devant figurer sur un bon de commande.

Que faire si l'on me demande de créer un contrat pour vendre un produit ou un service à un revendeur qui n'est pas autorisé à le recevoir, ou à des fins autres que pour lesquelles un rabais spécifique a été accordé pour des raisons d'ordre concurrentiel ?
Cette situation pourrait entraîner un détournement du produit (qui finirait dans le « marché semi-clandestin »), nuire aux revendeurs légitimes de Cisco et être considérée comme un abus de service. Si vous estimez que la vente du produit ou service n'est pas conforme au contrat signé, contactez le service de protection de la marque et le Bureau d'éthique.

Que faire s'il m'est demandé d'organiser une transaction commerciale pour laquelle le client peut uniquement choisir des produits bénéficiant d'une forte remise ?
Une telle situation, communément appelée « picorage », est interdite. Cette situation peut également entraîner une forte volatilité des rabais et les produits sont susceptibles d'être détournés. Prenez contact avec votre contrôleur des finances ou le Bureau d'éthique s'il vous est demandé d'organiser une transaction commerciale de la sorte.

Si vous avez d'autres questions, contactez le Bureau d'éthique afin d'obtenir de l'aide.

Notre engagement envers l'intégrité

L'expérience client et la qualité comptent

Je dois comprendre l'impact de mon rôle sur l'activité du client. En gardant l'expérience client à l'esprit, je ferai en sorte que les objectifs de nos clients soient atteints et que les résultats recherchés soient obtenus du mieux possible. Je veillerai également à faciliter les interactions des clients avec Cisco, à fournir des produits, des services et des solutions de qualité irréprochable et à favoriser une expérience globale incomparable. J'accepte d'adhérer à la Politique de qualité de Cisco et au Système de gestion commerciale de Cisco qui décrivent notre engagement envers la qualité et nos clients. Visitez les sites relatifs à l'Assurance client et l'Expérience client pour plus d'informations.

Responsabilité sociale de l'entreprise

J'agis de manière cohérente avec nos principes de Responsabilité sociale de l'entreprise (CSR).
Les programmes CSR de l'entreprise s'appuient sur des pratiques commerciales responsables et un investissement social pour créer de la valeur à long terme. Leurs objectifs sont les suivants : transformer les sociétés, créer une expérience satisfaisante pour les employés, gouverner notre activité, développer et fabriquer des produits de manière responsable tout au long de la chaîne d'approvisionnement et protéger l'environnement.

La direction de Cisco encourage tous les employés à être actifs dans leurs communautés et à conserver les ressources limitées. Pour en savoir plus, lisez notre Rapport CSR annuel ou visitez notre site web CSR.

Cisco soutient les droits de l'homme.
Cisco soutient la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (DUDH) et le Pacte mondial des Nations Unies (PMNU), un programme stratégique pour les entreprises qui se sont engagées à aligner leurs activités et leurs stratégies sur 10 principes universellement admis concernant les droits de l'homme, la main-d'œuvre, l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous évaluons et traitons régulièrement des problèmes en lien avec les droits de l'homme au sein de nos opérations commerciales et des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Pour en savoir plus sur les formations concernant les droits de l'homme, visionnez cette courte vidéo.

Nous encourageons l'utilisation adéquate des produits et services de Cisco.
Cisco défend résolument la libre expression et la communication ouverte sur Internet. Nous estimons que les libertés découlant de la communication, notamment l'accès à l'information, sont primordiales pour protéger et faire avancer les droits de l'homme.

L'objectif du développement des systèmes TIC est de favoriser l'accès aux informations et de promouvoir l'innovation. Pour atteindre cet objectif, nous créons nos produits en nous appuyant sur des normes ouvertes et internationales, car nous sommes convaincus que cela est essentiel pour empêcher la censure, protéger la vie privée et connecter les personnes partout dans le monde.

Nous continuerons à soutenir résolument la liberté d'expression et la protection de la vie privée, qui sont pour nous des valeurs fondamentales pour favoriser l'innovation et le dynamisme de la société.

Le rôle du supérieur hiérarchique

Les managers Cisco assument des responsabilités de direction et ont la responsabilité de montrer l'exemple, en favorisant un environnement de communication libre et honnête, sans peur de représailles, et en prenant les mesures nécessaires lorsque des problèmes éthiques leur sont signalés. Ils ont le devoir de promouvoir la culture éthique de Cisco et de ne jamais exhorter les employés à atteindre des résultats en violation des politiques de Cisco, du COBC ou de la législation en vigueur.

Ils doivent également donner leur approbation pour un grand nombre de transactions effectuées au nom de la société. En tant que responsable Cisco ou responsable par procuration, vous assumez des responsabilités fiduciaires importantes visant à garantir que les exigences des politiques soient satisfaites.

Outils / Ressources

- Site web de la Responsabilité sociale de l'entreprise (CSR)
- Cisco Corporate Affairs
- Qualité
- Système de gestion des affaires Cisco

Politiques et sites web connexes

Les politiques inhérentes au Code de bonne conduite sont répertoriées ci-dessous. Elles sont accessibles via le site web interne de Cisco Centre des politiques et procédures.

Respect des autres

- Drogues et boissons alcoolisées sur le lieu de travail
- olitique de rotection des données relatives aux Ressources humaines
- Politique en matière de prévention du harcèlement
- Harcèlement sur le lieu de travail

Utiliser les ressources de manière responsable

- Politique relative aux médias sociaux
- Meilleures pratiques et questions-réponses sur les médias sociaux
- Politique relative aux vidéos de l'entreprise
- Utilisation des biens de Cisco

Conflits d'intérêts

- Politique en matière de conflits d'intérêts
- Participation à des conseils d'administration externes (Conseils d'administration d'organismes à but lucratif, de conseils techniques ou publics)
- Guide de recommandations de Cisco
- Politiques d'investissement de Cisco

Cadeaux et divertissements

- Outil de déclaration des cadeaux, des voyages et des divertissements
- Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements
- Politique en matière de frais de déplacement
- Politique de dépenses globales
- Directives sur l'hospitalité et les cadeaux en faveur du secteur public
- Politique en matière de dons de bienfaisance

Protection des biens et des informations de Cisco

- Politique mondiale en matière de relations avec les analystes
- Politique internationale d'échanges avec la presse
- Politique en matière de relations avec les investisseurs
- Politiques de protection des informations de Cisco
- Politique de protection des données de Cisco
- CLIP : signaler un incident de perte de données de clients
- Politique de conservation et de gestion des courriels
- Politique et programme de conservation des dossiers
- Politique de destruction des informations électroniques
- Politique mondiale en matière de relations avec les analystes

Respect des lois et règlements

- Politique anticorruption mondiale
  - Politique anticorruption mondiale des partenaires de Cisco
- Politique en matière de délits d'initiés
- Politique en matière de confidentialité et de protection des données
- Documents de tiers protégés par des droits d'auteur

Éthique et intégrité financières

- Politique de commandes mondiale

Intégrité

- Politique de qualité de Cisco
- Politique internationale sur les droits de l'homme

Codes d'éthique supplémentaires

- Code d'éthique des responsables financiers de Cisco
- Code d'éthique de Cisco concernant le secteur public américain
- Directives du programme d'évaluation de Cisco pour travailler avec les écoles (écoles primaires, collèges et lycées) et bibliothèques américaines
- Politique d'éthique des fournisseurs et Code de conduite des fournisseurs

Glossaire

Administration publique – Notamment :

- Tout organisme national, provincial, régional ou législatif local, administratif ou judiciaire
- Tout organisme soutenu par l'état tel que les organismes non commerciaux établis par des lois spéciales, les écoles, les universités, les établissements de soins de santé, les bureaux de police, les organismes militaires, les bureaux d'émission de permis, autorisations ou licences, etc.
- Toute entreprise détenue par l'état et/ou tout organisme d'état
- Les organismes publics internationaux, par exemple les Nations Unies, le Fonds Monétaire International, l'Union Africaine, etc.
- Les universités publiques, hôpitaux, écoles, bibliothèques, fonds souverains, fournisseurs de services de télécommunication, ainsi que les organisations publiques internationales comme les Nations Unies, la Banque mondiale ou l'Union africaine

Ami – Aux fins des politiques et du COBC de Cisco, un ami est une personne avec laquelle vous partagez une relation personnelle significative (en d'autres termes, un(e) proche).

Cadeaux et divertissements – Désignent toute chose de valeur, notamment :

- Repas ou gîte
- Réductions
- Prêts
- Argent liquide ou équivalent
- Services
- Équipement
- Prix
- Produits
- Transports
- Utilisation de véhicules ou de lieux de vacances
- Améliorations résidentielles
- Billets pour des événements culturels ou sportifs
- Cartes ou chèques-cadeaux
- Actions
- Opportunité d'acheter des actions directes dans une entreprise ayant une connexion avec Cisco
- Conditions favorables sur un produit ou service

Documents protégés par des droits d'auteur – Les documents de tiers protégés par des droits d'auteur peuvent être des travaux écrits, des diagrammes, des dessins, des images, des vidéos, des musiques, des logiciels et des enregistrements audio, qu'il s'agisse de documents intégraux ou partiels. En outre, la protection des droits d'auteur des tiers peut s'appliquer à de tels documents, qu'ils portent ou non un avis de droits d'auteur.

Données personnelles – Informations pouvant servir à identifier, contacter ou localiser un individu.

Entité unique – Entité individuelle non affiliée à Cisco. En tant qu'employés, nous pouvons accepter un ou plusieurs cadeaux d'une entité unique (qui est une société ou une organisation individuelle) dont la valeur marchande totale cumulée ne peut dépasser 100 USD par an.

Équivalents monétaires – Il peut s'agir de prêts, actions, options sur titres, chèques bancaires, chèques de voyage, cartes de crédit Visa ou autres, mandats, portefeuille de valeurs mobilières ou titres négociables.

Fournisseur – Distributeur de produits ou de services à Cisco. Il peut s'agir de conseillers, de prestataires ou de mandataires, ou encore d'un fournisseur auquel Cisco fait activement appel, même si aucune contribution financière ne lui est versée.

Harcèlement/intimidation – Le harcèlement est une conduite inopportune qui crée un environnement de travail intimidant, hostile ou choquant et ayant comme but ou comme effet de perturber de manière excessive les performances de travail d'une personne. Voici quelques exemples de harcèlement :

- Commentaires écrits ou oraux ou comportement visuel (caricatures ou gestes) de nature désobligeante ou vulgaire

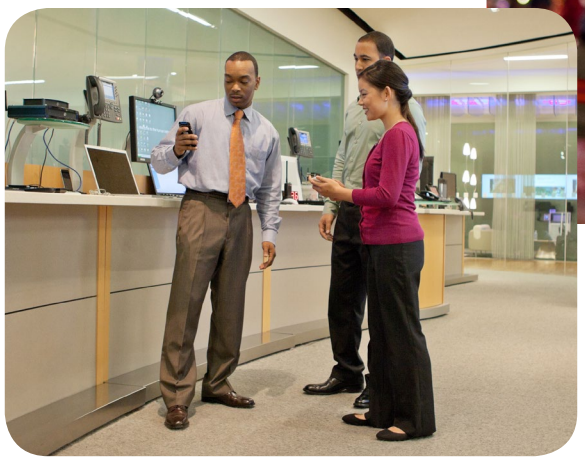
- Comportement physique visant notamment à entraver la libre circulation, retenir, toucher ou tout autre comportement physique agressif ou intimidant
- Menacer ou demander à une personne de se soumettre ou de réaliser des actions non liées à ses fonctions pour conserver ou obtenir un emploi, pour éviter d'autres désagréments, ou pour obtenir des avantages professionnels, une sécurité d'emploi ou une promotion
- Représailles en cas de signalement de harcèlement, pour avoir aidé un autre employé à dénoncer un harcèlement ou pour avoir participé à une enquête liée à une plainte pour harcèlement
- Harcèlement sexuel illégal, notamment avances déplacées malvenues, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement oral, visuel ou physique de nature sexuelle, ayant un impact sur les conditions de travail de la personne qui en est victime

Informations importantes non accessibles au public – Il s'agit d'informations non accessibles au public qui pourraient raisonnablement avoir une incidence sur une décision d'achat, de vente ou de conservation des titres d'une société.

Pot-de-vin – Donner ou offrir quelque chose de valeur à un agent de l'état ou à un représentant d'une entreprise pour influencer une décision discrétionnaire. Les lois locales peuvent imposer des définitions plus larges.

Proche/membre de la famille – Conjoint, parent, frère ou sœur, grands-parents, enfant, petits-enfants, belle-mère ou beau-père, partenaire personnel (du même sexe ou du sexe opposé), ou tout autre membre de la famille qui vit avec vous ou qui est financièrement dépendant de vous, ou de qui vous êtes financièrement dépendant.

Ressources de l'entreprise – Il peut s'agir d'éléments corporels et incorporels : notamment des locaux, du matériel et des fournitures de Cisco, de l'argent, des produits, des systèmes informatiques et des logiciels, des brevets, des marques de commerce et des droits d'auteur, d'autres informations propriétaires et le temps de travail des employés.



Ressources complémentaires

Cisco met à votre disposition de nombreuses ressources visant à vous guider dans les situations liées à l'éthique.

Bureau d'éthique

- Bureau d'éthique de Cisco
- Signalement des préoccupations / Ligne d'écoute multilingue des problèmes d'éthique
- Ressources concernant les règles d'éthique à l'adresse des responsables
- Centre des politiques et procédures de Cisco

Ressources humaines de Cisco
http://wwwin.cisco.com/HR/

Bureau général de conformité du secteur public
publicsectorcompliance@cisco.com

Conseiller éthique
generalcounsel@cisco.com

Relations avec les investisseurs

- Externes
- Internes

Relations internationales avec les analystes

Relations publiques de l'entreprise

Comité d'audit du Conseil d'administration de Cisco

- E-mail - auditcommittee@external.cisco.com
- Adresse postale - Cisco Systems, Audit Committee 105 Serra Way, PMB #112 Milpitas, CA 95035

Sécurité des informations Cisco

Équipe en charge de la vie privée :

- E-mail
- Site sur la sécurité des données personnelles

Certifications et formations complémentaires

- Travail avec des représentants du gouvernement des États-Unis – Lecture et compréhension du Code d'éthique du secteur public américain de Cisco et suivi de la formation en ligne « Travailler avec les clients du secteur public américain »
- Travailler avec des écoles (écoles primaires, collèges et lycées) et bibliothèques américaines – Lecture et compréhension des Directives du programme E-Rate de Cisco
- Travailler avec le Département des finances – Consultation et approbation du Code d'éthique des responsables financiers de Cisco
- Travailler avec le Département des ventes mondiales ou du marketing en dehors des États-Unis ou avec des clients internationaux – Suivi de la formation en ligne Cours de formation en ligne relative aux réglementations anticorruption mondiales.

Dans le cadre du processus d'orientation, il incombe aux nouveaux embauchés de compléter la certification COBC (et les codes supplémentaires et formations obligatoires) lorsqu'ils rejoignent Cisco. Par la suite, les nouveaux embauchés devront participer à la campagne de certification COBC annuelle

Index

Actions 26
Activités et contributions politiques 13, 27
Anonymat 9
Anticorruption 27
Arbre des décisions 5
Cadeaux 18-20
Chance égale d'emploi 10-11
Comité d'audit du Conseil d'administration de Cisco : 9
Communications électroniques, protection des 21-24
Confidentialité 8-9
Confidentialité, client 24
Confidentialité, employé 11, 28
Conflit d'intérêts 15-17
Conseil d'administration, participation au 16
Création de rapports financiers 30-31
Délits d'initiés 26
Discrimination 10
Divertissement 18-20
Documents protégés par des droits d'auteur 13, 27
Dons de bienfaisance 19
Drogues et alcool 11
Droits de l'homme 32
Embauche 10, 16-17
Équipement, utilisation 12-14
Exportations 27
Fournisseurs 17, 27
Harcèlement 10-11
Informations propriétaires 21-25
Informations, protection des 12, 21-24
Ligne d'écoute multilingue des problèmes d'éthique 9
Lobbying 13
Loi sur les pratiques de corruption des agents publics étrangers (Foreign Corrupt Practices Act) 27
Médias sociaux 12
Menaces ou comportement violent 11
Organismes publics, relations avec les 19
Parrainages 16-17
Porte-parole, servir de 16
Pots-de-vin 19, 27
Prix 19
Propriété intellectuelle 13, 21-24
Qualité 32
Rapports sur les dépenses 30-31
Recommandations 16
Représailles 8-10
Responsabilité de l'employé 4, 8-9
Responsabilité sociale de l'entreprise 32
Responsables 33
Ressources de l'entreprise 12, 21
Ressources, utilisation des 12-14
Sécurité 11
Signaler une préoccupation 8-9
Utilisations des dossiers, rétention 24
Veille concurrentielle 21-24

Nous sommes à l'écoute de toutes les remarques concernant chaque aspect du Code de bonne conduite (COBC).
Veuillez envoyer vos commentaires par e-mail à l'adresse : COBC@cisco.com

Dernière mise à jour : avril 2016

© 2007-2016 Cisco Systems, Inc. Tous droits réservés. Cisco, le logo Cisco, Cisco Systems et le logo Cisco Systems sont des marques déposées ou marques commerciales de Cisco Systems, Inc. et/ou de ses sociétés affiliées aux États-Unis et dans d'autres pays. Toutes les autres marques mentionnées dans ce document ou sur le site web sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. L'utilisation du terme « partenaire » n'implique pas de relation de partenariat entre Cisco et toute autre entreprise.