



Codice di condotta aziendale Cisco 2017



Sommario

| | |
|-----------|---|
| 03 | Messaggio di Chuck Robbins, CEO |
| 04 | Rispetto dell'etica |
| 05 | “È necessario chiedersi”: struttura decisionale per l'etica |
| 06 | Conoscere il codice |
| 08 | Condivisione dei dubbi |
| 10 | Rispetto per gli altri |
| 12 | Utilizzo responsabile delle risorse |
| 15 | Evitare conflitti di interessi |
| 18 | Comprensione della politica relativa a omaggi, viaggi e rappresentanza |
| 19 | “È necessario chiedersi”: struttura decisionale GTE (omaggi, viaggi e rappresentanza) |
| 21 | Affidamento di dati |
| 23 | Rispetto della legge |
| 27 | Scrupolosità e rispetto dell'etica in ambito finanziario |
| 29 | Il nostro impegno per l'integrità |
| 31 | Politiche correlate |
| 32 | Glossario |
| 34 | Ulteriori risorse |
| 35 | Indice |

Novità

L'obiettivo di questa sezione è fornire un rapido elenco di "novità" sulle significative modifiche nelle politiche di quest'anno fiscale. Mentre è possibile passare alla sezione interessata facendo clic sul link sottostante, ci aspettiamo che il COBC sia consultato nella sua interezza.

- [Comprensione della politica relativa a omaggi, viaggi e rappresentanza \(GTE\)](#)
- [Politica sui conflitti di interesse \(COI\)](#)
- [Politica sulla privacy e sulla protezione dei dati \(DPP\)](#)

Chuck Robbins, CEO

Caro team,

In qualità di CEO, non sono mai stato più entusiasta riguardo al futuro della nostra azienda. Per sostenere il nostro successo, e quello dei nostri clienti, dovremo promuovere l'innovazione e nuove funzionalità a un ritmo mai provato prima, disposti a cambiare dove necessario.

Tuttavia, quello che non cambierà è l'impegno che da sempre mettiamo nel mantenere gli standard più elevati di condotta e conformità aziendale e professionale. I nostri clienti, partner e stakeholder in tutto il mondo si fidano di noi e dei prodotti e servizi che forniamo, perché sosteniamo con coerenza forti valori.

Il Codice di condotta aziendale, o COBC, illustra e rafforza i valori dell'azienda e deve essere usato come uno strumento che aiuta a operare scelte giuste e a risolvere le problematiche etiche che il dipendente potrebbe incontrare nell'esercizio della sua funzione. Il nostro Codice è elaborato come una risorsa utile tutto l'anno, al quale fare spesso riferimento.

Chiunque abbia delle incertezze riguardo cosa sia giusto fare o ritenga che il COBC sia stato violato è incoraggiato a farsi avanti; pertanto, i dipendenti sono invitati a rivolgersi al loro dirigente o a contattare Ethics@Cisco o [l'Ufficio Legale](#). Eventuali segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima, grazie al modulo Web o al servizio telefonico multilingue della EthicsLine di Cisco.

Per tutti noi di Cisco è assolutamente fondamentale aderire agli standard etici più elevati. Lo dobbiamo ai nostri clienti, partner, azionisti e a ognuno di noi reciprocamente. Grazie di far parte della famiglia Cisco e per il continuo sostegno ai nostri forti valori!

Cordiali saluti.



Chuck Robbins
CEO



“Chuck Robbins: COBC” [Trascrizione](#)

I Rispetto dell'etica

Idee innovative, tecnologie emergenti, acquisizioni strategiche: operiamo in un settore caratterizzato da cambiamenti rapidi e costanti. Alcuni principi rimangono tuttavia immutati, come l'impegno a operare nel rispetto di valori quali onestà, etica e rispetto reciproco. Cisco rispetta i propri valori ogni giorno, perché fare la cosa giusta fa parte del suo DNA.

Come sapere se è opportuno agire, in presenza di una situazione non chiara?

Le scelte giuste.

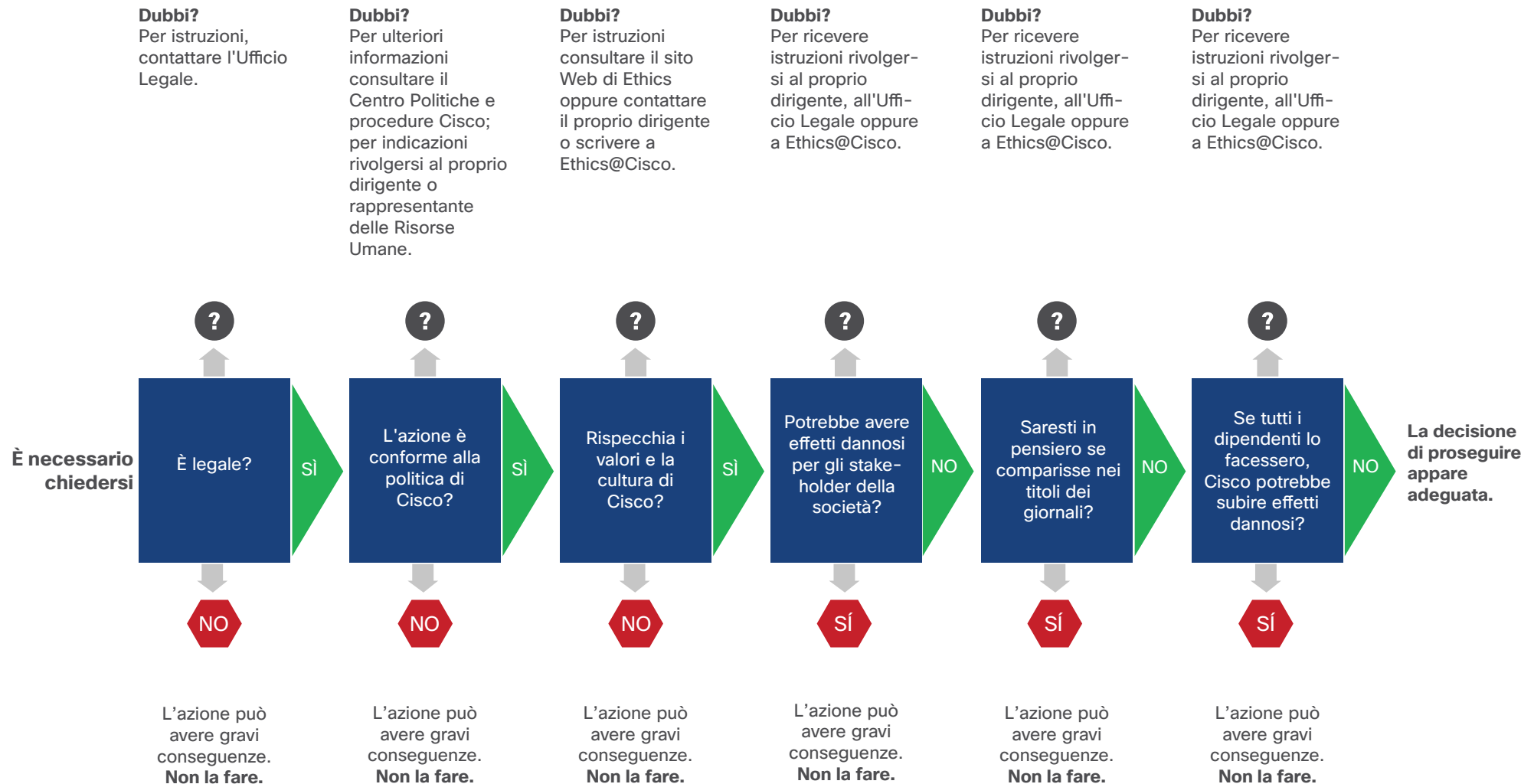
Quando ci si trova dinanzi a un dilemma di carattere etico, si ha il dovere di agire. L'atteggiamento più semplice potrebbe sembrare quello di tacere o distogliere lo sguardo; scegliere di non agire, tuttavia, è un'azione che può implicare di per sé gravi conseguenze. In caso di violazioni accertate o sospette del COBC, il dipendente è tenuto a farne parola. Nel nostro percorso di crescita e innovazione aziendale, il dipendente può offrire il suo contributo per realizzare gli obiettivi e salvaguardare i valori fondamentali dell'azienda.

Il continuo successo di Cisco dipende dalla capacità dei dipendenti di allineare le loro scelte ai valori fondamentali dell'azienda. A prescindere dalla situazione, ciascun dipendente deve dare prova di onestà e integrità assolute in tutto ciò che fa. Nella sua funzione, il dipendente è tenuto a rispettare tutte le leggi e le normative vigenti nei vari paesi nei quali operiamo, nonché a prendere conoscenza e a rispettare il COBC e le altre politiche aziendali. Eventuali violazioni del COBC sono soggette ad azioni disciplinari, fino al licenziamento. L'impegno del dipendente a fare la cosa giusta consolida

la reputazione dell'azienda come leader globale affidabile.

CONSIGLIO: usare la struttura decisionale per l'etica come guida per agire nel migliore dei modi.

“È necessario chiedersi”: struttura decisionale per l'etica



La struttura decisionale può rivelarsi un strumento utile quando occorre affrontare una decisione difficile.

I Conoscere il codice

Cisco ritiene che relazioni commerciali affidabili e di lunga durata siano basate sull'onestà, sull'apertura e sulla lealtà. In determinate situazioni, tuttavia, la decisione giusta non è del tutto chiara.

In che modo il COBC può essere di aiuto?

Il COBC aiuta la navigazione.

È una risorsa di facile applicazione e affidabile per distinguere ciò che è opportuno quando si tratta di agire con onestà sul luogo di lavoro.

Il Codice promuove:

- comportamenti onesti ed etici in tutti i rapporti;
- comunicazioni complete, precise, puntuali, conformi al vero e comprensibili in rapporti e documenti pubblici;
- la tutela delle informazioni riservate e di proprietà;
- la conformità con direttive, leggi, norme e regolamenti governativi;
- l'immediata segnalazione interna di qualunque violazione del COBC;
- l'impegno al rispetto del COBC da parte di tutti i dipendenti di Cisco.

Il COBC è valido per tutto il personale Cisco.

Il COBC vale per tutti i dipendenti, le società controllate e i membri del Consiglio di Amministrazione di Cisco. La politica di Cisco implica inoltre la scelta di fornitori, clienti e rivenditori che aderiscono a modelli etici analoghi. Il COBC è controllato e aggiornato da Ethics@Cisco.

Nessuno è autorizzato a coinvolgere altre persone in comportamenti che violano il COBC.

Il dipendente, inoltre, ha la responsabilità di vigilare su potenziali violazioni del COBC e di riferirle, nel caso si verifichino all'interno di Cisco o tramite accordi esterni. Per istruzioni sulla segnalazione dei propri dubbi, fare riferimento alla sezione "[Condivisione dei dubbi](#)" del COBC.

Il COBC è ampio... ma non esauriente.

Essendo impossibile affrontare tutte le situazioni, ognuno è tenuto ad agire con giudizio nell'assumere le decisioni del caso e a cercare sostegno in caso di dubbi o problemi non contemplati nel COBC.

Cisco monitora continuamente le leggi e le normative applicate a livello mondiale,

ma confida nei singoli dipendenti affinché agiscano nello spirito della legge e adottino un comportamento eticamente corretto anche nei casi in cui la legge non fornisce una soluzione specifica. In alcune circostanze, le leggi nazionali potrebbero stabilire requisiti differenti da quelli contenuti nel COBC. In caso di conflitti tra le leggi locali e il COBC, occorre attenersi a dette leggi. Tuttavia, se una procedura aziendale locale è in conflitto con il COBC, occorre attenersi a quest'ultimo. In caso di dubbi, chiedere assistenza.

Eventuali deroghe a parti del COBC devono essere sottoposte per l'approvazione a Ethics@Cisco. Le deroghe concesse a dirigenti o membri del Consiglio di Amministrazione devono essere approvate dal Consiglio e saranno rese pubbliche con mezzi idonei, assieme alle relative motivazioni.

La certificazione annuale relativa al COBC e ad altri codici e linee guida supplementari è obbligatoria.

Il CEO Chuck Robbins e il Consiglio di Amministrazione chiedono a tutti i dipendenti di leggere, comprendere, certificare e attenersi al COBC. Il dipendente riceverà notifiche con cui sarà invitato a conseguire la certificazione relativa al COBC. Ai dipendenti con determinati ruoli e responsabilità potrebbe anche essere richiesto di conseguire ulteriori certificazioni e attività di formazione.

Nell'ambito del processo formativo, i neoassunti sono tenuti a completare la certificazione COBC e degli altri codici e linee guida integrativi, nonché la formazione obbligatoria al loro ingresso in Cisco. In seguito, i neoassunti saranno tenuti a partecipare alla campagna di certificazione COBC annuale.



Come comportarsi se...

Come comportarsi in caso di problemi con il COBC o di riserve in merito al conseguimento della certificazione?

Eventuali problematiche vanno discusse con il dirigente, le Risorse Umane o Ethics@Cisco. A prescindere dal conseguimento della certificazione COBC, il dipendente è comunque tenuto a seguire le politiche in esso contenute. Il conseguimento della certificazione COBC è un prerequisito essenziale per lavorare presso Cisco.

Per quale motivo i dipendenti di Cisco sono tenuti, ogni anno, a ottemperare alla certificazione del COBC?

Il COBC è aggiornato regolarmente, in base all'ambiente di lavoro dinamico, alle modifiche legislative e al feedback dei dipendenti. Ciascun dipendente è tenuto a conseguire la certificazione annuale, a garanzia dell'apprendimento della versione più recente del COBC.

Per tutte le altre domande o dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.



Strumenti/Risorse

- [Risorse per le vendite federali](#)
- [E-Learning contro la corruzione globale](#)
- [Politica anticorruzione e tangenti](#)

I Condivisione dei dubbi

Il dipendente Cisco è conscio delle proprie responsabilità e sa di essere tenuto ad agire correttamente e a condividere i propri dubbi in caso di attività accertate o sospette che potrebbero rivelarsi dannose per la società. Nella sua funzione, egli è obbligato a riferire senza indugio qualsiasi situazione che ritenga, in buona fede, una violazione. La società incoraggia ogni dipendente a farsi avanti in caso di situazioni anomale o sospette.

Qual è il modo migliore per porre domande o segnalare una problematica?

Iniziare rivolgendosi al proprio superiore, al [rappresentante delle Risorse Umane \(RU\)](#) o all'[Ufficio Legale](#). Essi sono tenuti ad ascoltare e a garantire aiuto. Cisco non tollera ritorsioni contro i dipendenti in caso di domande o segnalazioni su casi di cattiva condotta segnalati con onestà e in buona fede. Operare ritorsioni contro chi pone domande o segnala una violazione del COBC costituisce di per sé una violazione del Codice stesso.

Se non si ritiene opportuno parlare con il proprio superiore o con le RU, oppure se si ritiene che il problema non sia stato risolto, rivolgersi a [Ethics@Cisco](#). L'[Ufficio Etica](#) è a disposizione di tutti i dipendenti, i clienti, i soci, gli azionisti e altri interes-

sati, che desiderino segnalare potenziali violazioni. L'[Ufficio Etica](#) gestisce tutte le richieste con tempestività e riservatezza, nel rispetto della legge.

Tuttavia, qualora un dipendente decida di condividere una sua preoccupazione, Cisco la esaminerà prontamente.

Cisco si sforza di rispondere alle violazioni delle politiche con coerenza. A seconda del tipo di problema, verrà coinvolto l'organismo competente: l'[Ufficio Etica](#), l'[Ufficio Legale](#), le [Risorse Umane](#) o un altro organismo. Durante le indagini, i dipendenti sono tenuti a collaborare e a dire la verità. In caso di rifiuto, potrebbe incorrere in azioni disciplinari, licenziamento compreso.



Cisco mette a disposizione varie *procedure riservate* per ottenere aiuto circa domande o segnalazioni.



“Fidati dell’istinto” [Trascrizione](#)

Domande o segnalazioni

Per contattare in via riservata Ethics@Cisco:



E-MAIL

- Ufficio Etica: Ethics@Cisco.com
- Comitato di Auditing del Consiglio di Amministrazione: auditcommittee@external.cisco.com



ONLINE

- [Modulo Web Etica](#) Cisco, per segnalazioni di dipendenti Cisco, di personale non dipendente e per segnalazioni anonime
- [Strumento di creazione e monitoraggio di una richiesta relativa all'Etica](#)



TELEFONO

Il servizio [Cisco EthicsLine](#) multilingue è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, in tutto il mondo, tramite i numeri verdi previsti nei vari paesi. Il servizio EthicsLine è garantito da un servizio di segnalazione leader gestito da terzi. In caso di chiamata è possibile rimanere anonimi*. Tuttavia, l'indagine può andare incontro a ostacoli se chi se ne occupa non può contattare chi ha fatto la segnalazione per ulteriori informazioni. ***N.B.:** *alcuni Paesi non consentono di effettuare segnalazioni anonime.*



POSTA ORDINARIA

Dubbi e preoccupazioni in materia di contabilità, controlli contabili interni e auditing (o altre problematiche correlate) possono essere sottoposti, in via riservata o anonima, al Comitato di Auditing del Consiglio di Amministrazione, alla seguente casella postale privata (PMB):
Cisco Systems, Audit Committee
105 Serra Way, PMB #112, Milpitas, CA 95035



Come comportarsi se...

Come comportarsi in caso di assenza di notizie in merito a segnalazioni effettuate?

Tutte le problematiche sono affrontate con sollecitudine, ma potrebbe essere impossibile comunicare i risultati al dipendente per motivi di privacy o riservatezza. Se la segnalazione è avvenuta in forma anonima utilizzando il [modulo Web Etica](#), è possibile monitorare lo stato della segnalazione utilizzando le proprie credenziali di accesso al Portale Web Etica, create durante l'utilizzo del sito in forma anonima. Anche le domande di follow up saranno inviate attraverso il portale. Alle telefonate al servizio multilingue [EthicsLine di Cisco](#) (gestito da terzi) viene attribuito un numero, che consente di preservare l'anonimato pur concedendo a Cisco la possibilità di procedere al follow-up sulla segnalazione.

Come mettersi in contatto con il responsabile delle Risorse Umane o delle Relazioni con i dipendenti?

Per mettersi in contatto con il responsabile delle Risorse Umane o delle Relazioni con i dipendenti, accedere al sito Web [Employee Services Help Zone \(Assistenza nei servizi ai dipendenti\)](#)

A un dipendente viene chiesto di collaborare a un'indagine interna. È tenuto a partecipare?

Sì. Ogni dipendente Cisco ha il dovere di collaborare alle indagini interne. In caso di rifiuto, potrebbe incorrere in azioni disciplinari, licenziamento compreso.

Per tutte le altre domande o dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.

Come comportarsi se un dirigente incoraggia una condotta pericolosa e potenzialmente illegale e il dipendente teme ritorsioni in caso di segnalazione?

In tale situazione, contattare l'ufficio [RU](#), l'[Ufficio Etica](#) o l'[Ufficio Legale](#) di Cisco. Non saranno tollerate ritorsioni da parte di dirigenti o altri soggetti a seguito di segnalazioni effettuate in buona fede.

Per tutte le altre domande o dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.

I Rispetto per gli altri

Un ambiente aperto è accogliente, positivo, creativo e gratificante... un ambiente che promuove l'iniziativa individuale e dei vari team, l'innovazione e il raggiungimento degli obiettivi. È il tipo di ambiente che si ritrova presso Cisco. Ai dipendenti sono offerte opportunità di crescita personale e professionale. Il dipendente viene trattato con rispetto e dignità. A sua volta, il dipendente si comporta in modo responsabile, partecipa al lavoro di squadra e tratta i colleghi con rispetto e dignità. Riconoscere il valore di ogni singolo individuo rafforza e promuove la collaborazione e la produttività.

In che modo i dipendenti di Cisco hanno possibilità di farcela?

Il dipendente deve essere libero di lavorare senza paura di molestie o vessazioni.

Cisco proibisce comportamenti che tendono a emarginare un dipendente o un gruppo di dipendenti in base a discriminazioni basate su sesso, razza, colore, nazionalità, discendenza, cittadinanza, credo religioso, età, disabilità mentale o fisica, condizioni di salute, codice genetico, gravidanza, orientamento e identità sessuale, grado di esperienza o stato civile oppure qualsiasi altro aspetto tutelato dalla legge. Le molestie possono assumere varie forme. Ogni forma di molestia costituisce una violazione delle politiche e della filosofia aziendale di Cisco.

Non saranno tollerate ritorsioni, che comporteranno l'applicazione di misure disciplinari. Si veda ["Condivisione dei dubbi."](#)

Non sono ammesse discriminazioni.

Siamo orgogliosi della nostra forza lavoro globale. In fase di assunzione, ingaggio, sviluppo e promozione dei dipendenti, in tutti i processi relativi al personale, non si tiene conto di fattori relativi a sesso, razza, colore, nazionalità, discendenza, cittadinanza, credo religioso, età, disabilità mentale o fisica, condizioni di salute, codice genetico, gravidanza, orientamento e identità sessuale, grado di esperienza o stato civile oppure qualsiasi altro aspetto tutelato dalla legge. Cisco si adopera con entusiasmo per mantenere una cultura positiva e garantire che ogni individuo venga trattato con rispetto e dignità, in qualità di prezioso collaboratore e membro del team Cisco.

Cisco offre un ambiente di lavoro adeguato alle esigenze dei disabili.

La disabilità può essere una condizione visibile o meno. Per questo motivo, le capacità e le



prospettive di ogni singolo individuo potrebbero non risultare immediatamente manifeste. Cisco è pronta a riconoscere le innumerevoli doti e innovazioni dei portatori di disabilità e si impegna a rimuovere le barriere di ostacolo per dipendenti, clienti, soci e fornitori.

La [Connected Disabilities Awareness Network](#), un'organizzazione globale delle risorse dei dipendenti di Cisco, fornisce una forte rete di supporto per le persone con disabilità. Cisco Employee Relations offre competenze specifiche per consulenza e indirizzo a dirigenti e dipendenti, attraverso le procedure di sistemazione di Cisco.

La politica di Cisco in materia di alcol e sostanze stupefacenti è molto rigida.

Ai dipendenti non è consentito l'utilizzo, il possesso, la vendita, il trasferimento, la produzione, la distribuzione o l'assunzione di sostanze stupefacenti

negli ambienti di lavoro della società o in locazione, durante l'orario di lavoro, lo svolgimento di attività aziendali o quando utilizzano beni aziendali. Sebbene alcune giurisdizioni possano consentire la prescrizione o altro utilizzo di marijuana, la politica si applica anche alla marijuana, che secondo la legislazione federale degli Stati Uniti rimane illegale. Ai dipendenti non è consentito l'utilizzo, il possesso, la vendita, il trasferimento, la produzione, la distribuzione o l'assunzione di tali sostanze negli ambienti di lavoro della società o in locazione, durante l'orario di lavoro, lo svolgimento di attività aziendali o quando utilizzano beni aziendali. Inoltre, nessun dipendente può lavorare o continuare a lavorare e rimanere in servizio se si trova sotto l'influenza di alcolici o sostanze illecite o droghe. L'uso di alcolici nel cor-

so di eventi sponsorizzati dalla società è consentito solo dietro previa [autorizzazione scritta](#), nel rispetto della Politica Eventi e Meeting globali di Cisco. Tutti i dipendenti che usano alcol durante eventi sponsorizzati dall'azienda, sono tenuti a farlo responsabilmente. La violazione della politica di Cisco " Drugs & Alcohol in the Workplace" comporta l'applicazione di misure disciplinari, fino al licenziamento.

Cisco si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro.

I dipendenti sono tenuti a conoscere e rispettare le linee guida per la sicurezza e a riferire eventuali incidenti o condizioni di pericolo. Comportamenti violenti nei confronti di persone o beni aziendali devono essere segnalati immediatamente. Cisco

desidera promuovere un ambiente che tuteli la sicurezza del personale e garantisca un trattamento dignitoso e professionale in ogni circostanza. Per ulteriori informazioni, visitare il [sito Web sulla sicurezza e la flessibilità aziendale](#).

Le informazioni personali sono sempre salvaguardate.

Cisco rispetta il diritto alla privacy e gli interessi di tutti i dipendenti e fornisce un'adeguata protezione alle informazioni personali raccolte, conservate e utilizzate. Ognuno è tenuto a rispettare il diritto alla privacy dei colleghi e a gestire le informazioni personali nel rispetto della [Politica globale di protezione dei dati relativi alle RU](#) di Cisco.



Come comportarsi se...

Un dirigente ha fatto un commento che ha messo a disagio un dipendente. Si tratta di molestie?

Il dipendente ha il diritto di lavorare in un ambiente libero da comportamenti intimidatori, ostili e offensivi, soggetto a tutela legale. Non tutti i commenti offensivi o critici soddisfano tali requisiti. Chi si sente a disagio può contattare le Risorse Umane, l'[Ufficio Etica](#) o l'Ufficio Legale per un aiuto su come procedere (si veda anche "[Condivisione dei dubbi](#)" nel COBC).

Cosa fare se si riceve un'email con battute o linguaggio offensivi?

Cisco non tollera battute considerate, con ragionevolezza, offensive; è pertanto vietato inviarne tramite l'email aziendale, a prescindere

dai destinatari. È possibile rispondere direttamente al collega mittente, informandolo che l'e-mail è offensiva. Il dipendente può anche contattare il suo diretto superiore, le Risorse Umane o l'[Ufficio Etica](#).

Cosa fare se si riceve una telefonata da qualcuno che chiede informazioni su un collega?

Le informazioni personali o lavorative dei colleghi non vanno mai rivelate se non si è certi dell'identità dell'interlocutore. I numeri di telefono, gli indirizzi di posta elettronica e le strutture informative dei dipendenti non vanno mai forniti agli sconosciuti. Spesso chi si occupa delle assunzioni presso i concorrenti telefona ai dipendenti di Cisco a nome delle RU o di dirigenti della società. Chi riceve telefonate di richieste di informazioni deve chiedere di poter richiamare, per verificare la legittimità della telefonata.



Strumenti/Risorse

- [Processo di risoluzione dei problemi Cisco](#)
- [Area Cisco per approvazione in materia di alcolici](#)
- [Informazioni sulla sicurezza](#)

Per tutte le altre domande o dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.

I Utilizzo responsabile delle risorse

Cisco confida nel buon senso dei dipendenti per la conservazione e la salvaguardia delle risorse aziendali, ad esempio computer, telefoni, accesso a Internet, fotocopiatrici e altre dotazioni. I dipendenti devono impegnarsi a fare un uso appropriato e oculato delle nostre risorse.



Cosa è consentito e cosa è vietato?

I beni aziendali devono essere utilizzati solo per lavoro.

I beni aziendali devono essere adoperati principalmente per scopi aziendali e per promuovere il conseguimento di obiettivi strategici. Sprechi e abusi vanno evitati. Oltre allo spazio fisico in cui si svolge l'attività lavorativa, i beni aziendali comprendono altre risorse non fisiche. **Durante l'uso di strutture e risorse aziendali non è opportuno nutrire aspettativa alcuna in fatto di privacy**, in quanto tali strutture e risorse appartengono a Cisco. Pertanto, il materiale trasmesso o archiviato tramite l'uso di risorse aziendali potrà essere trattenuto o esaminato.

Nota: *i dipendenti che fanno uso di dispositivi personali (smartphone, tablet ecc.) sul lavoro sono comunque tenuti a proteggere le informazioni relative alla società, scambiate o archiviate su tali dispositivi (si veda “[Affidamento di dati](#)”).*

Utilizzare gli strumenti video e sociali in maniera responsabile e professionale.

Cisco consente ai dipendenti di usare i social media per svolgere le attività aziendali e per promuovere collaborazione e innovazione. Cisco non blocca i siti di social networking. Come evidenziato nella [Politica per i social media](#), è molto importante evitare di usare in modo improprio la proprietà intellettuale o di divulgare informazioni riservate (si veda “[Affidamento di dati](#)”) oppure di carattere confidenziale o ad accesso ristretto. Le norme per un comportamento appropriato al di fuori di Internet sono applicabili anche al contesto "online". In presenza di eventuali dubbi, rivolgere una domanda al forum di discussione della [Community globale sui social media](#) o all'indirizzo internetpostings@cisco.com.



Approvato

Utilizzo commerciale

L'uso coscienzioso, legale e professionale di e-mail, computer e altri sistemi di comunicazione per il lavoro è accettabile. Il brand di Cisco è compreso. I frutti del lavoro soggetti a copyright, ad esempio documenti, grafici, immagini, video, registrazioni audio e software, devono essere adoperati solo per scopi aziendali conformi alle politiche di Cisco.

Uso personale limitato

È consentito un utilizzo ragionevole e occasionale delle risorse aziendali per motivi personali (di carattere non commerciale), a meno che non rechi danno agli interessi di Cisco o al rendimento sul lavoro (il proprio o quello dei colleghi).

Nota: per una guida sulla diversità, in ordine all'utilizzo di risorse aziendali per attività o benefici personali, si veda la **Politica d'uso di beni di Cisco per attività correlate a benefici personali dei dipendenti**.

Attività politiche

È consentita la partecipazione individuale a tali attività impiegando risorse economiche e temporali proprie.

Uso appropriato dei canali di comunicazione interni

Le comunicazioni interne di Cisco (forum di discussione, community Jive, programmi di posta, ecc.) promuovono la collaborazione e i rapporti fra colleghi. L'uso di tali canali di comunicazione deve essere conforme ai valori Cisco: fiducia, onestà, integrazione e rispetto per gli altri.



Vietato o soggetto ad autorizzazione

Uso di beni di Cisco per scopi estranei all'azienda

- È vietato prendere a prestito o rimuovere risorse di Cisco dalla sede dell'azienda senza previa autorizzazione.
- È vietato farne uso per affari personali, consulenze o attività esterne di raccolta fondi.
- È proibito utilizzare per scopi estranei alla società, senza l'approvazione di quest'ultima, le risorse Cisco identificate come "rottami", rifiuti o destinate al riciclaggio.
- I marchi Cisco non devono essere utilizzati con materiali non aziendali o in nomi di dominio non registrati, utilizzati o controllati dall'azienda.

Impatto negativo

L'utilizzo da parte del dipendente di risorse aziendali non deve implicare in alcun caso un aumento sensibile dei costi per Cisco, l'interruzione del lavoro o altre situazioni lesive degli interessi dell'azienda.

Illegale o offensivo

È proibito accedere, distribuire, scaricare o caricare materiale vietato dalla legge o con contenuti sessuali; distribuire o caricare materiale contenente linguaggio offensivo e materiali coperti da diritti d'autore di terzi senza il permesso del titolare, o elementi lesivi per Cisco, o commenti denigratori in materia di razza, sesso, orientamento sessuale, età o credo religioso.

Uso di beni di Cisco per finalità politiche

- Contributi aziendali: non è possibile utilizzare risorse, ad esempio ore di lavoro, apparecchiature o strutture di Cisco, né servirsi di forme di pagamento diretto per sostenere candidature politiche, comitati politici e referendum senza l'autorizzazione scritta del Vice Presidente di Worldwide Government Affairs.

Nota: per i contributi politici personali si veda la sezione ["Rispetto della legge"](#)

- Altre attività o lobby: fatta eccezione per utilizzi incidentali, l'impiego di risorse aziendali a sostegno di lobby o attività politiche è vietato, salvo con il consenso scritto rilasciato del Vice Presidente di Worldwide Government Affairs.

Uso inappropriato dei canali di comunicazione interni:

- I programmi di posta elettronica e le e-mail non possono essere utilizzati per attività illecite o fraudolente, né per incoraggiare o istigare altre persone a violare i contratti.
- L'utilizzo dei canali di comunicazione interni non è consentito per attività di natura politica, salvo con l'autorizzazione scritta dal Vice Presidente di Worldwide Government Affairs.



Come comportarsi se...

È possibile usare computer o telefoni aziendali di Cisco per attività personali? È consentito?

In linea generale è consentito un utilizzo personale limitato delle risorse aziendali, purché non implichi costi significativi per Cisco, l'interruzione del lavoro e violazioni di politiche o leggi.

E se un dipendente svolge un'attività collaterale che, secondo Cisco, non costituisce un conflitto di interessi? È lecito che clienti privati di un dipendente lascino messaggi sulla segreteria telefonica Cisco?

L'uso commerciale di beni aziendali è rivolto solo ad attività di Cisco. Ai dipendenti non è consentito di usare tali beni per una seconda attività, un lavoro in proprio o una consulenza.

Un dipendente può utilizzare un programma di posta elettronica per la comunità Cisco consentendo ad altri dipendenti di usare l'account del proprio abbonamento per un servizio a pagamento?

No, il dipendente non può consentire ad altri di usare l'account del proprio abbonamento tramite programmi di posta elettronica per la comunità Cisco. In caso contrario ne deriverebbe una violazione dei termini dell'abbonamento, con possibili conseguenze legali per il dipendente stesso e per Cisco.

Per tutte le altre domande o dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.



Strumenti/Risorse

- [Sviluppo della Politica di distribuzione di Email Mailer](#)

I Evitare conflitti di interessi

È importante fare ciò che è giusto per Cisco. Ciò significa evitare situazioni che creano, o che sembrano creare, un conflitto fra il beneficio personale del dipendente e gli interessi di Cisco.

Cos'è un conflitto di interessi?

Si verifica un [conflitto di interessi](#) quando le attività personali o i rapporti di un dipendente interferiscono con la sua obbiettività nel fare ciò che è meglio per l'azienda. I conflitti di interessi, nella forma o nella sostanza, possono anche diminuire il valore per gli azionisti ed esporre Cisco a responsabilità legali e/o che ne coinvolgano la reputazione. I dipendenti di Cisco sono tenuti a evitare tali conflitti con la massima attenzione.



Le cinque situazioni più comuni che possono comportare un conflitto di interessi (COI) sono:

1) Interessi commerciali esterni

- Progetti esterni retribuiti o rapporto di lavoro esterno ([comunicazione qui](#))
- Opportunità di consulenza o consultazione ([comunicazione qui](#))
- Sviluppo di nuovi prodotti, invenzioni ed elaborati scritti inclusi ([comunicazione qui](#))
- Vendita o manutenzione esterne di apparecchiature di Cisco (non approvate)
- Proprietà o investimenti in aziende collegate a Cisco ([comunicazione qui](#))

2) Famiglia e amici

- Interagire con tali soggetti come fornitori, appaltatori, consulenti, partner, clienti o concorrenti di Cisco
- Assunzioni in Cisco

Per queste situazioni, contattare l' [Ufficio Etica](#).

3) Comitati esterni

- Comitati a scopo di lucro, tecnici e governativi o qualsiasi pubblica amministrazione ([comunicazione comitati qui](#))
- Associazioni professionali e no-profit ([comunicazione qui](#))

4) Comunicazioni

- Interventi in pubblico (verificare con il superiore)
- Approvazioni ([linee guida](#))
- Riferimenti personali per dipendenti ed ex dipendenti di Cisco (vedere [Riferimento e verifica delle politiche di assunzione](#))
- Libri e opportunità di pubblicazione ([Politica di pubblicazione](#))

5) Omaggi, viaggi e rappresentanza

A fronte di una varietà di situazioni di business valide che prevedono lo scambio di omaggi o spese per attività di rappresentanza, esistono strumenti e politiche pensati appositamente per i casi in cui, in tutto il mondo, sono applicabili le leggi in materia.

Offrire: [Strumento di comunicazione omaggi, viaggi e rappresentanza \(GTE, Gifts, Travel and Entertainment\)](#)

Ricezione: [Strumento di comunicazione omaggi](#)

Le descrizioni e le azioni necessarie per le prime quattro categorie COI sono descritte in dettaglio nella [Politica su Conflitti di interesse, Comitati esterni e Investimenti di Cisco](#).

Dettagli su omaggi, rappresentanza e ospitalità sono forniti nella [Politica relativa a omaggi, viaggi e rappresentanza di Cisco](#).

Se un'attività esterna, una situazione o un rapporto potrebbero creare, potenzialmente, un conflitto di interessi, anche apparente, si faccia riferimento a tali politiche.

Non è possibile elencare ogni potenziale situazione COI. In caso di dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.





Come comportarsi se...

Come deve comportarsi il dipendente che sviluppa un prodotto che ritiene potenzialmente vantaggioso per Cisco? Può diventare un fornitore di Cisco?

In virtù dell'[Accordo per la cessione di informazioni proprietarie e invenzioni](#) stipulato con i dipendenti di Cisco, quest'ultima detiene i diritti su qualsiasi invenzione relativa ad attività di ricerca e sviluppo, correnti o previste, della stessa Cisco e i dipendenti sono tenuti a comunicare ogni invenzione all'azienda. Se la situazione si riferisce a un prodotto sviluppato prima dell'assunzione presso Cisco, considerando che essa potrebbe comportare problematiche di lealtà o configurare un conflitto di interessi, Cisco si asterrà, in linea generale, dall'acquistare prodotti o servizi dai dipendenti, con rare eccezioni. Prima di valutare questo tipo di accordi, è necessaria l'autorizzazione scritta dell'[Ufficio Etica](#) e del Vice Presidente di settore di Cisco.

Come comportarsi se un parente o un amico lavorano per un cliente o un fornitore di Cisco? È necessario informare qualcuno di tale rapporto?

Anche se un dipendente non lavora direttamente con un suo parente o amico, è opportuno informare Cisco di qualunque situazione che potrebbe comportare un conflitto di interessi. Qualora le attività lavorative di un parente o di un amico possano, potenzialmente, incrociarsi con quelle di un dipendente, è necessario informare il diretto superiore e l'[Ufficio Etica](#) di tale rapporto.

Come comportarsi se il figlio/la figlia di un amico intende chiedere un posto di lavoro nella gerarchia di un dipendente? Il dipendente può inviare il suo curriculum direttamente al responsabile delle assunzioni (suo referente diretto)?

Alcuni dei nostri migliori neoassunti provengono da referenze fornite da dipendenti. Tuttavia, per scongiurare il sospetto di un conflitto di interessi, il dipendente deve dire al figlio/alla figlia dell'amico di presentare domanda tramite l'usuale procedura, evitando che il responsabile delle assunzioni si senta sotto pressione nell'assumere un dipendente per ragioni diverse dall'opinione che egli o ella sia la persona più giusta per Cisco. Contattare l'[Ufficio Etica](#) o visitare il sito web Employee Service Helpzone (Assistenza nei servizi ai dipendenti) per ulteriori informazioni, se necessario.

Come comportarsi se un'associazione locale senza scopo di lucro sta cercando esperti per lo sviluppo di un sistema informatico? Un dipendente può offrirsi volontariamente o intraprendere un'attività extra?

Dipende dall'associazione senza scopo di lucro e dalla tipologia di intervento sul sistema informatico. Per evitare potenziali conflitti di interessi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.

Per tutte le altre domande o dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.



Strumenti/Risorse

- Ricezione: [Strumento di comunicazione omaggi](#)
- Cessione: [Strumento di omaggi, viaggi e rappresentanza](#)
- [Comunicazione di conflitti di interessi](#) (rapporto di lavoro esterno, parente e invenzione, prodotto e proprietà intellettuale)
- [Comunicazione relative alla partecipazione a comitati esterni](#) (senza scopo di lucro, comitati tecnici, di consulenza o pubblici/governativi)
- [Strumento di comunicazione degli investimenti](#)
- [Contatti legali](#)
- [Panoramica delle politiche legali](#)
- [Modulo Web interno](#)
- [Programma di referenze per i dipendenti Cisco](#)

I Comprensione della politica relativa a omaggi, viaggi e rappresentanza

Cisco incoraggia i nostri dipendenti a instaurare relazioni con clienti, fornitori, partner, provider di servizi e/o fornitori e in parte tali buone relazioni possono comprendere l'offerta di pasti, omaggi, intrattenimento o inviti agli eventi. Nel fornire o ricevere beni di valore nell'ambito di relazioni di business corrette, è importante che ciò avvenga in modo trasparente e corretto per non creare alcuna impressione di comportamento immorale e per non infrangere le leggi vigenti, né le politiche o i principi di Cisco o di terze parti. Le spese non approvate non vengono rimborsate.

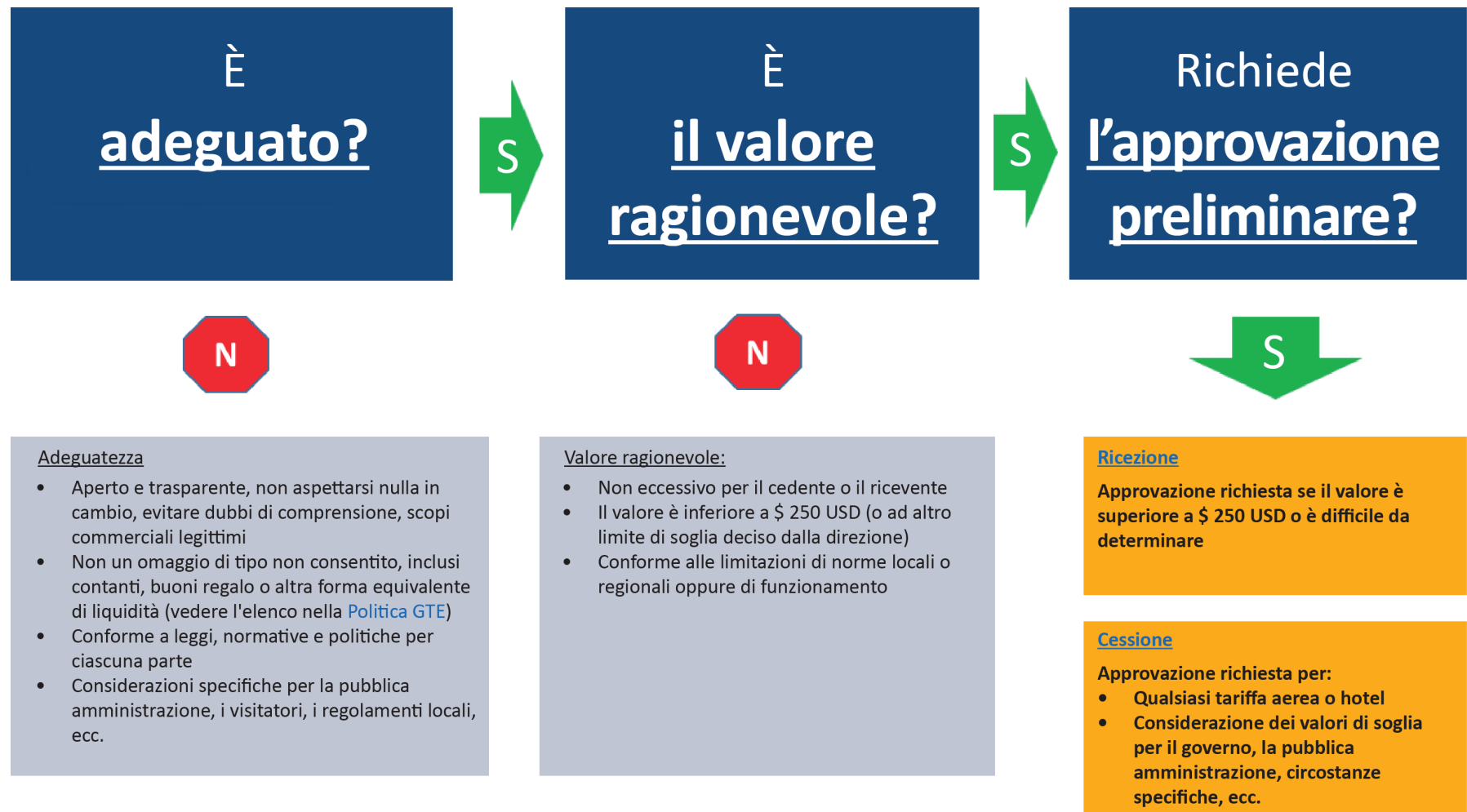
Tutti i dipendenti devono conoscere la [Politica relativa a omaggi, viaggi e rappresentanza \(GTE\) di Cisco](#) per individuare la procedura corretta per assegnare o ricevere **un'offerta commerciale** appropriata. La procedura prevede come fase iniziale di determinare se l'offerta sia appropriata, se **il suo valore sia ragionevole**, e se richieda **dichiarazioni e approvazioni preliminari**.

La presente guida aiuta a determinare tutto ciò, ma occorre controllare sempre le politiche GTE e consultare sempre il proprio responsabile per comprendere tutti i requisiti specificamente applicabili alla funzione o all'area.



“È solo un Mooncake...” [Trascrizione](#)

“È necessario chiedersi”: struttura decisionale GTE (omaggi, viaggi e rappresentanza)





Come comportarsi se...

E se il dipendente incarica un partner affinché offra l'omaggio al cliente al suo posto?

La politica GTE si applica a prescindere che l'offerta sia fornita direttamente o indirettamente (anche tramite terzi o agenti oppure per conto di una delle parti) e a prescindere che si utilizzino risorse di Cisco, di terzi oppure personali.

E se non è possibile sapere se il cliente appartenga al settore pubblico o al settore privato?

La politica GTE si applica ai destinatari che appartengano ad organizzazioni sia del settore pubblico che di quello privato. Il valore dell'offerta deve essere sempre appropriato e ragionevole e può richiedere la sua preventiva approvazione. Consultare il [sito Jive delle aziende controllate/di proprietà dello Stato](#) per stabilire con precisione se il cliente appartenga ad un'azienda di proprietà dello Stato o del settore pubblico ed evitare così eventuali violazioni.

Cosa succede se il valore dell'omaggio è

inferiore a \$ 250 USD?

Anche se il valore dell'offerta è inferiore a \$ 250 USD, può essere previsto un limite di soglia ancora minore per disposizione della direzione oppure della legislazione locale o regionale oppure perché previsto dalle politiche o regole di terzi oppure ancora se il cliente è un funzionario del settore pubblico statunitense. L'offerta deve inoltre essere appropriata a prescindere dal suo valore (solo come esempio, nessuna offerta di valore può essere fornita per ottenere indebitamente un riconoscimento o un vantaggio commerciale). Per le ricevute riguardanti gli omaggi, molti governi e alcune aziende prevedono il limite massimo di \$ 250 USD.

Se è prevista la comunicazione dell'omaggio dalla [politica GTE](#), utilizzare i seguenti strumenti GTE: se l'offerta è data da un dipendente Cisco, la comunicazione viene eseguita tramite lo Strumento di comunicazione di GTE; se l'offerta è ricevuta da un dipendente Cisco, la comunicazione viene eseguita tramite lo [Strumento di comunicazione di omaggi ricevuti](#). In caso di dubbi basta contattare corporate_compliance@cisco.com prima di offrire qualsiasi omaggio di valore e l'[Ufficio Etica](#) prima di ricevere qualsiasi omaggio di valore.

Per tutte le altre domande o dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.



Strumenti/Risorse

- Ricezione: [Strumento di comunicazione omaggi](#)
- Cessione: [Strumento di omaggi, viaggi e rappresentanza](#)
- [Regole per omaggi al settore pubblico statunitense](#)
- [Politica per omaggi, viaggi e rappresentanza](#)
- [Politica globale anticorruzione e tangenti](#)
- [Politica globale anticorruzione dei soci di Cisco](#)

I Affidamento di dati

Cisco occupa una posizione di leadership nell'innovazione tecnologica. Ogni dipendente è tenuto a garantire la riservatezza, l'integrità, la disponibilità e la riservatezza delle informazioni di proprietà di Cisco e dei suoi dipendenti, clienti, fornitori, soci e di altri soggetti con i quali Cisco è in affari.

Siamo degni di fiducia, trasparenti e affidabili

Siamo degni di fiducia, trasparenti e affidabili per il modo in cui garantiamo la nostra azienda e i nostri prodotti, al fine di conquistare la fiducia dei nostri clienti, partner, azionisti e dipendenti. In Cisco, la sicurezza è compito di tutti e ciascuno deve fare la propria parte per consentire alla strategia Cisco di allineare le priorità tecnologiche e commerciali per garantire un livello di sicurezza convincente. Ciò include la protezione delle informazioni, la privacy dei dati sensibili e la protezione dei dati.

Per proteggere i dati di Cisco e di terzi, è necessario seguire le politiche di Cisco su privacy e protezione dei dati, che tra gli altri aspetti richiedono che la raccolta, l'accesso, l'uso e la condivisione di dati, inclusi i dati sensibili, avvengano solo per scopi legittimi e autorizzati (ad esempio, quando rilevanti per adempiere ai propri compiti).

Come avviene la protezione dei dati?

Guadagniamo e conserviamo la fiducia dei dipendenti e dei clienti aderendo alle **politiche sulla sicurezza, la protezione e la privacy** e aderendo anche a prassi allineate ai quadri di riferimento per le politiche globali. Ai dipendenti si richiede di applicare in tutta l'azienda la **tassonomia dei dati Cisco** ai dati che essi gestiscono. La [Politica sulla protezione dei dati](#) prevede un ciclo di vita e un framework per la classificazione e la protezione dei dati in base al livello di sensibilità, valore e criticità. Un modello federato di protezione dei dati prevede requisiti aggiuntivi precisati per le relative politiche, come nella [Politica globale di protezione dei dati relativi alle RU](#), per specifici dati o funzioni. I dipendenti devono comprendere **tutti i requisiti aggiuntivi di protezione dei dati** riguardanti la loro azienda e i dati che gestiscono, e avere completa conoscenza e consapevolezza degli aspetti riguardanti la loro sicurezza.

Cisco ha previsto e applica politiche e controlli di sicurezza su tutti i dispositivi elettronici e informatici impiegati per lo svolgimento delle attività aziendali o per interagire con reti interne e sistemi commerciali,



di proprietà ovvero locati da Cisco, dal dipendente o da terzi. Ai sensi della legislazione vigente, Cisco può esaminare o monitorare in qualsiasi momento tutti i messaggi, i file, i dati, i software o altre informazioni archiviate su questi dispositivi o trasmesse da qualsiasi parte della rete Cisco o strutture di Cisco, per assicurare la conformità alle politiche Cisco.

Report di incidenti

Un incidente consiste in una situazione in cui i dati protetti possono essere smarriti, rubati o trattati impropriamente. Può anche comprendere i tentativi (riusciti o falliti) di ottenere accesso non autorizzato a un sistema o ai relativi dati. Così come si prendono le misure necessarie per proteggere le proprie informazioni, è necessario proteggere le informazioni di Cisco riferendo qualsiasi incidente noto o sospetto, comprese le minacce per i dati sulle risorse umane, i dati dei clienti e le informazioni proprietarie.

Tutti i dipendenti devono segnalare eventuali incidenti non appena scoperti: www.in.cisco.com/security

Accordi per la protezione dei dati

I dipendenti Cisco devono rispettare diverse politiche e accordi di Cisco correlati alla protezione dei dati, che includono gli accordi di riservatezza e i requisiti contrattuali previsti in capo a Cisco dai clienti e da terzi. Prima di condividere dati con terzi, i dipendenti devono essere autorizzati e rivelare solo ciò che è necessario (“necessità di sapere”). I dati confidati a Cisco da terzi non possono essere utilizzati o copiati a meno che l'utilizzo sia autorizzato per iscritto e siano rispettati i requisiti di protezione dei dati in questione.



Come comportarsi se...

Il programma di posta elettronica ha inserito in automatico l'indirizzo inesatto e il dipendente ha rivelato accidentalmente i dati sensibili dei clienti a un altro cliente. Cosa fare?

È necessario segnalare immediatamente l'incidente selezionando “Data Protection & Privacy” (Protezione dei dati e privacy) – “Submit a data loss incident” (Segnala incidente: perdita di dati) nello [Strumento CLIP](#). Non intraprendere alcuna ulteriore misura fino a quando non si viene contattati dai team di risposta agli incidenti.

Un dipendente deve collaborare con un collega su un documento contenente dati riservati Cisco e vorrebbe pubblicare il documento in Cisco Box. Come bisogna comportarsi?

L'utilizzo della piattaforma Cisco Box è autorizzato soltanto per i dati classificati da Cisco come Altamente riservati o inferiori. Rivedere le [Linee guida per l'utilizzo di Cisco Box](#) per conoscere i casi di utilizzo consentito. È anche possibile fare riferimento alla [Content Creation, Management, & Sharing Reference Guide \(Guida di riferimento per la creazione, gestione e condivisione dei contenuti\)](#) per comprendere le soluzioni adatte all'uso.

Come comportarsi se si riceve un'e-mail o un plico contenenti dati di proprietà della concorrenza?

Non bisogna leggere il documento, né dividerlo con i colleghi o con il diretto superiore. L'eventuale plico va sigillato subito e riposto in sicurezza. L'e-mail non deve essere inviata. Contattare immediatamente l'Ufficio Legale di Cisco e attendere istruzioni.

Per tutte le altre domande o dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.



Strumenti/Risorse

- [Security & Trust Organization \(S&TO\)](#)
- [Politiche S&TO su Centro Politiche e Procedure](#)
- [Programma per la protezione dei dati](#)
- [Ufficio per la privacy dei dati a livello globale](#)
- [Report di un incidente](#)

Informazioni aggiuntive di protezione dei dati, per funzione aziendale:

- [Tassonomia dei dati Cisco](#)
- [Enterprise Records & Information Management \(ERIM\)](#)
- [Politica di Gestione della Documentazione e Programma di Conservazione di Cisco](#)

I Rispetto della legge

Operare con la massima scrupolosità implica anche il rispetto delle leggi. In qualità di società globale, il rispetto delle leggi e dei regolamenti in ambito commerciale è prioritario in ogni parte del mondo.

Quali sono le leggi rafforzate dal COBC?



Concorrenza sui mercati e operazioni nel rispetto dell'etica

Le leggi antitrust e sulla concorrenza favoriscono la prosperità del mercato.

Le leggi antitrust favoriscono la concorrenza sul mercato affinché i clienti abbiano più scelta e vantaggi grazie ai prezzi inferiori. Le leggi antitrust in tutto il mondo proibiscono le procedure aziendali che limitano la concorrenza. Ad esempio, le regole antitrust vietano accordi tra concorrenti sui prezzi o su altri termini relativi alla vendita di prodotti o servizi o sulla divisione di clienti o mercati. Le leggi antitrust stabiliscono le regole su compravendite esclusive, operazioni di bundling e tying, fissazione di prezzi al di sotto dei costi, impedendo o dissuadendo i rivenditori dall'applicare sconti o (in alcuni paesi) discriminare tra rivenditori in condizioni simili riguardo alla definizione dei prezzi e ai pagamenti promozionali. Le violazioni antitrust più gravi, ad esempio gli accordi tra competitori riguardo alla definizione dei prezzi, possono portare a sanzioni penali per Cisco e gli individui

coinvolti, incluse sanzioni e reclusione. Violazioni di altre regole antitrust possono portare a danni e sanzioni elevate, lesione della reputazione e l'eventuale monitoraggio da parte del governo delle decisioni aziendali di Cisco. Cisco si impegna completamente a esercitare la concorrenza in modo corretto e a rispettare le leggi antitrust e sulla concorrenza in ogni paese dove svolge i propri affari. In caso di domande sulle leggi antitrust e sulla concorrenza, o se si ritiene che Cisco, un partner o un concorrente non stia rispettando quelle leggi, si deve contattare immediatamente l'[Ufficio legale Cisco](#).



Insider Trading e riservatezza aziendale

È vietato sfruttare informazioni interne.

Se si dispone di **informazioni materiali non diffuse al pubblico** riguardanti Cisco o le attività dell'azienda, in base alla politica di Cisco né i dipendenti né altre persone o enti possono acquistare o vendere titoli Cisco oppure intraprendere altre operazioni

per sfruttare o trasferire a terzi tali informazioni. Ciò vale anche per i titoli relativi ad altri (ad esempio clienti, fornitori, venditori, subappaltatori e partner commerciali di Cisco), nel caso in cui si disponga di informazioni materiali non diffuse al pubblico ottenute in virtù della posizione ricoperta in Cisco. È necessario evitare perfino l'apparenza di transazioni scorrette. Si noti che le operazioni di compravendita sono monitorate con attenzione. Cisco collabora appieno alle indagini governative su potenziali transazioni illecite.

Anche le "soffiate" sono illegali.

I dipendenti di Cisco devono astenersi anche dalle "soffiate", evitando di trasmettere informazioni interne ad **amici o parenti** in circostanze da cui si potrebbe dedurre il tentativo di un dipendente Cisco di aiutare qualcun altro a ottenere un profitto o a evitare una perdita. Oltre a essere considerata una forma di insider trading, la "soffiata" costituisce anche una grave violazione degli obblighi di riservatezza aziendale. Per tale motivo, i dipendenti devono evitare di discutere di

informazioni sensibili in luoghi dove altri potrebbero ascoltare, ad esempio nelle aree di pausa aziendali, sui trasporti pubblici o in ascensore.

Non sono consentite operazioni di copertura e su derivati.

Ai dipendenti di Cisco è fatto divieto di trattare derivati della Società, quali opzioni put e call, a prescindere dal fatto che essi siano in possesso di informazioni rilevanti e non rese pubbliche. La politica di Cisco proibisce inoltre vendite short o altre forme di operazioni di copertura dei titoli della Società, ad esempio collar o contratti di vendita a termine, a causa della divergenza che si potrebbe verificare fra gli obiettivi dei dipendenti e degli altri azionisti.



Comunicazioni ufficiali

Le informazioni divulgate riguardanti Cisco devono essere complete, oneste, scrupolose, puntuali e comprensibili.

È fondamentale che Cisco depositi i propri documenti presso la Securities and Exchange Commission e altri enti della pubblica amministrazione in maniera corretta. I dipendenti potrebbero essere contattati per fornire informazioni per i rapporti pubblici di Cisco. In tal caso, accertarsi che le informazioni siano precise, complete, obiettive, pertinenti, aggiornate e comprensibili, in modo che i resoconti e i documenti archiviati, inviati agli enti della pubblica amministrazione o utilizzati in comunicazioni pubbliche di altro tipo siano completi, corretti, precisi, tempestivi e comprensibili.



Anticorruzione globale e tangenti

Cisco applica tolleranza zero contro tangenti e corruzione.

È essenziale operare con la massima integrità, onestà e trasparenza e rispettare le leggi anticorruzione nazionali e locali, Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) incluso. Siamo pronti a perdere opportunità commerciali piuttosto che corrispondere **tangenti**, e a sostenere i nostri dipendenti che perdano opportunità di vendita avendo rifiutato di versare tangenti.

Nello specifico, non promettiamo, né offriamo, chiediamo, versiamo o accettiamo vantaggi (termini che può comprendere qualsivoglia bene di valore, oltre a semplice denaro contante) per promuovere in maniera impropria azioni illegali, contrarie all'etica o in violazione della fiducia. Consultare la [Politica globale anticorruzione e tangenti](#) di Cisco o contattare Ethics@Cisco.com per assistenza.

Omaggi, viaggi e rappresentanza

In merito agli omaggi commerciali accettabili e a quelli che non lo sono, si veda la sezione "[Comprensione della politica relativa a omaggi, viaggi e rappresentanza](#)". L'offerta di pagare le spese relative a viaggi ed eventi per gli ospiti deve essere formulata in conformità con le politiche **Anticorruzione e tangenti** e quelle su [Omaggi, viaggi e rappresentanza](#).

Il comportamento dei nostri soci

Cisco si propone inoltre di selezionare soci che condividano i suoi valori di trasparenza e onestà nelle operazioni commerciali. La Società

chiede ai propri soci di aderire alla [Politica anticorruzione per i soci](#). Cisco prevede attività di formazione per i soci. Il dipendente che collabora o lavora con i fornitori deve sempre rammentare che essi sono tenuti a rispettare il [Codice di condotta per i fornitori](#) e la [Politica etica per i fornitori](#), nonché ogni altro principio guida applicabile, onde garantire l'osservanza delle norme.



Contributi politici dei singoli

Ai sensi delle leggi elettorali statunitensi, alcuni dipendenti, amministratori e funzionari di Cisco inclusi, potrebbero essere tenuti a ottenere approvazioni preliminari tramite lo [Strumento per i contributi politici negli Stati Uniti](#) prima di procedere a determinati contributi a campagne elettorali. Per ulteriori informazioni, consultare il [Codice Etico per il settore pubblico statunitense](#). Per le politiche in materia di uso di beni aziendali per attività politiche, si veda la sezione "[Utilizzo responsabile delle risorse](#)".



Copyright

Per utilizzare materiale di terzi protetto da copyright occorre essere autorizzati.

La copia, la riproduzione, la digitalizzazione, la distribuzione, la trasmissione, l'utilizzo o la modifica di materiale di terzi **protetto da copyright** nello sviluppo o in relazione a prodotti Cisco, materiali promozionali, comunicazioni scritte, blog o altre forme di divulgazione al pubblico costituiscono attività contrarie alla politica di Cisco e potrebbero risultare illecite in assenza di autorizzazione scritta del detentore del copyright.

Tale obbligo potrebbe valere a prescindere dal fatto che il prodotto finale sia destinato a uso personale, all'utilizzo interno di Cisco o ad altri scopi. Anche l'eventualità che i dipendenti usino strutture, apparecchiature e reti Cisco per effettuare, ottenere o distribuire copie non autorizzate di materiale di terzi protetto da copyright (ad esempio acquisendo o condividendo filmati di terzi, programmi TV, software e musica tramite Internet e siti peer-to-peer) è contraria alla politica della Società. L'uso improprio di materiale protetto da copyright può dare luogo a denunce civili e penali. Per eventuali domande, contattare l'Ufficio Legale.



Privacy dei dati personali

Molti paesi hanno leggi a protezione della privacy o dei dati personali.

Cisco si impegna a rispettare la privacy dei propri interlocutori commerciali, inclusi i clienti, i venditori e i soci, i visitatori dei siti Web e i dipendenti. I dipendenti che, nell'ambito delle rispettive mansioni, hanno accesso a dati personali (dati custoditi da terzi compresi) sono tenuti a raccogliere, accedere a, usare o condividere tali dati solo ove sia necessario al soddisfacimento delle responsabilità operative loro assegnate e nel rispetto delle [politiche di Cisco](#), delle leggi e delle normative locali. Per eventuali domande, contattare il [Team per la Privacy](#).



Normative sulle esportazioni

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare la legislazione degli Stati Uniti e le leggi internazionali sulle esportazioni.

I prodotti di Cisco possono essere spediti, con le relative licenze, alla maggior parte degli utenti finali civili/commerciali residenti in qualsiasi territorio, eccezion fatta per le destinazioni e i paesi soggetti a embargo, in quanto sostenitori di attività terroristiche, e per le aziende che siano sottoposte a sanzioni anche se non ubicate in destinazioni sottoposte a embargo. Per ulteriori informazioni sulle modalità di supporto degli obblighi di conformità di Cisco, visitare il sito Web del [gruppo Global Export Trade \(GET\)](#).



Normative sulle importazioni

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le leggi sulle importazioni. I prodotti di Cisco possono essere importati nella maggior parte degli stati, con le opportune dichiarazioni doganali e licenze e aderendo alle normative doganali del paese di destinazione, nonché alle politiche e alle procedure di Cisco. Fanno eccezione gli effetti personali, spedizioni a destinazioni soggette a embargo e paesi sostenitori di attività terroristiche. Per ulteriori informazioni sulle modalità di supporto degli obblighi di conformità delle importazioni di Cisco, incluse ulteriori restrizioni per paesi specifici, visitare il sito Web sulle [normative doganali globali](#).



Leggi antiriciclaggio

Cisco e le sue società controllate si impegnano a partecipare agli sforzi internazionali per combattere il riciclaggio di denaro e il finanziamento delle attività terroristiche e criminali. Tale impegno è parte degli obblighi legali di Cisco in vari paesi. In alcuni paesi i dipendenti di Cisco sono personalmente responsabili di contribuire alla prevenzione del riciclaggio di denaro e devono fare attenzione a rispettare, ove necessario, le politiche e le procedure di Cisco contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento delle attività terroristiche. Alcuni degli obblighi di Cisco al riguardo comprendono: mantenere politiche e procedure antiriciclaggio e condurre verifiche dei clienti per assicurarsi che Cisco non faccia affari con persone o società soggette a sanzioni internazionali.



Ove necessario, Cisco esercita i propri diritti legali.

Cisco si riserva il diritto di rivolgersi all'autorità giudiziaria in caso di ragionevole dubbio che sia stato commesso un crimine da un dipendente o da un ex dipendente sul luogo di lavoro aziendale.

In caso di conflitti tra le leggi locali e il COBC, occorre attenersi a dette leggi; tuttavia, se una pratica aziendale locale è in conflitto con il COBC, occorre attenersi a quest'ultimo. In caso di dubbi, chiedere assistenza.



Come comportarsi se...

Come comportarsi se si viene a conoscenza dei risultati trimestrali di Cisco prima che vengano resi pubblici? Conoscendo tali informazioni, è possibile acquistare titoli della Società?

No. Queste informazioni sono ritenute "informazioni materiali non diffuse al pubblico"; l'acquisto di azioni Cisco equivarrebbe a una violazione della politica di Cisco e a una potenziale violazione delle leggi federali in materia di intermediazione mobiliare.

Un venditore ha presentato un nuovo prodotto, che ha in programma di introdurre presto. Il team di un dipendente ha stabilito di comune accordo che il prodotto non riveste particolare utilità per Cisco, mentre il dipendente ritiene che il prodotto sarà di grande successo in altri settori. Può il dipendente acquistare azioni della società venditrice prima del lancio del prodotto?

No, il dipendente non può acquistare tali azioni prima che le informazioni sul nuovo prodotto vengano rese pubbliche. In caso contrario, l'acquisto sarebbe considerato una pratica di insider trading, che è illegale.

Un consulente/una consulente alla quale la Società ricorre per facilitare i rapporti con il governo, in un determinato paese, ha aggiunto una commissione di "facilitation" notevole alle spese di Cisco. Il dipendente teme che egli/ella intenda consegnare il denaro extra a funzionari locali. Cosa fare?

Cisco non tollera la corruzione di funzionari statali, direttamente o tramite terzi; di fatto, Cisco può essere legalmente responsabile in presenza di "red flag" indicatrici di attività di corruzione. Chiunque sospetti che il/la consulente corrisponda tangenti a funzionari statali è tenuto a contattare l'[Ufficio Etica](#) o l'[Ufficio Legale Cisco](#).

Come comportarsi qualora si sia costretti a scegliere tra il rispetto di una legge nazionale o la conformità al COBC?

La legge ha sempre precedenza rispetto al COBC. Per eventuali dubbi rivolgersi all'[Ufficio Etica](#) o all'Ufficio Legale per assistenza.

Per tutte le altre domande o dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.



Strumenti/Risorse

Anticorruzione:

- [Formazione Anticorruzione Globale](#)
- Ricezione: [Strumento di comunicazione omaggi](#)
- Cessione: [Strumento di omaggi, viaggi e rappresentanza](#)
- [Sito Jive omaggi, viaggi e rappresentanza \(GTE\)](#)

Cisco – Settore pubblico statunitense:

- [Vendite federali negli Stati Uniti \(Codice Etico e Guida alla Conformità\)](#)
- [Regole per omaggi al settore pubblico statunitense](#)
- [Strumento per i contributi politici negli Stati Uniti](#)

Risorse per le esportazioni:

- [Gruppo di controllo delle tecnologie e delle esportazioni globali Cisco](#)

Risorse per la privacy:

- [Team per la Privacy](#)

I Scrupolosità e rispetto dell'etica in ambito finanziario

I dipendenti di Cisco sono tenuti a promuovere l'integrità in tutta l'organizzazione e devono ritenersi responsabili nei confronti degli interessati all'interno e all'esterno di Cisco. Tale obbligo comprende la conoscenza delle e l'adesione alle politiche finanziarie e contabili interne. La gestione scrupolosa e tempestiva e la trasmissione di informazioni in ambito finanziario non solo sono prescritte dalla legge, ma costituiscono anche l'aspetto fondamentale dell'impegno di Cisco a operare con onestà e nel rispetto dell'etica.



Tali principi sono applicabili anche a chi non si occupa direttamente di dati o attività finanziari? Sì.

Gestire le finanze di Cisco in maniera responsabile e precisa.

Tutti i dipendenti Cisco sono personalmente responsabili di qualsiasi fondo aziendale da loro controllato. Tali fondi devono essere utilizzati unicamente per scopi aziendali di Cisco. Ogni dipendente deve assicurarsi che ciò sia vantaggioso per Cisco e devono mantenere una documentazione accurata e puntuale per ogni spesa. Essi devono essere utilizzati solo per finalità commerciali della società. Ogni singolo dipendente è tenuto a garantire che la società riceva il giusto tornaconto e a mantenere una contabilità precisa e puntuale di tutte le spese, acquisti presso terzi inclusi. Occultare, falsificare o alterare documenti o dati riguardanti l'impiego dei fondi Cisco costituisce una violazione del COBC.

Rispettare le politiche di Cisco in materia di rendicontazione delle spese.

I dipendenti di Cisco sono tenuti a rispettare le politiche di rendicontazione delle spese e altre

politiche collegate, ad esempio quelle relative a viaggi, incontri ed eventi, approvvigionamento, ecc. In particolare, i dipendenti devono presentare tutte le spese mediante strumenti approvati (ad esempio iExpenses di Oracle), se presenti, oppure compilare a mano un modulo di richiesta nel caso in cui tali strumenti non siano disponibili. Devono inoltre suddividere con cura le spese in categorie e inviarle in tempi brevi (entro 30 giorni dalla spesa stessa). Riguardo alle transazioni, è assolutamente vietato omettere, fornire informazioni errate o creare documenti falsi o imprecisi, ad esempio riguardanti spese non approvate o non commerciali.

Registrare con precisione tutte le operazioni di vendita.

La [Politica globale per le imputazioni](#) definisce i criteri di registrazione delle operazioni di vendita come imputate, mentre la [Politica per le operazioni commerciali non standard](#) definisce i requisiti di elaborazione e approvazione dei termini commerciali non standard. Eventuali eccezioni e deroghe ai controlli in

materia di riconoscimento dei profitti sono limitate a casi rari e devono essere approvate dall'ente regolatore preposto di Cisco. Le violazioni di tali controlli, ad esempio impegni paralleli non autorizzati o imputazioni non valide, costituiscono eventi di notevole gravità.

Fondi in nero o "parcheggiati".

Cisco ha l'obbligo di tenere libri e registri contabili in maniera accurata e fedele in modo che essi rispecchino la posizione finanziaria e le transazioni della società. I fondi non registrati sono fondi costituiti o tenuti illegittimamente presso un account estraneo a Cisco. L'uso di tali fondi continua però ad essere deciso da dipendenti Cisco senza la debita trasparenza, senza autorizzazione, in assenza di termini e condizioni documentate e di un trattamento contabile adeguato nei libri e nei registri della società ai sensi delle politiche applicabili. La creazione, la conservazione o l'utilizzo di fondi in nero e qualsiasi tentativo di aggirare o manipolare procedure, sistemi o dati associati a fondi in nero sono considerate infrazioni gravi.

Dipendenti con responsabilità di rendicontazione finanziaria

Oltre al COBC, il CEO, il responsabile e tutti i dipendenti della Divisione Finanziaria hanno obblighi speciali e sono tenuti a rispettare il [Codice Etico del responsabile finanziario di Cisco](#).

Tale Codice richiede anche la comunicazione di informazioni precise, complete, obiettive, pertinenti e comprensibili. I suddetti individui devono consolidare l'impegno della Società per una reportistica corretta e puntuale dei risultati finanziari e della posizione di Cisco.

La violazione o la mancata segnalazione di potenziali violazioni del [Codice Etico del responsabile finanziario](#) sarà oggetto di gravi sanzioni di natura disciplinare e potrà implicare provvedimenti personali, incluso il licenziamento. Ove si ritenga che si sia verificata una violazione, rivolgersi all'[Ufficio Legale](#) di Cisco, all'[Ufficio Etica](#) o al Comitato di Auditing del Consiglio di Amministrazione. Come per il COBC, è contrario alla politica di Cisco attuare ritorsioni contro un dipendente che abbia in buona fede segnalato una violazione effettiva o potenziale del Codice.



Come comportarsi se...

Come comportarsi se un dipendente è spinto da un dirigente a "far quadrare i conti"?

La responsabilità del dipendente implica la tenuta di una condotta onesta e scrupolosa. In caso di pressioni, contattare l'[Ufficio Etica](#), l'Ufficio Legale o le Risorse Umane. È anche possibile rivolgersi al Comitato di Auditing del Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui si preferisca non utilizzare canali interni, è possibile rivolgersi al servizio multilingue EthicsLine di Cisco, attivo 24 ore su 24 nel mondo intero.

Come comportarsi in presenza di una richiesta di registrare un'operazione senza ordine di acquisto?

Tutte le operazioni devono essere accompagnate da un ordine di acquisto del cliente. Le registrazioni delle vendite garantiscono precisione dal punto di vista finanziario e tutelano la Società da frodi. Vedere la [Politica di prenotazione globale](#) per i requisiti relativi all'ordine di acquisto.

Come comportarsi in caso di richiesta di effettuare un'operazione di vendita di un prodotto o di un servizio a un rivenditore non autorizzato a riceverli o per scopi differenti da quelli per i quali uno sconto specifico era stato concesso, per ragioni di concorrenza?

Questa situazione potrebbe determinare un ricorso al "mercato grigio", arrecando danni ai rivenditori autorizzati di Cisco e possibili abusi del servizio. Chi ritiene che un prodotto o un servizio siano venduti al di fuori di un'operazione autorizzata è tenuto a contattare la funzione Tutela del Marchio o l'[Ufficio Etica](#).

Come comportarsi in caso di richiesta di strutturare un'operazione nella quale il cliente può scegliere solo prodotti notevolmente scontati?

Tale situazione è denominata "cherry picking" e non è consentita. Inoltre, potrebbe determinare un leakage degli sconti e potenziali vendite di prodotti presso canali non autorizzati. Qualora a un dipendente sia richiesto di strutturare un'operazione in tal modo, contattare il Finance controller o l'[Ufficio Etica](#).

Come ci si deve comportare in caso di avanzo di bilancio per il periodo corrente con possibilità che sia utilizzato con un fornitore per una spesa futura?

Le spese devono essere assegnate al periodo in cui sono state effettivamente sostenute. Eventuali tentativi di destinare l'avanzo di bilancio ad altri trimestri possono creare situazioni di fondi Cisco "parcheggiati", nelle quali la loro registrazione non avviene con la dovuta precisione.

Come ci si deve comportare se al dipendente è richiesto di inserire in una trattativa con un partner o un cliente sconti aggiuntivi, destinati a essere utilizzati per future spese di Cisco (prodotti, servizi o software)?

I dipendenti Cisco non devono destinare l'utilizzo di somme offerte a partner o clienti senza la dovuta trasparenza, autorizzazione e documentazione di termini e condizioni e senza adeguata gestione contabile sui libri e sui registri di Cisco. Vedere la [Politica globale dei redditi per l'innovazione e i fondi di incentivazione](#) per il trattamento previsto delle transazioni in oggetto.

Per tutte le altre domande o dubbi, contattare l'[Ufficio Etica](#) per assistenza.

Il nostro impegno per l'integrità

Customer Experience e valutazione della qualità

Ho la responsabilità di capire come il mio ruolo abbia in definitiva un impatto sul cliente. Agirò tenendo a mente la Customer Experience (CX) per raggiungere gli obiettivi aziendali e i risultati desiderati dai clienti in maniera migliore, rendere più semplici i loro rapporti con Cisco, fornire prodotti, servizi e soluzioni di alto livello e creare un'esperienza complessiva gradevole. Accetto di seguire la [Politica per la qualità Cisco](#) e il [Sistema di Gestione Commerciale Cisco](#) che descrivono il nostro impegno per la qualità e per i nostri clienti. Per ulteriori informazioni visitare i siti del [Centro Politiche e Procedure Cisco](#) e della [Customer Experience](#).

Responsabilità sociale aziendale

Il dipendente opera in maniera compatibile con i nostri principi di Responsabilità sociale d'impresa (CSR).

I programmi CSR della Società fanno uso di prassi commerciali responsabili e di investimenti sociali per creare valore nel lungo periodo. Le aree all'attenzione della CSR comprendono: trasformazione delle società, creazione di esperienze coinvolgenti per i dipendenti, disciplina delle attività, sviluppo e fabbricazione responsabili di prodotti in tutta la catena di fornitura e tutela dell'ambiente. I leader di Cisco incoraggiano i dipendenti a operare attivamente per la comunità e a preservare risorse limitate. Per saperne di più vedere il [Report CSR](#) annuale oppure visitare il [sito Web CSR](#).

Cisco attribuisce valore ai diritti umani.

Cisco sostiene la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (UDHR) e il [Global Compact \(UNGC\)](#) delle Nazioni Unite. Si tratta di un'iniziativa politica strategica per le aziende, impegnate ad allineare le loro operazioni e strategie a 10 principi universalmente accettati in fatto di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta contro la corruzione. Cisco valuta regolarmente le problematiche correlate ai diritti umani nell'ambito delle operazioni commerciali e nelle comunità in cui essa opera. Ulteriori informazioni sono disponibili completando la versione aggiornata della [Formazione sui diritti umani](#).



Solleciti un corretto uso dei prodotti e servizi di Cisco.

Cisco sostiene la libertà di espressione e lo scambio di comunicazioni aperte su Internet. Riteniamo che le libertà derivanti dalla connessione, accesso alle informazioni incluso, siano cruciali per tutelare e promuovere i diritti umani.

Il nostro obiettivo relativo allo sviluppo dei sistemi ICT (Information and Communication Technology) è quello di allargare l'accesso alle informazioni e promuovere l'innovazione. Per raggiungere tale obiettivo, progettiamo i nostri prodotti su standard aperti e globali, che riteniamo fondamentali per superare la censura, proteggere la privacy e mantenere il mondo connesso.

Continueremo a sostenere una forte libertà di espressione e la protezione della privacy, che consideriamo essenziali per un'innovazione aziendale di successo e per una società prospera.

Il ruolo del dirigente

I dirigenti di Cisco hanno responsabilità correlate al comando e sono tenuti a dare buon esempio, incoraggiando una comunicazione aperta e onesta, senza timore di ritorsioni, e adoperandosi per risolvere le questioni di carattere etico portate alla loro attenzione. I dirigenti sono tenuti a promuovere una cultura di eticità in ambito aziendale e a non sollecitare i dipendenti a conseguire risultati che violino le politiche di Cisco, il COBC o la legge.

Inoltre, i dirigenti hanno la responsabilità di approvare varie transazioni per conto della Società. Ai dirigenti di Cisco, o ai loro delegati, sono attribuite importanti responsabilità fiduciarie per garantire il soddisfacimento dei requisiti della politica.



Strumenti/Risorse

- [Sito Web per la Responsabilità Sociale Aziendale](#)
- [Responsabilità sociale d'impresa Affari Generali Cisco](#)
- [Politica aziendale per la qualità](#)
- [Qualità Sistema di Gestione Commerciale Cisco](#)

Politiche correlate e siti Web

Segue un elenco delle politiche contemplate nel Codice di condotta aziendale, alle quali si può accedere sul sito Web interno di Cisco [Centro Politiche e Procedure](#).

Rispetto degli altri

- [Alcol e sostanze stupefacenti sul luogo di lavoro](#)
- [Politiche delle RU](#)
- [Pari opportunità di impiego e Politiche di azione positiva](#)
- [Molestie sul luogo di lavoro](#)

Uso responsabile delle risorse

- [Politica per i Social Media](#)
- [Migliori prassi e domande e risposte sui social media](#)
- [Politica aziendale per i materiali video](#)
- [Uso di beni di Cisco](#)

Conflitti di interessi

- [Conflitti di interesse di Cisco, Comitati esterni e Politica degli investimenti](#)
- [Guida alle approvazioni di Cisco](#)

Omaggi e rappresentanza

- Ricezione: [Strumento di comunicazione omaggi](#)
- Cessione: [Strumento di omaggi, viaggi e rappresentanza](#)
- [Politica per omaggi, viaggi e rappresentanza](#)
- [Politica per le spese di viaggio](#)

- [Politica globale sulle spese](#)
- [Linee guida per omaggi e ospitalità nel settore pubblico](#)
- [Politica per le donazioni di beneficenza](#)

Protezione dei dati

- [Politiche di sicurezza e fiducia](#)
- [Politica per la protezione dei dati](#)
- [Standard per la protezione dei dati](#)

Informazioni per la protezione aggiuntiva dei dati, per Funzione

- [Politica di Gestione della Documentazione e Programma di Conservazione di Cisco](#)
- [Politica per la cessione di informazioni elettroniche](#)
- [Politica di gestione e archiviazione della posta elettronica](#)
- [Politica globale per i rapporti con gli analisti](#)

Rispetto di leggi e normative

- [Politica globale anticorruzione e tangenti](#)
- [Politica globale anti corruzione dei soci Cisco](#)
- [Politica di Insider Trading](#) [Politica per la privacy e la protezione dei dati](#)
- [Materiali di terzi protetti da copyright](#)

Etica finanziaria e integrità

- [Politica di prenotazione globale](#)

Integrità

- [Politica per la qualità di Cisco](#)
- [Politica globale per i diritti umani](#)

Altri Codici Etici

- [Codice etico per il responsabile del settore finanziario](#)
- [Cisco - Codice etico del settore pubblico statunitense](#)
- [Linee guida per il programma E-Rate, per operare presso istituti scolastici K-12 e biblioteche statunitensi](#)
- [Politica etica per i fornitori](#) e [Codice di condotta dei fornitori](#)

Glossario

Amico – Ai fini delle politiche di Cisco e del COBC, si tratta di un individuo con il quale il dipendente intrattiene un rapporto personale significativo (in altre parole, un amico stretto).

Beni aziendali – Può trattarsi di immobilizzazioni materiali e immateriali, fra cui strutture, apparecchiature e dotazioni di Cisco; denaro; prodotti, sistemi e software informatici; brevetti, marchi commerciali e copyright; altre informazioni di proprietà; e tempo di lavoro dei dipendenti.

Dati personali – Informazioni utilizzabili per identificare, contattare o definire la posizione di un individuo.

Fonte singola – Una singola entità diversa da Cisco. I dipendenti possono, come tali, accettare uno o più omaggi da una fonte singola (una società o un'organizzazione) di valore complessivo non superiore a 100 dollari americani all'anno.

Fornitore – Un venditore di prodotti o servizi a Cisco, consulenti, appaltatori e agenti compresi, nonché qualsiasi fornitore al quale Cisco pensi di fare ricorso, anche laddove non venga aggiudicata alcuna attività.

Governo:

- Organismi legislativi, amministrativi o giudiziari nazionali, provinciali, regionali o locali
- Organizzazioni sovvenzionate dallo stato, ad esempio organizzazioni non commerciali istituite da leggi speciali, scuole, università, strutture della sanità, polizia, enti militari, erogatori di autorizzazioni, approvazioni o licenze governative ecc.
- Aziende statali e/o enti pubblici statali
- Organizzazioni internazionali pubbliche (semi-statali) (come le Nazioni Unite, il Fondo Monetario Internazionale, l'Unione Africana, ecc.)
- Università pubbliche, ospedali, scuole, biblioteche, fondi sovrani e fornitori di servizi di telecomunicazioni, nonché organizzazioni internazionali pubbliche, quali le Nazioni Unite, la Banca Mondiale o l'Unione Africana.

Informazioni materiali non pubbliche –

Informazioni non diffuse al pubblico che potrebbero influire sulle decisioni di acquisto, vendita o mantenimento di titoli di una società da parte degli investitori.

Materiali soggetti a copyright – I materiali di terzi soggetti a copyright possono essere lavori scritti, grafici, disegni, immagini, video, musica, software e registrazioni audio, sia in forma integrale che parziale. La tutela del copyright di terzi, inoltre, può estendersi a tali materiali anche se non recano avvisi inerenti al copyright.

Membro della famiglia/parente – Un coniuge, genitore, fratello, nonno, figlio, nipote, suocero, convivente (di sesso diverso o dello stesso sesso) o un altro membro della famiglia che viva con il dipendente o che dipenda economicamente dal dipendente o viceversa.

Mezzi equivalenti – Può trattarsi di: prestiti, azioni, stock option, assegni bancari, travelers' check, carte di credito, bancomat o simili, vaglia, titoli d'investimento o strumenti negoziabili.

Omaggi, viaggi e rappresentanza – Qualsiasi oggetto di valore, fra cui, a titolo non esaustivo:

- Pranzi, cene o alloggio
- di sconto
- Prestiti
- Denaro o equivalenti di liquidità
- Servizi
- Apparecchiature
- Premi
- Prodotti
- Trasporti
- Uso di veicoli o strutture vacanzieri
- Migliorie di abitazioni
- Biglietti per eventi ricreativi/sportivi
- Carte o buoni regalo
- Titoli azionari
- Opportunità di acquistare direttamente azioni di società collegate a Cisco
- Termini favorevoli per prodotti o servizi

Molestie/vessazioni – Le molestie comprendono comportamenti sgradevoli che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo, oppure che hanno lo scopo o l'effetto di interferire con le prestazioni lavorative di un dipendente. Esse comprendono, a titolo non esaustivo:

- commenti verbali o scritti e/o elementi visivi (ad esempio cartoon o gesti) di natura offensiva o volgare
- azioni fisiche, ad esempio bloccare o limitare movimenti normali, toccare o manifestare altri atteggiamenti aggressivi o intimidatori
- minacciare o chiedere a una persona di sottoporsi a o di eseguire determinate azioni non correlate alle sue mansioni, per mantenere o ottenere un lavoro, evitare una perdita o come condizione per benefici lavorativi, sicurezza o promozione

- ritorsioni per avere segnalato molestie, avere aiutato un altro dipendente a segnalare una molestia o per avere partecipato a un'indagine su una denuncia di molestie
- Molestie sessuali, come approcci indesiderati, richieste di favori sessuali e altri atteggiamenti verbali, scritti, visivi o fisici di natura sessuale – tali da influire su qualunque aspetto del rapporto di lavoro

Tangenti – Corrispondere ovvero offrire qualcosa di valore a un funzionario statale o a un rappresentante aziendale per influire su una decisione di loro pertinenza. Le leggi locali possono imporre definizioni più ampie.



Ulteriori risorse

Cisco dispone di varie risorse per assistere i dipendenti nelle problematiche di natura etica.

Ufficio Etica

- [Ufficio Etica Cisco](#)
- [Segnalazioni/EthicsLine](#)
- [Risorse in materia di etica per i dirigenti](#)
- [Centro Politiche e Procedure Cisco](#)

Risorse Umane Cisco

- [Team per la privacy e la protezione dei dati RU](#)

Ufficio per la conformità nel settore pubblico globale

- publicsectorcompliance@cisco.com

General Counsel

- generalcounsel@cisco.com

Rapporti con gli investitori Cisco

- [Esterna](#)
- [Interna](#)

[Rapporti globali con gli analisti](#)

[Relazioni pubbliche aziendali](#)

Comitato di Auditing del Consiglio di Amministrazione Cisco

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

Informazioni Cisco Security & Trust Organization

- [Sicurezza informatica](#)
- [Programma per la protezione dei dati](#)
- [Ufficio per la privacy dei dati a livello globale](#)

Team per la Privacy:

- [E-mail](#)

Ulteriori certificazioni e formazione

- Lavorare con funzionari pubblici negli Stati Uniti d'America – Leggere e prendere atto del [Codice Etico per il settore pubblico statunitense](#) di Cisco e completare la formazione “[Lavorare con clienti del settore pubblico statunitense](#)”

- Lavorare con istituti scolastici K-12 o biblioteche statunitensi – Leggere e prendere atto delle [Linee guida per il programma E-Rate](#) di Cisco
- Lavorare nella divisione finanziaria – Prendere in esame e accettare il [Codice Etico del responsabile finanziario di Cisco](#)
- Lavorare nel settore Vendite/Marketing Globali al di fuori degli Stati Uniti o con account globali – Completare la formazione online [Corso e-learning contro la corruzione globale](#).

Nell'ambito del processo formativo, i neoassunti sono tenuti a completare la certificazione COBC (e gli altri codici e linee guida integrativi, nonché la formazione obbligatoria) al loro ingresso in Cisco. In seguito, i neoassunti saranno tenuti a partecipare alla campagna di certificazione COBC annuale.

Indice

| | | | | | |
|--|--|--|---|--------------------------------------|--|
| Alcol e sostanze stupefacenti | 10-11 | Discriminazioni | 10 | Pari opportunità lavorative | 10-11 |
| Anonimato | 9 | Donazioni benefiche | 31 | Privacy, clienti | 11 , 25 |
| Anticorruzione | 24 | Esportazioni | 25 , 26 | Privacy, dipendenti | 11 , 21 , 25 |
| Apparecchiature, uso di | 12-14 | EthicsLine | 3 , 9 , 28 | Proprietà intellettuale | 12 , 17 |
| Approvazioni | 16 | Fornitori | 24 | Qualità | 29 |
| Assunzioni | 10 , 16-17 | Governo | 32 | Referenze | 17 |
| Attività e contributi politici | 13 , 24 , 26 | Informazioni, protezione delle | 12 , 21-26 | Rendicontazione delle spese | 27-28 |
| Beni | 12 , 27 | Informazioni di proprietà | 6 , 17 , 21-22 | Rendicontazione finanziaria | 27-28 |
| Comitati, appartenenza a | 15-17 | Insider trading | 23 , 26 | Responsabilità dei dipendenti | 4 , 6 , 8-9 |
| Comitato di Auditing del Consiglio | | Intelligenza competitiva | 28 | Responsabilità sociale aziendale | 29 |
| di Amministrazione | 9 , 28 | Intrattenimento | 16-20 , 24 , 26 | Riservatezza | 8-9 |
| Compravendita di titoli | 23-24 , 26 | Legge FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) | | Risorse, uso di | 12-14 |
| Comunicazioni elettroniche, protezione delle | 21-22 | statunitense contro la corruzione | 24 | Ritorsioni | 8-10 , 30 |
| Conflitto di interessi | 14-17 | Lobby | 13 | Segnalazione di una problematica | 8-9 |
| Corruzione | 24 | Materiali soggetti a copyright | 13 , 24 | Sicurezza | 11 |
| Data | 21-22 | Minacce o comportamento violento | 10-11 | Social media | 12 , 24 |
| Dirigenti | 10 , 30 | Molestie | 10-11 | Struttura decisionale | 5 , 19 |
| Diritti umani | 29 | Omaggi | 18-20 | Uso di documentazione, conservazione | 22 , 27 |

Per quanto riguarda il Codice di Condotta Aziendale Cisco, sono graditi commenti o suggerimenti.
Inviare commenti via e-mail a: COBC@cisco.com

Ultima revisione: aprile 2017

© 2007-2017 Cisco Systems, Inc. Tutti i diritti riservati. Cisco, il logo Cisco, Cisco Systems e il logo Cisco Systems sono marchi o marchi depositati di Cisco Systems, Inc. e/o consociate negli Stati Uniti e in alcuni altri paesi. Tutti gli altri marchi menzionati nel presente documento o sito Web sono di proprietà dei rispettivi titolari. L'utilizzo del termine partner non implica una relazione di partnership tra Cisco e altre aziende.

