



目录

2008企业社会责任报告.....	3
John Chambers 致函思科董事会主席兼 CEO	4
Tae Yoo 致函企业事务部高级副总裁	5
思科和公民身份	7
公司管理.....	8
职责和责任.....	10
责任管理和 CSR 管理	11
CSR、业务永续性和责任风险管理.....	13
多元化的供应商	17
开展相关人士合作.....	18
报告框架.....	21
联合国全球契约发展进程	22
联合国千年发展目标.....	23
关键 CSR 绩效指标.....	24
全球报告倡议组织指标报告.....	27
思科和我们的员工	40
欢迎加盟思科.....	42
提高员工敬业度	45
培养包容性和多元化.....	48
培养各级领导者	55
平衡生活，提升健康.....	64
思科和环境.....	72
思科生态委员会致函.....	73
建设支持可持续发展的网络.....	76
环保型产品和供应链.....	88
可持续发展的企业运营	102
思科和社会.....	121
教育：通往繁荣富强之路	125
满足多种人类需求.....	147

2008 企业社会责任报告

本报告阐述了思科在企业社会责任(CSR)方面所付出的努力和取得的成绩。它介绍了我们的CSR理念，以及我们所开展的一系列旨在改善我们全球业务和所在社区的人员健康、福利及可持续性发展的计划进展。

我们的报告中使用了目前通用的全球报告倡议组织准则以及联合国全球契约组织规定，其中的数据和反馈意见来自于我们的员工、股东、客户，以及很多与我们合作的私营、政府及非政府机构。

我们认为本报告中的信息真实反映了我们的企业运营状况，以及公司承担的社会和经济责任。如有任何问题，请发送电子邮件至：citizenship@cisco.com。

John Chambers 致函 思科董事会主席兼 CEO



十五年前，思科承诺将致力于改变全球人类的工作、生活、娱乐和学习方式。今天，我们距离实现这一愿景越来越近。我们目前正面临着前所未有的绝佳机遇，来改进人们享受和安排生活的方式，以及他们与所处社区和环境交流的方式。

在我与企业、社区和政治领导者谈话的过程中，他们的话题都会围绕同一个核心问题进行，那就是：在经济、社会、组织结构和气候环境都在不断变化的情况下，我们应该如何让我们自己以及我们的下一代为未来做好准备？思科不仅致力于网络转型，还尽力改变我们对网络的认知和使用网络的方式，以便更好地迎接瞬息万变的未来所呈现的诸多挑战，这与我们每个人都息息相关。

思科正在运用我们特有的能力来推动一系列真正能够改变世界的出色计划与活动。凭借网络创新和协作，我们能够帮助改变教育的形式和交付途径，借此提高生活标准。我们也致力于改变社会为公民提供服务 and 福利的方式，尽量对生态系统产生积极影响，并使我们的客户和我们自身都能快速高效地应对市场和全球社区中发生的变化。

我们致力于成为全球最佳公司之一，其中重要的一部分便是成为对世界做出最大贡献的公司之一。本企业社会责任报告概括介绍了我们所采取的负责任感的业务实践和社会投资，这些活动使我们能够为企业和社会提供长期的价值。

John J. Chambers

Tae Yoo致函 企业事务部高级副总裁



无论是从一家公司、整个社会还是我们这个地球的角度来看，长期可持续性发展都需要全球协作。正如今年的《思科企业社会责任报》所指出的那样，思科正与各种公共、私营和非政府组织(NGO)合作伙伴携手开展范围广泛的社会责任活动，通过网络的力量使这些活动和计划取得更好的效果。

思科认为只有当人们的基本需求得到满足，并且人们拥有必要的知识和实践技能从而在社会和经济环境中发挥潜能、获得成功之时，才能实现社会的繁荣富强和人民的安居乐业。食品、居所、健康和安全对人们的生活至关重要，但教育才是在全球各社区实现可持续繁荣富强的主要催化剂。

未来的全球经济发展和社会进步取决于能否为学生提供一个出色的学习环境，让他们能够做好充分准备，在知识日益重要的经济社会中谋生，并为所在社区做出贡献。但是，不幸的是，教育实践常常无法满足当今学生和员工的需要。因此，思科正与公共和私立学术机构及学院合作，通过思科网络技术学院这一21世纪学校计划，以及其他基于教育改革整体蓝图的全球计划，推动教育转型和创新。


自思科网络技术学院成立以来，已有超过160个国家的260多万名学生参加了该计划的课程。我们在去年进一步完善了70%的课程内容，现在一半课程都与最新科技发展和学习方式保持同步。目前我们已采用联合国的全部六种语言授课，并将在08财年末再增加五种授课语言。思科和参与最不发达国家计划的合作伙伴已帮助40多个发展中国家的7万多名学生接受了IT教育。在18,000名完成了思科CCNA培训的学生中，女性比例为31%。

为了满足人们的基本需求，思科和我们的员工与公共机构和NGO合作开展，并参与了大量活动，旨在改善贫穷和不发达地区的人民生活。我们投资并支持的计划不仅能够为当地居民带来立竿见影的利益，并且具有长期发展潜力，能够服务更多公民。同时，我们还在不断寻找能够长期自行运行的强大计划。此外，因为我们相信通过网络的巨大力量能够改善全球人们的生活，我们对能够充分发挥互联网和Web 2.0技术优势的计划尤为关注。

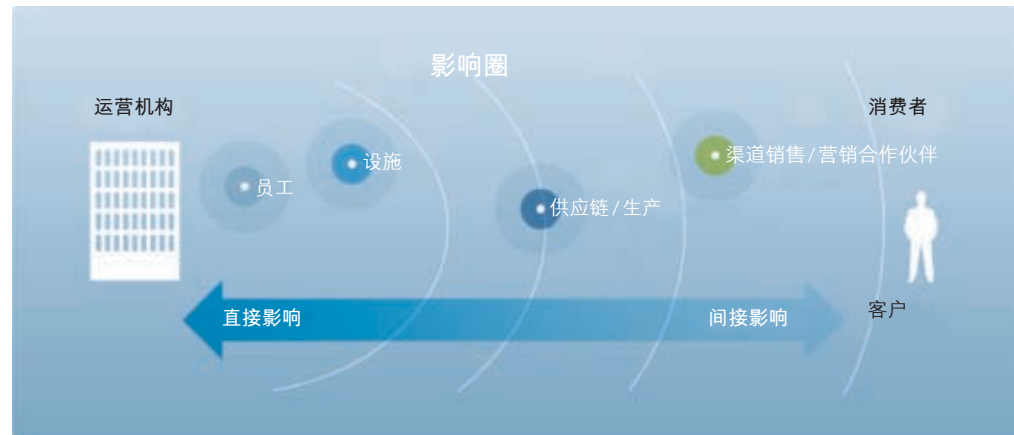
Tae Yoo致函

无论是作为个人还是思科社团成员，我们的员工在贡献自己的时间和金钱、服务社会方面都不遗余力。此外，通过我们的Leadership Fellows计划，我们部分最优秀的员工参加到地方和全球非盈利组织之中，提供指导建议和管理经验。

《2008企业社会责任报告》总结了我们在08财年的努力和收获，并对未来进行了展望，我们不但将继续扩展现有活动，还将与合作伙伴携手开展一系列激动人心的新计划。



思科和公民身份



在思科，我们严格履行企业社会责任(CSR)，旨在通过切实有效的业务实践和社会投资，来使我们的企业和全球社区长期受益。我们承诺利用负责的业务实践，以确保在整个业务价值链厂商中实现有力的管理。

通过以下企业公民活动，我们致力于建立公司可信度、开展业务创新，并服务于整个全球社区。

[公司管理](#)

[职责和责任](#)

[责任管理和CSR管理](#)

[CSR、业务永续性和责任风险管理](#)

[多元化的供应商](#)

[开展相关人士合作](#)

[报告框架](#)

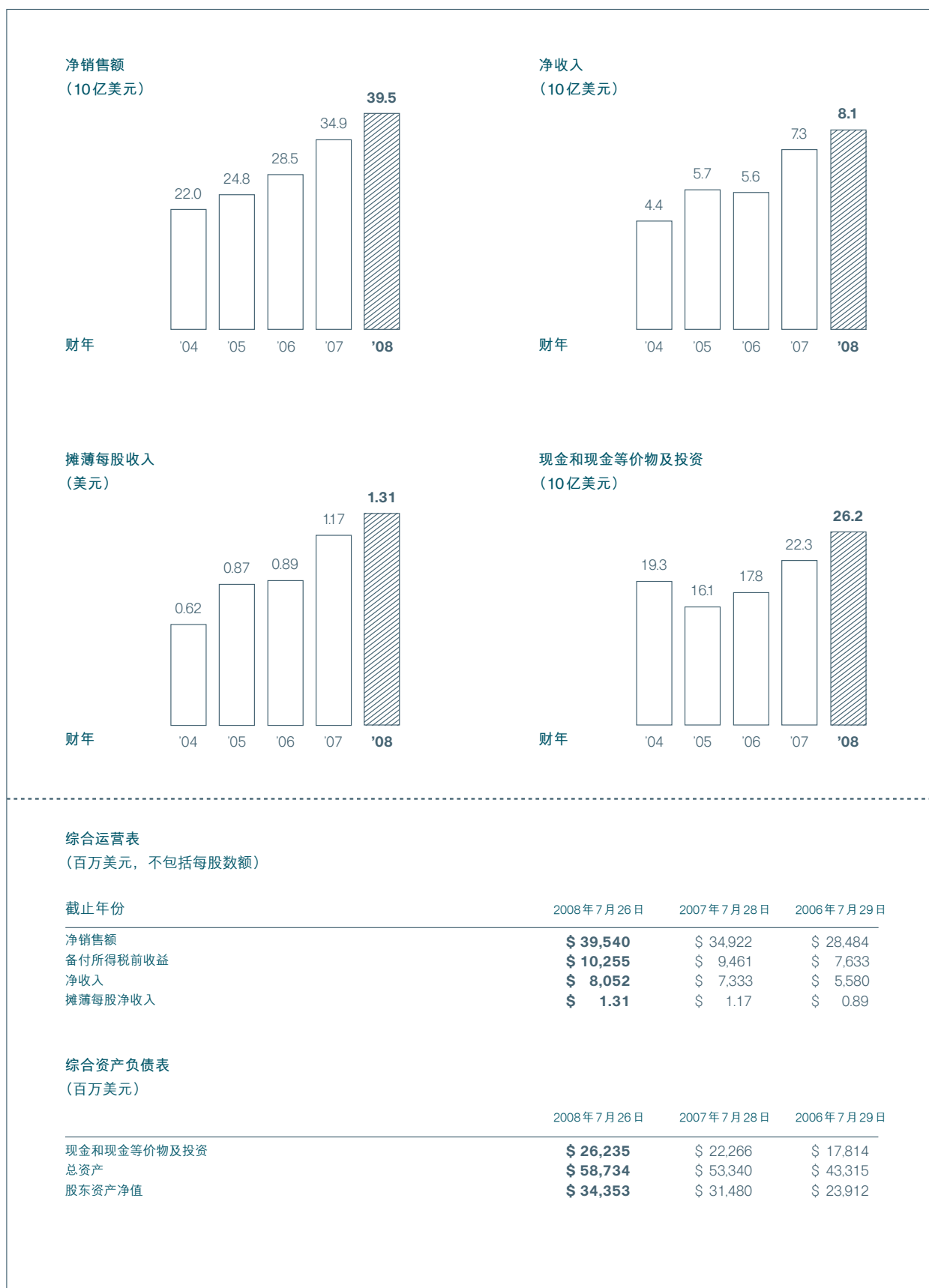


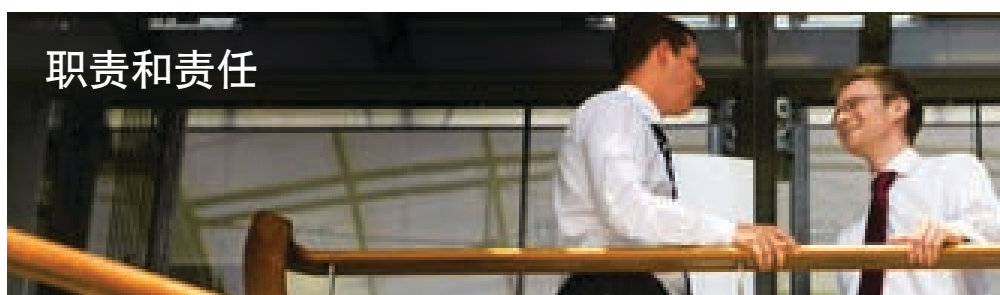
思科致力于采用强有力的企业管理策略和实践，鼓励我们的高层管理团队和董事会进行有力的领导。我们董事会所取得的成绩以及对股东及各方相关人士的负责态度，体现了我们对于强大公司管理实践的关注和运用。

除了提供全球信息访问能力，以及支持和改进我们开展业务的社区之外，我们还通过以下措施，努力为股东提供出色的长期价值：

- 在过去六年中，实现收入和每股收入的稳定增长。
- 持续关注短期和长期执行能力。
- 保持优秀的资产负债表。
- 通过采用公司管理最佳实践，确立公司诚实可信的形象。

重要的财务数据





通过支持根据绩效发放工资的薪酬结构，来更好地创造长期价值，我们能够更加明确高层管理人员的薪酬极其相应职责。我们执行官的薪酬主要由绩效工资组成，薪酬委员会根据同类公司制订标准计划。

我们还致力于严格、精确地监管公司的各个级别，根据道德规范负责任地管理我们的事务，并提供超出要求的企业管理能力。通过包括以下这些明确、一致的企业管理政策，我们逐步实现了上述承诺：

- 我们的董事会采用多数投票方式来进行董事的无异议选举。
- 我们的大多数董事会成员都与管理无关。
- 我们董事会下属的所有主要委员会—审计委员会、薪酬和管理发展委员会，以及提名与公司管理委员会—都是独立的，并在无需管理的情况下定期开会。
- 我们受到高度肯定的商业行为规范由道德办公室监控，每年都由员工确认通过。Ethisphere 委员会将思科商业行为规范评为“A”级。
- 思科为员工提供了多种报告道德问题的方式，包括电子邮件、保密(匿名) Web 表格，以及一部全球热线电话。我们的审计委员会设立了专门的流程，供员工匿名提交有关记账、内部控制和审计事务的意见。
- 在08财年，我们采取了能继续增强我们实践的措施，从而更好地为股东提供管理效益。这其中包括面向我们的非雇员董事和执行官分配股票所有权，以及面向所有执行官应用薪酬发放政策等。
- 通过我们强有力的内部控制，包括直接由审计委员会负责的内部审计控制职能，我们能够保持对于业务和财务流程及政策的关键领域的严格监控。

我们的提名与公司管理委员会负责监督、审查并定期向董事会提出有关思科企业管理政策的建议。我们在网站上开设了一个企业管理网页，其中提供有关我们企业管理计划的关键信息，包括思科企业管理政策、思科商业行为规范，以及董事会下属每个委员会的章程等。通过访问 investor.cisco.com，点击我们网站上投资商关系部分的“企业管理”，即可访问企业管理网页。



工作场所权利

思科致力于尊重员工和所服务的社区。

作为[联合国《世界人权宣言》](#)和[“全球契约”](#)的支持者，思科的行为规范、员工政策和方针都充分考虑和采纳了与结社自由、反歧视、尊重隐私、劳资谈判、禁止强迫劳动和童工、移民，以及工资和工时相关的法律与道德准则。根据思科文化和所适用的法律，我们鼓励员工：

- 建设一个安全、健康、提供广泛支持、使员工能充分发挥其技能的工作环境。
- 以及与当地相关人士一起解决社区福利、社会和经济发展，以及环境保护问题。

员工应根据[商业行为规范](#)、员工政策和方针，或适用于员工职责范围、设立更高标准的地方法律，尊重他人的人权和尊严。

思科认为我们应该以可持续发展的方式来处理业务，尊重我们的员工、合作伙伴、供应商、各方相关人士、股东以及我们开展业务的社区。

我们投入了大量的时间和资源，来确保我们的活动和政策符合并有助于我们的目标、计划和业务价值的实现。我们的可持续发展业务实践(SBP)部门直接与思科各业务职能领域的负责人合作，不断努力改进我们的企业社会责任实践和计划，并且与我们全球各方相关人士携手，通过评估我们的社会、道德和环保实践与策略，来评价我们的CSR绩效。

思科董事会通过SBP部门，以及各种与CSR问题相关的委员会、项目团队和内嵌业务流程，来监管公司政策和活动对于我们负责的可靠企业管理和整体CSR绩效的影响。

在工作场所提倡诚实正直的行为：每年都要求所有员工确认遵守商业行为规范。

我们认为思科的每位员工都有义务遵守各自最高的道德行为标准。为此，思科努力确保员工能够访问必要的信息、资源和规定，以帮助每位员工自行做出准确判断，为员工提供评估各种情况和采取相应适当行动的能力。如果违反思科政策、方针或实践，思科可能会进行一系列惩罚措施，其中最严重的是解聘。

在思科内部，我们要求所有员工、子公司以及思科董事会的成员，在工作中都能遵循企业道德规范，并通过查看和同意遵守[思科商业行为规范](#)来重申此承诺。所有员工每年都必须确认遵守该行为规范。此商业行为规范是由思科道德办公室制订的，为此思科在2008年被Ethisphere杂志评为“世界最具业务经营道德规范公司”。该商业行为规范在思科内部被称为COBC，旨在禁止错误行为，并提倡：

- 诚实、符合道德规范的行为，包括从道德规范出发处理个人间利益冲突和工作关系。
- 在思科向政府机关提交的报告和文件以及其他公开资料中，提供全面、公正、准确、及时和便于理解的信息。
- 保护思科及思科客户和供应商的专用保密信息。
- 遵从相应的政府法律、法规和规定。
- 如违反此行为规范，及时进行内部报告。
- 致力于遵守此行为规范。

在我们的工作场所权利指南中，提供了我们如何将道德培训以及对员工人权和公平对待员工的支持相结合的示例。

确保销售和营销实践符合道德规范

如同普通员工一样，我们为销售团队提供了必要的指导和支持，以确保每次交易都能以道德、负责的方式进行，并且符合当地法律和思科政策。

思科大约80%的收入来自于我们的合作伙伴公司。在邀请其成为思科合作伙伴之前，我们会对其进行评估—该过程包括对公司负责人的背景调查，以及对公司目前和过去交易的调查。

此外，我们还要求合作伙伴签署并遵守合同，我们在合同中列出了思科能够接受的业务范围，并规定了合作伙伴有义务遵守的所有相关法律和规定。

思科的分销审批委员会由相关渠道的分销副总裁、公司法律顾问、品牌营销团队的代表，以及财务部门人员组成，负责在初次签署合同以及需要续签合同时对所有合作伙伴合同进行审批，以确保法规遵从性。

思科要求分销商定期提交销售点数据，以便思科检查。此外，思科合作伙伴和经销商还将获得有关思科政策和流程的在线培训，并得到思科法律部门和人力资源部门人员的支持。

我们致力于保护并积极提高我们的员工和我们开展业务的社区的尊严感。我们采用了一项有关人权的特殊公司政策，以及与我们的员工和供应商人权相关的其他规范和政策。

在我们的产品和客户方面：

- 思科不会为了支持政府拦截公民获得信息，而定制或开发独特或专门的过滤功能。
- 思科销售的设备具有全面功能，能够支持人权问题的解决。
- 思科不是服务或内容供应商，也不是网络管理商。

除非思科在为自身产品提供服务的过程中，网络管理员将互联网各用户的信息提供给我们，否则思科无法访问有关互联网各用户的信息。



在不断变化的世界中，作为一家跨国公司，在处理业务时必须进行风险责任评估。为了保持我们的业务永续性，思科力争能够预测到可能威胁我们业务处理能力的大规模破坏性活动，并为其做好应对准备。

从部署冗余通信系统、保持思科员工安全性，到应对流行病和自然灾害威胁，以及评估我们供应链中的地理政治风险，思科致力于确保整个公司的业务连续性。

作为此过程的一部分，思科还制作了“风险图”，通过与公司中可能带来风险的人士交谈，衡量发生违反准则的行为的可能性及其严重性。这些风险图能指出处于风险之中的资产、风险的级别、业务模式中应采取哪些措施来防御风险，以及在一个部门或事业部制定决策的过程中应如何考虑这些风险因素等。

在相关风险评定和风险图绘制过程中，所参照的因素包括地理政治和金融事件、禽流感爆发等流行病，以及政府稳定性。供应链风险管理 (SCRM) 团队使用全球告警服务，监控有可能对我们的供应链造成干扰的事件，如在重要生产和商品供应商地点以及机场等关键业务基础设施站点发生的事件等，以确保最低风险干扰。

降低供应链中的风险

思科拥有IT行业最复杂的供应链之一，包括近200个产品系列，需要超过35,000个组件。我们的合作伙伴提供电子产品生产、测试、设计、运输、物流和其他服务。由于拥有一个遍布于全球的复杂供应链，供应商关系的管理是一个复杂、要求严格的长期流程。

思科与生产和组件供应商以及物流合作伙伴密切合作，以确保我们供应链的质量和可靠性，我们与它们定期会面，主动发现有待继续改进的领域。

我们的供应链风险管理机构负责开发分析流程，来评估和预测风险情况，然后直接与生产机构和供应商共同识别、评估和避免风险。我们直接进行现场评估或雇佣第三方评估公司来检测。风险评估公司采用精算数据来衡量在该地点发生自然灾害的可能性等因素。

在2008年，新兴国家供应链团队更新并改进了2007年制订的新兴国家经济分析流程。该团队运用了世界领先国际性商学院中所教授的技术来深入了解供应链，以便提高我们主动了解和解决这些国家所面临的独特问题的能力。这种新模式分为两部分，既考虑了运营环境，又考虑了销售环境，来根据每个国家的独特特点，确定需要进行哪些供应链转型来提高思科供应链绩效和客户满意度。目前考虑的因素如下：

运营环境中的风险管理

端到端供应链	基础设施	PESTEL ¹
结关交货期	急救医疗服务(EMS)技能集	国内生产总值(GDP)
进口税	EMS合作伙伴群	iPod指数 ²
产品交货期	现有供应群	地区人口
物流/运输可用性	可能的未来供应群	当地人口
劳动力资源/费率	渠道合作伙伴	贪污
原产地规则标准	1级和2级分销商	透明度
原产国要求	国内CA库	企业社会责任
	经济特区	稳定性 – 政治, 经济, 社会
	优惠期	法规和管理
	进出口法规遵从性	货币稳定性
	当地购销	外派(外汇控制)
	销售办公室和个人实力	参与经济发展
		制度失效
		技术趋势
		风险
		纳税 – 收入, 增值税, 间接税
		思科提供的工作

1 PESTEL指政治、经济、社会、技术、环境和法律因素。

2 iPod货币指数根据Apple iPod当地价格来衡量购买力。

销售环境中的风险管理

收入	市场规模	其他市场信息
预订	可占领的市场总额	主要竞争对手
“计划”收入	实际能占领的市场额	10大产品(经销商)
“增量”收入	思科所占市场份额	主要客户
源自COO的交易风险收入	发展融资	根据市场划分的国内竞争环境
收入机会/挑战	产品细分市场/技术	客户反馈/满意度
知识产权保护	部门/渠道/相关增长率	明显的市场划分趋势
灰色产品市场		明显的市场领域划分趋势
品牌保护		表现不佳的领域
		对销贸易
		品牌知名度
		国内公司基准
		内部基准

我们还会确定具体到建筑物和设备级别的地点特定风险。例如，某一地点的地理政治风险可能较高，但自然灾害风险较低。我们的目标是预测并避免可能发生的问题。

例如，全球供应链管理团队每年都要求供应商回答业务连续性规划(BCP)评估调查问卷，以帮助思科评估供应商保持业务连续性的能力。

为了在我们与供应商的合作关系中做出有力的业务永续性决策，我们与生产或为我们的产品增值的承包制造商和关键组件供应商定期会面，讨论我们所面临的风险以及应为此采取什么行动。在此过程中，我们致力于与供应商发展长期互利的关系。

确保供应链符合道德规范

对于思科来说，从人权、环保和社区角度来分析思科产品是如何创建的，具有非常重要的意义。在08财年，思科要求我们的顶级供应商回答更多有关其自身企业社会责任实践的问题。为了确保我们的供应链可持续发展，思科还与很多专门开发和分发互联网与电子技术及设备的生产和分销最佳实践的机构展开了合作。

思科是电子行业行为准则(EICC)的早期会员之一。EICC拥有众多会员公司，其任务就是创建一整套工具和方法，在信息和通信技术(ICT)供应链中可靠地实施行为准则。思科是该机构的董事会成员，不仅帮助该机构进行了扩展，还是多个工作小组的代表。通过参加EICC，思科积极参与了评估和监控行业供应链社会责任的标准化方法、工具及流程的开发。

思科面向所有供应商提供思科供应商行为准则，它符合EICC准则，对以下五个社会责任领域的绩效和法规遵从性提出了期望：

- 劳动力
- 健康和安全
- 环保
- 管理系统
- 道德规范

此外，思科还是全球电子可持续发展推进协会(GeSI)的长期董事会成员，GeSI是2001年成立的一家行业协会，旨在支持联合国千年发展目标。

通过我们在GeSI中的活动，思科与其他IT公司一起进一步推动了IT领域的可持续发展。我们特别的关注点集中在ICT产品责任、供应链管理和气候变化。专门解决这些具体问题而成立的工作小组主要通过以下方式，为公司、决策者和消费者提供行业建议：

- 创立一个开放的全球论坛，以改进ICT产品、服务和使用，从而增强环境可持续性发展，使社会受益。
- 促进ICT领域的国际多方合作。
- 持续、协调地改进对行业可持续性发展的管理。
- 提供和支持更深入的情况了解、更明确的责任和更高透明性。



除我们的生产供应商以外，思科还与很多供应商合作，其中有很多是小型企业，它们为思科提供了大量服务。这种供应商的多元化是我们供应链理念的一个重要组成部分。我们相信多元化能从多个方面使我们的企业受益：

- 地区多元化使我们能吸引全球各地的技术人员，进入全球市场，即使某一地区发生运营中断情况，也能提供业务永续性。它还有助于降低交通运输成本。
- 以多元文化为背景的供应商提供了不同视角和交流方式，能帮助我们开发和销售适合全球社区需求的产品。
- 多元化的社会背景提高了包容力，能使当地社区和经济受益。
- 地区多元化还有助于降低民众动乱、自然灾害和经济不稳定等因素给供应链带来的风险。

思科全球多元化供应商企业发展(GSDBD)计划已开展了15年以上，旨在为少数族裔、妇女、残疾人和退伍老兵所设立的公司，以及位于传统落后商业区(HUBzones)的公司提供平等机会。思科的内部目标是使这些公司获得10%的思科供应商开支。

该计划还为思科各事业部提供了长期的多元化供应商培训。为了帮助发现多元化供应商，思科充分利用了外部机构和自己的员工网络。此外，我们还部署了一款供应商管理工具，来帮助我们管理获得认证的多元化供应商。

在过去四年中，思科在多元化供应商方面的努力获得了DiversityBusiness.com的认可。根据对350,000多家妇女和少数族裔所创立的企业的调查，思科被评选为50家提供最出色的多元文化业务机遇的美国公司之一。



思科与大量的相关人士开展合作，包括我们的员工、客户、投资商、政府及社区。其中很多合作是在日常业务运营中进行的，另外我们也会专门就一些围绕企业公民活动的问题征求相关人士的重要反馈意见。

思科在必要时会与相关人士协商，考虑他们的意见，并让他们参与业务决策。这一流程为思科提供了良机，能够帮助思科更好地使业务实践满足社会的需要与期望，从而推动长期可持续性发展，为股东提供更高价值。

通过与外部和内部相关人士的对话，我们能更深入地了解他们对思科的认知，帮助我们评估相关人士的满意度，优化我们的公民计划，并发现需要解决的重要问题。

通过这些合作，思科旨在充分、深入地了解我们的企业公民绩效，特别是：

- 更详细地了解公众对于思科目前企业公民状态的看法，找到需要提高透明度的领域，或改变当前的实践。
- 从拥有特定领域的丰富经验、行业知识或非常了解我们的业务线及具体发展领域的相关人士那里获得前瞻性信息。
- 为思科领导层提供听取不同意见的机会，与有重要影响力的人士建立长期合作关系。

最近与我们合作的相关人士表明，他们认为思科在企业社会责任(CSR)领域取得了明显的进步。他们将思科看作CSR领域的领头军，我们积极参与EICC和GeSI的举措也很好地证明了这一点。此外，相关人士认为，思科是一家透明、友好、强大的企业，参与了范围广泛的外部组织。

展望未来，思科相关人士希望思科提供更加深入细致的数据和参数，来支持我们的CSR活动、预测发展趋势，并继续在解决新兴CSR问题方面占据领先地位。

思科对相关人士的承诺

思科与大量相关人士展开了合作：

- **社区和民间团体：**通过我们的企业运营和公司及员工的贡献，我们致力于在与我们的工作生活息息相关的社区中，努力提高人们的生活质量。
- **客户和消费者：**我们一直致力于公平、诚实地面对客户和消费者，保持出色的产品质量和完整性，进行负责的营销和消费者信息分发实践，并解决与我们产品相关的社会和健康问题。
- **员工：**我们致力于提供安全、专业化的工作场所，促进团队合作、多元文化、个人发展并增强信任。
- **环保：**我们承诺降低我们的活动对环境的影响，提倡可持续地使用我们赖以生存的自然资源，同时提供高质量的产品，以满足我们的客户和消费者的需要。
- **政府：**我们坚决承诺思科的业务运营符合法律、法规和其他公认业务执行标准的要求，同时致力于与立法者和政府官员开展密切合作。
- **股东：**我们力争通过努力工作、认真负责来获得出色的财务成绩，并承诺提供透明、完整的财务报告，来为股东提供出色价值。
- **供应商/业务合作伙伴：**在我们所有的业务交易中，思科努力做到诚实、公平。我们希望与业务合作伙伴建立并保持高生产率的合作关系。在我们的市场中，我们将积极而公平地展开竞争，遵从所有保护竞争的法律，保持市场的完整性。

思科正积极与以下相关机构开展合作：

- **碳披露项目**，这个独立的非盈利组织旨在建立股东和公司间的长期关系，揭示气候变化对股东价值和商务运营的影响。
- **气候领导者计划**，一个EPA行业-政府合作伙伴计划，旨在与公司共同开发全面的气候变化应对战略。
- **克林顿全球倡议**，一个来自不同背景的全球领导者所组成的无党派社区，目标是设计和实施创新解决方案，以迎接一些当前全球最为紧迫的挑战。
- **欧洲企业社会责任协会**，旨在鼓励公司履行企业社会责任的领先欧洲企业网络，其任务是帮助该协会的会员将CSR纳入到它们的日常企业活动中。
- **国际电信联盟**(ITU)，一个致力于在全球推广电信技术、改善人民生活、保护人权的非盈利组织。
- **联合国、联合国开发计划署和联合国环境计划署**。
- **全球电子可持续发展推进协会**，一个致力于创建开放的全球论坛，以改进和推广ICT产品、服务和使用，从而推动人类社会可持续性发展的机构。
- **电子行业行为准则**(EICC)，其目标是创建一整套工具和方法，在电子产品以及信息和通信技术供应链中可靠地实施行为准则。
- **气候组织**，一个独立的非盈利组织，旨在提高企业和政府面对气候变化所表现出的领导力。
- **美国环保协会**，一个领先的美国非盈利组织，综合利用了科学、经济和法律等领域的力量，为解决当今社会最迫切的环保问题创建了创新、公平、经济高效的解决方案。

思科和公民身份

- [世界可持续发展工商理事会\(WBCSD\)](#)，一个由CEO领导的全球协会，由约200家专门致力于企业可持续发展的公司组成。
- [世界经济论坛\(WEF\)](#)，一个致力于改善全球生活水平的独立国际机构，会聚了各国各行业的领袖，以共同制订全球、地区、行业发展议程。

思科还与以下具有监督或教育职能的相关机构合作：

[国际特赦组织](#)

[天主教海外发展组织](#)

[劳工问题反映与行动中心](#)

[Good Electronics](#)

[欧洲金属制造工人联合会](#)

[全球报告倡议组织](#)

[绿色和平组织](#)

[国际金属制造工人联合会](#)

[硅谷有毒物质联盟](#)

[跨国公司研究中心](#)

通过业界论坛，思科还与以下相关机构展开了积极的合作：

[亚洲可持续发展及责任性投资协会](#)

[道德伦理和经营监督协会](#)

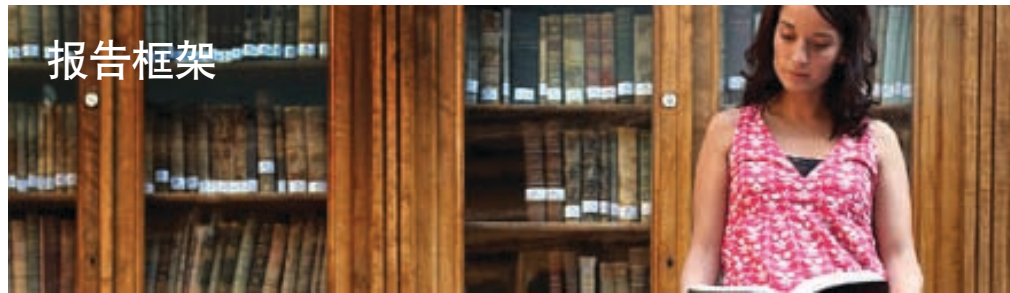
[Ethifinance](#)

[The Ethical Funds 公司](#)

[Henderson Global Investors](#)

[跨宗教企业责任中心](#)

[世界自然基金会](#)



思科的企业社会责任实践提高了我们的责任感、业务持续性，并改善了员工福利，有助于环保运营和环保产品的开发。思科与大量相关人士讨论了我们行业中已有和新兴的问题。

除了提供负责的管理实践并和相关人士进行商讨外，我们还针对以下自愿报告方针和框架给予支持和报告：

- [联合国全球契约发展进度](#)
- [联合国千年发展目标](#)
- [关键绩效指标](#)
- [全球报告倡议组织指标和电信补充指标](#)

联合国全球契约发展进程

联合国全球契约(UNGC)旨在使企业与联合国组织、劳工组织、公民组织和政府携手,解决影响世界主要人口的关键性问题。

UNGC的目的是通过创建有力的业务、贸易和投资实践,来促进世界和平和繁荣发展。为此,参加该契约的企业需要根据[人权](#)、[劳工](#)、[环境](#)和[反贪污](#)等领域的[原则](#)来调整其实践。

思科自2001年起就一直支持UNGC。我们将UNGC原则结合到了我们的行为准则、我们对电子行业行为准则的承诺、我们的人力资源政策以及环保计划等方方面面中,这出色地体现了我们对该组织的承诺。

联合国全球契约的十大原则

人权

- [原则1](#): 企业应该尊重和维护国际公认的各项人权;
- [原则2](#): 绝不参与任何漠视与践踏人权的行为;

劳工标准

- [原则3](#): 企业应该维护结社自由,承认劳资集体谈判的权利;
- [原则4](#): 彻底消除各种形式的强制性劳动;
- [原则5](#): 消除童工;
- [原则6](#): 杜绝任何在用工与行业方面的歧视行为;

环境

- [原则7](#): 企业应对环境挑战未雨绸缪;
- [原则8](#): 主动增加对环保所承担的责任;
- [原则9](#): 鼓励无害环境技术的发展与推广;

反贪污

- [原则10](#): 企业应反对各种形式的贪污,包括敲诈、勒索和行贿受贿。

联合国千年发展目标

[联合国千年发展目标](#) (MDG) 的确立旨在应对全球主要的发展问题。从将贫困人口减少一半到抑制 HIV/AIDS 的传播，千年声明的八个目标已于 2000 年得到了 147 位州和政府领导者的认同。这些目标是政府迈向 21 世纪、建设更美好世界的蓝图。特别是，MDG 的签署者和支持者已承诺到 2015 年前在解决这些问题方面取得明显进展。

思科自创立之日起，就一直支持 MDG 和联合国开发署。在 08 财年，思科和来自 Google 及联合国的代表一同推出了 [MDG Monitor](#)，通过这个在线网络门户，感兴趣的各界人士能够准确、及时地访问全球和各国实施 MDG 进度的信息。此项目是在思科帮助下开发完成的。

MDG.org 提供了广泛的工具，旨在成为决策者、开发工作实施人员、新闻记者、学生等群体的有力资源，实时提供全球生活在极度贫困中的家庭数目(定义为每天收入不到 1 美元)，营养不良、体重过轻的儿童数目，以及其他指标，此外也提供反映目标完成进度的各国具体报告。

通过使用人本网络的力量来关注某些国家的需要并分享另一些国家的成功，思科坚信 MDG Monitor 能有效推动国家重点计划的不断调整，更好地为真正需要的人士提供专业技术和资源。

同时我们认为思科在全球开展的教育、公共事业、环保和合作项目都将有助于实现 MDG 的实现。

关键 CSR 绩效指标

下表中的关键绩效指标 (KPI) 对我们过去一年中的企业社会责任 (CSR) 绩效和进展进行了量化。

在这一年中, 我们对绩效进行了定期评估和跟踪, 并将评估结果提交给了思科领导者和计划经理。此外, 我们还将我们的绩效与竞争对手和其他企业社会责任领先企业的绩效进行了对比, 并制定了基准。

下表概要介绍了思科的 CSR 绩效。如需了解更多信息, 请参阅思科企业社会责任报告的各个章节。

指标		05 财年	06 财年	07 财年	08 财年
工作场所					
员工满意度	同意将思科作为工作场所的七条相关陈述的员工比例(平均值)	81%	85%	86%	87%
员工主动离职率	主动离职的员工占总离职人数的比例	4.59%	5.45%	4.52% ¹	5.01%
健康和 安全 (仅限美国)	该财年中患有非致命性疾病和受伤人数	129	107	93	137
多元化					
妇女	妇女占全球员工总数的比例	21.80%	22.10%	23%	23.50%
	在担任副总裁或以上职务的全员工中, 妇女所占比例	13.20%	14.00%	12.70%	15.50%
少数族裔人士 (仅限美国)	少数族裔人士占美国员工总数的比例	42.30%	42.80%	43.70%	44.70%
	在担任副总裁或以上职务的美国员工中, 少数族裔人士所占比例	17.60%	17.50%	15.60%	22.20%

单位		05 财年	06 财年	07 财年	08 财年
环境 KPI					
总净销售额	百万美元	24,801	28,484	34,922	39,540
温室气体排放量 (范畴 1 和范畴 2)	公吨二氧化碳等价物 (mTCO ₂ e)	426,052	526,155	498,250	408,643
标准温室气体排放量 (范畴 1 和范畴 2)	mTCO ₂ e / 百万美元总净 销售额	17.2	18.5	14.3	10.3
温室气体排放量 (范畴 3 航空旅行)	mTCO ₂ e	171,140 ²	211,178	219,874	221,092
标准温室气体排放 量(范畴 3 航空旅行)	mTCO ₂ e/ 百万美元总净 销售额	不适用 ²	7.4	6.3	5.6
可再生能源发电	百万 kWh	~0	14	112	342
产品回收	mT 回收设备 ³	未提供	4516	7102	8906

指标		05财年	06财年	07财年	08财年
社会影响					
社会投资	公司和基金的现金与实物总捐款	6500万 美元	1.155亿 美元	1.168亿 美元	9200万 美元
员工志愿活动	员工参加志愿活动的小时数	235,000 ⁴	160,000	130,000	91,160
思科网络技术学院	参加思科网络技术学院课程的全球学生总数 ⁵	596,840	597,085	637,304	716,987
Leadership Fellows 计划	为非盈利组织提供专业技术的思科领导者数目	5	8	17	20
社会和经济投资	思科目前在其中进行投资或管理计划的国家/地区数 ⁶	160	160+	160+	160+
战略合作伙伴	与公司合作伙伴、非盈利组织和NGO开展的重大合作	31	36	34	41

1 因为收购，调整了07财年的百分比。

2 05财年范畴3排放量不能像06-08财年空气排放量那样进行升级，因此所报告的值与以前一样，不应用于与之后三年的数据进行趋势分析或比较。

3 回收设备表示送至思科回收厂商的材料。思科通过客户和服务退货、思科内部退货以及员工eScrap活动收集设备。部分退货设备根据需要进行了维修，以重新发挥作用，其收支结余归思科回收厂商所得。

4 公司在05财年举办了公司成立20周年的庆祝活动，因此志愿者活动大大增长了。

5 在08财年，思科网络技术学院以12个月为统计期限，对计算学生、学院、讲师和国家参数的“现行”定义进行了标准化。本表中的数据根据新的现行定义得出，在上一期思科企业社会责任报告的基础上进行了修改。

6 为了便于管理，我们将一些地区定义为国家，它们不是自治州，也不被联合国等国际组织认可为国家。这其中包括美属萨摩亚群岛、法属波利尼西亚、中国香港和波多黎各。

全球报告倡议组织指标报告

[全球报告倡议组织](#) (GRI) 是一个独立的非盈利组织，在开发[可持续发展报告指南](#) (SRG) 方面处于领先地位，SRG 是全球使用最为广泛的可持续发展报告框架的基石。

GRI 致力于不断改进并在全球应用其报告指南，并通过 SRG 设立了大量原则和指标，以供各机构衡量和报告其经济、环境及社会绩效。

思科与 GRI 一样，十分关注公司透明性、责任与义务、报告以及可持续发展，并将这些指南用于衡量我们在上述领域的绩效。下表列出了我们对特定 GRI 指标的报告内容。

GRI 对照表

战略和分析

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
战略和分析			
1.1	机构最高决策者阐述可持续发展对于机构及其战略的重要性	是	John Chambers 致函
1.2	说明关键影响、风险和机遇	是	思科和公民身份

机构简况

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
机构简况			
2.1	机构名称	是	思科
2.2	主要品牌、产品和/或服务	是	关于思科
2.3	机构的运营结构, 包括主要分部、自营公司、子公司和合资企业	是	思科公司概况
2.4	机构总部地点	是	思科简介
2.5	机构开展业务的国家数量, 机构进行主要业务运营的国家名称或与报告中所述可持续发展问题有特别关系的国家名称	是	思科全球办事处
2.6	所有权性质和法律形式	是	思科投资商关系
2.7	所涉足的市场(包括具体地理范围、所服务的细分市场领域, 以及客户/受益人类型等)	是	思科公司概况
2.8	报告机构的规模, 包括: 员工数、净销售额、总资产中债务和净资产的比例、所提供的产品或服务数量	是	年度财务报表
2.9	报告期内机构规模、结构或所有权的重大变化, 包括: 运营地点变化, 如开设、关闭和扩展分支机构; 股权结构以及其他资本构成、资本保值和资本变更的改变	是	思科年报
2.10	报告期间所获奖项	是	CSR奖项 企业奖项

报告参数

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
报告简况			
3.1	信息所属的报告周期	是	思科2008财年
3.2	最近一期报告的日期	是	思科2007财年 
3.3	报告周期(年报)	是	以前的报告 
3.4	如有针对报告或其内容的问题, 所应采取的联系方式	是	citizenship@cisco.com
报告范畴和范围			
3.5	定义报告内容的流程, 包括: 确定实质内容、对报告中的主题进行优先级划分, 并确定将有可能使用本报告的相关人士和机构	是	思科和公民身份
3.6	报告的范围(如国家、分部、附属公司、租用办公设施、合资企业、供应商等)	是	思科和附属公司
3.7	指出对报告范畴或范围的具体限制	是	仅如报告中所述
3.8	在针对合资企业、附属公司、租用办公设施和其他实体的报告中, 可能会对各时间段和/或各机构间的可比性有重要影响的基本信息	是	思科使用产权股来设置报告范围。在讨论直接和间接供应链时才涉及外包运营
3.9	数据测量技术和计算标准, 包括在编辑报告指标和其他信息时所用的基于前提假设和技术的估算	是	关键绩效指标 仅如报告中所述
3.10	解释对以往报告中所记载信息进行重述的影响和原因(如并购/收购、基本年限/时间段改变、业务性质变化、测量方法变化等)	是	关键绩效指标 仅如报告中所述
3.11	报告的范畴、范围或测量方法与以往报告的重大区别	是	关键绩效指标 仅如报告中所述

GRI 环境索引

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
GRI 环境索引			
3.12	列出标准披露在报告中的位置的表格	是	全球报告倡议组织指标
担保			
3.13	为报告寻求外部担保的政策和当前实践。如未包括在可持续发展报告所附的认证报告中, 则需说明所提供的外部认证的范畴和基本信息。还需说明机构和担保提供方之间的关系	否	

管理

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
管理			
4.1	机构的管理结构, 包括负责具体任务的最高管理机构下属委员会, 任务包括设定战略或机构监察	是	公司管理 职责和责任
4.2	指出最高管理机构的主席是否兼任执行官(如果兼任, 请说明他们在机构管理中所起的作用以及如此安排的原因)	是	董事会
4.3	对于拥有单一董事会结构的机构, 指出最高管理机构中独立成员和/或非行政成员的数量	是	董事会
4.4	股东及雇员向最高管理机构提出建议或发展方向的机制	是	商业行为规范 职责和责任
4.5	最高管理机构的成员、高级经理和高层管理人员的薪酬(包括离职费用)与机构绩效(包括社会和环境绩效)间的联系	是	职责和责任
4.6	避免最高管理机构出现利益冲突的有效程序	是	商业行为规范 职责和责任
4.7	决定最高管理机构成员应具备的资格及经验的程序, 用以指导机构经济、环保和社会战略的制订	是	公司管理政策 职责和责任
4.8	内部定义的任务或价值声明、行为规范及与经济、环保和社会绩效相关的原则, 及其实施情况	是	John Chambers和Tae Yoo致函 思科和公民身份 思科和我们的员工 思科和环境 思科和社会
4.9	最高管理机构对机构如何确定和管理经济、环保及社会绩效(包括相关的风险、机遇), 以及对机构是否遵从国际公认的标准、行为规范及原则的监督程序	是	责任管理和CSR管理
4.10	评估最高管理机构本身绩效的程序, 特别是有关经济、环保及社会的绩效	是	责任管理和CSR管理

对外界倡议的承诺			
4.11	解释机构是否及如何按谨慎方针或原则行事	是	能效
4.12	机构对外界发起的经济、环保及社会约章、原则或其他倡议的参与或支持	是	报告框架 CSR、业务永续性和责任风险管理
4.13	机构加入的协会(如行业协会)和/或国内/国际支持组织, 机构在其中: 担任管理层职务; 参与项目或委员会; 除履行普通成员职责外提供大量基金; 或将加入该协会/组织视作战略举措	是	报告框架 关键绩效指标 开展相关人士合作 CSR、业务永续性和责任风险管理
开展相关人士合作			
4.14	机构开展合作的相关人士群体列表	是	开展相关人士合作
4.15	确定和选择进行合作的相关人士的根据	是	开展相关人士合作
4.16	进行相关人士合作的方法, 包括按类型和按相关人士群体进行合作的频率	是	开展相关人士合作
4.17	在相关人士合作过程中提出的主要议题和关注的问题, 以及机构如何回应这些议题和问题, 包括通过报告回应	是	思科和公民身份 思科和我们的员工 思科和环境 思科和社会

经济

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
经济绩效			
EC1	机构产生及分发的直接经济价值, 包括收入、运营成本、员工薪酬、捐献及其他社区投资、保留收入、支付给资本提供商及政府的款项	是	思科年报 
EC2	机构活动因气候转变而引起的财务影响及其他风险、机遇	是	思科和环境
EC3	机构固定福利计划的义务范围	是	2008年报(PDF版本) 
EC4	政府给予机构的重大财务援助	否	
市场占有率			
EC6	机构在各主要运营地点对当地供应商的政策、措施及支出比例	是	供应链: 多元化
EC7	机构在各主要运营地点聘用当地人员的程序, 以及在当地社区聘用高层管理人员的比例	否	
间接经济影响			
EC8	机构通过商业活动、实物捐赠或免费专业服务, 主要为公众利益而提供的基础设施投资和服务的发展及影响	是	思科和社会

环境

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
材料			
EN1	所用材料的重量或用量	否	
EN2	采用经循环再造材料的百分比	否	
能源			
EN3	按主要能源来源划分的直接能耗	是	关键绩效指标 (范畴 1) 思科和环境
EN4	按主要能源来源划分的间接能耗	是	关键绩效指标 (范畴 2) 思科和环境
EN5	通过采取节能措施和提高利用效率而节省的能源	是	思科和环境
EN6	提供节能或再生能源的产品与服务的计划, 以及这些计划在降低能源需求方面的成果	是	思科和环境
水			
EN8	按来源划分的总耗水量	是	减少水的使用量
生物多样性			
EN11	机构在环境保护区及生物丰富多样的其他地区或其附近地区, 拥有、租赁或管理土地的位置及面积	否	不适用
EN12	描述机构的活动、产品及服务在生物多样性方面, 对环境保护区或生物丰富多样的其他地区的重大影响	否	不适用

排放物、污水及废弃物			
EN16	按重量划分的直接与间接温室气体总排放量	是	关键绩效指标 思科和环境
EN17	按重量划分的其他相关间接温室气体排放量	是	关键绩效指标 思科和环境
EN18	减少温室气体排放量的计划及取得的效果	是	关键绩效指标 思科和环境
EN19	按重量划分的臭氧消耗性物质的排放量	否	不适用
EN20	按种类及重量划分的NO、SO及其他重要气体的排放量	否	不适用
EN21	按质量及目的地划分的总排水量	是	水, 空气, 食品, 废弃物
EN22	按种类及排污方法划分的废弃物总重量	是	水, 空气, 食品, 废弃物
EN23	严重溢漏的总次数及漏量	否	不适用
产品和服务			
EN26	降低产品和服务对环境的影响的计划及其成效	是	环保产品和供应链 供应链: 可持续发展
EN27	按类别划分, 售出产品及其包装材料回收的百分比	是	产品: 生命周期终止管理
法规遵从性			
EN28	违反环境法律及法规被处巨额罚款的总额, 以及所受金钱以外的制裁次数	否	

社会绩效：劳工实践和体面劳动

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
雇用			
LA1	按雇用类型、雇用合同及地区划分的员工总数	是	思科和我们的员工
LA2	按年龄组、性别及地区划分的雇员流失总数及比率	是	关键绩效指标 思科和我们的员工
劳资关系			
LA4	集体谈判协议覆盖的员工比例	否	
LA5	有关重要运营变化的最短通知期, 包括指出其是否在集体协议中进行了定义	否	
职业健康与安全			
LA7	按地区划分的工伤、职业病、损失工作日及缺勤比率, 以及和工作有关的死亡人数	是	关键绩效指标 全球健康 家庭援助
LA8	为帮助员工、员工家庭或社区成员而推行的, 有关严重疾病的教育、培训、辅导、预防与风险控制计划	是	平衡生活, 提倡健康 工作场所灵活性 全球健康 健康和生物工程学 家庭援助 全球安全
培训和教育			
LA10	按员工类别划分, 每名员工每年接受培训的平均小时数	是	多元化教育 培养各级领导者 C-Lead 模式 高层管理人员培养 经理和高潜质人才培养 职业发展
多元化和平等机会			
LA13	按性别、年龄组、少数族裔成员及其他多元化指标划分, 各管理机构成员和各类员工的细分	是	培养包容性和多元化 员工资源组 多元化教育
LA14	按员工类别划分, 男性与女性的基本薪金比率	否	

社会绩效：人权

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
投资和采购实践			
HR1	包括人权条款或已通过人权筛查的重要投资协议的总数及百分比	是	思科和社会
HR2	已通过人权筛查的重要供应商及承包商的百分比，以及所采取的行动	是	供应商行为规范  CSR、业务永续性和责任风险管理
反歧视			
HR4	歧视事件的总数，以及所采取的行动	否	
结社自由和集体谈判			
HR5	已发现极有可能危害结社自由及集体谈判的行为，以及为保障这些权利所采取的行动	是	供应商行为规范  CSR、业务永续性和责任风险管理
童工			
HR6	已发现极有可能导致雇用童工的行为，以及有助废除童工的措施	是	供应商行为规范  CSR、业务永续性和责任风险管理
强迫劳动			
HR7	已发现极有可能会造成强迫劳动的行为，以及有助于消除这类劳动的措施	是	供应商行为规范  CSR、业务永续性和责任风险管理

社会绩效：社会

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
社区			
SO1	任何评估和管理运营活动对社区影响(包括进入、运营和撤离)的计划和实践的性质、范畴和有效性	是	思科和社会
贪污			
SO2	已进行贪污风险分析的事业部的总数及百分比	是	责任管理和CSR管理 提高员工敬业度 思科商业行为规范
SO3	已接受机构的反贪污政策及程序培训的员工的百分比	是	责任管理和CSR管理 提高员工敬业度 思科商业行为规范
SO4	在发生贪污时所采取的相应行动	是	职责和责任 责任管理和CSR管理 思科商业行为规范
公共政策			
SO5	对公共政策的立场, 以及在制定及游说公共政策方面的参与	否	
法规遵从性			
SO8	违反法律及法规被处巨额罚款的总额, 以及所受金钱以外的制裁次数	否	

社会绩效：产品责任

编号	问题/指标:	是否已纳入报告:	链接
客户健康和安			
PR1	为改进质量而对产品及服务的安全和健康影响进行评估的生命周期阶段, 以及应接受这种评估的重要产品及服务类别的百分比	是	环保产品和供应链
产品和服务标签			
PR3	各程序所需的产品及服务信息类型, 以及应符合此类信息规定的重要产品和服务的百分比	否	
营销宣传			
PR6	为符合营销宣传(包括广告、促销及赞助)的相关法律、标准和自愿规定而设的计划	否	
法规遵从性			
PR9	违反有关产品和服务的提供与使用的法律及法规所处罚款的总额	否	

思科和我们的员工

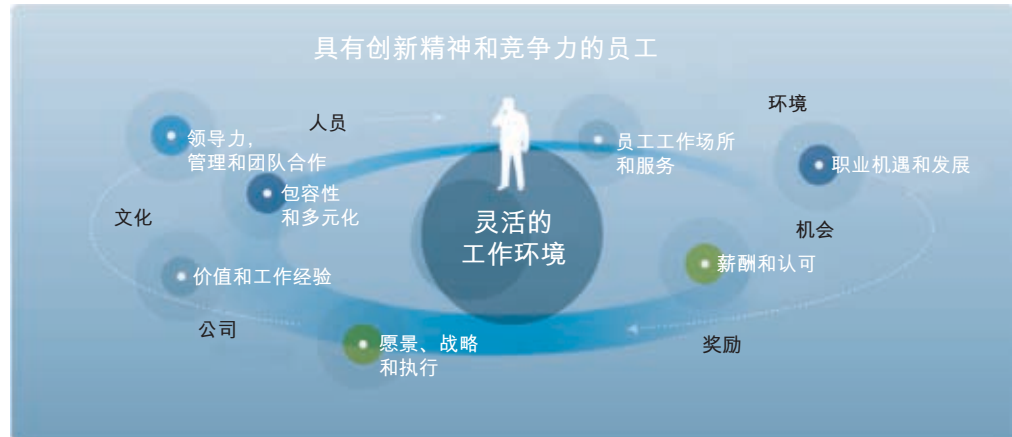
一位新员工的理念

作为思科的首席技术官，Padmasree Warrior帮助我们制订技术战略和寻求创新，并与公司的高级管理团队和董事会密切合作，使这些工作可以与思科公司的目标有机结合。

她为公司带来了多种可能性，带领企业不断超越：这不仅仅体现在技术方面，还在与战略合作伙伴关系和全新业务模式方面。Warrior从2008年3月开始就任于现在的职位。

“我希望人们将思科视为具有无限潜能的公司，能够领导全球创新的下一波潮流”，Warrior表示，“我还希望人们能够明确认识到思科在不懈努力理解客户和合作伙伴现在乃至未来的目标，并且理解我们帮助他们达成这些目标的方法。”

“支持他人创新是未来创新模式的核心。我希望大家了解，从本质上讲，创新和协作就像DNA缠绕在一起的双链结构一样，是相辅相成，不可或缺的。这就是思科文化的底蕴。”



为了保持创新和竞争力，思科必须吸引和保有最出色和最精干的员工。我们在全球努力吸引员工资源，不仅限于IT部门，而是包括广泛的行业领域。我们新征招的队伍中有许多是年轻人，与老一代员工相比，他们对工作环境的期望有所不同。他们认为灵活可变的工作地点和协作技术是必备的，同时在工作中引入社交网络工具和多元化视角。

目前，人们工作的方式和地点已经发生了变化。随着工作空间的不断拓展，全球员工的需求和期望也在不断增长。在思科，我们意识到，改进员工关系和提高员工参与度方面的创新，与我们在网络领域所推出的技术创新是同等重要的。我们也了解无论员工的职位和意愿如何，他们都希望能有效利用公司能够提供的职业发展机遇。

为此，我们经常反复评估我们的计划和工作环境，以确保满足在工作条件、年龄、工作风格、文化背景、职位要求和个人生活方面存在着极大差异的员工的需求。我们正在寻找新的方法来提高公司包容性、开发领导力，鼓励员工职业发展，使员工能够更多参与到公司的战略和目标之中。此外，我们也在不断努力调整我们的政策，着眼于帮助员工保持健康体魄，以及工作和家庭生活的平衡。

我们十分重视员工的意见和个人参与。一个像我们这样在协作的广度和深度方面都非常出色的员工队伍，能够从各个角度观察事物，他们的建议经常会促成革命性的计划。正是协作的力量使人本网络发挥了出色的成效。

我们是谁

思科是一个由多代人、多元文化组成的整体。我们可以从多个角度来介绍我们的员工。下面列出了有关我们员工的一些情况：

我们在哪里工作

思科在全球70个国家的300多个地点拥有66000多名员工。大约三分之一的员工在位于加利福尼亚州圣何塞的总部工作。

我们如何工作

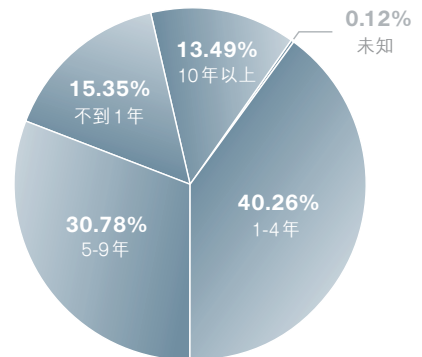
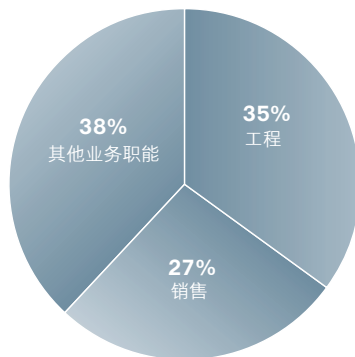
员工63%的工作时间是用于通信和协作，56%的工作都不是在办公桌边完成的。协作工作大多是利用协作技术(35%)以虚拟的方式完成，面对面协作相对较少(28%)。40%的思科员工向位于其他国家、州或城市的经理汇报工作。思科员工每天用于上下班的平均时间为1.4个小时，85%的员工每周都至少有一部分的时间进行远程工作。远程工作人员24%的工作都是在办公室外完成的，48%的工作是在非上班时间远程完成的，我们的工作灵活性可见一斑。

我们做些什么

我们的员工队伍拥有各种技能，正如人们所想像的那样，我们拥有一个庞大的工程师团队。思科总共拥有17000多名工程师，分布于全球10个大型开发中心。

我们有着较低的流失率

思科是IT业员工自愿离职率最低的公司之一：仅为5%。在我们并购的公司中，在初始承诺期(通常是两年)，自愿离职率仅为3%。自从2003年以来，通过并购加盟思科的员工中，80%以上都选择继续留在公司。



如需了解更多有关思科员工和员工计划的信息，请访问：

[欢迎加盟思科](#)：招聘高级人才并将新员工和收购公司的员工整合入公司的计划

[提高员工敬业度](#)：介绍思科如何收集员工的意见，并帮助他们与公司的愿景和战略相协调

[培养包容性和多元化](#)：一系列旨在提高和鼓励公司文化多元化的计划

[培养各级领导者](#)：思科采用多种途径帮助各个层面的员工提升工作和领导才能

[平衡生活，提倡健康](#)：为思科员工提供更高的工作和生活灵活性，并帮助他们保持身心健康和安全



思科制定了详尽的招聘流程以及面向新员工和收购公司员工的计划，以热烈欢迎广大新员工加盟我们的公司。我们希望从员工从上班的第一天就感受到思科无微不至的关怀。

兼收并蓄

多元化，作为独立个体的整体组合，是思科文化和企业运营模式的核心。我们积极寻找具有不同背景、文化、技能和观念的员工，因为我们坚信，一个包容性更强的员工队伍能使我们的公司：

- 预测全球市场的重大变化。
- 满足广泛的客户需求。
- 开启丰富的技术和业务创新源泉。
- 为未来奠定稳定的基础。

为了在2008年的招聘中突出这个重点，我们增设了一位专职的多元化招聘监管经理，并制订了一个面向全球的多元化招聘战略。该战略侧重于扩展我们的招聘对象范围，瞄准和发现未开启的资源，提高高层管理人员、专业人员和大学招聘的应聘人员多元性。

为了改进应聘人员体验，思科从2008年2月开始对招聘经理和外部应聘者进行在线调查。这些调查每个季度执行一次，旨在发现改进招聘流程的机会。调查数据对招聘机构、应聘经理、应聘者和新员工之间的交流质量进行了评估。

思科利用各种渠道来发现和招聘优秀人才，我们看重的不只是强大的技能，也包括独特的洞察力和文化背景。我们与多家技术、专业和社区机构进行了合作，其中包括全国黑人工程师学会、妇女工程师学会、全国西班牙工程师学会(National Society of Hispanic Engineers)、中国工程师学会、全国黑人MBA学会、全国西班牙MBA学会和安妮塔·博格妇女与科技研究院。此外，思科还参与了一些军人和退役人员招聘计划。

思科拥有一系列强有力的员工资源社团，代表着员工的多元文化和利益。这些社团在公司内外都很活跃，从事着辅导计划、社区外延、招聘和社会网络工作。通过尊重每个人的差别、发挥他们的独特性，我们能够提高个人和团队绩效、生产率和满意度。我们还鼓励经理和员工主动与多元文化机构交流，使其能够有效得到个人与职业发展，与此同时也扩展了思科的员工人才网络。

确保新工程师找到合适定位

Cisco Choice是IT行业最独特的招聘计划之一，旨在从选定的美国大学中招聘顶尖工程师人才。

所有接到Cisco Choice计划邀请函的毕业生都要经过工作组和经理选择。他们需要参加一个为期三周的定向和定位计划，经过和各个技术部门的经理面谈，从而对他们的管理风格和计划有所了解。此外，他们还要与未来经理进行一次开放式的会面，以加深双方了解。此外，公司还提供了一个Cisco Choice wiki，以支持信息共享。

在定向后，新招聘的员工表明自己对具体部门和经理的意向，然后通过辅导计划和网络活动整合入机构。在2008财年，思科通过该计划招收了500名毕业生。

基于Web的招聘

Web 2.0技术为思科招聘、面试和定向活动开启了全新的渠道，也减少了差旅带来的时间和资本开支，以及碳排放。在大学招聘中，我们采用了校园虚拟信息会议，让应聘者聆听一位思科高层管理人员的介绍，然后进入一个虚拟会议室接受特定事业部经理的面试。在招聘高层管理人员时，我们利用思科网真技术来进行面试。自2008年1月以来，约有40位高层管理人员职位的应聘者参与了约250场思科网真面试。每位应聘者都与多位思科高层管理人员进行了远程交流，大幅简化并缩短了招聘流程，同时避免占用应聘者过多的工作时间。

思科甚至采用了网络空间招聘。为了吸引下一代协作技术员工，思科在Second Life上进行了招聘活动，这是由Linden实验室提供的一个基于Web的虚拟世界。在这一三维虚拟环境中，思科“形象化地”进行了技术讨论、简历研讨会并提供了与思科高层管理人员展开问答的机会。2007年11月6日，思科在Second Life上主办了一次渠道合作伙伴职业招聘会，四家合作伙伴参与其中。

在[Second Life](#)上访问思科。

观看在Second Life上录制的[招聘视频](#)。

思科新员工网络

思科新员工网络是一个面向初涉职场的专业人员的资源。如同其他思科员工资源部门(ERG)一样，新员工网络能够帮助其成员共享知识，掌握领导技巧，并建立专业合作关系。该计划提供了一个员工自行掌握进度的在线培训模块，介绍思科的历史、客户和流程，并提供了帮助新员工适应思科公司文化的多种工具。它还为新员工之间的专业交流和协作提供了机会，并为其与公司领导的交流创建了一个论坛。2008年8月，新员工网络举办了首次“欢迎加盟思科”活动，对新员工表示正式的欢迎，使其能够更快速地融入公司生活。活动包括向其他思科ERG介绍新员工等。

欢迎来自收购公司的新员工

收购在思科的长期发展战略中占据着重要地位，这对成功开发下一代产品和解决方案至关重要。对于因收购而加入思科的员工，我们都对其表示衷心的欢迎，在这里他们能够获得更好的个人发展空间和职业机遇。实际上，我们的一些最高层领导者都是从收购公司来加盟思科的。这一良好的支持环境使思科自03财年以来一直保持高达80%的收购公司员工保有率。

通常，被收购公司的员工都会有压抑感。思科采用一种高接触度人力资源(HR)模型引导新收购公司的员工融入公司文化，使其体验到主人翁的感觉。在这一过程中，交流是一个非常重要的组成部分。

将销售人才带入市场

思科销售精英海外培训项目是一个全球性的毕业生招聘计划，旨在为现场销售机构提供各种初涉职场的人才，其主动性、技能和创造性思维不仅能提高生产率，还能增强思科的长期竞争优势。

此培训包括课堂教学、动手实践体验、自学，以及使参与者能够将培训内容应用到真实销售场景并获得实践客户体验的在职培训等。

在过去的几年中，该计划培训了来自40多个国家的1500多名客户经理和系统工程师，占思科全球销售人员的10%。他们在第一年中创造了10多亿美元的收入，并且全部百分之百地完成了销售定额。

一旦收购公布以后，一个思科HR收购团队就会被派遣至被收购的公司。该团队会与该公司的员工进行会谈，共同制订整合流程和时间表，确保他们了解在后续的几周中将遇到的事情，并及时解决任何紧急的专业或个人问题。每位新员工都会收到一封欢迎信和一份负责提供后续支持的联系人名单。在收购完成前，我们会召开信息交流会，并通过一个为回答常见问题而设立的特殊网站保持与员工的联系。

被收购公司经理的安置也是流程中的一个重要组成部分。为此，我们设法让这些经理参与到收购公司其他员工的安置流程中。我们会与管理团队合作，将新员工融入我们的薪酬体系，并与每位员工单独会谈。在小型收购中，会谈的结果通常是在收购截止日期前向每位员工发送一封个人信函。

当收购完成后，我们会召开一次现场定向会议，以确保新员工能够平稳地渡过整合流程。此举能够帮助他们快速发挥工作效率，并确保他们在需要的时候能够获得必要的支持。新员工定向包含各种领域的信息，如思科福利、政策、工作场所资源和安全等。在收购结束30天内，HR收购团队通常会继续提供高接触度的支持，以帮助员工过渡到新的思科HR经理。



我们将员工敬业度定义为员工对于思科愿景、战略和业务处理的归属感，以及他们对帮助公司实现目标的承诺。我们发现，员工敬业度与工作效率和工作满意度是密切相关的。调查表明，确信自己与公司命运息息相关的员工，其工作效率要高20%，其中87%的人不愿意离职。

思科员工敬业度的一个重要组成部分就是思科商业行为规范，这一资源提供了员工在工作场中遇到道德困境时所需遵守的指南。该规范提倡：

- 诚实、符合道德规范的行为，包括从道德规范出发处理个人间和工作上利益冲突的问题。
- 在思科向政府机关提交的报告和文件以及其他公开资料中，提供全面、公正、准确、及时和便于理解的信息。
- 保护思科及思科客户和供应商的专用保密信息。
- 遵从相应的政府法律、法规和规定。
- 如违反此行为规范，及时进行内部报告。

每位员工都有责任遵循思科商业行为规范，每年我们都会要求员工确认其对这些共享价值的承诺。

把握员工的动向

思科员工动向调查(Cisco Pulse Survey)是一项保密的在线员工调查，是帮助我们衡量员工满意度和敬业度的关键因素，从而使我们的放矢地改进工作环境。过去，这项调查每季度执行，参与调查的员工随机抽样选出。从08财年开始，该调查每年针对全体员工进行一次。

该调查是一项普遍调查，旨在征求每个思科机构、职能部门或事业部的员工反馈。当前，共收集有54个核心问题，分成10类：

- 思科作为工作场所的评估：总体满意度/忠诚度/敬业度。
- 经理：需要经理直接介入的特殊领域。
- 职业发展：员工如何看待在思科的职业机遇和晋升。
- 成果和认可：员工努力和获得的认可间的联系。
- 团队工作和协作：员工如何看待工作场所中的协作。
- 了解企业：员工对思科战略发展方向及其对思科成功所发挥的作用的了解和信任。

利用Wiki创造价值

Dawn O' Bryan-Lamb是一名在加利福尼亚州工作的思科IT计划经理，她实施了一个有顾问参与的有限竞标流程，在该计划实施的两个季度中，为思科节省了30多万美元。她发现，该流程能使每个项目/咨询合同节省1-2万美元。为了进行推广，O' Bryan-Lamb创建了一个思科wiki，介绍其他员工如何能在其所在部门中实施类似流程。

- 员工赋权：员工如何看待其自治权和权利。
- 诚实和道德：对领导力的信任和道德规范。
- 工作满意度：员工对工作的感觉。
- 工作组：员工如何看待他们工作的团队和小组。

自从2006年首次进行该调查以来，其总体参与和结果都有所改善。今年，73%的员工对调查做出了响应，相比之下2006年为69%。思科被87%的受调查者评为出色的工作场所，较2006年的85%有所上升。了解企业这一项尤其赢得了正面的响应，85%的员工表示，他们对我们的企业有了更好的了解，相对于2006年的82%有所上升。

随着我们逐渐发现更新、更好的途径来为员工提供支持，该调查将继续不断地发展完善。尤其是，我们发现职业发展以及成果和认可领域还有待改进。

倾听专题小组的意见

除了员工动向调查以外，我们还通过由若干名员工相互交流组成的专题小组(focus group)，与接受调查者一道，帮助提高员工满意度并满足其需求。08财年，专题小组就员工的敬业度问题，灵活的工作实践，以及员工的健康和家庭支持方面的问题进行了调查。全新的Cisco LifeConnections Center计划于2008年底对外开放，它是一个集幼儿园、健身中心和员工医疗中心于一体的设施，它正是因采纳了专题小组的意见而建成的。

利用Wiki刺激创新

Idea Zone (或I-Zone)是思科新兴技术部赞助和发起的一项wiki，它为所有员工提交新产品建议或在同事建议的基础上进行实施提供了机遇。通过这一在线交互论坛，员工提交了500多条建议，包括最终导致思科网真协作解决方案面世的建议，这是最具创新性和最成功的新兴技术之一。迄今为止，已有2万多名用户访问了该网站，我们一共收集到了1900多条意见或建议，归纳成500种不同的类别。

I-Zone提交的所有建议都将经过一个创新框架和过滤功能的筛选。一些建议被提交给行动学习论坛(Action Learning Forum)，这是一个人才发展和培养计划，旨在孵化支持新产品开发的业务模式。最佳的建议可能会催生全新的业务部门，为选定的行动学习论坛参与者提供了出任领导的机遇。

获得更广泛的认可

员工认可计划(Employee Recognition Initiative)会从同事和公司外部的相应机构中挑选出类拔萃的员工，其成绩卓越理应获得荣誉嘉奖。思科经理能够针对公司外部机构所设立的奖项提交提名，这些奖项包括年度优秀黑人工程师、年度优秀亚裔工程师、Color Research妇女科技奖、中国/美国工程师学会奖，以及YWCA妇女和行业计划贡献奖等。

直接与思科高层管理人员交流

Birthday Chats是思科一贯坚持的一项传统，它为思科董事会主席兼CEO John Chambers提供了一个与员工一起庆祝私人节日的机会，也为他们提供了一个咨询问题和共享信息的机遇。Birthday Chats每隔一个月举行一次，它提供了一个开放的论坛，员工能够在这里发表自己的观点，并直接获得各种问题的答复。

在北卡罗来纳州的罗利和德克萨斯州的理查森工作的员工能够利用流视频远程参与活动，而位于其他远程地点的员工则能通过思科电视参与。活动结束后，公司将向所有员工提供一个按提问的问题编排的视频。

每隔一个月，Chambers也会录制名为“我的想法”和“您的想法”的视频博客，并在那里谈论我们的企业和回答问题。其他一些思科领导也会利用视频、博客和论坛等，谈论有关他们、团队或客户的重要话题。所有思科员工都有权参加这些讨论。

例如，思科CFO Frank Calderoni在2008年3月的公司会议上向员工提出了一个挑战，鼓励他们找寻控制思科在差旅、培训、外部服务、办公产品和设备购买等领域花销的途径，目标是实现每位员工节省1000美元的目标。作为跟进内容，Calderoni在思科财务网站上撰写了一篇博客，该博客也被转贴至员工内联网页面。在其公布后的3个小时内一共收到了40多条建议，而截止到2008年6月，CFO的“1000美元挑战博客”就收到了250多条建议。

员工问题解决

有时，员工或前员工的问题可能无法通过开放交流解决。思科为及时、公平地处理这些问题设立了一个问题解决流程。

经理负责考虑员工的问题，尝试快速找到问题的解决方案，与员工交流其做出决策的理由，并以理智的态度对待决策。如果经理未能令员工满意地解决这一问题，或者员工感到与其直属经理谈话不便，则能与另一个级别的经理进行交流。如果问题仍未解决，员工能够将问题提交给本地的人力资源(HR)部门。如果一个问题影响到员工的聘用期限或条件，那么它就是一个重要问题，包括工作场所的骚扰、解聘、降级或拒绝提升等。

有时，为了全面调查、了解并解决一个问题，公司需要开展适当的调查。例如，在接到通知后，思科会对声称受到非法骚扰的事件进行调查。本地HR人员、HR经理、指派人员或安全人员负责配合和完成这类调查。如果经过员工的直属经理、管理团队和本地HR的全面思考后问题依然未能解决，员工可向思科公司HR求助。

最后，如果该问题依然悬而未决，美国的员工可联系美国仲裁协会的本地办事处，请求“申请仲裁”表格。该协会负责通知思科，选择一位中立的仲裁者，并安排一次正式的旁听会。仲裁决定将是最终决定。



多元化是思科的一项重要企业准则，因为它能：

- 帮助吸引、保有高级人才，并提高其敬业度
- 推动创新
- 加速协作
- 推动全球化
- 提高财务业绩
- 使我们能够更好地服务于客户群

思科在包容性和多元化(I&D)方面做出的承诺，使我们成为了一家更出色的公司、一个更优秀的全球竞争者，以及更加出类拔萃的企业公民。通过在多种多样环境中全面施行人本网络，我们在工作场所为创新和人才提供了有力支持，并在全球市场上与我们的客户和合作伙伴实现了更有效的合作。

思科正致力于通过下列方式兑现我们对I&D的承诺：

- 赞助I&D计划活动，并提供高层管理人员级可视性。
- 将多元化融入招聘流程。
- 提供强制性的经理和员工多元化培训，积极发展包容性的文化。
- 通过工具和流程来拓展I&D的知名度，管理多元化且通常是虚拟化的员工队伍，推动行为转变。
- 为多元化的人群提供更多发展机遇。

员工资源团体(ERG)是思科培养I&D的一个重要途径。这些由员工推动、公司支持的团体使我们的员工能够与享有类似文化、身份、兴趣或职业目标的其他成员相互联系。ERG是对全球员工开放的，提供了社会网络和专业发展支持，并为参与招聘、辅导和社区外延提供了机遇。

思科于2007年成立了全球包容性和多元化委员会(Global Inclusion and Diversity Council)，以便将I&D整合入机构各个级别的业务流程和运营。在人力资源高级副总裁Brian Schipper的领导下，该委员会得到了高层管理人员的支持，直接受思科运营委员会的领导。

“思科尊重并欣赏各种种族、肤色、宗教、国籍、性别、性取向、性别表达方式、年龄、体能、文化、职业、职位、教育、工作和行为风格，以及由于国家和经历造成的个人看法间的差异。”

——思科董事会主席兼 CEO
John Chambers

按性别划分的思科新招聘人员人数(非美国本土)

	06 财年	07 财年	08 财年
招聘总人数	3120	4982	4517
女性招聘人数	694	1029	1018
女性招聘比例	22%	21%	23%

按性别和种族划分的思科新招聘人员人数(仅限美国本土)

	06 财年	07 财年	08 财年
招聘总数	3562	5821	5441
女性招聘人数	1014	1712	1643
女性招聘比例	28%	29%	30%
非白种人招聘人数	1642	3108	2838
非白种人招聘比例	46%	53%	52%
女性/非白种人招聘总数	2111	3858	3533
女性/非白种人招聘比例	59%	66%	65%

全球市场中各地区的思科员工人数

	06 财年	07 财年	08 财年
亚太地区	4411	7528	9276
新兴市场	1549	2406	2921
欧洲	5778	6907	7604
日本	1015	1158	1253
美国和加拿大	28,659	33,494	35,832

本年度的包容性和多元化成绩

下面列出了我们08财年在包容性和多元化方面取得的部分成绩：

- 最新的员工动向调查结果表明，我们在所有业务领域中缩小性别差异的努力已经取得了一定成效。调查显示，思科女性对工作满意的比例相对于男性有所提升，而且所有调查项目的女性员工满意度都呈上升趋势。
- 在公司员工自愿离职比例中，思科几乎完全消除了性别差异。
- I&D目标被添加到员工年度绩效审查表中，以鼓励员工找寻自己为多元化和包容性文化做出贡献的潜能。
- 思科非常荣幸地成为了2008年国际妇女日的赞助商。
- 目前，思科为亚太区思科员工提供了一份覆盖所有残疾人问题的资源指南，包括一系列面向残疾人的地区性机构和网站，以及政策示例和案例研究等。

为妇女开启机遇之门

思科的许多培训和发展机遇都是特别针对妇女的。2006年启动的Compass Series就是为给女性高级经理晋升思科高层管理人员而提供的阶梯。这些活动也为妇女与跨职能部门的同事联系提供了机遇。该活动探讨的话题包括“职业发展策略”和“打造鼓励文化”。

Perspective Series为思科总监以上级别的妇女提供了一个论坛。迄今为止，该活动已开展了围绕三个议题的讨论，着重于谈论高层管理人员级别的领导技巧。议题包括“制定领导战略”和“领导的艺术”。此外，思科还为妇女和其他弱势群体中希望参与外部发展计划的成员提供帮助和支持。

- 《Working Mother》杂志2007年10月刊中，思科入选第二十二届年度Top 100企业排行榜，该排行榜旨在评选提供家庭友好计划和福利，以帮助双职工家庭的公司。
- 负责制造的高级副总裁Angel Mendez被拉美裔信息科学和技术人才协会于2007年10月评选为“本年度最具远见卓识人士(Visionary of the Year)”。
- 思科在人权运动基金会2008年1月的企业综合评分中获得满分。人权运动基金会是美国最大型的公民权利组织，旨在谋求男同性恋者、女同性恋者、双性恋者和变性公民的平等权益。
- 思科澳大利亚分公司2008年3月赢得了职场妇女平等权利机构所颁发的“妇女首选雇主(Choice for Women)”奖。
- 作为市场营销副总裁，以及男同性恋者、女同性恋者、双性恋者、变性人和支持网络ERG的发起人，Rick Moran于2008年5月荣获了Working Mother Media和Diversity Best Practices颁发的“最佳高层管理人员支持奖”。

如需了解更多有关思科包容性和多元化的信息，请访问：

- [员工资源团体](#)：对于I&D非常重要的部门。
- [多元化教育](#)：思科向员工宣传I&D重要性的多种途径。

员工资源团体

思科员工资源团体(ERG)是得到了公司认可和支持的机构,对于I&D工作非常重要。所有员工都可以加入一个或多个ERG。迄今为止,思科共在17个国家设立了11个独特的思科ERG。

员工资源团体	地点
思科亚裔网络(CAAN)	加拿大、圣何塞
思科黑人员工网络(CBEN)	赫恩登、东北部、RTP、圣何塞、德克萨斯
思科残疾人关爱网络(CDAN)	圣何塞、RTP、EMEA
男同性恋者、女同性恋者、双性恋者、变性人(GLBT和支持网络)	阿姆斯特丹、加拿大、RTP、圣何塞
印度员工网络(iCON)	东北部、圣何塞、德克萨斯
拉丁美洲员工网络(Conexion)	EMEA、拉丁美洲、迈阿密、RTP、圣何塞、德克萨斯
中东包容性和多元化(MEDI)	圣何塞
新员工网络(NHN)	RTP、圣何塞
服役人员、退伍军人和家庭支持团体(SVFSG)	圣何塞
妇女行动网络(WAN)	APAC、加拿大、EMEA、赫恩登、拉丁美洲、东北部和西北部、中西部、RTP、圣何塞、德克萨斯
妇女技术行动网络(WTAN)	圣何塞

ERG为员工提供了优秀的培养环境,使思科员工能够:

- 找到职业和专业发展机遇。
- 推动思科业务计划的成功。
- 成为社区服务项目志愿者。
- 支持思科招聘和吸纳人才的活动。
- 发扬和共享多元文化,享受民主。

2008年6月,公司在全球10个地点举办了员工资源团体大会,向员工介绍ERG的广泛范围,并为他们提供与ERG成员面谈的机会。

广泛的利益团体

思科ERG现在包括:

- **亚裔网络:** 为全球亚裔员工提供一个论坛和一个专业化网络。
- **黑人员工网络:** 为非洲裔美国员工创建一个鼓励发挥最佳业绩、进行职业发展并参与社区活动的的环境。

“作为职业发展和社会团体，ERG有一项相当重要的任务：支持企业合作、招聘和发展。我们所有的ERG都非常积极地服务于各自社区和思科公司，分会和成员数目仍在持续增加。对员工乃至公司整体来说，ERG都是极为珍贵的资源。”

— Marilyn Nagel
思科人力资源、多元化和包容性总监

- **Conexion**，即思科拉丁美洲员工网络：促进拉丁美洲员工的职业发展、社区和教育外延、网络化以及思科业务目标的进一步提高。
- **男同性恋者、女同性恋者、双性恋者、变性人(GLBT)和支持网络**：创建一个使GLBT感到被思科大家庭所接纳、其对公司以及所在地乃至全球社区的贡献能得到尊重的氛围。
- **印度员工网络**：连接思科印度社区，支持员工专业发展和联网，推动业务扩展、宣传思科品牌，并有针对性地回馈世界上有需要的社区。
- **中东包容性和多元化网络**：通过在思科和社区之间形成业务合作关系，关注希望发展职业生涯、支持社区并扩展业务的员工。
- **新员工网络**：帮助初涉职场的新员工在思科获得成功，帮助他们掌握领导技巧、建立专业合作关系并分享经验。
- **残疾人关爱网络**：欢迎目前或过去有残疾的员工，或是与残疾人社区有联系的员工访问该网络。
- **服役人员、退伍军人和家庭支持团体**：我们这一最新的ERG致力于汇总现役和退伍军人的经验、价值和知识。
- **妇女技术行动网络**：为在思科工作的妇女提供一个论坛，来更好地帮助她们在技术和职业发展方面取得进步，并在社区中向女性宣传从事工程方面职业的理念。
- **妇女行动网络**：通过向全球的女性员工提供网络、辅导和职业发展资源，使女性员工更加专业化；在全球24个国家中共有32个分会。

今年开展的 ERG 活动

思科ERG最近开展的部分工作和关注的领域如下：

- **妇女行动网络(WAN)**在帮助招聘妇女从事技术职业方面起着重要作用。例如，澳大利亚和新西兰的WAN成功启动了一个快速联网的试用计划，将澳大利亚和新西兰妇女通过网络连接在一起，进行专业发展和知识共享。中国香港WAN与IBM公司的一个WAN合作，召开了为期一天的职业发展研讨会，名为“您的成功故事”。2008年6月，印度WAN参加了一个女性领导者联网论坛，该论坛吸引了250多位来自我们合作伙伴和客户社区的职业妇女。韩国WAN组织了一个发展研讨会，旨在提高业务和沟通技能，并加强韩国职业妇女团体内部的相互支持。
- **黑人员工网络**一直关注员工的招聘、保有和发展。它举办了一个活动，邀请国家黑人工程师协会的成员访问思科园区，听取思科经验，通过思科网真技术节省差旅成本，并与该ERG的代表联网沟通。
- **Conexion**已与多家西班牙人运营的企业建立了合作联盟，使当地社区获益，并提高思科收入。
- **男同性恋者、女同性恋者、双性恋者、变性人(GLBT)和支持网络**已与Apple、Dell、Google、IBM、Microsoft和Yahoo等建立了跨公司基准及最佳实践共享，并建成了跨公司社交网络。
- **亚裔网络和印度员工网络**都一直致力于建立辅导计划。
- **新员工网络**于2008年8月在圣何塞举办了第一次“欢迎加盟思科”的活动。

Diversity奖项，表彰致力于“更高更远”的发展的高层管理人员

思科SMB解决方案营销副总裁Rick Moran荣获了Working Mother Media 和 Diversity Best Practices首次颁发的“更高更远高层管理人员支持奖(Above-and-Beyond Executive Sponsorship/Champion award)”。该奖项是于2008年6月5日在纽约举行的网络和领导力大会上颁发的。

这一全国性奖项旨在表彰除完成日常工作外，还致力于提高员工团体的参与率、培养未来领导者和支持团体成员实现个人和公司更大成功的人士。获奖人由其上级和同事提名，他们始终致力于帮助公司提高员工团体参与率、获得更高利润、培训未来领导者，并帮助团体成员实现价值。

Moran等思科领导在帮助我们实现在公司内外都创建多元化、包容性文化的目标上起到了非常关键的作用。Moran了解并能正确评估思科的男同性恋者、女同性恋者、双性恋者、变性人所面临的挑战，在通过提供适当业务建议来建立坚实可信的合作关系方面具有丰富的成功经验。

作为GLBT和支持网络员工资源团体的执行发起人，Moran一直关注该团体在领导力、辅导和发展方面所付出的努力，帮助该团体表达意见，并对公司政策进行锐意改革。他使该团体成为了思科的重要资源。

多元化教育

思科致力于推行范围广泛的多元化计划，并为员工提供大量多元化教育资源。

ERG 发展系列活动

ERG 发展系列活动 (ERG Development Series) 是我们多个员工资源团体 (ERG) 联合举办的季度活动，主要旨在培养领导能力。每个季度，都会有几个 ERG 负责协调演讲人、后勤和通信，以便开展活动。思科的全球包容性和多元化团体与 ERG 合作为每次活动提供预算，并在活动规划期提供指导和建议。

最近一次 ERG 发展系列活动的主题是“利用我们的个性化差异：包容性对创新和领导力的影响”。演讲人讨论了多种包容性行为类型，如何将它们纳入员工的个人工作风格之中，以及如何利用它们达成重要目标，如增强协作、进行流程更改、创建高绩效团队，以及进行其他类型的机构转型。

这些活动得到了广泛欢迎。每次活动都座无虚席，大约有 400 名员工亲自参加，另有 200 到 500 人通过 Cisco IPTV 远程参加。在活动结束后，公司都会发布活动视频供大家观看。这些活动不仅邀请 ERG 参加，还包括众多核心职能团队，如销售部、首席开发机构、财务部、运营部和客户支持部等。这在某种程度上也导致了 ERG 成员人数的显著增加。

其他多元化教育活动

在 08 财年，公司还进行了其他提倡多元化的教育活动，其中包括：

- **Microlnequities: The Power of Small™**：由 Insight Education Systems 开发的这一由教师指导的研讨会会使与会者能更好地了解推动包容性行为的力量。
- **GlobeSmart**：由 MeridianEaton Global 开发，这款提供给所有员工的 Web 工具使员工能通过访问扩展资源，来了解如何与生活在 40 多个不同国家中的人进行高效商业往来
- **包容性和多元化领导力讲座**：作为思科年度战略领导力峰会的一部分，思科总监级以上的领导者都受邀参加包容性和多元化分会。在活动中还包括包容性和多元化信息。
- **08 财年包容性和多元化座谈会**：2008 年 3 月 26-27 日，思科召开了为期两天的包容性和多元化座谈会，涉及的议题有：女性联网、员工敬业度，以及在多代人、多元文化的环境中如何保持领先等。与会者来自全球各个国家和地区，包括思科每个职能部门负责多元化的领导以及来自思科人力资源部的员工。
- **I&D 文章和视频**：确保 I&D 问题长期得到重点关注的措施，包括：在思科内联网“思科员工在线查询网站”上发布文章和视频。例如，2008 年 6 月，公司就在网站首页上发布了一个有关工作场所多元化和妇女在技术领域发挥作用的视频，供全体思科员工观看。该视频包括与两位思科女性高层管理人员和一位来自 Catalyst 公司的研究院进行的小组讨论，讨论的主题是无意间设立的屏障会如何降低女性在技术和工程岗位的保有率。



思科已设计了一个全面的领导力发展系统，旨在提高各位有贡献的人士、经理、总监和高层管理人员的关键能力、职能和对未来的期望。我们希望加强和深化企业每一级的领导水平。最终的目标是让员工做好管理准备，以便在复杂的全球商业环境中获得可持续业务增长和较高利润，并使思科成为吸引全球最佳领导者的首选雇主。

教育、借鉴和实践

思科的一个重要理念是，员工通过“三个E”来提高技能和进行职业发展，这三个E是：教育、借鉴和实践(education, exposure, and experience)。我们预计，在员工的职业发展中，教育、借鉴和同事的实践经验和亲自进行工作实践所占的比例分别为10%、20%和70%：

- **教育：**思科不断通过高层管理人员论坛、由教师授课的课程、在线学习、交互式视频、虚拟学习环境和多媒体课程，来提供创新教育。
- **借鉴：**借鉴主要是学习他人的经验。行动学习论坛、员工网络、跨职能团队、教学辅导计划以及实践社区等都属于其活动范畴。
- **实践：**实践学习被认为是思科提供的主要发展机遇。通过将所分配的工作看作学习机会，员工就有可能将个人职业发展与对业务成效的密切关注紧密集成。

“三个E”理念在思科广为提倡，已纳入员工绩效评估流程。通过该流程，员工和经理能采取特定的步骤，在帮助员工实现职业发展目标上达成共识。

知识资本是思科创新和发展的源泉之一。为了增加这一资本，我们提供了大量发展机遇，包括专业和技术认证、专业技能培训以及经理/领导者培养等。我们旨在确保员工能具备核心职能，支持技能传授，并在每次就任新职位时都通过更多职能学习来完善自我。我们还提供学费补助计划，来支持员工教育。

我们相信，使我们的员工不断提高的最佳方法之一，就是为他们安排能不断对其提出挑战、促使其发挥全部潜能的职位。为此，思科力争在为新工作岗位甄选人才时，让其中60%的职位都由现有员工担任。此外，由于出色的公司需要在多学科领域、地域和商业环境中都具有丰富经验的领导，因此我们使用国际性的轮换职位任命机制，来拓宽员工的经验、提高他们的领导能力，并为其提供更多职业发展机遇。

除了职业发展和培训外，思科的团队领导结构还提供了大量实践学习机会，使我们的员工能在满足业务目标的同时，不断得到职位晋升。

如需了解更多有关思科多级领导力培养计划的信息，请参考：

- [C-LEAD模式](#)：一个全面、协作的框架，使员工做好担任领导的准备，为公司的成功贡献力量。
- [高层管理人员培养](#)：我们用以培养高级领导者的流程，他们将为思科做出杰出贡献。
- [经理和高潜质人才培养](#)：用以培养中层经理和高绩效员工的计划。
- [职业发展](#)：用以支持和进一步激励思科员工发展的大量资源。

轮换职位任命的价值

思科认为，通过跨职能、跨地域来轮换进行职位任命，能够使公司得到进一步发展，并拓宽员工的视野、技能和机遇。员工除了从事主要工作，还有机会尝试多种职位。他们一般担任某一职位的时间是两到三年，有可能在本国，也有可能在一国家。很多部门都会设有开放给轮职位的发展岗位。例如，在思科经常会出现一位专业财务人员轮换尝试营销工作，或一位生产经理担任人力资源领导职务的现象。实际上，思科领导团队中，20-30%的人士曾有在其他业务职能岗位任职的经验。

C-LEAD 模式

思科采用创新方式来思考技术的运用和处理业务，从而有别于其竞争对手。这种创新精神在我们致力于提高公司各级员工领导水平的过程中也得到了体现。我们力争培养具有创新意识的领导，这有助于我们实现目标、推动改革、高效协作，并有力地实施我们的战略。

在面临战略性业务转型时，需要一系列独特的能力，才能领导企业走向成功。为了使我们的管理和思想领导做好在思科担任领导的准备，我们为协作领导开发了称为 C-LEAD 的模式。面向高层管理人员的 C-LEAD 旨在培养总监级以上员工的领导能力，而面向管理层的 C-LEAD 则致力于提高中层经理和具有管理潜能的高潜质员工的能力。

进行有效领导的五大要素

C-LEAD 定义了思科希望其领导者具备的素质，以及领导者在相互交往中希望对方具备的素质。它包括五个相互关联的要素：协作，学习，执行，加速和变革。每个要素所包含的领导能力整合起来，就是高效领导者所需具备的技能。

- 协作：跨职能部门工作，建立团队，解决冲突，赢得信任并认可他人的出色业绩。
- 学习：发展个人技能以及指导他人。
- 执行：解决问题，做出决策，委派代表，提供反馈并表现出对工作的热情。
- 加速：宣传业务目标，构建职能团队。
- 变革：创造机遇，创新，承担风险，并领导变革。

我们正将 C-LEAD 框架集成到我们所有的经理和领导者计划中，包括招聘、评估、发展规划、职务安排和提升，以及培训等。C-LEAD 也是思科高层管理人员提升和连任计划流程的一部分。通过在内部运用一致的评估标准来培养领导者，在外部选择合格的管理候选人，思科正在建设一个非常契合于我们公司文化、能促进我们业务发展的优秀领导团队。

高层管理人员培养

在08财年，我们启动了思科协作领导中心(Cisco Center for Collaborative Leadership)，用以帮助公司培养将为思科带来积极变革的高级领导者。协作领导中心主要注重高层管理人员人才管理的三个原则：人才战略和规划、高层管理人员评估和培养，以及机构转型。在08财年期间，思科有100多位高层管理人员参加了专门定制的评估，参与制定了出色的发展规划。

高层管理人员行动学习论坛

高层管理人员行动学习论坛是一项非常有效的培养措施，能够增强我们最高层管理人员更快为思科创建战略性竞争优势的能力。该活动为期14周，旨在使副总裁更好地致力于思科重要战略的实施，重点关注突破性的业务战略和能够促进企业转型的领导人才。高层管理人员可通过与行动小组密切合作，来预测和确定市场转型和破坏因素，为成功执行我们的战略创造条件，并发展引领下一波创新所需的价值与行为。

行动学习论坛

今年有超过250位高层管理人员参加了行动学习论坛(ALF)，这是思科为高潜质总监开展的标志性高层管理人员培养计划，将高层管理人员学习与实时业务问题解决进行了结合。高层管理人员以团队协作的方式进行了为期16周的工作，制订了全新的产品、市场和技术战略，这其中部分战略会催生新的思科事业部。该计划重点强调行动学习方法，参与者根据各种业务理念来开发财务模式和产品上市战略，以支持我们的新兴技术部。其目标是创建思科下一个收入10亿美元的事业部。

ALF旨在发展必要的领导技能，以便在高度复杂、协作且不断变化的全球环境中大显身手。ALF参与者接下来将领导重要的业务计划、董事会和委员会，以及思科关键的职能部门。2008年4月，ALF得到了国际生产力与质量中心的认可，凭借其“最具创新的人才管理计划”赢得了最佳人才管理(TAMBIC)奖。

ALF：培养领导者，催生新理念

思科行动学习论坛将学习和头脑风暴活动相结合，增强了领导能力，并由此产生了新的业务计划。来自各地区、各职能领域的高潜质思科员工团队都竞相提出最出色的理念。ALF团队并不是将精力花费在虚拟案例研究上，而是进行实际部署，制订业务计划，以便公司能将创新带入市场。该团队的一部分工作在现场度过，另一部分时间则在他们各自的当地办公室中开展虚拟协作。

思科互联网商业解决方案部亚太区执行总监兼全球制造部门负责人 Dirk Schlesinger 曾参加过ALF，最近则作为领域专家参加了ALF。他帮助思科智能电网计划开发了业务案例，该计划将使用网络技术来提高输电系统的效率、可靠性和环保性。

Schlesinger表示：“在智能电网业务案例中，有一部分内容来自于我担任思科全球制造部门负责人和过去在Boston Consulting Group工作的经验。我们还吸取了思科I-Prize创新竞赛中的建议。该案例涵盖很多问题：为什么思科应采取这一措施？它将给客户带来哪些优势？财务模式是怎样的？我们将如何使产品上市，自己销售还是与战略合作伙伴合作？我们的潜在竞争对手是谁以及我们该如何使自己的解决方案脱颖而出？ALF是一个出色的培训论坛，为思科提供了真正的业务价值，因为它提出的理念能直接提交董事会考虑实施。”

今年ALF提出的智能电网理念就得到了董事会的大力认同。它已成为思科09财年将要开展的24项公司级计划之一。

经理和高潜质人才培养

思科领导者系列由四个计划组成，提供出色的学习体验，注重基本领导能力的培养。它主要面向公司中的经理和其他领导者，他们均有着高绩效表现记录。这些计划参加者是根据工作业绩、领导力评估和发展机遇而选出的。

在08财年，有近200名高层管理人员以及1230位经理和领导者参加了四个思科领导者系列计划之一。计划内容由内部设计，并采纳了来自著名大学和咨询团队的意见。此外，思科高层管理人员进行全方位教学。在培训中，参加者进行模拟、角色扮演，以及其他反应思科当前业务挑战和机遇的练习。

除领导者系列之外，思科还为新经理提供了一个支持工作组，帮助他们及他们的团队顺畅起步。

全球领导者计划

思科的全局领导者计划旨在提高思科全球管理团队的意识和技能。该计划属于思科领导者系列，是针对经理和高级经理开展的一项重要计划。

其目标是：

- 将思科的全球重点任务转化为机构目标，定义执行方法，并为更好实现这些目标而调整所需行动。
- 利用本地人才和文化、全球关系及网络，实施创新的全球业务实践。
- 通过充满热情的言语和行动，鼓励他人成为出色的全球领导者。
- 提倡相互信任和负责的文化，培育团队精神。
- 通过召集有共同目标的人士，创建高绩效全球团队。
- 构建能提高生产率和效率的组织结构。

全球技术领导者计划

为保持较高的客户满意度和忠诚度，思科需要依靠遍布全球的杰出技术领导者。全球技术领导者计划是思科领导者系列中的一个年度计划，在建立以业务为导向的技术领导者群体，随时准备迎接全球市场挑战方面扮演重要角色。在新加坡开展的08财年计划中，包括30位思科新兴技术工程领导者。

业务领导者计划

思科领导者系列中的业务领导者计划面向经理级员工，旨在丰富他们在关键业务领域的知识，在高度交互的业务模拟环境中应用商业理念，培养规划和执行能力，并寻找建立思科领导者网络的机会。

业务领导者计划的实施分为三个阶段：

- 自学阶段，包括各种资料的阅读、电子学习和本地研讨会的准备工作。
- Residential Offsite 是一个为期五天的研讨会，包括思科与会者和加州大学伯克利分校的思想领袖及同事之间的最新思想交流、经验学习，以及相关对话。该研讨会是由思科、加州大学伯克利分校、BTS Consultants 和 Imparta 合作举行的。
- 学以致用阶段包括计划参加者对在此研讨会上所作业绩承诺的兑现措施。

新领导者计划

思科领导者系列中的新领导者计划能通过以下途径，帮助新经理确立并提高个人领导、团队合作和员工培养能力：

- 培养自我意识和领导效能。
- 通过了解影响业务绩效的因素，增强对企业的了解。
- 了解包容性和多元化对领导者的影响。
- 增强内部协作和跨职能协作。
- 提高人才培养能力。

新经理角色融入

新经理角色融入过程是进行建设性的讨论，帮助新经理了解其团队，高效开始工作。一位受过专门培训的协调员在经理不在场的情况下，鼓励员工提出有关这位经理的各种问题。例如，讨论员工了解这位经理的哪些情况、他们希望了解什么，以及他们对新经理的期望。然后协调员会将这些匿名问题及看法告知那位经理，经理在回到现场后回答这些问题。这一流程已通过实践检验，能够非常有效地使新成立的团队快速进入正常工作阶段。

思科领导精英计划

思科领导精英计划为我们的高级员工提供了解决社区问题的机会，在非盈利组织全职负责战略项目。这一经验将帮助他们提高业务和领导能力。返回思科之后，他们有望为他们接下来所担任的领导职位带来更强的软技能、更广泛的视野和更为全球化的问题看待角度。目前思科领导精英的任务包括 21 世纪学校和非洲新发展电子学校计划，它们通过将信息和通信计划集成到学校中，致力于加速教育改革。该计划开始于 2003 年，已有 50 位思科员工参加了此计划。

如需了解更多有关思科领导精英的信息，请访问：

[思科领导精英](#)

[思科和社会](#)

[全方位满足人类需要](#)

“ePM流程的最终效果取决于经理和员工间的对话质量。借此机会可以建立成绩与回报间的关系、评估在思科进行长期职业发展方面的进展，并针对下一绩效考核期的目标和交付成果进行调整。”

—Brian Schipper
思科人力资源高级副总裁

职业发展

优秀的员工需要职业发展空间，他们会不断寻找发挥已有技能和培养新技能的机会。职业发展机会是思科的一个战略重点，因为它能帮助我们留住优秀人才，并招聘到能帮助我们在IT市场上保持竞争力，且随着我们改变全球网络的计划不断完善自我的员工。

通过了解员工的核心技能，我们就能制订帮助员工进行职业发展、实现职业目标的全盘计划。我们还须确保我们的员工有机会在充满挑战的跨职能岗位上充分发挥潜能。这些跨职能岗位丰富了员工的经验，使他们能为未来职业发展作好准备。在08财年，思科有5722位公司员工得到晋升。

绩效管理评估

称为电子绩效管理(ePM)的年度在线职业评估和发展流程，为思科员工提供了总结过去一年的成绩、确定下一年新目标的机会。最近对ePM工具的修改使员工及其经理能更快、更方便地使用它，且发挥更大作用。新的ePM表格现在包括包容性和多元化目标、思科领导者培养(C-LEAD)目标和志愿者活动。

ePM评估提供了员工和经理间的对话框架，使员工能发现自己的优势、问题和为实现职业目标所需采取的行动。ePM流程也是思科整体薪酬回报的一个重要组成部分，思科整体薪酬回报是根据员工对公司成功所作贡献而奖励员工的低风险薪酬理念。

My Learning Network

思科的My Learning Network为所有员工提供对应于专业技能和职位的在线培训。它提供了针对新经理、经理培养、员工发展、重点业务和法规遵从性问题(如雇用机会平等)的课程和信息。培训活动广泛适用于所有企业职能领域。藉此，思科员工能获得统一的培训体验，且无论位于何处、从事什么工作，都能充分受益于思科的学习投资。

思科员工能使用My Learning Network来访问在线课程、远程实验室、仿真环境、游戏、点播视频模块和活动录制视频。数十种实时活动会通过内部网向员工广播，包括部门会议和高级领导者演讲等。

此外，My Learning Network还提供了一个名为“职业发展三部曲”的指南，包括一系列帮助员工确定职业目标和根据思科未来企业需求进行调整的工具。职业发展三部曲包括：

- 评估：了解个人目标如何调整，以便与企业需求相一致。
- 讨论：从多个角度检验目标是否正确。
- 行动：建立长期学习战略。

辅导计划

思科支持强大的辅导文化，在公司中运行着多个正式和非正式辅导计划。作为年度评估流程的一部分，我们鼓励员工在公司中找到一位辅导人员，来帮助他们拓宽视角，丰富业务知识。我们为所有员工提供了一个全面的辅导网站，其中的信息、指导和工具支持多种辅导方法：

- 一对一辅导：两位员工结成正式和非正式辅导关系，重点在于提供职业发展指导、看待问题的视角和支持。
- 辅导圈：基于网络的辅导，将有共同目标的人员集合起来，分享业务和领导技能，以便互相学习和成长。
- 同事辅导：拥有不同技能的人员间分享经验和信息，以帮助发展专业化网络。
- 逆向辅导：初级员工辅导高级员工的正式或非正式关系。

例如，新销售人员辅导是一个为期三到六个月的计划，通过使新销售人员接受老员工的辅导、结成辅导关系，帮助他们更快熟悉工作。其目标是使新销售人员顺利进入“正常工作”阶段，获得出色的业务成效。

CareerPath 职位搜索

思科能保持业界领先地位和快速把握市场机遇的方式之一，就是将优秀人才安排在合适岗位。CareerPath使我们的员工能使用一个全球空缺职位和招聘机会数据库，来根据其简历寻找合适的空缺职位，帮助他们发现隐藏的机遇。CareerPath的工作代理特性使员工能选择并存储与其职业兴趣相关的标准，之后就会在有符合标准的招聘机会时收到电子邮件通知。

思科认证

从事支持工作的思科员工需要具备必要的思科产品和解决方案规划、设计、实施、运行、配置、部署、维护和排障技能。我们的客户和合作伙伴的技术人员也是如此。为培养和检验这些技能，我们提供了超过35种不同的认证。每种认证要求申请人通过一门或多门考试，很多考试包括衡量实际工作能力的模拟环境操作。

公司中的职业发展

思科为员工提供大量职业发展计划，以下列举了其中的几个计划示例：

- 工程人员学习：作为一家领先的技术公司，思科有一个专门为工程人员提供各种特定发展机遇的学习机构。它定期举办学习活动，使工程师能相互分享技术经验和看法。作为从1991年就开始的一项思科传统，每六周聚会一次的Nerd Lunches现在每次都吸引150到200位具有出色技术思想的人士参与。Internal Networkers是一个为期四天的活动，有多达1200位思科网络工程师参加，其中包括主题演讲、领导层讨论、网络活动和欢庆活动。

思科管理人员成功档案

今年一个由专家、高层管理人员和经理组成的跨职能团队设计了一个思科管理人员成功档案。它概要给出了每个管理层所具备的核心技能、经验和能力。

经理和管理人员将此工具作为聘用、升职、发展和辅导的参考。我们鼓励管理助理接受高层管理人员的辅导，以获得职业发展所需的技能和知识。

- **妇女行动网络培训试行计划：**2008年6月，我们为妇女行动网络的成员启动了一个试行计划，通过思科网真技术为女性提供实际使用培训和辅导。自该计划出台以来，已有150多位女性报名参加实际使用培训。
- **思科电视：**我们通过实时广播和点播视频向思科员工、合作伙伴和客户提供通信和培训。思科电视指南介绍每天提供的实时视频，包括产品最新信息和培训、服务培训、应用培训，以及全体人员会议和针对特定职能部门的消息通知。通过现场工作室和具有丰富知识的员工，以及用于创建桌面视频的自行视频处理工具，员工实际上能够制作任何类型的视频。随后，员工能在内部C-Vision网站上发布、浏览和评价视频、照片和播客，其范围从教育到娱乐，极为广泛。
- **Web 2.0峰会：**2008年3月28日，思科举办了第一届Web 2.0峰会，会议的重点是协作工具能如何改变我们通信和获得竞争优势的方式。与会者了解了Web 2.0对企业的影响，如何在机构中部署Web 2.0工具，以及其他机构正如何在内部和外部使用Web 2.0。他们还学习了如何设置和使用Cisco WebEx Connect协作技术、C-Vision视频博客、RSS反馈、讨论论坛和文字博客。
- **外部培训：**每个思科业务职能部门都有允许员工参加外部培训课程或计划的预算。预算的具体金额取决于职能部门、员工级别，以及所需学习的技能或技术。因为思科高层管理人员需要定期与员工和客户通信，所以常需进行通信培训。部门也会聘请顾问来改进团队合作，提高协作技能，或分析复杂的业务情况。



平衡生活，提升健康

基于员工满意度的可持续工作绩效对思科的成功至关重要。因此，我们培训并鼓励经理来确保员工能成功地平衡其工作和个人生活。思科有在满足企业需要的同时允许员工灵活工作的传统。我们需要赋权于员工，以便他们能和他们的经理一起，自行确定他们如何能最好地履行工作和家庭责任。

灵活、信任和赋权

灵活、信任和赋权是思科员工—雇主关系的特点。思科员工需要将工作、家庭、健康等进行全方位集成，以便以最佳状态工作和生活。我们的企业文化是以信任为基础的一高层管理人员对经理和其他员工的信任，以及员工对其经理和公司的信任。

从一开始，思科就一直非正式地在工时和远程工作方面为员工提供很高程度的灵活性。这是我们始终注重取得成效而非要求员工必须将时间花费在办公室中的企业文化的必然结果。灵活性使工作、生活得到完美结合，支持适合于个人的工作时间安排，允许私人活动的开展，如照顾家庭成员、看医生、处理紧急事务或错开上下班交通高峰等。

因为大多数思科员工工作时间灵活(弹性工作)，利用这一优势尽到父母责任和其他责任是非常正常的，这就是思科运营方式的一部分。

如需了解更多有关思科如何更好地造福于员工的信息，请参考：

- [工作场所灵活性](#)：帮助员工以他们所喜爱的方式工作，提高员工生产率的计划、工作环境和工具。
- [全球健康](#)：帮助员工了解、改善健康情况的 HealthConnections 和其他计划。
- [健身和人体工程学](#)：健身中心和人体工程学评估帮助员工保持健康。
- [家庭援助](#)：在我们的员工及其家庭最需要我们的时候为其提供帮助。
- [全球安全](#)：保护思科全球员工、资产和信息的计划。

灵活性对思科工作环境来说非常重要，因为它能...

- 满足员工对于工作、生活的平衡需要
- 使员工能在效率最高时工作
- 降低人员流动率，从而降低主动离职成本
- 满足业务日益全球化的需要
- 帮助我们招聘优秀人才，在劳动力管理方面领先于业界

“思科互联工作场所是一种新思路，它描述了充分利用最新技术，来更好地满足员工当前需求的工作环境。在很多情况下，这意味着注重协作、极少固定座位的灵活环境。员工有大量可供选择的工作场所和用以完成工作的工具。他们能根据正在处理的任務来选择工作的地点。”

—Mark Golan
思科互联住宅副总裁

工作场所灵活性

思科认为员工工作的时间、地点和方式对他们的生产率和工作满意度有很大影响。我们提倡工作方式和生活方式灵活性，投资于帮助员工平衡工作、家庭和其他个人责任的计划与工具。思科已成为将网络技术作为推动力量的主要支持者，致力于工作场所的改变和员工生活质量的提高，同时为全球社会的繁荣富强和环境可持续发展作出不懈的努力。

利用思科技术，员工能够随时随地在家中办公、访问实时业务信息，并与同事和客户协作。通信技术与灵活的工作安排，以及信任和员工赋权等企业文化相结合，使员工能更出色地处理工作和提高个人生活质量。

对于身为父母的员工，网络为他们提供了在完成充满挑战的工作的同时，履行家庭职责的机会。对于家有年长父母的员工，网络使他们能在照顾父母的同时实现其职业目标。思科看到，灵活性与生产率、较低员工主动离职率，以及能够满足全球全天候商业环境需求的员工队伍之间，均有直接关系。

远程工作

截止到2008年6月，有近1200名员工已正式成为我们的全职远程员工，占我们所有员工的2%。而最近的一次调查表明，高达22%的思科员工可能会在任何指定时间远程工作。思科工作实践的2008年工作场所调查显示：

- 大多数思科员工(85%)一般一周中都会有部分时间在家中工作。
- 思科员工平均有56%的工作时间是在其主要办公室或办公桌之外度过的。
- 仅次于思科办公室工作时间，思科员工在家中办公的时间在其工作时间中所占比例为第二大(平均23%)。
- 员工工作时间中约有22%在正常工作时间范围(早8点到下午5点)之外，通常用于与位于远程地点和不同时区的团队成员及客户协作。

思科互联工作场所

思科设计了一个灵活的工作环境，通过简化协作和通信，来提高生产率。在我们的加州圣何塞园区的办公楼中，许多楼层已升级为思科互联工作场所或已完成了未来升级安排。

思科互联工作场所不再指定办公隔断，而是采用开放、灵活的布局，选用便携家具和各种工作站。这一工作场所包括舒适的沙发和椅子、电视、配备卡布奇诺咖啡机的厨房，以及供个人或小组使用的封闭会议室，旨在鼓励员工协作和培养同事感情。在此工作场所中，采用了思科产品和技术，包括IP电话、视频会议、思科网真和无线移动技术。根据我们的内部调查，其设计不仅提高了员工满意度，而且允许更多人在更小的空间中舒适办公，从而降低了办公室和设备成本，并且更加环保。

如需了解有关思科互联工作场所的更多信息，请参考：

[思科互联工作场所](#)

思科技术如何实现灵活性

通过我们为员工提供的以下技术，思科实现了对灵活性的承诺：

- **能够接入VPN的笔记本电脑：**每位思科员工都配备一个笔记本电脑，具有无线功能，通过高度安全的虚拟专用网(VPN)接入公司的内部网。
- **移动邮件处理/手持设备：**思科目前为全球23,800名员工提供移动邮件处理设备和服务，这大约占我们员工的三分之一。随着需求的提高，我们在未来将向更多员工提供移动功能。凭借这些服务，员工能立即访问电子邮件、日历、目录信息、销售信息、客户满意度评分和互联网资源。
- **家庭宽带：**思科为大约19,000名美国员工和25,000名全球其他地区的员工支付宽带连接安装费和月度网费。
- **软电话/IP Communicator：**思科软电话软件提供思科桌面电话的功能，使员工能在任何可使用思科笔记本电脑并接入互联网的地点使用其办公室分机号码。
- **协作技术：**Cisco Unified Video Advantage允许员工使用笔记本电脑自带的摄像头拨打和接听视频呼叫，增强电话会议中的协作。利用Cisco Unity Voice Messaging，员工能通过其电脑，或使用办公桌电话、家庭电话或手机收听语音留言。Cisco Unified MeetingPlace提供了一个语音和Web会议集成工具，支持虚拟会议和文件共享。Cisco WebEx Connect通过工作场所、桌面共享、文件共享、即时消息传送，以及PC间的语音和视频呼叫，使团队能够快速、轻松地进行协作。思科网真则是一种先进的协作技术，使员工能面对面通话并远程共享信息，就如同他们与其他与会者在同一会议室中一样。

全球健康

为保证员工队伍健康、高效，我们的集成健康管理战略致力于保持员工健康，降低已有健康问题或有潜在问题的员工所面临的健康风险。我们企业社会责任的核心价值，以及我们改进通信和建立合作的战略业务理念，也是支持我们健康管理方式的基础。

根据本地法规和市场规范，思科直接或间接提供核心福利，包括：

- 医疗保险
- 残疾保险
- 人寿保险
- 长期投资
- 旅行和紧急情况帮助
- 员工援助计划

HealthConnections 计划将我们的传统健康福利和对健康促进工具的访问相结合。该计划提供了一个包括医疗服务供应商、医疗状况管理、医疗培训、残疾管理、工作场所资源、食品服务、健身中心和其他资源的集成网络。员工身份的安全有保障，思科无权访问任何个人医疗信息。所有信息都发送到第三方供应商以确保机密性。

全球健康计划

思科了解，针对我们开展业务的不同国家、文化和经济状况，须对健康计划也作出相应调整。例如，在中国和香港地区，流行性感冒很普遍，因此医疗计划中就应包括流感疫苗。而在印度的员工可能需要扩展健康计划范围，不仅包括其配偶和孩子，还需要包括他们的父母或配偶的父母。在加拿大和其他许多国家，为员工成为体育馆和健身中心会员而付费，则能使员工更健康。在英国，思科长期举办午餐时间研讨会，主要议题包括压力管理、健康与营养，以及戒烟等。

此外，思科的全球员工都能参加员工援助计划，为解决家庭问题、工作压力、人际冲突、丧失亲友、人际交往障碍、酗酒和其他药物滥用，以及情绪压力或精神创伤等问题提供保密支持。

扩展 HealthConnections 计划

在08财年，HealthConnections与全球各办事处合作，制订战略，以进一步扩展我们的医疗计划。我们的全球合作伙伴已经实施的部分计划的重点包括：

- 全球：HealthConnections为思科的澳大利亚/新西兰、欧洲、印度和美国/加拿大员工召开了全球偏头痛网络研讨会。
- 澳大利亚：思科澳大利亚启动了一个HealthConnections门户，专为思科澳大利亚和新西兰员工定制他们感兴趣的医疗信息。该站点提供医疗资源、工具、活动信息，以及医疗健康展视频链接。
- 中国：09财年，思科中国将在所有思科办公地点实现无烟工作环境。思科办公楼中将张贴“无烟”标志和抽烟对健康的不良影响宣传。
- 德国：2008年8月，思科德国举办了健康周活动，重点是缓解和管理压力。在09财年，思科德国也将推出一个HealthConnections门户，提供医疗信息、资源和医疗活动清单。
- 印度：思科印度在班加罗尔开设了一个在线医疗诊所，提供基本服务，如医疗咨询、疫苗接种、急救和预防保健等。在09财年，此地还将开设一个在线儿童医疗中心。
- 美国：美国HealthConnections门户每月根据当月特定医疗专题，提供至少一种全球医疗资源。

健康风险评估和培训

思科HealthConnections和Matria Healthcare已合作开展一个计划，帮助员工评估自己的健康风险，并提供个性化指导来降低这些风险。在进行健康评估后，员工能与一位医疗顾问交谈，获得为消除其风险因素而定制的行为改变计划。

一位45岁、远程工作的思科女性员工表示：“实话实说，我是因为思科为每位参加HealthConnections计划的员工提供100美元奖励，才参加此计划的。随后我收到了评估结果，Matria在与我联系方面做得很好。我知道我需要减肥，而且我得到的支持越多，效果肯定越好。本来我并不指望这个计划有什么效果，但现在我要说，有人致电给你、鼓励你、为你出主意并提供解决问题的方法，真的使一切都不一样了。”

“到目前为止，我已减了27磅，我的目标是40磅，降低我的身高体重指数，并将衣服缩小两个码。在你超重时，你通常会认为体育锻炼很困难。而现在对我来说，这一点也不困难了，因为我感到自己充满活力。而且，更重要的是，我真的改变了我选择食品的方式和种类。我每月出差7到14天，因此找到在出差时能够使用的饮食计划和锻炼安排真的对我很重要。我的医疗顾问在为我提供建议和理念方面做得非常出色。”

健身和人体工程学

保持员工健康高效是我们的首要任务。我们的政策是通过提供他们在工作时也能受益的设施和计划，使员工更易于保持健康。我们采取了大量措施来保证提供健康的工作环境，包括从人体工程学角度而言正确部署的工作场所。

办公地健身中心

自1995年起，思科一直提供办公地健身中心，并为我们位于加州圣何塞的总部员工提供多种医疗培训、运动休闲、健身课程和特殊计划。我们的圣何塞健身中心现在大约有17,000名会员，这占到了圣何塞园区员工总数的77%，比上一财年增加了27%。平均来说，健身中心每天服务于950位会员。另外，在印度班加罗尔、英国Bedfont Lakes、马萨诸塞州Boxborough、安大略省Kanata和北卡罗来纳州Research Triangle Park也都设有办公地健身中心。

这些健身中心全天候营业，配备了心血管和肌肉耐力训练设备、伸展区和健美操厅。不在圣何塞、无法前往办公地健身中心的其他加州员工能够参加提供会员折扣的健身机构网中的一个机构。

思科与健身和健康管理公司TimeOut Services合作，提供了一支在医疗宣传、运动机能、运动生理学、休闲娱乐和健身管理方面十分出色、经过专门培训的管理团队。该团队开发和实施了一个创新的零成本/经济高效的年度计划，旨在帮助员工将体育锻炼纳入他们生活的一部分。

在这些计划中，团队健身课是最成功的计划之一。为实现我们在08财年增加员工健身活动的目标，思科开设了提供补助的每月团体健身课，使健身人数增加了30%。每季度教授超过660节课程，有大约6200名员工参加。课程内容包括瑜伽、普拉提、空手道、太极拳、室内自行车、拉丁有氧操、莎莎舞、印度舞和踏板操。一位计划参与者评价道：“我喜欢能够参加任何课程的灵活性。我遇到的教练都对我很有帮助。他们不会强迫我们、态度谦和，真诚地希望帮助他人，使他人获得成功。”

个人训练也是思科健身中心的另一亮点。在个人训练课程开始时，会先与一位通过认证的训练专家交流并进行评估、设立目标。教练会设计一个有针对性的个人计划，来不断培训员工，确保达到健身目标。

人体工程学评估

我们提供了一份在线人体工程学调查问卷，来帮助员工评估他们使用计算机的方式、他们的工作区设置情况，以及工作区是如何组织的。根据他们的答案，该计划能提供具体的个性化建议，以帮助他们减轻压力和降低受伤的可能性。例如，员工可能会收到一份如何改变工作站以避免颈背拉伤或重复性运动损伤的报告。员工能根据其人体工程学需要，订购设备和请求进行办公桌修改。

自闭症福利

为了应对目前儿童自闭症激增的现象，在与自闭症作斗争的员工及其家庭的要求下，思科现在加强了自闭症福利。

这项对员工健康计划的补充提供早期密集行为干预计划，以及对于有自闭症或阿斯伯格症等自闭症谱系障碍的员工或亲属进行相关干预等。思科是美国极少数提供这类福利的雇主之一。

家庭援助

思科家庭援助计划提供短期应急资源，来帮助员工应对严重病症、直系亲属死亡或灾难影响。

我们最近向思科家庭提供援助的一个实例发生于2007年10月南加州火灾期间。大火对邻近地区造成了巨大影响，数百人无家可归。我们审查了思科员工，确定了受灾人员，并为无法轻松找到住所的员工提供了宾馆住宿支持。

在2008年5月中国四川大地震后，我们也采取了类似举措，立即向受灾地区需要临时重新安家的思科中国员工提供了支持。

自动体外除颤器计划

作为我们应急准备计划的一部分，思科已投资购买了美国心脏协会建议的自动体外除颤器(AED)设备。当在心脏病人发病时心动停止的最初几分钟使用此设备，病人生还的可能性就大大提高了。这些设备安装 在员工便于拿取的地点，如休息室、简报中心和健身中心等。尽管任何人都能使用这些设备，思科还是向紧急事件响应志愿团队提供了高级医疗培训，包括AED培训。2008年5月，思科凭借此计划获得了圣何塞城的表彰。

全球安全

思科的全球安全和业务永续性团队的任务就是，通过平衡设计和应用安全及业务恢复实践，确保思科人员、财产和信息的安全保密。我们的专家能保证每天思科员工的安全性，并使员工为紧急事件作好准备，如自然灾害、恶劣天气或疏散等。因为紧急事件都事发突然，没有预兆，我们认为员工学会如何报告紧急事件、应对不同的紧急事件和在必要情况下安全撤离某个地区是十分重要的。

此外，该团队还负责评估和降低紧急事件对公司内业务职能的影响。为确保业务职能部门作好准备，思科成立了一个保护发展筹划指导委员会，来监管规划和响应活动。

思科有五个现场安全和设施运营中心，提供以下服务：

- 帮助差旅员工。
- 派遣紧急事件响应小组和当地外部机构前往紧急事件现场。
- 记录可能会影响公司的全球政治活动、气候和其他因素。
- 监控建筑物报警。
- 帮助恢复被窃或丢失的资产，如笔记本电脑和手机等。
- 解决从建筑物进入到车辆熄火等各种问题。
- 帮助思科人力资源部在紧急状况下联系员工。

危机管理和通信团队

思科已在全球各地区和主要地点建立了全球危机管理团队。地方现场紧急事件响应团队由思科志愿员工组成，他们通过培训，作为各种紧急事件的一线响应人员。初始培训包括心肺复苏和自动体外除颤器(CPR/AED)认证、急救/血源性病原体防护认证、建筑物撤离、消防安全和意外事件指挥系统。

紧急事件响应团队和危机管理团队每年参加演习，以确保他们能够正确应对实际情况。2008年6月，在圣何塞园区进行了演习之后，圣何塞消防局29队队长表示：“信息的准确传达和出色的合作水平给我留下了很深刻的印象”。思科还配备了网络紧急响应车辆，以便在发生紧急事件或危机时用作移动通信中心。

思科的全球跨职能危机通信团队帮助评估危机状况，并将重要信息传送给关键人员，可能包括员工、员工的家庭、公司领导者、客户、合作伙伴、媒体、分析师和投资者等。

思科和环境



网络已经成为确保环境可持续发展的重要手段之一，并且未来必将继续在其中扮演极为关键的角色。当我们在谈论如何“绿化”时，我们实际上是在讨论如何减少我们对大气环境的总体影响。仅有良好的意愿并不足以解决问题，我们还需要明智的策略和全面的管理。无论我们关注的是办公大楼、数据中心、家庭或是整个城市和地区，有效的衡量和管理都对成功的环境管理至关重要。我们可以设想，在将来的某个时候，几乎所有用于管理人类基础设施的设备都能够通过网络相互通信。

另外，由于对环境问题的重视，人们正在改变自己的思考和行为方式。例如，由于网络能够帮助人员更加有效地进行远距离协作，从而减少了我们因为商务旅行和通勤而消耗的燃油。旅行的减少意味着温室气体排放量的降低和工作效率的提高。

目前，思科和我们的客户、合作伙伴都在通过多种方式，展示网络技术在改变人们对环境的影响方面的巨大作用。网络能够通过人与人和环境之间和人与人之间实现良性的互动，创造出可持续的繁荣发展盛景。通过发挥网络的力量，我们也能变成更好的地球管家。

提出一些能够真正对环境的可持续性产生积极影响的想法和实践解决方案并不容易。需要解决的问题错综复杂、规模庞大，而衡量成功标准又往往并不统一，缺乏明确的定义，或者根本不存在。为此，思科公司在2006年10月创立了思科生态委员会。它的主要责任就是：为思科公司设计总体方案，以解决我们和我们所在的社区面临的诸多环境问题。生态委员会由思科14个关键业务领域的负责人所组成。该委员会致力于制定优先任务和目标，通过组建工作团队来实施环境政策和最佳实践，以及通过内部评估和独立的第三方审核检验这些措施的成效。

思科的环境计划主要关注三个领域：

- 网络架构的创新。
- 环保的产品设计和供应链。
- 可持续的业务运营。

这些计划正处于不同的发展阶段。随着我们工作的不断推进，我们期待着在通过网络创新构建可持续繁荣方面，扮演更加重要的角色。

思科生态委员会 致函

由左至右:
Laura Ipsen
John McCool
Ron Ricci



思科生态委员会负责领导整个公司的环境计划和评估它们的效果。该委员会由思科 14 个关键业务领域的负责人所组成。

今年，思科生态委员会在朝思科的环境愿景迈进的道路上取得了显著的进展。这个愿景就是：通过创新和协作的力量，提升环境的可持续性。该委员会与员工、合作伙伴和其他各方进行了密切的合作，以宣传环境愿景，并通过制定新的策略和衡量现有计划的成效，将此愿景落实为具体的行动。

作为我们对美国环境保护署(EPA)“气候领导者”计划所做承诺的一部分，思科在6月启动了一项环保计划，目标是在2012年之前，将企业的绝对温室气体排放量在2007年基础上降低25%。我们计划通过多种节能计划和创新的支持技术——例如用于管理我们的全球能源数据的环境数据工具，实现这个目标。EPA“气候领导者”计划已经将这个环境保护工具评为同类工具中的最佳产品，并将把它作为一项ISO 14001最佳实践技术推广到其他机构。

思科的协作技术通过有效地减少商务旅行的次数，对企业的碳排放量产生了不可忽视的影响。它们也必将会给我们的客户带来同样积极的环境效益。去年三月，在有前美国副总统Al Gore和思科主裁兼CEO John Chambers参加的语音会议“eco-panel”上，思科网真协作技术得到了广泛的赞誉。环境保护基金会在它的2008年创新评价中，也将思科网真评为“能够在环保同时照常开展业务”的创新成果之一。

首届互联城市发展全球会议去年二月在旧金山召开。第二届会议于当年九月在阿姆斯特丹召开。这些会议吸引了世界各地的大量希望在城市中通过信息和通信技术，实现可持续发展和限制城市对环境不利影响的商业、政界和学术界领袖。

在2009财年，我们计划通过四种关键能力，将我们的环境可持续性工作与我们的业务重心更加紧密地结合到一起。这四种能力分别是：市场进入、市场支持、区分度和定位/竞争。我们还将把我们的关注重点从内部运营，拓展到为客户开发更加节能和可持续的解决方案。

作为思科生态委员会的联合主席，我们一直致力于进一步降低我们的运营和产品对环境的不利影响。我们期待着与我们的客户、合作伙伴、员工和社区一起，推进那些能够解决我们所有人面临的环境挑战的解决方案。

Laura Ipsen, 全球策略和政府 SVP

John McCool, 交换和服务部 SVP/GM

Ron Ricci, 企业定位 VP

建设支持可持续发展的网络

思科正在开发的技术解决方案能够通过改进城市的服务供应和交通，降低对差旅的需求，以及提高建筑物的可管理性和节能性，造福于环境。很多这样的改革都需要一个能够执行多重任务的创新网络架构。

与我们的网络架构有关的环境计划包括：

- [建设支持可持续发展的网络](#)：介绍。
- [互联城市](#)：互联城市的发展有助于降低碳排放量和提升对城市居民的服务品质。
- [虚拟协作](#)：思科的协作和统一通信解决方案能够让人们不需出差就能面对面地进行交流，从而降低了碳排放量。
- [更加智能的建筑物](#)：互联办公场所和互联住宅计划提高了人造环境的可持续性。
- [节能型数据中心](#)：合理的设施规划和架构，以及创新的技术，能够以更少的硬件和更高的能效，提高网络容量。

环保型产品和供应链

产品的监管从产品设计开始，一直延续到产品的整个使用周期和最终处理。思科正在致力于将高效率的理念融入到我们的各种产品之中，并降低我们的供应链对环境的影响。我们还在设法建立一个多样化的供应链，以及设计能够让尽可能多的用户通过网络受益的产品。

思科在提高环境的可持续性，以及产品和供应链的多样性方面开展的计划包括：

- [环保型产品和供应链](#)：介绍。
- [产品：危险物品](#)：遵守法规要求和超越法规的计划。
- [产品：能效](#)：我们与行业和政府组织的合作，包括为提高产品能效建立的框架。
- [产品：生命期终止管理](#)：提高可重复利用性，以及我们的恢复和法规遵从性计划。
- [产品：针对所有人的易用性](#)：符合和制定易用性标准。
- [供应链：可持续性](#)：解决社会和环境问题的整体化方法。
- [供应链：多样性](#)：我们怎样促进供应商构成的多样性。

可持续的企业运营

最大限度地降低我们运营和开展业务的方式对环境的影响，是我们的社会责任的另外一个重要组成部分。我们的员工正在从组织和个人的层面上，通过多种措施提高我们业务运营的可持续性。

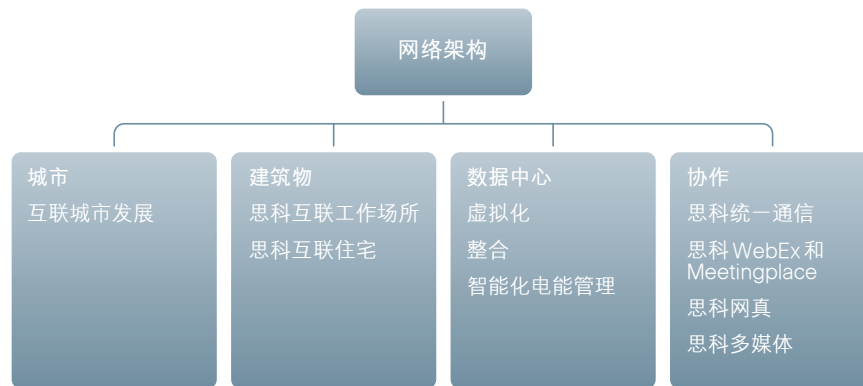
我们与运营有关的环境工作包括：

- [可持续的企业运营](#)：介绍。
- [缓解气候变化](#)：减少因为商务旅行和企业运营造成的温室气体排放。
- [水、空气、食品和废品](#)：限制水的使用，提高空气质量，加强食品服务的可持续性，以及负责地处理废品。
- [环境管理系统](#)：将最佳实践整合到基于ISO 14001的管理系统。
- [员工培训和参与](#)：促使员工积极地参与公司的各方面环境工作。

思科完全支持[联合国千年发展计划](#)，同意采取迅速的、切实的行动，消除贫穷，普及教育，推动性别平等，降低儿童夭折率，改善妇女健康，战胜疾病，确保环境的可持续性，以及通过全球合作促进发展。



当今和未来的网络必须支持更加可持续的生活和工作方式。思科的目标是，将网络改造成为提高环境可持续性的平台，使每个联网设备都能成为环境解决方案的一个组成部分。这意味着利用网络开展协作，衡量、监控和更好地利用能源和自然资源。

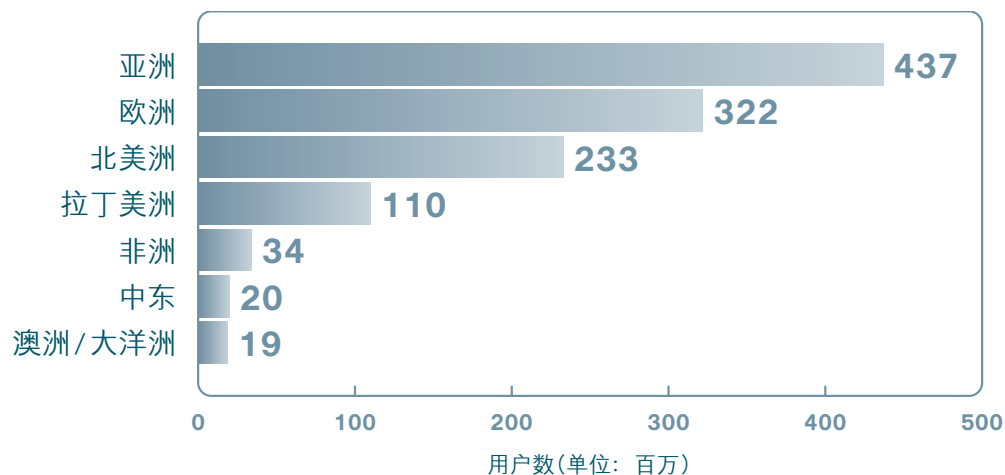


思科正在开发的技术解决方案能够通过改进城市运输，减少对差旅的需求，提高建筑物的可管理性和能效，以及帮助人们和企业反思传统的工作方式，来造福于环境。要实现这些优势，需要一个能够执行多重任务的网络架构，例如：

- 集成多种监控机制。
- 对多样化的系统和运营进行全面的运营。
- 支持鼓励长距离协作的技术。

我们的目标是，通过提高每个网络连接的可持续性，帮助我们的客户实现他们的环境目标。

各大洲通过思科网络通信的大致用户数



阅读更多关于思科如何建设支持环境可持续性发展的网络的文章:

- [互联城市](#): 互联城市发展有助于降低碳排放量和提升对城市居民的服务品质。
- [虚拟协作](#): 思科的协作和统一通信解决方案能够让人们不需出差就能面对面地进行交流, 从而降低了碳排放量。
- [更加智能的建筑物](#): 互联工作场所和互联住宅计划提高了人造环境的可持续性。
- [节能型数据中心](#): 合理的设施规划和架构, 以及创新的技术, 能够以更少的硬件和更高的能效, 提高网络容量。

互联城市

现今，居住在大城市中的人口有史以来首次超过了全球总人口的一半。根据UN-HABITAT和C40大城市气候领导小组的调查，这些城市消耗了全球75%的能源，产生了80%的温室气体排放量，而后者真是气候变化的罪魁祸首。思科设想，网络架构的智能化应用将会在未来让城市社会彻底改观——网络将不仅能提高生产效率和促进经济发展，还能支持环境的可持续性和提高生活品质。

合作促进城市发展

为了降低大气中的碳排放量，企业和政府组织纷纷加大了对节约能源的关注力度，逐步从矿物燃料转向替代性能源，并在最近开始设法抵消或捕捉和储存碳排放物。作为一个名为互联城市发展的公私合作计划的一部分，思科和某些城市正在采取一种新的方法来减少他们的碳排放量。

互联城市发展计划注重针对那些在城市环境中造成碳排放的主要因素提供解决方案，包括使用能源和自然资源，以及交通运输等。该计划展示了人们能够怎样利用信息和通信技术，通过对城市基础设施的能效进行彻底的改进，降低城市的碳排放量。

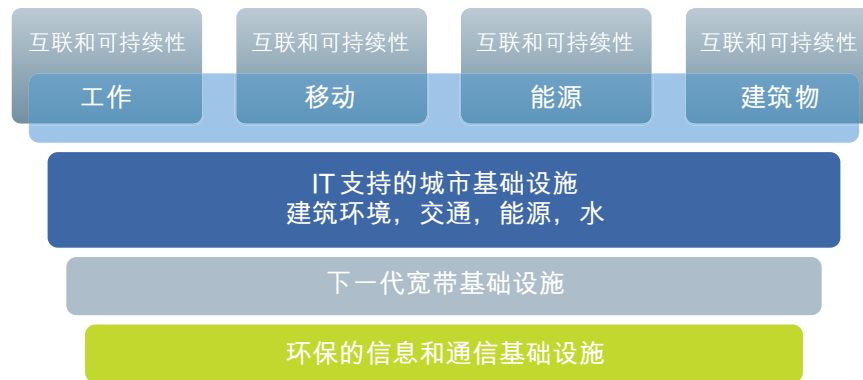
作为我们对克林顿全球计划的一个支持计划，思科在2006年后期启动了互联城市发展计划。该计划结合了我们自己的专业经验，以及麻省理工大学的研究成果。在第一个阶段，我们主要关注于和三个城市建立合作关系：阿姆斯特丹、旧金山和首尔。在2008年2月，该计划得到了扩充，纳入了伯明翰(英国)、汉堡、里斯本和马德里等城市。我们将继续与更多的城市、合作伙伴和全球思想领袖展开密切的协作，并通过积极地支持和参与NGO、政府机构和企业的相关活动扩大我们的努力，利用协作技术共享最佳实践。

这些合作伙伴们目前制定的解决方案包括：

- 让车辆交通流动更加顺畅。
- 改进公共运输服务。
- 为具有更高能效的建筑物创建一个可持续模式。
- 建立节能型工作环境，例如共享式办公空间和虚拟协作。
- 改进城市向居民提供服务的方法。
- 让城市居民能够自行控制他们的碳排放行为。

互联城市发展计划中的所有解决方案都需要一个互联的IT宽带网络。每个解决方案都必须设立一个切实可行的项目，而且每个解决方案都必须是可复制的，能够提供便于衡量的结果。下图显示了一个坚固的网络基础设施之上，构建工作、移动、能源和建筑物领域的计划。

互联城市发展框架



思科在过去五年里已经为互联城市开发计划投入了1500万美元。该计划目前还处于概念验证阶段，已经有多个试用项目投入实施，其效果也正在接受评估。

迄今为止取得的进展

- 互联城市发展全球会议：**首届会议于2008年2月20日至21日举行，主题为“互联城市：创新和可持续性。”会议由思科和旧金山市政府联合主办，吸引了来自27个国家的200多位城市、商业、研究、学术和公民领袖，他们分享了对于开发创新的环境解决方案的浓厚兴趣。这是首个专注于如何利用IT手段，克服城市在处理环境变化和其他环境问题时所面临的挑战的会议。在会议结束之后，此次全球性的对话还继续以在线讨论和研讨会的形式得以延续。第二届互联城市发展全球会议将于2008年9月23日至24日在阿姆斯特丹举行，主题为“通过联网提高可持续性”。预期将有来自32个国家/地区的86个城市的300多名代表参加会议。
- 互联巴士：**从2007年以来，旧金山市政府交通局(Muni)和思科共同开展了这个实验性的项目，以鼓励市民使用该市的公交系统。巴士车上的触摸屏能够提供关于到站时间和等待时间的实时信息。乘客能够使用免费的无线互联网接入服务，而且巴士车身上的标识会向驾驶汽车的居民和行人展示它的优势。互联巴士采用了混合动力，能减少95%的碳排放量。与传统巴士相比，它每年能减少270吨的碳排放量。将来，基于网络的改进措施还可能包括：通过智能技术避免交通堵塞，交通信号优先级，车载娱乐，用于寻找特定地点的“Find-it”服务，以及安全系统等。
- 个人旅行助理：**这是一项试验性的服务，目前阿姆斯特丹、汉堡和首尔等城市正考虑试用。它的目的是让居民能够利用多种数字化接入平台(包括移动电话、个人数字助理、公共触摸屏和PC等)，为他们所要选用的交通方式制定明智的决策，从而提高城市环境的交通体验。个人旅行助理将能指出目的地之间的最快捷路线，提供最新的交通流量和公共交通信息，并考虑其他一些相关的因素，例如车费和环境影响等。该服务还能在发生交通事故和延时等情况时向用户发出警报，最终它还可能被用于支付车票和车费。

“随着克林顿全球计划的出台，我们就在不断探求，怎样才能让技术帮助解决当今最紧急的问题之一：气候改变。我们最终的答案是创新城市规划、协作技术和智能策略。”

—John Chambers,
思科公司主席兼CEO

“互联城市发展将会极大地改变人们在城市内部和周围体验生活的方式，同时显著降低二氧化碳排放量。它将证明一个事实：减少温室气体排放量是挽救地球的唯一途径，这也是我们必须向全世界证实的。促使每个人都参与进来的唯一方法是向他们表明，这些措施将会创造经济发展的机会和提高生活的品质。”

—前美国总统Bill Clinton
互联城市发展会议主题视频演讲，
2008年2月20日

- **智能工作中心**：这个在阿姆斯特丹进行的公私合作计划的目的是，在城市周围建立一系列的远程办公设施，让工作人员无需到城市中心通勤，或者在家庭办公室工作。首个中心将于2008年9月投入使用，它将配备最先进的网络技术和辅助设施，包括灵活的工作站、会议室、休息室、餐厅/商务俱乐部，育儿中心，以及银行和公证服务等。思科网真技术将为工作人员提供先进的虚拟协作功能。智能工作中心计划旨在通过减少通勤，降低能源用量和碳排放量，从而造福环境。同时，它也通过为工作人员提供一个专业化的、无干扰的、靠近住所的工作环境，让他们享受到极大的便利。
- **能效**：思科公司、里斯本市政府、葡萄牙教育部和葡萄牙电力局(EDP)同意共同启动一系列试验性项目，探索信息和通信技术怎样能够在提高能效方面扮演重要的角色。这个合作联盟计划采用集成化的发电方法，管理一个由全市的公共办公楼和学校组成的网络。伯明翰和马德里等城市也在设法将基于IP的能效提升方案应用到办公室、家庭和公共建筑。
- **智能交通定价**：这个正在首尔市试行的试验性服务能够在全市使用基于时间、距离的新型收费机制，实现灵活的交通定价。在首尔，该服务采用了GPS和无线宽带网络架构。智能交通定价服务的目的是减少交通堵塞和降低车辆的碳排放量，并通过基于奖励和优惠计划的激励措施，促使驾驶私人车辆的市民转而采用公共交通工具。据估计，此举能够提高交通系统的效率并降低对增添系统容量的需求，从而为该市带来丰厚的经济回报。

来自这些试验性计划的报告相当令人鼓舞。对成效的衡量是互联城市发展计划的一个核心环节，这些指标将会公布在该计划的网站上。另外，我们正在撰写具体的规划方案，完成后将之与一个日益壮大的、由各国政府和学术界人士组成的圈子分享。明年，我们将继续启动一些新的项目，并衡量第一阶段城市中的主要项目的成果。这一系列活动将有助于在四个最新的合作伙伴城市建立起密切的公私合作关系，并且推动一些专门针对这些社区的解决方案的开发。我们还打算与一些尚未加入互联城市发展计划的城市分享我们的经验和方法。

如需了解更多关于互联城市发展的信息，请访问：

<http://www.connectedurbandevelopment.org>

<http://www.cisco.com/go/connectedurbandevelopment>

思科互联住宅

思科网络基础设施解决方案还能通过支持多建筑物管理系统的设计，监管和控制来提高能效。过去，建筑物需要多个独立的系统来管理电力、环境(供热、通风和空调)、安全、通信和其他功能。

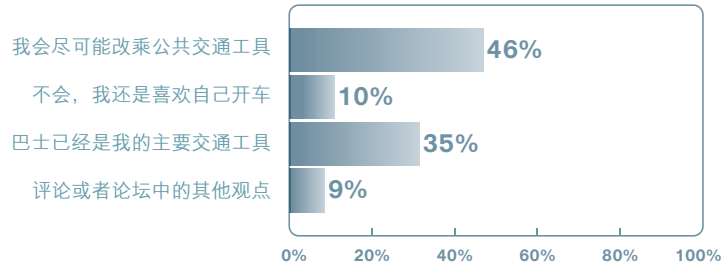
思科互联住宅计划通过思科的网络基础设施整合了对这些系统的控制和管理。这使得人们能够通过一个统一的IP网络，对所有建筑系统进行24小时现场或者异地控制。该技术甚至能将打印机、复印机等设备集成到能源管理系统之中，并找出插入到办公室电源插座中的、未经授权的个人设备。

由 Converged Buildings Technology Group (一个建筑系统制造商协会)委托进行的一项调查显示，这种融合网络方法能在建筑施工阶段节约24%的开支，并在建筑物投入使用后降低30%的运营费用。我们自己的调查也表明，它能显著降低电力需求达40%以上。

TreeHugger采用互联巴士

TreeHugger是一个广受欢迎的独立网站，一直关注可持续性和环保问题。它对其用户进行了一项调查，了解互联巴士能将乘客人数增加多少。调查结果表明，如果能够乘坐互联巴士，大部分受访者都愿意改乘公共交通工具。这项调查还在该网站上引起了热烈的讨论。

它是否会促使您改变出行工具？



来源: Treehugger.com, 2008年4月

思科现场会议实现虚拟

思科现场会议(最近一次于2008年6月22日至26日在佛罗里达州奥兰多举行)旨在为思科的客户和合作伙伴提供网络培训、教育及见解。对于那些无法亲临现场的用户,思科现场虚拟解决方案为他们提供了广泛的搜索功能,主题演讲和主要会议的视频,客户视频博客和内容推荐等,以满足不同用户的个人偏好。

虚拟协作

昂贵的能源价格导致旅行成本的不断增加,同时温室气体排放逐渐成为全球瞩目的焦点,因此,很多组织都设法员工在保证协同工作得同时,尽可能避免频繁的通勤或者商务旅行。先进的思科协作解决方案能够提供出色的用户体验和交互质量,从而让虚拟会议成为了面对面交谈的有效替代方式。这种基于网络的协作方式,不仅能通过降低运营成本、促进团队合作而使企业受益,还能通过减少差旅次数造福环境。

统一通信技术是在同一个网络上融合语音、数据和视频,让协作变得更加方便和高效。思科为各种类型和规模的企业提供了一套完整的统一通信解决方案。下列思科协作解决方案能够帮助我们有效保护环境。

将Web变成会议室

Cisco WebEx协作解决方案已经拥有3.5万客户和260多万注册用户。它能够帮助用户召开交互式会议,进行在线演示,提供基于Web的培训,提供远程支持,转播各种活动,以及建立共享式的在线工作空间。

一个能够很好地说明Cisco WebEx的环保特性的典型例子是,很多企业正在利用该技术建立虚拟呼叫中心,让呼叫中心的业务代表们能够从本地的办公室,甚至自己家中,进行远程办公,这样企业就不需要设置集中的办公地点,也减少或者完全避免了员工的通勤需要,从而节约了大量的成本。

Cisco Unified MeetingPlace 和 MeetingPlace Express这两个解决方案能够整合语音、视频和Web会议,让远程会议变得更加自然和高效。拥有超过70万名员工的美国邮政(USPS)采用了Cisco Unified MeetingPlace的集成化语音、Web会议功能,让员工无需出差就能够参加它经常组织的各类培训活动。“根据我们的测算,一个有效的虚拟会议解决方案每年能够帮助我们减少1000万美元的差旅费用”,USPS的高级计算环境项目经理James Shipman表示。减少出差次数不仅能节约成本,而且还能提高员工的工作效率,提高他们对职业的满意度,并且能够减少USPS的碳排放量。

创造身临其境的现场感

高效率的协作需要一种相互之间的信任感,而这种信任感源自于人们在近距离接触和面对面交流时进行的人际交互和各种社交行为。如何建立这种信任感对于那些主要依靠电话和电子邮件进行协作的虚拟团队而言,无疑是一个重要的挑战,因为这种形式的交流缺乏人们在直接沟通时所使用的肢体语言和其他非语言讯息。

思科网真是一套融合了高清晰度视频和高质量音频、数据的解决方案。它能够让与会者感到他们仿佛都置身于同一个会议室之中——即使他们实际上来自于不同的大洲。这不仅能够让员工节约用于旅行的时间,还能消除因为旅行而导致的燃油开支和碳排放。

阅读了解思科如何减少自身碳排放行为:

[可持续的企业运营](#)

通过虚拟招聘降低碳排放量

思科的大学关系部门正在利用在线协作技术，加强它的面对面大学招聘流程。通过采用 Cisco WebEx Web 会议解决方案来召开虚拟宣讲会，我们的大学关系团队现在不再需要让管理人员和招聘经理亲自前往校园举行前期招聘宣传活动。在虚拟宣讲会上，一位思科高层管理人员将首先介绍公司概况，而后学生们可以进入虚拟会议室，深入了解各个业务部门，并与招聘经理进行交流。到目前为止进行的五次尝试不仅帮助思科降低了碳排放量，还节约了将近一万美元的差旅费用。虚拟宣讲会还让高层管理人员和经理们能够更加有效地利用他们的时间，提高自己的工作效率。

互联住宅赢得新西兰环保奖

Meridian Energy 是新西兰最大的国有发电企业，单纯利用可再生能源为 20 万个家庭和企业客户提供电力。该公司致力于在利用可再生能源方面，成为全球模范企业。为了实现这个目标，Meridian 需要能够帮助员工进行远程协作，减少差旅导致的碳排放量，以及提高能源利用效率的技术手段。Meridian 对其在威灵顿建成的新西兰首个完全通过环保认证的建筑物就实施了思科的统一通信技术套件。该建筑物所包含的智能运营系统能够感知和响应风力、阳光和内部二氧化碳水平的变化，利用太阳能加热水源，以及回收利用雨水来冲洗厕所。与普通办公楼相比，该建筑物预计能够节约将近 60% 的能源和 70% 的水资源。新西兰环保建筑委员会授予该建筑五星评级——这是新西兰的首个专用建筑获此殊荣。

一个位于圣何塞的思科互联工作场所环境

思科计划在其一座建筑物中部署思科互联工作场所环境，让员工能够自由地选择在什么地方，以何种方式开展工作。思科互联工作场所环境建立在大学模式的基础上，包含开放的公共区域和封闭的空间。为了提高移动办公能力，该环境专门针对无线通信采用了特殊的设计，因而有线插座比普通建筑物少60%。

设计人员决定采用四种基本的工作场所类型：

- 个人工作站：由笔记本电脑的基座和一部思科IP电话组成。员工能够在这部IP电话设置自己的电话号码和个人偏好。员工还能使用笔记本电脑中的电话软件进行通信。
- 协作空间：包括用门来保护隐私的正式空间，配有扬声器电话，在某些情况下还配有IP视频会议站。通过滑动椅、移动桌和便携式屏幕，能建立起非正式的会议空间。
- 安静空间或者“图书馆”：让员工能心无旁骛地完成工作。
- 实验室区域：为工程设计活动和相关设备提供支持。

除了每天可能使用不同的工作场所，员工可能还会在每天的各个时段到不同场所办公。

更加智能的建筑

全球性的市场变革正在促使房地产行业提供更具环保理念和可持续性的工作和生活场所。他们所关注的焦点主要集中于实现建筑物位置、结构设计和楼宇管理系统的“绿化”。另外，他们还在对很多现有的建筑物进行重新设计和改造，以满足不断变化的工作和生活需要的需要。

思科相信，集成化的网络和协作技术能够对建筑物及其所构成的建筑群的环保能力产生显著的影响。我们已经启动了多项计划，旨在让商用建筑物更加符合工作环境的需要，运营更加经济，更加便于管理，以及更为环保。这些计划包括思科互联工作场所、思科互联住宅和节能型数据中心。

思科互联工作场所

作为建筑物的拥有者和雇主，思科正在自有楼宇设施中证明，更加灵活、环保的工作场所能够在提高员工的工作效率和满意度的同时，降低企业的成本。通常，思科的会议室总是供不应求，而办公室和隔间则可能在多达65%的时间里都空无一人。为了提高空间的利用效率，思科互联工作场所解决方案能将协作和网络技术与建筑物的楼层布置图相结合，加强对移动办公能力的关注，从而在提高工作效率的同时，提高对环境的保护。

思科互联工作场所解决方案能提高工作场所的使用效率，将每10万平方英尺的办公空间中所能容纳的员工人数增加40%。这无疑能够显著地减少对建筑物空间的需求，降低建设成本，进而通过减少新的建筑工程造福环境。

减少办公场所中的设备数量也有助于大幅度地降低功耗。在思科公司的一个建筑物中，通过实施互联工作场所解决方案，思科将以以太网端口减少了50%，打印机和复印机等共享设备也大幅减少，无线接入点的密度显著提高，并且消除了工作场所中的固定个人设备。根据在思科总部实施的一个互联工作场所试验项目的结果，下表列出了该方案所能节约的大致能耗(参见侧栏)。

通过采用互联工作场所解决方案可提高的预计能效

	传统办公室	思科互联工作场所	变化幅度
员工人数	300	400	增加33%
联网电力负荷(瓦/平方英尺)	2.6	1.7	减少36%
联网电力负荷(瓦/员工)	432.9	178.7	减少58%
总联网电力负荷(瓦)	127,169	71,476	减少44%
总冷却负荷(BTU)	433,646	243,733	减少44%
总冷却用水吨数	36	20	减少44%

其他好处：通过将平均每位员工的电子设备减少22%和将网络布线减少54%，互联工作场所能够减少企业运营所产生的电子垃圾。对布线需求的降低也意味着减少对有毒的PVC电缆保护管和铜材料的需求。

另外，由独立的可持续性咨询机构“WSP环境和能源”所进行的一项分析表明，对于10万平方英尺的办公场所，通过减少每个员工所占用的空间，能够节约1500吨混凝土、280吨钢铁和2850吨温室气体排放量。这相当于让560辆载客汽车停驶一年。

我们正在我们的建筑群中实施思科互联工作场所解决方案。仅在圣何塞园区，就有超过50万平方英尺的空间被专门用于建立这种开放式的工作环境。它能够为超过3000名员工提供支持，占当地员工总数的将近12%。

阅读了解关于思科互联工作场所的成果和思科在其设施中推行的其他计划的更多信息：

[可持续企业运营](#)

[降低企业运营中的GHG排放量](#)

[思科互联工作场所](#)

控制全密苏里州的1000座州办公楼

密苏里州每年要花费3亿美元来管理和维护大约1000座办公楼中将近3200万平方英尺的工作空间。不断提高的能源和房地产成本，以及房屋维修的一再延误，使得相关开支一直居高不下。该州于2005年宣布，它计划在2010年之前将能耗降低15%。

为了完成这个节能任务，并实现它的环境可持续性目标，州政府意识到它需要一个房地产管理解决方案，将全州的所有办公楼连接到一起。密苏里州企业资产管理项目于2006年12月开始启动，在2007年进行了部署。就实施范围和成效而言，它被视为北美同类项目中最为全面的一个。

新的系统让该州能够在集中地点管理所有办公楼，使其能方便地分析来自于密苏里州各地的数据，及时发现维修需求，从而更加有效地指导设施管理人员的日常工作。它还为该州提供了发现低效环节所需的信息，使其能够避免不必要的能源浪费，降低相关的碳排放量。

思科网络解决方案在这个企业资产管理系统中扮演着极为重要的角色。通过在同一个共享网络上传输所有楼宇控制和公共服务信息，该州能够控制其建筑群的各方面需求，大幅度节约成本，并能准确地计算它的碳排放量。

密苏里州企业资产管理项目迄今为止取得的主要成果包括：

- 每年总共节约超过3500万美元。
- 预计投资回收期约为一年。
- 大幅度地减少导致气候变化的碳排放量：超过2.05亿磅的二氧化碳，30.7万磅的一氧化氮，以及58.3万磅的氧化硫。

思科互联住宅

思科互联住宅为将网络改造为建筑物基础设施的智能组成部分提供了一个框架。通过提高所有建筑物系统对数据的访问能力，物业管理人員能提高工作效率。

根据美国环保建筑委员会的统计，商业建筑：

- 占全美电力消耗的70%。
- 占全美主要能源用量的39%。
- 占全美温室气体排放量的39%。
- 产生1.36亿吨建筑和拆除垃圾。
- 占全球使用总原材料的40%。

思科互联住宅解决方案能通过下列手段降低上述对环境的不利影响：

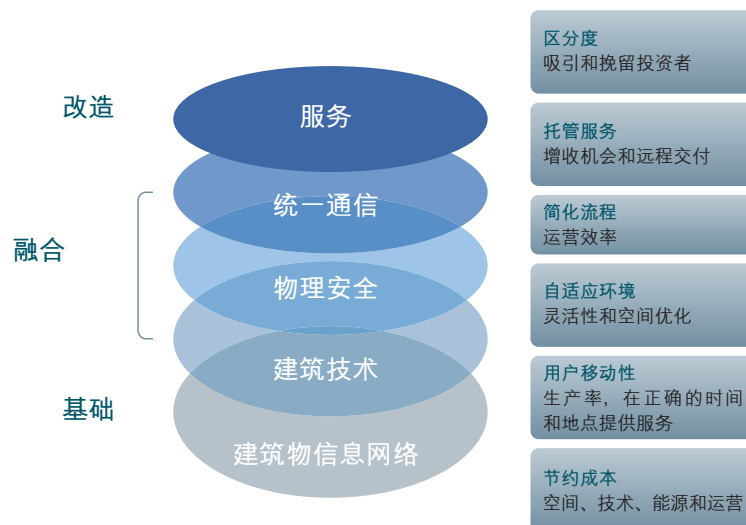
- 利用更好的管理系统提高能效。
- 通过节约能源降低温室气体的排放量。
- 整合办公空间需求。
- 降低材料和设备的消耗量。
- 减少办公和电子垃圾。

互联住宅解决方案让地产开发商、业主和管理人员可以利用一个统一的IP网络监控所有的楼宇信息系统，从而节约大量的成本。雇主还能为他们的员工提供更加灵活的、便于自行改造的工作空间，而业主则能通过为每个租户提供符合其需求的建筑设计，获得更高的租金收入。

由 Converged Buildings Technology Group（一个建筑系统制造商协会）委托进行的一项调查显示，基于融合网络的建筑管理方式能在建筑施工阶段节约24%的开支，并在建筑物投入使用后降低30%的运营费用。“WSP环境和能源”组织在2008财年进行的另外一项调查对比了采用智能建筑管理解决方案前后的能源和运营成本节约情况。评估结果显示，每座建筑物平均每年能节约大约15%的能耗。

下图显示了互联住宅解决方案的各个组成部分之间的关系。

通过思科互联住宅解决方案创造价值



如需了解更多关于[思科互联住宅解决方案](#)的信息，请点击[这里](#)。

高能耗的美国数据中心

美国环境保护署在2007年8月报告指出，全美的服务器和数据中心在2006年使用了大约610亿千瓦时(kWh)的电力，占全美用电量的1.5%。这超过了全国彩色电视机的用电量，相当于580万个普通美国家庭的用电量。

企业为此承担的成本大约45亿美元。仅联邦政府的服务器和数据中心就使用了大约60亿千瓦时的电力，占政府总用电量的10%。纳税人每年需为此付出大约4.5亿美元。

节能型数据中心

IT技术的迅速发展推动了数据中心电力需求的不断增长，进而导致了人们对其成本和环境问题的关注。各种组织和数据中心管理人员需要寻找更好的方法来解决下列问题：

- 降低电力和冷却需求的增长速度。
- 通过网络测量、监控和管理数据中心的电力使用情况。
- 在数据中心的运营过程中加大对能效的关注力度。
- 跟踪能耗和排放情况，支持组织内部的节能计划。

迎接挑战

通过采用合适的网络架构和对组织结构的改造，能应对这些挑战。思科通过下列措施，为减缓能耗的增长趋势制定了行之有效的解决方案：

- 建立数据中心运营效率和使用率衡量标准。
- 部署能耗测量、监控和管理应用。
- 找出利用率低下和低价值的基础设施。
- 提供准确的能效数据。

另外，思科的解决方案还能帮助IT管理人员从多个独立的服务器“孤岛”，转向由一个智能网络连接起来的计算和存储资源组合，从而为整个组织中的用户进行优化。这种被称为虚拟化的技术能将集中式基础设施在便于管理，节约能源和空间方面的优势，与本地分布式系统的灵活性有效地结合到一起。

目前，思科为客户提供了一个包含Cisco RDS 9500系列多层导向器存储交换和Cisco Catalyst 4948交换机虚拟阵列的解决方案。这个先进的解决方案能将数据中心的存储容量提升70%，从而降低所使用的设备数量和能源。该解决方案还能帮助管理人员发现其现有设施中未被充分利用的电能。

衡量改进效果

我们的客户和合作伙伴告诉我们，大部分数据中心管理人员并不知道他们的数据中心的运营效率到底如何。缺少这些信息的主要原因是，运营效率的衡量通常是一个手动的流程，其结果可能会在长达数小时的一次性计算过程中大幅波动。但是，目前有很多指标能确定数据中心的运营效率。思科是“环保电网”的成员之一。这是一个全球性的联盟，致力于通过制定更好的标准、衡量方法和流程，提高数据中心的能效。

思科于2008年6月宣布正式启动**效率保障计划**。这个工具能够分析能源使用情况，在众多设施和数据中心之间建立起效率衡量标准。在这个Web门户的帮助下，用户能够确定其业务运营的电能成本、资源利用率和二氧化碳排放量。

如需了解更多关于思科的节能型数据中心解决方案的信息，请访问：

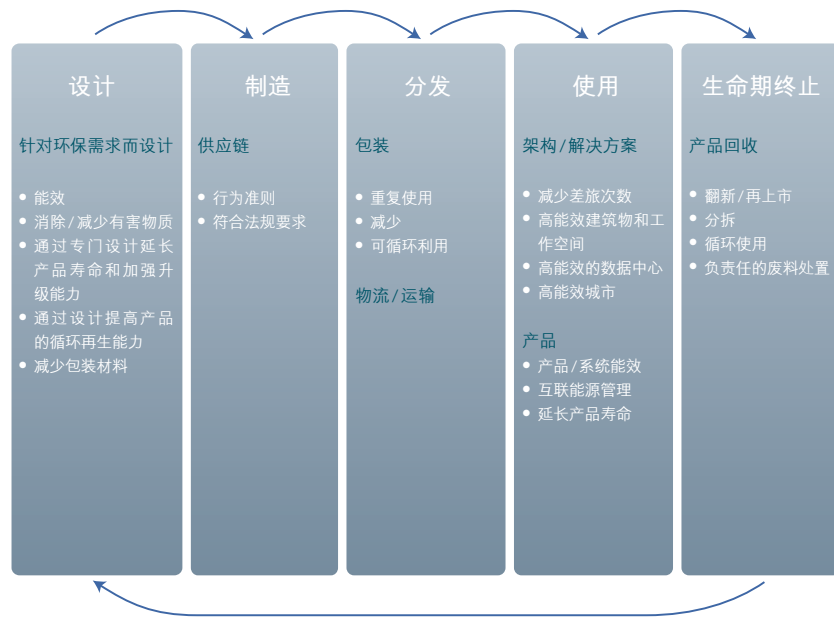
http://www.cisco.com/en/US/solutions/ns708/networking_solutions_products_genericcontent0900aecd806fd493.html



人们对于功能更加强大的新型网络设备和协作工具的需求,继续推动着思科业务的发展。在2008财年,我们售出了超过2800万台网络设备。降低我们的产品对于环境的影响,是我们“建立对社会负责的供应链”承诺的重要组成部分。这意味着设法降低产品制造过程中所用材料的毒性,减少产品使用过程中所消耗的能源,以及产品在结束其使用寿命时产生的废料。

提高产品线的可持续性并不是一项简单的任务。思科目前在市场上推出了近200个产品系列,它们需要超过3.5万个配件。我们通过600多个供应合作伙伴外包制造业务,使得我们的供应链成为了业界最为复杂的供应链之一。思科在2008财年创建了可持续性科学中心。这个内部机构将专门负责为提高产品的环保性能和智能电力管理能力而设计解决方案。

思科产品的环保设计重点



思科供应链战略旨在促进供应链的效率和创新，为我们的客户提供可持续的解决方案。它还致力于改善虚拟供应链的运作方式，促使我们的供应商采取有效的措施。

我们在产品和供应链管理领域的主要计划包括：

- 产品：有害物质：遵守法规要求和超出法规要求的计划。
- 产品：能效：我们与行业和政府组织的合作，包括为提高产品能效建立的框架。
- 产品：生命期终止管理：提高可循环利用性，以及我们的恢复和法规遵从性计划。
- 产品：便于所有人使用：符合和制定易用性标准。
- 供应链：可持续性：解决社会和环境问题的整体化方法。
- 供应链：多样性：我们怎样促进供应商构成的多样性。

产品：有害物质

思科一直致力于最大限度地避免在我们的产品中使用可能有害的物质，而且将继续设法采用环保材料和配件以减少思科的产品、包装对环境的不利影响。我们通过我们的产品法规遵从性保障流程来实现这些目标。

- 思科的产品法规遵从性保障流程是我们为确保供应链完全符合相关标准而采取的尽责措施的组成部分。这些标准包括欧盟的危害物质限用(RoHS)指令和中国的电子信息产品污染控制管理办法(中国RoHS)。除此以外，我们还为如何评价供应商对限制性材料的管理水平和对法规遵从性行为的文档记录能力制定了规范。这种基于流程的法规遵从性方法让思科能够评估供应商的违规风险，不断地采取改进措施，以及在我们的整个供应链之中整合对产品环境影响的管理。
- 我们的无铅计划旨在思科产品线中实现无铅焊接，同时解决这种转变所可能导致的质量和可靠性问题。思科的目标是在2011年之前，在所有思科、Linksys和Scientific Atlanta的供应链中全面实现无铅焊接。思科也在与多个主要的国际性工业组织合作，开发可靠的、环保的无铅解决方案。
- 通过执行全球电池使用技术规范，确保思科产品中所用的电池符合世界各国的法律规定。

产品：能效

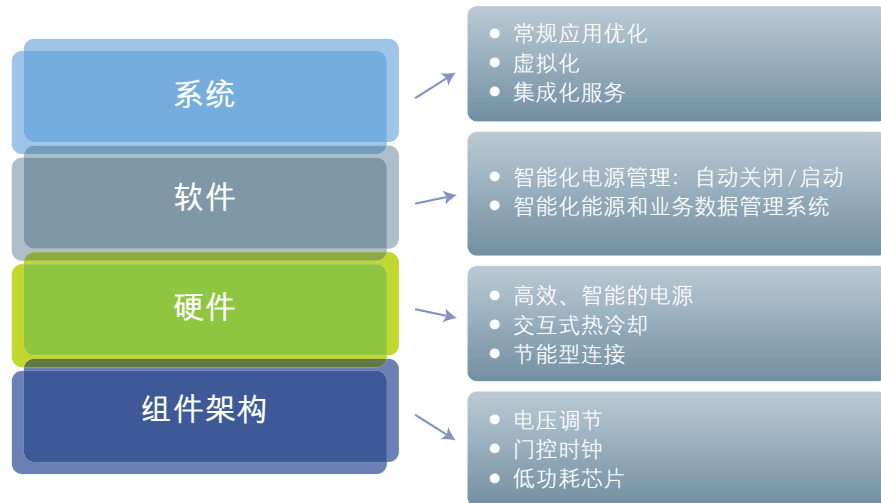
对气候变化问题的关注，能源成本的攀升，以及新的管制要求，都在促使IT行业实施各种节能计划。因为产品能耗的提高意味着运营成本的增加，所以IT设备和技术的能效已经成为投资者关注的重点。另外，世界各地的监管机构都加大了对消费者电子设备能效的管理力度。作为全球最大的网络设备供应商，思科为评估我们的整个产品线的能效制定了全面的计划。

评估产品的能耗

网络设备能够细分为核心、边缘和终端设备。终端设备包括数字录像机、IP电话和宽带接入路由器等。尽管单个终端设备的能耗与位于网络核心或者服务提供商站点的高能耗设备相差甚远，但是因为它们的销售量非常庞大，所以它们是节约能源的最佳途径。思科所提供的技术和服务会对这些设备的运行和能耗产生极大的影响。对于思科而言，提高网络能效的首要机遇就在于降低终端设备在未被使用时的功耗需求。

我们为产品能耗问题而采取的多层次方法不仅涵盖了组件、系统和软件，而且包括了优化整体网络能效的各个方面。下图显示了思科在2008财年的主要产品能效计划。

思科能效计划



组件架构和硬件

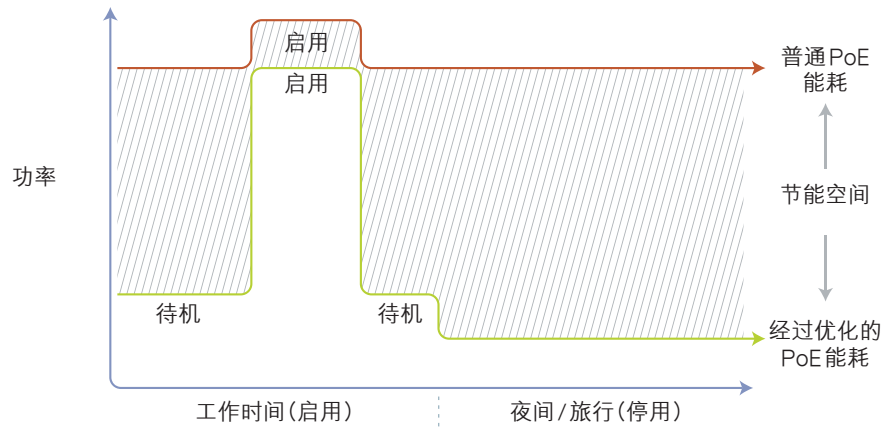
高能效的设计首先源自于最微小的产品组件，即集成电路或芯片。思科的研发和供应链团队致力于将可持续性融入芯片的设计标准之中，因而在提升每款新一代芯片的性能方面取得了突出的进展。

我们采用了一种名为专用集成电路(ASIC)优化的芯片设计方法来调节ASIC的功能，使其能够以更快的切换速度执行特定的任务。电压调节功能能够设定执行某个目标任务所需要的功率。思科工程师还采用了一种名为门控时钟的技术，它能降低那些暂时没有用于计算的芯片电路的功耗。

系统和软件设计

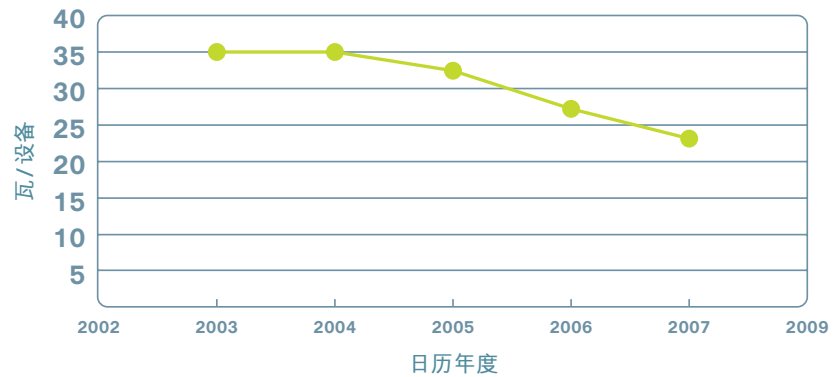
如下图所示，省电和待机模式的适当使用能够为提高能效提供更多的机会。

通过省电和备用模式获得的能效提升



对于思科的很多关键任务型路由器而言，这些措施的实施相当具有挑战性，因为它们需要全天候地运行用户需要的功能。但是对于周边设备，例如那些通过网络电缆获取电力(这种技术称为以太网供电，即PoE)的设备，以及消费电子产品，例如机顶盒，这些措施能够显著地降低它们的功耗。如下图所示，机顶盒的能耗需求在过去四年中降低了17%。

机顶盒的能效提升



思科在我们的终端设备中采用的节能措施包括：

- 关闭未被使用的设备中的硬件
- 降低芯片中未被使用部分的功耗
- 最大限度地降低设备之间的通信频率

除了设法提高能效之外，思科正在与行业组织合作开发专门的指标，以衡量不同产品的性能。

当前进展和未来计划

思科在 2008 财年对产品的能耗需求进行了全面的评估，确定了能耗最大的产品门类，并制定了计划以提高各个产品线的能效。思科计划在 2009 财年实施的节能措施包括：

- 与行业伙伴合作，就功耗配置达成一致。
- 为每个产品设定功耗模式规范。
- 为衡量产品的性能设立能效指标。
- 制定性能提升目标。

通过重复使用设备避免制造垃圾，同时节约成本

位于印度Gurgaon的思科技术支持中心是展示思科如何通过重复使用设备，成功履行环保责任，并获得社会和经济效益的典型范例。

通过利用价值将近1000万美元的高质量翻新设备，思科以少量的预算就建立起了这个庞大的机构，并迅速地安装了所需的各种设备。实验室中的设备包括高端路由器、交换机、无线产品、电话和基于专用机架的光传输设备。

在印度这个竞争极为激烈的环境中，这些设备能帮助150位工程师每月处理来自于世界各地的10,000个服务请求。

产品：生命期终止管理

在过去五年中，电子垃圾已经发展成为一个严重的环境问题，受到监管机构的高度关注。除了遵守这些法律规定之外，思科正在制定自己的生命期终止产品管理和资产回收计划，以便在减少电子垃圾的同时，获得收入并为我们的利益相关者返还价值。制定商业激励措施以促进材料的循环使用，以及提高资产回收率，是我们为改善生命期终止产品管理实践而制定的策略的核心。

资产和价值回收计划

思科已经建立了一个受到严格控制的、闭环的反向供应链，以确保我们在履行环保责任的同时也能为思科和我们的利益相关者带来经济效益。

在全球的主要市场，思科都致力于回收我们的所有产品，并为此提供相应的资源。在条件允许的情况下，我们会尽可能地翻新回收的产品，将其提供给公司内的各部门使用。对于那些无法重复使用的产品，我们会与废品回收伙伴合作，减少最终需要填埋的不可再生材料的数量。只有不到2%的思科回收电子设备需要进行掩埋处理。

去年，我们在全球共回收了价值2.75亿美元的思科产品，其中大约65%都来自于思科技术升级计划。该计划让客户能够以优惠的价格，用其现有的设备交换新设备，从而大大促进了生命期终止产品的回收。我们还通过客户退还、维修配件库存、供应商多余库存和内部报废等途径，回收了大量的产品。

所有回收的产品都会经过价值恢复流程的筛选，因而有些产品会被重新投入使用，而不需要进入垃圾处理环节。在2008财年回收的价值2.75亿美元的产品中，有大约57%都被重新投入使用。这意味着2008财年的价值恢复率比2007财年提升了63%。没有重新投入使用的产品则会进入一个世界一流的垃圾处理流程。该流程致力于通过回收贵金属和塑料等，获取这些电子垃圾的附加值。只有不到1%的不可再生材料最终成为真正需要掩埋的垃圾。在2008财年，我们循环利用了重达10,249吨(公制)的电子材料，比2007财年增加了44%。

在2009财年，我们计划继续在新兴市场推行我们的计划，并将我们的价值恢复率提升10%。

[观看一段关于思科的生命期终止产品和循环利用管理的视频，名为“回收和循环利用计划”。](#)

法规遵从性

思科的回收和循环利用计划符合欧盟(EU)的废弃电子、电器设备(WEEE)指令的要求。思科会在不给客户或合作伙伴增加任何成本的前提下，回收欧盟国家的所有思科产品。思科正在与贸易组织、监管机构 and 地区性组织(例如欧洲信息和通信技术行业协会和美国的信息技术行业委员会)合作，有效地执行各项关于电子垃圾的法律规定。思科还积极地参与了联合国的解决电子垃圾问题计划和全球电子产品可持续性计划。

通过改进设计延长产品的使用寿命

延长产品的使用寿命，有助于节约材料和减少对环境的影响。思科的模块化系统设计方法能够实现网络接口和处理器主板的简便升级，让用户能够继续使用现有的系统机箱和背板。因此，很多在10年前组装和销售的产品机箱到现在仍然能够继续使用。

思科的产品质保政策让客户能将无用的配件返还给思科，以便重复使用和循环利用。我们的产品都采用了专门的设计，能够：

- 兼容过去和未来的思科网络组件版本，因而能最大限度地避免产品过时。
- 符合标准的机箱尺寸，因而客户能继续使用现有的设备机架。

我们还致力于通过准确地提供客户所需要的服务，提高我们的能效。去年，我们通过用CD和互联网提供产品文档，节约了270页纸张和大约190万美元成本。为了防止浪费，我们允许客户选择不购买那些他们不需要使用的产品附件。另外，通过简化产品分发和退还的物流途径，我们还有效地降低了交通运输需求，减少了温室气体的排放量，同时节约了成本。

在电话易用性领域取得新的突破

Tenacity的Accessaphone是首套全面的计算机化电话解决方案。Accessaphone支持多种输入方式，例如按键和语音命令，让用户能够更加方便、快捷地控制电话。例如，按键D、H和T能够被用于执行拨号、保留和转接功能。

按键还能与语音命令建立映射关系，让用户无需动手就能使用电话的全部功能。Accessaphone充分利用了语音合成技术，而便利的语音提示能够有效地指导用户使用高级功能，例如电话会议。

例如，思科为北卡罗来纳州大学夏洛特分校的一位残障教授提供了Accessaphone和一个听筒助听工具。利用Accessaphone技术，这位教授现在能够利用键盘控件或者其他输入设备拨打或者接听电话，而且能够充分地使用语音留言系统。

产品：便于所有人使用

通过让所有员工能够使用有助于工作和沟通的工具，能提高一个组织的工作效率、响应能力，以及吸引、挽留最优质的人才的能力——无论他们是否存在生理上的残障。它还有助于提高组织为一个特殊的客户群体提供服务的水平，提升客户满意度和增加收入。

思科一直致力于设计便于残障人士使用的产品和服务。从1999年以来，我们已经积极地提升和实施了多种可实现易用性的技术。思科易用性团队负责监督思科业务是否符合思科的易用性标准和全球各地的相关法规，并向思科的企业质量管理和认证部门报告。

到目前为止取得的成果

思科在2004财年启动了易用性计划，以确保残障用户能够方便地使用我们的产品、设施、网络和文件。截止到2008财年，易用性已经被广泛地应用到思科的所有业务部门、附属机构和收购企业。我们总共为6000多名员工提供了易用性培训。

思科易用性团队在2008财年取得的其他成果包括：

- 支持和协助超过250个思科客户进行易用性申请。
- 建立思科残障人士支持网络。
- 为科罗拉多州劳工部的视觉障碍员工部署思科和IP blue软电话解决方案。

作为思科所资助的11个员工资源组织之一，思科残障人士支持网络于今年成立。为了宣传推广一种高适应性的工作环境，以支持思科员工和我们的合作伙伴，该网络的八个发起人正在制定一项面向全球推广的计划，以求将该网络推广到世界各地。作为该网络的管理层协助人，Duncan Mitchell组建了一个残障人士顾问委员会，对该网络所产生的问题区分轻重并采取相应措施。

易用性合作伙伴

思科与我们的供应商进行了密切的合作，以提高产品的易用性和可用性。例如：

- 思科与Tenacity合作，将他们的accessaphone™确认为思科优选解决方案。Tenacity的accessaphone产品让用户能够通过PC键盘操作电话，支持对来电显示、呼叫等待、语音邮件通知，以及未接、已接和已拨电话等信息的文本语音转换功能。该产品还能兼容主流的语音识别软件，让那些不惯用手操作的用户能通过语音命令控制电话。
- 我们正在与NexTalk共同开发将Cisco Unified Communications Manager 连接到NexTalk NXi 电话服务(NTS)的解决方案。NTS能够支持多种面向听力障碍用户的功能。NTS能通过IP网络提供先进的文本通信功能，将PC转变为一个能够接收和发送消息的电传打字机(TTY)设备。NTS还提供了自动应答、交互式语音响应功能和多种通讯方式，例如电子邮件、传真、数字寻呼和即时消息等。
- ARC Solutions的接线员控制台能够通过支持“Job Access with Speech”屏幕阅读器，为视觉障碍用户提供帮助。它能够利用语音合成或者盲文显示器，帮助用户了解屏幕上显示的信息。

一款针对视力障碍人士的特殊电话

IP blue所提供的VTGO-PC 508 Compliant软电话是一款面向思科统一通信系统的、基于易用性软件的电话产品。它能够单独部署，也能与Cisco Unified IP Phone 7960G一同部署。每次拨打电话时，用户都能选择使用哪部电话。

利用内置的语音合成功能，VTGO-PC 508 Compliant软电话能够为所有电话功能提供音频帮助，包括来电显示、呼叫等待、线路状态、呼叫目录和未接来电提示，甚至能够支持来自于第三方应用的提示和消息。IP blue还支持思科的文本中继技术，这使得这款软电话无需使用额外的TTY设备，就能接听和进行TTY呼叫。

符合和制定标准

思科参加了国际通信联盟、国际工程任务组和电信行业协会中负责制定易用性标准的各个委员会。我们要求所有设备都符合美国电信法第255节中的“保护残障美国人法案”，以及英国的反残障歧视条例的规定。我们的产品还符合美国康复法案第508节和类似法规的规定。我们还参与了旨在帮助美国无障碍委员会改写和更新第508节要求的活动。

在公司内部，思科的员工内联网遵循了Web易用性计划的要求。这是一个独立的联盟，致力于与全球各地的组织合作，开发有助于为具有特殊需求的人员提供Web访问能力的战略、指引和资源。

未来规划

我们在2009财年的目标包括：

- 将易用性计划推广到我们最近收购的公司和附属机构。
- 针对易用型互联网应用和测试方法，完善相应的培训课程。
- 制定和实施思科销售人员/经销商易用性拓展计划。

[如需了解更多信息，请访问我们的易用性网页。](#)

供应链：可持续性

思科是一家“虚拟制造商”。这意味着我们大部分的产品的生产都处于我们的直接控制范围之外。我们通过与供应链合作伙伴的密切协作，满足我们的对供货、质量和成本的需求。我们还持续监控他们是否遵循我们在供应商行为准则中提出的各项要求。

具有可持续性的实践是良好的商业行为。在2008财年，通过减少碳排放量、控制垃圾生成和对自然资源的消耗，思科的全球供应链管理有效地提升了制造效率，从而总共节约了超过300万美元的成本。

我们在环保和业务方面取得的成果包括：

- **循环利用IP电话：**通过重复使用制造过程中产生的过量塑料，我们对IP电话中所用塑料中的大约13%进行了循环利用，从而节约了材料。此举让我们每年能够节约88万美元。
- **客户自行选择附件：**客户能够选择不购买他们并不需要的附件套件，从而每年能节约重达100吨的材料。
- **CD文档：**通过将产品文档从书面手册换为CD，每年能节约270万页纸张和至少120万美元成本。
- **减少打印页数：**通过修改随产品附送的中国有害物质限量指令(RoHS)打印资料的格式和字体，我们每年能节约高达100万美元的成本和220万页纸张。

供应商行为准则

思科的[供应商行为准则](#)为我们的供应链社会责任计划奠定了基础。它是思科根据电子行业行为准则(EICC)所制定的通用指引，但还包括了一些专门针对我们的业务和运营模式的要求。该准则涵盖了我们在环保方面对供应商的要求，以及道德、健康、安全、劳工权益和管理系统方面的要求。针对EICC最新出台的成员规则，思科计划在2009财年将我们的供应商行为准则转变为EICC核心准则，并通过附录注明重要改动。

思科的供应商评估流程主要通过下列手段，评价供应商的绩效：

- 供应商设施的风险评估。
- 对于设施被视为存在高风险的供应商，评估其管理系统。
- 在必要时进行第三方设施审核。
- 纠正措施实施流程。

这项计划的基础是，通过我们的供应商管理工具向供应商宣传思科的供应商行为准则，并将其作为我们与所有新旧合作伙伴签署的合同的附件。为了协助供应商遵循该手册，我们还致力于帮助供应商深入理解该手册的各项条款。思科可能会请某些供应商填写一份自我评估问卷，以提供关于其设施的信息。思科可能会基于这些信息安排一次全面的第三方审核。思科采用由EICC的联合审核计划所制定的审核方法，在2008财年安排了大约20次第三方审核活动。作为EICC董事会的成员，思科一直致力于确保在我们的整个供应链之中采用EICC的最佳实践和工具。

我们在2008财年审核的供应商设施包括5个关键的承包制造商，6个配件供应商，以及6个与我们的Linksys品牌合作的原始设计制造商。另外，通过EICC联合审核计划，思科还收到了对另外14家位于中国的配件供应商的审核报告。我们总共在2008财年收到了31份审核报告，并在其中获得了很多重要的发现，包括旨在解决劳动力需求问题的创新计划。需要我们关注的领域包括：

- 劳动力：严格遵守对员工加班时间和休息时间的要求，平等地对待供应商外聘人员。
- 环境健康和​​安全：安全地处理和存储化学药品，为员工提供关于如何使用个人防护设备的培训。
- 知识产权管理：更加密切地关注供应商对思科保密信息的管理方式和他们的废弃资料的处理流程。
- 管理系统：建立一个集成化的全面的管理系统，以确保员工培训效果，强化劳动力和道德管理力度。

思科目前正在与各个供应商合作，解决在审核过程中发现的所有问题，并制定行动计划帮助他们达到供应商行为准则的要求。该计划的重点在于继续加强对供应商的培训和指导。

当前进展和未来计划

目前，我们刚刚起步试图建立一套标准化的流程以衡量企业的整个供应链对环境的影响。由于这个任务的影响面大重要性高，因而需要我们与行业伙伴和供应链厂商展开全面协作。思科已经对自己的供应链管理进行了妥善的安排，以确保我们能够将精力集中于解决影响最大的问题。

我们在2009财年的目标是与供应链伙伴进行不同层面的合作，寻求并采用定量指标来衡量我们对社会和环境影响，这些指标包括：

- 温室气体排放量。
- 能源可用性和利用率。
- 水资源可用性和质量。
- 土地的使用和浪费。
- 有害物质。

供应链：多样化

以前，思科只在美国境内将供应商的多样化作为一个重要的目标。但是在最近几年中，思科的全球供应商多样化业务开发计划已经将这项工作拓展到其他国家。供应商多样化能够通过加强我们与合作伙伴和其他相关组织的友好关系，增强思科的竞争优势。它还有助于促进经济发展和增强经济活力，提升我们满足客户需求的能力。

供应商开发是发展思科的多样化业务的流程的核心，它让我们有机会与来自不同行业的领先企业展开合作。思科已经为自己，以及直接和间接供应链伙伴提供了多样化解决方案。今年，我们主要关注于启动一项专长业务分配计划。它的目的是在继续满足客户需求的同时，提高供应链的多样化水平。思科计划于2009财年在美国将该解决方案落实为一项全面的计划。

我们在2008财年制定、改进和实施了多项供应商开发计划，包括：

- 我们邀请多个供应商参加了UCLA主办的企业家管理能力开发课程。这项由加州大学洛杉矶分校开展的计划旨在帮助企业提高管理水平，加强他们建立高效率、高利润组织的能力。课程学员还能获得UCLA Anderson管理学院的教授和校友网络的支持。
- 邀请部分供应商组成一个企业代表团，访问了加拿大、中国、南非和英国等国家，从而加强了他们与各国多样化供应商的联系，帮助他们寻求潜在的商机。
- 思科实施了一项管理层指导计划，由六位思科高层管理人员对六位多样化供应商的CEO提供指导，帮助他们了解思科的多样化供应商流程。

思科在全球的各种会展活动和会议中，为多个旨在促进供应商多样化的组织提供了资助。他们包括：

- 全国少数族裔供应商发展委员会。
- 全国女性企业委员会。
- 小型企业发展委员会。
- 加州大学洛杉矶分校企业家管理能力开发计划。
- 黑人企业协会。
- 美国西班牙裔商会。
- 美国亚太裔美国人商会。
- 硅谷女性雇主全国协会。
- 保留地经济峰会。
- 加拿大原住民和少数族裔供应商委员会。
- 英国少数族裔供应商发展委员会。

思科和环境

- WEConnect International (由女性拥有的企业)。
- WEConnect UK。
- Quantum Leaps (由女性拥有的企业)。
- 中国少数民族裔供应商发展委员会(拟议中)。
- 澳大利亚原住民少数民族裔供应商委员委员会(拟议中)。

在过去五年中，思科在供应商多样化方面所取得的成就得到了DiversityBusiness.com 的认可。根据来自超过35万家由女性和少数民族裔人士拥有的企业的反馈信息，思科被评为在提供多文化商机方面表现最卓越的50家美国公司之一。

“每个企业都有责任协助解决环境恶化问题，最大限度地降低业务运营对环境的影响。为了迎接这个挑战，思科不仅在积极地降低温室气体排放量，还在利用网络技术解决方案的力量，更好地解决我们所面临的环境问题。”

“通过采用创新的信息技术，同时将网络作为21世纪的环境管理平台，相信我们能够大幅度地降低温室气体排放量，帮助我们的客户实现他们的可持续性发展目标。”

——John Chambers,
思科公司主席兼CEO,
节选自2008年6月24日
在思科现场会议上发表的
主题演讲



可持续发展的企业运营

思科一直致力于在它的业务运营、企业文化、产品和客户解决方案中履行严格的环境责任要求。

我们在内部制定了多项可持续发展计划，它们的目标包括：

- 降低整个公司的能耗。
- 到2012财年之前，将我们的绝对温室气体排放量在2007财年基础上减少25%。
- 利用我们自己的、基于网络的协作产品减少商务旅行的次数。
- 拓展思科互联工作场所理念，在我们的设施中实施思科互联建筑解决方案。
- 通过可再生能源获取电力。
- 严格管理水资源的使用、空气质量和食品采购流程。
- 监控和适当地处理有害物质。
- 改进我们已有的企业环境管理系统。
- 鼓励员工在工作环境中节约更多的能源和资源。

阅读更多关于思科怎样在整个公司中解决可持续性发展问题的文章：

- [避免气候恶化](#)：减少因为商务旅行和企业运营造成的温室气体排放。
- [水、空气、食品和废弃物](#)：限制水的使用，提高空气质量，加强食品服务的可持续性，以及负责地处理废品。
- [环境管理系统](#)：将最佳实践整合到基于ISO 14001的管理系统中。
- [员工培训和参与](#)：促使员工积极地参与公司的各方面的环境保护工作。

避免气候恶化

思科对于防止气候变化的承诺已经渗透到了整个公司的各个层面——从企业文化和运营，到产品和客户解决方案。因为温室气体是造成气候变化的主要原因，所以我们在环保领域的大部分工作都集中于设法降低GHG排放量。为此，我们利用自己的技术，降低了对商务旅行的依赖性，提高了业务运营效率。通过以网络为平台进行21世纪的环境管理，我们不仅能大幅度地扩大自身努力的影响力，而且能够开发出可以与新旧客户分享的最佳实践和解决方案。

思科的GHG排放量承诺

在2006年克林顿全球性倡议计划所开展的“Carbon-to-Collaboration”活动中，思科承诺，将因商务航空旅行产生的排放量在2006财年的基础上减少10%。在做出该承诺之后，思科加入了美国环境保护署(EPA)的气候领导者计划。这是一个公私合作项目，旨在促进政府与企业之间的合作，由双方共同制定GHG策略。作为EPA气候领导者计划的一部分，思科承诺在2012财年之前，将GHG排放量(包括航空旅行)在2007财年的基础上减少25%。

为了履行这些承诺，我们正在利用思科远程协作技术取代商务旅行，并提高我们的运营效率。在业务运营方面，我们正设法在新建和翻新建筑中降低能耗和提高能效。此外，我们还在工程实验室、数据中心和建筑物的运营管理中采用我们的网络技术，并力争从可再生能源供应商购买电力。

GHG排放报告

下表列出了思科在过去四年中的GHG排放量，单位为公吨二氧化碳排放当量(mTCO₂e)：

思科GHG排放量(单位：mTCO₂e)

	05 财年	06 财年	07 财年	08 财年
GHG 协议范围 1 和 2	426,052	526,155	498,250	408,643
GHG 协议范围 3	171,140*	211,178	219,874	221,092

* 因为2005财年的范围3排放量无法更新，所以该值与我们之前报告的数值相同。该值不能用于与之后年度的数据进行对比或者分析趋势。

思科的GHG排放量报告，包括对范围1、2和3排放量的定义，都建立在[温室气体协定书](#)的基础上。

[EPA气候领导者计划](#)提供了额外的计划指导。

- **范围 1 和 2：** 作为对EPA气候领导者合作计划的支持，我们有效地改进了我们的数据采集流程，使数据变得更加完整。在过去几年中，我们只报告了实际从思科工作地点搜集到的排放量数据，并分别指出数据的预计完整性。现在，我们会从将近90%的建筑群采集实际的排放量数据，并根据建筑物的占地面积和使用情况估计余量。为了便于比较2007财年的历史趋势，我们更新了2005、2006财年的排放量数据，以便全面地估计这些年度的范围1和2排放量。另外，我们还通过全面地升级我们的内部报告系统，彻底更新了2007财年排放量数据。上表中包含了全部的范围1和2排放量。

- **范围3:** 作为参与克林顿全球计划和EAP气候领导者计划的一部分, 我们升级了从旅行服务供应商处获得航空旅行记录的访问方式。因为此前几年的数据并不完整, 我们没有统计我们所收购的多个大型企业, 以及我们在多个国家的排放量数据。我们也没有对任何可能存在漏报的总排放量进行更新。不过, 2006、2007和2008财年的数据已经全部更新。

请阅读更多关于思科GHG计划的文章:

[减少因航空旅行产生的GHG排放量](#)

[减少因企业运营产生的GHG排放量](#)

碳排放量公布项目信息

碳排放量公布项目是一个独立的非盈利性组织, 致力于在解决气候变化问题方面, 充当利益相关者和企业之间的桥梁, 向全球市场提供来自于世界最大企业的气候变化数据。这些数据来自于一项针对机构投资者和收购组织进行的年度信息调查。

碳排放量公布项目调查启动六年以来, 思科每年都给予了积极的回复。我们在过去五年中的报告的网址是:

<http://www.cdproject.net/company-homepage.asp?id=976>

思科最近提交的报告(CDP6)包含了我们在GHG排放量数据的采集、统计方法和报告等方面的详尽信息。碳排放量公布项目网站提供了对所有提交报告的分析。PriceWaterhouseCoopers对世界五百强和S&P 500强的GHG排放指数的分析报告的网址分别是:

http://www.cdproject.net/download.asp?file=65_329_143_CDP%20Global%20500%20Report%202008.pdf

<http://www.pwc.com/images/gx/eng/about/cdp/CDP6-Report-SP500.pdf>

减少因航空旅行产生的GHG排放量

思科2006克林顿全球倡议碳排放协作计划的目的是以2006财年为参照点，将空中商务差旅导致的碳排放量减少10%。虽然自2006财年以来思科的员工数量和收入至少已经提高了40%，但与飞行差旅相关的年度碳排放却在减少。业务增长通常会使得差旅次数增加，但我们将继续努力推动温室气体减排。

下表显示了过去4年思科员工数量、公司收入的变化以及飞机旅行造成的碳排放变化。由于我们改进了数据收集和分析方法，本表中的数据与以前报告的数据并不相符。

与员工数量及公司收入相比之下的飞行差旅所导致的GHG排放量

	05财年	06财年	07财年	08财年	06到08财年
员工数量年度变化	5%	13%	19%	20%	42%
公司收入年度变化	13%	15%	23%	14%	40%
飞行差旅GHG排放年度变化	23%*	13%*	4%	<1%	5%

* GHG排放的变化百分比基于以前统计的2004财年和2005财年飞机旅行碳排放数据。

思科网真的部署

目前，我们仍在面向整个公司部署思科网真和其它协作技术。安装在管理人员办公室和客户管理层简报中心的思科网真减少了思科管理人员、受邀演讲者及客户的差旅次数。

公司内部安装的思科网真数量

	07财年	08财年 一般用途设备	08财年 管理人员和管理人员简报中心设备
思科网真会议室的数量	110	165	94
已安装思科网真的城市数量	约60	116	19
已安装思科网真的国家数量	约20	39	12

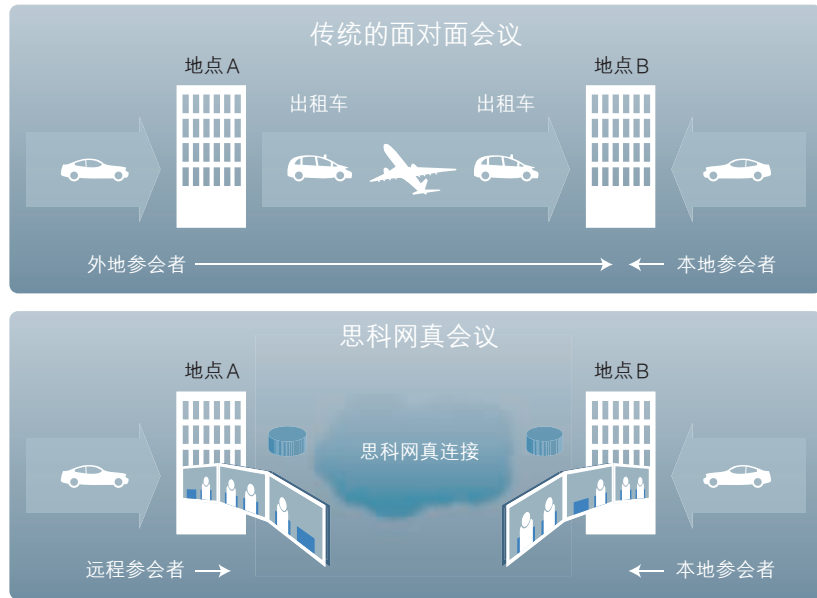
截止到2008年4月，在全球范围内，客户已经订购或安装了500套思科网真设备，从而进一步扩大了网真网络并减少了总体飞行差旅数量。以每天10小时计算，全球思科网真的使用率接近50%，而且许多独立式设备的预订率达到或超过了100%。当世界各地的商务活动日期重叠时，使用量会急剧增加。

主要挑战

经常乘飞机出差的思科员工中有三分之二属于销售和客户服务部门。这些机构的业务活动要求进行频繁的客户交互，而这些活动与公司收入的增长密切相关。通过重新思考我们的业务运作模式，我们能够在不影响公司运作及客户满意度的前提下减少员工出差次数。思科卓越通信中心通过与各个部门分享经验与最佳实践向员工说明了应如何使用协作技术。

思科高层管理人员通过网真汇聚一堂

过去，思科全球各个机构的高层管理人员必须乘飞机到位于加利福尼亚州圣何塞的公司总部参加由董事会主席兼CEO John Chambers主持的公司运营总结大会。在2008年6月举行的会议上，98位高管人员中有8位没有到现场，而是通过思科网真参加了会议。



没有乘飞机前往会议现场的是印度、日本、英国和美国的几位高管人员。圣何塞的会议室使用了两套思科网真系统，所有会议连接都由思科网络支持，形成了一个多点网真会议。在四天的会议期间每个远程系统的平均在线时间是16小时。

据思科估计，仅这一次远程会议活动就减少了19.9 mTCO₂e的碳排放。但更重要的是，这次管理人员会议表明，即使是高层管理团队也可以很好地用虚拟协作技术来代替飞机旅行。

新兴市场的业务增长是推动差旅增加的另一个主要因素，因为在这些国家员工不会负责特别大的地理区域。而且，新兴市场的网络基础设施较不发达，这些都增加了用协作技术代替差旅的难度。

用远程协作(虚拟会议)代替飞机旅行不仅仅是安装设备这么简单。如果想让员工很快适应并采用新技术，那么业务流程、管理方法及公司文化都必须做出相应的调整。我们预计随着虚拟协作技术在公司内部以及思科客户与合作伙伴中的普及，公司对差旅的需求将继续降低。

GHG 飞机差旅报告系统

为了在各个公司使用统一的标准，思科采用温室气体协议来计算飞机差旅的碳排放，也就是范围3排放。基于温室气体协议的排放计算方法仅考虑航班的长度。但是其它一些因素也影响气体排放以及单个旅行者的人均排放量，包括飞机的型号、航班的载重以及服务等级。

为了改进与飞机差旅相关的决策流程，思科采用了非专有的 [TRX 航空公司碳排放量计算器](#)。此外，我们从一份利用 American Express AXIS@work 应用生成的定制报告中获取飞机差旅数据。通过将报告与我们的差旅财务记录进行统一，我们可看出思科差旅网络所记录的飞机差旅所占的百分比。我们的目标是对所有的差旅进行跟踪。

为了证明虚拟协作技术的价值，我们创建了一个模型，将我们的飞机差旅 GHG 排放量与支持协作技术的网络使用的能源所产生的排放量进行了比较。

未来展望

要想成功地以远程协作技术代替飞机旅行，关键是改进业务流程和管理方法，在公司内外为该解决方案提供支持。

于2006年10月上市的思科网真已经成为思科增长最快的新兴技术，到2008年4月，全球已有100多家网真客户，客户订购的网真设备数量达500套。如果将思科内部部署以及提供给慈善机构的设备计算在内，目前全球总共已有750套网真投入运行。我们计划继续推广该技术并开发一种适用于更多用户应用的产品模式。我们还将通过试点项目增加思科网真支持的交互类型，这也有助于我们的产品开发工作。

我们计划继续增加 Cisco WebEx, MeetingPlace 及统一通信解决方案的功能，使它们在我们的日常业务活动中得到更广泛的应用。随着更多机构全面采用这些协作技术，我们预计，飞机旅行的减少将促进员工生产率的提高和工作生活的进一步平衡。

我们发现，能够全面利用远程协作技术的团队比需要通过出差参加面对面会议的团队效率更高：

- 决策速度更快。
- 跨文化交流更顺畅。
- 股东及客户的反馈在公司内部的传播更快。
- 项目之间能够更有效地共享稀缺的全球资源。
- 产品上市速度更快。

为了更好地实施 GHG 减排计划，我们与很多出色的合作伙伴建立了合作关系：

- American Express 针对思科飞机差旅数据提供咨询和报告服务。
- 参加美国 EPA 气候领导者计划能够帮助我们制定 GHG 减排战略。该计划提供现场审核服务，服务人员对我们的数据收集流程以及计算飞机差旅及业务运作相关排放量的方法进行了评估。我们还与 EPA 人员建立了长期的报告关系。
- 思科是全球电子可持续发展计划的成员，该组织最近与 The Climate Group 共同发布了一份题为“[智能化的2020：信息时代的低碳排放经济](#)。”的报告。该报告的附录4介绍了思科的EPA气候领导者计划以及CGI温室气体减排目标。

减少因企业运营产生的GHG排放量

实验室和数据中心使用的能源在思科公司的总能源使用量中占很大比例，在这些机构我们将部署各种温室气体减排技术，包括：

- 详细计算能源的使用量。
- 使用节能型的实验室设备。
- 采用虚拟化数据中心来存储数据。
- 增加智能化的能源分配组件，这些组件能够在设备不运行时自动关闭设备。
- 升级大楼的机械和电力系统。

我们还计划在更多地点部署思科互联工作场所解决方案。

我们的一个主要目标是利用基于网络的IT技术减少公司的能源使用量，更高效地使用我们的自有和租赁办公空间。思科目前正在美国试用一个软件解决方案，目的是模拟各种因素对碳排放、垃圾减少目标及其它目标的影响。该工具使我们能够预测能源成本的提高对业务运作和开支有何影响，而且我们可以通过模拟了解某些做法将如何减少能源的使用。

我们还在新建筑设计和现有建筑翻新项目中应用了环境标准，同时通过采购可再生能源来推进公司的战略。

节能型建筑

建筑物的能源消耗几乎占世界能源总消耗量的一半，与办公楼相关的成本是企业的第二大开支项目，仅次于人力资源开支。通过减少员工所需的办公空间能够极大地削减温室气体排放量和办公空间成本。

环保型的建筑设计和通过网络改进的管理方法能够降低排放量和成本。另外一个重要措施是鼓励机构进行创新，如推行远程办公、“热桌面”或共享物理资源、建立本地工作中心。

如需更多关于思科内部互联工作场所计划及思科互联建筑解决方案的信息，[请点击这里](#)。

实验室和数据中心使用的能源在思科公司的总能源使用量中占很大比例。目前，我们的建筑资产中有11%是实验室和数据中心。

为了最大限度降低实验室的能源消耗，我们实施了几个节能战略，包括：

- 详细计算能源的使用量，推动能源的节省。
- 使用节能型的实验室设备。
- 采用虚拟数据存储等创新的数据中心技术。
- 升级大楼的机械与电力系统。

我们开发了两个软件项目并且正在进行试点，目的是提高公司的能源利用效率。第一个是自动管理电源系统软件，该软件将在设备停止使用时关闭设备。第二个软件tMon是一个基于网络的系统，用于监控和报告设备的用电状态，在设备用完未关闭时将发出提示。在2008财年，这些项目在116个实验室和业务部门进行了试点，共节省5,858,559度(kWh)电。这些试点项目共节约了70.3万美元的成本。此外，由于思科圣何塞实验室节省了大量能源，思科收到来自水电供应商PG&E的一张10.4万美元的返款支票。

思科目前正在与合作伙伴共同开发相关的规范和标准，以便在我们的产品中集成这两个软件和其它相关的电源分配组件(智能电源分配)并在全球推广。

我们还通过改造、重新建模及扩建项目提高了能源效率。例如，在加利福尼亚州的圣何塞园区，我们在19座建筑物的压缩机水泵和制冷水泵上升级或安装了变频驱动器。我们估计，这项措施每年将节省120万kWh，节约成本近15.6万美元。思科在英国的实验室目前也正在实施一个类似的能源优化试点项目。

思科是环保电网的成员，这是一个致力于提高数据中心和商业计算生态系统能源效率的全球团体。思科还在与Lawrence Berkeley国家实验室进行合作，以找寻实验室和数据中心的能源节约机会。

思科与PG&E通过合作减少能源消耗

在能源需求高而供应量较少时就会出现电力供应中断。建立大型发电厂来支持每个机构的需求是一种解决方案，但是巨额的成本和对环境的影响使这种方法几乎不可行。公用事业机构建立了需求响应计划，作为一种低成本的环保方法来满足临时和突发性高峰需求。这些计划将为那些自愿在能源需求大于供应时暂时减少用电的企业提供经济奖励。

思科与本地的公用事业公司PG&E共同致力于减少加利福尼亚州圣何塞园区在高峰期的用电量。思科参加需求响应计划的目的是帮助PG&E避免使用矿物燃料等能源，如煤炭发电厂，以便减少排放到大气中的温室气体。思科未使用的能源可分配到电网的其它地方。

思科基于网络的建筑自动化系统使用户能更轻松地关闭不必要的照明灯、将园区系统转换到低耗电模式并提高楼内的制冷温度，因此更容易满足需求响应计划的要求。在需求响应计划实施期间，思科还要求员工关闭办公室不必要的照明灯和设备来减少个人用电。

思科互联工作场所

2006年推出的思科互联工作场所是一种灵活的工作环境，旨在改进团队协作与生产率并支持员工移动性。该设计采用了协作式技术，如思科统一通信、无线网络接入和虚拟专用网。

最近思科进行了一次搬迁，位于加利福尼亚州圣何塞总部的客户服务部门从18号楼的传统办公室搬到了14号楼的新式思科互联工作场所。通过此次搬迁公司获得的益处包括：

- 节省了44%的能源。
- 每个员工占用的办公空间从160平方英尺降低到106平方英尺。
- 每个员工的布线减少了54%，减少了电子资源浪费。

思科互联工作场所可支持的员工数量是传统办公环境的两倍，因此还提高了工作场所的办公效率。14号楼的新办公环境现在有400名员工，而18号楼的原办公场所只能容纳300人(截止到2008财年)。

互联工作场所成功地降低了每个员工的设备与IT基础设施使用率。下表比较了2007财年18号楼的电子设备数量与14号楼的预定设备数量。14号楼的员工密度较高，因此设备总数较多，但每个员工平均拥有的设备数量减少了22%。

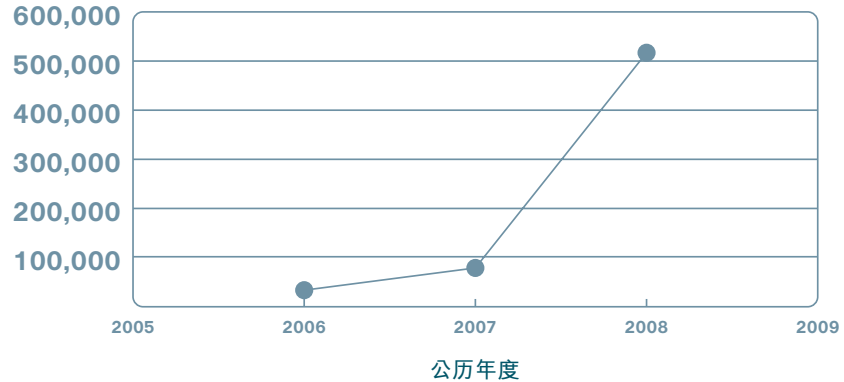
客户服务部门搬迁前后的设备数量

	18号楼的思科标准办公室	14号楼的互联工作场所
打印与复印设备	28	8
桌面设备	981	1032
音频/视频设备	22	47
其它设备	13	0
设备总数	1050	1095
员工数量	300	400
每个员工拥有的设备数量	3.5	2.7

如下图所示，到2008财年末，全球的思科互联工作场所办公空间总面积已达到50.4万平方英尺。这些办公大楼的全面工程部署将在2009财年开始。

思科互联工作场所的部署

互联工作场所总面积(平方英尺)



多数员工对思科互联工作场所持欢迎态度，因为易于使用尖端技术，而且他们很喜欢新办公室的自然光线和开阔性。他们还发现新环境有利于加强彼此之间的协作。对于搬迁到一个移动环境感到不适应或不方便的员工通常是那些全天大部分时间都在办公桌旁工作或需要处理大量纸质文件的员工。但是，即使他们也表示办公场所种类的多样化和新技术的应用将为他们带来很大帮助。

思科互联建筑

思科互联建筑使房地产开发商、业主和租户能够在同一个IP网络上管理房产信息系统。视频与数据信号、供暖/通风/空调(HVAC)、照明、能源和视频监视信号等信息可实现远程集中和监控。互联建筑解决方案还为住户提供了基于IP电话和控制面板的本地控制功能，能够提高楼内的资源使用效率。

此外，思科还在新建筑的设计和现有建筑改造项目中采用了环境标准。美国绿色建筑评价指标体系(LEED)提倡通过创建并实施全球认可的工具和性能标准在全球普及环保建筑和开发实践。思科在2007财年启动了可持续环保楼宇设计计划，目的是使每个符合北美建筑条件的合格项目获得获得认证LEED。在2008财年，北美大约75%的获批项目申请了LEED认证。

在2009财年，我们的目标是成立一个全球可持续建筑团队，代表每个思科运作大区运作。我们计划启动全球所有思科办公楼的第一阶段LEED EB(现有办公楼)认证工作。思科将利用差距分析结果来划分全球各个思科建筑物的LEED项目优先顺序。最后，我们计划测试并验证下一代的集成工作场所解决方案软件，以优化现有的工作场所并降低对额外办公空间的需求。

“思科致力于从多个角度解决可持续性问题，比如减少能源的使用和员工差旅。环保能源采购计划是我们的另一个重要战略。在印度和中国等地方没有大量环保能源供应。但是随着全球环保能源供应量的增长，我们将继续增加采购量。”

— Rob Rolfsen
思科可持续发展总监

思科是美国绿色建筑委员会以及欧洲楼宇自动化协会的成员。后者是一个非赢利性行业协会，专注于推广用于推动北美住宅与建筑自动化的先进技术。

可再生能源

购买由可再生资源生成的电力是思科GHG削减战略的另一个重要组成部分。“环保能源”是由可再生资源生成的电力，在生产过程中不排放GHG，这些资源包括太阳能、风能、生物质能源以及地热能源。

当地能源市场存在可再生能源时，思科就会在当地购买可再生能源。例如，由于欧洲的开放市场有大量可再生能源，思科欧洲运营部所使用的电力中有80%是可再生能源。思科在法国、德国、爱尔兰、意大利、荷兰及英国使用的能源100%来自可再生资源。

在每个提供可再生能源的市场都有环保能源认证流程。美国的可再生能源证书(REC)或欧洲的可再生能源来源保证(REGO)证书专门用于检验1000 kWh(千瓦时)环保能源的环境效应。在拥有REC计划的国家和地区，环保能源供应商(如风力发电厂)将能源送入电网的方式与传统能源供应商采用的方式相同，而且每生成1000 kWh电力就可以获得一个REC。

REC或REGO为环保能源供应商提供了一种生产补贴，从而推动了他们投资兴建新的可再生能源制造设施。REC与REGO提供的成本优势也激励着环保能源购买者继续投资于能源节约计划。

自2005年起，思科开始通过购买REC和REGO来增加环保能源的使用量，以减少思科公司的GHG排放量。思科的REC由一个独立的可再生能源产品审计公司——Green-e认证。提供给思科美国公司的可再生能源来自阿拉斯加州、阿肯色州和华盛顿的水力发电项目。在欧洲，思科从英国的风力和水力发电站购买环保能源。

下表总结了思科的全球环保能源购买情况以及通过使用环保能源减少的GHG排放量。为了进行比较，我们还列出了在一年内禁止轿车上路所减少的碳排放以及美国的人均能源使用量。在2008财年，思科在美国购买的环保能源在思科美国各个机构所使用的电力能源中约占32.5%。

思科环保能源采购

	07财年	08财年	09财年(预计)
KWh 环保能源	112,000,000	342,000,000	484,000,000
mTCO ₂ e	68,500	221,000	310,000
相当于禁行多少轿车	12,500	40,500	57,000
相当于多少美国人的人均使用量(人数)	2900	9400	13,100

EPA 环保能源挑战

思科加入了环境保护署的[财富500公司环保能源合作伙伴联盟](#)。2006年12月，EPA号召财富500公司在2007年底之前共同购买50多亿kWh的环保能源。思科是15家购买环保能源最多的财富500公司之一，帮助EPA超额完成了目标(130%)。

2008年，EPA宣布了第二个财富500行动倡议，该行动将在2009年底结束。EPA每季度对每个公司的排名进行重新计算。在2008年7月，思科在财富500公司中排名第七。

思科全球能源消耗的减低

在阿姆斯特丹，思科公司大楼消耗的能源低于荷兰法律规定的数量。该大楼的运作系统包括两个地下冷水井和两个地下温水井，它们降低了对电力制冷和天然气供暖的需求，从而将能源使用量减少了52%，碳排放量减少了51%。

新的思科班加罗尔企业园区采用了一个照明管理系统，该系统能够利用太阳光来减少人工照明所消耗的能源。现在园区的所有传统照明灯都被节能灯代替。实验室和数据中心的被动式红外传感器和双层交换系统只在必要时才打开高亮度照明灯(500 lux)。所节省的能源足以供900个家庭使用一年，而且根据目前的公用能源费率计算，节省的成本达35万美元。

思科澳大利亚公司在过去两年将能源消耗降低了23%，在过去一年降低了12%。这是通过以下方法实现的，包括在电梯和大堂安装节能灯、在停车场安装照明传感器、采用高效的空调系统以及每月监控并核查能源与水的消耗情况。

水、空气、食物和废品

为了减少公司业务运作对环境的负面影响并推动环境保护措施的实施，思科致力于解决四个关键的运作问题：

- 减少用水量，提倡使用可循环水。
- 提高当地的空气质量。
- 以可持续方式购买并处理食物。
- 严格管理废品与危险材料。

减少用水

思科致力于建立一个更清洁的环境，节约用水就是该计划的一部分。从公司运作的角度看，思科对可用水及水质量的影响是当地面临的一个重大问题。在水资源缺乏的地区节约用水并保持水质的清洁，以确保邻近社区获得更多宝贵的水资源。通过最大限度降低对需水量，思科还能够节约成本，并将这些成本用于再投资。

在可能的情况下，思科都力争减少水的消耗并在园区绿化用水及其它方面使用再生水。在加利福尼亚，我们通过节水措施每年节省8100万加仑的水。位于加利福尼亚州圣何塞的思科总部在园艺灌溉和喷泉中只使用再生水，这些用水在我们70万立方英尺的总用水量中约占30%。我们安装了智能用水控制系统，该系统能够利用网络技术并根据天气预报信息以及园艺学知识自动规划并优化用水计划。

在圣何塞，我们安装了带有太阳能传感器的水龙头，最大限度减少了水和能源的消耗。我们还在整个园区安装了473个免冲水小便器，预计每年将节省118万加仑的水。在成功实施该项目后，我们计划明年在其它思科运营部也安装这些设施。

其它地点的思科机构也采取了各种行动，我们在研发三角区(Research Triangle Park)的机构就安装了450个低水量水槽水龙头出水嘴和88个低水量淋浴喷头。我们预计这些措施将使水槽用水每年节省30%，淋浴用水每年节省20%。

提高当地空气质量

为了改进圣何塞总部附近地区的空气质量，思科与加利福尼亚州空气资源委员会进行了合作，避免在空气质量不好的日子(被称为空气保护日)使用汽油除草机。在2008财年，思科在空气污染最严重的时候不使用除草机的累计时间达292小时。

绿色餐饮服务

思科的北美餐厅致力于通过可持续与环保的方式为思科员工提供健康的饮食服务。通过与绿色餐饮服务领域的领先公司Bon Appétit Management Company合作，思科在努力实现保护员工健康、当地农业经济和环境的承诺。

思科的绿色环保食品采购计划开始于1999年，当时建立了一个Bon Appétit农场到餐桌计划。通过这一举措鼓励全公司在当地购买食品的计划。思科不但促进了当地农业的发展，还支持了环保农业及收割技术的进步。

最近, Bon Appétit推出了首创的低碳饮食计划, 强调了饮食习惯及气候变化对环境的不良影响, 并致力于通过以下饮食改革措施降低思科的温室气体排放量:

- 本地采购: 通过从北美的农场购买所有肉类和蔬菜, 我们能够避免与长途运输和食物冷冻相关的碳排放。
- 采购当季食物: 我们将使用当地提供的当季新鲜食材, 这样可以减少对能源消耗较多的食物的生产, 例如在温室中种植的蔬菜或农作物等。
- 均衡饮食: 通过合理安排食物供给量, 我们鼓励员工养成健康的饮食习惯, 同时减少食物浪费和食品包装。

低碳饮食计划与思科的健康星球及健康员工计划非常吻合。低碳饮食计划不但取得了巨大成功, 还使思科与 Bon Appétit成为各自行业的先锋企业。

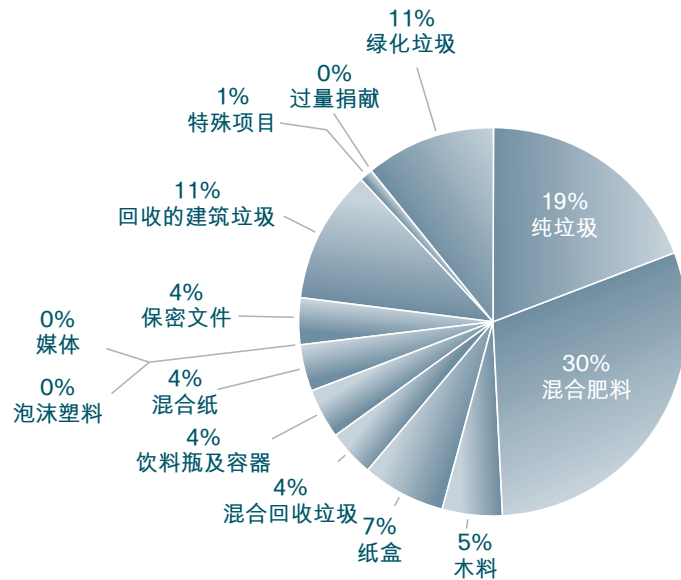
其它支持思科绿色食品行动的计划包括:

- 思科圣何塞总部及其它北美机构实行了利用市政设施把食品垃圾制成混合肥料或回收再利用的计划。在2008财年, 思科圣何塞园区通过食品垃圾分类计划分流了1621吨食品垃圾, 如果不进行分流, 这些垃圾将被送到当地的垃圾处理场。这些分流后的垃圾被制成混合肥料卖给园艺机构。
- 在思科餐厅, 我们尽量采购未使用非治疗性抗生素的肉类和禽类、获得环保认证的渔场提供的海鲜以及“有机认证”蛋类。
- 思科在加利福尼亚北部的圣何塞总部和贝卡罗来纳州的研发三角区(Research Triangle Park)对植物油垃圾进行了回收再利用。这些植物油被制成生物柴油燃料, 用于传统的柴油机车。
- 在英国, 所有的咖啡都是“热带雨林保护”型, 所有鱼类食物都来自一家拥有生态环境保护意识的供应商。

管理公司废品

思科的各个业务部门都遵守环保运作原则, 包括我们的办公环境。目前在全球我们的垃圾回收率在逐渐提高, 圣何塞园区的环保计划则提供了最佳实践。例如, 通过为废纸、铝制品、塑料和玻璃废品分别提供不同的垃圾箱, 清理人员有效避免了可回收的材料被送到垃圾场。我们在北美的各个分公司和机构至少使三分之二的废品和垃圾被免于运到垃圾场。圣何塞总部在2008财年的垃圾分流率超过80%。

思科办公垃圾及废品的构成



思科的垃圾减少与回收计划是思科 ISO 14001 认证和思科全球环境保护政策的重要组成部分。我们坚持对许多用品进行收集和回收再利用，包括电池、CD 和光盘、饮料瓶、废品、木头和木板、纸盒、混合纸、保密材料废品、包装材料、墨盒、混合肥料、塑料泡沫、绿化垃圾、手机和建筑垃圾。我们估计通过对这些废品进行回收再利用从而替代生产新产品所节省的能源每年可达到 3500 万千瓦小时 (kWh)。

我们通过实施以下计划来重新利用有用的设备、减少废品并对无法再利用的物品进行回收：

- **减少垃圾和回收再利用：** 思科致力于减少、重新利用和回收废品和垃圾，以最大限度减少送往垃圾场的废品。另外，思科还努力确保思科所有的垃圾处理及回收服务供应商遵守思科的垃圾处理规定。为了消除思科餐厅垃圾中的不可降解性塑料，圣何塞总部用马铃薯淀粉制作的餐具代替了塑料餐具，现在又采用了用可降解谷物淀粉制作的外卖餐盒。此外，圣何塞总部还启动了一个在运往垃圾场之前首先对垃圾进行分类处理的计划，目的是分离出更多来自休息室和洗手间的可堆肥化垃圾。为了减少塑料垃圾，科学亚特兰大 (Scientific Atlanta) 和思科韩国公司现在为员工提供过滤水以替代瓶装水。
- **供应链现场运作循环再利用：** 该计划旨在帮助员工重新利用、减少并回收他们的个人及公司电子产品。在 2008 财年，全球 53 个思科机构收集了 148 公吨的电子产品，比上一年增加了 6 吨。

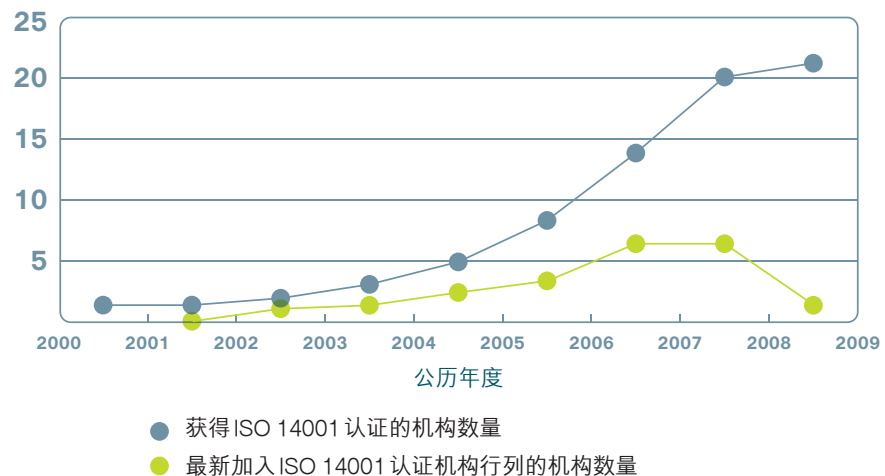
环境管理系统

思科的ISO 14001环境管理系统(EMS)提供了一系列流程和实践来帮助我们减少环境危害并提高运营效率。通过对这些流程进行不断规划、实施、评估和改进,EMS影响了思科业务运作、产品与服务领域的各个方面,包括满足环境保护要求和不断提高企业环保绩效。

每个Cisco ISO 14001认证的地点都利用EMS来识别、划分和管理各自地区相关的环境问题。在2008财年,我们的管理系统与思科公司推行的数量环境保护计划进行了整合,包括能源与碳排放管理、环保供应链管理、减少垃圾和回收再利用等。

ISO 14001认证是一个全球认可的环境管理系统标准,到目前为止,思科已经有20个机构通过独立的第三方审核机构获得了ISO 14001认证,我们希望在2008公历年底达到21家。这些机构的员工数量占思科总员工数量的近70%。我们预计思科位于意大利Vimercate的分公司将在2008年12月加入认证机构的行列。

Cisco ISO 14001 认证机构数量



最新进展

在2008财年,思科开发了一个强大的可扩展EMS计划,充分表明了我们对环境保护、当地社会发展和客户的重视。本年度的核心任务是改进流程并与公司计划相统一,以支持一个管理高效的全球同步化系统。

- 虚拟内部审计: 在2008年度,大约50%的内部审计是以虚拟方式进行的一也就是说远程执行。这将虚拟内部审计数量提高了20%。通过远程执行审核,我们减少了旅行造成的碳排放、降低了差旅成本并提高了员工生产率。
- 采用EMS: 在2008年,各个职能部门和业务部门都将环境保护目标列入了他们的总体业务目标,并且将这些活动纳入了日常流程中。

- 公告牌：思科建立了两个定制跟踪系统：环境公告牌和环保团队公告牌。这些公告牌会主动跟踪全球40多个环保团队的工作进展，增加了员工及管理人员对环保目标的了解。
- 环境保护新闻稿：我们的季度环保管理新闻稿将为员工提供环保计划方面的信息，使各个业务部门能够分享最佳实践并针对跨部门的环保行动进行相互协作。

获得 Cisco ISO 14001 认证的机构



只有更好

在对思科申请ISO 14001认证的机构进行审核时，执行团队经常能够引进一些最佳实践，以创新的方式提高公司的环保业绩。以下是两个回收再利用事例。

在印度的班加罗尔，执行团队与一个获得认证的垃圾处理公司和一个本地慈善机构建立了独特的合作关系。该垃圾管理公司从思科在班加罗尔的各个运营地点收集纸质废品，然后送到Samarthanam Trust for the Disabled机构，该机构专门为视力、身体残疾及经济上有困难的居民提供教育服务和居所。Samarthanam Trust的学生利用回收的纸制作Braille笔记本，用剩的材料则由该机构回收，用于其它创收项目。现在思科班加罗尔公司再也不将废纸运到垃圾场了。

在德克萨斯州的理查森，ISO 14001执行团队制作了一个交互式电子表格，用于提供关于回收计划目标及成果的综合信息。该工具的应用非常成功，目前已经被所有其它的思科执行团队广泛采用。

员工教育

使公司的业务运作更加环保是思科每个员工的责任。由于计划的有效实施通常需要通过公司文化上的改革来影响员工行为，我们希望在员工开始采取环保措施时培养他们的环保意识并为他们提供支持。

思科致力于鼓励员工在工作中节省能源和资源，并激发他们对思科环保行动自豪感。为此，思科在2008财年实施了一个员工培训和交流计划。

该计划的目标是：

- 增加员工对思科环保政策及生态委员会领导的全球战略的了解。
- 激发员工对思科全球环保行动的自豪感。
- 帮助员工详细了解生态委员会针对机构、部门及员工个人的全球目标。
- 使用现有的交流机制并评估新的通信技术，使全球员工针对思科的环保政策和行动展开广泛交流。
- 在全球的思科机构、团队及员工中推行最佳实践。

环保教育计划由思科工作场所资源部，思科生态委员会，思科环保任务小组和思科公民委员会共同开发，重点关注能源节约、减少差旅和垃圾问题。进行的一些旨在提高环保意识的活动包括：

- 地区性活动，如清理海滩和公园、植树日、与当地环保人士的座谈。
- 公司级别的活动，包括骑自行车上班日、E-Scrap活动、地球日及能源节约意识月。
- 一个专门讨论环境问题及让员工讨论思科应如何继续推进环保战略的内部网站。
- 网上演讲者社区，使员工能够在内部发表对思科环保战略的看法。
- 定期发布信息和电子邮件。
- 发放节能型荧光灯(CFL)。

今年思科生态委员会和环保任务小组建立了思科绿色环保网站，员工可以在这里了解更多关于能源节约的信息和其它环保信息。该网站重点介绍了员工可以使用的节省能源和减少垃圾的方法，此外还为员工提供了一个“思科绿色环保论坛。”（“Let's Talk Cisco Green”）

灯泡可为节能做出巨大贡献

在今年10月的能源节约月，思科向全球30多个机构的员工发放了43,600个节能型CFL灯泡。我们预计每个灯泡在整个使用寿命期内可节省1943度电，总共将节省210万度电。这些能源足够214个美国家庭使用一年。

地球日活动

在地球日的一周内(2008年4月21-27日)，思科开展了第二届年度环保活动，包括三个主题活动：地球日、环保处理活动和骑自行车上班日。思科在全球的各个机构都参加了各种地球日活动。

思科的环保处理活动每年在全球举行两次，号召员工将家中的电子设备带到公司进行环保处理。该计划采用了与思科内部及客户废品处理计划相同的流程。如需更多关于思科废品处理的信息，请参见产品：[生命期终止管理](#)。

在2007财年，来自6个国家15个思科机构的435名员工参加了思科的骑自行车上班日活动。在2008财年，参加者增加了一倍多，达到896名，他们来自13个国家的40个思科机构。

思科和社会



企业社会投资能够在全世界各地播撒繁荣的种子，对于有最多需求的地区就尤为重要。只有在人们基本需求得到满足，他们能自由发挥全部潜能时，他们才能实现繁荣富强，为自己以及家庭和社区谋求更大福利。食品、住所和健康对人们的生活十分重要。而知识是现代社会实现繁荣的关键，教育则是促使人们获得知识的途径。

思科采用结果导向的方式实现企业社会责任(CSR)，汇总了强大的社会投资组合，并持续评估其运行的效果。我们的投资模式注重教育，将其作为推动社会进步的主要力量，但同时，我们也会投资于为有需要的人士提供食品和支持的计划。我们寻求能提供出色回报、对生活和社会产生可衡量的积极影响、并能随着社会发展而长期自行扩展和持续发展的CSR投资。

创新对思科的业务运作方法十分重要，无论是产品开发、供应链管理、销售和营销，还是企业社会责任方面，都是如此。我们一直在寻找更新、更好的方式，运用我们的核心能力来构建更健康、生产率更高、更可持续发展的社会，使它们在促进全球社会发展方面起到更重要的作用。

- 合作对于社会和业务目标的实现都非常重要。思科在全球享有盛誉，能将供应链合作伙伴无缝集成到我们的业务中，并在CSR领域成功应用这一合作能力。通过公私合作，思科已成功地结合了创新理念及实践经验，能迎接全球挑战，并最终提高个人和社会绩效。
- 我们在产品和业务流程采用了相同的原创思维和协作精神，来解决我们的社会投资致力解决的问题。在与已有机构和组织协作的过程中，我们希望能采用21世纪技术，发展突破性的方式。
- 我们不仅只提供投资，而且亲身参与。我们的员工发起的计划，充分发挥了他们的聪明才智、业务敏感度和社会责任态度。他们与我们的合作伙伴携手工作，进行头脑风暴、培训，然后将世界一流的能力应用到本地创新活动中。

- 思科认为，每个人未来的发展和福利都基于一颗健康的星球。因此，许多公司内外的CSR计划都旨在提倡和实施环境可持续发展。
- 我们希望正在进行的CSR计划有明确的业务焦点。我们努力准确监控和衡量计划成效，以便能在实施过程中不断改进，实现持续优化。当某个项目建成，能够自立，我们就将资源用于新项目的开展。

教育：通往繁荣富强之路

思科的社会投资战略注重为人们提供丰富知识，特别是实践技能，来帮助他们提高生活水准，使他们能更加投入地服务于当地社会和全球经济。了解思科如何使用21世纪教育原则和技术来改变全球课堂和计算机实验室中的信息和通信技术(ICT)的学习体验。

我们的CSR教育计划包括：

- [教育：通往繁荣富强之路](#)：简介。
- [全球教育转型](#)：积极改革蓝图，重点为21世纪技能、教学方法、技术和系统革新。
- [21世纪学校](#)：一个结合了教育领导力、专业发展、领先技术和社会参与的计划。
- [思科网络技术学院](#)：一个全球ICT技能教育资源和力量，用于在160多个国家进行创新学习。
- [埃及教育计划](#)：一个公私合作模式。
- [拉贾斯坦邦教育计划](#)：在印度最大州的教育合作。
- [非洲发展新伙伴关系电子学校计划](#)：为数千非洲学生提供互联网接入。
- [地中海青年技术俱乐部](#)：通过区域虚拟社区，建立容许度和相互理解。
- [转业培训学院](#)：为美国军队伤兵提供职业技能培训。
- [全国学习障碍中心](#)：使学习障碍人士的未来更加光明。
- [MIND研究机构](#)：提高小学数学精通程度。

满足各种人类需要

从贫困到自然灾害以及其他地区和本地灾难等社会经济问题都会阻碍经济发展。请了解思科员工如何通过多种方式利用其技术经验和技能,来帮助全世界民众满足对于身体健康、安全和社会连接的需要。

我们在人类需求领域开展的 CSR 计划包括:

- [满足各种人类需要](#): 简介。
- [黎巴嫩合作计划](#): 帮助黎巴嫩重建和发展。
- [数字城市](#): 通过技术整合犹太人市政府和阿拉伯市政府。
- [思科克林顿全球计划撒哈拉以南非洲国家承诺](#): 帮助减少落后地区的贫困现象。
- [社区语音留言](#): 为处于危险中的人士提供免费语音留言服务。
- [救灾](#): 帮助全球自然灾害受害人。
- [思科中国公私合作](#): 四川省地震后的一项为期多年的重建计划。
- [思科公民](#): 员工个人以创新方式来帮助其所在社区的民众。
- [思科公民委员会](#): 员工组织起来参加志愿项目并与 NGO 合作。
- [思科领导精英计划](#): 与 NGO 共享技术经验的思科领导人。

思科认同[联合国千年发展目标\(MDG\)](#),它需要在根除贫困、普及教育、提倡性别平等、降低儿童死亡率、改善母亲健康程度、与疾病作斗争、确保环境可持续发展以及建立全球发展合作关系方面获得及时、量化的进展。思科与其他机构共同支持[MDG Monitor](#),这个Web应用能跟踪MDG在多个领域的实时进展。

思科基金会捐助

思科基金会支持思科与全球非盈利和非政府组织合作,开发公共投资计划,以提高通过提供服务来满足人类基本需求、开展教育和把握经济机遇的能力。我们的工作重点是欠发达地区,我们在寻找能充分发挥互联网和通信技术力量的解决方案。

思科五年来的财务捐赠

捐赠(百万美元)	04 财年	05 财年	06 财年	07 财年	08 财年
基金总额(整个公司)	\$8.5	\$10.6	\$9.3	\$8.8	\$10.7
总实物捐赠(公司产品和人员)	19.7	29.0	39.4	49.0	37.9
总现金(基金现金和公司现金)	33.4	35.0	76.1	67.7	54.1
公司总捐赠	53.0	65.0	88.7	93.6	92
思科对思科基金会的投资	0	0	26.8	23.2	0
捐赠总额占去年税前收入(EBIT)的百分比	1.1%	1.0%	1.4%	1.5%	0.97%

06财年和07财年所示的公司总捐赠额包括思科对思科基金会的投资。慈善企业推动委员会(CECP)不将这一数值计入年度总捐赠报告中。CECP是唯一国际性的、仅关注企业慈善事业的企业CEO和董事会主席论坛。

为确保所有思科基金会和思科公司捐助金额都符合思科CSR理念,且我们已努力根据我们制订的标准战略性地调整了接受捐助者,在08财年,我们通过 [UniversalGiving Corporate](#) 实施了一个更为统一、严格和彻底的机构评估流程。现在,我们进行媒体/声誉搜索,除了调查所有配捐请求和现金捐助请求以外,还要调查产品捐助。在完成这一初始步骤之后,捐助申请书可能会根据资金来源,通过两种途径之一获得批准。

对于思科基金会的捐助,对计划官员所提出的所有捐助建议都要进行调查,以防出现利益冲突和自我利益行为。建议会由捐助委员会审查和批准,然后由思科基金会的执行总监批准。完成这一流程后,捐助请求送至思科基金会董事会,等待最终批准。

在建议由公共福利投资部总监或其他思科总监审查及批准前,先须对思科公司捐助进行筛选,以保证其符合我们的捐助标准,并调查是否有利益冲突现象。完成上述评估后,根据请求捐助的金额大小,可能须由另一位有相应财务权限的思科高层管理人员批准。

如需了解有关该基金会的财务信息,请参考美国国内税务局签发的表格 [990-PF](#)。



良好的教育是提高生产率、实现更高生活价值的前提。出色的教育系统会诞生企业家、技术专家、思想家、知识型员工、教师和领导人，正是他们推动经济和社会的发展与繁荣。此外，思科未来的成功和可持续发展也需要招聘在创新课程和相关技能方面有着坚实教育背景的员工。

当今世界十分需要普及高质量教育。不幸的是，在实现此目标的过程中存在大量障碍，从教师短缺、性别不平等到教育家无法充分利用最新教育技术和Web 2.0技术等。思科与很多公共及私营领域合作伙伴致力于突破这些障碍，不仅支持扩大教育领域，而且致力于全球教育的整体转型，以便为21世纪的学生提供他们在全球经济生活中所必需的技能与知识。

十多年来，思科一直在支持推动全球技术教育发展的计划方面处于领先地位，对发展中国家和弱势群体尤为关注。思科网络技术学院覆盖范围广泛且针对性强，结合了领先技术与教学方法培训教师，并在不同的教室设置下，为当今高度联网的学生提供交互式课程内容。我们在这些学院中进行的创新和获得的最佳实践，已被其他很多思科教育计划所采纳。

阅读更多有关思科教育创新和计划的文章：

- [全球教育转型](#)：积极改革蓝图，重点为21世纪技能、教学方法、技术和系统革新。
- [21世纪学校](#)：一个结合了教育领导力、专业发展、领先技术和社会参与的计划。
- [思科网络技术学院](#)：一个全球ICT技能教育资源和力量，用于在160多个国家进行创新学习。
- [埃及教育计划](#)：一个公私合作模式。
- [拉贾斯坦邦教育计划](#)：在印度最大州合作开展教育。
- [非洲发展新伙伴关系电子学校计划](#)：为数千非洲学生提供互联网接入。
- [地中海青年技术俱乐部](#)：通过区域虚拟社区，建立容许度和相互理解。
- [转业培训学院](#)：为美国军队伤兵提供职业技能培训。
- [全国学习障碍中心](#)：使学习障碍人士的未来更加光明。
- [MIND研究机构](#)：提高小学数学精通程度。

北京大学的领导地位

思科正致力于在中国北京与北京大学开展协作，创建光华思科领导人学院。思科将在未来的3-5年中向该学院注入两千万美元的资金，解决下列四个方面的问题：

- 开设研究讲座，讨论如何发展思想领袖洞察力，以及创建本土成功案例，概括出保持领先地位和竞争力的关键机遇和最佳实践。
- 教育措施网络化，着重强调网络技术是21世纪世界一流企业发展的基石。
- 基于主题的最高级会议和活动，创建业务发展理念和机遇，展露业界的杰出人物和企业领导人。
- 制订一系列计划，解释IT、统一通信、Web 2.0和思科网真技术作为政府和全球大型企业领袖关键支持因素和竞争特色的作用和价值，以及这些解决方案在北京大学的部署情况。

全球教育转型

多年来，思科从思科网络技术学院、[约旦教育计划](#)、21世纪学校计划和其他教育计划中学习了丰富经验，这些计划有的是我们主导的，有的是我们参与的。我们从中得出一个结论，要解决当前教育所面临的困难，需要的就是根据新的教学蓝图进行统一系统转型。随着教育系统在新世纪的不断发展，建立协作式的公私合作关系将变得至关重要。

作为一家拥有全球员工的跨国公司，思科在过去十年间通过从高等院校招聘到具有丰富技能、受过良好教育的学生而获益匪浅。通过听取全球一系列专家的意见，我们对与教育有关的创新思维有了更广泛的了解。

在发展中国家，最重要的是提供接入和建立基本功能。在新兴经济中，问题的关键是提高教育质量。而在发达国家，关键问题仍然是如何使成绩稳定。虽然我们的教育方案是全球化的，但是，我们理解并尊重这一现实，即教育改革需要将解决方案针对本地的实际情况进行调整。

全球化进程、本地化目标

思科相信，21世纪教学是一个全球化进程，而同时在全球各地的农村、乡镇和城市又有着本地化目标。要达到所有这些目标，需要地方官员和机构的协作、对多元文化的敏感度，以及注意了解个别学员的需求。在向教育专家和全球其他相关人士进行咨询后，我们得出了下列结论：

- 21世纪教育有着强调面向学员的教学，交互、协作和动手能力的活动，它将引导学生更多地投入参与和取得更好的成绩。
- 技术对课堂教学有很大的贡献，但是它的应用必须经过深思熟虑，以确保平衡发展和充分的投资回报。
- 教导老师使用全新教学模式对于教育的成功起着至关重要的作用，但是这些技能必须以有效的教学资料、相应的支持和教育领导力作为充分条件。
- 持续的教育改革需要公私领域各方的广泛配合。

为将这些结论转化为行动，我们建立了思科全球教育团队，与公司的其他团队合作，在我们的成功和经验的基础上，开辟一个更加宽广的教育新天地。思科全球教育团队发起了一系列活动，旨在帮助教育系统领导人解决随着21世纪的到来所面临的深入挑战。

如需了解更多有关全球教育转型的信息，请参考：

[白皮书：让每位学生为21世纪作好准备。](#)

[视频：21世纪教育：推动教育的变革。](#)

[视频：全球教育转型：思科在全球教育方面的投资。](#)

营造21世纪学校的技术

Matas小学是路易斯安纳州最初成立的8个思科21世纪学校之一。去年，学校开始部署下列旨在提高教学水平的技术：

- 升级的高速网络，包括遍及全校的全新布线和思科无线网络路由器。
- 升级的全校电气基础设施。
- 闭路电视系统布线，用于早晨的全校广播。
- 所有教师和管理员的笔记本电脑。
- 28个交互式白板和学生响应系统。
- 每个教室屋顶安装LCD投影仪和屏幕。
- 所有教室和办公室的思科IP电话，包括语音留言功能。
- 为K-3教师提供的手持个人数字助理，用于阅读评估报告。
- 20个数字摄像头、4个视频摄像头、2个文件摄像头、9台网络激光打印机/扫描仪。
- 3个教室扩音系统。

21世纪学校

思科21世纪学校计划初始的目标是帮助2005年遭受严重飓风灾害的海湾地区的学生提高成绩和教学效率。当前，在运营的第三年，该计划已经成功地在学校部署了完全融合的数据、语音和视频技术；以全新教育方法培训了数千名教师；并实现了学校与家长和教育资源的更紧密的连接。

在8000万技术投资、培训计划和思科领导精英宝贵经验的支持下，当富于远见卓识的教育领导力和专业发展，与领先的技术和参与社会活动的热情复苏这些因素相结合时，路易斯安纳州和密西西比州的21世纪学校计划即展现出完美的协调性。

思科扩展了21世纪学校概念，使其成为我们教育转型中一个不可分割的组成部分。一所21世纪学校就是一个丰富的教学环境，通过利用技术创造性地展现生活，学生能够全面地投入到有针对性的课程中。

思科21世纪学校遵循下列基本原则：

- 将教学、课程和技术有机结合，为学生提供全面的21世纪教学体验。
- 培养21世纪技能，包括思维模式、问题解决、协作、创造力、社会责任感和全球知名度。
- 提供真正面向学生的教学模式。
- 利用技术改进课程教授，鼓励协作和交流。
- 提供专业发展，支持先进的教学模式。

在上一财年，思科将21世纪学校扩展到路易斯安纳州和密西西比州以外，加入了加州和纽约州的学校。

21世纪学校2008年的业绩

21世纪学校计划去年获得了一系列成效：

- Jefferson Parish公立学校系统已承诺在未来的18-24个月内将21世纪学校框架扩展至该区的所有87所学校。
- 21世纪学校与Smithsonian American Art Museum、NASA和历史频道合作，将多媒体内容和专家带入课堂，为1400多名教师提供专业发展和技能，使其能够利用基于Web 2.0的资源，以一种全新的方式开展教学。
- 作为密西西比州可持续发展计划的一部分，思科为校区提供了定制的可持续发展报告，附带对组织、规划、培训，以及课程和技术集成的建议。这份报告能够帮助校区将技术与教学目标更紧密地结合，从IT投资中获取最大的教育回报。关键的建议包括：将所有技术管理的规划和购买责任集中到一个机构，以降低成本；组织一个技术管理委员会，对技术计划进行系统说明；以及为管理人员和员工制订技术扫盲计划，以确保流程的专业化和帮助教师达标。

“我们处于一个相对贫困的地区，但是在21世纪学校的帮助下，我们获得了与全国任何学校一样良好的基础设施体验。我相信，思科为我们所做的一切，包括提供技术和人力资源，帮助我们创建了真正出色的教学社区。”

——密西西比州
Petal校区主管
James Hutto 博士

- 在路易斯安纳州三个校区中的校区办公室和州教育主管办公室安装了思科网真设备。该技术将增强协作，减少差旅需求，它也能实现教学者与大学和关键的教师发展合作伙伴间的连接。
- 该计划与Schlechty Center for Leadership in School Reform合作共同推动教学的发展。密西西比州Hattiesburg的学校在Schlechty Center Standard Bearer School District Network完成其第一年的教学，然后在Jefferson Parish系统完成第二年的学业。Standard Bearer网络能够连接全国的学校，这些学校利用一系列标准，开发和评估其支持教学楼和教室水平教育变革的能力，以及重新协调教育计划，以提高学生的成绩。许多管理人员和教师都参加了Schlechty Center的“Working on the Work”培训。
- 2008年3月，我们与NBA Cares（国家篮球协会社会责任计划）合作，在新奥尔良的恢复校区推出了30个家庭和社区资源中心。思科提供的计划资金和IP电话产品能够帮助这些中心达到提高家长在学校中的参与和提升学生成绩的目的。
- 为交流有关21世纪学校计划的重要信息，思科制作了一个视频节目，建立了一个在线wiki，包含最佳实践、教师故事，以及所积累的经验教训。

21世纪学校转型技术实施

Jennifer Wilson是密西西比州Petal的W.L. Smith小学的教师，作为21世纪学校专业开发计划的一部分，她被选中参加哈佛教育研究生院的Project Zero计划。“Project Zero教学框架特别重视深入的学习，他们称之为‘为理解而教’”，她表示。现在，她将从Project Zero学到的教学方法应用到她的课堂。以讲授热带雨林课程为例，她能够利用流视频和其他各种技术将真实的厄瓜多尔雨林投影到一个交互式白板上，从而使学生沉浸在浓厚的学习氛围中，这些都是由21世纪学校计划提供的。“这些孩子大多数都是视觉学习者”，Wilson表示，“他们习惯于浏览屏幕，无论是电脑、电视，还是视频游戏。那么，为什么不以他们最喜欢的方式教育他们呢？我尝试着为一个概念提供多种体验，使学生更好地理解。技术使我做到了这一点。”

思科网络技术学院

思科网络技术学院是一个创新教育计划，去年为160多个国家的70多万名学生提供了实用的通信技术信息和技能。依靠与广泛的教育机构和其他机构的公私合作关系，网络技术学院将全球网络作为交付系统，以完成下列工作：

- 向欠发达地区提供一流的技术教育。
- 使人们意识到其潜在的价值，更好地完善自身的发展。
- 刺激全球知识型经济的发展。
- 鼓励社区和国家的长期、可持续经济增长。

自从1997年以来，思科网络技术学院就一直致力于让学生充分把握IT机遇。无论学生处于任何社会经济背景和地区，该学院都能利用当今世界的两大平衡要素—教育和互联网—来传授学生IT技能。此举能够帮助缩小发达和发展中国家间的技能鸿沟，使劣势地区的人群也能在全球市场中更成功地参与竞争。

思科网络技术学院得到了强大的基础设施的支持，此基础设施是专为高信息量和可扩展性而设计的。该网络平台能够支持班级和学院管理、教学和评估交付，以及教育社区交互和信息发布。这个系统包含2.5TB的数据，每个月能够提交近百万条教学评估。学院连接门户每天的点击量达150万。

学生和社区背景

所有学院学生都享有统一、高质量的电子教学课程、动手实验和在线评估。自从网络技术学院建立以来，截止至2008年7月31日，已有260多万学生参与了课程学习。学生的年龄小至12岁，最高的近90岁。他们来自不同的背景，有着各种志向：例如，准备置身职场的学院学生、进行数字技术扫盲的高中生、借助全新技能或职业改善发展前途的工人，以及致力于提高竞争力的企业主等。

下表列出了网络技术学院学生的背景，根据思科主要营销地区和大区对数据进行了划分，包括亚太地区、新兴市场、欧洲市场、日本，以及美国和加拿大。子区也包含在内。

网络技术学院学生简况¹

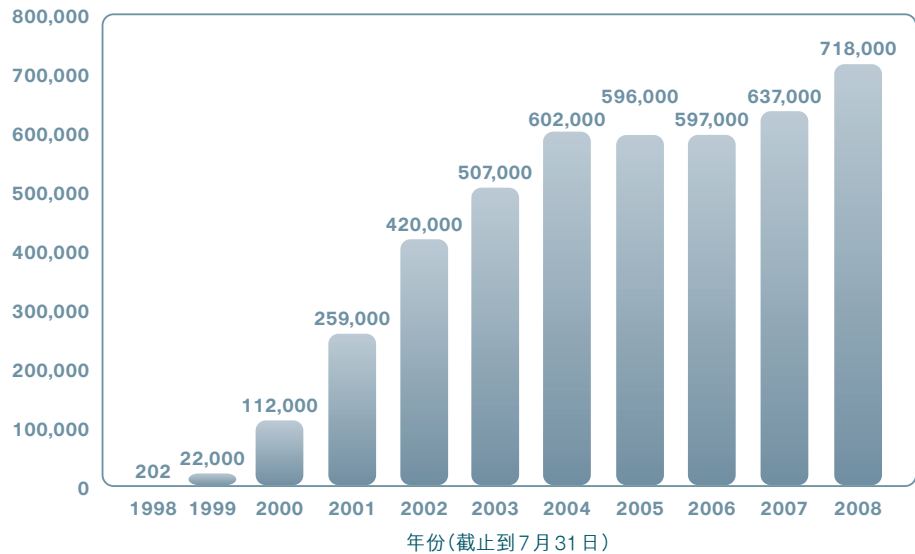
市场区域	国家数 ²	学生		
		总数 ³	占全球总数的百分比	女性百分比
全球	167	716,987	100%	19%
亚太地区	26	172,107	24%	27%
新兴和发展中市场	20	126,243	18%	30%
成熟市场	6	45,883	6%	16%
新兴市场	114	271,994	38%	22%
非洲	40	36,712	5%	28%
中欧和东欧	19	51,503	7%	12%
拉丁美洲和加勒比海地区	25	133,035	19%	23%
中东	19	41,355	6%	30%
俄罗斯和独联体	11	9389	1%	15%
欧洲市场	22	156,091	22%	9%
日本	1	9711	1%	18%
美国和加拿大	4	107,209	15%	14%

1 日期截止到2008年7月31日。

2 至少有一所网络技术学院的国家。为了便于管理，我们将一些地区定义为国家，它们不是自治州，也不被联合国等国际组织认可为国家。这其中包括美属萨摩亚群岛、法属波利尼西亚、中国香港和波多黎各。

3 数据指这些地区或其下属地区中在学学生的总数，不包括重复的学生。但是，如果学生曾参加过位于不同下属地区的两个学院的学习，则可能会被计算多次，导致下属地区学生总数和地区总数之间出现差异。

每年思科网络技术学院课程的在学*学生数



*在08财年，思科网络技术学院使用12个月参与期限，对学生、学院、教师和国家数目计算所用的“在学”定义进行了标准化。本表中的数据是根据新定义得出的，在上一期思科企业社会责任报告的数据基础上进行了修改。

思科网络技术学院遵从公私合营原则，在位于不同社区、地区的高中、两年制学院、技术学校、四年制学院、大学和社区机构中开办。

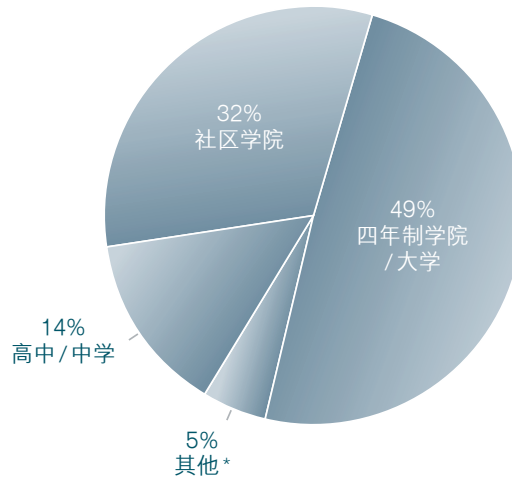
把握实现更美好生活的机会

对于仅在乌干达接受过高中教育的37岁 Francis Okethwengu 来说，改变其命运的机会似乎很有限。然而有一天，当 Okethwengu 正在 Uganda Martyrs 大学清扫地面时，他听说了思科网络技术学院。他将这一课程看作改善妻子和五个孩子生活的机会，而且同时还能支持当地 IT 业的发展。

尽管原来对这个科目并不熟悉，Okethwengu 仍在第一学期的学习中表现优异。灵活的课程安排使他能在大附近的一个建筑项目中工作，以支付其课程费用和家庭生活开支。

完成该课程的学习之后，Okethwengu 希望能在大学中施展其才能，并为他的孩子将要进入的两所中学搭建网络。

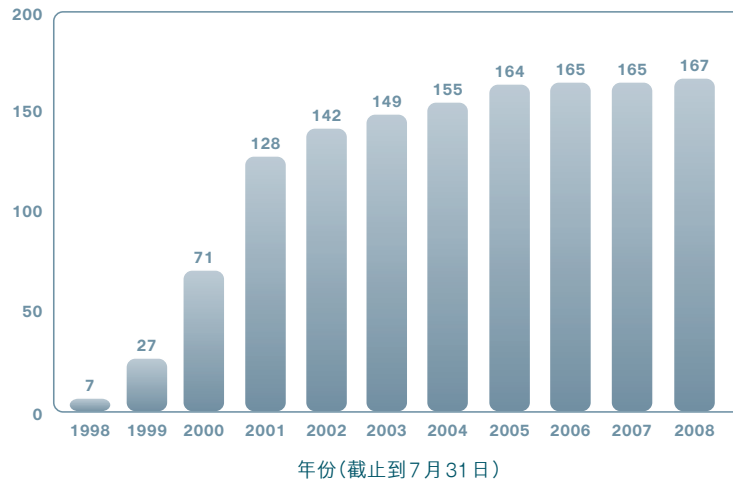
按教育水平划分的在学学生



*包括社区和非学院机构。

目前全球有 160 多个经济发展中国家和发达国家开办了思科网络技术学院。下表显示了过去 10 年中，国家数目的增长情况。

每年开办²网络技术学院的国家数¹



1 为了便于管理，我们将一些地区定义为国家，它们不是自治州，也不被联合国等国际组织认可为国家。这其中包括美属萨摩亚群岛、法属波利尼西亚、中国香港和波多黎各。
 2 在08财年，思科网络技术学院使用12个月参与期限，对学生、学院、教师和国家数目计算所用的“在学”定义进行了标准化。本表中的数据是根据新定义得出的，在上一期思科企业社会责任报告的数据基础上进行了修改。
 3 数据截止到每年的7月31日。

阅读更多内容，了解思科网络技术学院的新进展：

- [思科网络技术学院：不断改进的课程安排](#)：学院课程和教学内容的最新调整。
- [思科网络技术学院：全球合作](#)：最不发达国家，性别平等，小额信贷和企业家计划。
- [思科网络技术学院主页](#)。

网络资源

思科网络技术学院充分利用网络，实现学院社区成员间的连接，以及他们与雇主的连接。

[Academy Connection](#) 是一个学习管理门户，为思科网络技术学院社区提供信息和管理工具。管理人员使用 Academy Connection 来管理和支持他们的学院。教师则使用它来成立班级、授课、进行学生评估、跟踪学生学习进度，并获得培训和跟踪自己的职业发展。学生能使用该门户在线浏览课程、评估结果和帮助自身提高的、针对其个人的反馈意见。Academy Connection 还设有多个二级门户/网站的网关：校友录、职业交流、论坛和聊天、思科学习机构的教学资源、课程调整数据库、Academy Marketplace、CompTIA 折扣站点和网络技术学院帮助台。

[Academy NetSpace](#)，一个专为学生、校友和教师创建的网站，是一个学生能够展示其才华、与全球其他网络技术学院学生交流的交互式社区。思科网络技术学院的学生和校友能够在争夺奖项的同时，强化其网络技能。教师则能将 Academy NetSpace 用作强化授课效果的辅助工具。该网站于 2006 年底建立，截止到 2008 年 7 月 31 日，已有 42,800 多名注册用户，其中大约 80% 是学生。

[NetAcad Advantage](#) 是一个为欧洲、中东和非洲的网络技术学院学生及毕业生提供工作和职业服务的网站。这些学生和毕业生能利用此资源，在其生活的地区寻找工作机会。该网站还通过采访雇主、已经工作的网络技术学院毕业生、其他 IT 专家、行业专家，以及人力资源和招聘专家，提供对 IT 职业的意见。通过与招聘人员、销售渠道和思科的合作，每天大约提供 30,000 个工作机会。

思科网络技术学院：不断改进的课程安排

思科网络技术学院的课程旨在使学生了解网络理论和原理，并为其提供所需的技能和实践经验，以便开始初级网络职业生涯。学生学习如何构建和维护网络，并获得必要的知识和技能，最后参加并通过思科职业认证考试。其课程由教师授课的电子学习课程组成，提供交互式学习体验、网络模拟软件、动手实践实验室和虚拟工具。

在过去一年半中，思科改进了70%以上的课程，致力于通过针对学生学习风格、能力和目标来定制课程，从而优化学生学习效果。在思科网络技术学院的授课内容中，共增加了13个新课程或经过修订的课程。这些改进体现了学院在为学生提供所需技能，以便他们谋求从技术和金融到医药与娱乐等行业的IT职位方面所作的不懈努力。

思科网络技术学院的学习模式与众不同，将在线课程与实际教室授课相结合。所有学生都能通过在线内容和评估、成绩跟踪、动手实践实验室和交互式学习工具，受到相同的高质量教育。

思科认证网络专员(CCNA)课程现在包括两项内容——CCNA Discovery和CCNA Exploration——它们教授相同的技能，但根据学生的能力和目标，以不同方式教学，吸引不同的学生。修改后的IT Essentials: PC Hardware and Software课程帮助学生为所有与CompTIA A+认证和EUCIP IT管理员认证的模块1-3相关的考试作好准备。此外，IT Essentials提供了对IT行业的简介，使学生为就任初级IT职位作好准备，并包括虚拟学习工具，来帮助学生熟悉台式机 and 笔记本电脑的组件。思科认证资深网络工程师(CCNP)也已更新，以更好地教授管理端到端融合网络基础设施所需的高级技能，使学生为思科CCNP认证考试作好准备，并最终从事企业网络方面的工作。

电子学习催生电子实践

思科网络技术学院非常强调“电子实践”，这一教学理念采用了实践才能取得最好学习效果的理念。思科网络技术学院一直强调学习中的实践动手能力。现在，电子实践将通过提倡使用电子工具和网络模拟来获得同样高水平的计算机使用体验。电子实践还使教师能帮助学生达到课程目标，这些目标是根据学生的生活环境和职业发展机遇而制订的。

思科网络技术学院专家已开发了Packet Tracer，这一有关网络教学的全面软件应用提供了强大的模拟、可视化、制作、评估和协作功能。Packet Tracer使学生能完成多种虚拟任务，就像他们在管理一个实际网络一样。教师和学生能创建自己的虚拟“网络世界”，进行授课、探索和实验。该软件提供了模拟现实和可视化体验、复杂的评估和活动功能，以及多用户交互的独特组合，使学习更简单。

通过反馈意见进行改进

思科网络技术学院通过收集数据，对结果应用参数标准，采用实际、以业务为导向的方式来衡量成功与否。学生的反馈意见有助于使教学更有效、与学生关系更密切。每个学生都必须在课程结束后填写全面课程反馈调查，并在全部授课结束的几个月后填写学生学习效果调查，这两个有助于改进课程和提高教师绩效的重要工具。

将来自学生课程反馈调查的数据与跟进调查相结合，有助于网络技术学院了解学生的课程体验意见与他们日后成功深造、应用网络技术经验和找到合适工作等方面之间的关系。我们发现，对教师和课程资料采取最积极态度的学生更有可能在上述未来发展中获得成功。

根据这些参数标准和其他标准，思科网络技术学院能不断提高教育绩效。其中部分数据会与教师和学校共享，以帮助他们监督自己的成绩。此外，也使用其他参数来监督课程改革是否成功，改进教师培训和为其提供的资源。

服务于更多学生

思科网络技术学院长期致力于使教学更具包容性。例如，全球翻译战略主要关注六种联合国语言：阿拉伯语，英语，法语，俄语，简体中文和西班牙语。全世界50%以上的人口讲这些语言。对于CCNA Discovery、CCNA Exploration和IT Essentials: PC Hardware and Software这三个专业课程，我们已发布了其中32门课程的联合国语言版本。

此外，为包容更多文化，满足地区合作伙伴的重点需求，我们制订了一个试用计划，帮助合作伙伴和学院社区翻译课程。此试用计划包括以下12种语言：巴西葡萄牙语、德语、希腊语、北印度语、匈牙利语、意大利语、日语、韩语、波兰语、罗马尼亚语、繁体中文和土耳其语。到目前为止，思科网络技术学院已发布了8门这些语言版本的课程。

截止到2008年7月31日，已有大约16,000名学生入学学习CCNA Discovery、CCNA Exploration或IT Essentials: PC Hardware and Software课程的一个翻译版本。我们希望明年这一数字继续迅速增长。

为进一步扩大学生范围，我们还为残障学生，包括视觉、听觉和行动灵敏度受限的学生提供了可供他们学习的课程版本。这些版本一般都符合国际网页内容访问规范v1.0和美国康复方案508条款的规定。

对于新课程的积极评价

“新的 CCNA Exploration 课程提供了高效且充满挑战的学习体验。课程内容表达严谨，同时又便于母语非英语人士理解。便于学生理解的图片、交互活动和实际实验室操作对学习有很大帮助。”

— Dr. Gyula Feher
布达佩斯工学院信息学教师

“全新的 CCNA 课程很有价值，因为这些课程授予了学生众多软技能，如沟通和如何与他人合作，以及排障等实用技能。此外，课程的主题都是最新内容，反应了当前的网络趋势和业界实践。”

— Lewis Lightner
北卡罗来纳州 Asheville-Buncombe 技术社区学院

“CCNA Discovery 使学生能为继续接受教育和工作做好充分准备。所以无论学生的目标是什么，都能顺利达成。”

— Juan Carlos Spichiger
智利 Fundación Red de Academias Digitales

“通过所有实验室动手实践、竞赛和活动，新 CCNA 课程将鼓励学生更加深入地探索网络技术。”

— Ana Chupungco
菲律宾奎松城菲律宾科学高中

“Packet Tracer 已成为我课程中不可缺少的一部分，它改变了我的学生使用实验室和获得网络技能的方式。”

— Philip Houghton
英国金斯顿大学

思科网络技术学院：开展全球合作

合作对21世纪的教育进步非常重要。思科网络技术学院与各种机构密切合作、开展课程教学，其中包括高中和高中后教育、大学、职业学校，以及由监狱和无家可归人员收容所赞助的培训和康复计划等。学院还与政府机构和非政府组织合作，此外，我们还正在扩展与企业雇主的合作关系，由他们来提供工作要求，以便我们相应地设计课程。

思科在国际教育领域开展的活动包括：最不发达国家计划、提倡性别平等，以及一系列鼓励发展中国家积极创业的小额信贷计划。这些活动符合[联合国千年发展目标](#)的第1、3、7和8条。

最不发达国家计划

最不发达国家(LDC)计划开始于2000年7月，由全球的领导人在日本冲绳召开G-8峰会。来自思科、美国国际开发署(USAID)、联合国发展计划(UNDP)和联合国志愿者项目(UNV)的代表一起讨论他们如何通过机构协作，建立公私合作关系，以弥补数字鸿沟。2001年下半年，国际电信联盟(ITU)也加入了他们的合作。

LDC合作伙伴一致决定，通过结合他们的发展能力、深入现场能力和联系能力，为不发达地区的民众提供思科网络技术学院课程。在08财年，LDC计划服务于全球40多个最不发达的国家。其目标是在这些地区发展技术技能，以提高社区能力、加速发展，并使社会民众更好地融入全球经济。

到目前为止，LDC计划已帮助70,000多名学生获得了IT技能和知识。超过18,000名学生已完成了CCNA最后一门课程的学习并顺利毕业。女性占有所有毕业生的31%。在200多所参加IDC计划的学院中，不仅有高中和学院，还有孤儿院、监狱和社区中心等地方机构。

思科和思科学习机构，以及合作伙伴UNDP、USAID和ITU，共同赞助了Gartner Custom Research进行的两次独立调查。这两次调查的目的是了解思科网络技术学院对最不发达国家的影响，并确定该计划对于相关人士、参加过学习的学生、教师、雇主和社区领导的影响。

在这两次调查中，第一次调查的结果已包括在2007思科企业社会责任报告中。该调查主要针对非洲，因为根据联合国的定义，非洲大陆包括世界大多数LDC。它包括了经过挑选，能够代表非洲整体地理、文化和经济状况的国家：喀麦隆、肯尼亚、尼日利亚、塞内加尔、乌干达和赞比亚。接受调查的学生、教师、雇主和社区领导人超过600人。第二次调查在08财年进行，包括中东和亚太地区的四个国家：阿富汗、孟加拉、柬埔寨和尼泊尔。此次对超过450人的学生、教师、雇主和社区领导人进行了调查。

“在我原来教书的地方，我的工资很难维持我和我的儿子的生活。日子非常艰难，我渴望提高学历。之后我听说Makerere大学妇女和性别研究系在为像我这样的女性教师提供思科网络技术学院的奖学金。凭借我所学到的技能，我现在赚取的薪水比过去多20倍，这帮助我搬到了条件更好的房子中，而且也能很好地抚养我的儿子。”

— Abigail Salome,
一名乌干达中学教师

下表总结了根据这两次调查中学生的反馈而得出的结论。

LDC影响评估结果

	非洲	中东/亚太地区
接受调查的学生人数	超过 600 人	超过 450 人
进行调查的国家数目	6	4
参加学习后找到工作的学生比例	62%	63%
参加学习后找到与IT技能相关的工作的学生比例	59%	57%

除了这些数据以外，很多学生在接受调查时的评价非常激动人心。学生Hamid Hajar是经历过苏丹流血事件和社会经济剧变的一位难民。当被问及思科网络技术学院计划的价值时，他表示：“在我开始学习前，我几乎已丧失了希望。这一计划就像是蜡烛，照亮了我未来的生活道路。我过去常感觉我所度过的每一天都毫无意义，而现在我觉得非常充实，不愿意浪费哪怕一分钟。在我生命中，我第一次以经济态度看待未来。”

提倡性别平等

性别平等是思科企业文化的一个重要组成部分。思科网络技术学院力争为女性提供职业和教育机遇，以帮助弥补性别间的数字鸿沟。我们的努力主要集中于以下四个领域：

- **互联网接入：**思科通过与地区电信中心、社区机构、收容所、女子学校，以及女子学院和大学的合作，为女校提供互联网接入。思科还向为妇女提供医疗、家庭、法律和其他服务的NGO捐赠了网络设备。
- **进行IT领域培训：**职业计划将思科志愿者和合作伙伴与社区机构相连接，辅导和培训对技术工作感兴趣的女校。例如，在以色列，思科网络技术学院创立了妇女赋权计划，为属于弱势群体、年龄在20到34岁之间、未接受过学术教育的犹太和阿拉伯妇女提供技术培训、商业教育和个人支持。
- **通过技术提供教育和技能：**思科将互联网作为能帮助所有人发展技能和丰富知识的重要方式。对于希望参与并受益于全球经济的妇女来说，思科网络技术学院是一项非常重要的全球资源。
- **职业发展：**思科支持为IT行业中的妇女提供职业发展建议和提升的计划。例如，思科网络技术学院会组织职业日活动，使妇女能与IT专家和工作招聘者交流。

单亲妈妈在网络行业获得成功

27岁的Rebecca Baca是一位单亲妈妈，她正努力通过工作实现收支平衡。在与一位网络行业的友人讨论了她的处境和职业目标之后，她搬回家乡，参加了中央新墨西哥社区学院(Central New Mexico Community College)的思科网络技术学院课程。从该学院毕业两周后，Baca收到了思科CCNA认证证书。不到一年后，她通过了思科CCNP认证。

在获得证书后，Baca开始为思科金牌认证合作伙伴INX工作，担任咨询工程师。“思科网络技术学院为我提供了我所希望的最强大的背景”，她说。

Baca目前正为通过CCIE认证而努力，她现在已是INX一个大型管理解决方案项目的技术负责人，这个项目将在美国19个城市中推广。

截止到2008年7月31日，在全球思科网络技术学院的在校学生中，女性学生所占比例为19%。世界上的某些地区在技术教育领域实现性别平等方面较为困难，面临着特殊的挑战。思科的性别计划在很多这样的地区取得了重大进步。下表重点介绍了女性学生比例高出平均值的国家。

特定国家的思科网络技术学院女性在校学生比例

国家	女性学生占在校学生总数的百分比*
阿富汗	28%
阿尔及利亚	30%
不丹	34%
埃及	36%
印度	24%
印度尼西亚	30%
约旦	39%
老挝	30%
马来西亚	42%
阿曼	52%
菲律宾	38%
泰国	32%
阿拉伯联合酋长国	43%

*截止到2008年7月31日。

小额信贷和企业家发展

小额信贷有时被称为“穷人的银行”，它通过非常小额的信贷来帮助人们启动、建立和扩展小型业务，以摆脱贫困。从商业角度来看，思科希望鼓励全球IT企业家的发展和 innovation。这对于最为需要经济发展和增加就业机会的新兴市场尤为重要。例如，在印度有三亿年轻人，但预计仅有1亿个雇用机会，所以广大基层企业的转型迫在眉睫。

思科基金会已批准Grameen基金会部署和扩展Mifos信息管理技术。Mifos是一个覆盖整个行业的计划，使用开放源程序来创建一个新服务模式，旨在帮助小额信贷机构更多地运用技术，帮助它们拓展业务，服务于全球更多的贫困人士。

在孟加拉：思科与Grameen Solutions合作，在孟加拉乡村建立商业中心，作为提供各种服务的分发点，如出生和死亡证书、医疗服务、远程学习，以及杂交种子等必需品的零售服务。Grameen决定提供多种服务，并招聘合格企业家来运营这些商业中心。思科承诺提供项目团队支持，并帮助建立测试中心以供试用。鉴于孟加拉有数千个乡村社区，该计划在改善全国人民生活方面有着巨大的潜力。

在印度：为了促进经济发展，帮助形成公私合作关系，以实现可持续发展，思科与印度小型工业开发银行(SIDBI)，一家由政府资助、旨在推行小型企业领域小额信贷的金融机构，以及TREC-STEP，一家在南亚屡获大奖的企业孵化机构展开了合作。作为试行计划的一部分，SIDBI将向由思科网络技术学院在校学生和该学院过去的学生创办的小型IT企业及IT相关企业提供贷款。TREC-STEP将为这些企业家提供辅导和培训。思科将为TREC-STEP的辅导和培训服务提供经费，并将共同分担贷款利息和保证金。

在黎巴嫩：思科正与国际援助组织共同开展思科乡村信息技术企业发展(CREDIT)计划。该计划向希望在黎巴嫩乡村开设新企业、提供IT和互联网接入相关业务的企业家提供小额贷款。在黎巴嫩的思科网络技术学院毕业生将有资格获得这一机会。国际援助组织已选出两家当地小额信贷机构，并将对它们进行培训，以管理企业贷款。思科网络技术学院成员将接受培训，来提高其营销、财务、管理和业务规划技能，并获得大约占其启动资金10-50%的贷款。CREDIT计划可能会扶持的新企业类别包括网络安装公司、网络诊断供应商、消费者网络安装/故障排除公司、社区中心和乡村互联网运营商等。

卢旺达少女学习基本网络知识

2008年7月，通过一个与Imbuto基金会(Imbuto在当地班图语中意味着“种子”)合作开展的计划，13名来自卢旺达多个省份的少女获得了思科提供的IT基础培训的奖学金，其中大多数少女是孤儿。她们在思科网络技术学院(Tumba学院)进行了为期三周的学习，并在此期间享受了免费食宿。Imbuto基金会董事会成员Imaculee Milenge表示：“当我看到这些女孩的表现时，我觉得这真是个奇迹，因为她们以前从未接触过计算机。”在课上，她们组织成立了自己的Umemero(“小树苗”)基金会，将与Imbuto基金会和思科一起，改善卢旺达少女的教育水平。

点燃小企业主的新希望

在参加了 Business Essentials 课程的学习后, Yehia El Zaeem, 一家生产干洗设备的小型公司的业主, 开始从新的角度看待他的企业, 从而打消了离开埃及的打算。

El Zaeem 意识到, 通过改进管理和 IT 技能, 他能使企业运营更为高效并提高利润。“我发觉利用从课程中学到的不同业务战略, 我的企业能够获得巨大的优势, 这给了我很大希望”, 他表示。

“埃及教育计划为埃及最大的资产, 也就是她的人民, 提供了获得 21 世纪必备技能的绝佳机会。”

— Suzanne Mubarak
埃及总统办公室人员

“我们提供的 Business Essentials 课程包括新兴公司或 SME 所需具备的所有能力和要素。”

— Yasser Kazem
埃及网络学习能力中心总监

埃及教育计划

在埃及快速增长的人口中, 几乎一半都是不到 20 岁的年轻人, 埃及面临着为公民提供高质量教育和工作机会的巨大挑战。除了经济资源有限、基础设施不够完善以外, 埃及还必须解决公共和私营教育机构间缺乏协调性这个问题。此外, 小型公司的所有人和经理在埃及的商业社会中占到了 90% 的比例, 他们一般无法通过教育系统获得商业教育和培训。

教育转型模式

为了通过使用 IT 和高新技术来改进教育的提供方式, 帮助埃及政府实现将教育作为社会 and 经济发展驱动力量的愿景, 政府与全球经济论坛于 2006 年 5 月合作推出了埃及教育计划 (EEI), 这是全球教育计划的一个组成部分。现在有八家公司、三个国际性组织和大约 30 家本地公司参加了 EEI 合作。在全球教育计划的管理下, EEI 正向埃及之外的地区扩展, 作为其他发展中国家教育改革的一个参考模式。

该计划主要关注四个领域: 大学入学前教育、高等教育、终生学习和埃及网络学习行业的发展。到目前为止, EEI 已达成了 70% 的基础设施发展目标, 包括向学校提供 39,000 台以上的 PC、为 1120 所学校提供宽带连接, 在 18 所大学中安装教学实验室, 并为 109,000 多位教师和管理人员提供了基础 IT 培训。

思科的突出贡献

自从 2001 年埃及的思科网络技术学院开始招收学生以来, 已有大约 13,000 名学生参加了思科 CCNA 课程的学习。2007 年, 埃及高等教育和科学研究部开始将思科网络技术学院的课程引入全国所有的工程和计算机科学学院及技术院校中。截止到 2008 年 7 月 31 日, 在埃及共有 409 个思科网络技术学院, 在校学生达 10,000 名以上, 年同比增长率为 306%。在这些学生中, 36% 为女性。此外, 已有 10 所工程和计算机科学大学完成了 CCNA 教师的培训。

思科已为 iExec 商务基础提供了网络技术学院课程和教学材料, 这是一个领导力和管理研讨会, 旨在帮助中小企业 (SME) 提高竞争力并进行创新运营。iExec 商务基础课程包括基本的 IT 内容, 旨在教授学生如何制订战略, 进行高效 IT 业务部署。在课程结束时, 每位学生都创建一个适用于他们所在企业的 IT 业务案例或制作一份建议书。

思科与埃及网络学习能力中心和 Accenture Development Partnership 合作, 将商务基础培训翻译成了阿拉伯语, 实现该项目的本地化, 以便埃及学生能更好地感受到它的重要性和巨大帮助。思科改进了课程, 增强了交互, 采用当地案例, 通过在课程中进行演讲来吸引学生兴趣等。EEI 的目标是在 2008 年吸引 3000 名企业业主参加课程学习, 而在 2009 年底使这一数字达到 10,000。

“通过思科网络技术学院，拉贾斯坦邦的非盈利教育机构的学生能够从互联网和网络教育中受益。这不仅将帮助学生把握机遇，还能帮助拉贾斯坦邦建立一个可持续人才库，这些人才具备重要IT技能，特别是设计、构建和维护计算机网络的知识，能够满足知识型经济的要求。”

—G. S. Sandhu
前任州技术教育首席秘书

“拉贾斯坦邦教育计划体现了公私密切合作在推动教育改革方面的力量和潜能。思科为该计划提供了高质量教学、教师培训，以及一个基于互联网的交付模式，能在拉贾斯坦邦中的多个地区计算机教育中心提供优质教育。”

—Shubhra Singh 夫人
REI项目总监

拉贾斯坦邦教育计划

作为一个发展中国家，印度致力于为落后地区提供全民教育，并保证已经上学的儿童不会辍学。教育在乡村地区一直比较落后，缺少教师、资源和保证学生能够上学以及不辍学的资金。受教育人员的缺乏也限制了这些地区经济发展的速度。

印度开展了一项范围广泛的普及教育运动，目标是在21世纪的头十年中，推动可持续学习，将识字率提高到75%。印度在2001年进行了距今为止最近的一次人口普查，在3.3亿印度妇女中，不到40%的人读写能力相当于7岁或者7岁以上。

普及教育

拉贾斯坦邦教育计划(REI)旨在通过使所有儿童都能上学、培养更多教师，并增加教育开支，来改善印度最大的州拉贾斯坦邦的社会和经济条件。该计划于2005年推出，是全球教育计划的一个组成部分，致力于与世界经济论坛和企业领导人合作，缩小发达国家和发展中国家之间的差距。印度政府表示，REI已通过改进拉贾斯坦邦教育服务的交付和管理，在扩大教育范围和提高教育质量方面获得了出色效果。

REI的主要目标是到2010年普及初等教育，到2020年普及中等教育。REI还旨在降低辍学率，增加女孩受教育机会，提高主要科目，如数学、科学和英语的教学质量，以及扩展课程，为学生提供能使他们融入全球知识型经济环境所需的IT技能。为了加深包容性，REI采用了替代性学校、夜校、过渡课程和移动学校等战略。

思科的突出贡献

思科到目前为止已帮助建立了五个地区计算机教育中心，每个中心配有30到40台计算机。共有312名学生已从思科网络技术学院IT Essentials课程毕业，其中有118位女生。目前有135名学生(28名女生)在这些中心上课。

2008年7月，拉贾斯坦邦的乌代布尔区推出了“生命线”服务。它是一项基于电话的信息服务，最初通过与英国电信和非政府组织One World合作，服务于乡村农民，现在为教师提供支持，给予他们有关课程、教学方法、政策和管理方面的建议。教师只需拨入一个语音留言系统，提出他们的问题，晚些时候他们再次拨入时，就能获得录制好的答案。现在有4651所学校的11,000名教师能够利用此服务。

非洲发展新伙伴关系电子学校计划

教育的数字化差距指的是将能够使用计算机和网络技术的学生与那些几乎或完全不使用这些技术的学生分开的鸿沟。数字读写能力被MIT比较媒体研究计划联合总监Henry Jenkins称为“非正式课程”：来自互联网技术的技能和知识，为孩子提供更多优势，使他们能在学校中有更出色表现，更加轻松自信地交流，浏览各种社交网络，并给学院招生官员和潜在雇主留下良好、深刻的印象。

推动非洲社会经济进步的电子学校

非洲发展新伙伴关系(NEPAD)包括一个专为弥补数字鸿沟而开发的电子学校计划，为小学和中学学生提供IT技能和知识，为更好地把握本地和全球经济中的机遇铺平了道路。

思科于2005年3月开始对NEPAD直接投资，在三年多的时间中提供了大约价值350万美元的思科员工和现金。有超过30,000名学生第一次接触了计算机和互联网连接，而每年随着新学生进入电子学校，这一数字还在不断增长。思科领导进行了阿尔及利亚、加纳、毛里求斯、卢旺达、塞内加尔和南非19所中学的NEPAD实施，我们还将为另外9个国家中的39所学校提供设备。思科也为NEPAD教师、学校管理人员和支持人员部署了一个网站，网址为：www.cisconepadeschools.com。

2007年11月对55名教师所作的调查中体现出学生的行为正在发生明显变化：

- 94%的受调查者认为学生更有学习动力。
- 83%的受调查者称学生提问数量有所增加。
- 75%的受调查者感到学生更加自信了。
- 86%的受调查者观察到协作得到了明显改善。
- 85%的受调查者认为他们的学生对学习更加投入。
- 74%的受调查者认为学生做作业更加频繁了。

观看有关NEPAD的视频：

<http://www.cisco.com/web/about/citizenship/socio-economic/NEPAD.html>

“通过MYTecC，我们使竞争环境更为公平，让不同国家中欠发达群体的小孩都能成为世界公民—因此当他们成长起来，担任企业领导人时，他们将在该地区找到他们信任、能够与之进行业务往来的人士。”

—Zika Abzuk
思科负责欧洲和新兴市场的公共福利投资经理

“我已经看到了MYTecC对我的学生的影响。Ali敢于以响亮的声音明确表达出他的想法。Hajar不再害怕提问。她认为MYTecC是对她来说最好、最有帮助的事。Merriam找到了她能与之分享梦想的朋友，她的梦想是组建一支跳舞乐队，主要表演地中海民谣。我相信没有什么比照亮年轻人的未来发展道路、帮助培养具有自由思想的公民更好的事了。”

—Nadia,
一位摩洛哥MYTecC教师

地中海青年技术俱乐部

中东—北非(MENA)地区的年轻人快速增多，而失业率居高不下，会威胁到经济和政治局势。中东青年计划估计，中东地区的青年(15到24岁之间)失业率高达25%。

MENA的人才流失也是一个问题：2003年阿拉伯社会发展报告发现，阿拉伯国家中的45万大学毕业生离开了该地区，在欧洲生活和工作。此外，很多年轻人不具备获得一份稳定工作的知识和技能。很多地方的文盲率仍很高，这一点对于女孩来说更为突出。人口咨询局2007年的一份报告估计，该地区有1000万文盲青年，其中2/3为女性。

教育，协作，理解

2007年初，通过思科、阿拉伯地区发展ICT (ICTDAR)和“教师无国界”组织的合作，出台了地中海青年技术俱乐部(MYTecC)教育计划。MYTecC旨在为MENA地区的九年级和十年级学生(年龄在15到18岁之间)提供他们所需的技能，以帮助他们能在所属社区实现自立，最终成为未来的企业和政府领导人。思科对此计划的初始投资为50万美元。

MYTecC正致力于缩小MENA地区地中海范围的数字化鸿沟，使学生能为在知识型经济中就业做好准备，并发展包容、理解的精神。该计划现已进行到第二年，结合了思科网络技术学院的课程和实用的非技术类内容，如英语、领导力和基本商业技能等。它是建立在已在以色列大获成功的Net@计划的基础，该计划目前包括24个城镇的2000多名学生。MYTecC的长期愿景是在地中海和邻近国家创建一个永久性的虚拟社区，鼓励人们跨国家、地区和社会经济界线相互联系，最终为该地区带来和平并使该地区更为繁荣富强。

作为MYTecC的成员，年轻人使用Web 2.0技术进行交流、分享理念、相互理解，并同时获取宝贵的工作技能。完成该计划的学习后，学生会获得一份职业证书，为他们提供进入职场或在设计、构建和维护网络方面深造的敲门砖。

目前已经取得的进展

现在，该项目已从塞浦路斯、埃及、以色列、约旦、摩洛哥、巴勒斯坦地区、葡萄牙、土耳其和也门招聘了30位教师。他们每人将再培训10位教师，这些教师将参与2009年9月开始的第二期课程的教学。教师们已使用“教师无国界”工具，开发了一个基于Web 2.0的平台，并将把他们所获得的知识传授给其他教师，最终传授给学生。其目标是使该计划完全可持续发展，以便其他国家能与当地NGO合作，开发自己的社交网络站点。目前大约有320名学生正在参加埃及、以色列、摩洛哥、巴勒斯坦地区、葡萄牙、土耳其和也门的课程学习，约旦学生将于2008年10月开始上课。

观看[教师无国界视频](#)。

转业培训学院

曾在伊拉克和阿富汗战争中身负重伤的美国男女军人中，有很多人希望将他们的部分复原时间用来学习新技术技能，以便能更好地支持自己和家庭的生活。其中部分人将利用这些技术技能在军队中谋求并巩固新职位，而另一些人则需要通过技术技能，高效转业，进入职场或进行进一步深造。因为他们需要治疗和担负其他责任，通常这些老兵很难参加传统的课程教学或职业培训计划。他们需要一个灵活的技术技能和职业规划计划，在美国的多家军队医疗机构以低成本实施，并在将来扩展到全世界。

为身体正在康复的老兵提供职业培训

思科与美国劳动部合作，开发了一个为期12周的试行计划，致力于帮助身体正在康复的老兵为从事信息技术行业的初级工作做好准备。转业培训学院计划由18小时的教室授课，18到24小时的针对网络、计算机和桌面应用的网络教学，职业规划和帮助构成。其主要合作伙伴包括思科、受伤军人组织、教师无国界组织、圣迭戈海军医疗中心(NMCS D)转业中心和美国劳动部老兵工作与培训服务处。自该计划于2006年启动以来，思科已对其投资了50万美元。

目前已经取得的进展

在2007年8月完成了NMCS D试用计划的15名学生中，6人立即找到了工作。该计划目前在NMCS D和位于得克萨斯州圣安东尼奥的布鲁克林军队医疗中心提供。2008年2月，第二期15名学生从该计划毕业，第三期51名学生7月毕业。三分之二的学生在复原后找到了工作、返回军队担任IT相关职位或进一步深造。其他学生继续其复原治疗计划。大部分完成了复原、积极寻找社会工作的毕业生现在都找到了工作。

将负面因素转变为积极因素

Gorman Penn在伊拉克的一场暴风中进行卡车卸货时导致了头部和脊椎损伤，在他进行复原治疗时，他听说他即将因伤而被迫从美国海军复员，他一下子崩溃了。“就像是他们夺走了我的生命一样”，他回忆道。除了被迫结束军人生涯，这位重型设备操作人员因伤无法进行类似的社会工作。但在通过转业培训学院计划获得IT技能之后，他从一项思科为那些寻找合格员工的思科渠道合作伙伴推荐可用人才的活动中受益。“我已将负面因素转变为积极因素”，Penn表示，“我的公司希望我成为工程师，前景无限宽广。”

思科相信，对学生，教育工作者和家长来说，数字化的解决方案，特别是以网络为基础的应用对于建立一个每个孩子都有很大机会成功的平等社会至关重要。NCLD的RTI行动网络代表了学校积极应对挑战的重要一步。

—Michael Yutzenka
Cisco Foundation 执行理事

“RTI承诺为努力学习的学生及时提供所需支持，而不是等待他们失败。”

—James H. Wendorf
NCLD 执行总监

国家学习障碍中心

当一位学生在学习方面有困难，特别是如果这位学生属于经济困难群体，通常会将原因归结为先天问题。这一推断没有考虑到其他可能会障碍学生学习进程的因素，如不精通语言、经常缺勤、文化差异或非传统的学习方式等。

干预反应(RTI)是一种系统化的教育方式，基于普通教育和特殊教育工作者以及对辅导学生起补充帮助作用的家长间的协作。RTI模式需要准确筛选和诊断学习问题，然后采取经过实践检验、不同强度的教学干预，来满足每个人的不同需要，这些干预措施能够得到长期监控和不断调整。

为所有儿童营造更美好的未来

2007年12月，国家学习障碍中心(NCLD)，一个致力于确保学习障碍人士也能获得在学校和生活中成功的机会的非盈利组织，启动了一项名为干预反应行动网络的计划，在两年期间，它将获得思科基金会超过220万美元的捐款和价值40万美元的思科捐赠设备。RTI行动网络将用长达数年的时间来致力于支持RTI模式的开发、复制、扩展和可持续发展，承诺帮助改善美国的公共教育，改进所有学生—包括因为学习障碍而面临被社会抛弃的风险的学生(实际上他们的问题很可能可通过及时教学干预解决)的教学效果。

RTI行动网络充分利用了与全国领先机构和相关人士的跨学科合作，这其中包括校长、授课教师、特殊教育教师、学校心理学家、语言治疗专家、阅读专家和父母。RTI行动网络的一个关键组成部分是一个交互式网站，它为一线教育人员和家庭提供他们所需的资源，来实现RTI的重要部分，并提供与同事和全国领先RTI专家联网的机会。

目前已经取得的进展

到目前为止，自RTI行动网络于2008年4月推出以来，已有超过53,000名教师和家庭访问过该网站。在6月，大约1380位相关人士参加了第一届RTI行动网络在线论坛，来讨论“您是否为RTI作好了准备？您需要了解哪些信息，以及您需要采取什么措施？”等问题。

“MIND的代数学教学方式简单、富逻辑性且很全面。概念的教授自然且易于理解，每堂课有游戏作为补充。我的许多学生第一次开始喜欢上了数学，我以前也从未如此享受过教学过程。”

—Paul Devoto
圣胡安 Jonas Salk
高级技术学院中学教师

MIND 研究机构

算术能力和读写能力同等重要。在技术和统计规划能力日益重要的世界中，能具有数字和算术概念是在很多工作岗位成功的前提。然而，许多学生还在进行传统的数学学习，没有采用最新的学习研究领域的改进和交互式计算机辅助教学。改变学生学习的方式能够确保他们拥有在21世纪经济中成功所必备的计算能力。

教学效果出色的数学课件

在多年筹备与努力之后，思科基金会于2007年11月为MIND研究机构提供50美元现金资助，MIND是一个非盈利组织，致力于将对头脑和学习的研究转变为针对小学和中学学生的应用教育计划。这是思科于2007年8月捐赠518,000美元的思科设备后的又一举措。MIND使用一种与众不同的空间/时间(ST)方法来教授数学概念和培养解决问题的能力，这些对于为各种水平的学生建立稳固的数学基础非常有效。

MIND的ST数学课件以加利福尼亚大学30多年来的神经系统科学和教育研究为基础，使用了一系列游戏和视觉线索来吸引学生的兴趣，开发和增强他们的推理能力，帮助他们了解和解决涉及多个步骤的问题。ST数学课件现已被15个州的280多所学校中超过55,000名学生所使用。

在随机抽出的加州学校开始ST数学教学计划前，其学生参加本州学生必须参加的加州标准考试的数学部分时，31%的学生获得精通或优等评分。而在参加MIND计划后，2006年这些学校中46%的学生达到了这一评分，而2007年获得优等评分的学生比例则上升到了51%。

MIND已扩展了课件，加入了一个适用于初中和高中学生的电子学习工具，称为Algebra Readiness（代数就绪工具），教育杂志Multimedia & Internet@Schools表示这款工具“将对缩小数学学习者成绩差距起到重要作用。”

思科的突出贡献

思科的援助将帮助MIND进一步扩展其计划。特别值得一提的是，MIND已将其计划转变为了一个基于Web的平台，大大增加了能够充分受益于该教学的学生和教师数量。MIND还力争将更多协作技术集成到此软件中，包括留言板、视频指导和专业化发展资料。新课件的测试版有望在2008-2009学年推出。



为使社会繁荣富强，人们必须能够满足他们对于食品、水、住所、卫生条件、个人安全、社会交往和自我价值实现等方面的需求。思科将我们大量的社会投资用于满足这些基本的人类需求。而且，我们的员工还亲自参与许多为其所在社区及民众谋求福利的活动。

我们的整体战略是支持能够不断扩展，以服务越来越多人的计划，这些计划能被复制来服务于其他人群，且一旦建立并投入运行，就能自行持续发展。因为我们相信，网络是改进贫困落后地区人民生活的强大因素，所以思科注重与非政府组织(NGO)和其他充分利用互联网优势的机构的合作。我们希望在创新周期中尽早投资，一旦计划成熟且能自行维持发展，就继续投资于其他项目。

阅读更多信息，了解思科和我们的员工如何帮助满足全球民众的需求：

- [黎巴嫩合作计划](#)：帮助黎巴嫩重建和发展。
- [数字城市](#)：通过技术使犹太政府机构和阿拉伯政府机构展开合作。
- [思科克林顿全球计划撒哈拉以南非洲国家承诺](#)：帮助减少落后地区的贫困现象。
- [社区语音留言](#)：为处于危险中的人士提供免费语音留言服务。
- [救灾](#)：帮助全球自然灾害受害人。
- [思科中国政府与产业合作](#)：四川省地震后的一项为期多年的重建计划。
- [思科公民](#)：员工发现创新方式来帮助其所在社区民众。
- [思科公民委员会](#)：员工组织起来参加志愿项目并与NGO合作。
- [思科领导精英计划](#)：与NGO共享技术经验的思科领导人。

黎巴嫩合作计划

黎巴嫩因为金融机构林立、多元化的人口组成且以旅游胜地而闻名，有时会被称为中东的瑞士，它正利用政府与产业合作来促进经济新发展，并作为该地区经济复苏的模式。政府与产业合作需要私营企业的帮助，提供过去仅有政府才能提供的基础设施资产与服务。国际货币基金组织称：“私营企业投资和管理的引入，有助于突破基础设施投资方面的资金限制，并提高效率。政府与产业合作即充分发挥了这些优势，正在全世界风靡。”

黎巴嫩人民的社会经济复苏

黎巴嫩合作计划由美国企业领袖于2006年9月提出，旨在为黎巴嫩重建提供重要资源，并为黎巴嫩人民谋求更美好的未来。合作由五家公司领导进行，它们是：思科、GHAFARI、英特尔、微软和西方石油公司。

该合作包括政府与产业合作以及黎巴嫩人民的参与，致力于扩展接受教育和劳动力培训的范围、创造就业机会、构建技术基础设施，并使用技术来为社区提供他们所需的服务和资源。

黎巴嫩合作计划重点关注五个领域：

- **互联社区：**为公民提供本地门户，以便他们访问职业培训、医疗、教育和其他资源，在全国部署全方位服务在线社区接入点。
- **劳动力培训和教育：**使合格的黎巴嫩实习人员在美国和黎巴嫩的优秀企业中工作，以便他们能够获得美好发展前景，并将经济发展的种子深植于黎巴嫩年轻人的内心。此外，自该计划开始以来，思科已将思科网络技术学院的数目从22个增加到46个。
- **创造就业机会/私营企业复苏：**在黎巴嫩创造就业机会，抑制国家人才流失现象，这种现象在中小企业领域尤为严重。
- **IT基础设施：**帮助黎巴嫩实现网络基础设施现代化，提高互联网流量的传输速度和效率，为优化通信和电子商务提供一个经济的平台。
- **救援服务：**提供资金并与多个NGO合作，重建家园、恢复学校并扩展劳动力培训计划。

今年取得的成绩

IT基础设施

- 2008年1月11日，思科专家向黎巴嫩电信部、电信管理局和公众提交了国家宽带战略。
- 2008年4月1日，建立了一个互联网交换点 (IXP)，连接全国七家互联网服务供应商。此IXP部署在互联网上，用于运营商流量交换。

互联社区

- 思科和合作伙伴完成了试用项目的第一阶段，将五个受最近冲突影响的黎巴嫩社区连接在一起。这五个受影响社区中心能使用IT作为媒介，实施重要实用的项目，包括一个用于中小企业的工具包，一个称为 Lebteen、广受欢迎的青少年门户，一个用于提供政府信息和常用表格的门户，以及思科网络技术学院 IT Essentials 计划。

劳动力培训和教育

- 16位实习生于2007年10月完成了他们在思科的实习，现在，58名实习生正在黎巴嫩和美国进行实习。
- 思科在黎巴嫩新开设了16所网络技术学院，截止到2008年7月31日，思科网络技术学院总数已达46所。

私营企业复苏

- 思科对 Berytech Fund SAL 投资50万美元，这一企业启动基金致力于为技术、多媒体和医疗领域前景光明的黎巴嫩企业提供孵化、支持和托管机遇，以实现公平投资。
- 2008年6月，公司启动了思科乡村信息技术企业发展 (CREDIT) 计划，在黎巴嫩乡村提供100万美元的IT投资小额信贷基金。CREDIT与一家当地服务于IT领域的黎巴嫩小额信贷机构合作，将提供1500到7500美元的贷款，并为300位受益人提供商业和企业技能培训。有资格申请贷款的人士包括刚刚毕业于思科网络技术学院的学生，以及希望开办乡村IT企业的其他学校的毕业生。全球性NGO国际救援组织将管理该项目。
- 黎巴嫩合作计划还推出了一个高层管理人员辅导试行计划，将黎巴嫩中小企业有发展潜力的CEO与思科和其他业界高层管理人员结成互助小组，以便传授知识和提供指导。第一位黎巴嫩CEO已经确定，将接受两位思科高层管理人员的辅导。

救援服务

- 地雷监测系统显示，黎巴嫩分布着数量未知的人员杀伤性和车辆破坏性地雷、连环炸药和其他未爆炸武器。这些武器对当地民众和经济发展构成了严重的威胁。思科与Marshall Legacy Institute合作，捐赠了两条经过特别训练、能够检测地雷和类似设备的狗。

[观看黎巴嫩合作计划视频。](#)

对黎巴嫩合作计划的肯定

“有机会来到美国，与顶尖公司的专业人士并肩工作，真是令人难以置信的绝佳机会。我们回国后，将运用所学技能改善我们国家的生活居住条件。”

——Karim Kattouf，黎巴嫩合作计划实习生

“南黎巴嫩的当地社团对此计划为黎巴嫩提供的支持评价极高。10所IT中心的建立使我们的NGO合作伙伴及其受益人能够通过最大限度发挥教育优势、为薪金丰厚的挑战性职位作好准备，并经由互联网成为世界社区的一员，建设更美好的未来。”

——Rob Mosrie
美国近东难民援助组织黎巴嫩国家总监

“该计划为正在摆脱动乱时期的国家提供了特殊机遇。政府在很多领域都已采用了政府与产业合作方式。该计划符合由多方制订的全国电子战略，能满足黎巴嫩经济和社会尽快向知识型社会转变的需求。”

——Hala Makarem
总理办公室黎巴嫩合作计划协调官

“善心善愿是具有传播性的。通过帮助20位实习生，合作不仅永远改变了我们的生活，而且也改变了20个家庭以及其他无数朋友和同事的生活，藉此延伸，有助于建立好友网络。”

——Ingrid Salloum，黎巴嫩合作计划实习生

数字城市

一项对于以色列家庭互联网使用情况的比较性研究揭示，以色列国内的阿拉伯人与国家中的其他群体相比，家庭使用PC和在线服务的比例最低。此外，阿拉伯学生在数学、科学和英语学科的学习成绩也最差。调查表明，较少或根本没有使用过计算机和互联网的儿童，在学校的学习表现相对较差，也比较难以在PC已成为社会和经济发展必不可少工具的世界中成功发展。

以色列总统希蒙·佩雷斯选择思科，帮助他实现通过在两个城市提供互联网接入，而弥补国家中数字鸿沟的想法，这两个城市是犹太人居住的上拿撒勒和阿拉伯人居住的拿撒勒。思科将在两年内投资200万美元创建这对“双生数字城市”，这其中一半以产品形式提供，一半则为现金。在思科董事会主席兼CEO John Chambers 2008年1月访问以色列期间启动的数字城市计划，旨在改善犹太人和阿拉伯人间的关系，发展旅游观光，并改进医疗和教育。此外，该计划还将帮助培训居民对互联网技术的使用。

目前取得的进展

- 20位阿拉伯妇女现正参加妇女赋权计划(WEP)，不久20名犹太妇女也将加入此计划。WEP旨在帮助阿拉伯拿撒勒和犹太上拿撒勒中的无业妇女首次获得工作机会或进行职业改变。这些妇女通过思科网络技术学院的IT Essentials课程学习技术技能，并学习撰写简历、在线搜索招聘职位、进行自我介绍和工作面试等“软技能”。WEP是两个市政府、JOINT组织和Israeli Employment Service合作的结晶。
- 来自两个城市的44名青年参加了[地中海青年技术俱乐部\(MYTecC\)](#)，这个地区教育计划旨在为15到18岁之间的学生提供工作技能和虚拟社区。
- 启动了一个旅游门户，在旅行者旅游前和旅游期间为他们提供服务。拿撒勒也设立了旅游信息亭。
- 在拿撒勒的一个图书馆中，建立了一个适用于盲人的计算机环境。
- 现在，在拿撒勒的小学中，将英语作为第二语言进行教授。
- 通过与以色列教育部的合作，将在11所小学中安装40个交互式白板。将选出两所学校作为展示全交互式教室环境的示范学校。
- 通过与以色列教育部的合作，选出20名犹太教师和20名阿拉伯教师，为此特殊赋权培训成立一个重点工作组。他们将通过协作，使用交互式白板和其他Web 2.0工具，丰富教学。
- 以色列教育部、拿撒勒市政府、思科与耶路撒冷希伯来大学的Snunit互联网学习机构携手，为支持英语教学和培训提供了一个在线环境。

展望未来

- 思科的语音、视频和数据技术将在阿拉伯拿撒勒的六所学校和犹太上拿撒勒的另六所学校中实施。教师将获得新教育方法的培训，家长将能访问学校和教育资源。
- 将成立一个使用数字视频会议技术的医院研究中心，服务于拿撒勒的三所医院。

思科和社会

- 思科将为第一个以色列-阿拉伯高科技及研发外包中心 Tzofen 捐赠网络设计和基础设施，以提倡平等机遇，尽量减少生活在以色列的阿拉伯公民所面临的不平等待遇。
- 思科将为拿撒勒旅游者和居民经常光顾的商店和饭店提供免费无线接入。
- 一个社区知识中心将在这两个城市均开设一个互联网咖啡店。
- 作为与 One Global Economy (OGE) 合作的一部分，该计划将启动 Nazareth Beehive，一个公民资源门户，并利用 OGE 的数字连接计划，培训当地公民充分利用该门户。

“我们学到了我们以前从未接触过的事物，了解了互联网的一切。这真的非常有趣。在参加此计划前，我与我的犹太邻居没有任何联系。而现在我已有了犹太朋友。这将影响我的未来。我们需要和平共处。我们在这里相处得相当融洽。”

——Sha' ed Bishara，一位参加数字城市计划的东耶路撒冷九年级学生
摘自 San Francisco Chronicle 2008 年 8 月 13 日刊

思科克林顿全球计划撒哈拉以南非洲国家承诺

2007年9月，思科对克林顿全球计划作出了一项在四年中提供1000万美元援助的承诺，以减轻或消除五个撒哈拉以南非洲国家中的贫困现象：喀麦隆，埃塞俄比亚，尼日利亚，肯尼亚和卢旺达。思科和我们的NGO合作伙伴—人类家园国际组织、Inveneo、One Global Economy和“教师无国界”组织合作，致力于提供廉宜住宅、社区连接、在线内容和工具，以及包括动手实践的培训。

人类家园国际组织计划服务于278个低收入家庭，在未来四年中为他们提供合适的住所、基本家庭教育以及社区领导人培训。截止到2008年7月，已开始在喀麦隆、埃塞俄比亚、肯尼亚和尼日利亚进行房屋建设。

Inveneo将通过其Inveneo认证ICT合作伙伴(ICIP)模式提供低成本、最终用户计算和网络解决方案，旨在提高乡村社区的网络接入率和当地雇用率。到目前为止，已培训了22个ICIP，6个ICIP已实施或帮助实施了9个项目，涉及22个社区。大约有30,000人将能从改进的教育、医疗、救助、小额信贷和其他关键服务中获益。

One Global Economy将扩展其Beehive门户，为低收入人群提供便于使用和掌握的工具，以及有关各种话题的信息，包括理财、健康、教育、工作和职业发展、家庭以及新企业创建等。埃塞俄比亚和卢旺达Beehives项目蓝图将在2008年底设计完成。

“教师无国界”组织将通过在线工具、课程、认证、会议，以及教学中心，致力于支持撒哈拉以南非洲国家的杰出教师的职业发展和实践。截止到2008年7月，该机构已取得了一系列成绩，包括改进了课件，支持合作伙伴访问和实时授课内容翻译等。作为千年发展计划的一部分，教师无国界计划使各地致力于实现联合国千年发展目标的教师和教学机构形成了战略联盟，目前已有80位教师在尼日利亚接受了培训。

观看 [Inveneo视频](#)。

观看 [教师无国界视频](#)。

荣获奖项的合作伙伴关系

CVM是思科命名的，并荣获了著名的企业慈善促进委员会(CECP)所授予的2008杰出非盈利组织奖项。CECP之所以颁发这一奖项，是因为CVM为解决经常被社会忽视的穷人和流离失所者的基本生活障碍创建了一个有价值的解决方案。颁奖声明中提到，思科对这一重要服务机构的成功运作和发展起到了重大的转型作用。

“CVM是一个实用的工具，它不仅能提供工作线索，还能提供面试的机会，了解需要免费接种疫苗的儿童和错过预约的人、通过提供支持，或仅是分散部署在街道上，来避免家庭暴力。”

——美国华盛顿州参议员
Patty Murray

社区语音留言

我们中的大多数人都把电话当成很普通的工具。实际上，我们无论在哪里都离不开电话。很难想像接不到雇主或朋友的电话，或无法拨打医疗机构或家中的电话会是怎样一个结果。但是，对于那些流离失所者、穷人、离家出走的年轻人、各处迁移的工人、家庭暴力的受害者、新释放的犯人，以及其他处于危机或过渡阶段的人，能够使用电话服务则意味着为社会所接受，否则就会被社会所抛弃。

社区语音留言(CVM)是一个机构，通过为那些需要的人提供免费、个性化的通信功能，为其提供支持。通过提供与人际服务和其他人的重要链接，CVM对人们从绝望的状态中恢复正常发挥着相当重要的作用。用户能够将其语音留言号码作为与将来的雇主、房东、医生和牙医、案件管理人员、社会服务人员和家庭成员交往的一条可靠、保密的途径。在使用CVM平均满七个月后，近70%的用户都至少实现了找工作、获得住房和医疗等目标之一。

思科的突出贡献

自从2003年建立合作关系以来，已有超过165,000人获益于CVM服务，2100多家非盈利机构向其服务对象发放了CVM联系号码。

思科与CVM间的合作关系是思科向非盈利性机构注入的有史以来最大的一笔公司资源(包括人力、产品和资金)投资。思科为CVM捐挣了850多万美元的硬件、软件和许可证费用，帮助该机构创建了一个企业级的服务器网络，当前可容纳3万个用户同时使用。

自从2003年以来思科基金会第一笔250多万美元的资金投入在5年中已帮助CVM增强了服务功能，集中了语音留言系统，降低了运营成本。集中的语音留言系统于2007年记录了300万条语音留言信息，这一系统提高了运营效率，降低管理和技术成本达22%，即每年节省约50万美元。新站点的安装时间缩短了大概一半。

凭借思科基金会2008年4月作出在三年内捐助195万美元的全新资助计划，CVM将大幅扩展。自从与思科合作以来，该机构已在美国的8座城市建立了站点，并将于2008年8月在佛罗里达州的Ft. Lauderdale和新墨西哥州的Albuquerque开设新站点。在思科员工的直接倡导下，该计划还在澳大利亚墨尔本的Big Issue启动了一项类似的服务(Big Issue制作了一份报道娱乐和当前事态的杂志，由专职记者负责撰写，由无家可归人员负责销售)。思科在法国和苏格兰的员工也表示了浓厚的兴趣。

“在得到CVM号码后的数周内，每次约会我都能参加。该号码为我的生活开启了一扇丰富多彩的大门。感谢您帮助我开始了全新的生活。”

—Tyra,
CVM用户

思科为位于华盛顿西雅图的10名CVM员工捐赠了办公室，使CVM能够为与计划有关的活动提供更多的资金。平均每年有40名思科志愿者在产品开发和新技术实施，以及管理和战略性规划等任务中贡献出他们的时间和专业技能。

利用广播消息传送、电子邮件集成，以及思科电话技术的自动回复特性，CVM已在美国的若干座城市为用户提供了免税预备服务和所得税抵免。西雅图有32%的寻求税务支持的用户给予了响应。这意味着2007年税收季节，西雅图和邻近的King县预备的总退税将超出3%。

CVM发挥作用的机制

CVM提供方给予了用户一个指令卡和一部触摸屏电话，使其能够拨叫系统并注册。注册耗时大约三分钟。用户只需简单地拨叫系统，录制一个简单的问候语，并创建一个安全的密码即可。

一旦新电话号码激活后，任何人都能拨打和留言。用户能够从付费电话、社会服务机构电话、家庭电话、朋友或家庭成员的手机，从任何可能的地点获取信息。在呼叫方看来，CVM号码与其他电话号码都一样，因而给予人稳定和可靠的感觉。

CVM电话号码是根据经核实具有财务需求、缺乏可靠电话服务，或正致力于实现某个目标，如工作、住房、医疗或免于暴力威胁而发放的。目标实现后，该号码即被收回，发放给另一个用户，因而保留了号码和语音留言资源。

“我们被四川人民坚定的信念和毫不动摇的意志，以及国家、省市和地方政府在面对这一严峻的自然灾害时所展示的领导能力所深深打动。思科历来有着极强的社会责任感，支持重建工作是我们义不容辞的职责。”

——思科董事长兼 CEO
John Chambers

灾害救助

无论自然灾害袭击世界的任何地方，思科及其员工在提供救助和重建支持方面都决不落于人后。

- **中国的雪灾：**2008年1月，暴风雪袭击了中国东部和南部的19座省份，死亡80人，摧毁了30多万个家庭，直接经济损失约合800亿元(110亿美元)。思科基金会外加思科员工的捐助总计捐款70万元(约合10万美元)，用于重建该区域的医疗中心。基金捐助给了中国红十字会和中国扶贫救助基金会。
- **缅甸的龙卷风：**2008年5月2-3日，缅甸中心地带的龙卷风Nargin造成了巨大的灾难。至少84,500人死亡，53,800多人失踪，大约240万人受到严重灾情的影响。损失估计为40亿美元，45万个家庭遭到破坏。思科制订了针对性的计划，总捐赠物品和金额达100万美元，有6个灾难响应合作伙伴参与：ARC国际赈灾事业基金会、CARE、医生无边界组织、世界粮食计划署、救助儿童会和UNICEF。截止至2008年7月31日，思科员工、思科基金会和Morgridge领导的Tosa基金会的捐款总计323,619美元。
- **中国的地震：**2008年5月12日，一场8.0级的地震袭击了中国四川省，造成巨大的生命和财产损失。截止至2008年7月，记录的死亡人数已超过69000人，大约18000人失踪，374000多人受伤，数百万人无家可归。截止至2008年7月31日，思科、思科基金会和思科员工共计捐助救灾款项达260多万美元。思科正在通过[思科中国政府与产业合作关系](#)提供更多捐助资金。
- **南加利福尼亚的野火：**2007年10月烈火在该区域肆虐，死亡20人，摧毁2400个家庭和建筑物，烧毁了60万公顷的土地。2007年11月，思科基金会为救助儿童会捐助了25万美元以帮助在灾难中受到影响的无人看护儿童恢复心理健康。思科也向该区域部署了一辆网络应急响应车，为第一线的响应者提供有线和无线语音和数据、对外传真、视频会议、桌面国家新闻视频流，以及警察和救火无线电信号间的互操作性。

思科中国政府与产业合作关系

思科于1994年首次在中国开展业务运营，现在在销售、客户支持和服务、研发、业务流程外包、IT外包、思科融资租赁、计划和生产方面总共招聘了3000多名员工。公司在中国拥有12家办事处、一个位于上海的大型研发中心、Scientific Atlanta研发和生产中心，以及若干支持思科WebEx协作产品的开发中心。

四川重建

2008年7月，思科宣布，它将在未来的三年中提供4500万美元，以支持中国地震灾区四川省的重建工作。通过与中国政府、以及所选的NGO和私营合作伙伴合作，思科中国政府与产业合作关系将提供技术和经验以支持重建，建立21世纪可持续经济发展，工作侧重于教育和医疗。思科和中国企业、政府和NGO领导共同确定了若干关键区域，思科将把协作网络解决方案、技术经验和资源部署至这些区域，帮助这些地区复原，利用21世纪的连接功能，弥补城市和乡村地区的数字鸿沟。

思科的教育计划将支持学生和教师提高在全球市场的竞争力，着重强调21世纪教育模式所提供的协作环境。工作的另一个重心是教师培训和技能开发，包括团队合作、问题解决和通信。思科的医疗活动是在四川医疗2020愿景的基础上构建的，旨在开发一个医院和其他设施互联的网络。当这些设施完成后，全省的医院将能实现协作，在线访问患者病历和其他医疗资源。

思科公民

在本地社区活动方面，无论是以个人的身份，还是任务小组和委员会成员的身份，思科员工都从不吝惜时间和金钱。

思科公民指的是为非盈利机构、社区项目和各种慈善事业贡献金钱或时间的员工。思科基金会提供了每年最高1000美元每员工的配捐基金，它也能对在团队志愿者活动中募集的超出该数量的基金进行配捐。思科基金会还会根据思科公民志愿者在合格机构所服务的时间进行配捐，最高1000美元（每志愿者每小时10美元）。这是团队志愿者活动配捐基金之外的捐助。

在本年中，思科公民通过200多个不同的团队募捐活动，支持广泛的慈善事业。从2007年8月到2008年7月，思科公民帮助管理了超出35项团队配捐活动。任何时刻都平均有45-50项基金募集活动在进行中。

在08财年中：

- 团队配捐活动募集的员工募捐达114万美元，思科基金会则配捐了1,059,000美元。
- 截止至2008年9月28日，记录的员工08财年志愿服务时间为91000多个小时。
- 仅在美国，就有481名员工为非盈利机构服务。
- 作为09财年年度审核流程中员工发展计划的一个组成部分，思科集成了公民领导和志愿者服务。
- 思科与Universal Giving合作作为iGive添加39家国际NGO，iGive是员工在线捐助工具，包括9个环保NGO。

给予帮助多种途径

下面列出了在本年度中，思科公民为社区提供帮助的多种途径示例：

- 在马来西亚槟榔屿的伊甸残障服务中心，来自8个国家的100多名思科员工聚集一堂，志愿与依靠该中心进行社会活动、运输和学习技能的成人和孩子一起工作。
- 思科公民为美国的海外士兵募集了6000美元，用于购买护理包，并赠送了556个电话卡。
- 60名思科澳大利亚员工参与了社区链接计划，每天负责与孤独或位于边缘地带的老年用户进行5分钟的聊天，以检查他们的精神和身体是否健康。
- 思科荷兰员工创建了一个“网上短片”，用于给国际战争孤儿组织募捐，这是一个国际性的机构，旨在帮助战争中受难的儿童。每转发一次视频，思科荷兰都捐助一欧元；总共捐助了28,493欧元（合38,737美元）。

思科和社会

- 在欢度开斋节时，思科海湾地区分公司及其员工向红新月会支持机构捐赠了直销药品，并为阿拉伯联合酋长国(UAE) Al Ain的Al Manar伊斯兰教学校募集重返校园费用，该学校收养了2500多名孤儿和穷困儿童。此外，海湾地区营销团队访问了位于UAE迪拜的Rashid儿童治疗中心，为中心捐赠了笔记本电脑、显示器、打印机和教育软件，并用一上午的时间与儿童一起玩耍。
- 沙特阿拉伯的思科员工将筹集的善款用于在利雅德一家本地的娱乐中心发起“孤儿假日”活动。该活动是与Olaisha的孤儿之家协作开展的，内容是安排150名儿童进行一天的娱乐活动，以改善儿童的精神面貌，促进思科员工和社区间的团结合作。

了解部分思科公民

Dean McCully

Dean McCully 是一位非常忙碌和敬业的思科公民。当思科公民活动刚开始时, McCully 自发创建和维护着非盈利的推荐页面, 使员工得以将其所喜爱的慈善事业推荐给思科 iGive 捐献系统。该年度, McCully 还在忙于规划 4 月 19 日在加利福尼亚州沃特森威尔举行的 Sky Event 中的 Fourth Annual Shared Adventures & EAA 19 Day。在这项活动中, 在私人驾驶员志愿者的帮助下, 数百名特殊需求儿童将获得在小型飞机上遨游天空的机遇。

Scott Brown 和 Lori Volpe

在过去的两年中, 全球销售支持副总裁 Scott Brown 及其高级助理 Lori Volpe 分别是北卡罗来纳州 Research Triangle Park (RTP) 的青少年糖尿病研究基金会 (JDRF) 思科团队的高层发起人和活动组织者。在过去的六年中, 思科的 RTP 办事处一直是该地区糖尿病治疗步行募捐活动的支持者, 并在这段时间内为 JDRF 募集了超过 467000 美元。本年度该团队有 288 名步行者, 募集了 167,000 美元, 占总金额的 13%。Brown、Volpe 及其销售经理团队还利用它作为工具, 培养销售人员有关竞争、设定目标、预测和其他专业技能。

Joni Blakeslee

当 Joni Blakeslee 不在她的思科数字媒体系统部业务开发经理的岗位上时, 您会经常在鼓励女孩立即参与技术发展 (IGNITE) 计划的志愿者队伍中找到她的身影。这是一项创新计划, 旨在联系中学女生与负责技术的职业女性。八年前 IGNITE 刚开始组建时, Blakeslee 就参与进来, 并迅速成为热情的支持者。“我们与学生谈我们是如何对技术感兴趣的, 然后向她们介绍职业生涯中的许多不同选择”, 她说, “我们让她们思考如何通过数学和科学课程作好准备, 以及询问实际的问题, 如: ‘为了要在我想住的城市中买一所房子, 我需要从事哪种职业?’”

Martin Raines

Martin Raines 是思科英国公司的一名软件工程师, 热衷于保护孩子的安全, 尤其是互联网安全。Raines 与本地的小学和国际儿童网络开展了合作, 提供常规的志愿者幻灯片和互联网安全使用课程。国际儿童网络是一个 NGO 组织, 专门与他人合作使互联网成为孩子们的一个既有价值又安全的工具。Raines 从事这项很有意义的工作已近三年了, 负责为巴克夏和汉普郡数百名儿童制作幻灯片。Birch Copse 小学的一名教师 Jessie Taylor 表示, “作为一名教师, 我为班上大部分孩子都无限制地访问互联网, 并频繁地使用在线聊天室感到震惊。毫无疑问, 这种课程明确地显示了互联网对孩子的危险, 也告诉他们如何在网络上确保安全。”

Daud Yamin

每两年, 美国居民 Daud Yamin 都会返回其故乡巴基斯坦, 看望家人, 并将其时间贡献给由一小组家人和朋友启动的两个项目。SAYA 免费医疗中心为那些无法承担医疗费的人提供免费治疗。于本年度成立的 SAYA 技术职业培训机构, 负责为中学毕业生或邻近毕业却无法去大学深造的人提供假期培训。Yamin 为五名学生传授了基本的计算机技能, 如字处理和电子表格, 并开发了一个计算机网络课程。目前, 他正致力于 Web 开发课程。

Sunny Dong

Sunny Dong 负责监督思科中国的大学招聘, 她实现了日常工作与公司社会责任感的有机结合。在过去的两年中, 她为北京大学的理科学生开设了一个“促进女性技术职业生涯发展”工作室。在本年度, 13 名思科志愿者利用 NGO JA 中国的结构化交互工作室模式, 与小组的 40 名女学生合作, 共享其个人工作体验, 并通过角色扮演教育她们职业规划和面试技巧。“所有学生都问了很多问题, 并表示在工作室的帮助下, 他们为找工作做出了更充分的准备”, Dong 说道。两个参与去年项目的女孩现已被思科录用。工作室的成功是显而易见的。因此, 公司决定每年都在三座城市举办, 即北京、上海和广州。“思科员工想参与这个项目的速度之快给我留下了非常深刻的印象”, Dong 表示 “我很容易就获得了一定数量的研讨会支持者。” Dong 还帮助推出了 “China Job Shadow” 工作日计划, 使一组北京的学生能够陪伴或 “跟随” 思科员工, 以了解其职责和工作环境。

思科公民委员会

思科公民委员会的全员工负责规划本地的志愿者项目，发展与NGO的合作关系，发现产品和资金捐助的机遇，以及向思科非盈利合作伙伴征求反馈意见，以监控社会计划的有效性。

下面列出了思科公民委员会在中国、印度、爱尔兰和英国的一些示例：

- 八年前，思科员工根据思科基金会的基金配捐了相应的时间和金钱，为中国东北部的河北省花厂峪农村的学生建设教室、操场和其他设施。自此，员工以直接参与、投入资金和思科基金会基金等方式帮助建立了五所农村小学。2008财年，有580名5-12岁的学生在已建成的四所学校中上学。
- 去年9月，作为鼓励新兴国家员工进行捐助的试行计划的一部分，思科将印度员工的配捐水平从50美元降低至12美元。其结果，捐助反而从2005年和2007年10月间的12次至2007年11月和2008年1月间的1268次，增长了一百倍。今年，员工募捐为151,000美元，思科基金会的配捐为141,000美元，而Morgridge领导的Tosa基金会则为129,000美元。总共为Akshaya Patra基金会捐款421,000美元，为思科班加罗尔园区方圆10公里范围内的10700名儿童每天提供一顿午餐，为期一年。
- 在Ashwini Charitable Trust社区服务的一天中，印度公民委员会捐献并安装了一个图书馆系统和计算机网络。它还于2008年4月举办了一个儿童教学日，那一天由思科员工的孩子教Ashwini的第一代学员如何使用互联网。此外，还邀请这些孩子参加了一个视频竞赛，教导他们学习数字技术，并根据YouTube上列出的内容制作视频节目。
- 英国和爱尔兰的大约100名公民委员会志愿者与300多名学校儿童开展了多种活动，包括辅导、培训基本的IT技能、与美国的学生通过思科网真进行交流，以及组织企业日，让学生来到思科了解我们的公司，参与业务工作，观看幻灯片等。20多名思科英国志愿者帮助为英国最大型的募捐活动Sport Relief 2008组织了各种活动。1000多名员工参与了这些活动，并捐献了38,500英镑(合66,714美元)。

硅谷的活动

硅谷公民委员会的思科公民在许多活动的前沿领域也表现出众：

- 思科公民与Second Harvest Food Bank在一次“分享午餐”计划中开展了合作，为参加暑假学校、未获得政府补助午餐的校园低收入儿童提供26,000多份午餐。
- 硅谷公民委员会收到了来自圣何塞市无家可归者联系项目的感谢信，它举办了一项活动，建立了没有永久性住房的居民和本地电信运营商的联系。思科员工为无家可归的用户提供了便利服务，如帮助他们填写表格、照顾他们的看病和看牙的需求，以及更新身份证。员工还为该计划提供了网络基础设施支持。
- 思科公民与人类家园国际组织合作开展了“思科共建日”活动，这是我们的第一次园区“2” x 4” Campaign”。在这次活动中，圣何塞园区的思科员工购买了原木，为无家可归的人建造房屋。他们还邀请员工们在购买的木板上写下美好的祝福。
- 思科公民也帮助了美国糖尿病协会自行车治疗赛募捐活动，共计捐献10万美元，比去年的活动提高了近500%。
- 委员会还荣获了Milpitas市的“年度公司市民”奖。该市发起了家庭爱心树年度活动，尤其是书包计划，由员工支付学生的书包和文具费用，为学年作好准备，以及假期计划，员工会为本地区的孩子、穷人和无家可归者赠送节日礼物。

思科领导精英计划

自2003年以来，思科领导精英计划已向世人展示了思科的人才和技术是如何出色结合，为社区繁荣作出贡献的。这项领导精英计划能够支持本地和全球社区机构中的思科员工，为他们提供战略指导，推荐最佳实践，并建立能够对这些机构产生更巨大影响的功能。

就自身而言，领导精英需要学习如何按新的方式进行适应、协调、协作和咨询，这对帮助他们完成社会目标，完善在思科的职业发展有重大的意义。领导精英计划通常针对社区项目，是思科在某个地区或国家的社会和业务计划的一项重要补充内容。

以下是几位思科领导精英的简历。

Ed Carney

作为思科政府系统事业部的副总裁兼总经理，Ed Carney负责推动北卡罗来纳州微电子中心的地区科研和教学工作，鼓励电子和信息技术的开发。该机构正致力于构建一个先进的教育网络和可持续发展的业务模式，使北卡罗来纳州能够满足从幼儿园到社区大学水平的所有研究和教育需求。Carney还帮助州法律安全基金会完善核心网络基础设施。州网络的出台比原计划提前完成，有超过75个区在线，根据业已达成的效果，州政府还批准了一项额外分配计划。

Valerie Vorres

作为思科全球出口贸易机构的法律法规事务经理，Valerie Vorres与教师无国界(TWB)组织开展合作，这个NGO组织旨在通过教师职业发展和教学中心提高非洲、印度和中东等地区的教育质量。Vorres的职责是为TWB开发战略和吸引长期的收入流。作为思科21世纪转型教育活动的合作伙伴，TWB利用Web 2.0技术和教育软件(开放课件)连接全球的教师资源，提供领导人培训并颁发教师证书。

Si White

Si White是思科全球税务和海关部门的财务总监，负责与一家出色的小型金融机构Grameen基金会开展合作，帮助其开发战略计划，通过技术提高生产率。当其首席财务官退休后，White临时接任CFO，接管广泛的领导工作，并帮助机构培养新的领导。这一相当广泛的领导职责使White能够对完成Grameen基金会的使命产生重大影响“帮助穷人，尤其是最穷困的人，创造一个远离贫困的世界。”

Sima Yazdani

作为思科客户联系部的IT经理，Sima Yazdani负责帮助教师无国界组织为其教育工具包定义和执行战略计划。该工具包利用Web 2.0技术，为社会网络、协作内容管理、开放课件和教学服务提供了一个集成平台。内容和功能能够进行本地化、自适应和部署入拥有多元文化和全球多种语言混合的本地或虚拟社区中心(例如，该工具包可用于地中海青年技术俱乐部门户)。Yazdani在TWB的战略规划、创新资源开发和基于流程的IT运营模式和救灾等领域进行了大胆的革新。她也得以磨练其领导技巧，并体验运营一家小型公司的感觉。

观看[思科领导精英计划视频](#)。

观看有关领导精英计划的受益机构之一，[教师无国界组织](#)的视频。