Code de conduite professionnelle de Cisco

Sommaire

[versions PDF et livre numérique]	[placez le curseur sur les zones contextuelles pour la version livre numérique uniquement]
Message de John Chambers, Président-directeur général	
Je me comporte d'une manière éthique	• Les bons choix • Quand prendre les mesures qui s'imposent
Les questions à se poser – L'arbre de décision éthique	6 questions utiles
Je connais le Code	• Comment le COBC vous aide • Nul ne peut vous contraindre à violer le COBC • Pourquoi est-il nécessaire d'obtenir une certification
Je fais part de mes préoccupations	• Solutions pour obtenir de l'aide • Votre anonymat peut être préservé • Signaler un problème
Je respecte les autres	• Absence de harcèlement et d'intimidation • Politique en matière de sécurité/violence • Absence de discrimination • Les représailles ne sont pas tolérées • Accueil des personnes souffrant de handicap • Politique en matière de drogues et d'alcool • Nous protégeons vos renseignements personnels
J'utilise les ressources de manière responsable	• Utilisations approuvées et interdites des biens de Cisco • Utilisation des médias sociaux et des vidéos
J'évite les conflits d'intérêts	• Intérêts en dehors de l'entreprise • Famille et amis • Conseils d'administration externes • Allocutions, recommandations et références • Cadeaux et divertissements (chapitre suivant)
Je comprends les politiques liées aux cadeaux et aux divertissements	• Qu'est-ce qu'un cadeau? • Pour et de la part de sociétés commerciales • Pour des fonctionnaires ou agences du gouvernement • Cadeaux pour le personnel • Tirages au sort • Autres cadeaux : dons de bienfaisance, transport offert, habitudes locales
Je protège nos actifs	• Que protéger / Quels éléments sont privés? • Utilisation et divulgation des renseignements • Apporter des informations au sein de Cisco • Sécurité des informations / Gestion des archives • Protéger les renseignements sur la clientèle et les biens
Je respecte la loi	• Antitrust • Délits d'initiés • Communiqués officiels • Anti-corruption / pots-de-vin • Contributions politiques personnelles • Droits d'auteur • Confidentialité des renseignements personnels • Réglementations sur les exportations

J’adopte une attitude appropriée et éthique à l’égard de nos finances	• Rapports sur les dépenses • Transactions de ventes • Code supplémentaire pour les responsables financiers
Notre engagement envers l’intégrité	• Qualité • Responsabilité sociale de l’entreprise • Le rôle du supérieur hiérarchique
Politiques connexes	• Politiques figurant dans le COBC • Codes d’éthique supplémentaires
Glossaire	Définitions
Ressources supplémentaires	Services clés pour obtenir de l’aide
Index	Termes de recherche

Message de John Chambers, Président-directeur général

Chers employés de Cisco,

Je suis toujours aussi fier de l'engagement de longue date de Cisco envers l'éthique et l'intégrité. Non seulement j'en vois la preuve tous les jours, mais l'Ethisphere Institute a également reconnu nos efforts et a nommé Cisco comme l'une des entreprises les plus éthiques au monde pendant sept années consécutives.

Chez Cisco, nous maintenons des normes très élevées pour nos activités et pour notre conduite professionnelle. Cisco a été fondée dans un environnement de communication ouverte, d'habilitation personnelle, d'intégrité et de respect. Ces valeurs demeurent au premier plan de notre culture et de nos décisions opérationnelles quotidiennes. Par conséquent, nos clients, nos partenaires et les parties intéressées à travers le monde continuent d'avoir confiance en nos produits et nos services.

Ce Code de conduite professionnelle renforce nos valeurs fondamentales. Prenez-le comme un guide qui aide à prendre de bonnes décisions et à résoudre les problèmes d'éthique pouvant survenir. Il a été conçu pour être une ressource tout au long de l'année et je vous encourage à vous y référer souvent.

Si jamais vous avez des doutes ou si vous soupçonnez une infraction au Code de conduite professionnelle de Cisco, nous vous incitons à le faire savoir. Nous vous encourageons à parler avec votre supérieur hiérarchique direct, à contacter le Bureau de l'éthique et de l'intégrité ou le service juridique de Cisco. Vous pouvez également faire part de vos préoccupations de manière anonyme par le biais du formulaire Web sur l'éthique ou du service téléphonique multilingue dédié aux problèmes d'éthique de Cisco.

Toute réussite obtenue par des procédés qui vont à l'encontre de l'éthique est l'opposé d'une réussite. Merci de votre appartenance à Cisco et de votre engagement à faire vivre ces valeurs importantes.

Cordialement,
[signature]

John Chambers
Président-directeur général

==========

Je me comporte d'une manière éthique

Idées novatrices, technologies émergentes, acquisitions stratégiques – nous travaillons dans un secteur au rythme rapide et en constante évolution. Mais certains aspects sont immuables, par exemple, notre engagement de conduire nos activités d'une manière honnête et éthique en respectant les autres. Chez Cisco, nous mettons nos valeurs en pratique tous les jours. Nous avons parfaitement intégré au plus profond de nous-mêmes la prise de décisions respectueuses de nos principes.

Comment savoir de quelle manière agir lorsqu'une situation n'est pas claire?

Les bons choix. Lorsque vous êtes confronté à un dilemme éthique, vous avez la responsabilité d'agir. Il peut sembler plus simple de ne rien dire ou d'éviter la situation, mais le refus de prendre une mesure quelconque est, en fait, susceptible d'avoir de graves conséquences. Alertez-nous si vous remarquez ou soupçonnez une activité qui viole notre Code de conduite professionnelle. Alors que nous continuons de progresser et d'innover, vous nous aiderez à poursuivre notre mission et à préserver nos valeurs fondamentales.

Conseil : Consultez l'arbre de décision éthique pour vous aider à établir la marche à suivre.

Notre réussite continue dépend de notre capacité à prendre des décisions compatibles avec nos valeurs fondamentales. Peu importe la situation, agissez en toute honnêteté et intégrité dans tout ce que vous faites. En tant qu'employé, vous êtes responsable de respecter toutes les lois et tous les règlements applicables dans chaque pays dans lequel nous menons des affaires, et de connaître notre Code de conduite professionnelle et les autres politiques de la société et de vous y conformer. Toute infraction est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Votre engagement à agir de manière éthique renforce notre réputation en tant que marque de confiance à l'échelle mondiale.

Les questions à se poser – L'arbre de décision éthique
Cet arbre de décision peut être un outil utile face à une décision difficile. Posez-vous les questions suivantes :

Est-ce légal?
- Oui. Passez à la question suivante.
- Non. Cet acte peut avoir des conséquences graves, ne le faites pas.
- Pas sûr? Contactez le Service juridique afin d'obtenir des directives.

Est-ce conforme à la politique de Cisco?
- Oui. Passez à la question suivante.
- Non. Cet acte peut avoir des conséquences graves, ne le faites pas.
- Pas sûr? Vérifier avec le Centre décisionnel et des processus de Cisco pour de plus amples renseignements. Parlez-en à votre supérieur, à votre représentant des ressources humaines ou au service juridique pour des directives.

L'acte reflète-t-il les valeurs et la culture de Cisco?
- Oui. Passez à la question suivante.
- Non. Cet acte peut avoir des conséquences graves, ne le faites pas.
- Pas sûr? Consultez le site Web du Bureau de l'éthique ou contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour des directives.

L'acte pourrait-il avoir un impact négatif sur les parties intéressées de l'entreprise?
- Oui. Cet acte peut avoir des conséquences graves, ne le faites pas.
- Non. Passez à la question suivante.
- Pas sûr? Parlez-en à votre supérieur, au service juridique ou au Bureau de l'éthique et de l'intégrité afin d'obtenir des directives.

Vous sentiriez-vous inquiet si cet acte faisait la une des journaux?
- Oui. Cet acte peut avoir des conséquences graves, ne le faites pas.
- Non. Passez à la question suivante.
- Pas sûr? Parlez-en à votre supérieur, au service juridique ou au Bureau de l'éthique et de l'intégrité afin d'obtenir des directives.

L'acte pourrait-il causer un préjudice à Cisco si l'ensemble des employés le faisait?
- Oui. Cet acte peut avoir des conséquences graves, ne le faites pas.
- Non. La décision d'aller de l'avant semble appropriée.
- Pas sûr? Parlez-en à votre supérieur, au service juridique ou au Bureau de l'éthique et de l'intégrité afin d'obtenir des directives.

==========

Je connais le Code
[fenêtre de lecture de la vidéo « L'éthique au quotidien » + transcription de la vidéo]

Chez Cisco, nous croyons que des relations professionnelles de confiance de long terme ne peuvent être établies que si les rapports restent honnêtes, ouverts et justes. Mais parfois, dans certaines situations, la marche à suivre n'est pas claire.

Comment le Code de conduite professionnelle peut-il m'aider?

Notre Code de conduite professionnelle vous aide à naviguer. C'est une ressource conviviale sur laquelle vous pouvez compter pour vous aider à établir ce qui est approprié et ce qui ne l'est pas quand il s'agit d'agir avec intégrité au travail.

Le Code de conduite professionnelle favorise :
- un comportement honnête et éthique dans toutes les relations;
- la divulgation de renseignements complète, juste, exacte, opportune et compréhensible dans les rapports et les documents que nous présentons dans des communiqués publics;
- la protection des renseignements confidentiels et exclusifs;
- la conformité avec les directives, les lois et les règlements gouvernementaux en vigueur;
- le signalement interne rapide de toute infraction au Code de conduite professionnelle;
- la responsabilisation de chaque employé de Cisco concernant le respect du Code de conduite professionnelle.

Le Code de conduite professionnelle s'applique à l'ensemble du personnel de Cisco à l'échelle mondiale. Le Code de conduite professionnelle s'applique à tous les employés de Cisco et de ses filiales ainsi qu'aux membres du conseil d'administration. En outre, nous essayons également de travailler avec des fournisseurs, des clients et des revendeurs qui adhèrent aux mêmes normes d'éthique que nous. Le Code de conduite professionnelle est contrôlé et mis à jour par notre Bureau de l'éthique et de l'intégrité.

Personne n'a l'autorité de vous faire adopter un comportement qui violerait le Code de conduite professionnelle. Vous avez également la responsabilité d'être attentif aux éventuelles violations du Code de conduite professionnelle et de les signaler, qu'elles se produisent au sein de Cisco ou par suite de démarches externes. Reportez-vous à la section intitulée « Je fais part de mes préoccupations » afin d'obtenir des conseils sur la façon de communiquer vos problèmes.

Le Code de conduite professionnelle couvre un large champ d'application… mais il n'est pas exhaustif. Puisqu'il n'est pas possible d'aborder toutes les situations, nous comptons sur vous pour exercer un bon jugement dans votre prise de décisions et pour solliciter de l'aide lorsque vous avez des questions ou des préoccupations qui ne sont pas abordées dans le Code de conduite professionnelle.

Cisco surveille continuellement les lois et les règlements à l'échelle mondiale. Nous faisons confiance à nos employés pour qu'ils se conforment à l'esprit de la loi et qu'ils optent pour un bon choix et une décision éthique même lorsque la loi manque de précision. Dans certains cas, les lois d'un pays peuvent établir des exigences différentes de notre Code de conduite professionnelle. Si une loi locale entre en conflit avec notre Code de conduite professionnelle,

nous devons nous conformer à la loi locale. En revanche, face à un conflit entre une pratique commerciale locale et notre Code de conduite professionnelle, c'est notre Code qui prime. En cas de doute, n'hésitez pas à demander de l'aide.

Toute dérogation à une disposition du présent Code de conduite professionnelle doit être approuvée par le Bureau de l'éthique et de l'intégrité. Les dérogations accordées aux cadres dirigeants et aux membres du Conseil d'administration de Cisco doivent aussi être approuvées par le Conseil d'administration et seront communiquées publiquement par le biais de moyens appropriés, ainsi que les raisons des autorisations de dérogation.

La certification annuelle au Code de conduite professionnelle et à d'autres codes et directives complémentaires est exigée. Le PDG de Cisco, John Chambers, ainsi que le Conseil d'administration, exigent de tous les employés qu'ils examinent, comprennent et respectent le Code de conduite professionnelle et qu'ils certifient leur conformité. Vous recevrez donc des notifications vous invitant à effectuer votre certification de conformité au Code de conduite professionnelle. Les employés aux rôles et responsabilités particuliers doivent également obtenir des certifications et suivre des formations supplémentaires :

Vous devez obtenir des certifications et suivre des formations supplémentaires si vous :

- travaillez avec des représentants du gouvernement aux États-Unis – veuillez lire et accepter le Code d'éthique de Cisco à l'égard du secteur public américain et compléter la formation en ligne « Travailler avec les clients du secteur public américain »;
- travaillez avec les écoles primaires/secondaires et les bibliothèques aux États-Unis – veuillez lire et accepter les Directives du programme éducationnel E-Rate du secteur public de Cisco;
- travaillez au service des finances – veuillez lire et accepter le Code d'éthique de la direction financière de Cisco;
- travaillez dans le marketing et les ventes à l'échelle internationale, en dehors des États-Unis ou avec des comptes clients internationaux – veuillez compléter la formation en ligne « Cours de formation en ligne relative aux réglementations anti-corruption mondiales ».

Dans le cadre du processus d'intégration, les nouveaux employés sont tenus d'effectuer la certification au Code de conduite professionnelle (ainsi qu'à d'autres codes pertinents) et la formation obligatoire appropriée quand ils se joignent à Cisco. Par la suite, les nouveaux employés sont tenus de participer à la campagne de certification annuelle au Code de conduite professionnelle.

Que faire si… [FAQ]

Que faire si j'ai un problème concernant une section du Code de conduite professionnelle ou si j'ai des raisons d'hésiter à effectuer ma certification au Code de conduite professionnelle?

Vous devez discuter de vos problèmes avec votre supérieur hiérarchique direct, le représentant des ressources humaines ou le Bureau de l'éthique et de l'intégrité. Sans tenir compte de l'état de votre certification au Code de conduite professionnelle, vous devez toujours vous conformer aux politiques stipulées dans ce dernier. L'obtention de la certification du Code de conduite professionnelle est une condition d'emploi de Cisco.

Pourquoi les employés de Cisco ont-ils l'obligation d'obtenir la certification au Code de conduite professionnelle chaque année?

Le Code est régulièrement mis à jour en fonction de l'environnement d'affaires, des nouvelles lois et des commentaires des employés. Vous devez obtenir la certification chaque année pour être certain de connaître le Code de conduite professionnelle le plus récent.

Vous avez d'autres questions? Posez-les sur le Forum de discussion sur l'éthique ou contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour obtenir de l'aide.

Outils/ressources

- Ressources des ventes fédérales
- Apprentissage en ligne sur la lutte contre la corruption

==========

Je fais part de mes préoccupations

[NOUVELLE fenêtre de lecture de la vidéo « Faites confiance à votre intuition » + transcription de la vidéo]

Je comprends ma responsabilité en tant qu'employé de Cisco de faire le bon choix et de partager mes préoccupations lorsque je constate ou soupçonne une situation pouvant nuire à l'entreprise. En tant qu'employé, vous avez l'obligation de signaler rapidement toute situation ou tout problème que vous croyez, de bonne foi, être une violation. Nous vous encourageons également à nous signaler toute situation qui « ne semble pas correcte ».

Quelle est la meilleure façon de poser des questions ou de signaler un problème?

Vous pouvez toujours commencer par en parler à votre supérieur, à un représentant des ressources humaines (RH) ou au service juridique. Ils ont la responsabilité d'écouter et d'aider. Cisco ne tolère aucune mesure de représailles contre un employé pour une question ou un rapport relatifs à une mauvaise conduite, si l'employé a été honnête et de bonne foi dans sa démarche. Toute mesure de représailles contre un individu pour une question ou un rapport relatifs à une violation du Code de conduite professionnelle constitue une violation du Code de conduite professionnelle.

Si au départ vous ne vous sentez pas suffisamment à l'aise pour vous adresser à votre supérieur hiérarchique direct ou à un représentant des ressources humaines, ou si après avoir demandé de l'aide, vous avez le sentiment que le problème n'a pas été résolu, communiquez avec le Bureau de l'éthique et de l'intégrité. Le Bureau de l'éthique et de l'intégrité se tient à la disposition de tous les employés, clients, partenaires, actionnaires et autres parties intéressées de la société qui souhaitent faire part de leurs préoccupations. Le Bureau de l'éthique gère rapidement et de manière confidentielle toutes les demandes qui lui sont transmises, dans les limites définies par la loi.

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

Poser une question ou signaler un problème
Vous pouvez contacter de manière confidentielle le Bureau de l'éthique et de l'intégrité par :

Courriel :
- Bureau de l'éthique et de l'intégrité : ethics@cisco.com ou COBC@cisco.com
- Comité d'audit du Conseil d'administration : auditcommittee@external.cisco.com

En ligne :
- (interne) Formulaire Web anonyme
- Outils de signalement de problèmes d'éthique – Cadeaux, divertissements ou intérêt commercial externe http://wwwin.cisco.com/FinAdm/grc/ethics/concerns/voice.shtml
- Un outil de déclaration/gestion de cas en ligne interne et sécurisé (nommé CITE)

Téléphone : la ligne téléphonique multilingue dédiée aux problèmes d'éthique de Cisco est accessible 24 heures par jour, 7 jours par semaine, partout dans le monde, par des numéros de téléphone nationaux sans frais. Cette ligne téléphonique est un service fourni par un des principaux services externes de signalement des problèmes d'éthique. Vous avez la possibilité de rester anonyme* lorsque vous utilisez ce service, mais l'enquête du présumé incident peut être entravée si l'enquêteur n'est pas en mesure de vous contacter pour obtenir de plus amples renseignements. ***Veuillez noter :** certains pays ne permettent pas que de telles préoccupations soient signalées de manière anonyme.

Courrier ordinaire : les questions et problèmes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions d'audit comptable (ou autres questions connexes) peuvent être soumis, de manière confidentielle ou anonyme, au Comité d'audit du Conseil d'administration à l'adresse privée suivante : Cisco Systems, Audit Committee, 105 Serra Way, PMB #112, Milpitas, CA 95035, États-Unis.

Quelle que soit la méthode de signalement pour laquelle vous optez, votre demande sera traitée rapidement. Cisco s'efforce de réagir avec promptitude à toutes les violations de ses politiques. Selon la nature de la violation présumée, l'organisation appropriée interviendra (p. ex. Bureau de l'éthique et de l'intégrité, service juridique, ressources humaines, etc.). Durant les enquêtes, les employés ont l'obligation de collaborer et de dire la vérité. Ceux qui ne le font pas sont passibles de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Que faire si… [FAQ]

Que faire si j'ai signalé un problème, mais que je n'en ai plus jamais entendu parler?
Tous les problèmes sont traités promptement, mais il n'est pas toujours possible de vous communiquer les résultats en raison des exigences relatives à la vie privée/confidentialité.
Si le problème a été signalé de manière anonyme par le Formulaire Web, le Bureau de l'éthique et de l'intégrité n'aura pas vos coordonnées pour faire le suivi avec vous. Un numéro de référence est attribué aux appels à la ligne téléphonique multilingue dédiée aux problèmes d'éthique de Cisco (gérée par un tiers), vous pouvez donc demeurer anonyme aux yeux de Cisco tout en ayant la possibilité de suivre votre dossier afin d'avoir des réponses quant à vos préoccupations.
Vous pouvez également contacter l'avocat-conseil de Cisco de manière confidentielle pour signaler une préoccupation quant à la conformité au Code de conduite professionnelle.

On me demande de coopérer à une enquête interne, dois-je participer?
Oui. En tant qu'employé de Cisco, vous avez l'obligation de coopérer aux enquêtes internes. Un manquement à ce devoir peut aboutir à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Que faire si mon supérieur hiérarchique direct me demande de faire quelque chose de dangereux, voire d'illégal, et que j'ai peur de subir des représailles si je le dénonce?
Dans cette situation, veuillez contacter les ressources humaines, le Bureau de l'éthique et de l'intégrité ou le service juridique de Cisco. Aucunes représailles, d'un responsable hiérarchique direct ou de toute autre personne, contre une personne qui a divulgué des préoccupations d'éthique en toute bonne foi, ne sont tolérées.

Vous avez d'autres questions? Posez-les sur le Forum de discussion sur l'éthique ou contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour obtenir de l'aide.

==========

Je respecte les autres

Notre milieu de travail qui favorise l'intégration est accueillant, positif, créatif et gratifiant… un environnement favorisant l'expression individuelle et en équipe, l'innovation et la réussite. C'est le type de milieu de travail dont nous bénéficions ici, chez Cisco. Les employés bénéficient d'opportunités de développement personnel et professionnel. Je suis traité avec respect et dignité. En retour, je reconnais que je dois agir de manière responsable, avoir un bon esprit d'équipe et traiter les autres avec respect et dignité. Le fait de valoriser chacun de nous renforce notre collaboration et notre productivité.

Comment les employés de Cisco sont-ils habilités pour réussir?

Vous êtes libre de faire votre travail sans crainte de harcèlement ou d'intimidation. Cisco interdit tout comportement isolant un employé ou un groupe d'employés de manière négative en raison du sexe, de la race, de la couleur, de l'origine nationale, de l'ascendance, de la citoyenneté, de la religion, de l'âge, d'un handicap physique ou mental, de l'état de santé, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, du statut de vétéran ou de la situation familiale. Le harcèlement peut prendre beaucoup de formes. Toute forme de harcèlement constitue une violation des principes et des politiques de Cisco.

Aucunes représailles ne seront tolérées et peuvent entraîner des mesures disciplinaires. Veuillez consulter la section « Je fais part de mes préoccupations ».

Nous ne pratiquons pas la discrimination. Nous sommes fiers de l'ensemble de notre équipe. Lors du recrutement, de l'embauche, du perfectionnement et de la promotion de nos employés (tous les processus liés à l'emploi), toutes les décisions sont prises sans tenir compte du sexe, de la race, de la couleur, de l'origine nationale, de l'ascendance, de la citoyenneté, de la religion, de l'âge, du handicap physique ou mental, des troubles de santé, de l'orientation et de l'identité sexuelle, du statut de vétéran ou de la situation familiale. Nous tenons fermement à préserver notre culture positive et à veiller à ce que chacun soit traité avec respect et dignité, en tant que membre à part entière de l'équipe Cisco.

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

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

Nous avons une politique stricte à l'égard de l'alcool et des stupéfiants. Les employés ne sont pas autorisés à utiliser, posséder, vendre, transférer, fabriquer, distribuer ou être sous l'influence de stupéfiants sur le lieu de travail ou dans les locaux loués de Cisco pendant les heures de travail, en voyage d'affaires ou lors de l'utilisation des biens de l'entreprise. Par ailleurs, aucun employé ne peut se présenter au travail ou être de service avec des facultés affaiblies par l'alcool, des stupéfiants ou toute autre substance illicite. La consommation d'alcool lors d'événements parrainés par l'entreprise est autorisée uniquement avec une autorisation préalable écrite conforme à la politique sur les réunions et les événements généraux de Cisco. Toute violation de cette politique entraînera des mesures pouvant aller jusqu'au licenciement.

Nous nous engageons à offrir un cadre de travail sécuritaire où les menaces sont absentes. Les employés doivent connaître et appliquer toutes les directives de sécurité et signaler toute situation posant un risque. Tout acte ou menace de violence à l'encontre d'une autre personne ou envers les biens de l'entreprise doit être signalé immédiatement. Nous souhaitons favoriser le type d'environnement dans lequel les personnes se sentent en sécurité et sont traitées constamment avec courtoisie et professionnalisme. Pour de plus amples informations, veuillez aller sur le site Web Sécurité et résilience commerciale.

Nous protégeons vos renseignements personnels. Cisco respecte les droits de la protection des renseignements personnels et les intérêts de tous ses employés et garantit la protection des renseignements personnels qui sont recueillis, conservés et utilisés. Nous devons tous respecter la vie privée des collègues de travail et gérer les renseignements personnels des employés conformément à la Politique générale de ressources humaines de Cisco sur la protection des données.

Que faire si… [FAQ]

Mon supérieur hiérarchique direct m'a fait un commentaire qui me rend mal à l'aise. Est-ce du harcèlement?

Vous avez le droit de travailler dans un environnement exempt d'actes d'intimidation et de comportements hostiles ou blessants soumis à une protection légale. Ce ne sont pas tous les commentaires choquants ou les critiques qui répondent à ces conditions. Si vous êtes mal à l'aise, veuillez contacter les ressources humaines, le Bureau de l'éthique et de l'intégrité ou le service juridique pour vous permettre de déterminer les étapes suivantes (veuillez également consulter la section « Je fais part de mes préoccupations » du Code de conduite professionnelle).

Que faire si je reçois un courriel qui comprend des plaisanteries ou des propos injurieux?
Les plaisanteries qui peuvent être considérées de manière raisonnable comme injurieuses n'ont pas leur place chez Cisco, et ne devraient pas être envoyées par le courriel de l'entreprise, quels qu'en soient les destinataires. Vous pouvez dire au collègue qui vous a envoyé ce courriel que vous avez trouvé son message blessant. Vous pouvez également contacter votre supérieur hiérarchique direct, les ressources humaines ou le Bureau de l'éthique et de l'intégrité.

Que faire si je reçois un appel d'une personne qui demande des renseignements concernant un collègue?
Ne dévoilez jamais des renseignements personnels ou professionnels sur vos collègues si vous n'êtes pas certain de l'identité de votre interlocuteur. Les numéros de téléphone et les adresses de courriel des employés, ainsi que les structures hiérarchiques des employés ne doivent jamais être donnés à des inconnus. Les recruteurs de concurrents appellent fréquemment les employés de Cisco, en prétendant appeler de la part des ressources humaines ou de la haute direction de Cisco. Si vous recevez un appel qui demande de l'information, demandez à la personne si vous pouvez la rappeler, pour pouvoir vérifier que l'appel est légitime.

Vous avez d'autres questions? Posez-les sur le Forum de discussion sur l'éthique ou contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour obtenir de l'aide.

Outils/ressources
- Processus de résolution des problèmes de Cisco
- Site de demande d'approbation de Cisco concernant la consommation d'alcool
- Informations sur la sûreté et la sécurité au sein de Cisco

==========

J'utilise les ressources de manière responsable
[NOUVELLE flèche de lecture de la vidéo « L'utilisation correcte des médias sociaux » + transcription de la vidéo. Nous pourrions remplacer la photo de l'homme se servant d'un ordinateur portable par une capture d'écran de la vidéo mettant en scène un cadre utilisant une tablette pour respecter le style du chapitre Cadeaux]

Cisco compte sur moi pour faire preuve d'un bon jugement pour conserver et protéger les ressources de l'entreprise, telles que les ordinateurs, les téléphones, l'accès à Internet, les

télécopieurs, les photocopieurs et autres fournitures de bureau. Je m'engage à utiliser ces ressources de manière appropriée et judicieuse.

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

Les biens de la société sont fournis pour un usage professionnel. Les biens de la société doivent, avant tout, être utilisés à des fins professionnelles et dans le but d'atteindre ses objectifs stratégiques. Chacun de nous doit les protéger du gaspillage et de l'abus. Les biens de la société incluent non seulement l'espace dans lequel nous travaillons, mais également d'autres biens non matériels. L'utilisation des ressources de la société n'est pas protégée par la politique du respect de la vie privée, car ces ressources appartiennent à Cisco. Par conséquent, tout document transmis ou enregistré sur les ressources de l'entreprise peut être retenu ou examiné.

Remarque : Lorsque des employés utilisent un appareil personnel (p. ex. téléphone intelligent, tablette, etc.) dans leur travail, ils doivent protéger les informations de l'entreprise transmises ou enregistrées sur ces appareils (voir Je protège nos actifs.)

Autorisé	Interdit Ou nécessite une autorisation
Usage professionnel – Usage consciencieux, légal et professionnel du courrier électronique, des ordinateurs et des autres systèmes de communication pour le travail. Cela comprend la protection de la marque Cisco. De même, les travaux protégés par des droits d'auteur de Cisco, tels que la documentation, les éléments graphiques, les images, les vidéos, les enregistrements audio et les logiciels, ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles, en vertu des politiques de Cisco.	**Usage des biens de Cisco à des fins non professionnelles :** • Il est formellement interdit d'emprunter ou de sortir ces ressources des locaux de la société sans autorisation appropriée; • Il est formellement interdit de les utiliser à des fins professionnelles ou de prestations personnelles ou encore pour une activité de financement à l'extérieur de l'entreprise; • Il est formellement interdit d'utiliser les ressources de Cisco qui ont été identifiées comme « rebut », ordures ou produits à recycler à des fins non professionnelles sans l'approbation préalable; • Les marques déposées de Cisco ne doivent pas être utilisées sur des documents n'appartenant pas à la société ni dans le cadre d'un nom de domaine qui n'est pas enregistré, utilisé et contrôlé par la société.
Utilisation personnelle raisonnable – L'utilisation occasionnelle des actifs de l'entreprise à des fins personnelles est autorisée, dans une limite raisonnable, à condition que cette utilisation ne nuise ni aux intérêts de Cisco ni au rendement au travail (le vôtre ou celui de vos collègues). **Remarque :** Pour les directives relatives à la diversité et à l'usage des ressources de la société pour des objets ou des activités en relation avec les croyances personnelles, veuillez consulter la Politique sur l'utilisation des biens de Cisco pour des activités en relation avec les croyances personnelles des employés.	**Impact négatif** – L'utilisation des ressources de l'entreprise ne doit en aucun cas engendrer de coûts supplémentaires importants, une interruption de l'activité ou un inconvénient quelconque pour Cisco. **Matériel illégal ou injurieux** – N'accédez pas à du matériel interdit par la loi ou ayant un contenu sexuel, ne distribuez et ne déchargez pas un tel matériel. Ne distribuez ni ne téléchargez du matériel contenant des propos injurieux, des informations protégées par des droits d'auteur de tiers sans l'autorisation du titulaire de ces droits ainsi que tout ce qui pourrait avoir un effet négatif sur Cisco, ou encore des commentaires désobligeants sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou la religion.

Activités politiques – Vous pouvez, bien sûr, participer à des activités politiques à titre individuel, en y consacrant vos ressources financières et votre temps personnel.	**N'utilisez pas les biens de Cisco à des fins politiques :** ▪ Contributions de la société – Aucune ressource ou bien, y compris le temps de travail, l'utilisation des locaux ou des équipements de Cisco, ni aucun paiement direct ne peuvent être mis à disposition d'un candidat politique, d'un comité d'action politique ou d'un scrutin, sans autorisation écrite du vice-président des affaires gouvernementales internationales. **Remarque** : Concernant les contributions politiques personnelles, veuillez consulter la section « Je respecte la loi » ▪ Autres activités ou pressions politiques – Sauf pour un usage occasionnel, l'utilisation des ressources de la société pour soutenir une activité politique ou exercer des pressions politiques est interdite sans l'autorisation écrite du vice-président des affaires gouvernementales internationales.
Usage correct des systèmes de communication interne – Les systèmes de communication interne (forums de discussion, publications WebEx Social, messagerie électronique, etc.) sont conçus pour assurer la collaboration et les relations entre pairs. L'utilisation de ces systèmes de communication doit être conforme aux valeurs de confiance, d'intégrité, d'inclusion et de respect d'autrui de Cisco.	**Usage inopportun des systèmes de communication interne :** • Il est interdit d'utiliser la messagerie électronique et les courriels pour solliciter des activités illégales ou frauduleuses ou encourager un collègue à ne pas respecter un contrat. • Les systèmes de communication interne de Cisco ne peuvent pas être utilisés pour des activités politiques sans l'autorisation écrite du vice-président des affaires gouvernementales internationales.

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

Que faire si… [FAQ]

Puis-je utiliser un ordinateur de Cisco ou mon téléphone de travail pour des activités personnelles? Ai-je le droit?
En règle générale, l'utilisation personnelle raisonnable des ressources de l'entreprise est autorisée si cela n'entraîne pas de frais importants pour Cisco, si le travail n'en est pas perturbé et si les activités ne violent pas les politiques ou les lois.

Puis-je gérer une petite activité parallèle pour laquelle Cisco a déterminé qu'elle n'engendre pas de conflit d'intérêts? Est-ce que mes clients peuvent laisser des messages sur ma boîte vocale Cisco?
L'usage des biens de la société est restreint aux affaires de Cisco. Les employés ne sont pas autorisés à utiliser ces ressources ou ces biens pour un emploi secondaire, un travail indépendant ou des services de conseil.

Puis-je utiliser la messagerie électronique collective de Cisco pour offrir à d'autres employés l'utilisation de mon compte d'abonnement pour un service payant?
Non, vous ne pouvez pas offrir l'utilisation de votre compte d'abonnement à des tiers via des publipostages collectifs de Cisco. Cela peut constituer une violation des conditions de l'abonnement et éventuellement entraîner des répercussions juridiques pour vous et pour Cisco.

Vous avez d'autres questions? Posez-les sur le Forum de discussion sur l'éthique ou contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour obtenir de l'aide.

Outils/ressources [new pop-up box]

- Politique sur la distribution des courriels
- Politique sur l'approbation interne des fichiers graphiques
-

==========

J'évite les conflits d'intérêts

Faire ce qui est juste pour Cisco est important. Cela consiste à éviter des situations créant ou semblant créer un conflit entre mes intérêts personnels et ceux de Cisco.

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts?

Un conflit d'intérêts arrive lorsqu'une activité personnelle de l'employé ou lorsque ses relations personnelles interfèrent avec son objectivité à faire ce qui est le mieux pour la société. Les conflits d'intérêts, dans les faits ou en apparence, peuvent aussi diminuer la valeur actionnariale et exposer Cisco à des responsabilités juridiques ou susceptibles de nuire à sa réputation. Les employés de Cisco doivent diligemment éviter de tels conflits.

Les cinq situations les plus courantes susceptibles de mener à un conflit d'intérêts sont :

1) Intérêts commerciaux externes	• Les projets externes payés ou un emploi externe (outil de divulgation) • Développer de nouveaux produits, y compris des inventions et des écrits (outil de divulgation) • La vente ou la réparation externe d'équipements de Cisco (non approuvé) • La possession ou l'investissement dans une entreprise liée à Cisco (divulgation d'investissements)

2) Famille et amis	• Toute interaction avec ces personnes en tant que fournisseurs, sous-traitants, consultants, clients ou concurrents de Cisco. • Embauches chez Cisco Pour ces situations, contactez le Bureau d'éthique et de l'intégrité (cobc@cisco.com).
3) Conseils d'administration externes	• Organisations à but lucratif, sociétés techniques et gouvernement (outil de divulgation de poste sur un conseil d'administration) • Associations professionnelles et organismes à but non lucratif (contactez cobc@cisco.com)
4) Communications	• Allocutions (vérifiez auprès de votre superviseur) • Endossements (directives) • Références personnelles pour un employé actuel ou non de Cisco (voir la Politique sur les réseaux sociaux)
5) Cadeaux et divertissement	Puisque des cadeaux ou des divertissements peuvent être offerts dans diverses situations commerciales et que les lois connexes varient selon le pays, consultez la « Déclaration » ainsi que les politiques particulières à ces situations (outil de divulgation de cadeaux et divertissements)

Les descriptions et les mesures exigées pour les quatre premières catégories de conflits d'intérêts sont détaillées dans la Politique de Cisco en matière de conflit d'intérêts de Cisco et dans la Politique d'investissement. Tous les détails sur les cadeaux, les divertissements et les invitations sont indiqués dans la Politique de Cisco applicable aux cadeaux et divertissements. Veuillez vous reporter à ces politiques si votre activité, votre situation ou votre relation externe est susceptible de créer un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un conflit d'intérêts.

Il n'est pas possible d'énumérer toutes les situations potentielles de conflits d'intérêts. En cas de doute, contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour obtenir de l'aide.

Que faire si… [FAQ]

Que faire si je développe un produit dont je pense qu'il pourrait être bénéfique pour Cisco? Puis-je devenir un fournisseur de Cisco?
En vertu de l'Accord sur la cession des inventions et des renseignements exclusifs signé par tous les employés de Cisco, Cisco possède les droits de toute invention liée aux intérêts de recherche ou de développement actuels ou prévus de Cisco, et les employés ont l'obligation de déclarer toutes ces inventions à Cisco. Si la situation concerne un produit développé avant l'emploi chez Cisco, puisque cette situation pourrait provoquer des conflits d'appartenance ou l'apparence d'un conflit d'intérêts, Cisco n'achètera généralement aucun produit ou service de ses employés, à quelques rares exceptions. Par conséquent, avant d'envisager ce type d'opération commerciale, vous devez obtenir une autorisation écrite du Bureau de l'éthique et de l'intégrité et du vice-président de Cisco pour votre organisation.

Que faire si un parent ou un ami intime travaille pour un client ou un fournisseur de Cisco? Dois-je mentionner cette relation?
Même si vous ne travaillez pas directement avec un membre de votre famille ou avec votre ami, toute situation qui a ne serait-ce que l'apparence d'un conflit d'intérêts devrait être révélée à Cisco. Si les responsabilités de votre parent ou ami et vos propres responsabilités sont

susceptibles de s'entrecouper, vous devez révéler cette relation à votre supérieur hiérarchique direct ainsi qu'au Bureau de l'éthique et de l'intégrité.

Que faire si la fille de mon meilleur ami souhaite postuler pour un emploi dans ma chaîne hiérarchique? Puis-je transmettre son curriculum vitæ directement au responsable du recrutement (mon supérieur hiérarchique direct)?
Certaines de nos meilleures embauches sont des personnes recommandées par nos employés. Toutefois, pour éviter l'apparence d'un conflit d'intérêts, demandez à la fille de votre ami de postuler par la procédure de candidature générale -- vous ne voulez pas que le responsable du recrutement sente une pression quelconque à embaucher une personne pour une autre raison que la conviction que cette personne est la meilleure pour Cisco. Veuillez contacter au besoin le Bureau de l'éthique et de l'intégrité ou les ressources humaines pour davantage de conseils.

Que faire si une organisation locale à but non lucratif recherche une personne pour développer un système d'information? Ai-je le droit de me porter volontaire ou de travailler également pour eux?
Tout dépend de l'organisme à but non lucratif et du type de travail sur le système d'information que vous aurez à accomplir. Pour éviter les risques potentiels de conflit d'intérêts, veuillez contacter le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour de l'aide.

Vous avez d'autres questions? Posez-les sur le Forum de discussion sur l'éthique ou contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour obtenir de l'aide.

Outils/ressources
- Divulgation de cadeaux et divertissements
- Divulgation d'intérêts commerciaux externes
- Divulgation de participation à un conseil externe (conseils pour un organisme à but lucratif, conseils techniques consultatifs ou comités affiliés au gouvernement/à un organisme public)
- Programme de recommandation par les employés de Cisco

==========

Je comprends les politiques liées aux cadeaux et aux divertissements
[flèche de lecture de la vidéo « Ce n'est qu'un gâteau de lune » + transcription de la vidéo]

Chez Cisco, nous nous efforçons de promouvoir les bonnes relations de travail et la cote d'estime auprès de nos partenaires d'affaires, deux éléments essentiels à notre succès. Selon les circonstances, je peux envisager d'offrir ou d'accepter un cadeau ou un divertissement dans le cadre d'une relation de ventes ou d'affaires, mais je reconnais que je dois faire attention de ne pas créer une situation qui peut suggérer un conflit d'intérêts, des conflits d'appartenance ou l'apparence d'une tentative inappropriée d'influencer des décisions d'affaires.

Comment puis-je distinguer les différents types de cadeaux?

« Les cadeaux et les divertissements » signifient tout ce qui a de la valeur. Tout cadeau ou divertissement donné à ou par un employé dans le cadre de son emploi :
- ✓ **ne doit pas constituer une obligation ou une attente quelconque** (déclarée ou implicite);

- ✓ **doit être fait en toute transparence;**
- ✓ **doit avoir une valeur raisonnable** (conforme aux politiques de Cisco pour les cadeaux et les divertissements, les dépenses globales et les frais de déplacement);
- ✓ **doit être conforme aux règles du bénéficiaire et à la législation locale;**
- ✓ **doit être approprié, légal et bien documenté** (en vertu des lois et politiques Cisco applicables).

Toute exception doit être approuvée par écrit par le Bureau de l'éthique et de l'intégrité, le vice-président de votre organisation et le directeur des ressources humaines. (Si vous occupez un poste de vice-président ou de niveau plus élevé, vous devez obtenir la permission de votre supérieur hiérarchique.)

Sociétés commerciales (non affiliées au gouvernement)
L'échange de cadeaux et de divertissements entre les partenaires d'affaires et les employés de Cisco entre dans les trois catégories suivantes.

Généralement acceptable* (n'exige pas d'approbation préalable)	**Inopportun** (mauvais dans les faits ou en apparence; jamais acceptable)	**Douteux** (des approbations supplémentaires sont exigées)
▪ Les cadeaux symboliques d'une valeur marchande combinée de **100 $ US** ou moins, vers ou à partir d'une source (entité) unique par an, sont acceptables. ▪ Les repas d'affaires occasionnels d'une valeur inférieure à 200 USD par repas. ▪ Les divertissements occasionnels d'affaires estimés à moins de **250 $ US** par source, par an. *Les programmes marketing, les promotions ou les événements parrainés par Cisco peuvent être assujettis à d'autres lignes de conduite.	▪ Offrir, accepter ou demander : ○ quelque chose d'illégal, de louche, d'injurieux ou de gênant pour Cisco; ○ une somme en espèces ou un équivalent en espèces; ○ quelque chose en contrepartie d'un échange (à titre de compensation); ▪ Utiliser de l'argent ou des ressources personnels pour payer à un client, un vendeur ou un fournisseur des cadeaux ou des divertissements d'une valeur supérieure à la limite permise.	▪ Des cadeaux ou des divertissements dont la valeur dépasse la limite permise ▪ Tout ce qui n'est pas clairement acceptable ou qui est inopportun ▪ Des cadeaux ou des divertissements lors du processus d'une soumission ou d'une mise en concurrence

Employés d'un gouvernement ou d'un organisme public
Des règles et des politiques plus strictes de l'entreprise s'appliquent lorsque nous interagissons avec des organismes gouvernementaux et avec leurs employés ou leurs représentants. Rien de ce qui a de la valeur ne doit être promis, offert ou fourni à un employé gouvernemental, directement ou indirectement, dans le but d'influencer l'employé gouvernemental à agir ou ne pas agir afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial. Pour de l'aide, veuillez contacter le Bureau de l'éthique et de l'intégrité ou les Politiques globales et affaires gouvernementales.

Gouvernements américains	Gouvernements hors des États-Unis	Rencontres ou événements parrainés par Cisco avec des contacts d'un gouvernement
Avant d'offrir tout cadeau ou divertissement à un employé du gouvernement fédéral américain, d'un État ou d'une administration locale aux États-Unis, examinez attentivement le Code d'éthique de Cisco à l'égard du secteur public américain et les limites de la politique au regard des cadeaux et des marques d'hospitalité. **Remarque** : La loi interdit tout cadeau à un membre du Congrès et à un employé du gouvernement américain, y compris un repas.	Différents pays appliquent des lois limitant les cadeaux aux employés associés à des gouvernements (ou des agences contrôlées par le gouvernement). Consultez la Politique anti-corruption et pots-de-vin de Cisco avant d'offrir quoi que ce soit de valeur à l'employé d'un gouvernement.	Vous devez utiliser l'outil Cadeaux, Voyages et Divertissements pour obtenir les approbations avant d'inviter un représentant d'un gouvernement lorsque Cisco doit payer une partie du voyage ou de l'hébergement de cette personne.

Équipe

Il existe des politiques s'appliquant aux cadeaux remis à des employés Cisco.

Cadeaux de l'entreprise aux employés	Cadeaux à des travailleurs occasionnels (sous-traitants et employés temporaires)	Cadeaux personnels entre employés
Cliquez sur Politique sur les reconnaissances pour connaître les règles s'appliquant lorsque l'entreprise offre des cadeaux ou des récompenses aux employés.	Les cadeaux aux sous-traitants ou aux employés temporaires ne sont pas remboursables par le biais des outils de remboursement Cisco.	Les cadeaux entre employés sont certainement autorisés, mais devraient être faits de manière respectueuse. Un soin particulier doit être pris pour les cadeaux faits entre des cadres et leurs employés directs, ou lorsqu'un groupe d'employés recueille de l'argent pour un cadeau de groupe pour un employé.

Tirages au sort

Les tirages au sort et les cadeaux publicitaires qui sont justes, non discriminatoires, et qui sont menés dans un forum public sont généralement autorisés sauf si le prix a une valeur de plus de **500 $ US**. Les prix d'une valeur supérieure à la limite permise peuvent uniquement être acceptés avec l'approbation écrite de votre supérieur hiérarchique direct et du Bureau de l'éthique et de l'intégrité.

Autres considérations

Voyages offerts aux employés de Cisco par une tierce partie	Dons de Cisco à des organisations caritatives	Habitudes locales liées aux cadeaux (en fonction de la culture ou du pays)
Les employés doivent se conformer à la Politique sur les voyages des employés avant d'accepter des offres de tierces parties pour payer les voyages des employés de Cisco.	« Les dons corporatifs à un organisme public ou les dons caritatifs corporatifs à une entité à but non lucratif/non gouvernementale doivent se conformer à la politique des dons au gouvernement et aux dons caritatifs de Cisco. »	Dans ce cas, des cadeaux peuvent être acceptés uniquement pour le compte de Cisco et avec l'autorisation écrite du vice-président de votre fonction et de votre directeur des ressources humaines. Tout cadeau reçu doit être donné immédiatement aux ressources humaines ou à la Fondation Cisco. **Remarque :** Les articles reçus peuvent être directement donnés à un organisme à but non lucratif approuvé par Cisco (figurant sur le site Web Community Connection).

		Dans tous les cas, il ne doit pas y avoir d'apparence d'irrégularité (veuillez vous reporter à la section « Je respecte la loi »).

Que faire si… [FAQ]

Dans le cadre de mon travail pour Cisco, je travaille avec un fonctionnaire du gouvernement local. Puisque c'est la saison des fêtes de fin d'année, puis-je lui donner un panier de fruits?
Non, à moins de recevoir l'autorisation de l'équipe de Cisco responsable du secteur public. Lorsque des fonctionnaires du gouvernement ou des employés d'organismes publics ou contrôlés par le gouvernement (comme des firmes de télécommunications, des universités publiques et des hôpitaux) sont impliqués, les lois anticorruption partout dans le monde, ainsi que les politiques de Cisco, sont beaucoup plus strictes et interdisent les cadeaux pour empêcher toute subornation ou même l'apparence de subornation. Pour plus de renseignements, veuillez examiner la Politique de la lutte mondiale contre la corruption et les pots-de-vin ou envoyez un courriel à l'adresse legalcompliance@cisco.com

Que faire si un fournisseur m'offre deux très bonnes places pour un match de hockey? Puis-je les accepter?
Tout dépend de la situation. Quelle est la valeur marchande des billets? Le fournisseur assistera-t-il au match avec vous ou les billets sont-ils pour votre utilisation personnelle? Le fournisseur s'attend-il à un échange quelconque? Veuillez vous reporter à la Politique sur les cadeaux et les divertissements pour déterminer si vous pouvez accepter les billets ou si des étapes supplémentaires (comme une exonération) du Bureau de l'éthique et de l'intégrité sont nécessaires.

Que faire si on me propose un rabais sur un produit vendu par un fournisseur de Cisco?
Vous ne pouvez accepter ce rabais que s'il est également disponible à tous les employés de Cisco, ou la plupart, et qu'il est approuvé par l'entreprise. Un rabais qui vous est offert personnellement est inopportun et l'accepter constitue une violation de notre politique.

Une organisation externe m'a offert de payer mon voyage à un événement qu'elle organise. Puis-je l'accepter?
Tout dépend de la personne qui l'offre, du but du voyage et des risques d'un conflit d'intérêts véritable ou apparent. Il existe certaines situations où il est permis d'accepter un voyage et un hébergement raisonnables d'un client, d'un partenaire, d'un vendeur ou d'un tiers. Veuillez vous reporter à la Politique sur les voyages des employés pour des directives précises.

Vous avez d'autres questions? Posez-les sur le Forum de discussion sur l'éthique ou contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour obtenir de l'aide.

Outils/ressources

- Règlements applicables aux cadeaux dans le secteur public américain
- Outil de divulgation des cadeaux, des voyages et des divertissements
  http://wwwin.cisco.com/legal/gac/gtet.shtm
- Renseignements relatifs aux organismes publics

==========

Je protège nos actifs

Nous sommes les chefs de file d'une technologie qui fait évoluer le monde. La protection de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité du développement de nos produits, de notre assise financière, de nos actifs intellectuels, de nos systèmes d'information, de notre stratégie concurrentielle et de notre marque de commerce nous permet de rester au premier rang sur le marché mondial.

Comment puis-je aider à protéger les biens de Cisco?

Ne fournissez pas de renseignements sur Cisco, sur ses clients et sur ses partenaires sans obtenir les autorisations requises et les accords écrits appropriés. Ce qui peut sembler être une demande de renseignements innocente peut en fait avoir de graves conséquences pour l'entreprise. Restez vigilant face aux demandes de renseignements de personnes internes ou externes à Cisco concernant :

- Les tendances commerciales générales;
- Notre activité dans nos différentes implantations géographiques;
- Les commandes ou livraisons de produits;
- Les renseignements sur les clients (noms, coordonnées de contact et autres informations);
- Les délais d'approvisionnement;
- Des poursuites judiciaires ou des litiges concernant la propriété intellectuelle;
- Les fournisseurs;
- Les biens intellectuels;
- L'établissement des prix;
- Le développement de produits.

Certains employés peuvent être contactés par des « personnes externes influentes » cherchant des renseignements sur les activités, les effectifs, les clients ou les partenaires de Cisco. Toutes les interactions des employés avec ces personnes (presse, analystes industriels ou représentants d'institutions financières) concernant notre entreprise doivent être coordonnées respectivement avec les services de Relations publiques Cisco, de Relations avec les analystes ou de Relations avec les investisseurs. Toute violation de cette politique sera considérée comme une faute grave passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat et d'éventuelles poursuites judiciaires pour la violation des lois sur les valeurs mobilières.

Qu'est-ce qui est considéré comme des renseignements exclusifs?

Il s'agit de renseignements précieux que Cisco possède, a le droit d'utiliser ou possède un droit d'accès. Les actifs propres représentent le produit de notre travail acharné. Ces éléments sont souvent confidentiels et peuvent inclure :

- les logiciels, programmes et sous-routines;
- le code source et objet;

- des dessins techniques;
- les travaux protégés par des droits d'auteur, les idées et le savoir-faire;
- les techniques et inventions (brevetables ou non);
- toute information relative à une conception;
- des spécifications de produit ou des moyens de masquage;
- des algorithmes et formules;
- des organigrammes, des schémas et des configurations;
- des circuits et mécanismes;
- des œuvres intellectuelles et de la recherche;
- les procédés d'outillage, de fabrication, d'assemblage, d'installation et de service;
- le marketing et l'établissement des prix;
- des feuilles de route de nouveaux produits;
- des listes de clients ou des renseignements à l'attention des clients;
- les secrets commerciaux;
- les coûts ou autres données financières, y compris les communiqués de presse à l'improviste, les renseignements relatifs aux transactions commerciales, aux opérations ainsi qu'aux fusions et acquisitions;
- les salaires des employés et les conditions de rémunération.

Chacun de nous a la responsabilité de protéger la confidentialité, l'intégrité, et la disponibilité de nos renseignements exclusifs et de ceux de nos clients, fournisseurs, partenaires et autres personnes avec lesquelles nous entretenons des relations d'affaires :

Confidentialité : seules les personnes ou les processus autorisés ont accès aux renseignements exclusifs.

Intégrité : l'exactitude et la fiabilité des renseignements exclusifs sont maintenues en empêchant la modification non autorisée des renseignements, que ce soit accidentel ou intentionnel.

Disponibilité : un accès fiable et rapide aux renseignements exclusifs est maintenu pour les personnes et les processus autorisés.

Notre capacité à affronter d'une manière régulière une concurrence sur le marché dépend de la protection de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité des renseignements exclusifs. Les employés de Cisco doivent signer un accord de confidentialité dès leur embauche (ainsi que d'éventuels accords complémentaires selon la nature de leur poste). Outre les obligations décrites dans cet accord, tous les employés doivent respecter les exigences suivantes :

Usage ou divulgation de renseignements	Apport de renseignements à Cisco
Demandes de tiers – Les demandes de renseignements confidentiels et exclusifs et la divulgation de tels renseignements à des tiers nécessitent un accord écrit. Consultez le Centre des accords de confidentialité pour plus de renseignements. **Besoins internes de connaître** – Les renseignements confidentiels ou exclusifs ne doivent être divulgués qu'aux employés de Cisco qui ont une raison légitime d'ordre professionnel et qui ont besoin de ces renseignements pour réaliser leur travail. **Protection des renseignements appartenant à des tiers** – Les renseignements exclusifs de clients, partenaires, fournisseurs, vendeurs ou tierces parties ne doivent pas être utilisés ou copiés par un employé de Cisco, à moins d'une autorisation écrite du représentant compétent Cisco et de la tierce partie, et à condition que les exigences de protection de l'information aient été identifiées par la tierce partie.	**Ne pas accepter de renseignements non autorisés** – Tous les renseignements exclusifs non sollicités appartenant à un tiers doivent être refusés ou, s'ils ont été obtenus involontairement par un employé, doivent être retournés sans que quiconque n'en ait pris connaissance ou doivent être transmis au service juridique de Cisco. **Anciens employeurs** – Les employés doivent éviter d'utiliser ou de partager avec Cisco des renseignements exclusifs appartenant à d'anciens employeurs (à moins que ces derniers, ou les droits de propriété des renseignements n'aient été acquis par Cisco).

Connaître nos politiques de sécurité des renseignements. Cisco a défini des politiques de sécurité strictes visant à protéger notre patrimoine et à minimiser le risque de perte ou de divulgation de incluant : la protection des ressources intellectuelles, la classification et la protection des données, la protection des mots de passe, les contrôles d'accès à distance et l'utilisation appropriée des dispositifs informatiques et des réseaux. Cisco a le droit d'exiger des contrôles de sécurité sur tous les appareils électroniques et les ordinateurs utilisés pour la conduite des affaires de Cisco ou l'interaction avec les réseaux et les systèmes internes, que Cisco, l'employé ou un tiers en soit locataire ou propriétaire. Remarque : Cisco a également le droit d'inspecter, à tout moment, tous les messages, fichiers, données, logiciels ou autres renseignements stockés sur ces appareils ou transmis via une partie quelconque du réseau Cisco.

Gérer convenablement les dossiers de la société. Chez Cisco, nous collaborons et échangeons des renseignements sous diverses formes, qu'il s'agisse d'un courriel, un enregistrement vidéo ou audio, ou un document électronique/imprimé. Apprenez les politiques de Cisco liées à la gestion et à la conservation des dossiers et des courriers électroniques pour nous permettre de nous conformer aux exigences juridiques et commerciales.

Soyez diligent pour les opérations de stockage, de conservation et de destruction des dossiers, tout comme lors du démantèlement de systèmes obsolètes qui contiennent des renseignements Cisco ou des données de sociétés acquises. En général, les employés doivent conserver toute information concernant des dossiers commerciaux, des questions juridiques de Cisco (en cours ou anticipées) ou un audit conformément au Programme et aux politiques de conservation des documents de Cisco. Si vous recevez une directive sur la conservation des documents du service juridique de Cisco, vous devez vous y soumettre et conserver tous les documents mentionnés dans la directive. Les dossiers électroniques doivent être gérés dans des référentiels approuvés par la société (et non pas sur votre disque dur ou appareil personnel ni chez un prestataire d'informatique en nuage non approuvé). Les documents sur papier et autres enregistrements matériels doivent être stockés dans un endroit autorisé par la société, hors site ou protégé, dans des classeurs ou dans des salles d'archives sur place dont l'accès est contrôlé. Les directives relatives à la conservation peuvent varier selon la nature et l'emplacement du contenu. Consultez le Programme et politiques de conservation des dossiers de Cisco pour déterminer combien de temps vous devez garder vos données et empêcher le déclassement d'information liée à une enquête, à une réclamation ou à un procès.

Contactez l'équipe de Gestion des dossiers et de l'information d'entreprise (GDIE) pour obtenir de l'aide.

Limitez au strict minimum les communications d'informations provenant des clients. Nos clients et nos autres partenaires font confiance à Cisco pour protéger leurs technologies vitales, leurs biens et/ou leur infrastructure, ce qui peut parfois comprendre un accès à des informations sensibles sur leurs employés et leurs clients. Nous devons toujours faire le maximum pour protéger ces informations et ces biens.

Aujourd'hui, Internet est devenu omniprésent dans toutes les facettes de notre vie. À l'heure où les téléphones et les ordinateurs évoluent vers de nouveaux types de collaboration et vers l'informatique en nuage, les risques de protection des données évoluent eux aussi. Notre entreprise est un partenaire commercial de confiance et tous les employés Cisco doivent en conséquence faire preuve d'une prudence extrême lorsqu'ils utilisent des informations provenant de clients.

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

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

- **Protection contre les divulgations externes** – Si des informations d'un client sont exposées aux systèmes d'autres clients, de partenaires, de fournisseurs, de concurrents ou du public, nous risquons de perdre ce client et de nuire à la réputation de Cisco, sans compter les risques de poursuites et d'amendes. Les employés qui trahissent cette confiance devront également faire face aux conséquences de leurs actes. Toutes les fuites confirmées ou possibles d'informations d'un client doit être signalée immédiatement avec l'outil de déclaration de Fuite d'informations relatives à un client ou l'outil CITE.

Pour en savoir plus sur la protection des données sur la clientèle, suivez les directives et politiques figurant sur le site Web dédié à la Protection des données sur la clientèle.

- **Appliquer en interne des règles strictes d'accès aux informations uniquement en cas de nécessité** – Les employés Cisco ne doivent pas diffuser en interne des informations opérationnelles, des diagrammes, des vidéos ou d'autres informations d'un client au delà des employés Cisco ayant besoin de ce matériel pour leur travail, ce qui s'applique notamment aux informations spécifiques de clients sur des « enseignements à retenir » ou sur une procédure d'obtention de contrat. Si vous ne savez pas si certaines informations de clients peuvent être communiquées en interne, consultez votre superviseur ou le service juridique.

Pour plus de détails sur l'utilisation des informations Cisco et provenant d'autres parties, consultez la Politique de protection des données de Cisco.

Que faire si… [FAQ]

Je dois échanger des fichiers confidentiels avec un client ou un partenaire. Comment puis-je le faire en toute sécurité?

Les employés doivent se servir la matrice Outils et directives pour le transfert de fichiers figurant sur le site Web dédié à la Protection des données sur la clientèle. La matrice présente plusieurs scénarios, des choix d'outils et des contacts pour obtenir de l'aide.

J'ai travaillé pour l'un des concurrents de Cisco. Puis-je discuter avec mon groupe de travail Cisco de certaines de ses stratégies de ventes?
Non. Vous ne devriez pas partager de l'information qui serait considérée confidentielle ou exclusive. Veuillez vous reporter aux Directives relatives aux renseignements exclusifs des anciens employeurs pour plus de renseignements.

Que faire si je reçois un courriel ou un paquet contenant des informations exclusives d'un concurrent?
Ne lisez pas le document et n'en faites pas part à vos collègues ni à votre supérieur hiérarchique direct. Un paquet devrait être rapidement scellé et sécurisé. Ne faites pas suivre le courriel. Veuillez contacter immédiatement le service juridique de Cisco et attendez leurs instructions.

Je travaille sur un projet qui nécessite l'échange de renseignements confidentiels avec un tiers. Ai-je besoin de mettre en place un accord de confidentialité avant de commencer de discuter avec le tiers?
Oui. Un accord de confidentialité, ou un autre accord approprié, doit être mis en place au début de toute nouvelle relation d'affaires. Veuillez consulter le Centre des accords de confidentialité pour vérifier si un accord de confidentialité existe déjà dans les archives.

On me demande (verbalement ou par écrit) de m'engager sur des tarifs qui ne font pas partie des conditions approuvées par Cisco. Que dois-je faire?
Tout engagement ou toute promesse de Cisco envers un client ou un partenaire qui ne fait pas partie des conditions approuvées par Cisco, qu'il soit ou non prévu pour être juridiquement contraignant, est un « engagement secondaire ». Un tel engagement peut violer les exigences relatives à la création de rapports financiers, causer des problèmes de satisfaction du client ainsi que des responsabilités légales, et peut causer le redressement de gains de Cisco. Veuillez discuter avec votre supérieur hiérarchique direct, avec votre contrôleur de ventes ou avec le service juridique de Cisco si vous ressentez une pression interne ou externe pour accepter des engagements secondaires.

Vous avez d'autres questions? Posez-les sur le Forum de discussion sur l'éthique ou contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour obtenir de l'aide.

Outils/ressources
- Politique sur la gestion des dossiers et la durée de conservation des données de Cisco
- Centre des accords de confidentialité
- Site Web dédié à la Protection des données sur la clientèle
- Matrice d'outils pour le transfert de fichiers
- Politique de protection des données
- Directives d'utilisation des logos
- Politique sur les relations avec des analystes
- Politique mondiale sur les relations avec les médias
- Politique sur les relations avec les investisseurs
- L'outil de gestion/signalement de dossier en ligne (baptisé CITE)

==========

Je respecte la loi

Être une bonne entreprise citoyenne inclut sa conformité juridique. En tant que société mondiale, nous respectons les lois et règlements s'appliquant à l'exercice d'une activité commerciale internationale.

Quelles lois sont renforcées par le Code de conduite professionnelle?

La concurrence du marché et notre engagement de conduire nos activités d'une manière éthique

Les lois antitrust et celles sur la concurrence permettent de garantir que le marché dans lequel nous exerçons nos activités reste prospère et concurrentiel. La plupart des pays ont des lois interdisant les pratiques commerciales qui nuisent à la concurrence. Celles-ci incluent, entre autres, tout accord avec un concurrent sur les prix pratiqués (envers un revendeur ou un utilisateur final) et tout accord d'acceptation de ne pas répondre à un appel d'offre pour un projet ou de demande à un concurrent ou à un revendeur de ne pas répondre à un appel d'offre pour un projet. Par ailleurs, plusieurs pays ont des règles relatives à la discrimination de prix entre les différents revendeurs, ou relatives aux limites imposées aux revendeurs sur les prix qu'ils fixent pour les produits Cisco. La société Cisco respecte ces lois dans tous les pays où elle exerce son activité et elle évite toute attitude pouvant donner l'impression ou éveiller le moindre soupçon de violation de ces lois. Si vous avez des questions, veuillez contacter le Service juridique de Cisco ou le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour obtenir de l'aide.

Opérations d'initié et confidentialité de l'entreprise

N'effectuez pas de transactions sur la base de renseignements « privilégiés ». Si vous disposez de matériel, de renseignements qui ne sont pas du domaine public concernant Cisco ou son activité, notre politique est que vous (ni aucune autre personne ou entité bénéficiant des mêmes renseignements) ne pouvez acheter ou vendre de titres Cisco, ni vous engager dans toute autre action en vue d'un profit ni passer ces renseignements à d'autres personnes/entités. Cette politique s'applique également aux opérations sur les valeurs mobilières d'une autre entreprise (par exemple, celle des clients, des fournisseurs, des vendeurs, des sous-traitants et des partenaires commerciaux de Cisco), si vous disposez de documents, de renseignements qui ne sont pas du domaine public concernant cette société, obtenus grâce à votre poste au sein de la société Cisco. Même l'apparence d'une transaction inadéquate doit être évitée. Veuillez noter que les modèles des opérations sur les valeurs mobilières sont contrôlés de près, et Cisco coopère entièrement avec les enquêtes de gouvernement sur des échanges illicites potentiels.

Même un « conseil » est illégal. Il est aussi interdit aux employés de Cisco d'avertir d'autres personnes, c'est-à-dire de transmettre des renseignements à des amis ou à des membres de sa famille dans des circonstances qui laisseraient entendre que l'employé de Cisco essayait d'aider quelqu'un à tirer bénéfice ou à éviter une perte. En plus d'être considéré comme une forme de délit d'initié, ce type de conseil constitue également une violation grave concernant la confidentialité de l'entreprise. Pour cette raison, vous devez éviter les discussions portant sur des renseignements sensibles partout où d'autres personnes peuvent les entendre, comme dans les zones de repos de Cisco, les transports en commun ou les ascenseurs.

Les transactions dérivées et les opérations de couverture ne sont pas autorisées. Il est aussi interdit aux employés de Cisco de faire du commerce avec des valeurs dérivées de Cisco, comme vendre ou racheter des titres, que l'employé possède ou non des renseignements matériels non publics. La politique de Cisco interdit aussi la vente à découvert ou l'emploi d'autres formes d'opérations de couverture sur les titres de Cisco, comme les tunnels de change ou les contrats de vente à terme, à cause de la divergence que cela pourrait engendrer entre les objectifs de l'employé et les autres actionnaires.

Divulgations officielles
Les renseignements que nous diffusons concernant notre entreprise doivent être complets, justes, exacts et compréhensibles. Il est essentiel que les documents que nous déposons auprès de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis (SEC) et d'autres organismes publics soient précis. Il se peut que l'on vous demande de fournir des renseignements pour les rapports publics de Cisco. Si on vous le demande, assurez-vous que l'information est précise, complète, objective, pertinente, compréhensible et apportée dans les délais convenus, pour assurer une divulgation complète, juste, exacte, compréhensible en temps opportun dans les rapports et les documents que nous déposons ou soumettons à des organismes gouvernementaux et que nous incluons dans d'autres communiqués publics.

Lutte mondiale contre la corruption et subornation
Cisco a une tolérance zéro pour la subornation et la corruption. Il est primordial pour nos affaires d'agir en toute intégrité, honnêteté et transparence et de respecter les lois anticorruption régionales et nationales, incluant la loi américaine sur la corruption à l'étranger (loi FCPA). Nous préférons renoncer à des possibilités d'affaires plutôt que de payer des pots-de-vin et nous serons aux côtés de nos employés même s'ils perdent des ventes en raison de leur refus de payer des pots-de-vin.

De plus, nous ne promettons, n'offrons, ne demandons, ne donnons ou n'acceptons aucun avantage (pouvant inclure tout élément de valeur et non pas seulement des sommes d'argent) comme une incitation indue pour une action illégale, contraire à l'éthique ou un abus de confiance. Veuillez consulter la Politique mondiale contre la corruption et les pots-de-vin de Cisco ou envoyez un courriel à legalcompliance@cisco.com pour obtenir de l'aide.

Cadeaux et événements spéciaux
Pour les définitions des cadeaux d'affaires acceptables ou interdits, veuillez vous reporter à la section « Je comprends les politiques liées aux cadeaux et aux divertissements ». En ce qui concerne les offres de remboursement de transport des invités ou d'hébergement, la Politique mondiale contre la corruption et les pots-de-vin et la Politique en matière de cadeaux et de divertissements doivent être suivies.

Comportement de nos partenaires
Cisco cherche aussi des partenaires commerciaux qui partagent nos valeurs de transparence et d'honnêteté dans toutes leurs relations d'affaires. Nous exigeons aussi que nos partenaires commerciaux respectent notre Politique de la lutte contre la corruption pour nos partenaires . Cisco propose une formation pour ses partenaires. Cisco propose une formation pour ses partenaires. Si vous employez des fournisseurs ou que vous travaillez avec, sachez qu'ils doivent se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs, à notre Politique sur l'éthique des fournisseurs, de même qu'aux directives pertinentes pour faciliter leur mise en conformité.

Contributions politiques individuelles
En vertu des lois électorales des États-Unis, certains employés Cisco (y compris ses dirigeants et administrateurs) peuvent être tenus d'obtenir l'approbation préalable par l'intermédiaire de l'Outil de contributions politiques de Cisco avant de faire certains types de contributions de campagne. Veuillez consulter le Code d'éthique de Cisco à l'égard du secteur public américain pour plus de renseignements. Pour les politiques relatives à l'usage des biens de la société pour

des activités politiques, veuillez vous reporter à la section « J'utilise les ressources de manière responsable ».

Droits d'auteur
Assurez-vous que vous avez l'autorisation avant d'utiliser des documents protégés par des droits d'auteur d'une tierce partie. Il est à l'encontre des politiques de Cisco et de fait, il peut être illégal de copier, reproduire, numériser, distribuer, diffuser, utiliser ou modifier des documents protégés par des droits d'auteur d'une tierce partie dans le développement ou dans le cadre des produits Cisco, du matériel de promotion, des communications écrites et des blogues et autres médias sociaux, à moins d'obtenir la permission écrite préalable du titulaire du droit d'auteur.

Cette règle peut s'appliquer indépendamment du fait que le produit final est destiné à un usage personnel, à un usage interne à Cisco ou à tout autre type d'utilisation. Il est également contraire à notre politique que les employés utilisent les locaux, les équipements et les réseaux de Cisco pour créer, obtenir ou distribuer des copies non autorisées d'œuvres de tiers protégées par des droits d'auteur (y compris l'acquisition ou le partage de films, de programmes télévisés, de logiciels et de musique via Internet et des sites poste à poste de tiers). L'utilisation inappropriée de documents protégés par des droits d'auteur peut mener à des actions civiles ou pénales. Si vous avez des questions, communiquez avec le service juridique.

Confidentialité des données personnelles
Plusieurs pays ont des lois de protection de la vie privée ou des données personnelles. Nous sommes engagés à protéger les attentes raisonnables de respect de la vie privée des personnes avec qui nous avons des relations d'affaires, y compris nos clients, fournisseurs et partenaires, les visiteurs de nos sites Web et nos employés. Dans le cadre de votre travail, vous pouvez avoir accès à des données à caractère personnel ou ces données peuvent être hébergées chez un tiers. Il est important que vous ayez l'accès, l'utilisation ou le partage de ces données uniquement dans la mesure nécessaire pour assumer pleinement vos responsabilités de travail assignées et conformément aux politiques de Cisco, aux lois et règlements locaux. Lorsque des questions, des problèmes ou des préoccupations sont soulevés, veuillez consulter Équipe de la confidentialité.

Réglementations de contrôle des exportations
Tous les employés ont la responsabilité de respecter les lois sur l'exportation. L'exportation de produits Cisco avec les licences appropriées est autorisée vers la plupart des utilisateurs finaux civils/commerciaux du monde, à l'exception des destinations sous embargo et des pays désignés comme soutenant des activités terroristes. Pour tout renseignement supplémentaire sur la manière de soutenir les obligations de conformité de Cisco, veuillez visiter le site Web du groupe responsable du commerce d'exportation mondial (Global Export Trade [GET]).

Nous exerçons nos droits légaux lorsque cela s'avère nécessaire. La société Cisco se réserve le droit de communiquer avec les autorités judiciaires lorsqu'il existe un motif de croire qu'un crime a été commis, par une personne qu'elle emploie ou qu'elle a employé, sur le lieu de travail de Cisco.

Que faire si… [FAQ]

Que faire si j'ai connaissance des résultats trimestriels de Cisco avant leur publication officielle? Puis-je acquérir des parts de l'entreprise en détenant de tels renseignements?
Non. Ces renseignements sont considérés comme faisant partie des documents et renseignements non accessibles au public, et l'acquisition d'actions de la société Cisco constituerait une violation de la politique de Cisco, ainsi qu'une violation potentielle des lois fédérales en matière de valeurs mobilières.

Un fournisseur nous a présenté un nouveau produit qu'il a l'intention de commercialiser bientôt. Nous sommes tous d'accord pour dire que le produit n'offrira aucun avantage à Cisco, mais je pense qu'il représente une véritable avancée pour d'autres secteurs. Que faire si je veux acheter des actions de l'entreprise du fournisseur avant le lancement du produit?
Vous ne pouvez pas acheter ces actions tant que les renseignements sur le nouveau produit n'ont pas été publiés. Autrement, cela serait considéré comme une opération d'initié, ce qui est illégal.

Un consultant qui nous permet de faciliter les relations avec le gouvernement dans un endroit particulier a ajouté des frais d'honoraires significatifs pour la « facilitation des relations » à la facture envoyée à Cisco. Je me demande si ce consultant a l'intention de donner ce montant supplémentaire aux fonctionnaires locaux. Que dois-je faire?
Cisco ne tolère pas la subornation de fonctionnaires, ni directement ni par un tiers; de plus, Cisco peut de fait être légalement responsable en cas d'alerte de risque de subornation. Si vous soupçonnez que ce consultant utilise ce montant de manière inappropriée, contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité ou le service juridique.

Que faire si je suis obligé de prendre une décision entre le respect d'une loi locale ou le respect du Code de conduite professionnelle?
La loi a toujours préséance sur le Code de conduite professionnelle. En cas de doute, veuillez consulter le Bureau de l'éthique et de l'intégrité ou le service juridique pour obtenir de l'aide.

Vous avez d'autres questions? Posez-les sur le Forum de discussion sur l'éthique ou contactez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité pour obtenir de l'aide.

Outils/ressources
Anticorruption :
- Formation sur la lutte mondiale contre la corruption
- Outil de divulgation des cadeaux, des voyages et des divertissements

Secteur public américain de Cisco :
- Ventes fédérales américaines (Code d'éthique et Guide de conformité)
- Règlements concernant les cadeaux
- Outil de contributions politiques aux États-Unis

Ressources sur l'exportation :
- Groupe de contrôle des technologies et des exportations au niveau mondial de Cisco
- Contrat de conformité en matière d'exportation

Ressources sur la vie privée :
- Équipe de la confidentialité
- Centre de la vie privée

==========

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

En tant qu'employés de Cisco, nous avons l'obligation de promouvoir l'intégrité dans l'ensemble de l'entreprise, et nous avons des responsabilités envers les parties intéressées internes comme externes à Cisco. Ceci inclut la connaissance des politiques internes financières et comptables et l'adhérence à ces politiques. La gestion et la déclaration précises et rapides des renseignements financiers ne sont pas seulement requises par la loi, mais se trouvent au cœur même de notre engagement à faire des affaires de manière honnête et éthique.

Je ne travaille pas directement avec des données financières ou sur des activités connexes, est-ce que tout cela me concerne? Oui.

Gérez les finances Cisco avec exactitude et de façon responsable
Tous les employés Cisco sont personnellement responsables des fonds de l'entreprise sous leur contrôle. Les fonds de l'entreprise doivent être utilisés uniquement pour les activités de Cisco. Chaque employé doit s'assurer que l'entreprise reçoit une juste valeur et que les documents comptables appropriés sont conservés pour toutes les dépenses, ce qui s'applique aussi aux achats auprès de tiers. Il est contraire au présent code de dissimuler, falsifier, détourner ou modifier des documents ou des informations concernant des fonds Cisco.

Respectez les politiques de déclaration de notes de frais de Cisco. Les employés de Cisco doivent se conformer aux politiques de déclaration de notes de frais et des frais de déplacement de Cisco. En particulier, les employés doivent soumettre toutes les dépenses professionnelles dans les outils approuvés (comme iExpenses) et classer précisément les dépenses. L'omission de la déclaration d'une transaction, la déclaration erronée d'une transaction ou la création de documents faux ou inexacts est strictement interdite.

Enregistrez précisément toutes les transactions de ventes. La Politique globale en matière de commande définit les critères pour que les transactions de ventes soient inscrites comme commandées et la Politique en matière de transactions spéciales définit les exigences de traitement et d'approbation pour les modalités de ventes spéciales. Les exceptions et les écarts par rapport aux contrôles de constatation des produits sont extrêmement limités et doivent être approuvés par le corps administratif approprié de Cisco. Les violations de ces contrôles, par exemple les engagements secondaires non autorisés ou les commandes « faciles », sont une infraction grave.

Employés ayant des responsabilités de génération d'états financiers

En plus du Code de conduite professionnelle, notre PDG, notre directeur financier et tous les employés du service des finances ont des obligations particulières et sont liés par le Code d'éthique de la direction financière de Cisco. Ce Code inclut l'apport de renseignements exacts, complets, objectifs, pertinents et compréhensibles. Ces individus doivent renforcer l'engagement de notre société à générer des rapports d'états justes et rapides sur la situation et les résultats financiers de Cisco.

Toute violation, y compris le fait de ne pas déclarer les violations potentielles au Code d'éthique de la direction financière, sera considérée comme une question disciplinaire sérieuse et peut donner lieu à une mesure individuelle pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous pensez que le Code d'éthique du directeur financier a été violé, veuillez contacter le Service juridique de Cisco, le Bureau de l'éthique et de l'intégrité ou le Comité d'audit du Conseil d'administration. Comme dans le cas du Code de conduite professionnelle de Cisco, il est contraire à la politique de Cisco d'exercer des représailles contre un employé ayant signalé de bonne foi des violations potentielles ou réelles au Code.

Que faire si… [FAQ]

Que faire si mon chef exerce sur moi une pression afin que « les résultats soient satisfaisants »?
Votre responsabilité est d'être honnête et précis. Si vous avez le sentiment d'être soumis à des pressions pour vous faire agir autrement, consultez le Bureau de l'éthique et de l'intégrité, le service juridique ou le service des ressources humaines. Vous pouvez également contacter le Comité d'audit du conseil d'administration. Si vous ne souhaitez pas vous adresser à des entités internes, vous pouvez composer le numéro de téléphone de la ligne multilingue dédiée aux problèmes d'éthique de Cisco à tout moment, de jour comme de nuit, partout dans le monde.

On me demande d'effectuer une vente sans bon de commande. Que dois-je faire?
Toutes les ventes doivent être accompagnées d'un bon de commande d'un client. Ces dossiers de ventes garantissent que nos finances sont précises et protègent la société de la fraude. Veuillez vous reporter à la Politique globale en matière de commande pour connaître les éléments exigés sur un bon de commande.

On me demande de faire une offre pour vendre un produit ou un service à un revendeur qui n'est pas autorisé à le recevoir, ou pour des raisons non liées à un rabais spécifique donné dans le but de rester compétitifs. Que dois-je faire?
Ceci pourrait engendrer une diversion du produit sur le marché semi-clandestin, causant des dommages aux revendeurs légitimes de Cisco et à abus potentiel des services. Si vous croyez que le produit/service est vendu en dehors de l'entente, veuillez contacter l'équipe de Protection de la marque et le Bureau de l'éthique et de l'intégrité.

On me demande de structurer une offre où le client peut choisir seulement des produits à prix fortement réduits?
Une telle situation est appelée « picorage » et n'est pas permise. Cela peut également engendrer une fuite du rabais et la diversion potentielle des produits. Veuillez vous reporter à votre contrôleur des finances ou au Bureau de l'éthique et de l'intégrité si vous croyez avoir reçu une demande de structurer une telle offre.

Vous avez d'autres questions? Posez-les sur le Forum de discussion sur l'éthique ou contactez le Bureau de l'éthique pour obtenir de l'aide.

==========

Notre engagement envers l'intégrité

La qualité compte. Je suis responsable de la qualité et je m'engage à livrer la plus grande valeur à nos clients en anticipant leurs besoins. Chez Cisco, nous offrons des produits et des services de renommée mondiale, tout en œuvrant pour une amélioration constante de nos prestations. J'accepte de respecter la Politique de la qualité Cisco et le Système de gestion des affaires Cisco. Pour de plus amples renseignements, veuillez aller sur la page d'accueil Assurance qualité de l'entreprise.

Responsabilité sociale d'entreprise

J'agis d'une manière conforme à nos principes de responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Les programmes RSE de la société utilisent des pratiques commerciales et des investissements sociaux responsables pour créer de la valeur à long terme. Nos domaines prioritaires de RSE comprennent : la transformation des sociétés, la création d'une expérience engageante pour les employés, la gouvernance de nos activités, le développement et la fabrication de produits de manière responsable tout au long de la chaîne d'approvisionnement et la protection de l'environnement. Les dirigeants chez Cisco encouragent tous les employés à être actifs dans leur communauté et à conserver les ressources limitées de l'environnement. Pour en savoir plus, consultez le Rapport annuel RSE.	
Cisco respecte les droits de la personne. Cisco soutient la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et le Pacte mondial des Nations Unies, une initiative d'action stratégique pour les entreprises qui sont engagées à aligner leurs opérations et leurs stratégies avec 10 principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, de la main-d'œuvre, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous évaluons et traitons régulièrement des questions relatives aux droits de l'homme dans nos activités commerciales et dans les communautés dans lesquelles nous œuvrons. Nos politiques intègrent les principes éthiques de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et du Pacte mondial des Nations Unies.	**Nous défendons un usage correct des produits et services de Cisco.** Cisco croit que les libertés dérivées des connexions, y compris l'accès à l'information, sont essentielles pour protéger et faire avancer les droits de l'homme. Cisco soutient fortement l'expression libre et les communications ouvertes sur l'Internet. Nous offrons des technologies de réseau pour étendre la portée des systèmes de communication. Nos produits sont construits sur les normes mondiales ouvertes.

Le rôle du cadre
Les cadres de Cisco ont des responsabilités de direction et doivent donner l'exemple, en encourageant un environnement de communication ouverte et honnête sans crainte de représailles, et en prenant promptement les mesures nécessaires si des problèmes d'éthique leur ont été signalés. Ils doivent promouvoir la culture d'éthique de Cisco et ils ne doivent jamais demander aux employés d'atteindre des résultats qui sont en violation des politiques de Cisco, du Code de conduite professionnelle de Cisco ou de la loi.

Ils ont aussi la responsabilité d'approuver diverses transactions au nom de la société. En tant que cadre ou mandataire de Cisco, vous avez d'importantes responsabilités fiduciaires pour garantir la conformité aux politiques.

Outils/ressources
- Site Web sur la responsabilité sociale d'entreprise
- Affaires générales de Cisco
- Assurance qualité de l'entreprise
- Système de gestion des affaires de Cisco

==========

Politiques connexes
Les politiques couvertes dans le Code de conduite professionnelle sont énumérées ci-dessous et peuvent être consultées sur le site Web du Centre décisionnel interne de Cisco.

Le respect d'autrui
- Stupéfiants et alcool sur le lieu de travail
- Politique de protection des données relatives aux ressources humaines
- Action positive, diversité et droits sur le lieu de travail

Responsabilité liée à l'usage des ressources
- Politique sur les médias sociaux, Meilleures pratiques relatives aux médias sociaux et Questions-réponses
- Politique sur les vidéos de l'entreprise
- Usage des biens de Cisco

Conflits d'intérêts
- Politique sur les conflits d'intérêts
- Participation à un conseil externe (organisations à but lucratif, assistance technique, organismes publics/gouvernementaux)
- Guide d'endossement de Cisco
- Politiques d'investissement Cisco

Cadeaux et divertissement
- Politique sur les cadeaux et les divertissements
- Politique sur les frais de déplacement
- Politique globale en matière de dépenses

- Directives sur les cadeaux et les invitations pour des employés du secteur public
- Politique des dons caritatifs

Protection des biens et des renseignements de Cisco
- Politique sur les relations avec les analystes
- Politique mondiale sur les relations avec les médias
- Politique sur les relations avec les investisseurs
- Politique d'utilisation acceptable de Cisco
- Politiques de protection de l'information de Cisco
- Politique de protection des données de Cisco
    - Politique de conservation et de gestion des courriels
    - Programme et politique de gestion des dossiers et de l'information d'entreprise
    - Politique de déclassement des dossiers et des renseignements électroniques

Respect de la loi et des règlements
- Politique concernant la lutte mondiale contre la corruption
    - Politique concernant la lutte mondiale contre la corruption par les partenaires Cisco
- Politique sur les opérations d'initié
- Politique de respect de la vie privée et de la protection des données
- Documents de tiers protégés par des droits d'auteur

Éthique et intégrité financière
- Politique globale en matière de commande

Intégrité
- Politique sur la qualité Cisco
- Politique mondiale sur les droits de la personne

Codes d'éthique supplémentaires
- Code d'éthique de la direction financière de Cisco
- Code d'éthique de Cisco à l'égard du secteur public américain
- Directives du programme éducationnel E-Rate de Cisco pour les écoles primaires/secondaires et les bibliothèques des États-Unis
- Politique de l'éthique des fournisseurs et Code de conduite des fournisseurs

==========

Glossaire

Subornation – Donner ou offrir un élément de valeur à un représentant du gouvernement ou d'une société pour influencer une décision discrétionnaire. Les lois locales peuvent imposer des définitions plus larges.

Équivalent en espèces – Il peut s'agir de prêts, d'actions, d'options sur actions, de chèques bancaires, de chèques de voyage, de cartes Visa ou de tout autre type de chèques ou de cartes de paiement, de mandats, de placements en valeurs mobilières ou de titres négociables.
Biens ou actifs de la société – Ceux-ci peuvent être des articles matériels ou non, y compris : les installations, l'équipement et les fournitures de Cisco; de l'argent; des produits, des systèmes informatiques et des logiciels; des brevets, des marques de commerce et des droits d'auteur; d'autres renseignements exclusifs; et du temps de travail des employés.

Matériels protégés par des droits d'auteur – Les documents de tiers protégés par droit d'auteur peuvent couvrir des œuvres écrites, des diagrammes, des dessins, des images, de la vidéo, de la musique, des logiciels et des enregistrements audio, tant pour l'ouvrage intégral ou partiel. Par ailleurs, la protection du droit d'auteur de tiers peut s'étendre à ces types de documents qu'ils portent ou non les mentions du droit d'auteur.

Cadeaux et divertissement – Tout ce qui a de la valeur, y compris sans s'y limiter :

- repas ou hébergement
- remises
- prêts
- espèces ou équivalent en espèces
- services
- équipement
- récompenses
- produits
- transport
- utilisation de véhicules ou de centres de vacances
- améliorations de maisons
- billets pour des événements de divertissement ou sportifs
- cartes-cadeaux ou chèques-cadeaux
- actions
- possibilité d'acheter des actions directes d'une société liée à Cisco
- des conditions favorables sur l'achat d'un produit ou un service

Organismes gouvernementaux ou publics – Ils peuvent inclure des organisations telles que : universités publiques, hôpitaux, écoles, bibliothèques, fonds souverains et fournisseurs de services de télécommunications, ainsi que des organisations internationales publiques, telles que l'Organisation des Nations Unies, la Banque mondiale ou l'Union africaine.

Harcèlement/Intimidation – Le harcèlement est une conduite indésirable qui crée un environnement de travail intimidant, hostile ou injurieux, ou qui a pour but ou pour effet d'interférer de manière déraisonnable avec le rendement de travail d'un individu. Les exemples incluent entre autres :

- Les commentaires oraux ou écrits et une conduite visuelle (comme des caricatures ou des gestes) de nature désobligeante ou vulgaire;
- La conduite physique, y compris une conduite physique visant à empêcher un mouvement normal, à restreindre, à toucher, ou à démontrer un comportement agressif ou intimidant;

- Les menaces ou les demandes de se soumettre ou d'exécuter certaines actions non raisonnablement liées à la performance de l'emploi pour garder ou obtenir un travail, éviter des pertes, ou comme une condition pour obtenir des profits, une sécurité, ou une promotion;
- Des représailles pour avoir signalé une attitude de harcèlement, pour avoir aidé un autre employé à signaler une attitude de harcèlement, ou pour avoir participé à une enquête liée à une plainte de harcèlement;
- Le harcèlement sexuel illégal, comme des avances sexuelles indésirables, des demandes de faveurs sexuelles, et toute autre conduite verbale, écrite, visuelle ou physique de nature sexuelle, ayant un impact quelconque sur le poste occupé.

Renseignements qui ne sont pas du domaine public – Renseignements non publics qui risquent de manière raisonnable d'affecter la décision d'un investisseur à acheter, vendre ou conserver les titres d'une société.

Membre de la famille/parent – Époux, parent, frère ou sœur, grand-parent, enfant, petit-enfant, belle-mère ou beau-père, partenaire personnel (du même sexe ou du sexe opposé), ou tout autre membre de la famille qui vit avec vous ou qui est financièrement dépendant de vous de toute autre manière, ou de qui vous êtes financièrement dépendant.

Ami – En ce qui concerne les politiques de Cisco et le Code de conduite professionnelle de Cisco, un ami est un individu avec que vous avez une relation personnelle significative (en d'autres termes, un ami proche).

Données personnelles – Toute information qui peut être utilisée pour identifier, contacter ou localiser un individu.

Source unique – Entité unique autre que Cisco. En tant qu'employés, nous pouvons accepter un ou plusieurs cadeaux provenant d'une source unique (une société ou une organisation), dont la valeur maximale combinée ne dépasse pas 100 $ par an.

Fournisseur – Toute entité qui vend des produits ou services à Cisco, y compris les consultants, sous-traitants et représentants, de même que tout fournisseur que Cisco considère activement employer, même si aucun contrat n'a finalement été attribué.

==========

Ressources supplémentaires

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

Bureau de l'éthique et de l'intégrité :
- Bureau de l'éthique et de l'intégrité de Cisco - ethics@cisco.com
- Signaler ses préoccupations/ligne dédiée aux problèmes d'éthique – http://cs.co/cobc12

- Ressources en matière d'éthique pour les cadres – http://cs.co/cobc90
- Centre décisionnel et des procédures de Cisco – http://cs.co/cobc1

Ressources humaines de Cisco – http://cs.co/cobc9

Bureau général de conformité du secteur public – publicsectorcompliance@cisco.com
Conseil juridique général – generalcounsel@cisco.com

Relations avec les investisseurs de Cisco :
- Externe : http://investor.cisco.com/
- Interne : http://cs.co/cobc41

Relations avec les analystes - http://cs.co/cobc91

Relations publiques de Cisco – http://newsroom.cisco.com/media-relations-contacts

Comité d'audit du Conseil d'administration de Cisco
- Courriel : auditcommittee@external.cisco.com
- Courrier : Cisco Systems, Audit Committee
  105 Serra Way, PMB #112
  Milpitas, CA 95035, États-Unis

Service des programmes de protection de l'information/sécurité de l'entreprise Cisco :
- http://cs.co/cobc92

Équipe de la confidentialité :
- Courriel : privacy@cisco.com
- Centre de la vie privée : http://cs.co/cobc57

==========

Index

Activités et contributions politiques 15, 29, 30, 32
Anonymat 10
Biens, utilisation 14, 15, 16, 22, 24, 30, 36, 37
Cadeaux 17, 18, 19, 20, 21, 29, 36, 37, 39
Cadres 20, 35, 39
Comité d'audit (Conseil d'administration) 10, 33, 39
Commerce d'actions 31, 37, 38
Communications électroniques 13, 14, 15, 16, 24, 25, 27, 36
Conférencier, rôle 17
Confidentialité 10, 23, 28
Conflits d'intérêts 16, 17, 18, 19, 21, 36
Conseils, membre 17
Création de rapports financiers 33

Déclaration de notes de frais 32
Discrimination 28
Divertissement 17, 18, 19, 20, 21, 29, 36, 37
Dons caritatifs 20, 36
Dossiers, utilisation et conservation 24, 25, 27, 33, 36
Droits de l'homme 35
Égalité d'accès à l'emploi 4, 7, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 19, 35
Embauche 12, 17, 18
Endossements 17, 36
Équipement, utilisation 15, 17, 30, 37
Exportations 30, 32
Fournisseurs 17, 22, 28, 29
Gouvernement, relations 7, 15, 17, 20, 21, 22, 28, 29, 31, 37, 38
Harcèlement 11, 13, 38
Les fournisseurs 6
Ligne téléphonique dédiée aux problèmes d'éthique 10, 11, 33, 39
Loi américaine Anti-corruption/Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) 7, 8, 20, 21, 29, 31, 35, 36
Matériels protégés par des droits d'auteur 36, 37
Médias sociaux 15, 30, 36
Menaces ou comportement violent 12
Opérations d'initié 28
Opérations d'initié 31, 36
Pressions politiques 15
Prise de décision (l'arbre de décision) 6
Propriété intellectuelle 22
Qualité 34, 35, 36
Rapports financiers 27
Références 18
Renseignements exclusifs 23
Renseignements, protection 6, 12, 13, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 36, 39
Représailles 8, 11, 35, 38
Responsabilité sociale d'entreprise 34, 35
Responsabilités des employés 4, 6, 8, 33, 35
Ressources, utilisation 7, 8, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 39
Sécurité 12, 13
Signaler un problème 6, 7, 8, 9, 10, 11, 39
Stupéfiants et alcool 35
Subornation 21, 29, 31
Technologie contrôlée 32
Tirages au sort 20
Veille à la concurrence 23
Vie privée, client 30, 34
Vie privée, employé 12, 30, 32, 36, 39

==========

Nous sommes à l'écoute de tous les commentaires concernant tous les aspects du Code de conduite professionnelle. Veuillez envoyer vos commentaires par courriel à : COBC@cisco.com

© 2007-2014 Cisco Systems, Inc. Tous droits réservés. Cisco, le logo Cisco, Cisco Systems et le logo Cisco Systems sont des marques de commerce déposées ou non déposées de Cisco Systems, Inc. et/ou de ses filiales aux États-Unis et dans certains autres pays. Toutes les autres marques de commerce mentionnées dans ce document ou sur le site Web sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. L'utilisation du mot « partenaire » n'implique pas un partenariat entre Cisco et une autre société.

# # #