



Code d'éthique professionnelle 2018



Sommaire

Message de bienvenue de Chuck Robbins, Président et PDG	3	Je suis responsable des données	22
Nos valeurs	4	Je respecte la loi	24
Je me comporte de manière éthique	5	J'ai une attitude appropriée et éthique à l'égard de nos finances	28
« Posez-vous la question » – Organigramme décisionnel éthique	6	Notre engagement envers l'intégrité	31
Je connais le Code	7	Informations complémentaires	33
Je fais part de mes préoccupations	9	Politiques connexes	34
Je respecte les autres	11	Glossaire	35
J'utilise les ressources de manière responsable	13	Ressources supplémentaires	37
J'évite les conflits d'intérêts	16	Demander/signaler	38
Je comprends notre politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements	19		
« Posez-vous la question » – Organigramme décisionnel en matière de cadeaux, voyages et divertissements	20		

Message de bienvenue de Chuck Robbins, Président et PDG



« Chuck Robbins – COBC »
[Transcription](#)

Chers collègues,

Jamais notre avenir commun ne m'a autant enthousiasmé. Afin de garantir la réussite de nos clients, de nos partenaires et de Cisco, nous devons continuer de proposer de nouvelles innovations et fonctionnalités à un rythme totalement inédit, et être prêts à changer si besoin.

Une chose ne changera pas cependant. Nous continuerons à assurer les plus hauts niveaux d'engagement professionnel et commercial, comme nous l'avons toujours fait. Nos clients, partenaires et parties prenantes du monde entier nous font

confiance, ainsi qu'à nos produits et services, parce que nous défendons constamment des valeurs fortes et que nous nous efforçons toujours de faire les bons choix dans la façon dont nous menons nos affaires.

Le Code d'éthique professionnelle (COBC) reflète les valeurs de Cisco. N'hésitez pas à vous y reporter pour prendre vos décisions commerciales et résoudre les nombreux problèmes que vous pourriez rencontrer.

Notre culture d'intégrité englobe l'ensemble de nos relations d'affaires et interactions, y compris la façon dont nous nous traitons les uns les autres sur notre lieu de travail. Je suis fier que la culture

de Cisco ne tolère aucune forme de harcèlement. Il est important que vous vous sentiez en sécurité lorsque vous faites part de vos préoccupations sans craindre de subir des représailles. Cette question est abordée plus en détail dans le COBC sous le titre « [Je respecte les autres](#) ».

Si vous avez des questions concernant la bonne attitude à adopter, ou si vous suspectez une infraction au COBC, n'hésitez pas à vous exprimer. Parlez-en à votre supérieur, envoyez un e-mail au Bureau d'éthique à l'adresse ethics@cisco.com ou contactez le [Département juridique](#). Vous pouvez aussi faire part de vos préoccupations de manière anonyme par le biais du [formulaire Web sur l'éthique](#) ou de la [ligne d'écoute multilingue des problèmes d'éthique \(EthicsLine\)](#) de Cisco.

Il est absolument essentiel que nous ayons tous chez Cisco un comportement éthique irréprochable. Nous le devons à nos clients, à nos partenaires, aux actionnaires et à chacun d'entre nous. Je tiens à vous remercier de faire partie de Cisco, de continuer à défendre nos valeurs fortes et de porter notre manifeste Our People Deal !

Cordialement,

A handwritten signature in black ink that reads "Chuck". The signature is fluid and cursive.

Chuck Robbins
Président et PDG

Nos valeurs



Je me comporte de manière éthique

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

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

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

La pérennité de notre succès dépend de notre capacité à prendre des décisions s'inscrivant dans le droit fil de nos valeurs fondamentales. Quelle que soit la situation, usez d'une honnêteté et d'une intégrité totales dans tout ce que vous faites. En tant qu'employé, il vous incombe de vous conformer à l'ensemble des

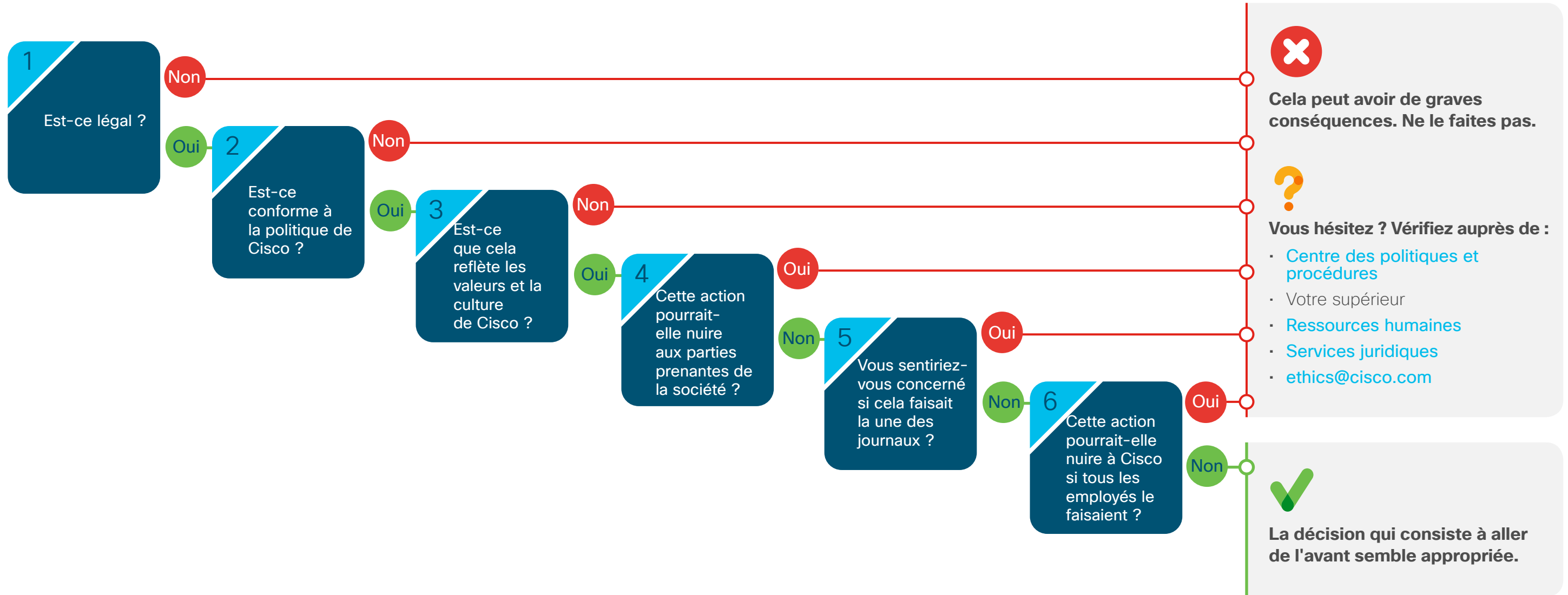
lois et règlements applicables dans chacun des pays dans lesquels nous avons une présence commerciale et de connaître et de respecter notre COBC et les autres politiques de l'entreprise. Les infractions au COBC sont passibles de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Votre engagement individuel à bien faire renforcera notre réputation de marque internationale reconnue et fiable.



Servez-vous de l'[Organigramme décisionnel éthique](#) pour connaître la meilleure façon de procéder.

« Posez-vous la question » – Organigramme décisionnel éthique

Servez-vous de l'Organigramme décisionnel éthique pour connaître la meilleure façon de procéder.



Je connais le Code

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

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

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

Le code promeut :

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

Le COBC s'applique à chacun au sein de Cisco partout dans le monde.

Le COBC s'applique à l'ensemble des employés, filiales et membres du Conseil d'administration de Cisco. En outre, nous cherchons à travailler avec des fournisseurs, clients et revendeurs adhérant à des normes éthiques similaires. Le COBC est contrôlé et actualisé par le [Bureau d'éthique](#).

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

Le COBC est fourni, mais non exhaustif. Parce qu'il est impossible d'aborder toutes les situations, nous comptons sur vous pour faire preuve de jugement dans vos décisions

et pour solliciter de l'aide pour toutes questions ou préoccupations non abordées dans le COBC.

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

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

La certification annuelle du COBC et d'autres codes et directives complémentaires est requise (sous réserve de la loi locale). Le président et PDG, Chuck Robbins, ainsi que le Conseil d'administration exhortent l'ensemble du personnel à consulter, comprendre et respecter le COBC, à obtenir la certification correspondante et à s'y conformer. Chaque année, vous recevrez donc des notifications vous invitant à compléter votre certification COBC. Il est également possible que les employés jouissant de certains rôles et responsabilités soient tenus d'obtenir des certifications supplémentaires et de suivre des formations complémentaires.

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



Et si ?

Que faire si j'ai un problème avec le COBC ou si j'ai des doutes concernant la manière de compléter ma certification ?

Vous devez faire part de vos préoccupations à votre supérieur,

au [service des Ressources humaines](#) ou au Bureau d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com. Quel que soit le statut de votre certification COBC, vous êtes systématiquement tenu de respecter les politiques qu'il décrit. L'obtention de la certification COBC constitue une condition d'embauche chez Cisco.

Pourquoi les employés de Cisco sont-ils tenus d'obtenir la certification COBC chaque année ? Le COBC est régulièrement mis à jour en fonction de l'environnement commercial dynamique, des modifications des lois et des commentaires des employés. Vous êtes tenu de valider chaque année votre certification afin de garantir votre connaissance des dernières modifications apportées au COBC. C'est aussi un moyen de vous rappeler que vous pouvez le consulter tout au long de l'année.



Pour toutes autres questions ou préoccupations, demandez de l'aide au Bureau d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com.



- [Federal Sales Resources \(Ressources concernant les réglementations fédérales américaines sur les ventes\)](#)
- [Formation en ligne relative aux réglementations anticorruption mondiales](#)
- [Politique anticorruption et pots-de-vin](#)
- [Centre des politiques et procédures](#)



Je fais part de mes préoccupations

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

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

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

Si vous éprouvez des difficultés à parler avec votre supérieur ou un représentant des RH, ou si vous estimez que le problème n'est pas résolu, merci de vous adresser au Bureau

d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com. Le **Bureau d'éthique** est accessible à l'ensemble des employés, clients, partenaires, actionnaires et autres parties prenantes souhaitant faire part de leurs préoccupations. Il gère, rapidement et de manière confidentielle, toutes les demandes qui lui sont adressées, dans les limites permises par la loi.

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



« Faites confiance à votre instinct » - [Transcription](#)



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

Demander ou signaler. Vous pouvez contacter le Bureau d'éthique en toute confidentialité :

Par e-mail : Bureau d'éthique : ethics@cisco.com

En ligne : [formulaire Web sur l'éthique](#), pour les employés de Cisco, les personnes non employées par Cisco et le signalement anonyme

Par téléphone : la ligne d'écoute multilingue des problèmes d'éthique [EthicsLine](#) est joignable 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 partout dans le monde, et propose des numéros gratuits en fonction des pays. Elle est gérée par un service tiers indépendant. Vous avez la possibilité de demander à ce que votre anonymat* soit respecté lorsque vous appelez. Toutefois, le fait de ne pas pouvoir vous joindre pour supplément d'information peut entraver l'enquête. ***Remarque** : dans certains pays où Cisco opère, il est interdit de faire part de telles préoccupations sous le couvert de l'anonymat.

Par courrier : vous pouvez également soumettre, confidentiellement ou anonymement, vos questions et préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les audits via la boîte aux lettres privée suivante :

Cisco Systems, Audit Committee
105 Serra Way, PMB #112, Milpitas, CA 95035, États-Unis

Vous pouvez aussi contacter le Comité d'audit du Conseil d'administration par e-mail à l'adresse suivante : auditcommittee@external.cisco.com



Et si ?

Que faire si j'ai signalé un problème, mais que je n'ai jamais reçu de retour à ce sujet ? Tous les problèmes

sont rapidement traités, mais il est possible que les résultats ne puissent vous être communiqués en raison de règles de confidentialité. Si le problème a été signalé sous couvert d'anonymat au moyen du [formulaire Web d'éthique](#), vous pouvez vérifier l'état de votre dossier en utilisant les identifiants de connexion au portail Web d'éthique que vous avez créés lors de votre première connexion au site anonyme. Les questions de suivi seront également envoyées depuis ce portail. Pour les appels passés à la [ligne d'écoute multilingue des problèmes d'éthique EthicsLine de Cisco](#) (gérée

par une société tierce), un numéro de dossier vous est communiqué. Ainsi, votre anonymat est garanti et vous pouvez tout de même rester informé de l'avancement du traitement de votre préoccupation.

Comment entrer en contact avec mon Représentant des ressources humaines ou le service des Relations avec le personnel ? Veuillez vous rendre sur le site Web [Zone d'aide concernant les services aux employés](#).

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

Que faire si mon supérieur me demande de faire quelque chose de dangereux, voire d'illégal, et que je crains des représailles si je le signale ? Dans ce cas, contactez votre [représentant des Ressources humaines](#), le Bureau d'éthique à l'adresse ethics@cisco.com ou le [Département juridique](#). Aucune sorte de représailles pour avoir révélé des problèmes éthiques en toute bonne foi ne sera tolérée.



Pour toutes autres questions ou préoccupations, demandez de l'aide au Bureau d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com.

Je respecte les autres

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

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

Vous êtes libre de faire votre travail sans crainte de harcèlement ou d'intimidation. Cisco condamne tout comportement excluant un employé ou groupe d'employés de manière négative en raison de son sexe, sa race, sa couleur, ses origines géographiques, son ascendance, sa nationalité, sa religion, son âge, son handicap physique ou mental, son état de santé, ses informations génétiques, sa grossesse, son identité ou son orientation sexuelle, son statut d'ancien combattant ou sa situation familiale, ou toute autre base protégée par la loi. Le harcèlement peut prendre plusieurs formes, notamment une conduite verbale ou physique importune ou encore une inconduite répétée qu'une personne raisonnable pourrait considérer comme objectivement blessante. Toute forme de harcèlement constitue une violation de la philosophie et des politiques de Cisco. Comme indiqué à la section « [Je fais part de mes préoccupations](#) », vous

devriez vous sentir en sécurité (et ne pas craindre de subir des représailles) lorsque vous signalez un comportement ou contactez les [Ressources humaines](#) ou le [Bureau d'éthique](#).

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

Notre lieu de travail est adapté aux personnes handicapées. Les handicaps peuvent être visibles ou invisibles, à l'instar des capacités et perspectives de chacun, qui peuvent ne

pas apparaître de manière évidente au premier abord. Nous accueillons les nombreux talents et idées novatrices des personnes présentant un handicap, et nous nous engageons à faire tomber les barrières pour nos employés, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs.

Le [Réseau de sensibilisation aux handicaps](#), un organisme mondial pour les employés de Cisco, offre un puissant réseau de soutien aux personnes handicapées. Le service des relations avec les employés de Cisco fournit une expertise importante, car il guide les responsables et les employés tout au long du processus d'adaptation de Cisco.

Notre politique concernant les drogues et l'alcool est inflexible. Les employés ne sont pas autorisés à consommer, posséder, vendre, céder, fabriquer ou distribuer des substances illicites, ni à être sous l'influence de ces dernières dans des locaux appartenant à Cisco ou loués par Cisco durant les heures de travail, lors d'une mission liée à l'activité de l'entreprise ou lors de l'utilisation de biens de l'entreprise.

Même si certaines juridictions autorisent la prescription ou l'utilisation de marijuana, cette politique s'applique également à la marijuana qui reste illégale en vertu de la loi fédérale des États-Unis. Les employés ne sont pas autorisés à consommer, à posséder, à vendre, à céder, à fabriquer ou à distribuer des drogues, ni à être sous l'influence de ces dernières dans des locaux appartenant à Cisco ou loués par Cisco durant les heures de travail, lors d'une mission liée à l'activité de l'entreprise ou lors de l'utilisation de biens de l'entreprise. En outre, aucun employé ne peut se rendre à son travail, prendre ses fonctions ou les continuer s'il est sous l'emprise de ou est affaibli par l'alcool, des drogues ou des substances illicites. La consommation d'alcool lors d'événements organisés par l'entreprise est autorisée seulement avec l'**approbation**

écrite préalable du responsable du **service d'organisation de réunions**. Cisco attend que tous les employés qui consomment de l'alcool lors d'événements organisés par l'entreprise le fassent de manière responsable. Toute violation de la **Politique en matière de drogues et d'alcool sur le lieu de travail** entraînera des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Nous nous engageons à offrir un cadre de travail sûr et sécurisant. Les employés doivent connaître et appliquer toutes les directives de sécurité et de sûreté et notifier toute situation de risque ou accident. Tout acte de violence à l'encontre d'une autre personne ou d'une propriété de l'entreprise doit être signalé immédiatement. Nous souhaitons favoriser le

type d'environnement dans lequel les personnes se sentent en sécurité et sont traitées en permanence avec courtoisie et professionnalisme. Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez consulter le **site Web dédié à la sûreté, à la sécurité et à la résilience de l'entreprise**.

Nous protégeons vos informations personnelles. Cisco respecte le droit à la vie privée et les intérêts de tous ses employés, et offre une protection des informations personnelles qui sont collectées, conservées et utilisées. Tous les employés se doivent de respecter le droit à la vie privée et de traiter les informations personnelles conformément à la **Politique globale de protection des données relatives aux ressources humaines**.



Et si ?

Que faire si mon supérieur a fait une remarque qui m'a rendu mal à l'aise ? S'agit-il

de harcèlement ? Vous avez le droit de travailler dans un environnement exempt d'actes d'intimidation et de comportements hostiles ou blessants faisant l'objet d'une protection juridique. Toutes les remarques blessantes ou critiques sont contraires à ces exigences. Si cela vous met mal à l'aise, veuillez contacter votre **représentant des Ressources humaines**, le Bureau d'éthique à l'adresse ethics@cisco.com ou le **Département juridique** qui vous aideront à déterminer la procédure à suivre (voir aussi la section **Je fais part de mes préoccupations**).

Que faire si je reçois un e-mail contenant des blagues ou des propos blessants ? Les blagues pouvant être

considérées comme blessantes n'ont pas leur place chez Cisco, et ne doivent pas être envoyées via le service de messagerie de l'entreprise, quels que soient les destinataires. Vous pouvez répondre directement à votre collègue, en lui indiquant que vous avez trouvé son message blessant. Vous pouvez aussi en informer votre supérieur, le **représentant des Ressources humaines** ou le Bureau d'éthique à l'adresse ethics@cisco.com.

Que faire si je reçois un appel téléphonique d'une personne souhaitant obtenir des informations concernant un collègue ?

Vous ne devez pas divulguer d'informations personnelles ou professionnelles concernant vos collègues à une personne dont vous n'êtes pas certain de l'identité. Ne communiquez jamais de numéros de téléphone, d'adresses électroniques ni de relations hiérarchiques à des interlocuteurs inconnus. Les recruteurs travaillant pour le compte d'entreprises

concurrentes appellent régulièrement les employés Cisco en prétextant appeler de la part du service des Ressources humaines ou de la direction de Cisco. Si vous recevez un appel de la sorte, demandez à rappeler votre interlocuteur afin de vérifier la légitimité de l'appel.



Pour toutes autres questions ou préoccupations, demandez de l'aide au Bureau d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com.



- [Résolution globale des problèmes](#)
- [Portail dédié aux réunions et événements internationaux](#)
- [Sûreté, sécurité et résilience de l'entreprise au niveau mondial](#)

J'utilise les ressources de manière responsable

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

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

Les ressources de l'entreprise sont mises à votre disposition pour un usage professionnel.

Les ressources de l'entreprise doivent avant tout être utilisées à des fins professionnelles et dans le but d'atteindre nos objectifs stratégiques. Nous devons tous agir contre le gaspillage et les abus. Les biens de la société comprennent non seulement l'espace physique dans lequel nous travaillons, mais aussi d'autres ressources immatérielles. **Votre utilisation des ressources de l'entreprise n'est pas privée.** Par conséquent, les informations transmises ou stockées sur les ressources de la société peuvent être sauvegardées, conservées ou examinées. **Remarque** : lorsque les employés utilisent leurs propres appareils (smartphones, tablettes numériques, etc.) au travail, ils doivent veiller à protéger les informations liées à la société qui sont échangées ou stockées sur ces appareils (*voir la section « Je suis responsable des données »*).

Être respectueux et professionnel lors de l'utilisation d'outils de vidéo et de médias sociaux. Cisco encourage les employés à utiliser les médias sociaux pour mener des activités professionnelles et pour stimuler la collaboration et l'innovation. Nous ne bloquons pas les sites de réseaux sociaux. Comme 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 données* (reportez-vous à « [Je suis responsable des données](#) ») ou des informations confidentielles ou restreintes. Les règles régissant les comportements en dehors d'Internet s'appliquent également au monde « en ligne ». Si vous avez toujours des doutes, envoyez votre question à l'adresse suivante : internetpostings@cisco.com.





Approuvé

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

Utilisation personnelle limitée : l'utilisation occasionnelle de biens de la société à des fins personnelles (non commerciales) est autorisée, dans la limite du raisonnable, pour autant qu'elle ne compromet pas les intérêts de Cisco et qu'elle n'a pas d'incidence négative sur les performances professionnelles (les vôtres ou celles de vos collègues). *Remarque* : pour obtenir des directives quant à l'utilisation des ressources de l'entreprise à des fins ou activités personnelles, consultez la [Politique sur l'utilisation des biens de Cisco pour des activités liées aux croyances et opinions personnelles des employés](#).

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

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



Interdit ou nécessite une autorisation

Utilisation des biens de Cisco à des fins non professionnelles :

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

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

Contenu illégal ou blessant : vous ne devez en aucun cas accéder, distribuer, charger ou télécharger de documents interdits par la loi ou contenant des images ou du texte de nature sexuelle, un langage blessant, des documents protégés par des droits d'auteur tiers sans l'autorisation de leur propriétaire, des commentaires désobligeants sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion ou quoi que ce soit qui pourrait rejaillir de façon négative sur Cisco.

Utilisation des biens de Cisco à des fins politiques :

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

Utilisation inappropriée des canaux de communication internes

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



Et si ?

Que faire si je m'adonne à des activités personnelles depuis un ordinateur Cisco ou un téléphone professionnel ? Est-ce acceptable ?

De manière générale, l'utilisation limitée des ressources de l'entreprise à des fins personnelles est autorisée pour autant qu'elle n'engendre pas de coûts supplémentaires significatifs pour Cisco, qu'elle n'entrave pas votre travail et que les activités en question n'enfreignent pas les politiques ou la loi.

De manière générale, l'utilisation limitée des ressources de l'entreprise à des fins personnelles est autorisée pour autant qu'elle n'engendre pas de coûts supplémentaires significatifs pour Cisco, qu'elle n'entrave pas votre travail et que les activités en question n'enfreignent pas les politiques ou la loi.

Que faire si j'ai une entreprise parallèle qui, de l'avis de Cisco, ne présente pas un conflit d'intérêts ?

Puis-je utiliser mon e-mail, mon téléphone ou d'autres ressources fournies par Cisco ? L'utilisation professionnelle des ressources de l'entreprise est réservée exclusivement aux activités en lien avec Cisco. Les employés ne sont donc pas autorisés à utiliser ces ressources en relation avec un emploi secondaire, un travail indépendant ou une activité de conseil.

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



Pour toutes autres questions ou préoccupations, demandez de l'aide au Bureau d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com.



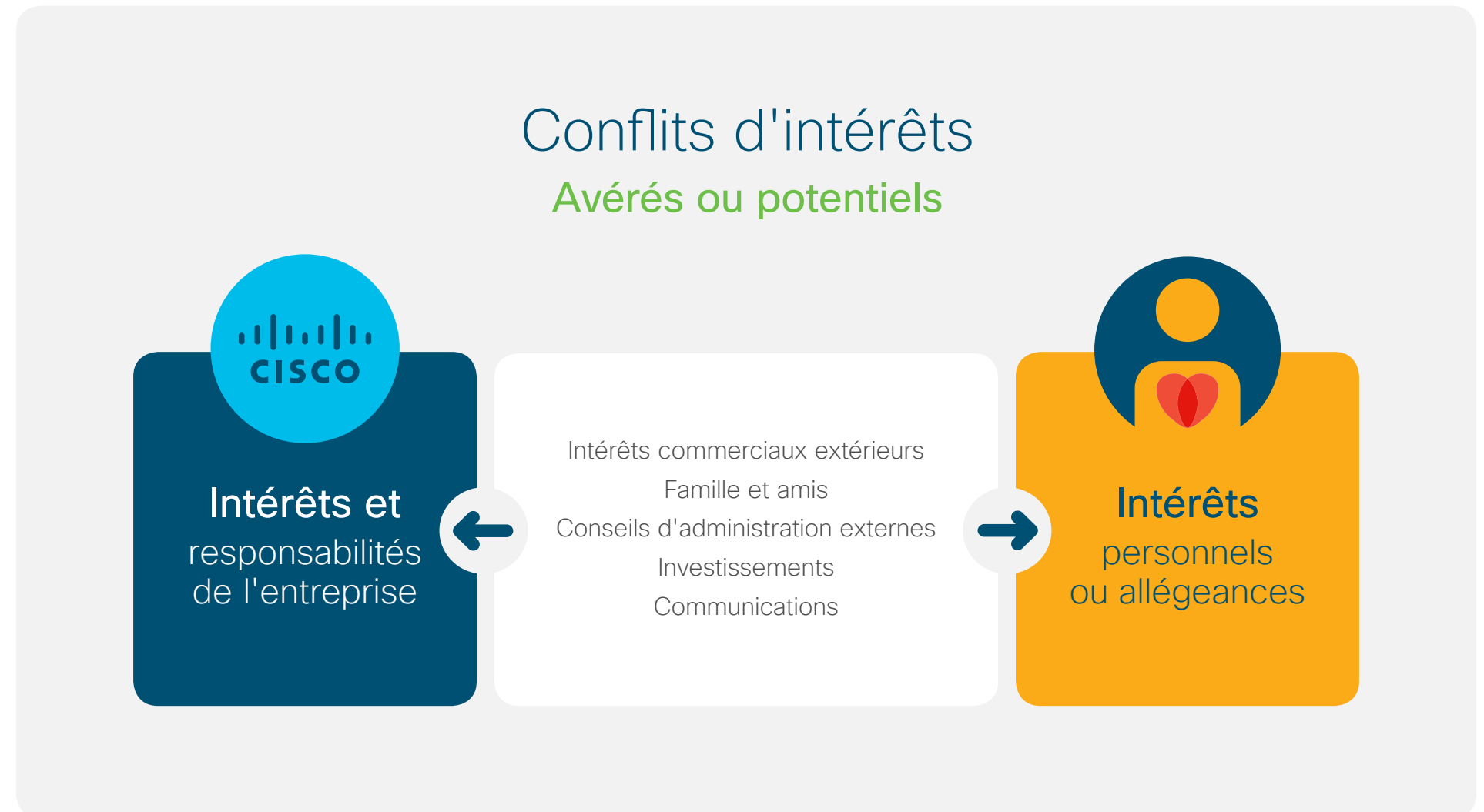
• [Politique relative aux listes de distribution - Outil de création d'une liste de distribution](#)

J'évite les conflits d'intérêts

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

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

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



Certaines situations courantes peuvent aboutir à un conflit d'intérêts :

1. Activités extérieures à Cisco ([Outil de déclaration des conflits d'intérêts](#))

- Activités extérieures interférant avec vos horaires de travail ou vos performances professionnelles chez Cisco (approbation du supérieur)
- Activités extérieures se rapportant à vos responsabilités chez Cisco
- Activités extérieures avec un concurrent, partenaire, client, fournisseur ou candidat potentiel à l'acquisition de Cisco

2. Relations personnelles ([Outil de déclaration des conflits d'intérêts](#) et [Ressources humaines](#))

- Membre de la famille travaillant chez Cisco dans la même chaîne de rapports ou à un poste concernant ou pouvant interférer avec votre fonction chez Cisco
- Membre de la famille travaillant pour un concurrent, partenaire, client, fournisseur ou candidat potentiel à l'acquisition de Cisco d'une manière concernant ou pouvant interférer avec votre fonction chez Cisco
- Vous ne devriez pas vous engager dans une relation commerciale (emprunt d'argent, location de propriété ou autres affaires personnelles) avec une personne se trouvant dans la même chaîne de rapports que vous.

3. Conseils d'administration ([Outil de déclaration eBoard](#))

- Conseils d'administration d'organismes à but lucratif, de conseils techniques ou publics
- Conseils d'administration d'autres secteurs et d'organismes à but non lucratif (déclaration non requise dès lors qu'il ne s'agit pas d'un client ou d'un partenaire commercial de Cisco en lien avec votre fonction chez Cisco et que vous n'utilisez pas les ressources de Cisco)

4. Investissements externes ([Outil de déclaration d'investissement](#))

- Investissement dans une entreprise privée qui est un concurrent, partenaire, client, fournisseur ou candidat potentiel à l'acquisition de Cisco
- Investissement dans une entreprise publique si celui-ci représente plus de 1 % des actions en circulation
- Investissements réalisés par des membres de la famille qui pourraient vous être attribués
- **Remarque** : des règles spéciales s'appliquent à certains dirigeants nommés et au Conseil d'administration. Pour plus d'informations, consultez la [Politique relative aux conflits d'intérêts, aux conseils d'administration externes et aux investissements](#) et adressez vos questions au Bureau d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com.

5. Autres conflits potentiels

- Développement d'inventions extérieures ou autre propriété intellectuelle
- Allocutions, publications, soutiens
- Toute autre circonstance créant l'apparence d'un conflit ou pouvant donner une image négative de vous, de Cisco ou de l'autre partie doit être discutée avec le [Bureau d'éthique](#).

Les descriptions et les actions requises pour les catégories de conflits d'intérêts sont détaillées dans la [Politique de Cisco en matière de conflits d'intérêts, de conseils d'administration externes et d'investissements](#).

Reportez-vous-y s'il est possible que votre activité externe, votre situation ou vos relations personnelles déclenchent, dans les faits ou en apparence, un conflit d'intérêts.

En cas de doute, contactez le Bureau d'éthique à l'adresse ethics@cisco.com afin d'obtenir de l'aide.



Et si ?

Que faire si j'ai envie d'effectuer des missions de conseil avec une autre entreprise de technologie ?

Si vous voulez travailler en dehors de Cisco, vous devez tout d'abord vous assurer que cela n'interfère pas avec vos horaires de travail ou vos performances professionnelles avec Cisco. En plus d'en discuter avec votre supérieur, vous devez également déclarer cette activité extérieure à l'aide de l'**Outil de déclaration des conflits d'intérêts** si celle-ci a un rapport avec votre fonction ou vos responsabilités pour Cisco, si elle implique un concurrent, un partenaire, un client, un fournisseur ou un candidat à l'acquisition, ou si elle est susceptible de créer même l'apparence d'un conflit. Vous devez également garder à l'esprit que toute activité extérieure qui pourrait aboutir au développement d'inventions ou toute autre propriété intellectuelle étant ou pouvant devenir, associées à l'activité actuelle ou potentielle de Cisco serait soumise à votre Contrat de cession d'inventions et d'informations exclusives (PIIA), qui prévoit généralement que tous les droits sur de telles inventions appartiennent à Cisco.

Que faire si un membre de ma famille travaille aussi chez Cisco ? Si vous-même et le membre de votre famille travaillez dans des équipes différentes et que vous n'avez aucune influence ou autorité décisionnaire l'un sur l'autre (sur l'emploi ou toute autre question liée au travail), il n'est pas nécessaire de le déclarer. En revanche, si l'un est le supérieur de l'autre (directement ou indirectement), ou si vous avez une influence potentielle sur la fonction du membre de votre famille (accord financier sur les remises de ventes, par exemple), vous devez alors déclarer cette

situation à l'aide de l'**Outil de déclaration des conflits d'intérêts**. Si vous souhaitez recommander un membre de votre famille pour un emploi chez Cisco, veuillez simplement à mentionner votre lien de parenté et retirez-vous de toute décision d'embauche. Vous devez également déclarer votre lien de parenté si le membre de votre famille a une activité extérieure qui pourrait entrer en conflit avec votre fonction chez Cisco (par exemple, fonction d'approvisionnement informatique chez un client de Cisco si vous êtes en charge de ce compte client).

Que faire si vous ou un membre de votre famille êtes investisseur ou mandataire dans une entreprise extérieure qui entretient une relation commerciale avec Cisco, nos clients ou d'autres partenaires ? Si vous-même ou un membre de votre famille occupez une fonction ou avez investi dans une entreprise qui touche à vos responsabilités pour Cisco, qui entretient une relation commerciale avec Cisco ou des clients ou partenaires de Cisco avec lesquels vous pourriez interagir au nom de Cisco, qui pourrait faire en sorte que vous perceviez des avantages personnels, ou qui pourrait autrement créer une impression d'inconvenance, vous devez alors déclarer cette situation à l'aide de l'**Outil de déclaration d'investissement** et vous retirer de toute implication avec cette entreprise.



- **Outil de déclaration des conflits d'intérêts** (activité extérieure ou travail avec un membre de la famille)
- **Outil de déclaration de participation à un conseil d'administration externe** (conseils d'administration d'organismes à but lucratif, de conseils techniques ou publics)
- **Outil de déclaration d'investissement**



Si vous ne savez pas si votre situation peut présenter un conflit d'intérêts, contactez ethics@cisco.com.



Je comprends notre politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements

Cisco encourage ses employés à nouer des relations avec les clients, les fournisseurs, les partenaires, les opérateurs des télécommunications et/ou les fournisseurs, et cette bienveillance peut en partie concerner les repas, les cadeaux, les divertissements ou les invitations à des événements. Il est important que le fait d'offrir ou de recevoir une chose de valeur dans le cadre d'une relation commerciale appropriée se fasse de manière transparente et correcte afin de ne pas créer une perception de comportement non éthique ou d'enfreindre les lois applicables, les politiques ou les principes de Cisco ou de tiers. Les dépenses non approuvées ne seront pas remboursées.

Tous les employés doivent se familiariser avec la [Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements](#) pour offrir ou recevoir un cadeau professionnel approprié dans les règles. Pour commencer, il convient de déterminer si le cadeau est **approprié**, si sa **valeur est raisonnable** et s'il exige une **déclaration et des approbations préalables**.

Voici quelques recommandations pour vous aider dans cette analyse, mais vous devez toujours vérifier la [Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements](#), et consulter votre supérieur pour comprendre toutes les conditions particulières qui s'appliquent à votre fonction ou à votre région.



« Ce n'est qu'un gâteau de lune... » [Transcription](#)



« Posez-vous la question » – Organigramme décisionnel en matière de cadeaux, voyages et divertissements



Facteurs à prendre en compte

Approprié :

- Ouvert et transparent, ne rien attendre en retour, éviter les problèmes de perception, visée commerciale légitime
- Pas un type de cadeau interdit, comme de l'argent, des cartes-cadeaux ou tout autre équivalent monétaire (voir la liste dans la [Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements](#))
- Conforme aux lois, réglementations et politiques pour chaque partie
- Considérations particulières pour le secteur public, les invités, les réglementations locales, etc.

Valeur raisonnable :

- Ne constitue pas une valeur excessive pour la personne qui fait ou reçoit le cadeau
- Valeur inférieure à 250 dollars (ou au seuil déterminé par votre direction)
- Conforme aux restrictions locales, régionales ou de fonctionnement

Réception :

Approbation requise si la valeur est supérieure à 250 dollars ou si elle est difficile à déterminer

Offrir :

Approbation requise pour :

- Tous les billets d'avion ou les séjours hôteliers
- Les considérations de seuils pour les organismes publics, le secteur public, les circonstances particulières, etc.



Et si ?

Que faire si je demande au partenaire de donner le cadeau au client plutôt que de me le remettre directement ?

La [Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements](#) s'applique, que le cadeau soit remis directement ou indirectement (y compris par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un agent au nom d'une partie) et qu'il soit acheté sur des fonds de Cisco, d'un tiers ou personnels. Cisco peut aussi être tenu responsable si nous savons, ou aurions dû savoir, qu'un tiers se livre à une activité irrégulière.

Que faire si je ne peux pas déterminer si le client est un client du secteur privé ou public ? La [Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements](#) s'applique aux destinataires issus d'entités privées ou publiques détenues par l'état. Le cadeau doit être approprié, d'une valeur raisonnable et peut devoir faire l'objet d'une approbation préalable. Consultez l'[Outil de déclaration des cadeaux, voyages et divertissements](#), page « Rechercher secteur public » afin d'identifier précisément si un client appartient à une entité détenue par l'État/du secteur public afin d'éviter une infraction

Que faire si la valeur du cadeau est inférieure à 250 dollars ? Même si la valeur du cadeau est inférieure à 250 dollars, celui-ci peut néanmoins être soumis à un seuil inférieur déterminé par votre direction ou par les lois régionales ou locales. Il peut aussi faire l'objet d'une limitation par les politiques ou les règles tierces, ou si le client est un fonctionnaire du secteur public américain. Quelle que soit sa valeur, le cadeau doit être approprié

(par exemple, aucune valeur ne peut être divulguée en vue d'influencer indûment une récompense ou une faveur professionnelle). De nombreuses institutions et certaines sociétés imposent des restrictions sur les cadeaux perçus d'une valeur inférieure à 250 dollars.

Si la [Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements](#) impose de déclarer le montant du cadeau, utilisez les outils suivants : si le cadeau est **offert** par un employé de Cisco, la déclaration devra être faite par le biais de l'[Outil de déclaration des cadeaux, voyages et divertissements](#) ; si le cadeau est **reçu** par un employé de Cisco, la déclaration devra être faite par le biais de l'[Outil de déclaration des cadeaux](#). En cas de doute, contactez simplement corporate_compliance@cisco.com avant de donner ou de recevoir quelque chose de valeur.



Pour toutes autres questions ou préoccupations, demandez de l'aide au Bureau d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com.



- Recevoir : [Outil de déclaration des cadeaux](#)
- Offrir : [Outil de déclaration des cadeaux, voyages et divertissements](#)
- [Directives sur les marques d'hospitalité envers les membres du secteur public américain](#)
- [Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements](#)
- [Politique anticorruption mondiale](#)
- [Politique anticorruption mondiale des partenaires Cisco](#)



Je suis responsable des données

Nous sommes considérés comme le leader d'une technologie révolutionnaire qui fait évoluer le monde. Chacun de nous est responsable de la protection de la confidentialité, de l'intégrité, de la disponibilité et de la confidentialité des informations confidentielles, privées et exclusives qui appartiennent à Cisco, à nos employés, clients, fournisseurs, partenaires ou autres personnes avec qui nous entretenons une relation commerciale. Il nous incombe également de veiller à ce que les données soient régies conformément aux règles et règlements de confidentialité et de protection des données en vigueur dans le monde entier.

Nous sommes fiables, transparents et responsables.

Nous sommes fiables, transparents et responsables dans la façon dont nous sécurisons notre entreprise et nos produits, afin de gagner la confiance vérifiable de nos clients, partenaires, actionnaires et employés. Chez Cisco, la sécurité et la protection des données sont l'affaire de tous, et vous devez agir pour permettre à la stratégie de Cisco visant à aligner les priorités technologiques et commerciales d'assurer une sécurité omniprésente. Cela inclut la sécurité des informations, la confidentialité des renseignements personnels et la protection des données.

Pour faciliter la protection des données Cisco et tierces, vous devez respecter les politiques de confidentialité et de protection des données, qui nécessitent entre autres que la collecte, l'accès, l'utilisation et le partage des données, y compris des renseignements personnels, se fassent uniquement à des fins légitimes et autorisées (par exemple, pour remplir les responsabilités inhérentes à votre poste).

Notre protection des données Nous gagnons et gardons la confiance de nos clients et employés grâce à notre respect des [politiques en matière de sécurité, de protection des données et de confidentialité](#) et à des pratiques alignées sur les cadres des politiques mondiales. Nous utilisons tous des données, et connaître nos rôles et responsabilités nous permet de savoir dans quel contexte appliquer les contrôles de confidentialité et de sécurité nécessaires au sein de nos services. Les [politiques en matière de sécurité, de protection des données et de confidentialité](#) fixent le cadre et les processus que Cisco utilise pour régir les données, depuis leur collecte jusqu'à leur fin de vie. Il est essentiel que vous vous familiarisiez avec ces politiques, en particulier lorsque votre fonction implique l'accès, la gestion, l'utilisation ou le traitement de renseignements personnels et d'autres données.

Par exemple, la [Politique de protection des données](#) actuelle établit un [cycle de vie](#) des données et un cadre pour la classification et la protection des données en fonction de leur niveau de confidentialité, de leur valeur et de leur criticité. De même, vous devez aussi comprendre les [exigences](#)

[de protection des données](#) supplémentaires, comme la [Politique globale de protection des données relatives aux ressources humaines](#), qui sont pertinentes pour votre service ou les données que vous traitez, et suivre régulièrement un programme d'éducation et de sensibilisation à la protection des données, à la confidentialité et à la sécurité.

Cisco a mis en œuvre et applique des politiques et des contrôles de sécurité sur tous les appareils électroniques et informatiques utilisés pour ses activités commerciales, ou pour interagir avec des réseaux internes et systèmes commerciaux, qu'ils appartiennent ou soient loués par Cisco, par l'employé ou par une tierce partie. Sous réserve des lois applicables, Cisco peut inspecter ou surveiller à tout moment, tous les messages, fichiers, données, logiciels ou autres informations stockés sur ces périphériques ou transmis via une partie du réseau de Cisco ou dans les installations de Cisco afin de garantir la conformité aux politiques de Cisco. Si vous utilisez vos propres appareils au travail (même sur votre propre réseau), ceux-ci peuvent être contrôlés et vous restez soumis aux exigences de protection des données.

Rapports d'incidents. Un incident est une situation où des données protégées peuvent être perdues, volées ou autrement traitées de façon inadéquate. Cela peut également inclure des tentatives (réussies ou non) d'accès non autorisé à un système ou à ses données. De la même façon que vous prenez des mesures pour protéger vos informations, vous devez aussi protéger les informations de Cisco en signalant tout incident connu ou suspecté impliquant des menaces sur les données des ressources humaines, les données clients et les informations propriétaires. Tous les employés doivent signaler les incidents dès qu'ils en ont connaissance à l'adresse suivante :

www.in.cisco.com/security.

Contrats de protection des données et de confidentialité.

Outre toutes les politiques de Cisco en matière de sécurité, de protection des données et de confidentialité applicables, les employés de Cisco peuvent également être soumis et doivent se conformer à de nombreux accords liés à la protection des données et à la confidentialité, qui peuvent inclure des accords de confidentialité et des exigences contractuelles imposés à Cisco par nos clients et d'autres tiers. Avant de pouvoir partager des données avec des tiers, les employés doivent avoir obtenu l'autorisation et s'engager à ne révéler que ce qui est nécessaire (ce qui « doit être connu »). Les données confiées à Cisco par un tiers ne doivent pas être utilisées ou copiées à moins que leur utilisation soit autorisée par écrit, et que les exigences de protection des données du tiers soient respectées.

Communication d'informations au sein de Cisco. Toute information privée d'un tiers non demandée ou non autorisée doit être refusée ou, si obtenue fortuitement par un employé, retournée sans en avoir pris connaissance ou transférée au [Département juridique](#).

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



Et si ?

Mon programme de messagerie a renseigné automatiquement la mauvaise adresse, et j'ai accidentellement communiqué

des données clients sensibles à un autre client. Que dois-je faire ? Vous devez signaler immédiatement cet incident en sélectionnant « Protection et confidentialité des données » – « Envoyer un incident de perte de données » dans [l'outil CLIP](#). Ne prenez aucune autre mesure avant d'avoir été contacté par l'équipe de gestion des incidents.

Je dois collaborer avec un collègue sur un document contenant des données restreintes de Cisco et je veux publier le document dans Cisco Box. Le puis-je ? Non, la plate-forme Cisco Box est approuvée uniquement pour les données classées Hautement confidentiel Cisco ou de niveau inférieur. Consultez les directives d'utilisation

de Cisco Box ainsi que le Guide de référence de création, de gestion et de partage de contenu (à l'aide de la fonctionnalité de recherche CEC) pour connaître les utilisations autorisées et comprendre quelles solutions choisir.

Les politiques de confidentialité de Cisco s'appliquent-elles uniquement aux produits et services ou s'appliquent-elles aussi à nos systèmes et processus internes ? Les politiques de confidentialité de Cisco s'appliquent partout où Cisco traite des renseignements personnels, qu'il s'agisse des produits et services que nous vendons ou des systèmes administratifs internes et processus que nous utilisons. Les contrôles de confidentialité nécessaires doivent être mis en place afin de permettre à Cisco d'honorer ses engagements envers ses clients, partenaires et employés. Pour en savoir plus sur l'ingénierie de la confidentialité, consultez le [Responsable de la confidentialité](#).



Pour toutes autres questions ou préoccupations, demandez de l'aide au Bureau d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com.



• Département Security and Trust (S&TO)

Références supplémentaires sur la sécurité et la confiance

- Programme de protection des données
- Centre d'éducation
- Responsable de la confidentialité
- Cycle de vie des données
- Informations sur la protection des données pour le COBC
- Centre de classification Cisco

Informations supplémentaires sur la protection des données

- [Enterprise Records & Information Management \(ERIM\)](#)
- [Politique de gestion des archives](#)
- [Taxonomie des données](#)

Je respecte la loi

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

Quelles sont les lois renforcées par le COBC ?



Concurrence du marché et conduite des affaires de manière éthique

Les lois antitrust et les lois sur la concurrence permettent de préserver la prospérité du marché. Les lois antitrust encouragent la concurrence au sein du marché pour que les consommateurs aient plus de choix et profitent de prix plus bas. La plupart des lois antitrust partout dans le monde interdisent les pratiques commerciales qui empêchent la concurrence. Par exemple, les lois antitrust interdisent les accords entre des concurrents pour pratiquer les mêmes prix ou appliquer des conditions de vente de leurs produits et services identiques ou encore pour se partager des clients ou des marchés. Les lois antitrust définissent également des règles concernant la vente exclusive et la distribution de produits et services sous forme de forfaits à des prix inférieurs aux coûts, cela pour empêcher les distributeurs de proposer des remises ou (dans certains pays) empêcher des distributeurs occupant une position similaire sur le marché d'offrir des promotions ou des prix concurrentiels. Les

violations les plus sérieuses des lois antitrust, par exemple, des accords entre concurrents concernant les prix, peuvent se traduire par des sanctions pénales sous forme d'amendes ou de peines d'emprisonnement pour les entreprises et les personnes impliquées. La violation d'autres règles antitrust peut donner lieu à des amendes élevées et porter atteinte à la réputation de l'entreprise entre autres dommages, cela peut aller même jusqu'à la mise sous tutelle de Cisco par l'état pour toutes ses décisions commerciales. Cisco respecte totalement les lois antitrust et sur la concurrence dans chaque pays où nous sommes implantés en vue d'une concurrence juste. Si vous avez des questions concernant les lois antitrust et sur la concurrence ou si vous estimez que Cisco, un de ses partenaires ou un de ses concurrents ne respecte pas ces lois, contactez immédiatement le [Département juridique](#).



Délits d'initiés et devoir de confidentialité

N'effectuez pas de transactions sur la base d'informations « privilégiées ». Si vous disposez d'informations importantes non accessibles au public concernant la société Cisco ou son activité, notre politique vous interdit ainsi qu'à toute autre personne et entité d'acheter ou de vendre des titres Cisco ou

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

Même un « tuyau » est illégal. Les employés de Cisco ont également l'interdiction de donner des conseils à d'autres personnes, à savoir de transmettre des renseignements à des amis ou membres de leur famille dans des conditions qui pourraient prêter à croire qu'ils ont tenté d'aider une personne à réaliser un profit ou à éviter une perte. Outre le fait qu'il est considéré comme une forme de délit d'initié, ce type de conseil constitue également un manquement grave au devoir

de confidentialité défini par l'entreprise. Par conséquent, vous devez veiller à éviter toute discussion sur des informations confidentielles pouvant être entendues par d'autres personnes, par exemple dans les cafétérias Cisco, les transports en commun ou un ascenseur.

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



Communiqués officiels

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

juste, exacte, opportune et compréhensible dans les rapports et documents que nous déposons ou soumettons aux agences gouvernementales dans d'autres communications publiques.



Politique anticorruption mondiale

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

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

Cadeaux, voyages et divertissements. Pour connaître les modalités concernant l'offre de cadeaux, reportez-vous à la section « [Je comprends nos politiques en matière de cadeaux et de divertissements](#) ». Les offres visant à payer

le voyage ou l'hébergement d'un invité doivent être faites conformément à la [Politique anticorruption mondiale](#).

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



Contributions politiques personnelles

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



Droits d'auteur

Veillez à obtenir une autorisation avant d'utiliser des documents de tiers protégés par des droits d'auteur. Il est contraire à la [Politique d'utilisation et de distribution des logiciels tiers](#), et peut en fait s'avérer illégal, de copier, reproduire, numériser, distribuer, diffuser, utiliser ou modifier des documents tiers protégés par des droits d'auteur dans le développement ou dans le cadre de produits, matériel promotionnel, communications écrites, blogs et autres médias sociaux de Cisco, sauf si vous disposez d'une autorisation du propriétaire des droits couvrant votre utilisation et que vous vous conformez aux conditions générales applicables.

Cette exigence s'applique dans tous les cas, même lorsque le produit final est réservé à un usage personnel ou interne de Cisco, et inclut des éléments comme les images, le texte et les vidéos, ainsi que les logiciels et le code source (par exemple, une bibliothèque open source téléchargée depuis le Web). Notre politique interdit également aux employés d'utiliser les locaux, équipements et réseaux de Cisco pour créer, obtenir ou distribuer des copies non autorisées de documents de tiers protégés par des droits d'auteur (y compris acquérir ou partager des films, programmes de télévision, logiciels et de la musique via Internet et des sites poste-à-poste). L'utilisation inappropriée de documents protégés par des droits d'auteur peut donner lieu à d'éventuelles actions civiles ou pénales. Si vous avez des questions, contactez le [Département juridique](#).



Confidentialité des renseignements personnels

De nombreuses juridictions disposent de lois de protection de la vie privée ou des renseignements personnels. Nous nous engageons à protéger les attentes raisonnables de confidentialité des personnes avec lesquelles nous entretenons une relation commerciale, y compris nos clients, fournisseurs/partenaires, visiteurs de nos sites Web et employés. Si vous avez accès à des données personnelles (y compris des données hébergées par un tiers) dans le cadre de votre mission, il est important que vous recueilliez, accédiez, utilisiez ou partagiez ces données uniquement dans la mesure nécessaire et pertinente pour vous acquitter des responsabilités de votre poste et conformément aux politiques de Cisco, aux lois et aux règlements applicables. Si vous avez des questions, contactez [l'équipe en charge de la sécurité des données personnelles](#).



Réglementation des exportations

Il incombe à tous les employés de respecter les lois américaines et internationales sur l'exportation. L'exportation de produits Cisco, accompagnée des autorisations nécessaires le cas échéant, est autorisée pour la plupart des utilisateurs civils et commerciaux situés dans tous les territoires à l'exception des régions et pays désignés comme soutenant des activités terroristes ou qui font l'objet d'un embargo, même si elles ne se trouvent pas dans des territoires frappés d'embargo. Pour obtenir des informations complémentaires sur

la manière de faciliter les obligations de conformité de Cisco, merci de consulter le site Web du groupe [GET \(Global Export Trade, transactions mondiales à l'exportation\)](#).



Réglementations des importations

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



Lois de lutte contre le blanchiment d'argent

Cisco et ses filiales s'engagent à participer à l'effort international de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes et criminelles. Cet

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



Nous exerçons nos droits légaux lorsque cela est nécessaire.

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



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



Et si ?

Que faire si j'ai connaissance des résultats trimestriels de Cisco avant leur publication officielle ? Puis-je acquérir des parts de

l'entreprise en détenant de telles informations ? Non.

Ces informations sont considérées comme faisant partie des informations importantes non accessibles au public, et l'acquisition de parts de la société Cisco constituerait une violation de la politique de Cisco et, potentiellement, des lois fédérales sur les valeurs mobilières.

Un distributeur a présenté un nouveau produit qu'il projette de lancer prochainement. Mon équipe est d'accord pour dire que le produit n'offrira aucun avantage à Cisco, mais je pense qu'il représente une véritable avancée pour d'autres secteurs. Puis-je acquérir des actions de l'entreprise du distributeur avant le lancement du produit ?

Non, vous ne pouvez pas acheter ces actions tant que les informations sur le nouveau produit n'ont pas été publiées. Si vous achetiez des actions, cela serait considéré comme un délit d'initié, qui est une pratique illégale.

Une conseillère qui nous aide à faciliter les relations avec l'administration dans une région spécifique a ajouté des frais significatifs aux honoraires qu'elle impute à Cisco. Je crains qu'elle souhaite remettre cet argent supplémentaire à des représentants locaux. Que dois-je faire ? Cisco applique une tolérance zéro en matière de corruption des représentants du gouvernement, que ce soit directement ou par l'entremise

d'un tiers, et Cisco peut être reconnu légalement responsable si une telle corruption est avérée. Si vous estimez que cette conseillère pourrait utiliser ce paiement à mauvais escient, prenez contact avec le Bureau d'éthique à l'adresse ethics@cisco.com ou le [Département juridique](#).

Que faire si je suis contraint d'opter pour le respect d'une réglementation locale ou l'application du COBC ? La loi l'emporte toujours sur le COBC. En cas de doute, vérifiez auprès du [Bureau d'éthique](#) ou du [Département juridique](#). Pour toutes autres questions ou préoccupations, demandez de l'aide au Bureau d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com.

Anticorruption :

- [Formation anticorruption mondiale](#)
- Recevoir : [Outil de déclaration des cadeaux](#)
- Offrir : [Outil de déclaration des cadeaux, voyages et divertissements](#)
- [Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements](#)

Secteur public américain de Cisco :

- [Ventes fédérales aux États-Unis \(Code d'éthique et guide de conformité\)](#)
- [Directives sur les marques d'hospitalité envers les membres du secteur public américain](#)
- [Outil de contribution politique américaine](#)

Ressources en matière d'exportations :

- [Groupe de contrôle des exportations et technologies mondiales de Cisco \(Cisco Global Export and Technology Control Group\)](#)

Ressources en matière de vie privée :

- [Responsable de la confidentialité](#)
- [Équipe en charge de la sécurité des données personnelles](#)
- [Centre d'éducation S&TO - Éducation à la protection des données et à la confidentialité](#)



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

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

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

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

Appliquez les politiques de signalement des dépenses de Cisco. Les employés de Cisco doivent respecter la [politique relative aux dépenses générales](#) et les politiques associées,

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

Consignez précisément toutes les transactions commerciales. La [Politique mondiale de commande](#) définit la procédure à suivre pour que les transactions commerciales puissent être enregistrées comme commandes et la [Politique en matière de transactions spéciales](#) définit les modalités

de traitement et d'approbation pour les ventes spéciales. Les exceptions et les écarts à cette politique ou aux autres contrôles de comptabilisation des revenus sont fortement limités et doivent être approuvés par l'instance dirigeante compétente de Cisco. Les violations de ces contrôles, telles que des engagements secondaires non autorisés ou des réservations sans bons de commande « souples », constituent un manquement grave.

Budgets non déclarés ou « dormants » Cisco a pour obligation de tenir une comptabilité qui reflète précisément et dans leur totalité les opérations enregistrées par l'entreprise, ainsi que sa situation financière. Les budgets non déclarés sont les sommes qui n'ont pas été correctement allouées ou qui sont utilisées par une entreprise autre que Cisco mais pour lesquelles les employés de Cisco continuent d'en définir l'utilisation, et ce, contrairement aux règles instituées puisque la transparence, les autorisations, les conditions générales et l'enregistrement dans la comptabilité de Cisco font défaut. L'établissement, la rétention

ou l'utilisation de budgets non déclarés et toute tentative de contournement ou de manipulation des processus, des systèmes ou des données associés aux budgets non déclarés sont considérés comme des infractions graves.

Employés ayant des responsabilités de communication des informations financières.

Outre le COBC, notre PDG, le directeur financier et les employés du département financier ont des obligations spécifiques et doivent respecter le [Code d'éthique des responsables financiers](#). Il est notamment stipulé dans ce Code que les informations fournies doivent être exactes, complètes, objectives, appropriées et compréhensibles. Ces personnes doivent renforcer l'engagement de notre société visant à garantir une communication juste et opportune sur la situation et les résultats financiers de Cisco. Toute violation (notamment le défaut de signalement de violations potentielles) du [Code d'éthique des responsables financiers](#) sera considérée comme un manquement grave à la discipline et donnera lieu à une mesure individuelle pouvant aboutir à un licenciement. Si vous suspectez une violation du Code, veuillez contacter le [Département juridique](#), le Bureau d'éthique à l'adresse ethics@cisco.com ou le Comité d'audit du Conseil d'administration. Comme le rappelle le COBC, il est contraire à la politique de Cisco d'exercer des représailles contre un employé ayant signalé en toute bonne foi des violations potentielles ou avérées du Code.



Et si ?

Que faire si mon supérieur exerce sur moi une pression afin que « les résultats soient satisfaisants » ? Vous avez pour

responsabilité d'être honnête et précis. Si vous vous sentez contraint de faire autrement, contactez le Bureau d'éthique à l'adresse ethics@cisco.com, le [Département juridique](#) ou les [Ressources humaines](#). Vous pouvez également contacter le Comité d'audit de notre Conseil d'administration. Si vous ne souhaitez pas vous adresser à des entités internes, vous pouvez appeler la [Ligne d'écoute multilingue des problèmes d'éthique de Cisco \(EthicsLine\)](#) 24 h sur 24, où que vous soyez.

Que faire si je soupçonne qu'une transaction est accordée sans bon de commande ou engagement de l'utilisateur final ? Lors d'une vente directe, toutes les transactions doivent être accompagnées d'un bon de commande du client.

Si une vente s'effectue par l'intermédiaire d'un partenaire ou d'un revendeur, les équipes de terrain sont tenues d'informer le partenaire ou revendeur que toutes les ventes sont définitives et que les commandes doivent être accompagnées de bons de commande valides ou d'engagements de l'utilisateur final.

Ces archives de ventes permettent de garantir la bonne tenue de nos finances et protègent l'entreprise contre les commandes frauduleuses. Informez immédiatement votre contrôleur des finances si des commandes sont

enregistrées sans la documentation appropriée afin de permettre de prendre les mesures adéquates. Consultez la [Politique mondiale de commande](#) pour connaître les éléments devant apparaître sur un bon de commande.

Que faire si l'on me demande de créer un contrat pour vendre un produit ou un service à un revendeur qui n'est pas autorisé à le recevoir, ou à des fins autres que pour lesquelles un rabais spécifique a été accordé pour des raisons d'ordre concurrentiel ? Cette situation pourrait entraîner un détournement du produit (qui finirait dans le « marché semi-clandestin »), nuire aux revendeurs légitimes de Cisco et être considérée comme un abus de service. Si vous estimez que le produit/service est vendu en dehors de la transaction approuvée, ou avec un revendeur non enregistré ou suspect, contactez la [Protection de la marque](#) et le Bureau d'éthique à l'adresse ethics@cisco.com. Tout conflit d'intérêts avec un revendeur Cisco doit également être signalé au Bureau d'éthique à l'adresse ethics@cisco.com.

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



Et si ?

Les dépenses doivent être payées ou comptabilisées dans la période pendant

laquelle elles sont contractées. Les dépenses doivent être payées ou comptabilisées dans la période pendant laquelle elles sont contractées. Vouloir dépenser un budget inutilisé sur une autre période pourrait donner lieu à une situation de budget dormant si les fonds Cisco ne sont pas précisément enregistrés. Une telle pratique est strictement interdite.

Que faire si on me demande d'inclure des remises supplémentaires dans une transaction avec un partenaire ou un client alors que la remise est prévue pour être utilisée sur une dépense future de Cisco (produits, services ou logiciel) ? Les employés de Cisco ne doivent pas diriger l'utilisation des budgets qui leur sont alloués vers des partenaires ou des clients sans la transparence, l'autorisation, les conditions générales documentées adéquates et le traitement approprié dans les livres et registres comptables de Cisco. Pour connaître le traitement requis de ces transactions, consultez la [Politique mondiale relative aux recettes pour les budgets dédiés à l'innovation et à l'incitation](#).



Pour toutes autres questions ou préoccupations, demandez de l'aide au Bureau d'éthique à l'adresse suivante : ethics@cisco.com.

Notre engagement envers l'intégrité

L'expérience client et la qualité comptent.

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

Responsabilité sociale de l'entreprise.

J'agis de manière cohérente avec nos principes de Responsabilité sociale de l'entreprise (CSR). La Responsabilité sociale de l'entreprise fait partie intégrante de notre stratégie d'entreprise et de nos fonctions. Il s'agit d'une valeur fondamentale de notre mission, de notre culture et de la manière dont nous investissons nos ressources. Nous nous concentrons sur les questions les plus pertinentes pour nos activités et où nous estimons avoir le plus d'impact. Depuis

notre culture d'intégrité et d'inclusion, nos investissements stratégiques dans le renforcement des compétences pour les emplois du futur et la façon dont nous gérons et soutenons notre chaîne d'approvisionnement mondiale, jusqu'à notre mode de fonctionnement en faveur du développement durable, nos stratégies commerciales et notre [Responsabilité sociale de l'entreprise](#) sont étroitement intégrées.

Cisco soutient les droits de l'homme. Notre [Politique internationale sur les droits de l'homme](#), que nous maintenons depuis 2012, est alimentée par des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, notamment la [Déclaration universelle des droits de l'homme \(DUDH\)](#), les [conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail \(OIT\)](#) et le [Pacte mondial des Nations Unies](#). Cette politique reflète notre engagement à appliquer les principes directeurs des Nations Unies sur les droits de l'homme et les entreprises, qui précisent les relations entre le devoir de l'État de protéger les droits de l'homme et la responsabilité des entreprises de les respecter. Nous évaluons et traitons régulièrement des problèmes en lien avec les droits de l'homme au sein de nos opérations commerciales et des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. En savoir plus en suivant la [formation sur les droits de l'homme](#) actualisée.



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

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

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

Le rôle du supérieur hiérarchique.

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

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



- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Affaires générales
- Politique de l'entreprise relative à la qualité
- Système de gestion des affaires Cisco

Informations complémentaires



Politiques, outils et sites Web connexes

Les politiques inhérentes au Code d'éthique professionnelle sont répertoriées ci-dessous. Elles sont accessibles via le [Centre des politiques et procédures](#).

Respect des autres

- [Politique en matière de drogues et d'alcool sur le lieu de travail](#)
- [Politiques relatives aux ressources humaines](#)
- [Politiques relatives à l'égalité d'accès à l'emploi et à la discrimination positive](#)
- [Harcèlement sur le lieu de travail](#)

J'utilise les ressources de manière responsable

- [Politique relative aux médias sociaux](#)
- [Utilisation des biens de Cisco](#)

Conflits d'intérêts

- [Politique en matière de conflits d'intérêts, de conseils d'administration externes et d'investissements](#)
- [Guide des soutiens](#)
- [Outil de déclaration eBoard et d'investissement](#)
- [Outil de déclaration des conflits d'intérêts](#)

Cadeaux et divertissements

- Réception : [Outil de déclaration des cadeaux](#)
- Offrir : [Outil de déclaration des cadeaux, voyages et divertissements](#)

- [Politique en matière de cadeaux, voyages et divertissements](#)
- [Politique mondiale sur les voyages des employés](#)
- [Politique de dépenses globales](#)
- [Directives sur les marques d'hospitalité envers les membres du secteur public américain](#)
- [Politique en matière de dons de bienfaisance](#)

Protection des données

- [Politique globale de confidentialité et de protection des données personnelles](#)
- [Politique de confidentialité et de protection des données personnelles](#)
- [Politique globale de protection des données relatives aux ressources humaines](#)

Informations supplémentaires sur la protection des données

- [Politique de gestion des archives](#)
- [Politique de destruction des informations électroniques](#)
- [Politique de gestion et de conservation des e-mails](#)
- [Politiques et directives relatives aux contenus open source](#)

Respect des lois et règlements

- [Politique anticorruption mondiale](#)
- [Politique mondiale anticorruption \(Global Anti-Corruption Policy\) pour les partenaires](#)
- [Politique en matière de délits d'initiés](#)
- [Politique d'utilisation et de distribution des logiciels](#)
- [Politique de protection des données](#)

Éthique et intégrité financières

- [Politique mondiale de commande](#)

Intégrité

- [Politique de qualité](#)
- [Politique internationale sur les droits de l'homme](#)

Codes d'éthique supplémentaires

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

Glossaire

Biens de l'entreprise. Il peut s'agir d'éléments matériels et immatériels, tels que locaux, équipements et fournitures ; argent ; produits, systèmes informatiques et logiciels ; brevets, marques déposées et droits d'auteur ; d'autres informations exclusives ; et le temps de travail des employés de Cisco.

Cadeaux, voyages et divertissements. Tout ce qui a de la valeur ou toute forte d'avantage, ce qui inclut, mais n'est pas limité à :

- Argent ou équivalent, cartes-cadeaux, prêts, cadeaux ou prix
- Offres d'emploi ou promesses de futur emploi (à un individu ou à un de ses proches)
- Conditions favorables sur un produit ou service ou remises sur des produits
- Divertissements et hospitalité (paiement de transport, hôtel, repas, frais de séjour, ou coûts de voyage ou de séjour dans un hôtel, billets d'événements sportifs ou de divertissement)
- Utilisation de véhicules ou de maisons de vacances
- Billets à tarif réduit ou gratuits pour des événements
- Services, faveurs personnelles, ou rénovations de bâtiments
- Produits, services, utilisation des équipements, ressources ou locaux de Cisco, ou autres conditions favorables

- Dons de nature politique ou caritative
- Actions, options ou toute autre forme d'action ou possibilité de prendre des participations dirigées (« participations d'amis et de parents ») dans une entreprise ayant un lien avec Cisco

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

Données personnelles. Toute information pouvant servir à identifier, contacter ou localiser un individu.

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

Gouvernement ou entité contrôlée/détenue par l'État :

- Tout organisme national, provincial, régional ou législatif local, administratif ou judiciaire

- Tout organisme soutenu par l'État tel que les organismes non commerciaux établis par des lois spéciales, les écoles, les universités, les établissements de soins de santé, les bureaux de police, les organismes militaires, les bureaux d'émission de permis, autorisations ou licences, etc.
- Toute entreprise publique et/ou un instrument de l'État (une entité pouvant être contrôlée par le gouvernement et qui exerce une fonction gouvernementale)
- Les organismes publics internationaux, par exemple les Nations Unies, le Fonds Monétaire International, l'Union africaine, etc.

Harcèlement/Intimidation. Le harcèlement désigne tout comportement malvenu à l'origine d'un environnement de travail intimidant, hostile ou blessant, ou qui a pour but ou effet d'entraver de manière déraisonnable les performances professionnelles d'une personne. **Voici quelques exemples de harcèlement :**

Informations importantes non accessibles au public.

Informations non accessibles au public susceptibles d'influencer la décision d'un investisseur d'acheter, de vendre ou de conserver les titres d'une entreprise.

Membre de la famille/parent. Conjoint, partenaire, concubin, colocataire ou équivalent (actuels ou passés), enfant, beau-fils/belle-fille, petit enfant, parent, beau-parent, belle-mère, beau-père, gendre, belle-fille, grand-parent, arrière grand-parent, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, frère/sœur par alliance, beau-frère, belle-sœur, tante, oncle, nièce, neveu ou cousin/cousine de premier degré (enfant d'un oncle ou d'une tante).

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

Pot de vin. Donner ou proposer de donner, directement ou indirectement, quelque chose de valeur dans le but d'obtenir ou de conserver une activité, d'obtenir un avantage indu d'une quelconque nature ou autrement tenter d'influencer une décision concernant Cisco.



Ressources complémentaires

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

Bureau d'éthique

- [Bureau d'éthique](#)
- [Signaler vos préoccupations/EthicsLine](#)
- [Programme éthique](#)
- [Centre des politiques et procédures](#)

Ressources humaines de Cisco

- [Confidentialité et protection des données relatives aux ressources humaines](#)

Bureau général de conformité du secteur public

- publicsectorcompliance@cisco.com

Conseiller éthique

- generalcounsel@cisco.com

Relations avec les investisseurs

- [Externes](#)
- [Internes](#)
- [Relations internationales avec les analystes](#)
- [Relations publiques de l'entreprise](#)

Comité d'audit du Conseil d'administration de Cisco

E-mail : auditcommittee@external.cisco.com

Adresse postale : *Cisco Systems, Audit Committee*
105 Serra Way, PMB #112
Milpitas, CA 95035

Security and Trust Organization

- [Sécurité et confiance](#)
- [Programme de protection des données](#)

Équipe en charge de la sécurité des données personnelles

- [Responsable de la confidentialité](#)
- privacy@cisco.com

Certifications/formations supplémentaires disponibles

- Travailler avec des fonctionnaires américains – Consultez le [Code d'éthique du secteur public américain](#)
- Travailler avec des écoles (écoles primaires, collèges et lycées) et bibliothèques américaines – Consultez les [Directives du programme E-Rate](#)
- Travailler avec le service financier et comptable – Consultez le [Code d'éthique des responsables financiers](#)
- Travailler avec le Département des ventes mondiales ou du marketing en dehors des États-Unis ou avec des clients internationaux – Suivez la formation en ligne [Cours de formation en ligne relative aux réglementations anticorruption mondiales](#).

Demander/signaler

Vous pouvez contacter le Bureau d'éthique en toute confidentialité :

Par e-mail : Bureau d'éthique : ethics@cisco.com

En ligne : [formulaire Web sur l'éthique](#), pour les employés de Cisco, les personnes non employées par Cisco et le signalement anonyme

Par téléphone : la ligne d'écoute multilingue des problèmes d'éthique [EthicsLine](#) est joignable 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 partout dans le monde, et propose des numéros gratuits en fonction des pays. Elle est gérée par un service tiers indépendant. Vous avez la possibilité de demander à ce que votre anonymat* soit respecté lorsque vous appelez. Toutefois, le fait de ne pas pouvoir vous joindre pour supplément d'information peut entraver l'enquête. ***Remarque :** dans certains pays où Cisco opère, il est interdit de faire part de telles préoccupations sous le couvert de l'anonymat.

Par courrier : vous pouvez également soumettre, confidentiellement ou anonymement, vos questions et préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les audits via la boîte aux lettres privée suivante :

*Cisco Systems, Audit Committee
105 Serra Way, PMB #112, Milpitas, CA 95035, États-Unis*

Vous pouvez aussi contacter le Comité d'audit du Conseil d'administration par e-mail à l'adresse suivante : auditcommittee@external.cisco.com



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

Dernière mise à jour : avril 2018

© 2007-2018 Cisco Systems, Inc. Tous droits réservés. Cisco, le logo Cisco, Cisco Systems et le logo Cisco Systems sont des marques déposées ou marques commerciales de Cisco Systems, Inc. et/ou de ses sociétés affiliées aux États-Unis et dans d'autres pays. Toutes les autres marques mentionnées dans ce document ou sur le site web sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. L'utilisation du terme « partenaire » n'implique pas de relation de partenariat entre Cisco et toute autre entreprise.