

i Valori del Comportamento

Codice di attuazione

i Valori del Comportamento

Codice di attuazione

I valori di comportamento del Gruppo Canon Codice di attuazione

La Canon ha adottato come filosofia societaria il concetto del "kyosei", che si può tradurre come "vivere e lavorare insieme per il bene comune", e la sua politica gestionale di base è quella di contribuire alla prosperità e al benessere del mondo, sforzandosi al contempo di diventare un gruppo di società veramente globale che prosperi nell'eccellenza e registri una crescita e uno sviluppo continui*.

Nel 2001 - primo anno del ventunesimo secolo - la Canon ha lanciato la Fase II del suo Piano Azienda Globale Eccellente, con l'obiettivo di diventare una "società globale veramente eccellente".

Il Codice di Comportamento del Gruppo Canon definisce l'orientamento gestionale del Gruppo Canon e stabilisce standard specifici di condotta che tutto il management e tutti gli impiegati del Gruppo devono rispettare nello svolgimento dei propri compiti.

È da notare che Canon condivide certe norme universali di comportamento che ci consentono di "avanzare nello spirito delle Tre Autonomie (Three Selves): automotivazione, autogestione e autoconsapevolezza".

Per lungo tempo abbiamo applicato, credendoci, l'importante principio secondo il quale si dovrebbe "mantenere sempre un atteggiamento positivo verso il proprio lavoro (1) avendo comprensione della posizione, ruolo e status in cui si è stati collocati (autoconsapevolezza); (2) assumendo l'iniziativa di diventare attivamente impegnato nei compiti da affrontare (automotivazione); e (3) gestendosi in modo appropriato (autogestione)".

Le diverse norme del Codice di Comportamento del Gruppo Canon trovano ispirazione nelle "Tre Autonomie".

Invito caldamente tutti i membri del Gruppo Canon a studiare il Codice di Comportamento del Gruppo Canon, sforzandosi di comprenderne il contenuto. Spero che il comportamento di ciascuno di noi contribuirà a realizzare una società globale veramente eccellente.

10 agosto 2001

Fujio Mitarai
Presidente & CEO
Canon Inc.

Nota:

* Canon, che ha celebrato nel 1987 il suo 50° anniversario, ha presentato per la prima volta la filosofia del “kyosei” in occasione della sua “Visione per un Secondo Inizio” annunciata nell’88.

pag.

1	Introduzione
5	I. Disposizioni Generali
6	1. Ambito di applicazione
6	2. Azioni disciplinari
6	3. Dipartimento Amministrativo e Direttivo
6	4. Consultazione
6	5. Creazione di Sezioni di Monitoraggio
6	6. Creazione di Standard Secondari
7	II. Orientamento Gestionale
8	1. Contributo alla società
	<i>(1) Fornitura di Prodotti Eccellenti</i>
	<i>(2) Protezione dei Consumatori</i>
	<i>(3) Salvaguardia dell'Ambiente Globale</i>
	<i>(4) Contributi Sociali e Culturali</i>
	<i>(5) Comunicazione</i>
9	2. Attività Commerciali Leali
	<i>(1) Pratica della Concorrenza Leale</i>
	<i>(2) Rispetto dell'Etica Societaria</i>
	<i>(3) Divulgazione Appropriata delle Informazioni</i>
11	III. Codice di Comportamento per il Management e gli Impiegati
12	1. Rispetto dell'Etica e delle Leggi della Società
	<i>(1) Lealtà e Sincerità</i>
	<i>(2) Rispetto delle Leggi nello Svolgimento dei Compiti</i>
	<i>(3) Corretta Interpretazione delle Leggi, delle Disposizioni e delle Norme Societarie</i>
13	2. Gestione dei Beni e della Proprietà della Società
	<i>(1) Gestione Rigorosa dei Beni e della Proprietà</i>
	<i>(2) Divieto di Uso Improprio dei Beni e della Proprietà della Società</i>
	<i>(3) Tutela dei Diritti di Proprietà Intellettuale della Società</i>

pag.

15

3. Gestione delle Informazioni

(1) Gestione nel Rispetto delle Norme

(2) Divieto di Uso Personale di Informazioni Riservate e di Proprietà della Società

(3) Divieto di Insider Trading

(4) Divieto di Acquisizione Illegale di Informazioni, Riservate o di Proprietà, Appartenenti ad Altre Società

(5) Uso Appropriato di Informazioni, Riservate o di Proprietà, Appartenenti ad Altre Società

18

4. Conflitto d'Interessi/Separazione fra Affari Personali e Affari della Società

(1) Conflitto d'Interessi

(2) Divieto di Richiesta, Accettazione od Offerta di Doni, Intrattenimenti o di Altri Benefici

(3) Divieto di Acquisizione di Azioni Pre-IPO

20

5. Manutenzione e Miglioramento dell'Ambiente di Lavoro

(1) Rispetto per le Persone e Divieto di Discriminazione

(2) Divieto di Molestie Sessuali

(3) Divieto di Portare Armi o Droga nei Luoghi di Lavoro della Società

21

Norme Supplementari

I. Disposizioni Generali

I. Disposizioni generali

1. Ambito di Applicazione

Il presente Codice di Comportamento del Gruppo Canon è applicabile a tutto il management e a tutti gli impiegati di Canon Inc. e delle sue affiliate* (nel prosieguo: "il management e gli impiegati del Gruppo Canon" o "il management e gli impiegati"). I Consigli d'Amministrazione delle singole società del Gruppo Canon dovranno adottare il Codice di Comportamento del Gruppo Canon prima della sua applicazione.

Nota:

** Affiliate sono quelle società in cui Canon Inc. detiene, direttamente o indirettamente, la partecipazione di maggioranza.*

2. Azioni Disciplinari

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon che agiscono in palese violazione delle disposizioni del Codice di Comportamento sono soggetti ad azioni disciplinari in conformità alle disposizioni delle norme d'impiego della società del Gruppo Canon alla quale essi appartengono.

3. Dipartimento Amministrativo e Direttivo

L'interpretazione e l'applicazione del Codice di Comportamento del Gruppo Canon saranno di competenza dell'amministrazione e della direzione della Sede Centrale Affari Generali di Canon Inc.

Ogni società del Gruppo Canon designerà un dipartimento specifico che amministrerà e gestirà il Codice di Comportamento all'interno della società, e provvederà affinché il management e gli impiegati prendano pienamente coscienza dei contenuti del Codice di Comportamento.

4. Consultazione

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon sono tenuti a rivolgersi al dipartimento designato per ogni eventuale domanda o dubbio che possono avere in relazione al rispetto delle norme del Codice di Comportamento.

5. Creazione di Sezioni di Monitoraggio

Ogni società del Gruppo Canon creerà e manterrà un'organizzazione interna adibita al monitoraggio del rispetto del Codice di Comportamento da parte della società.

6. Creazione di Standard Secondari

Ogni società del Gruppo Canon potrà fissare degli standard o delle norme secondarie che definiscano ulteriormente il Codice di Comportamento e gli standard relativi ad aree specifiche (es.: sicurezza dell'informazione).

II. Orientamento Gestionale

II. Orientamento Gestionale

Il Gruppo Canon si comporterà secondo il seguente orientamento gestionale relativamente ai suoi rapporti con la società. Il management e gli impiegati del Gruppo Canon svolgeranno i propri compiti nel rispetto di tale orientamento gestionale.

1. Contributo alla Società

Il Gruppo Canon si sforzerà di dare un contributo positivo alla gente, alle comunità e alle società di tutto il mondo, creando nuove tecnologie e generi di prodotto di qualità superiore, incorporandoli quindi nello sviluppo di nuove attività nei luoghi appropriati in giro per il mondo.

(1) **Fornitura di Prodotti Eccellenti**

Il Gruppo Canon si sforzerà di offrire prodotti eccellenti di alta qualità e servizi che utilizzano le tecnologie più recenti e che sono progettati per soddisfare le esigenze e i desideri dei clienti.

(2) **Protezione dei Consumatori**

Il Gruppo Canon prenderà ogni precauzione per impedire che i consumatori incorrano in danni a persone o a cose in conseguenza di difetti o guasti nei suoi prodotti e/o servizi.

(3) **Salvaguardia dell'Ambiente Globale**

Il Gruppo Canon è pienamente consapevole dell'importanza di salvaguardare l'ambiente globale. Pertanto, il Gruppo Canon sfrutterà la propria creatività ed attività per realizzare misure per la salvaguardia dell'ambiente. Lavorerà inoltre per prevenire il degrado e la distruzione dell'ambiente, mediante atti miranti a conservare risorse ed energia, a riciclare prodotti e a ridurre la produzione di rifiuti.

(4) **Contributi Sociali e Culturali**

Nel mantenere la propria aspirazione ad essere sempre considerato come un rispettabile cittadino solidale dovunque opera, il Gruppo Canon darà un ampio contributo agli sforzi sociali e culturali mediante programmi sviluppati nella piena consapevolezza del suo ruolo nella comunità.

(5) **Comunicazione**

Il Gruppo Canon dà valore alla buona comunicazione con la società in generale e lavorerà con diligenza al fine di migliorare la comprensione e il sostegno pubblico dell'orientamento gestionale del Gruppo Canon.

II. Orientamento Gestionale

2. Attività Commerciali Leali

Il Gruppo Canon continuerà nel suo impegno a rispettare pienamente tutte le leggi e le norme applicabili alle sue attività e opererà in modo leale e sincero.

(1) **Pratica della Concorrenza Leale**

Il Gruppo Canon eviterà sempre qualsiasi pratica commerciale che mini la concorrenza del mercato, rifuggerà dal perseguire il profitto mediante mezzi illeciti e si rifiuterà di prender parte a pratiche che potrebbero sollevare sospetti agli occhi del pubblico.

(2) **Rispetto dell'Etica Societaria**

In tutte le sue attività commerciali il Gruppo Canon eviterà qualsiasi comportamento che violi i principi dell'etica societaria.

(3) **Divulgazione Appropriata delle Informazioni**

In tutte le sue attività commerciali il Gruppo Canon fornirà informazioni accurate e veritiere, onde evitare malintesi con i clienti. Parimenti, il Gruppo Canon non condurrà alcuna pubblicità impropria, come la pubblicità stravagante o affermazioni erronee che possono ingannare i consumatori.

III.
Codice di
Comportamento
per il Management
e gli Impiegati

Perché non venga minato l'orientamento gestionale del Gruppo Canon delineato nel precedente capitolo, il management e gli impiegati del Gruppo Canon rispetteranno le seguenti norme del presente Codice di Comportamento.

1. Rispetto dell'Etica e delle Leggi della Società

(1) **Lealtà e Sincerità**

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon si asterranno sempre da qualsiasi comportamento o pratica sleale, da qualsiasi comportamento che violi i principi dell'etica aziendale e le convenzioni sociali, nonché da qualsiasi comportamento che possa intaccare la fiducia della società nel Gruppo Canon. Il management e gli impiegati dovranno svolgere i propri compiti con lealtà e sincerità.

Approfondimento

Nello svolgere attività commerciali con persone ed enti esterni all'azienda, il management e gli impiegati del Gruppo Canon rappresentano la società del Gruppo Canon alla quale appartengono ed agiscono secondo l'autorità che è stata loro conferita dall'azienda. Inutile dire che, nell'adempimento dei propri compiti, il management e gli impiegati devono evitare sempre di ricorrere a metodi e pratiche contrarie a leggi e norme. Sono inoltre da evitare metodi e pratiche che, pur non violando di fatto alcuna legge o norma, violano convenzioni sociali e principi etici. Tale comportamento porta inevitabilmente ad una perdita di fiducia e benevolenza verso il Gruppo Canon, perché contravviene ai principi commerciali della "lealtà e sincerità", che devono essere sempre mantenuti nell'adempimento dei propri compiti.

Il management e gli impiegati devono essere sempre consapevoli di come gli altri considerano il loro comportamento.

(2) **Rispetto delle Leggi nello Svolgimento dei Compiti**

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon devono sforzarsi di comprendere appieno le leggi applicabili alle proprie attività commerciali e le relative norme di condotta dell'azienda alla quale essi appartengono, e dovranno rispettare pienamente queste leggi e norme nello svolgimento dei propri compiti.

Approfondimento

Il rispetto delle leggi è uno degli aspetti più importanti dei principi di gestione del Gruppo Canon. Il rispetto delle leggi richiede che il management e gli impiegati comprendano ed osservino un'ampia gamma di leggi e norme, comprese, fra l'altro, le leggi antitrust concepite per promuovere la

concorrenza libera e leale, le leggi e le norme relative all'esportazione e all'importazione di merci e di tecnologie, le leggi e le norme relative alla tutela dei consumatori, le leggi e le norme relative ai materiali e alle sostanze chimiche e le leggi e le norme relative alla tutela dell'ambiente.

La violazione di una di queste leggi e norme può esporre il singolo manager e i singoli impiegati a responsabilità penali. Inoltre, tali violazioni possono esporre l'azienda a responsabilità penali che possono comportare l'infrazione di ammende o di altre penalità, oltre che azioni civili che potrebbero comportare il risarcimento di danni.

Oltre a ciò, il rispetto delle norme d'impiego e di altre norme aziendali costituisce uno dei principali obblighi di ciascun manager e impiegato previsti dai contratti d'impiego o da altre leggi e norme applicabili.

(3) **Corretta Interpretazione delle Leggi, delle Disposizioni e delle Norme Societarie**

In caso di dubbi o domande circa l'interpretazione o la conformità a leggi, norme o regolamenti, il management e gli impiegati del Gruppo Canon devono chiedere consulenza ai dipartimenti specializzati in tali questioni o all'Ufficio Legale.

Approfondimento

In realtà, per il management e gli impiegati è difficile essere competenti sul modo in cui ciascuna legge, norma o regolamento potenzialmente pertinente sia applicabile alle loro attività commerciali. Qualora, nello svolgimento dei loro compiti quotidiani, insorgessero domande circa la conformità a leggi, norme o regolamenti, il management e gli impiegati devono chiedere immediatamente consulenza ai dipartimenti interni alla loro azienda in possesso della competenza sull'argomento (es. Ufficio Legale, Dipartimento per il Controllo dell'Import-Export, ecc.).

2. Gestione dei Beni e della Proprietà della Società

(1) **Gestione Rigorosa dei Beni e della Proprietà**

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon si sforzeranno di proteggere e preservare i vari beni e proprietà della società (prodotti, merci, rifornimenti, strutture ed apparecchiature, infrastrutture d'informazione e comunicazione, informazioni, marchi, ecc.) e li dovranno gestire in modo rigorosamente conforme alle norme della loro azienda.

Approfondimento

Il management e gli impiegati sono responsabili della gestione di personal

computer e di altri beni della società dati loro in uso per l'assolvimento dei propri compiti in conformità alle norme della loro società.

Il management e gli impiegati hanno anche determinate responsabilità su altri beni e proprietà della società non direttamente gestiti da loro. Pertanto, qualora il management e gli impiegati dovessero scoprire che tali beni e proprietà sono stati danneggiati o rischiano di esserlo a seguito di furto o altra attività impropria o potenzialmente dannosa, essi sono tenuti ad avvisare i responsabili di tali beni o proprietà o ad intraprendere altre azioni adeguate.

(2) Divieto di Uso Improprio dei Beni e della Proprietà della Società

Salvo diversa indicazione nel regolamento della società, al management e agli impiegati del Gruppo Canon è vietato utilizzare i beni e il patrimonio della società per scopi personali. In caso di pensionamento, dimissioni o licenziamento, il management e gli impiegati dovranno restituire tutti i beni e le proprietà della società in loro possesso o controllo.

Approfondimento

Fotocopiatrici, personal computer, telefoni ed altri beni o proprietà della società devono essere utilizzati unicamente per lo svolgimento dei propri compiti e non per uso personale, sia durante che al di fuori degli orari di lavoro. Inoltre il management e gli impiegati non possono portarsi a casa tali beni o proprietà, né in altro modo rimuovere senza permesso tali beni o proprietà dai locali della società.

Il management e gli impiegati che lasciano la società per pensionamento, dimissioni o per altri motivi hanno il dovere di restituire tutti i beni e proprietà della società in loro possesso o controllo.

(3) Tutela dei Diritti di Proprietà Intellettuale della Società

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon gestiranno in modo rigoroso tutti i diritti di proprietà intellettuale concessi o spettanti alla società per disposizione di legge, norma societaria o altro. Per evitare di infrangere diritti di terzi è opportuno operare con la debita diligenza relativamente ad invenzioni, modelli di utilità e materiali coperti da copyright.

Approfondimento

Il possesso e il controllo di proprietà intellettuali di rilievo costituisce un elemento indispensabile per garantire la crescita di una società dedita principalmente alla fabbricazione e alla commercializzazione di prodotti.

In conformità alle leggi e norme in vigore, nonché alle norme interne della società, ogni invenzione, modello di utilità, copyright o altra proprietà intel-

lettuale generata dal management e dagli impiegati nell'assolvimento dei propri doveri appartiene alla società come parte delle attività immateriali. Queste attività devono essere gestite in rigorosa conformità alle norme della società.

È necessaria la dovuta cautela per evitare l'uso illecito di informazioni riservate e di proprietà di terzi e la violazione di diritti di terzi in tutte le procedure relative ad invenzioni, modelli di utilità e materiali coperti da copyright.

3. Gestione delle Informazioni

(1) Gestione nel Rispetto delle Norme

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon dovranno gestire in modo rigoroso le informazioni riservate e di proprietà della società, le informazioni non divulgate e tutte le forme di informazione personale del Gruppo Canon. Nel divulgare tali informazioni, il management e gli impiegati dovranno rispettare tutte le leggi e le norme applicabili e le procedure prescritte dalla società.

Approfondimento

Come già detto nel capitolo III, paragrafo 2, punto (1), le informazioni riservate e di proprietà della società, costituiscono un bene o una proprietà vitali per la società. La divulgazione non autorizzata di informazioni, riservate o di proprietà della società, può rivelarsi altamente dannosa per la società e per altri e ostacolare il buon andamento dei rapporti commerciali. Pertanto, le informazioni riservate e di proprietà della società devono essere soggette ad una protezione e controllo particolarmente rigorosi.

Per contro, le società quotate in borsa sono obbligate da varie leggi e norme a divulgare certi tipi di informazioni finanziarie e informazioni di altro genere che non sono tenute per legge a divulgare. La divulgazione di queste informazioni deve essere effettuata da persone autorizzate in conformità alle procedure stabilite dalla società.

Data l'ampia disponibilità ed uso di Internet, molte delle leggi e norme inerenti quest'area richiedono che le società proteggano in modo completo informazioni personali quali gli elenchi dei clienti.

(2) Divieto di Uso Personale di Informazioni Riservate e di Proprietà della Società

Al management e agli impiegati del Gruppo Canon è vietato divulgare o utilizzare, a proprio vantaggio o per altri scopi personali, informazioni riservate, di proprietà della società o non divulgate. Al management e agli

impiegati è vietato divulgare o utilizzare informazioni che hanno acquisito durante la loro attività presso la società, anche dopo che essi l'hanno lasciata.

Approfondimento

Il management e gli impiegati sono obbligati, dal loro contratto d'impiego o dalle leggi e norme applicabili, a mantenere la riservatezza sulle informazioni riservate o di proprietà della società alla quale essi appartengono. Il mantenimento della riservatezza su tali informazioni presenta due aspetti: l'obbligo di non rivelare le informazioni a terzi e l'obbligo di utilizzare tali informazioni per gli scopi consentiti.

L'utilizzo delle informazioni riservate da parte del management e degli impiegati per scopi diversi da quelli consentiti in relazione all'adempimento dei propri doveri è scorretto in considerazione del secondo aspetto degli obblighi sopra citati. In particolare, la divulgazione o l'uso illecito di know-how tecnico relativo ai metodi di fabbricazione o di commercializzazione, comprese le informazioni sui clienti, può esporre i trasgressori ad incriminazioni quali l'abuso di fiducia e comportare l'accusa di concorrenza sleale.

(3) Divieto di Insider Trading

Al management e agli impiegati del Gruppo Canon non è consentito acquistare o vendere azioni quotate in borsa della loro stessa società, delle sue affiliate o di altre società che hanno rapporti commerciali con essa sulla base di informazioni non di dominio pubblico che essi hanno acquisito durante il loro lavoro.

Approfondimento

Il cosiddetto "insider trading" è vietato dalla legge. La legge proibisce l'acquisto e la vendita di azioni, obbligazioni convertibili o altri titoli di società quotate in borsa da parte di persone che hanno accesso ad informazioni interne riservate ed importanti, quali le previsioni sulle entrate e i dati di vendita di nuovi prodotti, che possono modificare il prezzo di questi titoli. Si ha una violazione quando queste transazioni vengono effettuate prima della divulgazione al pubblico delle informazioni interne.

Le violazioni sono individualmente soggette ad incriminazione. Inoltre, l'insider trading condotto dal management e dagli impiegati mediante abuso di informazioni interne, espone la società ad una perdita di fiducia da parte degli investitori.

(4) Divieto di Acquisizione Illegale di Informazioni, Riservate o di Proprietà, Appartenenti ad Altre Società

Al management e agli impiegati del Gruppo Canon è vietato utilizzare mezzi illeciti o iniqui per acquisire informazioni, riservate o di proprietà, appartenenti ad altre società.

Approfondimento

L'acquisizione, con mezzi scorretti, di informazioni, riservate o di proprietà, di concorrenti, quali ad esempio know-how tecnico ed elenchi di clienti, costituisce un atto di concorrenza sleale e, in certi casi, un reato.

La stessa questione legale può insorgere qualora una persona acquisisca deliberatamente informazioni riservate o di proprietà che sono state acquisite da terzi con mezzi illeciti.

(5) Uso Appropriato di Informazioni, Riservate o di Proprietà, Appartenenti ad Altre Società

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon dovranno gestire le informazioni, riservate o di proprietà, divulgate da altre società ad una società del Gruppo Canon in conformità sia ai termini dei rispettivi contratti fra la società del Gruppo Canon e tali società, sia alle norme interne della società del Gruppo Canon.

Approfondimento

Nell'esaminare la fattibilità di un rapporto commerciale, la società potrebbe ricevere da altre società informazioni, riservate o di proprietà, relative a progetti commerciali o altro. Parimenti, nel caso di progetti a sviluppo congiunto, la società potrebbe ricevere informazioni riservate o di proprietà relative al know-how tecnico. Quasi senza eccezione, lo scambio di queste informazioni riservate o di proprietà richiede patti di riservatezza.

In generale, i patti di riservatezza contengono norme che vietano la divulgazione a terzi di informazioni riservate o di proprietà e l'utilizzo di tali informazioni per scopi non autorizzati. Al fine di evitare la violazione di patti di riservatezza, il management e gli impiegati che hanno accesso ad informazioni, riservate o di proprietà, di altre società devono gestire tali informazioni in conformità alle disposizioni del patto di riservatezza e alle norme interne della società.

4. **Conflitto d'Interessi/Separazione fra Affari Personali e Affari della Società**

(1) **Conflitto d'Interessi**

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon devono essere consapevoli dei ruoli loro assegnati nell'adempimento dei propri compiti e devono lavorare con lealtà. Per poter rimanere al di sopra di ogni sospetto, il management e gli impiegati non devono avere interessi personali in transazioni fra la loro società e terzi, compresi coloro con i quali intrattengono rapporti commerciali, apportano investimenti o negoziano contratti con la loro società.

Approfondimento

Il management e gli impiegati, attraverso rapporti legali con la società, quali ad esempio l'impiego o la fiducia, hanno l'obbligo di agire "in buona fede, per conto della società, nell'assolvimento dei propri compiti". Il management e gli impiegati che hanno un interesse personale o un rapporto con un singolo o con un ente impegnati in relazioni commerciali con la società possono essere sospettati di sacrificare i migliori interessi della società per motivi o vantaggi personali.

Si consideri ad esempio il caso in cui un'impresa che opera in qualità di subappaltatore sia gestita da un parente di un manager o di un impiegato del Gruppo Canon. Questa situazione può far insorgere il sospetto che a questo subappaltatore venga riservato un trattamento preferenziale a danno della società, data la sua relazione con il manager o l'impiegato.

Per mantenere la propria lealtà verso la società, il management e gli impiegati devono evitare situazioni che implicano "conflitti d'interesse", cioè situazioni in cui l'obbligo ad agire in buona fede, nell'adempimento dei propri compiti, si scontri (o sembri scontrarsi) con gli interessi personali (compresi gli interessi di membri della propria famiglia o di altri aventi rapporti personali con il manager o l'impiegato).

(2) **Divieto di Richiesta, Accettazione od Offerta di Doni, Intrattenimenti o di Altri Benefici**

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon non devono né accettare, né richiedere ai propri clienti o a chi è in relazioni d'affari con la società benefici impropri quali doni, intrattenimenti o promesse di compensi futuri superiori a quanto previsto dalle convenzioni sociali. Il management e gli impiegati non devono offrire tali benefici impropri a funzionari pubblici, a chi ha rapporti commerciali con la società o a clienti della società.

Approfondimento

Si consideri ad esempio il caso in cui il manager o l'impiegato accetti un dono costoso da qualcuno che intrattiene rapporti commerciali con la sua società. Questa situazione fa insorgere il sospetto che possa essere concesso al donatore un vantaggio ingiusto nella scelta della controparte o nella definizione dei termini delle transazioni.

Il management e gli impiegati sono obbligati ad agire in buona fede per conto della propria società nell'assolvimento dei propri compiti. L'accettazione di benefici superiori a quanto previsto dalle convenzioni sociali può far insorgere dubbi sulla buona fede di un individuo.

Al contrario, offrire benefici impropri a qualcuno che intrattiene rapporti commerciali con la sua società fa insorgere il sospetto che il manager o l'impiegato sia alla ricerca di vantaggi indebiti da chi riceve i suoi favori. Questi sospetti minano la pubblica fiducia nella correttezza delle operazioni del Gruppo Canon.

È da notare inoltre che l'offerta di tali benefici a funzionari pubblici può in alcuni casi costituire un reato.

(3) **Divieto di Acquisizione di Azioni Pre-IPO**

Al management e agli impiegati del Gruppo Canon non è consentito sfruttare la propria posizione nella società per acquisire personalmente azioni pre-IPO (partecipazioni in società non ancora quotate) di altri enti che intrattengono rapporti commerciali, o coinvolte in transazioni d'investimento o contrattuali con la società.

Approfondimento

Di regola, il management e gli impiegati sono liberi di acquistare o vendere azioni per investimenti personali. Inoltre, l'acquisizione di azioni pre-IPO non costituisce "insider trading".

L'acquisizione di azioni pre-IPO di un ente che intrattiene rapporti commerciali con la società può in taluni casi far insorgere questioni legali e, comunque, creare un "conflitto d'interessi" [v. capitolo III, paragrafo 4, punto (1)] e far insorgere dubbi sulla buona fede di un individuo relativamente all'assolvimento dei propri compiti.

Inoltre, l'utilizzo della propria posizione nella società per acquisire azioni pre-IPO al fine di realizzare plusvalenze sull'offerta pubblica iniziale costituisce una forma di "privilegio derivante dalla posizione" o di "abuso d'ufficio" che non possono essere permessi.

5. Manutenzione e Miglioramento dell'Ambiente di Lavoro

(1) **Rispetto per le Persone e Divieto di Discriminazione**

Il management e gli impiegati devono rispettarsi l'un l'altro come persone e non devono discriminare gli altri per motivi di razza, religione, nazionalità, sesso, età o di altra classificazione impropria.

Approfondimento

Le persone che lavorano insieme nell'assolvimento dei propri compiti devono rispettarsi reciprocamente, indipendentemente dalla loro posizione nella gerarchia della società o dai compiti loro assegnati.

La discriminazione per motivi di razza, religione, nazionalità, sesso, età o altro può generare problemi di carattere legale.

(2) **Divieto di Molestie Sessuali**

Al management e agli impiegati del Gruppo Canon è vietato assumere comportamenti o svolgere attività che minino il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e piacevole, ivi compresi i comportamenti violenti, minacciosi o intimidatori, sessualmente molesti, diffamatori ed altri comportamenti inopportuni.

Approfondimento

La società è responsabile del mantenimento di un ambiente che contribuisca a rendere il lavoro efficiente. I comportamenti violenti o comunque inopportuni impediscono l'assolvimento di tali responsabilità. Inoltre, i comportamenti irrispettosi che infrangono i diritti di altri (es. diritti della persona) possono avere serie conseguenze legali.

(3) **Divieto di Portare Armi o Droga nei Luoghi di Lavoro della Società**

Al management e agli impiegati del Gruppo Canon è vietato portare sul proprio posto di lavoro oggetti pericolosi quali armi da fuoco, coltelli o armi di altro tipo. Inoltre, al management e agli impiegati è vietato detenere sul posto di lavoro narcotici o altre sostanze illegali.

Approfondimento

L'introduzione di armi da fuoco, coltelli ed altre armi, nonché di droghe illegali sul posto di lavoro mina il mantenimento di un ambiente sicuro sano e gradevole. Inoltre, il possesso di armi o di droghe illegali è proibito dalle leggi e dalle norme di molti paesi.

Norme Supplementari

1. Data di Entrata in Vigore

Il Codice di Comportamento del Gruppo Canon è stato emanato mediante delibera del Consiglio d'Amministrazione della Canon Inc. il 31 luglio 2001 ed è entrato in vigore il 10 agosto 2001, anniversario della fondazione della società.

CODICE DI COMPORTAMENTO DEL GRUPPO CANON

Data di emissione

1 ottobre 2001 (Versione Originale Giapponese)

14 giugno 2002 (Traduzione in Inglese)

Editore

Canon Inc. Sede Affari Generali

30-2, Shimomaruko 3-Chome, Ohta-ku, Tokyo, GIAPPONE

© CANON INC., 2001/2002