

**CODICE DI CONDOTTA DEL GRUPPO
CANON**

Canon

Introduzione

Codice di condotta del Gruppo Canon

Canon ha adottato come sua filosofia societaria il concetto di “*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, impegnandosi al tempo stesso per diventare un gruppo di società realmente globale, che prosperi nell'eccellenza e registri una crescita e uno sviluppo continui. [1]

Nel 2001 Canon ha avviato la Fase II del suo Excellent Global Corporation Plan, con l'obiettivo di diventare una "società globale realmente eccellente".

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

Va evidenziato che Canon condivide alcune regole di condotta universali che ci consentono di "progredire secondo lo spirito dei Three Self: self-motivation, self-management e self-awareness."

Da lungo tempo applichiamo con convinzione l'importante principio secondo il quale si dovrebbe "sempre mantenere un atteggiamento positivo verso il proprio lavoro (i) comprendendo la posizione, il ruolo e lo status che ognuno ricopre (self-awareness); (ii) agendo con spirito di iniziativa e proattività nello svolgimento dei propri compiti (self-motivation); e (iii) gestendo il proprio lavoro in modo appropriato (self-management)".

Le diverse disposizioni del Codice di condotta del Gruppo Canon trovano ispirazione nei principi dei "Three Self".

Invito caldamente tutti i membri del Gruppo Canon a studiare con attenzione il Codice di condotta e a sforzarsi di comprenderne i contenuti. Mi auguro che il comportamento di tutti noi possa contribuire alla realizzazione di una società globale realmente eccellente.

10 agosto 2001

Fujio Mitarai
Presidente &
CEO Canon
Inc.

Nota:

- [1] Nell'agosto 1987, in occasione del suo 50° anniversario, Canon ha presentato per la prima volta la sua filosofia del *kyosei* nel documento "Vision for a Second Beginning," annunciato a inizio 1988. Questo documento descrive a grandi linee il percorso che l'azienda avrebbe compiuto nei successivi cinquant'anni.

INDICE

Introduzione	3
-------------------------------	----------

I. Disposizioni generali	7
---	----------

1. Ambito di applicazione
2. Azioni disciplinari
3. Dipartimento amministrativo e direttivo
4. Consultazione
5. Creazione di sezioni di monitoraggio
6. Creazione di standard secondari

II. Orientamento gestionale	11
--	-----------

1. Contributo alla società 12
 - (1) Fornitura di prodotti eccellenti
 - (2) Protezione dei consumatori
 - (3) Salvaguardia dell'ambiente globale
 - (4) Contributi sociali e culturali
 - (5) Comunicazione
2. Attività commerciali eque 13
 - (1) Pratica della concorrenza leale
 - (2) Rispetto dell'etica societaria
 - (3) Divulgazione appropriata delle informazioni

III. Codice di condotta per il management e gli impiegati . . .	15
--	-----------

1. Rispetto dell'etica societaria e delle leggi 16
 - (1) Lealtà e sincerità
 - (2) Rispetto delle leggi nello svolgimento dei compiti
 - (3) Corretta interpretazione delle leggi applicabili, delle normative e delle regole societarie

2.	Gestione dei beni e della proprietà della società	19
	(1) Gestione rigorosa dei beni e della proprietà	
	(2) Divieto di uso improprio dei beni e della proprietà della società	
	(3) Tutela dei diritti di proprietà intellettuale della società	
3.	Gestione delle informazioni	22
	(1) Gestione in ottemperanza alle normative	
	(2) Divieto di uso personale di informazioni riservate e proprietarie	
	(3) Divieto di insider trading	
	(4) Divieto di acquisizione illecita di informazioni riservate o proprietarie, appartenenti ad altre società	
	(5) Uso appropriato delle informazioni riservate o proprietarie, appartenenti ad altre società	
4.	Conflitto di interessi/Separazione tra affari personali e affari della società	27
	(1) Prevenzione del conflitto d'interessi	
	(2) Divieto di richiesta, accettazione o offerta di regali, intrattenimenti o altri benefici	
	(3) Divieto di acquisizione di azioni pre-IPO	
5.	Mantenimento e miglioramento dell'ambiente di lavoro	30
	(1) Rispetto per l'individuo e divieto di discriminazione	
	(2) Divieto di molestie sessuali	
	(3) Divieto di portare armi o droga nei luoghi di lavoro della società	
	Disposizioni supplementari	33

I. Disposizioni generali

I. Disposizioni generali

1. Ambito di applicazione

Il presente Codice di condotta del Gruppo Canon si applica a tutto il management e a tutti gli impiegati di Canon Inc. e delle sue affiliate [2] (nel prosieguo "il management e gli impiegati del Gruppo Canon" o "il management e gli impiegati"). I consigli di amministrazione delle singole società del Gruppo Canon dovranno adottare il Codice di condotta del Gruppo Canon prima della sua applicazione.

Nota:

[2] Le 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 condotta sono soggetti ad azioni disciplinari in conformità alle disposizioni delle norme d'impiego della società del Gruppo Canon cui essi appartengono.

3. Dipartimento amministrativo e direttivo

L'interpretazione e l'applicazione del Codice di condotta del Gruppo Canon rientrano nelle competenze amministrative e gestionali del dipartimento General Affairs di Canon Inc.

Ogni società del Gruppo Canon designerà un dipartimento specifico che amministri e gestisca il Codice di condotta all'interno della società, e provvederà affinché il management e gli impiegati siano pienamente consapevoli dei contenuti del Codice di condotta.

4. Consultazione

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon sono tenuti a consultarsi con il dipartimento designato per ogni eventuale domanda o dubbio possano avere in merito al rispetto delle disposizioni del Codice di condotta.

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 condotta da parte della società.

6. Creazione di standard secondari

Ogni società del Gruppo Canon potrà stabilire degli standard o delle regole secondarie che definiscano il Codice di condotta e gli standard relativi ad aree specifiche (es. sicurezza delle informazioni).

II. Orientamento gestionale

II. Orientamento gestionale

Il Gruppo Canon si comporterà in linea con 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 questo orientamento gestionale.

1. Contributo alla società

Il Gruppo Canon si impegnerà ad apportare un contributo positivo alle persone, 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 adopererà per offrire prodotti eccellenti di alta qualità e servizi tempestivi 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 adotterà 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, sfrutterà la propria creatività e le proprie attività per realizzare misure per la salvaguardia dell'ambiente. Lavorerà inoltre per prevenire il degrado e la distruzione dell'ambiente, mediante atti mirati a conservare risorse ed energia, riciclare prodotti e ridurre la produzione di rifiuti.

(4) Contributi sociali e culturali

Nel perseguire la propria aspirazione a essere considerato come un cittadino rispettabile nelle aree in cui opera, il Gruppo Canon contribuirà fattivamente 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 per l'orientamento gestionale del Gruppo Canon.

2. Attività commerciali eque

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

(1) Pratica della concorrenza leale

Il Gruppo Canon eviterà sempre qualsiasi pratica commerciale che mini la concorrenza del mercato, si asterrà dal perseguire il profitto mediante mezzi illeciti e si rifiuterà di partecipare 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 condotta 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, al fine di evitare malintesi con i clienti. Parimenti, il Gruppo Canon non condurrà alcuna pubblicità impropria, come pubblicità stravagante o dichiarazioni false che possono ingannare i consumatori.

III. **Codice di condotta per il
management e gli impiegati**

III. Codice di condotta per il management e gli impiegati

Affinché l'orientamento gestionale del Gruppo Canon, delineato nel precedente capitolo, non venga minato, il management e gli impiegati del Gruppo dovranno rispettare le seguenti disposizioni del presente Codice di condotta.

1. Rispetto dell'etica societaria e delle leggi

(1) Lealtà e sincerità

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon dovranno sempre astenersi da comportamenti o pratiche sleali, da condotte che violino i principi dell'etica aziendale e le convenzioni sociali, e da qualsiasi altra condotta che possa intaccare la fiducia della società nei confronti del Gruppo Canon. Il management e gli impiegati dovranno svolgere i propri compiti con lealtà e sincerità.

[Spiegazione]

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 cui appartengono e agiscono secondo l'autorità loro conferita. Inutile dire che, nell'adempimento dei loro compiti, il management e gli impiegati devono sempre evitare metodi e pratiche contrarie a leggi e norme. Sono inoltre da evitare metodi e pratiche che, pur non infrangendo alcuna legge o norma, violano le convenzioni sociali o i principi etici. Tale condotta porterà inevitabilmente a una perdita di fiducia e benevolenza verso il Gruppo Canon, perché contravviene ai principi commerciali di "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 considereranno la loro condotta.

(2) Rispetto delle leggi nello svolgimento dei compiti

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

[Spiegazione]

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 e osservino un'ampia gamma di leggi e norme, comprese, tra l'altro, le leggi antitrust concepite per promuovere la concorrenza libera e leale; le leggi e le norme concernenti l'esportazione e l'importazione di merci e tecnologie; le leggi e le norme concernenti la tutela dei consumatori; le leggi e le norme concernenti i materiali e le sostanze chimiche; e le leggi e le norme concernenti la 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'imposizione di ammende o altre sanzioni, oltre ad azioni civili che potrebbero comportare il risarcimento di danni.

Inoltre, il rispetto delle norme in materia di occupazione e di altre norme aziendali costituisce uno dei principali obblighi di ogni manager e impiegato, previsti dai contratti d'impiego o da altre leggi e norme applicabili.

(3) Corretta interpretazione delle leggi applicabili, delle normative e delle regole societarie

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

[*Spiegazione*]

In realtà, per il management e gli impiegati è difficile essere consapevoli del modo in cui ciascuna legge, norma o regolamento possa applicarsi alle loro attività commerciali. Qualora, nello svolgimento dei loro compiti quotidiani, sorgessero domande circa la conformità a leggi, norme o regolamenti, il management e gli impiegati devono chiedere immediatamente consulenza ai dipartimenti interni alla loro azienda che sono competenti in materia (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 dovranno impegnarsi a proteggere e preservare i vari beni e proprietà della società (prodotti, merci, rifornimenti, strutture e apparecchiature, infrastrutture d'informazione e comunicazione, informazioni, marchi, credito, ecc.) e dovranno gestirli secondo le regole della loro azienda.

[*Spiegazione*]

Il management e gli impiegati sono responsabili della gestione di personal computer e altri beni della società dati loro in uso per lo svolgimento dei loro compiti, in conformità alle regole della società.

Il management e gli impiegati sono anche in qualche misura responsabili di altri beni o proprietà della società non direttamente gestiti da loro. Pertanto, qualora il management o gli impiegati dovessero scoprire che tali beni o 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 adottare misure adeguate.

(2) *Divieto di uso improprio dei beni e della proprietà della società*

Salvo diversa indicazione nelle regole societarie, al management e agli impiegati del Gruppo Canon è vietato utilizzare beni e proprietà della società per scopi personali, o rimuoverli dai locali della società. In caso di pensionamento, dimissioni o licenziamento, il management e gli impiegati devono restituire tutti i beni e le proprietà della società in loro possesso o controllo.

[*Spiegazione*]

Copiatrici, personal computer, telefoni e altri beni o proprietà della società assegnati in gestione a manager e impiegati devono essere utilizzati unicamente per lo svolgimento dei propri compiti e non per uso personale, sia durante sia 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 rimuoverli senza permesso dai locali della società.

I manager o gli impiegati che lasciano la società per pensionamento, dimissioni o altro motivo sono tenuti a 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 dovranno gestire in modo rigoroso tutti i diritti di proprietà intellettuale concessi o spettanti alla società per disposizione di legge, regola societaria o altro. Per evitare di infrangere diritti di terzi, è opportuno operare con la debita diligenza relativamente a invenzioni, modelli di utilità e materiali protetti da copyright.

[Spiegazione]

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

In conformità alle leggi e norme in vigore, nonché alle regole societarie, ogni invenzione, modello di utilità, copyright o altra proprietà intellettuale generata dal management e dagli impiegati nell'adempimento dei loro compiti appartiene alla società come parte dei beni immateriali. Tali beni devono essere gestiti in rigorosa conformità alle regole della società.

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

3. Gestione delle informazioni

(1) Gestione in ottemperanza alle normative

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon dovranno gestire in modo rigoroso le informazioni riservate e proprietarie del gruppo, le informazioni non divulgate e le informazioni personali, in qualsiasi forma. Nel divulgare tali informazioni, il management e gli impiegati dovranno rispettare tutte le leggi e le normative applicabili e le procedure prescritte dalla società.

[Spiegazione]

Come già detto nel capitolo III, paragrafo 2 (1), le informazioni riservate e proprietarie costituiscono un bene o una proprietà vitale per la società. La divulgazione non autorizzata di informazioni riservate o proprietarie può arrecare grave danno alla società e a terzi e ostacolare il buon andamento dei rapporti commerciali. Pertanto, le informazioni riservate e proprietarie devono essere soggette a misure di protezione e controllo particolarmente stringenti.

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

Data l'ampia disponibilità e uso di Internet, molte delle leggi e normative attinenti a quest'area richiedono che le società proteggano appieno informazioni personali quali l'anagrafica clienti.

(2) *Divieto di uso personale di informazioni riservate e proprietarie*

Al management e agli impiegati del Gruppo Canon è vietato divulgare o utilizzare, a proprio vantaggio o per altri scopi personali, informazioni riservate, proprietarie o non divulgate del gruppo. Al management e agli impiegati è vietato divulgare o utilizzare informazioni che hanno acquisito durante il loro lavoro per la società, anche dopo averla lasciata.

[Spiegazione]

Il management e gli impiegati sono obbligati, in base ai termini del loro contratto d'impiego e alle leggi e norme applicabili, a mantenere la riservatezza sulle informazioni riservate o proprietarie della società cui appartengono. Il mantenimento della riservatezza su tali informazioni presenta due aspetti: l'obbligo di non divulgare 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 compiti 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 know-how commerciale, comprese le informazioni sui clienti, può esporre i trasgressori a procedimenti penali quali abuso di fiducia e comportare l'accusa di concorrenza sleale.

(3) *Divieto di insider trading*

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

[*Spiegazione*]

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 privilegiate riservate, quali le previsioni sulle entrate e i dati di vendita di nuovi prodotti, che possono causare una variazione nei prezzi di questi titoli. Si ha una violazione quando queste transazioni vengono effettuate prima della divulgazione delle informazioni "privilegiate".

I trasgressori sono personalmente perseguibili. Inoltre, l'insider trading condotto da manager e impiegati mediante abuso di informazioni interne, espone la società a una perdita di fiducia da parte degli investitori.

(4) *Divieto di acquisizione illecita di informazioni riservate o proprietarie, appartenenti ad altre società*

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

[Spiegazione]

L'acquisizione di informazioni riservate o proprietarie dei concorrenti - come know-how tecnico e liste di clienti - attraverso mezzi impropri costituisce un atto di concorrenza sleale e in alcuni casi può costituire un reato.

Gli stessi problemi legali possono sorgere quando una persona acquisisce consapevolmente informazioni riservate o proprietarie che sono state acquisite da una terza parte con mezzi impropri o illegali.

(5) *Uso appropriato delle informazioni riservate o proprietarie, appartenenti ad altre società*

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon dovranno gestire le informazioni riservate e proprietarie, divulgate da altre società a una società del Gruppo Canon, in conformità sia ai termini dei relativi contratti stipulati tra la società del Gruppo Canon e tali società, sia alle regole interne della società del Gruppo Canon.

[Spiegazione]

Nell'esaminare la fattibilità di un rapporto commerciale, la società potrebbe ricevere da altre società informazioni riservate o riguardanti progetti commerciali o altro.

Parimenti nel progetto di sviluppo si potrebbe entrare in possesso di informazioni riservate o proprietarie relative al Know-how tecnico. Quasi senza eccezioni, lo scambio di queste informazioni riservate o di proprietà richiede accordi di riservatezza.

In generale, gli accordi di riservatezza contengono disposizioni che vietano la divulgazione di informazioni riservate e proprietarie a terze parti e l'uso di tali informazioni per scopi non autorizzati. Al fine di evitare la violazione degli accordi di non divulgazione, i dirigenti e i dipendenti con accesso alle informazioni riservate o proprietarie di altre società devono trattare tali informazioni in conformità con le disposizioni del contratto di riservatezza e le regole interne della società.

4. Conflitto di interessi/Separazione tra affari personali e affari della società

(1) Prevenzione del 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 rimanere al di sopra di ogni sospetto, il management e gli impiegati non devono avere interessi personali in transazioni tra la loro società e terzi, inclusi coloro che intrattengono rapporti commerciali, apportano investimenti o negoziano contratti con la loro società.

[Spiegazione]

Il management e gli impiegati, attraverso rapporti legali con la società, quali l'impiego o la fiducia, hanno l'obbligo di "agire in buona fede per conto della società nell'assolvimento dei propri compiti." I manager e gli impiegati che hanno un interesse personale o un rapporto con un singolo o un ente impegnato in rapporti 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 fa sorgere 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 implicino "conflitti d'interesse", ossia situazioni in cui l'obbligo ad agire in buona fede nell'adempimento dei propri compiti si scontra (o sembra 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 o offerta di regali, intrattenimenti o 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 ingiustificati quali regali, intrattenimenti o promesse di compensi futuri superiori a quanto previsto dalle convenzioni sociali. Il management e gli impiegati non devono offrire tali benefici a funzionari pubblici, a soggetti che intrattengono rapporti commerciali con la società o a clienti della società.

[*Spiegazione*]

Si consideri ad esempio il caso in cui il manager o l'impiegato accetti un regalo costoso da un soggetto che intrattiene rapporti commerciali con la sua società. Questa situazione fa sorgere il sospetto che al donatore sia stato concesso 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 delle proprie società nello svolgimento dei propri compiti. L'accettazione di benefici superiori a quanto normalmente previsto dalle convenzioni sociali può far sorgere dubbi sulla buona fede di un individuo.

Viceversa, l'offerta di benefici impropri a qualcuno che intrattiene rapporti commerciali con la società fa sorgere il sospetto che il manager o l'impiegato sia alla ricerca di vantaggi indebiti da colui che 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 utilizzare la propria posizione nella società per acquisire personalmente azioni pre-IPO (partecipazione in società non ancora quotate) di altri enti che intrattengono rapporti commerciali o che sono coinvolti in transazioni d'investimento o contrattuali con la società.

[*Spiegazione*]

Di regola, il management e gli impiegati sono liberi di acquistare o vendere azioni a titolo di investimento personale. 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 alcuni casi far sorgere questioni legali e, comunque, creare un "conflitto di interessi", come menzionato nel capitolo III, paragrafo 4 (1), e far sorgere sospetti 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 professionale" o "abuso d'ufficio" che non può essere permessa.

5. Mantenimento e miglioramento dell'ambiente di lavoro

(1) Rispetto per l'individuo e divieto di discriminazione

Il management e gli impiegati del Gruppo Canon devono rispettarci vicendevolmente come persone e non devono discriminare gli altri per motivi di razza, religione, nazionalità, genere, età o altra classificazione impropria.

[Spiegazione]

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

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

(2) *Divieto di molestie sessuali*

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

[*Spiegazione*]

La società è responsabile del mantenimento di un ambiente di lavoro che contribuisca a rendere il lavoro efficiente. I comportamenti violenti o in altro modo inappropriati 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 non è consentito portare sul posto di lavoro oggetti pericolosi come armi da fuoco, coltelli o armi di altro tipo. Al management e agli impiegati è altresì vietato detenere sul posto di lavoro narcotici o altre sostanze illegali.

[*Spiegazione*]

Portare sul posto di lavoro armi, come armi da fuoco e coltelli, e sostanze illegali mina il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro, sano e gradevole. Inoltre, il possesso di armi o di droghe illegali è proibito dalla legge e dalle norme di molti paesi.

Disposizioni supplementari

1. Data di entrata in vigore

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

CODICE DI CONDOTTA DEL GRUPPO CANON

Data di emissione 1 ottobre 2001 (Versione originale in
giapponese) 14 giugno 2002 (Traduzione in
inglese)

Editore: Canon Inc. General Affairs Headquarters
30-2, Shimomaruko 3-Chome, Ohta-ku, Tokyo GIAPPONE

© CANON INC., 2001/2002

Canon