



[Nivå 1]

Canon EMEA

Speak-Up-retningslinjer

Omfang	(i) HQ-er (CENV & CEL) + (ii) NSO-er + (iii) RSO-er + (iv) NSO/RSO-ers majoritetseide datterselskaper + (v) Andre CENVs majoritetseide datterselskaper
Kort beskrivelse	Retningslinjene etablerer et system som interne og eksterne aktører kan bruke til å ta opp bekymringer om uetisk atferd hvis de ikke kan bruke, eller det ikke passer for dem å bruke alternative rapporteringsmåter. Retningslinjene beskytter de som varsler i god tro, i tillegg til uskyldige individer som bevisst får falske eller ondsinnede anklager rettet mot seg.
Relaterte dokumenter	Etiske retningslinjer for Canon Group Etiske retningslinjer for Canon EMEA

Dato for siste oppdatering	10.01.2024	Nyeste versjon	2.0
Dato for lovfesting	11.01.2018		

Eier av retningslinjer (*Leder for RSHQ BU/funksjon)	SVP, Legal, IP, Privacy & Governance og Corporate Development
--	---

Canon EMEA Speak-Up-retningslinjer

1. Formål

Speak-Up-retningslinjene for Canon EMEA er utarbeidet for å støtte rapportering av bekymringer om uetisk atferd, overtredelser, tjenestefeil og/eller upassende oppførsel.

Vi i Canon prøver å nærme oss denne typen bekymringer på en proaktiv måte. Vi oppfordrer til rapportering av slike saker, og vi forplikter oss til å beskytte alle som legger frem en bekymring i god tro.

Når du arbeider med Canon, kan det være at du ser eller hører ting som du tror kan være ulovlig eller uetisk, eller som er i strid med gjeldende rettsregler, Canons etiske adferdsregler eller generelle etiske normer i samfunnet, og som kan skade Canon, de ansatte og/eller selskapets forretningsrelasjoner.

Vanligvis kan disse bekymringene løses gjennom en av de andre prosedyrene våre (for eksempel de som er beskrevet i den lokale medarbeiderhåndboken). Vi oppfordrer deg til å vurdere å snakke med en leder, intern juridisk rådgiver, HR-kontakt eller, hvis du ikke jobber internt i Canon, din vanlige Canon-kontakt. Vi vil gjerne høre bekymringene dine direkte, slik at vi kan løse dem direkte.

Hvis du imidlertid er bekymret for alvorlige konsekvenser og det ikke er noen annen relevant fremgangsmåte, eller du er oppriktig bekymret for å bruke en eksisterende prosedyre, kan det være vanskelig å vite hva du skal gjøre.

Disse retningslinjene forklarer hvordan du tar opp slike forhold eller bekymringer på et tidlig tidspunkt og på riktig måte, slik at vi kan undersøke dem og, om nødvendig, iverksette tiltak. Hvis du har en reell bekymring, bør du rapportere den og samtidig oppgi mest underbyggende informasjon. Canon har forpliktet seg til å undersøke og iverksette tiltak for å løse eventuelle kritikkverdige eller ulovlige forhold som rapporteres i henhold til disse retningslinjene.

Disse retningslinjene beskytter de som varslers i god tro, i tillegg til uskyldige individer som bevisst får falske eller skadelige anklager rettet mot seg.

– Våre toppledere ønsker en åpen og ærlig kultur. Vi vil se nærmere på det du rapporterer, og du vil alltid få den støtten du trenger.

2. Omfang

Disse retningslinjene gjelder for Canon Europa N.V. (CENV) og datterselskaper som direkte

eller indirekte eies mer enn 50 % av CENV, og gjelder for alle ledere, ansatte og underleverandører i disse selskapene.

3. Hvem kan komme med en bekymring?

Alle som jobber for, har et forhold til eller er en Canon-kontakt i EMEA-området, kan rapportere mistanker om overtredelser. Dette omfatter faste og midlertidige ansatte, innleide arbeidstakere, praktikanter, lærlinger, tidligere ansatte, jobbsøkere, selvstendig næringsdrivende og enkeltpersoner som arbeider for Canon, entreprenører og underleverandører, Canon-leverandører og deres ansatte, kanalpartnere samt kunder.

4. Når er det riktig å bruke disse retningslinjene?

Disse retningslinjene kan brukes til å ta opp reelle bekymringer om potensiell uetisk adferd i Canon, som kan innebære et brudd på de etiske retningslinjene våre og/eller andre retningslinjer og/eller lovene som vi opererer under.

Eksempler på bekymringer som kan tas opp ved hjelp av disse retningslinjene, er:

- svindel og falsk (økonomisk) rapportering
- brudd på menneskerettigheter (inkludert barnearbeid, tvangsarbeid og moderne slaveri, mobbing, vold osv.)
- diskriminering, aggresjon eller trakassering
- brudd på konkurranselovgivningen
- hvitvasking
- brudd på sanksjoner og eksportlover
- unøyaktig bokføring (økonomisk eller ikke-økonomisk)
- bestikkelser eller korrupsjon
- Interessekonflikter
- brudd på miljø, helse og sikkerhet
- feil bruk av selskapets ressurser
- innsidhandel
- ulovlig utlevering av konfidensiell informasjon
- krenkelser av personvernet
- kriminelle handlinger
- gjengjeldelse mot noen som varsler i god tro

Ikke bruk disse retningslinjene til dette:

- Til å rapportere personlige uoverensstemmelser og klager i forbindelse med HR-saker (for eksempel klager knyttet til ansettelsesvilkår eller prestasjonsrelaterte

spørsmål), eller til å rapportere helse- eller sikkerhetsrisiko. I slike tilfeller må du følge den relevante prosedyren som er beskrevet i den lokale medarbeiderhåndboken eller -prosedyren.

- For å rapportere umiddelbare eller akutte problemer, der det er en umiddelbar trussel mot liv eller eiendom, eller der du trenger nødhjelp. I slike tilfeller må du kontakte lokale myndigheter eller landets nødtjenester.
- For å løse personlige tvister.
- Til å komme med anklager som du vet, eller som med rimelighet burde ha visst, er falske eller basert på ubekreftet sladder eller rykter. Hvis du gjør det, kan det føre til disiplinære tiltak.

5. Hvordan kan du komme med en bekymring?

Vi vil gjerne høre bekymringene dine direkte, slik at vi kan løse dem direkte. Du kan rapportere en mistenkt overtredelse på mange forskjellige måter, og vi oppfordrer deg til å vurdere å snakke med en leder, intern juridisk rådgiver, HR-kontakt eller, hvis du ikke jobber internt i Canon, din vanlige Canon-kontakt.

Disse retningslinjene erstatter ikke Canons vanlige rapporteringslinjer eller klageprosedyrer. Men hvis du ikke føler deg komfortabel med å melde fra om problemer ved hjelp av disse metodene, kan du rapportere om en mistenkt overtredelse ved hjelp av en av Speak-Up-rapporteringskanalene nedenfor:

- **EMEA Speak-Up-komiteen** (som består av utvalgte medlemmer av toppledelsen i det regionale EMEA-hovedkvarteret (dvs. lederne for HR-avdelingen, økonomiavdelingen og juridisk avdeling i Canon Europe Ltd.)) mottar rapporter via inntakskanalene nedenfor:

- **Via internett:** [Canon EMEA Speak-Up-systemet \(EthicsPoint\)](#) er en sikker inntakskanal på internett som administreres av et uavhengig selskap på vegne av EMEA Speak-Up-komiteen. Canon EMEA Speak-Up-systemet er tilgjengelig 24 timer i døgnet, 7 dager i uken og kan ta imot rapporter på forskjellige språk.

Hvis du helst ikke vil bruke Canon EMEA Speak-Up-systemet, kan du sende en rapport til EMEA Speak-Up-komiteen via e-post, brev eller personlig oppmøte.

- **Via e-post:** Send e-posten til speak-up@canon-europe.com
- **Via brev:** Send brevet til:

Canon Europe Limited
c/o Senior Vice President Legal, IP, Privacy & Governance and Corporate
Development
4 Roundwood Avenue
Stockley Park
Uxbridge UB11 1AF
Storbritannia

Vær oppmerksom på at hvis det anses som hensiktsmessig, kan rapporter som sendes direkte til EMEA Speak-Up-komiteen, bli delt med den relevante lokale Speak-Up-komiteen. I noen tilfeller kan EMEA Speak-Up-komiteen be den lokale Speak-Up-komiteen om å håndtere rapporten hvis det anses som hensiktsmessig. Et unntak fra dette er i tilfeller der EMEA-Speak-Up-komiteen tar imot en rapport som en eskalering til EMEAs regionale hovedkvarter, og det ikke er passende at den lokale Speak-Up-komiteen behandler rapporten (f.eks. ved mistanke om uetisk adferd fra toppledelsen i den lokale organisasjonen).

- Den **lokale Speak-Up-komiteen** hos Canons konsernselskaper i EMEA (som hver består av utvalgte medlemmer fra lederteamene som er angitt i de lokale Speak-Up-retningslinjene), har sine egne lokale kanaler som er spesifisert i de individuelle lokale retningslinjene:

Du kan levere en rapport til en lokal Speak-Up-komité via e-post, brev eller personlig oppmøte eller ved å bruke andre kanaler som er opprettet av den relevante lokale Speak-Up-komiteen. Hvis du vil rapportere til en lokal Speak-Up-komité, kan du finne frem de lokale Speak-Up-retningslinjene til det relevante konsernselskapet for å få mer informasjon om kontaktinformasjon og lokale fremgangsmåter.

Vær oppmerksom på at rapporter til en lokal Speak-Up-komité blir delt med EMEA Speak-Up-komiteen selv om den blir håndtert av den lokale Speak-Up-komiteen. I noen tilfeller kan lokalt rapporterte Speak-Up-rapporter håndteres av EMEA-komiteen hvis det anses som hensiktsmessig av EMEA Speak-Up-komiteen.

6. Kan man rapportere anonymt?

Ja, man kan rapportere anonymt. Men vær oppmerksom på at anonyme rapporter kan være vanskelige å undersøke. Det er nyttig å kunne kontakte deg på en eller annen måte i tilfelle vi trenger mer informasjon for å undersøke rapporten. Canon EMEA Speak-Up-

systemet gjør det mulig for oss å kommunisere med deg på internett, samtidig som vi beskytter identiteten din.

7. Hva slags opplysninger må du oppgi?

Når du leverer en rapport (ved personlig oppmøte, skriftlig eller elektronisk), må du oppgi så detaljert informasjon som mulig for at selskapet vårt skal kunne vurdere og undersøke bekymringene dine, for eksempel:

- årsaken til bekymringen og eventuell relevant bakgrunn/historikk
- navn, datoer, steder og annen relevant informasjon
- dokumentasjon som kan underbygge rapporten

En rapport kan bare følges opp hvis den inneholder detaljert nok informasjon til at saken kan undersøkes. Det er bare hvis det er oppgitt tilstrekkelig informasjon, at det settes i gang en undersøkelse.

Alle personopplysninger du oppgir når du rapporterer en bekymring, blir behandlet i samsvar med gjeldende regler og forordninger om personvern og vern av personopplysninger. Hvis du vil ha informasjon om behandling av personopplysninger, kan du se **EMEA Speak-Up – retningslinjer for personvern**.

8. Hva skjer etter at du har rapportert en bekymring?

Canon tar alle rapporter om mulig uetisk adferd på alvor. Følgende prosess viser hvordan en rapport blir håndtert når den mottas av, eller eskaleres til, EMEA Speak-Up-komiteen. Hvis du vil ha mer informasjon om hvordan de lokale Speak-Up-komiteene håndterer rapporter, kan du se den relevante prosessen i selskapets lokale retningslinjer. Der de lokale Speak-Up-komiteene ikke spesifiserer hvordan rapporter håndteres, gjelder følgende prosess.

Mottak av rapport

Når du sender inn en rapport, vil du få en bekreftelse senest sju dager etter at rapporten er mottatt. Speak-Up-komiteen foretar en innledende vurdering for å sjekke om rapporten skal behandles som en Speak-Up-sak i henhold til disse retningslinjene (se avsnitt 4: «Ikke bruk disse retningslinjene til dette»).

Speak-Up-representanter, som er nominert av Speak-Up-komiteene, støtter den relevante Speak-Up-komiteen i å håndtere rapportene på riktig måte og kan kontakte deg for mer informasjon der det er nødvendig, i kraft av rollen som den betroede ansvarlige personen.

Undersøkelsen

Speak-Up-komiteen avgjør om det er behov for en formell Speak-Up-undersøkelse (f.eks. basert på om det er oppgitt tilstrekkelig informasjon til å iverksette en undersøkelse), og i så

fall hva slags undersøkelse som er relevant. Speak-Up-komiteen samler inn fakta om rapporten. Speak-Up-komiteen kan også utnevne interne og/eller eksterne granskere til å samle inn data ved hjelp av intervjuer/skrivebordsanalyse og gjennomgang av disse funnene, og rapportere dette til Speak-Up-komiteen. Utnevnte etterforskere har den nødvendige ekspertisen og opplæringen og blir valgt ut for å unngå interessekonflikter basert på den spesifikke saken.

Gjennom hele undersøkelsen er det de utpekte Speak-Up-representantene som er det sentrale kontaktpunktet for alle involverte parter, inkludert personen som leverte rapporten, anklagede parter og andre direkte involverte personer, når det gjelder spørsmål eller saker knyttet til den pågående undersøkelsen.

Tilbakemelding

Generelt vil tilbakemelding bli gitt og oppfølging skje innen tre måneder etter at den første rapporten er mottatt. Du vil bli informert om generelle funn, dvs. om Canon har fastslått at det har funnet sted uetisk adferd eller ikke.

Vær oppmerksom på at hvilke detaljer som gis i forbindelse med utfallet av en sak (eller skritt som er tatt), er underlagt regler om taushetsplikt, personvern og eventuelle relevante juridiske rettigheter som de involverte partene måtte ha.

9. Taushetsplikt og nulltoleranse for gjengjeldelse

■ Konfidensialitet

Dersom du rapporterer i god tro, så:

- Identiteten din holdes konfidensiell av Canon, med mindre loven krever at vi videreformidler den (for eksempel i forbindelse med myndigheters etterforskning eller rettsforhandlinger, særlig av hensyn til å sikre rettighetene til forsvar av noen som har kommet med en reell bekymring) eller hvis du har gitt oss tillatelse til å avdekke identiteten din.
- Vil opplysningene dine beskyttes og behandles med fullstendig konfidensialitet, med mindre du velger at de ikke skal være konfidensielle. Vær oppmerksom på at vi kan være pålagt å dele noe informasjon om saken på en kontrollert måte med nødvendige personer som en del av undersøkelsesprosedyren.

■ Nulltoleranse for gjengjeldelse

Canon tolererer ikke noen form for gjengjeldelse eller bruk av negative konsekvenser for eller mot ansatte eller tredjeparter som tar opp en bekymring, eller som deltar i en undersøkelse om en mistenkt overtredelse. Gjengjeldelse (enten gjennom trussel, frykt,

eksklusjon, ydmykelse eller lignende) mot de som rapporterer, er et brudd på våre etiske adferdsregler og kan føre til disiplinærtiltak.

Beskyttelse av taushetsplikt og beskyttelse mot gjengjeldelse, som er nevnt ovenfor, gjelder også for personer som i god tro hjelper eller støtter deg i å rapportere klagen, for eksempel kolleger og slektninger av deg.

Du kan derimot ikke regne med slik beskyttelse hvis du bevisst fremsetter en bekymring som du vet, eller burde vite, er usann, eller hvis du rapporterer ubekreftede rykter eller sladder for å skade de berørte. Videre kan det da treffes disiplinærtiltak og/eller opprettes straffesak.

Viktig merknad

- Alle enkeltpersoner som arbeider for Canon EMEA-konsernet, er kontraktsmessig forpliktet til å overholde Canons etiske retningslinjer.
- Hvis du er personlig involvert i den rapporterte overtredelsen, kan disiplinærtiltak eller en straffesak rettes mot deg. – Men hvis du har avslørt noe urettmessig, vil imidlertid det bli tatt hensyn til i enhver sak.
- Det er ikke tillatt å hindre undersøkelser, forsøke å avsløre identiteten til en person som rapporterer eller straffe en person som rapporterer.

10. Hva om du har et spørsmål eller trenger mer informasjon?

Hvis du er i tvil om du bør rapportere et problem, eller hvis du trenger mer informasjon om Speak-Up-prosessen, kan du stille spørsmål eller be om et konfidensielt møte med en Speak-Up-kontakt som er utnevnt av organisasjonens Speak-Up-komité. (Hvis du ikke er sikker på hvem som er lokal Speak-Up-kontakt, kan du se i de relevante lokale Speak-Up-retningslinjene eller kontakte den lokale HR-forretningspartneren). Den lokale Speak-Up-kontakten vil om nødvendig kunne gi råd om prosessen.

Hvis det ikke føles riktig å ha en samtale med Speak-Up-kontakten, eller hvis dette byr på problemer, kan du isteden sende inn spørsmålene dine via knappen «Still et spørsmål på nett» i [EMEA Speak-Up-systemet \(EthicsPoint\)](#).

11. Kan man sende inn en rapport utenfor Canon?

Disse retningslinjene er ment å oppmuntre til og legge til rette for at ansatte og andre skal kunne ta opp alvorlige bekymringer i Canon, og er ikke beregnet på å søke en løsning utenfor Canon. Men det er ikke meningen at disse retningslinjene skal begrense eventuelle juridiske rettigheter eller forpliktelser du har i henhold til lovene i landet ditt, til å rapportere om eventuelle overtredelser til de relevante myndighetene i landet.

12. Eier av retningslinjer

Eieren av disse retningslinjene er SVP, Legal, IP, Privacy & Governance og Corporate Development.

13. Dokumentkontroll

Versjonsnr.	Ikrafttredelsesdato	Godkjent av (Navn og tittel)	Godkjenningsdato	Beskrivelse	Forfatter (Navn og tittel)
1.0	01.01.2022	Yuichi Ishizuka (CEO for EMEA)	14.12.2021	Innledende retningslinjer	Jens Dohmgoergen (Juridisk direktør)
2.0	10.01.2024	Yuichi Ishizuka (CEO for EMEA)	10.01.2024	Oppdatert og klargjort Speak-Up-prosess (og innlemmet innholdet i EMEA Speak-Up-prosedyren i retningslinjene)	Katsumi Sugiyama (GRC og juridisk direktør)