

CODE OF CONDUCT

September 2022

Erläuterung für die dt. Version: Zur besseren Lesbarkeit werden in diesem Dokument personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Frauen und Männer beziehen, generell nur in der im Deutschen üblichen männlichen Form angeführt, also z. B. „Mitarbeiter“ statt „MitarbeiterInnen“ oder „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung.....	3
2	Führung und Verantwortung - Respekt und Integrität.....	5
3	Wertschöpfung über die Erwartungen von Kunden und Gesellschaft hinaus.....	5
4	Achtung der Menschenrechte	6
5	Streben nach attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen	7
6	Ökologische Nachhaltigkeit	7
7	Koexistenz in der Gesellschaft	7
8	Faire Geschäftspraktiken	8
8.1	Freier Wettbewerb und fairer Handel	8
8.2	Beschränkung von Bewirtungen und Geschenken	8
8.3	Geschäftsbeziehungen zu Behörden und Leistung von politischen Beiträgen	9
8.4	Teilnahme an antisozialen oder kriminellen Aktionen	9
8.5	Individuelle Aktionen gegen die Firmeninteressen.....	9
9	Vertrauen schaffen durch richtiges Informationsmanagement	10
9.1	Behandlung von Firmengeheimnissen	10
9.2	Verbot von Insiderhandel	11
9.3	Ordnungsgemäßes Management von persönlichen Informationen	11
9.4	Schutz und Verwendung des geistigen Eigentums	11
9.5	Schutz des Firmeneigentums	12
9.6	Bereitstellung angemessener Informationen	12
10	Entgelte.....	13
11	Kollektivverhandlungen / Vereinigungsfreiheit.....	13
12	Sonstiges (Definitionen).....	13

1 EINLEITUNG

Liebes DataVision-Team,

ein „WIR-sind-DataVision“-Gefühl und entsprechendes Denken und Handeln hat die Entwicklung unseres Unternehmens bis heute begleitet, unser Miteinander geprägt und uns zu dem verlässlichen und erfolgreichen Geschäftspartner gemacht, der wir heute sind und auch in Zukunft sein wollen!

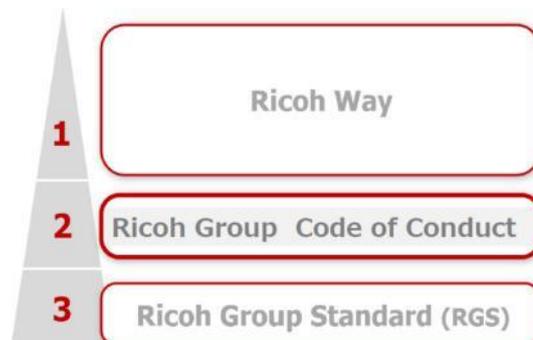
Durch unser ausgeprägtes und hervorragendes Service- und Dienstleistungskonzept sind wir mit persönlichen Ansprechpartnern direkt am Kunden. Als Teil der Ricoh Group zählt Kundenzufriedenheit zu unseren wichtigsten Unternehmenswerten – permanente interne und externe Prozessoptimierung bilden hierfür die Basis.

Wir leben die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze seit über 25 Jahren mit großer Selbstverständlichkeit und haben als Teil der Ricoh-Gruppe unsere gemeinsame Wertevorstellung und einheitlichen Prinzipien in diesem Dokument zusammengefasst und schriftlich fixiert, um somit einen Orientierungsrahmen zu etablieren – er soll sowohl für unser gesamtes Team als auch für unsere Geschäftspartner unser verantwortungsvolles Verhalten und Handeln verdeutlichen und gleichermaßen zu konformem Agieren und ethisch korrektem Verhalten motivieren und verpflichten.

Unser Ziel ist es, mit Ihnen gemeinsam uns den Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern.

RICOH WAY

Im fairen und freien Wettbewerb trägt die Ricoh-Gruppe dazu bei, die Verwirklichung einer nachhaltigen Gesellschaft durch die Schaffung von Mehrwert und Beschäftigung, die für die Gesellschaft nützlich sind, sowie durch autonomes und verantwortungsbewusstes Verhalten voranzutreiben. Das Konzept in der Ricoh-Gruppe sieht eine einfache dreistufige Struktur mit den Bezeichnungen "Ricoch Way", "Ricoch Group Code of Conduct" (nachfolgend "Leitlinien" genannt), "Ricoch Group Standard (RGS)" vor, damit alle Führungskräfte/Mitarbeiter auf der Grundlage gemeinsamer Werte handeln können. Um sicherzustellen, dass jeder einzelne Mitarbeiter der Ricoh-Gruppe den "Ricoch Way" praktiziert und seine soziale Verantwortung erfüllt, sollen die Leitlinien die Norm für das grundlegende Verhalten jedes Unternehmens der Gruppe, jeder Führungskraft und jedes Mitarbeiters unter dem Gesichtspunkt des Verständnisses und der Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften, der internationalen Regeln und ihres Geistes sowie der Einhaltung hoher ethischer Standards festlegen.



Ricoh Way

Gründungsprinzipien

Der Geist der "Drei Lieben" (The Spirit of Three Loves) von Kiyoshi Ichimura, dem Gründer von Ricoh:

"Liebe Deinen Nächsten" "Liebe Dein Land" "Liebe Deine Arbeit"

Mission

Bei Ricoh verpflichten wir uns dazu, Spitzenleistungen zu erbringen, um die Lebensqualität zu verbessern und die Nachhaltigkeit zu fördern.

Vision

Das vertrauenswürdigste globale Unternehmen zu sein.

Values

CUSTOMER-CENTRIC

Immer aus der Kundenperspektive handeln.

PASSION

Alles positiv und zielgerichtet angehen.

GEMBA

Auf Basis von Fakten lernen und verbessern.

INNOVATION

Den Status Quo in Frage stellen und ohne Beschränkung neue Werte schaffen.

TEAMWORK

Alle Interessenspartner respektieren und gemeinsam Werte schaffen

WINNING SPIRIT

Erfolgreich sein, indem man Herausforderungen durch Mut und Agilität annimmt.

ETHICS AND INTEGRITY

Ehrlich und verantwortungsvoll handeln

Einhaltung von Recht und Gesetz, Menschen- und Arbeitnehmerrechte, fairer Wettbewerb, nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sind für uns selbstverständlich – nach diesen Grundsätzen ist unser tägliches Handeln ausgerichtet.

Mit dem festgelegten Verhaltenskodex bekennen wir uns zu unserer Verantwortung, gegenüber unserem geschäftlichen und sozialen Umfeld, und füllen diese täglich mit Leben.

Jochen Roggenkämper

CEO



Andreas Matthei

CEO



2 FÜHRUNG UND VERANTWORTUNG - RESPEKT UND INTEGRITÄT

Unser Ruf ist für uns von besonderer Bedeutung. Der Geschäftsführung und den Führungskräften kommt eine besondere Rolle bei der Umsetzung und Einhaltung unserer Grundprinzipien zu.

Die Führungskräfte sind verantwortlich und gewährleisten, dass geltendes Recht eingehalten wird.

Die Pflichten unserer Führungskräfte sind insbesondere:

- Auswahl von Mitarbeitern nach persönlicher und fachlicher Qualifikation und Eignung, wobei die Sorgfaltspflicht mit der Bedeutung der Aufgabe, die der Mitarbeiter wahrnehmen soll, steigt.
- Anweisungen an Mitarbeiter muss die Führungskraft präzise, vollständig und verbindlich erteilen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen. Ziele sollen klar, ehrgeizig und realistisch gesteckt werden. Die Führungskraft hält sich selbst beispielhaft daran.
- Eine klare und unmissverständliche Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.
- Die Förderung der Mitarbeiter in ihrer Entwicklung

3 WERTSCHÖPFUNG ÜBER DIE ERWARTUNGEN VON KUNDEN UND GESELLSCHAFT HINAUS

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe wird Produkte und Dienstleistungen anbieten, die weltweit nützlich sind, um zur Verbesserung der Lebensqualität der Menschen und zur Entwicklung einer nachhaltigen Gesellschaft beizutragen, die unsere Kunden für immer sicher und zufrieden stellen und fortlaufend nutzen, und die von beeindruckender Qualität sind.

Darüber hinaus wird sich die Ricoh-Gruppe aktiv daran beteiligen, mit der Lösung sozialer Probleme durch ihre Geschäftsaktivitäten einen Beitrag sowohl zum Wirtschaftswachstum als auch zur Weiterentwicklung der Gesellschaft zu leisten.

(1) Wir lösen die Kundenprobleme.

Führungskräfte und Mitarbeiter sollten aktiv danach streben, die Kundenprobleme zu verstehen und sich zur Aufgabe machen, diese Probleme zu beheben oder andere Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

(2) Wir verdienen uns das Kundenvertrauen.

Beim Angebot von Produkten und Dienstleistungen für den Kunden sollen alle Führungskräfte und Mitarbeiter die Qualität, Produktsicherheit, Datensicherheit, Zuverlässigkeit, Umweltverträglichkeit und Bedienerfreundlichkeit beachten.

- (3) **Wir richten unser Handeln stets darauf aus, eine höhere Kundenzufriedenheit zu erreichen.**

Führungskräfte und Mitarbeiter sollen den Grad der Kundenzufriedenheit regelmäßig beurteilen und daran arbeiten, die angebotenen Produkte und Dienstleistungen zu verbessern, um eine höhere Kundenzufriedenheit zu erzielen.

- (4) **Wir versuchen, soziale Probleme mit unseren Geschäftstätigkeiten zu lösen.**

Führungskräfte und Mitarbeiter erkennen die Welt aus sozialer Sicht an und tragen zu den Bemühungen bei, soziale Probleme durch die Geschäftsaktivitäten zu lösen, indem sie das Verhalten und die Fähigkeiten des Einzelnen und die Unternehmensressourcen nutzen.

4 ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe wird die Inhalte der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ und "Grundsätze der Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte der Vereinten Nationen" respektieren, mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu schaffen, die frei von Diskriminierung und Vorurteilen sind und der Vielfalt der Gesellschaft Rechnung tragen.

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe respektiert die Menschenrechte aller Menschen (Stakeholder) entlang der gesamten Wertschöpfungskette, erlaubt keine Zwangs- oder Kinderarbeit und ist auch nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.

- (1) **Ausschluss jeglicher Diskriminierung**

Führungskräfte und Mitarbeiter respektieren alle grundlegenden Menschenrechte des Einzelnen unter Berücksichtigung der Gesetze und Vorschriften jedes Landes und dürfen keine diskriminierende Behandlung nach Geschlecht, Alter, Nationalität, Rasse, ethnischer Herkunft, Ideologie, Glauben, Religion, sozialem Status, familiärer Herkunft, Krankheit, Behinderungen, sexueller Identität, Geschlechtsidentität usw. vornehmen.

- (2) **Ausschluss von Belästigung**

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen keine Handlungen (sexuelle Belästigung, Belästigung durch Machtmissbrauch, Belästigung aufgrund von Schwangerschaft usw.) vornehmen, die die Würde des Einzelnen aufgrund von Geschlecht, Position, öffentlicher Autorität usw. am Arbeitsplatz verletzen.

- (3) **Abschaffung unbilliger Arbeitspraktiken**

Die Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen keine Form unzulässiger Arbeit wie Zwangs-, Schuld- oder Schuldknechtschaften, unfreiwillige Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel einsetzen. Insbesondere dürfen keine Kinder unter dem im jeweiligen Land oder der Region gesetzlich festgelegten Alter beschäftigt werden. Die Führungskräfte und Mitarbeiter achten darauf, dass diese Grundsätze auch von Außenstellen der DataVision innerhalb der Ricoh-Gruppe (Vertriebsstandorten) und kooperierenden Unternehmen eingehalten werden.

5 STREBEN NACH ATTRAKTIVEN ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe wird ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Führungskräfte, Angestellte und Mitarbeitende sicher, geschützt und komfortabel arbeiten können, und effiziente und kreative Arbeitsplätze fördern.

(1) Schaffung einer sicheren und sauberen Arbeitsumgebung

Führungskräfte und Mitarbeiter sind bestrebt, Arbeitsunfälle zu vermeiden und eine sichere, ungefährdete und komfortable Arbeitsumgebung zu schaffen.

(2) Fortsetzung der Verbesserung des Arbeitsumfelds durch Dialog

Führungskräfte und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, in Dialog zu treten und sich zu beraten sowie sich gegenseitig Wissen zu vermitteln. Die Konsultationen und Mitarbeitergespräche werden aktiv und konstruktiv durchgeführt, um ein besseres Arbeitsumfeld zu schaffen.

6 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

Die DataVision orientiert sich an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit und strebt die verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen im Vertrieb unserer Produkte und bei den Dienstleistungen an. Deshalb achten wir auf einen verantwortungsvollen und ökologischen Umgang mit Ressourcen.

7 KOEXISTENZ IN DER GESELLSCHAFT

Die Ricoh-Gruppe respektiert die Kultur und die Gepflogenheiten der Länder oder Regionen, in der sie tätig ist. Dabei berücksichtigt sie die Ansichten der Interessengruppen und führt kontinuierliche Aktivitäten in vorrangigen Bereichen durch, die so festgelegt werden, dass sie bewusst und verantwortungsvoll zur Gesellschaft beitragen.

(1) Respekt vor weltweiten Kulturen und Bräuchen

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen sich mit dem notwendigen Respekt zur Geschichte, Kultur und den Bräuchen der verschiedenen Nationen und Regionen verhalten, in denen sie tätig sind.

(2) Teilnahme an Aktivitäten, um einen Beitrag zur lokalen Gesellschaft zu leisten

Da sich Führungskräfte und Mitarbeiter wünschen, dass die Ricoh-Gruppe willkommen, bekannt und vertrauenswürdig in der lokalen Gesellschaft ist und bleibt, sollten sie alle Anstrengungen unternehmen, um eine enge Zusammenarbeit mit der lokalen Gesellschaft zu erzielen und einen Beitrag zur Weiterentwicklung der lokalen Kultur und Wirtschaft zu leisten.

(3) Pflege des Unternehmensethos, der Wert auf Beiträge zur Gesellschaft legt

Führungskräfte und Mitarbeiter sollten den Unternehmensethos, der einen hohen Wert auf soziale Beiträge legt, durch freiwillige Beteiligungen an Aktivitäten pflegen.

8 FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

8.1 Freier Wettbewerb und fairer Handel

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe wird strikt die Gesetze und Bestimmungen befolgen, welche den freien Wettbewerb sowie den fairen Handel fördern und die Bildung von Kartellen verbieten, und wird niemals versuchen, diese Gesetze und Bestimmungen zu umgehen.

- (1) **Wir werden uns an keinen Vereinbarungen oder Diskussionen zur wechselseitigen Beschränkung der Geschäftsaktivitäten beteiligen.**

Die Führungskräfte und Mitarbeiter werden sich an keinen Diskussionen oder Vereinbarungen mit Wettbewerbsunternehmen beteiligen, die im selben Geschäftszweig tätig sind, um sich wechselseitige Beschränkungen bezüglich der Handlungsfreiheit in Verbindung mit Bedingungen für Wettbewerbsangebote, Preisgestaltungen für Produkte, Verkaufsbedingungen, Verkaufserlösen, Marktanteilen, Vertriebsbereichen usw. aufzuerlegen.

- (2) **Wir werden unsere Handelsposition nicht missbrauchen.**

Die Führungskräfte und Mitarbeiter werden unsere Handelsposition nicht dazu missbrauchen, unseren Handelspartnern unrentable Transaktionen aufzudrängen oder irgendwelche Handelsbeschränkungen zwischen unseren Handelspartnern und Drittparteien zu verursachen.

- (3) **Wir werden keine falschen Angaben zu unseren Produkten und Dienstleistungen machen und keine unangemessenen Prämien oder Preise anbieten.**

Die Führungskräfte und Mitarbeiter werden weder falsche Angaben zu unseren Produkten und Dienstleistungen machen noch unangemessen hohe Prämien oder Preise anbieten, welche die Kunden zu einer falschen Produktwahl führen könnten.

8.2 Beschränkung von Bewirtungen und Geschenken

Bei Bewirtungen und Geschenken darf die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe weder Bestechungen anbieten noch auf irgendeine andere Weise von den üblichen Geschäftsgepflogenheiten abweichen.

- (1) **Bewirtung und Geschenke für Beamte und Regierungsbeamte**

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften handeln, die in jedem Land, jeder Region und jedem Bereich existieren, wenn sie Beamte von öffentlichen Einrichtungen wie Regierungen, ausländische Amtsträger, solche, die als Beamte in Gesetzen und Vorschriften jedes Landes gelten, und Regierungsbeamte unterhalten und ihnen Geschenke machen.

- (2) **Bewirtung und Geschenke für andere Geschäftspartner**

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen Geschäftspartnern usw. keine unangemessene Bewirtung oder Geschenke zukommen lassen, die gegen Gesetze und gute Geschäftspraktiken verstoßen.

(3) Annahme von Bewirtungen und Geschenken

Wenn Führungskräften und Mitarbeitern Bewirtungen oder Geschenke angeboten werden, müssen sie sich unverzüglich an ihre Vorgesetzten wenden und nach Anweisungen fragen.

8.3 Geschäftsbeziehungen zu Behörden und Leistung von politischen Beiträgen

Die DataVision als Teil der RICOH-Gruppe muss alle geltenden Gesetze bei Geschäftsbeziehungen zu Behörden und Leistung von politischen Beiträgen beachten.

(1) Strikte Unparteilichkeit.

Wenn Geschäftsbeziehungen zu Regierungsstellen oder regionalen (lokalen) Behörden unterhalten werden, müssen Führungskräfte und Mitarbeiter stets die gültigen gesetzlichen Anforderungen und Bestimmungen strikt und unparteiisch befolgen und stets darauf bedacht sein, juristische Probleme zu vermeiden.

(2) Keine unangemessenen politischen Beiträge

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit weder Spenden an Politiker oder Kandidaten für ein politisches Amt noch an politische Organisationen leisten. Sie sollen darüber hinaus auch nicht direkt oder indirekt an politischen Kampagnen teilnehmen, es sei denn, dies wird ausdrücklich durch geltende Gesetze erlaubt.

8.4 Teilnahme an antisozialen oder kriminellen Aktionen

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe nimmt eine eindeutige Haltung zu antisozialen oder kriminellen Aktivitäten und Elementen ein und will nichts mit diesen zu tun haben.

(1) Keine Beziehungen zu antisozialen oder kriminellen Aktivitäten und Elementen

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen absolut nichts mit antisozialen oder kriminellen Aktivitäten und Elementen zu tun haben, welche die Gesellschaftsordnung sowie die Sicherheit und das Leben ihrer Bürger bedrohen.

(2) Keine Kompromisse bei Erpressungen durch antisoziale Elemente

Wenn Führungskräfte und Mitarbeiter erpresst werden, dürfen sie auf keinen Fall Geldzahlungen leisten oder dem Erpresser auf eine andere Weise entgegenkommen. Über derartige Forderungen müssen die Vorgesetzten unverzüglich informiert werden und diese müssen die Unternehmensleitung des betroffenen Unternehmens informieren.

(3) Keine Geschäftsbeziehungen zu antisozialen oder kriminellen Elementen

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen keine Geschäftsbeziehungen zu antisozialen oder kriminellen Elementen unterhalten.

8.5 Individuelle Aktionen gegen die Firmeninteressen

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe duldet keine Aktionen ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter, die der Ricoh-Gruppe Nachteile bei der Erfüllung ihrer normalen Geschäftstätigkeit verursachen oder verursachen können.

(1) Information des Unternehmens

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen keine Aktionen unternehmen, die in einem Konflikt zu den Firmeninteressen stehen bzw. die zu einem solchen Interessenkonflikt führen können. Liegt eine derartige Situation vor, müssen die Führungskräfte und Mitarbeiter unverzüglich ihren Vorgesetzten informieren.

9 VERTRAUEN SCHAFFEN DURCH RICHTIGES INFORMATIONSMANAGEMENT

9.1 Behandlung von Firmengeheimnissen

Informationen, die die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe im Verlauf ihrer Geschäftstätigkeit erworben oder geschaffen hat, müssen je nach ihrer Wichtigkeit vertraulich behandelt und mit der erforderlichen Sorgfalt verwaltet werden. Die Informationen von Dritten (einschließlich Kunden, Kundenunternehmen, nachgeordneten Unternehmen), die DataVision gesammelt hat oder die von Dritten anvertraut wurden, müssen ähnlich wie Betriebsgeheimnisse behandelt werden.

(1) Befolgen der Managementregeln

Wenn Führungskräfte und Mitarbeiter im Verlauf der Geschäftstätigkeit in den Besitz von Informationen, Materialien oder Dokumenten gelangen, müssen sie ihren Vorgesetzten informieren und die Daten in Übereinstimmung mit den anwendbaren Richtlinien des betreffenden Unternehmens behandeln. Sie müssen diese Richtlinien auch nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses befolgen.

(2) Nur bevollmächtigte Mitarbeiter dürfen vertrauliche Informationen weitergeben

Werden Führungskräfte und Mitarbeiter von jemandem innerhalb oder außerhalb des Unternehmens aufgefordert, Fragen zu beantworten oder Materialien zu liefern, müssen sie diese Aufforderung für weitere Anweisungen an ihren Vorgesetzten weiterleiten, es sei denn, sie verfügen eindeutig über die erforderliche Berechtigung zur Beantwortung der Fragen oder zur Weitergabe der Materialien.

(3) Kein privater Gebrauch von vertraulichen Informationen

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen die vertraulichen Informationen nur für Geschäftszwecke verwenden und niemals, weder während ihres Beschäftigungsverhältnisses noch nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses, für sich selbst oder für andere benutzen.

(4) Kein Erwerb von vertraulichen Wettbewerbsinformationen mit illegalen Mitteln

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen keine vertraulichen Informationen von anderen Unternehmen mit Hilfe von illegalen Methoden erwerben.

(5) Keine andere Nutzung von Informationen als für den spezifizierten Zweck und die getroffenen Vereinbarungen

Sollten Führungskräfte und Mitarbeiter im Zusammenhang mit einem Auftrag in Besitz von vertraulichen Informationen von anderen Unternehmen gelangen, dürfen sie diese Informationen nur so verwenden, wie im Auftrag spezifiziert.

9.2 Verbot von Insiderhandel

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe wird keine Vorteile aus Insiderinformationen¹ ziehen, die sie möglicherweise im Verlauf ihrer Geschäftstätigkeit erhält, um z.B. Gewinne zu erzielen oder irgendwelche andere Maßnahmen zu ergreifen, die einen fairen und ordnungsgemäßen Wertpapierhandel unterlaufen würden.

(1) Keine Mitteilungen an Drittparteien

Gelangen Führungskräfte und Mitarbeiter im Verlauf ihrer gewöhnlichen Geschäftstätigkeit in den Besitz von Insiderinformationen, dürfen sie diese Informationen nicht an Drittparteien weitergeben, die sie nicht für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben benötigen.

(2) Kein Gebrauch zur Erlangung eines persönlichen Vorteils

Führungskräfte und Mitarbeiter, die im Verlauf ihrer Geschäftstätigkeit oder als Ergebnis daraus in den Besitz von Insiderinformationen über die Ricoh-Gruppe oder über andere Unternehmen gelangen, dürfen die Wertpapiere der Ricoh-Gruppe oder die Wertpapiere der anderen Unternehmen weder kaufen noch verkaufen. Sie dürfen sich auch an keinen anderen artverwandten Transaktionen beteiligen.

9.3 Ordnungsgemäßes Management von persönlichen Informationen

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe lenkt und behandelt personenbezogene Daten von Kunden und Mitarbeitern ordnungsgemäß.

(1) Im Einklang mit den gültigen Gesetzen und den internen Richtlinien handeln

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen die Bedeutung personenbezogener Daten erkennen und sie in Übereinstimmung mit den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften und internen Regeln bei der Sammlung, Speicherung, Verwendung und Entsorgung angemessen behandeln.

9.4 Schutz und Verwendung des geistigen Eigentums

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe unterstützt Aktivitäten, die zur Schaffung von geistigen Eigentumswerten² für die Ricoh-Gruppe führen. Die Ricoh-Gruppe wird dafür sorgen, dass solche Werte geschützt und zweckmäßig verwendet werden.

¹ „Insiderinformationen“ sind nicht allgemein bekannte Informationen über Kapitalerhöhungen (oder Kapitalminderungen), strategische Allianzen, finanzielle Ergebnisse, Erträge, neue Produkte oder andere wichtige interne Daten.

² Unter dem hier erwähnten geistigen Eigentum werden Patente, Gebrauchsmuster, Entwürfe, eingetragene Warenzeichen, Copyrights auf Programme, Rechte zur Verwendung von spezifischen Schaltkreis-Konfigurationen usw. verstanden.

(1) Schnelle Benachrichtigung

Die bei der Arbeit geschaffenen geistigen Eigentumswerte gehören im vollen Umfang dem Unternehmen. Die Führungskräfte und Mitarbeiter müssen das Unternehmen unverzüglich über alle während der Arbeit geschaffenen Eigentumswerte (mit Patenten, die auch freie Patente umfassen) informieren.

(2) Respekt vor Rechten außenstehender Parteien

Alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen die Rechte von außenstehenden Parteien beachten und sicherstellen, dass sie bei der Ausführung ihrer Pflichten solche Rechte nicht verletzen.

(3) Befolgung des Verfahrens und Einhaltung der Bedingungen bei der Bekanntgabe des geistigen Eigentums

Wenn Führungskräfte und Mitarbeiter die geistigen Eigentumswerte bei akademischen Tagungen ankündigen oder diese an außenstehende Parteien bei der Einführung eines neuen Geschäftsmodells veröffentlichen und lizenzieren, müssen sie sowohl die Grundsätze der Ricoh-Gruppe als auch die festgelegten Standardverfahren befolgen.

9.5 Schutz des Firmeneigentums

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe hat Richtlinien zum Schutz des Firmeneigentums (Produkte, Einrichtungen, Informationen und alle anderen materiellen und immateriellen Vermögenswerte) in Kraft gesetzt, und erwartet, dass diese strikt befolgt werden.

(1) Geeignete Maßnahmen

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen geeignete Maßnahmen zum Schutz des Firmeneigentums unter strikter Befolgung der festgelegten Richtlinien treffen.

(2) Kein unsachgemäßer Gebrauch

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen jegliches Firmeneigentum nicht privat außerhalb der ihnen übertragenen Aufgaben nutzen.

9.6 Bereitstellung angemessener Informationen

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe wird die wechselseitige Kommunikation mit einem breiten Spektrum von Interessengruppen fördern und sich aktiv um eine angemessene und unvoreingenommene Offenlegung von Unternehmensinformationen bemühen.

(1) Aktive Weitergabe von Informationen

Die erste Voraussetzung für ein tieferes, gegenseitiges Einverständnis zwischen der Ricoh-Gruppe und der Gesellschaft ist die Veröffentlichung der Grundwerte der Ricoh-Unternehmensgruppe. Um sicherzustellen, dass so viele Menschen wie möglich ein besseres Verständnis der Ricoh-Gruppe erlangen, müssen Führungskräfte und Mitarbeiter die üblichen Verfahren einhalten und Informationen rechtzeitig und auf eine angemessene Art und Weise bekannt geben.

(2) Führung von exakten Aufzeichnungen und Erstellung von genauen Berichten

Die Führungskräfte und Mitarbeiter müssen die Geschäftsbücher und sonstige finanzielle Aufzeichnungen in Übereinstimmung mit den maßgebenden Gesetzen und Firmenrichtlinien führen. Derartige Aufzeichnungen müssen rechtzeitig und stets so erstellt werden, dass ihr Inhalt vollständig, angemessen, exakt, zeitgerecht und leicht verständlich ist.

10 ENTGELTE

Die Entgelte bei der Firma DataVision, die für reguläre Arbeitszeiten, Überstunden und deren Ausgleich gezahlt werden, entsprechen den gesetzlichen Mindestlöhnen bzw. Industriestandards. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter unseres Unternehmens erhält die Vergütung für die geleistete Arbeit so wie es in jeweiligen Arbeitsverträgen vereinbart und dokumentiert worden ist.

Die Vergütung an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Recht ausgezahlt.

11 KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN / VEREINIGUNGSFREIHEIT

Die DataVision als Teil der Ricoh-Gruppe achtet das Recht aller Beschäftigten, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden und ihnen beizutreten.

12 SONSTIGES (DEFINITIONEN)

Die Definitionen, die in diesem Kodex verwendet werden, sind die Folgenden:

1. "Ricoh" bedeutet Ricoh Company, Ltd.
2. "Ricoh-Gruppe" bedeutet Ricoh und zugehörige konsolidierte Unternehmen.
3. "Zugehörige Unternehmen" sind Unternehmen, deren Geschäftskonten mit denen von Ricoh konsolidiert werden und deren Management unter der Kontrolle von Ricoh steht.
4. „Führungskräfte und Mitarbeiter“ sind Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Direktoren, Bereichsleiter und alle Angestellten in leitenden Positionen sowie alle Angestellten und Arbeiter, ob in Vollzeit-, Teilzeit- oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen.