RICOH
imagine. change.

Verhaltenskodex der Ricoh-Gruppe

Inhaltsverzeichnis

Einführung 1

1. **Proaktive Führung des Top-Managements** 2

2. **Bereitstellung von Werten, die über die Erwartungen der Kunden und der Gesellschaft hinausgehen** 3

3. **Verhaltensweisen, bei denen Menschenrechte respektiert werden** 4

4. **Streben nach einem attraktiven Arbeits- und Lebensumfeld** 6

5. **Bewahren der globalen Umwelt** 7

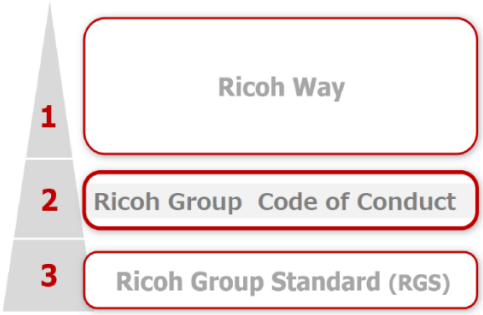
6. **Koexistenz mit der Gemeinschaft** 8

7. **Sicherstellung von fairem unternehmerischem Handeln** 9

8. **Vertrauen gewinnen durch richtiges Informationsmanagement** 15

Einleitung

Im Rahmen eines fairen und freien Wettbewerbs fördert die Ricoh-Gruppe die Verwirklichung einer nachhaltigen Gesellschaft durch die Schaffung von Mehrwert und Arbeitsplätzen, die für die Gesellschaft nützlich sind, sowie durch autonomes und verantwortungsvolles Verhalten. Das Unternehmenskonzept der Ricoh-Gruppe hat eine einfache dreistufige Struktur mit den Bezeichnungen „Ricohs Weg“, "Verhaltenskodex der Ricoh-Gruppe" (im Folgenden als „ Verhaltenskodex“ bezeichnet) und „Ricoh-Gruppenstandard (RGS)“, die es jedem leitenden Angestellten/Mitarbeiter ermöglicht, auf der Grundlage gemeinsamer Werte zu handeln. Um sicherzustellen, dass alle Führungskräfte und Mitarbeiter der Ricoh-Gruppe "Ricohs Weg" praktizieren und ihre soziale Verantwortung wahrnehmen, soll dieser Verhaltenskodex die grundlegenden Verhaltensnormen für alle Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter unter dem Gesichtspunkt des Verständnisses und der Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften, der internationalen Regeln und deren Geist sowie des Handelns mit hohen ethischen Standards festlegen.



Ricohs Weg

Gründungsprinzipien

Das Prinzip der drei Lieben des Gründers Kiyoshi Ichimura lautet

„Liebe deinen Nächsten“ „Liebe dein Land“ „Liebe deine Arbeit“

Mission&Vision

Bei Ricoh befähigen wir den Einzelnen, Erfüllung durch Arbeit zu finden, indem wir die Arbeitsweise der Menschen verstehen und umgestalten, damit wir ihr Potenzial und ihre Kreativität freisetzen können, um eine nachhaltige Zukunft zu verwirklichen.

Werte

KUNDENORIENTIERT

Wir handeln aus der Perspektive des Kunden heraus

LEIDENSCHAFT

Wir gehen alles positiv und zielgerichtet an

GEMBA

Aus den Fakten lernen und verbessern

INNOVATION

Bricht mit dem Status Quo, um Wert ohne Grenzen zu schaffen.

TEAMWORK

Respektiert alle Interessengruppen und schafft gemeinsam Werte.

GEWINNERGEIST

Erfolgreich sein, indem man mit Mut und Agilität an Herausforderungen herangeht.

ETHIK UND INTEGRITÄT

Agiert ehrlich, integer und verantwortungsbewusst.

1. Proaktive Führung des Top-Managements

- Das Top-Management muss diesen Verhaltenskodex proaktiv umsetzen.
- Das Top-Management muss wirksame Steuerungssysteme aufbauen.
- Im Falle von Handlungen, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen, übernimmt das Top-Management die Verantwortung, um die Situation zu klären und die Rechenschaftspflicht erfüllen.
- Im Falle von Handlungen, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen, verhängt das Top-Management strenge disziplinarische Maßnahmen gegen die betreffenden Personen, einschließlich des eigenen Top-Managements.

Das Top-Management muss sich darüber im Klaren sein, dass es seine Aufgabe ist, den Geist dieses Verhaltenskodexes in die Tat umzusetzen. Außerdem soll es diesen Verhaltenskodex proaktiv umsetzen und sich bemühen, das Verständnis für diesen Verhaltenskodex innerhalb des Unternehmens und bei allen Mitarbeitern zu erhöhen, um seine vollständige Einhaltung zu erreichen.
Das Top-Management muss im Falle von Naturkatastrophen und/oder anderen Krisen ein gründliches und organisiertes Krisenmanagement betreiben.
Das Top-Management muss ständig die internen und externen Stimmen im Auge behalten und ein wirksames Governance-System einrichten.

Tritt eine Situation ein, die gegen diesen Verhaltenskodex verstößt, muss das Top-Management selbst sowohl intern als auch extern klarstellen, dass es die Verantwortung für die Lösung der Situation übernimmt, die Ursache des Verstoßes ermittelt und Anstrengungen unternimmt, um ähnliche Verstöße in Zukunft zu verhindern.
Gleichzeitig muss das Top-Management, wenn es dies für angemessen hält, die Vorfälle unverzüglich offenlegen, erklären, was geschehen ist, und nach Feststellung der Zuständigkeit und Verantwortlichkeit strenge Disziplinarmaßnahmen gegen die Verantwortlichen, einschließlich des Top-Managements selbst, verhängen.

2. Bereitstellung von Werten, die über die Erwartungen der Kunden und der Gesellschaft hinausgehen

Die Ricoh-Gruppe wird zur Verwirklichung einer nachhaltigen Gesellschaft beitragen, in der Arbeitszufriedenheit und Wirtschaftswachstum im Einklang stehen, indem sie durch ihre Geschäftsaktivitäten soziale Probleme löst, indem sie versteht, wie Menschen arbeiten, und indem sie ihr Potenzial und ihre Kreativität freisetzt.
Neben der Gewährleistung grundlegender Qualität, wie z.B. gesetzliche Vorschriften, Sicherheit und soziale Verantwortung, einschließlich Sicherheit und Zuverlässigkeit, hat sich die Ricoh-Gruppe zum Ziel gesetzt, mit ihren Produkten und Dienstleistungen Werte zu schaffen, die die Erwartungen von Mitarbeitern, Kunden und der Gesellschaft übertreffen.

(1) Arbeiten zur Lösung von Kundenproblemen.

Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich aktiv darum zu bemühen, die Probleme der Kunden zu verstehen und daran zu arbeiten, diese Probleme zu lösen oder zu verbessern, um einen Wandel bei der Arbeit zu ermöglichen, der zu einem Gefühl der Erfüllung, Vollendung und Selbstverwirklichung führt.

(2) Bestreben, das Vertrauen der Kunden zu gewinnen.

Bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, die sie den Kunden zur Verfügung stellen, berücksichtigen die Mitarbeiter Qualität, Sicherheit, Zuverlässigkeit, Umweltschutz und Benutzerfreundlichkeit unter Berücksichtigung von Vielfalt und Integration.

(3) Arbeiten an der Verbesserung der Kundenzufriedenheit.

Führungskräfte und Mitarbeiter bewerten stets den Grad der Kundenzufriedenheit und arbeiten an der Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen, um eine höhere Zufriedenheit zu erreichen.

(4) Lösung sozialer Probleme durch unser Geschäftskonzept

Führungskräfte und Mitarbeiter sollen die Welt aus einer sozialen Perspektive betrachten und zu den Bemühungen beitragen, soziale Probleme durch die Geschäftstätigkeit zu lösen, indem sie das Verhalten und die Fähigkeiten des Einzelnen und die Unternehmensressourcen nutzen.

Verwandte Richtlinien/Normen:
TQM-Vorschriften für Unternehmen der Ricoh-Gruppe (RGS-AQMA0005)
Qualitätssicherungsvorschrift für Unternehmen der Ricoh-Gruppe (RGS-AQMA0001)
Vorschriften zur Produktsicherheit für die Unternehmen der Ricoh-Gruppe (RGS-AQMA0002)
Ricoh-Gruppe Technologie-Ethik-Charta

3. Verhaltensweisen, bei denen Menschenrechte respektiert werden

Die Ricoh-Gruppe respektiert den Inhalt der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ und der „Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte“ und strebt danach, Arbeitsplätze zu schaffen, die frei von Diskriminierung und Vorurteilen sind und die Vielfalt und Integration berücksichtigen. Diese Grundsätze gelten für alle Beschäftigungsmöglichkeiten, einschließlich Rekrutierung, Ausbildung/Schulung, Beurteilung, Beförderung und Vergütung.
Alle Lieferanten und alle Geschäftspartner der Ricoh-Gruppe sind ebenfalls aufgefordert, in der gleichen Weise zu agieren wie die Ricoh-Gruppe.

3.1. Respekt vor den Menschenrechten der Interessengruppen

Ricoh respektiert die Menschenrechte aller „Interessengruppen“ von Ricoh (definiert als alle Mitarbeiter, Lieferanten, Geschäftspartner und Kunden sowie ausnahmslos alle Mitglieder lokaler Gemeinschaften).
Die Ricoh-Gruppe verbietet unzulässige Arbeitspraktiken und respektiert den Schutz der Rechte junger Arbeitnehmer, die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und die Zahlung eines angemessenen Lohns, der mindestens dem Mindestlohn entspricht und auf einem fairen und gerechten Entlohnungssystem sowie den individuellen Fähigkeiten, Erfahrungen und Leistungen des Einzelnen basiert.

(1) Beseitigung jeglicher Diskriminierung

Führungskräfte und Mitarbeiter respektieren alle grundlegenden Menschenrechte des Einzelnen unter Berücksichtigung der Gesetze und Vorschriften des jeweiligen Landes und unterlassen jegliche diskriminierende Behandlung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung, Glaube, Religion, sozialem Status, Beruf oder beruflicher Stellung, Familienstand, Schwangerschaft, familiärer Herkunft, sexueller Identität, Geschlechtsidentität, körperlichen Merkmalen, Krankheit, Behinderung und dergleichen.

(2) Arbeitsumfeld

Um ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, sind Führungskräfte und Mitarbeiter verpflichtet, Handlungen zu unterlassen, die die Würde von Personen am Arbeitsplatz aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Stellung, ihrer Autorität usw. psychisch und physisch verletzen (sexuelle Belästigung, Belästigung aufgrund von Macht, Belästigung aufgrund der Schwangerschaft usw.). Führungskräfte und Mitarbeiter sind außerdem verpflichtet, die Arbeitszeit angemessen zu gestalten und die Privatsphäre zu respektieren.

(3) Abschaffung unzulässiger Arbeitspraktiken

Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, alle Formen von Zwangsarbeit, einschließlich Leibeigenschaft (einschließlich Schuldknechtschaft), Gefängnisarbeit usw., Kinderarbeit oder Menschenhandel zu verbieten.

3.2. Sorgfaltspflicht bei den Menschenrechten

Ricoh bewertet und identifiziert Menschenrechtsrisiken in der gesamten Geschäftstätigkeit und Lieferkette, und alle festgestellten negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte werden an die oberste Management-Ebene gemeldet.
Ricoh setzt weiterhin unter der Verantwortung des Managements die Prävention vor und die Abschwächung von Menschenrechtsrisiken um.

3.3 Abhilfe

Die Ricoh-Gruppe verfügt über ein umfassendes Whistleblowing-System und einen Beschwerdemechanismus, der die Meldung von Menschenrechtsproblemen ohne Angst vor Vergeltung ermöglicht. Falls ein Vorwurf einer Menschenrechtsverletzung erhoben wird, wird die Ricoh-Gruppe den Vorwurf umgehend untersuchen und zeitnah Abhilfemaßnahmen ergreifen.

Verwandte Richtlinien/Normen:
- Menschenrechtsrichtlinie der Ricoh-Gruppe
- Globale Richtlinie zu Vielfalt und Inklusion der Ricoh-Gruppe
- Beschäftigungsbezogene Regelungen

4. Streben nach einem attraktiven Arbeits- und Lebensumfeld

Die Ricoh-Gruppe sorgt für ein Arbeitsumfeld, in dem alle Angestellten und Mitarbeiter sicher und bequem arbeiten können, und fördert effiziente und kreative Arbeitsplätze.
Außerdem respektiert die Ricoh-Gruppe Vielfalt und Inklusion und schafft eine Umgebung, die es allen Führungskräften und Mitarbeitern ermöglicht, flexibel zu arbeiten und die mit Elternschaft, Pflege, Behandlung usw. vereinbar ist.
Darüber hinaus unterstützt die Ricoh-Gruppe kontinuierlich die Karriereentwicklung, die Entwicklung von Fähigkeiten und die Verbesserung von Fertigkeiten, um jedem Einzelnen zu helfen, effektiv zu arbeiten und die Leistung von Einzelpersonen und Teams zu maximieren, so dass die „Entwicklung des Unternehmens“ und das „Glück des Einzelnen“ erreicht werden.

(1) Schaffung eines sicheren, geschützten und sauberen Arbeitsumfelds

Führungskräfte und Mitarbeiter sind bestrebt, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten durch Sicherheitsmaßnahmen zu verhindern, sich auf Notfälle vorzubereiten, die Arbeitshygiene zu managen und ein sicheres und angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

(2) Verbesserung des Arbeitsumfelds durch Dialog

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen die Möglichkeit haben, sich zu beraten und miteinander in Dialog zu treten, Wissen und Ideen auszutauschen und Beratungen aktiv und konstruktiv durchzuführen, um ein besseres Arbeitsumfeld zu schaffen.

(3) Verwirklichung eines Work-Life-Managements mit autonomen und flexiblen Arbeitsformen

Verwirklichung eines Work-Life-Managements mit autonomen und flexiblen Arbeitsformen.

5. Bewahren der globalen Umwelt

Die Ricoh-Gruppe sieht es als ihre Aufgabe an, als Bewohner dieser Erde die Umwelt zu schützen und sich kontinuierlich für die Verbesserung der Unternehmenswerte einzusetzen. Durch Innovation in der Umwelttechnologie und nachhaltiges Umweltmanagement macht die Ricoh-Gruppe das Wachstum unseres Unternehmens mit dem Umweltschutz vereinbar, und zwar unter Beteiligung aller Mitarbeiter.

(1) Zur Verwirklichung einer CO2-freien Gesellschaft beitragen

Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, Materialien für Rohstoffe zu beschaffen, wobei sie in jeder Phase, einschließlich der Produktionsphase, des Vertriebs, der Logistik usw., Maßnahmen zur Reduzierung der Umweltbelastung ergreifen werden.

(2) Zur Verwirklichung einer Kreislaufwirtschaft beitragen

Führungskräfte und Mitarbeiter sorgen weltweit für eine gründliche Kontrolle von Ressourcenverlusten, eine effektive Nutzung durch Ressourcenkreisläufe und eine angemessene Nutzung von Wasserressourcen.

(3) Aktivitäten zur Verringerung von Umweltrisiken

Führungskräfte und Mitarbeiter arbeiten weltweit an der Verringerung des Einsatzes und der Emission chemischer Stoffe und sorgen für eine ordnungsgemäße Verwaltung und Vermeidung von Umweltverschmutzung auf der Grundlage des Konzepts des Risikomanagements.

(4) Maßnahmen zum Schutz der Natur und der biologischen Vielfalt

Führungskräfte und Mitarbeiter arbeiten daran, die Auswirkungen auf die biologische Vielfalt zu verringern und zur Erhaltung der biologischen Vielfalt beizutragen, da sie von den Lebewesen profitieren und ihre Geschäftsaktivitäten mit positiven Auswirkungen auf den Naturschutz und die biologische Vielfalt durchführen.

Verwandte Richtlinien/Normen:
- Umweltrichtlinien der Ricoh-Gruppe
- Biodiversitätspolitik der Ricoh-Gruppe
- Verordnung zum Umweltmanagement der Ricoh-Gruppe (RGS-AEPA0001)

6. Koexistenz mit der Gemeinschaft

Die Ricoh-Gruppe respektiert die Kultur und die Bräuche ihres Landes oder ihrer Region, berücksichtigt die Ansichten der Interessengruppen und führt kontinuierliche Aktivitäten in den festgelegten Schwerpunktbereichen durch, um einen bewussten und verantwortungsvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

(1) Respekt der Kulturen und Bräuche der Welt

Führungskräfte und Mitarbeiter handeln mit dem nötigen Respekt gegenüber der Geschichte, der Kultur und den Bräuchen der verschiedenen Nationen und Regionen, in denen sie tätig sind.

(2) Engagement in Aktivitäten, die einen Beitrag zur lokalen Gemeinschaft leisten

Da Führungskräfte und Mitarbeiter wollen, dass die Ricoh-Gruppe in der lokalen Gesellschaft willkommen, mit ihr vertraut und vertrauenswürdig ist, sollten sie sich bemühen, eng mit dieser Gemeinschaft zusammenzuarbeiten und Beiträge zu leisten, die die lokale Kultur und Wirtschaft fördern.

(3) Förderung eines Unternehmensethos, das Wert auf Beiträge zur Gesellschaft legt

Führungskräfte und Mitarbeiter sollten sich durch freiwillige Teilnahme an Aktivitäten bemühen, ein Unternehmensethos zu fördern, das sozialen Beiträgen den richtigen Stellenwert einräumt.

7. Sicherstellung von fairem unternehmerischem Handeln

7.1 Freier Wettbewerb und fairer Handel

Die Ricoh-Gruppe hält sich strikt an die Gesetze und Vorschriften zum Verbot von Monopolen, zum fairen Wettbewerb und zum fairen Handel und unternimmt nichts, um diese zu umgehen.

(1) Keine Gespräche oder Vereinbarungen, die die freie Unternehmenstätigkeit einschränken.

Führungskräfte und Mitarbeiter beteiligen sich nicht an Gesprächen oder Vereinbarungen mit Konkurrenten derselben Branche, um die Handlungsfreiheit des Unternehmens in Bezug auf die Bedingungen von Ausschreibungen, Produktpreisen, Verkaufsbedingungen, Gewinnen, Marktanteilen, Verkaufsgebieten usw. wechselseitig zu beschränken.

(2) Kein Ausnutzen unserer Handelsposition.

Führungskräfte und Mitarbeiter nutzen unsere Handelsposition nicht aus, um unseren Handelspartnern unrentable Transaktionen aufzuerlegen, und wir werden auch keine Beschränkungen für den Handel zwischen unseren Handelspartnern und Dritten auferlegen.

(3) Verbot von unangemessenen Anzeigen und unangemessen hohen Prämien oder Preisen.

Die Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen keine Ausstellungsstücke zur Verfügung stellen oder unangemessen hohe Prämien oder Preise anbieten, die Kunden zu einer falschen Produktwahl verleiten könnten.

Verwandte Richtlinien/Normen: Grundregel der Ricoh-Gruppe zur Verhinderung von Kartellen (RGS-ALAA1009)

7.2 Ordnungsgemäße Kontrolle von Exporten und Importen

Um eine sichere Handelskontrolle und ordnungsgemäße Export-/Importverfahren zur Aufrechterhaltung des Weltfriedens und der internationalen Sicherheit zu realisieren, ist die Ricoh-Gruppe verpflichtet, die Gesetze und Vorschriften für den Export/Import in dem Land/der Region einzuhalten (Gruppenunternehmen in Japan im Falle des „Devisen- und Außenhandelsgesetzes“ und des „Zollgesetzes“) und nicht gegen die Gesetze und Vorschriften für den Export/Import in den Vereinigten Staaten und die Gesetze für den Export/Import der Handelspartnerländer zu verstoßen.

(1) Beurteilung der Anwendbarkeit für den Handel mit Gütern und Technologien

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen in Übereinstimmung mit den in den Unternehmensvorschriften festgelegten internen Verfahren vorab beurteilen, ob für die Ausfuhr oder Einfuhr von Waren (Produkte, Komponenten, Ausrüstung, Materialien) oder damit verbundenen Technologien Beschränkungen gelten, und das Ergebnis festhalten.

(2) Beurteilung des Kunden und des Handels (Beurteilung der Notwendigkeit einer Export-/Importgenehmigung)

Bei der Ausfuhr oder Einfuhr von Waren oder der Bereitstellung damit verbundener Technologien sind Führungskräfte und Mitarbeiter verpflichtet, vorab zu prüfen, ob solche Transaktionen gegen die geltenden Export-Import-Gesetze und -Vorschriften verstoßen oder einer Genehmigung bedürfen. Dies erfolgt auf der Grundlage der Beurteilung der geltenden Beschränkungen und der Bewertung der Kunden- und Nutzungsanforderungen. Wird festgestellt, dass Beschränkungen bestehen, sind die entsprechenden Ausfuhr-/Einfuhrverfahren einzuhalten.

(3) Ausfuhrbeschränkungen aus Gründen der Nichtverbreitung

Beim Handel mit Gütern oder damit zusammenhängenden Technologien, unabhängig davon, ob Beschränkungen für anwendbar befunden werden oder nicht, sind Führungskräfte und Mitarbeiter verpflichtet, freiwillig Kontrollen im Sinne der Ausfuhrbeschränkungen aus Gründen der Nichtweiterverbreitung durchzuführen.

Führungskräfte und Mitarbeiter tätigen keine Geschäfte, wenn die zu handelnden Güter und die zu liefernden Technologien für die Abzweigung, Entwicklung usw. von Waffen verwendet werden oder verwendet werden könnten. Sollten nach einer strengen Überprüfung des Kunden und der Transaktion Zweifel bestehen, ob die Transaktion möglich ist oder nicht, wird die zuständige Person für die Export-Import-Kontrolle, die durch die Regeln zur Einhaltung der Export- und Import-Gesetze und -Vorschriften oder die Regeln der Ricoh-Gruppe zur Einhaltung der Export- und Import-Gesetze vorgeschrieben ist, eine Aufzeichnung der Prüfung hinterlassen.

Verwandte Richtlinien/Normen:
- Internationale Handelsbestimmungen der Ricoh-Gruppe (RGS-ATRA0003)
- Regeln der Ricoh-Gruppe zur Einhaltung von Export- und Importgesetzen (RGS-ATRA0001)
- Rechnungslegungsvorschriften (RGS-ATRC0002)
- Verwaltung der Herkunftsländer (RGS-ATRC0004)
- Verwaltungsstandard für exportkontrollierte Güter (RGS-ATRC0005)

7.3 Förderung einer verantwortungsvollen Beschaffungspolitik

Die Ricoh-Gruppe befasst sich mit ESG (Environment, Society, Governance) in der Lieferkette, und es ist gut, dass sie mit den Lieferanten zusammenarbeitet, um diese Aufgaben als Reaktion auf verschiedene Probleme in ihrem jeweiligen Bereich zu lösen oder zu verbessern. Die Ricoh-Gruppe ist davon überzeugt, dass sie die treibende Kraft für die Entwicklung von Unternehmen sein wird, um letztendlich eine nachhaltige Gesellschaft zu schaffen, wobei sie vom Standpunkt einer langfristigen Verbesserung des Unternehmenswertes aus vorgehen wird.

(1) Präsentation der Beschaffungsrichtlinien und Aufforderung zur Zusammenarbeit

Führungskräfte und Mitarbeiter zeigen den Lieferanten die spezifischen Inhalte der sozialen Verantwortung auf, die sie erfüllen sollen, und fordern sie zur Einhaltung auf.

(2) Bestätigung des Status von Initiativen und Unterstützung von Verbesserungen

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten und Partner der Ricoh-Gruppe und der Beschaffungsrichtlinien sowie den Status ihrer Bemühungen durch Fragebögen usw. bestätigen und erforderlichenfalls die Verbesserung von Problemen bei Lieferanten unterstützen.

(3) Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen eine verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien innerhalb unserer Lieferkette durchführen und sicherstellen, dass Ricoh nicht an Menschenrechtsverletzungen in Zusammenhang mit Mineralabbau und -handel in Konflikt- und Hochrisikogebieten beteiligt ist.

Verwandte Richtlinien/Normen:

- Verhaltenskodex der Ricoh-Gruppe für Lieferanten und Partner
- Richtlinie der Ricoh-Gruppe zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien
- Standard der Ricoh-Gruppe für umweltfreundliche Beschaffung
- Umweltsensible chemische Stoffe
- Richtlinien für das Managementsystem für chemische Stoffe (CMS)

7.4 Beschränkungen für Bewirtung und Geschenke

Die Ricoh-Gruppe wird bei der Gewährung von Bewirtung, Geschenken usw. keine Bestechungsgelder anbieten oder in anderer Weise von der allgemeinen guten Geschäftspraxis abweichen.

(1) Bewirtung und Geschenke usw. für Amtsträger und Regierungsbeamte

Führungskräfte und Mitarbeiter ist es untersagt, öffentlichen Amtsträgern oder ausländischen Amtsträgern Geld, Geschenke, Bewirtung oder andere Vorteile (einschließlich Erleichterungszahlungen) anzubieten, zu versprechen oder tatsächlich zu gewähren.

(2) Bewirtung und Geschenke usw. für andere Geschäftspartner als die oben genannten

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen Geschäftspartnern weder Geld, Geschenke, Bewirtung oder andere Vorteile anbieten, versprechen noch tatsächlich gewähren, es sei denn, die Gewährung solcher Vorteile ist nach den in dem betreffenden Land oder der betreffenden Region geltenden Gesetzen und Vorschriften zum Verbot von Korruption und Bestechung zulässig. Wenn ein solches Geschenk oder eine solche Zuwendung angeboten oder gewährt werden soll, muss dies im Rahmen der allgemeinen guten Geschäftspraxis erfolgen, und die vorherige Genehmigung muss von einer Person mit Entscheidungsbefugnis erteilt werden, die von dem betreffenden Unternehmen der Ricoh-Gruppe dazu bestimmt wurde.

(3) Entgegennahme von Bewirtung und Geschenken, usw.

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen das Angebot, Geld, Geschenke, Bewirtung oder andere Vorteile anzunehmen, nicht annehmen, es sei denn, die Gewährung solcher Vorteile ist nach den in dem betreffenden Land oder der betreffenden Region geltenden Gesetzen und Vorschriften zum Verbot von Korruption und Bestechung zulässig. Wenn ein solches Geschenk oder eine solche Zuwendung angeboten oder gewährt werden soll, muss dies im Rahmen der allgemeinen guten Geschäftspraxis erfolgen. Außerdem muss die vorherige Genehmigung von einer Person mit Entscheidungsbefugnis erteilt werden, die von dem betreffenden Unternehmen der Ricoh-Gruppe dazu bestimmt wurde.

Verwandte Richtlinien/Normen: Standard der Ricoh-Gruppe zur Prävention von Bestechung (RGS-AMCA0009)

7.5 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Geschäfte mit öffentlichen Einrichtungen und politische Spenden

Die Ricoh-Gruppe hält sich bei ihren Geschäften mit öffentlichen Institutionen, politischen Spenden und politischen Kampagnen an die einschlägigen Gesetze.

(1) Absolute Unparteilichkeit

Führungskräfte und Mitarbeiter halten sich bei Geschäften mit Regierungsabteilungen oder regionalen (lokalen) Behörden strikt und unparteiisch an die einschlägigen gesetzlichen Anforderungen und Vorschriften und achten stets darauf, rechtliche Probleme zu vermeiden.

(2) Keine unzulässigen politischen Spenden oder politischen Kampagnen.

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit keine Spenden an Politiker oder Kandidaten für politische Ämter oder an politische Organisationen leisten oder direkt oder indirekt an politischen Kampagnen mitwirken, es sei denn, dies ist gesetzlich zulässig.

Verwandte Richtlinien/Normen: Standard der Ricoh-Gruppe zur Prävention von Bestechung (RGS-AMCA0009)

7.6 Verbot von Aktivitäten im Zusammenhang mit Syndikaten der organisierten Kriminalität.

Die Ricoh-Gruppe vertritt eine entschiedene Haltung gegenüber allen Gruppen oder Einzelpersonen, die durch Gewalt, Drohungen oder Betrug wirtschaftliche Gewinne anstreben, selbst wenn sie rechtmäßig erscheinen („Syndikate der organisierten Kriminalität“), und wird keinerlei Beziehungen zu ihnen unterhalten.

(1) Keine Beziehung zu antisozialen Kräften.

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen absolut keine Beziehungen zu antisozialen Kräften unterhalten, die eine Bedrohung für die Sicherheit und Ordnung der Zivilgesellschaft darstellen und die Wirtschaftstätigkeit stören.

(2) Ablehnung ungerechtfertigter Forderungen von antisozialen Kräften.

Führungskräfte und Mitarbeiter, die mit Erpressungen oder ungerechtfertigten Forderungen von antisozialen Kräften konfrontiert werden, dürfen sich nicht auf einen Kompromiss einlassen, indem sie Geld zahlen oder auf andere Weise nachgeben. Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, derartige Forderungen unverzüglich ihrem Vorgesetzten zu melden, der sich mit seiner allgemeinen Verwaltungsabteilung in Verbindung setzen muss.

(3) Keine Geschäfte mit antisozialen Kräften.

Führungskräfte und Mitarbeiter ist es untersagt, mit antisozialen Kräften Geschäfte zu machen.

7.7 Individuelle Handlungen gegen die Interessen des Unternehmens

Die Ricoh-Gruppe billigt keine Handlungen ihrer Führungskräfte oder Mitarbeiter, die der Ricoh-Gruppe bei der Ausübung ihrer normalen Geschäftstätigkeiten einen Nachteil verursachen oder zu verursachen drohen könnten.

(1) Das Unternehmen informieren

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen keine Handlungen vornehmen, die mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten oder zu einem solchen Interessenkonflikt führen könnten. Wenn eine solche Situation, die einen Interessenkonflikt mit sich bringt, eintritt, so müssen die Führungskräfte und Mitarbeiter ihren Vorgesetzten unverzüglich über diese Tatsache informieren.

(2) Einholung der vorherigen Genehmigung des Unternehmens.

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen die vorherige Genehmigung des Unternehmens einholen, bevor sie die Ernennung zu Führungskräften anderer Unternehmen oder Organisationen annehmen und bevor sie Arbeitsverträge abschließen.

(3) Keine konkurrierenden Geschäftstätigkeiten ohne Erlaubnis.

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen ohne vorherige Genehmigung des Unternehmens keine persönlichen Aktivitäten ausüben, die einen Wettbewerb mit der Ricoh-Gruppe darstellen würden. Sie dürfen auch keine Ernennung im Bereich des Managements eines Konkurrenzunternehmens annehmen.

Verwandte Richtlinien/Normen: Beschäftigungsbezogene Regelungen

8. Vertrauen gewinnen durch richtiges Informationsmanagement

8.1 Umgang mit Betriebsgeheimnissen

Informationen, die die Ricoh-Gruppe im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit erworben oder erstellt hat, müssen je nach ihrer Bedeutung als Betriebsgeheimnis behandelt und mit aller gebotenen Sorgfalt gehandhabt werden. Es sei nochmals gesagt: Auch Informationen von Dritten (einschließlich Kunden, Kundenunternehmen, untergeordneten Unternehmen), die die Ricoh-Gruppe erhalten hat oder die ihr von Dritten anvertraut wurden, müssen in ähnlicher Weise als Betriebsgeheimnisse behandelt werden.

(1) Befolgung der Regeln des Managements

Führungskräfte und Mitarbeiter sollten, wenn sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Informationen, Materialien oder Dokumente erhalten haben, ihren Vorgesetzten benachrichtigen und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Regeln des betreffenden Unternehmens verwalten. Auch nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses sind diese Regeln weiterhin zu befolgen.

(2) Nur befugte Personen dürfen vertrauliche Informationen weitergeben

Wenn Führungskräfte und Mitarbeiter von einer Person innerhalb oder außerhalb des Unternehmens aufgefordert werden, Fragen zu beantworten oder Unterlagen zur Verfügung zu stellen, sollten sie die Anfrage an einen Vorgesetzten weiterleiten, es sei denn, sie haben eindeutig die erforderliche Befugnis, die Frage zu beantworten oder die Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(3) Verbot der privaten Nutzung solcher Informationen

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen Betriebsgeheimnisse nur im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens nutzen und weder während noch nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses für sich oder andere verwenden.

(4) Keine Beschaffung von Informationen auf unredliche Weise

Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen sich keine Informationen von Dritten auf unredliche Weise beschaffen.

(5) Keine Verwendung von Informationen für andere als die angegebenen Zwecke und Bedingungen

Sollten Führungskräfte und Mitarbeiter im Rahmen eines Vertrags Informationen von Dritten erhalten, dürfen sie diese ausschließlich für den Zweck und zu den Bedingungen dieses Vertrags verwenden.

(6) Erklärungen in sozialen Medien

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen bei der Nutzung sozialer Medien die Regeln und Richtlinien des Unternehmens einhalten. Bei Kommentaren, die sich auf die Ricoh-Gruppe als Einzelperson beziehen, sollte die Führungskraft oder der Mitarbeiter ihre/seine Beziehung zur Ricoh-Gruppe und die Tatsache, dass es sich um eine persönliche Meinung handelt, klar zum Ausdruck bringen.

Verwandte Richtlinien/Normen:
Vorschriften der Ricoh-Gruppe zur Handhabung von Unternehmensgeheimnissen (RGS-AGAA0001)
ISMS-Management-Standards (für ISMS-SCOs) (RGS-AITC0008)
Richtlinie der Ricoh-Gruppe für soziale Medien (RGS-AADA0002)

8.2 Verbot von Insiderhandel

Die Ricoh-Gruppe unterlässt alles, was einen gesunden und fairen Handel auf dem Wertpapiermarkt untergraben würde, wie z.B. das Ausnutzen von Insiderinformationen, zu denen sie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit Zugang hat, um Gewinne zu erzielen.

(1) Keine Weitergabe an Dritte

Wenn Führungskräfte oder Mitarbeiter im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit von Insiderinformationen Kenntnis erlangt haben, dürfen sie diese nicht an Dritte weitergeben, die diese Informationen nicht zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

(2) Keine Nutzung zur persönlichen Vorteilsgewinnung

Führungskräfte und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit oder als Folge davon von Insiderinformationen über die Ricoh-Gruppe oder andere Unternehmen Kenntnis erlangt haben, dürfen weder mit den Wertpapieren der Ricoh-Gruppe oder anderer Unternehmen handeln noch andere damit verbundene Geschäfte tätigen.

* "Insiderinformationen" sind unveröffentlichte Informationen über Kapitalerhöhungen (oder -senkungen), Vereinbarungen über geschäftliche Zusammenarbeit, Verkaufszahlen, Gewinne oder andere wichtige interne Informationen.

8.3 Ordnungsgemäßer Umgang mit persönlichen Informationen

Die Ricoh-Gruppe handhabt die persönlichen Daten von Kunden und Mitarbeitern ordnungsgemäß.

(1) Handhabung in Übereinstimmung mit den entsprechenden Gesetzen und internen Vorschriften

Führungskräfte und Mitarbeiter erkennen die Bedeutung personenbezogener Daten für den Schutz der Privatsphäre an und handhaben personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften sowie den internen Regeln bei ihrer Erhebung, Speicherung, Verarbeitung, Nutzung, Bereitstellung und Entsorgung.

Verwandte Richtlinien/Normen: Grundlegende Richtlinien der Ricoh-Gruppe für die Nutzung von KI-Technologie

8.4 Schutz und Nutzung von geistigem Eigentum

Die Ricoh-Gruppe fördert Aktivitäten, die geistiges Eigentum von Wert für die Ricoh-Gruppe schaffen, wobei sie bestrebt ist, dieses zu schützen und angemessen zu nutzen.

(1) Schnelle Benachrichtigung

Geistiges Eigentum, das bei der Arbeit geschaffen wird, gehört dem Unternehmen. Führungskräfte und Mitarbeiter müssen das Unternehmen unverzüglich über alle bei der Arbeit geschaffenen geistigen Eigentumsrechte informieren (bei Patenten gilt dies auch für freie Patente).

(2) Rechte von Dritten respektieren

Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, die Rechte Dritter zu respektieren und dafür zu sorgen, dass diese Rechte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht verletzt werden.

(3) Einhaltung der Verfahren für ihre Offenlegung und Bereitstellung

Wenn Führungskräfte und Mitarbeiter geistiges Eigentum auf akademischen Konferenzen vorstellen oder bei der Implementierung eines neuen Geschäftsmodells geistiges Eigentum an Dritte weitergeben und lizenzieren, müssen sie sowohl die Richtlinien der Ricoh-Gruppe als auch die Standardverfahren befolgen, bevor sie dies tun.

* Unter geistigem Eigentum sind hier Patente, Gebrauchsmuster, Geschmacksmuster, eingetragene Marken, Urheberrechte an Programmen, Nutzungsrechte an bestimmten Schaltkreisen usw. zu verstehen.

8.5 Schutz des Unternehmensvermögens

Die Ricoh-Gruppe hat Regeln für die Kontrolle des Unternehmensvermögens (Produkte, Einrichtungsgegenstände, Informationen und alle anderen materiellen und immateriellen Vermögenswerte) aufgestellt, die rigoros umgesetzt werden müssen.

(1) Geeignete Kontrollen

Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, das Unternehmensvermögen angemessen und in strikter Übereinstimmung mit den Regeln zu kontrollieren.

(2) Keine unsachgemäße Verwendung

Die Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen die Vermögenswerte des Unternehmens nicht über die Anforderungen ihrer normalen Aufgaben hinaus verwenden und keine Handlungen vornehmen, die zu einer unangemessenen Erzielung von Gewinnen führen, wie z. B. die Abzweigung von Gewinnen für den persönlichen Gebrauch.

Verwandte Richtlinien/Normen: Beschäftigungsbezogene Regelungen

8.6 Bereitstellung angemessener Informationen

Die Ricoh-Gruppe fördert die wechselseitige Kommunikation mit einem breiten Spektrum von Interessengruppen und bemüht sich aktiv um eine angemessene und unvoreingenommene Offenlegung von Unternehmensinformationen.

(1) Aktive Offenlegung von Informationen

Die genaue Bekanntgabe der Unternehmenseinstellungen der Ricoh-Gruppe ist die erste Voraussetzung für ein tieferes gegenseitiges Verständnis zwischen der Gruppe und der Zivilgesellschaft. Um sicherzustellen, dass so viele Menschen wie möglich ein richtiges Verständnis der Ricoh-Gruppe haben, müssen Führungskräfte und Mitarbeiter die üblichen Verfahren befolgen und aktiv faire und rechtzeitige Informationen bereitstellen.

(2) Sorgfältige Aufzeichnungen und Berichterstattung

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen Buchhaltungs- und Finanzunterlagen in Übereinstimmung mit den einschlägigen Gesetzen und Unternehmensvorschriften führen. Auch müssen solche Aufzeichnungen so erstellt werden, dass ihr Inhalt vollständig, fair, genau, zeitnah und leicht verständlich ist.

Verwandte Richtlinien/Normen: Richtlinie der Ricoh-Gruppe zur Öffentlichkeitsarbeit (RGS-APRA0001)

Konsultation und Meldung von Bedenken und Fragen zum Verhaltenskodex

Führungskräfte und Mitarbeiter melden ihren Vorgesetzten und den zuständigen Abteilungen, wenn sie von einem Verstoß oder einem potenziellen Verstoß gegen den Verhaltenskodex Kenntnis erlangen. Wenn es schwierig ist, ihren Vorgesetzten und den zuständigen Abteilungen Bericht zu erstatten, müssen sich die Führungskräfte und Mitarbeiter stattdessen an das Whistleblowing-System der Ricoh-Gruppe oder an die Beratungsstelle des jeweiligen Unternehmens wenden. Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen niemanden benachteiligen, weil er oder sie in gutem Glauben eine Meldung gemacht oder bei einer Untersuchung kooperiert hat.

Verwandte Richtlinien/Normen: Whistleblowing-System der Ricoh-Gruppe（RGS-AMCA0005）

Sonstiges (Definitionen, Verwaltung)

Begriffsdefinitionen

Die Definitionen der in diesem Verhaltenskodex verwendeten Begriffe lauten wie folgt:

1. „Ricoh“ bezieht sich auf die Ricoh Company, Ltd.
2. „Ricoh-Gruppe“ bezieht sich auf Ricoh und konsolidierte Gruppenunternehmen.
3. „Unternehmen der Ricoh-Gruppe“ bezieht sich auf einzelne Unternehmen der Ricoh-Gruppe.
4. „Führungskräfte und Mitarbeiter“ bezieht sich auf Direktoren, Wirtschaftsprüfer, leitende Angestellte, Vorstandsmitglieder,alle Personen, die unter die Beschäftigungsvorschriften fallen, und alle anderen, die in irgendeiner Funktionbeschäftigt sind (unabhängig davon, ob es sich um Teilzeit- oder Zeitarbeit handelt).

Verwaltung

Die Verwaltung dieses Verhaltenskodexes wird durch den entsprechenden Standard der Ricoh-Gruppe definiert.
Bei der täglichen Arbeit handeln die Führungskräfte und Mitarbeiter in Übereinstimmung mit den entsprechenden Richtlinien und den Standards der Ricoh-Gruppe für jeden Bereich sowie den Standards und Regeln der einzelnen Unternehmen.

Verhaltenskodex der Ricoh-Gruppe

Revision Oktober 2023
In Kraft Oktober 2018

ESG Strategy Division
RICOH COMPANY, LTD.

3-6, Nakamagome 1-chome, Ohta-ku,
Tokyo 143-8555

Copyright 2003, 2008, 2013, 2018, 2023
RICOH COMPANY, LTD. Alle Rechte vorbehalten.