

In Everything, better



TDK Etikai kódex kézikönyv

Tartalomjegyzék

A kézikönyv kiadásakor	6
A vállalat jelmondata	10
Vállalati alapelvek	10
A vállalati filozófia megvalósítása: a TDK 100. évfordulójáig	12
TDK értékek	16
Előszó	20
2.1 Üzleti tevékenységek	23
2.1.1 Társadalmilag előnyös és biztonságos termékek és szolgáltatások nyújtása, valamint a fogyasztók és ügyfelek bizalmának elnyerése, fenntartása	23
2.1.2 Megbízható és jó kapcsolat fenntartása az ügyfelekkel, a beszállítókkal és az egyéb üzleti partnerekkel	26
2.1.3 A tisztességes, átlátható és szabad verseny fenntartása, előmozdítása	29
2.1.4 A szellemi tulajdonjogok védelme	29
2.1.7 Tisztességes bánásmód	33
2.1.8 A TDK Csoport eszközeinek védelme és megfelelő használata	34
2.1.9 A TDK márka tisztelete	35
2.1.10 Információátadás	36
2.2 A TDK Csoport és a munkavállalók	36
2.2.1 A munkaerő fejlődésének tisztelőben tartása	36
2.2.2 A munkavállalók sokféleségének, személyiségének, egyéniségének tisztelőben tartása	37
2.2.3 A magánélet tisztelőben tartása	37
2.2.4 Az emberi jogok tisztelőben tartása és a diszkrimináció tilalma	37
2.2.5 Munkakörülmények	38

2.2.6 Biztonságos, egészséges és kényelmes munkakörnyezet fenntartása	39
2.3 A TDK Csoport és a társadalom	41
2.3.1 Megfelelés	41
2.3.2 Társadalmi kommunikáció és az információk közzététele	41
2.3.3 A globális környezet védelme	42
2.3.4 A társadalomhoz való hozzájárulás	43
2.3.5 Pénzmosás	43
2.3.6 Export- és importtevékenység	43
2.4 Kiegészítő rendelkezések	44
2.5 A TDK Magatartási Kódex Program	47
2.5.1 Cél	47
2.5.2 Működés	47
2.5.3 Vállalati Etikai Felügyelő Bizottság	47
2.5.3.1 Szervezet	47
2.5.3.2 Feladatok és felelősségi körök	48
2.5.4 Segélyvonalak	51
2.5.4.1 Feladatok és felelősségi körök	53
2.5.5 A TDK Magatartási Kódexéről szóló oktatás	55
2.5.6 Elhelyezés az intraneten	55
2.5.7 A Megfelelőségi Bizottság felé történő jelentéstételi kötelezettség	56
2.5.8 Javítások és megelőző intézkedések	56
2.5.9 Jogellenes vagy etikátlan magatartás bejelentése	56
2.5.10 A TDK Magatartási Kódexének megsértése	58
2.5.10.1 A TDK Magatartási Kódexének megsértése	58
2.5.10.2 A jogsértések önkéntes bejelentése	58
2.5.11 A TDK Magatartási Kódex rendelkezéseinek visszavonása és módosítása	58

2.5.11.1 A visszavonásra és módosításra vonatkozó eljárások	58
2.5.11.2 A módosítások nyilvántartása	58
Memo	60
A TDK alapítása	64
ONE TDK.....	65
TDK: Angóra nyulakból született.....	66
TDK vállalati magatartási kódex.....	72
TDK vállalati magatartási kódex.....	74

A kézikönyv kiadásakor

Régóta állítom, hogy a TDK számára a növekedés, a minőség és az emberek jelentik a legfőbb értéket. Mondanom sem kell, hogy ez a „minőség” a vállalati etika pénzben ki nem fejezhető értékét is magában foglalja. Ennek kialakítása mindannyiunk közös feladata, ezért elengedhetetlen, hogy mindenki a gyakorlatban is megvalósítsa a vállalati filozófiát és a vezetési politikát a mindennapi munka során.

Ennek érdekében ez a kézikönyv felvázolja a vállalati filozófiát és irányelveket, beleértve azokat a vállalati célkitűzéseket és célokat, amelyekkel a TDK United csapat minden tagjának azonosulnia kell, szervezettől vagy pozíciótól függetlenül. Ezek első látásra nyilvánvalónak tűnhetnek, de mindezek létfontosságúak ahhoz, hogy a TDK tovább növekedjen, és elnyerje ügyfelei, üzleti partnerei és a további érdekelt felek bizalmát. Arra biztatom önöket, hogy időről időre olvassák el ezt a kézikönyvet, és így megismerkedjenek annak alapelveivel. Ültessük át azokat együtt a gyakorlatba, és járuljunk hozzá a vállalat növekedéséhez.

Noboru Saito

ügyvezető igazgató, elnök-vezérigazgató
TDK Corporation





Első fejezet:

Vállalati filozófia

Vállalati mottó és alapelvek 1

A vállalati filozófia megvalósítása:
a TDK 100. évfordulója felé 2

Vállalati Vízión 2035 3

TDK értékek 4

A vállalat jelmondata

**Kreativitással
a gazdaságért és
a kultúráért!**

Vállalati alapelvek

**Jövőkép,
bátorság,
bizalom.**

Jövőkép

Mindig új lépéseket tegyünk előre, szem előtt tartva a jövőképünket. A teremtés és az építés nem jöhet létre jövőkép nélkül.

Bátorság

Mindig bátran cselekedj! A cselekvőképesség az ellentmondásokkal való szembenézésből és azok leküzdéséből születik.

Bizalom

Mindig törekedjünk a bizalom kiépítésére! A bizalom az őszinteség és a szolgálatkészség szelleméből születik.

A vállalat jelmondata

Kenzo Saito 1935-ben alapította a TDK-t (akkor még Tokyo Denki Kagaku Kogyo néven), hogy kereskedelmi forgalomba hozza a ferritet, egy Japánban kifejlesztett anyagot, miután mély benyomást tett rá Yogoro Kato doktor, a ferrit feltalálója, aki azt mondta: „Az igazi iparágak a japánok által létrehozott eredeti iparágak.” Saito alapító szellemisége, ahogy ő fogalmazott, „olyan értékek teremtése, amelyek még nem léteznek a világon az anyagok szintjén”, 1967-ben a TDK vállalati alapelvévé vált.

Vállalati alapelvek

A vállalati alapelvek jelzik azt az ideális gondolkodásmódot, amelyet a TDK alkalmazottainak követniük kell ahhoz, hogy a vállalat továbbra is olyan kiemelkedő vállalként növekedhessen, amely hozzájárul a társadalom fejlődéséhez. A vállalat jelmondatával együtt morális támaszt nyújtanak a TDK-nál dolgozó alkalmazottaknak.

A vállalati filozófia megvalósítása: a TDK 100. évfordulójaig

A TDK vállalati mottója: „Kreativitással a gazdaságért és a kultúráért!”. Ez a mottó hűen tükrözi a vállalat alapító szellemiségét, amely a ferrit kereskedelmi hasznosítására irányult. Vállalati alapelveink pedig a „Jövőkép, bátorság és bizalom”.

A TDK vállalati filozófiája tömör formában magyarázza üzleti tevékenységünk célját és célkitűzéseit. Ahhoz azonban, hogy egy vállalat növekedjen, miközben megőrzi lényegét, felfogását és gondolkodásmódját a korhoz kell igazítania.

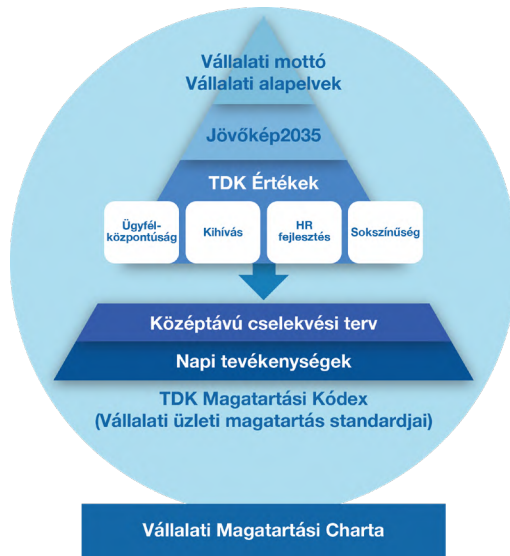
Az új „Vállalati vízió, Vision2035” és „TDK érték” alapelvek meghatározzák a vállalat 2035-ös 100. évfordulójaig vezető irányt, valamint a vállalati filozófia megvalósításához követendő irányelveket.

A Vállalati vízió, Vision2035 a vállalat alapító küldetését és szellemiségét fejezi ki a múlt, a jelen és a jövő perspektívájából, és meghatározza azt az irányt, amely felé a vállalatnak haladnia kell a 2035-ös 100. évfordulója felé tartva.

A „TDK értékek” négy kategóriából állnak, és konkrétan leírják a TDK által az évek során felépített pozitív vállalati kultúra lehetőségeit és fejlődését. A TDK Csoport min-

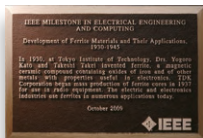
den tagjának magáévá kell tennie és gyakorolnia kell ezeket.

A „TDK értékek” négy kategóriából állnak. Konkrétan leírják e négy kategória lehetőségeit és fejlődését a TDK által az évek során felépített pozitív vállalati kultúra és a TDK magatartási kódex alapján, mely utóbbi meghatározza a TDK csoport magatartási normáit. A TDK csoport minden tagjának magáévá kell tennie és gyakorolnia kell ezeket az elveket.



Vállalati jövőkép (Vision2035)

A Vision2035 nevű vállalati vízió ismerteti a TDK alapító céljait és szellemiségét, négy legjelentősebb innovációját, globális erőforrásainak felhasználásával elért eredményeit, valamint a vállalati mottó megvalósítására irányuló erőfeszítéseit. Bemutatja a TDK jövőképét – a TDK céljait és törekvéseit – a múlt, a jelen és a jövő perspektívájából, valamint azt az irányt, amely felé a vállalatnak haladnia kell a 2035-ös 100. évfordulójához közeledve.



A ferrit társadalmi fejlődéshez való hatalmas hozzájárulásának elismeréseként az Elektromérnökök és Elektronikai Mérnökök Intézete (IEEE) 2009-ben a „Ferrit anyagok fejlesztése és alkalmazásuk” kategóriában IEEE Milestone díjat adományozott a TDK-nak, amelyet olyan termékeknek ítélnek oda, amelyek a világ technológiai örökségének tekinthetők.

A TDK-t 1935-ben alapítója jövőképéből és elkötelezettségéből született, aki a japán gyártmányú mágneses anyag, a ferrit kereskedelmi forgalomba hozatalával kívánt hozzájárulni a társadalom fejlődéséhez”.

A TDK négy jelentős innovációt valósított meg, amelyekre méltán büszke lehet (ferrit anyag, mágneses szalag, többretegű alkatrészek és mágneses fejek), és továbbra is olyan termékeket hoz létre, amelyek támogatják a társadalmi fejlődést.

A jövőben is, folyamatos innovációra törekvő vállalként a TDK továbbra is hozzá kíván járulni az ügyfélérték megteremtéséhez kiváló minőségű termékek és szolgáltatások nyújtásával, valamint különféle globális menedzsment erőforrásainak felhasználásával.

A TDK továbbra is elkötelezetten fogja folytatni „Kreativitással a gazdaságért és a kultúráért!” tevékenységét, komolyan foglalkozva „értékes globális környezetünk megújításával és védelmével, valamint a jóléti és biztonságos életforma megvalósításával”

TDK értékek

A négy kategóriából álló „TDK érték” alapelvek szigorúan kiválasztják a TDK által az évek során felépített pozitív vállalati kultúrát, és konkrétan leírják annak lehetőségeit és fejlődését. A TDK csoport minden tagjának magáévá kell tennie és gyakorolnia kell ezeket.

Ügyfélközpontúság	Kihívások	Személyzet fejlesztés	Sokszínűség
Erősségeink	Erősségeink	Erősségeink	Erősségeink
<ul style="list-style-type: none">erős elszántság, hogy hozzájáruljunk ügyfeleink sikeréhezszenvedély, hogy ügyfeleink megbízható partnere legyünk	<ul style="list-style-type: none">kultúra, amely a kedvezőtlen kihívásokat fejlődési lehetőségekké alakítjaerős elszántság az üzleti céljaink elérésére a nehézségek leküzdésével	<ul style="list-style-type: none">törekvés a folyamatos fejlődésremotiváció, hogy hozzájáruljunk a társadalom fejlődéséhez és a vállalkozások növekedéséhez	<ul style="list-style-type: none">globális hálózatunk, amely sokszínű kultúrával rendelkezikegymást kölcsönösen tisztelő csapatok és a fejlődést ösztönző csapatmunka
Ezért képesek vagyunk	Ezért képesek vagyunk	Ezért képesek vagyunk	Ezért képesek vagyunk
<ul style="list-style-type: none">inspiráló értéket nyújtani azért, hogy az ügyfelek helyébe képzeljük magunkatkiváló minőségű termékeket, szolgáltatásokat és technológiát kínálunk ügyfeleink elégedettségének érdekében	<ul style="list-style-type: none">elfogadjuk a kihívásokat, hogy innovatív áttöréseket érjünk el, és továbbra is új értékeket teremtsünkugyanazon értékek mentén haladva vezetjük kollégáinkat és egy csapatként működünk	<ul style="list-style-type: none">világos jövőkép/célokot meghatározni és törekedni azok eléréséretámogatni kollégáink fejlődését és lelkes csapatokat építeni	<ul style="list-style-type: none">elfogadni különböző véleményeket és ötleteketnyílt beszélgetések során őszintén és világosan kifejezni véleményünket

Második fejezet

TDK Etikai kódex

(Vállalati üzleti magatartási normák)

Előszó.....	1
2.1 Üzleti tevékenységek	1
2.2 A TDK Csoport és a munkavállalók .	2
2.3 A TDK Csoport és a társadalom	3
2.4 Kiegészítő rendelkezések.....	4
2.5 A TDK Magatartási Kódex Program.	5



Előszó

A TDK Magatartási Kódexe különösen a törvényeknek, szabályozásoknak és társadalmi elvárásoknak való megfelelésre vonatkozó azon alapelveket és irányelveket tartalmazza, amelyeket a TDK Corporation (TDK) és konszolidált leányvállalatai (együttesen „TDK Csoport”), valamint a TDK Csoport tagjainál dolgozó valamennyi igazgatónak, tisztségviselőnek, munkavállalónak és könyvvizsgálónak követnie kell.

A TDK Magatartási Kódexe a következő két elemből áll:

1. TDK Magatartási Kódexe

Útmutató a vállalati filozófia és a vezetési irányelvek megvalósításához a TDK Csoport vállalati tevékenységeiben

2. TDK Magatartási Kódex Program

A TDK Magatartási Kódexének végrehajtására vonatkozó eljárásokat határozza meg. Ezen túlmenően a TDK Vállalati Magatartási Charta meghatározza a TDK Csoport tagjai által közösen megvalósítandó, egyetemes ügyeket.

A TDK Magatartási Kódexének kidolgozása, visszavonása és/vagy módosítása a TDK Igazgatótanácsának jóváhagyásához kötött.

A TDK Magatartási Kódexének megsértése fegyelmi eljárást vonhat maga után a vonatkozó törvények és

rendeletek, a munkavégzésre vonatkozó szabályok és/vagy más vonatkozó vállalati szabályok szerint.

A TDK Magatartási Kódexének végrehajtása érdekében a TDK Csoport minden egyes tagszervezete:

1. A TDK munkavállalói számára biztosítja a TDK Magatartási Kódexének leírását tartalmazó kézikönyv másolatát, illetve az intraneten közzéteszi a TDK Magatartási Kódexére mutató hivatkozást;
2. Rendszeresen belső oktatásokat/képzéseket tart a TDK Magatartási Kódex betartásáról;
3. Segélyvonalakat hoz létre vagy Konzultációkat biztosít munkavállalói számára, melyeken a TDK Csoport munkavállalói közvetlenül feltehetik a TDK Magatartási Kódexszel kapcsolatos kérdéseiket és aggályaikat, illetve tanácsot kérhetnek.

[Alapvető szerkezet]

A TDK Igazgatótanácsa Globális Megfelelőségi Vezetőt (Global Chief Compliance Officer - GCCO) jelöl ki, aki irányítja a TDK-csoport megfelelőségi kezdeményezéseit, továbbá Megfelelőségi Bizottságot hoz létre, amely a GCCO tanácsadó testülete.

[Alapvető indoklás]

Ez a fejezet vázolja a TDK alapelveit arra vonatkozóan, hogy a TDK Csoportnak és munkavállalóinak hogyan kell viselkedniük. Azt javasoljuk, hogy mindannyian ragadjuk meg ezt a lehetőséget arra,

hogyan elgondolkodjunk magatartásunkon, és ennek az alapgondolatnak a fényében végezzünk némi lélekvizsgálatot. Ha úgy érzi, valamilyen probléma van Önben vagy a környezetében, akkor a bátorság megtalálása és a probléma megszüntetésére tett lépések egy jobb vállalati kultúra kialakulásához vezetnek.

Hangsúlyozzuk a „TDK érték”-ben meghatározott „Ügyfélközpontúságot”, „Kihívást”, „HR-fejlesztést” és „Sokszínűséget”, és a problémák elhanyagolása helyett azok elhárítására törekszünk.

2.1 Üzleti tevékenységek

2.1.1 Társadalmilag előnyös és biztonságos termékek és szolgáltatások nyújtása, valamint a fogyasztók és ügyfelek bizalmának elnyerése, fenntartása

A TDK Csoport által kínált termékek és szolgáltatások képezik a TDK-csoport alapját. Azért, hogy ezt az alapot biztosítani lehessen, a TDK Csoport mindent megtesz a gyártási technológia és a termékfejlesztés megerősítése és fejlesztése, valamint új értékek teremtése érdekében. Meg kell jegyezni, hogy a kiváló termékekkel és szolgáltatásokkal szemben elvárás, hogy kiváló minőségűek legyenek, és semmilyen módon ne legyenek károsak az emberi életre, egészségre vagy tulajdonra. A TDK Csoport minden tőle telhetőt megtett ezen cél elérése érdekében.

I. Társadalmi kérdések megoldása új értékek teremtése révén

A társadalmi kérdések megoldásához való hozzájárulás érdekében a TDK munkavállalói a „Hozzájárulás a kultúrához és az iparhoz kreativitással” vállalati mottó alkalmazására törekszenek azért, hogy kreatív termékeket/ szolgáltatásokat állítsanak elő és nyújtsanak a társadalomnak.

II. A fogyasztókkal/üzleti partnerekkel való közép- és hosszú távú bizalmi kapcsolatok kialakítása/fenntartása

A TDK munkavállalóinak mindig nagy figyelmet kell fordítaniuk a piac alakulására, és érzékenyen kell reagálniuk a fogyasztók/ügyfelek sokféle/összetett/kifinomult igényeire. Ezen túlmenően a társadalom fenntartható fejlődése stb. érdekében az egyes TDK munkavállalóinak fel kell mérniük a társadalom közép- és hosszú távú igényeit. Mivel a TDK Csoport termékeit (TDK termékek) a legkülönbözőbb célokra használják, a TDK valamennyi munkavállalójának közép- és hosszú távú bizalmi kapcsolatokat kell kialakítania a fogyasztókkal, az ügyfelekkel és egyéb üzleti partnerekkel. Ez elengedhetetlen a TDK Csoport létezése szempontjából, és ezt az ügyfelek igényeinek megfelelő és pontos kielégítésével érjük el. Különösen a természeti erőforrások/energia végeessége és az éghajlatváltozással kapcsolatos kérdések iránti növekvő érdeklődés fényében a TDK Csoport olyan környezetbarát termékek/szolgáltatások kifejlesztésére és nyújtására törekszik, amelyek elősegíthetik az energiatakarékosságot, a természeti erőforrások és a biológiai sokféleség megőrzését. Ezen túlmenően a TDK-csoport a természeti katasztrófákra és más előre nem látható helyzetekre való felkészülés érdekében üzletmenet-folytonossági terveket állít össze. Ha ilyen helyzet áll elő, a TDK Csoport gyorsan reagál a körülményekről való tájékozódás és a megfelelő intézkedések megtétele érdekében.

III. A termékek/szolgáltatások minőségének és biztonságának biztosítása

Az összes TDK-termék biztonságosságát folyamatosan ellenőrizni kell a gyártás és értékesítés minden egyes szakaszában (azaz a kutatás és fejlesztés, a tervezés, a gyártás és az értékesítés során) a hibás termékekből eredő balesetek és sérülések (pl. a felhasználók életében, személyében vagy tulajdonában bekövetkező károk) elkerülése érdekében. A TDK munkavállalói következetesen betartják a termékek biztonságára vonatkozó törvényeket és rendeleteket, valamint a hivatalos irányelveket (ha vannak ilyenek), és hangsúlyt fektetnek a termékek minőségére és biztonságára.

IV. Kárelhárítás

Ha egy hibás TDK-termék miatt baleset történik, azonnal meg kell tenni a kárelhárítási lépéseket. Ha a körülmények indokolják, a balesetet okozó TDK-terméket vissza kell hívni, és a kapcsolódó információkat haladéktalanul el kell juttatni a TDK-termék felhasználóinak és fogyasztóinak. A TDK Csoport meggyőződése, hogy az ilyen termék beszállítója köteles megakadályozni az ugyanabból a hibás termékből eredő további baleseteket, és el kell köteleznie magát ennek a kötelezettségnek a teljes körű teljesítése mellett.

V. A termékminőséggel vagy a biztonsággal kapcsolatos problémák megisméltődésének megelőzése

Ha egy TDK-termékről kiderül, hogy hibás, amíg a hiba okát ki nem vizsgálják, és a problémát teljesen meg nem szüntetik, addig ugyanaz és hasonló bal-esetek valószínűleg megisméltődnek.

Ezért az azonos vagy hasonló balesetek megelőzése érdekében a TDK Csoportnak létre kell hoznia egy olyan belső rendszert, amely biztosítja a hibás termékekre vonatkozó információk és nyilvántartások megfelelő karbantartását és átadását a TDK Csoport érintett részlegein vagy szervezetein belül.

2.1.2 Megbízható és jó kapcsolatok fenntartása az ügyfelekkel, a beszállítókkal és az egyéb üzleti partnerekkel

A TDK Csoport megtiltja a belföldi és külföldi üzleti tranzakciók során a tisztességtelen előnyök és kedvezményes bánásmód megszerzésére/megőrzésére irányuló szórakoztatás/ajándékok/pénz adását és elfogadását. A TDK Csoport kezdeményezi az olyan hozzáállás megreformálását, amely a szórakozás és az ajándékok elfogadását értelmetlen üzleti formások alapján racionalizálja.

A TDK Csoport nem tűri a törvényeket, rendeleteket és társadalmi normákat sértő cselekményeket, mint például a zsarolás, a megvesztegetés, a korrupció és a

sikkasztás, illetve a pénz vagy tárgyak elfogadása ilyen cselekmények révén. A TDK munkavállalói kötelesek józan ítélőképességgel eljárni és ésszerű intézkedéseket tenni annak érdekében, hogy elkerüljék a félreértelmezéseket és a TDK Csoport vagy más TDK munkavállalók hírnevére gyakorolt negatív hatásokat. A TDK munkavállalói továbbá jó és normális kapcsolatot tartanak fenn a politikai testületekkel és a kormányzati szervekkel.

I. Ügyfélkapcsolatok

A TDK munkavállalói a szórakoztatás és az ajándékok nyújtása során kötelesek betartani a vonatkozó törvényeket és rendeleteket/társadalmi normákat, és nem kínálhatnak az ilyen törvényekkel és normákkal ellentétes juttatásokat. A TDK munkavállalói számára szigorúan tilos az ügyfeleknek magánjellegű/önkéntes árengedményeket, jutalékokat és egyéb igazságtalan juttatásokat adni.

II. Beszállítói kapcsolatok

A beszállítók kiválasztásakor a TDK munkavállalóknak az ügyletek lebonyolítására vonatkozó, a csoporton belül és azon kívül is elérhető politikák kell kialakítaniuk, és a kiválasztást racionális kritériumokra kell alapozniuk, hogy a tisztesség és az átláthatóság biztosított legyen. Az ügyletek lebonyolítása során (beleértve a szerződéskötést és a kiszervezést is) a TDK munkavállalói érdeklődnek a beszállítók törvényeknek és szabályo-

zásoknak való megfelelése, a termékek minősége/biztonsága, a környezetvédelem, az információbiztonság, a tisztességes/etikus kereskedelmi magatartás, az egészség és biztonság, az emberi jogok/munkafeltételek, valamint a gazdasági racionalitás iránt, és ezáltal töreksenek saját társadalmi felelősségük teljesítésére.

A TDK munkavállalói továbbá nem élhetnek vissza a beszállítókkal fennálló tranzakciós kapcsolatokban betöltött pozíciójukkal. A TDK munkavállalói a szórakoztatás és az ajándékok elfogadása során kötelesek betartani a vonatkozó törvényeket és rendeleteket/társadalmi normákat, és nem fogadhatnak el az ilyen törvényekkel és normákkal ellentétes juttatásokat. Ha a TDK munkavállalója ilyen juttatásokra vonatkozó ajánlatot kap, köteles azt visszautasítani, vagy ha elfogadta, a juttatásokat köteles időben visszaadni.

III. Közalkalmazottakkal való kapcsolatok stb.

A TDK munkavállalói rendkívül átlátható kapcsolatokat építenek ki Japán és más országok közalkalmazottaival, és nem követnek el olyan cselekményeket, amelyek félreértésre vagy összejátszás gyanújára adnak okot. Hasonlóképpen, a TDK munkavállalói nem nyújthatnak szórakoztatást, ajándékot, pénzt stb. az olyan kormányzati alkalmazottaknak, akik nem közalkalmazottaknak (kormányzati szervezeteknek dolgozó személyek stb.) azzal a céllal vagy látszólag azzal a céllal, hogy kedvezményes elbánásban részesüljenek.

2.1.3 A tisztességes, átlátható és szabad verseny fenntartása, előmozdítása

A TDK-csoport alapvető politikája, hogy részt vegyen a tisztességes, átlátható és szabad versenyben, és a megfelelő vállalati tevékenységeket az egyes országok versenytörvényeinek megfelelően végezze. Ezen törvények célja a tisztességes és élénk verseny fenntartása, valamint az ezt a versenyt akadályozó üzleti gyakorlat tiltása. A TDK-csoport például nem folytathat kartellezést, azaz nem állapodhat meg a versenytársakkal az árakról, a termelési mennyiségekről (termelési tervekről), az értékesítési területekről és hasonlókról; ezek ugyanis illegális cselekménynek és a vállalat hírnevét károsító magatartásnak minősülnek. A TDK Csoport és a TDK munkavállalói mindenkor kötelesek betartani ezen törvények betűjét és szellemét. Ezen túlmenően a TDK munkavállalói a nyereség elérésére irányuló vállalati tevékenységek végzése során mindig arra törekednek, hogy az integritás és a vállalati etika szem előtt tartásával járjanak el.

2.1.4 A szellemi tulajdonjogok védelme

A szellemi tulajdonjogok a szellemi tevékenységből származó alkotásokhoz és találmányokhoz fűződő jogok. A szellemi tulajdonjogok közé tartoznak például a szabadalmi jogok, a használati mintajogok, a formatervezési mintajogok, a védjegyjogok, az iparjogvédelmi jogok, a szerzői jogok, valamint az

Második fejezet: TDK Etikai kódex

(Vállalati üzleti magatartási normák)

egyres vállalatok által bizalmas információként kezelt bizalmas információk, beleértve a know-how-t és a technológiai/üzleti titkokat. Az ipari vállalatok számára a szellemi tulajdonjogok a jövedelem és a nyereség forrását jelentik, ezért a szellemi tulajdonjogok világszerte erőteljes védelmet érdemelnek. A TDK munkavállalóinak elő kell segíteniük a TDK Csoport kreativitását és szellemi tulajdonjogainak védelmét, és ügyelniük kell arra is, hogy ne sértsék mások szellemi tulajdonjogait.

I. A TDK Csoport szellemi tulajdonjogai

A TDK Csoport aktívan fejleszt és kínál új termékeket, szolgáltatásokat, és a szellemi tulajdonjogok létrehozásával, felhalmozásával és felhasználásával hozzájárul a társadalom fejlődéséhez. Ezen túlmenően, tekintettel arra, hogy a szellemi tulajdonjogok védelme a vállalati versenyképesség forrása, a TDK Csoport intézkedéseket tesz a szellemi tulajdon megfelelő jogi védelmének biztosítása érdekében.

II. A TDK Csoport bizalmas információi

Ha a TDK Csoportéhoz tartozó bizalmas információk kiszivárognak kívülállók számára, a TDK Csoport érdekei és hírneve sérülhet. A bizalmas információk továbbíthatók és közölhetők elektronikus adathordozó, termékhordozó, szóbeli kommunikáció vagy írásbeli formában. A TDK Csoport bizalmas információinak megfelelő kezelése és karbantartása érdekében fontos a bizalmas információként kezelendő információk egyértelmű meghatározása. A TDK munkavállalói a TDK Csoport bizalmas információit az egyes

tagszervezetek által megállapított és elfogadott, üzleti titokra vonatkozó belső vállalati szabályoknak megfelelően kezelik.

III. Harmadik felek szellemi tulajdonjogai

A TDK Csoport tiszteletben tartja a harmadik felek szellemi tulajdonjogait. A TDK munkavállalói számára tilos felhasználni bármilyen jogellenesen megszerzett bizalmas információt.

2.1.5 Összeférhetetlenségek

A TDK munkavállalóinak kerülniük kell minden olyan helyzetet, amely személyes érdekeik és a TDK Csoport érdekei közötti összeférhetetlenséggel járhat, vagy akár annak látszatát keltheti. Ezen túlmenően a TDK munkavállalóinak a jelenlegi vagy potenciális ügyfelekkel, beszállítókkal, vállalkozókkal vagy versenytársakkal való kapcsolattartás során ki kell zárniuk minden személyes előnyszerzést. A TDK összes munkavállalója köteles írásban, azonnal és teljes körűen tájékoztatni felettesét vagy vezetőjét minden olyan helyzetről, amely a TDK Csoport érdekeivel való potenciális összeférhetetlenséggel járhat, vagy akár csak annak látszatát keltheti.

2.1.6 A TDK Csoport üzleti lehetőségei

A TDK munkavállalói nem használhatják fel személyes célokra a TDK Csoportra vagy annak üzleti tevékenységére, a TDK munkavállalóira, az ügyfelekre vagy a beszállítókra vonatkozó bizalmas információkat, és az ilyen információkat a vonatkozó törvényeknek és szabályozásoknak megfelelően kezelik. A TDK munkavállalóinak továbbá tilos az ilyen információkat a szokásos feladataikon kívül más személyekkel közölni.

A TDK munkavállalói számára tilos:

- I. a TDK Csoport tulajdonának felhasználásával, illetve a TDK Csoporton belüli kapcsolataik, információik vagy pozíciójuk révén felfedezett lehetőségekből való személyes részesedés;

- II. olyan munkaviszony vagy üzleti tevékenység elfogadása (beleértve a befektetési, tanácsadói vagy hasonló megállapodásokat), amely összeütközésbe kerülhet a TDK Csoportnál végzett feladataik ellátásával vagy a TDK Csoport üzleti érdekeivel;
- III. a TDK Csoportnál végzett munkájukkal vagy feladataik ellátásával összefüggésben olyan értéktárgyak kérése, követelése, elfogadása, amelyek nem a TDK Csoport tulajdonát képezik, illetve beleegyezni az ilyen tárgyak elfogadásába;
- IV. a TDK Csoport nevében eljárni olyan ügyletekben, amelyekben ők vagy családtagjaik jelentős közvetlen vagy közvetett pénzügyi érdekeltiséggel rendelkeznek.

2.1.7 Tisztességes bánásmód

A TDK munkavállalói vállalják, hogy tisztességesen bánnak a TDK Csoport ügyfeleivel, beszállítóival, versenytársaival és alkalmazottaival. Továbbá, a TDK egyetlen munkavállalója sem használhatja ki a TDK másik munkavállalóját manipulációval, elhallgatással, kiváltságos információkkal való visszaéléssel, lényeges tények hamis bemutatásával vagy más tisztességtelen üzleti gyakorlattal.

A TDK leendő munkavállalóinak a TDK-hoz való csatlakozás előtt nyilvánosságra kell hozniuk és be

kell nyújtaniuk minden olyan megállapodás másolatát, amely korlátozásokat ír elő számukra (beleértve a korábbi munkáltatókkal kötött munkaszerződéseket, versenytildalmi vagy vevőtoborzást tiltó, titoktartási vagy hasonló megállapodásokat). A TDK munkavállalói semmilyen esetben sem használhatják fel jogtalanul harmadik fél bizalmas információit vagy tulajdonát (beleértve korábbi munkáltatójukat is) a TDK Csoport számára vagy nevében végzett munkájuk során.

2.1.8 A TDK Csoport eszközeinek védelme és megfelelő használata

A TDK összes munkavállalója köteles megfelelően kezelni, ővni és felhasználni a TDK Csoport materiális és immateriális eszközeit és információit, valamint az üzleti partnerek, például a vevők és szállítók, illetve azok munkavállalói által rájuk bízott materiális és immateriális eszközöket és információkat. Az ilyen eszközök és információk ellopása, gondatlanságból eredő károsodása és pazarlása közvetlen hatással lehet a TDK Csoport jövedelmezőségére, hírnevére és sikerére. Az ilyen eszközök és információk károsítása, elvesztése vagy jogosulatlan felhasználása szigorúan tilos. Különösen a TDK azon munkavállalói, akik feladataik ellátása során fontos információkhoz jutnak a TDK Csoport bennfentes tagjaitól, üzleti partnerektől, például ügyfelektől és szállítóktól, vagy bármely más tőzsdén jegyzett vállalatától, nem vehetnek részt az érintett társaság részvényeivel való kereskedésben az információ nyilvánosságára hozatala előtt.

2.1.9 A TDK márka tisztelete

Mivel a TDK márka a TDK Csoport egyik legfontosabb irányítási erőforrása, a TDK munkavállalóinak törekedniük kell a márka értékének megőrzésére és javítására.

Ezen túlmenően a TDK munkavállalóinak (i) el kell ismerniük a TDK Vállalati védjegy jelentését, amelyet a TDK Csoport a következőképpen ír le: „a TDK Vállalati Védjegy geometriai kialakítása kifejezi azt a keretet, amelyben a TDK mágneses anyagokat és más anyagokat, valamint az ezekből létrehozott elektronikus alkatrészeket a legkülönbözőbb alkalmazásokban használják, és kifejezi a TDK azon elhatározását is, hogy az elektronikai ipar pontjainak összekapcsolásában kulcsszerepet játszva hozzájárul a társadalomhoz”; és (ii) törekszik arra, hogy a vállalati tevékenységeket a TDK Vállalati Védjegy ilyen értelmezésének megfelelően végezze.



2.1.10 Információátadás

A TDK munkavállalói üzleti tevékenységük során nemcsak a jó, hanem a rossz információkat is haladéktalanul jelentik a feletteseiknek és a legfelsőbb vezetés egyéb tagjainak.

2.2 A TDK Csoport és a munkavállalók

2.2.1 A munkaerő fejlődésének tiszteletben tartása

Tekintettel arra, hogy vállalati tevékenységének prosperitása szempontjából a humán erőforrások fejlődése fontos tényező, a TDK Csoport a vállalati mottó megvalósítása érdekében úgy képzí munkavállalóit, hogy azok a következő jellemzőkkel rendelkezzenek:

- **nagyfokú kreativitást és konstruktivitást mutató, egy jövőképet szem előtt tartó munkaerő;**
- **olyan munkaerő, amely megmutatja, hogy képes bátran cselekedni a problémák megoldása érdekében;**
- **olyan munkaerő, amely a bizalom elnyerése érdekében következetesen fenntartja a becsületesség és a szolgálat szellemét.**

A TDK Csoport az innovációt üzleti tevékenységé fenntartható növekedésének és versenyképességének kulcsfontosságú alapjának tekinti, ezért olyan munkaerőt kíván kinevelni és foglalkoztatni, amely önállóan gondolkodik és cselekszik az innováció folyamatos előmozdítása érdekében.

2.2.2 A munkavállalók sokféleségének, személyiségének, egyéniségének tiszteletben tartása

A TDK Csoport tiszteletben tartja minden egyes munkavállaló sokszínűségét, személyiségét és egyéniségét, és ésszerű és tisztességes rendszereket hoz létre az emberi ügyek/a munkavállalókkal szembeni bánásmód tekintetében, valamint ésszerű és tisztességes munkakörülményeket biztosít.

2.2.3 A magánélet tiszteletben tartása

A TDK Csoport tiszteletben tartja minden egyes munkavállalója magánéletét, és a munkavállalók személyes adatait a legnagyobb gondossággal és körültekintéssel kezeli.

2.2.4 Az emberi jogok tiszteletben tartása és a diszkrimináció tilalma

A TDK Csoport tiszteletben tartja a munkavállalók alapvető emberi jogait, és nem vesz részt emberkereskedelemben vagy más hasonló cselekményekben. Ezenkívül a TDK Csoport arra törekszik, hogy a

munkavállalók számára biztosítsa az esélyegyenlőséget azáltal, hogy a foglalkoztatás és a bánásmód (fizetés, képzés, előléptetés stb.) tekintetében sem közvetlenül, sem közvetve nem vesz részt a faj, meggyőződés, nem, vallás, nemzetiség, etnikai hovatartozás, életkor, családi állapot, fogyatékoság, szexuális irányultság, nemi identitás, katonai státusz, genetikai információ, szociális helyzet stb. miatt történő megkülönböztetésben. A TDK Csoport továbbá arra törekszik, hogy tisztességes és derűs munkahelyeket teremtsen, és nem tűr meg semmilyen sértő vagy megalázó magatartást, például testi fenytést, mentális vagy fizikai erőszakot, sértő beszédet, szexuális zaklatást, hatalmi zaklatást vagy erkölcsi zaklatást. A TDK Csoport intézkedéseket tesz az igazságtalan bánásmód és a munkahelyi megkülönböztetés megelőzésére.

2.2.5 Munkakörülmények

A TDK Csoport betartja a minimálbérrre, a munkaidő korlátozására és egyéb munkafeltételekre vonatkozó nemzeti és regionális jogszabályokat, és tiszteletben tartja az emberi jogokra vonatkozó nemzetközi normákat. A TDK Csoport továbbá nem vesz részt semmilyen olyan foglalkoztatási formában, amely sérti az alapvető emberi jogokat, mint például a gyermekmunka vagy a munkavállalók akarata ellenére elrendelt kötelező munka, a rabszolgamunka, a kényszermunka, élitelték által akaratuk ellenére végeztetett munka stb., és megköveteli beszállítótól, hogy szintén tiltsák az ilyen tevékenységeket. A TDK Csoport a munkakörülmé-

nyek tekintetében elismeri, hogy a vezetőség és a munkavállalók közötti nyílt kommunikáció hatékony eszköze a munkahelyi és bérproblémák megoldásának. Ezért a TDK Csoport a nemzeti jogszabályokkal összhangban tiszteletben tartja a munkavállalók szabad társuláshoz, szakszervezetekhez való csatlakozáshoz, tüntetéseken, üzemi tanácsokban stb. való részvételhez való jogát.

A TDK Csoport olyan környezetet teremt, amelyben a munkavállalók nyíltan, a megtorlástól, megfélemlítéstől vagy zaklatástól való félelem nélkül kommunikálhatnak a vezetéssel a munkakörülményekről.

2.2.6 Biztonságos, egészséges és kényelmes munkakörnyezet fenntartása

A TDK Csoport a biztonságos, egészséges és kényelmes munkakörnyezetet elsődleges prioritásnak tekinti minden üzleti tevékenysége során.

I. A munkabalesetek felszámolása

A munkavállalók biztonságának és egészségének fenntartása az üzleti tevékenység egyik alapvető eleme.

A munkabalesetek megelőzése érdekében a TDK Csoport szigorúan betartja az összes alkalmazandó és vonatkozó törvényt és rendeletet, valamint a TDK Csoport minden egyes tagszervezete által kidolgozott és elfogadott, a munkahelyi

biztonságra vonatkozó belső vállalati szabályokat és előírásokat. Fontos továbbá az olyan biztonsági képzések rendszeres megtartása, amelyeken a munkavállalókat szisztematikusan felkészítik a potenciális problémák felismerésére és kiküszöbölésére még a balesetek bekövetkezése előtt.

II. Környezetvédelem

Az alkalmazandó környezetvédelmi törvények betartása minden vállalat társadalmi kötelessége. A TDK Csoport az egyes tagszervezetek által kidolgozott és elfogadott belső vállalati környezetvédelmi irányelveket alkalmazza annak érdekében, hogy biztosítsa annak környezetnek a megfelelő védelmét, amelyben a TDK Csoport egyes tagszervezetei végzik munkájukat.

A TDK összes munkavállalójának teljes mértékben meg kell értenie és használnia kell a TDK Csoport egyes tagszervezetei által létrehozott és elfogadott belső vállalati válságkezelési kézikönyveket vagy útmutatókat: (i) a TDK Csoport folyamatos fennmaradása vagy fejlődése szempontjából végzetes, katasztrofális események vagy balesetek megelőzése; és (ii) ha egy ilyen súlyos esemény bekövetkezik, a kár minimalizálása és ellenőrzése érdekében.

2.3 A TDK Csoport és a társadalom

2.3.1 Megfelelés

A TDK Csoport vállalati tevékenységét a jogszabályok, a társadalmi normák és a józan ész alapján végzi. A TDK munkavállalói olyan vállalati tevékenységeket folytatnak, amelyek megfelelnek a globalizációnak, összhangban vannak a nemzeti és regionális törvényekkel és rendeletekkel, tiszteletben tartják a nemzetközi normákat, beleértve az emberi jogokat, és figyelembe veszik a kultúrát, a szokásokat és az érintett felek érdekeit. A TDK munkavállalói továbbá arra töreksenek, hogy globális tevékenységük során határozottan tükrözzék a TDK Csoport vállalati filozófiáját és magatartási normáit. A TDK Csoport rendszeresen ellenőrzi, hogy a vezetési stratégia és a napi üzletmenet megfelel-e ezeknek a magatartási normáknak és a nemzetközi normáknak. Ha felismerik, hogy a tevékenységek sértik vagy sérthetik ezeket a normákat, megfelelő lépéseket tesznek a helyzet kezelésére.

2.3.2 Társadalmi kommunikáció és az információk közzététele

A TDK Csoport a részvényesek, befektetők és más érdekelt felek számára időben és megfelelően közzétett információk révén tartja fenna tisztességes

és átlátható vezetést. Emellett a TDK Csoport nemcsak az érdekelt felekkel, például a vevőkkel, beszállítókkal, alkalmazottakkal, részvényesekkel és befektetőkkel, valamint a helyi közösségekkel kommunikál aktívan, hanem a társadalom egészével is. Tekintettel kell lennünk elvárásaikra és igényeikre, valamint a TDK Csoportotól eltérő értékekre és véleményekre, és adott esetben ezeket tükröznünk kell vállalati tevékenységünkben.

2.3.3 A globális környezet védelme

Abból a felismerésből kiindulva, hogy a TDK Csoport felelőssége, hogy vállalati tevékenységei révén jó állapotban tartsa a globális környezeti feltételeket, a TDK Csoport úgy véli, hogy egyik fontos feladata a fenntartható társadalom megvalósítása. A TDK Csoport ezért betartja az összes vonatkozó környezetvédelmi törvényt és rendeletet, és minden tőle telhetőt megtesz annak érdekében, hogy vállalati tevékenységei, termékei és szolgáltatásai semmilyen módon ne legyenek káros hatással a globális környezetre.

A TDK Csoport környezetbarát technológiák és termékek kifejlesztésére törekszik, és aktívan hozzájárul az alacsony szén-dioxid-kibocsátású társadalom globális szintű megteremtéséhez, az újrahasznosítás-orientált társadalom megvalósításához, a biológiai sokféleség védelméhez és bármely más társadalmi kérdés megoldásához.

2.3.4 A társadalomhoz való hozzájárulás

A TDK Csoport harmonikus kapcsolatot tart fenn a helyi közösségekkel, kormányzati szervekkel, ipárgalakkal, nemzetközi szervezetekkel, egyéb érdekelt felekkel és potenciális üzleti partnerekkel. A TDK Csoport a vezetési elvei alapján azonosítja azokat a fontos társadalmi kérdéseket, amelyekkel foglalkozni kell, és mindig arra törekszik, hogy „jó vállalati polgárként” a társadalom hasznos tagja lehessen, beleértve a sport, a kultúra és a művészet területén végzett tevékenységeket, valamint az önkéntes tevékenységeket.

2.3.5 Pénzmosás

A TDK Csoport nem tolerálja a pénzmosást, azaz az olyan eszközökkel szerzett jutalmakat, mint a csalás, az adóelkerülés, a kirakatszámilák vagy a vesztegetés, illetve a kétes forrásból származó jövedelem. A TDK Csoport továbbá nem használ hamis bankszámlákat ismételt pénzáttulásokhoz, nem vásárol megkérdőjelezhető követeléseket és készleteket, illetve nem ajánl fel kétes eredetű, nagy összegű hozzájárulásokat és adományokat.

2.3.6 Export- és importtevékenység

A TDK export- és importtevékenységet folytató munkavállalóinak alaposan meg kell ismerniük a TDK Csoport kereskedelemirányításra (trade manage-

ment) vonatkozó belső szabályzatait, annak megfelelően kell eljárniuk, és úgy kell végezniük az üzleti tevékenységüket, hogy ne sértsék meg a vonatkozó törvényeket és rendeleteket.

2.4 Kiegészítő rendelkezések

Tekintettel a TDK Csoport igazgatóira, vállalati tisztségviselőire, vezető pénzügyi és számviteli tisztviselőire, valamint pénzügyi és számviteli vezetőire (mindegyikük „Vezető beosztású munkavállaló”) háruló felelősség fontosságára, a TDK munkavállalóira vonatkozó TDK Magatartási Kódexben felsorolt kötelezettségeken túlmenően minden Vezető beosztású munkavállaló köteles betartani és betartatni az alábbi különleges kötelezettségeket.

1. Minden vezető beosztású munkavállalónak becsületesen és feddhetetlenül kell eljárnia saját feladatainak ellátása során, és törekednie kell arra, hogy elkerüljön minden olyan magatartást, amely összeférhetlenséget okoz vagy azzal fenyeget, akár a TDK Csoportnál végzett feladatainak ellátása során, akár más módon.
2. A vezető beosztású munkavállalók mindig pontosan, teljes körűen és objektíven, könnyen érthető formában és időben jelentik a vonatkozó információkat a többi érintett személynek.
3. A vezető beosztású munkavállalók kötelesek betartani a magán- vagy állami hatóságok által kiadott valamennyi vonatkozó törvényt, rendeletet és szabályt.
4. A vezető beosztású munkavállalók nem torzítanak el lényeges tényeket vagy információkat, illetve nem veszélyeztethetik saját független ítélőképességüket a TDK Csoportnál végzett feladataik ellátása során. Feladataikat a hasonló pozícióban és helyzetben lévő vezetőtől ésszerűen elvárható gondossággal és körültekintéssel végzik, miközben mindig tudatában vannak saját képességeiknek és felelősségüknek.
5. Minden vezető beosztású munkavállaló köteles szigorúan tiszteletben tartani a feladatai ellátása során szerzett információk bizalmas jellegét, kivéve, ha azok nyilvánosságra hozatala engedélyezett vagy azt törvény írja elő. A feladataik ellátása során szerzett bizalmas információk semmilyen körülmények között nem használhatók fel személyes előnyszerzésre vagy haszonszerzésre.
6. A vezető beosztású munkavállalóknak mindig törekedniük kell arra, hogy fejlesszék a feladataik ellátásához szükséges képességeiket és készségeiket. Minden vezető beosztású munkavállaló köteles megosztani a többi érintett

Második fejezet: TDK Etikai kódex (Vállalati üzleti magatartási normák)

személlyel a birtokába jutó minden fontos és szükséges információt.

7. Minden vezető beosztású munkavállalónak hangsúlyoznia kell kollégái és beosztottjai számára a TDK Csoport vállalati etikai elveinek fontosságát, és vállalati feladatait ezen elvek fontosságának teljes tudatában kell végeznie.
8. Minden vezető beosztású munkavállalónak kezelnie kell a hatáskörébe tartozó valamennyi vállalati vagyont és egyéb vezetői erőforrást, és ezeket az eszközöket és erőforrásokat a TDK Csoporttól kapott felhatalmazás alapján teljes mértékben és felelősségteljesen a TDK Csoport javára kell felhasználnia és fenntartania.
9. Minden vezető beosztású munkavállaló köteles haladéktalanul jelenteni a TDK Magatartási Kódex tényleges vagy feltételezett megsértését az Vállalati Etikai Felügyeleti Bizottságnak („Bizottság”), az Etikai Tanácsoknak vagy a Segélyvonalaknak.
10. Minden vezető beosztású munkavállaló felelős a TDK Magatartási Kódexének betartásáért. Ha a vezető beosztású munkavállaló elmulasztja a TDK Magatartási Kódexének betartását, akkor az fegyelmi eljárást vonhat maga után. A TDK Magatartási Kódex megsértése törvénysértésnek is minősülhet, és a vezető beosztású munkavállalók és/vagy a TDK Csoport polgári, közigazgatási vagy büntetőjogi felelősségre vonását vonhatja maga után.

2.5 A TDK Magatartási Kódex Program

2.5.1 Cél

Ez a program a TDK Magatartási Kódexe érvényességének és hatékonyságának fenntartása céljából jött létre. Ez a Program eljárási szabályokat ír elő az Alapokmány, a Filozófia és a Normák betartására.

2.5.2 Működés

A TDK Magatartási Kódexének végrehajtása céljából a TDK Csoporton belül két szerv lett létrehozva, az „Vállalati Etikai Felügyelő Bizottság” és a „Segélyvonalak”. A két szerv mindegyike a másiktól függetlenül jár el, hogy megőrizze objektivitását, semlegességét és pártatlanságát. A TDK Magatartási Kódexével kapcsolatos problémák gyors megoldása érdekében mindkét szerv együttműködik és haladéktalanul információt cserél a másikkal.

2.5.3 Vállalati Etikai Felügyelő Bizottság

2.5.3.1 Szervezet

1. Elnök

A bizottság a Megfelelőségi Bizottság belső szervezete, elnökét a GCCO nevezi ki.

Második fejezet: TDK Etikai kódex

(Vállalati üzleti magatartási normák)

II. A bizottság tagjai

A bizottság tagjait külön kell meghatározni.

III. Tagozatok létrehozása

és a tagozatok vezetőinek kinevezése

Az elnök szükség esetén létrehozza a bizottság tagozatait, és a tagozatok élére vezetőket jelöl.

IV. A fiókok Etikai Tanácsai

Minden fiókvezető létrehoz egy Etikai Tanácsot (együttesen „Etikai Tanácsok”) és egy konzultációs szolgálatot, amely az egyes fiókokon belül foglalkozik a vállalati etikai kérdésekkel.

V. Adminisztrációs iroda

Létre kell hozni egy adminisztrációs irodát, amely biztosítja a zökkenőmentes kommunikációt a Bizottság és a tagozatok, valamint azok Etikai Tanácsai között.

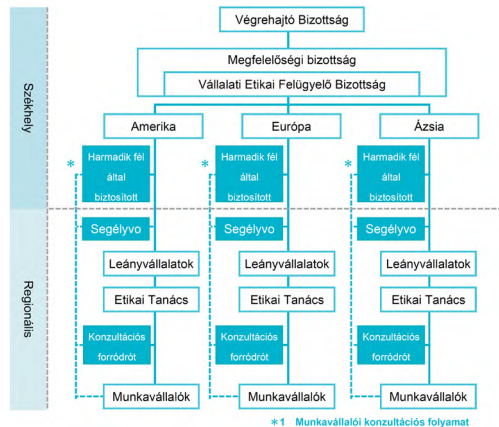
2.5.3.2 Feladatok és felelősségi körök

I. Oktatás és tudatosság

A Bizottság és az Etikai Tanácsok feladata, hogy biztosítsák a TDK munkavállalóinak a TDK Magatartási Kódexére vonatkozó oktatását, illetve erősítsék a munkavállalók Kódexszel szembeni tudatosságát.

II. Problémamegoldások

A Bizottság és az Etikai Tanácsok egyik feladata a TDK Magatartási Kódexszel kapcsolatos problémák és kérdések megoldása. A probléma



jellegétől függően vagy a Bizottság, vagy az illetékes Etikai Tanács, vagy mindkettő együttműködő módon jár el az ilyen problémák vagy kérdések megoldása érdekében.

III. Vizsgálatok

A TDK Magatartási Kódexszel kapcsolatos probléma megoldása érdekében a Bizottság és az Etikai Tanácsok vizsgálatot folytathatnak, ha azt

szükségesnek ítélik, vagy felkérhetnek egy illetékes szervezetet az ilyen vizsgálat lefolytatására.

IV. Titoktartási kötelezettség és az informátorok védelme

A Bizottság és az Etikai Tanácsok titoktartási kötelezettséggel tartoznak a TDK Magatartási Kódex Program működése során tudomásukra jutott információkkal kapcsolatban, beleértve – a körülményekhez képest a lehető legnagyobb mértékben – annak a személynek a személyazonosságát, aki konzultációt kér, panaszt emel/magyarázatot kér, kérdésekre válaszol vagy a TDK Magatartási Kódexszel kapcsolatban bármilyen információt szolgáltat („Informátor”).

A Bizottságnak és az Etikai Tanácsnak úgy kell védenie az informátort, hogy az ne részesüljön igazságtalan bánásmódban vagy hátrányban a panasz felvetése miatt.

V. Javaslat korrekciós intézkedésekre

Abban az esetben, ha nyilvánvalóvá válik, hogy a TDK valamely munkavállalója által elkövetett lényeges törvény- vagy rendeletszegést követett el vagy megsértette a TDK Magatartási Kódex bármely rendelkezését vagy más belső vállalati szabályt, a Bizottságnak és az illetékes Etikai Tanácsnak meg kell vitatnia a korrekciós intézkedéseket, és a TDK Csoport érintett tagszervezete felé javaslatot kell tennie a korrekciós intézkedésekre.

VI. Jelentés a korrekciós intézkedésekről

Az Elnöknek vagy a tagozat vezetőjének joga van ahhoz, hogy a TDK Csoport érintett tagszervezeteinek vezérigazgatóit arra utasítsa, hogy a Bizottság döntésének megfelelően haladéktalanul tegyék meg a javasolt korrekciós intézkedéseket. Az Elnök vagy a tagozat vezetője jelentést tesz a TDK Csoport érintett tagszervezete igazgatótanácsának azokról az ügyekről vagy kérdésekről, amelyeket megalapozottan különösen fontosnak tart. Az Elnök vagy a tagozat vezetője továbbá utasítja a TDK érintett tagszervezetének vezérigazgatóit, hogy nyújtsanak be jelentéseket a korrekciós intézkedések eredményeiről.

VII. Értékelés és jelentéstétel

A Bizottság időről időre értékeli és felülvizsgálja a TDK Magatartási Kódexének tartalmát és működését. A Bizottság haladéktalanul tájékoztatja a tagozatok vezetőit a Bizottság által hozott határozatokról.

VIII. Találkozó

A Bizottság és az Etikai Tanácsok negyedévente egyszer vagy szükség esetén többször üléseznek.

2.5.4 Segélyvonalak

Konzultációs céllal minden Etikai Tanács biztosít egy kapcsolattartási pontot. Minden régióban van egy Segélyvonal, amely lehetővé teszi a TDK Csoport

munkavállalói számára, hogy megbeszéljék a vállalati etikával kapcsolatos kérdéseket, legyen szó akár ötletek megosztásáról, akár tanácskérésről. Továbbá, a megfelelőséggel kapcsolatos súlyos problémák – például kartellek, korrupció és a vezetőség tisztességtelen gyakorlata – gyors megoldásának elősegítése érdekében a TDK Csoport létrehozott egy Segélyvonal-rendszert, amelyet független harmadik felek, például ügyvédi irodák kezelnek, és amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy tájékoztassák a Bizottságot. Az egyes régiók lefedésére külön Segélyvonalak lettek létrehozva Ázsiában, Amerikában és Európában. A munkavállalók tehát választhatnak, hogy közvetlenül a vállalatuk Etikai Tanácsával konzultálnak, egy regionális Segélyvonalat használnak, vagy egy harmadik fél által biztosított Segélyvonalat vesznek igénybe. Ha Ön a TDK Magatartási Kódexszel kapcsolatos problémát észlel, kérjük, annak jelentésére használja a fent említett három módszer valamelyikét.

I. Titoktartási kötelezettség és az informátorok védelme

A konzultációs szolgáltatókért és a Segélyvonalakért felelős személyzetnek az informátorokkal szembeni kötelessége, hogy az információkat a körülményekhez képest a lehető legnagyobb mértékben bizalmasan kezelje. Ezen túlmenően a Bizottság és az Etikai Tanácsok munkatársainak az informátor akaratát tiszteletben tartva kell eljárniuk. Biztosítaniuk kell, hogy az informátort ne érje semmilyen hátrány, mégpedig azáltal, hogy nem az informátor akaratával ellentétesen járnak el.

II. A szabálysértések kezelésére irányuló intézkedések

Ha olyan cselekmény történik, amely sérti a TDK Magatartási Kódexét, akkor az elkövetőt a munkaügyi szabályzat és más belső szabályok szerint kell megbüntetni. Ha Ön elgondolkodik saját magatartásán, és úgy gondolja, hogy megsérthette a kódexet, kérjük, legyen kezdeményező, és vegye igénybe a konzultációs szolgáltatókat. Ha valaki kezdeményezőleg lépett fel és személyesen vette fel a kapcsolatot, a büntetés megállapításánál figyelembe vesszük az enyhítő körülményeket. A megbízható vállalati tevékenységek végrehajtása mindannyiunkon múlik. Ha észreveszi, hogy környezetében probléma van, fontos, hogy ne hunyjon szemet. Teljes mértékben meg kell érteni a TDK Magatartási Kódexnek célját, valamint pozitív és bátor lépéseket kell tenni a javulás érdekében.

2.5.4.1 Feladatok és felelősségi körök

I. Konzultációk fogadása

A a TDK munkavállalóinak a TDK Magatartási Kódexszel kapcsolatos panaszait, belső jelentéseit, információit, problémáit, kérdéseit, kéréseit stb. (együttesen: „Konzultációk”) a Segélyvonalakon fogadjuk. A Segélyvonalak lehetővé teszik az ilyen Konzultációk névtelen benyújtását, és nem teszünk különbséget a névtelenül benyújtott és a nem névtelenül benyújtott konzultációk kezelése során.

II. Vizsgálat

A Segélyvonalak megvizsgálják a TDK munkavállalóitól kapott konzultációkat, függetlenül attól, hogy azokat névtelenül küldték-e be vagy sem. A Segélyvonalaknak jogukban áll a szükséges vizsgálatokat lefolytatni, illetve felkérni a Bizottságot vagy az illetékes Etikai Tanácsokat az ilyen vizsgálatok lefolytatására annak érdekében, hogy a problémák megoldására vagy a panaszok kezelésére megfelelő és alkalmas módszereket találjanak, az adott körülményektől függően. Ha a Segélyvonal vizsgálatot folytat, a vizsgálat eredményéről haladéktalanul tájékoztatja a Bizottságot vagy az illetékes Etikai Tanácsokat.

III. Titoktartási kötelezettség és az informátor védelmének elsőbbsége

A Segélyvonalakat titoktartási kötelezettség terheli a TDK Magatartási Kódex Program működése során tudomásukra jutott információkkal kapcsolatban. A Segélyvonalak elsőbbséget biztosítanak az informátor érdekei védelmének. Ha a Segélyvonalak az informátor problémájának megoldása érdekében szükségesnek tartják, hogy az informátor által felfedett bizonyos információkat nyilvánosságra hozzanak, a Segélyvonalak igyekeznek figyelembe venni és tiszteletben tartani az informátor akaratát.

IV. A Segélyvonalak válaszai

Adott esetben a Segélyvonalak tájékoztathatják az informátort a Bizottság, az Etikai Tanácsok és/vagy

a TDK más érintett tagszervezete által lefolytatott vizsgálatok eredményeiről és az általuk hozott intézkedésekről.

V. A feljegyzések megőrzése

A Segélyvonalak a TDK munkavállalóitól hozzájuk intézett valamennyi konzultációról szóló feljegyzést a beérkezéstől számított legalább három évig megőrzik – függetlenül attól, hogy azokat névtelenül nyújtották-e be.

2.5.5 A TDK Magatartási Kódexéről szóló oktatás

Annak érdekében, hogy a TDK munkavállalói megismerjék a TDK Magatartási Kódexét, a Bizottság, a TDK Humán erőforrás Csoportja és a TDK Csoport minden egyes tagszervezetének illetékes osztálya a TDK Magatartási Kódexével kapcsolatos képzési programokat állít össze, és rendszeres képzéseket tart a TDK munkavállalói számára.

2.5.6 Elhelyezés az intraneten

A TDK Magatartási Kódexét fel kell tölteni a cég intranetes hálózatára, hogy a TDK munkavállalói bármikor hivatkozhatnak rá.

2.5.7 A Megfelelőségi Bizottság felé történő jelentéstételi kötelezettség

A Bizottság feladata, hogy negyedévente jelentést tegyen a Megfelelőségi Bizottságnak a TDK Magatartási Kódexének végrehajtásáról és működéséről.

A jelentés kézhezvételét követően a Megfelelőségi Bizottság elnöke negyedévente jelentést tesz a TDK igazgatótanácsának a TDK Magatartási Kódexének végrehajtásáról és működéséről.

2.5.8 Javítások és megelőző intézkedések

Ha a TDK Csoporton belül a törvények vagy előírások tényleges vagy feltételezett megsértését, illetve a TDK Magatartási Kódexétől, a belső vállalati szabályoktól, irányelvektől vagy kézikönyvektől való eltérést jelentik, a TDK tagszervezetének érintett részlegéért felelős vezető személyzetnek vagy magának a tagszervezetnek ki kell vizsgálnia a jogsértés vagy eltérés okait, és megelőző intézkedéseket kell tennie, beleértve a TDK Csoport érintett tagszervezetén belüli irányítási rendszer javítását.

2.5.9 Jogellenes vagy etikátlan magatartás bejelentése

A TDK Csoport megköveteli a TDK munkavállalóit, hogy a TDK Csoportot vagy a TDK munkavállalóit érintő

bármilyen ismert vagy feltételezett bűncselekmény bejelentése és kezelése érdekében beszéljenek a felettesekkel, vezetőkkel vagy a használgák a Segélyvonalakat (vagy vegyenek igénybe más konzultációs szolgáltatásokat). Ha a TDK munkavállalója a munkaviszonya során bármilyen gyanús tevékenységről vagy magatartásról tudomást szerez, beleértve a megkérdőjelezhető számviteli vagy könyvvizsgálati ügyekkel kapcsolatos aggályokat is, akkor az ilyen gyanús tevékenységet vagy magatartást köteles jelenteni a felettesének, vezetőjének vagy a Segélyvonalnak (vagy más konzultációs szolgálatnak). A feltételezett vagy ismert bűncselekmény bejelentése nem jelenti azt, hogy a bejelentő TDK munkavállalóval szemben fegyelmi eljárást kell indítani, kivéve, ha tudatosan hamis bejelentést tett. A TDK bármely munkavállalója, aki jóhiszeműen jelenti a Magatartási Kódex megsértését vagy lehetséges megsértését, védelmet élvez a megtorló magatartással szemben. A TDK egyetlen munkavállalóját sem lehet elbocsátani, lefokozni, felfüggeszteni, zaklatni vagy megkülönböztetni azon tény alapján, hogy a TDK munkavállalója jogszerűen adott át információt, vagy más módon segített vagy vett részt egy kormányzati, szabályozó vagy bűnüldöző szerv, egy kormányzati törvényhozó testület bármely tagja vagy a TDK tagvállalatának vezetője által folytatott vizsgálatban vagy eljárásban, amely kapcsán a TDK munkavállalója ésszerűen úgy véli, hogy megsértették a TDK Magatartási Kódexét.

2.5.10 A TDK Magatartási Kódexének megsértése

2.5.10.1 A TDK Magatartási Kódexének megsértése

A TDK Magatartási Kódexének megsértése a TDK Csoport érintett tagszervezetének munkaszabályzatával (vagy kollektív szerződéssel vagy egyéb munkaszerződéssel) összhangban fegyelmi eljárást vonhat maga után.

2.5.10.2 A jogsértések önkéntes bejelentése

A TDK Magatartási Kódexe megsértőjének önkéntes bejelentése enyhítő körülményként vehető figyelembe a fegyelmi eljárás során.

2.5.11 A TDK Magatartási Kódexe rendelkezéseinek visszavonása és módosítása

2.5.11.1 A visszavonásra és módosításra vonatkozó eljárások

A Bizottság megvitathatja a TDK Magatartási Kódexe egyes rendelkezéseinek visszavonását vagy módosítását, és a TDK Igazgatóságának javaslatot tehet a visszavonásra vagy módosításra. A TDK Magatartási Kódexének javasolt visszavonásával vagy módosításával kapcsolatban az Igazgatótanács dönt.

2.5.11.2 A módosítások nyilvántartása

Elfogadva:
2022. április 23.

Módosítva:
2002. szeptember 26. Program hozzáadva

Módosítva:
2003. július 1. hozzáadva - A Magatartási Kódex a TDK valamennyi vezető pénzügyi tisztviselőjére, igazgatósági tagjára és vezető tisztségviselőjére vonatkozik

Módosítva:
2004. június 29. Új rendelkezések hozzáadva

Módosítva:
2005. május 25 Munkakörülmények, névváltoztatás stb.

Módosítva:
2011. október 1. Teljesen módosítva

Módosítva:
2015. április 1. Segélyvonallal kapcsolatos információ hozzáadva

Módosítva:
2016. augusztus 1. A Segélyvonallal kapcsolatos tájékoztató módosítva (4. verzió)

Módosítva:
2018. november 28 A szervezet neve megváltozott (5. verzió)

Harmadik fejezet:

A TDK-ról

A TDK alapítása.....	1
Egy TDK	1
TDK: Angora nyulakból született	2



A TDK alapítása

1930-ban a Tokiói Műszaki Egyetemen Dr. Yogoro Kato és Dr. Takeshi Takei feltalálta a „ferritet”, egy vas-oxidokat és egyéb anyagokat tartalmazó mágneses kerámia vegyületet. Kato doktor kijelentése, miszerint „az innovatív munka az igazi ipar forrása”, inspirálta Kenzo Saitót, hogy 1935. december 7-én megalapítsa a TDK Corporationt (eredetileg Tokyo Denki Kagaku Kogyo K.K. néven), azzal a céllal, hogy forgalomba hozza ezt a Japánban feltalált eredeti anyagot.

Mivel akkoriban még nem volt egyértelmű, hogy a „ferritnek” van-e jövője, ez a lépés „bátorságot” és „vízió” megvalósítására irányuló akaratot igényelt. A Tokiói Műszaki Egyetem és a TDK közös kutatásának eredményeként 1937-ben világszerte először gyártottak „ferritmag” nevű terméket, amelyet számos japán vezeték nélküli kommunikációs egységben és rádióban alkalmaztak. A második világháború végére a TDK már 5 millió darabot szállított ki, ezzel megteremtve a vállalat iránti bizalom alapját. Az a szellem, hogy teljesen új, értékes termékeket hozzanak létre egy anyag alapvető szintjéről kiindulva, a kezdetektől fogva meghatározta a TDK-t, és ma is megkülönbözteti a vállalatot. Ez tükröződik a 1967 júniusában megfogalmazott vállalati mottóban is: „Kreativitással járuljunk hozzá a kultúrához és az iparhoz”.



A TDK első elnöke, a ferrit atyja: Dr. Yogoro Kato (balra)



Kenzo Saito és Dr. Takeshi Takei (jobbra)

ONE TDK

A TDK Csoport a globalizációt azzal a céllal támogatja, hogy erősítse ügyfeivel való kapcsolatait, valamint technológiáinak és termékeinek fejlesztését. Ezenkívül a TDK Csoport, amely tiszteletben tartja minden egyes alkalmazott egyéniségét, arra törekszik, hogy különböző háttérrel rendelkező embereket foglalkoztasson és képezzen, nemzetiségűtől, nemtől, vallástól és társadalmi státuszától függetlenül.

A szervezeten belüli munkavégzéshez elengedhetetlen az azonos szervezeti kultúra, például az azonos gondolkodásmód, viselkedés és értékrend megosztása a szervezeten belüli többi taggal. A szervezeti kultúra összekötő kapocsként működhet a szervezet és az egyének között, valamint a vállalat versenyképességének forrásaként is szolgálhat.

A TDK Csoport a TDK-ból és számos konszolidált leányvállalatból áll. A TDK Csoporton belüli különböző szervezetek és kultúráik közül a TDK vállalati mottója és vállalati alapelvei a legfontosabbak. Ezért a TDK tagjai munkájuk során kötelesek szem előtt tartani a TDK vállalati mottóját és értékeit, mint a TDK Csoport közös vállalati kultúráját, és törekedni azok megvalósítására. Konkrétan, a TDK tagjainak meg kell testesíteniük az „ONE TDK” szellemiségét; kötelesek: (i) mindig a TDK Csoport tagjaként gondolkodni és cselekedni; (ii) szükség szerint egyesülni, lebontva a szervezetek vagy részlegek közötti korlátokat; és (iii) folyamatosan törekedni új értékek teremtésére az ügyfelek javára, és továbbá egy jobb társadalom megteremtése érdekében.

TDK: Angóra nyulakból született

A TDK alapítása előtt a TDK első elnöke, Kenzo Saito számos üzleti tevékenységet kipróbált, és sokszor kudarcot vallott abban, hogy megvalósítsa álmát, miszerint javítsa a szegényes mezőgazdasági településeket, ahol született, Akitában, Japánban. Akita télen különösen zord, és mivel a mezőgazdaságon kívül nem volt más iparág, a helyi lakosok kénytelenek voltak kemény megélhetési körülmények között élni. Úgy tűnt, mintha mindig az élet és a halál határán lennének. Az a vágya, hogy segítse megváltoztatni ezt a szomorú valóságot, volt az igazi hajtóerő, amely arra ösztönözte, hogy minden áron megpróbálja és sikerrel járjon.

Az angóraprém-üzlet volt Saito egyik korai vállalkozása. Ez az üzlet azonban nem ment zökkenőmentesen, és nem sikerült ügyfeleket találnia. Elszántan keresve a megoldást, Saito fogott néhány angóraprém-mintát, és felszállt az éjszakai vonatra Tokióba. Közvetlenül találkozni akart a Kanegafuchi Spinning Company elnökével, amely a textilipar egyik vezető vállalkozása volt. Annak ellenére, hogy nem volt előzetes megbeszélés, három percet kapott Tsuda Shingo elnökkel. Tsuda annyira lenyűgözte Saito heves magyarázata az angóraprém előnyeiről, hogy egy óra telt el, mire észrevette az időt. Ezután elfogadta Saito üzleti javaslatát, és további forrásokat ígért az üzlethez.

Végül az angóraprém-üzlet kudarcba fulladt. Tsuda azonban nagy hatással volt Saito szenvedélyére és elkötelezettségére az ideái iránt. Később Tsuda nagy összegű támogatást nyújtott Saitónak a TDK megalapításához egy nehéz időszakban, mert hitt Saitó vállalkozói képességeiben.

Ha Tsuda és Saito nem találkoztak volna Saito angóraprém-üzletén keresztül, a mai TDK nem létezne. Saito később így emlékezett vissza: „Az ember akkor viheti sikerre az üzletét, ha erős társadalmi értékrenddel és elkötelezettséggel dolgozik, és soha nem adja fel, bármilyen akadályokkal is szembesüljön.”

Angóra nyúl

Az Angora régióban (amelyről az ország fővárosa, Ankara is a nevét kapta) őshonos nyúl szőrméjét Angliában és Franciaországban tenyésztéssel fejlesztették tovább. A nyulak hosszú, puha szőrzete évente 3–5 alkalommal nyírható, és körülbelül 500 gramm szőrmét lehet belőle nyerni. Mivel a szőrme könnyű és kiváló hőmegtartó képességgel rendelkezik, kiváló minőségű szövetek és kötőtárgyak gyártásához használják.



Vállalati viselkedés
alapokmánya



A TDK Csoport elismeri szerepét a társadalmi problémák kreativitással történő megoldásában és a társadalomhoz való hozzájárulásában. A TDK Csoport továbbra is tiszteletben tartja az emberi jogokat, betartja a vonatkozó törvényeket és rendeleteket, valamint a nemzetközi szabályokat, és a fenntartható társadalom megteremtése érdekében, az alábbi tíz alapelvnek megfelelően, erős etikai értékrenddel teljesíti társadalmi felelősségét:

1

A TDK Csoport a kreativitás következetes érvényesítésével, valamint társadalmi szempontból hasznos és biztonságos termékek/ szolgáltatások gyártásával és nyújtásával elnyeri ügyfelei és más érdekelt felek elégedettségét, bizalmát és támogatását.

2

A TDK Csoport részt vesz a tisztességes, átlátható és szabad versenyben, valamint a megfelelő vállalati tevékenységekben. A TDK Csoport jó kapcsolatot ápol a politikai szervezetekkel és kormányzati ügynökségekkel.

3

A TDK Csoport aktívan és széles körben kommunikál a társadalommal, az érdekelt feleken túl, és aktívan és tisztességesen nyilvánosságra hozza vállalati információit. Ezen túlmenően a TDK Csoport alaposan gondoskodik a TDK Csoport birtokában lévő bizalmas információk biztonságáról, és megfelelően védi az ügyfelei és beszállítói által kapott információkat, valamint minden egyéb személyes adatot.

4

A TDK Csoport tiszteletben tartja alkalmazottai sokszínűségét, személyiségét és egyéniségét, és biztonságos és kényelmes munkakörnyezetet biztosít, ezáltal elérve a kényelmet és az elégedettséget.

5

A TDK Csoport mindig tiszteli a Földet, és proaktívan részt vesz a környezeti problémák megoldására irányuló tevékenységekben. Tudatában vagyunk annak, hogy ezek a tevékenységek az emberiség közös kihívásai, és fontosak a TDK Csoport tevékenységének folytatásához.





6

A TDK Csoport, mint „jó vállalati polgár”, mindig törekszik a társadalommal való harmonikus együttélésre, aktív társadalmi hozzájárulásával, beleértve a sport, a kultúra és a művészet területén végzett tevékenységeket, valamint az önkéntes tevékenységeket.

7

A TDK Csoport határozottan fellép az antiszociális erők és szervezetek ellen, amelyek veszélyt jelentenek a társadalom rendjére és a polgárok biztonságára, és megszakítja velük minden kapcsolatot.

8

A TDK Csoport alkalmazkodik a vállalati tevékenységek globalizációs trendjéhez, és vállalati tevékenységeit a helyi kultúra és szokások, valamint az érdekelt felek érdekeinek tiszteletben tartásával, az egyes országok/joghatóságok törvényeinek és előírásainak betartásával, valamint az emberi jogokat is magában foglaló összes vonatkozó nemzetközi szabály tiszteletben tartásával végzi.

9

A TDK Csoport felső vezetése, elismerve szerepét e charta szellemének megvalósításában, felelősséget vállal azért, hogy a TDK Csoport és csoporttagjai elkötelezzék magukat e charta mellett, és üzleti partnereiket is erre ösztönözzék. Ezen túlmenően a TDK Csoport felső vezetése mindig figyelembe veszi a belső és külső véleményeket, és hatékony belső rendszereket hoz létre e charta szellemének megvalósítása érdekében.

10

A jelen Charta megsértése esetén a TDK Csoport felső vezetése felelős a probléma megoldásáért, az okok feltárásáért és a hasonló jogsértések jövőbeni megelőzéséért. Ugyanakkor a TDK Csoport felső vezetése köteles a szükséges információkat haladéktalanul és pontosan közzétenni, elszámoltathatóságot biztosítani, tisztázni a hatásköröket és a felelősségi köröket, valamint megfelelő büntetést kiszabni a felelős személyekre, beleértve saját magát is.

5

A TDK Csoport mindig tiszteli a Földet, és proaktívan részt vesz a környezeti problémák megoldására irányuló tevékenységekben. Tudatában vagyunk annak, hogy ezek a tevékenységek az emberiség közös kihívásai, és fontosak a TDK Csoport tevékenységének folytatásához.

TDK Etikai kódex kézikönyv

Kiadó: TDK Corporation

2-5-1 Nihonbashi, Chuo-hu, Tokyo 103-6128

Felelős szervezet: Üzleti etikai felügyelő bizottság

Kiadás dátuma:

2002 okt. 1.	első kiadás
2007 márc. 1.	második kiadás
2012 márc. 1.	harmadik kiadás
2016 aug. 1.	negyedik kiadás
2018 nov. 28.	ötödik kiadás
2024 ápr. 1.	hatodik kiadás

