

TDK Verhaltenskodex TDK Code of Conduct Handbuch



Inhalt	
Die Ziele dieses Handbuchs	4
Kapitel 1 Unternehmensphilosophie und Unternehmensmotto	5
Umsetzung unserer Unternehmensphilosophie:	5
Der Weg zu TDKs 100-jährigem Firmenjubiläum im Jahre 2035	5
Unternehmensvision (Vision 2035).....	6
TDK Grundwerte.....	8
Kapitel 2 TDK Code of Conduct (Unternehmensstandards zur Führung unserer Geschäfte).....	9
Vorwort	9
2.1 Geschäftsaktivitäten	8
2.1.1 Herstellung von sicheren und für die Gesellschaft nützlichen Produkten und Dienstleistungen sowie Gewinn und Erhaltung des Vertrauens von Kunden und Verbrauchern.....	10
2.1.2 Aufrechterhaltung stabiler und guter Beziehungen mit Kunden, Lieferanten sowie sonstigen Geschäftspartnern	11
2.1.3 Aufrechterhaltung und Förderung eines fairen, transparenten und freien Wettbewerbs	12
2.1.4 Schutz der Rechte an geistigem Eigentum	12
2.1.5 Interessenkonflikte.....	13
2.1.6 Geschäftsmöglichkeiten der TDK-Gruppe	13
2.1.7 Faires Verhalten.....	14
2.1.8 Schutz und sachgemäße Verwendung der Vermögenswerte der TDK-Gruppe	14
2.1.9 Wertschätzung der Marke TDK.....	14
2.1.10 Informationsübermittlung.....	15
2.2 Die TDK-Gruppe und ihre Mitarbeiter	15
2.2.1 Persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter	15
2.2.2 Respekt vor der Unterschiedlichkeit, Persönlichkeit und Individualität von Mitarbeitern	15
2.2.3 Achtung der Privatsphäre	16
2.2.4 Achtung der Menschenrechte und Diskriminierungsverbot	16
2.2.5 Arbeitsbedingungen.....	16
2.2.6 Aufrechterhaltung eines sicheren, gesunden und angenehmen Arbeitsumfelds.....	16
2.3 Die TDK-Gruppe und die Gesellschaft	17
2.3.1 Compliance: Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen.....	17
2.3.2 Kommunikation mit der Öffentlichkeit und Offenlegung von Informationen	17
2.3.3 Globaler Umweltschutz	17

2.3.4	Beiträge zum Wohl der Gesellschaft	18
2.3.5	Geldwäsche.....	18
2.3.6	Import-Export-Geschäft.....	18
2.4	Ergänzende Bestimmungen	18
2.5.	TDK Code of Conduct Programm	19
2.5.1.	Zweck	19
2.5.2	Funktion.....	19
2.5.3	TDK Business Ethics & CSR Committee	20
2.5.4	Help Lines	22
2.5.5	Unterweisung im TDK Verhaltenskodex	24
2.5.6	Veröffentlichung im Intranet	24
2.5.7	Berichtspflicht gegenüber dem Vorstand	24
2.5.8	Maßnahmen und Vorbeugung	24
2.5.9	Meldung von rechtswidrigem und unethischem Verhalten	24
2.5.10	Verstöße gegen den TDK Verhaltenskodex	25
2.5.11	Aufhebung und Änderung von Bestimmungen des TDK Verhaltenskodexes	25
Wissenswertes	26	
Die Gründung von TDK.....	26	
ONE TDK	26	
TDK Historie: Alles begann mit den Angorakaninchen	27	
Verhaltensgrundsätze von TDK als Unternehmen	28	

Die Ziele dieses Handbuchs

Dieses Handbuch fasst die Regeln zusammen, an die sich der TDK-Konzern, also die Muttergesellschaft TDK Corporation und all ihre konsolidierten Tochtergesellschaften sowie die Vorstände, Geschäftsführer, leitenden Angestellten und Mitarbeiter all dieser Gesellschaften als Mitglieder des TDK Konzerns zu halten haben. Von jedem Mitglied des TDK-Konzerns wird erwartet, dass es sich dieser Mitgliedschaft bei all seinen geschäftlichen Tätigkeiten bewusst ist und die Prinzipien und Ideale von TDK, wie sie in diesem Handbuch beschrieben sind, verinnerlicht und jederzeit aus eigenem Antrieb umsetzt.

All die Themen, auf die in diesem Handbuch Bezug genommen wird, mögen sie auch auf den ersten Blick recht einfach oder selbstverständlich erscheinen, sind von großer Bedeutung. Das Handbuch legt die für die Mitglieder des TDK-Konzerns geltenden Ziele dar und die Haltung bzw. Einstellung, mit der diese Ziele verwirklicht werden sollen, so dass TDK letztlich in einem von globalem Wettbewerb gekennzeichneten Umfeld zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen und Probleme beitragen kann.

Dies vorausgeschickt, möchte ich Sie alle dazu anhalten, dieses Handbuch von Zeit zu Zeit zu lesen und es als Richtschnur bei ihren Tätigkeiten zu verwenden. Sollten Sie sich mit dem einen oder anderen Thema konfrontiert sehen, das hier im Handbuch nicht angesprochen ist, gehen Sie dieses Thema unter der Anwendung der Prinzipien an, die unserer Unternehmensphilosophie zu Grunde liegen.

Shigenao Ishiguro

President & CEO
TDK Corporation



Kapitel 1 Unternehmensphilosophie

Unternehmensmotto

„Leiste durch Kreativität einen Beitrag zur kulturellen und wirtschaftlichen Entwicklung.“

Kenzo Saito gründete TDK (damals „Tokyo Denki Kagaku Kogyo“) im Jahre 1935 mit dem Ziel, die Produktion von sogenannten „Ferriten“, einem Material, das seinen Ursprung in Japan hat, im industriellen Maßstab zu verwirklichen. Er stand dabei unter dem Eindruck der Worte von Dr. Yogoro Kato, dem Erfinder der „Ferrite“, der gesagt hatte: „Die wahre Industrie ist die Industrie, die auf Technologien basiert, die wir selbst erfunden und verwirklicht haben.“ Der Gründergeist Kenzo Saito's, gekennzeichnet durch die Aussage, dass es darauf ankomme, bereits ausgehend von der Materialebene neue Werte durch Kreativität zu schaffen, war der Aufsatzpunkt für das im Jahr 1967 ins Leben gerufene Unternehmensmotto von TDK.

Unternehmensgrundsätze

Vision Jeder Schritt, den Du tust, sollte einer Vision folgen. Ohne Vision entsteht nichts wirklich Neues und findet keine Entwicklung statt.

Mut Mut ist die Voraussetzung für Leistung. Leistungsstärke ergibt sich aus der Auseinandersetzung mit Hindernissen und deren Überwindung.

Vertrauen Der Aufbau von Vertrauen ist das Fundament, auf dem alles steht. Vertrauen entsteht aus Ehrlichkeit und persönlichem Einsatz.

Die Unternehmensgrundsätze verkörpern die ideale Grundeinstellung, die Mitarbeiter haben sollten, damit TDK als gutes Unternehmen nachhaltig wachsen und seinen Beitrag gegenüber der Gesellschaft leisten kann. Zusammen mit dem Unternehmensmotto bilden die Unternehmensgrundsätze die geistige Basis für alle Mitarbeiter von TDK.

Umsetzung unserer Unternehmensphilosophie:

Der Weg zu TDKs 100-jährigem Firmenjubiläum im Jahre 2035

Das Unternehmensmotto von TDK lautet:

„Leiste durch Kreativität einen Beitrag zur kulturellen und wirtschaftlichen Entwicklung.“ Dieses Motto spiegelt den Gründergeist wieder, der der Kommerzialisierung und Industrialisierung der Ferrite durch TDK zugrunde lag. Die Unternehmensgrundsätze werden durch die Stichworte „Vision, Mut und Vertrauen“ symbolisiert.

TDK's Unternehmensphilosophie fasst in kondensierter Form die Zwecke und Zielsetzungen des Unternehmens zusammen. Einerseits ist es wichtig, die essentiellen Bestandteile dieser Unternehmensphilosophie unangetastet zu lassen. Andererseits ist es aber in einem Unternehmen, das nachhaltig wachsen soll, auch unerlässlich, die Interpretation der Unternehmensphilosophie und das eigene Denken den sich dauernd ändernden Rahmenumständen anzupassen.

Dies vorausgeschickt, legen die folgenden Abschnitte „Unternehmensvision (Vision 2035)“ und „TDK Grundwerte“ die Richtung fest, in die sich das Unternehmen auf mit Blick auf sein 100stes Jubiläum im Jahre 2035 bewegen sollte und sie geben Orientierungshilfe bei der Umsetzung unserer Unternehmensphilosophie auf diesem Weg.

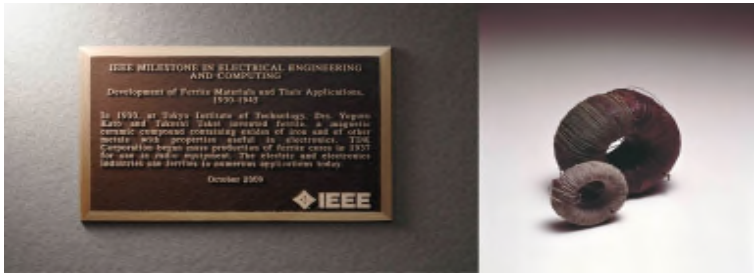
Die Unternehmensvision für 2035 erklärt die „Mission“ und den Geist des Unternehmens aus den Blickwinkeln der Vergangenheit und der Gegenwart. Sie zeigt uns aber auch und insbesondere die Perspektiven bis zu unserem 100-jährigen Jubiläum im Jahr 2035 auf.

Die untenstehende Pyramide zeigt die vier Grundwerte von TDK. Die dort ersichtlichen Schlagworte „Kundenorientierung“, „Herausforderungen annehmen“, „Personalentwicklung“ und „Vielfalt“ bilden die Essenz aller Werte die sich aus der Unternehmenskultur von TDK über die Jahre entwickelt hat und die aus den im TDK Code of Conduct festgelegten Standards abzuleiten sind. Alle Mitglieder der TDK-Gruppensollten diese Werte verinnerlichen und danach handeln.



Unternehmensvision (Vision 2035)

Die Unternehmensvision, genannt "Vision 2035", erklärt und beschreibt die „Mission“ und den Geist des Unternehmens, die vom Unternehmen in der Vergangenheit erzielten vier großen Innovationen, die Anstrengungen zur Nutzung der weltweiten Ressourcen des Unternehmens und das Bemühen um die Umsetzung des Unternehmensmottos. Die Vision 2035 zeigt die Ziele und Absichten des Unternehmens aus verschiedenen zeitlichen Perspektiven und den Weg, der bis zum 100sten Firmenjubiläum in 2035 zurückgelegt werden soll.



In Anerkennung des enormen Beitrags, den die Ferrite zur Verbesserung des Allgemeinwohls geleistet haben, hat das Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE) im Jahr 2009 den IEEE Milestone Award an TDK verliehen. Dieser Preis wird für Produkte verliehen, die als „technologisches Welterbe“ eingestuft werden.

Das Unternehmen TDK wurde 1935 gegründet. Ausgangspunkt dafür war die Vision und die Überzeugung seines Gründers, der die Ferrite, ein magnetisches Material japanischen Ursprungs, kommerzialisieren und dadurch zur Förderung des Allgemeinwohls beitragen wollte.

TDK hat seither vier bahnbrechende Innovationen hervorgebracht, auf die das Unternehmen stolz sein kann, nämlich – neben den Ferriten – auch das Magnetband, die Vielschichtbauelemente sowie die Magnet-Schreib-Lese-Köpfe. TDK hat dabei immer Wert darauf gelegt, Produkte zu entwickeln, die der Förderung des Allgemeinwohls und der sozialen Entwicklung dienen. TDK wird dieser Linie auch in Zukunft folgen, und durch hohe Innovationskraft unter Nutzung all seiner mittlerweile weltweit verfügbaren Management Ressourcen qualitativ hochwertigste Produkte und Dienstleistungen, die sich durch hohen Kundennutzen auszeichnen, auf den Markt bringen.

TDK wird stets seinem Leitsatz treu bleiben „Leiste durch Kreativität einen Beitrag zur kulturellen und wirtschaftlichen Entwicklung“. Das Unternehmen wird sich im Zuge dessen insbesondere bemühen, die Regenerierung und den Schutz der Umwelt ebenso wie Wohlstand und Sicherheit zu fördern.

TDK Grundwerte

Das untenstehende Bild zeigt tiefer gehende Interpretationen und Erläuterungen der zuvor schon angesprochenen vier TDK-Grundwerte, an die sich alle TDK-Mitglieder halten sollten:

Kundenorientierung	Herausforderungen annehmen	Personalentwicklung	Vielfalt
<p>Wir haben</p> <ul style="list-style-type: none"> den festen Vorsatz zum Erfolg unserer Kunden beizutragen das leidenschaftliche Bestreben, ein Partner unserer Kunden zu sein, der das Vertrauen der Kunden verdient 	<p>Wir haben</p> <ul style="list-style-type: none"> eine Unternehmenskultur, die es uns möglich macht, Herausforderungen in Chancen umzuwandeln und uns im Zuge dessen selbst weiterzuentwickeln die feste Entschlossenheit, unsere Geschäftsziele zu erreichen, auch und gerade, wenn dazu Hindernisse überwunden werden müssen 	<p>Wir haben</p> <ul style="list-style-type: none"> den Vorsatz, uns kontinuierlich zu verbessern die starke Motivation, unseren Beitrag zum Fortschritt der Gesellschaft und zum wirtschaftlichen Wachstum zu leisten 	<p>Wir haben</p> <ul style="list-style-type: none"> ein weltweites Netzwerk zur Verfügung, in das Menschen unterschiedlichster Kulturen einbezogen sind Teams, die sich gegenseitig respektieren und eine Zusammenarbeit pflegen, die alle Mitglieder dazu anhält, ihr Bestes zu geben
<p>Deshalb sind wir in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> unseren Kunden überzeugenden Mehrwert zu verschaffen außerordentliche Qualitätsprodukte, Leistungen und Technologien anzubieten, die alle Kundenwünsche erfüllen 	<p>Deshalb sind wir in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> uns den Herausforderungen zu stellen, die man auf dem Weg zu innovativen Durchbrüchen überwinden muss und weiterhin neue Werte zu schaffen einen kollegialen Führungsstil zu pflegen und in Teams zu arbeiten, die alle dieselben Grundwerte teilen. 	<p>Deshalb sind wir in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> Klare Visionen und Zielvorstellungen zu definieren und uns selbst dazu anzuhalten, diese zu verwirklichen uns gegenseitig dazu anzuhalten, besser zu werden und Teams zu bilden, die ihren Aufgaben mit Enthusiasmus nachgehen 	<p>Deshalb sind wir in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> unterschiedlichste Ideen und Meinungen in Betracht zu ziehen unseren Meinungen mit großer Aufrichtigkeit Ausdruck zu geben und diese Meinungen ergebnisoffen zu diskutieren

Kapitel 2 TDK Code of Conduct

(Unternehmensstandards zur Führung unserer Geschäfte)

Vorwort

Der TDK Verhaltenskodex (TDK-Code of Conduct) beschreibt Standards und Verhaltensregeln, an die sich die TDK Corporation und ihre konsolidierten Tochtergesellschaften (zusammenfassend „TDK-Gruppe“ genannt) ebenso wie alle zur TDK-Gruppe gehörenden Führungskräfte und Mitarbeiter (zusammenfassend „TDK-Mitglieder“ genannt) zu halten haben, um gesetzeskonform und in Übereinstimmung mit allgemein anerkannten Sozialnormen zu handeln.

Der TDK Verhaltenskodex besteht aus den folgenden zwei Teilen:

1. dem **“TDK Code of Conduct”** – dieser enthält Richtlinien für die Verwirklichung der Unternehmensphilosophie sowie der vom Management vergebenen Geschäftspolitik im Rahmen der Unternehmensaktivitäten der TDK Gruppe.
2. Dem **“TDK Code of Conduct“-Programm** – dieses legt die Prozesse und Prozeduren fest, die zur Umsetzung des TDK Code of Conduct Anwendung finden.

Darüber hinaus fixiert die “TDK Charter of Corporate Behaviour” (Verhaltensgrundsätze von TDK als Unternehmen) die universellen Regeln, an die sich Mitgliedsunternehmen der TDK-Gruppe zu haben.

Änderungen am TDK Code of Conduct sind nur mit Genehmigung des Boards of Directors der TDK Corporation zulässig. Verletzungen des Codes können mit disziplinarischen Maßnahmen gemäß jeweils anwendbarem Arbeitsrecht und gemäß sonstiger, auch firmeninterner Vorschriften geahnt werden.

Zur Umsetzung des TDK Code of Conduct wird jedes Mitglied der TDK-Gruppe:

1. Kopien des TDK Code of Conduct Handbuchs an alle TDK-Mitglieder verteilen und im Intranet einen Link zum TDK Code of Conduct auf der Webseite des TDK Business Ethics & CSR Committee veröffentlichen;
2. regelmäßige interne Seminare/Schulungen zur Einhaltung des TDK Code of Conduct abhalten; und
3. für die Mitarbeiter der TDK-Gruppe Help Lines oder Beratungsstellen einrichten, an die sie sich direkt wenden können, um ihre Fragen und Anliegen den TDK Code of Conduct betreffend zu äußern und sich Rat zu holen.

Grundprinzip

In diesem Kapitel werden die Unternehmensstandards für das Geschäftsverhalten der TDK-Gruppe und ihrer Mitarbeiter im Geschäftsverkehr beschrieben. Auch wenn diese Standards naheliegend erscheinen, sollten wir unser Verhalten kontinuierlich an ihnen messen und uns selbst und unser Umfeld auf ihre Einhaltung hin immer wieder überprüfen. Wenn Sie dabei direkt oder indirekt auf Probleme stoßen, setzen Sie sich offen und engagiert mit diesen Problemen auseinander. Damit tragen Sie zu einer besseren Unternehmenskultur bei. Schieben Sie solche Probleme nicht zur Seite! Denken Sie an unsere vier Grundwerte „Kundenorientierung“, „Herausforderungen annehmen“, „Personalentwicklung“ und „Vielfalt“ und gehen Sie in diesem Sinne die Dinge an. Nur so tragen Sie zu einer nachhaltigen Verbesserung unserer Unternehmenskultur bei.

2.1 Geschäftsaktivitäten

2.1.1 Herstellung von sicheren und für die Gesellschaft nützlichen Produkten und Dienstleistungen sowie Gewinn und Erhaltung des Vertrauens von Kunden und Verbrauchern

Unsere eigenen Produkte und Dienstleistungen bilden das Fundament der TDK-Gruppe. Um dieses Fundament zu stärken und zu erhalten, unternimmt die TDK-Gruppe alle Anstrengungen, um Fertigungstechnik und Produktentwicklung zu optimieren und dadurch Mehrwert zu schaffen. Exzellente Produkte und Dienstleistungen zeichnen sich immer durch hohe Qualität aus. Außerdem gefährden sie weder das Leben oder die Gesundheit von Menschen, noch irgendwelche Sachwerte. Die TDK-Gruppe tut ihr Möglichstes, um solche Produkte herzustellen.

i. Förderung des gesellschaftlichen Fortschritts durch Schaffung von Mehrwert

Um zum gesellschaftlichen Fortschritt beizutragen, müssen die TDK Mitarbeiter das Unternehmensmotto („Leiste durch Kreativität einen Beitrag zur kulturellen und wirtschaftlichen Entwicklung“) in die Tat umsetzen, indem sie innovative Produkte und Dienstleistungen schaffen und der Gesellschaft zur Verfügung stellen.

ii. Aufbau und Pflege eines mittel- und langfristigen Vertrauensverhältnisses zu Geschäftspartnern und Verbrauchern

TDK Mitarbeiter verfolgen die Marktentwicklung stets genau und gehen bewusst auf die unterschiedlichen, komplexen und anspruchsvollen Verbraucher- und Kundenbedürfnisse ein. Über die aktuellen Verbraucher- und Kundenbedürfnisse hinaus werden auch mittel- und langfristig aufkommenden Marktanforderungen ins Auge gefasst. Im Zuge dessen ist der Aufbau eines dauerhaften Vertrauensverhältnisses zu Verbrauchern, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern durch die TDK Mitarbeiter unverzichtbar. Angesichts der begrenzten Energieressourcen und des Klimawandels strebt die TDK-Gruppe besonders danach, umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die dabei helfen, Energie zu sparen und unsere natürlichen Ressourcen und die Artenvielfalt zu erhalten. Mit Blick auf Naturkatastrophen und andere unvorhersehbare Situationen stellt die TDK-Gruppe auch Notfallpläne auf. Wenn es zu solchen Notfällen kommt, gilt es darüber hinaus in jedem Fall, die Rahmenumstände der dann gegebenen Situation zeitnah zu erfassen und sofortige Gegenmaßnahmen einzuleiten.

iii. Sicherstellung der Qualität und Sicherheit von Produkten und Dienstleistungen

In jeder Herstellungs- und Vertriebsphase (d.h. Forschung und Entwicklung, Design, Herstellung, Vertrieb, Nutzung im Feld) muss die Sicherheit aller TDK Produkte kontinuierlich kontrolliert und beobachtet werden, um Schäden für Leib und Leben von Menschen oder auch Sachschäden, die durch unsere Produkten verursacht werden, zu vermeiden. Die TDK Mitarbeiter müssen Gesetze und Verordnungen betreffend die Sicherheit von Produkten einhalten, entsprechende offizielle Richtlinien erfüllen und zu jeder Zeit sehr großes Augenmerk auf die Qualität und die Sicherheit aller Produkte der TDK-Gruppe (nachfolgend „TDK Produkte“) legen.

iv. Schadensbegrenzung

Falls sich aufgrund eines unsicheren TDK Produktes ein Unfall ereignet, sind unverzüglich Schritte zur Schadensbegrenzung einzuleiten. Wenn es die Umstände erfordern, muss das TDK Produkt, das den Unfall verursacht hat, zurückgerufen werden. Außerdem müssen alle Nutzer des Produktes – falls nötig auch über öffentliche Mitteilungen – über mögliche Gefahren unverzüglich informiert werden. Die TDK-Gruppe teilt vollumfänglich die Ansicht, dass der Hersteller eines unsicheren Produktes

verpflichtet ist, weitere mögliche Unfälle zu verhindern, sobald er erkannt hat, dass eines seiner Produkte unsicher ist und zu Schäden geführt hat oder führen kann.

v. Vermeidung wiederholter Probleme bei der Produktqualität oder –Sicherheit

Bei einem TDK Produkt, das einmal einen Schaden verursacht hat, ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass aufgrund ein und desselben Sicherheitsdefektes der gleiche oder ein ähnlicher Schaden oder Unfall wiederholt auftritt, solange die Ursache dafür nicht hinreichend untersucht und behoben wird. Deshalb hat die TDK-Gruppe zur Vermeidung gleicher oder ähnlicher Schadensfälle ein internes System eingerichtet, durch das Daten und Aufzeichnungen zu allen unsicheren Produkten ordnungsgemäß erfasst und innerhalb der zuständigen Abteilungen oder Unternehmen der TDK-Gruppe ausgetauscht werden.

2.1.2 Aufrechterhaltung stabiler und guter Beziehungen mit Kunden, Lieferanten sowie sonstigen Geschäftspartnern

Die TDK-Gruppe untersagt, dass Geld, geldwerte Leistungen oder Geschenke zugewendet oder angenommen werden, um unangemessene Vorteile oder eine ungerechtfertigte Vorzugsbehandlung bei inländischen oder ausländischen Geschäftstransaktionen zu erlangen.

Die TDK-Gruppewird gegen diejenigen vorgehen, die versuchen, unangemessene Geschenke oder Unterhaltungsaktivitäten unter Berufung auf längst gegenstandslosgewordene Handelsbräuche oder Geschäftsformalitäten zu rechtfertigen. Handlungen, die Gesetze, Verordnungen oder Sozialnormen verletzen, wie z.B. Erpressung, Bestechung, Bestechlichkeit, Unterschlagung oder generell jede gesetzwidrige Entgegennahme von Geld, sonstigen Begünstigungen oder Sachwerten wird keinesfalls toleriert. TDK Mitarbeiter sind aufgefordert, diesbezüglich stets sensibel zu sein und Missverständnissen vorzubeugen, die dem Ruf der TDK-Gruppe oder deren Mitgliedern schaden könnten.

Darüber hinaus pflegen die TDK-Gruppe und deren Mitglieder gute und korrekte Beziehungen zu politischen Institutionen und staatlichen Behörden.

i. Kundenbeziehungen

TDK Mitarbeiter müssen geltende Gesetze, Verordnungen und gesellschaftliche Normen beachten, wenn sie einer Person Bewirtungsleistungen oder Geschenke zukommen lassen. Generell dürfen keinerlei Zuwendungen, die gegen Gesetze und Normen verstoßen, gewährt werden. TDK Mitarbeitern ist es im Zuge dessen auch strengstens untersagt, Kunden eigenmächtig Preisnachlässe oder sonstige unzulässige Vorteile zu gewähren.

ii. Lieferantenbeziehungen

Bei der Lieferantenauswahl haben sich die TDK Mitarbeiter an interne und externe Verhaltensregeln für Geschäftsvorgänge zu halten und sich bei der Entscheidung an rationalen Kriterien zu orientieren, um dem Gebot von Fairness und Transparenz zu entsprechen. Bei der Auseinandersetzung mit der Frage, mit welchem Lieferanten man eine Geschäftsbeziehung eingehen will, ist es für TDK Mitarbeiter von großem Interesse, dass der letztlich ausgewählte Lieferant Gesetze und Bestimmungen in Bezug auf Produktqualität und -sicherheit, Umweltschutz, Datensicherheit, fairen Handel, Ethik, Gesundheit und Sicherheit, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen einhält, wirtschaftliche Vernunft walten lässt und durch all dies seiner eigenen sozialen Verantwortung gerecht wird. Darüber hinaus dürfen die TDK Mitarbeiter ihre Position bei Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten nicht

unangemessen ausnutzen und müssen den geltenden Gesetzen, Verordnungen und gesellschaftlichen Normen entsprechen, wenn sie Bewirtungsleistungen und Geschenke annehmen. Insgesamt dürfen sie keinerlei Vorteile oder Leistungen gleich welcher Art annehmen, sofern dies irgendwelchen Gesetzen, Verordnungen oder Normen zuwiderlaufen würde. Wenn einem TDK Mitarbeiter unzulässige Vorteile oder Leistungen angeboten werden, muss er sie ablehnen oder, falls er sie bereits akzeptiert hat, unverzüglich zurückgeben oder rückgängig machen.

iii. Beziehungen zu öffentlichen Bediensteten und Beamten

TDK-Mitglieder sind gehalten, vollkommen transparente Beziehungen mit öffentlich Bediensteten und Beamten in Japan und anderen Ländern zu unterhalten und sich gegenüber Ämtern, Behörden und öffentlichen Einrichtungen so zu verhalten, dass noch nicht einmal der Verdacht einer unzulässigen Zusammenarbeit mit oder der unzulässigen Einflussnahme auf Behörden, Ämter oder sonstige öffentliche Einrichtungen aufkommen kann. Im Einklang hiermit ist es auch allen TDK-Mitgliedern verboten, öffentlichen Amtsträgern Geschenke, Geld oder Unterhaltungsleistungen oder sonstige Vorteile zukommen zu lassen um in den Genuss einer Vorzugsbehandlung zu kommen. Auch darf es zu keinen Zuwendungen kommen, die auch nur den Anschein erwecken könnten, dass eine solche Vorzugsbehandlung beabsichtigt ist. Die vorstehenden Regelungen dieses Absatzes gelten in gleicher Weise in Hinblick auf Personen, die zwar nicht verbeamtet sind oder dem öffentlichen Dienst angehören, aber im Auftrag von Behörden, Ämtern oder öffentlichen Einrichtungen arbeiten.

2.1.3 Aufrechterhaltung und Förderung eines fairen, transparenten und freien Wettbewerbs

Die Teilnahme an einem fairen, transparenten und freien Wettbewerb sowie eine unternehmerische Betätigung im Einklang mit den Kartell- und Wettbewerbsgesetzen der verschiedenen Länder gehört zu den wesentlichen Grundsätzen der TDK-Gruppe.

Diese Gesetze sollen für fairen und lebhaften Wettbewerb sorgen und Geschäftspraktiken untersagen, die einen derartigen Wettbewerb behindern oder verhindern. So darf sich die TDK-Gruppe keinesfalls mit anderen zu unerlaubten Kartellen zusammenschließen, was beispielsweise der Fall wäre, wenn mit Wettbewerbern Preise, Produktionsvolumina, Produktionspläne, Vertriebsgebiete oder ähnliches abgesprochen würden. All diese Absprachen wären illegal und strafbewehrt; sie würden darüber hinaus dem Unternehmen neben großem wirtschaftlichem Schaden auch einen erheblichen Reputationsschaden zufügen. Daher haben alle TDK-Mitglieder sich sowohl an den Wortlaut als auch an den Geist der Kartell- und Wettbewerbsgesetze zu halten und sich gewahr zu sein, dass für TDK die Erzielung von Unternehmensgewinnen immer mit der Integrität seiner Mitarbeiter verbunden sein muss und mit deren Bestreben, die Philosophie des Unternehmens allzeit umzusetzen.

2.1.4 Schutz der Rechte an geistigem Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind die Rechte an durch geistige Tätigkeit entstandenen Werken und Erfindungen. Unter diese Rechte fallen etwa Patentrechte, Gebrauchsmusterrechte, Geschmacksmusterrechte, Markenrechte und Urheberrechte sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen („Know How“). Letztere sind die von jedem Unternehmen vertraulich zu behandeln sind. Für Industrieunternehmen sind die Rechte an geistigem Eigentum eine überaus wichtige Quelle für Umsatz und Gewinn. Daher müssen diese Rechte weltweit konsequent geschützt werden. TDK Mitarbeiter müssen bestrebt sein, die Rechte an geistigem Eigentum der TDK-Gruppe kreativ zu nutzen und den Schutz dieser Rechte jederzeit im Auge behalten. Außerdem haben TDK Mitarbeiter sorgfältig darauf zu achten, die entsprechenden Rechte Dritter nicht zu verletzen.

i. Rechte an geistigem Eigentum der TDK-Gruppe

Bei ihrer laufenden Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen generiert die TDK-Gruppe auch laufend neues geistiges Eigentum. Da der Schutz geistigen Eigentums Kern unternehmerischer Wettbewerbsfähigkeit ist, ergreift die TDK-Gruppe geeignete Maßnahmen, um dieses geistige Eigentum rechtlich adäquat zu schützen.

ii. Vertrauliche Informationen der TDK-Gruppe

Wenn vertrauliche Informationen der TDK-Gruppe, insbesondere Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, an Außenstehende gelangen, können dadurch die Interessen der TDK-Gruppe schwer geschädigt werden. Vertrauliche Informationen können durch elektronische Medien, Produkte selbst sowie mündliche und schriftliche Mitteilungen kommuniziert werden. Damit die vertraulichen Informationen der TDK-Gruppe ihrer Bestimmung gemäß gehandhabt werden können, müssen sie entsprechend klar gekennzeichnet werden.

Darüber hinaus sind alle TDK Mitarbeiter verpflichtet, vertrauliche Informationen gemäß den Verhaltensregeln für den Umgang mit Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen zu behandeln, die in den einzelnen Mitgliedsunternehmen der TDK-Gruppe gelten.

iii. Rechte Dritter an geistigem Eigentum

Die TDK-Gruppe respektiert die Rechte Dritter an geistigem Eigentum. TDK Mitarbeitern ist deshalb deren unrechtmäßige Nutzung untersagt.

2.1.5 Interessenkonflikte

TDK Mitarbeiter sollten Situationen vermeiden, die Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen der TDK-Gruppe nach sich ziehen oder auch nur den Anschein erwecken könnten, diese nach sich zu ziehen. Aus dem Betreiben von Geschäften mit Kunden oder potenziellen Kunden, Lieferanten, anderen Vertragspartnern oder Wettbewerbern haben TDK Mitarbeiter keinerlei persönliche Vorteile zu ziehen. Jeder Mitarbeiter hat seine Führungskraft oder einen anderen Vorgesetzten umgehend und vollständig über jede Situation schriftlich in Kenntnis zu setzen, die einen potenziellen Konflikt zwischen den persönlichen Interessen des Mitarbeiter und den Interessen der TDK-Gruppe nach sich ziehen oder den Anschein erwecken könnte, diesen nach sich zu ziehen.

2.1.6 Geschäftsmöglichkeiten der TDK-Gruppe

TDK Mitarbeiter dürfen vertrauliche Informationen über die TDK-Gruppe oder ihre Geschäftsaktivitäten, über TDK Mitarbeiter, -Kunden oder -Lieferanten nicht zu persönlichen Zwecken nutzen und müssen solche Informationen gemäß den geltenden Gesetzen, Verordnungen und Regeln handhaben.

Es ist TDK Mitarbeitern untersagt, firmenvertrauliche Informationen aller Art Dritten gegenüber offen zu legen, es sei denn, eine solche Offenlegung ist von den Dienstpflichten des Mitarbeiters umfasst.

TDK Mitarbeitern ist es untersagt:

- i. persönlich von Geschäftsmöglichkeiten oder Gelegenheiten zu profitieren, die sich durch die Nutzung von Eigentum der TDK-Gruppe ergeben, durch die Ausnutzung von geschäftlichen Informationen oder Kontakten aus dem TDK-Umfeld entstehen oder aus der Position des TDK Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens resultieren.

- ii. eine Beschäftigung anzunehmen oder sich an einem Geschäft zu beteiligen – Investitionen und Beratungen oder ähnliche Aktivitäten inbegriffen –, wenn dies der Erfüllung ihrer Pflichten in der TDK-Gruppe oder den Geschäftsinteressen der TDK-Gruppe entgegensteht;

- iii. im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion oder Stellung im Unternehmen Geld oder geldwerte Gegenstände für sich persönlich zu erbitten, einzufordern, anzunehmen oder einer Annahme dieser zuzustimmen; und

- iv. bei einem Geschäft für die TDK-Gruppe tätig zu werden, an dem sie oder ihre Familienangehörigen ein direktes oder indirektes finanzielles Interesse haben.

2.1.7 Faires Verhalten

TDK Mitarbeiter sind zu einem fairen Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und deren Mitarbeitern verpflichtet. Darüber hinaus darf sich kein TDK Mitarbeiter durch Täuschung, Manipulation, Missbrauch vertraulicher Informationen, Verschleierung von Tatsachen oder sonstige unlautere Geschäftsmethoden Vorteile von Dritten erschleichen oder verschaffen.

Vor ihrer Einstellung bei der TDK-Gruppe müssen zukünftige TDK Mitarbeiter über alle Verträge Auskunft erteilen, die ihnen im Hinblick auf ihre Tätigkeit für TDK Einschränkungen auferlegen, und Kopien dieser Verträge vorlegen; hierzu gehören insbesondere Arbeits- oder Ausstellungsverträge mit ihren ehemaligen Arbeitgebern, sofern diese Vereinbarungen über Wettbewerbsverbote oder Abwerbeverbote,

Vertraulichkeitsvereinbarungen und ähnliches enthalten. Keinesfalls dürfen Mitarbeiter zur Erfüllung ihrer Pflichten für die TDK-Gruppe, oder wenn sie für oder im Namen der TDK-Gruppe handeln, unberechtigt vertrauliche Informationen oder das Eigentum Dritter – insbesondere auch ihres ehemaligen Arbeitgebers – nutzen.

2.1.8 Schutz und sachgemäße Verwendung der Vermögenswerte der TDK-Gruppe

Alle TDK Mitarbeiter müssen die materiellen und immateriellen Vermögenswerte sowie Daten und betriebliche Informationen der TDK-Gruppe – auch in elektronischer Form – schützen und deren bestimmungsgemäße Nutzung sicherstellen. Gleiches gilt für materielle und immaterielle Vermögenswerte, Daten und Informationen, die der TDK-Gruppe von Kunden, Lieferanten, oder sonstigen Geschäftspartnern zu Verfügung gestellt werden. Diebstahl, Beschädigung, Verschwendung oder sonstiger unzulässiger Gebrauch der vorgenannten Werte, Daten und Informationen kann sich unmittelbar auf die Profitabilität, das Ansehen und den Erfolg der TDK-Gruppe auswirken. Kein Mitglied der TDK-Gruppe darf die vorgenannten Werte, Daten und Informationen beschädigen, verlieren oder unbefugt nutzen.

Im Übrigen gilt, dass TDK-Mitglieder, die im Zuge ihrer Tätigkeit für TDK nicht öffentlich gemachte wichtige Informationen über börsennotierte Kunden, Lieferanten, sonstige Geschäftspartner oder Drittfirmen oder aber über TDK erlangen, Aktien der entsprechenden nicht kaufen oder verkaufen dürfen, bevor die entsprechenden Informationen nicht öffentlich bekannt geworden sind.

2.1.9 Wertschätzung der Marke TDK

Da die Marke TDK (*TDK Corporate Mark*) eine der wichtigsten Management-Ressourcen der TDK-Gruppe ist, müssen die TDK Mitarbeiter den Wert dieser Marke erhalten und steigern.

TDK Mitarbeiter müssen

- ii. sich der Bedeutung der TDK Corporate Mark bewusst sein. Diese wird von der TDK-Gruppe wie folgt beschrieben: „Das geometrische Design der TDK Corporate Mark steht für die Vielzahl an unterschiedlichen Anwendungen für die die magnetischen Materialien, mit denen TDK einst sein Geschäft begann, sowie andere Materialien und daraus entstandene elektronische Bauelemente eingesetzt werden können. Darüber hinaus steht die TDK Corporate Mark für die Entschlossenheit von TDK, eine Schlüsselrolle innerhalb der Elektroindustrie einzunehmen und so zum Wohl der Gesellschaft beizutragen“; und
- ii. sind gehalten, unternehmerisch stets in Übereinstimmung mit der Bedeutung der TDK Corporate Mark handeln.



2.1.10 Informationsübermittlung

Im Rahmen ihrer Tätigkeit für die TDK-Gruppe haben die TDK Mitarbeiter den Vorständen bzw. Geschäftsführern oder anderen Vertretern des Top-Managements nicht nur positive, sondern auch negative Nachrichten umgehend mitzuteilen.

2.2 Die TDK-Gruppe und ihre Mitarbeiter

2.2.1 Persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter

Im Zuge der Umsetzung unseres Unternehmensmottos und eingedenk der Tatsache, dass stetige persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter maßgeblich zum Geschäftserfolg beiträgt, ist die TDK-Gruppe bestrebt, jederzeit eine Belegschaft heranzubilden,

- die einer Vision folgt und sich dabei durch große Kreativität und die Fähigkeit zur Umsetzung von Ideen auszeichnet;
- die bei der Lösung von Problemen ausgeprägte Tatkraft und Courage zeigt, und
- die sich mit einem ausgeprägten Sinn für Ehrlichkeit und Leistungsbereitschaft Vertrauen verdient.

Die TDK-Gruppe betrachtet Innovation als die grundlegende Voraussetzung für nachhaltiges Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit. Um Innovation kontinuierlich zu fördern, ist die TDK-Gruppe bestrebt, eine Belegschaft hervorzubringen und zu beschäftigen, die sich durch selbständiges Denken und Handeln auszeichnet.

2.2.2 Respekt vor der Unterschiedlichkeit, Persönlichkeit und Individualität von Mitarbeitern

Die TDK-Gruppe respektiert jeden Mitarbeiter in seiner Unterschiedlichkeit, Persönlichkeit und Individualität, richtet angemessene und gerechte Verfahren zur Regelung zwischenmenschlicher Angelegenheiten und zum Umgang mit Mitarbeitern ein und bietet des Weiteren angemessene und faire Arbeitsbedingungen.

2.2.3 Achtung der Privatsphäre

Die TDK-Gruppe respektiert die Privatsphäre jedes Mitarbeiters und handhabt persönliche Informationen über Mitarbeiter sachgemäß und mit größter Sorgfalt und Umsicht.

2.2.4 Achtung der Menschenrechte und Diskriminierungsverbot

Die TDK-Gruppe respektiert die grundlegenden Menschenrechte ihrer Mitarbeiter. Sie stellt die Chancengleichheit aller Mitarbeiter in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen (etwa Vergütung, Möglichkeiten zur Teilnahme an Trainingsseminaren, Aufstiegsmöglichkeiten etc.) und Ähnlichem dadurch sicher, dass sie keine direkte oder indirekte Diskriminierung zulässt, die auf Rasse, Überzeugung, Geschlecht, Religion, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Familienstand, Behinderung, militärischem Rang, genetischen Status, sexueller Orientierung oder sozialem Status beruht. Darüber hinaus toleriert die TDK-Gruppe kein verletzendes oder herabwürdigendes Verhalten wie beispielsweise körperliche Züchtigung, psychischen oder physischen Missbrauch, gewalttätige oder unzüchtige Sprache sowie sexuelle Belästigung.

Des Weiteren ist die TDK-Gruppe um die Schaffung angemessener und vielseitiger Arbeitsplätze bemüht und ergreift Maßnahmen zur Ächtung ungerechter Behandlung und Diskriminierung am Arbeitsplatz.

2.2.5 Arbeitsbedingungen

Die Mitarbeiter der TDK-Gruppe arbeiten im Einklang mit regionalen, nationalen und internationalen Normen zur Wahrung der Menschenrechte und in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften zu Mindestlöhnen, Arbeitszeit und sonstigen Arbeitsbedingungen. Die TDK-Gruppe betreibt keinerlei Form von Kinder- noch von Zwangs-, Knechtschafts-, Sklaven- oder (unfreiwilliger) Sträflingsarbeit und verlangt das gleiche Verhalten von ihren Geschäftspartnern. Zudem ist die TDK-Gruppe jederzeit bestrebt, gute und stabile Beziehungen zu ihren Mitarbeitern aufzubauen und alle eventuell auftretenden Probleme einschließlich Vergütungsproblemen mit ihren Mitarbeitern in offener Kommunikation fair und einvernehmlich zu lösen. Im Einklang mit nationalen Gesetzgebungen respektiert die TDK-Gruppe das Recht der Arbeitnehmer, sich zu solidarisieren, in Gewerkschaften zu organisieren, an Demonstrationen teilzunehmen und Betriebsräte zu bilden.

Die TDK-Gruppe schafft ein Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter offen mit dem Management über Arbeitsbedingungen kommunizieren können, ohne Bedenken haben zu müssen, deswegen belästigt, gerügt oder in irgendeiner Form benachteiligt zu werden.

2.2.6 Aufrechterhaltung eines sicheren, gesunden und angenehmen Arbeitsumfelds

Bei allen geschäftlichen Aktivitäten steht für die TDK-Gruppe die Schaffung eines sicheren, gesunden und angenehmen Arbeitsumfeldes an oberster Stelle

i. Bekämpfung von Arbeitsunfällen

Die Bewahrung der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter ist für den Betrieb eines Unternehmens von essentieller Wichtigkeit. Zur Verhinderung von Arbeitsunfällen hält sich die TDK-Gruppe streng an alle einschlägigen Gesetze und Verordnungen sowie an die bei den Mitgliedsorganisationen der TDK-Gruppe eingeführten TDK internen Unternehmensregeln und -vorschriften zur Sicherheit am Arbeitsplatz. Zudem ist es wichtig, regelmäßig Sicherheitsschulungen durchzuführen, bei denen die Mitarbeiter systematisch darin unterwiesen werden, potenzielle Probleme zu erkennen und zu beseitigen, bevor Unfälle geschehen.

ii. Umweltschutz

Für jedes Unternehmen ist die Einhaltung geltender Umweltschutzgesetze eine gesellschaftliche Verpflichtung. Um sicherzustellen, dass die natürliche Umgebung eines jeden Mitgliedsunternehmens der TDK-Gruppe angemessen geschützt wird, gelten für die Mitgliedsunternehmen auch interne Unternehmensrichtlinien für den Umweltschutz. Von jedem TDK Mitarbeiter wird außerdem erwartet, dass er die von den Mitgliedsunternehmen der TDK-Gruppe genutzten internen Handbücher zum Krisenmanagement in vollem Umfang versteht und dazu nutzt:

um jede Art von Schäden und Unfällen zu verhindern, die für die Kontinuität und Entwicklung der TDK-Gruppe schwerwiegende Folgen haben könnten, und um bei Eintritt eines solchen Ereignisses den entstandenen Schaden zu minimieren und zu begrenzen.

2.3 Die TDK-Gruppe und die Gesellschaft

2.3.1 Compliance: Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen

Die TDK-Gruppe hält sich bei ihrer Geschäftstätigkeit an geltende Gesetze und Verordnungen, Sozialnormen und andere gesellschaftlich anerkannte Regeln. Die TDK Mitarbeiter verschließen sich nicht dem Trend zur Globalisierung von Unternehmensaktivitäten und nehmen dabei Rücksicht auf internationale und lokale Kulturen und Gepflogenheiten. Sie beachten die Interessen ihrer Stakeholder, handeln im Einklang mit den Gesetzen und Verordnungen der jeweiligen Länder und Rechtsordnungen, respektieren anwendbare internationale Bestimmungen und wahren die Menschenrechte. Bei all dem bemühen sich die TDK-Mitglieder, die TDK Philosophie und die hier im Code beschriebenen Standards bestmöglich umzusetzen. Die TDK-Gruppe wird regelmäßig überprüfen, ob die Strategien ihres Managements und das Tagesgeschäft des Unternehmens im Einklang mit den vorstehenden Kriterien verlaufen. Soweit festgestellt wird, dass dies nicht der Fall ist, werden angemessene Maßnahmen ergriffen.

2.3.2 Kommunikation mit der Öffentlichkeit und Offenlegung von Informationen

Im Sinne von Fairness und Transparenz informiert die TDK-Gruppe ihre Aktionäre und Investoren sowie andere Stakeholder rechtzeitig und sorgfältig. Darüber hinaus pflegt die TDK-Gruppe einen aktiven und umfassenden Dialog mit der Öffentlichkeit und mit ihren Stakeholdern, einschließlich ihrer Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter, Aktionäre und Investoren sowie mit den Kommunen, in denen die Mitgliedsunternehmen der TDK-Gruppe ansässig sind. Dabei respektiert die TDK-Gruppe auch Erwartungen und Ansprüche, Bedürfnisse, Werte und Meinungen, die sich von denen der TDK-Gruppe unterscheiden. Diese Grundhaltung sollte sich auch von Zeit zu Zeit im öffentlichen Auftritt des Unternehmens widerspiegeln.

2.3.3 Globaler Umweltschutz

Es liegt in der Verantwortung der TDK-Gruppe, im Rahmen ihrer Aktivitäten als Unternehmen zur Bewahrung weltweit intakter Umweltbedingungen beizutragen. Nach Überzeugung der TDK-Gruppe ist es eine ihrer wichtigsten Aufgaben, an der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft mitzuarbeiten. Die TDK-Gruppe hält sich an alle geltenden Umweltgesetze und -verordnungen und bemüht sich sicherzustellen, dass ihre Unternehmenstätigkeit sowie ihre Produkte und Dienstleistungen die Umwelt in keiner Weise schädigt. Die TDK-Gruppe ist bestrebt, umweltfreundliche Technologien und Produkte zu entwickeln. Darüber hinaus

trägt das Unternehmen weltweit aktiv zur Schaffung einer recycling-orientierten Gesellschaft mit niedrigem Kohlendioxid-Ausstoß bei, fördert die Artenvielfalt und unterstützt die Lösung gesellschaftspolitischer Fragen.

2.3.4 Beiträge zum Wohl der Gesellschaft

Die TDK-Gruppe unterhält gute Beziehungen zu Kommunen, staatlichen Behörden, der Wirtschaft, internationalen Organisationen, Stakeholdern sowie potenziellen Geschäftspartnern. Die TDK-Gruppe ist sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst und hat diese Haltung in ihren Unternehmensgrundsätzen verankert. Sie strebt immer danach, als „Good Corporate Citizen“ das Wohl der Allgemeinheit unter anderem in den Bereichen Sport, Kultur und Kunst sowie durch ehrenamtliche Tätigkeiten aktiv zu fördern.

2.3.5 Geldwäsche

Geldwäsche wird von der TDK-Gruppe nicht toleriert. Wir akzeptieren daher keine Bezahlung unserer Produkte oder Leistungen mit Geld, das aus illegalen Geschäften (wie Betrug, Steuerhinterziehung, Bilanzfälschung, Korruption) oder aus anderen dubiosen Geschäften oder Quellen stammt. Darüber hinaus bedienen wir uns selbst bei TDK keiner falschen oder extra eingerichteten Bankkonten, um Geldtransfers zu verschleiern. TDK kauft auch keine zweifelhaften Forderungen oder Lagerbestände auf und macht keine dubiosen Schenkungen oder Zuwendungen.

2.3.6 Import-Export-Geschäft

TDK-Mitglieder, die im Import/Export-Geschäft tätig sind, müssen die dafür einschlägigen internen Bestimmungen und Managementvorgaben vollständig verstehen und absolut korrekt umsetzen, so dass keinesfalls gesetzliche Bestimmungen und Verordnungen zum Thema Import/Export verletzt werden.

2.4 Ergänzende Bestimmungen

Die Aufgaben, die den Vorständen, Geschäftsführern und leitenden Angestellten, insbesondere denen im Finanz- und Rechnungswesen der Mitgliedsunternehmen der TDK-Gruppe (nachfolgend „Mitglieder des Managements“ genannt) obliegen, sind besonders verantwortungsvoll. Aus diesem Grund muss jedes Mitglied des Managements neben den im TDK Verhaltenskodex für TDK Mitarbeiter genannten allgemeinen Pflichten folgende besondere Pflichten beachten und erfüllen:

1. Jedes Mitglied des Managements hat sich bei der Erledigung seiner Aufgaben von Ehrlichkeit und Integrität leiten zu lassen und möglichst jedes Verhalten zu vermeiden, das einen Interessenkonflikt verursacht oder zu verursachen droht, gleichgültig, ob dieses Verhalten im Rahmen der Wahrnehmung von Aufgaben für die TDK-Gruppe oder anderweitig stattfindet.
2. Jedes Mitglied des Managements hat gegenüber jedem, der hierfür dienstlich zuständig ist, sachdienliche Informationen zeitnah und in genauer, vollständiger, objektiver und leicht verständlicher Form mitzuteilen.
3. Jedes Mitglied des Managements hat alle geltenden Gesetze und Verordnungen sowie behördliche Verfügungen und Regeln einzuhalten.

4. Kein Mitglied des Managements darf bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben für die TDK-Gruppe wesentliche Tatsachen oder Informationen verfälschen oder sein eigenes Urteilsvermögen aufgeben oder unterdrücken. Es hat seine Aufgaben mit der von einem vernünftigen Manager in gleicher Position und Situation geforderten Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit wahrzunehmen und muss sich dabei jederzeit seiner eigenen Leistungsfähigkeit und Verantwortung bewusst sein.
5. Jedes Mitglied des Managements hat die Vertraulichkeit von Informationen, die es zur Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigt, strikt zu bewahren, außer es besteht eine Ermächtigung zur Offenlegung oder diese ist zwingend gesetzlich vorgeschrieben. Vertrauliche Informationen, die bei der Wahrnehmung geschäftlicher Aufgaben erlangt wurden, dürfen unter keinen Umständen zum persönlichen Vorteil oder Nutzen verwendet werden.
6. Jedes Mitglied des Managements muss die zur Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten kontinuierlich verbessern. Jedes Mitglied des Managements hat alle wesentlichen und sachdienlichen Informationen, die es erhält, an diejenigen weiterzugeben, die auf Grund ihrer dienstlichen Zuständigkeit davon wissen müssen.
7. Jedes Mitglied des Managements hat aus eigener Initiative gegenüber seinen Kollegen und Mitarbeitern die Bedeutung der ethischen Unternehmensgrundsätze der TDK-Gruppe hervorzuheben und seine eigenen geschäftlichen Aufgaben in vollem Bewusstsein der Bedeutung dieser Grundsätze wahrzunehmen.
8. Jedes Mitglied des Managements hat alle in seinen Zuständigkeitsbereich fallenden personellen und sachlichen Unternehmensressourcen im Rahmen der ihm verliehenen Kompetenzen verantwortungsvoll und zum Wohl der TDK-Gruppe einzusetzen und zu behandeln.
9. Jedes Mitglied des Managements hat tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen den TDK Verhaltenskodex unverzüglich an das TDK Business Ethics & CSR Committee, an eines der Ethics Councils oder an eine Help Line zu melden.
10. Die Einhaltung des TDK Verhaltenskodex liegt in der Verantwortung eines jeden Mitglieds des Managements. Die Nichteinhaltung kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen. Verstöße gegen den TDK Verhaltenskodex können gleichzeitig auch Verstöße gegen Gesetze darstellen und dazu führen, dass ein Mitglied des Managements und/oder die TDK-Gruppe zivil-, verwaltungs- oder strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

2.5. TDK Code of Conduct Programm

2.5.1. Zweck

Dieses Programm wurde eingerichtet, um die Umsetzung des TDK Verhaltenskodex sicherzustellen. Zu diesem Zweck stellt das Programm Regeln für die Anwendung der TDK Charta zum Unternehmensverhalten, der Unternehmensphilosophie und der Unternehmensstandards für das Geschäftsverhalten bereit

2.5.2 Funktion

Zur Umsetzung des TDK Verhaltenskodexes wurden in der TDK-Gruppe zwei Einrichtungen etabliert: das *TDK Business Ethics & CSR Committee* und die *Help Lines*. Sie handeln unabhängig voneinander, um Objektivität, Neutralität und Unparteilichkeit sicherzustellen. Beide Einrichtungen kooperieren aber und

tauschen zeitnah Informationen aus, um Probleme zügig zu lösen, die im Zusammenhang mit dem TDK Verhaltenskodex entstehen.

2.5.3 TDK Business Ethics & CSR Committee

2.5.3.1 Organisation

- i. Nominierung eines Vorsitzenden
Das TDK Business Ethics & CSR Committee untersteht direkt dem Vorstand (Board of Directors) der TDK Corporation, der auch den Vorsitzenden des Committee benennt.
- ii. Committee-Mitglieder
Der Vorsitzende des Committee bestellt die Mitglieder des Committee.
- iii. Gründung von Geschäftsstellen und Benennung von Außenstellenleitern
Soweit erforderlich, gründet der Committee-Vorsitzende Zweigstellen des TDK Business Ethics & CSR Committee und benennt deren Leiter.
- iv. Ethics Councils von Zweigstellen
Jeder Zweigstellenleiter richtet Ethics Councils (Ethikräte) und Beratungsstellen ein. Beide Stellen nehmen sich der im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex auftretenden Fragen in der jeweiligen Zweigstelle an.
- v. Verwaltungsbüro
Durch die Einrichtung eines Verwaltungsbüros soll eine reibungslose Kommunikation zwischen dem TDK Business Ethics & CSR Committee und seinen Zweigstellen sowie deren Ethics Councils sichergestellt werden.

2.5.3.2 Aufgaben und Verantwortlichkeiten

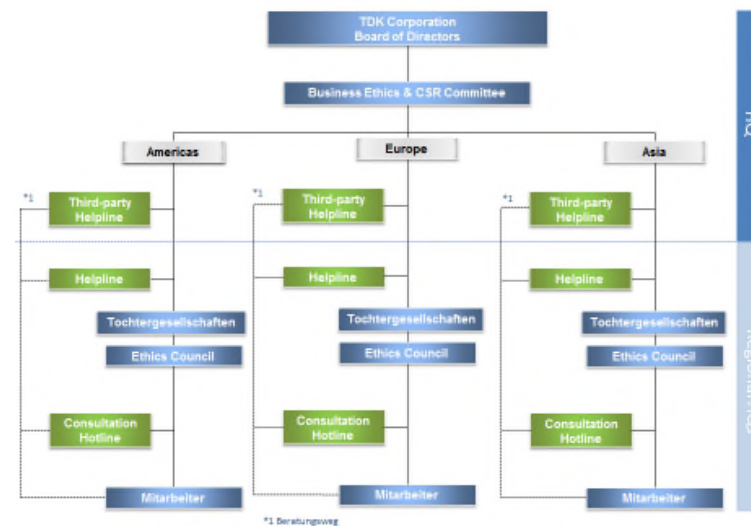
- i. Schulung und Sensibilisierung
Das TDK Business Ethics & CSR Committee und die Ethics Councils widmen sich der Aufgabe, unter den TDK Mitarbeitern ein Bewusstsein für den TDK Verhaltenskodex zu schaffen und dieses zu schärfen.
- ii. Problemlösungen
Zu den Aufgaben des TDK Business Ethics & CSR Committee und der Ethics Councils zählt auch die Klärung von Problemen und Fragen, die sich im Zusammenhang mit dem TDK Verhaltenskodex ergeben. Je nach Art des Problems arbeiten das TDK Business Ethics & CSR Committee und der zuständige Ethics Council einzeln oder gemeinsam daran, eine Lösung zu erzielen.
- iii. Nachforschungen

Zur Klärung eines Problems, das sich im Zusammenhang mit dem TDK Verhaltenskodex ergibt, können das TDK Business Ethics & CSR Committee und die Ethics Councils nach eigenem Ermessen Nachforschungen anstellen oder geeignete Stellen damit beauftragen.

- iv. **Verpflichtung zu Vertraulichkeit und Informantenschutz**
Das TDK Business Ethics & CSR Committee und die Ethics Councils (sowie deren Beratungsstellen) sind verpflichtet, Informationen, die ihnen im Zusammenhang mit der Umsetzung des TDK Verhaltenskodex-Programms offenbart wurden, vertraulich zu behandeln – soweit dies nach den Umständen des Einzelfalls praktikabel ist. Dies schließt auch Informationen über die Identität von Personen ein, die eine Beratung in Anspruch nehmen, eine Beschwerde vorbringen, Erklärungen verlangen, Fragen beantworten oder andere Informationen zur Verfügung stellen, die mit dem TDK Verhaltenskodex zusammenhängen (nachfolgend „Informant“ genannt). Das TDK Business Ethics & CSR Committee und die Ethics Councils haben den Informanten so zu schützen, dass er aufgrund einer Beschwerde keiner ungerechten Behandlung ausgesetzt oder benachteiligt wird.
- v. **Vorschlag von Maßnahmen zur Abhilfe**
Wenn ein erheblicher Verstoß eines TDK Mitarbeiters gegen Gesetze, Verordnungen, eine der Regeln des TDK Verhaltenskodexes oder andere betriebliche Vorschriften offenkundig wird, müssen das TDK Business Ethics & CSR Committee und der zuständige Ethics Council Disziplinarmaßnahmen erörtern und diese dem betroffenen Mitgliedsunternehmen der TDK-Gruppe vorschlagen.
- vi. **Bericht über Maßnahmen zur Abhilfe**
Der Committee-Vorsitzende oder der Leiter einer Zweigstelle des Committees haben das Recht, Vorstände oder Geschäftsführer eines betroffenen Mitgliedsunternehmens der TDK-Gruppe naheulegen, die vorgeschlagenen Maßnahmen gemäß der Entscheidung des TDK Business Ethics & CSR Committee oder der Ethics Councils unverzüglich umzusetzen. Der Committee-Vorsitzende oder der Leiter der jeweiligen Zweigstelle informiert den Vorstand oder die Geschäftsführung des betroffenen Mitgliedsunternehmens der TDK-Gruppe über Angelegenheiten und Probleme, die er für besonders wichtig hält und weist die Vorstände oder Geschäftsführer des betroffenen Unternehmens an, über die Ergebnisse zu berichten, die sich aus der Umsetzung der vorgeschlagenen Abhilfemaßnahmen ergeben haben.
- vii. **Bewertung und Berichterstattung**
Das TDK Business Ethics & CSR Committee bewertet und überprüft von Zeit zu Zeit den Inhalt und die Umsetzung des TDK Verhaltenskodex. Das TDK Business Ethics & CSR Committee informiert die Leiter der Zweigstellen zeitnah über alle Entscheidungen, die es trifft.
- viii. **Sitzungen**
Das TDK Business Ethics & CSR Committee, seine Zweigstellen sowie die einzelnen Ethics Councils tagen mindestens einmal im Quartal oder je nach Bedarf auch häufiger.

2.5.4 Help Lines

Organisatorische Aufstellung und Berichtswesen weltweit



Jedes Ethics Council stellt Kontaktdaten für Beratungen zur Verfügung und jeder Region verfügt über eine Helpline, die es den TDK-Mitgliedern ermöglichen soll, über Angelegenheiten, die mit geschäftlicher Ethik zu tun haben, zu sprechen, Ideen auszutauschen oder nach Rat zu fragen.

Darüber hinaus hat die TDK-Gruppe ein Helpline-System installiert, das von unabhängigen Dritten wie z.B. Anwaltskanzleien betrieben und verwaltet wird, um die schnelle Lösung von ernsthaften Compliance-Problemen (wie z.B. Kartelle, Korruption, betrügerische Geschäftspraktiken auf Managementebene) zu erleichtern und den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, auf diesem Weg direkt das Business Ethics & CSR Committee der Konzernmutter zu informieren.

Helplines wurden in Asien, den Americas und in Europa installiert, um die vorgenannten Regionen abzudecken. Die Mitarbeiter haben somit die Möglichkeit entweder ihr eigenes, regional zuständiges Ethics Council einzuschalten, oder eine der regionalen Helplines oder aber eben eine von einem (neutralen) Dritten betriebene Helpline.

Wenn Sie Kenntnis von einer Angelegenheit bekommen, mit der eine Verletzung des TDK Code of Conduct einhergeht, zögern Sie bitte nicht, von einer der vorgenannten Möglichkeiten Gebrauch zu machen.

- i **Verpflichtung zur Vertraulichkeit und Schutz von Informanten**
Alle Mitarbeiter, die mit der Beratung in Ethikangelegenheiten oder mit der Entgegennahme von Informationen in Ethikangelegenheiten betraut sind und ebenso alle Mitarbeiter der Helplines sind gegenüber den Informanten verpflichtet, soweit als unter den jeweils gegebenen Umständen möglich Vertraulichkeit zu wahren. Darüber hinaus sind die Mitglieder des Business Ethics & CSR

Committees und die Mitglieder der Ethics Councils verpflichtet den Willen des Informanten zu achten. Sie haben sicherzustellen, dass ein Informant keinerlei Nachteile erleidet.

ii. Maßnahmen im Fall von Verletzungshandlungen

Wenn es zu Handlungen oder Unterlassungen kommt, die eine Verletzung des TDK Code of Conduct darstellen, wird der jeweilige Verletzte im Einklang mit den arbeitsrechtlichen und sonstigen einschlägigen internen Vorschriften bestraft. Wenn Sie sich Ihr eigenes Verhalten vor Augen führen und dabei zu dem Schluss kommen, dass Sie selbst möglicherweise den TDK Code of Conduct verletzt haben, bitte ergreifen Sie selbst die Initiative und lassen sich von einer der zuvor genannten Stellen beraten. Falls Sie dies tun, kommen Ihnen bei der Festlegung der entsprechenden Strafe mildernde Umstände zu Gute. Die Sicherstellung eines korrekten Geschäftsgebärdens im Unternehmen ist Sache eines jeden von uns. Wenn Sie Dinge in Ihrem Umfeld wahrnehmen, die nicht in Ordnung sind, verschließen Sie davor nicht die Augen! Machen wir uns alle die Zielsetzung des TDK Code of Conducts zu eigen und arbeiten wir couragiert daran, unser Verhalten in diesem Sinne stetig zu verbessern.

2.5.4.1 Pflichten und Verantwortlichkeiten

i. Eingang von Beratungssuchen

Bei den Help Lines können TDK Mitarbeiter Beschwerden einreichen, ebenso wie interne Berichte zu Problemen, Meinungsbekundungen und Anfragen (nachfolgend „Beratungssuche“ genannt), soweit die vorstehenden Dinge den TDK Verhaltenskodex betreffen. Beratungssuche können auch anonym erfolgen und werden bei der Bearbeitung gleichberechtigt mit nicht-anonymen Ersuchen behandelt.

ii. Nachforschung

Die Help Lines prüfen die von den TDK Mitarbeitern eingereichten Beratungssuche, unabhängig davon, ob sie anonym eingereicht wurden oder nicht. Die Help Lines haben das Recht, alle dazu notwendigen Nachforschungen selbst anzustellen oder das TDK Business Ethics & CSR Committee oder die zuständigen Ethics Councils darum zu bitten, um so das jeweils beste Vorgehen zur Lösung eines Problems oder zur Bearbeitung der Beschwerde zu ermitteln. Wenn eine Help Line eine Nachforschung durchführt, teilt sie dem TDK Business Ethics & CSR Committee oder den zuständigen Ethics Councils das Ergebnis dieser Nachforschung unverzüglich mit.

iii. Verpflichtung zu Vertraulichkeit und Informantenschutz

Die Help Lines sind dazu verpflichtet, die Informationen, die ihnen bei der Umsetzung des TDK Verhaltenskodex-Programms offengelegt wurden, vertraulich zu behandeln. Dabei räumen die Help Lines dem Informantenschutz oberste Priorität ein. Halten die Help Lines es für nötig, bestimmte Informationen, die ihnen vom Informanten offenbart wurden, preiszugeben, um ein Problem zu lösen, sind sie dabei bestrebt, die Interessen des Informanten gebührend zu berücksichtigen.

iv. Rückmeldungen von den Help Lines

Bei Bedarf werden die Help Lines den Informanten über die Ergebnisse der vom TDK Business Ethics & CSR Committee, den Ethics Councils und/oder von anderen Mitgliedsunternehmen der TDK-Gruppe durchgeführten Nachforschungen sowie über erörterte Gegenmaßnahmen informieren.

v. Aufbewahrung der Aufzeichnungen

Die Help Lines bewahren Aufzeichnungen aller von TDK Mitarbeitern an sie gerichteten Beratungssuchen mindestens drei Jahre lang auf, unabhängig davon, ob diese anonym eingereicht wurden oder nicht.

2.5.5 Unterweisung im TDK Verhaltenskodex

Um TDK Mitarbeiter mit dem TDK Verhaltenskodex vertraut zu machen, richten die Personalabteilung der TDK Corporation und die zuständigen Abteilungen der Mitgliedsunternehmen der TDK-Gruppe Trainingsprogramme ein und führen regelmäßig Schulungen durch.

2.5.6 Veröffentlichung im Intranet

Der TDK Verhaltenskodex wird im Intranet des TDK *Business Ethics & CSR Committee* veröffentlicht und ist dort jederzeit für die TDK Mitarbeiter einsehbar.

2.5.7 Berichtspflicht gegenüber dem Vorstand

Das TDK *Business Ethics & CSR Committee* ist verpflichtet, dem Vorstand von TDK zu Beginn jedes Quartals über die Umsetzung und Anwendung des TDK Verhaltenskodex zu berichten.

2.5.8 Maßnahmen und Vorbeugung

Sollte innerhalb der TDK-Gruppe ein tatsächlicher oder mutmaßlicher substantieller Verstoß gegen Gesetze oder Verordnungen oder ein Verstoß gegen den TDK Verhaltenskodex, betriebliche Vorschriften, Richtlinien oder Handbücher angezeigt werden, muss das für die betreffende Abteilung des Unternehmens verantwortliche Führungspersonal oder das Unternehmen selbst die Ursache dieses Verstoßes untersuchen und vorbeugende Maßnahmen ergreifen. Das schließt die Verbesserung des Managementsystems in dem betreffenden Unternehmen der TDK-Gruppe mit ein.

2.5.9 Meldung von rechtswidrigem und unethischem Verhalten

Die TDK-Gruppe verlangt von den TDK Mitarbeitern, dass sie ihrem Vorgesetzten, einem Mitglied des Managements, einer Help Line, einem Ethics Council oder einer Beratungsstelle jede tatsächliche oder mutmaßliche kriminelle Handlung melden, in die die TDK-Gruppe oder ein TDK Mitarbeiter involviert ist. Dies gilt insbesondere auch in Fällen, in denen ein TDK Mitarbeiter von einem verdächtigen Geschehen oder Verhalten im Hinblick auf fragwürdige Rechnungslegungs- oder Wirtschaftsprüfungs-Angelegenheiten erfährt.

Die Meldung einer mutmaßlichen oder tatsächlichen kriminellen Handlung zieht für den TDK Mitarbeiter keine Disziplinarmaßnahmen nach sich, sofern er nicht wesentlich eine falsche Meldung gemacht hat. Jeder TDK Mitarbeiter, der in gutem Glauben einen Verstoß oder potenziellen Verstoß gegen den TDK Verhaltenskodex meldet, wird vor Disziplinarmaßnahmen geschützt. Kein TDK Mitarbeiter darf entlassen,

zurückgestuft, suspendiert, belästigt oder diskriminiert werden, weil er Informationen zu einem Geschehen liefert, das er gutgläubiger Weise für einen Verstoß gegen den TDK Verhaltenskodex hält. Das gilt auch dann, wenn er an Nachforschungen zu einem solchen Geschehen durch Staats-, Aufsichts- oder Strafverfolgungsbehörden, durch Mitglieder eines gesetzgebenden Organs oder durch Mitglieder des Managements teilnimmt oder solche Nachforschungen unterstützt.

2.5.10 Verstöße gegen den TDK Verhaltenskodex

2.5.10.1 Verstöße gegen den TDK Verhaltenskodex

Ein Verstoß gegen den TDK Verhaltenskodex kann zu Disziplinarmaßnahmen führen.

2.5.10.2 Freiwillige Meldung von Verstößen

Die freiwillige Selbstanzeige einer Person, die gegen den TDK Verhaltenskodex verstoßen hat, kann bei der Entscheidung über die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen als mildernder Umstand gewertet werden.

2.5.11 Aufhebung und Änderung von Bestimmungen des TDK Verhaltenskodexes

2.5.11.1 Aufhebungs- und Änderungsverfahren

Das *TDK Business Ethics & CSR Committee* kann eine Aufhebung oder Änderung bestimmter Regeln des TDK Verhaltenskodexes erörtern und dem Vorstand der TDK Corporation einen Aufhebungs- oder Änderungsvorschlag unterbreiten. Der Vorstand trifft dann die endgültige Entscheidung.

2.5.11.2 Protokoll der Änderungen

- Angenommen: 23. April 2002
- Geändert: 26. September 2002, Programm hinzugefügt.
- Geändert: 1. Juli 2003, Erklärung der Anwendbarkeit des TDK Verhaltenskodexes auf alle leitenden Angestellten des Finanzbereichs, Vorstandsmitglieder und Führungskräfte von TDK.
- Geändert: 29. Juni 2004, neue Bestimmungen hinzugefügt.
- Geändert: 25. Mai 2005 Arbeitsbedingungen, Terminologie Änderung bei Namen etc.
- Geändert: 1. Oktober 2011, Vollständige Änderung.
- Geändert: 1. April 2015, u.a. Änderungen bei Helplines
- Geändert: 1. August 2016, u.a. Informationen zu Helplines geändert

Wissenswertes

Die Gründung von TDK

1930 erfanden Dr. Yogoro Kato und Dr. Takeshi Takei am Tokyo Institute of Technology „Ferrit“, ein magnetisches, keramisches Material aus Eisenoxiden und weiteren Stoffen.

„Innovative Arbeit ist die Quelle wahren Unternehmertums“. Diese Aussage Dr. Katos inspirierte Kenzo Saito dazu, am 7. Dezember 1935 die TDK Corporation zu gründen (ursprünglich unter dem Namen Tokyo Denki Kagaku Kogyo K.K. bekannt), um das in Japan erfundene Material zu vermarkten.

Damals war nicht klar, ob „Ferrit“ als Werkstoff je erfolgreich sein würde. Die Unternehmensgründung verlangte daher eine große Portion Mut und den Willen, einer Vision zu folgen. Als Ergebnis gemeinsamer Forschungen des Tokyo Institute of Technology und von TDK entstand ein Produkt mit dem Namen „Ferritkern“, das erstmals 1937 in zahlreichen, drahtlosen Kommunikationsgeräten und Radios in Japan zum Einsatz kam. Bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs waren 5 Millionen Stück Ferritkerne von TDK geliefert worden – und damit die Vertrauensbasis für das Unternehmen geschaffen.

Das Bestreben, ausgehend von der Materialebene völlig neue, hochwertige Produkte zu entwickeln, prägte TDK von Anfang an und charakterisiert das Unternehmen bis heute. Insbesondere das im Juni 1967 formulierte Unternehmensmotto spiegelt dies wider: „Leiste durch Kreativität einen Beitrag zur kulturellen und wirtschaftlichen Entwicklung.“



Kenzo Saito, erster Präsident von TDK



Die „Väter“ des Ferrit: Dr. Yogoro Kato (links) und Dr. Takeshi Takei (rechts)

ONE TDK

Die TDK-Gruppe fördert die eigene Globalisierung, um den Ansprüchen ihrer Kunden gerecht werden zu können und die eigene Leistungsfähigkeit bei der Entwicklung neuer Technologien und Produkte zu stärken. Zudem ist die TDK-Gruppe immer bestrebt, Menschen unterschiedlicher Herkunft auszubilden und zu beschäftigen, ungeachtet ihrer Nationalität, ihres Geschlechts, ihrer Glaubenszugehörigkeit und ihrer sozialen Stellung. TDK respektiert die Individualität jedes Mitarbeiters. Dennoch ist es wichtig, sich als Mitarbeiter die Kultur des Unternehmens zu Eigen zu machen. Die Unternehmenskultur beruht auf gemeinsamen Vorstellungen und Verhaltensweisen sowie der gegenseitigen Wertschätzung aller Mitglieder im Unternehmen. Die Unternehmenskultur ist dabei zum einen das Verbindungsglied zwischen Mitarbeitern und Unternehmen; zum anderen ermöglicht sie dessen Wettbewerbsfähigkeit. Die TDK-Gruppe besteht aus TDK und einer Reihe konsolidierter Tochtergesellschaften. Innerhalb dieser unterschiedlichen Unternehmen mit individuellen Kulturen sind das TDK Unternehmensmotto und die TDK Charta zum Unternehmensverhalten von übergeordneter Bedeutung. Bei ihrer Arbeit haben sich alle TDK Mitarbeiter

stets am Unternehmensmotto als Grundlage der gemeinsamen Unternehmenskultur zu orientieren und dieses auch umsetzen.

TDK Historie: Alles begann mit den Angorakaninchen

Bevor er TDK gründete, versuchte sich Kenzo Saito, der erste TDK Präsident, auf verschiedenen Geschäftsfeldern. Diverse Male scheiterte er mit seinen Versuchen, seinen Traum zu verwirklichen: die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation in seinem Geburtsort Akita, einem verarmten japanischen Bauerndorf. Da die Winter in Akita besonders streng sind und es damals neben der Landwirtschaft keine Industriebetriebe gab, fristete die einheimische Bevölkerung ein karges Dasein am Rande des Existenzminimums. Saitos Wunsch, diese Situation zu ändern, trieb ihn auf seinem Weg zum Erfolg an.

Zu Saitos frühen Unternehmungen gehörte der Handel mit Angorafellen. Aus Mangel an Kunden drohte das Projekt jedoch zu scheitern. Fest dazu entschlossen, geschäftlich Fuß zu fassen, nahm er eines Tages, mit einigen Fellproben im Gepäck, den Nachtzug nach Tokio, um den Präsidenten der Kanegafuchi Spinning Company, eines der führenden Unternehmen der damaligen Textilindustrie, persönlich zu treffen. Obwohl er keinen Termin vereinbart hatte, wurde ihm ein dreiminütiges Gespräch mit dem Präsidenten Shingo Tsuda eingeräumt. Tsuda war so beeindruckt von Saitos leidenschaftlicher Rede über die Vorzüge von Angorafellen, dass er erst nach einer Stunde bemerkte, wie viel Zeit vergangen war. Schließlich ging er auf Saitos Geschäftsvorschlag ein und investierte in das Geschäft.

Obwohl der Handel mit Angorafellen letztendlich keinen Erfolg brachte, war Tsuda von Saitos engagiertem Eintreten für seine Ideale begeistert. Weil er an Saitos unternehmerische Fähigkeiten glaubte, unterstützte er ihn auch in den schwierigen Anfangsjahren von TDK mit erheblichen Geldzuwendungen.

Ohne das Gespräch über den Handel mit Angorafellen gäbe es TDK heute nicht. Rückblickend sagte Saito: „Man kann geschäftlich nur erfolgreich sein, wenn man sich bei seiner Arbeit von einem ausgeprägten Sinn für soziale Werte leiten lässt und entschlossen ist, niemals aufzugeben – egal, welche Hindernisse es zu überwinden gilt.“



Angorakaninchen

Das lange, weiche Fell des ursprünglich aus der türkischen Region Angora¹ stammenden Kaninchens wurde in England und Frankreich durch Züchtungen immer weiter veredelt. Bei 3- bis 5-maligem Scheren pro Jahr fallen rund 500 Gramm Haare ab. Da die Haare wenig wiegen und viel Wärme speichern, werden sie für hochwertige Stoffe und Strickwolle verwendet.

¹ Von dieser Region leitet die türkische Hauptstadt Ankara ihren Namen ab.

Verhaltensgrundsätze von TDK als Unternehmen

Die TDK-Gruppe sieht sich in der Verantwortung, durch eigene Kreativität und starke Ausrichtung an sozialen Werten zum nachhaltigen gesellschaftlichen Fortschritt beizutragen.

Die TDK-Gruppe achtet die Menschenrechte, handelt im Einklang mit den jeweils einschlägigen Gesetzen, Verordnungen und internationalen Bestimmungen und wird ihrer sozialen Verantwortung gerecht, indem sie das eigene Verhalten an den folgenden zehn Grundsätzen ausrichtet:

1. Die TDK-Gruppe ist bestrebt, nachhaltig die Zufriedenheit, das Vertrauen und die Unterstützung ihrer Kunden und aller anderen mit TDK in Beziehung stehenden Interessengruppen (nachfolgend „Stakeholder“ genannt) zu erlangen und zu bewahren, indem sie unablässig ihre Kreativität einsetzt, um sichere und für die Gesellschaft nützliche Produkte und Dienstleistungen zu schaffen und zu vermarkten.
2. Die TDK-Gruppe bekennt sich zu einem fairen, transparenten und freien Wettbewerb. Die TDK-Gruppe pflegt gute Beziehungen zu staatlichen Institutionen und Behörden.
3. Die TDK-Gruppe pflegt - neben der Kommunikation mit ihren Stakeholdern - einen aktiven und umfassenden Dialog mit der Öffentlichkeit und informiert möglichst gut verständlich über das Unternehmen. Gleichzeitig schützt die TDK-Gruppe firmenvertrauliche Informationen ebenso sorgfältig und angemessen, wie vertrauliche Informationen, die sie von Kunden, Lieferanten und Anderen erhalten hat.
4. Die TDK-Gruppe schätzt und respektiert die Unterschiedlichkeit, Persönlichkeit und Individualität ihrer Mitarbeiter und sorgt für ein sicheres und angenehmes Arbeitsumfeld, in dem jeder seine Aufgabe auch wirklich erfüllen kann.
5. Die TDK-Gruppe betrachtet den Schutz der Umwelt als ein hohes Gut und setzt sich proaktiv für den Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen ein. Diese Grundeinstellung ist auch wichtig für das Fortbestehen der TDK-Gruppe.
6. Die TDK-Gruppe strebt als „Good Corporate Citizen“ nach einer harmonischen Beziehung zur Gesellschaft und fördert diese aktiv unter anderem in den Bereichen Sport, Kultur und Kunst sowie durch ehrenamtliche Tätigkeiten.
7. Die TDK-Gruppe bezieht entschieden Position gegen extremistische Gruppen und Organisationen, die eine Bedrohung für die Sicherheit und Ordnung der Gesellschaft darstellen. Das Unternehmen unterhält keinerlei Beziehungen zu solchen Kräften und Organisationen.
8. Die TDK-Gruppe hält mit dem Trend zur Globalisierung von Unternehmensaktivitäten Schritt und berücksichtigt dabei die Interessen ihrer Stakeholder, gleichzeitig aber auch lokale Kulturen und Gepflogenheiten. Im Zuge dessen hält das Unternehmen die Gesetze und Verordnungen jedes Landes und jeder Rechtsordnung ein, in dem bzw. der es tätig ist und achtet alle maßgeblichen internationalen Bestimmungen einschließlich der Menschenrechte.

9. Es liegt in der Verantwortung des Top-Managements der TDK-Gruppe sicherzustellen, dass TDK und ihre Tochtergesellschaften sich den Verhaltensgrundsätzen verpflichtet fühlen und die Voraussetzungen geschaffen werden, diese umzusetzen. Dabei achtet das Konzernmanagement auch andere sowohl von innen als auch außen geäußerte Meinungen. Das Top-Management der TDK-Gruppe motiviert Geschäftspartner dazu, es dem Unternehmen gleich zu tun.

10. Bei Verstößen gegen diese Verhaltensgrundsätze von TDK ist es die Aufgabe des Top-Managements der TDK-Gruppe, für Aufklärung zu sorgen, Ursachen zu ermitteln und ähnliche Verstöße in Zukunft zu verhindern. Gleichzeitig legt das Top-Management der TDK-Gruppe die mit Verstößen gegen die TDK Verhaltensgrundsätze im Zusammenhang stehenden Informationen, soweit dies notwendig oder zweckdienlich ist, unverzüglich und wahrheitsgetreu offen, verhält sich gradlinig und konsequent, klärt Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im Einzelfall auf und verhängt angemessene Disziplinarstrafen gegen betreffende Personen, auch wenn es sich dabei um Mitglieder des Top-Managements handelt.



www.global.tdk.com • www.epcos.com