

| Spiegazione della copertina

La copertina illustra in che modo l'atteggiamento di ciascun singolo membro del Gruppo nell'affrontare le problematiche sociali mettendo in pratica la filosofia aziendale, il cui spirito è incarnato nei precetti della Corporate Vision e del Valore TDK, favorirà un maggiore coinvolgimento nella società e un maggiore contributo ad essa, oltre che la creazione di nuovi valori.

| Manuale del Codice di condotta di TDK

Publicato da: TDK Corporation
3-9-1 Shibaura, Minato-ku, Tokyo 108-0023

Responsabile: Comitato Etico e CSR di TDK

Data di pubblicazione:	1 ottobre 2002:	1ª edizione
	1 marzo 2007:	2ª edizione
	1 marzo 2012:	3ª edizione
	1 agosto 2016:	4ª edizione

Manuale del Codice di condotta di TDK



Indice

Finalità del manuale	1	2.2.5	Condizioni di lavoro	27
Capitolo 1 Filosofia aziendale	3	2.2.6	Sicurezza, salubrità e comfort dell'ambiente di lavoro	28
Motto aziendale e principi aziendali	5	2.3 Il Gruppo TDK e la società	29	
Applicazione della Filosofia aziendale: verso il 100° anniversario di TDK nel 2035	7	2.3.1	Conformità	29
Corporate Vision2035	9	2.3.2	Comunicazione con la società e diffusione di informazioni	29
Valore TDK	11	2.3.3	Protezione dell'ambiente globale	29
Capitolo 2 Codice di condotta TDK (Norme aziendali di condotta)	13	2.3.4	Contributo alla società	30
Premessa	15	2.3.5	Riciclaggio di denaro	30
2.1 Attività aziendali	17	2.3.6	Attività di esportazione e importazione	30
2.1.1 Fornire prodotti e servizi sicuri e utili per la società e conquistare e mantenere la fiducia dei clienti	17	2.4 Disposizioni supplementari	31	
2.1.2 Mantenimento di buoni rapporti con i clienti, fornitori e altri partner aziendali	19	2.5 Programma per il Codice di condotta di TDK	33	
2.1.3 Mantenimento e promozione di una concorrenza equa, trasparente e libera	21	2.5.1	Finalità	33
2.1.4 Protezione dei diritti di proprietà intellettuale	21	2.5.2	Funzioni	33
2.1.5 Conflitti di interessi	22	2.5.3	Comitato Etico e CSR di TDK	33
2.1.6 Opportunità commerciali del Gruppo TDK	23	2.5.4	Linee di sostegno	36
2.1.7 Correttezza	24	2.5.5	Formazione sul Codice di condotta di TDK	39
2.1.8 Protezione e uso corretto dei beni del Gruppo TDK	25	2.5.6	Publicazione sulla Intranet	39
2.1.9 Rispetto del marchio TDK	25	2.5.7	Obbligo di rendicontazione al Consiglio di amministrazione	39
2.1.10 Trasmissione di informazioni	26	2.5.8	Correzione e prevenzione	39
2.2 Il Gruppo TDK e i suoi dipendenti	26	2.5.9	Segnalazione di comportamenti illeciti o contrari all'etica	39
2.2.1 Rispetto per lo sviluppo dell'organico	26	2.5.10	Violazioni del Codice di condotta di TDK	40
2.2.2 Rispetto della diversità/personalità/ individualità dei dipendenti	26	2.5.11	Revoca e modifica delle disposizioni del Codice di condotta di TDK	41
2.2.3 Rispetto della riservatezza	26	Colonna	43	
2.2.4 Rispetto dei diritti umani e divieto di discriminazione	27	Fondazione di TDK	45	
		ONE TDK	46	
		TDK: nata dai conigli di Angora	47	
		Codice di condotta aziendale di TDK	49	

Finalità del manuale

Il manuale presenta sinteticamente le regole a cui sono sottoposti il Gruppo TDK (quindi TDK Corporation e le sue società consolidate) e gli amministratori, funzionari, dipendenti e revisori della società, oltre che i membri del Gruppo TDK. Nello svolgimento delle attività aziendali, ogni membro del Gruppo TDK deve essere consapevole di far parte del Gruppo TDK, comprendere approfonditamente e applicare autonomamente i principi e le idee descritte in questo manuale.

Tutte le materie trattate in questo manuale possono sembrare a prima vista sembrare semplici [ma] sono molto importanti. Esso illustra come i membri del Gruppo TDK devono porsi obiettivi chiari e adottare un atteggiamento finalizzato alla realizzazione di tali obiettivi affinché, nel contesto odierno di competizione globale, TDK possa contribuire alla soluzione di vari problemi sociali. Per questo motivo vi invito a leggerlo di tanto in tanto e a usarlo come linea guida per le vostre attività in Azienda. Qualora doveste incontrare situazioni non trattate, orientatevi secondo la Filosofia aziendale, seguendo i suoi principi essenziali.

Nome



Shigenao Ishiguro
Presidente e CEO
TDK Corporation



Capitolo 1 Filosofia aziendale

Motto aziendale e principi aziendali.....	5
Applicazione della Filosofia aziendale: verso il 100° anniversario di TDK nel 2035.....	7
Corporate Vision2035	9
Valore TDK	11

Motto aziendale

Contribuire alla cultura
e all'industria
con la creatività

Principi aziendali

Visione
Coraggio
Fiducia

Visione

Fare sempre un nuovo passo
in avanti con una visione in mente.
La creazione e la costruzione non
nascono senza una visione.

Coraggio

Eseguire sempre con coraggio.
La forza di esecuzione nasce dal
confronto con le contraddizioni e
dal loro superamento.

Fiducia

Cercare sempre di creare fiducia.
La fiducia nasce da uno spirito
di onestà e servizio.

Motto aziendale

Kenzo Saito ha fondato TDK nel 1935 (all'epoca era chiamata Tokyo Denki Kagaku Kogyo) per commercializzare la ferrite, un materiale originario del Giappone, dopo essere stato profondamente impressionato dalle parole di Yogoro Kato, l'inventore della ferrite, il quale aveva detto che le "vere industrie sono le industrie originali create da Giapponesi." Lo spirito di creatività originario di Saito (come ha affermato lui stesso "creare valori che prima non esistevano a partire dal materiale") è stato assunto nel 1967 come motto aziendale di TDK.

Principi aziendali

I principi aziendali indicano la mentalità ideale che i dipendenti devono avere affinché TDK possa continuare a crescere come azienda solida in grado di apportare il proprio contributo alla società. Insieme al motto aziendale, servono da supporto morale per i dipendenti che lavorano per TDK.

Applicazione della Filosofia aziendale: verso il 100° anniversario di TDK nel 2035

Il motto aziendale di TDK è "Contribuire alla cultura e all'industria con la creatività". Questo motto rispecchia lo spirito originario della società che commercializzava ferrite. I nostri principi aziendali sono invece "visione, coraggio e fiducia".

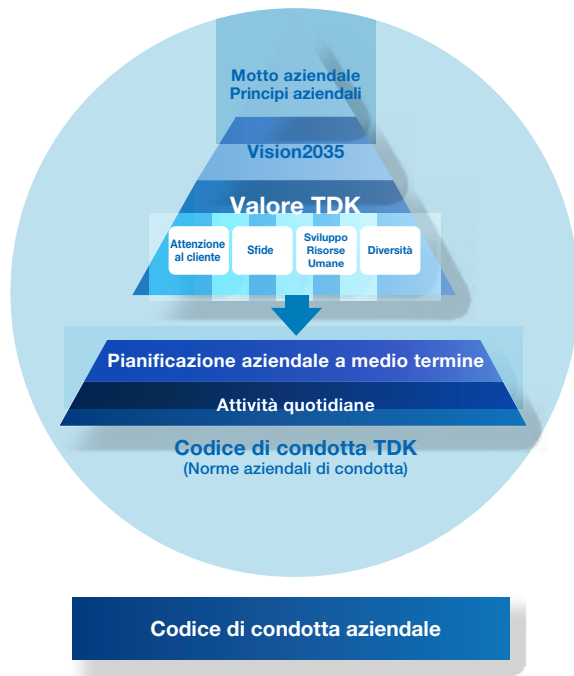
La filosofia aziendale di TDK spiega in modo conciso lo scopo e gli obiettivi della nostra attività. Affinché un'azienda possa crescere, rimanendo al contempo fedele alla propria essenza, deve adattare le proprie interpretazioni e le proprie idee ai tempi.

La nuova "Vision aziendale, Vision2035" e i precetti "Valore TDK" stabiliscono la direzione in cui l'azienda deve muoversi verso il suo 100° anniversario, che cadrà nel 2035, e le linee guida da seguire per realizzare la filosofia aziendale.

La Vision aziendale, Vision2035, esprime la missione fondamentale dell'Azienda e lo spirito passato, presente e futuro, indicando la direzione in cui l'Azienda deve muoversi verso il suo 100° anniversario nel 2035.

I precetti "Valore TDK" sono suddivisi in quattro categorie e descrivono precisamente le potenzialità e lo sviluppo della positiva cultura aziendale che TDK ha posto come sue fondamenta negli anni. Tutti i membri del Gruppo TDK sono chiamati a dividerli e metterli in pratica.

I precetti "Valore TDK" sono ascrivibili a quattro categorie. Descrivono precisamente le potenzialità e lo sviluppo di queste quattro categorie sulla base della positiva cultura aziendale che TDK ha posto come sue fondamenta negli anni e del Codice di condotta di TDK, il quale stabilisce le norme di comportamento per il Gruppo TDK. Tutti i membri del Gruppo TDK sono chiamati a dividerli e mettere in pratica questi precetti.



Vision aziendale (Vision2035)

La Vision aziendale, battezzata Vision2035, spiega gli obiettivi fondanti e lo spirito di TDK, le sue quattro principali innovazioni passate, i contributi apportati sfruttando le sue risorse globali, e gli sforzi tesi a realizzare il motto aziendale. Essa illustra, da una prospettiva passata, presente e futura, la visione di TDK, quali sono gli obiettivi e le finalità di TDK, e la direzione in cui l'Azienda deve muoversi verso il suo 100° anniversario, che cadrà nel 2035.



Come riconoscimento per l'enorme contributo portato dalla ferrite allo sviluppo sociale, nel 2009 l'Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE) ha assegnato a TDK il premio IEEE, che va ai prodotti considerati patrimonio tecnologico del mondo, per lo "sviluppo di materiali di ferrite e relative applicazioni."

TDK è stata fondata nel 1935 a partire dalla visione e dalla convinzione del fondatore, che voleva "commercializzare ferrite, un materiale magnetico realizzato in Giappone, per contribuire allo sviluppo della società."

TDK ha introdotto quattro grandi innovazioni di cui può essere giustamente fiera (il materiale ferritico, il nastro magnetico, i componenti multistrato e le testine magnetiche), e continua ancora oggi a creare prodotti che contribuiscono allo sviluppo sociale.

Come azienda aperta alle future innovazioni, anche in futuro TDK intende contribuire alla creazione di valore per i clienti, offrendo prodotti e servizi di alta qualità e sfruttando le sue varieghe risorse gestionali globali.

TDK continuerà costantemente a "contribuire alla cultura e all'industria con la creatività", affrontando con serietà il tema di "rigenerare e proteggere il nostro prezioso ambiente globale e generare uno stile di vita florido e sicuro".

Valore TDK

Organizzati in quattro categorie, i precetti “Valore TDK” definiscono rigorosamente la positiva cultura aziendale che negli anni TDK ha posto come sue fondamenta e ne descrivono precisamente le potenzialità e lo sviluppo. Tutti i membri del Gruppo TDK sono chiamati a condividerli e metterli in pratica.

Attenzione al cliente

Abbiamo:

- Una solida determinazione a contribuire al successo dei nostri clienti
- La passione per essere un partner fidato per i nostri clienti

Per questo possiamo:

- Creare valore ispiratore mettendoci nei panni del cliente
- Offrire prodotti, servizi e tecnologie di qualità per soddisfare i nostri clienti

Sfide

Abbiamo:

- La cultura per trasformare le sfide avverse in opportunità di sviluppo per noi stessi
- Una solida determinazione a realizzare i nostri obiettivi aziendali superando le difficoltà

Per questo possiamo:

- Accettare le sfide per realizzare importanti innovazioni e continuare a creare nuovo valore
- Guidare i nostri colleghi e lavorare in squadra condividendo gli stessi valori

Sviluppo Risorse Umane

Abbiamo:

- L'aspirazione a migliorarci costantemente
- La motivazione a contribuire all'avanzamento della società e alla crescita delle imprese

Per questo possiamo:

- Definire una visione/finalità chiare e orientarci per raggiungerle
- Sostenere lo sviluppo dei nostri colleghi e creare team appassionati

Diversità

Abbiamo:

- Una rete globale con una cultura diversificata
- Team che si rispettano reciprocamente e un lavoro di squadra che incoraggia lo sviluppo

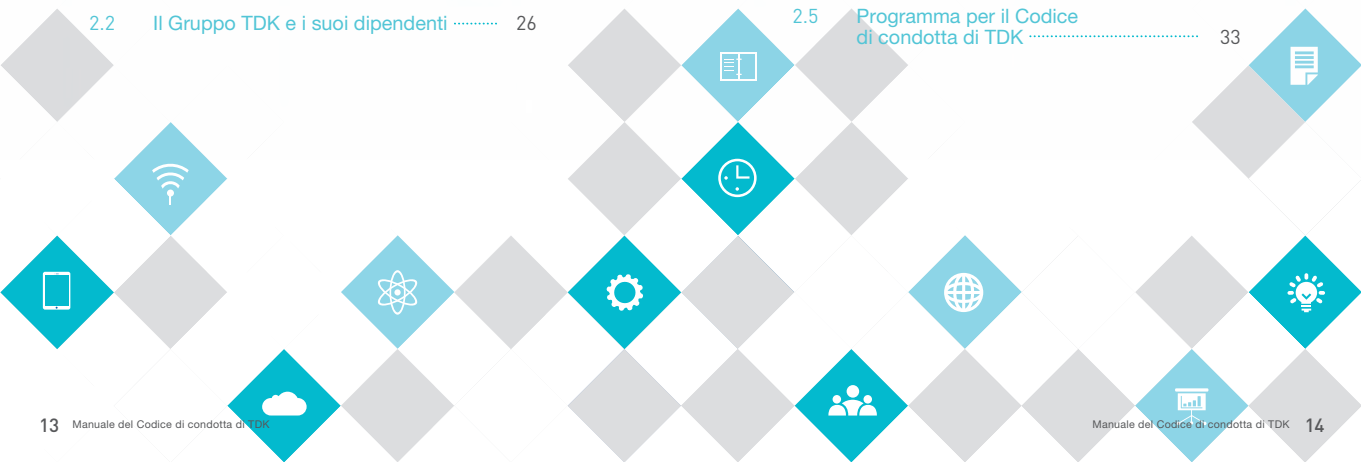
Per questo possiamo:

- Accogliere idee e opinioni differenti
- Esprimere chiaramente le nostre opinioni con un confronto aperto



Capitolo 2 Codice di condotta TDK (Norme aziendali di condotta)

Premessa	15	2.3 Il Gruppo TDK e la società	29
2.1 Attività aziendali	17	2.4 Disposizioni supplementari	31
2.2 Il Gruppo TDK e i suoi dipendenti	26	2.5 Programma per il Codice di condotta di TDK	33



Premessa

Il Codice di condotta di TDK stabilisce precisamente norme e linee guida con l'obiettivo di conformarsi a tutte le leggi, regolamentazioni e norme sociali a cui sono sottoposti TDK Corporation (TDK) e le sue società controllate consolidate (dette collettivamente "il Gruppo TDK") nonché tutti gli amministratori, funzionari, dipendenti e revisori, i quali costituiscono i membri del Gruppo TDK.

Il Codice di condotta di TDK è composto dai due elementi che seguono:

1. Codice di condotta TDK

Le linee guida per l'applicazione della filosofia aziendale e delle policy gestionali nelle attività aziendali del Gruppo TDK

2. Programma per il Codice di condotta TDK

Stabilisce le procedure per dare attuazione al Codice di condotta di TDK.

Inoltre il Codice di condotta aziendale di TDK stabilisce le materie universali che tutti i membri del Gruppo TDK devono praticare.

La creazione, la revoca e/o la modifica del Codice di condotta di TDK saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di TDK. L'inosservanza del Codice di condotta di TDK potrà comportare sanzioni disciplinari secondo le leggi e regolamentazioni vigenti, i regolamenti di lavoro e/o altre regole aziendali applicabili.

Al fine di dare attuazione al Codice di condotta di TDK, ogni organizzazione facente parte del Gruppo TDK deve:

1. Distribuire copie del Manuale del Codice di condotta di TDK ai membri di TDK, pubblicando anche internamente un collegamento al Codice di condotta di TDK sul sito web del Comitato Etico e CSR di TDK (sito web del Comitato Etico e CSR di TDK);
2. Tenere periodicamente seminari/sessioni di formazione sulla conformità al Codice di condotta di TDK; e
3. Creare linee di sostegno o consultazione a cui i dipendenti del Gruppo TDK possono rivolgere direttamente le proprie domande e i propri dubbi in merito al Codice di condotta di TDK e a cui possono chiedere consulenza.

[Principi fondamentali]

Questo capitolo delinea i principi fondamentali di comportamento per il Gruppo TDK e i suoi membri. Il nostro suggerimento è che tutti colgano questa opportunità per riflettere sul proprio comportamento e sfruttino questi principi fondamentali per una riflessione interna. Se vi sono problemi dentro di voi o intorno a voi, trovare il coraggio di affrontarli e adoperarsi per eliminarli consentirà di creare una cultura aziendale migliore. Daremo particolare rilevanza ai principi di "Attenzione al cliente," "Sfide," "Sviluppo delle risorse umane," e "Diversità," sanciti nei precetti "Valore TDK", impegnandoci a migliorare i problemi anziché ignorarli.

2.1 Attività aziendali

2.1.1 Fornire prodotti e servizi sicuri e utili per la società e conquistare e mantenere la fiducia dei clienti

I prodotti e servizi che il Gruppo TDK fornisce costituiscono le fondamenta del Gruppo TDK. Per consolidare queste fondamenta, il Gruppo TDK farà ogni sforzo per rafforzare e migliorare le proprie tecnologie produttive e lo sviluppo dei prodotti, e per creare nuovo valore. Per essere eccellenti, i prodotti e i servizi devono essere di qualità e non nocivi per la vita, la salute o le proprietà delle persone. Il Gruppo TDK ha fatto del suo meglio per raggiungere questo obiettivo.

(i) Soluzione dei problemi sociali con la creazione di nuovo valore

Al fine di contribuire alla soluzione dei problemi sociali, i membri di TDK devono impegnarsi per applicare il motto aziendale "Contribuire alla cultura e all'industria con la creatività" producendo, e mettendo a disposizione della società, prodotti / servizi creativi.

(ii) Instaurazione/mantenimento di rapporti di fiducia a medio e lungo termine con i consumatori/partner aziendali

I membri di TDK devono sempre prestare estrema attenzione all'evoluzione del mercato ed essere ricettivi rispetto alle differenti/complesse/s sofisticate esigenze dei consumatori/clienti. Inoltre, per poter garantire uno sviluppo sostenibile della società, i membri di TDK devono valutare i bisogni della società in un'ottica di medio e lungo periodo. Poiché i prodotti del Gruppo TDK (prodotti di TDK) trovano impiego in un vasto ventaglio di applicazioni, è necessario che tutti i membri di TDK instaurino rapporti di fiducia a medio e lungo termine con i consumatori, i clienti e gli altri partner aziendali. Si tratta di un aspetto essenziale per l'esistenza del Gruppo TDK, possibile solo rispondendo in modo opportuno e preciso alle esigenze dei clienti. In particolare, alla luce della crescente attenzione alla scarsità di risorse/energia e delle preoccupazioni sul cambiamento climatico, il Gruppo TDK cercherà di sviluppare e rendere disponibili prodotti/servizi compatibili con l'ambiente che promuovano il risparmio energetico, la preservazione delle risorse naturali e la biodiversità. Inoltre, in preparazione a possibili calamità naturali e altri eventi imprevedibili, il Gruppo TDK si è dotato di piani di business continuity. In una situazione di questo tipo, il Gruppo TDK deve attivarsi velocemente per ottenere informazioni sulle circostanze e per adottare le contromisure.

(iii) Garantire la qualità e la sicurezza dei prodotti / servizi

È fondamentale verificare costantemente la sicurezza di tutti i prodotti TDK in ogni singola fase della produzione e della vendita (ricerca e sviluppo, progettazione, produzione e vendita), allo scopo di evitare incidenti e danni causati da prodotti difettosi (ad es. danni alla vita, alle persone o alle proprietà degli utilizzatori). I membri di TDK devono rispettare sotto ogni aspetto le leggi e regolamentazioni vigenti in materia di sicurezza dei prodotti e le eventuali linee guida ufficiali, ponendo l'accento sulla qualità e sulla sicurezza dei prodotti.

(iv) Contenimento dei danni

Quando si verifica un incidente causato da un prodotto di TDK difettoso, occorre intraprendere immediatamente le misure di contenimento del danno. Se le circostanze lo richiedono, il prodotto TDK che ha causato l'incidente deve essere richiamato e agli utilizzatori e ai consumatori del prodotto TDK devono essere date tempestivamente informazioni pertinenti. Il Gruppo TDK ritiene che il fornitore di un prodotto sia in obbligo di prevenire ulteriori incidenti causati dallo stesso prodotto difettoso e che si debba impegnare per assolvere pienamente questo dovere.

(v) Prevenzione della ripetizione di problemi legati alla qualità o sicurezza dei prodotti

Quando si riscontra che un prodotto di TDK è difettoso, a meno che il difetto non sia oggetto di indagine e il problema venga completamente risolto, è possibile che si verifichino altri incidenti identici o simili. Pertanto, per evitare che si ripetano incidenti identici o simili, il Gruppo TDK è tenuto ad approntare un sistema interno che consenta di conservare e scambiare adeguatamente tra i reparti o le organizzazioni interessati del Gruppo TDK le informazioni e la documentazione riguardanti tutti i prodotti difettosi.

2.1.2 Mantenimento di buoni rapporti con i clienti, fornitori e altri partner aziendali

Il Gruppo TDK vieta di dare e ricevere forme di intrattenimento/omaggi/denaro finalizzate a ottenere/mantenere benefici impropri o un trattamento di favore in operazioni commerciali nazionali ed estere. Il Gruppo TDK deve adoperarsi per modificare gli atteggiamenti che giustificano l'accettazione di forme di intrattenimento e omaggi sulla base di formalità aziendali prive di senso. Il Gruppo TDK non tollererà atti in contrasto con le leggi, regolamentazioni e norme sociali quali ricatti, tangenti, corruzioni e malversazioni, né l'accettazione di denaro o oggetti mediante tali atti. I membri di TDK sono tenuti a esercitare un giudizio coscienzioso e a comportarsi ragionevolmente per evitare possibili interpretazioni errate e ripercussioni negative sull'immagine del Gruppo TDK o di altri membri di TDK. Inoltre i membri di TDK devono mantenere rapporti buoni e normali con gli organi politici e la pubblica amministrazione.

(i) Rapporti con la clientela

Nell'offerta di forme di intrattenimento e omaggi, i membri di TDK devono rispettare le leggi e regolamentazioni vigenti/le norme socialmente accettabili, astenendosi dall'offrire benefici in contrasto con tali leggi e norme. Ai membri di TDK è fatto rigido divieto di concedere ai clienti sconti privati/arbitrari, prebende o altre forme di benefici non giustificati.

(ii) Rapporti con i fornitori

In sede di selezione dei fornitori, i membri di TDK mettono a disposizione sia internamente sia esternamente una policy che regola la conclusione delle operazioni, fondando tale scelta su criteri razionali atti a garantire l'equità e la trasparenza. Nella conclusione delle operazioni (compresi gli appalti e le esternalizzazioni), i membri di TDK devono interessarsi del rispetto delle leggi e regolamentazioni da parte dei fornitori, della qualità/sicurezza dei prodotti, della preservazione dell'ambiente, della sicurezza delle informazioni, dell'equità/etica del commercio, della salute e della sicurezza, dei diritti umani/delle condizioni di lavoro, oltre che della ragionevolezza economica, cercando di assolvere così le proprie responsabilità sociali. Inoltre i membri di TDK non possono abusare della propria posizione nell'ambito di un'operazione con i fornitori. Nell'accettazione di forme di intrattenimento e omaggi, i membri di TDK devono rispettare le leggi e regolamentazioni vigenti/le norme socialmente accettabili, rifiutando benefici in contrasto con tali leggi e norme. Quando un membro di TDK riceve un'offerta di benefici di questo tipo, deve rifiutarla oppure, se ha accettato, restituire prontamente i benefici.

(iii) Relazione con i dipendenti pubblici, ecc.

I membri di TDK devono costruire rapporti estremamente trasparenti con i dipendenti pubblici in Giappone e in altri paesi, astenendosi da atti che possano dare adito a incomprensioni o sospetti di collusione. Analogamente, i membri di TDK non possono offrire intrattenimento, omaggi, denaro, ecc. a lavoratori della pubblica amministrazione che non siano dipendenti pubblici (persone che lavorano per organizzazioni a controllo statale, ecc.) con lo scopo, anche apparentemente, di ottenere un trattamento di favore.

2.1.3 Mantenimento e promozione di una concorrenza equa, trasparente e libera

È politica fondamentale del Gruppo TDK partecipare a una concorrenza equa, trasparente e libera e condurre le attività aziendali in modo appropriato e rispettoso della normativa sulla concorrenza vigente in ciascun paese. Queste leggi sono tese a garantire un'equa e vivace concorrenza e a vietare prassi commerciali che interferiscano con tale concorrenza. Ad esempio il Gruppo TDK non può partecipare ad azioni di cartello, concordando con i concorrenti i prezzi, i volumi di produzione (piani di produzione), i territori di vendita, o altri aspetti simili: tali pratiche sono illecite e danneggiano la reputazione dell'Azienda. Il Gruppo TDK e i suoi membri devono rispettare sempre la lettera e lo spirito di queste leggi. Inoltre, nel perseguire la redditività per l'Azienda, i membri di TDK devono sempre sforzarsi di comportarsi secondo principi di integrità ed etica professionale.

2.1.4 Protezione dei diritti di proprietà intellettuale

I diritti di proprietà intellettuale sono i diritti riconosciuti alle creazioni e alle invenzioni nate da attività intellettuali. Tra i diritti di proprietà intellettuale rientrano ad esempio i diritti su brevetti, su modelli di utilità, su disegni, su marchi, su proprietà industriali, i diritti d'autore, e qualunque informazione riservata tra cui il know-how, e tecnologie/segreti aziendali che ogni Azienda conserva come riservati. Per le imprese industriali, i diritti di proprietà intellettuale sono fonte di ricavi e di utili, e quindi meritevoli di una vigorosa protezione a livello mondiale. I membri di TDK devono agevolare la creatività e la protezione dei diritti di proprietà intellettuale del Gruppo TDK, prestando anche attenzione a non violare diritti di proprietà intellettuale di terzi.

(i) Diritti di proprietà intellettuale del Gruppo TDK

Il Gruppo TDK deve attivamente sviluppare e rendere disponibili nuovi prodotti/servizi e contribuire allo sviluppo della società, creando, accumulando e utilizzando diritti di proprietà intellettuale. Inoltre, alla luce del fatto che la protezione dei diritti di proprietà intellettuale è fonte di competitività per l'Azienda, il Gruppo TDK deve anche adottare misure per garantire una sufficiente tutela legale delle proprietà intellettuali.

(ii) Informazioni riservate del Gruppo TDK

L'eventuale diffusione di informazioni riservate del Gruppo TDK a esterni può compromettere gli interessi e la reputazione del Gruppo TDK. Le informazioni riservate possono essere trasmesse e comunicate con supporti elettronici, supporti di prodotto, comunicazione verbale o in forma scritta. Per poter gestire e conservare correttamente le informazioni riservate del Gruppo TDK, è importante identificare chiaramente le informazioni che devono essere trattate come riservate. I membri di TDK devono trattare le informazioni riservate del Gruppo TDK nel rispetto delle regole aziendali interne riguardanti i segreti aziendali stabilite e adottate da ogni organizzazione facente parte del Gruppo.

(iii) Diritti di proprietà intellettuale di terzi

Il Gruppo TDK rispetta i diritti di proprietà intellettuale di terzi. Ai membri di TDK è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate ottenute in modo illecito.

2.1.5 Conflitti di interessi

I membri di TDK devono evitare situazioni che possano comportare, anche in apparenza, conflitti tra i loro interessi personali e quelli del Gruppo TDK. Inoltre, nei rapporti con clienti, fornitori, appaltatori o concorrenti, potenziali o acquisiti, i membri di TDK devono escludere qualunque vantaggio personale. Ogni membro di TDK deve dare completa e tempestiva comunicazione scritta al proprio supervisore o responsabile di qualunque situazione che possa comportare, anche solo in apparenza, un potenziale contrasto con gli interessi del Gruppo TDK.

2.1.6 Opportunità commerciali del Gruppo TDK

I membri di TDK non possono usare per scopi personali le informazioni riservate sul Gruppo TDK o sulle sue attività, sui membri, clienti o fornitori di TDK; al contrario devono gestire tali informazioni nel rispetto delle leggi e regolamentazioni applicabili. Inoltre ai membri di TDK è fatto divieto di divulgare tali informazioni a terzi al di fuori delle proprie ordinarie incombenze.

Ai membri di TDK è fatto divieto di:

- (i) Sfruttare personalmente opportunità scoperte usando beni del Gruppo TDK, oppure i contatti, le informazioni o la posizione all'interno del Gruppo TDK;
- (ii) Accettare un impiego o intraprendere un'attività (anche di investimento, consulenza o simile) potenzialmente in contrasto con l'espletamento dei propri doveri per il Gruppo TDK o gli interessi aziendali del Gruppo TDK;
- (iii) Sollecitare, richiedere, accettare o concordare di accettare da altri alcunché di valore non appartenente al Gruppo TDK in relazione all'esecuzione del proprio lavoro o dei propri doveri per il Gruppo TDK; e
- (iv) Agire per conto del Gruppo TDK in qualunque operazione in cui essi, o un loro familiare, hanno un significativo interesse finanziario diretto o indiretto.

2.1.7 Correttezza

I membri di TDK sono tenuti a operare con correttezza nei confronti di clienti, fornitori, concorrenti e dipendenti del Gruppo TDK. Inoltre ai membri di TDK è fatto divieto di sfruttare gli altri per mezzo di manipolazione, occultazione, abuso di informazioni privilegiate, presentazione ingannevole di fatti rilevanti o qualunque altra prassi commerciale scorretta. Prima di entrare in TDK, i potenziali membri di TDK devono comunicare la presenza di eventuali accordi che impongano loro restrizioni, presentandone una copia (ivi compresi contratti di lavoro, patti di non concorrenza o non sollecitazione, accordi di riservatezza o accordi analoghi con precedenti datori di lavoro). In nessun caso ai membri di TDK è consentito usare illegittimamente informazioni riservate o beni di terzi (anche di un ex datore di lavoro) nello svolgimento dei propri doveri per o per conto del Gruppo TDK.

2.1.8 Protezione e uso corretto dei beni del Gruppo TDK

Tutti i membri di TDK devono gestire, proteggere e usare in modo corretto i beni materiali e immateriali e le informazioni del Gruppo TDK, oltre che i beni materiali e immateriali e le informazioni a essi affidati dai partner aziendali, quali clienti e fornitori, o loro dipendenti. Il furto, il danneggiamento dovuto a negligenza, e lo spreco di questi beni e di queste informazioni possono avere ripercussioni dirette sulla redditività, sulla reputazione e sul successo di TDK. Il danneggiamento, la perdita o l'uso non autorizzato di tali beni e di tali informazioni sono severamente vietati. In particolare, i membri di TDK che, nell'esecuzione dei propri doveri, vengono in possesso di importanti informazioni da soggetti in possesso di informazioni privilegiate all'interno del Gruppo TDK, di partner aziendali, quali clienti e fornitori, o di qualunque altra società quotata, devono astenersi dal negoziare le azioni della società interessata prima che tali informazioni siano rese di dominio pubblico.

2.1.9 Rispetto del marchio TDK

Poiché il marchio TDK è una delle risorse aziendali più importanti del Gruppo TDK, i membri di TDK devono impegnarsi per tutelare e migliorare il valore del marchio.

Inoltre, i membri di TDK sono tenuti a (i) riconoscere il significato del marchio aziendale TDK, così descritto dal Gruppo TDK stesso: "il disegno geometrico del marchio aziendale di TDK esprime l'ambito in cui vengono utilizzati in svariate applicazioni i materiali magnetici con cui ha iniziato TDK, e gli altri materiali e componenti elettronici, ed esprime anche la determinazione di TDK a prestare il proprio contributo alla società giocando un ruolo importante nel creare collegamenti all'interno dell'industria dell'elettronica"; e (ii) impegnarsi a svolgere le attività aziendali rispettando il significato del marchio aziendale di TDK.



2.1.10 Trasmissione di informazioni

Nell'ambito della propria attività lavorativa, i membri di TDK devono prontamente segnalare alla dirigenza e all'alta dirigenza non solo le informazioni positive ma anche quelle negative.

2.2 Il Gruppo TDK e i suoi dipendenti

2.2.1 Rispetto per lo sviluppo dell'organico

Ritenendo che lo sviluppo personale sia un fattore importante per la prosperità della propria attività, il Gruppo TDK si pone come obiettivo di sviluppare un organico con le seguenti caratteristiche, con lo scopo di attuare/realizzare il motto aziendale nell'ambito delle proprie attività societarie:

- un organico che mostri grande creatività e costruttività e che abbia una visione;
- un organico che presenti una forte capacità di passare all'azione per risolvere i problemi con coraggio; e
- un organico che mantenga costantemente uno spirito di onestà e servizio per guadagnarsi la fiducia.

Il Gruppo TDK, che guarda all'innovazione come uno dei pilastri fondanti per la sostenibilità della sua crescita e la competitività del suo business, svilupperà e impiegherà un organico che pensa e agisce in modo autonomo con lo scopo di promuovere continuamente tale innovazione.

2.2.2 Rispetto della diversità/personalità/individualità dei dipendenti

Il Gruppo TDK rispetta la diversità, personalità e individualità di ogni singolo dipendente, e si dota di sistemi equi e ragionevoli per la gestione degli aspetti personali/il trattamento dei dipendenti, garantendo anche condizioni di lavoro eque e ragionevoli.

2.2.3 Rispetto della riservatezza

Il Gruppo TDK rispetta la riservatezza di tutti i suoi dipendenti e si impegna a gestire in modo adeguato i dati personali dei propri dipendenti con la massima attenzione e cautela.

2.2.4 Rispetto dei diritti umani e divieto di discriminazione

Il Gruppo TDK rispetta i fondamentali dei propri dipendenti, astenendosi dal traffico di esseri umani e altre pratiche simili. Inoltre il Gruppo TDK si impegna per garantire pari opportunità per i dipendenti senza operare, direttamente né indirettamente, alcuna discriminazione nell'assunzione e nel trattamento (retribuzione, formazione, avanzamenti, ecc.) in ragione della razza, delle convinzioni, del genere, della religione, della nazionalità, dell'etnia, dell'età, dello stato civile, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dello stato militare, delle informazioni genetiche, dello stato sociale, ecc. Inoltre il Gruppo TDK si impegna a dare vita a posti di lavoro giusti e gradevoli, non tollerando condotte offensive o umilianti, quali punizioni fisiche, violenza mentale o fisica, insulti, molestie sessuali, vessazioni gerarchiche o molestie psicologiche. Il Gruppo TDK adotta inoltre misure finalizzate a prevenire i trattamenti ingiusti e le discriminazioni sul posto di lavoro.

2.2.5 Condizioni di lavoro

Il Gruppo TDK rispetta le normative nazionali e regionali in materia di retribuzioni minime, orario di lavoro massimo e altre condizioni di lavoro, rispettando le norme internazionali riguardanti i diritti umani. Inoltre il Gruppo TDK non intraprende alcuna forma di impiego in contrasto con i diritti fondamentali dell'uomo, come il lavoro minorile, il lavoro forzato contro la volontà dei lavoratori, la servitù debitoria, il lavoro non volontario dei detenuti, la servitù a contratto, la schiavitù, ecc. vietando tali pratiche anche ai propri fornitori.

Inoltre, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il Gruppo TDK riconosce che una comunicazione aperta tra la dirigenza e i dipendenti costituisce un mezzo efficace per risolvere i problemi riguardanti il posto di lavoro e la retribuzione. Pertanto, in osservanza della legislazione nazionale, il Gruppo TDK rispetta i diritti dei lavoratori di libera associazione, adesione a organizzazioni sindacali, partecipazione a manifestazioni e rappresentanze dei lavoratori, ecc. Il Gruppo TDK darà vita a un ambiente in cui i lavoratori possono avere una comunicazione aperta con la dirigenza per i temi legati alle condizioni di lavoro, senza timori di rappresaglie, intimidazioni o molestie.

2.2.6 Sicurezza, salubrità e comfort dell'ambiente di lavoro

Il Gruppo TDK ritiene che un ambiente di lavoro sicuro, salubre e confortevole sia la propria massima priorità in qualunque processo aziendale.

(i) Eliminazione totale degli incidenti sul lavoro

Garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori è uno degli aspetti essenziali dell'operatività aziendale. Per prevenire gli incidenti connessi al lavoro, il Gruppo TDK osserva attentamente tutte le leggi e regolamentazioni applicabili e pertinenti, anche con regole e regolamenti aziendali interni concernenti la sicurezza sul posto di lavoro, emanati e adottati da ciascuna organizzazione facente parte del Gruppo TDK. È importante inoltre tenere periodicamente sessioni di formazione sul tema della sicurezza in cui i lavoratori vengono sistematicamente addestrati a individuare possibili problemi e a eliminarli prima che si verifichino degli incidenti.

(ii) Protezione dell'ambiente

Il rispetto delle leggi ambientali applicabili è un dovere sociale di qualunque impresa. Il Gruppo TDK si dota di policy aziendali interne in materia di protezione dell'ambiente, emanate e adottate da ciascuna organizzazione facente parte del Gruppo TDK, con lo scopo di garantire un'adeguata protezione dell'ambiente della comunità in cui opera ciascuna organizzazione facente parte del Gruppo TDK. Ogni membro di TDK è chiamato a comprendere appieno e a usare i manuali o le guide interne dell'Azienda redatte e adottate da ciascuna organizzazione facente parte del Gruppo TDK per la gestione delle crisi: (i) per prevenire eventi disastrosi o incidenti potenzialmente fatali per l'esistenza e lo sviluppo del Gruppo TDK; e (ii) se l'evento grave si è già verificato, per contenere e controllare il danno.

2.3 Il Gruppo TDK e la società

2.3.1 Conformità

Il Gruppo TDK svolge le proprie attività societarie attenendosi alla legislazione, alle norme sociali e al buon senso. I membri di TDK devono svolgere in attività societarie che rispondono alla globalizzazione, rispettano le leggi e regolamentazioni nazionali e regionali, rispettano le norme internazionali, comprese quelle sui diritti umani, e riconoscono la cultura, le usanze e gli interessi degli stakeholder. Inoltre, in ogni parte del mondo, i membri di TDK si impegnano a rispecchiare la filosofia aziendale e i principi di comportamento del Gruppo TDK nell'attività. Il Gruppo TDK verificherà costantemente che la strategia gestionale e l'operatività quotidiana siano coerenti con questi principi di comportamento e con le norme internazionali. Qualora si riscontrino che un atto viola o è suscettibile di violare tali principi e tali norme, verranno adottate misure adeguate per risolvere la situazione.

2.3.2 Comunicazione con la società e diffusione di informazioni

Il Gruppo TDK garantisce la correttezza e la trasparenza della gestione grazie a una puntuale e opportuna diffusione delle informazioni agli azionisti, agli investitori e agli stakeholder. Inoltre il Gruppo TDK comunicherà attivamente non solo con gli stakeholder, quali clienti, fornitori, dipendenti, azionisti e investitori, e le comunità locali, ma anche con il più vasto pubblico. Il Gruppo è attento alle loro aspettative ed esigenze, e ai valori e alle opinioni diversi da quelli del Gruppo TDK, tenendone conto ove opportuno nelle proprie attività societarie.

2.3.3 Protezione dell'ambiente globale

Riconoscendo la propria responsabilità di contribuire con le proprie attività aziendali alla preservazione dell'ambiente globale, il Gruppo TDK ritiene che la realizzazione di una società sostenibile sia uno dei doveri importanti che è chiamato ad assolvere. Il Gruppo TDK rispetterà quindi tutte le leggi e regolamentazioni ambientali applicabili e si adopererà al meglio per garantire che

le proprie attività societarie e i propri prodotti e servizi non abbiano ripercussioni negative di alcun tipo sull'ambiente globale. Il Gruppo TDK si sforzerà di sviluppare tecnologie e prodotti compatibili con l'ambiente e di contribuire attivamente alla creazione di una società a basse emissioni di carbonio su scala globale, alla realizzazione di una società orientata al riciclo, alla protezione della biodiversità e alla soluzione di eventuali altri problemi sociali.

2.3.4 Contributo alla società

Il Gruppo TDK mantiene rapporti armoniosi con le comunità locali, gli enti pubblici, le industrie, le organizzazioni internazionali, gli altri stakeholder e anche i potenziali partner commerciali. Basandosi sui propri principi di gestione, il Gruppo TDK identifica le importanti questioni sociali che devono essere affrontate, tentando sempre di comportarsi da "buon cittadino", contribuendo alla società anche nello sport, nella cultura e nell'arte, oltre che con attività di volontariato.

2.3.5 Riciclaggio di denaro

Il Gruppo TDK non tollera il riciclaggio di denaro, ossia i proventi conseguiti con mezzi quali truffa, evasione fiscale, intestazione fittizia di conti o tangenti, o proventi da fonti dubbie. Inoltre il Gruppo TDK non usa conti bancari fasulli per trasferire ripetutamente somme di denaro, né per acquistare crediti e merci opinabili, né per effettuare grandi contributi o donazioni di natura dubbia.

2.3.6 Attività di esportazione e importazione

I membri di TDK che prendono parte ad attività di esportazione e importazione devono comprendere appieno i regolamenti aziendali del Gruppo per quanto riguarda la gestione degli scambi, agire di conseguenza e condurre l'attività in modo conforme alle leggi e regolamentazioni applicabili.

2.4 Disposizioni supplementari

Alla luce dell'importanza delle responsabilità di cui sono investiti gli amministratori, i funzionari, gli alti dirigenti finanziari e contabili e i responsabili finanziari e contabili del Gruppo TDK (ciascuno di essi detto "dirigente"), ogni dirigente è tenuto a osservare e rispettare i seguenti doveri speciali, in aggiunta agli obblighi sanciti dal Codice di condotta di TDK applicabili ai membri di TDK.

1. Ogni dirigente deve agire con onestà e integrità nell'assolvimento dei rispettivi compiti e adoperarsi per evitare qualunque condotta che faccia sorgere o potrebbe far sorgere un conflitto di interessi, a prescindere dal fatto che tale condotta sia posta in essere o meno nell'ambito dello svolgimento dei propri doveri per il Gruppo TDK.
2. Ciascun dirigente deve sempre trasmettere alle altre persone interessate le informazioni rilevanti in modo preciso, completo e oggettivo, oltre che comprensibile e puntuale.
3. Ogni dirigente deve rispettare tutte le leggi, regolamentazioni e regole emanate da autorità private o pubbliche.
4. I dirigenti non possono distorcere fatti materiali o informazioni né compromettere la propria autonomia di giudizio nell'assolvimento dei propri doveri per il Gruppo TDK. Devono assolvere i propri obblighi con la cura e la diligenza ragionevolmente richieste da una persona in quella posizione e condizione, tenendo sempre a mente le proprie capacità e responsabilità.
5. Ogni dirigente deve osservare rigidamente la riservatezza delle informazioni di cui viene a conoscenza nell'espletamento dei propri doveri, eccetto laddove la loro divulgazione sia consentita o imposta dalla legge. Le informazioni riservate acquisite nell'espletamento dei propri doveri non potranno in nessun caso essere usate per conseguire un vantaggio o profitto personale.
6. Ciascun dirigente deve impegnarsi costantemente per migliorare le capacità e competenze necessarie per assolvere i propri doveri. Ciascun dirigente deve condividere con le altre persone interessate le informazioni importanti e necessarie di cui viene a conoscenza.
7. Ogni dirigente deve adoperarsi per sensibilizzare i propri colleghi e sottoposti sull'importanza dei principi etici aziendali del Gruppo TDK, e assolvere i propri compiti nella piena consapevolezza di questi principi.
8. Ogni dirigente deve amministrare tutti i beni aziendali e le altre risorse gestionali sotto la propria autorità, utilizzandoli e preservandoli totalmente e responsabilmente entro le deleghe conferite e a beneficio del Gruppo TDK.
9. Ogni dirigente deve prontamente segnalare le effettive o sospette violazioni del Codice di condotta di TDK al Comitato Etico e CSR di TDK, ai Comitati etici o alle Linee di sostegno.
10. Ciascun dirigente risponderà dell'osservanza del Codice di condotta di TDK. L'inosservanza del Codice di condotta di TDK da parte di un dirigente può comportare provvedimenti disciplinari. L'inosservanza del Codice di condotta di TDK può costituire anche violazione di legge ed essere passibile di sanzioni civili, amministrative o penali nei confronti dei dirigenti e/o del Gruppo TDK.

2.5 Programma per il Codice di condotta di TDK

2.5.1 Finalità

Questo Programma è stato stabilito con lo scopo di preservare la validità ed efficacia del Codice di condotta di TDK. Il Programma stabilisce le regole procedurali per l'osservanza del Codice, della Filosofia e delle Norme.

2.5.2 Funzioni

Al fine di dare attuazione al Codice di condotta di TDK, nel Gruppo TDK sono stati istituiti due organi, il "Comitato Etico e CSR di TDK" e le "Linee di sostegno". Ciascuno di questi organi agisce in modo autonomo dall'altro per mantenere la propria obiettività, neutralità e imparzialità. Ogni organo collaborerà e scambierà tempestivamente informazioni con l'altro organo con l'obiettivo di risolvere rapidamente i problemi inerenti al Codice di condotta di TDK.

2.5.3 Comitato Etico e CSR di TDK

2.5.3.1 Organizzazione

(i) Nomina del presidente

Il Comitato Etico e CSR di TDK dipende direttamente dal Consiglio di amministrazione di TDK, che ne nomina il presidente.

(ii) Membri del comitato

Il presidente nomina i membri del comitato in funzione di direttori generali di un dipartimento distinto.

(iii) Creazione delle filiali e nomina dei responsabili di filiale

Se necessario il presidente creerà delle filiali del Comitato Etico e CSR di TDK e nominerà i responsabili di ciascuna filiale.

(iv) Comitati etici delle filiali

Ogni responsabile di filiale deve istituire un Comitato etico (detti collettivamente "Comitati etici") e un servizio di consultazione che si occuperà delle questioni di deontologia all'interno di ciascuna filiale.

(v) Ufficio amministrativo

Sarà creato un ufficio amministrativo per garantire una corretta comunicazione tra il Comitato Etico e CSR di TDK e le sue filiali e i rispettivi Comitati etici.

2.5.3.2 Doveri e competenze

(i) Istruzione e consapevolezza

Il Comitato Etico e CSR di TDK e i Comitati etici devono dedicarsi a formare e sensibilizzare i membri di TDK sul Codice di condotta di TDK.

(ii) Risoluzione dei problemi

Uno dei compiti del Comitato Etico e CSR di TDK e dei Comitati etici è risolvere i problemi e le problematiche inerenti al Codice di condotta di TDK. A seconda della natura del problema, il Comitato Etico e CSR di TDK o i relativi Comitati etici, eventualmente anche insieme, agiranno di concerto per risolvere i problemi o le problematiche.

(iii) Indagini

Per risolvere un problema inerente al Codice di condotta di TDK, se lo ritengono necessario il Comitato Etico e CSR di TDK e i Comitati etici possono condurre un'indagine oppure affidare l'indagine a un'adeguata organizzazione.

(iv) Obbligo di riservatezza e protezione degli informatori

Il Comitato Etico e CSR di TDK e i Comitati etici hanno un obbligo di riservatezza sulle informazioni a essi rilevate nell'ambito del Programma per il Codice di condotta di TDK che comprende anche, nella misura massima consentita dalle circostanze, l'identità della persona che richiede una consultazione, avanza un reclamo/richiede una spiegazione, risponde a domande e fornisce informazioni relative al Codice di condotta di TDK ("Informatore"). Il Comitato Etico e CSR di TDK e i Comitati etici devono proteggere l'informatore in modo che la presentazione del reclamo non comporti un trattamento ingiusto né uno svantaggio.

(v) Proposta di misure correttive

In caso di infrazione rilevante da parte di un membro di TDK di leggi o regolamentazioni, o di disposizioni del Codice di condotta di TDK, o di qualunque altra regola interna aziendale, il Comitato Etico e CSR di TDK e i relativi Comitati etici dovranno esaminare le misure correttive e sottoporle alla relativa organizzazione facente parte del Gruppo TDK.

(vi) Rendiconto sulle misure correttive

Il presidente o il responsabile di filiale ha diritto di ordinare ai general manager dell'organizzazione facente parte del Gruppo TDK di dare esecuzione immediata alle misure correttive proposte, come da decisione del Comitato Etico e CSR di TDK. Il presidente o il responsabile di filiale deve riferire al Consiglio di amministrazione della relativa organizzazione facente parte del Gruppo TDK le questioni o gli aspetti che ritiene di particolare rilevanza. Il presidente o il responsabile della filiale deve inoltre ordinare ai general manager della relativa organizzazione facente parte di TDK di riferire i risultati delle misure correttive.

(vii) Valutazione e rendicontazione

Il Comitato Etico e CSR di TDK deve valutare ed esaminare di volta in volta il contenuto e il funzionamento del Codice di condotta di TDK. Il Comitato Etico e CSR di TDK deve prontamente informare i responsabili di filiale delle decisioni adottate dal Comitato Etico e CSR di TDK.

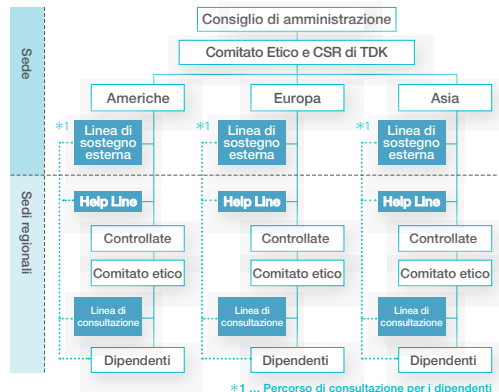
(viii) Riunioni

Il Comitato Etico e CSR di TDK i Comitati etici devono riunirsi rispettivamente con frequenza trimestrale, o frequenza maggiore se necessario.

2.5.4 Linee di sostegno

Organizzazione e funzionamento

Sistema globale di rendicontazione interna di TDK



Ogni Consiglio etico prevede un referente per la consultazione e ogni regione si dota di una Linea di supporto per consentire ai dipendenti del Gruppo di TDK di parlare degli aspetti legati all'etica aziendale, sia per condividere idee sia per chiedere consigli. Inoltre, per agevolare una rapida soluzione dei gravi problemi di conformità, come ad es. i cartelli, la corruzione e le pratiche illecite da parte della dirigenza, il Gruppo TDK ha creato un sistema di Linee di sostegno amministrate da soggetti esterni, ad es. degli studi legali, che consentono ai dipendenti di informare il Comitato Etico e CSR di TDK. Sono state istituite linee di sostegno in Asia, America ed Europa, a copertura rispettivamente di ciascuna di queste regioni. I dipendenti possono così scegliere se consultare direttamente il Comitato etico della propria società, chiamare una Linea di sostegno regionale o chiamare una Linea di sostegno esterna. Chiunque noti un problema relativo al Codice di condotta di TDK è pregato di segnalarlo senza esitazioni usando uno dei tre metodi appena descritti.

(i) Obbligo di riservatezza e protezione degli informatori

Il personale incaricato dei servizi di consultazione e delle Linee di sostegno ha l'obbligo di mantenere, nei confronti degli informatori, la massima riservatezza consentita dalle circostanze. Inoltre il personale del Comitato Etico e CSR di TDK e dei Comitati etici deve agire rispettando la volontà dell'informatore: deve garantire di non arrecare danno all'informatore agendo contro la sua volontà.

(ii) Misure di contrasto alle violazioni

Se si verifica un atto che viola il Codice di condotta di TDK, l'autore è sottoposto alle sanzioni previste dalle norme sul lavoro e da altre regole interne. Chiunque, riflettendo sulla propria condotta, ritenga di aver probabilmente violato il codice, deve prendere l'iniziativa e rivolgersi ai servizi di consultazione. Se una persona ha contattato spontaneamente i servizi, se ne terrà conto come circostanza attenuante nella determinazione della sanzione. L'applicazione di corrette prassi aziendali dipende da ciascuno di noi. Quando realizziamo che c'è un problema intorno a noi, è importante non voltarci dall'altra parte. È nostro dovere cercare di comprendere a fondo il Codice di condotta di TDK e adottare azioni positive e coraggiose per migliorare la nostra condizione.

2.5.4.1 Doveri e competenze

(i) Consultazioni

Le Linee di sostegno ricevono dai membri di TDK reclami, segnalazioni interne, informazioni, problemi, domande, richieste, ecc. (collettivamente dette "Consultazioni") riguardanti il Codice di condotta di TDK. Le Linee di sostegno consentono di presentare nell'anonimato queste Consultazioni, senza distinguere tra quelle presentate in modo anonimo o meno.

(ii) Indagine

Le Linee di sostegno esaminano le Consultazioni ricevute dai membri di TDK, indipendentemente dal fatto che siano state presentate in forma anonima. Le Linee di sostegno hanno facoltà di condurre le eventuali indagini necessarie, o di richiedere al Comitato Etico e CSR di TDK o ai relativi Comitati etici di condurre tale indagine, con lo scopo di individuare metodi adeguati e opportuni per risolvere i problemi o per trattare i reclami, tenuto conto delle specifiche circostanze. Quando una Linea di sostegno svolge un'indagine, riferisce puntualmente i risultati dell'indagine al Comitato Etico e CSR di TDK o ai relativi Comitati etici.

(iii) Obbligo di riservatezza e priorità alla protezione degli informatori

Le Linee di sostegno hanno l'obbligo di mantenere riservate le informazioni di cui vengono a conoscenza tramite il Programma per il Codice di condotta di TDK. Le Linee di sostegno devono dare priorità alla tutela degli interessi dell'informatore. Se, per risolvere il problema dell'informatore, le Linee di sostegno ritengono necessario comunicare alcune informazioni segnalate dall'informatore, devono comunque sforzarsi di considerare e rispettare la volontà dell'informatore.

(iv) Risposte delle Linee di sostegno

Ove opportuno, le Linee di sostegno possono informare l'informatore dei risultati delle indagini condotte e delle contromisure adottate dal Comitato Etico e CSR di TDK, dai Comitati etici e/o da altre organizzazioni facenti parte di TDK.

(v) Conservazione della documentazione

Le Linee di sostegno sono tenute a conservare traccia di tutte le Consultazioni inviate loro da membri di TDK, indipendentemente dal fatto che siano state inviate o meno in forma anonima, per un periodo non inferiore a tre anni.

2.5.5 Formazione sul Codice di condotta di TDK

Al fine di far conoscere ai membri di TDK il Codice di condotta di TDK, il reparto Human Resources del Gruppo TDK e il reparto locale di ciascuna organizzazione facente parte del Gruppo TDK, prevedono dei programmi di formazione sul Codice di condotta di TDK, erogando periodicamente una formazione a beneficio dei membri di TDK.

2.5.6 Pubblicazione sulla Intranet

Il Codice di condotta di TDK deve essere pubblicato sulla intranet del Comitato Etico e CSR di TDK in modo che i membri di TDK possano consultarlo.

2.5.7 Obbligo di rendicontazione al Consiglio di amministrazione

Il Comitato Etico e CSR di TDK è tenuto a riferire sull'esecuzione e sul funzionamento del Codice di condotta di TDK al Consiglio di amministrazione all'inizio di ogni trimestre.

2.5.8 Correzione e prevenzione

Quando viene segnalata una violazione presunta o reale delle leggi o regolamentazioni o l'infrazione del Codice di condotta di TDK, delle regole aziendali, delle linee guida o dei manuali aziendali interni all'interno del Gruppo TDK, il personale direttivo responsabile del reparto dell'organizzazione di TDK interessata, o l'organizzazione stessa, deve indagare le cause della violazione o dell'infrazione e adottare misure preventive, anche potenziando eventualmente il sistema gestionale della relativa organizzazione del Gruppo TDK.

2.5.9 Segnalazione di comportamenti illeciti o contrari all'etica

Il Gruppo TDK chiede ai membri di TDK di parlare con i supervisori, i responsabili o le Linee di sostegno (o di avvalersi di altri servizi di consultazione) per segnalare e trattare eventuali attività criminali note o sospette che coinvolgono il Gruppo TDK o membri di TDK. Se, durante il rapporto di lavoro, un membro di TDK viene a conoscenza di attività o comportamenti sospetti, ivi compresi dubbi su aspetti contabili o di revisione, deve segnalare l'attività sospetta o il comportamento sospetto al proprio supervisore, responsabile o alla Linea di sostegno (o ad altri servizi di consultazione). La segnalazione di attività criminali note o sospette non espone il membro di TDK ad azioni disciplinari, a meno che non si tratti di una segnalazione consapevolmente falsa. Il membro di TDK che segnali in buona fede una violazione o possibile violazione del Codice di condotta di TDK è tutelato da possibili rappresaglie. Nessun membro di TDK sarà licenziato, degradato, sospeso, molestato o discriminato per aver lecitamente fornito informazioni, o comunque assistito o partecipato, a un'indagine o a un procedimento portato avanti da un ente pubblico, da un'autorità di vigilanza o preposta all'applicazione della legge, da un membro di un organo legislativo, o dal proprio responsabile in TDK, avente a oggetto fatti che a ragionevole giudizio del membro di TDK costituiscono una violazione del Codice di condotta di TDK.

2.5.10 Violazioni del Codice di condotta di TDK

2.5.10.1 Violazioni del Codice di condotta di TDK

La violazione del Codice di condotta di TDK può comportare azioni disciplinari secondo i regolamenti lavorativi dell'organizzazione del Gruppo TDK interessata (o il contratto collettivo o altro contratto di lavoro).

2.5.10.2 Autodenuncia di una violazione

L'autodenuncia volontaria di una violazione del Codice di condotta di TDK può essere considerata una circostanza attenuante al momento di decidere la sanzione disciplinare.

2.5.11 Revoca e modifica delle disposizioni del Codice di condotta di TDK

2.5.11.1 Procedure di revoca e modifica

Il Comitato Etico e CSR di TDK può valutare di revocare o modificare talune disposizioni del Codice di condotta di TDK e proporre la revoca o la modifica al Consiglio di amministrazione di TDK. La decisione sulla proposta di revoca o modifica del Codice di condotta di TDK spetta in ultima analisi al Consiglio di amministrazione.

2.5.11.2 Cronologia delle modifiche:

- Adozione : 23 aprile 2002
- Modifica : 26 settembre 2002 Introduzione del Programma
- Modifica : 1 luglio 2003 Applicabilità del Codice di condotta di TDK a tutti gli alti funzionari finanziari, componenti del Consiglio di amministrazione e dirigenti apicali di TDK
- Modifica : 29 giugno 2004 Introduzione di nuove disposizioni
- Modifica : 25 maggio 2005 Condizioni di lavoro, cambio di denominazione, ecc.
- Modifica : 1 ottobre 2011 Revisione integrale
- Modifica : 1 aprile 2015 Inserimento delle informazioni sulle Linee di sostegno
- Modifica : 1 agosto 2016 Modifica delle informazioni sulle Linee di sostegno

NOTE

Colonna

Fondazione di TDK	45
ONE TDK	46
TDK: nata dai conigli di Angora	47

Fondazione di TDK

Nel 1930, presso l'Istituto di tecnologia di Tokyo, Yogoro Kato e Takeshi Takei inventavano la "ferrite," un composto ceramico magnetico contenente ossidi di ferro e altri materiali. L'affermazione di Kato secondo cui "il lavoro innovativo è la fonte della vera industria," ha ispirato Kenzo Saito a fondare TDK Corporation (originariamente con il nome Tokyo Denki Kagaku Kogyo K.K.) il 7 dicembre 1935, con lo scopo di commercializzare questo originale materiale inventato in Giappone.

Poiché all'epoca non era ancora chiaro se la "ferrite" avrebbe avuto un futuro o meno, si trattava di un atto di "coraggio" e della volontà di perseguire una "visione". Come frutto della ricerca congiunta dell'Istituto di tecnologia di Tokyo e di TDK, nel 1937 venne realizzato un prodotto chiamato "nucleo di ferrite", applicato per la prima volta in tutto il mondo in diversi apparecchi di comunicazione senza fili e radio giapponesi. Entro la fine della seconda guerra mondiale, TDK aveva venduto già ben 5 milioni di unità, creando le basi per la fiducia nell'Azienda. Lo spirito di creare prodotti di valore totalmente nuovi partendo dal livello fondamentale del materiale ha contraddistinto TDK sin dall'inizio, ed è ancora un tratto che differenzia l'Azienda. Trova espressione anche nel motto aziendale formulato nel giugno 1967: "Contribuire alla cultura e all'industria con la creatività."



Il primo presidente di TDK
Kenzo Saito



I padri della ferrite: Yogoro Kato
(a sinistra) e Takeshi Takei (a destra)

ONE TDK

Il Gruppo TDK promuove la globalizzazione con l'obiettivo di rafforzare la propria capacità di trattare con i propri clienti e di sviluppare tecnologie e prodotti. Inoltre il Gruppo TDK, che rispetta la personalità di ciascun singolo dipendente, si sforza di proteggere e istruire persone provenienti da qualunque background, indipendentemente dalla nazionalità, dal genere, dalle opinioni e dallo stato sociale.

Per lavorare in un'organizzazione è essenziale anche condividere la stessa cultura aziendale, ad es. idee, comportamenti, rispetto del valore degli altri membri della stessa organizzazione. La cultura di un'organizzazione può funzionare come asse portante che collega l'organizzazione stessa e le persone che ne fanno parte, oltre che come fonte di competitività aziendale.

Del Gruppo TDK fanno parte TDK e numerose società consolidate. Nelle varie organizzazioni che fanno parte del Gruppo TDK e nelle rispettive culture, il motto aziendale e i principi aziendali di TDK hanno la massima importanza.

Per questo motivo, durante il proprio lavoro, i membri di TDK devono costantemente ricordare il motto aziendale e i valori di TDK, che costituiscono la cultura aziendale comune a tutto il Gruppo TDK, e impegnarsi a metterli in pratica. Nello specifico i membri di TDK devono incarnare lo spirito "**ONE TDK**", ovvero sono tenuti a: (i) pensare e agire sempre come membri del Gruppo TDK; (ii) unire, ove necessario, superando le barriere tra le organizzazioni e le divisioni; e (iii) tentare costantemente di creare nuovo valore a beneficio dei clienti e di una società migliore.

TDK: nata dai conigli di Angora

Prima della fondazione di TDK, il primo presidente di TDK Kenzo Saito aveva provato a lanciare svariate attività, fallendo più volte nel realizzare il proprio sogno di migliorare la condizione della povera città agricola giapponese di Akita in cui era nato. Ad Akita l'inverno è particolarmente rigido, e non essendovi altra industria oltre all'agricoltura, gli abitanti locali erano costretti a portare avanti una dura vita di sussistenza, sempre sul bordo di un precipizio che separa la vita e la morte. Il suo desiderio di cambiare questa realtà è stata la vera forza che lo ha spinto a provarci a ogni costo.

Uno dei numerosi primi tentativi di Saito è stato un commercio di lana di Angora. Questa attività non ha avuto però successo e non è riuscito a trovare molti clienti. Determinato a trovare una via, Saito prese alcuni campioni di pelliccia di Angora e salì sul treno notturno per Tokyo. Voleva incontrare direttamente il presidente della Kanegafuchi Spinning Company, Azienda leader nell'industria tessile. Pur non avendo un appuntamento, il presidente Shingo Tsuda gli concesse tre minuti. Ma fu così impressionato dalla fervente spiegazione di Saito sui benefici della lana di Angora che passò un'ora prima che Tsuda si accorgesse del tempo trascorso. Accettò quindi la proposta imprenditoriale di Saito, impegnando altri fondi per l'attività.

Alla fine l'attività di lana di Angora fallì. Tsuda fu comunque molto impressionato dalla passione e dall'impegno di Saito verso i propri ideali. Successivamente Tsuda mise a disposizione un'ingente somma di denaro per aiutare Saito ad avviare TDK in un momento difficile, perché credeva nelle capacità di Saito come imprenditore.

Se non fosse stato per l'incontro tra Tsuda e Saito per il commercio di lana di Angora, oggi TDK non esisterebbe. Saito ricordò un seguito: "una persona può trasformare la propria attività in un successo lavorando con un forte senso dei valori sociali e con la dedizione di non rinunciare mai di fronte a nessun ostacolo".

[Angora rabbit]

Originario della regione di Angora in Turchia (da cui trae il nome anche Ankara, la capitale del paese), la lana è stata migliorata con l'allevamento in Inghilterra e Francia. I conigli hanno un pelo lungo e morbido dal quale si possono ricavare 500g di lana tosandoli 3-5 volte all'anno. Dato che il pelo è leggero ma anche molto caldo, trova impiego per tessuti di alta qualità e la maglieria.





Codice di condotta aziendale di TDK



Codice di condotta aziendale di TDK

Il Gruppo TDK è consapevole di essere chiamato a contribuire alla soluzione dei problemi sociali e alla società in generale. Il Gruppo TDK continuerà a rispettare i diritti umani, le leggi e regolamentazioni e le norme internazionali in materia, e adempierà le proprie responsabilità sociali con un forte senso dei valori etici, con lo scopo di creare una società sostenibile, in linea con i dieci principi che seguono:

1

Il Gruppo TDK si impegna a soddisfare i clienti e gli altri stakeholder, conquistandone la fiducia e il sostegno, perseguendo con costanza la creatività, e producendo e mettendo a disposizione prodotti/servizi sicuri e utili per la società.

2

Il Gruppo TDK partecipa alla equa, trasparente e libera concorrenza e svolge attività societarie opportune. Il Gruppo TDK mantiene un rapporto solido con gli organismi politici e le pubbliche amministrazioni.

3

Il Gruppo TDK comunica attivamente ed estesamente con la società, oltre che con gli stakeholder, presentando attivamente e correttamente le informazioni societarie che lo riguardano. Inoltre il Gruppo TDK garantisce attentamente la sicurezza delle informazioni riservate di cui è in possesso, proteggendo adeguatamente le informazioni ricevute da clienti e fornitori, oltre che qualunque altro dato personale.

4

Il Gruppo TDK rispetta la diversità, la personalità e l'individualità dei suoi dipendenti e garantisce un ambiente di lavoro sicuro e confortevole, creando così un senso di benessere e soddisfazione.

5

Il Gruppo TDK apprezza il valore della Terra e si impegna attivamente in iniziative tese alla risoluzione dei problemi ambientali. Il Gruppo è consapevole che tali attività costituiscono una sfida comune per il genere umano, importanti per consentire la prosecuzione delle attività del Gruppo TDK.

6

Il Gruppo TDK, da "buon cittadino", è costantemente impegnato per una coesistenza armoniosa con la società apportando il proprio contributo attivo alla società, anche nello sport, nella cultura, nell'arte e nelle attività di volontariato.

7

Il Gruppo TDK è fortemente contrario alle forze e alle organizzazioni antisociali che rappresentano una minaccia per l'ordine e la sicurezza dei cittadini, e si impegna a interrompere eventuali rapporti in essere.

8

Il Gruppo TDK abbraccia la tendenza alla globalizzazione delle attività d'impresa, svolgendo le sue attività aziendali nel rispetto della cultura e delle usanze locali e degli interessi degli stakeholder, osservando le leggi e regolamentazioni di ciascun paese e rispettando tutte le norme internazionali rilevanti, comprese quelle in materia di diritti umani.

9

Riconoscendo l'importanza del proprio ruolo per realizzare lo spirito di questo Codice, il top management del Gruppo TDK si assume la responsabilità di garantire che il Gruppo TDK stesso e le società che vi appartengono impegnino e incorragino i propri partner commerciali a fare altrettanto. Inoltre il top management del Gruppo TDK si impegna a considerare sempre con attenzione le opinioni interne ed esterne e a creare sistemi interni efficaci e in grado di realizzare lo spirito di questo Codice.

10

In caso di violazione del Codice, il top management del Gruppo TDK è chiamato a risolvere la questione, determinarne le cause e prevenire violazioni simili in futuro. Al contempo, il top management del Gruppo TDK è tenuto a comunicare puntualmente e precisamente le informazioni necessarie, ad assumersi le proprie responsabilità, a indicare chiaramente le rispettive autorità e responsabilità, e infine a comminare sanzioni appropriate ai soggetti interessati, compreso il management stesso.

