

## 封面说明

展现TDK集团成员面对社会课题实践企业愿景、行动宗旨中的经营理念，为社会作出贡献并不断创造全新价值的积极态度。

## TDK 企业伦理手册

发行单位 TDK株式会社  
〒108-0023 东京都港区芝浦3-9-1  
发行责任 企业伦理・CSR委员会

发行日期 2002年10月1日 初版发行  
2007年 3月1日 第2版发行  
2011年10月1日 第3版发行  
2016年 8月1日 第4版发行

## TDK企业伦理 手册



# TDK 企业伦理手册 目录

手册编撰目的	1	2.2.6 确保安全、健康、舒适的工作环境	28
<b>第 1 章 经营理念</b>	<b>3</b>	<b>2.3 企业与社会的关系</b>	<b>29</b>
企业宗旨、经营理念	5	2.3.1 法律法规	29
经营理念的实践 以2035年创立100周年为目标	7	2.3.2 社会交流与信息公开	29
企业愿景 Vision2035	9	2.3.3 保护地球环境	29
行动方针	11	2.3.4 社会贡献	30
<b>第 2 章 企业伦理纲领（企业行动基准）</b>	<b>13</b>	2.3.5 洗钱	30
序文	15	2.3.6 进出口业务	30
<b>2.1 事业活动</b>	<b>17</b>	<b>2.4 附则、董事、财务、会计部门管理行动基准</b>	<b>31</b>
2.1.1 提供有益社会的的产品与服务、获得并维持消费者、商业伙伴的信赖	17	<b>2.5 实施细则</b>	<b>33</b>
2.1.2 维持与顾客、供应商等商业伙伴健全、良好的合作关系	19	2.5.1 目的	33
2.1.3 维持并促进公正、透明、自由的竞争	21	2.5.2 TDK企业伦理纲领的实施理念与功能	33
2.1.4 知识产权的保护	21	2.5.3 企业伦理、CSR委员会	33
2.1.5 利益冲突	22	2.5.4 求助热线	36
2.1.6 TDK集团事业机会的移用	23	2.5.5 TDK企业伦理纲领教育	39
2.1.7 公平交易	24	2.5.6 英特网刊登	39
2.1.8 TDK集团的资产、信息的保护与合理使用	25	2.5.7 董事会报告	39
2.1.9 TDK品牌	25	2.5.8 改正与预防措施	39
2.1.10 信息传达	26	2.5.9 违法或违反伦理行为报告	39
<b>2.2 企业与员工的关系</b>	<b>26</b>	2.5.10 TDK企业伦理纲领违反对象的处理	40
2.2.1 人才培养	26	2.5.11 TDK企业伦理纲领的修改与废除	41
2.2.2 尊重员工的多样性、人格与个性	26	<b>专栏</b>	<b>43</b>
2.2.3 尊重隐私	26	创业过程	45
2.2.4 尊重人权、禁止歧视	27	ONE TDK	46
2.2.5 劳动条件	27	TDK与安哥拉兔的渊源	47
		<b>TDK 企业行动宪章</b>	<b>49</b>

## 手册编撰目的

该手册内容为TDK集团（TDK株式会社及其关联公司）所有董事、员工必须遵守的约定。在企业活动中，希望每位TDK集团成员均能明白自己是集团中的一员，对手册中记载的理念与思考方式深入理解并付诸实践。

该手册内容乍看来十分通俗简单，实则极为重要。记录的是在当今全球竞争中，为对各类社会课题做出贡献，TDK集团所有成员所应秉持的明确目标，及其实现过程中表现出的积极态度。请时常阅读，并将其作为企业活动的方针加以贯彻执行。同时，关于手册中尚未明确规定的内容，应以经营理念为出发点，从企业活动的本质角度开展合理行动。

TDK株式会社 董事长 社长

石黒 茂直



## 第 1 章 经营理念

企业宗旨·经营理念 .....	5
经营理念的实践	
以2035年创立100周年为目标 .....	7
企业愿景 Vision 2035 .....	9
行动方针 .....	11

社是  
創造に  
よつて  
文化産業に  
貢献する

社訓  
夢  
勇氣  
信賴

### 理想

始终怀着理想前进。失去了理想，就不会产生创造与建设。

### 勇气

始终抱着勇气去实行。实行力是从与矛盾对决，并克服它而产生的。

### 信赖

始终将获得信赖放心头。诚信是从诚实和奉献的精神中产生的。

## 企业宗旨

发明“铁氧体”的加藤博士坚信“唯有具备日本独创性的工业，才可谓真正的工业”。社长斋藤宪三对此很有共鸣，为将原材料“铁氧体”商业化，于1935年创立了TDK（原东京电气化学工业株式会社）。“从原材料层面着手，创造出前所未有的价值”——1967年，斋藤宪三在创业初期的独创精神，被指定为企业宗旨。

## 经营理念

为了成为能为社会做出持续贡献的优质企业，TDK希望员工始终秉承的理想信念这就是企业的经营理念。经营理念与公司宗旨一样，是TDK员工理应秉承的信念。

## 经营理念的实践

### 以2035年创立100周年为目标

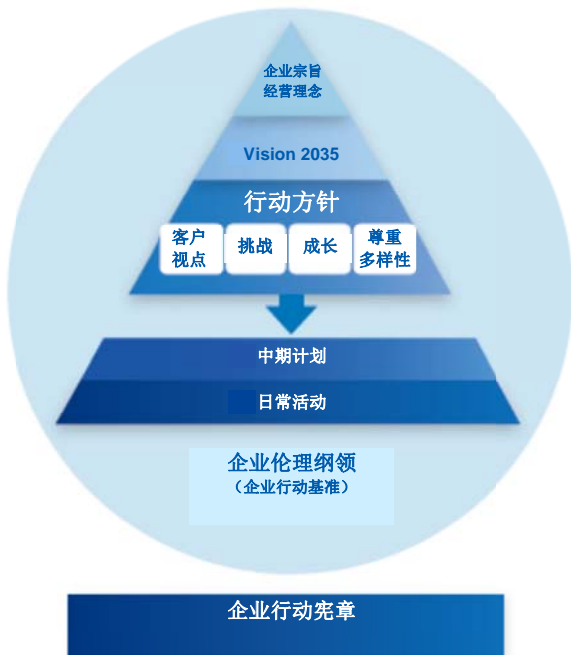
TDK的企业宗旨是“以丰富的创造力，回馈文化与产业”，反应的是将铁氧体商业化时的创业精神。企业的经营理念是“理想 勇气 信赖”。

经营理念凝聚的是事业目的与目标，在企业发展过程中，只要本质不变，解释方法与思维方式可以根据时代需要，做出灵活的变化。

企业愿景Vision2035与行动方针明确了企业以2035年创立100周年为目标的发展方向，是全体成员实践经营理念时的基准。

企业愿景Vision2035从过去、现在、未来的视点出发，以2035年创立100周年为目标，确认企业的发展方向。

行动方针由4个部分组成，TDK以至今为止构建起的优良企业文化与TDK集团行动基准，即企业伦理纲领为基础，具体说明其可能性与发展。由TDK集团所有成员在实践中共享。



## 企业愿景 Vision 2035

企业愿景Vision2035从创业目的与精神、历史上的四大革新、活用全球资源的贡献、公司宗旨的实践策略等方面，对企业愿景开展说明。从过去、现在、未来的视点出发，展现TDK的创业目的与目标。以2035年TDK创业100周年为目标，确认企业的发展方向。



对世界发展作出巨大贡献的“铁氧体的发明与工业化”。2009年获IEEE Milestone认定，该认定被誉为技术领域的世界遗产。

1935年，基于创业者“将日本独有磁性材料铁氧体工业化，为社会发展做出贡献”的梦想与信念，TDK正式成立。

至今已确立在全球范围引以为豪的四大革新（铁氧体素材·磁带·叠层零件·磁头），持续创造支持社会发展的优质产品。

今后，企业将对更多的技术革新发起挑战，活用全球各类经营资源，通过提供高品质的产品与服务，为客户持续创造更多的价值。

“保护独一无二的地球环境，实现安全安心的多彩生活”，围绕该主题全面行动，切实履行“以丰富的创造力，回馈文化与产业”的企业宗旨。

## 行动方针

行动方针由4部分组成，对TDK迄今为止构建起的、优质的企业文化进行严格筛选，对其可能性与发展进行具体说明。由TDK集团成员共同实践。

### 客户视点

#### 我们拥有

- 实现客户理想的强烈意志
- 成为长期受客户信赖企业的热忱

#### 所以，我们能够

- 站在客户立场开展行动，为其提供感动
- 永不妥协，坚持提供能使客户满足的服务、品质、技术

### 挑战

#### 我们拥有

- 将失败作为成长动力的氛围
- 克服困难，坚持到最后的坚定信念

#### 所以，我们能够

- 永不停歇，持续创造全新价值
- 与相关方产生共鸣，一同开展行动

### 成长

#### 我们拥有

- 不断成长的求胜心
- 为社会发展、企业成长积极贡献的意愿

#### 所以，我们能够

- 描绘“梦想·理想”并努力实现之
- 积极帮助下属/后辈/同伴成长，构建充满活力的团队

### 尊重多样性

#### 我们拥有

- 全球多样的文化和人才
- 尊重彼此，互相提高的团队合作精神

#### 所以，我们能够

- 从不同的思维方式中找寻真正的价值
- 不惧组织或个人的对立，真诚开展意见交流

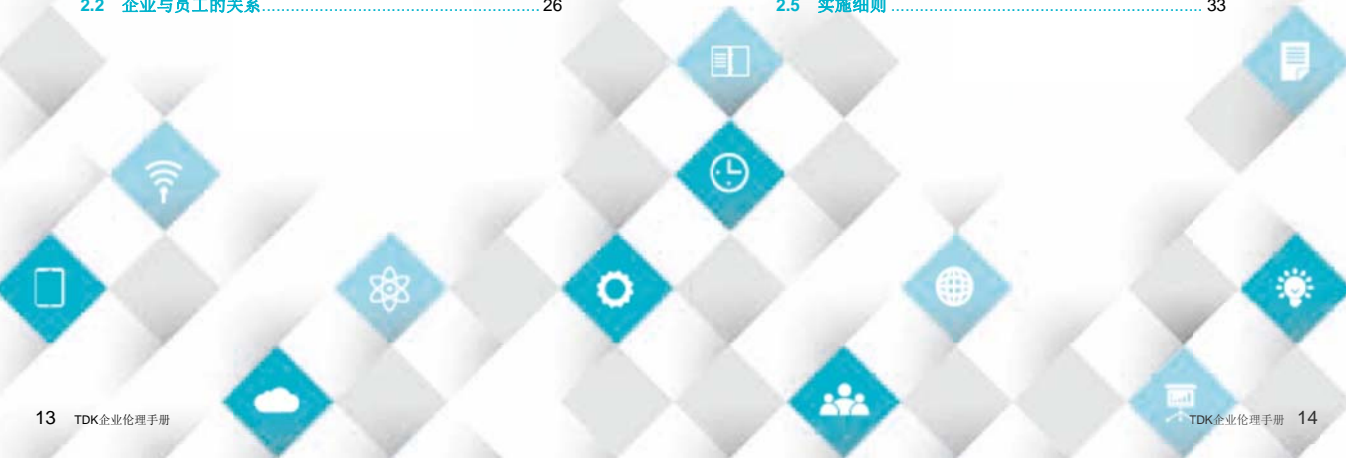




## 第 2 章 企业伦理纲领（企业行动基准）

序文 .....	15
2.1 事业活动 .....	17
2.2 企业与员工的关系 .....	26

2.3 企业与社会的关系 .....	29
2.4 附则 董事、财务、会计部门管理行动基准 .....	31
2.5 实施细则 .....	33



### 序文

为保证TDK集团（TDK株式会社及其关联公司）所有董事、员工均能遵守各项法令和社会规范等，特编撰《TDK企业伦理纲领》（以下简称“本纲领”），对具体行动准则进行规定。

本纲领由以下两部分构成。

#### 1. 本纲领正文

在TDK集团企业活动中，实践经营理念与经营方针的基准。

#### 2. 本纲领实施细则

对实施企业伦理纲领时的手续流程进行规定。

同时，将TDK集团成员应共同实践的普遍事项，制定为《企业行动宪章》。

本纲领的制定、废除及变更均应通过TDK株式会社（TDK）董事会决议批准。如违反本纲领，可能会受到相关法令、就业规定或其他内部规定的处分。

同时，为保证本纲领能够顺利实施，TDK集团各企业均应按照以下内容，完善企业的内部体制。

1. 制作TDK企业伦理手册（本册），分发至所有成员并全面告知。同时，应通过刊登至企业伦理CSR委员会网站（企业伦理CSR委员会网站）等形式，向企业内部广泛公示。
2. 持续开展与遵守本纲领有关的企业内部研修。
3. 为使所有员工均可针对本纲领开展直接咨询及接受建议，应开设面向员工的求助热线与咨询窗口。

### 【基本理念】

本章就TDK成员行动时的基本理念进行探讨。每位员工均应根据该理念，再度重新审视自身的行为。除自身范围外，若身边出现任何问题，凭借解决问题的勇气与行动，便足以创造更为优质的企业文化。重视行动方针中“客户视点”“挑战”“成长”“尊重多样性”等内容，直面问题，协手改正。

### 2.1 事业活动

#### 2.1.1 提供有益社会的安全产品与服务、获得并维持消费者、商业伙伴的信赖

TDK集团提供的产品与服务是企业生存的基础。为进一步强化该基础，应努力提升产品开发力与制造技术力，不断创造全新价值。同时，作为优质产品与服务，其本身应具备高品质、安全性以及对生命、身体或财产不产生任何损害等特性。TDK集团将竭尽全力，全力达成上述目标。

##### (i) 创造全新价值，解决社会课题

为对解决社会课题做出贡献，TDK成员努力创造并向社会提供独创的产品与服务，积极实践企业宗旨“以丰富的创造力，回馈文化与产业”。

##### (ii) 获得并维持与消费者、商业伙伴的中长期信赖

每位TDK成员应始终关注市场动向，对多样化、复杂化、高度化的消费者与顾客需求做出灵敏反应。基于可持续发展社会等中长期视点，对社会有益性做出准确判断。其中，TDK集团产品群用途广泛，TDK群体成员以准确、迅速的行动应对顾客需求，积极建立包括消费者与顾客在内的商业伙伴间的中长期信赖关系等，对TDK的企业生存而言不可或缺。尤其应以资源、能源有限性、气候变动问题关注度提升等为鉴，努力开发并提供具备节省能源、节省资源、生物多样性等特性的环保产品与服务。制定《事业持续计划（BCP）》，即自然灾害等突发事态应对策略，一旦相关事态发生，应迅速把握状况并开展对策。

##### (iii) 确保产品与服务的品质与安全性

防止因TDK产品缺陷引发的事故（使用者生命、身体、财产损失），确保产品安全，持续关注研究开发、设计、制造、销售等各阶段的产品安全。同时，如制定有相关法令、公共方针等，应全面遵守，重视产品的品质与安全。

### (iv) 防止损害扩大

因TDK产品缺陷而引发事故时，应迅速采取措施，防止损害扩大。向使者迅速传达产品信息，根据需要采取产品召回等应对措施。防止损害扩大是产品提供方的责任，必须全权负责。

### (v) 防止事故再发

TDK产品出现缺陷时，应追究其原因，防止相同缺陷再度发生。事故的原因追究及其相关记录由TDK集团的相关部门或组织妥善保管并活用，以防止相同事故再度发生，并在日常注重完善必要的体制。

### 2.1.2 维持与顾客、经营商等商业伙伴健全、良好的合作关系

TDK集团不得通过国内外交易，以获取、维持不正当利益或优惠措施为目的，提供或接受招待、赠予或金钱等。率先开展针对商业伙伴的虚礼自肃（招待·赠答、礼仪精简化、合理化）的意识改革。不得通过恐吓、行贿受贿、贪污、盗用（侵吞）等违反法令、社会规范的行为获得物品或钱财。TDK成员应采取符合规范的行为，为使企业免受社会误解或招致不良评价。同时，还应与政治、行政保持健康而又正常的关系。

### (i) 与顾客的关系

对顾客开展招待或赠答时，应遵守相关法令、社会规范，不得提供与之相悖的利益。同时，不得私自、随意提供回扣、佣金等不正当利益。

### (ii) 与供应商的关系

选择供应商时，应向企业内外明示采购方针，基于合理的基准开展行动，确保公正性与透明性。同时，采购（含转包、委托）除了要符合经济合理性外，还应关注供应商的法令遵守、品质安全性、环保、信息安全、公正交易、伦理、安全卫生、人权、劳动等事项内容，努力使各方均可实践社会责任。不得滥用企业与供应商在交易中的地位关系。关于供应商提供的招待等，应遵守相关法令与社会规范，不得接受与之相悖的利益。面对任何不正当利益，应立即谢绝并返还。

### (iii) 与公务员等的关系

与国内外公务员构建高透明度的关系，不得出现任何可能被误解为勾结或引人怀疑的行为。同样，与公务员以外的政府相关人员（就职于政府级别机构的人员）亦不得开展任何以优待措施为目的、或被视为以优待措施为目的的招待、赠礼、赠款等行为。

### 2.1.3 维持促进公正、透明、自由的竞争

TDK集团各企业应遵守各国竞争法，以开展公正、透明、自由的竞争以及合理的企业活动为宗旨。坚决维护公正、活跃的市场竞争，坚决禁止妨碍该类竞争的商业行为。例如，不得进行与其他企业协商（事业方）决定价格、生产数量（生产计划）、销售区域等的卡特尔行为，避免对企业的社会评价造成损失。TDK集团员工在事业活动中追求利益时，应始终将企业伦理谙熟于心，时刻明辨“何为美（正确）”。

### 2.1.4 知识产权的保护

所谓知识产权，是指通过智慧活动产生的创造物等相关权利。除专利、实用新型、外观设计、商标等工业产权、著作权外，还包含各企业作为秘密管理的核心技术、经营信息等。对企业和社会而言，知识产权创造价值的源泉，受全球范围的广泛保护。TDK成员在致力于TDK集团的知识产权创造与保护的同时，应充分注意，不得对他人的知识产权造成不正当侵害。

#### (i) TDK集团知识产权的处理

TDK集团通过确立、储备、活用知识产权，积极开展全新产品与服务的开发与供给，为社会发展贡献力量。同时也深知，知识产权保护乃企业竞争力之源泉，应全面开展知识产权的法律保护。

#### (ii) TDK集团秘密信息的处理

秘密信息一旦泄露至企业外，可能会对TDK集团的利益或信用等造成一定损失。其形态不受文本限制，可通过电子媒介、产品本身或以口头形式传达。秘密信息管理中最为重要的是，明确将何类信息作为秘密进行管理。TDK成员应根据TDK集团各企业制定、采纳的企业内部秘密信息相关规程，对TDK集团的秘密信息进行有效处理。

#### (iii) 他人知识产权的处理

TDK集团尊重他人的知识产权。同时，不得使用他人以不正当手法获取的秘密信息。

### 2.1.5 利益相反

TDK成员应避免个人利益与集团利益相反或可能相反的状况发生。与目前或未来的顾客、供应商、合同方、竞争企业接触时，应竭力排除个人利益。个人利益与集团利益发生或可能发生冲突时，各TDK成员应就相关状况，以书面形式迅速向直属上司或管理人员如实报告。

### 2.1.6 TDK集团事业机会的移用

TDK集团及其事业、TDK成员、顾客、供应商等相关秘密信息，均不得作为个人目的随意使用。同时，应根据相关法令等妥善管理。通常情况下，不得在职务以外的场合，将相关信息泄露于任何第三方。

TDK成员不得发生以下行为。

- (i) 使用TDK集团资产或利用自己在TDK集团内的熟知联络方、信息或地位的机会获取个人利益。
- (ii) 许可TDK集团中的职务履行或与TDK集团的事业产生利害冲突的人事雇用，或从事相关事业（含出资、咨询或其他相关内容）。
- (iii) 与TDK集团雇用或职务执行相关联，向他人劝诱、要求、受领或许可受领不归属于TDK集团的利益。
- (iv) 在与本人或其家属存在直接或间接重大经济利害关系的交易中，代表TDK集团开展行动。

### 2.1.7 公平交易

TDK成员应从TDK集团顾客、供应商、竞争企业及员工的立场及实际情况出发，开展公平交易。不得以信息操作、隐匿、滥用秘密信息、假造重要事实或其他不公正的交易方式，利用他人谋求个人利益。

受雇前，TDK成员应明确公开TDK集团内与自身职务和职责履行相关的任何形式的限制或制约（与原雇主间的雇用合同、禁止竞争合同、禁止劝诱合同、保密合同或与其内容相当各类合同），并提交相应材料的复印件。TDK成员在TDK集团内履行职务时，任何情况下，均不得不正当使用第三方（含原雇主）的秘密信息或财产。

### 2.1.8 TDK集团等资产、信息保护与合理使用

所有TDK成员均应对TDK集团的有形、无形资产、信息、顾客、供应商等商业伙伴、员工提供的有形、无形资产、信息进行管理、保护并合理使用。不正当窃取、因疏忽大意导致的损毁、浪费等可能对TDK集团的收益性、评判及事业成功产生直接影响。应全面禁止损伤、遗失资产、信息，或以不正当方式使用的行为。TDK成员若因业务关系，从TDK集团、客户、采购方等商业伙伴及其他上市企业内部人员处获得与该公司相关的重要信息，在该事实公布前，不得参与相关企业的股份交易。

### 2.1.9 TDK品牌

TDK品牌为TDK集团最为重要的经营资源之一。TDK成员应努力维持、提升其价值。

同时，TDK成员应将TDK企业标志的深刻意义谙熟于心，即“将作为TDK原点的磁性材料为主要的各类材料以及以此为基础的电子零件成功应用于各类最终产品中，以几何构造表现TDK打通各关键点的重要作用以及通过电子工业贡献社会的坚定决心”。所有成员均应努力以该内容为主旨，积极开展企业活动。

### 2.1.10 信息传达

TDK成员开展业务时，不仅应对TDK集团有益的优良信息迅速向经营管理层等上级管理人员报告，即使出现不利信息，也应迅速向报告。

## 2.2 企业与员工的关系

### 2.2.1 人材培养

TDK集团深信，企业繁荣昌盛的源泉在于人才培养。在企业活动中，为不断实践、实现企业宗旨，应积极培养以下人才。

- 怀揣理想，可发挥丰富的创造力与建设力的人才
- 充满勇气，为解决问题可发挥可靠实践能力的人才
- 可获得信赖、贯彻诚实与奉献精神的人才

TDK集团深信，唯有革新才能支撑企业的可持续发展与竞争力，为不断创造革新力，将一如既往地培养、雇用可开展自主思考与行动的优秀人才。

### 2.2.2 尊重员工的多样性、人格与个性

TDK集团尊重员工的多样性、人格与个性，制定合理公正的人事、待遇制度以及劳动条件。

### 2.2.3 尊重隐私

TDK集团尊重员工隐私，在处理个人信息时，谨慎细心并努力开展妥善管理。



### 2.2.4 尊重人权、禁止歧视

TDK集团尊重员工的基本人权，不参与任何人身买卖。在雇用、待遇（报酬、研修、晋升等）方面，不得以直接或间接方式实施差别化对待。即对人种、信条、性别、宗教、国籍、民族、年龄、婚姻关系、伤残、性取向、性别认知、兵役史、遗传基因、社会身份等一视同仁，以求机会均等。不得采取体罚、精神与肉体暴力、言语攻击、性骚扰、职权骚扰、冷暴力等无视人格的行为事项。在努力创造公正、明朗的工作环境的同时，采取相应措施，防止职场中的不正当处理或差别对待发生。

### 2.2.5 劳动条件

TDK集团除遵守最低工资、劳动时间限制以及其他与劳动者劳动条件相关的各国、各地区法令外，全面尊重人权相关的国际规范。不以任何形式实施侵害基本人权的童工雇用或违反员工意愿的强制劳动、拘留劳动、非自主囚禁劳动、卖身契约劳动、契约劳动、奴隶劳动等。关于劳动条件，充分理解经营层与员工间通过自由沟通来有效解决职场矛盾及补偿问题，根据各国法律，尊重员工自由结社、加入工会、参加抗议、劳动评议会等权利。努力构建员工能在不受报复、威胁、骚扰情况下，与经营层就劳动条件开展自由沟通的良好环境。

### 2.2.6 确保安全、健康、舒适的工作环境

TDK集团在与事业活动相关的所有流程中，优先确保安全、健康、舒适的工作环境。

#### (i) 杜绝工伤

安全与健康是事业活动中不可或缺的要素，确保安全、健康的工作环境已成为一大课题。杜绝工伤不仅要依靠相关法令，更要以遵守TDK集团各企业制定、采纳的职场安全卫生管理相关的内部规定、规章为首要前提。同时，每日开展业务时，应防患于未然、定期开展排查教育与训练，将工伤消灭在萌芽状态，有组织地开展彻底的危险排查行动。

#### (ii) 环境保护

遵守相关环境法令是企业的重大职责。为保护 TDK集团各企业开展事业的地区环境，TDK集团各企业均制定、采纳环保相关的内部规定，并将其用于各类业务活动中。针对防止阻碍企业生存与发展的重大事件、事故或灾害等发生、减少事后损害、防止灾害扩大等基本应对措施，每位员工均应参阅由TDK集团各企业制定、采纳的与危机管理相关的内部规定或手册指南，对其内容再度清晰认识后，在其指导下开展业务。



### 2.3 企业与社会的关系

#### 2.3.1 法律合规

TDK集团基于法令、社会规范、社会良知开展企业活动。为应对企业活动的全球化发展，TDK成员以遵守各国、各地区法令，尊重舍人权在内的各类国际规范，以注重不同的文化和习惯、关心利益相关方的形式积极开展企业活动。同时，TDK成员将不断努力，把TDK集团的经营理念与行动规范切实反映在全球范围的经营行动中。TDK集团应确保经营战略、日常业务符合经营理念、行动规范及国际规范。一旦发现不符合规范的行为，应立刻采取改善措施。

#### 2.3.2 社会交流与信息公开

TDK集团通过向股东、投资者等利益相关方适时、适当地公开信息，维持经营的公正与透明。同时，TDK集团与顾客、供应商、员工、股东、投资家、地区社会等利益相关方以及社会人士开展广泛交流，认真倾听对方的期待、需求以及与之TDK集团相异的价值观和意见，并适当反应于企业活动中。

#### 2.3.3 保护地球环境

TDK集团通过企业活动，以全面保护地球环境作为己任，将实现可持续发展的战略计划视作重要的经营课题之一。不仅自觉遵守相关环境法令，还将竭尽全力防止因企业活动、提供产品与服务对地球整体环境造成的负荷。

同时，TDK集团将致力于有益环境保护的技术与产品研发，为解决构建全球规模的低碳社会、建设循环性社会、保全生物多样性等各类社会问题，积极贡献力量。

#### 2.3.4 社会贡献

TDK集团欲与地区社会、行政、业界、国际机构等利益相关方和潜在伙伴相互协调、合作，维持良好关系。以经营理念等为基础，优先确定社会课题领域，通过体育、文化、艺术活动、志愿者活动等社会贡献活动，努力实现成为“优质企业市民”的目标。

#### 2.3.5 洗钱

对一切通过欺诈、逃税、假账、回扣等形式获得的报酬、不明来源的收入（洗钱）均不予以承认。不得利用金融机构的虚假账户循环汇款，不得购买不明身份企业的债券股份，不得开展不明目的的巨额捐款或捐赠。

#### 2.3.6 进出口业务

从事进出口业务TDK成员应充分理解TDK集团制定的贸易管理相关内部规定、手册指南，并根据其开展行动。推进业务时，必须确保不违反相关法令。

### 2.4 附则 董事、财务、会计部门管理行动基准

TDK集团董事、执行董事、财务、会计业务相关管理人员（以下统称“高层管理者”）应明确职务的重要性，遵守本纲领适用内容，对TDK成员承担义务，遵守以下各款事项。

1. 高层管理者应诚实、正直地开展行动，在职务内外均应避免利益冲突行为或可能导致该结果的行为发生。
2. 高层管理者应把握时机，将准确、完整、客观的关联信息向相关人员作简明易懂的汇报。
3. 高层管理者应遵守法令及由企业自行或公共机构统一制定的各项规定。
4. 高层管理者不得歪曲重大事实，不伪造自身的诚实判断，履行善良管理者的必要义务，对自身能力、责任深刻认识后，开展诚实行动。
5. 关于因开展业务知晓的信息，除允许公开或具法定公开义务的场合之外，高层管理者应遵守保密义务。不得将业务中获得的信息用于任何私人目的。
6. 高层管理者应努力维持并提升业务技能，与相关人员共享已获取的重要且必要的信息。
7. 高层管理者应积极宣传企业伦理的重要性，将其谙熟于心，开展各类行动。
8. 关于被委任管理的所有资产及经营资源，高层管理者应根据所授权限，负责地活用并保全。
9. 一旦发生或疑似发生违反本纲领的行为，高层管理者应立即向企业伦理CSR委员会、伦理协会或求助热线报告。
10. 高层管理者应对遵守本纲领负责。若无法遵守，将成为惩戒处分对象。违反本纲领时，可能同时违反相关法律。除当事高层管理者外，企业亦可能被要求承担民事、行政或刑事责任。

### 2.5 实施细则

#### 2.5.1 目的

本细则以维护TDK企业伦理纲领的实效内容为目的，旨在具体实施企业行动宪章、企业伦理规范及企业行动基准。

#### 2.5.2 TDK企业伦理纲领实施概念与功能

TDK为实施、运用TDK企业伦理纲领，在企业内部设立“企业伦理·CSR委员会”与“求助热线”等两大功能。两者均独立起效，以此维护TDK集团内、外部的客观性与公平性。两大功能相互协作，迅速交换各自所需信息，快速解决TDK企业伦理纲领相关的各类问题。

#### 2.5.3 企业伦理·CSR委员会

##### 2.5.3.1 组织

###### (i) 委员长提名

企业伦理·CSR委员会属TDK董事会直接管辖组织，由董事会提名委员长。

###### (ii) 任命委员

委员长就另行规定的功能性领导，对委员进行任命。

###### (iii) 设立支部、任命支部长

根据国内外需要，由委员长设立支部，选任支部长。

###### (iv) 设立支部内伦理协会

由支部长在支部内设立伦理协会，开设咨询窗口，应对支部内的企业伦理问题。

###### (v) 事务局

企业伦理·CSR委员会开设事务局，以保证支部与伦理协会的顺畅协作。

##### 2.5.3.2 职务权限与责任

###### (i) 教育与启蒙

企业伦理·CSR委员会与伦理协会努力对TDK成员开展TDK企业伦理纲领的教育、启蒙与渗透活动。

###### (ii) 解决问题

企业伦理·CSR委员会与伦理协会以解决TDK企业伦理纲领相关问题为使命。根据具体内容，由企业伦理·CSR委员会或伦理协会，或由两者合作出面解决。

###### (iii) 调查

企业伦理·CSR委员会与伦理协会为解决TDK企业伦理纲领相关问题，可自行或委托相关部门开展必要调查。

###### (iv) 保密义务与咨询对象的保护

企业伦理·CSR委员会与伦理协会对因实施、运营TDK企业伦理纲领而知晓的相关信息，负有保密义务。企业伦理·CSR委员会与伦理协会应保护咨询对象，防止其因参与咨询等事由而遭受不正当待遇或陷入不利局面。

## 第2章 企业伦理纲领（企业行动基准）

### （v） 提议改正措施

若明确TDK成员严重违法法令、TDK企业伦理纲领、章程或其他内部规定，企业伦理·CSR委员会与伦理协会应讨论相关对策，向TDK集团相关部门提议采取适当措施。

### （vi） 报告改正措施

委员长可根据企业伦理·CSR委员会与伦理协会决定，支部长可根据伦理协会决定，对相关部门领导提出指示，要求其采取适当的改正措施。委员长或支部长应就特别重要事项向相关TDK集团企业的董事会进行报告。同时，委员长或支部长应向该部门领导发出指示，要求其报告改正结果。

### （vii） 讨论事项

企业伦理·CSR委员会应就TDK企业伦理的纲领内容及其运用状况进行酌情讨论，并将会议中的决定事项迅速通报至支部长处。

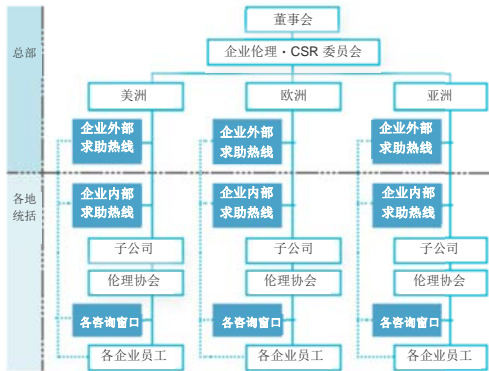
### （viii） 会议召集

企业伦理·CSR委员会与伦理协会，每季度至少应召开一次会议。

### 2.5.4 求助热线

#### 伦理组织与运营

#### TDK 全球内部通报制度



为保证TDK集团员工能就企业伦理相关问题发表意见建议或开展咨询，以地区为单位设置企业内部求助热线。为尽快解决卡特尔、行贿受贿、高层贪污等重大合规问题，在亚洲、美洲、欧洲等地分别开设可经由法律事务所等第三方，向企业伦理·CSR委员会直接通报的企业外部求助热线。员工可在所属伦理协会的咨询窗口、社内内部求助热线或企业外部求助热线进行咨询。如对本纲领中所述内容存在疑问，欢迎随时咨询。

### (i) 保密义务与咨询对象的保护

求助热线与咨询窗口负责人，对咨询对象负有最大限度的保密义务。同时，企业伦理·CSR委员会与伦理协会相关人员，必须在尊重咨询对象意愿的前提下，合理开展行动。密切留意，避免因违反咨询对象的意愿而使其陷于不利局面。

### (ii) 对违反行为的处理

发生违反本纲领的行为时，当事人即成为就业规定及其它内部规定的处分对象。经自我反省，认为自身行动可能违反本纲领时，请主动咨询。对主动联系的人员开展处分时，将根据具体背景、状况等酌情处理。实践健全的企业活动与每位员工息息相关。一旦身边出现类似问题，请务必密切关注，不得放任自流，该态度极为重要。希望大家均能充分理解本纲领的目的，以积极改善为目标，采取果敢的行动。

#### 2.5.4.1 职务权限与责任

### (i) 接受咨询

求助热线接受来自TDK成员对TDK企业伦理纲领提出的相关投诉、内部通报、信息、课题、意见、疑问、要求、咨询等内容。即使对方要求匿名，求助热线亦提供相同方式的接待服务，与非匿名咨询对象一视同仁。

### (ii) 调查

无论来自 TDK成员对TDK企业伦理纲领提出的相关投诉、内部通报、信息、课题、意见、疑问、要求、咨询等内容以匿名或非匿名方式提交，求助热线均应开展认真讨论，为确定问题最佳的解决方法，可根据内容自行开展必要调查。亦有权向伦理协会提出必要调查、解决问题、投诉、内部通告等处理要求。若由求助热线开展调查，应将相关结果迅速通报至企业伦理·CSR委员会或相关伦理协会。

### (iii) 保密义务与优先保护咨询对象

求助热线对因实施、运营 TDK企业伦理纲领而知晓的相关信息，负有保密义务。竭尽全力保护咨询对象不致陷入不利状况。为解决问题，若经判断有必要将咨询内容向第三方公开时，应在充分尊重咨询对象意愿的前提下，开展合理行动。

### (iv) 求助热线答复

针对提出投诉、内部通报、信息、课题、意见、疑问、要求、咨询等内容的TDK成员，可根据需要，就企业伦理·CSR委员会、伦理协会及相关部门实施的调查结果、改正措施等进行答复。

### (v) 记录保存

无论投诉、内部通报、信息、课题、意见、疑问、要求、咨询等内容以匿名或非匿名形式提出，求助热线均应妥善保管3年。

### 2.5.5 TDK企业伦理纲领教育

为使TDK企业伦理纲领渗透至各TDK成员的意识深处，由TDK人事教育部与TDK集团各企业相关部门制作教程，开展持续教育。

### 2.5.6 英特网刊登

TDK企业伦理纲领刊登于企业伦理·CSR委员会网站中，供TDK成员随时阅览。

### 2.5.7 董事会报告

针对TDK企业伦理纲领的实施及运用情况，企业伦理·CSR委员会应在每季度初向TDK董事会报告。

### 2.5.8 改正与预防措施

TDK集团相关组织内，一旦查明违反法令实施、有悖或可能有悖于TDK企业伦理纲领事实、违背内部各规定、指南内容等事实等的情况下，由该组织负责人对事态背景开展调查。为防止再度发生，积极采取包括改善管理系统在内的各类措施。

### 2.5.9 违法或违反伦理行为报告

知晓TDK集团或TDK成员涉及某犯罪行为或对其产生怀疑时，TDK成员应立即向直属上司、管理人员或求助热线（咨询窗口）报告并开展对应。

受雇期间，TDK成员一旦发现含会计、审计相关问题事项在内的可疑行动或行为时，应立即向直属上司、管理人员或求助热线（咨询窗口）报告。

如非刻意提供虚假报告，对可疑行为或明显犯罪行为为进行报告的TDK成员，不会因此成为惩罚对象。对违反或可能违反TDK企业伦理纲领及其背后的企业方针的行为进行诚实报告的TDK成员，应保护其免受报复行为等的伤害。TDK成员针对合理判断的违法事项，向行政、司法机构、立法机构成员或直属管理者的调查等手续提供合法情报或以其他方式支援或参与调查时，不得对其实施解雇、降职、停职、中伤或歧视行为。所有报告均应严格保密。

### 2.5.10 TDK企业伦理纲领违反对象的处理

#### 2.5.10.1 对违反对象的处理

对违反TDK企业伦理纲领的行为，应根据相关的就业规定（或劳动合同、雇用合同等）将其列为处分对象。



## 专栏

创业过程.....	45
ONE TDK.....	46
TDK 与安哥拉兔的渊源.....	47



## 创业过程

1930年，东京工业大学的加藤与五郎博士以及武井武博士发明了由铁等的氧化物合成的磁性陶瓷化合物“铁氧体”。

在加藤博士眼中，“唯有具备独创性的工业，才可谓真正的工业”。对此，企业的首任社长斋藤宪三深信不疑，为将“铁氧体”商业化，1935年12月7日设立了东京电气化学工业株式会社。

当时，“铁氧体”的应用仍是个未知数，创业全凭追逐“理想”的“勇气”为出发点。东京工业大学与TDK不断开展研发，最终成功实现“铁氧体磁芯”零件的产品化。1937年，开始应用于引领全球潮流的日本无线通讯器与无线电。二战结束前，共计售出500万台，深得顾客“信赖”。

“将世上尚不存在的价值创造为原材料级别”——源自创业初期的独创精神，作为TDK的DNA至今依然历久弥坚。1967年6月制定的企业宗旨，将企业的创业精神表现得淋漓尽致。



首任社长 斋藤宪三



“铁氧体之父”  
加藤与五郎（左）和  
武井武博士（右）

## ONE TDK

为强化顾客对应力以及技术、产品开发力，TDK集团全力推进事业全球化，不受国籍、性别、信仰、社会地位等限制，尊重每位员工的个性，努力确保并培养多样化人才。

但是，同样重要的是，个人作为组织的一员开展工作时，应将该组织成员的思考、行动方式与价值观等作为组织文化来共享。组织文化应与个人、组织紧密连结，成为企业竞争力的重要源泉。

TDK集团由TDK与数量众多的连结对象分公司共同组成。其中不乏丰富多彩的组织文化，而TDK的企业宗旨与经营理念便是众多文化中最为重要的一项。

作为TDK集团共同的企业文化，TDK成员应在关注企业宗旨及其实践的前提下，积极开展各项工作。始终作为TDK集团的一员积极思考、全力行动。

根据需要，可打破所属的组织、部门壁垒，开展灵活的合作。同时，为了顾客、为了建立更为优质的社会，企业将不断挑战并致力于全新价值的创造。

这便是“ONE TDK”精神的核心所在。

## TDK与安哥拉兔的渊源

TDK创立前，首任社长斋藤的理想曾是将贫穷故乡——秋田县建设为富饶土地。他虽投身各项事业，却均以失败告终。秋田县的严冬格外难耐，除农业外无任何其他产业支持，当地人民生活艰苦，时常徘徊于生死边缘。努力改变悲哀现状，成为当时斋藤心中最为强烈而又执着的理想。

安哥拉兔毛曾是斋藤为改变故乡现状所从事的众多事业之一。然而，该项事业并非一帆风顺。创业初期，便不得不面对找不到买家的窘境。下定决心后，斋藤紧握安哥拉兔毛，登上深夜火车，连夜奔赴当时引领纺织行业的钟渊纺织，欲与社长开展直接交涉。

虽然事先并未取得面谈预约，但幸运的斋藤有幸获得津田社长特批的3分钟宝贵时间。只见斋藤手舞足蹈，将安哥拉兔毛的优势信手捏来。待听得入迷的津田社长缓过神时，早已过了1个半小时。在欣然允诺协助开展销售的同时，爽快提供增产资金。

但是，安哥拉兔毛事业仍无疾而终。不过津田社长对着追求理想的斋藤却赞赏有加。面对TDK创业初期的严峻局势，津田社长对企业家斋藤的能力深信不疑，并持续为其提供大量资金，为企业发展雪中送炭。

若没有安哥拉兔，就不会有津田与齐藤的相遇，TDK日后的辉煌成就更是无稽之谈。

斋藤回忆说，“面对自己的工作，只要对其社会价值深信不疑，怀揣直面困难、毫不退缩的事业热情，前途必将是光明的”。

### 【安哥拉兔】

原产自土耳其的安哥拉（首都安卡拉的旧称），在英国、法国被作为毛用品种改良后的兔子。毛发长而柔软，每年取毛3-5次，共约500克。因毛质轻、保温性强，可作为高级纺织品、毛线等原料使用。





# TDK 企业行动宪章



## TDK 企业行动宪章

TDK集团以凭借丰富的创造力解决社会课题、贡献社会为目标而发展至今。今后，TDK集团将基于以下原则，在国内外范围内，尊重人权、遵守相关法令、国际规定及其精神，以创造可持续发展的社会为目标，秉承高度伦理观，承担起应有的社会责任。

1

不懈追求独创性，通过创造并提供有益社会的安全产品与服务，获得顾客、利益相关方的满意、信赖与支持。

2

开展公正、透明、自由的竞争与合理的企业活动。保持健全的政治、行政关系。

3

与利益相关方及众多社会人士开展广泛而积极的交流，积极、公正地公开各类企业信息。关于TDK所持秘密信息，应在彻底确保信息安全的同时，对从顾客、供应商等处获取的信息与个人信息等作妥善保护。

4

尊重员工的多样性、人格与个性的同时，确保安全且易于作业的工作环境，实现作业的舒适性与丰富性。

5

无论何时，都应对地球怀有感恩之心，将环保问题视为人类的共同课题，作为企业生存与发展的必要条件并开展主体活动。



6

作为“优质企业市民”，积极开展体育、文化、艺术活动、志愿者活动等社会贡献活动，谋求与社会的协调共存。

7

坚决抵制威胁市民社会秩序与安全的反社会势力或团体，与其彻底断绝关系。

8

积极应对企业活动的全球化，尊重包括各国、各地区法令、人权在内的各类国际规范、文化与习惯，重视利益相关方的关注点，合理开展企业活动。

9

经营管理层应将本宪章精神的实现视为己任，起到带头表率的作用。将其在企业内部以及集团企业中彻底发扬光大，并向客户积极推广。同时，还应时刻把握企业内外的意见与声音，确立切实有效的企业内部体制。

10

一旦发生违反本宪章内容的事项，经营管理层应向企业内外表明解决问题的积极态度，努力追究原因并防止其再度发生。履行相关说明责任，向社会迅速、准确地公开信息，明确自身的权限与责任。对包含自身在内的相关人员进行严厉处分。