

Sustainability

サステナビリティ

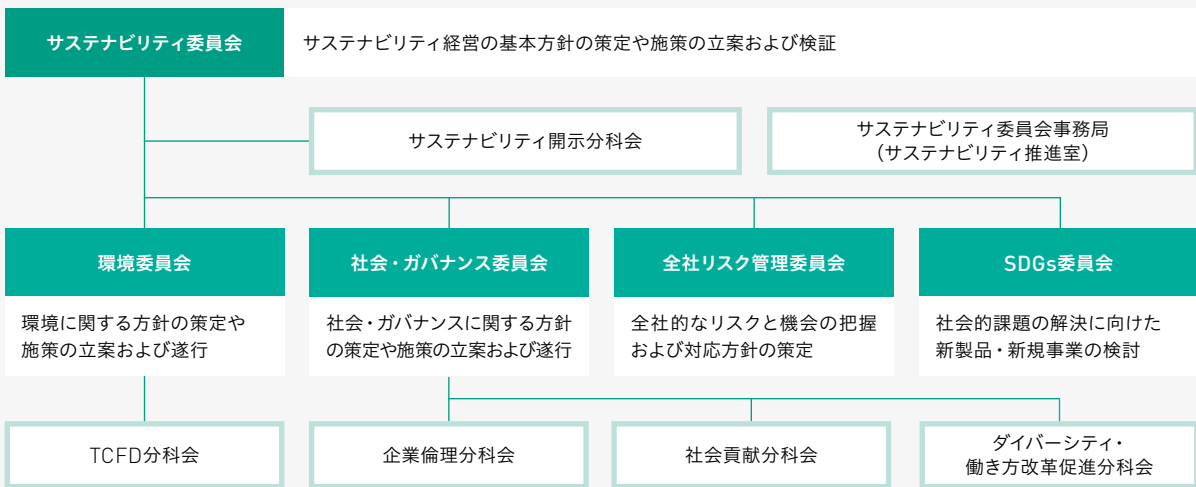
当社グループでは持続的な社会の発展と企業としての成長を両立するサステナビリティ経営の推進を掲げ、事業活動を通じた社会的課題の解決への貢献と企業価値の向上を目指しています。ここでは、サステナビリティに向けた取り組みについて、環境・社会・ガバナンスのESGの側面からご紹介します。

サステナビリティ推進体制

当社では全社外取締役を含む経営層を中心に構成されたサステナビリティ委員会および社長直轄の組織であるサステナビリティ推進室、そして全社横断的組織である各委員会・分科会を軸に、ESGやSDGs、リスク管理、ステークホルダー

とのコミュニケーション強化などに取り組んでいます。幅広い部署のスタッフによる全社的な視点での活動を通じて、社会の発展と持続的成長を目指しています。

サステナビリティ推進体制（2023年4月1日現在）



サステナビリティ推進室長メッセージ

サステナビリティ推進体制を立ち上げた2021年前後の数年間、社会は目まぐるしく変化し、会社としてその変化に対応してきました。コロナ禍に対してはいち早くテレワーク環境を整え、これを感染防止対策にとどめずに社員一人ひとりの家庭事情なども加味した働き方改革の一環として、コロナ後も在宅勤務を可能とする社内規程の改定を行いました。また環境意識の高まりを受け、CO₂排出量削減などの環境負荷の低減はもちろん、気候変動関連開示の充実が求められるようになってきています。さらに人的資本の重要性なども叫ばれる中、TCFD分科会やダイバーシティ・働き方改革促進分科会を新設し、体制強化を図りながら各種対応を進めています。最近ではESG投資を専門とする投資家の方との面談などを通じて、私自身も社会的要請の変化を実感する機会が増えています。今後もこうした変化に迅速に対応するため、各委員会・分科会の活動をしっかりと

サポートし、社会と共に成長するための土台を築いていければと考えています。

サステナビリティ
推進室長
ほし まさる
星 優



マテリアリティ(重点課題)

当社グループでは、CSRやESGに関する取り組みを中心に注力すべき重点課題として「マテリアリティ」を特定しています。2014年に最初の特定を行いました。変化する社会的課題やステークホルダーとの日々の対話を踏まえ、2021年にマテリアリティの見直しを実施。長期ビジョン「LSV 2030」に基づく中長期戦略や事業計画からESGテーマを抽出してマテリアリティに取り入れたほか、2022年には各項目にKPIを定めて各施策を推進しています。

さらに現在当社グループでは、より長期ビジョンと連動し、ESG課題だけでなく事業全体の課題を明確にしたマテリアリティとするため、その刷新に向けた協議を進めています。サステナビリティ経営の観点から改めて重点課題を定め、企業価値向上につながるKPIを設定して、長期ビジョンの実現を目指していく方針です。

マテリアリティ 一覧

| | マテリアリティ | 取り組むテーマ | KPI | |
|-------|-----------------------|---|---|--|
| | | | 主要項目 | |
| 事業全体 | 事業面での貢献 | <ul style="list-style-type: none"> イノベーションによる企業体質の強靱化 持続的成長に向けた新製品・新事業の創出 | <ul style="list-style-type: none"> 開発品売上比率(20%、2030年) | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 特許出願・保有特許件数 | |
| 環境 | 持続可能な地球環境への貢献 | <ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応 循環型社会の実現 持続可能な原材料調達 生物多様性の保全 | <ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量削減(グループとして、2030年までに2013年度比50%以上削減) | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 廃棄物の最終埋立比率(1%以下) | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 原材料取引先アンケート回答率 | |
| 社会 | 人権の尊重 | <ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンス 労働安全衛生への対応 ダイバーシティの推進 働き方改革の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ハラスメント相談件数 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 労働災害度数率 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 労働災害強度率 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 女性従業員比率 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 男性の育児休業取得率 | |
| | バリューチェーンマネジメントの向上 | <ul style="list-style-type: none"> お客様第一主義の徹底 品質、コスト、顧客満足度の向上 | <ul style="list-style-type: none"> CSR調査の対応数 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 品質事故件数比率 | |
| | ステークホルダーとのコミュニケーション強化 | <ul style="list-style-type: none"> 地域コミュニティとの共生 | <ul style="list-style-type: none"> 見学受け入れ件数 | |
| ガバナンス | グループ全体のガバナンスの推進 | <ul style="list-style-type: none"> 組織統治 公正な事業活動 | <ul style="list-style-type: none"> 取締役会出席率 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 監査等委員会出席率 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> リーガルニュースの定期発行 | |

より詳しい情報は下記サステナビリティサイトを御覧ください。
www.lintec.co.jp/sustainability/philosophy/



★はSGSジャパン株式会社からの第三者検証を受けています

| 実績 | 対象範囲 | 関連するSDGs |
|--|---|--|
| 21.4%★ | リンテック(株) | 8 働きがいも 経済成長も, 9 産業と技術革新の基盤をつくろう, 12 つくばない 消費, 13 気候変動に 適応しよう |
| 特許出願件数: 260件★(2022年度) 保有特許数: 2,757件★(2023年3月末時点) | リンテック(株) | |
| 39.7% | リンテック(株) 国内外グループ会社 | 3 持続可能な 消費を推進しよう, 8 働きがいも 経済成長も, 11 住み続けられる まちづくりを, 12 つくばない 消費 |
| 0.36% | リンテック(株)の本社および 10生産拠点、研究所、東京リンテック加工(株) | 13 気候変動に 適応しよう, 14 海の豊かさを守ろう, 15 陸の豊かさも 守ろう |
| 2022年度はアンケート未実施 ※ 2021年度に実施したアンケート結果に対し11件★ の改善を要求 | リンテック(株) | |
| 2件★ | リンテック(株) 国内グループ会社 | |
| 0.76★ | リンテック(株)の10生産拠点、研究所、 東京リンテック加工(株) | 3 持続可能な 消費を推進しよう, 5 ジェンダー平等を 実現しよう, 8 働きがいも 経済成長も, 10 人や地域との 関係づくり |
| 0.0142★ | リンテック(株)の10生産拠点、研究所、 東京リンテック加工(株) | |
| 14.4%★ | リンテック(株) | |
| 59.7%★ | リンテック(株) | |
| 181件★ | リンテック(株) | 12 つくばない 消費, 16 平和と公正を すすめる |
| 31%★ 2010年度件数(49件)に対し、2022年度件数 (15件)の比率 | リンテック(株) (伊奈テクノロジーセンターを除く) 東京リンテック加工(株)、湘南リンテック加工(株) | |
| 30件★ | リンテック(株) 東京リンテック加工(株) | 1 貧困を なくそう, 17 パートナーシップで 目標を達成しよう |
| 100% | リンテック(株) | |
| 100% | リンテック(株) | 8 働きがいも 経済成長も, 16 平和と公正を すすめる |
| 6回 | リンテック(株) | |

環境

多くの原材料やエネルギー、水などを使用してさまざまな製品を生産する当社グループでは、環境対応設備の導入などによる環境負荷の低減や環境配慮製品の開発に取り組んでいます。

CO₂排出量やエネルギー使用量の削減

当社グループでは、CO₂排出量やエネルギー使用量の削減に向け、各生産拠点に環境対応設備を導入しています。ガスエネルギーから電力と熱源を生成するコージェネレーションシステム、有機溶剤を処理する際に発生する熱を蒸気として回収・再利用する排熱ボイラー、さらには工場の屋根を利用した太陽光発電システムの導入などを進めています。特に、特殊紙などの抄紙工程に導入した、従来よりも多くの水を搾り取ることができるシュープレスや薬品を必要な量だけ塗工することができるサイザーといった設備は乾燥工程におけるエネルギー使用量削減に大きく貢献しています。今後も設備面だけでなく、製品設計や製造処方改良も含め、さらなる環境負荷の低減を目指していきます。



コージェネレーションシステム



排熱ボイラー

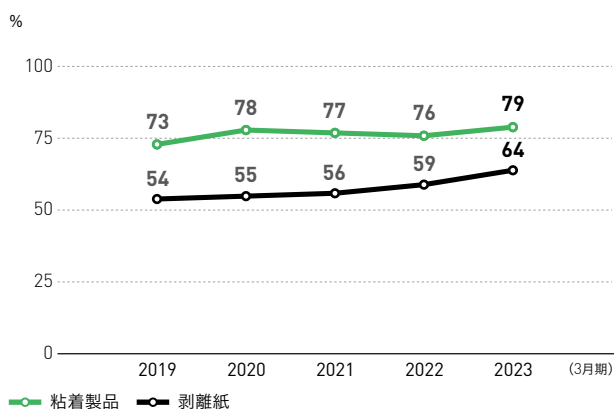


太陽光発電システム

製品の無溶剤化に向けた取り組み

当社グループの製品に多く使用する粘着剤や剥離剤を薄く均一に塗工するのに、通常はVOC(揮発性有機化合物)である有機溶剤で希釈する必要がありますが、有機溶剤は塗工後に蒸発して大気に放出されると環境に負荷を与えます。そのため当社グループでは、長期ビジョンの注力テーマの一つとして「VOCの大気放出抑制」を掲げ、製品の無溶剤化を推進しています。ラベル用粘着製品においては有機溶剤を使用しないエマルジョンタイプやホットメルトタイプの粘着剤を使用した製品の開発を積極的に行っているほか、剥離紙では無溶剤型剥離紙用の新規塗工設備を2021年に熊谷工場に導入するなどして取り組みを強化。長期ビジョンに合わせ2030年までに剥離紙の無溶剤化率100%を目指しています。今後も環境負荷低減に向けて、研究・生産・営業が一体となって無溶剤製品の開発と拡販に注力していきます。

粘着製品と剥離紙の無溶剤化比率



※ 粘着製品の無溶剤化率は販売量ベース、剥離紙の無溶剤化率は生産量ベース



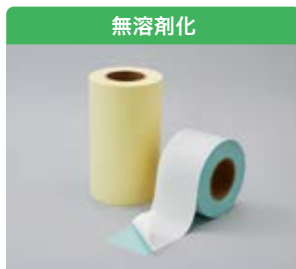
無溶剤型剥離紙用の塗工設備(熊谷工場)

各種環境配慮製品の開発・提案

温室効果ガスによる地球温暖化やプラスチックによる海洋汚染の深刻化などを受け、社会全体で環境への意識が一層高まってきており、当社製品に対してもさまざまな環境配慮が求められています。当社グループでは、製造時における

環境負荷の低減を図っているほか、脱プラスチック・減プラスチック、ラベルを貼った対象物のリユース(再利用)・リサイクル(再生利用)、さらには省エネルギーなどの幅広いニーズに対応する環境配慮製品の開発・提案に取り組んでいます。

多様な環境配慮ニーズに対応した製品事例



無溶剤化

剥離剤の塗工時に環境負荷の高い有機溶剤を使用しない無溶剤型剥離紙



脱プラ・減プラ

プラスチック製弁当容器の代替素材として採用実績のある厚物の耐油耐水紙



リサイクル

PET製容器とのモノマテリアル(単一素材)化を実現したラベル素材



省エネルギー

室内や車内の空調効率を高めることで省エネルギーに貢献するウインドーフィルム

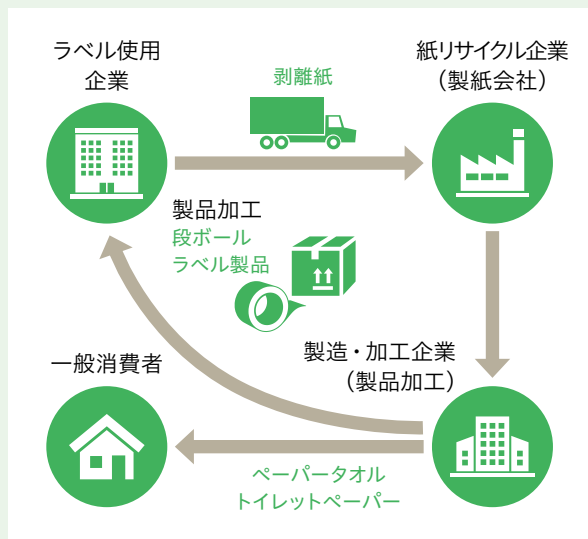
FOCUS

剥離紙のリサイクル促進に向け、ラベル循環協会に参画

当社はシール・ラベル用粘着製品の粘着剤面を保護する剥離紙の回収・リサイクル体制の構築に向け、関連企業と共にラベル循環協会^{ジェーコール}(J-ECOL*)を設立し、これに参画しました。国内で年間約11万トン発生する使用済み剥離紙は製紙原料として利用可能な資源でありながら、体制面や技術面などの問題からこれまで有効活用されてきませんでした。「J-ECOL」では使用済み剥離紙の回収システムと再生処理技術の構築・確立に取り組み、剥離紙の再生資源化を目指していきます。

当社としては、現在10社を超える加盟各社と共に、再生しやすい剥離紙の検討や剥離紙から取り出した再生パルプの利活用提案を行い、将来的には使用済み剥離紙を再び剥離紙に戻す水平リサイクルの実現を目指していきます。

* J-ECOL: Japan Earth Conscious Labeling Associationの略。2022年6月から(株)サトー、王子タック(株)、大阪シーリング印刷(株)、リンテック(株)の4社が中心となって設立準備を進め、今年5月に一般社団法人として設立



TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に基づく情報開示については、当社サステナビリティサイトで御覧いただけます。

www.lintec.co.jp/sustainability/tcfd/



生産本部長メッセージ

メーカーにとって環境配慮は責務であり、全工場においてCO₂排出量の削減や省エネルギー、廃棄物の削減などに積極的に取り組んでいるほか、当社グループでは粘着製品の製造時に有機溶剤を多く使用することから、VOCの削減にも注力しています。近年、コージェネレーションシステムや高効率ボイラー・チラー、排熱回収設備、自家消費型太陽光発電といった環境対応設備の導入などによって、CO₂排出量の削減と省エネについては計画を上回る成果が得られており、「LSV 2030-Stage 1」

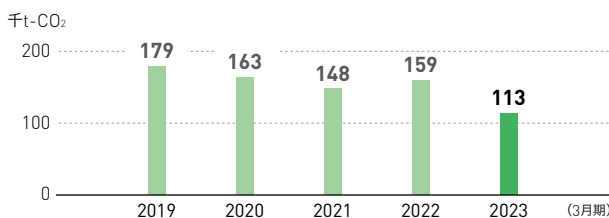


取締役常務執行役員
生産本部長兼
品質保証本部管掌兼
環境・安全統括本部管掌
まつお ひろゆき
松尾 博之

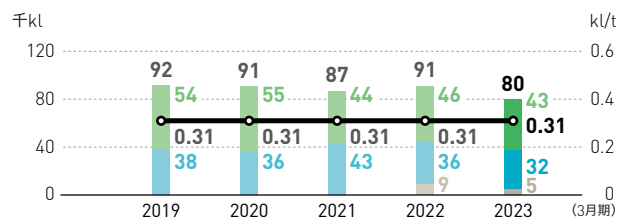
期間の目標は達成できる目途がついています。計画よりも早められる投資は前倒しで進めており、2030年までにCO₂排出量を2013年度比で50%以上削減するという目標を確実に達成するためのロードマップも策定済みです。また現在、熊谷工場(埼玉県)と土居加工工場(愛媛県)において建設中の新工棟は、工程を自動化したスマートファクトリーとする予定で、これを各工場に横展開することでCO₂排出量やコストのさらなる削減につなげていく方針です。

環境関連データ

CO₂排出量^{※1}

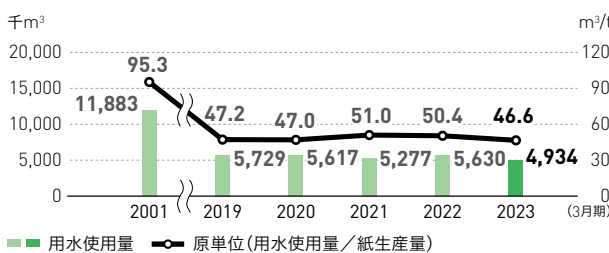


エネルギー総使用量(原油換算)^{※2}



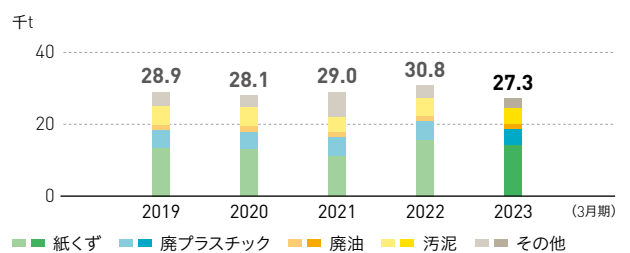
■ 購入電力 ■ 燃料 ■ 蒸気
● 原単位(エネルギー使用量/生産量)
※ 燃料とは、ガソリン、軽油、灯油、A重油、LNG、LPG、都市ガスです

用水使用量^{※3}



■ 用水使用量 ● 原単位(用水使用量/紙生産量)

廃棄物発生量^{※4}



■ 紙くず ■ 廃プラスチック ■ 廃油 ■ 汚泥 ■ その他

※1 対象範囲：リンテック(株)の本社、10生産拠点、研究所、東京リンテック加工(株)、湘南リンテック加工(株)、リンテックサービス(株)

※2 対象範囲：リンテック(株)、東京リンテック加工(株)、プリンテック(株)、リンテックサービス(株)、リンテックコマース(株)

※3 対象範囲：熊谷工場、三島工場の洋紙生産

※4 対象範囲：リンテック(株)の本社、10生産拠点、研究所、東京リンテック加工(株)

事業を継続・拡大していくためには、あらゆるステークホルダーとの良好な関係づくりが不可欠であり、当社グループでは職場環境の整備や顧客・サプライヤーとの関係強化を積極的に推進しています。

人材の多様性の確保

人材は企業活動における重要な“資本”です。当社グループでは多様な人材こそがイノベーションの源泉であり企業価値向上に資するものと考え、人材の多様性の確保に努めています。

まず、女性については製造業全体の傾向として絶対数が少なく、当社においても女性管理職比率は低調に推移してきましたが、近年は女性従業員の積極採用によって将来の中核人材となる候補者が少しずつ増えています。例えば、大卒以上の新卒採用における女性比率は2013～2015年度の平均が10.8%であるのに対し、2016～2018年度の平均が32.4%となっており、今後、中核人材の候補者のさらなる増加が期待されます。

中途入社の人材も積極的に採用しており、2023年3月末時点において工場のエリア採用を除く中途採用者のうち、42.9%が管理職以上のポスト、17.4%が管理職手前のポストである監督職に登用されています。また、高度専門人材の確保のため、一般社員に適用する資格等級制度とは分けた処遇を行う「CP制度(プロフェッショナル人材認定制度)」も導入しています。

外国人の登用については、海外グループ会社において現地スタッフの人材育成を進め、成果を上げた人材には当社でも活躍してもらうことを計画しており、現在は候補者の洗い出しや力量評価の情報収集など、その下地づくりを進めています。

また、勤続年数やキャリアに応じた人材教育プログラムとして、全社階層別研修制度を導入しています。そのほか、法務や全社情報セキュリティなどのテーマ別研修、グローバル人材の育成に向けた語学研修などを実施して従業員のキャリアアップを促進しています。当社グループではこうした取り組みを通じて、人的資本の価値の最大化を目指しています。

人事制度の拡充

当社では人的資本経営の一環として、女性活躍や働き方改革の推進、ワークライフバランスの実現などに向けた人事制度の拡充を図っています。女性従業員については長期的な管理職登用への取り組みに加え、育児や介護による時短勤務制度の拡充、出産や介護、配偶者の転勤などにより退職した従業員を再雇用する「ジョブリターン制度」などにより、出産・育児・介護などのライフイベントがあっても働き続けやすい制度を整備して活躍の場を広げています。また昨年10月に新設した、最初の5日間を有給とする「産後パパ育休」により、男性従業員の育児休業取得率も大幅に上昇しています。さらに「65歳定年制度」、最長で70歳までの「定年再雇用制度」の導入によって、高齢人材の活用を促進しているほか、障がいのある従業員でも働きやすい専門部署を本社と研究所に設け、障がい者雇用率の向上も図っています。そのほか、有給休暇の1時間単位での取得やコロナ禍により定着したテレワーク勤務の制度化、副業・兼業規程の整備、転職や留学などの理由で当社を退職した人材を即戦力として採用する「キャリアリターン制度」の新設など、従業員のライフスタイルやキャリア形成に合わせた柔軟な人事制度を構築しています。今後も従業員一人ひとりがより働きやすい職場環境づくりを推進し、労働生産性の向上に努めていきます。

多様性の確保や働きやすさを高めるための主な人事制度

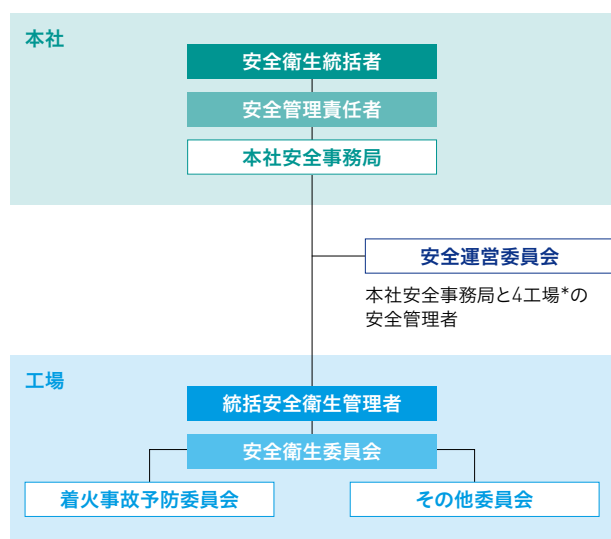


災害ゼロに向けて

当社グループの生産現場では安全を最優先し、労働災害ゼロを目指して操業しています。労働安全衛生マネジメントシステム「ISO45001」に準拠した労働安全衛生方針を制定し、日頃からリスクを評価して安全基準を設けるリスクアセスメントや危険予知訓練、各種安全パトロールによる5S*の徹底など、さまざまな取り組みを実施しています。また、各事業所では安全衛生委員会を毎月開催し、安全活動の進捗状況を確認・共有しているほか、国内生産拠点の安全担当者を集めた全社安全大会を開催するなど、各事業所の取り組みについて情報交換を行っています。今後も災害ゼロに向けてさまざまな活動を実施していきます。

* 5S：整理・整頓・清掃・清潔・躰しつけ

安全衛生マネジメントシステム組織図



* 4工場：吾妻工場、熊谷工場、龍野工場、三島工場

事業継続への取り組み

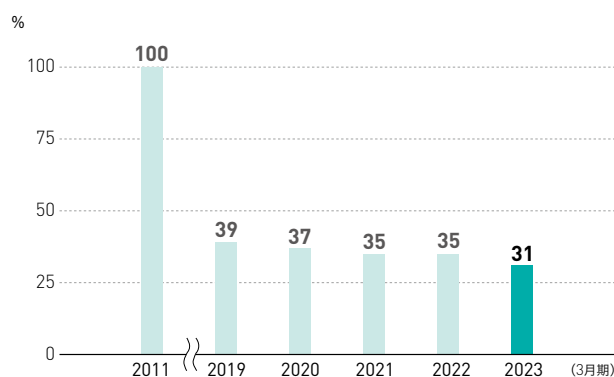
当社グループでは万一災害などが発生しても、事業の継続あるいは早期再開ができる体制の強化を図っており、国内全拠点と東京リントック加工(株)、リントック・スペシャリティ・フィルムズ(台湾)社がBCMS(事業継続マネジメントシステム)の国際規格「ISO22301」の認証を取得しています。事業活動を中断させるような自然災害や事故などが発生した際、従業員の安全を確保したうえで速やかに製品供給を再開し、顧客をはじめとするステークホルダーへの影響を最小限に抑えることができるよう、拠点ごとに事業内容や拠点の特性に応じた演習を実施。2023年3月期は27拠点で482回の演習を行いました。今後も演習を

繰り返しながら全従業員へのBCMS浸透を図り、活動の活性化と充実に努めていきます。

品質管理の徹底

当社グループではQMS(品質マネジメントシステム)の国際規格である「ISO9001」の認証取得を推進しており、事業部門ごとに活動していた品質保証体制をグループQMSとして一つに統合したほか、海外12拠点でも同認証を取得しています。また、製造現場における日々の検査で品質管理を徹底し、各製造拠点の担当者や営業担当者に対しては、品質の維持・向上および品質事故の予防に向けた従業員教育を継続的に実施しています。さらに、サプライヤーの協力を得ながら調達原材料の品質安定を図ることで、原材料に起因する品質事故も抑制。当社の品質事故件数については、2011年3月期を100%とした場合、2023年3月期は31%にまで減少しました。一方、品質事故が発生した際の迅速な情報収集から、その原因分析および再発防止までを目的とした管理システムも構築・運用し、速やかな対応が取れる体制を国内外で整備しています。

品質事故件数 (2011年3月期の件数を100%とした比率)



公正な取引

当社グループでは全てのサプライヤーとの間で自由な競争原理に基づく公正・透明な取引を行うことを基本方針とし、関連法規・社会規範を遵守した調達活動を行っています。また、当社ではサプライヤー各社にさまざまな機会を通じて人権尊重、労働・安全衛生、情報セキュリティ、企業倫理など、多角的な観点からCSR活動の徹底を要請しています。2023年3月期も主要サプライヤーへのアンケート調査を通じて経営、マネジメント・労務、サービス、BCP(事業継続計画)、海外対応などの評価を行い、パートナーシップの維持・強化とCSR調達に努めました。

総務・人事本部長メッセージ

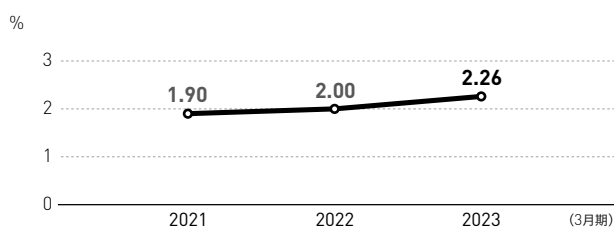
2023年3月期は新たに発足した「ダイバーシティ・働き方改革促進分科会」と連携しながら、人事制度改革を進めてきました。その結果、65歳定年制度や男性従業員の育児休業取得率を向上させるための産後パパ育休を今年4月までに導入したほか、障がい者雇用の促進、退職した従業員を即戦力として再雇用するキャリアリターン制度の新設、経営幹部育成のためのサクセッションプランの運用など、さまざまなテーマについて前進させることができました。また、人的資本経営の観点から人事制度改革をさらに推進すべく、国内拠点を対象に従業員サーベイを実施しました。従業員のエンゲージメントを調査することで問題点をあぶり出し、組織改善を図ることで競争力の強化と企業価値向上を目指します。今期は65歳定年制度の国内グループ会社への展開、デジタルツール導入による人事データの経営戦略への活用、海外拠点におけるサクセッションプランの運用といった取り組みにも注力していきます。

取締役専務執行役員
総務・人事本部長
もちづき つねとし
望月 経利

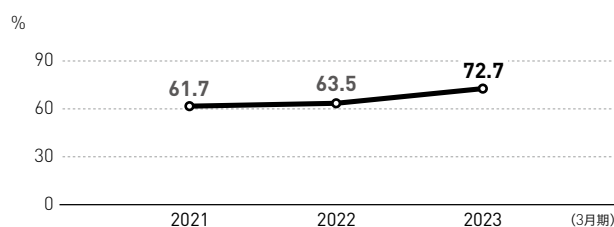


社会関連データ

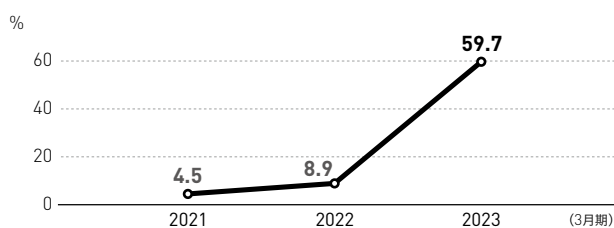
障がい者雇用率推移^{※1}



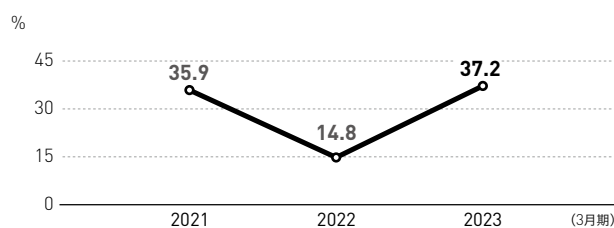
有給休暇取得率推移^{※1}



男性育児休業取得者比率推移^{※1※2}



新卒本社採用(短大・専門学校・高専・大学・大学院卒)における女性比率推移^{※3}



※1 対象範囲：リンテック単体

※2 2023年3月期 男性育児休業平均取得日数は一人当たり38日

※3 対象範囲：リンテック単体(正社員のみ)

ガバナンス

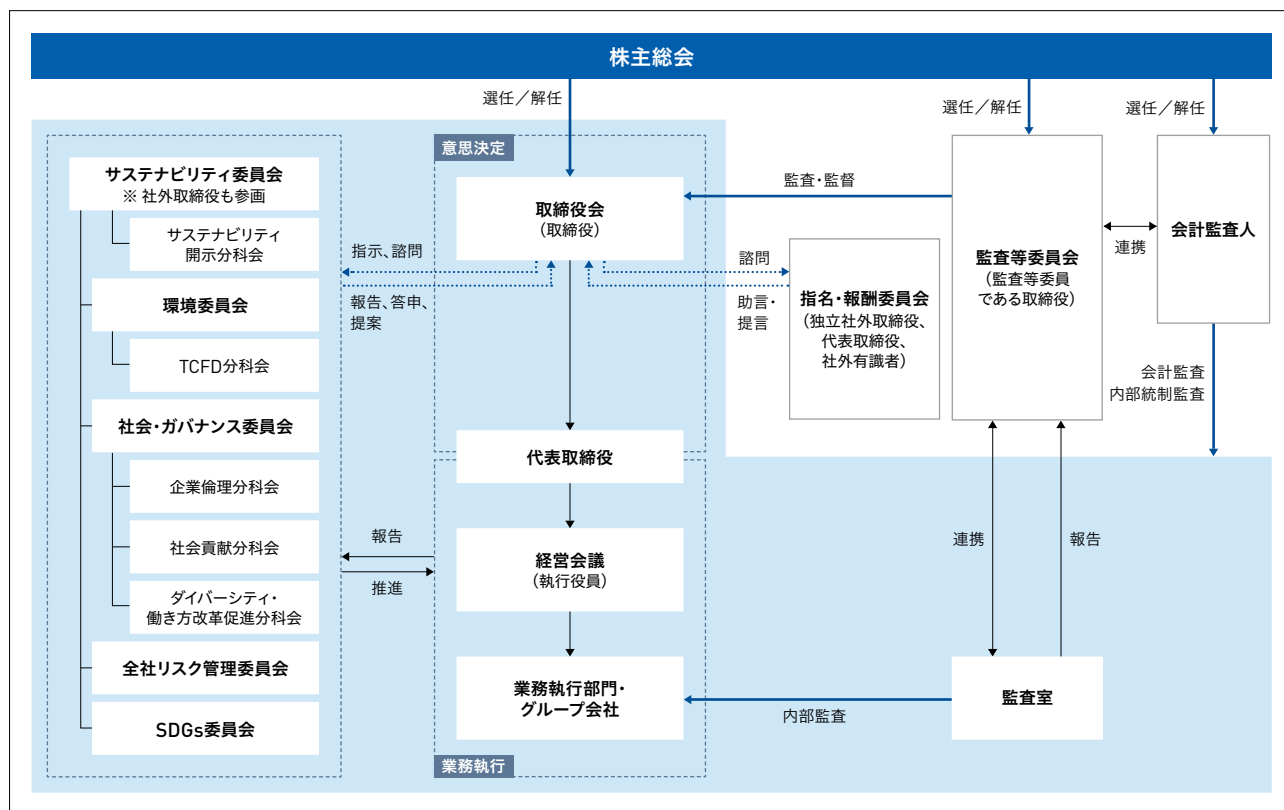
企業統治の基本方針・体制

当社グループは法令遵守を徹底し、経営の透明性と企業倫理の意識を高め、迅速な意思決定および効率的な業務執行をしていくことがコーポレートガバナンスの基本であると考え、その充実と強化を通じてグループの企業価値および株主共同利益のさらなる向上を目指しています。

当社では会社の機関設計として監査等委員会設置会社を選択しており、取締役会での議決権を持つ監査等委員であ

る取締役を置いて取締役会の監督機能を強化しています。さらに、全社外取締役も参画して客観的視点から助言・提言を行う「サステナビリティ委員会」や取締役・執行役員を選解任および評価・報酬に関する審議と答申を行う「指名・報酬委員会」など当社独自の委員会を設けることで、コーポレートガバナンスの一層の充実とさらなる経営の効率化を図る体制としています。

コーポレートガバナンス体制図



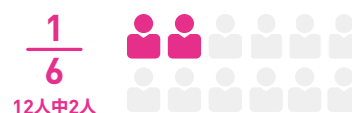
コーポレートガバナンス体制

| | |
|-----------------------|---------------|
| 機関設計 | 監査等委員会設置会社 |
| 取締役の人数 (うち社外取締役の人数) | 12人 (5人) |
| 監査等委員の人数 (うち社外取締役の人数) | 3人 (2人) |
| 独立社外取締役の人数 | 4人 |
| 取締役の任期 | 1年 |
| 取締役会の回数 (2023年3月期) | 14回 |
| 執行役員制度の導入 | あり |
| 買収防衛策の導入 | なし |
| 監査法人 | EY新日本有限責任監査法人 |

独立社外取締役比率



女性役員比率



取締役会実効性評価

当社では年に一度、取締役全員に対してアンケートおよび自由記述の手法により、当社取締役会の実効性に関する評価についての調査を行っており、直近では2023年4月に実施しました。当社では取締役会の実効性のさらなる向上を目指す観点から第三者によるガバナンスサーベイを利用しており、このサーベイにより抽出された「当社の評価が対象企業群(素材・化学業種かつ時価総額5,000億円以上の企業群、外国人持株比率30%以上の企業群)と比べ低かった項目」を取り組みの案として挙げ、これらについて各取締役の意見を聞く形で進めました。得られた結果を代表取締役が分析評価・課題の抽出を行い、今期に優先的に取り組むべきものを検討した結果、「収益改善の取り組み」「長期的な経営幹部の育成」「役員報酬におけるサステナビリティ・ESGパフォーマンス要素の導入」を優先課題と認識しました。当社ではこれらについて年間を通じて議論を深め、必要な施策を講じていくことを予定しています。一連のプロセスを受け、当社の独立社外取締役からアンケートの内容や評価プロセスは合理的であり、合理的かつ相当な施策が立案されているとの意見をいただきました。かかる評価を踏まえ、当社は引き続き取締役会の実効性を高めるためのさらなる環境整備を進めていきます。

コーポレートガバナンスの変遷

| | 1990～ | 2010～ | 2020～ |
|----------|---|--|---|
| 機関設計 | ■ 1990年 監査役会設置会社として リンテック株式会社が発足 | ■ 2015年 監査等委員会設置会社に移行 | |
| 経営と執行の分離 | | ■ 2011年 執行役員制度を導入 | |
| ガバナンス | | ■ 2016年 取締役会の実効性評価を開始 | |
| 社外取締役 | ■ 2004年 社外取締役1人を選任 ■ 2008年 社外取締役を2人に増員 | ■ 2015年 社外取締役を4人に増員 | ■ 2021年 社外取締役を5人に増員 |
| 独立社外取締役 | ■ 2008年 独立社外取締役1人を選任 | ■ 2015年 独立社外取締役を2人に増員 | ■ 2020年 独立社外取締役を3人に増員 ■ 2021年 独立社外取締役を4人に増員 |
| 委員会など | | ■ 2018年 コーポレートガバナンス委員会を設置 (独立社外取締役2人が参画) | ■ 2021年 コーポレートガバナンス委員会を拡充 (全独立社外取締役が参画) ■ 2021年 サステナビリティ委員会を設置 (全社外取締役が参画) ■ 2021年 コーポレートガバナンス委員会を 指名・報酬委員会に改称 |

2023年3月期における取締役会(取締役審議会*を含む)での主な議論の内容

経営戦略および経営計画に関する議論

市場動向のモニタリング、業績予想の修正 など

サステナビリティに関する議論

サステナビリティ関連情報開示(人的資本経営、TCFDその他)への対応 など

コーポレートガバナンスに関する議論

取締役会実効性評価の報告および施策検討 など

事業のリスクに関する議論

グループ内部監査報告、グループ会社のリスクモニタリング報告 など

重要な投資案件・個別事業に関する議論

事業の収益改善計画の検討、新製品に関する研究開発投資の検討、米国の一部事業の見直し など

人的資本に関する議論

人的資本経営に関する現状と今後の取り組みの審議、従業員サーベイの実施、サクセッションプランの検討、ベースアップ など

* 取締役審議会：重要な経営課題について取締役会に付議する前に十分な議論を積むことを目的に開催

取締役の多様性

| 氏名 | 属性 | 企業経営・ 経営戦略・ SDGs | 製造・技術・ 研究・IT | 営業・マーケ ティング | 財務・会計・ 資本政策・ M&A | 監査 | 人事・労務・ 人材開発 | 法務・ リスク管理 | グローバル 経験 | 他業種知見 |
|-------------|----------|------------------------|-----------------|----------------|------------------------|----|----------------|--------------|-------------|-------|
| 取締役 | | | | | | | | | | |
| 大内 昭彦 | | ● | ● | ● | ● | | | | ● | |
| 服部 真 | | ● | ● | ● | ● | | | | ● | |
| 望月 経利 | | ● | | | | | ● | ● | | |
| 海谷 健司 | | ● | | ● | | | | | ● | |
| 柴野 洋一 | | ● | | | ● | | | | ● | |
| 松尾 博之 | | ● | ● | | | | | | ● | |
| 瀬邊 明 | 社外 | ● | ● | | | | | | ● | ● |
| 大岡 哲 | 独立 社外 | ● | | | ● | ● | | | ● | ● |
| 奥島 晶子 | 独立 社外 | ● | ● | ● | | | | | ● | ● |
| 監査等委員である取締役 | | | | | | | | | | |
| 木村 雅昭 | | | | | ● | ● | | ● | | |
| 大澤 加奈子 | 独立 社外 | | | | ● | ● | | ● | ● | ● |
| 杉本 茂 | 独立 社外 | ● | | | ● | ● | | | ● | ● |

※ 上記は各取締役の有する全ての知見を表すものではありません。

役員報酬

当社は取締役の報酬額およびその算出方法について、株主総会で決定された限度額の範囲内において役位や職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。また、取締役(社外取締役および監査等委員を除く)の評価や報酬の決定については客観性・透明性を高めるため、「指名・報酬委員会」が取締役会の諮問を受け、助言・提言を行っています。

取締役(社外取締役および監査等委員を除く)の報酬体系



社外取締役(監査等委員を除く)の報酬体系



取締役(監査等委員)の報酬体系



役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

| 役員区分 | 報酬等の 総額 | 報酬等の種類別の総額 | | | 対象となる 役員の員数 (人) |
|---------------------------------|------------|------------|----|-------------------|-----------------------|
| | | 基本 報酬 | 賞与 | 譲渡制 限付株 式報酬 | |
| 取締役 (監査等委員を除く) (社外取締役を除く) | 289 | 206 | 54 | 28 | 6 |
| 取締役(監査等委員) (社外取締役を除く) | 21 | 21 | — | — | 1 |
| 社外役員 | 44 | 44 | — | — | 5 |

※ 基本報酬は毎月定額の報酬を金銭で支給。賞与は短期インセンティブ報酬として、連結業績(売上高および営業利益)に対する評価を反映して金銭で支給。譲渡制限付株式報酬は長期インセンティブ報酬として、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的に株式で支給。

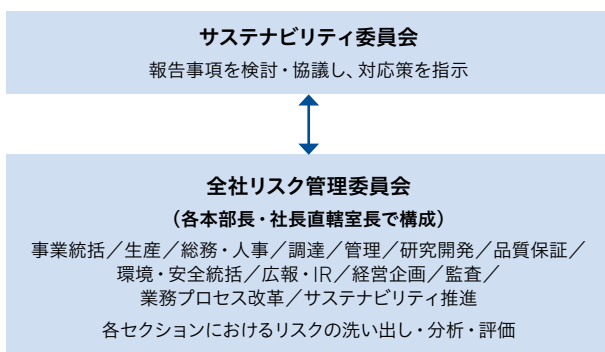
監査の状況

当社では監査等委員である取締役から構成される監査等委員会、内部監査部門である監査室および会計監査人による監査を行っています。監査等委員会では内部統制システムを活用しながら監査室および会計監査人と連携し、必要な報告を受けるとともに、意見交換等を通じて取締役の職務執行の監査を行っています。また、各監査等委員は取締役会における意見の陳述や決議への参加を通じて、取締役の職務執行の監督を行っています。監査室では各部門、事業所、工場、関係子会社への監査を定期的実施し、業務執行のプロセスと結果について、適法性と社内規程との整合性を検証しています。監査等委員会に対して事前に内部監査計画の概要などを通知し、内部監査実施後には全ての監査結果を監査等委員会で報告しています。会計監査人はEY新日本有限責任監査法人が務めており、業務を執行する公認会計士2人と補助者47人により監査を行っています。

リスク管理

当社グループではリスク管理体制強化のため、各本部長と社長直轄組織である各室の室長で構成される「全社リスク管理委員会」を2018年4月に設置し、定期的に委員会を開催しています。2021年4月にサステナビリティ活動の推進体制が刷新・強化され、同委員会の目的を「事業におけるリスクと機会の把握、対応方針策定、職制への落とし込みおよび検証」として改めて明確にしました。同委員会では主に各委員の課題認識と管理職などを対象に毎年実施しているリスク洗い出しの結果に基づいて、サステナビリティ関連項目を含むさまざまなリスクの分析・評価を行っています。その結果は四半期ごとに「サステナビリティ委員会」で報告され、対応などについての指示を受けています。

リスク管理体制



政策保有株式

当社は取引先との長期的・安定的な関係を構築・維持することが重要と考えています。このため取引先との事業上の関係等を総合的に勘案し、取引先の株式を政策的に保有しています。政策保有株式については、企業間の信頼・連携関係を高めることがお互いの企業価値向上につながる取引先の株式を対象としています。当社では毎年2月または3月の取締役会で、全ての政策保有株式について個別銘柄ごとに事業上の関係等の必要性を勘案し、保有の適否を検証しています。保有する合理性が確認できなかった銘柄については、発行会社との対話等を踏まえ、縮減等の対応を進めています。なお、議決権の行使に当たっては、取引先提案議案が株主価値の向上につながるか否かを総合的に検討しています。

政策保有株式の銘柄数および貸借対照表計上額

(百万円)

| | 銘柄数(銘柄) | 貸借対照表計上額の合計額 |
|------------|---------|--------------|
| 非上場株式 | 13 | 83 |
| 非上場株式以外の株式 | 23 | 1,921 |

買収防衛策の導入の有無

当社は買収防衛策を導入しておりません。しかしながら、当社株式への大規模買付行為を行った、または行おうとする者に対しては、当社の企業価値および株主共同の利益を確保する観点から関係する法令に従い、株主の皆様が大規模買付行為の是非を適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求めています。併せて当社取締役会の意見等を開示するとともに、株主の皆様の検討のために必要な時間と情報の確保に努めています。また、仮に大規模買付行為に対する速やかな対抗措置を講じなければ、当社の企業価値および株主共同の利益が棄損されるおそれがあると合理的に判断されるときには、株主から経営を負託された当社取締役会の当然の責務として、関連する法令の許容する範囲内において当該時点で最も適切と考えられる具体的な措置の内容を速やかに決定し、実行することにより、当社の企業価値および株主共同の利益の確保に努めています。

当社IRサイトではコーポレートガバナンスに関するより詳しい情報を御覧いただけます。

www.lintec.co.jp/ir/management/governance.html



独立社外取締役メッセージ

当社ではコーポレートガバナンスの強化を継続的に図っており、取締役会に占める独立社外取締役の比率は3分の1となっています。今年6月の株主総会では大岡哲氏、奥島晶子氏、大澤加奈子氏、杉本茂氏の4人が再任されました。新たに監査等委員に選任された杉本氏をはじめ、独立社外取締役の皆さんに当社の経営やガバナンスへの評価、会社に期待する取り組み、自身の役割などについて伺いました。

経営戦略への適切な助言により、市場での評価向上へ

当社では経営会議などにおいて各拠点や各事業の詳細な数値が報告されており、資本コストや収益性の現状把握、目標達成に向けた活発な議論が行われていると感じています。役員研修など自己研鑽の機会も充実し、サステナビリティについても積極的な姿勢で各施策に取り組まれています。

私は公認会計士として、企業買収・組織再編案件に関して特に対象企業の評価の妥当性について助言しています。そのほかにも原価計算やKPIの設定、業績連動報酬などについて、企業会計や税法の知見を生かし、議論を最適な方向に導いていけるよう努めてきました。当社の企業価値を高めていくには、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資といった経営資源の配分や事業ポートフォリオの最適化が課題となりますが、今後も適切なリスクテイクによって安定的な成長を促していけるよう貢献していきたいと思っております。

また、当社の優れた経営戦略が株式市場の評価にまだまだ反映されていないと見ており、これまで以上に積極的な情報発信、株主・投資家との対話の充実が求められているのかもしれませんが、こういった課題に対しても、財務を中心とする経営戦略の観点からアドバイスできればと考えています。



取締役(社外)
監査等委員
すぎもと しげる
杉本 茂

大岡 哲

1975年に日本開発銀行入行。日本政策投資銀行審議役に就任するなど政策金融に従事。さらに日本大学教授などを務め、多くの大学で教育研究に携わる。2012年に当社社外取締役に就任し、2015年より当社社外取締役(監査等委員)。2018年から当社コーポレートガバナンス委員会(現 指名・報酬委員会)の委員長を兼務。2023年より再び当社社外取締役。

奥島 晶子

1981年に日本アイ・ビー・エム株式会社入社。その後、外資系IT企業などでデータを活用したマーケティングやコンサルティング業務に携わる。2001年にジェイビートッピー株式会社を設立し、代表取締役社長に就任(現任)。2020年より当社社外取締役。2021年から当社指名・報酬委員会の委員を兼務。

大澤 加奈子

1998年に弁護士登録、梶谷総合法律事務所入所。2005年に米国・ニューヨーク州の弁護士資格を取得し、国内外の企業法務に携わる。2015年に当社社外取締役(監査等委員)に就任し、2018年から当社コーポレートガバナンス委員会(現 指名・報酬委員会)の委員を兼務。

杉本 茂

1982年に住宅・都市整備公団(現 独立行政法人都市再生機構)入社。1985年に太田昭和監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人)に入所し、1988年に株式会社さくら総合事務所(現 さくら総合事務所グループ株式会社)を設立。公認会計士などとしてM&Aや事業再編・再生といったコンサルティング業務に携わる。2021年に当社社外取締役に就任し、同年より当社指名・報酬委員会の委員を兼務。2023年から当社社外取締役(監査等委員)。

経営参画の機会の多さと取締役会の議論の充実を評価

当社の社外取締役として12年目を迎えますが、その間に当社では、取締役の員数削減や独立社外取締役の増員などガバナンス体制の強化を進めてきました。また、社外取締役が取締役会だけでなく、経営会議や指名・報酬委員会、サステナビリティ委員会、内部統制委員会など、さまざまな会議や委員会に出席でき、経営に参画する機会を数多く頂けるようになりました。M&A案件などの大きなテーマについては、取締役会での議論を補完する目的で新たに「取締役審議会」が開かれるようになり、十分な審議を行ううえで大きな効果を発揮しています。

幅広い業界を支えるメーカーとして社会に貢献してきた当社の企業価値をより高めていくため、イノベーションによって企業体質を強化し、新製品・新事業の創出に積極的に取り組むなど、リンテックの強みをさらに磨いていくことを期待しています。私もこれまで培ってきた政策金融の知見や他社での社外取締役経験などを生かし、当社の発展に寄与できればと思っています。

ITの活用による業務改革と企業価値の向上に貢献

取締役会では適切な情報共有がなされ、社外取締役に対して適宜発言を促していただくなど、質問しやすい雰囲気がつくられています。また、PDCAサイクルを回して取締役会の実効性を高めている点も評価しています。サステナビリティ委員会などへの参加により、ESG面での当社の課題や改善に向けた取り組みを理解することができ、65歳定年制度やコロナ禍でのテレワーク推進、働き方改革など積極的に充実が図られている印象です。

私は顧客の購買データを活用したマーケティングなどを専門としており、小売業界や消費財メーカーでの事例を紹介しつつ、当社ではどのようにDXを検討できるかをお伝えしたり、最終消費者の視点から発言したりすることを心掛けてきました。原燃料高やエレクトロニクス市況の悪化など厳しい環境にありますが、今こそ「LSV 2030」の真価が問われる時です。ITを用いたビジネスプロセス改革、サプライチェーン全体を踏まえた顧客との関係強化に携わってきた専門性を生かし、当社の企業価値向上に貢献していきたいと考えています。

法曹界での知見を生かし、会社の期待に応える

当社では取締役会資料の事前配付のみならず、重要事項に関して取締役審議会を設けたり、毎月の経営会議で各事業部門長の分析を聞いたりできるなど、社外取締役が議題の背景事情を知ったうえで審議するための工夫がなされています。いずれの場でも社外取締役からの質問に誠意をもってお答えいただき、よく機能していると思います。事業計画の策定や事業ポートフォリオについての議論にも社外取締役がより参加できれば、さらに有益になると考えています。

社会が目まぐるしく変化する中、経営陣は難しい問題に対して迅速な決断を迫られることがあると思います。また、企業が社会に対して負う責任は一層大きくなっており、環境配慮やそのほかの社会的要請にしっかりと対応していく必要もあります。当社ではさまざまな経営判断を行ううえで社外取締役の意見を尊重しており、逆に言えば私たちはその期待に応えていかなければなりません。今後も弁護士としての知見を生かし、取締役会の実効性と監督機能の強化に努めていきます。

取締役(社外)
おおおか さとし
大岡 哲



Value Creation

取締役(社外)
おくしま あきこ
奥島 晶子



Value Creation Strategy

Sustainability

取締役(社外)
監査等委員
おおさわ かなこ
大澤 加奈子



Financial Information &
Other Information

役員一覧 2023年6月22日現在

代表取締役会長

大内 昭彦 (1945年1月2日生)



1967年 3月 当社入社
1994年 4月 当社名古屋支店長
2000年 6月 当社取締役 生産本部龍野工場長
2004年 6月 当社代表取締役社長
2014年 4月 当社代表取締役会長[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

代表取締役社長 社長執行役員

服部 真 (1957年10月12日生)



1980年 4月 当社入社
2014年 4月 当社執行役員 事業統括本部
アドバンストマテリアلز事業部門長
2015年 6月 当社取締役執行役員 事業統括本部
アドバンストマテリアلز事業部門長
2017年 4月 当社取締役常務執行役員
事業統括本部長
2020年 4月 当社代表取締役社長 社長執行役員
[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

取締役 専務執行役員

望月 経利 (1958年5月12日生)



1983年 1月 当社入社
2011年 6月 当社執行役員 総務・人事本部長
兼総務・法務部長兼人事部長
2015年 6月 当社取締役常務執行役員
総務・人事本部長
2020年 4月 当社取締役専務執行役員
総務・人事本部長[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

取締役 専務執行役員

海谷 健司 (1961年11月19日生)



1984年 4月 当社入社
2017年 4月 当社執行役員 事業統括本部
アドバンストマテリアلز事業部門長
2020年 4月 当社常務執行役員 事業統括本部長
2020年 6月 当社取締役常務執行役員
事業統括本部長
2023年 4月 当社取締役専務執行役員
事業統括本部長[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

取締役 常務執行役員

柴野 洋一 (1963年11月14日生)



1987年 4月 当社入社
2015年 3月 リンテック・アジアパシフィック社
取締役(出向)
2018年 4月 当社執行役員 管理本部長兼経理部長
2021年 4月 当社上席執行役員 管理本部長兼経理
部長
2021年 6月 当社取締役上席執行役員 管理本部長
兼経理部長
2023年 4月 当社取締役常務執行役員
管理本部長[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

取締役 常務執行役員

松尾 博之 (1960年3月7日生)



1982年 4月 当社入社
2014年 4月 リンテック・コリア社社長(出向)
2017年 4月 当社執行役員 生産本部吾妻工場長
2022年10月 当社執行役員 生産本部副本部長
2023年 4月 当社常務執行役員 生産本部長
兼品質保証本部管掌兼環境・安全統括
本部管掌
2023年 6月 当社取締役常務執行役員 生産本部長
兼品質保証本部管掌兼環境・安全統括
本部管掌[現任]

取締役(社外)

瀬邊 明 (1965年12月12日生)



1988年 4月 十條製紙株式会社入社
2020年 6月 日本製紙株式会社執行役員
原材料本部長
2021年 6月 当社社外取締役[現任]
2021年 6月 日本製紙株式会社執行役員 企画本部
長、関連企業担当、海外事業本部管掌
[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

取締役(社外)

大岡 哲 (1951年4月24日生)

独立



1975年 4月 日本開発銀行入行
2003年 4月 日本大学総合科学研究所教授
2006年 6月 リョービ株式会社社外取締役[現任]
2012年 6月 当社社外取締役
2015年 6月 当社社外取締役/監査等委員
2023年 6月 当社社外取締役[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

取締役(社外)

奥島 晶子 (1958年2月1日生)

独立



1981年 4月 日本アイ・ピー・エム株式会社入社
2001年 3月 ジェイビートゥピー株式会社
代表取締役社長[現任]
2020年 6月 当社社外取締役[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

取締役/監査等委員

木村 雅昭 (1961年10月9日生)



1988年 3月 当社入社
2006年 4月 当社監査室長
2012年10月 当社総務・人事部総務・法務部長
2021年 4月 当社総務・人事部主席調査役
2021年 6月 当社取締役/監査等委員[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

監査等委員会への出席状況

13回/13回(2023年3月期)

取締役(社外)/監査等委員

大澤 加奈子 (1970年12月22日生)

独立



1998年 4月 弁護士登録
梶谷総合法律事務所入所[現在に至る]
2005年10月 米国ニューヨーク州弁護士資格取得
2015年 6月 当社社外取締役/監査等委員[現任]
2021年 6月 TPR株式会社社外取締役[現任]
2022年 3月 大塚ホールディングス株式会社
社外監査役[現任]
2022年 6月 東芝テック株式会社社外監査役[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

監査等委員会への出席状況

13回/13回(2023年3月期)

取締役(社外)/監査等委員

杉本 茂 (1958年10月12日生)

独立



1982年 4月 住宅・都市整備公団(現 独立行政法人
都市再生機構)入社
1988年 7月 株式会社さくら総合事務所(現 さくら
総合事務所グループ株式会社)代表取締役
[現任]
1989年 2月 公認会計士登録
1995年12月 監査法人さくら総合事務所(現 さくら
萌和有限責任監査法人)代表社員[現任]
2021年 6月 当社社外取締役
2021年 7月 株式会社さくら総合事務所代表取締役
[現任]
2023年 6月 当社社外取締役/監査等委員[現任]

取締役会への出席状況

14回/14回(2023年3月期)

監査等委員会への出席状況

—

常務執行役員

月田 達也

調達本部長

菅谷 俊巳

事業統括本部副本部長
兼加工材事業部門長

吉武 正昭

事業統括本部副本部長
兼印刷・情報材事業部門長

持田 欣也

事業統括本部副本部長
兼アドバンスマテリアルズ事業部門長
兼事業企画部長

峯浦 芳久

研究開発本部長

執行役員

西角 尚志

経営企画室長

所司 悟

事業統括本部オプティカル材事業部門長

妹尾 秀男

研究開発本部副本部長兼研究所長

三宅 英樹

事業統括本部産業工材事業部門長

山本 直樹

生産本部熊谷工場長

青木 智

事業統括本部洋紙事業部門長

沼澤 英樹

生産本部吾妻工場長

川上 豪毅

生産本部龍野工場長

喜井 大介

生産本部三島工場長

木村 慶太

事業統括本部大阪支店長兼西日本担当

外部評価

ESG指数への組み入れ状況

当社は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用するESG指数の構成銘柄に選定されています(2023年9月30日時点)。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

英国のFTSE Russell社が作成し、ESGのパフォーマンスが優れた日本企業を選定

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数



米国のS&P Dow Jones Indices社と日本取引所グループが作成し、環境情報の開示状況と炭素効率性に優れた企業を選定

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

**2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)**

米国のMSCI社が作成し、性別多様性に優れた企業を選定

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

**2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数**

米国のMSCI社が作成し、ESG評価に優れた企業を選定

THE INCLUSION OF LINTEC Corporation IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF LINTEC Corporation BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数<除くREIT>

MORNINGSTAR GenDi J

Japan ex-REIT Gender Diversity
Tilt Index

TOP CONSTITUENT 2023

米国のMorningstar社が、ジェンダー・ダイバーシティの取り組みに優れた企業を選定

格付情報

| | |
|-----|----------------------|
| 長期債 | 格付投資情報センター(R&I): A |
| | 日本格付研究所(JCR): A+ |
| 短期債 | 格付投資情報センター(R&I): a-1 |
| | 日本格付研究所(JCR): J-1 |

Webサイト表彰

• 大和インベスター・リレーションズ(株)

「2022年インターネットIR表彰」

優秀賞



• 日興アイ・アール(株)

「2022年度 全上場企業ホームページ
充実度ランキング」

最優秀サイト(総合ランキング)

• (株)ブロードバンドセキュリティ

「Gomez IRサイトランキング2022」

金賞(23位)



「Gomez ESGサイトランキング2022」

優秀企業(36位)

