

琳得科集團CSR報告書2016



Linking your dreams
LINTEC Corporation

以「至誠與創造」的精神推動CSR活動， 貢獻社會。

對於熊本地震之受災者，獻上由衷的慰問之意，同時祈禱災區能早日完成重建。

「LIP-2016」作為執行方針， 推動迎向成長的事業活動。

琳得科集團在黏著材料領域是首屈一指的公司，從獨家技術如黏著應用技術或表面改質技術等提供各種多樣性的產品。

琳得科集團從2014年度開始的中期經營計劃「LINTEC INNOVATION PLAN 2016 (LIP-2016)」中，揭示了「進一步推動全球佈局」、「推出下一世代的革新產品」、「銳變為具有強韌體質的企業」、「推動戰略性的M&A」、「培育人材」等五項重點主題，讓事業活動得以更大的成長。

中期經營計畫「LIP-2016」

(2014年4月1日至2017年3月31日)

基本方針

以積極的經營與持續革新
再次步上成長的軌道

重點課題

1. 進一步推動全球化
2. 推出下一世代的革新產品
3. 改革成為具有強韌的企業體質
4. 推動戰略性的企業併購
5. 培育人材

為達成經營目標，推動全球佈局。

「LIP-2016」的重點主題中，為達成「海外營業額比率40%以上」的經營目標，「全球佈局」對我們而言是最重要的課題。

在這方面採行的方法之一，即是積極參與2015年9月在比利時舉辦的世界最大規模的標籤相關展示會「LABLEXPO EUROPE 2015」。在寬廣的展覽攤位上以新產品為主軸展出，向歐洲以及世界各地使用廠家展現琳得科集團的優勢。本公司的再生PET標籤深獲好評，是日本企業首次榮獲永續性類別的「標籤產業全球獎」。(→記載於P15。)

2015年12月在泰國完成無塵黏著塗布設備。藉此完成了將高附加價值產品迅速供應至以東南亞為主的亞洲各國之布局。

憑藉這些事業活動的全球化，擴大跨國界事業領域，利害關係人也多樣化的情況下，致力於強化國際標準的公司治理、危機管理與法令遵守。

強化軟硬體，以期創造革新的產品。

琳得科集團為得以持續成長，與全球佈局同樣重要的是「革新產品的創造」。在這個主題中，可見到軟硬體皆



琳得科株式會社
代表取締役社長 社長執行役員

西尾弘之

有著實的發展。

在硬體方面（設施），研究所新落成的「尖端技術棟」已正式啟用。在這棟新設施中持續進行新材料的研發與量產化製程的開發，以加速革新產品投入市場。

在軟體方面（文化）的策略，則是舉辦「進攻的CSR研討會」。由跨組織各部門年輕及中堅員工參加，通過共計5次的討論會考察新的商業模式，希望以此模式改善並解決社會課題。在本討論會中可見到具獨創性與高可行性的想法，將會檢討更具體推動的方法。

今後也將在不受限於既有的框架可自由發揮的環境中，致力於建構創新的商業模式。

設定查核重點課題達成狀況的指標。

琳得科集團於2014年度特別指定重點課題，2015年度給各個特定項目設定主要評價指標*1。為此，考慮從各個對應部分的最適化，更進一步推展琳得科集團合而為一的最適化。

今後，將確認各項目目標達成的程序實施狀況，同時也將CSR活動以PDCA循環的方式來推展。

竭盡至誠的行動，相信必得信賴。

以往已述及CSR活動的根基即是社訓「至誠與創造」的精神。

展開全球化新事業領域及創造之前從未有過之革新產品的嘗試，沒有「創造」的精神是難以達成的。

另一方面，挑戰如此具創造性的做法，建構穩固的事業基礎是不可或缺的。因此，遵守法令、公正的交易、尊重人權、打造優良的工作環境等，因應這些工作皆不可缺少誠心誠意「至誠」的精神。事物的判斷著重的不是“損益”而是“善惡”，以竭盡至誠的行動一以貫之，相信必能獲得客戶和社會大眾的信賴。

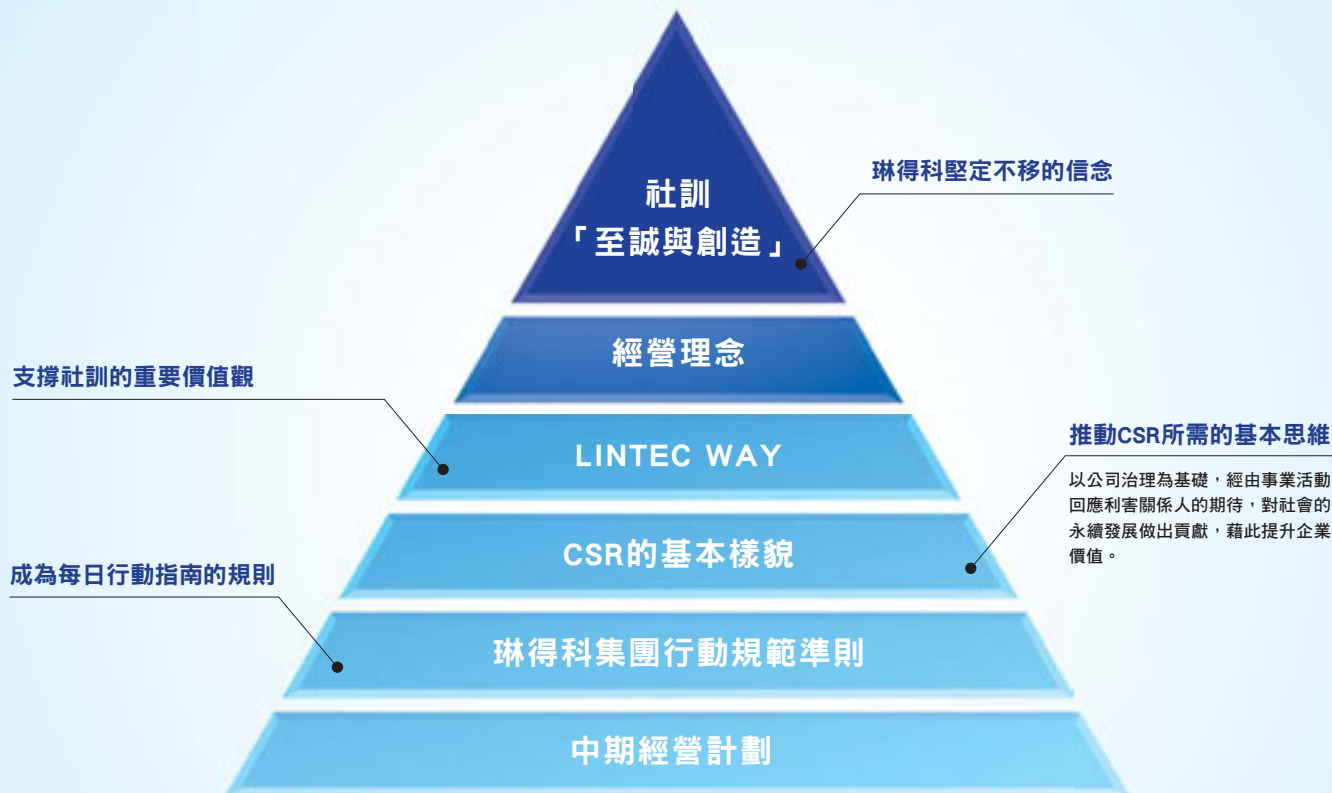
今後全體員工亦將以「至誠與創造」的精神，共同推展CSR活動，以回應所有利害關係人的期待，貢獻社會。

本報告為了讓社會各界暨全體員工更加了解琳得科集團的CSR活動，盡可能將2015年度的成果深入淺出並有系統地進行彙整。期盼各界持續惠予支持。

*1 主要評核指標: 記載於P06。

琳得科集團的CSR

社訓「至誠與創造」是琳得科集團CSR的根基。
所有的員工秉持社訓落實CSR活動。



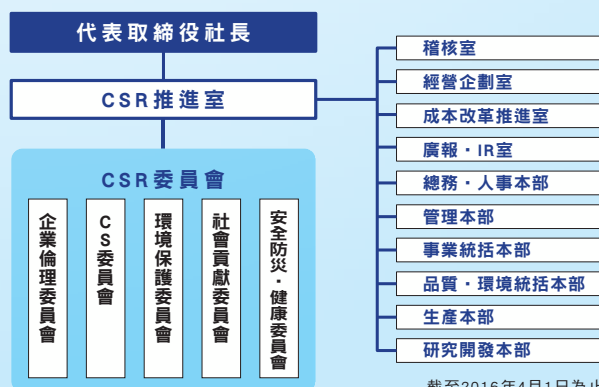
藉由本業來實踐CSR

琳得科集團的事業乃依靠諸多利害關係人的支持才得以成立。為了回應利害關係人的期待，本著身為信賴的企業，琳得科集團以社訓「至誠與創造」做為CSR的根基，並依循支撐社訓的重要價值觀「LINTEC WAY」、「CSR的基本樣貌」與「行動規範準則」，全體員工積極推動CSR活動。

此外，為了達成2014年4月開始的中期經營計畫「LINTEC INNOVATION PLAN 2016 (LIP-2016)」，重要的是強化集團經營，持續推展全球性的CSR活動。琳得科集團所推動的CSR活動直接關係到公司的經營，為了藉由本業實踐CSR，依據特定的重點課題，2015年度新訂定了主要的評核指標*1。執行實踐PDCA循環的戰略性CSR活動。

CSR推進體制

CSR推進室直接受社長管轄，負責培養全體員工具備高標準的倫理觀、對CSR有高度認知，並支援CSR委員會的活動。委員會由跨組織成員組成，各委員會各有負責推動的董事，從經營管理的立場帶領活動。



截至2016年4月1日為止

*1 主要評核指標：記載於P06。

參加「聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)」

琳得科集團支持「聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)」且2011年4月已註冊為成員公司。根據下列10項原則從事事業活動，為社會永續發展做出貢獻。

- 人權
 - 原則1：支持並尊重人權
 - 原則2：不成為侵害人權的一員
- 勞動基準
 - 原則3：支持組織工會的自由，承認團體協商的效力
 - 原則4：支持排除所有形態的強制性勞動
 - 原則5：支持廢除童工
 - 原則6：支持廢除雇用及職業上的歧視
- 環境
 - 原則7：對環境課題的預防措施
 - 原則8：對於環境課題積極承擔更大的責任
 - 原則9：研發並推廣改善環境的技術
- 防貪腐
 - 原則10：致力於防止索賄或行賄受賄等各種形態的貪腐

ISO26000

「ISO26000」是規範所有組織對於社會責任相關事項的國際標準規定。琳得科集團參考七個核心主題而推動CSR活動。

-  組織治理
-  公平公正的事業慣行
-  人權
-  消費者課題
-  勞動慣行
-  社區規劃的參與及開發
-  環境

與利害關係人的溝通交流

為了回應社會的期待，琳得科集團期望能與所有利害關係人積極溝通。

顧客	目標是改善產品與服務，建立信賴關係並提升客戶滿意度。	<ul style="list-style-type: none"> •國內外的展示會 •詢問窗口 等
供應商	目標是公平交易與相互理解、徹底遵守法令，建立信賴關係。	<ul style="list-style-type: none"> •說明會 •問卷調查 等
地區社會	目標是促進與地區居民的相互理解，回報地區社會。	<ul style="list-style-type: none"> •工廠參觀 •社會公益活動 等
員工	目標是以社訓為本，營造一個可以感到有工作意義的職場。	<ul style="list-style-type: none"> •交流雜誌 •公司內部網路 等
股東、投資者	目標是提升企業價值與建立信賴關係。	<ul style="list-style-type: none"> •股東大會 •IR會議 •拜訪國外投資者 •股東通訊雜誌「WAVE」 •官網 等

琳得科集團的價值鏈

藉由供應商與整個價值鏈，落實CSR的推動。



重點課題

選出重點課題與主要評核指標的設定程序

琳得科集團為了進一步推動CSR活動與回應利害關係人的要求，於2014年度依照右記的STEP1至STEP3，特別選定琳得科集團的重點課題。2015年度並設定了主要的評核指標*1。

STEP1 找出相關課題

從ISO26000及G4等各種準則以及和利害關係人的溝通交流等，找出須加以檢討的「CSR相關課題」。

重點課題		對象範圍（界限） ○表示在對象範圍內		選定背景
		公司內部	公司外部	
組織治理	全球治理之營運	○	○	為在全球拓展事業，必須建構超越各國法規規範水準的高層次全球戰略性管理體制，並將執行與監督的各個角色劃分清楚，明訂方針加以運用。
環境	原料之有效利用	○	○	從事生產製造時使用到石化原料、紙漿、水等，這些資源的枯竭會對社會的永續性造成影響。也有些材料無法穩定購得，因此必須減少使用量並提高使用效率。
	廢氣排放量的縮減	○	○	溫室效應氣體、破壞臭氧層之物質、VOC等排放到空氣中的物質，會對地球造成影響，需減少其排放量。必須採取總量管制等戰略性的措施。
	透過產品及服務在環境方面的貢獻	○	○	從開發、製造、產品使用到廢棄的各階段，環保對策愈發重要，因此不可欠缺LCA*2管理。因產品提供給各不同業界，針對其差異做個別因應是很重要的。
	在環境方面之法令遵守因應	○	○	環保規範因地區不同，所規範的物質和方法也不一樣。為了因應新興國家和開發中國家對於空氣、水質、噪音、震動等公害相關法規，今後必須確實了解其規定與因應方法。
勞動慣行	勞動安全衛生之因應	○	○	不僅止於本公司的勞動安全衛生，必須確實掌握並因應包含主要開發中國家在內的供應商狀況。此外，心理健康的因應也很重要。
	職場多樣性之實現	○	-	為了形塑友善的職場環境，需要考量職場多樣性（性別、少數族群、LGBT*3等），為確保經營競爭優勢，有必要制定得以實現多樣性的政策方針。
	員工滿意度之提升	○	-	員工是本公司重要的利害關係人。企業長期成長的前提是員工能以公司為榮，對公司有高滿意度。
社會	人權查核評估的實施*4	○	○	供應商遍及全球，須掌握一級供應商的人權風險。在整體SCM*5中建立針對相關人員的教育與稽核體制，讓人權得到保護是很重要的。
	遵守法令在社會方面的因應	○	○	社會面相關的法律規範因地區不同，對象或規範方法也不一樣，需要正確瞭解相關制度。必須彙集各國的情況，建立相互聯繫的全球管理體制。
	遵守法令在產品方面的因應	○	○	產品的規範因地區不同，對象物質或規範方法也不一樣，需要正確瞭解相關制度。穩定供應產品、徹底管理品質，以及提升服務水準是不可或缺的。
	對可持續消費之貢獻	○	○	身為一家製造各種不同用途的材料廠商，必須站在消費者的立場思考。
	與當地社區共生之實現	○	○	隨著全球化的佈局，與地區社會的接觸也隨之增多。我們瞭解地區與社會是企業的支柱，企業是其中的一份子，必須從事各種活動貢獻社會，與社會共存共榮。
於事業面之貢獻	建構於新興國家當地生產當地消費的商業模式	○	○	拓展黏著產品的實用性，提供新興國家需要的產品，秉持重視品質的態度進行全球化佈局。製造的產品要能契合當地的需求，加強現地採購，讓商業模式橫向展開。
	進入新領域	○	○	了解目前的技術能力、開發能力的優缺點，檢討開發可以因應世界各地客戶需求及社會課題的新產品。也須透過與利害關係人的對話，關注是否符合社會需求（安全、品質、價格等）。

*1 主要評核指標：為評估定量計算目標達成狀況而設定，與組織戰略相關之重要指標。

*2 LCA：Life Cycle Assessment的簡稱。透過計算產品生命週期中所使用的能源、水、原物料的量以及排放的二氧化碳、有害化學物質等，綜合評

估對環境衝擊的一種方法。

*3 LGBT：乃對於少數性向者的一種稱呼，是取Lesbian（女同性戀者）、Gay（男同性戀者）、Bisexual（雙性戀者）、Transgender（跨性別者）的英文第一個字母而成。

STEP2 排列優先順序

從「對琳得科集團的重要性」、「對利害關係人的重要性」這兩個觀點找出的課題中訂定優先順序。

STEP3 妥當性確認

取得公司外部的有識之士以及CSR最高決策者社長之評核與認可。

STEP4 主要評核指標的設定

宣布特定的重點課題。根據進度狀況的落實，2015年度設定了主要評核指標。

應有的樣貌	措施	主要的評核指標
致力於管理體制的強化與運用。	全球治理體制的強化	(1)活用國內外的諮詢窗口 (2)將各國法令與本公司基準相對照，依據內部稽核部門的稽核結果
致力於減輕環境的負擔與遵守環境法規。	依據琳得科的原物料採購基本方針，從事減輕環境負擔的採購活動	有機溶劑的重量
	依據環境的中期目標，削減廢氣排放	(1)製造時CO ₂ 的排放量 (2)VOC的排放量
	以LCA為考量，開發環保產品，並讓其普及	環保產品開發件數
	依據環境管理系統，做好環境層面的法令遵循與管理	違反環境法規件數
提供可安心工作之職場環境，並確保緊急狀況發生時員工的安全。	依據勞動安全衛生管理系統，從事有助於確保勞動安全的活動	(1)勞動災害/停工事故發生件數 (2)完全無事故的時間
	尊重員工的多樣性，提供具有工作成就感的職場	(1)女性管理職的比例 (2)育兒與照護休假後的復職比例
	建構一個讓員工有幹勁的職場環境	在職第3年的員工離職率
努力推動為利害關係人著想的全球交流。	掌握整體供應鏈對人權的因應方式與風險	供應商問卷調查的回答件數
	讓全公司都能徹底遵守法令	以董事和管理職為對象所實施的遵守法規問卷調查之回答率
	經由品質管理系統杜絕並預防事故的發生	重大產品事故的報告件數
	讓利害關係人清楚知道環保產品的效果	國內外展會的展出次數 (活動評核)
	作為優良企業市民，從事對地區社會有貢獻的活動	(1)工廠參觀總人次 (2)社會公益活動的實施
努力推動考量環境和社會的商業模式，並創造有助於解決社會課題的事業。	以推動現地採購與解決社會課題為目標的產品研發	建構海外據點現地原物料登錄系統
		專利申請件數(活動評核)

*4 人權查核評估：是指組織不僅止於遵守法律，為避免有侵犯人權之虞而加以規範因應的一種程序（ISO26000 6.3.3 人權相關課題1）。

*5 SCM：供應鏈管理（Supply Chain Management）。是指用最適當的方法管控原料的採購、生產、販售、物流，直到最終需要者的一連串流程。

藉由推動運輸方式的轉換， 改革物流結構，削減CO₂排放量

琳得科推動將貨物的運輸從卡車轉為鐵路與船舶的「運輸方式轉換*1」，作為防止地球暖化對策的一環。根據負責人員的意見，回顧之前的做法並介紹活動的成果。



洋紙・加工材料業務部 部長 藤嶋 洋
 成本改革推進室 室長 下鍋 明男
 成本改革部 副部長 飛世 義弘
 環境安全部 副部長 石倉 一仁



停泊於千葉中央港的RORO船

運輸方式從卡車改為RORO船*2， 以削減CO₂排放量與運輸成本

近年來，除了以改變運輸方式來因應地球暖化的做法受到矚目之外，也希望藉此改善卡車司機不足、超時工作、道路擁塞等各種社會問題。琳得科現正推動以據點和據點間物流的運輸方式轉換。事情的原由來自於洋紙事業部門。同部門的藤嶋洋(以下簡稱藤嶋)做了如下回顧。

「運輸方式轉換的話題最初是在2013年4月左右被提出的。在探討強化洋紙事業的會議中，一個重要議題就是為了降低物流成本，檢討是否有其他的輸送方式可以取代卡車運輸？我們的想法是即便只能貢獻微薄的心力，也要設法實施運輸方式的轉換。不論陸運或海運，檢討了各種運輸方式，最後選擇RORO船從事運輸」(藤嶋)

半年後的2013年10月，搭載三島工廠出廠產品的第一

班RORO船，駛出三島川之江港。之後，100t/月(2015年7月起180t/月)的產品，經由千葉中央港運送至關東的營業倉庫和客戶端，2014年9月之後從熊谷工廠送至四國的產品(100t/月)也使用RORO船。

「為切換使用RORO船運輸，需要和物流公司交涉、調整公司內部的出貨、收貨方式，費了一番心力。不過在減少運輸時產生的CO₂排放量之外，也降低了運輸成本。這種運輸模式的轉換有很大的優點」(藤嶋)



為了防止貨物散落，將卡車上的貨物固定好(左邊照片)，並將船內的卡車也固定住(右邊照片)

*1 運輸方式轉換：將藉由公路運輸的旅客或貨物改為可大量運送的鐵路或船舶運輸，藉以削減CO₂排放量。

*2 RORO船：Roll on・Roll off船(滾裝船)的簡稱。裝載貨物的卡車可整車進出船艙的貨物船。

調查各據點的物流資料， 找出可實施運輸方式轉換的路線

由下鍋明男（以下簡稱下鍋）擔任室長的成本改革推動室關注了這個決策。

「成本改革推動室為降低公司的運輸成本，採行了許多方法。但是，為了因應節能法並考慮未來卡車司機人數的減少，必須思考更為前瞻的物流方式。洋紙事業部的做法正是我們理想的物流結構改革的實例。」（下鍋）

2014年4月札幌分店將從龍野工廠送至札幌的部分貨物，從原來的卡車運送改為RORO船輸送。與此同時，收集全國各據點的物流資料，逐件調查運輸距離與成本。正確掌握全公司的貨物流程後，再決定應轉換運輸方式的運輸路線。

「根據調查結果反覆檢討後，決定將運輸距離500km以上的路線列為運輸方式轉換的對象。我們發現，若是500km以上的路途，可發揮運輸方式轉換的優勢，減少CO₂的排放量」（下鍋）

依照運輸路線的條件，選擇改為鐵路運送

琳得科除了實施從卡車轉換為RORO船的運輸之外，也改採以鐵路輸送的運輸方式轉換。2015年6月札幌分店將位於靜岡縣的外包廠商部分產品的配送路線改採鐵路輸送。負責這項業務的是成本改革部的飛世義弘（以下簡稱飛世）。

「RORO船無法大量運送，並因航路的影響而選擇了鐵路運送。同樣是運輸方式轉換，其運輸方式也有很多種，根據運輸路線和各種條件來選擇最適當的方法是很重要的」（飛世）

繼靜岡-札幌之間運輸方式改變之後，2016年5月將兵庫縣龍野工廠送至埼玉縣東京琳得科加工株式會社的產品與部分半成品改採鐵路運送。這個運送是和鐵路公司幾經多次協商，採用擁有和大型卡車同等裝載容量13噸（容積量48m³）的鐵路貨櫃。

「現在全國都在推行運輸方式轉換。這次採用的鐵路貨櫃也是鐵路業界所開發的運輸方式轉換對策的一環，恰好符合我們的需求」（飛世）



藉由使用和大型卡車同樣容積量的鐵路貨櫃運送來提升運輸效率

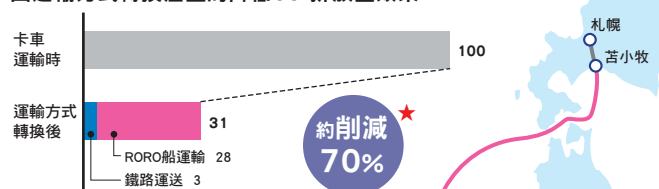
為建構低環境負荷的物流模式， 在公司推展運輸方式轉換

環境安全部的石倉一仁（以下簡稱石倉）從“環境活動”的觀點，說明運輸方式轉換的優點。

「環境安全部以工廠為主推行環境活動，但為降低生產時CO₂的排放，需要進行設備改善等措施，這大多是要花錢去投資的。運輸方式轉換則可以同時降低CO₂排放量與運輸成本，對於企業推行環境活動來說是有助益的。此外，社會上要求供應鏈必須實施削減CO₂，對我們做為實施這個活動的一分子而言也是一項重要的措施」（石倉）

由洋紙事業部門起頭，而成本改革推動室將運輸方式轉換推展至全公司。今後，會將鐵路、船舶運輸方式推行至各個運輸路線，建構一個對環境負擔更低的物流環境。

因運輸方式轉換產生的降低CO₂排放量效果



註) 有關實施運輸方式轉換的圖表，是假設全部以卡車運輸時算出的數值當做100，再與其比較的。

運輸方式轉換的主要實施部分



標示★符號的績效指標代表已通過SGS JAPAN株式會社之第三方驗證。第三方驗證的結果，沒有必須修改的重要事項。

為實現有關創造企業價值之 「進攻的CSR」

琳得科集團回應利害關係人的要求，為能夠與社會持續成長，於2015年開始實施「CSR研討會」，希望發展出可解決社會課題的新商業模式。



支撐持續成長的「創造」精神

琳得科集團中期經營計畫「LIP-2016」的重點主題之一是「革新產品的創造」，以持續成長為目標，提供社會新價值。為了實現這個目標，回應變化的社會與利害關係人的期待，實踐「進攻的CSR」是很重要的。

琳得科集團以社訓「至誠與創造」為根基，從事各樣的事業活動，但在CSR方面也是立於同樣的根基。事業活動的基本「防守的CSR」乃為「至誠」的精神，在生產革新產品的「進攻的CSR」方面，「創造」的精神乃是創造力的來源。為讓每個員工發揮「創造」精神，再進化為價值創造型企業，以年輕員工與中堅員工為主成立了「CSR研討會」。

每位員工對於「進攻的CSR」的實踐

第一年度2015年的「CSR研討會」有跨部門36位年輕員工與中堅員工參加，大約半年總共舉辦了5次。通過研討會學習CSR的本質和手法，目的是讓每位員工皆可實踐「進攻的CSR」。36人分為6組，藉由多次的討論，以社會課題為起點，希望發展出琳得科集團創造新的商業模式並提出建言。此外，每次研討會中也邀請公司外部來賓舉辦講座，往往得以從中獲得新知或新發現。

以創造琳得科集團的新價值為目標

於第1次的「思考社會課題與事業的連結」中，根據聯合國SDGs*1等最新社會動向，找出與琳得科集團有關的社會課題，而第2次則是從不同部門的各種立場，各自對於「自己公司的優缺點」提出看法。第3次根據之前所談論的社會課題以及自己公司的優缺點，思考「2030年應有的面貌」

*1 SDGs：2015年9月聯合國通過的，以17項目標和169項細項目標所構成的「永續發展目標(Sustainable Development Goals)」

*2 反推：在預測將來時，先設想目標的狀態、狀況，再回頭來思考現在應如何做的手法。



時，各組都以反推¹²的方式提出現在必須如何做的看法。第4次各組就提議做了事前發表，也積極對其他小組提供意見和感想，進一步檢視內容並加以改善。於最後一次6組分別發表為了解決社會課題所導出的商業模式。從各組歷經半年反覆討論腦力激盪的內容，讓人感受到有些是在LINTEC WAY中也有的「獨特性」和「可能性」，今後也會有較為具體的行動。

各自的CSR實踐

第1期的「CSR研討會」就此落幕。會後我們接獲的感想，諸如：「從未像本次這樣意識到CSR與事業的相關性」、「創新是經由和許多人的溝通交流才得以產生的」、「全體員工對於進攻的CSR所帶來的許多課題，應持有積極面對的態度」。每次的研討會內容都極為豐富，參加者在認識CSR本質的同時，也成為今後在各職場實踐的契機。

今後仍將透過研討會，讓每位員工都能本著「創造」

的精神來為實踐「進攻的CSR」而努力。

參加者的意見

- 透過研討會，能和平日無業務往來的部門進行討論、腦力激盪、從零開始做起的成就感，都是進公司的頭一回。能參加真好，讓我的視野更加寬闊。
- 我覺得不論事業規模大小，企業也能改變社會。這也關係著每天的工作士氣。
- 雖是非常不易理解的內容，但透過這個課題解決，讓我重新體認到CSR的重要性。歷經多次研討會，逐漸被主題吸引，度過非常有意義的時間。
- 希望能將所學內容運用在工作上。特別是能和其他部門交流、意見交換，這些都將成為日後的資產。
- 對反推手法留下深刻印象，應該可運用在往後的工作上。

CSR活動報告

琳得科集團將社訓“至誠與創造”視為公司應有的態度，並致力於光明正大的企業活動。在此，報告有關本集團為實踐上述方針，以貢獻社會所做的努力以及因應的體制。

公司治理

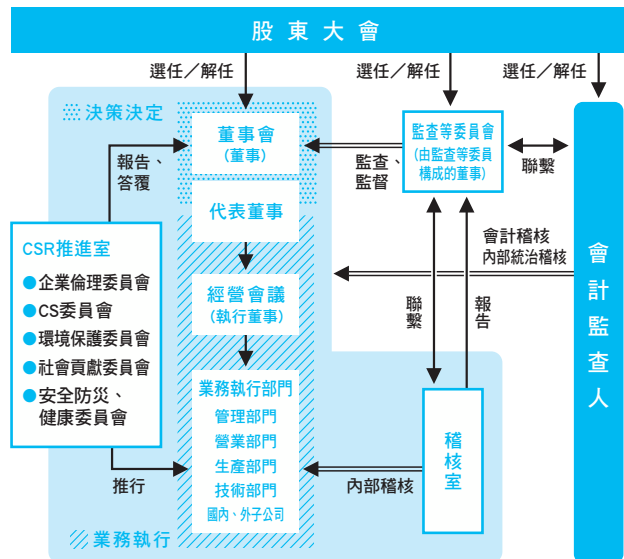
琳得科集團認為確實遵守法令，提高經營的透明性與企業的倫理意識，迅速決策與有效的業務執行是公司治理的根本。透過充實強化公司治理，期盼讓琳得科集團的企業價值及股東的共同利益得以進一步提升。

公司治理體制

琳得科在機關設計*1中選擇設置監查等委員會的公司*2方式，設置具有表決權之監查等委員身分的董事，強化對董事會的監督功能，以期公司治理更加充實，經營效率更能提升。

本公司有4位外部董事，其中3位是具監查等委員身分的董事。在其他經營的具體任務，董事任期1年，除了明確界定董事對股東應負的責任外，並導入執行董事制度，將做經營決策的董事職務與執行業務的執行董事區分開來。

公司治理體制



全公司BCMS*3的建構

琳得科與東京琳得科加工株式會社於地震等各種災害發生時，為保護員工、並讓產品供給不中斷，或得以早日恢復供應，制定了BCP*4。於2014年3月取得了BCMS國際標準規格「ISO22301:2012」*5的認證。台灣琳得科精密塗工股份有限公司也於2015年度取得，推動BCMS，讓活動活性化與充實。

Voice
01

依據BCMS迅速因應

台灣琳得科精密塗工股份有限公司的BCMS於2015年2月展開，歷經約1年的準備後，於2016年2月2日核定。2016年2月6日南台灣地震時，迅速啟動安全確認，透過LSP(Lintec Standard Package)*6報告受災狀況，趁此機會確認了活動的成果。今後將持續推行全公司的BCMS活動。

琳得科精密塗工股份有限公司 總務課工安室 副係長 鄭文杰



*1 機關設計：是指決定執行股份有限公司的決策與營運的「機關」（股東大會、董事等）架構。

*2 監查等委員會設置公司：由被選任為監查等委員的董事3人以上(外部董事過半)所組成的監查等委員會對董事的業務執行實施稽核監督之股份有限公司。

*3 BCMS：Business Continuity Management System（營運持續管理系統）的簡稱。對企業的重要產品或服務有著重大影響的意外事故發生時，為了「事業持續不中斷」，瞭解組織的現狀，制定事業持續計畫，透過演練評估計畫的有效性，以系統來管理的一種手法。

以建構「自行思考與行動的BCMS」為目標

自2014年3月建構全公司BCMS*3並取得ISO22301*5已經過2年，琳得科的BCMS將更為精進。

介紹全體員工上下一心為建構「自行思考與行動的BCMS」所舉辦的活動。

全體員工成為BCMS的關鍵人物

災害發生時，為生命安全，執行事業持續的應急措施與復原工作，需要每個員工迅速確實採取行動。琳得科集團將所有員工定位為“BCMS的關鍵人物”，以建構「自行思考與行動的BCMS」為目標。具體上，定期舉行全公司的BCMS研習會、各據點定期舉辦BCMS演練，讓員工都能理解BCMS。另外，在各據點彼此實施內部稽核，在透明公開的環境中舉辦BCMS評議會等，塑造一個以員工為主體，得以參與建構BCMS的環境。製作家庭防災手冊、從女性觀點準備儲備品等，實施種種以員工意見為主的措施。今後也將海外據點納入考量，建構「自行思考與行動的BCMS」，並且也將進行雙重驗證等措施，制定可適用於全公司的規則與BCP。

BCMS演練

各據點的員工自行規劃演練內容，每個據點根據事業內容、據點特性來實施演練。各據點的演練內容會透過公司內部網路，讓全公司分享。

2014年度以及
2015年度的
實施次數

31個據點 · 426次



內部稽核

藉由內部稽核確認各據點BCMS的實施狀況。約有一半的內部稽核是在據點間執行「相互稽核」，藉以了解對方據點的施行狀況，讓彼此都有改善的機會。

全公司BCMS研習會

以全體員工為對象，總公司每年舉辦數次BCMS基礎知識的研習會。研習會的上課情形會透過電視會議系統在所有據點播放。



BCMS評議會

員工的意見或改善方案在BCMS評議會進行討論，並反映在全公司的施行上。評議會的情形會透過電視會議系統在各據點播放，讓員工可以觀看。

外部教育

每年一次邀請具有BCMS專門知識的外部講師主持研討會，派遣各據點的員工參加。在研習會所習得的知識，可運用在各據點的演練中。



員工對BCMS的認識與評論

對於「誰來擔任BCMS推手」的提問，回答「任職於琳得科集團的每個人」的員工

96%

●每個員工的認知很重要。我也從建立認知開始。

●不只員工自身，也影響了他們的家人，希望可以持續下去。

●BCMS涵蓋了對客戶的因應、為了盡到企業的社會責任也是不可或缺的。

●希望不淪為空談，可以根據現實狀況展開活動。

※摘錄自公司內部問卷調查(2015年3月實施/回答人數1,863人)

*4 BCP：Business Continuity Plan（營運持續計畫）的簡稱。企業遭遇事故或災難等緊急狀況時，為將損害降到最低程度，讓事業可持續運行或及早恢復事業的營運狀態，而事前制定的行動計劃。

*5 ISO22301：為因應地震、火災、IT系統故障、金融危機、交易往來對象倒

閉、或疫情爆發等災害、事故、事件等，企業或組織事先擬定對策，以便迅速有效處理所訂定的BCMS國際標準規範。

*6 LSP：可以讓國內外集團公司使用的公司內部網路。

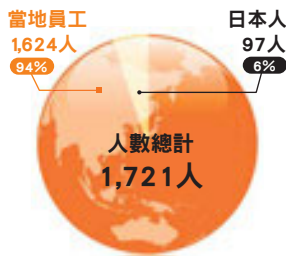
CSR活動報告

尊重人權與多樣性

琳得科集團全體員工秉持「至誠與創造」的社訓一起工作。為了讓全體員工共同感受到工作的意義，不因種族、信仰、性別、學歷、國籍、宗教、年齡而有差別待遇，尊重每位員工的多樣性 (Diversity) *1。此外，於2011年加入了以禁止強制勞動、雇用童工的「聯合國全球盟約」。今後也將持續朝全體員工都能相互認同，持續成長的目標邁進。

雇用狀況

■ 海外法人員工的當地外國人比率



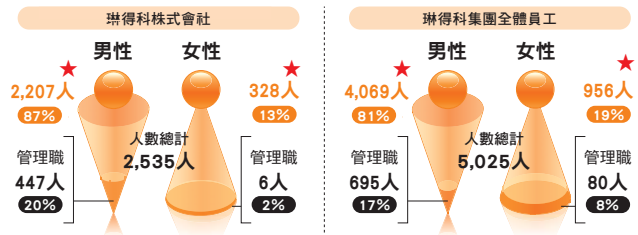
當地外國人比率★

94%

*對象範圍：集團旗下所有海外公司（截至2015年12月31日為止）

*當地雇用的日本人計入當地員工。
*日本人係指自日本外派至當地的人數。

■ 男女員工數



(海外：截至2015年12月31日為止 國內：截至2016年3月31日為止)

Voice 02

在台灣的CSR演講

應客戶要求，於2016年1月舉行「打造易於工作的職場環境」的簡報。打造易於工作的職場環境，必須與全體員工共同保有琳得科集團的價值觀，這樣的行動與CSR活動是一致的。在簡報中對客戶與供應商說明琳得科集團的CSR與本公司緩和壓力的職場環境、促進員工間溝通交流、環境保護和保持健康的活動。今後為提升與客戶的信賴關係、達到可以持續成長的目的，將積極致力於CSR活動。

琳得科先進科技股份有限公司 廣報部 呂筱薇



Voice 03

復誦琳得科安全4原則，兩年連續無事故

本公司為確實執行5S*2，每天早上全體員工復誦「琳得科安全4原則*3」。我身為安全管理者，每天執行安全巡檢。讓已受過認證機關主辦之安全講習的員工，每年輪流當安全衛生委員，以提升工廠整體的安全意識。因著這樣的努力維持零事故，連續兩年榮獲當地勞工局的安全表揚。下個目標希望可以達成100萬個小時零事故。

琳得科泰國公司 安全課 擔當係長 Zeeroh Madsa-i



*1 多樣性 (Diversity) 的尊重：尊重人或集團間所存在的多樣個性，得以適才適所發揮每個人的能力，以不同的觀點解決問題、創造出獨創的發想等。

*2 5S：取自整理、整頓、清掃、清潔、教養日文羅馬拼音的5個單字頭一

個字母「S」。使用在職場環境的維持或改善。

*3 琳得科安全4原則：1.伸出手指示並出聲確認 2.手禁止伸入轉動的物體中 3.共同作業時要彼此確認 4.異常時停止機械運作。

★符號記載於P09。

員工的溝通交流

琳得科泰國公司於2015年12月舉辦運動日。全體員工分為4組，以對抗賽的型態舉辦足球、藤球、羽毛球、呼拉圈、接力賽等10種競賽項目。競



讓員工意願提升的運動日

爭激烈熱鬧異常，透過這個活動增進與其他部門的交流，十分具有意義。參加者有如下的評語：「深深體會到朝同樣目標努力的喜悅」、「加深了與夥伴間的信賴感，工作的溝通也順遂多了」等。

琳得科集團品質、環境、事業持續方針

琳得科集團制定了「琳得科集團品質、環境、事業持續方針」。這個方針在品質、環境相關的行動指針中，加上了當自然災害或疫情爆發*4時得以讓營運持續不中斷的行動指針，期能從各層面盡到社會責任。另外，在環境領域中設定CO₂排放量、用電量等中期目標。

「KINATH系列KP5000」榮獲全球獎

2015年9月在比利時舉辦的世界最大的標籤相關展示會「LABELXPO EUROPE 2015」中，「KINATH系列KP5000」（再生標籤PET材料）於持續可能性類別榮獲標籤產業全球獎。這是日本企業首次獲得這個獎項。本產品使用含80%以上來自廢棄保特瓶的物理性再生手法回收PET*5樹脂為材

料，可以促進資源循環、對於抑制石油資源的枯竭做出貢獻。本次的得獎將成為今後開發可持續貢獻社會產品的原動力。



Voice
04

推動廢棄物的削減與回收再利用活動

MADICO公司致力於削減廢棄物與回收再利用做環保。其中一例是改良現在使用的生產設備，減少製程中所產生的溶劑廢棄物。今後亦將持續推動廢棄物的削減與回收再利用的活動。

MADICO, INC. 環境勞動安全衛生部門 **Sharon Bolling**



Voice
05

為降低環境負擔，整頓作業環境

LINTEC INDUSTRIES (SARAWAK)公司將捲品用的ABS管芯材回收洗淨後再利用，重複使用副資材。此外，導入密閉式自動清洗機，改善作業環境，削減溶劑的使用量與廢液量。

LINTEC INDUSTRIES (SARAWAK) SDN. BHD. 設備部門 **James Rigas**



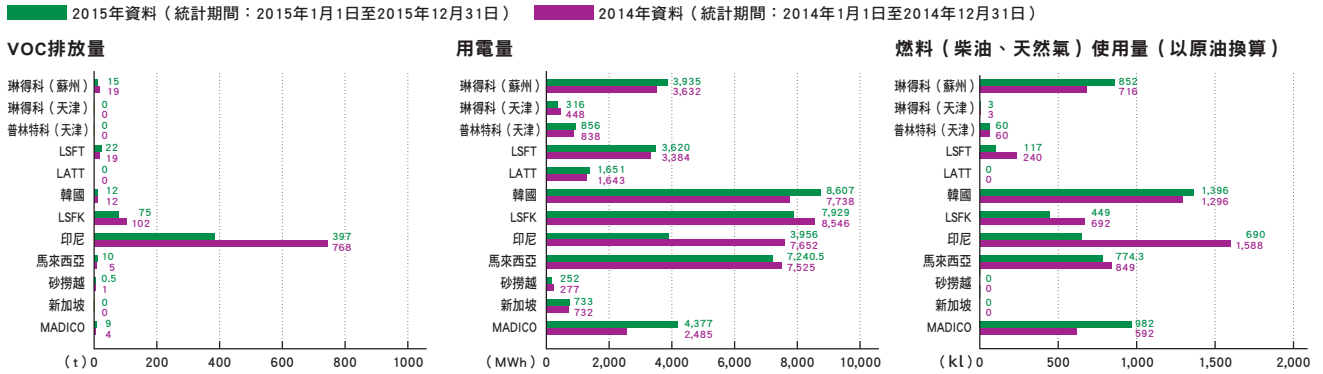
*4 疫情爆發：因傳染病等而引發的全球大流行。

*5 物理性再生手法回收PET：利用回收的寶特瓶製造高品質且衛生的再生PET樹脂。

海外集團12家公司的環境保護活動

為負起身為全球企業的責任，取得ISO14001的全球統合認證*，在世界各地推展海外集團旗下各公司的環境保護活動。

環保成果資料 海外集團12家公司的環保成果資料如下。



MADICO公司於2013年1月併購了聖彼德斯堡工廠，2015年1月取得ISO14001的全球統合認證，2015年起因合併計算該工廠的數據，導致排放量和用量增加。琳得科印尼公司因產量降低，排放量與使用量也跟著減少。

- 註) 1. VOC以甲苯、丁酮為對象。
 2. 燃料用量換算為原油時使用的各類燃料發熱量，採節能法施行規則第4條所規定之數值。
 3. LSFT:琳得科精密塗工股份有限公司 LATT:琳得科先進科技股份有限公司 LSKF:LINTEC SPECIALITY FILMS (KOREA), INC

琳得科(蘇州)科技有限公司

所在地: 中國 江蘇省蘇州新區 員工人數: 219人
 主要事業: 印刷材料、產業工業材及洋紙、加工材料相關產品生產銷售

於2015年6月實施生物多樣性的教育啟發活動。教育訓練資料是公司內部自行製作，員工自主性進行的活動。今後也將持續舉行生物多樣性活動。



品質管理課實施生物多樣性相關研習會的情況

工務課
張旭東



琳得科(天津)實業有限公司

所在地: 中國 天津市南開區 員工人數: 89人
 主要事業: 印刷材料、產業工業材相關產品生產銷售

以啟發員工的CSR意識為目的，使用「琳得科集團CSR報告2015」為教材，並對所有員工實施CSR測驗。此外，也將原來使用的廢棄物及廢鐵保管所的標示換新，提升環境改善的意識。



變更廢棄物存放場所，將標示換新

總務人事部
賈軍



普林特科(天津)標籤有限公司

所在地: 中國 天津市西青經濟開發區 員工人數: 92人
 主要事業: 印刷材料、產業工業材相關產品生產銷售

為減少廢液與強化節電，2015年4月導入製版用的新設備，達到廢液減少100l/月、用電減少200kWh/月等效果。此外，為創造良好的工作環境，推行各種活動。



新導入的製版用設備

品質保證課
張琨



琳得科精密塗工股份有限公司

所在地: 台灣 台南市善化區 員工人數: 94人
 主要事業: 電子、光學相關產品生產銷售

2015年6月於台南縣後壁鄉已經停產的烏樹林糖廠文化園區舉辦員工家庭日活動，有93人參加。導覽者講解糖廠的歷史與廠內的動植物，提供了一個學習生物多樣性很好的機會。



員工家庭日的情况

總務課
蔡清祥



※截至2015年12月31日為止的員工人數。

*1 全球統合認證: 將位於世界各地多家公司、事業所視為一個組織而取得的ISO14001認證。

琳得科先進科技股份有限公司

所在地：台灣 高雄市前鎮加工出口區 員工人數：73人
主要事業：電子、光學相關產品生產銷售

為妥善管理工廠的排水並強化節電，2015年度增設排水處理設備，將照明燈泡更換為LED燈。



更換過後的LED燈

另，導入電氣與汙水自動監控系統，建構了可更有效地實施環境保護的體制。今後也將進一步強化環保措施與管理體制。

管理部 工務課
江 德維



LINTEC KOREA, INC.

所在地：韓國 忠清北道清州市 員工人數：72人
主要事業：電子、光學相關產品生產銷售

改善生產設備與鍋爐的稼動系統等，減少電與燃料的使用量。估計一年約減少236千kWh用電，



將6台鍋爐做最恰當的組合來運作管理

249千m³天然氣，總共大約減少了587t/年的CO₂排放量。

工務課
金 楨仁



LINTEC SPECIALITY FILMS (KOREA) , INC.

所在地：韓國 京畿道平澤市 員工人數：127人
主要事業：電子、光學相關產品生產銷售

2015年8月更換了VOC（揮發性有機化合物）燃燒爐內的耐火磚，讓爐內壓力得以改善，並提升了燃燒效率。2015年8月



VOC燃燒爐

至12月的LNG月平均用量從35千m³減少為5.1千m³，達成了約85%的節能效果。與前一年度相比，一大約減少了35%。

設備技術部
李 永鎬



PT. LINTEC INDONESIA

所在地：印尼 西爪哇省茂物 員工人數：112人
主要事業：印刷材料、產業工業材相關產品生產銷售

2015年5月實施工廠內的除草作業，對於環保活動或員工互相合作的意義有再一次體認的機會。



除草活動的情況

今後也將持續實施各樣的環保活動。

品質保證部
Shanti



LINTEC INDUSTRIES (MALAYSIA) SDN. BHD.

所在地：馬來西亞 檳城大山腳 員工人數：92人
主要事業：電子、光學相關產品生產銷售

2015年4月在檳城南部（馬來半島端）的沿岸，舉行紅樹林植樹活動，做為生物多樣性保護活動的一環，有30位員工自主參加。期待我們種植的紅樹林順利成長，為生物多樣性的保護做出貢獻。



參與植樹活動的員工

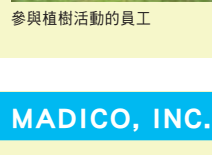
生產管理課
Yeoh Gaik Leng



LINTEC INDUSTRIES (SARAWAK) SDN. BHD.

所在地：馬來西亞 砂撈越洲古晉 員工人數：24人
主要事業：電子、光學相關產品生產銷售

2015年9月以保護森林以及生物多樣性為目的，全體員工都參加了在巴哥國家公園進行植樹活動。聽了園方導覽講解公園的歷史、地區的交流活動，重新認識了自然環境的重要性。



參與植樹活動的員工

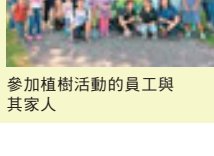
總務人事部門
Michael Benjzi



LINTEC SINGAPORE PRIVATE LIMITED

所在地：新加坡 Cyberhub 員工人數：90人
主要事業：印刷材料、產業工業材及電子、光學相關產品生產銷售

和去年一樣，捐獻金錢給國家公園局所營運的「花園城市基金」。並於2015年11月參加該基金會主辦的植樹活動，在國家公園內種植了16棵樹木。



參加植樹活動的員工與其家人

QA/QC部門
Sng Seng Leng



MADICO, INC.

所在地：美國 麻薩諸塞州溫本 員工人數：215人
主要事業：印刷材料、產業工業材相關產品生產銷售

MADICO公司溫本工廠已實施更換成LED燈、設置太陽能板等的節能措施。2015年的用電量比前一年改善了13%。



對用電量改善做出貢獻的太陽能板

工務部門
Paul Malburg



※截至2015年12月31日為止的員工人數。

第三方意見

Japan for
Sustainability

多田 博之先生

擔任非營利組織Japan for Sustainability理事長，歷任法政大學客座教授、東北大學大學院環境科學研究科教授、各政府機關委員等職。



我對於所謂的「日本式的CSR」有疑慮。因為大多以偏重遵守法規類型的，或是查核表式的居多，那樣的話CSR原來所扮演的，朝可以永續發展的社會典範轉移的角色就完全發揮不了作用。另一方面，琳得科公司的CSR是以社訓「至誠與創造」為根本，潛藏著接近CSR的世界標準之可能性。

在社長的話中明確提到，至誠的目的地乃在於和利害關係人的信賴關係。所謂的創造，即是以CSR為原動力所引發的創新，這從閱讀專題2CSR研討會的實施中可獲得證明。「持續就是力量」。我相信透過這樣點滴的努力，將會促成新形態的商業模式誕生，進而使社會產生變革。

回顧2015年度的活動，訂定了關於重點課題的目標與主要評核指標，並在財務資料中也加載非財務資料的部分，這是特別值得一提的成果。今後，關於前者，希望能

接受來自第三方的意見

多田先生自2012年度版起為本公司的CSR報告書提供許多寶貴的意見，對本公司集團CSR活動的施行有所理解，我們在此表達誠摯的謝意。直接連結到創造所生成的「進攻的CSR」的CSR研討會還屬摸索狀態，但相信只要持之以恆，在培育人材、商業模式的創新方面會有一番新風貌產生。我們今後也將持續努力，將CSR活動轉化為創新的動能。

以重點課題為主的活動，對與社會持續成長為目標的本公司來說是一個重要的活動。藉由制定目標與主要評核指標、並以PDCA循環推動，希望可盡到社會責任，

夠活用指標，更加細緻的推動CSR經營的PDCA循環；而對於後者，則希望進一步擴充非財務資料。

專題1的運輸方式轉換雖然看似沒有那麼亮眼，卻是一個很重要的活動。因為在製造業中，經由物流產生的CO₂排放量比想像的要多。在後面的環境報告裡提到的事業與環境活動中，明確記載著琳得科集團的產入與產出量，因此如果能描述包含物流在內，在哪個事業過程產生了多少的負擔、讓讀者可以更清晰地掌握整體情況，從LCA的觀點加以解說，我想這樣應該會更好。

最後有個建議。拜讀了現行的CSR推動體制，可以得知以CSR推進室為事務局，由5個CSR委員會組成，配置有負責的董事，每個年度的活動都有確實在實行。今後將這些活動和重點課題結合起來共同推動是至關重要的。

進一步而言，在此的許多活動主題是屬於「防守的CSR」。我建議加入第6個CSR委員會，與前述的CSR研討會共同展開全公司性的「進攻的CSR」。如此一來，一方面以「至誠」為基礎，再加上「創造」的翅膀後相信可以如虎添翼，更加有力。

亦能創造出機會，產生像這樣的正向循環。運輸方式的轉換還處於起跑點的階段，藉由營業部門與其他相關部門合作，以環境保護為念，持續推行下去當會看到成果。配置有專責董事的CSR委員會乃支撐本公司CSR活動的重要活動，將這些活動與重點課題連結起來，並搭配組織制度來推動。在對於CSR委員會的建言方面，將會確認CSR研討會的進度，檢討強化的時機。

今後我們仍將以CSR的經營為本來強化、推展企業活動，以成為受到認同與信賴的企業為目標。

代表取締役社長 西尾 弘之

編輯後記

在社長的話中提到，以社訓「至誠與創造」的精神推展CSR活動來貢獻社會。

另外，在專題1中介紹了為減低環境負擔而採行的「運輸方式轉換的推動」。

在專題2刊載了將CSR和事業結合在一起，以此為目標的「CSR研討會」。

今後將持續推展CSR活動，以回應利害關係人的期待。



「琳得科集團CSR報告書2016」製作專案成員