

Attracting Tomorrow



TDK CSR REPORT 2016

Chinese version





社长致辞

用符合TDK风格的“创造”实现进一步飞跃,不断向社会提供崭新价值。

TDK股份有限公司 代表取缔役社长

石黑 成直

面向创业100周年的崭新开始

2015年度,TDK迎来了创业80周年这一重大节点,为实现进一步飞跃拉开了新的篇章。继2014年度销售额首次突破1兆日元后,2015年度的销售额也实现了历史新高,为TDK的稳定发展画出了切实可行的轨迹。

2016年6月就任社长后,我明白了自己的使命就是让TDK迈上新的发展战略之路,并切实可行地交付成果。经营者的重要责任不仅仅局限于指明应该前进的方向与合理分配经营资源。为执行战略,还需要细化具体方案,直到每个员工都能理解接受为止。反复进行对话、将计划落实到每个现场都将成为变革的动力源。

TDK是能够充分调动自己的想象力,不断思考“接下来的社会需求”,并时刻走在时代需求前端的公司。环境的变化速度正在不断加快,虽说要对应持续变化的市场绝非易事,但变化中时刻都有商机存在。我们要做的不是保证短期利益,而是从中长期的观点努力提升TDK的企业价值。

为迈向创业100周年这一崭新节点,我们在2015年制定了企业愿景与行动指南,指明了TDK应该前进的方向。我们要与集团公司全体员工明确共享这一内容,稳步实现“以丰富的创造力,回馈文化与产业”这一企业宗旨。

企业愿景 (Vision 2035)

TDK是于1935年,在创业者“要将日本独有的磁性材料铁氧体予以工业化,为社会发展做出贡献”的梦想与信念中成立的公司。

过去,我们确立了享誉全球的四大革新技术(铁氧体材料、磁带、积层元件、磁头),不断创造出了推动社会发展的革新产品。

今后,我们将作为进一步向革新发出挑战的企业,活用多种多样的全球经营资源,通过提供高质量的产品和服务继续为创造顾客价值做出贡献。

“再生与保护无可替代的地球环境,打造富裕、安心的生活环境”—通过直面这样的主题,脚踏实地努力实现“以丰富的创造力,回馈文化与产业”。

行动指南

客户视角	我们拥有: <ul style="list-style-type: none"> 想要帮助客户实现理想的坚定信念。 力求时刻深受客户信赖的热忱。 所以我们能够实现: <ul style="list-style-type: none"> 为了触动客户的心,要站在客户的立场展开行动。 为了提供能让客户满意的服务、质量与技术,不作丝毫的妥协与让步。 	成长	我们拥有: <ul style="list-style-type: none"> 常有一颗不断谋求自身成长的向上心。 自身积极为社会的发展与企业的成长做贡献的意志。 所以我们能够实现: <ul style="list-style-type: none"> 时刻描绘出自己的“梦想”与“想要实现的姿态”,并为了实现这些而不断努力。 积极对部下、后辈、同僚的成长伸出援手,构建一支充满活力的团队。
挑战	我们拥有: <ul style="list-style-type: none"> 将失败化作成长动力的风土。 战胜困难,拼搏到最后一刻的意志。 所以我们能够实现: <ul style="list-style-type: none"> 不停滞于当前,挑战创造出全新价值。 引发周围的共鸣,让周围人一起展开行动。 	尊重多样性	我们拥有: <ul style="list-style-type: none"> 享誉全球的多元文化和人力物力。 始终尊重自己的伙伴,积极谋求彼此成长的团队合作。 所以我们能够实现: <ul style="list-style-type: none"> 认同不同的思考方式。 不害怕与组织或个人产生对立,带着诚意与大家交流意见。

利用自身强项,在生产中追求质量

目前,需要用到电子元件的场合正在逐步增加。包括越来越多的电动汽车,不断发展的装有各种日常功能的智能手机和IoT(物联网),以及逐渐转为现实的机器人社会等。在截至2017年度的中期经营方针(详见P3)中,我们将一边继续发展“汽车”、“ICT”、“工业设备与能源”这三大重点市场,一边力求将面向汽车领域的销售额比率扩大至30%。面向汽车领域的元件包括通过HDD磁头技术积累的磁传感器与能源组件等,属于能够活用TDK强项的领域。我们要通过独特的产品捕捉市场需求,为提升汽车燃油效率及舒适出行提供支援。

此外,我们还将对追求“零缺陷质量”定为CSR的重要主题之一,因为质量是攸关制造商生命的要件。为了在关乎人命的领域增加对电子元件的使用,我们必须有效满足其对安全、安心的要求。在2015年度,

我们将用于提升生产效率的“产业革新4.0[※]”变更为追加了质量观点的“TDK产业革新4.5”,这一观点也已深入渗透至各个据点之中。

为了在中期经营方针中进一步贯彻这一观点,我们将在位于秋田县的模范工厂明确TDK应该具备的生产姿态,并在确立了基础技术后进行横向拓展。力求通过这样的做法,实现全球所有据点均能保证高质量生产的“不受地点限制(规范化)”。

※德国政府推动的项目。通过生产工序的数字化、自动化、虚拟化,实现生产进化。

TDK股份有限公司 代表取缔役会长

上釜 健宏



中期经营方针

基本方针

推进团队协作，实现进一步成长。

重点方针

- 1 凭借高技术力量追求“零缺陷质量”。
- 2 通过快速经营推进“真正的全球化发展”。
- 3 继主要的三项事业之后，通过新型事业创出销售额 1000亿日元。
- 4 实施企业文化革新，培育不惧失败的精神。

让多样性成为维系 产品与服务革新的力量

纵观 TDK 的 80 年历史，我们一直是以磁性技术为核心，一边重复进行五项核心技术的组合、应用及发展，一边不断送出迎合时代需求的产品与服务。这一基本姿态今后也不会改变。

重要的是在发展业务时，重视 TDK 的 DNA，同时最大限度灵活运用积累至今的技术、技巧及与客户的关系等珍贵资产。此外，运用核心技术之间的协同效应、推动横跨多个领域的技术发展也将成为重中之重。

不仅如此，还应明确集团拥有及欠缺的部分，进行能够分清强项与弱项的改革。2015 年度，我们一直在积极推进企业并购及合资项目。对比市场需求后，为了迅速补充我们的不足之处，今后我们将继续沿用这一做法。

正如我们将“尊重多样性”列为行动指南一样，在迎来创业 100 周年的 2035 年，我们应进一步推动多样性的发展，容纳更多不同的价值观。我们所说的“多样性”已经不仅局限于跨越国际、人种、性别的限制，打造充满优秀人才的职场，而是打造包括合作企业及通过企业并购而加入集团的“多样性”企业。

积极吸收外部文化让 TDK 实现了自身的发展。通过让收购的企业掌握引领业务发展的主导性，我们开拓出了新的可能性。容纳多样性，并将其与产品服务的革新紧密相连的企业文化，将成为我们今后的一大强项。

让每位员工 成为 TDK 的主角

及时提供对社会有用的产品与服务，是将“以丰富的创造力，回馈文化与产业”作为企业宗旨的 TDK 集团永久不变的使命。而对未来抱有美好幻想、不畏失败勇于挑战的每位员工正是实现这一宗旨的动力源，他们才是 TDK 的主角。

正因为我们是将人才视作最大资产的企业，所以才非常注重建立能让员工放手去做的机制。我们必须明确告诉每个人其身上所背负的期待，并在“打造人才”上进行多方位投资，以支持企业的发展。经营者应负起责任，让员工把自己当作当事人，热情认真地面对每一天的工作。

此外，作为一个海外销售额比率超过九成、在全球各地均建有据点的全球企业来说，通过业务为地方社会做出贡献也是非常重要的。我们要在时代更迭中找出地方的发展趋势，从目前正在受理哪些请求的观点不断审视各据点的处事方法及与地方社会的关系。

在维系与各种利益相关者的关系时，我们要整合整个集团的思维，发扬 TDK 的风格，力求为社会提供更大的价值。希望各位也能直抒己见。

编者寄语(编辑方针)

为了在理解各位利益相关者的期待与要求的基础上，汇报我们对 CSR(企业的社会责任)的看法、方向性，及一年间的进度情况，TDK 集团每年都会发行手册版及网络版这两种形式的 CSR 报告。

我们会通过与各位利益相关者的各种交流，从一年间我们所遇到的各种社会问题中探讨哪些是 TDK 集团需要着重解决的重要问题，并在经过高层批准后，设定重要议题。

此外，我们还会在网络版介绍不同利益相关者的活动，欢迎您前往查看。

报告形式

根据媒体特性，区分使用手册版及网页版两种形式。

- **手册版**: 摘要版。刊登活动要点。
- **网页版**: 参照第 4 版 GRI 指南，以 2015 年度报告为中心，刊登各种信息及详细数据。
http://www.tdk.co.jp/csr_c/

报告期间

2015 年度(2015 年 4 月 1 日~2016 年 3 月 31 日)

※含部分不在此时间内的活动。

针对机构

以 TDK 集团[※]为对象。

※TDK 集团: TDK 株式会社及日本国内、海外集团分公司共 129 家

报告期内发生的重要组织变更

出售特定分公司 EPCOS (Anhui) Feida Electronics Co., Ltd 的持有股份，将其排除至集团分公司的范围之外。此外，收购 Micronas Semiconductor Holding AG 及其分公司，将 11 家相关公司并入集团分公司的范围。

报告书发行日期

2016 年 10 月发行

(上期: 2015 年 9 月, 下期: 预计 2017 年 9 月)

咨询方式

经营管理本部总务部 CSR 室

81-3-6852-7115

本期内容

社长致辞	1
编者寄语(编辑方针)	4
TDK 重点发展的三大领域及主力产品、 TDK 集团概要	5
用贯彻业务的 CSR 打造社会	7
TDK 集团的 CSR	9
TDK 集团的重要议题	10
价值链中的社会问题与 TDK 的执行机制	15
1. 以技术贡献世界	17
2. 人才的培养	23
3. 供应链中的社会·环境保护	27
4. 与地球环境和谐共存	31
公司治理	35
守法	36
外部董事寄语	37
第三方意见	38

TDK重点发展的三大领域及主力产品

当前,TDK最为重点发展的市场就是极具发展潜力的ICT(信息通信技术)、汽车、工业设备与能源这三大领域。在ICT领域,随着信息量的激增、向更高速及大容量通信的转入,在汽车领域则向电动汽车加速发展,同时随着HEV(混合动力汽车)及EV(电动汽车)的普及,车载电子元件的使用量开始急速增加。在工业设备与能源领域,随着FA(工厂自动化)及节能化的推进、智能电网(Smart grid)的投入使用,预计电子元件的需求也将不断扩大。此外,在近年来备受关注的可穿戴设备、医疗保健设备及IoT(物联网:Internet of Things)市场中,客户对极小型元件及超小型模块的需求也是水涨船高。



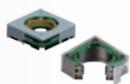
ICT领域



小型及高性能模块用“SESUB”产品

“SESUB”是TDK集合存储技术打造而成的内置IC基板技术。这项最尖端的基板技术是将加工成100μm以下的超薄IC芯片装入多层基板。除了小型化与轻薄化方面超出传统工艺的极限,更实现了优秀的散热和降噪效果。目前,为满足移动设备的小型化与轻薄化,我们正在提供超小型电源模块、蓝牙模块等各种SESUB产品。我们也期待它能被应用至可穿戴设备、IoT设备等方面。

照相机用小型执行器



随着人们对安装在智能手机及平板电脑等设备上照相功能要求的不断提升,快速对焦及高清晰度画质的需求正在日益增加。而TDK能够提供实现了低功耗和高定位精度的快速聚焦用VCM(音圈电机)、实现了高可控性的防抖动用OIS(光学图像稳定器)等各种能提升使用舒适度的照相机用小型执行器。

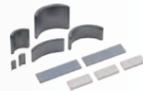
汽车领域



车用级叠层陶瓷片式电容器“Mega Cap”

在外部电极安装金属端子的特殊叠层陶瓷片式电容器。通过将金属端子焊接在电路基板上,实现用金属端子吸收因温度变化和振动等造成的基板弯曲应力。为此,能大幅减轻电容器主体受到的影响,满足需要在严峻条件下使用的车载需求。可以叠放两层电容器的堆叠型产品能在一个单位的安装面积获得双倍容量,为电路节省空间。

汽车电机用磁铁



通过在HEV及EV的驱动电机中使用具备强大磁力的TDK钕磁铁“NEOREC”,提高燃油效率并节约用电。此外,雨刷、电动车窗、电动后视镜等会在部分车型上安装百余个的小型DC电机上,也常用到TDK的铁氧体磁体。TDK还在积极开发尽量降低罕见稀土元素的新型磁铁。

工业设备与能源领域



工业设备用非接触式供电系统

非接触式供电系统利用组合了线圈和电容器后传输及接收单元之间的磁场共振,无需接触就能输送电力。可在无人搬运车、控制设备及机器人等设备的电池充电上实现无电缆、非接触。TDK通过将低损耗的铁氧体材料用作线圈芯材,成功实现了高效率电力传输。这是有可能实现一边驾车,一边对EV的电池进行充电的先进技术。

HVDC(高压直流)输电用电力电子薄膜电容器



HVDC输电是用高压直流代替原有交流输电的输电方式。与交流输电相比,这种方式在远距离输电方面具备损耗更低、所需电线数量更少的优势,故被欧美等国采用。将塑料薄膜用作电介质的薄膜电容器具有优秀的绝缘性能和高可靠性。常被用于电力电子领域的TDK大容量电力电子薄膜电容器也经常出现在HVDC输电系统之中。

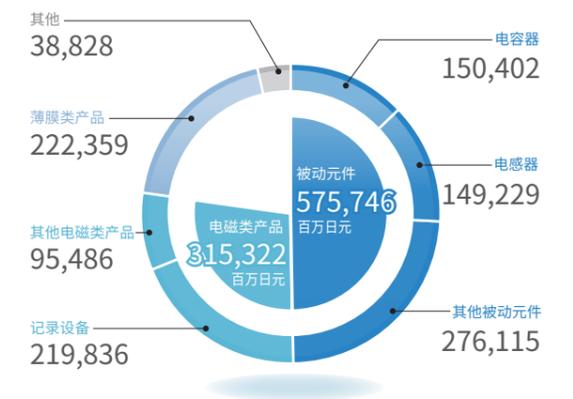
TDK集团概要 (截止至2016年3月期)

日本	员工人数	8,920人
	集团分公司数	14家
	销售额	91,052 百万日元(7.9%)
亚洲地区	员工人数	71,767人
	集团分公司数	58家
	销售额	813,893 百万日元(70.6%)
欧洲地区	员工人数	7,763人
	集团分公司数	39家
	销售额	145,336 百万日元(12.6%)
美国地区	员工人数	3,198人
	集团分公司数	18家
	销售额	101,974 百万日元(8.9%)

TDK集团员工总计	集团分公司总计
91,648人	129家

销售额	1,152,255 百万日元
营业收入	93,414 百万日元
当期净利润	64,828 百万日元

各产品销售额 (百万日元)



用贯彻业务的CSR打造社会

我们的社会存在各种各样的问题。
TDK集团希望用符合经营理念的业务解决社会问题。



TDK集团的CSR

TDK集团的CSR，就是把企业宗旨付诸于实践与贯彻企业伦理的过程。这意味着TDK深知自己是一家受到利益相关者支持的社会存在，愿与利益相关者一起边交流，边以企业伦理纲领为基础，通过TDK的业务推动CSR活动的发展。我们希望能通过完成企业宗旨，提升企业价值，为“企业的持续发展”和“实现可持续发展的社会”做出贡献。

※经营理念体系与CSR的详情请查看网页。
http://www.tdk.co.jp/csr_c/csr_philosophy/csr01300.htm

2015年度行动计划及主要活动成绩

为实现可持续发展的社会及企业，TDK集团在以下项目中实施了PDCA循环活动。接下来，将针对各项目的2015年度行动计划及主要成绩进行报告。今后，我们将继续根据设定好的重要议题(详见P14)开展活动。

	2015年度行动计划	2015年度主要活动成绩
以技术贡献世界	通过事业活动为解决社会课题做出贡献	<ul style="list-style-type: none"> 在重点发展的战略领域“ICT”、“汽车”、“工业设备与能源”方面持续开发能为解决社会议题做出贡献的产品
人才的培养	推动产品制造改革人才的培养	<ul style="list-style-type: none"> 继续开办产品制造传承学校 根据团队编制开展海外推广
	国际人才的培养	<ul style="list-style-type: none"> 由毕业学员支援所在工厂的整改
	CSR的社内启发	<ul style="list-style-type: none"> 导入、推广全球人才管理系统 47人参加异文化交流培训、22人参加IMD培训 4人参加海外培训制度
供应链中的社会·环境保护	CSR采购的推进	<ul style="list-style-type: none"> 每年执行全球规模的企业伦理电子教学(CSR为每三年开展一次) 在新员工培训及董事培训中开展企业伦理及CSR培训 继续在新员工培训及董事培训中开展企业伦理及CSR培训 继续在新员工培训及董事培训中开展企业伦理及CSR培训 开展卡特尔、信息安全等电子教学
	冲突矿产的应对	<ul style="list-style-type: none"> 定期对供应商的CSR检查表进行修订及指导 扩大执行供应商CSR检查 在人力资源公司执行以劳动人权为中心的CSR培训 继续对供应商进行指导(7间公司接受整改指导) 扩大在中国主要委托加工方的CSR检查(在6间公司执行) 在中国人力资源公司的CSR检查表进行
	面向客户的CSR对应	<ul style="list-style-type: none"> 持续收集并掌握针对冲突矿产的SEC最终规则解释的相关信息与动向 持续对客户采取恰当的对应 对全新采购品进行定期调查，同时继续明确现存采购品的冶炼厂 继续根据SEC最终规则解释调整公司内部体制 JEITA通过参加“有责矿物采购探讨会”收集信息、掌握动向 对客户的回复: 2,505次 确认与冲突矿产无关的产品比例: 86% 着手调整全球范围内的相关体系
	环境活动的推进	<ul style="list-style-type: none"> 定期在生产据点执行TDK CSR自检，推动劳动与企业伦理方面的风险评估整改 持续进行两年一次的第三方监查(含客户要求) 迅速有效地处理客户提出的CSR调查及监查要求 增加在生产据点执行TDK CSR自检及劳动与企业伦理方面的风险评估 执行75次(2014年度~2015年度累计) 迅速有效地处理客户提出的CSR调查及监查要求
与地球环境和谐共存	环境活动的推进	<ul style="list-style-type: none"> 根据“TDK环境活动2020”推进环境活动 “实现碳中和” 削减生产活动中的CO₂排放量(环境负荷量): 105万t-CO₂以下 增加产品使用中CO₂排放削减量(环境贡献量): 实现105万t-CO₂以上的贡献量 根据“TDK环境活动2020”推进环境活动 “实现碳中和” 生产活动中的CO₂排放量(环境负荷量): 112.6万t-CO₂ 产品使用中CO₂排放削减量(环境贡献量): 158.0万t-CO₂

TDK集团的重要议题

TDK认为，根据集团的利益相关者及社会、业务环境变化推动CSR活动是非常重要的。2013年度起，我们开始根据第4版GRI指南(GRI-G4)分析重要议题，并于2015年度在高层的批准下确立了议题。接下来，将介绍确立的过程及结果。

确立重要议题的过程

GRI-G4将过去的“披露详尽信息”修改为“以重要议题为中心，进行信息披露”。这是为了通过让CSR深入经营活动，使企业可以自主进行汇报。TDK通过以下过程，与外部利益相关者交换了意见，举行了高层座谈，并最终确立了重要议题。

前期(2013年度实施)

1. 分析现状

比对当前的信息披露级别及GRI-G4的要求，分析了已对应及未对应项目内容与程度的现状。

2. 促进理解

为准确理解GRI-G4的意图，接受了GRI G4 Certified Training Course的培训。

3. 整理信息源

为确立重要议题、广泛提取社会议题，整理了利益相关者所采取的意见收集方式及有无进行对话。

STEP 1

(2014年度实施)

提取社会议题

根据各利益相关者的信息源确认每日的交流内容，并参考ISO26000等与CSR有关的国际指导文件，拟定了各种社会议题。

STEP 2

(2014年度实施)

从公司的角度确立优先顺序

根据“经营战略”、“本集团业务的社会影响度”、“利益相关者的关注度”、“当前的处理”，从公司的角度确立了上述所提取社会议题的优先度，并整理出了“需要优先处理的议题(优先度:高)”、“在掌握了社会要求、期待的基础上进行处理的议题(优先度:中)”、“作为未来议题对待的议题(优先度:低)”。

STEP 3

(2015年度实施)

从利益相关者的角度确立优先顺序

通过CSR报告评价和座谈会，确立了利益相关者角度的优先顺序。在第一步CSR报告评价中，TDK从业务所及的亚洲、欧洲、美国各地选出专业人士，请他们从“值得评价的机制”、“需要改善的机制”、“今后应积极处理的社会议题”三大角度针对TDK的活动给出了意见。根据CSR报告评价得出的意见，进行了议题的细查与整合，并召开了由专家和TDK高层共同参与的座谈会。座谈会上，一边公开了之前所采取的过程，一边针对从公司角度确立优先顺序的议题在利益相关者眼中的评价及应重视要素交换了彼此的意见。 [▶ 详见 P11~13](#)

STEP 4

(2015年度实施)

确立重要议题

重新从公司及利益相关者的角度分析优先顺序，在获得经营会议批准后确立了TDK集团的重要议题。 [▶ 详见 P14](#)

为确立能提升TDK价值的重要议题



从2013年度起, TDK开始根据GRI-G4确立重要议题。为了能站在利益相关者的角度观察问题, TDK在这一过程中积极获取了公司外部评价。2015年10月, TDK召集三位专家学者进行了一场座谈会。会上, 专家们提出了TDK重要议题中需要注意的部分, 以及对不因确立了重要议题而就止步的TDK今后发展所寄予的希望等全方位的意见和建议。

举办日期: 2015年10月9日

STEP
3

(2015年度实施)

专家学者的主要意见和建议



株式会社日本政策投资银行
环境及CSR部长
竹之原 启介

1989年加入日本开发银行(现日本政策投资银行)。在法兰克福工作六年, 以开发了“DBJ环境评级融资”等项目而闻名业内的日本环境金融第一人。

公开与核心业务有关的非财务信息

以ESG(环境、社会和治理)为首的非财务信息是企业构筑社会信赖的基础。随着重要议题这一概念的出现, 近年来投资家们开始将其视作企业绩效背后的支柱, 并加以关注。其中, 将非财务领域的情况与核心业务联系在一起, 并予以说明成了一件越来越有必要执行的事情。大众开始期待企业能公开将扩大核心业务和实现社会价值联系在一起的重要议题。例如在环境方面, TDK已经实现了碳中和。包括想要收购这个方案的买家在内, 相信今后这一执行方案将在全球范围内得到推广。换言之, TDK的产品卖得越好、销量越高, 就越能降低整个社会的环境负担。如果能在重要议题中积极体现出此类关联性, 就能使其成为最强有力的展现企业价值的信息。



独立行政法人经济产业研究所
顾问研究员
藤井 敏彦

1987年进入通商产业(现经济产业省), 一直是国际交流的专家。对CSR拥有丰富的经验, 2013年起负责执笔TDK CSR报告的第三者意见部分。

期待能向客户需求与社会需求相重合的领域发起挑战

谈及做出的社会贡献时, 切不可缺少明确“作为一家企业集团, 正在力求实现怎样的社会”这一重要前提。例如在处理供应链方面, 有时需要对有问题的供应商做出指导。而只有明确指出这一“介入”目的, 才能首次让其发挥出实际效用。同样, 在推动多样性的过程中, 为了将各种人才拧成一股绳, 必须在确立了高目标的基础上共享价值观。

作为一家中游企业, TDK处在产业链的中间位置, 很难通过产品和服务与社会直接联系在一起。同时, 对B2B企业而言, 客户的要求和社会的希望无法完全重合在一起。但我相信只要TDK的全体员工能朝着同一方向努力, 让“理想、勇气、信赖”这一经营理念在每位员工的身上显现出来, 就一定能成为可以打破这些限制的企业。期待TDK能对“想要实现的社会”抱有坚定信念, 从商业角度发掘出顾客需求与社会需求相重合的地方, 并发起挑战。



株式会社Yayoi Japan
董事长

增田 弥生

负责推进企业全球经营的开发领导力及组织发展顾问。曾在理光、李维斯美国总公司就职, 后于耐克美国总公司担任亚洲太平洋地区人事部门经理等职位。

必须明确及共享想要打造的企业形象和所创出的价值

想成为一家真正的全球企业, 就必须让全球集团员工明确掌握TDK究竟想要打造一个怎样的“全球企业”。从人事层面来说, 企业通过向员工明示“全球人才”究竟指的是怎样的人才、怎样才能培训出来。通过与员工的不断对话, 能够更有效地激发对方的参与者意识和成长欲望。不应局限于日本国内员工, 全球角度的人才管理将成为关键。

只有用每个人都能理解的语言阐述愿景与目标, 根据公平的指标做出评价, 才能真正起到推进多样性的目的。与此同时, 为了在全球平台获得成长, 需要让全球员工共同认识到“TDK是个能提供哪些社会价值的企业”, 才能使全体董事与员工依据准则与标准行事, 让更多以TDK为荣的员工们在全球市场上贡献出自己的一份力量。

听取意见



TDK股份有限公司
常务执行董事 战略本部长
斋藤 升

TDK将企业愿景与行动指南落实到每个员工身上, 消除国籍、语言和语言组织所带来的隔阂, 这一做法让我重新认识到构筑彼此紧密相连的组织是一件多么重要的事情。我也深刻地意识到, TDK集团所面临的风险与机会的根本都在于“人”。对TDK而言, 这一点无比关键。为了成为一家真正实现公司上下一条心的全球企业, TDK还面临着很多有待解决的问题。但是我坚信, 通过“以丰富的创造力回馈文化与产业”这一企业宗旨, TDK一定能向着让自家产品成为实现便捷丰富生活的必需品这一目标而不断付出努力。



TDK股份有限公司
执行董事 行政本部长
桃塚 高和

随着公司治理准则和管理法规的提出, 近年来投资家的视点逐渐从短期转向长期。面对这一动向, TDK已经深刻意识到提出准确的重要议题是一件多么重要的事情。

虽然TDK是一家在日本创建的企业, 但为了推动全球化发展, 没有必要将公司职能局限于日本之内。无论在哪里设置基地, 都要让全球员工明确并共享TDK的理念与精髓, 这一点无比关键。

※参加者的所属部门及职位均以执行座谈会时为准。





马丁利投资管理公司
企业管理及可持续发展官
David Sheasby
与TDK的IR部门有着密切交
往的ESG投资公司专家。

**对确立重点领域作出好评。
应明确企业愿景、经营战略与CSR的整合性。**

TDK很宽泛地确立了自己应重点发展的领域。此外，还在职场环境方面介绍了员工的意见，这都是非常好的做法。但是，用于评估组织可持续性的重要因素——公司治理方面，需要提供更加详细的报告。今后，希望能够明确企业愿景、经营战略与CSR的整合性，同时明确CSR深入TDK的DNA到什么程度。希望TDK能说明CSR的相关目标及其职责所在，TDK所发现的风险与机会是否与企业战略相吻合，以及用于评估进度的主要指标。



Shared Value Initiative
执行董事
Justin Bakule
作为Shared Value
Initiative成立初期至今的执
行董事，负责公司整体的战
略统筹与管理。

**在社会议题的提取、碳中和实现方面值得一提。
期待CSR战略能有进一步发展。**

TDK提取了六项着手参与的社会议题，这种对与社会紧密联系的理解非常值得我们高度评价。此外，对实现碳中和也值得称赞，我们期待“用技术回馈世界”的TDK能孕育出巨大的社会价值。

但是，虽然TDK报告了各类CSR活动及目标，其中却没有显现出支持此类活动的整体战略方针和优先顺序。此外，也没有说明TDK发展战略与社会需求的关联性，以及为此类需求做出贡献的相关战略。希望TDK能够确立足以支撑起战略性CSR与社会变革的组织。



First Penguin创始人
黄丽容博士
(Dr. Wong Lai Yong)
作为老牌CSR顾问，在整个
亚洲为企业及培训机构提供
有效执行CSR的相关建议。

**对人才培养及供应链管理方面的积极性作出好评。
希望能在人权方面倾注更多的力量。**

TDK通过整合整个集团的人才管理系统，共享全球各地的业务所及分公司的最佳实践及培训项目，提升了集团的协同效应。此外，明确中游企业所肩负职责的报告、对披露非财务信息方面的研究会议及培养CSR内部监查员等有效机制都值得我们高度评价。

今后，希望TDK能在不同文化交流培训中发展、TDK企业伦理纲领及公司治理培训的全球推广、供应商行为规范的制定及人权方面倾注更多的力量，并对可追溯性及尽职调查做出更具体的说明。



独立顾问
Adrian Henriques
专门负责企业社会责任、责
任说明及可持续性的顾问。
主要参与对企业等组织提供
建议及以监查、研究、培训等
为中心的活动。

**能对促进可持续发展做出明确承诺。
希望能在更宽泛的领域做出详细报告。**

TDK对负责经营及促进可持续发展做出了承诺，同时明确了自身在价值链中所肩负的职责。

不过，如果能把对碳中和的分析深入至供应链，一定能提供更值得深思的报告。计算的依据也应明确提出。此外，如果能提供更加详细的供应商监察结果，一定能使报告更易于理解。在环保性能方面，除生产活动中的用水量及排放量外，还应公开稀土及冲突矿产的消耗量，也希望根据基本单位的数值等对TDK造成的影响度作出报告。

※各专家的详细评价请查看网页。 http://www.tdk.co.jp/csr_c/recognition/csr07400.htm

在步骤2及步骤3的确立优先顺序中，我们根据GRI-G4的要求，从46个项目中筛选出了19个重要议题。我们根据今后将要推进的活动，对重要议题进行整理分类，并将其汇总成以下10个重要主题。这些重要主题已经在经营会议中获得批准。为了推动今后的相关活动，在总公司主管部门的主导下，我们确立了需要与各集团公司联动的目标 (KPI)。



CSR重要议题	重要主题	设定目的
以技术贡献世界	通过开发提供三大重点市场的新产品，为了解决社会议题做出贡献	力求通过在以ICT、汽车、工业设备与能源为中心的市场开发提供独有技术，解决节能、蓄能、实现再生能源等社会议题。
	追求“零缺陷质量”	通过基于高新技术的材料至生产一元化管理，在生产过程中追求“零缺陷质量”。
人才的培养	培养全球人才	努力实现“促进真正全球化”基础的人才培养。
	形成尊重多样性的企业文化	为不断孕育革新创造，打造尊重人才多样性、能够彼此认同的企业文化。
供应链中的社会·环境保护	关注生产据点的劳动环境	根据最新的要求内容，掌握供应商为应对生产据点劳动环境做出的安排，并根据情况进行整改的培训指导。
	关注供应商的劳动环境	根据最新的要求内容，掌握买方企业所应对交易方劳动环境做出的安排，并根据情况进行整改的培训指导。
	冲突矿产的应对	掌握需要持续执行的机制及最新要求，有效实现作为一家中游企业的社会责任。
地球环境和谐共存	从使用周期的角度削减环境负荷	根据“TDK环境愿景2035”推进环境活动。
	打造环境标准的框架	通过制定行业共同的环境标准，增强社会对TDK环境贡献价值的理解。
管理	将公司治理及守法贯彻到底	通过有效执行公司治理及贯彻守法，提升企业价值。

价值链中的社会问题与TDK的执行机制

从采购原材料到开发、生产、运输、销售,TDK的价值链遍布全球各地。接下来,将介绍本次所设重要主题的各阶段主要机制。



以技术贡献世界

对集团内部的重要性

在从2015年度开始执行的中期经营方针里，我们以汽车、ICT、工业设备与能源这三大重点市场为中心，力求通过独有的技术开发实现全新业务及生产创新，提供能为社会做出贡献的产品，持续提升企业价值。

来自利益相关者的期待

通过TDK核心技术处理气候变化问题，以节能和可再生能源为主，力求通过独有的技术开发及加速普及新产品，为实现低碳社会做出贡献。

基本思路

“以技术贡献世界”是TDK通过自身业务对社会做出的贡献。希望能通过在以ICT、汽车、工业设备与能源为中心的三大重点市场开发提供独有技术，解决节能、蓄能、实现再生能源等社会议题。此外，我们将继续采取基于高新科技的材料至生产一元化管理，在生产过程中追求“零缺陷质量(零不合格品)”的姿态，通过提供高质量的产品与服务，继续为社会的发展做出贡献。

2015年度主要成绩

研发费用

我们坚信及时将有价值的新产品送向社会能为企业价值收益做出贡献，持续不断研发出的新产品将成为企业存续的关键，迷人又新颖的新产品开发将在TDK发展中挑起重要职责。今后，我们不仅会继续在三大重点市场谋求技术创新，更会通过持续投入研发费用，努力开发有价值的全新产品。

849

亿日元

92.1

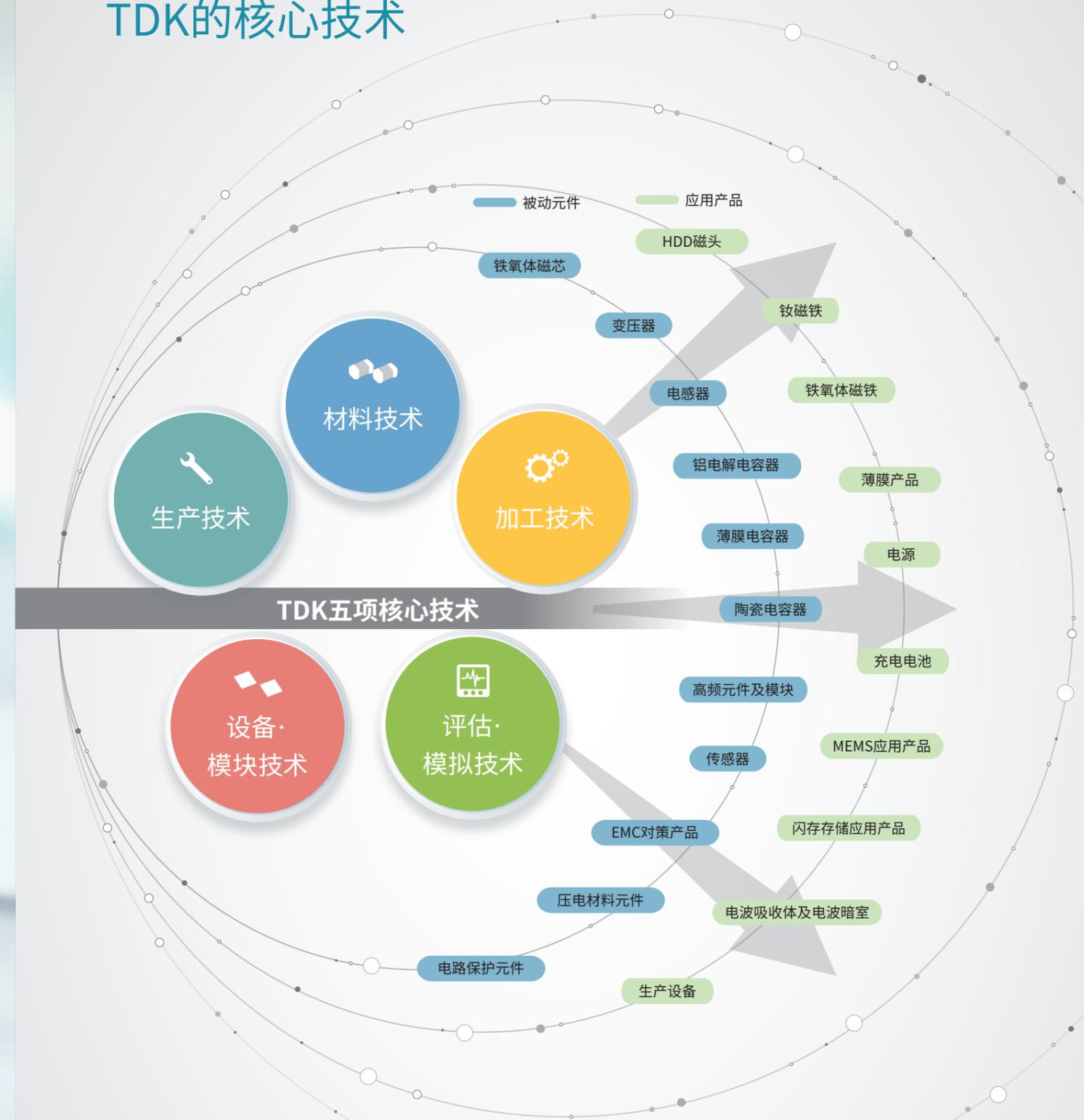
%

三大重点市场销售比例[※]

为了在严峻的竞争环境中取得胜利，这几年，TDK进行了调整业务组合、优化生产据点等结构性改革。随着特定目标的相继实现，大规模结构性改革已经告一段落。2014年度起，随着将经营资源集中到“三大重点市场及五项重点业务”，我们在明确发展方向的同时，转换为了能提升各部分利润的均衡利润结构。

[※]含HDD磁头及悬架产品在内。

TDK的核心技术



TDK利用从磁性材料铁氧体开始的材料技术、能提取材料特性的加工技术、评估·模拟技术、设备·模块技术、生产技术这五项核心技术，创造了多项产品。目前，我们通过活用连结起日本、中国、亚洲、欧洲、美国的全球网络和在各地区及行业领域的优越性，开始开展能满足时代最前沿要求的R&D活动。今后，我们将在积极深入推动这些核心技术的同时，继续开发并活用通过HDD磁头积累的TMR元件技术的磁传感器、可无线供电的非接触式供电系统、强效的新一代大型磁铁、以及在基板内置IC的超小型及超薄SESUB模块等能满足时代最前沿需求的产品。

ICT Network

EPCOS OHG
Piezo and Protection Devices BG,
Head of Multilayer Business Unit
右: **Dr. Oliver Dernovsek**

Piezo and Protection Devices BG,
Engineer in PPD's Corporate R&D team
左: **Monika Haindl**

智能手机等设备上安装的高性能高灵敏度芯片、LED、键盘、USB、音频插孔、金属外壳等都不耐受接触人体时发生的静电，容易出现破损及故障，因此需要采取有效的保护措施。虽然我们向开发保护装置发起了挑战，但最大的难关就在于要一边保持适合智能手机这种高度集成器件的尺寸与薄厚，一边保证最大25kV的耐压程度。为同时实现小型化、薄型化及高性能化，我们设计了开发全新陶瓷材料及实现超小型尺寸的方案。在开发过程中，我们行成了集材料、加工、产品开发的工程师及操作人员于一体的跨部门研究开发团队。我们一边与产品营销经理保持密切联系，一边摸索最佳解决方案。

这种逐步对基础与应用进行精妙组合的过程就像艺术加工一样，而正是这种创造性为我们的工作增添了变化，带来了成就感。随着新开发的高效率“CeraDiode®”的出现，我们实现了陶瓷、金属、生产时能源消耗的大幅削减，并能够向着更高效率发起挑战。



大幅削减陶瓷、金属、生产时能源消耗的高效率“CeraDiode®”

插入高度仅0.1mm。保护智能手机芯片及LED不受静电脉冲损伤。

EPCOS品牌的片式叠层压敏电阻器“CeraDiode®”系列通过融合因采用新开发的氧化锌材料而大幅提升晶界密度的超高效率半导体材料及新颖的MicroCore技术，实现了追求小型化、薄型化、高性能化的过电压保护装置。这是行业内最大能发挥25kV静电放电 (ESD) 吸收性能的产品中，尺寸最小、厚度最低的产品。

Automotive

TDK股份有限公司
磁头&传感器分公司
HDD磁头事业部
MR传感器开发部
设计Team 负责人
平林 启

为了通过TDK擅长的TMR元件开发出作为新型业务支柱的产品，我们从2009年起，开始了角度传感器的开发。车载用角度传感器需要适应低温到高温的宽泛温度范围，长期保持稳定的检测精度，即使能够以HDD磁头的技术为基础，两者的产品理念也截然不同。我们一边反复听取客户意见，一边不断试错，终于在五年后成功开发出了高精度、低能耗的TMR角度传感器。随着产品的小型化、轻量化，为了在发生故障时能够迅速切换至备份模式，我们成功安装了多个传感器，这点在之前很难实现。2014年，大型车载制造商的电动助力转向系统 (EPS) 决定采用这一产品，量产也正式拉开帷幕。随着自动驾驶车辆的逐步实现，我们会继续为提升越发重要的转向稳定性做出贡献。

在帮助解决客户问题及社会问题方面，TMR元件还具备很大的可能性，角度传感器不过是开始而已。今后，我们会在努力将其应用至工业设备及ICT等更多领域产品的同时，共同肩负起“以丰富的创造力，回馈文化与产业”这一企业宗旨。



保证汽车稳定的转向性，为舒适安全的驾车做出贡献

能进行高精度角度检测的磁传感器。在实现大幅度小型化、轻量化的同时，为节能做出贡献。

TDK利用在开发生产HDD磁头过程中积累的TMR元件技术，首次成功将“支持车载的TMR角度传感器”投入使用。与传统旋转变压器相比，该产品不仅能大幅削减能耗，实现小型化、轻量化，还能在汽车内严峻的温度环境下发挥极高精度。这不仅用于控制汽车转向角及EPS电机角度的必要配件，更是奠定了磁传感器业务基础的产品。

Industrial/ Energy

TDK-Lambda股份有限公司
技术统括部 新能源技术部
设计一组
组长
岩谷 一生

近年来，在越发丰富的客户要求里，“节能”的需求不断增加，而双向DC-DC转换器EZA系列正是诞生在这样一个环境下。传统电源的能源走向都是单一的。但通过使用这一产品，能将自然能源积蓄在蓄电池中，并根据情况进行双向放电的能源走向。为实现绝缘、高效的电力转换，我们导入了数字化控制技术，优化了开关操作。这既是开发的关键，也是最让我们煞费苦心的一点。由于是第一次进行这样的尝试，我们一边逐一解决公司内部说明、产品安全及可靠性的保证等问题，一边与客户一起不断试错，摸索必要的功能，终于实现了产品的高性能化。

在开发产品的过程中，我们时刻考虑着怎样才能给客户惊喜和感动，并力求开发出当时尚不存在的产品。对开发者而言，这些既能带来乐趣，也能带来成就感。而要实现“节能”，必须用到高效率、高性能的电力转换器。以智能电网和太阳能发电为首，为通过有效使用自然能源等方法实现节能型社会，进一步提升电力转换率和将能量损失减至最低将成为我今后的挑战。



打造世界上没有的产品，
为客户送去“喜悦”与“感动”

电力转换的重要平台。
用双向DC-DC转换器进一步活用自然能源。

高性能的双向DC-DC转换器EZA系列通过采用数字化控制等先进技术，实现了高效率的无缝双向转换。它是能在直流路径和蓄电系统之间传输电力的电源装置，也是为更有效使用太阳能发电等自然资源的蓄电系统中不可或缺的技术。我们希望能通过EZA系列实现智能电网和节能，为未来的能源做出贡献。



TDK打造的未来社会

希望能通过TDK独有的技术及产品打造美好社会。
TDK带着这样的心愿不断向电子产品的可能性发起挑战，接下来将介绍我们希望在未来实现的贡献形态。

及早发现预防疾病，守护健康和 谐的生活

——在医疗保健领域做出的贡献

以先进国为中心，随着全球老龄化的加剧和平均寿命的增加，人们开始更重视如何延伸健康寿命。在预防医学和医疗保健领域，已经随处可见TDK丰富的产品群。例如，我们有全球首个成功测量心脏磁场分布并使其可视化的磁传感器。这种前所未有的可在常温下工作且具备便携性的传感器不仅能让心脏疾病的诊断变得更加轻松，还有可能在诊断肌肉疾病和神经系统疾病、进行复健和体育锻炼的重要工具。

此外，我们还有腕带式 and 项链式的可穿戴医疗保健设备所必备的传感器及电池，用于测定呼吸、心跳、血压等生命体征(生物信息)。通过无线连接可穿戴设备和智能手机，并将检测数据传送到相隔两地的家人或医生手中，就能实现全天候的监测。相信TDK的超小型节能通信模块也能在这样的IoT领域发挥作用。

帮助实现安心安全汽车社会的传 感技术

——在汽车领域做出的贡献

TDK为汽车行业提供各种产品组合已有40余年。近年来，我们活用这一经验，重点致力于应用磁头技术发展磁传感器。以动力转向控制所必备的角度传感器为首，用旋转扭矩传感器及用于检测位置信息的线性编码器等各种专为车载而优化的传感器帮助人们提升了燃油效率，为舒适驾车提供了帮助。

此外，控制车距及自动紧急制动等先进驾驶辅助系统不断进化、自动驾驶汽车已不再是一个遥远梦想的现在，TDK传感技术的可能性得到了进一步的拓宽。各种高灵敏度、高性能的传感器就像汽车的“眼睛”和“耳朵”一样。它们能代替人类的五官准确掌握车辆位置和周边信息，越发受到人们的重视。

自动驾驶汽车不仅更加便捷，应该还能大幅度减轻因人为失误引发的事故。TDK拥有逐渐成形的关键技术，希望能为打造安全安心的汽车社会做出贡献。

人才的培养

对集团内部而言的重要性

在TDK看来，员工是“用于实现企业宗旨的最重要财产之一”。我们重视“尊重每位员工，让每个人最大限度地主动发挥能力及可能性”，并把这当作今后中长期发展的动力源。

来自利益相关者的期待

形成尊重每位员工差异和价值观等的制度及企业文化，提供能让每个人主动发挥最大限度的能力及可能性的机会，并准备好相应的环境。

基本思路

将“人才的培养”视作“促进真正全球化的重要基础问题”。找出有能力的人才，准备好能使其发挥能力及可能性的环境，尊重人才的多样性，发展让员工彼此认同的企业文化。在全球范围内准备好能够将这样的人才吸收到TDK集团的环境，不断创出新颖的产品与服务，坚持做能回馈社会的企业。

2015年度主要成绩

异文化交流培训 参加人数(过去累计)

现如今，业务领域已经遍布全球。除外籍人员等特定群体外，全体员工都应掌握异文化交流能力。TDK除了强化以电子教学为中心的语言培训支援外，还将通过增强各地异文化交流培训，努力提升全球业务能力。



2010年，因预计全球业务将在今后得到进一步扩展，我们明确了海外培训制度。

1. 理解并利用不同文化
2. 掌握全球业务能力
3. 构筑人际网

针对上述目的，我们开始以年轻员工为对象，有计划地向海外分公司进行为期一年的员工派遣。除了从日本派往海外的培训外，我们也在执行从海外到日本的派遣活动。

集团分公司的外籍社长比例

TDK集团拥有约九成的海外员工。为将优秀人才安排在最合适的地方，提升企业机制，我们不受限于国籍、人种、性别等方面的问题。



找出能带来创新的“人才”， 在全球范围备好人才培养环境

为实现“真正的全球化”，TDK集团一直以全球人事部为中心，推进人才的培养与利用。接下来，就由全球人事部长Andreas Kelle谈谈新的问题和2015年的项目进度。



TDK股份有限公司
战略总部人事培训组全球人事部长
Andreas Kelle

为发挥遍布全球的丰富 才能及人力资源

——2015年度主要方案进度

全球人事部在考虑过新出现课题的基础上，于2015年开始了新的方案。

第一项是我以全球人事部长的身份，亲自参加大学毕业新员工培训并进行了演讲。这是我们首次在日本尝试这样的做法。演讲中，我在没有翻译的环境下全程采用英语。看到兼具能力和工作热情的多数员工都能理解大致内容后，我深切感受到了他们拥有足以成为未来全球领导者候选人的较高潜力。

第二项是强化扩充能让年轻员工前往海外积累各种经验的海外培训制度。虽然之前派往海外的记录并不多，但随着全球人事部接手调派职责，我们开始通过寻找受理方岗位及候选人面谈等方式，找出了新的派遣机会。

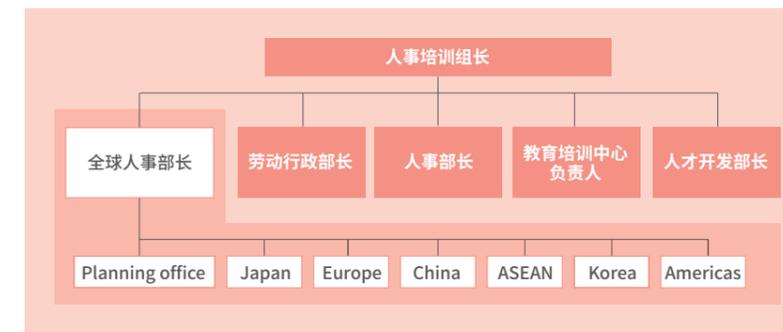
第三项是导入开展全球人才管理系统。要提升人才流动性，必须让人才信息变得“可视化”。目前，这一系统已经先行投入销售部门使用。预定将此系统导入美国的集团公司后，我们将一边检验其成果与问题，一边将其依次导入其他部门和集团各公司。

挑战新课题

自从2013年创办全球人事部以来，为实现能让TDK持续发展的“One TDK”，TDK集团通过各种方案进行了进化与提升，但也有新的课题显现出来。

TDK集团由众多在全球开展业务的集团企业组成。为相互理解对方拥有的丰富文化背景及企业文化，跨界交流和促进人际交流已经成为一个迫在眉睫的问题。此外，由于我们要跨越时间、地理及组织制约上的限制，与遍布全球的客户进行交易，就必须最大限度灵活运用人才。而全球人事部的职责就在于让每位员工发挥潜力和力量，并将组织能力提升至最大。

全球人事部组织图



※截至2016年4月1日

培养全球领导者的“IMD培训”

全球各地的员工支撑着TDK集团的可持续成长和社会发展。接下来，将介绍能帮助理解TDK原点、形成面向未来的“One TDK”、培养全球领军人物的IMD培训。

所谓IMD培训

为实现真正的人才全球化、强化集团内部的跨国合作，TDK从1997年开始实施以全球各地TDK集团分公司干部候选人为对象的IMD培训。在一周左右的封闭式培训里，我们通过演讲和工作室活动，力求让参加人员深入理解TDK的经营理念，掌握更宽泛的视野和经营观点，同时构筑起全球范围的人际网。不少海外分公司的社长都是从该培训毕业学员中走出，这项培训也肩负起了TDK集团人才培养的重要职责。



▲IMD培训情景

“ VOICE 2015年度参加者

理解TDK, 努力实现“Vision 2035”



TDK Europe GmbH Director
Distribution, Regional
Sales Germany,
Netherlands, Switzerland
Nikias Meyer

作为加入TDK集团的EPCOS员工，为深入理解TDK的传统、理论、“Vision2035”，并找到自己的2035年目标，我参加了此次培训。在提出了“于2035年前成为最受好评的电子元件厂商”这一具体目标的讨论中，我感受到了TDK希望打造有助于社会发展的优秀解决方案的想法及其他参加者的热忱，对“One TDK”所蕴含的力量也有了新的认识。作为TDK的一员，我希望今后能在自己的团体中积极推广企业宗旨与传统，同时实现自身的成长。

理解区别、超越区别、实现目的



TDK Hong Kong Co., Ltd.
Sales & Marketing Office -
Marketing & Planning Div.
黎旭玲 (Arlene LAY)

我是负责在香港导入推广SAP的项目经理。为找到有效管理、调整项目的方法，我参加了此次培训。培训期间，我发现了深入理解TDK企业宗旨和经营理念，以及向着同一方向共同前进的重要性。参加者的思维方式、专业技术、长处短处都各不相同，而这次的培训也让我学习到了怎样才能让大家彼此信赖。今后，我会将学到的技能应用到日常业务，尽全力做好自己的职责。

COMMENT

利用这个能带来崭新发现与刺激的场所

我是TDK马来西亚的负责人。要实现组织上的目标，我们需要优秀的经理与带头人。我曾参加过2003年的IMD培训，期间的重要主题一直是领导力。我希望能一直将引导团队提高水平、产生变化当作一项重要的挑战来看待。而IMD培训正是让我们与全球TDK集团的伙伴相遇、获得刺激的重要机会。希望每个参加者都能找到能帮助自己调整、改善用于实现目标的思维方式及战略的崭新发现。



TDK (Malaysia) Sdn. Bhd.
Managing Director
Jiun Shen Chong

全球人事经理对“多样性”的理解

对业务遍布全球各地的TDK集团来说，迫在眉睫的问题就是如何让人才多样性成为我们这家全球企业的强项。接下来，将根据主要区域丰富的多样性介绍相关人事部门的经理意见。



Japan

提供让女性发挥能力的环境

吸收各种观点是提升企业竞争力的必要做法，而“让女性发挥能力”是其中非常重要的一项。当前，在以制造业为首的日本企业中，虽说女性就任管理职位的比例还很低，但考虑到2016年4月女性员工促进法的施行，我们在保证雇佣一定数量以上女性员工的同时，开始尽全力确保能让女性发挥能力的环境。



TDK股份有限公司
战略本部 人事培训组
人才开发部长
大竹孝



China

价值观的共享及机制的构筑

TDK中国拥有不同年龄、国籍、性别、宗教、文化等背景丰富的员工。为最大限度调用出员工的能力，我们在渗透、共享“尊重多样性”这一TDK行动指南的同时，构筑了灵活的福利制度及多种职业培训机制。我们衷心希望多样性能够成为TDK的强项。



TDK (Shanghai)
International Trading
Co., Ltd.
HR Department
李蒙茜 (Lemon Li)



Thailand

对不同宗教的照顾

当前，半数以上的员工都是土生土长的泰国人，他们几乎都信奉佛教。但是，我们非常重视对拥有不同文化、宗教背景员工的照顾，例如我们会为伊斯兰教的教徒设置简易清真寺，并在食堂准备清真菜单等等。



TDK (Thailand) Co., Ltd.
Personnel Department
Manager
Watcharin
Permgusol



India

为实现“多样性的整合”

这里是全球有名的多民族国家，拥有不同文化、使用不同语言的人们共同居住在这里。这种堪称“多样性整合”的姿态正是TDK想要实现的连带感。虽然TDK遍布印度全域，但不仅需要遵守各州法律规定，还在努力推行提供多语种信息方案，以实现适宜多样人才工作的环境。



EPCOS India Private Ltd.
Vice President
Human Resources
Uttam Rathod



United States

接受看不见的区别

美国联邦、州和地区规定了年龄、性别、人种方面的“严禁歧视”法律，TDK也一直在努力遵守。但多样性并不仅局限于不歧视，还应理解、包容人与人之间的不同。此外，我们还应构筑能够尊重人与人之间区别的文化，这样才能最大限度发挥所有人的能力。



TDK Corporation of
America
Director & CCO
Human Resources and
General Affairs
Jon (Jay) Sebastian



France

让多样性成为发展的动力源

TDK法国和西班牙聚集了至少来自全球12个国家的丰富人才。进行雇佣和晋升时，我们只会考虑这个人的技能、能力、发展潜力，完全不会考虑其性别、出身、年龄及宗教等要素。多样性的促进不仅能成为企业全面发展的源头，还能成为地方发展的动力源。



TDK Electronics France
SAS
Human Resources
Manager
Aline Cariou

供应链中的社会·环境保护

对集团内部的重要性

TDK集团是能够发挥供应商及买方双重职能的中游企业。我们希望通过关注供应链中社会环境问题来规避风险的同时，通过培训指导，增强在供应链中的竞争能力。

来自利益相关者的期待

不仅要遵守与供应链有关的法律制度及国际行业规范，还应完成支援供应商等社会责任。此外，还要通过冲突矿物问题等企业(业务)活动，减低社会影响。



基本思路

我们认为，“供应链中的社会·环境保护”是TDK集团这家中游企业非常重要的议题。我们会根据相关法律制度及国际行业规范等最新要求，掌握集团内部生产据点工作环境的安排状况这一采购商应尽之责，以及供应商工作环境安排状况这一买方应关注事项，根据需要执行用于整改的培训指导，从上游到下游构筑稳固供应链，有效完成应尽的社会责任。

2015年度主要成绩

CSR受监查次数 (2014年度~2015年度累计)

我们将接受CSR监查视作提升CSR活动水准的机会。不过，虽然整个供应链都在强化CSR活动，我们却很担心单独对各家公司进行CSR监查会造成处理上的混乱与疲惫，因此非常重视CSR受监查次数。今后，我们会在掌握受监查次数的基础上，摸索对整个价值链更加有效的CSR监查执行方案。



供应商CSR检查表 (整改指导公司数)

我们认为，要实现与供应商共同提升企业价值的CSR采购，供应商的自我意识与主动整改至关重要，而供应商CSR检查表的整改指导公司数也是能体现这一点的重要一面。

冲突矿物的应对 (确认与冲突矿物无关的产品比例)

客户希望冲突矿物不会出现在TDK产品之中。因此，我们除了会对供应商做出同样要求，还会继续进行调查。



冲突矿产 (Conflict Minerals) 的应对

对作为中游企业的TDK集团而言，冲突矿产的应对是非常重要的环节。随着人们对尽责采购矿物的越发关注，以及全球合作机制的不断加速，TDK不仅要关注公司本身的活动，更应与利益相关者一起，在整个供应链推进能解决问题的合作机制。

TDK采取的机制

刚果民主共和国及其邻国产出的矿物可能成为武装势力的资金源头，不仅会激化冲突，更会威胁当地民众的人权，这一点已然成为社会问题。从2010年成立多德-弗兰克华尔街金融改革与消费者保护法起，TDK就开始对冲突矿产的应对。2013年4月，制定了TDK集团关于“冲突矿产”的政策^{※1}，由总公司物料部门主管调查供应商，总公司质量保证部门主管答复客户，同时还在各业务组安排了责任人及负责人。

此外，我们还使用CFSI^{※2}冲突矿产报告模板(CMRT^{※3})对供应商进行了调查。除了会对全新采购品进行定期调查，还会对在过往调查中，没有明确其冶炼厂的产品进行重新调查。在2013年度接受调查的15754种产品中，86%^{※4}都与冲突无关。

不仅如此，在回应客户咨询时，我们还采取了从销售部门受理咨询到业务部门作出回复的一元化管理，以迅速准确地进行作答。2015年度共回答咨询2,505次，同比增加16次。只有整个供应链通力合作，才能解决冲突矿产问题。在理解了这一点的基础上，我们非常愿意与整个行业团体共同合作。

※1 TDK集团关于“冲突矿产”的政策详情请查看网页。http://www.tdk.co.jp/csr_c/supplier-responsibility/csr02210.htm
 ※2 EICC (电子行业行动规范) 及 GeSI (全球电子可持续发展推进协会) 共同创建的冲突矿产问题处理组织
 ※3 CMRT: Conflict Minerals Reporting Template
 ※4 针对与TDK股份有限公司有贸易往来的供应商。

“ VOICE

为从中游企业的角度解决问题，特提出方案

目前，我们已经加入JEITA“有责矿物采购研讨会”^{※5}。冲突矿产问题事关多方利益相关者，很难由我们一家公司单独解决，必须大家通力合作。JEITA与负责解决这一问题的CFSI合作，能通过提出用于解决问题的方案，获得国际影响力。此外，让供应链方面的调查变得通用、高效，能在极大程度上帮助削减整个供应链的成本，因为，我们也在参与数据交换的国际标准和指导等方面的规则制定。作为一家中游企业，今后，我们将根据与各位客户及供应商打交道的经验，提出建议，努力为提升整个供应链的效率做出贡献。

※5 JEITA“有责矿物采购研讨会”的详情请查看网页。(English)
http://home.jeita.or.jp/mineral/eng/index_e.html



TDK股份有限公司
经营管理本部总务部
CSR室
小林宽

COMMENT

利用知识经验，力求提高经营资源的使用效率

作为JEITA“有责矿物采购研讨会”数据传送规范化小组的组长，TDK主要负责在修整CMRT这一共享交易方及冶炼厂信息的全球通用工具时，对日方的意见进行汇总。CMRT不仅需要填写便捷度和内容难度之间找到平衡点，更需要TDK在产品所含化学物质方面发挥在供应链中的经验。

随着美国立法管控冲突矿产，欧洲开始准备制定相关法规，中国行业团体也开始与OECD共同制定相关指南，可见全球越来越多的地区都开始对冲突矿物采取措施。我们希望能和与思维相近的企业一起，共同为持续解决人权问题这一中心议题做出贡献。



一般团体法人
国际信息产业协会
(JEITA) 国际部国际组长
山崎昌宏



作为供应商的措施

作为客户前来采购产品的供应商，TDK非常关注公司据点所处的社会环境。我们会通过自检和监查，促进能提升企业价值的CSR。

TDK生产据点采取的措施

为准确掌握CSR活动课题、迅速回答客户提出问题，TDK根据EICC制定了“TDK CSR自检表”，并在所有生产据点每年开展自我诊断。此外，TDK还在高风险区域和生产据点邀请客户亲自进行“CSR监查”，每两年邀请第三方机构执行一次内部监查，并将这视作增加客户执行“CSR监查”和提升CSR活动等级的机会。在系统理解了“CSR监查”中所需内容的基础上，为提升生产据点的CSR活动等级，TDK还从2013年起每年开展“CSR内部监查员培训”。

应对CSR监查

2014年度至2015年度，我们在10个据点实施了CSR监查。在这之后，包括客户进行的CSR监查在内，共有75个据点接受了CSR监查。而在劳务风险较高的中国，所有据点都接受了监查。此外，2015年度，在外籍员工被强制工作成为社会问题的马来西亚，4个TDK生产据点自主接受了CSR监查。监查后，不仅各据点就提出的问题进行了整改，CSR室还通过与总公司相关部门共享信息，进行了提醒与采取方案的相关反馈。

不仅如此，在2015年度，我们还分别在中国和马来西亚进行了CSR内部监查员培训。截至该年度，共有171人接受培训。



▲CSR内部监查员培训(马来西亚)



作为采购商的措施

作为采购原材料的采购商，TDK坚持推行注重沟通的CSR采购，以构筑稳固的信赖关系。我们认为，这样的机制有利于提升供应商和TDK本身的企业价值。

推广CSR采购

“CSR采购”不仅是TDK的购买方针，更是我们的重点议题之一。作为一家元件制造商，我们不仅要站在供应商的角度在公司内部推广CSR，更有必要向供应商提出进行CSR活动的请求。为此，我们每年都会请供应商帮忙填写CSR检查表。一旦所填内容出现问题，就会单独联系对方进行整改。2015年度，共有7家^{*}供应商接受了我们的整改指导。不仅如此，为客观掌握实际情况，我们还在实行CSR监查，并会根据交付给客户的产品重要程度、依存度等诸多要素，来选择供应商。

※针对与TDK股份有限公司有贸易往来的供应商。

增进对主要代加工方的CSR监查

2015年度起，在工作环境风险较高的中国，TDK不仅会继续对物料交易进行CSR监查，还将监查范围扩大到依存度较高的代加工方。我们从EICC规定的领域中，选出工作、安全卫生、环境三个领域作为监查项目，以掌握生产现场的真实情况。

2015年度，我们在6家公司执行了CSR监查，共提出78件待整改事项。其中，我们发现多起关于有害物质的储存管理及欠缺对相关从业员工进行关照的问题，并就这些问题提出了整改要求。



“

VOICE

我的义务就是直面新的问题并进行整改

我在TDK-Lambda关丹工厂负责CSR的推进与监查。每天，我都觉得自己会在工作中面对新的问题，并对其进行整改。例如，马来西亚的外籍员工问题。虽说人力资源招聘行业的职责就是保证雇佣和劳务管理顺利进行，但其中也有一些会触发社会问题的从业人员。所以我们不仅要在选择和签订合同时万分小心，更应进行工作者居住环境监查，并对有可能出现强制工作问题的人力资源招聘从业人员进行培训等。此外，我们还会安排公司直接和求职者进行面谈，避免在对工作内容和待遇的理解上出现虚假内容和差异。今年负责内部监查的第三方已经明确告诉我们，当前的问题是需构筑满足各项EICC条件的体系。接下来，我们也会积极着手进行处理。



TDK-Lambda Malaysia Sdn. Bhd. Manager Human Resource
Koo Siew Chin

“

VOICE

采取供应链的整体机制,为实现更好的职场环境做出贡献

我的工作就是检查供应商是否符合我们的CSR标准。目前，CSR是整个供应链不可避免的议题。对供应商进行实地监查是我的任务之一，我会在执行这项任务时确认员工、社会及环境方面的程序设定、执行情况、结果和优点。如果出现未采用CSR程序的供应商，我会提供符合我们要求的相关指南，并为程序开发提供支援。虽然这样的操作并不简单，但在完成业务时，我坚信今天的一小步定能化作明天的一大步。我希望供应商能深刻理解CSR的含义，提高其CSR意识，为提升生产行业的工作环境及条件做出贡献。



EPCOSAG Systems, Acoustics, Waves BG, Head of Supplier Quality Engineering
Gabriele Preu

与地球环境和谐共存

对集团内部的重要性

为实现社会的可持续发展，整个TDK集团都在通过削减生产活动中的CO₂的排放量、排水及废弃物，在各项业务活动中最大限度降低对地球环境造成的负担。

来自利益相关者的期待

不仅要遵守相关环境法规，还应通过将业务活动的环境负荷降至最小、保护发展自然环境等基础活动，在产品及服务中为削减能源消耗和应对气候变化做出贡献。

基本思路

“与地球环境和谐共存”是TDK制定的环境宪章，也是集团整体的重要经营议题之一。
为发展可持续社会，我们制定了新的“TDK环境愿景2035”及以此为基础的具体活动基本计划“TDK环境安全卫生活动2025”，并开始实践。
此外，我们还力求通过制定行业共同的环境标准，增强社会对TDK环境贡献价值的理解。

2015年度主要成绩

生产活动中的CO₂的排放量[※] (环境负荷量)



环境负荷包括资源利用、水资源利用等诸多要素，而TDK将“生产活动中的CO₂的排放”视作环境负荷中的最大要素，一直在努力削减。

产品使用中的CO₂排放 削减量[※] (环境贡献量)



环境贡献包括使用可再生资源等诸多要素，而TDK将“产品使用中的CO₂排放削减”视作环境贡献中的最大要素，并努力增大。

[※]已在计算方法上接受第三方评价。第三方评价内容请查看网页。(English)
http://www.global.tdk.com/csr/csr_data/csr05900.htm

制定新的“TDK环境愿景2035”及“TDK环境安全卫生活动2025”

2014年度，TDK集团提前完成了在第三次环境基本计划“TDK环境活动2020”中提出的目标“碳中和”^{※1}。为从长远出发，实现全球规模的崭新环境愿景，我们从2016年度开始了新的中长期活动计划。

^{※1}提前完成“TDK环境活动2020”，制定新一期环境愿景，并开展了专家座谈。
详情请查看网页。http://www.tdk.co.jp/csr_c/dialog/csr40000.htm

面向创业100周年制定新的“TDK环境愿景2035”

在面向创业100周年制定的全新企业愿景“Vision 2035”中，我们将直面“再生与保护无可替代的地球环境，打造富裕，安心的生活环境”这一议题，争取早日实现“以丰富的创造力，回馈文化与产业”的企业宗旨。

到了2035年，我们的业务中不应再出现会扰乱自然循环的环境负荷，而是应该做到“在2035年前，将从使用周期角度的CO₂排放原单位减半”故制定了“TDK环境愿景2035”，以实现企业愿景。

而这一环境愿景建立在将业务活动中的环境负荷减至最低、培养自然环境、明确企业有责任提供能回馈客户及社会的产品等基础之上。此外，我们还希望效仿为抑制温室效应，实现全球范围的温室效应气体排放源及吸收源均衡对等而签订COP21巴黎协议，采取能保持地球应有姿态的行动。



TDK环境愿景2035

环境基本计划“TDK环境安全卫生活动2025”

要举行环境活动，需要制定长远的环境基本计划。在从2011年4月开始执行的“TDK环境活动2020”中，我们将首次在电子元件行业通过产品对环境做出贡献当作环境活动的中心，并成功实现了“碳中和”。从2016年度起，我们将开始稳步推进根据“TDK环境愿景2035”制定的全新环境基本计划“TDK环境安全卫生活动2025”。而“TDK环境安全卫生活动2025”的活动项目及目标值^{※2}，则是根据“TDK环境愿景2035”进行倒推，以及“TDK环境活动2020”的延续性及可预测性进行设置的。

环境安全卫生活动2025行动计划

backcasting

长远环境愿景2035

力求在业务中不会出现会扰乱自然循环的环境负荷在2035年前，从使用周期的角度出发，将CO₂排放原单位减半

“TDK环境安全卫生活动2025”

“TDK环境活动2020”的延续性

- (重新)开展能将环境负荷减至最低及符合自然环境的业务活动
- 提供能回馈客户及社会的产品
- 形成安全健康的职场环境

forecasting

^{※2}活动项目及目标值请查看网页。
http://www.tdk.co.jp/csr_c/environmental_responsibility/pdf/csr03209.pdf

削减生产活动中的CO₂排放量(环境负荷量)

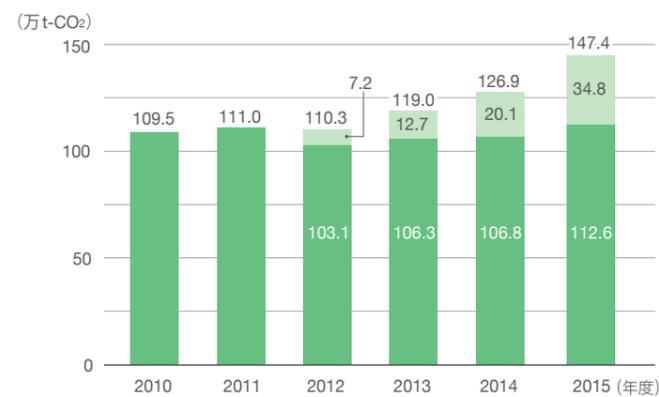
为削减生产活动中的CO₂排放量,TDK集团进行了设备投资及各据点的节能活动。

2015年度成绩

在“TDK环境活动2020”中,我们设定了“截至2021年3月,将CO₂排放量控制在100万吨以下”^{*}这一削减全球CO₂排放量的目标。在2015年度,虽然我们仍在延续之前的活动,在各国生产据点举行节能活动,但CO₂排放量却仍达到了112.6万吨,未实现105万吨这一目标。

^{*}针对从2011年度开始执行的“TDK环境活动2020”制定时的适用范围。

生产活动中的CO₂排放量的走势(全球)



^{*}柱状图的■部分(浅色)为制定“TDK环境活动2020”后加入的工厂排放量。

导入生物质锅炉

早在三年前,TDK就已经开始考虑导入能削减CO₂排放量及成本的生物质锅炉。生物质锅炉能将来自动植物等的资源当作燃料,是对环境影响较小的可再生能源使用设备。这一次,我们选择蒸汽需求量较大的TDK-MCC股份有限公司本庄工厂引进了本设备。使用后,预计能削减本庄工厂3.4%的CO₂排放量及当前锅炉燃料成本的15%。



▲生物质锅炉(TDK-MCC股份有限公司 本庄工厂)

“ VOICE

力求实现兼顾环境与经济的可持续型生产



我们为这台生物质锅炉确立了三大概念:

- ①削减CO₂排放量、
- ②削减成本、
- ③能量来源多样化。

引进本设备后,除了有望实现兼顾降低环境负荷及能带来经济效益的工厂运营,还能通过使用木制芯片降低对石油的依存,并站在能源当地生产当地消费的角度,在从秋田县由利本庄市附近的采购中创造崭新价值。

引进本设备后的最重要议题,就是确保木制芯片的稳定提供,而通过将设施部门、物料部门等与工厂进行整合,以及对本庄工厂附近几乎所有供应源进行走访调查,这一问题也已得到解决。

为保证设备使用得当,维持并提升燃料的量与质,这项调查必不可少,在设备引进后,也需要继续执行下去。此外,导入本设备还能带来另一个效果,就是可以考虑将用于运输物料的木制托盘等工厂废弃物作为燃料使用,为工厂内部的资源循环使用做出贡献。为进一步削减今后生产活动之中的环境负荷,我们会不断努力,以达到理想的姿态。

TDK-MCC股份有限公司
TDK股份有限公司
安全环境室
生物质锅炉
项目小组

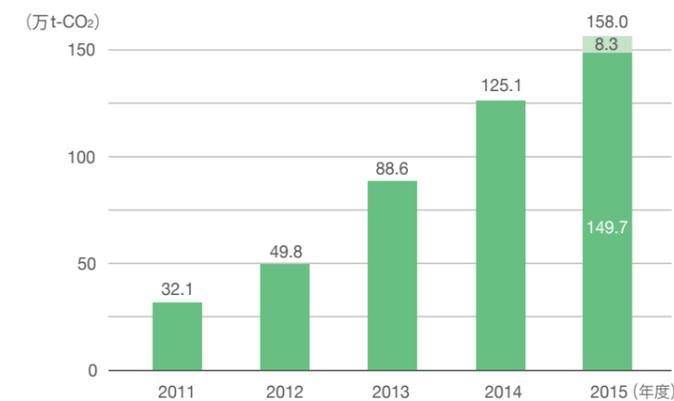
增加产品使用中的CO₂排放削减量(环境贡献量)

为增加TDK集团的环境贡献量,我们对产品开发生产上的技术成果贡献量进行了可视化推进。

2015年度成绩

2014年度,提前完成了在“TDK环境活动2020”提出的目标——“截至2020年,将产品使用中的CO₂排放削减量增加至100万吨以上”。2015年度,我们提出了“实现105万吨以上的贡献量”这一全新目标,并对计算标准进行调整,把对象产品增加至磁性产品及叠层片式电感器。2015年度的产品贡献量达到了158.0万吨。

产品使用中的CO₂排放削减量走势



^{*}柱状图的■(浅色)部分是调整环境贡献量计算标准后,新计算出的“新加入部分”。

通过丰富的叠层片式电感器产品阵容为降低环境负荷做出贡献

用于常规电子设备的信号处理线路及电源电路的叠层片式电感器也能作为手机和电脑的元件使用。通过使用铁氧体材料及陶瓷材料,将原有的线圈形状改为小型化、薄型化的层压状,在最终产品的使用阶段为降低环境负荷做出了贡献,并实现了1.4万吨的环境贡献量。



▲叠层片式电感器及使用范例

“ VOICE

在满足客户要求及期待的同时,降低环境负荷



叠层片式电感器是全球首个没有“卷动”导线,而是采取对其进行“堆叠”这一独特手段的TDK产品。使用这一层压技术,使实现符合客户用途及要求的“独创”设计成为可能,也满足了近年来不断高涨的小型化及薄型化要求。

最初在开发产品时,我们对客户要求、特性、可靠性、生产效率等无比重视,并最终发现提升特性、缩小形状等对生产的追求也能为环境做出贡献。

叠层片式电感器是小型的高性能电子元件,具备丰富的产品阵容。我们认为,它具备让更多电子设备实现小型化、薄型化的可能性。今后,社会对企业降低环境负荷的需求应该会逐渐高涨,希望我们能通过TDK独有及应实现的降低环境负荷技术,成为电子元件行业的龙头企业。

TDK羽后股份有限公司
大内工厂
产品技术部

公司治理

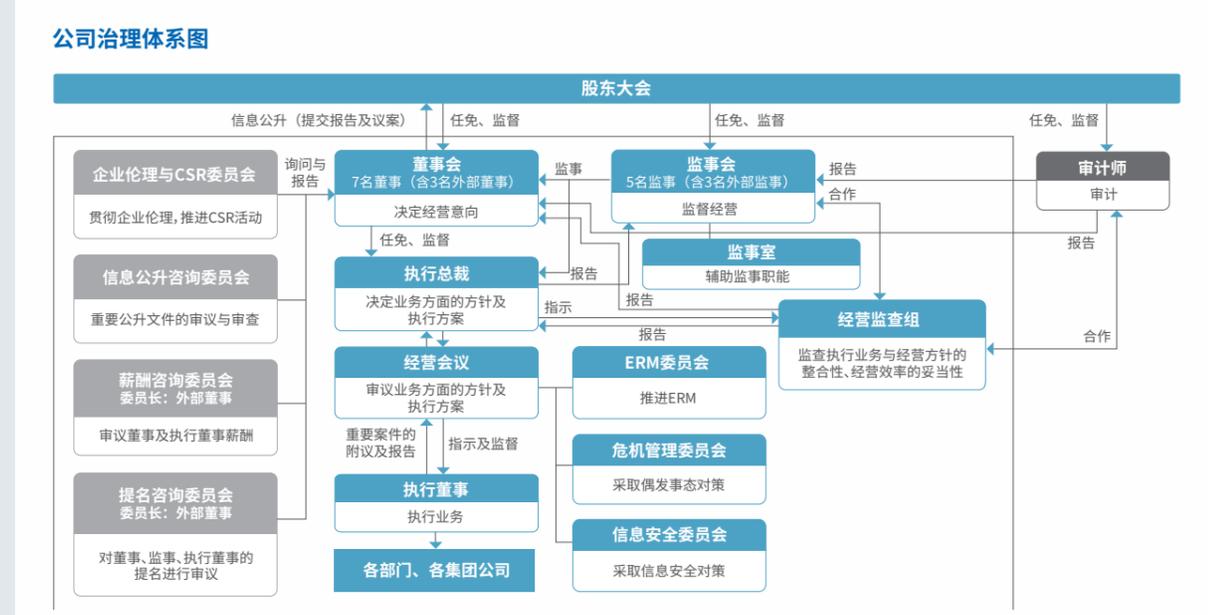
基本思路

创立于1935年的TDK是全球首个为磁性材料铁氧体产业化而成立的公司。根据“以丰富的创造力，回馈文化与产业”这一创业精神，我们不断追求独创性，并通过提供创造了崭新价值的产品及服务提升了企业价值。今后，TDK集团会继续在获得全体利益相关者（股东、客户、交易方、员工、地方社会等）的满意、信赖与支持的同时，解决社会议题，为社会及发展可持续型社会做出贡献。为此，我们明确宣布在日本国内外尊重人权，遵守相关法规、国际规则及其精神，带着高伦理标准完成社会责任这一“企业行动宪章”，并严格要求全体TDK集团员工遵照“TDK企业伦理纲领”中规定的行动标准做事。

TDK集团希望通过实践企业宗旨和生产活动，在完成经营目标、进一步提升企业价值的同时，努力形成时刻拥有自己身为社会一员的意识及健全的企业文化，兢兢业业地推进企业活动。同时，我们还会通过完备、准确、及时、公平地向利益相关者进行信息披露，完成说明义务。综上所述，TDK集团会在不断兢兢业业追求经营理念的同时，构筑有效规范的企业管理体系（Corporate Governance），以长时间保证经营的健全、合法及透明。

应对公司治理准则

TDK会根据2015年6月起东京证券交易所上市企业适用的《公司治理准则》各项原则进行报告。为实现集团的持续发展、提升中长期的企业价值，我们在2016年制定了《TDK公司治理基本方针》。今后，TDK集团会在继续努力确保信息披露及透明性、有效完成董事会职能及责任的同时，进一步推动股东及投资家的建设性互动（对话）。



公司管理体系

- 1. 采用监事制度, 强化监督职能**
根据公司法采用监事制度的同时，邀请没有利害关系的独立外部董事（3人），强化经营的监督职能。
- 2. 董事会职能的强化及职责的严格化**
通过由少数人员组成董事会，实现经营意向的迅速决定，同时邀请没有利害关系的独立外部董事（3人），强化经营的监督职能。此外，为保证每个业务年度都能让董事获得股东的信赖，将董事任期定为一年。
- 3. 采用执行董事制度, 快速执行业务**
采用执行董事制度，将决定经营意向、监督董事业务、执行业务这三项董事会职能进行分离。由执行董事负责执行业务及董事会的决定事项，可根据已决定的经营意向迅速推行业务。
- 4. 成立董事会顾问机构**
将企业伦理与CSR委员会、信息公升咨询委员会、薪酬咨询委员会、提名咨询委员会共同组建为董事会顾问机构。

守法

基本思路

今后，TDK集团会继续在获得股东、客户、交易方、员工、地方社会等全体利益相关者的满意、信赖与支持的同时，解决社会议题，为社会及发展可持续型社会做出贡献。

为此，我们明确宣布在日本国内外尊重人权，遵守相关法规、国际规则及其精神，带着高伦理标准完成社会责任这一“企业行动宪章”，并严格要求全体TDK集团员工遵照“TDK企业伦理纲领”中规定的行动标准做事。

此外，为遵守包含以企业宗旨及理念在内的TDK集团经营理念、相关法规、国际规则及其精神在内的社会规范，贯彻落实制定了具体行动基准的“TDK企业伦理纲领”，企业伦理与CSR委员会将努力让“就是把企业宗旨付诸于实践与贯彻企业伦理的过程”及对社会责任的关注深入整个集团。

求助热线

为预防或尽早掌握违规行为，将合规活动落实到位，TDK集团分别在各伦理协会或地区设置了咨询窗口或内部求助热线，以便全体TDK员工对违规行为进行通报。此外，为尽快解决重要守法问题，我们还在美洲、欧洲、亚洲等地设置了能直接通过法律事务所等通过第三方向企业伦理与CSR委员会进行直接通报的外部热线。

TDK企业伦理纲领实施细则中也对保护通报人员进行规定，避免通报人员受到任何不当待遇及损失。

深入渗透合规概念

TDK不仅会要求集团员工自行携带《TDK企业伦理手册》，并将其当作各自的企业活动标准使用，还会通过张贴海报等形式，力求深入渗透这一理念。

此外，为加深员工对守法的理解，我们还会实施不同级别的培训及对全体员工的电子教学，同时由负责此事的董事对管理层发表讲话，或要求外部讲师对其进行演讲。



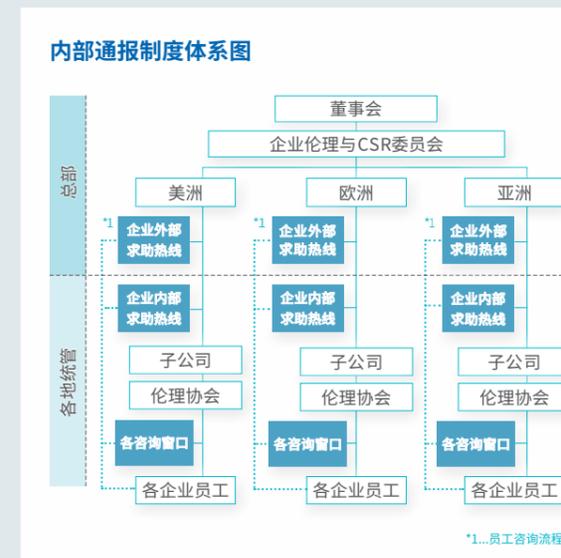
▲外部讲师的演讲会风景

执行卡特尔培训

近年来，全球各地相继提出反竞争法。被指出违反了反垄断法（竞争法）的企业不仅需要支付巨额罚款，其董事还要接受刑罚，由交易方、消费者提出损害赔偿要求或股东诉讼的案件也是层出不穷。

TDK将遵守各国法规、将带着高伦理标准完成社会职责定为企业行动宪章，并据此在全球范围内实施了防止出现卡特尔的相关培训。

2015年度，我们以电子教学的方式实施了培训。



外部董事寄语

TDK及早明确了经营监督职能的重要性，积极邀请了外部董事的加入。在日本，通过于2015年6月制定《公司治理准则》等，体现出了我们对外部董事职责的重视。接下来，就请三位外部董事谈谈对TDK今后发展的期待。

传承尊重开放讨论的文化

外部董事的职责就是利用各自的知识，站在独立角度提出建议、完成监督职责，以维持健全有序的经营。包括外部董事提出问题在内，每次TDK董事会都能得以在热烈的讨论中进行。

担任董事会主席的澄田曾提出：“TDK积极采取及早导入第三方的董事会评估等公司治理强化措施，加深了董事及执行董事的观念，增强了面向投资者的透明度。”谈到对董事会的印象时，吉田也提到：“虽然当前存在许多议题，例如要应对不断变化的市场及全球化的加速等问题，但董事会仍能从经营和监督的双重层面展开热烈讨论。”2015年6月就任的石村曾感叹道：“外部董事及监事能活用各自的知识提出意见，这些意见也对TDK的经营造成巨大影响。”确实，我们也收到了应更加重视积累至今的尊重开放讨论这一企业文化。

为了成为具备中长期眼光的龙头企业

澄田还指出：“在预见未来的基础上不断进化是非常重要的。虽然在当前的日本企业中，TDK能够采取先进的工作方案，但今后仍需持续不断地进化，立志成为施政改革的龙头企业。”石村表示：“TDK是拥有物质层面独特技术的特殊电子元件制造商。希望TDK能强化这一优势，维持差异。”见此，吉田也紧随其后地指出：“在众多企业提出短期目标时，TDK应带着中长期眼光构筑接下来的发展战略，这就是未来的TDK所应该具备的姿态。希望能够通过进一步确立技术上的领先地位及TDK品牌，在全球范围内实现能够促进中长期投资的机制。”

今后，TDK也会积极吸收外部观点，增加能够创造全新产物的热烈讨论。



外部董事
董事会主席、
提名咨询委员会
(委员长)
澄田 诚

履历	
1954年	1月6日出生
1980.4	进入株式会社野村综合研究所
1996.6	就任 INNOTECH株式会社董事
2005.4	就任该公司专务董事
2005.6	就任 Itaccess株式会社董事
2007.4	就任 INNOTECH株式会社 执行总裁
2011.6	就任本公司外部监事
2013.4	就任 INNOTECH株式会社 董事长 (现任)
2013.6	辞去本公司外部监事 就任本公司外部董事 (现任)
2015.2	就任 INNOTECH FRONTIER, Inc. 董事长 (现任)



外部董事
薪酬咨询委员会
(委员长)
吉田 和正

履历	
1958年	8月20日出生
1984.10	进入 Intel Corporation
1999.10	就任该公司企业服务业务总部 技术/OEM企业联盟战略部长
2000.3	就任英特尔株式会社 通信产品业务部部长
2002.5	就任该公司 英特尔架构营业统筹部部长
2003.6	就任该公司执行总裁
2004.12	就任 Intel Corporation 销售营销统筹总部副部长
2012.6	就任 Onkyo株式会社 外部董事 (现任)
2013.2	就任 Gibson Brands, Inc. 外部董事 (现任)
2013.6	就任 CYBERDYNE株式会社 外部董事 (现任)
2013.10	就任英特尔株式会社顾问
2014.6	就任本公司外部董事 (现任)
2015.6	就任株式会社 Mamezou Holdings外部董事 (现任)



外部董事
提名咨询委员会
(委员)、薪酬咨
询委员会(委员)
石村 和彦

履历	
1954年	9月18日出生
1979.4	进入旭硝子株式会社
2006.1	就任该公司执行董事
2007.1	就任该公司高级执行董事、 电子与能源业务部部长
2008.3	就任该公司代表董事兼总裁 执行董事 COO
2010.1	就任该公司代表董事兼总裁 执行董事 CEO
2015.1	就任该公司董事长 (现任)
2015.6	就任本公司外部董事 (现任)

第三方意见

1. 表明未来的意志

TDK的CSR报告每年都在稳步前进。本年度报告是以2015年提出的企业愿景2035为基础，针对2016年6月就任的石黑社长所提任务做出了明确表态，更比上一年度的报告增添了积极向上的意味。

2. 确立重要议题

本年度确立的重要议题是TDK集团将CSR的体系化提升到一个全新高度的象征，这一点非常值得评价。步骤1-4确立过程的公开及海外专家学者的参加也让这些议题显得更有说服力。对价值链中各重要议题进行整理，能帮助我们俯瞰整体情况、明确今后的方向性。

3. 尊重多样性,培养全球人才

每年度的人才培养报告，都能体现出TDK经营里始终如一的对人才的尊重及全球性要求。其中，关于IMD培训的描述更是明确表述了参加者能够获得全球水准的领导力，这一点非常鼓舞人心。一直以来，我都认为日本企业的最大议题之一就是将对人才的社会责任放到全球规模经营之中时，能否制定全球统一的评价标准，并根据这一标准进行公平实践。在这一点上，TDK一直处于先驱者的地位。希望TDK的全球人才管理系统也能获得更进一步的推广。

4. 作为供应商及采购商的措施

在对2014年TDK的CSR报告提出第三方意见时，我曾提出：“如今，与供应链相关的人权和环境问题正成为NGO及相关监管部门强烈关注的对象。同时，对企业来说，这也是CSR各项目中最难处理的问题之一。”这一点至今未变。未来，这方面的重要性恐怕只会增无减。从这个角度来说，TDK能在外籍员工强制工作成为社会问题

的马来西亚迅速主动地接受CSR监查，并报告其中出现了EICC的要件——体系调整这一议题，证明了TDK对人权问题的重视，这一点值得评价。此外，增强对主要代工方的CSR监查，公开对有害物质管理进行了指导，也都是值得鼓励的重要进步。

5. 制定环境愿景2035

受COP21等国际形势影响，TDK在环境方面制定了新的环境愿景2035。也就是说，TDK掌握了要带着“超长期”眼光处理环境问题这一关键要素，这是非常重要的成果。

6. 今后的议题及期待

今后最为重要的议题应该是设定KPI、执行PDCA循环活动，这是确立重要议题后必不可少的步骤。就这点而言下一年度的报告很受期待。在供应链的人权议题方面，希望TDK能够披露更加详细的主要代工方监查结果。对冲突矿产的单独处理存在技术限制也是需要解决的问题之一。为提升可追溯性，希望TDK也能为创建国际机制做出贡献。在环境方面，希望TDK能向着“在2035年前，将从使用周期角度的CO₂排放原单位减半”这一目标不断努力。

总的来说，本年度报告内容充实，不愧为迈向创业100周年的崭新起点。希望能在下一年度的报告中，看到本年度的稳步前进。



独立行政法人
经济产业研究所顾问研究员
藤井 敏彦



TDK 股份有限公司

108-0023

東京都港区芝浦三丁目9番1号

芝浦Renasite Tower

经营管理本部总务部CSR室

TEL: 81-3-6852-7115

<http://www.tdk.co.jp/tctop01/>