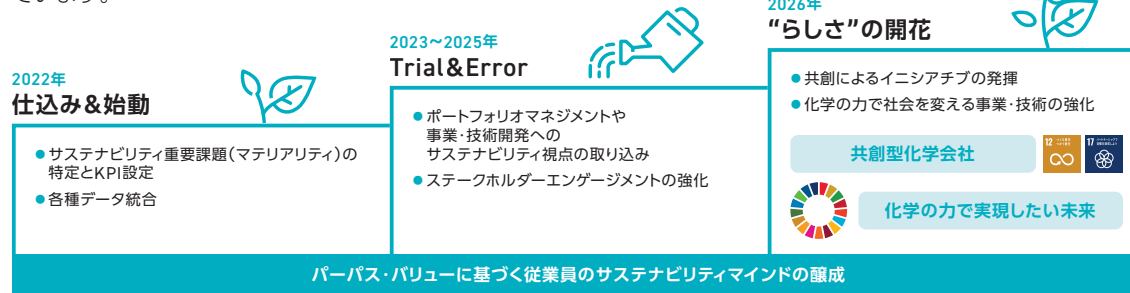


サステナビリティの推進

パーパスに基づき「化学の力で社会を変える」ためには、経営の根幹にサステナビリティの概念を据える必要があると考え、執行体制の強化を進めています。その一環として、「サステナビリティビジョン2030」を設定するとともに、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を特定し、非財務KPIを定めて取り組むことで長期ビジョンの達成につなげています。

サステナビリティビジョン2030達成までの道筋

当社は「サステナビリティビジョン2030」を定め、サステナビリティの取り組みを進めています。2022年は推進体制を構築し、マテリアリティに関する議論を活発に行い、各CXO領域（機能面）での非財務KPIを定めました。レゾナック発足の2023年からは、経営陣の業績評価へのサステナビリティ評価の組み込みを開始し、KPI達成を目指す取り組みの進捗や妥当性など領域ごとに深掘りしています。また、2026年以降を目途に私たちがしさを開花させることを目指して、社内外のステークホルダーとのエンゲージメントの取り組みを強化させています。



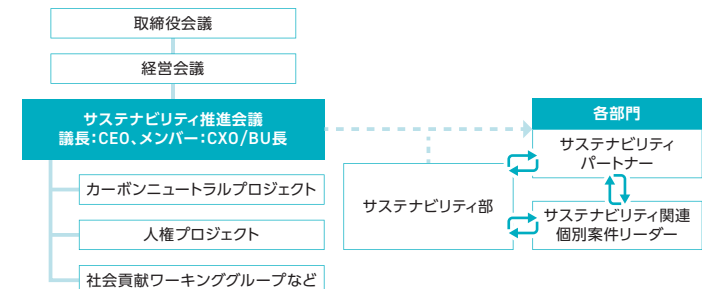
長期ビジョン実現へのロードマップ

	2022年実績	2023年計画
サステナビリティマネジメント	サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)特定とKPI設定、一部開示	経営陣の重要評価項目へのサステナビリティ目標の組み入れ、非財務KPIの深化
経営戦略・事業戦略		Resonac Pride製品・サービスの制度設計・運用開始
組織横断の個別重要課題	気候変動・人権などの個別課題に関して全社の現状把握、プロジェクト化	気候変動対応ロードマップの更新、Scope3の可視化、製品別CFP算出対象拡大、人権デューデリジェンスの開始
社外エンゲージメント	投資家エンゲージメントの開始、外部評価向上の課題特定、向上策検討	マルチステークホルダーとのエンゲージメントの開始
社内のマインド醸成	サステナビリティマインド醸成施策の企画・実行	サステナビリティマインド醸成施策の拡大、継続

サステナビリティ推進体制

当社のサステナビリティは、CEOが統括、CSOが推進責任を担い、方針や計画を始めとする重要事項については、経営会議での審議・決定の上、取締役会に討議・報告する体制としています。2022年からCEOを含むグループCXOが集まるサステナビリティ推進会議を月に一度、事業部門長も加えた拡大サステナビリティ推進会議を四半期に一度開催し、幅広いアジェンダ [P56](#) を議論しています。また、同会議の下に複数のプロジェクトを設置し、具体的な課題に対して機動的かつ組織横断的に対応する体制としています。

2023年からは同会議での審議事項を組織運営に結び付け、従業員に浸透させるため、事業部門・CXO部門にサステナビリティパートナーを設定しました。サステナビリティパートナーを通じたコミュニケーションにより、各部門の現状や課題、関心を踏まえた本質的なサステナビリティ推進を目指します。また、サステナビリティパートナー同士の横のコミュニケーションの場を設けることで、対面業界の違いを超えた顧客要求の変化などの情報交換を活発にし、先見性をもって取り組めるようにしています。



サステナビリティの推進

2022年度サステナビリティ推進会議 アジェンダ例

1月	●マテリアリティと非財務KPI
2月	●ESG外部評価と取り組み強化
3月	●CHRO領域のサステナビリティ課題 ●人権取り組み
4月	●CME0領域のサステナビリティ課題 ●カーボンニュートラルプロジェクト
5月	●CRO領域のサステナビリティ課題 ●統合報告書(企画) ●マテリアリティ非財務KPI
6月	●統合報告書(企画) ●気候変動対応とTCFD開示 ●「私たちの行動規範」策定
7月	●社会貢献活動 ●サステナビリティ貢献事業
8月	●非財務KPIの事業部門への展開 ●CD0,CM0,CT0領域のサステナビリティ課題
9月	●カーボンニュートラルと5カ年計画 ●カーボンフットプリント算定の全社展開
10月	●ガバナンス(役員および従業員のサステナビリティ評価) ●統合報告書(フィードバック) ●サステナビリティマインド醸成
11月	●レスポンス・ケアの取り組み ●顧客からの開示・取り組み要請対応 ●社会貢献活動表彰制度
12月	●2022年総括と2023年実行計画 ●非財務KPIモニタリング

マテリアリティの特定と マネジメントサイクル

当社のマテリアリティは、社会からの期待と当社にとっての重要度の両面から検討した長期ビジョン達成に向けた経営課題となっています。マテリアリティ特定に当たっては、各CXO領域(機能)との個別の議論による現場の意思の反映、サステナビリティ推進会議での経営陣からのフィードバックを踏まえて決定し、社内外のステークホルダーとも意見交換しながら不断の見直しをしています。

2022年は、マテリアリティを特定し、全社レベルの非財務KPIを設定すると共に推進すべき取り組みを議論しました。2023年は、実際の運用や社外のステークホルダーとの議論を通じて、KPIの妥当性の議論をサステナビリティ推進会議で行い、モニタリング・深掘・ブラッシュアップをしています。マテリアリティを踏まえた当社のリスクと機会の議論を開始し、当社の経営環境を確認しました。非財務KPIの達成に向けたさまざまな課題を議論し、取り組みを修正したり深化させている状況については、順次開示していく予定です。

[P48](#) / 長期ビジョンの概略

サステナビリティ評価の役員業績評価への組み入れ

まずは足元の体制を強化し施策推進することが中長期的観点から重要であると考え、役員報酬のうちの短期業績連動項目 [P126](#) へのサステナビリティ評価項目の組み入れを2023年より開始しました。役員ごとに異なる、対象とする評価項目を特定するにあたっては、改めてマテリアリティに紐づく非財務KPIの優先順位や達成に向けた道筋を議論しました。また、これらは目標管理制度(MBO)を通じて、従業員の評価とも連携する仕組みとなっています。報酬連動は、サステナビリティ推進における重要な施策と位置づけ、その在り方について引き続き検討していきます。

役員短期業績評価に組み入れた2023年サステナビリティ評価項目の例

- 人的資本経営の強化に向けたデータ基盤構築
- GHG排出量の見える化推進
- R&DテーマへのCFP指標の導入
- リスクマネジメント強化に向けた具体策の実行
- ESG説明会の開催とESG評価向上策の実行

TOPICS

サステナビリティマインドを醸成する 「新人研修」と「サステナビリティ座談会」

サステナビリティに対する社内のマインド醸成の一環として、昨年に続き新入社員向けにサステナビリティに関する研修を実施しました。2023年は「レゾナックにとっての「サステナビリティ」を言葉にしてみよう!」というテーマでグループワークを行いました。また、サステナビリティへの課題解決に取り組む場「サステナビリティ座談会」を従業員有志で発足させています。部署の垣根を越えて集まり、勉強会や講演会、ワークショップを開催しています。



マテリアリティと非財務KPI

2030年を見据えて設定した3つのマテリアリティを通じて、私たちが何を目指し、どのような価値を生みだそうとしているかをまとめました。2023年は、それぞれの機会とリスクの検討を開始しました。

マテリアリティ	私たちの思い	2030年目標	社会価値	環境価値	経済価値	機会	リスク
1 イノベーションと事業を通じた共創力 & 競争力の向上と社会価値の創造	<p>私たちの成長の源泉は、技術力を活かし、化学の力で社会を変える事業活動です。社会価値創造に向けて、イノベーションと事業を通じた共創力および競争力向上を目指します。</p>	<p>社会課題の発見から技術開発、新たなビジネスモデルを通じたソリューションの提供のプロセスと、共創を通じたイニシアチブの発揮により、事業を通じて社会価値を創出します。</p>	<p>さまざまな産業の起点である化学メーカーとしての「つくる責任 つかう責任」の徹底を通じた社会および環境へのポジティブインパクトの最大化とネガティブインパクトの最小化</p>		<p>社会・環境価値の提供を通じた事業成長による企業価値の向上</p> <p>事業を通じたパーパス実現の実感により従業員のモチベーション向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●幅広い社会課題解決への応用可能性に基づく社会価値の創造(環境対応型製品や新素材など) ●顧客や資本市場の変化や期待に柔軟に対応することによる企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ●デジタル技術・AI技術の発達による素材メーカーの技術の陳腐化 ●環境・社会問題への対応遅れによる共創力&競争力の低下 ●業界再編・ポートフォリオ改革の遅れによる共創力&競争力の低下
2 責任ある事業運営による信頼の醸成	<p>安全・環境・品質などの視点から、責任ある事業運営を行い、サプライヤーや顧客などのステークホルダーと共にサステナブルな社会を実現します。加えて、法令遵守を超えたソフトウェアベースのコンプライアンスを徹底し、多様化・複雑化するリスクのマネジメント体制を強化し高度化していきます。</p>	<p>安全文化の醸成と各種事故などの根絶に加え、戦略・オペレーション・ハザードなど広範囲にわたるさまざまなリスクの最小化と対応準備を図り、変化する経営環境・事業環境に柔軟に対応して当社らしい価値を提供し続けることで、ステークホルダーの信頼を獲得します。</p>	<p>責任ある事業運営を通じた化学メーカーとしての社会課題への貢献と責務の両立</p>	<p>温室効果ガス排出量削減や廃棄物削減、リサイクル率向上などによる環境負荷の低減</p>	<p>各種事故などの根絶や社内プロセスの効率化によるモチベーション向上、生産性向上、コスト削減、ブランド価値向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●安心安全な製品・サービスの提供によるお客さま企業の品質確保 ●高度な製造プロセスの実現・維持による付加価値の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ●環境・安全事故による社会的信用の失墜 ●潜在的リスクの把握不足や適切なリスクテイク不足による経営基盤の弱体化 ●地域や国の法令、規制および国際規範を含むソフトウェアへの対応の遅れによる共創力&競争力の低下
3 自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成	<p>お客さまや将来世代を含むさまざまなステークホルダーと、共感・共鳴で自律的につながり、共創を通して、創造的に課題を解決する「共創型人材の創出」「企業文化の醸成」に取り組んでいます。</p>	<p>自律的、創造的な共創型人材の育成と企業文化の醸成を通じ、「当社で働いているような人が欲しい」と言われる人材創出企業になることを目指します。</p>	<p>自律的・創造的な共創型人材の成長、活躍と企業文化の醸成を通じた共創とイノベーション創出による社会的課題解決</p>		<p>全社最適視点でのリーダー育成や戦略的なジョブローテーションを通じた人材の活躍とモチベーションの向上および高い生産性の実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●共創型人材の育成・創出によるイノベーションの促進 	<ul style="list-style-type: none"> ●組織文化とエンゲージメントを醸成・維持できないことによる人材のリテンションリスク ●心理的安全性が確保されていないことによるイノベーションの停滞

マテリアリティと非財務KPI

非財務KPIは現場の担当者の思いをベースにしなが**ら** WEB、外部環境も踏まえて経営陣が議論して策定しました。社内外のステークホルダーとの対話を通じて意見や期待を受け止めながら、不断の見直しをしていきます。

マテリアリティ	構成要素	重要項目 (KPI)	2025年目標	関連	
1 イノベーションと事業を通じた共創力 & 競争力の向上と社会価値の創造	1-1 事業を通じた社会価値の創出	1-1-1 Resonac Pride製品・サービス 1-1-2 CFPへの取り組み	1-1-1-1 オープン・プロセスによる認定 1-1-2-1 主要製品のCFP算出	事業 P59	
	1-2 マーケティングを通じた社会課題の発見と顧客価値の提供	1-2-1 顧客・市場起点の活動活性化 1-2-2 デジタル化の推進 1-2-3 顧客データベース充実化	1-2-1-1 顧客価値に資する製品パイプラインの充実 1-2-2-1 デジタルマーケティングを活用した海外・地域情報発信強化 1-2-2-2 全社でのパイプライン管理一元化 1-2-3-1 事業ごとの顧客戦略策定	マーケティング P69	
	1-3 オープンイノベーションの推進	1-3-1 社外との共創	1-3-1-1 オープンイノベーションや社外テーマ割合の向上 1-3-1-2 論文・社外発表件数 1-3-1-3 組織を跨ぐテーマ数の増加	R&D P65	
	1-4 社会課題を解決するR&D・知財戦略	1-4-1 R&D戦略と知財戦略の強化 1-4-2 人材育成	1-4-1-1 LCA導入割合の向上 1-4-1-2 MC(市場的価値)およびTR(技術的価値)など知財指標の向上	1-4-2-1 リーダーとプロフェッショナルの適正比率での配置 1-4-2-2 共創の場の完成	R&D P65
	1-5 デジタル変革を通じた社会課題解決の促進	1-5-1 データドリブン経営 1-5-2 DX推進とプロフェッショナルの育成 1-5-3 IT/デジタルリテラシー向上	1-5-1-1 財務データ標準化・分析基盤の構築 1-5-1-2 ESGデータ取得のプロセス構築 1-5-2-1 CoE組織と事業部が対になり、プロジェクト推進	1-5-3-1 全従業員のデジタル体験、教育	デジタル P71
2 責任ある事業運営による信頼の醸成	2-1 全ての人が安心して働ける環境の提供	2-1-1 安全文化の醸成 2-1-2 労働災害 2-1-3 休業災害 2-1-4 設備事故	2-1-1 事故災害ゼロに向けた安全文化の確立 2-1-2,3,4 重大労働災害発生件数ゼロ(連結) 2-1-3-1 休業災害発生率0.1以下(連結)(500人の事業所で10年休業災害が発生しない状態) 2-1-4-1 重大設備事故発生件数ゼロ(連結)	安全・衛生 P103	
	2-2 顧客価値最大化のための品質・安全の提供	2-2-1 製品事故 2-2-2 品質コンプライアンス違反 2-2-3 プロダクトステewardシップ推進	2-2-1-1 製品事故・品質コンプライアンス違反発生件数ゼロ 2-2-3-1 優先評価対象物質のリスク評価*実施率100%(国内グループ連結) <small>*当社が選定した物質を対象として安全性要約書を発行することにより評価</small>	品質保証 P104 化学品管理 P105	
	2-3 バリューチェーン全体の環境負荷低減、人権尊重	2-3-1 温室効果ガス排出量の削減 2-3-2 産業廃棄物埋立量の削減 2-3-3 環境事故 2-3-4 人権の尊重	2-3-1-1 2013年度比30%削減(Scope1+2)(連結)(2030年目標) 2-3-2-1 産業廃棄物発生量の0.5%以下(国内グループ連結) 2-3-3-1 環境事故発生件数ゼロ(連結) 2-3-4-1 人権デューデリジェンス運用体制の確立	環境 P97 人権 P107	
	2-4 サプライヤーと共にサステナブルな社会を実現	2-4-1 サプライヤーとのコミュニケーションの質向上	2-4-1-1 CSRアンケート回答率の向上、基準点以上のサプライヤー比率の向上	調達 P106	
	2-5 法令遵守を超えたソフトローベースのコンプライアンスの徹底	2-5-1 「私たちの行動規範」の浸透 2-5-2 グローバルコンプライアンススタンダード(GCS)の徹底	2-5-1-1 浸透度向上(サーベイによる調査) 2-5-2-1 重大な法令違反件数の減少 2-5-2-2 内部通報の周知による通報件数増加	コンプライアンス P111	
	2-6 多様化・複雑化するリスクのマネジメント体制の強化	2-6-1 統合リスクマネジメント体制の構築と運営 2-6-2 2ndディフェンスラインの機能強化	2-6-1-1 外部環境変化リスク、オペレーションリスク、ハザードリスクを含む新統合リスクマネジメント体制の運営 2-6-2-1 2nd/3rdディフェンスラインとのデータ連携による、グループ内部統制基盤の拡充 2-6-2-2 プロセスの海外展開着手とグループ内リスクデータの一元化	リスクマネジメント P109	
3 自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成	3-1 事業が求める人材の供給	3-1-1 事業戦略との連動性を高めたワークフォースプランニング 3-1-2 次世代リーダー候補の準備と可視化	3-1-1-1 将来人材ポートフォリオ充足率 3-1-2-1 後継者計画準備率	人材 P89	
	3-2 選び選ばれる魅力構築と発信	3-2-1 エンployeeブランディングの強化 3-2-2 ウェルビーイングの向上 3-2-3 経営理念と一貫通貫した人事制度	3-2-1-1 採用計画の充足率 3-2-2-1 痛手となる自発的離職率 3-2-3-1 エンゲージメントスコア	人材 P89	
	3-3 自律的なプロフェッショナルの創出	3-3-1 キャリアオーナーシップを促す機会の提供	3-3-1-1 内部登用率(重要ポジション)	人材 P89	
	3-4 共創を生む企業文化作り	3-4-1 パーパス・バリューの浸透と共創文化の醸成 3-4-2 多様な従業員が活躍できる職場環境の実現	3-4-1-1 パーパス・バリュー実践度のサーベスコア 3-4-2-1 心理的安全性のサーベスコア 3-4-2-2 女性管理職比率	人材 P89	