

## サステナビリティの推進

当社は、サステナビリティを経営の根幹に位置づけています。「化学の力で社会を変える」、「共創型化学会社」を実現するべく、「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、マテリアリティに紐づく取り組みを推進しています。

[P83 / 非財務KPIの実績と目標](#)

### サステナビリティビジョン2030

#### 社会課題解決による企業成長

技術や事業を通じて社会の課題を解決し、社会に価値提供をすることで、自らの持続的な成長と企業価値の向上を実現していく

#### 世界で仲間をつくる会社

顧客、従業員、投資家およびステークホルダーなどの将来世代を含む持続可能なよりよい社会づくりのパートナーから、「選ばれ」かつパートナーに「選ばれる」ことができる共創型化学会社になる

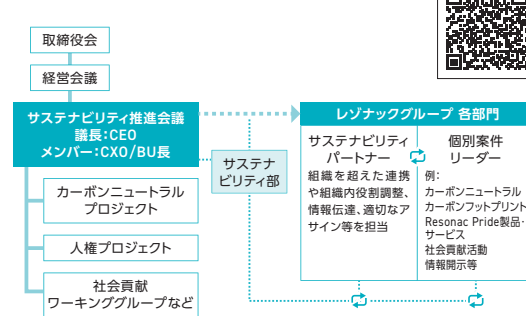
### サステナビリティ推進体制

当社のサステナビリティは、CEOが統括、CSu0が推進責任を担い、方針や計画をはじ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、取締役会に付議・報告する体制としています。

サステナビリティに関する幅広いアジェンダを議論し、共通認識を醸成する場として、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、事業責任者（BU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。

同会議での議論を組織運営に結び付け、従業員と共有するため、事業部門・CXO部門にサステナビリティパートナー（推進責任者）を設定し、各部門の現状や課題、関心を把握しながら、各部門でのサステナビリティの取り組みを推進しています。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、対面する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ています。

#### 2023年サステナビリティ推進会議アジェンダはこちら



### サステナビリティ評価の業績評価への組み入れ

当社は、役員報酬のうちの短期業績連動項目へサステナビリティ評価項目を入れ、報酬に連動させています。マテリアリティに紐づく非財務KPIの達成に向けた道筋の議論の下、それぞれの掌管領域に必要な役員ごとに異なる評価項目を設定して評価しています。

同時に、安全や後継者育成といった共通項目も設定し、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。

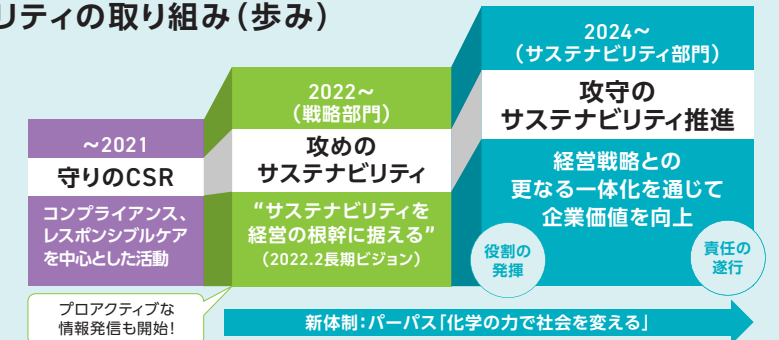
### 従業員のサステナビリティマインド醸成

パーパス“化学の力で社会を変える”力をつけ、視点を得るために、さまざまなプログラムを実施しています。階層別、組織別に必要な情報とコミュニケーションを設定し、行動変容につながっているか効果測定しながら進めています。2024年からは、全従業員向けにCSu0がサステナビリティ推進会議などの内容を毎月伝える動画“松古ちゃんねる”を開始しました。日本語、英語で直接語り掛けることで、今動いているサステナビリティの取り組みを、身近に感じてもらうことが目的です。また、事業や研究開発など部門を横断して“社会課題を考える会”や“統合報告書でレゾナックを理解するワークショップ”などを行い、事業の種、社会との接点を探っています。



## レゾナックのサステナビリティの取り組み（歩み）

旧昭和電工と旧日立化成が実質統合した2022年1月にサステナビリティ部を新設し、以後、サステナビリティ戦略を推進しています。2024年からはCSu0（最高サステナビリティ責任者）の下、パーパス実現に向け、さまざまな取り組みを進めています。



### 主な進捗と計画

<p><b>2022</b></p> <p>仕込み&amp;始動</p>	<p>月一回のサステナビリティ推進会議（CEO以下役員出席）をスタートさせ、マテリアリティと非財務KPIを設定し、グループ内のデータ整備に着手。統合報告書をはじめとして戦略的な情報発信を開始。</p> <p><i>日経統合報告書アワード 2022年グランプリ、2023年グランプリ5賞受賞!</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●戦略部門にサステナビリティ部を新設</li> <li>●サステナビリティ推進会議を開始</li> <li>●サステナビリティビジョン2030を設定</li> <li>●マテリアリティ特定</li> <li>●全社レベルの非財務KPIを設定</li> <li>●「わたしたちの行動規範」を制定</li> </ul>
<p><b>2023</b></p> <p>Trial &amp; Error期間（～2023年9月）</p>	<p>カーボンニュートラル元年と位置付けて全社横断プロジェクトを開始。非財務領域の取り組み内容をブラッシュアップ。各部門にサステナビリティパートナーを設置。初のサステナビリティ説明会を開催。</p> <p><i>モヤモヤ、ドキドキのスタート!</i></p> <p>サステナビリティ説明会の資料・動画はこちら</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●環境取り組みとデータ収集を強化</li> <li>●人材マテリアリティとKGI、KPIを設定</li> <li>●各部門にサステナビリティパートナーを設置</li> <li>●執行役員報酬へのサステナビリティ評価項目の組み入れ</li> <li>●グローバルでの人権研修開始</li> <li>●サステナブル調達ガイドラインを制定</li> <li>●サステナビリティ説明会を初開催</li> </ul>
<p><b>2024</b></p>	<p>事業部門：カーボンニュートラルや人権取り組み、Resonac Pride 製品・サービス認定などを推進 機能部門：非財務KPIマネジメントを通じた取り組み推進、横断的対応が必要な新領域プロジェクトの立ち上げ 環境分野：循環経済や生物多様性への取り組みを開始 コミュニケーション：引き続き戦略的な情報発信とエンゲージメントによるステークホルダー評価向上、従業員のマインド醸成・モチベーション向上に邁進</p> <p><a href="#">P91 / Resonac Pride 製品・サービス</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●CSu0新任、コンプライアンスや総務部門（地域貢献、環境リスク対応等）を含め、攻めと守りのCSu0体制をスタート</li> <li>●Resonac Pride 製品・サービス制度の始動</li> <li>●TNFD Adopter登録、環境省30by30参画</li> <li>●事業所などでのマインド醸成プログラム“サステナビリティDay”開始</li> <li>●リスクマネジメントとの連携を通じた全社重要リスクの特定</li> <li>●ガバナンス改革加速</li> </ul>

2026年～ らしさの開花 *ウキウキ*