

Executive Summary

Our Initiatives for Sustainability in the fiscal year ended March 31, 2022.

丸紅グループにとってのサステナビリティとは	4
気候変動長期ビジョン	5
気候変動対策への貢献	6
石炭火力発電事業に関わる取り組み	7
森林事業による炭素蓄積量増大とネガティブエミッションへの取り組み	8
中期経営戦略 GC2024「グリーン戦略」	9
人権の取り組み	10
サプライチェーンマネジメントの取り組み	11
人財戦略	13
丸紅人財エコシステムの進化	14
ガバナンス	15

丸紅グループにとってのサステナビリティとは

当社の社是は、「正・新・和」です。英語でいうと「Fairness、Innovation、Harmony」となります。この社是の精神に則り、公正明朗な企業活動を通じ、経済・社会の発展、地球環境の保全に貢献する誇りある企業グループを目指す、これが当社グループの経営理念です。当社にとってのサステナビリティとはまさに経営理念の実践そのものであると考えています。

サステナビリティを実践するための、最も重要な要素として、人財、経営基盤、ガバナンスの3つを「基盤マテリアリティ」として特定しています。また重点的に取り組むべき環境・社会課題として、気候変動、森林経営、人権、サプライチェーンの4つを「環境・社会マテリアリティ」としています。

そして、「環境・社会マテリアリティ」に取り組み、環境・社会価値を創出していくことが、当社の持続的成長ならびに企業価値向上に繋がると認識しています。環境・社会価値を創出することで、財務価値だけではなく、非財務価値を引き上げ、非財務価値を財務価値に転換していくことで、企業価値最大化を追求していきたいと考えています。また、サステナビリティへの環境変化に対して適切に対応することで経営のレジリエンスを一層高めていきたい、これが丸紅グループの価値創造ストーリーの土台となる考え方です。

▶ 丸紅のサステナビリティについての詳細はこちら

▶ 丸紅のマテリアリティについての詳細はこちら



丸紅グループが考えるサステナビリティ概念図

気候変動長期ビジョン

丸紅グループの目指す姿

気候変動問題に対してポジティブインパクトを創出し、成長する企業グループ

① 2050年までにGHG排出ネットゼロを達成

② 事業を通じた低炭素・脱炭素化への貢献

Net ZERO Emissions

● 2030年に向けたアクションプラン



丸紅単体・連結子会社 (Scope 1・Scope 2) における2020年3月期CO₂排出量約100万トンを総量ベースで5割削減



丸紅グループの関連投資先 (Scope 3 カテゴリ15 [投資]) の2020年3月期CO₂ 想定排出量約3600万トンを総量ベースで2割削減



石炭火力発電事業によるネット発電容量半減のタイミングを2025年に前倒し、2050年までにはゼロに



植林地・管理林のCO₂蓄積量拡大と植林資産の多目的利用などによる固定量の拡大

<GHG排出ネットゼロの対象範囲全体で2020年3月期比2割削減を目指す>

Positive Impact



● ポジティブインパクト創出を具現化し企業価値向上に繋げるため、中期経営戦略GC2024において「グリーン戦略」を策定 (P9を参照)

当社は2021年3月に「気候変動長期ビジョン（以下、長期ビジョン）」を公表しました。

長期ビジョンは2つの柱からなります。一つ目の柱である「Net ZERO Emissions」では、2050年までにグループのGHG排出ネットゼロを達成することとし、GHG排出ネットゼロの対象範囲全体で基準年対比2割削減を目指すべく、2030年に向けたアクションプランを策定しました。二つ目の柱である「Positive Impact」は、事業を通じて社会の低炭素化・脱炭素化に貢献することです。これらを同時に推進することで、気候変動問題に対してポジティブインパクトを創出し、成長する企業グループを目指します。

「Positive Impact」では、エネルギー供給、エネルギー需要、土地利用を、事業を通じた低炭素化・脱炭素化のための重要機会としています。2022年2月に発表した中期経営戦略GC2024において、ポジティブインパクトをより具現化するために、「グリーン戦略」を策定しました。このグリーン戦略では、気候変動に限らず、生物多様性や水資源、循環経済、更には人権、サプライチェーンなど多くの社会課題に貢献し、社会に「Positive Impact」を創出することを目指しています。

▶ 気候変動長期ビジョンについて詳細はこちら

気候変動対策への貢献

①気候変動対策のための指標と目標

指標と目標	2022年3月期進捗		(参考) 2021年3月期	
石炭火力発電事業 によるネット発電容量 2019年3月期末の約3GWから 2025年までに半減、2030年までに約1.3GW、2050年までにゼロ	約 2.6GW (2022年3月期末時点)		約 2.6GW (2021年3月期末時点)	
再生可能エネルギー 電源の比率 2023年までに約20%へ拡大 (ネット発電容量ベース)	約 15% (2022年3月期末時点)		約 15% (2021年3月期末時点)	
2050年までに GHGネットゼロ 2030年までに (1) Scope 1・Scope 2 のCO ₂ 排出量 2020年3月期 (約1百万CO ₂ トン) 対比 50%削減 (2) Scope 3カテゴリ15 (投資) のCO ₂ 排出量 2020年3月期 (想定CO ₂ 排出量*約36百万CO ₂ トン) 対比 20%削減 *2020年3月期実績に、2021年3月時点での約定済み案件 (電力事業については売電契約締結済みで商業運転開始前の案件) からの想定排出量を加えた排出量	Scope 1・2 (2021年3月期)	1,080,146 CO ₂ トン (6.5ガスを含む)	Scope 1・2 (2020年3月期)	1,083,698 CO ₂ トン (6.5ガスを含まず)
		965,196 CO ₂ トン (6.5ガスを含まず)		
	Scope3 カテゴリ15 (2021年3月期)	約 25 百万CO ₂ トン 【内訳】 ・発電事業 /約21百万 ・資源権益事業/約3百万 ・その他 /約1百万	Scope3 カテゴリ15 (2020年3月期)	約 26 百万CO ₂ トン 【内訳】 ・発電事業 /約22百万 ・資源権益事業/約3百万 ・その他 /約1百万

GHG削減に関する具体的取り組み

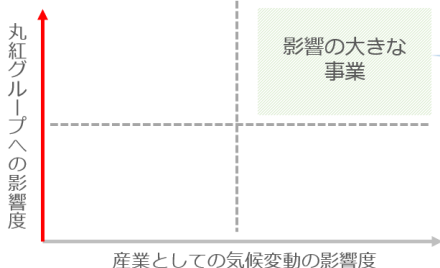
- **Scope1・2** 【単体】 移転した新本社ビルへの再生可能エネルギー100%電力の供給をはじめとして、国内全単体事業所における購入電力を2022年3月期より実質CO₂フリー化 (想定削減量約7,200CO₂トン)
【事業会社】 購入電力の再エネ化を推進。主要設備のエネルギー転換や保有車両の脱炭素化 (EV化) を計画
- **Scope3** 排出国・地域の政策動向に注視。石炭火力発電事業の削減取り組みはP7を参照

②TCFD提言に基づく情報開示

丸紅グループは、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、2019年2月にTCFD[※]提言に賛同の意を表明するとともに、気候変動がもたらす「機会」および「リスク」の把握、情報開示の拡充に取り組んでいます。2022年3月期の開示においては、気候変動の影響を受ける可能性および丸紅グループへの影響度 (資産規模、収益規模など) が相対的に高い10事業を選定し、現行シナリオと移行シナリオにおける事業環境と、その事業リスクおよび機会への対応についてシナリオ分析を実施しました。

※ 金融安定理事会 (FSB: Financial Stability Board) によって設立された気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

左記プロセスで選出したシナリオ分析対象事業 (10分野)



- 発電事業
- エネルギー資源権益 (石油・ガス・LNG) 事業
- 代替エネルギー事業
- 原料炭権益事業
- 金属資源権益 (鉄鉱石・銅) 事業
- 航空機リース事業 (Aircastle)
- 船舶事業
- 北米穀物事業
- 北米アグリインプット事業
- 森林事業

▶ TCFD提言に基づく情報開示についての詳細はこちら

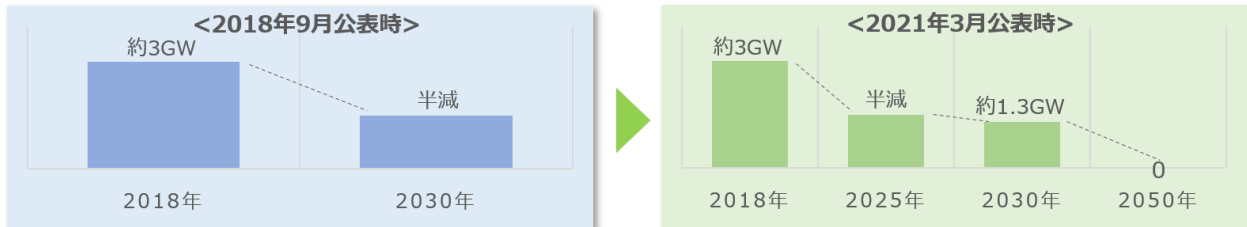
石炭火力発電事業に関わる取り組み

- 2018年9月の方針*公表後、脱石炭火力発電事業の進捗を踏まえ、気候変動長期ビジョンでは、石炭火力発電事業によるネット発電容量半減のタイミングを2030年から2025年へ前倒し、ネット発電容量を2030年には約1.3GW、2050年までにゼロへ

(*) 石炭火力発電事業及び再生可能エネルギー発電事業の方針(2018年9月)

- ①新規石炭火力発電事業には取り組まない
- ②2030年までに石炭火力発電事業によるネット発電容量を2019年3月期末対比で半減
- ③2023年までに再生可能エネルギー電源の比率をネット発電容量ベースで約20%へ

石炭火力発電事業によるネット発電容量推移



- 既契約済みの石炭火力発電事業については、ホスト国などのステークホルダーへの責任を果たすため、責任を持って発電所の運営方針を検討
- 同時に、ホスト国の脱炭素に向けたエネルギー政策への貢献を通じ、当社グループの脱石炭プロセスを加速化

当社グループの取り組み内容

ホスト国の移行期に必要な電源を引き続き確保しつつ、下記を検討

当社グループ保有発電所敷地内の余剰スペースを活用し、再生可能エネルギー電源を導入、ホスト国の再エネ比率向上に資することで石炭火力依存率の低減に貢献

バイオマスやアンモニア混焼によるGHG排出削減

OECD加盟国や国際金融機関等による途上国の脱石炭移行支援プログラム、トランジションファンド等民間資金を最大限活用し、保有資産における積極的な脱・低炭素施策の実施

当社は、2018年9月に、石炭火力発電事業についての方針を策定し、新規石炭火力発電事業には取り組まないこと、2030年までに石炭火力発電事業によるネット発電容量を2019年3月期末対比で半減させることを宣言しました。

その後、2021年3月、ネット発電容量半減のタイミングを、2030年から2025年へと5年前倒しすることを公表し、現在、順調に進捗しています。2025年以降は、2030年に約1.3GW、2050年までにゼロに向けて、できる限り前倒しで進めていく方針に変わりありません。

2021年11月のCOP26において、各国からカーボンニュートラルへの時間軸が表明されました。こうした中、当社は既契約済みの石炭火力発電事業については、ホスト国などのステークホルダーへの責任を果たすため、引き続き責任を持って発電所の運営方針を検討していきます。同時に、ホスト国の脱炭素に向けたエネルギー政策への貢献を通じ、当社グループの脱石炭プロセスを加速させていきます。

市場の変化・動きを見極めつつ、脱石炭プロセスに向けた取り組みを主体的に推進することで、当社自身のGHG削減、また世界の脱炭素化に最大限貢献していきたいと考えています。

森林事業による炭素蓄積量増大と ネガティブエミッションへの取り組み

①既存森林資産による炭素蓄積量の増大に向けた取り組み

■ 日本製紙とインドネシア/PT MHP社植林に関する戦略的パートナーシップ契約締結

2022年3月に、当社は日本製紙株式会社と、丸紅が100%出資するインドネシアの植林事業会社PT. Musi Hutan Persada（以下、MHP社）に対する日本製紙の技術指導を通じて、森林蓄積量の向上を目指す戦略的パートナーシップ契約を締結しました。

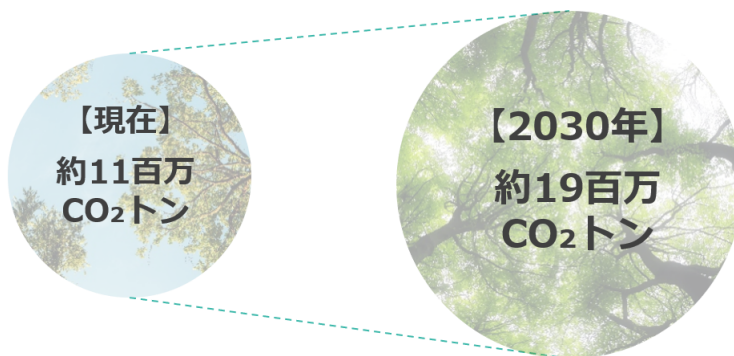
本契約に基づき、当社は2023年3月期より技術系社員をMHP社に受け入れ、日本製紙がもつ遺伝子解析技術や育種・増殖技術等のノウハウなど、独自の植林技術の支援・指導を通じて、単位面積あたりの森林蓄積量の拡大を図ります。

▶ 取り組みの詳細はこちら [📄](#)

■ 西豪州にてフォレスト・イノベーション・ビジネスコンテストを実施

2021年6月より、オーストラリアで植林事業を展開する子会社であるWA Plantation Resources Pty., Ltd.（以下、WAPRES社）と協働して、丸紅フォレスト・イノベーション・ビジネスコンテストを行いました。WAPRES社の植林地をプラットフォームとした森林資源を活用し社会課題を解決する新規アイデアを一般に募集するもので、11カ国から39件の応募があり、選考の結果1件を選定しました。本コンテストで選考された案件については、現地にて2023年3月期より実証実験を実施予定です。

植林地全体での炭素蓄積量拡大



②森林由来のネガティブエミッションプロジェクトの検討

■ インドネシア/PT TEL社 BECCS事業

2022年2月に、当社はインドネシア国有石油会社であるPT Pertamina (Persero)（プルタミナ社）と、インドネシアにおける脱炭素事業の共同開発に関する覚書を締結しました。本覚書を通じて、インドネシアにおける当社のパルプ製造事業会社であるPT. Tanjungnim Lestari Pulp and Paper (TEL社) から発生するバイオマス由来のCO₂回収・貯蔵事業 (Bio-Energy with Carbon Capture and Storage (BECCS)) や、排出権の創出、バイオマス燃料の製造事業など、幅広い脱炭素事業の共同開発に取り組みます。

▶ 取り組みの詳細はこちら

■ 炭素固定を目的とした森林管理・植林プロジェクトの検討

森林由来の炭素クレジット制度の整備・普及、市場拡大を念頭に、炭素固定を目的とした森林プロジェクトの検討を開始しており、今後、森林ファンドの活用も視野に入れていきたいと考えています。

中期経営戦略GC2024「グリーン戦略」

2022年2月に公表した中期経営戦略GC2024において、グリーン戦略を基本方針の一つとして掲げました。

脱炭素、循環経済への移行、水資源・生物多様性の保全、人権の尊重等、サステナビリティへの取り組みは、あらゆる企業が果たすべき責任であり、解決すべき社会課題です。こうした社会課題の解決に、顧客・パートナーなどのステークホルダーの方々と一緒になって取り組んでいくことで、ひいては企業価値向上に繋がっていきたいと考えています。

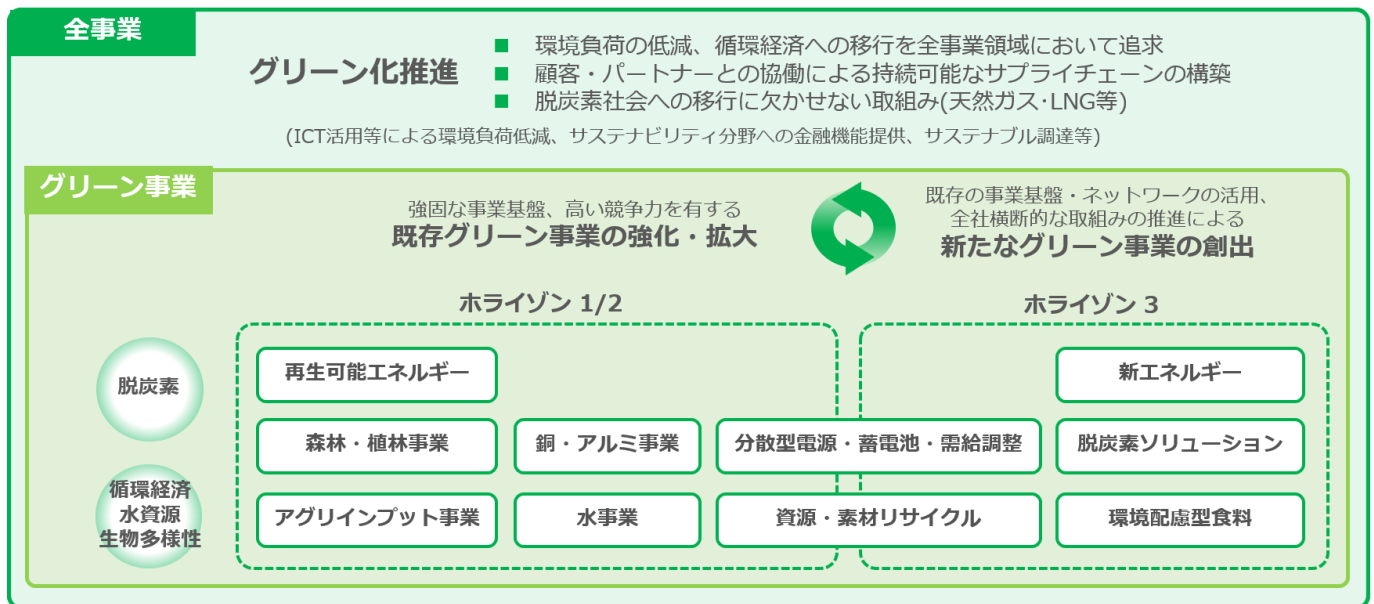
GC2024においては、「グリーン事業の強化」と「全事業のグリーン化推進」により、グリーンのトップランナーを目指していきます。グリーン事業の中でも、再生可能エネルギー、森林・植林事業、アグリインプット事業、銅・アルミ事業、水事業などは、当社がすでに強固な事業基盤、高い競争力・収益性を有している事業であり、今後も重点的に資本を配分し、事業の拡大・強化を図っていきます。

更にこうした既存の事業基盤、ネットワークを活用できるのが当社のアドバンテージであり、全社横断的な取り組みを推進することで、新エネルギー分野、分散型電源・蓄電池・需給調整、資源・素材リサイクル、脱炭素ソリューション、環境配慮型食料など、新たなグリーン事業の創出を図っていきます。

▶ 中期経営戦略GC2024についての詳細はこちら

「グリーン事業*の強化」と「全事業のグリーン化推進」により

グリーンのトップランナーへ



* 脱炭素・循環経済等、地球環境に対しポジティブな影響を与えるサステナブルな事業、及びそれらの事業が必要とし且つ代替困難な原材料等を供給する周辺領域

人権の取り組み

人権、サプライチェーンは当社の環境・社会マテリアリティの一つであると同時に、当社のグリーン戦略（P9を参照）推進の大前提と認識しており、継続的に強化していく方針です。

当社の人権に対する取り組みは、①人権方針の策定、②人権デューデリジェンス、③救済メカニズムの3つの柱を実践することです。

人権方針については、2021年3月期から2022年3月期にかけて、本社・連結子会社のサプライヤー・コントラクターへの方針周知・注意喚起を行うべく、現在までにTier1サプライヤー約20,000社へ当社人権基本方針を通知しました。今後は、サプライチェーンにおけるサステナビリティの一環として、ステップを踏んで対応していく方針です。また、人権デューデリジェンスについては、欧州を中心に人権デューデリジェンスを義務化する動きが広がっていくと予想していますが、当社はそれらを取先行し、対応強化を進めています。

更に、人権リスクの高い分野、商流段階、地域を特定したうえで、リスク低減策・是正措置の実行とそれを支える仕組みづくりについても、引き続き取り組んでいきます。

▶ 人権の尊重についての詳細はこちら

日本政府策定予定の**ガイドライン**、欧州及び各国の**人権デューデリジェンス義務化法制度**も先取りし以下対応を深化

① 人権方針の策定



- 2019年3月期：「丸紅グループ人権基本方針」を策定。
また、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」を改訂
- 2021年3月期-2022年3月期：本社・連結子会社の**サプライヤー・コントラクターへの周知・注意喚起**を実施（現在約**20,000社**へ当社人権方針の通知を実施済み(P12を参照)

② 人権デューデリジェンス（人権DD）プロセスの確立・実施



- DDプロセスの確立に向けた**リスク評価・マッピング**を実施
- **新規事業**は全件で人権DDを実施（**カバー率100%**を継続）
- **既存事業**を行う連結子会社への調査にて**人権DD**を実施
- 今後、**Tier1サプライヤー**への調査を通じ、**人権DDをサプライチェーンへ拡大**

③ 救済メカニズムの確立・運用



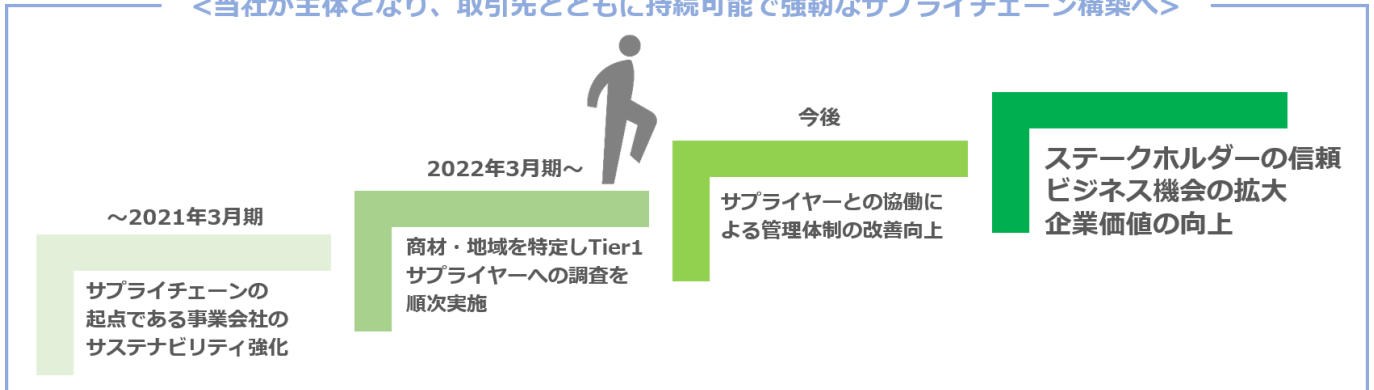
- 救済メカニズムとして人権苦情処理の社内システムを確立、2022年3月期より制度運用中

人権リスクの高い分野、商流段階、地域の特定
リスク低減策・是正措置の実行とそれを支える仕組みづくり

サプライチェーンマネジメントの取り組み

① サプライチェーンマネジメントの深化・拡大

<当社が主体となり、取引先とともに持続可能で強靱なサプライチェーン構築へ>



当社は2020年3月期よりサプライチェーンにおけるサステナビリティ強化のエンゲージメントを開始して以降、2021年3月期は、サプライチェーンの「起点」である当社連結子会社約200社のサステナビリティ調査を実施し、2022年3月期からは、人権も含めて、当社と直接お取引先があるTier1サプライヤーへ調査を拡大しています。

② サプライチェーンにおけるサステナビリティに係る対象リスク

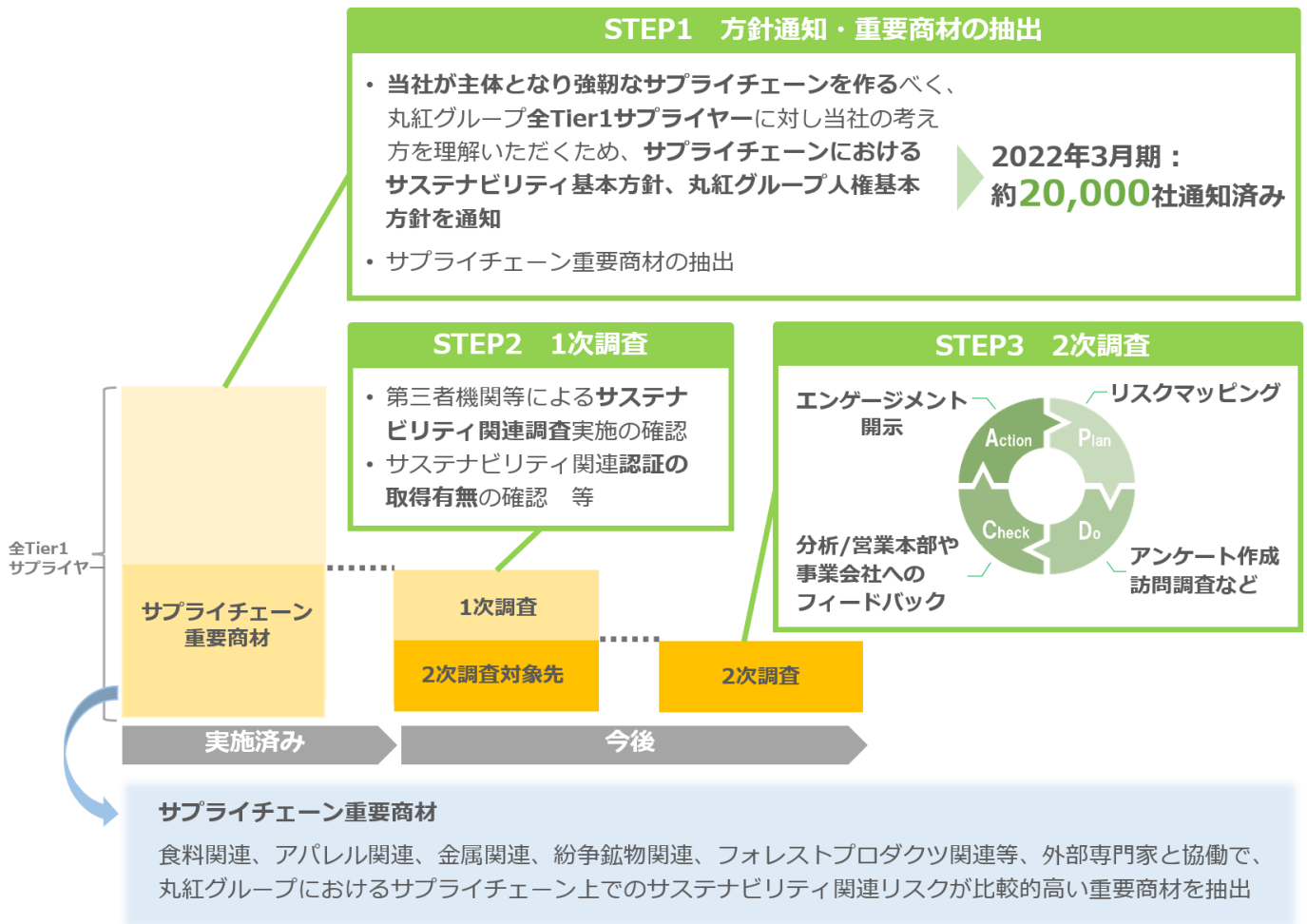
サプライチェーンにおけるサステナビリティに係る対象リスクについて、環境・安全衛生・社会の3つのカテゴリ、27項目の多角的な観点から分析・検討を行っています。このリスク評価項目をもとに、連結子会社やサプライヤーに対するサステナビリティ調査、更には新規投資におけるリスク分析を実施しています。

事業におけるサステナビリティに係るリスク評価項目（3カテゴリ27項目）

環境	安全衛生	社会
<ul style="list-style-type: none"> ・気候変動 ・環境汚染 ・生物多様性 ・資源管理 ・対策、管理手順 	<ul style="list-style-type: none"> ・機械安全 ・火災、爆発 ・有害物質との接触 ・感染 ・危険性のある作業 ・対策、管理手順 	<ul style="list-style-type: none"> ・強制労働、人身取引 ・児童労働 ・労働時間 ・賃金、雇用契約 ・差別 ・ハラスメント、懲罰 ・多様性の尊重 ・結社の自由 ・土地の問題 ・地域コミュニティへの負の社会的影響 ・先住民、文化遺産 ・紛争鉱物 ・プライバシー ・アニマルウェルフェア（動物福祉） ・責任あるマーケティング（サプライチェーン） ・対策、管理手順

▶ サプライチェーンについての詳細はこちら

③Tier1サプライヤー調査（連結ベース）



Tier1サプライヤーに向けた調査（連結ベース）は、大別して以下の3つのプロセスに沿って進めていきます。

STEP1：当社グループの連結子会社を含む全Tier1サプライヤーに対し、サプライチェーン基本方針および丸紅グループ人権基本方針の通知を実施しました。また、サプライチェーン上でのサステナビリティ関連リスクが比較的高い「サプライチェーン重要商材」も抽出しました。

STEP2：今後、抽出した重要商材の調査対象先に対し、1次調査として、「第三者機関等によるサステナビリティ関連調査実施の確認」、「サステナビリティ関連認証取得有無の確認」等を行います。その結果、確認がとれなかった対象先に対しては、その次のSTEP3の2次調査の実施を想定しています。

STEP3：2次調査では、リスクの所在の特定すなわち「リスクマッピング」、それらリスクに応じた手法での「アンケート調査・訪問調査」の実施、調査結果の分析・フィードバック、そしてエンゲージメント手法を検討、開示というPDCAを回していきたいと考えています。

④商品別調達方針策定

当社はサプライチェーンマネジメントの一環として、リスクの高い商材に対し、商品別調達方針を策定しています。2022年3月期は新たにパーム油と牛肉の調達方針を策定しました。今後も、リスクの高い商材に対し、随時、調達方針の策定を拡充させていきます。

人財戦略

人財は当社グループの最大の資本であり、価値創造の原動力です。中期経営戦略GC2024では、その強化に向けてGC2021で掲げた「丸紅人財エコシステム」を更に進化させていきます。「丸紅人財エコシステム」とは、当社の在り姿であるGlobal crossvalue platformを実現していくうえで人財戦略の基本となる概念であり、変革の方向性を示すものです。

多様なバックグラウンドを持つマーケットバリューの高い人財が丸紅グループに集い、生き活きと活動し、会社・組織を越えて行き交い・繋がる場であり、多様な価値観や知を掛け合わせることで新たな価値創造にチャレンジし続ける、そうした魅力溢れるエコシステムを創っていきたいと考えています。

そのために必要となる人財戦略を、社長、CAO、CSOを主要メンバーとする人財戦略会議「タレントマネジメントコミッティ」で議論を重ねながら、推進していきます。2022年3月期より設置している「タレントマネジメントコミッティ」では、経営戦略と人財戦略とのアライメントを図り、当社グループにとって最適な人財戦略、具体的には人財配置、リーダー開発、エンゲージメント、ダイバーシティ、人事制度改革レビューなどの重要事項を継続的に議論し、経営主導で必要な変革をスピード感を持って推進していきます。

▶ 人財マネジメントについての詳細はこちら

< Global crossvalue platform >



< 丸紅人財エコシステム >



< 丸紅グループの在り姿 > Global crossvalue platform

丸紅グループを一つのプラットフォームとして捉え、グループの強み、社内外の知、ひとり一人の夢と夢、志と志、さまざまなものを縦横無尽にクロスさせて新たな価値を創造

丸紅グループ社員一人ひとりが
この一員として新たな価値創造を担う

集い

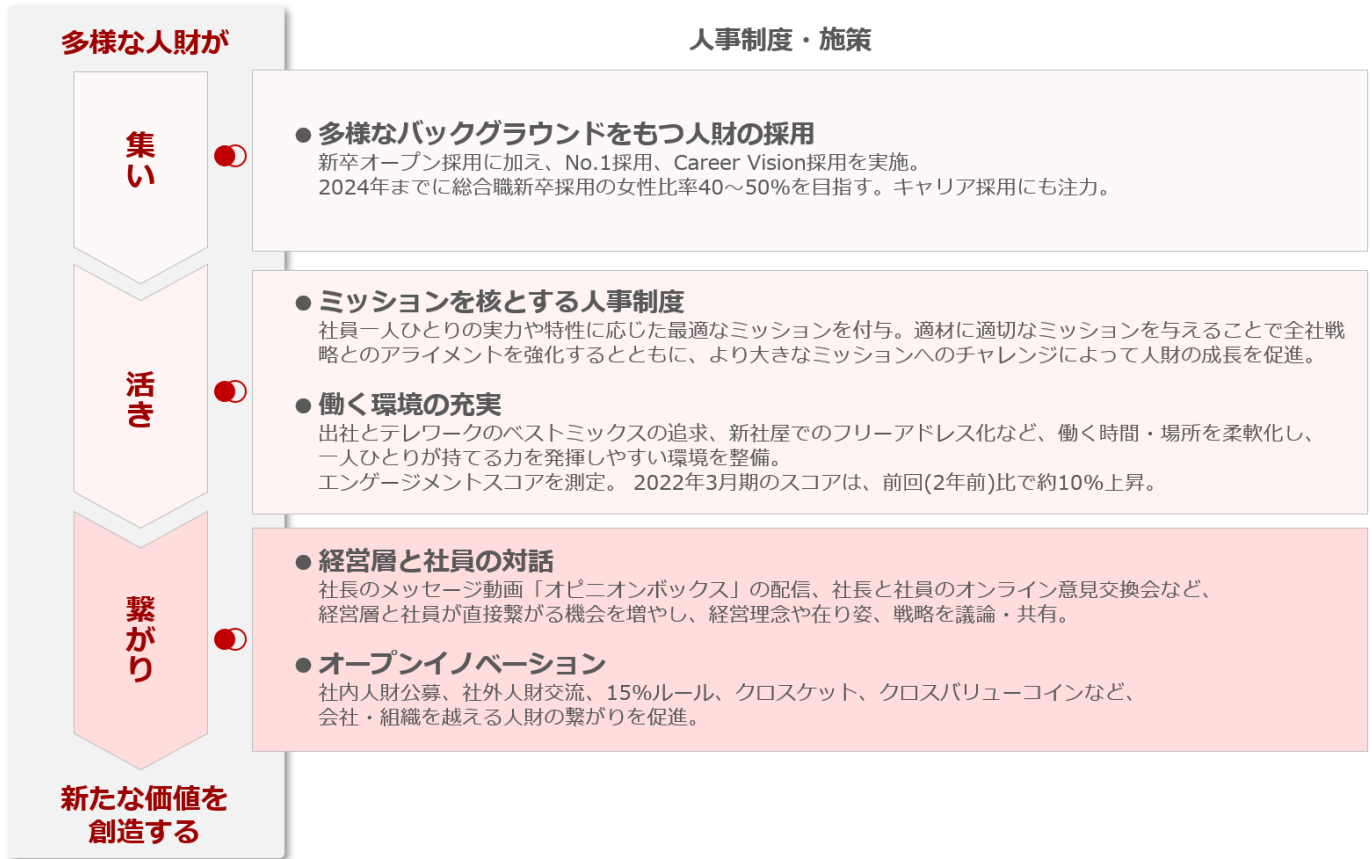
活き

繋がる

- ・ 丸紅人財エコシステムの進化
- ・ タレントマネジメントコミッティ*にて、経営主導で具体的な人財戦略を推進

* 社長・CAO・CSOを主要メンバーとする人財戦略会議

丸紅人財エコシステムの進化



▶ 各施策の内容について詳細はこちら

女性の採用

総合職新卒採用における女性比率を2024年までに40~50%とする目標を掲げています。2022年に入社した新入社員の総合職新卒採用における女性比率は、すでに40%近くとなりました。

ミッションを核とする新人事制度

2022年3月期から本格スタートした制度の一つです。実力本位のミッション付与と大きなミッションへのチャレンジにより、組織の戦略実行と人財の成長を促す仕組みであると認識しています。

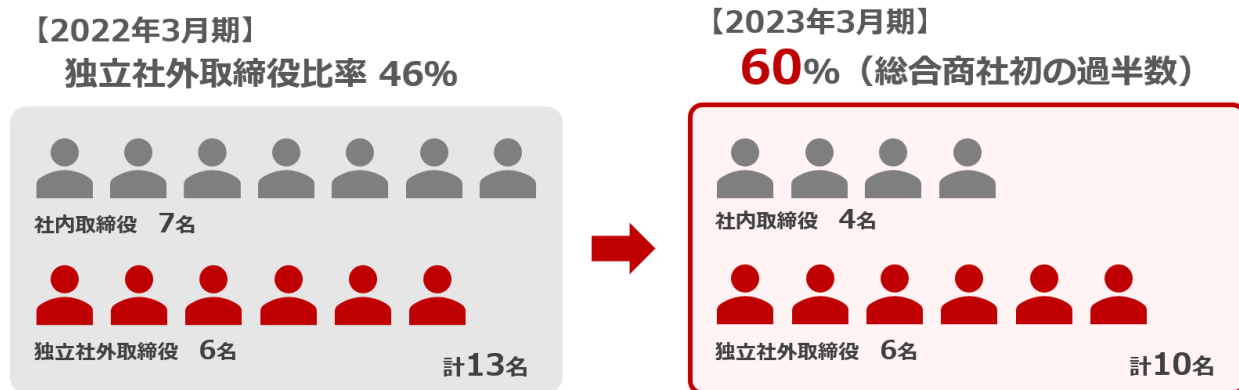
社員のエンゲージメント

2021年に実施した社員を対象としたエンゲージメントサーベイでは、コロナ禍前の2020年3月期に実施した前回比で10%スコアが上昇しており、働く環境の充実とあわせて、社員のやりがい、モチベーションの向上に繋がっていると考えています。

エンゲージメントの中でも、経営層と社員の対話のため、「オピニオンボックス」を継続しています。「オピニオンボックス」は、社長自らが動画でメッセージを発信し、それに対する社員からの質問・意見に対して直接回答する取り組みです。経営の重要方針やメッセージに対するグループ社員の理解の向上、また参加意識を高めることに役立っています。

ガバナンス

①取締役会の構成



取締役会の機能強化

- 取締役会の実効性を高めることを目的として、より多様な経験、知識、専門性、見識等を有し、各事業活動に精通した人物を取締役に選任。また、非業務執行取締役、複数の独立社外役員を選任することで、**社内の慣習にとらわれない視点の導入、牽制・監督機能の強化**を行う。
- 独立社外取締役が過半数となることにより、**取締役会の監督機能を一層高め、執行側の緊張感の高まりを促すとともに、取締役会・経営会議の機能を明確化し、更なるガバナンス機能の強化を図る。**
- 取締役会の監督機能の更なる発揮のため、2022年3月期に引き続き、**「重要な経営課題」として取締役会において審議・監督すべき事項を明確化し、十分な議論を行っていく。**

当社は、中長期的な企業価値向上を実現するため、持続可能な経営の土台となるコーポレート・ガバナンスについて継続的に改善・強化を図っています。

そのうちの一つの強化策として、2022年1月26日プレスリリースの通り、取締役会の構成を従来の取締役13名、うち社外取締役6名、から取締役10名、うち社外取締役6名に変更のうえ、同年6月の当社株主総会に付議しました。総合商社として初めて、社外取締役が過半数を超える取締役会構成になります。

独立社外取締役が過半数となることにより、取締役会の監督機能を一層高め、執行側の緊張感の高まりを促すとともに、取締役会・経営会議の機能をより明確化し、更なるガバナンス強化を図っていきたいと考えています。

取締役会の実効性評価について、2022年3月期の取り組み実績、2023年3月期の取り組み方針は、次ページ「取締役会の実効性評価」の通りです。詳細は、2022年4月4日に公表した『コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み』補充原則4-11③をご参照ください。

➤ 『コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み』詳細はこちら

②取締役会の実効性評価

<2022年3月期の課題に対する取り組み>

1) 取締役会や自由討議を通じた重要な経営課題に対する議論の充実

●取締役会の主な審議事項（2022年3月期）

- ・中期経営戦略GC2024（経営環境認識、グリーン戦略、収益力強化、人財戦略、資本配分方針、株主還元方針等）
- ・投融资案件（英領北海油ガス田群を有する子会社の株式譲渡、スコットランドにおける浮体式洋上風力発電事業の開発、Gavilonの再編及び株式譲渡等）
- ・決算・財務関連事項（自己株式の取得等）、役員報酬
- ・取締役会の実効性評価、内部統制関連事項、ガバナンス向上に向けた対応方針（改訂コーポレートガバナンス・コードへの対応等）

2) ステークホルダーへの対応方針（サステナビリティ推進および株主・投資家からの期待事項への対応）に係る取締役会での議論

3) 取締役会構成メンバーの多様性のあり方の議論

<2023年3月期の取り組み方針>

1) 取締役会における外部環境変化やリスク等に係る認識共有と重要な経営課題に対する審議の充実

2) 人的資本に関する経営資源配分や人財戦略に係る方針等の議論

3) 社外取締役の一層の活用に向けた支援体制の充実

③政策保有株式（非上場一般投資株式を含む）の縮減

- 個別に定量面・定性面を総合判断のうえで、保有意義を毎年見直し、取締役会にて検証
- 保有意義が認められない株式については原則として売却しており、銘柄数は縮減傾向

政策保有株式（非上場一般投資株式を含む）の推移

2016年3月末 343銘柄 → 2021年3月末 **244**銘柄

