



イノベーションと サステナビリティの融合地点

サステナビリティレポート 2022

モビリティの未来を変革し、 より安全で、より環境に優しく、 よりコネクティビティの高い世界へ

マレリは、自動車分野で世界有数の独立系サプライヤーです。イノベーションとモノづくりに確かな実績を持つ当社の使命は、お客さまやパートナーと協力して、より安全で、より環境に優しく、よりコネクティビティの高い世界を造ることを通じて、モビリティの未来を変えることです。

当社の使命

お客さまやパートナーと協力して、より安全で、より環境に優しく、よりコネクティビティの高い世界を造ることに
よって、モビリティの未来を変えます。

当社の特性



結果重視

固い決意でインパクトのあるサステナブルな結果を達成します



説明責任

自身の組織の行為と結果に責任を持ちます

当社のビジネス

50,368

世界全体の
従業員数¹



170カ国

で事業を展開



起業家精神

外部の視点を起点にしたアウトサイド・イン・アプローチに基づき、私たちの将来に率先して投資します



高い意識

自らの行動が及ぼす影響に意識を向け、信頼できるコミュニケーションを行います

1兆3,370億円

2022年売上
(97億ユーロ)



インクルーシブ

多様性のあるチームの心や精神を一つにして、挑戦的な目標を達成します



イノベティブ

積極的に改善に取り組み、より良い結果を達成します



169カ所

のサステナビリティ
レポート対象拠点

¹ 2022年未現在。

本レポートについて

本文書は第4回目の「マレリ・サステナビリティレポート」です（以下「本レポート」といいます）。本レポートは、2022年1月1日から2022年12月31日まで（以下「報告対象期間」といいます）の、マレリのサステナビリティに関する実績をまとめたものです。英語版と日本語版を発行しています。本レポートの作成にあたっては、GRIスタンダードを考慮しました。

詳しくは [55ページ](#) をご覧ください

各種活動の写真は公式 Instagram
(www.instagram.com/marellitech)
に多数掲載しています



目次

| | |
|-------------------|----------|
| 序文/マレリについて | 1 |
| CEOからの冒頭メッセージ | 3 |
| マレリについて | 5 |
| サステナビリティハイライト | 6 |
| マレリにおけるサステナビリティ | 7 |
| マテリアリティ分析 | 9 |
| ステークホルダーエンゲージメント | 11 |



| | |
|--------------------------------|-----------|
| 先進的なモビリティと イノベーション | 13 |
| モビリティのメガトレンドに おけるテクノロジービジョン | 14 |
| イノベーション戦略 | 17 |
| サステナビリティのための イノベーション | 19 |



| | |
|----------------------------|-----------|
| 事業における サステナビリティ | 21 |
| 気候変動に関するリスクと 機会管理 | 22 |
| 気候変動対策と エネルギー管理 | 22 |
| 環境経営 | 25 |
| 水 | 28 |
| 労働安全衛生 | 30 |
| 製品の安全性と品質 | 32 |



| | |
|--------------------------|-----------|
| 責任ある企業市民 | 35 |
| ガバナンス | 36 |
| コンプライアンス | 38 |
| 人権の尊重 | 39 |
| リスク管理 | 40 |
| データに関する責任 | 41 |
| サプライチェーンにおける サステナビリティ | 42 |



| | |
|-----------------------|-----------|
| マレリの人財 | 45 |
| 従業員エンゲージメント | 46 |
| 従業員の育成と能力開発 | 47 |
| ダイバーシティ & インクルージョン | 49 |
| 労使関係 | 51 |
| 従業員のウェルビーイング | 52 |
| 社会貢献 | 53 |



さらに詳しくは公式ウェブサイト
(marelli.com) をご覧ください

| | |
|-------------------------|-----------|
| 本レポートについて | 55 |
| マテリアリティ・マトリックス・ レビュー | 56 |
| GRI スタンダード一覧表 | 57 |
| 本レポートについて | 75 |

たゆみない イノベーション

変化を起こし、すべての人に長期的な価値をもたらすために。



第4回 MARELLI WOMEN グローバルイベント (インド, 2022年12月)

♡ ○ ▽

🔖

マレリでは社員全員がサステナビリティへの道のりを共にしています。お客さまやサプライヤーと協力し、バリューチェーン全体を視野に気候変動対策の緊急性、社会的公正の重要性、サーキュラーエコノミーの機会に取り組んでいます。

私たちは経営効率、サプライチェーン・インテグリティ（十全性）、イノベーション、成長に力を注ぎ、その原動力はサステナビリティに深く根差しています。

2022年には優先課題を見直し、ESGの測定可能性を改善してサプライチェーンを対象範囲に加えました。ESGは今や当社のガバナンスに深く組み込まれ、取締役会でも定例議題として議論されています。

気候変動対策

当社は、遅くとも2045年までに当社の事業活動およびサプライチェーンにおけるCO₂排出量を実質ゼロ（ネット・ゼロ）にするという目標を掲げ、すべてのプロジェクトについてライフサイクルに沿ったサステナビリティ目標を設定しています。そのためにはお客さまやサプライヤーとの密接な協力が必要不可欠です。

今後の優先課題として、より正確なデータに基づいた上流のスコープ3排出量の算出に基づいた確かなカーボンフットプリント評価を行うとともに、科学に基づく目標イニシアチブ（Science-Based Targets Initiative: SBTi）にも取り組みます。また現在、気候変動に伴うリスクおよび機会の評価も進めています。気候関連財務情報開示タスクフォース（Task

Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD）の提言に従い気候変動および水に関わるリスクと機会が当社のビジネスに与える影響を把握します。

サーキュラーエコノミー

当社では、資源をできるだけ使わず、耐久性に優れ、再利用が可能な製品を作るサステナブルデザインに取り組んでいます。サプライヤーにも呼びかけ、資源が限られたこの地球のことを考えたソリューションを開発しています。2022年は製品設計の初期段階からライフサイクルの考え方を取り入れるための新しいイノベーションマネジメントプロセスを導入しました。2023年はサステナブルデザイン基準を導入します。また、廃棄物と事業の成長のデカップリング（切り離し）を目指しています。

社会的インパクト

人権、公正な労働条件、安全衛生、倫理観は私たちのすべての事業活動の根幹です。2022年は当社拠点のうち54%がISO 45001（労働安全衛生）の認証を取得しましたが、これを2025年までに90%以上に拡大する予定です。このほか、人工知能（AI）を活用してサプライヤー、お客さまを含む取引先と締結した1万件を超える契約書をチェックし、社会的リスクの有無を確認しています。

ESG項目の測定可能性

当社の事業活動において比較評価が可能であることは極めて重要です。当社では主要なESG関連基準¹に従い、情報

開示を行っています。2023年初めには、国連グローバル・コンパクト（UNGC）に署名し、その原則の実現に向けて努力する決意を表明しました。また、指名サプライヤーに対して所定ESG基準の遵守を求め、彼らと共に、ESGにおける前進と継続的改善を推進する共同計画を策定しています。

サステナビリティの視点から見た2022年

世界的な半導体不足はサプライチェーンのレジリエンスの重要性を浮き彫りにしました²。サステナビリティはサプライチェーンのレジリエンスの強化につながります。サプライヤーの現地化がその好例ですが、2022年にはブラジルで、地元サプライヤーの金属部品供給能力を高めるイニシアチブを試験展開しました。その結果、為替変動の影響が軽減され、リードタイムが短縮されたことによって、市場の需要変動に柔軟に対応できるようになりました。さらに、輸送に伴うCO₂排出量の削減にもつながりました。当然のことながら、地元サプライチェーンに対してもESG基準の遵守を徹底する必要があります。

このほか、2022年は工場のエネルギー使用量に関するKPIが大きく改善しています。再生可能エネルギー比率が前年の13.9%から26.5%に増加し、取水量原単位（生産時間あたりリットル）が前年比で11%削減されています。

1 最新レポートは、GRIスタンダード2021、GHGプロトコル、TCFD提言に従い、作成されています。また、当社は（社内ポリシーおよび公共政策に関して）持続可能な開発目標（SDGs）を支持し、ダブルマテリアリティの考え方を取り入れた企業サステナビリティ報告指令（CSRD）の検討を始めました。現在、自動車部品に関するSASB（Sustainability Accounting Standards Board: サステナビリティ会計基準審議会）基準に対応した情報開示について報告プロセスを構築中です。

2 新型コロナウイルスの感染拡大によって電子機器に使用される半導体チップの需要が増加した結果、さまざまな製品にこれを使用する自動車業界のサプライチェーンに混乱が生じました。

もう一つの重要な鍵が人財です。2022 年は Women@Marelli ネットワークが発足し、幅広いダイバーシティ&インクルージョンの取り組みが始動しました。また、幹部役職員（管理職以上）における女性比率を 2025 年までに 25% に高める目標を設定し、将来有望なチームメンバーを集結した「Gen M」を創設しました。Gen M は将来と自社の事業目的の実現に向け、グループ・エグゼクティブコミッティと共にマレリの道筋を定めるために活動しています。

実現手段としてのイノベーション

イノベーションとは、より良い結果を目指して改善を重ねることを意味します。「Co-Creating What's Next (お客様とモビリティの未来を共創する)」というテーマは 2022 年に戦略的優先事項の一つとして進化を遂げ、新たに開発する技術やソリューションにサステナビリティの視点を積極的に取り入れています。具体例をご紹介します。

新設のピークル・ドメイン・コントロールユニットでは、従来技術と比較した車両の軽量化と燃費向上に取り組んでいます。生産工程における温室効果ガス排出量 (CO₂ 換算) の削減と必要部品点数の削減は、輸送量の削減につながります。私たちはこの領域で業界をリードしていることを誇りに思います。

サステナビリティを事業活動に組み込むことは当社の基本です。その結果、開発すべき製品、その製品の生産方法、サプライチェーンを構成する事業者に関する情報が明らかになります。

挑戦の道りはまだ始まったばかりですが、@Marelli チーム全員とすべてのパートナーにこれまでの成果に対して感謝の気持ちを伝えるとともに、@Marelli スピードで前進する私たちの道りにぜひとも力を貸していただきたいと思います。

デイヴィッド・スランブ
代表取締役社長 兼 CEO

2022 年のハイライト

54%

当社拠点における 2022 年時点での ISO 45001 (労働安全衛生) 認証取得率

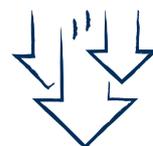


>90%

当社拠点における 2025 年までの認証取得率目標

26.5%

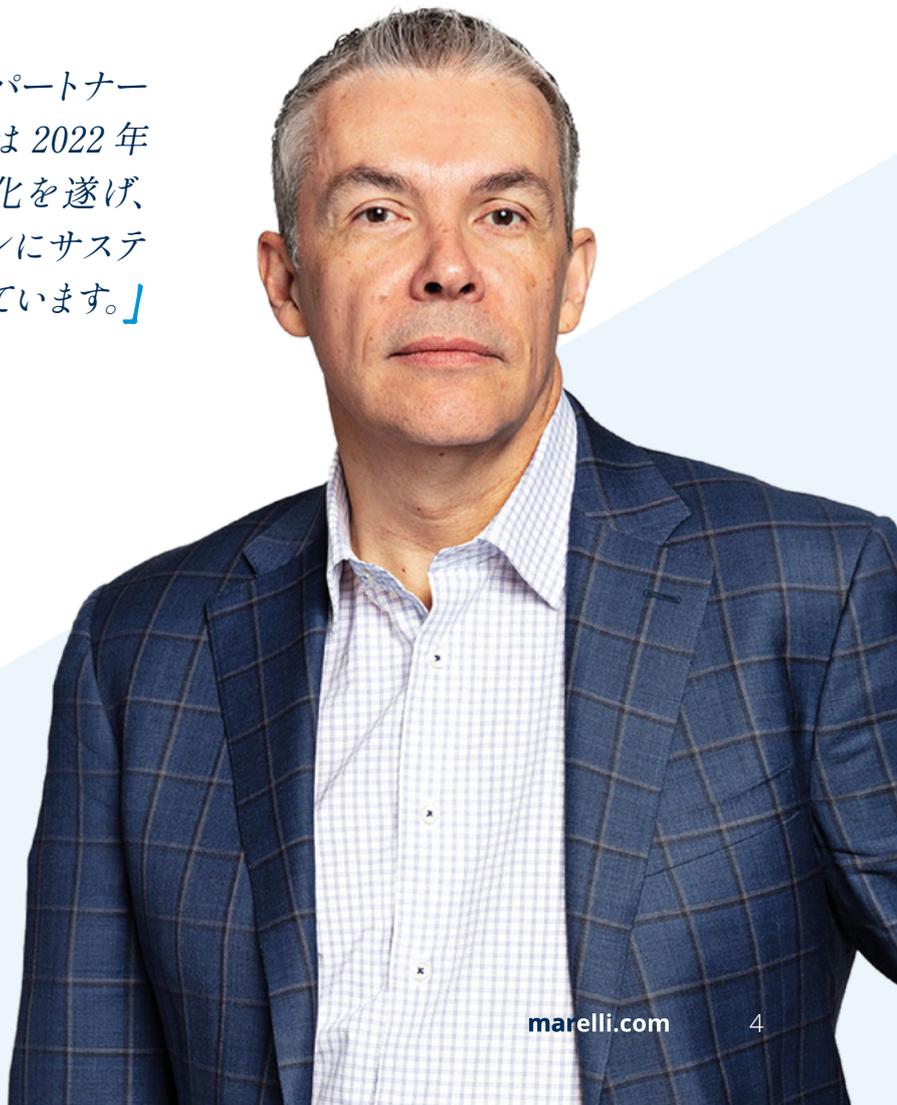
に増加。再生可能エネルギー使用率



11%

減。取水量原単位

「Co-Creat What's Next (お客様、パートナーと「次」を共創する)」というテーマは 2022 年に戦略的優先事項の一つとして進化を遂げ、新たに開発する技術やソリューションにサステナビリティの視点を積極的に取り入れています。」



マレリについて

2019年、業界を代表するサプライヤー2社、マニエッティ・マレリとカルソニックカンセイが経営統合し、グローバルブランド、「マレリ」が誕生しました。

私たちの目標は、お客さまやパートナーと協力して、より安全で、より環境に優しく、よりコネクティビティの高い世界を造り、モビリティの未来を変えること。マレリはアジア・欧州・北米・南米のすべての大手自動車メーカーと取引を行っているサプライヤーです。

マレリの事業部門には、オートモーティブ・ライティング & センシング、電動パワートレイン、サーマルソリューション、エレクトロニクス・システム、グリーン・テクノロジー・ソリューション、インテリア・エクスペリエンス、パワートレイン、ライドダイナミクス、モータースポーツ、アフターマーケットがあります。2023年1月30日、マレリは独立系アフターマーケット事業部門（アフターマーケット事業）の売却に関して First Brands Group と契約を締結しました。2022年末時点での世界全体の従業員数は5万368名、2022年の売上は1兆3,370億円（97億ユーロ）です。

本サステナビリティレポート2022年版の掲載データは、当社が完全または一部支配する169拠点（142の生産拠点および27の非生産拠点）をモニタリングおよび追跡して収集したものです。ただし、エネルギー使用量、温室効果ガス（GHG）排出量スコープ1および2、水使用量、廃棄物量、ISO 14001については、マレリが完全支配する拠点（113拠点）がデータ収集対象です。当社の報告バウンダリ（境界）については75ページをご覧ください。

データの入手性と精度しだいではありますが、将来的にはデータ収集範囲と境界を広げたいと考えています。

マレリの事業部門



1 2023年5月にマレリプロパulsion・ソリューション事業部門の新設を発表しました。新しい事業部門はパワートレイン、電動パワートレイン事業を一体化し、共創イノベーションのコンセプトの下、お客さまが進める電動化をバックアップします。プロパulsion・ソリューション事業部門では、バッテリーマネジメントシステムやスマートアクチュエーターなどのソフトウェアをベースにしたコンポーネントやシステム、ならびにピークル・ドメイン・コントロールなどの自動車ソフトウェアアーキテクチャーをメインに活動します。

サステナビリティハイライト

先進的なモビリティとイノベーション

2,600億円

イノベーションに対する5年間の投資金額(16億ユーロ) - 既存の能力を土台に、インドおよび中国に新たな拠点を拡大

680億円

2022年の研究開発費
680億円(5億ユーロ)



Co-creation から生まれた多数のアイデア、製品。お客さま、大学、研究センター、スタートアップ企業、その他研究グループや共同プロジェクトを通じた協力先など、さまざまなパートナーと連携

33

2022年のお客さまからの表彰数

先進的なモビリティとイノベーションについて詳しくは [13 ページ](#) をご覧ください

事業におけるサステナビリティ

-6.3%

GHG 排出原単位削減率。スコープ 1 およびスコープ 2 (マーケット基準) 前年 (再記載値) 比



-11%

取水量原単位前年比 (リットル/生産時間)

26.5%

再生可能エネルギー供給比率。前年の 13.9% から増加



ECOVADIS スコア

65/100¹

2022 年評価

84.5%

廃棄物のリサイクル率

Bスコア

気候変動および水セキュリティに関する CDP (Carbon Disclosure Project) 評価



当社の事業活動に関するサステナビリティについて詳しくは [55 ページ](#) をご覧ください

1 2023 年の Ecovadis 評価については、本レポート発行時点で結果が公表されていません。

責任ある企業市民

19

情報セキュリティに関する認証取得数

2022 年以降、ESG は取締役会でも定例議題として取り上げられています



直接材料サプライヤーはすべて、事業継続性と ESG パフォーマンスに関する継続的モニタリングの対象です

2022 年には、購買部門に所属する全 1,019 名にサステナブル調達研修の受講が義務付けられました

責任ある企業市民としてのマレリについて、詳しくは [35 ページ](#) をご覧ください

マレリの人財

25,000

責任ある企業市民として実施した種々のイニシアティブの受益者数

63%

業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合



25%

2025 年までの経営層 (取締役以上) における女性比率目標

マレリの人財に関して、詳しくは [45 ページ](#) をご覧ください

マレリでのサステナビリティ

マレリでは継続的改善を原動力にイノベーションとサステナビリティに力を注ぎ、非常に速いスピードで前進しています。

マレリの戦略：サステナビリティの「次」を共創する

マレリでは3つの項目（イノベーション、社会的インパクト、ESG）を柱に、サステナブルな未来に向けた道筋を示すサステナビリティ枠組みを構築しています。

3つの柱：

1

イノベーション

お客さま、サプライヤー、従業員、パートナーと力を合わせ、サステナビリティの「次」を共創します

2

社会的インパクト

人権、倫理とコンプライアンス、労働条件、安全衛生に関して正しい行いに努めます

3

ESG

国際的枠組みに基づき、測定可能・比較可能な改善に取り組みます

CDP¹ 気候変動・水セキュリティ評価 - 2022 年はどちらも B スコア

CSRD² / GRI³ / SASB⁴ / TCFD⁵ 報告枠組み

国連グローバル・コンパクト (UNGC) - 署名によって賛同を表明

Ecovadis

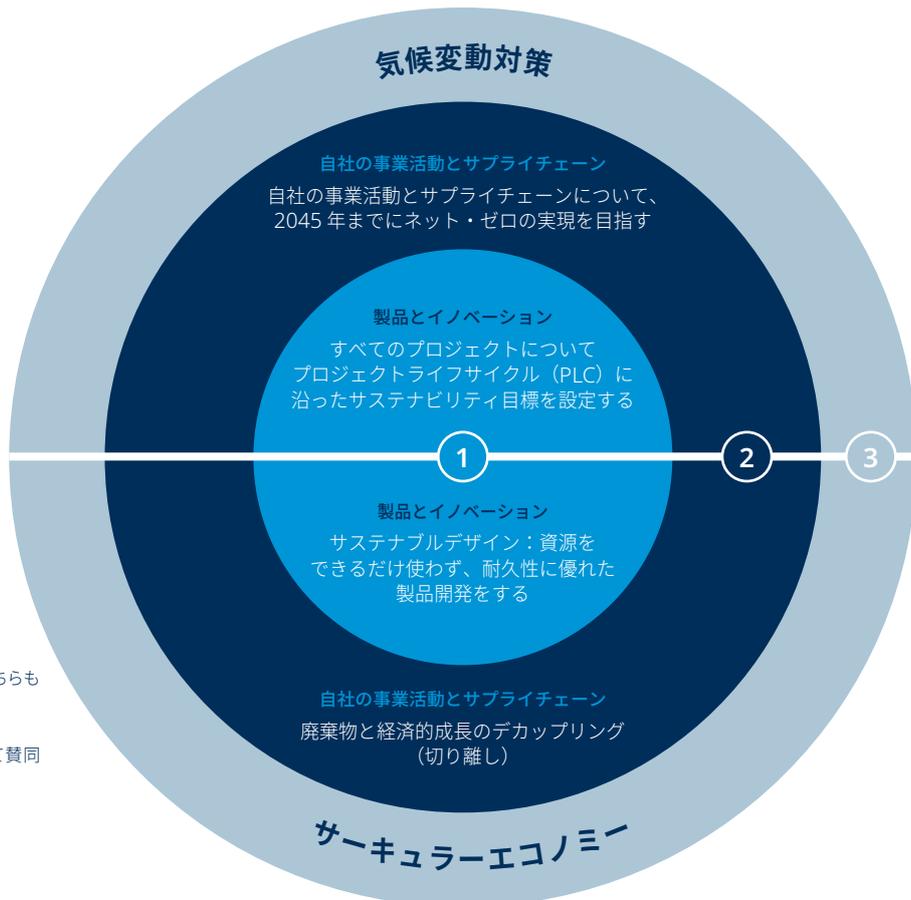
1 CDP (Carbon Disclosure Project)

2 CSRD (企業サステナビリティ報告指令)

3 GRI (Global Reporting Initiative)

4 SASB (サステナビリティ会計基準審議会)

5 TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)



当社の 2025 年目標

2021 年を基準に、2025 年を期限とするさまざまな改善目標を設定しています。

-30%

CO₂e 排出量
(スコープ 1~3)

-10%

一般廃棄物

-10%

エネルギー原単位
(MJ / 生産時間)

>20%

樹脂材の再生 /
サステナブル材料比率

75%

指名直接材料
サプライヤー工場の
ISO 14001
認証取得率

80%

指名サプライヤーの
ESG アセスメント
実施率

-14%

水使用量原単位
(L / 生産時間)

80%

再生可能エネルギー
比率

25%

経営層の女性比率

>90%

生産拠点の
ISO 45001
認証取得率

パフォーマンスハイライト

私たちが目指すサステナビリティとは、市場変動に左右されることが少ない強靱な事業の構築です。そのためにイノベーションに取り組み、環境負荷をできるだけ抑えながらクラス最高の製品をお客さまにご提供します。2022年9月には、議題をサステナビリティに特化した第3回イノベーション・カウンスルが開かれました。この会合では、生産、購買部門を含む全事業部門が参加し、環境サステナビリティに関するリスクや機会、各種

プロジェクト、最新イノベーションイニシアティブを特定しました。その結果として2022年には、循環性を含むサステナビリティ基準をすべての新しい製品アイデアやプロセスに取り入れるための新しいイノベーションマネジメントプロセスが導入されています。当社のイノベーションは、当社製品に関わる環境・社会的影響を製品ライフサイクルの初期段階から検討する「サステナブルデザイン」の原則を基本としています。

受賞と評価

| お客さまからの表彰 | | | |
|--|---|---------|---------------------------|
| お客さま | 表彰名 | 受賞国・地域 | 受賞工場 |
| ゼネラルモーターズ (General Motors) | サプライヤー品質優秀賞 (Supplier Quality Excellence Award) | ブラジル | アンパロ |
| ゼネラルモーターズ (General Motors) | サプライヤー品質優秀賞 (Supplier Quality Excellence Award) | ブラジル | マウア |
| ゼネラルモーターズ (General Motors) | サプライヤー品質優秀賞 (Supplier Quality Excellence Award) | インド | チェンナイ |
| いすゞ (Isuzu) | 品質・納入賞 (Quality and Delivery Award) | タイ | チョンブリ |
| いすゞ (Isuzu) | 品質・納入賞 (Quality and Delivery Award) | タイ | アマタ、バンブリー |
| 日産 (Nissan) | 2022年式日産パスファインダー、インフィニティ QX60 立ち上げ (MY22 Nissan Pathfinder and Infiniti QX60 Launches) | 米国 | スマーナ、ルイスバーク |
| 日産 (Nissan) | 最優秀品質改善賞 (Most Improved Quality Award) | 米国、メキシコ | 米国・メキシコ内全工場 |
| 日産 (Nissan) | リージョナル品質賞最終候補 (Regional Supplier Quality Award Finalist) | タイ | アマタ |
| 日産 (Nissan) | 日産の品質への貢献が認められて受賞 (Recognition to Contributing to Nissan to be Quality Leaders in the Market) | 米国、メキシコ | サンフランシスコ |
| ステランティス (Stellantis) | 主要改善賞 (Major Kaizen Award) | トルコ | ブルサ |
| ステランティス (Stellantis) | 貢献賞 (Certificate of Recognition) | ブラジル | ゴイアニア |
| ステランティス (Stellantis) | 2021年優秀サプライヤー「ゼロPPM・ゼロ保証クレーム」(Best 2021 supplier "Zero PPM and Zero Warranty") | インド | マザーソンAL&S、インド |
| 日産車体 (Nissan Shatai) | 開発貢献賞 (Development Contribution Award) | 日本 | サーマルソリューション、エレクトロニクス・システム |
| 日産 (Nissan) | 品質パフォーマンスサプライヤーランキング最高位 (L1) (Highest level (L1) in quality performance supplier ranking) | ブラジル | インテリア・エクスベリエンシ、レゼンデ |
| アイシン (Aisin) (トヨタグループ) | 高価値改善賞 2022 (Superior Value Improvement Award 2022) | 日本 | サーマルソリューション |
| アイシン (Aisin) (トヨタグループ) | 優秀VA賞 2022 (Superior VA Award 2022) | 日本 | サーマルソリューション |
| 奇瑞JLR (Chery Jaguar Land Rover) | 優秀品質賞 (Excellent Quality Award)、JLRQ賞 (JLRQ Award) | 中国 | 無錫 |
| 東風汽車 (Dongfeng Nissan) | 優秀供給賞 (Excellent Supply Award) | 中国 | 襄陽 |
| 一汽大衆 (FAW - Volkswagen) | 優秀保証協力サプライヤー (Excellent Warranty Cooperation Supplier) | 中国 | 長春 |
| 一汽大衆 (FAW - Volkswagen) | 優秀品質パートナー・オブ・ザ・イヤー (Excellent Quality Partner of the Year) | 中国 | 仏山 |
| 一汽大衆 (FAW - Volkswagen) | サプライヤー品質・技術コンテスト優勝 (First Prize at Supplier Quality And Technology Competition) | 中国 | 仏山 |
| 広州汽車 (GAC) | 優秀品質サプライヤー (Supplier of Excellent Quality) | 中国 | 広州 |
| 上海蔚来汽車 (NIO) | 上海蔚来汽車品質プレミアムパートナー賞 (Nio Quality Premium Partner Award: NQPP) | 中国 | 蕪湖 |
| 上汽通用汽車 (SAIC General Motors) | 品質貢献賞 (Quality Contribution Award) | 中国 | 蕪湖 |
| 广汽本田汽車 (GHAC) | 優秀品質賞 (Excellent Quality Award) | 中国 | 仏山 (AL&S) |
| 广汽本田汽車 (GHAC) | 優秀供給賞 (Excellent Supply Award) | 中国 | 仏山 (AL&S) |
| 広州汽車 (GAC) | 努力支援賞 (Endeavor Supporting Award) | 中国 | 蕪湖 |
| 東風汽車 (Dongfeng Nissan) | 年間優秀品質賞 (Excellent Quality of the year) | 中国 | 広州 |
| 東風汽車 (Dongfeng Nissan) | 最優秀技術貢献賞 (The Best Technical Contribution Award) | 中国 | 広州 |
| 日産 (中国) 投資 (Nissan China Investment Co.) | 最優秀技術協力賞 (The Best Technical Cooperation Award) | 中国 | 広州 |
| 鄭州日産汽車 (Zhengzhou Nissan) | 優秀納入賞 (Excellent Delivery Award) | 中国 | 鄭州 |
| 鄭州日産汽車 (Zhengzhou Nissan) | 優秀供給賞 (Excellent Supply Award) | 中国 | 無錫 |
| 長安汽車 (Changan Automobile) | 2022 協調努力賞 (2022 concerted efforts award) | 中国 | 孝感 |

| 誓約 | |
|----------------------------|--|
| お客さま | 誓約 |
| ゼネラルモーターズ (General Motors) | 2022年10月、マレリは「ESG (環境・社会・ガバナンス) パートナーシップ誓約: 世界のサステナビリティと人権を強化するための協力」に署名 |

| 外部表彰・評価 | | |
|---|---|---------------------|
| 表彰・評価 | 評価者 | 被評価者 |
| 3R 廃棄物管理賞 (3Rs Waste Management Award)、埋め立て廃棄物ゼロ賞 (Zero Landfill Award) | タイ工業省工業局 | マレリ タイ |
| ヴィラコッポス優秀物流賞、TC-6 自動車特別レジームセグメント、物流チェーン部門 (Viracopos Excellence Logistics Award, Logistics Chain category in the TC-6 Automotive Special Regimes segment) | ヴィラコッポス国際空港 (ブラジル、サンパウロ州カンピーナス) | マレリ エレクトロニクス・システム南米 |
| プラチナレベル (4年連続)、アクシデントゼロ 3,800万時間 | タイ労働安全衛生および環境推進協会 (T-OHS)。プラユット・ジャンオーチャー・タイ王国首相から授与 | マレリ タイ |
| プラチナくるみん認定 (子育てサポート企業上位 500社) | 厚生労働省 | マレリ 日本 |
| Resilinc R Score® に基づくハイテクサプライチェーントップ 30 企業 | レジリンク (Resilinc) | マレリホールディングス |
| CES@2022 イノベーション・アワード (室内空気質 (IAQ) 浄化システム) | CES | マレリホールディングス |
| LinkedIn ブラジルトップ企業 2022 (LinkedIn Top Companies Brazil 2022) | LinkedIn | マレリ ブラジル |

マテリアリティ分析

マテリアリティ分析とは、主要なステークホルダーとの対話を通じて事業活動に対するリスクまたは機会となる ESG 項目を評価する一般的な手法です。マテリアリティ（重要課題）の概念は急速に進展し、企業は環境・社会が自社の事業活動に与える影響はもちろん、自社の事業活動がその周辺の環境・社会に与える影響も把握しなければなりません。

2019年にマレリはマニエッティ・マレリとカルソニックカンセイの経営統合により誕生し、新たに構築したサステナビリティガバナンス体制のもと、初めて本格的なマテリアリティ分析を行い、17の項目を重要な ESG 課題として特定しました。

前回の分析を踏まえ、2022年は最も厳格な国際 ESG 基準に従い、マテリアリティ・マトリックスの見直しと更新を行いました。2022年の分析結果は、全体として前回分析とわずかに異なります。2019年に特定した項目の多くが現時点でも当事業に対して重要と考えられる一方で、最新分析によって新しい重要項目も明らかになっています。

2022年のマテリアリティレビュープロセスは、当社の主要ステークホルダーおよび経営陣の重要課題に対するそれぞれの意見を理解するとともに、当社のサステナビリティニシアティブと戦略に対してより幅広い責任意識を引き続き醸成するための場となりました。さらに、マレリの企業価値に対する潜在的影響に基づいて、マテリアルな項目を優先順位付けることができました。また、この分析によって施策を明確化し、短期目標を具体化し、より強固な長期目標および行動計画を立てることもできました。

2019年版マテリアリティ・マトリックスでは、従業員 6,500 名と主要顧客 19 社を含む社内外ステークホルダーの優先事項を検討しました。



6,500名:
従業員

19社:
主要顧客



マテリアリティ分析のプロセス (2022 年実施)

1 各種基準および動向に照らして現在のマテリアルな項目をマッピングする

2019年の分析を踏まえ、SASB、MSCI など自動車部品メーカー向け国際 ESG 基準に照らしてマテリアルな項目をマッピングしました¹。当社におけるマテリアルな項目の定義を自動車セクターの新たな動向とともに見直し、3つのサステナビリティ要素（環境・社会・ガバナンス）に従って改めて優先順位付けを行いました。

2 ステークホルダーエンゲージメント（Y 軸）に、以下の手段によって得た外部の意見を集約する

- ・ 日本、中国、韓国、EU、北米の主要顧客 8 社を対象に、各社の ESG 戦略に関して意見を伺うためのアンケート調査を実施
- ・ 事業者団体である欧州自動車部品工業会（CLEPA）から、自動車業界に影響する現在と将来の欧州規制について意見聴取
- ・ 単独株主を対象に、投資家側の優先事項と期待に照らした当社ロードマップの満足度を聞き取り調査
- ・ 競合他社が開示しているマテリアリティ・マトリックスを調査

ステークホルダーから得た意見を Y 軸（ステークホルダーに対する影響）のスコアカードとして集約しました。

3 企業価値に対する影響（X 軸）は、脆弱性と当社に及ぶ影響とを示す

企業価値に対する影響評価のために、サステナビリティ・カウンシルのメンバーでもあるグループ・エグゼクティブコミッティ（GEC）の CEO 他 8 名が、当社の企業価値に対する各マテリアルな項目の影響を評価するための基準を設定しました。

マテリアルな項目の頻度／企業価値に与える影響：明らかにしたマテリアルな項目それぞれについて、企業価値に与える潜在的影響を同カウンシル・メンバー役員が評価し、3つ（影響度高・中・低）に分類しました。

最終的にマトリックスは指名・ガバナンス・ヒューマンキャピタルコミッティを介して取締役会が承認しました。今後は、財務基準値を設定し、各項目に対して担当役員を任命する予定です。

¹ 業界動向の洗い出しにおいて、サステナビリティ会計基準審議会（SASB）の自動車部品基準およびモルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナルの MSCI ESG レーティングを検討。

当社の戦略とマテリアルな項目

マテリアリティ・マトリックスの見直しにおいては、2022年の分析結果を踏まえて3つのマテリアルな項目（材料調達、廃棄物管理、公正な競争）を新たに追加しました。

2019年に特定した17のマテリアルな項目については、6項目を追認し、9項目は名称変更（例：「気候変動」は「気候変動・対策／エネルギー管理」に改称）や、ESG基準または規則との整合もしくはステークホルダーの要望反映を目的に、新しい項目への分割・分類を行いました。

マテリアリティの再分析プロセスの結果、特定したマテリアルな項目は計18です。

各ステークホルダーグループから得た意見を集約し、項目に優先順位を付けました。これを踏まえて作成した新しいマテリアリティ・マトリックスは各項目のアクションの特徴に応じてグループ分けされています。

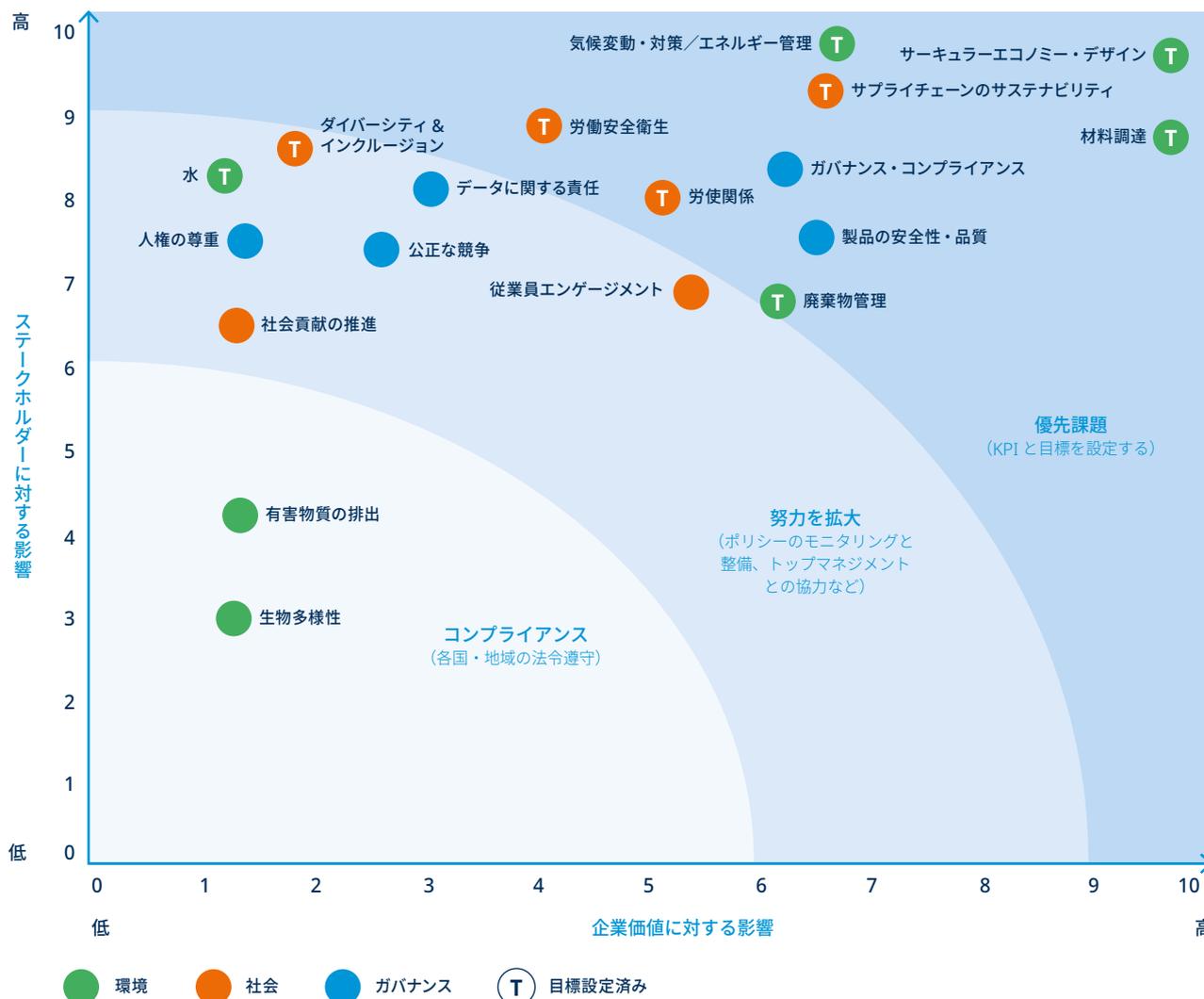
- 優先課題：**KPIと目標を設定する。9つの測定可能項目について、すでに目標が設定されています：気候変動・対策／エネルギー管理、サーキュラーエコノミー・デザイン、材料調達、ダイバーシティ＆インクルージョン、サプライチェーンのサステナビリティ、労働安全衛生、労使関係、廃棄物管理、水
- 努力を拡大：**5項目について、ポリシーのモニタリングと整備、トップマネジメントとの協力、その他アクションに

ついて努力を継続または拡大します：人権の尊重、従業員エンゲージメント、データに関する責任、公正な競争、社会貢献の推進

- コンプライアンス：**現時点で、当社は有害物質の排出および生物多様性に関する各国・地域の法規制を遵守しています。

現在のマトリックスはダブルマテリアリティアプローチの最初のステップです。今後もステークホルダーと対話を続け、1年を通じてフィードバックを収集することによってプロセスの改善を図ります。これと並行し、今後数年以内に対処すべき重要な改善領域として、サステナビリティが事業に与える影響について評価を開始します。

マテリアリティ・マトリックス



ステークホルダーエンゲージメント

当社は常にステークホルダーの意見を取り入れ、事業における優先事項や課題を明確にしています。こうした対話を強化することで、変化する社会課題と社会からの期待に積極的に対応することを目指します。

| ステークホルダー | エンゲージメント活動 | |
|--|--|--|
|  お客さま | <ul style="list-style-type: none"> 対面会議 Co-creation ワークショップ | <ul style="list-style-type: none"> 見本市・展示会 |
|  株主 | <ul style="list-style-type: none"> 定例会議 アンケート調査 | |
|  サプライヤー | <ul style="list-style-type: none"> 個別会議 現地訪問 | <ul style="list-style-type: none"> 契約書 自己評価、監査、適格性審査 |
|  地域コミュニティ・NGO | <ul style="list-style-type: none"> 寄附・寄贈 奨学金制度 ボランティア活動 | <ul style="list-style-type: none"> 慈善活動・寄付金集め 意識向上キャンペーン |
|  メディア | <ul style="list-style-type: none"> プレスリリース | |
|  従業員 | <ul style="list-style-type: none"> 研修 インターナル コミュニケーション キャリアレビュー | <ul style="list-style-type: none"> 能力開発プラン パフォーマンスレビュー タウンホールミーティング (トップマネジメントとの対話集会) |
|  事業者団体・競合他社 | <ul style="list-style-type: none"> 加盟 パートナーシップ | <ul style="list-style-type: none"> 継続的対話 |
|  行政機関・規制当局 | <ul style="list-style-type: none"> 協議 継続的対話、定例会議 | <ul style="list-style-type: none"> 各国・地域の要件遵守 |

マレリでは当社の伝統として社内報を5カ国語（英語、イタリア語、日本語、ポルトガル語、スペイン語）で毎月発行し、社内ステークホルダー全員に会社や地域、世界の最新ニュースを提供しています。

2022年には、ナレッジと知識の共有、部署間、地域間、ビジネスアプリケーション間の連携を目的とした Marelli HUB を立ち上げました。この新しいイントラネットポータルは英語、イタリア語、日本語で利用でき、マレリと世界の従業員との結びつきをさらに強めています。

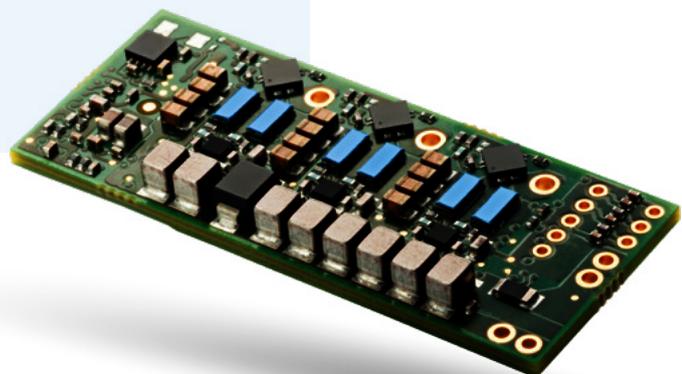
2022年1月には、米国ラスベガスで開催された CES（コンシューマー・エレクトロニクス・ショー）に再び出展し、欧州、米州のチームがマレリブースで一堂に会しました。ウィン ラスベガスホテルに設けられたおよそ3,200平方フィートの専用会場に製品を展示し、商談ルームを用意して、お客さまを温かくお迎えしました。



マレリ・モータースポーツとトリノ工科大学、パワーエレクトロニクスにおいてシナジーを発揮

マレリ・モータースポーツとトリノ工科大学のパワーエレクトロニクス・イノベーションセンター（Power Electronics Innovation Center：PEIC）は、窒化ガリウム（GaN）技術をベースとした電動トラクション向け高出力インバーター的设计と試作を目指す新たな提携を発表しました。窒化ガリウムは、優れた効率を維持しながら、受動部品の大幅な削減を可能にします。

成果
トリノ工科大学との幅広い研究協力の一環として、マレリは電力変換器に用いられる革新的ワイドバンドギャップ技術の前進に貢献します。



ステークホルダーエンゲージメント (つづき)

主な会員団体

マレリはさまざまな業界団体、提言組織、研究団体、経済団体に加盟し、その中のプロジェクトや委員会、ガバナンス組織で各々の任に当たっています。こうした団体加盟によって当該組織の使命や活動目的に影響を与えることができ、それらの活動目的自体も当社の事業活動に重要であると考えています。

2022年時点で、マレリは世界全体で30の団体と協力しています。

日本

- 一般社団法人 日本自動車部品工業会 (JAPIA)
- 一般社団法人 日本自動車部品工業会 (JAPIA) モビリティ将来技術研究会
- 公益社団法人 自動車技術会 (JSAE)
- 一般社団法人 日本自動車会議所
- 自動車用内燃機関技術研究組合 (AICE)
- 一般社団法人 日本経済団体連合会 (経団連)
- 埼玉経済同友会
- 公益財団法人 日本生産性本部
日本インダストリアル・エンジニアリング協会 (日本 IE 協会)
- 独立行政法人 日本貿易振興機構 (JETRO)
- 埼玉大学産学官連携協議会
- 東京農工大学
- 埼玉県経営者協会
- 埼玉経済同友会
- 埼玉県商工会議所連合会
- 彩の国土調査グループ
- 埼玉工業倶楽部
- 埼玉日本経済新聞懇談会
- 神奈川県経営者協会
- Next Manufacturing (カーネギーメロン大学)
- 未利用熱エネルギー革新的活用技術研究組合 (TherMAT)

欧州

- 欧州自動車部品工業会 (CLEPA)
- イタリア自動車工業会 (ANFIA)
- ドイツ自動車工業会 (VDA)
- 国際自動車技術会連盟 (FISITA)
- モーターバレー・アクセラレーター (MVA) (アンカーパートナー)
- Plug And Play (ミラノ)

北米

- 米国自動車部品製造者工業会 (OESA)
- Carnegie Mellon Next Manufacturing Consortium

ブラジル

- Manufacture Auto Parts Association (Sindipeças)
- Automotive Engineering Association (AEA)
- National Association of Auto Parts Distributors (Andap)

マレリとプジョー・スポール、FIA 世界耐久選手権 (WEC) での勝利を目指して

プジョー・スポールは、プジョー 9 X 8 ハイパーカーのハイブリッド・パワートレイン・システムの過酷な性能要件を満たす最も効率的な電動ソリューションの開発を目指して、マレリのモータースポーツ事業部門と複数年のパートナーシップを締結しました。

成果

マレリは、オーダーメイドの高性能電動モーターおよび炭化ケイ素ベースのインバーターのエンジニアリングと補給品を供給しています。これらは前車軸電気駆動システムの一部を成します。マシンは FIA 世界耐久選手権 (WEC) に 2022 年から参戦しています。

マレリは「FIA オフィシャルサプライヤー」として、この最も注目度の高いモータースポーツ選手権に先進技術を提供しています。それに加えて、イノベーションと効率性を重視するマレリの姿勢は、モータースポーツとモビリティの環境サステナビリティに取り組む FIA の姿勢と完全に一致しています。

そこでマレリ・モータースポーツは FIA 環境認証プログラムに参加し、サステナビリティに関するベストプラクティスの構築と、お客さまや自動車業界との価値観の共有に取り組んでいます。また、こうした高性能、高効率コンポーネントの開発は FIA の 2020~2030 年環境戦略とも一致しています。



FIA 世界耐久選手権に参戦したプジョー 9 X 8 ハイパーカーの車体にマレリのロゴ

Co-creation

が叶える

先進的なモビリティと イノベーション

将来を予測する最も良い方法は、自らそれを形作ることです。当社は、製品や技術、お客さまに提供する付加価値を良いレベルから優れたレベルに進化させるために、イノベーションに向けたスリーボックス戦略（レガシーの選択的廃止、現行ビジネスの管理、自分たちの将来への投資）を実行するために、試行錯誤と学習を積み重ねる必要があります。

より良い
未来

モビリティのメガトレンドにおけるテクノロジービジョン

自動車業界は大きな技術変革の最中にあります。先進技術の開発から、サステナビリティに配慮したソリューションの活用やビジネスモデルの変化に至るまで、急速に進む未来の低炭素モビリティへの移行に遅れを取るまいと、業界全体で急ピッチの再構築が進んでいます。



脱炭素化と電動化技術

路上走行車の排ガスは世界全体の温室効果ガス排出量のおよそ15%¹を占めています。したがって、輸送セクターによる気候への影響を軽減することは喫緊の課題です。結果として、各国政府が排出基準の厳格化を進め、電気自動車への乗り換え促進補助金制度を導入しています。



デジタル化と自動化

ADAS（先進運転支援システム）を搭載したコネクテッドカーの需要が高まっています。機械学習やニューラルネットワークを中心とした人工知能（AI）技術の急速な進歩は、自動車業界に驚くべき変化をもたらしました。各社が、こうした最先端技術の活用によって生産効率を高めると同時に、以前なら想像もつかなかった製品機能を次々と実現しています。



業界内連携

テクノロジーイノベーションと消費者行動の変化を背景に、ビジネスモデルにも変化が求められています。こうした動きの中、車載ネットワーク通信プロトコルやEV用共用充電インフラなどの新しい技術の規格設定のため業界内連携に関心を示すOEMやTier 1サプライヤーが増えています。



ドイツ電気技術者協会 (Association for Electrical, Electronic and Information Technologies: VDE)、eモビリティカンファレンスにヨアヒム・フェッツァー CTIO が登壇し、「電動化技術動向 - 電動パワートレインの未来」をテーマに講演



インキャビン・アドバンスド・テクノロジー・ショーケースを CES で披露 (米国ラスベガス、2023年1月)



CES 会場でのマレリチーム (米国ラスベガス、2023年1月)

「自動車業界では開発の重点が変化しています。従来の効率化や経済的要素はもちろん、現在ではサステナビリティ、レジリエンス、eモビリティを念頭に置いた概念の見直しが求められています。」

ヨアヒム・フェッツァー チーフ・テクノロジー&イノベーション・オフィサー

¹ The automotive sector's net-zero transition: Shifting to low-emission vehicles (自動車業界のネット・ゼロへの移行に向けて：低排出ガス車へのシフト) | サステナビリティ | McKinsey & Company

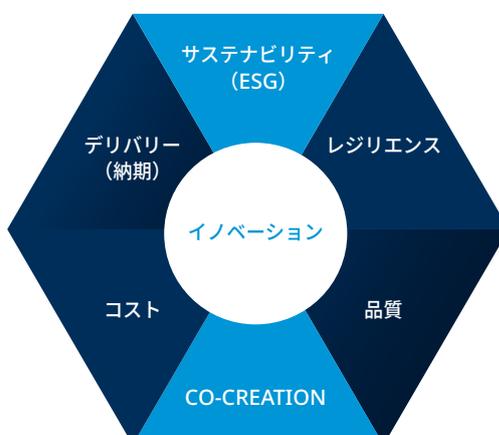
モビリティのメガトレンドにおけるテクノロジービジョン (つづき)

モビリティのメガトレンドに対応するための独自の Co-creation アプローチ

お客さまの期待の変化



以前：同時に 4 つの目標



現在：同時に 6 つの目標

イノベーションは6つの目標すべてを同時に実現するための鍵。

サステナビリティと Co-Creation はイノベーションを後押しする主な原動力。

2022 年のマテリアリティ分析の結果、すべてのステークホルダーに最も大きな影響のある新しい項目はイノベーションと密接に関係していることが明らかになりました。そこで、お客さまやパートナーと未来のモビリティを共創する「Co-Creating What's Next」を最優先戦略課題に設定しました。お客さまと積極的かつ密接な協力関係を持続することによって、潜在的な期待や要望を予測して対応すると同時に、お客さまの満足度を高めるサステナブルソリューションや新技術を提供することができます。

市場、規制、環境が求める変化のスピードと規模がモビリティ変革を加速させ、企業同士の協力抜きにこれに対処することはできません。したがって、パーソナライゼーション、効率性、安全性、新規サービス、最先端テクノロジーを通じた変革的体験を提供するためにはメーカー、サプライヤー、技術パートナー各社との co-creation が必要不可欠です。

☆ パフォーマンスハイライト

2022 年、当社はさまざまな研究グループや共同プロジェクトを通じて、お客さま、大学、研究機関、スタートアップ企業、その他業界関係者を含む幅広いパートナーとアイデアや製品を共創しました。

🔍 マレリ、BMW の新型電動二輪スクーターにインバーターを供給

マレリは、電動パワートレインソリューションとバッテリーマネジメントシステム (BMS) に関わるイノベーションプロジェクトを推進し、EV 需要の増加を支えるために必要な技術の進歩に取り組んでいます。2022 年は、BMW の新型電動二輪スクーターへのインバーター供給を開始しました。インバーターは電動パワートレインの重要コンポーネントであり、モーターの回転速度とトルクを制御しています。

成果

BMW との連携により、マレリは環境にやさしく、性能とドライビング体験にも優れた電動二輪スクーターの発売に貢献しました。



モビリティのメガトレンドにおけるテクノロジービジョン (つづき)

🔍 軽量サスペンション

内燃機関 (ICE) 車とバッテリー式電気自動車 (BEV) のいずれにかかわらず、自動車部品において軽量化は絶対に欠かせない要素です。ライドダイナミクス事業部門は、エコデザイン原則を踏まえたサステナブルな軽量サスペンション開発の研究に取り組んできました。サスペンションの軽量化に寄与する新しい設計法や加工技術の開発を目指し、学術機関や研究センターとの共同研究プロジェクトが複数進行しています。産業廃棄物から取り出した繊維などの軽量複合材料の再利用・再生利用や天然繊維強化複合材料の開発もその一つです。

ライドダイナミクス事業部門では7カ国、計13の業界・研究パートナーとEUの枠組み「ホライズン2020」に基づく助成金プロジェクト「Advanced Light materials for sustainable Electrical Vehicles by Integration of eco-design and circular economy Strategies (LEVIS、エコデザイン・循環型経済戦略の統合によるサステナブルなEVのための先進軽材料)」を共同で立ち上げ、複合材料

サスペンションコントロールアームの設計に取り組んでいます。

成果

新型コントロールアームは従来品に比べて30%の軽量化が可能になります。2024年までに試作品が製作され、検証を行う予定です。

研究開発部門のライドダイナミクスチーム
(イタリア、トリノ)



🔍 モーターバレー・アクセラレーターとのパートナーシップ

2021年、マレリはイタリアの「モーターバレー・アクセラレーター (MVA)」に参画しました。MVAはイタリア国内のスタートアップ企業を支援し、国際展開を得意とする企業パートナーとの橋渡しを行うCDP Venture Capital SGR - Fondo Nazionale Innovazione 初のアクセラレーターです。マレリはコーポレートアンカーパートナーとして、電動化技術、自動運転化技術、サステナブルテクノロジー、モータースポーツを中心に、スタートアップ企業の選定、アドバイスの提供、パイロットイノベーションプロジェクトの運営に積極的に参加しています。MVAとのパートナーシップによって、マレリは世界的自動車産業拠点の一つ、エミリア・ロマーニャ州のモーターバレーで展開されるオープンイノベーションエコシステムと直接関わることができています。

成果

MVAプログラムの下、16のスタートアップ企業の成長を助け、結果として48人の創設者とその他40名の雇用が創出されるなど、現時点ですでにプラスの社会的インパクトが生まれています。

16社

のスタートアップ企業がMVAプログラムの支援を受けて成長



モーターバレー・アクセラレーター
マレリはアンカーパートナーとして参画

イノベーション戦略

マレリでは、新しい概念を創造すること、そして未来の新しい業界動向に対応した画期的ソリューションを見つけ出すことを従業員に奨励するイノベーション文化を積極的に築いています。

当社は、気候変動が自社と社会に与える破壊的影響を軽減するための、より効率的で持続可能なビジネスモデルをもたらす長期的メリットを認識しています。そこで、持続可能なイノベーションを軸に一貫したイノベーション管理を行うための全事業部門共通フレームワークを構築しました。グローバルに展開するテクノロジー & イノベーション (T&I) 活動は、チーフ・テクノロジー & イノベーション・オフィサーが各事業部門の研究開発責任

者を介して枠組みの全社的な実行と遵守を監督します。イノベーションフレームワークでは、総合的アプローチで製品開発を促え、すべての関係部署が初期段階から関わります。

2022年は、4回開催されたイノベーション・カウンスル会議の1回を環境サステナビリティに特化した議論に充てました。この会議は、サステナビリティの側面をより重視しながら事業部門の課題について意見を交わし、話し合い、全事業部門間の重要課題について意志決定を行う場です。カウンスルは、当社の現在の立ち位置と主要顧客および主要競合他社の方向性を検討しました。製品のゆりかごから出口まで (Cradle-to-gate) の

カーボンフットプリントは今や、お客様の意志決定プロセスにおける重要な判断材料です。そのため当社は、カーボンフットプリントの透明性を高め、イノベーションプロセスの初期段階から低炭素を念頭に置いた製品開発を行うための策を講じています。こうしたアプローチがサステナビリティ目標のあり方を変化させ、現在ではこれらの目標が重要要素の一つとして日常業務や作業手順に組み込まれています。

☆ パフォーマンスハイライト

2023年からサステナビリティ目標をイノベーションプロセスに組み込み、2025年に向けた具体的な目標またはマイルストーンの設定を各事業部門に促しています。こうした取り組みの指針となるのが、ロードマップと製品開発ライフサイクルに沿って進捗を追跡するためのKPIです。

製品開発・イノベーションプロジェクトの検討項目に含まれる2025年目標(2021年比)：



-30%

すべてのスコープの
CO₂e 排出量



-60%

スコープ1および
スコープ2の
CO₂e 排出量



>20%

樹脂材のリサイクル/
サステナブル材料比率



80%

指名サプライヤーの
ESG アセスメント
実施率



75%

指名直接材料
サプライヤー工場の
ISO 14001 認証取得率



2021 GM サプライヤー優秀品質賞
(2021 GM SUPPLIER QUALITY
EXCELLENCE AWARD) を獲得。
4年連続の受賞



FIA 世界耐久選手権で作業中の
マレリ・モータースポーツチーム、
ブジョー 9 X 8 ハイパーカーと
(富士スピードウェイ)

イノベーション戦略 (つづき)

研究開発

研究開発能力の増強によって、業界をリードする先進技術提供者としての立ち位置を強化することを目標としています。2022年にはインド、ベンガルール¹に新設した技術研究開発センターが始動し、今後2年間におよそ600名のエンジニアの雇用を予定しています。これによって当社の研究チームは総勢1,600名を超えることとなります。ベンガルールセンターは、ソフトウェアソリューションの開発に特化した施設です。

サステナブルデザイン

当社は製品設計・開発の初期段階からGHG排出量を体系的に検討する手法を積極的に取り入れ、製品ライフサイクルの過程で発生する負の影響を軽減します。

サステナブルデザインについて、詳しくは20ページをご覧ください

パフォーマンスハイライト

2022年は、インドおよび中国での研究開発センター新設を目的とした2,418億4,000万円(16億4,000万ユーロ)の5カ年投資計画を発表しました。当社が現在展開するイノベーションハブに新しい研究開発センターが加わることによって、最先端の製品とソリューションの開発が加速されます。

イノベーションスプリント

2022年に開催したイノベーションウィークでは、全リージョン、全ファンクションの従業員から画期的なアイデアを募集しました。これは、従業員にイノベーション思考を浸透させるための対話型セッションです。新たに始まった「イノベーションスプリント」ではさまざまな問題解決に挑戦し、その中にはサステナビリティに関する課題も2つ含まれています。

- 工場の年間エネルギー使用量を30%削減する
- できるだけコストをかけずに製品材料の50%をサステナブル材料に代えるためのアイデアを考える

成果

イノベーションスプリントには80を超えるチームからおよそ500名が参加し、それぞれに考えたアイデアが寄せられました。エグゼクティブコミッティメンバーで構成された審査員団が最も説得力のある提案を選び、選考に残ったチームにはCEOとチーフ・テクノロジー & イノベーション・オフィサーに直接プレゼンテーションをする機会が与えられました。例えば、環境に配慮したグリーンプラスチック、グリーンアルミニウム、グリーンスチールなどの材料を使うアイデアや、よりエネルギー効率が良く、材料をできるだけ使わず、廃棄物をなるべく出さないプロセス改善のアイデアなどが披露されました。多数の応募を集め、大いに盛り上がったイノベーションスプリントは、従業員の創造性と積極性を刺激するために今後も定期的に開催する予定です。

INVENTOR イノベーションプログラム

マレリ 南米では、従業員とリーダーシップチームとがオープンにつながるための「INVENTOR (発明家)」と名付けたイノベーションプログラムが実施されています。このプログラムでは、以下の4つを推進します。

- 従業員エンゲージメント
- 継続的な改善の文化
- 生産基準のサステナビリティ (基準に基づいて改善を開始)
- お客様の要件および各種認証への適合

成果

四半期と半期の優勝者表彰式がテレビで生中継されました。2022年は個人部門で158名の従業員と、組織部門で4つの工場が表彰されました。

2022年 INVENTOR 関連指標

2,082人 11,455件
の従業員が のアイデア応募
アイデアを発表

1,195人 5,626件
の従業員が のアイデアを実行
アイデアを実行



1 マレリニュース - インド、ベンガルールに技術研究開発センターを新設し、イノベーション能力を増強。

サステナビリティのためのイノベーション

当社の設計の考え方の根幹にあるのは、資源をできるだけ使わないことです。そのため手段が、温室効果ガス排出量を抑え、燃費を向上させ、クリーンな輸送を後押しする画期的なソリューションです。こうした当社のアプローチを支えているのが、サステナビリティの重要性と地球の管理者としての責任に対する深い信念です。

自動車メーカー各社が国内外の排ガス規制に従い、自動車のカーボンフットプリント削減に取り組む中、当社はサステナビリティを画期的設計の一要素とし、すべてのスコープのGHG排出量削減を優先課題としています。製品のサステナビリティに関してお客さまから最も多く寄せられる要望は、リサイクル材の活用と製品関連のライフサイクル・アセスメント(LCA)です。そこで、当社の全関係事業部門が次の長期的イニシアティブを始動させました。

- ・ 高炭素アルミニウムの使用量削減
- ・ 内装製品に関する再生可能代替材の検討
- ・ 磁石レスモーター技術の開発
- ・ リサイクルを促進し、スコープ3排出量の削減に寄与するエコデザインの推進

🔍 日産「エクストレイル (T33)」 e-POWER システム向け ロングフロー排気システム

2022年、GHG排出量の削減に取り組むグリーン・テクノロジー・ソリューション事業部門は、日産エクストレイル (T33) e-POWERシステム向けコールドエンド製品として「ロングフロー排気システム」をリリースしました。



159

tCO₂e /年

1台あたり推定排出削減量
(ロングフロー排気システムを
使用した場合)

成果

排気システムの小型化と軽量化により、CO₂排出量と使用原材料の削減が期待できます。具体的には、自動車1台あたりのCO₂排出削減量は試算ベースで年間およそ159 mtCO₂e¹。重量は366g削減されています。



🔍 磁石レス電動モーター

電動パワートレイン事業部門は、OEM各社からの磁石レスモーターに対するニーズの高まりを受け、電動モーターに代替材料を使うことを検討しています。現在、永久磁石同期型モーター (Permanent Magnet Synchronous Motor: PMSM) に代わる外部励磁同期機 (Externally Excited Synchronous Machine: EESM) の評価を行っています。

成果

この取り組みはお客さまのニーズに応えるだけでなく、重要鉱物への依存を軽減する効果も期待できます。PMSMにはネオジムやジスプロシウムなどの重要鉱物が使用されていますが、EESMの場合はリサイクル性に優れた銅です。

¹ CO₂排出削減量試算値は次の前提条件に基づいています：製品耐用年数：10年、運転モード：WLTP、耐用年数走行距離：122,172 km (日本自動車部品工業会 (JAPIA) の計算法に基づく)

サステナビリティのためのイノベーション (つづき)

当社独自の設計の考え方にに基づく 材料調達の見直し

サステナブルデザイン

当社では「サステナブルデザイン」のコンセプトの下、省資源化に優先的に取り組む設計思考を取り入れています。製品設計・開発の初期段階から GHG 排出量を早期かつ体系的に検討する手法を積極的に取り入れ、製品ライフサイクルの過程で発生する負の影響を軽減することを推進します。当社はこのコンセプトを2022年に開始しました。2023年にはイノベーションプロジェクトの具体的目標を定め、2025年までにコンセプト開発と製品化の両段階でサステナブルデザイン基準を満たすことを目指します。また、設計ルールにサプライヤー選定時の ESG 基準を加え、ライフサイクル全体でプロジェクトを確実に追跡するために組織内に適切なガバナンス体制を整備し、責任を明確化します。

ライフサイクル・アセスメント (LCA) に基づく製品の環境負荷評価

2022年末、原材料の採取地や生産・加工場所（溶接、塗装など）などバリューチェーン内のホットスポットを明らかにするため、各事業部門の炭素基準値評価を開始しました。2023年からは、ゆりかごから出口まで (Cradle-to-gate) のライフサイクル・アセスメントを実施するための各事業部門の技能強化を図ります。

事業部門にはすでに部門横断チームを立ち上げ、データ収集とライフサイクル・インベントリー (LCI) 作成のための作業手順を定めました。これをベースに製品に伴う気候変動への影響を地球温暖化係数 (GWP) に基づき判断します。今後は、各事業部門が研修への参加、経験からの学び、お客さまとの協力により、国際規格 ISO 14040:2006 に従ってデータ収集、LCA ソフトウェアの活用、計算に関する能力の幅を広げていきます。

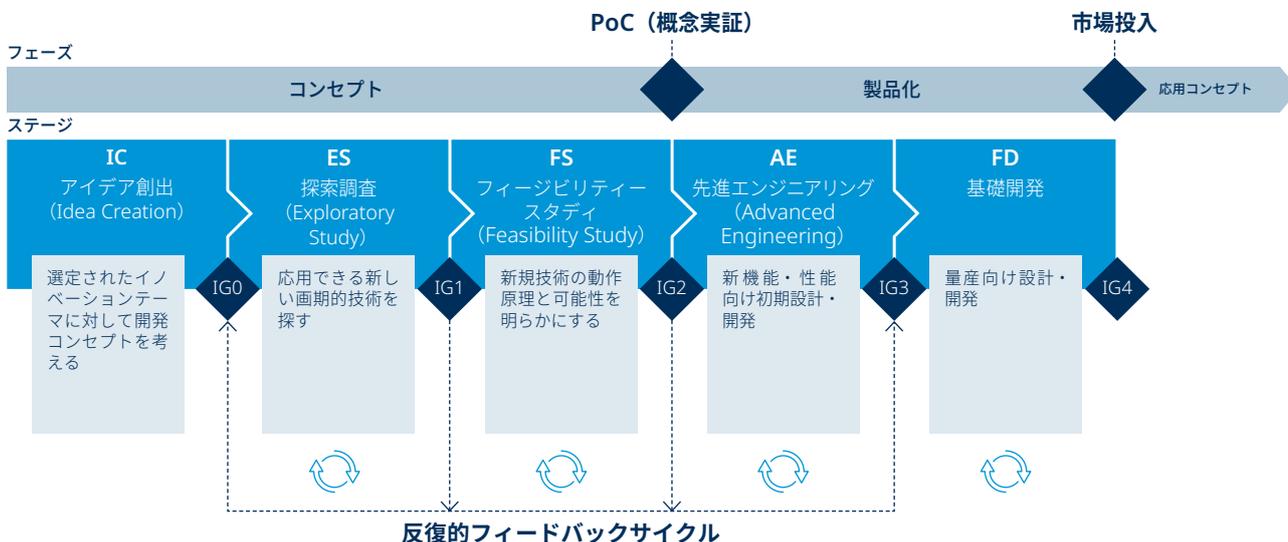
イノベーションマネジメントプロセス

2022年に全事業部門のイノベーション用マネジメントプロセスを統一するための「イノベーションマネジメントプロセス (IMP)」を導入しました。IMPには部門横断チームが関わり、それぞれの事業部門で行われるイノベーションプロジェクトを監視する各機能部門のスペシャリストがチームを率います。プロセスには5段階のステージゲート法を取り入れ、技術的実現可能性、事業実現性、ユーザーデザインビリティを見極めます。ステージ間のイノベーションゲートでは技術的、財務的、非財務的基準を設定して、プロジェクトの成熟度を評価します。サステナビリティは重要な視点であり、初期ゲートで評価した環境・社会・ガバナンスの3つの要素に従ったパラメーターが設けられています。2023年には、炭素排出量削減に特化した KPI を導入し、コンセプト開発段階から排出量削減を目指します。

2022年に全事業部門のイノベーション用マネジメントプロセスを統一するための「イノベーションマネジメントプロセス (IMP)」を導入しました。IMPには部門横断チームが関わり、それぞれの事業部門で行われるイノベーションプロジェクトを監視する各機能部門のスペシャリストがチームを率います。



イノベーションマネジメントプロセス (IMP)



気候変動

に対する

事業における サステナビリティ

すべての拠点を対象とした目標を設定し、そのスタート地点としてロードマップを使用しています。環境、廃棄物、水に関してコンテキストベースの目標を設定し、進捗やパフォーマンスを毎月チェックします。

アクション

気候変動に関するリスク・機会の管理

リスク評価の一環として、気候変動が当社のビジネスのレジリエンスに与える影響について検討を開始しました。イノベーション・カウンシルにおいて環境サステナビリティをイノベーション戦略に組み込むため、その準備としてさまざまな気候シナリオのマッピングを行っています。このほか、気候関連リスクの防止と管理、事業継続性を高めるための新たな機会の特定を目的として、当該リスクの評価も進めています。

気候変動が当社のバリューチェーン全体にもたらし得る正と負の影響を検討し、評価することが非常に重要です。

2022年は、社内イノベーション・カウンシルへの準備段階として、全事業部門を対象とした総合サステナビリティ分析を実施しました。この中で、課題を予測し、ネット・ゼロシナリオに則した機会を特定するための綿密な予備リスク評価を行いました。その結果、サプライチェーンの混乱、部品価格の変動、電動化がすべての事業部門に影響を与えることが明らかになりました。一方で、特に電動パワートレイン事業部門については、これが機会になることが判明しました。電気自動車 (EV) の需要増加を支える新しい製品・サービス、その他低炭素技術の開発は、当社にとって競争力または事業拡大領域になる可能性があります。

当社は自らを自動車メーカーにとっての適応力のあるパートナーと位置付けています。そして、ハザードエクスポージャーとその対応に応じて影響を軽減する対策を実施することで、将来の低炭素社会に向けた移行を牽引することを目指します。また、内燃機関 (ICE) 車から環境にやさしい低公害車へのシフトなど、新しい事象に対応するため、EV 市場セグメントを軸にした e モビリティの進化を支える製品・統合型システムの開発に力を注ぎます。

☆ パフォーマンスハイライト

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に従った気候変動リスク分析を開始しました。この分析は2023年に完了し、気候変動リスク管理能力を大幅に向上させる予定です。物理的リスクと移行リスクの両方を評価することによって、気候変動がビジネスにもたらしうる財務的影響も、よりの確に把握できるようになります。



イラスト：パワートレイン事業部門
(イタリア)、Silvia Landi 作

気候変動対策とエネルギー管理



-60%

スコープ1および2のCO₂e排出量削減目標(2025年までに達成。2021年比)

イノベーション戦略と独自の電動化エンジニアリングソリューションを展開する一方で、事業活動による気候変動への影響を認識し、それをできる限り抑えるためにコーポレート EHS ポリシーを定めています。2021年には、2030年までに事業活動でのカーボンニュートラルを達成するという気候変動対策の目標を定めました。2022年はその意志を強化し、ネット・ゼロの実現に向け、すべてのスコープの排出量を対象範囲とする科学に基づく目標 (SBT) に従った新しい目標を2023年末ないしは2024年初めまでに提出する準備を進めました。

「最新の IPCC (国連気候変動に関する政府間パネル) レポートでは、気候変動に伴う差し迫った課題に対して迅速かつ大胆な対策を講じることが急務であると強調されています。

マレリはこの呼びかけを行動に移します。具体的には、2030年までに事業活動でのカーボンニュートラルを実現し、遅くとも2045年までにはサプライチェーンを含めてCO₂排出量をネット・ゼロにするのが目標です。2022年には、当社の直接事業だけでなくサプライチェーンについても、2023~2025年の自社目標を設定しました。」

Denise Lana Molina
サステナビリティ部門責任者



気候変動対策とエネルギー管理 (つづき)

2022 年は、事業部門レベルでの活動についてグループ全体で足並みを揃え、目標達成に力を注ぐために以下を目的としたロードマップを策定しました。

1. 投資の強化。LED 照明の設置、アイドルリング状態の生産設備の自動スタンバイ切り替え、ボイラーメンテナンスなど、省エネプロジェクトへの投資を増やします。

2. エネルギー比率の改善。再生可能エネルギー使用率を 2025 年までに 80%、2030 年までに 100% にします。

再生可能エネルギーロードマップは、対象範囲の見直し、前年からの進捗確認、プロジェクトの予算確保のために、年 2 回見直します。

当社は 2019 年以降、スコープ 1 およびスコープ 2 の排出量を測定しています。2021 年のスコープ 1 および 2 の排出量データを、対象範囲の見直しに従って再記載しました。対象範囲の変更は、生産拠点の追加と、売却または拠点閉鎖に伴う拠点の除外によるもので、GHG プロトコルに準拠した社内データレポートिंग手順に従っています。

2021 年には、スコープ 3 排出量の評価も行いました。重点排出源として特定したプラスチック、スチール、アルミニウムなどの原材料調達に関わるスコープ 3 排出量を継続的に注視するとともに、サプライチェーンが複雑で管理が特に難しい電子部品にも細心の注意を払っています。

そこで、GHG プロトコルの消費ベース手法 (spend-based method) に従った計算を行っています。

この手法の場合、環境への影響を把握しやすく、当社のバリューチェーン全体の排出量削減機会を見つけやすくなります。この初回評価が当社の基準値となります。当社の事業活動と関係するスコープ 3 カテゴリは次の 6 つです。

カテゴリ 1 - 購入した製品・サービス

カテゴリ 2 - 資本財

カテゴリ 3 - (Scope1, 2 に含まれない燃料及びエネルギー活動)

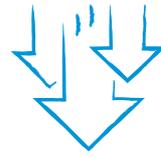
カテゴリ 4 - 輸送・配送 (上流)

カテゴリ 5 - 事業から出る廃棄物

カテゴリ 6 - 出張

2023 年は、CDP 2023 の報告にあたり、2022 年版のデータ入手性を踏まえてサプライヤーから収集するデータの精度改善に取り組みます。

2022 年はスコープ 1 およびスコープ 2 の排出量 (再記載) が前年比で 5.5% 減少しました (マーケット基準、絶対値)。主には、再生可能エネルギー比率が 2021 年の 13.9% から 2022 年には 26.5% に上昇し、その結果 CO₂e 排出量原単位は、-6.3%¹ 減となる 0.0055 mtCO₂e / 生産時間となりました。



当社の目標

-30%

すべてのスコープの
排出量 (2025 年までに
達成。2021 年比)



当社の目標

80%

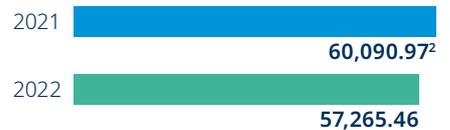
再生可能エネルギー
比率 (2025 年までに
達成。2030 年までに
は 100%)

CO₂e 排出量 (mtCO₂e)

-5.5%

スコープ 1 およびスコープ 2 の CO₂e
排出量 (マーケット基準、絶対値、2021 年比)

GHG スコープ 1 排出量



GHG スコープ 2 排出量 (マーケット基準)



🔍 マレリ サンダーランド工場、サンダーランド市のカーボンニュートラル目標に協力³

英国にあるマレリ サンダーランド工場は 2021 年以降、事務所および店舗の LED 照明への完全切り替え、消費電力を抑えるための照明センサーの設置、電気使用量を抑えるための AI を使ったエアコンプレッサーの使用など、さまざまな省エネ対策を含む改善を展開してきました。その結果、2021~2023 年の排出削減量が 7.88 mt(CO₂e) に達する見込みです。

成果

地元サンダーランド市議会は、マレリのように気候危機に対処するために自らの役割をはたす企業を支持しています。



¹ 2022 年の削減量は、スコープ 1 およびスコープ 2 の排出量原単位 (マーケット基準) の 2021 年再記載データからの比較を記載しています。

² 2021 年データは報告対象範囲の変更 (14 カ所を追加、3 カ所を除外) に伴い再記載しました。データの再記載について、詳しくは 75 ページをご覧ください。

³ 自動車部品サプライヤー、カーボンフットプリントの削減に貢献 - MySunderland

気候変動対策とエネルギー管理 (つづき)

エネルギー消費量 (GJ)

間接エネルギー消費量



| | 2021 ² | 2022 |
|---------------------|-------------------|--------------|
| ■ 非再生可能エネルギー源による電力分 | 3,300,282.44 | 2,796,422.64 |
| ■ 再生可能エネルギー源による電力分 | 529,334.85 | 1,003,562.57 |
| ■ 熱分 | 49,920.12 | 35,913.80 |
| ■ 冷水分 | 260.90 | 253.90 |
| ■ 圧縮空気分 | 2,336.94 | 4,838.54 |

直接エネルギー消費量



| | 2021 ² | 2022 |
|---------------------------|-------------------|------------|
| ■ 燃料分 | 1,045,438.84 | 991,911.40 |
| ■ 再生可能エネルギー源による自家発電電力の消費分 | 4,772.79 | 5,035.96 |

エネルギーおよび排出量データについて詳しくは [62~64 ページの GRI コンテンツインデックス](#) をご覧ください

イノベーションスピリット

イノベーションウィークに開催された「イノベーションスプリント」には 80 を超えるチームが参加し、4 つのテーマに沿った画期的アイデアを基にしたプロジェクトが提案されました。うち 2 つのテーマは、サステナビリティに関連する「エネルギーハント」と「サステナビリティ BoM」です。

成果

グループ・エグゼクティブコミッティのメンバーで構成された審査員団が、それぞれのテーマから上位 3 つの提案を選出しました。これらの提案には、アイデアを実行に移すための支援が与えられます。

イノベーションスプリントについて、詳しくは [18 ページの「先進的なモビリティとイノベーション」](#) の章をご覧ください

2022 年は、グリーン電力事業者と電力購入契約 (PPA) を結び、再生可能エネルギー源からの認証済み電力の購入を増やすことによって再生可能エネルギーを確保しました。

- ブラジルでは、**342,529.89 GJ の再生可能エネルギー** を PPA または国内の再生可能エネルギー源からの認証済み電力の購入によって調達。国内施設における消費電力の 93% に相当します。
- トルコでは、事業用外部供給電力の **100% が再生可能エネルギー** です。
- イタリアでは、事業用に **391,557.43 GJ の再生可能エネルギー** (国内施設の電力需要の 78% に相当) を購入しています。

日本、インド、イタリアでは敷地内に太陽光発電施設を設け、5,035.96 GJ の自家発電再生可能電力を供給しています。当社の再生可能エネルギーロードマップには、今後数年に取り組む太陽光自家発電増設プロジェクトが複数盛り込まれています。2023 年までに以下をおこないます。

- イタリア、モドゥーニョ工場では 23,257m² 相当の屋上太陽光発電システムによって **年間 5,793 MWh を発電** し、工場内の電力需要に対応しています。
- マレーシア、パナンに設置した太陽光発電施設の **ピークターゲット発電能力は 3.15 MW** です。

パフォーマンスハイライト

26.5%

再生可能エネルギーによる電力の総消費量 (2022 年)

-2.8%

エネルギー原単位 (MJ / 生産時間) 2021 年比

51%

工場での ISO 50001 に準拠したエネルギー消費

-5.5%

スコープ 1 およびスコープ 2 の CO₂e 排出量 (マーケット基準、絶対値) 2021 年 (再記載) 比

-5.0%

SO_x および NO_x 排出量 2021 年比

Bスコア

2022 年の CDP (Climate Change Carbon Disclosure Project) 評価



エネルギー、排出量データについて詳しくは [GRI コンテンツインデックス](#) をご覧ください。

環境管理

環境に関わるテーマは、お客さまを中心にした当社ステークホルダーにとっての最優先事項です。したがって、当社では事業に伴う環境負荷の軽減に全力を注いでいます。

EHS マネジメント・枠組み

当社のコーポレート EHS ポリシーには、水資源を守り、GHG 排出量と廃棄物量を抑え、生物多様性を保護するための取り組みがまとめられています。

| 🌿 環境目標 (2021 年比) | | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 2025 年目標 | | 2030 年目標 | |
| -60% スコープ1および2 の CO ₂ e 排出量 | 80% 再生可能エネルギー 比率 | -10% エネルギー原単位 (MJ/生産時間) | -15% エネルギー原単位 (MJ/生産時間) |
| -30% CO ₂ e 排出量 (すべてのスコープ) | -10% 一般廃棄物 | -14% 水使用量原単位 (L/生産時間) | -20% 水使用量原単位 (L/生産時間) |

☆ パフォーマンスハイライト

2022 年には、当社の EHS 枠組みを以下の新しい手順と統合しました。

- 環境・安全衛生・エネルギー (EHS&E) 年次データ収集手順。外部への情報開示を目的に追加 KPI 情報を収集する際の手順を正式に定め、月次社内データ収集を補足します。
- EHS&E 報告バウンダリ (境界) データ再記載手順。外部への情報開示を目的とした当社バウンダリ、年間目標設定、社内モニタリング、データ再記載ガイドラインを定義します。

新しい境界について、詳しくは **55 ページ**の「本レポートについて」の章をご覧ください

95%
生産拠点の
ISO 14001
マネジメント
システム
認証取得率

100
第三者監査

工場での環境マネジメントシステム評価のため

51%
ISO 50001
に準拠した
エネルギー消費

293
内部監査



環境管理 (つづき)

サーキュラーエコノミー・デザイン

当社は、マテリアルな項目の一つである「サーキュラーエコノミー・デザイン」の重要性を強く認識し、これを、再利用、再生利用しやすい部品設計を念頭に置いたプロセスや設計の見直し機会、あるいは環境影響を最小限に抑えるモジュール式製品設計を採用する機会であると捉えています。これには循環性を高める画期的なソリューションの開発や、事業レベルでの廃棄物の削減、リサイクル、廃棄物発生を回避するなどのサステナブルな取り組みが含まれます。また、天然資源や原材料の合理的な使用にも取り組んでいます。

2022年のリサイクル原材料使用率



57,506 トン
リサイクル原材料使用量 (2022年)

☆ パフォーマンスハイライト



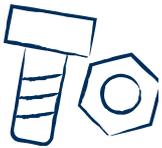
23.5%
リサイクル原材料
比率 (2022年)



廃棄物の削減

2022年は、1万5,400トンを超える材料を再利用し、廃棄物となるのを防ぎました。

金属



6,000 トン

プラスチック



4,200 トン

木材



2,800 トン

紙と段ボール



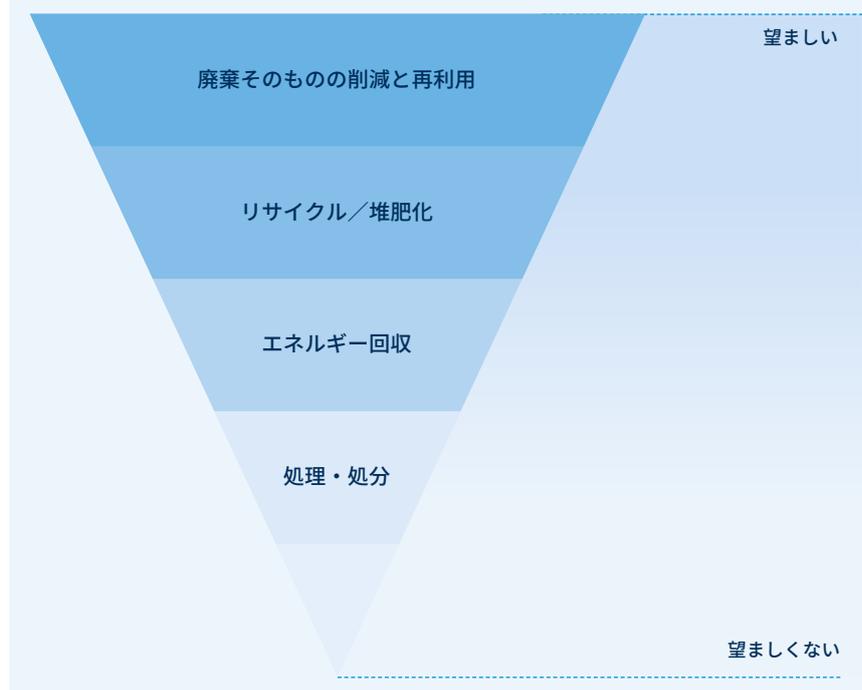
2,400 トン

廃棄物管理

当社では、各拠点が各国・地域で定められた廃棄物管理規則に従う責任を負っています。また、廃棄物の管理ヒエラルキーを定め、処理・処分は最も望ましくない選択肢とし、廃棄そのものの削減と再利用を、管理上の望ましい選択肢として推奨しています。そのため、「廃棄物の埋め立てゼロ」を目標とし、廃棄物の内訳とその最終目的地を入念にモニタリングしています。

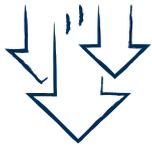
当社の総廃棄物量は、生産工程、倉庫業務、事務所、食堂、休憩場所の数字を集計したものです。具体的には廃棄物の92.4%は非有害廃棄物、24.5%は包装資材由来廃棄物です。2022年に実施した複数のイニシアティブの結果、総廃棄物量と埋め立て廃棄物量を削減することができました。

廃棄物管理階層



これらの取り組みについて、詳しくは次ページのケーススタディをご覧ください

環境管理 (つづき)



2.7%
廃棄物削減率
(2021年比)



84.5%
廃棄物リサイクル率



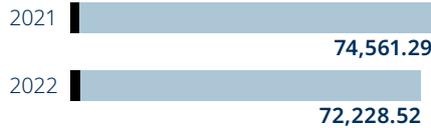
2.4%
埋め立て廃棄物
比率

廃棄物量 (mt)

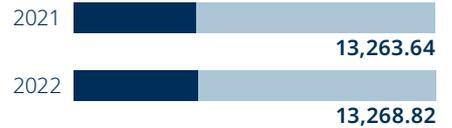
総廃棄物量



リサイクルによる廃棄物の総発生抑制量¹



処分された廃棄物量



| | 2021 | 2022 |
|--------------------|-----------|-----------|
| リサイクルによる廃棄物の総発生抑制量 | 74,561.29 | 72,228.52 |
| 処分された廃棄物量 | 13,263.64 | 13,268.82 |

| | 2021 | 2022 |
|--------|-----------|-----------|
| 有害廃棄物 | 1,736.08 | 1,961.15 |
| 非有害廃棄物 | 72,825.21 | 70,267.38 |

| | 2021 | 2022 |
|--------|----------|----------|
| 有害廃棄物 | 4,477.68 | 4,533.72 |
| 非有害廃棄物 | 8,785.96 | 8,735.10 |

廃棄物量データについて、詳しくは [62 ページ](#) の GRI コンテンツインデックスをご覧ください

ブラジル、アンパロでの埋め立て廃棄物ゼロの取り組み

ブラジルにあるグリーン・テクノロジー・システムのアンパロ工場では昨年、回収や再利用など埋め立て以外の処理をするために、一般混合廃棄物と固形廃棄物を分別する専門業者と新たな契約を結びました。この一般廃棄物は正しく分別された後、現在では主に共処理、セメント製造用窯での焼成による組成物の生産、堆肥化に利用されています。

成果
このベストプラクティスによって、アンパロ工場では 2022 年に

44 トン
の廃棄物の埋め立て廃棄を回避しました



中国、蕪湖、仏山での粉碎技術の導入

米州、欧州の工場以外にも、中国のオートモーティブ・ライティング & センシング蕪湖、仏山拠点では 2022 年から粉碎技術を導入し、不良部品や廃棄部品を処分から除外し、再生材料として利用しています。

成果
これによって 2022 年にはおよそ

140 トン
の廃棄物を転用しました



¹ 廃棄物はリサイクル作業によってのみ廃棄処分から回避・転用しており、それ以外の作業は取り入れていません。

水

2021年から全社を対象とする総合水リスク評価を実施し、世界資源研究所（WRI）が開発した評価ツール、「Aqueduct」を活用して、水ストレス地域にある生産施設を特定しています。

当社は世界の水ストレス問題に意識を向け、当社で水を使用するすべての段階を積極的に監視するとともに、水使用に関わるリスクと機会の検討を進めています。

当社では生産工程と一般用途で水を使用します。その結果として、水の使用が2つの重要項目、水不足と水質に影響を及ぼしていることを認識しています。水ストレスが高い地域では特に、当社の事業活動が水不足の一因になる可能性があります。また排水に含まれる、水質に負の影響を与える汚染物質にも注意を払っています。2022年には、さまざまな戦略、プロセス、ベストプラクティスを通じて水に関するリスクと機会をよりの確に管理するための水に関する方針を新たに決めました。

また、2021年から全社を対象とする総合水リスク評価を実施し、世界資源研究所（WRI）が開発した評価ツール「Aqueduct」を活用して、水ストレス地域にある生産施設を特定しています。ツール分析の結果、2022年に19の施設²が「水ストレスリスクが極めて高い」とされる地域に所在していることが明らかになりました。これらの施設で最も水と関係しているのが照明部品、電子部品の生産です。これらの製品の生産は売上高において当社の主要な事業であるため、水リスクの高いそれぞれの施設について財務的影響を試算しています。



カスタマーエクスペリエンスセンターのボランティアグループ（米国ミシガン州サウスフィールド）



エレクトロニクス埼玉工場（日本）



19¹カ所

の生産施設が、水ストレスリスクの極めて高いとされる地域に所在することが判明（2022年）

🔍 イタリア、ヴェナリアレアーレでの送水管保全プロジェクト

オートモーティブ・ライティング & センシング事業部門のイタリア、ヴェナリアレアーレ拠点では、2021年末から送水管の連結箇所と地中埋設部分の点検を行っています。その結果、工場内の飲用水用配管に一部漏水を発見し、補修しました。

成果

この送水管保全プロジェクトにより漏水を回避できた水の量

5,800m³

（2022年）

🔍 イタリア、モドゥーニョでの水ストレスリスクへの対応

水ストレス地域に該当するパワートレイン事業部門のイタリア、モドゥーニョ拠点では、蒸発冷却塔の漏水防止プロジェクトを実施しました。

成果

このベストプラクティスの結果、およそ

9,700m³

の取水量を削減（2022年）

1 この数値は CDP レポート 2022 年版で報告しているもので、2021 年のデータ結果とも関連させています。

水 (つづき)



中国、無錫のサーマルシステム工場視察



2022年に開設されたマレリの新しい技術研究開発センター (インド、ベンガルール)



取水量の削減

2022年の当社の水入手経路は、直接取水、第三者からの供給、事業排水の回収の3通りです。

取水量原単位に基づき生産時間あたりの取水量を測定し、水効率を追跡しています。2022年はこのKPIが前年比で11%低下し、中でもオートモーティブ・ライティング & センシング事業部門とエレクトロニクス・システム事業部門は、次の重要プロジェクトによって目覚ましい成果を達成しました(それぞれ前年比25%減、16%減)。

- オートモーティブ・ライティング & センシングの中国、蕪湖拠点では、画期的な冷却塔、水道メーター、漏水検知システムを導入し、2022年に107 MLを節水しました。
- エレクトロニクス・システムのイタリア、コルベッタ拠点では閉鎖循環型水プロジェクトによって、1年で40 MLの節水に貢献しました。

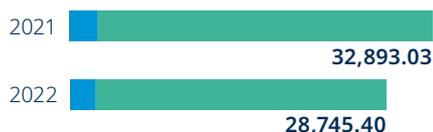
★ パフォーマンスハイライト

-11%

取水量原単位前年比
(2022年、リットル/生産時間)

水収支 (ML)

総需要量



| | 2021 | 2022 |
|-----------------------|-----------|-----------|
| 取水分 | 2,464.20 | 2,221.25 |
| 再生/再利用水量 ¹ | 30,428.83 | 26,524.15 |

| | | |
|------------------------|----------|----------|
| 総排水量 | 1,501.86 | 1,340.93 |
| 再生水インデックス ² | 92.5% | 92.3% |

総取水量



| | 2021 | 2022 |
|----------|----------|----------|
| 地表水から | 104.57 | 87.62 |
| 地下水から | 410.67 | 364.95 |
| 第三者からの供給 | 1,948.96 | 1,768.67 |

総排水量



| | 2021 | 2022 |
|------|----------|----------|
| 地表水へ | 99.36 | 81.60 |
| 地下水へ | 0 | 0 |
| 第三者へ | 1,402.50 | 1,259.33 |

1 再生水とは、処理をせず、同一生産サイクル内または別のサイクル内で複数回利用された水と定義されています。水道メーターによる測定値または試算値の場合があります。各拠点で再利用される処理済み廃水は再利用水と呼びます。

2 再生水インデックスは再生/再利用水量を取水量および再生/再利用水量の合計で除算して数値を出します。

労働安全衛生

防止の文化をさらに強固なものにするため、研修やワークショップを実施し、すべての労働者の労働安全に関する意識と感度の向上に努めています。

当社は EHS ポリシーに示すとおり、従業員の安全衛生の確保に努め、これに関わる課題の管理と対応に継続的に取り組んでいます。EHS ポリシーは当社ウェブサイトに 19 カ国語で掲載されています。

防止の文化を根付かせ、特定したリスクの管理・防止、インシデントの調査、逸脱事項の対処に関する手順を定めています。2022 年は、ISO 45001 (労働安全衛生) の認証取得拠点が 15% 増え、生産拠点の認証取得率が 54% に達しました。今後は、この認証取得率をさらに引き上げます。また、2022 年は労働安全衛生マネジメントシステムに関して 212 件の内部監査と 90 件の外部監査を実施しました。

体系的な手順と労働安全衛生マネジメントシステムを実施している一方で、2022 年には前年比 2.7% 増となる 535 名¹ (当社従業員 497 名、非従業員労働者 38 名) の負傷者が発生しました。その結果、2022 年の当社従業員の LTI 度数率は前年の 0.87 から 0.94 に上昇しました。非従業員労働者については、前年の 0.86 から 0.25 に低下しました。

また、従業員 1 名のインシデントが最終的に死亡災害に至ったことを大変遺憾に思います。この件は管轄当局に報告し、根本原因を明らかにするための調査を適切に行いました。調査の結果、明らかにあった原因は次の 2 つです。

- **ロックアウト・タグアウト (LOTO)** 手順、つまり機械設備の操作に入る前に当該設備の電源を落とす手順が正しく行われていませんでした。
- 安全制御システムの信頼性が ISO 13849 で求められている最低基準を下回っていました。加えて、機械後方に通用口が設けられていなかったことも確認しました。

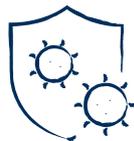
グローバル共通対策として、従業員の安全衛生を強化するための短・中期的措置を講じました。まずは各拠点でのロックアウト・タグアウト (LOTO) の徹底を全工場長に改めて確認し、漏れがないか確認しました。中期的措置については、既存機械設備についてグローバル機械リスク評価プログラムの適用を促進し、新規機

械設備については、マレリ機械設備基本要件の適用を強化しました。このほか、重大な休業災害が発生した場合は、関係部署、事業部門間で協議を行い、実効性のある対策を講じて、同様の事態の再発防止を図ります。これらの対策は各事業部門から各拠点へと周知し、実施の徹底を確認します。

防止の文化をさらに強固なものにするため、研修やワークショップを行い、すべての労働者の労働安全に関する意識と感度の向上に努めています。

≥ 90%

社内の今後の年間目標として、生産拠点における ISO 45001 (労働安全衛生) 取得率 90% 以上を目指します (全 127 拠点)



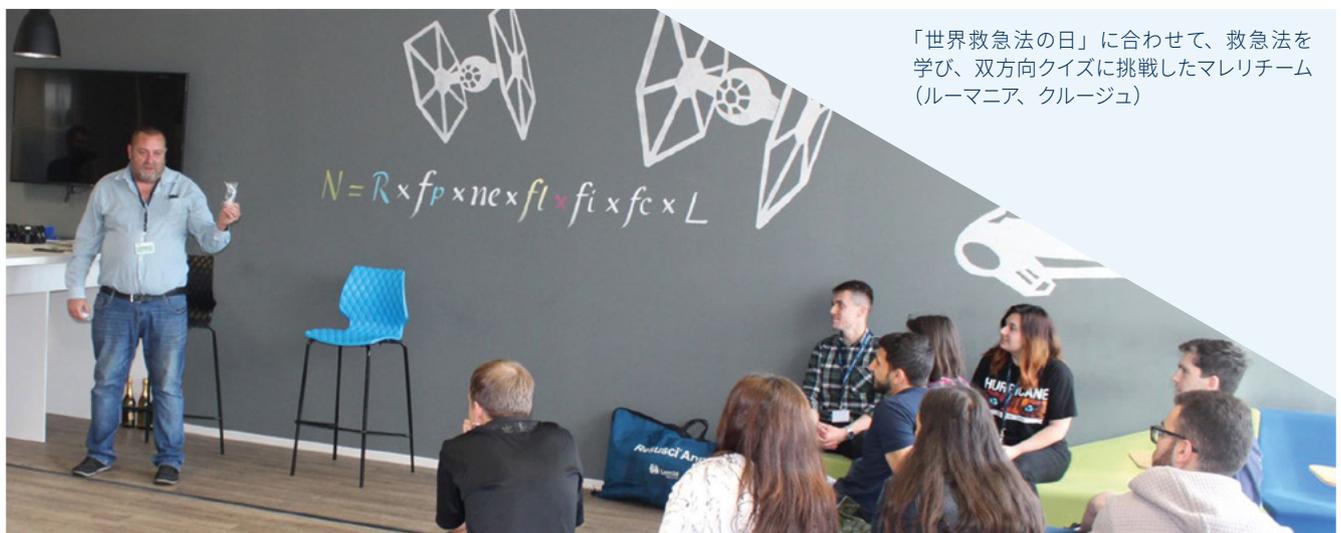
212

内部監査

労働安全衛生マネジメントシステムに関する監査実施件数 (2022 年)

90

外部監査



「世界救急法の日」に合わせて、救急法を学び、双方向クイズに挑戦したマレリチーム (ルーマニア、クルージュ)

1 このデータには死亡災害、重大な休業災害、休業災害、救急法 (応急処置) の件数が含まれています。

労働安全衛生 (つづき)

2022 年は従業員の安全を強化するため、3 つの手順を新たに決めました。

1.

ロックアウト・タグアウト (LOTO) 共通手順。予期せぬ機械類の作動や危険なエネルギーの放出による負傷を防ぐことが目的です。

2.

作業許可 (Permit To Work) 手順。定型作業ではない高リスク作業を管理し、予測できるリスクを事前に見極め、適切な予防措置を講じます。

3.

化学物質管理手順。化学物質の取り扱いを定め、評価します。

労働災害

| | 従業員 | | 非従業員労働者 | |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| 災害件数 | 482 | 497 | 39 | 38 |
| 死亡災害 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 重大な休業災害 (LTI) | 25 | 18 | 9 | 2 |
| 休業災害 (LTI) | 55 | 66 | 5 | 2 |
| 応急処置 | 402 | 412 | 25 | 34 |
| LTI 度数率 | 0.87 | 0.94 | 0.86 | 0.25 |

☆ パフォーマンスハイライト

物流エリアでは、今後の労働災害防止のために特別な対策が講じられています。物流安全衛生基準を策定し、運転手、当社従業員、請負会社作業員の安全を確保するためのガイドラインを定めています。主な内容：

- ・ 倉庫・物流関連リスク評価
- ・ 従業員の意識向上研修
- ・ 作業環境内の危険要因を目立たせたレイアウト
- ・ リフトトラックなどの輸送機器用安全管理指示
- ・ 保管システムの使用に関する基本原則



81,702

労働安全衛生に関する研修時間
(2022 年)

🔍 タイでの「アクシデントゼロ」キャンペーン

2022 年 6 月、タイ労働安全衛生および環境推進協会 (T-OHS) が「アクシデントゼロ」キャンペーンを実施し、国内の企業に労働災害防止の徹底を呼びかけました。

成果

マレリ タイは 4 年連続でプラチナレベル賞を受賞。アクシデントゼロで 3,800 万時間を達成した大きな成果が認められました。ロイヤル・ジュビリー・ボールルームで開かれた表彰式では、マレリ タイの代表者がプラユット・ジャンオーチャー・タイ王国首相から盾を授与されました。



2022 年の「アクシデントゼロ」キャンペーンで表彰されたマレリ タイ

1 労働安全衛生データは 142 の生産拠点と 27 の非生産拠点から収集しました。

製品の安全性と品質

「無駄と非効率をできるだけなくそうとする「モノづくり」の理念はサステナビリティにもつながっています。」

石川宏行 副社長執行役員 オペレーショナルエクセレンス

2019年に2社の合併によりマレリが誕生して以来、私たちは元の2つの組織それぞれの優れた文化を一体化させたシナジーの創出に積極的に取り組んできました。

当社が日本のモノづくりの理念を採り入れたことには、継続的な改善と卓越した製品の開発にたゆみなく努力する姿勢が表れています。製品を総合的に理解し、生産工程のすべての側面に細心の注意を払うことが当社のアプローチの土台です。

クラス最高の品質と最高の効率性

当社は、その事業活動において「クラス最高の品質」と「最高の効率性」という目標を世界全体で実現するため、マレリ・マニュファクチャリング・システムを導入し、2022年に5つの指標を追加して、さらに磨きをかけました。このほか、品質戦略部門が「品質コスト」と呼ばれる概念を新たに取り入れ、低品質製品を生産した場合のコストに関していくつかのKPI（材料廃棄、割増輸送、品質保証費など）を取りまとめています。その結果、改善領域が明らかになり、廃棄物削減につながっています。

☆ パフォーマンスハイライト

2022年は、MMSの一環として28の指標が特に大きく改善しました。全体の平均改善率は23%です。改善率が73%を記録した指標もあります。

当社では2019年から1時間あたりのコスト指標を導入し、組織の全階層で最適効率を徹底しています。2022年は、多くの企業と同様、当社も物価高騰や半導体不足の影響から免れることはできず、結果として必要部品を確保し、価格高騰の影響を抑えるためのコストがかさみました。

ゼロディフェクトと最高の効率性

グローバル

標準化

継続的な改善

グローバルに標準化された生産システム

基準によりプロセスを定義

全グローバル工場で適用

継続的な改善



エンジニアリングチェーン 基準の設定

事業部門のサプライチェーン
管理設計基準

事業部門のプロセス設計基準

事業部門の事業設計基準

生産 KPI の定義

統合ガバナンスと
プロセス導入管理



事業チェーン 基準の適用

グローバル生産基準

診断を含むサプライチェーン
管理ブック

診断を含む保守管理ブック

診断を含む現場管理ブック

計画と統制の標準化



継続的な改善 基準の向上と損失の低減

損失・廃棄の定義

階層化と優先順位付け

標準化されたカイゼン
(継続的な改善) 手法

標準ツールと研修

フィードバックループ

ベストプラクティス



人財の育成

製品の安全性と品質 (つづき)

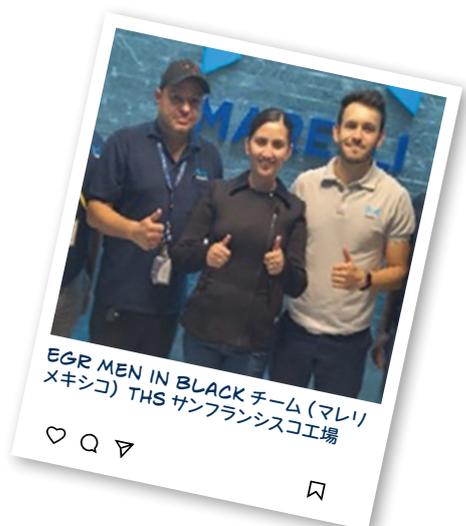
品質コストコンテスト 2022

2022年は初めての試みとして、当社の品質ミッションを広く浸透させるための「オペレーショナルエクセレンス月間」を設け、期間中に「品質コストコンテスト」を開催しました。世界から計246チームが参加し、選考に残った上位12チームに「品質コストコンテスト 2022 グローバルチャンピオンシップ」でプレゼンテーションをする機会が与えられました。

成果

グローバルチャンピオンシップの勝者はEGR Men in Blackチーム(マレリ メキシコ)とTHS サンフランシスコ工場です。

コルベッタ工場 ELS チーム (イタリア) はグローバルエクセレンス賞を受賞



ゼロディフェクト・チャンピオンシップ



ゼロディフェクト・チャンピオンシップは、エンゲージメント、品質、結果の点で卓越した従業員を表彰する制度です。2022年はブラジル従業員の優れた努力が評価され、113名が表彰されポッドキャストでインタビューが配信されました。

成果

従業員エンゲージメント指標と品質指標で大きなインパクトが認められました。職場文化に功績のあった従業員を正しく評価する取り組みを今後も継続します。

品質へのコミットメント

当社は品質に対する考え方の中で、完璧とは静的状態ではなく、継続的な改善のためのたゆみない努力と献身を必要とする動的プロセスであると認識しています。

当社は「すべてのお客さまのためにゼロディフェクトを実現する」ことを品質ビジョンに掲げ、最高レベルの製品品質とお客さま満足度の追求に力を注いでいます。主要顧客との定例トップマネジメント会議を通じて、潜在的な品質問題を積極的に見つけ出し、対処しています。実行責任と説明責任の意識を根付かせ、新製品開発の初期段階から不適合を防止する重要性を強調しています。こうした努力の証として、2022年にはお客さまから30の表彰を受けました。

すべてのお客さまのために クラス最高を目指す

当社のコーポレート品質ポリシーには、3つの要素を軸にゼロディフェクト目標を実現するためのビジョンが説明されています。

- **品質ビジョン:**「すべてのお客さまのためにクラス最高を目指す」
- **品質マインドセット:**マレリ品質を実現するための行動理念です。

2022年は、すべての事業活動の根幹に品質原則を据えるため、計1万2,411時間に及ぶ生産管理システム研修を行いました。2021年以降、研修は8カ国語で実施しています。

このほか、異常管理ツールをグローバルで導入することで、経営統合からわずか3年で平均納入不良率 (ppm) を半減させ、1桁台に抑えています。

☆ パフォーマンスハイライト



33

お客さまからの
表彰 (2022年)

当社は「すべてのお客さまのためにゼロディフェクトを実現する」ことを品質ビジョンに掲げ、最高レベルの製品品質とお客さま満足度の追求に力を注いでいます。

「Marelli Integrated Design MInD Xp」は従来の MInD エコシステムにクラウド環境が加わり、ハードウェアとソフトウェアのコネクテッドソリューションを通じて車両パーソナリティの新たな定義を提案します。



ガバナンス

から生まれる

責任ある企業市民

成果は単に適材を集め、彼らにリソースを提供したからといって生まれるものではなく、それと同様にチームワークも大切です。チームワークとは官僚主義を強めることではなく、互いがどう協力するかです。それが組織と個人の目標達成に大きく影響します。

レジリエンス

「マレリでは、サステナビリティを長期戦略の一構成要素と捉えています。顧客や株主、従業員にそれを求められているからというだけでなく、当社の行為が周囲の世界に影響を与えることを私たち自身が認識しているからです。だからこそ、意志決定プロセスでは必ず、環境、社会、コーポレートガバナンスの課題を考慮します。」

Marisa Iasenza、最高法務責任者

ガバナンス

当社は自らの社会的、倫理的責任の遂行に力を注いでいます。この姿勢の下、当社の最高経営意志決定機関である取締役会が、重要課題領域とすべてのステークホルダーの要望を踏まえ、当社サステナビリティ戦略の監視を積極的に行っています。

取締役会および各種委員会

マレリの取締役会は経歴や経験の異なる10名のメンバーで構成され（女性4名、男性6名）、多様性、独立性、当社事業と関連した専門性のバランスが適切に考慮されています。原則として、取締役会メンバーの任期は1年ですが、監査・リスク管理委員会メンバーは例外とし、任期が2年です。

☆ パフォーマンスハイライト

2022年以降、ESGは取締役会でも定例議題として取り上げられています。

取締役会には2つの委員会（監査・リスク管理委員会、指名・ガバナンス・人財委員会）が設置されています。いずれも2022年に設置されました。日常の経営はグループ・エグゼクティブコミッティ（GEC）に委任されています。CEOを議長とするグループ・エグゼクティブコミッティは、当社が定める権限委譲（DOA）ポリシーに従い、最高執行意志決定機関として機能します。

取締役会



Dinesh Paliwal
エグゼクティブ
チェアマン



David Slump
代表取締役社長
兼 CEO



Bin Hwee Quek



平野 博文



森谷 弘史
バイスチェアマン



飯島 久雄



Karen Snow



**Dr. Punita Kumar
Sinha**



柿沢 誠一
監査委員会議長



Dr. Shellene Santana

● 監査・リスク管理委員会

● 指名・ガバナンス・人財委員会

ガバナンス (つづき)

サステナビリティガバナンス体制

取締役会は広範囲かつ複雑な当社のグローバル組織構造を鑑み、サステナビリティに関わる責任を複数の取締役会下部委員会に委任しています。ESG の監視を2つ以上の委員会に分けて行う方式は、S&P100 企業の 67% で採用されています¹。

2022 年以降、ESG テーマは取締役会でも定例議題として取り上げられています。また、CEO を議長とする外部諮問委員会 (EAB) を設置し、欧州の民間企業から2名、中国の学術機関から1名、当社の主要株主である KKR の上級職から1名を顧問として招聘しています。外部諮問委員会はリーダーシップチームに助言を提供し、支援する重要な役割を担います。具体的には、サステナビリティ戦略と製品・イノベーションロードマップなど、重要な分野に関する助言やフィードバックを提供します。

ESG に関して横断的なガバナンス体制を構築し、サステナビリティイニシアティブの適切な定義、管理、実行を徹底するため、以下のプロセスを導入しています。

- 取締役会による監視は指名・ガバナンス・人財委員会 (NGHCC) が実行し、サステナビリティパフォーマンスのチェックと戦略に関する助言に責任を負います。
- GEC には、当社の戦略と実施状況、およびサステナビリティに関連する重要トピック (業界やサステナビリティに関わる重要動向、各種規制、ステークホルダーからの要望など) の最新情報の報告が毎月行われます。
- 2020 年に設置されたサステナビリティ・カウンシルは 8 名の GEC メンバーで構成され、CEO が議長を務めます。四半期に一度の定例会議において、**2045 年までにネット・ゼロを実現するという目標**を含め、優先課題や目標設定に関する意志決定を行います。社内サステナビリティ目標の設定プロセスでは、当社のパフォーマンス基準値、ビジョン、ESG に関する顧客からの要望、自動車業界に関係する主要基準 (SASB、MSCI) を検討します。このプロセスによって社内外の見識を

考慮することで、さらには当社外部ステークホルダーにとって意味のある、コンテキストを踏まえた目標設定が可能になります。

- 2022 年は、社内目標に照らした進捗、サステナビリティデータの収集、報告プロセスに説明責任を負うリーダーを事業部門ごとに選任しました。各事業部門のリーダーがサステナビリティコミッティを構成します。サステナビリティ責任者を議長とするサステナビリティコミッティは、社内目標に向けて前進するためのイニシアティブの実行のほか、カーボンニュートラル、ライフサイクル・アセスメント (LCA)、ダイバーシティ & インクルージョン (D&I)、CSR などのサステナビリティ関連課題の解決に責任を負います。コミッティの活動は下図のとおり、DEI (ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン) カウンシルをはじめ、研究開発、エンジニアリング、購買各委員会など他の組織からのサポートを受けます。

サステナビリティガバナンス体制



¹ www.ifac.org/knowledge-gateway/supporting-international-standards/discussion/board-oversight-sustainability-and-esg

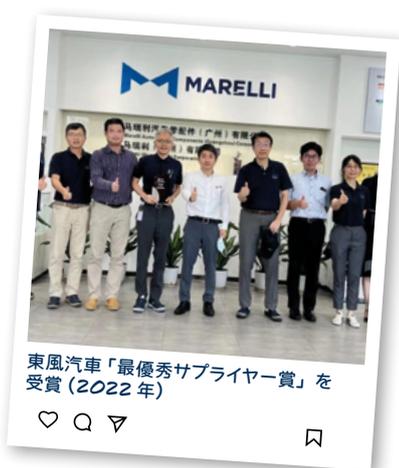
コンプライアンス

昨年の世界的な半導体不足は、自動車業界全体に深刻な影響を与えました。そのため当社は、サプライチェーンのレジリエンスを優先課題の一つに据えました。昨年の努力を経て2022年はさらに取り組みを拡大し、サステナビリティの活動範囲を全サプライチェーンに広げました。

当社が定めるポリシー＆プロシージャーを全従業員に提供し、法規制の遵守と違反行為や負の影響の防止について指針を示しています。

2023年初めには、人権、労働、環境、腐敗行為防止に関する普遍的原則を前進させるための自発的なイニシアティブである、国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名しました。UNGC原則支持の一環として、これらの原則の実践状況を継続的にモニタリングし、その透明性を確保するため、この情報をCoP(Communication of Progress)として当社の年次サステナビリティレポートに掲載する予定です。このほか、UNGC署名企業に求められるオンライン質問票を通じ、これら重要原則への取り組み状況を報告しています。

当社のサプライチェーンにおけるサステナビリティについて、詳しくは42ページの「責任ある企業市民」の章をご覧ください



行動規範および内部通報プロセス

マレリ行動規範はすべての当社ステークホルダーを対象とし、顧客、サプライヤー、コミュニティ、政府、従業員との関わりについて明確な枠組みを示すとともに、世界人権宣言¹および労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言²の準拠を徹底しています。

行動規範は当社が取引するすべてのサプライヤーにも提供し、当社と同一の倫理観と同等の業務上の行動をサプライヤーが維持するよう徹底しています。

行動規範のほかにも、グローバルポリシー＆プロシージャーを定めています。これにはマレリ企業倫理・コンプライアンス憲章、利益相反に関するポリシー、輸入・輸出・反ボイコットに関する法の遵守に関するポリシー、独占禁止・インサイダー取引に関するポリシー、贈収賄および腐敗行為防止ポリシー、事業者団体を含む競合他社との会合に関するポリシー、反社会的勢力排除基本ポリシー、マネーロンダリング・不正行為ポリシーなどがあります。2023年は贈答品・接待に関する手順を新たに定め、贈答品および接待(飲食、エンターテインメント、旅行など)の授受に関する許容範囲の指針を従業員に示します。

このほか、従業員または第三者が当社の定める行動規範および人権ポリシーに照らした違反行為の可能性や疑いを通報できるインテグリティホットラインを設置しています。18カ国語に対応したこの内部通報プロセスはすべての国³から匿名で利用でき、秘密が守られます。通報内容は、反ボイコット、公正な競争、贈収賄および腐敗行為、利益相反、差別、EHS、輸出規制、財務/会計、不正行為、嫌がらせ(ハラスメント)、脅威・脅迫、情報セキュリティ、社内の労働環境、マネーロンダリング、製品規制・安全性、報復、資産の保全など、多岐にわたります。

利益相反については、その可能性がある段階で検討することで防止できるよう、取締役会が努めています。また、利益相反に関するポリシーを定め、違反行為の可能性に気づいた人が誰でも通報できるインテグリティホットラインを設置しています。さらに、倫理・コンプライアンス委員会が定例会議の中でコンプライアンス問題の可能性のある事案を検討し、提起された懸念事項に対処するための措置を話し合います。倫理・コンプライアンス委員会メンバー:

- ・ 最高経営責任者 (CEO)
- ・ 最高財務責任者 (CFO)
- ・ 最高人事責任者 (CHRO)
- ・ 最高コンプライアンス責任者
- ・ 最高法務責任者 (2022年末から委員会に参加)

苦情については、中立的専門事業者が管理する経路を介して通報が可能です。通報は、任命されたコンプライアンス担当者が受け取って管理し、通報内容の分析、調査、解決を行います。立証された場合はケースに応じて必要な措置が講じられます。苦情処理メカニズムから得られる内部通報案件は、種類、国、リージョン、事業、証拠、匿名性、処理時間、年間傾向別に分け、定期的統計によってモニタリングし、傾向を分析します。2022年の通報は238件で、そのうち48件が立証されました。懲戒処分、ポリシーまたはプロセスの改定、助言・支援、研修などの措置が講じられています。



1 [Universal declaration on human rights](#)
 2 [ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work](#)
 3 法的制約により、モロッコ、韓国、ロシアを除きます。

人権の尊重

当社は、最も厳格な人権基準を支持することは、譲ることができない基本的価値観の一つであると考えています。この重要課題と真摯に向き合うために、こうした価値観を行動規範、人権ポリシー、奴隷労働および人身売買に関する声明¹に反映させています。また、契約書や合意書にもこれを盛り込み、サプライヤーにも同じ原則の支持を求めています。

人権ポリシーおよびエンゲージメント

当社は 2021 年に、バリューチェーン全体の人権侵害リスクの管理と軽減を目的とした人権ポリシーを定めました。当社バリューチェーンにおいて、人権に関して負の影響が生じることがないように、これを防ぐ姿勢を改めて強調するものです。人権ポリシーを導入することで、該当の国際基準²に従った業務遂行を徹底するための具体的取り組みをさらに進めています。国内法と国際的な人権基準の間に相違がある場合は、より厳格な定めを優先し、両者が相反する場合は、国内法に従いつつも基本的人権を最大限尊重する方法を探ります。

人権ポリシーには、差別禁止、ハラスメント禁止、結社の自由、児童労働の禁止、強制労働・人身売買・奴隷制に対する反対、報復行為の禁止、労働時間、賃金および手当、環境、労働安全衛生、ビジネスパートナー、サプライヤー、地域コミュニティに関する項目が盛り込まれています。

同じく 2021 年には、人権に関する取り組みを一層強化するため、2015 年英国現代奴隷法第 54 条³に基づく、奴隷労働および人身売買に関する声明を公表し、当社の事業およびサプライチェーン内の奴隷労働および人身売買リスクに関して講じてきた具体的対策を示しました。

人権研修

4.8 時間

従業員 1 人あたりの人権研修
(2022 年)

2021 年に導入した人権ポリシーは社内イントラネットに掲載し、全従業員が閲覧できます。新規採用者にも周知しています。

成果

全従業員の人権リスク意識を高め、社内やパートナー企業の業務において違反行為の防止、発見、通報を促すことが目的です。

教育研修イニシアティブについて、詳しくは [47 ページ](#)をご覧ください

労働および雇用：グローバルの視点

2022 年から「労働および雇用：グローバルの視点」研修を義務付け、人権に関する原則について意識向上を図っています。対象部門は内部監査、法務・コンプライアンス、環境・安全衛生、生産、人事 (HR) (コミュニケーション、社外広報を含む)、購買、品質、サプライチェーン、物流、営業・マーケティング (アフターセールスを含む) です。

成果

99%

受講率



ライドダイナミクス南沙工場視察
(中国)



オートモーティブ・ライティング&センシング コンタジェン工場の INVENTOR プログラム優勝者 (ブラジル)



1 英国内拠点のみ適用。

2 国際人権章典 (UN International Bill of Human Rights)、労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、ビジネスと人権に関する指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、国連グローバル・コンパクト (UN Global Compact: UNGC)、子どもの権利とビジネス原則 (Children's Rights and Business Principles) など。

3 [Modern Slavery Act 2015](#)

リスク管理

当社は、国際規格 ISO 31000 (リスクマネジメント) に準拠した統合型リスク管理 (Enterprise Risk Management: ERM) プロセスを通じて、ESG リスクの評価、分析、管理を行っています。

適切なリスク対応を徹底し、組織内のリスク管理文化の醸成を図るため、内部統制・リスク管理委員会がリスクガバナンス制度および内部統制を監督・支援します。2022 年にはボトムアッププロセスとして、各部署が特定した重要な全社的リスクを GEC が検討し、共通認識を図りました。2023 年までに、取締役会でも全社的リスクの定期レビューを開始する予定です。

この ERM プロセスの中で特定された最も重要な全社的リスクの一つが財務流動性です。2022 年には、日本で定められた簡易再生手続に基づく資本再編が無事完了しました。再生計画の一部として、当社の株主である KKR からの追加出資と金融機関による債権放棄を受けた結果、当社の成長に必要な財務的安定性が確保されています。

第三者監査

2022 年に中国の 3 つの工場とメキシコの 1 つの工場で、人権、労働条件、倫理、環境管理 (RBA 認証機関による Validated Audit Process (VAP) 監査) に関する 4 件の第三者監査プロセスを開始しました。

成果

監査は 2023 年半ばに終了予定です。

公正な競争：AI を活用したリスク管理の強化

2022 年には競争法 AI 支援プロジェクトを実施しました。人工知能 (AI) を活用してサプライヤー、顧客を含む取引先と締結した計 1 万 650 件の契約書をチェックし、公知のリスク事例を検出し、自動リスクスコアを付与しました。自動スコアリングシステムによって契約書は 3 通りに分類され、**高リスク**が 4 件、**中リスク**が 165 件、残りが**低リスク**として評価されました。

法務部門が反トラスト法に照らして分析し、さらに細かくスクリーニングすると同時に、4 件の高リスク契約書については外部専門家による見直しを行いました。

成果

契約書の精査を行ったことによって、全体のリスクレベルを低スコアに引き下げることができ、良好な成果をあげることができました。



データに関する責任

マテリアリティ・マトリックスを見直した結果、従来の項目名「情報セキュリティ強化と個人情報」を「データに関する責任」に改称しました。基本的な意味は、標的型サイバーテロリズムまたは同様の行為による情報漏洩の防止と個人情報およびプライバシーの保護です。

サイバー攻撃の傾向に関する最新データによると、2022年は世界の攻撃発生件数が前年比で38%増加しています¹。

当社は、ITおよび生産インフラと当社製品についてサイバー攻撃のリスクにさらされていると考えています。ソフトウェア製品の売上増加とクラウドデータまたはデータ共有の増加に伴い、当社が直面する脅威は増す一方であり、警戒態勢のさらなる強化が必要です。



サプライチェーンにおけるデータセキュリティ

当社サプライチェーンにおけるデータセキュリティ管理方法：

- 購買部門と協力しサプライヤーのリスクエクスポージャーを分類します。破壊的なサイバー攻撃への抵抗力と機密情報取り扱い能力をモニタリングします。サイバーリスクエクスポージャーが高いサプライヤーは、重要プロジェクトまたは活動の入札において選考から除外します。
- エンジニアリングサプライヤーやその他サプライヤーの認証取得状況を評価するとともに、サプライヤー側でのサイバー脅威評価方法も確認します。2023年は新たに導入するツールを介してリスクエクスポージャーのモニタリングを行います。

リスクの抑制と防止のために、当社は以下を柱とするサイバー防御戦略を構築しました。

- セキュリティシステムからの情報収集・モニタリングを行う専任チームが、セキュリティ問題が発生した場合にそれを検知し、ユーザーに通知することによってサイバー攻撃の可能性に対処し、速やかに対応します。
- プライバシーポリシーにおいて、オンライン上での機密情報の処理、共有、保管についてステークホルダーから同意を得る場合の保管や手段を規定しています。
- ステークホルダーが情報セキュリティに関する懸念を通報できる内部通報の制度。インテグリティホットラインについて、詳しくは38ページの「責任ある企業市民」の章をご覧ください。
- 従業員向けに、フィッシング攻撃、詐欺行為、マルウェア攻撃を認識し、被害の拡大を防ぐために本社セキュリティチームに通報することに重点を置いた研修を展開しました。2022年は事務職向け研修により、ユーザーの76%の受講が完了しました。
- 最も一般的で重大なサイバー攻撃シナリオへの対応力と対応スピードを強化するため、幅広い事業継続手順の一部としてのIT緊急時対応計画を策定しました。
- ISO 21434に準拠したサイバーセキュリティ管理システム(CSMS)は、一連のライフサイクルにおける当社製品のサイバー攻撃脆弱性とエクスポージャーの可能性を評価します。この堅牢なシステムによって、当社製品の設計、開発、生産に必要なセキュアな情報テクノロジー(IT)・オペレーショナルテクノロジー(OT)環境を確保できます。また、当社製品へのサイバー攻撃を防ぎます。
- 情報セキュリティ管理システム(ISMS)。17の拠点をTISAX(Trusted Information Security Assessment Exchange)認証を取得した情報セキュリティ管理システムを整備し、1拠点はISO 27000、別の1拠点はSWIFTに準拠しています。2023年は新たに9つの認証を取得予定です。



2023年までにサイバーセキュリティ戦略に寄与する2つの強化策を実行します。

- 改定版データ分類ルール(機密性、セクターなど)に基づく画期的なデータ損失防止ツールの導入。外部不正ユーザーがデータにアクセスした場合に速やかにデータをブロックします。
- 国連欧州経済委員会(UNECE)規則UNR-155に従った、製品に関するグローバルポリシーの導入。

製品のサイバーセキュリティを重要視しています。関連規則と顧客、どちらからも製品の脆弱性監視能力が求められています。当社はサイバーリスクを監視し、顧客向けに監視報告書を提出するための独自システムを構築しました。

¹ blog.checkpoint.com/2023/01/05/38-increase-in-2022-global-cyberattacks/

データに関する責任（つづき）

☆ パフォーマンスハイライト

2022年はデータセキュリティの改善策として、サイバー犯罪からの防衛力強化に取り組みました。

- 多要素認証を外部請負業者に拡大
- リモートアクセス用インフラの強化（在宅勤務、生産工場）
- ユーザーサポートの継続、意識向上、サイバーセキュリティシステムの理解

🔍 脆弱性管理ソフトウェアの自社開発

国連欧州経済委員会（UNECE）¹は自動車と自動車コンポーネントの全ライフサイクルを通じた脆弱性モニタリングを義務付けています。この要求に応えるため、当社は専用ソフトウェアプラットフォーム「脆弱性管理プラットフォーム」を構築しました。このプラットフォームはハードウェア・ソフトウェアBOM（部品表）データベースを蓄積し、脅威インテリジェンス情報を利用して脆弱性の検証と評価を行います。深刻度に応じて脆弱性を分類し、顧客向け報告書が作成されます。

成果

当社としては、当社製品と当社製品に使用するサードパーティハードウェアまたはソフトウェアコンポーネントに潜む既知の脆弱性に気づくことができます。



ITデー 2022、クルージュチームがプラチナパートナーとして参加（ルーマニア、クルージュ=ナボカ）

サプライチェーンのサステナビリティ

「購買部門は大きな変革を遂げています。サステナビリティはその柱の一つです。」

2022年は重要サプライヤーの特定と一次データの収集によって、サプライヤー層の評価を開始しました。購買部門全体が、調達プロセスにおけるサステナビリティを意識しています。」

Andy Koehler、最高購買責任者

当社は、サステナビリティに優先的に取り組むことによってサプライチェーンのレジリエンスを強化しています。最近では見積依頼の条件にサステナビリティ目標を加える顧客が増え、サプライチェーンのサステナビリティが顧客にとって重要な判断材料の一つになっています。

継続的な製品供給と事業中断を回避するためには、どの企業にとっても責任あるレジリエントなサプライチェーンの構築が優先課題です。当社では購買部門がローカルまたはグローバルのパートナーと交渉し、当社が取引するすべての製品・サービスサプライヤーに当社標準購買契約に定める条件の合意を求めています。この中には国連が定める国際的人権保護と環境保全管理の原則に従うことが義務として含まれています。

サプライチェーンリスクは外部 AI プラットフォームプロバイダー、Resilinc のシステムを通じて特定します。このシステムでは、ESG、マクロ経済、地政学、自然災害に関して直接的または間接的サプライヤーが直面しているリスクをマッピングし、モニタリングすることによってサプライチェーンが混乱する可能性を定期的に予測します。AI を駆使したこのソリューションを活用することによって、当社は納品の遅れや価格変動、原材料・汎用品の供給上の制約に対して事前に対策を講じることができます。

Resilinc -

サプライヤーサステナビリティ監査

当社は世界で利用されている AI プラットフォームを活用し、すべての直接材料サプライヤーのリスクモニタリングを行っています。この AI プラットフォームでは経済、地政学、汚職・腐敗行為、サステナビリティに関わる申告情報を収集し、リスクを定量化することによって、レジリエンスリスクスコアリングを行います。取引のあるサプライヤーの 100% がこのモニタリングの対象です。

Resilinc プラットフォームは 1 億 800 万を超える公的情報源ネットワークを介して主要リスク項目（地政学、汚職・腐敗行為、捜査、サステナビリティに関わる申告情報など）に関するニュースや事象を情報収集します。50 以上の言語に対応し、リスクが生じた場合は、24 時間 365 日いつでも、サプライヤーに生じている影響について最新情報の通知が届きます。リスクスコアリングの結果、当社サプライヤーのうち 2% がレジリエンスリスク高に分類され、残る 98% は中または低と判定されています。高リスクに該当するサプライヤーについては、予防策、是正策を講じています。

1 国連欧州経済委員会（UNECE）作業部会 WP29 R155 規則

サプライチェーンのサステナビリティ（つづき）

☆ パフォーマンスハイライト

サプライヤーへの働きかけと
サプライヤー評価

2022年は、サプライヤーのサステナビリティパフォーマンス改善を目的とした新しいイニシアティブを始動させました。

- ・ サプライヤー向けリスク管理研修。レジリエンスを念頭に置いた強固な事業継続計画を準備する重要性や、市場の期待に則したサステナビリティ計画の策定などをテーマに取り上げました。
- ・ 購買部門とサプライチェーン部門の合同週次マネジメントミーティングでは、当社サプライチェーンへの影響が予測されるリスクや事象について対処を話し合います。また、必要に応じて緩和措置を検討・実行し、サプライヤーに情報を提供します。

- ・ 材料サプライヤー（2022年の当社指名サプライヤーの26%）向けサステナビリティ質問票を見直し、100を超える質問項目で構成され、サプライヤー側のプロセスとシステムにサステナビリティが組み込まれているか、証明を求めます。サプライヤーからの回答は回収後分析し、成熟度とESGパフォーマンスレベルに応じてスコアリングします（サプライヤーのESGパフォーマンスについて、詳しくはGRIコンテンツインデックスをご覧ください）。サプライヤーに依頼するサステナビリティ自己評価は従来、社会的側面を重点にしていたですが、今回、カーボンフットプリント、リサイクル材比率、生産活動における再生可能エネルギー使用に関する質問項目を新たに加えました。カーボンニュートラルロードマップの策定（スコープ3排出量を含む）も含まれ、

この項目に関するサプライヤーの成熟度を評価します。D&I項目については、国の法規制上、現時点では北米サプライヤーのみを対象としています。将来的にはD&I評価を全拠点に広げたいと考えています。

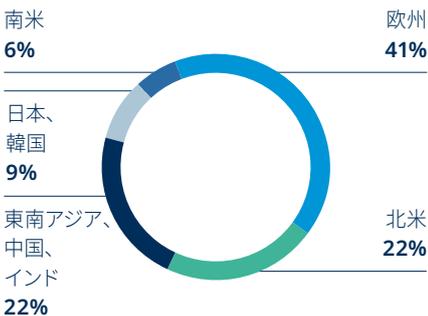
サプライヤーのESGパフォーマンスデータについて、詳しくはGRIコンテンツインデックスをご覧ください

サプライヤーの協力を得ながら品質データを収集するにはさまざまな課題がありますが、今後も当社が取引するすべてのサプライヤーと強固で長期的な協力関係を続けます。ESGに関する当社の取り組みを説明したサプライヤー品質目標レターを介してサプライヤー各社と定期的に意思疎通を図り、要望を積極的に伝えています。サステナビリティ対応がサプライヤー側でのコスト増につながる可能性も認識しつつ、主要サプライヤーと話し合い、コスト削減のために最大限協力し、自動車業界全体がよりレジリエントなサプライチェーンへとシフトする中、その流れに資する実現可能なリターンを得る機会を見つけ出します。現状では、効率化、当社製品仕様の合理化、サプライチェーンの現地化によって、エネルギーコストを削減する余地を見込んでいます。

不適合が見つかった場合の手順

サプライヤーサステナビリティ監査または自己評価質問票において懸念または不適合が明らかになった場合は、直接連絡して説明を求め、状況に応じた是正措置計画を提示し、実行期限に合意します。是正措置の実行を怠った場合は、取引を一旦停止し、その後の取引関係を制限します。このプロセスの結果、過去5年間に取引関係の解消に至ったサプライ

ヤーは1社のみです。このような事例は2022年には発生していません。評価の結果、すでに顕在化しているまたは潜在的な著しい負の影響があると判定されたサプライヤーについては、改善措置に合意しています。内訳は環境への影響が15.6%、社会的影響が30%です。

サプライヤーに支払われた
調達予算（2022年）サプライヤー社会的影響評価
(2022年)

- 社会的影響ありと判定されたサプライヤー
- 著しいマイナスの社会的影響（顕在的、潜在的）ありと判定されたサプライヤー
- 著しいマイナスの社会的影響（顕在的、潜在的）ありと判定され、評価の結果、改善措置に合意したサプライヤー

サプライヤー環境的影響評価
(2022年)

- 環境的影響ありと判定されたサプライヤー
- 著しいマイナスの環境的影響（顕在的、潜在的）ありと判定されたサプライヤー
- 著しいマイナスの環境的影響（顕在的、潜在的）ありと判定され、評価の結果、改善措置に合意したサプライヤー

サプライチェーンのサステナビリティ（つづき）

サプライチェーンに関するポリシー& プロシージャー

2022年は、取引のあるサプライヤーの87%が当社の定める行動規範を承諾しました。当社はサプライヤーに対し、欧州連合における化学品の登録・評価・認可および制限に関する規則（REACH）をはじめとする適用法規制の遵守を毎年要求しています。また、紛争鉱物に関する手順の適用範囲に、人権侵害と関係するおそれのある紛争地域で採取されるその他鉱物を新たに加えました。2023年までに責任ある鉱物イニシアティブ（Responsible Minerals Initiative: RMI）への参加を予定し、マレリ サプライヤーサステナビリティポリシーの初版をすでに導入しています。さらに、サプライヤーに対しても、経済協力開発機構（OECD）ガイドラインおよび責任ある鉱物調達イニシアティブ（RMI）ガイドラインの遵守を要求しています。当社サプライチェーン全体で最も厳格な基準に従った責任ある業務管理を行うため、現在、デュー・ディリジェンスプログラムの更新作業を進め、2023年に実施予定です。

このほか、サプライチェーンにおける紛争鉱物のリスクを特定、評価、低減するため、以下を実施しました。

- ・ サプライヤー選定プロセスの基準の一つとして、紛争鉱物に関するKPIを活用しました。

- ・ 選定したサプライヤーに対し、紛争鉱物報告書テンプレート（CMRT）および拡張鉱物報告書テンプレート（EMRT）の記入、または紛争鉱物の不使用に関する正式表明を要求しました。
- ・ サプライヤーの回答を追跡・注視しています。
- ・ サプライヤーに対して、紛争鉱物の問題を書面で通知し、是正措置計画の提出を要求しました。

当社はサプライヤーに対して、製品に紛争鉱物が含まれる場合は採取地を開示し、適用法規制に従うことを毎年要求しています。また、サプライヤーとのやり取りを追跡するため、専用メールアカウントを開設しています。今後もサプライヤーとの連携を続け、パフォーマンスをモニタリングし、意識啓発を通じてサプライヤーが悪影響を最小限に抑えられるよう取り組みます。さらに、サプライチェーン全体で有益なイニシアティブを促進します。

サプライチェーン研修

2022年には購買部門に所属する全1,019名にサステナブル調達研修が義務付けられ、最後にテストも行いました。2023年には受講者の対象範囲を広げる予定です。

GHG 排出量を抑えるための物流改善

物流部門では、廃棄物の削減とスコープ3でのCO₂e排出量の削減のため、プラスチック/スチール製通い箱の活用を進めています。ただし、返却費用がかさむ長距離輸送については、通い箱の利用は簡単ではありません。そこでボックスのレンタルサービスを利用するなど、代替策を検討しています。

33

の工場にレンタルサービスの利用を開始（2022年）



計167の倉庫のうち一部がサービスの利用を開始したことによって、倉庫の電気使用量が抑えられ、CO₂e排出量削減につながっています。

成果

これらの活動によってGHG排出量が抑えられているため、2023年中も引き続き積極的に進めていきます。

Fit for the Future に向けた北米サプライチェーンの現地化

当社北米購買チームでは、2022年初めから地元サプライヤーからの調達拡大、地元サプライヤーの育成優先、新しい調達モデルの実行に試験的に取り組んでいます。主な活動内容は次のとおりです：

- ・ グローバルサプライヤーがメキシコに戦略的拠点を開設しました。
- ・ 調達量の多い汎用品に関して、地元サプライヤー層の拡大と現行サプライヤーの供給能力の強化に取り組みました。
- ・ 戦略的汎用品の自社供給により社内能力を強化しました。
- ・ 国際グレード品に代わるローカル原材料の自社開発と適性評価に取り組みました。

サプライチェーンのサステナブル化と最適化のため、コマースチームもOEMとの交渉を支援しています。また、現在、社内開発した物流コスト計算ツールをテスト中です。新規サプライヤーの選定時に輸送、倉庫、通関などを含めた調達コストの計算ができます。

成果

昨今の変動の激しい市場で製品供給を継続するためには、こうした簡素化が必要不可欠です。

2023年までに責任ある鉱物イニシアティブ（Responsible Minerals Initiative: RMI）への参加を予定し、マレリ サプライヤーサステナビリティポリシーの初版をすでに導入しています。

ダイバーシティ が促す

マレリの人財

マレリは、事業を展開するすべてのリージョンでもっと魅力ある企業になるために、それぞれの国の文化や背景、関連するニーズを理解したいと考えています。そこで、各国拠点の人事部門と協力しながら、労働市場の状況と、働きがいのある職場としての当社の立ち位置の把握に努めています。

インクルージョン

従業員エンゲージメント

「マレリでは設立当初からダイバーシティをコアバリューとしています。マレリでは全従業員に、自分は尊重され、公正な待遇を受け、仕事でも自分らしくいられると感じてもらいたいと考えます。そして、幅広い意見の価値を認識し、包括性と従業員のウェルビーイングを成功のカギと捉えます。」

Sherry Vasa、最高人事責任者

確かな人事（HR）マネジメントシステムを構築し、すべての従業員に公正、公平かつ多様な機会を与えることが当社の目標です。

人事に関するポリシー&プロシージャー、マネジメントシステムの構築は、当社のビジョンを実現する鍵です。当社は従業員代表と建設的で開かれた対話を進め、地域コミュニティや地域組織との協力関係を積極的に築きます。人財に関わる事案は指名・ガバナンス・人財委員会では四半期に1度、GECでは毎月話し合われます。

現在の課題は全社的に一元化した人事構造です。当社は世界の4つのリージョン（欧州・中東・アフリカ、アジア太平洋、北米・メキシコ、中南米）で事業を展開し、5万368名の従業員を抱えています。こうした大勢の多様な人員と多様な社会的背景に対応するために必要な柔軟性がまだ十分とは言えません。2022年は、ローカル人事部門の育成と権限委譲を目的としたプログラムをスタートさせました。ローカルの文化や特有の市場構造を踏まえながら、インクルーシブな環境の中で人財の成長を促し、すべての事業拠点で雇用主としてのマレリの魅力を高めることが狙いです。従業員とのコミュニケーションの強化、報酬ポリシーの策定、従業員表彰の重視などに取り組んだ結果、離職率が改善しています（前年比で中国35%、インド37%、スロバキア3%、トルコ25%、ルーマニア31%）。

2022年の新規正規雇用者は9,967名（採用率20.61%）、離職者は1万3,687名（離職率27.17%）です。2022年の離職者数が新規雇用者数を上回ったのは、リストラ計画「Skyline（スカイライン）」の実施に起因し、およそ3,000名の人員削減に寄与しました。

スカイラインプロジェクトについて、詳しくは40ページおよび51ページをご覧ください



50,368

従業員数
(4つの事業展開リージョン合計)



9,967

新規正規雇用者数
(2022年)

言葉の力

イタリア、モドゥーニョ工場では2022年に従業員同士の直接的で前向きなコミュニケーションを推進する「The Power of Words（言葉の力）」と題したイニシアティブを行いました。

成果

丸1日eメールの使用を控え、直接的な言葉のコミュニケーションだけで過ごした結果、良い効果が生まれ、前向きな感想が寄せられました。

パフォーマンスハイライト

働きがいのある職場調査

2021年に実施した働きがいのある職場（Great Place to Work）調査は、その結果が各事業部門のアクションプランに活かされています。ダイバーシティ&インクルージョンから教育研修、従業員のウェルビーイングに至るまで、従業員から寄せられた声を基に前向きな職場文化の醸成に一層の努力をしています。

職場の文化や環境の理解とモニタリングにおけるこの調査の有用性が明らかになったことから、2023年からは年1度の実施を予定しています。



従業員の育成と能力開発

2022年は、新しい従業員研修戦略の中で提供するサービスに則し、グローバル教育・能力開発部門の再編を行いました。また、研修戦略を見直し、2023年度の実施に向けて各種プロセスを再構築しました。

| 2022 | 2023 |
|---|--|
|  <h3>刷新・導入</h3> <p>業績評価プロセスを強化 すべての固定給与従業員を対象に 目標設定メニュープロセスを導入</p> <p>新規採用者を対象にオンボーディング エクスペリエンスを試験運用</p> <p>採用システム、プロセスを簡素化し、 ガバナンスを強化</p> |  <h3>新しい取り組み</h3> <p>以下のダイバーシティ&インクルージョン ビジネスフォーカスを開始しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Marelli Women ・多様な従業員のための スポンサーシッププログラム ・グローバルダイバーシティ カウンスル <p>新たにマレリの特長 (Marelli Attributes)を公表</p> <p>タレントレビュー・後継者育成計画の 見直し</p> |
| |  <h3>新規プロジェクト</h3> <p>Generation Marelli 発足</p> <p>働きがいのある職場調査を実施 (2023年7月)</p> <p>グローバル表彰・評価制度</p> <p>マレリ大学 (Marelli University) テーマ別プログラム</p> <p>従業員価値提案 (EVP)</p> <p>拠点ごとの後継者育成計画</p> <p>オンボーディングプログラムの本格展開</p> |



GENERATION MARELLI

2022年末、戦略的イニシアティブに関して経営陣をサポートするミレニアル世代とZ世代を代表する従業員チームが結成されました。

「Generation Marelli (ジェネレーションマレリ)」と名付けられたこのプログラムでは、トップリーダーシップチームと若手従業員とがメンタリング、リバースメンタリングを行いながら、2023年のグローバルプロジェクト、戦略的プロジェクトに取り組みます。



従業員の育成と能力開発（つづき）

☆ パフォーマンスハイライト

2022年は全従業員を対象にした年次業績評価プロセスを見直し、成績不振者から成績優秀者までを1～5の5段階で評価する「Success Factors」ツールを新たに採用しました。

また、評価プロセスに従業員と上長との対話を加え、本人のニーズに応じて具体的な能力開発プランを立てる仕組みを整えました。

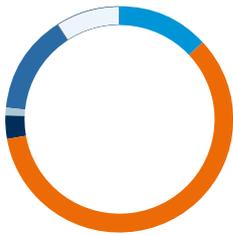
成果



63%

業務とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の割合

2022年は従業員向け研修時間が前年の8.22時間から8.53時間に増加しました。2022年に提供した研修の合計時間を下の円グラフにまとめています。

従業員に提供した研修合計時間
(2022年)

| | |
|---|--------|
| ダイバーシティ・差別・ハラスメント研修 | 18,429 |
| 安全衛生研修 | 81,702 |
| 人権研修 | 4,814 |
| 企業倫理・コンプライアンス研修 | 1,440 |
| サイバーセキュリティ・データプライバシー研修 | 19,715 |
| 生産管理システム研修 (モノづくり、ワールドクラス・マニュファクチャリング) | 12,411 |

また、従業員のリスキリングとアップスキリングをサポートするローカルイニシアティブを幅広く展開しました。例えば、イタリアのバーリ工場では従来のパワートレインの生産から電動パワートレインの生産に移行するための研修が、地元当局から助成金を受けて実施されました。

電動化動向について、詳しくは **16 ページの「先進的なモビリティとイノベーション」の章** をご覧ください

従業員研修・能力開発プランは、予定外の離職や交代に備え、重要ポジションの後継者を育成する後継者育成計画とも連動しています。

このほか、2023年に予定されているプロジェクトは次のとおりです。

・グローバル表彰・評価制度。従業員が上長または同僚から正当な評価を受けることが目的です。

・マレリ大学テーマ別プログラムには以下のようなものがあります。

- **My eラーニングライブラリー**: オンデマンドのeラーニングプラットフォームを提供しました。
- **財務担当者でない人のための財務知識**: マレリの全従業員が財務の基礎知識を得られます。
- **インパクトのあるプレゼンテーション**: 役員級のインパクトあるプレゼンテーションスキルを身につけられます。
- **初めての管理職**: ピープルマネージャーへのスムーズな移行を助けます。



研究開発センターでのマレリコミュニティサマーパーティー (ルーマニア、クルージュ)



ルマン 24 時間レースでテレメトリーシステム作業中のエンジニア



FORMARE (人財育成) 研修プログラム (ブラジル)



ダイバーシティ & インクルージョン

ダイバーシティはマレリの設立当初から企業文化の根幹に根付いています。個の力と個の視点を活かし、それを原動力に事業目標を達成することが当社の使命です。多様な考え方を受け入れることによって、前向きな影響力を生み出し、すべての従業員が尊重されている、受け入れられていると実感できる環境を築きます。

グローバル企業である当社は、幅広く多様な社会的、文化的背景を長所の一つであると常に考えてきました。行動規範に明記されているとおり、マレリは威圧的・差別的・屈辱的・不快な職場環境を生み出すいかなる行為も容認しません。また、インテグリティホットラインを設置し、これらの行為を匿名で通報する仕組みを設けています。

インテグリティホットラインについて、詳しくは [38 ページ](#)の「責任ある企業市民」の章をご覧ください

2022年初めからは、グローバルダイバーシティカウンスルが率いる「D&I ジャーニー」が始動しました。グローバルダイバーシティカウンスルは全リージョンを代表する計 11 名の従業員で構成され、D&I チームとともに全社での具体的アクションの実行をチェックします。2022年に発足したグローバルダイバーシティカウンスルは今や、ダイバーシティチームに助言を提供する存在です。

MARELLI WOMEN

Marelli Women は 2022 年に立ち上げられたコミュニティです。人脈作りや仕事経験の共有、協力の機会を提供することによって、マレリで働く女性従業員のキャリアアップを支援します。最初の一步として作られた各リージョン、カントリー、工場を代表する 67 名のネットワークが、マレリの社長兼 CEO が主催するローカルイニシアティブまたはリージョンイベントの開催をサポートし、それぞれのローカル代表者を中心にした有志チームも結成されています。

成果

世界の Marelli Women コミュニティメンバーは 2022 年末現在 824 名。2023 年 3 月末時点での参加希望者が 2,570 名に達しています。ローカルイニシアティブを開催するにあたって、リージョンごとに関心が高いテーマを選ぶことができます。例えば、コミュニティの米国支部は意識向上、メキシコ支部は DV の防止、ブラジル支部は女性のリーダーシップに力を注いでいます。



ダイバーシティ & インクルージョン (つづき)

☆ パフォーマンスハイライト

2022年はD&Iプログラムの一環として、さまざまなイニシアティブが始動しました。代表例をご紹介します。

幹部役職員（管理職以上）における Marelli Women:

- 幹部役職員の女性比率増加（2021年が10.77%、2025年目標が25%）を目指す、メンタリングとスキルアップのためのスポンサーシッププログラム。女性比率は2022年時点ですでに12.61%に上昇し、2023年目標は18%です。現在、36名の女性従業員が2年間にわたるこのプログラムに参加しています。

- 従業員の女性比率を2022年の29.6%から2025年までに40%に上げるため、リージョンごとに強化採用計画が展開されています。例えば、社外リクレーターとローカルHRマネージャーが協力し、選考プロセスの公正さと実力主義を軽視することなく、全階層の女性求職者に対してマレリの存在をアピールします。
- 全従業員を対象にD&I研修を義務付け、職場における無意識のバイアスやD&Iに関する問題について意識向上を図ります。

マレリ プライド月間意識調査:

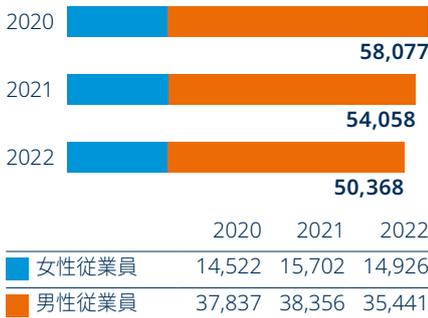
- 2022年6月に実施したマレリ プライド月間意識調査には1,200名を超える従業員が参加し、回答者の90%がマレリの支援こそが大切と答えています。プライド月間をはじめとするイニシアティブによってLGBTQIA+従業員が職場で安心して働くことができ、全員の意識を高めることができます。



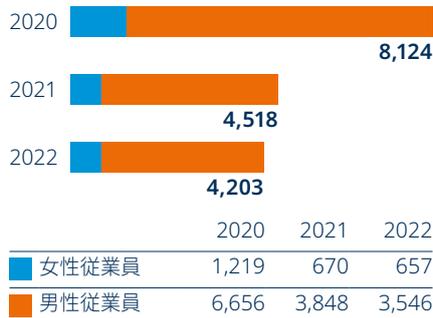
1,200+

マレリ プライド月間意識調査に参加した従業員
(2022年6月実施)

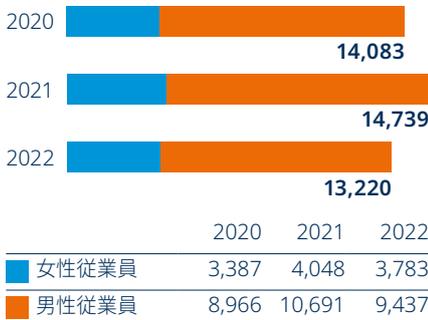
従業員数 (直接雇用)¹



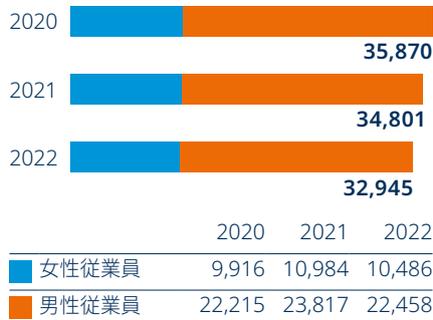
管理職総数



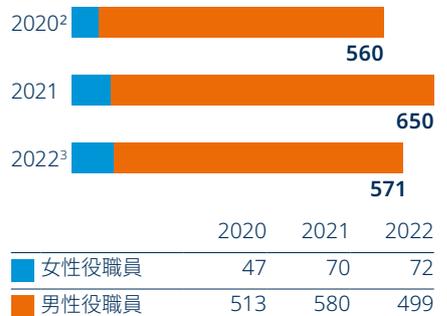
固定給与制従業員数



時間給制従業員数



幹部役職員のジェンダー比 (管理職以上)



1 2020年データには、メキシコおよび米国の勤務者のうちジェンダー情報がない従業員の数が含まれていません。従業員データについて、詳しくはGRIコンテンツインデックスをご覧ください。
 2 2020年データにはジェンダー情報がない従業員の数が含まれていません(従業員5,718名、役員以上38名、マネージャー職249名、固定給制従業員1,730名、時給制従業員3,739名)。
 3 2022年データにはジェンダー情報がない従業員の数が含まれていません(従業員1名、時給制従業員1名)。

労使関係

当社は、全従業員に対する公正な労働条件の保証に努め、労働組合などの労働者組織と建設的関係を築くための開かれた対話を行っています。

団体交渉協定

従業員に関わる事案が発生した場合は、労働組合および従業員代表と話し合い、両者の合意に基づく解決策を導き出します。当社が定める人権ポリシーに則り、労働組合など従業員の権益の保護・強化を目的とする団体を従業員が自由に結成するまたは参加する権利を、現地法に基づいて認めています。

2022年は、厳しい市場環境の中で持ちこたえて事業を継続させることが話し合いの中心テーマになりました。例えば、世界的なインフレ、いまだ解消されないサプライチェーンの混乱、必要部品、原材料、エネルギーの価格高騰の影響といった諸課題があります。そのほかにも、自動車業界は特に危機的状況に直面しています。世界の自動車生産台数は今なおコロナ禍以前の水準を下回り、2023年は前年と比べてさらなる減産が予想されています。

当社の経営陣は労働組合に対して、市場の変動に対処し、成長と経済的持続可能性を目指すための総合的な計画を提示しました。この計画を達成するため、当社の大切な顧客やパートナーと手を組んだ製品・ソリューションの共創を含め、イノベーションをさらに加速させています。また、職場内でのQOLと仕事の質を高めるため、安全とプロセス効率に投資し、継続的改善に取り組んでいます。同時に、プロセスの簡素化と合理化、そして具体的な対策による固定費の最大効率化の重要性を鑑み、2022年に、およそ3,000名の間接人員を削減するリストラプロジェクトを発表しました¹。リストラ計画の大部分は、労働組合または労使協議会との合意に基づき、割増退職金や再就職支援サービスの提供など、希望退職制度を国ごとに実行しました。

労働条件に関する従業員との双方向コミュニケーションセッション

- 1) 従業員との対話は当社の優先事項です。定期的にタウンホールミーティング（トップマネジメントとの対話集会）を開催し、質疑応答の時間も設けています。
- 2) Inside Marelli: 8カ国語（英語、日本語、ポルトガル語、スペイン語、ポーランド語、イタリア語、中国語、ドイツ語）で発行する定期社内報です。ローカルとグローバルの最新ニュースや興味深いニュースを知らせています。

78%

団体交渉協定
対象従業員
(2022年末現在)



2022年末時点での団体交渉協定対象者は当社全従業員の78%（3万8,976名）です²。また、協定の対象ではない従業員の94%超が、法定最低条件を上回る条件を得ています。イタリアなどでは、経営に関する具体的な契約を労働組合と交渉しました。

マレリは、人財と地域に対する社会的責任を特徴とするプロセスに合意し開始するため、当事者である社会のパートナー（social partners）との建設的な話し合いを続ける意思を明確にしました。

従業員代表

2022年の従業員代表⁴カバー率は全従業員の61.5%⁵です。従業員代表には、法律または該当の団体協定の定めに従い、手当や業務に関わる問題について情報提供を受け、意見を求められ、交渉を開始する権利があります。

マレリは、EU横断的な事業体グループ3に該当します。そのため、情報入手と協議参加という従業員の権利を保証するEU規則の対象になっています。2023年1月、当社の特別交渉組織（special negotiating body）は欧州従業員代表委員会（EWC）の設置に関して合意に達しました。EWCは当社の重要社会的責任イニシアティブをEU全域に公表し、共有する枠組みとしても機能します。

労働争議

2022年のマレリグループ全体での労働争議⁶またはローカルでの労働行動は概ね極めて少なく、目立った事例はドイツ（ロイトリンゲン、プロターオーデ）で起きた3件の警告ストライキのみで、操業停止やOEMへの深刻な影響はありませんでした。

1 間接従業員。

2 調査は当社グローバル人員の99.2%に対して実施。

3 Directive 2009/38/ECに基づきます。

4 従業員数が各国の定める法律または手順に規定された基準を超える企業や拠点については、多くの国において従業員代表組織の設立が予測されます。それらに該当しない国においては、職場の過半数従業員を代表する労働組合がない場合には、特定の問題に関して従業員代表と労使協定を結ぶことが雇用主に義務付けられます。ただし北米については、労働組合がすでに設立された拠点のみ代表組織が置かれています。

5 調査は当社グローバル人員の99.1%に対して実施。

6 2022年11月、Marelli Automotive Lighting Reutlingen GmbHおよびMarelli Automotive Lighting Brotterode拠点において、賃金に関する団体交渉協定に基づき、3件の小規模な警告ストライキが実行されました。これらのストライキは団体賃金交渉の支援を目的とし、当社の顧客に対する影響はありませんでした。ストライキの結果、IGM（労働組合）と経営者団体がドイツ全国レベルでの協定を締結しました。当社の直接的関与はありません。

従業員のウェルビーイング

当社は従業員のウェルビーイングを第一に考え、それを推進する職場作りに取り組んでいます。この目標を達成する努力の一環として、事業展開国での当社の競争力を保つために福利厚生制度の評価と拡充を継続的に行っています。

給与だけではない魅力ある福利厚生パッケージを提供することによって従業員のウェルビーイングを保ち、支援しています。福利厚生制度は拠点または国、あるいは雇用形態によって異なる場合がありますが、すべての従業員が業界水準、各国・地域の規制、その他具体的な必要性に応じた福利厚生を利用できるよう努力しています。

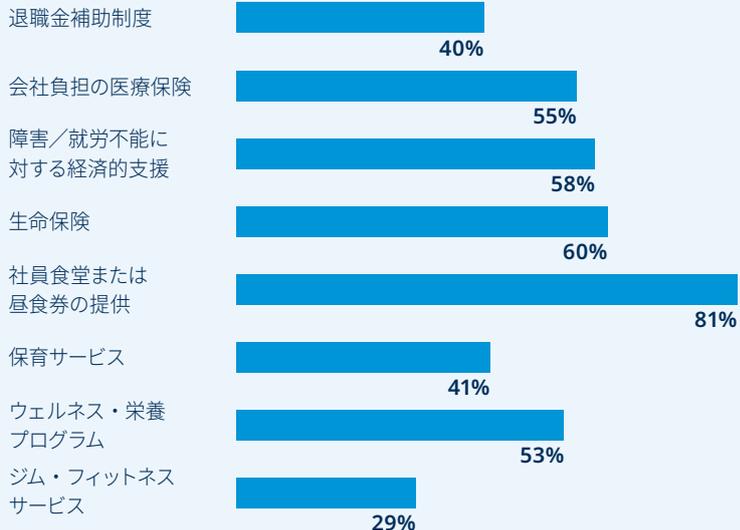
例えば、当社全体で展開されているインシアティブの一つに、スマートワーク制度があります。南米、欧州、中国を中心に利用されています。

拠点別の福利厚生には例えば次のようなサービスがあります。

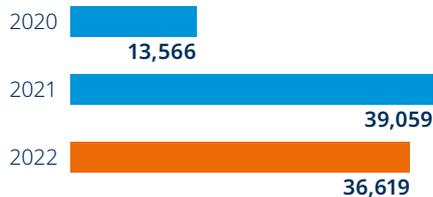
- ・ 地域公共交通機関利用マンスリーサポート（ドイツ）
- ・ ジム会員権補助制度（ブラジル）
- ・ 学業成績優秀な従業員の子どもの対象にした奨学金授与（イタリア、ポーランド）
- ・ オンライン図書館の無償利用（ルーマニア）
- ・ ヘルスケアサポートプラン（健康診断、生命保険、医療保険など）（イタリア、ルーマニア、ブラジル、英国）

★ パフォーマンスハイライト

福利厚生の受給資格がある従業員

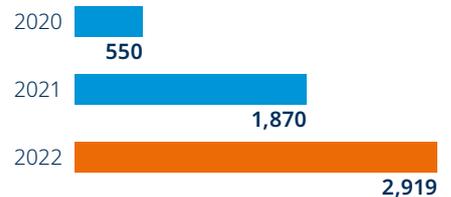


育児休暇対象者数¹



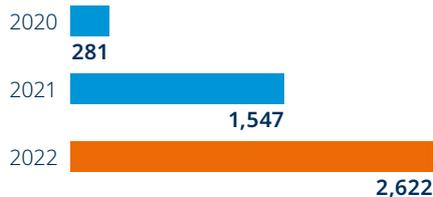
36,619
育児休暇対象者
(2022年)

育児休暇取得者数

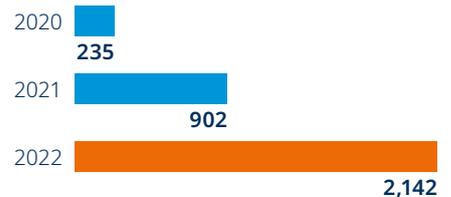


2,919
育児休暇取得者
(2022年)

育児休暇取得後、本報告期間中に職場復帰した従業員数



育児休暇取得後、職場復帰し、その後12カ月間雇用が継続している従業員数



¹ 臨時従業員および派遣社員も男女の別なく、育児休暇の対象者です。また、外部サービス提供者にも各国・地域で定められた労働法の遵守を求めています。

社会貢献の推進

マレリは、当社が拠点を置くコミュニティにプラスの影響を与えるために鋭意努力しています。そこで、非政府組織 (NGO) への支援を通じて、教育、スキル育成、災害対応活動を中心とした CSR プロジェクトに積極的に参加しています。

2022 年は世界全体で地域コミュニティの支援を目的とした数百のイニシアティブを実施しました。代表例をご紹介します：

米国

学生ロボット工学チームを迎え、コンテスト要件に応じた練習のサポートと、サウスフィールド事業所での成果の披露。



慈善プロジェクト「GREAT RECAPTE」に 2 回目の参加

♡ 👁 ▼



スペイン

「Great Recapte」(食品寄付活動)に参加。1,000 kg 相当の食品をフードバンク「Banc dels Aliments」に寄付し、およそ 8,500 人に提供されました。



サルティエヨでのアカデミックパーティー

♡ 👁 ▼



メキシコ

Marelli Women メキシコ支部は DV に悩む女性たちを助けるために、法的、精神的支援を受けられるプラットフォームを選定しました。

サルティエヨとフアレス拠点では、学業成績が優秀な従業員の子どもに学用品とギフトカードをプレゼントしました。

ブラジル

リサイクル材の寄贈：ラブラスでは、71トンのリサイクル材を寄贈し、廃品回収業を営む 34 の家族を支援しました。

Formare (人財育成)：十分なサービスを受けられていない地域コミュニティの子どもたちにボランティアで学習指導を行いました。2022 年は、274 名の生徒が指導を受けました。

学業支援活動：ノート PC などの学用品の寄贈や課外活動時のサポートを通じ、アンパロ市の 150 人の子どもたちを支援しました。

薬物乱用防止：アンパロ市で行われた全国薬物・暴力防止教育プログラムに Tシャツを寄贈しました。



FORMARE (人財育成) プログラム

♡ 👁 ▼



ラブラスでのリサイクル材の寄贈 (ブラジル)

♡ 👁 ▼



社会貢献の推進（つづき）

フランス

ピンクリボン: 定期的乳がん検診の大切さを女性たちに啓発するピンクリボン運動を支援しました。



イースターエッグコンテスト
(ポーランド)

♡ Q ▾



ポーランド

冬を過ごす動物たちを助けるため、ソスノヴィエツ市営動物シェルターへの募金活動を行いました。

世界環境デー: AL&S ソスノヴィエツ工場近くの小さな森で清掃活動を6回行い、人が廃棄したゴミを計80袋分回収しました。



埼玉県知事執務室での授賞式(日本)

♡ Q ▾



日本

さいたま地域で学ぶ学生2名に海外留学を支援する「マレリ未来奨学金」を贈りました。

さいたま市内の小学生およそ1万1,000人に、よく目立つ交通安全ランドセルカバーを寄贈しました。

埼玉県森林づくり協定に基づき県内の森林整備を支援しています。

インド

SARD world on wheels: HP Indiaとの合同CSRプロジェクトを通じ、STEM教育を中心とした学習支援として、デリー市内17の学校(利用者4,505人)にインフラ開発イニシアティブ(サイエンスラボの更新と保守)と合わせた、本格装備のバスを寄贈しました。

ヘルスケアサポート: グルグラム市内の10の国立学校にナブキン自動販売機を設置し、衛生・健康管理を支援しました。



SARD WORLD ON WHEELSが
マネサール工場を訪問(インド)

♡ Q ▾



広州工場での献血活動(中国)

♡ Q ▾



中国

広州工場で献血キャンペーンを実施し、48名分の献血を行いました。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴うロックダウン中の上海在住従業員に、マレリケアパッケージとして食品を提供しました。

子育て支援: 広州工場では新学期を迎える子どもたちに学用品を贈りました。

本レポートについて

| | |
|---------------------|----|
| マテリアリティ・マトリックス・レビュー | 56 |
| GRI 対照表 | 57 |
| 本レポートについて | 75 |

マテリアリティ・マトリックス・レビュー

| マテリアルな項目 2019 年 | マテリアルな項目 2022 年 | 更新目的 |
|---------------------------------------|----------------------|---|
| 継続項目 (6) | | |
| 水資源の保全 | 水 | 事業における水使用量原単位、事業活動地域における水ストレス、水に関わるリスクおよび機会を管理するための取り組み。 |
| 労働安全衛生 | 労働安全衛生 | 健全かつ安全な職場環境の構築、維持、推進に取り組み、すべての労働者を守る。 |
| 社会貢献 | 社会貢献 | 当社と地域コミュニティ双方にとっての持続可能な発展に資する富の創出と知識、スキル、技術の提供によって地域社会の発展に貢献する。 |
| 持続可能なサプライチェーン | サプライチェーンにおけるサステナビリティ | 当社の物流業務およびサプライチェーンのサステナビリティに関わる影響。 |
| ダイバーシティ & インクルージョン | ダイバーシティ & インクルージョン | 新しい視点を取り入れ、当社の競争力を高めるために、組織全体で多様な視点や文化を推奨し、推進し、尊重する。 |
| 人権の尊重 | 人権の尊重 | 当社従業員に対してはもちろん、当社サプライチェーンにおいても国際的に提唱されている人権の基本原則を守り、支持する。 |
| 更新項目 (9) | | |
| 気候変動対策 | 気候変動・対策/エネルギー管理 | ESG 関連基準/規則に準拠 温室効果ガス排出量を測定し、事業活動に応じた脱炭素計画を立て、実行する。 |
| 資源の有効活用と再利用 | サーキュラーエコノミー・デザイン | ESG 関連基準/規則 (SASB) に準拠 リサイクルまたは再利用しやすい部品設計、モジュール式製品設計を行う。 |
| 卓越したモノづくり | 製品の安全性・品質 | SASB の定義に従い、項目名を「製品の安全性・品質」に改称。実効性のある製品安全性管理を行うことによって、自動車部品メーカーはより高い評価を得て、長期的な売上増加につなげることができる。 |
| 環境汚染対策・生物多様性 | 有害物質の排出 生物多様性 | 従来の項目を「有害物質の排出」と「生物多様性」に分割。前者では事業活動に伴う環境汚染と、有害物質または発がん性物質の排出の可能性を取り上げ、後者では事業活動が事業活動地域の生物多様性に与える潜在的影響と、事業活動に伴う環境負荷を管理する取り組みを取り上げる。 |
| 責任ある経営 | ガバナンス・コンプライアンス | ESG 関連基準/規則 (MSCI) に準拠 当社のコーポレートガバナンスと企業倫理の取り組みがステークホルダーに与える影響を評価する。ガバナンスの範囲：所有と管理、取締役会、報酬・賞金、会計、企業倫理、納税の透明性。 |
| 公平な労働慣行 | 労使関係 | ESG 関連基準/規則 (MSCI) に準拠 労使関係、労働者保護の強さ。 |
| 情報セキュリティ強化と個人情報保護 | データに関する責任 | 株主の要望：責任あるデータ管理。サイバーセキュリティリスクの軽減、サイバー意識の高い文化の醸成、個人情報・機密情報の責任ある取り扱いなど。 |
| 選ばれる雇用主 | 従業員エンゲージメント | 株主の要望：エンゲージメントが高い多様な人財育成戦略を立てる。 |
| 新技術への投資 | - | ESG 関連基準/規則に従い、従来の項目を更新し、気候変動対策/エネルギー管理・材料調達と統合。 |
| 除外項目 (2) | | |
| パートナーシップ (Powering Progress Together) | - | 顧客関係に重点が置かれていたが、すべての項目が顧客関係にとって重要であり、重複を避けるため、この項目を除外した。 |
| リスク管理 | - | 当社では統合的リスク管理を行い、ESG /サステナビリティリスクをリスク管理 (ERM) プロセスを通じて測定する。 |
| 追加項目 (3) | | |
| - | 廃棄物管理 | 基準 (SASB) に準拠。廃棄物を積極的にリサイクルすることによって業務効率を高める。 |
| - | 公正な競争 | 基準 (SASB) に準拠。特定自動車部品の大手メーカーがそのセグメントで大きな市場支配力を行使した場合、反トラスト法に抵触するおそれがある。そうした行為への関与が発覚した場合、罰金刑や信頼の低下が企業価値やバランスシートに深刻な影響を与える場合がある。 |
| - | 材料調達 | 基準 (SASB) に準拠。クリティカルマテリアルの使用を抑え、その調達を確保し、供給停止や価格変動の影響を回避するために代替材料を検討する。 |

GRI スタンドア対照表

| GRI スタンドア | 開示事項 | 該当する章/項 | | | |
|---------------------------|------------------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| GRI 2：一般開示事項 2021 | | | | | |
| 組織と報告実務 | | | | | |
| 開示事項 2-1 | 組織の詳細 | 章：会社概要 | | | |
| 開示事項 2-2 | 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 | 章：本レポートについて | | | |
| 開示事項 2-3 | 報告期間、報告頻度、連絡先 | 章：本レポートについて | | | |
| 開示事項 2-4 ¹ | 情報の修正・訂正記述 | 章：本レポートについて | | | |
| 開示事項 2-5 ² | 外部保証 | n.a. | | | |
| 活動と労働者 | | | | | |
| 開示事項 2-6 | 活動、バリューチェーン、その他の取引関係 | 章：会社概要、マレリについて | | | |
| 開示事項 2-7 ³ | 従業員 | 章：会社概要、マレリについて、従業員エンゲージメント | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 従業員数 (直接雇用) | 人数 | グループ | 58,077 | 54,058 | 50,368 |
| - 女性従業員 | 人数 | グループ | 14,522 | 15,702 | 14,926 |
| - 女性従業員 | % | グループ | 25.00% | 29.05% | 29.63% |
| - 男性従業員 | 人数 | グループ | 37,837 | 38,356 | 35,441 |
| - 男性従業員 | % | グループ | 65.15% | 70.95% | 70.36% |
| - 「そのほか」の従業員 ⁴ | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 5,718 | 0 | 1 |
| - 「そのほか」の従業員 ⁴ | % | ジェンダー情報がない会社/国 | 9.85% | 0.00% | 0.00% |
| 無期雇用の従業員 | 人数 | グループ | 55,755 | 51,832 | 48,355 |
| - 女性従業員 | 人数 | グループ | 13,738 | 14,908 | 14,155 |
| - 男性従業員 | 人数 | グループ | 36,376 | 36,924 | 34,199 |
| - 「そのほか」の従業員 ⁴ | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 5,641 | 0 | 1 |
| - EMEA | 人数 | リージョン内の会社 | 20,993 | 20,299 | 18,120 |
| - APAC | 人数 | リージョン内の会社 | 16,943 | 13,946 | 12,643 |
| - NAM | 人数 | リージョン内の会社 | 13,179 | 12,936 | 12,937 |
| - LATAM | 人数 | リージョン内の会社 | 4,640 | 4,651 | 4,655 |
| 有期雇用の従業員 | 人数 | グループ | 2,322 | 2,226 | 2,013 |
| - 女性従業員 | 人数 | グループ | 784 | 794 | 771 |
| - 男性従業員 | 人数 | グループ | 1,461 | 1,432 | 1,242 |
| - 「そのほか」の従業員 ⁴ | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 77 | 0 | 0 |
| - EMEA | 人数 | リージョン内の会社 | 753 | 804 | 729 |
| - APAC | 人数 | リージョン内の会社 | 1,232 | 669 | 606 |
| - NAM | 人数 | リージョン内の会社 | 80 | 463 | 378 |
| - LATAM | 人数 | リージョン内の会社 | 257 | 290 | 300 |
| 労働時間無保証の従業員 | 人数 | グループ | n.a. | n.a. | n.a. |
| フルタイム従業員数 | 人数 | グループ | 57,608 | 53,621 | 49,982 |
| - 女性従業員 | 人数 | グループ | 14,181 | 15,363 | 14,628 |
| - 男性従業員 | 人数 | グループ | 37,718 | 38,258 | 35,353 |
| - 「そのほか」の従業員 ⁴ | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 5,709 | 0 | 1 |

n.a. = データなし

1 2021年の環境データを報告境界の変更(15カ所の生産拠点を追加、3カ所を除外)により修正・訂正しました。2021年の人権研修時間データを社内研修の分類変更により修正・訂正しました。

2 本レポートに関して外部保証は実施していません。

3 社内人員数に長期休暇中の従業員は含まれていません。

4 2020年のメキシコおよび米国勤務者のうちジェンダー情報がない従業員。

GRI スタンダード対照表 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 該当する章/項 | | | |
|--|---------------------------------|---------------------------------|-------|-------|-------|
| | | | 測定単位 | 範囲 | 2020 |
| パートタイム従業員数 | 人数 | グループ | 469 | 437 | 386 |
| - 女性従業員 | 人数 | グループ | 341 | 339 | 298 |
| - 男性従業員 | 人数 | グループ | 119 | 98 | 88 |
| - 「そのほか」の従業員 ⁵ | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 9 | 0 | 0 |
| 開示事項 2-8 ⁶ | 従業員ではない労働者 | n.a. | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 従業員以外の労働者で、当該組織によって業務が管理されている者の総数 ⁷ | 人数 | グループ | 5,512 | 4,195 | 4,855 |
| 開示事項 2-9 | ガバナンス構造と構成 | 章：ガバナンス 項：取締役会および各種委員会 | | | |
| 開示事項 2-10 | 最高ガバナンス機関における指名と選出 | 章：ガバナンス 項：取締役会および各種委員会 | | | |
| 開示事項 2-11 | 最高ガバナンス機関の議長 | 章：ガバナンス 項：取締役会および各種委員会 | | | |
| 開示事項 2-12 | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | 章：ガバナンス 項：サステナビリティガバナンス体制 | | | |
| 開示事項 2-13 | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 | n.a. | | | |
| 開示事項 2-14 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | 章：ガバナンス 項：サステナビリティガバナンス体制 | | | |
| 開示事項 2-15 | 利益相反 | 章：コンプライアンス 項：行動規範および内部通報プロセス | | | |
| 開示事項 2-16 | 重大な懸念事項の伝達 | 章：リスク管理 | | | |
| 開示事項 2-17 ⁸ | 最高ガバナンス機関の集会的知見 | n.a. | | | |
| 開示事項 2-18 ⁹ | 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 | n.a. | | | |
| 開示事項 2-19 ¹⁰ | 報酬方針 | n.a. | | | |
| 開示事項 2-20 ¹¹ | 報酬の決定プロセス | n.a. | | | |
| 開示事項 2-21 ¹² | 年間報酬総額の比率 | n.a. | | | |
| 戦略、方針、実務慣行 | | | | | |
| 開示事項 2-22 | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 | 章：CEO からの冒頭メッセージ | | | |
| 開示事項 2-23 | 方針声明 | 章：コンプライアンス 項：行動規範および内部通報プロセス | | | |
| 開示事項 2-24 | 方針声明の実践 | 章：コンプライアンス 項：行動規範および内部通報プロセス | | | |

n.a. = データなし

5 2020年のメキシコおよび米国勤務者のうちジェンダー情報がない従業員。

6 派遣社員および請負業者。

7 2022年の変動幅が、前年と比べてさらに増加したのは、コロナ禍後の生産活動の回復に起因し、なおかつ市場変動への柔軟な対応が必要であったため。

8 持続可能な発展に関する取締役会の集会的知見、スキル、ならびに経験を向上させるために実施した施策については情報がありません。

9 取締役会はその有効性について正式かつ厳密な年次評価を行っていません。

10 i. 最高ガバナンス機関については、固定報酬および変動報酬を取締役会が決定、承認、評価し、役員については NGHCC が決定、承認します。

ii. 入社一時金または支度金は契約によって取り決められます。

iii. 契約終了手当は個々の契約に基づき支払われます。

iv. 当社はクローバック条項を設けていません。

v. 退職給付は個々の契約または各国・地域の法の定めに基づきます。

11 i. 独立した最高ガバナンス機関メンバーと独立した報酬委員会がプロセスを監督します。

ii. 報酬は委員会会議において承認されます。

iii. 報酬の決定にあたっては、独立的立場の外部第三者が関与します。

12 データがありません。この指標については、本レポート次年度版での開示に備え、データ収集プロセスを改善中です。

GRI スタンダード対照表 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 該当する章/項 | | | |
|-----------------------------------|--------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| 開示事項 2-25 | マイナスのインパクトの是正プロセス | 章：リスク管理 | | | |
| 開示事項 2-26 | 助言を求める制度および懸念を提起する制度 | 章：コンプライアンス 項：行動規範および内部通報プロセス | | | |
| 開示事項 2-27 ¹³ | 法規制遵守 | 章：環境管理 | | | |
| 開示事項 2-28 | 会員資格を持つ団体 | 章：ステークホルダーエンゲージメント 項：主な会員団体 | | | |
| ステークホルダーエンゲージメント | | | | | |
| 開示事項 2-29 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ | 章：ステークホルダーエンゲージメント | | | |
| 開示事項 2-30 | 労働協約 | 章：労使関係 項：労働協約 | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合 ¹⁴ | % | グループ | 69.8% | 77.4% | 78.0% |
| GRI 3：マテリアルな項目 2021 | | | | | |
| 開示事項 3-1 | マテリアルな項目の決定プロセス | 章：マテリアリティ分析 項：マテリアリティ分析のプロセス (2022 年実施) | | | |
| 開示事項 3-2 | マテリアルな項目のリスト | 章：マテリアリティ分析 項：当社の戦略とマテリアルな項目 | | | |

マテリアルな項目

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | | | | |
|---|-----------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ガバナンス・コンプライアンス | | | | | | |
| マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章：ガバナンス、コンプライアンス | | | | |
| 公正な競争 | | | | | | |
| マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章：リスク管理 ケーススタディ：公正な競争：AI を活用したリスク管理の強化 | | | | |
| サプライチェーンのサステナビリティ | | | | | | |
| マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章：サプライチェーンのサステナビリティ | | | | |
| GRI 204：調達慣行 2016 | | | | | | |
| 開示事項 204-1 ¹⁵ | 地元サプライヤーへの支出の割合 | 章：サプライチェーンのサステナビリティ 項：サプライヤーへの働きかけとサプライヤー評価 | | | | |
| 以下の拠点における地元サプライヤーへの支出 (直接調達のみ記入してください (サービスを除く)) | | | 測定単位 | 2020 | 2021 | 2022 |
| ASEAN | | 円/年 | 32,091 | | | |
| 中国 | | 円/年 | 135,254 | 153,150 | 123,028 | |
| インド | | 円/年 | 10,867 | | | |
| 日本、韓国 | | 円/年 | 105,761 | | 51,048 | |
| 欧州 | | 円/年 | 215,500 | 210,501 | 231,496 | |
| 北米 | | 円/年 | 137,572 | 104,790 | 123,437 | |
| 南米 | | 円/年 | 25,123 | 26,331 | 34,570 | |
| 材料調達 | | | | | | |
| GRI 3： マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章：環境管理 項：サーキュラーエコノミー 章：サステナビリティのためのイノベーション 項：当社独自の設計の考え方に基づく材料調達の見直し | | | | |

13 2022 年に顕著な環境事例は特定されていません。顕著な事例とは、フリーキャッシュフロー (FCF) が 4 億 4,300 万円 (300 万ユーロ) または EBIT が 5 億 9,000 万円 (400 万ユーロ) を超える事例と定義しています。

14 データは当社のグローバル人員のうち 2020 年は 96.3%、2021 年 96.7%、2022 年 99.2% を対象とした調査に基づいています。

15 直接材料サプライヤーのみが対象です。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | |
|--|--|--|-------------|
| GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016 | | | |
| 開示事項 308-1 ¹⁶ | 環境基準により選定した新規サプライヤー | 章: サプライチェーンのサステナビリティ 項: 不適合が見つかった場合の手順 | |
| | | 測定単位 | 2022 |
| | 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合 ¹⁷ | % | 100% |
| 開示事項 308-2 ¹⁶ | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | 章: サプライチェーンのサステナビリティ 項: 不適合が見つかった場合の手順 | |
| | | 測定単位 | 2022 |
| | 環境インパクト評価の対象となったサプライヤーの数 ¹⁸ | 数/年 | 147 |
| | 著しいマイナスの環境インパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) があると特定されたサプライヤーの数 ¹⁸ | 数/年 | 32 |
| | 著しいマイナスの環境インパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの数 ¹⁸ | 数/年 | 5 |
| | 著しいマイナスの環境インパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 ¹⁸ | % | 15.6% |
| | 著しいマイナスの環境インパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの数 ¹⁸ | 数/年 | 0 |
| | 著しいマイナスの環境インパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合 ¹⁸ | % | 0% |
| GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | | | |
| 開示事項 414-1 ¹⁶ | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | 章: サプライチェーンのサステナビリティ 項: 不適合が見つかった場合の手順 | |
| | | 測定単位 | 2022 |
| | 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合 ¹⁸ | % | 100% |
| 開示事項 414-2 ¹⁶ | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | 章: サプライチェーンのサステナビリティ 項: 不適合が見つかった場合の手順 | |
| | | 測定単位 | 2022 |
| | 社会的インパクト評価の対象となったサプライヤーの数 ¹⁸ | 数/年 | 147 |
| | 著しいマイナスの社会的インパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) があると特定されたサプライヤーの数 ¹⁸ | 数/年 | 20 |
| | 著しいマイナスの社会的インパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの数 ¹⁸ | 数/年 | 6 |
| | 著しいマイナスの社会的インパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 ¹⁸ | % | 30% |
| | 著しいマイナスの社会的インパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの数 ¹⁸ | 数/年 | 0 |
| | 著しいマイナスの社会的インパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合 ¹⁸ | % | 0% |
| GRI 外 | サステナブル調達 | 章: サプライチェーンのサステナビリティ 項: サプライヤーへの働きかけとサプライヤー評価 | |

16 全世界の直接材料サプライヤーからのデータ。

17 2022年に開始した新しいプロセス。

18 2022年に開始した新しいプロセスに関するデータ。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | 測定単位 | 2022 |
|-------------------------------------|---|---|----------|---------|
| | 全拠点の購買担当者のうち、サステナブル調達研修を受けた割合 | | % | 100% |
| | 対象サプライヤーのうち、CSR 評価(質問票など)を実施した割合 | | % | 35.37% |
| | 対象サプライヤーのうち、CSR 現地監査を実施した割合 ¹⁹ | | % | 100% |
| | 対象サプライヤーのうち、サステナブル調達憲章またはサプライヤー行動規範を受け入れた割合 | | % | 87% |
| | 対象サプライヤーのうち、契約事項に環境、労働、人権に関する定めが盛り込まれている割合 | | % | 87% |
| | 監査/評価済みサプライヤーのうち是正措置または能力強化に取り組んでいる割合または数 ²⁰ | | % (または数) | 100% |
| GRI 301: 原材料 2016 | | | | |
| 開示事項 301-1 | 使用原材料の重量 | 章: 環境管理 項: サーキュラーエコノミー・デザイン | | |
| | 測定単位 | 範囲 | | 2022 |
| 総使用原材料 ²¹ | mt/年 | グループ | | 245,024 |
| - 樹脂 | mt/年 | グループ | | 120,000 |
| - スチール ²² | mt/年 | グループ | | 105,000 |
| - アルミニウム | mt/年 | グループ | | 20,024 |
| 開示事項 301-2 | 使用したリサイクル材料 | 章: 環境管理 項: サーキュラーエコノミー・デザイン | | |
| | 測定単位 | 範囲 | | 2022 |
| 総リサイクル材料 ²³ | mt/年 | グループ | | 57,506 |
| - 樹脂 | mt/年 | グループ | | 2,000 |
| - スチール | mt/年 | グループ | | 37,500 |
| - アルミニウム | mt/年 | グループ | | 18,006 |
| - リサイクル材料比率 | % | グループ | | 23.5 |
| サーキュラーエコノミー・デザイン | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 環境管理 項: サーキュラーエコノミー・デザイン 章: サステナビリティのためのイノベーション項: 当社独自の設計の考え方に基づく材料調達の見直し | | |
| 廃棄物管理 | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 環境管理 項: 廃棄物管理 | | |

19 予定した 5 件の監査をすべて実施しました。

20 監査実施済みサプライヤーのみに関するデータ。

21 2020 年と 2021 年はデータがありません。

22 ステンレス鋼およびカーボンスチールに関するデータ。

23 2022 年データはサプライヤーから提供された情報に基づき、リサイクル材料使用量を試算したものです。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | | |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|-------------------|
| GRI 306: 廃棄物 2020 | | | | |
| 開示事項 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト | 章: 環境管理 項: 廃棄物管理 | | |
| 開示事項 306-2 | 廃棄物関連の著しいインパクトの管理 | 章: 環境管理 項: 廃棄物管理 | | |
| 開示事項 306-5 | 処分された廃棄物 | 章: 環境管理 項: 廃棄物管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 処分された有害・非有害廃棄物の総量²⁴ | mt/年 | グループ | 13,263.640 | 13,268.816 |
| - 焼却処理廃棄物 (エネルギー回収あり) | mt/年 | グループ | 5,959.396 | 6,305.299 |
| - 焼却処理廃棄物 (エネルギー回収なし) | mt/年 | グループ | 1,408.486 | 1,475.399 |
| - 埋め立て廃棄物 | mt/年 | グループ | 2,771.479 | 2,070.717 |
| - ほかの処分方法 | mt/年 | グループ | 3,124.279 | 3,417.401 |
| 有害廃棄物の総量 | mt/年 | グループ | 4,477.677 | 4,533.719 |
| - 焼却処理廃棄物 (エネルギー回収あり) | mt/年 | グループ | 2,118.880 | 1,883.328 |
| - 焼却処理廃棄物 (エネルギー回収なし) | mt/年 | グループ | 796.764 | 656.270 |
| - 埋め立て廃棄物 | mt/年 | グループ | 24.688 | 22.408 |
| - ほかの処分方法 | mt/年 | グループ | 1,537.346 | 1,971.713 |
| 非有害廃棄物の総量 | mt/年 | グループ | 8,785.963 | 8,735.097 |
| - 焼却処理廃棄物 (エネルギー回収あり) | mt/年 | グループ | 3,840.516 | 4,421.971 |
| - 焼却処理廃棄物 (エネルギー回収なし) | mt/年 | グループ | 611.722 | 819.129 |
| 埋め立て廃棄物 | mt/年 | グループ | 2,746.791 | 2,048.309 |
| ほかの処分方法 | mt/年 | グループ | 1,586.934 | 1,445.688 |
| 開示事項 306-4 | 処分されなかった廃棄物 | 章: 環境管理 項: 廃棄物管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 処分されなかった有害・非有害廃棄物の総量 | mt/年 | グループ | 74,561.287 | 72,228.525 |
| - 再利用のための準備 | mt/年 | グループ | 0 | 0 |
| - リサイクル分 | mt/年 | グループ | 74,561.287 | 72,228.525 |
| - そのほかの回収操作 | mt/年 | グループ | 0 | 0 |
| 有害廃棄物の総量 | mt/年 | グループ | 1,736.079 | 1,961.150 |
| - 再利用のための準備 | mt/年 | グループ | 0 | 0 |
| - リサイクル分 | mt/年 | グループ | 1,736.079 | 1,961.150 |
| - そのほかの回収操作 | mt/年 | グループ | 0 | 0 |
| 非有害廃棄物の総量 | mt/年 | グループ | 72,825.208 | 70,267.375 |
| - 再利用のための準備 | mt/年 | グループ | 0 | 0 |
| - リサイクル分 | mt/年 | グループ | 72,825.208 | 70,267.375 |
| - そのほかの回収操作 | mt/年 | グループ | 0 | 0 |
| 気候変動・対策/エネルギー管理 | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 気候変動に関するリスク・機会管理章: 気候変動・対策/エネルギー管理 | | |

24 すべての廃棄物データは日常業務に伴う廃棄物が対象です。2021年データは2022年の報告対象範囲に従い、修正・訂正しました。有害廃棄物および非有害廃棄物はすべて、拠点外で処分されました。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンド | 開示事項 | 章/項 | | |
|--------------------------------------|-----------------|---|----------------------|----------------------|
| GRI 302: エネルギー 2016 | | | | |
| 開示事項 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | 章: 気候変動・対策/エネルギー管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 間接エネルギー総消費量²⁵ | GJ/年 | グループ | 3,882,135.253 | 3,840,991.455 |
| - 非再生可能エネルギー源に由来する電力消費分 | GJ/年 | グループ | 3,300,282.437 | 2,796,422.643 |
| - 認証を受けた再生可能エネルギー源に由来する電力購入分 | GJ/年 | グループ | 529,334.851 | 1,003,562.571 |
| - 非再生可能エネルギー源に由来する暖房分 | GJ/年 | グループ | 44,922.760 | 32,229.804 |
| - 再生可能エネルギー源に由来する暖房分 | GJ/年 | グループ | 4,997.360 | 3,684.000 |
| - 非再生可能エネルギー源に由来する蒸気分 | GJ/年 | グループ | 0 | 0 |
| - 非再生可能エネルギー源に由来する冷房分 | GJ/年 | グループ | 260.900 | 253.900 |
| - 再生可能エネルギー源に由来する冷房分 | GJ/年 | グループ | 0 | 0 |
| - 非再生可能エネルギー源に由来する圧縮空気分 | GJ/年 | グループ | 2,336.945 | 4,838.538 |
| - 再生可能エネルギー源に由来する圧縮空気分 | GJ/年 | グループ | 0 | 0 |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 間接エネルギー総消費量²⁵ | GJ/年 | グループ | 1,050,211.629 | 996,947.363 |
| - 天然ガス分 | GJ/年 | グループ | 880,451.781 | 804,118.021 |
| - 軽油分 | GJ/年 | グループ | 1,045.250 | 1,077.700 |
| - ディーゼル分 | GJ/年 | グループ | 3,136.124 | 2,960.518 |
| - LPG 分 | GJ/年 | グループ | 143,605.411 | 165,193.668 |
| - HSC 重油・LSW 油分 | GJ/年 | グループ | 1,090.280 | 1,101.810 |
| - A 重油分 | GJ/年 | グループ | 16,109.996 | 17,459.686 |
| - 再生可能燃料分 | GJ/年 | グループ | 0 | 0 |
| - 自家生産再生可能燃料分 | GJ/年 | グループ | 4,772.787 | 5,035.960 |
| エネルギー総消費量²⁵ | GJ/年 | グループ | 4,932,346.882 | 4,837,938.819 |
| 開示事項 302-3 | エネルギー原単位 | 章: 気候変動・対策/エネルギー管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| エネルギー原単位 | GJ/総労働時間 | グループ | 0.063 | 0.062 |
| GRI 外 | エネルギーマネジメント | 章: 気候変動に関するリスク・機会管理 章: 気候変動・対策/エネルギー管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| ISO 50001 (エネルギーマネジメントシステム) 認証取得拠点の数 | 拠点数 | グループ | 27 | 27 |

25 2021年データは2022年の報告対象範囲に従い、修正・訂正しました。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------|
| GRI 305: 大気への排出 2016 | | | | |
| 開示事項 305-1 | 直接的な GHG 排出 (スコープ 1) | 章: 気候変動・対策/エネルギー管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 (修正・訂正值) | 2022 |
| スコープ 1 GHG 排出量 ²⁶ | mtCO ₂ e /年 | グループ | 60,090.970 | 57,265.460 |
| 開示事項 305-2 | 間接的な GHG 排出 (スコープ 2) | 章: 気候変動・対策/エネルギー管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| スコープ 2 GHG 排出量 (マーケット基準) ²⁶ | mtCO ₂ e /年 | グループ | 395,031.292 | 372,823.708 |
| スコープ 2 GHG 排出量 (ロケーション基準) ²⁷ | mtCO ₂ e /年 | グループ | 399,215.390 | 408,353.936 |
| 開示事項 305-3 ²⁸ | その他の間接的な GHG 排出 (スコープ 3) | 章: 気候変動・対策/エネルギー管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| スコープ 3 GHG 排出量 | mtCO ₂ e /年 | グループ | n.a. | 2,039,598 |
| スコープ 3 - カテゴリー 1 購入した製品・サービス | mtCO ₂ e /年 | グループ | n.a. | 1,432,965 |
| スコープ 3 - カテゴリー 2 資本財 | mtCO ₂ e /年 | グループ | n.a. | 113,265 |
| スコープ 3 - カテゴリー 3 Scope1,2に含まれない燃料 及びエネルギー活動 | mtCO ₂ e /年 | グループ | n.a. | 27,200 |
| スコープ 3 - カテゴリー 4 輸送・配送 (上流) | mtCO ₂ e /年 | グループ | n.a. | 450,133 |
| スコープ 3 - カテゴリー 5 事業から出る廃棄物 | mtCO ₂ e /年 | グループ | n.a. | 4,560 |
| スコープ 3 - カテゴリー 6 出張 | mtCO ₂ e /年 | グループ | n.a. | 11,475 |
| 開示事項 305-4 | 温室効果ガス (GHG) 排出原単位 | 章: 気候変動・対策/エネルギー管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| スコープ 1、スコープ 2 (マーケット基準) GHG 排出量 原単位比率 ²⁶ | mtCO ₂ e /総労働時間 | グループ | 0.0058 | 0.0055 |
| 開示事項 305-5 | 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減 | 章: 気候変動・対策/エネルギー管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2022 | |
| スコープ 1、スコープ 2 GHG 排出削減量 ²⁹ | mtCO ₂ e /年 | グループ | -25,033.094 | |
| - 再生可能エネルギー消費量の 変化 | mtCO ₂ e /年 | グループ | -33,938.466 | |
| - その他排出削減活動 | mtCO ₂ e /年 | グループ | -2,712.741 | |
| - 生産量の変化 | mtCO ₂ e /年 | グループ | 11,618.112 | |
| 有害物質の排出 | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 環境管理 項: EHS マネジメント・枠組み | | |

n.a. = データなし

26 2021 年データは 2022 年の報告対象範囲に従い、修正・訂正しました。

27 2021 年データは 2022 年の報告対象範囲に従い、修正・訂正しました。2022: スコープ 2 排出量 (ロケーション基準) の増加は作業量およびロケーション基準排出要因の増加に起因します。

28 スコープ 3 排出量は GHG プロトコルの消費ベース手法に基づき算出しています。提供したデータは当社の材料排出量に関するものです。

29 2021 年基準値 (修正・訂正データ) と比較した削減量。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | | |
|------------------------------------|-----------------|--------------------|------------------|------------------|
| GRI 305: 大気への排出 2016 | | | | |
| 開示事項 305-6 | その他の大気排出物 | 章: 気候変動・対策/エネルギー管理 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| その他の重大な大気排出物総量 ³⁰ | mt /年 | グループ | 135.195 | 128.401 |
| 窒素酸化物 (NOx) | mt /年 | グループ | 125.539 | 118.095 |
| 硫黄酸化物 (SOx) | mt /年 | グループ | 9.657 | 10.307 |
| 水 | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 水 | | |
| GRI 303: 水と廃水 2018 | | | | |
| 開示事項 303-3 | 取水 | 章: 水 項: 取水量の削減 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 総取水量³⁰ | ML /年 | グループ | 2,464.199 | 2,221.245 |
| 地表水からの取水 ³¹ | ML /年 | グループ | 104.566 | 87.621 |
| - 水ストレスを伴う地域分 ³² | ML /年 | グループ | 0 | 0 |
| 水ストレスを伴う地域の割合 | % | グループ | 0 | 0 |
| 地下水からの取水 | ML /年 | グループ | 410.668 | 364.954 |
| - 水ストレスを伴う地域分 ³³ | ML /年 | グループ | 2.150 | 1.160 |
| 水ストレスを伴う地域の割合 | % | グループ | 0.5% | 0.3% |
| 海水からの取水 | ML /年 | グループ | 0 | 0 |
| - 水ストレスを伴う地域分 | ML /年 | グループ | 0 | 0 |
| 水ストレスを伴う地域の割合 | % | グループ | 0 | 0 |
| 第三者からの供給 (公営水道局、公営下水処理場、公営・民間施設など) | ML /年 | グループ | 1,948.965 | 1,768.670 |
| - 水ストレスを伴う地域分 ³⁴ | ML /年 | グループ | 685.060 | 635.450 |
| 水ストレスを伴う地域の割合 | % | グループ | 35% | 36% |
| 開示事項 303-4 | 排水 | 章: 水 項: 取水量の削減 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 総排水量³⁰ | ML /年 | グループ | 1,501.865 | 1,340.927 |
| - 地表水への排水 | ML /年 | グループ | 99.364 | 81.599 |
| - 水ストレスを伴う地域分 | ML /年 | グループ | 1.039 | 0.504 |
| 水ストレスを伴う地域の割合 | % | グループ | 1% | 0.6% |
| - 地下水への排水 ³⁵ | ML /年 | グループ | 0 | 0 |
| - 水ストレスを伴う地域分 | ML /年 | グループ | 0 | 0 |
| 水ストレスを伴う地域の割合 | % | グループ | 0 | 0 |

30 2021年データは2022年の報告対象範囲に従い、修正・訂正しました。

31 地表水データには降雨を含みます。

32 水ストレスを伴う地域は世界資源研究所が開発した Aqueduct ツールを用いて判定しました。水ストレス基準値について極めて高い(80% 超)と分類された地域を水ストレスを伴う地域とみなしています。

33 特定された水ストレスを伴う地域は中国にあります。

34 特定された水ストレスを伴う地域は中国、インド、イタリア、メキシコ、モロッコ、ルーマニア、タイにあります。

35 地下水への排水情報は報告プロセス時点で入手できませんでした。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | | |
|---|-------------------|------------------------------|------------|------------|
| - 海水への排水 ³⁶ | ML /年 | グループ | 0 | 0 |
| - 水ストレスを伴う地域分 | ML /年 | グループ | 0 | 0 |
| 水ストレスを伴う地域の割合 | % | グループ | 0 | 0 |
| - 第三者への排水 (公営水道局、公営下水処理場、公営・民間施設など) | ML /年 | グループ | 1,402.501 | 1,259.327 |
| - 水ストレスを伴う地域分 | ML /年 | グループ | 392.539 | 335.396 |
| 水ストレスを伴う地域の割合 | % | グループ | 28% | 27% |
| 開示事項 303-5 | 水消費 | 章: 水 項: 取水量の削減 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 総水消費量 ³⁰ | ML /年 | グループ | 962.334 | 880.319 |
| - 水ストレスを伴う地域分 | ML /年 | グループ | 293.632 | 300.710 |
| GRI 外 | 再生水インデックス | 章: 水 項: 取水量の削減 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 再生水インデックス ³⁷ | % | グループ | 92.5% | 92.3% |
| リサイクル水・再生水 ³⁸ | ML /年 | グループ | 30,428.830 | 26,524.150 |
| GRI 外 | 環境マネジメントシステム、環境監査 | 章: 環境管理 項: EHS マネジメント・枠組み | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| ISO 14001 (環境マネジメントシステム) 認証取得拠点の数 | 拠点数 | グループ | 105 | 107 |
| ISO 14001 (環境マネジメントシステム) 認証取得拠点の数 ³⁹ | % | グループ | 93 | 95 |
| 第三者監査 ⁴⁰ | 件数 | グループ | n.a. | 100 |
| 内部監査 ⁴⁰ | 件数 | グループ | n.a. | 293 |
| 生物多様性 | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 環境管理 項: EHS マネジメント・枠組み | | |
| 従業員エンゲージメント | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 従業員エンゲージメント | | |

n.a. = データなし

36 海水への排水情報は報告プロセス時点で入手できませんでした。

37 再生水インデックスは再生/再利用水量を取水量および再生/再利用水量の合計で除算して数値を出しています。

38 再生水とは、処理をせず、同一生産サイクル内または別のサイクル内で複数回利用された水と定義されています。再利用される処理済み廃水は再利用水と呼びます。

39 113 の全生産拠点を考慮して計算した割合。

40 第三者監査および内部監査件数は、2022 年から使用を開始したマレリコーポレートデータ収集ツールによって収集しています。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンド | 開示事項 | 章/項 | | | |
|------------------------------------|-------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| GRI 401: 雇用 2016 | | | | | |
| 開示事項 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | 章: 従業員エンゲージメント | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 報告年の新規雇用者数 (終身雇用の従業員のみ) | 人数 | グループ | 7,349 | 9,460 | 9,967 |
| 入職率 (合計) | % | グループ | 13.18% | 18.25% | 20.61% |
| - 女性 | 人数 | グループ | 2,019 | 3,464 | 3,867 |
| 女性入職率 | % | グループ | 14.70% | 23.24% | 27.32% |
| - 男性 | 人数 | グループ | 4,706 | 5,989 | 6,099 |
| 男性入職率 | % | グループ | 12.94% | 16.22% | 17.83% |
| - 「そのほか」 | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 624 | 7 | 1 |
| 「そのほか」の入職率 | % | ジェンダー情報がない会社/国 | 11.06% | n.a. | 100.00% |
| - 30 歳未満 | 人数 | グループ | 3,011 | 4,868 | 5,566 |
| 30 歳未満入職率 | % | グループ | 26.79% | 40.97% | 52.90% |
| - 30 歳～50 歳 | 人数 | グループ | 3,662 | 4,069 | 3,969 |
| 30 歳～50 歳入職率 | % | グループ | 10.27% | 12.62% | 13.10% |
| - 50 歳超 | 人数 | グループ | 676 | 523 | 432 |
| 50 歳超入職率 | % | グループ | 6.05% | 5.27% | 4.53% |
| EMEA | 人数 | EMEA | 832 | 1,120 | 1,095 |
| EMEA 入職率 | % | EMEA | 3.83% | 5.31% | 5.81% |
| APAC | 人数 | APAC | 2,564 | 1,659 | 1,610 |
| APAC 入職率 | % | APAC | 14.11% | 11.35% | 12.15% |
| NAM | 人数 | NAM | 3,657 | 6,083 | 6,739 |
| NAM 入職率 | % | NAM | 27.58% | 45.40% | 50.61% |
| LATAM | 人数 | LATAM | 296 | 598 | 523 |
| LATAM 入職率 | % | LATAM | 6.04% | 12.10% | 10.55% |
| 報告年の離職者数 (無期雇用の従業員のみ) | 人数 | グループ | 10,096 | 13,802 | 13,687 |
| 離職率 (合計) | % | グループ | 17.38% | 25.53% | 27.17% |
| - 自己都合離職者 | 人数 | グループ | 2,573 | 5,910 | 7,353 |
| 自己都合離職率 | % | グループ | 4.61% | 11.40% | 15.21% |
| - 女性 | 人数 | グループ | 2,665 | 4,200 | 4,535 |
| 女性離職率 | % | グループ | 19.40% | 28.17% | 32.04% |
| - 男性 | 人数 | グループ | 6,393 | 8,875 | 9,152 |
| 男性離職率 | % | グループ | 17.57% | 24.04% | 26.76% |
| - 「そのほか」 | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 1,038 | 727 | 0 |
| 「そのほか」離職率 | % | ジェンダー情報がない会社/国 | 18.40% | n.a. | 0% |
| - 30 歳未満 | 人数 | グループ | 2,845 | 4,654 | 5,515 |
| 30 歳未満離職率 | % | グループ | 25.31% | 39.17% | 52.42% |
| - 30 歳～50 歳 | 人数 | グループ | 5,568 | 7,329 | 1,824 |
| 30 歳～50 歳離職率 | % | グループ | 15.61% | 22.73% | 6.02% |
| - 50 歳超 | 人数 | グループ | 1,683 | 1,819 | 6,348 |
| 50 歳超離職率 | % | グループ | 15.07% | 18.32% | 66.55% |
| EMEA | 人数 | EMEA | 1,879 | 2,060 | 3,218 |
| EMEA 離職率 | % | EMEA | 8.64% | 9.76% | 17.07% |
| APAC | 人数 | APAC | 4,182 | 4,785 | 2,822 |
| APAC 離職率 | % | APAC | 23.01% | 32.74% | 21.30% |

n.a. = データなし

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|----------------|--------|---------|---------|
| | 測定単位 | 範囲 | | | |
| NAM | 人数 | NAM | 3,607 | 6,330 | 7,049 |
| NAM 離職率 | % | NAM | 27.20% | 47.24% | 52.94% |
| LATAM | 人数 | LATAM | 428 | 627 | 598 |
| LATAM 離職率 | % | LATAM | 8.74% | 12.69% | 12.07% |
| 開示事項 401-2 | フルタイム従業員には支給され、 有期雇用の従業員やパートタイム 従業員には支給されない手当 | 章：従業員のウェルビーイング | | | |
| 開示事項 401-3 | 育児休暇 | 章：従業員のウェルビーイング | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 育児休暇を取得する権利を 有していた従業員の総数 | 人数 | グループ | 13,566 | 39,059 | 36,619 |
| - 女性 | 人数 | グループ | 4,020 | 11,692 | 11,217 |
| - 男性 | 人数 | グループ | 9,546 | 27,367 | 25,402 |
| - 「そのほか」 | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 0 | 0 | 0 |
| 育児休暇を取得した従業員の 総数 | 人数 | グループ | 550 | 1,870 | 2,919 |
| - 女性 | 人数 | グループ | 354 | 882 | 1,288 |
| - 男性 | 人数 | グループ | 196 | 988 | 1,631 |
| - 「そのほか」 | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 0 | 0 | 0 |
| 報告期間中に育児休暇から 復職した従業員の総数 | 人数 | グループ | 281 | 1,547 | 2,622 |
| - 女性 | 人数 | グループ | 97 | 578 | 1,009 |
| - 男性 | 人数 | グループ | 184 | 969 | 1,613 |
| - 「そのほか」 | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 0 | 0 | 0 |
| 育児休暇から復職した後、 12ヶ月経過時点で在籍 している従業員の総数 | 人数 | グループ | 235 | 902 | 2,142 |
| - 女性 | 人数 | グループ | 67 | 376 | 767 |
| - 男性 | 人数 | グループ | 168 | 526 | 1,375 |
| - 「そのほか」 | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 0 | 0 | 0 |
| 復職率 | % | グループ | 51.09% | 82.73% | 89.83% |
| 定着率 | % | グループ | n.a. | 321.00% | 138.46% |

n.a. = データなし

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | | | |
|--|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| GRI 404: 研修と教育 2016 | | | | | |
| 開示事項 404-1 ⁴¹ | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | 章: 従業員の育成と能力開発 | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 従業員に提供した研修合計時間 | 時間/年 | グループ | 429,122 | 444,199.14 | 429,704.34 |
| - 自主的研修 (法定外研修) | 時間/年 | グループ | 268,113 | 315,258 | 291,194 |
| - ダイバーシティ・差別・ハラスメント研修 | 時間/年 | グループ | n.a. | 435 | 18,429 |
| - 安全衛生研修 | 時間/年 | グループ | 101,490 | 83,114 | 81,702 |
| - 人権研修 | 時間/年 | グループ | 2,779 | 3,305 | 4,814 |
| - 企業倫理・コンプライアンス研修 | 時間/年 | グループ | n.a. | 11,791 | 1,440 |
| - サイバーセキュリティ・データプライバシー研修 | 時間/年 | グループ | n.a. | 21,284 | 19,715 |
| - 生産管理システム研修 (モノづくり、ワールドクラス・マニュファクチャリング) | 時間/年 | グループ | 56,741 | 9,013 | 12,411 |
| 従業員一人あたりの研修時間 | 時間/従業員 | グループ | 7.39 | 8.22 | 8.53 |
| 女性従業員に提供された研修合計時間 | 時間/年 | グループ | 109,924 | 88,109 | 96,661 |
| 女性従業員一人あたりの研修時間 | 時間/従業員 | グループ | 7.57 | 5.61 | 6.48 |
| 男性従業員に提供された研修合計時間 | 時間/年 | グループ | 311,619 | 332,003 | 333,025 |
| 男性従業員一人あたりの研修時間 | 時間/従業員 | グループ | 8.24 | 8.66 | 9.40 |
| 「そのほか」の従業員に提供された研修合計時間⁴² | 時間/年 | ジェンダー情報がない会社/国 | 7,579 | 24,086 | 18.75 |
| 「そのほか」の従業員一人あたりの研修時間 | 時間/従業員 | ジェンダー情報がない会社/国 | 1.33 | n.a. | 18.75 |
| 管理職に提供された研修合計時間⁴³ | 時間/年 | グループ | 46,058 | 57,824 | 41,193 |
| 管理職一人あたりの研修時間 | 時間/従業員 | グループ | 5.67 | 12.80 | 9.80 |
| 固定給制度従業員に提供された研修合計時間⁴⁴ | 時間/年 | グループ | 188,851 | 216,451 | 199,052 |
| 固定給制度従業員一人あたりの研修時間 | 時間/従業員 | グループ | 13.41 | 14.69 | 15.06 |
| 時間給制度従業員に提供された研修合計時間⁴⁵ | 時間/年 | グループ | 194,213 | 169,924 | 189,460 |
| 時間給制度従業員一人あたりの研修時間 | 時間/従業員 | グループ | 5.41 | 4.88 | 5.75 |
| 研修費 | 日本円 | グループ | 1.9 億 | 4.6 億 | 4.3 億 |

n.a. = データなし

41 いずれのデータにも韓国は含まれていません。2021 年の人権研修データは計算ミスにより、修正・訂正しました。

42 研修システムの制約上、記録が従業員 ID 番号で行われるため、男女の特定ができない場合があります。

43 管理職以上に関するデータ。

44 固定給制度従業員とは、週次労働時間によってではなく、固定給を支給されている従業員を指します。当社では、このカテゴリーに「固定給」以上のグローバル等級に該当するすべての職位が含まれます。

45 時間給制度従業員とは、労働時間に応じて賃金が支給される従業員を指します。当社において時間給制度従業員とは、一般的に生産、品質、物流、メンテナンス部門に所属して直接的・間接的に生産にたずさわる人員を指します。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------|---------------------------------|-------------|
| 開示事項 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | 章：従業員の育成と能力開発 | | | |
| 開示事項 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | 章：従業員の育成と能力開発 ケーススタディ：業績評価プロセス | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の数 | 人数 | グループ | 34,836 | 34,183 | 31,850 |
| 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | % | グループ | 60% | 63% | 63% |
| - 女性従業員 | 人数 | グループ | 10,227 | 9,988 | 9,494 |
| 女性従業員の割合 | % | グループ | 70% | 64% | 64% |
| - 男性従業員 | 人数 | グループ | 24,609 | 24,195 | 22,356 |
| 男性従業員の割合 | % | グループ | 65% | 63% | 63% |
| - 管理職 | 人数 | グループ | 529 | 585 | 529 |
| 管理職の割合 | % | グループ | 7% | 13% | 13% |
| - 固定給与制従業員 | 人数 | グループ | 19,219 | 17,838 | 15,986 |
| 固定給与制従業員の割合 | % | グループ | 136% | 121% | 121% |
| - 時間給制従業員 | 人数 | グループ | 15,087 | 15,605 | 14,772 |
| 時間給制従業員の割合 | % | グループ | 42% | 45% | 45% |
| GRI 外 | 従業員アンケート | 章：従業員エンゲージメント ケーススタディ：働きがいのある会社調査 | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 報告年に従業員アンケートに参加した従業員の数 ⁴⁶ | n | グループ | n.a. | 固定給制度 従業員の87% = およそ5,636名 | n.a. |
| 労働安全衛生 | | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章：労働安全衛生 | | | |
| GRI 403：労働安全衛生 2018 | | | | | |
| 開示事項 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | 章：労働安全衛生 | | | |
| 開示事項 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減 | 章：労働安全衛生 | | | |
| 開示事項 403-9 | 労働関連の傷害 | 章：労働安全衛生 | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 | |
| 従業員 | | | | | |
| 災害件数 ⁴⁷ | 数/年 | グループ | 482 | 497 | |
| - 死亡災害 | 数/年 | グループ | 0 | 1 | |
| - 重大な休業災害 (LTI) | 数/年 | グループ | 25 | 18 | |
| - 休業災害 (LTI) | 数/年 | グループ | 55 | 66 | |
| - 応急処置 | 数/年 | グループ | 402 | 412 | |
| 通勤災害件数 | 数/年 | グループ | 135 | 157 | |
| 総労働時間 | 数/年 | グループ | 91,596,090 | 90,019,475 | |

n.a. = データなし

46 調査は2年に1度実施しています。次回調査は全人員を対象に2023年7月に実施予定です。

47 労働安全衛生データは142の生産拠点と27の非生産拠点(研究開発センター、本部、事務所)から収集しました。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | 2021 | 2022 |
|---|---|-----------|-------------|-------------|
| | 測定単位 | 範囲 | | |
| 労働関連の事故による死亡者の割合 | (死亡災害件数/総労働時間) x1,000,000 | グループ | 0 | 0.011 |
| 重大な労働関連の傷害者の割合 (死亡者を除く) | (重大休業災害/総労働時間) x1,000,000 | グループ | 0.27 | 0.20 |
| 記録対象となる労働関連の傷害者の割合 | (重大な休業災害を含む休業災害 (LTI) + 応急処置/総労働時間) x1,000,000 | グループ | 5.26 | 5.52 |
| LTI 度数率 (重大休業災害を含む) | (重大な休業災害を含む休業災害 (LTI) + 死亡災害/総労働時間) x1,000,000 | グループ | 0.87 | 0.94 |
| 従業員ではない労働者 | | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 災害件数 ⁴⁸ | 数/年 | グループ | 39 | 38 |
| - 死亡災害 | 数/年 | グループ | 0 | 0 |
| - 重大な休業災害 (LTI) | 数/年 | グループ | 9 | 2 |
| - 休業災害 (LTI) | 数/年 | グループ | 5 | 2 |
| - 応急処置 | 数/年 | グループ | 25 | 34 |
| 総労働時間 | 数/年 | グループ | 16,359,756 | 16,323,330 |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 労働関連の事故による死亡者の割合 | (死亡災害件数/総労働時間) x1,000,000 | グループ | 0 | 0 |
| 重大な労働関連の傷害者の割合 (死亡者を除く) | (重大な休業災害/総労働時間) x1,000,000 | グループ | 0.55 | 0.12 |
| 記録対象となる労働関連の傷害者の割合 | (重大な休業災害を含む休業災害 (LTI) + 応急処置/総労働時間) x1,000,000 | グループ | 2.38 | 2.33 |
| LTI 度数率 (重大休業災害を含む) | (重大な休業災害を含む休業災害 (LTI) + 死亡災害/総労働時間) x1,000,000 | グループ | 0.86 | 0.25 |
| 開示事項 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | 章：労働安全衛生 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| 従業員 | | | | |
| 労働関連の疾病・体調不良件数 ⁴⁹ | 数/年 | グループ | 6 | 5 |
| 非従業員労働者 | | | | |
| 労働関連の疾病・体調不良件数 ⁵⁰ | 数/年 | グループ | n.a. | n.a. |
| GRI 外 | 労働安全衛生マネジメントシステム | 章：労働安全衛生 | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2021 | 2022 |
| ISO 45001 (労働安全衛生マネジメントシステム) 認証取得拠点の数 ⁵¹ | 生産拠点の認証取得率 | グループ | 46% | 54% |

n.a. = データなし

48 データは 142 の生産拠点と 27 の非生産拠点 (研究開発センター、本部、事務所) から収集しました。

49 2022 年データは 5 件の労働関連の疾病・体調不良 (生物医学的過負荷・振動 4 件、聴力喪失 1 件) に関連しています。

50 従業員ではない労働者のデータは収集していません。

51 2021 年データは 142 の生産拠点のうち認証を取得した 66 拠点に関するものです。2022 年データは 142 の生産拠点のうち認証を取得した 76 拠点に関するものです。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | | | |
|--|---------------------------|----------------------|---------------|---------------|---------------|
| ダイバーシティ & インクルージョン | | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章:ダイバーシティ & インクルージョン | | | |
| GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016 | | | | | |
| 開示事項 405-1 | ガバナンス機関および従業員の ダイバーシティ | 章:ダイバーシティ & インクルージョン | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 管理職総数⁵² | 人数 | グループ | 8,124 | 4,518 | 4,203 |
| - 女性 | 人数 | グループ | 1,219 | 670 | 657 |
| - 女性 | % | グループ | 15.00% | 14.83% | 15.63% |
| - 男性従業員 | 人数 | グループ | 6,656 | 3,848 | 3,546 |
| - 「そのほか」 | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 249 | 0 | 0 |
| - 社会的弱者やマイノリティ グループ (障害者など) に 属する従業員 | 人数 | グループ | 0 | 17 | 14 |
| - 30 歳未満 | 人数 | グループ | 243 | 45 | 35 |
| - 30 歳~50 歳 | 人数 | グループ | 5,265 | 2,698 | 2,586 |
| - 50 歳超 | 人数 | グループ | 2,616 | 1,775 | 1,582 |
| 役員以上の総数 | 人数 | グループ | 598 | 650 | 571 |
| - 女性 | 人数 | グループ | 47 | 70 | 72 |
| - 男性 | 人数 | グループ | 513 | 580 | 499 |
| - 「そのほか」 | 人数 | グループ | 38 | 0 | 0 |
| 固定給与制従業員総数 | 人数 | グループ | 14,083 | 14,739 | 13,220 |
| - 女性 | 人数 | グループ | 3,387 | 4,048 | 3,783 |
| - 男性従業員 | 人数 | グループ | 8,966 | 10,691 | 9,437 |
| - 「そのほか」 | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 1,730 | 0 | 0 |
| - 社会的弱者やマイノリティ グループ (障害者など) に 属する従業員 | 人数 | グループ | 0 | 91 | 68 |
| - 30 歳未満 | 人数 | グループ | 3,111 | 3,161 | 2,898 |
| - 30 歳~50 歳 | 人数 | グループ | 8,750 | 9,243 | 8,268 |
| - 50 歳超 | 人数 | グループ | 2,222 | 2,335 | 2,054 |
| 時間給制従業員総数 | 人数 | グループ | 35,870 | 34,801 | 32,945 |
| - 女性 | 人数 | グループ | 9,916 | 10,984 | 10,486 |
| - 男性従業員 | 人数 | グループ | 22,215 | 23,817 | 22,458 |
| - 「そのほか」 | 人数 | ジェンダー情報がない会社/国 | 3,739 | 0 | 1 |
| - 社会的弱者やマイノリティ グループ (障害者など) に 属する従業員 | 人数 | グループ | 0 | 329 | 321 |
| - 30 歳未満 | 人数 | グループ | 7,886 | 8,676 | 7,588 |
| - 30 歳~50 歳 | 人数 | グループ | 21,656 | 20,307 | 19,455 |
| - 50 歳超 | 人数 | グループ | 6,328 | 5,818 | 5,902 |

52 注: データの整合性と正しい比較のため、ダイバーシティ & インクルージョンイニシアティブの下、上級職に注力していた過去 2 年の数字を修正しています。過去 2 年は管理職の項目に上級職のみを掲載していましたが、2022 年からは文字通りの管理職以上を加えました。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | | | |
|--|---------------------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 労使関係 | | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 労使関係 | | | |
| GRI 外 | | 章: 労使関係 項: 従業員代表、労働争議 | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2022 | | |
| 全拠点における正式に選出された従業員代表の選出母体従業員の割合 ⁵³ | % | グループ | 61.5% | | |
| 大規模なストライキが行われた総日数/時間 ⁵⁴ | n | グループ | | | |
| 製品の安全性・品質 | | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 製品の安全性・品質 | | | |
| GRI 外 | 生産性の改善、受賞数 | 章: 製品の安全性・品質 | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 時間あたりコスト指標低下率(前年比) ⁵⁵ | % | グループ | -0.007 | 0.03 | 0.032 |
| 受賞数(品質、卓越した技術、モノづくり、イノベーションに関して) ⁵⁶ | 数/年 | グループ | 15 | 13 | 30 |
| GRI 416: 顧客の安全衛生 2016 | | | | | |
| 開示事項 416-2 | 製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | 章: 製品の安全性・品質 | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 製品・サービスによる安全衛生インパクトに関する違反事例のうち、罰金その他の処罰に至った件数 | % | グループ | 0 | 0 | 0 |
| 製品・サービスによる安全衛生インパクトに関する自主規則に対する違反事例の件数 | % | グループ | 0 | 0 | 0 |
| 社会貢献 | | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 社会貢献、ステークホルダーエンゲージメント | | | |
| 人権の尊重 | | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: 人権の尊重 | | | |
| データに関する責任 | | | | | |
| GRI 3: マテリアルな項目 2021 開示事項 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: データに関する責任 | | | |

53 調査は当社グローバル人員の99.1%に対して実施。割合はマッピングした従業員4万9,900名に基づき計算しています。

54 労働争議および局所的な労働行動は概ね発生していない、または軽微でした。

55 2019年から時間あたりコスト指標のモニタリングを開始し、改善目標を設定しています。

56 お客さまからの品質表彰。

マテリアルな項目 (つづき)

| GRI スタンダード | 開示事項 | 章/項 | | | |
|---|---|--------------|-------------|-------------|-------------|
| GRI 418: 顧客プライバシー 2016 | | | | | |
| 開示事項 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して裏付けが確認された不服申立 | 章: データに関する責任 | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 顧客プライバシーの侵害に関して裏付けが確認された不服申立件数 (自動計算) | 数/年 | グループ | 0 | 0 | 0 |
| - 外部の当事者から申立を受け、組織が認めた件数 | 数/年 | グループ | 0 | 0 | 0 |
| - 規制当局からの不服申立件数 | 数/年 | グループ | 0 | 0 | 0 |
| - 顧客データに関わる特定された漏えい、窃盗、紛失件数 ⁵⁷ | 数/年 | グループ | 0 | 2 | 0 |
| GRI 外 | マテリアルな項目のマネジメント | 章: データに関する責任 | | | |
| | 測定単位 | 範囲 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 情報セキュリティに関する外部監査実施件数 ⁵⁸ | 数/年 | グループ/特定工場 | 5 | 12 | 5 |
| 当社が取得した情報セキュリティ認証件数 | 数/年 | グループ | 16 | 17 | 19 |

57 2021年の件数は次のインシデントに関連しています: 1. マレリ日本のヘルスサービスプロバイダーがウェブポータルを構築する際の個人情報漏えい、2. サーバー移行時の作業ミスによる顧客データの喪失。

58 2020年の外部監査実施件数は新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けました。監査の大部分は遠隔管理を行いました。2020年はグループレベルで管理した監査はありません。2021年は、監査の大部分は遠隔管理を行いました。

本レポートについて

報告対象期間と範囲

本文書は第4回目の「マレリ・サステナビリティレポート」です（以下「本レポート」といいます）。本レポートは、2022年1月1日から2022年12月31日まで（以下「報告対象期間」といいます）の、報告期間における、マレリのサステナビリティに関する実績をまとめたものです。本レポートには、2023年第1四半期の本文書作成時点で関連性があると考えられる進行中の将来予想に関する記述が含まれています。

社会、人財、労働安全衛生に関するデータの報告範囲には当社の全事業および連結対象会社が含まれ、計142の生産拠点と27の非生産拠点（研究開発センター、本部、事務所）が含まれます。

環境データの報告境界にはマレリが支配する拠点を含みます。「支配する」とは、法人の議決権を50%超所有し直接または間接的に所有する、または法人における役員の大多数を任命または選出する権限を有する、または特定の法人の経営を指示する権利を有することを意味します。



ゴイアニア工場で品質賞の受賞を祝う従業員（ブラジル）

♡ 🔍 🗑️

2022年サステナビリティ境界



■ 生産拠点
■ 非生産拠点

当社は、国際的枠組み、GRIスタンダード2021年版に従い、マレリサステナビリティレポート2022において情報を開示しています。

情報の修正・訂正記述

2021年の環境データは見直し後の報告境界に従い、修正・訂正しました。境界の変更は、生産拠点の追加（14カ所）と、売却または拠点閉鎖に伴う拠点（3カ所）の除外によるものです。GHGプロトコルに準拠した社内データレポート手順に従って行いました。

2021年の人権研修時間データを社内研修の分類変更により修正・訂正しました。研修データを微調整し、人権に関する研修のみを抽出しています。

測定単位

| 単位 | 記号 |
|-------------------------------------|--------------------|
| 10億 | Bn |
| 100万 | M |
| GHG排出量 二酸化炭素換算 メトリックトン | tCO ₂ e |
| 量 立法メートル | m ³ |
| 量（液体） リットル メガリットル | L ML |
| 重量 トン（1,000 kg） | t |

ご注意事項

本レポートには、2023年第1四半期の本文書作成時点で関連性があると考えられる進行中の将来予想に関する記述が含まれています。さまざまな要因により、実際の結果が異なる場合もありますので、ご了承ください。

本レポートは英語で制作されており、日本語は翻訳版です。翻訳版との疑義や不一致がある場合には、英語版が優先されます。発行日：2023年5月

さらに詳しい情報をご希望の方は、以下までお問い合わせください：
sustainability@marelli.com

