



スピード感のあるサステナビリティの推進

コミットメントを実証



最新ニュースは、公式ウェブサイト
([marelli.com](https://www.marelli.com))をご覧ください

訳注: 当文書は2025年7月に発表された英語版サステナビリティレポート2024の翻訳です。
レポートの正式言語は英語であり、その内容および解釈については英語版が優先されます。

目次

マレリについて	4
CEOメッセージ	5
エグゼクティブサマリー	7
マレリのサステナビリティ戦略	9
ESGアプローチを通じたスピード感のあるサステナビリティの推進	10
マテリアリティ分析	12
ステークホルダーエンゲージメント	13
中国でのサステナビリティ戦略	14

取締役会	90
重要トピックス	90
本レポートについて	91
GRIスタンダード対照表	92
第三者保証報告書	143

従業員エンゲージメント、従業員のウェルビーイング、育成と能力開発	65
ダイバーシティ&インクルージョン	75
労働安全衛生	78
労使関係	82
社会貢献	86



受賞歴のある技術	17
目標実現を支える重要領域	19
イノベーション戦略	22
サーキュラーエコノミー・デザイン	24
サステナビリティを考慮したデザイン	26
製品の安全性と品質	28

気候変動対策	32
エネルギー管理	36
廃棄物管理	39
水資源の保護	42
有害物質の排出	44
生物多様性	46

ガバナンス・コンプライアンス	49
データに関する責任とサイバーセキュリティ	56
サプライチェーンにおけるサステナビリティ	60

マレリについて	4
CEOメッセージ	5
エグゼクティブサマリー	7
マレリのサステナビリティ戦略	9
ESGアプローチを通じたスピード感のあるサステナビリティの推進	10
マテリアリティ分析	12
ステークホルダーエンゲージメント	13
中国でのサステナビリティ戦略	14

はじめに

共に、境界線を越えてその先へ。
モビリティの未来を方向付け、夢を現実にするために。



スピード感のあるサステナビリティの推進
コミットメントを実証



マレリについて

スピード感のあるサステナビリティの推進、コミットメントを実証

マレリは、未来のクルマを支える最先端技術を開発しています。お客さまやパートナー企業との共創や消費者目線の思考によって、ユーザーに合ったドライビング体験を提供する自動車メーカーを強力にバックアップし、バリューチェーン全体でスピード感のあるサステナビリティの推進に力を注ぎます。



共創と付加価値の提供

マレリは、設計プロセスの初期段階からお客さまや自動車メーカー、パートナー企業と関わり、その後の開発に働きます。こうした積極的なアプローチによって、未来のクルマに役立つ画期的なコンセプトや競争力のあるソリューションを共創できます。マレリ独自のスピード感がお客さまの力となり、製品の市場投入までの時間を短縮させます。

自動車イノベーションのシフトを牽引

マレリは、ドライビング体験の新しい定義を提案し、お客さまにとって自社車の差別化が可能となるソリューションを創造します。当社の製品ラインナップはライティング、エレクトロニクス、インテリア、プロパルション、ショックアブソーバー、サスペンション、排気、サーマルマネジメント技術などを網羅し、この幅広さがあるからこそ、当社はソフトウェア定義型モビリティ時代のための、統合型またはスタンドアロン型ソフトウェア・ハードウェアソリューションを提供できます。

サステナビリティコミットメントの実証

マレリでは、強力かつ測定可能なサステナビリティコミットメントを実現するために、組織全体で製品とプロセスの見直しを行いました。変革と成長を続ける中で、環境・社会・ガバナンス(ESG)はもちろん、コスト削減の観点からも事業活動にサステナビリティを組み込んでいます。バリューチェーンの全ての側面を加味した総合的アプローチを通じて、当社は、サプライチェーンが最も高いESG基準を遵守して、その基準に沿った事業活動を行うことを徹底します。また、価格的に無理のない低炭素型ソリューションをお客さまに提供します。その証が、サステナブルな未来に資する製品をデザインし、共創する「Design for Sustainability(サステナビリティを考慮したデザイン)」という当社の包括的原則です。2024年時点で、当社のイノベーションプロジェクトの85%に「サステナビリティを考慮したデザイン」基準を導入していますが、2025年は100%にすることが目標です。

後発事象：2025年6月11日、当社は今後の安定経営とイノベーション力強化を狙いとした戦略的措置として、長期債務の再編を目的に連邦破産法第11条の適用を申請しました。この積極的な措置は、自動車業界に先進技術を提供し続ける当社の強い姿勢の一環です。80%の債権者がこれを支持し、DIPファイナンスとして11億ドルの融資枠を確保したことによって、財務基盤を強化しながら、通常営業を継続する態勢が整いました。

レジリエンス(強靱化)と先進的思考

マレリのサステナビリティコミットメントはレジリエンスの強化と強く結びついています。この3年、お客さまのニーズに最善の形で応えるために、組織と拠点の最適化、および社内プロセスの簡素化を大きく前進させました。当社サプライチェーンと事業活動におけるリスクを最小限に抑えています。2024年に自動車業界が直面したさまざまな課題の中でも、当社は不屈の精神を発揮し、将来の成長に向けた地盤固めを順調に進めてきました。

グローバルと多様性

マレリは1世紀にわたって自動車・モータースポーツ界の知見を蓄積してきたグローバルパートナーであり、5大陸で事業を展開しています。多様性に富んだ文化と人財のさまざまな視点がイノベーションの原動力であり、重要な競争力になっています。



23カ国



拠点数 150超¹





従業員数 4万人超

2024年の売上 **1兆4,959億**
8,600万円(91億2,946
万ユーロ)





世界の会員団体 **43**





¹2025年現在の事業拠点

CEOメッセージ

2021年以降の大きな前進を誇りに思います。今やマレリはトップランナーの一人です。2024年の実績は期待値を上回り、**17のサステナビリティ目標のうち8つを予定より1年前倒しで達成しました。**

これは、「真のインパクトをもたらす」という当社のコミットメントを証明するものです。

代表取締役社長 兼 CEO デイヴィッド・スランプ



マレリ独自のスピード感。このスピード感が緊迫感を生み出し、お客さまの傍らで価格的に手の届くイノベーションを市場にいち早く投入するお手伝いをすることによって、マレリはダイナミックな自動車市場における自らの目的達成に取り組んでいます。私たちは**サステナビリティ課題についても同じ緊迫感で臨みます。**課題を挑戦ではなく、将来に対応したイノベーション、デザイン、生産を行うための機会と捉えています。市場環境がどうであれ、サステナビリティに対する私たちの姿勢は揺るぎなく、新製品のみならず、当社事業またはサプライチェーンにおけるプロセスとリスク削減戦略にも組み込まれています。

2024年は欧州や北米を中心とした自動車の減産が示すように、自動車業界にとって厳しい1年ではありましたが、**マレリの将来への準備はさらに前進しました。**2023年から2024年初めにかけての断固たる行動が**業務の合理化、効率化、レジリエンスの強化として実を結び、利益の伴う成長を遂げるとともに、長期的成功に向けて足場を固めることができました。**市場の混乱を乗り切るだけでなく、これを機会に**業務と品質の卓越性を高め、お客さまやパートナー企業との共創を深めます。**

自動車業界の多くの企業は今なお、大規模構造改革の途上にあります。マレリは**価格的に手の届くイノベーションと成長、そして当社のサステナビリティ課題を集中力とインパクトをもって前進させるための、大規模な人員削減と生産拠点の整理を完了しています。**

スピード感のあるサステナビリティの推進

サステナビリティパフォーマンスが同業他社の後塵を拝していたことを考えると、2021年以降の大きな前進を誇りに思います。今や**マレリはトップランナーの一人です。**2025年には、世界を代表するサステナビリティインテリジェンスプラットフォーム、EcoVadisから

昨年に引き続きゴールドメダルを獲得。**全評価対象企業のうち、マレリは昨年の上位5%から上位2%に浮上しました。**

2024年の実績は期待値を上回り、**17のサステナビリティ目標のうち8つを予定より1年前倒しで達成しました。**これは、「真のインパクトをもたらす」という当社のコミットメントを証明するものです。短期インセンティブプログラムと紐付いたサステナビリティ目標、具体的にはスコープ1と2のエネルギー原単位と排出量の削減も達成しています。本書では、マレリが事業活動における測定可能な前進をいかに果たしたのかをご説明します。一部の領域については、2024年の減産がプラスに働いたものもありますが、再び増産に転じた後もすでに達成した水準を維持できるよう全力を注ぐと同時に、2025年以降の目標に磨きをかけました。

サステナビリティはリスクマネジメントとビジネスレジリエンスの鍵を握ります。当社の事業活動、合併事業、サプライチェーンのカーボンフットプリントを見える化し、ESG基準の遵守を明確に把握することによって、積極的に脆弱さを突き止め、対処できます。広範囲のリスクマッピング、サステナビリティアセスメント、デュー・ディリジェンスを用いて、脅威がエスカレートする前に軽減措置を講じ、責任ある事業活動を徹底することによって、人にも地球にも害を与えません。中でも特筆すべきは、社

2025年、昨年に引き続き、EcoVadisのゴールドメダルを獲得。評価対象企業のうち、昨年の上位5%から上位2%に浮上。

世界18カ所のマレリ工場がSA8000認証を取得

直接材料選定サプライヤーの工場の80%がISO 14001認証を取得

当社開発プロジェクトの77%がサステナビリティを考慮したデザイン基準に準拠

レジリエントな(強靱な)ビジネスの構築は、実現の担い手である人財を守ることでもあります。だからこそマレリでは、「安全第一」がまさにそれを意味し、根底をなす優先事項になっています。当社では、ここで働く全ての従業員が安全で健康な状態で帰宅することを重要視しています。昨年 は 全ての事業活動における安全第一の文化を強化し、全ての階層での規律と意識の向上を図った結果、休業災害が14%減少しました。全てのチームと全ての従業員の基本的責任の一つとして安全衛生を怠りなく組み込み、どんなときでも**不安全行動**を容認しません。

サステナビリティを考慮したデザインも期待を上回り、**2025年の目標値が75%であるのに対し、2024年にすでに77%に達しています**。開発段階でのほんの些細な設計調整でも、一般的な生産サイクルである5年の間にサステナビリティ上、大きなプラス効果になることがあり、世界全体で数百万台の自動車に影響します。

会的説明責任に関する主導的な成果です。中国の全13工場とタイ、トルコ、ポーランドの施設が**社会的説明責任に関する国際規格、SA8000認証**を取得しました。この結果、**当社は中国に大規模生産拠点を持つグローバル自動車関連会社として初めて、現地の全工場**でSA8000認証を取得したことになり、責任ある倫理的事業活動における一つのマイルストーンを達成しました。

このほかにも、従業員数50人以上の生産拠点の全てが労働安全衛生マネジメントシステムに関する国際規格、**ISO 45001認証**を取得しました。さらに、**現時点で選定直接材料サプライヤー工場の80%**が環境マネジメントシステムに関する国際規格、**ISO 14001認証**を取得しています。

マレリは今、**インサイトからアクションへと前進中です**。今年は特定したリスクを軽減または防止するための狙いを絞ったイニシアティブを始動させ、社内プロセスのさらに奥深くまでサステナビリティを組み込む活動を行っています。

サステナビリティコミットメントの実証

当社は強固な土台を支えに、バリューチェーン全体の2025年の優先課題を前進させています。サプライチェーンにおいては、サプライヤーアセスメントと監査を引き続き強化し、当社が定めた**脱炭素ロードマップ**を推し進めます。今年の重点課題は**スコープ3排出量**の削減です。特に**購入した製品・サービス(スコープ3.1)**と、**輸送、配送(上流)(スコープ3.4)**に取り組んでいます。事業活動については、これまで同様、ESGに関するベストプラクティスを取り入れつつ、ESG基準の適用範囲を**当社の全ての合併事業**へと広げます。EUのESG規制改正の一方で、当社はロードマップを順調に前進させ、規制の遵守と事業戦略の独立性とのバランスを取りながら、世界のお客さまに製品やサービスを提供しています。自らの行動によって、**低リスク、低炭素型サプライヤー**としての立ち位置を強化し、環境にやさしいことが実証された製品の発売に向けて、確かなプロセスを実行しています。

経営層における女性比率を高める取り組みも、当社の成功に欠かせません。現在では、当社の最上位階層で女性たちが変化を推進し、**取締役会の女性比率は40%、エグゼクティブコミッティでは28%です**。最高財務責任者、最高人事責任者、最高法務責任者、最高購買責任者を含め、リーダーシップの役割を通じて重要な意志決定を方向付けています。**ディレクター以上の女性比率は2022年の11%に対して2024年は16%**に増加し、着実に前進しています。過去2年間、事業再編や市場の課題によって外部採用が限られていたことを踏まえると、この前進は力強い成果であり、社内人材育成に対する当社の献身的姿勢の表れです。当社を取り巻くビジネス環境の現実を踏まえ、**25%の目標の期限をを2028年に見直し、中間目標として2025年末までの18%を目指します**。

当社のサステナビリティの歩みの中でこれまでに成し遂げた成果は揺るぎない姿勢と協調的努力の結果であり、実現に貢献したマレリの全員に拍手喝采を送りたいと思います。ただし、前進はここで終わりではありません。成果を積み重ねるほど、次のステップのハードルが上がります。現在の勢いは、**スピード感と目的を持って行動すれば、真のインパクトが伴うこと**の証明であり、今こそ、さらなる邁進のときです。

私たちは、**挑戦的なサステナビリティ課題**に全力を注いでいます。マレリチームの全員が、目標実現の主体者なのです。**達成すべき水準を引き上げながら、事業活動の全域でインパクトを生み出すために自らに挑むだけでなく、サプライチェーンにも同じ高い基準を支持してお客さまの目標達成の支えになることを求めます**。マレリの独自性は**スピード感のあるサステナビリティ**であり、これがイノベーション、レジリエンス、そして当社の事業、業界、地球にとって長く続く変化の原動力になっています。

デイヴィッド・スランブ
代表取締役社長 兼 CEO
マレリ

エグゼクティブサマリー

2024年のハイライト

デザイン主導型イノベーション



- 95の特許を取得
- お客さま企業から30の品質賞を受賞
- 2024年型Audi Q6 e-tronに搭載されたデジタルOLEDリアライトのマレリとアウディとの共同開発が、**2025 PACEイノベーション・パートナーシップ・アワード**を受賞
- Audi Q6 e-tronに搭載されたデジタルOLEDリアライト技術の量産車両展開が、OLEDWorksと**2025年PACEアワード**を共同受賞
- フルアクティブ電子機械式サスペンションが**2025 PACEパイロット・アワード**を受賞
- h-Digi® microLED照明技術が、**CLEPA(欧州自動車部品協会)イノベーション・アワード2024**において「トップイノベーター」に選出
- 赤色LASER&光ファイバー・リアランプが**CES 2024イノベーション・アワード**を受賞

- プライバシー機能付き助手席ディスプレイが**デジタル・エンジニアリング・アワード2024 チャレンジャー賞**を受賞
- モータースポーツ向け車両制御ユニット (VCU) VEC_480が、**PMWアワード 2024の「データ・エレクトロニクスソリューション・オブ・ザ・イヤー」と「総合エンジニアリングイノベーション・オブ・ザ・イヤー」**を受賞
- マレリのライティング事業が、トヨタ ヨーロッパから**イノベーション達成賞 2024**を受賞
- ソフトウェアプラットフォーム・DevOps責任者のRoberto Secchiが、デジタルcockピットの機能を再現した先進デジタルツインソリューション開発について、**2025 モータートレンド SDVイノベーターエキスパートアワード**を受賞
- イノベーションプロジェクトの85%、製品開発プロジェクトの77%がサステナビリティを考慮したデザイン基準に準拠
- 指定製品の再生樹脂比率21%

環境管理



- 2030年までの短期目標と2045年までのネットゼロ目標についてSBTiの認定を取得
- 全てのスコープで17%の削減²
- スコープ1とスコープ2(マーケット基準)で44%削減²
- エネルギー原単位の10%削減(MJ/実労働時間)²
- 生産拠点で消費する電力の59%が再生可能エネルギー由来²
- 水原単位の29%削減²
- 廃棄物の16%削減²
- 生産拠点の98%がISO 14001認証を取得²
- エネルギー消費量の51%が、ISO 50001認証を取得した生産工場で発生
- 気候変動スコア(CDP) B
- 水セキュリティスコア(CDP) A-



² 2024年の事業拠点について2022年基準値と比較 詳しくは11ページをご覧ください

エグゼクティブサマリー

2024年のハイライト

責任ある企業市民

2023年に国連グローバル・コンパクトに署名

EcoVadisゴールドメダルを獲得(100点中80点)

主要国の18拠点、中国の全稼働生産工場(13カ所)がSA8000認証を取得

38工場がTISAX認証を取得、1工場がISO 27001認証を取得

従業員の93%が必須サイバーセキュリティ研修を受講

固定給制従業員の96%がマレリ行動規範研修を受講

新規選定サプライヤーの91%がESGアセスメントを実施

直接材料サプライヤーの99.9%が重大なレジリエンスリスクゼロ

サプライヤーの99%がサプライヤー行動規範に署名

マレリの人財

マネージャーの90%がキャリアまたはスキル関連研修を受講

従業員の65%に対して業務とキャリア開発についての定期的評価を実施

総研修時間が前年比2.4%増加

マレリパルス調査信頼指標:70%

生産拠点の57%が休業災害ゼロで稼働

生産工場の44%が2023年初め以降、労働災害ゼロを継続

従業員の75.1%が団体交渉協定の対象

生産拠点の95%がISO 45001認証を取得

マレリのサステナビリティ戦略

マレリのサステナビリティ戦略は収益性のあるサステナビリティを軸とし、そのためにEPS(1株当たり利益)の改善を明確に重要視しながら今後の会社業績を高めていきます。当社のアプローチではサステナブルなイノベーションと事業活動における責任あるビジネス慣行を一体化させ、自動車部品産業向けSASB(サステナビリティ会計基準審議会)、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)、GRI(グローバル・レポーティング・イニシアチブ)をはじめとするESGのグローバルフレームワークに沿ってモニタリングを行います。EPSを高めることは、リソースの最適化に優先的に取り組むことを意味します。これにより、強固なガバナンスを支えに環境・社会的スチュワードシップを果たすレジリエントなビジネスモデルを進展させながら、コスト効率を意識したコンプライアンスやお客さまニーズへの対応を徹底することができ、市場価値を生み出します。

実現手段

イノベーション+ 責任あるビジネス慣行

全てをGRI、SASB、TCFD、GHGプロトコル、CDP、UNGC、EcoVadisなどの国際的ESG基準に照らして測定³

³GRI(Global Reporting Initiative)、SASB(サステナビリティ 会計基準審議会)、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)、GHGプロトコル、CDP(Carbon Disclosure Project)、国連グローバル・コンパクト

マレリのサステナビリティドライバー



気候変動対策

サステナブルな自動車向けソリューションのイノベーションを牽引し、世界のCO2排出量の削減に取り組みます。



サーキュラーエコノミー

この地球の限りある資源を守るために、資源の使い方を直線型から循環型に変える重要性を認識しています。



社会的インパクト

大勢の従業員やサプライチェーン全体で公正な労働条件、人権、安全衛生の徹底に努めます。

マレリの重点領域

事業活動、製品イノベーション、サプライチェーンにおけるサステナビリティドライバーのモニタリングを行います。



サステナブルな事業活動

資源のサステナブルな使用に関して挑戦的目標を立て、倫理的行動と人権・安全性基準の遵守を組み込みます。



製品イノベーション

安全で環境にやさしいモビリティのための画期的技術を開発します。



サプライチェーン

画期的でサステナブルなソリューションをサプライヤーと共創し、同時に倫理、労働、安全衛生に関する厳格な基準を遵守します。

ESGアプローチを通じたスピード感のあるサステナビリティの推進

マレリでは、戦略の中でサステナビリティとイノベーションを一体化させ、意味あるインパクトを実現します。**2023～2025年の目標設定を明確化するために、3つの重要領域に的を絞り、長期的かつ意欲的に取り組みます。**目標を3年サイクルで設定することによって安定性とスピード感のバランスがうまくとれることを踏まえ、次の2026～2028年もこのサイクルを維持し、サステナビリティドライバーに力を注ぎます。

- 

気候変動対策
2045年までにサプライチェーン全体の炭素排出量ネットゼロを目指します。
- 

サーキュラーエコノミー
廃棄物を絶対ベースで削減し、再生材料の活用を進めます。CO2の排出量を抑えて再生利用を促進するため、製品設計の見直しを行っています。
- 

社会的インパクト
ISO 45001、SA8000認証取得を目指し、職場の安全と倫理的慣行を強化しています。経営層における女性比率の偏りを改善し、サプライヤーにも厳格なESG基準の遵守を求めます。

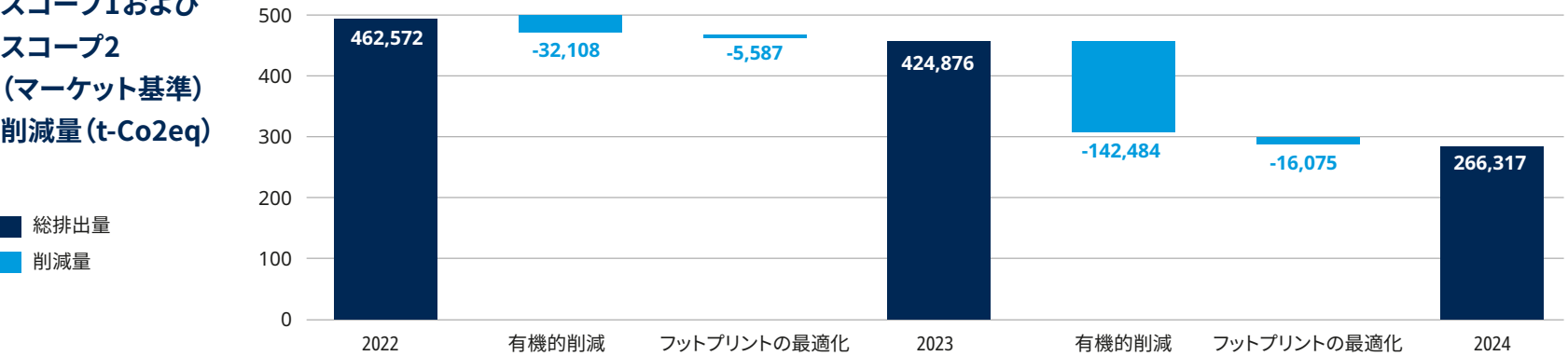
マレリ・サステナビリティダッシュボード

マレリ・サステナビリティダッシュボード(以下「ダッシュボード」といいます)は、スピード感をもって戦略を遂行するための指針です。**このダッシュボードには、挑戦的目標の実現に向けて設定した測定項目が全て盛り込まれています。**毎年度の初めにマレリ サステナビリティ・カウンスルが目標を設定し、ノミネーション・ガバナンス・人的資本委員会を介して取締役会が承認します。**グループ全体に対して設定した目標を各事業や最終的には各工場に落とし込み、個々のESG目標の達成に責任を負う工場長が管轄拠点に割り当てます。**結果はグループ・エグゼクティブコミッティが毎月チェックし、四半期ごとに取締役会に報告します。サステナビリティ目標は従業員インセンティブプログラムに組み込まれているため、ダッシュボードはマレリチームの業績レビューにも欠かせません。

当社はダッシュボードを保守的に捉え、フットプリントの最適化のために事業活動の範囲を定期的に更新し、調整しています。このアプローチによって内部での追跡プロセス中に、いずれかの拠点、事業所、倉庫の閉鎖または拠点統合の影響がダッシュボードの結果に上乗せされることを防ぎます。全ての稼働拠点で挑戦的な目標を維持し、工場は目標に対する個々の結果に説明責任を負います。

例えば、スコープ1およびスコープ2(マーケット基準)の排出量について、2023年時点では102の拠点を追跡していましたが、2024年末までに効率の最大化を狙いとした戦略的拠点統合によって稼働工場が87になりました。結果として、排出量は大きく低減しましたが、それでもなお、残りの拠点での60%の排出量削減を目指し、全ての工場に引き続き効率性の改善に取り組むことを求めました。このアプローチによって、市場変動にもかかわらず、当社は自らの環境コミットメントを上回る成績を残しています。

スコープ1および
スコープ2
(マーケット基準)
削減量(t-Co2eq)



ESGアプローチを通じたスピード感のあるサステナビリティの推進

スピード感をもって目標を継続的にモニタリングする一方、年度途中で基準の一部を調整したり、年度末に結果と財務実績とを照合する必要性が生じる場合もあります。スコープ3.1、3.4と同様に、数値の一部を消費ベース手法で算出するからです。結果は経営者向けデータを基に継続的にモニタリングするとともに、年に一度、検証済み財務実績(実際の為替レートや非営業法人を含む完全な活動境界)を反映する形で数字の調整を行います。ダッシュボードに設定された目標の達成度合いに関連して従業員が得るインセンティブの額は、毎年初頭に設定する境界に対する検証済みデータをベースに判断します。

マレリ・サステナビリティダッシュボードは全社全階層を総合的に監督するためのツールですが、目標を達成または上回ろうと各チームが注力した結果、特定の目標を調整することもあります。例えば、安全衛生に関する当初の目標は生産拠点のISO 45001認証取得率90%以上でしたが、**実際には、2024年までにスコープ内の全生産拠点が認証取得を無事終えました**。休業災害度数率⁴はすでに業界ベンチマークを上回る改善を示していますが、現在ではこれをダッシュボード項目に加えて、安全第一文化への継続的取り組みを強化しています。労働災害ゼロを目指す当社にとって、これは重要なステップであり、全員が毎日、無事に帰宅するための努力を続けています。

完璧より、前進を重視し、スピード感をもって行動することによって、年々サステナビリティをプロセスやイノベーションにいつそう深く組み込んでいます。マレリサステナビリティチームの力強く、着実な努力のおかげで、当社のESGロードマップは目に見える前進を続けています。その結果、さまざまな目標値にますます近づいています。

Denise Lana、グローバルサステナビリティ責任者

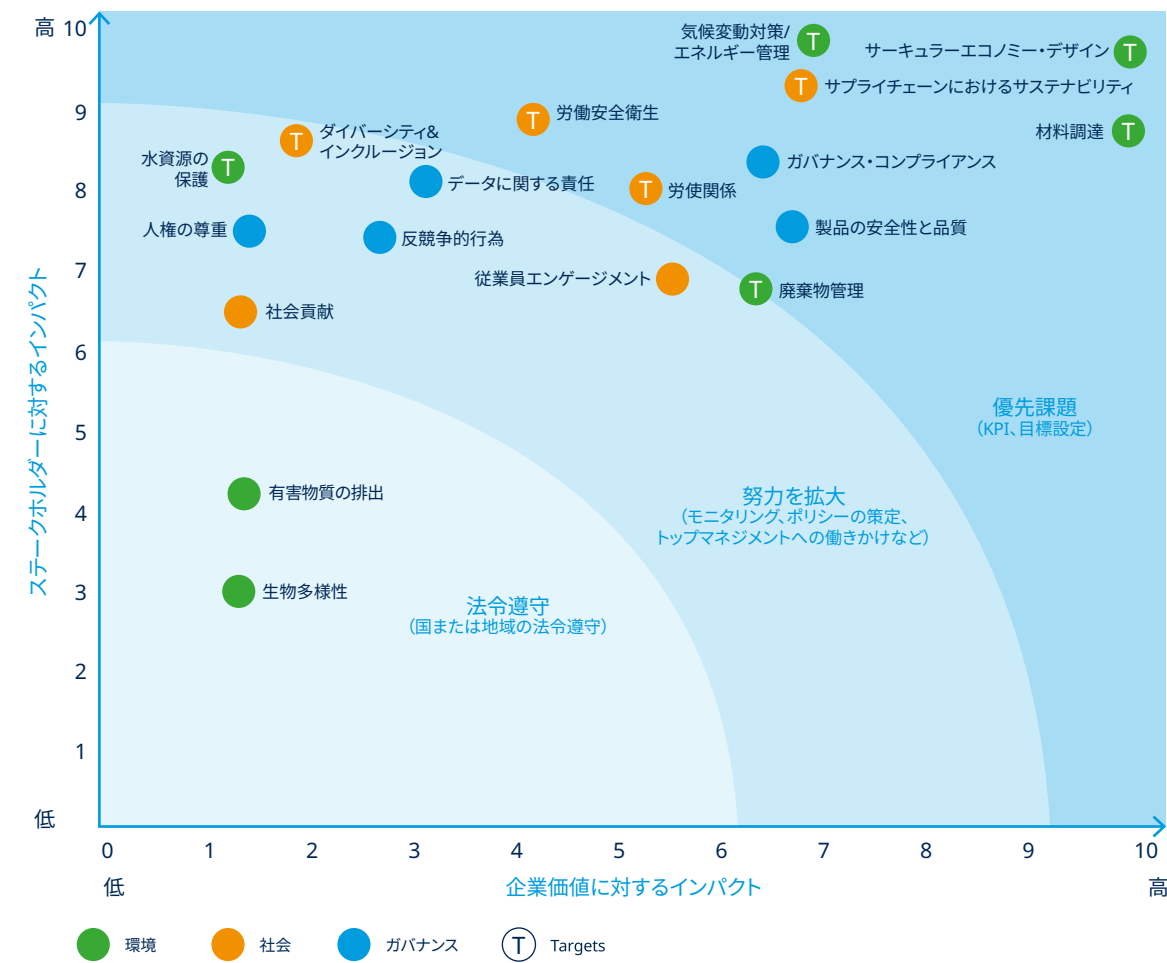
⁴ 休業災害度数率は、発生した休業災害件数を延べ実労働時間数で割り、それに100万を掛けた数値として測定します。
⁵ 目標基準値は2021年 ⁶ 目標基準値は2022年 ⁷ スコープ3.1の結果は外部指定サプライヤーと間接材料を除く ⁸ SBTiに従った2022年基準値には2022年時点の全稼働工場を含む = スコープ1+2、スコープ3.1、スコープ3.4

気候変動対策	目標ID	2025年目標	起点 (2021/2022年)	進捗 2024年	2024年目標	2025年目標
6気候変動に 影響を受ける 地域社会 7気候変動に 影響を受ける 地域社会 13気候変動に 影響を受ける 地域社会 世界の気候変動対策と足並みを揃えながら、エネルギー効率、再生可能エネルギー、水資源の保護によってカーボンフットプリントの削減に力を注いでいます。	#1	全スコープにおける排出削減 ^{5,8}	3,898 kトン CO2eq		-17%	-30%
	#2	スコープ1、2における削減 ⁶	415 kトン CO2eq		-44%	-60%
	#3	スコープ3.1 (直接材料) における削減 ^{6,7}	3,118 kトン CO2eq		-13% -15%	-25%
	#4	スコープ3.4 (輸送・配送) における削減 ⁶	365 kトン CO2eq		-18%	-25%
	#5	エネルギー原単位 (MJ /実労働時間) ⁵	65.98 MJ/WH		-10%	-10%
	#6	再生可能エネルギー由来電力の使用 ⁵			59.2%	80%
	#7	水原単位 (L/実労働時間) ⁵	32 L/WH		+1% -25%	-29%
サーキュラーエコノミー						
12循環型 経済 「つくる責任 つかう責任」を果たすためにサステナブルな設計・開発に力を注ぎ、廃棄物の削減と再生材料の積極的活用を目指しています。	#8	廃棄物の削減 ⁵	85,102トン		-10% -16%	-16%
	#9	2024年から指定された全製品における再生樹脂比率 ⁶	0		<20%	21%
	#10	サステナビリティを考慮したデザイン(イノベーションプロジェクト) ⁶	0		85%	100%
	#11	サステナビリティを考慮したデザイン(開発プロジェクト) (G1〜G5) ⁶	0		77%	77%
社会的インパクト						
3安全で 健康な 職場環境 5ジェンダー 平等 8働きがい と経済 成長 12循環型 経済 13気候変動に 影響を受ける 地域社会 16労働と 人権 ISO 45001、SA8000認証の取得、経営層におけるジェンダーパリティ、サプライチェーンにおけるESG基準の遵守によって、安全衛生と倫理的労働条件に力を注いでいます。	#12	生産拠点のISO45001認証取得率 (安全衛生) ⁵			8% >90%	95%
	#13	主要国マレリ拠点のSA8000認証取得率 ⁶	0		18工場が認証取得、中国では13工場	44工場が認証取得
	#14	経営層における女性比率 (ディレクター以上) ⁵	3%		16% 22%	25%
	#15	新規選定サプライヤー-ESGアセスメント実施率 ⁶	7%		90%	91%
	#16	直接材料選定サプライヤー工場のISO 14001認証取得率 ⁶	6%		75%	80%
	#17	重大なレジリエンスリスクのないサプライヤー (Resilinc) ⁶	25%		99.98% 100%	100%

2024年の結果：● 目標未達 ● 目標達成 🔍 検証済み

マテリアリティ分析

マテリアリティマトリックス



2022年に、ESG基準の進化に応じて企業価値へのインパクトとステークホルダーへのインパクトの両側面を考慮するダブルマテリアリティの原則を取り入れ、2019年のマテリアリティ分析を更新しました。分析では、インパクト評価を行うための業界ベンチマーク比較、アンケート調査、各所への相談、主要ステークホルダーへの聞き取り調査などを実施し、新しいマテリアリティマトリックスを作成しました。このマトリックスは、当社の戦略的重点事項の指針となる18のトピックとともに、取締役会の下に設置されたノミネーション・ガバナンス・人的資本委員会に承認されました。個々の重要トピックに対してエグゼクティブオーナーが割り当てられ、マトリックスは当社にとっての重要性に応じてこれらの項目にどのように戦略的に取り組んでいくかを定める指針として機能します。最重要領域については、目標とKPI(重要業績評価指標)を定めます。それ以外の重要領域については、モニタリングの拡大、ポリシーの策定、トップマネジメントまたは個々のステークホルダーとの積極的な関わりによって取り組みを強化します。

さらに特定のトピックについては、継続的努力の一環として引き続き規制への準拠や各国・地域の法令遵守に努めます。マトリックスは2023～2025年ESGロードマップの作成にも役立ち、これを基に2025年末までに実施すべきアクションを洗い出しました。**2025年第2四半期からは2026～2028年に向けたロードマップの更新とESG重点領域の計画作業が始まります。**

繰り返しになりますが、ロードマップの実行度合いは四半期に一度確認されます。結果はサステナビリティ・カウンスルが監督し、個々のカウンスルメンバーが、特定した重要トピックに説明責任を負います。カウンスルは取締役会に対してダッシュボードの進捗状況を報告し、年度末には結果的に生じた変更点の承認を行います。

本レポートでは、重要トピックを4つの重点領域(デザイン主導型イノベーション、環境管理、責任ある企業市民、マレリの人財)に分け、2024年の進捗の概要をご説明します。

ステークホルダーエンゲージメント

当社のバリューチェーンは多種多様なステークホルダーとつながった複雑なネットワークを土台に構成されています。

互いにつながった現代社会における成功の決め手は、さまざまなステークホルダーとの有意義な協力と対話であると当社は考えます。当社のバリューチェーンは、**サプライヤー、パートナー、お客さま、株主、地域コミュニティ、事業者団体、従業員**など多様な関係性で結びついた複雑なネットワークの上に成り立っています。

こうしたステークホルダーの皆さまは当社のビジネスに欠かせない存在であり、当社が戦略を立てるうえでの重要な声、当社がインパクトを拡大させるうえでの重要な力です。お客さまやサプライヤーとの継続的な関わり合いを通じて、私たちはサステナビリティを日常のやり取りの基本とし、これを世界でサステナビリティを進展させるためのイノベーションと卓越性の追求における重要エレメントとしています。

当社は複数の地域で計43の業界団体に加盟し、積極的に活動しています。その一例として、2023年はDrive+に加わりました。自動車業界のTier 1 サプライヤー、OEM、サプライヤー団体がサステナビリティに関する共通課題について体系的な対話の機会を持つことによって、OEMの期待に応えたり、自社のサプライチェーンに落とし込もうというプラットフォームです。

当社は**国連グローバル・コンパクト**が掲げる、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、不正の防止に関わる**10の原則**を支持しています。

2023年初めにこの国連グローバル・コンパクトに署名し、世界的課題を踏まえた協調的努力を進めるとともに、これらの原則を当社の戦略、文化、日常業務に組み込んでいます。**2023年の署名以降、2024年に初めてCoP (Communication on Progress) 報告書を提出し、10の原則に対する当社の姿勢を改めて示しました。**持続可能な開発目標 (SDGs) についても、たゆみなく当社のサステナビリティマネジメント手法に組み込んでいます。2024年には国連グローバル・コンパクトに則した**マレリ行動規範**を新たに策定し、始動させました。さらに、当社が定める**サプライヤー行動規範**においても、選定サプライヤーに対してこの遵守を求めています。

ステークホルダー	エンゲージメント活動
 お客さま	- 対面会議 - Co-Creationワークショップ - 見本市・展示会 - ウェビナー - アンケート調査 - スコアカード
 株主	- 定例会議 - アンケート調査
 サプライヤー	- 個別会議 - 現地訪問 - 契約書 - 自己評価、監査、適格性審査
 地域コミュニティ・NPO	- 寄附・寄贈 - 奨学金制度 - ボランティア活動 - 慈善活動・寄付金集め - 意識向上キャンペーン
 メディア	- 個別ミーティング - メディア向け技術イベント - メディア向けブリーフィング
 従業員	- 研修 - 社内コミュニケーション - キャリアレビュー - 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
 事業者団体	- 加盟 - パートナースhip - 継続的対話
 行政機関・規制当局	- 協議 - 継続的対話、定例会議 - 各国・地域の要件遵守

中国でのサステナビリティ戦略

中国での取り組み

急速に変化する中国市場において、私たちはこの国特有の課題と機会への対処と活用を目的に、狙いを絞ったサステナビリティ戦略を掲げています。私たちの使命の柱は、ビジネスを手堅く成長させながら、お客さまと効果的に協力し、お客さまのサステナビリティの歩みを支えることにあります。

中国でのマレリの事業は、自社の事業活動については2030年までに、サプライチェーン全体については2045年までにカーボンニュートラルを達成するというグループ全体のグローバル目標に則しています。再生可能エネルギー由来電力を導入し、国内市場のニーズに対応するための思い切った取り組みを通じて、中国事業における計画は勢いよく前進しています。このほか、マレリ中国はサプライチェーンでの国際的ESG基準の遵守と、社会的説明責任に関わる事業の防御策についてもグループを牽引する存在です。マレリ中国はこうした大きな成果や、中国の外資系自動車部品会社として初めてSA8000認証を取得し、労働条件と従業員の福祉について新たな業界ベンチマークを打ち立てたという意味でも、マレリの差別化に貢献しています。

中国では、イノベーションとサステナビリティを一体化させ、グローバルでのサステナビリティ要求を満たし、お客さまの期待を超えるための効率的な工場運営に取り組んでいます。

Kelei Shen、マレリ中国社長

中国でのサステナビリティガバナンス

中国におけるサステナビリティガバナンス体制はグローバルの枠組みを踏襲し、グローバル目標との一貫性や整合性を図っています。さまざまな機能部門の責任者で構成された中国ESG運営委員会が、ESG優先課題の組み込みと戦略的アクションの実行を監督しています。2024年後半には、グローバル目標との一貫性を保ち、中国での効果的な実行を図るために、グループCEOが議長を務めるサステナビリティ・カウンシルに中国法人社長が加わりました。

私たちは、サステナビリティを事業運営の核に組み込むことによって、中国国内の環境的、社会的ニーズに則した倫理的かつ責任ある成長に努めています。

中国ESG運営委員会にはオペレーション、購買、HR、コマーシャル、財務各部門の代表者がメンバーとして参加し、グローバルサステナビリティチームが結束力のある戦略展開になるよう支えます。運営委員会の調整作業は、ローカルチームとグローバルチームとの効果的な意思疎通に責任を負うローカルESGリードが担います。

専任のESGリーダーが中国でのESG戦略の立案、さまざまなアクションの調整作業、グローバルおよび中国独自のポリシーまたは規則のモニタリング、サステナビリティに関するお客さまからの要求への対応、国の奨励策または優遇税制を活用するための連携を担当します。それぞれ担当するイニシアティブを率いるのが、機能部門チャンピオンたちです。例えば、オペレーション部門は省エネと再生可能エネルギーの導入の統率、購買部門はサプライヤーのISO14001認証の取得とESGアセスメント、HR部門はSA8000認証と経営層における女性比率の向上、財務部門は経費節減の追跡と政府給付金や税制優遇措置の評価、テクノロジー&イノベーション部門はサステナビリティを考慮したデザインイニシアティブの前進を担い、コマーシャル部門および事業責任者は互いに協力しながらサステナビリティに関するお客さまからの要求に応えます。

中国におけるサステナビリティ目標

ローカルのESGリーダーが進捗や教訓を共有し、プロセスの過程で遭遇した具体的な課題に対応しながら各チームの目標達成を支えます。こうしたアプローチが2024年の著しい前進につながり、特にカーボンフットプリントの削減とサプライチェーンでのサステナビリティ強化に成果が現れています。エネルギー効率に関する改善は、技術への投資とプロセスの最適化を通じてサステナブルな成長を図る当社の姿勢の証です。

2025年も引き続き、スコープ1およびスコープ2の排出量削減の前進、省エネ、再生可能エネルギーイニシアティブに力を注ぎます。現在では、広州、合肥、無錫の工場に再生可能エネルギー自家発電設備が導入されています。

2024年の結果

より環境にやさしく、安全なサプライチェーン：

- サプライヤー工場の93%がISO14001認証を取得。グローバルでは80%
- サプライヤーの99%がESGアセスメントを実施。グローバルでは91%
- ローカルサプライヤーとの協力によって当社海外拠点への輸出に伴う包装廃棄物を削減

気候中立のための事業運営：

- 実労働時間あたりのエネルギー効率を13%改善
- 事業活動における再生可能エネルギー源比率が上昇

社会的インパクト：

- 他地域に先駆け、2024年に中国国内全工場がSA8000認証を取得
- 経営層における女性比率が22%に上昇。グローバルの16%を上回り、2028年までの25%目標に向けて前進

サーキュラーエコノミー：

- サステナビリティを考慮したデザインを強化、廃棄物の削減、再生材の活用

中国事業の成績はグループ平均を上回り、この成果を長期的に維持すべく力を注いでいます。全ての取引先サプライヤーに対して当社が定めるデュー・ディリジェンス項目の遵守を求めると同時に、ガバナンスや環境にやさしい工場に関する認証の取得についても前進するよう努めています。



スピード感のあるサステナビリティの推進
コミットメントを実証



中国におけるベストプラクティス

合肥の太陽光発電プロジェクト

2024年、マレリ合肥工場は正式に送電網につながり出力2.37MWpの分散型太陽光発電プロジェクトを導入しました。このプロジェクトでは自家消費と余剰売電をオンラインで組み合わせる方式を採用し、カラスチールタイル工場屋根(1.95MWp)、オフィスビル屋根(0.26MWp)、2カ所のカーポート(0.08MWp、0.07MWp)など各所に設備を設けます。**このプロジェクトの年間予想発電量はおよそ243万kWh。一般的石炭にしておよそ1,280トン、二酸化炭素排出量では年間およそ2,000トンの削減が期待されます。**工場では、4,098のジンコソーラー社製580Wpコンポーネントと18のサンシャイン社製110kWインバーターを使用し、6カ所の接続地点から敷地内の配電室に設置された3つの変圧器の低圧側につながっています。**このイニシアティブにはグリーン電力を提供し、従来型エネルギーへの依存度を低減し、CO2排出量の削減によってエネルギー保全と環境保護を図る狙いがあります。**



広州でのHVAC転換

広州のマレリエレクトロニクス工場では、包括的省エネイニシアティブを立ち上げ、サプライヤーとの7カ年EPC契約に基づいて空調換気システムを刷新しました。このイニシアティブでは、COP(成績係数)の低いこれまでの設備に代えて高効率冷房装置2台を設置し、冷却塔を新設しました。**この取り換えによってCOPが2.41から5に改善し、工場全体のエネルギー消費量が19%削減されました。**その結果、年間のエネルギー消費量が11,235kWhから9,116kWhに、CO2排出量が5,113 tCO2 eqから4,149 tCO2 eqに低減され、大きな削減効果につながりました。このほか、**空調換気システム単独でエネルギー消費量とCO2排出量が52%削減されました。**また、**新設した冷却塔は水原単位に貢献し、水使用量が15%削減されました。**

この刷新プロジェクトが工場のサステナビリティ目標を前進させ、契約期間中、サプライヤー側の完全管理方式によってメンテナンス費用が抑えられたため、事業継続にも役立っています。

サプライチェーンのサステナビリティ強化

ESG要件を取り入れることによってサプライチェーンにおける環境・社会リスクをできるだけ抑える取り組みが大きく前進しています。この取り組みの一環として、新規の選定サプライヤーに対してサステナビリティ自己評価の実施と各施設でのISO 14001認証の取得を必須化しました。**2024年は中国の直接材料サプライヤーの93%がISO 14001認証を取得し、99%がサステナビリティ自己評価を実施しました。**進捗はリージョンの調達委員会がチェックし、マレリが定めたサステナビリティ基準の遵守を確認します。

マレリ中国では、2024年8月にサプライヤーサステナビリティワークショップを開催し、主要サプライヤーと購買担当者が一堂に会しました。このイベントを通じて、今後のアクションに向けた画期的アイデアの材料となる脱炭素におけるベストプラクティスを共有しました。



サステナブル包装イニシアティブ

2024年、広州エレクトロニクス工場は**包装廃棄物の大幅な削減を達成しました。削減量は前年比で19トン、年間包装廃棄物量の8%に相当します。**サプライヤーとの戦略的な連携を通じてVAVE(価値分析/価値工学)手法を取り入れ、包装の軽量化とプラスチックや段ボール箱などの資材のリサイクルに取り組んだことが、この成果につながりました。より軽量で環境にやさしい材料を包装プロセスにうまく取り入れることができ、あるプロジェクトでは、導入した包装ソリューションによって、包装の再生材比率が今では40%に達しています。このほかにも別のプロジェクトでは、コネクタ、バッテリー、裏ぶたなどの包装材のおよそ70%を包装材サプライヤーが直接リサイクルし、環境負荷の軽減に役立っています。



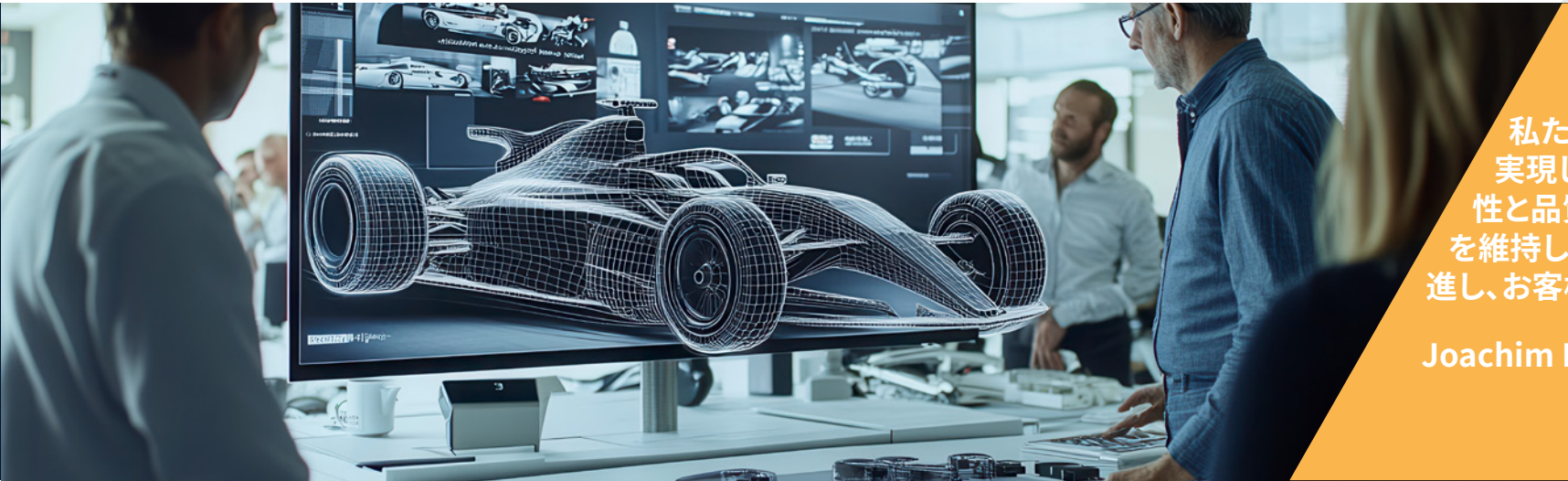
従業員のウェルビーイングと従業員エンゲージメント

マレリ中国では、2つの重要イニシアティブを通じて従業員のウェルビーイングに取り組みました。10月10日の世界メンタルヘルスデーには、**従業員が上海と蕪湖で開かれた中国伝統医学セッションを含むメンタルヘルスに関する啓発活動に参加し、300人以上が集まりました。**このイニシアティブではリラクゼーションと、職場での伝統的健康法の活用をアピールしました。このほか、10月25日～11月20日にかけて実施した「**成長ストーリーシェアリング**」イニシアティブには、**リーダー職を含めて710人以上の従業員が参加し、個人または仕事上の成長を互いに話し合いました。**開催後のフィードバック評価スコアは5点中4.8点です。マレリのサステナビリティ目標に則したこうした取り組みによって、インクルーシブで協力的な職場環境を醸成しています。



受賞歴のある技術	17
目標実現を支える重要領域	19
イノベーション戦略	22
サーキュラーエコノミー・デザイン	24
サステナビリティを考慮したデザイン	26
製品の安全性と品質	28

デザイン主導型 イノベーション



私たちは、イノベーションと先進技術を活用して持続可能なデザインを実現し、低炭素製品をより迅速に市場に提供するとともに、製品の安全性と品質を確保しています。私たちの戦略的な素材の選択は、性能基準を維持し、環境目標に合致するものであり、コスト効率の良い革新を推進し、お客様にとって意味のあるものとなっています。

Joachim Fetzer、チーフ・テクノロジー&イノベーション・オフィサー

受賞歴のある技術

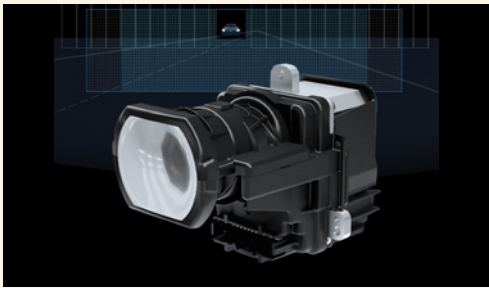
マレリのサステナブルなイノベーションに対する高い評価

マレリは受賞歴のある最先端の自動車向けイノベーションの幅を広げ続けています。多様な技術分野における当社の卓越性が認められ、長年にわたって業界の最も権威ある賞を数多く授与されました。こうした受賞歴はサステナビリティの視点を組み込んだソリューションを提供するための努力と、自らが先頭に立ち、責任ある未来に向けて前進し続ける姿に光を当てるものでもあります。

事例紹介: 受賞歴を誇るマレリの技術

h-Digi® microLED照明技術がCLEPAアワードにおいて「トップイノベーター」に選出

マレリのh-Digi® microLED照明技術はCLEPA（欧州自動車部品協会）イノベーション・アワード 2024においてデジタル部門の「トップイノベーター」に選出され、自動車照明の新基準を打ち立てました。インテリジェントなマルチピクセルLEDマトリックス光源をベースとするこの先進ヘッドライトソリューションは、高解像度の画像投影、完全適応型照射、眩光の軽減によって路上での安全、特に夜間運転の安全を高めます。また、**小型軽量設計によって、従来品と比べてエネルギー消費を大幅に抑えました。**このイノベーションによって最先端照明技術の量産対応が可能になり、幅広い車種に応用でき、価格も手頃です。しかも、エネルギー効率に優れ、環境負荷を軽減できます。



AIベースの電子制御ユニット

マレリは2024年に、内燃機関からEVまであらゆる種類の駆動に対応したモータースポーツ・アプリケーションとして、モータースポーツ用エンジン・シャーシ制御向けAIベース電子制御ユニットを発表しました。「VEC_480」と名付けられたこのソリューションは、2024 プロフェッショナル・モータースポーツ・ワールドエキスポにおいて、「データ・エレクトロニクスソリューション・オブ・ザ・イヤー」と「総合エンジニアリングイノベーション・オブ・ザ・イヤー」の2つの賞に輝きました。従来の車両制御ユニット（VCU）と比較して、VEC_480のリアルタイムの演算処理能力は2.5倍、プロセッサ間の帯域幅は10倍。さらにRAMメモリー帯域幅も改善され、重要な車両操作時の信頼性が高まります。



事例紹介:受賞歴を誇るマレリの技術

サステナビリティ・パテント・オブ・ザ・イヤー 2024:
トルメッツォ工場、ライティングチーム

マレリ社内のインベンターズアワードの2024年授賞式では、技術進歩とサステナブルな生産プロセスへの取り組みを証明する優れた特許を表彰し、イノベーションを称えました。サステナビリティ・パテント・オブ・ザ・イヤーの受賞者は、「車両ランプ用反射体の品質管理に役立つ画期的なシステムと手法」を編み出したイタリア、トルメッツォ工場のライティングチームです。人工視覚システムを使ったこの品質管理システムでは、高い光度性能と美しさを確保するために反射体の照度を反射率の尺度として評価します。生産工程の早い段階で不良品を効果的に抑えることによって、間接廃棄物の発生を防ぎ、廃棄物リスクを低減します。このソリューションによってトルメッツォ・リアライティング工場単独で年間およそ3,000kgの廃棄物と18,000kgのCO2排出の削減が期待され、エネルギーと水の消費量が抑えられることによって、操業費の削減にもつながります。

2025 PACEアワード受賞 - デジタルOLEDリアライト

2025 PACEアワードを受賞したデジタルOLEDリアライトは、自動車業界を後押しする重要なイノベーションを代表する技術です。この先進型リアライトはOEMが最大8種類のデジタルパターンをカスタムで採用し、予め設定した警告シンボルを表示でき、クルマのパーソナライゼーションの自由度と安全性を高めます。OLED技術の活用によって、中央制御アーキテクチャーの電子部品点数を抑えることができ、エネルギー効率が向上し、アダプティブ照明が容易に機能することによって、路上での安全性が高まります。



MotorTrend誌主催SDV
イノベーターアワードを受賞

ソフトウェアプラットフォーム・DevOps 責任者、Roberto SecchiがCES 2025においてエキスパート部門、MotorTrend誌主催SDVでエキスパート部門賞を受賞しました。デジタルcockpit機能を再現したマレリのデジタルツインソリューション開発におけるリーダーシップが評価された結果です。ソフトウェア展開をスピードアップさせ、ハードウェアの試作コストを抑えることができます。MotorTrend誌のシニアエディターで構成された審査団に認められたこの受賞は、ハードウェアからソフトウェアへの自動車業界のシフトにおけるマレリのリーダーシップを裏打ちするものです。

サステナビリティにおけるマレリの前進はお客様のニーズに則しています。今後も引き続き、イノベーションに共に取り組むことによってお客様の挑戦的な目標を組み込み、共通のサステナビリティ目標に立ち向かいます。課題を成果に変え、お客様の高い目標の実現を支え、私たちが貢献するこの世界を豊かにすることが私たちの誇りです。

Juan Mollá、最高コマーシャル責任者

目標実現を支える重要領域

サステナブルな前進に力を

自動車業界が本質的变化の時代を迎えた今、スピードが極めて重要です。それは優位性であるだけでなく、今や絶対条件と言えます。最前線に立つマレリは、コンセプト段階から市販準備完了までの道筋を加速させる力でお客さまを支えます。MVP (Minimum Viable Product)、モジュール式ハードウェアプラットフォーム、SDV (Software-Defined Vehicle) などの実現ツールをはじめとする当社独自の最先端能力を駆使し、自動車メーカーが大きな先行者利益を得るために力強く後押しします。

MVP (Minimum Viable Product)

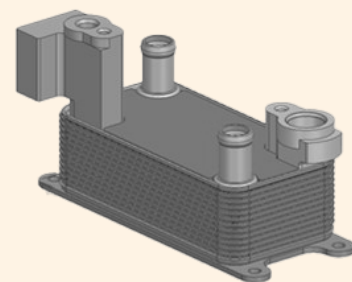
マレリのイノベーションアプローチでは**MVP (最小限で必要十分な製品)**の概念を活用し、コンセプトをお客さま向け市場投入準備完了ソリューションへと数カ月以内にスピーディに転換させることができます。当社のMVP戦略では、ユーザーの好みやお客さまの知見、早期製品バリデーション結果を優先的に取り入れ、市場ニーズを満たすだけでなく、ニーズを見越したソリューション開発を行います。

当社では、イノベーションプロセスの一環として、年間20ほどの市場評価用MVPを開発しています。お客さまから早い段階でフィードバックを得ることによって、開発を軌道修正し、co-creationの跳躍台として機能します。AIを活用して開発プロセスを合理化し、より迅速で、無駄なく、効率的な開発を目指します。先行者になるためには、スピードはマストです。

MVPの事例紹介

高性能チラー

チラーは急速充電時にバッテリーを冷却し、低温時に温めることによって、より効率的なエネルギー管理を行うための装置です。効率的な気化性能を備えたマレリの高性能チラーが競合製品をしのぎ、超高速充電をサポートします。



それはブランドロイヤルティの向上はもちろん、売上成長を加速させ、新しい市場動向に働きかけることをも意味します。こうした**枠組みの中で、マレリはサステナブルなイノベーションにたゆみなく力を注ぎ、これらの原則を当社が提供する技術や製品に組み込んでいます。**

当社の戦略的ソリューションは市場投入準備を加速させ、幅広い製品ラインのいずれにおいてもサステナビリティの前進に貢献します。

モジュール式ハードウェアプラットフォーム: 価格の手頃さと拡張性を重視

マレリのハードウェアプラットフォーム戦略では、自動車メーカーが市場の変化に応じていち早くアジャストでき、新車発売までの時間を大幅に短縮できることを前提に考えたスケールラブルな先進ソリューションを提供します。「Lean」「Pro」「Elite」の3段階に分かれた**階層型プラットフォームアプローチによって戦略的ハードウェア開発を合理化しています。**個々のソリューションは特定の車両セグメントをターゲットとし、共同開発段階で予め設定した機能を使って設定ができるオフ・ザ・シェルフ技術を自動車メーカーに提供しています。

マレリのLeanプラットフォームで開発した製品は、**コスト削減、軽量化、デザインの簡素化、技術効率強化など目的に応じた成果を特長とし、性能に妥協することなく、自動車の全体的製造性と手の届きやすさを高めます。**

Leanプラットフォームは、エントリーレベル車や基本トリムに適した市販準備がすでに整った、手の届く、環境にやさしい製品を提供することによってサステナビリティとイノベーションに貢献し、スピード感を持ってサステナビリティを推進するマレリの取り組みの一つの実例です。

リーンプラットフォーム事例紹介



LeanLight
マレリのLeanLightはサステナビリティとコスト競争力がコンセプトです。望みどおりの結果が得られるように自由に組み合わせられるモジュール式コンポーネントで構成されています。自動車メーカーはLeanLightをカスタマイズし、マイクロコントローラーありで、またはなしで作動させることができ、コーティングフリーアウトターレンズを選択することも可能です。設計から生産までの開発時間は、短い場合でわずか11カ月です。競合他社のヘッドランプと比較して、**マレリのLeanコンセプトはコストを22%、構成部品を34%、製造資本支出を30%カットできます。**

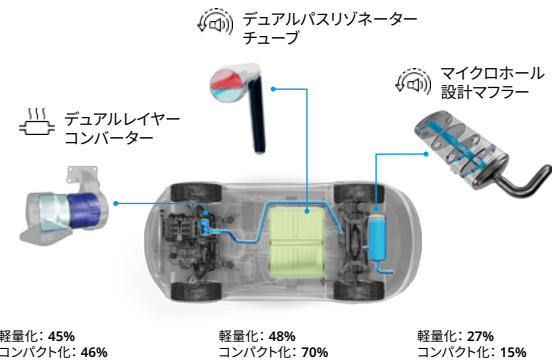
LeanConnect
マレリはLeanConnectプラットフォームを介してソフトウェア定義型・ゾーン型アーキテクチャーを可能にし、クラスター、車載インフォテインメント、テレマティクスを一つのハードウェアソリューションに一体化させます。LeanConnectは2つのディスプレイと2台のカメラをコントロールできる設計です。一体型4Gモデムを搭載したシステムは、無線(OTA)アップデートの受信、マルチメディアコンテンツのストリーミング、全てのリージョンでのeCall(車両緊急通報)に対応し、非一体型ソリューションと比べてコストをおよそ40%削減できます。



LeanDisplay
マレリのLeanDisplayは、競争力のある価格で先進ローカルディミング性能を提供します。これを可能にしたのが最適化した光学的、機械的、電子的設計です。



サステナビリティを念頭に開発したLeanDisplayは、DFM (Design for manufacturing: 製造性考慮設計) アプローチを採用することによって**標準ディスプレイとの比較で部品点数が40%少なく、環境負荷を軽減しています。**LEDと独自のレンズを組み合わせたスケラブルな最適化バックライト技術と、サステナビリティをさらに高めるためのサプライチェーンのローカル化によって、この効率性を実現しました。



LeanExhaust
LeanExhaustは、車両のカーボン・ニュートラル化と軽量化を目指した革新的なプラットフォームです。LeanExhaustは車両に合わせてさまざまなスペースに適用可能であり、騒音の効果的な削減と同時に開発期間の短縮も実現します。

LeanExhaustは、コンパクトなデュアル・レイヤー・コンバーター、デュアル・パス・レゾネーター・チューブ、そしてマイクロ・ホール・デザイン・マフラーで構成されています。このシステムは、騒音低減において非常に高い性能を持ちつつ、グラスウールを一切使わないため、システム全体の重量は16kg軽く、燃費を向上させます。

現在、マレリは、日本の自動車メーカーと共同開発プロジェクトに取り組んでいます。

LeanEnergy
マレリの集中型バッテリーマネジメントシステム、LeanEnergyは、各セルのコンディションを効率的にモニタリングし、内部の状態を推定してバッテリーセルの長期的劣化を抑えることによって大きなメリットをもたらします。この画期的ソリューションはコスト効率に優れ、全てのセルを同一基板に接続したシングルボード設計と、一般のシステムと一線を画す軽量性が特長です。小型バッテリーパックに特に適し、フルハイブリッド車、プラグインハイブリッド車、最大108セルで公称電圧最大400Vの小型バッテリーEVにとって理想の選択肢です。



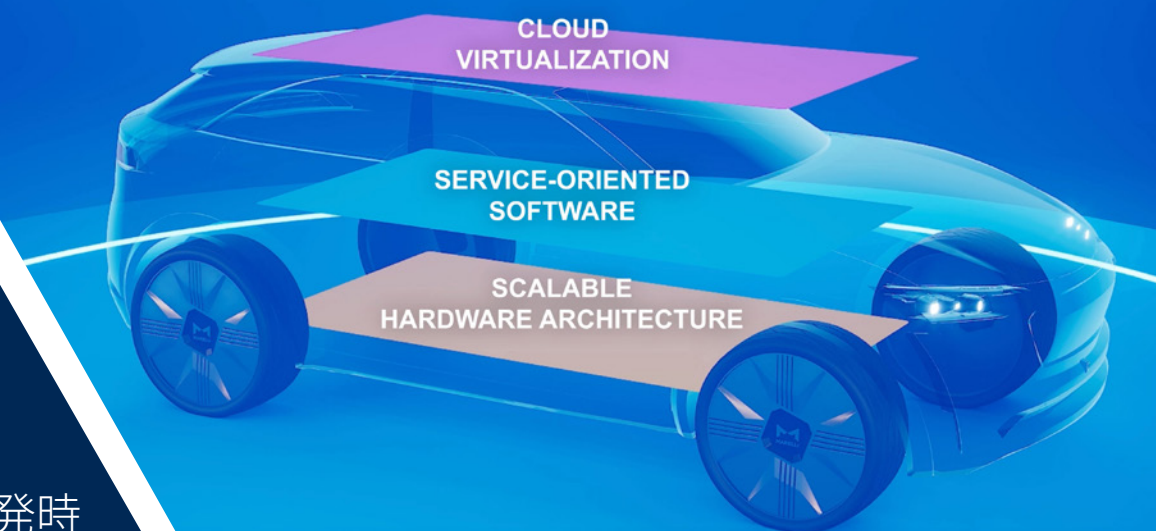
マレリのLeanプラットフォームは材料資源、エネルギー使用量の削減を重視し、価格的手頃さとサステナビリティを両立させます。CO2排出量の削減努力と、材料使用に関する原則を同時に取り入れることによって、効率性とコスト効率性に優れたソリューションの開発を推進します。高い品質と性能を維持しながら環境負荷を最小限に抑えるLeanプラットフォームは、サステナブルなイノベーションに対するマレリの姿勢の証です。

ゾーン型アーキテクチャーによってECUの数を**最大80%削減**

ゾーン型アーキテクチャーの導入を**2030年までに650%以上増加***

マレリのデジタルツインは開発時間を**最大70%短縮**

*出典:IHS(2024年の300万から2030年に2,300万へ)



SDVを支えるツール

マレリはSDV(Software-Defined Vehicle)の変革力を機会と捉え、自動車メーカーに自動車アーキテクチャーを自前でカスタマイズできるフレキシブルかつコスト効率に優れた高性能ツールを提供しています。

当社のSDVアプローチではソフトウェアを車両設計の最重要項目に位置付け、イノベーション、コネクティビティ、ユーザーエクスペリエンスを優先的に考慮します。独自のフレキシブルなE/E(電気/電子)アーキテクチャー、デカップルしたソフトウェア、クラウド仮想化ツールを提案し、ソフトウェアを軸にしたプラットフォームとして自動車を再定義するための技術や力をOEMに提供します。

当社のSDVツールによって自動車メーカーは新しい特長や機能をスピーディに開発して無線(OTA)展開でき、新型モデルを次々と投入する必要なく、自動車の競争力を最大限に活かすことができます。これを支えるのが次のような独自の技術です。

- 無限のコンフィギュレーションによって完全スケーラブルなゾーンを駆動できる高性能セントラルコンピューティングユニット
- 設計の自由度を高め、将来のアップグレードを可能にするハードウェアから分離させたソフトウェア
- 製品と機能の設計、テスト、展開を加速させるデジタルツインクラウド仮想化ツール

従来のハードウェア定義型自動車アーキテクチャーからゾーン型・ソフトウェア定義型アプローチへのシフトには大きなメリットがあります。さまざまな機能がゾーン内に集約されることによって、ECU(エレクトロニックコントロールユニット)の数を減らし、コストを削減し、車両システムを簡素化できます。

設計の合理化は生産の簡素化につながり、新しい技術の組み込みが容易になることによって、材料の使用量や廃棄物が減り、サステナビリティが高まります。

イノベーション戦略

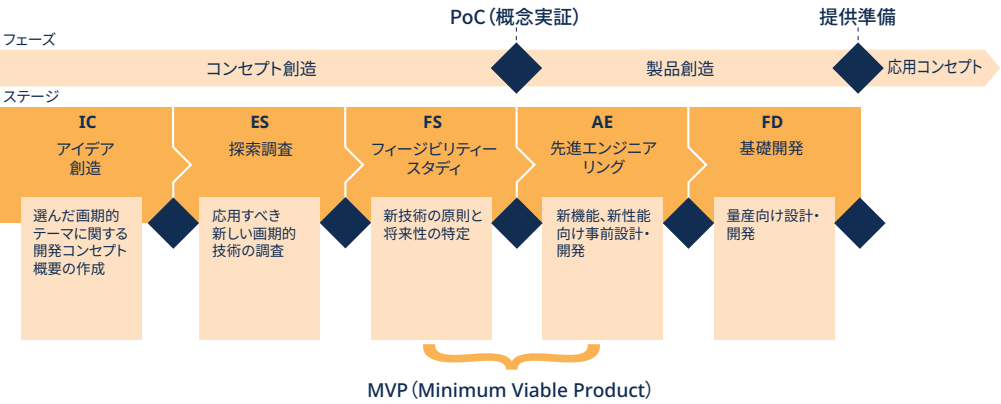
マレリのコミットメント

イノベーションを自らのDNAに根付かせ、継続的改善と独創的な問題解決を支持する文化を醸成します。これによって、変化する市場ニーズや技術動向に素早く適応し、サステナブルな成長と戦略的前進を加速させます。

当社のイノベーション戦略の根幹にはプロセスの全体にサステナビリティを積極的に組み込む努力があり、エンジニアリング、オペレーション、調達の部門を超えた連携によってカーボンフットプリントを抑える製品デザインを推し進めます。当社のイノベーションプロセスは、当社の長期目標と方向を同じくし、どのイニシアティブにおいても当社の長期的脱炭素目標と資源の有効活用を支えながら、技術の限界を押し広げます。

サステナビリティに関する注目ポイント

2024年は95件の特許を取得。そのうち17件がSDGs(国連持続可能な開発目標)に関連



イノベーションマネジメントプロセス

エレン・マッカーサー財団によると、一つの製品が環境に与える影響の80%は設計段階での意志決定に左右されるといいます¹。2023年以降、サステナビリティはマレリのイノベーションマネジメントプロセスに欠かせない構成要素であり、過去のイノベーションカウンスルでの話し合いから得た知見が指針として活かされています。**重要な最新の取り組みとして、スコープ3排出量の長期的削減のため、サステナビリティ要素を当社のエンジニアリング戦略、調達戦略に組み込みました(部品点数の削減、軽量ソリューションの開発、リサイクル材料の活用、生産プロセスの改善)。**長期目標を念頭に置いた実効性のあるサステナビリティ計画の策定にも力を注ぎ、これを目的としたサプライヤーパートナーとエンジニアリングチームとの共同ワークショップを開催しました。このほか、**サプライヤーから提供された製品カーボンフットプリント情報の検証プロセスを取り入れ、当社からのレポートの信頼性と一貫性を高めています。**[詳しくは、61ページの「サプライチェーンにおけるサステナビリティ」の章をご覧ください。] 将来に対応したイノベーションとその3つの基本要素(co-creation、デザイン主導型イノベーション、MVP (Minimum Viable Product))をテーマに一連のイベントを社内開催する2024 イノベーションウィークは、部門の垣根を越えた連携を強化して戦略的目標に則した実用的アイデアを生み出すうえで、重要な役割を果たしました。技術チームや営業チームの知識を結集させるこれら

のイベントは、自由な発想での意見の出し合いや、当社の幅広い目標と整合した画期的な取り組みの基盤となります。

イノベーションのガバナンスについては、最高技術・イノベーション責任者がマレリのグローバルテクノロジー&イノベーションの取り組みを率い、エンジニアリングリードを通じて事業全体で枠組みが実行されていることを確認します。イノベーションプロセスでは、個々のプロジェクトの開始時点から全ての重要機能部門が製品開発に加わります。**イノベーションカウンスルが、技術や製品に関する戦略的課題について各事業部のプレジデントや上級経営幹部を交えてCEOと話し合い、助言や支援を求めます。**2024年は、サステナビリティに特化したわけではないものの、イノベーションカウンスルがさまざまな技術分野での戦略的話し合いや意志決定の前進に重要な役割を果たしました。**カウンスルが製品ライフサイクル戦略を改善するために、特にエンジニアリングチームと購買チームとの部門横断連携を円滑化し、戦略的方向性の設定に貢献しました。**その一例として、2024年には**イノベーションカウンスルが気候リスク評価において特定されたリスクに対処し、例えばサプライヤーとの協調的合意によって、コストを増加させることなくグリーンスチールへの切り替えが進んでいます。**

事例紹介:WASTEА - マレリ独自の廃棄茶葉使用のバイオスキン

マレリは、廃棄茶葉を使い、独自のエコ・ソリューションを開発しています。廃棄物から生まれるこのバイオ素材は、PVCや本革に比べて二酸化炭素の排出量を80%削減します。環境負荷も水の使用量も減らしつつ、本革のような見た目と触り心地を実現しようとしています。

このバイオ・スキンは、マレリのMVPのひとつである「完全持続可能なコックピット・コンセプト」の一部で、このMVPは全てを100%リサイクル可能で持続可能な素材から作ることを目標にしています。ファッション業界の素材を車の内装に取り入れるべく、マレリはWASTEА (WASTEА - New Gen Material) と協力しています。このプロジェクトは、エンジニアリング、購買、品質保証といった多方面から、持続可能な自動車ソリューションを推進するマレリの取り組みを示しています。

¹ <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/news/an-introduction-to-circular-design>

脱炭素化に関する取り組み

マレリは2024年にスコープ3排出量削減に関するコミットメントを強化し、これを目的とした電子部品、サブシステム、カーボン、ステンレススチールのサプライヤーを交えた共同イノベーションワークショップを開催しました。樹脂サプライヤーとは前年にすでに協議済みです。21の電子汎用品サプライヤーとも脱炭素化戦略を詳細検討するための話し合いを開始しています。こうした話し合いを通じてサプライヤー側の能力や制約に関する理解を深め、サプライヤーとの協力で優先順位をつけながらカーボンフットプリントの軽減を働きかけます。

その結果、ISO 14040/44規格に基づく統一のアプローチを採用し、製品カーボンフットプリント(PCF)を要求する場合の手法を大幅に合理化しました。まずは、詳細なライフサイクルインベントリーアセスメントができる「LCA For Experts」(旧称GaBi) ソフトウェアを活用し、グローバル基準に従って各製品段階での環境影響評価を行いました。さらに、一部のOEMから求められている各種テンプレートを管理するための社内システムを構築しました。このシステムによってプロセスを合理化し、データ入力時のヒューマンエラーを防ぎ、お客さまからの依頼に対して製品カーボンフットプリントを正確に報告することができます。

事例紹介:プロパルションにおけるカーボンフットプリントイニシアティブ

- マレリのプロパルション事業部は、キネマティック部品に金属ではなく熱可塑性自己潤滑材料を使用することによって、カーボンフットプリントの大幅な軽減を実現しました。このイノベーションではグリースや従来の潤滑油を使用する必要がなく、プレスフィットPCBAアSEMBリーなどを用いて組み立てプロセスを合理化し、ネジの使用を抑えることができます。また、リードスクリューナットや減速ギアなどのプラスチック部品の採用が軽量化に貢献しています。
- パークロック機能についてはサプライヤーパートナーとの協力の下、最適化したセンシングエレメントや電動モーターを共同設計し、エネルギー効率を改善しました。LCA For Expertsモデリングを使った詳細ライフサイクル炭素分析によると、パークロックユニットあたりのCO2削減量は1.02kg、年間換算では1.7ktに相当します。

今後の取り組み

2025年からは、ISO 14040/44規格および一貫性確保を目的に統一したガイドラインに基づき、全ての事業部でPCFレポーティングに対し共通の統一的手法を用います。サプライヤーから提供されたPCFデータを速やかに検証する製品カーボンフットプリント委員会をすでに立ち上げ、規制要件やお客さまのニーズに効果的に対応します。新しいガイドラインや技術に適應することによって、お客さまのサステナビリティ目標に則した正確なカーボンフットプリントデータをご提供できるよう努めます。

ライフサイクルアセスメントについては、Cradle to Gate評価が前進し、その知識と経験を広げ続けています。スコープ3の範囲を広げて使用段階まで含め、SBTiに提出するなど、すでに前進を遂げています。Cradle to Grave評価についてはお客さまからの依頼はまだありませんが、この評価のかりの部分はお客さま側の範疇にあるため、お客さまの協力なくしては行い難い分析となります。今後、そうした評価プロジェクトでもぜひ協力したいと考えています。

サーキュラーエコノミー・デザイン

マレリのコミットメント

マレリはサーキュラーエコノミー・デザインにおけるイノベーションを加速させ、サステナビリティの迅速な前進に力を注いでいます。リサイクル材料の積極活用を中心に資源の使用を最適化しながら自動車部品の開発を行い、これと並行してモジュール式原則を製品設計に組み込む機会を模索します。

2024年は、サプライヤーとの共同イノベーションから導き出したインサイトに基づき、製品のカーボンフットプリントを抑えるための材料戦略について理解を深めました。さまざまなリサイクル材料を検討する中で、漁網から取り出したナイロンや家電から取り出したポリプロピレンなどのポストコンシューマーリサイクル樹脂の活用特に注目し、当社製品の品質とサステナビリティを高めることを目指しました。このほか、一貫した品質と性能パラメーターを備えたレジリエントかつ信頼できるサプライチェーンが当社の事業活動に欠かせないことを踏まえ、ソーシャルPCRプラスチック²の評価も行いました。当社は適切かつ経済的なリサイクル材料を確保するため、コンパウンド業者やアグリゲート業者との協力機会も歓迎します。

また、特にナイロンに関して必要な技術仕様に従いつつ、サプライヤーに対してポストインダストリアルリサイクル(PIR)材の活用を働きかけています。一方で、私たちはこうした努力が環境から廃棄物を完全になくす手助けにはならないことも認識しています。バイオ由来代替材料については、材料に食物資源を使用していないことを厳格に徹底しています。

例えば、バイオ由来材料の活用について検討し、サステナブルなファン部品の製造に画期的な方法でヒマシ油を使用しています。

事例紹介：クローズドループシステムに基づくモーターファン生産

モーターファンの製造には多くの材料を必要とします。また、多くの工業プロセスと同様に、スプルーやランナーに余分なプラスチック材料が残ります。この廃プラスチックを効率的に転用し、環境フットプリントを軽減する方法を見つけることが私たちにとっての課題でした。**群馬県にあるマレリグリーンテクノロジー工場では、粉碎再生材料と未使用樹脂を混ぜて射出成形に再利用する画期的な工程によって、スプルーの廃プラスチックを再利用可能な材料に変えています。**当社では、自動車用途に適した強度と特性で知られる、ガラス繊維を20%含む強化ポリプロピレンの一種、PP-GF30を使用しています。**この混合物によって粉碎再生材料比率17%を達成し、生産時の再利用率を高め、コスト的なメリットを提供します。**専用機械への投資も行ったこのプロセスは、廃材を再利用し、品質を損なうことなく操業費を抑えるクローズドループシステムの一つの事例であり、サステナブル生産のベストプラクティスの一つとなりました。



事例紹介：段ボール箱の再利用

イタリア、カイヴァーノにあるグリーンテクノロジー工場では、サプライヤーから納品されたセパレーターの梱包に使用されていた段ボール箱をお客さまへの出荷に再利用する取り組みを始めました。社内での詳細分析に基づき、5R原則(リフューズ、リデュース、リユース、リパース、リサイクル)に従った決断です。これによって段ボール箱の寿命を効果的に延ばすことができます。その結果、**工場では2024年に廃棄段ボール箱を52%減らすことができ、試算ベースで177トンから85トンに抑えることができました。**注目すべきは、このプロジェクトに費用がかかっていないことです。資源の最適化と画期的な廃棄物管理によって環境的サステナビリティに取り組む当社の姿勢を証明でき、他工場にとっての模範事例となりました。



事例紹介：長距離航空輸送用に回収再利用可能な包装の活用

メキシコのエレクトロニクス工場では、電子部品の長距離航空輸送用に、第三者機関の回収再利用可能なアルミニウム製ボックスを用いるパイロットプロジェクトをスタートさせました。狙いは全体的な廃棄物の削減です。現在の外箱は段ボール製で、返送コストを考えると再利用には適していません。これに対して、金属製ボックスは使用後に第三者機関が回収し、次の輸送に使用できるため、廃棄物の発生量を抑えることができます。このほか、積み重ねができる金属製ボックスは輸送コンテナ内スペースの有効活用にも役立ちます。メキシコの税関が設けている制約があり、この点を目下検討中のため、パイロットプロジェクトの標準展開にはまだ至っていませんが、2025年の完全導入を目指しています。

² 主には河川や海岸などから回収されたペットボトルなどのポストコンシューマープラスチック。 対価が回収作業に関わったコミュニティに提供されます。



事例紹介:廃棄インスツルメント・パネルのPIRポリプロピレン材のリサイクル

インテリア事業部では、製造工程で発生する廃棄物(端材や不良品)からポリプロピレンを再利用する方法を開発しました。先進的な粉碎技術と認証許可を有する材料メーカーとの協業により、複合的に構成されているインスツルメント・パネルは、表皮材(ポリオレフィン)、中間層のフォーム(ウレタン)、および芯材(ポリプロピレン)に分解されます。**分解されたポリプロピレン材は、洗浄・再生成を経てPIR材としての認証をとり、バージン素材へ混合することで、新しい射出成形部品の製造に再利用されます。**この取り組みは、追加の金銭的投資を伴わずに、廃棄物を効果的に削減し、資源の使用を最適化します。これにより、環境への影響を最小限に抑え、製造サイクルを効率化します。これは、製造業務における持続可能性を高めるための実現可能なアプローチを示しています。



事例紹介:金属ドラム缶再利用プログラム

2024年、メキシコのアレス第2工場は、「コミュニティのための金属ドラム缶再利用プログラム」と名付けた画期的なイニシアティブを開始しました。**月に30個ほど廃棄している金属ドラム缶をコミュニティを豊かにするためのプログラムに転用することがこのプログラムの目的です。**元々液状接着剤が入っていたこのドラム缶を使用後に十分洗浄した後、学校や公園、庭園で再利用してもらうために地元自治体に送り、都市景観の改善やゴミの回収に役立ててもらいます。

マレリの「サステナビリティを考慮したデザイン」ガイドラインに則し、部品を循環させるためのリマニュファクチャリングやデザインの可能性も積極的に検討しています。2024年は、**とあるお客さま企業と協力し、特定車種向けヘッドランプのリマニュファクチャリングをスケールアップさせる可能性について包括的フィジビリティスタディを行いました。**このアセスメントでは、広範な規制分析のほか、カーボンフットプリント、資源消費、廃棄物管理、部品性能に関する評価を実施しました。ただし、

こうした詳細調査の結果、環境へのベネフィットはそれほど大きくないことがわかり、プロジェクトのスケールアップは難しく、経済的にも成り立たないという結論に至りました。しかしながら、**当社は引き続きお客さまと協力し、同様のプロジェクトを実施する機会を探ることによって、循環性やリマニュファクチャリングに関する努力を前進させたいと考えています。**

サステナビリティを考慮したデザイン

マレリにおけるサステナビリティとは、「サステナビリティを考慮したデザイン(DfS)」ポリシーにも正式に記された重要なバリュードライバーであり、サステナブルなイノベーションに対する私たちのコミットメントの柱です。当社のエンジニアたちは個々のサステナビリティガイドラインに従うことによって、リージョンや事業部が違ってシームレスに業務を遂行できます。これらのガイドラインは、エネルギー効率の改善、サステナブルな原材料の積極的活用、資源効率の良いデザインの最適化を重点としています。私たちが目指すのは、サステナビリティを製品設計・開発の全ての段階に組み込み、その結果、環境と当社のビジネスにとってプラスになる貢献をすることです。

事例紹介:CO2排出量削減を念頭においたサスペンション部品の画期的製造

C30鍛鋼から19MnVS6非調質鋼への切り替えを実現したマレリのライドダイナミクス事業部は、サスペンション部品の画期的製造アプローチにおいて先駆的存在です。この切り替えによって炉での焼き入れの必要がなくなり、環境的サステナビリティ目標に則した製造が可能になります。新しい工程では**エネルギー消費量とCO2排出量が抑えられ、2023年のユニットあたり6.97kgCO2から2024年はユニットあたり5.77kgCO2に削減することができました**。コントロールされた冷却トンネルを新設したことも、この成果につながっています。この手法によって車両性能が向上し、他のサスペンションプロジェクトについても同様のメリットが期待できます。

事例紹介:PCBAの画期的はんだ付け

マレリ エレクトロニクス事業部では2024年から、特定の量産品について電子部品をPCBAの表面に接合する際に新しいはんだペーストを使用しています。このはんだペーストは、そのままの環境で成形とはんだ付けができ、窒素を使ったヒーターでの重合を必要としません。これによって、**Tier-2サプライヤーからの窒素調達の必要がなくなり、窒素の製造やタンク貯蔵、配送に伴うCO2排出量を削減できます**。

CO2の排出削減量は現在試算中です。

「サステナビリティを考慮したデザイン」ポリシー＆プロシージャー原則

- 製品のエネルギー効率と、工場での生産活動効率を改善する
- サステナブルな原材料または構成部品の比率を高める
- 省エネに努め、再生可能エネルギーを積極的に活用する
- モジュール式设计を採用し、ライフサイクル終了時に製品の構成部品の分別、再利用、再製品化、再生利用を簡単にできるようにする
- 天然資源をできるだけ使用せず、再利用または再生利用できる包装をデザインする
- 輸送などの物流業務に伴う天然資源の消費と温室効果ガス(GHG)の排出を抑える
- 技術的に可能な場合は常に、人間の健康に有害な化学物質を使用しない
- サステナブルなサプライチェーンを構築し、責任ある調達慣行を実施する
- 可能な場合は常に、現地で指定し、現地で調達する

リサイクル材料

マレリのDfS戦略に基づく重要なイニシアティブの一つに、製品へのリサイクル材料の活用があります。2024年はリサイクル樹脂の使用が目標を上回り、大きく前進しました。**特定製品のリサイクル樹脂比率が、目標値である20%を超える21%を達成しました**。この成果の一番の理由は、リサイクル材料を含む樹脂の検証を着実に進め、それを新規プロジェクトにおいてヘッドランプ、リアランプの主要サブコンポーネントに組み込んでいるライティング事業部の努力です。**その結果、これまでのコミットメントを見直し、2025年末までのリサイクル樹脂使用率の目標を23%以上へと引き上げました。**

品質とコスト効率を維持したリサイクル材料の活用には、パートナー企業やお客さまとの積極的協力が欠かせません。**特に注目すべきは、自動車部品にポリプロピレンを使用している事業部での取り組みです。コストニュートラル戦略の下でリサイクル樹脂率を大幅に高めるための交渉が進んでいます**。これらの努力は今ある資源を有効活用し、サステナビリティに配慮したサプライチェーンを再設計するというマレリの包括的戦略の一環です。

資源効率の良い製品デザイン

資源効率の良い製品デザインは、マレリのDfSアプローチのもう一つの重要な柱です。当社は2024年に、材料消費の低減と、ライフサイクルインパクトを考慮した設計の最適化のための画期的手法を目標に定めました。このサステナビリティイニシアティブは環境にメリットがあることはもちろん、オペレーショナルレジリエンスと効率性を高め、ひいては当社の競争力とコスト効率性を高める効果があります。この代表例が、プロパルション事業部でのアクチュエーターデザインの進歩です。設計を改良し、リサイクル材料比率を23%に高めたことによって、製品生産時のカーボンフットプリントが大幅に軽減されました。

事例紹介:マイクロLEDモジュールのデザイン最適化

第2世代マイクロLEDモジュールのデザイン最適化プロジェクトでは、マレリライティング事業部のサステナビリティ戦略がその力を発揮しました。ヒートシンクを冷間鍛造から板金に切り替えたことによって、熱性能を損なわずにヒートシンク重量の35%軽量化を実現。この改良によって、製品耐用年数期間中、CO2換算で4,278kgの排出量削減が期待されています。リリース時に期待される即座の削減量は84kgです。

事例紹介:2列ラジエーター

マレリの車両フロント搭載用の二列ラジエーターは、空気が通過して熱を吸収する表面積を最大化し、冷却需要が中程度の車両用に設計されています。一列ラジエーターと比較して熱伝達係数が8%向上しています。クーラント回路システムのウォーター・ポンプのエネルギー消費を、クーラント抵抗を低くすることで削減します。熱交換器を組み合わせた全アルミニウム・ラジエーターとすることで、コンパクトな設計を実現しています。特許を取得したV-Dimple技術を使用し、前後のクーラントの流れを整えることで熱伝達係数を向上させました。また、柔軟なレイアウト構成により、クーラント・ループの管理は1系統でも2系統でも可能です。

材料消費を考えたプロセスの最適化

材料消費を考えたプロセスの最適化は、当社のサステナブルな枠組みに欠かせません。当社は生産時の工場の効率性の改善と廃棄物の削減に力を注いでいます。2024年のプロセスイノベーションの一つ、粉碎再生材料手順では、リサイクル材料に正式に分類されてはいないものの、スプルーやランナーなどに残った間接材料を再び生産ラインに戻すことによって、廃棄物の大幅な削減を実現しました。

このほか、当社生産施設の多くが粉碎再生材料を再利用するためのクローズドループシステムを導入し、材料効率のための実用的アプローチを実証しました。これらの努力は本格展開に向けた開発の途上ではありますが、リサイクル金属やグリーンスチー

ルを活用する取り組みが証明するとおり、いずれにおいても協動的パートナーシップが重要な役割を果たしています。

全体的インパクトと今後の方向性

当社での設計・開発プロセスにサステナビリティを組み込むことによって、目に見える良好な結果が現れています。2024年末までにDfS基準に準拠したイノベーションプロジェクトが85%、製品開発プロジェクトが77%といずれも目標を達成しました。これは、イノベーションの取り組みとDfS基準の完全合致を目指す2025年目標の実現に向けた大きな一歩です。特に、開発プロジェクトについては2025年目標を1年前倒しで達成しました。そこで2025年末までの目標を80%に引き上げ(当初目標は75%)、各チームは時間的余裕を持って、当社の脱炭素化の歩みにおけるサステナビリティを考慮したデザインプロジェクトのインパクト評価を開始しています。

グリーンクレーム(環境訴求)

当社では2024年から、裏付けのある環境訴求を行うためのグリーンクレーム検証プロセスを導入しました。消費財を対象にした英国での規制を参考に、当社の製品および事業活動に関する責任ある環境訴求(グリーンクレーム)の作成と発信を重点にした詳細な枠組みを構築しました。環境訴求は、環境に対するプラスのインパクトやメリットを浮き彫りにし、訴求に正確さと裏付けがあることを徹底します。この枠組みの要点は正確さと誠実さの必要性を強調することであり、これによって一切の誇張なく、訴求内容が事実として正しく、透明性をもって提示されるようにします。類似項目の公正な比較を提唱し、最新のエビデンスと一貫性のある測定手法によってこれを裏付けます。

この枠組みには、当社のコミュニケーション活動において継続的に整合性と改善を図るための訴求に関わる法令遵守、研修、レビュー、フィードバックについての詳細な社内プロセスも含まれます。枠組みは全ての販促活動、ラベル表示、コミュニケーションに関わる訴求に適用され、これによって、公正かつ透明性のある比較、信頼できるエビデンスによる裏付けのある訴求、明確な言葉遣いやビジュアルの使用を徹底します。

今後の取り組み

マレリの今後の道筋は、よりサステナブルな事業活動に向けた努力にしっかりと根差しています。当社は、業界パートナーとのさらなる連携を模索し、これまでの成功を活かし続けます。

2025年までにグリーンクレーム枠組みを全マーケティングチャンネルに導入し、環境訴求内容の作成と発信に携わる全てのチームが適切なトレーニングを受けることとなります。継続的モニタリングとフィードバックの仕組みを設け、規制改正やお客さまの期待事項の変化に対応しながら、社内の手法を適応させ、改善していきます。マレリは今後も、自動車業界のサステナブルイノベーションを開拓し続けます。

製品の安全性と品質

サステナビリティに関する注目ポイント

当社製品の100%について、OEM、国、国際機関が定める輸送安全基準または規則の準拠を評価・検証済み
お客さまから30の品質賞を受賞

マレリは2024年、グローバル基準やOEMからの要求事項に厳格に従い、製品の安全性と品質に関する姿勢を改めて示しました。自動車業界がSDV(Software-Defined Vehicle)へとシフトする中、当社はサイバーセキュリティ、機能安全対策を製品ライフサイクル全体に取り入れ、エンドユーザーの安全強化に努めています。現代の自動車に先進エレクトロニクスを組み込むことは、自動車業界における製品の安全性にとって極めて重要です。当社は慎重なマネジメント手法によって製品リコールに伴うリスクの可能性に先回りの対応し、当社製品の安全性、セキュリティ、信頼性に万全を期しています。

マレリのコミットメント

マレリは製品の安全性と品質に献身的に取り組んでいます。その重要な側面の一つが、化学薬品または化学物質に関してますます厳格化する国際的または各国の規制に適切に対応する能力です。当社の法令遵守努力には、こうした規則のほか、OEMのお客さまが定めた個別要求事項も含まれ、材料選定から製品の設計とテストに至る全ての段階に対応しています。当社では引き続き、「Safe-by-design(設計段階から安全性を確保する設計思想)」をサステナビリティのための製品デザインの重要要素の一つとして優先させます。自動車業界がSDVへとシフトし、サイバーセキュリティや機能安全にますます注意が求められる中、当社は一連のライフサイクルを通じて安全対策を組み込んでいます。このアプローチによって、当社製品はエンドユーザーの安全性を高め、イノベーションと法令遵守に対するコミットメントを強化しています。



法令遵守と安全性の保証

マレリの安全性枠組みは2つの重要要素で構成されています。1つめは、**厳格な試験**。自動車に搭載された当社製品が安全に動作し、**OEMの要求事項や国の輸送安全基準と合致していることを確認**します。2つめは、**全般的なユーザー安全性を高めるための社内安全ガイドラインの遵守**。よくある接触ハザードを防ぎ、ユーザーと当社製品とが安全にやり取りできるデザイン原則を取り入れています。総合的安全対策を導入し、具体的には設計段階で徹底したテストとバリデーションを実施し、詳細な安全性ガイドラインに従い、社内とお客さま側での評価に合格してはじめて生産を開始します。

安全データシート(SDS)と製品安全データシート(MSDS)に関する法規制遵守を徹底するため、当社では部品表(BOM)の提出確認と法令遵守チェック用にIMDS(International Material Data System)を活用しています。このプロセスにはサプライヤーのIMDS提出を入念に確認する作業が含まれ、定めに反した入力事項があれば拒否するか訂正し、規制遵守と当社のサプライヤー生産部品承認プロセスの遵守を徹底しています。当社の材料・物質宣誓チームがSDS/MSDSのトレーサビリティを維持し、法令遵守に努めています。

当社はOEMの仕様に従うとともに、法令遵守と検証のためにIMDSを通じてBOMを提出することによって、OEM側に当社製品の用途や搭載方法を把握していただいています。そのため、当社製品については製品ラベルの提供は必須ではありません。ただし、**小売業者、卸売業者、修理工場に販売されるアフターマーケット製品については、製品ラベルや安全データシートが極めて重要です**。当社のスペアパーツは全て、規制要件に応じて各種言語で書かれた製品名、認証番号、原産国のほか、製品コード、カタログ参照番号、車両での用途、数量などの必要な情報をルールに従って記載したラベルを貼付して出荷されます。取り付けマニュアルとカタログは当社アフターマーケットウェブサイトですぐにダウンロードしていただけます。

また、当社製部品をお客さま製自動車で正しく取り扱い、取り付けいただくために、取引先小売業者と世界に4,000ある認定マニエッティ・マレリ修理工場に**総合技術・製品トレーニングを提供**しています。鉛蓄電池や潤滑剤など有害性材料を含む製品については、安全な使用と廃棄を徹底するための製品識別情報、危険要因、応急処置、取り扱い方法、製品廃棄方法、環境への影響、暴露管理、法令遵守を含めたSDSを提供しています。

有害物質管理

サステナビリティを考慮したデザインの2025年目標は、許容限度を超える重要物質を含まない「Safe by Design」製品を開発する取り組みを改めて示すものです³。「**Safe by Design**」基準を満たしたプロジェクトの数とその影響をモニタリングするために、**2025年までにマレリ全事業部でのプロジェクトガバナンスツールの導入を目指します。規制改正を先回りの追跡し、各事業部に対して法令遵守の影響を常時情報提供します。**法令遵守を徹底するには、発効日と必要な措置を含めたタイムリーなコミュニケーションが欠かせません。2024年はこのほかにも、SVHC（高懸念物質）に関するお客さまからの依頼に対応するため、材料・物質宣誓（MSD）チームを主管にした新しいコミュニケーションプロセスを導入しました。化学物質を正確に識別するためのCAS登録番号を活用し、研究開発チームと購買チームが協力し、MSDチームを介して廃止・代替計画を立案・提出することによって、法令遵守を徹底し、お客さまの満足度を高めます。

2024年はグリーンテクノロジー事業部が、生産する全てのモーターハーネスについてデクロンプラスの使用を止めましたが、廃棄時に生物蓄積しないことが保証された代替絶縁材料を検証することによって、この使用停止に至りました。この変更は年間およそ125万台に影響します。同様に、当社ライティング事業部が生産するヘッドランプのアウトターレンズに使用されていたシーリング剤をREACH規則の要求事項に従って見直し、DEHPを含まない配合のシーリング剤に変更しました。新しいSVHCフリーフォーミュラは2024年末までにリリース、導入され、製品安全に対する当社の取り組みがまた一つ前進しました。

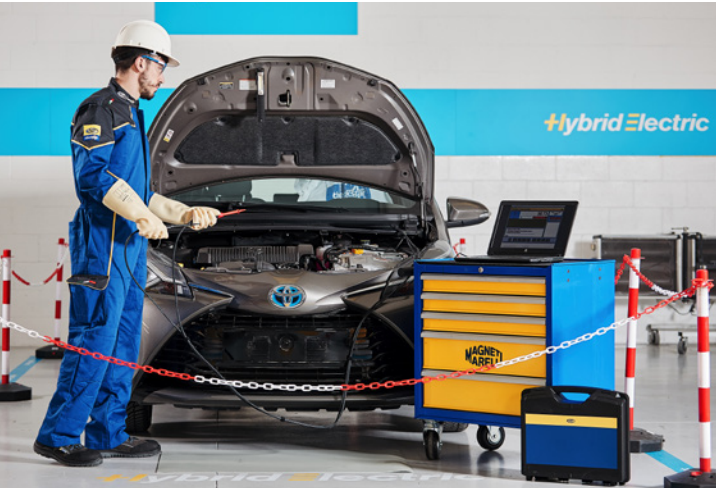


今後2025年までにSVHCに関する計画をモニタリングするためのコーポレートプロシージャーを導入する予定です。影響を受ける製品、部品、生産工程について、影響が及ぶ事業部に情報提供を行います。1年を通じてタイムリーにフォローアップすることによって、該当物質の禁止または切り替えの実現性を評価し、規制要件を完全遵守することもこのプロシージャーの要点の一つです。

品質保証の重要視

OEMでのテスト中に性能問題が明らかになった場合は、その場でのフィードバックが当社研究開発チームに伝えられ、根本原因を判断のうえ、是正措置を講じます。問題の深刻度に応じて、次の3つのカテゴリーのいずれかの対応を行います。

- 1. 軽微な調整の場合はランニングチェンジ
 - 2. 特定の交換を必要とする場合はサービスキャンペーン
 - 3. 安全性に重大な懸念がある場合は正式なリコール
- 2024年は製品安全を理由にした4件のリコールがあり、そのうち当社が責任を認めた1件は完全に解決済み、2件はOEMとの協議継続中、残りの1件は責任の所在がまだ定まっていません。



2024年は、2023年に明らかになった品質問題に関する1件のリコールが完全に責任を受け入れることによって解決し、前年から続く残りのケースは現在も話し合いが続けられています。2024年は、製品の品質問題に加え、当社製部品が関わる10件のサービスキャンペーンが行われました。この年、製品・サービス関連情報、ラベル表示、マーケティング・コミュニケーションに関する問題は発生していません。

模造品

当社は、正規メーカーまたは販売者として正式に認定された販売業者から直接部品を調達し、模造品リスクを抑えています。仲介業者を使用するリスクを伴う状況では、厳格なプロセスに基づき、真正品であることを確認します。

アフターマーケット製品については、サプライヤーに対してサプライヤー合意書の署名を求め、法規制遵守を徹底します。万一模造部品を見つけた場合は、当社が定めるプロシージャーに従って速やかに倉庫内の指定エリアに隔離し、サプライヤーに対して速やかに通知書を発行します。OEM以外のお客さまに対しては、当社が署名を求める合意書に法に従った使用、自動車での用途、OEMの参照情報を明記し、国または地域の法令に遵守することを徹底します。さらに、サプライヤー合意書では、制裁対象国に製品を販売しないことの確認を、必須事項としてお客さまに求めます。

³当社は健康と安全に関する全ての規則に従い、アスベスト含有材料、紛争鉱物、GADSL（Global Automotive Declarable Substance List）に掲載されたRoHS指令規制物質、カリフォルニア州環境保護局プロポジション65対象物質、EU REACH規則制限物質、SVHC（高懸念物質）候補リスト物質に関して、完全な法令遵守に努めることによってゼロリスクを徹底しています。

品質コストと最大限の効率性

品質はマレリの諸原則の核であり、当社にとって業界をリードする基準を打ち立てる原動力になっています。「お客さまに満足していただくためにクラス最高であり続ける」ポリシーとスピード重視の市場投入を指針とする当社は、信頼されるパートナーとしての評判を守り続けています。**2024年は、お客さま企業から30の品質賞を受賞しました。**

2024年は世界各国から356のチームが参加した「品質コスト」コンテストは、コスト効率と品質を高めるための画期的戦略を通じて継続的な改善に努める私たちの姿勢の表れです。**2024年の優勝者は、リアクレードル生産ラインに関する対応策を考え、お客さまから最高の品質評価をいただき、時間どおりに生産を完了したポーランド、ビエルスコビャワ工場のライドダイナミクスチームです。**

従業員の継続的な前進は品質の卓越性を実現するうえで重要な要素です。2024年は、問題解決とソフトウェア品質をテーマにしたオンラインパネルディスカッションを目玉にした「品質月間」をはじめ、複数のイニシアティブを実施しました。

問題解決パネルディスカッションでは、世界から集まったエキスパートたちがマレリの文化を強化するための戦略を披露し、ソフトウェア品質パネルディスカッションでは、製品の基準やセキュリティを改善するための最新トレンドが話し合われました。このほか、2023年に実施した問題解決トレーニング第1弾に続き、400人以上の従業員がこのセカンドレベルを受講しました。

グローバル	標準化	継続的改善
グローバルで標準化された生産システム		
基準に基づくプロセス定義	世界の全工場に展開	継続的改善
エンジニアリングチェーン 基準の設定 - 事業部門の設計基準 - 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 - ガバナンスとプロセス導入管理の統合 - 導入管理	オペレーションチェーン 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 - 診断を含む安全管理ブック - 診断を含む現場管理ブック - 計画と統制の標準化	継続的改善 基準の向上とロス削減 - ロス・廃棄の定義 - 階層化と優先順位付け - 標準化したカイゼン(継続的改善)手法 - 標準ツールと教育研修 - フィードバックループ - ベストプラクティス
人財育成		

事例紹介: レッスンズ＆ラウンド(教訓)学習システム

品質管理と継続的な改善へのコミットメントの一環として、マレリの事業部全体で管理プロセスを標準化するための包括的な教訓学習システムを導入しました。このプラットフォームにより、技術的、管理的、組織的な課題から得られた教訓を記録し共有することで、過去の問題の再発を防ぎ、積極的な問題解決の文化を育むことができます。

評価委員会は、全事業部を横断するチームで構成され、システムに含める教訓を評価し承認します。教訓は以下の5つのパスのいずれかを辿ります: 知識としてストックし、これ以上展開しない(ベスト・プラクティスをシステム内に保存)、水平展開、ガイドラインとしての予防展開、または後者2つの組み合わせ。**2024年末までに約1,600件の教訓が保存され、新しいプロジェクトやプロセス改善に価値ある洞察を提供しています。**

この取り組みによって、共有された知識と経験に基づいた積極的な問題解決の文化を育むことで、効率と品質を向上させます。



今後の取り組み

製品安全に関する2025年の主な課題は、高い懸念のある化学薬品、化学物質に関してますます厳格化するグローバル規制への対応です。要求事項の進展に応じて、これを遵守するための戦略をコーポレートレベルで見直す必要があります。

このほか、先進エレクトロニクスやソフトウェアに対する自動車の依存度が高まる中、これらのシステムの安全性と信頼性の確保も極めて重要です。SDVへのシフトは、特に機能安全やサイバーセキュリティに絡む明白な課題であり、当社もすでに先回りの対応すべき重要領域の一つに特定しています。資源不足、標準化不足、検知の遅れなどの問題は、ガバナンスや内部監査の強化を通じて対応を進めています。**当社の知的財産を守るためのデータ損失防止戦略の強化も目下実施中です。[詳細はp.59のサイバーセキュリティの項を参照]。**

SDVの今後の可能性を踏まえ、**機能安全とサイバーセキュリティ能力の強化に力を注ぎます。2024年にスタートしたこのイニシアティブを2025年もずっと継続することで、自動車業界において信頼され、頼りになるパートナーとしての立場を確実に維持します。**

気候変動対策	32
エネルギー管理	36
廃棄物管理	39
水資源の保護	42
有害物質の排出	44
生物多様性	46

環境管理



マレリ各工場での業務のレジリエンスと効率化の取り組みが、年々成果として現れています。エネルギー原単位や排出量削減などの主なサステナビリティ目標を達成し、当社が定める厳しい倫理基準、安全基準を向上させ続けています。これらのマイルストーン達成を祝いつつも、この前進を維持し、さらに発展させる強い決意に変わりはありません。機敏さを保ち、リスクを見据えて積極的に行動できるようにすることによって、業界の転換期にも常にサステナブルなオペレーションを維持します。

Arturo Alvarez、グローバル・エグゼクティブ・オペレーションズ

気候変動対策

当社は、2024年にCO2排出量を17%削減し^{1,2}、2045年までにネットゼロを目指しています。

当社は脱炭素の取り組みによってカーボンマネジメントにおける“リーダー”としての立場を築き³、未来の持続可能な低炭素社会に向けたひたむきな姿勢を明確に示しています。

マレリのコミットメント

当社は自動車イノベーションにおけるグローバルリーダーとして、自らが掲げたネットゼロ目標を推し進めることに力を注いでいます。私たちの取り組みはサプライチェーンにも広がっています。また、2045年までのネットゼロ目標と、科学に基づく短期的および長期的炭素排出量削減目標は、SBTi (Science-Based Targets Initiative: 科学に基づく目標イニシアチブ) の認定を取得しました。マレリのエンジニアリングチームと購買チームは、当社の長期的コミットメントを念頭に置いた現実的かつ変革的な年間目標を設定するために、2024年を通じて重要な脱炭素戦略を洗い出し、炭素排出量削減イニシアティブの評価を行いました。

また、エンジニアリングコンサルティング会社、Ricardoのサポートを得て、販売した製品による排出量を算出し、SBTiの認定プロセスにも盛り込みました。リカルド社からのサポートとは、エネルギー消費型の当社製自動車部品がその耐用年数期間中に排出するスコープ3温室効果ガスの試算法の構築で、この排出量は、GHGプロトコルに基づき定義されている直接的な使用段階でのものを指します。

これによって、バリューチェーンの上流、下流を含めてパリ協定に従った温室効果ガスの大幅削減を改めて誓い、低炭素経済を支えます。

2024年の進捗

2024年は、当社の気候変動対策ロードマップが大きく前進し、2045年までの全てのスコープにおけるネットゼロ目標の実現がさらに近づきました。四半期ごとに確認している全スコープ^{1,2}の総排出量は、2022年比で17%の削減。再生可能エネルギー由来電力比率が59%²に増加し、エネルギー原単位が10%改善³したことによってスコープ1および2の炭素

排出量が2022年基準値比で減少しました。スコープ3.1については13%の削減、スコープ3.4は18%の削減です²。

フットプリントの最適化と効率化がこの前進に貢献するとともに、強固なガバナンスと熱意あるチームが要となってこれらの結果を維持しています。当社の目標設定においては保守的アプローチを採用し、稼働拠点のみに注目しています。つまり、実績には特定施設を戦略的に整理統合したり、特定拠点をお客さまにより近い別の戦略的拠点に移したりすることによって得たプラスα、すなわち生産効率を最適化し、削減目標に向けた取り組みを維持するための努力から得たプラスαが含まれます。

気候変動対策	目標ID	2025年目標	起点 (2021/2022年)	2024年の進捗	2024年目標	2025年目標
6 気候変動対策の推進 7 気候変動対策の推進 13 気候変動対策の推進 世界の気候変動対策と足並みを揃えながら、エネルギー効率、再生可能エネルギー、水資源の保護によってカーボンフットプリントの削減に力を注いでいます。	#1	全スコープにおける排出削減 ^{5,7}	3,898 kトン CO2eq		-17%	-30%
	#2	スコープ1、2における削減 ⁵	415 kトン CO2eq		-44%	-60%
	#3	スコープ3.1 (直接材料) における削減 ^{5,6}	3,118 kトン CO2eq		-13%	-25%
	#4	スコープ3.4 (輸送・配送) における削減 ⁵	365 kトン CO2eq		-18%	-25%
	#5	エネルギー原単位 (MJ /実労働時間) ⁴	65.98 MJ/WH		-10%	
	#6	再生可能エネルギー由来電力の使用 ⁴			59.2%	80%
	#7	水原単位 (L/実労働時間) ⁴	32 L/WH		+1%	-25%

2024年の結果：● 目標未達 ● 目標達成 🔍 検証済み

¹ 2022年基準値と比較したスコープ1、2、3.1、3.4。 ² See Sustainability Dashboard on page 11.
³ 2025年2月、EcoVadisは2024年の実績を踏まえ、当社をカーボンマネジメントにおける上位企業の一つに認定。

⁴ 目標基準値は2021年
⁵ 目標基準値は2022年
⁶ スコープ3.1の結果は外部指定サプライヤーと間接材料を除く
⁷ SBTiに従った2022年基準値には2022年時点の全稼働工場を含む = スコープ1+2、スコープ3.1、スコープ3.4

サステナビリティに関する 注目ポイント

- 全スコープの総排出量を**17%削減**⁸
- 新規指定製品の再生樹脂比率**21%**
- リサイクル(二次)アルミニウム使用率**90%**

法に基づき、主には電子部品、鋼材、アルミニウムの直接材料サプライヤーに対して、明確なカーボンフットプリント基準を定めました。このほかにも、前年に行った樹脂サプライヤーとの活動を踏まえ、これら直接材料カテゴリーに加えて、半導体サプライヤーとも共同イノベーションワークショップや対話を通じて脱炭素戦略を検討しました。[サプライヤーエンゲージメントについて詳しくは、60～61ページをご覧ください。]

当社は、炭素排出量と資源消費量を抑えるためのリサイクル材料比率の増加と製品設計の最適化を続けながら、GHG プロトコルやISO 14040/14044などの該当する国際基準に従って企業または製品レベルでの排出量算定を継続的に改善しています。

当社の製品カーボンフットプリント算定法はISO 14040/14044規格に則し、ライフサイクルアセスメントについてはLCA for Expertsソフトウェアを活用しています。2024年は、当社の新規選定製品に関するリサイクル樹脂比率が目標値を上回る**21%に達し**、引き続き粉碎再生手順によって生産工程で生じた廃棄物の再利用を進めるとともに、リサイクル金属とグリーンスチールの活用を増やす機会を模索しました。例えば、**リサイクルアルミニウム(二次アルミニウム)の使用率はすでにおよそ90%に達しています**。[マレリのサステナビリティを考慮したデザインアプローチについて詳しくは、26～27ページをご覧ください。]

2024年は、昨年に引き続いて、CDP気候変動スコアBを獲得したほか、EcoVadis評価については、**カーボンマネジメントにおける評価順位がわずか1年で中位から上位へと浮上しました**。



脱炭素計画

当社は2023年10月に、**科学に基づく短期的排出量削減目標とネットゼロ目標をSBTiに提出し、2025年初めに認定を受けました。**

短期的には、**スコープ1、スコープ2(マーケット基準)、スコープ3の温室効果ガス総排出量を2030年までに2022年基準値比で42%削減する目標を掲げています。2045年を期限とする科学に基づく長期目標では、スコープ1、スコープ2(マーケット基準)、スコープ3の温室効果ガス総排出量について2022年基準値比90%削減を目指します。**これによって当社の事業活動、技術、サプライチェーンにおける抜本の変革への道を開き、最終的にはバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量ネットゼロを達成します。

アプローチの柱として、脱炭素化に優先的に取り組みます。これは、**まずは全てのスコープの排出量を削減したうえで、残余排出量を2022年基準値比で10%未満に抑えることを意味します。**残余排出量はSBTi基準に従った質の高い炭素除去技術でニュートラル化し、最終的にネットゼロを目指します。2025年から除去技術選択肢(DAC(直接空気回収技術)、鉱物化、海洋CO2回収、バイオ炭、植林など)の調査と詳細な検討を開始します。

当社の脱炭素化ロードマップは2022年を基準年とし、**2030年までに事業活動における再生可能エネルギー由来電力比率100%の達成と化石燃料使用量の大幅削減を目指します。**2025年までのスコープ1、2およびスコープ3特定カテゴリーの**30%削減⁹に始まり、2030年までのスコープ1、2、3全体で42%以上の削減、最終的に2045年までのネットゼロ実現まで、重要なマイルストーンがすでに設定されています。**スコープ1、2については、再生可能エネルギーへのシフトとエネルギー効率の改善を重要視します。戦略では、**エネルギー効率の最大化に努めながら、2025年までに脱炭素電力比率を80%超、2030年までに100%の達成を目指します¹⁰。**また、再生電力の自家発電、電力購入契約(PPA)の締結、再生可能エネルギー証書(REC)の取得などの具体的な取り組みによってエネルギーシフトを支えます。これと並行して、**2025年までにエネルギー原単位を12%削減する目標⁸があるため、エネルギー効率の改善も必要不可欠です。**

マレリが設定した科学に基づく短期的排出量削減目標とネットゼロ目標がSBTi認定を取得：

- 2045年までにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量ネットゼロを達成
- 2030年までにスコープ1、2、3の温室効果ガス総排出量を2022年基準値比で42%削減
- 2045年までにスコープ1、2、3の温室効果ガス総排出量を2022年基準値比で90%削減

サステナビリティに関する 注目ポイント

- 2024年のCDP気候変動スコア B
- カーボンマネジメントの上位ランク(EcoVadis)

⁸ See Sustainability Dashboard on page 11.

⁹ 2022～2025年目標はスコープ3のカテゴリー4および1のみを含み、後者にはいわゆる「外部指定サプライヤー」を含みません。したがって、サプライヤーから購入した製品・サービスに由来する排出量のうちおよそ20%が除外されています。これはOEMの直接の判断であり、当社の現時点での影響力はない、または限られています。2026年以降は、スコープ3カテゴリー1の目標を一切の除外なく測定します。¹⁰ 従来型再生可能エネルギーおよび原子力は脱炭素エネルギーに算入。

目標

- 2025年までに自社の脱炭素電力比率を80%、2030年までに100%
- 2025年までにエネルギー原単位を2021年基準値比で12%削減

これは難易度の高い目標です。なぜなら、計画よりも早い現在の進捗を維持しつつ、2024年の減産の影響を踏まえてそれをしのぐ必要があるからです。インセンティブプログラムにサステナビリティ目標を組み込むことによって、これらの努力の足並みを揃え、当社の文化のさらに奥深くにサステナビリティを浸透させます。

従来の燃料を置き換え、工場効率を高めるための技術改良やプロセスの最適化にも優先的に取り組んでいます。**2025年から、十分な情報に基づいてビジネス判断を行うため、調達の一部についてインターナルカーボンライシングの導入を検討し始める予定です。** [当社のエネルギー管理戦略について詳しくは、36～38ページをご覧ください。]

上流、下流を含むスコープ3排出量に対処するには、当社の脱炭素目標に照らして足並みを揃えるためのサプライヤーやお客さまとの協力関係が必要不可欠です。具体的には、リサイクルスチール、アルミニウム、プラスチックなどの低炭素材料の積極活用、脱炭素エネルギーを使って生産したコンポーネントの調達、お客さまとの協力が欠かせない設計の大幅変更などが挙げられます。サプライヤーエンゲージメント戦略では、共通の脱炭素化目標に対する強い決意を支えに再生可能エネルギーの導入とエネルギー効率の改善を働きかけます。[サプライヤーのサステナビリティ戦略について詳しくは、61ページをご覧ください。]

マレリのネットゼロ実現ロードマップ

2022年基準値	2025年目標	2030年までに 自社のカーボンニュートラル ²	2045年までにネットゼロ 残余排出量10%未満 (2022年基準値比)
	スコープ1、2、3 ¹ ：-30%	2030年目標 スコープ1、2：-42% スコープ3 ³ ：-42%	全スコープ総排出量：-90%以上

¹この目標にはスコープ3のカテゴリ4および1のみが含まれています。後者は、サプライヤーから購入した製品・サービスに由来する排出量のうちおよそ20%が除外された限定的な境界です。これはOEMの直接の判断であり、当社の現時点での影響力はない、または限られています。

²この目標では残余排出量を補償しながら、自社のスコープ1および2の排出量のできる限りの削減（試算では90%超）を目指します。

³この目標にはスコープ3のカテゴリ1、2、3、4、5、6、7、11を含みます。スコープ3のカテゴリ9および12は関連性はありますが、正確なデータの収集が不確かまたは難しいため目標境界には含めていません。残りのカテゴリは、経営支配力基準に基づきインベントリー境界内で関連性がありません。

物流については、輸送経路の最適化、空輸の最少化、倉庫拠点の合理化によって輸送に関わる排出量を減らし、改善を図ります。下流活動については、販売した製品の使用に伴う排出量の削減を目指し、例えば、ライフサイクル全体で製品のエネルギー効率を改善します。さらに、製品設計のイノベーションによる使用時のエネルギー消費と炭素排出の抑制、低炭素技術の積極的導入、最終用途での排出量削減に寄与するソリューションを提供するためのお客さまとの密接な協力を努めます。[製品イノベーションについて詳しくは、26～27ページをご覧ください。]

気候変動リスクアセスメント

当社は、コーポレートガバナンスプログラムの一環として、ISO 31000規格に従ったERM(全社的なリスクマネジメント)プロセスを通じて総合リスクマネジメントシステムを導入しています。これには、財務上または戦略上大きな影響をもたらす気候に関わるリスクと機会も含まれています。2023年に物理的気候変動リスク評価を更新し、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が温室効果ガス排出量が非常に少ないシナリオ(SSP1-2.6)、非常に多いシナリオ(SSP5-8.5)として組み立てた追加リスク・気候変動シナリオを2025年、2035年、2045年の時間枠に取り入れました。また、サプライヤーの現在のエクスポージャーを正確にマッピングするために、当社の生産拠点に重要な投入材料/部材を提供している最優先Tier 1 サプライヤーの40を超える生産拠点についても同様の評価を実施しました。

同じ時間枠(2025年、2035年、2045年)の気候変動に伴うリスクと機会を分析した結果、環境にやさしいエネルギーや原材料への切り替えによる生産コストの増加リスクが明らかになり、また、低炭素製品に対するお客さまからの需要増加に起因する市場の混乱リスクも想定されます。反対に、電動化技術の推進や内燃機関と新技術のバランスの良い同時並行による売上増加の可能性が機会として特定されています。気候変動リスク評価では、こうしたリスクと機会を数値化することによって、リスクと機会を効果的に乗り切り、活かすための戦略策定に役立てます。

2023年の評価で有効かつ実用的な結果が導き出されたため、2024年は評価をあえて見直さず、すでに明らかになったリスクと機会への対処に力を注ぐ判断を下しました。

環境にやさしい原材料が割高であることを踏まえ、材料の使用を抑える設計戦略を取り入れ、サプライヤーに働きかけながらコ

ストへの影響を最小限に抑えた脱炭素化を加速させています。エネルギーについては、購買チームが個々の拠点と市場にとっての最適ソリューションを継続的に探し、低価格での再生可能エネルギー源の調達に努めています。**気候変動リスク評価結果に基づいて総合アクションプランを立て、リスクを管理・軽減するとともに、これをテーマにしたサプライヤーとのワークショップを通じて得たインサイトを基に、追加コストの発生を抑えます。**

EUタクソノミー:適格性評価

当社は、適格性に限定したEUタクソノミーのトライアル評価を実施しました。2023年を基準年とし、レポーティングバウンダリーはEU域内法人のみが対象です。**この試験的評価の目的は、EUタクソノミーで求められる限定的保証レポートを規制スケジュールに従って提出できるよう準備することにあります。**今後の規制改正の可能性を踏まえながら、引き続き当社のデータ準備とデータのインテグリティを進めます。さらに、当社の定義の整合化にタクソノミーを用いることで、各事業部に対し、エネルギー効率を改善するサステナブルな自動車部品開発についての情報提供を行います。

▶ 今後の取り組み

当社は、**全てのスコープの短期的、長期的排出量削減について科学に基づく目標を定め、その達成に力を注いでいます。**その支えとして、サステナブルなデザイン、画期的材料、効率的生産プロセスを用いた低炭素製品にリソースを投じます。このほか、**低炭素に配慮した研究開発投資を評価・報告するための社内システムの改善が必要であることを認識し、欧州での規制改正の有無にかかわらず、これに対処します。**高排出材料から低排出材料への切り替え、および当社の脱炭素目標と歩調を合わせるためのサプライヤーとの協力も進めています。そのうえで次は、**お客さまへの働きかけを通じて当社部品のエネルギー消費を抑えるための最適仕様を見極め、いわゆる下流での排出量削減に取り組めます。**当社のネットゼロの歩みを踏まえて、**2030年、2045年を超えた先の残余排出量についても高品質の炭素除去技術の検討を開始し、科学とサステナビリティの前進に柔軟に対応します。**



エネルギー管理

マレリのコミットメント

当社は、自社のスコープ1および2の排出量削減とエネルギー効率の改善に力を注ぎ、その手段として業績測定項目にエネルギー目標を組み込み、化石燃料の使用を減らし、再生可能エネルギー由来電力を積極的に活用し、事業部全体でエネルギー効率イニシアティブに取り組んでいます。エネルギー供給とコスト削減の両方に関して、事業活動の長期的レジリエンスを高めることが、これらの努力の狙いです。

エネルギー集約型産業に従事する企業として、当社はエネルギー効率におけるコストと信頼性問題の解決、エネルギー構成の多様化、代替エネルギー源の利用確保に優先的に取り組んでいます。2024年は、短期インセンティブプランの測定項目に特定のエネルギー効率とスコープ1および2削減目標の達成度目標を加えました。また、これらの目標は各事業部に割り当て、それぞれが全社目標に貢献します。各事業部と工場にはサステナビリティ目標と合致したプロジェクトを実行するための知識やツールを提供し、狙いを絞ったトレーニングやベストプラクティスの共有を通じてエネルギー管理を強化します。専用の予算を確保することで、再生エネ電力証書（発電源証明）の購入、PPA（電力購入契約）の締結、または自家発電などの手法を用いて、温室効果ガスの排出量削減と再生可能エネルギーの使用増加をサポートします。

また、マレリ・サステナビリティ・ダッシュボードとマレリ・マニュファクチャリング・システムにエネルギー原単位目標を盛り込んでいます。つまりこの目標は、全工場長を含めた全社各チームの業績測定項目にも盛り込まれています。

当社生産拠点におけるエネルギー消費量の51%をカバーするISO 50001認証の維持に努め、現在の認証取得済み拠点に加えてもう一箇所でも取得プロセスが進行中です。

サステナビリティに関する注目ポイント

スコープ1、スコープ2の温室効果ガスを **44%** 削減 (2022年基準値比)¹¹

2024年は非生産拠点についてもエネルギーデータを収集し、データ精度を改善しました。5%の許容限度を下回る排出インベントリーは引き続き除外しています。拠点の除外については2025年までに、賃貸契約の一環として不動産物件所有者がエネルギーを管理している非重要箇所のみに限定する予定です。非支配合併事業のエネルギー・排出データはすでに集計しています。

¹¹ 11 ページのサステナビリティダッシュボードを参照。

スコープ1排出量に関する取り組み

自動車部品製造セクターにおける電力と化石燃料の使用は元来、温室効果ガスを直接的、間接的に排出します。

スコープ1排出量は当社のスコープ1およびスコープ2（マーケット基準）合算排出量の21%を占めます。2025年からはスコープ1に特化した社内目標を設定し、各事業部がスコープ1排出量を削減し、低炭素の代替策に移行するための技術的選択肢の検討を開始しました。**1年を通じて、当初目標の達成に向けたプロジェクトやアクションをモニタリングし、次の目標サイクル（2026～2028年）において公表します。**2024年は、当社の脱炭素計画を支えるべく、実効性のある削減策を見つける活動の一環として、各事業部にスコープ1排出量に対処するためのパイロットプロジェクト対象工場を1カ所選ぶ任務が与えられ、2024年末までに、2件のプロジェクトが実行段階に進みました（以下事例紹介をご覧ください）。引き続き、当社が事業活動を行う国々で代替策への財政支援を模索すると同時に、スコープ1排出量の削減ペースを加速させる技術進歩と新たな機会の追求に努めます。

事例紹介：LPGフォークリフトの段階的廃止

グリーン・テクノロジー・ソリューション事業部の群馬工場、東海工場、中津工場では2023年から電動フォークリフトを導入し、LPG（液化石油ガス）フォークリフトは段階的に廃止します。これらの工場では、2024年に33台中12台を電動式に切り替え、2028年までに完全移行する予定です。このプロジェクトによる2024年のCO2排出削減効果は72.11tCO2です。

事例紹介：微生物を利用したバイオリアクター

ライティング事業部は、天然ガスを使用した再生型熱酸化装置（RTO）を微生物を利用したバイオリアクターに切り替える画期的プロジェクトを開始しました。このバイオリアクターの導入によって、天然ガスを使わずに汚染物質を二酸化炭素、水、エネルギーに変え、汚染物質の排出量を抑えることができます。バイオリアクターはアフターバーナーの99%の効率性に匹敵し、ラッカー塗装ラインの揮発性有機化合物（VOC）排出を抑制します。このイニシアティブによって年間734トンのCO2排出量削減効果が見込まれ、投資回収期間は2.2年です。

スコープ2排出量の削減

スコープ2排出量は当社のスコープ1およびスコープ2(マーケット基準)合算排出量の79%を占めます。当社ではこれに対処するため、再生可能エネルギー由来電力へのシフトに重点的に取り組んでいます。**2024年の再生エネ電力比率は56%に達し、目標値を上回りました。**各国の脱炭素の道筋に依じて、再生可能エネルギー証書(RECs、GOsなど)やPPAの活用などを行っています。各事業部には個々の目標を達成する任務が課され、認証を得た再生エネ電力を調達するか自家発電するかを自主的に選択します。さらに、再エネ電力の自家発電能力を増強するためのプロジェクトを立ち上げ、エネルギー調達戦略を強化しています。

サステナビリティに関する注目ポイント

自社の再生可能エネルギー由来電力比率 **56%**
エネルギー原単位を**10%**削減 (MJ/実労働時間) (2021年基準値比)¹²

事例紹介：イタリア、モドゥーニョのソーラーパーク

モドゥーニョのプロパルション工場は、過去にトリジェネレーター複合冷暖房・発電(CCHP)システムの設置でタググを組んだ実績のある信頼できるサプライヤーとの協力のもと、広大なソーラーパークを建設しました。最先端太陽光発電技術による出力は4,089kWp、およそ2万3,257m2の屋上部に9,299枚のソーラーパネルを設置しました。最大発電量が年間およそ5,793MWのグリーン電力を生み出すことができ、工場の電力需要のおよそ15%を賄うことができます。CCHPシステムと合算すると、**自家発電比率は42%です。**さらに、このソーラーパークによって**年間3,000トンのCO2排出量を削減**でき、カーボンフットプリントの軽減にも大きく貢献します。



¹²11ページのサステナビリティダッシュボードを参照。

	測定単位	2022	2023	2024
開示事項 302-1:組織内のエネルギー消費量				
総エネルギー消費量	GJ/年	5,322,904	5,318,161	4,863,308
間接エネルギー総消費量	GJ/年	4,097,764	4,108,484	3,737,198
– 非再生可能エネルギー源に由来する電力消費分	GJ/年	2,968,221	2,528,628	1,661,073
– 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	1,069,336	1,534,751	2,061,109
– 熱電併給システムに由来する電力分	GJ/年	5,169	3,993	-
– 非再生可能エネルギー源に由来する冷房分	GJ/年	254	230	245
– 非再生可能エネルギー源に由来する圧縮空気分	GJ/年	4,640	5,099	1,429
– サプライヤーの熱電併給システムに由来する熱エネルギー分	GJ/年	-	7,705	-
– サプライヤーに由来する熱エネルギー分(非再生可能エネルギー)	GJ/年	46,462	24,698	13,343
– サプライヤーに由来する熱エネルギー分(再生可能エネルギー)	GJ/年	3,684	3,380	-
直接エネルギー総消費量	GJ/年	1,225,140	1,209,676	1,126,110
– 天然ガス分	GJ/年	1,018,085	958,741	856,404
– 軽油分	GJ/年	2,985	4,375	1,519
– ディーゼル分	GJ/年	3,402	26,814	16,235
– LPG 分	GJ/年	174,906	192,037	170,375
– HSC 重油・LSC 油分	GJ/年	1,325	1,353	1,712
– A 重油分	GJ/年	19,725	15,689	15,500
– 再生可能燃料分	GJ/年	-	-	-
– 再生可能エネルギー自家発電分	GJ/年	4,712	10,666	64,364

注:使用した換算係数の出所:英国環境・食料・農村地域省(DEFRA)



エネルギー原単位に関する進捗

2024年は、2025年のエネルギー原単位削減目標をすでに上回りました。2021年基準値比で10.4%の削減を実現し、これを分析した結果¹³、この成果に貢献したいくつかの重要な要因を突き止めました。当社工場ではさまざまなプロジェクトによって大幅な品質改善を行ったほか、非生産期間の標準機械停止ガイドを導入しました。また、エネルギーを大量に使用する工場を複数閉鎖したことや、北半球において冬季の暖房の使用が平年に比べて少ない傾向が繰り返されたことも、2025年目標を予定より早く達成できた要因と考えられます。生産量が期待水準に回復した後も現在の結果を維持するために**2025年目標を見直し、2021年基準値比で12%の削減を目指します¹³**。新たな目標に向かって工場は引き続き、固定エネルギー消費を引き下げるためのプロジェクトに取り組みます。

測定単位		2022	2023	2024
開示事項 302-3:エネルギー原単位				
エネルギー原単位	MWh/ 売上100万ユーロ	152	140	148

エネルギー管理トレーニング

2024年は、サステナビリティ目標と正しく合致し、目標達成に貢献するプロジェクトを実行するために、エネルギーチームが事業部と工場に対して狙いを絞ったトレーニングを実施しました。プロジェクトの毎月のレビュー結果を環境コンプライアンス・最適化パフォーマンスマネジメント (ECOPM: Environmental Compliance and Optimization Performance Management) データベースにアップロードし、プロジェクト品質の継続的改善を図ります。年度末に向けて、エネルギー使用量とCO2排出量を全リージョンで一貫性をもって試算するための標準化カリキュレーター活用法をテーマにしたECOPMユーザー向けセッションを2回開催し、プロジェクトの精度と有効性の大幅な改善につながりました。**2025年は固定給制従業員以上の人員を対象に環境・安全衛生・エネルギー (EHS&E) に関する必須トレーニングを実施する予定です。このプログラムではEHS&Eの重要原則を取り上げ、環境スチュワードシップとエネルギー効率における各従業員の役割を強調するとともに、ベストプラクティスの実例をいくつか紹介して行動を喚起します。**

目標

- 2025年までにエネルギー原単位を**12%**削減 (MJ/実労働時間) (2021年基準値比)¹³
- 2030年までに自社の**カーボンニュートラル**を実現

マレリ・マニュファクチャリング・システム - エネルギー診断

当社は、マレリ・マニュファクチャリング・システム¹⁴を通じて継続的なエネルギー診断を行い、当社全拠点の意識向上と積極的な取り組みを促しています。



今後の取り組み

当社は、2030年までに自社のカーボンニュートラルの実現を約束しました。この目標に向けて力強い原動力となるのが、再生可能エネルギー由来電力比率を2025年までに80%超、2030年までに100%にすること、化石燃料の段階的廃止、CO2排出量の大幅な削減です。

引き続き、スコープ1排出量の脱炭素化機会を模索します。次の目標サイクル (2026～2028年) については、**スコープ1、スコープ2それぞれに目標を設定する予定です**。2025年からは、長期的な脱炭素化活動の一環として、炭素除去技術の評価を開始し、**化石燃料の排除と、質の高い炭素除去プロジェクトへの投資機会の検討に重点的に取り組みます**。これらの検討結果を材料に、**近い将来のインターナルカーボンプライシングシステム**の導入について分析を始め、特に、安易なカーボンオフセットは意図して選択肢から外します。

¹³ 11 ページのサステナビリティダッシュボードを参照。 ¹⁴ マレリ・マニュファクチャリング・システムでは生産実績、基準の厳格な適用、フィードバックシステムを通じた改善について四半期ランキングが示され、この評価は次の実績に基づきます：環境、安全衛生、品質保証、競争力、エネルギー、SIOP (販売・在庫・オペレーション計画)。

廃棄物管理

当社は、自らのサステナビリティコミットメントの下で、リサイクルと廃棄物管理を強化し、**埋立てゴミゼロの実現に取り組んでいます。**

2024年には、包装材に関する画期的な取り組みや回収再利用可能な包装の積極活用など複数のイニシアティブが効果を発揮し、**廃棄物の16%削減**を達成しました。

マレリのコミットメント

自動車部品産業における収益の大部分は材料費に割り当てられます。当社は、**廃棄物の削減とリサイクルを通じて投入材料を効果的に管理することによって、廃棄物を最小限にしたり廃棄材料のリサイクルと再利用を最大限にすることで、オペレーション効率の改善とコスト削減に取り組んでいます。**また、責任ある廃棄物管理によって環境への負の影響を抑え、環境基準を確実に守ります。

埋立てゴミゼロ目標は当社の幅広いコミットメントの一部であり、現時点では技術的選択肢を利用できない国々においても、この目標を実現するための方法を継続的に模索します。

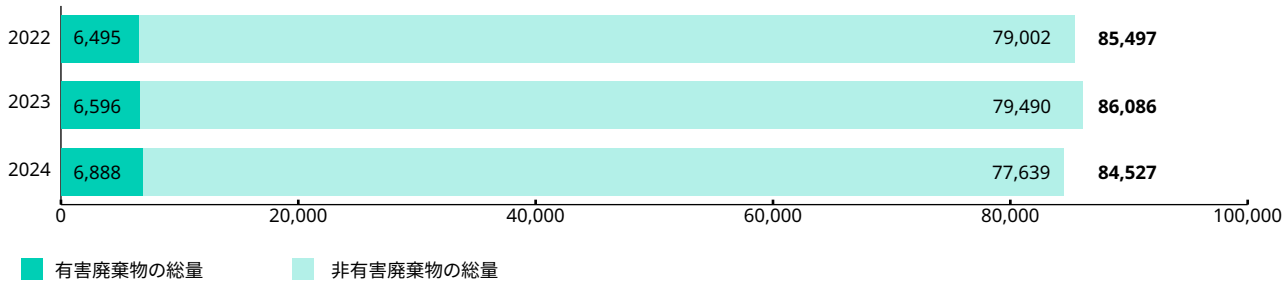
サステナビリティに関する注目ポイント

- 2024年に廃棄物を**16%**削減(2021年基準値比)¹⁵

2024年は狙いを絞ったイニシアティブと廃棄物管理の強化が奏功し、廃棄物量がマイナス16%と大きな前進を果たしました。主な取り組みの一つが、**社内が発生する、またはサプライヤーから受け取る包装材の廃棄削減です。**特に中国からメキシコへの国際輸送時の包装廃棄物を減らすパイロットプロジェクトをサプライヤーと共同実施しました。

このほか、**段ボール箱や木製パレットなどの回収再利用仕様でない包装・梱包材を回収再利用タイプに切り替**

発生した廃棄物の総量(トン/年)



える複数のイニシアティブを開始した結果、包装・梱包材廃棄物の大幅削減につながりました。減産も削減効果に含まれていますが、生産量が通常レベルに回復してからもこの前進を維持できるよう、現在は力を注いでいます。具体的には、**廃棄物の削減や、社内での回収再利用可能な包装の利用拡大を狙った新たなプロジェクトなどを実行に移します。**

2024年は社内での廃棄物の命名法を見直し、現在の当社の情報開示ではGRIスタンダードに従い、「一般」廃棄物と「臨時」廃棄物¹⁶の両方を含めています。この新しい定義によって、報告する廃棄物量と過去の年度との変動を説明できるようになりました。ただし、現在の目標サイクル中は、基準値と2021～2025年実績における単発的廃棄物は考慮しないこととしました。**次の目標サイクル(2026～2028年)からGRIスタンダードに従って新しい定義と測定項目を考慮します。**それでも2024年の段階ですでに全ての種別の廃棄物を網羅した実績モニタリングを開始しており、2024年の稼働生産拠点における廃棄物削減率は2021年基準値比で10%でした。

目標

2025年までに廃棄物を14%削減
(2021年基準値比)

¹⁵ 11ページのサステナビリティダッシュボードを参照。¹⁶ 当社ではこれまで、改修や工場閉鎖など、単発的に発生する廃棄物を「臨時廃棄物」と呼んでいました。

	測定単位	2022	2023	2024
開示事項 306-4: 処分されなかった廃棄物				
処分されなかった有害廃棄物と非有害廃棄物の総量	トン/年	72,229	72,454	70,858
- リサイクル	トン/年	72,229	72,454	70,858
有害廃棄物の総量	トン/年	1,961	1,774	1,406
- リサイクル	トン/年	1,961	1,774	1,406
非有害廃棄物の総量	トン/年	70,267	70,681	69,452
- リサイクル	トン/年	70,267	70,681	69,452
開示事項 306-5: 処分された廃棄物				
処分された有害廃棄物と非有害廃棄物の総量	Mトン/年	13,269	13,632	13,669
- 焼却(エネルギー回収あり)	Mトン/年	6,305	6,312	6,053
- 焼却(エネルギー回収なし)	Mトン/年	1,475	1,519	1,440
- 埋立て	Mトン/年	2,071	2,332	1,901
- その他の処分	Mトン/年	3,417	3,468	4,273
有害廃棄物の総量(オフサイト)	Mトン/年	4,534	4,823	5,482
非有害廃棄物の総量(オフサイト)	Mトン/年	8,735	8,809	8,187

事例紹介: イタリア、スロバキア、トルコにおける廃棄物管理

プロパルション事業部のイタリア、モドゥーニョ拠点では、回収再利用仕様でない包装・梱包材を、回収再利用可能なプラスチック製ボックス、パレットに切り替えました。この取り組みは軌道に乗り、廃棄段ボールを3.8トン、廃棄木材を5トン削減でき、年間では8.8トンの廃棄物の削減につながっています。包装・梱包材の見直しによって取り扱い時のリスクや異物混入リスクも抑えられ、製品品質にプラスの影響を与えています。

スロバキア、ケヒネツのエレクトロニクス工場では、欧州のサプライヤーと協力して段ボール箱と木製パレットを回収再利用可能な容器に切り替え、2024年は包装廃棄物の37トン削減を達成しました。

ライティング事業部のトルコ、ブルサ拠点では、木製パレットをリサイクル、再利用するパレット交換プログラムをスタートさせ、2024年に木材廃棄物を450トン(パレット1,029枚分に相当)を削減し、資源利用を大幅に最適化できました。

埋立てゴミゼロ

当社が目指す埋立てゴミゼロの達成は、全工場を対象にした具体的目標を設定することで実現しつつあります。現在の埋立て処分率は2.3%です¹⁷。2024年は埋立て処分をなくせていない理由を検討しましたが、問題が特定の国に集中し、主には廃棄物管理に関する国内規制が原因であることがわかりました。**2025年はこれらの課題に対処し、有害廃棄物の埋立て処分ゼロを実現するための分析を行う予定です。**製品レベルでは、**サステナビリティを考慮したデザインポリシーと手順を指針に各チームがセイフ・バイ・デザイン(Safe by Design)を意識した製品開発を行います。**重要物質を許容上限を超えて使用することなく、可能な場合は有害物質の使用を避け、有害廃棄物の発生を抑えます。サステナビリティを考慮したデザインポリシーにも製品包装の削減を説明したセクションが盛り込まれています。*[サステナビリティを考慮したデザインについて詳しくは、26～27ページをご覧ください]*。

有害廃棄物管理

当社は、事業活動を行う国の規制に厳格に従い、有害廃棄物の安全な管理に優先的に取り組んでいます。国の規制を指針に廃棄物を有害廃棄物と非有害廃棄物に分類し、それぞれの種別に適した注意事項や手順の遵守を徹底しています。また、安全な保管方法やラベル表示方法など、重要な情報が記載された安全データシートをこのプロセスに活用しています。**有害物質の特別な処理や廃棄については、各国または地域の規則と使用する有害化学物質の個々の特性に従います。**こうした規制枠組みに従って、その廃棄物を再生利用できるのか、埋立て処分にしなければならないのかを判断します。

有害廃棄物の正しい管理は当社の環境マネジメントシステムの一部であり、多種多様な廃棄物に付随するリスクを特定するところから始まります。**徹底的なリスク評価によって、有害物質が環境に与える可能性のある影響を見極め、**この過程で、当社の環境リスクマネジメント戦略における重要側面である通常営業と緊急事態両方のシナリオを検討します。

ISO 14001認証を取得した拠点は、指針に基づいて環境側面を正常、異常、緊急事態において評価します。この認証によって、取得拠点は重要な環境リスクに効果的に対処でき、計画の定期的なレビューと更新によって環境パフォーマンスの継続的な改善を図ります。

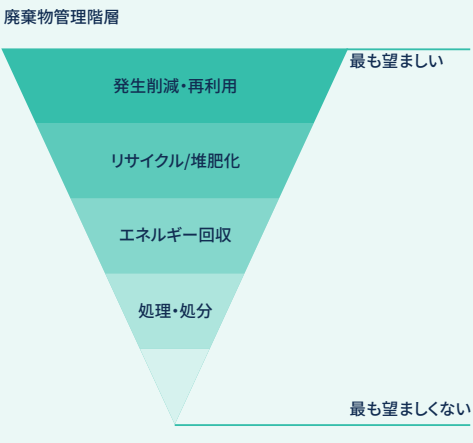
¹⁷104、105ページのGRIスタンダード対照表を参照。

正しいガバナンスの徹底

有害廃棄物が環境や人の健康に与え得る負の影響に対処するため、当社は厳格な廃棄物管理手順に従い、環境法を遵守し、再利用とリサイクルによる廃棄物の削減に努め、これらを自らが定める環境・安全衛生(EHS)ポリシーを通じて強化します。

サステナビリティに関する注目ポイント

埋立て処分された廃棄物：
発生した廃棄物総量のうち**2.3%**¹⁸



廃棄物の発生、回収率、埋立て処分、廃棄物の流れマッピングを網羅したKPIによって廃棄物管理パフォーマンスを追跡し、廃棄物種別と処分方法に関する定性データを提供します。このデータは全拠点から入念に収集し、毎月継続的にチェックします。2024年には、公式レポートングツールを使用した廃棄物データの報告方法を解説する特別なトレーニングセッションを開催し、EHSに関わる全てのビジネスマネージャーとリージョン/カントリマネージャーが参加しました。

責任ある廃棄物管理を支えるために、当社は全ての廃棄物取扱者にマレリ購買契約書の定めに従った契約上または法的要求事項の実行を求めています。このプロセスの一環として、サンプリングによる内部監査およびISO 14001監査を通じて認可と法令遵守をよく確認し、第三者機関での有効な廃棄物管理を徹底しています。

2024年は、メキシコの3つの工場において地元当局から通告を受けたちょっとした廃棄物関連事案が3件発生しました。この件の罰金処分は当社の重大性基準値¹⁹を超えてはいませんが、経済的影響にかかわらず、これらのインシデントの根本原因を能動的に調査し、対策を講じていきます。

サステナビリティに関する注目ポイント

再利用した材料の総量：83,614メトリックトン

- 金属 3,357メトリックトン
 - プラスチック 23,712メトリックトン
- 木材 27,529メトリックトン
 - 紙・ボール紙 29,015メトリックトン

¹⁸ Considering waste from production in the active operating manufacturing sites during 2024.104~106ページのGRIスタンダード対照表を参照。
¹⁹ 当社ではフリーキャッシュフロー(FCF)の観点から4億4,300万円(300万ユーロ)またはEBITの観点から5億9,000万円(400万ユーロ)を超える影響を生じさせた事例を重大事例と定義しています。2024年の廃棄物に関わる罰金は計364万9,578円です。

環境・安全衛生に関する従業員トレーニング

2024年は、EHSマネージャーを対象にした最新版環境手順に関する必須トレーニングセッションを実施しました。月次データ収集とKPIにフォーカスしたこのセッションでは、第三者機関が検証した結果明らかになった廃棄物と水のレポートングに関する改善領域を取り上げました。EHS担当者に新しい手順を十分理解してもらい、その知識を各自の拠点内に効果的に周知してもらうことが、このトレーニングの狙いです。このほか、英語を話す全ての従業員を対象にしたEHSポリシーの必須トレーニングも開始しました。2024年には6,310人が受講し、固定給制従業員以上の人員(マネージャー、ディレクターなど)における受講率は48%です。トレーニングではISO 14001およびISO 45001規格に従い、水などの天然資源の合理的使用を推進し、リサイクルや循環経済原則によって廃棄物を削減することによって環境へのインパクトを最小限に抑える当社のコミットメントを改めて強調しました。このトレーニングは環境意識や職場の安全性を高めるとともに、ハザードの特定、リスク評価、予防措置について従業員の理解を促します。安全に関するコミットメント、法令遵守、緊急事態対応、有害物質の安全な取り扱いについても知見を共有します。最終的な要点は、EHSポリシーと当社全拠点のサステナビリティ目標との一体化です。

事例紹介:”Hero with a Zero”

「プラネットvs.プラスチック」をテーマにした2024年のアースデーイニシアティブの一環として行った「Hero with a Zero(ゼロがヒーロー)」キャンペーンは、サステナビリティに関する一丸となったアクションの力をまざまざと見せつけました。3週間にわたって、**11カ国から集まった69人が使い捨てプラスチックを減らすための16の画期的チームプロジェクトで知恵を出し合い**、このイニシアティブは、マレリのサステナビリティ目標に則した日々の小さな行動に意味のある変化を起こす力があることを実証しました。**これらのプロジェクトからはデータ上、テニスコート6面に相当する58トンのプラスチック廃棄物を見事に減らす効果が期待されます**。勝者を称えるため、優れた成績を残したスロバキアのトルナヴァチーム、ブラジルのアンパロチーム、インドのマーネーサルグルグラムチーム、マレーシアのパナンチームに奨励金が贈られました。この4チームは、画期的なリサイクル手法をスピーディに展開した模範事例です。また、業界慣行や従業員のリソース共有などの画期的アイデアにフォーカスしたチームに特別賞が贈られました。



今後の取り組み
2024年の成果を維持しつつ、事業活動の活発化を想定したうえで、2025年末までに廃棄物総量の14%削減を目指します。2021年はコロナ禍での減産の影響を受けた異例の1年でしたが、当社では意欲的な前進のためにこの年を基準年に設定しました。廃棄物を極力抑える取り組みでは、生産量の変動に影響されない絶対的目標値の設定が必要です。包装廃棄物の削減や、廃棄率をさらに抑えるための品質管理の強化に引き続き取り組むことによって、コスト削減とプロセス効率化を図り、ひいては財務的にも貢献します。

水資源の保護

マレリのコミットメント

当社は、技術革新を通じて当社の世界的ウォーターフットプリントを大幅に低減したいと考えています。また、こうしたコミットメントを取引先サプライヤーにも広げ、サプライチェーン全体でサステナブルな水の使い方を徹底します。

全ての人が水を利用できるように努力し、国連SDGsの目標6を支えることが当社の大きな目標です。マレリ水資源ポリシーに定めるとおり、技術革新によって当社の世界でのウォーターフットプリントを大幅に低減し、汚染物質の排出を極力抑えます。取水の削減を念頭に置いた製品設計に力を注ぐとともに、特に水ストレスを伴う地域では、質の高い水資源管理戦略の策定に重点的に取り組みます。

こうした高い目標を形にするため、**水原単位を2025年までに2021年基準値比で25%、2030年までに30%削減する目標を2022年に打ち立てました²⁰**。献身的な取り組みと当社施設内への水量計の設置を含めた先手の対策の結果、**2024年時点で水原単位の29%削減をすでに達成し²¹、大きな前進を遂げています**。さらに、生産量が再び増加に転じ始めてからもこの成果を維持しようと力を注ぎ、その結果、**2025年の水原単位削減目標を、当初2030年目標としていた30%に引き上げました。2025年は水ストレスを伴う地域に注目しながら長期目標を見直します**。

水資源の保護に対する私たちの取り組みはサプライヤーにも広げ、これに関する目標を年一度発行するターゲットレターに盛り込み、**サプライヤーにもサプライヤー側の世界各国の生産プロセスとサプライチェーン全体について水消費を削減するよう求めています**。

サステナビリティに関する注目ポイント

- 2024年に水原単位を**29%**削減(2021年基準値比)²⁰(L/実労働時間)
- 2024年のターゲットバウンダリー当たりの水原単位 **22.8**(L/実労働時間)
- 水ストレスが極めて高い地域に**22**工場が所在²²
- CDP水セキュリティスコア:**A-**
- 2024年の**水に関する処罰ゼロ**

目標

- 2025年までに水原単位を**25%**削減(2021年基準値比)²⁰(L/実労働時間)
- 2030年までに水原単位を**30%**削減(2021年基準値比)²⁰(L/実労働時間)

	測定単位	2022	2023	2024
開示事項 303-3: 取水				
総取水量	ML / 年	2,221	2,109	1,790
地表水からの取水	ML/年	88	101	116
水ストレスを伴う地域分	%	0%	17%	24%
地下水からの取水	ML/年	365	332	300
水ストレスを伴う地域分	%	0.3%	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	1,769	1,676	1,374
水ストレスを伴う地域分	%	36%	39%	40%
水原単位	m³/ 売上100万ユーロ	229	200	196
開示事項 303-4: 排水				
総排水量	ML / 年	1,341	1,526	1,327
- 地表水への排水	ML/年	81.60	78.24	79.70
水ストレスを伴う地域分	%	0.6%	0%	0%
- 地下水への排水	ML/年	0	0.7	0.6
水ストレスを伴う地域分	%	0%	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	1,259	1,447	1,247
水ストレスを伴う地域分	%	27%	30%	33%

²⁰ S11ページのサステナビリティダッシュボードを参照。²¹ 2024年の稼働生産拠点を考慮。詳しくは11ページをご覧ください。
²² REコードの合致に基づく。



スピード感のあるサステナビリティの推進
コミットメントを実証



	測定単位	2022	2023	2024
開示事項 303-5:水消費				
総水消費量	ML/年(計算済み)	880	583	463
－水ストレスを伴う地域分	ML/年	301	229	158
GRI外再生水インデックス	%	92%	91%	92%
リサイクル水・再生水	ML/年	26,524	20,974	19,805

注：GRI外の定義：GRIの要求事項に該当しないKPI。当社は、当社サステナビリティ戦略に従いGRI外について報告しています。2024年の報告には過去（2022年と2023年）の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。

事例紹介：データ精度の改善

トルコ、ブルサのライティング工場では総合モニタリングシステムを設置しました。このシステムは漏水箇所の特定と修繕に役立ち、結果として年間およそ4,000m3もの取水を削減でき、2024年は実労働時間当たり水原単位を前年の12.94Lから10.61Lに改善できました。同様に、メキシコ、トルーカのライティング拠点でもデジタル水量計の設置によってリアルタイムのモニタリングが可能になり、情報に基づく判断とサステナブルな水資源管理が前進しました。さらにフアレスライティング第2工場では、15台のデジタル流量計の設置によって水効率が改善されています。正確な消費データを基に水道料金の請求書とメーターの読み取り値を効果的に比較することによって、2025年はデータ精度のさらなる改善が期待されます。

水リスク評価

当社は2023年に世界資源研究所(WRI)が提供するAqueductプラットフォームを使って当社全工場の水リスク評価を実施し、これを基に、当社の水使用と、それが当社事業と地域環境に与える影響について徹底分析しました。2024年は最新基準に基づき、現時点ですでにまたは将来的に該当する可能性のある水ストレス地域内に所在する拠点リストを見直しました²³。その結果、**22拠点が水ストレスが極めて高い地域に所在することが判明し、総取水量で見た場合は32%に相当します。**このうち18拠点は水が工業用水と生活用水の両方の用途で使用されています。水ストレス地域からの総取水量(570.81メガリットル)のうち、95%は水道水、5%は収集し貯留した雨水です。これらの地域では412.94メガリットルの水が排出され、全て第三者機関に送

²³ Aqueductにおける水ストレスの定義：ベースライン水ストレスでは、利用できる再生可能な地表水・地下水供給に対する総水需要の割合を評価します。水需要には家庭用、工業用、灌漑用、家畜用の消費的および非消費的使用が含まれます。利用可能な再生可能水供給には、上流の消費的水利用者と大型ダムが、下流の水の利用可能性に与える影響が含まれます。

られます。この排水のうち41%を敷地内で処理します。さらに敷地内で処理した水の17%は三次処理を行います。

各拠点では、これらのリスクに対処するために必ず具体的なアクションや戦略を盛り込んだ対応計画を立て、各事業部にも、水ストレス地域に拠点がある場合は取水を最小限にするための製品またはプロセスに関する画期的解決策を編み出すことが求められます。**さらなる予防措置として、所有割合はそれぞれ違いますが、合併事業についても検証し、重大な水関連リスクがないことを確認しました。**2024年はこれらの評価を土台に、水資源が重要な課題となっている地域に所在する工場で複数のイニシアティブを実施しました。

事例紹介：画期的な水資源保護策

スペイン、バルベラ・デル・ヴァレスのライティング拠点では、**トイレ洗浄水として利用するための雨水収集システムを導入し**、水ストレスを伴う地域での水資源の保護に努めています。この取り組みによって期待される節水効果は年間およそ4万リットル、雨水活用の力が証明されています。

プロパルション事業部のインド、マーネーサル工場では**冷却装置配水管を洗浄機につなげる**取り組みを行いました。これによって年間300m³の取水削減効果が見込まれます。同じくインド、マーネーサルのエレクトロニクス拠点では、**漏水箇所を修理し、劣化した地下消火配管を取り換えることによって**水消費の削減に取り組み、年間300m³の取水削減効果が見込まれます。

現在、リスク評価枠組みをAqueductから第三者機関のリスクマッピングプラットフォームに移行中ですが、2025年はこれを完了させ、当社の幅広いリスク管理戦略と整合させます。この変更には、水ストレス地域に所在する場合に特に注目しながら、当社拠点、合併事業、サプライチェーン全体で水リスクを共通パラメーターに基づいてより統一的、総合的に把握する狙いがあります。

水質汚染対策

水質汚染に対処し、廃水管理の質を徹底するため、当社全拠点はデジタルEHSツールを使って毎月この情報を報告します。収集データによると、総排水量の46%を敷地内で処理し、そのうち33%に一次処理、27%に二次処理、40%に三次処理を行っています。これによって、有効な廃水管理対策を実施し、当社事業周辺の生態系を守ることができます。

現時点で把握する限り、2024年は全ての水資源管理規則を常に完全遵守し、これに関連する罰金は生じていません。当社は最高水準の環境スチュワードシップと規制遵守の維持に常に力を注いでいます。

今後の取り組み

水質汚染を防ぐための画期的解決策を実行しようと努めるうえで、今後も当社の重要なコミットメントの一つとなるのが技術進歩です。リスクベース戦略に則して、主には技術用途で水を使用している工場に注目し、環境負荷を与える可能性の高い地域に対処します。

2025年以降は、技術用途で大量の水を使用する拠点または水ストレス地域内に所在する拠点の水関連リスクについて理解を深めます。これにより、持続可能な開発目標に則したリスクベースの水資源管理戦略を磨き、最終的には水の可用性と品質に及ぶ可能性のある影響を軽減します。



有害物質の排出

当社は大気汚染に与える当社の影響と有害物質の排出を極力抑えるための取り組みに力を注いでいます。ISO 14001に従った環境マネジメントシステムを導入し、定期監査を実施するとともに、先進技術を取り入れ、事業活動が最高水準の環境基準に準拠し、確かな法令遵守と説明責任を維持することを徹底します。

コミットメント

事業活動に起因する環境汚染は、健康や財産に対する責任や、規制上の問題、市場参入の阻害を含め、重大なリスクとなります。MSCIは²⁴、環境汚染や環境マネジメントシステムに関する企業評価結果に、強固なアクションの必要性が明らかに示されていると述べています。当社はISO 14001に従った環境マネジメントシステムを導入し、法令遵守と説明責任のための定期監査を実施しています。その要となるのが、ISO 14001の手順に従った工場別アクションプランに基づく、先進技術の活用と定期的モニタリング活動です。ISO 14001認証取得拠点ではその認証を維持し、生産拠点における2024年の取得率は98%に達しています。2025年は当社全体で最高水準の環境マネジメント規格を徹底するために残りの2拠点が認証を取得し、100%の達成を目指します。

汚染軽減のための対策と技術

汚染物質が大気中に放出される前に効果的に捕集し、無害化するための低減技術を導入します。現時点でライティング事業部の17拠点中11拠点が塗装施設に再生型熱酸化装置(RTO)を設置しています。この先進システムは最大99%の揮発性有機化合物(VOC)排出量削減、最大97%の熱回収を可能にし、燃料消費を抑制できます。また、17拠点中3拠点がVOC除去率最大99%、熱回収率最大70%の熱酸化装置(TO)を設置しています。RTOかそれ以外のソリューション(カーボンフィルターなど)にするかの技術選択は、その国または地域の規制要件や排出物の特性が大きな決め手になります。当社の各拠点は、大気汚染物質をモニタリングするプランを個々の条件に合わせて立て、排出量を常に法定基準以下に抑えています。こうした拠点ごとのアプローチによって、世界各国の環境基準を守りながら、事業活動の柔軟性と効率性を保ちます。大気廃棄物の低減について世界で標準化された企業向け手順はなく、要求事項や技術が国や地域によって異なることから、当社は法令遵守を維持するためにこれらの対策の定期評価を実施し、改善に努めています。

²⁴ <https://www.msci.com/our-solutions/sustainable-investing>

サステナビリティに関する注目ポイント

生産拠点の98%がISO 14001認証を取得

目標

2025年までに生産拠点の100%がISO 14001認証を取得

	測定単位	2022	2023	2024
開示事項 305-7:窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物				
粒子状物質(PM)	トン/年	2,908	5,067	3,836
窒素酸化物(NOx)	トン/年	109,137	135,415	113,069
硫黄酸化物(SOx)	トン/年	10,480	8,464	8,521
大気排出物総量	トン/年	122,525	148,946	125,426

注:2024年の排出量は、生産拠点および非生産拠点を含みます
排出係数出所:EMEP(欧州監視評価プログラム)/EEA(欧州環境機関)

事例紹介:日本でのサステナブル生産

マレリ九州の宇佐工場では、自動車塗装に伴う環境負荷とこれに用いる洗浄機コストを抑える画期的プロジェクトを開始しました。従来の有害性化学物質を使用することなく、ショットブラスト機を環境にやさしい塗膜除去に転用しました。当初は適した材料を見つけたり、機械を調整したりなどプロセス上の課題に直面しましたが、特にUV塗装とピアノブラック塗装がうまくいきました。

2023年から新しいシステムを完全導入した結果、環境フットプリントが軽減されたほか、プロセスを外注することなく工場内で扱えるようになりました。サステナブル生産におけるこの成果は2024年5月に文部科学省創意工夫労者賞を受賞し、環境に配慮した生産活動に対する姿勢が証明されました。



環境リスクアセスメント

2024年はISO 14001規格に則し、世界の当社全拠点から環境リスクアセスメントに関する重要情報の収集を開始しました。この目的のために各拠点に対して、化学物質・助剤の使用、原材料、取水、エネルギー消費、廃棄物・副産物の発生、排水、大気排出物、外部騒音、臭気、放射、振動などを含め、さまざまな側面に関するリスク評価を求めました。本書の公表時点では、まだこの評価結果の分析作業中です。この総合データを収集後、次のステップでは特定工場の特定リスクにフォーカスし、それらに効果的に対処するための狙いを絞ったアクションプランを立てます。



今後の取り組み

2025年以降は、重点課題として全生産拠点でのモニタリングシステムの強化とISO 14001認証の維持に努め、環境に関する取り組みを前進させます。冷媒ガス排出の抑制に優先的に取り組み、現在継続しているデータ収集を2025年も続けます。また現在は、規制基準と全社のサステナビリティ目標に則しながら、高リスクエリアに対処するための積極的環境リスク回避ロードマップを策定中です。

生物多様性

当社は、世界の生物多様性目標と足並みを揃え、重点的なリスク評価を実施することによって生物多様性の問題に立ち向かいます。事業とサプライチェーンの健全性を保ち、サステナブルな手法を推進し、生態学的資源の保護に努めます。

マレリのコミットメント

世界の生物多様性目標を踏まえ、環境負荷を責任をもって管理することが私たちの方針です。昆明・モンリオール世界生物多様性枠組の2050年ビジョンの原則を念頭に、人と自然の調和を促進します。さらに、生物多様性に関する持続可能な開発目標(SDGs)、特に目標15「陸の豊かさを守ろう」を支持し、生態系が提供している供給サービス(淡水、繊維、食糧など)と調整サービス(気候調整、洪水制御、水の浄化など)に依存する生態系に企業が影響を与えていることを認識しています。EU森林破壊防止規則に従って、当社の事業とサプライチェーンにおいて森林破壊行為に関与することなく、当社の総合環境管理戦略の一環として生物多様性指数を導入し、影響を受けやすい地域に対する影響の評価と軽減を行っています。

生物多様性ポリシー

これらを土台に、**当社事業とサプライチェーンの全階層においてこれらのコミットメントを実行するための体系的ロードマップを示す、グローバル生物多様性ポリシーを新たに策定しました。**このポリシーは、生物多様性評価の実施プロセスのほか、結果を社内環境マネジメントシステムに取り入れるプロセスを明確に説明しています。生物多様性重要地域に近い拠点におけるリスクの評価と軽減に優先的に取り組み、当社の事業活動と現地の保全活動あるいは国際的な保全活動とを一致させます。ポリシーではさらに、これらの原則を取引先サプライヤーおよび当社が支配する合併事業へと広げ、それぞれに対して、特にEU森林破壊防止規則など、厳格な評価基準や法令遵守基準に従うことを求めています。



生物多様性リスク評価

2023年に世界の生産拠点を対象に、ENCOREやスイス・リーが提供するBESなどのツールを使用した初めての広範な自然・生物多様性評価を行いました。また翌2024年には、当社生産拠点と非生産拠点の両方を含めた、より内容の濃い生物多様性リスク評価を実施しました。生物多様性への潜在的インパクトを評価し、軽減することがこの評価の目的であり、生物多様性指数、第三者機関のリスクマッピングプラットフォーム、保護区や生態系が影響を受けやすい地域との近さに基づき、各拠点の優先順位を決めます。生物多様性指数は企業の生物多様性関連リスクの評価に役立ち、生物多様度と、保全指定に基づく保護度合い(および保全指定に応じた監視度合い)の両方を考慮します。

指数は次の2つのリスク要素を集約したものです。

- 国際的または国内で認められた保護地区および国際保全優先指定のネットワーク
- 生物多様性の物理的存在に関する尺度



評価の結果、生物多様性指数に基づき高リスクに分類された地域および保護地区(生物多様性重要地域、国立公園、Natura 2000保護地域、ラムサール条約湿地、ユネスコ生物圏保存地域など)から10km圏内に所在する8つの稼働生産工場が総合生物多様性評価ツールでリストアップされ、この8工場を2025年と2026年の最優先活動対象に特定しました。

ISO 14001の要求事項に従った社内環境側面評価手順に基づき、これらの拠点では環境インパクト(取水、排水、外部騒音、大気排出など)の重大性評価において保護地区との近さを必ず考慮します。また、定期的環境側面評価の一環として、機会と管理措置/軽減措置を明らかにし、拠点での管理・改善計画に盛り込んでいます。これらの措置は、近隣保護地区における環境への影響軽減に寄与します。

当社では、近隣地域の生物多様性により直接的な影響を与え得る2つの環境インパクトを重点課題に特定しました。**その一つが排水、もう一つが外部騒音**です。

調査の結果、**保護地区または生物多様性価値の高い地域に近い**と特定された工場からの排水は全て、敷地内または第三者機関の廃水処理施設で処理されていることが明らかになりました。これら特定拠点からの総排水量、216.91メガリットルのうち、98%が外部処理のために下水管を介して第三者機関施設に送られ、残りの2%は拠点近くの地表水に放出されます。敷地内で処理した水のうち、63%は一次、二次、三次処理の手順によって生分解性または非生分解性汚染物質の濃度が害のないレベルに達してから環境に放出されます。特筆すべき点として、敷地内処理水の94%は三次処理まで行い、最高水準の浄化基準を徹底しています。

当社は、騒音が地域の生物多様性に影響を与える可能性があることを認識し、国または地域の規則によってそれが求められる全ての拠点で外部騒音を注意深くモニタリングします。必要に応じて、騒音問題に対して具体的な対策を講じます。各拠点で使用機器の技術マニュアルを基にしたメンテナンス計画を立てて実行し、効率性を高めるとともに、過度な外部騒音を防ぎます。グリーン・テクノロジー・ソリューション事業部のソスノヴィエツ工場や群馬工場など、生物多様性価値の高い地域

に該当しない拠点においても、施設外部に設置された通気設備に防音壁を設置して積極的に対策を講じ、外部騒音を効果的に軽減させています。

事例紹介：日本とタイでの森林再生

当社は日本とタイで森林再生活動を積極的に支援しています。2024年はそれぞれの国に30万円と150万円を寄付し、タイでは5ヘクタールの森林再生、日本の埼玉近辺では2ヘクタールの松林の再生をサポートしました。生態系の回復が期待され、その結果、年間およそ18トンのCO2排出量の削減効果が見込まれると同時に、タイでは津波などの自然災害から住民を守る手助けになります。

事例紹介：マレーシア、泥団子で川の健康回復

マレーシアのペナンチームは、2024年に行ったスンガイジュル川の水質を改善し、保全する6週間プロジェクトを通じて環境スチュワードシップを実践しました。スンガイジュル川では藻が異常発生し、水質悪化の原因になっていました。藻対策や水の自然な回復方法として、アジアではよく用いられている有用微生物(EM)を豊富に混ぜた泥団子を使いました。泥団子が溶けると微生物が放出されて有機汚染物質を分解し、有害な藻の増殖が抑制され、生態系バランスの回復を助けます。地元議会の支援を受け、2,024個のお手製EM団子を投入して長さ12.5kmのうちおよそ3kmに対策を講じました。この取り組みは水質改善に貢献するとともに、環境問題に対するサステナブルな自然由来の解決策の事例の一つになりました。地域の生態系の健全性に良い影響を与えたいと願う私たちの姿勢が改めて強く示されました。

事例紹介：メキシコでの植樹活動

メキシコ、アグアスカリエンテスのインテリア研究開発チームとエレクトロニクス工場は、アグアスカリエンテス市自治体と協力し、2024年のアースデーにパルケメキシコで100本の植樹を行いました。都市景観が豊かになり、サステナブルなコミュニティ環境の推進につながりました。



今後の取り組み

2024年に優先箇所に特定された拠点には、活動スケジュールや軽減措置、運営上の管理策の実行を含めて環境への影響の管理・軽減措置に関する進捗を毎年文書化することが求められます。このほか、2025～2026年には、マレリのCSRポリシーに従って活動するために、地域コミュニティや地域団体と協力して近隣の生物多様性地域での生息地保全・回復活動に参加する機会を探ります。現在、生物多様性指数でリスク中程度に分類されている29のマレリ工場と合併事業でも同様の活動をスタートさせる予定です。



ガバナンス・コンプライアンス	49
データに関する責任とサイバーセキュリティ	56
サプライチェーンにおけるサステナビリティ	60

責任ある企業市民

世界各国の複雑なESG規則に対応するために、透明性とステークホルダーとの連携を常に意識しています。ガバナンス、認証取得、倫理的行動における向上が、私たちのサステナビリティコミットメントを一貫して支えています。地政学的情勢や貿易政策が変化する中、ビジネス目標に合った努力をすることによって環境に適応し、マレリのコアバリューが不変であることを改めて示します。

Marisa lasenza、チーフ・リーガル・オフィサー



スピード感のあるサステナビリティの推進
コミットメントを実証



ガバナンス・コンプライアンス

マレリのコミットメント

世界で事業を展開するマレリは、ESGに関する国際基準や規則の遵守を当社のサステナビリティの歩みにおける礎と考え、最優先しています。2024年は国連グローバル・コンパクトのCoP(Communication on Progress)報告書を初めて提出し、一つのマイルストーンを達成しました。引き続き、当社のサステナビリティロードマップに持続可能な開発目標(SDGs)を組み込み、社内ステークホルダーへの情報提供や教育を積極的に行っています。

複数チームが組んだ協調的取り組みを通じて、複雑な規制要件に効率的に対応し、EUタクソノミー、企業サステナビリティ報告指令(CSRD)、炭素国境調整措置(CBAM)、EU森林破壊防止規則(EUDR)に備えています。また、これまでの範囲にいくつかの新しい指標を加え、検証済みデータの対象を広げました。GRIスタンダードを出発地点にデータ項目を徐々に増やし、当社にとっての重要指標は42になりました。

さらに、データ収集範囲を非生産拠点へと広げ、今回初めて、非支配合併事業のアセスメントも実施しました。

排出インベントリーには当社の支配下にある全ての事業を含め、除外は5%未満という許容可能な上限内にとどめています。

2024年は、中リスクまたは高リスク国に所在する稼働生産工場のSA8000認証取得率が大きく前進し、中国では全工場が認証を取得しました。[SA8000認証について詳しくは、84ページをご覧ください]。このほか、合併事業を対象に入念なESGアセスメントを実施し、自社とサプライチェーン全体でESGリスクモニタリングを強化しました。

また、2024年の取り組みに対して、EcoVadisゴールドメダル、CDPの気候変動スコア「B」、水セキュリティスコア「A-」を獲得しました。いずれも当社の努力の有効性をさらに裏付けるものです。



めまぐるしく変化する地政学的環境において、透明性のある倫理的なサプライチェーン活動は、当社のビジネスパートナーが今後も取り組むべき最重要事項です。私たちのアプローチの柱は明快さと協力であり、ボイコットではなく協力的な解決策を選びます。改定した2024年版行動規範は、インテグリティと説明責任に対する私たちの強い姿勢を裏付け、自動車市場における信頼されるパートナーとしての当社の評価をさらに高めるものです。



サステナビリティガバナンス

最高意思決定機関であるマレリホールディングス取締役会は10名で構成され、サステナビリティに関する戦略、目標、ロードマップは取締役会でのレビューを経て承認されます。5名の取締役が委員を務めるノミネーション・ガバナンス・人的資本委員会(NGHCC)が、これを補佐します。2024年に改定したNGHCC憲章に規定するとおり、NGHCCはコーポレートガバナンスに関するガイダンスの提言、取締役候補の指名と評価、上級経営幹部に対する報酬の監視に責任を負います。

このほか、当社のサステナビリティ戦略のレビューと実施、ESGに関する規制義務の確実な履行にも責任を負います。取締役後継者計画、組織全体のDE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)イニシアティブなどのその他重要な活動を監督するのもこの委員会です。ESGはNGHCCの常設議題として年間を通じて話し合われます。



に向けた重要目標やマイルストーンの設定も、カウンシルの役割です。2025年半ばまでに2026～2028年目標を設定する予定です。

カウンシルはグループ・エグゼクティブコミッティ(GEC)の8名と議長役のCEOで構成され、メンバーそれぞれが個々の責任範囲の中で特定された重要トピックスに説明責任を負います。また、ロードマップの実行責任を負う推進者を指名します。

各事業部はチームを監督するサステナビリティリーダーを指名し、チームは自分たちの目標と規制要件、お客さまからの要望に対応します。サステナビリティリーダーたちは、グローバルサステナビリティチームと密接に協力しながら、マレリのESG戦略を実行します。彼らはともに、サステナビリティコミッティ、つまりサステナビリティカウンシルが設定した目標やマイルストーンの達成に全力を注ぐ総勢100人超のダイナミックな集団の一部を形成しています。さらに、イノベーションカウンシルとダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンカウンシルが協力し、要請に応じて特定領域の調査を効果的に行います。

¹ 救済へのアクセスリスク、大気質、生物多様性および保護地区(海)、生物多様性および保護地区(陸)、カーボンポリシー、児童労働、市民暴動(歴史的)、気候変動訴訟、一次エネルギー供給における石炭火力発電の割合、紛争強度、不正、適正賃金、適正労働時間、森林破壊、職場での差別、教育、規制制度の有効性、環境規制枠組み、食料安全保障、強制労働、結社の自由・団体交渉、言論・表現の自由、有害廃棄物、ヘルスケア、熱ストレス基準値、先住民族の権利、司法の有効性、司法の独立、土地・財産・居住の権利、低炭素経済、水銀汚染、移民労働者、マイノリティの権利、労働安全衛生、残留性有機汚染物質、貧困、治安部隊と人権、性的マイノリティ、温室効果ガス(GHG)総排出量、人身売買、廃棄物の発生、廃棄物管理、水質汚染、水質、水セキュリティ、水ストレス、女性および少女の権利。

マレリ サステナビリティ・カウンシルは四半期に一度、サステナビリティ目標に照らした進捗を経営の視点から確認します。2024年に改定したサステナビリティカウンシル憲章に、カウンシルメンバーとその役割および責任が定められ、サステナビリティに関する話し合いにステークホルダーの利害が明示される仕組みになっています。サステナビリティカウンシルの主な責任は、ダブルマテリアリティマトリックスの更新、サステナビリティ戦略の監督、脱炭素計画のモニタリング、サステナビリティ能力開発のための十分なリソース配分の確保です。マレリの2025 ESGロードマップの達成

当社は2025年初めに、持続可能な開発のための経済人会議(WBCSD)が構築した総合自己評価ツールを使って、最高ガバナンス機関パフォーマンス評価を初めて実施しました。また、組織運営が経済、環境、人に与える影響を取締役会がいかに有効に管理監督しているかについて、コーポレートセクレタリーが取締役会に代わって評価しました。評価プロセスでは、5つの主な柱(存在意義・ビジネスモデル、リスク管理、マネジメントとの関わり、ステークホルダーとの関わり、非財務情報の開示)について、取締役会の関わりをレビューしました。

WBCSDが提案する方法に従って評価した結果、取締役会の現在の慣行は、ESG監督活動において評価ランク「発展途上」に分類されました。マネジメントとの関わり、および企業の存在意義とビジネスモデルにおける取り組みに特に強みがあって「主導的」に分類されているものの、これ以外の領域は「発展途上」と判定されています。2025年は、この評価で特定された改善領域に対処し、ESGトピックに関する監督の改善に努めます。

ESG リスク管理

2024年はERMレベルでESGリスクの低下が見られましたが、サプライヤー、自社、合併事業のリスクモニタリングを強化したことによって、具体的なESGリスクをより細かく捉えられるようになりました。第三者のリスクマッピングプラットフォームを利用して、自社とサプライチェーンをグローバルでモニタリングしています。各拠点を国内の地理的位置に基づいて追跡し、国には0～10のリスク指数¹(0が最もリスクが高い、10が最もリスクが低い)が割り当てられています。



この評価によって、主なリスク要因の特定と効果的なリスク管理戦略の立案がしやすくなるため、効率的なリソース配分を行うことができます。[サプライチェーンのデュー・ディリジェンスについて詳しくは、62ページをご覧ください]。作業の一つとして、さまざまなリスク要素の総合的な定性評価も行います。私たちの目標は特定されたリスクを低減するために当社のプロセスに先手の対策を取り入れることですが、**2025年は、個々の重要トピックスのリスク・機会と、それに伴うERMに対する潜在的インパクトの分析範囲を広げ、マテリアリティマトリックスを踏まえてリスクモニタリングプロセスを統合化させる予定です。**

2024年は、マッピングプラットフォームの国別リスク結果と、各事業部のトップが実施した法令遵守・ESG自己評価とを相互参照し、マッピングされた主なリスクの影響と発生確度を考慮してヒートマップを作成しました。この自己評価では、人権、環境インパクト、不正行為対策、データ保護、その他反競争的行為などの事業固有の懸念を含めた重要領域に注目しながら、特定の事業活動とサプライチェーン内での潜在的リスクを評価します。

完成したヒートマップから、人権リスクの主な原因は、特に第三者からの強制労働や児童労働の可能性にあることがわかりました。これに対しては、当社が定める**サプライヤー行動規範**の厳しい要求事項や厳密なエビデンスベースのアセスメント、現地監査、

総合研修プログラムを通じてリスク低減を図っています。**環境リスク**については、炭素排出、廃棄物処分、エネルギー、水消費に関する測定評価不足を含め、ESG目標、KPI、工場ごとに実施する戦略を通じて自社内で対処します。**データ保護**については、当社事業の性質上付随する知的財産権の侵害、不正アクセス、データ漏えい、改ざんリスクを特定し終え、当社のイノベーション主導型セクターに欠かせない堅牢なセキュリティプロトコルによって継続的な対応を行っています。**第三者関連リスク**については、厳密なサイバーセキュリティプロトコル、継続的リ



2024年の当社の取り組みに対して、CDPの気候変動対策「B」スコア、水セキュリティ「A-」スコアを獲得

クモニタリング、サプライヤーデュー・ディリジェンスを通じて低減を図ります。[第三者を含めたデータ責任について詳しくは、56～58ページをご覧ください]。**不正**は、自社内でも、第三者との関わりにおいても重大なリスクです。数々の取り組みによって社内の不正リスクは低水準に抑えられていますが、第三者に関して中程度のリスクが残っています。これには、継続的な警戒と強化を必要とし、主には倫理的慣行の常時徹底を図ります。

また、デュー・ディリジェンスの強化策として、当社の支配事業体、非支配事業体を含む全ての合併事業を対象にした徹底的な**ESGアセスメントを実施しました**。詳細な自己評価の結果、事業継続性またはESGパフォーマンスに対する差し迫ったリスクはないことが明らかになりましたが、事業戦略、事業計画、優先課題に従った改善計画をすでに策定し、合併事業の最高ガバナンス機関と共有して、ギャップ解消およびマレリ基準との整合化に取り組んでいます。

規制遵守

当社は欧州での存在感が大きいため、**2024年はEUの炭素国境調整措置(CBAM)とEU森林破壊防止規則(EUDR)の2つの重要なサステナビリティ規則への準拠に優先的に取り組みました。**

CBAMについては、事業部の垣根を越えて協力し、ロジスティクス、サステナビリティ、調達各チーム間の連携を強化するためのガイドラインを策定しました。EUDRは2026年の適用開始を見据え、サプライヤーに積極的に働きかけて規制対象材料を輸入する可能性について評価を行いました。当社の場合、天然ゴムのみが適用範囲に該当します。**このほか、サプライチェーンデュー・ディリジェンスに戦略的に取り組み、ドイツサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法(LkSG)の要求事項にも対処しています。**2024年を通じて、Tier 1 サプライヤーを対象にした総合的スクリーニングとアセスメントを実施し、気候変動、環境インパクト、社会的責任、人権、ガバナンスに関するリスク評価を行いました。こうした厳格な評価によって、サプライチェーンでの責任あるビジネス慣行を徹底しています。

2025年に向けては、Drive SustainabilityとDrive+が主導するパイロットプロジェクトに、OEM、サプライヤーを含む8社と協力して参加します。重要汎用品の一連のサプライチェーンをマッピングすることによって透明性の強化を目指すこのプロジェクトは、当社が取り組む包括的デュー・ディリジェンスプロセスをさらに補強するものです。

税務アプローチ

当社の税務アプローチでは、効率性とステークホルダーに対する長期的価値の創造に重点を置き、そのために事業目標との整合性を保ち、各国の税法に従うとともに、持続可能な発展戦略を組み込んでいます。**税務に関するエンゲージメント活動では誠実さと透明性を重要視しており、税務当局との開かれた対話を継続しています。**常に一貫性と透明性のある対話を行うために、マレリインテグリティホットラインを介した懸念事項の通報を含め、つながりのある苦情処理メカニズムを通じてステークホルダーと積極的に関わり合い、税務に関する懸念事項に対処、対応しています。

マレリ行動規範改定版

2024年は、当社のコアバリューを反映し、サステナブルで倫理的な事業運営のためのロードマップとなるマレリ**行動規範**改定版を導入しました。今後もダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進することによって個人の説明責任を強調するとともに、人権と平等な機会を支持しながら、互いに尊重し合う安全な職場作りを徹底します。行動規範は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則し、人権の尊重と推進に力を注ぐ当社の姿勢を明確に示すものです。当社は、輸出入と反ボイコットに関する規則を定めた国際商取引法の遵守にも努めています。これらの法令遵守を強調することによって、所在地にかかわらず、法に則った責任ある事業活動を行うことを誓います。



昨年は、マレリ行動規範を当社文化に息づかせるために、全従業員を対象にした最新版トレーニングを開始しました。2024年末までの固定給制従業員の受講率は96%です。これを出発地点と捉え、**2025年末までに全ての時間給制従業員の受講を完了させる目標をすでに設定しました。**現在のマレリ行動規範トレーニングには、受講後に行動規範の内容を理解したことを確認する承諾ステップが必ず含まれています。これによって懲戒処分に関する社内手順を含め、全員に対してガイドラインの十分な理解を図ります。時間給制従業員については、2025年に始まる個々のトレーニングセッション中に承諾の署名を手作業で収集します。

固定給制従業員（役員および管理職を含む）：**2024年の受講率96%**
時間給制従業員：**2025年にトレーニングを実施**

行動規範トレーニングモジュール

- 全員が、どこでも、毎日：行動規範は、マレリのバリューに従って行動するための実務ガイド
- 職場でのハラスメント
- ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン
- 環境・社会・ガバナンス
- 贈収賄・不正行為
- 贈収賄・不正行為の結果
- 現金・贈答品・接待リスク
- 利益相反
- 適正競争
- 声を上げる

測定単位		2023	2024
開示事項 205-2:不正防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修			
- 役員	人数	0	413
- 管理職	人数	7	2,777
- 一般従業員	人数	1,442	9,549
- 工場従業員	人数	5,933	0

不正行為・贈収賄の禁止

2024年は、不正行為禁止の強化策として、新しいポリシーアンドプロシージャーを導入しました。**2025年には従業員向けトレーニングを展開し、確かなリスク評価プロセスを実行します**。不正行為・贈収賄として通報された3件のうち²、1件は従業員がサプライヤーから不適切な贈答品を受け取った事案です。

残りの2件は贈賄未遂で、1件では政府職員から、もう1件ではサプライヤー従業員から賄賂を要求されましたが、当社はそれに応じず、当社側に違反行為はありませんでした。当社行動規範の違反行為が立証されたケースについては、従業員の解雇またはサプライヤーとの契約解除に至っています。新たに策定した**不正行為・贈収賄禁止ポリシー**では禁止行為について詳しく説明し、「有価物」の定義と³、正規の支払いとファシリテーションペイメントの区別を示しています。

このポリシーは、疑わしい行為を通報すること、第三者に対するデュー・ディリジェンスを実施すること、公務員、贈答品、接待、慈善寄付に関わる場合を含め、全てのやり取りで当社のコアバリューに従うことの大切さを強調しています。**贈答品、接待の通報**に関しては、一元的な監視を行うため、19言語に対応したグローバルシステムを導入しました。

マネーロンダリング・不正行為

当社は、当社の事業がマネーロンダリングに一切関わらないために万全を期したいと考えています。**マレリ行動規範**の規定に加え、**2024年にはこれに特化したマネーロンダリング防止ポリシーを導入しました**。

このポリシーによって、**従業員にKYC(顧客の身元確認)手順に基づくデュー・ディリジェンスの実行と、疑わしい行為の通報を求めます**。ポリシー違反は、法的手続きの

可能性を含め、懲戒処分の対象になる場合があります。包括的法令遵守を徹底するため、**2025年は購買、財務、営業、マーケティングなど特定領域に狙いを絞り、従業員トレーニングを行う予定です**。同様に、**金銭詐取からデータ操作まで不正行為の幅広い影響を踏まえ、積極的にポリシーを定め、的確なトレーニング戦略を立てています**。

人権の尊重

23カ国で事業を展開し、全世界で数千単位の直接、間接材料サプライヤーが関わる30以上のサプライチェーンとつながりのある自動車部品メーカーとして、当社は当社が世界の人々に与える大きな影響を認識しています。**自らの人権ポリシーに従い、事業活動に関わる、世界的に認識された全ての人権の尊重に努めています**。「国連国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」「国連グローバル・コンパクト」「子どもの権利とビジネス原則」などの主要枠組みに従うこともその一環です。国内法と国際規範とに相違がある場合は、より厳格な基準を優先し、矛盾があった場合は、国内法を遵守しながら、基本的人権の最大限の尊重に努めます。

人権ポリシーは、法的環境の変化を考慮し、2025年に改定を予定しています。現在改定作業を進めていますが、まずは基本的人権の保護を組み込んだ新しい**マレリ行動規範**と、**サプライヤー行動規範**の実行に力を注ぎました。こうした集中的努力が人権ポリシーを包括的に見直す土台となり、その間に重要な人権トピックに対処し、堅牢かつ有効なビジネス慣行に万全を期すことができます。



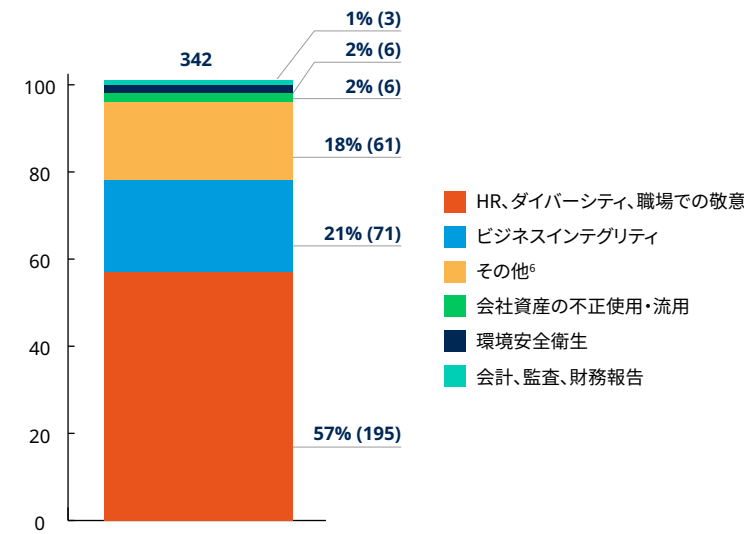
当社は世界の事業拠点とサプライチェーン全体で人権の尊重に努め、最高水準の国際基準を優先しています。バリューチェーン全体でこのコミットメントを支持し、レジリエンスを高めるために当社ポリシーを積極的に強化します。

²2024年はインテグリティホットラインに不正・贈収賄に分類された通報が9件寄せられました。慎重な調査の結果：3件は不正事案に該当せず、3件は調査継続中、2件は不正未遂、1件は不正事案と認められましたが、従業員が自主退職したため、当社が解雇処分で介入する必要はありませんでした。
³「有価物」の例：現金または現金同等物（ギフト券、ギフトカードなど）、融資、製品またはサービスに対する有利な条件または値引き、賞（賞金・賞品）、旅行、食事その他のもてなし、接待、雇用またはインターシップの約束、その他有価物の約束など。

一番の目的は、労働時間、公正な報酬、安全衛生、結社の自由を含めた高い水準の労働条件の維持です。**2024年は、EIRIS AおよびBリストで特定された重要地域に所在する18の稼働生産工場でSA8000認証を取得し、2025年までにリスト掲載国内の全工場認証取得を目指します。**今後も第三者機関のマッピングツールと2024年ESGリスクアセスメントの結果を基に、事業活動のモニタリングと潜在的な人権リスクへの対応を続けます。**[SA8000認証取得工場について詳しくは、84ページの労使関係の章をご覧ください]。また、2025年も引き続き、コンプライアンスチャンピオンネットワークを拡大させ、ドイツ、チェコ共和国、モロッコ、タイ、マレーシアでのリスク軽減措置を強化します。**

当社は、ビジネスパートナーにも当社と同じコミットメントを求めています。そこで、**サプライヤー行動規範と年度のターゲットレター**において当社の期待事項を明確に説明しています。

懸念事項カテゴリー別案件



また、3段階の包括的デュー・ディリジェンスプログラムを通じて遵守状況と成熟度の評価を行い、サプライチェーン全体での人権の尊重を徹底します。**[サプライチェーンのデュー・ディリジェンスについて詳しくは、62ページをご覧ください]**。例えば、第三者機関のリスクマッピングツールを使ったESGリスクマッピングレベル1では、マッピングされた48の指数のうち重大な違反行為として分類された児童労働、強制労働、結社の自由、団体交渉指数など幅広い指数をモニタリングします。これらの領域で違反行為が明らかになった場合は、懸念されるサプライヤーに対して速やかに**エスカレーション手順を開始し、是正措置計画が完了するまでそのサプライヤーと新規取引を行わない場合もあります**。2024年は、インドとトルコで強制労働指数にリスク上昇が表れていることを踏まえ、トルコで7回、インドで10回の一連の監査を実施しましたが、強制労働問題は認められませんでした。同様に、児童労働についても、検知した場合は速やかにエスカレーション手順を発動し、監査において厳しい評価を行います。**主にインドとバングラデシュで特定されたリスクについては、2024年に50回の監査（うち20%はインド）を実行しましたが、児童労働の証拠は見つかりませんでした**。結社の自由と団体交渉の高リスク地域については、中国、ベトナム、バングラデシュで監査を行った結果、2件の事案について人権ポリシーの強化を要請しました。**新規取引の開始時には、サステナビリティ自己評価を必須化し、継続的な警戒と国際労働基準の遵守を徹底しています。**



インテグリティホットライン

当社のポリシーに定めた倫理的ビジネス原則を確実に守るために**インテグリティホットラインを設置し、第三者機関の専門業者であるNavexに運営を委託しています**。この内部通報システムは、全世界から匿名で内密に利用できます。18の言語に対応し⁵、**マレリ行動規範**の違反疑いやその他の規範またはポリシーアンドプロシージャに抵触している可能性のある行為を、従業員または第三者が通報できるようになっています。

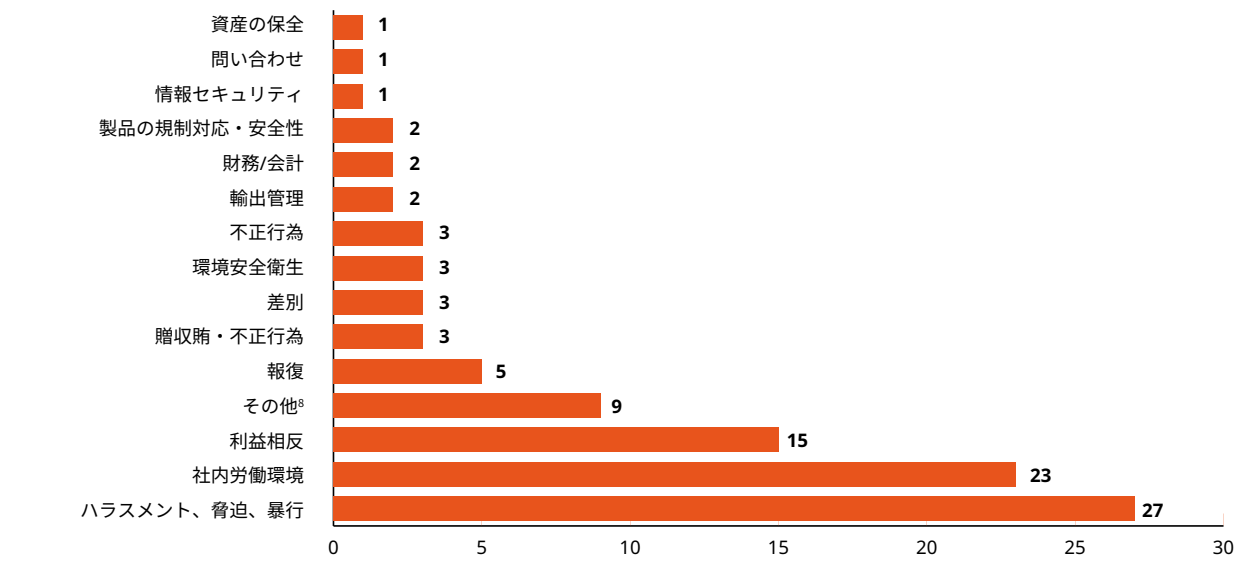
⁴2023年のホットライン通報件数はポーランドが1件、トルコが2件。2024年はポーランドが5件、トルコが10件です。
⁵チェコ語、ドイツ語、英語、スペイン語(EU)、フランス語(フランス)、イタリア語、日本語、韓国語、マレー語、ビルマ語、ポーランド語、ポルトガル語(EU)、ルーマニア語、スロバキア語、セルビア語、タイ語、トルコ語、中国語(簡体字)。
⁶分類は通報者が選択。主には職場環境でのハラスメントや問題に関する事案が含まれます。

マレリ コンプライアンス
チャンピオンネットワークとは？

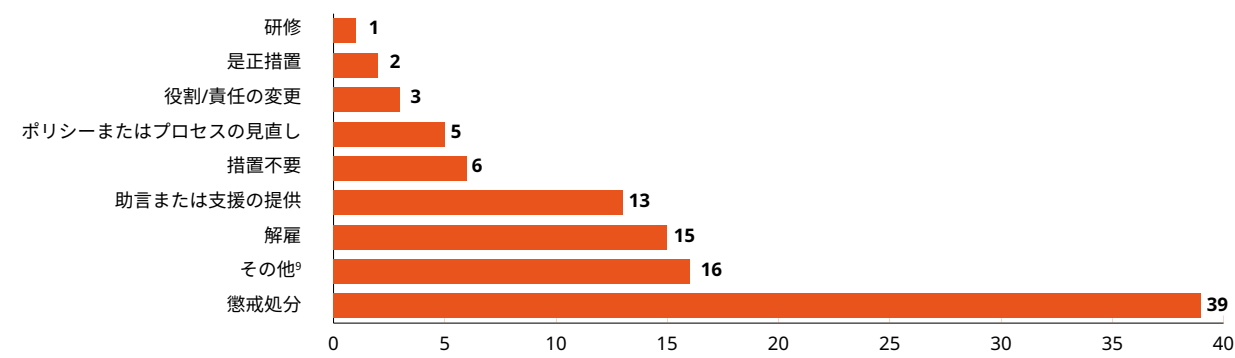
マレリ コンプライアンスチャンピオンネットワークは、トルコ、ポーランド、スロバキアなど、法務・コンプライアンス専任者がいない状態で事業活動を行う国々でインテグリティと倫理観の文化を醸成するために立ち上げられました。このプログラムでは、さまざまな機能部門を代表する従業員にコンプライアンス推進者の役割を与えることによって、「トレーナーを育成する」方法で法令遵守に関するポリシーや実務の認識と理解を深めます。

コンプライアンスチャンピオンは、倫理的行動の推進と法規制要件遵守の徹底に必要な知識とツールを学ぶために、専門研修を受けました。2023年の立ち上げ以降、このプログラムはさまざまな改善に寄与してきました。例えば、この3カ国では2024年の内部通報件数が増加するなど、認知度の向上が表れています⁴。コンプライアンスチャンピオンネットワークは、定期的な情報発信やワークショップ、フィードバックセッションを通じて社内での高い水準の説明責任や透明性の維持に積極的に貢献し、ひいては倫理的な事業活動への取り組みを支えています。

カテゴリ別立証/部分的立証済み事案⁷



終了案件に対する措置



2024年は342件の懸念が通報されました。計100件の認定された事実または一部のみ認定された事実について是正措置を講じ、その後、終了に至っています。寄せられた懸念のうち、重大案件または行政の罰金の対象になった案件はありません。これら以外は調査継続中、または立証に至りませんでした。

過去の報告と同様、当社での従業員人口あたり懸念通報率は業界水準と比べて著しく低く、この対策として、2024年には懸念事項の安全な通報について6,795人の従業員にトレーニングを行い、666人のマネージャーが対面コンプライアンストレーニングを受けました。また、2023年11月からはモバイルデバイスで通報ができるQRコードも導入しました。2024年に新たに行った分析結果によると、2022～2024年にかけて通報件数は増加傾向にあり、今なお業界ベンチマークを下回っているとはいえ、当社コンプライアンスプログラムへの信頼が高まっていることがうかがえます¹⁰。匿名率は2023年の73.5%から2024年は71.8%にやや減少し、今なおベンチマークを(56%)を上回っているものの、システムに対する信頼の高まりが示されています。提起された懸念事実が証拠によって認定される率は2024年に36.4%に増加し、従業員に情報が行き届いていることや効果的な調査が行われたことの表れと考えられます。全体として、これらの数値からコンプライアンス対策が効果を発揮していることは明白です。と同時に、継続的な強化や情報発信を要する領域があることも示されています。

今後の取り組み

▶▶ 2025年に向け、全ての事業において法令遵守と社会的責任を徹底するために社内の倫理および人権枠組みに引き続き力を注ぎます。企業倫理に関する問題の根本原因分析を改善し、教訓を活かして社内外のプロセスをさらに磨きます。

児童労働および強制労働の防止対策においては、内部テストや正式な外部監査を通じて定期的なモニタリングを行います。具体的には、四半期ごとに更新する第三者機関のツールでマッピングしたリスクに変化がある場合は特に、各拠点のSA8000認証の取得に力を注ぎます。このほか、人権、環境保護、データ保護に関して第三者(サプライヤーなど)に関するコンプライアンスプログラムを強化します。

⁷「部分的な立証」とは、通報の一部が事実、または最初の通報とは直接関係しない場合を含め、調査中に別の問題が発覚したケースを指します。
⁸分類は通報者が選択。最もよく選ばれる分類は職場環境関連です。
⁹システムにその措置の標準分類がない場合。例：離職、ローテーション、業務内での改善措置など。
¹⁰業界ベンチマークである従業員数1万～4万9,999人の企業の従業員100人当たりの通報件数中央値1.07は、2024年6月24日現在の当社の従業員数4万7,564人に当てはめると508件に相当します。



データに関する責任とサイバーセキュリティ

マレリのような将来を見据えた企業にとって、データの保護と堅牢なサイバーセキュリティ対策の維持は、事業とお客さまを守るための基本です。この優先課題は戦略の要であり、安全で画期的なソフトウェア駆動型自動車ソリューションを開発する当社の姿勢を力強く支えています。

2024年は、組織改編やサイバー環境の変化を反映させるためにポリシーを更新し、データ損失防止対策を導入しました。従業員トレーニングのほか、イントラネット、狙いを絞ったキャンペーンを通じた啓発プログラムによって、ポリシーの効果的な周知に力を注いでいます。



セントラルサイバーセキュリティ

データ・IT	生産 (OT)	自動車製品
- 当社の IT 資産と事業をサイバー攻撃から守る - 当社と当社電子データの機密性を守る - 当社 IT システムに関して、各種規制、基準、お客さまからの要求事項の遵守を徹底する	- 当社 IT 生産工場をサイバー攻撃から守る - 当社 OT デバイスとプロセスのインテグリティと可用性を徹底する - 当社 OT プロセスに関して、各種規制、基準、お客さまからの要求事項の遵守を徹底する	- 製品エレメント(コード、暗号化キーなど)のインテグリティと機密性を徹底する - 当社製品のライフサイクルにおける脆弱性を管理する - WP29 規則の準拠をサポートする

マレリの戦略的柱

当社は、**サイバーセキュリティの枠組みを3つの基本的柱を軸に組み立てています**。1つめは、当社の情報資産の保護を優先すること。2つめは、生産工場の保護に欠かせないオペレーショナルテクノロジー (OT) サイバーセキュリティに対処すること。3つめは、製品サイバーセキュリティに対処し、暗号化キーと全ての製品関連エレメントを監視することです。

データに関する責任とサイバーセキュリティについての当社の取り組みを支えているのが、情報セキュリティポリシー、情報分類ポリシー、製品サイバーセキュリティポリシーなどの重要ポリシーです。これらのポリシーが、データのインテグリティを維持し、法令遵守を徹底し、サイバー脅威を防ぐためのさまざまな努力の屋台骨として機能します。ガバナンス構造がポリシーを実施するうえでの連携的アクションと一元的モニタリングを確実なものにします。

サイバーセキュリティガバナンス												プランニング	レポートイング		
データ・IT				生産 (OT)				自動車製品							
対応	IT/OT インシデント管理 (CSIRT)								製品インシデント管理 (PSIRT)						
	脆弱性管理														
検知	セキュリティテスト								製品セキュリティテスト						
	侵入検知				侵入検知				脆弱性管理						
	24 時間 365 日の継続的プロアクティブモニタリング														
防止	セキュリティコントロール														
	インターネットセキュリティ	ファイアウォール	リモートアクセス	マルウェア対策	ホワイトリストのアプリケーション	ネットワーク分離	アイデンティティ管理	クラウドセキュリティ	データ保護	ゼロトラスト	特権アクセス				
	セキュリティ・バイ・デザイン								セキュアなキーインフラストラクチャー /PKI						
	サプライチェーンセキュリティ														
	ポリシーアンドプロシージャ枠組み														

第三者のデュー・ディリジェンス

サイバーセキュリティチームは購買、品質部門と協力し、サプライヤーおよび第三者を含めたセキュリティ基準の維持に努めています。**サプライヤー行動規範**で規定するとおり、当社はサプライヤーに対して包括的サイバーセキュリティ対策の実施、最新技術を活用したデータインテグリティの維持、必要に応じて透明性のあるAIガバナンスの構築を求めています。

サプライヤー向けに年一度発行するターゲットレターを通じて、堅牢なサイバーセキュリティ活動、ISO 27001/TISAXの準拠、継続的リスク管理、データインテグリティと事業継続を維持するためのベストプラクティスや基準の導入を改めて要請します。**全てのサプライヤーに、当社の調達ポータル上で当社のサイバーセキュリティポリシーに同意し、秘密保持契約に署名することが求められます**。個人データを外部処理する場合は、データ処理契約書を交わし、第三者の技術的・組織的対策をEU一般データ保護規則 (GDPR) などの該当プライバシー規則に照らして評価します。

2024年は、会社の機密情報や顧客データを取り扱う重要IT・研究開発サプライヤーに対して、より厳格なセキュリティ資格審査を導入しました。**第三者機関に業務委託するケースについて、法令遵守とリスク低減を徹底するための堅牢かつ戦略的に組み立てた情報セキュリティデュー・ディリジェンスを設け、その実施手段として、サプライヤー、ベンダー、請負コントラクター、コンサルタントを徹底的に評価するための包括的な情報提供依頼書(RFI)の回答を求めます。このRFIプロセスによって契約先のサイバーセキュリティの成熟度を評価し、重要なIT・研究開発サプライヤーに対してはTISAXまたはISO 27001認証の取得を必須化しています。ITまたは研究開発プロジェクトのサプライヤーに選ばれるためにはこの基準を必ずクリアしなければなりません。**不備が見つかった場合は、社内のエキスパートがサプライヤーと協力し、問題の対処、解決を図ります。**現在は重要サプライヤーに限定されているこのプロセスを2025年にはそれ以外にも拡大し、セキュリティ対策、認証取得、当社基準の準拠に関して包括的評価を徹底します。**

リスク評価と認証取得

当社は技術ソリューションを活用し、サイバー脅威インテリジェンスを組み込むことによって社内システムと外部アプリ内のサイバーリスクを積極的にモニタリングしています。これによって脆弱性や設定ミス、潜在的リスクをいち早く見つけ出し、対処します。

社内プロセスは、重大リスクを突き止めてERM(エンタープライズリスク管理)枠組みに組み込む作りになっていて、監査・リスク委員会を通じて取締役会がこれを戦略的に監督します。しっかりとした厳格なプロセスを構築していますが、有効性を高めるために常に改良点を探しています。これには、**サイバー攻撃やデータ管理に関する潜在的リスクや脅威を見つけて対処するために包括的情報セキュリティリスク評価を全事業で実施することや、これらのリスクを低減するために狙いを絞った是正措置を実行すること**も含まれます。

サステナビリティに関する注目ポイント

- 外部監査:20件
- TISAX認証取得工場:38
- ISO 27001認証取得工場: 1

定期的な監査や継続的法令遵守も戦略の根幹です。**2024年は、公認監査人が20件の外部監査を実施した結果、7つの認証が更新され、認証取得拠点が新たに13カ所増えました。よって現在は、TISAXの認証取得が計38工場、ISO 27001認証取得が1工場です。**こうした透明性ある系統だったアプローチは、業界のベストプラクティスに忠実に沿っているだけでなく、当社の情報セキュリティ枠組みの継続的な前進にとって力強い土台になっています。

サイバー脅威対策

インシデントの発生を防ぐには、現実世界の組織内外でのサイバーセキュリティ脅威について従業員の意識を高めることが重要です。**2024年は、これに特化したパートナーシップを通じて、フィッシング、サイバー攻撃の初期兆候の認識、攻撃の自己申告をテーマにしたトレーニング・意識向上プログラムを強化しました。**TISAX認証の要求事項に従って全従業員の受講を目指し、**PC使用従業員の受講率93%**を達成しました。当社のシステムではテスト時の失敗を追跡していませんが、フィッシング通報件数が増加していることから意識向上がうかがえます。2024年は、サイバー脅威の理解と認知度を底上げするために、非PC使用従業員向けトレーニングも開始しました。計1万304人の非PC使用従業員の受講率は36%です。トレーニングセッションは現地語の対面形式で行い、各工場のHR部門が手作業で受講完了を記録します。新規採用者向けインダクションプログラムには、データに関する責任とサイバーセキュリティの基礎トレーニングを盛り込んでいます。このセッションも現地語で行い、新規採用者に基本事項の概要を習得してもらいます。

サステナビリティに関する注目ポイント

- 2024年のサイバーセキュリティ・データプライバシー研修時間:2万3,664.91時間
- 2024年の従業員向け必須サイバーセキュリティ研修完了率:93%
- 2024年に送られたフィッシングテスト:76件



インシデント対応計画

2024年は、**サイバー危機に確実に備えるための重要ステップ**であるインシデント対応計画が完成しました。これに先立ち2023年、正式な枠組みがなかったものの、トップマネジメントを交えたレジリエンス・シミュレーション演習を実施しました。シミュレーションの結果、経営陣の意識レベルは十分でしたが、役割とプロセスの明確さに改善の余地があることがわかり、対策として、**2024年に技術的手順とコミュニケーション手順にフォーカスした経営陣向けインシデント対応ハンドブックを作成、発行しました。**ハンドブックには危機的状況での責任の所在を図示し、技術的是正手段と外部ステークホルダー向けコミュニケーション戦略を誰もがわかるようにしました。

2024年は幸いにも、重大なサイバーセキュリティインシデントへの対処が必要な事態は起きませんでしたが、CrowdStrikeに起因する大規模障害が発生し、当社の準備態勢が試される機会になりました。史上最大規模と言われるこの世界的なIT機能障害はサイバーセキュリティ事象ではなく、セキュリティソフトウェアの更新エラーが原因です。数千台のコンピューターとサーバーが同時に影響を受け、復旧までにほぼ1日かかりましたが、このインシデントが想定外の効果的なシミュレーションとして役立ちました。**当社は迅速かつ効果的な復旧対応を行い、同日中に業務を回復することができました。**これは、大規模なオペレーション障害対応における更新した手順の堅牢さを実証し、2023～2024年にかけての改善の効果を明らかに示すものです。

サステナビリティに関する注目ポイント

- 重大なサイバーセキュリティインシデントゼロ
- データ侵害に関する具体化した不服申立ゼロ

プライバシーとデータセキュリティ

2024年は、顧客プライバシーとデータセキュリティに対するコミットメントを守り、**データ侵害に関する具体化した不服申立はなく、無事故記録を維持しました。**プライバシーおよび情報セキュリティに関する法令に常に従い、契約書を通じて第三者のサプライヤーにも厳しい基準を義務付けています。

法務、購買、品質部門が協力しながら、**プライバシー原則と契約義務を全ての第三者に明確に周知しています。**社内のサイバーセキュリティエキスパートが徹底的なアセスメントを行い、データ保護に関して、当社が定める基準とポリシーに従った技術的、組織的対策をサプライヤーが講じていることを確認します。外部でのデータ処理など、個人データ、特に従業員情報に影響しうるものが見つかった場合は、**法務チームの協力を得て、データ処理契約書(DPA)などの然るべき法令遵守同意書を作成し、第三者に署名を求めます。**DPAは契約枠組みの重要構成要素であり、パートナー側の法令遵守と確かなデータマネジメントを奨励するものです。DPAのほかにも、組織的対策をGDPRなどの適用プライバシー規則に照らして評価します。**2024年は、情報取り扱い手順を強化し、全ての媒体と活動を対象にした明確な分類別セキュリティルールを設けました。**全ての文書とeメールはこれに従ってラベル表示し、ラベルのないものは「機密保持」違反となります。お客さま固有の要求事項は「顧客機密情報」または「機密データ」として優先します。情報は必要がなくなった場合または所定の保管期限が経過した場合のみ処分し、調査または監査に関わる記録は保存します。媒体は分類基準に従って破壊し、プロセスを文書化し、必ずシュレッダーが使えるようにします。電子データは分類に応じて、上書きなどの方法で確実に消去します。



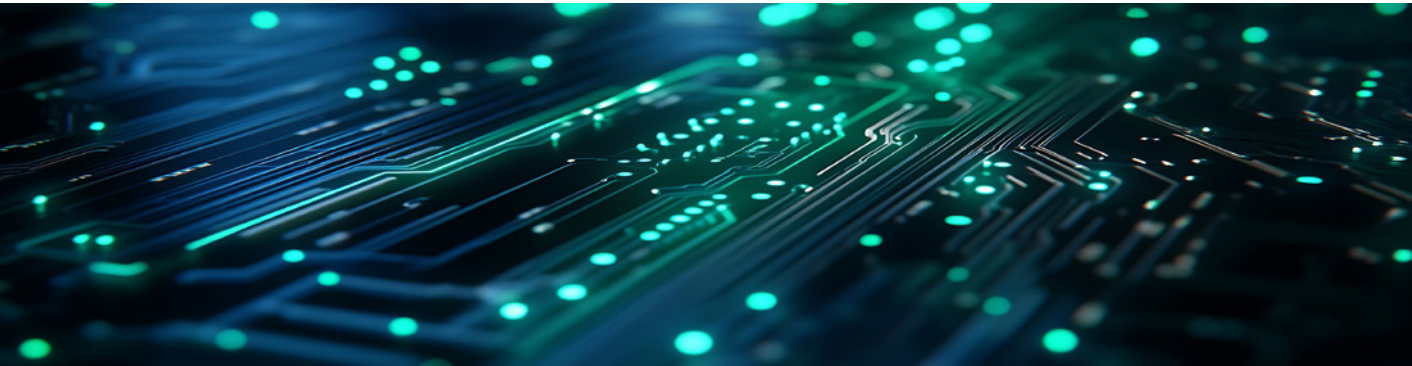
データ損失の防止

2024年は、当社とお客さまの機密情報を守るデータ損失防止ソリューションを完全導入し、データ保護戦略を強化しました。USBポートの無効化、特定ウェブサイトのブロック、eメールやウェブアップロードを介した社内から社外へのデータ転送の制限などデータ漏えいリスクを低減させる防止対策を取り入れ、機密情報と知的財産を保護します。先手の対策と厳格なモニタリングシステムが、データ損失と大規模なサイバーセキュリティインシデントの抑制につながっています。

今後の取り組み

▶▶▶ 2024年はサイバーセキュリティ枠組みの強化が大きく前進し、データ保護とオペレーショナルレジリエンスが高まりました。今後目を見れば、**2025年の優先課題としてリスク評価とデュー・ディリジェンスの範囲を全ての重要サプライヤーへと拡大し、サプライチェーン内の脆弱性と脅威に対処します。**このほか、自動車セクターがサイバー攻撃の標的にされる可能性が高まっている状況を踏まえ、生産拠点のサイバーセキュリティ対策強化に重点的に取り組みます。さらに、アイデンティティ管理の強化も2025年の重点課題です。昨今のサイバー攻撃はアイデンティティガバナンスの不備またはアイデンティティ攻撃に起因する脆弱性を浮き彫りにしています。これに対処するため、**ガバナンスを強化するとともに、リスクを低減してアイデンティティライフサイクルを効果的に管理する強固な対策を導入したいと考えています。**最後に、防止システムを継続的に更新し、**新たなサイバー脅威に効果的に対処します。**

また、**新たに6拠点のTISAX認証取得を目指し、認証取得率を12%に高めます。**こうした努力は、サイバーセキュリティのベストプラクティスを積極的に取り入れる当社の揺るぎない姿勢の証であり、**マレリにおいて個人情報漏えいとデータ損失がゼロになることを目指します。**



事例紹介:マレリでのAI活用

ChatGPTをはじめ、AIツールに対する関心は大きく高まり、当社も当社の厳格なプライバシー・セキュリティ基準に則しつつ、従業員と匹敵する能力を提供するセキュアな社内AIプラットフォームを構築する必要性を認識していました。その結果誕生したのが、**イノベーションとオペレーショナルエクセレンスを追求する当社の姿勢の証である自社開発AIプラットフォームの「Maya」**です。

2023年10月に導入後、2024年1月に正式稼働したMayaはOpenAI技術を活用し、非常に魅力的なチャットができます。Microsoft Azureプライベートテナント内でセキュアに作動し、完全な機密性が確保されます。**Mayaは、OpenAI最新モデル(GPT-4o)へのアップグレード、マレリポリシーアンドプロシーチャーの組み込み、文書アップロード・検索機能のリリースなど、いくつかの重要なマイルストーンを辿りながら進化を遂げています。**2024年半ばまでに、通知システム、強化版セキュリティ、ユーザーフレンドリーなヘルプ機能、サポートページを導入し、さらなる改良が加えられました。これらの機能によってMayaは今やマレリ従業員にとって欠かせないツールとなり、日常業務の効率化をサポートし、生産性アップに貢献しています。初回導入後のプラットフォームの使用率低下を底上げするため、戦略的AIトレーニングセッションを開催して日常業務におけるMayaのポテンシャルを実証した結果、幅広い利用につながり、ユーザーからの肯定的なフィードバックも追い風になっています¹¹。

2024年末までに**Mayaのユーザー層は2,159人から8,171人に拡大し、平均691件のチャットセッションが日々行われています。**ユーザーは顕著な生産性向上を実感し、**47%が1日30分の時間短縮、20%が30～60分の時間短縮に成功しています。**主な用途は、一般的な**Q&A (32%)、ライティングアシスタント (17%)、翻訳 (16%)、文書解析 (15%)、メール文章作成 (7%)**です。Mayaにマレリのポリシーアンドプロシーチャーを組み込んだことによって、ユーザーは重要情報に自律的にアクセスできるようになりました。各チームの創造性を育み、パフォーマンスを高めるツールとしての役割が、ますます強まっています。



¹¹ 出所: Maya アンケート調査、2024年。

サプライチェーンにおけるサステナビリティ

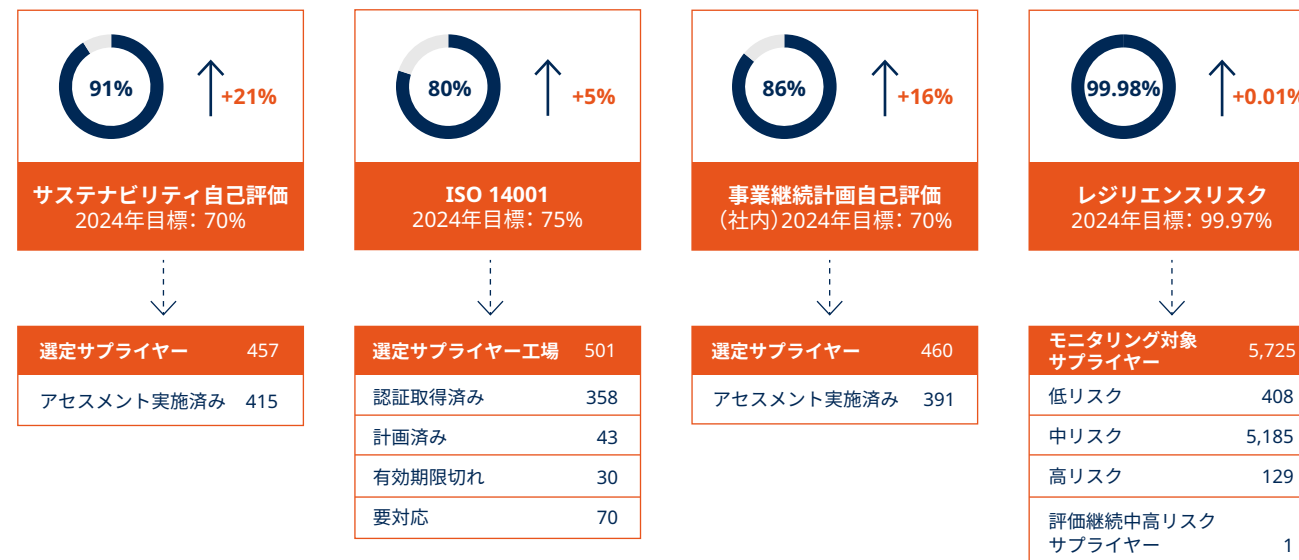
今日の複雑なサプライチェーンにおいて、マレリは常に高いサステナビリティ基準を維持し、場合によっては規制が追いついていない領域を含め、最高水準の法令遵守を徹底しています。厳格なサプライヤーエンゲージメントを通じて、人権の尊重と安全な労働条件を基本的柱とします。今後は脱炭素化の課題に共に立ち向かい、それを機会に変えられる分野でのサプライヤーとの協力を強化していきます。こうした努力がサプライヤーとの強いパートナーシップの土台であると確信しています。これは、スピーディな共同イノベーションと当社の脱炭素化目標の実現に欠かせないものです。

Séréna Salamé、エグゼクティブバイスプレジデント兼最高購買責任者

サステナビリティに関する注目ポイント

- ・ サプライヤーの**99%**がサプライヤー行動規範に同意
- ・ 特定サプライヤーの**98%**が是正措置またはキャパシティビルディングを実施
- ・ サプライヤー契約の**100%**に環境、労働、人権に関する要求事項を規定
- ・ 購買担当者の**100%**がサステナブルな調達トレーニングを受講
- ・ 購買担当者のサステナブルな調達目標の**100%**を各自のパフォーマンスレビューに追加

サステナブルなビジネス慣行を重視し、プライヤーと強固なパートナーシップを築くことは、環境スチュワードシップとイノベーションにおいてますます大きな役割を果たそうと努める自動車業界にとって、重要なステップです。こうした継続的な変革が規制要件と消費者の期待事項を満たし、サステナビリティ目標を前進させるうえで大きな力を発揮します。



ステークホルダーエンゲージメントとポリシーコミットメント

当社は、2045年までにサプライチェーンのネットゼロ実現、2030年までに再生可能エネルギー100%に完全移行、それと並行したりサイクル材料の積極活用を目標として掲げています。これらの目標を達成するには、より賢く仕事を進め、より多くの価値を創造しつつ、市場のニーズに応える必要があります。サプライヤーエンゲージメントは、脱炭素計画の鍵となるだけでなく、サプライチェーンで働く全員にとって、事業継続性と安全な労働条件を確かなものにします。

この先も前進を続けるために、当社はサプライヤーに対して労働条件、倫理観、法令遵守、人権、安全衛生に関する対応をグローバル基準に照らして評価し、報告することを求め、これを基に、国やお客さまごとのニーズに対応します。

2024年は、年一度発行するターゲットレターを通じて、取引実績のある全ての直接、間接材料サプライヤーにサプライヤー行動規範を配布しました。当社はターゲットレターを通じて毎年、サプライヤーにサステナビリティ基準を尊重することの重要性を再確認させ、サプライヤーにとって新規取引の必須条件であるESG要件を展開しています。

マレリからサプライヤーに対する主な要求事項：

- ・ スコープ1、2、3に関して完全な製品カーボンフットプリント (PCF) を報告する。マレリが購入する製品および材料に関して、2025年までにスコープ3排出量のモニタリングを必須とする
- ・ マレリが購入する製品および材料に関して脱炭素計画を立てる
- ・ マレリが定める排出量削減目標を達成する：
 - 2024年末までに15%削減
 - 2025年末までに25%削減
 - スコープ1、2、3に関して2045年までにネットゼロ
- ・ 2030年までに再生可能エネルギーに完全移行する
- ・ 2025年までにリサイクル材料比率を20%以上に高める
- ・ マレリとの新規取引資格として、18カ月以内にISO 14001およびISO 45001認証を取得する
- ・ マレリとの新規取引資格として、過去12カ月以内の実態について、NQC SAQ、EcoVadisまたは同等評価機関のサステナビリティアセスメントを実施する
- ・ 堅牢な事業継続計画を立て、自らのサプライヤーにも計画の策定を徹底する
- ・ サプライチェーン全体の排出量を把握し、モニタリングする
- ・ 天然資源の新規使用を抑える
- ・ 生産拠点での廃棄物を削減する
- ・ 新しいリサイクル材料を取り入れ、イノベーションを図る
- ・ 生産活動および自らのサプライチェーンにおける水消費を削減する
- ・ ステークホルダーエンゲージメントを通じて、環境インパクトを抑える。自らのサプライヤーにSA8000基準の遵守を求める
- ・ 物質の制限に関する全ての適用法を遵守し、求めに応じて所定の報告書を提出する

また、当社のサステナビリティコミットメントをサプライヤー契約書の一般条件またはマレリ購入契約 (MPA) にも盛り込み、基本的契約事項として一貫した遵守を求めています。

脱炭素化に関する取り組み

2024年は、明確な期待事項を設定したうえで、サプライヤーを巻き込み、積極的なフィードバックを求めました。データ精度に関する意識を高め、脱炭素計画を立てるためのワークショップも開催しました。こうした協調的アプローチによってサプライヤーとの共同イノベーションを推進し、マレリのサステナビリティビジョンと歩調を合わせています。

2024年は、体系的なCO2フットプリント算定手法を開発し、第三者機関の検証を受けました。この自動化ツールは、GHGプロトコルで認められた3つの排出量算定方法を組み合わせたハイブリッド方式を採用しています。

- 1. 一次データ サプライヤーがCDPに回答する際、製品カーボンフットプリント (PCF) に基づき一次排出量データを提供する場合に使用する
- 2. 数量ベース 構成材または原材料の単位重量または総重量を使用し、PCFを通じて、またはLCA For ExpertsやEcoInventなどのライブラリーを用いてサプライヤーが通知した排出係数を掛ける
- 3. 支出金額ベース これ以外のデータが入手できない場合に使用する。平均排出係数を適用する。

事例紹介:Carbon Cube：マレリの排出量管理

2024年に、排出量管理ツール「Carbon Cube」の使用を開始しました。リアルタイムのERPデータに基づいて自社のスコープ3.1排出量をリアルタイムで追跡、分析でき、状況の変化に月ごとに対応できます。排出量が自動計算され、排出量に大きなインパクトがある主要サプライヤーを正確に割り出すことが可能です。このツールの効果もあって、当社の環境目標に則し、スコープ3.1排出量の2022年基準値比13%削減を達成しました¹²。Cレベル役員と取締役会が四半期ごとに監視でき、詳細なサプライヤーデータを使用できるようになったことで、Carbon Cubeは、2025年までに25%削減するというマレリの挑戦的な目標を支えています。

2024年は、直接材料サプライヤーにPCFの報告を求める基準を加えました。これによって、エンジニアリングチームと購買チームがこれまで以上に協力しながら、排出量の観点を組み込んだ材料選定を行っています。また、今後も引き続き、当社関連製品について、体系的、効果的かつ実行可能なCO2排出量削減計画の策定を求めます。2025年は、部品の正確な排出係数を得るために正確な重量・分類情報を導入し、データ精度の改善努力を継続します。

2024年は協力体制を強化するために、直接材料サプライヤーを交えた約40のワークショップを開催し、サプライヤーの脱炭素計画と当社のサステナビリティ戦略との整合化を図りました。

¹² 11ページのサステナビリティダッシュボードを参照。



当社は、相応に樹脂と原材料の脱炭素計画を立てました。それ以外の分類は2025年に取り組む予定です。材料ごとに上限比率を決める粉碎再生検討イニシアティブを継続し、調達材料に由来する排出量を抑えながら、技術要件を確実に満たします。2025年は上位10社の射出成形サプライヤーとともに、このイニシアティブが当社の脱炭素目標に与える影響をモニタリングするパイロットプロジェクトを開始する予定です。環境にやさしいバイオ由来材料については、お客さまから具体的に要望があった場合または廃棄物転換材料が見つかった場合のみ、選択肢を検討します((茶廃棄物プロジェクトについては22ページをご覧ください)

サプライチェーンのレジリエンスの確保

当社は高リスクに分類された直接・間接材料サプライヤーを週次で監視し、サプライチェーンの財務リスクについて綿密なモニタリングとマッピングを継続しています。その甲斐あって、**2024年は高リスクが判明した場合に予防策を講じ、サプライチェーンのレジリエンスを保つことができました**。また、サプライヤーのレジリエンスリスクを専用リスク管理プラットフォームを通じて継続的に評価・追跡し、事業継続性を確保しています。**最新の分析によると、当社サプライヤーの99%はレジリエンスリスクが低または中です**。高リスクが判明した場合は、当該サプライヤーに事業継続計画 (BCP) の提出と先方での評価の開始を求めます。

さらに、プロジェクトの初期段階から総合リスク管理プロセスを開始し、全てのビジネスシナリオに対してレジリエンス戦略を当てはめます。単一サプライヤーと取引する場合は、お客さまと協力しながら代替先を検証し、ローカルサプライヤーとコスト的に最も有利な国のサプライヤーとのバランスを図ります。こうした積極的なアプローチによってサプライチェーンを強化し、依存リスクを抑えながら全体的なレジリエンスを高めます。

デュー・ディリジェンス

サプライチェーンのレジリエンスを強化するには、総合的リスク分析、厳格なESGアセスメント、積極的なキャパシティビルディングが欠かせません。これらの要素は、規制および倫理基準の厳格な遵守と合わせて、将来のディスラプションリスクの低減に役立ちます。当社は、環境・社会リスクに対策を講じ、サプライヤーのパフォーマンスを高めることによって、サステナビリティを推進し、市場でレジリエントな地位を確保しています。**全ての直接材料サプライヤーに、企業倫理、法令遵守、人権、紛争鉱物、労働安全衛生、環境、エネルギー、CO2排出量などの領域を網羅した当社のESGアセスメントの実施を義務付けます**。このア



セスメントには、各社のマネジメントシステム、ポリシー、慣行を評価するための必須または任意の質問項目も含まれています。当社のサステナビリティ基準および原則に基づき、将来のパートナー企業またはサプライヤーチェーン全体で足並みを揃えることが狙いです。

2024年はESGデュー・ディリジェンスを強化し、3段階の体系的プロセスを完全導入しました。
レベル1:総合ESGリスクマッピング。2024年3月からサステナビリティ、レジリエンス、ESGに関するインサイトを提供する世界的なリスクインテリジェンス会社と契約し、**およそ5,000社の取引実績のあるサプライヤーを地理的位置に基づく48のESGリスク指数¹³に照らして評価しています**。この強化策によって、人権、ポリティカルリスク、環境要因を意志決定枠組みに

¹³ 指数項目名：
救済へのアクセスリスク、大気質、生物多様性および保護地区（海）、生物多様性および保護地区（陸）、カーボンポリシー、児童労働、市民暴動、市民暴動（歴史的）、気候変動訴訟、一次エネルギー供給における石炭火力発電の割合、紛争強度、不正、適正賃金、適正労働時間、森林破壊、職場での差別、教育、規制制度の有効性、環境規制枠組み、食料安全保障、強制労働、結社の自由・団体交渉、言論・表現の自由、有害廃棄物、ヘルスケア、熱ストレス基準値、先住民の権利、司法の有効性、司法の独立、土地・財産・居住の権利、低炭素経済、水銀汚染、移民労働者、マイノリティの権利、労働安全衛生、残留性有機汚染物質、貧困、治安部隊と人権、性的マイノリティ、温室効果ガス (GHG) 総排出量、人身売買、廃棄物の発生、廃棄物管理、水質汚染、水質、水セキュリティ、水ストレス、女性および少女の権利

組み込み、サプライヤーに対するリスクとアクションを優先順位付けできます。新しいプラットフォームは、サプライヤーリスクを総合的かつ包括的に捉えるうえで有用です。さらに、リスク管理プラットフォームを通じて、当社サプライチェーンに影響を及ぼす可能性のある世界の事象を日々、モニタリングしています。

レベル2: 詳細なサステナビリティアセスメント。サステナビリティアセスメントに基づき、サプライヤーのESG成熟度を評価し、ESGリスクが見つかった場合は低減措置を講じます。2024年には**サプライヤー評価にエビデンスベースの手法**を取り入れ、改善を行いました。**2025年は、ESGレベル1の中で説明したリスクモニタリングの結果を踏まえ、エビデンスベース評価の対象をより幅広いサプライヤー工場に広げます。**集まった回答に基づいてサプライヤー選定の基準値を定めることによって、当社基準との合致を徹底します。

レベル3: ESG現地監査。2024年は**50のサプライヤー工場で現地監査を実施しました。**独立した第三者機関が現地の規則に従い、現地語で実施したこれらの監査では、サプライヤーのESG基準の遵守状況を評価しました。2024年の監査の結果、**50のサプライヤーのうち49に、特定された懸念領域に対する是正措置計画が要求されました。**毎回監査後に、監査人が主な所見と改善案を含めた概要書を作成し、監査人とサプライヤー側代表者の署名をもって予備的合意書となります。

当社はサプライヤーごとにESG意識レベルに開きがあることを踏まえ、監査人に対して監査時に教育的要素を盛り込み、実行可能な提案を示すよう依頼しています。サプライヤーは3カ月以内には是正措置計画を立てて提出し、その後、計画どおりに実行できているか綿密にチェックされます。遵守を徹底するために後日、再監査を実施する場合があります。重要な問題が未解決のまま残っていた場合は、エスカレーションプロセスが開始されます。エスカレーションの最終段階は、当該サプライヤーとの取引停止です。新規取引が一時停止され(NBH)、その間、サプライヤーは既存の契約義務を履行しながら、新規契約候補から外れ、違反行為がそのまま解消されない場合は取引終了の可能性もあります。例えば、2024年はサプライヤー2社が是正措置計画を提出しなかったことから新規契約が停止され、その後の進捗を監視中です。

当社は**サプライヤーの努力を前向きに支援し、サステナビリティに対して協力的に取り組みたいと考えています。**ESG基準を含むグローバルサプライヤースコアカードを活用し、成績優秀なサプライヤーを見つけて奨励し、継続的改善文化を推進しています。事業活動を維持するための法令遵守を今後も徹底しながら、**2025年はインセンティブプログラムを導入します。このプログラムには、サステナビリティアワードや、場合によっては優先サプライヤーステータスの付与が含まれます。**第1回サプライヤーアワード授賞式が2025年3月に開かれ、ESGに対する姿勢と脱炭素の取り組みに対してサプライヤー2社を表彰しました。前向きな応援は、サプライヤーの背中を押し、サステナブルな未来を目指す共通のビジョンを持ちながらサステナビリティの取り組みを強化する手助けになると考えています。

紛争鉱物

当社は紛争鉱物に関する規則の遵守をサプライヤーの義務と考えています。したがって、調達方法を包括的宣言として示すことと、サプライチェーン内に違反行為が見つかった場合は実行可能な対策計画を立てることをサプライヤーに求めています。**また、毎年、取引実績のある全ての直接材料サプライヤーに対して3TG(錫、タンタル、タングステン、金)とコバルト、マイカについての紛争鉱物に関する宣言の更新を求めています。**規則に従っていない製錬業者または精製業者の使用が通報された場合は、正規業者への切り替え実行計画の提出を求め、個々の事案を管理します。**サプライヤーには毎年、紛争鉱物報告テンプレート (Conflict Minerals Reporting Template: CMRT) および拡張鉱物報告テンプレート (Extended Minerals Reporting Template: EMRT) の作成、または製品に紛争鉱物を使用していない旨を説明した正式な宣言書の提出を求めています。**規則違反または提出を怠った場合は、その後の取引機会の資格に影響が及ぶことになります。

2024年は、紛争鉱物キャンペーンを行って取り組みが前進した結果、**取引先サプライヤーをほぼ網羅して提出率が17%に上昇しました。**



今後の取り組み

2025年のサプライヤーに関わる重点課題は、2045年のネットゼロ目標を視野に入れたスコープ3.1 CO2排出量の25%削減です。サプライヤーと密接に協力しながら、製品カーボンフットプリントデータの精度を改善し、低炭素材料を積極的に活用し、**再生可能エネルギー100%での部品生産を目指します。**引き続き、サプライチェーンにおける適切な環境管理、安全衛生、労働条件の重要性を強調し、法規制と社内の基準およびルールの遵守を求めます。また、ワークショップや共同イノベーションプロジェクトを通じた歩調合わせにも努めます。

従業員エンゲージメント、従業員のウェルビーイング、育成と能力開発	65
ダイバーシティ&インクルージョン	75
労働安全衛生	78
労使関係	82
社会貢献	86

マレリの人財



マレリでは、最も高い水準の労働条件と人権基準を自らの責任と考えています。安全衛生に揺るぎなく取り組み、主要拠点でSA8000認証、ISO 45001認証を取得していることも、その姿勢を裏打ちするものです。安全第一の文化を醸成し続けることによって、チームメンバー全員が何事もなく帰宅し、共通の成功に向けて貢献できるようになります。確かなキャリア開発イニシアティブと継続的改善の文化を通じて、当社は、チームの繁栄とイノベーションに必要なリソースと環境を提供します。

Sherry Vasa、チーフHRオフィサー

従業員エンゲージメント、従業員のウェルビーイング、育成と能力開発

マレリでは、積極的な関わりとウェルビーイングを支持し、全ての従業員に成長機会がある職場作りに努めています。

透明性、公平性、進歩に力を注ぐことによってマレリの人財を支え、業界の課題を共に乗り切るために必要なレジリエンスを高めています。

マレリのコミットメント

マレリは、従業員エンゲージメント、従業員のウェルビーイング、育成と能力開発に秀でた職場作りを目標に掲げ、公正な報酬に努めています。「Do Your Best Work @Marelli」や「Grow Your Career @Marelli」などのイニシアティブを通じ、透明性、キャリアアップ、継続学習について明確に伝えています。研修プログラムでは従業員のスキルと能力開発を強化し、体系的な報酬戦略では業績との整合性と公平性を徹底します。

Do Your Best Work @Marelli

2023年の働きがいのある会社(Great Place to Work)調査結果を踏まえて狙いを絞ったイニシアティブを実施し、リーダーシップの育成や信頼と透明性の文化の醸成など、特定された改善領域に対処しました。この取り組みの柱が、ミーティング文化の改善、デジタルツールの活用、強い共同体意識の醸成をテーマにしたDo Your Best Work @Marelliイニシアティブです。

強いコミュニティ作りに優先的に取り組み、そのために世界各拠点のリーダーに権限を与え、一体感を醸成するローカルでのエンゲージメントセッションや「スピリットデー」が開催されました。このほか、四半期に一度のオンサイトミーティングではハブ・アンド・スポーク(Hub and Spoke)モデルを採用し、コンテンツの80%をグローバルガイダンス、20%をローカルでのカスタマイズとしました。

コミュニケーションを改善し、社内公募制度を構築し、キャリアアップと

安全衛生を強化する重要イニシアティブも立ち上げました。さらに、各事業部にこれら以外の重点領域を見つける課題を出し、HRビジネスパートナーがリージョンでの一貫した実施をサポートします。

こうした戦略的アプローチを通じ、コミュニケーションチームがこれを支えることによって、俊敏で革新的、インクルーシブな職場作りのための取り組みを強化しています。

測定単位		2022	2023	2024
開示事項 2-7:従業員				
従業員数(直接雇用)	人数	50,368	43,585	41,693
- 女性	人数	14,926	12,922.5	12,432
- 男性	人数	35,441	30,662.5	29,261
- そのほか	人数	1	0	0
終身雇用の従業員	人数	48,355	42,124	39,959
- 女性	人数	14,155	12,409	11,877
- 男性	人数	34,199	29,716	28,082
- そのほか	人数	1	0	-
有期雇用の従業員	人数	2,013	1,461	1,734
- 女性	人数	771	514	555
- 男性	人数	1,242	947	1,179
フルタイム従業員	人数	49,981	43,229	41,418
- 女性	人数	14,628	12,646	12,224
- 男性	人数	35,353	30,583	29,195
- そのほか	人数	-	-	-
パートタイム従業員	人数	386	356	274
- 女性	人数	298	277	208
- 男性	人数	88	80	66
- そのほか	人数	-	-	-

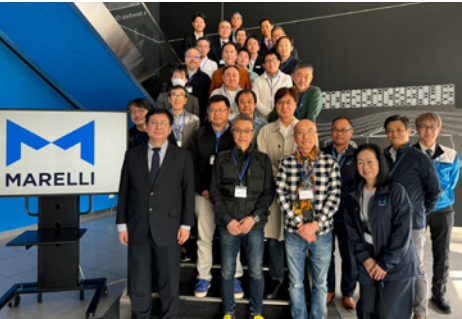
Grow Your Career @Marelli

当社はキャリア開発、昇進、採用プロセスにおける透明性の大切さを認識しています。信頼を築き、前向きな職場環境を築くためには、これらの領域に関して明確で正確な情報を提供することが極めて重要です。**採用活動についてはSuccessFactorsの採用モジュールを導入し、透明性を高めています。**このプラットフォームを活用することによって、役割、責任、資格・適性を説明した詳細なジョブディスクリプションを作成できます。自動通知機能は社内、社外の応募者に常時最新の応募状況を伝えることができ、セルフサービスポータルは応募プロセスを各自がリアルタイムで直接更新、追跡できます。

社内では**全ての公開ポジションがマレリの社内キャリアサイトに掲載され**、社内人財に新しい機会が見える化されているだけでなく、キャリアアップを自分自身で積極的に管理できます。社内人財に対する透明性は、社外からの求職者に対する透明性と同じように重要です。リソースを注いでこの基準に沿った社内プロセスを整備しています。

新規採用者に対しては**30日間チェックインプログラムを実施するほか、「Welcome Aboard」eラーニングモジュール受講後のアンケート調査を通じてフィードバックを収集し、サポートや情報が十分にある状態でスタートを切ってもらえるようにしています。**新規採用者には90日間のオリエンテーションシリーズも用意されています。その後もフィードバック調査があります。こうして体系的にタッチポイントを設けることによって、新人研修プロセスを継続的に評価し、改善できます。

働きがいのある会社調査の結果を継続的にフォローアップする中で、**2024年は従業員の成長と能力開発を推進するためのキャリアマネジメント・研修イニシアティブの強化に取り組みました。**その中の重要プロジェクトの一つが、キャリアパスを標準化し、まとまりのあるジョブカタログを作成する「Grow Your Career @Marelli」イニシアティブです。このイニシアティブを通じて報酬体系と詳細なジョブディスクリプションを定義し、従業員が組織内で自分のキャリアを効率的にマッピングできるようにしました。キャリアアップについて詳しくは、72ページをご覧ください。



これらと同時に、重点的イニシアティブを通じて研修の重要性を強調しています。現在正式なポリシーを策定中ですが、**体系的な研修・能力開発パスを提供するという当社のコミットメントに則し、従業員とマネージャーが協力しながらキャリア目標と必要なスキル開発を見つけるキャリア対話の導入を予定しています。**この対話は業績評価プロセスを補い、それをさらに発展させるものです。

測定単位		2023	2024
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			
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	26,333	27,056
– 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女性従業員の数	人数	7,061	7,159
– 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男性従業員の数	人数	19,272	19,897
役員(取締役以上)	人数	450	433
– 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女性従業員の数	人数	69	68
– 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男性従業員の数	人数	381	365
管理職	人数	2,857	2,838
– 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女性従業員の数	人数	468	481
– 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男性従業員の数	人数	2,389	2,357
固定給制従業員	人数	8,534	8,760
– 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女性従業員の数	人数	2,245	2,302
– 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男性従業員の数	人数	6,289	6,458
時間給制従業員	人数	14,492	15,025
– 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女性従業員の数	人数	4,279	4,308
– 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男性従業員の数	人数	10,213	10,717

注：この指標については2023年から報告を開始しました。従業員総数はGRI 2-7をご確認ください。

業績評価と後継者計画

マレリでは、綿密なアプローチでパフォーマンスレビューと後継者計画に取り組み、**継続的改善とリーダーシップの育成を軸にした文化を醸成しています**。年一度のパフォーマンスレビューシステムは、ドイツ、タイなどリージョンごとの契約に基づく特定の例外を除き、全固定給制従業員が対象です。これによって従業員の業績を所定の基準に照らして評価し、キャリア開発の基盤となる包括的評価枠組みを維持しています。時間給制従業員についてはパフォーマンスレビューはローカルで実施しますが、中央のシステムでは追跡していません。勤怠と生産性を基準に評価を行います。

当社の後継者計画はオペレーショナルレジリエンスとリーダーシップの継続性を保つ意味で戦略の要です。**体系的、段階的なアプローチで人財・後継者レビューを行います**。6月と7月は工場長、工場HRマネージャー、工場財務コントローラーなど工場内の重要ポジションに注目し、このプロセスの中で現職者の強みと改善点、今後の成長性を詳細に評価します。

9月はこのプロセスを全管理職に広げ、重要な役割について、着任準備が完了した者、間もなく完了する者、将来的候補者が揃った強い人財パイプラインを築きます。この広範な作業ではHRのリーダーシップチーム同士が協力し、後継者候補を選定して、その準備度合いを評価し、候補者に合った能力開発計画を立てます。最終的にはCEOと取締役会メンバーによるハイレベルレビューが行われ、戦略的人財管理を目指すマレリの姿勢を明確に示します。重要ポジションを系統的にマッピングし、人財プールを育成することによって、将来の課題と機会を念頭に組織全体で十分な体制を整えます。



働きがいのある会社調査の結果 (2023年)

マレリ信頼指標:**56%**
全体的評価:**58%**

パルス調査結果 (2024年)

マレリパルス調査信頼指標:**70%**
全体評価パルス調査:**59%**

	マレリグローバルパルス調査 (2024年)	マレリグローバル働きがいのある会社調査 (2023年)	全体的な動向
安全衛生:身体的に安全な職場である。	87%	76%	↑ 11%
研修:自分のキャリアを磨くための研修または能力開発が提供されている	62%	47%	↑ 15%
コミュニケーション:管理職から常に重要な問題や変化について情報提供がある	70%	51%	↑ 19%
キャリアアップ:管理職は適切に仕事を割り当て、人財の調整作業を行っている	63%	50%	↑ 13%
コミュニケーション:管理職の言動が一致している	63%	48%	↑ 15%
全体:前回の2023年調査以降、所属拠点に改善が見られる	59%	58%	↑ 1%

従業員満足度調査

マレリでは、自分が評価されている、話を聞いてもらえている、権限を与えられていると従業員が実感できる職場作りに力を注いでいます。2023年の働きがいのある会社 (Great Place to Work) 調査で明らかになった改善領域、具体的には安全衛生、研修、コミュニケーション、キャリアアップを踏まえ、2024年に**パルス調査**を開始しました。従業員から集めたフィードバックを基に、実行した改善措置の効果を見極めることが目的です。

Microsoft Formsを介して行った調査では、従業員の30% (3万7,441人) を無作為抽出し、母集団が偏りなく代表されるようにしました。対象者からの回答率は27%、匿名・複数言語式で実施したことによって多様な意見が集まりました。**このパルス調査の結果**、2023年の働きがいのある会社調査の結果と比べて、全ての観察領域で顕著な改善が見られることが明らかになりました。特に改善度が高かったのが**マネジメントのコミュニケーション(+19%)、研修・能力開発(+15%)、職場の安全(+11%)、そして信頼度指標(+14%)**です。全体的な印象は1%改善しましたが、さらなる前進が必要だと考えています。

この調査結果は、**継続的で率直なフィードバックを推進し、寄せられた意見を基に断固たる行動を取る重要性を明らかに示しています**。

従業員の健康とウェルビーイング

当社は従業員の健康とウェルビーイングを優先し、そのために協力的で柔軟性のある職場環境を推進しています。従業員の健康とウェルビーイングに関するグローバルポリシーはまだ導入には至っていませんが、ローカルのニーズに合わせてメンタルヘルスやストレスマネジメントのセッションを開催する従業員リソースグループ「Brains & Hearts」など、さまざまなローカルイニシアティブを支援しています。

フレキシブルな働き方については、「Do Your Best Work @Marelli」イニシアティブがリージョンごとに異なるニーズを踏まえながら**バランスの取れた働き方モデルを作る大切さを明確に発信**しています。固定給制従業員については、コミュニティ作りのために少なくとも週2日の出社を推奨するグローバルガイドラインを策定しました。ローカルのニーズや状況に合った働き方モデル作りについては、拠点のリーダーたちを100%信頼しています。例えば、日本では高水準のフレキシビリティを取り入れて人財定着に適切に対処し、一方、中国では従業員が週5日出社を好みます。このアプローチによって、拠点ごとにその国または地域の事情や文化的な特徴、目標にフィットした働き方モデルを作ることができます。

また、共同体意識を高めるために**毎週水曜日を「ノーミーティングデー」とし**、対面でのやり取りを推奨し、職場でのつながりを深める日にしました。この取り組みによって対面チームミーティングや互いの交流の機会が生まれ、チームの一体感が強まり、協力精神も蘇っています。こうした対面でのやり取りの推進には、リモートワークで弱まってしまったかもしれない活気あるダイナミクスを回復させる狙いがあります。

今後も当社の共通目標を効果的に支えるローカルリーダーたちの能力を信頼し、リーダーに権限を与えることによって、各チームのニーズに最も適した働き方モデルや従業員の健康とウェルビーイングイニシアティブの実施を推進します。

事例紹介：英国での従業員の健康とウェルビーイング

マレリ英国チームは2024年、従業員の健康上の主な不安に対処するために、いくつかの狙いを絞ったキャンペーンを展開しました。**キャンペーンの主なテーマは男性の健康、メンタルヘルス、ライフスタイル、ワークライフバランスです**。ローカルのバイタリティプログラムを再始動させ、協調的ポリシーを取り入れ、ラインマネージャートレーニングを行い、有志を募って健康推進者を育成したほか、外部機関を含めた利用できるリソースの指針を示し、健康に関する事実と助言を発信し、双方向の意識向上セッションを開催しました。

いくつかの主な取り組みの中でも、「**Take a Break (休憩を取ろう)**」キャンペーンでは、休憩時間用に温かい飲み物や軽食、雑誌を無償で提供し、ジム会員権のプロモーションや特別ディスカウントを通じて運動を奨励しました。また、幅広い健康啓発キャンペーンの一環として、労働衛生サービスプロバイダーの協力を得て、前立腺・精巣がんをテーマにした意識向上セッションを開催しました。

従業員の育成と能力開発

2024年は、強い学習文化を築くことに注力し、当社のビジネスとお客さまの変化するニーズに対応すると同時に、従業員の成長を推進し、当社の組織的なレジリエンスを強化するための研修・能力開発イニシアティブを構築しました。このほか、2022年と2023年に立ち上げたさまざまなプロジェクトを継続し、これらの取り組みの内在化と強化を重要視しています。**当社の戦略の要は、リーダーシップスキルとテクニカルスキルの両方に対応した総合研修枠組みです**。プログラムは全ての階層の新規採用者と既存従業員をサポートし、エンゲージメント、スキルアップ、リスクリングを強化して当社の競争力を高めます。また、データ主導型アプローチを採用した研修コンテンツ開発では、カスタマイズしたコースの提供と、ローカルでの使用とビジネスニーズに対応したグローバルコンテンツの簡素化と標準化に重点的に取り組んでいます。

グローバル研修・能力開発イニシアティブ - キャリア・アップスキルトレーニング(全従業員)										
ジェンダー	合計人数	総研修時間	総受講者数 (実人数)	受講率(%)		グレード	合計人数	総研修時間	総受講者数 (実人数)	受講率(%)
男性	29,261	29,579	4,286	15%		エグゼクティブ	462	1,436	284	61%
						管理職	2,925	16,690	2,634	90%
女性	12,432	10,751	1,483	12%		固定給制従業員	9,867	10,056	1,970	20%
						時間給制従業員	28,439	12,148	881	3%
計	41,693	40,330	5,769	14%		計	41,693	40,330	5,769	14%

グローバル研修・能力開発イニシアティブ - キャリア・アップスキルトレーニング(固定給制従業員以上)										
ジェンダー	合計人数	総研修時間	総受講者数 (実人数)	受講率(%)		グレード	合計人数	総研修時間	総受講者数 (実人数)	受講率(%)
男性	10,066	20,819	3,652	36%		エグゼクティブ	462	1,436	284	61%
女性	3,188	7,363	1,236	39%		管理職	2,925	16,690	2,634	90%
						固定給制従業員	9,866	10,056	1,970	20%
計	13,253	28,182	4,888	37%		計	13,253	28,182	4,888	37%

	2023			2024			2024 vs 2023			
グレード	女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性	計	変化(%)
エグゼクティブ	902	4,160	5,063	1,116	4,508	5,624	214	347	561	11.09%
管理職	15,826	59,929	75,755	21,080	75,543	96,623	5,254	15,615	20,869	27.55%
固定給制従業員	24,379	59,074	83,452	30,194	71,768	101,962	5,815	12,694	18,510	22.18%
時間給制従業員	46,748	235,094	281,842	61,117	191,601	252,718	14,369	-43,493	-29,124	-10.33%
計	87,855	358,257	446,112	113,507	343,421	456,927	25,652	-14,836	10,815	2.42%
研修カテゴリー	女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性	計	変化(%)
企業倫理・コンプライアンス	325	875	1,200	534	1,154.50	1,688.50	209.00	279.50	488.50	40.71%
サイバーセキュリティと データプライバシー	7,718	20,420	28,138	6,920.26	16,744.65	23,664.91	-797.74	-3,675.35	-4,473.09	-15.90%
ダイバーシティ、差別、 ハラスメント	606	860	1,466	1,885.79	4,121.71	6,007.50	1,279.79	3,261.71	4,541.50	309.79%
安全衛生	26,104	116,942	143,046	27,580.28	112,895.78	140,476.06	1,476.28	-4,046.22	-2,569.94	-1.80%
人権	3,652	11,350	15,002	9,221.77	23,531.60	32,753.37	5,569.77	12,181.60	17,751.37	118.33%
生産管理システム	2,920	13,636	16,555	18,424.75	39,373.17	57,797.92	15,504.75	25,737.17	41,242.92	249.13%
その他	46,529	194,175	240,704	48,939.79	145,599.32	194,539.10	2,410.79	-48,575.68	-46,164.90	-19.18%
計	87,855	358,257	446,112	113,507	343,421	456,927	25,652	-14,836	10,815	2.42%

	Leadership Accelerator Program at Marelli (LEAP) (マレリ・リーダーシップアクセラレータープログラム)	Leadership Essentials at Marelli (LEM) (マレリにおけるリーダーシップ基礎編)
プログラム概要	エンパワーメントとチームのポテンシャルにフォーカスしながら、コーチング、コミュニケーション、変更管理、チームエンゲージメントを通じてリーダーシップを学びます。	チームマネジメント、コミュニケーション、コーチング、権限委譲のスキルを磨き、新任リーダーを優秀なリーダーへと成長させます。
対象者	リーダー経験者	新任マネージャー
所要時間	32時間 - (モジュール - 24時間 + アクション研修プロジェクト - 8時間)	16時間
構成	モジュール x6 (2カ月) + 1カ月のアクション研修プロジェクト	モジュール x4 (1.5カ月)
受講者数	79	77
総研修時間	1,728	936

リーダーシッププログラム

マレリでのリーダーシップの育成については「Leadership Essentials at Marelli (LEM) (マレリにおけるリーダーシップ基礎編)」と「Leadership Accelerator Program at Marelli (LEAP) (マレリ・リーダーシップアクセラレータープログラム)」があり、それぞれ新任管理職と将来有望な中間管理職が対象です。この2つのプログラムには効果的なコミュニケーション、チェンジリーダーシップ、意志決定など管理職の基本スキルを網羅したモジュールが用意されています。

専門研修プログラム

当社は狙いを絞った専門研修プログラムを導入し、特定の専門領域にフォーカスすることによってリソースを最適化し、当社の戦略目標と合致した人財パイプラインを構築しています。この専門研修プログラムには例えば、人工知能 (AI) 基礎編や変更管理基礎編などのコースがあります。マレリHRアカデミーでは、「Excel for People & Rewards (ピープル&リワードに秀でる)」や「Integrating Sustainability into P&R Program (サステナビリティをピープル&リワードプログラムに組み込む)」などのHRコミュニティ向け専門研修を展開し、社内プロセスの円滑で効率的な運営を図っています。財務部では、「Finance for Non-Finance (財務担当者でない人向け財務知識)」研修プログラムを拡大し、お客さまプロジェクトでのマレリ従業員の財務的側面の理解を深める上級編を追加しました。「Project Management Fundamentals (プロジェクトマネジメント基礎編)」に則し、「Finance Functional Project Leader (FPL) in the Project Lifecycle (プロジェクトライフサイクルにおける財務的プロジェクトリーダー)」などの重要活動を通じて学習者に知識を提供しています。2023年に開始した問題解決研修も従業員の評価が高く、2024年はこのプログラムにセカンドレベルを加え、生産、品質を担当するマレリ従業員が直面する問題解決の課題を取り上げています。セカンドレベルは、研修ニーズアセスメントから得た意見を基に構築した「IS/IS NOT」「FTA」「Graphical Analysis」モジュールが特長です。

	ピープル&リワードに秀でる	変更管理基礎編	サステナビリティをピープル&リワードプログラムに組み込む
プログラム概要	中級Excelユーザー向け実践演習付き HRスキル強化。条件付き書式、ピボット テーブル、チャート、基本的数式を学びます。	ディスカッションや事例を通じて変更 管理を学び、マレリでの変化をより 効果的に率います。	正確な研修データ管理を重要視しながら、サステナビリティ レポーティングとHRの役割をより深く理解します。
対象者	ピープル&リワード	固定給制従業員以上	- 研修管理システムの全ローカル管理者 (HRカントリーマネージャー、HRリード、 HR拠点マネージャー(任意))
所要時間	4時間	バッチ1:2.5時間、 バッチ2:2時間	1.5時間
構成	研修セッション x4	1.5時間の研修セッション +30分のQ&Aセッション	モジュール x4 (1.5カ月)
受講者数	236	445	117
総研修時間	495.25	944	186



	財務担当者でない人向け財務知識プロジェクトファイナンス	問題解決 - レベル2
プログラム概要	お客さまプロジェクトでの財務知識を深めるためのモジュール第3弾。プロジェクト管理基礎編に則し、プロジェクトライフサイクルにおける財務的プロジェクトリーダー) などの重要活動を通じて学習者に知識を提供します。	「IS/IS NOT」「FTA」「Graphical Analysis」モジュールで構成されたセカンドレベル。アンケートから明らかになったマレリ従業員の問題解決課題を基に構築しました。
対象者	固定給制従業員以上	固定給制従業員以上 生産・品質
所要時間	1時間	5.5時間(全モジュール合計)
構成	研修セッション x1 + Q&Aセッション x1	モジュール x3
受講者数	211	441
総研修時間	301	1,708

新規採用者研修

従業員の能力開発に関する当社のコミットメントに則し、新規採用者を会社に溶け込みやすくするために、体系的な新人研修プロセスを導入しています。SuccessFactorsを使った採用・新人研修プロセスでは、新規採用者にばらつきのない共通の体験をしてもらうことができます。これに加えて、新規採用者オリエンテーション(NEO)、新任マネージャーオリエンテーション(NMO)、新任リーダーインテグレーション(NLI)シリーズをはじめとするイニシアティブでは、マレリの企業文化にいち早く慣れてもらえるよう新規採用者をサポートします。**2025年は新任エンジニアオリエンテーション(NEngO)を構築し、この枠組みを強化する予定です。2025年にはこのほか、全固定給制従業員を対象にした全社研修ニーズアセスメントを実施します。**このアセスメントを通じて、研修プログラムを従業員の具体的なニーズに合わせて調整し、生産性のための時間短縮を図り、従業員が急速に変化する業界の中で成功するために必要なスキルを確実に身につけられるようにします。

	新規採用者オリエンテーション(NEO)	新任マネージャーオリエンテーション(NMO)	新任リーダーインテグレーション(NLI)
プログラム概要	必須モジュールを通じて新規採用者にマレリの文化、プロセス、優先課題を知ってもらうためのプログラム。最初の90日で役割の有効性を高めます。	新任マネージャー向け。最初の90日でマレリのグローバル基準に則したチームマネジメントを行うための手段を学びます。	新任リーダーがマレリの文化と組織の期待事項にいち早く慣れるためのプログラムです。
対象者	新規採用者(全グレード)	新任ピープルマネージャー(新規採用者・昇進者)	新規採用者・昇進者(取締役以上)
所要時間	7時間	3時間	1.5時間
構成	モジュール x29	モジュール x8	モジュール x1
受講者数	1,479	30	72
総研修時間	18,210.90	35	108

2024年の工場研修プログラム

「工場第一戦略」に示したとおり、2024年は**工場内で重要な役割を負う従業員のスキルを強化する工場研修プログラムを無事に展開しました**。具体的な対象者は工場長、工場コントローラー、工場HRマネージャーです。最高人事責任者の2023年と2024年の優先課題と足並みを揃えたこの戦略は、2023年に実施した総合研修ニーズアセスメントが基になっています。アジア太平洋、欧州・中東・アフリカ、北米、南米の当社工場の83%、HR担当者の80%が参加し、アセスメントの結果、リーダーシップ、コンプライアンス、イノベーション、機能的スキルなどのさまざまな領域で共通の研修ニーズが明らかになりました。戦略は全ての工場と事業部門を対象とし、役割固有のニーズを拾いながら基礎編から上級編まで幅広いモジュールを用意したことによって、新規採用者と既存従業員に対応しています。カレンダーベースのアプローチは四半期区切りの展開を円滑化し、自薦によるオープン受講によって幅広い参加を促しています。研修では、受講者が基礎的知識の理解から専門知識の理解へと進めるようになっていて、リーダーシップや財務から技術、品質管理まで多種多様なスキルを網羅したモジュールが提供されています。このイニシアティブは当社初のグローバルで標準化した研修プログラムです。社内のその分野のエキスパートから聞いた意見を取り

サステナビリティに関する注目ポイント

- 工場の**83%**とHR担当者の**80%**が工場研修プログラムを受講



サステナビリティに関する注目ポイント

マレリのAIプラットフォーム (Maya) ユーザーが**48%アップ**。1日平均**30分**の時間短縮ができ、生産性がアップ

入れ、ばらつきなく、インパクトのある学習体験を提供しています。

当社は**研修・能力開発イニシアティブを通じて、キャリア開発と育成が優先される環境作りに取り組んでいます**。全従業員に対し、各自の役割で成功してマレリの中で前進する手段と機会が必ず与えられるようにします。また、必要かつ可能な場合には、従業員に再研修や再配置の選択肢を提供し、特に研究開発分野での機会を明確に示します。

事例紹介:人工知能 (AI) トレーニングプログラム

マレリの人工知能 (AI) トレーニングプログラムは、マレリ従業員のAIスキルを磨くことと、AI習熟度の重要性がますます高まる急速に変化する市場において、競争優位性を維持する喫緊の課題に対処することを目的に構築されています。**従業員のAIスキルの習得、スキルアップ、リスクリングにフォーカスしたラーニングジャーニーを組み立てることによって、特にマレリの自社開発AIツール、Mayaを通じて強固な競争力を備えることが目標です**。日常業務プロセスにおけるAIによる生産性アップの可能性について、認識向上を目指します。

AI動向を把握するためにデータを調べ、生産性向上のためにエンジニアリング、品質、HR、財務、生産における活用法を見つけました。このイニシアティブは、社内のさまざまな役割向けにカスタマイズした4部構成のラーニングジャーニーの最初のステップです。成人教育原則に従い、明確でパーソナライズしたトレーニングモジュールを用意しました。オンラインのクラスルーム式セッションとライブQ&Aセッションを組み合わせ、ピアラーニングと知識の共有を促しながら双方向で学びます。

2024年はAI基礎編の3つのエディションを無事に実施し、計2,109人が参加、トレーニング時間は3,139時間に達しました。参加者の受講後評価は高く、平均スコアは5点満点の4.4でした。このイニシアティブから社内の全階層で一様にAIを理解する大切さがわかりました。Mayaの多様なユースケースを探究するには、試してみることと体系的なデータベースが必要です。今後のモジュールでは実践学習とAIアプリケーションを重要視し、社内のSME (この分野のエキスパート) と密接に協力します。社内リソースを有効活用することによって、トレーニングプログラムをコスト効率良く構築できます。本格展開以降、**Mayaユーザーは48%増加し、1日平均30分の時間短縮ができ、生産性アップに役立っています**。このプログラムは、従業員に将来に備えさせ、当社の競争力を維持する当社の姿勢を明確に示すものです。

公正な報酬

マレリのコミットメント

マレリでは、従業員に公正かつ魅力ある報酬を提供することを徹底するために、業績、スキル、マレリのバリューの遵守に則した報酬体系を取っています。2023年は、従業員の賞与の一部をエネルギー効率や排出量削減などの特定ビジネス目標と紐づける短期インセンティブプランをグループレベルで導入しました。

新しいキャリアアップ戦略

2023年の働きがいのある会社 (Great Place to Work) 調査では、「評価の機会」と「報酬体系」に改善の余地があることがわかりました。詳細な分析の結果、2024年は報酬戦略と役職名、職務内容をグローバルで統一する新しいキャリアアップ戦略を導入しました。明確さと公平性を100%確保し、従業員に透明性のあるキャリアアップパスを保証することが狙いです。この戦略の要が、前述した「Grow Your Career @ Marelli」イニシアティブです。スキル開発とパフォーマンスとの整合性を軸にした体系的キャリアアップパスを示し、偏りのないキャリアアップを促します。

役割とキャリアアップを明確にするために、職務をその性質とレベル別に分類した「ジョブアーキテクチャー」と名付けた枠組みも構築しました。このシステムによって役職名のばらつきや給与の矛盾に対処し、マレリの幅広いビジョンと一致した公平な報酬とより明確なキャリアパスを推進します。ジョブアーキテクチャーはタレントギャップを明らかにする助けとなり、役職名を統一することによって最終的には従業員の満足度を高め、組織の方向性を一致させます。



賃金の平等のために

当社はジョブアーキテクチャー枠組みと市場に則した報酬戦略を導入し、全ての従業員にとっての公平な報酬に努めています。役割ごとに市場での価格設定評価を行い、国ごとの経済情勢や勤務地の地理的位置などのさまざまな要因を考慮しながら、当社従業員に対して求人市場の水準に従った報酬を提供します。また、格差が生じないよう賃金ガイドラインを策定し、その役割の市価の70%を下回らず、120%を上回らない報酬額を設定します。このプロセスは透明性と公平性に対する幅広い取り

組みの一環であり、これによって従業員は自分の役割が組織構造とどのように合致しているかを理解でき、報酬、昇進、キャリアアップの判断がどのように行われるか知ることができます。

従業員の報酬

当社の報酬ポリシーは、全社目標と個人業績の足並みを揃えるために固定給と変動給をバランスよく組み合わせることを前提に考えられています。人的資本管理ポリシーでは、報酬および手当の公平性、客観性、平等性、業績・貢献度・市場水準との一致を保証しています。人権ポリシーでも、賃金および手当を含め、適用労働法の遵守を強調し、労働協約を守りながら地域の最低賃金を上回る水準を目指します。

時間外または変則労働に対する報酬も、国ごとに違う法規制に厳格に従います。法で義務付けられているとおり、当社はシフト別賃金、時間外労働手当を含め、さまざまな報酬形態を提供し、これにはケースに応じて1.5倍額賃金、2倍額賃金、3倍額賃金、特定拠点での臨時賃金などが含まれます。こうしたアプローチによって、国または地域の法的要件を完全に遵守します。国ごとの法的枠組みの多様性から、これらに関してグローバルの統一文書はありません。代わりに、各法域に適用される具体的な法的義務に鋭意従います。

CEOとその直属部下の報酬は、取締役会と必要に応じてノミネーション・ガバナンス・人的資本委員会 (NGHCC) の承認を得ます。経営陣は従業員の報酬枠組みを構築し、NGHCCに適宜最新情報を提供する責務を負います。

基本給 男女比

	2023	2024
エグゼクティブ	110.15%	102.33%
管理職	85.82%	96.23%
一般従業員	79.17%	80.25%
工場従業員	84.6%	81.73%

注：この指標は2023年から報告を開始しました。2023年データは計算ミスが認められたため訂正しました。比率は基本給に基づき計算しています。

	2023	2024
組織内の最高報酬者の年間報酬総額と、それ以外の全従業員の年間報酬総額中央値の比率	46.4	45.6 ¹
最高報酬者の年間報酬総額増加率	0	0
それ以外の全従業員の年間報酬総額増加率（最高報酬者を除く）	7	6

解雇に伴うマイナス影響の軽減と退職金については、国ごとの定めに従ってさまざまな支援を行い、国または地域の法令と労働協約を遵守します。イタリアの強制レイオフファンドなど、国の制度を活用しながら従業員に及ぶ影響を軽減し、再就職支援サービスや特別退職金などのリソースを常時提供し、対象従業員を支援します。

インセンティブ

当社は2023年から短期インセンティブプラン(STI)の一部にサステナビリティ目標を組み込んでいます。2024年は短期インセンティブに組み込まれていた要素がエグゼクティブを対象にした排出量削減のみでしたが、2025年までに全従業員に対して全てのESG目標が必須業績目標になります。短期インセンティブプラン(STI)はマネージャー以上を対象にしたコーポレート賞与、スーパーバイザー賞与、国別のローカル賞与で構成されています。これらの賞与ではコーポレートと事業部の業績要素を考慮し、マレリの全社目標とサステナビリティ目標とを合致させています。

従業員向け手当

当社は、全ての拠点の当社従業員に対してカスタマイズした魅力ある手当を提供し、各自のニーズに合った手当を得られるようにすることで従業員のウェルビーイングに優先的に取り組んでいます。当社が提供する手当には従業員の適切なワークライフバランスをサポートする狙いがあり、例えば、育児手当やリモートワークの選択肢のほか、補足的医療保険、長期・短期所得補償、年金基金、変動ローカル賞与などが用意されています。優秀な人財の呼び込みと定着における手当支給の重要性を踏まえて定期的な見直しと改変を行い、業界水準や法的要件を反映させています。例えば、勤務地変更の従業員をサポートするために国ごとの手当を統一し、手当に矛盾がないようにしています。

当社が提供する手当の多くは労働組合との取り決めが大きく影響します。例えば、労働協約(CBA)に基づく取り決めのある国の時間給制および固定給制従業員については、就業外医療・ヘルスケアサービスを提供しています。労働協約(CBA)とその国または地域の規制によって認められた国においては、従業員が就業時間中にヘルスケアサービスを利用でき、有給休暇制度でカバーされます。それ以外に従業員に提供されているヘルスケア手当は労働協約(CBA)で義務付けられたものではありませんが、ローカルの手当ポリシーに従った取り決めに基づいて歯科保険、重症疾患、減量薬などのサポートが提供され、全体的な医療費負担を軽減しています。

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		
	2023	2024
生命保険	70%	70%
医療	78%	78%
身体障がいおよび病氣補償	61%	61%
育児休暇	100%	100%
定年退職金	61%	61%
持ち株制度	0%	0%
その他	社員食堂または昼食券の提供 = 43% 保育サービス = 30% ウェルネス・栄養プログラム = 65% ジム・フィットネスサービス = 22%	社員食堂または昼食券の提供 = 43% 保育サービス = 30% ウェルネス・栄養プログラム = 65% ジム・フィットネスサービス = 22%

注：この指標は2023年から報告を開始しました。

市場インサイトを参考に、事業活動を行う全ての国で育児休暇や生命保険などの手当を導入し、従業員のウェルビーイングを総合的にサポートしています。

¹ 2024年は最高報酬者の報酬額が変わらず、最低報酬者に対して労働組合による賃上げが認められたため、前年と比べて比率が低下しました。

生活賃金評価

2025年までに生活賃金評価を実施し、生活賃金ベンチマークと比較した当社従業員の賃金評価を行う予定です。この取り組みは、当社の報酬が市場水準と一致していることを確認したうえで、社会的公正と従業員のウェルビーイングに対するコミットメントを強化することが狙いです。生活賃金データが簡単には入手できない国を含め、この作業の複雑さを認識しつつ、国連グローバル・コンパクトが提供する効率的な実施方法に関する資料を積極的に参考にしたいと考えています。こうした**努力は公平な報酬と当社従業員の経済的安定に関する当社の取り組みを裏打ちするものです。**

事例紹介：インターナショナルSOS

安全と責任に力を注ぐマレリは、インターナショナルSOSとパートナーシップを結びました。このパートナーシップによって、緊急時のサポート範囲の狭さや渡航者データの遅れ、不十分なりスク管理、安全配慮義務ポリシーの食い違いなどの問題に対処できます。

インターナショナルSOSは**64のクリニックと26のアシスタンスセンターのほか、世界90カ国、1,000拠点を超える広範なネットワーク**を通じて、全世界で総合サポートを提供しています。2024年現在、アクティブアプリユーザーは667人、計3,000のセッションが行われ、積極的に利用されています。当社に関して101件の医師の紹介状が発行され、5件で支援を受けました。4件は医療機関の受診、1件は安全に関する事例でした。このサービスは世界239の国または領域の10万4,800人の監査済みプロバイダーネットワークで提供され、医療搬送や旅のアドバイスなどのサービスを受けることができます。

このイニシアティブによって**当社の安全配慮義務や法令遵守基準が強化され、緊急時対応が標準化され、インターナショナルSOSアプリを介してサポートを受けやすくなりました。**1,703件の事前勧告メールを配信することによって、従業員に情報を提供して備えを促しているため、ローカルHRチームの負担軽減にもつながっています。また、渡航者の位置や要望に関するリアルタイムデータも入手できます。こうした前進によって、地理的カバー範囲を広げ、ポリシーに関する意識を向上させることができ、安全配慮義務を果たしながら、渡航者の安全意識を高めることができました。

このプロセスを通じて、グローバルイニシアティブの展開、GDPRとデータプライバシーの遵守、従業員のフィードバックを取り入れたプログラムの改良について価値ある教訓を得ました。



ダイバーシティ&インクルージョン

マレリでは、自分が評価されている、権限を与えられていると従業員が実感できる多様で公平、インクルーシブな職場作りに力を注いでいます。5つの大陸をまたぎ、豊かな伝統を築いてきた真のグローバルパートナーとして、文化、拠点、観点の多様性を原動力にイノベーションと成功を追求しています。

マレリのコミットメント

2024年はさまざまなコスト削減策の一方で、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)イニシアティブを引き続き推し進めました。志が後退する企業もある中で、当社はダイバーシティ&インクルージョンに対する取り組みを着実に前進させています。当社は多様性のあるチームが業務運営の質を高め、イノベーションを加速させ、当社の長期的成功に資する価値ある視点を提供すると考えています。2023年の働きがいのある会社調査では、当社の取り組みを従業員がどう評価しているかが明らかになり、78%が人種や民族的ルーツにかかわらず公正に処遇されている、77%が性的指向にかかわらず公平に処遇されている、76%がマレリは身体的に安全な職場だと思うと回答しています。これらはグローバルの結果ですが、ローカルの結果にはマレリのD&I文化におけるそれぞれの強みと弱みが反映されています。働きがいのある会社調査は、今後注意を傾け、従業員のD&Iの理解を高めるべき国の特定にも役立ちました。マレリのダイバーシティ&インクルージョンイニシアティブは、多様性のあるインクルーシブな職場作りに重点を置いています。当社は出身や学歴、人種、肌の色、民族、国籍、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、配偶者の有無、宗教、年齢、障がい、文化的背景、軍歴を含め、一人ひとりの個性を尊重します。この大きな目標を現実のものにするために行動規範改定版と人権ポリシーを導入し、従業員リソースグループ(ERG)を通じてさまざまなイニシアティブを展開しています。

当社のD&I戦略の要はERGへの自主参加です。2024年は全てのグループが増員しましたが、工場閉鎖に伴う解雇により「Marelli Women」ERGのメンバーが18%減少したため、差し引きではマ

イナスです。[工場閉鎖と解雇について詳しくは、83～84ページの「労使関係」の章をご覧ください]。一方、時間給制従業員に対してもERGへの積極的な参加を奨励しています。2024年のERG活動では、インクルーシブな組織文化を醸成するマレリの包括的アプローチを反映し、メンタルヘルスサポート、LGBTQIA+のインクルージョン、文化的多様性意識、女性の能力開発など、いくつかの重要領域にフォーカスしました。

測定単位		2022	2023	2024
開示事項 405-1 (a): ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ				
トップマネジメントにおける従業員数	人数	571	460	462
- 女性	人数	72	69	74
- 男性	人数	499	391	388
管理職総数	人数	3,632	2,941	2,925
- 女性	人数	585	484	495
- 男性	人数	3,047	2,457	2,430
固定給制従業員総数	人数	13,220	9,942	9,867
- 女性	人数	3,783	2,641.5	2,619.0
- 男性	人数	9,437	7,300.5	7,248.0
時間給制従業員総数	人数	32,945	30,242	28,439
- 女性	人数	10,486	9,728	9,244
- 男性	人数	22,458	20,514	19,195
- その他	人数	1	-	-
社会的弱者やマイノリティグループ(障がい者など)に属する従業員総数	人数	403	387	370

D&Iガバナンス

D&Iプログラムと目標は2021～2025年の期間に対して設定されていますが、戦略は毎年取締役会のレビューが行われ、取り組みとグローバル基準とを合致させています。**CEOとCHROのほか、さまざまな機能部門の10人の従業員で構成されたグローバルダイバーシティカOUNシルがマレリのD&I目標に照らした進捗を追跡し、プログラムの有効性を確認する役割を担っています。**ダイバーシティ&インクルージョンチームはさまざまな機能部門を代表し、多様な文化的背景を持つ従業員で構成され、D&Iイニシアティブを率います。このチームが幅広い視点を提供し、インクルージョンを推進するための幅広い考え方や活動



氏名: David Slump
役職: CEO
委員会での役割: グローバルスポンサー



氏名: Sherry Vasa
役職: CHRO
委員会での役割: グローバルスポンサー



氏名: Vinita Shrivastava
役職: 人財・育成責任者
委員会での役割: グローバル議長



氏名: Irene Vacirca
役職: エレクトロニクス
委員会での役割: メンバー



氏名: Oliver Herkert
役職: コミュニケーション
委員会での役割: メンバー



氏名: Darina Kovacicova
役職: RTR責任者 (GBS)
委員会での役割: メンバー



氏名: Fang Xu
役職: 蕪湖工場長
委員会での役割: メンバー



氏名: Lory Dos Santos Cruz E Silva
役職: アフターマーケット
委員会での役割: メンバー



氏名: Simone Alves Andreade
役職: ICTプランニング
委員会での役割: メンバー



氏名: 坂田真弓
役職: コマーシャルマーケティング
委員会での役割: メンバー

によって職場を豊かにしています。
マレリのD&Iガバナンス枠組みとマレリ行動規範にダイバーシティ&インクルージョンに関する当社のアプローチが明確に定められていますが、**当社は国連の「女性のエンパワーメント原則」に署名し、D&Iガバナンスを強化する必要性を認識しています。**

ジェンダー平等と同一賃金の監視

男性中心の業界で事業を行う当社は、女性従業員を惹きつけ、一般社会と見合った割合で定着させる課題を認識しています。当社は、全ての従業員が実力を発揮しながら互いに協力できる好ましい環境作りのために具体的な対策を積極的に講じています。特に経営層における女性比率はこの3年で11%から16%に上昇しました。また、取締役会の40%、グループ・エグゼクティブコミッティ (GEC) の28%が女性です²。こうした達成率は、当社が全ての組織階層で維持しようと取り組んでいる継続的前進を反映するものです。**一方、自動車産業の不況が当社の人財戦略にも影響し、取締役以上の女性比率25%目標の達成期限を2025年から2028年に修正しました。その間、目標と現在の事業環境とを整合させつつ着実に持続可能な前進を確保するために、2025年末までに18%を目指します。**複数のグローバル、ローカルイニシアティブがこの目標を支えます。

² GECと取締役会はどちらもさまざまな国籍の50歳以上のメンバーで構成されています。

社会と同じ女性比率を社内でも維持するにあたり、2023年に報告されたデータから、女性従業員の育児休暇からの職場復帰率が男性従業員よりも低いことに気づきました。そこで、2024年から対策を立て始め、母親従業員の育休からの職場復帰をサポートする環境作り、ひいては人財の定着対策に取り組んでいます。この取り組みを補うために立ち上げたのが**「Welcome Back Program for New Moms(新米ママ、お帰りなさいプログラム)」**です。**総合サポートによって母親従業員の定着を図り、職場復帰を応援します。**プログラムには産休前の個別プランニングが含まれ、職場復帰後は総合新人研修を行います。公私の責任をバランス良く果たすためのフレックス制勤務を重要視し、授乳室を設ける予定です。2024年はパイロットプロジェクトをブラジルで実施しました。**2025年は、対象をチェコ共和国、中国、ブラジルのマレリ工場の30%に広げる目標を立てています。**

	測定単位	2022	2023	2024
開示事項 401-3: 育児休暇				
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	36,619	43,504	41,693
– 女性	人数	11,217	12,917	12,432
– 男性	人数	25,402	30,588	29,261
育児休暇を取得した従業員の総数	人数	2,919	1,920	1,818
– 女性	人数	1,288	859	781
– 男性	人数	1,631	1,061	1,037
育児休暇取得後、本報告期間中に職場復帰した従業員の総数	人数	2,622	1,428	1,511
– 女性	人数	1,009	464	507
– 男性	人数	1,613	964	1,004
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	2,142	1,135	1,102
– 女性	人数	767	373	315
– 男性	人数	1,375	762	787
前報告期間中に取得していた育児休暇から復職した従業員の総数	人数	-	2,663	1,428
– 女性	人数	-	1,030	464
– 男性	人数	-	1,633	964

注: 2023年のデータは、データ品質改善のために修正・訂正しました。

事例紹介：Marelli Women マグノリアプログラム

2023年に米国工場で立ち上げられたマグノリアプログラムは、総合キャリア開発を通じてダイバーシティ&インクルージョンを推進する事例の一つです。固定給制または時間給制女性従業員のために構築されたこのプログラムの狙いは、**参加者がマレリで将来の役割を追求するにあたって、リーダーシップスキルを強化して自信を高められるようにすることにあります**。12カ月間に研修、シャドーイング、人脈作り、起業家プロジェクトの実行を含め、総合的な能力開発を経験します。10人の社内専任メンターの熱意あるサポートを受けた第1陣の7人が2024年に無事卒業し、社内のベンチマークを打ち立てました。米国での成功を糧に、2025年までにこのプログラムをブラジルへと広げ、資料もブラジルの文化やニーズに合わせて調整する予定です。このイニシアティブは新しいリーダーを育成し、人財を定着させるひたむきな努力の証であり、これによって効果的なピープルマネジメントを行い、グローバルのダイバーシティ目標と合致させます。

2025年はこのほか、「Women Fast Track Development Plan(女性ファストトラック能力開発プラン)」を立ち上げ、この取り組みを強化します。入念な後継者計画を通じて女性従業員の昇進機会を見つけ、その準備をサポートするイニシアティブです。

同一賃金については、**格差を見つけ、是正するグローバル枠組みの一環として徹底的な賃金ギャップ分析を実施し、どの役割や拠点でも公正な報酬を徹底します**。2024年初めには同一賃金プロジェクトをスタートさせました。総合ジョブカタログの作成とジョブディスクリプションの統一を行ったのち、給与、賞与、人口統計データを含めて従業員報酬データを収集して分析し、ジェンダー、人種、その他人口統計要素に関連する賃金格差がないか洗い出します。このデータを業界水準と比較し、調整を要する領域を見つけ出します。業績や経験などの正当な理由で説明できない格差については、ケースに応じて将来の不平等を防ぐための給与調整を含めアクションプランを立てます。**2025年から2026年にかけては同一賃金の前進に取り組みます。このプロセスを開始するにあたり、2025年は重点課題として全体的なキャリア枠組みの分析を続ける予定です**。これによって、同一賃金イニシアティブに効果的に対処し、実行するための包括的データを収集します。このほか、プロジェクトには同一賃金やマネジメント、固定給制従業員の間の無意識のバイアスについて認識を高めるための研修も含まれ、公平性とインクルージョンの文化を推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョンリスクアセスメント

国連グローバル・コンパクト(UNGC)に対する当社のコミットメントに則し、**当社のグローバル事業において多様な文化的背景を尊重し、差別やハラスメントを決して容認しない厳格なポリシーを支持するためには、D&Iリスクアセスメントの実施が重要です**。

当社では、リスク“ホットスポット”を見つけるために、第三者機関のリスクマッピングプラットフォームが提供する国別リスク評価を活用しています。当社がモニタリングする48の指標のうち、「職場での差別」³「性的マイノリティ」⁴「女性および少女の権利」⁵がD&Iに該当します。リスクマッピングプラットフォームの国別評価に基づき、重大なスコアが付いた当社事業の総合リストをまとめました。この結果を該当国の2023年働きがいのある会社調査結果と照らし合わせます⁶。この方法によって、結果を検証し、該当地域でのD&Iリスクを低減するための対策を優先順位付けします。

働きがいのある会社調査は、社内ベンチマークを示すことによってD&I対策の指針としても機能します。これを参考にするこ
とで、インクルージョン関連項目のパフォーマンスが特に良かった国、悪かった国を考慮しながらロードマップを作成できます。パフォーマンスの良かったリージョンから学び、改善を要するエリアに対処することによって、グローバルでのインクルージョンの取り組みを戦略的に強化できます。

2025年の計画では文化的理解を深め、より狙いを絞ったウェルビーイングのサポートなどを予定しています。**マイノリティや社会的弱者のインクルージョンを推進する啓発プログラムにより、重点的に取り組みたいと考えています**。イニシアティブでは重点課題として、従業員における女性比率を増加させ、同一賃金を徹底し、全階層と従業員キャリアパスの全段階で無意識のバイアスに対処します。



今後の取り組み

2025年に向け、今後も従業員エンゲージメント、ウェルビーイング、報酬、育成と能力開発の強化に着実に取り組み、生活賃金評価を通じて公平な報酬を徹底します。**従業員の健康とウェルビーイングポリシーを正式に策定し、リージョンごとの多種多様なニーズに応じた柔軟で協調的な職場環境を提供します。研修・能力開発については、全社研修ニーズアセスメントを基にパーソナライズした学習パスを提供し、従業員の成長を促し、従業員の具体的な要望に応えます**。一方、Grow Your Career @Marelliイニシアティブでは引き続き、戦略的枠組み、総合ジョブアーキテクチャー、包括的報酬レビューを通じて、透明性のあるキャリアアップを推進します。さらに、**生活賃金評価**を実施し、当社の報酬体系と社会的公正、市場水準とを一致させ、従業員の経済的安定をさらにサポートします。こうした狙いを絞った努力は、互いに尊重し合える職場環境、つまり従業員が個人または職務上の目標達成に向けて評価されている、意欲をかき立てられている、権限を与えられていると実感できる職場環境を築く取り組みを裏付けるものです。

³「職場の差別」指標は、採用プロセス中または雇用期間中の非差別・平等原則違反に関する企業にとってのリスクを示します。⁴「性的マイノリティ」指標は、性的指向のみを理由に個人の権利を制限する国家主体または非国家主体の行為と関係する可能性を通じた企業にとってのリスクを示します。⁵「女性および少女の権利」指標は、女性および少女を差別したり、その他女性および少女の権利を制限、侵害したりする国家主体または非国家主体の行為と関係する可能性を通じた企業にとってのリスクを示します。⁶第三者機関のリスクマッピング評価上、重大なスコア(スコア5未満)が割り当てられた国のうち、当社の事業拠点がある国は、中国、インド、メキシコ、日本、ブラジル、タイ、トルコ、マレーシア、インドネシア、ミャンマー、モロッコです。

労働安全衛生

マレリは、最高水準の労働安全衛生基準の徹底に努め、全社に厳格な手順を取り入れ、先手の安全文化を築いています。継続的改善と世界の安全基準の厳格な遵守によって、全事業の全労働者の安全衛生を守ります。

マレリのコミットメント

労働者の安全は、製造・組み立て工程に固有のリスクが伴う自動車業界において最も重要です。国際労働機関(ILO)は最も危険性が高いセクターとして、農業、建設業、林業、漁業と並び、製造業を挙げています。労災死亡事故は年間20万件に上り、労災死亡事故全体の63%を占めます⁷。当社はこの領域の継続的改善に努め、ISO 45001をはじめとするグローバル基準に自主的に従っています。当初の目標として、2025年までに当社生産拠点のISO 45001認証取得率90%以上を設定しましたが、注目すべきことに2024年までにすでにこの目標を上回り、認証取得率は95%に達しています⁸。現在、残りの数拠点が取得準備中で、2025年までに全拠点でこの基準に準拠することが目標です。

当社生産拠点で雇用する従業員はもちろん、エージェント、コンサルタント、メンテナンス要員、インターンを含め、全ての労働者にとって安全な職場を確保することが極めて重要です。当社の安全に対する取り組みは、その実績が証明しています。2024年は生産拠点の70%が休業災害ゼロで稼働しました。ただし、こうした成果があっても私たちは改善の必要性を認識しています。取締役会の提言に従い、すでに達成したISO 45001認証取得目標を新たな目標に切り替え、具体的には、休業災害度数率を現在の指数0.76⁹から2025年末までに0.68に低下させることを目指します。

そしてその実現のために、職場での全ての傷病を防ぐ「Zero Injury Focus(傷病ゼロフォーカス)」イニシアティブを立ち上げました。EHSスキルアップや、当社施設にもっともよくあるハザードを適宜考慮した施設リスク評価、測定項目

⁷ 出典: <https://www.ilo.org/resource/news/nearly-3-million-people-die-work-related-accidents-and-diseases>
⁸ 韓国、ドイツ、米国、タイの一部生産拠点は2024年現在、認証未取得です。
⁹ 休業災害度数率の基準年は2024年です。従業員および派遣労働者に発生した休業災害事件数を延べ実労働時間数で割り、それに100万を掛けた数値として測定します。

ESG注目ポイント

生産拠点の95%がISO 45001認証を取得

目標

- 2025年までに生産拠点の100%がISO 45001認証を取得
- 2025年末までに休業災害度数率を0.76から0.68へ

の見直し、安全リーダーシップ研修、改善を要する拠点への直接的サポートを含め、さまざまな安全対策を強化します。プログラムの成功は、安全を推進し、毎日、全員がその日の仕事を終えて無事に帰宅するための全ての労働者の協調的努力にかかっています。

	測定単位	2022	2023	2024
開示事項 403-9:労働関連の傷病(従業員)				
労働関連の傷病件数	数/年	497	449	254
– 死亡災害	数/年	1	0	0
– 重大結果に繋がる休業災害(LTI)	数/年	18	16	28
– 休業災害(LTI)	数/年	66	63	42
– 応急処置	数/年	412	370	184
通勤傷病件数	数/年	157	208	118
労働時間	数/年	90,019,475	87,117,977	83,794,869
労働関連の傷病による死亡者の割合	(労働関連の傷病による死亡者数/労働時間数) × 1,000,000	0.01	0	0
重大結果に繋がる労働関連の傷病者の割合(死亡者を除く)	(重大結果に繋がる休業災害/労働時間数) × 1,000,000	0.20	0.18	0.33
記録対象となる労働関連の傷病者の割合	(記録対象となる労働関連の傷病者数/労働時間数) × 1,000,000	5.51	5.15	3.03
LTI度数率(重大結果に繋がる休業災害を含む)	(重大な休業災害を含む休業災害(LTI) + 死亡災害/労働時間数) × 1,000,000	0.94	0.91	0.84

注: 重大結果に繋がる休業災害(LTI)とは、被災から6カ月以内に負傷前の健康状態への完全回復ができない、しないまたは見込めない災害と定義されています。重大結果に繋がる休業災害(LTI)は、マレリコーポレートプロシーチャーで報告されるとおり、重大な休業災害(LTI)に含まれています。
休業災害(LTI)とは被災日の翌日から休業せざるを得ない災害と定義されています。

	測定単位	2022	2023	2024
開示事項 403-9:労働関連の傷病(従業員以外の労働者(派遣労働者+外部請負コントラクター))				
労働関連の傷病件数	数/年	38	20	22
- 死亡災害	数/年	0	0	0
- 重大結果に繋がる休業災害(LTI)	数/年	2	5	5
- 休業災害(LTI)	数/年	2	11	7
- 応急処置	数/年	34	4	10
通勤災害件数	数/年	データなし	データなし	データなし
労働時間	数/年	16,323,330	18,647,017	18,989,144
労働関連の傷病による死亡者の割合	(労働関連の傷病による死亡者数/労働時間数) × 1,000,000	0	0	0
重大結果に繋がる労働関連の傷病者の割合(死亡者を除く)	(重大結果に繋がる休業災害/労働時間数) × 1,000,000	0.1	0.3	0.3
記録対象となる労働関連の傷病者の割合	(記録対象となる労働関連の傷病者数/労働時間数) × 1,000,000	2.3	1.1	1.2
LTI度数率(重大結果に繋がる休業災害を含む)	(重大な休業災害を含む休業災害(LTI) + 死亡災害/労働時間数) × 1,000,000	0.2	0.9	0.6

安全衛生ポリシーとコミットメント

EHSポリシーに定めるとおり、当社は当社で働く全員とその関係者のために職場環境の継続的改善に力を注いでいます。安全衛生リスクを迅速に特定、評価したうえで、対策階層に従い、予防措置(ハザードを排除する、有害危険性の低い別の選択肢に置換する、工学的対策を講じるまたは作業編成を見直す、トレーニングなどの管理上の対策を用いる、必要に応じて適切な個人防護具(PPE)を使用する)を講じます。労働者には安全に関する懸念やインシデントの速やかな報告を奨励し、安全な職場を徹底します。マレリ・マニファクチャリング・システム原則は当社のEHSポリシーに則し、オペレーショナルエクセレンスを実現するための継続的改善と各種基準の綿密な適用を重要視しています。当社の取り組みは、従業員以外の労働者も対象です。

安全衛生リスク評価

当社は、従業員以外の者も含め、当社の事業活動に関わる全員の安全衛生を最優先に考えています。そのために定期的なリスク評価・監査を実施し、作業許可(PTW)手順を取り入れ、リスク対策階層に従った対策を講じています。全ての生産工場、非生産工場に適用されるISO 45001規格に則して策定したコーポレート手順に従った安全衛生リスク評価を、全拠点で定期的実施しています。この手順は、別段、国が義務付けた要求事項がない限り、認証の有無にかかわらず、当社の施設が適用範囲です。

2024年の労働安全衛生
監査実施生産拠点
外部監査:104
内部監査:386

手順ではハザードの特定、労働安全衛生リスクの見極め、関連マネジメントシステムに基づくリスク評価、労働安全衛生機会の強化のための手法を説明しています。

コーポレート手順の主な構成要素は次のとおりです。

- ハザードとリスク重大度の記述:**コーポレート手順では、作業組織、機械設備、工程、人的ファクターを含め、ハザードの徹底的な特定方法を説明しています。各拠点には、特定したハザードとそれに伴う潜在的リスクを詳細に記述した文書の作成が求められます。リスク評価プロセスにはリスクの重大度、頻度、発生確率の評価も含まれます。こうした総合的アプローチによって、全ての潜在的な危害源について体系的評価を行います。
- 予防・是正措置計画:**予防・是正措置計画の策定は、リスク管理プロセスにおける根幹です。特定した個々のリスクに対して、それを効果的に低減する具体的対策を立て、例えば、技術的修正、手順変更、PPEの使用などを必要に応じて行います。手順書では、各拠点が労働安全衛生機会の評価プロセスを構築する必要性を強調しています。これは、パフォーマンスを高め、措置を労働安全衛生マネジメントシステムに組み込むためです。こうした体系的枠組みによって、リスクにただ対処するのではなく、改善余地を継続的にチェックします。
- リスクの定期的レビュー:**当社では、労働安全衛生リスク評価を定期的に更新する重要性を力説しています。生産工程や作業組織、技術に大きな変更があった場合のほか、当社拠点のいずれかの健康調査で重大なアクシデントまたは知見が見つかった場合は常に、改めてリスク評価を行う必要があります。また、これらの事象の発生にかかわらず、リスク評価文書を少なくとも年一度必ず確認し、現在の対策が認識したハザードに適しているか確かめます。



2024年は当社生産拠点のISO 45001認証取得率が95%に達しました。当社はISO 45001で求められる労働安全衛生マネジメントシステムの一環として、安全衛生研修や労働者を交えた安全衛生ディスカッションの実施と、安全で生産的な環境の維持に重点的に取り組んでいます。

換気システムや機械の覆い・囲いなど工学的対策を講じ、内部の騒音や化学物質から労働者を守っています。こうした対策によってリスクにさらされる機会をできる限り抑え、定期的なモニタリングとメンテナンスによ

って安全な騒音レベル内で作業を続けることができます。防音素材や仕切りを設けるなど騒音抑制対策を講じ、規制に準拠した騒音低減技術を優先的に使用します。個人防護具(PPE)を支給し、定期的なトレーニングによって正しい使い方と騒音・化学的ハザードに対する安全注意の理解を徹底します。徹底したリスク評価に従い、可能な場合は有害物質を切り替えるか排除します。2022年に発がん性、変異原性、生食毒性(CMR)物質を抑制、排除するためのグローバルイニシアティブを開始し、このほか、有害物質の安全性ラベル表示、保管、取り扱い、輸送を重点に、世界全体で統一した管理を行うためのワークフローとガイドラインも策定しました。有害化学物質は、不正入手や異物混入を防ぐためにはっきりとラベル表示し、安全に保管する必要があります。厳格なガイドラインによって取り扱いと輸送を管理し、PPE・安全手順を守りながらばく露リスクを最小限に抑えます。

緊急時対策

当社のアクションプランでは、自然事象、技術事象、人為的事象など緊急事態が起きた場合の効果的な対応を取り決め、ISO 14001 およびISO 45001規格に従い、当社全拠点に適用しています。各拠点が責任者、救急サービス、報告方法、さらに労働安全衛生や環境への影響を抑えるための対策を決める詳細な手順を定めています。従業員トレーニングに重点的に取り組み、少なくとも年一度行う避難訓練には請負コントラクターを含む拠点内全員が参加し、継続的改善のために記録を取ります。また、従業員、請負コントラクター、来訪者、救急サービス、政府機関、そして必要に応じて地域コミュニティに緊急時の責任を周知しています。避難訓練後または実際に緊急事態が発生した後は、計画を見直し、強化策を講じて迅速かつ効果的で安全な仕組みを維持します。

労働者の参加とトレーニング

マレリの労働安全衛生マネジメントシステムの基本は話し合いと参加です。また、認定取得拠点到義務付けられたとおり、ISO 45001規格に準拠したマネジメントシステムを整備しています。したがって、ISO 45001認証取得拠点では安全衛生委員会への労働者の参加が必須です。その結果、当社人員の90%以上が労働安全衛生に関する話し合いに積極的に参加しています¹⁰。参加状況は拠点によって異なり、ローカルで管理しながら具体的な規制要件や組織独自のニーズ、事情に対処しています。

安全衛生研修プログラムは、各工場の具体的なニーズや法的要件に応じて組み立てます。こうしたローカルベースのアプローチによって、拠点ごとのハザードに効果的に対処し、国の規制やリスク評価の遵守を徹底できます。研修の主なトピックは、リスク評価、根本原因分析を含めたケガの調査、対策の実行などです。「安全第一」イニシアティブの一環として、稼働工場の多くが通年で、従業員には目的別の啓発デーを設け、マネージャーにはワークショップを開催しています。こうした取り組みには、安全意識や安全行動を組織全体の文化として幅広く変化させる狙いがあります。このほか、2024年10月からはEHS(環境・安全衛生)グローバルポリシー研修が開始され、環境保護と労働安全衛生に対する当社の姿勢を強く訴えています。この研修は、さまざまな事業領域でサステナビリティ目標と合致したさまざまな努力を行い、緊急時対策、ハザードの特定、階層別対策などの重要な要素が組み込まれている証です。

2024年5月に開始されたコーポレート主導のイニシアティブでは、「Safety Pills(安全について考えよう!)」と題したコンテンツが毎月イントラネットに掲載され、敷地内での交通安全、個人防護具、フォークリフト使用時の歩行者の安全、異常事態における有害物質の安全な管理、スリップ・つまずき・転倒に関するハザード、高温環境での安全維持など、安全衛生に関するトピックを取り上げ、日常の取り組みを補足しています。

2024年5月には工場長研修第2弾を実施し、11カ国から工場長15人、オペレーション責任者2人、工場長後継者12人が参加しました。研修ではマレリEHSポリシーとサステナビリティ目標との関連性について理解を深め、マレリEHSポリシー、ハザードの特定にフォーカスした労働安全衛生、リスク評価と安全に関するリーダーシップ、化学的・物理的ハザード管理のための産業衛生などのトピックを取り上げました。このほか、廃棄物・水資源の管理、エネルギー効率、サステナビリティレポーティングのためのデータ収集といった環境目標も取り上げ、EHS認証目標とISO規格を合致させることによって工場長の包括的法令遵守と説明責任を徹底しています。

¹⁰ 2024年の稼働生産拠点全体の労働安全衛生マネジメントシステム対象者は4万725人です。

労働関連の傷病

当社は、リスクを効果的に見つけ出し、低減策や防止策を講じることによって労働関連の傷病の防止に力を注いでいます。従業員の労働関連の傷病は、分類別に見ると工具・機械設備、心がけ・行動、手順・システムに関する問題から起きることが多く、一方、従業員以外の場合は、手順・システム、心がけ・行動、不注意が主な原因です。従業員以外の労働関連の病気についてはデータを収集していませんが、生物医学的過負荷・振動、蓄積外傷疾患、人間工学関連症状の分類で従業員に与える影響を報告できます。これに特化したトレーニングセッションや新しい意識向上キャンペーンを通じて社内の安全衛生文化を強化してきたことによって、2024年は前年と比較して労働関連の傷病の統計データが改善しました。各拠点が安全衛生リスク評価を行い、これには人間工学的評価も含まれています。各拠点で従業員トレーニングや職場の改善など対策を講じ、定期的に休憩を取り、反復運動損傷(RSI)を防ぐための健康チェックも定期的に行っています。

また、ケガや病気を未然に防ぐために次のような対策を講じています。

- **定期健康診断。**労働衛生専門家が過度な騒音、振動ばく露、有害物質との接触など、労働に関わる健康問題の初期兆候がないかチェックします。これによって、その拠点の医学的監視要件に従い、従業員と派遣労働者に割り当てた作業に不都合がないか確認します。
- **機械設備の定期安全点検。**一貫したモニタリングと精度確認によって国または地域の法的要件の遵守を徹底します。
- **総合ロックアウト・タグアウト (LOTO) プログラム。**機械設備の保全作業時に労働者を守るために考えられたもので、具体的な電源管理手順、従業員トレーニング、定期法令遵守点検などが含まれます。LOTOコーディネーターが監督して機械類の安全な電源遮断を徹底します。

	測定単位	2022	2023	2024
開示事項 403-10:労働関連の疾病・体調不良				
従業員				
労働関連の疾病・体調不良による死亡者の数	数/年	データなし	データなし	データなし
労働関連の疾病・体調不良件数	数/年	5	3	24
従業員以外の労働者				
労働関連の疾病・体調不良による死亡者の数	数/年	データなし	データなし	データなし
労働関連の疾病・体調不良件数	数/年	データなし	データなし	データなし

注：労働関連の疾病・体調不良事例とは、生物医学的過負荷・振動、蓄積外傷疾患、人間工学に関連した事例を指します。

各拠点は安全衛生パフォーマンスを追跡するために収集したデータとKPIを毎月、当社のEHS・エネルギーデジタルデータ収集プラットフォーム上で報告します。このほかにもデジタルツールを用いて、安全に関わるケガの分析や、同様のハザードが特定された拠点における是正措置とその実施状況の追跡ができるようになっています。現在の労働安全衛生データは全生産拠点と試験センターが対象です。**2024年はこれ以外に事務所と研究開発センターからもデータ収集を開始し、共通測定項目と防止対策の下での全拠点の統一を図り、2025年までにこのプロセスを完了させる予定です。**

労働安全衛生に関する金銭的、非金銭的処罰はデジタルEHSデータ収集プラットフォーム上で体系的に記録し、徹底したモニタリングと効果的なフォローアップを行います。こうした努力にもかかわらず、2024年はメキシコ、イタリア、スペイン、ドイツ、ポーランド、米国、英国などの複数の主要国で9件の少額罰金処分、3件の非金銭的処罰を受けました。これらの処罰は改善領域を浮き彫りにするものですが、財務的影響については当社の重大性基準値を下回っています¹¹。

事例紹介: デジタル世界で働くリスクを抑制する総合防止プログラム

ポーランドのマレリ ライティング事業部は、Central Institute for Labor Protectionが主催した全国規模のコンテストに、事業部の「デジタル世界で働くリスクを抑制する総合予防プログラム」を応募し、第3位を獲得しました。

この取り組みでは、従業員の心の健康をサポートする「Mindgram」プラットフォームの立ち上げ、総合リモートワークリスク評価、エキスパートが主導する継続的学習と積極的関与を促す定期ウェビナーなど、さまざまな対策が従業員の健康と安全の強化に大きく役立ち、労働組合との協力も強まっています。さらに、従業員への機器の貸し出しや、「10秒でできる健康と安全」と題した啓発キャンペーンなども行っています。プログラムには、人間工学に関する知識の提供、調節可能なデスクの提供、身体的負担に対処するビジョンケアサポートなどもあります。有志グループ「Brains & Hearts」などの活動を通じてフレックスタイム制やメンタルヘルスをさらに推進し、ワークライフバランスとメンタルヘルスの意識を高めています。定期安全監査、フィードバックシステム、ヨガクラスなどの取り組みも継続的な働きかけと安全に関する呼びかけに役立っています。

これらの努力が従業員の満足度アップと健康問題の防止に大きく貢献しているため、この成果を欧州労働安全衛生機関（EU-OSHA）を通じて欧州全域に発表し、「安全第一」文化が深く組み込まれていることを紹介する予定です。

今後の取り組み

今後については、引き続き社内の労働安全文化を継続的に強化し、労働関連傷病の防止に力を注ぎます。**2025年は「EHS 手順意識向上プログラム」**を立ち上げ、全拠点にEHSトピックに関する共通のルールとアプローチを浸透させる予定です。このほか、EHS担当者と固定給制従業員を対象に、最新知識と安全慣行を身につけてもらう総合研修にリソースを投じます。こうしたひたむきな努力は、安全が日常業務の中に溶け込んだ、全員にとってより安全で健康的な職場環境を築くという当社の目標を強調するものです。

¹¹ 当社ではフリーキャッシュフロー（FCF）の観点から4億4,300万円（300万ユーロ）またはEBITの観点から5億9,000万円（400万ユーロ）を超える影響を生じさせた事例を重大事例と定義しています。2024年のOHSに関する罰金は計739万6,521円（4万5,139ユーロ）です。

労使関係

自動車業界にとって厳しい状況が続く中、当社が世界の人員の権利とウェルビーイングを優先しながら生産性と品質を維持するためには、強い労使関係が欠かせません。当社は、包括的なポリシーと取り決めを通じて高い水準の倫理基準を支持し、全ての拠点で公正で一貫性のある労働条件を確保します。

労働ポリシー

自動車業界における生産性と品質の鍵を握るのが有効な労使関係です。米国労働統計局 (BLS) のデータ分析によると、米国だけでおよそ90万人の労働者がOEMやTier 1 サプライヤーにおいて大型自動車部品・システムの生産や内燃機関完成品の組み立て作業に従事しています。

当社は自らの責任を認識し、世界の当社全拠点で高い水準の労働条件の維持に取り組み、これを包括的全社ポリシーアンドプロシージャーと国ごとの労働協約が支えています。労働協約が存在する場合は、マレリ行動規範と人権ポリシーでこれを補います。これらには差別を防ぐために各種権利の保護を明確に定め、全社で一貫性と公正さを徹底しています。労働協約の対象ではない従業員については、適正労働時間、報酬、社会的給付、安全衛生、社会的対話の推進などを保証する社内規則を適用します。こうしたアプローチの狙いは、各国・地域で異なる法規制に対処し、当社の倫理的コミットメントの完全性を保つことにあります。

人権ポリシーの確かさは、SA8000認証に関する最近の成果に表れています。**2024年は中国国内で稼働する全13生産拠点が認証を取得し、その結果、2024年中に認証を取得した工場は計18に達しました。2025年までにEIRIS AおよびB国内に所在する全工場で認証を取得するという目標に向けて、着実に前進しています。**大きな監査指摘なく達成したこの成果は、困難な事業環境や従業員が労働協約の対象でない国においても倫理基準を効果的に実施した証です。

ESG注目ポイント

18の工場がSA8000認証を取得

倫理的雇用慣行

行動規範と人権ポリシーに定めるとおり、当社は倫理的な採用・雇用環境に真摯に取り組み、未成年従業員を含め、全ての労働者の保護と公正な処遇を徹底しています。未成年者の雇用については、国が定める見習い制度を通じてブラジルのみで行い、その際は国の規則に厳格に従い、生産業務には従事させません。

各国で定められた労働者の最低年齢を守り、新しい人員配置・採用ポリシーにも年齢確認の規定を盛り込んでいます。このポリシーは倫理的な採用慣行のグローバル枠組みとして機能し、ダイバーシティ&インクルージョンと透明性を重要視しています。最低就業年齢は、国際労働基準と国または地域の法律に従い、16歳です。HRチームが採用プロセス時に応募者の年齢を確認する責任を負い、全ての被採用者について、マレリ入社前に法定年齢要件を満たしていることをチェックします。

従業員の本人確認書類の不正使用や誤った保管を防ぐために、ポリシーでは本人確認書類をその目的のためだけに使用し、確認後は速やかに返却するよう定めています。これによって、従業員の本人確認書類を守り、世界のプライバシー、法的基準の遵守を徹底しています。

当社の採用プロセスは透明性と求職者中心主義が基本です。採用されようとする者には雇用通知書が発行されます。雇用通知書には、報酬、等級、諸手当、勤務開始日などの主な雇用条件を記載し、正式な雇用契約を結ぶ前に条件を明確にし、相互理解を図ります。この体系的アプローチは当社の全拠点共通です。[キャリア開発、昇進、採用プロセスの透明性に関して詳しくは、72〜73ページをご覧ください]

当社は透明性、法令遵守、倫理的な採用慣行を重要視し、これが公正でインクルーシブ、法的に健全な職場を維持する当社の方針の支えであり、世界中の雇用関係において信頼と誠実さが育まれています。

目標

EIRIS AおよびBリスト国内に所在する全ての拠点¹²が2025年までにSA8000認証を取得

¹² UNEP (国際連合環境計画) 人権ツールキット (https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/geographic.php.) の定義に従い、中国、インド、トルコ、モロッコ、タイ国内に所在する拠点。

団体交渉

当社はグローバルで労働協約の確かな枠組みを維持しています。労働協約には一般に、安全衛生、労働条件、研修・キャリア管理、法定労働時間外賃金などの定めが盛り込まれます。当社では現在、従業員の75.1%が労働協約の対象であり、労働者の権利全般に対する当社の取り組みを裏打ちしています。労使協議会などの従業員代表またはその組織は、社会的対話を円滑に進める要です。従業員に影響する事柄について定期的に協議や交渉を行い、従業員の心配や懸念に対して耳を傾け、対処します。

2024年は、欧州での社会的対話の枠組みを強化するにあたって、欧州従業員代表委員会(EWC)との対話が重要な役割を果たしました。EWCは当社の経営者とEU各国からの従業員代表との意思疎通を円滑化し、透明性を強化する重要なプラットフォームです。イタリア(8人)、ポーランド(4人)、チェコ共和国(3人)、スロバキア(3人)、ドイツ(3人)、フランス(2人)、スペイン(2人)、ルーマニア(1人)、英国(2人)(EU離脱後も、その戦略的重要性から引き続き参加)から代表者が参加しています。

欧州域外でも、ブラジル、メキシコ、日本などにおいて認定された従業員代表を通じて体系的な社会的対話を推進し、その国の労働慣行とグローバル基準とに従っています。労働協約の対象者ではない従業員については、厳格な社内ポリシーに従い、公平な労働条件、手当、人権ポリシーの遵守を徹底します。従業員との定期的な対話は、正式な代表を通じてか直接的な対話かを問わず、世界全体で公正で協力的な職場環境を築くための土台です。



フットプリントの最適化

こうしたさまざまな成果の一方で、当社は2024年第2四半期以降、自動車の減産が続き、大きく低迷する厳しい市場環境の中を突き進んでいます。現在の低迷の原因の一つに、電動化技術に関する各国の政策変更とOEMの戦略変更が挙げられます。欧州と北米を中心に経営に著しい困難が生じた結果、2024年は、この2つ

の地域で組織のレジリエンス強化を目的とした人員整理を続けることになりました。これは、流動性を管理し、コスト構造を現在の市場の実態に則したものにするうえで必要不可欠な措置です。このほか、工場閉鎖も行いました。程度の違いはあれ、従業員が反発し、フランスでは労働者が工場内外で抗議活動を繰り広げる大規模なストライキが、イタリアではデモ的なストライキが起きました。

	測定単位	2022	2023	2024
開示事項 401-1: 従業員の新規雇用と離職				
報告年の新規雇用者数(終身雇用の従業員のみ)	人数	9,967	7,548	5,393
入職率(合計)	%	21%	18%	14%
- 女性	人数	3,867	3,005	2,060
女性入職率	%	27%	24%	17%
- 男性	人数	6,099	4,543	3,333
男性入職率	%	18%	15%	12%
- そのほか	人数	1	0	0
そのほかの入職率	%	100%	0	0
報告年の離職者数(終身雇用の従業員のみ)	人数	13,687	14,328	7,835
離職率(合計)	%	28%	34%	20%
- 自己都合離職者	人数	7,353	6,087	3,182
離職率	%	15%	14%	8%
- 女性	人数	4,535	4,997	2,736
女性離職率	%	32%	40%	23%
- 女性自己都合離職者	人数	2,599	2,250	1,184
- 女性自己都合離職率	%	18%	18%	10%
- 男性	人数	9,152	9,331	5,099
男性離職率	%	27%	31%	18%
- 男性自己都合離職者	人数	4,754	3,837	1,998
- 男性自己都合離職率	%	14%	13%	7%

注：範囲には終身雇用契約の従業員のみが含まれます。この計算には有期雇用契約は含まれません。有期雇用契約から終身雇用契約に移行した従業員は、有期雇用の従業員区分に含まれています。

解雇従業員に対しては、当社は労働組合や政府機関と協力し、総合ソーシャルプランを立てて支援を行いました。ドイツとフランスの工場ではそれぞれの国の労働法に基づき、欧州従業員代表委員会と交渉したソーシャルプランによって奨励金と再就職支援を保証しました。中国では、奨励金を従業員と直接交渉しました。イタリアでは、ヴェナリーア・レアーレで働いていた90人の従業員のうち70人が同じヴェナリーア・レアーレのライティング工場に移り、残りの20人はグリーンテクノロジーのセントラルスタッフに加わるようになりました。イタリア、クレヴァルコーレでは、新しい投資家との交渉が成立したことによって従業員の70%が再雇用され、残りは国内のカイヴァーノ、トルメツォ、コルベッタへの配置転換または退職金付き解雇を選びました。クレヴァルコーレで行っていた生産活動は国内で操業を続けるモドゥーニョ工場に移管されました。

こうした戦略的移行によってイタリア国内で**ほぼ100%の雇用を守り**、生産活動を維持することができたため、この取り組みはイタリア産業相から**産業の危機解決におけるベンチマーク**だと高い評価を得ました。

2025年以降は、モロッコ、タンジェのライドダイナミクス工場の閉鎖と、各国事業における従業員の配置転換が予定されています。

こうした措置は、開かれたコミュニケーションと交渉を保ちながら労働者の問題に積極的に対処する当社の姿勢を裏付けています。従業員代表や労働組合、政府機関と定期的に対話しながら、公平な解決策を見つけます。効率性と労働力の最適化に重点を置きながら、責任ある姿勢で従業員と向き合い、グローバルでの事業運営と戦略目標を合致させます。

社会的説明責任

2023年は公正で倫理的な労働環境に関して、世界の主要社会基準に則した事業活動を行うためにSA8000認証取得プロセスを開始しました。同じ年に125の拠点で自己評価を実施し、2カ月以内にフィードバックを受け取りました。評価の結果、人権に関しては大きな問題がなかったものの、いくつかの拠点で労働条件と安全衛生について改善事項が見つかり、2024年はSA8000監査の準備として、これらの改善の実行に力を注ぎました。**2025年までにEIRIS AおよびBリストで特定された重要国に所在する全稼働生産工場のSA8000認証取得を目指しています。**

事例紹介:世界18カ所のマレリ工場が認証を取得

2024年は認証取得工場が18に達し、着実に前進しています。内訳は中国が13、ポーランドが1、タイが3、トルコが1です。**この成果は厳格な労働基準を支持する当社の姿勢の裏付けであり**、高リスク地域全体で倫理的労働慣行を実行するうえでの人権ポリシーの強みと有効性を証明しています。SA8000基準の実施を通じて、注意を要する重要な業務領域に欠かせない知見を得ています。中国、インド、トルコなどの国々で時間外労働や請負コントラクターの賃金格差などの問題が明らかになった一方、サービス残業の管理や、労働組合・従業員代表とのコミュニケーションの強化など積極的な対策を通じて、課題の多くを効果的に解決できています。

今後は、SA8000認証取得によって生まれた勢いを有効活用します。この先のステップでは、事業活動に伴う負の影響を未然に防ぎ、軽減するための総合リスク評価を実施する予定です。**児童労働、適正賃金、労働時間、差別、安全衛生などのリスクに対処するため、高・中リスク国の全工場でSA8000、ISO 45001、ISO 14001認証の取得を目指します。**

また、労働者の権利侵害に備えて、被侵害者に対する確かな是正策を現在、策定中です。問題の対処と防止における透明性と有効性に重点を置いています。これらの対策を通じて、社会的責任と労働基準の継続的改善に対する姿勢を改めて示し、世界のベストプラクティスに則し、ステークホルダーの期待に応えます。

最短通知期間

従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表への事前通知最低期間が定められていますが、具体的な日数は国ごとに異なります。労働協約（CBA）が結ばれている国では、この協約の中で会社を守るべき具体的な通知期間と協議規定が定められています。労働協約が結ばれていない国での事業上の変更については通常、法定最低通知期間に従います¹³。

今後の取り組み

2025年は、SA8000認証未取得の工場を対象に強力な内部統制枠組みを構築し、高い水準の労働基準の強化に力を注ぎます。この枠組みには包括的内部監査システムを取り入れ、補完的に各工場で定期的に自己評価を実施します。客観性と完全性を確保するために、社内エキスパートチームが輪番で担当する中央の監督委員会を立ち上げる予定です。

このチームは労働基準の遵守を評価し、改善領域を見つけるための現地視察に責任を負います。内部統制では安全衛生、公平な労働慣行、人権ポリシーの遵守などの重要側面に重点を置きます。これらの領域を体系的に確認することによって、認証の有無にかかわらず、当社の全拠点が一貫した倫理基準を確実に守ります。このプロセスを高度なデータ収集・レポートングツールで支え、透明性のある監視と必要に応じた迅速な是正措置を円滑に行います。

¹³ 欧州連合（EU）における事業上の変更に関する最低通知期間については、営業譲渡時における労働者の権利保護に関する指令（Directive 2001/23/EC）において、法的譲渡または合併の結果、会社または事業もしくは会社または事業の一部を譲渡する場合は、従業員代表との情報提供・協議手順を実施しなければならないと定められています。この手順は譲渡よりも合理的に前もって開始する必要がありますが、当社は、EU加盟各国の該当法規制によって施行されるこの指令を遵守しています。

英国では、企業の所有者変更時に、従業員が事業譲渡（雇用保護）規則（TUPE）に基づき守られる場合があります。TUPE規則に基づき守られる譲渡には、事業譲渡とサービス提供の変更の2種類があります。雇用主は、従業員に影響する可能性のある譲渡に関係することは全て（例：組織改編など）、従業員代表と協議する必要があり、これらの変更に同意を得る努力が求められます。TUPE規則に該当する譲渡についての従業員への事前通知が義務付けられていますが、契約が継続する場合の法定通知期間はありません。

トルコでは、国の労働法に従い、大量解雇または工場閉鎖を行う場合は事前に労働裁判所と労働組合に通知することが義務付けられています。大量解雇を予定する雇用主は、30日前までに労働組合代表、家族・労働・社会サービス省の管轄地域局、管轄のトルコ雇用局に書面で通知する必要があります。この通知のほか、雇用主は解雇理由、影響を受ける従業員の数とグループ、契約解除手順を行う期間についても知らせなければなりません。

労働法第29条に従い、雇用主が大量解雇などの完了から6カ月以内に同じ職務で労働者を雇い直す場合、解雇された労働者の中から適切な資格を有する労働者に優先的に声をかけることが規定されています。この文脈において、労働法の該当条項に定められた集団解雇に当てはまる解雇とは、

- * 従業員数20～100人の職場においては、10人以上の解雇、
- * 従業員数101～300人の職場においては、従業員の10%以上の解雇、
- * 従業員数301人以上の職場においては、30人以上の解雇が予定されている場合を指し、当社はこのグループに該当します。

米国では、連邦法である労働者調整再教育通知法（WARN法）が労働組合の有無にかかわらず適用され、50人以上の従業員または従業員の33%以上の失業に至る措置を行う場合は、60日前までの通知が雇用主に義務付けられています。

労働組合がある拠点/工場では通常、会社と労働組合が締結し、工場レベルで適用される労働協約に労働組合との情報提供・協議手順が定められています。労働組合のない工場では、外部委託に関する組織変更について全従業員に対する全社発表と合理的な事前通知が行われるのが通例です。

メキシコでは、連邦労働法に従い、大量解雇または工場閉鎖を行う場合は、事前に労働裁判所と労働組合に通知することが企業に義務付けられています。ただし、メキシコの労働法には通知期間に関する明確な定めはありません。

連邦労働法に従い、集団的労使関係または工場閉鎖によって完全な契約解除になる場合は労働裁判所への通知が必要ですが、大量解雇の場合は裁判所への通知は必要ありません。法には通知期限の定めはなく、第900条に従った工場閉鎖の場合は監督官庁への書面での届け出が必要です。これについても期限の定めはありませんが、工場閉鎖または集団的労使関係の解除要求よりも前に届け出をしなければならないと理解されています。

ブラジルでは、契約上の売却または合併の結果生じる事業、工場、その一部の譲渡において交渉は必須ではありません。雇用契約に変更が生じない変更は事前の通知の必要はなく、法（統一労働法（CLT）第10条）に、会社構造のいかなる変更も個々の雇用契約に定められた権利に影響しないという規定があります。ただし、同業他社への譲渡またはソフト・勤務時間その他就業・業務形態の変更（リモート勤務または出社勤務）がある場合は、契約の違法変更を防ぐために事前に通知し、従業員の同意を得る必要があります（CLT第468条）。この通知には具体的な期限の定めはありませんが、従業員にとって不意打ちにならない合理的な方法が求められます。

アルゼンチンには最低または最長期間はありますが、今後のステップについて労働組合と交渉することが適当です。

日本における事業譲渡に関しては、労働契約承継法に基づき、会社分割後に勤務する会社の概要、労働者が、承継される事業に主として従事する労働者であるかどうか、承継されるか否かなどについて、対象となる労働者および労働組合と協議する必要があります。個人への最低通知期間は13日以上です。マレリ各社で適用される労働協約（CBA）では、対象従業員に異動を通知するに先立ち、会社および労働組合が会社の譲渡および譲渡後の労働条件について合意することが求められています。加えて、通常の社内異動であっても、勤務条件に重大な影響がある場合は、事前に労働組合から合意を得る必要があります。

中国では、中華全国総工会が組織改編、構造改革または20人以上もしくは10%以上20%未満の従業員を削減する措置を行う場合は、労働組合または従業員への通知を義務付けています。交渉と従業員の合意が必要です。

また、これらの事業変更は、通知または実行の30日前までに労働局に申請して承認を得ることが義務付けられ、これを怠ると違法とみなされます。

労働契約法（2008年）には人員削減を制限する規定があります。従業員が従業員の特定のグループに属している場合、または特別な事情が当てはまる場合は、第40条または第41条に従い、雇用主は雇用契約を一方向的に解除することはできません。

インドにおける変更通知については、1947年インド産業紛争法、セクション9Aには、雇用者がスケジュールIV（本書末に添付）に規定された事項について労働者に適用される役務条件の変更を提案する場合、同法セクション9Aに定められた手順に従わなければならないと定められています。

セクション9Aに従い、変更案の影響を受ける可能性のある労働者は所定の方法で通知を受けることになります。その通知から21日間は変更を行うことはできません。ただし、何らかの調停または判決に従う場合は、そうした変更の実行に際して通知は必要ありません。これらの定めは、労働組合の職を有する者の失業対策のために申し立てられた権利については全面的に適用されません。当該権利は法の定め（LLJ II 1998 Mad.26）に基づき認められたものではありません。

労働協約に従って当社に適用される規定は、これ以外にありません。

マレーシアについては、従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表への事前通知の最低期間が通常定められています。

労働協約（CBA）が結ばれている組織については、通知期間および協議や交渉に関する条件は労働協約で定められています。マレリ法人に適用される労働協約において、新しい雇用条件またはその他関連事項を交渉するために、いずれかの当事者が他方当事者に3カ月前までに書面による通知を行うことが規定されています。

韓国では、従業員が転籍を拒んだ場合、または買い主への転籍条件に同意しなかった場合、従業員は売り主が法的に雇用契約を解除できる場合を除き、従業員が売り主との雇用契約を維持する権利を留保します。

労働者参加法およびその他該当法に従い、雇用主は、誠意を持って合併に関する意思決定その他会社経営の根幹に関わる意志決定を従業員に告知する必要があります。労働協約には、この通知を60日前までに労働組合に与え、その後十分な協議を行うと規定されています。ただし、この義務に違反した場合でも、法で定められた罰則はありません。マレリ韓国法人に適用される労働協約に、事業譲渡または合併計画に関する労働組合との事前協議の定めが設けられています。

タイにおける変更通知について、労働保護法には雇用契約の終了や解雇を伴わない事業変更に関しては、統一された最短通知期間の規定はありません。その代わり、通知期間は多くの場合、雇用契約の終了など特別な状況と関連しており、その場合は通常、1回の賃金支払い期間（30日）分が必要です。雇用主が所定の事前通知を行うことができない場合、通知に代えて賃金を支払い、法の定めに従った退職金を支給しなければなりません。

労働協約を結んでいる組織については、通常、労働協約において通知期間と協議・交渉手順が定められています。タイの労働法にはこれに関する具体的基準はなく、したがって、詳細は雇用主と労働組合の取り決めに基づきます。

社会貢献

地域コミュニティへの貢献は、成長と発展を共に果たす長い関係性作りに欠かせません。地域コミュニティのウェルビーイングと繁栄にリソースを注ぐことによって、当社は社会、文化、環境の課題に取り組み、当社が所在するコミュニティに恩恵をもたらす、レジリエンスと持続可能性の高い社会を築くことができます。

マレリのコミットメント

当社は富の創造と知識、技能、技術の移転を組み合わせ、地域コミュニティの持続可能な発展の促進に力を注ぎます。文化遺産と自然遺産を尊重し、責任あるインフラプロジェクトを実行し、必要に応じて積極的に災害対応を行い、狙いを絞ったプログラムによって社会、経済、制度の成長を推進します。

企業の社会的責任に関するグローバル枠組み

2025年初めに、持続可能で倫理的かつ適応力のあるプロジェクトを通じてコミュニティにプラスの影響を与える当社のアプローチを説明したマレリグローバルCSRポリシーを発行しました。国連グローバル・コンパクトおよび持続可能な開発目標 (SDGs)、特に目標10、17に従ったこの枠組みでは、気候変動、人権、生物多様性に関して地域のNPOとの協力を強調しています。**サステナビリティ、倫理的行動、パートナーシップが主な原則です。**CSRイニシアティブでは従業員のボランティア活動、法令遵守、定期的なインパクト評価を重要視しています。ガバナンスとして、適切な文書化および予算確保、透明性重視、長期依存の回避を強く求めています。

このポリシーでは、当社が事業を行う都市でのプロジェクト選定を強調し、地域へのインパクトと従業員の関与を推進します。知識を借り、コミュニティの意見や情報を知るために**NPOとのパートナーシップ**を大切にし、資源を有効活用し、規模を効果的に調整します。また、就業時間中のボランティア参加に関する規定を盛り込んだ倫理的ガイドラインの下で、従業員のボランティア活動を奨励しています。不測の事態に備え、赤十字国際委員会と協力した緊急時支援の仕組みも整えています。枠組みに

はマッチング拠出ルールのほか、明確なガバナンス、年次プロジェクト評価、依存関係を防ぐための出口戦略も定められています。

2024年の主なイニシアティブ

Ignite the Change

2024年9月、働きがいのある会社プログラムの下で、「Ignite the Change: The Giveback Challenge」(変革を起こそう:ギブバック・チャレンジ)と題したダイナミックなイニシアティブをスタートさせました。狙いは、ボランティア活動を通じて従業員エンゲージメントを高めることにあります。このプロジェクトでは、従業員を当社のコーポレートバリューと共鳴する地元のNPOと引き合わせ、チームワークや協力、共通の目的意識を育みます。コマーシャル&マーケティングチームが指揮を執り、部門の垣根を越えてサポートするパイロットプログラムが現在、世界5カ所で進行中です。イタリアのコルベッタでは「Girls Code It Better」、フランスのトラップでは「Restos du Coeur」、インドのグルグラムでは「Geeli Mitti Foundation」、メキシコのアグアスカリエンテスでは「The Day of the Good Deeds」、米国ミシガン州サウスフィールドでは「Habitat for Humanity」と協力しています。ボランティアリーダーたちが積極的に参加の機会を作り、目覚ましい前進を遂げています。



「さいたまカップ」を支援(日本)

さいたま市教育委員会が主催する「さいたまカップ」は、「さいたまエンジン」プロジェクトに参加する高校生たちがさいたま市の暮らしを改善するためのアイデアを発表するコンテストです。この取り組みではさいたま市内の中高生が地元企業の画期的技術や社会貢献に触れる機会があります。このプログラムを通じて、子どもたちがさいたまを元気ある街に変えるための独創的アイデアを編み出します。マレリに関わるのはアイデアだけではありません。実際に学校を訪れて実践的なサポートをしたり、会社の役割や製品を説明したり、ウェルビーイングプロジェクトに関して指導することもあります。取り組みの中では、ディスカッションを促すことや生徒たちの発表にフィードバックすることにフォーカスし、コミュニティを豊かにし、次世代のイノベーターにひらめきを与える姿勢を強調します。ランドセルカバーの寄贈や行政ヒアリングへの積極的な参加など、長年続けている貢献はさいたま市教育委員会にも認められ、協調的な街作りにおける当社の重要な役割が明確に示されています。



フォルマーレ(ブラジル)

マレリ アンパロ工場が行っている社会的責任とコミュニティエンゲージメントの好例に「**フォルマーレプロジェクト**」があります。2007年に始まったこのプロジェクトは、**経済的、社会的困難を抱えた若者たちに専門資格を得る機会を与えることが目的です**。画期的教育法を活用し、変化する雇用市場のニーズに対応しながら、会社の基本原則であるボランティア活動に重点的に取り組みます。この活動は、社会変化の推進と公平性の促進に役立つうえに、ボランティア教育者として活動する従業員自身の人生も豊かにします。この役割を通じて、**コミュニケーションスキルの向上や自己肯定感の向上、リーダーシップの育成など価値ある能力を身につけています**。このプロジェクトは、継続学習と社会的責任に力を注ぐ企業市民としてのマレリの評価を高める効果もあり、人間味のあるインクルーシブな職場環境作りに役立っています。2024年は19人の生徒が卒業し、この取り組みは大きな影響を与え続けています。卒業生は翌年度から見習いとして働き、本人とコミュニティの成長に貢献しています。



就業プログラムのための職業訓練(ブラジル)

ブラジルのマレリ ライドダイナミクス・ラブラス工場が2016年から行っている**PROET(就業プログラムのための職業訓練)**では、**障がいのある人の就業を支援しています**。奨学金、制服、食事、軽食、交通機関クーポン、ミールバスケットなどの必要物資の提供を通じて、2024年までに70人の若者たちを支援しました。APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais)と協力したこのプログラムでは、見習い者の技能と能力を改善・多角化する職業訓練ワークショップを開催し、彼らが将来の雇用機会に備えられるようにします。これは、職場のダイバーシティとインクルージョンを促進する当社の姿勢と合致したイニシアティブです。プログラムでは見習い期間後の当社での雇用機会についても明確な道を定めています。PROETを通じて壁を壊し、誰一人取り残さない労働力参加に効果的に取り組んでいます。



世界自閉症啓発デー(イタリア)

マレリ バリー工場では、4月2日の世界自閉症啓発デーに合わせて、従業員向けの啓発・情報提供イベントを開催しました。A.S.F.A. Pugliaとのパートナーシップによって、その個性を探究し、誤った社会通念を打ち消すことによって、自閉症への理解を広めるためのイベントです。認識とインクルージョンの関係をテーマにしたディスカッションも行いました。イベントは従業員から大いに注目され、今後のダイバーシティ&インクルージョン活動に向けた計画作りの材料にもなりました。参加者からの評価も高く、「参考になった」、「真のインクルージョン活動だった」との感想が寄せられました。



将来のイノベーターにパワーを:マレリ モータースポーツ2024イニシアティブ(イタリア)

マレリ モータースポーツは、将来の人財育成活動の一例として、2024年にトリノ工科大学と協力した総合教育イニシアティブを実施しました。論文執筆に取り組む学生を支援し、当社の画期的な環境や技術を詳しく紹介するワークショップを開催して、キャリアに関する貴重な知見を提供します。マレリ モータースポーツは「Formula Student」コンテストの重要関係者の一人として、スポンサーとして貢献するだけでなく、**環境に対する責任と競争力を両立させたアイデアを評価する賞を設立し、サステナビリティの側面も強調しています**。こうした努力は、学術的成長を促し、選ばれる雇用主としての当社の評価を高める取り組みを裏打ちするものであり、世界の若手エンジニアリング人財、ビジネス人財を揺るぎなく支援する当社の姿勢の証です。



キナバル山ハイキング(マレーシア)

マレリ マレーチアチームは心身の健康増進のためのハイキング遠征を企画しました。タハン山など、過去の経験を活かして標高4,095mのキナバル山の険しい地形に立ち向かい、見事ゴールに到着しました。健康増進とストレス解消に役立ち、チームワーク精神と仲間意識も育まれました。環境保護意識も高まり、粘り強さやレジリエンスなど価値ある教訓を得ることもできました。



献血活動(マレーシア)

マレリ マレーシアチームは、ペナン州立病院の国立血液バンクの協力の下、深刻な医療ニーズに対処するための**献血キャンペーン**を実施しました。従業員が献血に協力し、地元の病院を助け、命を救う活動に貢献しました。**小さな親切行為が大きなインパクトを与える**ことを実証し、救命救急や手術時の血液の安定供給を支えることができました。



タイでのCSRイニシアティブ

2024年11月、マレリ タイチームはコミュニティの健康とウェルビーイングの増進のための2つの重要なCSR活動を実施しました。チョンブリのヴィハーン・シエン/カオシーチャンで開催された第5回チャリティラン2024に、三菱自動車とともに参加しました。健康的なライフスタイルの推進と、コチャン病院への寄付を含む地元医療機関の支援を目的としたイベントです。数日後には、アマタナコン献血ユニットで開かれた献血イベントに参加し、患者さんのための血液供給を増やし、健康意識の向上やコミュニティでの協力を促しました。



WaSH(水と衛生)プロジェクト(インド)

マレリインドは2024年12月、Society of All Round Development(SARD)と協力し、グルグラムのパトリ村にある公立小学校とベンガルール(旧バンガロール)の公立学校にそれぞれ水・衛生(WaSH)設備を新設しました。この最新設備は300人を超える児童と20人の教員に恩恵をもたらします。計22人の従業員が壁や容器のペンキ塗りや庭仕事など、恩恵を受ける児童たちとともにボランティア活動に従事し、積極的にプロジェクトに参加しました。



インドでのSTEM教育支援

マレリインドは**科学技術学士、工学学士を習得するまでの4年間の奨学金を支給し、ハリヤーナー州とカルナータカ州で暮らす経済的に恵まれない家庭の52人の優秀な学生を支援しました**。Foundation for Excellenceと協力したこのプログラムでは、学習成績と経済的必要性に応じて支援する学生を選びます。2024年9月には、支援



を受ける18人の学生とNGOの代表者が当社のプロパルション、エレクトロニクス工場を訪れました。この訪問では生産工程やチームワーク、安全対策について貴重な経験や知識を得るに加え、マレリのリーダーシップチームと直接話す機会も設けられました。生徒たちからは、感謝の言葉とともに、自動車業界における実際の応用例について理解を深めることができたという興奮気味の感想が聞かれ、マレリの取り組みが教育に良い影響を与えた実例となりました。

Marelli Women:乳がん啓発活動(米国)

マレリの従業員リソースグループ(ERG)の一つである「Marelli Women」は、500枚のTシャツの販売収益およそ8,000ドルをスーザン・G・コーメン研究基金に寄付しました。Tシャツデザインはテネシー州シェルビービルにあるグリーンテクノロジー工場の才能ある従業員、ハリエットの作品で、社内コンテストで選ばれました。



チームビルディングとコミュニティインパクト(米国)

ミシガン州サウスフィールドで働くマレリ インテリアデザイン&テストチームの16人の従業員は、フードレスキュー活動を行うNPO「Forgotten Harvest」でチームビルディングとコミュニティサービスに参加し、やりがいのある1日を過ごしました。効果を高めるために2つのグループに分かれ、1つはデトロイト都市圏で暮らす子どもたちのサマーランチプログラムをサポートし、もう1つは大量の食品を1家庭分に分けて提供するボックスミールキットプログラムをサポートしました。**わずか4時間でおよそ3,300ポンドもの食品を子どもたちの昼食用に用意し、960食分のミールキットを準備し、コミュニティに大きな影響を与えただけでなく、作業中にチームの絆も強まりました。**



リヴィウ工科大学への発電機の寄贈(ポーランド)

マレリポーランドは、2024年にシレジア工科大学グリヴィツェ校と協力し、リヴィウ工科大学に発電機1台を寄贈しました。4月26日にグリヴィツェ校で行われた寄贈式には著名な教員や当社の経営幹部が参列しました。この取り組みは、教育機関を支援し、連携を推進する当社の姿勢を裏打ちするものです。



取締役会	90
重要トピックス	90
本レポートについて	91
GRIスタンダード対照表	92
第三者保証報告書	143

資料集



取締役会



DINESH PALIWAL
エグゼクティブチェアマン、
ノミネーション・ガバナンス・
人的資本委員会議長



DAVID SLUMP
代表取締役社長兼CEO



BIN HWEE QUEK



平野 博文



飯島 久雄



KAREN SNOW



**DR. PUNITA KUMAR
SINHA**



柿沢 誠一
監査委員会議長



**DR. SHELENE
SANTANA**



山本 昇

● 監査・リスク委員会

● ノミネーション・ガバナンス・
人的資本委員会

重要トピックス

重要トピックス	内容
気候変動対策/ エネルギー管理	ESG基準/規制と足並みを揃える 温室効果ガス排出量を測定し、事業に則した脱炭素計画を立て、実行する
サプライチェーンにおけるサステナビリティ	当社の物流とサプライチェーンにおけるサステナブルなインパクト
材料調達	重要物質の使用を制限するとともに、その調達を確保する。供給の途絶や材料価格の変動の影響を受けにくい代替材料を開発する
ガバナンス・コンプライアンス	当社のコーポレートガバナンスとビジネス倫理の実践が全てのステークホルダーに与える影響を評価する。ガバナンスには、所有権と経営権、取締役会、賃金、会計、企業倫理、税務の透明性を含む
労使関係	経営陣と労働者の関係、労働者保護の強化
廃棄物管理	廃棄物を削減し、再利用・再生利用を増やすことによって業務効率を改善する
製品の安全性と品質	自動車部品メーカーとして、効果的な製品安全管理を通じて評判を高め、ひいては長期的な売上増を実現
労働安全衛生	全ての従業員を守る健全で安全な労働環境の構築、維持、推進に取り組む
サーキュラーエコノミー・デザイン	自動車部品メーカーとして、簡単に再利用・再生利用できる部品設計と、モジュール方式による製品設計によって貢献
ダイバーシティ&インクルージョン	全社で多様な視点と文化を奨励し、推進し、守ることによって、新しい思考が生まれ、競争力が増す
人権の尊重	当社従業員はもちろん、サプライチェーン従業員に対しても、人権に関する基本的国際原則を尊重し、支持する
水資源の保護	事業活動における水原単位、事業活動地域の水ストレス、水に関するリスク・機会管理の取り組み
データに関する責任	責任あるデータ管理を行う。その一例として、サイバーセキュリティリスクを抑え、サイバー意識の高い文化を醸成し、責任を持って個人情報や機密情報を取り扱う
社会貢献	地域社会の発展に貢献する。そのために、富を築き、専門知識や技能、技術などを提供することによって、当社と地域コミュニティの持続可能な発展を目指す
従業員エンゲージメント	意欲の高い多様な人員体制を構築するための戦略を立てる
反競争的行為	業界を代表する自動車部品メーカーとして、反トラスト法に反しない事業活動を行い、当社の財務状況と評判に急性的影響を与える可能性のある処罰を受けない
生物多様性	事業活動が事業活動地域に与える可能性のある影響と、事業活動に伴う環境への影響を管理するための取り組み
有害物質の排出	事業活動に伴う環境汚染、毒性または発がん性物質の排出の可能性

本レポートについて

報告対象期間と範囲

本文書は「マレリ・サステナビリティレポート」の第5版です(以下「本レポート」といいます)。本レポートは、2024年1月1日から2024年12月31日までを期間(以下「報告期間」といいます)とする年次報告書です。報告期間のマレリのサステナビリティに関する実績をまとめています。期間は財務諸表の期間と同じです。
当社は、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 2024において情報を開示しています。

報告対象範囲

- 1. 2024年初頭において、工場、事務所、エンジニアリングセンター、支配下にある合併事業、倉庫などの法的事業体を合算したマレリの拠点数は171です。
- 2. 本レポートに含まれるデータはいずれも2024年に稼働中の拠点を指し、これには当年度の一部期間に稼働していた拠点が含まれます。
- 3. HR関連データにはマレリ従業員が勤務する全ての拠点が含まれます。
- 4. 安全衛生データには、従業員数50人超の全てのマレリ稼働拠点が含まれ、2026年には除外なく全てを含める予定です。
- 5. 報告するエネルギーおよび環境データには、オンサイト業務を行っているお客さま企業敷地が含まれていません。なぜならOEMとの契約上、当該敷地ではエネルギー、水または廃棄物データが個別に提供されないためです。代わりに、コストは個々のお客さまのルールで分割されます。
- 6. マレリ サステナビリティダッシュボードに表示される目標は、2024年度の全期間稼働していた生産拠点を指します。

合併事業

- 2024年は、当社の支配下でない稼働合併事業20のうち19について、完全なESGアセスメントを実施しました。
- 支配下にある合併事業とは、マレリが当該法的事業体における議決権の50%超を(直接的または間接的に)所有する場合、または当該法的事業体の取締役の過半数を指名または選任する権限を持つ場合、もしくは当該事業体の経営を指示する権限がある場合と定義されます。

データの修正・訂正記述

修正・訂正記述は全て、文章または表内で正確に申告しています。

ご注意事項

本レポートには、2025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がありますのでご了承ください。発行日：2025年7月さらに詳しい情報をご希望の方は、sustainability@marelli.comまでお問い合わせください。

測定単位

単位	単位記号
10億	Bn
GHG排出量 二酸化炭素換算メトリックトン	tCO2e
キロトン	kt
メトリックトン(1,000kg)	t
100万	M
量 立法メートル	m ³
量(液体) リットル メガリットル	L ML

外部保証

第三者保証報告書に記載されているGRIスタンダード指標は、ISAE3000に従った限定的保証の対象であり、Deloitte & Touche S.p.a.が修正を行いました。



GRI

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所			
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：4ページ						
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：90ページ						
開示事項 2-3	報告期間、報告頻度、連絡先：90ページ						
開示事項 2-4	情報の修正・訂正記述：90ページ						
開示事項 2-5	外部保証：141～144ページ						
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：13、60～63ページ						
開示事項 2-7	従業員：65～77、82～85ページ						
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考	
従業員数（直接雇用）	人数	グループ	50,368	43,585	41,693		
－ 女性	人数	グループ	14,926	12,922.5	12,432		
－ 男性	人数	グループ	35,441	30,662.5	29,261		
－ そのほか	人数	ジェンダー情報がない会社／国	1	0	0		
終身雇用の従業員数	人数	グループ	48,355	42,124	39,959		
－ 女性	人数	グループ	14,155	12,409	11,877		
－ 男性	人数	グループ	34,199	29,716	28,082		
－ そのほか	人数	ジェンダー情報がない会社／国	1	0	0		
－ 南米（SA）	人数	リージョン内の会社	4,655	4,705	4,886		
－ 北米（NA）	人数	リージョン内の会社	12,937	11,324	11,071		

GRI

GRIスタンダード	開示事項		本レポートにおける該当箇所			
開示事項 2-7(つづき)	従業員:65〜77、82〜85ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
－ EMEA	人数	リージョン内の会社	18,120	16,328	14,591	
－ インド	人数	リージョン内の会社	920	822	1,162	
－ ASEAN	人数	リージョン内の会社	6,186	4,840	4,560	
－ 中国	人数	リージョン内の会社	5,537	4,105	3,688	
有期雇用の従業員	人数	グループ	2,013	1,461	1,734	
－ 女性	人数	グループ	771	514	555	
－ 男性	人数	グループ	1,242	947	1,179	
－ 南米(SA)	人数	リージョン内の会社	300	69	33	
－ 北米(NA)	人数	リージョン内の会社	378	195	283	
－ EMEA	人数	リージョン内の会社	729	709	885	
－ インド	人数	リージョン内の会社	0	0	0	
－ ASEAN	人数	リージョン内の会社	606	488	509	
－ 中国	人数	リージョン内の会社	0	0	24	
労働時間無保証の従業員	人数	グループ	0	0	0	
フルタイム従業員	人数	グループ	49,981	43,229	41,418	
－ 女性	人数	グループ	14,628	12,646	12,224	
－ 男性	人数	グループ	35,353	30,583	29,195	
－ そのほか	人数	ジェンダー情報がない会社／国	0	0	0	
パートタイム従業員	人数	グループ	386	356	274	
－ 女性	人数	グループ	298	277	208	
－ 男性	人数	グループ	88	80	66	
－ そのほか	人数	ジェンダー情報がない会社／国	0	0	0	

GRI

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所			
開示事項 2-8:	従業員以外の労働者	65～77、82～85ページ	派遣労働者および請負コントラクター				
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考	
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	人数	グループ	4,855	5,134	3,680	派遣労働者とは、派遣元会社と雇用契約を結び、当社に一時的に派遣されている労働者です。派遣労働者は通常、当社の従業員と同じ業務範囲および事業範囲において、当社の監督者の指揮命令に従って働きます。	
ガバナンス							
開示事項 2-9	ガバナンス構造と構成:49～50、91ページ						
開示事項 2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出:49～50、91ページ						
開示事項 2-11	最高ガバナンス機関の議長:49～50、91ページ						
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:49～50、91ページ						
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:49～50、91ページ						
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:10、11、49～50、91ページ						
開示事項 2-15	利益相反:52ページ						
開示事項 2-16	重大な懸念事項の伝達:54～55ページ						
開示事項 2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見:49、50、91ページ						
開示事項 2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価:49、50ページ						
開示事項 2-19	報酬方針:72～74ページ						
開示事項 2-20	報酬の決定プロセス:72、73ページ						
戦略、方針、実務慣行							
開示事項 2-21	年間報酬総額の比率:73ページ						
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:9～11ページ						

GRI

GRIスタンダード	開示事項		本レポートにおける該当箇所
開示事項 2-23	方針声明:26、41、42、46、50、53、56、60、72、79、82、86ページ		
開示事項 2-24	方針声明の実践:26、41、42、46、47、53、56、60、66、68、72、73、75、77、79、80、82、83、84、86ページ		
開示事項 2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス:54、55ページ		
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:54、55ページ		
開示事項 2-27	法規制遵守:27〜29、51〜54ページ		
開示事項 2-28	会員資格を持つ団体	1. 一般社団法人 日本自動車会議所 2. Automotive Engineering Association (AEA) 3. Association of Car Industry and Construction of Morocco 4. National Association of Auto Parts Distributors (Andap) 5. Italian Association of the Automotive Industry (イタリア自動車工業会) 6. Automotive Manufacturers and Importers Association 7. European Association of Automotive Suppliers (欧州自動車部品工業会) 8. Cluster Lombardia della Mobilità 9. CSR Europe (Drive+) 10. Fédération Internationale de l'Automobile Industry Working Group 11. Equiper le futur de l'automotive 12. 公益社団法人 日本伝熱学会 13. 一般社団法人 日本自動車部品工業会 14. Joint Electron Device Engineering Council 15. 独立行政法人日本貿易振興機構 16. Motor Equipment Manufacturers Association (米国自動車部品工業会) (旧 OESA) 17. North East Automotive Alliance (北東イングランド・オートモーティブ・アライアンス) 18. Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen 19. 公益社団法人 自動車技術会 20. 埼玉県商工会議所連合会 21. National Association of Brazilian Auto Parts Manufacturers (Sindipeças) 22. 自動車用動力伝達技術研究組合 23. Association of Motor Vehicle Manufacturers of Serbia 24. German Association of the Automotive Industry (ドイツ自動車工業会) 25. 神奈川県経営者協会 26. 一般社団法人 日本経済団体連合会 27. 彩の国土地調査グループ 28. 埼玉県経営者協会 29. 埼玉工業倶楽部 30. 埼玉経済同友会 31. 埼玉日本経済新聞懇談会 32. Deutsch-Italienische Handelskammer 33. 一般社団法人日本自動車部品工業会 モビリティ将来技術研究会 (MOBIKEN) 34. 公益社団法人 自動車技術会 35. 自動車用内燃機関技術研究組合 36. 早稲田大学モビリティ研究会 37. Automotive Component Manufacturers of India 38. Society of Indian Automobile Manufacturers 39. Indo-Italian Chamber of Commerce & Industry 40. Association of Car Industry and Construction of Morocco 41. Chamber of Commerce and Industry of Spain in Morocco 42. French Chamber of Commerce and Industry of Morocco 43. Confédération Générale des Entreprises du Maroc	

GRI

GRI スタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所			
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:13ページ					
開示事項 2-30		労働協約:83ページ					
		測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
労働協約の対象となる従業員数		人数	グループ	38,976	33,748	31,288	マッピングされた従業員数に基づいて計算した対象者の割合は75.1%です(範囲内のヘッドカウント4万1,692人のうち4万1,688人)。2024年12月31日現在、当社従業員のうち、労働協約対象者の割合は75.1%です。労働協約等の対象になっていない従業員も、最低法定要件を補うまたはそれを上回る条件の恩恵を得ています。 2023年12月31日現在、当社従業員のうち、労働協約対象者の割合は78.1%です(当社のグローバルヘッドカウントのうち99.1%に実施した調査)。労働協約等の対象になっていない従業員も、ほぼ全員、最低法定要件を補うまたはそれを上回る条件の恩恵を得ています。
GRI 3:重要トピックス		2021					
開示事項 3-1		重要トピックスの決定プロセス:12ページ					
開示事項 3-2		重要トピックスのリスト:12、91ページ					

GRI – 重要トピックス – 反競争的行為

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
GRI 3:重要トピックス 2021 - 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:51～53ページ				
GRI 205:不正防止 2016						
開示事項 205-1	不正に関するリスク評価を行っている事業所:51ページ					
	測定単位		2022	2023	2024	備考
不正に関するリスク評価を行っている事業所	数		-	125	7	当社の2023年自己評価にはSA8000に関する社内目標に基づく125の稼働生産拠点が含まれています。非生産ユニット、支配下でない合併事業、非稼働工場(ロシア国内工場など)は含まれません。
事業所総数	数		-	197	7	
不正関連リスク評価の対象事業所の割合	%		-	63%	100%	
リスク評価により特定した不正関連の著しいリスク	数		-	なし	なし	2024年は、重点を個々の工場から、法令遵守自己評価とESG自己評価を通じた7つの事業部の評価に切り替えました。自己評価は各事業部責任者が行い、インパクトと確度の観点から主なリスクを評価しました。主な評価領域は人権、環境インパクト、不正防止、データ保護、反競争的行為です。
						この指標は2023年に初めて報告しました。
開示事項 205-2	不正防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修:52、53ページ					
	測定単位		2022	2023	2024	備考
従業員のうち、不正防止に関する研修を受講した者の総数	人数		10,521	7,382	12,739	2024年の行動規範研修では、3つの学習モジュールで不正防止を取り上げました(「贈収賄・不正行為」「贈収賄・不正行為の結果」「現金・贈答品・接待に伴うリスク」)。工場従業員の達成率はグローバルでは追跡していません。
- 役員	人数		1	0	413	2024年現在、全ての従業員およびビジネスパートナーにマレリ行動規範の同意を求めています。研修受講完了者は、電子署名デジタルシステムを通じて、研修を理解したことを意思表示します。ただし、リージョン別の内訳は出していません。
- 管理職	人数		34	7	2,777	2024年は、エグゼクティブ、管理職、従業員を含む固定給制従業員のうち96%が研修を完了しました。グループ・エグゼクティブコミティメンバーも全員、研修が完了しています。ただし、取締役の研修時間はゼロとして集計しています。
- 一般従業員	人数		2,898	1,442	9,549	従業員別、リージョン別の内訳は出していません。
- 工場従業員	人数		7,588	5,933	0	開示事項 205-2 a、b、c、d(地域別に)およびe(従業員のうち、不正防止に関する研修を受講した者の総数と割合(従業員区分別、地域別に))で求められた情報は、現在データがありません。次回サステナビリティレポートから、これらのデータを収集し開示したいと考えています。

GRI – 重要トピックス – 反競争的行為(つづき)

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
開示事項 205-3	確定した不正事例と実施した措置 :53ページ					
	測定単位	2022	2023	2024	備考	
確定した不正事例の総数	数	1	2	1	情報の不一致については51ページの詳細をご覧ください。	
確定した不正事例の性質	文章	確定した不正事例が当該従業員の雇用契約の解除に至ったケース。	第三者との関係における不適切な行為。いずれの事例についても、解雇を含む処分を実施。	従業員がサプライヤーから不適切な贈答品を受領。当該従業員は、会社が処分を下す前に退職。		
確定した不正事例のうち、不正を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数	数	1	1	0		
確定した不正事例のうち、不正関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数	数	0	0	0		
報告期間中に組織または組織の従業員に対して不正に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	数	0	0	0		

GRI – 重要トピックス – サプライチェーンにおけるサステナビリティ

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
GRI 3:重要トピックス 2021 - 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:60～63ページ				
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	環境基準を用いて審査した新規サプライヤー:60～63ページ					
	測定単位	2022	2023	2024	備考	
社会的基準を用いて審査した新規サプライヤーの割合	%	-	-	100%	以下は全てのサプライヤーの選定または資格審査の必須条件であり、新しいサプライヤー評価プロセスにも盛り込まれています。 - サステナビリティ自己評価の実施 (Resilincを使用) - BCP(事業継続計画)評価の実施 (Resilincを使用) - 有効な ISO 14001 認証。 2023年および2022年については、新しいサプライヤー評価手順の導入時期が2023年末であるためデータがありません。この手順ではESG要件の初期スクリーニングを資格審査条件の一つとして取り入れています。2024年版報告書にこの情報を加えるため、2024年はモニタリングシステムを導入します。	

GRI – 重要トピックス – サプライチェーンにおけるサステナビリティ (つづき)

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置:60～63ページ				
	測定単位	2022	2023	2024	備考
環境インパクト評価の対象サプライヤー	数/年	147	317	415	監査結果に積極的に対処しなかったサプライヤーについては、ステータスを「新規取引保留 (NBH)」に変更し、十分なアクションプランを提出して実行することを条件に、新規取引を再開します。2024年は一時的にこれに該当したサプライヤーが2社ありました。
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	数/年	32	184	183	
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	数/年	5	21	143	
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	%	15.6%	11.4%	78%	
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	数/年	0	0	2	
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	%	0	0	1%	
サプライチェーンにおいて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	文章	2022年の新しいプロセスの開始に伴い、ルールとサプライヤー照会システムを切り替えため、前年とのデータ比較ができません。52の回答のうち、32のサプライヤーが環境またはエネルギー関連の不適合または一部不適合となりました。	サプライヤーの大部分は、CO2排出量モニタリングおよび追跡に関する項目について、マイナスの環境インパクトがあります(>90%)。	サプライヤーの大部分は、CO2排出量モニタリングおよび追跡に関する項目について、マイナスの環境インパクトがあります(>90%)。	

GRI – 重要トピックス – サプライチェーンにおけるサステナビリティ (つづき)

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
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	社会的基準を用いて審査した新規サプライヤー					
	測定単位	2022	2023	2024	備考	
社会的基準を用いて審査した新規サプライヤーの割合	%	-	-	100%	以下は全てのサプライヤーの選定または資格審査の必須条件であり、新しいサプライヤー評価プロセスにも盛り込まれています。 - サステナビリティ自己評価の実施 (Resilincを使用) - BCP(事業継続計画) 評価の実施 (Resilincを使用) - 有効なISO 14001認証。	

GRI – 重要トピックス – サプライチェーンにおけるサステナビリティ (つづき)

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
開示事項 414-2	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：60～63ページ					
	測定単位	2022	2023	2024	備考	
社会的インパクト評価の対象サプライヤー	数/年	147	317	415	監査結果に積極的に対処しなかったサプライヤーについては、ステータスを「新規取引保留 (NBH)」に変更し、十分なアクションプランの提出と実行を条件に新規取引を再開します。2024年は一時的にこれに該当したサプライヤーが2社ありました。	
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	数/年	20	61	52		
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	数/年	6	20	43		
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 (自動計算)	%	30%	33%	83%		
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	数/年	0	0	2		
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 (自動計算)	%	0%	0%	4%		
サプライチェーンにおいて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	文章	2022年の新しいプロセスの開始に伴い、ルールとサプライヤー照会システムを切り替えたため、前年とのデータ比較ができません。52の回答のうち、20のサプライヤーが当社アンケート調査の次の項目の少なくとも一つについて不適合または一部不適合となりました：人権、倫理・コンプライアンス、安全衛生、紛争鉱物。	サプライヤーのうち、次の評価領域について不適合だったサプライヤーを特定： assessment areas: 人権、倫理・コンプライアンス、安全衛生、紛争鉱物。	サプライヤーのうち、次の評価領域について不適合だったサプライヤーを特定： assessment areas: 人権、倫理・コンプライアンス、安全衛生、紛争鉱物。		

GRI – 重要トピックス – 材料調達

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所			
GRI 3:重要トピックス 2021 - 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:60〜63ページ					
GRI 301:原材料 2016							
開示事項 301-1	使用原材料の重量:62ページ						
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考	
総使用原材料	トン	グループ	248,956	283,991	255,634	これらの材料は当社顧客の大部分の優先事項であり、したがって、これらに限りレポートニング目的で毎年追跡しています。	
－ 樹脂	トン	グループ	121,926	125,449	144,588		
－ スチール	トン	グループ	106,685	146,469	130,812		
－ アルミニウム	トン	グループ	20,345	12,073	10,235		
GRI 204:調達慣行 2016							
開示事項 204-1: 次の区域内に所在するサプライヤーに支出した調達予算(直接調達のみ－サービスを除く)		除外理由－このKPIについては、報告のための基準および手順を現在、策定中です。2025年からKPIの報告を開始予定です。					
GRI 301:原材料 2016							
開示事項 301-2	使用したリサイクル材料:60〜62ページ このKPIについては、報告のための基準および手順を現在、策定中です。2025年からKPIの報告を開始予定です。						

GRI – 重要トピックス – 廃棄物管理

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所			
GRI 3:重要トピックス 2021 - 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:39〜41ページ					
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:39〜41ページ					
開示事項 306-2		廃棄物関連の著しいインパクトの管理:39〜41ページ					
GRI外		発生した廃棄物:39〜40ページ					
		測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
発生した廃棄物の総量		トン/年	グループ	85,497	86,086	84,527	
有害廃棄物の総量		トン/年	グループ	6,495	6,596	6,888	
非有害廃棄物の総量		トン/年	グループ	79,002	79,490	77,639	
廃棄物原単位		トン/ 売上100万ユーロ	グループ	8.8	8.1	9.3	
開示事項 306-5		処分された廃棄物:39〜40ページ					
		測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
処分された有害廃棄物と非有害廃棄物の総量		トン/年	グループ	13,269	13,632	13,669	2024年の報告には過去(2022年と2023年)の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。
－ 焼却(エネルギー回収あり)		トン/年	グループ	6,305	6,312	6,053	
－ 焼却(エネルギー回収なし)		トン/年	グループ	1,475	1,519	1,440	
埋立て		トン/年	グループ	2,071	2,332	1,901	
その他の処分		トン/年	グループ	3,417	3,468	4,273	
有害廃棄物の総量(オフサイト)		トン/年	グループ	4,534	4,823	5,482	
－ 焼却(エネルギー回収あり)(オフサイト)		トン/年	グループ	1,883	1,882	1,967	
－ 焼却(エネルギー回収なし)(オフサイト)		トン/年	グループ	656	903	881	

GRI – 重要トピックス – 廃棄物管理(つづき)

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所				
開示事項 306-5(つづき)	処分された廃棄物:39〜40ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
埋立て(オフサイト)	トン/年	グループ	22	52	126	
その他の処分(オフサイト)	トン/年	グループ	1,972	1,986	2,508	
有害廃棄物の総量(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
－ 焼却(エネルギー回収あり)(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
－ 焼却(エネルギー回収なし)(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
埋立て(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
その他の処分(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
非有害廃棄物の総量(オフサイト)	トン/年	グループ	8,735	8,809	8,187	
－ 焼却(エネルギー回収あり)(オフサイト)	トン/年	グループ	4,422	4,430	4,087	
－ 焼却(エネルギー回収なし)(オフサイト)	トン/年	グループ	819	617	559	
埋立て(オフサイト)	トン/年	グループ	2,048	2,280	1,776	
その他の処分(オフサイト)	トン/年	グループ	1,446	1,483	1,765	
非有害廃棄物の総量(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
－ 焼却(エネルギー回収あり)(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
－ 焼却(エネルギー回収なし)(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
埋立て(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
その他の処分(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	

GRI – 重要トピックス – 廃棄物管理(つづき)

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所				
開示事項 306-4	処分されなかった廃棄物:39〜40ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
処分されなかった有害廃棄物と非有害廃棄物の総量	トン/年	グループ	72,229	72,454	70,858	2024年の報告には過去(2022年と2023年)の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。
– 再利用のための準備	トン/年	グループ	-	-	-	
– リサイクル	トン/年	グループ	72,229	72,454	70,858	
– その他の回収作業	トン/年	グループ	-	-	-	
有害廃棄物の総量(オフサイト)	トン/年	グループ	1,961	1,774	1,406	
– 再利用のための準備(オフサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
– リサイクル(オフサイト)	トン/年	グループ	1,961	1,774	1,406	
– その他の回収作業(オフサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
有害廃棄物の総量(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
– 再利用のための準備(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
– リサイクル(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-		
– その他の回収作業(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
非有害廃棄物の総量(オフサイト)	トン/年	グループ	70,267	70,681	69,452	
– 再利用のための準備(オフサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
– リサイクル(オフサイト)	トン/年	グループ	70,267	70,681	69,452	
– その他の回収作業(オフサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
非有害廃棄物の総量(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
– 再利用のための準備(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
– リサイクル(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	
– その他の回収作業(オンサイト)	トン/年	グループ	-	-	-	

GRI – 重要トピックス – 気候変動対策 / エネルギー管理

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
GRI 3:重要トピックス 2021 - 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:32～38ページ				
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:36～38ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
総エネルギー消費量	GJ/年	グループ	5,322,904	5,318,161	4,863,308	2022年および2023年の数字は科学に基づく目標イニシアチブ（Science-Based Targets Initiative: SBTi）の要求事項に従い、非生産拠点を含める形で修正・訂正しました。 使用した換算係数の出所：英国環境・食料・農村地域省 (DEFRA)
間接エネルギー総消費量	GJ/年	グループ	4,097,764	4,108,484	3,737,198	
－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	2,968,221	2,528,628	1,661,073	
－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	1,069,336	1,534,751	2,061,109	
－熱電併給システムに由来する電力分	GJ/年	グループ	5,169	3,993	-	
－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	254	230	245	
－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	4,640	5,099	1,429	
－サプライヤーの熱電併給システムに由来する熱エネルギー分	GJ/年	グループ	-	7,705	-	
－サプライヤーに由来する熱エネルギー分（非再生可能エネルギー）	GJ/年	グループ	46,462	24,698	13,343	
－サプライヤーに由来する熱エネルギー分（再生可能エネルギー）	GJ/年	グループ	3,684	3,380	-	
直接エネルギー総消費量	GJ/年	グループ	1,225,140	1,209,676	1,126,110	
－天然ガス分	GJ/年	グループ	1,018,085	958,741	856,404	
－ガソリン分	GJ/年	グループ	2,985	4,375	1,519	
－ディーゼル分	GJ/年	グループ	3,402	26,814	16,235	
－LPG 分	GJ/年	グループ	174,906	192,037	170,375	
－HSC 重油・LSC 油分	GJ/年	グループ	1,325	1,353	1,712	

GRI – 重要トピックス – 気候変動対策 / エネルギー管理(つづき)

GRIスタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 302-1(つづき)	組織内のエネルギー消費量:36～38ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
－ A 重油分	GJ/年	グループ	19,725	15,689	15,500	
－ 再生可能燃料分	GJ/年	グループ	-	-	-	
－ 再生可能エネルギー自家発電分	GJ/年	グループ	4,712	10,666	64,364	
開示事項 302-3	エネルギー原単位:38ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
エネルギー原単位	MWh/売上100万ユーロ	グループ	152	140	148	2022年および2023年の数字は科学に基づく目標イニシアチブ (Science-Based Targets Initiative: SBTi) の要求事項に従い、非生産拠点を含める形で修正・訂正しました。
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):36ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
GHG排出量スコープ1	tCO2e/年	グループ	64,016	63,496	56,137	2022年および2023年の数字は科学に基づく目標イニシアチブ (Science-Based Targets Initiative: SBTi) の要求事項に従い、スコープ1に非生産拠点を含める形で修正・訂正しました。 使用した換算係数の出所:英国環境・食料・農村地域省 (DEFRA)
開示事項 305-2	間接的なGHG排出(スコープ2):37ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
GHG排出量スコープ2(マーケット基準)	tCO2e/年	グループ	398,555	361,381	210,181	2022年および2023年の数字は科学に基づく目標イニシアチブ (Science-Based Targets Initiative: SBTi) 基準に従い、スコープ2に非生産拠点を含める形で修正・訂正しました。
GHG排出量スコープ2(ロケーション基準)	tCO2e/年	グループ	432,339	447,143	403,187	使用した換算係数の出所:ロケーション基準については国際エネルギー機関 (IEA)、マーケット基準についてはAssociation of Issuing Bodies (AIB) と IEA

GRI – 重要トピックス – 気候変動対策 / エネルギー管理(つづき)

GRIスタンダード	開示事項		本レポートにおける該当箇所			
開示事項 305-3	その他の間接的なGHG排出(スコープ3):32〜33ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
スコープ3 – カテゴリー 1(購入した商品・サービス)	tCO2e/年	グループ	4,002,900	3,908,567	3,458,030	2022年および2023年の排出量データはSBTi基準に従い修正・訂正しました。スコープ3.3については非生産拠点を含め、スコープ3.6については宿泊施設滞在を除外し、スコープ3.4については計算に影響する法定物流データを使用しました。
スコープ3 – カテゴリー 2(資本財)	tCO2e/年	グループ	105,685	100,117	123,053	
スコープ3 – カテゴリー 3(燃料およびエネルギーに関連する活動)	tCO2e/年	グループ	137,040	129,332	119,729	
スコープ3 – カテゴリー 4(上流の輸送、配送)	tCO2e/年	グループ	332,909	289,440	356,885	
スコープ3 – カテゴリー 5(事業から出る廃棄物)	tCO2e/年	グループ	4,584	5,002	3,345	
スコープ3 – カテゴリー 6(出張)	tCO2e/年	グループ	8,936	12,621	15,608	
スコープ3 – カテゴリー 7(従業員の通勤)	tCO2e/年	グループ	63,839	55,242	52,842	
スコープ3 – カテゴリー 11(販売した製品の使用)	tCO2e/年	グループ	3,909,652	4,127,575	4,487,842	
開示事項 305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
スコープ1、スコープ2(マーケット基準)温室効果ガス(GHG)排出原単位比率	tCO2e/売上(100万ユーロ)	グループ	48	40	29	2022年および2023年の数字は科学に基づく目標イニシアチブ(Science-Based Targets Initiative: SBTi)基準に従い、スコープ1および2に非生産拠点を含める形で修正・訂正しました。
開示事項 305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物:44〜45ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
粒子状物質(PM)	トン/年	グループ	2,908	5,067	3,836	2024年の報告には過去(2022年と2023年)の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。
窒素酸化物(NOx)	トン/年	グループ	109,137	135,415	113,069	
硫黄酸化物(SOx)	トン/年	グループ	10,480	8,464	8,521	
大気排出物総量	トン/年	グループ	122,525	148,946	125,426	

GRI – 重要トピックス – 水資源の保護

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
GRI 3:重要トピックス 2021 - 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:42〜44ページ				
GRI 303:水と廃水 2018						
開示事項 303-3	取水:42ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
総取水量	ML/年	グループ	2,221	2,109	1,790	2024年の報告には過去(2022年と2023年)の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。
地表水からの取水	ML/年	グループ	88	101	116	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	88	101	116	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	0	0	0	
– 水ストレスを伴う地域からの取水量	ML/年	グループ	0	17	28	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	0	17	28	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	0	0	0	
水ストレスを伴う地域の割合	%	グループ	0%	17%	24%	
地下水からの取水	ML/年	グループ	365	332	300	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	365	332	300	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	0	0	0	
– 水ストレスを伴う地域からの取水量	ML/年	グループ	1.16	0.01	0.00	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	1.16	0.01	0.00	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	0	0	0	
水ストレスを伴う地域の割合	%	グループ	0.3%	0%	0%	
海水からの取水	ML/年	グループ	-	-	-	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	
– 水ストレスを伴う地域からの取水量	ML/年	グループ	-	-	-	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	

GRI – 重要トピックス – 水資源の保護(つづき)

GRIスタンダード	開示事項		本レポートにおける該当箇所			
開示事項 303-3(つづき)	取水:42ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
水ストレスを伴う地域の割合	%	グループ	-	-	-	
第三者の水(合計)	ML/年	グループ	1,769	1,676	1,374	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	1,769	1,676	1,374	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	0	0	0	
– 水ストレスを伴う地域からの取水量	ML/年	グループ	635	650	543	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	635	650	543	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	0	0	0	
水ストレスを伴う地域の割合	%	グループ	36%	39%	40%	
水原単位	m³/ 売上100万ユーロ	グループ	229	200	196	
開示事項 303-4	排水:42ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
総排水量	ML /年	グループ	1,341	1,526	1,327	2024年の報告には過去(2022年と2023年)の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。
– 地表水への排水	ML/年	グループ	81.60	78.24	79.70	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	81.60	78.22	79.68	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	0.00	0.02	0.02	
– 水ストレスを伴う地域での排水	ML/年	グループ	0.5	0.0	0.0	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	0.5	0.0	0.0	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	0	0	0	
水ストレスを伴う地域の割合	%	グループ	0.6%	0.0%	0.0%	
– 地下水への排水	ML/年	グループ	0.0	0.7	0.6	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	0.0	0.7	0.6	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	

GRI – 重要トピックス – 水資源の保護(つづき)

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所				
開示事項 303-4(つづき)	排水:42ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
– 水ストレスを伴う地域での排水	ML/年	グループ	-	-	-	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	
水ストレスを伴う地域の割合	%	グループ	-	-	-	
– 海水への排水	ML/年	グループ	-	-	-	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	
– 水ストレスを伴う地域での排水	ML/年	グループ	-	-	-	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	-	-	
水ストレスを伴う地域の割合	%	グループ	-	-	-	
– 第三者の水への排水(合計)	ML/年	グループ	1,259	1,447	1,247	
他組織に送った合計量	ML/年	グループ	25	84	111	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	1,259	1,371	1,110	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	-	76	137	
– 水ストレスを伴う地域からの取水量	ML/年	グループ	335	438	413	
他組織に送った合計量	ML/年	グループ	25	83	110	
– 淡水(総溶解固形分 ≤1,000mg/L)	ML/年	グループ	335	438	407	
– その他の水(総溶解固形分 >1,000mg/L)	ML/年	グループ	0	0	6	
水ストレスを伴う地域の割合	%	グループ	27%	30%	33%	

GRI – 重要トピックス – 水資源の保護(つづき)

GRIスタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 303-5	水消費:43ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
総水消費量	ML/年(計算済み)	グループ	880	583	463	GRI外の定義:GRIの要求事項に該当しないKPI。当社は、当社サステナビリティ戦略に従いGRI外について報告しています。 2024年の報告には過去(2022年と2023年)の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。
－水ストレスを伴う地域からの取水量	ML/年	グループ	301	229	158	
GRI外再生水インデックス	%	グループ	92%	91%	92%	
リサイクル水・再生水	ML/年	グループ	26,524	20,974	19,805	
GRI外						
エネルギーマネジメントシステム、環境監査						
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
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	97	95	92	当社は事業拠点を常に戦略的に見直し、その結果、拠点数が前年と比べて減少しています。
ISO 14001(環境マネジメントシステム)認証取得拠点の数	%	グループ	95%	94%	98%	2024年の報告には過去(2022年と2023年)の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。

GRI – 重要トピックス – 生物多様性

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所								
GRI 3:重要トピックス 2021 - 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:46〜47ページ										
GRI 304:生物多様性												
開示事項 304-1		保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点										
拠点		所在地		組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地	保護地域(保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域)または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係					事業形態	事業敷地の面積(m2)	保護地域登録されたリスト(IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など)の特徴から見た生物多様性の価値
地名	国	緯度	経度		距離	保護地域	地域名	指定	管理			IUCN管理カテゴリー
Llinars del Valles	スペイン	41.64738271	2.41610667	該当なし	最大2km	Natura 2000	Serres del Montnegre i el Corredor	保護計画	連邦または国の省庁	製造工場	36,266	IUCN管理カテゴリーV
					最大5km	Natura 2000	El Montseny	保護計画	連邦または国の省庁			IUCN管理カテゴリーV
					最大10km	Natura 2000	Riu Congost	保護計画	連邦または国の省庁			IUCN管理カテゴリーV

GRI – 重要トピックス – 生物多様性(つづき)

GRI スタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所								
開示事項 304-1 (つづき)		保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点										
拠点		所在地		組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地	保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係					事業形態	事業敷地の面積 (m2)	保護地域登録されたリスト（IUCN 保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値
地名	国	緯度	経度		距離	保護地域	地域名	指定	管理			IUCN管理カテゴリー
Sulmona	イタリア	42.08235106	13.90147183	該当なし	最大2km	Natura 2000	Parco Nazionale della Maiella	特別保護地域（野鳥指令）	連邦または国の省庁	製造工場	240,600	IUCN管理カテゴリーII
					最大2km	Natura 2000	Maiella	特別保護地域（生息地指令）	地方公共団体			未報告
					最大5km	Natura 2000	Fiumi Giardino - Sagittario - Aterno - Sorgenti del Pescara	特別保護地域（生息地指令）	地方公共団体			未報告
					最大10km	Natura 2000	Gole di San Venanzio	特別保護地域（生息地指令）	地方公共団体			未報告
					最大10km	Natura 2000	Sirente Velino	特別保護地域（野鳥指令）	地方公共団体			未報告
					最大10km	Natura 2000	Monte Genzana	特別保護地域（生息地指令）	地方公共団体			未報告

GRI – 重要トピックス – 生物多様性(つづき)

GRIスタンダード			開示事項		本レポートにおける該当箇所							
開示事項 304-1(つづき)			保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点									
拠点		所在地		組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地	保護地域(保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域)または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係					事業形態	事業敷地の面積(m2)	保護地域登録されたリスト(IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など)の特徴から見た生物多様性の価値
地名	国	緯度	経度		距離	保護地域	地域名	指定	管理			
Barbera	スペイン	41.52082981	2.13312186921675	該当なし	最大2km	国定	Gallecs	保護計画	連邦または国の省庁	製造工場	17,740	IUCN管理カテゴリーV
					最大5km	Natura 2000	Serra de Collserola	保護計画	連邦または国の省庁			IUCN管理カテゴリーVI
					最大10km	Natura 2000	Riu Congost	保護計画	連邦または国の省庁			IUCN管理カテゴリーV
					最大10km	Natura 2000	Serres del Litoral Septentrional	特別保護地域(生息地指令)	地方公共団体			未報告
Maua	ブラジル	-23.66162125647324	-46.48696997211986	該当なし	最大10km	国定	Parque Natural Municipal Fazenda Do Carmo	公園	地方政府省庁	製造工場	191,250	IUCN管理カテゴリーII

GRI – 重要トピックス – 生物多様性(つづき)

GRIスタンダード				開示事項		本レポートにおける該当箇所								
開示事項 304-1 (つづき)				保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点										
拠点		所在地		組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地	保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係					事業形態	事業敷地の面積 (m2)	保護地域登録されたリスト (IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など) の特徴から見た生物多様性の価値		
地名	国	緯度	経度		距離	保護地域	地域名	指定	管理				IUCN管理カテゴリー	
Kechnec	スロバキア	48.55126736	21.24293303	該当なし	一部重複	その他	Košice valley	生物多様性重要地域	該当なし	製造工場	333,610	IUCN管理カテゴリー IV		
					最大2km	Natura 2000	Košická kotlina	特別保護地域（野鳥指令）	連邦または国の省庁			未報告		
					最大5km	Natura 2000	Hornádske meandr	特別保護地域（生息地指令）	地方公共団体			未報告		
					最大10km	Natura 2000	Hernád-völgy és Sajóközi-erdő	特別保護地域（生息地指令）	地方公共団体			未報告		
					最大10km	Natura 2000	Zempléni-hegység a Szerencsi-dombsággal és a Hernád-völgygel	特別保護地域（野鳥指令）	地方公共団体			未報告		
Amparo	ブラジル	-22.71651052110796	-46.81601106176516	該当なし	一部重複	国定	Apa Piracicaba Juqueri-Mirim Area li	環境保護区	地方政府省庁	製造工場	236,246	IUCN管理カテゴリーV		

GRI – 重要トピックス – 生物多様性(つづき)

GRI スタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所									
開示事項 304-1(つづき)			保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点										
拠点		所在地		組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地	保護地域(保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域) または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係					事業形態	事業敷地の面積 (m2)	保護地域登録されたリスト (IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など)の特徴から見た生物多様性の価値	
					距離	保護地域	地域名	指定	管理			IUCN管理カテゴリー	
Santpedor	スペイン	41.77809398	1.852575298	該当なし	最大2km	その他	Serralades Prelitorals de Barcelona	生物多様性重要地域	該当なし	製造工場	43,000	未報告	
					最大10km	Natura 2000	Sant Llorenç del Munt i l'Obac	特別保護地域 (野鳥指令)	地方公共団体			未報告	
					最大10km	Natura 2000	Serra de Castelltallat	保護計画	国政機関			IUCN管理カテゴリーV	
Toluca	メキシコ	19.293376779846017	-99.54501725599826	該当なし	最大5km	国定	Santuario del Agua y Forestal Subcuenca Tributaria Río San Lorenzo	州立公園	地方政府省庁	製造工場	31,181	未報告	
					最大5km	Ciénegas de Lerma	ラムサール条約登録湿地 (国際的に重要な湿地を選定する基準)	ラムサール条約登録湿地 (国際的に重要な湿地を選定する基準)	国際機関			未報告	

GRI – 重要トピックス – 労使関係

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
GRI 3:重要トピックス 2021 - 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:82～85ページ				
GRI 401:雇用 2016						
開示事項 401-1	従業員の新規雇用と離職:83～84ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
報告年の新規雇用者数(終身雇用の従業員のみのみ)	人数	グループ	9,967	7,548	5,393	
入職率(合計)	%	グループ	21%	18%	14%	
– 女性	人数	グループ	3,867	3,005	2,060	
女性入職率	%	グループ	27%	24%	17%	
– 30 歳未満	人数	グループ	2,132	1,533	1,048	
30 歳未満入職率	%	グループ	70%	71%	9%	
– 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	1,598	1,340	932	
30 歳～ 50 歳入職率	%	グループ	18%	17%	8%	
– 50 歳超	人数	グループ	137	132	80	
50 歳超入職率	%	グループ	6%	5%	1%	
– 男性	人数	グループ	6,099	4,543	3,333	
男性入職率	%	グループ	18%	15%	12%	
– 30 歳未満	人数	グループ	3,434	2,488	1,605	
30 歳未満入職率	%	グループ	52%	53%	6%	
– 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	2,370	1,795	1,161	
30 歳～ 50 歳入職率	%	グループ	12%	10%	6%	
– 50 歳超	人数	グループ	295	260	171	
50 歳超入職率	%	グループ	4%	4%	1%	
– その他	人数	ジェンダー情報がない会社／国	1	0	0	

GRI – 重要トピックス – 労使関係(つづき)

GRIスタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 401-1(つづき)	従業員の新規雇用と離職:83～84ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
その他の入職率	%	ジェンダー情報がない会社／国	100%	0	0	
南米(SA)新規雇用者数	人数	SA	523	546	802	
南米(SA)入職率	%	SA	11%	7%	16%	
北米(NA)新規雇用者数	人数	NA	6,739	5,705	3,290	
北米(NA)入職率	%	NA	52%	50%	30%	
EMEA新規雇用者数	人数	EMEA	1,095	905	443	
EMEA入職率	%	EMEA	6%	6%	3%	
インド新規雇用者数	人数	インド	360	110	458	
インド入職率	%	インド	39%	13%	39%	
ASEAN新規雇用者数	人数	ASEAN	415	136	53	
ASEAN入職率	%	ASEAN	7%	3%	1%	
中国新規雇用者数	人数	中国	835	146	347	
中国入職率	%	中国	15%	4%	9%	
報告年の離職者数(終身雇用の従業員のみ)	人数	グループ	13,687	14,328	7,835	
離職率(合計)	%	グループ	28%	34%	20%	
－ 自己都合離職者	人数	グループ	7,353	6,087	3,182	
離職率	%	グループ	15%	14%	8%	
－ 女性	人数	グループ	4,535	4,997	2,736	
女性離職率	%	グループ	32%	40%	23%	
－ 女性自己都合離職者	人数	グループ	2,599	2,250	1,184	

GRI – 重要トピックス – 労使関係(つづき)

GRIスタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 401-1(つづき)	従業員の新規雇用と離職:83～84ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
女性自己都合離職率	%	グループ	18%	18%	10%	
– 30 歳未満	人数	グループ	1,953	1,703	872	
30 歳未満離職率	%	グループ	14%	79%	7%	
– 30歳未満女性自己都合離職者	人数	グループ	1,287	897	459	
女性自己都合離職率	%	グループ	9%	7%	4%	
– 30 歳～ 50 歳女性	人数	グループ	2,123	2,744	1,417	
30 歳～ 50 歳離職率	%	グループ	16%	36%	12%	
– 女性自己都合離職者	人数	グループ	1,177	1,161	615	
女性自己都合離職率	%	グループ	8%	15%	5%	
– 50歳超女性自己都合離職者	人数	グループ	459	550	447	
50 歳超離職率	%	グループ	20%	21%	4%	
– 女性自己都合離職者	人数	グループ	135	192	110	
自己都合離職率	%	グループ	6%	7%	1%	
– 男性	人数	グループ	9,152	9,331	5,099	
男性離職率	%	グループ	27%	31%	18%	
– 男性自己都合離職者	人数	グループ	4,754	3,837	1,998	
– 男性自己都合離職率	%	グループ	14%	13%	7%	
– 30 歳未満	人数	グループ	3,562	2,707	1,439	
30 歳未満離職率	%	グループ	54%	58%	5%	
– 男性自己都合離職者	人数	グループ	2,159	1,366	625	
男性自己都合離職率	%	グループ	33%	29%	2%	
– 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	4,225	4,902	2,760	

GRI – 重要トピックス – 労使関係(つづき)

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所				
開示事項 401-1(つづき)	従業員の新規雇用と離職:83〜84ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
30 歳〜 50 歳離職率	%	グループ	21%	27%	10%	
- 自己都合離職者	人数	グループ	2,306	2,131	1,161	
自己都合離職率	%	グループ	11%	12%	4%	
- 50 歳超	人数	グループ	1,365	1,722	900	
50 歳超離職率	%	グループ	20%	24%	3%	
- 自己都合離職者	人数	グループ	289	340	212	
自己都合離職率	%	グループ	4%	5%	1%	
南米(SA)離職者数	人数	SA	598	738	700	
南米(SA)離職率	%	SA	13%	16%	14%	
南米(SA)自己都合離職率	人数	SA	152	148	197	
南米(SA)自己都合離職者数	%	SA	3%	3%	4%	
北米(NA)離職者数	人数	NA	7,049	7,534	3,786	
北米(NA)離職率	%	NA	55%	67%	34%	
北米(NA)自己都合離職者数	人数	NA	4,461	3,811	1,756	
北米(NA)自己都合離職率	%	NA	34%	34%	16%	
EMEA離職者数	人数	EMEA	3,218	2,885	2,127	
EMEA離職率	%	EMEA	18%	18%	15%	
EMEA自己都合離職率	人数	EMEA	1,429	1,113	633	
EMEA自己都合離職者	%	EMEA	8%	7%	4%	
インド離職者数	人数	インド	154	206	118	
インド離職率	%	インド	17%	25%	10%	

GRI – 重要トピックス – 労使関係(つづき)

GRIスタンダード	開示事項		本レポートにおける該当箇所			
開示事項 401-1(つづき)	従業員の新規雇用と離職:83〜84ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
インド自己都合離職者	人数	インド	152	197	114	
インド自己都合離職率	%	インド	17%	24%	10%	
ASEAN離職者数	人数	ASEAN	1,555	1,387	305	
ASEAN離職率	%	ASEAN	25%	29%	7%	
ASEAN自己都合離職率	人数	ASEAN	493	394	234	
ASEAN自己都合離職者	%	ASEAN	8%	8%	5%	
中国離職者数	人数	中国	1,113	1,578	799	
中国離職率	%	中国	20%	38%	22%	
中国自己都合離職者	人数	中国	666	424	248	
中国自己都合離職率	%	中国	12%	10%	7%	
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:73ページ					

GRI – 重要トピックス – 労使関係(つづき)

GRI スタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 401-3	育児休暇:76ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
育児休業対象者数	人数	グループ	36,619	43,504	41,693	育児休暇にはフルタイム従業員とパートタイム従業員が含まれています。 マレリの韓国法人には育児休業制度が設けられていません。 この指標は、2023年版サステナビリティレポートで初めて報告しました。
– 女性	人数	グループ	11,217	12,917	12,432	
– 男性	人数	グループ	25,402	30,588	29,261	
育児休暇を取得した従業員の総数	人数	グループ	2,919	1,920	1,818	
– 女性	人数	グループ	1,288	859	781	
– 男性	人数	グループ	1,631	1,061	1,037	
育児休暇取得後、本報告期間中に職場復帰した従業員の総数	人数	グループ	2,622	1,428	1,511	
– 女性	人数	グループ	1,009	464	507	
– 男性	人数	グループ	1,613	964	1,004	
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	2,142	1,135	1,102	2023年のデータは、データ品質改善のために修正・訂正しました。
– 女性	人数	グループ	767	373	315	
– 男性	人数	グループ	1,375	762	787	
前報告期間中に取得していた育児休暇から復職した従業員の総数	人数	グループ	-	2,663	1,428	
– 女性	人数	グループ	-	1,030	464	
– 男性	人数	グループ	-	1,633	964	

GRI – 重要トピックス – 労使関係(つづき)

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所			
GRI 402:労使関係							
開示事項 402-1		事業上の変更に関する最低通知期間:85ページ					
GRI 406:非差別 2016							
開示事項 406-1		差別事例と実施した是正措置:54ページ					
		測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
差別事例の総件数		人数	グループ	-	1	2	2024年現在、差別に関して報告されたインシデントは全て解決し、措置は全て完了しています。2023年にインテグリティホットラインを通じて「差別」カテゴリーとして通報された申し立てを確認後にレビューした結果、立証事案は1件のみでした。この問題に効果的に対処するために、コーチングを通じて助言、指導を行いました。
GRI 407:結社の自由と団体交渉							
開示事項 407-1		結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー:51、53、54、55、62、63ページ					

GRI – 重要トピックス – 従業員エンゲージメント

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
GRI 3:重要トピックス 2021 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:65～75ページ				
GRI 404:研修と教育 2016						
開示事項 404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間:68～71ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
研修時間の合計:役員(取締役以上)	時間/年	グループ	2,528	5,063	5,624	
– 女性	時間/年	グループ	325	902	1,116	
– 男性	時間/年	グループ	2,203	4,160	4,508	
研修の平均時間:役員(取締役以上)	時間/従業員	グループ	4	11	12	
– 女性	時間/年	グループ	5	13	15	
– 男性	時間/年	グループ	4	11	12	
研修時間の合計:(管理職)	時間/年	グループ	38,664	75,755	96,623	
– 女性	時間/年	グループ	6,826	15,826	21,080	
– 男性	時間/年	グループ	31,838	59,929	75,543	
研修の平均時間:(管理職)	時間/従業員	グループ	11	26	33	
– 女性	時間/年	グループ	12	33	43	
– 男性	時間/年	グループ	10	24	31	
研修時間の合計:(固定給制従業員)	時間/年	グループ	199,052	83,452	101,962	
– 女性	時間/年	グループ	52,897	24,379	30,194	
– 男性	時間/年	グループ	146,141	59,074	71,768	
研修の平均時間:(固定給制従業員)	時間/従業員	グループ	15	8	10	
– 女性	時間/年	グループ	14	9	12	
– 男性	時間/年	グループ	15	8	10	

GRI – 重要トピックス – 従業員エンゲージメント(つづき)

GRIスタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 404-1(つづき)	従業員一人あたりの年間平均研修時間:68〜71ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
研修時間の合計:(時間給制従業員)	時間/年	グループ	189,454	281,842	252,718	
– 女性	時間/年	グループ	36,612	46,748	61,117	
– 男性	時間/年	グループ	152,842	235,094	191,601	
研修の平均時間:(時間給制従業員)	時間/従業員	グループ	6	9	9	
– 女性	時間/年	グループ	3	5	7	
– 男性	時間/年	グループ	7	11	10	
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:69〜71ページ					
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:67ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
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	-	26,333	27,056	この指標は2023年から報告を開始しました。 従業員総数はGRI 2-7をご確認ください。
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%	65%	
– 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女性従業員の数	人数	グループ	-	7,061	7,159	
女性の割合	%	グループ	-	55%	26%	
– 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女性従業員の数	人数	グループ	-	19,272	19,897	
男性の割合	%	グループ	-	63%	74%	

GRI – 重要トピックス – 従業員エンゲージメント(つづき)

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
開示事項 404-3(つづき)	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:67ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
役員(取締役以上)	人数	グループ	-	450	433	この指標は2023年から報告を開始しました。 従業員総数はGRI 2-7をご確認ください。
－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女性従業員の数	人数	グループ	-	69	68	
女性従業員数	人数	グループ	-	69	74	
女性の割合	%	グループ	-	100%	92%	
－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男性従業員の数	人数	グループ	-	381	365	
男性従業員数	人数	グループ	-	391	388	
男性の割合	%	グループ	-	97%	94%	
管理職	人数	グループ	-	2,857	2,838	
－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女性従業員の数	人数	グループ	-	468	481	
女性従業員数	人数	グループ	-	484	495	
女性の割合	%	グループ	-	97%	97%	
－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男性従業員の数	人数	グループ	-	2,389	2,357	
男性従業員数	人数	グループ	-	2,457	2,430	
男性の割合	%	グループ	-	97%	97%	

GRI – 重要トピックス – 従業員エンゲージメント(つづき)

GRIスタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 404-3(つづき)		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:67ページ				
		測定単位	範囲	2022	2023	2024
固定給制従業員	人数	グループ	-	8,534	8,760	この指標は2023年から報告を開始しました。 従業員総数はGRI 2-7をご確認ください。
－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女性従業員の数	人数	グループ	-	2,245	2,302	
女性従業員数	人数	グループ	-	2,642	2,619	
女性の割合	%	グループ	-	85%	88%	
－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男性従業員の数	人数	グループ	-	6,289	6,458	
男性従業員数	人数	グループ	-	7,301	7,248	
男性の割合	%	グループ	-	86%	89%	
時間給制従業員	人数	グループ	-	14,492	15,025	
－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女性従業員の数	人数	グループ	-	4,279	4,308	
女性従業員数	人数	グループ	-	9,728	9,244	
女性の割合	%	グループ	-	44%	47%	
－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男性従業員の数	人数	グループ	-	10,213	10,717	
男性従業員数	人数	グループ	-	20,514	19,195	
男性の割合	%	グループ	-	50%	56%	

GRI – 重要トピックス – 労働安全衛生

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所			
GRI 3:重要トピックス 開示事項 3-3	2021	重要トピックスのマネジメント:78～81ページ					
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:79～80ページ						
開示事項 403-6	労働者の健康増進:78、80、81ページ						
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:79～81ページ						
開示事項 403-9	労働関連の傷病:78～81ページ						
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考	
従業員							
労働関連の傷病件数	数/年	グループ	497	449	254		
– 死亡災害	数/年	グループ	1	0	0		
– 重大結果に繋がる休業災害 (LTI)	数/年	グループ	18	16	28	重大結果に繋がる休業災害 (LTI)とは、被災から6カ月以内に負傷前の健康状態への完全回復ができない、しない、または見込めない災害と定義されています。重大結果に繋がる休業災害 (LTI)は、マレリコーポレートプロシージャで報告されるとおり、重大な休業災害 (LTI)に含まれています。	
– 休業災害 (LTI)	数/年	グループ	66	63	42	休業災害 (LTI)とは、被災日の翌日から休業せざるを得ない災害と定義されています。	
– 応急処置	数/年	グループ	412	370	184		
通勤傷病件数	数/年	グループ	157	208	118		
労働時間	数/年	グループ	90,019,475	87,117,977	83,794,869		
労働関連の傷病による死亡者の割合	(労働関連の傷病による死亡者数/労働時間数)×1,000,000	グループ	0.01	0	0		
重大結果に繋がる労働関連の傷病者の割合 (死亡者を除く)	(重大結果に繋がる休業災害/労働時間数)×1,000,000	グループ	0.20	0.18	0.33	2024年の報告には過去(2022年と2023年)の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。	
記録対象となる労働関連の傷病者の割合	(記録対象となる労働関連の傷病者数/労働時間数)×1,000,000	グループ	5.51	5.15	3.03		
LTI度数率(重大結果に繋がる休業災害を含む)	(重大な休業災害を含む休業災害 (LTI) + 死亡災害/労働時間数) x 1,000,000	グループ	0.94	0.91	0.84		

GRI – 重要トピックス – 労働安全衛生(つづき)

GRIスタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 403-9(つづき)	労働関連の傷病:78～81ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
従業員以外の労働者(派遣労働者+外部請負コントラクター):78～81ページ						
労働関連の傷病件数	数/年	グループ	38	20	22	
－ 死亡災害	数/年	グループ	0	0	0	
－ 重大結果に繋がる休業災害(LTI)	数/年	グループ	2	5	5	重大結果に繋がる休業災害(LTI)とは、被災から6カ月以内に負傷前の健康状態への完全回復ができない、しない、または見込めない災害と定義されています。重大結果に繋がる休業災害(LTI)は、マレリコーポレートプロセスで報告されるとおり、重大な休業災害(LTI)に含まれています。
－ 休業災害(LTI)	数/年	グループ	2	11	7	休業災害(LTI)とは、被災日の翌日から休業せざるを得ない災害と定義されています。
－ 応急処置	数/年	グループ	34	4	10	
通勤傷病件数	数/年	グループ	データなし	データなし	データなし	従業員以外の労働者の通勤災害件数は、現在データがありません。次回サステナビリティレポートから、これらのデータを収集し開示したいと考えています。
労働時間	数/年	グループ	16,323,330	18,647,017	18,989,144	2024年の報告には過去(2022年と2023年)の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。
労働関連の傷病による死亡者の割合	(重大結果に繋がる休業災害/労働時間数)×1,000,000	グループ	0	0	0	
重大結果に繋がる労働関連の傷病者の割合(死亡者を除く)	(重大結果に繋がる休業災害/労働時間数)×1,000,000	グループ	0.12	0.27	0.26	
記録対象となる労働関連の傷病者の割合	(記録対象となる労働関連の傷病者数/労働時間数)×1,000,000	グループ	2.33	1.07	1.16	
LTI度数率(重大結果に繋がる休業災害を含む)	(重大な休業災害を含む休業災害(LTI) + 死亡災害/労働時間数) x 1,000,000	グループ	0.25	0.86	0.63	

GRI – 重要トピックス – 労働安全衛生(つづき)

GRIスタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 403-10	労働関連の疾病・体調不良:81ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
従業員						
労働関連の疾病・体調不良による死亡者の数	数/年	グループ	データなし	データなし	データなし	求められたこの情報は、現在データがありません。次回サステナビリティレポートから、これらのデータを収集し開示したいと考えています。
労働関連の疾病・体調不良件数	数/年	グループ	5	3	24	生物医学的過負荷・振動、蓄積外傷疾患、人間工学に関連した事例です。
従業員以外の労働者						
労働関連の疾病・体調不良による死亡者の数	数/年	グループ	データなし	データなし	データなし	求められたこの情報は、現在データがありません。次回サステナビリティレポートから、これらのデータを収集し開示したいと考えています。
労働関連の疾病・体調不良件数	数/年	グループ	データなし	データなし	データなし	
GRI外労働安全衛生マネジメントシステム						
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
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	数	グループ	76	108	106	当社は事業拠点を常に戦略的に見直し、その結果、拠点数が前年と比べて減少しています。 2024年の報告には過去(2022年と2023年)の元データを含みます。バウンダリー調整に関する過去の修正・訂正記述は、元データの一貫性を保つために廃止しました。
ISO 45001(労働安全衛生マネジメントシステム)認証取得拠点	%	グループ	63%	92%	95%	

GRI – 重要トピックス – ダイバーシティ&インクルージョン

GRI スタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
GRI 3:重要トピックス 2021 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:75～77ページ				
GRI 405:ダイバーシティと機会均等 2016						
開示事項 405-1 (a)	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ:75、76、91ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
トップマネジメントにおける従業員数	人数	グループ	571	460	462	
– 女性	人数	グループ	72	69	74	
– 女性	%	グループ	13%	15%	16%	
– 30 歳未満	人数	グループ	0	0	0	
– 30 歳未満	%	グループ	0%	0%	0%	
– 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	47	38	41	
– 30 歳～ 50 歳	%	グループ	8%	8%	9%	
– 50 歳超	人数	グループ	25	31	33	
– 50 歳超	%	グループ	4%	7%	7%	
– 男性	人数	グループ	499	391	388	
– 男性	%	グループ	87%	85%	84%	
– 30 歳未満	人数	グループ	1	0	0	
– 30 歳未満	%	グループ	0.20%	0%	0%	
– 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	191	132	135	
– 30 歳～ 50 歳	%	グループ	33%	29%	29%	
– 50 歳超	人数	グループ	307	259	253	
– 50 歳超	%	グループ	54%	56%	55%	

GRI – 重要トピックス – ダイバーシティ&インクルージョン(つづき)

GRI スタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所				
開示事項 405-1 (a) (つづき)	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ：75、76、91ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
管理職総数	人数	グループ	3,632	2,941	2,925	
－ 女性	人数	グループ	585	484	495	
－ 女性	%	グループ	16%	16%	17%	
－ 30 歳未満	人数	グループ	7	2	3	
－ 30 歳未満	%	グループ	0%	0%	0.1%	
－ 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	474	375	375	
－ 30 歳～ 51 歳	%	グループ	13%	13%	13%	
－ 50 歳超	人数	グループ	104	107	117	
－ 50 歳超	%	グループ	3%	4%	4%	
－ 男性	人数	グループ	3,047	2,457	2,430	
－ 男性	%	グループ	84%	84%	83%	
－ 30 歳未満	人数	グループ	27	5	6	
－ 30 歳未満	%	グループ	1%	0%	0%	
－ 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	1,874	1,470	1,445	
－ 30 歳～ 51 歳	%	グループ	52%	50%	49%	
－ 50 歳超	人数	グループ	1,146	982	979	
－ 50 歳超	%	グループ	32%	33%	33%	
－ 社会的弱者やマイノリティグループ（障がい者など）に属する従業員	人数	グループ	14	11	11	
－ 社会的弱者やマイノリティグループ（障がい者など）に属する従業員	%	グループ	3%	3%	3%	割合は、社会的弱者やマイノリティグループ（障がい者など）に属する従業員総数として計算しています。

GRI – 重要トピックス – ダイバーシティ&インクルージョン(つづき)

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所				
開示事項 405-1 (a)(つづき)	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ：75、76、91ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
固定給制従業員総数	人数	グループ	13,220	9,942	9,867	
－ 女性	人数	グループ	3,783	2,642	2,619	
－ 女性	%	グループ	29%	27%	27%	
－ 30 歳未満	人数	グループ	1,017	478	479	
－ 30 歳未満	%	グループ	8%	5%	5%	
－ 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	2,417	1,822	1,797	
－ 30 歳～ 51 歳	%	グループ	18%	18%	18%	
－ 50 歳超	人数	グループ	349	342	343	
－ 50 歳超	%	グループ	3%	3%	3%	
－ 男性	人数	グループ	9,437	7,301	7,248	
－ 男性	%	グループ	71%	73%	73%	
－ 30 歳未満	人数	グループ	1,881	964	986	
－ 30 歳未満	%	グループ	14%	10%	10%	
－ 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	5,851	4,740	4,649	
－ 30 歳～ 51 歳	%	グループ	44%	48%	47%	
－ 50 歳超	人数	グループ	1,705	1,597	1,613	
－ 50 歳超	%	グループ	13%	16%	16%	
－ 社会的弱者やマイノリティグループ （障がい者など）に属する従業員	人数	グループ	68	53	52	
－ 社会的弱者やマイノリティグループ （障がい者など）に属する従業員	%	グループ	17%	14%	14%	割合は、社会的弱者やマイノリティグループ （障がい者など）に属する従業員総数として 計算しています。

GRI – 重要トピックス – ダイバーシティ&インクルージョン(つづき)

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所				
開示事項 405-1 (a)(つづき)	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ：75、76、91ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
時間給制従業員総数	人数	グループ	32,945	30,242	28,439	
－ 女性	人数	グループ	10,486	9,728	9,244	
－ 女性	%	グループ	32%	32%	33%	
－ 30 歳未満	人数	グループ	2,364	1,909	1,908	
－ 30 歳未満	%	グループ	7%	6%	7%	
－ 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	6,211	5,668	5,291	
－ 30 歳～ 51 歳	%	グループ	19%	19%	19%	
－ 50 歳超	人数	グループ	1,911	2,151	2,045	
－ 50 歳超	%	グループ	6%	7%	7%	
－ 男性	人数	グループ	22,458	20,514	19,195	
－ 男性	%	グループ	68%	68%	67%	
－ 30 歳未満	人数	グループ	5,224	4,024	3,640	
－ 30 歳未満	%	グループ	16%	13%	13%	
－ 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	13,243	11,973	11,092	
－ 30 歳～ 51 歳	%	グループ	40%	40%	39%	
－ 50 歳超	人数	グループ	3,991	4,517	4,463	
－ 50 歳超	%	グループ	12%	15%	16%	
－ そのほか	人数	グループ	1	0	0	
－ 30 歳未満	人数	グループ	0	0	0	
－ 30 歳～ 50 歳	人数	グループ	1	0	0	

GRI – 重要トピックス – ダイバーシティ&インクルージョン(つづき)

GRI スタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 405-1 (a)(つづき)	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ:75、76、91ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
－ 50 歳超	人数	グループ	0	0	0	
－ 社会的弱者やマイノリティグループ（障がい者など）に属する従業員	人数	グループ	321	323	307	
－ 社会的弱者やマイノリティグループ（障がい者など）に属する従業員	%	グループ	80%	83%	83%	割合は、社会的弱者やマイノリティグループ（障がい者など）に属する従業員総数として計算しています。
社会的弱者やマイノリティグループ(障がい者など)に属する従業員総数	人数	グループ	403	387	370	
開示事項 405-2	基本給と報酬の男女比:72ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
役員	%	グループ	-	110%	102%	この指標は2023年から報告を開始しました。2023年データは計算ミスが確認されたため修正・訂正しました。 比率は基本給に基づき計算しています。 報酬の男女比は機密保持の制約上、報告していません。当社では報酬を、開示した場合にグループ戦略に影響が及ぶ機密情報と考えています。 この地域別指標は、2024年版サステナビリティレポートで初めて報告しました。
ASEAN	%	グループ	-	-	124%	
中国	%	グループ	-	-	79%	
EMEA	%	グループ	-	-	87%	
インド	%	グループ	-	-	66%	
北米	%	グループ	-	-	117%	
南米	%	グループ	-	-	126%	

GRI – 重要トピックス – ダイバーシティ&インクルージョン(つづき)

GRI スタンダード		開示事項	本レポートにおける該当箇所			
開示事項 405-2(つづき)	基本給と報酬の男女比:72ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
管理職	%	グループ	-	86%	96%	この指標は2023年から報告を開始しました。 2023年データは計算ミスが確認されたため 修正・訂正しました。 比率は基本給に基づき計算しています。 報酬の男女比は機密保持の制約上、報告して いません。当社では報酬を、開示した場合にグ ループ戦略に影響が及ぶ機密情報と考えてい ます。 この地域別指標は、2024年版サステナビリティ レポートで初めて報告しました。
ASEAN	%	グループ	-	-	88%	
中国	%	グループ	-	-	99%	
EMEA	%	グループ	-	-	93%	
インド	%	グループ	-	-	99%	
北米	%	グループ	-	-	93%	
南米	%	グループ	-	-	92%	
固定給制従業員	%	グループ	-	79%	80%	
ASEAN	%	グループ	-	-	76%	
中国	%	グループ	-	-	75%	
EMEA	%	グループ	-	-	81%	
インド	%	グループ	-	-	90%	
北米	%	グループ	-	-	87%	
南米	%	グループ	-	-	81%	
時間給制従業員	%	グループ	-	85%	82%	
ASEAN	%	グループ	-	-	65%	
中国	%	グループ	-	-	82%	
EMEA	%	グループ	-	-	86%	
インド	%	グループ	-	-	111%	
北米	%	グループ	-	-	88%	
南米	%	グループ	-	-	69%	

GRI – 重要トピックス – 製品の安全性と品質

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所			
GRI 3:重要トピックス 2021 - 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:28～30ページ					
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:29ページ						
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考	
製品・サービスによる安全衛生インパクトに関して、罰金または処罰の対象となった規制違反件数	数	グループ	-	0	-	2024年は製品の安全性を理由にした4件のリコールがあり、そのうち1件は当社が完全に責任を認めたうえで全て解決しました。罰金または処罰には至っていません。 同じく2024年には、2023年に発生した1件のリコールも当社が全面的に責任を負うことで解決しました。安全衛生には関連しておらず、罰金または処罰にも至っていません。 詳しくは29ページをご覧ください	
製品・サービスによる安全衛生インパクトに関する自主的規範違反件数	数	グループ	-	0	0		
製品・サービスによる安全衛生インパクトに関して、警告の対象となった規制違反件数	数	グループ	-	0	1		
GRI 417:マーケティングとラベリング							
開示事項 417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項:28～29ページ						
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考	
重要な製品・サービスカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	%	グループ	-	100%	100%	この指標は2023年から報告を開始しました。 数値100%は、当社のアフターマーケット製品が網羅されていることを意味します。当社はOEMの仕様に従って製品を生産しているため、別途製品ラベルを貼付する義務はありません。IMDSを通じて部品表(BOM)を提出することによって法令遵守および検証を徹底し、これによってOEMが用途や車両への組み込み方を確認できるようになっています。	

GRI – 重要トピックス – 製品の安全性と品質(つづき)

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所			
開示事項 417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例:28~29ページ						
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考	
罰金または処罰の対象となった規制違反の事例	数	グループ	-	0	0	この指標は2023年から報告を開始しました。	
警告の対象となった規制違反の事例	数	グループ	-	0	0		
自主的規範の違反事例	数	グループ	-	0	0		
開示事項 417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例:29ページ						
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考	
罰金または処罰の対象となった規制違反の事例	数	グループ	-	0	0	この指標は2023年から報告を開始しました。	
警告の対象となった規制違反の事例	数	グループ	-	0	0		
自主的規範の違反事例	数	グループ	-	0	0		

GRI – 重要トピックス – データに関する責任

GRIスタンダード		開示事項		本レポートにおける該当箇所		
GRI 3:重要トピックス 2021 開示事項 3-3		重要トピックスのマネジメント:56～59ページ				
GRI 418:顧客プライバシー						
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具体化した不服申立:58ページ					
	測定単位	範囲	2022	2023	2024	備考
外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの	数	グループ	0	0	0	
規制当局から申立を受け、組織が認めたもの	数	グループ	0	0	0	
顧客データの漏えい、窃盗、紛失の総件数	数	グループ	0	0	0	
具体化した不服申立が無い場合のその旨の簡単な説明	文章	グループ	-	2023年に当社が顧客または規制当局から申立を受け、立証されたデータ侵害はありません。	2024年に当社が顧客または規制当局から申立を受け、立証されたデータ侵害はありません。	

GRI – 重要トピックス – 人権の尊重

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所
GRI 3:重要トピックス 2021 開示事項 3-3	重要トピックスのマネジメント:53～55ページ	
開示事項 407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー:51、54、62、63ページ	
開示事項 408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー:51、54、62、63ページ	
開示事項 409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー:51、54、62、63ページ	

GRI – 重要トピックス – 有害物質の排出

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所
GRI 3:重要トピックス 2021 開示事項 3-3	重要トピックスのマネジメント:44～45ページ	

GRI – 重要トピックス – サーキュラーエコノミー・デザイン

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所
GRI 3:重要トピックス 2021 開示事項 3-3	重要トピックスのマネジメント:24～25ページ	

GRI – 重要トピックス – 社会貢献

GRIスタンダード	開示事項	本レポートにおける該当箇所
GRI 3:重要トピックス 2021 開示事項 3-3	重要トピックスのマネジメント:86～88ページ	

第三者保証報告書

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Galleria San Federico, 54
10121 Torino
Italia

Tel: +39 011 50971
www.deloitte.it

INDEPENDENT AUDITOR'S REPORT
ON A SELECTION OF GRI INDICATORS

To the Board of Directors of Marelli Holdings Co., Ltd.

We have carried out a limited assurance engagement of a selection of GRI indicators (hereinafter "the Selected GRI KPIs"), included in the Sustainability Report of Marelli Holdings Co., Ltd. and its subsidiaries (also "the Marelli Group" or "the Group") as of December 31, 2024 ("the Sustainability Report"), as listed in the attachment to this report.

Responsibility of the Management for the Selected GRI KPIs

The Management of Marelli Holdings Co., Ltd. is responsible for reporting the Selected GRI KPIs in accordance with the criteria disclosed in the paragraph "About this report" of the Sustainability Report, based on the "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" established by GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards").

The Management is also responsible for such internal control as they determine is necessary to enable the preparation of the Selected GRI KPIs that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditor's Independence and quality management

We have complied with the independence and other ethical requirements of the International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code) issued by the International Ethics Standards Board for Accountants, which is founded on fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behaviour.

Our firm applies *International Standard on Quality Management 1*, which requires the firm to design, implement and operate a system of quality management including policies or procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

Alcova Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.000.000,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720209 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte sull'elenco e univo più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informazione completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e della sua member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Deloitte.

2

Auditor's responsibility

Our responsibility is to express our conclusion based on the procedures performed about the compliance of the Selected GRI KPIs with the criteria disclosed in the paragraph "About this report" of the Sustainability Report, based on the GRI Standards. We conducted our work in accordance with the criteria established in the "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (hereinafter "ISAE 3000 Revised"), issued by the International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) for limited assurance engagements. The standard requires that we plan and perform the engagement to obtain limited assurance whether the Selected GRI KPIs are free from material misstatement.

Therefore, the procedures performed in a limited assurance engagement are less than those performed in a reasonable assurance engagement in accordance with ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement"), and, therefore, do not enable us to obtain assurance that we would become aware of all significant matters and events that might be identified in a reasonable assurance engagement.

The procedures performed on the Selected GRI KPIs are based on our professional judgement and included inquiries, primarily with Company personnel responsible for the preparation of information included in the Sustainability Report, analysis of documents, recalculations and other procedures aimed to obtain evidence as appropriate.

Specifically, we obtained an understanding of the processes underlying the origination, recording and management of qualitative and quantitative information included in the Selected GRI KPIs. In particular, we carried out interviews and discussions with Marelli Group management and carried out limited documentary verifications, in order to gather information about the processes and procedures which support the collection, aggregation, elaboration and transmittal of sustainability data and information related to the Selected GRI KPIs to the department responsible for the preparation of the Sustainability Report.

In addition, taking into consideration the Group's activities and characteristics:

- at corporate level:
 - a) with regards to qualitative information included in the Selected GRI KPIs, we carried out interviews and gathered supporting documentation in order to verify its consistency with the available evidence;
 - b) with regards to quantitative information included in the Selected GRI KPIs, we carried out both analytical procedures and limited verifications in order to ensure, on a sample basis, the correct elaboration and aggregation of data;

Deloitte.

3

- for the subsequently listed plants and divisions, which we selected based on their activities, their contribution to the performance indicators at the consolidated level and their location, we carried out site visits or remote meetings, during which we have met the management and have gathered supporting documentation on a sample basis with reference to the correct application of procedures and calculation methods used for the indicators elaborated therein:

Plants	Divisions
IBU MKJ Usa (Japan)	IE, TS
SA, SS Saitillo (Mexico)	RD
PT Ramos (Mexico)	PS
IBU, GTS, THA MCGZ - Guangzhou Plant (China)	GTS, IE, HM*, TS
GTS MKJ Nakatsu (Japan)	GTS, HM*
GTS SF, THS SF - San Francisco Plant (Mexico)	CBU, GTS, TS
GTS, THS SHELBYVILLE 2 (USA)	GTS
PT, ELS, IBU - Hortolândia (Brazil)	ELS, IE, PS
ELS AG ELECTRONICS (PIVA) (Mexico)	ELS
ELS Châtellerault (France)	ELS
AL Jihlava (Czech Republic)	AL&S
IBU MIUK - Sunderland Plant (UK)	IE
AL Bursa (Turkey)	AL&S
SS, SHA Bielsko Biala (Poland)	RD
AL Tolmezzo (Italy)	AL&S
AL Juarez plant 2 (Mexico)	AL&S
SS Sulmona (Italy)	RD
SHA Lavras (Brazil)	RD
EPT Modugno+ PT Modugno (Italy)	PS
GTS+THS JGF - Gunma Plant (Japan)	GTS+THS
ELS Guangzhou (China)	ELS

Conclusion

Based on the work performed, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Selected GRI KPIs as of December 31, 2024, as listed in the attachment to this report, are not reported, in all material respects, in accordance with the criteria disclosed in the paragraph "About this report" of the Sustainability Report, based on the GRI Standards.

第三者保証報告書(つづき)

Deloitte.

4

Other matters

Our conclusion is expressed exclusively with reference to the Selected GRI KPIs and does not extend to other qualitative or quantitative information included in the Sustainability Report and to the Sustainability Report as a whole.

In addition, within our engagement we did not perform: (i) any procedures on the materiality assessment performed by the Group; (ii) an examination of targets and forward-looking statements and/or commitments included in the Sustainability Report; (iii) an audit or review of financial data and information of the Group.

Data presented for comparative purposes related to the 205-1, 205-2, 205-3 and 305-3 GRI indicators for the years ended December 31, 2022 and December 31, 2023, have not been subject to a limited or to a reasonable assurance engagement; data for the year ended December 31, 2023 related to the remaining Selected GRI KPIs, presented for comparative purposes, have been subject to a limited assurance engagement by another auditor that, on May 28, 2024 expressed an unmodified conclusion. Data for the year ended December 31, 2022, presented for comparative purposes, have not been subject to a limited or to a reasonable assurance engagement.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Giorgio Barbieri

Partner

Turin, Italy

July 21, 2025

Attachment: List of Selected GRI KPIs

Deloitte.

5

The following table lists the Selected GRI KPIs included in the Sustainability Report of Marelli Group as of December 31, 2024 that have been subject to limited assurance:

GRI 205-1	Operations assessed for risk related to corruption
GRI 205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures
GRI 205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken
GRI 308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria
GRI 308-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken
GRI 414-1	New suppliers that were screened using social criteria
GRI 414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken
GRI 304-1	Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected
GRI 306-1	Waste generation and significant waste-related impacts
GRI 306-2	Management of significant waste related impacts
GRI 306-3	Waste generated
GRI 306-4	Waste diverted from disposal
GRI 306-5	Waste directed to disposal
GRI 302-1	Energy consumption within the organization
GRI 302-3	Energy intensity
GRI 305-1	Direct Scope 1 GHG emission
GRI 305-2	Indirect Scope 2 GHG emission
GRI 305-3	Other indirect GHG emissions (Scope 3)
GRI 305-4	GHG emissions intensity
GRI 305-7	Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions
GRI 303-3	Water withdrawal
GRI 303-4	Water discharge
GRI 303-5	Water consumption
GRI 401-1	New employee hires and employee turnover
GRI 401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part time employees
GRI 401-3	Parental leave
GRI 403-1	Occupational health and safety management system
GRI 403-6	Promotion of worker health
GRI 403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships
GRI 403-9	Work-related injuries
GRI 403-10	Work-related ill health
GRI 404-1	Average hours of training per year per employee
GRI 404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs
GRI 404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews
GRI 405-1	Diversity of governance bodies and employees
GRI 405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men
GRI 416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services
GRI 417-1	Requirements for product and service information and labelling
GRI 417-2	Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling
GRI 417-3	Incidents of non-compliance concerning marketing communications
GRI 418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data

スピード感のあるサステナビリティの推進

コミットメントを実証

MARELLI

