

区分	大項目	担当役員	中項目	実現できること	KPI：達成タイミングは項目ごとに設定		
					項目	KPIのベースとなる実績* * 特に記載がない場合、2019年度実績	目標値
経営基盤 (マテリアリティの前提となる基本事項)	安全・防災	渡邊 賢 代表取締役 兼 副社長執行役員 社長執行役員の補佐、事業部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 安全文化の構築 労働災害の防止 (人作業設備の安全化、保安防災推進) 	<ul style="list-style-type: none"> 東洋紡グループ全体で、安全の基本を明確にし、徹底的に守り、災害・事故防止に努める。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重大災害*数 2. 労働災害休業度数率 3. 火災・爆発件数 4. 環境事故件数 <p>* 厚生労働省が規定する定義に準じ、社内基準を設置</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 0回 2. 0.31 3. 2件 4. 0件 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 0回/年 2. 0.25以下 3. 0件/年 4. 0件/年 <p>全て毎年目指す目標</p>
	「重大災害の定義見直し」「事故を未然に防止する取り組み」の目標設定は継続検討中						
	品質	荒木良夫 取締役 兼 執行役員 生産技術革新・品質部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 安定供給、顧客課題解決貢献、顧客ニーズ充足 製品の安全と品質の確保 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体を通じて、上流を含めた品質管理と、品質における信頼確保により、顧客満足度を向上させる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 製品事故*件数 2. 製品安全・品質保証教育の実施状況 <p>* 経済産業省が規定する定義に準じ、社内基準を設置</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 0件 2. 100% 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 0件/年 2. 100% <p>全て毎年目指す目標</p>
	「品質関連」の目標設定は継続検討中						
コーポレート・ガバナンス	白井正勝 取締役 兼 執行役員 HR・サステナビリティ推進部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス強化 情報開示強化 	<ul style="list-style-type: none"> 「コーポレートガバナンスコード」対応、積極的な情報開示などを通じ、公正で透明性の高いガバナンス体制を構築する。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取締役会/委員会の開催回数 2. 1.の役員ごとの出席率 3. 取締役会の実効性評価 内容開示 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取締役会：19回、委員会*：4回 2. ウェブサイトに掲出済 3. コーポレートガバナンス報告書の記載に準ずる <p>* 取締役指名等審議会、役員報酬等諮問会議</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 実績開示 2. 実績開示 3. 実効性評価内容開示 	
人権の尊重	白井正勝 取締役 兼 執行役員 HR・サステナビリティ推進部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 人権侵害の回避 児童労働、強制労働の禁止 人権関連法規制（「現代奴隷法」等）への対応 雇用処遇における均等、均衡待遇の徹底 ダイバーシティ&インクルージョン 	<ul style="list-style-type: none"> 東洋紡グループ全体で、基本的人権と多様性の尊重に取り組み、従業員にも研修等を通じ浸透を図る。 この取り組みを通じ、公正で、社会から信頼される企業を目指す。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人権教育・研修の実施状況 2. 障がい者雇用率の達成状況 	<ol style="list-style-type: none"> 1. - 2. 2.2% 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 単体従業員の20%を対象に1回/年 2. 2.3% <p>全て2025年度目標</p>	

東洋紡グループのマテリアリティ/KPI・目標

2020年11月26日付
取締役会承認

区分	大項目	担当役員	中項目	実現できること	KPI：達成タイミングは項目ごとに設定		
					項目	KPIのベースとなる実績* * 特に記載がない場合、2019年度実績	目標値
マ テ リ ア リ テ ィ	ソリューション 提供力	2021年4月～次期中期経営計画策定時に議論・検討予定					
	サプライチェーン マネジメント	渡邊 賢 代表取締役 兼 副社長執行役員 社長執行役員の補佐、事業部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な責任ある調達・物流の実現 公正な取引、人権を尊重した取引 低炭素社会の構築 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンを通じて、社会・環境面への配慮、公正・誠実な取引、人権を尊重した調達・物流を実現する。 モーダルシフトや積載効率向上などグリーン物流を推進し、CO₂排出を削減する。 	1. CSR調達アンケート（隔年実施）の回収率 2. 物流におけるCO ₂ 排出量（原単位）の削減率	1. - 2. 前年度比0.6%削減	1. 90%以上 （実施しない年は、アンケートで判明した 有所見お取引先さまとのエンゲージメント 実施） 2. 毎年前年度比 0.5%削減
	製品の ライフサイクル マネジメント	2020年度下期～検討開始					
	温室効果 ガス削減	荒木良夫 取締役 兼 執行役員 生産技術革新・品質部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化対応 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動による影響を踏まえ、事業活動全体を通して温室効果ガス排出量を大幅に削減する。 製品・ソリューションの提供を通じ、温室効果ガスを削減する。 	1. 温室効果ガス排出量 2. 気候変動に対する研究開発投資額 3. TCFD/シナリオ分析の開示	1. 1,210千トン（2013年度実績） 2. - 3. -	1. 2013年度比 30%削減* 2. [これから協議/対応] 3. [これから協議/対応] * 2030年度目標 売上高拡大（2030年度5,000億円 想定）に伴う温室効果ガス排出量の 増加を見越し、目標設定
	環境負荷 低減	荒木良夫 取締役 兼 執行役員 生産技術革新・品質部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 大気と水の汚染防止 生物多様性への配慮 	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質を適切に管理する。 生産拠点での産業廃棄物発生の極小化と最終処分量を削減する。 製品・ソリューションを通じ、環境負荷低減と環境保全に貢献する。 事業活動のバリューチェーン全体において、生物多様性に配慮し、持続可能な環境保全を確保する。 	1. VOC物質大気排出量 2. 有害物質水域排出量 3. 廃棄物量（売上高原単位）と最終処分率 4. 環境貢献製品・サービス（エコパートナー）の拡充	1. 159トン（2014年度実績） 2. 49トン（2014年度実績） 3. 0.57% 4. 30.4%	1. 2014年度比 60%削減* 2. 2014年度比 80%削減* 3. [これから協議/対応] 4. [これから協議/対応] * 2030年度目標

東洋紡グループのマテリアリティ/KPI・目標

2020年11月26日付
取締役会承認

区分	大項目	担当役員	中項目	実現できること	KPI：達成タイミングは項目ごとに設定		
					項目	KPIのベースとなる実績* * 特に記載がない場合、2019年度実績	目標値
マ テ リ ア リ テ ィ	人材 マネジメント	白井正勝 取締役 兼 執行役員 HR・サステナビリティ推進部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成（キャリア形成、能力開発） ワークライフバランスの推進 雇用処遇における均等、均衡待遇の徹底 ダイバーシティ&インクルージョン 働きやすい職場環境の整備（健康づくり） 	<ul style="list-style-type: none"> 東洋紡グループ全体で、従業員が働きやすく、また働きがいを実感できる、公平性・公正性が担保され、多様性や人権に配慮された組織体制を構築する。 	<ol style="list-style-type: none"> 「人材育成計画」の策定と開示 海外基幹人材の日本での研修受講者数 社員一人当たりの教育投資額 管理職に占める女性比率の達成状況 年休取得率 年間法定時間外労働削減（360時間超の人数/対象者数） 男性の育児休暇取得率 	<ol style="list-style-type: none"> — 15人 37千円 2.9% 72.5% (2.6%) 46.3% 	<ol style="list-style-type: none"> 策定済、ウェブサイト掲出 15人/年* 50千円/年* 4.0%* 75%* 20%削減（2.0%）* 休職取得対象者の70%* <p>* 2025年度目標</p>
	コンプライアンス	白井正勝 取締役 兼 執行役員 HR・サステナビリティ推進部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 法令順守と違反報告 内部通報制度の整備維持 贈収賄の防止 業務のレジリエンス強化 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員一人一人が法令・ルールを順守し、透明性のある適切な対応を行い、倫理的な企業風土・文化を醸成する。 	<ol style="list-style-type: none"> 重大な法令等の違反件数 コンプライアンスアンケート 以下項目の比率改善 ・コンプライアンスを重視している会社か ・コンプライアンス相談窓口の認知度/利用のしやすさ ・ミスタディの認知度 ・経営層からのコンプライアンスメッセージ浸透度 コンプライアンス勉強会、各種研修の実施回数 	<ol style="list-style-type: none"> 0件 — 57回 	<ol style="list-style-type: none"> 0件/年 対前年度比率アップ 実績開示
	データ・セキュリティ、プライバシー	竹内郁夫 取締役 兼 常務執行役員 企画部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> サイバーセキュリティの確保 企業秘密、個人情報、顧客情報の保護 	<ul style="list-style-type: none"> サイバーセキュリティを確保する体制を整備するとともに、従業員の情報セキュリティに関する理解を深め、各種情報の保護を徹底する。 	<ol style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ教育実施回数* 事故件数（情報漏えい、サービス停止など）* 情報セキュリティ対策の推進** <p>* 対象は東洋紡（株）、東洋紡STC（株）、（株）東洋紡システムクリエート ** 対象は連結子会社（状況を見ながら判断） 具体的な対策：連結子会社への ・情報セキュリティポリシーの展開 ・OA/FA強化策の展開</p>	<ol style="list-style-type: none"> 17回 2件 — 	<ol style="list-style-type: none"> 15回/年 0件/年 推進内容の開示 <p>全て2020年度目標</p>
全体を包括	ステークホルダー・コミュニケーション	白井正勝 取締役 兼 執行役員 HR・サステナビリティ推進部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 情報の積極的な発信、開示の強化 株主投資家との対話 従業員との対話 産官学界との連携、対話 地域社会との共生 	<ul style="list-style-type: none"> 社会の一員として、ステークホルダーからの期待に応え、社会課題の解決に向けたパートナーとの協働や操業地域での協調により、地域の持続的な発展に貢献する。 	<ol style="list-style-type: none"> プレスリリース件数 投資家面談件数 従業員・労働組合との懇談回数 ステークホルダーとのエンゲージメント回数 	<ol style="list-style-type: none"> 74件 130件 30回 — 	<ol style="list-style-type: none"> 75件/年 150件/年 30回以上/年 2回/年 <p>全て2020年度目標</p>