

## ESG Sheet

2023年1月1日 ~ 2023年12月31日

## 会社概要

(2023年12月31日現在)

社名(英文) 株式会社シマノ(SHIMANO INC.)

所在地 〒590-8577 大阪府堺市堺区老松町3丁77番地

創業(設立) 1921年2月(1940年1月)

資本金 356億円

従業員数 シマノ単体：1,651人 連結：9,703人

主な事業 自転車部品、釣具、ロウイング関連用品等の開発・製造・販売

## サステナビリティに関する基本的な考え方

シマノグループは、「人と自然のふれあいの中で、新しい価値を創造し、健康とよこびに貢献する。」という使命を実現するため、グローバル社会の企業市民として世界共通の倫理観と遵法精神に基づいて持続可能な経済成長と環境・社会課題の解決に貢献し、世界の人々に愛される「こころ躍る製品」を提供する「Value Creating Company」であり続けたいと考えています。そして、シマノグループが、健全な事業活動を通じて持続可能な社会の発展に貢献し、お客様、株主、取引先をはじめとしたステークホルダーの皆様からの信頼を高めるために、一人ひとりが日々の事業活動で遵守すべき方針を「行動規範」に定めました(詳細は行動規範(<https://www.shimano.com/jp/company/regulatory-compliance.html>)をご参照下さい)。

## サステナビリティに関する主な項目

## 環境

3-1 地球の環境保全活動に取り組みます。

## 社会

4-1 多様性を理解し、差別とハラスメントを禁止します。

4-2 雇用の健全性を確保し、安全で健康な職場環境を構築します。



Environment

## 環境 に対する取組み

## 美しく良好な地球環境



SDGsの達成に向けて取り組んでいきます。

当社製品を楽しんでいただくため、そのフィールドである地球環境の改善と保全は、当社グループの重要な課題と考えています。

美しく良好な地球環境づくりに貢献するために、当社グループによる継続的な環境負荷低減活動が必要と考えています。持続可能な社会づくりに寄与する活動は、同時にシマノグループの競争力を高めることにもつながると考え、積極的に推進しています。

気候変動がもたらす当社事業活動へのリスクや機会を把握すること、また開発型デジタル製造業としてモノづくりに対する責任を持ち資源循環を進め、サステナブルな社会の実現に貢献するための活動を進めてまいります。

## 1. 気候変動への対応

高効率で無駄のないモノづくり体制を構築しエネルギー使用量を削減しうすえ、再生可能エネルギーへの転換を進めることでCO<sub>2</sub>排出量の削減に努める。

- 化石燃料を熱源とする設備から電気設備への切り替え
- 国内の製造拠点で使用する全電力を再生可能エネルギー由来の電力でカバー
- 一部の海外工場で再生可能エネルギー証書を購入

## 2. 資源循環の促進

プラスチックのリデュース・リユース・リサイクルを推進し資源循環を積極的に進める。

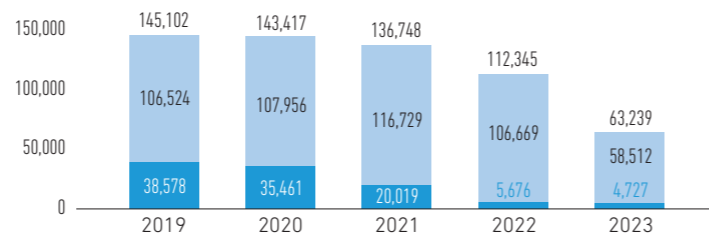
- 自転車の消耗交換部品や釣竿のプラスチック梱包材のリデュース
- プラスチックパレットのリユース
- 物流梱包資材(PE、PP、PS、PETなど)や製造工程から排出されるプラスチックのマテリアルリサイクル\*

\*廃棄物を溶かすなどして、素材を回収し再利用すること

CO<sub>2</sub>排出量(スコープ1+スコープ2)

※集計範囲:国内外の製造拠点すべて

■ 国内 ■ 海外

(単位:t-CO<sub>2</sub>)

※2023年のCO<sub>2</sub>排出量は1月から11月までは実績値、12月は推定値にて算出しています。



再利用不可となった樹脂トレイ



樹脂トレイを素材ごとに選別



選別した樹脂トレイをマテリアルリサイクル

## 3. 従業員の働きやすい環境

「達成感と、よこびを分かち合える、公正でいきいきとした職場づくりに努める」との経営方針から、従業員の働きやすい環境づくりを進め、従業員ごとの多様な働き方のニーズに応えることで、いきいきと働くことのできる環境の実現に努めています。

多様な働き方の面では、2022年から、時間や場所にとらわれず、柔軟な働き方ができるよう時差勤務の拡充、時間単位で取得可能な有給休暇制度や在宅勤務制度を導入しました。

また、いきいきと働くことのできる環境の実現の面では、人事部と健康管理室がストレスチェックの結果をもとにした部署へのフィードバックやサポートなどを実施しました。

## 4. 取引先様との関係における人権への配慮

取引先様との対等なパートナーシップは当然のことながら、企業市民として共に支えあい、よこびを分かち合える関係構築が「こころ躍る製品」の提供の源泉になると考えています。

2022年は、当社製品の国内外のサプライヤー様から「ベンダー行動規範」を遵守する旨の合意書を取得しました。2023年は、国内外の当社製品のサプライヤー様に人権等に関するアンケートを行いました。日本国内のサプライヤー様とは、その結果をもとに個別で対話するとともに、確認のために一部のサプライヤー様を訪問しました。今後取引先様が「ベンダー行動規範」を遵守していることをモニタリングするための態勢整備を拡大する予定です。

## 5. 社会貢献活動

地域社会と信頼関係を構築し共生し続けることは企業市民としての責務でもあるとの考えから、当社グループが所在する各国地域においても地道に社会貢献活動を継続しています。2023年は、シマノイタリアが地元関係者と協力し、釣り場の環境改善及びプラスチックごみの回収活動として、海岸や海底のプラスチックごみ等を回収するクリーンアップ活動を行いました。



Governance

## 企業統治の取組み

## 健全かつ持続可能な事業活動

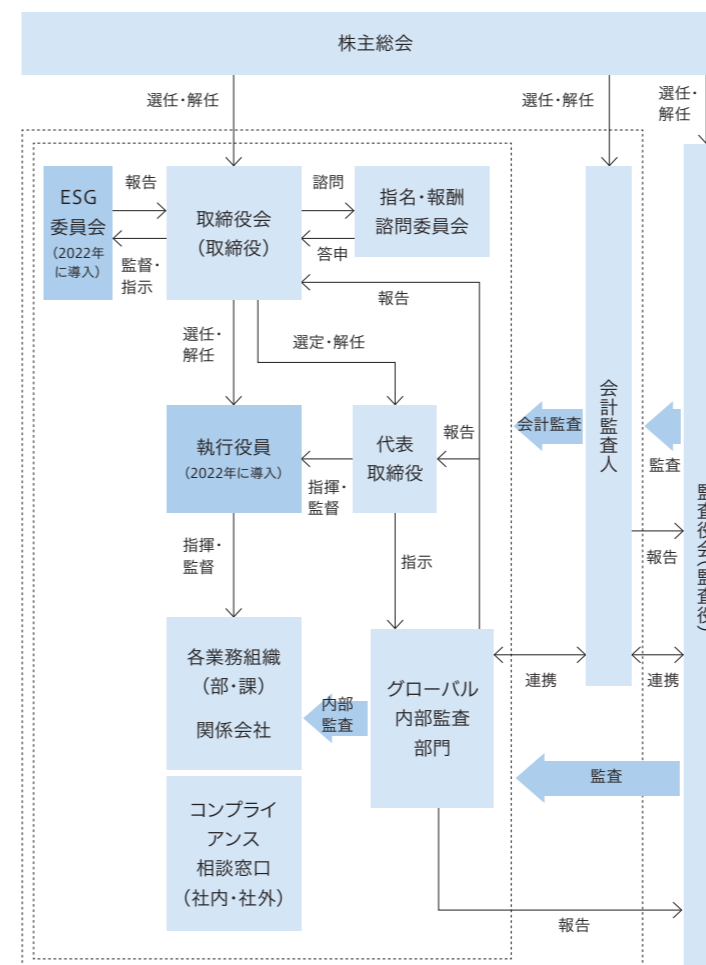
## グループガバナンス強化に向けた取組みについて

## 女性社外取締役の就任

2023年3月29日開催の第116期定時株主総会にて、女性の社外取締役1名を登用いただきました。この登用により社外取締役が4名となり、今後とも企業価値をより向上させるために多様性とガバナンスの充実に努めてまいります。

## 役員報酬制度の見直し

また、取締役・執行役員に対し、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めるため、非金銭報酬として譲渡制限付株式を支給する報酬制度を上記同の株主総会にて付議し、導入いたしました。



## サステナビリティ経営

当社グループは、環境・社会・経済に配慮した事業活動による企業価値の向上(サステナビリティ)が、重要な経営課題と認識しています。

2022年5月に発足したESG委員会(委員長:代表取締役副社長、委員:全執行委員)でサステナビリティに関する方針、対応策を審議しています。同委員会は2023年度に3回開催され、気候変動、資源循環やサプライチェーンの人権に関する対応について議論を重ねました。その審議の結果は取締役会に報告され、取締役会は報告内容に基づいて、各対策が適切に推進されるよう監督・指示を行っています。

また、世界的に環境や人権等へ高い注目が進む中、当社グループが一丸となってESG課題へ取り組むことを目的に、2024年1月、ESG推進部を新設いたしました。

	2021	2022	2023
取締役数	15名	8名	9名
うち社外取締役数	3名	3名	4名
うち女性取締役数	0名	0名	1名
うち外国人取締役数	1名	1名	1名
監査役数	4名	4名	4名
うち社外監査役数	2名	2名	2名
うち女性監査役数	1名	1名	1名

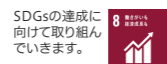
	2021	2022	2023
取締役会の開催回数	13回	13回	13回
平均上程議案件数	6件	6件	6件
社外取締役の出席率	100%	100%	100%
社外監査役の出席率	100%	100%	100%
指名・報酬諮問委員会の開催回数	2回	2回	2回
社内取締役の出席率	100%	100%	100%
社外取締役の出席率	100%	100%	100%
政策保有株式数	23銘柄	23銘柄	23銘柄
政策保有株式保有額の純資産に占める割合	1.4%	1.4%	1.6%



Social

## 社会 に対する取組み

## 人々の安心で健やかな生活



SDGsの達成に向けて取り組んでいきます。

企業市民として人々の安心・安全な生活を支え、共存・共栄を図ることは、当社グループが理想とする企業姿勢です。

## 1. 安全衛生活動

当社グループは「安全と健康はすべてに優先する」という労働安全衛生の精神に基づき、従業員が安心して安全に働くことのできる職場づくりが重要と考えています。

労働災害ゼロを目指し、本社工場では2018年7月から、下関工場では2020年3月から安全に特化したプロジェクトをスタートし、2023年からは一部の海外工場にも横展開しております。

## 2. 人的資本への投資

従業員の自律的な学びの促進、志・好奇心を育むし、挑戦を支援する仕組みづくりのため、2023年1月に人的資本の開発を担う部署を設立しました。社内大学(シマノキャンパス)を創設し、会社の歴史や志などへの理解を浸透させるためのコンテンツの紹介や社員同士がつながり、互いの専門知識や経験を共有できる社内ネットワークシステムを構築し、社員が新たな知の創造を深めることのできる機会を提供しております。

賞金・評価制度は、性別や国籍、新卒・経験者採用にかかわらず、「能力」と「役割」で決定する仕組みとしております。また2023年からは、従業員の経営参画意識とモチベーション向上を目的に従業員持株会の奨励金をアップしました。