

## サステナビリティ経営

エヌ・イー ケムキャットは、経営理念のもと事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、社会に求められる企業として持続的な成長を遂げていくサステナビリティ経営を推進しています。

### 事業で培った力を社会課題の解決に生かす

昨今、地球温暖化や海洋汚染、森林破壊などの環境問題がより深刻さを増しており、そのほかにも貧困、人権侵害など様々な社会課題が山積しています。将来にわたって社会を持続可能なものにするためには、国連の「SDGs(持続可能な開発目標)」などに示された社会課題の解決が重要であり、これらの社会課題解決へ向けて何ができるかという点に、企業の存在意義が問われているといえます。

当社は、1964年の創業以来、触媒や貴金属回収・精製に

関わる事業を柱として、化学工業の発展に寄与し、社会の豊かさを支えるとともに、大気汚染の防止など、環境負荷の低減に大きな役割を果たしてきました。

そして、これまで培ってきた技術や知見をもとに、地球温暖化やエネルギー問題、食料保存や医療など、持続可能な社会の実現に向け貢献できるポテンシャルは高く、その解決に力を発揮することは、当社に求められる大きな使命であると考えています。

### エヌ・イー ケムキャットの価値創造

当社は、経営理念で掲げる当社の存在意義に従い、多様なステークホルダーとの信頼関係を強固にするとともに、ESGを意識した持続可能なオペレーションや事業・製品の創出に

よって、SDGsに代表される社会課題の解決に貢献し、企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指しています。

#### ■ 価値創造のストーリー



### マテリアリティの特定

持続可能な社会の実現へ向け、自らの強みを生かし優先的に取り組むべき重要な課題(マテリアリティ)を特定しました。

#### ■ 重要課題特定のプロセス

マテリアリティの特定に向けて、従業員で組成する「ESG／SDGs推進プロジェクト」を立ち上げ、約5カ月に及ぶ議論を行いました。ESG／SDGsに深く関わる過去から現在に至る当社の取り組みと、未来を見据えた当社のあるべき姿についての議論も踏まえ、たうえて、「経済的価値」と「社会的価値」の2軸で取り組むべき事項を抽出し、優先順位付けを行い、

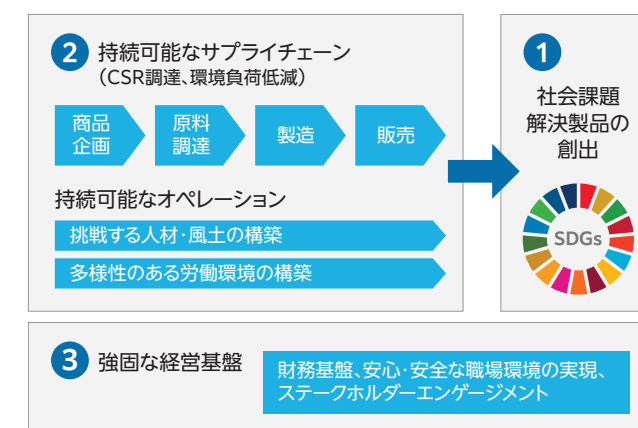
その結果をマッピングしました。

このマッピングにより「経済的価値」と「社会的価値」の双方が高いと認識された取り組みを重要課題の候補とし、外部有識者との意見交換等を経て、8つのマテリアリティを決定しました。

#### ■ サステナビリティ経営を推進する要素

さらに、サステナビリティ経営を推進するため、特定されたマテリアリティを①社会課題解決製品の創出、②持続可能なサプライチェーンと持続可能なオペレーションの構築、③強固な経営基盤の3つの要素に分類し、各要素の関連を整理しました。

そして、各マテリアリティについて、ESGにおける重要項目およびSDGsの観点から整理し、具体化した個別課題を「ビジョン2030」の中に組み入れ、取り組みを進めています。



#### ■ 重要課題(マテリアリティ)

| 分類 | マテリアリティ             | ESGにおける重要項目                                                                   | 内容                                                                                                                                                  | SDGs対応目標                                     |
|----|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| E  | 社会課題解決製品の開発         | 事業を通じ、環境問題を中心とする社会課題解決に貢献                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮型製品の開発</li> <li>健康・安全配慮型製品の開発</li> <li>資源保全型製品の開発</li> </ul>                                             | 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 |
|    | サプライチェーン全体による環境負荷軽減 | 2050年カーボンニュートラルを目指して、事業運営全般にわたる環境負荷の軽減<br>有害物質の使用抑制および環境事故防止の仕組みの構築           | <ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動全般にわたるCO<sub>2</sub>、水の使用量、廃棄物の継続的な削減</li> <li>高効率なエネルギーマネジメント</li> <li>レスポンシブル・ケア(RC)活動の推進</li> </ul>   | 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16       |
| S  | ステークホルダーエンゲージメント    | ステークホルダーとのコミュニケーションを重視<br>企業として信頼され正当な評価を受けられる努力を継続                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>顧客、供給先、従業員、株主との相互理解の促進</li> <li>コーポレートブランディングの強化</li> <li>従業員の帰属意識向上</li> </ul>                              | 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16             |
|    | CSR調達の実現            | 紛争鉱物の回避等、健全なバリューチェーンの構築                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>調達方針の策定(紛争鉱物、グリーン調達含む)</li> <li>調達先選定の審査とモニタリングの実施</li> </ul>                                                | 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16          |
| G  | 経営基盤の安定化            | 適切な経営体制・組織の整備および経営情報の開示<br>数値目標による効率的な事業管理の仕組み構築<br>コンプライアンス推進、総合的なリスク管理体制の整備 | <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス推進体制の強化</li> <li>危機管理への対応整備(広報活動、BCM含む)</li> <li>ROIC経営徹底による事業効率性の向上</li> <li>財務目標の設定と管理</li> </ul>  | 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16             |
|    | 安心・安全な職場環境の実現       | 環境・安全衛生を総合的に管理するシステムの構築<br>人権が尊重され、安心して働ける職場環境の形成                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>職場での事故を防止する総合的な仕組みづくり(RC活動)</li> <li>ハラスメントの撲滅</li> </ul>                                                    | 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16             |
|    | 挑戦する人材の育成、挑戦する風土の醸成 | 社員の役割・目標が明確で、その成果が適切に評価される仕組みの構築                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>社員の役割・目標と求められる行動特定の明確化</li> <li>公平かつ透明性のある人事評価制度の構築</li> </ul>                                               | 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16          |
|    | 多様性のある労働環境の構築       | 社員の個性と多様性が尊重され、挑戦が促進される職場環境の形成                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>挑戦する人材の育成</li> <li>多様な意見を受け入れ、自由闊達な議論が交わされる風土の醸成</li> <li>採用・人材登用の多様化</li> <li>働き方の多様化(リモートワークなど)</li> </ul> | 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16          |