

2023年GRIインデックス

下記の対照表では報告期間(2022年1月から2022年12月まで)におけるGRI(Global Reporting Initiative, グローバル・レポート・イニシアティブ)が定めるGRIスタンダード・開示項目に準拠した情報の一部を公開しています。開示項目に対しての情報参照先の多くは2022年サステナビリティ・インパクト・レポートとなります。今後もデータのモニタリングと情報収集の拡大を推進し、次回の報告期間では本対照表に含まれる開示項目を追加し公開していく予定です。

一般開示項目

1. 組織と報告実務

2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート(P.3)
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート(P.3)
2-4	情報の修正・訂正記述	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート(P.3)
2-5	外部保証	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート(P.3)

2. 活動と労働者

2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート(P.8, P.18, P.46)
2-7	従業員	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート(P.26)

3. ガバナンス

2-9	ガバナンス構造と構成	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート(P.41, P.50)
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	最高ガバナンス機関のメンバーは、菅原潤一(Spiber 取締役兼代表執行役)と、社外取締役であるカーライル社からの代表を含む4名から形成された指名委員会によって選出されます。指名委員会では、能力、独立性、多様性、ステークホルダーの意見などが話し合われ、最終決定は株主総会で行われます。
2-11	最高ガバナンス機関の議長	当社ウェブサイト掲載のこちらをご参照ください。

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	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.41)
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.41, P.43)
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	取締役会および共同設立者は、マテリアリティ評価の重要性を認識し、当社のサステナビリティ戦略およびサステナビリティ・インパクト・レポートの報告内容の情報をレビューし承認します。
2-15	利益相反	該当なし
2-16	重大な懸念事項の伝達	<p>取締役会は、経営会議、コンプライアンス&リスク管理委員会や内部通報窓口で認識された重大な懸念事項の報告を受けます。</p> <p>経営会議では、生産・販売・研究開発に関する事項および経営環境の変化に関する懸念事項を報告します。コンプライアンス&リスク管理委員会は、コンプライアンスおよびリスク管理に関する事項を報告します。内部通報窓口は、通報内容や調査結果を報告します。</p> <p>その他の報告経路としては、監査委員会により検出された懸念事項を取締役会へ報告、内部監査室による報告などがあります。</p> <p>2022年度にコンプライアンス&リスク管理委員会により認識された懸念事項は5件あり、内部通報件数は0件でした。</p>
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	現在、評価プロセスの制定を進めており、数年内に情報を開示する予定です。
2-19	報酬方針	取締役会および役員・経営層の報酬は、給与委員会が管理し、執行役員については監査委員会が検証します。当社は独自の透明性の高い給与制度を採用しており、社員は給与を自ら設定しています。この透明性の高い給与制度は役員・経営層へも適用されています。

		組織の最高額の報酬受給者の年間総報酬額と全社員(最高額の報酬受給者を除く)の年間報酬総額の中央値を比べた比率:
2-21	年間報酬総額の比率	Spiber株式会社(日本)-2.5:1 Spiber (Thailand) Ltd.(タイ国)-2.8:1 Spiber America LLC(米国)-1.89:1
		次回の報告期間には、本項に含まれる増加率の比率に関する開示を目指します。

4. 戦略、方針、実務慣行

2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.13)
2-23	方針声明	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.13)
2-24	方針声明の実践	持続可能な調達に関する方針
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.41)
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.41) SpeakUp: すべてのステークホルダーが利用できる匿名の苦情処理メカニズム
2-27	法規制遵守	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.42)
2-28	会員資格を持つ団体	当社は、環境や社会に与える影響の軽減を目指す、持続可能なサトウキビプラットフォーム「Bonsucro」のメンバーです。

5. ステークホルダー・エンゲージメント

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	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.46)
2-30	労働協約	該当なし

マテリアルな項目

3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.45)
3-2	マテリアルな項目のリスト	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.45)
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	2022年サステナビリティ・インパクト・レポート (P.45)およびレポート全体

GHG排出とエネルギー

302-1	組織内のエネルギー消費量	
a.	組織内における再生可能でないエネルギー源に由来する総燃料消費量 (ジュールまたはその倍数単位による)。使用した燃料の種類も記載する。	合計：36,330GJ <合計の内訳> 液化天然ガス：27,234GJ 都市ガス：9,096GJ 車両用ガソリン・ディーゼル：940GJ
b.	組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量 (ジュールまたはその倍数単位による)。使用した燃料の種類も記載する。	2023年サステナビリティ進捗レポートの「Integrity(インテグリティ)」セクションを参照
c.	次の総量 (ジュール、ワット時、またはその倍数単位による) i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量	i. 電力消費量-13,644MWh ii. 暖房消費量-該当なし iii. 冷房消費量-該当なし iv. 蒸気消費量-該当なし
e.	組織内のエネルギー総消費量 (ジュールまたはその倍数単位による)	85,448GJ
305-1	直接的なGHG排出 (スコープ1)	
a.	直接的なGHG排出量 (スコープ1) の総計 (CO ₂ 換算値t-CO ₂ による)	1,881 tonnes CO ₂ equivalent (二酸化炭素換算の数値)
b.	計算に用いたガス (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて)	全て
c.	生物由来のCO ₂ 排出量 (CO ₂ 換算値t-CO ₂ による)	生物由来のCO ₂ 排出量を測定し、計算するために必要な環境整備に、現在取り組んでいます。次回の報告期間には、本項のデータ開示を目指します。

<p>基準年計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む)</p> <p>d. i. その基準年を選択した理論的根拠</p> <p>ii. 基準年における排出量</p> <p>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</p>	<p>当社で選択したスコープ1とスコープ2の排出量を報告する基準年は2022年です。本基準年における排出量の合計は2,529 tonnes CO₂ equivalent(二酸化炭素換算の数値)となります。2022年は当社が量産を開始した初年であることが選択根拠であり、再計算は行なっていません。</p>
<p>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数(GWP)、GWP情報源の出典</p>	<p>固定燃料として消費された天然ガスについては、100%燃焼と仮定しています。炭素の割合(%)は提携ガス会社から提供され、直接供給されたガスの単位あたりになります。</p> <p>自動車燃料については、世界資源研究所が提供する移動燃焼計算ツールを使用し、環境保護庁(米国 EPA)が提供するガソリンの平均排出係数を用いて、社用車で使用する燃料が及ぼす影響を算出しています。</p>

調達

308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	
a.	環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	サプライヤーや取引先に関連する、過去または進行中のESG（環境、社会、ガバナンス）インシデントを評価するスクリーニングプロセスを導入していますが、明確な基準のもとで選定されたサプライヤーの該当はありません。今後は当社の調達戦略や新規サプライヤーのスクリーニングプロセスを具体的に定義し、サプライチェーン管理の実践を強化していく予定です。
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	
a.	社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	308-1(a)の回答を参照

タレントアトラクション&リテンション

401-1	従業員の新規雇用と離職	
a.	報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	下記表401-1.1、401-1.2、401-1.3を参照 Spiberグループ（日本、タイ国、米国）のデータとなります。
b.	報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	401-1(a)の回答を参照

表401-1.1

Spiber株式会社 日本	女性の社員数 (割合)	男性の社員数 (割合)	30歳未満の 社員数(割合)	30歳～50歳の 社員数(割合)	51歳以上の 社員数(割合)	海外からの 社員数(割合)
2022年1月から2022年 12月までの期間における 新規雇用数	23 (50%)	23 (50%)	9 (20%)	31 (67%)	6 (13%)	7 (15%)
2022年1月から2022年 12月までの期間における 離職数	4 (80%)	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)	2 (40%)

表401-1.2

Spiber (Thailand) Ltd. タイ国	女性の社員数 (割合)	男性の社員数 (割合)	30歳未満の 社員数(割合)	30歳～50歳の 社員数(割合)	51歳以上の 社員数(割合)	海外からの 社員数(割合)
2022年1月から2022年 12月までの期間における 新規雇用数	3 (27%)	8 (73%)	3 (27%)	8 (73%)	0	0
2022年1月から2022年 12月までの期間における 離職数	2 (50%)	2 (50%)	0	4 (100%)	0	0

表401-1.3

Spiber America LLC 米国	女性の社員数 (割合)	男性の社員数 (割合)	30歳未満の 社員数(割合)	30歳～50歳の 社員数(割合)	51歳以上の 社員数(割合)	海外からの 社員数(割合)
2022年1月から2022年 12月までの期間における 新規雇用数	1 (33%)	2 (66%)	0	3 (100%)	0	0
2022年1月から2022年 12月までの期間における 離職数	0	0	0	0	0	0

405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ

- 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合
- a.
- i. 性別
 - ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超
 - iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者 など)

下記表405-1.1、405-1.2、405-1.3を参照
Spiberグループ(日本、タイ国、米国)のデータとなります。

当社は、グローバル企業におけるベストプラクティスを参考にしながら、DEI(多様性、公平性、包摂性)関連の報告で使用されるさまざまな指標を検討してきました。しかし、日本国内の人口動態の実態を考慮し、現在当社では性別と年齢層というカテゴリーに基づいて、DEIに関する取り組みを行っています。国籍別などの他の指標については、引き続きデータを収集し、次回の報告期間で開示していく予定です。

表405-1.1

Spiber株式会社

日本

	女性社員の割合	男性社員の割合	30歳未満の 社員の割合	30歳～50歳の 社員の割合	51歳以上の 社員の割合
ガバナンス構造					
ガバナンス機関(取締役、執行役)	13%	87%	0	38%	62%
執行役員、部門長、室長	14%	86%	0	100%	0
セクションマネージャー、チームマネージャー	33%	67%	18%	74%	8%
一般社員	48%	52%	26%	64%	10%
社員区分					
研究開発	29%	71%	32%	59%	9%
その他	58%	42%	15%	76%	9%
取締役、執行役	13%	87%	0	38%	62%

表405-1.2

Spiber (Thailand) Ltd.

タイ国

	女性社員の割合	男性社員の割合	30歳未満の社員の割合	30歳～50歳の社員の割合	51歳以上の社員の割合
ガバナンス構造					
ガバナンス機関(取締役、執行役)	0	100%	0	100%	0
執行役員、部門長、室長	0	100%	0	100%	0
セクションマネージャー、チームマネージャー	0	100%	0	100%	0
一般社員	28%	72%	24%	76%	0
社員区分					
研究開発	28%	72%	33.3%	66.6%	0
その他	60%	40%	14.28%	85.7%	0
取締役、執行役	0	100%	0	100%	0

*Spiber (Thailand) Ltd.(タイ国)のガバナンス機関(取締役および執行役)は、Spiber株式会社(日本)の社員であり、両社で兼務しています。会社情報につきましては、[当社ホームページ](#)をご参照ください。

表405-1.3

Spiber America LLC*

米国

	女性社員の割合	男性社員の割合	30歳未満の社員の割合	30歳～50歳の社員の割合	51歳以上の社員の割合
ガバナンス構造					
ガバナンス機関(取締役、執行役)	0	100%	0	100%	0
執行役員、部門長、室長	25%	75%	0	50%	50%
セクションマネージャー、チームマネージャー	0	0	0	0	0
一般社員	50%	50%	0	100%	0
社員区分					
研究開発	0	100%	0	0	100%
その他	33.3%	66.6%	0	83.3%	16.7%
取締役、執行役	0	100%	0	100%	0

* Spiber America LLC(米国)の合計社員数は現在7名です。

405-2	基本給と報酬の男女比	<p>下記表405-2.1、405-2.2を参照 Spiberグループ(日本、タイ国)のデータとなります。</p>
a.	<p>女性の基本給と報酬の、男女の基本給と報酬に対する比率 (従業員区分別、重要事業拠点別に)</p>	<p>社員の匿名性を保護するため、Spiber America LLC(米国)のデータは本項の開示に含まれていません。データ収集は行っており、社員の匿名性が保たれるようになった時点で開示する予定です。 当社の社員における給与と報酬の主な違いは、時間外手当によるものです。</p>
b.	<p>「重要事業拠点」の定義</p>	<p>「重要事業拠点」は、その拠点に登録された会社があるかどうかに基づいて定義しており、当社における「重要事業拠点」は日本、タイ国、米国となります。 Spiber America LLC(米国)は、初期段階としてADM社との協業事業を推進するために米国で設立され、同拠点の現在の社員数は7名となり、給与の公平性やガバナンスなどの多様性指標はモニターされていますが、今後の事業拡大に伴い、重要な指標として開示していく予定です。</p>

表405-2.1

Spiber株式会社

日本

各区分における女性の平均給与の男性の
平均給与に対する比率

各区分における女性の平均報酬の男性の
平均報酬に対する比率

ガバナンス構造		
ガバナンス機関(取締役、執行役)	97.67%	97.67%
執行役員、部門長、室長	87.20%	80.76%
セクションマネージャー、チームマネージャー	91.04%	97.09%
一般社員	90.75%	85.11%
社員区分		
研究開発	72.92%	73.97%
その他	95.51%	86.74%
取締役、執行役	97.67%	97.67%

表405-2.2

Spiber (Thailand) Ltd.

タイ国

各区分における女性の平均給与の男性の
平均給与に対する比率

各区分における女性の平均報酬の男性の
平均報酬に対する比率

ガバナンス構造		
ガバナンス機関(取締役、執行役)	—	—
執行役員、部門長、室長	—	—
セクションマネージャー、チームマネージャー	—	—
一般社員	103.27%	95%
社員区分		
研究開発	91.36%	103%
その他	91.08%	74%
取締役、執行役	—	—