

**CSR レポート2018 GRIスタンダード対照表(中核オプションに準拠)**

| 項目                                 | 指標  | CSRレポート2018の記載内容とページ                   |
|------------------------------------|---|--|
| GRI 102：一般開示事項                     |   |  |
| 1. 組織のプロフィール                       |   |  |
| 102-1<br>組織の名称                     | a. 組織の名称  | 会社概要・グループ概要 (P8-9)                     |
| 102-2<br>活動、ブランド、製品、サービス           | a. 組織の事業活動に関する説明<br>b. 主要なブランド、製品。およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める。   | 会社概要・グループ概要 (P8-9)<br>当社の製品分野 (P10-11) |
| 102-3<br>本社の所在地                    | a. 組織の本社の所在地  | 会社概要・グループ概要 (P8-9)                     |
| 102-4<br>事業所の所在地                   | a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない。  | 海外拠点(P9)                               |
| 102-5<br>所有形態および法人格                | a. 組織の所有形態や法人格の形態   | 会社概要・グループ概要 (P8-9)                     |
| 102-6<br>参入市場                      | a. 参入市場。次の事項を含む<br>i. 総従業員数<br>ii. 総事業所数<br>iii. 純売上高(民間組織について)、純収入(公的組織について)<br>iv. 株主資本および負債の内訳を記した総資本(民間組織について)<br>v. 提供する製品、サービスの量  | 当社の製品分野 (P10)                          |
| 102-7<br>組織の規模                     | a. 組織の規模。次の事項を含む<br>i. 総従業員数<br>ii. 総事業所数<br>iii. 純売上高(民間組織について)、総収入(公的組織について)<br>iv. 株主資本および負債の内訳を記した総資本(民間組織について)<br>v. 提供する製品、サービスの量   | 会社概要・グループ概要 (P8-9)                     |
| 102-8<br>従業員およびその他の労働者に関する情報       | a. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別の、男女別総従業員数<br>b. 雇用契約(正社員と臨時雇用者)別の、地域別総従業員数<br>c. 雇用の種類(常勤と非常勤)別の、男女別総従業員数<br>d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述<br>e. 開示事項102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動(観光業や農業における季節変動)<br>f. データの編集方法についての説明(何らかの前提があればそれも含める) | 従業員のダイバーシティ (P26)                      |
| 102-9<br>サプライチェーン                  | a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める   | ナミックスの資材調達方針(P25)                      |
| 102-10<br>組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 | a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む<br>i. 所在地または事業所に関する変化(施設の開設や閉鎖、拡張を含む)<br>ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形式、維持、変更手続きの実施による変化(民間組織の場合)<br>iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化(選定や解消を含む)  | 新生産棟の開設                                |
| 102-11<br>予防原則または予防的アプローチ          | a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方  | 持続可能を目指す環境負荷低減への取り組み(P19-24)           |
| 102-12<br>外部イニシアティブ                | a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているリスト  | -                                      |
| 102-13<br>団体の会員資格                  | a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト   | 編集方針(P2)                               |
| 2. 戦略                              |   |  |
| 102-14<br>上級意思決定者の声明               | a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明  | 企業理念・経営基本方針・CSR基本方針<br>トップメッセージ (P3-7) |
| 102-15<br>重要なインパクト、リスク、機会          | a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明   | CSR基本方針、トップメッセージ (P5-7)                |
| 3. 倫理と誠実性                          |   |  |
| 102-16<br>価値観、理念、行動基準・規範           | a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範の説明   | 企業理念・経営方針・行動指針 (P3-4)                  |
| 102-17<br>倫理に関する助言および懸念のための制度      | a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明<br>i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度<br>ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度   | コーポレートガバナンス(P12)<br>報告相談窓口の常設(P28)     |

| 項目                                     | 指標   | CSRレポート2018の記載内容とページ             |
|--|--|----------------------------------|
| 4. ガバナンス                               |  |                                  |
| 102-18<br>ガバナンス構造                      | a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む<br>b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会  | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14) |
| 102-19<br>権威移譲                         | a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権威委譲を行うプロセス  | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14) |
| 102-20<br>経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任       | a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか<br>b. その地位にある者が、最高ガバナンスの機関の直属となっているか  | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14) |
| 102-21<br>経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任       | a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス<br>b. 協議が権威移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか  | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14) |
| 102-22<br>最高ガバナンス機関およびその委員会の構成         | a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による<br>i. 執行権の有無<br>ii. 独立性<br>iii. ガバナンス機関における任期<br>iv. 構成員のほかの重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質<br>v. ジェンダー<br>vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー<br>vii. 経済、環境、社会項目に関する能力<br>viii. ステークホルダーの代表                                   | コーポレートガバナンス(P12)                 |
| 102-23<br>最高ガバナンス機関の議長                 | a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か<br>b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由   | コーポレートガバナンス(P12)                 |
| 102-24<br>最高ガバナンス機関指名と選出               | a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス<br>b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む<br>i. ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか<br>ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか<br>iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか<br>iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか | コーポレートガバナンス(P12)                 |
| 102-25<br>利益相反                         | a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス<br>b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む<br>i. 委員会メンバーへの相互就任<br>ii. サプライヤーおよびその他ステークホルダーとの株式の持ち合い<br>iii. 支配株主の存在<br>iv. 関連当事者の情報  | コーポレートガバナンス(P12)                 |
| 102-26<br>目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 | a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割  | コーポレートガバナンス(P12)                 |
| 102-27<br>最高ガバナンス機関の集会的知見              | a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策  | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14) |
| 102-28<br>最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価         | a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス<br>b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度<br>c. 当該評価が自己評価であるか否か<br>d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む   | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14) |
| 102-29<br>経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント    | a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む<br>b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か   | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14) |
| 102-30<br>リスクマネジメント・プロセスの有効性           | a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割   | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14) |
| 102-31<br>経済、環境、社会項目のレビュー              | a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関の役割  | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14) |
| 102-32<br>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   | a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルの項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職   | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14) |

| 項目                                   | 指標  | CSRレポート2018の記載内容とページ                  |
|--------------------------------------|---|---------------------------------------|
| 102-33<br>重大な懸念事項の伝達                 | a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス  | コーポレートガバナンス(P12)                      |
| 102-34<br>伝達された重大な懸念事項の性質と総数         | a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数<br>b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム   | コーポレートガバナンス(P12)<br>CSR推進体制(P14)      |
| 102-35<br>報酬方針                       | a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む<br>i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む）<br>ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い<br>iii. 契約終了手当<br>iv. クローバック<br>v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む）<br>b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか | -                                     |
| 102-36<br>報酬の決定プロセス                  | a. 報酬の決定プロセス<br>b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か<br>c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係  | コーポレートガバナンス(P12)                      |
| 102-37<br>報酬に関するステークホルダーの関与          | a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか<br>b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果   | コーポレートガバナンス(P12)                      |
| 102-38<br>年間報酬総額の比率                  | a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率  | -                                     |
| 102-39<br>年間報酬総額比率の増加率               | a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率  | -                                     |
| 5. ステークホルダー・エンゲージメント                 |   |                                       |
| 102-40<br>ステークホルダー・グループのリスト          | a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト   | ナミックスグループのCSR重要課題の特定(P16)             |
| 102-41<br>団体交渉協定                     | a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合  | -                                     |
| 102-42<br>ステークホルダーの特定および選定           | a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準   | ナミックスグループのCSR重要課題の特定(P16)             |
| 102-43<br>ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントが否かを示す  | ナミックスグループのCSR重要課題の特定(P16)             |
| 102-44<br>提起された重要な項目および懸念            | a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む<br>i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）<br>ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ   | ナミックスグループのCSR重要課題の特定(P16)             |
| 6. 報告実務                              |   |                                       |
| 102-45<br>連結財務諸表の対象になっている事業体         | a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト<br>b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か  | 編集方針(P2)                              |
| 102-46<br>報告書の内容および項目の該当範囲の確定        | a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明<br>b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明   | 編集方針(P2)                              |
| 102-47<br>マテリアルな項目のリスト               | a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト   | 編集方針(P2)<br>ナミックスグループのCSR重要課題の特定(P16) |
| 102-48<br>情報の再記述                     | a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由  | -                                     |
| 102-49<br>報告における変更                   | a. 提供情報の報告期間  | -                                     |
| 102-50<br>報告期間                       | a. 提供情報の報告期間  | 編集方針(P2)                              |
| 102-51<br>前回発行した報告書の日付               | a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）   | 編集方針(P2)                              |
| 102-52<br>報告サイクル                     | a. 報告サイクル   | 編集方針(P2)                              |
| 102-53<br>報告書に関する質問の窓口               | a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口  | 総務グループ CSR担当(P35)                     |

| 項目                                 | 指標   | CSRレポート2018の記載内容とページ                  |
|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| 102-54<br>GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 | a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張<br>i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」<br>ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」  | 編集方針(P2)及び本GRI対照表                     |
| 102-55<br>内容索引                     | a. GRIの内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する）<br>b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める<br>i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について）<br>ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL<br>iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）   | 編集方針(P2)及び本GRI対照表                     |
| 102-56<br>外部保証                     | a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明<br>b. 報告書が外部保証を受けている場合、<br>i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める<br>ii. 組織と保証提供者の関係<br>iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか | -                                     |
| GRI103：マネジメント手法                    |  |                                       |
| 103-1<br>マテリアルな項目とその該当範囲の説明        | a. その項目がマテリアルである理由の説明<br>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む<br>i. どこでインパクトが生じるのか<br>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか<br>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項   | 編集方針(P2)<br>ナミックスグループのCSR重要課題の特定(P16) |
| 103-2<br>マネジメント手法とその要素             | 報告組織は、各マテリアルな項目について、次の情報を報告しなければならない。<br>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明<br>b. マネジメント手法の目的に関する表明<br>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明<br>i. 方針<br>ii. コミットメント<br>iii. 目標およびターゲット<br>iv. 責任<br>v. 経営資源<br>vi. 苦情処理メカニズム<br>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）   | -                                     |
| 103-3<br>マネジメント手法の評価方法             | a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む<br>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み<br>ii. マネジメント手法の評価結果<br>iii. マネジメント手法に関して行った調整  | -                                     |

| 項目                                 | 指標  | CSRレポート2018の記載内容とページ               |
|------------------------------------|---|------------------------------------|
| <b>環境</b>                          |   |                                    |
| <b>GRI301: 原材料</b>                 |   |                                    |
| 302-1<br>組織内のエネルギー消費量              | 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。<br>A.組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量<br>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<br>C.次の総量<br>i.電力消費量<br>ii.暖房消費量<br>iii.冷房消費量<br>iv.蒸気消費量<br>D.次の総量<br>i.販売した電力<br>ii.販売した暖房<br>iii.販売した冷房<br>iv.販売した蒸気<br>E.組織内のエネルギー総消費量<br>F.使用した基準、方法、前提条件、計算ツール<br>G.使用した変換係数の情報源 | 環境負荷の全体像(P21)                      |
| <b>GRI305: 大気への排出</b>              |   |                                    |
| 305-1<br>直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1) | 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。<br>A.直接的(スコープ1) GHG排出量の総計(CO2換算量(t-CO2)による)<br>B.計算に用いたガス<br>C.生物由来によるCO2排出量<br>D.計算の基準年(該当する場合、次の事項を含む)<br>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情報源の出展<br>F.排出量に関して選択した連結アプローチ(株式持分、財務管理、もしくは経営管理)<br>G.使用した基準、方法、前提条件、計算ツール                                 | 環境負荷の全体像(P21)                      |
| <b>GRI306: 排水及び廃棄物</b>             |   |                                    |
| 306-1<br>排水の水質及び排出先                | 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。<br>A.想定内の及び想定外の排出量<br>B.使用した基準、方法、前提条件  | 水質汚染防止への取り組み(P22)                  |
| 306-2<br>種類および処分方法別の廃棄物            | 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。<br>A.有害廃棄物の総量<br>B.非有害廃棄物の総重量<br>C.廃棄物処分方法の判定方法   | 廃棄物発生抑制と再資源化(P21)                  |
| <b>GRI401: 雇用</b>                  |   |                                    |
| 401-1<br>従業員の新規雇用と離職率              | 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。<br>A.報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率<br>B.報告期間中における従業員の離職の総数と比率   | 人材の定着(P30)                         |
| 401-3<br>育児休暇                      | 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。<br>A.育児休暇を取得する権利を有していた従業員数(男女別)<br>B.育児休暇を取得した従業員の総数(男女別)<br>C.報告期間中に育児休暇から復職   | 事象所内保育園の運営(P30)                    |
| <b>GRI404: 研修と教育</b>               |   |                                    |
| 404-2<br>従業員スキル向上プログラム及び移行支援プログラム  | 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。<br>A.従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と提供した支援<br>B.雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント  | 教育・訓練(P18)                         |
| <b>GRI405: ダイバーシティと機会均等</b>        |   |                                    |
| 405-1<br>ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ     | 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。<br>A.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該当する者の割合<br>i.性別<br>ii.年齢層<br>iii.該当する場合には、その他のダイバーシティ指標<br>B.次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合<br>i.性別<br>ii.年齢層<br>iii.該当する場合には、その他のダイバーシティ指標   | 従業員のダイバーシティ(P26)                   |
| 405-2<br>基本給と報酬総額の男女比              | 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。<br>A.女性の基本給と報酬総額の、男性の本給と報酬総額に対する比率<br>B.「重要事業拠点」の定義   | 男女を問わず適正な処遇を実施し、性別による基本給与の差はありません。 |
| <b>GRI412: 人権アセスメント</b>            |   |                                    |
| 412-2<br>人権方針や手順に関する従業員研修          | 報告組織は、次の情報を報告しなければならない。<br>A.人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数<br>B.人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合  | 人権側面及び人間性向上に関する研修(P26)             |