

サステナビリティ レポート 2023



はじめに

4 CEOからのメッセージ

5 私たちのファミリーへようこそ

5 私たちについて

5 事業内容

5 私たちの取り組み方

5 私たちのビジョン－家族の価値観を原動力に

5 私たちの使命－共に未来を築く

5 私たちの価値観

01 サステナビリティ報告への取り組み

7 本報告書の作成方法

8 サステナビリティ報告書の作成に関する一般的な基準（BP-1）

8 特定の状況に関する開示（BP-2）

9 サステナビリティ・ガバナンス

9 行政、経営および監督機関の役割（GOV-1）

11 当社の行政、経営および監督機関への情報提供および同機関が取り組むサステナビリティ事項（GOV-2）

11 インセンティブ制度へのサステナビリティ関連の業績の組み込み（GOV-3）

11 サステナビリティ・デュー・ディリジェンスに関する声明（GOV-4）

11 サステナビリティ報告に関するリスク管理および内部統制（GOV-5）

12 サステナビリティ戦略

12 当社の市場での位置づけ、戦略およびビジネスモデル（SBM-1）

17 ステークホルダーの関心事項および見解（SBM-2）

18 重要性の評価（SBM-3）

19 影響、リスクおよび機会の管理

19 重要な影響、リスク、および機会を特定・評価するプロセスの説明（IRO-1）

19 当社のサステナビリティ報告書が対象とするESRSの開示要件（IRO-2）

19 重要なサステナビリティ課題を管理するために採用した方針（MDR-P）

21 サステナビリティ課題に関連する主な取り組みとリソース（MDR-A）

22 指標と目標

22 重要なサステナビリティ課題に関連する指標（MDR-M）

22 目標を通じた方針および取り組みの有効性の追跡（MDR-T）

02 環境

24 気候変動（ESRS E1）

24 気候変動緩和のための移行計画（ESRS E1-1）

25 気候変動の緩和および適応に関する方針（ESRS E1-2）

25 気候変動政策に関連する取り組みと資源（ESRS E1-3）

26 気候変動の緩和および適応に関する目標（ESRS E1-4）

26 エネルギー消費量およびエネルギー構成（ESRS E1-5）

27 温室効果ガスの吸収およびカーボンクレジットを通じて資金調達された温室効果ガス排出削減プロジェクト（ESRS E1-7）

03 従業員と社会

32 自社の従業員（ESRS S1）

32 自社の従業員に関する方針（ESRS S1-1）

33 影響について自社の従業員および従業員代表と対話するためのプロセス（ESRS S1-2）

33 負の影響を是正するための当社のプロセスおよび自社の従業員が懸念を提起するための窓口（ESRS S1-3）

33 従業員への重要な影響に対する当社の対応（ESRS S1-4）

34 当社の目標（ESRS S1-5）

34 自社の労働力の特性（ESRS S1-6）

35 多様性と包摂（S1-9）

37 ジャック・リード、ピーターソン入社40周年を祝う

37 ピーターソンの研修生が「タールシップ・レース」に参加

38 適正な賃金（S1-10）

40 研修とスキル開発（S1-13）

41 安全衛生（S1-14）

42 影響を受ける地域社会（ESRS S3）

42 寄付

04 当社のガバナンス

46 企業倫理とグッドガバナンス（ESRS G1） 46 利益相反の防止

46 RPCU マネジメントシステム（ESRS G1-148 汚職および

贈収賄（ESRS G1-3

48 サイバーセキュリティおよび情報

CEOからのメッセージ

関係者の皆様へ

ロイヤル・ピーターソン・アンド・コントロール・ユニオン（RPCU）は、数十年にわたり、より良い世界の構築に尽力してまいりました。農業分野をルーツに持つ当社は、現在では

試験・検査・認証（TIC）に加え、物流、コンサルティング、技術、研修サービスを提供するグローバルリーダーへと発展し、現在では80カ国以上で事業を展開しています。

誠実さ、安全性、起業家精神、長期的視点、顧客重視という当社のコアバリューは、お客様との関わりから従業員の育成、地域社会への貢献に至るまで、事業活動のあらゆる側面を導く指針となっています。当社は、コンプライアンス、効率性、リスク管理、社内連携の向上に加え、そしてお客様からの信頼を高めるために、透明性を推進しています。私たちのビジョンは、サプライチェーンの信頼性と持続可能性を確保する上で、最も信頼されるパートナーとなることです。私たちは、企業がより賢く、より安全で、より環境に優しい選択ができるよう支援したいと考えています。ステークホルダーがより持続可能な選択を行えるよう支援するため、私たちは透明性、誠実さ、そして信頼に満ちた未来を築いていきます。

行動によるコミットメント

RPCUでは、行動の力を信じています。それは単に正しいことを言うことではなく、実行することにあるのです。このコミットメントは、従業員への生活賃金の提供を徹底し、約束を具体的な成果へと結びつける姿勢に明確に表れています。

現実主義：バランスを保つ

絶えず変化し続けるビジネスの環境において、私たちは義務を果たしつつ、クライアントの利益のためにコストに注力し続けるなければならないことは否定できません。私たちは現実主義の重要性を理解しており、経費を管理しつつ、従業員を支援するために全力を尽くすとともに、起業家精神を育むことを目指しています

ダイナミックな環境：目標を見失わない

2020年の創立100周年を記念して、私たちは植林プロジェクトを開始しました。このプロジェクトの完了には当初の予定よりも長い時間がかかりましたが、予想通り、特に新型コロナウイルスのパンデミックによる遅延も重なり、困難な状況でした。それでも私たちは、困難を認識しつつも、決して目標を見失うことなく取り組み続けました。

進行中の取り組み：カーボンフットプリントの削減

まだすべての答えを見出せているわけではありませんが、私たちはカーボンフットプリントの削減に全力を注いでいます。気候変動の緊急性と、その緩和における私たちの役割を認識し、この取り組みを積極的に進めています。持続可能性を目指して歩む上で、一歩一歩が重要です。

その他の課題：同一労働同一賃金

生活賃金に関する制度が整った今、私たちは平等に向けた次のステップを踏み出しています。私たちにとって、平等は単なる流行語ではなく、基本原則そのものです。そのため、2024年後半に同一労働同一賃金の評価を実施する予定です。

着実に前進する

進歩は必ずしも順風満帆ではありませんが、着実なものです。一歩一歩、私たちは目の前の課題に取り組み、変化を受け入れ、より良い未来を目指して努力しています。

RPCUにおける私たちの取り組みは、単なる言葉ではありません——それは行動です。生活賃金の確保から、カーボンフットプリントの削減、そして平等の実現に至るまで、私たちは変化をもたらすことを決意しています。共に未来を築きながら、より持続可能で、より効率的かつ安全な世界に向けて、一歩ずつ次のステップを踏み出しています。

ヨハン・マリス

ロッテルダム 最高経営責任者

2024年5月31日



私たちの家族へようこそ

私たちについて

当社は1920年に設立された家族経営の有限責任会社で、オランダのロッテルダムに本社を置いています。RPCUは当初、オランダの河川や運河で取引・輸送される穀物の検査会社として設立されました。

80カ国以上に広がるグローバルなネットワークと6,000名を超える従業員を擁する当社は、世界中のどこにおいてもビジネスを支援する独自の体制を整えています。現地でのサポートと洞察力を提供し、パートナーの皆様やその周囲の世界にとって重要な、現地の課題解決を支援します。

2020年、当社は創業100周年を記念し、オランダ国王ウィレム＝アレクサンダー陛下より「王室認定」を授与されるという光栄に浴しました。「王室認定」とは、受章企業に対する敬意、感謝、そして信頼を象徴する栄誉ある称号です。

王室認定の授与プロセスにおいて、RPCUの歴史および現在の活動、特に社会的、財務的、税務的、経営的、倫理的な行動に関する点が審査されました。

事業内容

ピーターソンとコントロール・ユニオンは、独立した姉妹会社として運営されています。

ピーターソンは、グローバルな物流プロバイダーであり、コンサルティングパートナーです。当社は、コンサルティングやテクノロジーソリューションから業界をリードする統合物流サービス、さらにはクライアント向けの実践的なトレーニングプログラムに至るまで、多岐にわたる業界に向けてソリューションを提供しています。

コントロール・ユニオンは、試験・検査・認証（TIC）分野において、包括的な高品質サービスを提供する、世界的に信頼されるパートナーへと成長しました。

私たちの取り組み

私たちのビジョン – 家族的な価値観に基づく

私たちは顧客第一主義を誇りとし、パートナーの目的を自らの事業としています。誠実さを重んじ、安全性と透明性を重視し、長期的かつ持続可能な革新的なソリューションを提供します。

私たちのミッション – 共に未来を築く

私たちはパートナーと共に、より良い明日を築きます。共に、より持続可能で、より効率的かつ安全な世界に向けた次のステップを踏み出します。

私たちの価値観

過去1世紀の間に事業の規模は変化したかもしれませんが、世界中のクライアントに長期的かつ持続可能で革新的なソリューションを提供するという、私たちを突き動かす価値観は変わっていません。私たちは以下の価値観に基づいて行動しています：



安全：私たちは、自分自身、同僚、パートナー、そして地域社会の安全を守ることに尽力しています；



誠実さ：私たちは信頼を最大の価値とする家族経営の企業です。そのため、誠実さを信条として行動し、責任ある敬意を込めた意思決定を行います；



顧客重視：お客様こそが私たちの存在理由です。お客様の成功こそが私たちの成功であり、最高水準のサービス品質と体験を提供することに注力しています。



起業家精神：私たちとパートナーが踏み出す一步一步が前進です。パートナーが直面する課題を克服できるよう支援します；



長期的な視点：私たちは長期的な視野を持ち、柔軟な姿勢を保ち続けます。持続可能な成長に注力し、パートナーが持続可能な未来へ向かう道を支援します。



「人を第一に」：私たちは一人ひとりの価値を認め、その成長を支援します



当社の取り組み サステナビリティ への



企業サステナビリティ報告指令（CSRD）への準拠が法的義務となるのは2025年度の報告年度からですが、当社の年次サステナビリティ報告の質を高めるという当社の取り組みは、すでに2023年サステナビリティ・レポートにすでに表れています。

当社は、CSRDを単なる法的要件としてだけでなく、企業価値をさらに発展させ、サステナビリティ戦略に定着させるための機会と捉えています。ガイダンスや方針の改善を通じて、拡大を続けるグループ各社がサステナビリティ目標を達成できるよう支援します。また、サステナビリティに関する主要業績評価指標（KPI）に関する考え方や議論を深化させ、報告の水準をさらに高めていきます。

こうした取り組みを進める中で、当社の成果と報告は、より良い世界のために責任を果たすというコミットメントと整合し、あらゆる活動において模範的な役割を果たすことを示していきます。

CSRD（企業持続可能性報告指令）を契機として、「欧州持続可能性報告基準（ESRS）」と呼ばれる持続可能性報告基準が策定されました。2023年7月31日、欧州委員会はESRSの第1弾に関する委任法令を採択しました。これらのESRSは、当社の2023年サステナビリティ報告書の報告原則となります。



本報告書の作成方法

作成方法

サステナビリティ報告書の作成に関する一般的な指針（BP-1）

当社のサステナビリティ・レポートは、財務報告の範囲に基づいて作成されています。この範囲には、完全連結対象としており、特記されている場合を除き、持分法適用会社や連結財務諸表において原価で評価されている事業体は考慮していません。

2023年度の当社のサステナビリティ報告書は、上流および下流のバリューチェーンについてはまだ対象としていません。

特定の状況に関する開示（BP-2）

サステナビリティ・レポーティングの文脈において、ESRS 1 第77項に従い、短期とは1年未満、中期とは1年から5年、長期とは5年超を意味します。

サステナビリティ情報の作成または表示の変更

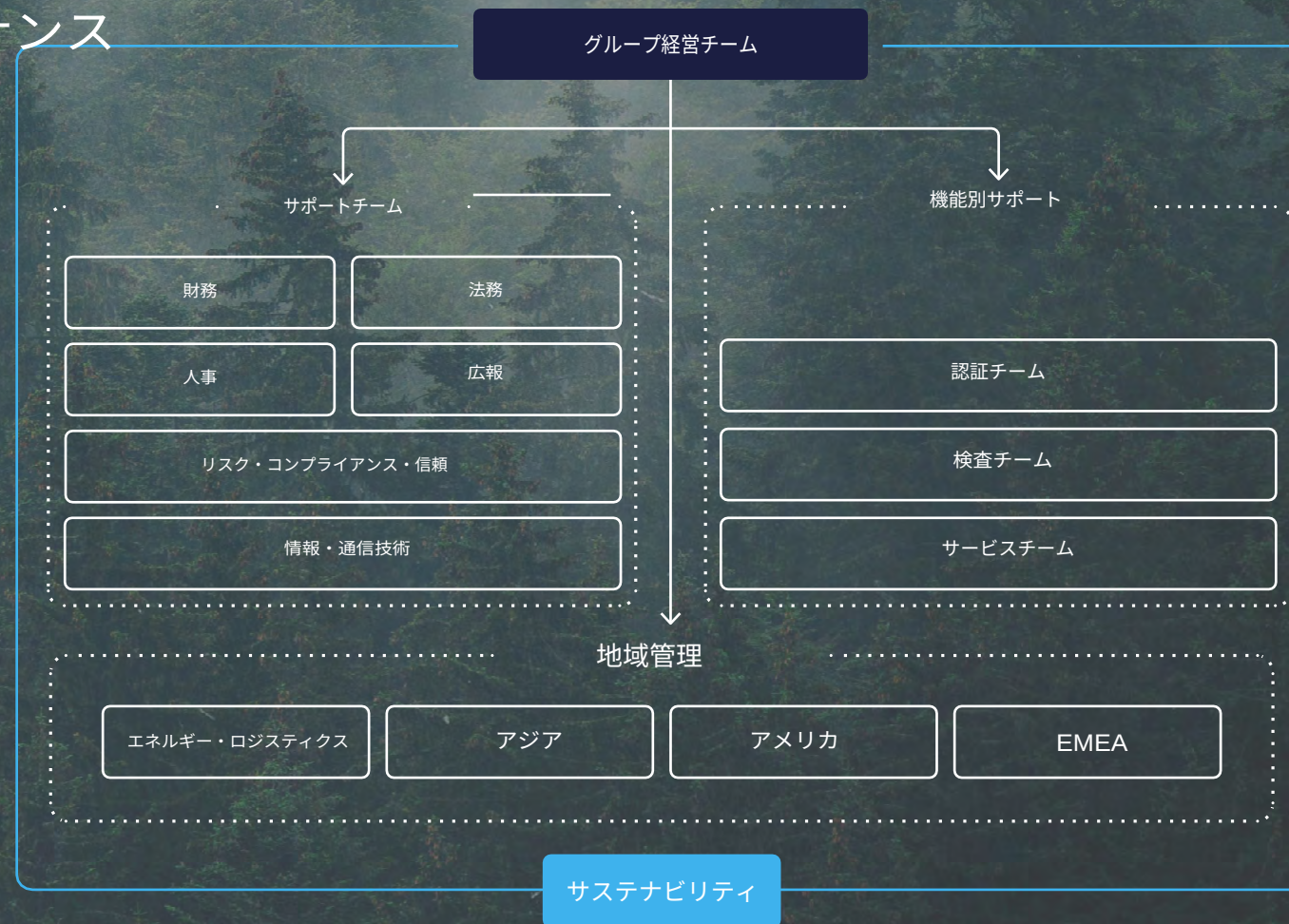
当社の2022年サステナビリティ報告書は、グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）基準を参照して作成されました。2023年については、ESRSの適用を開始しました。



サステナビリティ・ガバナンス

経営陣および 経営および監督 (GOV-1)

当社のサステナビリティは、右図に示すように、当社の包括的な経営体制に組み込まれています。



当社のサステナビリティ運営委員会（RPCU　SSC）は、戦略およびガバナンス機関として、サステナビリティに関する取り組みを指導、監督、推進する役割を担っています。

サステナビリティの取り組みを主導・監督・推進する役割を担っています。本委員会の主な目的は、サステナビリティの目標と実践が以下の取り組みを通じて、全体的な事業戦略および運営に統合されることを確実にすることです：

01

戦略的整合性の支援

RPCU SSCは、サステナビリティ目標を当社の全体的なミッション、ビジョン、コアバリュー、および戦略的目標と整合させることを支援します。

02

ガバナンス

RPCU SSCは、サステナビリティへの取り組みに対する監督とガバナンスを提供し、当社の戦略に基づき、説明責任が果たされ、確立された方針や基準が遵守されるよう確保します。

03

影響、リスク、および機会の管理

RPCU SSCは、サステナビリティに関連する影響、リスク、および機会に対処します。これには、規制遵守、評判管理、およびRPCUの業績に影響を及ぼし得るその他の要因が含まれる場合があります。

04

モニタリングと報告

RPCU SSCは、当社のサステナビリティKPIによって定義されたサステナビリティ・イニシアチブの進捗状況をモニタリングおよび評価します。同委員会は、年次サステナビリティ報告書の作成および公表を監督します。

05

従業員の参画

RPCU SSCは、従業員の意識向上と参画を促進することで、PCU内のサステナビリティ文化の醸成に貢献するよう努めています。これには、教育プログラム、研修、その他の取り組みが含まれる場合があります。

06

継続的な改善とイノベーション

RPCU SSCは、サステナビリティへの取り組みにおいて、継続的な改善の姿勢を奨励しています。また、サステナビリティにおけるベストプラクティスを模索し推進することで、イノベーションを促進します。

07

コミュニケーション

RPCU SSCは、サステナビリティへの取り組みに対する当社の姿勢を、社内外に向けて発信する役割を担っています。

全体として、RPCU SSCは、サステナビリティが単なる単独の取り組みにとどまらず、当社のDNAに深く根ざした不可欠な要素となるよう支援しています。

監督機関

当社グループの従業員の大部分がオランダ国外で雇用されているため、大企業制度の適用除外となっており、これは年次株主総会において評価されています。



当社の行政、経営、および監督機関に提供された情報およびこれら機関が取り上げたサステナビリティに関する事項（GOV-2）

RPCU SSCは、事業運営上の知見や文化的な知見を確保するため、当社が事業を展開する各地域から代表者が参加しています。さらに、ESGの各柱については、社内の専門家が担当しています。必要に応じて、RPCU SSCは社内の専門家や外部の専門家を随時追加しています。サステナビリティ委員会は、検討事項および提言について、当社グループ経営陣に報告を行います。

インセンティブ制度へのサステナビリティ関連業績の組み込み（GOV-3）

当社の取締役会の報酬は、現在、全体的な戦略目標および財務実績に基づいており、サステナビリティ目標に基づくものにはまだなっていません。当社の報酬方針については、年次報告書で説明しています。

健康と安全などの特定のESGテーマについては、目標達成に向けた取り組みを評価し、従業員および各事業体の経営陣に対してインセンティブを提供しています。

サステナビリティ・デューデリジェンスに関する声明（GOV-4）

当社は現在、国連グローバル・コンパクトの原則および基準、これには「ビジネスと人権に関する指導原則」や



OECD多国籍企業ガイドラインなど、リスクの出現や変化に対応しています。改訂版は2024年に導入する予定です。

サステナビリティ報告に関するリスク管理および内部統制（GOV-5）

透明性が高く正確なサステナビリティ報告に取り組むにあたり、当社は、RPCUマネジメントシステムに組み込まれた強固なリスク管理と内部統制の重要性を深く認識しています。

当社は、非財務的パフォーマンスに対するリスク管理および内部統制の枠組みをさらに発展させるための措置を講じ、ステークホルダーに対し、当社の環境、社会、ガバナンス（ESG）パフォーマンスを明確かつ正確に提示することを目指します。これにより、当社のサステナビリティへの取り組みに対する信頼と確信を強固なものにしていきます。



10

サステナビリティ戦略

当社の市場における位置づけ、戦略、および ビジネスモデル（SBM-1）

市場での位置づけ

当社のサービス
当社が提供するサービスの全容については、当社のコーポレートウェブサイト
（onepeterson.com および controlunion.com）をご覧ください。
本報告書では、当社の全事業活動の収益の10%以上を占める、あるいは実質的な影響、
または潜在的に重大な悪影響を伴う、最も重要なサービスについて説明します。

試験サービス

2023年の売上高
(年間総収益に占める割合)

食品、飼料、および（バイオ）燃料の分野における幅広い製品を分析する

5%

食品、飼料、および（バイオ）燃料の分野において、幅広い製品を分析する試験所サービス。

2022年の売上高
(年間総売上高に占める割合)

5%

コントロール・ユニオン - TIC事業

コモディティ・ロジスティクス

2023年の売上高
(年間総収益に占める割合)

内陸水運から積み替え、保管に至るまで、食品、飼料、鉱物、エネルギー、林産物、バイオマス、バイオ燃料などの産業にサービスを提供しています。

5%

2022年の売上高
(年間総売上高に占める割合)

6%

ピーターソン - TIC以外の活動

検査サービス

2023年の収益
(年間総収益に占める割合)

多様な検査サービス：商品検査、技術・産業検査から担保管理サービスまで。

17%

2022年の売上高
(年間総収益に占める割合)

18%

コントロール・ユニオン - TIC事業

エネルギー・ロジスティクス

2023年の売上高
(年間総売上高に占める割合)

石油・ガス、再生可能エネルギー、原子力分野にわたり、エネルギーライフサイクル全体をカバーする統合物流ソリューション。

37%

2022年の売上高
(年間総売上高に占める割合)

34%

ピーターソン - TIC以外の活動

認証サービス

2023年の売上高
(年間総収益に占める割合)

すべての利害関係者に、製品、プロセス、サービス、または組織が利害関係者に、製品、プロセス、サービス、または組織が関連する規格の要件を満たしていることを保証し、信頼を提供する認証サービス。

27%

2022年の売上高
(年間総収益に占める割合)

29%

コントロール・ユニオン - TIC事業

主要な市場および／または顧客層

当社は多くの業界において、お客様の事業運営をより円滑かつ持続可能で、かつ高効率にするソリューションとサービスを提供しています。当社が事業を展開する業界の全容については、当社のコーポレートウェブサイト（onepeterson.com および controlunion.com）をご参照ください。本報告書では、当社の総収益の10%以上を占める、または実質的な影響や重大な潜在的な悪影響を伴う、最も重要な市場について概説します：



 農業



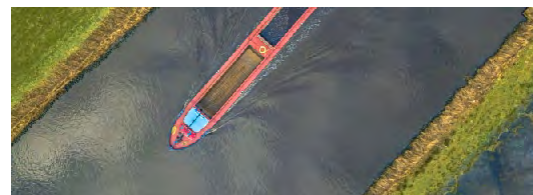
 バイオマスとバイオ燃料



 エネルギー



 飼料



 海運



 飼料

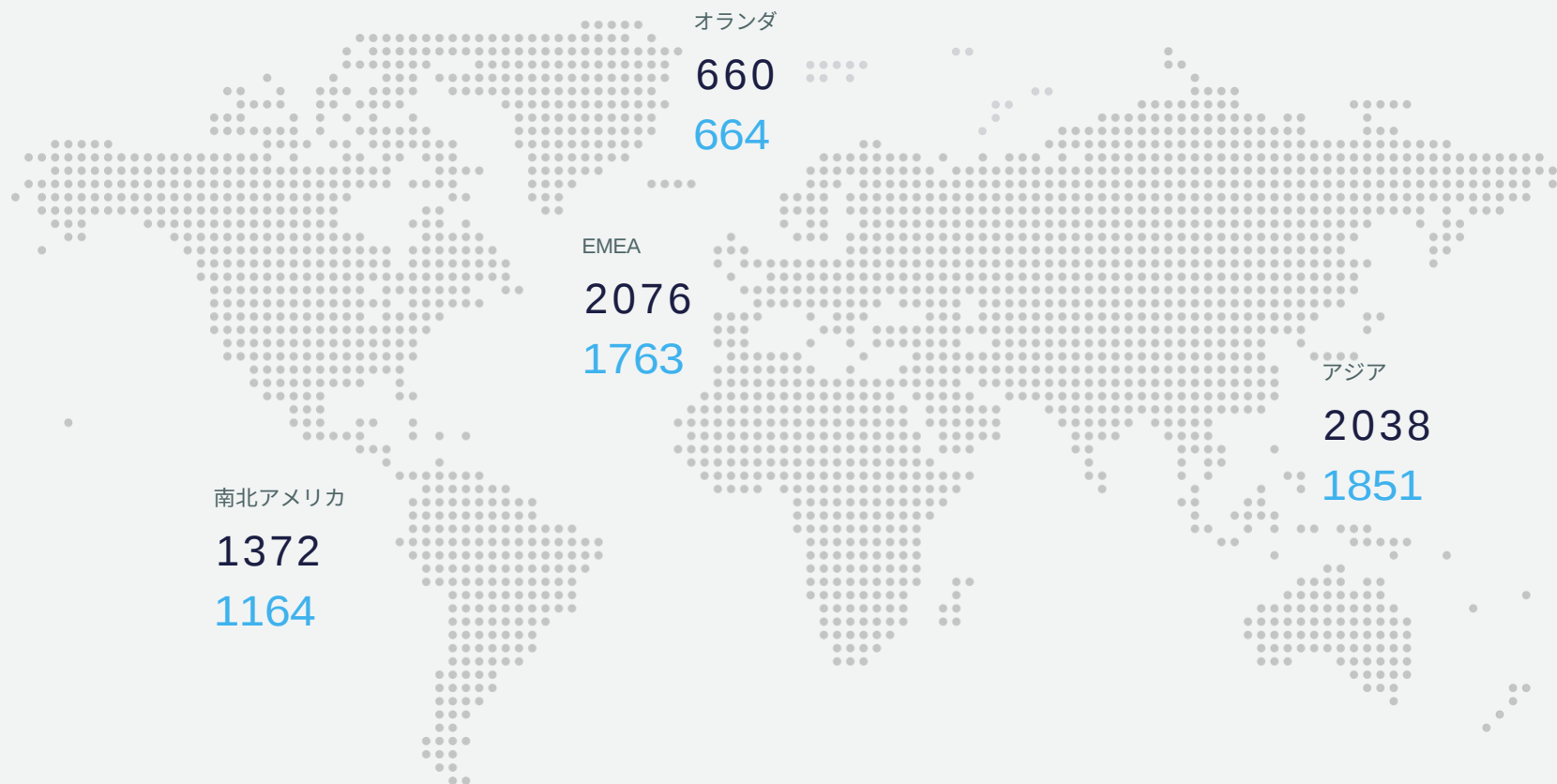


 繊維



地域別従業員数

地域別の従業員数は以下の通りです：



合計

2023

6146

2022

5442

この増加の要因は、最近導入された毎日更新される人事管理ツールにあり、これにより従業員数や人員構成の変化をより明確に把握できるようになりました。

主要指標

- 2023年の平均人数
- 2022年の平均人数



13

戦略の構成要素

当社の「Dare to Care」プログラムは、サステナビリティのパフォーマンス向上を目的としており、従業員、顧客、環境、地域社会の4つの柱に基づいています

従業員

当社は、従業員の自主的な取り組み、機会の創出、研修、およびキャリア開発を促進しています。安全と健康は最優先事項です。事故は記録されます。事故を未然に防ぐため、測定可能な目標を策定します。

従業員の健康的なライフスタイルを推進しています。病気による欠勤状況を把握し、これを削減するための測定可能な目標を策定します。

個人の主体性と成長こそが、ビジネス成果を達成するための最良の手段です。

顧客

当社は、コーポレートガバナンスの透明性と誠実性を維持することに尽力しています。当社は、事業のあらゆる側面において説明責任と倫理的な行動の重要性を認識しており、事業活動において説明責任と倫理的な行動の重要性を認識しており、当社のガバナンス慣行が最高水準に合致するよう継続的に取り組んでいます。

環境

電力およびエネルギーの使用、燃料消費、航空機利用、自動車による通勤、紙の使用、廃棄物処理、および水の使用（可能な場合）を削減するために、毎年測定可能な目標を策定しなければなりません。

再生可能エネルギーが利用可能な場合は、それを検討しなければならない。

これらの目標は、以下の方法によって達成できる。より効率的な電力システムを導入することで、およびエネルギー管理、より効率的な（移動）計画ツール、ペーパーレスオフィス、リサイクル。

地域社会

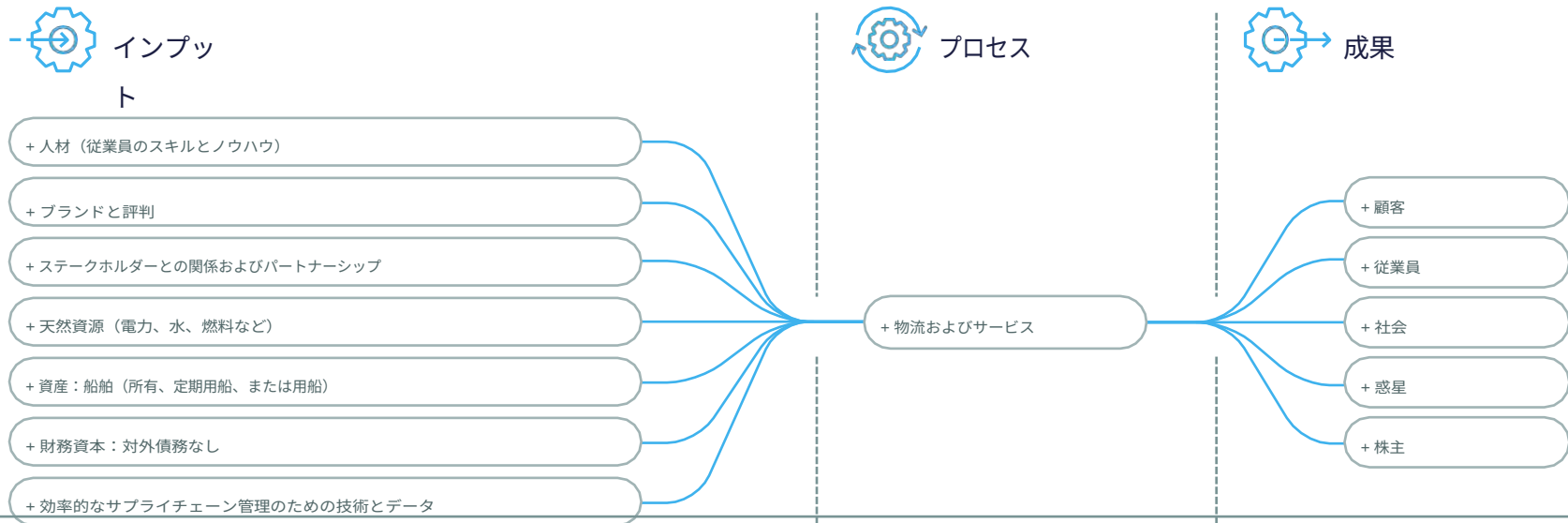
地域社会プロジェクトを支援対象として選定しています。支援は資金面だけでなく、従業員のボランティア活動も含まれます。プロジェクトの進捗状況を報告し、資金と労力が有効に活用されるようモニタリングを行います。

また、当社自身による地域プロジェクトの開発や、RPCU従業員による地域活動の支援も目指しています。

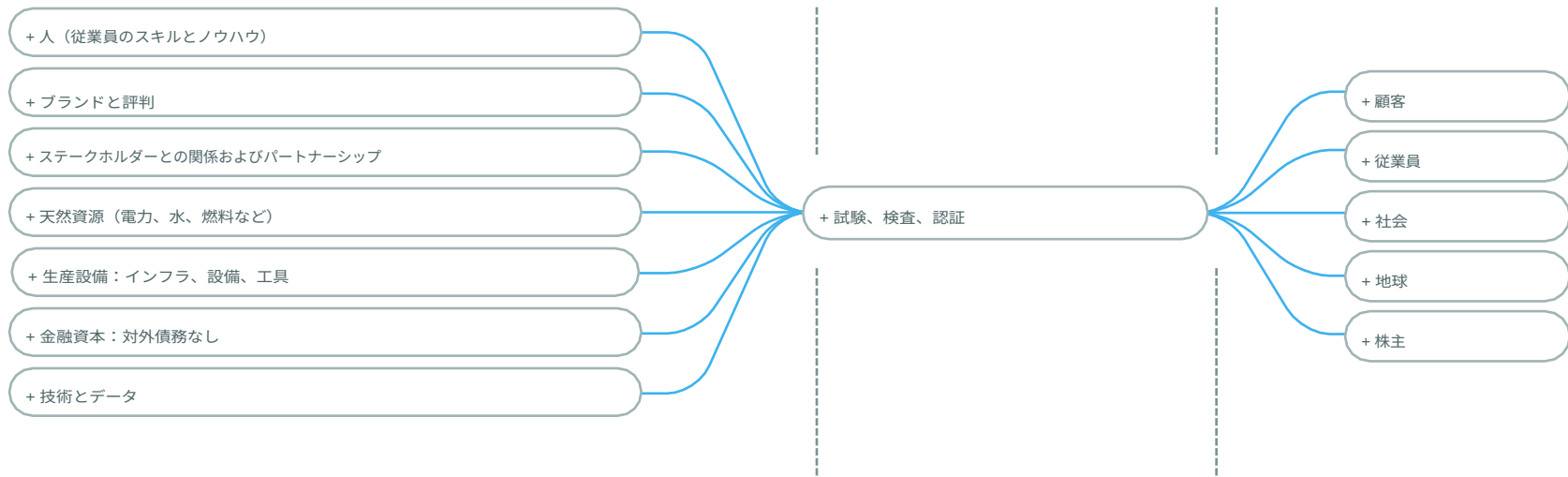


ビジネスモデル

非TIC活動
(商品物流／エネルギー物流)



TICの活動



ステークホルダーの関心事と意見

ステークホルダー（SBM-2）

長期的な視点を持つ家族経営企業として、当社は責任ある、透明性のある、かつ倫理的な方法でステークホルダーと関わることを約束します。人々と環境に対する当社の最も重要な影響、および持続可能性に関する最も重要なリスクと機会に関するステークホルダーの関心と意見は、当社の重要度評価において重要な役割を果たしています。

ステークホルダーとの対話は多様な形態をとり、当社の事業活動の様々な側面において継続的なプロセスとして位置づけられています。

ステークホルダー・グループ	関与の方法	議論する主要トピック
従業員	従業員の関心事を把握するため、定期的に従業員アンケートを実施しています。また、従業員との間で年次業績評価およびキャリア開発面談を行っています。社内SharePoint環境である「Sharenet」を通じて、会社のニュースを共有しています。	健康と安全 + 多様性、公平性、包摂性 + 適切な労働権 + 研修とスキル開発 + 人材の採用と定着
サプライヤー	当社は、サプライヤーと定期的に（対面またはオンラインで ）対話を行っています。必要に応じて、サプライヤー監査を実施しています。	企業倫理と適切なガバナンス（人権の尊重を含む） + サイバーセキュリティとデータ保護 + イノベーションの促進 + （直接）事業活動からの温室効果ガス排出量の削減
株主	当社は、株主の代表者と定期的に会合を行っています。	企業倫理とガバナンス（人権の尊重を含む） 企業倫理とガバナンス（人権の尊重を含む） + 労働安全衛生 + 多様性、公平性、包摂性 + サイバーセキュリティとデータ保護 + 適切な労働権 + エネルギーの責任ある利用 + （直接）事業活動による温室効果ガス（GHG）排出量の削減
政府／認証機関および標準策定機関／業界団体（TIC評議会）	当社は、自社に影響を与える法令の動向を注視しています。当社はTIC評議会の創設メンバーです。	企業倫理とガバナンス（人権の尊重を含む） + 安全衛生 + サイバーセキュリティとデータ保護 + 利益相反の防止 + イノベーションの促進 + （直接）事業活動による温室効果ガス排出量の削減
お客様	当社のスタッフは、お客様と直接対面で接しています。また、顧客満足度調査も実施しています。	企業倫理とガバナンス（人権の尊重を含む） + 安全衛生 + サイバーセキュリティとデータ保護 + 利益相反の防止 + イノベーションの促進 + （直接）事業活動による温室効果ガス排出量の削減
地域社会と環境	地域社会プログラムを通じて、事業を展開する地域社会と交流しています。また、いくつかの環境プログラムにも取り組んでいます。	企業倫理とガバナンス（人権の尊重を含む） （直接的な）事業活動からの温室効果ガス排出量の削減

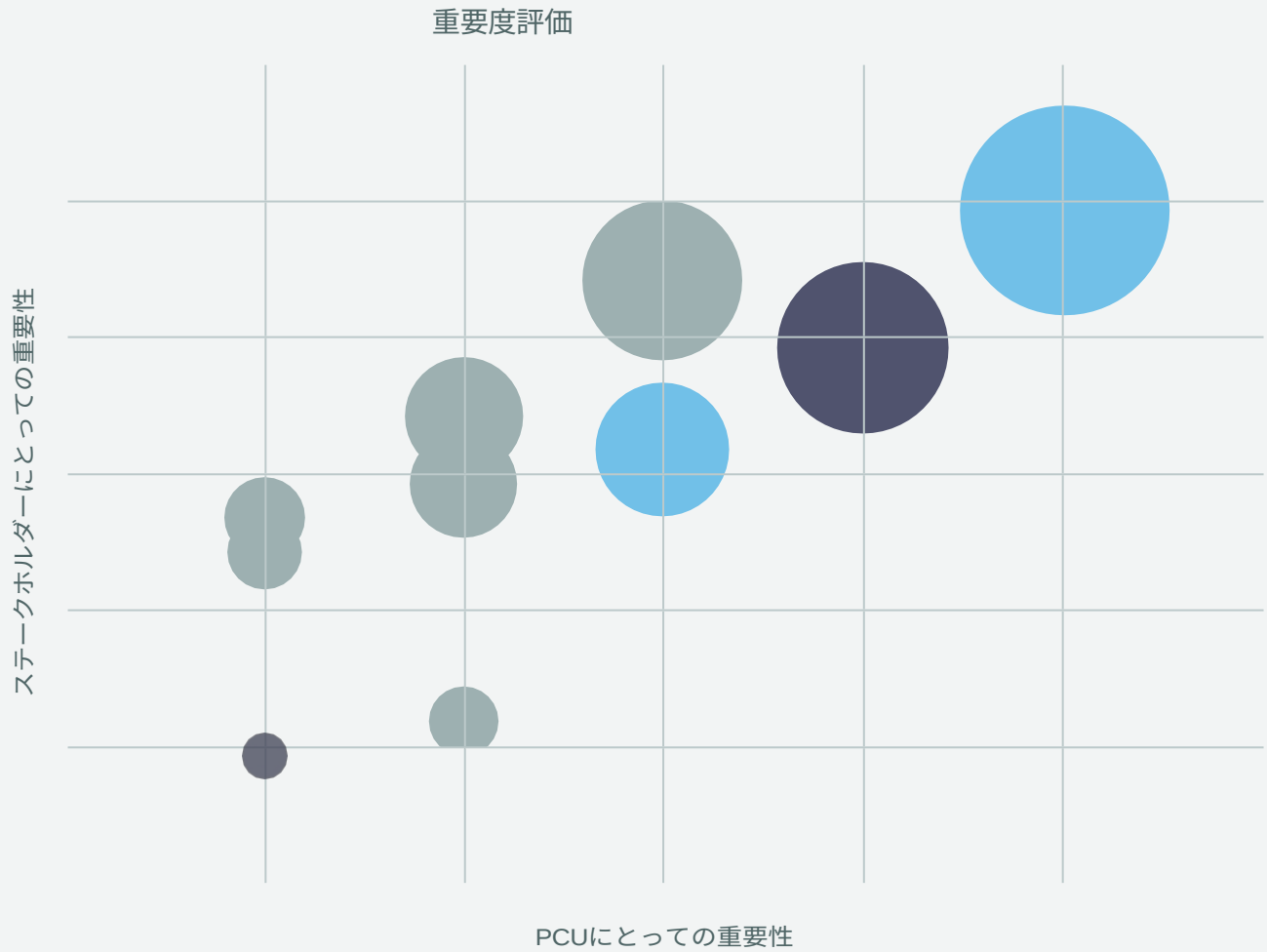


重要度評価（SBM-3）

当社は以前、注力すべき現在および新たなESG課題を特定するため、重要度評価を実施しました。この評価では、ステークホルダー調査を実施し、従業員や経営陣から、様々なESG課題とその重要性を把握しました。また、社内外の様々な情報源からのデータも分析しました。

当社は2024年、ダブル・マテリアリティ・アプローチに基づき、マテリアリティ評価の改善を計画しています。このアプローチでは、RPCUの事業活動がESG要因に与える影響と、ESG要因がRPCUの事業活動に与える影響の両方を評価します。このアプローチにより、ステークホルダーが懸念する新たなESG課題をよりの確に特定・対応し、それらに関連する潜在的なリスクを軽減できると考えています。

図1：2023年重要度評価



影響、リスク、および機会 管理

重要な影響、リスク、および機会を特定・評価するプロセスの説明 (IRO-1)

2023年、当社は自社の活動を通じて生じる重要な影響、リスク、および機会を特定するため、重要度評価を実施しました。ステークホルダーには、直接（アンケートやインタビューを通じて）または間接（出版物、ニュースフィード、その他のコミュニケーションチャネルを通じて）関与してもらいました。

重要なトピックについては、各ステークホルダーグループが示した重要性とRPCUにとっての重要性を考慮し、トピックの深刻度、規模、発生可能性を念頭に置いて優先順位付けを行いました。

当社は、CSRDおよびESRSの要件に沿って、2024年上半期に重要度評価を見直すことを約束しました。



当社のサステナビリティ報告書で対象となるESRSの開示要件 (IRO-2)

本サステナビリティ・レポートに掲載する開示要件の選定は、情報の入手可能性に加え、当該開示要件がRPCUにとって持つ重要性と関連性を基に行っています。開示要件に関する参照については、目次をご参照ください。

重要なサステナビリティ課題を管理するために採用した方針 (MDR-P)

当社は、重要課題を、方針の指針となる一般的な目標へと具体化しました。これらの方針は、事業規模や地域ごとの課題を念頭に置きつつ、当社のすべての事業活動および拠点に適用されます。当社は、持続可能な開発

(SDGs) および国連グローバル・コンパクトの人権、労働、環境、腐敗防止の各分野における原則への貢献に取り組んでいます。



当社は、持続可能な開発目標（SDGs）および国連グローバル・コンパクトの原則への貢献に取り組んでいます。

極めて重要		当社のポリシーの一般的な目標	コミットメント	
01	企業倫理とガバナンス（人権の尊重を含む）	組織全体を通じて、高い倫理基準を維持し、人権の尊重を含む適切なガバナンスの実践を確保する	UNGCの原則 SDG 16：平和、正義、強固な制度	
02	健康と安全	従業員、顧客、およびその他のステークホルダーの安全と福祉を確保する	SDG 3：健康と福祉	
03	温室効果ガス排出量の削減	当社の（直接）事業活動からの温室効果ガス排出量の削減	SDG 13：気候変動対策	
非常に重要				
04	適切な労働権の確保	適切な労働慣行を遵守し、すべての従業員に対する公正な待遇を確保する	SDG 1：貧困の撲滅 SDG 8：働きがいのある人間らしい仕事と経済成長	 
05	サイバーセキュリティとデータ保護	機密データの保護とオンラインシステムのセキュリティ確保	SDG 16：平和、正義、そして強固な制度	
06	多様性、公平性、包摂	ビジネスのあらゆる側面における多様性、公平性、包摂の推進	SDG 4：質の高い教育 SDG 5：ジェンダー平等 SDG 10：不平等の是正	  
07	研修とスキル開発	従業員のスキルと知識を向上させるための研修および能力開発の機会を提供する。	SDG 4：質の高い教育	
08	人材の採用と定着	前向きで支援的な職場環境を提供することで、従業員を惹きつけ、定着させる	SDG 8：働きがいのある人間らしい仕事と経済成長	
重要				
09	イノベーションの推進	組織全体で革新的な思考と実践を促進する。	SDG 9：産業、イノベーション、インフラ	
10	エネルギーの責任ある利用	エネルギー消費を最小限に抑え、再生可能エネルギーの利用を促進する。	SDG 7：手頃な価格でクリーンなエネルギー	



サステナビリティに関する主な取り組みとリソース (MDR-A)

当社の関連する一般的な目標を確実に達成するために
重要な事項について、当社は期間中にいくつかの主要な措置を講じてきました。
報告期間中、

企業倫理およびガバナンス（人権の尊重を含む）

長年にわたり、当社は行動規範も包含するPCUマネジメントシステムを採用してきました。当社は、このマネジメントシステムには継続的な改善の余地があることを認識しています。2024年には、人権方針および行動規範を含む改訂版PCUマネジメントシステムを導入する予定です。

温室効果ガス排出量の削減

当社は以前より、温室効果ガス排出量の削減に取り組むことを表明してきました。2023年には、ネットゼロ戦略の策定に向けた第一歩を踏み出し、主要な排出源を特定し、排出削減に向けた行動計画を定める脱炭素化戦略の策定に着手しました。

当社は、2024年を通じて、この戦略および関連する排出量削減活動をさらに推進していく予定です。

適切な労働権の確保

適切な労働慣行を維持し、全従業員への公正な待遇を確保するという目標の一環として、2023年に生活賃金分析を実施しました。今後もこの分析を毎年継続して行っていく予定です。



“

2023年、当社はネットゼロ戦略の策定に向けた第一歩を踏み出し、脱炭素化戦略の策定に着手しました



20

指標と目標

重要なサステナビリティ課題に関連する指標（MDR-M）

報告期間中、当社は重要なサステナビリティ課題に関連する方針および取り組みの有効性を測定するために使用するKPIを（再）定義しました。該当する場合、これらのKPIをESRSに整合させました。ESRSに規定がない場合は、適切なKPIを策定しました。

特定のKPIの測定単位として通貨が指定されている場合、当社は財務諸表の表示通貨（ユーロ）を使用します。

本サステナビリティレポートに記載されている指標は、外部の保証機関による検証を受けていません。

目標（MDR-T）を通じた方針および行動の有効性の追跡

一般的に、当社は2023年を報告年度の基準年としています。該当する場合、各セクションごとに重要なトピックごとの指標を記載しました。また、関連する目標についてもそこに記載しています。



気候変動 (ESRS E1)

気候変動緩和のための移行計画 (ESRS E1-1)

2022年サステナビリティレポートで設定された通り、2040年までに温室効果ガス（GHG）排出量ネットゼロという環境目標を達成することを目指しています。

これまで、RPCUの各事業体は、それぞれの事業活動における温室効果ガス（GHG）排出量を測定してきました。また、グループ全体として、事業活動における排出の重点領域を把握するため、いくつかのパイロットプロジェクトが実施されてきました。これらのパイロットプロジェクトの結果は、グループ全事業体のGHG排出量の算定および会計手法の導入を支えるような、統一されたGHG算定手法にはまだ統合されていません。

およびグループ全事業体における温室効果ガス排出量の算定を支える温室効果ガス算定手法には、まだ統合されていません。

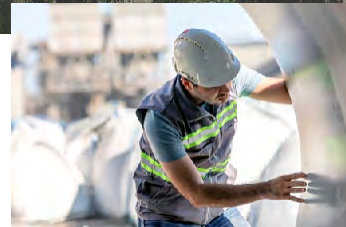
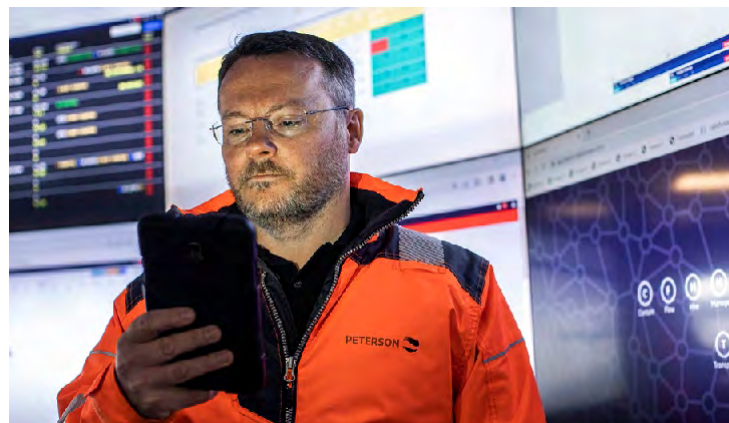
ピーターソン・エナジー・ロジスティクスはすでにカーボンニュートラルへの取り組みに着手しており、将来的にはこれを

当グループのサステナビリティ戦略。各事業部門の知見や排出量の重点課題に対処し、今後策定されるグループの温室効果ガス（GHG）測定手法と整合させていきます。

現在、グループ内でこれまでに行われてきた取り組みを、全事業にわたるグローバルな温室効果ガス排出量を測定可能にする温室効果ガス測定手法と整合させる作業を進めています

活動全体にわたるグローバルな温室効果ガス排出量を測定可能にする温室効果ガス測定手法と整合させ、ネットゼロ目標に沿った将来の温室効果ガス削減計画に基づいて設計しています。

このグループ全体の温室効果ガス測定手法を確立した後、移行計画をさらに策定する予定です。



気候変動の緩和および適応に関する方針 (ESRS E1-2)

当社のRPCU管理システムにおける現行の方針は、電力およびエネルギー使用量、燃料消費量、航空機利用、自動車通勤、紙の使用、廃棄物処理、ならびに水使用量（可能な場合）の削減を目的としています。利用可能な場合は、再生可能エネルギーの導入を検討しなければなりません。

気候変動対策に関する取り組みとリソース（ESRS E1-3）

現在、グループ全体の移行計画の策定を進めていますが、気候変動の緩和に関しては、すでに以下の取り組みを行っています：

ピーターソン・エナジー・ロジスティクスのカーボンニュートラル

2022年末、当社はエネルギー・ロジスティクス拠点において、PAS 2060認証スキームに基づくカーボンニュートラル組織として認定されました。本年もこの検証プロセスを無事に完了し、同規格への準拠は2年目となります。

エネルギー・ロジスティクス拠点における電気およびHVO20への移行

デン・ヘルダー基地の全車両がHVO20燃料への切り替えを完了し、カーボンニュートラルに向けた取り組みにおいて重要な節目を迎えました。これには、埠頭およびHUB（デン・ヘルダーにある当社の倉庫・保管施設）に配備されているすべてのクレーン、トラック、内燃機関式フォークリフトが含まれます。HVO20は高品質なディーゼル燃料であり、CO2排出量を18%削減し、大気汚染物質の排出も低減します。これは、80%の

化石ディーゼルと20%のHVO（水素化植物油）を混合したものです。また、デン・ヘルダーの車両群には、現在「ChangeXL」燃料添加剤の導入を進めています。HVO20とChangeXLの酵素技術を組み合わせることで、すべてのエンジンにおいて燃焼効率が向上し、その結果、燃料消費量の削減、CO2排出量の削減、およびコスト削減につながります。

現在、アルテンスの施設にはHVO燃料タンクが設置されており、近い将来、この燃料を当社の輸送

車両への混合を開始する予定です。さらに、イングランドの輸送システムで利用するため、リリーホール施設にもHVOタンクを設置しました。

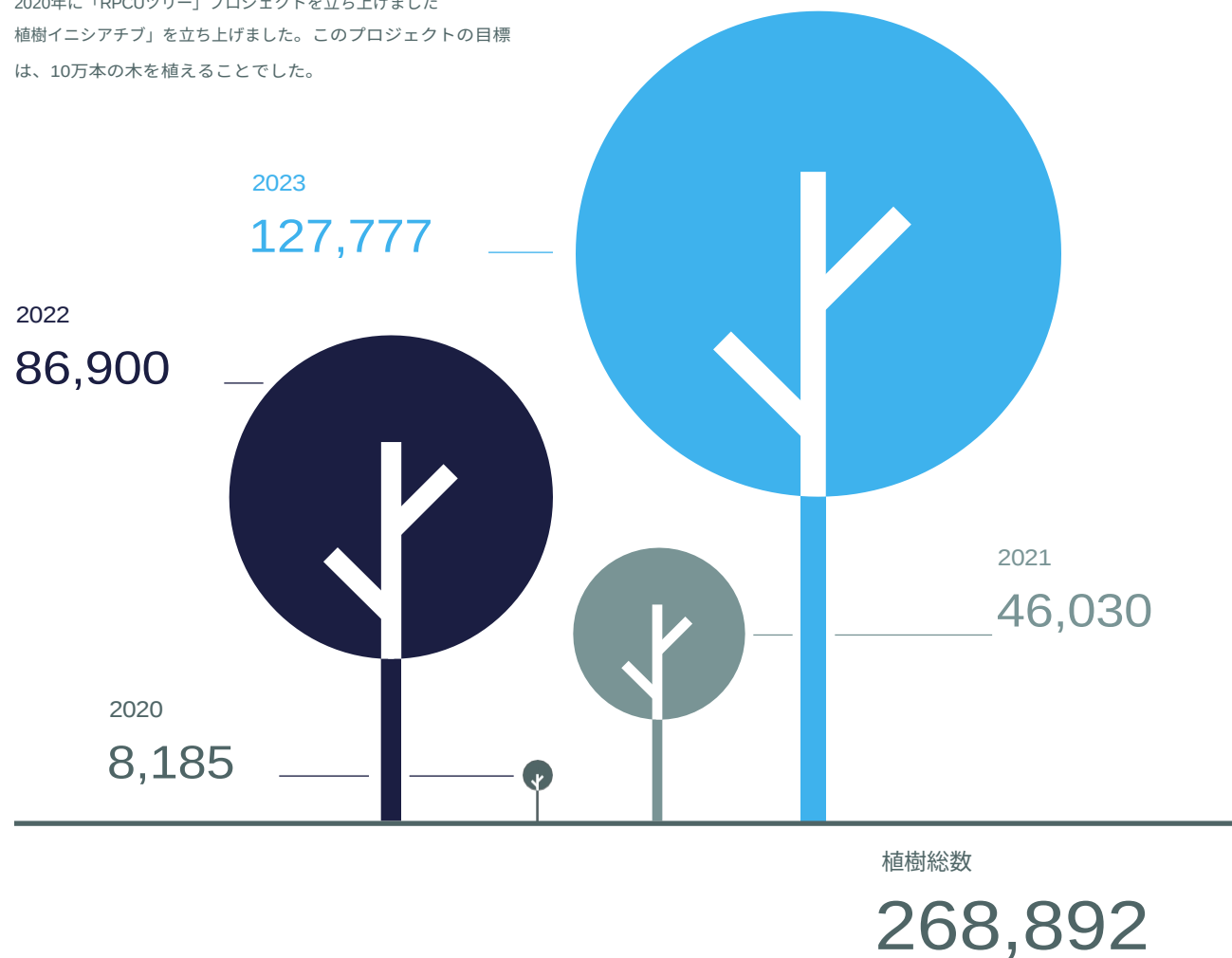
可能な限り、小型のディーゼル車
車両を可能な限り電気自動車に置き換えています。



デン・ヘルダー港（オランジェ）

世界的な植樹プロジェクト

持続可能性と環境保全への長年の取り組みの一環として、
2020年に「RPCUツリー」プロジェクトを立ち上げました
植樹イニシアチブ」を立ち上げました。このプロジェクトの目標
は、10万本の木を植えることでした。



目標を達成できたことを誇りに思
い、これを実現してくれた従業員
に感謝します。

グリーン・オフィス・アワード

グリーン・オフィス・アワードは、より持続可能な方針や取り組みを実施するために各オフィスが講じたイニシアチブを称えるものです。今年の受賞者は、ウィー・オヤ流域の持続可能な再生・保全プロジェクトを実施したコントロール・ユニオン・スリランカでした。

ウィー・オヤ集水域は、ウィー・オヤ・エステートおよび周辺地域にとって極めて重要な水源です。飲料水、灌漑、そして様々な家庭用・工業用の需要を満たすための安定した淡水源を維持するためには、この集水域の保護が最優先事項となります。地域住民の福祉と生計は、清潔な水が継続的に供給されることに依存しているため、この集水域の保全は極めて重要な課題となっています。

本プロジェクトの主な目的は、ウィー・オヤ流域に適した在来樹種の選定と植樹を行い、生物多様性を促進し、生態系の守護者としての役割を果たすことです。また、流域内の荒地や森林伐採地の回復、地域コミュニティや団地管理者の参画も含まれます

また、関係する政府機関や非政府組織と連携し、ウィー・オヤ流域の重要性と在来樹種の植樹がもたらす恩恵について、人々の意識を高める。長期的なモニタリングおよび維持管理体制を構築することで、植樹された樹木の生存と成長を確保する。

気候変動の緩和および適応に関する目標 (ESRS E1-4)

当グループの主な目標は、2040年までにネットゼロを達成することです。今後、この目標達成に向けた次の段階へと進んでいきます。

エネルギー消費量とエネルギー構成 (ESRS E1-5)

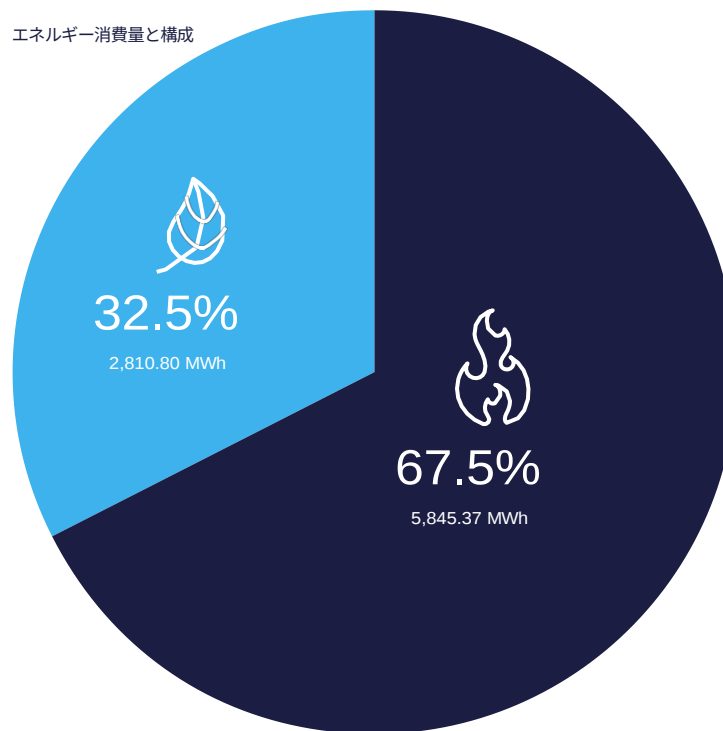
2023年度の報告期間において、当社はオフィスおよび各拠点での電力消費量、ならびに運送会社で使用されるエネルギーを基に、ベースラインを算出しました。

2023年には、735.39 MWhの再生可能エネルギーを発電しました。5カ国については、状況が厳しかったり、情報が入手できなかったりしたため、エネルギー消費量の全データを収集することができませんでした。これらの国々での事業活動による2023年の総収益への寄与度は約1.8%であることから、上記のエネルギー消費量に占める欠落データの割合はごくわずかであると推定しています。

可能な限り、より効率的な電力システムを導入し、総エネルギー消費量を削減していきます。利用可能な場合は

また、再生可能エネルギー源からのエネルギーをより多く活用する中期的な将来。

エネルギー消費量と構成



総エネルギー消費量

100.0%
8,656.17 MWh

- 再生可能エネルギー総消費量
- 非再生可能エネルギーの総消費量



26



カーボנקレジットを通じて資金調達された温室効果ガス（GHG）の吸収および排出削減プロジェクト（ESRS E1-7）

2022年12月、ピーターソン・エナジー・ロジスティクスは初めてカーボンニュートラルを達成しました。このプロセスには、以下の2つの段階が含まれます：

- + 組織のカーボンフットプリントの算定および検証；
- + カーボנקレジットを購入して、これらの排出量を相殺すること。

カーボנקレジットとは、大気中から1トンの炭素が除去されたことを表す許可証です。カーボנקレジットの金銭的価値は、その1トンの炭素が関連するプロジェクトや、クレジットを販売するブローカーによって異なります。

私たちは、検証済みのプロジェクトおよび信頼できるカーボンブローカーからカーボנקレジットを購入することを確実にしたかったのです。そこで、国際的な自然保護プロジェクトの実績があり、特にスコットランド・ハイランド地方のプロジェクトに注力している組織であるハイランド・カーボンと提携しました。

当社の排出量を相殺するため、以下のプロジェクトのクレジットを購入しました：

インドのラシュトリヤ・ケミカルズ・アンド・ファーティライザーズ社（Rashtriya Chemicals & Fertilizers Limited）のMP硝酸プラントにおけるN₂O削減プロジェクト - インド（1,600 CERs）：硝酸の製造は3段階のプロセスで行われます。

この工程において、有害ガスであるN₂Oを発生させる望ましくない反応が生じます。本プロジェクトでは、ラシュトリヤ・ケミカルズ・アンド・ファーティライザーズ（RCF）が、一次触媒の後に二次触媒を導入し、N₂OをN₂に変換することで、大気中へのこの温室効果ガスの排出を削減します。これは温室効果ガス削減と呼ばれます。

エナコン・ウィンドファーム（ヒンドウスタン）リミテッド - インド、ラジャスタン州（1,500 CERs）

インドのラジャスタン州における60MWの風力発電プロジェクト
ラジャスタン州の電力網に

電力網に供給する。このプロジェクトは温室効果ガスの排出量を削減する化石燃料発電所からの電力需要を代替することで、温室効果ガスの排出を削減します。

PoA 牛糞バイオガス発電

- インド、マハラシュトラ州（1,600 CER）：

本プロジェクトでは、各拠点の自家消費電力需要を満たすため、処理能力の異なる13基の独立型バイオガスプラント（消化槽とも呼ばれる）を設置する。本プロジェクトでは、畜産農場の嫌気性家畜ふん尿管理システムを撤去または改良し、自家発電に利用できるメタンを回収することを目的としています。本プロジェクトを実施しない場合、家畜ふん尿は嫌気性条件下で腐敗し、排出ガスが大気中に放出されます。一方、本プロジェクトではバイオガスを回収・利用して発電を行うことで、CH₄およびCO₂の排出を回避します。

プリンセピール・ウィルベルトールにおけるメタン回収プロジェクト - オランダ、北ブラバント州（100 CER）：

プリンシピール・プロジェクトでは、養豚場において、既存の糞尿処理システムを改良するため、熱電併給（CHP）プラントを設置しました。これは、豚の糞尿から発生するバイオガスを、モーター駆動の灌漑ポンプの動力源として活用することを目的としています。さらに、CHPユニットから発生する廃熱は、土壌培地製造プラントの乾燥工程や、肉を含む食品廃棄物を原料とする共発酵物の衛生処理工程の加熱に利用されています。余剰の再生可能エネルギーは、地域の電力網に供給されます。プリンシピール・プロジェクトがなければ、家畜のふん尿は嫌気性分解され、排出物が大気中に放出されていたでしょう。さらに、このプロジェクトにより、プラントの他のセクションに電力を供給するための送電網を利用することで、排出物の発生を回避する。



カーボンクレジットを購入するにあたり、私たちはさらに一步踏み込み、企業として現時点で必要とされていない追加のオフセットに投資することを決定しました。これは、ネス湖植林プロジェクトを支援することで実現し、これにより私たちはカーボンニュートラルであるだけでなく、気候にプラスの影響を与えるものと見なされている。さらに、世界的に直面している生物多様性の危機への対策に貢献することで、自然にもプラスの影響を与えるものと見なされています。

ネス湖植林プロジェクト – スコットランド（100 CERs 申請中）：

ネス湖森林プロジェクトは、かつて広大だったカレドニア森林のまさに中心部に位置しています。今日、スコットランドの原生林は1%未満しか残っていません。彼らのビジョンは、この森林の中心部をかつての栄光を取り戻すことです。ネス湖植林プロジェクトの特筆すべき点は、既存の森林とつながる、永続的で多様性に富んだ在来種の森林を造成することにあります。このプロジェクトでは商業的な木材伐採は行われないため、成熟した森林が育まれ、次世代へと受け継がれていくことになります。植林地には、カレドニア産スコティッシュパイン、セッシルオーク、ハンバミ、ダウンビーチ、ナナカマド、ミズキ、ポプラなど、さまざまな在来樹種が植えられます。特に、1,000本のポプラの再導入は大きな期待が寄せられています。

ハイランド地方からこれらの樹種が絶滅していたためです。2022年の春には、計10万本の木が植樹されました。このプロジェクトは、SDGsの目標13（気候変動対策）、14（海洋生態系）、15（陸域の生態系）、および17（目標達成のためのパートナーシップ）を対象としています。



ブルー・スレート・ウッド・プロジェクト－イングランド（10 CERs 申請中）：

ブルー・スレート・ウッドは、ランカシャーの風光明媚な丘陵地帯に、永続的で多様な在来広葉樹を植林する計画です

。この新しい森林地帯は、

地元の河川への農業排水の流出を防ぎつつ、

景観を向上させ、野生生物の生息地を提供することを目的としています。本プロ

ジェクトはリブル川トラストとの提携により実施されました。同トラストは、農

業由来の流出水や産業汚染の削減、河川清掃活動を通じて水質改善を図る優れたプ

ロジェクトを推進しています。この新たな森林地帯は、近隣に広がる既存の古木林

を補完・拡大するとともに、

哺乳類の生息地となっており、その中にはマツテン、カワウソ、ミズネズミ、ニジマス

といった希少種も含まれています。さらに、このプロジェクトではこれまで、そして

現在も以下の活動を行っています：学校による教育見学

指定された森林学習拠点であり、教育やボランティア活動のために利用客に現地

訪問を推奨している。希少なイモリのための重要な池を設置した。この農場では

、フードマイルを削減するため、地元の

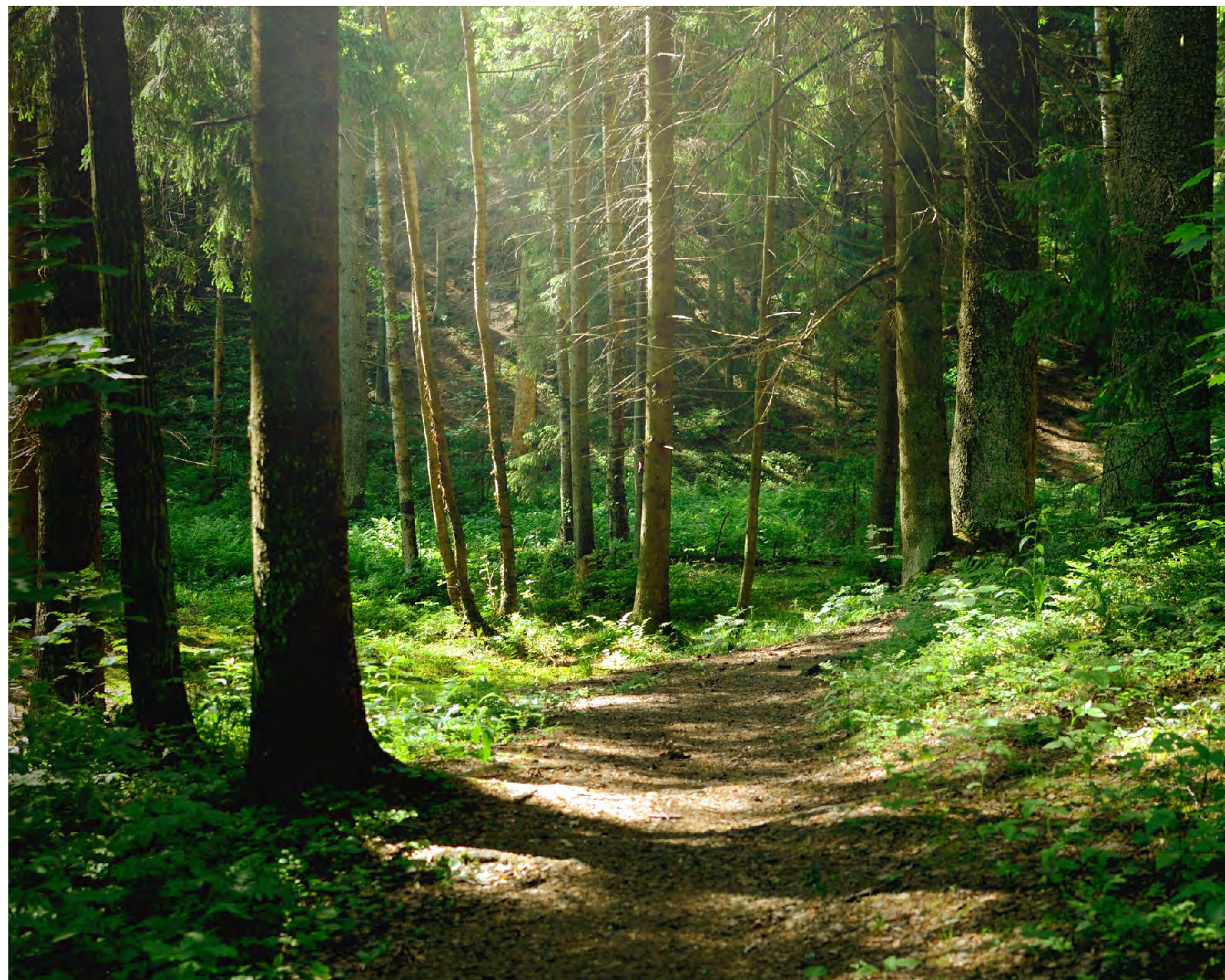
レストランや店舗のみを支援し、フードマイルを削減している；近隣の事業所にグリ

ーン電力を供給するため、太陽光パネルの設置を計画している。本プロジェクトは、

SDGsの目標4（質の高い教育）、6（安全な水と衛生）、13（気候変動対策）、14（

海洋生態系）、15（陸域の生態系）、17（目標達成のためのパートナーシップ）を

対象としている。



人々と 社会

03



30

自社従業員 (ESRS S1)

自社の従業員に関する方針 (ESRS S1-1)

当社の成功には、意欲的で有能なスタッフが不可欠です。従業員には、良好かつ安全な職場環境と、自身および当社の成長・発展につながる機会を提供しなければなりません。

当社の人事方針は、RPCUの管理システムに組み込まれています。これらの方針は、以下の項目に重点を置いています：



安全と福祉

安全は最優先事項であるため、この事項は専用の安全方針および手順に組み込まれています。



報酬と評価

報酬の見直しにあたっては、従業員の業績、職務内容、インフレ率、市場および地域の相場、および業界基準を考慮して行われます。



人材の確保

RPCUは、RPCUの理念に沿った適切かつ公正な労働条件、研修、やりがいのある業務、そして機会を提供し、かつ雇用先の国の労働法を遵守することで、良き雇用主となることを目指しています。

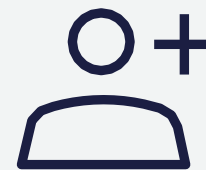
研修と能力開発

研修は継続的な取り組みであり、個人の研修への取り組みを奨励すべきです。RPCU内には、PATTSと呼ばれる研修プログラムがあります。



エンゲージメント

従業員のエンゲージメント：RPCUにとって、献身的な従業員は重要です。コミットメントを高め、刺激的な職場環境を構築するために、グローバル、地域、またはローカルレベルで様々なエンゲージメント施策が策定されています。

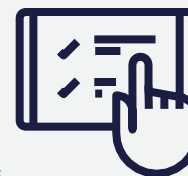


導入研修およびオンボーディング

新入社員には、行動規範を含むRPCUの管理体制について説明を行います。

採用

採用プロセスにおいては、公正かつ公平な対応が徹底されます。



評価

評価はRPCUの成功にとって重要であり、モチベーションの維持、良好な職場環境の確保、コミュニケーションを促進し、業務の質を向上させるためです。



プライバシーポリシー

RPCUは、個人情報のプライバシーとセキュリティの保護に尽力しています。この件については、詳細なプライバシーポリシーでもさらに詳しく説明されています。



影響に関する自社の労働者および労働者代表との対話プロセス（ESRS S1-2）

当社は、自社の従業員およびその代表者に対し、以下のような様々な形で関わりを持っています：

年次評価

当社は従業員と年次評価面談を実施しています。より頻繁な評価は良い慣行とされており、推奨されています。このプロセスは、1年間に達成した成果や、キャリアおよび能力開発の機会について話し合うことを目的として設計されています。

従業員アンケート

従業員アンケートは定期的実施されており、その結果はRPCUが今後の取り組みの指針とするための材料として活用されています。直近の従業員満足度調査は、2023年10月および11月にアジア太平洋地域で実施されました。

従業員委員会

従業員数および各国の労働法に基づき、労働者委員会を設置しています。委員会は経営陣と定期的に会合を持ち、必要に応じて追加の会合も開催されます。

悪影響を是正するためのプロセスおよび従業員が懸念を表明するための窓口（ESRS S1-3）

RPCUでは、従業員が率直に意見を述べ、オープンなコミュニケーションを維持することを奨励しています。当社は、事業を展開する各国の適用される労働法規、特に苦情処理手続きに関する要件を遵守しています。また、内部通報に関する方針も定められており、その概要は43ページの「当社のガバナンス」の章に記載されています。

従業員への重要な影響に対する取り組み（ESRS S1-4）

2023年、当社は従業員への悪影響を軽減し、好影響を促進するためにいくつかの措置を講じました。

当社は引き続き、従業員の健康と安全に注力しました。アバディーン港が初めて開催した健康・安全・環境（HSE）アワードにおいて、ポート・ヘルス・アンド・セーフティ・アワードを受賞したことをご報告いたします。

また、国の生活賃金基準と従業員の実際の賃金との間にギャップがないかを確認するための、非常に広範なプロジェクトを実施しました。このプロジェクトの詳細については、38ページで説明しています。

今後も従業員の労働環境の改善に取り組み続けます。これには、安全な職場環境の整備に加え、人間工学に基づいたオフィス空間の構築も含まれます。

現在、当社は組織全体でダイバーシティとインクルージョンに対する意識を高めるため、いくつかの取り組みを進めています。



2024年には、管理職を対象とした「マネジメント・アクセラレーション・プログラム（MAP）」を実施する予定です。これは、より広範なリーダーシップ開発プログラムの一環です。現在、このプログラムの開発に着手しており、2025年の開始を目指しています。

RPCUグローバル・アカデミーの学習プラットフォームを刷新しています。改訂版プラットフォームは2024年後半に公開予定です。



32

目標 (ESRS S1-5)

以下に、ダイバーシティ＆インクルージョン、生活賃金、社会保障、研修、従業員のエンゲージメント、および安全衛生に関する現状を提示します。当社の目標と計画は各テーマごとに提示されています。

当社従業員の特性
(ESRS S1-6)

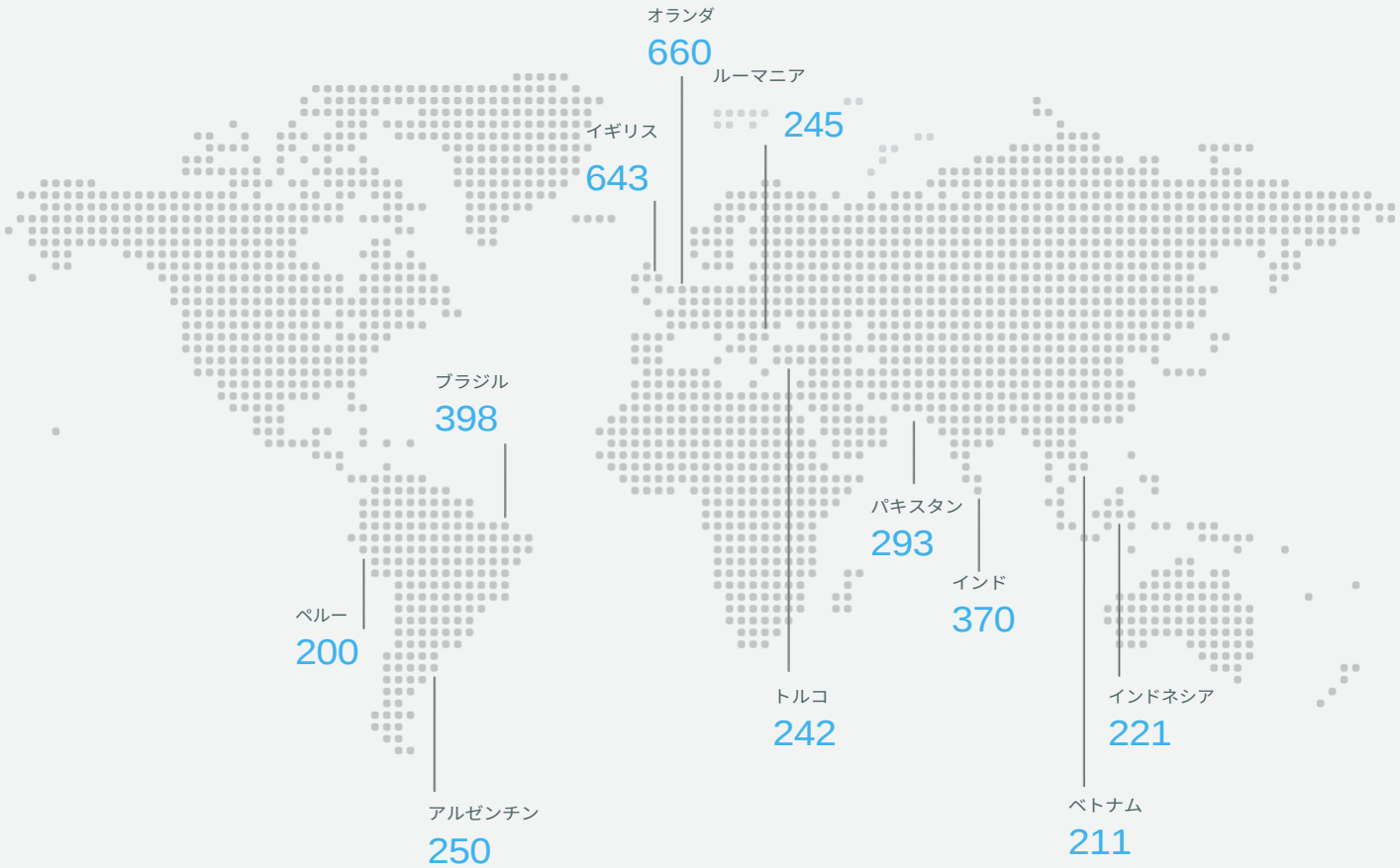
概して、当社の従業員には以下の定量的特徴があります：

の性別別従業員数		
2023年12月31日		
男性	4,135	67.3
女性	2,001	32.6
報告なし	7	0.1
合計	6,143	100.0

性別別従業員数		
2022年12月31日		
男性	3,790	68.3
女性	1,736	31.3
未報告	20	0.4
合計	5,546	100.0

国別従業員数

以下の国々では、200名以上の従業員を擁して事業を展開しています。

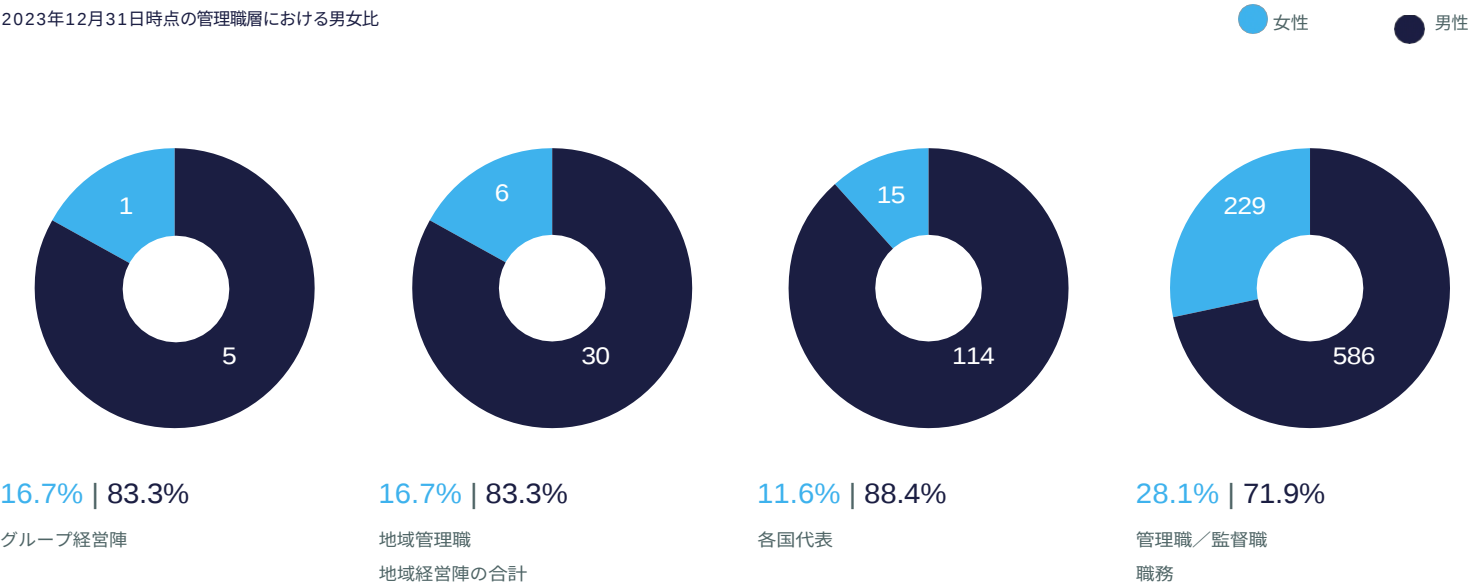


当社の目標（ESRS S1-5）

以下に、ダイバーシティ＆インクルージョン、生活賃金に関する当社の現状を提示します。
社会保険、研修および従業員のエンゲージメント、ならびに安全衛生。
各テーマごとの目標と計画を提示しています。

ダイバーシティとインクルージョン（ESRS S1-9）

2023年12月31日時点の管理職層における男女比

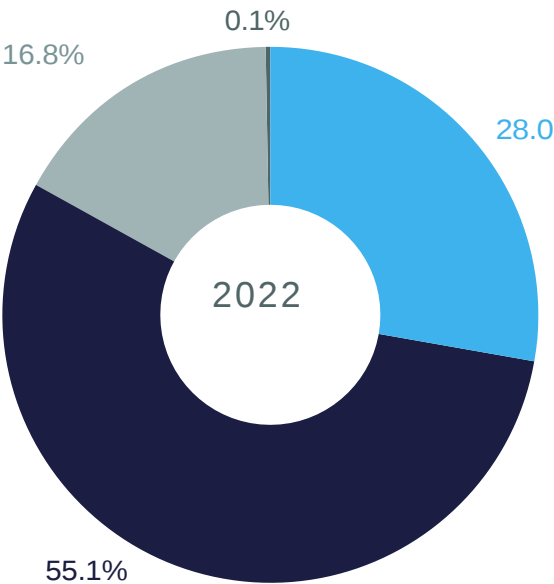
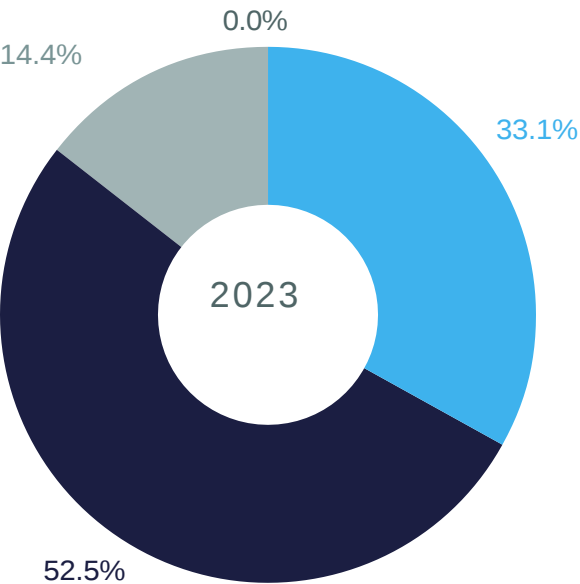


当社は、組織内、特に管理職レベルにおけるジェンダー平等の推進において、まだ取り組むべき課題があることを認識しています。2024年に同一賃金プロジェクトを実施する計画です。このプロジェクトの結果は、ジェンダー平等に関する当社の取り組みを改善するために活用されます。



2023年12月31日時点の従業員の年齢分布

当社の目標は、従業員の年齢構成の健全なバランスを維持することであり、30歳未満の層が全従業員の約30%を占めるようにしています。当社は、50歳以上の従業員が持つ知識と経験の価値を認識しており、次世代の従業員を育成する上で、彼らの支援が重要であることを認識しています。





記念Tシャツを着たジャック

ジャック・リード、ピーターソン入社40周年を祝う

2023年にピーターソンでの勤続40周年を迎えた同僚のジャック・リード氏に、心よりお祝い申し上げます。

ジャックは学校を卒業後すぐに石油業界でキャリアをスタートさせ、1983年4月19日にピーターソンに入社するまで、数多くの組織で勤務してきました。

ジャックはアルテンス拠点でベースオペレーターとして勤務する、チームにとって非常に貴重なメンバーです。長年にわたり多くの主要顧客のサポートを行い、当社の事業運営の成功に大きく貢献しています。

ジャックの功績を祝うため、アルテンスのチームは昼食会を開き、同僚たちが彼に腕時計と記念のサッカーユニフォームを贈呈しました。また、ジャックには会社からのギフト券と勤続記念ピンも贈られました。

ジャックがこれまでのキャリアを通じて会社に対して示してくれた献身と忠誠心に感謝するとともに、今後も長きにわたり共に歩んでいけることを楽しみにしています。



ピーターソンの研修生

ピーターソンの研修生が「タールシップ・レース」に参加

2023年、ピーターソンの研修生2名が、デン・ヘルダーとハートルプール間で行われた「タールシップ・レース」の一区間に参加する機会を得て、彼らにとってかけがえのないセーリング体験となりました。

ジャスティン・ブリュワー（オランダのSNSプールオペレーションズ・チームリーダー、パディ・ブリュワー・ファン・ブラフトの息子）と彼の友人、ミッチェル・リームネットが、このイベントにピーターソンの代表として参加しました。

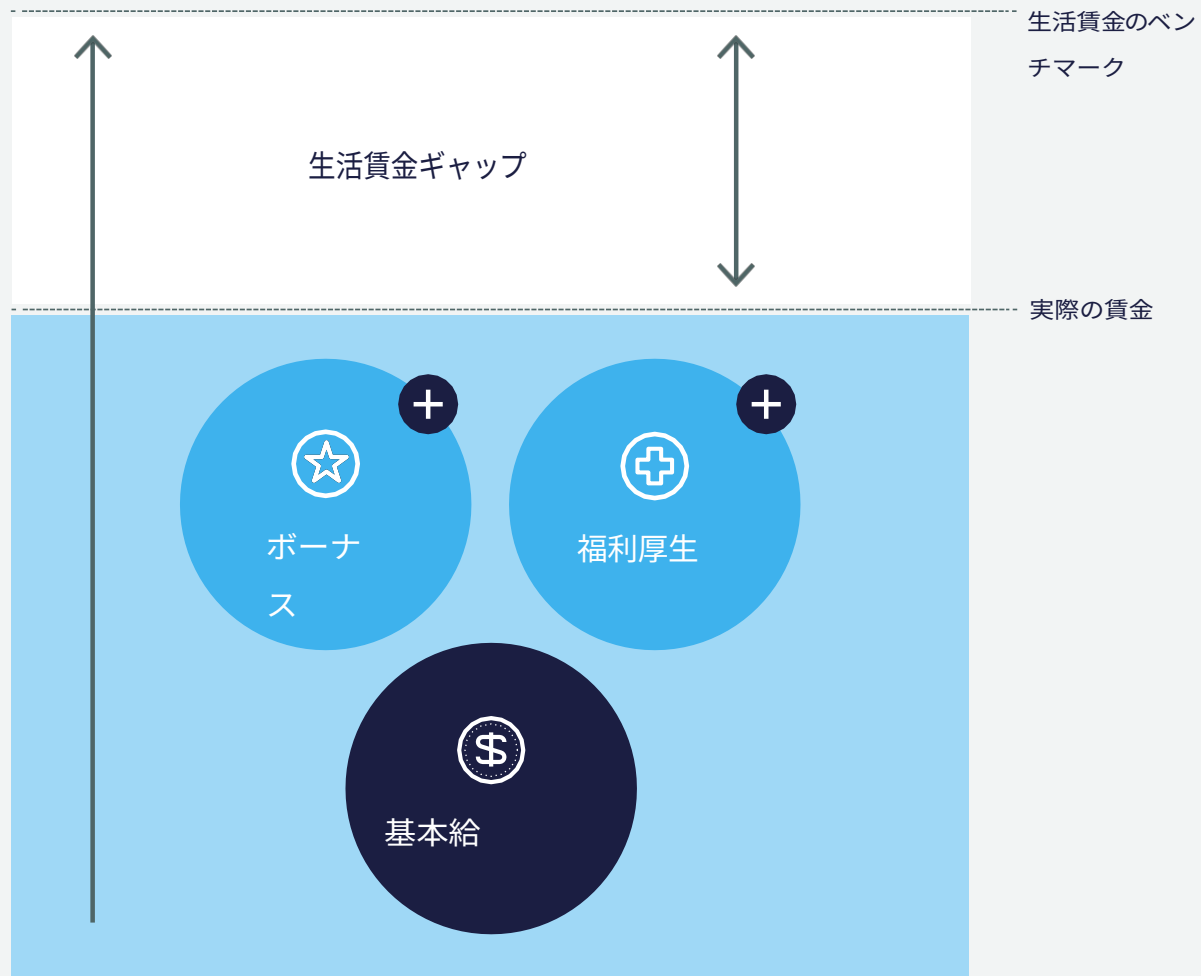
この体験について、ジャスティンとミッチェルは次のように語った。「7月1日、私たちは『Gulden Leeuw』号に乗り込み、2023年のセイル・デン・ヘルダーに参加しました2023年。船上では、私たちは真正正銘の乗組員として扱われ、調理、航海、そして帆揚げを担当しました。

「素晴らしい冒険でした。航海の最終区間、舵を失い通信も不能な遭難船から救助要請を受け、その船をハートルプールまで曳航しなければならませんでした。このためレースを離脱することになりましたが、それだけの価値はありました。

「ハートルプールに到着すると、その船を救助した功績で賞を授与され、陸上での祝賀行事の一環として、私たちの功績を祝う機会も得ました。本当に素晴らしい経験でした。ピーターソン、ありがとう。」

ピーターソン社は、ここ数週間にわたり、デン・ヘルダーとラーウィックの両地で開催された「タールシップ・レース」の一環として行われた各種イベントに参加できたことを誇りに思います。これは、当社が事業を展開する2つの地域において地元コミュニティと交流し、当社の企業理念に沿って次世代に希望を与えるイベントを支援する絶好の機会となりました。





適正な賃金（ESRS S1-10）

2022年、当社は生活賃金、最低賃金、労働法に関するグローバルなデータプロバイダーであるWageIndicator Foundationと提携しました。この提携を通じて、WageIndicator FoundationとRPCUは、組織が賃金格差を測定し、サプライチェーン全体での生活賃金の導入を支援するためのワンストップ・プラットフォームの構築を目指しています。生活賃金とは、特定の地域において、労働者が標準的な労働時間に対して受け取る報酬のうち、その労働者とその家族が適切な生活水準を維持するのに十分な額を指します。

RPCU内部生活賃金プロジェクト

当社の「Dare to Care」方針に沿い、私たちは言行一致を実践していることを示したいと考えています。そのため、国の生活賃金基準と従業員の実際の賃金との間に格差がないかを確認するため、RPCU内部生活賃金プロジェクトを開始しました。

本プロジェクトの対象範囲は、国の生活賃金の3倍未満の賃金を得ている、RPCUと直接契約を結んでいる全従業員です。フリーランサー、インターン、研修生、見習いは対象外としました。

生活費の算出

生活賃金の基準は、一般的な世帯の以下の生活費に基づいています：

賞与および福利厚生

基本給が国の生活賃金に満たない場合、実際の賃金を算出する際には、賞与および福利厚生が考慮されました。ただし、以下の基準を満たすもののみが算定対象となりました。



37

- 賞とおよび手当－生活賃金の一部として考慮される基準：
- + 支払いが保証されているもの：支払いが保証されており、業績に依存しないボーナスおよび手当のみ
 - 支払いが保証されており、業績に依存しないもののみが実際の報酬に含めることができます；
 - + 1年以内に受領されるもの：1年を超えて受領される支払いは、日々の生活費を賄うものとはみなされない；
 - + 現金支給：ボーナスや手当は、従業員に対して定期的（かつ見込み通り）に支払われる金銭である必要がある；
 - + 12ヶ月間に配分：年1回または年2回支払われる賞与や手当は、月々の生活賃金値と比較される月次実質報酬に反映させるため、12ヶ月間に配分する必要がある。

雇用主の裁量による不定期の賞与、業務に関連する経費の支給、および年金、積立基金、退職金の支給は除外される。

- 現物給付－生活賃金の一部とみなされるための基準：
- + 従業員にとって関連性があるとみなされるもの：従業員が付加価値があると合意した現物給付のみが、実質的な報酬の一部とみなされる。
 - + 金銭的価値で表されること：現行の報酬に含めるためには、その給付が金銭的価値（現金相当額）で表されている必要がある；
 - + 月額報酬の25%を超えてはならない：現物給付の総額は、報酬の大部分が報酬の大部分は、従業員が自由に使える現金として受け取るべきであるため、
 - + 生活賃金の算定に含まれる当該要素の金額を超えてはならない：現物給付の金銭的価値は現物給付の金銭的価値は、それが代替する生活賃金バスケットの各生活賃金バスケットの構成要素の価値を超えてはならない。



（これらは不定期かつ最小限であり、他の家族には提供されないため）業務に関連する交通費および食費は除外される。

ギャップ分析の初期結果

2023年6月に行われたギャップ分析の初期結果によると、全世界の従業員の8.6%が生活賃金未満の給与を受けていた。

その後、地域法人とグローバルなサステナビリティ方針との整合性を確保するため、地域およびグローバルレベルの関係者と賃金格差について協議が行われました。その結果、「生活賃金遵守戦略」が策定され、RPCU傘下の各法人は、判明した賃金格差の解消に取り組むことになりました。なお、この戦略では、高いインフレ率や競争の激化といった地域固有の状況により格差解消が困難となる場合があるため、格差解消のスピードについては一定の柔軟性が認められている点に留意する必要があります。

2024年3月末時点でのギャップ分析の更新

私たちの目標は、本プロジェクトにおいて特定された課題に対処することです。現在、この目標の達成に向けて順調に進捗しています。この目標の達成に向けて順調に進展しています。2024年3月末時点の最新データによると、世界中の従業員のうち生活賃金未満の給与を受け取っている割合は2%にまで減少しました。

高いインフレや激しい価格競争といった課題に直面している国々で事業を展開しているとはいえ、この点については妥協したくありません。しかし、私たちは

ダイナミックな環境下で事業を展開しているため、従業員と社会従業員と社会ダイナミックな環境下で事業を展開しているため、ある時点で、個人の収入が生活賃金を下回る状況が生じる可能性があります。そのため、2%の現実的なマージンを設定して対応します。

この現実的な差を埋めるべく、特定された格差については引き続き解消に努めてまいります。当社は、組織内の生活賃金格差を特定し、是正するために、一貫し

研修およびスキル開発 (ESRS S1-13)

RPCUは、従業員の継続的な研修とスキル開発の促進に尽力しています。個人の主体性を奨励し、年次面談でこの点を取り上げ、eラーニングプラットフォーム「RPCUアカデミー」を提供することで、個人の成長とキャリア展望に関する意識向上を積極的に推進しています。また、グローバルな新卒者向けプログラムである「ピーターソン・アカデミー・トレーニー・トランスフェリー・アンド・スチューデント（PATTS）」も継続して実施しています。また、グローバルな新卒者向けプログラムである「ピーターソン・アカデミー・トレーニー・トランスフェリー・アンド・スチューデント（PATTS）」も継続しています。

これらの取り組みは、有能な人材を管理職や戦略的役割へ着実に登用し、組織の継続性を確保する上で極めて重要な役割を果たしています。

RPCUグローバル・アカデミー

従業員がキャリアアップを目指す場合でも、特定の分野の知識を深めたい場合でも、あるいは単に個人的な興味を追求したい場合でも、当社のコースはダイナミックで魅力的な学習体験を提供します。一部のコースはグループ全体の従業員全員に必修となっていますがグループ全従業員に必修とされるものもあれば、部門ごとに設定されたものもあります。また、異文化コミュニケーション、健康とウェルネス、IT関連スキルなどのトピックを扱う選択制のコースも提供しています。

研修およびスキル開発の現状

研修およびスキル開発に関する現状：

コース登録数	2023	2022

た定期的な（年次）モニタリングを継続して実施していま

グローバル・アカデミーに関する今後の計画

持続可能性の実現に向けて、グローバル・アカデミーは、組織内における継続的な学習とスキル開発の文化を組織内で育むことに尽力しています。

2024年第2四半期、従業員の学習への関わり方に革新をもたらすよう設計された、最先端の学習管理システム（LMS）を導入できることを嬉しく思います。このシステムは、パーソナライズされた学習体験を提供するだけでなく、学習活動の包括的な追跡とモニタリングを可能にし、学習活動の包括的な追跡とモニタリングを可能にし、それによって個人の才能を特定・育成し、組織の目標と整合させることで最大の効果を生み出します。堅牢なレポートおよび分析機能により、当社の学習・開発チーム、コース管理者、およびマネージャーは、さらに、本システムはソーシャルラーニングを促進し、知識の共有が活発に行われる協働的な環境を構築することで、全社的な学習文化の定着に貢献します。

さらに、2024年第3四半期には、RPCUのマネージャー向けに特別に設計された「マネジメント・アクセラレーション・プログラム（MAP）」を開始する予定です。8つのマスタークラスで構成される本プログラムは、マネジメントスキルを向上させ、リーダーがチームを成功へと導くために必要な能力とビジョンを身につけることを目的としています。

リーダーシップの基礎から、非財務部門向けの財務知識といった専門的な機能知識に至るまで、幅広いトピックを網羅しています

マネージャー、人材とパフォーマンス、戦略、そしてビジネス基本事項など。MAPIは、マネージャーに必要な経営知識とスキルを身につけさせる

RPCUアカデミーの従業員による受講登録数

自信と目的意識を持って複雑なビジネス上の課題に対処でき るよう支援しま	す。 さらに、グループ内の全管理職に共通の言語を確立し、グループ内の全マネージャー間でコミュニケーションと協働を促進します
--	--

部門を横断して、シームレスなコミュニケーションと協働を促進します。こうした一丸となった取り組みを通じて、私たちは持続可能な成長と発展への取り組みを強化します。

研修およびスキル開発に関する目標

私たちの目標は、年間を通じて勤務した全従業員に対し、業績評価および研修・能力開発のニーズに関する年次面談を実施することです。

当社は、研修と能力開発をより重視し、すべての事業体において、従業員の勤務時間内でこれを優先的に確保することを決意しています。そのため、新しい学習管理システム（LMS）への投資を行っています。

ピーターソン・アカデミー・トレーニー・トランスファー・アンド・スチューデント（PATTS）
当社のグローバル新卒プログラム（PATTS）への投資は、起業家精神に富み、柔軟で、主体的な研修生を登用することで、長期的な目標の達成を支援します。当社は研修生に対し、事業分野を横断して移動し、4ヶ月ごとに異なる拠点へ異動することで、国際的な実務経験を積む機会を提供します。この1年間のプログラムにより、研修生は、商品物流、エネルギー物流、認証、産業検査、商品検査、プロジェクト・ソリューション、試験所サービス、付帯サービスといった分野で幅広い実務経験を積むことになります。グローバル・グラデュエート・プログラムを無事に修了し、貴重な専門的スキルと人間的スキルを身につけた研修生には、当社事業内のやりがいのある職位が提供され、社内の成長が継続的に支援されます。

2023年には、2022年に入社した5名の研修生がPATTSプログラムを継続しました。さらに2023年中に2名の研修生が新たに加わりました。

安全衛生（ESRS S1-14）

マネジメントシステム

当社は、従業員の健康と安全を最優先事項と位置付けています。RPCUでは、業務の性質に応じて様々な健康・安全管理システムが適用されています。

全従業員が当社の健康・安全管理システムに参加しています。

事故

2023年、業務上の負傷または業務に関連する健康障害による死亡事故は発生していません（2022年：0件）。



事故件数には、2023年に発生したすべての休業災害および治療を要する事故が含まれます。報告された記録対象となる業務上の事故により、合計246日の休業日数が生じました。業務上の事故による休業日数は、

は、欠勤の初日および最終日を含めて算出しました。休業日数の計算には暦日を採用しました。

従業員の心身の健康と安全への取り組みは今後も継続してまいります
当社の最重要課題であり続けます。

2023年には、従業員のメンタルヘルスとウェルビーイングを向上させるためのプロジェクトも開始しました。ピーターソン・エナジー・ロジスティクスでは、ウェルビーイング委員会の設置と並行して、メンタルヘルス・ファーストエイド・プログラムが導入されました。

もう一つの例として、ウェルビーイング・プログラムを導入しているT.L.R Technisch Laboratorigm Rotterdam B.V.では、ウェルビーイング・プログラムが導入されました。2024年には、これらの取り組みを他の地域や事業分野へとさらに拡大することを目指しています。

の事業拠点 (ESRS S3)

当社は、自社の活動や行動が、操業施設周辺で生活や仕事をしている地域社会に影響を与える可能性があることを認識しています。

私たちは、これらの地域社会に良い影響をもたらすために最善を尽くすべきだと考えています。当社の「Dare to Care」ポリシーは、社員が地域のコミュニティプロジェクトを支援するよう奨励することで、こうした貢献を実現しています。選定されるプロジェクトは、できれば当社の事業活動と関連性のあるものが望ましく、支援は金銭的なものにとどまらず、チームビルディングの一環として社員によるボランティア活動も含まれます。当社が独自にコミュニティプロジェクトを立ち上げることも、社員による地域活動を支援することも可能です。

2023年には、こうした前向きな貢献を行うために以下の取り組みを行いました：

寄付

2023年、当社は慈善団体への寄付として228,206ユーロを拠出しました。これらの寄付の多くは、地域のニーズを最もよく把握している現地オフィス主導で行われました。金銭的な支援に加え、当社のチームはボランティア活動にも参加しました。数多くの地域活動の中から、その一例をいくつかご紹介します：



エズエル・メンズ・シェッド

エズエル・メンズ・シェッドは、スコットランド・メンズ・シェッド協会の一員です。同協会は、慈善団体として、人々が集まり、社会的な環境の中で物作りや修理、修復活動を行うことを奨励しています。シェッドの活動は、志を同じくする人々と出会い、技術や知識を共有することを目的としており、特に高齢者にとって、孤独や孤立を防ぐための場を提供しています。

エズエル拠点では、木材の梁を用いて、重量のあるパイプを屋外に保管するためのパイプ収納庫を建設しています。以前は、パイプ収納庫の建設に使用された木材は、風雨による劣化が激しいため、使用後にすべて廃棄されていました。しかし、当社のチームが、この木材を慈善団体を通じてリサイクルできないかと提案しました。現在、木材の大部分は「メンズ・シェッド」で再利用されており、地元の家庭を暖める薪として、あるいは場合によっては、地域社会で使用されるブランターやベンチなどの物品として生まれ変わっています。

地域社会に持続的な好影響を与え続けているこの取り組みに参画したチームのみんな、本当によくやった。



スリランカでのビーチクリーンアップ

2023年10月、当社のチームはZeroPlastic Movementと提携し、ネゴンボのブラウンズ・ビーチでビーチクリーンアップを実施しました。この取り組みは、プラスチック汚染の危機に対処する必要性が極めて高いという認識が高まっていることを反映しています。

この運動は、プラスチック廃棄物の削減と持続可能な代替案の推進に向けた、人々の共通の取り組みを促しています。こうした取り組みは、現場で具体的な変化をもたらすだけでなく、環境問題への取り組みにおいて協力の力がどれほど大きいを示す証ともなるでしょう。それは、小さな行動が積み重なれば、私たちの世界に大きな前向きな変化をもたらすことができるということを、改めて思い出させてくれるものです。

このビーチクリーンアップは、皆の力を合わせることで、すべての人にとってより清潔で、より緑豊かで、より持続可能な未来を築けるという、良い手本となっています。



会社のガバナンス

04



42

企業倫理と ガバナンス

RPCUは、お客様に検査、認証、物流、および関連サービスを提供する信頼できる企業です。その成果として、信頼、誠実さ、高潔さ、そして確実性が生まれます。倫理的な行動を堅持することは、RPCUの企業文化における極めて重要な要素であり、当社が提供するサービスの信頼性を支える上で不可欠なものです。

利益相反の防止

当社の事業の成功と、当社が関与するサプライチェーンの健全性を維持するためには、事業活動の範囲内で独立かつ客観的に行動することが極めて重要です。当社は、当社は、認定事業と非認定事業の双方を展開していることから、様々なステークホルダー間の潜在的な利益相反が生じる可能性があります。私たちは、最大限の誠意をもって業務を行い、お客様やその他のステークホルダーからの信頼を裏切らないよう努めています。

これを実現するため、当社は利益相反を効果的に防止・管理するための管理体制を構築しました。これにより、評判への悪影響を未然に防ぎ、組織が最高水準の倫理基準に基づいて運営されることを保証します。

RPCU管理システム (ESRS G1-1)

当社のRPCU管理システムは、組織の基盤となるものです。これは、子会社やRPCUのブランドまたは商標を使用する事業体を含め、RPCUを構成するすべての企業に適用されます。

RPCU管理システムは、当社のコアバリューを反映しており、従業員、役員、および第三者のビジネスパートナーが倫理的に事業活動を行うことを可能にします。

本システムは、ISO 17000シリーズの国際ガイドラインを含む様々な指針に基づいています。RPCU傘下の約128社において当グループは、ISO 9001およびISO 17000シリーズの規格認証を取得しており、これらは製品試験・認証、試験所試験、ならびに製品およびシステムの検査・監視といった分野におけるサービスプロバイダーとしての当社の専門性を裏付けるものです。

RPCUマネジメントシステムは、労働安全衛生、エネルギー、環境、情報セキュリティを網羅しています。一部のRPCUグループ企業は、労働安全衛生（ISO 45001）、エネルギー（ISO 50001）、環境（ISO 14001）、情報セキュリティ（ISO 27001）に加え、飼料安全（GMP+）に関する特定のマネジメント認証を取得しています。これら各マネジメントシステムが、包括的なRPCUマネジメントシステムの下で連携することで、一貫した高品質なサービスの提供が保証され、品質改善に向けた取り組みが持続的に推進されます。



当社のマネジメントシステムの重要な要素は、行動規範、インシデント報告手順、内部通報プラットフォーム、およびビジネス行動に関する研修です。



当社の行動規範

当社の行動規範は、当社の根底にある企業価値に基づいています。これは、規模の大小を問わずすべての取引に適用され、事業活動を行う上で、すべてのピーターソンおよびコントロール・ユニオン傘下企業の事業遂行において、全従業員に求められる行動規範を定めています。

本行動規範は、RPCUが適用される法令を遵守して事業運営を行うことを保証し、利益相反、不当な影響力、汚職、贈収賄、および不公正なマーケティング慣行を防止するものです。本行動規範を遵守することにより、人種、宗教、国籍、性別、年齢、性的指向に基づく差別、ハラスメント、暴力、威嚇が決して許されない職場環境の実現を目指します。

経営陣には、全従業員がこの行動規範を認識し、その趣旨および条文に従って行動するよう確保する責任があります。

インシデント報告手順

当社は、オープンかつ透明性の高いインシデント報告手順を設けており、インシデントの迅速な解決を目指しています。また、安全、環境、物的損害、セキュリティ、法務、評判など、様々な事案のカテゴリーを区別しています。

すべてのインシデントは、当社のInnovateプラットフォームを通じて報告してください。

担当取締役は、深刻度、安全性への影響、複雑さ、影響度、および即時の対応の必要性和可能性といった基準に基づき、地域の「リスク・コンプライアンス・トラスト（RCT）」担当者と共にこれらの報告を審査します。

。調査の結果得られた提言や措置は、所望の結果が確実に達成されるよう、実施およびモニタリングされなければなりません。これにより、新たなインシデントが特定される可能性もあります。

内部通報プラットフォーム

当社の企業価値の実践を支援するため、全従業員およびクライアントは以下の内部通報プラットフォームを利用できます：

+ Klokkenuidersregeling（内部通報規定）：オランダに拠点を置く全従業員および顧客向け；

+ SeeHearSpeakUp：世界中のオフィスのその他の従業員およびクライアントの皆様向け。
SeeHearSpeakUpは、第三者による独立した通報プラットフォームであり、安全な通報手段を提供しています。
報告された事案はケース管理システムに記録され、同システムを通じて適正な手続きが管理され、進捗状況に関する定期的なフィードバックが提供されます。

これらのチャネルは、当社組織内、職場、またはビジネスパートナーとの間で発生した、不正行為、違法行為、非倫理的行為、その他不適切な行為の通報および調査のための、独立した匿名サービスを提供します。



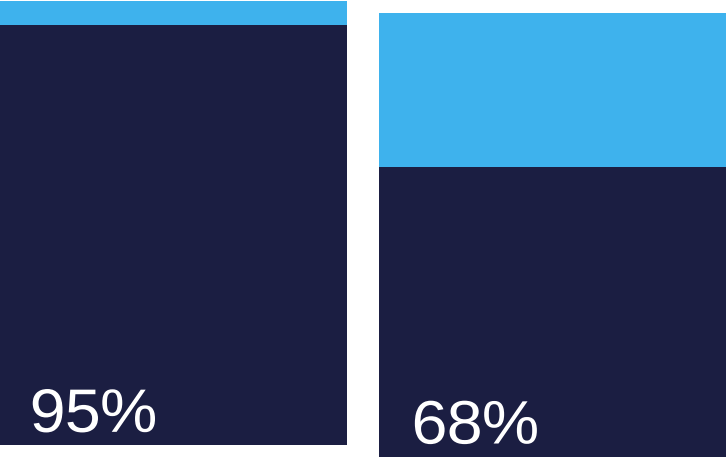
これら 2 つの内部通報プラットフォームは、いずれも内部通報者保護の仕組みを備えています。

ビジネス行動に関する研修

当組織の各マネージングディレクターは、各従業員がコンプライアンス・コードの受領および理解について署名したことを確認しています。また、毎年、RPCU行動規範がどの程度適用されているか、違反はなかったかを評価しています。必要に応じて、追加の研修を実施しています。

TICプロフェッショナルに対しては、グローバル・アカデミーを通じて、倫理およびビジネス行動に関する必須研修を実施しています。





KPI

従業員が署名したRPCU行動規範の受領に署名した従業員の割合

● 2023年実績 ● 2025年目標

従業員が当社のコンプライアンスを十分に理解していることは極めて重要であるため、2024年第1四半期において研修修了率の向上に注力しました。これらの取り組みの結果、2024年3月11日時点で研修修了率は89.3%に達しました。2025年までに修了率100%を達成することを目指しています。

KPI

RPCUの完了率

グローバル・アカデミーにおける倫理・コンプライアンス・コード研修の修了率（eラーニングへの招待者数に対する割合）

汚職および贈収賄 (ESRS DR G1-3)

当社のRPCUマネジメントシステムおよび行動規範は、汚職や贈収賄に関する申し立てや事案を防止、検知、対処することも目的としています。

汚職および贈収賄に関する指標と目標 (DR G1-4)

KPI	実績	目標
	2023	2025
汚職または贈収賄の確認された事案の総数	1	0
腐敗防止および贈収賄防止法違反による有罪判決の総数	0	0
腐敗防止および贈収賄防止法違反に対する罰金の件数	0	0
自社の従業員が汚職または贈収賄を理由に解雇、停職、または懲戒処分を受けたと確認された事案の数	1	0
関連するインシデント		
サイバーセキュリティ対策の不備を理由に、取引先との契約が解除または更新されなかった事案の件数	1	0

汚職や贈収賄に関連する違反

2023年には、2名の従業員が、顧客による支払いを巡る不正行為を隠蔽した事案が1件発生しました。当該事案については調査が行われ、関与した従業員はすでに当社を退職しています。このような事案は、従業員の意識向上と再発防止を図るため、全社的に共有されています。目標として腐敗や贈収賄の発生件数は、常にゼロを目指します。

サイバーセキュリティおよび情報

当社は、情報セキュリティを、事業運営の継続性と将来を確保するために不可欠であると考えています。

当社のRPCUマネジメントシステムは、厳格な情報セキュリティ方針と要件を定めており、データガバナンス、アクセス制御、暗号化、サイバーリスク管理、変更管理などの特定分野に関する詳細な付属文書やマニュアルによって補完されています。

制御、侵入テスト、および情報・ICTシステムの分類。RPCUは業界をリードするセキュリティツールに投資しています

SIEM、セキュリティ分析、EDR、デバイス管理など。

セキュリティと同様に、プライバシーもまた権利であると私たちは考えています従業員と顧客の双方にとっての権利であると考えています。この信念を貫くため、私たちは、一般データ保護規則（GDPR）などの広く採用されている基準に準拠しつつ、多くの中国などの国々で新たに策定されている地域的なプライバシーポリシーにも順応しています。

方針や手順の提供に加え、既存の管理体制に加え、サイバーセキュリティリスクに関する必須研修の実施や、システムおよび従業員の両面でのテストを行うことで、サイバーセキュリティ意識の向上にも取り組んでいます

サイバーセキュリティリスクに関する必須研修の実施や、システムおよび従業員。当社の社内アプリケーションは、所定のセキュリティ要件に準拠しており要件に準拠しており、システムの機能性とセキュリティの両方を確保しています。



サイバーセキュリティに関する指標と目標

KPI

2025年の目標

管理職のサイバーセキュリティ研修の修了率（
管理職に占める割合）

95%

100%

サイバーセキュリティ成熟度評価を実施した企業（
全企業の割合）

100%

高リスクサプライヤーの評価実施率

昨年、当社は2025年までに、各社におけるデータガバナンスのレベルを評価できるデータガバナンス成熟度モデルを確立することを目指すと報告しました。このモデルには、潜在的なデータセキュリティリスクを特定し、それらを軽減するための戦略を策定するためのリスク評価も含まれています。2023年には、データガバナンスモデルの概念実証（PoC）段階に到達し、モデルにおいて概念実証（PoC）段階に到達し、2024年から各事業体の評価を開始しました。2025年までにこのモデルを完全に確立する見込みです。2023年にはサイバーセキュリティに関するパフォーマンス目標を設定しており、2024年から測定を開始します。

