

サステナビリティ情報開示をめぐる 国際動向

2022年9月

経済産業省 企業会計室

1. サステナビリティに関する意識の高まり

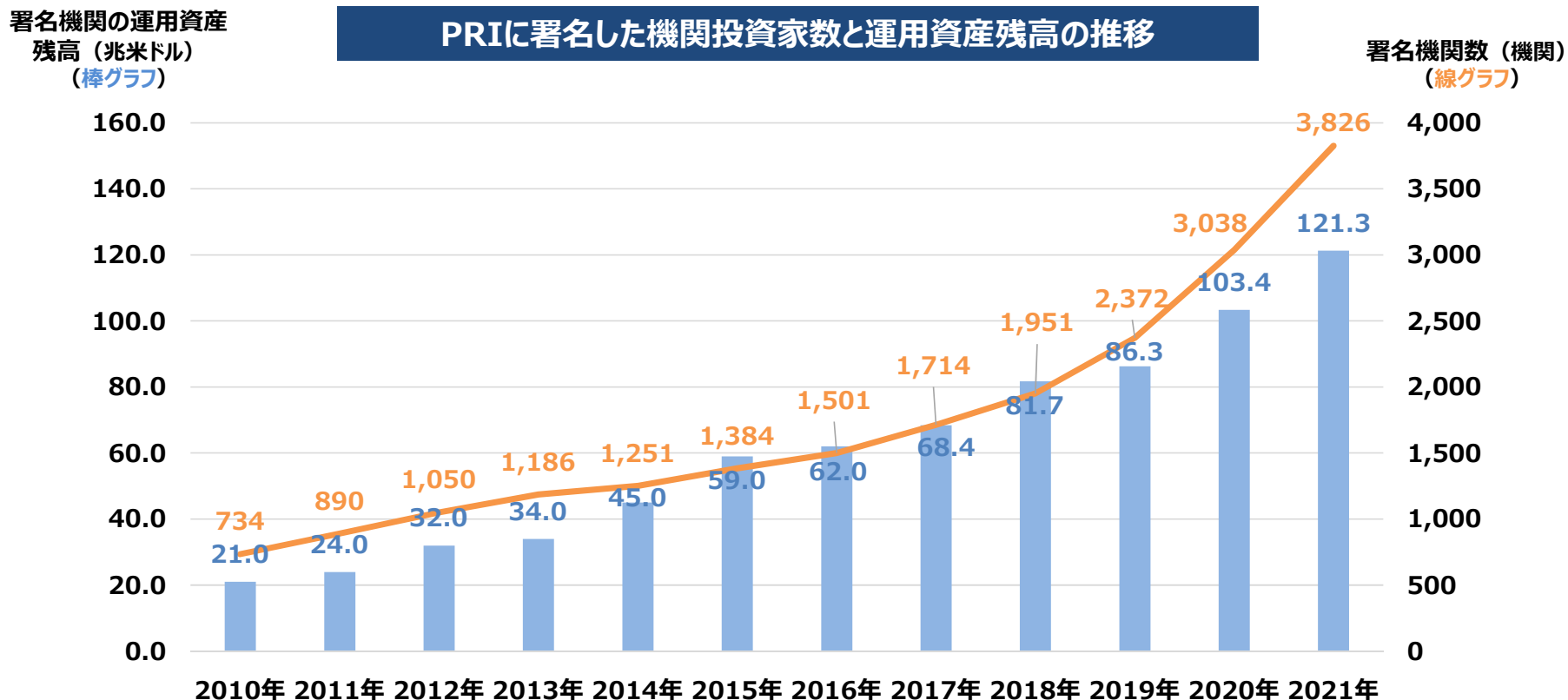
2. サステナビリティ情報開示をめぐる国際動向

- ① IFRS財団
- ② 米国
- ③ 欧州
- ④ 国内

3. 経済産業省の取組

ESGを重視する機関投資家の推移

- 近年、**ESG（環境・社会・ガバナンス）** 投資への注目が高まっている。
- 投資決定に当たり、ESGを重視することを宣言するPRI（Principles for Responsible Investment：責任投資原則）に署名した機関投資家は、2021年に3,826機関、運用資産残高の合計は121.3兆米ドルまで拡大。



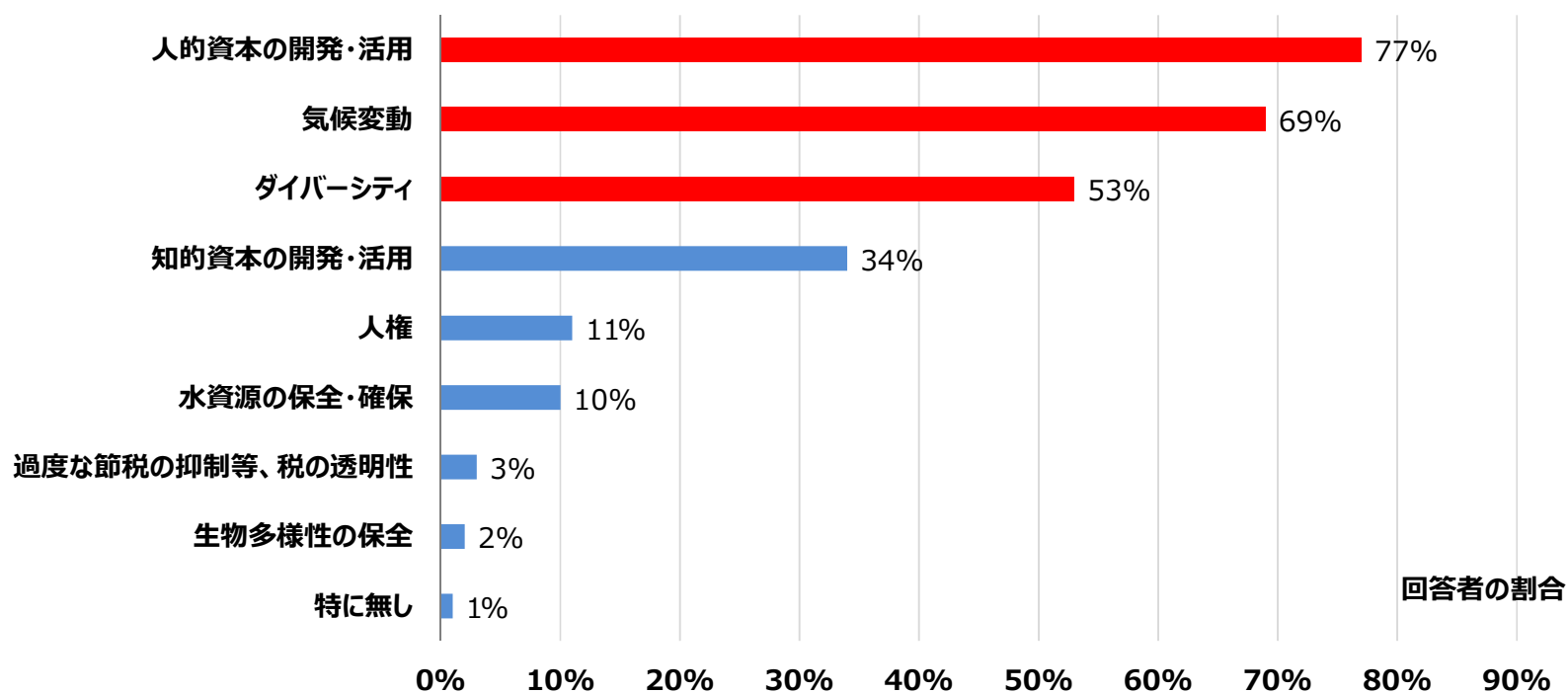
(注) PRIは、国際連合が公表した責任投資家の6原則（①投資分析と意思決定プロセスにESG課題を組み込みます、②活動的な所有者となり、所有方針と所有習慣にESG問題を組み入れます、③投資対象の企業に対してESG課題についての適切な開示を求めます、④資産運用業界において本原則が受け入れられ実行に移されるように働きかけを行います、⑤本原則を実行する際の効果を高めるために協働します、⑥本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します）。

(資料) Principles for Responsible Investmentウェブサイトを基に作成。

企業価値に影響を与えるサステナビリティ関連課題

- 企業は、取組の進む気候変動をはじめ、多岐にわたるサステナビリティ関連課題に直面。
- 日本の上場企業のCFOに対するアンケート調査によると、**企業価値に大きな影響を与えるサステナビリティ関連課題として、「人的資本の開発・活用」、「気候変動」、「ダイバーシティ」と回答した企業が多い。**

現在、または将来の企業価値に大きく影響をされると
思われるサステナビリティ関連課題（複数回答）

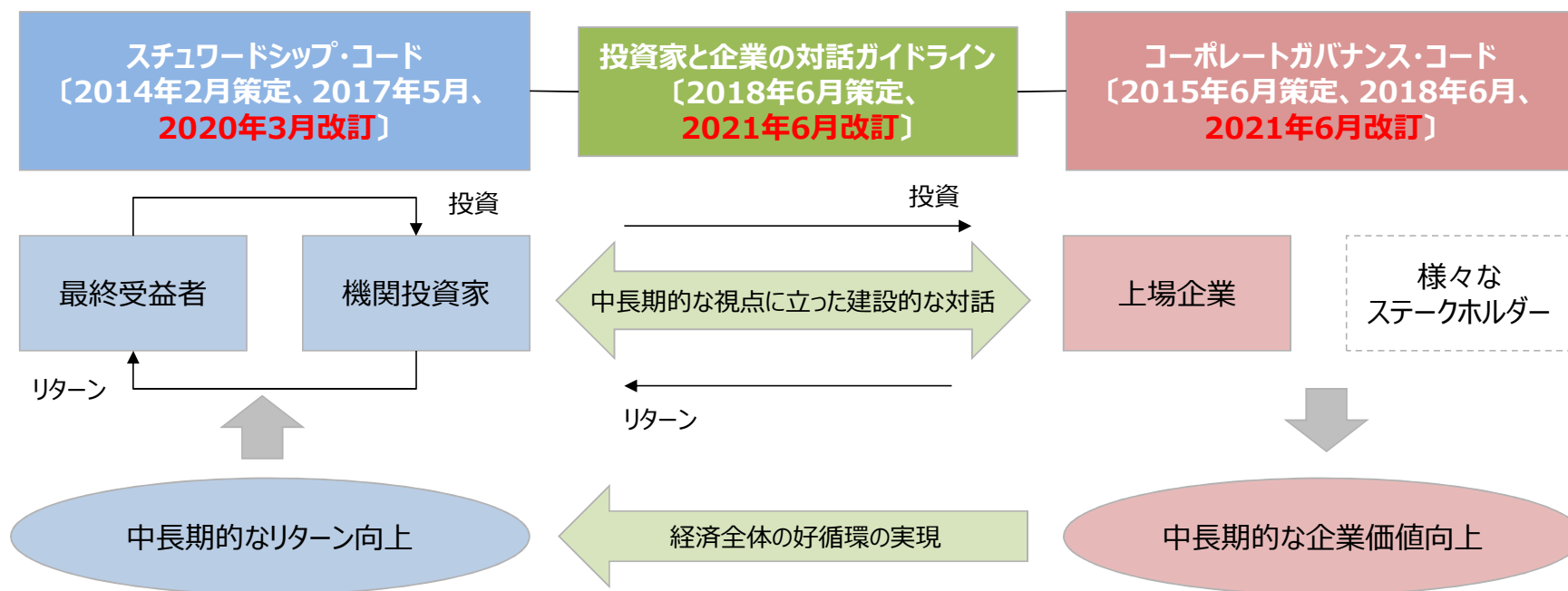


(注) 日本の上場企業461社が回答。調査期間は2021年9月1日から10月8日。
(資料) KPMGジャパン「CFOサーベイ2021」を基に作成。

スチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コード(1/2)

- 機関投資家に対する規範としてスチュワードシップ・コードが2014年に、上場企業のガバナンスの在り方の規範としてコーポレートガバナンス・コードが2015年にそれぞれ策定された。両コードは「プリンシプルベース・アプローチ」、「コンプライ・オア・エクスプレイン」を特徴としている。
- 策定以降3年ごとに改訂が重ねられ、直近では、サステナビリティへの高まり等の環境変化を踏まえ、スチュワードシップ・コードは2020年3月に、コーポレートガバナンス・コードは2021年6月にそれぞれ改訂が行われた。

インベストメント・チェーンの全体像と両コードの位置づけ（イメージ）



(資料) 東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コードの全原則適用に係る対応について」を基に作成。

スチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コード(2/2)

- スチュワードシップ・コードでは、2020年3月改訂において、サステナビリティの考慮等が加えられた。
- 企業には取引所規則でコーポレートガバナンス報告書が求められており、その中で「コーポレートガバナンス・コードが求める開示」が位置づけられている。2021年6月の改訂では、従来のガバナンス関連の記載に加え、**中核人材の登用等における多様性の確保やサステナビリティの取組み等の非財務情報の充実**が求められることになった。

スチュワードシップ・コード

| | 内容（要約） |
|------|---|
| 目的 | 企業の事業環境等に関する深い理解のほか運用戦略に応じたサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）の考慮に基づく建設的な対話等を通じて、中長期的な企業価値の向上や持続的成長を促す |
| 原則 1 | 機関投資家は、スチュワード責任を果たすための「基本方針」を策定し、これを公表すべき |
| 原則 2 | 機関投資家は、顧客・受益者の利益を第一として行動するため、「利益相反」を適切に管理すべき。 |
| 原則 3 | 機関投資家は投資先のガバナンス、企業戦略等の状況を的確に把握すべき。 |
| 原則 4 | 機関投資家は、建設的な対話を通じて投資先企業と認識を共有し、問題の改善に努めるべき。 |
| 原則 5 | 機関投資家は、「議決権行使」の方針と行使結果を公表すべき。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 議決権行使結果は、個別の投資先企業及び議案ごとに公表 ・ 形式的に議決権行使助言会社の助言等に依拠せず、自らの責任と判断の下、議決権を行使すべき。 |
| 原則 6 | 機関投資家は、顧客・受益者に対して、自らの活動について定期的に報告を行うべき。 |
| 原則 7 | 機関投資家は、投資先企業等に関する深い理解のほか、運用戦略に応じてサステナビリティの考慮に基づき、適切な対話対話と判断を行うための実力を備えるべき。 |
| 原則 8 | 機関投資家向けサービス提供者は、機関投資家がスチュワードシップ責任を果たすに当たり、適切にサービスを提供するように努めるべき。 |

コーポレートガバナンス・コード

| | 開示原則の概要 |
|-----------|-----------------------|
| 原則1-4 | 政策保有株式 |
| 原則1-7 | 関連当事者間の取引 |
| 補充原則2-4① | 中核人材の登用等における多様性の確保 |
| 原則2-6 | 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮 |
| 原則3-1 | 情報開示の充実 |
| 補充原則3-1③ | サステナビリティについての取組み |
| 補充原則4-1① | 経営陣に対する委任の範囲 |
| 原則4-9 | 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質 |
| 補充原則4-10① | 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等 |
| 補充原則4-11① | 取締役会の多様性に関する考え方等 |
| 補充原則4-11② | 取締役・監査役の兼任状況 |
| 補充原則4-11③ | 取締役会の実効性評価 |
| 補充原則4-14② | 取締役・監査役に対するトレーニングの方針 |
| 原則5-1 | 株主との建設的な対話に関する方針 |

（資料）金融庁「スチュワードシップコード・コード再改訂のポイント」、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コードの全原則適用に係る対応について」を基に作

1. サステナビリティに関する意識の高まり

2. サステナビリティ情報開示をめぐる国際動向

① **IFRS財団**

② **米国**

③ **欧州**

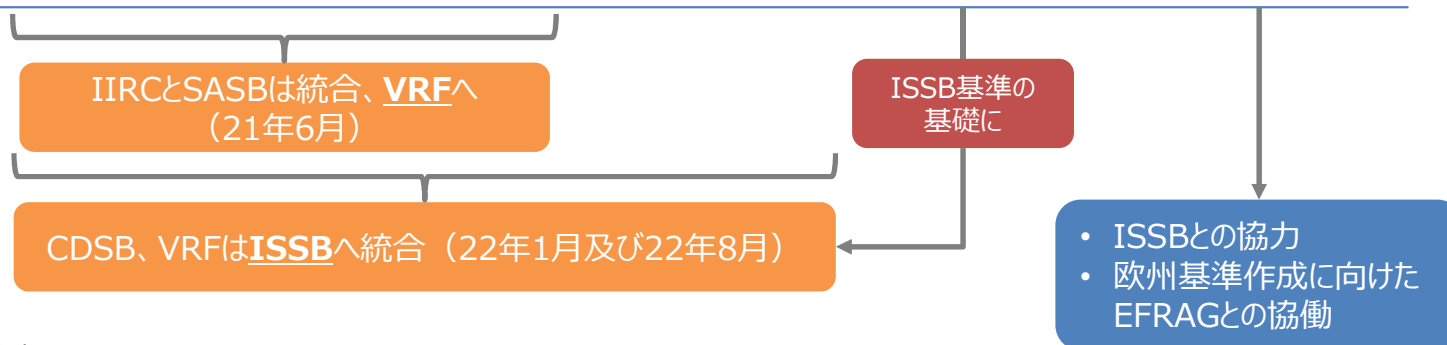
④ **国内**

3. 経済産業省の取組

サステナビリティ情報開示に関する基準・フレームワーク等

- サステナビリティ情報開示に関する基準やフレームワーク等を開発する設定団体が乱立し、包括的なグローバルベースラインが提供されることへの要請が高まっていたことを踏まえ、**ここ1~2年、急速に各団体の統合や協働が進められた。**





| | IIRC | SASB | CDSB | TCFD | GRI |
|------------|---|---|---|---|---|
| 組織名称 | I nternational I ntegrated R eporting C ouncil | S ustainability A ccounting S tandard B oard | C limate D isclosure S tandards B oard | T ask Force on C limate- related F inancial D isclosure | G lobal R eporting I nitiative |
| 本部所在地 | ロンドン | サンフランシスコ | ロンドン | ニューヨーク | アムステルダム |
| 基準・フレームワーク | 国際統合報告フレームワーク | SASBスタンダード | CDSBフレームワーク | TCFD提言 | GRIスタンダード |
| 主な報告対象者 | 投資家 | 投資家 | 投資家 | 投資家 | マルチステークホルダー |



(資料) 各種公表資料を基に作成。

サステナビリティ情報の開示に関する最近の動向

- IFRS財団においてサステナビリティ情報の開示基準作りが始められたほか、各国・地域において、気候変動をはじめとするサステナビリティ情報の開示の義務化に向けた動きが見られる。

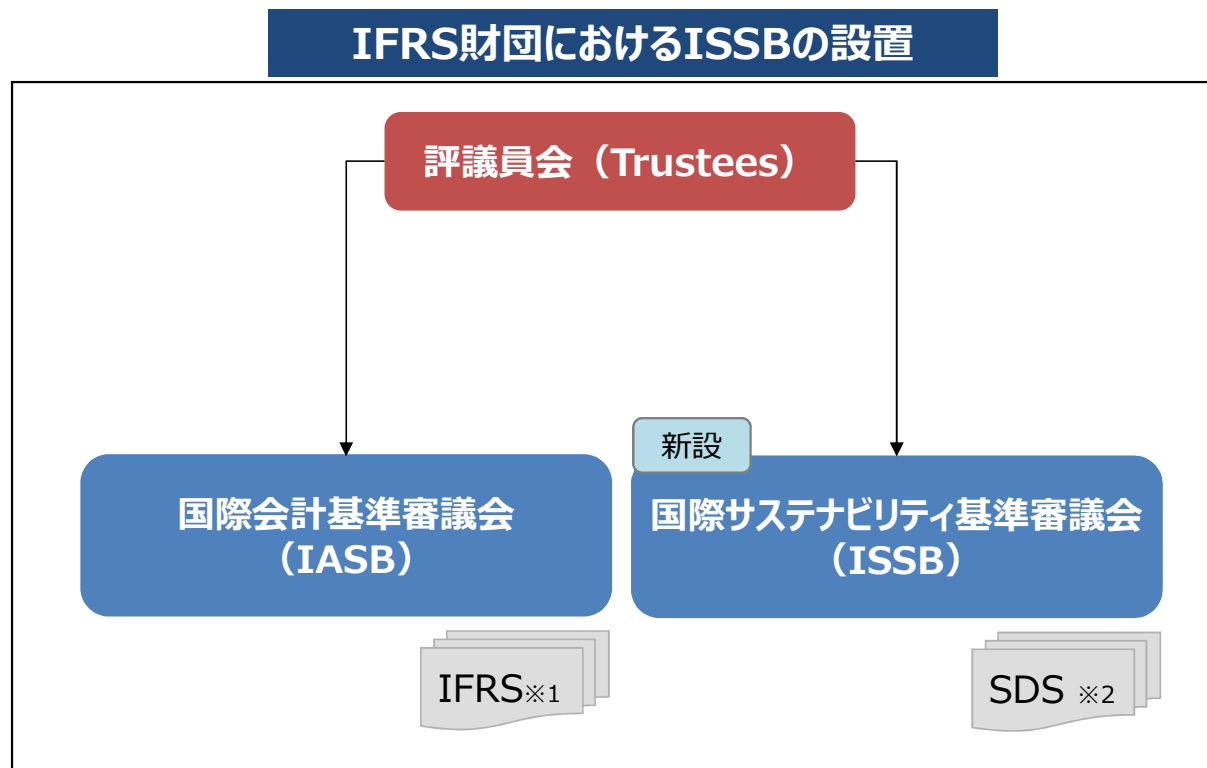
| 国・地域 | サステナビリティ情報開示関連の最近の動向 |
|---|--|
| IFRS財団  | <ul style="list-style-type: none">● 22年3月、IFRS財団のサステナビリティ基準審議会（ISSB）は、サステナビリティ情報の開示に関する2つの基準案（①サステナビリティ関連財務情報開示の全般的な要求事項、②気候関連開示）を公表。 |
| 米国  | <ul style="list-style-type: none">● 20年8月、証券取引委員会（SEC）は、Regulation S-K^(注)を改訂し、上場企業に対して人的資本に関する開示を義務付け。● 22年3月、証券取引委員会（SEC）は、上場企業に対し、Form 10-K等の年次報告書において気候関連情報の開示を求める規則案を公表。 |
| 欧州  | <ul style="list-style-type: none">● 21年4月、欧州委員会は、企業サステナビリティ報告指令（CSRD）案を提案し、22年6月、欧州理事会と欧州議会は、CSRD案の暫定的な政治合意に達したことを発表。● 22年4月、欧州財務報告諮問グループ（EFRAG）は、CSRD案に基づき、欧州サステナビリティ報告基準（ESRS）案を公表。 |
| 日本  | <ul style="list-style-type: none">● 22年6月、金融審ディスクロージャーワーキング・グループにおける議論を踏まえ、有価証券報告書に①サステナビリティ情報の記載欄を新設、②人的資本、多様性に関する記載項目を追加、等の方針が示された。 |

(注) Regulation S-Kとは、SECへ提出する年次報告書（Form 10-K）のうち、財務諸表以外の開示について定める規則。

(資料) 各団体公表資料を基に作成。

【IFRS財団】ISSBの設立と国際サステナビリティ基準の開発

- 2021年11月、IFRS財団は、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）の設立を発表。国際会計基準審議会（IASB）と並列する形でIFRS財団内に設置された。
- 日本からは、小森氏がISSB理事に任命されている。



※1 IFRS: International Financial Reporting Standards
※2 SDS: Sustainability Disclosure Standards

ISSBメンバー



議長

エマニュエル・ファベール氏
(元ダノンCEO)



副議長

ジンドン・ファ氏
(元世銀副総裁
兼Treasurer)



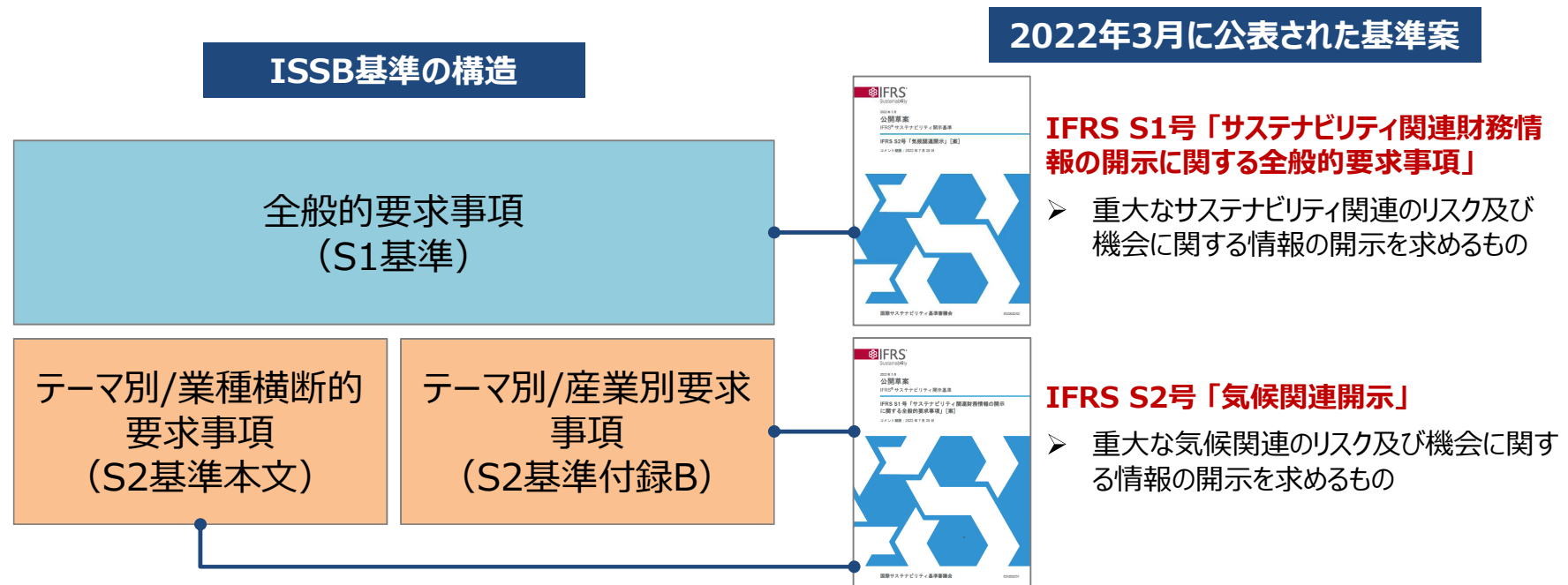
副議長

スー・ロイド氏
(元IASB副議長)

(資料) IFRS財団評議員 河野正道「ISSBによるIFRSサステナビリティ開示基準 最初の2つの公開草案」及びIFRS財団ウェブサイトを基に作成。

【IFRS財団】IFRSサステナビリティ基準（公開草案）の概要（1/3）

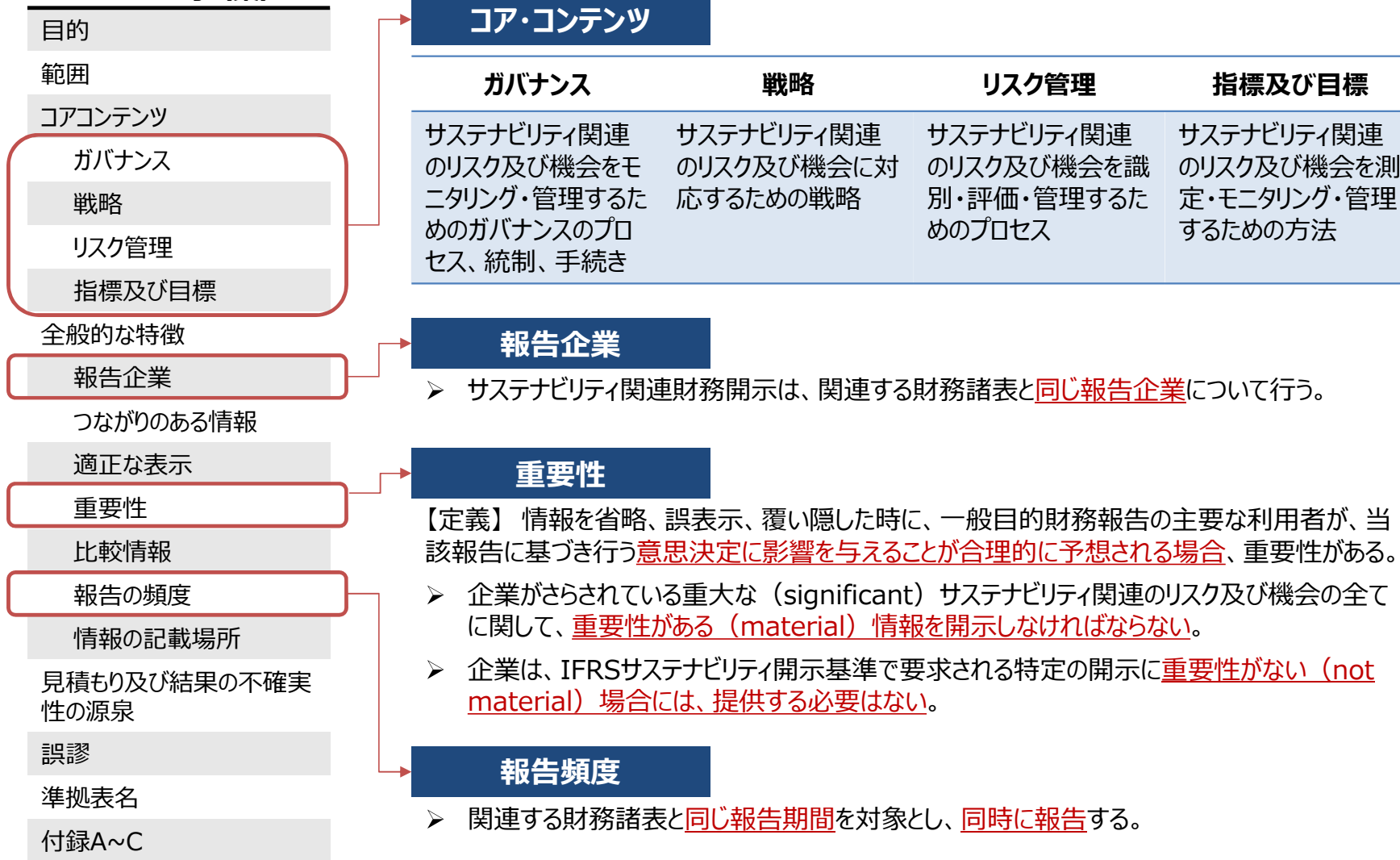
- 2022年3月、以下2つの基準案を公表し、7月29日までを期限として意見募集を実施。
 - ✓ IFRS S1号「サステナビリティ関連財務情報開示に関する全般的要求事項」
 - ✓ IFRS S2号「気候関連開示」
- ISSBが策定する基準案は、①全般的要求事項、②テーマ別基準、③産業別基準 の3種類から構成される。



(資料) IFRS財団評議員 河野正道「ISSBによるIFRSサステナビリティ開示基準 最初の2つの公開草案」及びIFRS財団ウェブサイトを基に作成。

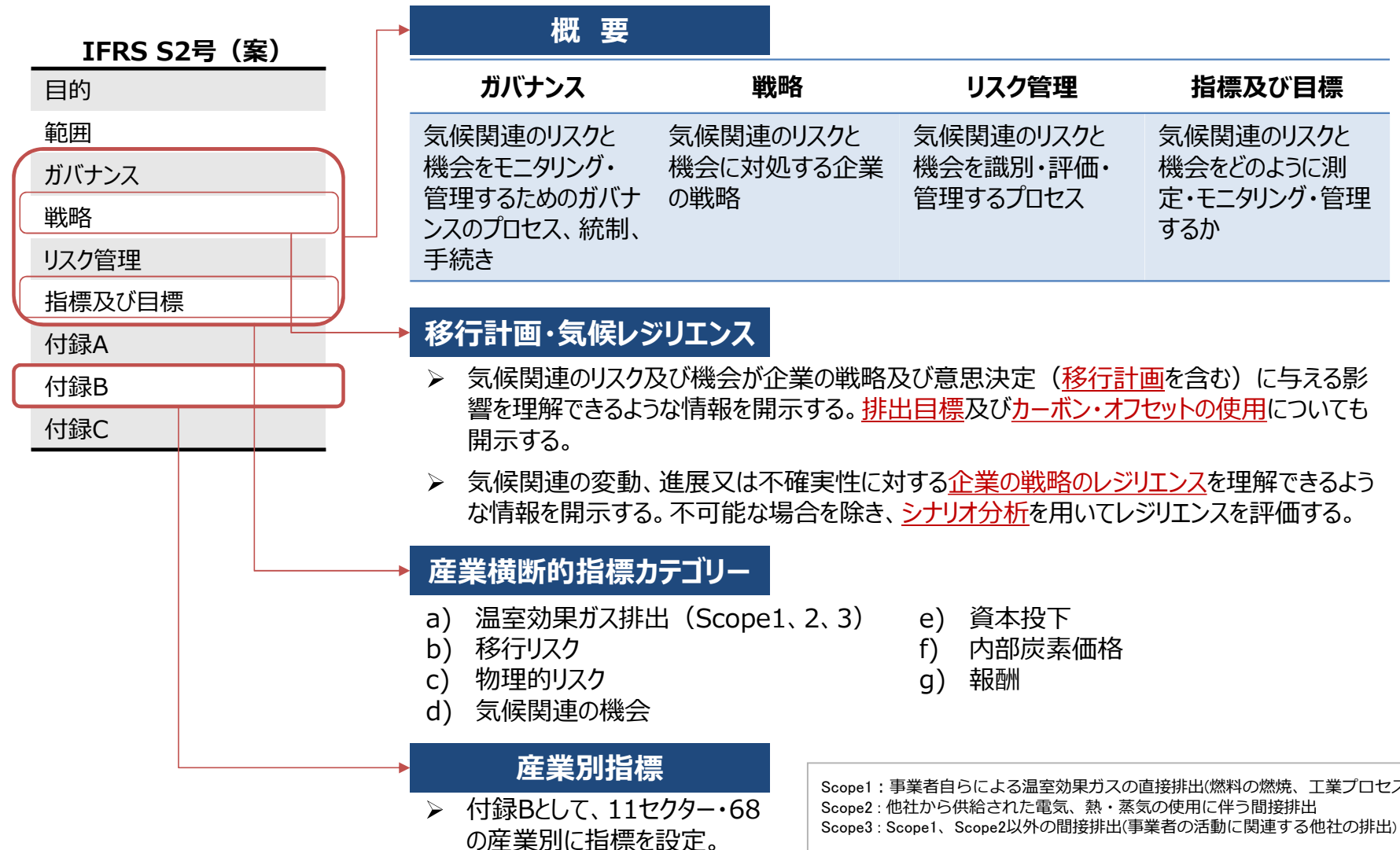
【IFRS財団】IFRSサステナビリティ基準（公開草案）の概要（2/3）

IFRS S1号（案）



（資料） IFRS財団「公開草案 IFRS S1号「サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項」（案）」（2022年3月）を基に作成。

【IFRS財団】IFRSサステナビリティ基準（公開草案）の概要（3/3）



（資料）IFRS財団「公開草案 IFRS S2号「気候関連開示」（案）」（2022年3月）を基に作成。

【IFRS財団】公開草案に対する意見提出状況

- 国際サステナビリティ基準公開草案に対しては、様々な国・地域の関係者から、**1400件以上**（IFRS S1号：730件以上、IFRS S2号：690件以上）の意見が提出されている。
- 7月7日までに提出されたコメント（26件）について、ISSBにおいて概要がまとめられている。

IFRS S1号に対する意見（全体について）

【全般的なフィードバック】

- TCFDの4分野に基づく**コア・コンテンツに対する支持**
- 財務報告及びサステナビリティ関連財務報告のパッケージを促進するため、**繋がりのある基準設定の必要性**を指摘する声
- 提案された基準による開示が**保証**の対象となるか、保証はどの程度のレベルかとの質問
- ISSB公開草案が、**SECやEFRAG**の提案など、他の進展とどのように適合するのか、との質問

【投資家】

- 投資家にとって一貫性があり、比較可能なサステナビリティ開示をもたらす**グローバル基準に対する支持**
- このペースで基準開発が続くことを望む意見

【作成者】

- 様々な要求事項に関する**ガイダンスを望む意見**
- **具体的な要求事項に関する課題と、中小企業や新興国の企業が要求事項を適用する際の課題にかかる指摘**

IFRS S2号に対する意見（全体について）

【全般的なフィードバック】

- ISSBによる**気候に関する公開草案の発行を歓迎**する意見
- 気候の公開草案の質を評価する意見
- 公開草案が**TCFD提言、CDSB、SASBスタンダードに基づいて作られていることを評価**する意見
- 緊急の必要性を強調する意見

【投資家】

- 投資家のための一貫性と比較可能性のためのグローバル・ベースラインの重要性を強調する意見
- 完璧を求めすぎないことの重要性を指摘する意見

【作成者】

- 報告の負担を減らすグローバルベースラインアプローチ・相互運用性を評価する声
- **具体的な要求事項に関する課題と、中小企業や新興国におけるバランスの良い報告要求事項の重要性にかかる指摘**

（資料）ISSB meeting（7月20日-21日）資料 “AP2:Overview of exposure drafts (S1 and S2) and feedback as at 7 July 2022” を基に作成。

【IFRS財団】 公開草案に対する意見（要検討分野）

- 7月7日までに提出された意見のうち、更なる検討を要する分野としてISSBが予備的にまとめている意見は以下の通り。

IFRS S1号に対する意見（要検討分野）

| | | |
|---|-----------------|---|
| 1 | 企業価値 | <ul style="list-style-type: none"> • 企業が人々・地球・経済に及ぼす「影響」をどの程度考慮しているのか |
| 2 | 報告の幅 | <ul style="list-style-type: none"> • 求められる報告の広がりについての懸念 • 「重大な（significant）」リスク及び機会とは何か、重要性との関係 等 |
| 3 | 重要性の適用 | <ul style="list-style-type: none"> • 作成者による「重要性」の評価方法に対する疑問 |
| 4 | 現在の及び予想される財務的影響 | <ul style="list-style-type: none"> • 財務的影響の定量化、仮定や見積もりによる不確実性等にかかる懸念 等 |
| 5 | 報告のタイミング | <ul style="list-style-type: none"> • 財務諸表との同時報告にかかる課題 |

IFRS S2号に対する意見（要検討分野）

| | | |
|---|---------------------|---|
| 1 | 移行計画（カーボンオフセットを含む） | <ul style="list-style-type: none"> • カーボンオフセットを含めることの妥当性、何がカーボンオフセットとしてカウントされるかの明確化の必要性 等 |
| 2 | 現在の及び予想される財務的影響 | <ul style="list-style-type: none"> • 財務的影響の定量化、仮定や見積もりによる不確実性等にかかる懸念 等 |
| 3 | 気候レジリエンス | <ul style="list-style-type: none"> • 詳細なガイダンスやより規範的な開示要求を求める意見 • 将来予測分析・指標の開示に関する訴訟リスク、不確実性への懸念 等 |
| 4 | 産業横断的指標カテゴリー：GHG排出量 | <ul style="list-style-type: none"> • GHGプロトコルと他の方法論に関する異なる見解 • データ収集（スコープ3）に関する課題 等 |
| 5 | 産業別要求事項 | <ul style="list-style-type: none"> • 様々な意見 |
| 6 | バランスのとれた要求事項 | <ul style="list-style-type: none"> • 中小企業、新興国、気候関連開示の経験が浅い企業に対するバランスのとれた要求事項の重要性 |

（資料）ISSB meeting（7月20日-21日）資料 “AP2:Overview of exposure drafts (S1 and S2) and feedback as at 7 July 2022” を基に作成。

【IFRS財団】今後の方向性

- IFRS S1号（全般的要求事項）とIFRS S2号（気候関連開示）については、7月29日までを期限として意見募集を実施。年内の最終化を目指す。
- 2022年7月のISSBにおいて、今後、基準化に向けた議論が行われる可能性のあるテーマがスタッフより提示されている。

今後、基準化に向けた議論が行われる可能性のあるテーマ

1. 生物多様性、生態系、自然の喪失
2. 循環型経済、材料調達、バリューチェーン
3. 気候変動
4. サイバーセキュリティ、データセキュリティ、顧客のプライバシー
5. 経済的不平等
6. 人的資本
7. 人権
8. 水資源及び海洋資源

（資料）ISSB meeting（7月20日-21日）資料 “AP1A: Items to be considered in development of Request for Information” を基に作成。

【米国】 人的資本に関する開示規制の導入

- 2020年8月、米国証券取引委員会（SEC）はRegulation S-K^(注)を改定し、上場企業に対して人的資本に関する開示を義務づけた。
- 従来からあった従業員数に加え、人的資本に関する説明、企業が経営上重視する人的資本に関する施策・目的の開示が求められているが、詳細な開示項目は規定されていない。

(注) Regulation S-Kとは、SECへ提出する年次報告書（Form 10-K）のうち、財務諸表以外の開示について定める規則。

Regulation S-Kの改定内容

- 第101項(c)

(2) Discuss the information specified in paragraphs (c)(2)(i) and (ii) of this section with respect to, and to the extent material to an understanding of, the registrant's business taken as a whole, except that, if the information is material to a particular segment, you should additionally identify that segment.

(i) 省略

(ii) A description of the registrant's human capital resources, including the number of persons employed by the registrant, and any human capital measures or objectives that the registrant focuses on in managing the business (such as, depending on the nature of the registrant's business and workforce, measures or objectives that address the development, attraction and retention of personnel).

- 企業のビジネスを理解するために重要な範囲で
- 登録者（上場企業等）が雇用する人の数を含む、登録者の人的資本資源の説明、及び登録者が事業を運営する上で重視する人的資本の施策又は目的
- 例えば、登録者の事業および労働力の性質に応じて、人材の育成、確保、維持に対処する施策又は目的

【米国】（参考）コカコーラ社の開示

- 2021年、Form 10-Kにおける人的資本に関する記載が大幅に増加。従業員数だけでなく、ダイバーシティ&インクルージョン、報酬、人材育成、健康等についての記載が追加された。

Form 10-K (2020年)

Employees

As of December 31, 2019 and 2018, our Company had approximately 86,200 and 62,600 employees, respectively, of which approximately 10,100 and 11,400, respectively, were located in the United States. The increase in the total number of employees was primarily due to the acquisition of Costa Limited ("Costa"). Our Company, through its divisions and subsidiaries, is a party to numerous collective bargaining agreements. As of December 31, 2019, approximately 1,100 employees in North America were covered by collective bargaining agreements. These agreements have terms of three years to five years. We currently anticipate that we will be able to successfully renegotiate such agreements when they expire.

The Company believes that its relations with its employees are generally satisfactory.

「従業員」セクションに、従業員数（前年比）、労働協約の対象者数等について記載。

Form 10-K (2021年)

Human Capital Management

Our people and culture agendas are critical business priorities. Our Board of Directors, through the Talent and Compensation Committee, provides oversight of the Company's policies and strategies relating to talent, leadership and culture, including diversity and inclusion, as well as the Company's compensation philosophy and programs. The Talent and Compensation Committee also evaluates and approves the Company's compensation plans, policies and programs applicable to our senior

executives. In addition, the Management Development Committee of our Board of Directors oversees succession planning and talent development for our senior executives.

Employees

We believe people are our most important asset, and we strive to attract high-performing talent. As of December 31, 2020 and 2019, our Company had approximately 80,300 and 86,200 employees, respectively, of which approximately 10,100 and 11,400, respectively, were located in the United States. The decrease in the total number of employees was primarily due to the Company's acquisition of fairlife, LLC ("fairlife"). Our Company, through its divisions and subsidiaries, is a party to numerous collective bargaining agreements. As of December 31, 2020, approximately 900 employees in North America were covered by collective bargaining agreements. These agreements have terms of three years to five years. We currently anticipate that we will be able to successfully renegotiate such agreements when they expire.

Diversity, Equity and Inclusion

We believe that a diverse, equitable and inclusive workforce is essential to our success. We have a comprehensive view of diversity and inclusion, including race, ethnicity, gender, sexual orientation, age, disability, and veteran status.

As of December 31, 2020, we had 79,300 employees, of which 38 percent were female and people of color represented 38 percent of our workforce.

We are focused on social justice and racial equity in the United States. We have a goal to grow our senior leadership by 50 percent by 2025, with a focus on growing by women, in addition to growing our senior leadership on a global basis and promoting women into senior roles.

We also periodically conduct pay equity reviews to ensure we are in compliance with local law. We make adjustments to our compensation and long-term incentives to help ensure pay equity.

We support a number of employees with the opportunity to engage with colleagues based on shared interests in ethnic backgrounds, gender, sexual orientation, military service and work roles.

Compensation and Benefits

Through comprehensive and competitive compensation and benefits, ongoing employee learning and development, and a focus on health and well-being, we strive to support our employees in all aspects of their lives. Our compensation programs are designed to reinforce our growth agenda and our talent strategy as well as to drive a strong connection between the contributions of our employees and their pay.

We believe the structure of our compensation packages provides the appropriate incentives to attract, retain and motivate our employees. We provide base pay that is competitive and that aligns with employee positions, skill levels, experience and geographic location. In addition to base pay, we seek to reward employees with annual incentive awards, recognition programs, and equity awards for employees at certain job grades.

We also offer competitive employee benefits packages, which vary by country and region. These employee benefits packages may include: 401(k) plan, pension plan, core and supplemental life insurance, financial courses and advisors, employee assistance programs, tuition assistance, commuter assistance, medical and dental insurance, vision insurance, health savings accounts, health reimbursement and flexible spending accounts, well-being rewards programs, vacation pay, holiday pay, and parental and adoption leave.

Leadership, Training and Development

We focus on investing in inspirational leadership, learning opportunities and capabilities to equip our global workforce with the skills they need while improving engagement and retention. We provide a range of formal and informal learning programs, which are designed to help our employees continuously grow and strengthen their skills throughout their careers. We offer a variety of programs that contribute to our leadership, training and development goals, including: (1) Coca-Cola U Digital Classroom hybrid space, equal parts classroom, studio, and online experience that combines the engaged learning environment of a traditional classroom with the flexibility, efficiency and scalability of digital delivery; (2) LinkedIn Learning.

an online learning platform that provides relevant content of more than 16,000 expert-led courses; (3) Opportunity Marketplace, a people-centered technology solution that helps connect project opportunities to interested employees who have the capacity, skills and interest in short-term experiences and assignments; and (4) Emerging Stronger Coaching Program, a customized virtual coaching application that offers access to professional development coaches to support leadership development.

COVID-19 Health Measures

In response to the COVID-19 pandemic, we implemented measures to help ensure the health, safety and security of our employees, while constantly monitoring the rapidly evolving situation and adapting our efforts and responses. Around the world, we are endeavoring to follow guidance from authorities and health officials. This includes having the majority of our office-based employees work remotely, imposing travel restrictions and implementing safety measures for employees continuing critical on-site work including, but not limited to, social distancing practices, temperature checks, health symptom attestations when entering our facilities, and the use of personal protective equipment as appropriate and in accordance with local laws and regulations. Our system and production facilities have also implemented additional cleaning and sanitization routines and split shifts to ensure that we can continue to keep our brands in supply.

「人的資本マネジメント」セクションに、以下の概要を記載。

- 従業員
- ダイバーシティ・公平性・インクルージョン
- 報酬・福利厚生
- リーダーシップ・研修・開発
- Covid-19対応

(資料)

- The Coca-Cola Company, Annual Report Pursuant to Section 13 or 15(d) of the Securities Exchange Act of 1934 (For the fiscal year ended Dec. 31, 2019)
- The Coca-Cola Company, Annual Report Pursuant to Section 13 or 15(d) of the Securities Exchange Act of 1934 (For the fiscal year ended Dec. 31, 2020)

【米国】気候関連開示に関する規則改定案（1/2）

- 2022年3月、米国証券取引委員会（SEC）は、SEC登録企業に対し、年次報告書等において気候関連情報の開示を求める規則改定案を公表。
- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言を基礎とし、投資家の投資判断に有益な情報の提供を目的としている。

| 開示項目（案） | | | | 開示箇所等特記事項 |
|---------|--------------------|----|-----------------|---|
| 1 | ガバナンス | 6 | シナリオ分析 | <ul style="list-style-type: none"> 年次報告書等において、新しい項目を設けて記載する <u>将来予測情報とGHG排出量（スコープ3）については、セーフハーバールール※の適用対象</u> 大規模早期提出会社、早期会社については、<u>GHG排出量（スコープ1、2）の第三者保証</u>を求める |
| 2 | ビジネス・財務諸表への影響 | 7 | 内部炭素価格 | |
| 3 | 戦略・ビジネスモデル・見通しへの影響 | 8 | GHG排出量（スコープ1、2） | |
| 4 | リスク管理 | 9 | GHG排出量（スコープ3） | |
| 5 | 移行計画 | 10 | 目標と最終目的 | |
| 11 | 財務諸表への影響 | | | <ul style="list-style-type: none"> <u>財務諸表の注記において開示（監査対象に含まれる）</u> <u>財務報告に係る内部統制の対象</u> |

※内部炭素価格、移行計画、目標等の将来予測情報については、民事証券訴訟改革法（PSLRA）が定めるセーフハーバールール[※]の適用対象となることが定められている。また、スコープ3排出量については、合理的根拠なく開示されたことなどが証明されない限り、詐欺的文書（fraudulent statement）とはみなされないことを新たに設定している。

（資料）SEC, “Proposed Rule: The Enhancement and Standardization of Climate-Related Disclosures for Investors”, “Fact Sheet: Enhancement and Standardization of Climate-Related Disclosure”（2022年3月）等を基に作成。

【米国】気候関連開示に関する規則改定案（2/2）

- 規則改定案は全てのSEC登録企業を対象とするが、適用時期は登録企業の類型により異なる。
- また、**GHG排出量（スコープ1、スコープ2）については当初限定的保証を求めた後、追って合理的保証を求める**としている。

規則案の適用時期（規則案が2022年12月に発効し、提出会社の決算日が12月31日の場合）

| 登録企業の類型(*) | 開示の適用時期 | | スコープ1、スコープ2に対する第三者保証 | |
|------------|------------|----------|----------------------|----------|
| | スコープ3排出量以外 | スコープ3排出量 | 限定的保証 | 合理的保証 |
| 大規模早期提出会社 | 2023会計年度 | 2024会計年度 | 2024会計年度 | 2026会計年度 |
| 早期提出会社 | 2024会計年度 | 2025会計年度 | 2025会計年度 | 2027会計年度 |
| 非早期提出会社 | 2024会計年度 | 2025会計年度 | - | - |
| 小規模報告会社 | 2025会計年度 | - | - | - |

(*) 登録企業の類型の詳細は以下のとおり

- 大規模早期提出会社： 事業年度末において、以下のすべての要件を満たす会社：①議決権付株式及び無議決権株式につき、直近第2四半期の最終営業日において、世界規模の時価総額が700百万ドル以上（関連会社以外が保有するものに限る）、②12ヶ月以上、証券取引所法第13条(a)又は第15条(d)に基づく開示義務の対象となっていること、③1回以上、証券取引所法第13条(a)又は第15条(d)に基づく年次報告書を提出していること、④小規模報告会社の特例の適用対象外であること
- 早期提出会社： 事業年度末において、以下のすべての要件を満たす会社：①議決権付株式及び無議決権株式につき、直近第2四半期の最終営業日において、世界規模の時価総額が75百万ドル以上700百万ドル未満（関連会社以外が保有するものに限る）、②大規模早期提出会社に適用される上記要件のうち②③④を満たしていること
- 非早期提出会社： 大規模早期提出会社及び早期提出会社の要件を満たさない企業
- 小規模報告会社： ①浮動株時価総額が250百万ドル未満、あるいは②直近の事業年度の収益が100百万ドル未満かつ株式非公開、もしくは直近の事業年度の収益が100百万ドル未満で浮動株時価総額が700百万ドル未満の企業

(資料) SEC, "Fact Sheet: Enhancement and Standardization of Climate-Related Disclosure"（2022年3月）を基に作成。

【欧州】企業サステナビリティ報告指令の概要（1/2）

- 2021年4月、**欧州委員会は企業サステナビリティ報告指令（CSRD）案を公表**。さらに、2022年6月、欧州議会と欧州理事会は、CSRDについて暫定的な政治合意に達したことを発表。
- **CSRDの対象企業は、全ての大企業と上場企業（一部例外を除く）**。また、**日本企業を含むEU域外企業についても、一定の条件の下で適用の対象となる**。

NFRDとCSRDの対象企業

| | 非財務情報報告指令（NFRD） | 企業サステナビリティ報告指令（CSRD） |
|----|-------------------------|--|
| 対象 | 従業員500名以上の上場企業等（域内企業のみ） | （域内企業） 全ての大企業 ※1及び上場企業※1 （域外企業）EU域内で1億5000万ユーロの売上高を有し、EU域内に1つ以上の子会社・支社※2を有する企業※3 |

CSRDの適用時期

| 企業の類型 | 適用時期 |
|---------------|----------------|
| NFRD対象企業 | 2024年から |
| NFRD対象ではない大企業 | 2025年から |
| 上場中小企業等 | 2026年から |
| 中小企業※1 | 2028年まで適用免除が可能 |

（※1）企業の類型の詳細は以下のとおり

| | |
|--------------------------|--|
| 大企業 | a: 総資産残高2000万ユーロ以上、b: 純売上高4000万ユーロ以上、c: 従業員数250名以上 のうち、2つ以上の条件を満たす企業 |
| 中企業 | a: 総資産残高2000万ユーロ、b: 純売上高4000万ユーロ、c: 従業員数250名 のうち、2つ以上の条件を超えない企業 |
| 小企業 | a: 総資産残高400万ユーロ、b: 純売上高800万ユーロ、c: 従業員数50名 のうち、2つ以上の条件を超えない企業 |
| 零細企業（micro-undertakings） | a: 総資産残高35万ユーロ、b: 純売上高70万ユーロ、c: 従業員数10名 のうち、2つ以上の条件を超えない企業 |

（※2）子会社：大企業又は上場企業、支社：純売上高4000万ユーロ以上 の場合に適用される

（※3）第三国の親会社の報告に含まれる場合、域内の子会社は開示義務を免除される

（資料）欧州委員会ウェブサイト及び欧州理事会ウェブサイトを基に作成。

【欧州】企業サステナビリティ報告指令の概要（2/2）

- NFRDに比べ、**より詳細な報告要求事項**を導入。また、**保証も義務化**される。

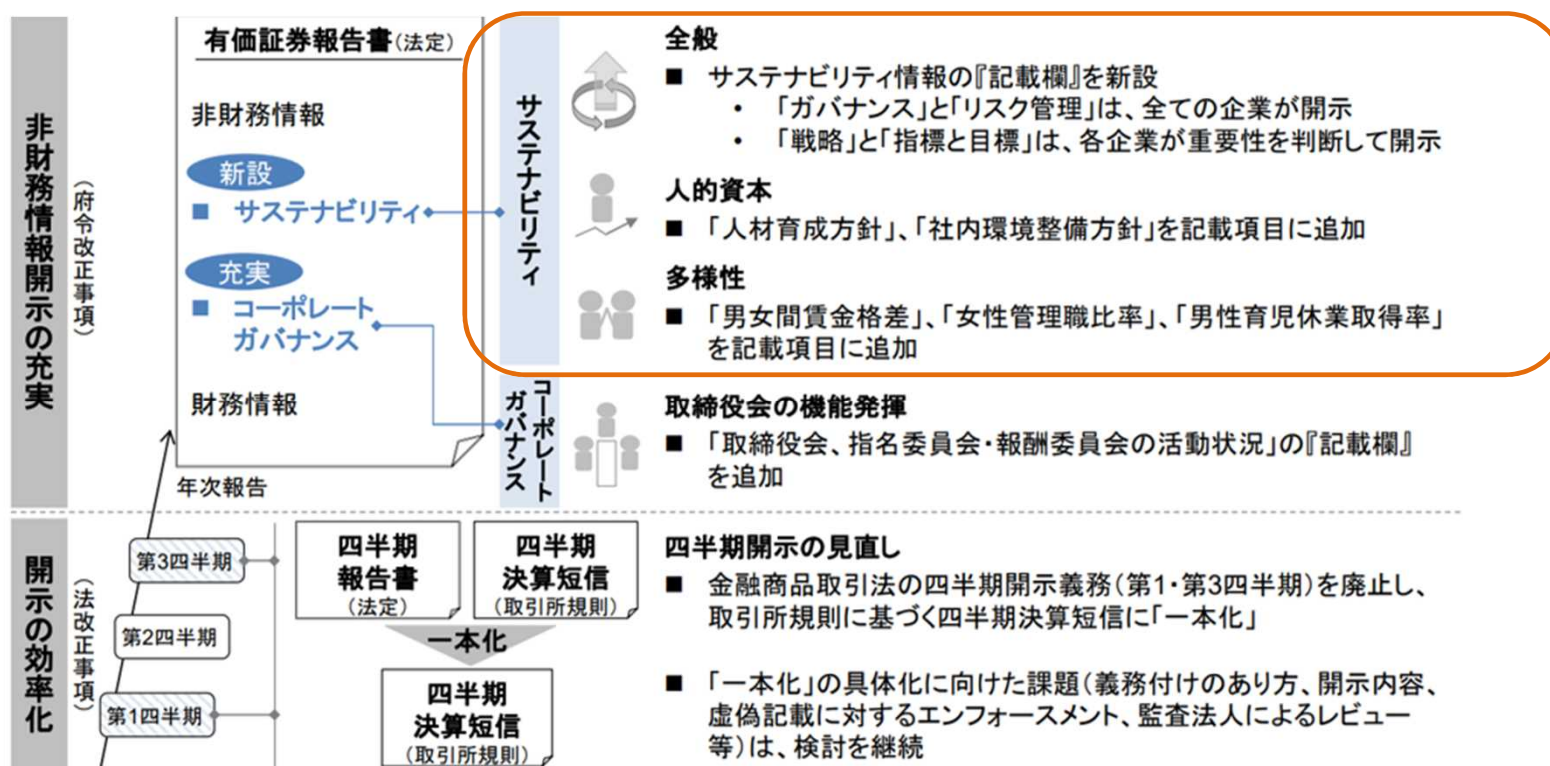
| | 非財務情報報告指令（NFRD） | 企業サステナビリティ報告指令（CSRD） |
|-------|---|--|
| 開示項目 | <ul style="list-style-type: none"> 環境、社会、従業員、人権の尊重、汚職・贈収賄防止に関する以下の情報 <ul style="list-style-type: none"> - ビジネスモデルの概要 - 上記事項への対応方針 - 対応方針の実施結果 - 主要なリスク及びリスク管理方法 - 個別事業に関する非財務KPI 取締役の多様性に関する方針、目的、実施方法、結果 | <ul style="list-style-type: none"> 企業がサステナビリティ事項に与える影響 サステナビリティ事項が企業に与える影響 無形資産に関する情報 開示情報を特定したプロセス |
| 開示基準 | <ul style="list-style-type: none"> 任意のガイドライン 特定の基準の利用は義務づけられておらず、国際基準等から自由に選択・利用が可能 | <ul style="list-style-type: none"> 詳細な開示内容を欧州サステナビリティ報告基準（ESRS）にて規定。企業は本基準に基づく開示が義務 基準はEFRAGが開発中。22年4月に案が公表され、8月8日まで意見募集を実施。3年に一度見直し予定 |
| 開示媒体 | <ul style="list-style-type: none"> 年次報告書であるマネジメント・レポートでの開示が原則 | <ul style="list-style-type: none"> 年次報告書であるマネジメント・レポートにおいて、“Sustainability Statement”として開示することが義務化された* 財務情報・非財務情報ともに単一電子フォーマットで提出 |
| 第三者保証 | <ul style="list-style-type: none"> 第三者保証は任意 | <ul style="list-style-type: none"> 監査人、認証機関による保証の義務化（当初は限定的保証、段階的に高めていく予定） |

※域外企業はサステナビリティ・レポートにて開示

（資料）欧州委員会ウェブサイト及び欧州理事会ウェブサイトを基に作成。

【国内】金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告の概要

- ディスクロージャーワーキング・グループでは、非財務情報開示の充実と開示の効率化等について審議を実施。
- 議論を踏まえ、有価証券報告書における ① サステナビリティ情報の記載欄の新設、② 人的資本、多様性に関する記載項目の追加等の内容が取りまとめられた。

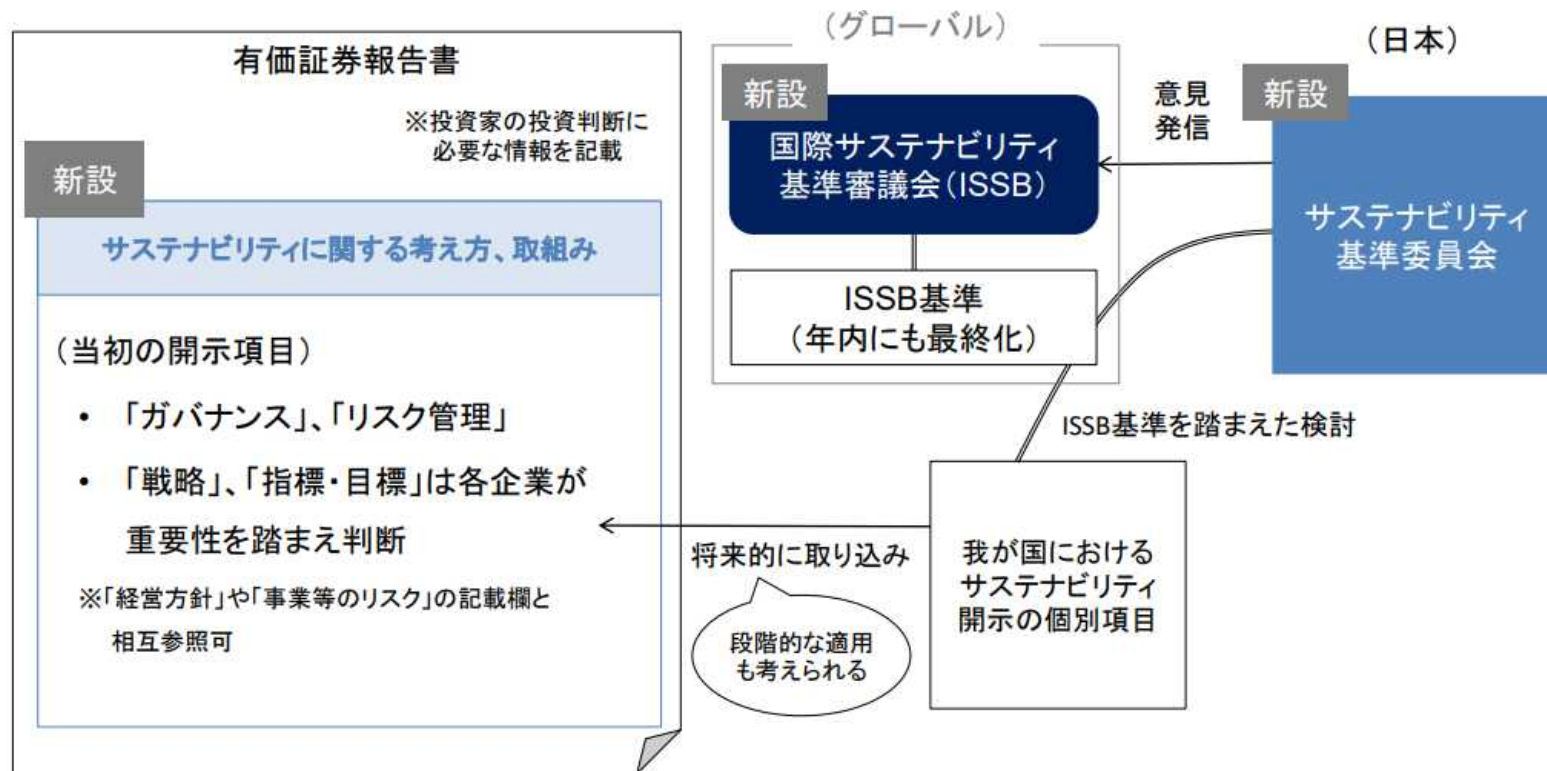


(注) 上記の他、企業が他者と締結する重要な契約の開示要件の明確化、英文開示の促進についても取りまとめている。

(資料) 金融庁「金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ報告」－中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて－概要」から抜粋。

【国内】サステナビリティ基準の策定の動き

- 今後、有価証券報告書の開示項目に、サステナビリティ情報の記載欄が新設される見込み。
- 将来的には、ISSB基準を踏まえ、財務会計基準機構に設立されたサステナビリティ基準委員会（SSBJ）が国内サステナビリティ基準を策定。同基準は、有報のサステナビリティ情報の記載欄に取り込まれることが検討されている。



(資料) 第7回金融庁金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ事務局資料から抜粋。

1. サステナビリティに関する意識の高まり

2. サステナビリティ情報開示をめぐる国際動向

- ① IFRS財団
- ② 米国
- ③ 欧州
- ④ 国内

3. 経済産業省の取組

非財務情報の開示指針研究会

- 2021年6月、非財務情報への関心の高まりや、その開示指針をめぐる世界的な動向の変化を踏まえ、「非財務情報の開示指針研究会」を立ち上げ。

座長

北川 哲雄 ・ 青山学院大学 名誉教授 ・ 東京都立大学 特任教授

委員

大堀 龍介 ・ 一般社団法人 機関投資家協働対話フォーラム 理事

小野塚 恵美 ・ エミネントグループ株式会社代表取締役社長CEO

坂上 学 ・ 法政大学 経営学部 教授

住田 孝之 ・ 住友商事グローバルリサーチ株式会社 代表取締役社長 兼
・ 住友商事株式会社 執行役員
・ WICIグローバル会長 ・ WICIジャパン常務理事

竹ヶ原 啓介 ・ 株式会社日本政策投資銀行 設備投資研究所 エグゼクティブフェロー

富田 秀実 ・ LRQAサステナビリティ株式会社 代表取締役

溝内 良輔 ・ キリンホールディングス株式会社 常務執行役員

三井 千絵 ・ 株式会社野村総合研究所 上級研究員

森澤 充世 ・ 一般社団法人 CDP Worldwide-Japan 理事・ディレクター

森 洋一 ・ 公認会計士（VRF 統合報告フレームワークボード・メンバー）

山内 利博 ・ 住友化学株式会社 執行役員 経理部長

オブザーバー

- ・ 金融庁
- ・ 公益財団法人 財務会計基準機構
- ・ 内閣府 知的財産戦略推進事務局
- ・ 一般社団法人 日本経済団体連合会
- ・ 日本公認会計士協会
- ・ 公益社団法人 日本証券アナリスト協会
- ・ 株式会社 東京証券取引所
- ・ 法務省

(2022年7月1日時点)

非財務情報の開示指針研究会・開催実績（2021年）

| 回次 | アジェンダ |
|----------------|---|
| 第1回 (6月10日) | 開示指針の世界的な動向把握 ✓ IFRS財団による国際的なサステナビリティ基準のための審議会の設置に関連する定款改定案の概要 ✓ EU非財務情報指令改定の概要 ✓ 非財務に関する基準設定主体の動向 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 非財務基準設定主体の連携とValue Reporting Foundation (VRF) ➢ CDPを通して見る非財務情報開示の国際動向 |
| 第2回 (7月16日) | 開示指針の分析 ✓ 第1回研究会以降の動向 ✓ 第1回研究会の議論を受けて ✓ 「企業価値に関する報告 - 気候関連の財務報告基準のプロトタイプの例示」の検討 |
| 第3回 (9月1日) | 開示事例を踏まえた人的資本開示に関する検討 ✓ 第2回研究会以降の動向 ✓ 第2回研究会の議論について ✓ 人的資本開示に関する課題検討 |
| 第4回 (10月4日) | 気候関連の財務報告基準のプロトタイプを踏まえた開示のあり方に関する検討 ✓ 第3回以降の動向 ✓ 第2回の議論を踏まえた、「企業価値に関する報告 - 気候関連の財務報告基準のプロトタイプ」の例示」の検討 |
| 第5回 (11月5日) | 中間報告書（案） これまでの議論を踏まえた非財務情報の開示のあり方について |
| 11月12日 | サステナビリティ関連情報開示と企業価値創造の好循環に向けて -「非財務情報の開示指針研究会」中間報告 -公表 |


非財務情報の開示指針研究会・中間報告概要

質の高いサステナビリティ関連情報開示に向けた4つの提言（1）

1. サステナビリティ関連情報開示における価値関連性の重視

- サステナビリティ関連情報開示を通じた作成者と利用者の対話においては、企業価値との関連性を重視すべき
- その際、以下の2点を意識しつつ、経営判断・経営戦略と一体のものとして統合的・連続的に取り組む必要
 - ① 企業活動のサステナビリティにとって重要性ある事項を、短期に加え、中長期の時間軸で特定する
 - ② 価値関連性や重要性は、市場が企業を評価する視点や社会・環境・経済の変化により動的に変化する

2. サステナビリティ開示基準の適用におけるオーナーシップ（主体性）の発揮

- 価値関連性を意識したサステナビリティ関連情報開示を実践する際は、企業毎に事業特性や重要性がある事項が異なることを踏まえ、価値関連性を主体的に判断して、独自性・自由演技の幅を含む開示とすることが効果的。
 - 一方、今後国際的にサステナビリティ関連情報開示基準が定められる中で、基準による規範性の尊重や、比較可能性・客観性の確保も重要。
- 
- 開示基準の適用に際してオーナーシップ（主体性）を発揮し「独自性」と「規範性」のバランスへの意識が重要（規範性を意識するあまり、独自性を欠くチェックボックス型（定型）的な開示となることは避けるべき）
 - 「Apply or Explain（基準の適用か、説明か）」アプローチを採用し、Explainにおいては積極的な説明を

非財務情報の開示指針研究会・中間報告概要

質の高いサステナビリティ関連情報開示に向けた4つの提言（2）

3. 企業価値とサステナビリティ情報の関連性に関する認識の深化

- サステナビリティ関連情報開示と企業価値・財務情報の関連性について、**情報の作成者・利用者の共通認識は醸成途上**
- 国際的なサステナビリティ基準の策定を通じて、こういった関連性についての検討が進むことも期待される
- 同時に、サステナビリティ情報の作成者たる企業、利用者たる投資家等のステークホルダー、研究者等による、企業価値・財務情報との関連性についての**分析や検討の進捗と、結果の共有を期待**

4. 投資家・ステークホルダーとの「対話」に繋がるサステナビリティ関連情報開示の実施

- （1～3の提言実現の方向性として、）情報の作成者は、重要なステークホルダーを特定した上で対話（エンゲージメント）を深化させることで、サステナビリティ関連情報開示と企業価値創造の好循環を実現できる
- 対話（エンゲージメント）にあたっては、以下の2点を意識が必要
 - ① **価値創造にとって重要なステークホルダーを広く意識**する（例：従業員、取引先、消費者）
 - ② **「投資家」のスタンス・時間軸・考え方等の違いを念頭に置き、どのような開示・対話が重要か検討**する（投資方針（パッシブ、アクティブ）や、アセットオーナーの投資方針、投資に携わる部門感の違い等）
- 投資家においても、企業との対話に際して**投資方針や考え方を明確に伝える**ことが重要

非財務情報の開示指針研究会・開催実績（2022年）

| 回次 | アジェンダ |
|----------------|---|
| 第6回 (2月3日) | <p><u>IFRS財団が公表したプロトタイプに関する検討（1）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 一般的な要求事項のプロトタイプ、気候関連開示プロトタイプ of 検討 |
| 第7回 (3月8日) | <p><u>IFRS財団が公表したプロトタイプに関する検討（2）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 「ESG情報開示研究会」における非財務情報開示指標に係る議論の紹介 ✓ 英国FRCによるISSBプロトタイプに関する見解の紹介 ✓ 一般的な要求事項のプロトタイプ、気候関連開示プロトタイプに対する業界団体・企業等からのコメント紹介 ✓ 上記、及び前回の議論を踏まえたプロトタイプの検討 |
| 3月25日 | <p><u>ISSB プロトタイプに対する基礎的見解 の公表</u></p> |
| 第8回 (5月18日) | <p><u>IFRS財団が公表した公開草案及び関連公表文書に関する検討</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ IFRS財団が公表した公開草案及び関連公表文書の紹介 ✓ プロトタイプに対する基礎的見解、及び公開草案の内容を踏まえた、意見書の方向性検討 |
| 第9回 (6月15日) | <p><u>IFRS財団が公表した公開草案に対する意見書案の検討</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ IFRS財団が公表した公開草案に対する意見書案の検討 ✓ 公開草案に対する業界団体・企業等からのコメント紹介 |
| 6月29日 | <p><u>IFRS財団が公表したISSB公開草案に対する意見（日本語版） の公表</u></p> |
| 7月15日 | <p><u>IFRS財団にISSB公開草案に対する意見（英語版） を提出</u></p> |

ご清聴ありがとうございました