

2021年6月22日

各位

株式会社 りそなホールディングス

サステナビリティ長期目標の設定について

りそなホールディングス（社長 南 昌宏）は、SDGs達成に向けた取り組みをさらに加速させるために、本日グループ共通のサステナビリティ長期目標を定めました。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大やカーボンニュートラルに向けた取り組みの加速など、経済・社会において大きな構造変化が進むなか、現在のみならず将来世代のために人々がともに支え合う持続可能な社会を実現していくには、日本の産業を支える中堅・中小企業が大きな変化に適応し競争力を維持・向上していくことが重要です。

本邦最大の信託併営リテール商業銀行グループとして、お客さま・地域社会に支えられ、ともに発展してきたりそなグループ（以下、当グループ）が果たすべき役割は、リテールを中心とするお客さまのサステナビリティ・トランスフォーメーション（以下、SX^{※1}）を金融サービスを通じてサポートすること、企業や個人のお客さまの取り組みを社会全体の大きな動きに結び付けていくことにあります。

※1 当グループでは「持続可能な社会に向けた世の中の変化を先取りし、企業のビジネスモデルや個人のライフスタイルを自ら変化させていくこと」と整理しています

りそなホールディングスと関西みらいフィナンシャルグループがそれぞれ公表した「2030年SDGs達成に向けたコミットメント」に続き、当グループでは今般3つの「サステナビリティ長期目標」を策定しました。当グループが経営ビジョンとして掲げる「持続可能な社会とりそなグループの持続的な成長の共鳴」に向け、「お客さまもりそなグループも変化への適応力を備えたビジネスモデル・ライフスタイルへ進化を遂げること」、「お客さまのSXに最も貢献する企業になること」を目指し、お客さまとの対話を深めながら、1つ1つ課題を克服し、グループ一丸となって「目指す姿」の実現に取り組んでまいります。

【グループのサステナビリティ・トランスフォーメーションの全体像】



1. リテール・トランジション^{※2}・ファイナンス目標

大企業がカーボンニュートラルをはじめとするS Xの取り組みを加速させる中、サプライチェーン等を通じてリテールのお客さまにも影響が波及しつつあります。一方、中堅・中小企業の取組状況や経営資源は個社ごとに事情が異なり、様々な現在地からの取り組みをサポートする多様なソリューションが必要であると認識しております。加速するS Xの潮流がリテールのお客さまに及ぼすリスクと機会について対話の深度を深め、リテールのお客さまの意識・行動の移行を支援するソリューションを強化していくことで、お客さまの様々な現在地からの着実な前進をサポートしてまいります。

※2 現在の状態から次の状態に移行・変化すること

優先取り組みテーマ	
地域	少子高齢化
環境	人権 (ダイバーシティ&インクルージョン)
目標	
● 2021年度～2030年度までの累計取扱高 <u>10兆円</u>	
対象とするファイナンス	
● リテールのお客さまの意識・行動のトランジションに向けて、現在地からの着実な前進に資するファイナンス ^{※3}	
※3 再エネ関連事業等のグリーンプロジェクト、第三者認証を伴う大企業向けファイナンスも含む	
＜お客さまの意識・行動のトランジションの例＞	
(法人のお客さま)	
・ 自社ビジネスへの影響の把握、カーボンニュートラル社会への移行やサプライチェーン排除リスクの高まり等を踏まえた自社ESGへの対応	
・ 自社の強みや事業を通じた環境・社会課題解決への貢献	
(個人のお客さま)	
・ 環境・社会課題に配慮した消費・住生活	
・ 経済的・社会的な将来不安への備えの実施	

2. 当グループにおけるカーボンニュートラル目標

2050年カーボンニュートラルの実現は日本全体で達成が必要な取り組みであり、今後各地域で企業・自治体一体となった取り組みが進められる見通しです。当グループも地域社会の一員として、自社における目標を設定し、当社が地盤とする地域社会のカーボンニュートラル、再生可能エネルギーの普及促進に貢献してまいります。

優先取り組みテーマ	
環境	
目標	
● 自社調達電力の再生可能エネルギー化を積極推進し ^{※4} 、当グループのエネルギー使用に伴うCO ₂ 排出量 ^{※5} を2030年度までに実質ゼロにする	
※4 今年度、グループ各社の本店等の主要施設（りそなグループ大阪本社、埼玉りそな銀行本店ビル、関西みらい銀行びわこビル、みなと銀行本店）に、再生可能エネルギーの導入を順次実施しています。	
※5 温室効果ガスの排出量は、SCOPE1（直接排出量）・SCOPE2（エネルギー起源間接排出量）で構成されています。	

3. 当グループにおける女性登用・活躍推進・拡大目標

当グループの女性登用・活躍推進は、「異なる価値観がぶつかり合うことで、新しい知恵が生まれる」という想いから始まりました。経済・社会において大きな構造変化が進む中、お客さまの喜びにつながる新しい価値を提供し続けていくためには、過去や慣習にとらわれず、常に変革に挑戦することが必要と考えます。ダイバーシティ&インクルージョン^{※6}においても、これまでの取り組みを通じてりそなの強みとなっている「女性による価値創造」にさらなる磨きをかけ、新たな知恵を獲得しイノベーションに繋げることで、「目指す姿」の実現に向けた多様かつ新たな価値を創造してまいります。

※6 多様性と包摂。個々の違いを受け入れ、認め合い、活かしていくこと

優先取り組みテーマ			
地域	少子高齢化	環境	人権 (ダイバーシティ&インクルージョン)
目標			
<ul style="list-style-type: none">● 以下、すべての項目について 2030 年度までに現状+10%以上（下記水準）を目指す<ul style="list-style-type: none">・りそなホールディングスの女性役員^{※7} 比率 <u>30%以上</u>・グループ 6 社^{※8} の女性経営職階比率 <u>20%以上</u>・グループ 6 社^{※8} の女性ライン管理職比率 <u>40%以上</u> <p>※7 取締役、執行役 ※8 グループ 6 社：りそなホールディングス、りそな銀行、埼玉りそな銀行、関西みらいフィナンシャルグループ、関西みらい銀行、みなと銀行の合算</p>			

以上