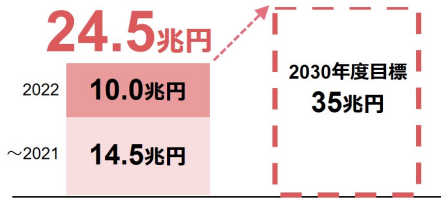


サステナビリティ ハイライト

サステナブルファイナンス

2019-30年度の累計実行目標に対し、約70%の進捗



サステナビリティ経営強化

2022年10月、専任のグループCSuOを設置

MUFG 環境・社会ポリシーフレームワークの改定

環境・社会配慮を実現するため、事業活動やビジネス環境の変化に応じて定期的に見直し

- 鉱業 (石炭)
- パーム油
- 森林
- 人身取引
- 紛争地域

<2023年度に見直したセクター>



投融资ポートフォリオのGHG排出量ネットゼロ

■ 進捗と新たな目標開示

	基準 (基準年)	2021年度	中間目標 (2030年)
電力 (gCO ₂ e/kWh)	328 (2019)	299	156-192
石油・ガス (MtCO ₂ e)	84 (2019)	76	▲15%-▲28%
不動産 (kgCO ₂ e/m ²)	商業用	65 (2020)	44-47
	居住用	27 (2020)	23
鉄鋼 (MtCO ₂ e)	22 (2019)	-	▲22%
船舶 (PCAスコア*)	PCA + 0.6% (2021)	-	PCA ≤ 0%

*船舶に関する投融资ポートフォリオ全体での要求水準との差分を示す整合度指標。ファイナンス提供をしている個々の船舶の気候変動整合度 (VCA) を融資ポートフォリオ上の割合で加重平均して算出

■ 石炭火力発電所向けファイナンス残高

	2021年度	2022年度	目標 (2040年度)
プロジェクトファイナンス (億米ドル)	29.5	25.8	ゼロ*
コーポレートファイナンス (億円)	約900	約800	ゼロ*

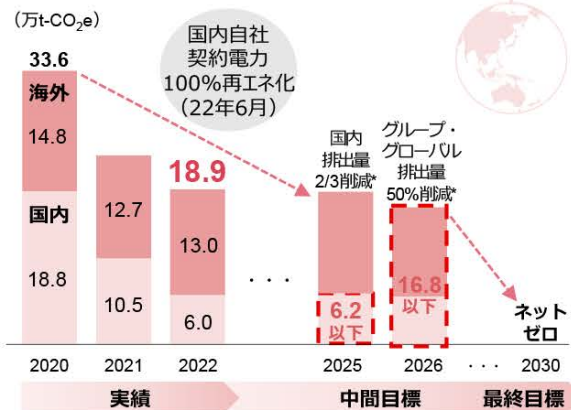
*MUFG環境・社会ポリシーフレームワークに基づき、脱炭素社会への移行に向けた取り組みに資する案件は除外

エンゲージメント活動

国内外 約1,500社



自社のGHG排出量 (Scope 1, 2)



2030年までの自社GHG排出量ネットゼロの実現に向けた取り組みを加速させるため、中間目標を設定

* 2020年度比

MUFGトランジション白書



2022年10月に「MUFGトランジション白書2022 (白書1.0)」を発行し、日本のカーボンニュートラル達成に向けて、地域特性、産業連関、再エネ導入最大化に向けた取り組みの重要性を発信。2023年9月には「MUFGトランジション白書2023 (白書2.0)」を発行

トランジション・ファイナンスのフレームワーク策定に貢献

NZBA^{*1}のTransition Finance作業部会の議長、ATFSG^{*2}の事務局メンバーとして議論を牽引

- NZBA Transition Finance Guide (2022年10月公表)
- ATF活動レポート、ATFガイドライン (2022年9月公表)



*1 Net-Zero Banking Alliance *2 Asia Transition Finance Study Group

自然資本・生物多様性に対する対応の具体化

TNFD*開示に向けてリスク分析に着手

LEAPアプローチを参照し、リスク分析ツール「ENCORE」を用いて、自然への「依存度」と「影響」を分析

*自然関連財務情報開示タスクフォース

人権の尊重

MUFG人権レポート発行

MUFGとしての考え方や活動内容を、国連指導原則報告フレームワークに基づいて整理



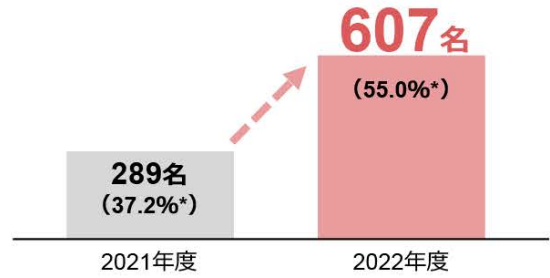
サステナビリティ ハイライト

育成・採用関連費用^{*1}



キャリア採用者数・業務領域別採用者数

各専門領域のプロ人材（デジタル人材含む）の採用を強化



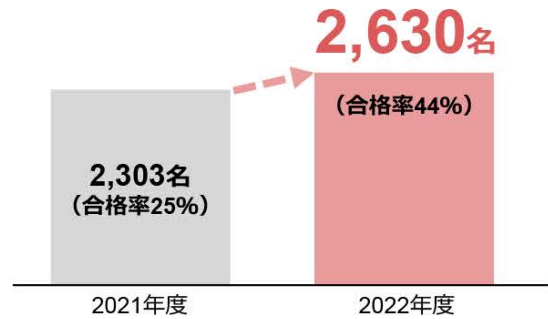
国内外における活躍機会

多様な能力を身につける機会や、グローバルで活躍するための機会として、グループ内外出向や海外派遣を積極的に実施



Job Challenge（グループ内公募）応募者

グループ内の希望する業務に挑戦する機会を拡充



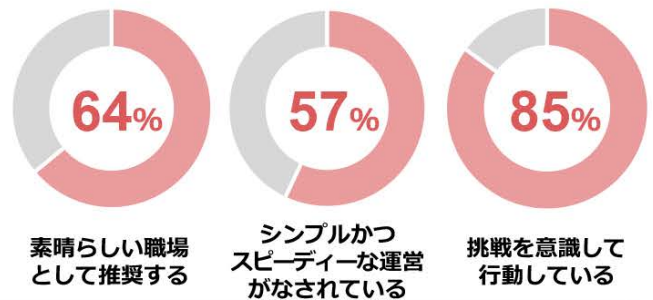
従業員還元/ファイナンシャルウェルネス

賃金の引き上げ

	銀行	信託	MUMSS
実質賃上げ水準 ^{*1}	年収 7% 程度	年収 7% 程度	月例給 ^{*2} 5% 程度
2024年度初任給 ^{*3}	255 千円 (+50千円)	255 千円 (+50千円)	267 千円 (+12千円)

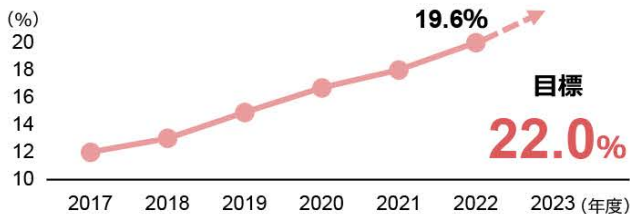
^{*1} 実質賃上げ水準には、ベアに加えて、定昇や昇格費用、一時金、手当や補助、賞与（銀行・信託）を含む
^{*2} MUMSSの賞与は業績連動のため、月例給ベースの賃上げ ^{*3} 総合職・全域型・大卒の初任給水準

グループ意識調査



女性マネジメント^{*}比率

着実に比率が上昇。2023年度の目標を22.0%に引き上げ



^{*} 国内の銀行、信託、MUMSSにおける次長以上の女性社員の割合

社会貢献活動費

業務純益の約1%^{*}を活用し社会還元する枠組みを通じ、ビジネスでアクセスしにくい社会課題に対し、寄付やボランティア活動を実施

^{*} 与信関係費用等控除後の業務純益

■ MUFU SOUL

3,423
名参加

役職員一人ひとりが企画した社会課題解決のアイデアに対し、活動資金を拠出する枠組み

83.6億円



ESG評価機関による評価

MSCI	S&P Dow Jones	CDP	FTSE	Sustainalytics [*]
A⇒ A	53⇒ 62	B⇒ A-	3.3⇒ 3.9	19.3⇒ 18.0

^{*} 数値が小さいほど高評価

第4回日経SDGs経営大賞



MUFG サステナビリティレポート2023ハイライト

環境

TCFD提言に基づく開示

ガバナンス

- 取締役会をはじめとする各種会議体でカーボンニュートラル実現への取り組みを審議

戦略

- 投融資ポートフォリオネットゼロに向けた取り組み
 - 電力、石油・ガスセクターの2021年実績を開示
 - 不動産（商業用・居住用）、鉄鋼、船舶セクターの2030年中間目標を設定、開示
 - 気候変動に関する機会への対応
 - NZBA^{*1}やATFSG^{*2}においてトランジション・ファイナンスに関するフレームワーク策定の議論を牽引
 - GFANZ^{*3}の2023年に改編・組成された5つの作業部会全てに参加。2023年6月、GFANZ初の国別支部である日本支部が設立され、三菱UFJ銀行顧問で前OECD事務次長の河野正道氏がアドバイザーに就任
 - 2022年10月に「MUFGトランジション白書2022」を発行し、日本のカーボンニュートラル達成に向けて、地域特性、産業連関、再生可能エネルギー導入最大化に向けた取り組みの重要性を発信。2023年9月には「MUFGトランジション白書2023」を発行
 - お客さまとのエンゲージメントを通して把握した課題・ニーズ解決のため、GHG排出量可視化支援をはじめ、TCFDコンサルサービスを通じた戦略策定支援、ファイナンス提供を通じた投融資支援、海外カーボンクレジットの日本企業への展開まで多様なソリューションの開発・提供を実施
- *1 Net-Zero Banking Alliance *2 Asia Transition Finance Study Group *3 Glasgow Financial Alliance for Net Zero
- 自社排出のネットゼロ
 - 2025年度に国内GHG排出量を2020年度比で3分の2削減、2026年度にグループ・グローバルのGHG排出量を2020年度比50%削減する中間目標を設定
 - MUFGおよび銀行、信託、証券、ニコス、アコム的主要6社（国内）のScope3（カテゴリー1～14）のGHG排出量を初めて算定
 - 2022年11月公表のGFANZガイダンスのフレームワークに沿った移行計画を2023年度中に策定

リスク管理

- お客さまのトランジションを評価するための定性的な枠組みを策定し、2022年度から試行
- MUFG環境・社会ポリシーフレームワークを改定
 - 気候変動関連セクターの森林、パーム油、鉱業（石炭）のポリシーを改定（2023年）

指標と目標

- 投融資ポートフォリオGHG排出削減では、電力、石油・ガスセクターの実績開示。不動産、鉄鋼、船舶セクターの2030年中間目標を設定
- 自社排出ネットゼロに向け、グループ・グローバルの排出量を算定、国内自社契約電力100%再エネ化達成

- 2019-30年度までに累計35兆円をめざすサステナブルファイナンスの2022年度までの累計実行額は24.6兆円、進捗率約70%。目標の見直しも検討
- 石炭火力発電所向けコーポレートファイナンス残高を、2040年を目途にゼロにする目標を設定（2022年4月）
- TCFD提言における開示推奨セクター別に、Scope1～3までのFinanced Emissionを計測

自然資本・生物多様性

- 自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フレームワークの最終化に向け、自然への「依存度」と「影響」に関するリスク分析に着手

社会

人権の尊重

- 人権尊重に関するMUFGとしての考え方や活動内容を「MUFG人権レポート2023」として発行
- MUFGにとって顕著な人権課題を洗い出し、深刻度・発生可能性を評価のうえ人権課題を整理。深刻度の高い人権課題である、児童労働・強制労働・人身取引について、外部データを活用したスクリーニングを導入する等、人権デューデリジェンスの対応を強化
- 対話救済プラットフォーム（JaCER*）に参加し、バリューチェーン全体で発生する人権への負の影響に対して救済窓口を設置
* 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構

人的資本

- 「プロ人材育成・リスキル」「エンゲージメント向上」「DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進」「健康経営」の四つを重点課題と認識
- 採用・育成に係る総合的な取り組みを通じて、高度なスキルと専門性を持つ「真のプロフェッショナル」の育成・確保を推進
- エンゲージメント向上のため、「自律的キャリア形成」「成長と挑戦」を後押しする制度や機会を拡充
- 2023年度より、DEIに関するグローバル共通の課題として「ジェンダー平等」「人材育成」「風土醸成」の三つの柱を特定、2023年度末の女性マネジメント比率目標を20%から22%に引き上げ
- 主要3社で「健康経営宣言」を発信、健康施策ごとにKPIを設定してモニタリングを実施

ガバナンス

- 2021年度より役員報酬にESG要素を反映。2023年度より、社長等の関係役員の賞与の職務遂行評価（定性評価）において、人権・生物多様性・人的資本に関する目標を追加

外部評価

- 第4回ESGファイナンス・アワード・ジャパン金賞、第4回日経SDGs経営大賞受賞（金融機関初）等
- ESG評価機関（FTSE, Sustainalytics, S&P Dow Jones, CDP）によるスコア改善