

ESG Report 2024

目次

| | |
|------------------------|----|
| 基本理念 | 06 |
| Mission(企業としての使命) | 06 |
| Values(重視する価値観) | 06 |
| 行動指針 | 07 |
| CSR基本方針 | 07 |
| 経営方針 | 08 |
| サステナビリティの考え方・方針 | 09 |
| 基本的な考え方 | 09 |
| マテリアリティの特定 | 10 |
| サステナビリティ情報開示の考え方 | 11 |
| サステナビリティ活動への取り組み | 12 |
| トップメッセージ | 13 |
| ブランドプロミス | 13 |
| トップコミットメント | 13 |
| ビジネスモデル | 14 |
| サステナビリティ推進体制 | 18 |
| ガバナンス | 18 |
| リスク管理 | 19 |
| 環境活動 | 20 |
| 環境方針 | 20 |
| 製品の環境対応 | 20 |
| 気候変動に関する取り組み | 21 |
| 気候変動への対応 | 21 |
| 気候変動への対応に関する指標と目標 | 26 |
| エネルギー使用量の削減 | 29 |
| 廃棄物の削減 | 29 |
| ISO14001認証 | 29 |
| ソーシャル | 30 |
| 人権 | 30 |
| 人材育成/採用 | 31 |
| ダイバーシティ&インクルージョン | 34 |
| 安全衛生・健康推進 | 35 |
| 社会貢献活動 | 36 |

Socionext ESG Report 2024について

本レポートは、ソシオネクストグループのESG関連情報を一元的に集約して報告するものです。

| | |
|------|---|
| 発行年月 | 2024年10月 |
| 発行者 | 株式会社ソシオネクスト ESG推進室 |
| 対象期間 | 2024年3月期(2023年4月1日～2024年3月31日) (上記期間以外の重要な情報においても一部報告しています) |
| 対象範囲 | 株式会社ソシオネクストおよび子会社(「ソシオネクスト」、「ソシオネクストグループ」または、「当社グループ」といいます)。ただし、一部の記載は株式会社ソシオネクスト単体(「当社」といいます)に関するものです。 |

将来予測に関する記述についての注意事項

本レポートに記載されている将来に関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づき判断したものであり、実際の業績などはさまざまな要因により異なる可能性があります。

| | |
|-----------------------------------|----|
| 調達マネジメント | 38 |
| サプライチェーン体制 | 38 |
| サプライチェーン管理 | 38 |
| 責任ある鉱物調達への取り組み | 40 |
| グリーン調達 | 42 |
| BCM/BCP | 42 |
| 公平公正な取引 | 42 |
| 調達コンプライアンスの徹底 | 43 |
| 外部評価 | 43 |
| 知的財産の考え方・方針 | 44 |
| 基本的な考え方 | 44 |
| 知的財産活動 | 44 |
| ガバナンス・推進体制 | 45 |
| 品質・信頼性 | 46 |
| 品質方針 | 46 |
| 源流からの作り込み(デザインレビュー) | 46 |
| 委託先管理 | 47 |
| 顧客品質サポート | 48 |
| ISO9001 認証 | 48 |
| コーポレート・ガバナンス | 49 |
| 基本的な考え方 | 49 |
| 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 | 49 |
| 取締役の状況 | 50 |
| 当社の業務執行および監視体制 | 51 |
| 取締役会の実効性評価 | 53 |
| 取締役会の多様性に関する考え方など | 53 |
| スキル・マトリックス | 54 |
| 役員報酬 | 54 |
| 社外取締役のサポート体制 | 59 |
| 取締役の選解任の方針 | 59 |
| 最高経営責任者(CEO)などの後継者計画 | 60 |
| 取締役のトレーニングの方針 | 60 |
| 独立性判断基準 | 60 |
| 政策保有株式 | 61 |
| 取締役会、指名・報酬委員会および監査等委員会の活動状況 | 61 |
| 株主との建設的な対話に関する方針 | 64 |
| 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 | 64 |
| 株主との対話の実施状況など | 65 |

| | |
|---|----|
| 内部統制 | 66 |
| 内部統制システムの整備・運用状況 | 66 |
| リスクマネジメント | 70 |
| コンプライアンス | 71 |
| 基本的な考え方 | 71 |
| コンプライアンス体制 | 71 |
| コンプライアンスの主な取り組み | 72 |
| ESGデータ | 77 |
| 環境(E: Environment) | 77 |
| 社会(S: Social) | 80 |
| サプライチェーン(S: Social, E: Environment) | 83 |
| ガバナンス(G: Governance) | 84 |

基本理念



ソシオネクストグループは、企業として果たすべき使命、重視する価値観について、以下のとおりグループ共通の基本理念を定めています。

この基本理念のもと、新しいサービス・製品の差別化のために独自の先端SoCを開発しようとするお客様のパートナーとして、また、進化する半導体のエコシステムにおいてファウンドリ・OSATをはじめIP・EDAツール・ソフトウェアに至るまで最新の技術を提供するサプライヤーのパートナーとして、お客様、さらにはその先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会の実現に貢献していきたいと考えています。

Mission(企業としての使命)

“Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.”

Values(重視する価値観)

“Change”

非連続な変化への適応。ビジネス・技術・マインド・オペレーションなど環境の変化に合わせて私たち自身も変化していく。

“Technology”

最先端技術の追求により、世界のイノベーションを支える開発競争力を持つ会社を目指す。

“Growth”

私たちの成長が株主・お客様・パートナー・社員などのあらゆるステークホルダーへの貢献につながる。

“Speed”

ダイナミックかつ急激に変化する市場・お客様への迅速な対応。

“Sustainability”

お客様・パートナー・社会との共生により持続可能な未来を創る。

行動指針

- ・各人が自身の仕事にオーナーシップを持ち、環境の変化に合わせ、お客様視点・マーケットインの視点から自立的に考え行動を起こす。
- ・成長市場・成長企業にアクセスし続けるために、最新の技術・知識に裏付けられた、お客様にとって価値のある課題解決に向けた提案を行う。
- ・各人が意欲的にあるべき姿に向かってチャレンジし、プロフェッショナルを目指すことが、個人の成長・会社の成長につながる。
- ・個人単位・組織単位での迅速な判断と意思決定を行い、常に先を見て、お客様にとっての価値を生み出す。
- ・グローバル社会の構成員として、企業としての社会的責任を果たし、持続可能で豊かな社会の実現に向け貢献する。

CSR基本方針

●法令・社会規範の遵守

私たちは法令・社会規範の遵守を徹底し、社会の信頼に応えます。

●人権の尊重

私たちは一人ひとりの人権を尊重し、差別などの人権侵害行為を許しません。

●社員の労働環境整備

私たちは社員の幸せを目指し、個性を尊重し、公平な処遇を実現するとともに、健康で働きやすい環境をつくります。

●環境への配慮

私たちは地球環境に配慮した企業活動を進めていきます。

●公正な商取引の推進

私たちは常に公正な商取引に則り、お客様・お取引先との信頼関係を築きます。

●情報管理の徹底

私たちは自社情報、お客様やお取引先などの第三者情報や個人情報などの管理を徹底し、機密を保持します。

●知的財産の尊重

私たちは企業価値の源である知的財産を守り、尊重します。

経営方針

基本理念の実現のために、ソシオネクストグループは、独自の先端SoCを開発しようとするお客様に向けて、最適な技術の組み合わせにより、お客様が求める機能を実現する「Solution SoC」事業を、独自のビジネスモデルにより展開しています。

「オートモーティブ」、「データセンター& ネットワーク」および「スマートデバイス」といった先端成長分野に加えて、「産業機器」や「IoT & レーダーセンシング」の分野で、グローバルなお客様から地域的なバランスをとりながら、より多くの商談の獲得を目指します。

当社グループは、事業活動を通して、お客様の信頼を獲得し、世界の主要/成長企業のSoC部門となりお客様の成長を支えるとともに、当社グループの低消費電力技術などを活用して社会の課題解決に貢献します。

また、お客様との共同開発を通して、エンジニアの成長と会社の成長との好循環を実現し、会社の成長による企業価値の向上により株主への還元を図ります。

サステナビリティの考え方・方針



基本的な考え方

ソシオネクストグループは、“Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.” というミッションのもと、サステナビリティへの取り組みを重要な経営課題と位置付け、新しいサービス・製品の差別化のために独自の先端SoCを開発するお客様のパートナーとして、また、進化する半導体のエコシステムにおいてファウンドリ・OSAT^{*1}をはじめ、IP^{*2}・EDAツール^{*3}・ソフトウェアに至るまで最新の技術を提供するサプライヤーのパートナーとして、お客様、さらにはその先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会の実現に貢献していきたいと考えています。

地球温暖化や気候変動などの環境問題および人権尊重や多様性などの社会的課題へのグローバルな関心の高まりを受け、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。当社グループは、世界全体のさまざまな課題が引き起こすリスクを正しく認識し、それらの課題を解決するための対策に取り組んでいきます。

また、取り組みにあたっては、お客様、パートナー、社員、地域社会、株主など、当社を取り巻くさまざまなステークホルダーとの対話や協働を通じて、課題の理解に努めるとともに、信頼関係を構築し、持続可能な社会の実現を目指していきます。

2024年3月期は、サステナビリティの基本的な考え方に基づき、解決すべき社会的課題と当社グループの事業成長における重要性を評価し、優先的に取り組むマテリアリティを特定しました。グローバルな潮流の変化や事業環境の変化に柔軟に対応し、持続的な成長を実現するため、サプライチェーン全体でマテリアリティへの取り組みを進めていきます。

*1：OSATとは、半導体製造の後工程における請負製造サービス(Out-sourced Semiconductor Assembly and Test)の略語です。

*2：IPとは、Intellectual Propertyの略語であり、半導体を構成するための部分的な機能単位でまとめられている回路情報です。外部から購入する調達IPと自社で開発を行う自社IPとに分けられます。

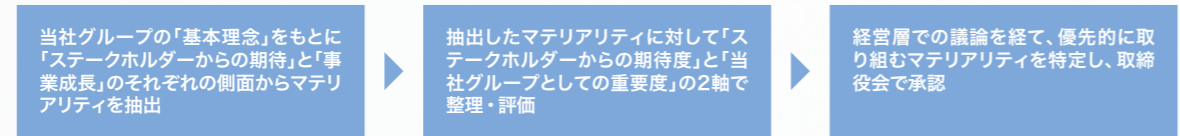
*3：EDAとは、Electronic Design Automationの略語であり、半導体の設計作業を自動化して行うソフトウェアやツールです。

マテリアリティの特定

当社グループは、サステナビリティの基本的な考え方にに基づき、解決すべき社会的課題と当社グループの事業成長における重要性を評価し、優先的に取り組むマテリアリティを特定しました。グローバルな潮流の変化や事業環境の変化に柔軟に対応し、持続的な成長を実現するため、サプライチェーン全体でマテリアリティへの取り組みを進めていきます。

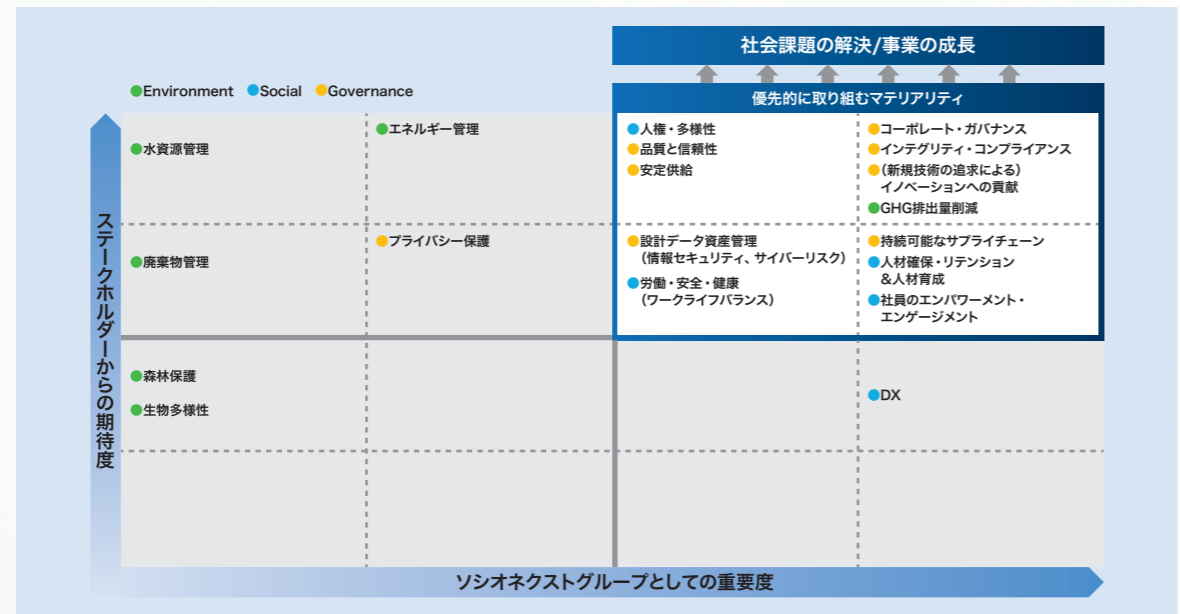
●マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティの特定にあたっては、当社グループの「基本理念」をもとに、お客様、パートナー、社員、地域社会、株主など、当社グループを取り巻く様々なステークホルダーと当社グループの事業のそれぞれの側面から、マテリアリティを抽出し、SASB^{*1}/WEF^{*2}/CSRD^{*3}などのグローバルな要求や基準を踏まえ、「ステークホルダーからの期待度」と「当社グループとしての重要度」の両面からマテリアリティを評価しました。最終的には経営レベルでの議論を経て、取締役会における承認により決定しています。



*1: サステナビリティ会計基準審議会 (Sustainability Accounting Standards Board) の略語です。
 *2: 世界経済フォーラム (World Economic Forum) の略語です。
 *3: 企業サステナビリティ報告指令 (Corporate Sustainability Reporting Directive) の略語です。

●マテリアリティマップ



| 優先的に取り組むマテリアリティ | 当社グループの考え方 | 本レポートにおける関連項目 |
|------------------------------|---|---------------------|
| コーポレート・ガバナンス | 健全かつ透明性の高いガバナンスが、グローバルな事業成長の基盤となる。 | 「コーポレート・ガバナンス」 P.49 |
| インテグリティ・コンプライアンス | グローバルに事業展開を進めるうえで、高いインテグリティ意識やコンプライアンス遵守が不可欠となる。 | 「コンプライアンス」 P.71 |
| (新規技術の追求による) イノベーションへの貢献 | 当社グループの製品・サービスの差別化を図ることが、中長期的な事業成長を実現し、企業価値を最大化するために必要な要素となる。 | 「ビジネスモデル」 P.14 |
| GHG排出量削減 | お客様の製品におけるGHG排出量削減に貢献することが、社会的課題の解決と当社グループの事業成長につながる(低消費電力・省スペースSoCの提供による貢献)。 | 「気候変動に関する取り組み」 P.21 |
| 持続可能なサプライチェーン | ファブレスでの事業運営において、サプライチェーン全体での高度なCSRマネジメントが不可欠となる。 | 「調達マネジメント」 P.38 |
| 人材確保・リテンション&人材育成 | グローバルな開発競争力を維持するため、技術開発をリードし、イノベーションを生み出す人材の確保・育成が必須となる。 | 「ソーシャル」 P.30 |
| 社員のエンパワメント・エンゲージメント | 社員が生き生きと働き、継続的に成長・挑戦していくことのできる環境・企業文化の醸成が、さらなる事業成長に必要となる。 | 「ソーシャル」 P.30 |
| 人権・多様性 | さらなる事業成長には、多様な人材とその人材が活躍できる環境の構築が必要となる。 | 「ソーシャル」 P.30 |
| 品質と信頼性 | 高度な技術力のみならず、高い品質と信頼性が当社グループの差別化・競争力の源泉となる。 | 「品質・信頼性」 P.46 |
| 安定供給 | お客様の要求に応え、また、社会的責任を果たすために、優れたQCD、安定供給、および事業継続が求められる。 | 「調達マネジメント」 P.38 |
| 設計データ資産管理 (情報セキュリティ、サイバーリスク) | 設計資産・ノウハウの厳格な管理が事業の基盤となり、お客様の信頼獲得に不可欠となる。 | 「コンプライアンス」 P.71 |
| 労働・安全・健康 (ワークライフバランス) | 社員がフレキシブルに勤務場所・時間を選択し効率的に働くことや、心身ともに健康であることが、事業成長に必要な要素となる。 | 「ソーシャル」 P.30 |

優先的に取り組むマテリアリティとして抽出した上記以外の項目についても、当社グループの取り組み状況を継続的にモニタリングし、ESGレポートなどで開示していきます。

サステナビリティ情報開示の考え方

サステナビリティ情報の開示においては、TCFD^{*1} 提言やISSB^{*2} サステナビリティ開示基準 (IFRS^{*3} S1/S2) に則り、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の4つの観点に沿って行う方針です。

*1: 気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) の略語です。
 *2: 国際サステナビリティ基準審議会 (International Sustainability Standards Board) の略語です。
 *3: 国際財務報告基準 (International Financial Reporting Standards) の略語です。

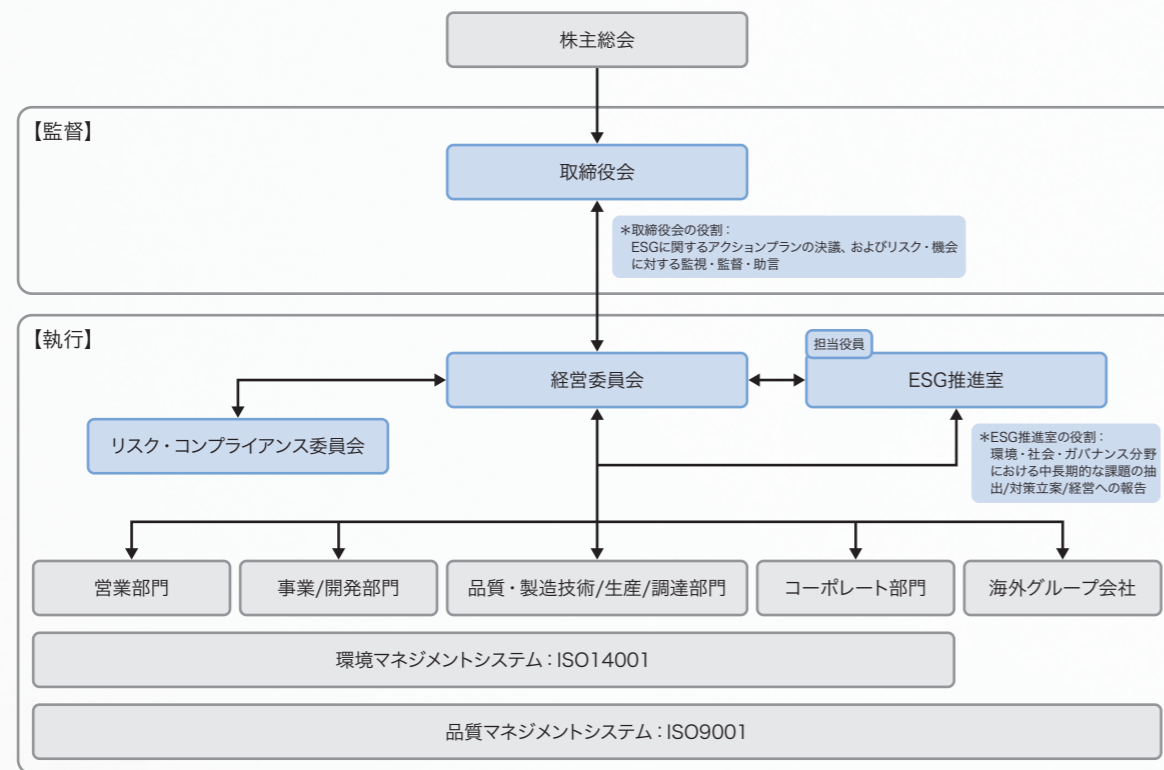
サステナビリティ活動への取り組み

当社グループでは、優先的に取り組むマテリアリティを特定し、サステナビリティ活動を推進しています。環境・気候変動への取り組みとしては、当社グループのGHG(温室効果ガス)排出量の削減を進めるとともに、当社グループが提供する低消費電力・省スペースな先端SoCにより、お客様のもとでのGHG排出量の低減へ貢献することで、脱炭素社会の実現を目指しています。

また、人的資本に関しては、人権、ダイバーシティ、健康推進・安全衛生に関する諸制度の充実、エンジニア人材育成に関する教育プログラムの策定などにより、当社グループの人的資本の最大化に向けた活動を進めています。

当社グループは、パートナー企業も含めたサプライチェーン全体でサステナビリティ活動に取り組み、事業のさらなる成長を通じて社会課題の解決と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。当社グループは、グローバル企業としての社会的責任を全うし、すべてのステークホルダーから信頼と共感を得られる存在であり続けたいと考えています。当社グループの最先端SoC技術で新しい価値を世界中に提供し、今後も中長期的な企業価値の向上を追求していきます。

●サステナビリティ活動 推進体制図



トップメッセージ



ソシオネクストグループは、さまざまな分野で多くの実績を持つエンジニアの力を集結し、「新しい価値を創造し社会に貢献」していきます。

そのために、長年培ってきた私たちの技術に基づき、これからの社会および人々の生活をもっと便利に楽しく、豊かにする“Better Quality of Experience”の実現に向け、新しい商品、新しい価値やサービスをグローバルに提供していきます。これまでの事業の枠を越え、お客様が真に求めている価値の創出に挑みますので、私たちの挑戦にどうぞ期待ください。

ブランドプロミス

ソシオネクストのブランドプロミス“for better quality of experience”には、高性能、高機能といった品質の向上にとどまらず、私たちの製品やサービスを利用するお客様、さらには、その先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会の実現に貢献していく、という思いが込められています。

トップコミットメント

ソシオネクストは“Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.”をミッションとして掲げています。

私たちは、差別化のために独自のSoCを求めお客様と、IP・EDAツール・ソフトウェアからプロセス・アセンブリ・テストに至る最新の技術を提供する半導体のエコシステムとをつなぎ、SoCパートナーとして、ともにイノベーションを実現することを存在価値としており、お客様、さらにはその先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会の実現に貢献していきたいと考えています。このミッションの下、グローバルなパートナーとともに、高品質かつ低消費電力に代表されるサステナブルな製品・ソリューションを提供してまいります。

また、重視する価値観(バリュー)として「お客様・パートナー・社会との共生により持続可能な未来を創る」を掲げています。

これは事業活動への取り組みを通じてSDGsへの貢献を果たしていくという意志を表しています。技術的な革新性・先進性を追求するだけでなく、サプライチェーン全体での気候変動を中心とする環境問題や人権問題への対応、人材育成や人材の多様化への対応といった社会的課題への対応や、品質・サービス向上に真摯に取り組み、グローバル企業としての社会的責任を果たしていくことが私たちの責務であると考えます。

ソシオネクストは、お客様・パートナー・社員・地域社会・株主などすべてのステークホルダーとともに、企業価値の向上および持続可能で豊かな社会の実現に向け貢献してまいります。

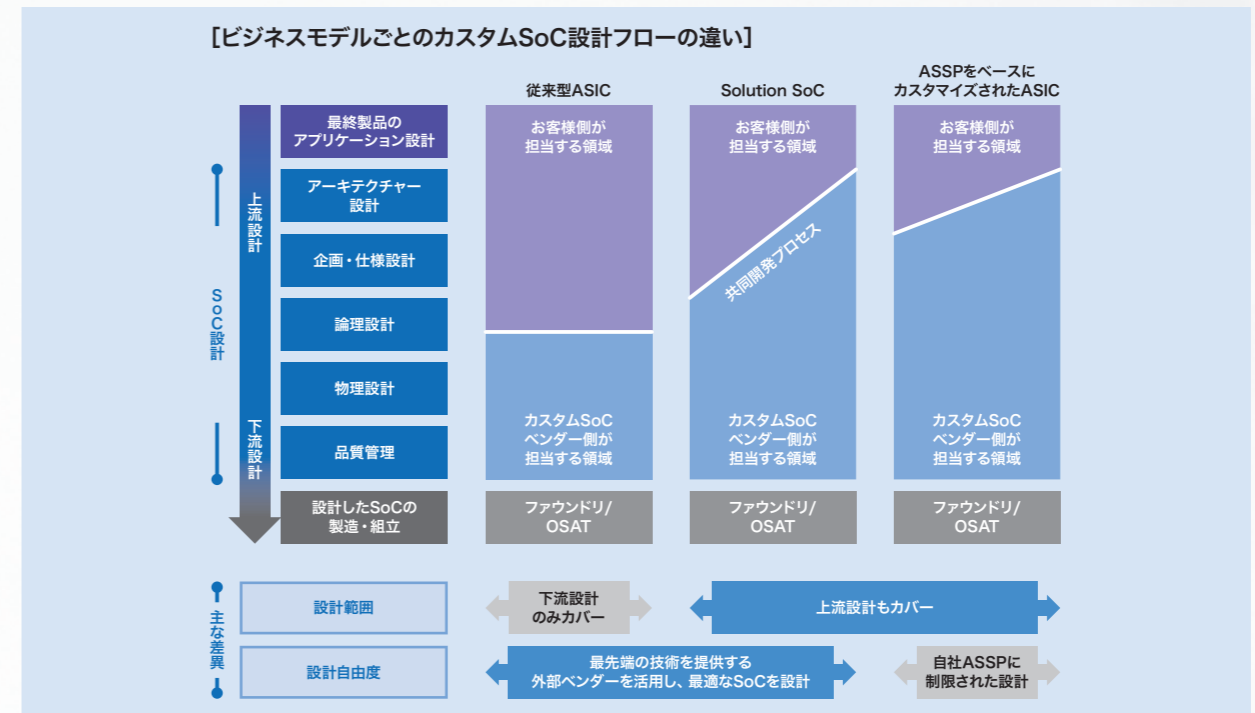
ビジネスモデル



ソシオネクストグループは、ロジック半導体市場の中で、「Solution SoC」という新しくかつ独自のビジネスモデルのもとでお客様にカスタムSoCを開発・提供しているファブレスの半導体ベンダーです。SoCは、System on chipの略語で、装置やシステムの動作に必要な機能を1つのチップ(半導体)に実装したものです。当社グループは、このSoCのうち、特定のお客様固有に設計されるカスタムSoCを中心に事業を行っています。新しいサービス・製品の差別化のために独自の先端SoCを必要とするお客様のパートナーとして、また、IP・EDAツール・ソフトウェアからプロセス・アセンブリ・テストに至るまでの最新の技術を提供するサプライヤーと協働して、お客様、さらにはその先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会を実現することを目指しています。

当社グループは、従来、お客様から受領したSoCの仕様に基づき物理設計のみを担う従来型のASIC^{*1}や、分野・アプリケーションを限定して機能・目的を特化させた汎用的なASSP^{*2}を中心に事業を展開しておりましたが、2019年3月以降、従来型のASICおよびASSPに加え、自社製品における差別化を求めお客様に対して、お客様とともに仕様の策定や論理設計を行い、先端テクノロジーを組み合わせ、お客様にとって最適なSoCを提供するビジネスモデルへのシフトを進め、この「Solution SoC」ビジネスモデルによるカスタムSoCを中心に事業を展開しています。

カスタムSoCには主として3つのビジネスモデルが存在します。まず従来型ASICでは、アーキテクチャー設計、企画・仕様設計および論理設計などSoC設計における上流設計をお客様自身が行い、それ以降の工程を外部のカスタムSoCベンダーが担当します。そのため、従来型ASICは上流設計を自ら行う能力を有するお客様に利用が限定されます。他方、当社グループの「Solution SoC」ビジネスモデルでは、当社グループがお客様とともにこれらの上流設計を行うため、上流設計を行う能力を保有していないお客様にも製品を提供することができます。また、ASSPをベースにカスタマイズされたASICを提供するモデルでは、ベンダー自身のASSPをベースとしてカスタマイズするため、カスタマイズの幅が限定されるとともに、お客様からはベンダーロックイン^{*3}への警戒感が生じることとなります。これに対し、「Solution SoC」ビジネスモデルでは、外部ベンダーが提供する最先端の技術も活用し、お客様に最適なSoCを提供しつつ、ベンダーロックインを回避することができます。



近年、半導体製造技術の進展やこれを使ったネットワーク、クラウド、AIなどさまざまな革新的技術の普及と融合により、自動運転、AR/VRなど今までにない新たなサービスや製品が次々と出現しています。それらのサービス/製品を開発する企業は、自社のサービス/製品の差別化のために先端テクノロジーを活用した高性能かつ拡張性の高い独自のSoCを必要としています。

一方で、半導体産業においては、プロセス技術^{*4}、パッケージング技術^{*5}、テスト技術のほか、IP・EDAツール・ソフトウェアまでも含めてそれぞれを専門にする企業が出現し、常に最先端のイノベティブな技術が生み出され、誰もがその最先端の技術を市場から入手することが可能なエコシステムへと進化を遂げています。その一方で、それらのさまざまな技術を選択し、組み合わせるお客様にとって、最適なSoCを設計開発する難易度が上昇しています。

そのため、独自のSoCを必要とする多くの企業は、SoCのアーキテクチャーに対する知識はもとより、SoCが搭載される最終製品やサービスに関する理解が深く、差別化のために、先端のハードウェアからソフトウェアに至るまでの技術を組み合わせ、最適なソリューションを提案できるパートナーを求めています。

こうした市場の変化の中、当社グループは、ソフトウェアまでも含めた設計開発能力を有し、お客様と共同して技術的課題を解決できるエンジニアリソース群を抱えていることに加えて、量産・品質保証・SCMまでトータルにサポートできる総合力を有しているといった強みを持っています。これにより、従来型のASIC、ASSPおよびASSPをベースにカスタマイズされたASICでは満足できないお客様に対して、お客様とともにSoCの仕様を決めていく共同開発プロセスを通じて、お客様にとってより最適なカスタムSoCを提供することができるビジネスモデルとして「Solution SoC」を確立しました。また、こうした新たな最先端の市場で経験を積み重ね、ノウハウを蓄積すると同時に、競争力をさらに強化するため、差別化のための先端技術や種々の技術の組み合わせとその実証にも積極的に投資するとともに、事業部ごとの壁を取り除き、開発機能ごとに集約し、その中から各プロジェクトに必要なリソースを割り当てていくフラットな研究開発体制へと移行しました。また2023年4月には、大規模先端技術分野のモデルプロジェクトを通じた開発基盤構築に取り組む組織として、グローバルリーディンググループを設けました。「Solution SoC」のビジネスモデルに相応しいコンピュータアーキテクチャベースの開発基盤と標準的な開発プロセスの構築、開発の効率化・可視化、開発マネジメント改革を一体として実現する取り組みを進めています。これらの結果、7nm以下の先端プロセスノード(半導体の製造技術(半導体プロセス)の世代を表す指標。1nmは100万分の1mmであり、nm数が小さくなるほど先端のテクノロジーを

表す。)を活用する案件がNRE売上^{*6}に占める割合は、2018年3月期の1%から2024年3月期には71%へと拡大しました。

また、ビジネスモデルのシフトに加え、注力する事業領域に関しても、それまでのテレビなどのコンシューマ向け中心の分野から、「オートモティブ」「データセンター/ネットワーク」「スマートデバイス」といった先端成長分野へと大幅な転換を果たしました。

当社グループは、AD(自動運転)/ADAS(先進運転支援システム)や車載センシングなどの「オートモティブ」、データセンターや携帯基地局などの「データセンター/ネットワーク」、アクションカメラやネットワークカメラなどの「スマートデバイス」などの先端分野を注力分野としています。また、FA(Factory Automation)機器や計測機などの「産業機器」の分野でも先端テクノロジーの活用、「Solution SoC」への需要が拡大する傾向にあり、今後は「産業機器」についても当社グループの注力分野として位置付けることとします。これらの注力分野に加え、特異な技術で今後の成長が期待できる電波式測距センサーなどの「IoT&レーダーセンシング」分野でも事業を展開しています。

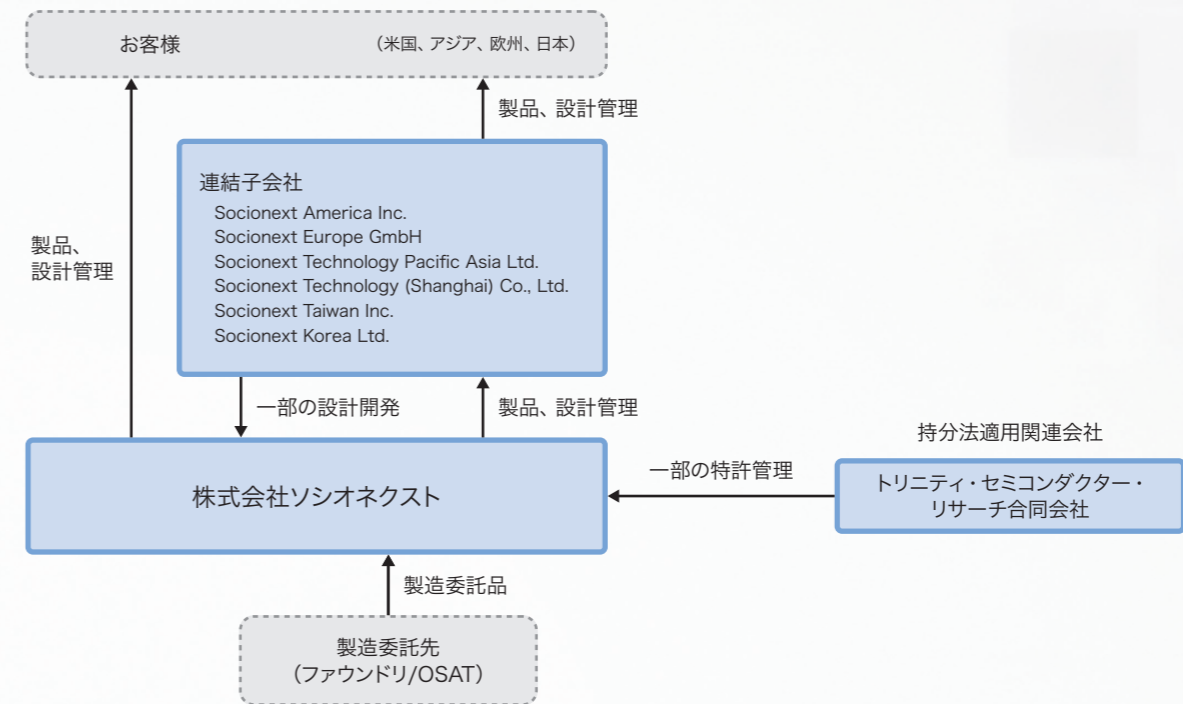
半導体製品がお客様に採用され量産に至るまでには一般的に長い期間が掛かります。商談獲得後の設計開発およびお客様の評価完了から量産開始まで通常2年以上を必要とし、さらに量産を終了するまでには相当の期間が掛かります。このため、お客様の基幹部品を長期間にわたって開発、供給する責任を有する企業として、強固な財務基盤(2024年3月期末における自己資本比率70.1%、現預金697億円)のもと事業を行っています。

当社グループは、設計開発段階において、お客様から設計開発に要する費用の大半をNRE売上として段階的に受領し、量産段階において、当社グループの売上全体の大半を占める製品売上を受領しています。また、当社グループは、水平分業が進む半導体業界のメリットを最大限活かすべく、工場を持たないファブレスの事業形態を採っています。製品の製造についてはTaiwan Semiconductor Manufacturing Company Limited(以下「TSMC」という。)をはじめとするファウンドリやOSATなどの専門メーカーに委託しています。

お客様の最先端の製品やサービスには、常に新たなSoCが求められ、そのような先端SoCを求めお客様や市場も変化し続けます。当社グループもこの変化をいち早く捉えるべく、先行開発投資や開発力の強化を進め、今後も常に持続的な成長を目指します。先行開発では、日々進化する半導体のエコシステムにおいて最新の技術を活用するために、パートナー各社とも密に連携し、2nm以細のプロセステクノロジー、チップレットなどの先進的なパッケージング技術、最新設計ツールの実用化およびプラットフォーム化の推進などに対して積極的に取り組みを行いました。2023年10月には、Arm Holding plc およびTSMCとの2nmプロセスのマルチコアCPUチップレットPoC(Proof of Concept)に関するプロジェクトと、3nm車載プロセスを採用した高度ADASおよび自動運転向けSoCの開発に着手したことを発表しました。今後は、2nm以細の最先端プロセスノードを使用したSoCの開発やチップレット技術の開発、設計開発へのAI導入等にも取り組んでいきます。

- *1: ASICとは、Application Specific Integrated Circuitの略語であり、特定のお客様向けに複数機能の回路を1つにまとめた集積回路の総称です。
- *2: ASSPとは、Application Specific Standard Productの略語であり、分野/アプリケーションを限定して、機能/目的を特化した大規模集積回路のことです。ASSPは、特定のお客様用にカスタマイズされておらず、お客様を限定しないため、複数のお客様に提供する汎用部品です。
- *3: ベンダーロックインとは、特定ベンダーが提供する製品やサービスを一旦採用してしまうと、将来他のベンダーが提供するよりよい製品やサービスへの乗り換えが困難となり、お客様側の選択肢が限定されることをいいます。
- *4: プロセス技術とは、半導体の製造工程のうち前工程と呼ばれるシリコンウェーハに回路を形成するまでの工程における技術のことです。
- *5: パッケージング技術とは、半導体の製造工程のうち後工程と呼ばれる半導体チップを外部から守るパーツで保護し、かつ電氣的に接続するための工程における技術のことです。
- *6: NRE売上とは、Non-Recurring Engineering 売上の略語であり、製品の量産化前の開発段階においてお客様から受け取る売上のことを指します。NRE売上は、人件費、IP、設計ツール、レチクル(半導体製造の露光工程で使用され、設計した回路をシリコンに転写するためのフォトマスク)、試作品製造などといった、開発段階で発生する設計開発コストに対応し、通常、開発のマイルストーン進捗に応じて複数回にわたって計上されます。

事業の系統図は以下のとおりです。



サステナビリティ推進体制

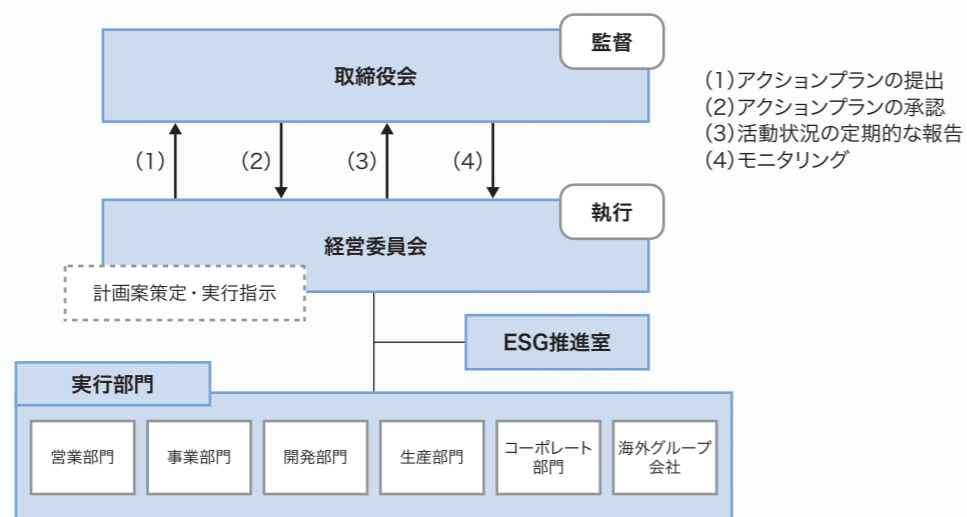


ガバナンス

ソシオネクストグループは、サステナビリティ活動を推進し、中長期的な課題を経営レベルで継続的に議論していくため、ESG推進室を設置し、社内関連部門と連携した推進体制を構築しています。この推進体制を活動の基盤として経営委員会の実行指示のもと活動を推進しています。取締役会は、重要なサステナビリティ課題への取り組み方針・実行計画の審議・承認や、進捗確認などの監督を行っています。

具体的な取り組みなどについて、詳細は当社のホームページを参照ください。

<https://www.socionext.com/jp/sustainability/>



●取締役会

サステナビリティ活動に関する決定機関として、方針・戦略・各種施策などを審議・承認します。また、半期ごとに各種施策の進捗を監督し、必要に応じて是正などの指示を行います。

●経営委員会

取締役会での審議に先立ち、サステナビリティに関する方針・戦略・各種施策などの計画案を策定します。また、各種施策に対する執行責任を持ち、取締役会での承認のもと、実行部門への指示を行い、施策などを推進します。施策の推進にあたり、ESG推進室は、経営委員会の実行指示のもと、方針・戦略・各種施策などの計画案の策定および計画実行のサポート、施策の実行状況について取りまとめ、経営委員会への報告を行います。

リスク管理

当社グループは、さまざまな経営リスク、事業リスクの抑制・低減に向けて半期ごとに全社リスクマネジメントを実施しています。このフレームワークの中で、気候変動・人的資本・多様性といったサステナビリティに関するリスクについても重要リスクと認識し、リスクアセスメントの実施、対策立案・実行、進捗・効果確認を定期的に実施しています。

リスクマネジメントに関する基本的な考え方および体制については、「リスクマネジメント(P.70)」を参照ください。

環境活動



ソシオネクストグループは、地域社会と共生し持続可能な脱炭素社会に貢献する企業を目指しています。私たちの環境への取り組みは、お客様や社会と協働して地球環境問題を解決するため、社員一人ひとりが環境を意識することから始まっています。脱炭素社会の実現に向け、TCFDフレームワークに則った情報開示やGHG削減の取り組みを行っています。当社グループは、低消費電力・省スペースな環境配慮型デバイスとソリューションの開発・提供などにより、お客様の製品の環境負荷の削減に貢献します。

環境方針

当社グループは、先進の技術によって環境性能に優れたSoCおよびそれを核とするソリューションビジネス/サービスの設計、開発および販売を通じ、お客様とともに豊かな地球環境の保護に貢献します。そして、以下の行動指針により、当社グループは開発から調達、生産、販売、使用、廃棄にいたるすべてのライフサイクルを通じて、環境負荷の低減と環境汚染の予防に努めます。

- (1)省電力、軽量化、含有化学物質の適正管理など、環境に配慮した製品の開発を積極的に推進することにより、CO₂排出の削減、廃棄物の削減など、環境の負荷低減に積極的に貢献します。
- (2)各国、各地域の環境関連法規制、およびお客様との約束を遵守します。
- (3)すべての役員・社員の環境への意識向上を図り、地域社会への環境貢献を推進します。
- (4)これらの環境活動を有効に実施するために、環境マネジメントシステムを継続的に改善します。

製品の環境対応

当社グループは、低消費電力型製品の開発や、各国のさまざまな法規制に対応し、かつ環境に配慮した製品の提供を通じて、お客様に安心をお届けします。

ソシオネクストの製品、および包装梱包材は、EU REACH規制*1、EU RoHS指令*2、中国RoHS指令*3、などの法規制に対応しています(使用禁止措置適用除外項目を除く)。

*1: EUにおける化学品の登録・評価・認可および制限を目的とした規制(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)

*2: EUにおいて販売される電子・電気機器に特定有害物質の使用を禁止する指令(Restriction of Hazardous Substances)

*3: 中国で販売される電子・電気機器に特定有害物質の使用を禁止する指令(電子情報製品生産汚染防止管理弁法)

気候変動に関する取り組み



気候変動への対応

●気候変動への対応に関する戦略

ソシオネクストグループは、当社の提供するSoCによって、お客様のもとでのGHG排出量の低減へ貢献し続けていくことが、サステナブルな社会の実現につながると考えています。グローバル市場をリードする主要なお客様との共同開発や、独自のマルチコア設計技術・低電力なAIエンジン/アクセラレータなどの活用による高性能なカスタムSoCの開発を通じて、お客様の製品のさらなる小型化、高集積化、低消費電力化を実現することで、お客様のイノベーションに貢献します。

2024年3月期は、当社グループの事業活動における気候変動の「リスク」と「機会」に関して以下のとおり認識し、シナリオ分析を通じた財務・事業インパクトの算出を行いました。

【気候変動に関連する主なリスクと機会】

| 区分 | | 気候変動が当社グループに及ぼす影響 | 当社グループの対策 |
|-----|---------|--|--|
| リスク | 移行リスク | 政策・法規制 | 省エネ・GHG排出量削減に向けた取り組み・施策によるコスト増(カーボンプライシングなどのエネルギーコスト増など)。 |
| | | 技術 | 市場競争力維持・向上のための研究開発費増。市場競争力維持・向上のための製造コスト増。 |
| | | 市場・評判 | 環境配慮型デバイスを提供できないことによる売上減およびレピュテーションリスク。規制による材料/電力など仕入れ価格のコスト増。 |
| | 物理的リスク | 急性 | 異常気象の激化による製造委託先・データセンターの操業停止。 |
| 慢性 | | 水不足による製造委託先の操業停止。気温上昇によるデータセンターなどの電力コスト増。 | |
| 機会 | 資源の効率性 | 事業所、データセンターにおける資源(エネルギー、水)の効率利用によるコスト削減。 | |
| | 製品/サービス | お客様の省エネ・GHG排出量削減への貢献に寄与する低消費電力製品を中心とした需要増。 | |
| | 市場 | 低消費電力技術を基盤とした新たなお客様獲得。 | |

グローバルな動向・法規制の変化を早期に捉えて、計画的に施策の検討・実行・評価。サプライチェーンGHG排出量の把握、パートナーへの削減の働きかけを継続的に実施。

お客様、パートナーと連携した低消費電力・省スペースな環境配慮型デバイスとソリューションの開発・提供、およびその開発プロセスの効率化。

GHG排出量の低減に貢献する製品・サービスの開発・提供。使用部材の見直し、再生可能エネルギーの導入検討によるGHG排出量の低減。

製造委託先およびデータセンターなどの操業停止を想定した拠点分散化などの事業継続計画の定期的な見直し。事業所、データセンターにおける電力の効率利用によるコスト削減可能性の検討。

SoC開発効率化(独自のマルチコア設計技術、低電力なAIエンジン/アクセラレータの活用)によるコスト削減。

低消費電力・省スペースな環境配慮型デバイスとソリューションの開発・提供。

ADAS/AD/データセンター向けSoCを中心としたさらなる低消費電力化・小型化の実現による新たなお客様獲得。

●シナリオ分析

| 区分 | シナリオ/参考情報 |
|------------|--|
| 期間 | ・短期：～2025年 ・中期：2026年～2030年 ・長期：2031年～2050年 |
| インパクト | ・小：10億円以内 ・中：10億円超50億円以内 ・大：50億円超 ※会計年度単位での影響額 |
| シナリオ | 1.5°C/2.0°Cシナリオ：IEA(国際エネルギー機関)のSDS/NZE、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)のRCP/SSP1 |
| シナリオ分析の進め方 | 当社グループは、IEAやIPCCなどが発表する「世界の平均気温がパリ協定で合意した2.0°C未満の上昇に抑えられる(一部1.5°C以内)」シナリオでリスクと機会を分析しました。 |

【1.5°C/2.0°Cシナリオにおける当社グループへの影響】

| 区分 | 気候変動が当社グループに及ぼす影響 | 事業活動に対する財務的インパクト | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|---|------|------|-------|---|---|--|
| | | 重要度*1 | 期間 | 影響項目 | 影響度*2 | | | |
| | | | | | 小 | 中 | 大 | |
| 移行リスク | 政策・法規制 | 省エネ・GHG排出量削減に向けた取り組み・施策によるコスト増(カーボンプライシングなどのエネルギーコスト増など)。 | 中 | 中・長期 | コスト | → | | |
| | 技術 | 市場競争力維持・向上のための研究開発費増。市場競争力維持・向上のための製造コスト増。 | 高 | 短・中期 | コスト | → | → | |
| | 市場・評判 | お客様の需要変化による売上減。環境配慮型デバイスを提供できないことによるレピュテーションリスク。 | 中 | 中・長期 | 売上 | - | | |
| 規制による材料/電力など仕入れ価格のコスト増。 | | 中 | 中・長期 | コスト | - | | | |
| 物理リスク | 急性 | 異常気象の激甚化による製造委託先・データセンターの操業停止。 | 低 | 中・長期 | 売上 | - | | |
| | 慢性 | 水不足による製造委託先の操業停止。 | 低 | 中・長期 | 売上 | - | | |
| 気温上昇によるデータセンターなどの電力コスト増。 | | 中 | 中・長期 | コスト | → | | | |
| 機会 | 資源の効率性 | 事業所、データセンターにおける資源(エネルギー、水)の効率利用によるコスト削減。 | 中 | 中・長期 | コスト | → | | |
| | 製品/サービス | お客様の省エネ・GHG排出量削減への貢献に寄与する低消費電力製品を中心とした需要増。 | 中 | 中・長期 | 売上 | - | | |
| | 市場 | 低消費電力技術を基盤とした新たなお客様獲得。 | 中 | 中・長期 | 売上 | - | | |

*1：重要度「高」「中」「低」の程度は、気候関連のリスクと機会の「発生可能性」と「影響の程度」を勘案して評価しています。
*2：試算が困難であるリスク・機会の影響度については、各項目における定性評価に留め、「-」として表示しています。

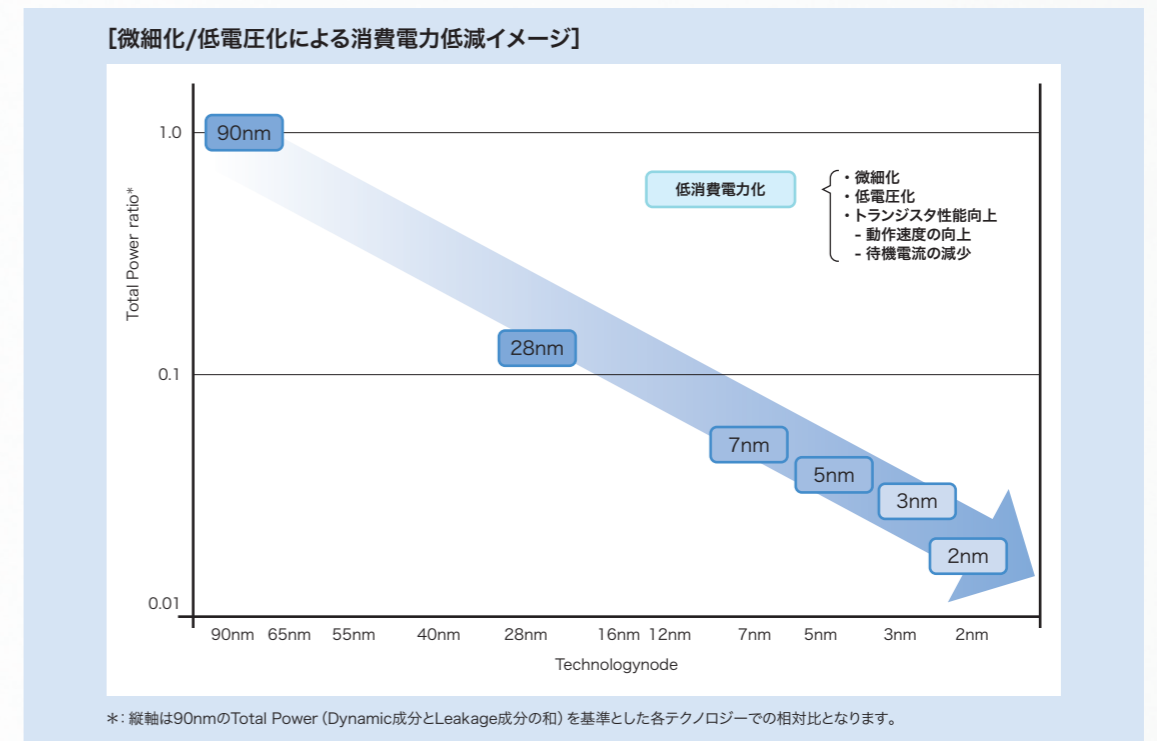
●リスクと機会に関する具体的な取り組み

近年、自動運転技術の発展や、生成系AIの市場利用が始まり、必要とされるコンピューティングパワーは指数関数的に増加していくと予測されており、消費電力をおさえ、GHG排出量を抑制することが社会的な課題となっています。当社グループでは、市場競争力の維持・向上およびエネルギーコスト増への対策として、開発段階から消費電力の低減に向けた取り組みを行っています。

(1)LSIの消費電力の削減低減に向けた取り組み

【微細化による消費電力の低減】

お客様からのLSIに対する消費電力低減の要求に応えるため、当社グループはプロセスノードの進化(微細化や低電圧化)を追求することで、低消費電力化の対応を進めています。先端プロセスと既存プロセスにおける消費電力を比較すると、最先端の2nm/3nmプロセスは、28nmプロセスに対し、トランジスタあたりの消費電力は概ね1/10以下に低減されています。



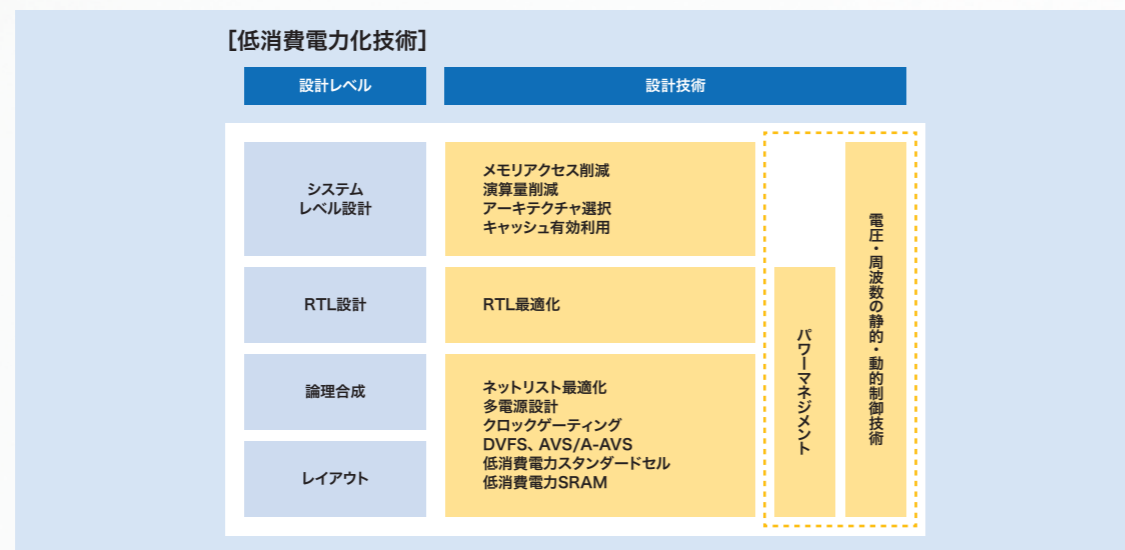
〔低消費電力化の実現に向けた設計技術〕

当社グループのSoC設計は、お客様の低消費電力化に対する要望にお応えするために、多様な取り組みを行っています。低消費電力LSIを実現するためには、個々の技術だけではなく、さまざまな技術を組み合わせることが有効です(下図参照)。当社グループの設計環境「リファレンス・デザイン・フロー」は、さまざまな低消費電力化技術に対応しており、LSIの動作時と待機時双方の消費電力を削減できます。特に電源を制御することにより、低消費電力化を図る手法を体系化して開発しています。

また、当社グループはUPF/CPF*を採用することで、お客様の設計資産への変更を抑えつつ、低消費電力化設計を容易にしています。UPF/CPFの採用は、これまでは検証が非常に困難だった低消費電力化技術に対しても信頼性の高い設計を行うことを可能としています。詳細は当社のホームページを参照ください。

<https://www.socionext.com/jp/products/customsoc/design/low-power.html>

* UPF(Unified Power Format)とは、IEEE Std. 1801として標準化された低消費電力設計指針を記述する標準仕様です。
CPF(Common Power Format)とは、Si2にて標準化された低消費電力設計指針を記述する標準仕様です。



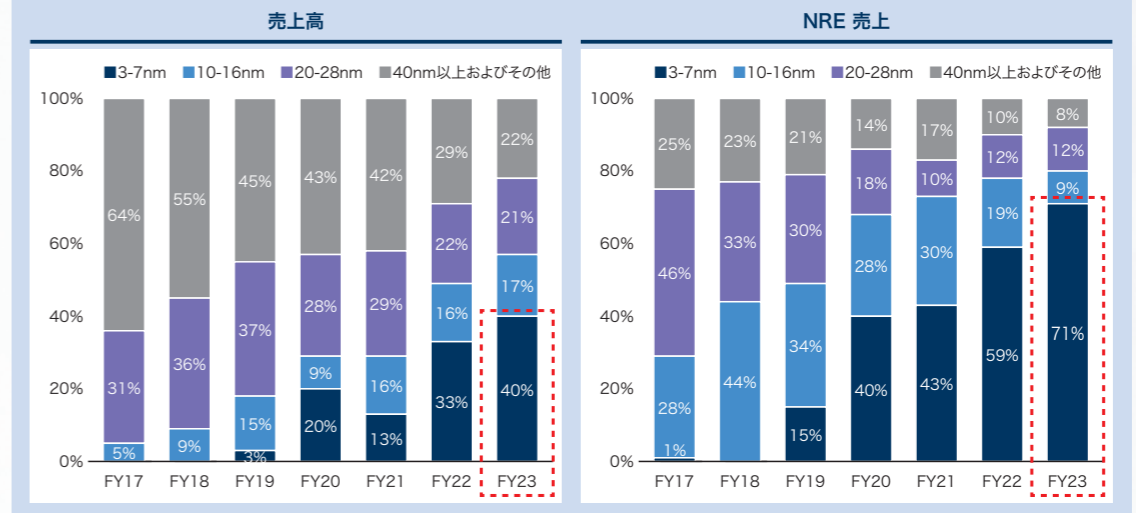
〔低消費電力化を可能とする設計/開発プロセスおよびパッケージ技術〕

当社グループでは、お客様の製品における低消費電力化を実現するため、独自の開発フロー(「デザイン・レビュー」の仕組み)を策定し、運用しています。具体的には、お客様からの低電力要求仕様の聞き取りおよび仕様決定、要求を実現するテクノロジー選択(プロセスノード選択を含む)の提案、GHG排出量の低減などの環境負荷対策に積極的なFab・OSATの選定など、製品の製造から使用に至るさまざまな段階でのGHG排出量の削減に寄与しています。開発段階においては、低消費電力化および小型化を志向した論理・物理設計、並びにパッケージ設計(2.5D・3D・チップレット戦略など)に取り組んでおり、SoC製品を通じたGHG排出量の削減に貢献しています。

以上のように、当社グループは、先端テクノロジー製品や、多様な低消費電力化技術を搭載した製品の開発・提供により、お客様のもとでの消費電力の削減に貢献しています。

プロセスノード別の売上推移では、製品売上、NRE売上ともに先端テクノロジー製品(3nm~7nm)へのシフトが進んでいます。将来的な製品売上の先行指標と言えるNRE売上(2024年3月期)では、先端テクノロジー製品の比率が71%に達しています。

〔売上の内訳(プロセスノード別)〕



(2) 小型化・省スペース化に向けた取り組み

当社グループは、LSIの小型化に伴う使用部材(鉱物資源、化石資源)の削減により、原材料から製品にいたる、製造プロセスでのエネルギー削減に貢献しています。

また、LSIの小型化は、お客様の最終製品における小型化・省スペース化につながり、さらには機器動作時の発熱対策の容易性にもつながります。これは、お客様における使用部材の削減や、製造プロセスでのエネルギー削減だけでなく、最終製品を使用する段階でのエネルギー削減(例えば、電気自動車の航続距離向上、データセンターの空調機負荷軽減など)により、サステナブルな社会の実現につながると考えています。近年、2.5D・3D集積技術に代表されるチップレットが実用段階に入り、LSIの微細化限界に対するブレークスルーとして期待されています。当社グループは本技術の採用を積極的に進めることで、さらなる小型化・省スペース化、および低消費電力化を推進しています。

(3) データセンターにおける消費電力の削減に向けた取り組み

先端テクノロジー製品(2nm~7nm)への開発シフトによる高集積化の進展により、データセンターにおけるデータ処理量が増大し、消費電力は当社グループのGHG排出量(Scope1、2の合算値)の約半分を占めている状況であり、将来的な事業規模の拡大に合わせ、消費電力のさらなる増加が見込まれます。

当社グループでは、データセンターにおける消費電力の低減施策として、CPU/サーバーなどを中心に低消費電力型機器の導入・置き換えを順次進めています。また、開発プロセス・開発手法などの改善による業務の効率化により、CPU/サーバーの稼働時間を抑制し、消費電力の低減に取り組んでいます。

その他にも、データセンターの集約や、導入機器の水冷化へのシフトなどによる消費電力低減を進めています。

気候変動への対応に関する指標と目標

●気候変動への対応に関する指標と目標

2024年3月期の当社グループのGHG排出量(Scope1^{*1}、Scope2^{*2})は、8,198t-CO₂となりました。前年比では、336t-CO₂の削減となりました。また、売上高当たりのGHG排出量については、3.71t-CO₂となり、前年比では、0.72t-CO₂の削減となっております。

当社グループは、2050年までにGHG排出量(Scope1、Scope2)のカーボンニュートラルを目指しており、目標達成に向けて、引き続き削減施策の検討を行い、実行していきます。

*1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出

*2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

【GHG排出量】

| | 2022年3月期 (t-CO ₂) | 2023年3月期 (t-CO ₂) | 2024年3月期 (t-CO ₂) | 前年比 (t-CO ₂) | 目標 |
|--------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Scope1 | 318 | 235 | 262 | 27(111%) | 2050年までにカーボン ニュートラル達成 |
| Scope2 | 6,971 | 8,299 | 7,936 | △363(96%) | |
| 合計 | 7,289 | 8,534 | 8,198 | △336(96%) | |

【売上高当たりのGHG排出量(1億円当たり)】

| | 2022年3月期 (t-CO ₂) | 2023年3月期 (t-CO ₂) | 2024年3月期 (t-CO ₂) | 前年比 (t-CO ₂) |
|----------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Scope1、2 | 6.23 | 4.43 | 3.71 | △0.72 |

【GHG排出量内訳】

| 温室効果ガス(GHG) 排出量 | | グローバル実績(t-CO ₂) | | |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|----------|----------|
| | | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
| Scope1 | | 318 | 235 | 262 |
| Scope2 | マーケットベース | 6,971 | 8,299 | 7,936 |
| Scope3 | | 246,765 | 536,424 | 376,810 |
| 合計 | | 254,054 | 544,958 | 385,008 |
| Scope3詳細 | | | | |
| Cat.1 | 購入した製品サービス | 216,169 | 500,316 | 339,024 |
| Cat.2 | 資本財 | 27,715 | 32,053 | 32,164 |
| Cat.3 | Scope1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動 | 1,269 | 1,416 | 1,370 |
| Cat.4 | 輸送、配送(上流) | 895 | 1,150 | 1,136 |
| Cat.5 | 事業から出る廃棄物 | 50 | 26 | 25 |
| Cat.6 | 出張 | 200 | 953 | 2,267 |
| Cat.7 | 雇用者の通勤 | 467 | 510 | 824 |
| Cat.8 | リース資産(上流) | 対象外 | | |
| Cat.9 | 輸送、配送(下流) | Cat.4で算出のため非該当 | | |
| Cat.10 | 販売した製品の加工 | 対象外 | | |
| Cat.11 | 販売した製品の使用 | 対象外 | | |
| Cat.12 | 販売した製品の廃棄 | 対象外 | | |
| Cat.13 | リース資産(下流) | 対象外 | | |
| Cat.14 | フランチャイズ | 対象外 | | |
| Cat.15 | 投資 | 対象外 | | |

[IFRS S2 開示要求項目]

| 開示項目 | 指標 | グローバル実績 | | | SASB 対照表 (コード) |
|---|---|--|-----------------------------|-----------------------------|----------------------|
| | | 2022年 3月期 | 2023年 3月期 | 2024年 3月期 | |
| 温室効果ガス排出 | (1)グローバルでの「Scope1」の総排出 | 318 t-CO ₂ eq | 235 t-CO ₂ eq | 262 t-CO ₂ eq | TC-SC-110a.1 |
| | (2)ペルフルオロ化合物からの総排出 | 当社グループ製品には当該物質は含有されていないため、温室効果ガスの排出はありません。 | | | TC-SC-110a.1 |
| | 「Scope1」の排出を管理するための長期的および短期的な戦略または計画、排出削減目標並びにそれらの目標に対するパフォーマンスの分析についての説明 | 2050年までにGHG排出量(Scope1、2)のカーボンニュートラルを目指しています。 | | | TC-SC-110a.2 |
| 事業活動におけるエネルギー管理 | (1)エネルギー総消費量 | 176,530 GJ | 197,892 GJ | 165,944 GJ | TC-SC-130a.1 |
| | (2)電力系統からの電気の割合 | 95.3% | 96.4% | 95.2% | |
| | (3)再生可能エネルギーの割合 | 0% | 0% | 0% | |
| 水管理 | (1)総取水量 *2022年3月期は国内実績のみ | 3,440m ³ * | 4,798m ³ | 4,145m ³ | TC-SC-140a.1 |
| | (2)総消費水量、およびそれらの「ベースライン水ストレス」が「高い」または「極めて高い」地域の割合 | 水ストレスが「極めて高い」「高い」地域における使用割合は、0%です。 | | | |
| 製品ライフサイクル管理 | IEC62474申告対象物質を含む製品から生じた売上高の割合 | IEC62474申告対象物質を含む製品から生じた売上高の割合は、0%です。 当社グループ製品では、IEC62474申告対象物質の閾値を超える使用、報告義務のある用途・物質の使用はありません。 | | | TC-SC-410a.1 |
| | (1)サーバー、(2)デスクトップおよび(3)ラップトップのシステムレベルにおけるプロセッサのエネルギー効率 | 該当無し。 | | | TC-SC-410a.2 |
| 総生産量 (自社所有の製造設備および製造委託契約をしている製造設備による総生産量を開示) | | 151,026千個 | 159,068千個 | 123,770千個 | TC-SC-000.A |
| 自社施設からの生産の割合 | | 0% | 0% | 0% | TC-SC-000.B |
| | 当社グループは製造工程を外部に委託しており、自社施設では生産を行っていません。 | | | | |

エネルギー使用量の削減

当社は、事業に伴う使用エネルギーの削減について、5年平均で1%削減(省エネ法*1の努力目標)を目標に取り組んでいます。主なエネルギー削減施策は、照明LED化、データセンターの効率化などです。

| | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| エネルギー使用量[KL/年]*2 | 3,665 | 3,817 | 3,356 | 2,761 | 2,098 |
| 原単位[KL/社員] | 1.661 | 1.721 | 1.529 | 1.260 | 0.962 |
| 5年平均削減率[%] | 4.3 | -0.1 | 1.8 | 5.7 | 9.8 |

*1:「エネルギー使用の合理化および非化石エネルギーへの転換などによる法律」(省エネ法)

*2: エネルギー使用量は省エネ法が適用される国内拠点のみのエネルギー使用量の合計

廃棄物の削減

当社グループは、環境方針および各国、各地域の環境関連法規制を遵守し、廃棄物の削減に取り組んでいます。事業活動やオフィスなどから発生する排出物(不要と判定された製品や部材、レチクル、パソコンおよび周辺電子機器など)は、再利用を可能な限り実施したうえで、専門処理業者へ委託して再資源化を進めています。また、再資源化を進めるにあたり、廃棄物のカテゴリー別の重量の把握・有害物質の把握や、分別を徹底することで、より適切なリサイクル方法や処理業者を選定しています。今後も廃棄物の削減を継続的に進めるとともに、製造委託先や専門処理業者と連携し、廃棄物処理における、さらなる環境負荷軽減を追求していきます。

ISO14001 認証

ISO14001は、企業が環境への負荷を継続的に改善していくことを目的に定められた環境マネジメントシステム(EMS)の国際規格です。

当社は、ISO14001認証を取得し、継続的な環境負荷低減活動に取り組んでいます。



ソーシャル



ソシオネクストグループは、グローバル社会の構成員として、あらゆるステークホルダー（お客様、パートナー、社員、地域社会の皆様など）との関わりの中で、互いを尊重し、多様な個性、考え方、価値観を認め合うことのできる企業風土の醸成と人材育成に努めることで、企業としての社会的責任を果たし、持続可能な豊かな社会づくりに貢献していきます。一方で、多様な社員や組織がお互いを高めて協働していくことが、最先端の技術力、グローバルな開発競争力、持続的成長の基盤となり、Missionである“Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.”の実現につながると考えています。

また、当社グループは、人材こそが企業価値の源泉であると考え、「多様な人材が最大限に能力を発揮できる環境づくりと成長支援」に積極的に取り組んでいきます。

また、当社グループは、人権・労働・環境・倫理などの社会課題解決に対して、サプライチェーン全体で取り組むことが企業の社会的責任であると考え、パートナーにも当社グループの「CSR基本方針」をご理解いただき、持続可能な調達活動を支援していただくために「CSR調達ガイドライン」を策定しました。当該ガイドラインは、「人権・労働・環境・倫理」などのRBA行動規範*に則って遵守項目を明確に示しており、パートナーに対して遵守を要請しています。

*：Responsible Business Alliance行動規範の略語です。

人権

●人権に関する基本的な考え方

当社グループは、グループの基本理念である「CSR基本方針」において、「人権の尊重」および「社員の労働環境整備」を重要な責務として掲げています。

| | |
|-----------|---|
| 人権の尊重 | 私たちは社員一人ひとりの人権を尊重し、差別などの人権侵害行為を許しません。 |
| 社員の労働環境整備 | 私たちは社員の幸せを目指し、個性を尊重し、公平な処遇を実現するとともに、健康で働きやすい環境をつくります。 |

当社グループは、事業活動に関わるすべてのステークホルダー（お客様、パートナー、社員、地域社会の皆様など）の人権を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、思想、宗教、社会的身分、雇用形態、婚姻状況、妊娠状況、門地、性的指向や性自認、身体的特徴、疾病、障がいなどによる人権侵害や差別的取り扱いを行いません。当社グループやサプライチェーンで働く人々に対しては、一人ひとりの人権を尊重していきます。ハラスメントを排除し、健康で安心して働くことができる職場環境を提供するとともに、最低賃金や労働時間の法規制を遵守し、強制労働や、児童労働、人身売買を行いません。また、結社の自由と団体交渉権、プライバシーの権利を保護します。

●社員の差別的取り扱いの禁止

当社グループは、社員や採用候補者に対し、国籍、信条、性別または社会的身分などを理由として、差別的取り扱いをしないよう徹底します。

●人権相談窓口の設置

社内に人権侵害や差別的取り扱い、ハラスメントに関する人権相談窓口を設置し、社員からの相談などを受け付けています。

また、社内窓口（リスク・コンプライアンス委員会事務局/常勤監査等委員）および社外窓口（TMI総合法律事務所）から構成される内部通報制度においても、人権侵害などの通報を受け付けることで、人権侵害などの未然防止、早期発見、是正に取り組んでいます。

●人権教育について

当社は、人権に対する社員の意識と理解向上を目的に、人権に関する教育に取り組んでいます。

- ・新入社員を中心に集合形式の人権教育を実施
- ・全社員に対してeラーニングによる人権教育（ハラスメント防止、LGBTQ+への理解を含む）を実施（受講率100%）

人材育成/採用

●人材育成に関する基本的な考え方

当社グループは、最先端のSoCソリューションビジネスを通じて、ステークホルダー（お客様、パートナー、社員、地域社会など）のさまざまな期待・要望にお応えするため、当社を取り巻く非連続な変化に適応しながら最先端技術を追求することで、世界のイノベーションを支える会社として持続的な成長を目指していきます。これを実現するため、仕事にオーナーシップを持ち、自律的・意欲的にあるべき姿にチャレンジするプロフェッショナルな人材を、一人でも多く育成、輩出できるよう、人材育成に取り組んでいます。

●人材採用について

当社グループでは一人でも多くの優秀なエンジニアを獲得するために新卒採用活動、経験者採用活動の取り組みを強化しています。国内においては、2024年3月期に39名の経験者採用と、2024年4月には36名の新卒入社社員を迎えています。今後もさまざまな採用手法を活用しながら、より多くの優秀な人材の獲得に取り組んでいきます。

●人事制度について

当社では、優秀な人材を積極的に処遇するため、2023年3月期以降継続的に人事制度改革に取り組んでいます。当社では「エンジニア」人材とエンジニア以外の人材のそれぞれに対して異なる人事制度を採用しています。当社では、個人の成長と会社の成長の好循環を図るため、専門性や技術力が高く、事業に貢献している社員に対し、処遇の水準を引き上げるなどの報酬制度の改善に取り組んでいます。

当社では定期的なES調査を実施しています。調査結果を踏まえて、一人ひとりが意欲的に働ける制度整備、環境づくりなどを進め、社員のエンゲージメント向上に取り組んでいきます。

(1) エンジニア制度

当社は、エンジニアが生き生きと働ける環境とするため、エンジニア組織をフラット化することで、柔軟にプロジェクト編制を行うとともに、エンジニアが開発に専念できる環境づくりを行っています。

また、エンジニアに対する報酬制度、評価制度については、求めるエンジニア像を明確にし、年齢や経験に関係なく、役割・責任と成果に応じて相応しい処遇を実現する制度を導入しています。

さらにエンジニア一人ひとりが定期的な上司との1on1面談を実施しており、自身のキャリアパスおよびその実現に向けた具体的なアクションを共有することで、個人の成長をサポートしています。

(2) プロフェッショナル制度(エンジニア以外の人材に対する人事制度)

当社は、エンジニア以外に対しても、年齢や経験に関係なく、役割・責任と成果に応じて優秀な人材を処遇するプロフェッショナル制度を導入し、自律的かつグローバルに行動できるプロフェッショナル人材を積極的に処遇していきます。

(3) 社内公募制度

当社は、社内キャリアの選択の機会を拡大させ、社員が個々の強みを最大限発揮できる環境へシフトできるように社内公募制度を導入しています。

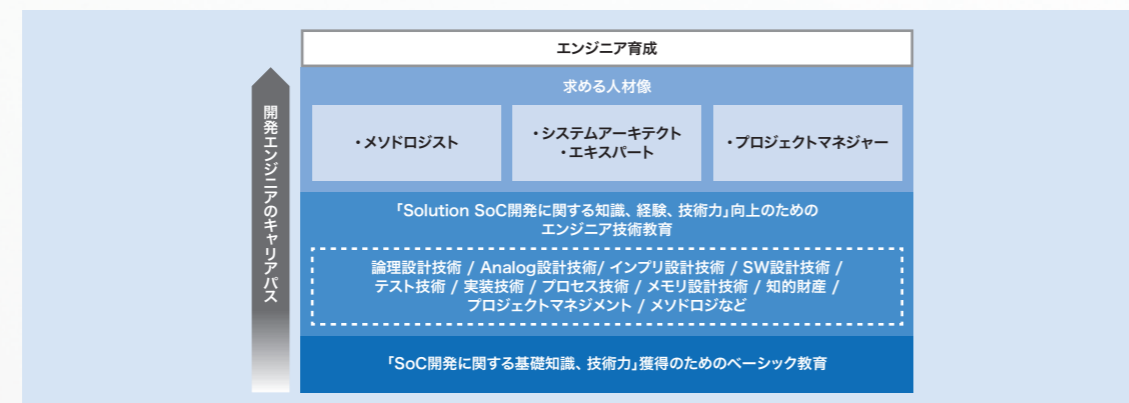
● 人材育成に関する主な取り組み

(1) エンジニア向け教育

当社グループは、エンジニアの育成を重要な経営課題の1つと考えています。お客様は、SoCのアーキテクチャに対する知識はもとより、SoCが搭載される最終製品やサービスに関する高い知見、および差別化を可能とする先端のハードウェアからソフトウェアに至るまでの技術を組み合わせる最適なソリューションを提案できるパートナーを求めています。このような「Solution SoC」ビジネスモデルの実現には、以下のようなエンジニア人材が必要になると考えます。

- ・ グローバルに開発競争力を維持し続けるためのメソドロジスト
- ・ お客様の要求に基づき最適なSoCアーキテクチャ仕様を提案・策定できるシステムアーキテクト
- ・ アーキテクチャ仕様から実装仕様作成、設計を行える各分野のエキスパート
- ・ お客様からの信頼を得て、開発を円滑にゴールに導くプロジェクトマネジャー

このようなエンジニアが生み出す価値・イノベーションが、当社グループの持続的な成長の基盤になると考えています。この基盤をより強固なものとするため、当社グループはエンジニアのレベルに応じた教育プログラムを策定/実践しています。



中長期では、さらなる海外商談の増加、最新の技術を提供するIPベンダーやツールベンダー、ファウンドリ・OSATなどのグローバルなパートナーとの協働が増加していくことが見込まれます。これらに対応していくた

めに、多くのエンジニアに対し戦略的に海外ビジネスや先端テクノロジービジネスに参画する機会を増やし、エンジニアが得たノウハウ・経験を組織として蓄積し活用することを進めています。また、海外のお客様、海外パートナーとのビジネスを進めていくうえで欠かせない語学・コミュニケーションスキルについても、教育支援体制^{*}を強化しています。これらの取り組みによって、グローバルプロジェクトの経験を有するエンジニア数はエンジニア全体の82%(前年度比10%増)、先端分野のプロジェクトの経験を有するエンジニアは全体の75%(前年度比14%増)となりました。

また、エンジニア育成の一環として、エンジニア一人ひとりが上司との1on1面談を実施する制度を設けており、自身のキャリアパスおよびその実現に向けた具体的なアクションを共有することで、個人の成長をサポートしています。

*: 語学・コミュニケーションスキル育成のプログラム

| 対象層 | 研修内容 |
|---------|--|
| リーダー層向け | ・コミュニケーションスキル上級(1on1研修) ・グローバルマインド研修(グループ研修) ・グループコーチング研修 |
| 一般社員向け | ・コミュニケーションスキル初級(グループ研修) ・グローバルマインド研修(グループ研修) ・英語運用力研修 ・新入社員向け語学研修(グループ研修) |
| 全社員共通 | ・基礎英語力強化(語学研修アプリ) |

| 育成指標 | 実績 | | |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
| グローバルプロジェクトの経験人数比率 | 60% | 72% | 82% |
| 先端分野のプロジェクト(7nm以下)の経験人数比率 | 47% | 61% | 75% |

(2) 新入社員、若手社員への研修

当社は新入社員、若手社員のモチベーションとスキル向上を促し、早期に自律的な活躍ができる環境整備に取り組んでいます。入社後の導入研修と入社後6ヶ月、1年、2年後にフォロー研修を行い、コミュニケーション力、コンプライアンスなどの基礎的なビジネススキルを養うとともに、入社2年間は初期育成期間として、それぞれの若手社員ごとの育成計画をもとに、先輩社員(トレーナー)の指導を受けながら、OJTで実務スキル、経験を高めることとしています。

(3) 新任管理職への研修

当社は管理職の登用時においては、役員との意見交換、集合研修、通信講座などを通じて、マネジメント、コミュニケーション、アカウンティングなど、管理職として必須となる知識とスキルを学ぶ場を提供しています。

(4) 共通教育

当社はコンプライアンス、情報セキュリティ、インサイダー取引防止、ハラスメント防止、環境、購買取引、安全保障輸出関連法令などについてeラーニング教育を実施し、100%の社員が受講しています。

| 項目 | 主な研修内容 | 1人あたり研修時間 | | |
|-------|---|-----------|----------|----------|
| | | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
| 階層別教育 | 新入社員向け研修、新任幹部社員向け研修など | 2.9時間 | 1.3時間 | 1.8時間 |
| 共通教育 | [全社員がeラーニング教育を毎年1回受講] コンプライアンス、情報セキュリティ、インサイダー取引防止、ハラスメント防止、環境、購買取引、安全保障輸出関連法令など | 4.0時間 | 4.6時間 | 5.5時間 |
| 専門教育 | 語学研修、コミュニケーション研修、技術基礎研修など | 2.9時間 | 5.5時間 | 3.4時間 |
| 合計 | | 9.8時間 | 11.4時間 | 10.7時間 |

ダイバーシティ&インクルージョン

●ダイバーシティに関する基本的な考え方

当社グループは、さまざまな個性、考え方、価値観をもった社員一人ひとりが、働きやすく、能力を発揮することができる企業風土、文化の醸成に努めます。そのため、当社グループは国籍・性別・年齢などを問わず、人材採用と登用を行い、かつ、多様な人材が生き生きと働くことのできる社内環境整備を推進しています。

| | |
|------------------------------|--|
| ダイバーシティ&インクルージョンに関する諸制度・取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ・コアなしフレックスタイム勤務制度 ・在宅勤務の柔軟運用 ・長時間残業の抑制 ・グローバル人材の採用と支援(新卒の10月入社、グローバルコミュニケーション研修プログラムなど) ・定年後再雇用制度の見直し ・育児休暇制度/育児時短勤務制度 ・ベビーシッター費用補助 ・看護、介護のための在宅勤務制度 ・疾病、疾患の治療のための短時間勤務制度 ・休職制度(チャイルドプラン、介護など) ・積み立て休暇制度(看護、子育て、介護など) ・障がい者の継続的な採用と環境整備 ・視覚障がい者によるマッサージルーム運営 ・精神障がい者による社内業務代行制度 ・障がい者への環境整備アンケートの実施と改善 |
|------------------------------|--|

●ダイバーシティに関する主な取り組み

(1)女性が活躍できる環境づくり

当社は短時間勤務制度や各種休職・休暇制度、ベビーシッターサービス費用補助制度など、仕事と家庭を両立する女性が働きやすい環境整備を推進しています。働き方の多様化を実現するために、コアなしフレックス勤務制度や、在宅勤務制度の運用などを進めるとともに、長時間残業の抑制策に優先的に取り組んでおり、女性をはじめとした多様な人材が健康で働きやすい職場づくりを進めています。今後は、若手や女性への研修の充実といった社内の意識・風土改革に取り組み、さらなる女性リーダーの活躍や男性の育児参加などを促進していきます。なお、女性管理職比率、男女間賃金格差、男性の育児休業取得率の実績は以下のとおりであり、これらの取り組みにより、現状以上の比率を目指していきます。

【女性管理職比率、男女間賃金格差、男性の育児休業取得率】

| | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|--|----------|----------|----------|
| 女性管理職比率 | 2.4% | 2.3% | 2.6% |
| 男女間賃金格差(正規従業員) *男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合 | 72.0% | 72.6% | 72.5% |
| 男性育休取得率 | 14.8% | 15.8% | 57.1% |

(2)シニア人材が活躍できる職場づくり

当社は60歳定年後に継続雇用を希望する社員に対して、最長65歳まで継続雇用する定年後再雇用制度を整備しています。シニア人材が培った経験・知識・スキルなどを活かして引き続き社内で活躍できる環境づくりに努めており、2024年3月末時点で212名のシニア人材が活躍しています。

(3)障がい者雇用の取り組み

当社は障がい者雇用の拡大を推進し、多様な障がいをもつ方が生き生きと働ける環境づくりに取り組んでいます。また、障がい者の活躍の場を広げるため、視覚障がい者5名による社員へのマッサージ制度(ヘルスキーパー制度)や、精神・発達障がい者6名による社内の定型業務の代行制度(チャレンジスタッフ制度)を整備しています。

これらの取り組みの結果、2024年3月末時点、当社は法定障がい者雇用率2.4%を達成しており、今後も障

がい者の雇用拡大と継続的かつ安定した雇用に努めていきます。

(4)グローバル人材について

当社グループは、アジア、欧州、北米などの国や地域においてグループ会社を設置し、それぞれの国や地域の優秀な人材を採用、登用し、活躍を促進しています。また、国内においても、新入社員、経験者採用ともに国籍を問わず通年採用を進めており、44名の外国籍社員が活躍しています。

また、2023年8月にインド・ベンガルールに新しい開発拠点を開設し、グローバルな事業拡大を支えるためのエンジニアリングリソースを強化しています。

(5)LGBTQ+の理解促進

当社グループでは性的指向・性自認に関わらず、社員が最大限に力を発揮できる環境づくりを目指しています。その一環としてLGBTQ+について社員一人ひとりが適切に理解することを重要と考え、以下の取り組みを進めており、今後も制度整備に取り組んでいきます。

- ・当社の全社員受講の人権教育(eラーニング)によるLGBTQ+への理解向上
- ・LGBTQ+の社員に対する社内相談窓口の設置
- ・多目的トイレなどの環境整備

安全衛生・健康推進

●安全衛生・健康推進に関する考え方

当社グループが持続的に成長するため、社員一人ひとりが健康かつ安全に働き、自らの持てる力を最大限発揮できるように、社員と関係者の健康と安全を最優先し事業を展開しています。労働災害の無い安全な職場を実現するため、事故防止、安全に働ける環境づくりを行うとともに、健康維持・増進に向けてさまざまな取り組みを推進しています。

●安全衛生・健康推進に関する推進体制

当社では健康推進を管轄する組織を設置し、産業医および看護職による社員の健康管理と健康増進に向けた各種取り組みを推進しています。また、各拠点においては、産業医、衛生管理者、社員、そして労働組合が推薦した社員から構成される「安全衛生防災委員会」を1回開催しています。同委員会では、産業医や衛生管理者の助言を受けながら、健康診断、ストレスチェックや職場巡視の実施、新型コロナウイルスやインフルエンザなどの感染症予防、長時間労働の防止、防災・減災対策など、安全衛生と防災における課題や取り組みなどについて報告や協議を行い、継続的な改善を促進しています。

●安全衛生・健康推進に関する主な取り組み

(1)労働災害の未然防止

当社は安全衛生防災委員会において、毎月の職場巡視や労働災害の報告、再発防止策を協議するなど、労働災害の未然防止に努めており、2024年3月期の国内における労働災害は2件(軽微)となっています。

(2)安全衛生教育

当社は全社員に対してeラーニングによる安全衛生教育(受講率100%)を実施し、安全衛生に関するルール、体制などに対する社員の意識と理解向上に取り組んでいます。

(3)健康診断・ストレスチェック

当社は健康診断、婦人検診、ストレスチェックなどを定期的実施することにより、生活習慣病を含む疾病の

予防、早期発見や社員の健康状態の把握に努めています。特に健康診断については、100%の受診率を目標に推進しており、2024年3月期は、ほぼ全社員が受診いたしました。また、ストレスチェック結果に基づき、集団分析や産業医による面談、指導などを通じ、社員のストレス低減に努めています。

(4)喫煙率の低減・受動喫煙対策

当社は社員の禁煙サポートなど喫煙率の低減に取り組んでおり、社員の意識調査に基づき、2022年3月期より当社専用の屋内喫煙室を廃止し、社員の就業時間中の喫煙自粛に取り組んでいます。その結果、国内喫煙率は徐々に減少傾向にあり、2024年3月期は13.8%(2019年3月期比3.3%減)となっており、継続して喫煙率の低減に取り組んでいきます。

(5)新型コロナウイルス感染症予防

当社は新型コロナウイルス感染症に関しては、感染拡大時において感染抑制に向けた行動基準の徹底、在宅勤務環境の整備、職域接種などを実施し、感染予防に向けた取り組みを推進しました。今後、新たなパンデミックが発生した際には、社員とその家族の健康と安全を第一とし、迅速かつ適切な事業継続・復旧活動に取り組めます。

社会貢献活動

当社グループは、あらゆるステークホルダーとの関わりの中で、互いを尊重し、多様な個性、文化、価値観を認め合い、さまざまなコミュニティの皆様と持続可能な社会づくりを通じて、共に成長し共生していくことを大切にしています。

●一般社団法人F・マリノススポーツクラブの活動への支援

一般社団法人F・マリノススポーツクラブは、清掃活動、救急活動や多様性などの啓発活動、復興支援などの地域活動や知的障がい者サッカーチームの運営・特別支援学校でのサッカー教室実施などの社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。また、幼児から中学生までを対象としたサッカーの指導・育成といったアカデミー活動にも精力的に取り組んでいます。当社は、地域社会の一員として、この活動に共感し、2023年2月より賛助会員に加入し、支援を続けています。これからも一般社団法人F・マリノススポーツクラブの皆様とともに、世界で活躍できる選手の育成やスポーツを通じたよりよい地域づくりへの支援に取り組み、地域社会に貢献します。



当社は一般社団法人F・マリノススポーツクラブの賛助会員です。

【参考】一般社団法人F・マリノススポーツクラブ

<https://www.f-marinos-sportsclub.com/>

●街の美化サポートプログラムへの参加

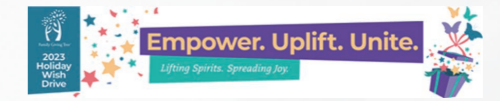
当社は、各事業拠点の地域で行われる美化活動に積極的に参加しています。地域社会の一員として、地域企業や地域の皆様とコミュニケーションを図りながら、気持ちよく暮らせる街づくりに貢献します。

【参考】仙台まち美化サポート・プログラム

<https://www.city.sendai.jp/haiki-shido/kurashi/machi/kankyohozen/machibika/support.html>

●The Family Giving Treeへの支援

米国バイエリアは、世界で最も裕福な地域の1つに数えられていますが、80万人以上のバイエリアの住民が貧困ライン以下で生活しており、5人に1人の子供が貧困状態にあります。貧困は子どもの幸福と自信を奪い、最終的には成長と成功の能力を低下させます。Family Giving Treeは、バイエリア全体で200万人以上の子供と個人にサービスを提供しており、慈善活動、ボランティア活動に積極的に取り組んでいます。Socionext America Inc.は、この素晴らしいバイエリアの非営利団体を支援しています。



【参考】The Family Giving Tree

<https://familygivingtree.org/>

●Movemberでの募金活動

Socionext America Inc.は、Movemberが企画する男性特有のがんの認知度や健康意識を高めるための活動に参加しました。この活動は、11月の1か月間、あごひげや口ひげを伸ばすユニークな募金活動です。Movemberを通して集まった寄付は、男性が直面している最も複雑な健康問題(メンタルヘルスと自殺予防、前立腺がん、精巣がんなど)に取り組むプロジェクトに提供されます。この募金活動を通じて、社員同士の距離も縮まり、社内コミュニケーションの活性化にもつながっています。

【参考】Movember

<https://us.movember.com/>

●Dreieichschuleの高等学校の芸術コースの美術展の支援

Socionext Europe GmbHは、長年にわたり、Dreieichschuleの高等学校の芸術コースの美術展を支援することで、多くの学生にアクリル絵や油絵などの制作の機会を提供しています。また、美術展後は、Socionext Europe GmbHのオフィスに学生の作品を展示し、社員一同は、独創的でクリエイティブな作品から刺激と癒しを受けています。



【参考】Dreieichschule

<http://www.dreieichschule.de/>

調達マネジメント



ソシオネクストグループは、グローバルパートナーとともに世界中のすべての人々にイノベーションを提供することをミッションとしています。

このミッション実現のため、また、グローバル企業としての社会的責任を果たすため、私たちは、各国の法令を遵守し、公正・公平な取引関係のもとで、グローバルな市場から必要な物品・役務などを適切な品質・価格・納期で調達することを調達活動の規範として定めています。

また、労働・人権、安全衛生、倫理、環境、事業継続をはじめ責任ある鉱物調達などの社会的課題に対し、お客様およびパートナーを含めたサプライチェーン全体でリスク低減に取り組み、持続可能なサプライチェーン体制の強化に取り組んでいます。

サプライチェーン体制

当社グループは、サステナビリティ経営方針の実現、全社目標の確実な実行、およびグループ全体での持続可能な調達活動を推進するため、生産管理部門と調達部門を中心に、事業・開発部門、品質・製造技術部門、コーポレート部門と連携し、最適な調達活動に取り組んでいます。

サプライチェーン管理

当社グループは、人権・労働・環境・倫理などの社会課題解決に対して、サプライチェーン全体で取り組むことが企業の社会的責任であると考え、パートナーにも当社グループの「CSR基本方針」をご理解いただき、持続可能な調達活動を支援していただくために「CSR調達ガイドライン」を策定しました。本ガイドラインは、「人権・労働・環境・倫理」などのRBA行動規範に則って遵守項目を明確に示しており、すべてのパートナーに対して、遵守を要請しています。また、CSR調達ガイドラインに基づき、パートナーの遵守状況の確認を毎年実施し、サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動を推進しています。

CSR調達ガイドライン[日本語版]

<https://www.socionext.com/jp/download/catalog/AD00-00005-1.pdf>

CSR調達ガイドライン[英語版]

<https://www.socionext.com/en/download/catalog/AD00-00005-1E.pdf>

●パートナー調査の実施

RBA行動規範に準拠し、当社グループの調達先(製造、開発、治工具など)に対して、毎年1回サプライヤー調査を実施します。

| 調査対象 | 回答実績 | 調査のカバー率 | うち、重要パートナー | |
|------|-------------|------------------------------|------------|-----------------------------|
| 261社 | 145社(/261社) | 80.2%(金額ベース) 55.6%(社数ベース) | 14社(/14社) | 58.3%(金額ベース) 5.4%(社数ベース) |

●調査の評価項目

当社グループがパートナーとの取引に当たり重要と考える法令遵守、人権・労働、安全衛生、環境、倫理、品質、情報、事業継続などについて評価をします。

●調査の評価基準・実績

すべてのパートナーに対し、評価ランク結果のフィードバックを実施しています。Dランクのパートナーには、是正・改善を要求するとともに改善状況のモニタリングを行っています。

| スコア | 評価ランク | 社数 | 比率 |
|--------|-------|------|------------------------------|
| 80-100 | A | 117社 | 98.1%(金額ベース) 80.7%(社数ベース) |
| 60-79 | B | 22社 | 1.8%(金額ベース) 15.2%(社数ベース) |
| 20-59 | C | 6社 | 0.1%(金額ベース) 4.1%(社数ベース) |
| 0-19 | D | 0社 | 0%(金額ベース) 0%(社数ベース) |

Dランクに判定したパートナーに対しては、ESG関連リスク低減を目的として、是正対応を要請しています。具体的には、Dランク判定のパートナーに対し、速やかにフィードバックを行い、原因特定とリスクインパクトの確認などの再調査を実施します。当社からの要請に対し改善が見られず、事業継続にリスクがあると判断した場合は、取引の見直しを実施します。

●継続したリスク低減の取り組み

すべてのパートナーとサプライチェーン全体でリスク低減する取り組みを継続します。これらの進捗を確認するためにも毎年サプライヤー調査を行い、リスクの見える化を行い、高いリスクがある場合にはパートナーと是正活動を行うPDCAを回します。

| KPI | 比率 |
|---------------------------------------|----|
| Dランク判定のパートナーのうち、是正措置を計画したパートナー比率 | 0% |
| 是正措置を計画したパートナーのうち、1年以内に評価を改善したパートナー比率 | 0% |

●サプライチェーンBCP調査

当社グループでは、平時よりお客様および当社の事業リスクを最小限に留め、サプライチェーンにおける事業継続管理能力向上を目的とした事前対策を推進しています。この推進活動の一環として、パートナーへ事業継続計画(BCP)の取り組み状況調査を実施し、フィードバックを行っています。また、必要に応じて、是正・改善を要求するとともに、改善状況のモニタリングを行っています。

●情報セキュリティ調査

当社グループは、開発業務のなかでお客様の重要な機密情報をお預かりすることがあるため、情報セキュリティを重要な経営課題の1つとして、積極的に取り組んでいます。パートナーに対し、情報セキュリティ対策への取り組み状況について調査を実施し、取り組みが不十分なパートナーについては、是正措置を要請し、改善状況のモニタリングを行っています。

責任ある鉱物調達への取り組み

当社グループは、サプライチェーンにおける、いかなる人権侵害や環境破壊も容認しません。責任ある鉱物調達が解決すべき社会課題であるとの認識のもと、当社グループとしての「責任ある鉱物調達の方針」「推進体制」「調達プロセス」を策定・構築し、RBA/RMI*などのグローバルな規範に則った調達活動を進めています。

*: RMI (Responsible Minerals Initiative)
サプライチェーンにおける責任ある鉱物調達に関する国際基準。

●調達方針

当社グループは、コンゴ民主共和国およびその隣接国で不法に採掘された紛争鉱物を製品の原料として使用しません。

当社グループは、紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)においては、経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス(OECDガイダンス)*」に基づいた管理システムを構築し、人権侵害や環境破壊、紛争など、リスクがあるサプライヤーから調達しない取り組みを実践します。

万一、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用が判明した場合は、迅速にお客様に報告するとともに是正策を講じます。

パートナーに対しても、当社グループの方針を理解いただき、遵守に向けた取り組みを要請しています。

*: OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas

●推進体制

当社グループでは、生産管理グループが中心となり「ソシオネクストグループCSR調達ガイドライン」に基づいた責任ある鉱物調達に取り組んでいます。毎年、CMRT・EMRT*調査を通じて得られた結果に対してデュー・ディリジェンスを行い、リスクの特定と改善の取り組みを進めています。

*: CMRT: Conflict Minerals Reporting Template
EMRT: Extended Minerals Reporting Template

●責任ある鉱物調達調査(プロセス)

(1)管理システムの構築

- ・社内規範に基づいて国内外の関連部門と連携し、自社製品に含有する3TG*、コバルト、マイカの調査およびリスク査定を行うシステムを構築しています。
- ・パートナーに対してソシオネクストグループの責任ある鉱物調達活動に対する賛同を求めるとともに、同意書提出の協力を要請しています。
- ・パートナーに対してもRMIで認証された製錬所・精製所との取引を要請しています。

- ・サステナビリティに関する社内教育資料、ホームページを活用し、当社グループで定められている「責任ある鉱物調達方針」を社内外へ周知します。
- ・調査を担当する調達部門員に責任ある鉱物調達に関する教育を行い、取り組みに関する知識習得・理解深化・意欲の向上を図っています。
- ・社内規定に基づき、調査結果情報を適切に管理・保管します。

*: 3TGとは、スズ、 tantalum、タングステン、金の4つの鉱物資源を指す略称。

(2)サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

- ・当社グループ製品に使用される調達品に対して、毎年購入している部材から調査が必要なものを抽出し、RMIが提供するCMRT・EMRTを使用して、パートナーに対して調査を実施します。
- ・パートナーから提供されたデータを収集・処理し、サプライチェーンを製錬所レベルまで特定しています。また、調査時に使用鉱山の原産国を開示するようパートナーに依頼し、すべての原産国を特定できるよう努めています。
- ・製錬所については、最新のRMAPなどの第三者監査への参加と完了を確認しています。

(3)特定されたリスクに対処するための戦略立案と施策の実施

- ・継続的なリスク軽減を行うために、毎年、責任ある鉱物調達調査計画を策定し、最新情報のアップデートと必要に応じてデュー・ディリジェンスを行っています。
- ・RMAPなどへの第三者監査の受審が完了していない製錬所に対しては、パートナーと協力し第三者監査受審を依頼します。
- ・お客様から懸念があると指摘を受けた製錬所については、指摘事項を確認し、リスクの内容をパートナーへ連絡の上、適切な対応についてパートナーと協議します。

●サプライチェーンのデュー・ディリジェンスに関する年次報告

当社グループの責任ある鉱物調達の取り組みをホームページで毎年公開します。

[2024年3月期 調査結果: 3TG]

- ・調査対象のパートナー: 19社
- ・調査回答入手のパートナー: 19社(入手率100%)
- ・特定した製錬・精製業者: 全鉱物で234社(うちRMIのRMAP認証を取得している業者は213社)

| | 3TG | | | | |
|-----------------------------|---------------|-----|------|-----|--------|
| | 2024年3月期(19社) | | | | |
| | 合計 | 金 | タンタル | スズ | タングステン |
| 製錬所・精製所総数 | 234 | 99 | 34 | 65 | 36 |
| RMAP認証取得(コンフリクトフリー)製錬所・精製所数 | 213 | 87 | 33 | 62 | 31 |
| RMAP Active製錬所 | 2 | 2 | - | - | - |
| その他RMI認定製錬所 | 19 | 10 | 1 | 3 | 5 |
| RMAP認証取得製錬所率 | 91% | 88% | 97% | 95% | 86% |
| 調査票回収率 | 100% | - | - | - | - |

[2024年3月期 調査結果：コバルト・マイカ]

- ・調査対象のパートナー：11社
- ・調査回答入手のパートナー：11社(入手率100%)
- ・特定した製錬・精製業者：全鉱物で81社(うちRMIのRMAP認証を取得している業者は42社)

| | コバルト・マイカ | | |
|-----------------------------|---------------|------|------|
| | 2024年3月期(11社) | | |
| | 合計 | コバルト | マイカ |
| 製錬所・精製所総数 | 81 | 77 | 4 |
| RMAP認証取得(コンフリクトフリー)製錬所・精製所数 | 42 | 42 | 0 |
| RMAP Active製錬所・精製所数 | 6 | 3 | 3 |
| その他RMI認定製錬所・精製所数 | 33 | 32 | 1 |
| RMAP認証取得製錬所・精製所率 | 52% | 55% | 0% |
| 調査票回収率 | 100% | 100% | 100% |

グリーン調達

当社グループは、CSR基本方針に基づき地球環境に配慮した企業活動を進めており、パートナーのご協力のもと、より環境負荷の少ない材料・部品・製品などを優先的に調達・購入する「グリーン調達」に取り組んでいます。

BCM/BCP

当社グループは、サプライチェーンの一員として、製品の継続的な供給に努めることを基本的な方針としています。平時より事業継続・早期復旧に備えた準備を行い、対応力・復旧力の向上を図るとともに、有事においては、事業継続を通じた地域・社会への責任遂行、お客様への製品・サービスの安定供給を図ります。

公平公正な取引

●パートナーシップ構築宣言

当社グループは、内閣府および経済産業省などによる「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同・参画しています。「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを超えた新たな連携や、サプライチェーンのパートナーの皆様との望ましい取引慣行の遵守などを宣言するものです。当社グループは、パートナーの皆様との透明で公正な取引を通じた信頼関係の構築に努め、サプライチェーン全体での付加価値向上を目指します。

●調達活動における通報制度

当社グループは、調達活動におけるコンプライアンス違反やその疑念がある行為に関する通報や相談を受け付けています。通報内容の事実関係を確認・調査の上、速やかに対応しています。また、関連法令および当社規定に

従い、通報者・相談者に対しては個人が特定されず、いかなる不利益な取り扱いも受けることのないよう対応しています。

調達コンプライアンスの徹底

当社グループでは、「CSR基本方針」「ソシオネクストグループCSR調達ガイドライン」を遵守し、グローバル企業としての社会的責任を果たしていくことが私たちの責務であると考えています。当社では、調達部門のみならず、全役職員を対象に定期的なコンプライアンス教育を実施しています。

外部評価

当社グループは、EcoVadis、CDP、RBA-Online、SAQ5.0の外部機関の評価を積極的に受けています。また、S&Pなどの格付評価機関からの要求にも対応しています。

外部機関による評価は、国際的なサステナビリティ基準に基づき、サステナビリティとサプライチェーンの専門家からなる科学コミュニティによって審査されています。厳格な評価を行う外部機関からの指摘を改善につなげることで、株主をはじめとするステークホルダーとの信頼関係を高め、企業価値向上と持続的な成長を目指しています。

知的財産の考え方・方針



ソシオネクストグループは、CSR基本方針にて、企業価値の源である知的財産を守り、尊重することを定めています。

基本的な考え方

当社グループは、他社製品との差別化を図るための様々な技術やノウハウを開発・保持しており、CSR基本方針の定めに従い、これらの技術やノウハウを知的財産として保護・活用するとともに、当社グループおよび第三者の知的財産を適切に利用するよう取り組んでいます。

知的財産活動

[カスタムSoCビジネスの強みを知的財産で強化]

当社グループは、新しいサービス・製品の差別化のために独自の先端SoCを必要とするお客様のパートナーとして、また進化する半導体のエコシステムにおいて最新の技術を提供するサプライヤーのパートナーとして、お客様、さらにはその先にいる世界中の人々に新しい価値を提供し、豊かな社会の実現に貢献していきたいと考えています。

その実現のために最先端技術への投資を強化しており、その成果として多くの技術やノウハウが生み出されています。これら技術やノウハウを、特許や秘密情報などの知的財産として適切な形で保護・管理することにより、「Solution SoC」ビジネスの強みを強化しています。

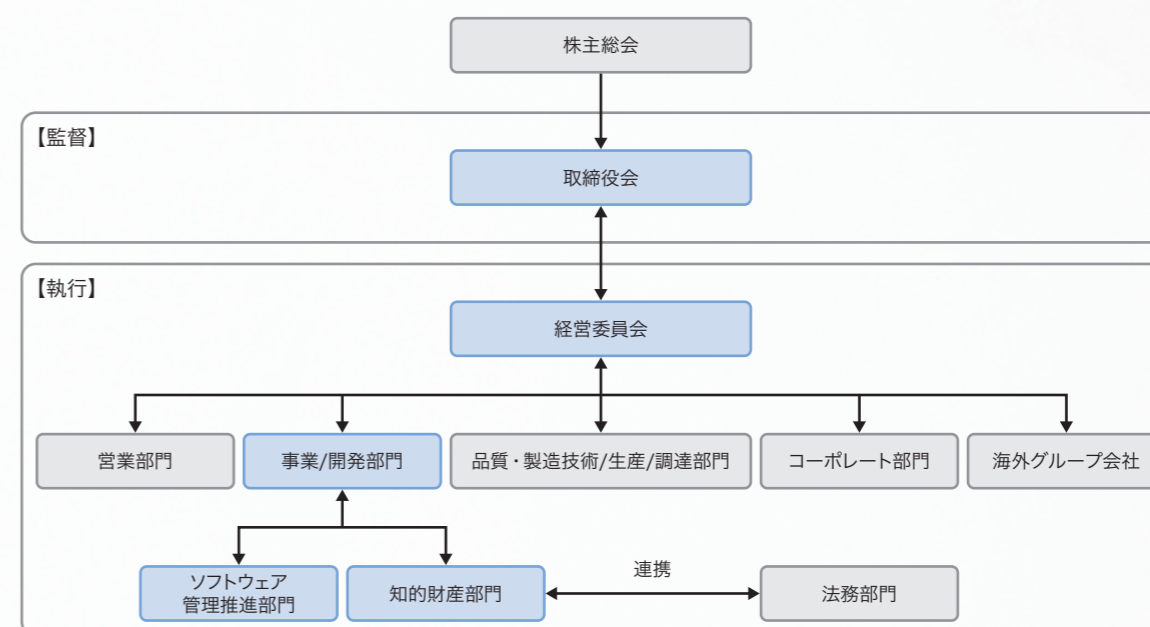
[知的財産リスクのマネジメント]

当社グループは「Solution SoC」ビジネスを取り巻く、様々な知的財産リスクの低減に取り組んでいます。第三者権利侵害に起因する訴訟・係争リスク、技術やノウハウの流出リスク、OSS (Open Source Software) の不適切な利用リスクなどを低減する施策を講じています。

ガバナンス・推進体制

当社グループでは、知的財産活動を主導する知的財産部門を、開発部門の中に設けています。取締役会による監督の下、開発部門、法務部門と知的財産部門が密接に連携し、新たに生み出された技術・ノウハウの保護・管理や、都度発生する知的財産リスクへの対応について、サービス・製品の開発段階から取り組んでいます。また、OSS (OpenSourceSoftware) を含む著作物であるソフトウェアの適切な管理を推進するソフトウェア管理推進部門を、開発部門の中に設けています。「Solution SoC」ビジネスにおいては、OSSの利用機会が増大しており、適切にOSSコンプライアンスを管理するために、「OpenChainISO/IEC5230:2020」の国際標準認証を取得し、開発プロセスにおける適切なOSSの利用に取り組んでいます。

●知的財産活動 推進体制図



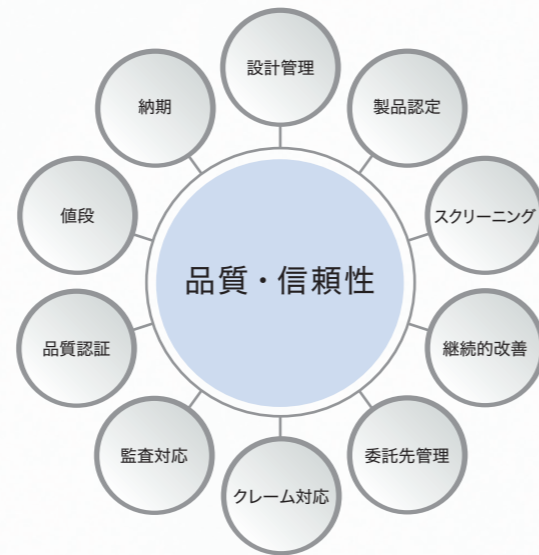
品質・信頼性



品質方針

「お客様と歩む品質。」

徹底した管理体制でお客様に最適な品質を実現します。さまざまな分野の製品に活用され、重要な役割を担っているソシオネクストの製品。私たちはお客様の多彩なQCD(品質・コスト・納期)に応じた品質の作り込みを実現します。また、ファブレス企業として企画・設計段階での管理を徹底し、製造する製品の特長・機能・品質に合わせて、国内外の最適なパートナー(生産委託先)を選択します。さらに、グローバル市場で培ってきた高品質かつ信頼性の高い技術を生かし、パートナー(生産委託先)との強い連携により、スピーディーで最適な品質を実現します。



源流からの作り込み(デザインレビュー)

ソシオネクストグループは、市場調査、製品企画、および開発計画が終わると、量産が開始されるまでの間に、開発段階のステップごとにデザインレビューを行います。当社の品質保証プログラムにおけるデザインレビューは、製品企画の妥当性検討(PR)、製品開発の計画審査(DR0)、製品設計の妥当性検討(DR1)、量産移行の妥当性検討(DR2)、量産開始の審査(DR3)、出荷前審査(PA)の6ステップで構成されています。特に、製品企画の妥当性(PR)、製品開発の計画審査(DR0)に重点を置き、より早い段階での問題抽出、課題解決により源流での作り込みを実現しています。また、審査内容を最適化することにより、抜けのない審査を行っています。

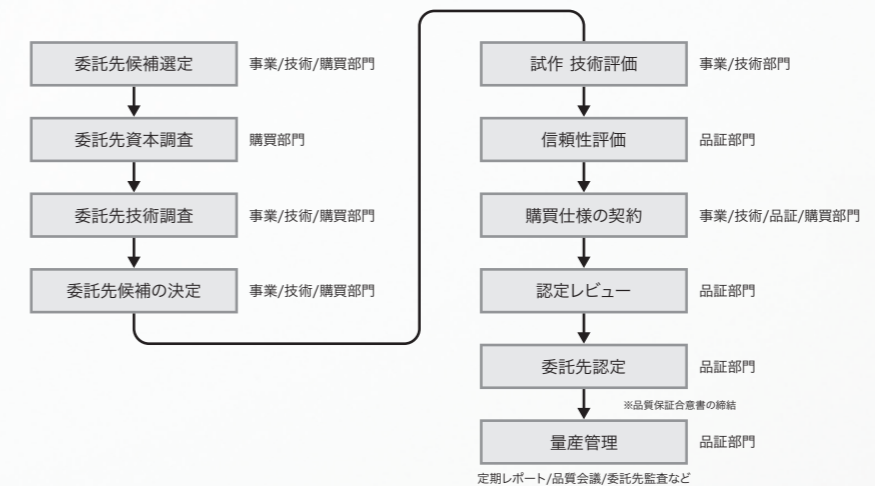
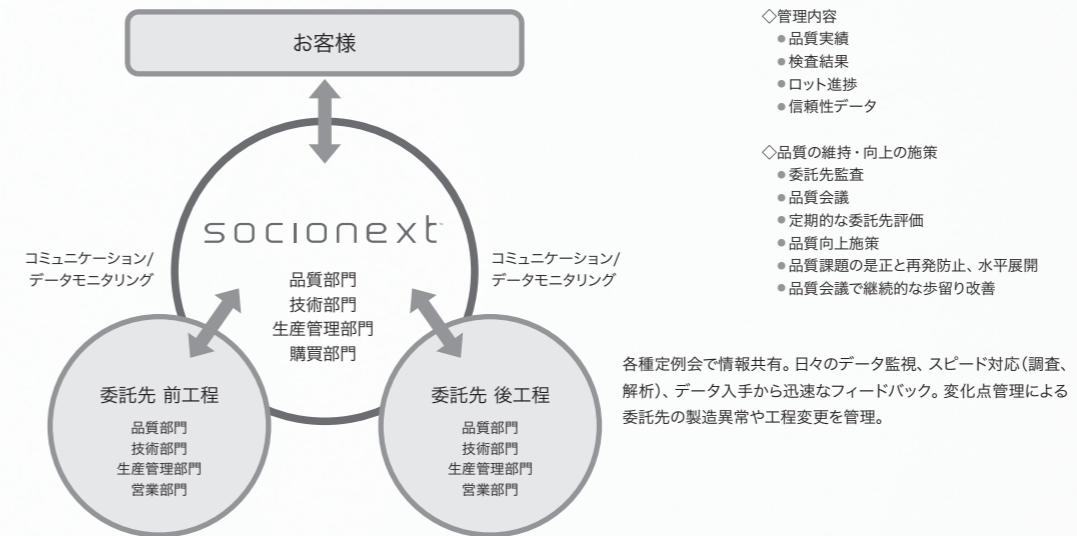


| 名称 | 役割 | 内容 |
|-----|------------|---|
| PR | 製品企画の妥当性検討 | 新製品に使用される目標品質、目標信頼度を検討し、関連各署の合意の上で製品開発することを確認します。 |
| DR0 | 製品開発の計画審査 | 新製品開発に必要なリソースと作業内容を明確にして漏れのない計画を立案します。 |
| DR1 | 製品設計の妥当性検討 | 予定していた設計作業が完了し、お客様の要求に合致した基本設計であることを確認します。 |
| DR2 | 量産移行の妥当性検討 | 試作品評価で得られた結果を基に量産試作に必要な仕様を確認します。 |
| DR3 | 量産開始の審査 | 量産試作品を使用して、製品の特性評価を行い、量産に必要な仕様と設備の確認を実施します。 |
| PA | 出荷前審査 | 初期流動管理結果、工程内の障害情報、などをもとにフィードバックを行います。 |

PR : Planning Review, DR : Design Review, PA : Product Assurance

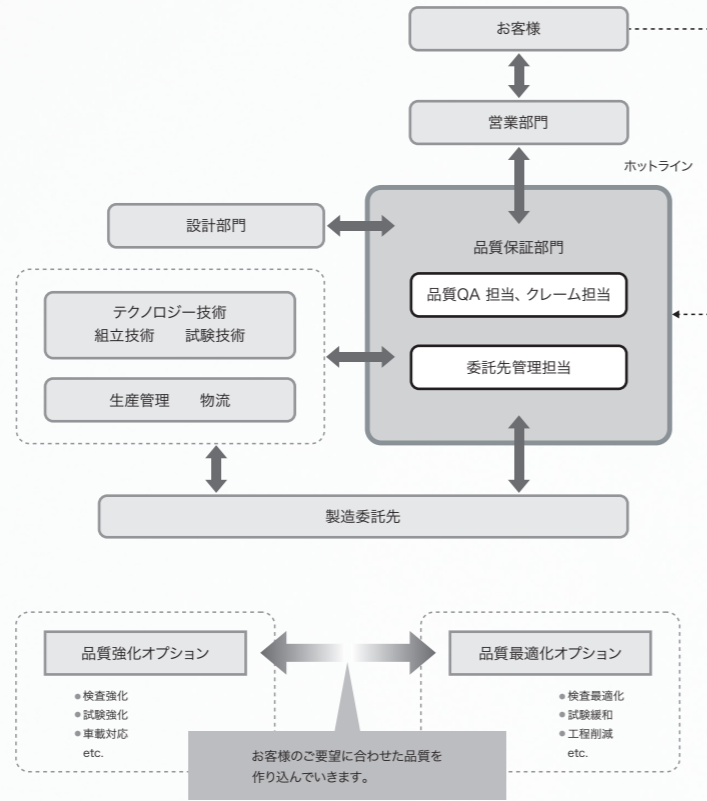
委託先管理

当社グループは、ファブレスメーカーとして最適な品質を保証するために、最適なテクノロジーを有する国内外のファウンドリ・パートナーと密接な協力関係を築き、自社ファブ相当の品質管理を実施しています。



顧客品質サポート

当社グループは、お客様に満足していただける製品を安定供給するために、きめ細かなサポートを行っています。具体的には、お客様で発生した不具合品を徹底して解析し、原因の究明、対策の実施による不具合の再発防止を行い、状況ならびに対策について報告しています。お客様での不具合品の解析情報は、品質改善のための直接の指針となるため、お客様の品質サポートに常に大きな力を注いでいます。



ISO9001 認証

ISO9001は、製品の品質保証体制と顧客満足向上を目的とした品質マネジメントシステムの国際標準規格です。当社は、ISO9001の認証を取得し、自動車業界のセクター規格であるIATF16949認証を取得したパートナーの製造ラインを使用することで、グローバルなビジネスを展開できる体制を整えています。



コーポレート・ガバナンス



基本的な考え方

ソシオネクストは、社会的責任を有する企業としての経営の重要性を認識し、意思決定の透明性・公平性を確保するための組織体制や仕組みの整備を実行し、株主をはじめとするすべてのステークホルダーとの信頼関係を構築していくことを、経営上の最も重要な課題の1つとして位置付けています。このため、コーポレート・ガバナンス・コードの実践と継続的な改善により、企業価値の向上と持続的な成長を目指しています。

現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、中長期での企業価値拡大を図るため、監査等委員会設置会社によるコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

取締役関係

2024年6月末時点

| | |
|------------------------|---|
| 定款上の取締役の員数 | 10名以内(うち、監査等委員である取締役は3名以内とする。) |
| 定款上の取締役の任期 | 取締役(監査等委員である取締役を除く。): 1年 監査等委員である取締役: 2年 |
| 取締役会の議長 | 会長兼社長 |
| 取締役の人数 | 10名(うち、監査等委員である取締役は3名) |
| 社外取締役の人数 | 5名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 5名 |
| 筆頭独立社外取締役 | 1名 |

(1) 監督機能の強化

独立社外取締役を含む取締役会による監督と過半数の委員が独立社外取締役である監査等委員会による監査・監督により、業務執行に対する監督機能を強化します。

(2) 経営の透明性の確保

取締役の3分の1以上を独立社外取締役とすることや、過半数の委員が独立社外取締役である指名・報酬委員会が役員の指名と報酬に関する答申を取締役にを行うことなどにより、経営の透明性を確保します。

(3) 意思決定の迅速化

取締役会は経営の方向性を示し重要な意思決定と業務執行の監督を行うことに注力し、CEOと執行役員に対して業務執行の権限を委譲することにより、迅速な意思決定による事業の推進と企業価値の拡大を目指します。

取締役の状況

当社取締役の状況は以下のとおりです。

2024年6月末時点

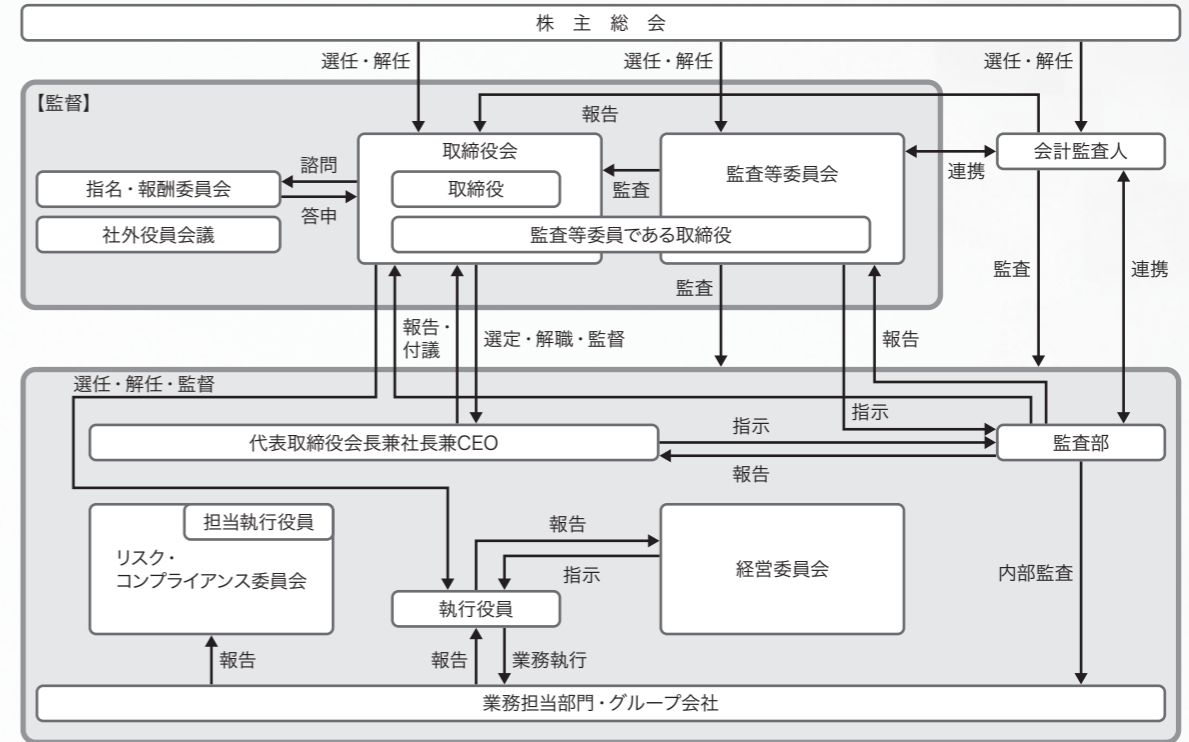
| 会社における地位 | 氏名 | 担当および重要な兼職の状況等 | 取締役としての在任年数 | 所有する当社株式数*1 |
|----------------|--------|--|-------------|-------------|
| 代表取締役会長兼社長兼CEO | 肥塚 雅博 | | 9年9ヵ月 | 52,865株 |
| 取締役執行役員副社長兼CFO | 米山 優 | 財務・管理担当 CSR(サステナビリティ)担当 リスクマネジメント担当 | 2年3ヵ月 | 17,670株 |
| 取締役執行役員副社長 | 大槻 浩一 | 営業・事業開発担当 兼 戦略調達・生産担当 | 5年 | 49,985株 |
| 取締役執行役員副社長 | 久保 徳章 | 事業担当 | 6年 | 49,885株 |
| 取締役執行役員副社長 | 吉田 久人 | 開発担当 | 1年 | 17,670株 |
| 社外取締役 | 鈴木 正俊 | 元(株)ミライト・ホールディングス (現(株)ミライト・ワン) 代表取締役社長 | 3年 | - |
| 社外取締役 | 笠野 さち子 | 潮見坂総合法律事務所弁護士 (株)レスター 社外取締役(監査等委員) (株)プラップジャパン 社外監査役 | 2年3ヵ月 | - |
| 社外取締役(監査等委員) | 市川 育義 | 市川育義公認会計士事務所公認会計士 大日本印刷(株) 社外監査役 | 2年3ヵ月 | - |
| 社外取締役(常勤監査等委員) | 池本 守正 | 元富士通コンポーネント(株) (現FCLコンポーネント(株)) 常勤監査役、 取締役(監査等委員) | 1年*2 | - |
| 社外取締役(監査等委員) | 米田 紀子 | 神戸グレース法律事務所 代表弁護士 恵和(株) 社外取締役 | 1年 | - |

*1：2024年3月末時点

*2：2018年6月から2022年7月までの4年1ヵ月は当社社外取締役でありました。

●コーポレート・ガバナンス体制図

当社のコーポレート・ガバナンスの体制図は以下のとおりです。



当社の業務執行および監視体制

当社の業務執行および監視体制は以下のとおりです。

(1) 取締役会

取締役会は、取締役会規則に定められた重要な業務執行に関する事項や法令定款に定められた事項を決定するとともに、業務執行の状況を逐次、監督しています。また、複数の多様な分野の専門家である独立社外取締役を取締役に迎えて、業務執行の監督機能の強化や適切な助言など実効性ある体制の整備を図っています。取締役会は原則として月1回の定時取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。

なお、取締役会は「グループ決裁権限・関係会社管理規程」に基づき、経営執行の権限の一部を、CEOを議長とし、各部門を統括する執行役員などで構成する経営委員会に委譲しています。

取締役会は、社内取締役5名と社外取締役5名の計10名から構成されます。

代表取締役会長兼社長兼CEO 肥塚雅博(議長)

社内取締役 米山優、大槻浩一、久保徳章、吉田久人

社外取締役 鈴木正俊、笠野さち子、市川育義、池本守正、米田紀子

(2) 監査等委員会

監査等委員会は、持続的な企業価値の向上に向けて、取締役の職務執行の適法性や妥当性に関する監査を行い、企業の健全性を確保し、株主の共同の利益のために行動します。重要な会議への出席や会計監査人および監査部との連携強化により監査・監督機能の実効性を高めるため、常勤の監査等委員を1名選定してい

ます。また、社外取締役が委員長を担っています。監査等委員会は、原則として月1回開催されるほか、必要に応じて臨時に開催しています。

監査等委員会は、3名の取締役(うち、3名が社外取締役)で構成されます。

社外取締役 市川育義(委員長)、池本守正(常勤)、米田紀子

(3) 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役会決議により、取締役の中から選任された委員によって構成され、監査等委員でない取締役・執行役員の選任および報酬等並びに監査等委員である取締役の選任についての透明性の向上などに努めることを目的に、取締役会の任意の諮問機関として設置しています。指名・報酬委員会では、取締役会の諮問を受け、監査等委員でない取締役・執行役員の選任や報酬等および監査等委員である取締役の選任について答申を行っています。取締役・執行役員の人事に関する選任基準・方針を策定し候補者を審議し、監査等委員でない取締役・執行役員の報酬に関する方針を策定し報酬水準を審議します。独立した視点を取り入れるため、社外取締役が委員長を担うとともに、委員の3分の2は社外取締役で構成されます。

社外取締役 鈴木正俊(委員長)、笠野さち子

代表取締役会長兼社長兼CEO 肥塚雅博

(4) 社外役員会議

社外役員会議は、社外取締役が経営の意思決定に必要な情報を収集し共有をはかるとともに、取締役会への意見や議論の必要性などについての意見交換をするために、毎月開催しています。筆頭独立社外取締役が議長を務めています。社外役員会議は社外取締役全員で構成され、必要に応じて代表取締役が参加します。

社外取締役 鈴木正俊(議長)、笠野さち子、市川育義、池本守正、米田紀子

代表取締役会長兼社長兼CEO 肥塚雅博

(5) 筆頭独立社外取締役

当社では、独立社外取締役の中から筆頭独立社外取締役を選定しています。

筆頭独立社外取締役の役割は、経営陣と独立社外取締役との間の連絡役を務め、両者の対話を促進させることです。

また、定例取締役会の議題の決定に参画するとともに、必要な場合は社外役員会議を招集し会議の議題を決定して議長を務め、その審議結果を経営陣または取締役会に伝えて議論を促すことなどを行います。

(6) 経営委員会

経営委員会は、取締役会での権限委譲の決定に基づき、当社グループの経営執行における重要事項および取締役会に付議すべき重要事項の審議、決定を行います。経営委員会は、原則として毎週1回開催しています。以下のメンバーにより構成されます。

代表取締役会長兼社長兼CEO、執行役員、CEOが指名した組織責任者など

(7) リスク・コンプライアンス委員会

リスク・コンプライアンス委員会は、当社グループの情報セキュリティ、コンプライアンス、災害などのリスクについて、リスクの把握、分析、対策などについて討議を行っています。なお、ビジネスリスク(事業環境、戦略、財務、労務、サプライチェーン)については経営委員会で討議します。リスク・コンプライアンス委員会は四半期ごとに開催しており、以下のメンバーにより構成されます。

委員長 代表取締役会長兼社長兼CEO、委員 執行役員、CEOが指名した組織責任者など

(8) 監査部

監査部は、CEOの直下に設置されており、当社グループにおける経営諸活動の全般にわたる内部統制の整備状況および業務の遂行状況について内部監査を実施します。監査部の監査計画はCEOおよび監査等委員会により承認され、監査部による監査の結果はCEOおよび監査等委員会に報告されます。また、監査等委員会が、必要に応じて監査部に指示を行うことができることとしています。

取締役会の実効性評価

●実効性評価に対する当社の考え方

当社取締役会は、取締役会のさらなる実効性確保および機能向上に取り組むため、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行うこととしています。

なお、2023年3月期から外部第三者機関の支援の下、取締役会の実効性評価を開始し、年1回実施しています。

2024年3月期の当社取締役会の実効性評価の方法および結果の概要は以下のとおりです。

●評価の方法

2023年12月に取締役全員(10名)を対象として外部第三者機関による約40問(選択式および記述式)の無記名アンケート調査を実施し、その結果を取締役会において討議する方式により、取締役会の実効性を評価しました。

●評価結果の概要

全体を通じて、当社の取締役会の実効性は適切に確保されていると判断しました。

今回の取締役会の実効性評価においては、取締役会構成員の多様化、審議時間の確保、サステナビリティ関連の議論、資料の提供時期と方法、社外取締役への事業環境やビジネスモデルの説明など、前回の評価で抽出された多くの課題項目で改善が実施されたことが確認されました。

今回の取締役会の実効性評価の結果として認識された主な課題は以下のとおりです。

(1) 取締役へのサポート体制の強化

- ・資料の事前配布の徹底と分かりやすさの改善
- ・社外取締役に対する半導体ビジネスや当社ビジネスモデルへの理解のための説明機会の確保
- ・内部監査部門の強化を含む監査等委員会へのサポート体制の充実

(2) 戦略的な重要議題に関する審議時間の確保(サステナビリティ、人材育成など)

(3) 社外取締役と執行部門との事業内容説明とコミュニケーション機会の確保

(4) あるべき取締役会構成を引き続き検討(多様性、社外取締役比率、後継者計画など)

●評価結果を踏まえた取り組み

当社は、上記の評価結果を踏まえ、把握した課題について継続的な改善活動を推進し、取締役会の実効性のさらなる向上に取り組めます。

取締役会の多様性に関する考え方など

当社では、各取締役の知識・経験・能力などを一覧化したスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性などに応じた適切な形で取締役の有するスキルなどの組み合わせを、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示しています。

監査等委員でない取締役の候補者は、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の答申に基づき、取締役会において決定されます。

監査等委員である取締役の候補者は、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の答申に基づき、監査等委員会の同意を経たうえで、取締役会において決定されます。

スキル・マトリックス

当社の取締役のスキル・マトリックスは以下のとおりです。

2024年6月末時点

| 氏名 | 性別 | 社外取締役 | 独立役員 | 監査等委員 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------|----|-------|------|-------|------|---------|----------|-------|-------------|
| | | | | | 経営経験 | 半導体ビジネス | 国際(海外経験) | 財務・会計 | 法務・コンプライアンス |
| 肥塚 雅博 | 男 | | | | ○ | ○ | ○ | | |
| 米山 優 | 男 | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 大槻 浩一 | 男 | | | | | ○ | | | |
| 久保 徳章 | 男 | | | | | ○ | | | |
| 吉田 久人 | 男 | | | | | ○ | | | |
| 鈴木 正俊 | 男 | ○ | ○ | | ○ | | ○ | | ○ |
| 笠野 さち子 | 女 | ○ | ○ | | | | | | ○ |
| 市川 育義 | 男 | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | |
| 池本 守正 | 男 | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | |
| 米田 紀子 | 女 | ○ | ○ | ○ | | | | | ○ |

役員報酬

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬などの決定方針(概要)

●取締役報酬制度の内容

(1)基本的な考え方

- ・会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性が高いものであること
- ・株主と利益意識を共有するため、企業価値の向上と報酬が連動するものであること
- ・企業ビジョンの実現にあたって、適格な能力要件を満たすグローバルな経営陣の確保とリテンションに資するものであること

取締役のうち業務執行取締役の報酬等は、役職の報酬基準に基づいた基本報酬と、各事業年度の会社業績の達成度などを反映した現金インセンティブ報酬と株式インセンティブ報酬により構成しています。株式インセンティブ報酬は業績連動型譲渡制限付株式の付与をします。

取締役のうち社外取締役の報酬等につきましては、業務執行の監督という役割に鑑み、固定の基本報酬のみとしています。

なお、当社が上記のいずれにも該当しない非業務執行取締役を置くこととする場合、当該非業務執行取締役の報酬等については、指名・報酬委員会の答申に基づき別途検討します。

| 対象 | 内容 | 基本報酬 | インセンティブ報酬 | |
|---------|--|------|-----------|------|
| | | | 現金報酬 | 株式報酬 |
| 業務執行取締役 | 業績目標達成と株主価値向上の観点から、基本報酬とインセンティブ報酬(現金・株式)を支給する。 | ○ | ○ | ○ |
| 独立社外取締役 | 独立性確保の観点から、業績に連動しない基本報酬のみ支給する。 | ○ | - | - |

(2)報酬水準

当社を取り巻く経営環境を踏まえ、調査会社のデータに基づく同業他社または同規模の他社などの報酬水準との比較を客観的にを行い、役職に見合う適正水準を設定します。

(3)報酬などの決定プロセス

当社は、報酬水準および報酬額の妥当性と決定プロセスの透明性を担保するため、任意の指名・報酬委員会を設置しています。委員長および委員の過半数は独立社外取締役としています。

取締役会は指名・報酬委員会に対して基本方針および決定手続の諮問をします。指名・報酬委員会の答申内容は取締役会にて審議され、取締役会において基本方針および決定手続を決定し、報酬総額の上限を見直す場合の株主総会の議案内容を決議します。

個人別の具体的な基本報酬およびインセンティブ報酬(現金・株式)の額については、株主総会で承認された報酬総額の枠内で、指名・報酬委員会から取締役会になされた答申の内容を踏まえて、指名・報酬委員会の承認を得た上で決定することを条件として、取締役会の決議に基づき代表取締役会長に一任します。

●報酬体系

当社の取締役の報酬構成は以下のとおりです。

(1)取締役のうち業務執行取締役

| 報酬の種類 | 概要 | 固定/変動 | 支給方式 | 構成割合*2 |
|-----------|--|-------|------|--------|
| 基本報酬 | 責任の範囲および会社における役割(役位)に基づき基本報酬として固定金額を支給 | 固定 | 現金支給 | 60% |
| インセンティブ報酬 | 現金 | 変動 | | 現金支給 |
| | 株式*1 | | 株式支給 | 20% |

*1:株式の支給は、取締役に対して、対象年度の終了後に、業績連動型譲渡制限付株式報酬を付与するための金銭報酬債権を支給し、当該取締役に当該金銭報酬債権の全額を現物出資財産として払込みさせることにより行われます。

*2:構成割合は目安であり、業績目標が100%達成された場合の比率です。また、後記のとおり評価指標の達成度が150%を超える場合には、インセンティブ報酬に占める現金と株式の割合は異なる場合があります。

(i)基本報酬

基本報酬はこれまでの報酬額を参考に、同業・同規模の他社実績と比較して設定いたします。基本報酬は固定金額を月例報酬として支給します。

(ii)インセンティブ報酬(現金・株式)

a.構成

業績連動部分の評価項目・指標は、下記のように、定量項目として経営計画の数値目標として用いている「売上高」「営業利益額」「商談獲得金額」を各々25%程度のウエートで勘案し、定性項目として事業変革、成長戦略、ESG対策などを25%程度のウエートで勘案することとし、さらにこれらの項目全体を指名・報酬委員会で総合的に判断して評価をします。当該指標を選定した理由は、定量項目は当社の経営計画の数値目標であり、定性項目は当社の持続的発展のために欠かせない項目と判断したからであります。評価結果は取締役会に答申され、審議されます。

| 評価対象 | 評価項目 | 評価時期 | 評価指標(目標)*1 | 勘案割合 | 変動幅*2 | |
|-------------|------|---------|-------------------|---------|-------|---|
| 対象年度の目標の達成度 | 共通項目 | 対象年度終了後 | 定量項目 | 売上高*3 | 25% | 各項目の達成度を総合的に勘案して、指名・報酬委員会が0~200%の範囲で判断する。 |
| | | | | 営業利益額*4 | 25% | |
| | | | | 商談獲得金額 | 25% | |
| | 定性項目 | | 事業変革、成長戦略、ESG対策など | 25% | | |
| 個別項目 | | | | 100% | | |

*1: 各々の評価指標(目標)に対しては最低目標を定めます。また、インセンティブ報酬(現金・株式)の評価の変動幅の上限を定め、達成度と支給額が比例するように評価レベルを決定します。
 *2: 評価指標の達成度が150%を超える場合には、対象取締役がより企業価値を意識して業務に当たることを目的として、指名・報酬委員会の答申を踏まえた上、インセンティブ報酬(現金)のうち150%を超過する部分の全部または一部について、インセンティブ報酬(現金)の支給に代えて、インセンティブ報酬(株式)として支給することができますことといたします。この場合には、評価指標の達成度に比例して支給されるインセンティブ報酬(株式)と、インセンティブ報酬(現金)に代えて支給されるインセンティブ報酬(株式)の合計が、評価指標の達成度100%の場合に支給されるインセンティブ報酬(株式)の200%相当額を超える場合があります。
 *3: 業績連動の評価指標(目標)としている売上高は、2024年3月期は当初の業績予想を2,000億円としておりましたが、実績は2,212億円になりました。同営業利益額は、同様に当初の業績予想225億円に対して、実績は355億円になりました。同商談獲得金額は、当初計画の商談獲得金額約2,500億円に対して、実績は約2,500億円になりました。
 *4: 評価指標(目標)は、将来的にはROEも加味して判断することを検討します。

b. インセンティブ報酬(現金)の支給

指名・報酬委員会が、業績評価期間終了後に評価指標の達成度を総合的に判断して0から200%の範囲で取締役会に答申します。また、指名・報酬委員会は、評価指標の達成度が150%を超える場合において、150%を超過する部分のインセンティブ報酬(現金)の全部または一部について、インセンティブ報酬(現金)の支給に代えて、インセンティブ報酬(株式)として支給することが相当と判断する場合には、その旨を取締役に答申します。指名・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会においてインセンティブ報酬(現金)支給レベルを審議・決定します。
 業績評価の対象年度の次年度の6月に現金で支給します。

【評価イメージ】



c. インセンティブ報酬(株式)の支給

1 概要

指名・報酬委員会が、業績評価期間終了後に評価指標の達成度を総合的に判断して0から200%の範囲で取締役会に答申します。また、指名・報酬委員会は、評価指標の達成度が150%を超える場合において、150%を超過する部分のインセンティブ報酬(現金)の全部または一部について、インセンティブ報酬(現金)の支給に代えて、インセンティブ報酬(株式)として支給することが相当と判断する場合には、その旨を取締役に答申します。指名・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会においてインセンティブ報酬(株式)支給レベルを審議・決定します。
 当社は、業績評価期間が終了し、対象取締役が以下の要件を満たした場合に、各対象取締役に対して業績連動型譲渡制限付株式を付与するための金銭報酬債権を支給し、各対象取締役に当該金銭報酬債権の全額を現物出資財産として払込みさせることで各対象取締役に業績連動型譲渡制限付株式を交付するものとします。
 ・業績評価期間中および業績評価期間終了後最初に開催される定時株主総会の終結直前時までの間、対象取締役が継続して当社の役職員の地位のうち当社の取締役会があらかじめ定める地位にあったこと
 ・当社の取締役会で定める一定の非違行為その他の不支給事由に該当しないこと

業績連動型譲渡制限付株式の交付は、当社による新株式発行または自己株式の処分の方法により行われ、その1株当たりの払込金額は、業績連動型譲渡制限付株式の割当てにかかる当社各取締役会決議の日の前営業日の東京証券取引所における当社の普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として当該普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とならない範囲において、取締役会において決定します。

II 譲渡制限期間

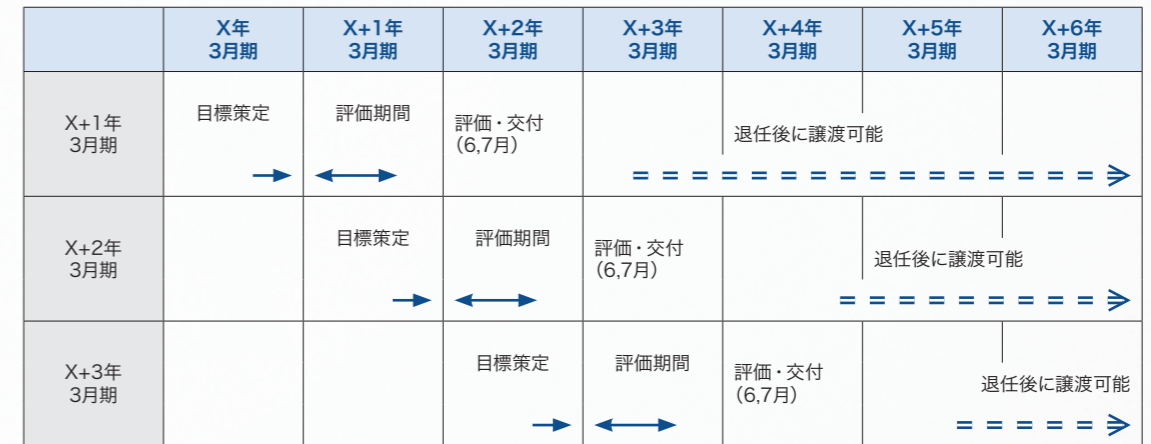
対象取締役は、当社との間で別途締結する譲渡制限付株式割当契約(以下「本割当契約」という。)により業績連動型譲渡制限付株式の割当てを受けた日より当社の役職員の地位のうち当社の取締役会があらかじめ定める地位を退任する日までの期間(以下「譲渡制限期間」という。)、本割当契約により割当てを受けた当社の普通株式(以下「本割当株式」という。)について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこととします(以下「譲渡制限」という。)

III 退任時の取扱い

対象取締役が、当社の役職員の地位のうち当社の取締役会があらかじめ定める地位を退任した場合には、その退任につき、任期満了、死亡、および取締役会がその他の正当な理由があると認めた場合を除き、当社は、本割当株式を当然に無償で取得します。

IV 譲渡制限の解除など

当社は、対象取締役が、譲渡制限期間中、継続して、当社の役職員の地位のうち当社の取締役会があらかじめ定める地位にあったことを条件として、本割当株式の全部について、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除します。



- (2) 取締役のうち社外取締役
業務執行の監督という役割に鑑みて、固定の基本報酬のみとしています。
- (3) 監査等委員である取締役
監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定しております。なお、業務執行の監督という役割に鑑みて、常勤と非常勤の別に固定の基本報酬のみとしています。
- (4) 報酬等に関する株主総会の決議の内容
[取締役(監査等委員である取締役を除く。)]
取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬の総額は、年額550百万円以内(うち社外取締役45百万円以内。ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。)とすることを2022年7月27日の臨時株主総会のみなし決議により承認しており、個人別の具体的な基本報酬の額については、取締役会におい

て、指名・報酬委員会から取締役会になされた答申の内容を踏まえて、指名・報酬委員会の承認を得たうえで決定することを条件として、代表取締役会長兼社長肥塚雅博に一任のうえ、決定しております。

当該権限を一任した理由は、当社全体の業績などを勘案しつつ各取締役の担当部門についての評価を行うには代表取締役が適していると判断したためです。なお、当該みなし決議にかかる提案がなされた時点における取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数は9名でありましたが、うち2名が2022年7月27日の臨時株主総会および普通株主による種類株主総会の決議があったものとみなされたときをもって辞任により退任したため、当該決議があったものとみなされた時点の員数は7名であります。

また、当該金銭報酬とは別枠で、同臨時株主総会のみなし決議において、業績連動型譲渡制限付株式報酬制度を導入することを承認しております。具体的には、対象取締役に対して業績連動型譲渡制限付株式報酬の付与のために支給する金銭報酬債権の総額を年額170百万円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。）とし、対象取締役は当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払込み、当社の普通株式の発行または処分を受けるものとし、これにより発行または処分をされる当社の普通株式の総数は年200,000株以内（ただし、当社の普通株式の株式分割または株式併合が行われた場合には調整する。）とすることを決議しております。なお、当該決議があったものとみなされた時点の対象取締役は5名であります。

[監査等委員である取締役]

監査等委員である取締役の報酬は、その役割・職務の内容を勘案し、固定の基本報酬のみとし、年額200百万円以内（うち社外取締役80百万円以内）とすることを2022年7月27日の臨時株主総会のみなし決議により承認しており、個人別の具体的な報酬の額については、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

なお、当該みなし決議にかかる提案がなされた時点における監査等委員である取締役の員数は4名でありましたが、うち1名が2022年7月27日の臨時株主総会および普通株主による種類株主総会の決議があったものとみなされたときをもって辞任により退任したため、当該決議があったものとみなされた時点の員数は3名であります。

(5) 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

2024年3月期

| 区分 | 報酬等の総額 (百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) | | | 対象となる 役員の員数 (人) |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------|-----------------------|
| | | 基本報酬 | 業績連動報酬 | | |
| | | | 金銭報酬 | 非金銭報酬等 | |
| 取締役(監査等委員である取締役を除く。) (うち社外取締役) | 365 (22) | 187 (22) | 89 (-) | 89 (-) | 9 (3) |
| 取締役(監査等委員) (うち社外取締役) | 34 (29) | 34 (29) | - (-) | - (-) | 5 (4) |
| 合計 (うち社外取締役) | 399 (51) | 221 (51) | 89 (-) | 89 (-) | 14 (7) |

*1: 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の額には、2023年6月28日開催の第9回定時株主総会終結のときをもって退任した取締役2名(うち社外取締役1名)の在任中の報酬等が含まれております。

*2: 取締役(監査等委員である取締役)の額には、2023年6月28日開催の第9回定時株主総会終結のときをもって退任した取締役1名の在任中の報酬等が含まれております。

*3: 2023年6月28日開催の第9回定時株主総会終結のときをもって取締役(監査等委員)を退任し取締役(監査等委員を除く)に就任した笠野さち子氏については、取締役(監査等委員を除く。)在任期間分は取締役(監査等委員を除く。)に、取締役(監査等委員)在任期間分は取締役(監査等委員)に、それぞれ区分して上記の総額と員数に含めて記載しております。

*4: 上記の非金銭報酬等の総額は、取締役(社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式報酬にかかる費用計上額であります。

社外取締役のサポート体制

社外取締役に対しては、代表取締役会長兼社長または取締役会事務局から、事業概況や取締役会上程議案について補足説明を行うなどの必要なサポートを行っています。さらに、監査等委員である社外取締役に対しては、監査等委員会事務局が、その活動をサポートしています。

取締役の選解任の方針

当社の取締役の選解任の方針、基準および手続きを以下のとおり定めています。

●選任の方針

- 取締役候補者の選任にあたっては、各取締役の経験、知識、能力をバランスよく配置することにより、多様性を確保しながら取締役会がその機能を十分に発揮し、当社グループの持続的発展に寄与できる取締役会の構成となるよう考慮する。
- 取締役会は、10名以下で構成するものとし、そのうち3分の1以上は当社が定める社外取締役の独立性判断基準を満たす者とする。
- 監査等委員会には、原則として、法務および財務会計の専門家を少なくとも各1名配置する。

●取締役候補者の選任基準

- すべての取締役に共通する要件
 - 取締役に必要な人格、知識、見識、経験などを有するとともに、高い遵法意識と倫理観を有していること。
 - 当社グループの経営理念を理解し、さまざまなステークホルダーの信頼を得ることができる誠実さを有していること。
- 社内取締役に求められる要件
 - 当社グループの事業領域に関する高度な知識を有しており、専門領域における豊富な経験と実績を有していること。
 - 全社的かつ中長期的な視点で経営を俯瞰しながら、迅速かつ確かな経営判断を行うことにより、適切な組織運営と業務遂行が推進できること。
- 社外取締役に求められる要件
 - 経営経験や専門分野における豊富な経験と知識に基づき、公平かつ広い視点で監督機能を発揮できること。
 - 当社グループの持続的発展に向けて、率直かつ建設的な議論と意見具申ができること。

●取締役候補者の選任手続き

株主総会に提案する取締役候補者は、委員の過半数と委員長が独立社外取締役で構成される指名・報酬委員会の答申に基づき、取締役会が決定する。なお、監査等委員である取締役の候補者の選任にあたっては、予め監査等委員会の同意を得ることとする。

●取締役の解任基準と手続き

取締役が「取締役候補者の選任基準」で定めた要件を満たさなくなったとき、または、取締役としての適格性を欠くと認められるときには、指名・報酬委員会の答申に基づき、取締役会は法令に基づく解任のための手続きなどの適切な措置を行うものとする。

最高経営責任者(CEO)などの後継者計画

CEOなどの後継者計画については、委員の過半数を独立社外取締役(3名の委員のうち2名)とし、独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会での審議を通じて取り組みます。

取締役のトレーニングの方針

当社は、新任の社内取締役および執行役員の就任の場合、法令遵守、コーポレート・ガバナンス、財務その他の事項に関して、必要な知識の習得のために外部セミナーなどを活用し、研鑽に努める方針としています。

また、新任の社外取締役の就任の場合、業界動向や当社グループの状況についての説明を行うとともに、就任後は当社グループの事業への理解をより深めるため、各担当取締役や執行役員に直接説明を求めることができる体制をとっています。取締役会の審議を活性化するため、各取締役がそれぞれの必要に応じ自主的に参加する講習会・交流会などの費用は当社が負担することとしています。

独立性判断基準

●社外取締役の独立性判断基準

当社では、監査等委員を含む独立社外取締役の選任にあたっては、指名・報酬委員会で独立性に関する基準および方針との適合性について審議し、その結果を取締役に答申し、取締役会において審議した上で決議することとしています。

当社が採用・制定した独立性基準は、会社法の定める社外取締役の要件および東京証券取引所が定める独立役員の要件に基づいています。

独立役員の資格を満たす社外役員5名全員を独立役員に指定しています。

当社は、以下のとおり、社外取締役の独立性判断基準を定めています。

[社外取締役の独立性判断基準]

当社は、社外取締役またはその候補者が、次の(1)から(9)のいずれにも該当しないと判断される場合、独立性を有しているものと判断する。

ただし、次の(1)から(9)のいずれかに該当する者であっても、当社が十分に独立性を有すると考える者については、その理由を公表することを条件として、当社の独立社外取締役とすることができる。

- (1)当社グループ^{*1}を主要な取引先とする者^{*2}またはその業務執行者^{*3}
- (2)当社グループの主要な取引先^{*4}、主要な借入先^{*5}、またはそれらの業務執行者
- (3)当社グループから役員報酬以外に多額の報酬を得ている^{*6}外部専門家、または当該外部専門家が法人等の

団体である場合の当該団体に所属する者

- (4)当社の会計監査人の社員または使用人
- (5)当社グループから多額の寄付を得ている^{*7}者、または当該寄付を得ている者が法人等の団体である場合の当該団体に所属する者
- (6)当社グループから取締役などの役員を受け入れている法人等の団体の業務執行者
- (7)過去3年間において上記(1)から(6)のいずれかに該当していた者
- (8)当社の主要株主^{*8}またはその業務執行者
- (9)次のいずれかの者の近親者^{*9}
 - ・上記(1)から(8)に掲げる者
 - ・当社グループの業務執行者
 - ・過去3年間において当社グループの業務執行者であった者

*1:当社グループとは、当社および当社の子会社をいう。

*2:当社グループを主要な取引先とする者とは、その者の直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上が当社グループへの売上である者をいう。

*3:業務執行者とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に定める者をいう。

*4:主要な取引先とは、当社グループの取引先のうち、当社グループの直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上が当該取引先への売上である者をいう。

*5:主要な借入先とは、当社の直近の事業報告に記載された主要な借入先をいう。

*6:多額の報酬を得ているとは、個人に関しては当社グループの直近事業年度において年間1,000万円以上の報酬を得ていること、法人等の団体に関しては当該団体の直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上の報酬を得ていることをいう。

*7:多額の寄付を得ているとは、当社グループの直近事業年度において年間1,000万円以上の寄付を得ていることをいう。

*8:主要株主とは、議決権を10%以上保有する者をいう。

*9:近親者とは、配偶者、2親等内の親族または同居の親族をいう。

政策保有株式

当社は原則として、政策保有株式を保有しない方針であり、現在、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

なお、将来において経営戦略などの観点から政策保有株式を取得する必要がある場合には、当社の持続的成長と中長期の企業価値向上に資する場合に限定するとともに、取締役会において、銘柄ごとに取得する意義につき事前に確認し、取得後も保有の適否に関する確認と見直しを毎年行います。また、政策保有株式に関する議決権の行使については、当社の企業価値向上に資するかどうかを基準として判断します。

取締役会、指名・報酬委員会および監査等委員会の活動状況

●取締役会

取締役会は原則として月1回の定時取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会においては、各種方針・規程などの改定や関連書類の作成、事業戦略と経営課題、事業計画の策定と進捗状況、株主総会議案、サステナビリティ関連、開発体制の強化、重要な契約の締結、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬などの決定方針策定と個別報酬の決定、リスク・コンプライアンス関連、内部統制シス

テムの構築と運用状況などについて審議し必要な決定を行うとともに、取締役および執行役員から業務執行状況についての報告を受けました。

2024年3月期における個々の取締役の出席状況については次のとおりです。

| 職位 | 氏名 | 出席状況 |
|--------------|----------------------|----------------|
| 代表取締役 | 肥塚 雅博 | 14回/14回 (100%) |
| 取締役 | 大槻 浩一 | 14回/14回 (100%) |
| 取締役 | 久保 徳章 | 14回/14回 (100%) |
| 取締役 | 米山 優 | 14回/14回 (100%) |
| 取締役 | 吉田 久人 | 11回/11回 (100%) |
| 取締役 | 安藤 慎一 ^{*1} | 3回/3回 (100%) |
| 社外取締役 | 北所 克史 ^{*1} | 3回/3回 (100%) |
| 社外取締役 | 鈴木 正俊 | 14回/14回 (100%) |
| 社外取締役 | 笠野 さち子 ^{*2} | 14回/14回 (100%) |
| 社外取締役(監査等委員) | 市川 育義 | 14回/14回 (100%) |
| 社外取締役(監査等委員) | 池本 守正 | 11回/11回 (100%) |
| 社外取締役(監査等委員) | 米田 紀子 | 11回/11回 (100%) |
| 取締役(監査等委員) | 佐久間 剛 ^{*3} | 3回/3回 (100%) |

*1: 安藤慎一氏、北所克史氏は、2023年6月28日開催の第9回定時株主総会の終結のときをもって退任しており、それまでの状況を記載しております。

*2: 笠野さち子氏は、取締役(監査等委員)を2023年6月28日開催の第9回定時株主総会の終結のときをもって退任し、同株主総会において新たに監査等委員でない取締役に選任され、就任したことから、同氏の出席回数は取締役(監査等委員)として出席した回数を含んでおります。

*3: 佐久間剛氏は、取締役(監査等委員)を2023年6月28日開催の第9回定時株主総会の終結のときをもって退任しており、それまでの状況を記載しております。

●指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、毎事業年度において2回以上開催することとしており、2024年3月期においては17回開催いたしました。

指名・報酬委員会においては、取締役会の構成、取締役および執行役員の選解任の方針、社外取締役の独立性判断基準、取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の報酬等に関する事項(基本方針、個人別の報酬等の内容にかかる決定に関する方針、個人別の報酬等の内容など)、株主総会に提案する報酬に関する議案、後継者計画などに関して審議し、取締役会に対して必要な答申を行いました。

2024年3月期における個々の委員の出席状況については次のとおりです。

| 職位 | 氏名 | 出席状況 |
|--------------|--------------------|----------------|
| 委員長(社外取締役) | 鈴木 正俊 | 17回/17回 (100%) |
| 委員(社外取締役) | 北所 克史 [*] | 3回/3回 (100%) |
| 委員(社外取締役) | 笠野 さち子 | 14回/14回 (100%) |
| 委員(代表取締役CEO) | 肥塚 雅博 | 17回/17回 (100%) |

*: 北所克史氏は、2023年6月28日開催の第9回定時株主総会の終結のときをもって、社外取締役を退任しており、それまでの状況を記載しております。

●監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である社外取締役3名で構成されています。また、監査等委員会の職務を補助する組織として監査等委員会事務局(専任スタッフ3名)を設置しています。

監査等委員会の委員長を務める市川育義氏は公認会計士資格を有し、財務および会計に関する豊富な経験および高い見識を有しています。常勤監査等委員である池本守正氏は、上場会社において常勤監査役および監査等

委員である取締役を歴任しており、財務および会計、内部統制および監査に関する相当程度の知見を有しています。米田紀子氏は弁護士資格を有し、企業法務およびコンプライアンスに関する豊富な経験および高い見識を有しています。

監査等委員会および監査等委員は、監査等委員会において策定した監査計画に基づき、取締役会を含む重要な会議への出席、業務および財産の状況調査並びに内部統制システムの整備・運用状況の把握などを通じて、業務執行取締役の職務執行状況の監査・監督を行っています。

監査等委員会における具体的な検討内容として、取締役・執行役員の面談などを通じて経営および事業の進捗状況を把握し、経営執行状況の適法性および妥当性の判断などを行っています。監査等委員はその全員が取締役に出席し、取締役会の審議の状況、経営戦略およびコーポレート・ガバナンスなどにおける重要な意思決定のプロセスおよびサステナビリティに関する取り組みなどについて監査・監督を行っています。また、監査等委員会は会計監査人との間で、毎四半期の定期会議の他、必要に応じて追加会議を開催するなど適宜連携を図り、監査の実施状況について相互理解を促進するための情報・意見交換を行っています。このほか、監査等委員会は、監査等委員でない取締役の選任および報酬などについて検討を行い、監査等委員会としての意見を決定しています。

常勤監査等委員は、経営委員会などの重要な会議に出席するほか、当社の取締役・執行役員および当社子会社社長に対するヒアリングの実施ならびに重要な契約書類・稟議書類などを閲覧することなどにより、業務執行の状況等を監査し、その結果を監査等委員会に報告しています。

2024年3月期における活動状況については次のとおりです。

| 職位 | 氏名 | 出席状況 |
|----------------|---------------------|----------------|
| 社外取締役(監査等委員) | 市川 育義 | 15回/15回 (100%) |
| 社外取締役(常勤監査等委員) | 池本 守正 | 11回/11回 (100%) |
| 社外取締役(監査等委員) | 米田 紀子 | 11回/11回 (100%) |
| 社外取締役(監査等委員) | 笠野 さち子 [*] | 4回/4回 (100%) |
| 取締役(常勤監査等委員) | 佐久間 剛 [*] | 4回/4回 (100%) |

*: 笠野さち子氏および佐久間剛氏は、2023年6月28日開催の第9回定時株主総会の終結のときをもって取締役(監査等委員)を退任しており、それまでの状況を記載しております。

株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備、取り組みに関し、以下の内容を方針としています。

●対話を促進するための取り組み方針

- ・金融商品取引法などの法令および東京証券取引所の適時開示規則に従い、適時適切な情報開示を行う。
- ・株主との双方向コミュニケーションを図り、当社グループの経営状況や運営方針を分かりやすく正確に説明することに努めるとともに、株主の意見や要望をIR状況報告の一環として取締役会にフィードバックし、経営戦略の策定、事業運営の改善、情報開示のあり方などへ反映する。
- ・それにより、企業としての持続的な成長と中長期の企業価値向上につなげていく。

●社内体制

- ・IR担当責任者は経営企画担当の執行役員とし、IR担当部門は広報IR室とする。
- ・IRに関連する部門(広報IR室、経営企画室、総務人事統括部、財務経理統括部など)は株主との対話を進めるための開示資料の作成にあたり、十分な連携を行う。

●取締役会への報告

- ・IR担当責任者は、株主・投資家からの情報・意見を定期的に取り締役に報告する。

●対話を促進するための取り組み

- ・適時開示規則に該当する情報は、TDnet(適時開示情報伝達システム)により開示する。
- ・ホームページの株主・投資家向けページにおいて必要な情報を開示する。
- ・個別ミーティングやグループ面談、会社説明会など対話機会を設定し、積極的に情報を開示する。
- ・決算説明会を実施し、株主・投資家向けページで資料を公開する。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社では「Solution SoC」ビジネスを推進するにあたり、資本収益性を意識した経営を実施しています。具体的には個別商談ごとに、商談初期から商談獲得までの期間、また量産開始時までの期間に収益性とキャッシュフローを重視した複数のチェックポイントを設けています。

当社では年に一度、終了した事業年度の資本コストを計算し、資本収益性(ROE、ROIC)と比較した結果を取締役会で報告しています。

2024年3月期の当社グループのROEおよびROICは、当社独自試算の当社グループの資本コストを上回っており、資本コストを上回る収益性を達成していることを確認しました。

ROE、ROICのさらなる改善に向けた具体的な施策は以下のとおりです。

- ・商談単位での適正な利益確保の徹底
 - ・「Solution SoC」ビジネスに沿った開発体制の強化など開発効率化の追求
- これらの施策を進めることで企業価値を高め、市場評価の向上を目指します。

株主との対話の実施状況など

- ・株主および投資家に対しては、ホームページの株主・投資家向けページにおいて、当社グループの最新の業績、事業戦略などを開示し、また、IRに関する問い合わせ窓口を掲載することにより、対話可能な環境を提供しています。
- ・機関投資家およびアナリストに対しては、四半期毎に決算説明会や個別面談などを実施しています。
- ・株主、投資家およびアナリストとの対話内容は、取締役会などでの報告を通じて、経営陣にフィードバックを実施しています。

内部統制



内部統制システムの整備・運用状況

2024年3月期のソシオネクストグループの内部統制システムの整備・運用状況の概要は、次のとおりです。

◆内部統制システム整備に関する基本方針

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、業務の適正を確保するために、当社および子会社から成る企業集団（以下、「当社グループ」という。）の内部統制システムを以下のとおり整備する。

◆整備・運用状況の概要

業務の適正を確保するための体制の当期における運用状況の概要は、次のとおりです。

(1) 役員および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

【体制】

- ①当社は、「CSR基本方針」および「コンプライアンス規範」などの社内規程を制定し、当社グループの役員および従業員に周知し遵守させることにより、法令・定款遵守を含むコンプライアンスの推進に取り組む。
- ②当社は、当社グループの事業活動にかかる法規制などを明確化し、それらの遵守のために必要な社内ルールの制定、教育の実施、監視体制の整備を行う。
- ③当社グループの役員および従業員は、当社グループの事業活動に関連して、重大なコンプライアンス違反のおそれのある事実を認識した場合は、直ちに業務ラインを通じてその事実を当社の取締役会および監査等委員会に通知する。
- ④当社は、コンプライアンス問題の早期発見を可能とするため、通報者の保護体制などを確保したうえで、当社グループの役員および従業員からの内部通報の窓口を社内外に設置する。
- ⑤当社は、取締役会において当社グループの職務の執行者から職務執行状況の報告を定期的を受け、職務の執行においてコンプライアンス違反がないことを確認する。
- ⑥当社は、当社グループの業務の執行状況を確認し、法令・定款などの遵守の確保と業務効率化のための改善を図るため、内部監査を実施する。
- ⑦当社グループは、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み、一切関係を持たず、外部専門機関と連携して組織的に対応する。

【整備・運用状況の概要】

- ・「基本理念」、「バリュー（重視する価値観）」、「行動指針」、「CSR基本方針」および「コンプライアンス規範」などを役員および従業員に周知し、徹底を図ることで、法令遵守に取り組んでいます。
- ・具体的には、リスク・コンプライアンス委員会のもと、部門毎にリスク・コンプライアンス責任者を設置することにより、コンプライアンス体制の強化を図っています。
- ・eラーニングを活用し、役員および従業員に対してインサイダー取引防止、情報セキュリティ、ハラスメント防止、購買取引などに関する各種コンプライアンス教育を実施しています。
- ・コンプライアンス違反のおそれのある事実を認識した当社グループの役員および従業員はライン長に報告し、その内容は取締役会および監査等委員会に報告されることとしています。
- ・グローバルな内部通報制度の整備・拡大を進め、利用ルールを周知しています。また、通報者に対して不利益な扱いや報復行為を行うことを禁止し、通報者の保護を図っています。
- ・取締役会において当社グループの職務の執行者から職務執行状況の報告を定期的を受け、職務の執行においてコンプライアンス違反がないことを確認しています。
- ・監査部による内部監査を実施し、当社グループの業務の執行状況の確認、および法令・定款などの遵守の確保と業務効率化のための改善を行っています。
- ・反社会的勢力との取引を防止するため、当社グループの業務プロセスにおける必須の対応として取引の適切性の確認を実施しています。

(2) 取締役の職務の執行にかかる情報の保存および管理に関する体制

【体制】

- ①当社は、取締役の職務執行にかかる文書およびその他の重要な情報について、「重要文書管理規程」に基づき、保管責任者を定め、たうえで適切に保存および管理を行う。
- ②当社は、職務の執行状況を確認するための文書を取締役が常時閲覧できる体制を整備する。

【整備・運用状況の概要】

- ・「重要文書管理規程」に基づき、株主総会議事録、取締役会議事録、経営委員会議事録、稟議書などの重要な文書および情報について、保管責任者および保管方法を定め、たうえで適切に保存・管理を行っています。
- ・取締役が職務の執行状況を確認するための文書を常時閲覧することができる体制を構築しています。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

【体制】

- ①当社は、「リスクマネジメント規範」に基づき、当社グループのリスクマネジメント体制を構築する。経営全般に関するリスクマネジメントは経営委員会が行い、災害・事故、コンプライアンス、情報セキュリティなどに関するリスクマネジメントはリスク・コンプライアンス委員会が行う。
- ②当社は、当社グループに損失を与えうるリスクを組織的かつ継続的に抽出・評価し、抽出されたリスクごとに担当する役員を任命して責任体制を明確にしたうえで、対策の作成と実行を推進する。また、リスクが顕在化した場合には、当社は発生する損失を最小限にとどめるための活動を行う。
- ③当社は、「BCP（事業継続計画）/BCM（事業継続マネジメント）規範」に基づき、責任体制を明確にしたうえで、当社グループや取引先における災害などの不測の事態に備えることとし、当社グループの事業継続を図るための活動を行う。
- ④当社は、「情報セキュリティ規範」に基づき、責任体制を明確にしたうえで、当社グループの情報セキュリティに関する具体的な施策を実施する。
- ⑤当社は、当社グループのリスクマネジメントの活動状況を定期的に取締役会に報告する。

【整備・運用状況の概要】

- ・「取締役会規程」、「経営委員会規程」のほか、「リスクマネジメント規範」を定め、グローバルなリスク管理体制を整備しています。
- ・リスクマネジメントプロセスを構築し、定期的に経営委員会にて全社リスクレビューを実施する体制としており、本プロセスを通して最新のリスク状況の把握、各リスクを担当する役員の任命、リスクに対する施策や対策の立案、進捗状況の確認を実施しています。
- ・リスク・コンプライアンス委員会において、情報セキュリティインシデントおよびサイバーセキュリティに関する報告と対策の状況などの進捗確認を行うとともに、法令違反などが発生していないかの確認を実施しています。
- ・BCP/BCMの取り組みとして、平時から方針に基づきマニュアルを整備し、BCP訓練を行うなどの継続的な活動を行っています。当期は、大規模災害発生を想定した訓練を行い、そこで出された課題をもとにマニュアルの見直しを行いました。
- ・情報セキュリティ体制のさらなる強化のため、「情報セキュリティ推進室」を設置しました。グループ全体で情報セキュリティのルール整備を推進するとともに、多要素認証の導入、役員向け情報セキュリティ教育、標的型攻撃メールに対する訓練など、さまざまな情報セキュリティの施策を実施しました。
- ・経営委員会およびリスク・コンプライアンス委員会の活動状況を定期的および随時に取締役会に報告しています。

(4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

【体制】

①当社は、経営の監督機能と執行機能を分離し、取締役会は経営の基本方針および重要な業務執行などを決定するとともに執行機能の監督を行う。当社は、執行役員制度を導入し、CEOおよび執行役員は業務の執行機能を担う。また、執行機能において効率的に多面的な検討を行うために経営委員会を設置し、経営戦略および業務執行に関する重要事項を審議し決定する。

②当社は、「ソシオネクストグループ決裁権限・関係会社管理規程」、「組織・職務分掌規程」などにより当社グループの役員および従業員の職務権限と子会社の役員および従業員から当社への報告義務について明確にする。

③当社は、事業に関するビジネスプロセスの基本事項を定めることにより、当社グループの事業が効率的かつ適法に行われる体制を構築する。

④当社は、当社グループにおける内部統制体制の整備と業務プロセスの改革を継続的に推進する。

⑤当社は、経営方針を当社グループ内に周知するとともに、毎年3月に次年度およびそれ以降の期間を含む事業計画を策定する。また、毎月の取締役会において、決算および業務執行の状況などの報告を行うことにより、経営に関する目標の達成状況を監視・監督する。

【整備・運用状況の概要】

- 取締役は、取締役会において経営上の重要な意思決定を迅速に行うとともに、職務執行の監督を行っています。また、取締役会付議案件のうち、経営上の重要事項については、事前に経営委員会において議論・検討を行うことで、審議の充実を図っています。さらに、執行役員制度の導入により、業務執行の迅速化を図っています。
- 具体的には、以下のマネジメントなどにより、取締役の職務の執行に関する効率化を進めています。
 - Solution SoCのビジネスモデル・事業領域の明確化および成長分野への事業変革・リソースシフトを推進し、ビジネスの拡大と成長に向けたグローバル大型商談や開発に注力しています。
 - 効率的かつ迅速な開発を可能とするため、開発リソースの可視化を推進し、タイムリーなリソースアサインを可能とする体制構築を進めています。
 - 広報IRや株式法務の機能の強化など、上場企業としての職務執行体制の構築・強化を進めています。また、ESG推進室を設置し、社内外に対して必要となるESG関連業務プロセスの構築・実行・情報開示を推進しています。
- 「経営委員会規程」および「ソシオネクストグループ決裁権限・関係会社管理規程」に基づき、当社グループの事業活動にかかる重要事項を経営委員会における承認事項、報告事項として定め、運用しています。また、当社グループ会社の社長は経営委員会の構成員などに対して、毎月事業報告を行っています。
- 当社の役員および従業員を当社グループ会社の役員として配置して、業務遂行体制の整備に関する指導・支援、監督を強化し、また、当社グループ全体に適用する規範を制定し当社グループの管理体制を強化しています。
- ビジネスプロセスの基本事項を定めることにより、当社グループの事業が効率的かつ適法に行われる体制を構築しています。また、ビジネスプロセスに関する内部監査を実施し、必要に応じて是正活動を行うとともに、継続的な改善を図っています。
- 監査部は、当社グループ全体に関する内部監査を実施し、「ソシオネクストグループ決裁権限・関係会社管理規程」、およびビジネスプロセスのルールに則った職務の執行が行われていることを確認しています。
- 当社グループは、毎年3月に次年度およびそれ以降の期間を含む事業計画を策定し、四半期ごとのマネジメントに加え、複数年度での経営指標・目標に関するマネジメントを実施しています。この仕組みの中で、商談獲得・売上計画の実現性の確認、包括的な原価・粗利益改善の推進、市場戦略のアップグレードと商談・アカウントリードでの先行開発投資の妥当性の確認、SCMのグローバル化/効率化、コーポレートのグローバル化/効率化などを進めるとともに、事業活動を支えるIT基盤の構築・強化に取り組んでいます。これらの取り組みの状況は、毎月の取締役会に報告されています。

(5) 監査等委員会の職務の補助者に関する事項および当該補助者の取締役からの独立性ならびに当該補助者に対する指示の実効性の確保に関する事項

【体制】

①当社は、監査等委員会の職務の補助者を置くこととし、監査等委員会の要求する能力・知見を有する適切な人材を配置する。

②当社は、前項の補助者の独立性および監査等委員会による当該補助者に対する指示の実効性を確保するため、その任命・異動および報酬等人事に関する事項については監査等委員会の同意を得る。

③当社は、第1項の補助者を原則としてその他の組織と兼務させない。ただし、監査等委員会の要請により特別の専門知識を有する者を兼務させる必要が生じた場合は、前項による独立性の確保に配慮する。

【整備・運用状況の概要】

- 当社は監査等委員会の職務を補助するために監査等委員会事務局を設置し、適切な人員を配置しています。
- 監査等委員会の補助者の任免、異動、報酬に関しては、監査等委員会の同意を得ています。
- 監査等委員会事務局は専任体制であり、兼務者はおりません。

(6) 監査等委員会への報告に関する体制

【体制】

①当社グループの役員および従業員は、定期的に当社の監査等委員会に職務執行状況を報告するほか、監査等委員に重要な会議への出席の機会を提供する。

②当社グループの役員および従業員は、経営・業績に影響を及ぼすリスクが発生した場合、または事業活動の遂行に関して重大なコンプライアンス違反のおそれのある事実を認識した場合は、直ちに当社の監査等委員会に報告する。

③当社グループは、監査等委員会に前2項の報告を行ったことを理由として、当該報告を行った役員または従業員を不利に取り扱わない。

【整備・運用状況の概要】

- 監査等委員会は、CEOおよび執行役員などから、定期的および随時、職務執行状況に関する報告を受けています。また、監査等委員は、取締役会、経営委員会、業績報告会など重要な会議に出席するとともに、各部門への調査やヒアリングを実施し、当社取締役との意見交換などを行っています。
- 当社グループの役員および従業員は、経営・業績に影響を及ぼすリスクが発生した場合、または事業活動の遂行に関して重大なコンプライアンス違反のおそれのある事実を認識した場合は、直ちに当社の監査等委員会に報告することとしています。
- 当社グループは、監査等委員会に対する前2項の報告を行った役員および従業員に対し、当該報告を行ったことを理由として不利に取り扱わないこととしています。

(7) その他監査等委員会監査の実効性確保のための体制

【体制】

①当社グループの役員および従業員は、監査等委員会からの要請に基づき監査等委員会と情報交換を行う。

②監査部は、監査等委員会に定期的に監査の状況および結果を報告する。また、監査等委員会は、必要に応じて、監査部に指示を行うことができる。

③監査等委員会は、会計監査の計画および結果などについて会計監査人から随時報告を受けるとともに、定期的に会計監査人との情報交換を行う。

④監査等委員会の職務の執行について生じる費用については、会社法第399条の2第4項に基づくものとし、当社は、同項の請求にかかる手続を定める。

【整備・運用状況の概要】

- 当社グループの役員および従業員は、監査等委員会からの要請に応じて監査等委員会と情報交換を行っています。
- 監査等委員会は、内部監査部門である監査部と定期的および必要に応じて、情報交換や意見交換を行うなどの連携を密にして、監査等委員会監査の実効性と効率性の向上を図っています。
- 監査等委員会は、会計監査人から定期的および随時報告を受け、情報交換、意見交換を行っています。
- 監査等委員会の費用に関しては、監査等委員の請求に応じて、適正に精算しています。

リスクマネジメント

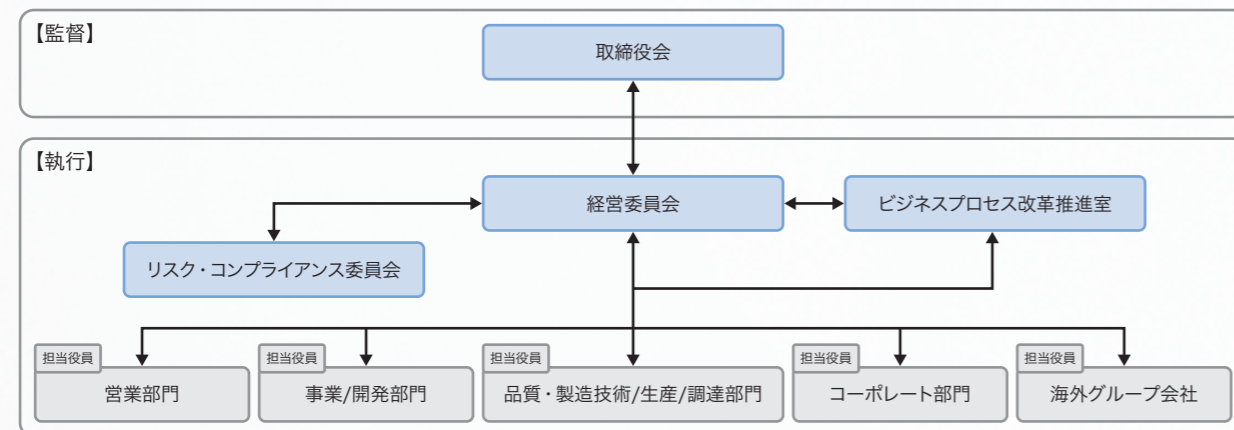


ソシオネクストグループがグローバルに事業活動を展開していく上で、複雑かつ多様なビジネス環境の変化によって生じるあらゆるリスクを早期に把握し、適切な対策を講じることが、当社グループの経営戦略・事業戦略の実現に必要な不可欠であると考えています。

当社グループでは、以下の体制にて、組織的かつ継続的にリスクの抽出・評価を行い、抽出されたリスク項目ごとに主管役員を選任し、対応案の策定と実行を進めています。また、これらの取り組みに関して、定期的に取り締役会への報告を行い、想定しているリスクの網羅性、各種対策の有効性および進捗状況などについて確認する体制を構築し、リスクの発生可能性・損失規模の低減に向けてリスクマネジメントの強化に取り組んでいます。

なお、2024年3月に実施したリスク分析に基づくグループ重要リスクの全体像は以下のとおりです。

●当社グループのリスクマネジメント体制



●重要リスクの全体像

[事業等のリスク]

- ・製品の安定供給
- ・地政学
- ・設計開発の高度化
- ・市場環境の変化
- ・品質
- ・事業継続
- ・IT・情報セキュリティ
- ・サステナビリティ(気候変動・人的資本)
- ・グローバルコンプライアンス(競争法・贈賄など)
- ・知的財産
- ・会計・税務

コンプライアンス



基本的な考え方

ソシオネクストグループではグループの基本理念である「CSR基本方針」において、「法令・社会規範の遵守」「公正な商取引の推進」および「情報管理の徹底」を重要な責務として掲げています。当社グループは、この「CSR基本方針」に基づき、当社グループ規定として「コンプライアンス規範」を定め、当社グループ社員一人ひとりが高い倫理観とコンプライアンス意識を持って行動することを徹底しています。

| | |
|--------------------|---|
| コンプライアンス規範 (抜粋) | <p><法令・社会規範の遵守></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際法、事業活動を行う国・地域の諸法令、規制および社会規範の理解と遵守。 <p><公正な商取引の推進></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自由な競争原理に基づき、各国の競争法などの遵守。 ・各国の反トラスト法に違反しうる競合他社との協定参加およびそのような疑いを招く行為を行わない。 ・利益相反および各国の贈賄および汚職の防止に関する法令を遵守し、そのような疑いを招く行為を行わない。 <p><情報管理の徹底></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社情報、お客様などの第三者情報や個人情報などの機密情報管理の仕組みを整備し、機密情報を厳重かつ確実に保持する。 ・定められた機密情報管理の仕組みを遵守し、在職中に得た機密情報は退職後も含め、これを保持し、不正に利用しない。 ・役員に対して個人情報の取得に当たり必要最小限の情報を適法かつ公正な方法で取得させ、取得した個人情報については取得目的以外には利用させない。 |
|--------------------|---|

コンプライアンス体制

●リスク・コンプライアンス委員会

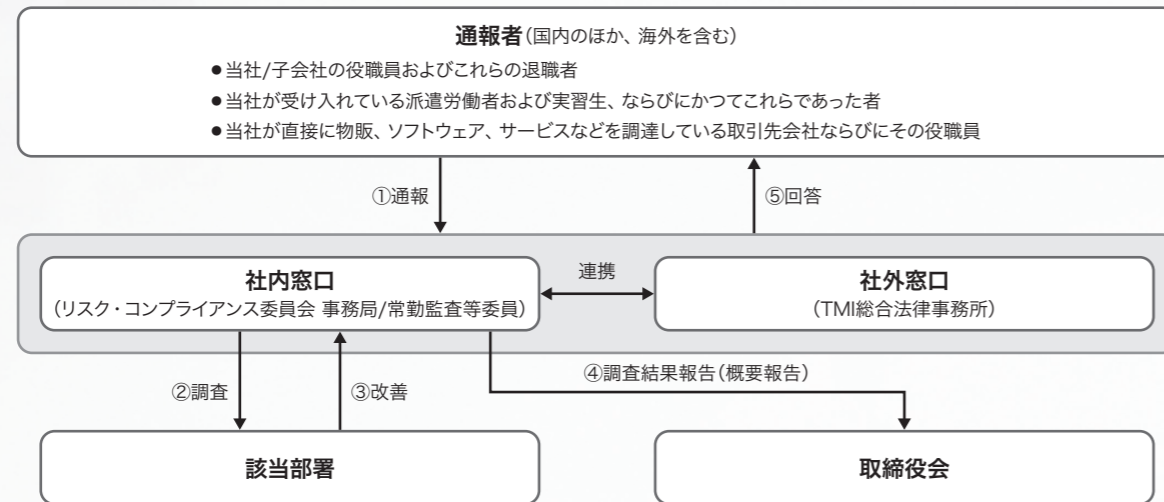
当社グループにおいてはCEOを長とし、執行役員などを委員とするリスク・コンプライアンス委員会を設置し、四半期に1度開催しており、コンプライアンス、情報セキュリティ、災害リスクなどの把握、分析、対策などについて討議を行っています。

●内部通報制度

当社グループは、不正行為などの早期発見と是正を図り、法令を誠実に遵守する公正な経営の強化に資することを目的とした内部通報制度を構築しています。社内窓口(リスク・コンプライアンス委員会事務局/常勤監査等委員)および社外窓口(TMI総合法律事務所)の2つを通報窓口として設置しており、通報フローは以下のとおりとなります。

また、関連法令および当社規定に従い、通報者・相談者に対しては個人が特定されず、いかなる不利益な取り扱いも受けることのないよう対応しています。なお、過去に重大な法令違反行為、「CSR基本方針」違反、社内規定違反での通報はありません。

【内部通報フロー】



コンプライアンスの主な取り組み

●コンプライアンス教育・研修

当社グループでは、社員のコンプライアンスに対する意識と理解のさらなる向上を図るため、コンプライアンスに関する教育、研修に取り組んでいます。

2024年3月期に実施した主な教育、研修については以下のとおりです。

| | |
|---------|---|
| 教育・研修内容 | <ul style="list-style-type: none"> 全社員を対象とした以下テーマに関するeラーニングによる教育(受講率100%) 全社員を対象としたeラーニングによるコンプライアンス基礎教育(受講率100%) |
| | <ul style="list-style-type: none"> <テーマ> 下請法、ハラスメント防止、安全輸出関連法令、情報セキュリティ、インサイダー取引防止 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 新入社員を対象としたコンプライアンス、情報セキュリティ、人権に関する集合研修 |

●反社会的勢力排除の徹底

当社グループでは、「CSR基本方針」、「コンプライアンス規範」において反社会的勢力の排除を掲げ、いかなる反社会的勢力に対しても毅然とした態度と行動で臨み、あらゆる関係を持たないことを明確に宣言し、社員に周知徹底しています。また、「反社会的勢力への対応に関する細則」を定め、反社会的勢力の排除のための対策について具体的に定めています。

[主な対策]

- ・パートナーなどとの契約においては、反社会的勢力の排除に関する条項を設ける、もしくは反社会的勢力の排除に関する覚書を締結するなど、その徹底を図っています。
- ・不当要求防止責任者の選任、神奈川県企業防衛対策協議会への加入などにより、警察との連携、反社会的勢力に関する情報を収集できる体制を整備しています。
- ・すべての契約先などに対して、外部機関などを使って反社会的勢力とかわりがある、もしくはその疑いがないか、新規契約締結時および定期的に調査を行っています。

●インサイダー取引防止の取り組み

当社グループは、「重要事実の適切な管理」、「自社株式の売買に関する事前承認、事後報告」などを定めた「インサイダー取引防止規程」を制定し、周知徹底しています。あわせて、全社員に対してeラーニングによるインサイダー取引防止教育を実施し、社員の意識と理解を深めることで、インサイダー取引の未然防止に努めています。

[インサイダー情報の管理]

- ・法規制や社内規定に従い、インサイダー情報を適切に管理する。
- ・決算情報の漏洩防止と公平性の確保のため、決算(四半期決算)期末日の翌日から決算発表日までを「沈黙期間」とし、この期間は、原則として決算に関連するコメントや質問への回答を控える。ただし、この期間中であっても適時開示規則に則った適時開示を行うことがある。

●公正な商取引の推進

当社グループでは公正な商取引や腐敗防止を推進するため、下記のグループポリシーを制定し、周知徹底を行うとともに対策に取り組んでいます。なお、当社グループでは創業以来、各国の競争法、反トラスト法および腐敗防止に関する法律に抵触したことはありません。

- (1)自由な競争原理に基づき、各国の競争法などを遵守した公正な手段による商取引を行う。
- (2)各国の反トラスト法に違反しうる競合他社との協定参加およびそのような疑いを招く行為を行わない。
- (3)各国の贈収賄および汚職の防止に関する法令を遵守し、そのような疑いを招く行為を行わない。

[主な対策]

- ・公務員・外国公務員への接待・贈答を禁止するルールの周知徹底や接待・贈答を行う際の事前申請制、接待・贈答受領に関する定期的な調査などを行い、腐敗防止に取り組んでいます。
- ・全社員受講のeラーニング教育で、関連法令(独占禁止法、不正競争防止法など)の説明と違反事例を盛り込み、継続的に社員の意識向上に努めています。
- ・関連当事者(役員、主要株主とその近親者など)との取引は、「関連当事者取引管理規程」を定め、取締役会の決議もしくは報告事項とし、取引の合理性、条件の妥当性などを審査し、利益相反などの不適切な取引を排除しています。

●安全保障輸出管理

当社グループは、安全保障輸出管理に関する体制を整備し、適切な運用を行っています。

当社グループ各社において関連する社内規定を制定するとともに、当社に専門部署である安全保障輸出管理室を設置して、以下の基本方針の下に取り組んでいます。

- ・規制貨物などの輸出等、仲介貿易取引および技術の仲介取引については、外為法等^{*1}・外国法等^{*2}に反する行為は行わない。
- ・外為法等・外国法等の遵守および適切な輸出管理を実施するため、安全保障輸出管理の責任者を定め、輸出管理体制の整備、充実を行う。

また、当社の全社員を対象としたeラーニングにより、安全保障輸出管理に関する教育を実施しています。

*1:「外為法等」とは、「外国為替および外国貿易法」とこれに基づく政令、省令、通達などをいいます。

*2:「外国法等」とは、国際的な平和および安全の維持の観点から貨物の輸出および技術の提供を規制する外国法であって当社の安全保障輸出管理室が定めるものをいいます。

●グローバル・タックス・ポリシー

(1)基本方針

当社グループは、当社およびグループ会社が所在する各国の税務関連法令の立法趣旨を理解したうえで遵守し、また、OECD(BEPS*各行動計画を含む)が定める国際税務ルールを尊重し、多国籍企業として、それらに準拠することで適正な納税を行い、社会的責任を果たします。

*: BEPSとは、Base Erosion and Profit Shifting(税源浸食と利益移転)の略で、OECD・G20が租税回避行為を防止するために立ち上げた国際的なプロジェクトのことです。

(2)税務ガバナンス

当社グループは、最高経営責任者(CEO)のもと、最高財務責任者(CFO)および主幹部門である当社の財務経理統括部が、グループ各社の税務責任者と連携し、グローバルに税務リスクを管理する体制を整えています。これにより、事業活動を行う国・地域および取引関係のある国・地域の税法改正を含む最新の税務関連項目や国際税務を取り巻く環境変化などに適切に対応しています。

(3)税務リスクマネジメント

当社グループは、常に税務リスクの極小化に努めるために以下の取り組みを行います。

- ・財務経理統括部は、事業運営部門と常に連携し、税務リスクの早期発見に努めています。
- ・重大な税務リスクを発見した場合は、事実関係を整理し、立法趣旨に照らしたうえで処理を決定します。
- ・税務処理に不確実性が残った場合は、外部専門家のアドバイスを受ける、若しくは、必要に応じて税務当局への事前照会を行い、不確実性の排除に努めます。
- ・国境を跨るグローバル会社間取引においては、海外グループ会社の機能およびリスクの分析を行い、OECDガイドラインおよび当社グループの移転価格ポリシーに沿って取引価格を設定します。

(4)タックス・ヘイブンへの対応

当社グループは、事業の実態を伴わないタックス・ヘイブン(無税もしくは著しく低税率な国や地域)を利用した意図的な租税回避行為を行いません。

(5)タックス・プランニング

当社グループは、株主価値の最大化を実現するため、事業目的および立法趣旨に沿った範囲において、税制上の優遇措置を適用することで、適切な税負担実現に努めます。

(6)組織と人材育成

税務は複雑でありキャッシュフローにも重大な影響を与える可能性もあるため、専門的知識と豊富な経験を要求されます。当社グループは、税務に関連する組織の運営および人材育成に関して以下の取り組みを行います。

- ・財務経理統括部は、当社グループ特有の複雑な税務問題の解決およびグループ会社への指導なども必要なため、高度な専門知識を持ち、経験豊富な人材の確保、育成を行います。
- ・グループ会社においては、外部専門家と連携し、税務業務を円滑に遂行できる人材育成を行います。
- ・全社員に対して、必要な税務知識の浸透に努めます。

(7)税務当局との関係構築

当社グループは、各国の税務当局の求めに応じて適切に情報提供を行うなど、真摯な対応に努め、税務当局との信頼関係を維持してまいります。税務当局との間に見解の相違が発生した場合には、税務当局と建設的なコミュニケーションを行い、問題解決に努めます。

●情報セキュリティ・個人情報の保護

「Solution SoC」ビジネスを事業とするソシオネクストは、開発業務のなかでお客様の重要な機密情報をお預かりすることがあるため、情報セキュリティを重要な経営課題の1つとして、積極的に取り組んでいます。

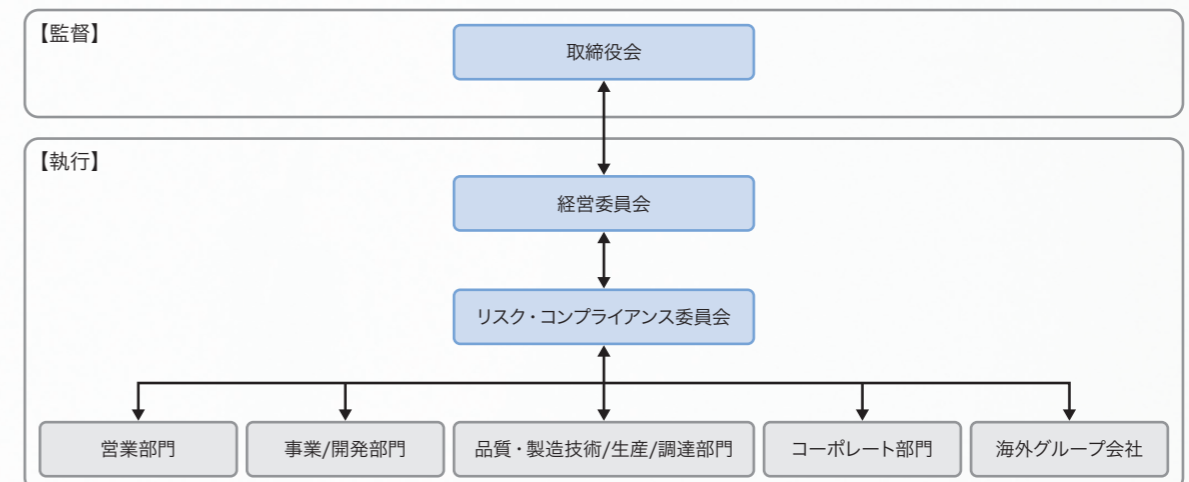
当社グループは、情報セキュリティを確保するための対策、体制などの基本事項を定めるとともに、情報の機密性・完全性・可用性の3つをバランスよくマネジメントすることで、グループ全体の情報セキュリティを確保し、当社グループ、お客様およびパートナーの情報資産を適切に取り扱っています。

当社グループは、お客様、パートナー、社員などすべての個人情報について、各国の関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護します。当社グループは、各国の関連する法規制に従って個人情報を慎重に取り扱い、特定された利用目的の達成に必要な範囲内で、個人情報の収集、保存、変更、移転、共有その他の処理を行っています。

また、当社の全社員を対象としたeラーニングにより、情報セキュリティや個人情報保護に関する教育を実施しています。

・情報セキュリティ・個人情報保護に関するリスクマネジメント体制

リスク・コンプライアンス委員会は、当社グループの情報セキュリティのリスクについて、リスクの把握、分析、対策などについて討議を行っています。リスク・コンプライアンス委員会は四半期ごとに開催しています。委員長(代表取締役会長兼社長兼CEO)、委員(執行役員)、CEOが指名した組織責任者などで構成しています。



・個人情報の取り扱いについて

当社グループは、個人の人格尊重の理念の下、個人情報などを適正に取り扱うことを企業としての社会的責務であると深く認識し、下記に基づいて個人情報などを保護し、尊重します。

- (1)役員および従業員に対して、当社の個人情報などに関する教育を定期的に行うとともに、個人情報などを取り扱っている部門ごとに、管理責任者を置き、個人情報などの適切な管理に努めます。
- (2)本人から同意を得た場合または法令により許された場合を除き、通知もしくは公表した利用目的、または取得状況からみて明らかな利用目的のためにのみ、個人情報などを利用いたします。特に特定個人情報については、法令の定める目的の範囲内に限定して取得し、利用目的を明らかにし、その利用目的のためにのみ、特定個人情報を利用いたします。
- (3)本人から同意を得た場合または法令により許された場合を除き、個人情報などを第三者に提供いたしません。なお、個人情報などを第三者に提供する場合には、その第三者に対し契約により適切な管理を義務づけます。
- (4)個人情報などの漏洩、滅失または毀損などを防止するために、個人情報などを安全に管理し、セキュリティの

確保・向上に努めるとともに、これらのリスクに対する合理的な是正措置を講じます。特に特定個人情報においては、法令、国が定める指針その他の規範に基づき、適切な安全管理措置を施すとともに、その事務を第三者に委託する場合には同等の義務を課し、適切に管理、監督します。

- (5) 当社の個人情報などの取扱いに関する苦情、相談がある場合、また当社が開示などの要求に応じることができ
る権限を有する個人情報などについて、ご本人(または代理人の方)から個人情報などの開示の要求がある
場合は、あらかじめご本人にお知らせした窓口にて、適切かつ迅速に対応します。
- (6) 個人情報などに関する法令、国が定める指針その他の規範を遵守するとともに、当社の個人情報保護マネジ
メントシステムを継続的に改善します。

ESGデータ

環境(E: Environment)

●温室効果ガス排出量(グローバル)

| 項目 | 単位 | グローバル実績 | | | | | |
|--------|----------------|---|-------------------|-------------------|-----------------|---------|---------|
| | | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | | | |
| GHG排出量 | 排出量計(S1+S2) | マーケットベース | t-CO ₂ | 7,289 | 8,534 | 8,198 | |
| | 排出量計(S1+S2+S3) | マーケットベース | t-CO ₂ | 254,054 | 544,958 | 385,008 | |
| | Scope1 | | t-CO ₂ | 318 | 235 | 262 | |
| | Scope1(内訳) | | | | | | |
| | | 二酸化炭素(CO ₂) | | t-CO ₂ | 318 | 235 | 262 |
| | | メタン(CH ₄) | | t-CO ₂ | 0 | 0 | 0 |
| | | 一酸化二窒素(N ₂ O) | | t-CO ₂ | 0 | 0 | 0 |
| | | ハイドロフルオロカーボン類(HFCs) | | t-CO ₂ | 0 | 0 | 0 |
| | | パーフルオロカーボン類(PFCs) | | t-CO ₂ | 0 | 0 | 0 |
| | | 六フッ化硫黄(SF ₆) | | t-CO ₂ | 0 | 0 | 0 |
| | | 三フッ化窒素(NF ₃) | | t-CO ₂ | 0 | 0 | 0 |
| | Scope2 | マーケットベース | | t-CO ₂ | 6,971 | 8,299 | 7,936 |
| | Scope2 | ロケーションベース | | t-CO ₂ | 7,701 | 8,500 | 7,950 |
| | | うちデータセンターに おける排出量 | | t-CO ₂ | 1,359 | 3,678 | 3,655 |
| | Scope3 | Scope1,2を除く(合計) | | t-CO ₂ | 246,765 | 536,424 | 376,810 |
| | C1 | 購入した製品サービス | | t-CO ₂ | 216,169 | 500,316 | 339,024 |
| | C2 | 資本財 | | t-CO ₂ | 27,715 | 32,053 | 32,164 |
| | C3 | Scope1、Scope2に含ま れない燃料およびエネルギー 関連活動 | | t-CO ₂ | 1,269 | 1,416 | 1,370 |
| | C4 | 輸送、配送(上流) | | t-CO ₂ | 895 | 1,150 | 1,136 |
| | C5 | 事業から出る廃棄物 | | t-CO ₂ | 50 | 26 | 25 |
| C6 | 出張 | | t-CO ₂ | 200 | 953 | 2,267 | |
| C7 | 雇用者の通勤 | | t-CO ₂ | 467 | 510 | 824 | |
| C8 | リース資産(上流) | | t-CO ₂ | | 対象外 | | |
| C9 | 輸送、配送(下流) | | t-CO ₂ | | Cat.4で算出のため該当無し | | |
| C10 | 販売した製品の加工 | | t-CO ₂ | | 対象外 | | |
| C11 | 販売した製品の使用 | | t-CO ₂ | | 対象外 | | |
| C12 | 販売した製品の廃棄 | | t-CO ₂ | | 対象外 | | |
| C13 | リース資産(下流) | | t-CO ₂ | | 対象外 | | |
| C14 | フランチャイズ | | t-CO ₂ | | 対象外 | | |
| C15 | 投資 | | t-CO ₂ | | 対象外 | | |

●事業活動におけるエネルギー管理(グローバル)

| 項目 | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|--------------|------|----------|----------|----------|
| エネルギー総消費量 | [GJ] | 176,530 | 197,892 | 165,944 |
| 電力系統からの電力の割合 | [%] | 95.3 | 96.4 | 95.2 |
| 再生可能エネルギーの割合 | [%] | 0 | 0 | 0 |

●エネルギー使用量の削減(単独)

| 項目 | 単位 | 実績 | | |
|----------|-------------------|------------|------------|-----------|
| | | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
| エネルギー使用量 | [KL/年] | 3,356 | 2,761 | 2,098 |
| 原単位 | [KL/社員] | 1.53 | 1.26 | 0.96 |
| 電気使用量 | [kWh] | 12,283,844 | 10,013,456 | 8,506,506 |
| 蒸気 | [MJ] | 1,467,943 | 1,812,805 | 1,806,509 |
| 都市ガス | [m ³] | 124,752 | 104,842 | 125,823 |

●廃棄物(単独)

| 項目 | 廃棄物重量(トン) | |
|--------------|------------|-------|
| 2022年3月期* | 81.23 | |
| 2023年3月期 | 13.60 | |
| 2024年3月期 | 13.39 | |
| 2024年3月期(内訳) | 一般廃棄物発生量 | 2.19 |
| | うち)リサイクル量 | 2.19 |
| | うち)非リサイクル量 | 0 |
| | 産業廃棄物発生量 | 11.00 |
| | うち)リサイクル量 | 10.46 |
| | うち)非リサイクル量 | 0.54 |
| | 特別管理産業廃棄物 | 0.20 |
| | うち)リサイクル量 | 0.15 |
| | うち)非リサイクル量 | 0.05 |
| 有害廃棄物 | 0 | |

*: 2022年3月期は京都事業所の移転に伴い、廃棄物排出量が増加しました。

●化学物質の管理(グローバル)

| 項目 | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|------------------------|-------|----------|----------|----------|
| 揮発性有機化合物(VOC大気排出量23物質) | t(トン) | 0 | 0 | 0 |

●水使用量(グローバル)

| 項目 | 単位 | グローバル実績 | | |
|-----|----------------|----------|----------|----------|
| | | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
| 使用量 | m ³ | 3,440* | 4,798 | 4,145 |

*: 2022年3月期は国内実績のみ

●環境教育実績(単独)

| 項目 | 単位 | 国内実績 | | |
|-----------|--------|-------------|-------------|-------------|
| | | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
| 環境教育 受講者数 | 人(受講率) | 2,331(100%) | 2,331(100%) | 2,347(100%) |

●ISO認証取得(グローバル)

| ISO認証 | 認証範囲 | ISO認証 | 認証範囲 |
|----------------------------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| ISO14001 [環境マネジメントシステム] | 新横浜本社 | ISO9001 [品質マネジメント] | 新横浜本社 |
| | 京都事業所 | | 京都事業所 |
| | 川崎(溝の口)オフィス | | 川崎(溝の口)オフィス |
| | 仙台事業所 | | 仙台事業所 |
| | 高蔵寺事業所 | | 高蔵寺事業所 |
| | | | Socionext Europe GmbH |

| ISO認証 | 認証範囲 | ISO認証 | 認証範囲 |
|--|------------|----------------------------|-----------------------|
| ISO26262 [機能安全] | 一部事業部門での取得 | ISO/IEC27001 [情報セキュリティ] | 新横浜本社 (一部事業部門での取得) |
| ISO/IEC5230 [OpenChain/OSS コンプライアンス管理] | 国内の全事業所 | | Socionext Europe GmbH |

ISO認証取得に関する詳しい情報は当社ホームページに掲載しています。
<https://www.socionext.com/jp/sustainability/management/>

●環境リスクマネジメント(グローバル)

| 項目 | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|----------|---------|----------|----------|----------|
| 環境関連法令違反 | 件数[件] | 0 | 0 | 0 |
| | 罰金額[千円] | 0 | 0 | 0 |

●リコール情報(グローバル)

| 項目 | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|--------|-------|----------|----------|----------|
| リコール情報 | 件数[件] | 0 | 0 | 0 |

社会(S: Social)

●年齢別従業員数(単独)

2024年3月末時点

| | 単位 | 2024年3月期 | | | |
|------|-----------|----------|-------|-----|-------|
| | | 全体 | 女性 | 男性 | |
| 正社員 | 全体 | 人 | 1,938 | 190 | 1,748 |
| | 20代 | 人 | 129 | 18 | 111 |
| | 30代 | 人 | 141 | 36 | 105 |
| | 40代 | 人 | 628 | 76 | 552 |
| | 50代 | 人 | 991 | 57 | 934 |
| | 60代 | 人 | 49 | 3 | 46 |
| | 70歳以上 | 人 | 0 | 0 | 0 |
| 非正社員 | 全体 | 人 | 230 | 23 | 207 |
| | うち有期フルタイム | 人 | 18 | 10 | 8 |
| | うち定年後継続採用 | 人 | 212 | 13 | 199 |

●新卒採用者の男女構成(単独)

| | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|----|----|----------|----------|----------|
| 女性 | 人 | 4 | 0 | 2 |
| | % | 12% | 0% | 8% |
| 男性 | 人 | 29 | 12 | 24 |
| | % | 88% | 100% | 92% |
| 合計 | 人 | 33 | 12 | 26 |

●キャリア採用者の男女構成(単独)

| | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|-------|----|----------|----------|----------|
| 女性 | 人 | 5 | 8 | 3 |
| | % | 25% | 25% | 8% |
| 男性 | 人 | 15 | 24 | 36 |
| | % | 75% | 75% | 92% |
| 合計 | 人 | 20 | 32 | 39 |
| うち再入社 | 人 | 0 | 0 | 3 |

●勤続年数(単独)

| | 単位 | 2024年3月期 | | |
|-------|----|----------|-----|-----|
| | | 全体 | 女性 | 男性 |
| 勤続年数* | 年 | 8.1 | 7.5 | 8.1 |

*: 当社の事業開始となる2015年3月を起点とした勤続年数となります。

●障がい者(単独)

| | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|-------------|----|----------|----------|----------|
| 障がい者雇用(人数)* | 人 | 51 | 53 | 55 |
| 障がい者雇用(率) | % | 2.2 | 2.3 | 2.4 |
| 目標値(%) | % | 2.3 | 2.3 | 2.3 |

*: 障がい種別: 身体障がい者、発達障がい者、発達障がい者以外の精神障がい者

●離職者数(単独)

| | 単位 | 離職者数内訳 | | |
|--------------|----|--------|------|------|
| | | 全体 | 女性 | 男性 |
| 2022年3月期 | 人 | 55 | 3 | 52 |
| 2023年3月期 | 人 | 44 | 1 | 43 |
| 2024年3月期 | 人 | 35 | 4 | 31 |
| 2024年の離職率 | % | 1.8% | 2.1% | 1.8% |
| 定年退職者数(上記外数) | 人 | 14 | 0 | 14 |

●社員構成比率(単独)

| | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | |
|-----------|----|----------|----------|----------|-------|
| 社員男女比率*1 | 女性 | % | 9.5% | 9.8% | 9.8% |
| | 男性 | % | 90.5% | 90.2% | 90.2% |
| 管理職男女比率*2 | 女性 | % | 2.4% | 2.3% | 2.6% |
| | 男性 | % | 97.6% | 97.7% | 97.4% |

*1: 2024年3月末時点の構成比率

*2: 女性管理職比率目標: 2027年度までに3.4%を達成

●外国籍社員の状況(単独)

2024年3月末時点

| | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|------|----|----------|----------|----------|
| 正社員 | 人 | 43 | 43 | 43 |
| 非正社員 | 人 | 2 | 1 | 1 |

2024年3月末時点

| | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|--------|----|----------|----------|----------|
| 新卒採用 | 人 | 1 | 2 | 2 |
| キャリア採用 | 人 | 0 | 3 | 1 |

●教育・研修(単独)

| 項目 | 主な研修内容 | 1人あたり研修時間(時間) | | |
|-------|---|---------------|----------|----------|
| | | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
| 階層別教育 | 新入社員向け研修、新任幹部社員向け研修など | 2.9時間 | 1.3時間 | 1.8時間 |
| 共通教育 | [全社員がeラーニング教育を毎年1回受講] コンプライアンス、情報セキュリティ、インサイダー取引防止、ハラスメント防止、環境、購買取引、安全保証輸出関連法令など | 4.0時間 | 4.6時間 | 5.5時間 |
| 専門教育 | 語学研修、コミュニケーション研修、技術基礎研修など | 2.9時間 | 5.5時間 | 3.4時間 |
| 合計 | | 9.8時間 | 11.4時間 | 10.7時間 |

●エンジニア育成(単独)

| 育成指標 | 実績 | | |
|------------------------|----------|----------|----------|
| | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
| グローバルプロジェクトの経験人数比率 | 60% | 72% | 82% |
| 先端プロジェクト(7nm以下)の経験人数比率 | 47% | 61% | 75% |

●男女の賃金差異(単独)

| | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|----------|----------|----------|----------|
| 全労働者 | 70.3% | 71.6% | 71.6% |
| うち正規労働者 | 72.0% | 72.6% | 72.5% |
| うち非正規労働者 | 57.5% | 61.3% | 62.7% |
| 管理職のみ | 95.1% | 95.4% | 91.6% |

●健康推進・安全衛生

| | | | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|------|-------------|-------|----------|----------|----------|
| 健康推進 | ストレスチェック実施率 | 国内 | 87.4% | 85.8% | 83.2% |
| 安全衛生 | 重大労働災害・事故件数 | グローバル | 0 | 0 | 0 |

●ワークライフバランス推進(単独)

| | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|----------------|----|----------|----------|----------|
| 年間総実労働時間(1人平均) | 時間 | 2,186 | 2,165 | 2,099 |
| 有給休暇取得率 | % | 67.8% | 74.1% | 75.3% |
| リモートワーク適用比率 | % | 100% | 100% | 100% |
| 育休取得率(女性) | % | 100% | 100% | 100% |
| 育休取得率(男性) | % | 14.8% | 15.8% | 57.1% |
| 復職率 | % | 100% | 100% | 100% |
| 介護休職取得者数 | 人 | 0 | 3 | 2 |

サプライチェーン(S: Social, E: Environment)

●パートナーへのCSR調査実施状況(グローバル)

| 調査対象 | 回答実績 | 調査のカバー率 | うち、重要パートナー | |
|------|-------------|------------------------------|------------|-----------------------------|
| | | | 14社(/14社) | 58.3%(金額ベース) 5.4%(社数ベース) |
| 261社 | 145社(/261社) | 80.2%(金額ベース) 55.6%(社数ベース) | | |

●紛争鉱物(3TG、グローバル)

| | 3TG | | | | |
|-----------------------------|--------------|-----|------|-----|--------|
| | 2024年3月(19社) | | | | |
| | 合計 | 金 | タンタル | スズ | タングステン |
| 製錬所・精製所総数 | 234 | 99 | 34 | 65 | 36 |
| RMAP認証取得(コンフリクトフリー)製錬所・精製所数 | 213 | 87 | 33 | 62 | 31 |
| RMAP Active製錬所 | 2 | 2 | - | - | - |
| その他RMI認定製錬所 | 19 | 10 | 1 | 3 | 5 |
| RMAP認証取得製錬所率 | 91% | 88% | 97% | 95% | 86% |
| 調査票回収率 | 100% | - | - | - | - |

●紛争鉱物(コバルト・マイカ、グローバル)

| | コバルト・マイカ | | |
|-----------------------------|---------------|------|------|
| | 2024年3月期(11社) | | |
| | 合計 | コバルト | マイカ |
| 製錬所・精製所総数 | 81 | 77 | 4 |
| RMAP認証取得(コンフリクトフリー)製錬所・精製所数 | 42 | 42 | 0 |
| RMAP Active製錬所 | 6 | 3 | 3 |
| その他RMI認定製錬所 | 33 | 32 | 1 |
| RMAP認証取得製錬所率 | 52% | 55% | 0% |
| 調査票回収率 | 100% | 100% | 100% |

ガバナンス(G: Governance)

●取締役の比率

| | | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月現在 | 2024年3月期 |
|-------|----|------|----------|-----------|----------|
| 社内取締役 | 女性 | 人(%) | 0(0%) | 0(0%) | 0(0%) |
| | 男性 | 人(%) | 6(46%) | 6(60%) | 5(50%) |
| | 計 | 人(%) | 6(46%) | 6(60%) | 5(50%) |
| 社外取締役 | 女性 | 人(%) | 1(8%) | 1(10%) | 2(20%) |
| | 男性 | 人(%) | 6(46%) | 3(30%) | 3(30%) |
| | 計 | 人(%) | 7(54%) | 4(40%) | 5(50%) |
| 合計 | 女性 | 人(%) | 1(8%) | 1(10%) | 2(20%) |
| | 男性 | 人(%) | 12(92%) | 9(90%) | 8(80%) |
| | 計 | 人(%) | 13(100%) | 10(100%) | 10(100%) |

●取締役の状況

| | | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 | |
|---------------------|----------|-------------|----------|----------|----------|------|
| 取締役 | 取締役総数 | 社内取締役(うち女性) | 人 | 6(0) | 6(0) | 5(0) |
| | | 社外取締役(うち女性) | 人 | 7(1) | 4(1) | 5(2) |
| | 平均年齢 | 歳 | 58.2 | 59.8 | 55.6 | |
| | 役員平均在任期間 | 年 | 2.1 | 2.7 | 3.1 | |
| うちリスクマネジメント担当役員 | | 人 | 1 | 1 | 1 | |
| うちCSR(サステナビリティ)担当役員 | | 人 | 1 | 1 | 1 | |

●ガバナンスに関する委員会の状況(2024年3月期)

| 構成 | 単位 | 監査等委員会 | 指名・報酬委員会 |
|-------------|----|--------|----------|
| 構成人数 | 人 | 3 | 3 |
| 社内取締役(うち女性) | 人 | 0 | 1(0) |
| 社外取締役(うち女性) | 人 | 3(1) | 2(1) |

●取締役会・委員会の回数(2024年3月期)

| 職位 | 氏名 | 出席状況 |
|--------------|----------------------|----------------|
| 代表取締役 | 肥塚 雅博 | 14回/14回 (100%) |
| 取締役 | 大槻 浩一 | 14回/14回 (100%) |
| 取締役 | 久保 徳章 | 14回/14回 (100%) |
| 取締役 | 米山 優 | 14回/14回 (100%) |
| 取締役 | 吉田 久人 | 11回/11回 (100%) |
| 取締役 | 安藤 慎一 ^{*1} | 3回/3回 (100%) |
| 社外取締役 | 北所 克史 ^{*1} | 3回/3回 (100%) |
| 社外取締役 | 鈴木 正俊 | 14回/14回 (100%) |
| 社外取締役 | 笠野 さち子 ^{*2} | 14回/14回 (100%) |
| 社外取締役(監査等委員) | 市川 育義 | 14回/14回 (100%) |
| 社外取締役(監査等委員) | 池本 守正 | 11回/11回 (100%) |
| 社外取締役(監査等委員) | 米田 紀子 | 11回/11回 (100%) |
| 取締役(監査等委員) | 佐久間 剛 ^{*3} | 3回/3回 (100%) |

*1: 安藤慎一氏、北所克史氏は、2023年6月28日開催の第9回定時株主総会の終結のときをもって退任しており、それまでの状況を記載しております。

*2: 笠野さち子氏は、取締役(監査等委員)を2023年6月28日開催の第9回定時株主総会の終結のときをもって退任し、同株主総会において新たに監査等委員でない取締役に選任され、就任したことから、同氏の出席回数は取締役(監査等委員)として出席した回数を含んでおります。

*3: 佐久間剛氏は、取締役(監査等委員)を2023年6月28日開催の第9回定時株主総会の終結のときをもって退任しており、それまでの状況を記載しております。

●コンプライアンス

| 項目 | 範囲 | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|------------------------|-------------|----|----------|----------|----------|
| 通報・告発件数 | 内部 | 件 | 0 | 0 | 0 |
| | 外部 | 件 | 0 | 0 | 0 |
| 公正取引委員会など関係官庁からの排除勧告 | - | 件 | 0 | 0 | 0 |
| 不祥事などによる操業・営業停止 | - | 件 | 0 | 0 | 0 |
| コンプライアンスに関わる事故・事件で刑事告発 | 価格カルテルによる摘発 | - | 件 | 0 | 0 |
| | 贈賄による摘発 | - | 件 | 0 | 0 |
| | その他による摘発 | - | 件 | 0 | 0 |

●コンプライアンス教育

| 項目 | 単位 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|--------------------|----|----------|----------|----------|
| コンプライアンスに関する役員教育回数 | 回 | 1 | 1 | 1 |
| コンプライアンスに関する社員教育回数 | 回 | 1 | 1 | 1 |





socionext™

Copyright 2023-2024 Socionext Inc.
AD00-00006-2 October 2024