

# ESG Report 2023

## Socionext ESG Report 2023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。  
また、本レポートは2023年12月に発行したものをデザインなどを修正したものであり、記載内容に変更はありません。

**発行年月** 2023年12月  
**発行者** 株式会社ソシオネクスト ESG推進室  
**対象期間** 2023年3月期(2022年4月1日～2023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。

# 目次

<b>基本理念</b> .....	06
Mission(企業としての使命) .....	06
Value(重視する価値観) .....	06
行動指針 .....	07
CSR基本方針 .....	07
経営方針 .....	08
<b>サステナビリティの考え方・方針</b> .....	09
基本的な考え方 .....	09
サステナビリティ活動への取り組み .....	10
<b>トップメッセージ</b> .....	11
ブランドプロミス .....	11
トップコミットメント .....	11
<b>ビジネスモデル</b> .....	12
<b>環境活動</b> .....	16
環境方針 .....	16
製品の環境対応 .....	16
<b>気候変動に関する取り組み</b> .....	17
ガバナンス .....	17
戦略 .....	18
リスク管理 .....	20
指標および目標 .....	21
エネルギー使用量の削減 .....	21
廃棄物の削減 .....	21
ISO14001 認証 .....	22
<b>ソーシャル</b> .....	23
人権 .....	23
人材育成/採用 .....	24
ダイバーシティ&インクルージョン .....	26
安全衛生/健康推進 .....	27
<b>調達マネジメント</b> .....	29
サプライチェーン体制 .....	29
CSR調達ガイドライン .....	29
サプライチェーン管理 .....	29
責任ある鉱物調達への取り組み .....	30
グリーン調達 .....	31
BCM/BCP .....	32
公平公正な取引 .....	32
調達コンプライアンスの徹底 .....	32
<b>品質・信頼性</b> .....	33
品質方針 .....	33
源流からの作り込み(デザインレビュー) .....	33
委託先管理 .....	34
顧客品質サポート .....	35
ISO9001 認証 .....	35
<b>コーポレート・ガバナンス</b> .....	36
基本的な考え方 .....	36
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 .....	36
当社の業務執行および監視体制 .....	37
取締役会の実効性評価 .....	38
取締役会の多様性に関する考え方など .....	39
スキル・マトリックス .....	40
役員報酬の決定方針 .....	40
社外取締役のサポート体制 .....	41
取締役の選解任の方針 .....	41
最高経営責任者(CEO)などの後継者計画 .....	42
取締役のトレーニングの方針 .....	42
独立性判断基準 .....	42
政策保有株式 .....	44
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 .....	44
株主との建設的な対話に関する方針 .....	46
資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 .....	46
株主との対話の実施状況など .....	47
<b>内部統制</b> .....	48
内部統制に関する方針 .....	48
内部統制に関する運用状況 .....	51
<b>リスクマネジメント</b> .....	54
<b>コンプライアンス</b> .....	55
コンプライアンスの考え方 .....	55
コンプライアンス体制 .....	55
コンプライアンスの主な取り組み .....	56
<b>ESGデータ</b> .....	59
環境(E: Environment) .....	59
社会(S: Social) .....	61
ガバナンス(G: Governance) .....	62

## 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。

この基本理念の下、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.”

### Value(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繋がる。

#### “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

経営の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、「インダストリアル」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、お客様と協力した開発を通して、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<sup>\*1</sup>をはじめ、IP<sup>\*2</sup>・EDAツール<sup>\*3</sup>・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、社会の可能性を広げて行くことを目指して、持続可能で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への配慮、人権尊重や多様性などの社会問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、活動にあたっては、お客様、お取引様、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。

\*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。

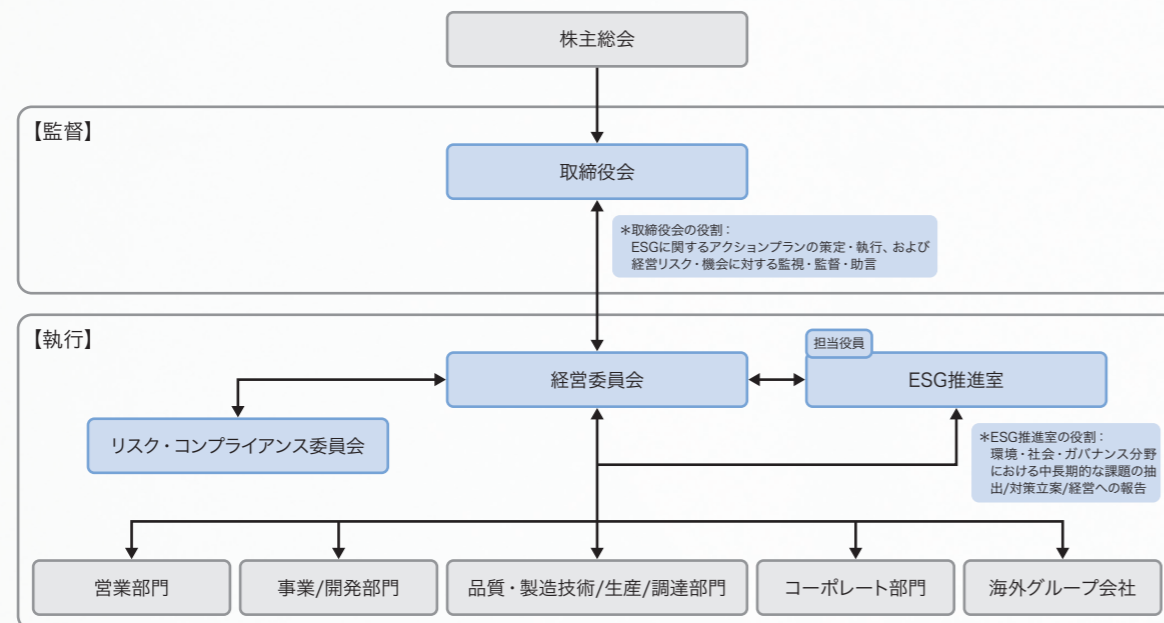
\*3：EDAとは、Electronic Design Automationの略語であり、半導体の設計作業を自動化して行うソフトウェアやツールです。

## サステナビリティ活動への取り組み

ソシオネクストグループは、経営と一体化したサステナビリティ活動を推進し、環境・社会・ガバナンス分野における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、2022年4月にESG推進室を設置しました。このESG推進室を中心に、社内関連部門と一体化した推進体制を構築し、これを活動の基盤として取締役会を中心としたマネジメント体制のもと、重要なサステナビリティ課題への取り組み方針・実行計画の策定や、進捗確認などを行っています。

グローバルな社会的課題への対応として、当社グループでは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、品質・サービス向上への対応といった課題に真摯に取り組み、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、事業活動を通じてサステナビリティな社会の実現に向けて取り組んでいます。

### ●サステナビリティ活動 推進体制図



## トップメッセージ



私たちソシオネクストは、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ご期待ください。

## 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繋ぎ、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・お取引先様・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

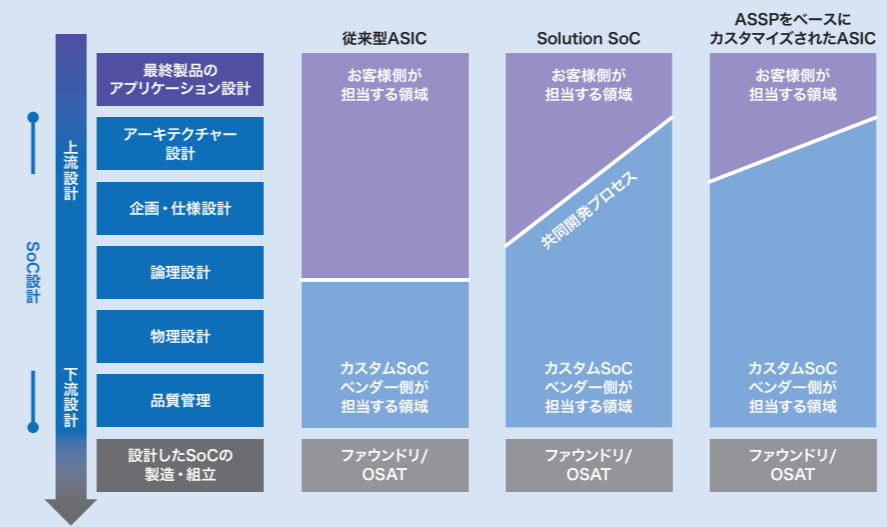


ソシオネクストグループは、ロジック半導体市場の中で、「Solution SoC」という新しくかつ独自のビジネスモデルのもとでお客様にカスタムSoCを開発・提供しているファブレスの半導体ベンダーです。SoCは、System on chipの略語で、装置やシステムの動作に必要な機能を1つのチップ(半導体)に実装したものです。当社グループは、このSoCのうち、特定のお客様固有に設計されるカスタムSoCを中心に事業を行っています。新しいサービス・製品の差別化のために独自の先端SoCを必要とするお客様のパートナーとして、また、IP<sup>\*1</sup>、EDA<sup>\*2</sup>ツール、ソ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<sup>\*3</sup>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<sup>\*4</sup>を中心に事業を展開しておりましたが、2019年3月期以降、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るお客様に対して、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<sup>\*5</sup>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。

【ビジネスモデルごとのカスタムSoC設計フローの違い】



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<sup>\*6</sup>、パッケージング技術<sup>\*7</sup>、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登場し、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。その影響によって、それらのさまざまな技術を選択し、組み合わせるお客様の最適な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、適切な選択で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。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<sup>\*8</sup>に占める割合は、2018年3月期の1%から2023年3月期には59%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、「オートモーティブ」「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。その結果、これらの先端分野がNRE売上に占める割合は、2018年3月期の50%から2023年3月期には76%へと拡大しました。

現在、当社グループは、「オートモーティブ」におけるAD(自動運転)/ADAS(先進運転支援システム)や車載センシング、「データセンター/ネットワーク」における携帯基地局やAIアクセラレータ、「スマートデバイス」におけるAR/VRなどの先端成長分野で商談を獲得し、開発実績を積み上げ、一部の製品においてはすでに量産化を開始しています。また、当社グループは、これらの注力分野に加え、現在安定的な収益を計上しているFA(Factory Automation)、テスターなどの「インダストリアル」分野や、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。

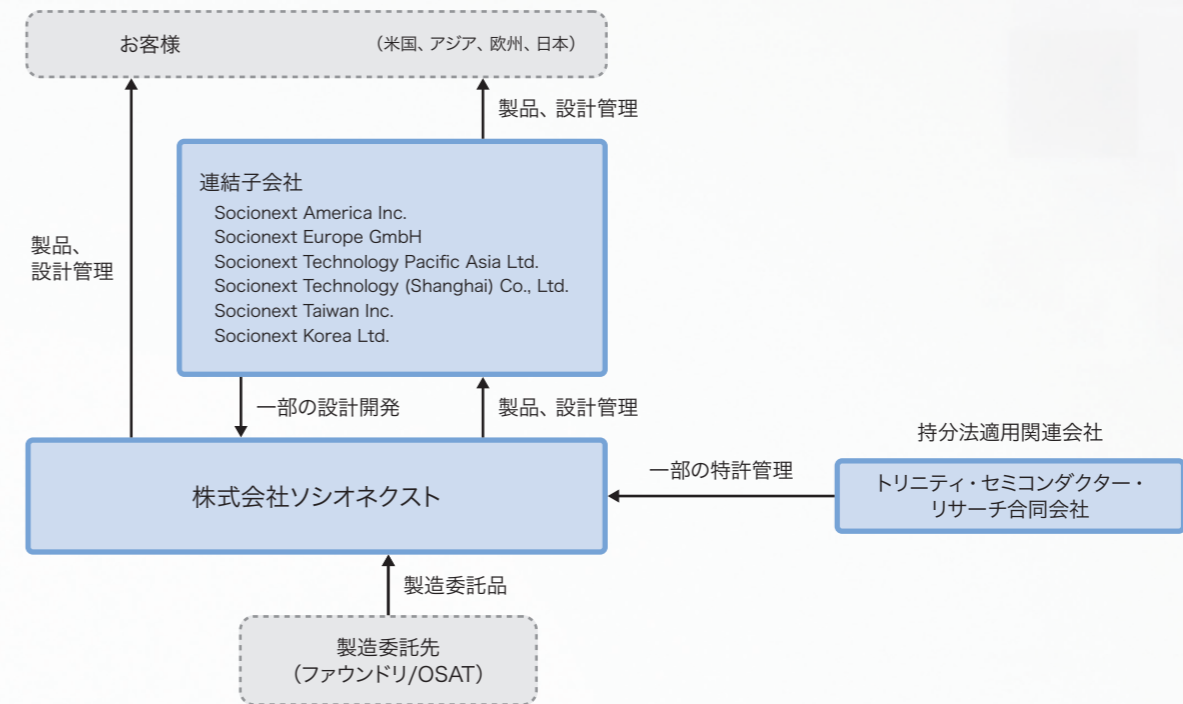
半導体製品がお客様に採用され量産に至るまでには一般的に長い期間が掛かります。商談獲得後の設計開発および顧客の評価完了から量産開始まで通常2年以上を必要とし、さらに量産を終了するまでには相当の期間が掛かります。このため、お客様の基幹部品を長期間にわたって開発、供給する責任を有する企業として、強固な財務基盤(2023年3月期末における自己資本比率56.6%、現預金451億円)のもと事業を行っています。

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(TSMC)をはじめとするファウンドリやOSAT<sup>\*9</sup>などの専門メーカーに委託しています。

顧客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を求める顧客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。

- \*1: IPとは、Intellectual Propertyの略語であり、半導体業界においては、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のことです。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。
- \*2: 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。
- \*3: ASICとは、Application Specific Integrated Circuitの略語であり、特定の顧客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。
- \*4: 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/目的を特化させ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。
- \*5: 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。
- \*6: 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。
- \*7: 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。
- \*8: 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。
- \*9: 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。

事業の系統図は以下のとおりです。





## 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

ソシオネクストグループは、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、CO<sub>2</sub>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

法規制などの遵守による環境に優しい製品の設計・開発を推進しているソシオネクスト。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、私たちは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<sup>\*1</sup>、EU RoHS指令<sup>\*2</sup>、中国RoHS指令<sup>\*3</sup>、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



ソシオネクストグループは、サステナビリティ情報の開示において、TCFD<sup>\*1</sup>提言やISSB<sup>\*2</sup>が作成を進めているサステナビリティ開示基準に準拠し、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。

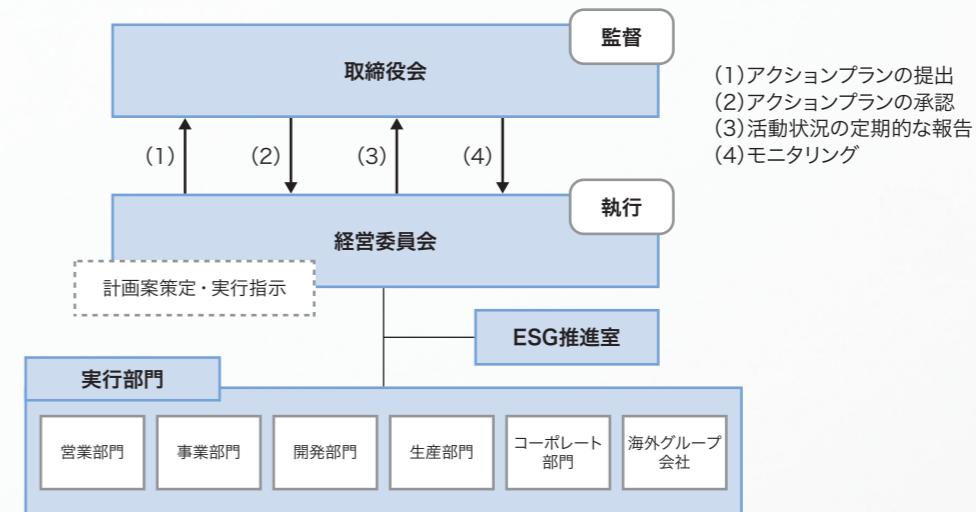
- \*1: TCFDとは、気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の略語です。
- \*2: ISSBとは、国際サステナビリティ基準審議会(International Sustainability Standards Board)の略語です。

### ガバナンス

グローバルな社会的課題への対応として、当社グループでは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、品質・サービス向上への対応といった課題へ真摯に取り組む、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、事業活動を通じてサステナブルな社会の実現に向けて取り組んでいます。

当社グループは、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、2022年4月に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は、当社ホームページで開示しています。

<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、定期的に各種施策の進捗をモニタリングします。

●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・施策などの計画案を策定します。また、各施策に対する執行責任を持ち、取締役会での承認の下、実行部門への指示を行い、各種施策を推進します。施策の推進にあたり、ESG推進室は、方針・戦略・施策などの計画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実施します。

戦略

ソシオネクストグループは、私たちの提供する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繋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開発連携や、独自のマルチコア設計技術・低電力なAIエンジン/アクセラレータの活用による高性能なカスタムSoCの開発を通し、お客様の製品のさらなる小型化、高集積化、低消費電力化の実現を目指します。2023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、以下のとおり認識しました。今後は、「リスク」と「機会」について、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、より実効性のある対策立案・実行に繋がっていきます。

●気候変動に関連する主なリスクと機会

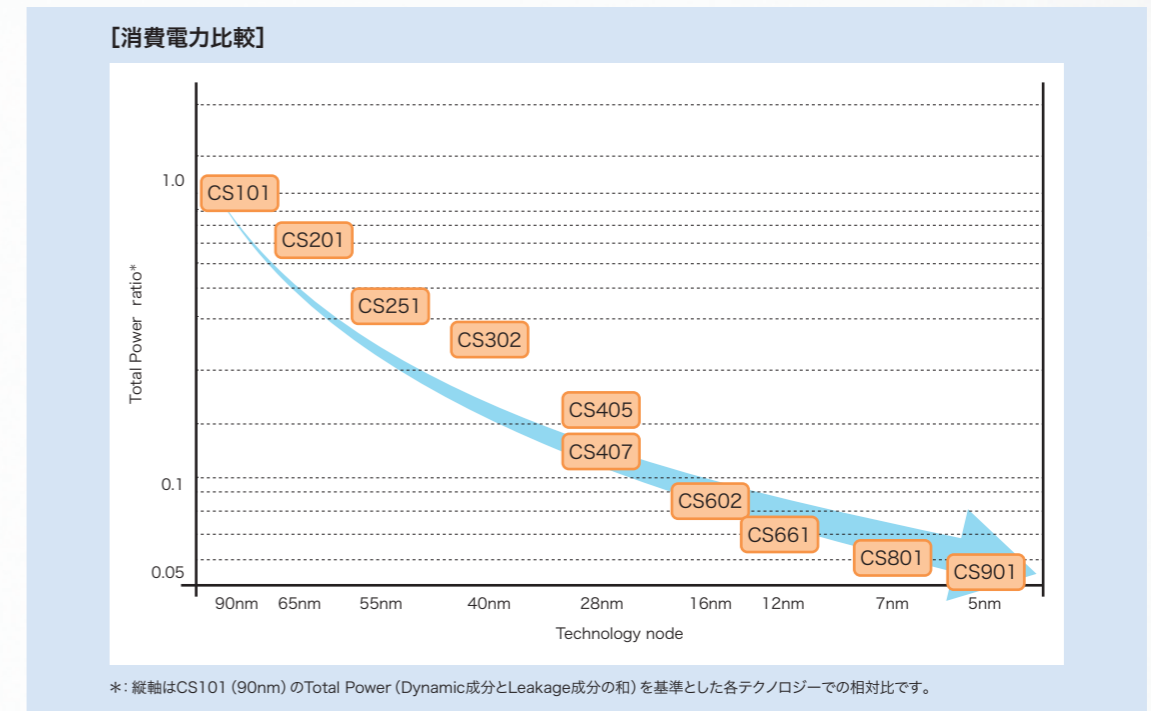
区分		気候変動が当社に及ぼす影響	当社の対応
リスク	移行リスク	政策・法規制	省エネ・GHG排出量削減に向けた取り組み・施策によるコスト増(カーボンプライシングなどのエネルギーコスト増、省エネ設備導入によるコスト増など)。
		技術	市場競争力維持・向上のための研究開発費増。市場競争力維持・向上のための製造コスト増。
	市場	お客様の需要変化による売上減。規制による材料/電力など仕入れ価格のコスト増。	
物理的リスク	急性	異常気象の激甚化による製造委託先の操業停止(当社の開発・物流も含む)。	
	慢性	水不足による製造委託先の操業停止 気温上昇によるデータセンターなどの空調コスト増。	
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事業領域への参入による収益増。	

●リスクと機会に関する具体的な取り組み

ソシオネクストグループは、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低減に貢献するため、以下のような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

近年、LSIに対する消費電力低減の要求が高まっており、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5nm/7nmプロセスは、90nmプロセスに対し、トランジスタあたりの消費電力は概ね1/20に低減されています。



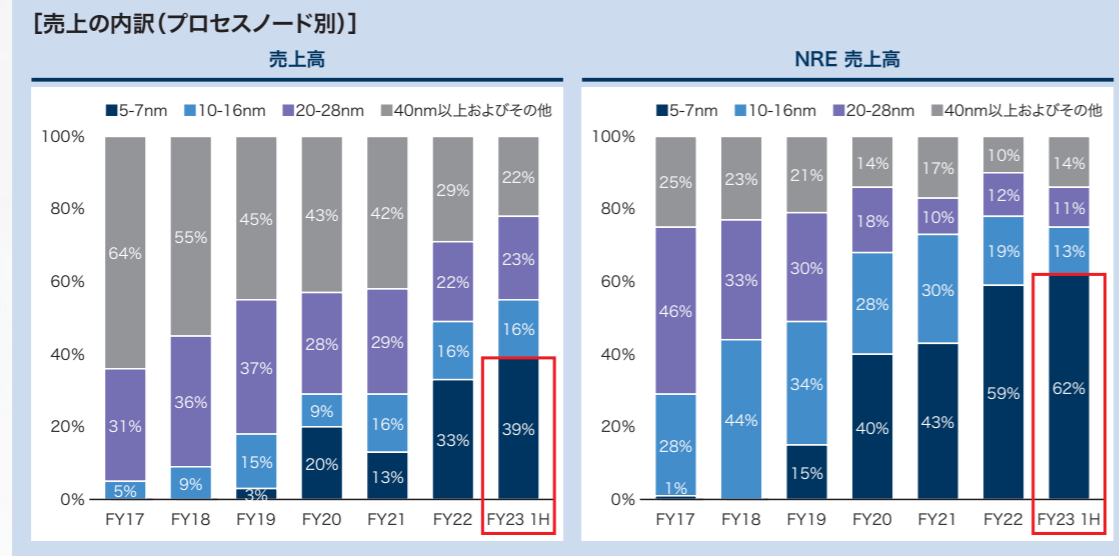
当社グループのSoC設計は、お客様の低消費電力化に対する要望にお応えするために、多様な取り組みを行っています。低消費電力LSIを実現するためには、個々の技術だけでなく、さまざまな技術を組み合わせることが有効です。当社の設計環境「リファレンス・デザイン・フロー」は、さまざまな低消費電力化技術に対応しており、LSIの動作時と待機時双方の消費電力を削減できます。特に電源を制御することにより、低消費電力化を図る手法を体系化して開発しています。また、当社グループはUPF/CPF\*を採用することで、お客様の設計資産への変更を抑えつつ、低消費電力化設計を容易にしています。UPF/CPFの採用は、これまでは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。

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(5nm/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月期上期)では、先端テクノロジー製品の比率が62%に達しています。



## (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影響するものと考えられます。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繋がると考えています。

また、使用部材のリサイクル品への切り換え、低GHG排出部材の積極的な採用など、地球温暖化の防止、資源の有効活用などの地球環境保全活動に貢献していきます。当社グループは、これらの課題解決に向けて、継続した取り組みを行っています。

## (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

商談獲得の進展による開発製品の増加に伴い、データセンターにおける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。

## リスク管理

ソシオネクストグループは、さまざまな経営リスク、事業リスクの抑制・低減に向け、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。

## 指標および目標

2023年3月期のソシオネクストグループのGHG排出量(Scope1<sup>\*1</sup>、Scope2<sup>\*2</sup>)は、約8,534t-CO<sub>2</sub>となりました。事業規模拡大に伴い、GHG排出量は前年度より増加していますが、売上高あたりのGHG排出量は前年度より減少しています。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 <sub>2</sub> )	2023年3月期 (t-CO <sub>2</sub> )
Scope1	318	235
Scope2	6,971	8,299
合計	7,289	8,534

### 【売上高あたりのGHG排出量(1億円当たり)】

	2022年3月期 (t-CO <sub>2</sub> )	2023年3月期 (t-CO <sub>2</sub> )
Scope1,2	6.23	4.43

## 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<sup>\*1</sup>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、計算機センターの効率化などです。

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
エネルギー使用量[KL/年] <sup>*2</sup>	3,569	3,665	3,817	3,356	2,761
原単位[KL/社員]	1.593	1.661	1.721	1.529	1.260
5年平均削減率[%]	-	4.3	-0.1	1.8	5.7

\*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

ソシオネクストグループは、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、廃棄物の分別を徹底し、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、お取引先様、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。

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ます。

「CSR基本方針」で「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る」ことを宣言し、以下のとおりさまざまな対策に取り組んでいます。

## 人権

## ●人権に関する基本的な考え方

ソシオネクストグループは、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、お取引先様、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

社内の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)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

ソシオネクストグループは、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、お取引先様、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月期に約40名の経験者採用を見込んでおり、2024年4月には37人の新卒入社社員を迎える予定であり、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月期から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。

#### (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。

### ●人材育成に関する主な取り組み

#### (1)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年間はトレーニー制度として、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。

#### (2)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。

#### (3)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。

#### (4)エンジニア向け教育

当社はグローバルで活躍できるエンジニアを育成するために、技術エンジニアとプロジェクトマネージャーとしての2つの複線的なキャリアパスを用意し、必要な経験、スキルを示すとともに、すべてのエンジニアと上司が毎月1on1面談を実施し、エンジニアの自律的なキャリア形成を促しています。また、技術講座や視聴教材、OJT、開発プロセストレーニングなど、エンジニアがさらにプロフェッショナルになるための経験、スキルを得る機会を提供しています。

#### (5)語学教育

当社は社員のグローバルなコミュニケーション力を高めるため、各種語学研修の実施や教育費用の補助などを行っています。特にエンジニアにおいては、リーダクラスのエンジニアを年間約30名選出し、グローバルコミュニケーション研修を通して、グローバルコミュニケーション力、異文化理解力を高め、グローバルに活躍できるエンジニアの育成を進めています。

### ●人材育成に関する実績

2023年3月期における当社の人材育成(教育、研修)の年間実績は以下のとおりです。

項目	主な研修内容	1人あたり研修時間
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	1.3時間
共通教育	[全社員がe-learning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	4.6時間
目的別教育	エンジニア向け技術教育、語学研修など	5.5時間
	合計	11.4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

ソシオネクストグループは、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。

支援制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>休職制度(チャイルドプラン、介護など)</li> <li>積み立て休暇制度(看護、子育て、介護など)</li> </ul>
多様性の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>定年後再雇用制度の見直し、障がい者の継続的な採用と環境整備</li> <li>視覚障がい者によるマッサージルーム運営</li> <li>精神障がい者による社内業務代行制度</li> <li>グローバル人材の採用と支援(新卒の10月入社、語学研修費用補助など)</li> </ul>
働きやすい環境づくり 働き方の多様性	<ul style="list-style-type: none"> <li>コアなしフレックスタイム勤務制度、看護、介護のための在宅勤務制度</li> <li>在宅勤務の柔軟運用、長時間残業の抑制</li> <li>エンジニア向けの人事制度、エンジニアが開発に専念できる環境づくり</li> <li>人権教育(ハラスメント防止、LGBTQ+への理解含む)の全社員受講</li> </ul>

### ●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】

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
女性管理職比率	2.4%	2.4%	2.3%
男女間賃金格差	69.0%	70.2%	72.6%
男性育休取得率	25.0%	25.9%	16.7%

#### (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、2023年3月末時点で約170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、また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、2023年6月現在、当社は法定障がい者雇用率2.3%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、約50名の外国籍社員が活躍しています。

#### (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

ソシオネクスト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」を月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、長時間労働の状況、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っています。

### ●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

当社は前述の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、2023年3月期の国内における労働災害は1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、2023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、2023年3月期は13.8%(2019年3月期比△3.3%)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。

## 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、お客様およびお取引先様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のうえ、最適な調達活動に取り組んでいます。

### CSR調達ガイドライン

当社グループは、サプライチェーン全体においてサステナビリティを高めていくことが重要だと考えています。当社グループのみならず、お取引先様にも当社グループの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ことが不可欠であるとの認識のもと、サプライチェーンCSRの強化の取り組みの手段として「ソシオネクストグループCSR調達ガイドライン」を策定しました。

本ガイドラインにて定める「労働、安全衛生、環境、倫理・品質・安全性、情報セキュリティ、事業継続計画、管理システム」を重視し、お取引先様を含めたサプライチェーン全体での取り組みを進めています。

### サプライチェーン管理

当社グループは、持続可能な調達活動を推進するため、お取引先様を事業活動における重要なビジネスパートナーと考え、ともに発展していくことを目指したCSR調達活動を推進しています。

「ソシオネクストグループCSR調達ガイドライン」により遵守項目を明確に示すとともに、お取引先様に対してもCSR活動への取り組みを要請します。また、お取引先様におけるCSR活動の実施状況を確認するため、「CSR全

般、環境活動、情報セキュリティ、BCM」などに関する定期的な調査を実施しています。この調査結果を踏まえ、必要に応じてお取引先様に対して改善に向けたフィードバックを行うなど、最適なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

## 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<sup>\*1</sup>/RMI<sup>\*2</sup>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。

- \*1: RBA (Responsible Business Alliance)  
労働環境、人権、環境負荷など企業に求められるCSRの国際基準。  
\*2: 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

ソシオネクストグループは、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)<sup>\*</sup>」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。

お取引先様に対しても、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

ソシオネクストグループでは、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<sup>\*</sup>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<sup>\*</sup>、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。

お取引先様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。

お取引先様に対しても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、タンタル、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、お取引先様に対して調査を実施します。

お取引先様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お取引先様に依頼し、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、お取引先様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は、指摘事項を確認し、リスクの内容をお取引先様へ連絡の上、適切な対応についてお取引先様と協議します。

### ●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

ソシオネクスト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。

[2023年3月期 調査結果]

- ・調査対象のお取引先様: 19社
- ・調査回答入手のお取引先様: 19社(入手率100%)
- ・特定した製錬・精製業者: 全鉱物で233社(うちRMIのRMAP認証を取得している業者は219社)

	3TG				
	2023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	233	99	36	60	38
RMAP認証取得(コンフリクトフリー)製錬所・精製所数	219	93	34	56	36
RMAP Active製錬所	1	-	-	1	-
その他RMI認定製錬所	13	6	2	3	2
RMAP認証取得製錬所率	94%	94%	94%	93%	95%
調査票回収率	100%	-	-	-	-

### グリーン調達

ソシオネクストグループは、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、お取引先様のご



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

ソシオネクストグループは、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

ソシオネクストグループは、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お取引先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、お取引先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

ソシオネクストグループでは、「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。

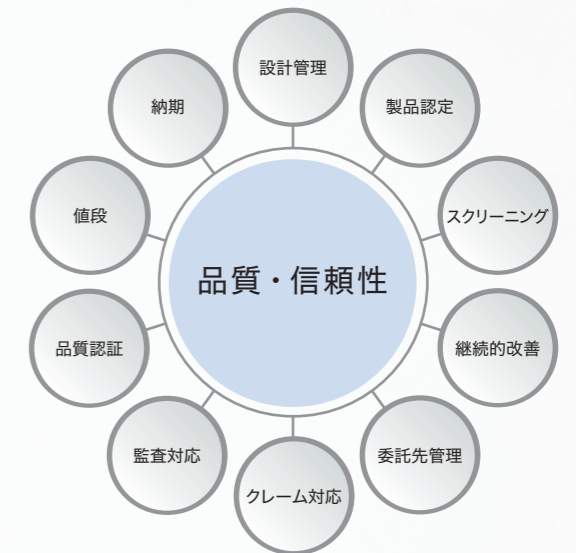
## 品質・信頼性



## 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企業(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、パートナー企業(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毎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(DRO)、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(DRO)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。

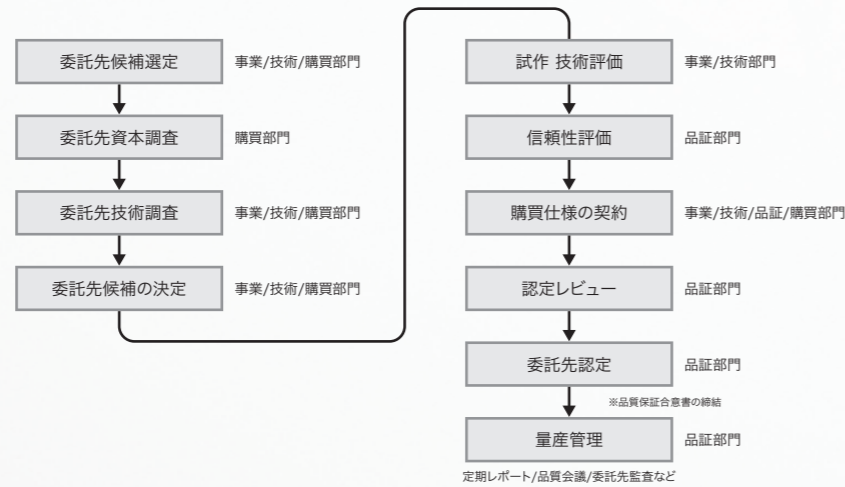
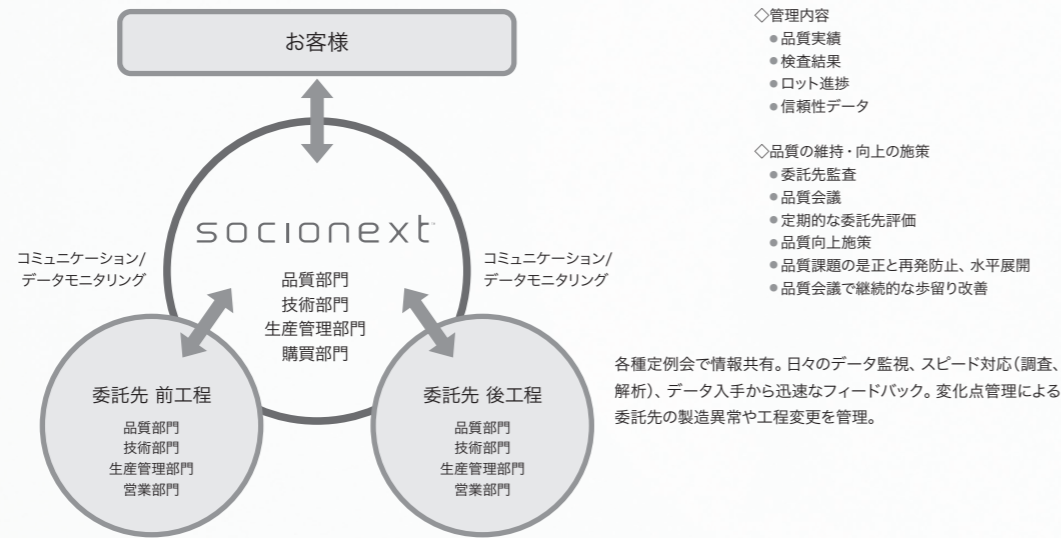


名称	役割	内容
PR	製品企画の妥当性検討	新製品に使用される目標品質、目標信頼度を検討し、関連各署の合意の上で製品開発することを確認します。
DR0	製品開発の計画審査	新製品開発に必要なリソースと作業内容を明確にして漏れのない計画を立案します。
DR1	製品設計の妥当性検討	予定していた設計作業が完了し、お客様の要求に合致した基本設計であることを確認します。
DR2	量産移行の妥当性検討	試作品評価で得られた結果を基に量産試作に必要な仕様を確認します。
DR3	量産開始の審査	量産試作品を使用して、製品の特性評価を行い、量産に必要な仕様と設備の確認を実施します。
PA	出荷前審査	初期流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

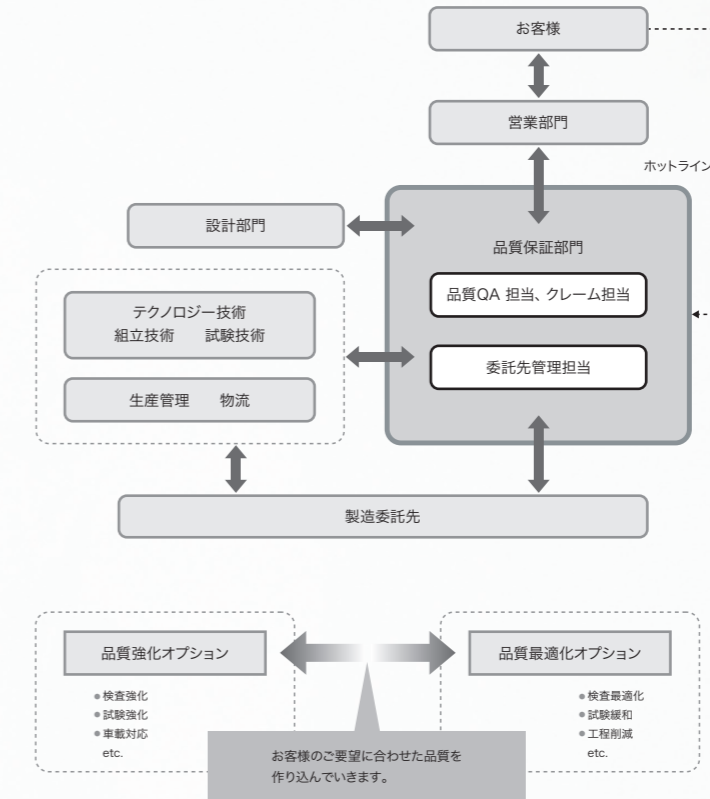
### 委託先管理

ソシオネクストグループは、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ダリー・パートナー企業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

ソシオネクストグループは、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、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企業の製造ラインを使用することで、グローバルに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

当社は、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一つとして位置付けています。このため、以下の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

2023年12月現在

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	4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

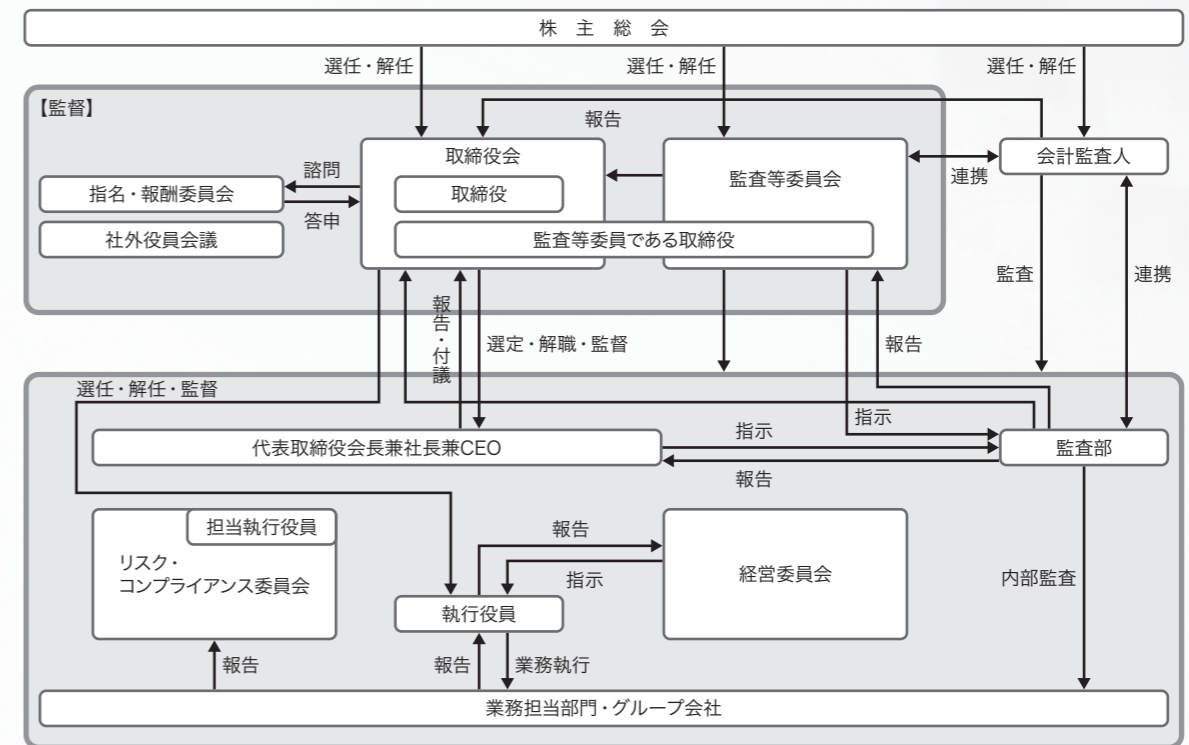
取締役の3分の1以上を独立社外取締役とすることや、過半数の委員が独立社外取締役である指名・報酬委員会が役員の指名と報酬に関する答申を取締役にを行うことなどにより、経営の透明性を確保いたします。

#### (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。

### ●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、経営に関する重要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。

#### (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。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。

**(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、当社役員の選任および報酬などについての透明性の向上などに努めることを目的として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、役員の選任や報酬など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、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しています。

**(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。また、必要に応じて代表取締役が参加します。

**(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、取締役会での権限移譲の決定に基づき、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。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で構成しています。

**(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、サプライチェーンリスク)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。

**(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月期から第三者機関の支援の下、取締役会の実効性評価を開始し、今後も年1回実施することといたします。

2023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、次項以降に示します。

**●評価の方法**

2022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いたしました。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) 社外役員への情報提供の工夫**

- ・資料の事前配布の徹底と事前説明の運営の検討
- ・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浸透
- ・支援体制の強化(リソースを含めた事務局の強化)の検討

**(2) 付議基準の見直しによる戦略的な重要議題に関する審議時間の確保**

- ・年間アジェンダの設定
- ・その前提としての取締役会の役割・機能の整理(認識の共有化)

**(3) 社外と社内の双方向の議論活性化に向けた、双方のコミュニケーション機会の設定****(4) 社内役員による全社視点での発言機会の強化(意識変革)****(5) 多様性も意識したあるべき取締役会構成の検討(スキル・マトリックスなども活用)****●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するとともに、評価プロセスに定期的に第三者機関による関与を取り入れつつ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。

2023年12月現在

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				○	○	○		
大槻 浩一	男					○			
久保 徳章	男					○			
米山 優	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	○	○	○					○

## 役員報酬の決定方針

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

#### (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兼社長に一任します。

### ●報酬体系

#### (1)取締役のうち業務執行取締役

- 基本報酬：責任の範囲および会社における役割(役位)に基づき固定金額を月例支給
- 現金インセンティブ報酬：対象年度の業績結果の評価に基づき業績連動報酬として現金(賞与)を支給
- 株式インセンティブ報酬：対象年度の業績結果の評価に基づき業績連動報酬として業績連動型譲渡制限付株式を付与
  - ・業績目標が100%達成された場合の報酬の構成割合の目安はa. 60%、b. 20%、c. 20%です。
  - ・インセンティブ報酬(現金・株式)の業績連動部分の評価項目・指標は、「売上高」「営業利益額」「商談獲得金額」「事業変革、成長戦略、ESG対策など」の4項目で、それぞれ約25%のウェイトとし、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。評価結果は取締役会に答申され、取締役会にて審議されます。

#### (2)取締役のうち独立社外取締役(非業務執行取締役)

- ・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。

## 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

#### (1)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。

## (2) 社内取締役求められる要件

- ・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。

## (3) 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に構成される指名・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は、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

## ●独立社外取締役の独立性判断基準および資質

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名のうち4名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など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など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などの団体の業務執行者
- (7)過去3年間に於いて上記(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又はその業務執行者
- (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年間に於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、法人など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いません。

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、新規上場申請に向けた各種方針・規程・内部体制などの整備や関連書類の作成、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、ESG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。

2023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	13回/14回 (93%)
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	安藤 慎一	14回/14回 (100%)
社外取締役	鈴木 正俊	14回/14回 (100%)
社外取締役	北所 克史	14回/14回 (100%)
社外取締役	池本 守正 <sup>*1</sup>	3回/3回 (100%)
社外取締役	宮部 義幸 <sup>*1</sup>	3回/3回 (100%)
社外取締役 (監査等委員)	笠野 さち子	14回/14回 (100%)
取締役 (監査等委員)	佐久間 剛	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)	塙 賢治 <sup>*2</sup>	3回/3回 (100%)

\*1：池本守正氏、宮部義幸氏は、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時をもって社外取締役を辞任したことによる退任までの状況を記載しています。

\*2：塙賢治氏は、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時をもって社外取締役（監査等委員）を辞任したことによる退任までの状況を記載しています。

### ●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、2023年3月期においては14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係る決定に関する方針、個人別の報酬等の内容等）、株主総会に提案する報酬に関する議案、後継者計画等に関して審議し、取締役会に対して必要な答申を行いました。

2023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	14回/14回 (100%)
委員 (社外取締役)	北所 克史	13回/14回 (93%)
委員 (代表取締役CEO)	肥塚 雅博	14回/14回 (100%)

### ●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。

監査等委員は、監査等委員会で策定された年度監査計画に基づき、定例の取締役会をはじめとする重要な会議への出席および重要書類の閲覧などによって、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会に出席し、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、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・稟議書類等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。

2023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)	笠野 さち子	17回/17回 (100%)
社外取締役 (監査等委員)	市川 育義	17回/17回 (100%)
社外取締役 (監査等委員)	塙 賢治 <sup>*</sup>	6回/6回 (100%)
取締役 (常勤監査等委員)	佐久間 剛	17回/17回 (100%)

\*：塙賢治氏は、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時をもって社外取締役（監査等委員）を辞任したことによる退任までの状況を記載しています。

## 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繋げていく。

### ●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。

### ●取締役の解任基準と手続き

- ・ 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。

2023年3月期の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等を実施しています。
- ・ 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



### 内部統制に関する方針

当社は、会社法および会社法施行規則に定める体制（内部統制システム）の整備に関する基本方針について、2022年3月30日に開催された取締役会において決議しています。

本方針は、会社法第399条の13第1項第1号口および八ならびに会社法施行規則第110条の4に定める業務の適正を確保するための体制を規定し、当社および当社連結子会社（以下、「当社グループ会社」）から構成するソシオネクストグループの内部統制体制の整備についての基本的な方針を定めたものであり、その概要は次のとおりです。

#### ● 役職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

- (1) 当社の職務執行にかかる取締役、執行役員（以下、「経営者」）は、法令・定款遵守を含むコンプライアンスに関して制定した「CSR基本方針」を率先して遵守するとともに、当社の経営者としての倫理に基づいてコンプライアンスの推進に積極的に取り組むものとする。
- (2) 当社の経営者は、当社の役職員に対し「CSR基本方針」の遵守を徹底させるとともに、継続的な教育の実施などにより、ソシオネクストグループのコンプライアンスを推進するものとする。
- (3) 当社の経営者は、事業活動にかかる法規制などを明確化するとともに、それらの遵守のために必要な社内ルール、教育、監視体制の整備を行い、ソシオネクストグループ全体のコンプライアンスを推進するものとする。
- (4) 当社の役職員は、事業活動の遂行に関連して、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、直ちに通常の業務ラインを通じてその事実を当社の取締役会および当社の監査等委員会に通知するものとする。
- (5) 当社の経営者は、通常の業務ラインとは独立した情報伝達ルートによりコンプライアンス問題の早期発見と適切な対応を実施可能とするため、通報者の保護体制などを確保した内部通報制度を設置・運営するものとする。
- (6) 当社の取締役会は、職務の執行者から職務執行状況の報告を定期的に受け、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ものとする。
- (7) 当社の経営者は、財務報告にかかる内部統制の評価・監査を通じて内部統制制度の整備の強化を図り、財務報告の適正性を確保するものとする。
- (8) 当社の経営者は、業務の執行状況を確認し、法令・定款などの遵守の確保や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ものとする。

- (9) 当社の経営者は、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み、一切関係をもたず、外部専門機関と連携して組織的に対応するものとする。

#### ● 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

- (1) 当社の経営者は、その職務執行にかかる文書（電磁的記録を含む）、その他の重要な情報について、重要文書の管理に関する定めに基づき、保管責任者を定め、適度に保存・管理を行うものとする。
- (2) 当社の取締役は、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ものとし、各文書の保管責任者は、当社の取締役が、いつでも閲覧可能な体制を整備するものとする。
- (3) 情報セキュリティについては、情報セキュリティに関する定めに基づき、情報セキュリティに関する責任体制を明確にして情報セキュリティに関する具体的な施策を実施し徹底させるものとする。

#### ● 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社の経営者は、ソシオネクストグループの事業継続性、企業価値の向上、企業活動の持続的発展を実現することを目標とし、これを阻害するおそれのあるリスクに対処するため、適切なリスク管理体制を整備するものとする。
- (2) 当社の経営者は、ソシオネクストグループに損失を与えうるリスクを常に評価・検証し、重要なものについては当社の取締役会に報告する。
- (3) 当社の経営者は、前項で認識されたリスクおよび事業遂行上想定されるその他のリスクについて、未然防止対策などリスクコントロールを行い、損失の最小化に向けた活動を行うものとする。また、リスクの顕在化により発生する損失を最小限にとどめるため、当社にリスク・コンプライアンス委員会などを設置し必要な対策を実施するとともに、顕在化したリスクを定期的に分析し、当社の取締役会などへ報告を行い、同様のリスクの再発防止に向けた活動を行うものとする。
- (4) 当社の経営者は、前3号によって捕捉できないリスク情報の収集のため、当社に内部通報制度を設け、通報者の保護体制などを確保のうえ、これを運用する。

#### ● 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

- (1) 当社は、経営の監督機能と執行機能を分離し、当社の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ものとする。また、当社は、執行役員制度を導入し、執行機関のうち、経営委員会は経営に関する基本方針、戦略を討議するとともに経営執行に関する重要な事項について決定するものとする。なお、経営委員会に付議された事項のうち、重要な事項については取締役会において報告もしくは決定するものとする。
- (2) 当社の取締役会は、当社の経営者およびその他の職務執行組織の職務権限を明確化し、各々の職務分掌に従い職務の執行を行わせるものとする。
- (3) 当社の経営者は、当社の取締役会、経営委員会、稟議制度などの定めに基づく適切な意思決定手続のもと、職務執行の決定を行うものとする。
- (4) 当社の経営者は、経営方針などの周知徹底を行うとともに、経営目標達成のため具体的な達成目標を設定しそれを実現するものとする。
- (5) 当社の経営者は、事業の効率性を追求するために、内部統制体制の継続的な整備と業務プロセスの改革を推

進するものとする。

- (6) 当社の取締役会は、当社の経営者およびその他の職務執行組織に毎月の決算報告、業務執行報告などを行わせることにより、経営目標の達成状況を監視・監督するものとする。

#### ●当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社は、ソシオネクストグループの企業価値の持続的向上を目的に、「CSR 基本方針」に基づいて、上記の項目までの体制および規定を構築、制定するとともに、当社グループ会社の経営者、執行役、業務執行社員、職務執行者その他これらの者に相当する者から職務の執行にかかる事項の報告を受ける体制を整備するものとする。また、企業集団としての効率的かつ適法・適正な業務遂行体制の整備に関する指導・支援・監督を行うものとする。
- (2) 当社は、当社グループ会社の重要事項の決定権限や決定プロセスなど、当社の代表取締役（複数名いる場合は最上位の職位にある者。以下、同じ。）からの当社グループ会社に対する権限委任に関する共通ルールを制定するものとする。
- (3) 当社の代表取締役は、当社グループ会社の管轄部門を定め、当該管轄部門の業務執行を分掌する担当役員は、当社グループ会社の社長などを通じて前2号の実施および遵守を確認するものとする。
- (4) 当社および当社グループ会社の経営者は、定期的な連絡会などを通じて、ソシオネクストグループの経営方針、経営目標達成に向けた課題の確認などを行うものとする。
- (5) 当社の取締役は、国内外の法令などに基づき、当社グループ会社の財務報告にかかる内部統制の評価を行い、その結果に基づいて改善活動などを行うものとする。
- (6) 当社の内部監査組織は、ソシオネクストグループ全体に関する内部監査を実施するものとする。

#### ●監査等委員会の職務を補助する役員に関する事項および当該役員（監査等委員を除く）からの独立性などに関する事項

- (1) 当社は、当社の監査等委員会の職務を補助すべき役員を置くこととし、当社の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ものとする。
- (2) 当社の経営者は、前号の役員からの独立性および当社の監査等委員会による当該役員に対する指示の実効性を確保するため、その任命・異動および報酬など人事に関する事項については当社の監査等委員会の同意を得るものとする。
- (3) 当社の経営者は、第1号の役員を原則その他の組織と兼務させないものとする。ただし、当社の監査等委員会の要請により特別の専門知識を有する役員を兼務させる必要が生じた場合は、前号による独立性の確保に配慮するものとする。

#### ●監査等委員会への報告に関する体制

- (1) 当社および当社グループ会社の経営者は、当社の監査等委員に重要な会議への出席の機会を提供するものとする。
- (2) 当社および当社グループ会社の経営者、会計参与、監査役、執行役、業務執行社員、職務執行者その他これらの者に相当する者ならびに従業員は、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となる事実を認識した場合、直ちに当社の監査等委員会に報告を

行うものとする。

- (3) 当社および当社グループ会社の経営者ならびに従業員は、定期的に当社の監査等委員会に対して職務執行状況を報告するものとする。
- (4) 当社および当社グループ会社の経営者、会計参与、監査役、執行役、業務執行社員、職務執行者その他これらの者に相当する者は、前2号の報告をしたことを理由として経営者または従業員を不利に取り扱ってはならないものとする。

#### ●監査等委員会監査の実効性確保のための体制

- (1) 当社および当社グループ会社の経営者は、定期的に当社の監査等委員会と情報交換を行うものとする。
- (2) 当社の内部監査組織は、定期的に当社の監査等委員会に監査結果を報告するものとする。
- (3) 当社の監査等委員会は、当社の会計監査人に対して会計監査の結果などについて随時説明および報告を行わせるとともに定期的に当社の会計監査人との情報交換を実施するものとする。
- (4) 当社の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、当社の経営者は、同項の請求にかかる手続を定めるものとする。

### 内部統制に関する運用状況

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。

#### ●役職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

- (1) 経営理念、経営ビジョン、行動指針、CSR基本方針およびコンプライアンス規範を全役員に周知、徹底を図ることで、法令遵守に取り組んでいます。
- (2) 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。
- (3) 反社会的勢力との取引、および関連当事者との不適切な取引を防止するため、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。
- (4) 財務報告の体制については、会計監査人が会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を実施しています。会計監査人とは定期的に意見交換や情報共有を行っています。
- (5) eラーニングを活用し、全役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、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。

#### ●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

- (1) 重要文書管理規程に基づき、経営者の職務執行に係る文書として、株主総会議事録、取締役会議事録、経営委員会議事録、稟議書などについて、保管責任者および保管方法を定めた上で適切に保存・管理を行っています。
- (2) 取締役および監査等委員が、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) 情報セキュリティ規範に基づき、体制と責任を明確にして情報セキュリティの維持・管理に取り組んでいます。在宅勤務の浸透に伴い情報セキュリティを確保する在宅勤務情報管理ガイドラインを制定し、またIT統括部門における業務を必要に応じて株式会社ITマネジメントパートナーズに委託するなど、情報セキュリティの強化に継続して取り組んでいます。

#### ●損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 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、日本国内だけでなく、海外を含めたリスク管理体制を整備しています。
- (2) 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、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の上、取締役会に報告しています。
- (3) BCM/BCPの取り組みとして、基本方針やルール、行動計画・マニュアルの策定および訓練などを行い、平時より継続的に対応力・復旧力の向上を図っています。
- (4) 上記のほか、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。なお、当期において重大な法令違反はなく、内部通報案件もありませんでした。

#### ●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

- (1) これまでに実行してきた、「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。
- (2) 開発リソースの効率的、かつタイムリーなリソースアサインを可能とするため、継続したマネジメント体制の強化を図っています。
- (3) 複数年度のマネジメントの定着、四半期毎の経営目標の達成、包括的な原価・粗利改善の推進、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、SCMのグローバル化/効率化、コーポレートなどのグローバル化/効率化、マネジメントの強化とIT基盤構築に取り組んでいます。
- (4) 東京証券取引所プライム市場への株式上場に伴い、広報IR機能の強化や、機関法務機能の新設など、上場企業としての職務執行体制の構築を実施しています。また、ガバナンス強化および企業価値向上に向け、ESG推進室を新設し、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。

#### ●当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) 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、当社グループ会社の事業活動にかかる重要事項は経営委員会において承認事項、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。
- (2) 当社グループ会社においては、当社役職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、グローバルな管理体制を意識した社内規定体系の構築を目指し、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会社の管理体制を強化しています。

- (3) グローバル市場における当社の迅速な意思決定プロセスを実現することを目的に、当社グループ会社と事業部門やコーポレート部門との連携強化を図っています。

#### ●監査等委員会の職務を補助する役職員に関する事項および当該役職員の取締役(監査等委員を除く)からの独立性などに関する事項

当社は監査等委員の職務を補助する組織として、専任の監査等委員会事務局を設置するなど、監査等委員への報告および情報提供の体制を強化し、監査等委員会の監査が実効的に行われる体制を確立しています。

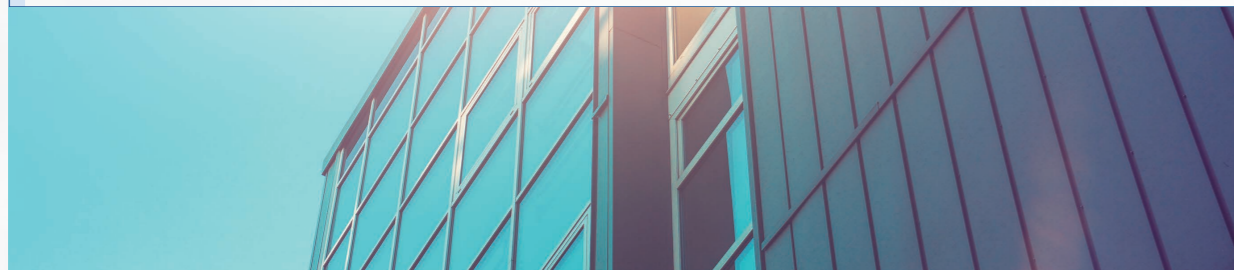
#### ●監査等委員会への報告に関する体制

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し、各部門への調査やヒアリング、当社取締役との意見交換などを行っています。

#### ●監査等委員会監査の実効性確保のための体制

- (1) 会計監査人との関係においては、監査の独立性と適正性を監視しながら情報交換、意見交換を行うほか、会計監査人の選定に関わる協議を行っています。
- (2) 内部監査部門である監査部とは、定期的および必要に応じて、相互の情報交換や意見交換を行うなどの連携を密にして、監査の実効性と効率性の向上を図っています。

## リスクマネジメント

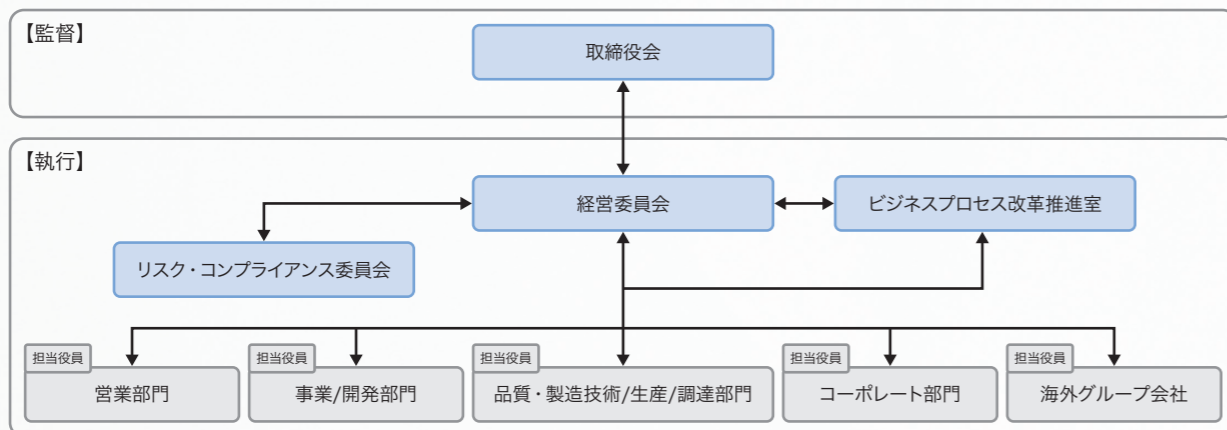


ソシオネクストグループがグローバルに事業活動を展開していく上で、複雑かつ多様なビジネス環境の変化によって生じるあらゆるリスクを早期に把握し、適切な対策を講じることが、当社グループの経営戦略・事業戦略の実現に必要な不可欠であると考えています。

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、2023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
- ・人財・労働
- ・品質
- ・事業継続
- ・IT・情報セキュリティ
- ・サステナビリティ課題(環境・人権)
- ・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
- ・M&A・投資

## コンプライアンス



### コンプライアンスの考え方

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」および「公正な商取引の推進」を重要な責務として掲げています。

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。
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・お取引先様との信頼関係を築きます。また、「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、すべてのステークホルダーから信頼される企業であるために、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。

### コンプライアンス体制

#### ●リスク・コンプライアンス委員会

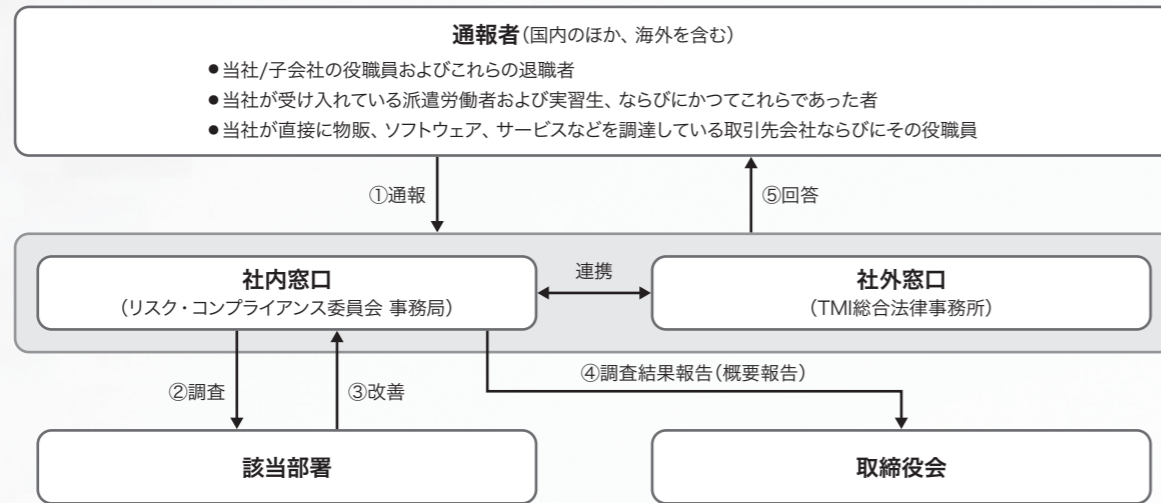
ソシオネクストグループにおいてはCEOを長とし、執行役員などを委員とするリスク・コンプライアンス委員会を設置、四半期に1度開催しており、コンプライアンス、情報セキュリティ、災害リスクなどの把握、分析、対策などについて討議を行っています。

#### ●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)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

ソシオネクストグループでは、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。

2023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"> <li>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%)</li> <li>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%)</li> <li>&lt;テーマ&gt; 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</li> <li>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</li> </ul>
---------	--

## ●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】

- お取引先様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。

- 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。
- 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。
- 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

ソシオネクストグループは、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<sup>\*1</sup>・外国法等<sup>\*2</sup>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。

## ●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一つとして、積極的に取り組んでいます。

ソシオネクストグループは、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、お客様および取引先の情報資産を適切に取り扱っています。

ソシオネクストグループは、お客様、お取引先、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。

## ESGデータ

### 環境(E: Environment)

#### ●温室効果ガス(GHG)

項目1	項目2	単位	グローバル実績		
			2022年3月期	2023年3月期	
CO <sub>2</sub> 排出量	排出量計(S1+S2)		7,289	8,534	
	Scope1	t-CO <sub>2</sub>	318	235	
	Scope2	マーケットベース	t-CO <sub>2</sub>	6,971	8,299
	Scope3	Scope1,2を除く			
	C1	購入した製品サービス	t-CO <sub>2</sub>	216,169	517,294
	C2	資本財	t-CO <sub>2</sub>	27,715	32,053
	C3	Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO <sub>2</sub>	1,269	1,416
	C4	輸送、配送(上流)	t-CO <sub>2</sub>	895	1,150
	C5	事業から出る廃棄物	t-CO <sub>2</sub>	50	26
	C6	出張	t-CO <sub>2</sub>	200	953
	C7	雇用者の通勤	t-CO <sub>2</sub>	467	510
	C8	リース資産(上流)	t-CO <sub>2</sub>	対象外	対象外
	C9	輸送、配送(下流)	t-CO <sub>2</sub>	カテゴリ4で算出のため該当なし	カテゴリ4で算出のため該当なし
	C10	販売した製品の加工	t-CO <sub>2</sub>	対象外	対象外
	C11	販売した製品の使用	t-CO <sub>2</sub>	対象外	対象外
C12	販売した製品の廃棄	t-CO <sub>2</sub>	対象外	対象外	
C13	リース資産(下流)	t-CO <sub>2</sub>	対象外	対象外	
C14	フランチャイズ	t-CO <sub>2</sub>	対象外	対象外	
C15	投資	t-CO <sub>2</sub>	対象外	対象外	

#### ●事業活動におけるエネルギー管理

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

## ●エネルギー使用量の削減(国内)

項目	単位	国内実績	
		2022年3月期	2023年3月期
エネルギー使用量	[KL/年]	3,356	2,761
原単位	[KL/社員]	1.53	1.26

## ●廃棄物(国内)

項目	単位	国内実績	
		2022年3月期	2023年3月期
廃棄物など排出量	(トン)	81	14

\*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。

## ●水使用量

項目	単位	グローバル実績	
		2022年3月期	2023年3月期
使用量	m <sup>3</sup>	3,440*	4,798

\*2022年3月期は国内実績のみ

## ●環境教育実績(国内)

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

## ●ISO14001認証取得

地域	
日本	新横浜本社
	京都事業所
	川崎(溝の口)オフィス
	仙台事業所
	高蔵寺事業所

## ●環境リスクマネジメント

項目	単位	2022年3月期	2023年3月期
環境関連法令違反	(件)	0	0

## ●温室効果ガス排出:ペルフルオロ化合物からの総排出

ペルフルオロ化合物からの総排出は0 t-CO<sub>2</sub>eqです。

当社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。

## ●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への使用、報告義務のある物質の使用はありません。

## 社会(S: Social)

## ●人材育成(国内)

	主な研修内容	単位	2022年3月期	2023年3月期
階層別教育	新入社員向け研修、新任管理職向け研修など	一人当たり研修時間	2.9時間	1.3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		3.9時間	4.6時間
目的別教育	エンジニア向け技術教育、語学研修など		2.9時間	5.5時間
合計			9.7時間	11.4時間

## ●社員男女比率

	単位	2022年3月期	2023年3月期
社員男女比率 (国内)	女性 % (人)	9.5% (208)	9.8% (213)
	男性 % (人)	90.5% (1,983)	90.2% (1,954)
社員男女比率 (グローバル)	女性 % (人)	11.9% (306)	12.4% (312)
	男性 % (人)	88.1% (2,265)	87.6% (2,214)

## ●女性管理職比率(国内)

	2022年3月期	2023年3月期
女性管理職比率 (国内)	2.4%	2.3%

## ●男女間賃金格差(国内)

	2022年3月期	2023年3月期
男女間賃金格差	70.2%	72.6%

## ●男性の育児休業取得率(国内)

	2022年3月期	2023年3月期
男性育休取得率	25.9%	16.7%

## ●障がい者雇用(国内)

	単位	2022年6月	2023年6月
障がい者雇用(人数)	人	51	53
障がい者雇用(率)	%	2.2	2.3
目標値(%)	%	2.3	2.3

## ●紛争鉱物

	3TG				
	2023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	233	99	36	60	38
RMAP認証取得(コンフリクトフリー)製錬所・精製所数	219	93	34	56	36
RMAP Active製錬所	1	-	-	1	-
その他RMI認定製錬所	13	6	2	3	2
RMAP認証取得製錬所率	94%	94%	94%	93%	95%
調査票回収率	100%	-	-	-	-

## ガバナンス(G: Governance)

## ●取締役の比率

	単位	2023年3月現在	2023年12月現在
社内取締役	女性 人(%)	0人(0%)	0人(0%)
	男性 人(%)	6人(60%)	5人(50%)
	計 人(%)	6人(60%)	5人(50%)
社外取締役	女性 人(%)	1人(10%)	2人(20%)
	男性 人(%)	3人(30%)	3人(30%)
	計 人(%)	4人(40%)	5人(50%)
合計	女性 人(%)	1人(10%)	2人(20%)
	男性 人(%)	9人(90%)	8人(80%)
	計 人(%)	10人(100%)	10人(100%)

## ●取締役会・委員会の回数(2023年3月期)

	取締役会	指名・報酬委員会	監査等委員会
開催回数	14回	14回	17回





socionext™

Copyright 2023 Socionext Inc.  
AD00-00006-1 December 2023