

# ガバナンス

コーポレートガバナンス	80
経営機構の概要	80
役員報酬体系	87
内部統制体制	88
リスクマネジメント	89
リスクマネジメント体制	89
TCFD に基づく気候変動関連の情報開示	90
事業継続への取り組み	92
コンプライアンス	93
倫理的な事業推進への取り組み	93
輸出管理	95
税務コンプライアンス	96
情報セキュリティ	96

## コーポレートガバナンス

アドバンテストは、透明性のある経営と積極的な情報開示で、持続的な発展と企業価値の向上に努めています。

### 経営機構の概要

#### コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社グループは、「先端技術を先端で支える」を経営理念とし、世界中のお客さまにご満足いただける製品・サービスを提供するために、たえず自己研鑽に励み、最先端の技術開発を通して社会の発展に貢献することを使命としています。

この経営理念に従い、当社グループは、すべてのステークホルダーに対して、常に心を開き、正直であり、お互いを尊敬することで、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上を目指します。また、あらゆる事象に対し、表層に現われている現象の「根源にあるものは何か」、そこに「内包される本質は何か」を厳しく追求し、正しいソリューション（解決）を見出すように努めます。これらを体現していくため、公平、効率的、かつ透明性の高いガバナンス体制を構築することをコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方としています。

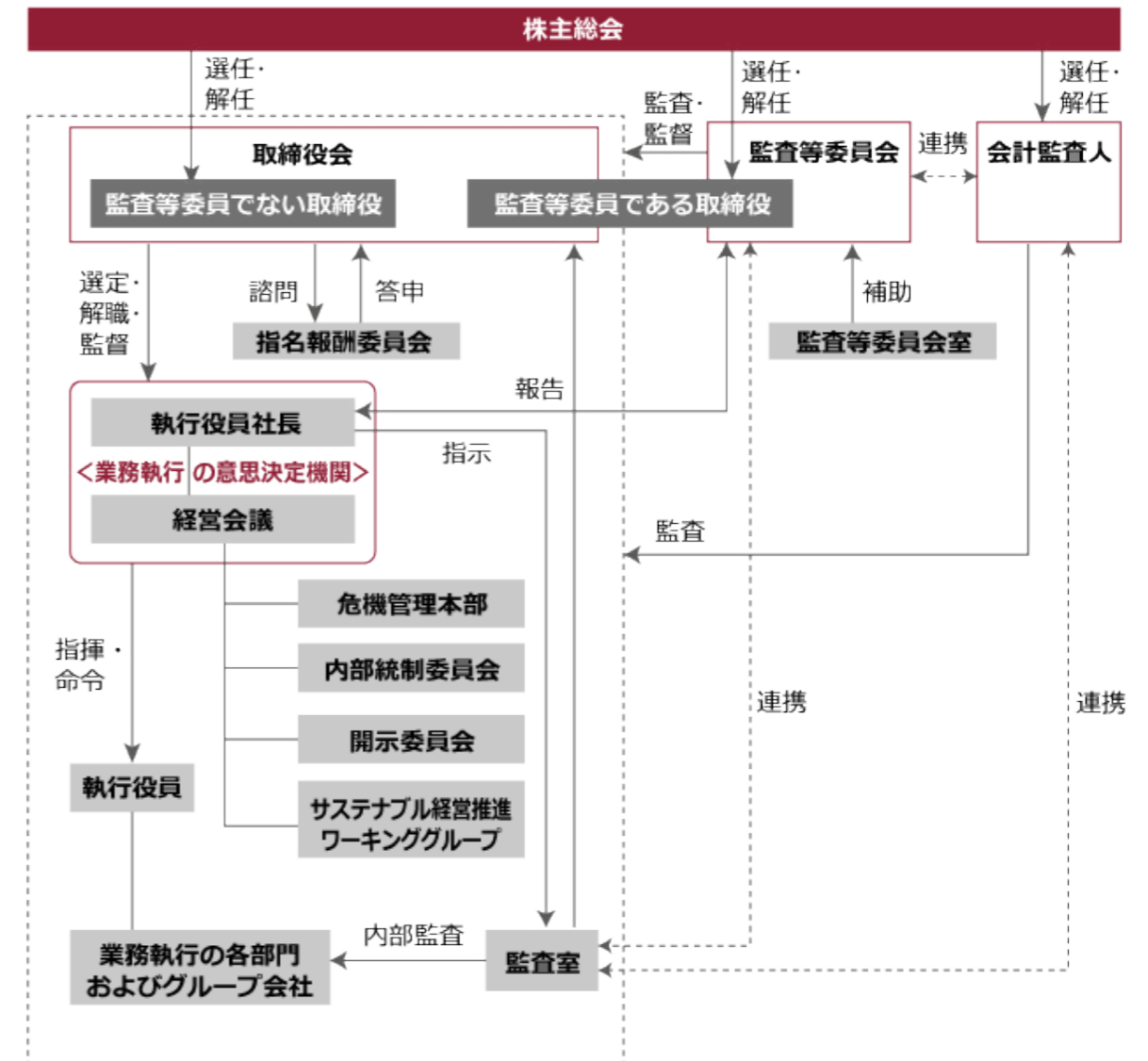
 [コーポレートガバナンス基本方針 \(PDF 212KB\)](#)

#### コーポレートガバナンス体制

技術の進歩や地政学リスクの影響等によりめまぐるしく変化する経営環境の中、企業の価値と競争力を継続的に向上させていくためには、経営判断や経営戦略も、そのスピードにあわせて実行していかなければなりません。また、法令を遵守した、健全で透明性の高い事業活動の遂行も重要です。それらの課題を解決するためには、経営における機能によって権限と責任の範囲を明確にし、その責務を担う人材を配置することが重要となります。

当社は、2015年6月以降、監査等委員会設置会社を採用しています。監査等委員である取締役が取締役会において議決権を行使するなど監査等委員会設置会社の諸制度のもとで、取締役会の監督機能とコーポレートガバナンス体制をいっそう強化し、さらなる企業価値の向上を図っています。また、急激に変化する経営環境に即応する体制を確立し、コーポレートガバナンスを強化するため、2003年より執行役員制度を導入しています。

コーポレートガバナンス体制



ガバナンス体制一覧 (2023年6月27日時点)	
形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	9名
うち、社外取締役の人数	5名 (55.5%)
うち、外国籍取締役の人数	2名 (22.2%)
うち、女性取締役の人数	2名 (22.2%)
監査等委員でない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の任期	2年
監査等委員である取締役の人数	3名
うち、社外取締役の人数	2名
監査等委員会委員長	社外
指名報酬委員会設置	有
指名報酬委員	3名 (取締役)
(うち2名は社外取締役)	有
指名報酬委員長	社外
業績連動報酬制度	有
執行役員制度	有
執行役員	25名
うち外国籍の執行役員	13名

コーポレートガバナンス報告書については下記をご参照ください。

 [コーポレートガバナンス報告書 \(PDF 321KB\)](#)

## 取締役会

取締役会は、経営の意思決定機関として、グループ全体の経営方針、経営戦略等の重要事項について決定するとともに、業務執行機関の業務執行を監視、監督します。当社は、取締役会メンバーに複数の社外取締役を含めることで、取締役会の監視、監督機能を強化しています。

定例の取締役会は月1回開催し、1回につき3～5時間程度かけて重要事項について議論しています。また、取締役会の中で議論しきれない中長期的な課題については、オフサイトミーティングを開催し、その中で取締役会メンバーが議論しています。2022年度において取締役会は14回、オフサイトミーティングを2回開催し、全取締役がすべての回に出席しています。取締役会およびオフサイトミーティングでは、様々な議題に対して幅広い知識と経験を有する取締役がそれぞれの視点から意見を表

明し、活発な議論が交わされています。

2022年度における取締役会およびオフサイトミーティングでの主な討議・報告事項は、以下のとおりです。

- 第2期中期経営計画 (MTP2) の進捗について議論し、M&Aなどの成長投資やデジタル・トランスフォーメーションなどの重要性を確認するとともに、当社のMTP2における財務モデルの見直しを行いました。
- 米中対立に起因する半導体市場の変化や地政学リスクの変化など、当社を取り巻くビジネス環境の変化について報告したのち、その対応策について議論しました。
- 売上や利益、在庫高、キャッシュ・フロー等の現況について毎月報告し、業務執行状況をモニタリングしています。
- コミットメントライン契約の締結や長期借入の決議を行うにあたり、より効果的な資金調達方法について議論しました。
- 成長投資としてM&Aについて議論し、CREA Collaudi Elettronici Automatizzati S.r.l. 社およびShin Puu Technology Co., Ltd. の買収を決議しました。
- 当社は、内部監査報告を年2回、コンプライアンス報告を年2回行い、当社の内部監査体制と内部監査指摘事項やヘルプラインからの通報を含むコンプライアンスに係るインシデントについて取締役会に報告しました。
- 年2回IR報告を行い、投資家とのコミュニケーション状況や投資家が有している問題意識を取締役に報告しました。
- ESG報告を年2回行い、当社の気候変動対策をはじめとするESGの取り組み状況を取締役に報告しました。

2022年度の実績および重要な委員会の出席状況は以下のとおりです。

区分	氏名	取締役会出席状況 (14回開催)	指名報酬委員会 出席状況 (14回開催)	監査等委員会 出席状況 (13回開催)
社内取締役	吉田 芳明	100% (14回)	100% (14回)	—
	ダグラス ラフィーバ	100% (14回)	—	—
	津久井 幸一	100% (14回)	—	—
	塚越 聡一	100% (14回)	—	—
	藤田 敦司	100% (14回)	—	—
社外取締役	栗田 優一	100% (14回)	—	100% (13回)
	唐津 修	100% (14回)	—	—
	占部 利充	100% (14回)	100% (14回)	—
	ニコラス ベネシュ	100% (14回)	—	—
	難波 孝一	100% (14回)	—	100% (13回)
	住田 清芽	100% (14回)	100% (14回)	100% (13回)

2023年6月27日現在の取締役会は、業務執行取締役（社内取締役）3名、非業務執行取締役（社内取締役）1名、非業務執行取締役（社外取締役）5名、計9名（いずれも監査等委員である取締役を含む）、うち2名は外国籍、2名は女性の取締役で構成されています。取締役の多様化にともない意思の疎通が取れないことがないよう、取締役会には同時通訳を配し日本語、英語双方で自由に発言ができるよう配慮しており、資料および議事録についても英訳を準備しています。

## 取締役会の実効性評価

取締役会はその役割と責務の実効性を評価するため、取締役全員にアンケートを行い取締役会の構成、運営、議論の状況等について意見の収集と分析を行っています。

### < 2021年度の実効性評価結果と2022年度の対応 >

2021年度の実効性評価では、取締役会の実効性を更に高めるために、外部環境をより意識して報告するとともに実効性評価自体も見直すこと、および取締役会の審議においては報告の時間より議論する時間に重きを置き、より議論に多くの時間を割くことが重要であるという結果となりました。これらの評価結果に対し、2022年度は以下の対応を実施しました。

- 取締役会の実効性評価に関しては、取締役会が外部の知見を適切に取り入れることができているか、また、取締役会での議論を執行側で活かすことができているかという観点を中心に質問内容を大きく改訂しました。
- 取締役会では、説明者にエグゼクティブサマリーを使用して簡潔に述べるよう求め、議論に多くの時間を割けるよう取り組んでいます。

### < 2022年度の実効性評価結果 >

当社の取締役は多様なバックグラウンドを持っています。2022年度の実効性評価では、質問内容を改めたことで、各取締役は他のメンバーとは異なる視点で議論を交わしていることが確認できました。このことは、取締役会のダイバーシティは担保できていることを示していると考えています。一方、より実効性の高い取締役会にするための改善事項として、以下の点があげられました。

- 外部環境の変化（当社を取り巻くビジネス環境の変化）に関し、当社グループが属する半導体テスト業界についての感度は一定程度ある。それ以外（社会・政治・経済・産業全般など）の外部環境への感度がさらに高まると好ましい。
- 取締役会で報告される資料では、議論すべき事項が明確になっていることが好ましい。

## スキルマトリクス

当社は、取締役や経営執行役員の人選にあたっては、当社の経営理念、経営戦略・事業戦略とともに、企業経営を巡り注目される諸問題およびステークホルダーとのコミュニケーションを考慮する必要があると認識しています。当社の事業は、社会の発展を支える半導体の製造に不可欠であり、また、社会・産業の設備・システムの安定稼働を支える重要な機能を担っており、周辺領域を含め大きな成長機会があります。このような当社の事業を中長期的に成長させ、企業価値の向上を実現する上で重要度が高い領域として9つの経営活動領域を特定しています（企業経営・経営戦略（Management & Corporate Strategy）／半導体関連産業（Semiconductor）／テクノロジー（Technology）／営業・マーケティング（Sales & Marketing）／財務・会計（Finance & Accounting）／法務・コンプライアンス（Legal & Compliance）／人財マネジメント（Human Capital Management）／グローバルビジネス（Global Business）／デジタル・トランスフォーメーション（Digital Transformation））。取締役会および指名報酬委員会において、この9つの領域において業務執行または監督の責務を果たすために必要な「知見・経験」を議論し、取締役や経営執行役員に求められるスキルセットを設定しています。

### スキルの詳細

経営活動領域		スキル項目	期待する経験・知見・能力
①	Management & Corporate Strategy	企業経営	企業経営の経験（会長、社長、代表取締役等）
		経営戦略	経営戦略責任者 <sup>*1,2</sup> としての経験
		事業投資・M&A 経験・知見	事業投資・M&A の経験・知見
②	Semiconductor	半導体関連産業知見	半導体関連業界での勤務経験、半導体業界に関する知見
③	Technology	産業・技術知見（地球環境・エネルギー含）	電機・電子関連産業、ICT 技術に関する知見
		研究・開発	研究・開発部門責任者 <sup>*1,2</sup> としての経験
		SCM <sup>*3</sup> ・生産・品質保証	SCM <sup>*3</sup> ・製造・生産技術・品質保証部門責任者 <sup>*1,2</sup> としての経験
④	Sales & Marketing	営業・マーケティング	営業・マーケティング部門責任者 <sup>*1,2</sup> としての経験
⑤	Finance & Accounting	財務・会計	財務・会計部門責任者 <sup>*1,2</sup> としての経験／公認会計士経験
		資本市場との対話	IR/SR など、投資家、株主との対話部門責任者 <sup>*1,2</sup> としての経験
⑥	Legal & Compliance	法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	法務・リスクマネジメント・コンプライアンス部門責任者 <sup>*1,2</sup> としての経験／法曹経験
⑦	Human Capital Management	人財マネジメント	人事部門責任者 <sup>*1,2</sup> 、人財採用・育成、タレントマネジメントなどの経験、知見
⑧	Global Business	グローバルビジネス	グローバル組織での勤務経験、母国以外での勤務経験
⑨	Digital Transformation	IT・DX	IT 部門責任者 <sup>*1,2</sup> としての経験、DX 推進責任者 <sup>*1,2</sup> としての経験

\*1 大規模または複雑な事業やオペレーションを行う企業の責任者

\*2 当該分野の専門サービス会社等の幹部

\*3 サプライチェーンマネジメント

各取締役および経営執行役員のスキルは以下のとおりです。

		当社の経営執行や指導・監督を行う上で重要な基本的経営活動領域														当面の経営課題として特に重要な活動領域			
		① Management & Corporate Strategy				② Semiconductor	③ Technology				④ Sales & Marketing	⑤ Finance & Accounting		⑥ Legal & Compliance	⑦ Human Capital Management	⑧ Global Business	⑨ Digital Transformation		
		属性				経営		R&D・半導体業界・産業・技術				財務・会計・資本市場との対話		法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	人財マネジメント	グローバルビジネス	IT・DX		
		性別	国籍	監査等委員	独立役員	企業経営	経営戦略	事業投資・M&Aの経験・知見	半導体関連産業知見	産業・技術知見 (地球環境・エネルギー含)	研究・開発	SCM・生産・品質保証	営業・マーケティング	財務・会計	資本市場との対話				
社内	吉田 芳明	男性	日本			○	○	○	○				○		○			○	
	ダグラス ラフィーバ	男性	米国			○	○	○	○	○			○					○	
	津久井 幸一	男性	日本			○	○		○	○			○		○			○	
	栗田 優一	男性	日本	○			○	○	○					○	○			○	
社外	占部 利充	男性	日本		○	○	○	○									○	○	○
	ニコラス ベネシュ	男性	米国		○		○	○							○	○		○	
	西田 直人	男性	日本		○				○	○	○	○						○	
	住田 清芽	女性	日本	○	○									○		○		○	
	中田 朋子	女性	日本	○	○											○		○	

※ 2023年6月27日付の経営執行役員（取締役兼務者を除く）のスキルは次のとおりとなります。

		当社の経営執行や指導・監督を行う上で重要な基本的経営活動領域														当面の経営課題として特に重要な活動領域			
		① Management & Corporate Strategy				② Semiconductor	③ Technology				④ Sales & Marketing	⑤ Finance & Accounting		⑥ Legal & Compliance	⑦ Human Capital Management	⑧ Global Business	⑨ Digital Transformation		
		属性				経営		R&D・半導体業界・産業・技術				財務・会計・資本市場との対話		法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	人財マネジメント	グローバルビジネス	IT・DX		
		性別	国籍	監査等委員	独立役員	企業経営	経営戦略	事業投資・M&Aの経験・知見	半導体関連産業知見	産業・技術知見 (地球環境・エネルギー含)	研究・開発	SCM・生産・品質保証	営業・マーケティング	財務・会計	資本市場との対話				
経営執行役員	塚越 聡一	男性	日本						○			○	○					○	
	キース ハードウィック	男性	米国					○	○					○				○	○
	三橋 靖夫	男性	日本				○	○	○				○		○			○	
	ユルゲン ゼラー	男性	ドイツ						○		○							○	
	サンジーヴ モーハン	男性	米国						○				○					○	
	リヒャルト ユンガー	男性	ドイツ						○				○					○	○
	徐 勇	男性	中国						○				○					○	
	中原 真人	男性	日本						○				○	○				○	

## 社外取締役の選任理由

氏名	選任の理由
占部 利充	占部 利充氏は、日本を代表する総合商社やノンバンクでの豊富な経営経験、特に米国およびアジアにおける海外経験、事業投資判断等に関する経験、人事・IT等管理部門に関する幅広い経験を有しています。 当社では、同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しています。以上のことから、当社社外取締役として適任と判断しました。
ニコラス ベネシュ	ニコラス ベネシュ氏は、コーポレートガバナンスにかかる幅広い知識と経験、および M&A を含む投資銀行実務の経験を有しています。 当社では、コーポレートガバナンスおよび株主目線にかかる同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しています。以上のことから、社外取締役として適任と判断しました。
西田 直人	西田 直人氏は、半導体に深く関係するグローバル企業での技術、SCM（サプライチェーンマネジメント）、生産、研究開発部門での経験に加え、レーザー技術に精通する専門家としての幅広い知識と経験を有しています。 当社では、当社が属する業界および産業・技術における同氏の識見ならびに同氏が有する戦略的イノベーションの視点を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しています。以上のことから、当社社外取締役として適任と判断しました。
住田 清芽	住田 清芽氏は、過去に直接会社の経営に関与したことはありませんが、長年にわたり公認会計士として監査法人に勤務し、会計監査業務および内部統制に関する業務に携わっており、財務および会計に関する幅広い知識と経験を有しています。 当社では、財務および会計に関する同氏の識見を当社グループの監査・監督に反映させ、企業会計や内部統制の向上に資する役割を期待しています。以上のことから当社監査等委員である社外取締役として適任と判断しました。
中田 朋子	中田 朋子氏は、過去に直接会社の経営に関与したことはありませんが、裁判官および弁護士として企業法務の実務や一般民事および国内・国際相続案件に携わるなど、法律に関する豊富な経験と高度な専門的知識を有しています。 当社では、同氏の法律に関する識見を当社グループの監査・監督に反映させ、コンプライアンスの向上に資する役割を期待しています。以上のことから、当社監査等委員である社外取締役として適任と判断しました。

 取締役・執行役員

## 取締役のトレーニング

当社では、「取締役に対するトレーニングの方針」を以下のとおり定めています。

取締役に対するトレーニングの方針
<p>1. 当社は、取締役に新たに就任する者に対し、当社の事業、財務、組織等に関する必要な知識を取得し、求められる役割と責務を十分に理解できるように、次の各号の対応を行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 取締役に求められる役割と責務（法的責任を含みます）についての説明</li> <li>② 当社グループの事業、財務、組織、重要な社内規定、コーポレート・ガバナンス体制、内部統制についての説明</li> <li>③ 就任後においても、必要に応じ、上記①および②について適宜更新</li> </ul> <p>2. 当社は、必要に応じて、個々の取締役に適合したトレーニングを提供します。</p>

2022 年度においては、外国人取締役に對して日本法における取締役の責任についての説明会を実施しました。また、当社では業務執行取締役全員が、ガバナンスにかかる外部研修を受講しています。ガバナンスの重要性を鑑み、当社では、取締役でない執行役員に対しても同研修を展開しています。

 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員会で策定した監査方針、監査計画、重点監査項目、職務の分担等に従い、会社の内部監査部門その他の内部統制部門と連携の上、重要な会議（経営会議、Business Plan Meeting、内部統制委員会等）に出席し、取締役、執行役員、従業員等からその職務の執行に関する事項の報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な事業所において業務および財産の状況を調査します。また、子会社については、子会社の取締役との面談、監査役等との意見交換会を実施することで意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けるほか、主な連結子会社の往査（対面および Web 会議でのインタビュー）を実施し、その業務および財産の状況を監査します。これらの調査および監査活動の結果、フィードバックが必要であると認識した内容については、取締役や各部門の責任者に意見を伝えています。

監査等委員会は、監査等委員である社内取締役 1 名、監査等委員である社外取締役 2 名の計 3 名（うち常勤である監査等委員 1 名）\* で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。なお、監査等委員である取締役は、監査等委員以外の取締役と区別して株主総会で選任されます。監査等委員会、監査室その他の内部統制部門、会計監査人、当社グループ各社の監査役等は定期的な協議および必要に応じて随時打合せを行うことにより相互の連携を図っています。

\* 人数は 2023 年 6 月 27 日現在

 会計監査人

会計監査人は、連結計算書類および計算書類等の会計監査を行い、監査報告書を作成します。当社は EY 新日本有限責任監査法人と監査契約を結び、所定の監査を受けています。当社が東証 2 部に上場した 1983 年度より、EY 新日本有限責任監査法人（当時、監査法人第一監査事務所）が継続して当社の上場監査を実施しています。2022 年度において当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、松本 暁之氏、太田 稔氏および中田 裕之氏です。業務執行社員のローテーションは適切に実施されており、業務執行社員については、連続して 7 会計期間を超えて会計監査業務に関与しておらず、筆頭業務執行社員については連続して 5 会計期間を超えて会計監査業務に関与していません。業務執行社員については、7 会計期間の関与の後、再度同じ会計監査業務に関与する場合には、5 会計期間のインターバルを設けることとしています。また、筆頭業務執行社員については 5 会計期間の関与の後に、再度の関与は行わない運用としています。また、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士を主たる構成員とし、システム専門家等の専門的知識を有する者を含んでいます。

## 内部監査

当社では、本社監査室および海外関係会社の監査チームにより構成される内部監査チームが、日々の事業活動が国内外の関係する法令および社内規則に則って有効かつ効率的に行われていることを検証するため、業務監査、コンプライアンス監査、内部統制監査を実施し、内部統制システムの有効性を評価するとともに、必要に応じ、現場への改善支援を行っています。内部監査チームは、公認会計士、公認内部監査人、内部監査士等の資格を保有し、監査品質の向上に努めています。

## 指名報酬委員会

当社は 2005 年より任意機関として指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員は取締役会の決議により選任された社外取締役 2 名を含む 3 名の取締役で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。指名報酬委員会は、取締役会の諮問により、役員指名および報酬に関する事項を議論し、取締役会に答申しています。2022 年度は 14 回開催し、出席率は 100%です。

\* 人数は 2023 年 6 月 27 日現在

なお、指名報酬委員会での主な審議事項は以下のとおりです。

### ● 取締役および執行役員の候補者ならびに経営体制について

2022 年 6 月以降の取締役・執行役員体制については、候補者を選定し取締役会に提案するとともに、CxO 体制の強化を含む経営体制に関する議論を行い、取締役会へ提案しました。業容拡大など経営環境変化への対応、さらなる成長の加速、将来の世代交代への備えを考慮した経営体制について議論を行い、代表取締役 3 名体制の移行を取締役会へ提案しました。2023 年 6 月以降の取締役・執行役員体制については、取締役会の構成や候補者の選定に関する議論を行うとともに、代表取締役 3 名移行に伴う経営体制などの議論を行い、適宜取締役会に報告しました。

### ● CEO の後継者計画について

当社の経営課題、CEO や経営チームに求める人材要件を再整理した上で、外部の人事コンサルティング会社による一部経営執行役員に対して実施したアセスメントや外部人材の調査結果の報告を受け、議論を行いました。また、毎年実施している非業務執行取締役による現 CEO の評価や、非業務執行取締役と経営執行役員との面談結果を議論の参考としました。非業務執行取締役との議論も踏まえ、後継者候補および体制移行計画の案を策定し取締役会に提出しました。

### ● 取締役、経営執行役員に求める知見・経験（スキル・マトリックス）について

スキル・マトリックスは、経営環境の分析・予測から始まり、当社の経営戦略・事業戦略、それらを実行する執行体制、経営執行を監督、指導する取締役会体制への流れで執行体制および取締役会体制を検討する際に参照するツールであるとの認識のもと、非業務執行取締役との議論も踏まえ、取締役、執行役員に求める知見・経験の要素を設定しました。

### ● 役員報酬制度の見直しおよび運用について

2021 年度役員賞与個人別評価について議論、決定しました。

2022 年度役員固定報酬、業績連動賞与の業績指標、株式報酬について議論し、取締役会に提案しました。あわせて、各役員の役割および期待する成果を設定し、その結果を評価するプロセスを整備しました。

2023 年度役員固定報酬について議論を行いました。

当社は、役員を選任および報酬の決定に関して客観性と透明性を確保するためにその方針と手続きを定め、ウェブサイトにて公開しています。

 [取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職するに当たっての方針と手続 \(PDF 181KB\)](#)

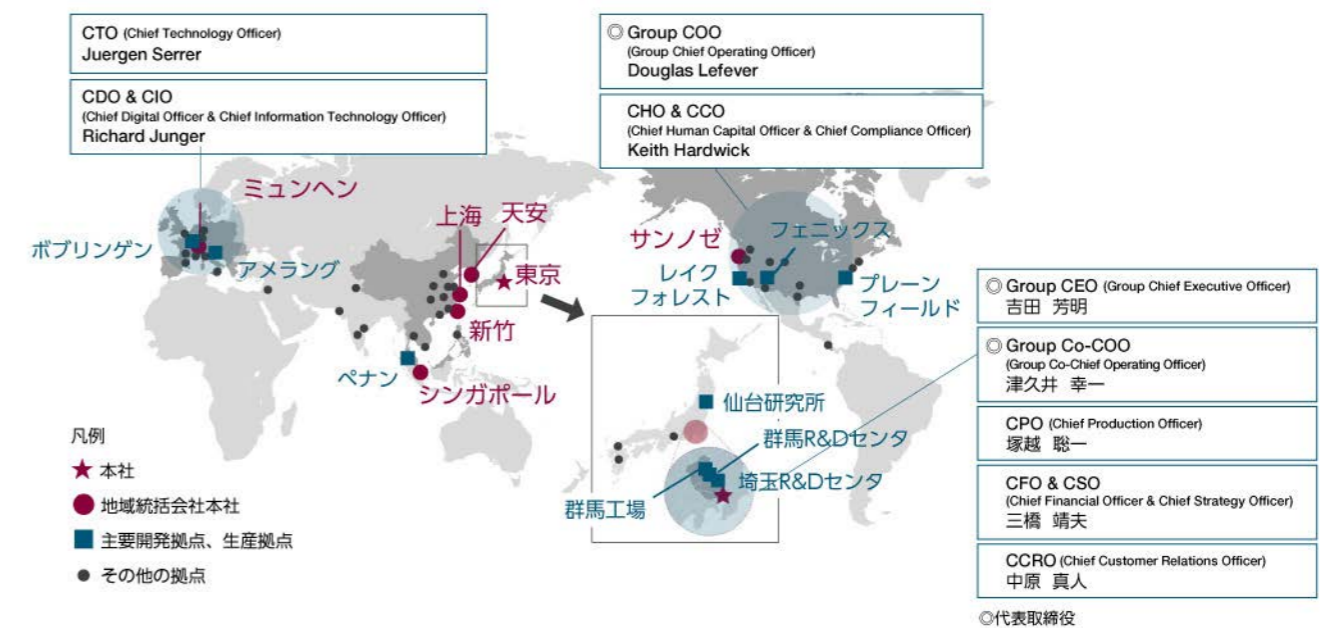
 [取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続 \(PDF 168KB\)](#)

## 経営会議

当社は、業務執行機関が迅速かつ効率的な業務執行ができるように必要な権限委譲を行っており、経営会議を重要な業務執行の決定機関としています。執行役員の中からグループ経営を牽引するにふさわしい役員を経営執行役員とし、経営会議のメンバーとしています。経営会議のメンバーは半数が外国籍である経営執行役員で構成されており、吉田 芳明氏が議長を務めています。また、経営会議は月 2 回程度の開催頻度で、主に Web 会議形式で開催しています。

## CxO 体制

当社では、グローバル本社機能における各ファンクションの責任者として、CxO 体制を導入しています。2023 年 7 月現在、9 つの CxO ファンクションを 6 名でカバーし、Group CEO、Group COO、Group Co-COO が分担して各 CxO を管掌しています。その機能をグローバルの観点で担うにふさわしい人材を CxO とし、当社グループ一体で経営できる体制を構築しています。



## 取締役・執行役員



## 役員報酬体系

アドバンテストの役員報酬制度は、固定報酬（金銭）、業績連動賞与（金銭）、株式報酬（非金銭）から構成されています。役員報酬は、指名報酬委員会が報酬制度を取締役会へ提案し、取締役会決議および株主総会の承認を経て運用しています。

 [取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続 \(PDF 168KB\)](#)

### 基本的考え方

役員報酬制度の基本的な考え方は以下のとおりです。

1. 当社のグローバルな事業展開を支える国際人財を惹きつける報酬ミックスと報酬レベルとすること  
グローバルレベルで複雑かつ高度に進化している半導体産業において成長を続けるため、世界各地の有能な人財を登用し、グローバル企業にふさわしい処遇を行います。
2. 業績連動を前提としたメリハリのある賞与とすること  
業績変動を前提に、業績好調時には役員の貢献に報い、業績下降局面においては当社の負担軽減を図ります。
3. 株主との価値共有および中長期視点での経営推進を促す株式報酬とすること  
中長期的企業価値向上の追求を株主と共有する譲渡制限付株式報酬（RS）と企業価値向上につながる中期経営目標実現を促す業績連動型株式報酬（PSU）を組み合わせます。

### 報酬構成

業績により比率は変動するため標準報酬の場合を例とすると、報酬比率は以下のとおりとなります。ただし、取締役を兼務している場合は別途、取締役報酬を支給します。

経営執行役員（社長を含む）	固定報酬：業績連動賞与：株式報酬＝1：1：1
他の執行役員	固定報酬：業績連動賞与：株式報酬＝1：0.8：0.8

### 固定報酬

取締役および執行役員（社長を含む）の固定報酬（金銭）は、外部の客観的データを参照しつつ、担っている職務・職責に応じた適切な水準で設定し、毎月支給します。

### 業績連動賞与

取締役および執行役員（社長を含む）の業績連動賞与はその連動性の幅を大きくすることで企業価値の向上につなげるべきと考えています。

業績連動賞与は、短期インセンティブとして位置づけ、業績確定後に年1回支給します。業績指標および個人評価による分配は以下のとおりです。

業績指標	毎年の「利益計画目標達成率」を KPI とし、基準額の 0% から 200% とする。 ※経営執行役員の基準額は固定報酬の 100%、他の執行役員の基準額は固定報酬の 80%
個人評価	当年度の金銭賞与支給額の 30% を個人評価対象原資とし、社長が行う個人別評価に基づき再分配する。 評価・配分案は指名報酬委員会で審議、承認し、取締役会に報告する。 社長の評価は、原則として全社全体の定量評価とするが、取締役会の判断により理由を示した上で増減することがある。

### 株式報酬

取締役および執行役員（社長を含む）の株式報酬については中長期視点での経営を促すため、在任中は株式を保有することを条件に付与する譲渡制限付株式報酬制度（RS）および中期経営計画の達成状況にリンクさせる形の業績連動型株式報酬制度（PSU）を導入しています。

#### 譲渡制限付株式報酬：RS

- 取締役および執行役員（社長を含む）の株式報酬のうち 50% を譲渡制限付株式報酬とする。
- 毎年付与し役員在任中は譲渡制限を設ける（継続保有を義務付ける）。

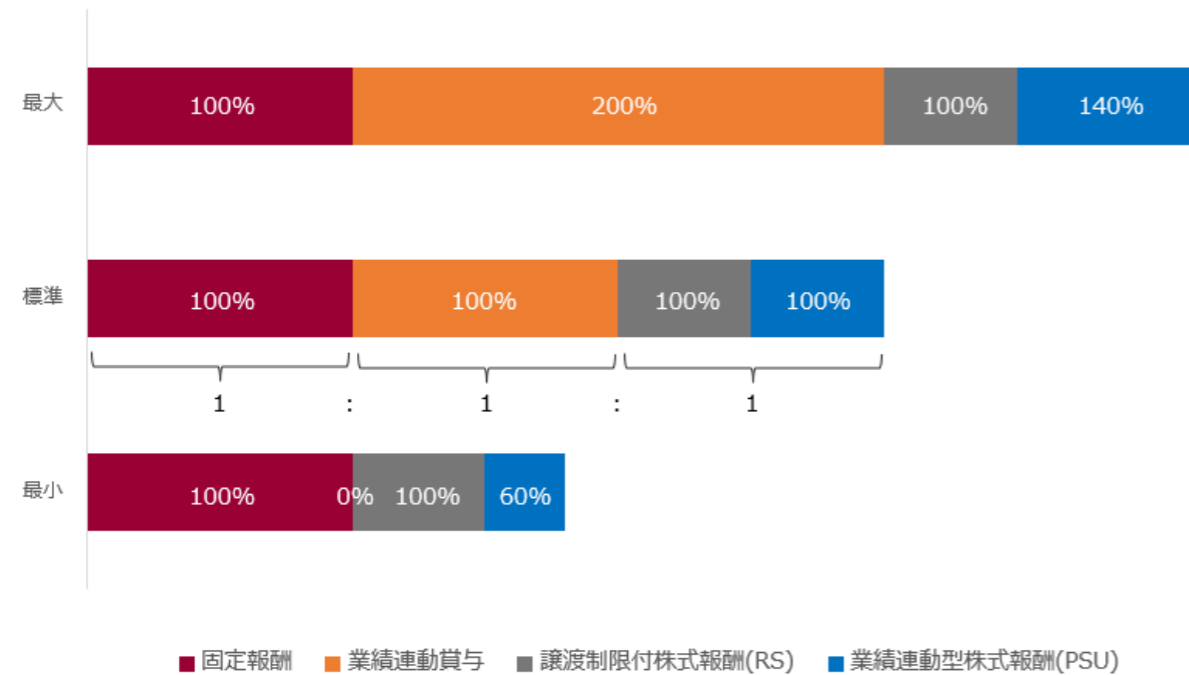
#### 業績連動型株式報酬：PSU

- 取締役および執行役員（社長を含む）の株式報酬のうち 50% を業績連動型株式報酬とする。  
3 年間の中期経営目標（KPI）の達成結果に基づき、基準値の 60% から 140% を支給する。
- KPI は下記3項目とし、各項目のウエイトは以下のとおりとする。

EPS 成長率	中期経営計画 3 年間の EPS 平均成長率である 14% 成長を目標とし、目標達成率に応じて基準値の 70 から 130% の範囲で変動する。
r-TSR	TOPIX の TSR と当社の TSR を比較（当社 TSR÷TOPIX TSR）し、その数値に応じて基準値の -5 から 5% の範囲で変動する。
ESG 評価	S&P Global の Corporate Sustainability Assessment の評価スコアを指標とし、その評価スコアに応じて基準値の -5 から 5% の範囲で変動する。

- 中計終了後に 3 年分を一括付与する。
  - 期中の就任は期間按分して追加権利付与する。
  - 期中での退任は中計終了後に期間按分して支給する。

経営執行役員（社長を含む）の報酬イメージ



\* 個人評価による業績連動賞与の再分配調整（30%）の前とする。

## 報酬の返還について

取締役および執行役員（社長を含む）に関係法令または社内規定違反等一定の事由が生じた場合に、取締役会の決議により報酬について将来分の減額または過去分の返還をさせることがあります（クローバック制度）。

## 内部統制体制

### 内部統制システム

内部統制システムは、取締役、執行役員および従業員が自らを律し、アドバンテストが社会的責任を全うし、成長していくための体制です。アドバンテストで働くすべての人が不正を起こさないよう、いくつもの取り組みで健全な企業経営を支えています。

### アドバンテストで働くすべての人に対する取り組み

- The Advantest Way の周知徹底
- 全世界の管理職に「Leading with INTEGRITY」ワークショップを実施。コア・バリュー INTEGRITY に基づくリーダーシップ発揮への支援を推進。
- 各種 e-learning を年 1 回実施（The Advantest Way にかかる教育、コンプライアンス教育、情報セキュリティ教育等）

詳細は「[倫理的な事業推進への取り組み](#)」を参照ください。

### 業務執行に対する取り組み

- 取締役会規則に基づき、取締役会は経営の意思決定および監督を行う。
- グローバル組織およびグローバル職務権限規程に基づき、執行役員と従業員は業務を行う。
- 経営会議を業務執行の重要事項の決定機関とする。
- ヘルプラインの窓口を国内外に設置し、周知徹底する。  
詳細は「[人権問題に関する報告・相談窓口（内部通報窓口）の設置](#)」を参照ください。

### 組織横断的な取り組み

- 内部統制委員会による各ユニットの自律的リスクマネジメントの状況確認、全社的リスクの対応確認と取締役会への報告。
- 開示委員会による適切な開示への監督と取締役会への報告。
- 危機管理本部による洪水やパンデミック等の緊急事態への対応。
- 安全衛生委員会による労働災害事故の防止、快適な職場環境の形成と、従業員の健康増進の推進。
- Global Information Security Committee による個人情報の保護と機密文書の漏洩防止の対策、IT システムのセキュリティの維持向上を検討し、実施する体制。

詳細は「[リスクマネジメント体制](#)」「[情報セキュリティ](#)」を参照ください。

### 非業務執行による取り組み

- 監査等委員会による、重要事項の把握と監査（会計、内部監査）部門との連携による適正の確保。

詳細は「[監査等委員会](#)」を参照ください。

## グループガバナンスへの取り組み

- 連結決算に基づく業績評価のため、アドバンテストグループ各社で同質の内部統制システムを構築、運営する。
- 監査室が子会社の内部監査を実施し、監査結果を執行役員社長、監査等委員会、取締役会に報告する。

詳細は、コーポレートガバナンス報告書「内部統制システム等に関する事項」を参照ください。

 [コーポレートガバナンス報告書 \(PDF 321KB\)](#)

## 内部統制委員会によるリスク管理の仕組み

アドバンテストは、代表取締役が委員長を務め、社外取締役がオブザーバーとして参加できる内部統制委員会を設置し、アドバンテストグループの重要なリスクの全社横断的な洗い出しおよび分析を行い、リスクごとの責任部門と対応の方針と手順を明確にしています。内部統制システムの遂行状況については、業務の適正を確保するための体制に関する基本方針の遂行状況報告として年に一度取締役会に報告しています。また、内部統制システムの整備および運用状況、内部統制の評価過程にて重要な不備が発見された場合については、都度取締役会へ報告することとしています。

詳細は「[リスクマネジメント体制](#)」を参照ください。

## リスクマネジメント

アドバンテストでは、内部統制委員会を中心に、リスクマネジメントシステムを構築しています。今後も、継続的に PDCA サイクルを実践していきます。

## リスクマネジメント体制

### リスクマネジメントの考え方

アドバンテストは売上高の 9 割以上を海外市場に依存しているため、リスクマネジメントも複数の国・地域をまたぐ対応が求められます。迅速な対応の鍵となるのは、トップダウン、ボトムアップの双方向でリスクに立ち向かうマネジメント体制と考えています。

### リスクマネジメントの体制と組織

アドバンテストでは、内部統制委員会が定めたリスクマネジメント方針のもと、各ユニットがリスクマネジメントを行い、その状況を内部統制委員会が監督・評価してフィードバックを行っています。コンプライアンスに関するリスクは Chief Compliance Officer (CCO) に、情報が適時または定期的に集約され、経営会議や取締役会に報告されています。また、経営会議、取締役会、監査等委員会に直接報告されるものもあります。有事に関しては危機管理本部が対応しています。

### リスクマネジメントのプロセス

アドバンテストでは、ユニットレベルでのリスク分析、リスク対応を経営陣が監督するリスクマネジメント体制を基本としています。同時に、コーポレートレベルでのリスクについては、取締役会または経営会議等が適時に意思決定を行い、関連する部署に指示を行うこととしており、ボトムアップのリスクマネジメントとトップダウンのリスクマネジメントを組み合わせた体制を取っています。

### ボトムアップのリスクマネジメント

取締役会、経営会議が策定した経営計画を、各ユニットが自部門の施策に落とし込みます。内部統制委員会では、それらの施策達成を阻害する要因をリスクと定義し、内部統制委員会が定めたリスクマネジメント方針のもと、各ユニットが自律的にリスクマネジメントを行い、内部統制委員会に報告します（年 2 回）。その状況を内部統制委員会が監督・評価して各ユニットにフィードバックを行います。また、内部統制委員会の事務局が、各ユニットの自律的なリスクマネジメントを支援しています。

### トップダウンのリスクマネジメント

コーポレートレベルのリスクについては、担当役員を通じて経営会議または取締役会に適時に報告され、その指示を受けながら関連部署が迅速な対応を行っています。特に緊急案件の場合は、危機管理本部の指示のもと対応します。

## TCFD に基づく気候変動関連の情報開示

### TCFD 提言への取り組み

当社は The Advantest Way のもと、長期的な視点で「緩和策」と「適応策」の取り組みを継続し、重要な社会課題である気候変動に事業を通して貢献します。また、2020年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures : TCFD)」にも賛同し、気候変動による事業リスクと機会の分析、情報開示を進めています。

### ガバナンス

アドバンテストは2020年度「サステナブル経営推進ワーキンググループ (Sustainable Management Working Group。以下 SMWG)」を立ち上げました。ESG 全体の統括リーダー (Group CEO) および E/S/G それぞれのグローバルリード (経営執行役員) の下、ビジネスユニット、ファンクショナルユニット、リージョナルユニットの責任者で構成されています。SMWG は気候変動に関連する課題の特定や評価を行い、重点施策とその目標を「ESG 行動計画 2021-2023」にまとめ、活動を推進しています。「ESG 行動計画 2021-2023」の達成状況は年2回、経営会議および取締役会に報告され、議論、評価されます。また SMWG はコーポレート・ガバナンス体制において設置されている他委員会と適時適切に情報共有を行い、全社のリスク管理を行っています。

### 戦略

気候変動により将来発生し得ると予測される事象に対応する戦略を検討するために、シナリオ分析を実施しました。国連気候変動に関する政府間パネル (Intergovernmental Panel on Climate Change : IPCC) 第6次評価報告書の SSP1-1.9、SSP1-2.6、SSP5-8.5、および国際エネルギー機関 (International Energy Agency : IEA) の NZE シナリオ、APS シナリオを参照しています。バリューチェーンの上流下流を含む事業に与える財務影響が特に大きい2050年までに発生が予測されるリスクを特定し、1.5°C / 2°C未満シナリオと4°Cシナリオを検討しました。

1.5°C / 2°C未満シナリオ：脱炭素社会の実現に向け、カーボンプライシングが導入されるなど、気候変動対策の政策・法規制が強化されると仮定しました。また、企業による脱炭素への対応が顧客や投資家の意思決定に及ぼす影響度が高くなり、対応が不十分な場合は顧客の流出やレピュテーションリスクが上昇するなど、移行リスクは高まると予測しています。

一方、脱炭素社会では、再生可能エネルギー普及率の向上や、電気自動車などの脱炭素に貢献する製品の普及に伴い、これまで以上に半導体の必要性が高まると考えられるため、ビジネス機会の拡張を予想しています。

産業革命以前に比べ1.1°C気温上昇している現在においても、既に気候変動が気象現象や自然災害に影響を及ぼしていると考えられることを踏まえ、気温上昇を1.5°C / 2°C未満に抑えられた場合でも物理的リスクが発生し得ると予測していますが、4°Cシナリオと比較して物理的リスクは相対的に低くなると予想しています。

4°Cシナリオ：気候変動対策の政策・法規制が強化されず、脱炭素に向けた取り組みは進展しないと仮定しました。このことから、移行リスクは低いと想定しています。

気候変動の影響により、極端な気象現象や自然災害の激甚化・頻発化等、急性あるいは慢性的な物理的影響が生じ、サプライチェーンや生産ライン、物流への影響が大きくなると仮定しました。また、物理的リスクに対応するための適応策および物理的影響が生じた後の復旧に要する額が大きくなると予想しています。

### 気候変動のリスクと機会

気候変動がもたらす影響に対応するため、TCFD の分類に沿って、気候変動のリスクと機会を検討しました。これらのリスクと機会について「重要度」と「影響度」による評価を行うとともに、「短期 (現在から2027年まで)・中期 (現在から2030年まで)」と「長期 (2050年まで)」の時間軸に分類しました。

#### 気候変動関連のリスク

気候変動関連の事業リスクについては、①1.5°C / 2°C未満シナリオにおいて想定されるリスクと、②4°Cシナリオにおいて想定されるリスクについて、TCFD の分類に沿って検討しました。1.5°C / 2°C未満シナリオにおいては「脱炭素社会への移行に関連したリスク」と「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」、4°Cシナリオにおいては「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」について検討しています。

##### 1.5°C / 2°C未満シナリオで想定されるリスク

カテゴリー		主なリスク	対応・戦略	時間軸
移行	政策・法規制	法規制による事業コスト増加 (炭素税・化学物質)	▶サプライチェーン全体での GHG 排出量の削減 ▶環境破壊物質を使用しない製品開発	短期
	技術・市場	技術開発の遅れによる販売機会損失 (省エネ技術、新半導体へのテスト技術未確立)	▶省エネ性能 (低電力 / 小型化) とテスト性能向上の両立 ▶新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発 ▶次世代の省エネ研究・開発に対応する人材づくり	短・中期
	評判	ステークホルダーからの評判低下 (GHG 排出量削減計画の遅延)	▶ESG 経営の推進 (ESG 行動計画 2021-2023 目標の達成)	短・中期
物理	急性的・慢性的	大型台風や集中豪雨によるサプライチェーンの断絶	▶事業継続計画による対応	短・中・長期

##### 4°Cシナリオで想定されるリスク

カテゴリー		主なリスク	対応・戦略	時間軸
物理	急性的・慢性的	大型台風や集中豪雨によるサプライチェーンの断絶	▶事業継続計画による対応	短・中・長期

## 気候変動関連の機会

2030年までの半導体長期予測に基づき今後も市場拡大すると予想される中、半導体テスト市場の拡大も予想されます。

半導体市場の成長は気候変動だけでなく各国の経済成長・GDPの伸び等さまざまな要因によるものであると考えられますが、アドバンテストは、気候変動に起因した直接的な事業機会を以下のように整理しました。

気候変動対策が強化された脱炭素社会においては、半導体が大きく貢献します。デジタル・トランスフォーメーションによる半導体需要のすそ野の広がりなど、今後半導体生産量は増加の一途をたどることが想定できます。並行して半導体の技術進化・複雑化により、半導体試験の質と量が高まります。1チップ当たりのテスト内容の強化と半導体の物理的な増加、この2つの要素の掛け算で半導体テストの需要が増加することが見込まれ、当社は脱炭素社会を気候変動の機会と認識しました。こうした技術進化のための研究開発費や次世代に対応する人材づくりなど、先行的な投資も行い、アドバンテストは、半導体テストの事業と新たな半導体技術に対応する製品開発を通じて未来の脱炭素社会の実現に貢献していきます。

### 気候変動関連の機会

カテゴリー	主な機会	対応・戦略	時間軸
製品およびサービス・市場	エネルギー効率が重要な基幹半導体における、市場成長を上回るテスト需要の伸び	▶省エネ性能（低電力 / 小型化）とテスト性能向上の両立 ▶新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発	短・中期
製品およびサービス・市場	EVなどの最終需要とするパワー半導体が増えたら新規のテスト需要	▶新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発	短・中期
製品およびサービス・市場	グリーン製品の提供による当社の売上増	▶ESG経営の推進（ESG行動計画2021-2023目標の達成）	短・中期

## リスク管理

アドバンテストでは、事業経営の阻害要因となるものをリスクとして捉え、全社的なリスクマネジメントの体制を整備しています。気候変動が経営に及ぼすリスクもこの仕組みの中でマネジメントされます。SMWGのサポートにより、気候変動に関連する緊急性のあるリスクと将来起こりうるリスクの分析・評価を行い、全社的なリスクマネジメントの体制の中で、そのリスクを回避、軽減する対策を決定し、事業継続のための対応をしています。SMWGでは適時に意思決定をして特に重要と認識されたリスクがある場合には、関連部門を集約したタスクフォースを立ち上げ、迅速に対応します。

## 指標と目標

気候変動関連のリスクおよび機会への施策に対する指標と目標は「ESG行動計画2021-2023」において管理しています。「ESG行動計画2021-2023」の達成状況は年2回、経営会議および取締役会に報告され、議論、評価されます。その結果を踏まえ、SMWGはESG行動計画2021-2023の指標や目標を見直し、更新します。

アドバンテストは、中期目標として、温室効果ガス排出量をScope 1+2において2030年度に2018年度比60%削減、Scope 3において2030年度に2018年度比15%削減することを掲げており、また、長期目標として、温室効果ガス排出量をScope 1+2において2050年度にゼロとすることを掲げています。これらの目標はSBTi認定を取得し、当社の温室効果ガス削減目標が科学的根拠に基づいたものであると認められました。なお、Scope 1+2については再生可能エネルギーの導入などを通じ、順調に排出量削減を進めているものの、Scope 3については、目標設定当時の想定よりも大幅に売上が増加したことにより、2022年度時点では目標に対して進捗が遅れています。排出削減目標の達成に向けて、よりCO<sub>2</sub>排出量の少ない製品開発や、バリューチェーンにおける排出量削減のための協働推進などの取組を一層強化していきます。

## 事業継続への取り組み

危機管理本部による災害や事件等への取り組みについて紹介します。

部品調達リスクへの取り組みについては、サプライチェーン・マネジメントを参照ください。

### サプライチェーン・マネジメント

### 災害等の緊急事態に関する体制（危機管理本部）

アドバンテストは、2001年12月より社長を本部長とする危機管理本部を設置しています。危機管理本部は、下記に該当する事態が発生した場合には、情報の一元化ならびに初期評価、初動対応の指揮、復旧計画立案等を行い、復旧が完了するまで迅速・適切に対処します。

1. 災害や事件等により、当社の事業の継続が困難になるような建物、設備の損壊、ネットワーク等の機能停止の発生、もしくは発生の恐れのある場合
2. 災害や事件等により、当社の役員、従業員が死傷、または生命、身体に危険が及ぶ可能性のある場合
3. 社会的問題となるような不祥事や事件が発生した場合
4. 前記のほか、災害や事件等により、当社および関係会社の事業に重大な影響を与える事態が発生した場合

経営会議	
危機管理本部	
役職	役割
本部長	大規模災害発生時の対策の最終決定と指揮、統括
副本部長	本部長を補佐
事業所責任者	所轄事業所被災時の対策検討
ファンクショナルメンバー	所轄事項に関する情報収集と対策実施 (広報、人事、経理、IT、施設、法務など)
事務局	各種情報の取りまとめ、報告、共有など

### 事業継続計画

アドバンテストは、大規模災害の発生に備え、2007年度に以下の基本方針を定めました。当社は、この方針に則り、事業継続計画を立案しています。

#### 事業継続計画の基本方針

- 大規模災害が発生した場合、人命の安全確保を最優先する。
- 取引先ならびに関係者へ与える影響を最小化し、企業としての責務を果たすことに努める。
- 地域社会と協調し、日頃の防災に努めるとともに、事業所周辺地域が被災した場合、その復興に努める。

### 事業継続計画の具体策の決定

当社は、2011年3月の東日本大震災以後、防災体制の見直しを進め、2012年度に首都直下地震および利根川の氾濫（洪水）を想定して、そのような災害時においても供給体制を維持できるよう事業継続計画（BCP）を再構築しました。このBCPでは基本方針に基づき以下の具体策を定めています。

基本方針	具体策
1. 人命の安全確保	定期的実施する防災訓練、安否確認訓練の継続に加え、危機管理・事業継続推進体制を強化し、人命の安全確保を最優先する。
2. 供給責任の遂行	地震時は当社の生産工場（群馬工場）での供給体制を継続し、洪水時は代替地生産を前提とした供給体制を講じる。 また、事業所やインフラ等の被災により、一定期間、勤務先への出社が困難となる場合に備え、自宅等にて優先業務を継続できる環境を整備する。
3. 地域・社会貢献	群馬 R&D センタが明和町より洪水時避難所として指定されており、洪水発生時は、避難住民の受入先として地域に貢献する。

### 2022年度の取り組み

2022年4月より外部コンサルタント機関による支援を受け、アドバンテストグループ全体における事業継続計画の再構築プロジェクトを開始しました。当該プロジェクトの第1段階として、2022年4月から2022年10月の期間に、危機が発生した際の指針や対応を示した危機管理計画（Crisis Management Plan）および事業の継続や早期復旧に向けた組織や活動内容等を示した事業継続計画（Business Continuity Plan）の策定に取り組みました。続く第2段階として、2022年11月から2023年5月の期間に、国内主要事業所において、各部署における業務の継続や早期復旧に向けた対応を定めた部署別BCP、また事業所運営に必要な機能（インフラ）の喪失を想定した対応計画の策定に取り組みました。

### 災害時の対応

2023年	5月	石川県能登地方地震：国内全社安否確認を実施
-------	----	-----------------------

### 新型コロナ対策

危機管理本部では、国内外の感染状況の情報収集に努め、新型コロナの感染症対策を従業員に発信するとともに、マネジメントへの報告も適宜行っています。

#### 国内の場合

従業員の安全を考慮して、2020年2月よりテレワークを推奨しています。緊急事態宣言期間中は、該当地域の事業所の勤務者また該当地域の居住者に対して、原則テレワークとするとともに、出張や来訪者の受入も原則禁止としました。また、新型コロナウイルスに関する注意喚起や発熱等の症状のある従業員はその容態について上長を通じて危機管理本部に報告することなどをまとめた e-learning を行い、新型コロナウイルスに感染した場合に早期の対応が取れるようにしました。

事業所内の対応としては、玄関や通用口にサーモカメラを設置し、入社時に体温の計測とマスクの着用チェックを行っています。発熱がある場合は出社を控えさせ、マスクが必要な従業員にはマスクの提供をしています。社内の出入口には消毒液を設置し、隣席者と距離の近い一部の事務エリアではアクリル板の設置をしました。会議室など共有スペースに抗ウイルスコーティング処理を実施し、接触感染のリスクを軽減しました。食堂のある事業所では利用時間の変更による混雑の緩和や椅子の間引きによるソーシャルディスタンスの確保をしています。

新型コロナウイルス感染者が確認された場合には、出社状況に応じて、事業所の一時閉鎖や感染者が利用した範囲の消毒も実施しています。

人の往来が徐々に緩和されつつある 2023 年初頭からは、一定の人数以上での対面の会議などの開催に当たり、抗原検査キットを配布し、感染拡大の予防に努めました。

半導体試験装置の主力生産工場である群馬工場では、生産に支障がでないよう細心の注意を払っています。勤務者には、スマートフォンを支給して厚生労働省の接触確認アプリを導入し、万が一感染者が発生したときに感染者との接触の有無の確認を可能としました。厚生労働省の接触確認アプリについては、個人所有のスマートフォンへのインストールも勧め、感染者との接触が確認できるよう従業員に協力を依頼しました。

## 海外の場合

海外グループ会社では、その国の政令に応じた出勤体制を取っています。

各拠点では、新型コロナウイルスに関する情報のポスター掲示による教育、マスクや消毒液などの提供、清掃範囲の見直し、定期消毒、換気、ソーシャルディスタンスの確保や、リモートでの作業効率を向上させるための IT インフラの拡充なども行っています。また、お客さまの要求に確実に対応できるよう検疫期間を見込んだ出張スケジュールの作成などを行っています。

海外グループ会社で新型コロナウイルス感染者が確認された場合には、国内と同様の感染拡大防止措置を講じるとともに、各社の危機管理担当者から本社の危機管理本部に連絡・共有する体制をとっています。

## コンプライアンス

従業員一人ひとりが高い倫理観を持って社会的責任を遂行し、ステークホルダーからの信用・信頼を得るべく取り組んでいます。

### 倫理的な事業推進への取り組み

#### コンプライアンスの考え方と基本方針

アドバンテストは、企業の持続性には、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って社会的責任を遂行し、ステークホルダーからの信用・信頼を得ることが最も重要であると考えています。この考えに基づき、経営、業務執行の基本方針として「The Advantest Way」を定め、経営理念、ビジョン、コア・バリューおよび行動指針、ESG 推進によるサステナビリティ、さらに具体的な行動基準を示すことで、倫理意識の向上に努めています。

 The Advantest Way

#### コンプライアンス推進体制

アドバンテストは、全グループ従業員が「The Advantest Way」を十分理解し、遵守するよう指導・アドバイスを行っており、運用体制もグローバルで整備しています。

コンプライアンス担当役員である Chief Compliance Officer (CCO) に、グループ全体の法令順守、人権擁護、情報セキュリティ、企業倫理ヘルプライン等、コンプライアンスに関する情報が集約され、CCO の指示の下で是正措置等の対応がとられています。集約された情報は、CCO を通じて、経営会議および取締役会にも報告されます。

また、CCO の補助を行うコンプライアンス部が中心となって、グループ全体のコンプライアンス体制強化に取り組んでいます。

さらに、国際社会の一員として、国ごとに異なる法令等を守り、正しく事業を遂行していることを確認するため、グローバル監査チームにより、コンプライアンス監査を定期的を実施しています。

#### コンプライアンス教育

アドバンテストは、グローバルに事業展開するにあたって、国ごとに異なる各種法令をよく理解したうえで、グループ全体のコンプライアンスに対する注意をさらに喚起し、ワールドワイドに法令遵守の徹底を図ることが重要であると考えています。

2023 年度から、グループ共通のコンプライアンス基礎教育を体系化し、Global Compliance Education Program として実施を開始しました。「The Advantest Way」「ESG」「Fair Disclosure/ インサイダー防止」「汚職防止および贈収賄防止」「輸出管理」「知的財産」「情報セキュリティ」「個人情報」「反競争的行為の防止」「横領、背任の防止」の教育を、年に 1 度、グローバル共通で実施しています。多国籍の当社グループ全社員が内容を正確に理解できるようにするため、最大 16 言語に翻訳して提供しています。

その他、各拠点の法制度に基づいた研修は、国ごとに実施しています。

## 反社会的勢力排除に関する覚書を廃棄物処理業者と締結

東京都をはじめ各地方自治体が暴力団排除条例を制定し、同条例に基づき、各企業には「取引先が反社会的勢力と判明した場合には契約を解除できる」ことを書面で定める旨の努力義務が課されています。

また、経団連も、企業行動の総点検の要請という形で、反社会的勢力の排除の一つとして上記の書面を締結することを推奨しています。

アドバンテストグループでは、暴力団排除条例の遵守および経団連の推奨への遵守の観点から、取引しているすべての廃棄物処理委託業者と「取引先が反社会的勢力と判明した場合には契約を解除できる」旨の覚書を締結し、コンプライアンスを行使しています。

## 腐敗の防止と独占禁止法の遵守

アドバンテストでは、基本方針である「The Advantest Way」において社会的責任の自覚と誠実な行動を強く促し、贈収賄をはじめとする腐敗行為および反競争的行為の防止に取り組んでいます。

 [The Advantest Way](#)

### 贈賄をはじめとする腐敗の防止

アドバンテストでは、「The Advantest Way」を補完するものとして「汚職防止および贈収賄防止に関する方針」を制定し、世界の全地域において汚職防止と贈収賄の防止に対するアドバンテストの詳細な方針を規定し明らかにしています。

また、すべての従業員がこの方針を理解し、各国において制定されている法律に違反しない行動がとれるように、毎年「汚職防止および贈収賄防止のための研修 (e-learning)」をグループ従業員全員が受講しています。

なお、2022 年度において汚職および贈収賄に関する社内規定に違反するとして処分した事例はありません。

 [汚職防止および贈収賄防止に関する方針 \(PDF 484KB\)](#)

### 独占禁止法の遵守

アドバンテストでは、反競争的行為の防止全般については、行動規範教育の一環として教育を実施しています。特に独占禁止法の遵守については重要な課題と位置づけており、購買部門をはじめとする関連部門、管理職および新入社員に対して独占禁止法に関する教育を実施しています。今後も、公正な取引を実践するための教育を継続的に行っていく予定です。また、内部監査部門において、購買取引のなかからサンプリングを行い、違反行為がないかの監査を実施しています。

なお、2022 年度において反競争的行為に該当するとして法的措置を受けた事実はありません。

## 公共社会との関わり

アドバンテストは地域・社会の一員として事業活動を行っており、当社のステークホルダーには各種の団体や政府、地方自治体なども含まれます。それら団体・機関や地域社会との協働を通じ、アドバンテストの持続的な発展、社会的課題の解決につながる事業への関与、そしてサステナブルな社会の実現への貢献を目指しています。

### 経済・業界団体

アドバンテストは、経済界や半導体・エレクトロニクス業界に関係する各種団体に参画することで、将来の事業機会・リスクにつながる次世代の技術標準や社会的な規制強化などの情報を収集し、当社のサステナビリティを高めることに努めています。また、各種団体への参加によってさまざまな社会的課題についての見識を深めることで、持続可能な社会の実現に対する貢献拡大を図ることに努めています。

アドバンテストが参加する一般社団法人日本経済団体連合会、SEMI、一般社団法人日本半導体製造装置協会などの団体には、政治や社会問題に対する提言を行っている団体も含まれます。ある団体への参加は、当社がその団体の政策的立場のすべてを支持することを意味するものではありません。

### 政治的献金や後援

アドバンテストは各種団体への寄付等を行う場合があります。その際は、社会発展に資するかどうかや社会的使命への貢献度など、目的と公共性を含めた審査・決裁を社内規定に基づき行った上で、各国の関連法令を遵守しながら適正に実施します。



## 輸出管理

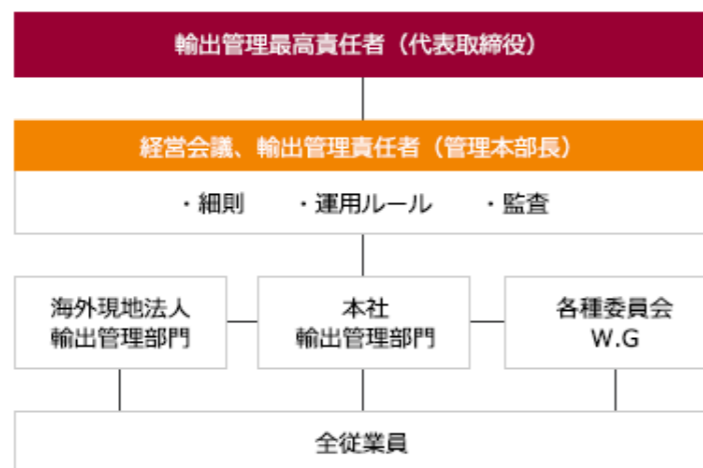
アドバンテストグループは、製品や技術が国際社会の安全性を脅かす国家やテロリストの手にわたらないよう、安全保障輸出管理に関する法令遵守、自主管理について細心の注意を払っています。万一、不正輸出がなされた場合、法に基づき一定期間の輸出禁止という制裁措置が課されるなど、企業の社会的責任を問われ大ダメージを受けかねません。アドバンテストではグローバルで法令遵守することを輸出管理の基本方針とし、さらに各国それぞれの法令に基づいて輸出管理を行うよう内部規定を定めています。



日本製品の多くには高度な技術が使用されていることから、国際的に規制対象となる国や組織への流出がないよう対策が求められています。アドバンテストグループでは、各国の輸出管理担当が最新の法および法に基づく命令等の情報を収集し、全社システムへの適用でミスオペレーションを防ぐこと、現場教育や教育訓練プログラムに盛り込むなど、業務の適正な実施を推進しています。

### 法令に則った輸出管理体制

アドバンテストでは外為法等遵守事項に則り、輸出管理の最高責任者として代表取締役（Group CEO）がその任に就いています。安全保障輸出管理がうまくいかないと企業の存亡に関わる事態になりかねないため、経営トップのリーダーシップのもと、管理体制を構築・運営しています。



本社の輸出管理部門では、輸出管理基本方針・輸出管理規定に基づき、グループ各社で輸出手続きが適正に実施されていることを定期的に監査し、輸出管理最高責任者・輸出管理責任者へ報告しています。

### 米中貿易摩擦の場合

米中貿易摩擦に関する対策では、図中のワーキンググループが対応しています。米中貿易摩擦は国際法上の問題ではあるものの、米国の輸出管理規制が日本にも域外適用されています。米国が問題視するような法令違反が発生しないよう、国内外関係者でワーキンググループを設定し、定期的に情報の共有を行っています。

具体的には以下の運用としています。

- 特定顧客との取引の場合  
米国輸出管理法の規制強化を考慮し、規制対象品目の該非について米国原産品目含有率と直接製品規制を確認する
- 当社製品の用途に懸念がある場合  
従来の用途確認に加え、更なる規制用途に該当しない旨の確約書を入手する

### 輸出管理教育

アドバンテストでは、大多数の従業員がグローバルに活動しているため、輸出管理に関する概略について e-learning を実施しています。輸出管理に関する考え方や必要な手続きについてのトレーニングは毎年、国内外の全従業員を対象に実施されています。内容は「ビジネスを取り巻く環境」「安全保障のための輸出管理とは」「輸出管理の対象とは」「当社の輸出管理方針」「輸出時の注意点」「技術の輸出（役務提供）」「EAR について」です。今後も、ルールの反復学習や、重大なトピックスを取り上げるなど、より実践的なコンテンツを開発・実施していきます。

### 国際情勢に関連したリスク対策

米国の対中姿勢やロシア・ウクライナ情勢など、企業を取り巻く環境は刻々と変化しており、リスクも複雑化・多様化しています。アドバンテストでは国際情勢の変化や法規制等改正の情報を得ること、規制当局との直接対話や産業界からの意見具申に際しての自社要望の反映などを目的に、安全保障貿易情報センターの賛助会員となり活動しています。加えて、事業に不利な影響を与え得る法規制の導入や改正が実施された場合、必要に応じて弁護士等の外部専門家へ相談するなどの体制をとっています。

## 税務コンプライアンス

### 税務基本方針

当社グループは、各国・地域の税法や OECD 等の国際機関の公表する租税ガイドラインおよび BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) の各行動計画に準拠して、法令に基づいた適切な納税を行うことで企業の社会的責任を果たします。単に租税回避のみを目的とする取引は行いません。

### 透明性の確保

当社グループは、金融商品取引法や関係法令を遵守し、有価証券報告書等での適切な開示を行っています。税金に関しても、開示資料の中で法令等に基づく開示を行います。

### 税務当局との信頼関係の構築

当社グループは、各国税務当局からの情報開示要請等に適切かつ協力的に対応することで各国税務当局との信頼関係を構築し、税務リスクの低減に努めます。

### 移転価格税制への適切な対応

当社グループは、移転価格税制の重要性を認識し、関係会社間取引においては独立企業間価格の原則に基づいて行い、各国・地域で創出された付加価値の貢献度に応じた納税を行います。

### タックスヘイブンへの取り組み

当社グループは、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。

## 情報セキュリティ

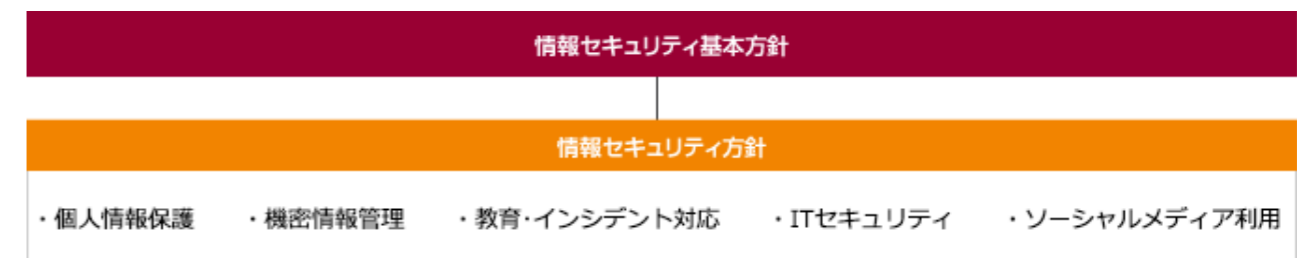
アドバンテストでは情報セキュリティ管理を経営の重要課題ととらえ、情報セキュリティ対策を進めています。

### 取り組み姿勢

アドバンテストグループでは、お客さま、取引先からいただいた情報や、当社の技術・営業情報などを重要な情報資産であると認識し、これを適切に管理するため、Global Information Security Committee によって規定の整備、管理体制の構築、従業員教育をはじめとした情報セキュリティ対策を進めています。

### 情報セキュリティに関する方針およびルール

当社は、情報セキュリティ基本方針を定め、その基本方針を具体化するルールとして、「個人情報保護」「機密情報管理」「教育・インシデント対応」「ITセキュリティ」「ソーシャルメディア利用」の各ポリシーを制定しています。各ポリシーについては、適宜、所管部門において見直しが行われます。

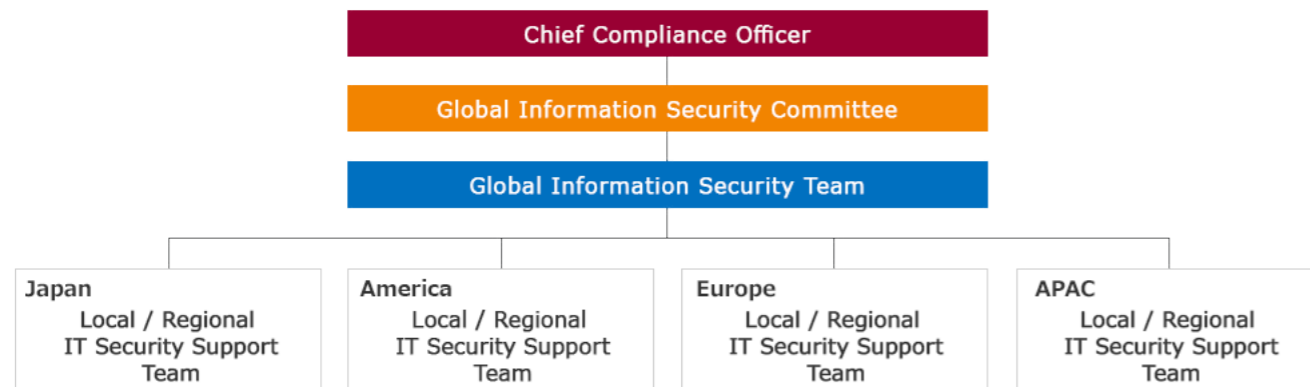


### 情報セキュリティ管理体制

アドバンテストでは、情報セキュリティ管理を経営の重要課題ととらえ、CCO(Chief Compliance Officer) をグローバルな体制の情報セキュリティ管理責任者としています。

CCO の下には Global Information Security Committee と Global Information Security Team が置かれ、さらに各国／地域には Local / Regional IT Security Support Team が置かれます。

Global Information Security Committee がさまざまな角度からグループ全体に適用する情報セキュリティ対策の審議や方針・ルールの制定 / 改廃の検討を行い、それを各国／地域に展開するとともに、各国／地域からの重要な報告や個別セキュリティ要件についても、Global Information Security Committee で検討し、統一した対応を取ります。



## 情報セキュリティインシデント対応体制

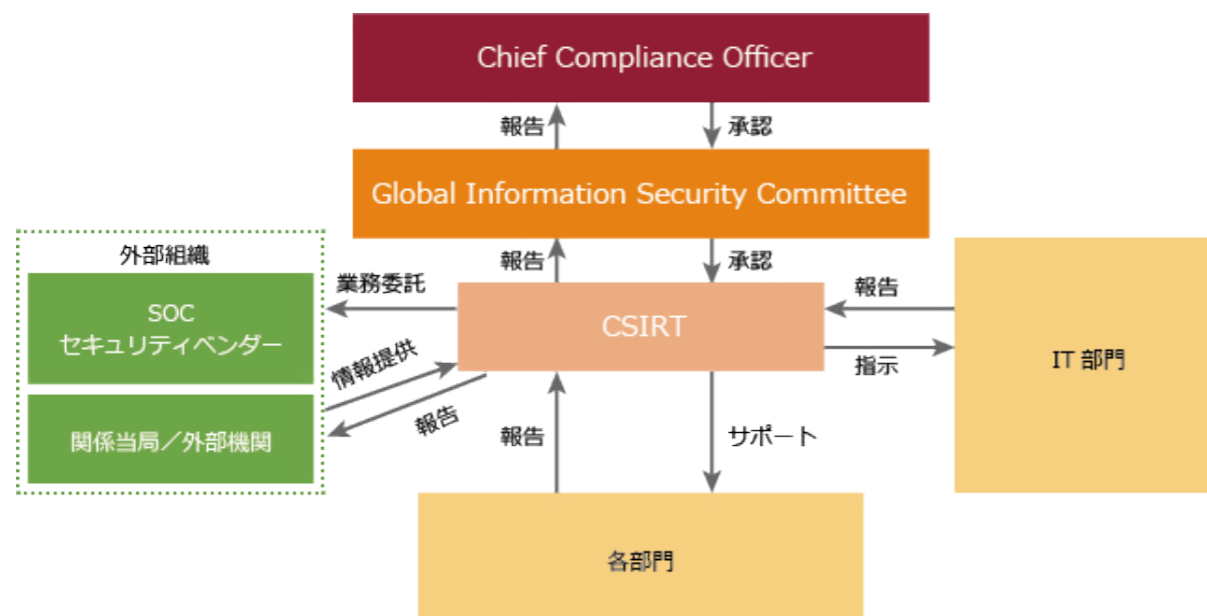
アドバンテストでは、2020年度より Advantest CSIRT<sup>1</sup> を構築し、情報セキュリティインシデントに対する初動体制を強化しました。また、グローバルなサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のために、SOC<sup>2</sup> による 24 時間 365 日のセキュリティ監視を導入しています。

また、サイバー攻撃により被害を受けた際の関係各所の連携は、定期的に確認しています。サイバー攻撃訓練をすることで、情報セキュリティインシデント対応の対応がきちんと機能しているか検証しています。

従業員からの事故報告については、緊急コールセンタ（24 時間対応）を設置し、常に事件や事故の情報を受け付けられる体制を構築しています。

\*1 CSIRT (Computer Security Incident Response Team)

\*2 SOC (Security Operation Center)



## 情報を守る取り組み

### 情報セキュリティ教育

当社グループでは、情報セキュリティにおける最後の砦は「人」という考えのもと、情報セキュリティについての方針や関連規定の周知徹底を図っています。情報セキュリティ教育は、「個人情報保護」「機密情報管理」「教育・インシデント対応」「ITセキュリティ」の各ポリシーに基づいた内容と、実際のサイバー攻撃を想定したトレーニングを、国内外の全従業員が受講しています。2021 年度より情報セキュリティ教育のプラットフォームを変更し、より従業員が受講しやすく、理解が深まる環境を提供しています。

また、社内ホームページを利用して情報セキュリティについての情報を掲載し、従業員に対するタイムリーな情報提供を行っています。

### 情報セキュリティの一環で実施した訓練・注意喚起

- e-learning による全社情報セキュリティ教育：1 回
- 標的型攻撃メール訓練：1 回
- 注意喚起の情報発信：7 回

### 情報セキュリティの強化に向けた取り組み

- アドバンテストグループでは、社内の監査部門が情報セキュリティに関する監査を行う体制としています。これにより、ルールに基づく、より客観的なチェックおよび被監査部門へのフィードバックが可能となっています。
- 2019 年度より全従業員に対して、なりすまし防止を目的とした多要素認証の設定を行い、セキュリティの強化に努めています。
- 情報セキュリティ対策の客観的な評価として外部機関によるセキュリティリスクアセスメントや脆弱性テストを受け、その結果を持ってセキュリティ改善ポイントを絞り込み、セキュリティレベルの強化を図っています。
- ランサムウェア攻撃やビジネスメール詐欺を目的とした迷惑メール対策としてフィルタリングの強化、社外からのメールへの注意表記を追加しています。
- セキュリティレベル強化の継続的 PDCA を回すために ISO27001 の認証を取得しました。今後、海外を含めてグループ全体に拡大していきます。

### ISO27001 取得状況

日本	2021/8/20	半導体テストシステム関連部門（開発、製造、営業、保守）
ドイツ	2022/7/29	半導体テストシステム関連部門（開発、営業、保守）

## 機密情報保護

当社は、情報セキュリティ基本方針において、お客さまとの契約のもとに開示を受けた情報および当社の重要情報を機密情報と定義し、関連規定に従って取り扱うことを定めています。

機密情報が社外に流出しないよう、保管や開示などの適切な管理を行うことにより、機密情報を保護しています。

2022 年度においては、重要な機密情報漏えい等の事例はありませんでした。

## 個人情報保護

当社は、個人から提供された個人情報をプライバシーに関わる重要な情報であると認識し、適切な保護・管理に努めています。

個人情報を保有する部門に個人情報の管理責任者を配置し、管理責任者に適切な管理をさせることで、個人情報の保護に努めています。また、各部門の個人情報の管理・運用に関して定期的に監査を実施し、不十分な点がある場合は改善を行っています。

海外のグループ会社においては、Regional Information Security Officer が、各国 / 地域の法令や要請に従い個人情報の保護・管理を行っています。

2022 年度においては、重要な個人情報漏えい等の事例はありませんでした。

---

[個人情報保護方針](#)