

ADVANTEST®

サステナビリティ説明会

2023年3月30日
株式会社アドバンテスト

All Rights Reserved - ADVANTEST CORPORATION

ご注意

将来の事象に係る記述に関する注意

- 本プレゼンテーション資料およびアドバンテスト代表者が口頭にて提供する情報には、将来の事象についての、当社の現時点における期待、見積りおよび予測に基づく記述が含まれております。これらの将来の事象に係る記述は、当社における実際の財務状況や活動状況が、当該将来の事象に係る記述によって明示されているものまたは暗示されているものと重要な差異を生じるかもしれないという既知および未知のリスク、不確実性その他の要因が内包されており、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。

本資料の利用について

- 本プレゼンテーション資料に記載されている情報は、各国の著作権法、特許法、商標法、意匠法等の知的財産権法その他の法律及び各種条約で保護されています。事前に当社の文書による承諾を得ない限り、法律によって明示的に認められる範囲を超えて、これらの情報を使用（改変、複製、転用等）することを禁止します。

本説明会の開催趣旨

- 本日は、当社の企業価値向上において鍵となる要素から、以下の2点に重きを置いてご説明します
 - ✓ 経営体制強化の取り組み
 - ✓ 人的資本強化の取り組み



代表取締役 兼 執行役員社長
Group CEO 吉田 芳明



経営執行役員
Co-CSO(Co- Chief Strategy Officer)
経営企画本部長 三橋 靖夫



経営執行役員
CHO(Chief Human Capital Officer)
Keith Hardwick

アジェンダ

1. アドバンテストの存在意義と目指す姿

1-1. 我々は何のために存在しているのか？

1-2. 我々が中長期の経営において目指すもの

2. アドバンテストの価値創造プロセス

3. アドバンテストの人的資本強化の取り組み



1. アドバンテストの存在意義と目指す姿

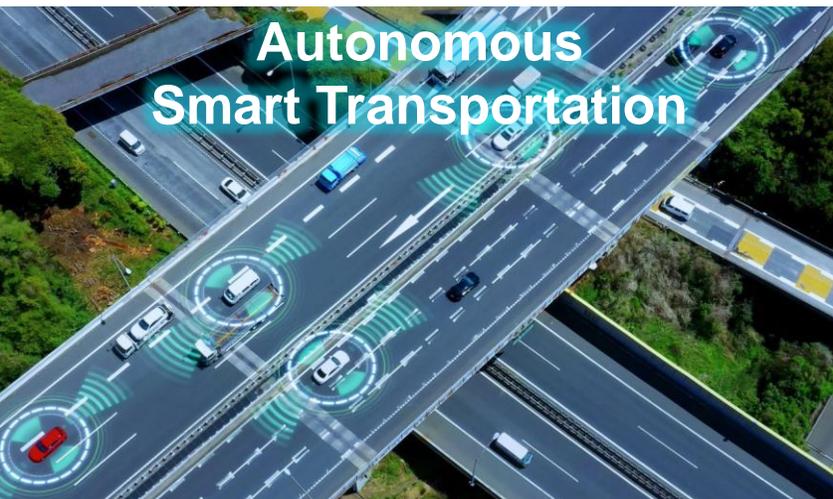
代表取締役 兼 執行役員社長 Group CEO
吉田 芳明

1. アドバンテストの存在意義と目指す姿

1-1. 我々は何のために存在しているのか？

1-2. 我々が中長期の経営において目指すもの

半導体が支える「安全・安心・心地よい」社会



なぜ半導体のテストが必要なのか

テレビ

Image Engine	Tuner
Timing Cont.	Display

自動車

ADAS	ECU
Power	Sensor

スマートフォン

Processor	RF
Storage	Camera

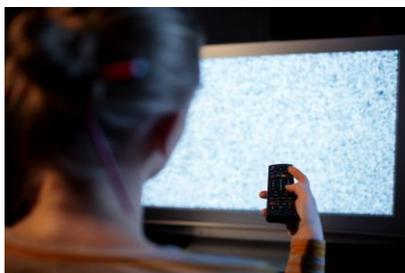
パソコン

Processor	Wifi
Storage	Display

サーバー

Processor	Storage
Network	Power

もしも、不良品の半導体が製品に使用されたら・・・



テレビが映らない



車を正常に始動
できない



携帯電話で
通話できない



パソコンが動作
しない



サーバーがダウン

「安全・安心・心地よい」暮らしのためには半導体テストが不可欠

計測技術を中核として、総合的に技術ポートフォリオを拡張

1954～

- ▶ 電流計を最初の商品として創業
- ▶ デジタル・無線・光計測に商品ラインナップを拡大



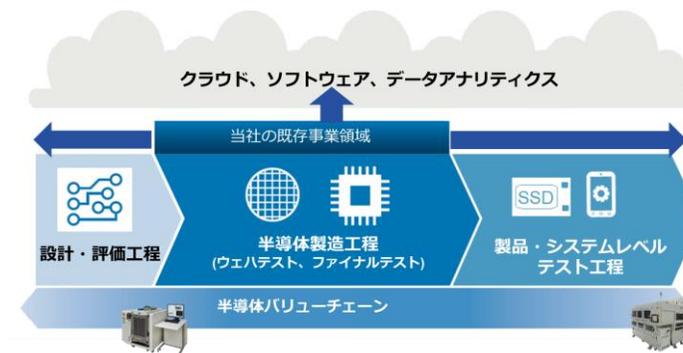
1970's～

- ▶ 創業以来培った様々な技術を結集し、半導体テスト事業に参入
- ▶ 世界No. 1シェアを獲得



Late 2010's～

- ▶ 半導体テスト領域のコア技術・プレゼンスを活用しながら、周辺領域に事業基盤を拡大



半導体テスト周辺領域 システムレベルテスト 仮想空間を活用したデータ解析

メカトロニクス 高精度ハンドリング技術 コンタクト技術 高精度温度制御技術

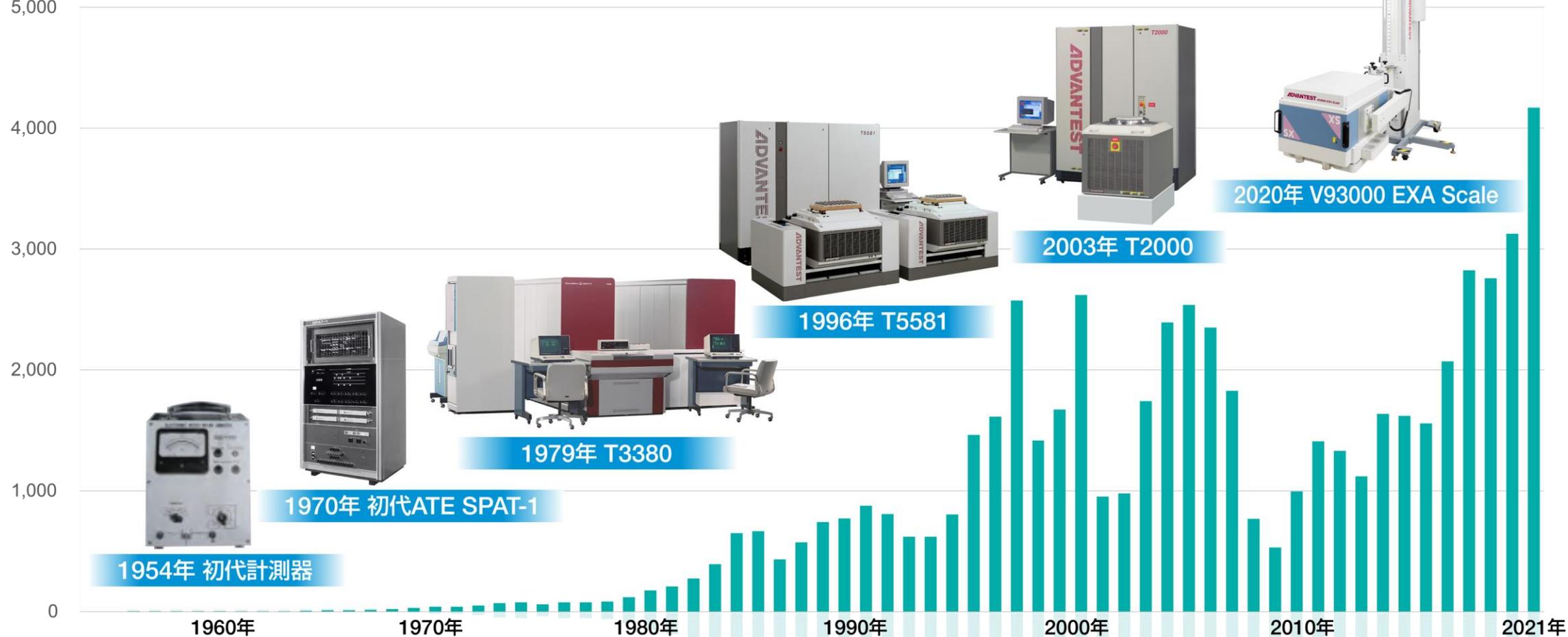
半導体テスト 高精度タイミング発生技術 多数個同時測定技術 データ解析技術 システム統合化技術 高効率電源

電子計測器 微小電流・電圧計測技術 高速信号処理技術 高集積LSI設計技術 デジタイザ技術 高速・高精度アナログ回路技術 光計測技術

単体の計測技術の精度を究めつつ、より包括的なシステムソリューションへ昇華

当社の売上高推移

■ 年度売上高
(億円) 5,000



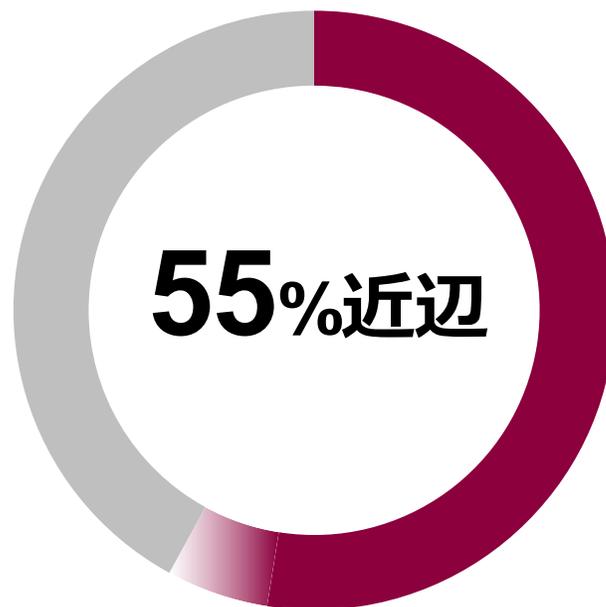
近年の売上増を支える市場シェア向上

テスタ市場規模

CY2022

約 \$ 5.1B-5.4B

当社シェア



※テスタ市場規模および当社シェアは
当社推定による23年1月31日時点暫定値

経営理念（パーパス&ミッション）



「先端技術を先端で支える」

私たちは、世界中の顧客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していきます。

1. アドバンテストの存在意義と目指す姿

1-1. 我々は何のために存在しているのか？

1-2. 我々が中長期の経営において目指すもの

当社の目指す企業価値向上：事業活動を通じて、サステナブルな社会の実現に貢献

3つの軸を意識したバランスのとれた活動を通じ、将来利益額（キャッシュフロー）を持続的に拡大

1 株主価値

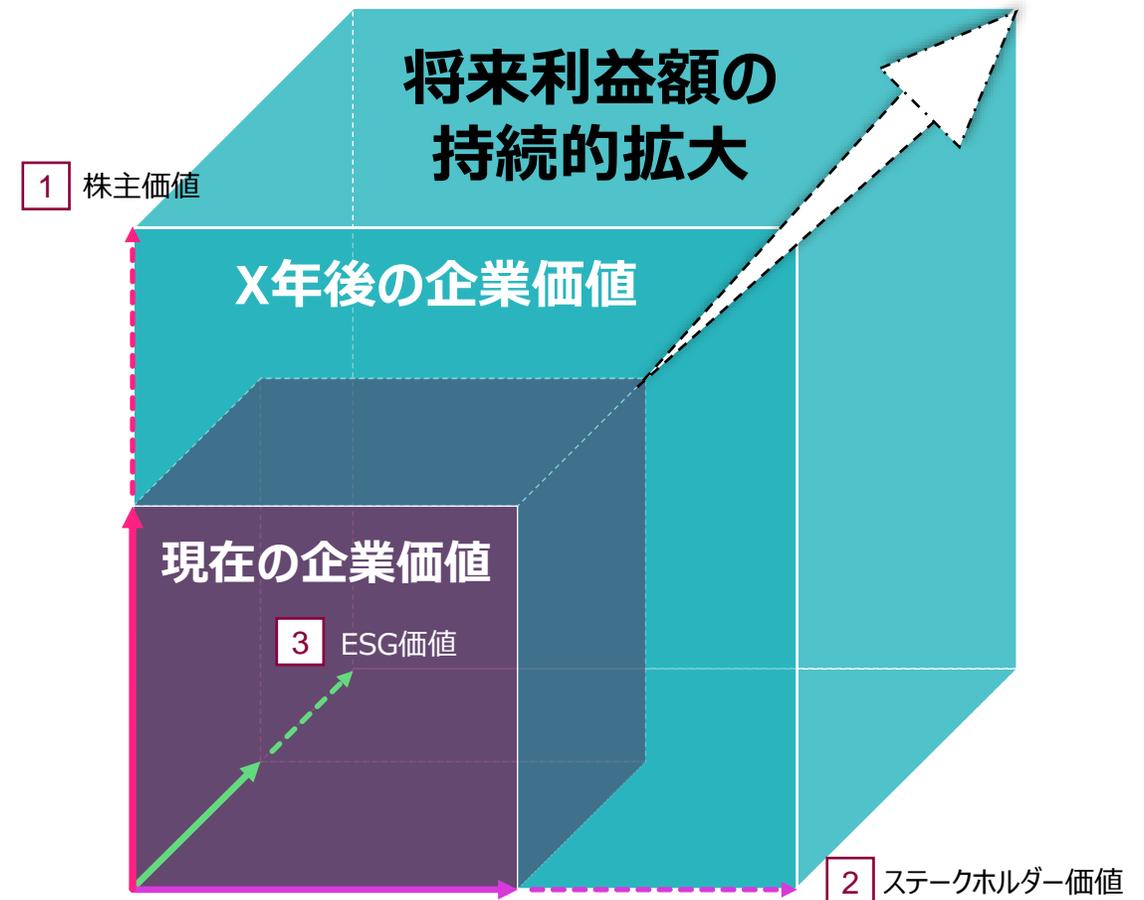
- ROE - EPS
- ROIC

2 ステークホルダー価値

- 顧客価値向上
- サプライチェーンとのパートナーシップ
- 従業員エンゲージメント、人財開発・育成

3 ESG価値

- 気候変動対応
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 人権の保護、尊重
- 公正な取引
- 将来世代への対応



サステナブルな企業を目指して

VUCA*の時代の中で 当社を取り巻く事業環境は常に変化

政治

地政学的リスクの高まり

マクロ経済

インフレーションの進行や
急激な為替変動

社会

気候変動をはじめとしたESG
への関心の高まりが継続

技術

多様な社会課題解決へ向け
た半導体の技術進化



より強靱な経営基盤を構築

*Volatility (変動性) ・Uncertainty (不確実性) ・Complexity (複雑性) ・Ambiguity (曖昧性)

グランドデザイン更新: ありたい姿 & 戦略

ありたい姿

1. テスト・測定ソリューションのNo.1プロバイダー
2. 最先端顧客のベストパートナー
3. 先端技術の開発に常に取り組む
4. 業界最先端の優秀な人材の育成
5. 学習する組織
6. 財務KPI向上に絶えず取り組む会社



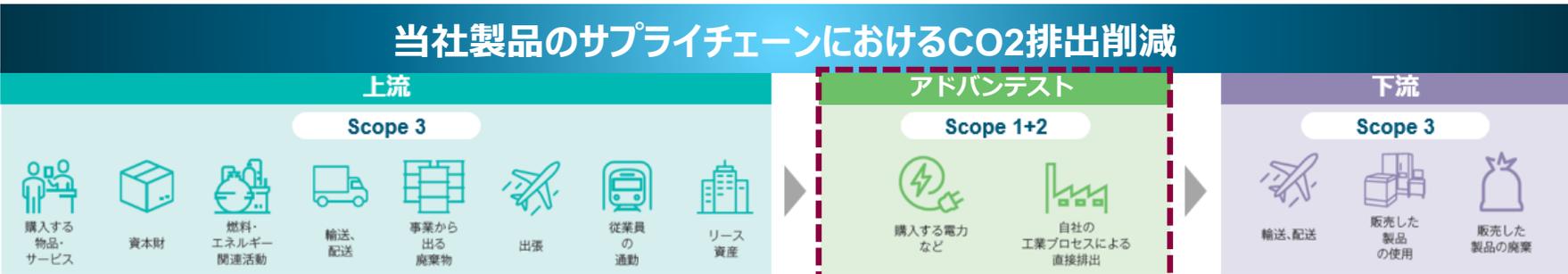
戦略

- 1 コアビジネスの強化、重点投資
- 2 オペレーショナル・エクセレンスの追求
- 3 さらなる飛躍への価値探求
- 4 新事業領域の開拓
- 5 ESGのさらなる推進

**外部環境予測を踏まえ、既存の基本方針を踏襲しつつ、5つ目の戦略を追加
事業活動を通じ、サステナブルな社会の実現に貢献**

半導体サプライチェーン全体でのCO2排出削減への貢献

1 テストあたりのCO2排出削減と、半導体技術進化に即したテストの性能向上を両立する製品を開発、提供し続けることが、顧客から選ばれる重要な要素となる



顧客からのCO2排出削減要請 (例)

- ✓ Scope 1+2+3 2040年 Net-Zero
- ✓ 再生可能エネルギー使用率100%等

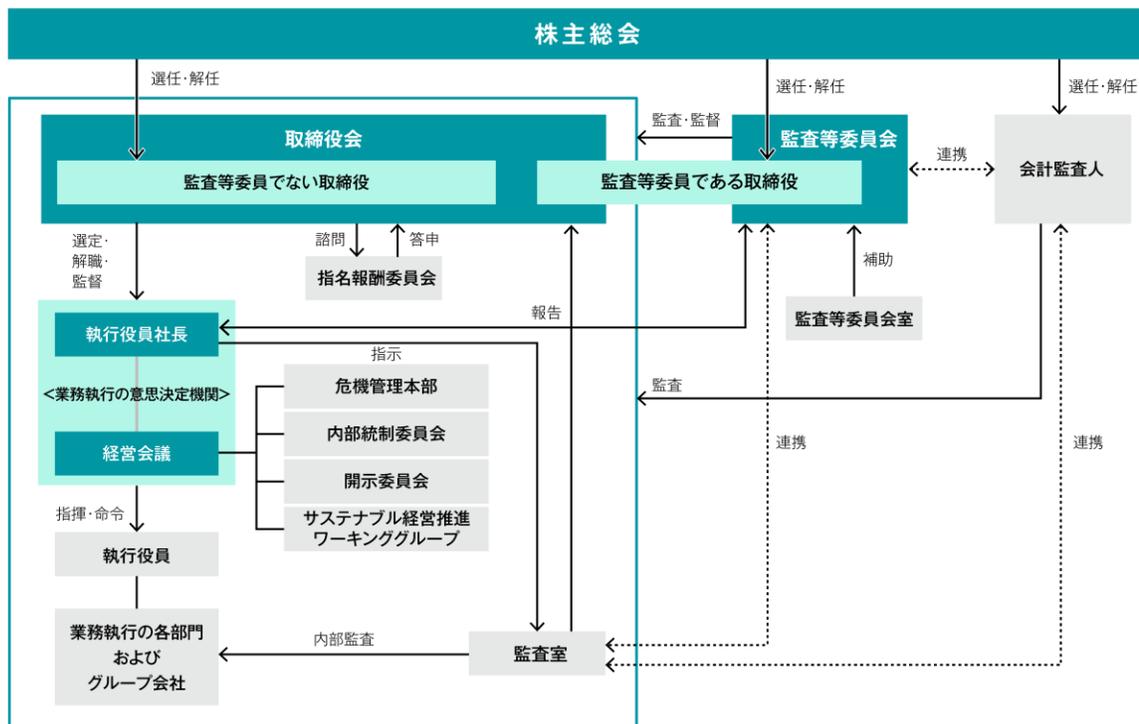
- 新製品開発
- 省エネ、省資源
 - リサイクル設計
 - 有害物質排除

* 2020年 RE100加盟
 * 2021年 SBTi認定取得
 (Scope1,2: 1.5°C、Scope3: 2°C)



企業価値向上に向けたコーポレートガバナンス体制

■ コーポレートガバナンス体制



- ◆ モニタリング機能とアドバイザー機能の両輪で実効性を発揮
- ◆ 毎月取締役会を実施し、十分な時間をかけて、自由闊達な議論を行っている
- ◆ 取締役会とは別に、オフサイト・ミーティングを実施。普段の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議論

取締役会、オフサイト・ミーティング議題例

- ・ 中長期経営方針
- ・ 組織体制
- ・ サクセッション・プラン
- ・ 役員報酬
- ・ 人的資本
- ・ コンプライアンス体制
- ・ 地政学的リスク

■ コーポレートガバナンス体制強化の取り組み

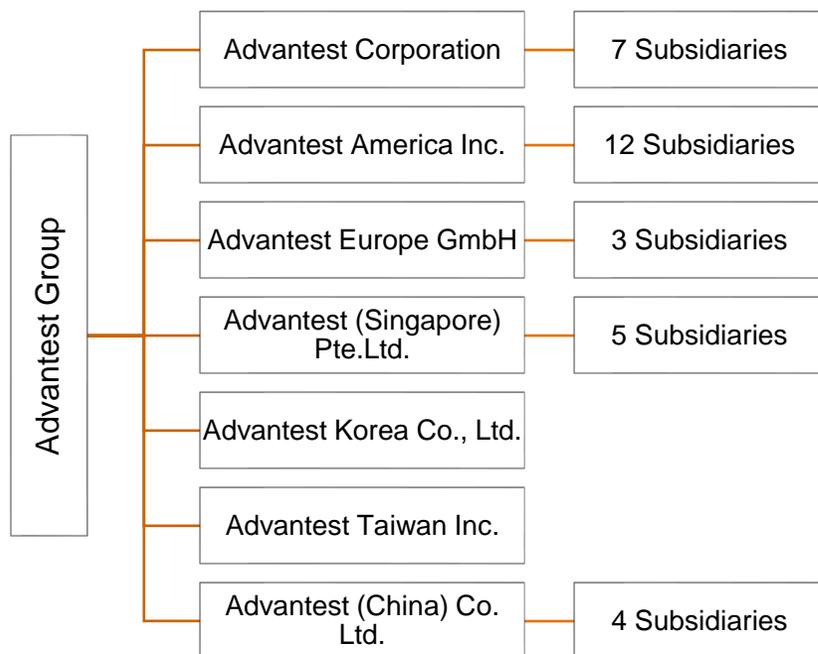


執行体制の高度化（ユニット制の採用）

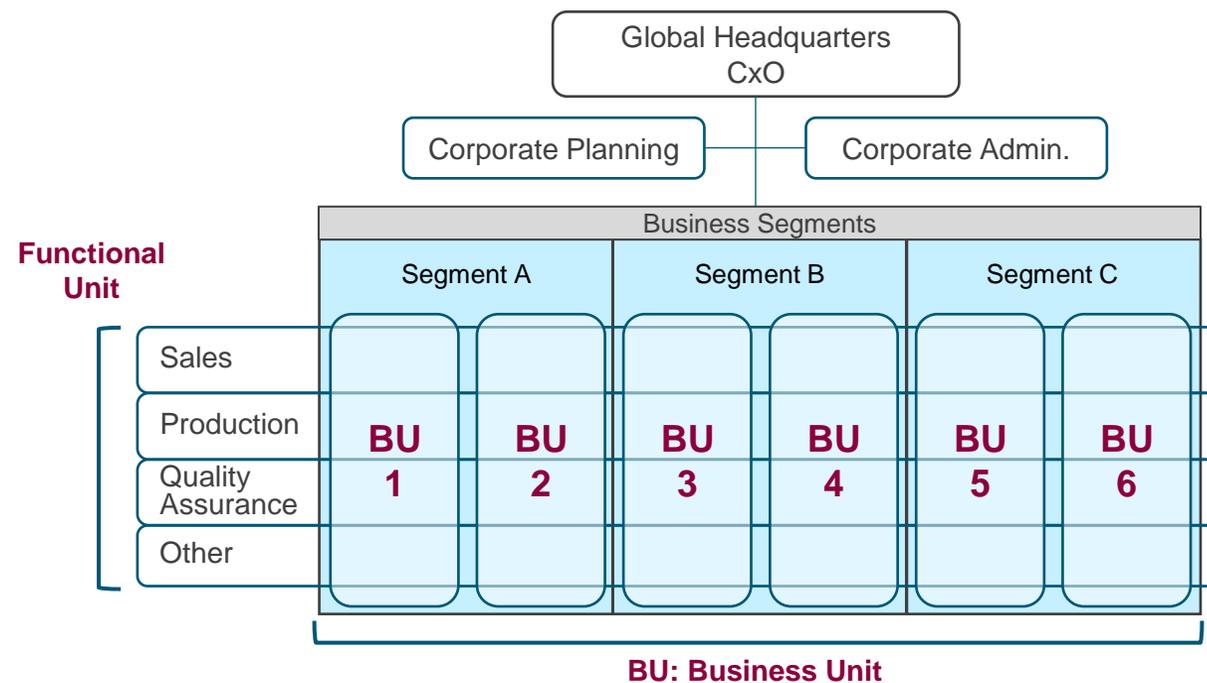
オペレーション機動性を高めるべく、3つのユニット制を運用

- ◆ グローバルに大きく変動する半導体市場で成長を果たすには、グループ全体の意思決定と実行の迅速化が重要
- ◆ リージョナル・ユニット・リーダーは現地人財を登用、かつグループ執行役員を原則兼任。グループ経営の一体感担保と現地のビジネス執行力を引き上げる狙い。現在グループ執行役員の半数近くは外国籍で構成
- ◆ ビジネス・ユニットおよびファンクショナル・ユニットのマトリックス体制を採用。責任と権限を適切に配した各ユニットが直接連携しあい、迅速な意思決定と実行を可能に

Regional Unit のストラクチャー (2022年3月31日時点)

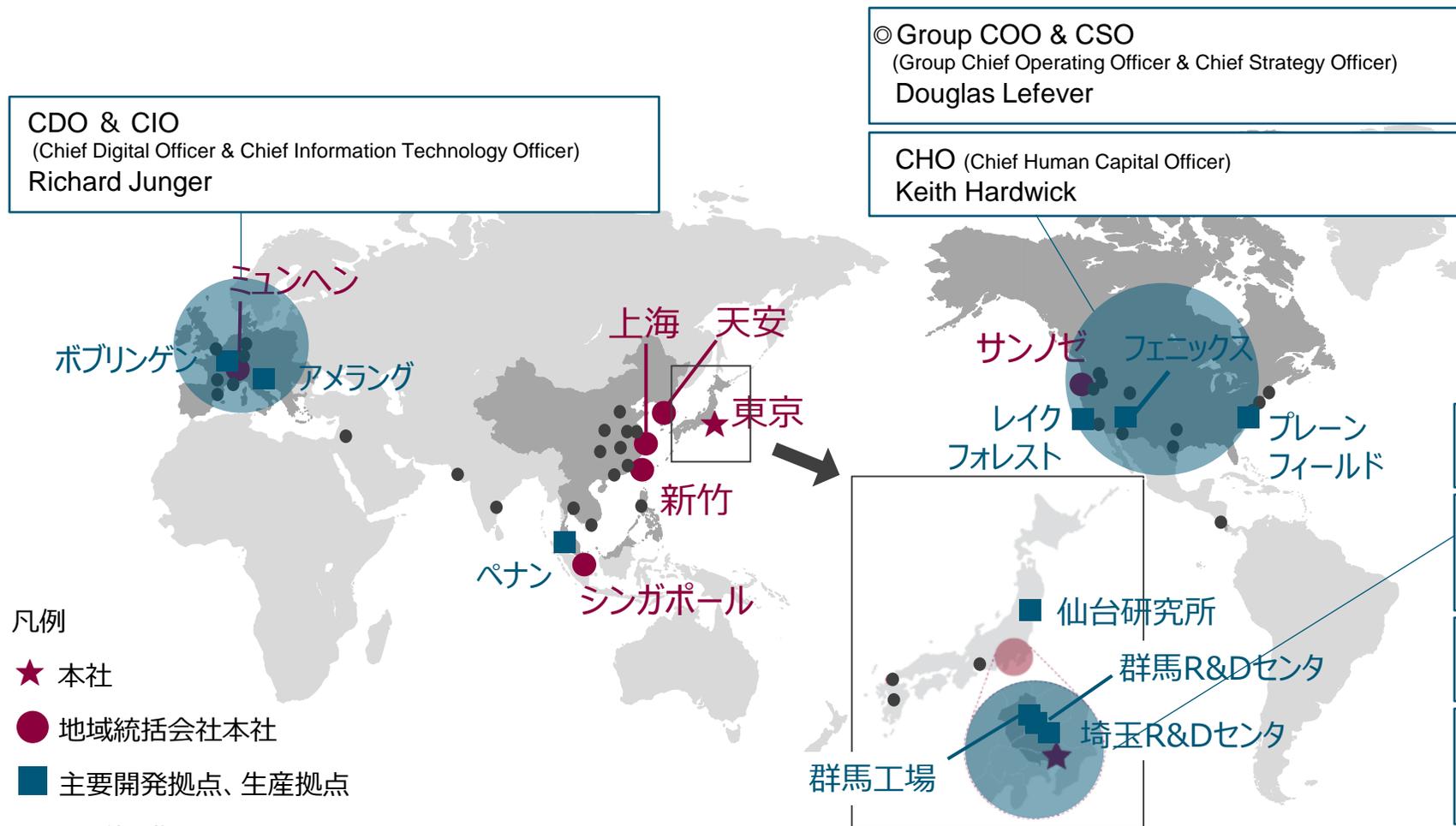


Business/Functional Unitのストラクチャーイメージ

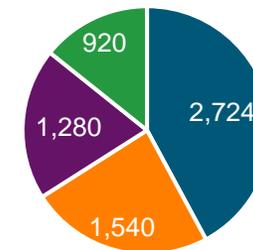


執行体制の高度化（CxO体制の導入）

それぞれの専門分野で適任となる経営執行役員をCxOに指名



従業員数：6,464名
(2022年3月31日時点)



■ 日本 ■ 米州 ■ アジア ■ 欧州
 ※米州：米国子会社のアジア地域拠点従業員を含む

- ◎ Group CEO (Group Chief Executive Officer)
吉田 芳明
- ◎ Group Co-COO & CTO (Group Co-Chief Operating Officer & Chief Technology Officer)
津久井 幸一
- CPO (Chief Production Officer)
塚越 聡一
- CFO & CCO (Chief Financial Officer & Chief Compliance Officer)
藤田 敦司
- CCRO (Chief Customer Relations Officer)
阪本 公哉

◎代表取締役

CxOがESGを主導

ESG行動計画2021-2023

ESG	重点テーマ	担当役員*	目標	KPI
E (環境)    	気候変動 (Scope 1+2)	Co-CSO	事業活動によるGHG排出量を2030年までに60%削減する (2018年度比)	GHG排出量削減量・率
			再生可能エネルギー導入率を全社で2030年までに70%とする	再生可能エネルギー導入率
		GPO	生産プロセスの見直しにより生産工期を30%削減する (2020年度比)	対象機種の工期短縮率 (2020年度比)
	バリューチェーン (Scope 3)	CPO	部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用を推進する	再エネを導入したサプライヤーの数
		CTO	1テスト当たりのCO ₂ 換算排出量(原単位)を2030年までに50%削減する	原単位削減率 (2018年度比)
	グリーン製品	CTO	環境破壊物質を使用しない製品開発を行う	冷却液のPFAS全廃
	資源循環	CFO	3Rの推進によりリサイクル率を向上させる	廃棄物リサイクル率 (日本/海外)
			全社の水使用量を2016年度の水準を維持する	水資源使用量
	生物多様性	Co-CSO	自然保護活動を推進する (ビオトープでの絶滅危惧種の保護、植林、ピーチクリーン等)	自然保護活動の企画と実施率

ESG	重点テーマ	担当役員*	目標	KPI
S (社会)  	サプライチェーンにおけるESG推進と管理	CPO	ESG課題の共有と改善 (リスクマネジメント、人権・労働安全、環境、公正な取引、コンプライアンス等)	主要取引先に対するデュー・ディリジェンスの実施率
			ジェンダー間の公正な処遇	女性管理職比率
	ダイバーシティ 人権の保護・尊重	CHO	人権方針の浸透・実践	人権教育・研修の実施(参加率)
			ワークライフ・バランス	産休・育児休暇後の復職率(日本) 男性社員の育児休業取得率(日本)
			紛争鉱物の不使用	紛争鉱物不含有を確認したサプライヤーの割合*
	顧客満足度 従業員エンゲージメント	CCRO	New Normal対応の充実による顧客満足度の向上	TechInsights社顧客満足度サーベイのランキング
		CHO	魅力ある企業文化の浸透、維持、向上	Gallup社サーベイのスコア
	人財への投資	CFO	労働安全衛生の維持・向上	労働災害発生率(度数率)
			健康経営推進	ホワイト500認定(日本)
		CHO	従業員の能力開発	教育・研修費用(億円)

*活動の実態に合わせKPIを変更

ESG	重点テーマ	担当役員*	目標	KPI
G (ガバナンス)  	取締役会の実効性	CEO	社外取締役への情報提供強化 (事業レクチャーなど)	3回/年実施
			オフサイト・ミーティングによる議論の活性化	2回/年実施
			サクセッション・プラン	方針・プロセス策定、プラン、更新
			取締役会の多様性	社外取締役(40%以上)、女性の参加
	企業理念・行動規範 コンプライアンス リスクマネジメント	CFO	取締役・執行役員報酬へのESG評価導入	2021年度から適用
			全従業員への教育研修の実施 (The Advantest Way、法令、規制、情報セキュリティなど)	e-learningによる受講率(100%)
	活動支援・推進 (サステナブル経営推進WG)	Co-CSO	内部統制の徹底	内部統制案件の討議を定例化する
			グループ全体の方針・重点施策策定、活動支援、経営への報告	経営会議、取締役会への報告 (2回/年)
			適時適切な情報開示 (統合報告書、サステナビリティ・データブック等)	毎年発行

※ CEO : Chief Executive Officer
 CPO : Chief Production Officer
 CFO : Chief Financial Officer
 CTO : Chief Technology Officer
 CHO : Chief Human Capital Officer
 CCRO : Chief Customer Relations Officer
 Co-CSO : Co-Chief Strategy Officer



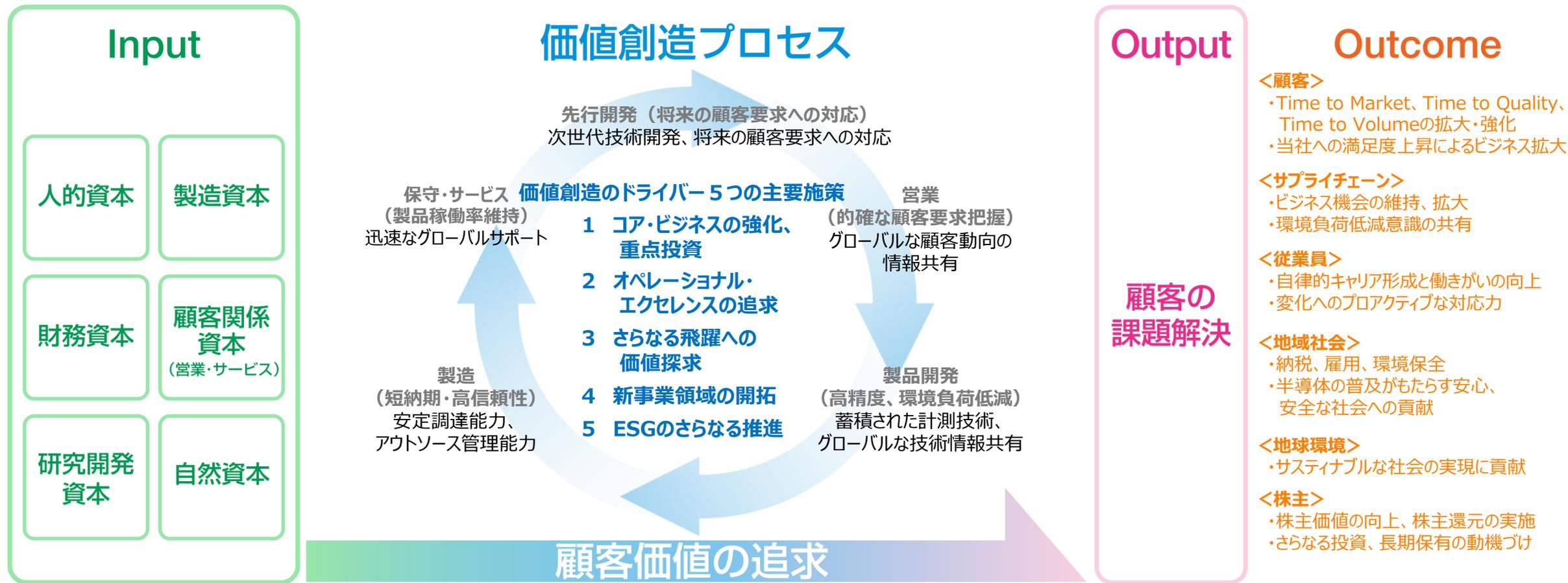
```
...mirror_object = ...
operation == "MIRROR_X":
mirror_mod.use_x = True
mirror_mod.use_y = False
mirror_mod.use_z = False
operation == "MIRROR_Y":
mirror_mod.use_x = False
mirror_mod.use_y = True
mirror_mod.use_z = False
operation == "MIRROR_Z":
mirror_mod.use_x = False
mirror_mod.use_y = False
mirror_mod.use_z = True

...selection at the end -add ...
..._ob.select= 1
..._ob.select=1
...context.scene.objects.active
...("Selected" + str(modifier
...mirror_ob.select = 0
...context.selected
...("please select
```

2. アドバンテストの価値創造プロセス

経営執行役員 Co-CSO(Co-Chief Strategy Officer) 経営企画本部長
三橋 靖夫

価値創造プロセス



The Advantest Way

<Purpose & Mission >
先端技術を先端で支える

<Vision>
進化する半導体バリューチェーンで顧客価値を追求

<Core Values>
INTEGRITY

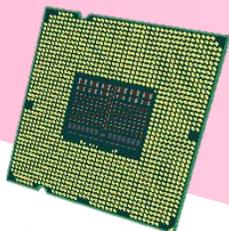
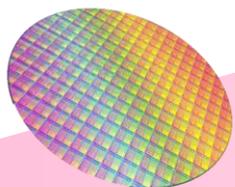
半導体テストがもたらす「安全・安心・心地よい」

ADVANTEST®



テスト・ソリューション
の提供

半導体メーカー



最終製品メーカー



顧客のイノベーションを
サポート

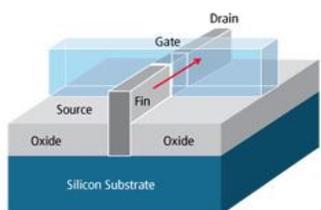
より高性能な
半導体の開発・生産

社会のあらゆる
場面に半導体が浸透

安全・安心・心地よい
社会の実現に貢献

半導体進化と顧客の課題

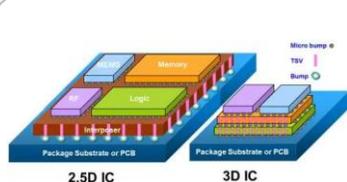
① 微細化



トランジスタ数の 飛躍的増加

すべてのトランジスタの動作を確認するため、膨大なテストパターンが必要

② 先端パッケージ



2.5D/3D実装の適用

先端パッケージ固有の不良モードを検出するための高精度なテストが必要

③ 先端ライン立ち上げ



TTM*を満足する歩留まりの向上

製造工程改善による歩留まり向上のため、膨大なテスト結果のデータの取得が必要

*Time To Market

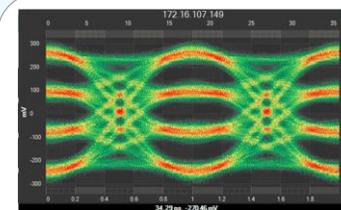
④ 高信頼性の要求



ゼロディフェクトの実現

あらゆる故障を検出するための、高精度なテスト環境の実現が必要

⑤ 高性能・高機能化



動作スピード等の 飛躍的向上

要求性能を保証するため、実動作レベルのテストの適用が必要

⑥ 高電圧化

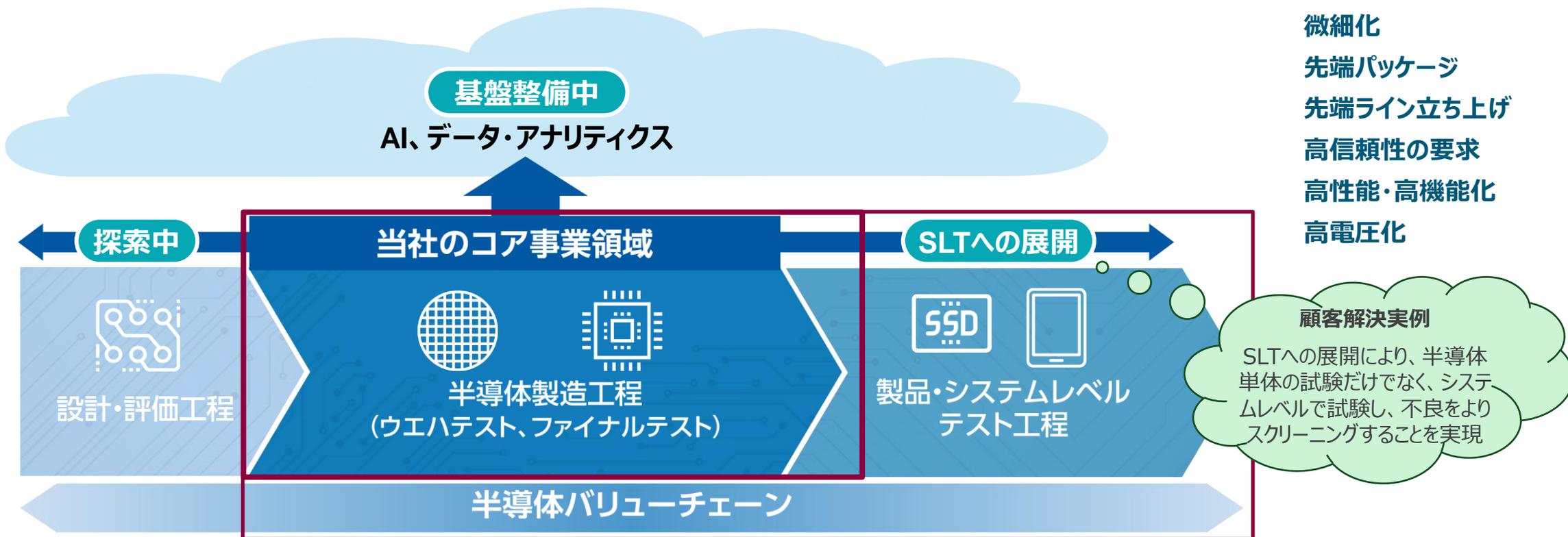


効率的な電力供給

電力特性に優れるSiCやGaNを材料とするパワー半導体への対応

半導体・電子デバイスの進化に即し、より高度な品質・性能保証手段の実現が求められる

顧客の課題解決を目指す包括的なソリューションの追求



事業領域拡大を通じて顧客の課題解決のための当社ソリューションの幅と深さを広げていく

価値創造の源泉: The Advantest Wayと資本

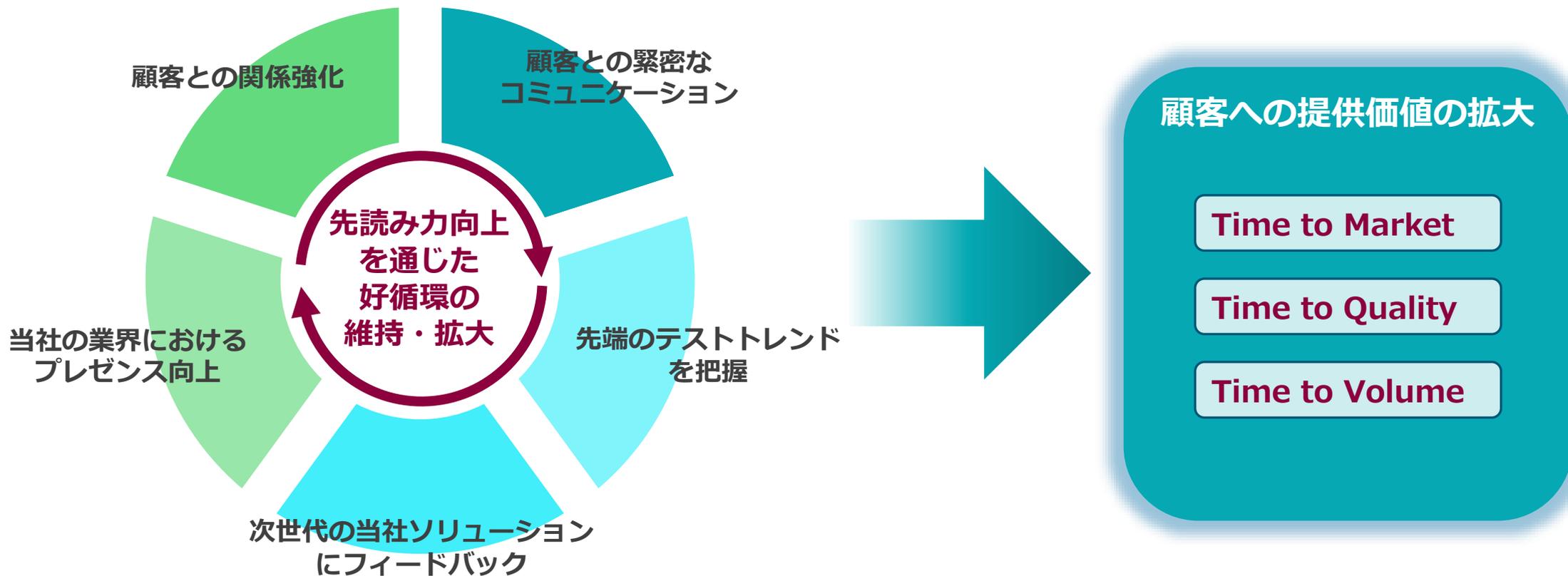
当社の価値創造の源泉は、研究開発資本と顧客関係資本、そしてそれらを支える人的資本、製造資本、自然資本、財務資本です。そして、The Advantest Wayがそれらの基盤となっています

価値創造の源泉



顧客関係資本と研究開発資本の連携

過去数十年にわたり磨き上げてきた、顧客関係資本と研究開発資本の好循環が当社のビジネスモデルの本質



顧客関係資本と研究開発資本の好循環を維持・拡大させることで、顧客への提供価値を拡大

当社のコア・コンピタンスと人的資本

当社のコア・コンピタンス：研究開発資本 × 顧客関係資本

業界No.1の高い技術力と リーダーシップ

- ✓ 半導体試験装置市場シェア：55%近辺
(2022年 当社推定^{*1})
- ✓ テスト技術が最も試されるハイエンド市場で
支配的なポジション
- ✓ 拡張性の高いモジュール・アーキテクチャー・プ
ラットフォームで半導体の機能拡張をサポート
- ✓ 業界最高クラスのMTBF^{*2}実現

*1：23年1月31日時点暫定値

*2：平均故障間隔：Mean Time Between Failure

周辺機器を含めた総合提案力、 グローバルサポート能力

- ✓ 米国TechInsights社 顧客満足度調査3
年連続第1位獲得、「10 BEST」連続34年
受賞
- ✓ 総合テスト環境として、テスト・システム、テス
ト・ハンドラ、デバイス・インタフェースをワンストッ
プでグローバルにサポート

業界No.1の優良顧客基盤と 業界最大のイントールベース

- ✓ 地域を問わず、またシステムベンダーから川下ま
で半導体市場を網羅、様々な業態のお客様
と強固な関係を構築
- ✓ 業界で最大数の量産システムが全世界で稼
働中

R&D、SE/AE、セールス・マーケティング、フィールドサポート人財が当社のコア・コンピタンスを支える

長期目線の人的資本の高度化がコア・コンピタンスの維持・強化に不可欠



3. アドバンテストの人的資本強化の取り組み

経営執行役員 CHO(Chief Human Capital Officer)
Keith Hardwick

当社のグローバル人的資本マネジメントのこれまで

2011年のVerigy社統合が転換点

- ✓ 半数近くの従業員構成が外国籍に
- ✓ 異なる文化・背景をもつ人財を擁する集団となる
- ✓ グローバルに通用する人事制度の整備、導入
- ✓ クロスボーダー、クロスファンクショナルなオペレーションを支える経営基盤強化に腐心



過去の経験を、2019年の「The Advantest Way」の見直し時に結晶
その後、第2期中期経営計画の戦略に沿って一段上のレベルに人事戦略を発展

The Advantest Way

経営理念 (Purpose & Mission)

我々は何のために存在しているのか？

先端技術を先端で支える

私たちは、世界の顧客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していきます。

ビジョン (Vision)

我々は将来どうなりたいのか？

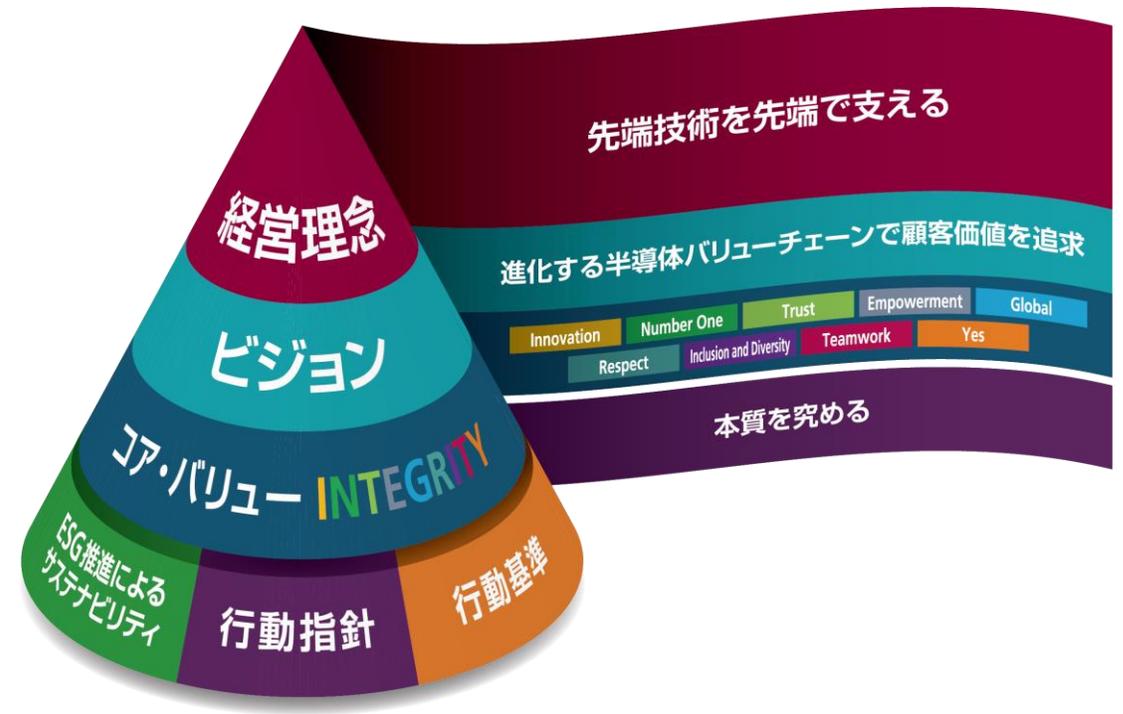
進化する半導体バリューチェーンで顧客価値を追求

コア・バリュー (Core Values)

我々が大事に思うもの

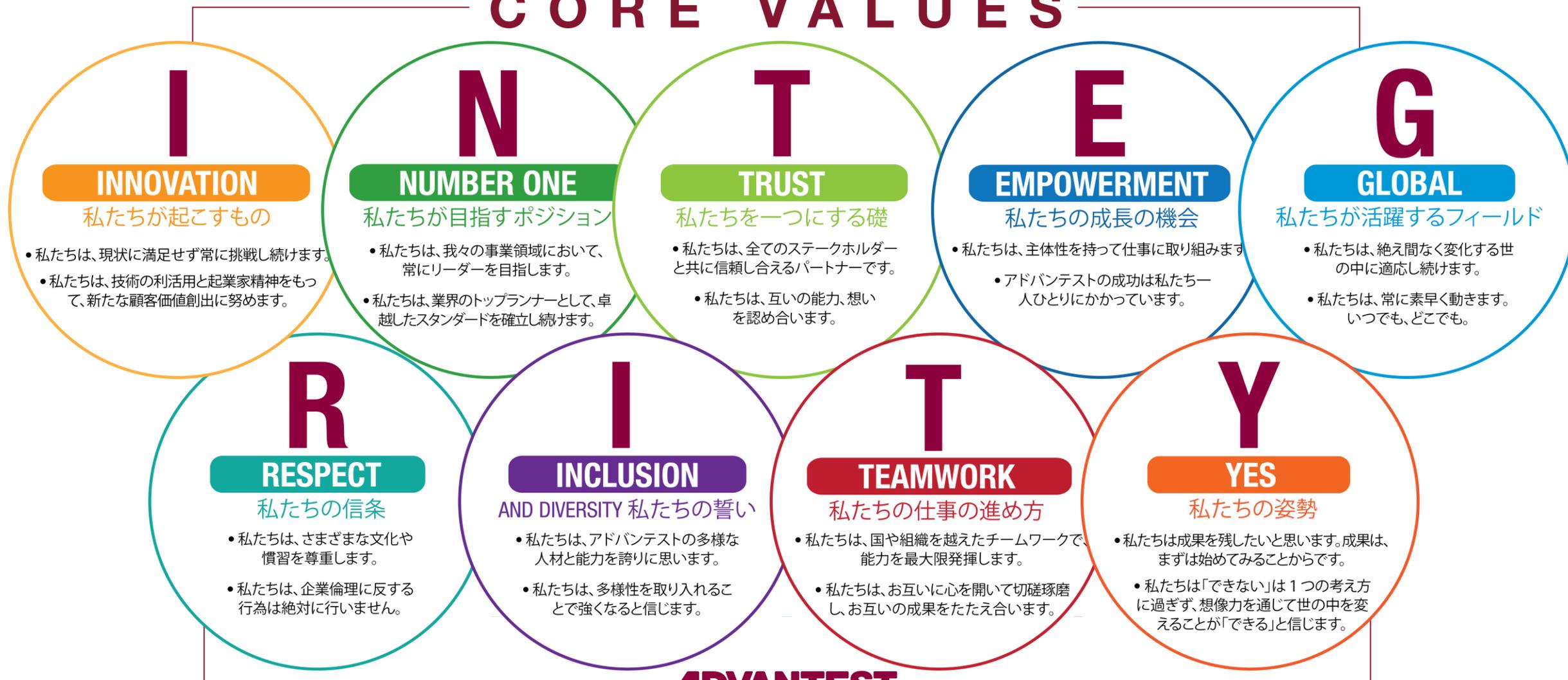
INTEGRITY

- 「INTEGRITY」とは、真摯、誠実、高潔を表す言葉です。
- 「INTEGRITY」を有するとは、全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す。



コア・バリュー

CORE VALUES



ADVANTEST®

経営戦略と人事戦略

経営のめざす姿

The Advantest Way

経営理念	先端技術を先端で支える
ビジョン	進化する半導体バリューチェーンで顧客価値を追求
コア・バリュー	INTEGRITY

グランドデザイン

5つの戦略

1. コア・ビジネスの強化、重点投資
2. オペレーショナル・エクセレンスの追求
3. さらなる飛躍への価値探求
4. 新事業領域の開拓
5. ESGのさらなる推進

実現に向けた経営戦略

- 事業
- コア事業の強化
 - リカーリングビジネスの強化
 - ACS上のサービスを順次拡充

- 投資
- FY2021-23投資枠
- 設備投資 700億円
 - M&A等の戦略投資 1000億円

- ESG
- ESG行動計画2021-2023
 - E (気候変動対応、グリーン製品等)
 - S (ダイバーシティ、人権の尊重・保護、従業員エンゲージメント、人財への投資)
 - G (取締役会の実効性、コンプライアンス、リスクマネジメント)

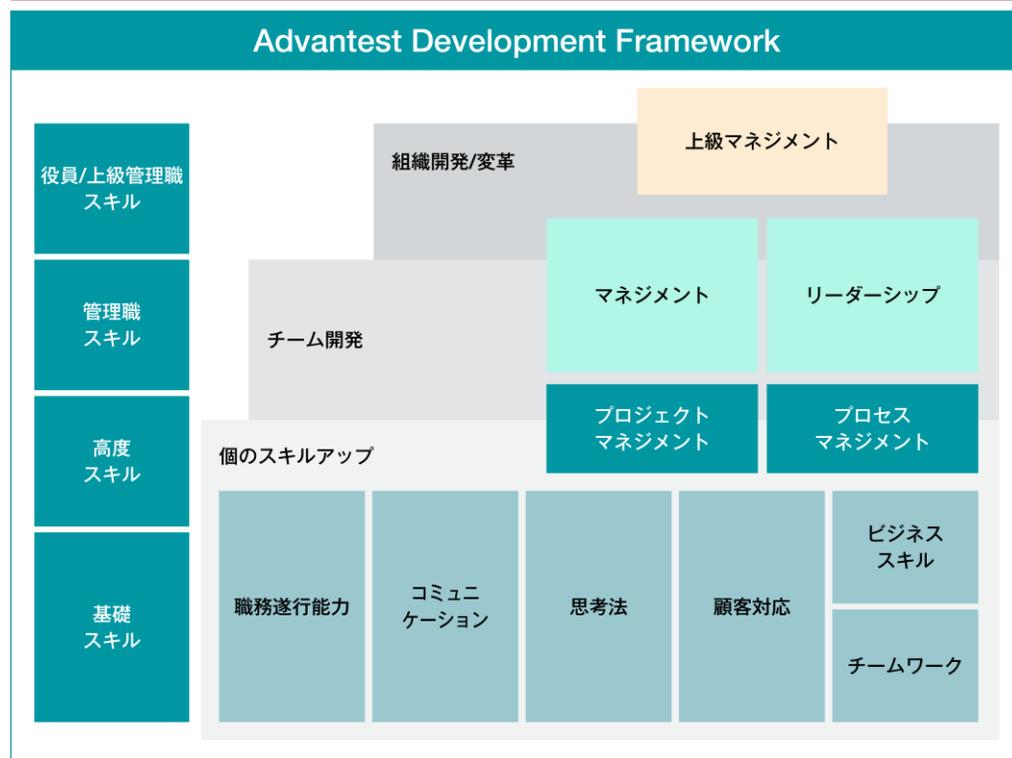
人事戦略

- 個人
の
力
- 能力開発
 - スキル・技術の向上、伝承
 - リスキリング
 - 経営人財育成
 - 適所適材を実現する人事制度の整備
 - 人員獲得・リテンション強化
 - 変化への迅速な対応力
- 組織
の
力
- 多様な人財の定着・活躍
 - グローバルサクセッションプランニング
 - エンゲージメントの向上
 - 魅力ある企業文化の浸透・維持・向上
 - キャリア自律
 - 働き甲斐のある報酬

「個人之力」と「組織之力」を両輪として高め、人的資本の総合力強化を図る

個人之力: 能力開発

Advantest Development Framework



* 必要に応じて現地の慣習およびルールに適応し実施されます。

能力開発の施策

- ・ **eラーニングプラットフォーム (グローバル)**
LinkedIn、Franklin Covey、Udemyを全世界の希望する従業員に提供
- ・ **グローバル・タレント・マネジメント・プログラム**
キーポジションのサクセッションプランニングの一環として、グローバルな後継者候補を対象に、経営リテラシー習得、アクションラーニング (グループワーク) を実施

今後追加する施策

- ◆ **Management Program 1 (日本) FY2023より順次**
管理職として求められるスキルを幅広く習得するプログラム。完全手挙げ制とし、一定レベルに達しないと修了できない。管理職への登用は本プログラムの修了を条件とする予定。
- ◆ **コンプライアンス (グローバル)**
グローバル必修のもの、ローカル対応のものなど体系化

自発的な能力開発をサポートし、持続的な成長を支える人財を育成

組織の力：多様な人財の定着・活躍

◆ 地域別比率・ジェンダー構成比の状況

- ・従業員、管理職比率ともに海外比率が上昇
- ・グローバル全リージョンに執行役員を任命
- ・取締役11名中、2名が米国籍
- ・日本、グローバル共に、女性従業員比率は同レベル
ただし、管理職比率については日本での比率は低い

地域別比率

2021年度 *()は2019年度

	日本	アジア	欧州	米州	海外計
従業員	42.1% (47.5%)	19.8% (20.2%)	14.2% (14.9%)	23.8% (17.5%)	57.9% (52.5%)
管理職	38.0% (42.1%)	21.2% (21.9%)	18.6% (17.0%)	22.2% (19.1%)	62.0% (57.9%)
執行役員	54.2%	20.8%	12.5%	12.5%	45.8%
取締役	81.8%	—	—	18.2%	18.2%

※米州：米国籍会社のアジア地域拠点従業員を含む

今後の方針・施策

◆ 2022年に設置したCHO(Chief Human Capital Officer)のもと、グローバルな取り組みを強化

- ・企業文化「The Advantest Way」の浸透
- ・地域ごとの職種別最適人員構成を検討
- ・リテンション（競争が激しい地域のキーエンジニア）
- ・人事制度、評価制度再検討

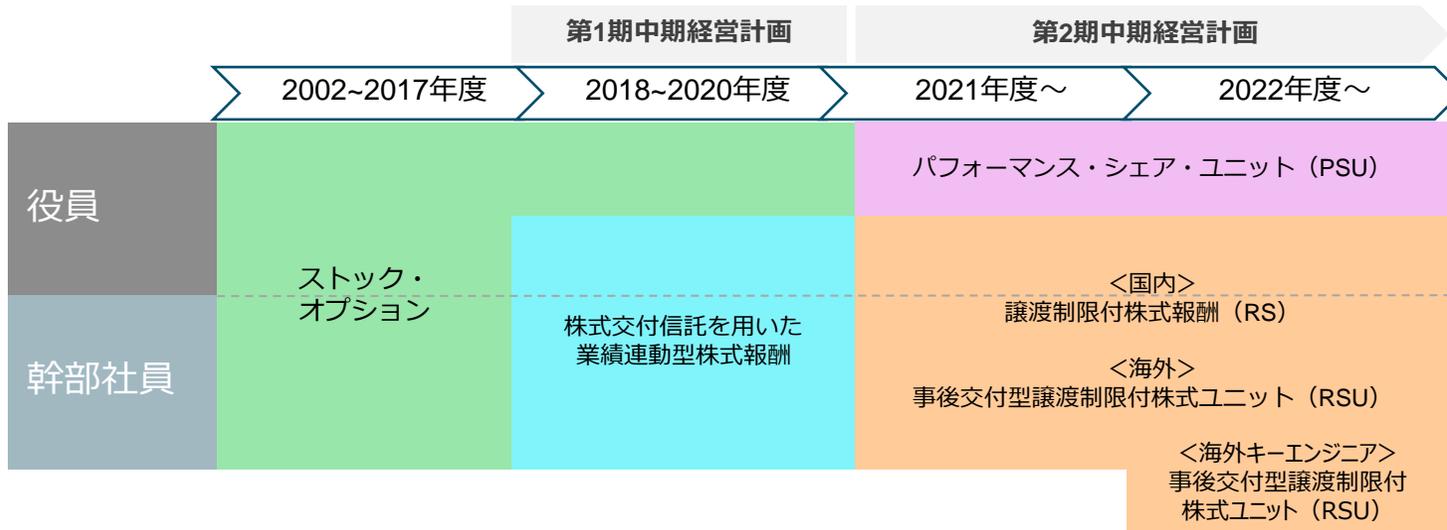
ジェンダー

		2019年度	2020年度	2021年度
従業員 女性比率	グローバル	19.6%	20.2%	20.8%
	日本	17.8%	18.1%	18.5%
管理職 女性比率	グローバル	7.7%	8.3%	9.6%
	日本	2.6%	3.0%	3.7%
エンジニア 女性比率	グローバル	8.9%	9.4%	9.7%

多様な人財の積極的な雇用・登用によるダイバーシティ推進に取り組む

個人のカ: リテンション

株式報酬制度の変遷



今後の方針・施策

- ◆ 適切な昇給実施
- ◆ INTEGRITYの浸透活動
~エンゲージメントあふれる職場づくり
- ◆ リテンションRSUのレビュー
(対象の職種や国)

離職率



株式報酬制度の拡充などにより、将来の成長を支える優秀な人財のリテンションに取り組む

組織の力: エンゲージメント

従業員エンゲージメント

担当役員	目標	KPI	2018年 結果	2021年 結果	2030年 目標
CHO	魅力ある企業文化の 浸透、維持、向上	Gallup社サーベイの スコア	3.48	3.64	4.1

主な改善すべき課題

- ✓ 認める・褒める
- ✓ 成長実感

実施中（実施済） の方針・施策

FY2019 「INTEGRITY Workshop」
FY2021 「Leading with INTEGRITY」
FY2022 「INTEGRITY Award」

今後の方針・施策

- ◆ Culture Council & INTEGRITY Ambassador体制による、社内文化改革・エンゲージメント向上活動
- ◆ Leadership Modelのレビュー～再浸透施策

サーベイ結果を踏まえ、主な課題を認識しエンゲージメント向上に取り組む

INTEGRITY浸透への取り組み (1)



INTEGRITY浸透への取り組み (2)



ご参考資料

■ 統合報告書2022

https://www.advantest.com/ja/about/pdf/J_all_IAR2022.pdf

■ サステナビリティ・データブック2022

https://www.advantest.com/ja/sustainability/report/pdf/Ja_SustainabilityReport2022.pdf



```
...mirror_mod.mirror_object = ...
operation == "MIRROR_X":
mirror_mod.use_x = True
mirror_mod.use_y = False
mirror_mod.use_z = False
operation == "MIRROR_Y":
mirror_mod.use_x = False
mirror_mod.use_y = True
mirror_mod.use_z = False
operation == "MIRROR_Z":
mirror_mod.use_x = False
mirror_mod.use_y = False
mirror_mod.use_z = True

...selection at the end -add ...
..._ob.select= 1
..._ob.select=1
...context.scene.objects.active
...["Selected" + str(modifier
...mirror_ob.select = 0
...by.context.selected_ob
...objects[one.name].select
...print("please select exact
...OPERATOR CLASSES -
```

Appendix

外部イニシアチブへのコミットメント

WE SUPPORT



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

**JAPAN
CLIMATE
INITIATIVE**

TCFD

TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
DISCLOSURES



30by30

RE100

第三者の主なESG評価

GPIFが採用する5つの指標すべてに選定済

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index



FTSE Blossom
Japan Index



Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA



FTSE4Good



2022 Sompo Sustainability Index

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

※ アドバンテスのMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、または指数名の使用は、MSCIまたはその関係者によるアドバンテスの後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名前およびロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

	2020年度	2022年度
CDP Climate	B	A- ↑
CDP Supplier Engagement	B-	A ↑
MSCI ESG Ratings	BBB	AA ↑
Sustainalytics	ESG INDUSTRY TOP RATED	ESG INDUSTRY TOP RATED

