

2023年4月7日

株主各位

ルネサスエレクトロニクス株式会社

第21期定時株主総会に寄せられたご質問及びご回答について

2023年3月30日に開催した当社第21期定時株主総会において、事前質問及び株主総会当日にご出席の株主の皆様からのご質問として、59件のご質問を頂戴しました（ご意見のみ記載いただいたものを含みます）。

株主総会においては、できるだけ多くの株主の皆様にご質問の機会を公平に提供することを大前提に、株主の皆様のスケジュール上の時間的な制約も考慮しつつ、株主総会の目的事項に関する質問を優先的に回答する必要があるため、一部の質問については、株主総会の中でご回答することができませんでした。

当社では、株主の皆様から寄せられたご関心事項にできる限りご回答し、かつ、株主総会における質疑対応に関する透明性を確保するため、第21期定時株主総会に寄せられた全てのご質問の概要及びご回答を取りまとめて公表いたします。

なお、頂戴した質問の数が多数に上り、また、特定の事項に対して類似の質問を複数頂戴していることから、情報開示としてのわかり易さを重視し、頂戴した質問を関連する大項目にまとめたうえで、要点に絞った回答を記載しております。

株主総会における質問及び回答の公表は、昨年に引き続き今回が2回目の試みとなりますが、当社は、バーチャルオンリー株主総会の実施及びその運用方法を含め、株主の皆様とのコミュニケーションの充実のための施策を今後も積極的に検討・実施してまいります。引き続きご支援のほど、よろしくお願いいたします。

1.	<p>ご質問事項：配当の実施時期の見通しについて</p> <p>ご回答：</p> <p>当社は、株主の皆様への利益還元を、戦略的な投資と並ぶ重要施策の一つと位置づけております。2022年度においては総額約2000億円の自社株式の取得を実施し、2023年度も新たに総額約500億円の自社株式の取得を実行しました。</p> <p>配当の再開についても、できるだけ早期に実施すべく、実現に向けて準備を進めております。そのためにも、2023年度も、様々な状況の変化に対応し、昨年に引き続き堅調な業績を残していきたいと考えております。</p>
2.	<p>ご質問事項：Aspiration 2030の実現に向けた施策について</p> <p>ご回答：</p> <p>当社は、Aspiration 2030として、2030年までに時価総額を6倍に引き上げることを目</p>

標に掲げております。時価総額 6 倍の目標を、キャッシュフロー2 倍×マルチプル 3 倍に分解して考え、売上収益の引き上げによるキャッシュフローの増加、海外の競合他社とのバリュエーションギャップの解消、さらにはビジネスモデルの変革によってキャッシュフローを安定化させることにより実現していきたいと考えております。

3. **ご質問事項：半導体需給に関する見通しについて（①需給環境及び②当社の供給の見通し）**

ご回答：

半導体の需給環境について、昨年と比較して、かなり緩和していると認識しています。もっとも、当社製品のみならず、半導体の業界一般として、比較的成熟したプロセス・技術を使用している半導体については、生産能力の拡張が限定的であるため、一部の領域では不足感が残っている状況です。製品の需要面については、自動車向けについては引き続き EV が需要を支えており、産業インフラ向けは引き続き強い需要が続いています。

生産キャパシティの確保に関しては、自社工場への投資の実施に加え、再三委託先と中長期の見通しを共有等することにより供給量を確保する活動を実施しています。また、原材料についても、見通しをサプライヤーと共有すると共に、長期契約を締結して供給量を確保する活動を実施しています。

4. **ご質問事項：パワー半導体事業について（甲府工場再稼働のための採用活動の進捗及び技術的課題の解決状況）**

ご回答：

甲府工場の再稼働に向けた採用活動は予定通り進行しており、採用予定数を確保できる見込みです。経験者採用については、エンジニアを中心に、元甲府工場の従業員の採用、半導体に関連するデバイスメーカーのエンジニア等を中心に進めており、ライン作業者についても、新卒に加え、元甲府工場の経験者の採用を進めています。また、甲府工場での 300 mm の新規パワー半導体ラインの稼働に向けて、製造設備、製造プロセス担当のエンジニアについては、事前に 300 mm の設備（N3 ライン）を有する那珂工場で実習・業務経験を積むほか、ライン立上げ時には、那珂工場 N3 ラインで開発を担当するエンジニアの出張支援を予定しています。また、製品開発についても、那珂工場 N3 ラインをマザー Fab として試作を進め、甲府工場再稼働後の量産品生産の事前の課題抽出・対策を実施しております。

5.	<p>ご質問事項：パワー半導体事業について（300mm のパワー半導体ラインの需要・シェア見込み）</p> <p>ご回答： パワー半導体は、自動車向け半導体製品の生産・売上の成長を支える要素の一つであり、当社が甲府工場の再稼働後に生産を予定している IGBT ソリューション等には大きな需要があると見込んでおります。需要の動向を慎重にモニタリングしながら、適切に投資を行ってパワー半導体の生産を拡大していきたいと考えております。</p>
----	---

6.	<p>ご質問事項：パワー半導体事業について（逆導通(RC)-IGBT の量産）</p> <p>ご回答： RC-IGBT については、IGBT/FRD デバイスを使用した 2 チップソリューションの提供を優先しており、当社の GDU/MCU と合わせて活用することで、最大性能を発揮することが可能となります。 また、ハイパワーアプリケーションのインバータにおいては、高電流、高電圧、かつ高周波といった要件を満たすことが必要ですが、当社が提供するソリューションを活用することによって、それらの要求を満たすことが可能と考えております。</p>
----	--

7.	<p>ご質問事項：Panthronics 社の買収目的について（スマートフォン等向け半導体の展望）</p> <p>ご回答： Panthronics 社の保有する NFC 技術は、POS 端末等の IoT 向けだけでなく、キーレスエントリーシステム等の自動車向けを含め、数多く領域で使用されており、今回の Panthronics 社の買収は当社にとって大きな意味を持つものと考えております。買収の完了後は、同社の保有する技術をより一層様々な製品とソリューションにも活用して行きたいと考えております。</p>
----	---

8.	<p>ご質問事項：先端 SoC（ASIC・ASSP）の生産及びアプリケーションプラットフォームの提供について</p> <p>ご回答： 当社では、自動車向けの 7 ナノメートルの製品である先端 SoC 製品「V4H」について、既に顧客用にサンプル製品の出荷を開始しています。 また、アプリケーションプラットフォームについて、当社が推進するウイニングコンビネーションにより、デジタル製品（MCU や SOC）を他のアナログ・パワー製品と組み合わせることを通じて、様々なアプリケーションやソフトを一体化させることが可能となります。今後もウイニングコンビネーションを更に増やすことで、最適化されたアプリケーションプラットフォームを提供していきたいと考えております。</p>
----	--

9	ご質問事項：研究開発費の支出状況について
	<p>ご回答：</p> <p>研究開発費は、2022年12月期で2000億円弱、売上の約13%となっています。</p> <p>研究開発費投資先の事業別内訳では、自動車向けが約1/3、産業インフラ向けが約2/3となっており、製品別内訳では、マイコン・SoCのデジタル製品向けが約半分、アナログ・パワー製品が約半分、その他残りがパワー半導体、となっています。地域別内訳では、日本が約6割、米国が約3割弱、残りは欧州・アジア等その他の地域となっています。</p>

10.	ご質問事項：国内技術者の採用人数について
	<p>ご回答：</p> <p>国内技術者の採用人数は近年拡大しており、新卒入社人数は、2022年度の100名強から、2023年度は150名弱となり、2024年度はさらに増加する予定です。また、経験者の採用人数も、新卒入社と同等又はそれ以上の規模で実施しております。</p>

11.	ご質問事項：国内特許申請・公開件数の動向と技術力への影響について
	<p>ご回答：</p> <p>国内特許出願・公開件数については近年減少傾向にありますが、これは広範囲に多くの特許件数を稼ぐ方針から、事業に真に必要な特許・質を重視する方針とし、質の高い特許ポートフォリオの構築と知財維持費用等の合理化の両立を図った結果です。合理化後も全世界で約2万件の特許を保有しており、技術力の低下の懸念はございません。</p>

12.	ご質問事項：学会への参画及び事業への活用について
	<p>ご回答：</p> <p>当社は、これまでも主要な学会やシンポジウム等に積極的に参加し、研究開発の成果を発表してきました。今後も、当社技術の優位性をステークホルダーの皆様にご知っていただく場として活用してまいります。</p>

13.	ご質問事項：サステナビリティに関する取り組みについて
	<p>ご回答：</p> <p>当社のパーパスである"To Make Our Lives Easier"に基づき、人々の暮らしを楽(ラク)にする技術で、持続可能な将来を築きたいと考えております。その考えの下、CEOの直下組織としてサステナビリティ推進室を設置し、また、昨年からは取締役会において新たにESGスポンサーを設置し、会社として、サステナビリティへの取り組みを推進しております。</p>

	<p>サステナビリティへの取り組みの中でも環境活動における大きな柱は、水資源の有効活用及びCO2排出の削減です。水資源の有効活用については一定の進捗をみており、CO2排出の削減についても積極的に取り組んでいます。その一環として、昨年度より、再生可能エネルギー由来の電気の利用を開始いたしました。対外的に公表した2030年・2050年のターゲットの実現に向けて、これからも取り組みを進めてまいります。</p> <p>また、当社のサステナビリティへの取り組みに関する理解を促進する目的で、今年の4月末に、サステナビリティレポートを初めて発行する予定です。</p> <p>さらに、当社は、当社が開発・生産する半導体製品によるソリューション自体が、世界のサステナビリティの推進に貢献するものと考えており、今後もより一層、本業を通じたサステナビリティ活動の拡大・推進を行ってまいります。</p>
--	--

14.	<p>ご質問事項：取締役選任の方針について</p>
	<p>ご回答：</p> <p>当社では、取締役会において、建設的で内容の濃い議論に基づき、会社として最善な意思決定を行い、株主に対する fiduciary duty を果たすという考えに基づき、取締役の人数を比較的少人数（5名）としております。取締役の人選も、このような観点から、指名委員会での審議等のしかるべき手続を経て行っております。</p> <p>また、ダイバーシティや多様性等の要素も重視しております。加えて、優れた社外取締役候補は多忙を極めるケースが多いため、長期的にアプローチすることを通じて、当社の取締役会に十分な時間を割いていただけることも確認しております。</p>

15.	<p>ご質問事項：バーチャルオンリー総会の是非及び来年以降の運営について</p>
	<p>ご回答：</p> <p>当社は、すべての株主の皆様へ、所在の地域・国を問わず、できるだけ平等な形でご出席頂く機会を提供するため、バーチャルオンリー方式で第21回定時株主総会を開催することといたしました。</p> <p>会場とオンラインを併用するハイブリッド方式では、会場とオンラインの参加者を完全に公平に取り扱うことは難しい部分があるため、完全オンラインにすることで、より参加者の平等性・公平性が担保できるのではないかと考えました。また、完全オンラインとすることで、会場に来られない株主の皆様も、より参加しやすくなり、株主総会の門戸が広がるのではないかと考えております。</p> <p>実際に、ハイブリッド方式で開催した昨年と比べて、参加株主数が約4倍に増加しており、バーチャルオンリー方式を選択した理由そのものは正しかったのではないかと考えております。</p> <p>今年が初めてのバーチャルオンリー方式での開催であったため、今後も、株主の皆様</p>

から頂いたご意見等を踏まえ、最善な形を模索し続けてまいります。

16.	ご質問事項：ウクライナ情勢による現地社員及び生産への影響について
	ご回答： 当社は、ウクライナの西部の都市リビウに拠点を持っており、約 200 名の従業員が在籍しております。当社は、ウクライナの従業員や取引先を必要不可欠な存在と考えており、ウクライナにおける有事以降は、在宅勤務の実施や、他拠点での業務の代替等を行うことによって、ウクライナにおける業務を継続しております。 生産面については、当該地域に当社の生産委託先はございません。その他、原材料の調達を含めて、当社及び当社の委託先の生産活動に影響は出ておりません。

17.	ご質問事項：JOLED の民事再生法の申請による影響について
	ご回答： 当社への影響は極めて限定的であると考えています。

18.	ご質問事項：大規模投資に伴う償却に関する会計監査人による監査について
	ご回答： 投資案件については、定期的及び収益性低下の兆候を把握した場合に減損の判定を実施しており、会計監査人からは、監査基準に準拠して監査した結果、監査報告書に記載のとおり無限定適正意見をいただいております。

19.	ご質問事項：報酬制度について（従業員の賃金ベースアップ等）
	ご回答： 当社では、半導体業界の環境変化に対応し、Pay for Performance に基づく処遇を実現するため、役割の大きさに基づく人事制度を導入しています。基本給については、毎年 4 月に、マーケットデータ等を参照しながらグローバルでレビューを実施しており、一般的な日本企業が導入している一律の定期昇給ではなく、Pay for Performance 方式に基づき、ハイパーフォーマーの維持に努めています。今後も、事業環境に即したより良い人事・報酬制度を実現するため、継続的に取り組んでまいります。

20.	ご質問事項：賞与制度について（事業部門間の差異等）
	ご回答： 賞与制度についても、トップタレントのパフォーマンスを上げるため、Pay for Performance 方式を採用しております。個人のパフォーマンスに加え、個々の部門のパフォーマンスに応じた適切な水準の賞与を決定しております。

21.	<p>ご質問事項：人事評価について（①社員の年齢、②勤続年数、③性別、④扶養家族の有無、⑤育児介護休職の利用経験の有無による差異等）</p> <p>ご回答：</p> <p>人事評価についても、Pay for Performance の考え方にに基づき、あくまでもパフォーマンスのみをベースに行っており、年齢、勤続年数、性別、扶養家族の有無、育児休暇の取得の有無等によって評価されることはありません。</p>
-----	--

22.	<p>ご質問事項：国内での男女間の賃金、賞与、昇進等の格差について</p> <p>ご回答：</p> <p>当社では、国内外ともに、Pay for Performance の考え方にに基づき、パフォーマンスのみをベースに評価を行っており、男女間で、昇給や賞与、昇格等の取扱いについて差をつけておりません。男女間の平均賃金の差の理由としては、労務構成等が異なることがあると考えております。</p>
-----	---

23.	<p>ご質問事項：高齢者雇用について（海外における高齢者雇用の状況及び国内の60歳以上の外国籍従業員の有無等）</p> <p>ご回答：</p> <p>日本以外の諸外国においても、法令等に従い、高齢者の雇用のための適切な対応を実施しています。また、現在、日本において60歳以上の外国従業員は1名在籍しています。</p>
-----	---

24.	<p>ご質問事項：再雇用制度について（賃金等）</p> <p>ご回答：</p> <p>定年退職後再雇用者については、職務内容とそれに関わる責任の違いにより賃金に変更されることとなります。業務や役割については、組織としての人員計画や事業戦略に加え、各従業員の保有する専門的な知識、技術、技能等を総合的に考慮して適切に決定してまいります。</p>
-----	--

25.	<p>ご質問事項：リモートワークに関する対応について</p> <p>ご回答：</p> <p>当社では、必要なIT投資等を含め、早い時期からリモートワークを積極的に導入し、従業員に様々な働き方の選択肢を提供しています。リモートワークの制度は厚労省のガイドラインに沿ったものとなっています。コロナ禍からの回復後も、組織と個人のニーズに可能な限り応えていく方針であり、制度運用の方向性に変更はありません。</p>
-----	--

26.	ご質問事項：1時間単位の年休制度の導入について
	<p>ご回答：</p> <p>当社では、働き方の選択肢・柔軟性を増やすため、2022年1月より1時間単位の年休制度を導入していますが、これまで育児、介護、学校行事等で積極的に利用されています（2022年度は月当たり約70名の利用実績）。</p>

27.	ご質問事項：ILO 中核的労働基準等の国際基準の遵守について
	<p>ご回答：</p> <p>当社では、ILO等の国際的なルール・基準等も遵守しつつ、各国の法規制に従い、人事の慣行を適切かつ継続的に見直しております。</p>

28.	ご質問事項：労働関連法令の遵守について
	<p>ご回答：</p> <p>当社では労働関連法令を遵守して事業を行っており、今後も法令を遵守して様々な状況に対応してまいります。</p>

※上記回答は、全て当社第21期定時株主総会開催日（2023年3月30日）時点の情報に基づくものです。

以上