



2023年 グローバルインパクトレポート

レジリエンスの実践

splunk[®]>

Splunk CEOからのメッセージ

はじめに

社会貢献

倫理的かつ インクルーシブな 成長

データに関する 責任

環境のサステナビ リティ

付録

Splunkの2023年グローバルインパクトレポートを共有できることを嬉しく思います。このレポートは、Splunkによる目的志向の社会貢献への取り組みを、当社のビジネスとステークホルダーにとって特に重要な分野で記述しています。それは、データに関する責任、倫理的かつインクルーシブな成長、環境のサステナビリティ、社会貢献の4つです。

FY23は、レジリエンスを実践する1年でした。記録を打ち立てた財務パフォーマンス、ビジネスモデルの転換、カスタマーサクセスへの徹底集中によって、Splunk社員の尽力とイノベーションのおかげで、こうした特筆すべき成果が達成され、サイバーセキュリティとオペレータビリティのリーダーとしてのSplunkの地位が支えられています。

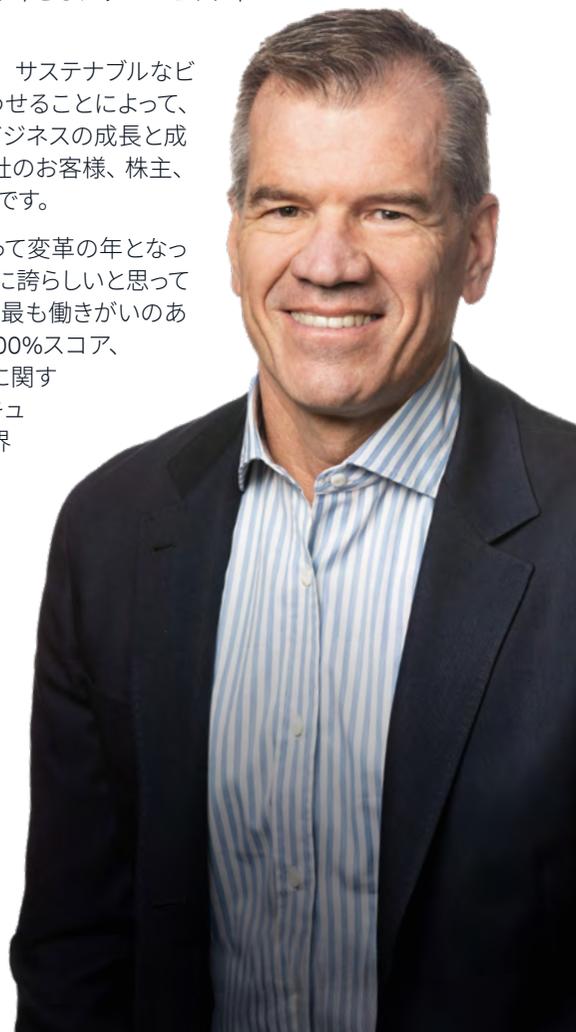
当社の社会貢献活動は、責任感を持ち、インクルーシブで、サステナブルなビジネスプラクティスについてステークホルダーの期待に合わせてことによって、ビジネス戦略と目標を支援し拡張するものです。それは、ビジネスの成長と成功を推進し、社会的、技術的、環境的なリスクを制御し、当社のお客様、株主、社員、コミュニティにメリットをもたらす機会を発見するものです。

3回目となるグローバルインパクトレポートでは、当社にとって変革の年となった1年を振り返り、進捗や成果を見たいと思います。特に誇らしいと思っていることをいくつか挙げてみましょう。フォーチュン誌が選ぶ最も働きがいのある会社ベスト100への選出(2022年)、企業平等指数での100%スコア、65%というSplunk社員のボランティア活動と寄付率、気候に関するネットゼロ排出量へのコミットメント、そしてサイバーセキュリティ、データに関する責任、倫理についての全世界や業界やポリシーレベルでの議論におけるリーダーシップの発揮といったものです。

このレポート、そしてSplunkが独自に続けている貢献やイノベーションを皆さまと共有できるのが本当に楽しみです。



Splunk Inc.
社長兼CEO
Gary Steele



当社の社会貢献活動は、責任感を持ち、インクルーシブで、サステナブルなビジネスプラクティスについてステークホルダーの期待に合わせてことによって、ビジネス戦略と目標を支援し拡張するものです”

報告期間

当社の会計年度は2月1日から1月31日です。特記がない限り、このレポートが参照するパフォーマンスメトリクスは当社の2023会計年度(FY23)のもので、2022年2月1日から2023年1月31日までのデータに基づいています。進捗、プログラム、目標に関する記述の開示については、2022年2月1日から2023年6月30日までの情報を参照し、前の会計年度を越える場合もあります。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

目次

2

はじめに

- 2 CEOからのメッセージ
- 4 SVP, Chief Legal Officer, Global Affairs兼Secretaryからのメッセージ
- 6 Splunkについて
- 9 SplunkでのESG
- 10 企業ガバナンス、リスク、インテグリティ
- 16 社会貢献戦略

21

社会貢献

- 22 ガバナンス
- 22 ハイライトと実績
- 23 FY23のプログラム、進捗、パフォーマンス
- 24 次に目指すこと

28

倫理的かつ
インクルーシブな成長

- 29 ガバナンス
- 29 ハイライトと実績
- 30 人材とキャリア
- 32 ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロギング
- 36 サプライヤーのダイバーシティ

37

データに関する責任

- 38 ガバナンス
- 38 ハイライトと実績
- 39 FY23のプログラム、進捗、パフォーマンス
- 39 次に目指すこと

41

環境のサステナビリティ

- 42 ガバナンス
- 43 ハイライトと実績
- 44 気候レジリエンスとイノベーション
- 47 リソース効率化
- 48 サステナブルなソーシングと調達

49

付録

- 50 このレポートについて
- 51 ESGデータテーブル
- 74 GRIコンテンツインデックス
- 81 SASBインデックス
- 82 TCFDインデックス



SVP, Chief Legal Officer, Global Affairs 兼Secretaryからのメッセージ

Splunkの20周年を記念して、当社をサステナブルで輝かしい企業にしている独自の要素を振り返ってみましょう。それは、製品、人材、価値、お客様です。3回目となる年次のグローバルインパクトレポートを共有できることを嬉しく思っています。このレポートでは、当社のビジョンや成果がビジネスを支える様子が記述されています。

社会貢献の優先事項

Splunkが掲げる目的志向の4つの優先事項は、ビジネスとステークホルダーに最も重要な問題を反映したものです。それは、データに関する責任、環境のサステナビリティ、倫理的かつインクルーシブな成長、社会貢献ということになります。数年前に当社の社会貢献活動をこれら4つの優先事項に集中させた際、Splunkがどの分野でどのような方法で社会の広範にわたる課題に貢献できるのかを理解できるよう、先を見据えて探し求めました。同時に、当社ビジネスの持続性とレジリエンスをサポートするとともに、お客様、投資家、社員、コミュニティに価値を提供しながら行うということでした。

複雑な社会的問題として、データや人工知能の倫理的な利用、気候変動による絶え間ない脅威、アイデンティティやビロギングを求める人間のニーズ、世界中の

社会のほとんどあらゆる分野で進行するデジタル化などが挙げられ、これらの重要性は高まり続けています。それらはまた、Splunkが企業として対応できる最も重要な課題でもあります。振り返ってみると、大きな変化と複雑さを乗り切るうえで、当社のテクノロジービジョンの持続性とよく似たかたちで、こうした優先事項がガイドしてくれたことを誇りに思います。

当社の目的志向の取り組みは引き続き、Splunkの成長戦略を支援し拡張するものです。この取り組みは、Splunkの存在意義、価値、日々の仕事でお客様に提供しているミッションクリティカルなレジリエンスと、分かちがたく結びついています。Splunkがお客様に提供しているのは、テクノロジーやパートナーシップだけではありません。責任をもってビジネスを運営することについてお客様が寄せてくださる深い信頼こそが、Splunkの提供する価値提案と信頼性の本質なのです。



当社の目的志向の取り組みは引き続き、Splunkの成長戦略を支援し拡張するものです。この取り組みは、Splunkの存在意義、価値、日々の仕事でお客様に提供しているミッションクリティカルなレジリエンスと、分かちがたく結びついています”



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

昨年のレポート以降の動き

2023会計年度(FY23)は、Splunkの歴史で転換の年でした。引き続きビジネスの転換を推し進め、戦略的焦点を磨き上げ、新しいCEOを任命し、経営陣も新たに増強しました。これと同時に、マクロ経済や地域経済では不安定要素がみられた1年においても、記録を塗り替える財務パフォーマンスを達成しました。当社の価値、および倫理、目標、社会貢献への注力は引き続きビジネスの基盤を固め、Splunkの成長戦略の主要要素をサポートし、当社の全般的なレジリエンスとパフォーマンスを後押ししています。

この2023年グローバルインパクトレポートでは、データに関する責任、倫理的かつインクルーシブな成長、環境のサステナビリティ、社会貢献の分野について、これまでに達成した進捗、そして今後に向けた課題を共有いたします。これらの分野における成果と今後の焦点を本レポートで見えていくと、いくつかのハイライトが特に際立っています。それは、包括的なグローバルリスクアセスメントにより気候問題への取り組みを前進させたこと、FY17の「Splunkの公約」コミットメントが掲げる世界中でのコミュニティへの投資を通じた10カ年計画で1億ドルという目標の半分近くに到達したこと、DEIへの取り組みを拡張しインクルージョン、オープンさ、イノベーションの文化を構築するための中心テナントとして「ビルディング」を取り入れたことです。

社外に目を向けると、全世界でのさまざまなパートナーシップやコラボレーションを通じて、社会貢献を拡大することができました。特に誇りに思っているのは、データ格差を解消するための活動で、それを体現したのがErsiliaやbits10とのパートナーシップによってデータエクイティを実現し、感染症対策においてグローバルなヘルスケアの分野での成果を推進したことです。生成AIの急激な発展を受け、BSA | ザ・ソフトウェア・アライアンス、Aspen Institute、フューチャー・オブ・プライバシー・フォーラム、世界経済フォーラム(WEF)との連携を通じて、AIとデータ倫理に関する重要な対話を行っており、これについても本レポートで紹介しています。

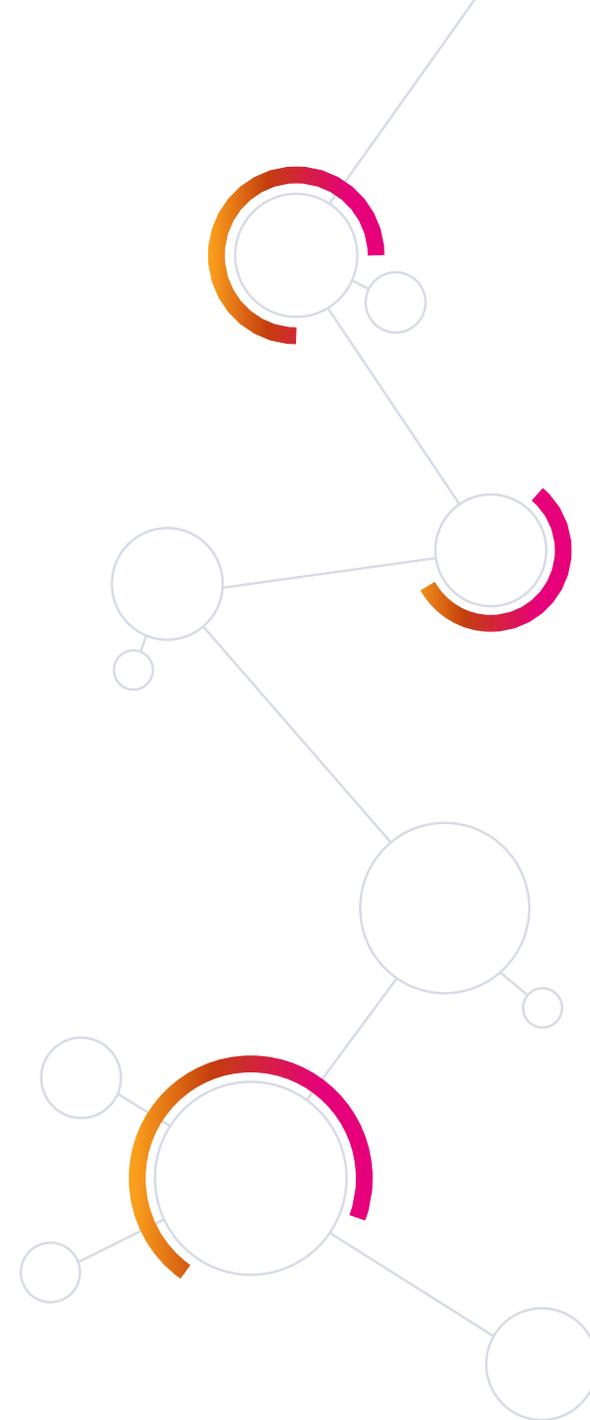
今後の展望

お客様にサービスを届けるため市場参入、事業運営、インフラへの投資をこれからも続けるなか、Splunkによる社会貢献の優先事項は引き続き、当社の今後の成長を導く指針となってくれるでしょう。社会や環境の広範な問題に企業が関わるうえでの役割については議論が続いていますが、社会貢献の優先事項へのコミットメント、そして日々の仕事の中で当社の価値を体現していくことへのコミットメントについて、当社は引き続き強い意志で進めていきます。これを行うのは、お客様、社員、コミュニティのためであると同時に、ビジネスとしてもきわめて理にかなっているからです。

皆さまに感謝いたします。



Splunk Inc.
SVP, Chief Legal Officer, Global Affairs兼Secretary
Scott Morgan



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkはテクノロジー企業として、組織のデジタルレジリエンスの強化を支援いたします。Splunkを活用することで、セキュリティ、インフラ、アプリケーションの問題が重大なインシデントへと発展することを防ぎ、デジタルディスラプションの影響を最小化し、デジタルトランスフォーメーションを推進することができます。

Splunk Inc. [NASDAQ：SPLK]は2003年に設立され2012年に上場を果たしており、130以上の国々で大切なお客様を支援し、7,500人を超える素晴らしい社員が活躍し、2,400以上のパートナーによるネットワークが活気を呈し、革新的なテクノロジーで1,000を超える特許を取得しています。

Splunkはカリフォルニア州サンフランシスコに本社を構え、全世界では25以上の拠点をアメリカ大陸、ヨーロッパおよび中東(EMEA)、アジア太平洋にわたり展開しており、お客様が世界中のどこにいらしても対応できる体制となっています。

2023会計年度(FY23)は、Splunk、お客様、社員にとって重要な転換があった年でした。新しい最高経営責任者(CEO)としてGary Steeleを2022年4月に迎え、そして4人の新たなメンバーが取締役会に加わりました。Gary Steele、David Tunnell、Luis Felipe Visoso、Richard P. Wallaceです。

Splunkの目標と価値

Splunkが目指す目標は、より安全でレジリエントなデジタル世界を作ることです。Splunkは、組織の安定運用を支えるセキュリティ、IT、エンジニアリングの各チームを支援することで、この目標に着実に近づいています。デジタルシステムのレジリエンスが向上すれば、組織は変化に適応し、イノベーションを推進して、優れたカスタマーエクスペリエンスを提供できます。

Splunkの価値とは、私たちが突き動かすものです。これによって、当社がSplunkだと言えるのです。Splunk社員の5つのコアバリューは、Innovative(革新的)、Passionate(情熱的)、Disruptive(創造的)、Open(オープン)、そしてFun(楽しく)です。

成長戦略

あらゆる組織はデジタルレジリエンスを確立する必要があります。これはデジタルディスラプションに直面しながらも、システムの安全性と信頼性を維持するということです。これができなければ、ミッションの達成はおぼつかないでしょう。お客様のこうしたニーズに答えるための成長戦略は、4つのコンセプトに支えられています。それは、クラウドサービスのお客様を獲得するとともに既存のお客様のクラウド移行をサポートすること、オンプレミスとクラウドをカバーするソリューションを提供すること、より広範で高度な機能によりSplunkの価値提案を拡張すること、グローバル展開の推進によってリーチを拡大することです。成長戦略について詳しくは、[2023年度年次報告書と招集通知](#)の133～134ページをご覧ください。

Splunkの製品イノベーション戦略は、当社の成長戦略を体現する1つのかたちです。ソリューションの構築と改善を繰り返すなかで目指しているのは、お客様がセキュリティインシデントの

検出と特定を行いやすくするとともに、複雑な環境全体にわたる包括的な可視化を通じて、IT運用チームとエンジニアリングチームによるトラブルシューティングとコラボレーションを合理化することです。

当社の戦略は5つのイニシアチブで実践していきます。それは、社員がキャリア形成に役立つ経験を確実に積めるようにすること、お客様に世界トップレベルの経験を提供すること、長続きする成長の基盤を築くこと、製品イノベーションであらゆる期待を超え続けること、ビジネス運営の効果と効率を推進することです。

FY23の当社の総売上は36億5,000万ドル、前年比で37%の増加でした。詳しい情報については、[投資家向け情報サイト](#)をご覧ください。Splunkの年次財務報告書、四半期の業績、SEC提出書類、財務パフォーマンスメトリクスが掲載されています。



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

社会貢献とビジネスの成長

Splunkは、規律に基づいて、透明性が高く、ステークホルダーに向けて説明責任を果たせるかたちでビジネスを運営することにコミットしています。当社による社会貢献の取り組みは、データ格差を解消することによって、より安全でレジリエンスが強化されたデジタル世界を作るというSplunkの目標と戦略を支持するものです。データ格差とは、商業的価値を生み出すためのデータ利用が拡大していることに比べて、社会的や環境的な課題を解決するためのデータ利用が非効率になっているという両者の差異です。お客様、社員、パートナーとのコラボレーションを通じ、人材の総力、財務ソリューションと技術ソリューションを結集することで、この格差に対処して望ましい成果を出すことができます。

Splunkのお客様

Splunkのお客様は世界中に広がり、企業、公共部門の組織、非営利団体、教育機関などにわたっています。当社のソリューションがサポートしている業種は、教育機関、金融サービス機関、政府機関、ヘルスケアと製薬、産業機械、製造、メディアとエンターテインメント、小売り、eコマース、テクノロジー、通信にまで及びます。フォーチュン100社のうち90社以上がSplunkのソリューションを導入しています。

Splunkにとっては、お客様の成功こそが、自社の成功をはかる指標です。当社のお客様とご一緒の取り組みに注力して、目標を達成するのに必要なレジリエンスの構築をお手伝いしています。充実した学習リソース、カスタマーサポート、専門知識、トレーニング、ツール、フォーラムを提供するとともに、熱心なPartnervseおよびユーザーコミュニティをサポートし盛り上げていきます。

Splunk社員

Splunkのビジネスが成長と繁栄を遂げるためには、世界中で多様性に富んだ人材を引き付けてつなぎ留める必要があります。当社では、社員に素晴らしいエクスペリエンスを提供しようと注力しています。それは、Splunk社員が自分自身でありつつ最高の力を仕事で発揮して成長できるエクスペリエンスです。それと合わせて、社員とリーダーの育成に向けた投資にも注力しています。FY23末の時点で、Splunk社員は34カ国で7,500人以上に達しています。社員構成については、このレポート巻末のESGデータテーブルをご覧ください。

SplunkはFY23に、以下のような数多くの「ベスト」の認定を得ています。

- フォーチュン誌：最も働きがいのある会社ベスト100(2022年)
- Human Rights Campaign (HRC) Corporate Equality Index：Best Places to Work for LGBTQ+ Equality 2022 (満点100を2年連続で獲得)
- 「Great Place to Work-Certified™」認定(以下の各分野)：
 - Best Workplaces for Women 2023
 - Best Workplaces in Technology 2023
 - Best Workplaces for Millennials 2023
 - Best Workplaces in the Bay Area 2023
- 2022年と2023年、Campus Forward Award Winner (キャリア初期の人材の発掘と採用へのコミットメント、およびダイバーシティとインクルージョンへのコミットメントにより)

詳しくは、[受賞ページ](#)をご覧ください。

Million Data Points
(百万通りの個性)

全社で行っているMillion Data Points (百万通りの個性)イニシアチブは、社員のダイバーシティに満ちたバックグラウンド、文化、特質、才能に焦点を当てるものです。私たちは、Splunk社員の個性をかたちづくる個人的および職業上の経験を尊重しています。社員が個人的なデータポイントを共有すると、私たちはそれを支持してその人のすべてを丸ごと肯定的に受け止めています。こうしたことによるダイバーシティの力が、ビジネスのイノベーションの原動力となり、Splunkを働きがいのある職場とするのです。



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

サプライヤー

ビジネスの急激な成長にペースを合わせるかたちで、FY23に当社の調達部門では、全世界のサプライチェーンを通じて3,000以上のサプライヤーと取引を行いました。当社のサプライヤーは数多くのカテゴリにわたっており、FY23のサプライヤーへの支出総額は約11億ドルでした。サプライヤーの約55%が米国拠点です。

サプライチェーンが大規模となり複雑さが高まるのに応じて、関連するリスクも高まります。Splunkは持てる能力と責任をもって、環境、社会、ガバナンス(ESG)の原則を調達活動に組み込むとともに、よりサステナビリティと多様性が高いバリューチェーンを構築しています。これによって、リスクを低減し、サプライチェーンのレジリエンスを高め、進化を続ける法規制に追随しています。当社がサプライヤー専用にしたチームとプログラムは、環境的にサステナブルなプラクティスを推奨することと、サプライヤーのダイバーシティを高めることに焦点を置いています。最初は米国内のサプライヤーに絞っていましたが、今後はプログラムを拡張して、サプライヤーのダイバーシティプログラムを積極的に導入または検討した国々にも広げる予定です。

プログラムについて詳しくは、このレポートで[サプライヤーのダイバーシティ](#)や[サステナブルなソーシングと調達の](#)セクションをご覧ください。



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkは、全世界において責任あるビジネスでありたいと強く願っています。そこには、環境、社会、ガバナンス(ESG)要素について戦略的なアプローチで取り組むことが含まれます。規制当局や意思決定者は、企業がビジネス価値を保持、生成、毀損する能力を判断するに際して、非財務要素を考慮に入れることが増えてきています。信頼性の高い開示への注目が高まることに伴い、サードパーティーが監査した正確なESGデータが急速に企業に求められるようになってきました。サステナビリティに関する目標、ターゲット、要件を掲げるお客様は、Splunkのようなサプライヤーへの要件やアセスメントにそれらを組み込む傾向があります。一方で、Splunkのほうも自社のサプライヤーに対してESGエンゲージメントを進めています。

SplunkのESGへの取り組みの指針となるのは、次の3つの重点目標です。

- ・ 正式に設置されたガバナンス、コントロール、システム、レポート、顧客タッチポイントを通じた、ビジネス全体にわたるESGの統合
- ・ 当社の社会貢献戦略の推進
- ・ グローバル気候レジリエンスとイノベーション戦略の実施

このレポート全体を通じて、SplunkによるESGへの取り組みの基盤の概要を紹介するとともに、その進捗についてご説明しています。今後については、SplunkのESG目的を、FY25に予定されている更新版のインパクトアセスメント(「関連性アセスメント」または「マテリアリティアセスメント」としても定義)に合わせて更新する予定です。

SplunkのESGポリシーとプログラムは年次で評価を受けており、これを行うのはサードパーティーアセスメントプラットフォームであるEcoVadisです。FY23にはサステナビリティに関する成果を認定され、EcoVadisのブロンズメダルを受賞しています。



企業ガバナンス、リスク、インテグリティ

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkは、健全な企業ガバナンスにコミットしています。これを支えるのは、誠実かつ倫理的で透明性のあるビジネス慣行と、適用される法規制へのコンプライアンスです。こうしたコミットメントは、当社がESGイニシアチブを管理、測定、報告する基盤となっています。

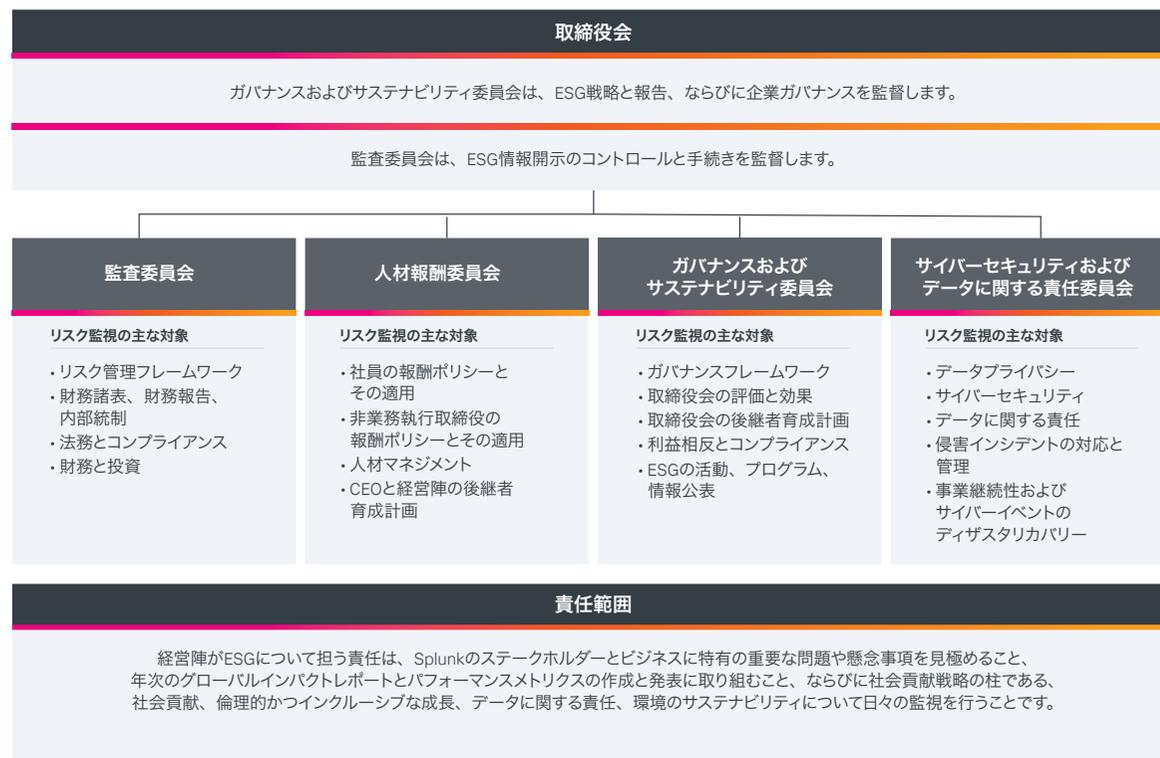
Splunkは、当社のビジネスとステークホルダーにとって最も重要な問題への強力なガバナンスと監督が、ビジネスの長期的な成功、そして当社が社会にもたらすポジティブな影響につながるものだと確信しています。

当社の取締役会は直接、および4つの常任委員会を通じて、経営陣と緊密に連携のうえESGを監督しています。監査、人材および報酬、ガバナンスおよびサステナビリティ、サイバーセキュリティおよびデータに関する責任を担当する各委員会です。これに対して事業部門は、このレポートに記載された問題やプログラムについて経営陣としての説明責任を担っています。ガバナンスおよびサステナビリティ委員会は、Splunkのグローバルインパクトレポートを公開前にレビューします。監査委員会は、このレポートに記載されたESGパフォーマンスのデータに関わる開示コントロールや手続きを監督しています。

企業ガバナンスが効果を発揮するためには、ガバナンスやビジネスに関する広範な話題について日ごろから株主との建設的な会話が必要です。株主は、関連プログラムについての新たな問題やフィードバックについて、役に立つインサイトを提供してくれます。継続的なエンゲージメントは相互の信頼と理解を築くものであり、長期的な成功に欠かせないものです。

FY23には、発行済み株式数の62%を持つ機関投資家株主とつながり、発行済み株式数の33%を持つ機関投資家株主とのエンゲージメントがありました。

以下の図は、取締役会と委員会の主な監督責任を示しています。



Splunkの企業ガバナンスプラクティスとESGの監督について詳しくは、[2023年度年次報告書と招集通知](#)で、14～44ページをご覧ください。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

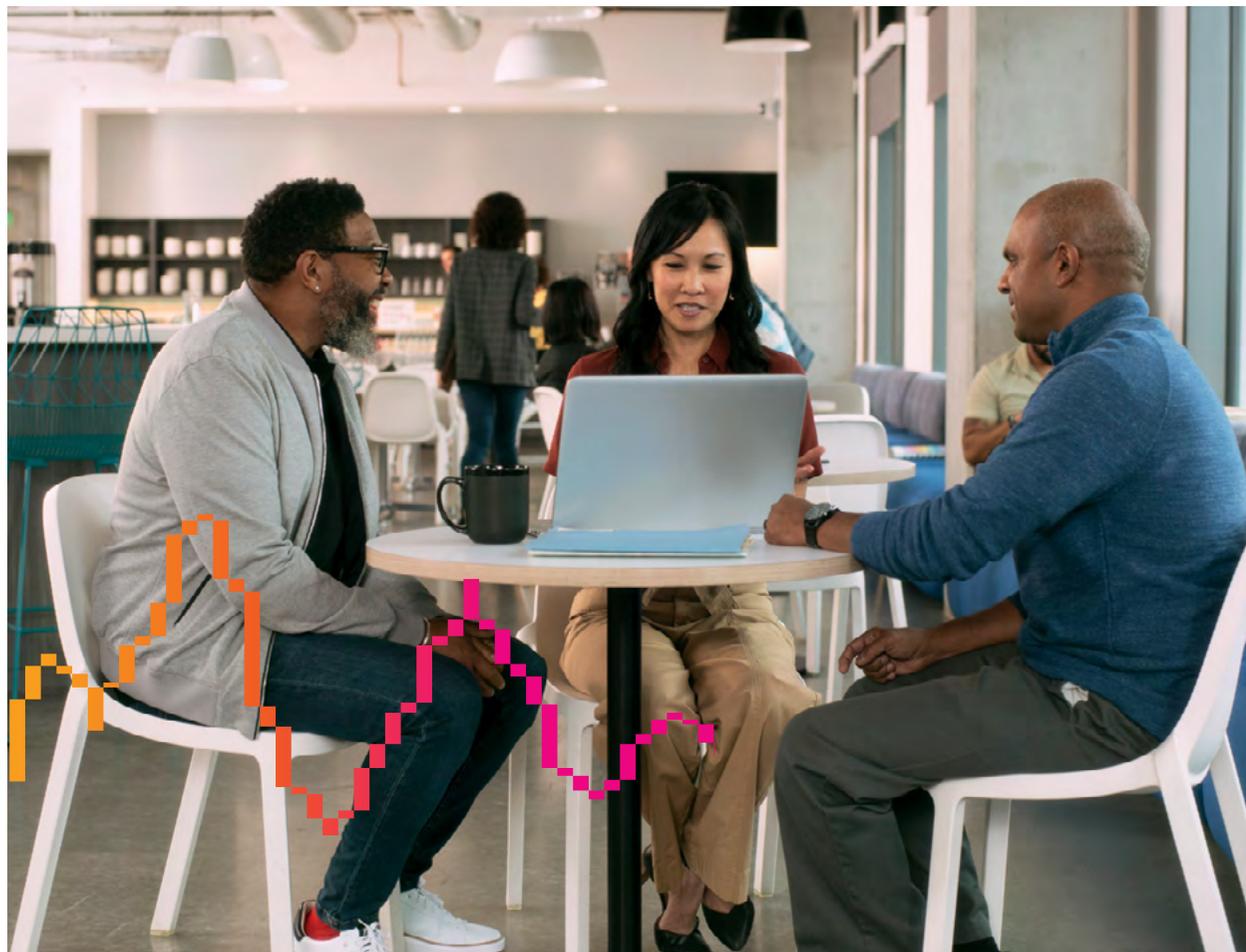
リスクの管理と品質の確保

Splunkはグローバルなテクノロジー企業なので、適用を受ける法規制は複雑に入り組んだものになっています。そのため、ビジネスや評判に関するリスクを継続的に監視および評価して、グローバルの法規制へのコンプライアンスを確保するようにしています。当社のリスク、監査、コンプライアンスへの取り組みは、ビジネス成長戦略を支え、より安全でレジリエンスが強化されたデジタル世界を作るという企業目標を推進するものです。

Splunkの保証、アドバイザリ、リスク、およびコンプライアンス(SpAARC)の組織

Splunkの保証、アドバイザリ、リスク、およびコンプライアンス(SpAARC)グループの使命は、主要なリスクを予測し管理することによって、経営陣がガバナンス、リスク管理、コンプライアンス、内部統制の効果を評価し改善できるようにすること、組織の価値を保護し拡張できるようにすること、ビジネス目標を達成できるようにすることです。

SpAARCは、監視の対象となる部門とは独立して運営され、部門間を横断するかたちで機能します。監視対象となる分野は次のようなものです。企業リスク管理、企業事業継続性とディザスタリカバリー管理、業務監査、サーベンスオクスリーコンプライアンス、テクノロジーコンプライアンス。SpAARC担当バイスプレジデントの報告先は、機能の面では監査委員会、管理の面では最高財務責任者(CFO)になります。



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

企業リスク管理

Splunkの取締役会はコンプライアンスとリスクに関するプログラムの監視を行い、その対象となるリスクは戦略的、競争的、財務的、法的、コンプライアンス関連、ガバナンス関連、ESG関連、サイバーセキュリティ関連に及びます。

取締役会はリスク監視の責任を、直接および4つの常任委員会を通じて実行します。各委員会は特定のリスクを任されており、委員長は取締役会に定期的な報告を行います。詳しくは、[2023年度年次報告書と招集通知](#)をご覧ください。

Splunkは企業リスク管理(ERM)プログラムを通じて、正式なリスクアセスメントフレームワークを確立しています。ERMプログラムはSpAARCグループが管理し、それを率いるのはSpAARC担当バイスプレジデントであり、バイスプレジデントは最高財務責任者(CFO)に報告します。この仕組みは、Splunkの社内外ビジネス環境のリスクや変化を監視するとともに、事業継続性やディザスタリカバリー計画などのSplunkのリスクプロファイル、主要な企業リスク、リスク管理活動をトラッキングするために編成されたものです。この情報は定期的に取り締り役会と監査委員会に報告されます。

これに加えて、特定の主要ビジネス機能を主導する社員は、取締役会およびその委員会と定期的にやり取りを行います。そこにはSpAARCのリーダーたちが含まれます。情報セキュリティ責任者(Chief Information Security Officer)は、当社のサイバーセキュリティおよびIT環境に関するその他のリスクについて最新状況を定期的に報告します。データ保護責任者は、データプライバシープログラムの最新状況を報告します。

法務およびグローバルアフェアーズチームの代表者は、法的、倫理的、コンプライアンス関連、ガバナンス関連の重要事項について最新状況を報告します。ESGおよびサステナビリティ担当シニアディレクターは、開示やサステナビリティのESGデータ統制について最新状況を報告します。倫理コンプライアンス責任者(Chief Ethics and Compliance Officer)は、倫理とコンプライアンス、雇用と労働、紛争と訴訟に関するリスクについて報告します。

事業継続性、業務監査、コンプライアンス

事業継続性計画は、SpAARCがリスクを予測し緩和する取り組みのうえで非常に重要なツールです。こうした取り組みはCOVID-19によるパンデミックの渦中で非常に重要なものでしたし、今後も引き続きSplunkの最前線で重要となります。Splunkはカリフォルニア州に拠点を構えており、地震や気候関連事象の影響を受けやすいことを考慮すると、特にそうなります。

業務監査は、企業ガバナンスや経理プロセスなどについて、Splunkの内部統制を評価します。この監査によって、経営陣はそうした統制の有効性を評価しやすくなり、企業としては必要に応じて統制を強化しやすくなります。

最後に、SpAARCは、Splunkのテクノロジー面でのコンプライアンスとサーベンスオクスリー法コンプライアンスのプログラムを主導するものです。これを補完するのが、倫理コンプライアンス責任者の仕事であり、それについてはこのレポートの「倫理とインテグリティを重視する文化の醸成」セクションで記述しています。

🔍 詳しい情報:

ガバナンス関連文書と委員会の憲章：
[企業ガバナンス](#)

取締役会の役割と責任、その効果、その会議体、ESGの委員会と監視：
[2023年度年次報告書と招集通知](#)、
14 ~ 44ページ

[ビジネスの行動と倫理に関する規範](#)

[サプライヤー行動規範](#)

[英国現代奴隷法の透明性に関する声明](#)
(2023年3月16日時点)

[Splunk Servicesオーストラリアでの、
奴隷制度と人身取引の防止に関する
声明](#)

[Splunkの公共ポリシーに関する
立ち位置](#)

[SplunkのESGに関する声明](#)

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

倫理とインテグリティを重視する
文化の醸成

Splunkのこれまでの成功、そして将来の成功を支えるのは、ビジネスを誠実かつ倫理的に行うことです。当社は倫理と法的要件を遵守することにコミットしており、**ビジネスの行動と倫理に関する規範**(Code of Business Conduct and Ethics、「コード」)は全世界でのSplunkの日々の活動に組み込まれています。また、組織全体を通してインテグリティ(誠実さ)を重視する文化を醸成することにもコミットしています。この要請は当社のサプライヤーにも拡張して適用され、その内容は**サプライヤー行動規範**に記載されています。

Splunkの倫理コンプライアンス責任者は、Splunkグローバルの倫理とコンプライアンスプログラムを監督し、その対象には倫理とコンプライアンス、雇用と労働、紛争と訴訟に関するリスクが含まれます。SVP, Chief Legal Officer, Global Affairs兼Secretaryに直接報告するとともに、こうした分野について定期的に監査委員会に報告します。

すべてのSplunk社員には、当社の価値観を日々の仕事で体現するとともに、ステークホルダーや社員同士でのやり取りでも発揮することが求められています。そうすることにより、お客様、サプライヤー、社員、株主、ビジネスパートナー、ビジネスを展開するコミュニティから信頼を得ることができます。こうしたコミットメントはまた、熱心なお客様を引き付けてつなぎとめ、優秀な人材を集めて引き留め、革新的な製品やサービスを生み出すことにもつながるのです。結局は、Splunkで「何を行うか」だけではなく、それを「どのように行うか」が大切だということになります。

マネージャーは、当社の「コード」と価値観をサポートするうえで非常に重要な役割を果たします。企業のリーダーとして、チームの雰囲気を作り出し、威厳と敬意をもって管理を行い、自分自身に最高レベルの倫理的および職業的基準を課し、自ら手本を示して行動する責任を持っています。

Splunk社員が何かを目撃して、それが倫理に反すること、安全に反すること、コードやポリシーや法律に違反することだった場合、その問題について声を上げることができ、報復を恐れる必要はありません。報告先としていくつかの選択肢が用意されており、直属の上司、倫理コンプライアンス責任者、法務チームや人事チーム、サードパーティー (splunk.ethicspoint.com) が管理する倫理およびコンプライアンスホットライン(匿名可)から選べます。

Splunkによる倫理とコンプライアンスへの取り組みの主要な考えは以下のとおりです。

- すべてのコンプライアンス分野における標準化されたコントロール
- 明確な説明責任
- 一元化された監督
- データに基づく意思決定
- 共有のツールやリソース、ベストプラクティスの活用
- 倫理とコンプライアンス担当者とビジネスリーダーとのコラボレーションとパートナーシップによる、ビジネスへのコントロールの組み込み

Splunkの「ビジネスの行動と倫理に関する規範」は、誠実さを重視する文化を支えるものであり、社員が常に正しい行動をとり、法律の条文と精神を遵守し、敬意をもって人と接するように強調しています。当社は責任がありサステナブルかつ倫理的な方法でビジネスを運営することにコミットしており、Splunk社員にはあらゆるやり取りや意思決定において、常にそうした行動をとることが求められています。

人権の尊重

Splunkは、行動および企業責任について高い倫理基準を遵守することを尊重し強く求めます。それは、誠実さを持ち、あらゆる人の人権を尊重して行動するというものです。また、社員の基本的な人権を確保することにもコミットしており、ベンダー、パートナー、その他のサービスプロバイダーにも同じ高い基準を遵守していただきたいと考えています。

これに加えて、Splunkでは、あらゆるかたちの非合法的な差別、現代の奴隷制度、人身取引を禁じています。そこには、強制労働、合意によらない奉仕、債務や借金による拘束、身元証明書や移民書類へのアクセス拒否、誤解的または詐欺的な採用慣行、紹介料、商業的性行為、強制結婚、未成年の取引、未成年の性的搾取、児童労働が含まれます。Splunkは、ビジネスを展開するさまざまな法域の人権に関する法規制を遵守するためのプログラム、ポリシー、プラクティスを制定しています。Splunkはまた、すべてのサプライヤーにも、上記の禁止を厳守するとともに、地域で適用される法律についても同様に遵守することを求めています。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ インクルーシブ な成長

データに関する 責任

環境のサステナ ビリティ

付録

Splunk社員の健康と安全 の推進

健康、安全、セキュリティは、Splunkにとって最上位の優先事項となっています。専門のグローバル健康&安全(GHS)チームがSplunkの安全およびセキュリティ部門の一環として設けられており、セキュリティ運用チーム、グローバルインテリジェンスチーム、技術システムチームがこれに並びます。安全およびセキュリティ部門は、Splunkのグローバルセキュリティに報告しているとともに、進捗の最新状況を、サイバーセキュリティおよびデータに関する責任委員会と共有、また監査委員会とも定期的に共有しています。

GHSチームが注力するのは、健康や安全にかかわる職業上の障害や疾病の防止であり、Splunkは安全なビジネス職場だという評判を守っているというわけです。GHSチームは、Splunkのグローバル健康&安全管理システム(HSMS)を通じて、健康や安全にかかわる職業上のリスクを予測、特定、緩和します。

SplunkのHSMSは、安全と健康への職業上の傷害および疾病防止プログラムのカリフォルニア州担当局(Cal/OSHA IIPP)およびISO 45001の要素に基づいています。これらは職業上の傷害を減少して心身の健康を増進し保護するための、先進的な国際標準です。HSMSを推進するために

GHSチームが行っているのは、リスクアセスメントを高頻度で実行し、健康と安全に関して適用される最新の要件を確実に遵守し、Splunk社員に健康と安全に関するトレーニングを提供し(年次コンプライアンストレーニングの一環として)、緊急事態への備えと対応、人間工学、感染症予防などのプログラムにSplunk社員の参画を促進することです。

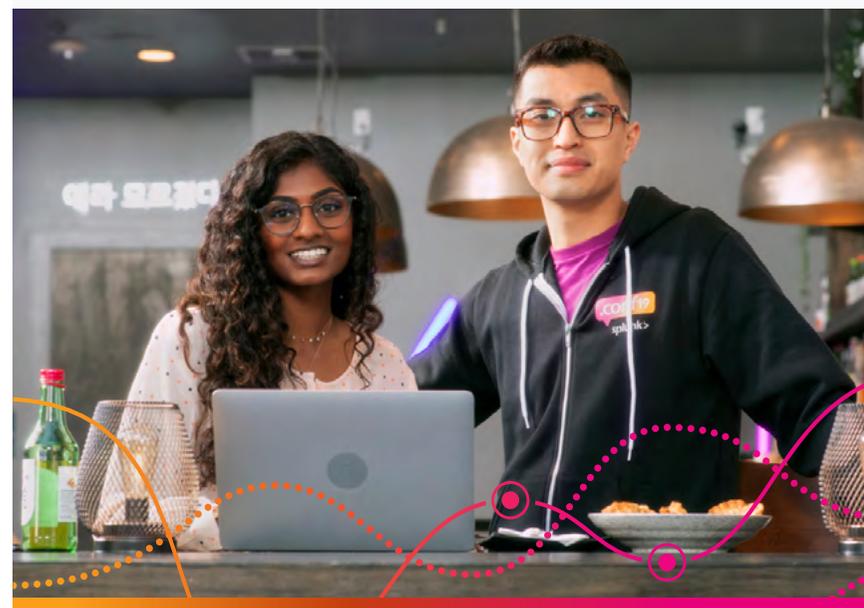
FY23に、GHSチームはSplunkのHSMSの強化に注力するべく、グローバル健康&安全ポリシーを全社的に導入し、部門横断的な健康&安全評議会を設立し、健康と安全に関するプログラムのシステム化を継続して進めました。GHSチームはまた、デジタルコンプライアンス管理システムを使い、健康と安全に関する法規制や標準へのコンプライアンスを測定しました。

今後に向けた目標は、社員とお客様の職業上の健康と安全を継続的に改善することと、こうした分野でのSplunkのレジリエンスをコンプライアンス、文化、リスク制御に注力して強化することです。さらに、社員向けの健康と安全とセキュリティの必須トレーニングを拡充しています。これはオンボーディングの際と、年次の更新トレーニングの際に必須としているものです。

Splunk社員の年次トレーニング

Splunkは責任がありサステナブルかつ倫理的な方法でビジネスを運営することにコミットしており、Splunk社員にはあらゆるやり取りや意思決定において、常にそうした行動をとることが求められています。すべてのSplunk社員は、以下を含む一連の詳細にわたるトレーニングコースを修了する必要があります。

- ・ ビジネスの行動と倫理に関する規範
- ・ 全世界の職場での尊厳と敬意規範
- ・ データ保護
- ・ 汚職対策と贈収賄対策
- ・ サイバーセキュリティ意識
- ・ 健康、安全、セキュリティ
- ・ プライバシー保持と機密保持



公共ポリシープロセスへの参画

当社の公共政策は、SVP, Chief Legal Officer, Global Affairs兼Secretaryに報告し、Splunkにとって重要な事項に対応するためのポリシーや関連するソートリーダーシップを主導しています。

Splunkは、テクノロジー業界の主要な推進団体であるBSA | ザ・ソフトウェア・アライアンスのアクティブなメンバーです。2022年10月、当社のSVP, Chief Legal Officer, Global Affairs兼Secretaryが、BSAの取締役会の会長に就任しました。

当社の公共政策はグローバルで活動し、Splunkおよびこの業界でのリスクや機会に関連する公共ポリシーに関する広範な問題について、政府機関に働きかけます。当社の立ち位置や関与している分野については、右に挙げたものが含まれます。

結婚の平等のサポート

サイバーセキュリティ、デジタル取引、AIに関するポリシーの支持に加えて、Splunkの公共政策は公平でインクルーシブな社会をサポートする公開対話に積極的に参加しています。2022年、米国の他の主要企業とともに、当社は**H.R.8404 - 結婚尊重法案**の支持に回りました。これは連邦法での結婚に関する権利を保障し、合法的な手続きがすべての州で認められるべきことを肯定するものです。この法案は2022年12月に可決され、同性婚や異人種間での結婚する権利を定めています。

ポリシーに関する立ち位置



サイバーセキュリティ

サイバー脅威の高度化と重大化が進むなか、世界各国の政府は重要インフラやセキュリティエコシステムに影響するポリシーの制定や実施を続けています。そうしたポリシーが適切なかたちで制定されれば、企業や政府機関やその他の組織が最良のソリューションを導入してサイバーセキュリティに備える態勢を強化するのを後押しすることになり、それが全員の安全につながります。Splunkは、最新のサイバーセキュリティ対応能力、ベストプラクティスの適用、政府機関と民間での生産的な情報共有といったことへの適切な投資を後押しする政府ポリシーを支持しています。



デジタル取引

米国のソフトウェア企業とその顧客は、データを世界中に移転可能なこと、他の国で公正な市場アクセスがあることに依存しています。Splunkが支持するデジタル取引関連規定は、データが国境を超えて移転できるよう確保すること、データの保管場所と処理場所に関する制約を最小限にとどめること、デジタル製品への差別的なルールの適用を禁止すること、自社独自のソースコードやアルゴリズムの開示要件を制限することを後押しするものです。



政府調達

政府機関が抱えている難しい課題は、予算が制約された環境にあって、進化するテクノロジーに遅れなく対応しながら、同時に使命の達成を目指すということです。Splunkは、ソフトウェアソリューションに関して、カスタマイズされたものを構築する代わりに、すぐに使用できる最高レベルの市販品を推進する政府ポリシーを支持します。Splunkではこれに加えて、国の政府は、可能な場合にはクラウドのソリューションの調達に関する規制、標準、認定を整理する方向で動くべきだと考えています。



クラウドの導入

クラウドコンピューティングサービスによって、拡張性、セキュリティ、コストの節約が得られます。Splunkは、クラウドコンピューティングを導入するという意思決定を下した組織については、その導入を推進するよう国際的に調整された法規制の仕組みを支持しています。そこには、市場参入、データプライバシー、国境を越えたデータ移転に関する適切なポリシーが含まれます。



データプライバシー

Splunkは米国で、消費者のデータプライバシーの管轄について、単一で明確かつ強力な連邦基準を制定して導入することを支持しています。グローバルでは、クラウドコンピューティングやその他の有益なデータサービスが成長するために、データプライバシーポリシーは国境を越えた自由なデータ移転を認めるべきです。Splunkはお客様が信頼して預けてくださったデータを保護するためのガバナンスとテクノロジーに投資を行っており、他の組織も同じ行動をとるよう後押しするポリシーを支持しています。詳しくは、このレポートで**データに関する責任**セクションをご覧ください。



AI

人工知能(AI)の発展は、一般人にとってプロセスやサービスを大きく改善する可能性を秘めています。その導入については多くの難しい問題が付きまといま。Splunkは柔軟性の高いポリシーフレームワークを支持しています。それは、AIシステムへの信頼と信用を築き、研究開発への投資を推進し、サイバーセキュリティとプライバシー保護を強化し、社員が新しい仕事環境に問題なく移行できるようにし、AIや機械学習のさまざまなタイプの違いを考慮に入れてイノベーションを不用意に阻害することがないようなものです。詳しくは、このレポートで**データに関する責任**セクションをご覧ください。

社会貢献戦略

Splunkの社会貢献戦略がFY21に始まってから2年を経た今、私たちの達成した進捗は喜ばしいものです。

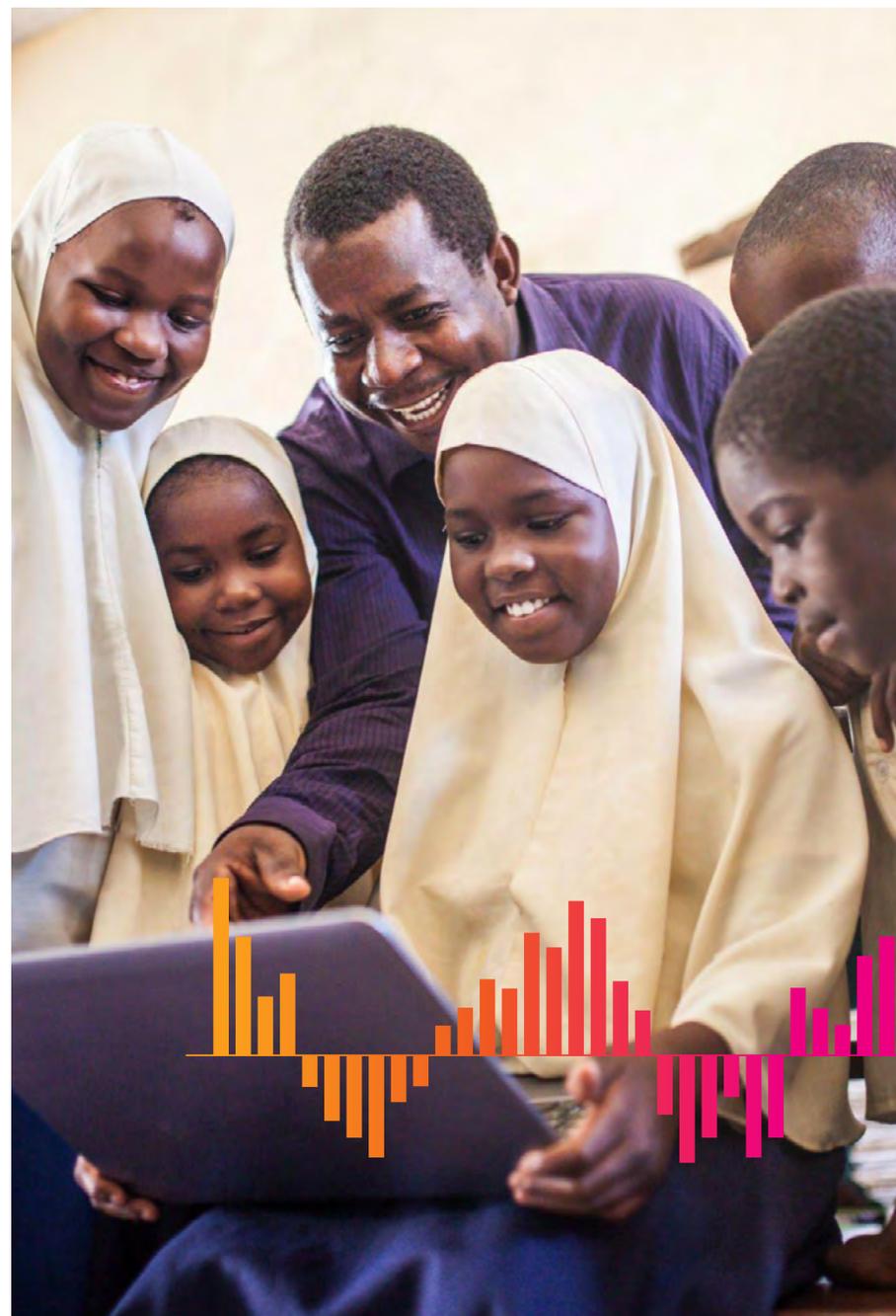
ミッション

Splunk社会貢献の取り組みは、レジリエンスの強化とデータ格差の解消によって、人類が抱える課題への解決策を見出すことに貢献します。テクノロジー、人材、財務資産、パートナー資産を活用して、当社はデジタル世界のエクイティを強化します。

Splunkが生み出す変化は、データに関する責任、環境のサステナビリティ、倫理的かつインクルーシブな成長、社会貢献を推進する有意義なものでありたいと願っています。これら4つの分野は、Splunkの社会貢献戦略の柱となっています。どれもが企業としての価値を反映しています。同時に、当社が確実に成功するためには、あらゆるレベルで説明責任が求められます。

それぞれの柱での取り組みは、リスクを軽減し、Splunkのビジネス戦略をサポートし、ポジティブな変化とビジネスの成長を推進するカタチで進められています。活動に際しては、次の指針を参考にしています。

- **独自の価値を提供する**：Splunkが独自の価値を提供できる分野に注力し、組織が成功できるように貢献するためのテクノロジーと専門知識を提供する。
- **コラボレーションを推進する**：市民社会、企業、政府機関を横断してコラボレーションを進め、グローバルな課題への専門スキルや知識を備えた人々がソリューションの特定、導入、拡張をより適切な環境で行えるようにする。
- **イノベーションで貢献する**：非営利団体、教育機関、社会目的企業の最も差し迫ったニーズに対応できる革新的なソリューションの開発に取り組む。
- **ステークホルダーを考慮する**：ステークホルダーへの影響を考慮し、そうしたことを業務に組み込む。

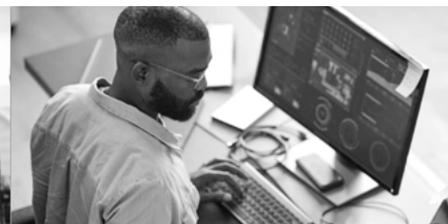


はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録



社会貢献

Splunkのライセンスで448万ドル、トレーニングサービスで325万ドル相当を無償提供(FY23)

SplunkおよびSplunk社員個人からの拠出により、360万ドルを3,960の非営利団体に寄付(FY23)

Splunk社員によるボランティア活動時間が126%増加(FY22との比較)

1億ドルという目標の49%に到達(FY17「Splunkの公約」の10カ年計画によるグローバルでのコミュニティ投資を通じたコミットメント)

倫理的かつインクルーシブな成長

4回目となるダイバーシティ年次レポートを発行

インクルーシブインタビューのトレーニングを約400人のSplunk社員に実施

社員メンタープログラム「Building Bridges」を開発

対象となる支出のうち5.7%をダイバーシティの高い小規模企業に割り当て

データに関する責任

インフラセキュリティ庁の共同サイバー防衛連携のメンバーに就任

BSA | ザ・ソフトウェア・アライアンスを通じて、AIに関するポリシーや倫理の策定と推進に参画

米国サイバーセキュリティ・インフラセキュリティ庁(CISA)によるサイバーセキュリティに関する大統領令に対応するためのワークストリームを始動

英国やEUの新しい標準を遵守するための、お客様契約とデータ保護契約の更新

環境のサステナビリティ

グローバル気候リスクアセスメントの完了と、複数の気候シナリオへのビジネスレジリエンスの予測

科学に基づく目標設定イニシアチブ(SBTi)による温室効果ガス排出のスコープ1、2、3に基づいて、気候関連の短期目標の可能性を評価

サステナビリティグループの始動。社内の部門横断ワークグループとして、グローバル支出管理、WEaRE (従業員エクスペリエンスおよび不動産)、社員主導のSplunk Earth Allianceグループからの、ESGとサステナビリティに関わるリーダーたちで編成

Splunkのサプライヤーについてスコープ3の気候関連の評価目標の開発を開始

ステークホルダーのエンゲージメント

Splunkでのエンゲージメントとは、継続的に実践するものです。当社のステークホルダーやビジネスに関する最も重要な問題について双方向の対話を維持することにより、変化の激しい環境にあって状況の認識と対応を適切に行うことができます。Splunkのステークホルダーには、当社のビジネス、製品、サービス、存在に関して影響を与えたり受けたりする、すべてのグループが含まれます。

| ステークホルダーグループ | エンゲージメントの仕組み | ESG関連の重要トピック |
|----------------------------|---|--|
| お客様 | お客様とのエンゲージメントは、提案依頼(RFP)、契約の法務レビュー、CDP気候調査やEcoVadis ESG調査への回答、直接のエンゲージメント、Splunk Protects、セキュリティプログラムや認定を通じたかたちとなります。 | Splunkのプログラムやパフォーマンスとしては、以下に関するものになります。気候変動、人権と奴隷制度反対に関する立ち位置、倫理と行動規範、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ピロニング(DEIB)、データプライバシーとサイバーセキュリティ、社会貢献。 |
| 投資家 | 投資家とのエンゲージメントは、業績発表、ポートフォリオマネージャーや投資スチュワードシップチームとの1対1のエンゲージメント、年次株主総会を通じたかたちとなります。FY23には、株式数の62%を持つ機関投資家株主とつながり、株式数の33%を持つ機関投資家株主と十分な議論が交わされました。詳しくは、 2023年度年次報告書と招集通知 をご覧ください。 | 株主との定期的なエンゲージメントを通じて、さまざまな項目について貴重なインサイトやフィードバックをいただいています。例えば、ビジネス戦略と実行、取締役会の刷新、役員報酬慣行、リスク監視、人材管理、気候に関するアクション、ESG開示、人工知能、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ピロニングについてです。 |
| 政府機関とポリシー作成者 | 政府機関や規制当局とのエンゲージメントについては、Splunkがビジネスを展開する国々では直接のエンゲージメントや協業のイニシアチブを通じて、さらには業界団体を通じるかたちで行っています。 | 当社は政府機関や規制当局と、さまざまな問題についてエンゲージメントを行っています。例えば、サイバーセキュリティ、デジタル取引、政府調達、政府機関と民間企業におけるクラウドソリューションの導入、データプライバシー、AIについてです。 |
| Splunk社員 | Splunk社員とのエンゲージメントについては、さまざまなものを通じて行っています。例えば、年次社員キックオフミーティング、パフォーマンスミーティングと関連書類、グローバルタウンホールミーティング、事業部門の「オールハンズ」による最新情報の共有、Pwny Portalイントラネットサイト、マネージャーとの1対1のミーティング、Slackのチャンネル、社員リソースグループ(ERG)、継続的な教育シリーズ、Splunk社員のエクスペリエンスの主要側面に焦点を当てて社員の声とエンゲージメントを聞く半年ごとのグローバル調査「Loop」です。 | Splunk社員が心を配るのは、お客様の成功、Splunkのビジネス戦略とパフォーマンス、リーダーシップ、社会貢献とエクイティ、キャリアの流動性、DEIB、データに関する責任、環境のサステナビリティです。 |
| コミュニティとNGO | Splunkは社会貢献プログラムを通じて、コミュニティや非政府組織(NGO)とのエンゲージメントを築いています。そこには、戦略的寄付、マッチングギフト、ボランティア休暇、社会貢献につながる技術開発、製品の無償提供、無償のSplunk人材育成トレーニングが含まれます。 | 事項としては、デジタルレジリエンスの強化と、データ格差の解消です。社会的および環境的な問題には、健康、教育、ホームレス、人材育成、貧困削減、人種的公正、気候変動が含まれます。 |
| 高等教育機関 | 教育機関とのエンゲージメントは、ナレッジパートナーとして協業するかたちです。Splunkによる大学人材募集を通じての採用、Splunk製品ライセンスやトレーニングの無償提供があります。 | 対象としては、デジタルレジリエンスの強化、データ格差の解消、DEIBを意識した採用、キャリア早期の人材育成が含まれます。 |
| ESGアナリスト、調査会社、標準化団体 | Splunkは、ESGアナリスト、調査会社、標準化団体とのエンゲージメントを、直接の対話、調査やアンケート、ESG標準と情報開示に関する作業グループを通じて行っています。 | ESGアセスメント、公的諮問プロセス、直接のエンゲージメントを通じて、こうしたステークホルダーにとって最も重要な事項を特定します。これには、企業による社会貢献イニシアチブ、人材とキャリア、DEIB、データに関する責任、気候とエネルギー、ESG情報開示と標準が含まれます。 |

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録



ボランティア活動のコミットメント、 イニシアチブ、提携

Splunkはボランティア活動について数多くのコミットメント、合意、イニシアチブをサポートしており、社会貢献を志向する組織とコラボレーションを行っています。また、多数の業界団体やメンバー組織、国内および国際的な擁護組織に参加しています。以下はその一例です。

- [Aspen Institute](#)
- [Atlantic Council](#)
- [BSA | ザ・ソフトウェア・アライアンス](#)
- [IFRS Foundation's International Sustainability Standards Board Technical Reference Group](#)
- [科学に基づく目標設定イニシアチブ\(SBTi\)](#)
- [SBTi Business Ambition for 1.5° C](#)
- [気候関連財務情報開示タスクフォース\(TCFD\)](#)
- [世界経済フォーラム\(WEF\)](#)

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

社会貢献での共有優先事項

Splunkは包括的なグローバル社会貢献アセスメントを実施しており、当社のビジネスと主要ステークホルダーにとって最も重要な問題を特定し、優先順位付けしていますこの作業を通じて、4つの優先事項が特定されました。それは**社会貢献、倫理的かつインクルーシブな成長、データに関する責任、環境のサステナビリティ**というもので、これら4つの主要セクションがこのレポートを構成しています。

最新のアセスメントは、FY22～FY23に実施済みです。詳しくは、[2022年グローバルインパクトレポート](#)の21～22ページをご覧ください。

共有優先事項を特定するプロセスを当社は「関連性アセスメント」または「インパクトアセスメント」と呼んでいますが、ESGや社会貢献の報告に関するフレームワーク、プラクティス、ガイドラインでの進展する対話では「マテリアリティアセスメント」または「インパクトマテリアリティ」とも言われます。なお、このレポートでの「マテリアリティ」という用語は、米国その他の国における証券関係やその他の法律で使われる意味ではありません。詳しくは、[GRIコンテンツインデックス](#)をご覧ください。

新たに発生した問題の把握

社会貢献に関する4つの共有優先事項に加えて、以下のような新たに生じた問題の数々についても目を向けています。

- ESGに関する公開対話：** FY23には、政治、社会、環境に関する広範な問題に対応するうえでの企業の役割について議論が交わされました。Splunkは、確実に長期的な価値を提供できるようにするため、社会貢献戦略と共有優先事項への注力を続けていきます。これは当社のステークホルダーの優先事項を反映したものです。ステークホルダーのニーズをビジネスに組み込むことによって、当社は持続的な成長を推し進めるためにレジリエンス、コスト削減、規制の遵守、イノベーションを位置付けます。
- ESGに関する規制要件について、増大する数、高まる複雑性、加速するスピードの監視：** 当社は、新設あるいは拡張される世界中のESG関連規制を注意深くフォローして準備を進めています。その一部を挙げると、欧州委員会による企業のサステナビリティデューデリジェンス指令(CSDDD)、米国SECによる気候リスク開示と報告、バイデン政権によるサイバーセキュリティ関連の大統領令(大統領令14028を含む)です。規制に関するこうした新たな動きは、社会貢献の4つの柱すべてにおいてSplunkのプログラムに触れており、その影響は当社のお客様やサプライヤーにも及びます。
- AI技術の先を見据える：** 生成AIの進化が続いているなか、プライバシー、倫理、データに関する責任、知的財産への影響について、Splunkは既存プログラムの強みを基盤として積極的に対応を進めています。Splunkが導入しているプログラムは、倫理的配慮、顧客の信頼、コンプライアンス、品質保証、知的財産の保護といったことがすべて、当社の製品やビジネスにAIを利用するうえで確実に考慮されるようにするためのものです。

データ格差を解消して
より公正な未来へ

Splunkのワールドワイドパートナーおよびアライアンス担当バイスプレジデントを務めるGretchen O' Haraは、国連による[2022 IdeaGen Global Goals Summit](#)で基調講演を行いました。その中では、さまざまな分野や国々での可能性を秘めたイニシアチブを強調することにより、商業的な成功に不可欠なビッグデータというものが、[国連によるサステナブルな開発目標](#)に対しても同じように強い影響をもたらせることを明らかにしました。



分野を超えたパートナーシップを通じてデータを活用することによって、人々の生活を変えることができます。データによって知識が開かれ、知識によって力が得られるのです。この力の利用者を、最高価格の入札者だけに限定してはなりません”



Splunk,
ワールドワイドパートナー
およびアライアンス担当
バイスプレジデント,
Gretchen O' Hara



社会貢献

今日の世界が直面している課題には、気候変動、サイバーセキュリティとデジタルセキュリティ、人種的平等、教育の提供、所得格差といったものがあります。これらに対処するには、組織はレジリエンスを強化する必要があります。Splunkは、データ格差を解消することによって、より安全でレジリエンスが強化され公正なデジタル世界を構築しやすくします。データ格差とは、商業的な価値を生み出すために拡大するデータ利用に比べると、社会的や環境的な課題を解決するためのデータ利用が少ない、という両者の差異です。

当社は社員、非営利団体、教育機関、企業と協力して社会貢献の取り組みを進めています。そこには、戦略的寄付、社員エンゲージメントプログラム、イノベーション技術、製品の無償提供、人材育成、インパクト投資が含まれます。当社はこうしたプログラムを通じてステークホルダーとつながり、寄付やツールや人材を提供することで、デジタルレジリエンスの強化と、データの力の活用による社会貢献の推進に役立ちます。

競争の激しい人材市場にあって、現在そして将来の社員が求めているのは、仕事とのつながりを深めてくれる社会貢献プログラムです。社員が社会貢献活動に参加できるようにすることで、Splunk、そしてステークホルダーとエンゲージメントを築き社会や環境への貢献を推進するという当社のコミットメントに社員は改めてつながるのです。社会貢献プログラムはまた、お客様や投資家との信頼、支持、親しみを築くことにもなります。

優先事項

| | |
|------------|------------|
| 戦略的寄付 | 人材育成 |
| 社員エンゲージメント | 社会貢献テクノロジー |
| 製品の無償提供 | アクセラレーター |
| | 社会貢献への投資 |



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

ガバナンス

取締役会の監査委員会は、社会貢献投資プログラムの監督にあたっています。経営陣レベルで見ると、Splunkの社会貢献チームは、法務およびグローバルアフェアーズ部門内のより広範な社会貢献機能の一環となります。

Splunkの社会貢献責任者(Chief Global Impact Officer)は社会貢献チームを監督しており、そこには戦略的寄付、社員コミュニティエンゲージメント、製品の無償提供、人材育成、社会貢献テクノロジーアクセラレーターが含まれます。社会貢献の責任者は、企業による寄付と「Splunkの公約」を管理しています。社会貢献責任者は、SVP, Chief Legal Officer, Global Affairs兼Secretaryに最新状況を定期的に報告するとともに、取締役会では人材報酬委員会、そしてガバナンスおよびサステナビリティ委員会に進捗を定期的に共有しています。

社会貢献パフォーマンスのデータはSplunkの保証、アドバイザー、リスク、およびコンプライアンス(SpAARC)グループによって社内監査が行われ、Splunkの監査委員会は関連する情報開示コントロールと手続きを監督します。

ハイライトと実績

数字で見るFY23のSplunk社会貢献



360万ドル

SplunkとSplunk社員による現金の寄付



100%

信託による慈善活動を通じた制限なしの戦略的寄付



3,960

寄付やボランティア活動による支援を受けた非営利団体



65%

Splunk for Goodへの社員参加率(寄付とボランティア活動)



770万ドル

データ格差の解消に向けたテクノロジーとトレーニングの無償提供

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkによる社会貢献の取り組みは、2つのコミットメントを指針としています。1つ目には、10年間で1億ドル相当という公約の達成に向けた歩みを続けます。これは社会貢献を生み出す非営利団体や教育機関や企業に対するもので、金銭的寄付、ソフトウェアライセンス、トレーニング、サポート、ボランティア活動時間が含まれます。FY23末の時点で、1億ドルの公約の49%を達成しました。2つ目は、Splunkベンチャーにより、社会貢献を目指す起業への投資を通じて、データ格差への対策に取り組んでいます。投資の対象は、商業的価値と同時に、人類にとって最大の課題に対するデータ主導の革新的なソリューションに明確に注力する起業です。

戦略的寄付

Splunkは、制限なしの寄付に加えて製品ライセンス、トレーニング、サービスの無償提供というかたちで、デジタルレジリエンスの強化とデータ格差の解消に取り組む非営利団体パートナーをサポートしています。

FY23には、社会的な分野でのデータセキュリティを強化することに焦点を絞ることで助成金提供のポートフォリオを強化しました。追加されたのは、[CyberPeace Institute](#)と[CyberPeace Foundation](#)です。さらに、[The Women's Society of Cyberjutsu](#)との新たなパートナーシップを通じて、サイバーセキュリティ職におけるジェンダーギャップおよび全般的な職場ギャップの解消に貢献しています。

また、マッチングギフトとボランティアアワードを通じて、Splunk社員にとって重要となるさまざまな支援活動のサポートも続けています。FY23にSplunkとSplunk社員は360万ドルを金銭的寄付として3,960の非営利団体に提供しました。FY22は370万ドルを金銭的寄付として3,380の非営利団体に提供しています。

社員エンゲージメント

社員エクスペリエンスはSplunkにとって最上位のビジネス戦略目標であり、コミュニティエンゲージメントプログラムはそこで重要な貢献を果たしています。当社ではSplunk社員が各人の最も大切なテーマをサポートできるように、年間5日のボランティア休暇(VTO)を用意するとともに、年間を通してボランティア活動や寄付活動の機会を提供しています。マッチングギフトプログラムということで、対象となる非営利団体に向けた社員個人による寄付を倍増させており、その枠は年度ごとに1人あたり最大500米ドルです。

FY23に、社員によるボランティア活動時間合計は、FY22に比べて126%という増加を示しました。社会貢献プログラムへの社員参加率は前年が53%だったところ、今年は65%を達成しました。当社ではオンラインとオンサイトでのボランティア活動を両方とも推進しており、新たに導入したData Points of Light Volunteer Awardsでは、ボランティア活動の上位社員がサポートする非営利団体への寄付を行います。

社員のエンゲージメントを測定する方法の1つが、半年ごとに実施されるLoop調査です。そこでは2つのことについて、Splunk社員が同意するかしないかを聞いています。「コミュニティに還元しようとする自分の取り組みをマネージャーはサポートしてくれる」と、「Splunkがコミュニティに還元する方法について好感が持てる」です。FY23は、調査結果の平均はそれぞれ81%と80%でした。



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

製品の無償提供

当社はSplunkのテクノロジーとトレーニングを非営利団体に無償提供して、デジタルレジリエンスの強化と同時に貢献を深めて使命を進められるようにサポートしています。更新可能な1年契約で10GBのSplunk Enterpriseライセンスを、対象となる非営利団体に、継続的サポートと合わせて無償で提供しています。

FY23には、448万ドル相当のSplunkライセンスを非営利団体の支援のために無償提供しており、前年との比較では金額で24%の増加、支援組織数で20%の増加となっています。さらに、非営利団体の支援をサポートするために無償のサービスを提供しており、Splunkによる製品の無償提供の受け手を対象に初となるNet Promoter Score® (NPS)調査を実施して、53というスコアを達成しています。当社は非常に順調なスタートを切っており、今後は計画された更新プランによって、Splunkを活用して非営利団体の成功とレジリエンスが強化されることを目指しています。

人材育成

デジタル技術のイノベーションのペースが加速し、仕事の性質が変化を続けるなか、データに関するスキルを備えデータツールに習熟した人材が企業で求められています。その不足が叫ばれています。

Splunkの人材育成プログラムはこのギャップの解消に向けたもので、無償のオンライントレーニングと認定試験の利用券を提供して、十分な教育を受けられないマイノリティコミュニティの学習者のスキルを向上させることに焦点を当てたものです。FY23も非営利団体や教育機関との連携による取り組みを続け、人々のデジタルスキルを高め就業機会を増やすことを目指してきました。無償提供されたコースを学んだ受講者数は前年比で55%の増加となり、合計で325万ドル相当のトレーニングサービスとなります。

社会貢献テクノロジーアクセラレーター

非営利団体でときどき起こる状況として、Splunkのテクノロジーを使ってデータソリューションを作れる可能性を見出しても、自力でそれらを構築するだけの十分なスキルやリソースがないという場合があります。Splunkの社会貢献テクノロジーアクセラレーターを通じて当社が無償で提供する専門知識は、非営利団体がデータのインサイトを活用して社会や環境の重要な問題を解決するうえで役立っています。

社会貢献への投資

Splunkベンチャーは、気候変動や人材育成など人類にとって最大の課題に目を向けて商業的価値と革新的なデータ主導ソリューションの両方を重視する起業に対して社会貢献投資を行うことで、データ格差の解消を目指すものです。Splunkベンチャーは第一に戦略的パートナーなので、投資するのは資金ではありません。対象となる各企業の独自のニーズに応じてカスタマイズした戦略的サポートを提供します。例えば、Splunkの社会貢献機能とのコラボレーションによるパートナーシップ、マーケティングの機会、Splunkのイノベーションや専門知識への特別アクセスなどがあります。

次に目指すこと

現職社員と潜在的な社員が求めているのは、有意義な目的につながる仕事、そして自分の価値観と同じ方向を目指している企業です。2023年のDeloitte Global Gen Z and Millennial Surveyによると、3分の1以上の回答者が、ポジティブな社会変革の推進に十分な努力をしていないと思う企業を断っています。FY24、当社は社会貢献プログラムを通じて、社員コミュニティの高いエンゲージメントを維持するよう取り組む予定です。これによって、世界中の優秀な人材を引き付けてつなぎ留めやすくなります。さらに、Loop調査によってその成功を測定する予定です。

マクロ経済は逆境にあり予算は制約されるという時代において、金銭的寄付、ソフトウェアライセンス、トレーニング、サポート、ボランティア活動時間によって10年間で1億ドルの公約を、FY27という自主設定した期限までに達成することについては、リスクがあることを認識しています。そうしたリスクへの対応に向けて、当社はこれからも非営利団体、教育機関、企業、Splunk社員とのパートナーシップの構築と深化に注力をしていきます。

また、Splunkからソフトウェアライセンスやトレーニングを受ける非営利団体をサポートする新しい方法についても試みを進めています。これは例えば、営利企業でコンサルティング会社、かつSplunkのパートナーであるbitsIOとのパイロットプログラムです。このプログラムを通じてbitsIOは、無償のコンサルティングサービスを提供して、無償提供されたSplunkソフトウェアライセンスを非営利団体が最大限に活用できるようサポートします。これは本レポートのこのセクションに掲載されているErsiliaプロジェクトと似たかたちです。

詳しい情報：

製品とトレーニングの無償提供

社員によるボランティア活動と寄付

戦略的寄付

社会貢献テクノロジーアクセラレーター

ESGデータテーブル

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

分野を超えたパートナーシップでErsiliaの成長を支援

人類にとって最大の課題には、グローバルの健康状況について公正性を実現することが含まれますが、これらを解決するためには業種を超えたコラボレーションが必要です。Ersiliaは非営利団体として、リソースの乏しい国々で感染症の蔓延対策に取り組む組織にデータサイエンスツールを提供することによって、ヘルスケアの世界で公正性を実現しようとして熱心に取り組んでいます。ErsiliaのModel Hubは、研究者に事前トレーニング済みのAIモデルのオープンソースリポジトリを無償で提供することで、そうした感染症対策に有効な新薬の発見をサポートしています。

Ersiliaによる社会貢献を加速させ拡張するため、Splunkはパートナーシップとリソースを活用し、金銭的寄付やSplunkテクノロジーの無償提供に加えて、サービスも無償で用意しました。Splunkを利用する前、ErsiliaのチームはAIモデル用のデータの分析と管理を手作業で行っていたため、拡張性には限界がありました。

Splunkのパートナーでサービスを無償提供したbitsIOとSplunkとの共同作業により、ErsiliaはSplunkプラットフォームを通じたModel Hubの監視を速やかに始めることができました。これによってErsiliaは、データモデルの作成を大幅に増加させることに成功しました。Splunkを使い始めて6カ月以内に100以上のモデルに拡張、1年目の末までには500を予想しています。

「Splunkのプラットフォームのおかげで、新しいモデルをテスト、検証、導入する能力が大幅に拡張できました。最も大切なことは、当社がサービスを提供する科学者に向けて、感染症を治療するために必要なツールを、より充実したかたちで提供できることです」と、Ersiliaの創設者でありChief Scientific OfficerであるMiquel Duran-Frigola氏は述べています。



Splunkのパートナーシップには非常に感謝しています。世界中の感染症対策に取り組む私たちにとって、とても助けになっています”

Ersilia, Chief Scientific Officer兼創設者, Miquel Duran-Frigola氏



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録



非営利団体の能力をデータによって拡張

DataKindはグローバルの非営利団体であり、他の非営利団体、政府機関、ミッションドリブン組織がデータやAIツールを利用してその使命遂行を推進できるように支援します。DataKindもSplunkも、データを使用してより公正でレジリエンスの高いデジタル世界を構築するというコミットメントを共有しているので、両者は相性の良いパートナーです。このパートナーシップは3年前に始まり、Splunkからは寄付金に加えてテクノロジー、トレーニング、教育が無償で提供されました。現在DataKindはSplunkのお客様として、Splunkに見出した価値を証言しています。

DataKindによるSplunkの主な用途の1つはオブザーバビリティです。これはシステムのアウプットを精査することによってシステム内の状態を測定する能力です。例えば、DataKindが支援したことがあるヘルス関連の非営利団体は、コミュニティのヘルス担当者を頼って遠隔地の人々にサービスを提供していました。こうした従事者は携帯電話やタブレットを使い、医療記録や治療プランなど1日に何百万ものデータポイントを取得しています。また、村から村へと移動する最適な経路を探すため、地理データを頼りにしています。Splunkのオブザーバビリティツールを使用することで、非営利団体はデジタル環境のパフォーマンスの状態を把握し、問題があれば迅速に特定できます。

DataKindでテクノロジー担当ディレクターを務めるLarry Kilroy氏は次のように述べています。「私たちは小規模な技術チームですが、Splunkを使うことで、さまざまなデータツールやシステムをデプロイできています。Splunkがなかったら、それらを利用できなかったでしょう。Splunkは社会貢献に注力していて、私たちの組織とそこで達成しようとしていることを、時間をとって深く理解してくれます。



私たちは小規模な技術チームですが、Splunkを使うことで、さまざまなデータツールやシステムをデプロイできています。Splunkがなかったら、それらを利用できなかったでしょう”

DataKind, テクノロジー担当ディレクター, Larry Kilroy氏

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録



スキルを活かしたボランティア活動で非営利団体を支援する Splunk社員

Splunkでは、テクノロジー、戦略的寄付、専門知識など当社が持つ素晴らしいリソースを活用することにより、会社全体として最大限の社会貢献を目指しています。

FY23にSplunkは、**Fast Forward**による2022 Startup Acceleratorと提携して、テクノロジー関連の社会貢献を行う非営利団体をサポートしました。そこでは当社の技術、トレーニング、サービス、助成金だけでなく、Splunk社員によるスキルや知識も提供しました。

Splunkのボランティアは、技術やビジネスに関する専門知識を提供して、**Ersilia**、**Center for New Data**、**Gramhal**といったテクノロジー関連の非営利団体が組織としての能力を高

め、現実の問題を解決できるようサポートしています。メンタリングを受けたある参加者は、「セッションのあと、自分の仕事についてとても前向きな気持ちになりました。さらに重要なのは、私たちが抱える問題について、Splunkがどのように役立つのか明確にわかったことです」と述べています。

Splunkはこの成功に基づいてSplunk Data Skills Volunteer Menuを展開し、Splunk社員が製品開発、データ可視化、マーケティング、戦略立案といった専門知識を社会貢献に活用できるようにしました。FY23、Splunk社員によるスキルに基づいた無償のボランティア活動時間は、前年比で266%という増加を示しています。



セッションのあと、自分の仕事についてとても前向きな気持ちになりました。さらに重要なのは、私たちが抱える問題について、Splunkがどのように役立つのか明確にわかったことです”

テクノロジー非営利団体でメンタリングを受けた参加者

Splunkを使って子供発見博物館の安全を守る

サンノゼ市にある子供発見博物館は、創造意欲、好奇心、生涯学習をかき立て、子供たちが将来に向けて夢を持てるようにしてくれます。Splunkのシニアテクニカルマーケティングマネージャーを務めるGregg Dalyは、1999年から関与を続けています。彼の取り組みのおかげで、この博物館は2015年にSplunkの製品提供プログラムの最初の受益者となり、その使命遂行を支援してくれるソフトウェアライセンス、トレーニング、サポートを受け取りました。

Splunkはこの博物館が必要とする強力なセキュリティプラットフォームを提供しており、それが物理インフラや寄付者の機密データといった資産を保護しています。小規模なITチームは長年にわたりSplunkを使い、コード、セキュリティプロセス、運営プロセスを保存してきました。それが非常に大きな効果を発揮したのが2020年の初頭です。このときサンタクララ郡は、パンデミックに伴う緊急事態宣言が米国で最初に出された地域の1つとなりました。

Greggは次のように述べています。「パンデミックの初めの頃には、調達やアップグレードはまったくなくなり、文字どおり屋内に閉じ込められました。私たちはSplunkでとても多くの知識を蓄えていたので、セキュリティ環境で何が起きているのかを正確に把握して、あの危機を乗り越えることができたのです」。

子供発見博物館は今もSplunkを使い続けており、セキュリティ問題の迅速な特定と解決、スパムメールの削減、監査対応に活用しています。Greggは最後に「Splunkがあることで、この博物館はITの健全性、コスト効率、正確性を確保できています。これこそが、レジリエンスというものです」と締めくくりました。





はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

倫理的かつ インクルーシブな成長

Splunkによる倫理的かつインクルーシブな成長へのコミットメントは、ビジネス戦略を支えています。当社はダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ピロギング(DEIB)、社員とそのキャリア、さらにはサプライチェーンにおける公正性を重視しており、当社、お客様、サプライヤー、コミュニティにポジティブな貢献を行いたいと考えています。このコミットメントはまた、広範なスキルと強みと視点を備えた多様性の高い社員を引き付けてつなぎ留めるとともに、競争の激しい人材市場で優位に立つために役立ちます。

Splunk社員は、インクルーシブでエンゲージメントを促進しキャリアの成長を育む企業文化の恩恵を受けるとともに、この文化の形成に貢献しています。当社は、健康と福利厚生プログラム、トレーニングとキャリア形成への注力、9つの社員リソースグループの支援を含むDEIBイニシアチブを通じて社員をサポートしています。

SplunkはDEIBについて、当社にとっての競争優位性であり、雇用者、サービスプロバイダー、企業市民としての成長とパフォーマンスを加速してくれるものだと考えています。同じように、多様性の高いサプライヤーから調達を行うことによって、歴史的なマイノリティコミュニティの経済発展を支援するとともに、小規模企業を当社のサプライチェーンに組み入れています。こうした実践はまた、当社の評判を高め、ステークホルダーの支持を築くこととなります。

Splunkは引き続き柔軟性の高い就業モデルにコミットしており、出社勤務、ハイブリッド、役割の分散が含まれます。Splunk社員の就業については多様な方法をサポートしており、コラボレーション、イノベーション、社員およびお客様とのつながりをSplunkの場で後押しすることに多大な価値を認めています。

優先事項

人材とキャリア

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&
ピロギング

サプライヤーのダイバーシティ



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunk取締役会の人材報酬委員会は、人材マネジメント活動についてSplunkの経営陣と定期的なレビューと議論を行っています。議題としては、人材マネジメント、育成、獲得、社員エンゲージメント、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロッキングに関する事項が含まれます。人事組織のリーダーチームは最高人事責任者(Chief People Officer)が主導し、ここには各分野の責任者が含まれます。最高経営責任者(CEO)およびSplunkの経営幹部チームが、こうした取り組みを監視します。

最高財務責任者(CFO)は、サプライヤーのダイバーシティプログラムの管理について責任を持ちます。これはSplunkのより広いグローバル支出管理チームの一環です。

当社の企業ガバナンスガイドラインは、取締役会によるダイバーシティへのコミットメントを反映しています。具体的には、資格を満たしてダイバーシティを備えた候補者を、取締役役に指名される人物が検討されるプールに含めるというコミットメントを明確に表明しています。当社は、取締役会のダイバーシティが高いほど、お客様、株主、社員、その他のステークホルダーからの多種多様なニーズに対して、より効果的に対応できると考えています。最高人事責任者は、DEIBおよび人材マネジメントに関するさまざまな機能を、取締役会の人材報酬委員会と定期的にレビューし議論しています。

Splunkのビロッキング責任者(Chief Belonging Officer)は、DEIB戦略を全社的に実行する責任を持ちます。DEIBチームは、当社の人材と文化について、戦略を主導し結果に向けて取り組みを進めます。

9つの社員リソースグループ(ERG)は、当社のDEIBガバナンスモデルの非常に重要な要素であり、Splunk社員がDEIBを全社的に推進するうえで積極的な役割を果たせるようにします。ERGは社員の声、観点、知恵、経験を具体化し、それをプログラムにインプットして、

当社のDEIB戦略と足並みがそろった結果を確実に達成できるようにします。社員が経営幹部と直接つながれるようにするため、各ERGはSplunk経営幹部のメンバーがエグゼクティブスポンサーとしてサポートします。これによって進捗が加速し、ERGの認知度、影響力、効果が高まります。

ハイライトと実績

FY23の主なハイライトと実績は以下のとおりです。

- ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロッキング(DEIB)の新しい多年度戦略を実施しました。
- 社内の新しいキャリア流動性プラットフォームを導入しました。
- Splunk社員にインクルーシブな採用慣行のトレーニングを行い、面接者のトレーニングと認定、面接フィードバックの改善、テクノロジーからのインサイトなどをカバーしました。
- 人材育成プログラムを強化し、手始めとして目標設定に焦点を当てました。
- 採用プログラムについて、女性やマイノリティグループの比率改善に向けて継続投資を行いました。

Splunkterns(Splunkのインターン)がテクノロジーを使い、グローバルな問題に光を当てる

FY23にSplunkでは、275人以上のインターンを8カ国から迎え入れました。

「**Splunkterns(Splunkのインターン)**」の皆さまは、より安全でレジリエンスの高いデジタル世界を構築するプロジェクトで働くことによって、役に立つスキルを身につけ、キャリア初期の経験を積むことができます。Splunkにとってのメリットは、テクノロジーの人材を早い時期から見つけ出して育成できることです。

夏の間 Splunkの一員として働くことができる、Splunkterns(Splunkのインターン)という6週間のプログラムが用意されています。これは、人事チーム、教育チーム、社会貢献チームが共同運営しています。彼らはSplunkテクノロジーの使い方を学びます。チームを組んで社会問題を選択し、データセットを探し出して分析し、その結果に基づいてダッシュボードを作成します。プログラムの最後にはその**ダッシュボード**をSplunk社員に共有し、全社の投票で勝者が決まります。

シニアエンジニアリングマネージャーのGeoffrey Martinsは次のように述べています。「Splunkterns(Splunkのインターン)の皆さまはこのプログラムを通じて、生データから有意義な情報を引き出す方法を学びます。これに加えて、友達を増やし、技術スキルを磨き、データによってどのように社会貢献が推進できるかについて理解を深めることができます。これによって、自分に何ができるのか、自分のスキルが変化の実現にどう役立つのかを私たちに示すチャンスを得られるのです」。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

ビジネスとしての成長と成功を達成するために、Splunkは全世界で多様性の高い社員を引き付けてつなぎ留める必要があります。社員とリーダーの育成に投資すると同時にポジティブな社員エクスペリエンスを実現することは、両方にとって鍵となるものと考えています。仕事の性質が変化することに伴って組織の変革が続いています。ご存じのとおり、当社の成功は、迅速に的確な対応をとれるかどうかにかかっています。だからこそ社員エクスペリエンスへの投資は、Splunkにとって最上位のビジネス優先事項なのです。

採用、キャリア成長、リーダー育成への当社の取り組みを導くのは、3つの重点目標です。

- ・ 優秀な人材を引き付けあらゆる偏見の可能性を最小化する、インクルーシブな採用のシステムとプロセスを設計して最適化する。
- ・ 学習機会、キャリア開発、力強いリーダーシップ、オープンなコミュニケーション、信頼を通じて、社員エンゲージメント、保持、インクルージョンを育む職場環境を作り出す。
- ・ 人材の活用とビジネス意思決定を最適に行えるような、社員インサイトを活用する。

当社は、競争が激化する採用市場で優秀な人材を引き付けるとともに、ビジネスを展開している多様なコミュニティを反映した人材を採用したいと考えています。こうした課題に応えるため、戦略的パートナーシップを構築し、インクルーシブな採用や面接方法について社内チームにトレーニングを行い、採用と評価のテクノロジーを熟考して活用しています。

Splunk社員が入社した後は、個人とチームの両方としての、継続的なキャリア開発を重視しています。当社のキャリア開発フレームワークは、Splunk社員が学びを得て成長を遂げ、キャリアに関する会話とリーダーと継続的に交わり、ビジネスやコミュニティへ直接もたらす影響を理解することを確実にできるようにします。当社の業務ではコラボレーションが非常に重要なので、どうすればチームや部門が共に学べるのかに焦点を当てています。人材に投資することが、当社の成功に不可欠となるイノベーション、エンゲージメント、人材保持を推し進めてくれます。さらに、新しい人材を引き付けやすくなるような文化を強化していただけます。

力強いリーダーシップは、優秀な人材を引き付けつなぎ留めるうえで不可欠です。全世界で変化と不確実性が見られる時代にあっては、一層このことが当てはまります。当社のリーダーに求められるものは、インクルーシブな職場文化を醸成し、チームメンバーの心身の健康をサポートし、チームを確実なビジネス成果に導くことです。

当社のTotal Rewardsプログラムと評価の考え方の基盤となるのは、報酬における公正性と透明性へのコミットメントです。Splunkの報酬プラクティスは世界中で公正な報酬を推進し、社内外の候補者に公正な報酬を提供するように設計されています。当社のキャリア開発フレームワークは、インクルーシブな昇格や昇進をサポートしています。

多様性の高い人材を引き付ける

より多様性の高い新進の人材を引き付けるため、Splunkは広い範囲にわたって人材を募集できる採用戦略を立案してきました。合わせて、以下のような著名な組織と戦略的パートナーシップを構築してきました。

- ・ **伝統的黒人大学(HBCU)**：Florida A&M University、Howard University、North Carolina A&T State University
- ・ **ヒスパニック系の支援機関**：California Polytechnic State University、San Luis Obispo、Florida International University、Texas A&M University
- ・ **女性**：The Mom Project
- ・ **退役軍人**：HireMilitary、TechVets

SplunkのHBCU Academic Scholarship Programは2020年に設立され、伝統的黒人大学に在籍するマイノリティグループの学生をサポートするものです。

選定委員会には、SplunkのBEAMS (Black Employees Achieve More @ Splunk)社員リソースグループの代表者や新進人材チームが含まれています。このプログラムが始まって以来、Splunkは35の奨学金を提供しました。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

FY23の進捗とパフォーマンス

素晴らしい社員エクスペリエンスを提供するということは、あらゆるSplunk社員が自分自身でありのままに最善の仕事を行い成長できる環境を提供するというもので、これは当社にとって引き続き優先事項となっています。当社は社員エクスペリエンスの多年度ロードマップを策定しており、現在そして将来のSplunk社員の人材を増強するためのイニシアチブやプログラムを詳細に記述しています。

市場での人材獲得競争が激しくなっているなか、候補者に対してポジティブでインクルーシブなエクスペリエンスを確実に提供する必要があります。FY23に、科学に基づくオンラインの人材アセスメントプログラムを導入しました。このプログラムは産業組織心理学の専門家によって開発運用されており、候補者と募集職種とのマッチングをより的確に行うとともに、採用における偏りの可能性を減らすのに役立つものです。

面接というものは、面接者と候補者の双方にとって重要なものです。2022年の後半、新しい人事マネージャー向けに面接トレーニングプログラムを導入して、一貫性と有効性の改善を図りました。これは、FY24を通して、すべての面接者に拡大展開されます。FY23には、400人近くのSplunk社員がこのプログラムを完了し、満足度は91%を記録しました。人材獲得チームは、今後もこのトレーニングの推進を続けていきます。トレーニング基盤をもとに、新しいインテリジェントな面接テクノロジーを導入しました。これは品質が高く公平な採用結果に向けた取り組みのなかで、面接者が面接で一貫性と公平性を確保しやすくし、採用チームでの配慮深い議論を推進し、無意識の偏りの可能性を減らすものです。FY24の第2四半期から、このテクノロジーをすべての面接に使用する予定です。

社内のキャリア流動性とは、Splunk社員が社内で別の役割や機能を探る道筋を提供するものです。これは社員の成長と保持を後押しします。FY23に、Splunk社員が社内の機会を探し出すための専用プラットフォーム

を導入しました。これは今後の数年間で拡張し、ストレッチアサインメントやジョブローテーションのプログラムを備える予定です。新しいプラットフォームの導入以降、新しいポジションすべてのうち20%が、これを使った現職のSplunk社員によって満たされました。

メンターシップやスポンサーシップのプログラムはキャリア成長、仕事満足度、定着率を高めることが実証されているので、これらには継続的に注力しています。BEAMS社員リソースグループとの連携により、**Building Bridges**の基礎を固めました。このプログラムによってSplunk社員は、キャリアスポンサーシップへの意識を高め、優秀なスポンサーや被育成者となる準備ができます。**Building Bridges**では、FY24の早期に最初のグループを輩出しました。

人材や文化への取り組みの効果を評価するため、経営幹部チームは採用と定着率に関するイニシアチブを全社にわたり定期的に精査しています。パフォーマンス測定には、重要人材プールを調査してそのエンゲージメントや離脱率を監視することが含まれます。データを詳しく観察して把握することにより、福利厚生や報酬のベンチマーク、人材育成プログラムの強化、政府からの規制への準拠の確保、継続的な改善が進めやすくなります。

社員の声を聴く機会として、頻繁なアンケート調査、ほぼ週次のグローバルタウンホールミーティング、社員とマネージャーとのキャリアやパフォーマンスに関する1対1の継続的な会話を設けています。これらは、Splunkの経営陣が文化、社内コミュニケーション、社員プログラムの効果を評価するうえで役立っています。「Loop」という、グローバル社員の声とエンゲージメントの調査が毎年2回実施されており、Splunk社員のエクスペリエンスの主要側面を対象として、社員のエンゲージメントと満足度に焦点を置いてフィードバックを集めています。FY23秋のLoop調査結果によると、FY23末の全体的な社員エンゲージメントは、年初から2ポイント減少していました(68%から66%)。スコアが最も高かった分野は、アラインメントとインボルブメント、DEIB、人事

マネージャーになっており、これはFY23春の調査でスコアが最も高かった要素と一致しています。

Splunkの人事メトリクスの詳細な全体については、このレポートの[ESGデータテーブル](#)をご覧ください。

次に目指すこと

Splunkでは、インクルーシブな文化とポジティブな社員エクスペリエンスを構築することは継続していくコミットメントです。当社はインクルーシブな考え方や行動を、リーダー、マネージャー、Splunk社員とのエンゲージメントのあらゆる部分で、人材ライフサイクル全体を通して組み込んでいきます。それは、プランニングや採用に始まり、オンボーディングや定着、継続的なキャリア開発にまで及ぶものです。

当社は引き続き、インクルーシブなソーシングと選考を実践することにコミットしていきます。ジョブ記述書、資格、評価基準を分析し、特定の能力や面接質問をそれらに組み入れることで、採用プロセスでの一貫性と客観性を高め、無意識の偏りを除去できるようにします。

また、革新的な面接分析を導入してそこから得られたインサイトを使って面接者のコーチングを行うことを計画しており、候補者と採用チームの双方にとって面接のエクスペリエンスと結果がより好ましくなることを目指します。こうしたインサイトはSplunk認定面接者プログラムの進化を続けるうえでも重要なものであり、FY24末までには、すべてのSplunk面接者に必須のトレーニング要件となる予定です。さらに、プログラムの精査も継続的に行い、インクルーシブな採用が確実にサポートされるようにします。例えば、社員紹介プログラムを見直して、Splunk社員が、当社の事業を展開しているコミュニティをもっと強く反映する組織を構築することに確実に取り組めるようにします。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkの文化そして多様性の高い人材は、当社がビジョンとミッションを達成するうえでの鍵となっています。

成長と変化という環境にあって、Splunkの競争優位性は引き続き、人材のダイバーシティが充実していることです。当社は人材のすべてのレベルにおいて、多様性を確保することへの強いコミットメントを保持しています。このコミットメントは以前からあるものですが、実現方法については継続的な進化を遂げており、分散職場環境でも実現しています。

FY23に、当社の機能と焦点は、DEIからDEIB (ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロッキング)へと拡張されました。人々がつながりや帰属意識を求める基本的欲求が、いまだかつてないほど叫ばれています。これは、社会の二極化の進展、パンデミック以後の孤立化、分散労働によるものです。帰属意識を指針として掲げるのは、単なる言葉にとどまるものではありません。私たちが生きる今の時代における重大な認識なのです。帰属意識の文化を育むことは、社員にとって適切だけでなく、ビジネスにとって賢明なことだと固く信じています。個人がそれぞれ本来のベストな自分の姿でいることができれば、アイデアやイノベーションが満ち溢れ、皆が成功することになります。

更新されたDEIB戦略は、当社の壮大な目標を達成するために必要となる、人材、リーダーシップ、文化、システムに関わる能力に重点を置いています。これは4つの戦略目標に支えられています。多様性の高い人材を育成すること、インクルージョンによってリードすること、システムやプロセスで公平性と公正性を確保すること、社員の声やストーリーを強調すること、です。DEIB戦略は、当社のビジネス戦略、組織構造、人材をサポートし、原動力となります。多年度戦略については、2段階のフェーズで実践していきます。まずは、Splunk社内でビロッキングの文化を強化することに注力します。次に、製品、サービス、お客様に対面してのエクスペリエンスにビロッキングを注ぎ込んでいくというものです。

FY23の進捗とパフォーマンス

FY23に、SplunkはDEIB能力を成長させるために有意義な投資を行いました。4回目となるダイバーシティ年次レポートを発行し、進捗の概要を紹介し、さらなる成長のための機会を明らかにしました。また、Loop社員エンゲージメント調査を開始し、Splunk社員のビロッキングに関するセンチメントを測定しました。すべての職種で専門の人材の育成を拡張するため、キャリアアメンタープログラム(CaMP)を拡大し、2022年には4つのグループで900近くのメンティーをカバーしました。詳しくは、Splunkの[2022年ダイバーシティ年次レポート全文](#)をご覧ください。

Splunkは、**人材の多様性**をあらゆるレベルで推進することについて強いコミットメントを保持してきました。FY23に、グローバルでのSplunk社員における女性の比率は、すべての職種で増加しました。これにはリーダー職、人事マネージャー、技術職、技術職以外の職種を含むすべての職種が含まれ、全体の比率でも女性は増加しました。米国では、黒人とアフリカ系の社員の比率は、すべての職種で成長を示しました。ただ

し、アジア系の社員の比率については、FY23に米国の人事マネージャー職では成長しているものの、リーダー職、技術職、技術職以外の職種、および全般ではその比率が減少していました。ヒスパニック系/ラテン系の比率についても、リーダー職、人事マネージャー、技術職以外の職種、および全般では、前年比で減少を示しています。

このように進捗が一律ではない状況は、当社が求める目標ではありません。とるべき行動がまだあることは明らかです。引き続き、女性やマイノリティグループの比率を増加することに深く注力していきます。また、当社の成長を支え加速するために必要なシステムやリーダーシップの能力への投資を続けていきます。

SplunkのDEIBパフォーマンス、人材構成、採用メトリクスについて詳しくは、[2022年ダイバーシティ年次レポート](#)、そしてこのレポートの[ESGデータテーブル](#)セクションをご覧ください。取締役会の構成については、[2023年度年次報告書と招集通知の取締役会ダイバーシティマトリクス](#)をご覧ください。



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkの社員リソースグループ



BEAMS
Splunk



**DISABLED
= TRUE**
Splunk



NATIVES
Splunk



**NEURO
DIVERSITY**
Splunk



PILIPINX
Splunk



PRIDE
Splunk



SOMOS
Splunk



VETERANS
Splunk



WOMXN+
Splunk

次に目指すこと

FY24の今後については、当社のインクルーシブな文化と人材の多様性について、その成長と発展を加速してくれるリーダーやシステムの能力を向上させることに注力していきます。リーダー職における女性やマイノリティグループの比率を増加することに、引き続き力を入れていきます。また、新しいDEIB学習カリキュラムを導入して、上級管理職や人事マネージャーから適用を始めしていく予定です。

さらに、メンタリングやスポンサーシップへの投資を強化する予定であり、新しい企業メンタリングプラットフォームを導入し、Building Bridgesプログラムを拡張します。これは新進の人材と経験豊富なリーダーとをつなげるものです。最後になりますがこれも重要なこととして、すべてのSplunk社員に向けて、コミュニティ、認知度、専門スキル育成、成長を拡大するためのサポートやプログラムを提供することにより、引き続きERGが活躍できるよう支援していきます。

詳しい情報：

DEIBの進捗とパフォーマンス：
[2022年ダイバーシティ年次レポート](#)

取締役会での多様性：[2023年度年次報告書と招集通知](#)、12、15、17ページ

取締役レベルでのDEIBガバナンス：[人材および報酬委員会の憲章](#)、3ページ

人材の引き付けと保持に関するリスク要因：[2023年度年次報告書と招集通知](#)、144～145ページ

[ESGデータテーブル](#)、[人材データ](#)、63～71ページ

Splunkでのアクセシビリティの推進

アクセシビリティとは、建物、エクスペリエンス、Webサイトといったものを、個人の能力を問わず、誰もが利用できるようにするという取り組みです。これは、日々の環境でよく目にしています。例えば、階段の横に手すりがあることや、交差点で流れる音声ガイドです。広く利用されているテクノロジーである、色のコントラストが強いモニター画面や、動画での字幕表示も、アクセシビリティへの取り組みから生まれたものです。

これと同じ考えが、私たちが構築しているデジタル世界にも適用される必要があります。そのようなことから、Splunkは当社製品のアクセシビリティをすべてのユーザーに向けて確保し拡張することにコミットしてきました。製品のユーザビリティを改善することにより、当社は影響力を広げ、お客様を新たな高いレベルへと案内します。

Splunkでシニアアクセシビリティプログラムマネージャーを務めるEmma Hardmanは次のように述べています。「Splunkでは、当社が行うすべてのことにデジタルアクセシビリティを組み入れるよう、文化の転換を進めているところです。そのためには、プロセス、トレーニング、ツールを更新して、チームのスキルを高めることとなります」。

こうした努力は確実に実を結んでいます。FY23にSplunkは、いくつかの新しい自主的製品アクセシビリティテンプレート(VPAT)を導入しました。これは当社製品がアクセシビリティ基準について、どのように準拠しているかの概要を示す文書です。FY24には、より多くのものを計画しています。



Splunkでは、当社が行うすべてのことにデジタルアクセシビリティを組み入れるよう、文化の転換を進めているところです。そのためには、プロセス、トレーニング、ツールを更新して、チームのスキルを高めることとなります”

Splunk, シニアアクセシビリティプログラムマネージャー,
Emma Hardman





SplunkのERG：将来のリーダーを育成し、アクションと変化を推進

Splunkの9つの社員リソースグループ(ERG)は、Splunkの文化を形作るうえで非常に重要な役割を担っています。マイノリティグループの支援と後押しを行い、DEIB戦略とベクトルを合わせて協力者を勇気づけています。

これはまた、社員主導のグループとして、将来のリーダーを育成するという重要な役割も果たします。つまり、リーダーシップの育成機関でもあるわけです。ERGのシニアプログラムマネージャーを務めるChristopher Russellは次のように述べています。「ERGのリーダーは、幅広いビジネススキルを習得します。経営幹部のスポンサーに対してアイデアを提案することに始まり、大規模な組織構造を的確に把握して動くこと、部門を横断して連携を行うこと、ERG戦略をSplunk全体としてのより広範な目標に適合させることにまで至ります。これによって多様性の高い人材を集めやすくなり、昇進の機会も得られます」。

ERGはまた、アクションを促進して、コミュニティのニーズに応えます。例えば、ディスアビリティERGは、Splunkのグローバルイベントマーケティングチームとの連携により、Splunkのイベントでの実務の更新を支持して、すべての参加者を対象にアクセシビリティとインクルージョンを高めました。ERGによるガイダンスとインプットにより、Splunkのイベントマーケティングチームは、年次のユーザーカンファレンスで、アクセスとオンサイトでの対応を拡充するような変更を導入しました。



ERGのリーダーは、幅広いビジネススキルを習得します。経営幹部のスポンサーに対してアイデアを提案することに始まり、大規模な組織構造を的確に把握して動くこと、部門を横断して連携を行うこと、ERG戦略をSplunk全体としてのより広範な目標に適合させることにまで至ります。これによって多様性の高い人材を集めやすくなり、昇進の機会も得られます”

Splunk, ERG担当シニアプログラムマネージャー,
Christopher Russell

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkではダイバーシティの高い企業について、所有、運営、管理にあたる人々の51%以上が、女性、マイノリティ、退役軍人、LGBTQ+コミュニティのメンバー、障がいを持つ企業としています。ダイバーシティの高い企業は、当社のビジネスや私たちのコミュニティに欠かせないものです。それにもかかわらず、そうした企業は大企業や既存ベンダーと競争するうえでチャレンジにさらされます。

Splunkによるサプライヤーダイバーシティプログラムは、ダイバーシティの高いビジネスコミュニティの経済的成長をサポートするような、平等な競争の場を作り出すことを目指すものです。ターゲットを絞ったアプローチにより、ダイバーシティの高いサプライヤーの数を増やすとともに、そうしたビジネスへの支出を増やします。ダイバーシティの高いサプライヤーとプロアクティブにつながることで、よりバランスのとれたサプライヤーエコシステムを作り出そうと取り組んでいます。

当社はまた、主要なダイバーシティ団体と連携しており、所有者のダイバーシティが高いと認定されたビジネスを特定しエンゲージすることを助けてもらっています。以下はその一例です。

- [Disability:IN](#)
- [National LGBT Chamber of Commerce \(NGLCC\)](#)
- [National Minority Supplier Development Council \(NMSDC\)](#)
- [National Veteran-Owned Business Association \(NaVOBA\)](#)
- [Women's Business Enterprise National Council \(WBENC\)](#)

Splunkはこのような組織を通じて、所有者のダイバーシティが高いビジネスを特定し、入札を案内して、ソーシングチームとの1対1の仲介セッションを手配します。サプライヤーがSplunkと取引しやすくするため、サプライヤーのダイバーシティプログラムに関する情報を[Supplier CentralのWebページ](#)にも掲載しています。

FY23の進捗とパフォーマンス

ダイバーシティの高い小規模サプライヤーが成功するように当社がサポートできる方法の1つは、支払期間を短期にすることでキャッシュフローを助けることです。FY23に、対象となるサプライヤーに短期支払いプログラムをパイロット実施しました。このことを誇らしいと思っています。さらに、リソースやガイダンスを提供して、企業が自主申告によってダイバーシティの高いサプライヤーとして認定を受けやすくなりました。そこには、既存のサプライヤーに加えて、Splunkとのビジネス取引に興味を持っている企業も含まれます。

Splunkのグローバル支出管理チームの全員は、Splunkテクノロジーで構築したサプライヤーダイバーシティダッシュボードを利用できます。このダッシュボードを通じて、ダイバーシティの高い小規模企業への支出を監視し、当社の進捗とパフォーマンスを測定し、改善の可能性を特定しています。FY23にはまた、ダイバーシティの高いサプライヤーへの支出をカテゴリ別に分析しました。

次に目指すこと

FY23にSplunkは、対象となる支出の4%をダイバーシティの高い小規模企業に割り当て、その経済的成長をサポートし、公正性に貢献することを目標としました。実績パフォーマンスは5.7%となり、目標を超えました。

FY24は取り組みをさらに進め、ダイバーシティの高い新規の小規模サプライヤーを引き付けるとともに、既存サプライヤーでの機会も特定する予定です。そこには、必要に応じてプロアクティブなガイダンスやトレーニングを提供すること、Splunkの提案依頼(RFP)にはダイバーシティの高いサプライヤーを含めるよう義務付けることが含まれます。短期支払いを含めた当社によるパートナーシップやプログラムは、ダイバーシティの高いサプライヤーへの支出を増やすという継続的な取り組みを支援するものです。

FY24はまた、同業他社とのベンチマーク、およびカテゴリ別の目標設定によって、サプライヤーダッシュボードの構築を続けていきます。

詳しい情報：

[サステナビリティとサプライヤーのダイバーシティ](#)

[Splunkサプライヤーのダイバーシティ資格基準](#)

[サプライヤー行動規範](#)



データに関する責任

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

**データに関する
責任**

環境のサステナ
ビリティ

付録

経済や政治が不確実な状況で、時代は世界的なパンデミックを脱してデジタル化が進んだ環境へと移行していきな、ますます組織の姿勢が試されるようになっていきます。今日のあらゆる組織は複雑なデジタル環境に大きく依存しており、ますます巧妙化する脅威、頻発するシステムの中断、システムの侵害や障害などと対峙しながら、デジタルシステムの運用を続けなければなりません。

このような環境にあっては、ビジネスプロセスや重要なサービスを中断させる可能性のある事象を予防、検出、応答し、対応、復旧する能力であるデジタルレジリエンスが、Splunkにとってもお客様にとっても不可欠です。より安全でレジリエンスが強化されたデジタル世界を作るという目標に基づいて、Splunkは革新的なソリューションを提供することで、お客様が脅威を切り抜け、データを保護し、システムの安全性、信頼性、可用性を維持できるように支援します。

Splunk製品はフォーチュン100社のうち90社以上で導入済みとなっており、脅威を検出してデータの安全を保つため、お客様はこれまで以上にSplunkを必要としています。Splunkは、お客様のデータセキュリティの問題に積極的に対処し、お客様とそのデータをより安全に保つため、引き続き全社的に取り組んでいきます。

優先事項

データ倫理とAI倫理
データプライバシー
データセキュリティ

組織はまた、データプライバシーやセキュリティに関する複雑な規制環境とも向き合わなくてはなりません。この規制環境は、地域、国、州ごとに異なる世界中のデータ規制やコンプライアンス体制が組み合わさったものです。そのため、さまざまに異なる規制を理解してそれぞれを遵守することが、企業にとっての重荷となっています。Splunkは、グローバル基準と業界標準に準拠し、お客様のコンプライアンスへの取り組みをサポートすることに注力しています。

技術開発、変化を続ける規制基準、市場動向、お客様のニーズを慎重に分析し、その分析結果を自社のビジネスに組み込んでいくのがSplunkのアプローチです。

Splunkのセキュリティ製品とサービスの開発、展開、運用においては、設計段階からセキュリティを確保する「セキュリティバイデザイン」の考え方が貫かれています。Splunkでは全社を挙げて、サイバーセキュリティおよび情報セキュリティに関する意識向上とトレーニングを定期的に行っています。また、お客様および機密データの保護に関連して、社員トレーニング、インシデント対応、卓上演習、事業継続計画とテストのためのプログラムを実施しています。

Splunkでは、イベント発生と同時に対応、封じ込め、修復を行うための全社的なプログラムを設置しています。また、そのような事態の発生を先回りして回避できるように、独自のテクノロジーを使用してシステムや資産を監視しています。Splunkの検出監視運用(DMO)チームがテクノロジーの展開を行い、異常や潜在的な脅威の監視とアラートを行っています。最初の検出から解決と修復にいたるまでイベントのレポートと追跡を行い、そこで学んだ知見を取り入れて継続的な改善に役立てています。



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

サイバーセキュリティおよびデータに関する責任委員会(C&DRC)は、Splunkの取締役会レベルに置かれた4つの委員会の1つです。これは、Splunkのサイバーセキュリティとデータに関する責任の戦略、取り組み、およびリスクを監視するための委員会です。

管理の面では、Splunkの情報セキュリティ責任者がグローバルセキュリティチームを率いて、Splunkとそのお客様を保護するために、包括的な企業セキュリティと安全な製品開発に関するあらゆる側面を監督しています。これには、クラウドおよびアプリケーションのセキュリティ、運用、脅威管理、侵入テスト、リスク評価、顧客との信頼関係の構築などが含まれます。同様に、データ保護責任者は、Splunkのグローバルデータ保護チームを率い、データ保護プログラムおよび対応する統制を監督することで、データ保護とプライバシーへのコンプライアンスを確保して、お客様へのお約束を守れるよう取り組んでいます。両者ともに、C&DRCに対して定期的に報告を行っています。

これと並行して、Splunkの保証、アドバイザリ、リスク、およびコンプライアンス(SpAARC)グループが、企業の内部リスクの管理、保証、および内部統制を監督することでデータリスクを管理し、取締役会の監査委員会に報告しています。詳細については、このレポートの「**リスクの管理と品質の確保**」セクションを参照してください。

ハイライトと実績

FY23の注目すべき業績は以下のとおりです。

- 米国サイバーセキュリティインフラセキュリティ庁の共同サイバー防衛連携(JCDC)の、民間セクターにおける提携パートナーとなりました。JCDCは、今後発生するであろうサイバー脅威に立ち向かうための計画策定、脅威分析、防御対策に重点を置いてサイバーセキュリティコミュニティが一体となって取り組むための政府と産業界との共同組織です。
- AIとデータの倫理問題に関する業界のソートリーダーとの関係をさらに強化し、BSA | ザ・ソフトウェア・アライアンスを通じてAIのポリシーおよび倫理の形成とアドボカシーに参加し、フューチャー・オブ・プライバシー・フォーラムや世界経済フォーラムなどのコラボレーションを継続しました。SplunkのSVP, Chief Legal Officer, Global Affairs兼SecretaryであるScott Morganが、現在BSAの理事長を務めています。
- 情報セキュリティ責任者のJason Leeがソフトウェアセキュリティコミュニティのメンバーに任命され、Splunkの世界トップレベルのサイバーセキュリティコンプライアンスにおけるベストプラクティスの導入を主導することになりました。
- 英国のUK Cyber EssentialsおよびCyber Essentials Plusの認定を取得しました。
- 英国およびEUの新しいStandard Contractual Clauses (SCC)に準拠するために、顧客およびデータ保護契約を更新しました。
- 欧米間の新しいデータ転送フレームワークから生まれたプライバシーシールドにおける認定を取得しました。

- カリフォルニア州消費者プライバシー法(2018年)および米国各州のプライバシー法の下で組織コンプライアンスを確立しました。Splunkは、米国各州で新たに採択されるプライバシー法を注意深く見守り、すべての州で遵守することに注力しています。
- ソフトウェア業界のサプライチェーンのセキュリティとレジリエンスを対象とした大統領令14028を含む、バイデン政権によるサイバーセキュリティ大統領令に対応するため、複数のワークストリームに着手しました。また、米国政府およびSplunkと取引のあるその他の規制の厳しい業界(金融サービスなど)によって定められた製品セキュリティ要件に対応する準備も進めています。

詳しい情報:

取締役会による監督: [サイバーセキュリティおよびデータに関する責任委員会憲章](#)

IT、プライバシーおよびデータセキュリティに関連するリスク要因: [2023年度年次報告書と招集通知](#)(155 ~ 160 ページ)

[Splunkによる保護](#)

[Splunk Enterprise Security](#)

[デジタルレジリエンスの強化による効果](#)
(Splunkによる調査レポート)

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkは、倫理的かつ透明性のある方法でデータを使用し、最善のデータプラクティスを実施する責任を積極的に引き受けています。また、当社は業務のレジリエンスと完全性を確保し、お客様、社員、パートナーに効果的なデータプライバシーとセキュリティを提供するため、データに関する責任のためのプログラム、テクノロジー、および手続きを構築しています。

データ倫理とAI倫理

生成AIの導入と利用が加速する中、AIツールを活用して開発された製品、AI機能を組み入れた製品、またはAI支援機能を提供する製品、さらには社内でのAI利用などを倫理的かつ信頼できるものにするため、SplunkではAIから生じる可能性がある問題に対して積極的な取り組みを行っています。Splunkでは、製品およびテクノロジー、法務、社会貢献、GTMチームなど複数の部門が作業グループとなって、Splunkの倫理的AI原則の確立を推進しています。この作業グループは、新たに登場する規制、関係者の意見、お客様の期待、およびSplunkの企業価値などを慎重に検討しながら、SplunkのAI原則をその目的と製品の用途に整合させる取り組みを進めています。

データプライバシー

Splunkでは、厳格で詳細な基準に基づいてデータの収集と利用を行っています。Splunkでは、データ保護と安全なデータの取り扱いに関するポリシーと手順に則って社員のトレーニングを行い、自社とお客様の資産を安全に保つため物理上および手続き上の予防措置を講じています。詳細については、[Splunk Protects](#) ポータルサイトの [Data Privacy at Splunk](#) ページを参照してください。

データセキュリティ

Splunkは、お客様のデータセキュリティのニーズを満たすために製品やサービスを開発しています。これには、アクセス制御、ログ収集と監視、データ侵害通知、侵入テスト、暗号化などが含まれます。クラウドインフ

ラの安全性を保つために、さまざまな技術やアクセスプロトコルを使用し、外部監査機関による年次監査を実施し、業界最高レベルのサイバーセキュリティ認定を取得しています。Splunkは、情報セキュリティ責任者の監督の下でSplunkグローバルセキュリティチームが管理する情報セキュリティのポリシーと手順を通じて、企業のセキュリティ運用をサポートします。

次に目指すこと

Splunkとのお客様は、グローバルな規制とコンプライアンスがこれまでになく激しく変化する状況に直面しています。クラウドへの移行と攻撃者の動きの活発化にともない、政府および規制当局は、常に警戒を怠らない厳しい要求を課すことで市民のデジタル資産を提供しているサービスの安全性を確保しようとしています。サイバーセキュリティ、AI、データプライバシーに関する法律は今後も変化を続け、FY24以降もその数は増え内容は進化することが予想されます。

Splunkは、[米国の国家サイバーセキュリティ戦略](#)および関連する[実施計画](#)(65の連邦イニシアチブを含む)を注視しています。将来は、これらのイニシアチブに当社が参加することで計画の実施を支援できることを期待しています。これらのイニシアチブは当社にとって重要な意味を持つと同時に、専門性が発揮できる分野です。また、[EUのデジタルアジェンダ](#)に含まれる法律や規制も同様に注視しています。

Splunkはまた、サプライチェーン内の脆弱性を明らかにして、その緩和策を開発することにも重点を置いています。それと同時に、お客様自身のコンプライアンスの取り組みに応じて、Splunkがどのように支援していけるかということにも焦点を当てていきます。

Splunk製品に関する コンプライアンス認定、 標準、および規制：

- ISO 27001認定
- SOC 2 Type IIレポート
- HIPAA
- PCI DSS
- FedRAMP Moderate
- 英国Cyber Essentialsおよび英国Cyber Essentials Plus
- Infosec Registered Assessors Program (IRAP)
- Trusted Information Security Assessment Exchange (TISAX)
- FIPS 140-2認定
- 米国国防総省(DoD)インパクトレベル5 (IL5)
- コモンクライテリア
- アクセシビリティ

国および製品別のコンプライアンス(クラウド、オンプレミス、企業)の完全なリストについては、[Splunk Protects](#) Webサイトの [Compliance](#) のセクションをご覧ください。Splunkは、今後も最新の情報を提供するために、このWebサイトのコンテンツの更新と改善を続けます。

リストは2023年10月時点での最新情報です。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

高等教育機関での不正対策に Splunkを活用

高等教育機関での不正と聞くと、盗用や学問的不正行為が真っ先に思い浮かぶかもしれませんが、他にも大学はさまざまな脅威に直面しています。大勢の雇用を抱え、大規模な購買を行う組織として、高等教育機関は給与計算、発注書、資格認定に関する不正行為に目を光らせておく必要があります。また、授業料と助成金の徴収も発生するため、取引や学費援助の不正行為、助成金の不正利用、ペイメントカードの盗難などの危険にもさらされています。

これらの不正行為はデータに関わる問題なので、高等教育機関はSplunkを利用して適切に対処することができます。Splunkを利用することで、データソース全域を探索して、不正行為の兆候を示している可能性のある異常な行動をすばやく見つけることができます。アリゾナ州立大学は、Splunkを使用して、給与計算を実行する前に疑わしい箇所を特定して改ざんを見つけ出すことで不正行為を防止することができました。また、膨大な時間を費やしていた旧来の手動プロセスも自動化されました。

高等教育機関にとっての通貨ともいえるのが知識です。そのため、著作権保護が最優先の課題となります。ノースカロライナ大学(UNC)図書館は、著作権保護された資料のダウンロードや配布における異常な行動を発見するためにSplunkを利用しています。UNCは、資料の不正使用を防止することにより、罰金や発行元からのアクセス取り消しのような事態を回避して著者の権利を保護しているのです。



サイバーセキュリティおよびデジタルレジリエンスにおける政府機関との連携

Splunkは、ワシントンD.C.で年に1度開催される無料イベントであるGovSummitを後援しています。GovSummitは、公共部門のリーダーが政府の重要な課題に対処するために学習し、つながりを深め、ソリューションを共有する独自の機会を提供しています。2022年のテーマはデジタルレジリエンスということで、なぜサイバーレジリエンスの構築と維持が必要なのか、どうすればそれが可能なのかについて、業界の専門家と政府のリーダーたちが知見を共有しました。

また、Splunkは2022年、米国サイバーセキュリティインフラセキュリティ庁の共同サイバー防衛連携(JCDC)の民間セクターにおける提携パートナーとなりました。JCDCは、今後発生するであろうサイバー脅威に立ち向かうための計画策定、脅威分析、防御対策に重点を置いてサイバーセキュリティコミュニティが一体となって取り組むための政府と産業界との共同組織です。



環境の サステナビリティ

Splunkの社会貢献戦略において環境のサステナビリティの柱となるのは、気候変動、リソース効率化、サステナブルなソーシングと調達です。これらのプログラムが一体となることで、効率化とプラスの効果を促し、ビジネスリスクの管理と軽減を行い、環境に配慮したビジネスプラクティスに対するお客様、規制当局、社員の期待に応えることができます。

環境のサステナビリティプログラムは、リスクを特定して軽減することによって、ビジネスの長続きする成長を実現させます。こうしたリスクには、新しい管轄区域での環境へのコンプライアンス、世界的な紛争とインフレの中でのエネルギーや材料のコスト増、サプライチェーンの下流に潜在するリスク、世界中のビジネスやIT資産やSplunk社員が影響を受ける気候変動リスクなどがあります。効果的なサステナビリティプログラムはまた、自分たちと同じ価値観を体現している企業で働きたいと考える社員を引き付け、つなぎ留めることができるため、従業員エクスペリエンスの向上にもつながります。お客様は私たちのビジネスの原動力です。その多くは、Splunkがビジネスの一環として成熟したサステナビリティプログラムを持つことに期待を寄せ、ほとんどの場合はそれを強く求めています。

FY22には、社会貢献戦略の第4の柱として環境のサステナビリティを導入しました。以降、社内のサステナビリティチームを編成し、2050年までに排出量ネットゼロを達成する意向を発表し、グローバル気候戦略に着手するとともにリソース効率化プログラムの重点分野の優先順位付けを行いました。また、社員によるアフィニティグループとしてSplunk Earth Allianceを設立し、サステナビリティグループを部門横断で結成して、サステナブルなソーシングと調達プログラムを進めてきました。

優先事項

気候レジリエンスとイノベーション
リソース効率化
サステナブルなソーシングと調達

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkの取締役会のガバナンスおよびサステナビリティ委員会は、気候変動をはじめとするサステナビリティに関する問題を監督しています。Splunkの取締役会による監督の全貌については、Splunkの[2023年度年次報告書と招集通知](#)を参照してください。

最高法務責任者は、気候戦略のエグゼクティブチャンピオンを務めます。ESGおよびサステナビリティ担当シニアディレクターは、職務上のレポートラインとして社会貢献責任者に報告するとともに、最高法務責任者と協力してガバナンスおよびサステナビリティ委員会に最新情報を定期的に報告します。さらに、SpAARC (Splunkの保証、アドバイザー、リスク、およびコンプライアンス)グループのバイスプレジデントと協力して、サステナビリティに関するデータ、情報開示、管理体制についての最新情報を監査委員会に毎年報告します。Splunkはまた、この年次のグローバルインパクトレポートとCDP気候変動情報開示を通じて最新情報を一般公開しています。

ESGおよびサステナビリティ担当シニアディレクターは、Splunkの気候戦略の策定と実施を担当します。気候変動に対するSplunkのアプローチの有効性を評価するため、エグゼクティブチャンピオンは、ESGおよびサステナビリティ担当シニアディレクターと社会貢献責任者と定期的にミーティングを行い、進捗状況を追跡しています。ガバナンスおよびサステナビリティ委員会は、気候戦略に関する最新情報の報告を定期的に受け取ります。

戦略的連携を図るため、ESGおよびサステナビリティ担当シニアディレクターは、環境のサステナビリティのさまざまな側面に影響を与えるSplunkの他部門のリーダーとも提携します。これらの部門には、財務組織の調達チームおよびSpAARCチーム、人事組織のWEaRE (従業員エクスペリエンスおよび不動産)チーム、グローバルインテリジェンスチーム、グローバル健康&安全&セキュリティチーム、さらには、社員主導のSplunk

Earth Allianceグループなどが含まれます。戦術面では、新規に結成されたSplunkサステナビリティグループが定期的にミーティングを開き、Splunkのサステナビリティワークストリーム全体の意識合わせと知識共有を図ります。このグループには、ESGおよびサステナビリティチーム、サプライヤー ESGおよびM&Aの責任者、WEaRE ESGのリーダー、Splunk Earth Allianceの共同リーダーが参加します。



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録



Splunkの事業における環境への影響を測定、管理、削減するための取り組みは、基本的に3つのチームが監督しています。

- ・ 社会貢献部門の**ESGおよびサステナビリティチーム**は、エンタープライズレベルでの環境の影響評価と戦略および環境の管理とレポートを監督し、Splunkの環境重点分野の優先順位付けを担当しています。この分野で最も優先度の高いのがエネルギーと気候であり、その次が廃棄物と水です。

- ・ **WEaRE (従業員エクスペリエンスおよび不動産)部門**は、Splunkの世界中のオフィスのフットプリントおよび運用による影響を監督しています。WEaREはSplunkの人事組織に属しており、Splunkの企業文化と従業員エクスペリエンスにとってワークスペースがいかに重要かということを常に念頭に置きながら監督を行っています。電気自動車の充電ステーション、オフィスでのリサイクル、施設内の太陽光発電電購入契約といった施設レベルでのプログラムは、WEaREの担当となります。WEaRE ESGのリーダーは、サステナブルなオフィスに関する施設レベルでの説明責任を担っています。
- ・ Splunkの**調達部門**は、ベンダーがSplunkに提供している商品やサービスの環境フットプリントを削減し、

サステナビリティに関連するサプライヤーリスクを管理し、環境的にサステナブルな活動にサプライヤーが参加するよう働きかけることに注力しています。これは、Splunkの最高財務責任者(CFO)が率いる財務組織に属しています。サプライヤー ESGおよびM&Aの責任者は、Splunkのサステナブルなソーシングと調達プログラムを監督しています。Splunkの**サプライヤー行動規範**には、環境関連の法律と規制、環境許可と報告、資源消費、汚染防止、廃棄物の削減に関して、Splunkのサプライヤーに求められることやその基準が記載されています。

ハイライトと実績

FY23の主なハイライトと実績は以下のとおりです。

- ・ グローバル気候変動リスクアセスメントの完了、予測される気候シナリオに対応したビジネスレジリエンスモデルの作成、ネットゼロへの移行戦術の評価、SBTiに沿った潜在的な短期気候目標の特定といった活動によって、社内の気候戦略の策定作業を推進しました。
- ・ ESGおよびサステナビリティチームを拡張することで、社内の能力向上を図り、持続的で影響力のあるプログラムの基礎を築きました。
- ・ Splunkの気候戦略の始動およびワークストリームに「サステナブルなソーシングと調達」を組み入れ、Splunkのサプライヤーに向けたスコップ3の気候評価目標を策定しました。
- ・ ESGおよびサステナビリティ、サプライヤー ESG、WEaRE (従業員エクスペリエンスおよび不動産)、および社員主導のSplunk Earth Allianceグループを含む、部門横断的なワーキンググループであるサステナビリティグループを始動しました。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

2021年11月、Splunkは気候問題に関する一連のコミットメントを発表しました。これは、気候変動リスクを管理し、Splunkがポジティブな成果をもたらすことのできる機会を見極め、気候問題への「全力」での取り組みを求めお客様、規制当局、Splunk社員からの声の高まりに応えるためのものでした。

この戦略は、世界トップクラスのカスタマーエクスペリエンスと持続的な成長の基盤を構築するというSplunkのビジネスイニシアチブをサポートし、気候関連の義務を課す規制への現在および今後の対応状況を評価し、気候変動に積極的に取り組んでいる多くのSplunk社員の従業員エクスペリエンスを向上させるものです。

Splunkでは、エネルギーと温室効果ガス排出データ、年に1回行われるCDPの気候変動質問書の第三者評価スコア、および気候問題に関するコミットメントと行動に対するお客様の期待に関連する社内指標を通じて、気候問題への取り組みのパフォーマンスを測定および追跡しています。Splunkの気候変動リスクの詳細については、[2023年度年次報告書と招集通知](#)を参照してください。

気候問題への取り組み

- 科学に基づく目標設定イニシアチブによる「Business Ambition for 1.5°C」ー2050年までに排出量ネットゼロを達成するSplunkのコミットメント
- 気候関連財務情報開示タスクフォースのサポート
- CDP Discloser
- BSA | ザ・ソフトウェア・アライアンスによるグローバルサステナビリティのための指針

FY23の進捗とパフォーマンス

FY23は、現在および将来にわたって持続的なビジネス成長を実現するために、気候レジリエンスの評価とモデルの作成に注力しました。レジリエンスに関するこの作業は、Splunkの気候戦略を策定するための重要な基盤となりました。イノベーションに関しては、[Splunkサステナビリティツールキット](#)にも進展がありました。これは、Splunkプラットフォームを基盤とし、組織が二酸化炭素排出量に関して詳細なインサイトを得て、カーボンニュートラルの目標に向けて必要な行動を取れるようにするものです。Splunkがサステナビリティと気候変動に関するお客様の期待にどのように応えているかについて詳しくは、[こちらを参照](#)してください。

FY23上半期には、気候戦略ワークストリームに着手し、気候科学、データ、およびビジネスの脆弱性について詳細に分析しました。この作業は、物理的および財政的影響、企業の評価、規制、市場リスクなどを含む、気候変動の短期的および長期的な影響に対してビジネスの未来を守ることを目的としています。この結果は、「Business Ambition for 1.5°C」に足並みを合わせて、1.5°Cの軌道に沿って2050年までに排出量を削減することを目指すネットゼロ移行計画の基礎となって

います。またこれにより、スコープ1、2、3の短期目標および2050年までに気温上昇を1.5°C以内に抑えてネットゼロを達成するという目標をSBTiに対して表明することができました。

FY23の成果は次のとおりです。

- 包括的な気候変動リスクアセスメントを完了しました。このレポートの「付録」の「[TCFDインデックス](#)」セクションにその内容が要約されています。
- 予測される3つの気候シナリオに対応したビジネスレジリエンスモデルを策定しました。
- コスト、タイミング、二酸化炭素削減の可能性の観点から、ネットゼロ移行への可能な戦術とアプローチを評価しました。
- スコープ1、2、3に関し、考えうる短期的な気候目標をSBTiに整合する形で設定しました。

FY23後半には、気候戦略完了までのタイムラインを延長し、Splunkのネットゼロ移行計画と短期的な気候目標を発表しました。CEOや経営陣の交代、長期的な意思決定への関与が必要な次期取締役を多数迎えるなど、Splunkにおけるビジネストランスフォーメーションに関連して、これまで以上に広範な優先課題に対応する必要が生じたことがこの決定の要因となりました。その他の重要な要因としては、科学的根拠に基づいた目標のレビューと承認サイクルのリードタイムが大幅に長くなること、気候関連の情報開示のガイドラインや算定方法に変更があったことが挙げられます。

エネルギー、排出量、その他の気候関連指標の詳細な算定データについては、「ESGデータテーブル」の「環境のサステナビリティデータ」セクションを参照してください。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

次に目指すこと

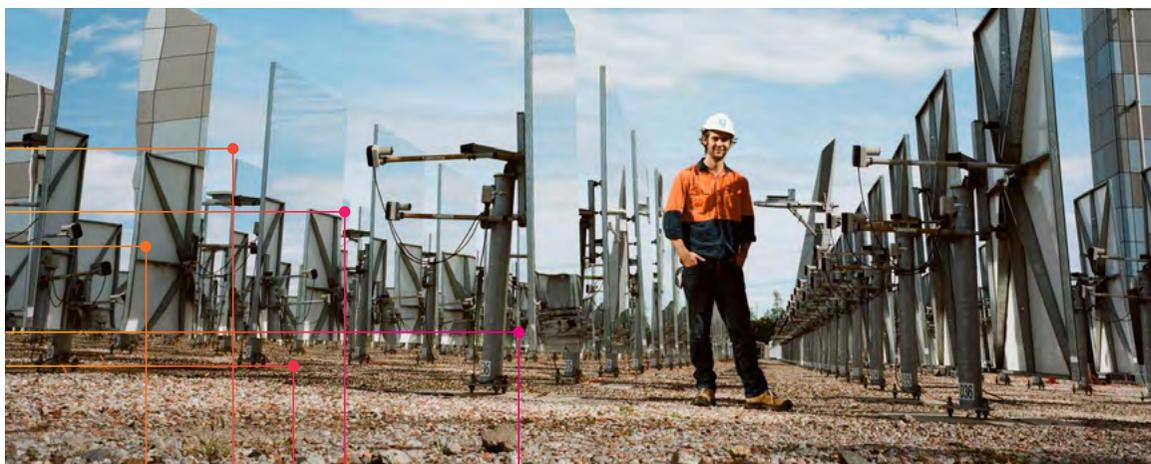
FY24の上半期には、スコープ3の温室効果ガスの報告範囲を拡大し、スコープ3の排出量の15カテゴリすべてを評価するようにします。これらの排出量はSplunkの上流および下流工程に属するもので、直接的な運用管理の対象外となっているものです。これまでのレポートに含めていたスコープ3の排出源に加えて、Splunkのビジネスおよびバリューチェーンに関連するすべてのスコープ3カテゴリの情報を開示する予定です。

同じくFY24の上半期には、FY23のグローバル気候変動リスクアセスメントの結果をSplunkの企業リスク管理プログラム、グローバルインテリジェンスのカントリーリスクアセスメントレビュー、全世界のオフィス、データセンター、Splunk社員の事業継続性およびディザスタリカバリー計画に統合します。

FY24とFY25には、気候戦略、ネットゼロ移行計画、短期気候目標を最終決定する予定です。

経営幹部による承認が得られ次第、気候関連財務情報開示タスクフォースに整合した気候戦略を公開し、スコープ1、2、3の短期目標および2050年までに気温上昇を1.5°C以内に抑えてネットゼロを達成するという目標をSBTiに対して表明する予定です。また、分散して働く社員が在宅勤務時の電力消費量と二酸化炭素排出量を把握して削減に努めるよう教育し、取り組みへの参加を促すことも気候戦略の構成要素の1つとなるでしょう。

これから数年間は、気候関連の財務情報開示に関わる規制や要件が立て続けに登場してくると予想されます。ネットゼロ目標を掲げる国においては、気候関連情報開示に関する要件の体系化が進められています。また、国際財務報告基準(IFRS)財団からの今後の発表が予測される気候関連の財務情報開示に関する基準が、世界中の管轄区域で採用されつつあります。このような状況の中、Splunkでは規制への対応状況を追跡しながら、対応のための計画を進めていく予定です。



🔍 詳しい情報:

取締役会のガバナンス: [ガバナンスおよびサステナビリティ委員会憲章](#) (2ページ)

気候変動のリスク要因: [2023年度年次報告書と招集通知](#) (169ページ)

[ESGに関する声明](#)の「Environmental Sustainability」セクション

[Splunk Climate Change](#) Webページ

[ESG Resources](#) Webページの「Climate Change Disclosures and Reporting」セクション

[CDP気候変動情報開示](#)

[UK Carbon Reduction Plan](#)

Splunk Services UK, Ltd.による[FY22詳細会計報告](#) (Streamlined Energy and Carbon Reporting対応)

「[ESGデータテーブル](#)」の「[環境のサステナビリティデータ](#)」セクション (51 ~ 62ページ)

[Splunkの気候ヒーロー、Robbie Hobein](#): データが支えるサステナビリティへの取り組み (46ページ)

Splunkの気候ヒーロー、Robbie Hobein：データが支えるサステナビリティへの取り組み

Splunk社員であるRobbie Hobeinにとって、省エネとはデータの取り扱いや環境へのプラスの影響だけの話ではありません。それは楽しみでもあります。

「子供のころから、自転車に乗るのが大好きでした」と語るRobbieは、Splunkのテクニカルセールスエンジニアです。

コロラド州に拠点を置くサイクリンググループを通じて、Robbieは電動カーゴバイクと出会いました。もともとは子供を乗せるために作られたものですが、600ポンドもの荷物を運ぶことができるため、大量の食料品の買い出しやその他の用途にも最適です。電動自転車を購入して間もなく、彼女とパートナーのDavid Millisは、日常生活でほとんど車を使っていないことに気が付きました。

それから数年後、次に目を付けたのは1885年に建てられた自宅です。2022年、2人はデンバーの**気候変動活動リポートプログラム**を利用して、太陽熱パネル、高効率ヒートポンプ、IH調理機、その他の省エネテクノロジーを導入しました。

RobbieとDavidは「データおたく」を自認するだけあって、自分たちの行動の影響を追跡するのも大好きです。Robbieは、自転車に乗った距離がどれだけの排出量削減に相当するかを換算し、最近では**Splunk Earth Alliance**(社員主導の草の根グループ)の仲間に電動自転車の素晴らしさを広めて回っています。2人はまた、Splunkのテクノロジーを使用して家庭のエネルギー使用量を監視しており、リアルタイムでデータを表示するダッシュボードを作成して意思決定に役立てています。それはエネルギー使用量、生産量、貯蔵量の分析から、寒い日にヒーターの温度を上げることの影響までをカバーするものです。

RobbieとDavidにとって、これまで行ってきた変更には利点しかありません。お金を節約し、より健康的な生活を手に入れ、地球の一員としての責務を果たしているのです。今後も2人がサステナビリティへの取り組みを続けていく中で、データがその支えとなることは間違いのないでしょう。



データがあると、エネルギーの使用状況を追跡してモデル化することで、さまざまな目的に活用できます。例えば、必要なバッテリー蓄電量を予測したり、寒い時期や暑い時期に必要な電力を見積もったり、どの電化製品が最もエネルギーを消費しているかを確認したりといったことに役立てられます。私たちは、マシンで生成されるデータを家庭で大量に活用できるようになっています。Splunk社員として、これほど楽しいことはありません”

Splunk, セールスエンジニア, Robbie Hobein



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkのリソース効率化プログラムは現在初期段階にあり、当社の環境フットプリントをバリューチェーン全域にわたって測定、管理、削減することに重点を置いています。この取り組みで非常に重要な部分は、ベースラインの測定方法とレポートメカニズムを確立するため部門を越えるかたちで取り組むことです。そうすることで、消費しているリソースに関するコストと環境への影響の削減状況を追跡することができます。このようなリソースには、一般廃棄物と電子廃棄物、水、エネルギー、およびビジネスを行う過程で使用される商品やサービスなどが含まれます。

Splunkのグローバルな活動にともなって発生する廃棄物は概ね、リース契約しているSplunkの各オフィスから発生する一般廃棄物(紙、段ボール、プラスチック、使用済み事務用品、生ごみ)と電子廃棄物(モニター、ラップトップ、周辺機器)です。Splunkはオフィスの廃棄物をリサイクルしています。また、電子廃棄物に関しては、地域の規制や環境に配慮した管理方法に基づいて修理、廃棄、リサイクルを行っています。さらに、Splunkでは化学廃棄物、生物廃棄物、医療廃棄物、有害廃棄物、揮発性/残留性有機汚染物質(VOPおよびPOP)、有害化学物質、または農薬を生じさせることはありません。また、揮発性有機化合物、粒状物質または有害大気汚染物質を排出したり、ビジネス遂行の過程で紛争鉱物を利用したりすることはありません。

🔍 詳しい情報:

ESGに関する声明の「環境のサステナビリティ」セクション

「ESGデータテーブル」の「環境のサステナビリティデータ」セクション (51 ~ 62ページ)

FY23の進捗とパフォーマンス

FY23の環境分野での最優先事項は気候変動でしたが、リソース効率化の取り組みの初期段階にも着手しました。エンタープライズ、施設、サプライチェーンというそれぞれに異なる側面に焦点を当てたSplunkの3つのグループを横断して、能力強化とコラボレーションに注力してきました。FY23のハイライトは以下のとおりです。

- ESGおよびサステナビリティ:** 環境のサステナビリティに関するエンタープライズレベルのレポート、管理、コンプライアンスを実施および推進するために、サステナビリティプログラムマネージャーの役職を設置しました。また、リソース効率化の次の重点分野を廃棄物とすることを確認し、WEaRE (従業員エクスペリエンスおよび不動産) チームと協力しながら、外部の建造物の所有者や管理者から第三者の廃棄物に関するデータを収集する際の障壁と機会を特定しました。
- 従業員エクスペリエンスおよび不動産:** Workplace ESGワーキンググループを結成しました。これは、WEaREの施設マネージャーによって構成され、メンバーは協力しながら、環境のサステナビリティに配慮した決定事項を施設に取り入れ、Splunk社員がオフィスにいても自宅にいても、環境に対して責任ある行動を実践するように促しています。

- サステナブルなソーシングと調達:** ベンダーがSplunkに提供する商品やサービスの環境フットプリントについて、その削減に引き続き注力しました。詳細については、このレポートの「サステナブルなソーシングと調達」セクションを参照してください。

次に目指すこと

Splunkの気候戦略と気候目標の策定が完了したら、次はリソース効率化に焦点を移し、まずは主要な廃棄物の測定と評価を重点的に行うことで、これを将来の廃棄物削減目標とイニシアチブの前提とすることを予定しています。この重点的な取り組みは、Splunkの施設をカバーすることと合わせて、分散して働く社員全体にサステナビリティに配慮した在宅での働き方を広げていくことも目指しています。

労働力の分散が進むのにもない、今後も不動産ポートフォリオの最適化を継続していくことが予想されます。リース契約しているオフィスの総フットプリントは減少が見込まれますが、その一方で、ポーランド、コスタリカ、インドといった主要な戦略地域でのプレゼンスは拡大していくでしょう。とはいえ、オフィス施設はグローバルな顧客基盤を支え、世界中に分散するSplunk社員の従業員エクスペリエンスを向上させるうえで依然として重要な役割を果たしています。

次の重要なステップは、Splunkのオフィスが環境に与えている影響を理解および評価して詳細を明らかにすることによって、その影響の削減目標を設定することです。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

広範な環境のサステナビリティの柱となる3つの重点分野の1つである、Splunkのサステナブルなソーシングと調達プログラムは、ベンダーがSplunkに提供する商品やサービスの環境フットプリントの削減に焦点を当てています。

Splunkはすべてのベンダーに対し、環境のサステナビリティに配慮した方法で業務を行い、提供する商品やサービスが環境に与える影響を考慮するよう求めています。当社は、最低限の努力にとどまらずに、率先してサステナビリティのイニシアチブと行動原則に基づき、サステナブルなポリシー、基準、管理システムにコミットしているベンダーと共に働くことが望ましいと考えています。

Splunkは、サプライヤー ESGカリキュラムを通じて、グローバル支出管理(GSM)チームが環境パフォーマンス関連の活動でサプライヤーと連携するための知識とツールを提供しています。GSMチームはサプライヤーと協力しながら、主要な環境パフォーマンス指標を特定し、改善すべき分野に焦点を当て、その取り組みを進めています。

FY23の進捗とパフォーマンス

Splunkでは、ESGエンゲージメントとその評価を行う公認のサードパーティ企業と提携し、業種および企業規模に応じて定められた一連の基準に基づいてサプライヤーのパフォーマンスを評価しています。この取り組みはFY21に始まり、FY22、FY23と波及的に拡大し、サプライチェーンの健全性について知見を得ることができました。増加している参加サプライヤーについて、Splunkでは12の主要な支出カテゴリを使用して分類しました。このカテゴリを基に、ターゲットを絞ったかたちでプログラムとエンゲージメントの取り組みを作成できます。

さらにFY23には、Splunkの気候戦略の始動とワークストリームに調達部門が参加し、Splunkのサプライヤーに向けたスコープ3の気候目標評価に深く関与しました。

次に目指すこと

調達部門は、FY23に開始されFY24も継続するSplunkのグローバル気候レジリエンスとイノベーション戦略の取り組みにおいて重要な役割を果たしています。Splunkの温室効果ガス排出量を見ると、最大の排出源であるスコープ3排出量の一部をサプライヤーが占めています。スコープ3排出量のサプライヤー部分を削減するために、このレポートの「[気候レジリエンスとイノベーション](#)」セクションに記載されたより広範なSplunkネットゼロ移行計画の一環として、科学的根拠に基づいたスコープ3サプライヤーエンゲージメント目標の評価を行っています。

Splunkでのコストと二酸化炭素排出量の削減

Cliff Haynesにとっては、新しいマウス、キーボード、コンピューターのいずれもが、Splunkにおけるコストと二酸化炭素排出量を削減するための機会となります。しかし一方で、社会に配慮した方法で会社がIT機器を調達する支援も行わなくてはなりません。そのため、戦略的調達およびサプライヤー管理担当のシニアディレクターを務めるHaynesは、ほとんどのエンドユーザーがリモートで働く中、製造元からエンドユーザーまでのプロセスを最適化する新たな方法を導入しました。「以前は、勤務地に関係なくほとんどの社員が米国製の機器を注文

し、それが社員に発送されていました」とHaynesは述べています。増大する物流コストと二酸化炭素排出量は無視できないものになっていました。そこで、Haynesはもっとよい方法に着目しました。

SplunkのグローバルITサポートチームのシニアディレクターを務めるMark Hutchinsの協力を得ながら、Haynesが主導する形で新しい調達プロセスを導入しました。このプロセスは、現在米国全体で導入されており、これに欧州の5カ国が続いています。Splunk社員は現在、統一化されたカタログか

らコンピューターアクセサリを選択しています。これによって、環境のおよび社会的影響に加えてコストも厳しく管理し、製品が責任ある方法で製造および配布されていることを保証することができます。HaynesとHutchinsは、将来このモデルを世界中のより多くの地域に拡大し、カタログの内容もコンピューターや人間工学に基づいた機器などにまで広げたいと強く願っています。そうすることで、社会および環境に対するSplunkの影響を今後一歩ずつ改善していくのです。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

付録



はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

このレポートに ついて

2022年12月に公開された、2回目となる年次のグローバルインパクトレポートの内容を踏まえ、このレポートにはFY23(2022年2月1日から2023年1月31日まで)のSplunkによる取り組みの進捗状況が含まれています。分野によっては、FY23以降に発生した更新情報や活動状況も含まれている場合があります。これは基本的に、2023年2月1日から2023年6月30日までの期間となります。

Splunkはこのレポートを年に1回公開しており、レポートはサステナビリティ会計基準審議会(SASB)の基準、GRIスタンダード(旧グローバルレポーティングイニシアティブ)、および気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に適宜準拠しています。GRI、SASB、TCFDのインデックスは、Splunkのコンテンツとデータを特定のフレームワークにマッピングする際の有用な相互参照として使用されています。

品質保証

Splunkでは、サードパーティの外部検証プロバイダーの協力を得て、エネルギー、電力、温室効果ガスのデータの監査と検証を行っています。Splunkの「[ESG Resources](#)」WebページでExternal Assurance Verification Statementを参照することができます。このレポートの「[ESGデータテーブル](#)」セクションで提示された環境のサステナビリティ、人材、および社会貢献のデータは社内監査されました。品質保証プロセス、アプローチ、および管理方法については、このレポートの公開前に取締役会の監査委員会が確認しています。このレポートは、公開前にSplunkの取締役会が全員で内容をレビューしています。



ESGデータテーブル

パフォーマンスデータ

以下に関連するデータセットをご覧ください。

- ・ [環境のサステナビリティデータ](#)
- ・ [人材データ](#)
- ・ [社会貢献データ](#)

環境のサステナビリティデータ

FY23の環境のサステナビリティデータには、見積もられたエネルギーと電力の消費量、温室効果ガス排出量、オフィスの水消費量、およびSplunkのオフィスが所在する国のベースライン水ストレスのレーティングが含まれます。水データは、FY23のデータセットで新規に追加された指標です。レポートが準拠している情報開示フレームワーク、レポートの前提条件や手法に関する特記事項、および以前のレポートから更新または拡充された開示内容については脚注を参照してください。数値は四捨五入されているため、合計値は一致しない場合があります。これらの表で使用される測定単位の、頭字語または記号は以下のとおりです。ギガジュール(GJ)、メガワット時(MWh)、パーセンテージ(%)、二酸化炭素換算トン(MTCO₂e)、Splunk会計年度(FY、2月1日から1月31日まで)、キログラム(kg)。

エネルギーおよび電力

FY23のエネルギーおよび電力データセットの概要

FY23 - ソース別間接エネルギー消費量の見積もり：マーケット基準(GJ、MWh、%)^{1、2}

| 消費元 | GJ | MWh | 全体に占める割合(%) |
|-----------|------------------|------------------|-------------|
| オフィス | 31,459.39 | 8,738.72 | 77.42 |
| データセンター | 9,172.80 | 2,548.00 | 22.58 |
| 合計 | 40,632.19 | 11,286.72 | 100 |

¹ MWhからGJへの変換には、変換係数として3.6を使用しています。元となるMWhデータは外部検証を受けていますが、MWhからGJへの換算については外部検証を受けていません。IT資産の電力消費量と排出量に関連するすべてのソースデータは、外部検証を受けて年に1回Splunkに提出されるベンダーのグリーン電力レポートから取得しました。

² GRIスタンダード開示事項302-1：組織内のエネルギー消費量。305-2：間接エネルギー（スコープ2）。SASBの「ソフトウェアおよびITサービスサステナビリティ会計基準」TC-SI-130a.1：総エネルギー消費量、グリッド電力の割合、再生可能エネルギーの割合。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

FY23 - ソース別間接エネルギー消費量の見積もり(データセンター) : マーケット基準(GJ、MWh、MTCO₂e、%)^{1、2}

| 消費の種類 | GJ | MWh | MTCO ₂ e | 全体に占める割合(%) |
|--------------------|-----------------|-----------------|---------------------|---------------|
| コンピューター(サーバー、IT資産) | 6,508.80 | 1,808.00 | 443.95 | 70.93 |
| 設備一般(照明、冷房) | 2,667.60 | 741.00 | 182.05 | 29.07 |
| 合計 | 9,176.40 | 2,549.00 | 626.00 | 100.00 |

¹ MWhからGJへの変換には、変換係数として3.6を使用しています。元となるMWhデータは外部検証を受けていますが、MWhからGJへの換算については外部検証は受けていません。IT資産の電力消費量と排出量に関連するすべてのソースデータは、外部検証を受けて年に1回Splunkに提出されるベンダーのグリーン電力レポートから取得しました。

² GRIスタンダード開示事項302-1：組織内のエネルギー消費量。305-2：間接エネルギー(スコープ2)。SASBの「ソフトウェアおよびITサービスサステナビリティ会計基準」TC-SI-130a.1：総エネルギー消費量、グリッド電力の割合、再生可能エネルギーの割合。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

 REC (%)^{1、2}

| 消費元 | FY21 | FY22 | FY23 |
|---------|------|------|------|
| データセンター | 100 | 100 | 100 |
| オフィス | 0 | 0 | 0 |

¹ RECおよび国際REC (I-REC)は、サードパーティが運用するデータセンターにおけるSplunkのIT資産の電力消費量を表しています。データおよび使用量はサードパーティのデータセンターによって提供されています。RECとI-RECのデータとエビデンスは、データセンター事業者の検証プロバイダーによる外部検証を受けています。Splunkでは現在、カーボンオフセットは使用していません。

² GRIスタンダード開示事項302-1：組織内のエネルギー消費量。305-2：間接エネルギー(スコープ2)。SASBの「ソフトウェアおよびITサービスサステナビリティ会計基準」TC-SI-130a.1：総エネルギー消費量、グリッド電力の割合、再生可能エネルギーの割合。

 データセンターの電力使用効率(PUE)^{1、2}

| | FY21 | FY22 | FY23 |
|---------------|------|------|-------------------|
| データセンターの平均PUE | 1.39 | 1.54 | 報告なし ³ |

¹ 電力使用効率(PUE)は、コンピューターデータセンター施設が消費した電力の総量と、コンピューティング機器に供給される電力量の比率として定義されます。この比率は、冷房や照明などの施設運用に充てられた電力と、コンピューティング機器(サーバーやその他のIT資産)に充てられた電力を区別するために使用されます。PUEでは、気象条件による正規化(地理的条件に基づく暖房日や冷房日)は考慮されていません。

² PUEは、ISO/IEC 30134-2：2016グローバルデータセンターのエネルギー効率のスタンダードです。

³ PUEデータは、サードパーティのデータセンター事業者によって提供されます。このレポートの公開時点では、FY23のPUEについてはまだ報告がありませんでした。

FY23グローバル電源構成の詳細データ

FY23 - オフィスにおける地域、国、エネルギータイプ別電源構成の見積もり：ロケーション基準(MWh)^{1, 2}

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

| | 再生可能エネルギー以外： 5,885.06 MWh | | | | | 再生可能エネルギー： 2,835.96 MWh | | | その他： 24.10 MWh | 総量： 8,745.12 MWh |
|-----------------|------------------------------|--------------|-----------------|--------------|---------------|----------------------------|-------------------------|-----------------|-------------------|------------------------|
| 地域、国 | 石炭 | 石油 | 天然ガス | その他の化 石燃料 | 原子力 | 水力 | バイオマス、 バイオ燃料、 廃棄物 | 地熱、太陽 光、風力 | その他/不明 | 合計 |
| アジア太平洋 | 134.54 | 83.95 | 62.38 | 0.94 | 9.11 | 12.58 | 3.46 | 26.55 | 0.79 | 334.31 |
| 中国 | 33.21 | 2.71 | 15.59 | 0.00 | 7.46 | 1.36 | 0.00 | 7.46 | 0.00 | 67.78 |
| シンガポール | 1.50 | 79.18 | 29.97 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2.21 | 0.11 | 0.00 | 112.98 |
| 日本 | 13.35 | 2.06 | 16.57 | 0.94 | 1.65 | 3.76 | 0.95 | 3.84 | 0.79 | 43.91 |
| オーストラリア | 86.48 | 0.00 | 0.25 | 0.00 | 0.00 | 7.47 | 0.29 | 15.15 | 0.00 | 109.64 |
| ヨーロッパ、中東 | 20.46 | 7.92 | 133.42 | 0.00 | 49.27 | 0.26 | 0.01 | 126.67 | 8.26 | 346.25 |
| 英国 | 8.26 | 0.00 | 116.89 | 0.00 | 49.27 | 0.00 | 0.00 | 123.32 | 8.26 | 306.00 |
| ポーランド | 11.74 | 6.63 | 3.57 | 0.00 | 0.00 | 0.26 | 0.00 | 3.32 | 0.00 | 25.52 |
| UAE | 0.46 | 1.28 | 12.95 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.03 | 0.00 | 14.73 |
| 南北アメリカ | 864.69 | 2.23 | 3,593.23 | 43.64 | 879.30 | 716.43 | 138.14 | 1,811.86 | 15.04 | 8,064.56 |
| 米国 | 748.02 | 0.95 | 3,475.28 | 42.36 | 858.26 | 424.42 | 131.13 | 1,732.80 | 14.40 | 7,427.62 |
| カナダ | 116.68 | 1.28 | 117.95 | 1.28 | 21.04 | 292.01 | 7.01 | 79.06 | 0.64 | 636.94 |
| 全体 | 1,019.69 | 94.09 | 3,789.03 | 44.58 | 937.67 | 729.27 | 141.61 | 1,965.08 | 24.10 | 8,745.12 |

¹ Splunkの主要オフィスの電力消費量からの見積もられる電源構成は、一般に公開されている情報を使用し、GHGプロトコルのロケーション基準手法に基づいています。

² GRIスタンダード開示事項302-1:組織内のエネルギー消費量。SASBサステナビリティ会計基準のソフトウェアおよびITサービスセクター開示事項:SASB TC-SI-130a.1:総エネルギー消費量、グリッド電力の割合、再生可能エネルギーの割合。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M): a) 戦略とリスク管理プロセスに基づいて気候関連のリスクと機会を評価するために使用する指標。

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

FY23 - 地域、国、エネルギータイプ別電源構成の見積もり：ロケーション基準(%)^{1, 2}

| | 再生可能エネルギー以外： 67.30% | | | | | 再生可能エネルギー： 32.43% | | | その他： 0.28% | 総量： 100% |
|-----------------|------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-------------------------|---------------|---------------|---------------|
| 地域、国 | 石炭 | 石油 | 天然ガス | その他の化 石燃料 | 原子力 | 水力 | バイオマス、 バイオ燃料、 廃棄物 | 地熱、太陽 光、風力 | その他/不明 | 地域の割合 |
| アジア太平洋 | 13.19 | 8.23 | 6.12 | 0.09 | 0.89 | 1.23 | 0.34 | 2.60 | 0.08 | 3.82 |
| 中国 | 3.26 | 2.88 | 0.41 | 0.00 | 0.80 | 0.19 | 0.00 | 0.38 | 0.00 | 0.78 |
| シンガポール | 0.15 | 84.15 | 0.79 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.56 | 0.01 | 0.00 | 1.29 |
| 日本 | 1.31 | 2.19 | 0.44 | 2.12 | 0.18 | 0.52 | 0.67 | 0.20 | 3.30 | 0.50 |
| オーストラリア | 8.48 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 1.02 | 0.21 | 0.77 | 0.00 | 1.25 |
| ヨーロッパ、中東 | 2.01 | 8.41 | 3.52 | 0.00 | 5.25 | 0.03 | 0.01 | 6.45 | 34.29 | 3.96 |
| 英国 | 0.81 | 0.00 | 3.09 | 0.00 | 5.25 | 0.00 | 0.00 | 6.28 | 34.29 | 3.50 |
| ポーランド | 1.15 | 7.05 | 0.09 | 0.00 | 0.00 | 0.03 | 0.00 | 0.17 | 0.00 | 0.29 |
| UAE | 0.04 | 1.36 | 0.34 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.17 |
| 南北アメリカ | 84.80 | 2.37 | 94.83 | 97.88 | 93.77 | 98.24 | 97.55 | 92.20 | 62.41 | 92.22 |
| 米国 | 73.36 | 1.01 | 91.72 | 95.02 | 91.53 | 58.20 | 92.60 | 88.18 | 59.77 | 84.93 |
| カナダ | 11.44 | 1.36 | 3.11 | 2.86 | 2.24 | 40.04 | 4.95 | 4.02 | 2.65 | 7.28 |
| 全体 | 11.66 | 1.08 | 43.33 | 0.51 | 10.72 | 8.34 | 1.62 | 22.47 | 0.28 | 100.00 |

¹ Splunkの主要オフィスの電力消費量からの見積もられる電源構成は、一般に公開されている情報を使用し、GHGプロトコルのロケーション基準手法に基づいています。

² GRIスタンダード開示事項302-1:組織内のエネルギー消費量。SASBサステナビリティ会計基準のソフトウェアおよびITサービスセクター開示事項:SASB TC-SI-130a.1:総エネルギー消費量、グリッド電力の割合、再生可能エネルギーの割合。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M): a) 戦略とリスク管理プロセスに基づいて気候関連のリスクと機会を評価するために使用する指標。

温室効果ガス排出量

以前レポートされたデータへの更新の概要

スコープ3のカテゴリアセスメント：Splunkは、FY22およびFY23におけるスコープ3の全カテゴリについてアセスメントを実施し、カテゴリアセスメントの結果に基づいてFY22のスコープ3排出量データをさかのぼって再構成しました。カテゴリ5の廃棄物に関する報告内容を拡充し(支出ベースアプローチ、オフィスの水利用に関連した廃棄物エネルギー)、以前に報告されたFY22のデータセットには含まれていなかったカテゴリ1と2のデータを新規に追加しました。

排出量レポートにおけるマーケット基準とロケーション基準の違い：Splunkでは、マーケット基準のアプローチとロケーション基準のアプローチの2種類の計算手法を使用して温室効果ガス排出量を算出しています。このセクション全体を通じて、データテーブルの見出し部分に「マーケット基準」または「ロケーション基準」いずれかの計算手法が示されています。SplunkのFY23スコープ2のマーケット基準による排出量(二酸化炭素換算2,614.33トン)とスコープ2のロケーション基準による排出量(二酸化炭素換算3,002.06トン)の違いは、サードパーティのデータセンターのエネルギー消費に関連する、二酸化炭素換算443.93トンの排出量に起因するものです。これはSplunkのデータサーバーとIT資産への電力供給に割り当てられたエネルギーであり、ロケーション基準のアプローチによるレポートにのみ含まれるものです。Splunkのスコープ3排出量についてのロケーション基準のレポートには、サードパーティのデータサーバーエネルギー消費に関連する、二酸化炭素換算182.05トンが含まれています。これは、データサーバーにおける「間接的」に発生する電力(主には照明など)およびその他ITやサーバー以外のエネルギー消費に割り当てられたものです。全体として、マーケット基準の排出量合計636,569.42とロケーション基準の排出量合計637,139.21との間にある626トンの二酸化炭素排出量の差は、レポートの計算手法の違いに起因しています。前年度以前のデータセットについても、報告されたデータにマーケット基準を使用したかロケーション基準を使用したかを示してあります。

FY23のGHG排出量の見積もりの概要

FY23の温室効果ガス排出量の見積もりの概要マーケット基準(MTCO₂e、%)¹

| 排出量のスコープ | MTCO ₂ e | 全体に占める割合(%) |
|----------------|---------------------|-------------|
| スコープ1：直接排出 | 355.28 | 0.06 |
| スコープ2：間接排出 | 2,614.33 | 0.41 |
| スコープ3：その他の間接排出 | 633,599.81 | 99.53 |
| 合計 | 636,569.42 | 100.00 |

¹ GRIスタンダード開示事項305-1：直接的なGHG排出(スコープ1)および305-2：間接的なGHG排出(スコープ2)。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに基づいて気候関連のリスクおよび機会を評価するために使用する指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

FY23の温室効果ガス排出量の見積もりの概要ロケーション基準(MTCO₂e、%)¹

| 排出量のスコープ | MTCO ₂ e | 全体に占める割合(%) |
|----------------|---------------------|---------------|
| スコープ1：直接排出 | 355.28 | 0.06 |
| スコープ2：間接排出 | 3,002.06 | 0.47 |
| スコープ3：その他の間接排出 | 633,781.87 | 99.47 |
| 合計 | 637,139.21 | 100.00 |

¹ GRIスタンダード開示事項305-1：直接的なGHG排出(スコープ1)および305-2：間接的なGHG排出(スコープ2)。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに基づいて気候関連のリスクおよび機会を評価するために使用する指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

FY23 - 温室効果ガス排出量の見積もり(スコープ1、スコープ2)：マーケット基準(MTCO₂e、全体に占める割合)¹

| 排出量のスコープ | MTCO ₂ e | 全体に占める割合(%) |
|------------|---------------------|---------------|
| スコープ1：直接排出 | 355.28 | 11.96 |
| スコープ2：間接排出 | 2,614.33 | 88.04 |
| 合計 | 2,969.61 | 100.00 |

¹ GRIスタンダード開示事項305-1：直接的なGHG排出(スコープ1)および305-2：間接的なGHG排出(スコープ2)。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに基づいて気候関連のリスクおよび機会を評価するために使用する指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

FY23 - 温室効果ガス排出量の見積もり(スコープ1、スコープ2)：ロケーション基準(MTCO₂e、全体に占める割合)¹

| 排出量のスコープ | MTCO ₂ e | 全体に占める割合(%) |
|------------|---------------------|---------------|
| スコープ1：直接排出 | 355.28 | 10.58 |
| スコープ2：間接排出 | 3,002.06 | 89.42 |
| 合計 | 3,357.34 | 100.00 |

¹ GRIスタンダード開示事項305-1：直接的なGHG排出(スコープ1)および305-2：間接的なGHG排出(スコープ2)。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに基づいて気候関連のリスクおよび機会を評価するために使用する指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

FY23 - 排出原単位の見積もり(スコープ1、2)：ロケーション基準(MTCO₂e)^{1,2}

| 原単位ベース指標 | FY22 | FY23 |
|-------------------|--------|--------|
| 社員1人あたり(Splunk社員) | 0.92 | 1.01 |
| 1平方フィートあたり(オフィス) | 0.0042 | 0.0039 |

¹ 排出原単位比を算出するために使用したGHG排出量には、直接排出量(スコープ1)およびロケーション基準の間接排出量(スコープ2)が含まれています。

² GRIスタンダード開示事項305-4：温室効果ガス(GHG)排出原単位。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標。

FY23スコープ1 — 直接排出量の詳細

FY23 - オフィスにおけるソースおよびタイプ別温室効果ガス排出量の見積もり(スコープ1)：マーケット基準およびロケーション基準(MTCO₂eおよびキログラムCO₂、CH₄、N₂O、SF₆、HFC、PFC)：¹

| 排出源 | MTCO ₂ e 換算 | 二酸化炭素： (kg CO ₂) | メタン (kg CH ₄) | 亜酸化窒素 (kg N ₂ O) | 六フッ化硫黄 (kg SF ₆) | ハイドロフルオロカーボン (kg HFC) ² | ペルフルオロカーボン： (kg PCFs) |
|-----------|---------------------------|---------------------------------|------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| 固定燃焼 | 93.74 | 90,719.42 | 63.53 | 22.22 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 移動燃焼 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 冷媒 | 261.54 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 129.65 | 0.00 |
| 合計 | 355.28 | 90,719.42 | 63.53 | 22.22 | 0.00 | 129.65 | 0.00 |

¹ GRIスタンダード開示事項305-1：直接的なGHG排出(スコープ1)以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

² HFCの概算値は、R410A、R507A、R410A、HFC-134a、HFC-22/R22、HFC-32の冷媒タイプのオフィスビルにおける漏洩率に基づいています。

FY23スコープ2 — 間接排出量の詳細

FY23 - ソース別排出量の見積もり(スコープ2)：マーケット基準(MTCO₂e)¹

| | |
|-----------|-----------------|
| オフィス | 2,614.33 |
| データセンター | 0.00 |
| 合計 | 2,614.33 |

¹ GRIスタンダード開示事項305-2：間接的なGHG排出(スコープ2)。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

FY23 - ソース別排出量の見積もり(スコープ2)：ロケーション基準(MTCO₂e)¹

| | |
|-----------|-----------------|
| オフィス | 2,558.11 |
| データセンター | 443.95 |
| 合計 | 3,002.06 |

¹ GRIスタンダード開示事項305-2：間接的なGHG排出(スコープ2)。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

FY23スコープ1およびスコープ2 — 地域および国別合計排出量

FY23 - オフィスにおける地域および国別排出量の見積もり(スコープ1、2)：ロケーション基準(%、MTCO₂e)^{1、2}

| 地域、国 | 全体に占める割合(%) | MTCO ₂ e |
|---------------|--------------|---------------------|
| アジア太平洋 | 8.0 | 233.13 |
| 中国 | 2.0 | 58.23 |
| シンガポール | 1.7 | 48.16 |
| 日本 | 0.7 | 21.47 |
| オーストラリア | 3.6 | 105.26 |
| 欧州 | 4.0 | 115.13 |
| 英国 | 3.4 | 97.95 |
| ポーランド | 0.6 | 17.17 |
| 中東 | 0.3 | 7.44 |
| UAE | 0.3 | 7.44 |
| 南北アメリカ | 87.8 | 2,557.70 |
| 米国 | 87.4 | 2,546.76 |
| カナダ | 0.4 | 10.93 |
| 全体 | 100.0 | 2,913.40 |

¹ GRIスタンダード開示事項305-1：直接的なGHG排出(スコープ1)および305-2：間接的なGHG排出(スコープ2)。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに基づいて気候関連のリスクおよび機会を評価するために使用する指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

² 数値は、スコープ1(固定燃焼と冷媒)に基づくロケーション基準のオフィス排出量と購入したエネルギーのみを反映しています。データセンターの排出量は合計値に含まれていません。

FY23スコープ3 — その他の間接排出量の詳細

FY23 - カテゴリ別排出量の見積もり(スコープ3)：マーケット基準(MTCO_{2e})^{1, 2}

FY23には、Splunkの事業が該当するスコープ3の排出カテゴリを特定し、スコープ3の全カテゴリについてアセスメントを実施しました。「N/A」と記載された項目は、Splunkの事業が該当しない上流および下流の排出カテゴリです。

| | |
|--|-------------------|
| カテゴリ1：購入した製品およびサービス | 616,395.72 |
| カテゴリ2：資本財 | 1,398.39 |
| カテゴリ3：スコープ2に含まれない燃料およびエネルギー活動 ¹ | 0.00 |
| カテゴリ4：輸送、配送(上流) | N/A |
| カテゴリ5：事業から出る廃棄物 | 82.97 |
| カテゴリ6：出張 | 9,537.04 |
| カテゴリ7：通勤 | 1,834.70 |
| その他：リモートワーク(在宅勤務) | 4,350.98 |
| カテゴリ8：リース資産(上流) | N/A |
| カテゴリ9：輸送、配送(下流) | N/A |
| カテゴリ10：販売した製品の加工 | N/A |
| カテゴリ11：販売した製品の使用 | N/A |
| カテゴリ12：販売した製品の廃棄 | N/A |
| カテゴリ13：リース資産(下流) | N/A |
| カテゴリ14：フランチャイズ | N/A |
| カテゴリ15：投資 | N/A |
| 合計 | 633,599.81 |

¹ ロケーション基準のレポートの場合、燃料およびエネルギー関連活動のスコープ3のカテゴリ3排出量に、182.05 MTCO_{2e}が加算されます。これは第三者が運営するデータセンターの施設運営(冷房および照明)に伴うデータセンターの消費量に関連した数値です。ロケーション基準のアプローチでは、スコープ3の総排出量は633,781.87になります。

² 以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

温室効果ガス排出量：前年度のパフォーマンスとの比較

スコープ1、2、3および温室効果ガス合計排出量の見積もり(3年間の追跡調査)マーケット基準(MTCO₂e)¹

| 排出量のスコープ | FY21 | FY22 | FY23 |
|-----------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| スコープ1：直接排出 | 23.61 | 374.12 | 355.28 |
| スコープ2：間接排出 | 2,703.00 | 2,437.17 | 2,614.33 |
| スコープ3：その他の間接排出 ² | 11,031.00 | 745,540.89 | 633,599.81 |
| 合計 | 13,757.61 | 748,352.18 | 636,569.42 |

¹ GRIスタンダード開示事項305-1：直接的なGHG排出(スコープ1)および305-2：間接的なGHG排出(スコープ2)。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに基づいて気候関連のリスクおよび機会を評価するために使用する指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

² Splunkは、FY22およびFY23におけるスコープ3の全カテゴリについてアセスメントを実施し、カテゴリアセスメントの結果に基づいてFY22のスコープ3排出量データをさかのぼって再構成しました。カテゴリ5の廃棄物に関する報告内容を拡充し(支出ベースアプローチ、オフィスの水利用に関連した廃棄物エネルギー)、以前に報告されたFY22のデータセットには含まれていなかったカテゴリ1と2のデータを新規に追加しました。

スコープ1、2、3および温室効果ガス合計排出量の見積もり(3年間の追跡調査)ロケーション基準(MTCO₂e)¹

| 排出量のスコープ | FY21 | FY22 | FY23 |
|-----------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| スコープ1：直接排出 | 23.61 | 374.12 | 355.28 |
| スコープ2：間接排出 | 3,685.60 | 3,257.25 | 3,002.06 |
| スコープ3：その他の間接排出 ² | 11,430.00 | 745,387.59 | 633,781.87 |
| 合計 | 15,139.21 | 749,018.96 | 637,139.21 |

¹ GRIスタンダード開示事項305-1：直接的なGHG排出(スコープ1)および305-2：間接的なGHG排出(スコープ2)。以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに基づいて気候関連のリスクおよび機会を評価するために使用する指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

² Splunkは、FY22およびFY23におけるスコープ3の全カテゴリについてアセスメントを実施し、カテゴリアセスメントの結果に基づいてFY22のスコープ3排出量データをさかのぼって再構成しました。カテゴリ5の廃棄物に関する報告内容を拡充し(支出ベースアプローチ、オフィスの水利用に関連した廃棄物エネルギー)、以前に報告されたFY22のデータセットには含まれていなかったカテゴリ1と2のデータを新規に追加しました。

スコープ3のカテゴリ別排出量の見積もり(3年間の追跡調査)マーケット基準(MTCO_{2e})^{1, 2, 3}

FY23には、Splunkの事業が該当するスコープ3の排出カテゴリを特定し、スコープ3の全カテゴリについてアセスメントを実施しました。「N/A」と記載された項目は、Splunkの事業が該当しない上流および下流の排出カテゴリです。

| 排出量のスコープ | FY21 | FY22 | FY23 |
|--|------------------|-------------------|-------------------|
| カテゴリ1：購入した製品およびサービス | 報告なし | 737,061.22 | 616,395.72 |
| カテゴリ2：資本財 | 報告なし | 392.58 | 1,398.39 |
| カテゴリ3：スコープ2に含まれない燃料およびエネルギー活動 ¹ | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| カテゴリ4：輸送、配送(上流) | N/A | N/A | N/A |
| カテゴリ5：事業から出る廃棄物 | 報告なし | 520.48 | 82.97 |
| カテゴリ6：出張 | 5,639.00 | 2,773.80 | 9,537.04 |
| カテゴリ7：通勤 | 1,205.00 | 449.06 | 1,834.70 |
| その他：リモートワーク(在宅勤務) | 4,187.00 | 4,343.76 | 4,350.98 |
| カテゴリ8：リース資産(上流) | N/A | N/A | N/A |
| カテゴリ9：輸送、配送(下流) | N/A | N/A | N/A |
| カテゴリ10：販売した製品の加工 | N/A | N/A | N/A |
| カテゴリ11：販売した製品の使用 | N/A | N/A | N/A |
| カテゴリ12：販売した製品の廃棄 | N/A | N/A | N/A |
| カテゴリ13：リース資産(下流) | N/A | N/A | N/A |
| カテゴリ14：フランチャイズ | N/A | N/A | N/A |
| カテゴリ15：投資 | N/A | N/A | N/A |
| 合計 | 11,031.00 | 745,540.89 | 633,599.81 |

¹ 以下に準拠しています。TCFDの指標と目標(TCFD-M)：a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標、およびTCFD-M：b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスク。

² ロケーション基準のレポートの場合、燃料およびエネルギー関連活動のスコープ3のカテゴリ3排出量に、399 MTCO_{2e} (FY21)、367 MTCO_{2e} (FY22)、および182 MTCO_{2e} (FY23)が加算されます。これはデータセンターの施設運営(照明および冷房)に伴う、第三者によるデータセンターのエネルギー消費に関連した数値です。ロケーション基準による、FY21、FY22、FY23のスコープ3の合計は、それぞれ15,140 (FY21)、757,110 (FY22)、637,139 (FY23)です。

³ Splunkは、FY22およびFY23におけるスコープ3の全カテゴリについてアセスメントを実施し、カテゴリアセスメントの結果に基づいてFY22のスコープ3排出量データをさかのぼって再構成しました。カテゴリ5の廃棄物に関する報告内容を拡充し(支出ベースアプローチ、オフィスの水利用に関連した廃棄物エネルギー)、以前に報告されたFY22のデータセットには含まれていなかったカテゴリ1と2のデータを新規に追加しました。Splunkでは、FY21でのスコープ3の全カテゴリについての測定と報告は行っておらず、これらについては「報告なし」と記載しています。

水資源

FY23のオフィスにおける水消費量および水ストレスを伴う地域での事業活動

FY23 - オフィスにおける地域および国別水消費量の見積もり、およびWRIによる水ストレスのレーティング(%、ガロン、ML)^{1、2}

| 地域および国 | 各国のベースライン水ストレス (低、低～中、中～高、高、 極めて高い) | パーセント | 米国ガロン | メガリットル |
|---------------|---|----------------|---------------------|--------------|
| アジア太平洋 | | 9.70% | 433,470.39 | 1.64 |
| 中国 | 中～高 | 1.05% | 47,054.54 | 0.18 |
| シンガポール | 低 | 0.12% | 5,531.76 | 0.02 |
| 日本 | 低～中 | 0.19% | 8,307.70 | 0.03 |
| オーストラリア | 中～高 | 8.34% | 372,576.39 | 1.41 |
| 欧州 | | 19.17% | 856,397.94 | 3.24 |
| 英国 | 低～中 | 18.72% | 836,585.04 | 3.17 |
| ポーランド | 低～中 | 0.44% | 19,812.90 | 0.08 |
| 中東 | | 0.65% | 28,970.58 | 0.11 |
| UAE | 極めて高い | 0.65% | 28,970.58 | 0.11 |
| 南北アメリカ | | 70.48% | 3,149,036.89 | 11.92 |
| 米国 | 中～高 | 65.58% | 2,929,932.63 | 11.09 |
| カナダ | 低～中 | 4.90% | 219,104.26 | 0.83 |
| 全体 | | 100.00% | 4,467,875.79 | 16.91 |

¹ GRI 303-5：水と廃水2018：a. すべての地域でのオフィスに関連した総水消費量(メガリットル単位の他に、米国ガロンおよびパーセンテージでも報告)。b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量(メガリットル単位)。水ストレス地域の特定には、世界資源研究所(WRI)のAqueduct ToolのAqueduct Country Rankingを使用しました。これは、2023年9月14日時点で、<https://www.wri.org/aqueduct>から入手したデータです。水ストレスを伴う地域として特定された国は、現状でのベースライン水ストレスのみに基づいて特定されたものです。水に関連するその他の物理リスク、規制リスク、評判リスクは考慮されていません。シンガポールのベースライン水ストレスのレーティングは、Aqueduct Toolのリストに含まれていなかったため、隣国マレーシアのデータを使用してシンガポールの水ストレスのレーティングを推定しました。

² ここでの数字は、対象となるSplunkのオフィスビルの3分の1から提出されたソースデータに基づいて推定されたオフィスの水消費量を示しています。この3分の1のオフィスビルは、直接請求書を発行しているか、もしくはビルの所有者/管理者である第三者によってオフィスの水消費量データが提供されています。対象となるオフィスビルの残り3分の2のデータは推測によるものです。対象となるいずれのオフィスについても、ソースとなる水消費量データは外部のビル所有者/管理者から提供されたものなので、これらのデータは今後公開されるレポートで調整される可能性があります。水消費量データとその推定方法は、Splunkの外部検証および検証プロセスの一環としてサードパーティのプロバイダーによって検証されました。

人材データ

FY23の人材データには、人材の多様性、人材の多様性(職種別)、全体の採用状況、採用状況(職種別)、離職に関する指数、人材構成(米国および米国以外の人材)が含まれています。レポートが準拠している情報開示フレームワーク、レポートの前提条件や手法に関する特記事項については脚注を参照してください。数値は四捨五入されているため、合計値は一致しない場合があります。

人材の多様性

FY23も、引き続きハイブリッドワークプレイスのメリットを生かして、多様性の深化と従業員エクスペリエンスの改善に努めました。柔軟な職場環境は新たな人材獲得の幅を広げ、企業全体で社員のエンゲージメントと定着率を向上させることにつながりました。また、社員の成長とスキル開発にも投資しました。これにより、Splunk社員はこれまで以上に絆を強め、新しいツールとリソースを利用しながら自身のキャリアを管理し伸ばしていくことが可能になりました。こういった取り組みは、いくつかのエリアにおける多様性の向上、特に女性比率の向上につながる要因となりました。グローバルでの女性Splunk社員の比率は、経営幹部、マネージャー職、技術職、非技術職を含むすべての職種で向上し、全体としてその比率が向上しました。

米国において黒人/アフリカ系の社員の比率は、経営幹部、マネージャー職、技術職、非技術職などで向上し、全体としてその比率が向上しました。

FY23の米国におけるアジア系のマネージャー職の比率には増加が見られましたが、経営幹部、技術職、非技術職の比率は減少し、全体としてはその比率が減少することになりました。また、ヒスパニック/ラテン系の比率は、経営幹部、マネージャー職、非技術職では年々減少が続いており、全体としても減少しました。

| 人材の多様性(%) ^{1, 2} | FY20 | FY21 | FY22 | FY23 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 女性 | 27.7 | 28.7 | 30.7 | 32.1 |
| 経営幹部 | 26.9 | 28.5 | 29.5 | 32.4 |
| マネージャー職 | 28.6 | 29.3 | 31.1 | 33.4 |
| 技術職 | 19.6 | 19.1 | 20.9 | 21.9 |
| 非技術職 | 31.3 | 33.0 | 35.4 | 36.5 |
| 男性 | 72.3 | 71.3 | 69.3 | 67.9 |
| 経営幹部 | 73.1 | 71.5 | 70.5 | 67.6 |
| マネージャー職 | 71.4 | 70.7 | 68.9 | 66.6 |
| 技術職 | 80.4 | 80.9 | 79.1 | 78.1 |
| 非技術職 | 68.7 | 67.0 | 64.6 | 63.5 |
| アジア系 | 26.9 | 27.7 | 29.5 | 28.2 |
| 経営幹部 | 27.1 | 23.3 | 25.7 | 23.8 |
| マネージャー職 | 21.7 | 22.6 | 24.0 | 24.4 |
| 技術職 | 48.1 | 48.8 | 50.7 | 49.9 |
| 非技術職 | 16.3 | 16.8 | 17.5 | 16.5 |

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

| 人材の多様性(%) ^{1, 2} | FY20 | FY21 | FY22 | FY23 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 黒人 | 3.6 | 4.2 | 4.6 | 5.2 |
| 経営幹部 | 1.6 | 1.4 | 1.1 | 1.9 |
| マネージャー職 | 1.8 | 2.3 | 2.9 | 3.5 |
| 技術職 | 1.9 | 1.8 | 2.2 | 2.3 |
| 非技術職 | 4.4 | 5.6 | 5.9 | 6.8 |
| 先住民族 | 0.6 | 0.6 | 0.6 | 0.6 |
| 経営幹部 | 0.2 | 0.8 | 0.7 | 0.8 |
| マネージャー職 | 0.3 | 0.8 | 0.8 | 0.7 |
| 技術職 | 0.2 | 0.1 | 0.2 | 0.2 |
| 非技術職 | 0.8 | 1.0 | 0.8 | 0.8 |
| ラテン系 | 4.8 | 4.6 | 4.3 | 3.9 |
| 経営幹部 | 3.8 | 3.2 | 3.7 | 3.6 |
| マネージャー職 | 4.3 | 4.0 | 3.9 | 2.8 |
| 技術職 | 3.1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| 非技術職 | 5.6 | 5.4 | 4.9 | 4.4 |
| マルチレイシャル | 3.2 | 3.3 | 3.5 | 3.5 |
| 経営幹部 | 4.3 | 3.6 | 3.5 | 4.1 |
| マネージャー職 | 4.0 | 3.3 | 3.5 | 3.6 |
| 技術職 | 2.5 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| 非技術職 | 3.5 | 3.7 | 4.1 | 4.0 |
| 白人 | 61.0 | 59.4 | 57.5 | 58.5 |
| 経営幹部 | 63.0 | 67.7 | 65.2 | 65.9 |
| マネージャー職 | 67.8 | 66.9 | 65.0 | 65.1 |
| 技術職 | 44.2 | 43.8 | 41.2 | 41.9 |
| 非技術職 | 69.3 | 67.5 | 66.8 | 67.6 |

¹ 参照先開示事項：GRI 405-1：ガバナンス機関および社員のダイバーシティ。

² TC-SI-330a.3：(1)管理職、(2)技術職、(3)その他すべての社員における性別および人種/民族グループの代表性割合

人材の多様性(職種別)

Splunkでは、アイデンティティの組み合わせによる複数のグループで、比率が継続的に拡大している様子が見て取れます。これには、黒人およびマルチレイシャルの男性/女性、および先住民族の女性の経営幹部の比率が前年比で増加していることが挙げられます。さらに、黒人とマルチレイシャルの女性の比率が、技術職、マネージャー職、および全体としても前年比で大きくなっています。しかし、ラテン系とマルチレイシャルの男性の比率は全体的に減少していることがわかります。

| 人材の多様性(職種別) (%) ^{1, 2} | FY21 | | FY22 | | FY23 | |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 |
| アジア系 | 10.1 | 17.6 | 11.4 | 18.2 | 10.9 | 17.3 |
| 経営幹部 | 7.6 | 15.7 | 7.8 | 17.8 | 8.1 | 15.6 |
| マネージャー職 | 9.4 | 13.2 | 9.3 | 14.7 | 10.0 | 14.4 |
| 技術職 | 13.5 | 35.3 | 15.1 | 35.7 | 15.3 | 34.6 |
| 非技術職 | 8.4 | 8.4 | 9.3 | 8.3 | 8.6 | 7.9 |
| 黒人 | 1.4 | 2.8 | 1.8 | 2.8 | 2.1 | 3.1 |
| 経営幹部 | 1.4 | 0.0 | 0.0 | 1.1 | 0.5 | 1.4 |
| マネージャー職 | 0.9 | 1.4 | 0.8 | 2.1 | 1.2 | 2.2 |
| 技術職 | 0.3 | 1.5 | 0.5 | 1.7 | 0.8 | 1.5 |
| 非技術職 | 2.1 | 3.5 | 2.5 | 3.4 | 2.9 | 4.0 |
| 先住民族 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.3 |
| 経営幹部 | 0.0 | 0.8 | 0.2 | 0.6 | 0.3 | 0.5 |
| マネージャー職 | 0.3 | 0.5 | 0.3 | 0.4 | 0.3 | 0.4 |
| 技術職 | 0.0 | 0.1 | 0.1 | 0.2 | 0.1 | 0.2 |
| 非技術職 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 0.3 | 0.4 | 0.4 |

| 人材の多様性(職種別) (%) ^{1, 2} | FY21 | | FY22 | | FY23 | |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 |
| ラテン系 | 1.9 | 2.7 | 1.6 | 2.7 | 1.5 | 2.4 |
| 経営幹部 | 2.0 | 1.2 | 1.7 | 2.0 | 1.5 | 2.0 |
| マネージャー職 | 2.2 | 1.8 | 1.5 | 2.3 | 1.0 | 1.7 |
| 技術職 | 0.6 | 2.5 | 0.5 | 2.6 | 0.5 | 2.7 |
| 非技術職 | 2.6 | 2.8 | 2.2 | 2.7 | 2.1 | 2.2 |
| マルチレイシヤル | 1.1 | 2.2 | 1.3 | 2.3 | 1.4 | 2.1 |
| 経営幹部 | 1.2 | 2.4 | 1.9 | 1.7 | 2.2 | 1.9 |
| マネージャー職 | 0.8 | 2.5 | 1.1 | 2.4 | 1.7 | 1.8 |
| 技術職 | 0.4 | 2.1 | 0.5 | 2.0 | 0.7 | 1.8 |
| 非技術職 | 1.4 | 2.3 | 1.7 | 2.4 | 1.7 | 2.2 |
| 白人 | 16.6 | 42.8 | 17.1 | 40.4 | 18.8 | 39.7 |
| 経営幹部 | 20.1 | 47.6 | 20.4 | 44.8 | 22.6 | 43.3 |
| マネージャー職 | 20.1 | 46.8 | 22.2 | 42.8 | 22.8 | 42.3 |
| 技術職 | 6.0 | 37.8 | 6.1 | 35.1 | 6.6 | 35.3 |
| 非技術職 | 22.1 | 45.4 | 23.4 | 43.4 | 25.4 | 42.2 |

¹ 参照先開示事項：GRI 405-1：ガバナンス機関および社員のダイバーシティ。

² TC-SI-330a.3：(1)管理職、(2)技術職、(3)その他すべての社員における性別および人種/民族グループの代表性割合

全体の採用状況

採用が人材の多様性を高めるための重要な方策だということには、依然として変わりはありません。FY23では、経営幹部、技術職、マネージャー職において女性の採用が伸びたことにより、全体的にも女性の比率が増加することになりました。また、マネージャー職におけるマルチレイシャルの社員が増加し、すべてのカテゴリ(経営幹部、マネージャー職、技術職、非技術職、および全体)において黒人/アフリカ系の採用が全般的に増加していることがわかります。しかし、ラテン系およびマルチレイシャルの社員の全体的な採用比率は、前年比で減少しています。

| 全体の雇用状況(%) ^{1, 2} | FY21 | FY22 | FY23 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 女性 | 31.2 | 33.4 | 34.3 |
| 経営幹部 | 36.5 | 35.3 | 39.0 |
| マネージャー職 | 33.8 | 32.4 | 37.4 |
| 技術職 | 18.3 | 24.2 | 25.6 |
| 非技術職 | 36.5 | 37.1 | 36.2 |
| 男性 | 68.8 | 66.6 | 65.7 |
| 経営幹部 | 63.5 | 64.7 | 61.0 |
| マネージャー職 | 66.2 | 67.6 | 62.6 |
| 技術職 | 81.7 | 75.8 | 74.4 |
| 非技術職 | 63.5 | 62.9 | 63.8 |
| アジア系 | 28.2 | 31.7 | 20.3 |
| 経営幹部 | 23.4 | 30.0 | 17.8 |
| マネージャー職 | 10.0 | 29.4 | 22.7 |
| 技術職 | 48.1 | 54.7 | 47.5 |
| 非技術職 | 18.4 | 19.7 | 12.4 |

¹ 参照先開示事項：GRI 405-1：ガバナンス機関および社員のダイバーシティ。

² TC-SI-330a.3：(1)管理職、(2)技術職、(3)その他すべての社員における性別および人種/民族グループの代表性割合

| 全体の雇用状況(%) ^{1, 2} | FY21 | FY22 | FY23 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 黒人 | 6.5 | 5.5 | 8.1 |
| 経営幹部 | 1.1 | 2.5 | 5.6 |
| マネージャー職 | 2.5 | 3.7 | 4.5 |
| 技術職 | 2.5 | 3.5 | 4.2 |
| 非技術職 | 8.5 | 6.6 | 9.2 |
| 先住民族 | 1.1 | 0.4 | 0.6 |
| 経営幹部 | 2.1 | 0.8 | 0.0 |
| マネージャー職 | 2.5 | 0.5 | 0.0 |
| 技術職 | 0.3 | 0.4 | 0.0 |
| 非技術職 | 1.6 | 0.5 | 0.8 |
| ラテン系 | 4.2 | 3.2 | 3.2 |
| 経営幹部 | 3.2 | 3.3 | 2.2 |
| マネージャー職 | 2.5 | 1.6 | 0.8 |
| 技術職 | 3.6 | 2.2 | 2.7 |
| 非技術職 | 4.5 | 3.7 | 3.3 |
| マルチレイシャル | 3.0 | 4.2 | 3.3 |
| 経営幹部 | 1.1 | 3.3 | 3.3 |
| マネージャー職 | 0.0 | 3.7 | 3.8 |
| 技術職 | 2.2 | 3.3 | 2.7 |
| 非技術職 | 3.4 | 4.6 | 3.4 |
| 白人 | 56.9 | 54.9 | 64.6 |
| 経営幹部 | 69.1 | 60.0 | 71.1 |
| マネージャー職 | 82.5 | 61.0 | 68.2 |
| 技術職 | 43.2 | 35.9 | 43.0 |
| 非技術職 | 63.7 | 64.9 | 70.9 |

¹ 参照先開示事項：GRI 405-1：ガバナンス機関および社員のダイバーシティ。

² TC-SI-330a.3：(1)管理職、(2)技術職、(3)その他すべての社員における性別および人種/民族グループの代表性割合

採用状況(職種別)

データからは、ラテン系の女性と黒人/アフリカ系の女性および男性の全体的な採用比率が前年比で増加していることが見てとれます。また、黒人/アフリカ系女性およびマルチレイシャルの女性の採用比率が、経営幹部、マネージャー職、技術職において伸び続けていることも満足のいく結果と言えます。しかし、ラテン系の男性の比率が、特に経営幹部において減少しており、さらには先住民族の女性やマルチレイシャルの男性の採用率が、すべてのカテゴリ(経営幹部、マネージャー職、技術職、非技術職、および全体)で減少していることがわかります。このように、この分野での進捗にはプラスとマイナスの両面があり、Splunkが目標とするレベルにはまだ達していません。Splunkでは、これまで採用比率の低かったすべてのグループの比率を、特に経営幹部において増やすことに今後も注力し、全体的な多様性の目標を達成するために、採用活動を最重要な取り組みとして位置付けていくつもりです。それに向けて、将来を見据えて継続的かつ持続的に多様性を向上させることができるように、今後も引き続き人材関連の活動全域でシステムとプロセスの強化を図っていきます。

| 採用状況(職種別) (%) ^{1, 2} | FY21 | | FY22 | | FY23 | |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 |
| アジア系 | 10.9 | 17.3 | 13.5 | 18.3 | 8.1 | 12.3 |
| 経営幹部 | 9.6 | 13.8 | 10.8 | 19.2 | 6.7 | 11.1 |
| マネージャー職 | 7.5 | 2.5 | 11.8 | 17.6 | 9.1 | 13.6 |
| 技術職 | 12.9 | 35.2 | 18.6 | 36.1 | 16.0 | 31.6 |
| 非技術職 | 9.9 | 8.5 | 10.8 | 8.9 | 5.8 | 6.7 |
| 黒人 | 2.1 | 4.4 | 2.2 | 3.3 | 3.5 | 4.5 |
| 経営幹部 | 0.0 | 1.1 | 0 | 2.5 | 3.3 | 2.2 |
| マネージャー職 | 2.5 | 0.0 | 0.5 | 3.2 | 3.0 | 1.5 |
| 技術職 | 0.6 | 1.9 | 0.9 | 2.6 | 2.7 | 1.5 |
| 非技術職 | 2.9 | 5.6 | 2.9 | 3.7 | 3.8 | 5.3 |
| 先住民族 | 0.5 | 0.6 | 0.3 | 0.2 | 0.2 | 0.4 |
| 経営幹部 | 0.0 | 2.1 | 0.8 | 0 | 0.0 | 0.0 |
| マネージャー職 | 2.5 | 0.0 | 0.5 | 0 | 0.0 | 0.0 |
| 技術職 | 0.0 | 0.3 | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 0.0 |
| 非技術職 | 0.8 | 0.8 | 0.3 | 0.2 | 0.2 | 0.6 |

¹ 参照先開示事項：GRI 405-1：ガバナンス機関および社員のダイバーシティ。

² TC-SI-330a.3：(1)管理職、(2)技術職、(3)その他すべての社員における性別および人種/民族グループの代表性割合

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長

データに関する
責任

環境のサステナ
ビリティ

付録

| 人材の多様性(職種別) (%) ^{1, 2} | FY21 | | FY22 | | FY23 | |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 |
| ラテン系 | 1.6 | 2.6 | 1 | 2.2 | 1.5 | 1.7 |
| 経営幹部 | 2.1 | 1.1 | 0 | 3.3 | 1.1 | 1.1 |
| マネージャー職 | 2.5 | 0.0 | 0 | 1.6 | 0.0 | 0.8 |
| 技術職 | 1.0 | 2.6 | 0.2 | 2 | 0.4 | 2.3 |
| 非技術職 | 1.9 | 2.6 | 1.4 | 2.2 | 1.8 | 1.6 |
| マルチレイシヤル | 1.3 | 1.7 | 1.5 | 2.7 | 1.4 | 1.8 |
| 経営幹部 | 1.1 | 0.0 | 1.7 | 1.7 | 3.3 | 0.0 |
| マネージャー職 | 0.0 | 0.0 | 1.1 | 2.7 | 3.0 | 0.8 |
| 技術職 | 0.6 | 1.6 | 1.1 | 2.2 | 1.5 | 1.1 |
| 非技術職 | 1.6 | 1.8 | 1.7 | 2.9 | 1.3 | 2.0 |
| 白人 | 18.8 | 38.1 | 17.9 | 37.1 | 23.0 | 41.6 |
| 経営幹部 | 25.5 | 43.6 | 22.5 | 37.5 | 28.9 | 42.2 |
| マネージャー職 | 32.5 | 50.0 | 22.5 | 38.5 | 27.3 | 40.9 |
| 技術職 | 6.1 | 37.1 | 5.9 | 30 | 6.1 | 36.9 |
| 非技術職 | 25.1 | 38.6 | 24.2 | 40.8 | 28.0 | 43.0 |

¹ 参照先開示事項：GRI 405-1：ガバナンス機関および社員のダイバーシティ。

² TC-SI-330a.3：(1)管理職、(2)技術職、(3)その他すべての社員における性別および人種/民族グループの代表性割合

離職に関する指数

Splunkにおける女性の全般的な定着率は前年比で改善しており、これは満足の結果でした。同時に、今後はラテン系、黒人/アフリカ系、マルチレイシャルの社員の定着率向上を目指して重点的に取り組んでいく予定です。

| 離職 ^{1, 2} | FY21 | FY22 | FY23 |
|--------------------|------|------|------|
| 性別(グローバル) | | | |
| 女性 | 93 | 90 | 91 |
| 男性 | 103 | 104 | 104 |
| 人種別/民族別(米国) | | | |
| アジア系 | 84 | 89 | 88 |
| 黒人 | 97 | 111 | 109 |
| 先住民族 | 121 | 115 | 81 |
| ラテン系 | 119 | 96 | 116 |
| マルチレイシャル | 67 | 111 | 104 |
| 白人 | 107 | 104 | 104 |

¹ 会社全体の平均定着率を基準指数100とし、各グループの定着率をそれと比較して指数化することで定着率を評価しています。データは指数であり、人数ではありません。

² 参照先開示事項：GRI 401-1：社員の新規雇用と離職

人材構成

| 人材構成 ¹ | FY20 | FY21 | FY22 | FY23 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 全世界の社員数 | 5,800 | 6,500 | 7,500 | 8,000 |
| 米国内の社員数 | 71.4% | 71.5% | 71% | 70% |
| 米国外の社員数 | 28.6% | 28.5% | 29% | 30% |

¹ 参照先開示事項：GRI 2-7-a：社員の総数と性別/地域別の内訳を報告する。TC-SI-330a.1：(1)外国籍、(2)海外に所在する社員の割合。

社会貢献データ

FY23の社会貢献データには、Splunkの社会貢献活動に関連した支出金額とボランティア時間数が含まれます。数値は四捨五入されているため、合計値は一致しない場合があります。

社会貢献への支出金額：7年間の追跡データおよび累積合計額

| 社会貢献：支出金額 | FY17 | FY18 | FY19 | FY20 | FY21 | FY22 | FY23 | 累積合計額 FY17 ~ FY23 |
|--|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| 企業による寄付(「Splunkの公約」)(米ドル) | | | | | | | | |
| 企業による直接寄付 | | | | | | | | |
| 企業による寄付および助成金 (Splunk Inc.からの金銭による直接寄付) | \$15,000 | \$699,107 | \$1,088,422 | \$1,395,557 | \$3,053,323 | \$2,938,461 | \$2,805,526 | \$11,995,396 |
| 現物寄付の支出相当額 | | | | | | | | |
| ソフトウェアの寄付 ¹ (Splunkのソフトウェアライセンスの小売価格) | \$840,000 | \$2,050,000 | \$3,210,000 | \$4,220,000 | \$4,000,000 | \$3,620,000 | \$4,480,000 | \$22,420,000 |
| トレーニングの寄付 ² (Splunkのトレーニングコースの小売価格) | 報告なし | \$16,000 | \$1,815,000 | \$2,591,000 | \$3,414,000 | \$2,654,500 | \$3,250,600 | \$13,741,100 |
| 社員のボランティア活動の支出相当額 | | | | | | | | |
| 社員のボランティア活動 ³ (自己申告されたボランティア時間数の支出相当額) | 報告なし | \$59,251 | \$183,505 | \$281,533 | \$115,099 | \$253,176 | \$606,190 | \$1,498,754 |
| 企業による寄付の総額 (金銭 + 現物) | \$855,000 | \$2,824,358 | \$6,296,927 | \$8,488,090 | \$10,582,422 | \$9,466,137 | \$11,142,316 | \$49,655,250 |
| 社員による寄付(米ドル) | | | | | | | | |
| 社員による直接寄付 | | | | | | | | |
| 社員個人による寄付 (Splunk社員による金銭による直接寄付) | 報告なし | \$70,955 | \$80,230 | \$132,923 | \$372,812 | \$809,849 | \$800,627 | \$2,267,396 |
| 寄付の総額(企業と社員の合計) | \$855,000 | \$2,895,313 | \$6,377,157 | \$8,621,013 | \$10,955,234 | \$10,275,986 | \$11,942,943 | \$51,922,646 |

¹ 非営利組織に寄付された製品のドル額については、オンプレミス版Splunk Enterprise (10GB)の1ライセンスあたりの定価を10,000ドルとし、これに寄付されたオンプレミス版Splunk Enterprise (10GB)のライセンス数を乗じて算出しています。

² Splunkは、非営利セクターや教育セクターと提携し、受講生に無料のSplunk Fundamentals 1およびSplunk Fundamentals 2を提供しています。2021年10月(Q3 FY22)、コースの提供方法に変更があり、コースは単一ピックで提供されるようになりました。金額は、適正市場価格が設定されたコース(受講生には無料で提供)に登録した受講生の数に、コースの適正市場価格を乗じて算出した金額を表しています。

³ ボランティア活動の支出相当額は、自己申告されたボランティア時間数に、米国におけるボランティア活動の時間あたりの社会的価値(時給換算)を乗じた金額です。Splunkでは、IndependentSector.orgにおけるサードパーティーによる「Value of Volunteer」データテーブルを使用して、レポート公開年における平均時給を導き出しています。

社会貢献ボランティア活動：7年間の追跡データおよび累積合計額

| | | | | | | | | 累積合計額 |
|-------------------------------|------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-----------|
| 社会貢献：ボランティア時間数 | FY17 | FY18 | FY19 | FY20 | FY21 | FY22 | FY23 | FY17～FY23 |
| 社員によるボランティア活動 (自己申告された時間数) | 報告なし | 2,400 | 7,216 | 10,350 | 4,033 | 8,453 | 19,063 | 51,515 |

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkは、この「GRIコンテンツインデックス」に抜粋した情報に関して、2022年2月1日から2023年1月31日までの期間のレポートをGRIスタンダードに準拠して作成しました。グローバルインパクトレポート(GIR)に記載のある進捗、プログラム、目標に関する記述の開示については、会計年度を越えて2023年2月1日から7月31日までの情報を参照する場合があります。

コンテンツインデックスの作成には、次のGRIスタンダードが使用されました。GRI 1：基礎 2021、GRI 2：一般開示事項 2021、GRI 3：マテリアルな項目 2021、GRI 201：経済パフォーマンス 2016、GRI 302：エネルギー 2016、GRI 305：大気への排出 2016、GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016。

| 一般開示事項 | | 参照先およびコメント | |
|--------------------------|---|--|------------------------|
| 2-1 組織の詳細 | | | |
| 2-1-a | 正式名称を報告する | 2023年度年次報告書と招集通知 GIR23、Splunkについて | 129/243ページ 6/86ページ |
| 2-1-b | 組織の所有形態と法人格を報告する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 129/243ページ |
| 2-1-c | 本社の所在地を報告する | 2023年度年次報告書と招集通知 GIR23、Splunkについて | 129/243ページ 6/86ページ |
| 2-1-d | 事業を展開している国を報告する | Where We Work GIR23、Splunkについて | 6/86ページ 6/86ページ |
| 2-3 報告期間、報告頻度、連絡先 | | | |
| 2-3-a | サステナビリティ報告の報告期間と報告頻度を記載する | GIR23、報告対象期間 | 50/86ページ |
| 2-3-b | 財務報告の報告期間を明示し、サステナビリティ報告の期間と一致しない際はその理由を説明する | 2023年度年次報告書と招集通知 GIR23、報告対象期間 | 129/243ページ 50/86ページ |
| 2-3-c | 報告書または報告される情報の公開日を記載する | GIR23、将来予測記述 | 85ページ |
| 2-3-d | 報告書または報告される情報に関する問い合わせ窓口を明記する | GIR23、バックカバー | 85/86ページ |
| 2-4 情報の修正・訂正記述 | | | |
| 2-4-a | 過去の報告期間で提示した情報の修正・訂正記述について報告し、次のことを説明する i) 修正・訂正記述の理由 ii) 修正・訂正記述の影響 | GIR23、ESGデータテーブル | 60、61/86ページ |
| 2-5 外部検証 | | | |
| 2-5-a | 外部検証を得るための組織の方針と実務慣行を記載する。これには、最高ガバナンス機関および上級経営幹部の関与の有無とその内容も含める | GIR23、企業ガバナンスおよびESG GIR23、このレポートについて | 9～11/86ページ 50/86ページ |

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

一般開示事項

参照先およびコメント

2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係

| | | | |
|-------|---|---|-----------------------------|
| 2-6-a | 事業を展開するセクターを報告する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 133/243ページ |
| 2-6-b | 自らのバリューチェーンを、次の事項を含めて記載する i) 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場 ii) 組織のサプライチェーン iii) 組織の下流に位置する事業体とその活動 | 2023年度年次報告書と招集通知 Splunk List of Subsidiaries GIR23、サプライヤー | 133 ~ 138/243ページ 8/86ページ |

2-7 社員

| | | | |
|-------|----------------------|--|-------------------------|
| 2-7-a | 社員の総数と性別・地域別の内訳を報告する | 2022年ダイバーシティ年次レポート GIR23、ESGデータテーブル | 人材の多様性 63 ~ 71/86ページ |
|-------|----------------------|--|-------------------------|

2-9 ガバナンス構造と構成

| | | | |
|-------|--|---|-------------------------------|
| 2-9-a | 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構造を説明する | 2023年度年次報告書と招集通知 GIR23、企業ガバナンス、リスク、インテグリティ | 30/243ページ 10/86ページ |
| 2-9-b | 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジメントに関する意思決定およびその監督に責任を負う最高ガバナンス機関の委員会を一覧表示する | 2023年度年次報告書と招集通知 GIR23、企業ガバナンス、リスク、インテグリティ | 30/243ページ 10/86ページ |
| 2-9-c | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成について記載する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 13、15 ~ 16、 30 ~ 36/243ページ |

2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出

| | | | |
|--------|---|----------------------------------|-----------------------|
| 2-10-a | 最高ガバナンス機関およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセスを記載する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 15 ~ 16/243ページ |
| 2-10-b | 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準を記載する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 16 ~ 17、 28/243ページ |

2-11 最高ガバナンス機関の議長

| | | | |
|--------|---------------------------------------|----------------------------------|-----------|
| 2-11-a | 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部を兼ねているかどうかを報告する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 36/243ページ |
|--------|---------------------------------------|----------------------------------|-----------|

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

一般開示事項

参照先およびコメント

2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割

| | | | |
|--------|--|--|---|
| 2-12-a | サステナブルな発展に関わる組織のパーパス、価値観もしくはミッションステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と上級経営幹部が果たす役割を記載する | GIR23、企業ガバナンス、リスク、インテグリティ ガバナンスおよびサステナビリティ委員会憲章 | 10/86ページ Responsibilities and Duties |
| 2-12-b | 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデューディリジェンスやその他のプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割について記載する | GIR23、企業ガバナンス、リスク、インテグリティ ガバナンスおよびサステナビリティ委員会憲章 | 10/86ページ Responsibilities and Duties |

2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲

| | | | |
|--------|--|-------------------------------|-------------------|
| 2-13-a | 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトをマネジメントする責任を最高ガバナンス機関がどのように移譲しているかについて記載する | GIR23、企業ガバナンス、リスク、インテグリティ | 10～14/86ページ |
| 2-13-b | 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントについて、上級経営幹部またはその他の社員が最高ガバナンス機関に報告するプロセスと頻度を記載する | GIR23、このレポート内の「ガバナンス」セクションの内容 | 10、22、29、42/86ページ |

2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割

| | | | |
|--------|--|-----------------|-------------|
| 2-14-a | マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認するうえで最高ガバナンス機関が責任を負っているかどうかを報告し、責任を負っているなら、当該情報のレビューおよび承認のプロセスについて説明する | GIR23、社会貢献の優先事項 | 20、50/86ページ |
|--------|--|-----------------|-------------|

2-15 利益相反

| | | | |
|--------|---|---|----------|
| 2-15-a | 利益相反の防止および軽減のために最高ガバナンス機関が行っているプロセスについて説明する | Corporate Governance Guidelines | 「H」セクション |
|--------|---|---|----------|

2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価

| | | | |
|--------|--|----------------------------------|-----------|
| 2-18-b | 当該評価の独立性が確保されているか、また評価の頻度について報告する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 32/243ページ |
| 2-18-c | 最高ガバナンス機関の構成や組織の実務慣行における変化など、当該評価を受けて実施された施策について説明する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 32/243ページ |

一般開示事項

参照先およびコメント

2-19 報酬方針

| | | | |
|--------|---|----------------------------------|-----------------------------|
| 2-19-a | 最高ガバナンス機関のメンバーおよび上級経営幹部に対する報酬方針について説明する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 14、37～38、50～51、56、62/243ページ |
|--------|---|----------------------------------|-----------------------------|

2-20 報酬の決定プロセス

| | | | |
|--------|--|----------------------------------|-----------------------|
| 2-20-a | 報酬方針の策定および報酬の決定プロセスについて説明する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 14、50、56、60～61/243ページ |
| 2-20-b | 報酬に関する方針や提案に対するステークホルダー（株主を含む）の投票結果を報告する(該当する場合) | 2023年度年次報告書と招集通知 | 50/243ページ |

2-21 年間報酬総額の比率

| | | | |
|--------|--|----------------------------------|-----------|
| 2-21-a | 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全社員(最高額の報酬受給者を除く)の年間報酬総額の中央値を比べた比率を報告する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 84/243ページ |
| 2-21-c | データおよびその集計方法について理解するために必要な背景情報を報告する | 2023年度年次報告書と招集通知 | 84/243ページ |

2-22 サステナブルな発展に向けた戦略に関する声明

| | | | |
|--------|---|---|---------------------|
| 2-22-a | 組織とサステナブルな発展の関連性、およびサステナブルな発展に寄与するための組織の戦略に関する最高ガバナンス機関または最上位の上級経営幹部の声明について報告する | GIR23、CEOからのメッセージ 2023年度年次報告書と招集通知 、 CEOから株主へ向けたレター | 2/86ページ 4/243ページ |
|--------|---|---|---------------------|

2-23 方針声明

| | | | |
|--------|--|---|--|
| 2-23-a | 責任ある企業行動のための方針声明について記載する | GIR23、倫理とインテグリティを重視する文化の醸成 ビジネスの行動と倫理に関する規範 現代奴隷法の透明性に関する声明 SplunkのESGに関する声明 | 13/86ページ 5/28ページ 「Human Rights」セクション |
| 2-23-c | 方針声明が公開されているならリンクを記載し、公開されていないときはその理由を説明する | GIR23、ポリシーに関する立ち位置 Splunkの公共ポリシーに関する立ち位置 SplunkのESGに関する声明 | 15/86ページ |
| 2-23-d | 各方針声明が組織内のどの経営層で承認されているかについて、それが最上位の経営層かどうかを含め報告する | 「ビジネスの行動と倫理に関する規範」「ESGに関する声明」「ポリシーに関する立ち位置」「サプライヤー行動規範」を含むSplunkの方針声明は通常、経営陣によってレビューおよび承認を受けています。 | |

一般開示事項

参照先およびコメント

| | | |
|--------|--------------------------------------|---|
| 2-23-e | 方針声明が、組織の活動および取引関係にどの程度適用されているかを報告する | 各方針声明は通常、それが組織の活動および取引関係にどの程度適用されているかについて言及しています。この取引関係には、顧客、サプライヤー、社員、株主、ビジネスパートナー、当社が事業を展開しているコミュニティなどが含まれます。 |
|--------|--------------------------------------|---|

| | | |
|--------|---|---|
| 2-23-f | 方針声明について、労働者、ビジネスパートナーおよびその他の関連当事者にどのように伝えられているかを説明する | Splunkの方針声明(開示事項2-23-cに詳述されたものを含む)は、 SplunkのWebサイト に公開されています。 |
|--------|---|---|

2-24 方針声明の実践

| | | |
|--------|---|--|
| 2-24-a | 責任ある企業行動のための各方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているかについて説明する | SplunkのESGに関する声明 には、Splunkが行っている事業の環境、社会、ガバナンスの各側面に関連する現在の活動、アプローチ、立ち位置、コミットメントについての説明が記載されています。 |
|--------|---|--|

2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス

| | | | |
|--------|--|---|----------|
| 2-25-a | 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメントについて説明する | GIR23、倫理とインテグリティを重視する文化の醸成 苦情に対応する手段として、独立したサードパーティ組織によって管理されている Splunk Ethics and Compliance Hotline があります。 | 13/86ページ |
|--------|--|---|----------|

2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度

| | | | |
|--------|---------------------------------|--|-----------------------|
| 2-26-a | 個人が助言を求める制度および懸念を提起する制度について説明する | GIR23、倫理とインテグリティを重視する文化の醸成 ビジネスの行動と倫理に関する規範 | 13/86ページ 3、5/28ページ |
|--------|---------------------------------|--|-----------------------|

2-28 会員資格を持つ団体

| | | | |
|--------|---|----------------------------------|----------|
| 2-28-a | 業界団体、その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うものを報告する | GIR23、ボランティア活動のコミットメント、イニシアチブ、提携 | 19/86ページ |
|--------|---|----------------------------------|----------|

2-29 ステークホルダーエンゲージメントへのアプローチ

| | | | |
|--------|---|-------------------------|----------|
| 2-29-a | ステークホルダーとのエンゲージメントへのアプローチについて、エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリ、ステークホルダーエンゲージメントの目的、ステークホルダーとの意義あるエンゲージメントのための取り組み方法を含めて記載する | GIR23、ステークホルダーのエンゲージメント | 18/86ページ |
|--------|---|-------------------------|----------|

| マテリアルな項目 | | 参照先およびコメント | |
|----------------------------|---|--|----------------------|
| 3-1 マテリアルな項目の決定プロセス | | | |
| 3-1-a | マテリアルな項目の決定プロセスについて記載する | GIR23、ステークホルダーのエンゲージメント GIR23、社会貢献の優先事項 | 18/86ページ 20/86ページ |
| 3-1-b | マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや 専門家を明記する | GIR23、Splunkの優先事項 GIR23、社会貢献の優先事項 | 18/86ページ 20/86ページ |
| 3-2 マテリアルな項目のリスト | | | |
| 3-2-a | 組織のマテリアルな項目を一覧表示する | GIR23、社会貢献の優先事項 | 20/86ページ |
| 3-2-b | マテリアルな項目のリストについて、前報告期間からの変更点を報告する | GIR23、社会貢献の優先事項 | 20/86ページ |
| 3-3 マテリアルな項目のマネジメント | | | |
| 3-3-a | 経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なブ ラス/マイナスのインパクトを記載する | このレポートは、マテリアルな項目それぞれの管 理方法全般について説明するものですが(社会貢 献戦略の4つの柱)、「GRI 3-3 マテリアルな項目 のマネジメント」ガイドラインとより整合したも のにするために、今後2年間で記載範囲をさら に拡大していく予定です。 | |
| 3-3-b | 組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクト に関係しているかどうかを報告し、その活動または取引関係を記載する | 3-3-aの回答を参照。 | |
| 3-3-c | マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメントを記載する | GIR23、公共ポリシープロセスへの参画 Splunkの公共ポリシーに関する立ち位置 Splunk ESGに関する声明 | 15/86ページ |
| 3-3-d | 当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置を 記載する | 以下の各章に記載されている戦略および管理の アプローチを参照してください： 社会貢献(21ページ)、 倫理的かつインクルーシブな成長(28ページ)、 データに関する責任(37ページ)、 環境のサステナビリティ(41ページ) | |
| 3-3-e | 講じた措置の有効性の追跡について報告する | 3-3-aの回答を参照。 | |
| 3-3-f | 講じた措置の決定(3-3-d)または措置の有効性の評価(3-3-e)で、 ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたかを記載する | 3-3-aの回答を参照。 | |

| 特定項目 | 参照先およびコメント |
|--------------------------------|---|
| 201 経済パフォーマンス | |
| 201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | GIR23、気候レジリエンスとイノベーション 2023年度年次報告書と招集通知、リスク要因、気候変動 2022 CDP Response 44 ~ 45/86ページ 172/243ページ C2.3、C2.3b、C2.4、 C2.4a、C3.1、C3.2a、 C3.3、C3.4 |
| 201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | 2023年度年次報告書と招集通知 72、141/243ページ |
| 302 エネルギー | |
| 302-1 組織内のエネルギー消費量 | GIR23、ESGデータテーブル 51 ~ 54/86ページ |
| 302-2 組織外のエネルギー消費量 | GIR23、ESGデータテーブル 59 ~ 61/86ページ |
| 302-3 エネルギー原単位 | GIR23、ESGデータテーブル 56/86ページ |
| 303 水と廃水 | |
| 303-5 水と廃水、水ストレスを伴う地域での事業活動 | GIR23、ESGデータテーブル 62/86ページ |
| 305 大気への排出 | |
| 305-1 直接的なGHG排出(スコープ1) | GIR23、ESGデータテーブル 55 ~ 58、60/86ページ |
| 305-2 間接的なGHG排出(スコープ2) | GIR23、ESGデータテーブル 55 ~ 58、60/86ページ |
| 305-3 その他の間接的なGHG排出(スコープ3) | GIR23、ESGデータテーブル 55 ~ 56、59 ~ 61/86 |
| 305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位 | GIR23、ESGデータテーブル 56/86ページ |
| 405 ダイバーシティと機会均等 | |
| 405-1 ガバナンス機関および社員のダイバーシティ | 2023年度年次報告書と招集通知 GIR23、ESGデータテーブル 2022年ダイバーシティ年次レポート 18/243ページ 63 ~ 66/86ページ 人材の多様性 |

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

SplunkのESG情報開示について、SASBの「ソフトウェアおよびITサービスサステナビリティ会計基準(バージョン2018-10)」への準拠の状況を以下の表に示します。

| SASBトピック | | 参照先およびコメント |
|-------------------------------------|--|--|
| エネルギー管理 | | |
| TC-SI-130a.1 | (1)総エネルギー消費量、(2)グリッド電力の割合、(3)再生可能エネルギーの割合 | GIR23、ESGデータテーブル 51 ~ 54/86ページ |
| TC-SI-130a.3 | データセンターのニーズに対する戦略的なプランニングへの環境配慮の統合に関する検討 | コンピューティング(サーバー、IT資産)に充てられた、FY23のデータセンターにおける見積もり消費量は、認証済みの再生可能エネルギー証書(REC)および国際REC (I-REC)を使用して、100%再生可能エネルギーによって供給されています。Splunkでは、将来的に公開が予定されている気候戦略レポートに、データセンターに関連する環境上の考慮事項についての考察を含めることを予定しています。 |
| 顧客のプライバシー | | |
| TC-SI-220a.1 | 行動に基づく広告と利用者のプライバシーに関する方針と実務の説明 | GIR23、データプライバシー Splunk Privacy Policy Data Privacy at Splunk 39/86ページ |
| 社員のエンゲージメント、ダイバーシティ、インクルージョン | | |
| TC-SI-330a.1 | (1)外国籍、(2)海外に所在する社員の割合 | GIR23、ESGデータテーブル 71/86ページ |
| TC-SI-330a.2 | 社員エンゲージメントの割合 | GIR23、社員エンゲージメント 23/243ページ |
| TC-SI-330a.3 | (1)管理職、(2)技術職、(3)その他すべての社員における性別および人種/民族グループの代表性割合 | GIR23、ESGデータテーブル 2022年ダイバーシティ年次レポート 63 ~ 66/243ページ 人材の多様性 |
| システムリスクの管理 | | |
| TC-SI-550a.2 | 事業の中断に係る事業継続リスクの説明 | 2023年度年次報告書と招集通知 142 ~ 143/243ページ |

はじめに

社会貢献

倫理的かつ
インクルーシブ
な成長データに関する
責任環境のサステナ
ビリティ

付録

Splunkは気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)とその提言に賛同しており、この気候関連情報開示のための主要なプラクティスに準拠した形で気候関連情報を開示しています。自社の気候戦略を進める中、今後もTCFDの提言と整合するように、透明性が高く他社と比較可能な気候関連情報開示を続けていくことを目指しています。Splunkの現在の気候関連情報開示が、TCFDの11の提言とどのように関連しているかを以下の表に示します。

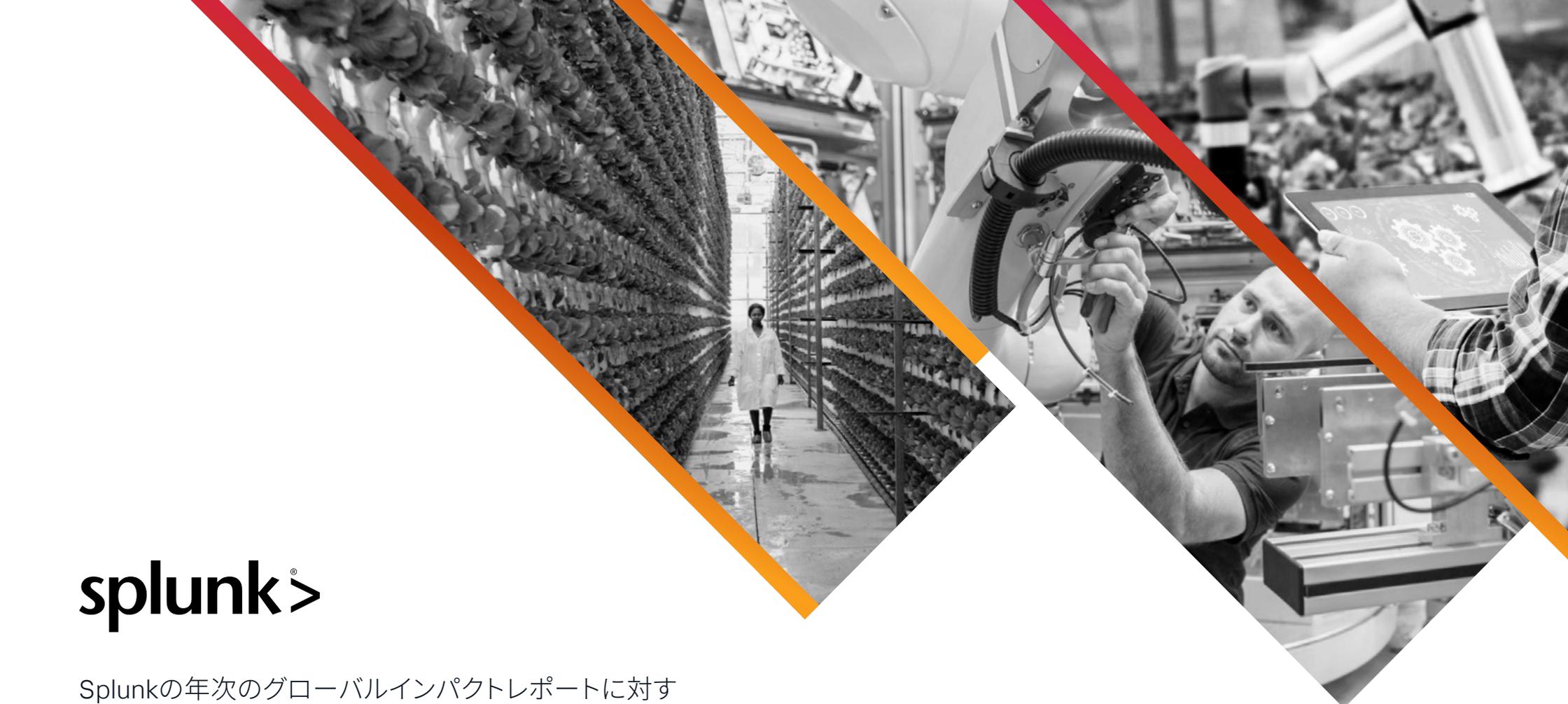
| テーマ | 提言 | ソース | 参照先 |
|-------|--|--|---|
| ガバナンス | a) 気候関連のリスクおよび機会についての、取締役会による監視体制を説明する | ガバナンスおよびサステナビリティ委員会憲章 監査委員会憲章、目的(「気候変動リスクを含む企業リスクの管理フレームワークの妥当性と有効性を監督する」) GIR23、環境のサステナビリティ(ガバナンス) 2023年度年次報告書と招集通知 2022 CDP Climate Response | Responsibility and Duties Purpose 42 ~ 43/86ページ 29 ~ 30、36、140/243 C1.1b |
| | b) 気候関連のリスクおよび機会を評価・管理するうえでの経営者の役割を説明する | GIR23、エンタープライズリスクマネジメント。気候変動の物理的リスクおよび移行リスクは、ESGおよびサステナビリティ担当シニアディレクターによって評価された後にSplunkの企業リスク管理プログラムに統合され、経営幹部によってレビューされます。 GIR23、環境のサステナビリティ(ガバナンス) 2022 CDP Climate Response | 12 42 ~ 43/86ページ C1.2、C1.2a |
| 戦略 | a) 組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクおよび機会を説明する | Splunkの気候レジリエンスとイノベーションに関するグローバルな戦略(GIR23の44 ~ 45ページを参照)では、「2023年度年次報告書と招集通知」で開示されている現状の気候変動リスクの内容の更新作業に関する最新情報に言及しています。この更新作業の結果は将来の情報開示で公開する予定です。 2023年度年次報告書と招集通知 GIR23、気候レジリエンスとイノベーション 2022 CDP Climate Response | 172/243ページ 44 ~ 45/86ページ C2.1a、C2.3、C2.3b、 C2.4、C2.4a |
| | b) 気候関連のリスクおよび機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する | GIR23、気候レジリエンスとイノベーション 2023年度年次報告書と招集通知 2022 CDP Climate Response | 44 ~ 45/86ページ 172/243ページ C2.3b、C2.4a、C3.1、 C3.3、C3.4 |
| | c) 2° C以下シナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえて、組織の戦略のレジリエンスについて説明する | Splunkの気候レジリエンスとイノベーションに関するグローバルな戦略(GIR23の44 ~ 45ページを参照)では、「2023年度年次報告書と招集通知」で開示されている現状の気候変動リスクの内容の更新作業に関する最新情報に言及しています。更新作業は、このTCFDの情報開示に関する提言に準拠して、3つの気候関連シナリオに対するレジリエンスを評価することによって行われています。この更新作業の結果は将来の情報開示で公開する予定です。 | |

| テーマ | 提言 | ソース | 参照先 |
|-------|--|---|----------------------------------|
| リスク管理 | a) 組織が気候関連リスクを識別・評価するプロセスを説明する | ESGおよびサステナビリティ担当シニアティディレクターの管理の下、グローバル気候変動リスクアセスメントを実施して気候変動の物理的リスクおよび移行リスクを特定および評価し、リスクの規模と範囲を4段階(低から高)に分類整理しました。物理的リスク(河川の反乱/内陸部の洪水/沿岸洪水、猛暑、干ばつ、山火事、異常気象)は、IPCC RCP 1.9、4.5、8.5のシナリオを基に予測しました。移行リスクは、次の基準に基づいています。GHGの価格上昇と報告義務の強化、自国が決定する貢献(NDC)、排出量ネットゼロ目標、国の気候変動適応、および各種国家規制によるリスク。その後、物理的リスクおよび移行リスクの情報が集約され、4つの領域に分けて優先順位付けマトリックスにプロットされました。他のリスクとの関連における気候関連リスクの相対的な重要度を判断するために、結果はSplunkのERMプログラムの既存のリスク分類フレームワークと事業継続性に関する企業リスクアセスメントマッピングツールに対応付けられ、リスクの影響(結果と重大度)および見通し(緊急性と脆弱性)に関連するすべての企業リスクが評価されます。企業リスク管理プログラムについては、GIR23の12ページに詳しい説明があります。この評価結果は将来的に公開される予定です。 GIR23、気候レジリエンスとイノベーション 2022 CDP Climate Response | 44 ~ 45/86ページ C2.1、C2.2、C2.2a |
| | b) 組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する | Splunkでは、企業リスク管理システムを使用して気候関連リスクの管理を行っています(GIR23の12ページを参照)。Splunkの気候レジリエンスとイノベーションに関するグローバルな戦略(GIR23の44 ~ 45ページを参照)では、「2023年度年次報告書と招集通知」で開示されている現状の気候変動リスクの内容の更新作業に関する最新情報に言及しています。更新作業は、このTCFDの情報開示に関する提言に準拠して、3つの気候関連シナリオに対するレジリエンスを評価することによって行われています。この更新作業の結果は将来の情報開示で公開する予定です。 2022 CDP Climate Response | C2.1、C2.2 |
| | c) 組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する | リスク管理：b)の開示事項(上述)のコメントを参照してください。 2022 CDP Climate Response | C2.1、C2.2 |

| テーマ | 提言 | ソース | 参照先 |
|-------|--|---|--|
| 指標と目標 | a) 組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標を開示する | リスク管理：b) の開示事項(上述)のコメントを参照してください。 2022 CDP Climate Response | C4.1a、C4.2、C4.2a、C4.2b |
| | b) スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス(GHG)排出量と、その関連リスクについて開示する | Splunkの気候レジリエンスとイノベーションに関するグローバルな戦略(GIR23の44～45ページを参照)では、「2023年度年次報告書と招集通知」で開示されている現状の気候変動リスクの内容の更新作業に関する最新情報に言及しています。更新作業は、このTCFDの情報開示に関する提言に準拠して、3つの気候関連シナリオ(スコープ1、2、3の排出量に関連する潜在的なリスクを含む)に対するレジリエンスを評価することによって行われています。この更新作業の結果は将来の情報開示で公開する予定です。 2022 CDP Climate Response GIR23、気候レジリエンスとイノベーション GIR23、ESGデータテーブル | C6.1、C6.3、C6.5、C6.5a 44～45/86ページ 55～61/86ページ |
| | c) 組織が気候関連リスクおよび機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績について説明する | Splunkの気候レジリエンスとイノベーションに関するグローバルな戦略(GIR23の44～45ページを参照)では、短期的な気候目標を設定および評価することで、2050年までに気温上昇を1.5°C以内に抑えてネットゼロを実現するという長期的な目標達成への取り組みに関する最新情報に言及しています。作業は現在進行中です。作業が完了したところで、結果を公開する予定です。 2022 CDP Climate Response | C4.1、C4.1a、C4.2、C4.2b |

将来予測記述

このレポートには、リスクや不確実性も含めた、Splunkの将来のビジネスに関する将来予測記述が含まれることがあります。実際の結果は、これらの将来予測記述で予測されている事態と著しく異なる場合があります。将来予測記述には、過去の事実に基づかない記述が含まれており、それらの記述は多くの場合、「目指す」、「考える」、「可能性がある」、「推定する」、「予定する」、「努力する」といった表現や、将来予測記述を示すことを意図した類似の表現が使用されていますが、表現はこれらに限定されません。このような記述には、当社の事業計画と目標、目標を達成するための戦略とシステム、プログラムとポリシーへのコミットメント、ESGイニシアチブに対する見通しと優先事項に関する記述が含まれますが、これらに限定されません。これらの記述には、当社が今日入手できる情報に基づく経営幹部の現在の予想、推定、想定が反映されています。これらの将来予測記述は、将来の業績を保証するものではなく、重大なリスク、不確実性、その他の要因が関係して、実際の結果、業績、成果が、このレポートに含まれる将来予測記述で明示または暗示される結果、業績、成果とは大きく異なる可能性があります。これらのリスク、不確実性、およびその他の要因は特に次のものと深く関係します。インフレ圧力、経済の不確実性、金融の不安定性、金利の上昇、政治不安と社会的衝突、情報技術とサイバーセキュリティ支出への影響を含むマクロ経済環境。またその他にも、Splunkの急成長に伴うリスク(特に米国以外)、大規模な事業投資や買収からの価値実現の失敗(新製品や新サービスを含む)、オンプレミスからクラウドサービスへの移行に伴う収益および利益が確定するタイミングへの影響、複数年契約の前払いによる一般的な請求方法から年間ベースの請求方法への移行に伴う現金回収への影響、複数製品のソフトウェアおよびサービスへの移行、買収した事業や技術の統合の失敗、負債義務の返済の失敗または転換社債に関連した悪影響、ウクライナ戦争を含む地政学的事象、全般的な市場、政治経済、ビジネスの状況、市場の競争状況、そして経営陣の交代や社員の離職などがあります。将来の業績に影響を与える可能性のある要因についての考察は、当社に影響を与える可能性のあるリスク要因およびこのレポートに含まれる将来予測記述とともに、www.sec.govから入手可能な最新資料であるSECのForm 10-Qに記載されています。このレポートに含まれる将来予測記述は、2023年10月3日の時点において作成されたものです。2023年10月3日より後にこのレポートの内容が見直され、Webサイトなどで公開された場合でも、最新情報または正確な情報が反映されない可能性があります。当社は、適用法で義務付けられている場合を除き、新しい情報や将来の事象などに基づいて将来予測記述を更新または改訂する義務を負いません。



splunk>

Splunkの年次のグローバルインパクトレポートに対するコメントやフィードバックは、次のメールアドレス宛にお寄せください：globalimpact@splunk.com

最後までお読みいただき、ありがとうございました。

© 2023 Splunk Inc. 無断複写・転載を禁じます。Splunk, Splunk>およびTurn Data Into Doingは、米国およびその他の国におけるSplunk Inc.の商標または登録商標です。他のすべてのブランド名、製品名、もしくは商標は、それぞれの所有者に帰属します。

コンテンツ制作：kamrincommunications.com

デザイン：worksdesign.com

写真提供：Alyssa Pollock、Ameer Basheer