

Western Digital.

2021年度

# SUSTAINABILITY REPORT

サステナビリティレポート





|               |    |
|---------------|----|
| CEOレター        | 2  |
|               |    |
| 2021年度のストーリー  | 3  |
| 当社について        | 4  |
| 2021年度のハイライト  | 5  |
| ESGへのアプローチ    | 6  |
| COVID-19への対応  | 7  |
| 制度的な人種差別への対応  | 7  |
| 受賞と表彰         | 8  |
| 製品イノベーションの推進  | 9  |
| 環境への負荷の最小化    | 11 |
| サプライチェーンの強化   | 13 |
| 人材への投資        | 16 |
| グローバル慈善活動     | 19 |
| 誠意ある事業遂行      | 21 |
|               |    |
| 一般開示情報        |    |
|               |    |
| 当社のビジネス       | 23 |
| 会社について        | 23 |
| 当社の事業展開と人材    | 23 |
|               |    |
| 当社の戦略         | 23 |
| ステークホルダーとの関わり | 23 |
| 重要課題          | 23 |
| ガバナンス         | 25 |
|               |    |
| 環境            | 26 |
| エネルギーと排出ガス    | 26 |
| 製品ライフサイクルの影響  | 29 |
| 化学物質と危険物質     | 31 |

|                     |    |
|---------------------|----|
| サプライチェーン            | 32 |
| 人権と労働慣行             | 32 |
| 重要鉱物および金属           | 34 |
| サプライチェーンの弾力性        | 39 |
|                     |    |
| 労働力、職場、コミュニティ       | 40 |
| 多様性、公平性、インクルージョン    | 40 |
| 従業員にとっての魅力          | 43 |
| 定着率と意欲              | 43 |
| 健康と安全               | 47 |
|                     |    |
| グローバル慈善活動           | 50 |
| STEM教育              | 50 |
| 飢餓救済                | 50 |
| 環境保護                | 50 |
| 平等                  | 51 |
|                     |    |
| 誠実性                 | 51 |
| 企業倫理                | 51 |
| 腐敗防止                | 52 |
| データのプライバシー保護とセキュリティ | 53 |
|                     |    |
| ESGデータ              | 55 |
|                     |    |
| インデックス              | 63 |
| GRIインデックス           | 63 |
| SASBハードウェア標準インデックス  | 70 |
| SASB半導体標準インデックス     | 71 |
| TCFDインデックス          | 72 |
| UN SDGsインデックス       | 73 |

# このレポートについて

[GRI 102-50, 102-54](#)

このほど、ウェスタンデジタルは2021年度版サステナビリティレポートを公開する運びとなりました。このレポートは、GRI（Global Reporting Initiative）標準の、Core（中核）オプションに基づいて作成されたもので、SASB（米国サステナビリティ会計基準審議会）が定めるハードウェア標準と半導体標準も参考にしています。さらに、情報開示については、UN SDGs（国連の持続可能な開発目標）とTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の基準に従っています。詳しくは、このレポートの[インデックス](#)を参照してください。

ウェスタンデジタルのビジネスにとって、サステナビリティの重要性がますます高まっていることを受けて、当社は2021年度のレポートより、サステナビリティレポートの発行時期を当社の会計年度に合わせることにしました。ウェスタンデジタルの2021年度サステナビリティレポートは、前回のレポートからこれまでに完了した業績に基づいて構成されているほか、業界のリーダーとして、また世界の企業市民として、サステナビリティへのコミットメントをさらに強化する内容となっています。このレポートは、ステークホルダーの皆様へ、当社のサステナビリティに対する取り組みの進捗状況を透明性をもって報告するものですが、同時に、当社がESG（環境・社会・ガバナンス）にもたらすと思われる最大の影響、リスク、機会を評価し、今後の当社の取り組みをさらに強化するための継続的な努力についても説明しています。

このレポートは、以下の3つのセクションで構成されています。1つ目のセクション、[2021年度のストーリー](#)は、2021年度における重要な出来事について報告しています。2つ目の[一般開示情報](#)セクションは、サステナビリティに対する当社のアプローチとその進捗状況について、より深く、より技術的な視点を提供します。一連の[インデックス](#)は、当社のサステナビリティ活動を伝える包括的なデータを開示しています。

私たちは会社の透明性を高め、パフォーマンスをより明確に伝える機会を常に求めています。このレポートや当社の他の報告書に関してご意見のある方は、[sustainability@wdc.com](mailto:sustainability@wdc.com)までご連絡ください。



David Goeckeler (デービット・ゲックラー)、  
CEO

## ステークホルダーの皆様

デジタルトランスフォーメーションにより、世界はかつてないほどテクノロジー対応型かつテクノロジー依存型となり、企業は大きなチャンスに恵まれる一方、課せられる責任も大きくなっています。私たちは、新しい需要に応えるためのイノベーションを実現させる方法と、世界がいま直面している重要課題への対処方法をバランスの取れたものにする必要があります。その焦点が環境であるか、人材であるか、またはCOVID-19のパンデミックに関連する課題への対応であるかを問いません。当社の顧客、従業員、投資家の皆様は、当社がこれらのトピックに関して行動することを期待しています。当社は、サステナビリティに注力するにあたって、ステークホルダーの利益を追求し、従業員、地域社会、環境、そしてビジネスが成功するように展開しています。

## 基礎を築く

ここ数年にわたって、当社のチームは、ウエスタンデジタルにおいてサステナビリティのリーダーシップの基礎を築くための重要な仕事に取り組み、成し遂げてきました。当社はデータに基づく目標を立てたほか、企業活動とサプライチェーン全体でパフォーマンスと効率性を管理し、向上させるためのインデックスを確立しました。当社のビジネスと世界に影響する課題に取り組むことに、常に適応し続ける必要があると私たちは認識しています。

## 環境を守る

ウエスタンデジタルは大規模でグローバルな企業であり、当社の製品は世界中の顧客にご利用いただいています。ですから私たちが環境負荷の低減に向けて改良をするたびに、その効果は私たちの国際的な事業規模の分だけ

倍増します。2021年度、ウエスタンデジタルは2030年までに温室効果ガスの排出を42パーセント削減するため、科学的根拠に基づく目標を正式に採用しました。私たちは、ライフサイクルアセスメントからのデータを用いて、当社製品の環境への負荷を最小化しようと努力しています。さらに、リソースを効率的に活用しながら、当社のパフォーマンスに関する情報を、透明性をもって開示していく所存です。

## サプライチェーン

ここ数年、グローバルサプライチェーンへの注目が高まっています。なぜなら日用品を手に入れるために消費者が頼りにしているサプライプロセスが、パンデミックによって深刻な影響を受けたからです。そんな中、ウエスタンデジタルはサプライチェーンを多様化し、より弾力性を持たせるべく注力してきましたが、2021年度はその数年の努力がようやく実り、人工知能、機械学習、自然言語処理といった予測技術を活用して、障害の可能性を検知し、リスクを抑制することができるようになりました。

## 人材への投資

私たちはこれまでも常に、従業員の価値について主張し続けています。従業員こそが会社にとって最大の資産であり、当社のビジネスの成功は、従業員のウェルビーイングと根本的に結びついています。2021年度、当社は従業員の人権を保護し、優れた労働慣行を守り、リスクを低減するための企業同盟であるRBA (Responsible Business Alliance) とのパートナーシップを継続しました。また、多様性、公平性、インクルージョンの推進への取り組みと、コミュニティの未来への投資も続けています。

## 誠実性とガバナンス

顧客同士がかつてないほど相互につながりようになり、データが未曾有のスピードで生成される中、顧客からの期待もこれまで以上に高くなっています。2021年度は、データの世界が急速に変化するのに伴い、ウエスタンデジタルは、顧客が当社のデータプライバシーに関する取り組みについて知ることができるプライバシーポータルを立ち上げました。さらに当社は、高い倫理基準の重要性について、従業員に周知徹底しました。データインフラストラクチャのグローバルリーダーとして、私たちは常にステークホルダーから信頼されなくてはなりません。

## 先を見据えて

このレポートは、より持続可能な企業となるために私たちが講じてきたさまざまなステップに光を当てていますが、今後も成すべき仕事はたくさんあります。私たちはデータの力を信じています。そして当社が確立した、データに基づく持続可能性インデックスにより、私たちは将来も引き続きアプローチを洗練させ続けることができるでしょう。世界最大級のさまざまな課題の解決を後押ししていく中で、当社は今後も、自らのビジネスの中核に持続可能性の価値を織り込み続けていきます。

ウエスタンデジタルと2021年度サステナビリティレポートに関心をお寄せいただき、ありがとうございました。

David Goeckeler, CEO



A woman with long dark hair, wearing a white lab coat, is smiling and working on a piece of industrial equipment. She is adjusting a component on a machine. The background shows a factory environment with various equipment and a control panel with many buttons.

# 2021年度の ストーリー



# 当社について

GRI 102-2

## 当社の ビジョン

世界最大の課題を解決に導くデータの  
在り方を形づくる。

私たちはデータの将来性を確信しており、そのポテンシャルを解き放つインフラストラクチャの構築に注力しています。ウエスタンデジタルが、その製品やデバイスから、データセンタープラットフォームやインフラストラクチャまで、ポートフォリオ全体を革新すれば、世界最大の課題を解決に導くことができるはずです。

## 当社の ミッション

世界屈指のデータインフラストラクチャ企業  
と認められるために。

ウエスタンデジタルは、過去も現在も、エンジニア、発明者、製作者、そして革新者の一団です。当社の責務とミッションは、人々、組織、そして社会の進化のためにデータの本質的な価値を引き出す手助けをすることです。私たちは、[One Western Digital](#)として世界規模で力を合わせることで、他のどの時代よりも大規模で、高度で、複雑な市場に対応し、ミッションを達成していきます。

# シリコンからシステムまでのイノベーションと エンジニアリング



統合型ストレージプラットフォーム



プラットフォームのイノベーション  
(電気・機械設計、ファームウェア、診断技術)



デバイスのイノベーション  
(機械、パッケージング、テスト、ソフトウェア、  
ファームウェア、コントローラ)



高度なメディア、コントローラ、ヘッド、  
ファームウェア/FTL



## 2021年度のハイライト

### 科学的根拠に基づく目標

当社は、2030年までに温室効果ガスの排出を42パーセント削減するという、一連の意欲的なGHG排出削減目標にコミットしており、パリ協定の指針以上の成果を上げることができそうです。

[もっと詳しく](#)

### ライフサイクルアセスメント

当社は、出荷数の多い6つの製品に対するライフサイクルアセスメントを完了しました。このデータは、当社製品の環境負荷を定量化し、持続可能なより良い製品を生み出していく上で役立ちます。

[もっと詳しく](#)

### RBA（責任ある企業同盟） サプライヤトレーニング

当社は、サプライヤを教育するため、RBA（責任ある企業同盟）からEラーニングプログラムの提供を開始しました。このプログラムを通じて、当社は適切なEラーニングコンテンツを介して特定のサプライヤとつながり、サプライチェーン内におけるコンプライアンス、持続可能な取り組み、リスク低減を促進することができます。

[もっと詳しく](#)

### COVID-19への対応

世界的なパンデミックの中でもチームを前進させ続けることができるよう、当社は施設に健康対策や安全対策を施したほか、できる限り従業員を在宅勤務とし、体調不良の者には緊急休暇を与え、さらにはワクチン接種の機会を提供しました。

[もっと詳しく](#)

### サプライチェーンの弾力性

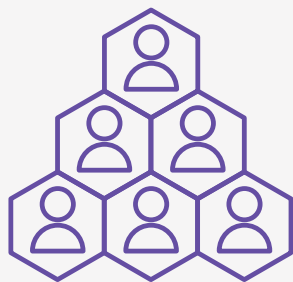
当社は、供給基盤へのリスクを予測する独自のAI機能や機械学習機能を開発し、実際の業務に配備しました。これらの技術を用いることで、ウエスタンデジタルはリスクや障害を大幅に削減することができました。

[もっと詳しく](#)

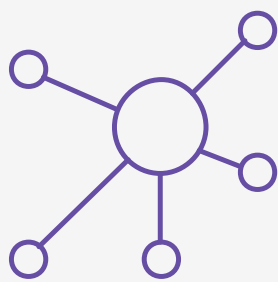


# ESGへのアプローチ

業界のリーダーであるということは、当社と周囲の両方のためになる共通の価値を創造することを意味すると、私たちは確信しています。世界中に展開するウェスタンデジタルの拠点全体でサステナビリティに注力することにより、当社のコミュニティや環境を常に活気あるものにし、当社のビジネスを支えることができます。サステナビリティにより、次のことが可能になります。



ビジネスオペレーションの効率性と  
弾力性が増す



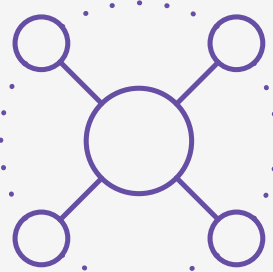
顧客の効率性目標を達成する



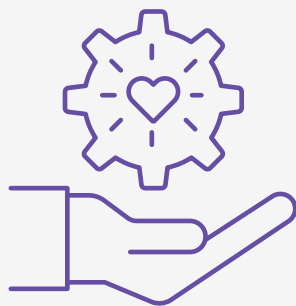
違法行為や法的責任が生じるリスクの低減



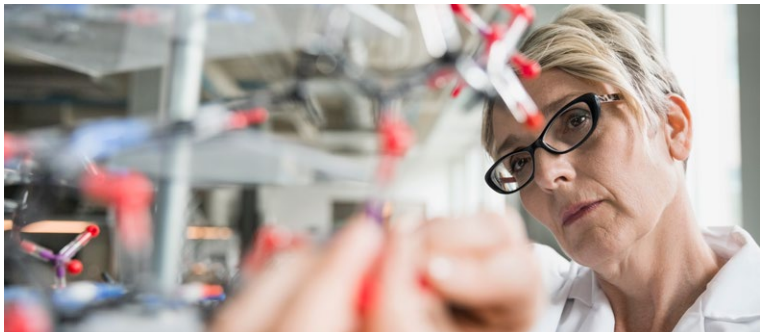
目に見える形でのESGパフォーマンスにより、  
投資家プールが増える



サプライチェーンの信頼性が高まる



従業員の健康、ウェルビーイング、意欲、  
生産性を高める



当社のサステナビリティ戦略は、当社のステークホルダーやビジネスにとって重要<sup>1</sup>である問題に焦点を当てています。科学的根拠に基づく目標を含め、ゴールを設定し、進捗をモニタリングすることで、私たちは自らが暮らし、働くコミュニティの活気と弾力性を高め、より良いビジネスパフォーマンスを促進できます。

<sup>1</sup> 本レポートで用いられている重要課題と言う用語と当社の重要課題アセスメントプロセスは、SECへの提出文書で用いられる定義とは異なります。本レポートでは重要と見なされている問題も、SECへの報告においては重要と見なされない場合があります。



# COVID-19への対応

COVID-19のパンデミックは、Eコマースから、Eラーニング、さらにはオンライン医療まで、あらゆる物事のデジタル化を劇的に加速しました。結果として、データインフラストラクチャへの負担は、かつてないほど高まっています。ウエスタンデジタルは、世界の重要なデータインフラストラクチャの多くを設計、供給している企業として、世界がCOVID-19に適応していく中で極めて重要な役割を果たしてきました。当社の人材は、ビジネスを

前進させ続けるため、パンデミックによって次々ともたらされる課題に対応すべく、立ち上がりました。

私たちは従業員の健康と安全を優先すべく、直ちに可能な人員はすべて在宅勤務にしました。職務によって現場での作業が必要なときは、PPEや健康スクリーニングの採用、および出張の制限など、従業員の健康を守るための最新の安全対策を導入しました。さらにウェルネス情報を定期的に更新し、健康やウェルネスに関するリソースへのアクセスを拡大しました。また、タウンホールミーティングや週次の動画その他のコミュニケーションチャ



ンネルを通じて、従業員と定期的で先を見越した意思の疎通を図りました。従業員にはワクチンの接種を継続的に促すとともに、インド、タイ、マレーシア、フィリピンなど、世界中の拠点の多くでワクチン接種運動を推進しました。従業員がワクチンを接種したり、COVID-19の影響で苦しんでいる人のために有給休暇を付与しました。さらに、COVID-19の曝露による発病や隔離の場合も同様の手当を行いました。

こうした従業員へのサポートに加え、当社が事業を展開している地域社会に対しても、コロナ禍で支援活動をしている組織への寄付を通じて援助を提供しました。

COVID-19への当社の対応は、依然として迅速です。私たちは引き続き、健康や安全に関するスクリーニングや清掃方法の改善を含め、現場の手順を絶えず見直していきます。また最新の知識や推奨事項に基づき、ロケーションや地域に合わせて対策を導入、調整しています。そして、世界のデータインフラストラクチャをサポートするため、当社製品の入手可能性を維持すべく努めています。

# 制度的な人種差別への対応

私たちはまた、米国やその他の国々に根強く残る制度的な人種差別は、深刻で痛ましい障壁だと認識しています。人種や少数派への差別に関して、当社の態度ははっきりしています。人種差別はなくすべきだということです。差別は人の尊厳を損ない、才能ある人がコミュニティに価値ある貢献をすることを阻害し、社会や組織の成功を妨げます。誰も、その人種を理由に、可能性を切り拓く機会を否定されてはなりません。

ウエスタンデジタルでは、公平性と平等を推進し、世界の進歩のために機会を拡大すべく、自らの役割を果たしていこうと模索しています。内部的には、才能あるすべての従業員が共に影響力を発揮できるよう、多様であらゆる人々を受け入れる職場環境を構築することで、最高のビジネス成果を達成できると確信しています。対外的には、事業を展開する地域における不平等の問題に対応すべく、ターゲットを絞った慈善活動を行っています。

➤ [多様性とインクルージョンに関する当社の活動の詳細については、こちらをご覧ください。](#)



## 受賞と表彰

### 世界 経済フォーラム

ウエスタンデジタルのペナン拠点  
(マレーシア) とプラチンブリ拠点  
(タイ) が、最も先進的な工場として、  
世界経済フォーラムより  
「Advanced Fourth Industrial Revolution (4IR)  
Lighthouses」 賞を受賞

### 2021 Best Company for MillennialsおよびBest Company for Diversity

ウエスタンデジタルは、米国の調査会社  
Women's Choice Awardより、  
2021年度のBest Company for Millennials  
(ミレニアル世代にとってベストの企業)  
およびBest Company for Diversity  
(多様性にとってベストの企業) に選出

### World's Most Ethical Companies®

ウエスタンデジタルは、米シンクタンクの  
Ethisphereより、World's Most Ethical  
Companies (世界で最も倫理的な企業) の  
一つとして選出

### 2020 Pro Patria賞

警備隊と予備隊の雇用を支援する  
国防総省のプログラムESGRより、  
2020 Pro Patria Award (愛国者賞) を受賞

### MAALA ESG インデックス2021: プラチナプラス

ウエスタンデジタルは、  
企業の社会的責任に関して、  
最高ランクのプラチナプラスを獲得

### アメリカで最も 責任ある企業

ウエスタンデジタルは、  
Newsweek誌より、米国で最も  
責任ある企業 (2021) の  
一つとして選出

### Factory of Choice賞

ウエスタンデジタルの上海工場は、  
RBAより、ファクトリーオブチョイス賞  
を受賞



# 製品イノベーションの 推進

当社の製品に対する期待は、変化し続けています。大規模なデータはインフラストラクチャにとって新たな負担となっており、顧客はますます持続可能な製品やソリューションを求めるようになっています。当社は、世界で最も高度で持続可能なデータインフラストラクチャ製品を創造するため、引き続きイノベーションに集中していきます。

## 当社のパフォーマンス

### ライフサイクルアセスメント

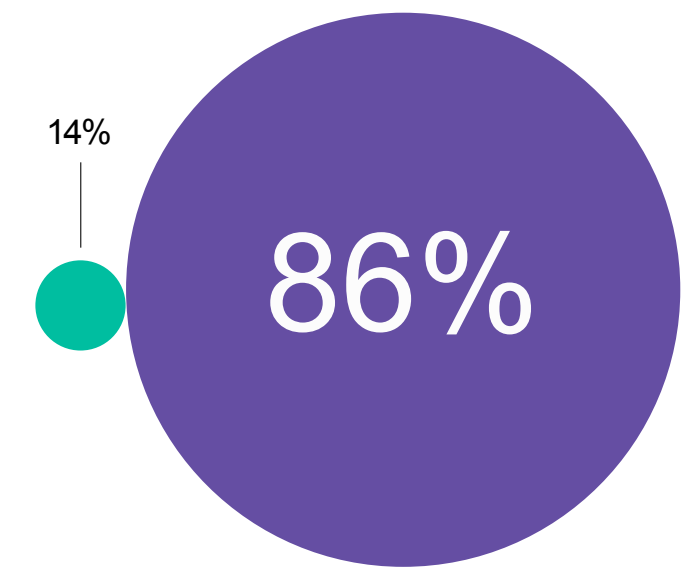
ウエスタンデジタルは、データの重要性を認めています。長期的な持続可能性を考慮に入れて設計、製造された製品を提供することに関して言えば、私たちはデータに基づく活動を展開しています。

LCA（ライフサイクルアセスメント）は原材料の抽出から、材料の処理、製造、流通、使用、生産終了まで、製品のライフサイクルのあらゆる段階に付随する環境負荷を評価する手法です。



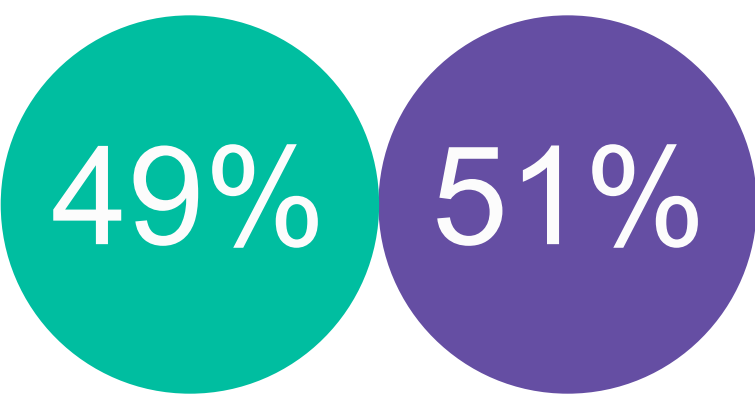
eHDDカーボンフットプリント:

Ultrastar DC HC530 HDD:  
気候変動負荷低減への  
段階別の貢献度



eSSDカーボンフットプリント:

Ultrastar DC SN360:  
気候変動負荷低減への  
段階別の貢献度



■ 製造  
■ 流通<sup>1</sup>  
■ 使用段階  
■ 生産終了<sup>1</sup>

<sup>1</sup> eHDDとeSSDの生産終了および流通段階がもたらす負荷は1%未満です。

2021年度、当社は出荷量の多い6つの製品について、ISO準拠のLCA（ライフサイクルアセスメント）を実施し、それらが環境にもたらす負荷を定量化して、それらのアセスメントのサマリーを公開しました。当社がより持続可能な未来を目指すにあたり、これらのLCAは製品の環境負荷に関する基準値として役立ち、設計、製造、物流に関連する将来の意思決定に影響するものとなるでしょう。

ケーススタディ：簡単なリサイクル

顧客が簡単にデータストレージデバイスをリサイクルできるようにする

アースデイ2020を機に開始された当社のEasy Recycle不要製品無料回収プログラムにより、顧客は古いデータストレージデバイスを簡単にリサイクルできるようになりました。顧客は、古いデバイスや破損したデバイスを埋め立て地に廃棄する代わりに、デバイスをいずれかのUPS窓口に渡すことで、当社のリサイクルパートナーに無料で送ることができます。その際の運送費用はすべてウェスタンデジタルが負担し、回収に協力した顧客にはウェスタンデジタルのオンラインストアで将来製品を購入するときに使える割引クーポンを差し上げています。この回収プログラムは、内蔵および外付けのHDDやSSD、さらには他社製のデバイスなど、あらゆるストレージデバイスが対象となります。データの安全やセキュリティへの当社の取り組みに沿って、すべてのドライブは顧客の全データを保護する認定済みのプロセスを通じて安全にリサイクルされています。

現時点までに、Easy Recycleプログラムは:

- 13,500台以上のドライブをリサイクルしました。
- 埋め立て地の廃棄物を6トン以上減らしました。





# 環境への負荷の最小化



ウェスタンデジタルが長期的に成功するかどうかは、原材料への確実なアクセス、コミュニティや政府との良好な関係、従業員の健康、および進化し続ける顧客からの期待を超えるイノベーションにかかっています。上記の事柄のいずれの場合も、当社のビジネスや世界の将来にとって環境の持続可能性が不可欠なのです。

## 当社のパフォーマンス

### 科学的根拠に基づく目標

気候変動の最悪の影響を防止するために、最新の気候科学が必要と提言している事柄に準拠して、当社は2021年6月に、温室効果ガス（GHG）排出量削減に向けて科学的根拠に基づく目標を策定するという公約を発表しました。

2021年9月に、当社の削減目標は、[科学的根拠に基づく目標イニシアチブ](#) (SBTi) [によって承認されました](#)。事業活動で生じる排出ガスを、2030年までに42パーセント削減するという目標に注力することで、当社はパリ協定の指針、あるいはそれ以上の成果を上げることを目指しています。当社の目標は、地球温暖化を産業革命以前の水準からプラス1.5°Cに制限するというSBTiの野心的な目標に沿ったものとなっています。これらの野心的な目標を達成するため、当社はすでに有意義な排出ガス削減策への投資を加速しています。

当社の目標は、地球温暖化を産業革命以前の水準からプラス1.5°Cに制限するというSBTiの野心的な目標に沿ったものとなっています。

SBTiは、CDP、国連グローバルコンパクト、世界資源研究所（WRI）、および世界自然保護基金といった組織間のパートナーシップを象徴しています。CDP気候変動プログラムに基づいて当社が開示している最新情報については、[こちら](#)をご覧ください。



エネルギー効率の高い製品

データが生活にとってますます不可欠になるにつれて、データインフラストラクチャに対する新たな要求が生まれています。これらの変化はエネルギー消費量の増大につながる可能性があるため、当社の顧客は製品の省エネ性能にこだわるようになっていきます。

ウェスタンデジタルでは、これらの要求に応えるべく、当社のHDDおよびフラッシュメモリ製品のエネルギー消費を継続的に低減させるためのエンジニアリングに投資しています。当社はデバイスのエネルギー消費とバイトあたりの原材料の使用量を低減し、特定のフォームファクタにおけるデバイスの容量を増大させるべく努力しています。これにより、ストレージのバイトあたりのエネルギー効率と資材管理効率が高まります。たとえば、当社がHDDの電力効率の向上に取り組んだ結果、2020年度から2021年度にかけて、製品レベルでの電力量が推定で30万MWh削減されました。設計に関する当社の絶えざるイノベーションにより、製品ライフサイクルの顧客使用段階における温室効果ガスの排出量を大幅に削減することが可能になっています。

ケーススタディ：  
タイ

廃棄物処分フローから45トン以上の  
廃棄物を削減

2021年度、タイ拠点のチームは意欲的な廃棄物削減プログラムにより、廃棄物の流れを削減する取り組みを継続しました。このプログラムの当初の目標は、廃棄物を19トン減らすことでした。ところが、タイ拠点はその目標の倍以上となる約45トンの廃棄物を削減することに成功しました。

45トン

の廃棄物を処分フローから削減

ケーススタディ：  
サンノゼ

グレートオーク拠点で再生水の質を  
向上

2021年度、当社はサンノゼのグレートオーク拠点にある廃水処理工場を大幅に改良し、クロスフローフィルタシステムを追加しました。これは、下流の逆浸透（RO）システムに向かう前のプレフィルタの役割を果たします。これら2つのシステムが連携することで、現場の冷却塔に質の高い再生水が供給されます。水質が上がることで、冷却塔の効率が顕著に向上し、同システムは現場のボイラーやチラーにも水を提供できるまでになりました。水質が高まることで、冷却塔で使用する塩素の量が大幅に減るため、汚水きよに流れる水の量を推定で年間5万立方メートル削減できます。

➤ [環境に対する当社のアプローチの詳細](#)  
については、[こちらをご覧ください](#)。





# サプライチェーンの強化

ウエスタンデジタルは、4万人以上の工場従業員と、数百社のグローバル製造部品サプライヤおよび委託製造業者からなる広範な自社製造ネットワークを有しています。当社は、透明性と説明責任の向上が、より信頼性と弾力性のあるサプライチェーン、より良い労働条件、およびより優れた環境パフォーマンスにつながると確信しています。

RBA認定アセスメントプログラムのスコア向上に向けた取り組み（Eラーニング）

9社

サプライヤの数

158

修了したコースの数

27

参加者の数

84%

コース修了率

188

提供されたEラーニングコースの数

## 当社のパフォーマンス

### 能力の強化とトレーニング

ウエスタンデジタルは、2007年より、RBA（Responsible Business Alliance、責任ある企業同盟）のメンバーです。このメンバーシップの一環として、RBAは当社の労務上の問題やビジネスリスクを特定するために、当社のサプライヤの監査を定期的に行っています。

これらの監査時に不適合と判明したサプライヤに対処するため、2021年度、当社はRBAのEラーニングプログラムを導入しました。このプログラムでは、Eラーニングのコンテンツを特定のサプライヤ向けにカスタマイズしたり、特定の不適合事象について深く掘り下げて学んだりできます。

このEラーニング課程を修了したサプライヤは、適切な是正措置を考案し、実行できるようになります。これまでのところ、RBA Eラーニングプログラムの導入と取り組み状況は順調です。



# サプライチェーンの透明性

## ウエスタンデジタルのサプライチェーン

サプライヤーデータベース全体

14,445

サイト/施設の数<sup>1</sup>

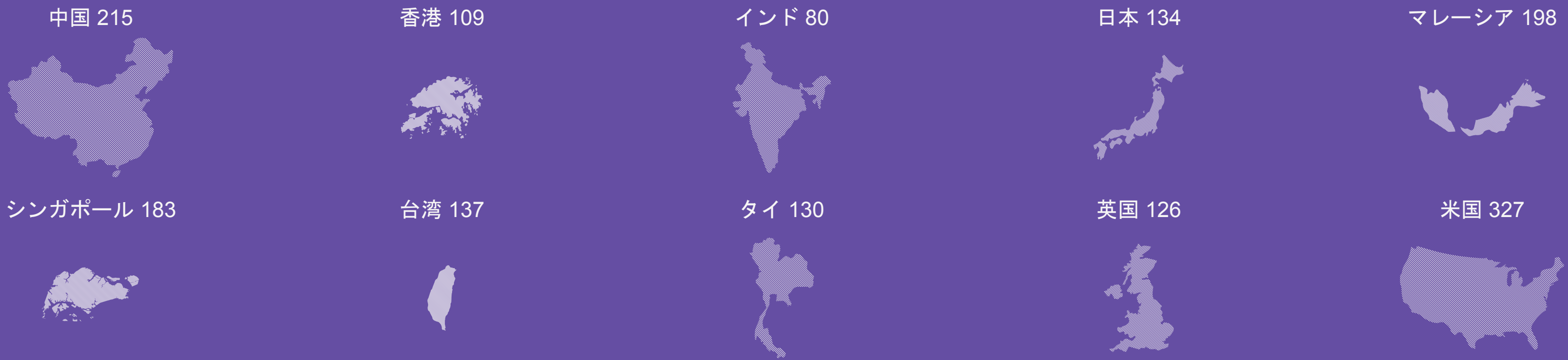
952

国の数<sup>1</sup>

80

### 上位10か国リスト

#### サイトと施設

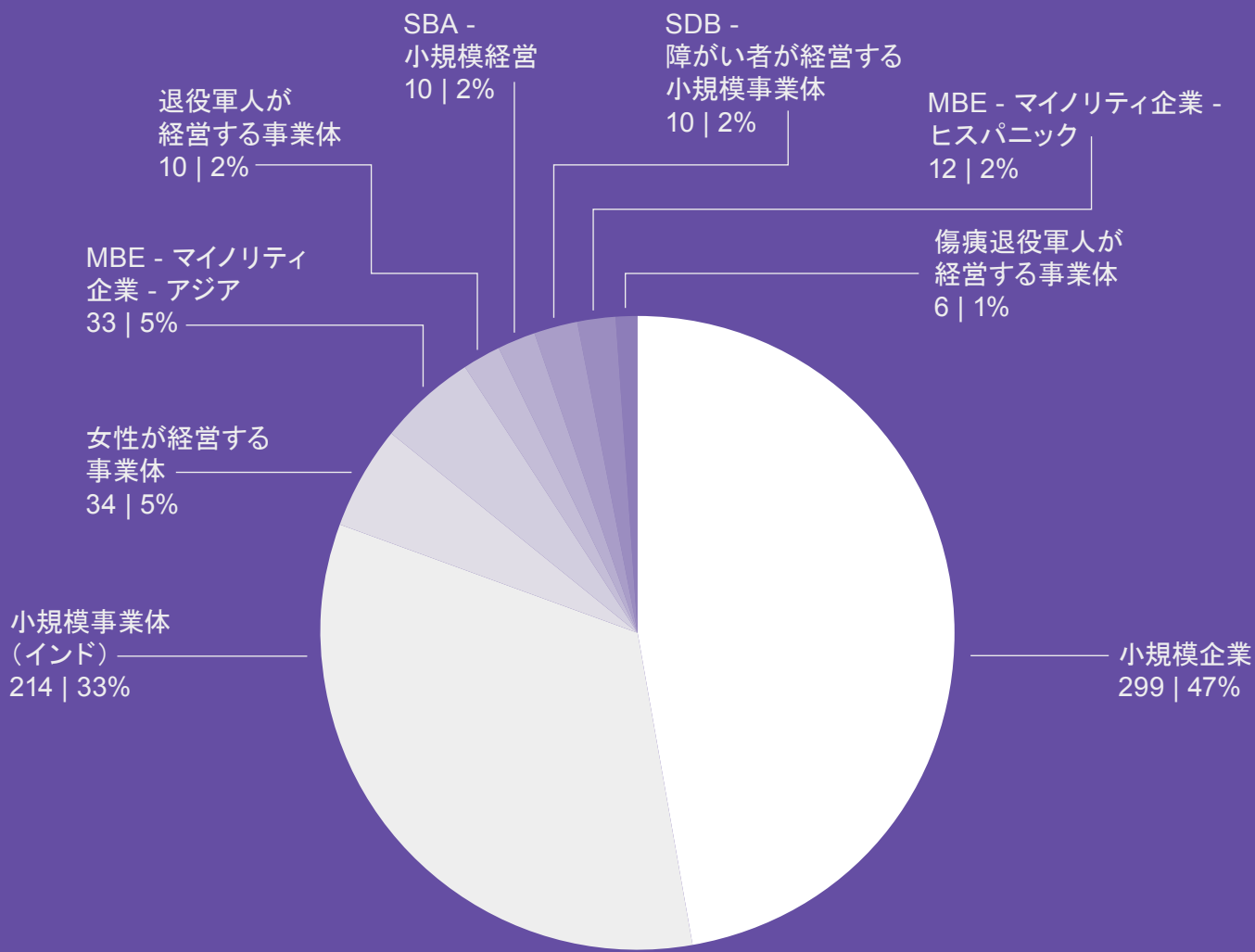


<sup>1</sup> すべての直接材および間接材サプライヤーを含む。当社と直接取引関係のあるサイトや施設の場所や数のみに基づきます。



多様性カテゴリ

| サプライヤカテゴリ           | サプライヤ数 | パーセンテージ |
|---------------------|--------|---------|
| サプライヤデータベース全体       | 14,445 | 100%    |
| データベースにおけるサプライヤの多様性 | 640    | 4.43%   |



| サプライヤの多様性のカテゴリ                   | サプライヤ数 |
|----------------------------------|--------|
| 小規模企業                            | 299    |
| 小規模企業（インド）                       | 214    |
| 女性が経営する事業体                       | 34     |
| MBE - マイノリティ企業 - アジア             | 33     |
| MBE - マイノリティ企業 - ヒスパニック          | 12     |
| SBA - 小規模経営                      | 10     |
| SDB - 障がい者が経営する小規模事業体            | 10     |
| 退役軍人が経営する事業体                     | 10     |
| 傷痍退役軍人が経営する事業体                   | 6      |
| GLBT（ゲイ、レズビアン、バイセクシャル、トランスジェンダー） | 3      |
| DVBA - 傷痍退役軍人が経営する企業             | 2      |
| MBE - マイノリティ企業 - 黒人              | 2      |
| JSMS - 日本の中小企業                   | 2      |
| PWD - 障がいを持つ人々                   | 2      |
| MBE - マイノリティ企業 - ネイティブアメリカン      | 1      |
| 総計                               | 640    |

▶ [サプライチェーンに対する当社のアプローチの詳細については、こちらをご覧ください。](#)



# 人材への投資

ウェスタンデジタルは、エンジニア、発明者、製作者、そして革新者から成る世界各地のチームの力によって成り立っています。当社は、多様で才能ある従業員に力を与えることで、従業員が共に影響力を発揮でき、最高のビジネス成果を達成できると確信しています。私たちは、当社やサプライヤの従業員が敬意と尊厳をもって扱われ、公平で安全な労働条件を提供される職場環境を育てるべく懸命に取り組んでいます。

## 当社のパフォーマンス

### 人権の保護

ウェスタンデジタルは、言うまでもなく人権の保護に注力しています。2021年度、当社は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権インパクト評価を世界規模で実施しています。この詳細な評価は独立系第三者機関によって実施されたもので、社内外のステークホルダーから情報を取得しながら、当社のビジネスで予想される上流、オペレーション、および下流の人権に対する影響を分析しました。この評価の結果により、私たちは当社のオペレーションやビジネスフットプリント全体で人権を保護、維持するための継続的な努力を適切に強化するためのリソースを割り当てることが可能になりました。





コロナ禍における従業員へのサポート

当社は引き続き、地域当局からの指導や世界のベストプラクティスを基礎とした段階的な現場復帰プランと、従業員へのワクチン接種奨励を通じて、従業員の健康と安

全をプロアクティブに保護していきます。インド、日本、マレーシア、フィリピン、タイでは、ワクチン接種活動を行っているほか、COVID-19に罹患した従業員には有給休暇を提供しています。

covid-19 ワクチン接種



ウエスタンデジタルの  
基本理念

- ワクチンを従業員に無償で提供する
- ワクチンについて、従業員を啓蒙する
- ワクチンにアクセスできるよう支援する
- ワクチン接種に伴う緊急休暇を認める
- いつ、どこでワクチンを接種すべきかについて、従業員に情報を提供する
- 従業員がワクチンの予約をスムーズにとれるよう支援する
- 職場外で大規模な集団ワクチン接種が行われる場合は、必要に応じて交通手段を手配する



ワクチン接種の  
進捗状況

ウエスタンデジタルチームは、地域当局、業界ネットワーク、および病院と連携しながら、従業員にワクチン接種の機会を提供してきました。2021年11月1日時点における当社従業員のワクチン接種状況は以下のとおりです。

- タイでは、従業員と現地請負業者の97%が2回のワクチン接種を完了しました。
- 米国では、7,774名の被雇用者がワクチン接種状況を報告し、うち90.7%が2回のワクチン接種を完了しました。
- マレーシアでは、従業員の97%以上が2回のワクチン接種を完了しました。
- インドでは、正規従業員の72%が、少なくとも1回目のワクチン接種を完了しました。
- 日本では、従業員の87.1%が2回のワクチン接種を完了しました。
- フィリピンでは、従業員の73%が2回のワクチン接種を完了しており、1回のみの人と合わせると92%がワクチン接種済みです。
- 中国では、従業員の90.7%が2回のワクチン接種を完了しており、1回のみの人と合わせると92.6%がワクチン接種済みです。

ケーススタディ：藤沢拠点

HDDシミュレーション技術を活用してCOVID-19に対処

神奈川県藤沢市にある当社のハードドライブ工場では、シミュレーション技術をCOVID-19の拡散の制御に役立てています。職場環境をシミュレーションすることで、当社は従業員の健康と安全を守るため、ワークステーション間の空気の拡散をコントロールするフードを開発しました。

パーティション

フードなし



シミュレーション

壁を越えてウイルスが拡散



フードあり



フードで拡散を抑制



➤ [従業員、職場、コミュニティに対する当社のアプローチの詳細については、こちらをご覧ください。](#)



## 公平な報酬

当社は、従業員に対し、その性別、人種、その他の個人的特性に関わらず、その人がどのような仕事をどのように行ったかに応じて報酬を与えるべきと考えています。その方針を実現するため、当社はテクノロジー市場データを活用して給与の評価基準を設け、給与範囲を設定し、従業員の役割や経験、仕事のロケーション、パフォーマンスといった要素を考慮しています。さらに、労働力全体やそれぞれ個別の従業員といった観点から、当社の報酬プラクティスを定期的に見直し、給与が適正で公平なものであるよう徹底しています。

当社は年1回、一貫性と公平性ある扱いを徹底するため、独立系企業や専門家の支援を受けながら、給与慣行の分析や見直しを行っています。会社の労働力というものは常に変化しており、毎年のように従業員の雇用、役職間の移動、給与の調整、退職などがあるため、年1回の見直しは欠かせません。私たちの目的は、こうした継続的な変化があっても、当社の体制に偏見が入り込まない

私たちはこれらのプロセスの透明性を高め、来年には給与平等化分析を当社の主要マーケットすべてに拡大する予定です。

ようにすることです。今年の見直しは、米国、イスラエル、マレーシア、タイ、インドを拠点とする従業員を含め、世界の全従業員の75%に及びました。

実際の報酬と当社の方針との間に何らかの乖離が見つかった場合は、すばやく是正するよう努めています。2021年度末にスタートした最近の賃金平等化レビューによると、当社の女性従業員は、その役職、経験、勤務地、パフォーマンスを考慮に入れても、男性が1ドル稼ぐところを、99.4セントしか与えられていないことが判明しました。米国の場合、人種や民族グループ全体での賃金の平等性を見直した結果、役職、経験、勤務地、パフォーマンスを考慮に入れても、白人の従業員が1ドル稼ぐところを、非白人の従業員には1ドル6セント支払われていました。これらの差異を特定した後、私たちはこれらのギャップを埋めるために給与の調整を行いました。当社は今後も報酬の見直しを続け、多様性を拡大し、すべての従業員に平等な給与と機会を確保するためのさまざまな取り組みを推進していきます。





# グローバル慈善活動

私たちは、コミュニティの未来に投資をすることで、私たちの世界に影響する社会的、環境的、経済的課題への対応を支援できます。当社は、経済的に恵まれない若者や不当に機会を阻害されている若者にSTEM教育を受ける機会を提供したり、世界の飢餓撲滅や地球環境の保護に取り組んだり、コミュニティやビジネスに影響を及ぼす戦略的分野で恩返しをしています。

当社の戦略はグローバルなものですが、実行は現地レベルにすることで、当社が所在し、業務を展開している現地のコミュニティのニーズに合わせて戦略の実施をカスタマイズする余地を残しています。たとえば、タイのSTEM教育は米国のそれと大きく異なるため、汎用的なアプローチでの慈善活動はうまく行きません。どのようなアプローチを取るかは、当社が事業を展開するあらゆる地域のコミュニティに影響をもたらしたコロナ禍において非常に重要です。慈善活動のアプローチに柔軟性を確保することで、ニーズが生じたときにすぐに適応し、対処できます。

当社の戦略はグローバルなものですが、実行は現地レベルにすることで、当社が所在し、業務を展開している現地のコミュニティのニーズに合わせて戦略の実施をカスタマイズする余地を残しています。



## ケーススタディ： イスラエル

ウエスタンデジタル・イスラエル、Maala社のESG  
「PlatinumPlus」アワードを受賞

[Maala社のCSR/ESGインデックス](#)は、イスラエルの企業の社会的・環境的責任の基準となる評価ツールです。2021年の当インデックスでは、150社が評価対象となり、ウエスタンデジタルもイスラエルの主要なハイテク企業と比較測定され、ランク付けされました。その結果、当社は2021年の最高スコアを獲得しました。

「Mitchashvim」：すべての学生にコンピュータを

イスラエルでは、COVID-19パンデミック以前、学齢の子供を持つ世帯のうち20万世帯以上が、コンピュータへのアクセス手段がありませんでした。その結果、多くの生徒が自宅でオンライン授業を受けることができませんでした。ウエスタンデジタルのイスラエルチームは、この問題に対して行動を起こすことに決め、現地で機器の寄付を募り始めました。このプロジェクトは「Mitchashvim」という名の国家的な取り組みにまで発展し、イスラエルの大統領の庇護のもと、ビジネスセクター、NGO、政府および地方当局の協力も得ることができました。ウエスタンデジタルのボランティアたちは何千台ものコンピュータを回収、分類、アップグレードし、必要としている生徒らに届けました。

### 取り組みの概要：Mitchashvim

全国で

# 30か所以上

の回収拠点

# 25,000台以上

のコンピュータを回収

# 10,000台以上

のコンピュータを生徒らに寄付

# 12か所以上

のラボを設立

# 800人以上

のボランティアが参加

# 100トン

の電子廃棄物を削減

私たちは、イスラエルで社会的変化を促し、  
多文化主義と多様性を推進することができて光栄です。

### Ultra.Codeブートキャンプ

当社のイスラエルチームは、才能ある超正統派（ユダヤ教の宗派）の女性たちをハイテク業界に誘うべく、Ultra.Codeブートキャンプを開催しています。ブートキャンプは、2018年から毎年、KamaTech社とのコラボレーションのもと、ウエスタンデジタルのイスラエル拠点で実施されています。参加者は3か月に及ぶユニークかつ多様な学習プログラムを受講し、何十名ものプログラム修了者が直接リクルートされ、毎年ウエスタンデジタルの開発チームや他のテクノロジー企業に採用されています。当プログラムはコロナ禍でも続けられ、2022年もコース修了生が輩出される予定です。

私たちは、イスラエルで社会的変化を促し、多文化主義と多様性を推進することができて光栄です。

➤ [グローバルな慈善活動に対する当社のアプローチの詳細については、こちらをご覧ください。](#)



# 誠意ある事業遂行

ウエスタンデジタルのビジネスは、従業員、顧客、サプライヤ、および株主からの信頼が頼りです。しかし信頼は自ら獲得し、常に確認する必要があるものです。ウエスタンデジタルの各従業員は、すべてのことを誠意をもって遂行すべきであり、ステークホルダーの信頼、つまりウエスタンデジタルのグローバル行動規範に明示されている期待事項を守り、維持する必要があります。

## 当社のパフォーマンス

### 誠意あるリーダーシップ

2020年10月、当社のCEOは、毎年行われているCompliance Awareness Month（コンプライアンス認識向上月間）の皮きりとして、ウエスタンデジタルにおける倫理の重要性に焦点を当てた1時間の全社イベントを開催しました。CEOとのパネルディスカッションには、当社の最高コンプライアンス責任者のほか、営業、エンジニアリング、オペレーションズといった各部門のエグゼクティブリーダーたちも参加し、ビジネスにおける誠実さや信頼、さらには倫理的な文化を推進するにあたって彼らが経験してきたことについて語り合いました。このイベントでは、当社のビジネスにおける倫理や誠実さの価値や重要性について、リーダーシップが全従業員に向けて明確に方向づけた形となりました。

倫理的なビジネス慣行の基準の定義と向上に取り組む世界的リーダーであるEthisphere Institute社が選ぶ「World's Most Ethical Companies（世界で最も倫理的な企業）」に、ウエスタンデジタルは3年連続で選出されています。この結果は、誠実さに対するウエスタンデジタルの継続的なコミットメントを反映しています。

### プライバシーセンター

プライバシー規制を遵守し、プライバシーへのリスクを効果的に管理することは、お客様のウェルビーイングとウエスタンデジタルの成功にとって必須事項です。データの影響度や重要性が高まり続けるなか、いかにデータを保護し、お客様のプライバシーを維持するかは、ますます重要な課題になってきています。お客様は当社を信頼して個人情報を託してくださっているわけですから、その信頼を軽く考えてはいけません。

2021年度、当社はお客様にデータプライバシーに関する取り組みについてお知らせするポータル「[プライバシーセンター](#)」を立ち上げました。このサイトでは、当社の中核的なプライバシー原則を示し、お客様のプライバシーを保護する上で当社が用いているポリシーやプラクティスについて、またどの個人情報をどのような理由で使用しているかについて説明しています。

➤ [誠実性に対する当社のアプローチの詳細については、こちらをご覧ください。](#)



Western Digital®

2021年度

# 一般 開示情報





# 当社の ビジネス

## 会社について

### GRI 102-2

ウエスタンデジタルは、データを生かすための環境づくりをしています。当社は、データインフラストラクチャ分野のリーダーとして、多様化し続けるデータをお客様が取り込み、保存し、アクセスし、変革する上で必要となるイノベーションを推進しています。高度なデータセンターからモバイルセンサー、さらには個人向けデバイスまで、データがどこにありと、当社の業界屈指のソリューションがデータの可能性を実現します。

ウエスタンデジタルのビジョンは、データによって世界の難題を解決する方法を構築することです。私たちには、データ・トランスフォーメーションの先頭に立ち、イノベーションを起こそうという情熱があります。従業員が成長できる適切な環境をつくるのが、私たちがビジネスを行う上での鍵となります。質の高い製品、卓越した顧客サービス、および業界屈指のソリューションはすべて、あらゆる人々を受け入れ、未来志向で、データの可能性を思い描ける大胆さがある企業文化から生まれます。

## お客様のポートフォリオと ビジネスブランド

ウエスタンデジタルは、プラットフォームからデバイスまで、データセンターのための拡張性あるテクノロジーや製品ポートフォリオを提供しています。あらゆるタイプや用途のデータに向けた専用ソリューションを擁する当社のポートフォリオには、商用、個人、および共有ストレージ向けコンシューマ製品に加え、ハードディスクドライブ（HDD）、NAND型フラッシュ、ソリッドステートドライブ（SSD）、およびストレージプラットフォームなどが含まれます。当社の製品は、Western Digital®、SanDisk®、SanDisk Professional™、WD®といったブランド名の下で販売されています。

## 当社の事業展開と人材

### GRI 102-4、102-7

ウエスタンデジタルは世界30か国以上で事業を展開しており、十数か所の製造工場や製品組み立て工場を有しています。タイの工場からイスラエルの研究開発センター、そしてシリコンバレーのエンジニアリング施設まで、全世界6万5,000人以上の従業員から成る多様性を生かして、大胆にイノベーションを行い、データの力を解き放ち、より高いビジネス成果を実現しています。

# 当社の 戦略

## より持続可能な 未来を築くー 1度に1つのデータポイント

ビジネスに対する期待は常に変化しています。お客様、投資家、およびビジネスリーダーはますます、ビジネスの中核に持続可能性を織り込むことを求めるようになってきています。持続可能性のある事業運営は、従業員、地域社会、そして地球環境を守り、長い目で見れば会社に価値と機会を生み出します。ウエスタンデジタルが持続可能なビジネス慣行をビジネス戦略に組み込んでいくなか、私たちはさらにデータとインデックスに着目し、情報に基づく優先順位付けと取り組みを強化していきます。

データやインデックスは、広く公開してこそ最も効果を発揮するものです。当社は、定期的なサステナビリティレポートやその他のコミュニケーションを通じて、お客様、パートナー、および同業他社に対する透明性を確保し、持続可能なビジネス慣行をさらに進化させ、世の中にいっそうポジティブな影響を与えていきます。

## 重要課題と ステークホルダーとの 関わり

### GRI 102-40、102-42、102-43、102-44、102-46、 102-47、102-49

ウエスタンデジタルは、2019年、当社にとって最も重要なESGトピックを特定、評価、優先順位付けするため、GRIの「Stakeholder Inclusiveness and Materiality Principles（ステークホルダーのインクルーシブネスと重要課題に関する原則）」を参考に、重要課題<sup>1</sup> アセスメントを実施しました。このプロセスにより、当社にとって最も重要な影響、リスク、機会を把握し、より多くの情報に基づいてビジネス上の意思決定を下すことができるようになりました。

2020年、当社は優先度の高い最新のESGトピックを検証し、ステークホルダーからの最新情報に基づいて新しいトピックを取り上げるべく、重要課題アセスメントの再評価を実施しました。たとえば、お客様への追加的な聞き取り調査、株主との交流、従業員アンケート、および市場調査を通じて、新しいデータを集めました。こうした新しいデータにより、これまでの重要課題への対処で世界的に一貫した成果が得られたことが示され、鍵となる重要課題がいくつか浮かび上がりました。

<sup>1</sup> 本レポートで用いられている重要課題という用語と当社の重要課題アセスメントプロセスは、SECへの提出文書で用いられる定義とは異なります。本レポートでは重要と見なされている問題も、SECへの報告においては重要と見なされない場合があります。

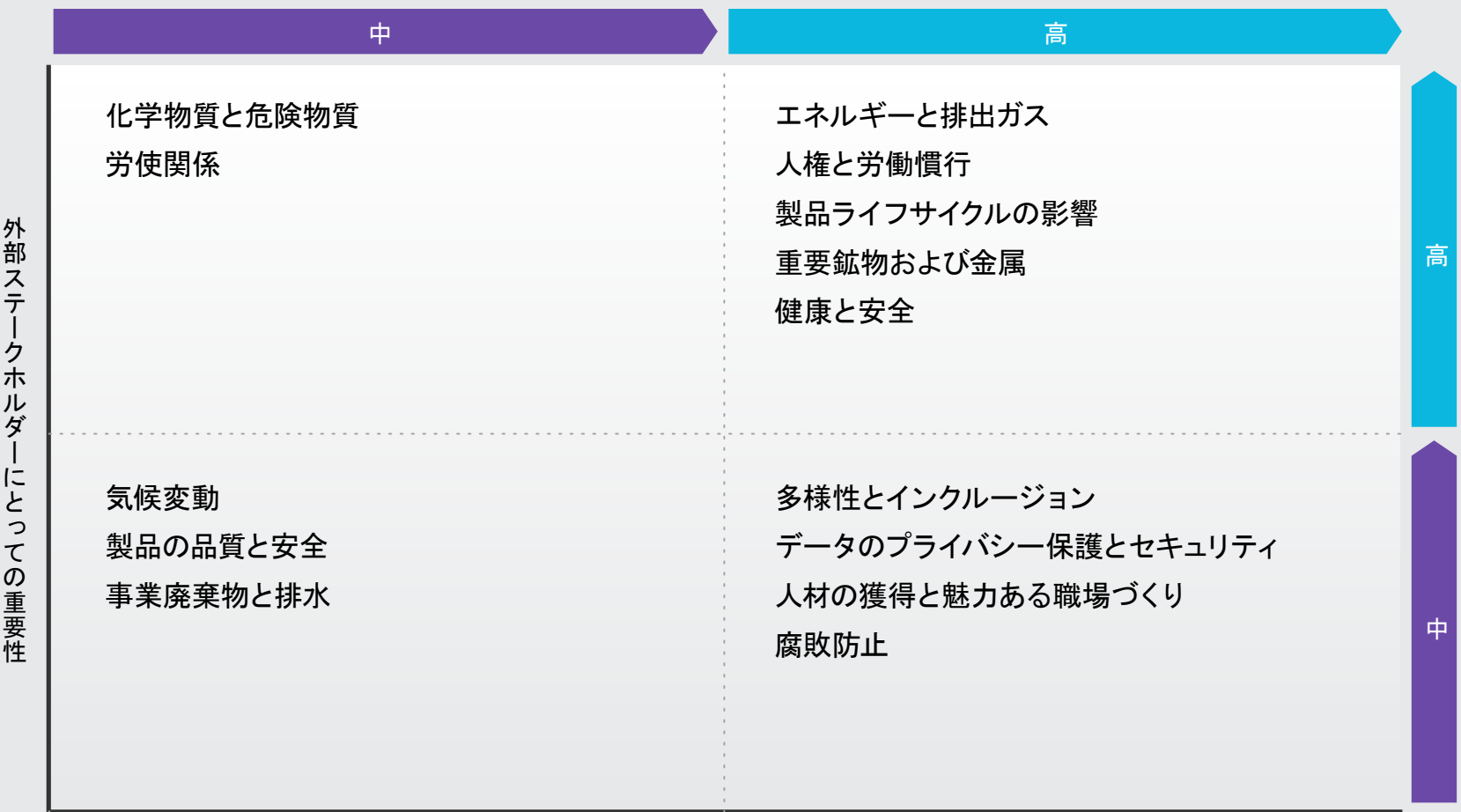


このレポートでは、当社にとって最優先のトピックのみを抜粋してご紹介します。

- 腐敗防止
- 化学物質と危険物質
- 気候変動
- 重要鉱物および金属
- データのプライバシー保護とセキュリティ
- 多様性とインクルージョン

- エネルギーと排出ガス
- グローバル慈善活動
- 健康と安全
- 人権と労働慣行
- 労使関係
- 製品ライフサイクルの影響
- 製品の品質と安全
- 人材の獲得と魅力ある職場づくり

## 当社の持続可能性に関する重要事項の相対的優先順位



ウエスタンデジタルにとっての重要性

## 持続可能な開発目標

2030年までに17項目に及ぶ国連の持続可能な開発目標（SDGs）を達成するには、当社のような企業のアクションが必要です。私たちは、持続可能性に関する当社の優先事項に直接合致し、かつ環境的なインパクトをもたらす可能性がある3つのSDGsを特定しました。その他のSDGsと当社の取り組みとの関連性を確認するには、[こちら](#)から当社のSDGsインデックスの完全版をご覧ください。

### SDGsの目標13

気候変動とその影響に対抗するための緊急アクション  
ウエスタンデジタルでは、データや効率性に継続的に注力することにより、製品の出荷を増やしながら、エネルギーの使用量と排出ガスを大幅に削減することができました。

2021年度の取り組み：

- 当社の意欲的なCO2削減目標が、「科学的根拠に基づく目標イニシアチブ（SBTi）」によって承認されました。当社は、2030年度までに、スコープ1および2のGHG排出量を2020年度比で42%、スコープ3の使用段階のペタバイトあたりの排出量を50%削減する目標を掲げています。
- 製品のエネルギー強度の改善と、スコープ1、2の排出量の削減により、年々目標達成に近づいています。
- 当社は、TCFD準拠の気候シナリオ分析を完了しました。分析の結果、当社のビジネスに対する気候関連のリスクと改善余地が特定されました。当社はこれらの知見を検討した上で、ウエスタンデジタルの戦略とリ

スク管理プロセスに適宜組み込んでいきます。ウエスタンデジタルの詳細な気候関連情報については、[当社のTCFDインデックス](#)をご覧ください。

➤ [当社のエネルギー/排出量対策については、こちらをご覧ください。](#)

### SDGsの目標8

あらゆる人々を受け入れる持続可能な経済成長、完全かつ生産的な雇用、および働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)を促進する

私たちは、ウエスタンデジタルやサプライヤの従業員が敬意と尊厳をもって扱われ、公平で安全な労働条件を提供される職場環境を育てるべく懸命に取り組んでいます。

2021年度の取り組み：

- ウエスタンデジタルは、世界的な非営利組織であるBSRと提携し、当社のフットプリントとビジネスモデルに関して、自主的に人権影響評価（HRIA）を実施しました。ウエスタンデジタルはこの評価の結果を踏まえ、当社の人権に関する方針、手続き、実務を改善し、人権保護を強化し、潜在的なリスクを低減していく予定です。
- COVID-19への対応として、当社は先進の健康・安全対策を採用し、従業員とサプライヤの健康と安全を優先してきました。パンデミックに関連する知識と推奨事項の進化に合わせて、当社は引き続き、従業員の安全を守る対策を講じていきます。

➤ [当社の人権と労働慣行については、こちらをご覧ください。](#)



## SDGsの目標12

持続可能な消費および生産パターンを確保する

私たちは、世界で最も高度で、革新的で、持続可能なデータインフラストラクチャをお客様に提供することを目指しています。また、進化し続ける市場の要求に適応しながら、当社製品のライフサイクル全体にわたって、環境への影響を最小化したいと考えています。

2021年度の取り組み：

- 6つのウェスタンデジタル製品について、ライフサイクル評価（LCA）を実施しました。これらのLCAは、当社製品のライフサイクルの各段階で環境にもたらす影響を理解するために用いられ、得られた知見は将来の製品開発に役立てられます。
- 当社の「イージーリサイクル」プログラムは、お客様が古いデータストレージデバイスを安全かつ簡単にリサイクルできるようにする取り組みです。このプログラムにより、これまで当社のドライブ製品の1万3,500台以上がリサイクルされ、埋め立て地の廃棄物を6トン以上減らすことができました。

[当社製品のライフサイクル](#)については、こちらをご覧ください。

## ガバナンス

[GRI 102-18、TCFDガバナンスA](#)

ウェスタンデジタルは常にビジネスで結果を出すべく注力していますが、結果に至る方法も等しく重要であると確信しています。ウェスタンデジタルは、そのビジネスのあらゆる段階、あらゆる場所において、倫理的な業務遂行にコミットしています。

ウェスタンデジタルの強力なコーポレートガバナンスは、経営実務における組織全体での徹底した説明責任と高水準の誠実性を表しています。当社の取締役会には、常設の監査委員会、報酬および人材委員会、ならびにガバナンス委員会が存在し、それぞれが設立趣意書に基づいて運営されています。取締役会とその常設委員会は、会社の戦略的計画とリスク管理を監督し、会社全体の持続可能性に関する取り組みやパフォーマンスについて、定期的に最新情報を入手しています。

ガバナンス委員会は、当社の企業責任および持続可能性に関するポリシーやプログラムを監督する取締役会を補佐しています。当委員会は、社会、環境、人権に関する当社の方針やプログラムに関して、取締役会レベルの知見を提供します。加えて、報酬および人材委員会は、文化、多様性、インクルージョンに焦点を当てたものを含め、当社の人的資産管理方針、プログラム、取り組みを定期的にレビューしています。加えて、監査委員会は、ウェスタンデジタルのエンタープライズリスク管理プロセスを監督しています。これには、アセスメントやポリシーのほか、倫理およびコンプライアンスプログラムの監督

も含まれます。ガバナンス委員会は、当社の持続可能性グループや経営管理者から毎年2、3回の頻度で最新情報を受け取り、持続可能性のための新たな取り組みの導入について議論しています。

当社のエグゼクティブリーダーシップチームは、グローバルな持続可能性戦略を策定、監督し、当社のコーポレートサステナビリティ部門が、公的な報告を含め、その戦略の実施を指揮しています。コーポレートサステナビリティ部門、人事部門、サプライチェーン管理部門、品質部門、営業・マーケティング部門、オペレーションズ部門、研究開発部門、コーポレート戦略部門、および倫理・コンプライアンス部門の代表者から成る部門横断的な持続可能性作業部会が、会社全体の個別の持続可能性活動を推進しています。

当社の取締役会は、独立取締役会議長や筆頭独立取締役を含め、独立取締役が大多数を占めます。各取締役は、株主投票の単純多数決によって年1回選任されます。ウェスタンデジタルの戦略的方向性が進化するなか、私たちは取締役会の刷新と多様化に取り組んでいます。当社の取締役会は最近、人材スカウト会社を通じて女性や不当に機会を阻害されているコミュニティに属する人材を見つけ、その中から取締役候補者を選出するようガバナンス委員会に求める規定を採択しました。この規定は、役員室に多様性をもたらすべく継続的に取り組んでいる取締役会の姿勢を反映しています。さらに詳しい情報については、当社の[2021年委任状](#)およびコーポレートガバナンスガイドラインをご覧ください。



# 環境

## エネルギーと排出ガス

### 重要である理由

#### GRI 103-1

気候変動は、今日の世界が直面している最大の懸念事項の1つです。世界の中でも特に脆弱な地域に展開しているグローバル企業として、ウエスタンデジタルは気候変動の影響に特に注意を払っています。私たちは、温室効果ガス排出量、エネルギー消費量、自社が環境に及ぼす負荷の低減、ならびに気候変動復元力の向上に関して、自らの役割を果たすべく注力しています。

### 管理アプローチ

#### GRI 103-2、TC-SC-110a.2

当社のグローバルオペレーション部門と企業不動産（CRE）部門は、エネルギー予備リソース管理（ERM）プログラムと環境プログラムを統括しています。グローバルERMプログラム管理オフィス（PMO）は、製造とそれに付随するエネルギー消費の傾向を分析し、全社レベルの削減目標や戦略を推奨しています。当社の各製造拠点は、この目標を基礎に、省エネに向けたプロジェクトや取り組みを構築しています。これらのプロジェクトは、当社の温室効果ガス削減プログラムのベースです。各拠点は半年に1回、ERM PMOと経営陣に現況報告書を提出しています。

加えて、グローバルERM委員会は短期的なエネルギー効率向上プロジェクトのパフォーマンスを目標に照らして分析し、半年に1回の会議で進捗を報告し、ベストプラクティスを共有しています。エネルギー効率向上プロジェクトの確認とモニタリングは、各製造拠点の代表者が統括しています。

### 統合型管理システム

ウエスタンデジタルは統合型管理システム（IMS）を利用して、企業品質、環境、健康、安全、およびビジネス継続性に関する基準を管理しています。当社のIMSは、環境、従業員、ビジネスの持続可能性を保護するための取り組みをより効果的に測定し、報告できるよう、継続的に改良が施されています。当社のIMSポリシーには、環境保護への公約が含まれています。IMSポリシーは、ISO14001:2015のグローバルマルチサイト認証に基づいて、全拠点が業界で認められた環境認証を受けていることによって裏付けられています。IMSを通じて取得した認証に関する詳細については、[当社の](#)Corporate Responsibility Resource Center ウェブページをご覧ください。

### ターゲットとゴール

当社は、温度上昇を産業革命前の水準と比較して1.5°Cに抑えるという目標に合わせ、スコープ1および2の温室効果ガスの排出総量を2020年度を基準として2030年度までに42%削減することを約束しました。また、該当する販売済み製品の使用によるスコープ3の排出量を、2020年度を基準として、ペタバイトあたりの温室効果ガス排出を、2030年度までに2020年度を基準として50%に減らすことを約束しました。これらのターゲットは[科学的根拠に基づく目標イニシアチブ（SBTi）](#)によって承認されています。この長期的な戦いに臨むウエスタンデジタルは、皆様の参画をお待ちしております。

これらのゴールを達成するため、当社は主にオペレーション効率の向上、オンサイト型太陽光発電設備の導入、再生可能エネルギーの直接購入を通じた省エネに焦点を当てており、既にいくつかの分野で進展が見られています。

- 2021年半ば時点で、北カリフォルニアにあるウエスタンデジタルの施設は、100%再生可能エネルギーで運営されています。

- ウエスタンデジタルは、世界の各拠点で再生可能エネルギーの選択肢を利用できないか模索しています。

- ウエスタンデジタルは、既に世界中の複数の施設でオンサイト型太陽光発電設備を導入済みです。

- 2020年度から2021年度にかけて、ウエスタンデジタルは自社製品の製造にかかるエネルギー強度を43%以上削減しました。

- 2020年度から2021年度にかけて、ウエスタンデジタルは、スコープ1の排出量と市場ベースのスコープ2排出量の合計を6%以上削減しました。

加えて、当社は2020年度のスコープ3温室効果ガスインベントリの分析を完了し、バリューチェーンにかかる影響をより良く理解し、科学的根拠に基づくターゲットの構築を支援しています。このインベントリの結果は、[2021 CDP気候変動質問書](#)に対するウエスタンデジタルの回答という形で公開されています。当社はまた、2021年度のスコープ3排出量の分析も完了させ、それらの結果を2022 CDP気候変動質問書への回答として公開する予定です。

さらに、ウエスタンデジタルは引き続き省エネにも焦点を当てています。2021年度、当社は省エネ対策として、前年度比1.5%超に相当するエネルギーを削減する意欲的な目標を掲げました。私たちはこの年間目標を上回り、予定されていた省エネ対策を完遂し、前年度比3.0%超のエネルギー削減に成功しました。



エネルギーリソース  
管理プログラム

当社は、さまざまなエネルギーリソース管理（ERM）プログラムを通じて、事業活動におけるエネルギー消費量やCO<sub>2</sub>排出量を削減しています。当社は、2007年以降、極めて重要な情報やデータを収集しながらエネルギー消費量を低減することで、エネルギーコストを約4,500万ドル削減してきました。

ウエスタンデジタルのCRE部門とグローバルオペレーション部門は、地域のエネルギー管理専門家とともに定期的なアセスメントを実施し、現在の業務プロセスを見直し、エネルギー効率向上の余地を見出す努力をしています。たとえば、高効率機器の活用を増やしたほか、コストニュートラルや手順と行動の変化を通じて、さらなるエネルギー効率の向上を推進しています。加えて、世界の製造拠点において再生可能エネルギー調査を完了し、その結果に基づいて全社的な温室効果ガス削減戦略を構築しました。

社内監査

GRI 103-3

ウエスタンデジタルは、より広範なIMSの導入の一環として、環境管理システムのIMS監査を実施しています。ウエスタンデジタルのすべての拠点は、IMS手順を用いて社内自己評価を実施しており、これを当社のセントラルIMSプログラムオフィスを通じて全社的に管理しています。これにより、さまざまな拠点で得られた是正策や教訓を他の拠点に適用できます。

気候リスク管理と  
復元力

TCFD ガバナンス B、リスク管理 A、B、C

ウエスタンデジタルは、当社が環境に及ぼす影響や、環境が当社のビジネスに及ぼす潜在的な影響について積極的に監視し、管理しています。経営陣は、当社のエンタープライズリスク管理プログラムと連動して、エンタープライズリスクを毎年レビューし、評価しています。当然のことながら、気候関連リスクを含むさまざまなリスクを評価しています。このプロセスを通じて特定されたリスクは、部門または地域のリーダーに割り当てられ、リスクの特性に応じた管理や抑制が実行されます。必要な場合、当社のビジネス継続性チームが複数の拠点全体でリスクを管理するための戦略やプロセスを構築しています。取締役会の監査委員会は、全社的なリスク管理プロセスを通じて特定されたリスクを、これらのリスクを管理するための戦略に沿って、少なくとも年1回レビューします。リスクプロファイルの変更により必要が生じた場合は、さらに多くの頻度で最新情報が提供されます。

気候シナリオ分析

TCFD 戦略 C

2021年、ウエスタンデジタルは、2030年に向けた3つのシナリオを策定するため、250を超えるメンバー企業と公正で持続可能な世界の構築に取り組んでいる世界的な非営利団体であるBSRとパートナーシップを結びました。シナリオ策定の過程で、気候関連のリスクや改善余地、第三者による気候データポイントやウエスタンデジタルのビジネスに関連するその他の主要な不確実性が明らかになりました。シナリオ分析は、TCFDの期待事項に沿って完了しました。シナリオ分析プロセスを構成するステップは以下のとおりです。

• 文脈を理解する：BSRIは、社内のステークホルダーに聞き取り調査を行い、ウエスタンデジタルの将来の経営状況を形成している主な傾向を特定しました。BSRはさらに、ウエスタンデジタルの業界と地理的条件に関連するトレンド（環境、経済、社会、政治、技術）についての補完調査も実施しました。

• シナリオの構築：ウエスタンデジタルは、We Mean Business連合のためにBSRが開発した3つの2030シナリオと、気候コミュニティからの広範な知見を活用しました。シナリオは、図1で示すとおり、業界トレンドや地理的トレンドで補強され、排出量の削減や気候の

影響に関して、信頼性の高い気候予測（約1.5℃～約4℃）が組み込まれました。さらに、サードパーティの気候予測は、燃料混合比やGDPの成長など、狭い範囲の変数しか考慮していませんが、ウエスタンデジタルが使用したシナリオは、政治的展開、新興技術、および新技術といった追加要素を考慮に入れています。

戦略的意味合い：各シナリオに潜在するリスクとチャンスを特定し、ウエスタンデジタルの弾力性を高め、戦略をさらに磨くために、ウエスタンデジタル社内のステークホルダーとのワークショップが実施されました。

図1

| シナリオ名                       | オートメーションの加速                                | 壁に囲まれた世界                                   | 強靱な再生                                            |
|-----------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 主要パラメータ                     | 地政学的に分裂した世界、動きの鈍い世界経済、気候への影響が上昇            | 地政学的に分裂した世界、困難な経済状況と環境への大規模な影響             | 協働的な方法で低炭素への移行を完全に受け入れている回復経済。依然として環境への影響が生じやすい。 |
| 温度予測（産業革命以前から2100年までの温度上昇幅） | +3°C<br>排出量がゆっくり減る                         | +4°C<br>排出量が増える                            | +1.5°C<br>排出量が大幅に減る                              |
| 排出量削減モデル                    | 代表的濃度経路6.0<br><br>共通社会経済経路4（軽減難易度低、適応難易度高） | 代表的濃度経路8.5<br><br>共通社会経済経路3（軽減難易度高、適応難易度高） | 代表的濃度経路2.6<br><br>共通社会経済経路1（軽減難易度低、適応難易度低）       |
| 物理的気候影響モデル                  | <a href="#">世界銀行気候変動知識ポータル</a>             | <a href="#">世界銀行気候変動知識ポータル</a>             | <a href="#">世界銀行気候変動知識ポータル</a>                   |

<sup>1</sup> 代表的濃度経路(RCP)は、さまざまな排出量、濃度、放射強制力の予測により、たとえば温暖化が継続した場合に2100年までに温度上昇が4℃を超えるパターンや、パリ合意で求められたとおりに温度上昇が2℃未満に抑えられたパターンなど、それぞれの地球温暖化レベルに至る経路を表しています([RCPデータベース – バージョン2.0](#))。これらはIPCC第5次評価報告書で使用されました。 共通社会経済経路（SSP）は、RCPをベースに、経済、人口、技術開発といった社会経済的要素がいかに実際の排出量削減に影響し得るかをモデリングして構築されています([SPデータベース – 共通社会経済経路 – V 2.0](#))。これらはIPCC第6次評価報告書で使用される予定です。



気候シナリオ分析(続き)

このプロセスの結果、すべてのシナリオにおいてリスクとチャンスが生じる可能性がある戦略の3つの分野を特定しました。シナリオに関するこれらの知見は、ウエスタンデジタルのコーポレートサステナビリティチームやエンタープライズリスク管理チームによってレビューされ、必要に応じてウエスタンデジタルの戦略とリスク管理プロセスに組み込まれました。

当社はさらに、CDP気候変動質問書への年次回答の中で、気候関連のガバナンス、戦略、リスク管理、およびインデックスやターゲットを支える情報を含め、TCFDに準拠した情報を開示しています。CDP気候変動質問書への当社の最近の回答をご覧ください。 [Corporate Responsibilityウェブサイト](#)にアクセスしてください。当社の開示情報がいかにTCFDに準拠しているかを確認したい場合は、 [こちら](#) のリンクから当社のTCFDインデックスをご覧ください。

主要インデックス

GRI 102-56

当社は、業務上のエネルギー消費や結果として生じるCO<sub>2</sub>排出を最小化するための努力に誇りを持っています。当社の温室効果ガス排出インベントリは、2021年度、外部機関であるCameron Cole, LLCによる検証を受けました。検証レポートの完全版をご覧ください。 場合は、当社のコーポレートウェブサイトのCorporate Responsibility Resource Centerのページにアクセスしてください。当社はまた、CDPの気候変動質問書への年次回答を通じて、外部ステークホルダーとの取り組みを報告しています。

TCFD インデックスとターゲット A および C

ウエスタンデジタルは、2030年度までにスコープ1および2の温室効果ガスの排出総量を2020年度を基準として42%削減するべく取り組んでいます。さらに、スコープ3に該当する販売済み製品の使用によるペタバイトあたりの温室効果ガス排出量を、2020年度を基準として2030年度までに50%に減らそうと努力しています。

会社の業務活動から生じる温室効果ガス排出量（スコープ1、2）に対する目標は、温度上昇を1.5°Cに抑えるために必要な削減量に合致しています。

| 組織内のエネルギー消費 <sup>1</sup>    | 2019年度  | 2020年度  | 2021年度  | 2019年度  | 2020年度  | 2021年度  |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                             | ギガワット時  |         |         | 兆ジュール   |         |         |
| 非再生可能エネルギー源（ガス/石油）からの総燃料消費量 | 173.3   | 168.2   | 159.6   | 623.7   | 605.6   | 574.6   |
| 再生可能エネルギー源からの総燃料消費量         | 0.0     | 0.0     | 0.0     | 0.0     | 0.0     | 0.0     |
| 総電気消費量                      | 1,951.1 | 1,865.6 | 1,941.4 | 7,024.0 | 6,716.0 | 6,989.1 |
| 再生可能エネルギー源からの電気消費量          | 139.0   | 145.1   | 279.9   | 500.3   | 522.4   | 1,007.6 |
| 非再生可能エネルギー源からの電気消費量         | 1,812.1 | 1,720.5 | 1,661.5 | 6,523.6 | 6,193.7 | 5,981.5 |
| 合計エネルギー消費量                  | 2,124.4 | 2,033.8 | 2,101.0 | 7,647.7 | 7,321.6 | 7,563.7 |

<sup>1</sup> データには、各会計年度におけるウエスタンデジタルコーポレーション所有のメインリサーチ施設、開発施設、および製造施設が含まれます。これらの施設は、米国、中国、インド、イスラエル、日本、マレーシア、フィリピン、タイにあります。ウエスタンデジタルは引き続き、温室効果ガスプロトコル（GHGプロトコル）、ならびに政府やビジネスリーダーによって最も広く利用されている国際会計ツールを参考に、温室効果ガスの排出について理解し、定量化し、管理していきます。

| エネルギー強度                        | 2019年度  | 2020年度  | 2021年度  |
|--------------------------------|---------|---------|---------|
| エネルギー強度比 (kWh/PB) <sup>1</sup> | 5,316.3 | 3,936.6 | 2,219.0 |

<sup>1</sup> エネルギー強度比は、組織内で消費されたエネルギーをもとに、ペタバイトあたりのキロワット時で測定されます。含まれているエネルギーのタイプは、燃料と電気です。分母は出荷済みストレージ容量です。



| 直接（スコープ1）GHG排出合計（CO <sub>2</sub> e-トン）     | 2019年度   | 2020年度   | 2021年度   | 換算係数                                                              |
|--------------------------------------------|----------|----------|----------|-------------------------------------------------------------------|
| CO <sub>2</sub> （ガス/石油 + クリーニング）           | 36,578.0 | 35,479.7 | 33,558.3 | 1                                                                 |
| CH <sub>4</sub>                            | 0.0      | 0.0      | 0.0      | N/A                                                               |
| N <sub>2</sub> O                           | 0.0      | 0.0      | 0.0      | N/A                                                               |
| HFCs <sup>1</sup> (HFC-23/HFC-134a)        | 166.9    | 335.8    | 903.6    | HFC-23: 3,348 (lbs/lbs)<br>HFC-134a: 1,300 (lbs/lbs)              |
| PFCs                                       | 0.0      | 0.0      | 0.0      | N/A                                                               |
| SF <sub>6</sub> <sup>2</sup>               | 6,939.1  | 594.5    | 2,324.1  | 複数の係数：<br>23,500 (lbs/lbs)<br>10,575 (lbs/lbs)<br>9,623 (lbs/lbs) |
| NF <sub>3</sub> <sup>3</sup>               | 7.3      | 2.1      | 4.7      | 2,898 (lbs/lbs)                                                   |
| CF <sub>4</sub> <sup>2</sup>               | 890.3    | 549.0    | 409.4    | 複数の係数：<br>6,630 (lbs/lbs)<br>4,774 (lbs/lbs)<br>4,344 (lbs/lbs)   |
| C <sub>4</sub> F <sub>8</sub> <sup>3</sup> | 8.5      | 1.6      | 3.5      | 6,010 (lbs/lbs)                                                   |
| HFE7100 <sup>4</sup>                       | 3,792.8  | 7,156.5  | 7,540.1  | 421.0 (lbs/lbs)                                                   |
| HCFC-22 <sup>4</sup>                       | 402.8    | 435.8    | 93.1     | 1,760 (lbs/lbs)                                                   |
| R-404A <sup>5</sup>                        | 45.3     | 3.9      | 1,292.5  | 3,943 (lbs/lbs)                                                   |
| HCFC-123 <sup>4</sup>                      | 14.2     | 14.2     | 14.2     | 79 (lbs/lbs)                                                      |
| HFE7200 <sup>4</sup>                       | 0.0      | 21.4     | 8.6      | 57 (lbs/lbs)                                                      |
| R-407C <sup>6</sup>                        | 128.9    | 43.1     | 0.0      | 1,624 (lbs/lbs)                                                   |
| R-508B <sup>7</sup>                        | 116.1    | 5.8      | 0.0      | 11,607 (lbs/lbs)                                                  |
| スコープ1合計                                    | 49,090.3 | 44,643.4 | 46,152.0 |                                                                   |

| 間接（スコープ2）GHG排出合計（CO <sub>2</sub> e-トン） <sup>1</sup> | 2020年度      | 2021年度    |
|-----------------------------------------------------|-------------|-----------|
| CO <sub>2</sub> e <sup>2</sup>                      | 1,000,814.1 | 929,882.7 |

<sup>1</sup> スコープ2 市場ベースの排出ガス。すべてのガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O）が含まれています。ロケーションベースではなく、市場ベースのスコープ2 GHG排出ガスを含めるようになったことから、当社の開示情報は過去2会計年度分に限られます。2020会計年度より前のデータについては、[Corporate Responsibilityウェブサイト](#)にて公開している、年次CDP気候変動質問書への過去の回答を参照してください。

<sup>2</sup> 国際エネルギー機関（IEA）の排出係数。

| その他の間接（スコープ2）GHG排出合計（CO <sub>2</sub> e-トン） <sup>1</sup> | 2019年度   | 2020年度   | 2021年度 |
|---------------------------------------------------------|----------|----------|--------|
| CO <sub>2</sub> e <sup>2</sup>                          | 37,069.0 | 27,680.0 | 762.5  |

<sup>1</sup> 現時点において、報告されているスコープ3排出量に含まれているのは、出張による航空移動のみです。

<sup>2</sup> DEFRAが定める排出係数。

注：当社の2020年度スコープ3インベントリの完全版は、[Corporate Responsibilityウェブサイト](#)にて公開されている、2021年度CDP気候変動質問書への当社の回答に掲載されています。2021年度のスコープ3インベントリの完全版については、2022年度CDP気候変動質問書への回答で公開する予定です。

## 製品ライフサイクルの影響

### 重要である理由

#### GRI 103-1

循環型経済の原則を採用することで、未来への道が開けます。あらゆる段階でお客様と連携し、進化し続ける市場の要求に適応しながら、当社製品のライフサイクル全体にわたって、環境への影響を最小化したいと考えています。

### 管理アプローチ

#### GRI 103-2

ウエスタンデジタルのエンジニアリングチームは、研究開発（R&D）、製造、品質管理を含め、当社製品がそのライフサイクル全体で環境に及ぼす影響を管理する責務を担っています。当社のR&Dチームは、設計を通じた製品の効率性確保に向けて貢献しています。当社の品質管理組織直属の製品環境コンプライアンス（PEC）チームは、当社のコーポレートサステナビリティ部門と連携しながら、ウエスタンデジタルの全体的なライフサイクル評価（LCA）プロセスを管理しています。

#### 設計

使用される材料に対して生み出されるストレージ機能を最大化することが、効率的な製品設計の出発点です。当社の製品チャネルと垂直統合により、当社のストレージは、コンシューマ製品に対するOEMの厳しいコスト要件やパフォーマンス要件を正確に満たしながら、製造効率の最大化も実現しています。当社はデバイスのエネルギー消費とバイトあたりの原材料の使用量を低減し、特定のフォームファクタにおけるデバイスの容量を増大させるべく努力しています。これにより、ストレージのバイトあたりのエネルギー効率と材料管理効率が高まります。

#### ライフサイクルアセスメント

ウエスタンデジタルはISO 14040とISO 14044に従い、製品のLCAを推進し続け、製品ライフサイクルの各段階においてどのような環境負荷が生じるかについて理解を図ってきました。2021年度、当社は高ボリューム製品に関して計6つのLCAを完了し、カーボンフットプリントデータのサマリーを[Corporate Responsibilityウェブサイト](#)で公開しました。当社は、環境負荷の低減に最も効果的な機会を特定すべく、LCAデータを活用しています。



製品のエネルギー効率と排出量

データストレージ需要の継続的な高まりは、製品利用に伴うエネルギー消費量の増大につながる可能性があるため、お客様は製品のエネルギー効率の向上に強い関心を示しています。ウエスタンデジタルでは、これらの要求に応えるべく、当社のHDDおよびフラッシュメモリ製品のエネルギー消費を継続的に低減するためのエンジニアリングに投資しています。

私たちは製造プロセスの一環としてHDDを徹底的にテストし、その完全性とエネルギーパフォーマンスを検証しています。製造時のエネルギー消費とテスト機器に関する設備投資を最小化するため、当社は継続的にテスト効率の向上と全体的なテスト時間の削減にも努めています。市場ではより大きなドライブサイズが求められ、それに伴って製品あたりのテスト時間も長くなる傾向がありますが、当社のエンジニアリングチームの努力により、テストのエネルギー強度は減少傾向にあります。2021年度、ウエスタンデジタルはHDDのテストに必要な電力を2020年度と比較して推定で1億kWh以上削減することに成功しました。

製品の取扱終了（EOL）

当社では、製品のリサイクルを容易にすることに尽力しています。当社は、電気電子機器廃棄物（WEEE）指令を支持しています。当社は、すべてのウエスタンデジタル製品とそのパッケージングに、それぞれの地域に適合したEOLラベルを付けています。加えて当社は、環境への負荷をゼロまたは最小にするため、自社施設やオフィスから出る電子廃棄物（e-waste）の取り扱いと廃棄に関するグローバルな最低要件を策定しました。詳しくは、ウエスタンデジタルのWEEEステートメントをご覧ください。

パッケージング

パッケージングは、すべての製品にとって不可欠な部分です。ブランドに関してお客様にポジティブな第一印象を与え、箱を開けた瞬間から素晴らしい体験をもたらすだけでなく、輸送中や保管中に製品を保護し、（適切に行えば）ストレージ、取り扱い、輸送にかかるコストを大幅に削減できます。

当社はイノベーター企業として、常に製品のあらゆる側面の限界に挑戦していますが、パッケージングも例外ではありません。パッケージングをより持続可能で効率的なものにするための長年にわたる努力を、2021年度も継続してきました。当社はパッケージングに使用される再生資材の割合を積極的に増やしなが、パッケージング材料全般を削減するためのイノベーションに注力しています。

複数年にわたるこれらの努力は、2021年度に以下のとおり結実しました。

- 小売パッケージングのデザインを改良し、ブリスター包装材の使用量を年間で41万1,000 kg減らしました。
- パッケージングに使用するブリスター包装材を薄くし、紙の使用量を年間で23万6,000 kg減らしました。
- パッケージングに使用されていたPET（ポリエチレンテレフタレート）材を再生PETに置き換え、新しいPETの消費量を年間で9,000 kg以上減らしました。
- 製造プロセスで使用するトレイの設計を変更し、PETの使用量を年間で23万3,000 kg以上減らしました。

主要インデックス

私たちは、当社製品の環境負荷を最小化する取り組みを強調するため、当社の戦略目標に沿った特定のインデックスを追跡しています。2016年以降、HDD製品とSSD製品の両方に関して、GHG排出量を毎年着実に削減できていることを、誇りをもって報告させていただきます。当社はまた、製品ライフサイクルの影響度に関連するSASBハードウェア会計基準とSASB半導体基準も考慮に入れています。

| 省電力                                       | 2019年度  | 2020年度  | 2021年度  |
|-------------------------------------------|---------|---------|---------|
| HDD電力効率の改良による年間の省電力量（百万 kWh） <sup>1</sup> | 1,172.7 | 1,732.0 | 2,040.8 |

<sup>1</sup> 2019年度と2020年度の年間電力削減量は、根拠となるデータの更新により、以前公開したデータから変更されています。

| GHG排出強度 <sup>1</sup>             | 2020年度 | 2021年度 |
|----------------------------------|--------|--------|
| GHG排出強度比-HDD（トン/PB） <sup>2</sup> | 1.7    | 0.9    |
| GHG排出強度比-SSD（トン/PB） <sup>2</sup> | 6.3    | 2.9    |

<sup>1</sup> GHG排出量の強度比の計算に使用される分母は、出荷済みメモリの容量です。

<sup>2</sup> スコープ1およびスコープ2の市場ベースのGHG排出量、ならびにすべてのガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs、PFCs、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>）を含みます。この計算では、ロケーションベースではなく、市場ベースのスコープ2 GHG排出ガスを含めるようになったことから、当社の開示情報は過去2会計年度分に限られます。



| 取扱終了材料 <sup>1</sup>  |                   |                   |        |
|----------------------|-------------------|-------------------|--------|
| 2019年度               | 廃棄済み<br>(メトリックトン) | 回収済み<br>(メトリックトン) | リサイクル率 |
| NMP <sup>2</sup>     | 1,371.1           | 1,302.5           | 95%    |
| IPA（材料） <sup>3</sup> | 8.3               | 8.3               | 100%   |
| エアロゾル缶（材料）           | 0.04              | 0.00              | 0%     |
| バッテリー <sup>4</sup>   | 4.5               | 3.9               | 85%    |
| 電子廃棄物 <sup>5</sup>   | 73.6              | 72.1              | 98%    |
| 合計                   | 1,457.5           | 1,386.8           | 95%    |
| 2020年度               | 廃棄済み<br>(メトリックトン) | 回収済み<br>(メトリックトン) | リサイクル率 |
| NMP <sup>2</sup>     | 1,460.0           | 1,387.0           | 95%    |
| IPA（資材） <sup>3</sup> | 12.8              | 12.8              | 100%   |
| エアロゾル缶（資材）           | 0.03              | 0.0               | 0%     |
| バッテリー <sup>4</sup>   | 5.2               | 4.4               | 85%    |
| 電子廃棄物 <sup>5</sup>   | 52.6              | 51.5              | 98%    |
| 合計                   | 1,530.6           | 1,455.7           | 95%    |
| 2021年度               | 廃棄済み<br>(メトリックトン) | 回収済み<br>(メトリックトン) | リサイクル率 |
| NMP <sup>2</sup>     | 940.6             | 893.5             | 95%    |
| IPA（資材） <sup>3</sup> | 9.6               | 9.6               | 100%   |
| エアロゾル缶（資材）           | 0.02              | 0.0               | 0%     |
| バッテリー <sup>4</sup>   | 0.8               | 0.7               | 85%    |
| 電子廃棄物 <sup>5</sup>   | 19.3              | 18.9              | 98%    |
| 合計                   | 970.3             | 922.7             | 95%    |

<sup>1</sup> データはGreat Oaks施設のみを含みます。ウエスタンデジタルのストレージ製品の製造で使用された材料は、ウエスタンデジタルが事業を展開しているすべての地域の規制に従って廃棄されています。

<sup>2</sup> 社外の処理、保管、廃棄施設で処理された後、製品として他のベンダーに販売されます。

<sup>3</sup> 「現状有姿」で販売され、直接リサイクルされます。

<sup>4</sup> 分解された上で、再生可能な材料が回収されます。

<sup>5</sup> 電子廃棄物のうち約93%が貴金属の回収を中心にリサイクルされ、5%が修復されて中古品として販売されています。

## 化学物質と危険物質

### 重要である理由

#### GRI 103-1

ストレージドライブの製造プロセスでは化学物質を使う必要があります。当社の従業員は製品の製造中に化学物質に接触する可能性があるため、当社はリスクのない作業場および製品づくりに尽力し、安全な代替物質を探しながら、危険な化学物質の使用を最小限にするためのイノベーションを進めています。

### 管理アプローチ

#### GRI 103-2

当社の業務活動と製品における化学物質や危険物質の管理については、次の2つのチームが責任を負っています。

- Global Environmental Health and Safety（グローバル環境衛生および安全）チーム：ウエスタンデジタルの研究開発や製造業務における化学物質の使用に関して、会社としての環境、衛生、安全管理要件を定めています。
- Product Environmental Compliance（製品環境コンプライアンス）チーム：製品が世界の環境規制に適合することを確実にします。世界の環境規制には、EU指令「危険物質に関する制限令」（RoHS）、EU「化学物質の登録・評価・認可・制限に関する規則」（REACH）、EU WEEE、EU「包装指令」および「バッテリー指令」、ならびに当社のOEM顧客からの要件などがあります。

ウエスタンデジタルのPECチームは、適用されるすべての法規制に基づき、危険な化学物質や国際電気標準会議（IEC）62474の申告対象物質の利用に関する仕様書

を策定しています。すべての製品サプライヤは、当社の仕様書への遵守を徹底するため、材料宣言データシート（MDDS）、誘導結合プラズマのラボテストの報告書、環境コンプライアンス宣言書を提出することが求められます。当社は、コンプライアンスMAPデータベースを使用して、サプライヤのMDDSレポートを保存し、当社の全製品の環境コンプライアンスを管理しています。

### ポリシー

ウエスタンデジタルのIMSポリシーには、化学物質や危険物質の管理を含め、当社のすべての製品や業務に関する環境コンプライアンスの取り組みが記述されています。当社のIMSに関して詳しくは、この報告書の「エネルギーと排出ガス」のセクションを参照してください。

さらに、当社の「PEC Engineering Specification（PECエンジニアリング仕様）」と「Requirements for Materials, Parts and Product Protective Packaging（材料、部品、製品保護パッケージに関する要件）」は、PECチームの製品要件を定めています。当社は関連するすべてのサプライヤに仕様を送付し、定期的に仕様をアップデートしています。

### 責任ある製造業務

当社は、業務や製品で使用する化学物質や危険な物質の管理には積極的な取り組みが重要であると信じています。

当社の「Global Environmental Health and Safety Operational Control Requirements Manual（グローバル環境衛生と安全作業管理要件マニュアル）」は、ウエスタンデジタルの業務内における化学物質の管理に関する、全社的な最低要件を定めています。このマニュアルは、購入前の化学物質の承認と使用、化学物質安全データシートの保守、計画と対応、および流出の防止と抑制



について取り扱っています。当社は、化学物質を使用するあらゆる段階において、安全な化学物質の管理と保管するために、特定の拠点レベルの手順と規則を徹底しています。

ウエスタンデジタルは、製造作業者を化学物質や危険な物質から保護するため、[国連の化学品の分類および表示](#)に関する世界調和システムに従ってすべてのグローバルオペレーションを遂行しています。当社は、このフレームワークを用いて作業者に所定のトレーニングを提供しています。

### 主要インデックス

[GRI 103-3](#)、[307-1](#)

2021年度、ウエスタンデジタルは製品の環境規制違反による罰金がゼロでした。ウエスタンデジタルの製品は概してIEC 62474申告対象物質を含んでいますが、当社

はそれらの物質に関してすべての法的要件を満たしています。ウエスタンデジタルの製品に使用されているIEC 62474申告対象物質の主なものは鉛とニッケルですが、販売地に関わらず各規制に完全準拠しています。

- 鉛はEUのRoHS規制の適用から除外されていますが、ウエスタンデジタルの鉛の使用はこれらの規制に準拠しています。
- ニッケルは、構成部品のめっきとして使用されるもので、消費者やユーザーが直接触れることはありません。

当社のPECチームは当社固有の主要パフォーマンスインデックスをモニタし、四半期ごとに企業品質部門のセンターオブエクセレンス担当バイスプレジデントにレポートを提出しています。私たちは2021年度の目標を達成し、製品の環境負荷に関するお客様からのご要望のすべてに期限どおり対応できたことを、ここに誇りをもってご報告いたします。

[TC-HW-410A.1](#)、[TC-SC-410a.1](#)

| IEC 62474申告対象物質                                 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|-------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| IEC 62474申告対象物質を含む製品の収益に対するパーセンテージ <sup>1</sup> | 100%   | 100%   | 100%   |

<sup>1</sup> ウエスタンデジタルの製品は概してIEC 62474申告対象物質を含んでいますが、当社はそれらの物質に関してすべての法的要件を満たしています。ウエスタンデジタルの製品に使用されているIEC 62474申告対象物質の主なものは鉛とニッケルですが、販売地に関わらず各規制に完全準拠しています。

### 一般開示情報

# サプライチェーン

## 当社のアプローチ

[GRI 102-9](#)

これから詳述する当社のサプライチェーンアプローチは、回復力と説明責任の向上を全体的な目標としています。これにより労働条件が改善され、結果としてより責任ある強靱なサプライチェーンにつながると私たちは確信しています。

ウエスタンデジタルは社内で広範な製造ネットワークを擁し、全世界の製造部品サプライヤや委託製造業者の数は何百社にも及びます。当社は、タンタル、スズ、タングステン、金（3TG）、鉱物、化学物質や添加物、コンポーネントやパッケージングなど、当社が開発している製品特有の材料の供給をサプライヤに依存しています。当社の製品は、中国、マレーシア、タイ、フィリピン、台湾、そして米国にある製造・組み立て工場や請負業者の工場で製造され、世界に出荷されています。ウエスタンデジタル製造工場の従業員の大多数は、当社が直接雇用し、管理しています。従業員は会社にとって最も価値ある資産であるため、当社は彼らの労働環境に気を配

り、長期的なウェルビーイングを支えるべく、具体策を講じています。さらに、サプライチェーンのリスクや中断をより簡単に回避できるようにするため、新しい予測的調達ツールやプロセスの導入も進めています。

## 人権と労働慣行

### 重要である理由

[GRI 103-1](#)

人権を尊重し、守ることは、私たちのビジネスの在り方の基本的な側面です。私たちは、ウエスタンデジタルやサプライヤの従業員が敬意と尊厳をもって扱われ、公平で安全な労働条件が提供される労働環境を確保するために、懸命に取り組んでいます。

### 管理アプローチ

[GRI 103-2](#)

人権や労働慣行に対する当社のアプローチには、ポリシー、デューデリジェンス、ステークホルダーとの関わり、苦情受付体制、および救済策が含まれます。

### ポリシー

ウエスタンデジタルは、人権に関して一連の多層的なポリシーを採用しています。まず第一に、ウエスタンデジタルの[グローバル人権ポリシー](#)は、当社の事業活動とサプライチェーンの両方において人権を尊重するという当社の公約をまとめています。

加えて、[グローバル行動規範](#)は、ウエスタンデジタルの全従業員に向けた期待事項を11の言語で表しています。これについては、全従業員が年1回トレーニングを受講しています。人権と労働慣行に関する国別の就業規則や



ポリシー、ならびに工場レベルのポリシーもまた、すべての従業員を尊厳と敬意をもって扱うという当社のコミットメントを補強しています。

各工場の工場長は、当社のグローバル行動規範、RBA（責任ある企業同盟）の行動規範、および国別の就業規則の遵守に尽力しています。当社の企業ポリシーは、地域で適用される労働法やRBA行動規範に準拠しています。当社のこれらのポリシーが総体として、製造に携わるすべての従業員のためになる、しっかりした労働慣行に支えられた環境づくりを可能にしています。

デューデリジェンス

ウエスタンデジタルは、当社のポリシー、労働慣行、および管理アプローチに関連して、人権関連のリスクや潜在的な影響を、事前と事後両方の視点から評価しています。当社では定期的に、また状況やレポートに基づいて適切な時に、人権に関するデューデリジェンスと影響評価を実施しています。具体的に言うと、当社は自社の施設やサプライヤの施設における人権や労働慣行を、監査やリスク評価を通じてモニタリングしています。RBAは、製品を生産している工場を2年に1回の頻度で監査することを求めています。こうした施設や慣行の徹底的な見直しにより、従業員を守るための高度な基準を維持することができます。過去2つの年度にわたり、当社は中国、マレーシア、タイのRBA監査対象工場にて、全範囲のVAP（Validated Assessment Program）初期監査を受け、タイでプラチナ認証とゴールド認証を、中国でプラチナ認証を取得しました。サプライヤ監査と審査プログラムの詳細については、後の項を参照してください。

当社はまた、特に強制労働や児童労働も評価項目とし、事業活動の種類や場所を考慮に入れた、全社的なリスク評価を定期的に実施しています。これらの評価により、当社の活動は、当社の人材やサプライチェーンの従業員

の権利を守り、皆にとって前向きで安全な就労環境をつくるという私たちの強い決意に沿ったものとなっています。このプロセスには、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、時おり人権影響評価（HRIA）を実施することが含まれます。たとえば2021年度、当社は250を超えるメンバー企業と公正で持続可能な世界の構築に取り組んでいる世界的な非営利団体であるBSRとパートナーシップを結び、HRIAを実施しました。このHRIAでは、ウエスタンデジタルの事業規模とビジネスモデルに基づいて、当社が人権に与え得る影響を独自に分析しました。特定されたリスクは、サプライチェーンにおける強制労働、および健康や安全に関する問題を含め、当社の予想と合致しており、私たちの業界でよく見られるリスクもありました。私たちはこの評価で得られた結果と推奨事項をもとに、当社のポリシー、手順、慣行を改善して、潜在的なリスクを最小化するべく準備を進めています。

ステークホルダーとの関わりと  
コラボレーション

私たちは、社内外のステークホルダーと積極的に関わりながら、自社がもたらす影響を評価し、人権プログラムの有効性を改善していきます。

- 2010年以来、ウエスタンデジタルは他の大手エレクトロニクス企業と手を組み、サプライチェーンの能力構築セミナーやワークショップを開催してきました。セミナーやワークショップでは、人権、責任ある雇用、外国人労働者の管理、GHG排出/カーボンフットプリント、エネルギー効率管理、処理薬品管理や水の管理といったトピックを扱っています。
- ウエスタンデジタルは、強制労働のリスクを低減するため、パートナー数社と緊密に連携しています。私たちは引き続き、サプライヤやRBAと密接に協力し合い

ながら、サプライヤには常に適切な採用慣行に従うよう促すとともに、影響を受けた従業員には直ちに必要な弁済を提供します。採用費に関して問題が見つかった時は、速やかに是正措置を講じています。RBAとのパートナーシップを通じて、2021年度は、サプライヤ3社に経費清算の問題があることが発覚しました。当社は、RBAや他のメンバー企業と協働して、サプライチェーン内の従業員に対する52万3,000米国ドル以上の経費清算を実現させました。

- 当社は、責任ある労働イニシアチブ（RLI）が2017年に発足して以来、その活動に積極的に参加してきました。RLIを通じて、私たちはベストプラクティスについて協議し、同業他社と協働して健全で持続可能な労働環境のための業界共通の基準を策定し、共有リソースを活用して自社やサプライヤの活動をモニタリングしています。

苦情受付体制

この報告書の「誠実性」のセクションで詳述したとおり、ウエスタンデジタルは従業員に対し、人権侵害を含む当社のポリシーに違反した行為に関して声を上げるための複数の手段を提供しています。選択肢としては、上司に直接報告する方法のほか、倫理・コンプライアンス部門、人事部門、または法務部門に報告する方法、またはグローバル倫理ヘルプラインを通じて報告する方法があります。当社のヘルプラインは、ウエスタンデジタルに雇用されているか否かに関わらず、サプライヤの従業員やその正当な代表者を含め、違法行為に気づいた人なら誰でも利用できます。

救済策

ウエスタンデジタルは、従業員やサプライヤによる人権侵害やその他の当社ポリシー違反を知り得た場合、その違反に準じた救済措置を講じます。この救済措置には、

調査の実施、是正措置計画に照らした調整と進捗状況の追跡、追加的な監査の要求（サプライヤのみ）、または関係の保留または停止等が含まれる場合があります。

サプライヤの審査と監査

[GRI 103-3、408-1、409-1、412-1、414-2](#)

ウエスタンデジタルは、RBAの行動規範と当社独自のグローバル人権ポリシーをもとに、当社のサプライチェーン全体における人権侵害のリスク、ならびに強制労働や児童労働のリスクの低減に努めています。当社は、英国2015年現代奴隷法およびカリフォルニア州サプライチェーン透明法に従い、当社のサプライチェーンの取り組みを開示しています。当社は毎年、各サプライヤに向け、RBA行動規範や英国現代奴隷法に関する当社の取り組みについての書簡を送付し、当社の累計支出額の90%に相当する額の投資に加え、戦略的およびシングルソースサプライヤの施設において、年次の自己評価と隔年のRBA VAP監査の実施を求めています。

RBAは、VAPマニュアルと監査プロトコルに基づいて第三者監査法人を指定し、事前通知したサプライヤの監査を実施します。RBAは、RBA-ONプラットフォームを通じて公式監査報告書を発行し、そこでウエスタンデジタルは進捗をモニタリングし、その知見に基づいて改善を促します。労働に関する問題がある場合、当社はVAPマニュアルに記載されている標準手順に従い、不適合の問題をサプライヤに適時に是正させるとともに、サプライヤを厳重にフォローアップしていきます。

ウエスタンデジタルはまた、サプライヤの持続可能性をモニタリングする手段としてRBA VAP監査を活用します。当社はVAP監査の要件を当社のサプライヤパフォーマンス評価スコアカードと連携させ、VAP監査評価されたパフォーマンスに応じてサプライヤを評価しています。加え



て、ウエスタンデジタルの監査プログラムは、最終製品工場に対するVAPプロトコルに準拠しています。当社の人事チームは、当社が利用している労働仲介業者やエージェントを定期的に監査しています。

さらに当社は、RBA監査で不適合とされたサプライヤに是正措置を促すため、2021年7月1日から9月15日まで、RBAのEラーニングプログラムを実施しました。サプライヤの監査不適合の内容を徹底分析した後、当社はその結果に基づいて適切なRBA Eラーニングコースを提案しました。Eラーニングプログラムの修了後、サプライヤにはコースでの学びを活用して適切な是正措置を講じることが奨励されました。

労働慣行

当社は、人権保護のあり方は国によって異なることを認識し、製造業の従業員がどのような影響を受けるかに細心の注意を払っています。私たちは労働者たちが尊厳と敬意をもって扱われ、公正で、人を尊重する、持続可能な職場環境で働けるよう努めています。

ウエスタンデジタルで製造に携わる労働者の大部分は、当社が直接雇用し、管理している従業員で構成されています。こうすることで、当社は彼らの労働条件を直接管理し、彼らが尊厳と敬意をもって扱われ、公正で持続可能な職場環境で働けるよう徹底することができます。従業員を国外から調達している唯一の地域であるマレーシアの場合、当社は製造労働者の斡旋を仲介業者に依頼していますが、当社はこれらの業者と密接かつ注意深く連携するとともに、従業員候補者から斡旋料を徴収することを禁じています。当社は定期的に斡旋業者の業務を

監査し、公正な労働慣行への完全なコミットメントを厳密に掲げる業者とのみ取引をしています。当社は、労働者斡旋業者が高い水準を満たしていないことを知り得た場合、その業者との関係を停止します。

重要鉱物および金属

重要である理由

GRI 103-1

ウエスタンデジタルは、3TGまたは「紛争鉱物」など、当社の最終製品への主要材料として、さまざまな原材料や補助材料に依存しています。当社は、採鉱業者、製錬業者、または精製業者から3TGを間接的に調達していますが、ほとんどの場合、サプライチェーン内の市場参加者の手順には不足している点がいくつかあり、透明性の確保が課題となっています。米国の証券取引委員会（SEC）の紛争鉱物規則を採用するかなり前から、当社はサプライヤと連携しながら、責任ある形での3TGの調達に向けた取り組みを開始していました。

管理アプローチ

GRI 103-2

ウエスタンデジタルは、上級スタッフから成る部門横断的なチーム「Responsible Minerals Steering Committee(責任ある鉱物調達推進委員会)」を組織し、「Responsible Minerals Program (責任ある鉱物調達プログラム)」の監督を任せています。法務、調達、品質管理の代表者が携わるこのプログラムを統括するのは、調達およびサ

プライチェーン担当シニアバイスプレジデントです。このチームは通常、最高幹部に直属しながら、コンプライアンス活動から得られた知見を取締役会の監査委員会に報告しています。

当社は、コンゴ民主共和国（DRC）地域やその他の紛争地域および高リスク地域（CAHRA）からの紛争鉱物とその派生物質、コバルト、およびその他の鉱物を、責任ある形で調達すべく注力しています。当社では、責任ある調達活動の概要を定期的に見直しています。当社は、透明性の確保に関する継続的な取り組みの一環として、ポリシーとプログラムにコバルトを追加し、今後もDRC地域やその他のCAHRAから責任ある調達を実施すべく模索していきます。2021年3月に更新されたこのポリシーは、ウエスタンデジタルのサプライヤへの期待事項を示しています。

- 「DRC適合」の3TGやコバルトを、責任をもってウエスタンデジタルに供給すること。
- ウエスタンデジタルに供給された3TGは、再生品またはスクラップをソースとしており、DRC地域の武装グループの資金源となっておらず、かつ児童労働、人権侵害、または環境汚染の要因となっていないことを徹底すること。
- DRC地域およびその他のCAHRAから、コバルトを含むすべての鉱物を、責任ある形で調達すること。
- 自社のサプライヤに同様のポリシーを採用するよう求めること。

業界パートナーシップ

ウエスタンデジタルは、RBAの[Responsible Mineral Initiative \(RMI\)](#)に積極的に参加し、そこから得られる責任ある鉱物調達のベストプラクティスを活用しています。

- お客様、サプライヤ、業界の作業部会と定期的に協働しています。これには、デューデリジェンスプラクティスチーム、精錬所エンゲージメントチーム、責任ある鉱物調達イニシアチブ本会議、およびRMI鉱物インサイトユーザーグループが含まれ、サプライチェーン内の鉱物調達を優先順位付けする調査・研究のためのプラットフォームとなっています。
- 国別リスクマップ、合理的な原産国調査(RCOI) データ、精錬所データベース、およびリスク準備度評価を含む関連データやツールへのアクセスを得ています。
- 継続的なデューデリジェンスを実施し、精錬所の状況変化、業界のトレンド、主要な知見に関して、常に最新の情報を得ています。
- RMIのEラーニングアカデミーを活用し、社内の従業員や社外のサプライヤにトレーニングを提供しています。

責任ある鉱物調達リスク軽減プログラム

SASB TC-HW-440a.1、TC-SC-440a.1

ウエスタンデジタルのResponsible Minerals Risk Mitigation Program（責任ある鉱物調達リスク軽減プログラム）は、経済協力開発機構（OECD）のガイダンスに則した5ステップのデューデリジェンスプロセスを含みます。



強力な企業管理  
システム

サプライチェーン  
のリスクの特定  
および評価

特定されたリスクへの  
対応戦略の設計と  
実施

精錬業者 / 精製業者  
デューデリジェンスへの  
独立系第三者監査の  
サポート

サプライチェーンの  
デューデリジェンスに  
関して年 1 回レポート

### リスクの特定

サプライチェーン内のリスクを特定するため、当社は RMI が提供する 3 つの主要リソースを活用しています。

1. 紛争鉱物調達報告テンプレート (CMRT) : 鉱物の原産国や使用されている精錬業者や精製業者に関して、サプライチェーンを通じた情報伝達を円滑化します。当社は範囲内のすべてのサプライヤに対し、CMRT の記入と提出を求めています。

2. コバルト報告書テンプレート (CRT) : コバルトの原産国や使用されている精錬業者や精製業者に関して、サプライチェーンを通じた情報の伝達を円滑にします。当社は範囲内のすべてのサプライヤに対し、CRT の記入と提出を求めています。

3. 国別リスクマップツール : 国別のリスクレベルをモニタリングすることを可能にするフレームワークとガイダンスを提供します。これにより、当社のプログラムマネージャは高リスクのサプライヤや精錬業者をモニタリングして、80% 以上の信頼度で国別リスクインデックスを構築できます。

CMRT、CRT、および国別リスクマップツールを併用することで、当社の精錬業者やサプライヤをマッピングし、RCOI データを用いることで、どの調達行動を評価するかを決定できます。当社のアプローチには、以下のとおりいくつかの主要要素を含みます。

- 関連サプライヤ、精錬業者、または精製業者のデューデリジェンスレビューを含むリスク管理計画を構築します。
- RMI メンバーが利用できるツールを使って、サプライヤから報告された精錬業者や精製業者を確認し、業者が記入した CMRT での回答の質を評価します。
- この評価から得られた情報や結果を、当社のサプライチェーン基盤のサプライヤリスクプロファイルに反映させます。
- サプライヤや精錬業者で生じ得るリスクを低減するために、リスクプロファイルをレビューします。
- 高リスクなサプライヤからの調達に対して必要な情報を提供し、リスクを軽減するための行動計画を策定します。
- 高リスクと判明した精錬業者との直接的な対話を通じて、またはお客様との協働や業界レベルの作業部会による間接的な話を通じて、サプライヤと協力しながらリスクを軽減します。

### サプライヤリスク評価の実施

当社は、精錬業者や精製業者の認定ステータス、判明した「危険信号」、およびサプライヤとの関係に基づいて、リスク評価を実施しています。ウエスタンデジタルでは、リスク軽減手順に基づいて、よりリスクの高いカテゴリに属するサプライヤをエスカレーションします。また当社では、正式な追跡メカニズムを用いて、サプライヤリスク評価や実行したリスク軽減活動の進捗を注視しています。



リスク軽減活動の実行

ウエスタンデジタルは、適切なリスク軽減活動を実行して、認識と能力の向上を図ることで、コンフリクト・フリー

（紛争のない）調達という目標を達成しています。下の表は、さまざまな活動の概要を重要度順に示しています。

| リスク軽減参照番号 | 要求または照会条件                         | 意図される効果                                |
|-----------|-----------------------------------|----------------------------------------|
| 1.        | 重要鉱物に関する照会                        | ウエスタンデジタルの責任ある鉱物調達ポリシーと期待事項に一致させる      |
| 2.        | フォローアップ+子会社の調達/<br>コモディティマネージャの参画 | 要求の緊急性に対応                              |
| 3.        | より高位の管理者にエスカレーション<br>(サプライヤと社内)   | 要求の緊急性に対応                              |
| 4.        | 正式な苦情                             | 責任ある鉱物調達イニシアチブへの準拠に向けたウエスタンデジタルの姿勢を示す  |
| 5.        | 取引の一時削減または停止                      | 責任ある調達とサプライチェーン内で特定された高リスクの軽減をサプライヤに促す |

ウエスタンデジタルの2020年における紛争鉱物リスクまとめ

| 高リスク <sup>1</sup> （精錬業者のステータス – 適合） | 低リスク（精錬業者のステータス – 適合） | リスクの変化 <sup>2</sup> | 精錬業者の合計数 |
|-------------------------------------|-----------------------|---------------------|----------|
| 適合精錬業者 25社                          | 適合精錬業者 216社           | 精錬業者 1社             | 241      |

<sup>1</sup> 高リスク、DRC、またはDRC隣接国を原産国とする

<sup>2</sup> 精錬業者のステータスの「適合」以外への変化

当社製品の3TGが武装勢力の資金源となるリスクを低減するための取り組みや実行した措置を含め、当社の責任ある鉱物調達プログラムの詳細については、2021 SEC-filed Conflict Minerals Report（2021年度にSECに提出した紛争鉱物に関する報告書）を参照してください。

受賞と表彰

GRI 103-3

RSN（責任ある調達のためのネットワーク）が最近発行した「Mining the Disclosure」レポート（2019）において、ウエスタンデジタルはHDD製造業界で第1位に、コンピュータハードウェア業界全体では3年連続で第4位にランクされました。当社の全体的なパフォーマンスもまた、全業界と比較して、「Good (60+)」のスコアを獲得しました。当社はこのランキングを、前年比でパフォーマンスを維持向上させるためのインデックスとしています。RSN

に関する詳細については、[各組織のウェブサイト](#)にアクセスしてください。ウエスタンデジタルは、自身もサプライヤとして、お客様から類似のパフォーマンス評価をされる立場です。エネルギー効率性、排気ガスの削減、コン

フリクト・フリーな精錬業者、自発的なサステナビリティレポート、RBA監査への準拠など、さまざまな主要インデックスを理由として、多数のお客様が当社の卓越したパフォーマンスを一貫して認めていただいています。

金属ごとの精錬業者ステータス<sup>1</sup>

2021年2月時点でのウエスタンデジタルの最新状況

SN

100%

TA

100%

W

100%

AU

97%

<sup>1</sup> この表は、ウエスタンデジタルのサプライチェーンに属する精錬業者のサプライチェーン準拠ステータスと、より広範な業界内のサプライチェーン精錬業者の準拠ステータスを、金属の種類ごとに比較したものです。

2021年2月時点での業界の最新状況

SN

82%

TA

97%

W

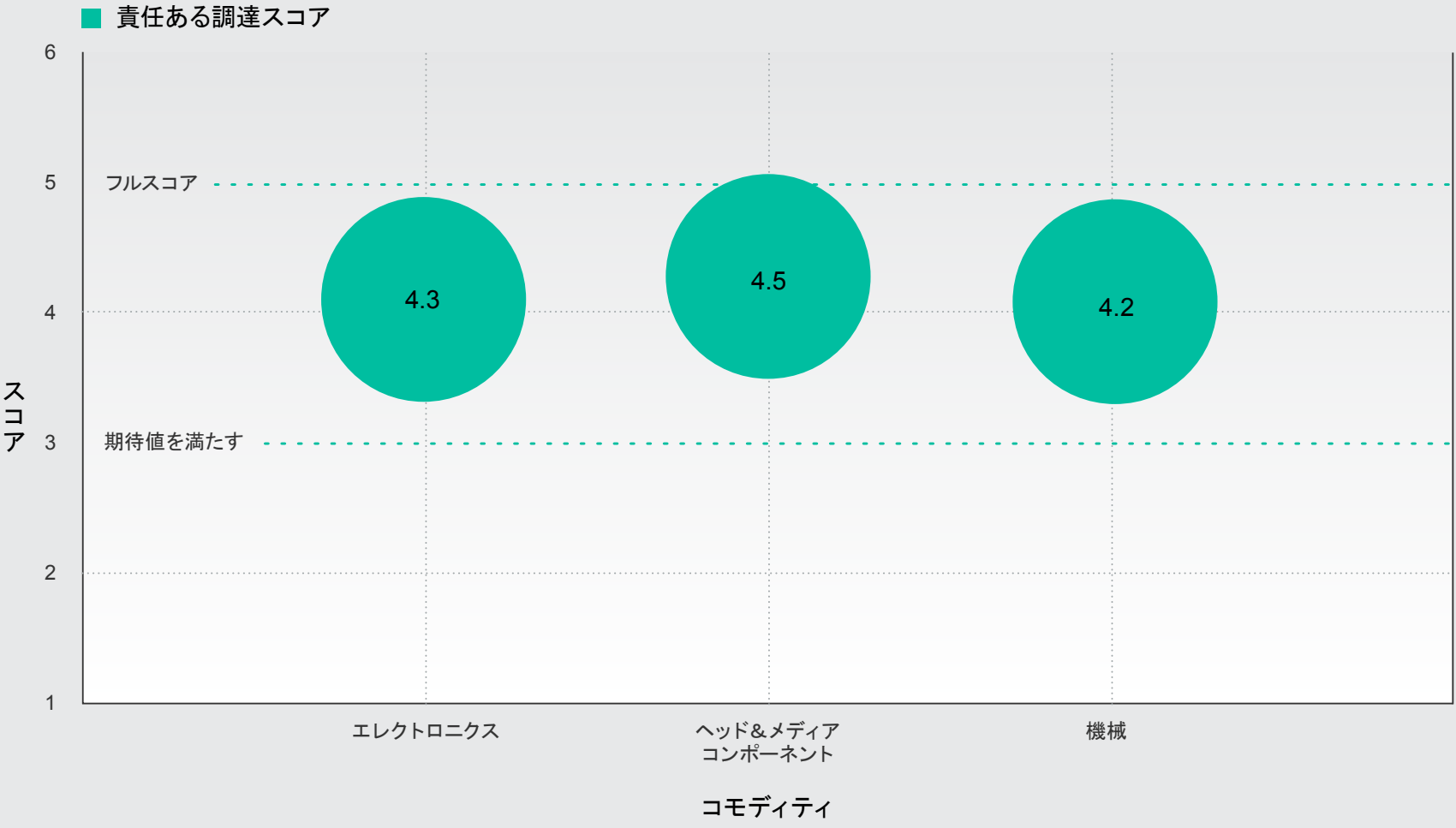
92%

AU

65%



# 責任ある調達スコアの概要



## 主要インデックス

GRI 414-2

2020年、当社は紛争鉱物の対象サプライヤのすべてを監査しました。それらのサプライヤのうち、懸念される精錬業者を使用していたサプライヤは4%でした。2020年末までに、対象サプライヤの96%から、適合精錬業者からの調達が無事報告されました。残りの4%からは、精錬業者が監査準備/監査中であることが報告されました。加えて当社は、サプライチェーン内の計241社の精錬業者のうち48社と直接的または間接的に関わり、責任ある鉱物保証プロセス(RMAP) プログラムへの参加を促しました。

SASBコード : TC-HW-430A.1、TC-HW-430A.2

| RBA検証済み評価プログラムを用いて評価されたサプライヤ                                     | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| 全ティア1サプライヤ施設のうち、RBA検証済み評価プログラムまたは同等のプログラムで監査した施設の割合 <sup>1</sup> | 96%    | 58%    | 62%    |
| 全ティア1サプライヤ施設のうち、RBA検証済み評価プログラムまたは同等のプログラムで監査した施設の割合 <sup>2</sup> | 0%     | 0%     | 0%     |
| RBA検証済み評価プログラムまたは同等のプログラムで不適合となったティア1サプライヤの割合                    | 6%     | 9%     | 8%     |
| 重要度の高い不適合に関しては是正措置を講じたティア1サプライヤの割合                               | 100%   | 91%    | 93%    |
| その他の不適合に関しては是正措置を講じたティア1サプライヤの割合                                 | 93%    | 76%    | 84%    |

<sup>1</sup> 2019年度の全サプライヤ施設は、直接材料費の80%を包含します。2020年度と2021年度の全サプライヤ施設は、直接材料費の90%と、前の上位80%の費用に含まれる単一/唯一のソースおよび戦略的サプライヤを包含します。  
<sup>2</sup> RBAのオンラインSAQで特定されたウエスタンデジタルの高リスク施設は0件でした。

## サプライチェーンのCarbon Disclosure Project (CDP)

2020年より、CDP（旧Carbon Disclosure Project）データの報告に参加してもらうよう、サプライパートナーに働きかけました。このプロジェクトは、CDPの気候変動および水質安全アンケートを通じた環境負荷情報の開示を促すものです。これらの開示により、当社のサプライパートナーは自社が環境に及ぼす影響を測定し、理解し、パフォーマンス向上のための措置を講じて、より持続可能な経済を構築することができます。当社は手始めとして、対象サプライヤ150社に対し、両アンケートへの回答を求めたところ、気候に関しては95%、水質に関しては86%のサプライヤからの参加が得られました。2021年度、当社は対象サプライヤの数をさらに増やしました。

2021年4月、CDPに報告済みのサプライヤを対象としたCDPリフレッシュトレーニングと、初めて報告するサプライヤを対象とした導入トレーニングを実施しました。これらのトレーニングには、66社のサプライヤから111名が参加しました。また、2021年6月には、「ウエスタンデジタルの科学的根拠に基づく目標」に関するトレーニングを開催し、サプライパートナーが独自に排出量削減目標を設定できるよう支援しました。これには、52社のサプライヤから74名が参加しました。トレーニングに出席できなかったサプライパートナーには、上記の両トレーニングセッションの録画を提供しました。

<sup>9</sup> 対象となるサプライヤは、支出額の上位90%を占め、単一/唯一のソースであるサプライヤ、戦略的およびロジスティクスサプライヤです。



# サプライチェーンによるCDPへの取り組み

## 気候変動2020

対象サプライヤ

150

回答率

95%

現在進行中のターゲットの報告

68%

年間CO2削減量  
(百万メトリックトン)

51.93

年間削減額 (百万米国ドル)

729.14

自社サプライヤの  
CDP気候変動対策への誘導

43%

## 水資源保護2020

対象サプライヤ

150

返答率

86%

現在進行中のターゲットや目標の報告

74%

水会計の報告

71%

水関連のポリシーの文書化

60%

自社サプライヤの  
CDP水資源保護への誘導

23%



# サプライチェーンの弾力性

## 重要である理由

サプライチェーンへの脅威は、当社のような企業に深刻な影響を及ぼします。また、潜在的な途絶の影響は、当社のバリューチェーンがグローバルな性質を持っているため、より大きくなります。当社は、将来のビジネスの成功を確実なものにするため、アナリティクス主導の調達プロセスの導入や追加のサプライヤの認定を通じた供給基盤の拡大により、持続可能で弾力性のあるサプライチェーンを構築しようと取り組んでいます。これらの手段を講じることで、私たちはサプライチェーンの途絶からビジネスを守り、より広範なビジネスチャンスを生み出すことに務めています。

## アナリティクス主導の予測的調達プロセス

2021年度、私たちはウエスタンデジタルの供給基盤の弾力性を高め、社会的、経済的、環境的要素のバランスを取るため、サプライチェーンに関するアプローチとプロセスを設計し直しました。当社のサプライチェーンは大規模かつ複雑です。当社は、製品を生産するため、何百もの直接サプライヤ（そして何千もの間接サプライヤ）の協力を得ています。

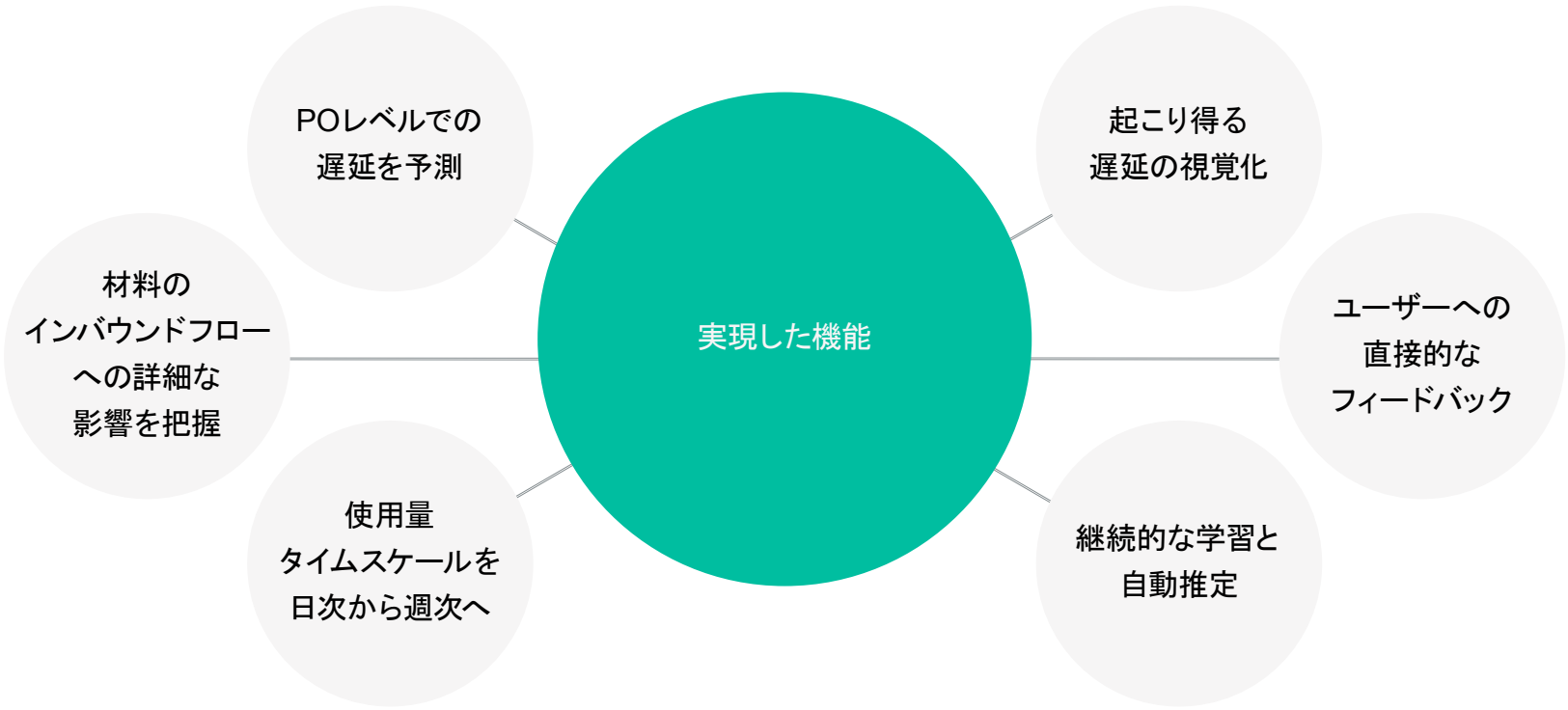
そこで当社は、起こり得るリスクや途絶を予測、検知するため、独自の高度な予測機能を開発し、導入しました。サプライヤ、その拠点、過去の業績、潜在的リスク要素に関するデータをもとに、人工知能、機械学習、および自然言語処理機能を使用して、COVID-19のピーク予測、代替サプライヤのモニタリングと検討、起こり得る途絶の検知、リスクの軽減を実現できました。

# 得られた結果

## 予測的リスク管理

リスク管理システムで予測的PO機能を稼働させ、ベータ試験を進行中です。

サプライチェーン途絶に対応するまでの時間が、平均で10日間から1、2日間に短縮されました。



# ピークの予測

COVID-19への対応として、当社は予測リスクモデルの開発を加速して、ピーク予測を行い、以下のとおり活用しました。

- ロックダウンを予測し、POを回避
- 単一ソースのサプライヤを利用していた場合における他社認定作業を加速

このモデルにより、以下の予測を数日で実現しました。

- ジャカルタのロックダウン
- 京都府と愛知県の緊急事態宣言時期

# 対処した問題

- サプライチェーンの可視性と弾力性が限定的
- 中断に対応するまでの時間が遅い
- インベントリの割り当てが非効率的
- 生産の俊敏性が限定的
- 生産スケジュールが非効率的



# 労働力、職場、コミュニティ

## 多様性、公平性、インクルージョン

### 重要である理由

#### GRI 103-1

ウエスタンデジタルでは、ビットやドライブよりも、従業員こそが最も貴重なリソースであると信じています。ウエスタンデジタルの人材と、その無数の才能と経験が、当社に競争力をもたらします。

当社が多様性、公平性、そしてインクルージョン（DE&I）ステートメントで主張しているように、さまざまなアイデアの融合こそが、より優れたイノベーションやビジネス成果をもたらすと確信しています。全世界30か国に存在する当社の6万5,000人以上の従業員の多様性を生かすことで、当社は最高のパフォーマンスを発揮することができるはずです。だからこそ私たちは、タイの工場からイスラエルの研究開発センター、そしてシリコンバレーのエンジニアリング拠点まで、あらゆる人々を受け入れ、皆が成功を手にする環境の実現に注力しています。こうした信念は、当社の中核的価値観である「We

All Belong」という言葉の中に息づいています。今年、当社のエグゼクティブリーダーシップチームは、この中核的価値観こそ、全社的な戦略の遂行に不可欠な要素であると明言しました。

確かに、私たちはまだそこまで到達していません。女性をテクノロジー職やリーダーシップ職に昇進させるなど、すべきことはたくさんあります。また、アフリカ系、ヒスパニック系またはラテン系の人々を採用する努力もまだ大いに必要であり、前進するための方策を懸命に講じているところです。

十分に多様性があり、あらゆる人々を受け入れる企業になるまでの道のりが遠いことは承知しています。私たちは、不当に機会を阻害されている人々、そしてウエスタンデジタルのすべての従業員が心から帰属意識を感じることができる文化を構築していく所存です。

### 管理アプローチ

#### GRI 103-2

ウエスタンデジタルの最高人材責任者(CPO)は、多様性、公平性、およびインクルージョンの実現に向けたグロー

バル規模の取り組みを統括しています。CPOは、当社のCEOやエグゼクティブリーダーシップチームと連携しながら、取り組みの進捗状況を取締役に報告しています。当社の取締役会は、2021年度時点で10名のうち5名が女性で構成されるなど、男女同権を達成しており、多様性とインクルージョンを優先課題としています。

ウエスタンデジタルの取り組みは世界規模です。多様性、公平性、インクルージョンチームは、海外拠点の代表者にこの取り組みについての理解を促し、各地域での進捗状況に関する報告を受けています。加えて、各国固有の従業員ハンドブックには、ウエスタンデジタルがいかに職場の多様性の推進に努めているかが記載されています。2020年から2021年までの重要なハイライトは次のとおりです。

- 米国の管理職全員と米国の非工場従業員全員を対象に、無意識の偏見と差別禁止について学ぶトレーニングを実施しました（2021年2月～6月）。
- 当社のビジネスリソースグループ（BRG）の影響力を強化し、ベストプラクティスツールキットを開発しました。
- より多様な人材パイプラインを開拓するため、大学アンバサダープログラムを開発しました。
- インクルーシブな採用活動に向け、あらゆる人々を受け入れる面接とベストプラクティスに関するトレーニングを提供しました。
- 当社の調達チャネルを拡大するため、多様性に焦点を当てたプラットフォームを選択しました。
- 当社のAdvancing Women in Leadership（女性リーダー育成）プログラムを拡大し、14か国から64名の女性が卒業しました。
- 年次の給与平等化分析を、米国に加えて5つの国々にまで拡大し、当社の全世界の従業員数の約75%をカバーできるようになりました。

- 管理職全員を対象としたリーダーエッセンシャルズプログラムに、インクルーシブリーダーシップ研修を組み込みました。
- 事業部門ごとに将来の目標設定をすることを可能にする、多様性データダッシュボードの基礎を開発しました。
- 2020年10月、当社CEOのデービット・ゲックラーは、エグゼクティブレベルで多様性への取り組みを誓うCEO Action Pledge（CEO行動誓約）に署名しました。
- 当社の「グローバル慈善活動」の重点分野の4つ目の柱に、「平等」を追加しました。ウエスタンデジタルとその従業員は、the NAACP Legal Defense Fund、the Trevor Project、Asian Americans Advancing Justice、およびthe Equal Justice Initiativeといった人種や社会的平等のために活動する組織に資金と時間を提供しました。
- [2020 EEO-1データ](#)を発行しました。
- 人種や平等に関する個々のスキル開発を助けるリソース、ヒント、話題を盛り込んだ「Journey to Racial Understanding（人種理解への旅）」ツールキットを作成しました。

### 偏見に関する学び

当社は、多様性を支えるインクルーシブな文化を構築するため、無意識の偏見に関するトレーニングに注力しています。2021年、当社は米国内の1,500名以上の管理職を対象に無意識の偏見に関するトレーニングを実施し、包括的なリーダーシップを発揮する能力や、無意識の偏見を見極める能力を養いました。加えて、米国内の従業員の99%に対し、無意識の偏見と反差別に関するトレーニングを実施しました。このトレーニングは現在、米国内の全新入社員の必須研修となっています。





## ビジネスリソースグループ

ウエスタンデジタルの従業員ベースのリソースグループ（BRG）を世界に拡大し、インド、中国、イスラエル、タイ、マレーシア、日本、フィリピンの拠点で15のグローバル支部を設立しました。

当社のBRGは、従業員が人間関係を築き、帰属意識を高めるプラットフォームとして機能するだけでなく、人材の採用から、意識の向上、地域社会で不当に機会を阻害されている若者たちのメンタリング、革新的な製品提案まで、さまざまな方法で当社のビジネスを支えています。ウエスタンデジタルの全BRGは、参加に興味があるすべての従業員に開かれています。今年の「グローバル慈善活動」では、当社が属する地域社会の平等を支えるため、BRGが選出した組織に対し、会社から寄付金を贈りました。

## 女性のための能力開発プログラム

ウエスタンデジタルは、テクノロジーの分野や当社のリーダーシップ職で活躍する女性の数を増やす取り組みを行っています。私たちはこの目標を、社内の人材を育てることと、社外からリーダーシップ職に採用する女性の数を増やすことで達成しようと計画しています。2021年、当社はテクノロジー/非テクノロジー職での女性の採用活動を増やし、能力開発機会を拡大するため、Fairygodboss、AnitaB.org、The Clayman Institute for Gender Research、Lesbians Who Tech、National Center for Women & Information Technology

（NCWIT）、およびWatermarkといった組織にまで戦略的パートナーシップを拡大しました。また当社は、2019年にパイロット版としてグローバルに導入した「Advancing Women in Leadership（AWL）」という女性リーダーを育成するプログラムを、バーチャルで提供する11週間のプログラムへと拡大しました。当社で最高クラスの実績を誇る14か国64名の女性リーダーたちがこのプログラムを修了し、自信の構築から管理、そして影響力の発揮まで、リーダーシップスキルの向上に役立ちました。これにより彼女たちは、組織でトップランクのリーダーシップ職に昇進する準備がさらに整いました。

加えて、各参加者の上司もプログラムに参加し、各女性のキャリア開発に自ら直接的に関与し、説明責任を負っていることを示しました。ウエスタンデジタルは、Women's Impact Network、Women in IT、およびWomen in Head, Analysis and Media Operationsといった従業員主導の組織を通じて、女性従業員にさまざまな能力開発の機会を提供しています。これらの組織は、女性固有の課題に光を当て、女性の昇進やキャリア開発を提唱しており、学び、ネットワークづくり、コーチング、社内でのリーダーシップ経験の機会となるカンファレンスを社内外で開催しています。当社のWomen's Impact Network（女性インパクトネットワーク）は、ウエスタンデジタルで#IAmRemarkable運動を始めました。この運動は、意思決定に女性固有の視点をもたらすことを後押しするものです。さらに当社は、有色人種の女性たちの声にスポットライトを当てる#ShareTheMicNowと呼ばれる社内ブログキャンペーンも展開しています。ここでは、

当社のアフリカ系またはヒスパニック系の女性たちがどのようなキャリアを歩んでいるかを、当社のエグゼクティブリーダーたちが各自のブログで発信しています。

## 多様な人材パイプラインの構築

当社は、インターンからエグゼクティブリーダーシップ職まで、人材プールの多様性を向上させるための取り組みを積極的に行っています。多様性、公平性、インクルージョン（DE&I）チームは、候補者パイプラインをさらに多様化し、最高の人材を世界中から集めるため、人材獲得（TA）チーム、人事ビジネスパートナー（HRBP）チーム、およびその他のセンターオブエクセレンスと連携しています。DE&Iチームはまた、外部組織との戦略的パートナーシップも拡大しており、Ascend、DisabilityIN、Fairygodboss、National Center for Women & Information Technology、Jopwell、Work for Warriors、National Society of Black Engineers、National Black MBA Association SF Chapter、Out & Equal、およびthe Society of Hispanic Engineersなどといった組織が名を連ねています。

2020年12月、ウエスタンデジタルは、当社のTAチーム、HRBPチーム、および採用マネージャの学びと教育を強化するため、2つの企業と関係を結びました。2022年度には、Heidrick & Struggles社より、当社のTAチームとHRBPチームに向け、あらゆる人々を受け入れる採用活動のベストプラクティスを見極め、導入するためのインクルーシブ採用トレーニングが提供される予定です。さらに当社は、採用マネージャチームを試験的に導入するにあたり、Ken Blanchard Companiesからインクルーシブな面接に関するベストプラクティスを学ぶ予定です。この計画は、試験導入の実施を経てプロセスフローが確定したら、さらに拡大していく予定です。これらのセッションは両方とも、多様性強化に向けたベストプラクティスを全社的に根付かせようとする当社の意志を反映しています。2022年度は、多様な人材の獲得にさらに焦点を当

てながら、従業員紹介プログラムを拡大していくことも予定しています。

## ハラスメントおよび差別禁止ポリシーの導入

ウエスタンデジタルの[Global Anti-Harassment and Anti-Discrimination Policy（ハラスメントおよび差別禁止に関するグローバルポリシー）](#)は、従業員、顧客、ベンダー、サプライヤ、ビジネスパートナー、または第三者による職場でのハラスメントを明示的に禁じています。このポリシーには、ハラスメントや差別が発生した際の報告や適切な是正措置を可能にするさまざまな手段が示されています。このポリシーを支えるため、対象となるウエスタンデジタルの従業員は、ハラスメント/差別禁止に関するオンライントレーニングに参加することが求められます。

## 受賞と表彰

### GRI 103-3

[Women's Choice Award の Best Company for Millennials（ミレニアル世代にとってのベスト企業）](#) および [Best Company for Diversity（多様性にとってのベスト企業）](#)

ウエスタンデジタルは、[Women's Choice Award](#) より、2019年度と2020年度に引き続き、2021年度も Best Company for Millennials（ミレニアル世代にとってのベスト企業）に選出され、さらに Best Company for Diversity（多様性にとってのベスト企業）にも選出されました。ミレニアル世代や女性のプロとしての成長やキャリア形成のための投資や支援のほか、彼らのライフスタイルへの配慮にもフォーカスしたことが、これらの受賞につながりました。Women's Choice Awardは、母集団からの外部データの収集と、30万以上のデータソースの分析に基づいて企業を表彰しています。このデータソースには、Fortune 300 Companies、Survey Monkey、Working Mothers Best Place to Workによるレポート、Glassdoorのデータのほか、企業各社の年次報告やプレスリリースなどが含まれます。



| 世界の従業員の性別内訳 <sup>1</sup> |       |       |                  |
|--------------------------|-------|-------|------------------|
| 2019年度                   | 女性    | 男性    | その他 <sup>6</sup> |
| 管理職                      | 26.1% | 73.8% | 0.0%             |
| テクニカルスタッフ                | 20.2% | 79.8% | 0.0%             |
| その他の全従業員                 | 67.3% | 32.7% | 0.0%             |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 69.0% | 31.0% | 0.0%             |
| 非工場従業員                   | 50.4% | 49.5% | 0.1%             |
| 2020年度                   | 女性    | 男性    | その他 <sup>6</sup> |
| 管理職                      | 26.1% | 73.8% | 0.0%             |
| テクニカルスタッフ                | 21.4% | 78.5% | 0.0%             |
| その他の全従業員                 | 72.6% | 31.5% | 0.0%             |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 70.1% | 29.9% | 0.0%             |
| 非工場従業員                   | 50.9% | 49.0% | 0.1%             |
| 2021年度                   | 女性    | 男性    | その他 <sup>6</sup> |
| 管理職                      | 25.7% | 74.3% | 0.0%             |
| テクニカルスタッフ                | 22.3% | 77.7% | 0.0%             |
| その他の全従業員                 | 68.3% | 31.7% | 0.0%             |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 69.8% | 30.2% | 0.0%             |
| 非工場従業員                   | 51.8% | 48.2% | 0.1%             |

<sup>1</sup> データは該当年度末時点の人員数に基づいています。 性別データは自己申告に基づいています。  
<sup>2</sup> このレポートにおいて「工場従業員」とは当社の工場にて製品の組み立て作業に直接携わっている従業員を意味します。残りの従業員はすべて、専門職または管理職と見なされます。

| 世界の従業員の年齢内訳 <sup>1</sup> |       |          |       |
|--------------------------|-------|----------|-------|
| 2019年度                   | 30歳未満 | 30 ～ 50歳 | 50歳超  |
| 管理職                      | 1.1%  | 70.4%    | 28.5% |
| テクニカルスタッフ                | 18.3% | 63.3%    | 18.4% |
| その他の全従業員                 | 33.1% | 61.7%    | 5.2%  |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 35.0% | 61.5%    | 3.5%  |
| 非工場従業員                   | 14.7% | 63.9%    | 21.5% |
| 2020年度                   | 30歳未満 | 30 ～ 50歳 | 50歳超  |
| 管理職                      | 1.0%  | 68.6%    | 30.4% |
| テクニカルスタッフ                | 21.2% | 60.3%    | 18.6% |
| その他の全従業員                 | 33.7% | 60.9%    | 5.4%  |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 35.4% | 60.6%    | 4.0%  |
| 非工場従業員                   | 15.0% | 64.3%    | 20.7% |
| 2021年度                   | 30歳未満 | 30 ～ 50歳 | 50歳超  |
| 管理職                      | 0.9%  | 66.7%    | 32.4% |
| テクニカルスタッフ                | 22.1% | 58.9%    | 19.0% |
| その他の全従業員                 | 32.3% | 61.8%    | 6.0%  |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 33.8% | 61.5%    | 4.7%  |
| 非工場従業員                   | 15.2% | 64.3%    | 20.5% |

<sup>1</sup> データは該当年度末時点の人員数に基づいています。  
<sup>2</sup> このレポートにおいて「工場従業員」とは当社の工場にて製品の組み立て作業に直接携わっている従業員を意味します。残りの従業員はすべて、専門職または管理職と見なされます。



| 米国拠点従業員の人種/民族グループ内訳 |       |             |             |       |                  |
|---------------------|-------|-------------|-------------|-------|------------------|
| 2019年度              | アジア人  | 黒人/アフリカ系米国人 | ヒスパニック/ラテン系 | 白人    | その他 <sup>2</sup> |
| 管理職                 | 45.6% | 0.9%        | 4.5%        | 46.9% | 2.1%             |
| テクニカルスタッフ           | 57.3% | 0.9%        | 3.2%        | 37.4% | 1.1%             |
| その他の全従業員            | 53.0% | 2.5%        | 13.3%       | 27.7% | 3.5%             |
| 工場従業員 <sup>3</sup>  | 59.8% | 3.0%        | 16.6%       | 15.8% | 4.8%             |
| 非工場従業員              | 47.3% | 2.1%        | 10.6%       | 37.6% | 2.5%             |
| 2020年度              | アジア人  | 黒人/アフリカ系米国人 | ヒスパニック/ラテン系 | 白人    | その他 <sup>2</sup> |
| 管理職                 | 48.9% | 1.0%        | 4.4%        | 43.4% | 2.3%             |
| テクニカルスタッフ           | 58.2% | 1.0%        | 3.3%        | 36.4% | 1.1%             |
| その他の全従業員            | 56.1% | 2.6%        | 13.1%       | 24.1% | 4.1%             |
| 工場従業員 <sup>3</sup>  | 64.3% | 2.8%        | 15.1%       | 13.5% | 4.2%             |
| 非工場従業員              | 47.6% | 2.4%        | 11.0%       | 35.1% | 3.9%             |
| 2021年度              | アジア人  | 黒人/アフリカ系米国人 | ヒスパニック/ラテン系 | 白人    | その他 <sup>2</sup> |
| 管理職                 | 49.7% | 1.1%        | 4.5%        | 42.4% | 2.3%             |
| テクニカルスタッフ           | 58.3% | 1.0%        | 3.4%        | 35.9% | 1.4%             |
| その他の全従業員            | 56.2% | 2.6%        | 13.1%       | 23.8% | 4.3%             |
| 工場従業員 <sup>3</sup>  | 62.6% | 2.8%        | 16.2%       | 13.5% | 4.9%             |
| 非工場従業員              | 48.8% | 2.2%        | 9.6%        | 35.8% | 3.6%             |

<sup>1</sup> データは該当年度末時点の人員数に基づいています。

<sup>2</sup> 「その他」に含まれる分類は以下のとおりです。ネイティブアメリカンまたはアラスカネイティブ、ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系米国人、および「混合民族」。

<sup>3</sup> このレポートにおいて「工場従業員」とは当社の工場にて製品の組み立て作業に直接携わっている従業員を意味します。残りの従業員はすべて、専門職または管理職と見なされます。

| 取締役会の多様性 |          | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|----------|----------|--------|--------|--------|
| 男女別      | 男性       | 70.0%  | 50.0%  | 50.0%  |
|          | 女性       | 30.0%  | 50.0%  | 50.0%  |
| 年齢グループ別  | 30歳未満    | 0%     | 0%     | 0%     |
|          | 30 ～ 50歳 | 10.0%  | 12.5%  | 12.5%  |
|          | 50歳超     | 90.0%  | 87.5%  | 87.5%  |

## 人材の獲得と魅力ある職場づくり

### 重要である理由

GRI 103-1

ウエスタンデジタルにおいて、従業員は成功の原動力となり、未来を形作る手助けをしています。データストレージ業界のリーダーであり続けるには、イノベーションの文化を加速する、スキルの高い人材が必要です。私たちは、従業員がウエスタンデジタルのミッションやビジョンにつながりを感じ、注力できるような環境を創造するべく努力しています。

### 管理アプローチ

GRI 103-2

当社の戦略的役割を担う人事部門は、強力な労働者文化を生み出し、ウエスタンデジタルを優秀な雇用者として差別化する責任を負っています。当社は、ビジネス戦略計画を練る際、必要な人材を考慮に入れ、持続可能で拡張性ある労働力戦略を検討しています。

取締役会は、ウエスタンデジタルを魅力ある職場にするべく積極的に関与しています。当社の報酬および人材委員会は、当社の文化、人材開発、人材の維持と公平性を中心に、当社の人的資産管理プログラムと取り組みをレビューしています。



| 従業員とその他の労働者に関する情報 <sup>1</sup> |     |          |           |        |
|--------------------------------|-----|----------|-----------|--------|
| 2019年度                         |     | フルタイム従業員 | パートタイム従業員 | 正社員    |
| 性別 <sup>2</sup>                | 女性  | 35,264   | 38        | 35,302 |
|                                | 男性  | 26,946   | 31        | 26,977 |
|                                | その他 | 5        | 0         | 5      |
| 地域                             | 米国  | 8,039    | 36        | 8,075  |
|                                | アジア | 52,913   | 7         | 52,920 |
|                                | その他 | 1,263    | 26        | 1,289  |
| 2020年度                         |     | フルタイム従業員 | パートタイム従業員 | 正社員    |
| 性別 <sup>2</sup>                | 女性  | 37,948   | 27        | 37,975 |
|                                | 男性  | 27,193   | 28        | 27,221 |
|                                | その他 | 7        | 0         | 7      |
| 地域                             | 米国  | 7,994    | 29        | 8,023  |
|                                | アジア | 55,898   | 11        | 55,909 |
|                                | その他 | 1,256    | 15        | 1,271  |
| 2021年度                         |     | フルタイム従業員 | パートタイム従業員 | 正社員    |
| 性別 <sup>2</sup>                | 女性  | 37,955   | 30        | 37,985 |
|                                | 男性  | 27,436   | 39        | 27,475 |
|                                | その他 | 8        | 0         | 8      |
| 地域                             | 米国  | 7,892    | 34        | 7,926  |
|                                | アジア | 56,255   | 22        | 56,277 |
|                                | その他 | 1,252    | 13        | 1,265  |

<sup>1</sup> データは該当年度末時点におけるウエスタンデジタルの非臨時従業員数に基づいています。  
<sup>2</sup> 性別データは自己申告に基づいています。

引き付け、維持する

ウエスタンデジタルの人材獲得、人材開発、および人事ビジネスパートナーチームは、ビジネスのあらゆる分野において、多様で最高の人材を引き付け、維持するため、当社のビジネスリーダーたちと連携しています。当社のグローバルエンタープライズ雇用/リクルートブランドでは、ウエスタンデジタルの従業員に焦点を当て、ウエスタンデジタルがキャリアを高める上で最高の場所である理由をアピールしています。加えて、当社が世界各地で結んでいるパートナーシップは、候補者パイプラインの多様化を含め、将来の人材プール確保に向けた主要な戦略的取り組みであり続けます。詳しくは、このレポートの[多様性、公平性、インクルージョン](#)のセクションをご覧ください。

GRI 103-3

離職率は職場文化の健全性のインデックスとなるため、私たちはこれらを注意深く監視することで、ビジネス戦略とその実施をサポートしています。2021年度における当社の世界規模での自主離職率は、業界平均の13.8%を下回る9.7%という嬉しい結果でした。

GRI 401-2

ウエスタンデジタルは、優秀な人材をつなぎとめるため、基準を満たした従業員に向け、他社に負けない包括的な報酬パッケージを提供しています。たとえば、以下を中心とする魅力的な福利厚生を各国で提供しています。

- 生命保険
- 医療
- 障がい・傷病保障

- 救急休暇
- 出産休暇、育児休暇（父母）
- 退職金
- 持株制度
- 受講費用などの会社負担
- 従業員支援プログラム

貢献意欲を高める

2021年度、ウエスタンデジタルは従業員のエクスペリエンスをより良く把握し、向上させ、従業員の貢献意欲を高める機会を特定するため、従業員から継続的にフィードバックを集める傾聴プラットフォームを導入しました。第1回目のアンケートでの従業員の参加率は92%で、有意義な仕事だと感じている、会社に帰属意識を感じる、将来に関して期待に胸を膨らませているなどといった回答から、当社の主な強みを知ることができました。

当社の文化に対する取り組みと11種に及ぶグローバル文化特性をさらに推進するため、私たちは世界の従業員を代表する約100名の文化アドボケイトのほか、当社のエグゼクティブリーダーシップチームから20名の文化擁護者を選出しました。文化アドボケイトと文化擁護者のサポートにより、当社のビジネスリーダーと従業員はさまざまな文化的特性を受け入れ、活かすことができるようになりました。



# パルスエンゲージメント調査の結果

2020年に当社で新たに開始された文化的特性への取り組みに引き続き、2021年初頭にはウエスタンデジタル全体で第1回目のパルスエンゲージメント調査を行いました。この調査では、コラボレーション、フィードバック、エンパワメント、従業員満足度、および文化といったトピックから、従業員の気持ちに関する社内的ベースラインの確立まで、一連の20問の質問を投げかけました。専門職/技術職からの回答率は84%に達し、基本エンゲージメントスコアは74となりました。工場従業員の参加率はさらに高く、95%という素晴らしい回答率に達し、基本エンゲージメントスコアは79となりました。いずれの場合も、当社の結果は社外の業界ベンチマークを上回りました。

リーダーたちは現在、部下たちのエンゲージメント結果にプラスの影響をもたらす可能性がある取り組みを1つ以上実行しています。2回目のパルス調査は2021年秋に開始されました。この結果は、進捗状況を測定し、説明責任を果たすために用いられます。

## 専門/技術職



| 相対的な強み                                                 | 相対的な改善余地                                        |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| マネージャ<br>私は、自分のマネージャを他の人にもお勧めできる                       | 実行を阻む障壁<br>ウエスタンデジタルでは、仕事の足枷になるような障壁をうまく取り除いている |
| 目的<br>ウエスタンデジタルで私がしている仕事は、私にとって有意義なものだ                 | キャリア<br>私はウエスタンデジタルで良いキャリア機会を得ている               |
| フィードバック<br>私のマネージャは、私のパフォーマンスの向上に役立つようなフィードバックを提供してくれる | 意思決定<br>全体的に見て、私はウエスタンデジタルの意思決定に満足している          |

## 工場



| 相対的な強み                                 | 相対的な改善余地                                        |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 目的<br>ウエスタンデジタルで私がしている仕事は、私にとって有意義なものだ | エンパワメント<br>私は、仕事に関して意思決定を任されていると感じる             |
| 展望<br>私はウエスタンデジタルの将来に期待している            | 表彰<br>私は自分の仕事に対して得られる表彰や賞賛に満足を感じる               |
| 所属意識<br>私はウエスタンデジタルに所属意識を感じている         | インクルーシブなリーダー<br>ウエスタンデジタルのリーダーたちはさまざまな視点を尊重している |



学びと能力開発

GRI 404-2

当社は従業員に世界クラスの経験を積んでもらおうと、複数年にわたる取り組みを行っています。キャリアの中で素晴らしい瞬間を実現できるよう従業員を手助けすることで、会社は素晴らしく働きがいのある場所になります。この2年間というもの、One Western Digital Culture Journey、リーダーエッセンシャルズプログラム、統合型学習プラットフォーム、新しいキャリア開発アプローチと一連のツール、ならびにパルスエンゲージメント調査といった取り組みを通じて、私たちは大きく弾み

をつけることができました。当社はこれからも、従業員から直接知見を集め、それらをもとに人材戦略を進化させ、能力開発への投資を続けていきます。

GRI 404-3

製造作業に携わるすべての従業員に対しては、個別の製造タスクに基づいてパフォーマンス評価が実施されています。技術職や専門職から成るその他の従業員に対しては、四半期ごとのチェックインミーティングと年次レビューが実施されています。

GRI 401-1

| 人材の獲得と魅力ある職場づくり | 2019年度 |                | 2020年度 |                | 2021年度 |                |
|-----------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|
| 当社の入職者          | 数      | 率 <sup>1</sup> | 数      | 率 <sup>1</sup> | 数      | 率 <sup>1</sup> |
| 年齢グループ別の入職者数    | 5,950  | 27.5%          | 10,160 | 55.3%          | 6,774  | 36.0%          |
| • 30歳未満         | 2,516  | 6.3%           | 3,889  | 9.8%           | 2,642  | 6.6%           |
| • 30 ～ 50歳      |        |                |        |                |        |                |
| • 50歳超          | 297    | 5.2%           | 300    | 5.2%           | 187    | 3.0%           |
| 男女別の入職者数        | 4,298  | 15.5%          | 4,833  | 17.9%          | 3,372  | 12.3%          |
| • 男性            |        |                |        |                |        |                |
| • 女性            | 4,465  | 11.2%          | 9,510  | 26.0%          | 6,229  | 16.4%          |
| 地域別の入職者数        | 1,043  | 12.5%          | 1,125  | 14.0%          | 734    | 9.2%           |
| • 米国            |        |                |        |                |        |                |
| • アジア           | 7,507  | 13.0%          | 12,992 | 23.9%          | 8,736  | 15.6%          |
| • その他           | 213    | 17.0%          | 232    | 18.1%          | 133    | 10.5%          |
| 合計入職者数          | 8,763  | 13.0%          | 14,349 | 22.5%          | 9,603  | 14.7%          |

| 人材の獲得と魅力ある職場づくり         | 2019年度 |                | 2020年度 |                | 2021年度 |                |
|-------------------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|
| 従業員の離職                  | 数      | 率 <sup>2</sup> | 数      | 率 <sup>2</sup> | 数      | 率 <sup>2</sup> |
| 年齢別自己都合離職率              | 3,101  | 14.3%          | 2,755  | 15.0%          | 3,766  | 20.0%          |
| • 30歳未満                 | 3,088  | 7.7%           | 2,422  | 6.1%           | 2,352  | 5.8%           |
| • 30 ～ 50歳              |        |                |        |                |        |                |
| • 50歳超                  | 231    | 4.0%           | 203    | 3.5%           | 237    | 3.8%           |
| 年齢別会社都合離職率 <sup>3</sup> | 7,906  | 36.6%          | 3,148  | 17.1%          | 1,175  | 6.2%           |
| • 30歳未満                 | 4,195  | 10.4%          | 2,390  | 6.1%           | 1,523  | 3.8%           |
| • 30 ～ 50歳              |        |                |        |                |        |                |
| • 50歳超                  | 959    | 16.8%          | 457    | 7.9%           | 298    | 4.8%           |
| 男女別自己都合離職率              | 2,682  | 9.7%           | 2,055  | 7.6%           | 2,479  | 9.1%           |
| • 男性                    | 3,736  | 9.4%           | 3,324  | 9.1%           | 3,876  | 10.2%          |
| • 女性                    |        |                |        |                |        |                |
| 男女別会社都合離職率 <sup>3</sup> | 3,051  | 11.0%          | 2,486  | 9.2%           | 659    | 2.4%           |
| • 男性                    | 10,007 | 25.1%          | 3,506  | 9.6%           | 2,336  | 6.2%           |
| • 女性                    |        |                |        |                |        |                |
| 地域別自己都合離職率              | 768    | 9.2%           | 592    | 7.4%           | 610    | 7.7%           |
| • 米国                    | 5,551  | 9.6%           | 4,706  | 8.7%           | 5,665  | 10.1%          |
| • アジア                   |        |                |        |                |        |                |
| • その他                   | 101    | 8.1%           | 82     | 6.4%           | 80     | 6.3%           |
| 地域別会社都合離職率 <sup>3</sup> | 932    | 11.1%          | 535    | 6.7%           | 236    | 3.0%           |
| • 米国                    | 12,082 | 20.8%          | 5,292  | 9.7%           | 2,700  | 4.8%           |
| • アジア                   |        |                |        |                |        |                |
| • その他                   | 46     | 3.7%           | 168    | 13.1%          | 60     | 4.7%           |
| 合計自己都合離職率               | 6,420  | 9.5%           | 5,380  | 8.4%           | 6,355  | 9.7%           |
| 合計会社都合離職率 <sup>3</sup>  | 13,060 | 19.3%          | 5,995  | 9.4%           | 2,996  | 4.6%           |

<sup>1</sup> 入職率は、入職者の合計数を、ある期間にわたる平均人数で除算して求めています。ソースデータ内に性別や誕生日が記録されていない従業員は、合計のみに含まれ、年齢、性別、地域別の内訳には含まれません。

<sup>2</sup> 離職率は、離職者（自己都合と会社都合）の合計数を、ある期間にわたる平均人数で除算して求めています。ソースデータ内に性別や誕生日が記録されていない従業員は、合計のみに含まれ、年齢、性別、地域別の内訳には含まれません。

<sup>3</sup> 2019年度の会社都合の離職率は、事業分割に伴う組織再編により、大きな影響を受けました。



You Matterプログラム

成功に向けて従業員の能力を高めることで、チームのポテンシャルを最大限に引き出すことができます。ウエスタンデジタルは、You Matterプログラムを通じて、多様な従業員のウェルビーイングに投資しています。このプログラムは、次のとおり4つの柱から成ります。

健康

身体全体の健康を管理し、向上させるための予防とリソースの確保に注力します。

経済

従業員が現在および将来の経済的義務を果たせるようサポートします。

心

精神的および感情的な健康を獲得し、維持するためのリソースを提供します。

ライフスタイル

毎日の生活を活性化するための健全な習慣を身につけ、維持できるようサポートします。

このプログラムは、取り組みをグローバルに行き渡らせることができるよう、世界規模で実施されていると同時に、現地の事情に合わせてカスタマイズされています。各種のソリューション、現場サービス、取り組み、トレーニング、研修、キャンペーンイベントを組み合わせることで活性化を図っています。2021年度の事例：

- 一部の国の従業員は、さまざまな個人的問題や心配事をサポートしてくれる秘密厳守のカウンセリングを無料で提供する従業員支援プログラムを利用できます。2022年度には、このプログラムを全世界のすべての従業員に向けて拡大する予定です。

- 当社のサポート職、専門職、管理職の従業員は、オンデマンドのメンタルヘルストレーニングを受講できます。
- COVID-19以前、世界の従業員の65%は現場に併設されたジムの利用が可能でした。現在は、全世界のすべての従業員が利用できるバーチャルクラスを実施しています。
- 当社の従業員の85%は、拠点到併設された医療クリニックで、一次医療、緊急医療、慢性病管理を受けることができます。一部のクリニックでは、行動保健サービス、衛生試験サービス、専門サービス、歯科サービスも提供しています。
- 2020年9月、当社はメンタルヘルスへの認識を高め、自殺を防止するためのウェビナーを12回開催しました。これらのセミナーには、世界中の従業員1000人以上が参加しました。
- 2020年10月には癌啓発キャンペーンを開始し、世界中の従業員1,600人以上が参加しました。

健康と安全

重要である理由

GRI 103-1

健康と安全は、ウエスタンデジタルのビジネスにとっての基本です。私たちは、当社の関係者がいかに深く依存し合っているかを理解しているので、従業員、請負業者、そして訪問者を大切にし、その健康と安全について真剣に考えています。安全の確保は私たち全員の問題です。当社は健康で安全な最高クラスの職場基準とプロセスを支える文化の創造を目指しています。これには、安全教育、安全な職場環境づくり、従業員のウェルネスと健康のためのリソースの提供が含まれます。

管理アプローチ

GRI 103-2

ウエスタンデジタルのすべての従業員は、安全で健康な職場環境を維持する責任があります。各マネージャは、以下の3つの取り組みを通じて、健康で安全な文化の確立、強化に努めることが期待されます。

- ウエスタンデジタルの環境、健康、安全、セキュリティ（EHS&S）プログラムの要件を実施、徹底し、自ら手本を示すことで遵守を促す。
- EHS&Sプログラムの体制と実施に従業員の関与を促す。
- EHS&Sプログラムの実施に関する責任を従業員に周知し、分担させ、健康と安全に関する期待事項に照らして実績を評価する。

ポリシー

ウエスタンデジタルのIMSポリシーは、OHS（労働安全衛生）に対応しており、当社の統合型管理アプローチをサポートしています。加えて、すべての従業員はウエスタンデジタルのグローバル行動規範を遵守することが求められます。これには、現場の安全規則に従うこと、必要な保護具を使用すること、安全上の問題が実際に発生した場合もしくは発生しそうな場合に報告することなどが含まれます。

労働安全衛生管理システム

GRI 403-1、TC-SC-320a.1

当社の認定取得済みOHS管理システムは、全社的なIMSの一部であり、世界中のすべての業務、すべての従業員、当社の代わりに行動するすべての者（請負業者を含む）に適用されます。

GRI 403-5

各現場のOHS管理プログラムでは、ジョブやタスク固有の従業員向けトレーニングを通じて、ウエスタンデジタルが掲げる以下の目標の達成を目指します。

- すべての労働者に、自らさらされる可能性がある危険について、また自分や環境に及ぶ危険を防止する方法について理解させる。
- 特定のプログラムの必要に応じて、適時かつ定期的に労働者トレーニングのアップデートを行う。
- すべてのマネージャと労働者に、安全で、健康に良く、コンプライアンスに準拠した職場環境を実現する義務を理解させる。
- 危険が生じそうな状況について、労働者から管理者に報告が入った場合、管理者にタイムリーかつ適切に対処させる。

ウエスタンデジタルは、当社の緊急対応チーム（ERT）に対し、火災、医療上の危機、地震といった災害に対応し、その影響を最小化するためのトレーニングを提供しています。ERTは、災害が発生した際の効果的な対応を手配し、怪我やダメージを最小化するための計画の策定を支援します。ウエスタンデジタルの全世界における記録対象かつ休業につながる傷害/疾病災害度数率は、米国の業界平均の15%未満です。<sup>1</sup>

安全衛生規格

ウエスタンデジタルのすべての工場は、労働安全衛生マネジメントシステムの認定を受けています。2021年度、すべての製造拠点が新しいマルチサイトISO45001認定の対象になりました。すでに8工場がISO45001:2018

<sup>1</sup> 休業災害度数率および記録災害度数率合計に関する米国労働省労働統計局の最新のデータ（2019年）に基づきます。



規格の監査を完了しており、残り5工場が2022年度中にOHS評価シリーズ（OHSAS）18001規格からISO 45001:2018規格への移行を完了する予定です。ウエスタンデジタルはまた、適用される安全衛生関連の法律、規制、規格への適合性を評価する監査を、社内外で実施しています。

ISO 45001への移行の一環として、ウエスタンデジタルは労働者のコンサルティングと参加に関するプロセスを確立しました。当社はグローバルIMSを通じて全社的な要件と期待事項を定め、さらに各拠点が現地に適したメソッドを定義し、導入することで、健康と安全に関して労働者と効果的に連携できるようにしています。一般的なアプローチは、各職場で部門横断的なチームから成る安全委員会を結成して、職場で目撃された危険性について定期的に協議し、予防措置を実施します。安全委員会のメンバーは、安全衛生担当者と協働しながら、傷害や疾病を常に把握して、その原因を探り、是正措置を提言して、将来の再発を防止します。同メンバーはさらに、工場の定期的な視察や、安全活動の手配も行います。

ハザード特定、リスクと機会の評価、および対策の実施

GRI 403-2

当社のIMSは、ハザード特定およびリスクや機会の評価に関して、2段階のアプローチを採用しています。全社レベルでは、パフォーマンス傾向を分析し、重大度、可能性、既存の対策をもとに決定されたリスクレベルに基づいて、グローバルな注力分野を上位3つから5つほど特定します。さらに、ハザード対策の階層構造を用いて、各拠点が従うべき包括的な手順を設定します。

各拠点レベルでは、全社レベルで特定されたハザードを参考に、特定のロケーションにおける高リスクエリアに関して、アプローチをカスタマイズします。拠点によっては、初期レベルの評価の範囲を越え、機器、ツール、

化学物質、プロセスに関するさらに詳細な評価を実施します。各ハザードは、重大度、可能性、および既存の対策のレベルに基づいてスコア付けされ、複合的なリスクレーティングが計算されます。レーティングが高いリスクは優先順位付けされ、直ちにリスクの低減が図られます。

すべての従業員は、作業によって負傷または健康を損なう可能性があるかと確信できる場合は、その作業を止める権利があります。ウエスタンデジタルのすべての製造プロセスには、現場で切迫した危険を察知したときのために、標準の緊急電源オフ（EPO）スイッチまたは非常停止（EMO）スイッチが備わっています。加えて、従業員には仕事関連の危険を報告するための以下のような複数の手段があります。

- 人事ビジネスパートナー
- マネージャ
- EHS担当者
- Safety Good Catchの提出
- ウエスタンデジタルの倫理ヘルプライン

当社の管理チームもまた、以下の方法で定期的に職場分析を行っています。

- 割り当てられたエリアを定期的に巡回し、労働者の行動を観察し、潜在的に危険な条件を特定する。
- 定期的かつ計画性をもってEHS&S評価を実施して、不具合があれば適時に是正する。
- プロセスや機器の新規導入や設備の再配置をするときは、EHS&Sレビューを実施して承認を得てから機器を使うようにする。
- 事故や「ニアミス」について調査して、原因を特定し、是正する。

- マネジメントレビュープロセスには、職場分析に加え、ハザード特定やリスク管理の結果とトレンドを含める。

2021年度、グローバルEHSは、EHSに関する知識を高め、Safety Good Catchを通じて多くの労働者の参加を促し、すべてのSafety Good Catchを適時にレビューし対処することで、当社の健康で安全な文化の向上に注力しました。その他の大きな焦点は、原因分析を改善して、望ましくない結果を漏らさず特定できるようにし、必要に応じて適切な是正措置や改善計画を実行します。拠点のSafety Good Catchプログラムへの参加を労働者に促すことで、当社は1万9,000以上のSafety Good Catchを特定しました。これは前年度比で約3倍以上の数字です。

これらや他の健康安全プログラムを通じて、私たちは記録対象の傷害/疾病災害度数率を前年度比で31%削減しました。

GRI 403-7

ウエスタンデジタルは、従業員のスキルの範囲外の専門知識が求められる特定のプロジェクトやジョブに関連して、またはビジネス戦略に基づいて、請負業者やサードパーティを雇用しています。当社のOHS計画プロセスには、特定のジョブまたはプロジェクトに関連する潜在的な危険やリスクを評価し、軽減すること、活動エリアをレビューすること、全オペレータの活動エリアをレビューしてライセンスをチェックすることが含まれます。当社は従業員に対し、化学物質や廃棄物を移送する前に、厳格な運転者確認書に記入をすることを求めています。

2021年度、ウエスタンデジタルのすべての拠点は、COVID-19の世界的パンデミックの影響を受けました。グローバルEHSは、ウエスタンデジタルの他の部門と協働しながら、世界保健機構（WHO）、疾病予防管理センター（CDC）、地域の産業および公共保健機関、その他の信頼できるソースが発行するパンデミック対応指針を

再確認しました。さらに、ウエスタンデジタルの危機管理チームは、世界の全拠点のパンデミック対応状況を評価しました。パンデミックに関する知識や推奨される対応策が進化するのに合わせて、場所や地域固有のパンデミック対応計画を定期的にアップデートし、継続的に実行しました。関与したすべてのチームの献身的な努力のおかげで、2021年度、米国内の当社拠点のいずれにおいても、現時点までに仕事関連でCOVID-19に感染した事例はありませんでした。

コミュニケーションとトレーニング

403-4

ウエスタンデジタルは、以下のさまざまな手段を通じて、健康全般や安全に関するポリシー、手順、指示を従業員に伝えています。

- 対面およびウェブベースのトレーニング
- 職場内教育
- ウエスタンデジタルのイントラネットを介したIMS上での定期的なコミュニケーション
- 社内放送システム「ConnectTV」でのプロモーションマテリアル
- 社内ブログ
- 月次ニュースレター
- Eメール通知

当社はさらに、非常時対策、傷害または疾病の防止、産業衛生、身体的に負荷の高い仕事、ウェルネス、機械からの防護、および生活環境といったトピックについても従業員に情報を伝えています。



健康とウェルネス

GRI 403-3、403-6

ウエスタンデジタルは従業員の長期的な健康とウェルネスを重視しており、当社が提供する健康およびウェルネスサービスの質を継続的に改善しています。拠点のマネジメントチームは、科学的、物理的、生物学的危険や人間工学的ストレスへの暴露を最小化するため、EHS&Sの協力を得ながら、職場環境を定期的に評価しています。

アジアにおけるウエスタンデジタルの製造・開発拠点には、免許要件を満たした社内医療クリニックが設けられ、有資格の医療専門家が常駐しており、もしもの時に労働者は直ちに処置を受けることができます。仕事の原因で負傷をした場合、医療専門家と拠点のEHS&Sチームが原因や要因を突き止め、是正します。米国においては、各拠点ごとに当社のウェルネスへの取り組みに適した産業保健クリニックと契約し、従業員が医療にアクセスしやすいようにしています。拠点内のクリニックまたは

契約クリニックで働く医療専門家はすべて免許要件を満たしており、すべての医療クリニックは該当する規制要件や認定要件に準拠しています。

主要インデックス

GRI 103-3

ウエスタンデジタルは、当社の産業安全衛生実績を積極的に追跡し、当社の管理アプローチの効果を評価しています。嬉しいことに、当社の安全実績は業界屈指です。

GRI 403-8、403-9

| 健康と安全                              | 2019年度      |        | 2020年度          |                   | 2021年度      |       |
|------------------------------------|-------------|--------|-----------------|-------------------|-------------|-------|
| 従業員                                | 数           | %      | 数               | %                 | 数           | %     |
| 従業員死亡件数/率                          | 0           | 0      | 0               | 0                 | 0           | 0     |
| 深刻な業務上傷害件数/率（死亡を除く）-従業員            | 2           | 0.0029 | 0               | 0                 | 4           | 0.006 |
| 従業員休業災害度数率（LTIR） <sup>1</sup>      | 37          | 0.05   | 49 <sup>2</sup> | 0.08 <sup>2</sup> | 29          | 0.04  |
| 要記録業務上傷害件数/率（死亡を含む）-従業員            | 79          | 0.11   | 82 <sup>2</sup> | 0.13 <sup>2</sup> | 61          | 0.09  |
| 要記録従業員合計災害度数率（TRIR） <sup>1</sup>   | 79          | 0.11   | 82 <sup>2</sup> | 0.13 <sup>2</sup> | 61          | 0.09  |
| 業務上傷害の主な種類-従業員                     |             |        |                 |                   |             |       |
| スリップ/つまづき/転倒、打撲、機械安全、材料取扱い/人間工学的要因 |             |        |                 |                   |             |       |
| 作業時間の合計数-従業員                       | 138,407,687 |        | 127,453,523     |                   | 131,495,058 |       |
| 非従業員である労働者                         | 数           | %      | 数               | %                 | 数           | %     |
| 非従業員である労働者の死亡件数/率                  | 0           | 0      | 0               | 0                 | 0           | 0     |
| 深刻な業務上傷害件数/率（死亡を除く）-非従業員である労働者     | 0           | 0      | 0               | 0                 | 0           | 0     |

GRI 403-8、403-9（続き）

| 健康と安全                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2019年度 |     | 2020年度 |     | 2021年度 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| 要記録業務上傷害件数/率（死亡を含む）-非従業員である労働者                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 21     | N/A | 13     | N/A | 6      | N/A |
| 深刻な傷害のリスクをもたらす業務上ハザード：<br>i. これらのハザードはどのように特定されたか。<br>ii. これらのハザードのうち、報告期間中に深刻な傷害をもたらしたものはどれか。<br>iii. これらのハザードを解消または最小化するため、ハザード対策の階層構造を用いてどのような対策を実施した（または実施中）か。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |        |     |        |     |        |     |
| i. ハザード特定およびリスク評価プロセス、インシデント調査プロセス、および社内外の監査と検査を通じて、機械安全、化学物質との接触、スリップ/つまづき/転倒、打撲、反復外傷に関連するハザードが特定された。<br>ii. 2021年度は、深刻な傷害のうち3件がスリップ/つまづき/転倒を原因とし、1件が当社の駐車場で当社の従業員が配送トラックにはねられたことを原因とした。<br>iii. リスクを最小化するために実施した措置は次のとおり。<br>1. ハザードを解消するよう、作業場の設計と評価を実施した。<br>2. 反復外傷ハザードを解消するよう、作業場とステーションの設計と評価を実施した。<br>3. 操作手順書と作業指示書を作成し、さまざまなハザードに対するコントロール手段を提供した。<br>4. 労働者がハザードを理解、特定し、管理対策に従ってハザードをコントロールできるよう、労働者を訓練し、情報提供をした。<br>5. 定期的な検査、巡回を行い、作業場をモニタリングして、ハザードがないか検証した。<br>6. ハザードを解消するための是正措置や予防措置を行った。 |        |     |        |     |        |     |

| 従業員                                   | 数       | % | 数    | % | 数    | % |
|---------------------------------------|---------|---|------|---|------|---|
| 率の計算の基になる作業時間は200,000時間か1,000,000時間か。 | 200,000 |   |      |   |      |   |
| 従業員死亡件数/率                             | 0       |   | 0    |   | 0    |   |
| 労働安全衛生管理システムの対象となった労働者                | 100%    |   | 100% |   | 100% |   |

<sup>1</sup> 従業員LTIRおよびTRIRは、労働安全衛生管理局（OSHA）の規格です。

<sup>2</sup> これらの値は、傷害件数に若干の変更があったため、2020年度発表時と異なる数字になっています。



# グローバル 慈善活動

## 当社のアプローチ

当社のグローバル慈善活動は、STEM教育、飢餓救済、環境保護、平等の実現という4つの柱に焦点を当てています。2021年度、ウエスタンデジタルは、喫緊の課題に取り組む非営利組織や非政府組織（NGO）の仕事を支えるため、140件もの寄付金を贈りました。

2021年度は、COVID-19に起因して、ほとんどの期間にわたり従業員が直接集合することが叶いませんでしたが、当社の従業員はこれまで以上に地域社会への恩返しに意欲を燃やしています。世界に展開するウエスタンデジタルの28の拠点の従業員たちは、128社がスポンサーとして参加したバーチャルボランティアイベントに参加しました。対面でのボランティアができない間、従業員の地域社会への貢献の機会を補うため、私たちは当社の柱に則したいくつかの特別マッチング寄付キャンペーンやCOVID-19関連の救済活動を実施しました。これらのキャンペーンにより、従業員からの寄付金が46%増え、2019年度～2021年度と比較して会社からのマッチング寄付金額が110%増えました。

## STEM教育

私たちの目標は、不当に機会を阻害されている若者や経済的に恵まれない若者に向け、世界規模でSTEM教育へのアクセスを増やすことにあります。

### 奨学金

2019年以来、ウエスタンデジタル奨学基金は、学習に意欲を燃やす学生に260万ドル以上の奨学金を提供してきました。2020年～2021年期のプログラムでは、未来のサイエンティスト、テクノロジスト、エンジニア、数学者、さらには当社の才能ある人材の息子子女に対し、256件もの奨学金が提供されました。これらの奨学金を手にした学生たちの出身国は10か国に及ぶこと、そして奨学金獲得者の56%は女性であったことを、誇りをもって報告いたします。

ウエスタンデジタルの助成金や奨学金は、シリコンバレーコミュニティ財団の使途推奨冠名基金であるウエスタンデジタル基金を通じて提供されています。詳しくは、ウエスタンデジタルのコーポレートウェブサイトに掲載されている[奨学金プログラムのページ](#)をご覧ください。

### スキルの指導と構築

ウエスタンデジタルの従業員は、世界中のパートナーと連携しながら、学生たちのメンターとして学業のあらゆる段階を支え、導いています。2021年度は、200名以上の従業員が1名ずつ学生を担当し、1学期間、または1学年全体にわたるメンター活動に多大な貢献をしてくれました。

## 飢餓救済

当社は、食料の不足を地域レベルで緩和すること、および戦略的な取り組みで飢餓撲滅を目指している組織をサポートすることに注力しています。

### 当社のアプローチ

2021年度、当社の従業員は2,100時間以上を飢餓救済を支えるボランティア活動に捧げました。そして当社は、世界的に活動している当社の飢餓救済パートナーに29万5,000ドル以上を寄付しました。毎年行っているグローバル飢餓救済キャンペーンは、コロナ禍でも実施されました。今年はバーチャルにシフトすることで、伝統を絶やすことなく従業員に貢献の機会を提供することができました。こうした活動の結果、当社がRise Against HungerやLatetといったNGOを通じて世界の人々に提供した食事の合計数は900万食以上に及びました。

## 環境保護

当社は、環境問題に取り組んでいる非営利および非政府組織(NGO)パートナーをサポートしてます。パートナーの活動には、地域または世界の環境問題に関する公教育の提供や、自然災害時における救援活動の補助などがあります。

### 当社のアプローチ

2021年度、当社は16もの環境ボランティアイベントに参加しました。従業員は環境保護やバーチャル環境保全プロジェクトに3,006時間を捧げ、グローバルパートナーに向けた寄付金を14万5,000ドル集めました。主なハイライト:

- 22,360本の植樹を行いました。
- グローバルリサーチプラットフォーム「ズーニバース（Zooniverse）」の環境保護プロジェクトに対して、当社の従業員が約3,000もの仮想リサーチ分類を提供しました。
- 15か国の従業員が「Earth Monthエコチャレンジ」に参加し、環境にやさしい生活習慣の実践に挑戦しました。参加した従業員は450以上の新しい習慣を身につけました。
- EMEA地域の約150名の従業員が、「World Bee Project(世界ミツバチプロジェクト)」とパートナーシップを組み、ミツバチなどの花粉媒介者の健康がいかに環境、社会、経済への影響の判断材料になるかを学習しました。
- タイの森林伐採で裸地となっているエリアを復活させるため、従業員が自宅で計200個ものシードボールを手作りしました。



# 平等

当社は、集中的な慈善活動を通じて、世界中で平等を実現することを目指しています。 社会のすべての人々が尊厳と敬意をもって扱われるようになってこそ、私たちのような個人、地域社会、企業のさらなる繁栄が可能になります。

## 当社のアプローチ

2021年度、ウエスタンデジタルは社会的正義を求める世界の声に応え、グローバル慈善活動戦略に4本目の柱を加えました。この新しい柱は平等の実現に焦点を当て、当社が事業を展開する地域や文化全体に存在する、社会から疎外されたグループを支えます。

米国を本拠地として世界展開する企業として、私たちは現地の事情や価値観を理解し、現地の文脈の範囲内で不平等の問題を解決することを目指しています。たとえば2021年度、米国ではジョージ・フロイド氏の殺害などの悲劇的事件に起因して、人種間の平等への注目が高まりました。一方、当社が進出している世界の多くの地域では、人種間の平等ではなく、男女の平等や障がいへの理解が地域社会に最も影響する課題となっています。

新しい柱を導入してから1年目の2021年度は、目に見える形で平等を推進すべく、次のように行動しました。

- 当社は、世界規模で平等の実現を推進しているグループや取り組みに対し、55万500ドル以上の投資を行いました。
- 当社は、特別な寄付マッチングキャンペーンを展開し、当社の従業員にとって最も重要な課題に取り組んでいる非営利団体やNGOに、27,862ドルを追加で寄付しました。
- 当社は、多様性、公平性、およびインクルージョンに対するウエスタンデジタルの深いコミットメントを、地域社会の慈善活動のサポートにどう拡大していけば最良かを判断するため、世界の従業員グループの声に耳を傾けました。私たちは、ビジネスリソースグループ（BRG）や多様性、公平性、インクルージョンチームと緊密に連携しながら、当社のビジネスや慈善活動戦略において平等をさらに進めていく方法を決定しました。

### 一般開示情報

# 誠実性

## 企業倫理

### GRI 102-16

当社の[グローバル](#)行動規範は、ウエスタンデジタルの中核的価値観に根差した統一的な手引書です。行動規範は、従業員、会社、ビジネスパートナー、そして地域社会に対して当社が負うべき倫理的義務や法的義務について説明しています。行動規範は11の言語で提供されており、ウエスタンデジタルの従業員、ビジネスパートナー、および一般の方々が閲覧できるようになっています。加えて、当社の[企業倫理規範](#)は、取締役、管理職、および従業員向け、倫理的な業務遂行に関する枠組みを定めています。当社の各種規範、趣意書、ポリシー、手順は総体として、世界中にいる当社の6万5,000人以上の従業員すべてに対し、当社の貴重な評判を守ること、そして商取引においては倫理感と誠実さをもって行動することを求めています。

当社の最高コンプライアンス責任者は、当社の倫理およびコンプライアンスプログラムを世界規模で監督しています。取締役会の監査委員会との副次的な直属関係により、大いに独立性と自律性をもってプログラムを運営できます。プログラムでは、全社規模の定期的な評価や

アセスメントを通じて特定された戦略的リスク分野に焦点を当てています。当社の倫理およびコンプライアンスチームは、腐敗防止、公正な競争、データプライバシー、およびグローバル取引を中心に、さまざまなリスク分野に対応しています。当社はこれらのリスク分野全体で、トレーニングやコンプライアンスに関する取り組みを定期的実施しています。

### 年次トレーニング

ウエスタンデジタルでは毎年、Compliance Awareness Month（コンプライアンス意識向上月間）と称し、倫理的な行動への注力を称え、促進するという、ユニークで効果的な伝統を築いています。この期間、専門職と管理職は、さまざまな告発ルートの周知や当社の名高い声を上げられる文化についてのオンライントレーニングを修了することが求められます。このトレーニングでは、報復行為の厳禁や広範なコンプライアンスに関するトピックにも焦点を当てています。たとえば、2021年度のオンライントレーニングでは、機密情報、データプライバシー、ソフトウェアコンプライアンス、インサイダー取引、独占禁止、および腐敗防止について取り上げました。当社はまた、工場労働者に向け、声を上げることについて、報告チャネルへのアクセス方法について、またグローバル行動規範のうち、彼らの仕事にとって重要なトピックについてのトレーニングも毎年実施しています。

### 継続的なトレーニング

倫理およびコンプライアンスチームは、特定されたリスク要素、法律や規制の変化や要件、ビジネス上の要件、および状況の変化に焦点を当てながら、通年にわたり従業員をトレーニングしています。たとえば、管理職に対しては、自分たちのチーム内でどのように「声を上げる」文化を推進すればよいかについて、また管理上の責務に関わるその他の倫理関連のトピックについて、定期的にトレーニングしています。今年開催された講師によるト



レーニングでは、ビジネス作法に関するセッション、正確な帳簿や記録の作成方法、汚職防止、貿易コンプライアンス、利益の衝突、独占禁止、データプライバシー、慈善寄付、報告された懸念への適切な対応、機密情報の保護といったトピックを取り上げました。

認定

当社は、最高コンプライアンス責任者の監督のもと、すべての上級幹部を含む特に指名された数千人の従業員に対し、年1回、グローバル行動規範の遵守の確認と必要な情報の開示を求めるオンライン質問票への記入を求めています。

声を上げる

GRI 102-17

ウエスタンデジタルは、誰でも報復を恐れることなく不当と思われる行為を報告できる「声を上げる」文化を尊重し、推進しています。当社の倫理ヘルプラインはすべての人に門戸を開いており、従業員だけでなく、ビジネスパートナー、サプライヤ、地域社会のメンバーなどといった外部の人々にも時おり利用されています。

当社は倫理ヘルプラインの利用を推進する一方、全世界のあらゆる拠点で報復を厳しく禁じています。当社の倫理ヘルプラインにはオンラインと電話でのアクセスが可能で、オンライン（www.ethicshelplinewdc.com）の場合、1日24時間、9つの言語で報告を受け付けています。電話の場合、事業を展開しているすべての国々において、200以上の言語に対応可能です。不正行為の疑い、意見、倫理規則やコンプライアンス規則に関する質問、または要望がある場合は、誰でもヘルプラインを通じて声を上げることができます。

GRI 205-1

| グローバル行動規範に関するトレーニング                                   | 2019年度 | 2020年度              | 2021年度              |
|-------------------------------------------------------|--------|---------------------|---------------------|
| グローバル行動規範に関するオンライントレーニングが課された専門職および管理職の数 <sup>1</sup> | 27,888 | 20,326 <sup>2</sup> | 20,435 <sup>2</sup> |
| 月末の期限までにトレーニングを修了した割合（％）                              | 99.9%  | 99.8%               | 99.8%               |
| 期限までに修了しなかった従業員の数                                     | 27     | 39                  | 43                  |
| トレーニングを100%修了するまでに要した期間（日数）                           | 11日間   | 12日間                | 4日間                 |
| 講師によるトレーニングを受けた従業員の数                                  | 3,521  | 2,239               | 5,819               |

<sup>1</sup> ウエスタンデジタルの従業員と請負業者を含みます。  
<sup>2</sup> トレーニング割り当て方法に変更があり、APACの技術者は、オンライントレーニングではなく講師によるトレーニングを受講するようになりました。

倫理ヘルプラインでは、サードパーティの管理者が報告を受け付けてから、当社のグローバル倫理およびコンプライアンスチームに転送します。その後、十分に訓練を受けた調査スタッフが、適切な社内（または社外）リソースと連携しながら、懸念内容について調査し、不正行為を是正して、統制の強化を支援することで、再発のリスクを最小化します。監査委員会には、不正行為の報告とその是正措置に関する最新情報が定期的に提出されます。

腐敗防止

重要である理由

GRI 103-1

ウエスタンデジタルは日々、ビジネスを正しく遂行することに注力しています。私たちは合法的な業務遂行に誇りを持っており、ビジネスパートナーにも同じことを期待します。ウエスタンデジタルは、RBA（責任ある企業同盟）のメンバーとして、グローバル行動規範とサプライヤ行動規範に記載されている標準に準拠しており、ビジネスパートナーにも準拠するよう求めています。

管理アプローチ

GRI 103-2

ウエスタンデジタルは、定期的なコンプライアンスリスク評価、全社的なリスク管理レビュー、そして該当する場合、社内プロセスやビジネスパートナーのリスクベースの監査を実施することで、腐敗防止法を含む関連法や関連規制の遵守を徹底しています。

ウエスタンデジタルは、ポリシー、手順、社内統制を含め、包括的で全社的な贈収賄および腐敗防止プログラムを展開しています。このプログラムは、ウエスタンデジタルのすべての従業員、請負業者、ビジネスパートナーに適用され、従業員に向けた包括的で広範囲にわたる腐敗防止トレーニングを含んでいます。このトレーニングは、入社時と年1回のペースで実施されるほか、特定の人を対象に対面トレーニングの形で行われることもあります。ウエスタンデジタルの経営陣は、さまざまな腐敗防止の原則、法律、規制、取り組みに関して、定期的に従業員と意見交換をしています。



当社のポリシーには、グローバル行動規範とサプライヤ行動規範に加え、包括的なグローバル腐敗防止ポリシー、会社の資金と資産の慈善寄付に関するポリシー、グローバルビジネス作法ポリシーなどが含まれます。私たちは、腐敗防止に関する公約を当社のグローバル行動規範に明示しており、ウエスタンデジタルの取締役会に報告する年間目標の設定を含め、定期的にプログラムの評価と更新を行っています。

GRI 205-1

| 腐敗防止                          | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|-------------------------------|--------|--------|--------|
| 汚職に関連するリスクに関する評価を受けた業務の割合 (%) | 100%   | 100%   | 100%   |

データのプライバシー保護とセキュリティ

重要である理由

GRI 103-1

ウエスタンデジタルは、個人のプライバシーの保護に投資しており、お客様や従業員が当社に開示した個人情報を尊重し、セキュリティ保護しています。当社のお客様は、当社がデータを十分に保護することを確信しているので、安心して当社と仕事をすることができます。当社はこうした責任を重く受け止め、高水準な社内データ管理手法の遵守を徹底しています。

管理アプローチ

GRI 103-2、103-3、SASB TC-HW-230a.1

データ管理に対する当社の包括的なアプローチには、次の2つのビジネス部門が関与しています。

- 1. データセキュリティ：組織内のデータセキュリティリスクの管理を手助けするグループで、知的財産コンプライアンスチーム、情報セキュリティチーム、および物理セキュリティチームを含みます。当社の情報セキュリティチームは、会社のデータの保護を担当していますが、それを統括する最高情報セキュリティ責任者/ITインフラストラクチャおよびオペレーションズ担当バイスプレジデントは、取締役会の監査委員会に向け、四半期に1回、報告書を提出しています。
- 2. データプライバシー：当社のPrivacy Steering Committee（プライバシー保護推進委員会）は、当社のデータプライバシープログラムの顧問としての役割を果たしています。委員会のメンバーは、プライバシーに関連するさまざまな部門を代表する上級管理職で構成されています。当社は、データ保護責任者やフルタイムのプライバシープロフェッショナルなど、認定取得済みのデータプライバシーエキスパートから成る専門チームを擁し、プライバシーを管理しています。

ウエスタンデジタルは、データプライバシーシステムやセキュリティ管理システムを定期的に評価、測定、テストしています。データセキュリティについては、モニタリングされ、測定された上で、関係幹部に報告されています。データプライバシーについては、プライバシー規制に関する最新情報と当社のプログラムの対応準備度について、監査委員会に四半期に1回、報告書を提出しています。プライバシー保護推進委員会にもまた、変化し続ける法規制の現況、当社のプライバシーオペレーティングモジュール、評価データとレポート、プライバシープログラム活動について、報告書を提出しています。

ポリシー

当社には、データインフラストラクチャやお客様のプライバシー保護を徹底するという当社の公約を反映した、さまざまなポリシーがあります。例を次に示します。

- グローバル機密情報ポリシー：個人情報を含む機密情報全般を保護するためのルールを概説しています。
- 情報テクノロジーの容認可能な利用法に関するポリシー：当社のネットワークに接続されているテクノロジーやデバイスを、従業員がどう利用すべきかを定めています。
- エンタープライズサイバーセキュリティポリシー：従業員とIT担当者に向け、当社のインフラストラクチャをサイバー攻撃から守る方法についてのガイダンスを提供しています。包括的なインシデント対応計画も含まれています。
- プライバシー保護方針：ウエスタンデジタルがいかに個人情報を収集、利用、保護しているかについて明確に説明するとともに、お客様がプライバシーに関する懸念事項を当社に訴えたり、自分の個人情報の閲覧、修正、削除といったデータ関連の権利を行使したりするための仕組みを提供しています。
- グローバルプライバシーポリシー：個人情報や機密情報を取り扱うにあたっての従業員の役割、要件、ベストプラクティスについて説明しています。

当社のポリシーは、EU一般データ保護規則（GDPR）、カリフォルニア州消費者プライバシー法（CCPA）、その他の適用可能なプライバシー法など、世界中のプライバシー関連法に準拠するよう設計されています。これらのポリシーは、本人の同意やその他の合法的な目的に基づいて個人情報を収集、使用、共有するというウエスタンデジタルの姿勢を明らかにしています。当社のプライバシー保護方針には、お客様に向け、当社がデータをどのように使用するかについて明示されているほか、当

社が遵守する法律によっては、データをサードパーティと共有する関連で追加の情報開示が必要になる場合があることについて明示されています。当社に代わって個人情報を保護するサードパーティは、当社との契約プロセスを通じて、適切な法律や規格を遵守します。

当社は定期的に、データプライバシーポリシーやセキュリティポリシーを見直します。2021年、当社はプライバシー保護方針をアップデートしました。当社は、プライバシー保護方針に重大な変更が生じた場合はお客様に通知することを約束していますが、2021年の変更の際も、お客様に向けて電子メールによる通知を行いました。上記のデータプライバシーポリシーやセキュリティポリシーに加え、ウエスタンデジタルは、以下の追加的なポリシーやガイドラインを通じて機密データや個人データを保護しています。

- グローバル行動規範
- パッチ管理およびマルウェア対策ポリシー
- 特権アカウントポリシー
- コーポレートパスワードに関するポリシーとガイドライン
- 機密情報の取扱いに関するガイドライン
- ビジネスパートナー情報の取扱いに関するガイドライン
- 安全な文書廃棄処理に関するガイドライン

リスク評価とシステムのテスト

ウエスタンデジタルは、定期的に当社のシステムや手順のリスク評価とテストを実施しています。2021年、私たちは全社規模のコンプライアンスリスク評価（プライバシー保護を含む）と、起こり得るプライバシーインシデントに対する会社の対応をテストするための机上演習を実施しました。これらの活動の目標は、セキュリティや



プライバシーに関する戦略、システム、および効率性を向上させる機会を特定することです。

インシデント管理

ウエスタンデジタルの情報技術チームやプライバシーチームは、互いに連携しながらインシデントの回避や対応に努めています。当社は、包括的なインシデント対応計画により、プライバシーインシデントのような起こり得る多様なシナリオに対する役割や責任を定義しています。計画には、通知手順、対応プロセス、エスカレーションプロトコルが含まれます。

製品のセキュリティ

- ウエスタンデジタルが管理または統制する情報の保護に注力することに加え、当社の製品セキュリティインシデント対応チーム (PSIRT) は製品に起こり得るセキュリティリスクに関連する問題も管理しています。
- 当社が運営しているパブリックウェブサイトでは、お客様に向けて情報や透明性を提供しているほか、セキュリティ研究者やその他のユーザーに向け、当社製品の脆弱性を報告するためのレポート用アドレス [PSIRT@wdc.com](mailto:PSIRT@wdc.com) を案内しています。

脆弱性の報告に関する了解事項

- ケースを作成したら、検証と受付のため、適切なエンジニアリングチームに転送します。
- 報告者に連絡します (3営業日以内)。
- コミュニケーションを取りながら、責任ある開示期間内 (約90日間) に脆弱性を解消します。

原因の特定と行動計画

- 報告された製品のリスクと影響、原因、脆弱性の範囲を特定します。
- 修正オプションを開発します。

- 適切な修正を確実なものにするため、影響を受けた製品または計画されたフィックスに関して、適宜サードパーティによるセキュリティ監査を実施します。

軽減および解消

- 製品セキュリティウェブページのセキュリティ掲示板に、脆弱性の説明、ユーザーに起こり得る影響、セキュリティの脆弱性を軽減または解消するために必要な措置を掲載します。

トレーニング

最先端のソリューションでデータの可能性を実現します。

主要インデックス

GRI 418-1

ウエスタンデジタルは、当該報告期間において、報告対象となる個人データ関連のセキュリティインシデントの発生件数はゼロ件でした。

| 全従業員を対象としたトレーニングとコミュニケーション                                                                                                    |                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 機密情報                                                                                                                          | 2020年10月に行われたモジュール式のオンライントレーニング                                            |
| 2020データプライバシーコミュニケーション                                                                                                        | 電子メールやイントラネットを使用した全社的なコミュニケーション。ブログ、エグゼクティブからの通達、動画、インフォグラフィックス、デジタルポスターなど |
| 容認可能な利用法に関するポリシー                                                                                                              | 2021年に実施されたオンライントレーニングと認定証の付与                                              |
| 対象者限定のトレーニングとコミュニケーション                                                                                                        |                                                                            |
| プライバシーポリシーと法律                                                                                                                 | 2021年に実施された人事リソースチーム限定のトレーニング                                              |
| グローバル機密情報ポリシー                                                                                                                 | さまざまな部門を対象とした一連の8つのコースと、オンデマンドで開発、提供されたオーダーメイドのコース                         |
| その他 (テスト)                                                                                                                     |                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"><li>インシデント対応計画のトレーニングのための机上シミュレーション</li><li>脆弱性スキャン</li><li>フィッシングに関する教育とシミュレーション</li></ul> |                                                                            |



# 2021年度

当社のESGデータダウンロードは、過去3年度にわたる当社の実績を反映した最新データを提供します。

2019年度は2018年6月30日～ 2019年6月28日、2020年度は2019年6月29日～ 2020年7月3日、2021年度は2020年7月4日～ 2021年7月2日を意味します。

## 環境

### GRI 302-1、TC-SC-130a.1

| 組織内のエネルギー消費 <sup>1</sup>     | 2019年度  | 2020年度  | 2021年度  | 2019年度  | 2020年度  | 2021年度  |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                              | ギガワット時  |         |         | 兆ジュール   |         |         |
| 非再生可能エネルギー源（ガス/石油）からの合計燃料消費量 | 173.3   | 168.2   | 159.6   | 623.7   | 605.6   | 574.6   |
| 再生可能エネルギー源からの合計燃料消費量         | 0.0     | 0.0     | 0.0     | 0.0     | 0.0     | 0.0     |
| 合計電気消費量                      | 1,951.1 | 1,865.6 | 1,941.4 | 7,024.0 | 6,716.0 | 6,989.1 |
| 再生可能エネルギー源からの電気消費量           | 139.0   | 145.1   | 279.9   | 500.3   | 522.4   | 1,007.6 |
| 非再生可能エネルギー源からの電気消費量          | 1,812.1 | 1,720.5 | 1,661.5 | 6,523.6 | 6,193.7 | 5,981.5 |
| 合計エネルギー消費量                   | 2,124.4 | 2,033.8 | 2,101.0 | 7,647.7 | 7,321.6 | 7,563.7 |

<sup>1</sup> データには、各会計年度におけるウエスタンデジタルコーポレーション所有のメインリサーチ施設、開発施設、および製造施設が含まれます。これらの施設は、米国、中国、インド、イスラエル、日本、マレーシア、フィリピン、タイにあります。ウエスタンデジタルは引き続き、温室効果ガスプロトコル（GHGプロトコル）、ならびに政府やビジネスリーダーによって最も広く利用されている国際会計ツールを参考に、温室効果ガスの排出について理解し、定量化し、管理していきます。

### GRI 302-3

| エネルギー強度                       | 2019年度  | 2020年度  | 2021年度  |
|-------------------------------|---------|---------|---------|
| エネルギー強度比（kWh/PB） <sup>1</sup> | 5,316.3 | 3,936.6 | 2,219.0 |

<sup>1</sup> エネルギー強度比は、組織内で消費されたエネルギーをもとに、ペタバイトあたりのキロワット時で測定されます。含まれているエネルギーのタイプは、燃料と電気です。分母は出荷済みストレージ容量です。

### GRI 302-5

| 省電力                         | 2019年度               | 2020年度               | 2021年度  |
|-----------------------------|----------------------|----------------------|---------|
| HDD電力効率の改良による年間の省電力量（百万kWh） | 1,172.7 <sup>1</sup> | 1,732.0 <sup>1</sup> | 2,040.8 |

<sup>1</sup> 2019年度と2020年度の年間電力削減量は、根拠となるデータの更新により、以前公開したデータから変更されています。

### GRI 303-1、303-3、TC-SC-140a.1

| 取水、再生、消費                 | 2019年度       | 2020年度       | 2021年度       |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 総取水量（m <sup>3</sup> ）    | 20,907,948.6 | 17,131,552.1 | 17,771,953.3 |
| 総再生利用水量（m <sup>3</sup> ） | 4,782,367.2  | 4,763,493.2  | 4,799,151.9  |
| 総消費水量（m <sup>3</sup> ）   | 10,922,394.7 | 6,482,220.0  | 7,231,373.7  |



| 直接（スコープ1）GHG排出合計（CO <sub>2</sub> e-トン）     | 2019年度   | 2020年度   | 2021年度   | 換算係数                                                              |
|--------------------------------------------|----------|----------|----------|-------------------------------------------------------------------|
| CO <sub>2</sub> （ガス/石油 + クリーニング）           | 36,578.0 | 35,479.7 | 33,558.3 | 1                                                                 |
| CH <sub>4</sub>                            | 0.0      | 0.0      | 0.0      | N/A                                                               |
| N <sub>2</sub> O                           | 0.0      | 0.0      | 0.0      | N/A                                                               |
| HFCs <sup>1</sup> (HFC-23/HFC-134a)        | 166.9    | 335.8    | 903.6    | HFC-23: 3,348 (lbs/lbs)<br>HFC-134a: 1,300 (lbs/lbs)              |
| PFCs                                       | 0.0      | 0.0      | 0.0      | N/A                                                               |
| SF <sub>6</sub> <sup>2</sup>               | 6,939.1  | 594.5    | 2,324.1  | 複数の係数：<br>23,500 (lbs/lbs)<br>10,575 (lbs/lbs)<br>9,623 (lbs/lbs) |
| NF <sub>3</sub> <sup>3</sup>               | 7.3      | 2.1      | 4.7      | 2,898 (lbs/lbs)                                                   |
| CF <sub>4</sub> <sup>2</sup>               | 890.3    | 549.0    | 409.4    | 複数の係数：<br>6,630 (lbs/lbs)<br>4,774 (lbs/lbs)<br>4,344 (lbs/lbs)   |
| C <sub>4</sub> F <sub>8</sub> <sup>3</sup> | 8.5      | 1.6      | 3.5      | 6,010 (lbs/lbs)                                                   |
| HFE7100 <sup>4</sup>                       | 3,792.8  | 7,156.5  | 7,540.1  | 421.0 (lbs/lbs)                                                   |
| HCFC-22 <sup>4</sup>                       | 402.8    | 435.8    | 93.1     | 1,760 (lbs/lbs)                                                   |
| R-404A <sup>5</sup>                        | 45.3     | 3.9      | 1,292.5  | 3,943 (lbs/lbs)                                                   |
| HCFC-123 <sup>4</sup>                      | 14.2     | 14.2     | 14.2     | 79 (lbs/lbs)                                                      |
| HFE7200 <sup>4</sup>                       | 0.0      | 21.4     | 8.6      | 57 (lbs/lbs)                                                      |
| R-407C <sup>6</sup>                        | 128.9    | 43.1     | 0.0      | 1,624 (lbs/lbs)                                                   |
| R-508B <sup>7</sup>                        | 116.1    | 5.8      | 0.0      | 11,607 (lbs/lbs)                                                  |
| スコープ1合計                                    | 49,090.3 | 44,643.4 | 46,152.0 |                                                                   |

<sup>1</sup> HFC-23の換算係数は、ウエスタンデジタルによって計算されています。換算係数は、製造における削減プロセスの国際的な技術レビューに基づいて、施設によって決定されます。HFC-134aの換算係数は、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）による第5次評価報告書の過去100年の数字に基づきます。

<sup>2</sup> 一部の施設は、IPCC第5次評価報告書の過去100年の数字を用い、その他の施設は、製造における削減プロセスの国際的な技術レビューに基づいて施設が決定した換算係数を用いています。

<sup>3</sup> ウエスタンデジタルによって計算：換算係数は、製造における削減プロセスの国際的な技術レビューに基づいて、施設によって決定されます。

<sup>4</sup> IPCC第5次評価報告書の過去100年の数字。

<sup>5</sup> 地球温暖化係数（GWP）は、気体成分のGWP（44% HFC-125、4% HFC-134a、52% HFC 143a）に基づいて計算されます。

<sup>6</sup> GWPIは、気体成分のGWP（25% HFC-125、52% HFC-134a、23% HFC-32）に基づいて計算されます。

<sup>7</sup> GWPIは、気体成分のGWP（39% HFC-23、61% PFC-116）に基づいて計算されます。

GRI 305-2

| 間接（スコープ2）GHG排出合計（CO <sub>2</sub> e-トン） | 2020年度      | 2021年度    |
|----------------------------------------|-------------|-----------|
| CO <sub>2</sub> e <sup>2</sup>         | 1,000,814.1 | 929,882.7 |

<sup>1</sup> スコープ2（市場ベース）の排出ガス。すべてのガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O）が含まれています。ロケーションベースではなく、市場ベースのスコープ2 GHG排出ガスを含めるようになったことから、当社の開示情報は過去2会計年度分に限られます。2020年度より前のデータについては、[Corporate Responsibilityウェブサイト](#)にて公開している、年次CDP気候変動質問書への過去の回答を参照してください。

<sup>2</sup> 国際エネルギー機関（IEA）の排出係数。

GRI 305-3

| その他の間接（スコープ2）GHG排出合計（ <sup>CO<sub>2</sub>e</sup> -トン） <sup>1</sup> | 2019年度   | 2020年度   | 2021年度             |
|--------------------------------------------------------------------|----------|----------|--------------------|
| CO <sub>2</sub> e <sup>2</sup>                                     | 37,069.0 | 27,680.0 | 762.5 <sup>3</sup> |

<sup>1</sup> 現時点において、ここに記載されているスコープ3排出量に含まれているのは、出張による航空移動のみです。

<sup>2</sup> DEFRAが定める排出係数。

注：当社の2020年度スコープ3インベントリの完全版は、[Corporate Responsibilityウェブサイト](#)にて公開されている、2021年度CDP気候変動質問書への当社の回答に掲載されています。2021年度のスコープ3インベントリの完全版については、2022年度CDP気候変動質問書への回答で公開する予定です。

GRI 305-4

| GHG排出強度 <sup>1</sup>              | 2020年度 | 2021年度 |
|-----------------------------------|--------|--------|
| GHG排出強度比-HDD (トン/PB) <sup>2</sup> | 1.7    | 0.9    |
| GHG排出強度比-SSD (トン/PB) <sup>2</sup> | 6.3    | 2.9    |

<sup>1</sup> GHG排出量の強度比の計算に使用される分母は、出荷済みメモリの容量です。

<sup>2</sup> スコープ1およびスコープ2の市場ベースのGHG排出量、ならびにすべてのガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs、PFCs、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>）を含みます。この計算では、ロケーションベースではなく、市場ベースのスコープ2 GHG排出ガスを含めるようになったことから、当社の開示情報は過去2会計年度分に限られます。



| 取扱終了材料 <sup>1</sup>  |                   |                   |        |
|----------------------|-------------------|-------------------|--------|
| 2019年度               | 廃棄済み<br>(メトリックトン) | 回収済み<br>(メトリックトン) | リサイクル率 |
| NMP <sup>2</sup>     | 1,371.1           | 1,302.5           | 95%    |
| IPA（材料） <sup>3</sup> | 8.3               | 8.3               | 100%   |
| エアロゾル缶（材料）           | 0.04              | 0.0               | 0%     |
| バッテリー <sup>4</sup>   | 4.5               | 3.9               | 85%    |
| 電子廃棄物 <sup>5</sup>   | 73.6              | 72.1              | 98%    |
| 合計                   | 1,457.5           | 1,386.8           | 95%    |
| 2020年度               | 廃棄済み<br>(メトリックトン) | 回収済み<br>(メトリックトン) | リサイクル率 |
| NMP <sup>2</sup>     | 1,460.0           | 1,387.0           | 95%    |
| IPA（材料） <sup>3</sup> | 12.8              | 12.8              | 100%   |
| エアロゾル缶（材料）           | 0.03              | 0.00              | 0%     |
| バッテリー <sup>4</sup>   | 5.2               | 4.4               | 85%    |
| 電子廃棄物 <sup>5</sup>   | 52.6              | 51.5              | 98%    |
| 合計                   | 1,530.6           | 1,455.7           | 95%    |
| 2021年度               | 廃棄済み<br>(メトリックトン) | 回収済み<br>(メトリックトン) | リサイクル率 |
| NMP <sup>2</sup>     | 940.6             | 893.5             | 95%    |
| IPA（材料） <sup>3</sup> | 9.6               | 9.6               | 100%   |
| エアロゾル缶（材料）           | 0.02              | 0.0               | 0%     |
| バッテリー <sup>4</sup>   | 0.8               | 0.7               | 85%    |
| 電子廃棄物 <sup>5</sup>   | 19.3              | 18.9              | 98%    |
| 合計                   | 970.3             | 922.7             | 95%    |

<sup>1</sup> データはGreat Oaks施設のみを含みます。ウエスタンデジタルのストレージ製品の製造で使用された材料は、ウエスタンデジタルが事業を展開している各地域の規制に基づいて廃棄されています。

<sup>2</sup> 社外の処理、保管所、廃棄施設で処理した上で、製品として他のベンダーに販売されます。

<sup>3</sup> 「現状有姿」で販売され、直接リサイクルされます。

<sup>4</sup> 分解された上で、再生可能な材料が回収されます。

<sup>5</sup> 電子廃棄物のうち約93%が貴金属の回収を中心にリサイクルされ、5%が修復されて中古品として販売されています。

| IEC 62474申告対象物質                                 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|-------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| IEC 62474申告対象物質を含む製品の収益に対するパーセンテージ <sup>1</sup> | 100%   | 100%   | 100%   |

<sup>1</sup> ウエスタンデジタルの製品は概してIEC 62474申告対象物質を含んでいますが、当社はそれらの物質に関してすべての法的要件を満たしています。ウエスタンデジタルの製品に使用されているIEC 62474申告対象物質の主なものは鉛とニッケルですが、販売地に関わらず各規制に完全準拠しています。

## サプライチェーン

| RBA検証済み評価プログラムを用いて評価されたサプライヤ                                         | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|----------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| 全ティア1サプライヤ施設のうち、RBA検証済み評価プログラムまたは同等のプログラムで監査した施設の割合 <sup>1</sup>     | 96%    | 58%    | 62%    |
| 高リスクなティア1サプライヤ施設のうち、RBA検証済み評価プログラムまたは同等のプログラムで監査した施設の割合 <sup>2</sup> | 0%     | 0%     | 0%     |
| RBA検証済み評価プログラムまたは同等のプログラムで不適合となったティア1サプライヤの割合                        | 6%     | 9%     | 8%     |
| 重要度の高い不適合に関して是正措置を講じたティア1サプライヤの割合                                    | 100%   | 91%    | 93%    |
| その他の不適合に関して是正措置を講じたティア1サプライヤの割合                                      | 93%    | 76%    | 84%    |

<sup>1</sup> 2019年度の全サプライヤ施設は、直接材料費の80%を包含します。2020年度と2021年度の全サプライヤ施設は、直接材料費の90%と、前の上位80%の費用に含まれる単一/唯一のソースおよび戦略的サプライヤを包含します。

<sup>2</sup> RBAのオンラインSAQで特定されたウエスタンデジタルの高リスク施設は0件でした。



# 当社の従業員

GRI 403-8、403-9

| 健康と安全                            |  | 2019年度                             |        | 2020年度          |                   | 2021年度      |       |
|----------------------------------|--|------------------------------------|--------|-----------------|-------------------|-------------|-------|
| 従業員                              |  | 数                                  | %      | 数               | %                 | 数           | %     |
| 従業員死亡件数/率                        |  | 0                                  | 0      | 0               | 0                 | 0           | 0     |
| 深刻な業務上傷害件数/率（死亡を除く）-従業員          |  | 2                                  | 0.0029 | 0               | 0                 | 4           | 0.006 |
| 従業員休業災害度数率（LTIR） <sup>1</sup>    |  | 37                                 | 0.05   | 49 <sup>2</sup> | 0.08 <sup>2</sup> | 29          | 0.04  |
| 要記録業務上傷害件数/率（死亡を含む）-従業員          |  | 79                                 | 0.11   | 82 <sup>2</sup> | 0.13 <sup>2</sup> | 61          | 0.09  |
| 要記録従業員合計災害度数率（TRIR） <sup>1</sup> |  | 79                                 | 0.11   | 82 <sup>2</sup> | 0.13 <sup>2</sup> | 61          | 0.09  |
| 業務上傷害の主な種類-従業員                   |  | スリップ/つまづき/転倒、打撲、機械安全、材料取扱い/人間工学的要因 |        |                 |                   |             |       |
| 作業時間の合計数-従業員                     |  | 138,407,687                        |        | 127,453,523     |                   | 131,495,058 |       |
| 非従業員である労働者                       |  | 数                                  | %      | 数               | %                 | 数           | %     |
| 非従業員である労働者の死亡件数/率                |  | 0                                  | 0      | 0               | 0                 | 0           | 0     |
| 深刻な業務上傷害件数/率（死亡を除く）-非従業員である労働者   |  | 0                                  | 0      | 0               | 0                 | 0           | 0     |
| 要記録業務上傷害件数/率（死亡を含む）-非従業員である労働者   |  | 21                                 | N/A    | 13              | N/A               | 6           | N/A   |
| 非従業員である労働者                       |  | 数                                  | %      | 数               | %                 | 数           | %     |

| 健康と安全                                                                                                                                                              | 2019年度                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2020年度 | 2021年度 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| 深刻な傷害のリスクをもたらす業務上ハザード：<br>i. これらのハザードはどのように特定されたか。<br>ii. これらのハザードのうち、報告期間中に深刻な傷害をもたらしたものはどれか。<br>iii. これらのハザードを解消または最小化するため、ハザード対策の階層構造を用いてどのような対策を実施した（または実施中）か。 | i. ハザード特定およびリスク評価プロセス、インシデント調査プロセス、および社内外の監査と検査を通じて、機械安全、化学物質との接触、スリップ/つまづき/転倒、打撲、反復外傷に関連するハザードが特定された。<br>ii. 2021年度は、深刻な傷害のうち3件がスリップ/つまづき/転倒を原因とし、1件が当社の駐車場で当社の従業員が配送トラックにはねられたことを原因とした。<br>iii. リスクを最小化するために実施した措置は次のとおり。<br>1. ハザードを解消するよう、作業場の設計と評価を実施した。<br>2. 反復外傷ハザードを解消するよう、作業場とステーションの設計と評価を実施した。<br>3. 操作手順書と作業指示書を作成し、さまざまなハザードに対するコントロール手段を提供した。<br>4. 労働者がハザードを理解、特定し、管理対策に従ってハザードをコントロールできるよう、労働者を訓練し、情報提供をした。<br>5. 定期的な検査、巡回を行い、作業場をモニタリングして、ハザードがないか検証した。<br>6. ハザードを解消するための是正措置や予防措置を行った。 |        |        |
| 率の計算の基になる作業時間は200,000時間か1,000,000時間か。                                                                                                                              | 200,000                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |        |
| この開示情報から除外された労働者の数（およびその理由）                                                                                                                                        | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 0      | 0      |
| 労働安全衛生管理システムの対象となった労働者                                                                                                                                             | 100%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 100%   | 100%   |

<sup>1</sup> 従業員LTIRおよびTRIRは、労働安全衛生管理局（OSHA）の規格です。  
<sup>2</sup> これらの値は、傷害件数に若干の変更があったため、2020年度発表時と異なる数字になっています。  
注：ウエスタンデジタルは現在、非従業員である労働者の業務上傷害の主な種類や作業時間の合計数を追跡していません。

| 人材の獲得と魅力ある職場づくり | 2019年度 |                | 2020年度 |                | 2021年度 |                |
|-----------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|
| 当社の入職者          | 数      | 率 <sup>1</sup> | 数      | 率 <sup>1</sup> | 数      | 率 <sup>1</sup> |
| 年齢グループ別の入職者数    | 5,950  | 27.5%          | 10,160 | 55.3%          | 6,774  | 36.0%          |
| ・30歳未満          | 2,516  | 6.3%           | 3,889  | 9.8%           | 2,642  | 6.6%           |
| ・30 ～ 50歳       |        |                |        |                |        |                |
| ・50歳超           | 297    | 5.2%           | 300    | 5.2%           | 187    | 3.0%           |
| 男女別の入職者数        | 4,298  | 15.5%          | 4,833  | 17.9%          | 3,372  | 12.3%          |
| ・男性             |        |                |        |                |        |                |
| ・女性             | 4,465  | 11.2%          | 9,510  | 26.0%          | 6,229  | 16.4%          |
| 地域別の入職者数        | 1,043  | 12.5%          | 1,125  | 14.0%          | 734    | 9.2%           |
| ・米国             |        |                |        |                |        |                |
| ・アジア            | 7,507  | 13.0%          | 12,992 | 23.9%          | 8,736  | 15.6%          |
| ・その他            | 213    | 17.0%          | 232    | 18.1%          | 133    | 10.5%          |
| 合計入職者数          | 8,763  | 13.0%          | 14,349 | 22.5%          | 9,603  | 14.7%          |

| 人材の獲得と魅力ある職場づくり         | 2019年度 |                | 2020年度 |                | 2021年度 |                |
|-------------------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|
| 従業員の離職                  | 数      | 率 <sup>2</sup> | 数      | 率 <sup>2</sup> | 数      | 率 <sup>2</sup> |
| 年齢別自己都合離職率              | 3,101  | 14.3%          | 2,755  | 15.0%          | 3,766  | 20.0%          |
| ・30歳未満                  |        |                |        |                |        |                |
| ・30 ～ 50歳               | 3,088  | 7.7%           | 2,422  | 6.1%           | 2,352  | 5.8%           |
| ・50歳超                   | 231    | 4.0%           | 203    | 3.5%           | 237    | 3.8%           |
| 年齢別会社都合離職率 <sup>3</sup> | 7,906  | 36.6%          | 3,148  | 17.1%          | 1,175  | 6.2%           |
| ・30歳未満                  |        |                |        |                |        |                |
| ・30 ～ 50歳               | 4,195  | 10.4%          | 2,390  | 6.1%           | 1,523  | 3.8%           |
| ・50歳超                   | 959    | 16.8%          | 457    | 7.9%           | 298    | 4.8%           |
| 男女別自己都合離職率              | 2,682  | 9.7%           | 2,055  | 7.6%           | 2,479  | 9.1%           |
| ・男性                     |        |                |        |                |        |                |
| ・女性                     | 3,736  | 9.4%           | 3,324  | 9.1%           | 3,876  | 10.2%          |
| 男女別会社都合離職率 <sup>3</sup> | 3,051  | 11.0%          | 2,486  | 9.2%           | 659    | 2.4%           |
| ・男性                     |        |                |        |                |        |                |
| ・女性                     | 10,007 | 25.1%          | 3,506  | 9.6%           | 2,336  | 6.2%           |
| 地域別自己都合離職率              | 768    | 9.2%           | 592    | 7.4%           | 610    | 7.7%           |
| ・米国                     |        |                |        |                |        |                |
| ・アジア                    | 5,551  | 9.6%           | 4,706  | 8.7%           | 5,665  | 10.1%          |
| ・その他                    | 101    | 8.1%           | 82     | 6.4%           | 80     | 6.3%           |
| 地域別会社都合離職率 <sup>3</sup> | 932    | 11.1%          | 535    | 6.7%           | 236    | 3.0%           |
| ・米国                     |        |                |        |                |        |                |
| ・アジア                    | 12,082 | 20.8%          | 5,292  | 9.7%           | 2,700  | 4.8%           |
| ・その他                    | 46     | 3.7%           | 168    | 13.1%          | 60     | 4.7%           |
| 合計自己都合離職率               | 6,420  | 9.5%           | 5,380  | 8.4%           | 6,355  | 9.7%           |
| 合計会社都合離職率 <sup>3</sup>  | 13,060 | 19.3%          | 5,995  | 9.4%           | 2,996  | 4.6%           |

<sup>1</sup> 入職率は、入職者の合計数を、ある期間にわたる平均人数で除算して求めています。ソースデータ内に性別や誕生日が記録されていない従業員は、合計のみに含まれ、年齢、性別、地域別の内訳には含まれません。

<sup>2</sup> 離職率は、離職者（自己都合と会社都合）の合計数を、ある期間にわたる平均人数で除算して求めています。ソースデータ内に性別や誕生日が記録されていない従業員は、合計のみに含まれ、年齢、性別、地域別の内訳には含まれません。

<sup>3</sup> 2019年度の会社都合の離職率は、事業分割に伴う組織再編により、大きな影響を受けました。



| 世界の従業員の年齢内訳 <sup>1</sup> |       |          |       |
|--------------------------|-------|----------|-------|
| 2019年度                   | 30歳未満 | 30 ～ 50歳 | 50歳超  |
| 管理職                      | 1.1%  | 70.4%    | 28.5% |
| テクニカルスタッフ                | 18.3% | 63.3%    | 18.4% |
| その他の全従業員                 | 33.1% | 61.7%    | 5.2%  |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 35.0% | 61.5%    | 3.5%  |
| 非工場従業員                   | 14.7% | 63.9%    | 21.5% |
| 2020年度                   | 30歳未満 | 30 ～ 50歳 | 50歳超  |
| 管理職                      | 1.0%  | 68.6%    | 30.4% |
| テクニカルスタッフ                | 21.2% | 60.3%    | 18.6% |
| その他の全従業員                 | 33.7% | 60.9%    | 5.4%  |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 35.4% | 60.6%    | 4.0%  |
| 非工場従業員                   | 15.0% | 64.3%    | 20.7% |
| 2021年度                   | 30歳未満 | 30 ～ 50歳 | 50歳超  |
| 管理職                      | 0.9%  | 66.7%    | 32.4% |
| テクニカルスタッフ                | 22.1% | 58.9%    | 19.0% |
| その他の全従業員                 | 32.3% | 61.8%    | 6.0%  |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 33.8% | 61.5%    | 4.7%  |
| 非工場従業員                   | 15.2% | 64.3%    | 20.5% |

<sup>1</sup> データは該当年度末時点の人員数に基づいています。

<sup>2</sup> このレポートにおいて「工場従業員」とは当社の工場にて製品の組み立て作業に直接携わっている従業員を意味します。残りの従業員はすべて、専門職または管理職と見なされます。

| 世界の従業員の性別内訳 <sup>1</sup> |       |       |      |
|--------------------------|-------|-------|------|
| 2019年度                   | 女性    | 男性    | その他  |
| 管理職                      | 26.1% | 73.8% | 0.0% |
| テクニカルスタッフ                | 20.2% | 79.8% | 0.0% |
| その他の全従業員                 | 67.3% | 32.7% | 0.0% |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 69.0% | 31.0% | 0.0% |
| 非工場従業員                   | 50.4% | 49.5% | 0.1% |
| 2020年度                   | 女性    | 男性    | その他  |
| 管理職                      | 26.1% | 73.8% | 0.0% |
| テクニカルスタッフ                | 21.4% | 78.5% | 0.0% |
| その他の全従業員                 | 72.6% | 31.5% | 0.0% |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 70.1% | 29.9% | 0.0% |
| 非工場従業員                   | 50.9% | 49.0% | 0.1% |
| 2021年度                   | 女性    | 男性    | その他  |
| 管理職                      | 25.7% | 74.3% | 0.0% |
| テクニカルスタッフ                | 22.3% | 77.7% | 0.0% |
| その他の全従業員                 | 68.3% | 31.7% | 0.0% |
| 工場従業員 <sup>2</sup>       | 69.8% | 30.2% | 0.0% |
| 非工場従業員                   | 51.8% | 48.2% | 0.1% |

<sup>1</sup> データは該当年度末時点の人員数に基づいています。 性別データは自己の申告に基づいています。

<sup>2</sup> このレポートにおいて「工場従業員」とは当社の工場にて製品の組み立て作業に直接携わっている従業員を意味します。残りの従業員はすべて、専門職または管理職と見なされます。

| 従業員とその他の労働者に関する情報 <sup>1</sup> |     |          |           |        |
|--------------------------------|-----|----------|-----------|--------|
| 2019年度                         |     | フルタイム従業員 | パートタイム従業員 | 正社員    |
| 性別 <sup>2</sup>                | 女性  | 35,264   | 38        | 35,302 |
|                                | 男性  | 26,946   | 31        | 26,977 |
|                                | その他 | 5        | 0         | 5      |
| 地域                             | 米国  | 8,039    | 36        | 8,075  |
|                                | アジア | 52,913   | 7         | 52,920 |
|                                | その他 | 1,263    | 26        | 1,289  |
| 2020年度                         |     |          |           |        |
| 性別 <sup>2</sup>                | 女性  | 37,948   | 27        | 37,975 |
|                                | 男性  | 27,193   | 28        | 27,221 |
|                                | その他 | 7        | 0         | 7      |
| 地域                             | 米国  | 7,994    | 29        | 8,023  |
|                                | アジア | 55,898   | 11        | 55,909 |
|                                | その他 | 1,256    | 15        | 1,271  |
| 2021年度                         |     |          |           |        |
| 性別 <sup>2</sup>                | 女性  | 37,955   | 30        | 37,985 |
|                                | 男性  | 27,436   | 39        | 27,475 |
|                                | その他 | 8        | 0         | 8      |
| 地域                             | 米国  | 7,892    | 34        | 7,926  |
|                                | アジア | 56,255   | 22        | 56,277 |
|                                | その他 | 1,252    | 13        | 1,265  |

<sup>1</sup> データは該当年度末時点におけるウエスタンデジタルの非臨時従業員数に基づいています。

<sup>2</sup> 性別データは自己申告に基づいています。

| 米国拠点従業員の人種/民族グループ内訳 |       |             |             |       |                  |
|---------------------|-------|-------------|-------------|-------|------------------|
| 2019年度              | アジア人  | 黒人/アフリカ系米国人 | ヒスパニック/ラテン系 | 白人    | その他 <sup>2</sup> |
| 管理職                 | 45.6% | 0.9%        | 4.5%        | 46.9% | 2.1%             |
| テクニカルスタッフ           | 57.3% | 0.9%        | 3.2%        | 37.4% | 1.1%             |
| その他の全従業員            | 53.0% | 2.5%        | 13.3%       | 27.7% | 3.5%             |
| 工場従業員 <sup>3</sup>  | 59.8% | 3.0%        | 16.6%       | 15.8% | 4.8%             |
| 非工場従業員              | 47.3% | 2.1%        | 10.6%       | 37.6% | 2.5%             |
| 2020年度              | アジア人  | 黒人/アフリカ系米国人 | ヒスパニック/ラテン系 | 白人    | その他 <sup>2</sup> |
| 管理職                 | 48.9% | 1.0%        | 4.4%        | 43.4% | 2.3%             |
| テクニカルスタッフ           | 58.2% | 1.0%        | 3.3%        | 36.4% | 1.1%             |
| その他の全従業員            | 56.1% | 2.6%        | 13.1%       | 24.1% | 4.1%             |
| 工場従業員 <sup>3</sup>  | 64.3% | 2.8%        | 15.1%       | 13.5% | 4.2%             |
| 非工場従業員              | 47.6% | 2.4%        | 11.0%       | 35.1% | 3.9%             |
| 2021年度              | アジア人  | 黒人/アフリカ系米国人 | ヒスパニック/ラテン系 | 白人    | その他 <sup>2</sup> |
| 管理職                 | 49.7% | 1.1%        | 4.5%        | 42.4% | 2.3%             |
| テクニカルスタッフ           | 58.3% | 1.0%        | 3.4%        | 35.9% | 1.4%             |
| その他の全従業員            | 56.2% | 2.6%        | 13.1%       | 23.8% | 4.3%             |
| 工場従業員 <sup>3</sup>  | 62.6% | 2.8%        | 16.2%       | 13.5% | 4.9%             |
| 非工場従業員              | 48.8% | 2.2%        | 9.6%        | 35.8% | 3.6%             |

<sup>1</sup> データは該当年度末時点の人員数に基づいています。

<sup>2</sup> 「その他」に含まれる分類は以下のとおりです。ネイティブアメリカンまたはアラスカネイティブ、ネイティブハワイアンまたは太平洋諸島系米国人、および「2つ以上の混合人種」。

<sup>3</sup> このレポートにおいて「工場従業員」とは当社の工場にて製品の組み立て作業に直接携わっている従業員を意味します。残りの従業員はすべて、専門職または管理職と見なされます。



# ガバナンスと倫理

## GRI 205-1

| グローバル行動規範に関するトレーニング                                   | 2019年度 | 2020年度              | 2021年度              |
|-------------------------------------------------------|--------|---------------------|---------------------|
| グローバル行動規範に関するオンライントレーニングが課された専門職および管理職の数 <sup>1</sup> | 27,888 | 20,326 <sup>2</sup> | 20,435 <sup>2</sup> |
| 月末の期限までにトレーニングを修了した割合（％）                              | 99.9%  | 99.8%               | 99.8%               |
| 期限までに修了しなかった従業員の数                                     | 27     | 39                  | 43                  |
| トレーニングを100%修了するまでに要した期間（日数）                           | 11日間   | 12日間                | 4日間                 |
| 講師によるトレーニングを受けた従業員の数                                  | 3,521  | 2,239               | 5,819               |

<sup>1</sup> ウェスタンデジタルの従業員と請負業者を含みます。

<sup>2</sup> トレーニング割り当て方法に変更があり、APACの技術者は、オンライントレーニングではなく講師によるトレーニングを受講するようになりました。

## GRI 205-1

| 腐敗防止                       | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|----------------------------|--------|--------|--------|
| 汚職に関連するリスクに関して評価した業務の割合（％） | 100%   | 100%   | 100%   |

## GRI 405-1

| 取締役会の多様性 |          | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|----------|----------|--------|--------|--------|
| 男女別      | 男性       | 70.0%  | 50.0%  | 50.0%  |
|          | 女性       | 30.0%  | 50.0%  | 50.0%  |
| 年齢グループ別  | 30歳未満    | 0%     | 0%     | 0%     |
|          | 30 ～ 50歳 | 10.0%  | 12.5%  | 12.5%  |
|          | 50歳超     | 90.0%  | 87.5%  | 87.5%  |

# 活動インデックス

## TC-HW-000.A、TC-SC-000.A、TC-HW-000.B、TC-HW-000.C、TC-SC-000.B

| 活動インデックス                                                                                                                                                  | 単位                       | 2019年度      | 2020年度      | 2021年度      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 製品カテゴリ別生産済みユニット数<br>・通信機器<br>・コンポーネント<br>・コンピュータハードウェア<br>・コンピュータ周辺機器<br>・コンピュータストレージ<br>・消費者向けエレクトロニクス製品<br>・その他のハードウェア<br>・印刷 & 画像処理<br>・トランザクション管理システム | 数量 <sup>1</sup>          | 790,844,227 | 740,648,479 | 669,839,821 |
| 製造施設の面積                                                                                                                                                   | 平方フィート（ft <sup>2</sup> ） | 7,584,687   | 7,599,703   | 8,751,512   |
| 自社施設での生産量の割合                                                                                                                                              | 割合（％） <sup>1</sup>       | 65%         | 66%         | 78%         |

<sup>1</sup> コンピュータのストレージユニットを含みます。

# GRIインデックス

| GRIスタンダード | 開示情報の説明         | 報告場所または直接回答                                      | 省略 |
|-----------|-----------------|--------------------------------------------------|----|
| 一般開示情報    |                 |                                                  |    |
| 組織のプロフィール |                 |                                                  |    |
| 102-1     | 組織の名称           | ウエスタンデジタル                                        |    |
| 102-2     | 活動、ブランド、製品、サービス | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度23ページ</a>          |    |
| 102-3     | 本社所在地           | カリフォルニア州サンノゼ                                     |    |
| 102-4     | 事業の場所           | 2021年の年次報告書（フォーム10-K）                            |    |
| 102-5     | 所有形態および法人格      | 株式公開法人（NASDAQ: WDC）                              |    |
| 102-6     | 対象市場            | ウエスタンデジタルのコーポレートウェブサイト – ソリューション – 業界            |    |
| 102-7     | 組織の規模           | <a href="#">2021年の年次報告書（フォーム10-K）の4、27、34ページ</a> |    |

| GRIスタンダード     | 開示情報の説明                     | 報告場所または直接回答                                                          | 省略 |
|---------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|----|
| 102-8         | 従業員とその他の労働者に関する情報           | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度44ページ</a> <a href="#">ESGデータダウンロード</a> |    |
| 102-9         | サプライチェーン                    | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度32ページ</a>                              |    |
| 102-10        | 組織とそのサプライチェーンへの大きな変更        | 2021年度中、当社の組織やサプライチェーンに大きな変更はありませんでした。                               |    |
| 102-11        | 予防原則またはアプローチ                | ウエスタンデジタルは現在、予防原則に対応していません。                                          |    |
| 102-12        | 外部の取り組み                     | 責任ある鉱物調達イニシアチブ<br>責任ある労働イニシアチブ                                       |    |
| 102-13        | 協会への加盟状況                    | RBA（責任ある企業同盟）                                                        |    |
| 倫理と誠実性        |                             |                                                                      |    |
| 102-16        | 価値観、原則、標準、行動規準              | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度51ページ</a>                              |    |
| 102-17        | 倫理に関するアドバイスや懸念報告のための体制      | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度52ページ</a>                              |    |
| ガバナンス         |                             |                                                                      |    |
| 102-18        | ガバナンス体制                     | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度25ページ</a>                              |    |
| ステークホルダーとの関わり |                             |                                                                      |    |
| 102-40        | ステークホルダーグループ一覧              | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度23ページ</a>                              |    |
| 102-41        | 団体労働協約の対象となっている従業員の全体に対する割合 | 当社の従業員の大多数は団体労働協約の当事者ではありませんが、日本、中国、マレーシアの従業員の一部は、団体労働協約の対象です。       |    |



| GRIスタンダード | 開示情報の説明           | 報告場所または直接回答                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 省略 |
|-----------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 102-42    | ステークホルダーの特定と選択    | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度23ページ</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
| 102-43    | ステークホルダーとの関わり方    | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度23ページ</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
| 102-44    | 報告された主なトピックや懸念    | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度23ページ</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
| 報告実務      |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |    |
| 102-45    | 連結財務諸表に含まれたエンティティ | <a href="#">2021年の年次報告書（フォーム10-K）</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |    |
| 102-46    | 報告書の内容とトピックの範囲の定義 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度1ページ</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |    |
| 102-47    | 重大トピック一覧          | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度24ページ</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
| 102-48    | 情報の再掲             | このレポートには、2019年度と2020年度の履歴情報が含まれています。<br>加えて、以下の情報が再掲されています。<br>- GRI 305-2; 2020年度のスコープ2 温室効果ガス排出量。以前開示されたデータは、当社のスコープ2のロケーションベースの排出量を示していましたが、このレポートはスコープ2の市場ベースの排出量を一覧表示しています<br>- GRI 302-5; 2019年度および2020年度の電力削減量。根拠となるデータが更新されたため<br>- GRI 305-4; 2020年度の温室効果ガス排出強度。ロケーションベースではなく市場ベースのスコープ2排出量が算入されるようになったため<br>- GRI 401-1および405-1; 2019年度および2020年度の従業員の入職および離職数、従業員の多様性。方法論が更新されたため |    |

| GRIスタンダード             | 開示情報の説明              | 報告場所または直接回答                                                                                                    | 省略 |
|-----------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 102-49                | 報告の変化                | <a href="#">重要課題とステークホルダーとの関わり</a>                                                                             |    |
| 102-50                | 報告期間                 | 2021年度                                                                                                         |    |
| 102-51                | 最近の報告書の日付            | 2021年3月                                                                                                        |    |
| 102-52                | 報告周期                 | 年次                                                                                                             |    |
| 102-53                | 報告書の内容に関する問い合わせ先     | sustainability@wdc.com                                                                                         |    |
| 102-54                | GRIスタンダードに基づく要求または報告 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度1ページ</a>                                                                         |    |
| 102-55                | GRIコンテンツインデックス       | この文書は、会社のコンテンツインデックスを表します                                                                                      |    |
| 102-56                | 外部保証                 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、628ページ</a> ; <a href="#">検証証明書2021年度</a>                                        |    |
| 経済的トピック               |                      |                                                                                                                |    |
| 腐敗防止                  |                      |                                                                                                                |    |
| GRI 103: 管理アプローチ 2016 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、52ページ</a> ; <a href="#">範囲 – 社内、すべての業務</a> ; <a href="#">社外、サプライチェーン、請負製造業者</a> |    |
| 管理アプローチ 2016          | 103-2 管理アプローチとその構成要素 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度52ページ</a>                                                                        |    |
|                       | 103-3 管理アプローチの評価     | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度52ページ</a>                                                                        |    |
| 205-1                 | 汚職関連リスクに関する評価を受けた業務  | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、52ページ</a> ; <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                        |    |

| GRIスタンダード                   | 開示情報の説明                  | 報告場所または直接回答                                                                          | 省略                                           |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 環境トピック                      |                          |                                                                                      |                                              |
| エネルギー                       |                          |                                                                                      |                                              |
| GRI 103:<br>管理アプローチ<br>2016 | 103-1 重大トピックと<br>その範囲の説明 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、<br/>26ページ;範囲 – 社内、すべての業務;<br/>社外、サプライチェーン、請負製造業者</a> |                                              |
|                             | 103-2 管理アプローチと<br>その構成要素 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度<br/>26ページ</a>                                         |                                              |
|                             | 103-3 管理アプローチの<br>評価     | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度<br/>26ページ</a>                                         |                                              |
| 302-1                       | 組織内のエネルギー消費              | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                         |                                              |
| 302-3                       | エネルギー強度                  | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                         |                                              |
| 302-5                       | 製品やサービスの<br>エネルギー必要量の削減  | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                         |                                              |
| 水                           |                          |                                                                                      |                                              |
| GRI 103:<br>管理アプローチ<br>2016 | 103-1 重大トピックと<br>その範囲の説明 | 該当なし                                                                                 | ウエスタンデジタルにおい<br>ては、水は重大トピックと<br>して特定されませんでした |
|                             | 103-2 管理アプローチと<br>その構成要素 | 該当なし                                                                                 | ウエスタンデジタルにおい<br>ては、水は重大トピックと<br>して特定されませんでした |
|                             | 103-3 管理アプローチの<br>評価     | 該当なし                                                                                 | ウエスタンデジタルにおい<br>ては、水は重大トピックと<br>して特定されませんでした |
| 303-1                       | ソースごとの取水量                | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                         |                                              |
| 303-3                       | 再生利用された水の量               | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                         |                                              |

| GRIスタンダード                   | 開示情報の説明                   | 報告場所または直接回答                                                                                          | 省略                                                        |
|-----------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 排出量                         |                           |                                                                                                      |                                                           |
| GRI 103:<br>管理アプローチ<br>2016 | 103-1 重大トピックと<br>その範囲の説明  | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、<br/>26ページ</a> ;範囲 – 社内、すべての業務；<br><a href="#">社外、サプライチェーン、請負製造業者</a> |                                                           |
|                             | 103-2 管理アプローチと<br>その構成要素  | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度<br/>26ページ</a>                                                         |                                                           |
|                             | 103-3 管理アプローチの<br>評価      | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度<br/>26ページ</a>                                                         |                                                           |
| 1.2                         | オフセットを利用したか               | オフセットは利用しませんでした                                                                                      |                                                           |
| 305-1                       | 直接（スコープ1）GHG<br>排出量       | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                         |                                                           |
| 305-2                       | エネルギー、間接<br>（スコープ2）GHG排出量 | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                         |                                                           |
| 305-3                       | その他、間接（スコープ3）<br>GHG排出量   | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                         |                                                           |
| 305-4                       | GHG排出強度                   | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                         |                                                           |
| 環境コンプライアンス                  |                           |                                                                                                      |                                                           |
| GRI 103:<br>管理アプローチ<br>2016 | 103-1 重大トピックと<br>その範囲の説明  | 該当なし                                                                                                 | ウエスタンデジタルにおい<br>ては、環境コンプライア<br>ンスは重大トピックとして特<br>定されませんでした |
|                             | 103-2 管理アプローチと<br>その構成要素  | 該当なし                                                                                                 | ウエスタンデジタルにおい<br>ては、環境コンプライア<br>ンスは重大トピックとして特<br>定されませんでした |
|                             | 103-3 管理アプローチの<br>評価      | 該当なし                                                                                                 | ウエスタンデジタルにおい<br>ては、環境コンプライア<br>ンスは重大トピックとして特<br>定されませんでした |



| GRIスタンダード             | 開示情報の説明                  | 報告場所または直接回答                                               | 省略                                           |
|-----------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 307-1                 | 環境関連の法律および規制への非準拠        | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度32ページ</a>                   |                                              |
| サプライヤ環境評価             |                          |                                                           |                                              |
| GRI 103: 管理アプローチ 2016 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明     | 該当なし                                                      | ウエスタンデジタルにおいては、サプライヤ環境評価は重大トピックとして特定されませんでした |
|                       | 103-2 管理アプローチとその構成要素     | 該当なし                                                      | ウエスタンデジタルにおいては、サプライヤ環境評価は重大トピックとして特定されませんでした |
|                       | 103-3 管理アプローチの評価         | 該当なし                                                      | ウエスタンデジタルにおいては、サプライヤ環境評価は重大トピックとして特定されませんでした |
| 308-1                 | 環境データを用いて選別された新規サプライヤの割合 | 直接材料および製造部品の新規サプライヤのすべてが、サプライヤオンボーディングプロセスの一環としての選別を経ています |                                              |

| GRIスタンダード             | 開示情報の説明                   | 報告場所または直接回答                                                                                                                                                               | 省略                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 308-2                 | サプライチェーンが及ぼす環境への負の影響と対応措置 | 環境負荷に関する評価を受けたサプライヤの数:<br>FY2021: 2020年CDP気候変動質問書 <sup>1</sup> にはサプライヤ142社が回答し、2020年CDP水質安全質問書 <sup>1</sup> にはサプライヤ129社が回答しました<br><a href="#">サステナビリティレポート2021年度37ページ</a> | 入手できなかった情報: <ul style="list-style-type: none"><li>• 実際または潜在的に環境に多大な負の影響を及ぼすと特定されたサプライヤの数</li><li>• 評価の結果、実際または潜在的に環境に多大な負の影響を及ぼすと特定されたサプライヤの割合と、合意された改善策</li><li>• 評価の結果、実際または潜在的に環境に多大な負の影響を及ぼすと特定されたサプライヤの割合と、合意された改善策</li></ul> |
| 社会的トピック               |                           |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                    |
| 雇用                    |                           |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                    |
| GRI 103: 管理アプローチ 2016 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明      | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度40ページ</a> ； <a href="#">範囲 – 社内、すべての業務</a>                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                    |
|                       | 103-2 管理アプローチとその構成要素      | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度40ページ</a>                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                    |
|                       | 103-3 管理アプローチの評価          | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度40ページ</a>                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                    |

<sup>1</sup> CDP開示スケジュールに基づき、このレポートにおいては、暦年データが年度データとして報告されます。つまり1月から12月までのデータが、その時点の年度のデータとして報告されます。たとえば、2020暦年のデータは、2021会計年度のデータとなります。

| GRIスタンダード             | 開示情報の説明                                         | 報告場所または直接回答                             | 省略                                           |
|-----------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------|
| 401-1                 | 従業員の入職と離職                                       | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>            |                                              |
| 401-2                 | フルタイムの従業員に提供されていて、臨時またはパートタイムの従業員には提供されていない福利厚生 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度44ページ</a> |                                              |
| トレーニングと教育             |                                                 |                                         |                                              |
| GRI 103: 管理アプローチ 2016 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明                            | 該当なし                                    | ウエスタンデジタルにおいては、トレーニングと教育は重大トピックとして特定されませんでした |
|                       | 103-2 管理アプローチとその構成要素                            | 該当なし                                    | ウエスタンデジタルにおいては、トレーニングと教育は重大トピックとして特定されませんでした |
|                       | 103-3 管理アプローチの評価                                | 該当なし                                    | ウエスタンデジタルにおいては、トレーニングと教育は重大トピックとして特定されませんでした |
| 404-2                 | 従業員のスキルを向上させるプログラムや移行支援プログラム                    | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度46ページ</a> |                                              |
| 404-3                 | 定期的の実績およびキャリア開発レビューを受けている従業員の割合                 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度46ページ</a> |                                              |

| GRIスタンダード             | 開示情報の説明                                   | 報告場所または直接回答                                                                 | 省略 |
|-----------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 労働安全衛生                |                                           |                                                                             |    |
| GRI 103: 管理アプローチ 2018 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明                      | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、47ページ;範囲 – 社内、すべての業務; 社外、サプライチェーン、請負製造業者</a> |    |
|                       | 103-2 管理アプローチとその構成要素                      | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度47ページ</a>                                     |    |
|                       | 103-3 管理アプローチの評価                          | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度47ページ</a>                                     |    |
|                       | 403-1労働安全衛生管理システム                         | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度47ページ</a>                                     |    |
|                       | 403-2 ハザードの特定、リスク評価、インシデント調査              | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度48ページ</a>                                     |    |
|                       | 403-3 労働衛生サービス                            | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度49ページ</a>                                     |    |
|                       | 403-4 労働安全衛生に関する労働者の参加、コンサルティング、コミュニケーション | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度48ページ</a>                                     |    |
|                       | 403-5 労働安全衛生に関する労働者のトレーニング                | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度47ページ</a>                                     |    |
|                       | 403-6 労働者の健康増進                            | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度49ページ</a>                                     |    |
|                       | 403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和     | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度48ページ</a>                                     |    |



| GRIスタンダード             | 開示情報の説明                                                 | 報告場所または直接回答                                                                                              | 省略 |
|-----------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 403-8                 | 403-8 労働安全衛生管理システムの対象となった労働者                            | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                             |    |
| 403-9                 | 403-9 業務上の傷害                                            | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                             |    |
| 多様性と機会平等              |                                                         |                                                                                                          |    |
| GRI 103: 管理アプローチ 2016 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明                                    | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 40ページ</a> ； <a href="#">範囲 – 社内、すべての業務</a>                                |    |
|                       | 103-2 管理アプローチとその構成要素                                    | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 40ページ</a>                                                                 |    |
|                       | 103-3 管理アプローチの評価                                        | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 40ページ</a>                                                                 |    |
| 405-1                 | 性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性インデックスに基づく、ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳 | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                             |    |
| 児童労働                  |                                                         |                                                                                                          |    |
| GRI 103: 管理アプローチ 2016 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明                                    | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、32ページ</a> ； <a href="#">範囲 – 社内、すべての業務；社外、サプライチェーン、請負製造業者、拠点が所在する地域社会</a> |    |
|                       | 103-2 管理アプローチとその構成要素                                    | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 32ページ</a>                                                                 |    |
|                       | 103-3 管理アプローチの評価                                        | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 32ページ</a>                                                                 |    |
| 408-1                 | 児童労働のインシデントが生じるリスクが高い業務およびサプライヤ                         | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 33ページ</a>                                                                 |    |

| GRIスタンダード             | 開示情報の説明                              | 報告場所または直接回答                                                                                              | 省略 |
|-----------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 強制または拘束労働             |                                      |                                                                                                          |    |
| GRI 103: 管理アプローチ 2016 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明                 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、32ページ</a> ； <a href="#">範囲 – 社内、すべての業務；社外、サプライチェーン、請負製造業者、拠点が所在する地域社会</a> |    |
|                       | 103-2 管理アプローチとその構成要素                 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 32ページ</a>                                                                 |    |
|                       | 103-3 管理アプローチの評価                     | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 32ページ</a>                                                                 |    |
| 409-1                 | 強制または拘束労働のインシデントが生じるリスクが高い業務およびサプライヤ | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 33ページ</a>                                                                 |    |
| 人権に関する評価              |                                      |                                                                                                          |    |
| GRI 103: 管理アプローチ 2016 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明                 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、32ページ</a> ； <a href="#">範囲 – 社内、すべての業務；社外、サプライチェーン、請負製造業者、拠点が所在する地域社会</a> |    |
|                       | 103-2 管理アプローチとその構成要素                 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 32ページ</a>                                                                 |    |
|                       | 103-3 管理アプローチの評価                     | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 32ページ</a>                                                                 |    |
| 412-1                 | 人権レビューまたは人権影響評価の対象となる業務              | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 33ページ</a>                                                                 |    |

| GRIスタンダード                   | 開示情報の説明                          | 報告場所または直接回答                                                                       | 省略                                           |
|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| サプライヤ社会評価                   |                                  |                                                                                   |                                              |
| GRI 103:<br>管理アプローチ<br>2016 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明             | 該当なし                                                                              | ウエスタンデジタルにおいては、サプライヤ社会評価は重大トピックとして特定されませんでした |
|                             | 103-2 管理アプローチとその構成要素             | 該当なし                                                                              | ウエスタンデジタルにおいては、サプライヤ社会評価は重大トピックとして特定されませんでした |
|                             | 103-3 管理アプローチの評価                 | 該当なし                                                                              | ウエスタンデジタルにおいては、サプライヤ社会評価は重大トピックとして特定されませんでした |
| 414-2                       | サプライチェーンが及ぼす社会への負の影響と対応措置        | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 33ページ</a>                                          |                                              |
| 顧客のプライバシー                   |                                  |                                                                                   |                                              |
| GRI 103:<br>管理アプローチ<br>2016 | 103-1 重大トピックとその範囲の説明             | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、53ページ;範囲 – 社内、すべての業務、社外、サプライチェーン、請負製造業者、顧客、消費者</a> |                                              |
|                             | 103-2 管理アプローチとその構成要素             | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 53ページ</a>                                          |                                              |
|                             | 103-3 管理アプローチの評価                 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 53ページ</a>                                          |                                              |
| 418-1                       | 顧客のプライバシーへの侵害や顧客データの喪失に関する根拠ある苦情 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度 54ページ</a>                                          |                                              |



# SASBハードウェア 標準インデックス

| SASBコード     | 測定基準                                                                                                                                                                                                                                                                              | 報告場所または直接回答                  |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 活動インデックス    |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                              |
| TC-HW-000.A | 製品カテゴリ別生産済みユニット数 <ul style="list-style-type: none"><li>通信機器</li><li>コンポーネント</li><li>コンピュータハードウェア</li><li>コンピュータ周辺機器</li><li>コンピュータストレージ</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>消費者向けエレクトロニクス製品</li><li>その他のハードウェア</li><li>印刷 &amp; 画像処理</li><li>トランザクション管理システム</li></ul> | <a href="#">ESGデータダウンロード</a> |
| TC-HW-000.B | 製造施設の面積（平方フィート（ft²））                                                                                                                                                                                                                                                              | <a href="#">ESGデータダウンロード</a> |
| TC-HW-000.C | 自社施設での生産量の割合                                                                                                                                                                                                                                                                      | <a href="#">ESGデータダウンロード</a> |

| SASBコード                   | 測定基準                                                       | 報告場所または直接回答                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 会計インデックス                  |                                                            |                                                                                                                                                                                                          |
| TC-HW-230a.1              | 製品におけるデータセキュリティリスクの特定方法と対処方法の説明                            | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度53ページ</a>                                                                                                                                                                  |
| TC-HW-330a.1              | (1) 経営陣 (2) テクニカルスタッフ (3) その他すべての従業員における、男女および人種/民族グループの割合 | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                                                                                                                             |
| TC-HW-410a.1              | IEC 62474申告対象物質を含む製品の、収益に対する割合                             | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                                                                                                                             |
| TC-HW-410a.2              | EPEAT登録または同等の要件に適合した製品の割合（収益別）                             | ウエスタンデジタルの製品の大部分は、Green Electronics CouncilのEPEAT（電気製品環境評価ツール）に適合する製品カテゴリに当てはまりません。事実、2018年以前は、この評価基準に適合するウエスタンデジタル製品はありませんでした。当社が現在販売している数種のEPEAT製品は、EUエコデザインなど、多くの点でEPEAT要件と重なる他の多くの環境要件や規制要件に適合しています。 |
| TC-HW-410a.3              | ENERGY STAR®基準を満たす製品の割合（収益別）                               | SASB TC-HW-410a.2での説明と同様の理由で、当社製品の大部分はENERGY STAR認証に適合していません。以前の適合製品のいくつかは、最近他社に売却されました（IntelliFlashやActiveScaleなど）。                                                                                     |
| TC-HW-410a.4              | 取扱終了製品と回収された電子廃棄物の重量、再利用された割合                              | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                                                                                                                             |
| TC-HW-430a.1、TC-HW-430a.2 | RBA検証済み評価プログラム（VAP）を用いて評価されたサプライヤ                          | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、32ページ</a> ; <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                                                                                  |
| TC-HW-440a.1              | 重要材料の使用に伴うリスクの管理についての説明                                    | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度34ページ</a>                                                                                                                                                                  |

インデックス

# SASB半導体 標準インデックス

| SASBコード      | 測定基準                                                            | 報告場所または直接回答                              |
|--------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 活動インデックス     |                                                                 |                                          |
| TC-SC-000.A  | 合計生産量                                                           | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>             |
| TC-SC-000.B  | 自社施設での生産量の割合                                                    | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>             |
| 会計インデックス     |                                                                 |                                          |
| TC-SC-110a.1 | (1) 全世界でのスコープ1の総排出量<br>(2) フッ素化合物からの総排出量                        | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>             |
| TC-SC-110a.2 | スコープ1排出量を管理するための長期/短期的戦略または計画、排出量削減目標、これらのターゲットに照らした実績の分析に関する議論 | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、26ページ</a> |
| TC-SC-130a.1 | (1) エネルギーの総消費量、(2) グリッド電力の割合、(3)再生エネルギーの割合                      | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>             |

| SASBコード      | 測定基準                                                      | 報告場所または直接回答                                                                                                     |
|--------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TC-SC-140a.1 | (1) 総取水量、(2)総使用量、および水ストレスが「極めて高い」「高い」地域における使用割合           | <a href="#">ESGデータダウンロード</a><br><br>水ストレスが「極めて高い」「高い」地域から取水および消費された水の割合1:<br>2021年度の総取水量の21%<br>2021年度の総消費量の13% |
| TC-SC-150a.1 | 製造で生じる危険廃棄物の量、再利用される割合                                    | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                                    |
| TC-SC-320a.1 | 従業員がさらされる人体の危険を評価、監視、軽減するための活動に関する説明                      | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、47ページ</a>                                                                        |
| TC-SC-320a.2 | 従業員の健康や安全に対する違反に伴う法的手続きの結果としての金銭的損失の総額                    | FY2021: \$1,2002                                                                                                |
| TC-SC-330a.1 | (1) 外国人および (2) 海外駐在中である従業員の割合                             | ウエスタンデジタルは、外国人従業員または海外駐在中の従業員の割合を開示していません。しかし、地域別の従業員の内訳は開示しています。詳しくは、 <a href="#">ESGデータダウンロード</a> をご覧ください。    |
| TC-SC-410a.1 | IEC 62474申告対象物質を含む製品の、収益に対する割合                            | <a href="#">ESGデータダウンロード</a>                                                                                    |
| TC-SC-410a.2 | プロセッサのシステムレベルでのエネルギー効率:<br>(1) サーバー、(2) デスクトップ、(3) ラップトップ | ウエスタンデジタルは、サーバー（プロセッサ）、デスクトップ、またはラップトップを製造していません。したがって、このインデックスは当社のビジネスに適用されません。                                |
| TC-SC-440a.1 | 重要材料の使用に伴うリスクの管理についての説明                                   | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、34ページ</a>                                                                        |
| TC-SC-520a.1 | 競争法違反に関連する法的手続きに起因する金銭的損失の総額                              | FY2021: \$0                                                                                                     |

<sup>1</sup> ウエスタンデジタルは、この評価に対して、WRI Aqueduct Water Risk Atlasバージョン3.0の結果を適用しました。

<sup>2</sup> 報告期間中に解決した従業員の健康と安全に関わる罰金による金銭的損失を含みます。



# TCFDインデックス

ウエスタンデジタルは、気候関連の開示情報に関するタスクフォースからの提言を考慮に入れています。このインデックスには、ウエスタンデジタルの開示情報とTCFDが開示を推奨している情報とが整合していること、および関連情報の参照先が示されています。

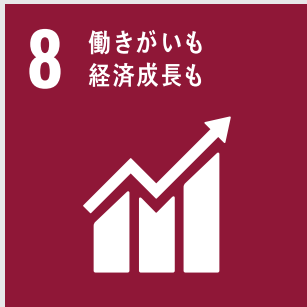
| トピック     | TCFD推奨開示情報                                                 | 開示情報の参照先                                                                                                     |
|----------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 活動インデックス |                                                            |                                                                                                              |
| ガバナンス    | a) 気候関連のリスクや機会に対する取締役会の監督状況の説明。                            | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC1.1b)</a><br><a href="#">サステナビリティレポート2021年度25ページ</a>        |
|          | b) 気候関連のリスクと機会を評価、管理するにあたってのマネジメントの役割の説明。                  | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC1.2およびC1.2a)</a><br><a href="#">サステナビリティレポート2021年度27ページ</a> |
| 戦略       | a) 組織が短、中、長期的に特定した気候関連のリスクと機会についての説明。                      | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC2.1a、C2.3、C2.3a、C2.4およびC2.4a)</a>                           |
|          | b) 気候関連のリスクと機会が組織のビジネス、戦略、財務計画にもたらす影響についての説明。              | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC2.3a、C2.4a、C3.1、C3.2a、C3.3、C3.4およびC3.4a)</a>                |
|          | c) 気候関連のさまざまなシナリオ（2° C以下のシナリオを含む）を考慮に入れた、組織の戦略の弾力性についての説明。 | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC3.2およびC3.2a)</a><br><a href="#">サステナビリティレポート2021年度27ページ</a> |

| トピック            | TCFD推奨開示情報                                                   | 開示情報の参照先                                                                                                                          |
|-----------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| リスク管理           | a) 気候関連のリスクの特定と評価に関して組織が採用しているプロセスについての説明。                   | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC2.1、C2.2およびC2.2a)</a><br><a href="#">サステナビリティレポート2021年度27ページ</a>                 |
|                 | b) 気候関連のリスクの管理に関して組織が採用しているプロセスについての説明。                      | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC2.1およびC2.2)</a><br><a href="#">サステナビリティレポート2021年度27ページ</a>                       |
|                 | c) 気候関連リスクを特定、評価、管理するためのプロセスが、組織の全体的なリスク管理にどのように統合されているかを説明。 | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC2.1およびC2.2)</a><br><a href="#">サステナビリティレポート2021年度27ページ</a>                       |
| インデックス<br>および目標 | a) 組織の戦略やリスク管理プロセスと併せて、気候関連のリスクや機会を評価する上で組織が使用しているインデックスの開示。 | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC4.2、C4.2a、C4.2b、およびC9.1)</a><br><a href="#">サステナビリティレポート2021年度28ページ</a>          |
|                 | b) スコープ1、スコープ2、および該当する場合はスコープ3の温室効果ガス（GHG）の排出量と関連リスクの開示。     | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC6.1、C6.3、および6.5)</a><br><a href="#">ESGデータダウンロード</a>                             |
|                 | c)気候関連のリスクと機会を管理するために組織が用いている目標、ならびに目標に対する実績に関する説明。          | <a href="#">2021年CDP気候変動質問書へのウエスタンデジタルの回答 (セクションC4.1、C4.1a、C4.1b、C4.2、C4.2a、C4.2b)</a><br><a href="#">サステナビリティレポート2021年度28ページ</a> |

インデックス

# UN SDGs インデックス

| UN SDGs                                                                              | SDGs目標                                                                | 開示情報の参照先                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
|    | 3 すべての人に健康と福祉を<br>健康的な生活を確保し、全年齢層のすべての人々のウェルビーイングを促進する                | <a href="#">サステナビリティレポート/2021年度、40ページ</a> |
|    | 5 ジェンダー平等を実現しよう<br>男女平等を実現し、すべての女性や女子に力を与える                           | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、40ページ</a>  |
|   | 6 安全な水とトイレを世界中に<br>すべての人に向け、水や衛生の提供と持続可能な管理を徹底する                      | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、26ページ</a>  |
|  | 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに<br>安価で、信頼性が高く、持続可能で、最先端のエネルギーにすべての人がアクセスできるようにする | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、26ページ</a>  |

| UN SDGs                                                                               | SDGs目標                                                                              | 開示情報の参照先                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
|    | 8 働きがいも経済成長も<br>あらゆる人々を受け入れる持続可能な経済成長、完全かつ生産的な雇用、および働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)を促進する | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、32ページ、40ページ</a> |
|    | 9 産業と技術革新の基盤をつくろう<br>弾力性のあるインフラストラクチャを構築し、開放的で持続可能な産業化を推進し、イノベーションを促す               | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、26ページ</a>       |
|   | 12 つくる責任 つかう責任<br>持続可能な消費および生産パターンを確保する                                             | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、26ページ</a>       |
|  | 13 気候変動に具体的な対策を<br>緊急対策を講じることで気候変動とその影響に對抗する                                        | <a href="#">サステナビリティレポート2021年度、26ページ</a>       |



# Western Digital®

Western Digital®

©2021 Western Digital Corporation or its affiliates. All rights reserved.

ウエスタンデジタルは、世界の難題を解決に導くデータの在り方を形作ります。新しいデバイス、新しいシステム、新しいソリューション、これらのすべてが、データのポテンシャルを最大限に発揮できるよう最適化され、調整されています。当社は、データインフラストラクチャ界のリーダーとして、データに依存する人々やシステムを強化する責任を負っています。ウエスタンデジタルは、Western Digital、SanDisk®、SanDisk Professional™、WD®のブランドでデータ・セントリック・ソリューションを展開しています。www.westerndigital.com

Western DigitalおよびWestern Digitalのロゴは、Western Digital Corporationまたは米国やその他の国におけるその関連会社の登録商標または商標です。All rights reserved.

2021年サステナビリティレポートには、当社の現時点での期待事項に基づく将来の見通しに関する記述が含まれており、リスクや不確実性の影響を受けることで、実際の結果がこれらの記述と大きく異なるものになる可能性もあります。異なる結果の原因となるリスクや不確実性の例としては、COVID-19のパンデミック、規制環境、サプライチェーンの途絶、ビジネス条件、訴訟やその他の法的手続きのほか、当社が証券取引委員会に提出した報告書に記載したリスクや不確実性が挙げられます。したがって、これらの将来の見通しに関する記述に過度に依存しないようにしてください。これらはあくまで本書の日付時点の情報であり、当社は後日に生じる出来事や状況をこれらの記述に反映させ、更新する義務を負いません。さらに、本書は、米国で一般的に公正妥当と認められた会計原則（GAAP）に準拠して作成されておらず、監査を受けていないインデックスが含まれます。これらのインデックスは、GAAPに則って作成されたインデックスの代替となるものではなく、他社が使用している非GAAPインデックスと異なる場合があります。