

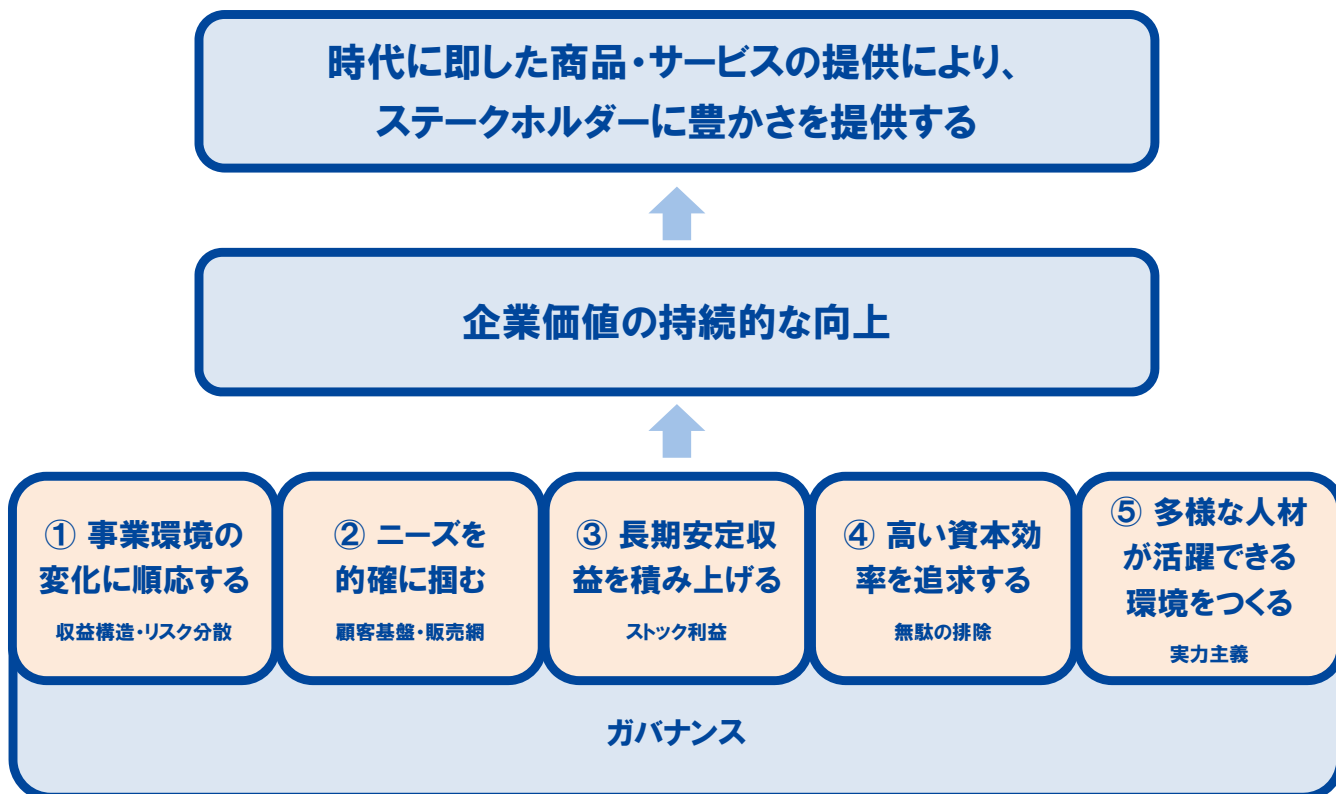
# サステナビリティ情報

2020年6月1日

## 1. 当社のサステナビリティ

## 2. 環境、社会、ガバナンス

# 当社のサステナビリティ



©2020 HIKARI TSUSHIN, INC. All Rights Reserved

3

## ① 事業環境の変化に順応する態勢

- ・ 長期安定収益であるストック利益を軸としたビジネスモデル
- ・ 少ない組織階層と各組織への権限委譲による迅速な意思決定
- ・ リスク分散された事業ポートフォリオ
- ・ 業績に拘わらず、常にコスト削減、キャッシュフロー改善により資本効率を改善

### [参考] 収益構造

$$\text{営業利益} = \text{ストック利益} + \text{獲得コスト}$$

||
||  
長期安定収益
主に変動費

ストック利益は長期安定収益であり短期的に大崩れする確率は低い。獲得コストは主に変動費であり当社の裁量で調整可能。結果、事業環境の変化に順応しやすい収益構造となっている。

### [参考] 事業ポートフォリオ

	OA 機器	携帯 電話	保険	固定 回線	シス テム	水	電力
1988~2000	○	○	-	-	-	-	-
2001~2010	○	○	○	○	-	-	-
2011~2020	○	○	○	○	○	○	○

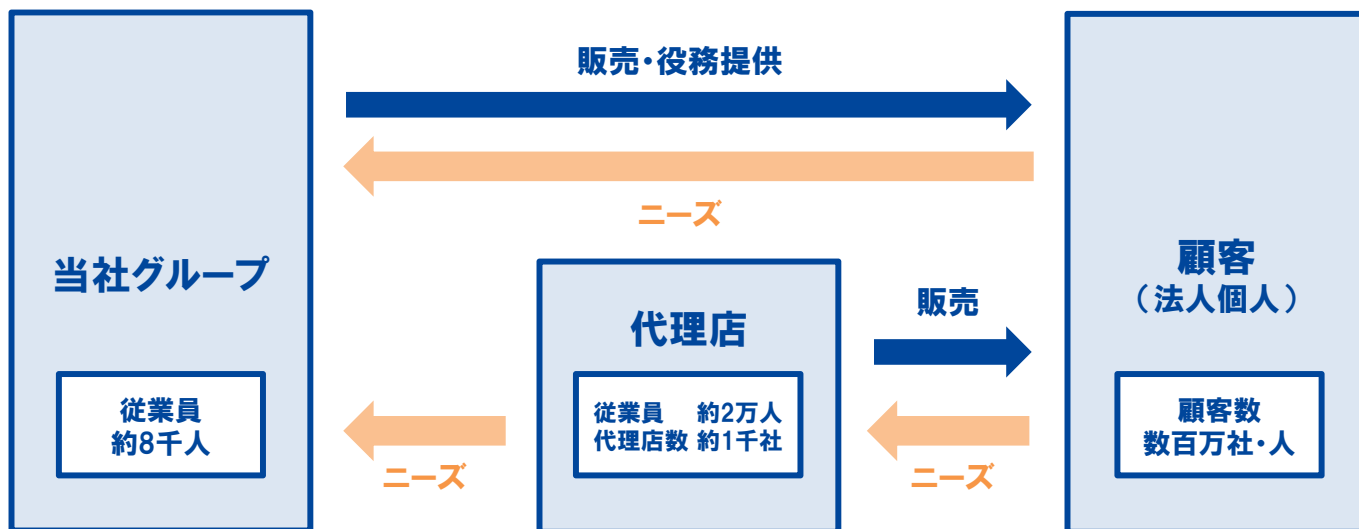
1988年の創業以来事業数は増加しており、リスクは分散されている。

©2020 HIKARI TSUSHIN, INC. All Rights Reserved

4

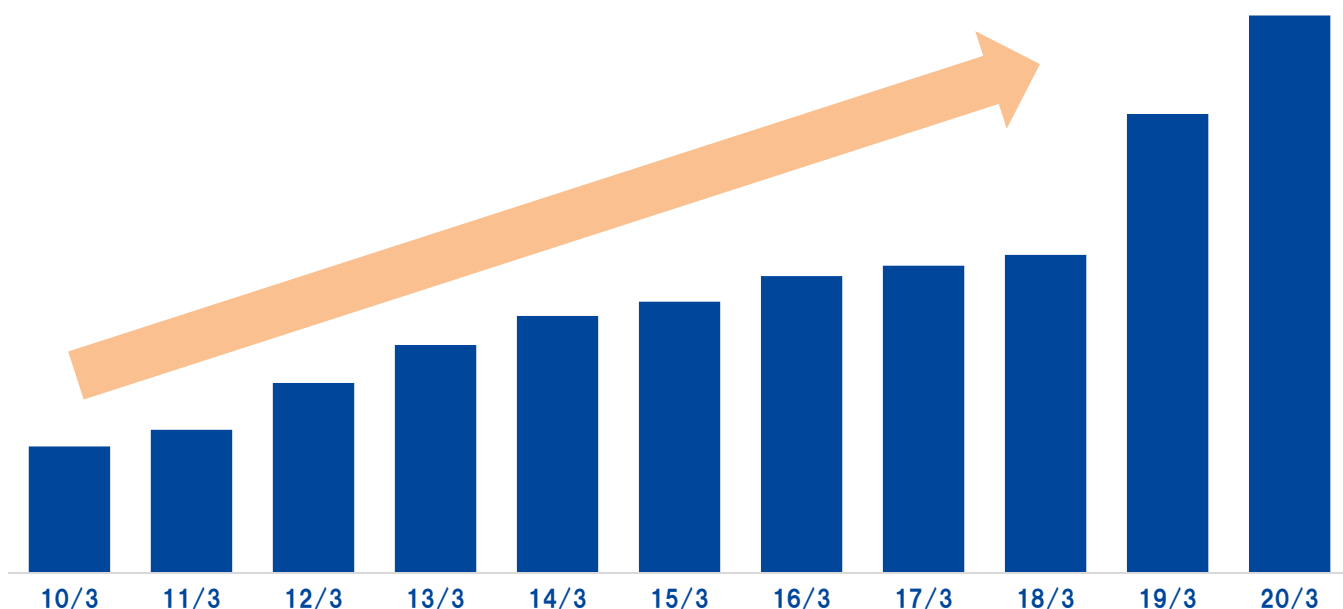
## ② ニーズを的確に掴む体制

顧客基盤、販売網の拡充により、顧客のニーズを的確に掴む体制を構築



## ③ 長期安定収益の積み上げ

長期安定収益であるストック利益を積み上げることに注力



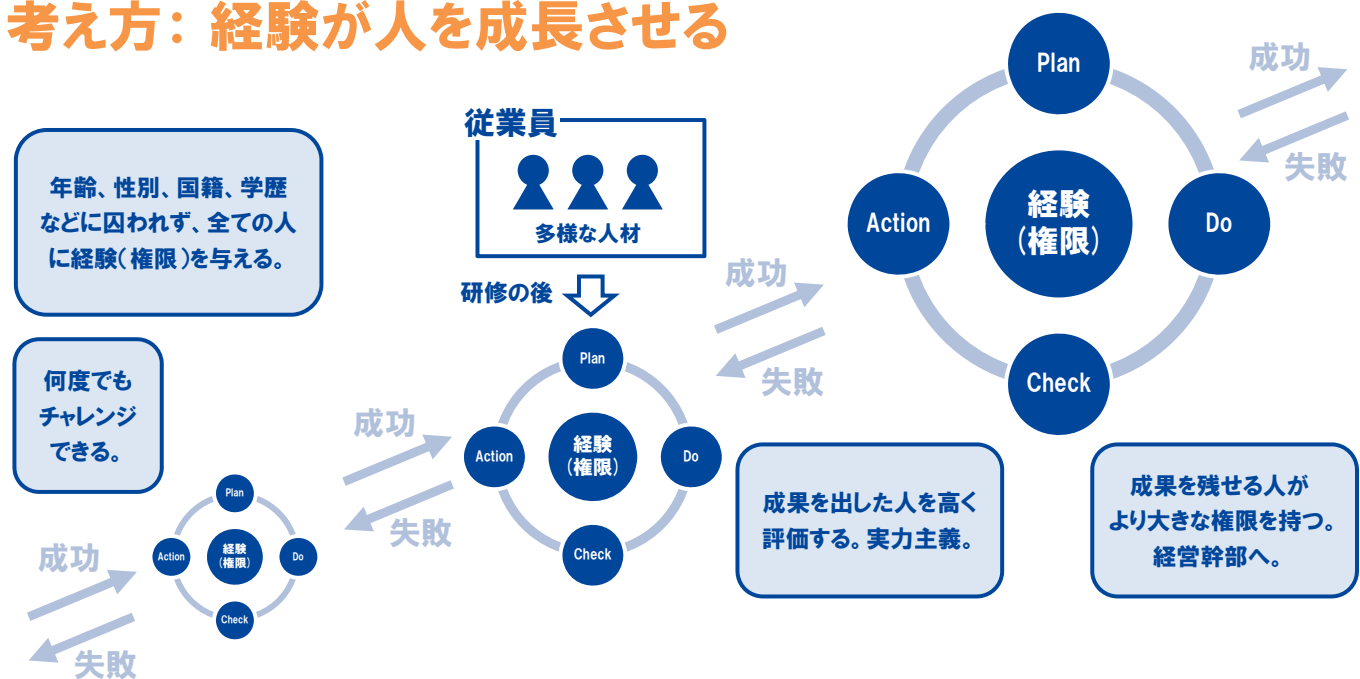
## ④ 高い資本効率の追求

資本効率の悪い事業に経営資源を注力しないように努め、高い資本効率を追求



## ⑤ 多様な人材が活躍できる環境

考え方：経験が人を成長させる



土台：業務に集中できる労働環境

## 1. 当社のサステナビリティ

## 2. 環境、社会、ガバナンス

## 環境保全

### 持たない

- ・ 2020年3月期末、総資産に占める有形固定資産の割合は2%

### リユース

- ・ 什器備品など資産購入は原則中古品から選定
- ・ 従業員が文房具、事務用品などを共有できるリユース棚を設け、新品の購入を抑制／廃棄物を削減

### 保全

- ・ 水源および地下水の保全維持のため、山林に対する地下水の涵養を実施
- ・ 取締役会をはじめ各種会議のペーパーレス化、LED照明の利用促進、など

# 社会貢献活動

## 経済的貢献

当社グループは全国各地で事業を行っており、当社グループの継続的な利益成長は、社会全体の経済的成長、幅広い雇用の創出や地域社会の活性化に繋がる

## 自治体等への貢献

- ・ 豊島区(本社所在地)に、出資先企業より受領した株主優待品の一部を寄贈
- ・ 使用済み切手を豊島区の社会福祉協議会に寄付(使用済み切手は、資金化されたのち福祉事業に活用される)
- ・ 定期的に豊島区池袋駅周辺の清掃を実施
- ・ ペットボトルキャップをワクチン費用にするNPO法人エコキャップ推進協会の活動を支援

## ダイバーシティの推進

- ・ 実力主義の徹底により、人種・性別・国籍・信条・年齢・障害等に捉われない公平な評価を実施
- ・ 誰もが安心して働けるように、人権を尊重し、不当な差別やあらゆるハラスメントの排除に注力
- ・ 更なる成長に向けて独立を希望する従業員に対して、勤続中の会社への貢献度に応じて独立支援金を支給

## 生産性の追求

- ・ 長時間労働、休日出勤の禁止を原則とする。2020年3月期、年間休日124日、月次平均残業時間16時間
- ・ フレックス制度、育児休業・短時間勤務制度、出産後復職支援制度など、従業員が働きやすい労働環境を構築
- ・ 従業員が、実名または匿名で、代表者を含む役職者に直接情報発信ができる「意見箱」を設置。
- ・ 当社グループの健康保険組合を通し、予防接種の助成をはじめとする健康増進活動を推進
- ・ 従業員のトラブルや不安などに対応する相談窓口を設置し、従業員が心身ともに、健康な状態で活動できることに注力

# ガバナンス

当社グループは、親会社である株式会社光通信が持株会社としての役割を担い、各事業子会社の経営を統率することで、グループで一貫したビジョンのもと、コンプライアンスを遵守した公正かつ透明性の高いグループ経営を目指しています。詳細は、当社ホームページより『コーポレートガバナンスに関する報告書』及び『コーポレートガバナンスに関する基本方針』をご参照ください。

## 業務執行取締役の報酬

長期的な視点として本質的な企業価値を向上させること、短期的な視点として業績目標を達成させること、それぞれに対するインセンティブを高めるため、将来収益、営業利益などの指標を基に報酬額を決定。固定報酬が小さく、変動報酬が大きく設定されているため、目標達成時は、支給総額は多く、固定報酬比率は小さくなり、目標未達成時は、支給総額は少なく、固定報酬比率は大きくなります。