

Environment\_



Social\_



Governance\_



# New Relic 2022 インパクトレポート



## 03 CEOメッセージ

## 04 当社について

ミッションと価値観  
インパクトの優先順位と戦略  
当社初のレポートについて

## 09 Relics

New RelicのDEI  
ワークフォース開発  
仕事の未来  
従業員の健康、安全、幸福  
先を見据える

## 17 データセキュリティと信用

データセキュリティとプライバシー  
技術的ディスラプションによる体系的リスク  
新しいテクノロジーと倫理  
先を見据える

## 22 テクノロジーへの公平なアクセス

優れたイニシアチブのためのテクノロジー  
オープンソースへのコミットメント  
先を見据える

## 33 環境

エネルギーと気候  
運用面での環境イニシアチブ  
先を見据える

## 38 倫理的なビジネス活動

## 42 Appendix

本レポートについて  
GRIとSASB Index、情報開示  
データ表

# CEOメッセージ

この2年間の出来事は、私がNew Relicに入社した動機をさらに裏付けるものでした。私たちは広い心を持つ企業であり、ソフトウェア・ライフサイクルの全ての段階において、全てのエンジニアが意見ではなくデータによって、日々の意思決定を行うための真の情報ソースとなる、というミッションを掲げています。ソフトウェアは、世界に大きな変化をもたらすエージェントであり、エンジニアはそれを創り出し、維持し、また誰もがそうであるように、意義ある仕事をしたいと思っています。



**Bill Staples**  
CEO, New Relic, Inc.

より良いソフトウェアを構築するため、エンジニアをデータで支援することにより、彼らの会社のミッションを支援し、彼らが生活し、働き、そして余暇を過ごす場所にポジティブな変化をもたらす能力を高めます。そのミッションと並行して、持続可能性と企業の社会的責任にもコミットしています。

**私たちは、従業員、お客様、パートナー、および同業他社の声に耳を傾け、着実な発展に対して責任を持つ成長型マインドセットを表現するべく励んでいます。**私たちは、環境(Environmental)、社会(Social)、ガバナンス(Governance) (ESG) のイニシアチブへのコミットメントを深めており、ESGを当社のテクノロジー、社員、ビジネスの戦略に組み込むことで実現しています。これまでも、いくつかの部門では、このゴールに向けて何年も取り組んでいました。しかし今年正式なESGプログラムを立ち上げ、その集大成として、当社初のESGインパクトレポートを発行することで、組織としての努力を結集した事実を共有できることを嬉しく思っています。

当社初のESGレポートは、4本の柱に焦点を当てており、それぞれ要点を網羅しています。4本の柱とは、社員、データセキュリティと信頼、テクノロジーへの公平なアクセス、環境への影響です。私たちは、ESGを組織の最優先項目とすることで、世界にポジティブな変化をもたらしつつ、逆境にも耐えうるビジネスの一助と捉えています。私たちは、テクノロジー業界の同業他社に影響を与え、当社の取り組みに参加してもらうため、ポジションと影響力を活用していきたいと考えます。

私が最近2年間で学んだことがあるとすれば、それは、未来には何が待ち受けているかわからないということ、そして、ビジネスを粘り強く構築する必要があるということです。私たちは、全てのRelicが真正で、育まれ、かつ支援されるように努めています。また、当社のミッションと周囲の世界にポジティブな影響を与えつつも、個人的および職業上のゴールを達成するため、共に成長できるように努めています。2021年、リモートワークの現実に取り組み、当社が新たに導入したフレックス勤務制度である、Flex Firstに適応し続ける間に、社員の共同体意識とつながりを強化することに注意を傾けました。

遠く離れていたとしても、Relicが日々互いに示し合う思いやりこそが、当社の差別化要因です。そして、多様性、公平性および包括性に関する当社のイニシアチブは、当社の強固な人材戦略の中核となっています。

また当社は、テクノロジーへの公平なアクセスにも注力しています。New RelicのFull-Stack Observabilityツールは、データを全てのエンジニアが扱いやすい形で提供します。顧客、社員、およびパートナーに素晴らしいデジタル・エクスペリエンスを提供するため、計画、構築、そして実行するソフトウェアを通して、世界でポジティブな変化を促進しています。私たちは、データとテクノロジーの革新的パワーをよく理解していますが、そのアクセスは不平等に行き渡っていると認識しています。私たちは、フリーティアの提供、オープンソース・ソフトウェア、およびソーシャルインパクト・プログラムを通じてそのギャップを埋める役割を担っており、お客様のセキュリティとプライバシーを慎重に保護した上で進んでいます。

会計年度2022年、私たちは多大な労力を払ってESGを構築し、最初のレポートに組み込みました。さらに当社は、Relicに対する報酬の公平性を達成し、データセキュリティおよびプライバシープログラムを強化するコミットメントの一環としてHITRUST認定を取得しました。さらにスコープ1・2・3の温室効果ガス排出を計測し、ソーシャルインパクト・プログラムを通じて、非営利団体や学生達に650万ドルを超える製品と割引を提供したことを実に誇らしく思っています。

やるべき仕事は常に出てきます。このレポート全体を通じて、当社の現状を把握し、成長領域についてご理解いただけるものと思います。来年のレポートには、気候戦略の策定や、データへのこだわりを活かして、前進するための野心的な目標が含まれるでしょう。私たちは完璧であること以上に進歩的であることに価値を見出します。一方で、高水準とデータ駆動型の結果に対しても責任を持ちます。この記念すべき初のインパクトレポートにおいて、私たちの業務の成果を共有できることを誇らしく思います。

# 当社について

New Relicは、オブザーバビリティのリーダーとして、優れたソフトウェアのプランニング、構築、デプロイ、実行に対するデータ駆動型のアプローチでエンジニアを支援しています。

New Relicは、エンジニアがあらゆるテレメトリ(メトリクス、イベント、ログ、トレース)を利用できる唯一の統合データプラットフォームを提供し、強力なフルスタック分析ツールとの組み合わせにより、彼らが意見ではなくデータを用いて最高の仕事をできるように支援します。New Relicは、直感的で予測可能な業界初の使用量ベースの価格体系によって提供され、計画サイクルタイム、変更失敗率、リリース頻度、平均解決時間の改善を支援することにより、エンジニアに高い費用対効果をもたらします。企業がアップタイム、信頼性、および効率を改善する支援をすることで、非常に優れた顧客体験を提供し、成長を促します。



New Relicでは、全てのエンジニアがデータ駆動型のアプローチによってメリットを享受できると考えており、それは本番環境のトラブルシューティングをするエンジニアのみに留まりません。

# 当社のミッションと価値観

拡大していくデジタル空間において、私たちは、エンジニアが優れたソフトウェアを開発するために必要とする最もパワフルなツール、完全なFull-Stack Observabilityを提供したいと考えています。当社のミッションは、全てのエンジニアが、ソフトウェア・ライフサイクルの全てのステージにおいて、意見ではなく、データを使って、毎日ベストな仕事ができるように支援することです。当社の価値観は、透明性、整合性、および目的を持って業界の課題に取り組んでいくことを促進し、私たちがより良い世界を構築し、さらに良い未来に向けた基礎作りをすることを可能にしています。

## Bold (勇敢さ)

当社は、画期的なイノベーションを提供するためにリスクを恐れません。常に勇敢であります。

## Authentic (誠実さ)

素の自分で実力を発揮できます。当社の文化は、偽りなく、誠実で、インクルーシブです。常にありのままに仕事に取り組むように支援します。

## Passionate (情熱的)

仕事に誇りを持ち、その重要性を認識しています。お客様や同僚の成功が私たちの成功であるという事実が、さらに良い影響を与えます。

## Connected (連帯感)

私たちはチームであり、共通のゴールやミッションを成し遂げる意志によって結束しています。

## Accountable (責任感)

高い目標を掲げ、結果に責任を持ちます。一人一人が毎日自分らしく仕事を行うことを奨励します。

当社の価値観を通し、透明性、整合性、目的を持って、業界が抱える課題に取り組むことができます。

# ESGガバナンス

New Relicの構築に必要なのはコードだけではありません。私たちは、成長戦略の基本として、環境、社会、およびガバナンス (ESG) を優先させることに情熱を持った人材 (Relic) を中心に活動するテクノロジー企業です。

当社取締役会のNominating and Corporate Governance Committee (NCGC) は、New Relicの持続可能性戦略と、ESGの影響およびリスクについて監督しています。彼らは、寄せられた株主のフィードバックについて検討、対処し、当社のChief People、Diversity Officer、Chief Operating Officer、およびGeneral Counselと少なくとも四半期ごとに会合しています。彼ら全員が、エグゼクティブESGスポンサーとして、専門性とガイダンスを共有します。このエグゼクティブESGスポンサーは、Relicおよびその他の関係者とつながりがあるESG実行チームと月次会合を開き、会社のESG戦略について方針を示します。また、NCGCはビジネス全体でリーダーの業務グループに対するESGの影響について管理・報告を行う責任者を指名し、報告事項を評価・承認します。

私たちは、新たな視点を持ち込むことで、コミットメントを継続的に深めていきます。会計年度2022年、当社はSimone WrenをDirector of Business Operations and ESGに任命しました。彼女は、Senior Director of Social Impact and ESGのErin Dieterichと共に、ESGの課題解決に尽力しています。



私たちには、自らのリソースを活用すること、そしてテクノロジー産業がより良い方向への力となるように影響を及ぼすことへの責任があると信じています。また、企業として私たちが期待され、求められている内容を超えることで、他社が私たちが追従するように、良い影響を与えたいと考えています。

# 当社のインパクトの優先順位と戦略

New Relicは、当社関係者とビジネスに最も関連性の高いESG優先事項を特定するため、2021年夏、自社初のマテリアリティ・アセスメントを実施しました。外部の持続可能性専門家と連携し、詳細なインタビューを通じて、主要な内外の関係者の視点を集めました。私たちは、包括的な調査と状況分析を行い、このプロセスを通じて収集された知見を組み合わせました。この知見から、ESG戦略にとって重要なトピックは何かを導き出しました。



■ Relic ■ 信用 ■ 社会 ■ ガバナンス ■ サプライチェーン ■ 環境

# 当社のインパクトの優先順位と戦略

当社の重要テーマは、ステークホルダーと事業にとっての重要度によって優先順位が付けられています。そのテーマは、以下の通りです。

## Relic

当社社員は、当社の最も重要な資産です。戦略の大部分は、当社における彼らの活躍と成長を後押しすることに向けられています。私たちは、チームの幸福とエンゲージメントを優先事項としています。なぜなら、優れた製品を開発し、顧客価値を提供し、競争上の優位性を維持する上で不可欠だと信じているからです。私たちは、多様性、公平性、および包括性 (DEI) を当社文化の基礎とし、当社戦略を強化するために、データに関する専門性を活用しています。

## データセキュリティと信用

データセキュリティ、プライバシー、および信頼性は、業界での最重要事項です。当社のお客様は、インターネットをより安全で、権利を尊重し、ディストラクションに耐えることができるようすることにおいて、私たちが自らの役割を果たすことを期待しています。私たちは、ソフトウェア・サプライチェーンにおける私たちの役割を、責任をもって果たすことにコミットしています。

## テクノロジーへの公平なアクセス

私たちは、高品質のソフトウェアへのアクセスを民主化すること、およびオブザーバビリティを標準的なソフトウェア・エンジニアリングの慣例とすることに情熱を持っています。New Relicは、当社の拡大されたフリーティア・アクセスとオープンソースへのコミットメントを通じて、このゴールに向けて、既に大きく歩みを進めています。

## 環境

私たちは、クラウドでのエネルギー集約型のデータストレージをモニター・管理し続けることで、影響を軽減することにコミットしており、環境負荷を軽減する一方で、気候変動を食い止めるという地球規模のゴールを支援しています。

## 当社初のレポート

当社が特定したテーマと関連重要トピックがESG戦略における注力点となっています。それについては、この記念すべきインパクトレポートの中で開示されています。このプロセスにより、既存のESGの取り組みを整理し、影響を与える分野を特定することができました。オブザーバビリティを民主化し、テクノロジーへの公平なアクセス、Relicの活躍、成長と、最高の仕事を支援するための土台構築の機会にもなっています。本レポートは、2021年4月1日から2022年3月31日までの期間を含む、会計年度2022年の情報とアクティビティについて記載しています。

## 先を見据える

マテリアリティ・アセスメントおよびレポートは、気候戦略の策定と実行といった、アクションが必要な領域も示しました。当社の将来的な活動は、既存のパートナーシップ、プログラム、各影響領域における業務を強化し続けることで、これらの機会を生かすことにフォーカスし、前進していきます。

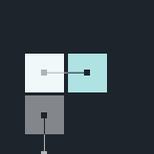
# Relic

Relicは、当社において最も価値のある資産です。意義深く、持続的な成長への道筋は、Relicから始まります。

私たちは、全てのRelicに、自分達の意見が尊重され、また当社と共に未来を描く可能性があると感じて欲しいと考えます。DEI (Diversity, Equity & Inclusion) は当社の文化に浸透しており、集団的な進化を導きます。

「データが私たちの仕事の全てを加速させます。DEIも同様です。データは、あらゆる段階で私たちが説明責任を果たし、透明性を維持するのに役立ちます。」

**Tracy Williams**  
Chief People & Diversity Officer  
New Relic



# New RelicのDEI

**共感と尊敬は、リーダーシップの証ですが、進歩を定量化するのは難しい場合があります。幸運なことに、私たちはデータが大好きです。**

当社は、[Gender IDEAL](#)、[The Race Equ\(al\)ity Index](#)、Human Rights Campaignの[Corporate Equality Index \(企業平等指数、CEI\)](#)などの社員アンケート、社内での広範なベンチマークの実施、外部機関が収集したデータからDEI戦略を構築しました。収集したデータは、将来的な目標と、それを達成するために必要なベストプラクティスの優先順位決定を支援します。傾聴と測定によって、全社的なテーマを特定し、アンバランスな問題に対して迅速に対応します。

私たちは、恐れずに野心的な目標を掲げます。当社のDEI Working Group (企業のリーダー、Chief People & Diversity OfficerであるTracy Williamsから構成される)は、当社のコミットメントに対して説明責任を持つことを明確化しています。会計年度2022年、当社はコンサルタントと連携し、グローバルオペレーションにおけるRelic間のジェンダーによる報酬差と、米国内の人種による報酬差を特定し、排除しようとしています。New Relicは、報酬の公平性の実現について非常に誇りを持っています。とりわけ米国では、男性1ドルに対して、女性は0.82ドルしか稼げていないこと、また原住民、および有色人種 (BIPOC) は、平均して、白人系米国人よりも収入が低くなっている事を考慮するとなおさらです。<sup>1</sup>私たちは、経験の似通ったRelicが同一または同様の業務を行う場合、公平かつ公正に報酬が支払われているかどうか評価するため、四半期ベースで報酬の不公平性について確認し、対処しています。<sup>2</sup>

<sup>1</sup>"2022年 State of the Gender Pay Gap Report (ジェンダー賃金格差レポート)"

<sup>2</sup>New Relicの報酬公平性分析は、Syndio Pay Equity (PayEQ) 分析ツールを利用しています。四半期ごとにテストを行い、報酬調整期間中、1年に2回必要な調整を行います (調整が必要な場合)。追加分析のために特定されたグループや個人を確認し、外れ値に対応するため、Syndio Analyticsチームと協働し、報酬差の将来的な再発を防ぐため、一定期間においてこのギャップの要因となり得る問題に対して、潜在的なソリューションを確認します。

当社社員は、業務上のスキル、スコープ、取り組み、および責任に基づき、14のSubstantially Similar Group (SSG) にグループ分けされています。これらのグループは、PayEQ評価の主な分析ユニットです。全てのSSGに対して、コントロールを適用し、定量化できる測定内容についてテストし、保護されているクラスに対する報酬差を特定します (グローバルレベルではジェンダーベースのテスト、米国では人種ベースのテスト)。報酬戦略に基づき、次の要素について、ジェンダー・ニュートラルなコントロールを適用しています: 実質的に似通った業務グループ、グループベースの業務関連レベル、および地理的位置。

## DEI ビジョン

より完成されたNew Relicを**全ての**人に。

## DEI ミッション

誰もが公平である、という基盤と体系的で組織的な変革により、多様で包括的な環境を創出し、維持します。

## 目標

関わり、拡大し、成長する。



## 関わる

### リーダーの持続的な関与

リーダーは、New Relicのミッションと成功における、多様性、公平性、および包括性の価値と重要性を理解しています。

## スケール

### 体系的かつ組織的な変革

組織内の根底にある文化、信条、優先順位、および構造を変化させる、深い組織改革を行う。

## 成長

### 過小評価人口 (URP) に対するソーシング、雇用、および登用の改善

採用プロセスにおいて様々なバイアスを軽減し、バックグラウンドに関わらず確実に雇用・登用します。

# コミュニティと一体感を育てる

私たちは、世界をより良くする力としてのテクノロジーのポテンシャルを信じています。しかし同時に、テクノロジーセクターは過小評価グループを含めることに歴史的に苦労してきたことも認識しています。

## 民族性 (米国)

### リーダーシップ



### 非テクノロジー



### テクノロジー



0 20% 40% 60% 80% 100%

- 北米インディアンまたはアラスカの原住民 (ヒスパニックまたはラテンアメリカ人は含まない)
- アジア系 (ヒスパニックまたはラテンアメリカ人は含まない)
- 黒人またはアフリカ系アメリカ人 (ヒスパニックまたはラテンアメリカ人は含まない)
- ヒスパニックまたはラテンアメリカ人
- ネイティブハワイアンまたはその他太平洋諸島出身者 (ヒスパニックまたはラテンアメリカ人は含まない)
- 非表記 (ヒスパニックまたはラテンアメリカ人は含まない)
- 2つ以上の人種 (ヒスパニックまたはラテンアメリカ人は含まない)
- 白人 (ヒスパニックまたはラテンアメリカ人は含まない)

## ジェンダー



- 男性 67.3%
- 女性 32.7%

### リーダーシップ



### 非テクノロジー



### テクノロジー



0 20% 40% 60% 80% 100%

- 男性
- 女性

米国の雇用機会均等委員会 (US Equal Employment Opportunity Commission) の2022 [Diversity in High Tech Report](#)によると、米国のテクノロジー業界で働いている69%は白人であり、アジア系 (14%)、ヒスパニック (8%)、およびアフリカ系アメリカ人 (7.5%) を大きく上回っています。

New Relicでは、会計年度2018年、米国の2.21%のRelicがアフリカ系アメリカ人であり、5.29%がヒスパニックでした。2022年、この数字は、それぞれ6.05%と5.41%まで増加しました。世界的に見て、女性のRelicも少数派でしたが、2018年の30.4%から2022年には32.7%まで上昇しました。

私たちは、完璧さよりも前進することに価値を見出します。よって、成し遂げたことの全てを祝福する一方で、改善の努力を怠りません。2021年、私たちは、多様性を促進する約束を「マイキー・ルール (Mikey Rule)」として公式化しました。この社内ガイドラインは、当社エンジニアリング部門の長年に渡るSenior VPで、当社初のEmployee Resource Group (ERG) のRelics of Colorの記念スポンサーであった、故Mikey Butlerを偲んで名付けられたものです。当社の候補者獲得ソースを、過小評価されている人材まで届く様なチャンネルを通じた人材獲得に注力することによって、過小評価されているRelicに対する雇用パイプラインを確実に拡大するものです。応募者のプールを多様化することにより、New Relicはワークフォースをさらに多様化します。

[本レポートの付録から、人口統計情報の詳細をご覧ください。](#)



「勇敢であり、情熱的であり、責任を持ち、誠実であり、連帯感をもつ。いずれにしてもこれらは、私たち全員が人生で行うべきことです。」

## Mikey Butler

エンジニアリング担当上級副社長、Relics of Color ERG初のリーダー

# データとパートナーシップによって前進する

当社の創設者Lew Cirneが2020年1月に立ち上げて以来、DEIリーダー主導のアクションプラン(LLAP)は、会社にとってトップレベルの優先事項となり、過小評価グループに関する採用、雇用維持率、およびキャリアの成長を最大化するための、明確なロードマップを提供しています。当社が行うあらゆることと同様に、当社は、成功を追跡および測定し、ベースラインを評価し、改善目標を設定し、ゴールに向けた進捗を追跡するため、データを利用します。それは誠実な議論とコミットメントを必要とする複雑な業務であり、私たちは、それを実行する当社リーダーのエンゲージメントを信頼できるように、誇りを感じています。会計年度2022年、当社は、自社初のDEIウェブサイトを開示し、当社の人口統計、パートナーシップおよび達成事項を共有しました。

## ERGリーダーシップ

私たちは、ERGによって示されるエンゲージメントとリーダーシップに誇りを持っています。ERGは、私たち自身が、最も他者を歓迎し、包括的な状態でいられるよう手助けをしてくれます。当社のERGには、New Relic

Veterans、Rainbow Relics、Relics of Color、Women@New Relic、そして、ニューロダイバーシティ、メンタルヘルス、および精神障害について取り扱う文化を構築することに貢献したいと考えるRelicのための、部門横断型のコミュニティであるAccessが含まれます。彼らのゴールは、当社の強みと共通のゴールの下集結できる、共通する関心や懸念を持った人たちの、粘り強く、多様なコミュニティとなることです。

ERGは、当社の多様なコミュニティが抱えている複雑な問題について、社内での討論やパネルディスカッションをホストすることにより、何年にもわたってインクルージョンのイニシアチブを主導してきました。会計年度2022年、当社は、テクノロジー業界でBIPOCが抱える課題、前例の無い道を切り開くことで彼らがどのように成功できるのか、アライシブから、アクションへと移行する方法について議論するため、ソートリーダーを集めた集会である、[BIPOC in Tech](#)および[Allies in Action](#)を立ち上げることで、こうした議論を社外へ拡大しました。

当社5つのERG全てに公式エグゼクティブ・スポンサーが付いており、彼らは、年間のロードマップや予算を決定するために、定期的に協働しています。1年に2回、当社はExecutive ConnectセッションをERGリーダー、スポンサー、およびシニア・エグゼクティブチームとの間で開催しています。この会議は、上級リーダー達に、当社のERGから、実際の経験や共通する課題を直接聞くことができる機会を提供するため、欠かすことができません。この個人的発信によって、エグゼクティブ達が理解を深め、変化の支援者となり、また会社全体のDEIイニシアチブをより有効化することを願っています。

**New Relicの分散型業務モデルであるFlex Firstへの移行に伴い、当社ERGは、当社文化との一体感やつながりを醸成する重要な役割を担い続けます。**

 **Relics of Color**

 **Rainbow Relics**

 **Access**  
at New Relic

 **Veterans**  
at New Relic

 **Women**  
at New Relic



# ワークフォース開発

**私たちは、様々なバックグラウンドを持つRelicを採用し、育てます。採用プロセスでは、広範囲な「Hiring for Success」プログラムの一環として、過小評価コミュニティから候補者を探し、客観的で一貫性のある公正なプロセスを通じて、多様性に最適化した最高の人材を募集・採用することから始めます。**

2022年末、マネージャーの88%が Hiring for Success 研修を完了しました。当社はまた、oSTEM (Out in Science, Technology, Engineering, and Mathematics) のような大学とのインターンシッププログラム上のパートナーシップを通じて、多様な人材を呼び込むべく取り組んでいます。本会計年度、マネージャー以上の役職において、女性および黒人系/ラテンアメリカ系の雇用における割合で、それぞれ35.7% (昨年度比4.3ポイント上昇) および14.8% (昨年度比5.28ポイント上昇) に到達し、当社の最高記録を更新しました。

私たちは、全てのRelicにハラスメント防止研修およびバイアス防止研修を提供し、公平性と包含性を高めています。マネージャーおよびエグゼクティブは、過小評価グループにいる同僚を支持し、ワークフォース全体でつながりを深めるために意味のあるアクションを取る能力を促進するため、アライシップ研修を受けることが義務付けられています。

**互いにどのような立場にいても、Relicは互いのつながりを感じ、助け合います。当社の強固なメンターシップは、キャリアが浅いエンジニアに対するインキュベーターである、Igniteに代表されます。New Relicのシステムに適応してもらうために、Igniteのメンバーはアソシエイト・**

ソフトウェア・エンジニアとなり、入社当初から、実際にお客様に価値を提供するプロジェクトで働き始めます。メンターによる献身的なサポートにより、アソシエイトはNew Relicのビジネスの様々な部分で働くチームに関わることになり、当社でのキャリアを加速度的に開始できます。2022年には営業チームにもIgniteプログラムを導入し、より多くの若手人材を当社のビジネスに引き込んでいます。

## New Relicと成長する

全てのRelicは、New Relicと共に成長し、未来を築いていけると確信しても良いでしょう。強固なキャリア開発フレームワーク「GROW」は、全てのRelicに、マネージャーの支援を受けながら、キャリアの方向性を設定し、計画を立てるツールを提供します。ガイド付きのプロセスを通じて、Relicはキャリアを探索することができます。その中には、専門家として、あるいはマネージャーとしての成長機会の2つのキャリアパスが含まれています。マネージャーは、当社が2年に一度行うConnectパフォーマンスレビューの間、キャリア目標に付いて話すよう促され、全てのRelicは、1対1の対話で、キャリアに関して話し合うように奨励されています。

人材チームは、Relicがアクセスできるリソースを備えた、包括的なキャリアハブを運営しています。2022年度、人材チームはキャリア探索に注力しました。彼らは有用なツールやスキルについて共有するための社内パネルディスカッションを開催し、専門的な経験を共有してくれる社外講演者を招待しました。2022年1月には、総合的なジョブ・アーキテクチャーのフレームワークを立ち上げ、キャリアトラックの経路を合理化

し、デュアルキャリアトラックを正式化することで、Relicが技術やドメインのエキスパートとして成長することも、より伝統的なマネジメントの道に進むこともできるようにしました。当社のTotal Rewards and People Operationsチームは、マネージャーおよび人材ビジネスパートナー (HRBP) と密に協働し、個々の目標達成を支援するように、このイニシアチブの内容を構築しています。

私たちは、リーダーシップの真髄とは、他者のベストを引き出すことであり、ビジネスに価値を届けることであり、コアにある価値観を強化することだと、信じています。私たちは、こういった性質に関して質問し、Relicがリーダーとしての能力を向上させられるように、ライブ・ワークショップを提供しています。新入社員は全員、味方になる方法、成長思考を取り入れる方法、フィードバックの与え方と受け方を学びます。全てのマネージャーは、自身の役割において成功するための基本的なスキルを身につける、総合的な研修を受けます。

私たちは、Relicが当社を居心地の良い場所だと感じてほしいと思っています。その一部に、全員に仕事以外の人生があることを理解する、ということがあります。各国の職場文化や規制に基づき、当社は寛容な休暇制度、適用される場合健康および生命保険、オンデマンドのメンタル支援 (利用可能な場合)、不妊治療手当、および12週間またはそれ以上の有給育児休暇などの福利厚生を提供します。当社は、会社全体において、競争力があり、公平で、公正な状態を保つ手当を提供するため、懸命に取り組んでいます。

**私たちは、リーダーシップの真髄とは、他者のベストを引き出すことであり、ビジネスに価値を届けることであり、コアにある価値観を強化することだと、信じています。**



# 仕事の未来

パンデミックは、伝統的な業務モデルからの脱却を加速しました。Relicは、最近2年間において、リモートワークに迅速に適応しました。この変化は、健康的なワークライフバランスの維持、充実したつながりの構築、および社会全体の利益に貢献することの重要性について振り返る機会を彼らに与えました。2021年9月に開始されたFuture of workにおける私たちのビジョンは、Flex Firstを軸としています。このポリシーは、Relicを大きく支援するもので、彼らはビジネスとお客様の優先事項に対して責任を持つ一方で、働く場所と時間を選択できます。

## 社員の健康、安全、幸福

私たちは、Relicが最高の仕事をするための環境づくりに努めています。2022年度も引き続き、Relicの健康維持とサポートに力を注ぎました。限られた人数でオフィスを開いたことによる物理的な健康・安全対策から、家族やメンタルヘルスのケア強化による心理的・社会的サポートまで、多岐にわたります。現在私たちは、Relicおよびその扶養家族に、オンデマンドの情緒的支援ツールのGingerや、福利厚生の一環として、親になるまでの全ての道筋を支援する、インクルーシブな家族形成を行うCarrot Fertilityへの無料アクセスを提供しています。

当社は、主なオフィスについては2021年7月に再オープンし、任意出社で

COVID-19予防ガイドラインに従い、安全な空間の確立に取り組んでいます。入社時の健康チェックや、国地域に応じた予防接種要件など、職場のRelicを守るためのポリシーや工程を設けました。New Relicは、必須地域以外でも予防接種を奨励しました。現在ほとんどのRelicはリモートワークですが、多くの社員にとって、オフィスに戻ることは、交流したり再開したりする上で望ましい方法かもしれません。そのため、Relicには好きな時にオフィスを利用できるよう柔軟性を提供し、チームの会合、イベントおよび出張時は、安全性を優先するガイドラインと要件を設定しました。

こうした健康プログラムを次年度に向けて構築していく一方で、Relicの精神的、身体的、社会的、そして財政的ニーズをサポートし続けます。

# New Relicにおける一体感

私たちは、一体感の力と、職場において様々な社員が一体感を体験することの大切さを理解しています。私たちは、Relic という共同体意識が、私たちを繁栄させ、支えてくれていると実感しています。これを念頭に、場所やタイムゾーンを超えて、互いのつながりを強める方法を探求し続けます。

2021年8月、世界中のオフィスをクローズして、Relic Recharge Weekを祝いました。Relicは、休養を取り、熱中していることに取り組み、そのアクティビティの写真を互いに共有するよう促されました。

2021年9月には、「アメイジング・レリック・ハント」を実施し、レリックの写真と家庭生活のストーリーを共有する全社的な交流を通じて、一体感を高めました。また、エンゲージメントに基づいたチャリティー基金を設立し、誰もがゲーム方式で参加できるようにしました。

当社のグローバルな、協働的ワークフォースを支援し続けるため、Relicのつながりや一体感を評価する専任のワーキンググループを作成し、新たな労働基準やその他のイニシアチブを立ち上げ、職場の柔軟性をさらに向上させています。

「Relic Recharge Weekは、間違いなく素晴らしいギフトです。皆がスイッチオフする時間を取りました。私は家族を訪ね、可愛い姪や甥と時間を過ごしました。New Relicのオープンソースプロジェクトにも参加し、クエリ・ライブラリの使い方の学習を支援しました。オタクにはオタク・タイムが必要なんです!」

**Aidan Cuffe**  
Senior Product Manager  
New Relic



## 先を見据える

私たちは、すべてのレリックに公正な採用、報酬の平等、昇進の機会を確立するための努力を続けていきます。包括性や一体感を醸成するよう努めながら、Relicが最高の仕事をできるようにサポートするため、社員のエンゲージメント、健康、幸福に注力し続けます。

- ワークフォース内で過小評価グループに属しているRelicの紹介、発展、および維持を強化し、LLAP目標を達成します。
- 当社はマネージャーと社員の教育のためのオンデマンド・ワークショップ「Building a Better New Relic for Transgender Relics」など、包括性を拡大するための教育を提供し、社員は移行期にあるRelicをサポートするのに必要な包括的な言葉、行動、そしてツールについて学びます。
- 仕事の未来のために、フルタイムで従事するRelicを採用します。
- 身体的、精神的、経済的な健康を含む包括的なウェルネス・プログラムを開発します。
- 新たに社員エンゲージメント・プラットフォーム「Relicnition」を立ち上げ、全てのRelicの成功を祝福し、貢献を可視化します。



# 2023

# データセキュリティ と信用

私たちは、お客様にソフトウェアについて全面的なオプザビリティを提供し、その結果、お客様は私たちがデータの安全性を維持することを信頼できるのです。

New Relicは、この責任を真摯に受け止め、お客様の情報を守り、選択を尊重し、ニーズを満たす優れた方法を常に模索しています。私たちは、急速に進化するテクノロジーと規制環境の中で運用しています。その中で、変化に迅速に対応し、実績について透明性を保ち、データを管理するためのリソースをお客様に提供するように努めています。



# データセキュリティとプライバシー

**New Relicのセキュリティとプライバシーに対するアプローチは、原則に基づいています。当社は、プライバシーに関する方針についてGeneral Privacy NoticeおよびServices Privacy Noticeを通じて、お客様および一般にお伝えしています。**当社は、個人データの共有、収集、および使用方法について、また個人がプライバシー権を行使できる方法について透明性を保っています。業界標準のテクノロジーおよび方針に則った透明性と責任

の原則に基づいて確立されたセキュリティプログラムを採用しています。そのプログラムは、SOC 2 type 2、FedRAMP Moderate Impact SaaS認証、HITRUST、およびISO 27001などの規制上の認証等に対するコミットメントを通じて実行されています。

お客様は、New Relicの[プライバシー資料](#)および[プライバシーに関するセキュリティ管理](#)で、データセキュリ

ティに関するツール、リソース、および詳細情報を確認できます。当社のセキュリティ、法務、コンプライアンス (SLC) 部門には、複数の拠点において、セキュリティとプライバシーに関する強固なチームが所属しています。New Relicは、当社の広範なSLC部門の他の各エリアのメンバーについても、セキュリティとプライバシーの認定取得者が増えるように努めています。



「セキュリティは、New Relicにとって重要です。私たちはお客様のデータの作成から削除までお手伝いいたします。ISO 27001、SOC 2、FedRAMP Moderate、TISAX、およびHITRUSTなど、複数の認証を取得し、高い水準を維持しています。」

**Esteban Gutierrez**

Chief Information Security Officer  
New Relic

# データセキュリティとプライバシー

**New Relicは、お客様の期待と選択にフォーカスしたプライバシーとセキュリティ文化を構築することに注力しています。つまり、既に堅牢なPrivacy by Design(PbD)の原則を拡大し、Compliance by Designガイドラインを更新し続け、全てのサービスと製品の開発について情報共有します。**

お客様は、New Relicのセキュリティポリシーに記載された技術的・組織的管理をご確認いただけます。また、[セキュリティガイド](#)には、お客様のプライバシー上のニーズに対応するための、当社の認定、様々な製品環境、プラットフォーム機能の利用方法についての記載があります。また当社の[セキュリティ情報](#)を通じて、セキュリティの脆弱性、軽減戦略、およびソフトウェア・アップデートに関してお客様が常に情報共有されるようにします。当社は、数多くのデータセキュリティ標準や認定に準拠しています。それには[ISO 27001](#)、[SOC 2](#)、[FedRAMP Moderate](#)、および[TISAX](#)が含まれ、また2022年1月には、データプライバシーとセキュリティに関して[HITRUST](#)認定を取得しました。

New Relicは、社内のセキュリティとプライバシーに関するインシデント対応手順を維持・更新しており、法改正、世界的なイベント、および技術革新に対応するため、継続的に再評価・更新しています。New Relicのセキュリティチームと、その管理下にあるセキュリティポ

リシーおよびイニシアチブに関する詳細は、[New Relic セキュリティ概要](#)でご確認いただけます。

当社のセキュリティ戦略は、プラットフォームとインフラストラクチャの健全性とセキュリティに関する可視性を維持しながら、アクセス制御を強化することに重点を置いています。New RelicのSLCチームは、特定の組織的役割におけるニーズに基づき、データへのアクセス制御を構築し、改善し続けています。私たちはニーズに基づき特定のデータへのアクセスを制限しながら、組織の実際の、または潜在的なリスクを検出するために、システムの包括的な可視性を同時に優先しています。

## 技術的ディスラプションによる体系的リスク

お客様の業務を支援する上で、当社のプラットフォームが不可欠な役割を果たしていることを理解しています。New Relicは、事業継続計画(Business Continuity Plan:BCP)を通じて、サービスに対する潜在的な中断を回避する方法を継続的に評価しています。年次で改訂および再測定される当社のBCPには、予期しない問題が発生した際に、オペレーションを維持し、顧客にサービスを提供し続け、また期限に間に合うように、緊急の偶発的事象に備えた戦略が含まれています。

New Relicは、可能性のあるオペレーション上のリスクについて特定し、深く理解するよう常に努めています。そのため、全社的な部門ヒアリングを行い、BCPの実行可能な事故対応・復旧手順や、お客様に対する

情報発信の計画を策定しています。また、サービス中断を管理するために、目標を設定し、サービスレベル目標(SLO)の達成度を監視し、将来、同様の問題を軽減するための遡及戦略を確立できるようにしました。

当社は、透明性についてコミットしています。New Relicのお客様は、地域ごとのリアルタイムな製品ステータスについて知見を得たり、当社の[ステータスページ](#)の停止や中断に関する報告を確認できます。私たちは、計画されたメンテナンス期間をお客様に事前通知し、お客様に最もご迷惑のかからない時間に作業を実行することを優先しています。お客様は、ステータスページの通知をオンにして、最もご都合の良い方法でタイムリーな更新通知を受け取ることができます。

New Relicは、クラウドサービス・プロバイダに依拠しています。こうしたプロバイダは、時に障害を起こしたり低品質なサービスを提供することがあり、それがお客様に影響してしまう場合があります。私たちは、日常的に障害復旧やインシデント対応の演習を実施しており、その演習では、プロバイダのパフォーマンスに関する過去のデータに基づいて実際の障害シナリオをシミュレーションしています。このような演習を行うことで、この種の障害に対する耐性を高め、お客様により良いサービスを提供するために、製品やインフラを適合させることができます。

## TISAX

TISAXは、欧州自動車業界の標準的情報セキュリティ評価(ISA)カタログであり、データ保護やサードパーティーとの接続などの情報セキュリティにおける重要な要素に基づいています。

## SOC 2

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) Service Organization Controls (SOC) レポートは、データの回収、保存、処理、および転送に関して、管理環境に保証を付与しています。

## ISO 27001 Standard

International Organization for Standardization 27001 Standard (ISO 27001) は、情報セキュリティ標準であり、事業所、開発センター、サポートセンターおよびデータセンターが、安全に管理されていることを保証します。

## HITRUST CSF

非営利団体であるHITRUST Allianceは、機密情報を保護し、すべての業界と第三者サプライチェーン全体の組織の情報リスクを管理するプログラムを推進しています。

## FedRAMP Moderate

Federal Risk and Authorization Management Program (FedRAMP) は、米国連邦政府のプログラムで、クラウド製品およびサービスに関するセキュリティ審査、認証、継続的な監視に対する標準的なアプローチを提供しています。

# 新しいテクノロジーと倫理

**当社の利用規定に記載されている通り、New Relicのミッションは、お客様がより完成度の高いソフトウェア、体験、およびビジネスを創造するのを支援することです。お客様は、New Relicにソフトウェアとテクノロジーに関するデータを送信し、私たちの支援を通して、人工知能 (AI) と機械学習 (ML) を利用した監視が可能です。**

New RelicのAIは、データを利用して、ソフトウェア監視とオブザーバビリティを向上します。私たちは、一部のAIとMLのユースケースが、保護されているクラスに対して引き起こす可能性のある影響の差について認識しており、AIおよびMLチームは、新しい機械学習モデルのリリースについて、SLCと連携しています。New Relicのテクノロジーは、個人情報を取得したり、差別する目的においてAIまたはMLを使用しません。

**当社のプラットフォームが進化するに従い、私たちはテクノロジーを倫理的かつ責任を持って発展させていきます。また、お客様が当社の製品を倫理的かつ責任を持った方法でご利用されることを想定しています。**私たちは、人権を侵害するプラットフォームの悪質な利用について警戒しており、積極的に審査を行い、人種差別主義またはテロ活動に関連するアカウントを閉鎖します。

当社のお客様は、当社が最高の倫理基準を保っていることに関してご安心いただけます。私たちは、全ての輸出管理法に遵守し、海外腐敗行為防止法 (US Foreign Corrupt Practices Act) および英国賄賂防止法 (UK Bribery Act) に準拠しています。当社のVendor Code of Conductに記載されている通り、ベンダーは当社とビジネスをしている間、当社のコアバリューを尊重および支援することが期待されます。



**私たちには、自らのリソースを活用すること、そしてテクノロジー産業がより良い方向への力となるように影響を及ぼすことへの責任があると信じています。また、企業として私たちが期待され、求められていることを超えることで、私たちのリードに続くように他の人々を鼓舞したいと思います。**

# 先を見据える

私たちは、人権やプライバシーを尊重・維持し、お客様の情報を守る方法で、データを収集、分析、保存、転送するプロセスを継続的に改善します。インフラストラクチャとプロセスの安全性を保つため、セキュリティにおけるベストプラクティスを取り入れ、実施し続けます。また、オペレーションとサービスにおけるリスクを軽減し、新たなテクノロジーを、倫理的かつ人権を尊重して活用して行きます。

- 私たちは、堅牢なデータプライバシー、セキュリティポリシーおよび認定を維持し、発展させ続け、当社の資料であるデータの取り扱い付録FAQやセキュリティ情報を介して、お客様と情報共有して行きます
- プライバシーおよび関連規制が世界的に発展していく中で、私たちは、製品群全体を通して、データプライバシーやセクター特有のコンプライアンスプログラムを提供し続けます
- 私たちは、ソフトウェア・サプライチェーンのセキュリティにフォーカスし続け、プラットフォーム上のサービスを守ります
- 私たちは、サービスおよびプラットフォームの不正利用または有害となる可能性を含む利用について検知および対処するため、管理をさらに強化します



# 2023

# テクノロジーへの 公平なアクセス

当社のプラットフォームは、世界を変えるソフトウェアを構築するエンジニアを支援します。

私たちは、全てのエンジニアが、オブザーバビリティのメリットを、日々のデータドリブンな業務において、享受できる必要があると信じています。そして、それを確実に実現するための役割を先んじて担っています。New Relicを利用して、あらゆる方々に、プロジェクトを支援する能力を与えることに情熱を感じており、テクノロジー業界の富を、周囲のコミュニティと共有したいと考えています。



+

# 優れたイニシアチブのためのテクノロジー

2020年、私たちは、全ての既存プログラムを [NewRelic.org](https://www.newrelic.com) という一つ屋根の下にまとめました。企業が社会的影響を与える公式ツールとして、[NewRelic.org](https://www.newrelic.com) には、テクノロジーへのより公平なアクセスを支援するミッションがあります。

当社の戦略的フォーカスは、非営利団体がより良いテクノロジーをより早く構築する手助けをし、人々にテクノロジー製品およびキャリアへのより公平な道筋を提供し、Relicが意思を持ってコミュニティに返還する支援をすることです。私たちは、資産を活用し、人材を活性化し、他者と力を合わせることによって、これを実現します。

## Observability for Good

当社は、New Relicプラットフォームに公平なアクセスを提供することを長年の優先事項としてきました。2020年7月以来、誰もがNew Relicのベーシックなフリーティアに登録して、月に100GBを受け取ることができます。2021年度、[NewRelic.org](https://www.newrelic.com) は、世界中の非営利団体および慈善団体に対する無料ティアへのアクセスを劇的に拡大させました。当社の [Observability for Good](https://www.newrelic.com) プログラムは、有効な企業等に、ユーザー5名までの無料アクセスと、月に1TBのデータを提供します。その他の追加サービスについては、割引が適用されます。

慈善団体は、しばしば内部リソースのみに制限され、資金をインフラストラクチャやテクノロジーのプロジェクトに使えません。[NewRelic.org](https://www.newrelic.com) プログラムが主にフォーカスしているのは、こうした組織が、オブザーバビリティの利用を組織内で進めていく活動を支援することです。

## プロボノ・プログラム

私たちは、当社プラットフォームへのアクセスには、ガイドランスが付随する必要があると考えています。Observability for Good登録企業は、自社のミッションを前進させるためにデータを使いこなす方法を学び、当社の深いエンジニアリングに関する専門性に頼ることができます。

当社のプロボノ・プログラムの一環として、1年に2回、2週間、Relicは非営利団体のお客様と直接協働し、現場の課題を解決し、お客様のデジタルスキルを強化します。このようなイニシアチブは、当社が社会と社員のために行う最も影響力がある活動の一部を表していると考えています。Relicは、プロボノ活動への参加は、彼らが持つスキルを新たな角度から感謝する機会を提供してくれると、しばしば報告しています。お返しすることで自己価値を感じる、というのが私たちがRelicから何度も聞いている感想です。

**プロボノ活動は、専門的な開発機会でもあります。こうしたプロジェクトでのRelicは、互いのつながりを強化し、関わるお客様と新たなつながりを形成する一方で、New Relicの熟練性を磨く必要があります。2022年のプロボノ・サイクルでは、Observability for Goodに参加したお客様は、プログラムの恩恵を受けて、わずか2週間で、New Relic製品を使用する快適性が65%向上したと報告されています。**

## 命を助けるテクノロジー支援

「多くの企業は、非営利コミュニティまで活動範囲を広げません。New Relicのエンゲージメントと行動力に敬服します。」

### Jason Friesen

Founder, Executive Director  
Trek Medics



Trek Medicsは、ソフトウェアを使って人命を救う非営利団体です。そのモバイルとウェブ・プラットフォームは、生死に関わる状態、または重症の人たちに、緊急対応システムへのアクセスを提供しています。しかし2021年、そのアプリは想定通りに滑らかに動作していませんでした。動作は遅く、Trek Medicsチームは問題を特定できませんでした。当社のプロボノ・プログラムの恩恵を受け、Relicは介入し、サポートすることができました。当社のエンジニアは、New Relicを使って、性能に影響を及ぼしていた、プラットフォームのチャット機能に問題を即座に特定し、トラブルシューティングを行いました。

2週間の間、New RelicのボランティアはTrek Medicsチームと知見と共有し続け、ソフトウェアを改善するためのデータ・オブザーバビリティを使いこなす方法を教えました。この経験は非営利組織にとって利益となるだけでなく、参加したRelicが、より大きなミッションと関わりながら、スキルを磨くことも可能にしたのです。

New Relicによる組織のプロボノ・サポートは、テクノロジーの良い活用方法であり、当社のソーシャル・インパクト・プログラムの核となる部分です。この活動は当社と、目的意識のある社員を支援する一方で、テクノロジー企業がコミュニティに恩返しする上で、時間とリソースを投資するという方法への期待を高めています。



「Trek Medicsのミッションについて知り、彼らと与えている影響について知ることは、身の引き締まる思いでした。共に過ごした短い期間で、誰かの命に影響を与えられることを知ったのは、とても大きい出来事でした。」

### Nate Borrebach

Manager, Software Engineering  
New Relic

# 自発的な貢献とボランティア

世界が助けを必要とする時、Relicが駆けつける、というのが私たちの決まり文句です。昨年、59%のRelicがソーシャルインパクト活動に関与しました。これは年間目標の50%を超えています。私たちは、良い行いをしていく上でRelicが重要な鍵であることを理解しており、彼らがより広範なコミュニティに時間、スキル、そして資金を再投資することを援助したいと思っています。彼らが自らの慈善活動について十分な情報を得た上で意思決定を行うために必要なリソースを提供することで、これを実現しています。

**当社は、Relicがそれぞれのコミュニティに貢献する最善の方法についてよく考えるように促しており、年に16時間のボランティア休暇を設けています。Relicはこの活動によって、「ボランティア報酬」として知られる会社資金を受け取り、好きな慈善団体に寄付することができます。**

また、ERGおよびSocial Impactチームが特定する組織に彼らを指名することによって、その資金がどこに向かっているのか注意を払えるようにもしています。意図的に寄付をする機会を常に提供することで、私たちはRelicが、自分の財産を他者に提供する簡単な道筋を認識して欲しいと願っています。

2021年11月および12月、New Relicは21 Days of Goodnessを祝いました。これは、社員を自発的な貢献とボランティアを活性化するキャンペーンです。Global Generosity Dayの次の週の、Giving Tuesdayに、Relicは、企業基金から41,000ドル、彼ら自身の財産から28,000ドルを任意の慈善団体に寄付し、その団体を選択した理由について互いに共有しました。New Relicはその次の週を、Global Day of Serviceのための休暇としました。その日には、世界中の1,060名のRelicが、17カ国60団体の対面、またはオンラインのボランティアプロジェクトで、3,700時間以上ボランティア活動をしました。



世界が助けを必要とする時、Relicが駆けつけます。



# 数字で見る社会的影響 会計年度2022年



## RELIC HOURS

# 586

プロボノ・プログラムで社員がボランティア活動を行った時間

# 5,038

Voluntary Time Off (VTO) Community Serviceを通じて社員がボランティア活動を行った時間

# \$646,000 寄付済

社員主導の貢献を介して

コミュニティ・パートナーへ

0 100,000ドル 200,000ドル 300,000ドル 400,000ドル

# 59%

New Relic.orgイニシアチブに参加したRelic



# 1,209

慈善活動でRelicがボランティアを行った時間



# \$6.5MM+

当社のソーシャル・インパクト・プログラムを通じて非営利団体に提供された製品および割引

# パートナーシップ

テクノロジーへのより公平なアクセスを達成するためには、パートナーである素晴らしい非営利組織の存在抜きでは不可能でしょう。

こうしたパートナーシップの多くは、New Relicが資金提供している複数年に渡る協働の一環であり、社員は団体およびその受益者にボランティアを行います。こうした団体にはFastForward、PDX Women in Tech、ChickTech、CareerVillage.org、UPchieve、San FranciscoおよびOakland Public Education Fundsが含まれます。2022年度、当社は、BIPCOコミュニティとの関わりにフォーカスしている団体に対してさらに連携等を強化しました。それには、Hack the Hood、The Hidden Genius Project、Project LEDO (FreeGeekより)、MigraCode、およびUsher's New Lookとのパートナーシップが含まれます。



# テクノロジーのポジティブな影響を強化する

**fast forward**  
accelerate good

Fast Forwardは、テクノロジー非営利団体を対象に支援しています。世界で最も逼迫している社会的問題に対する、テクノロジーソリューションを構築している組織です。

2019年以来、New Relicは、非営利団体に、ポジティブな影響を拡大するためのリソースを提供するFast Forwardのミッションに対して、誇りを持って資金提供し、貢献してきました。毎年、リーダーとしての立場にあるRelicは、支援団体系列の創設者と会って、彼らのためのメンターシップを提供しています。

Fast Forward支援団体の前在籍者の多くが、Observability for Goodの顧客として、当社のプロボノ・プログラムに参加し、そこで彼らは、New Relicのエンジニアリングにおける専門性を引き出し続け、データを通じてソフトウェアを支援する方法を学びました。当社は、UPchieveおよびCareerVillageのようなスタートアップと親しい関係を築けていることに価値を感じています。これらスタートアップの製品、価値、および社会的利他主義は、テクノロジーを使って世界をより良くしようという当社のビジョンと重なります。それらの成功を助けることは、私たちが皆成功することを意味します。

「当社のNew Relicとのパートナーシップは、非常に影響力があります。より良い未来を作るためにテクノロジーを利用するという共通のミッションの下、New Relicは、大きな問題に対するテクノロジー・ソリューションを構築している社会起業家たちに対するサポートを、Fast Forwardが拡大することを可能にしました。こうした起業家たちは、ボランティア活動をしているRelicの専門性からメリットを得ており、Relicは、当社の非営利団体がソリューションを拡大できるように、毎年時間を割いています。私たちは、New Relicと共に、テクノロジーを良い方向へ進めていくことを大変誇りに感じています。」

Shannon Farley  
Co-Founder and Executive Director  
Fast Forward



「Fast Forwardのメンターになることは、刺激的で、謙虚な体験でした。指導した人たち全員が、目覚ましい才能、やる気、そしてコミュニケーションを持っていました。彼らの中には、世界を変える人たちもいるでしょう。彼らの旅路においてちょっとした手伝いをすることに喜びを感じており、その未来にワクワクしています。」

**Casey Koon**

Senior Director of Business Applications

New Relic

# 次世代テクノロジーにインスピレーションを与える

**次世代テクノロジーにインスピレーションを与えることは、New Relicが、オブザーバビリティを民主化するために実践している重要な活動の一つです。私たちは、従来のコンピューター科学専攻の学生だけでなく、全員に、テクノロジー業界で仕事を得ることにつながる教育、スキル、および機会に対するアクセスを持ってほしいのです。**

この目標を念頭において、2021年5月、私たちはNew Relic Student Editionを立ち上げました。このプログラムは、オブザーバビリティのプロが使っている産業ツールを同様のものを、学生たちが直接体験できる、New Relicの拡大版無料ティアを提供するものです。Student Editionは、当社のDeveloper RelationsおよびSocial Impactチームが、GitHubのStudent Developer Packと協働して管理しています。

私たちは、オファアの範囲を拡大し、より公共的なアクセスを提供する方法を常に探しています。これらの活動には、テクノロジー業界でのキャリアを目指す、過小評価マイノリティをサポートする非営利組織との連携も含まれます。

## 業界コラボレーション

New Relicは、自社の社会的影響におけるゴールは、私たちがアイデアやリソースを共有し、他者と協働する時に、より達成しやすくなると考えています。私た

ちは、「ビルダーズ」リーダーたちの可能な範囲内で、Pledge 1%活動のメンバーとして活動できることを誇りに思っており、彼ら自身の社会的影響とESGプログラムを開発する際に、私たちが学んだことによって、彼らが不要な苦勞をしなくても良くなればと願いつつ、他組織と経験を共有しています。

当社はまた、連携主導のImpact Cloudのメンバーでもあります。Impact Cloudは、当社の製品オファアやプログラムを通じて、非営利業界のニーズをより満たすことを目的とした、SaaS企業の協働グループです。私たちは、製品レベルでは競合他社とみなされる、グループ内の企業と密接に活動しています。社会的影響の観点から、潮が満ちれば全てのボートが浮き上がると信じているからです。当社は、目標を達成する方法、実行するプロセス、プロジェクトを機能させる方法について知識共有を恐れません。

## FutureTalks

対話は全ての進歩の根本です。New Relicは、FutureTalksシリーズを通じて、テクノロジーへの公平なアクセスを推進するための意義深い交流を育んでいます。FutureTalksは、業界を先導する専門家が、テクノロジーのプロフェッショナルが、テクノロジーに関連する全ての体験を向上させる重要な会話をするスペースを設けるために、彼らの意見や立場をどのように行使できるかを模索する公共イベントです。



## FutureTalks

2022年2月、私たちは、Right Withinの作者であるMinda Hartsに同席し、人種のトラウマを癒すことについて炉端談話を行い、Black History Monthを祝いました。3月のWomen's History Monthでは、非営利パートナーのChickTechのCEOであるKatie SanFilippoを含むパネルと、キャリアを前進させるために、女性がどのようにコミュニティを構築し、活用できるか談話しました。

「革新的なコラボレーションは、当社が、競合他社とみなされる企業と密接に連携することを意味します。社会的影響の観点から、潮が満ちれば全てのボートが浮かび上がると信じているからです。」

### Erin Dieterich

Senior Director of Social Impact and ESG  
New Relic

# オープンソースへのコミットメント

オープンスタンダード、インストゥルメンテーション、およびコラボレーションを支持することは、New Relicの基本的価値観です。私たちは、データとプロセスの共有は、イノベーションおよびあらゆる方々に対するオブザバビリティのメリットを最大化すると確信しています。

当社のオープンソースページは、当社のオープンソースとオープンスタンダード活動について特集し、GitHub特集には、誰でも利用できるOpenTelemetryの例などの役立つツールが含まれています。また最近、当社のデータ収集エージェントに関するコードもリリースしまし

た。これらは権限付きのApacheソフトウェアライセンスに基づいて公開されており、コードを自由にインストール、探索、および修正することができます。ユーザーは、エージェントから当社にデータを送信し、当社の無料ティアを設定値まで利用することで、システムを観察することができます。

New Relicは、急成長しているオープンソースプロジェクトの多くが所属する、ベンダーニュートラルな組織であるCloud Native Computing Foundation (CNCF)のアクティブメンバーです。CNCFは、New Relicのアクセスとコラボレーションに対するコミットメントを持っている組織であるため、CNCFへの参加に価値を感じています。2021年5月、当社は、クラウド上で動作しているアプリケーションの監視を行うための機械学習を利用する、データ収集プラットフォームであるPixel Projectにシードコードを提供することで、CNCFとオープンソースへのコミットメントを証明しました。

データのコモディティ化が高まる中、当社は、公平なアクセスの維持に関する重要な貢献として、2020年12月にNew Relicが購入したPixieへの、ソース

コードの提供を検討しています。当社は、競争ではなく協働から活動し、他者の参加を促そうとしています。自社コードのオープンソース化とは、あらゆるディベロッパーがそこから学習し、改善を後押しできるということです。

New Relicは、顧客システムのデータ生成におけるオープンソース標準である、CNCFのOpenTelemetry Projectのトップコントリビューターでもあります。2022年度、Relicの専任チームは、OpenTelemetryコミュニティから、維持管理者と承認者として投票されました。コミュニティのメンバーによって、この標準の発展における当社のアクティブな貢献が称賛されました。

New Relicは、Javaバイナリーに対してオープンソース開発をするオープンソース・イニシアチブである、Eclipse FoundationのAdoptium Top-Level Projectのアクティブメンバーでもあります。また当社は昨年、ディベロッパーがコード書く間に、チーム内でのコミュニケーションを促す、オープンソースIDEプラグインである、CodeStreamを買収しました。



## 先を見据える

私たちは今後も、Relicの活動への参加を促し、テクノロジーへの公平なアクセスに関する重要な会話の場を設け、New Relicの製品やサービスを利用して、世界中の人々の生活向上に取り組む組織とパートナーシップを結んでいきます。また、オープンソース標準、プロジェクト、およびコラボレーションへのコミットメントを通じて、習慣としてのオープンソースのアクセシビリティを加速させるツールやトレーニングへのアクセスの民主化を継続します。

- 当社は、2023年度、社会貢献活動への社員の参加を70%まで引き上げます。
- 助成金プログラムを立ち上げ、非営利団体が技術的キャパシティを構築する上で利用するための、100,000ドルを制約無しで提供します。
- New Relic Student Editionプログラムを運営するために、フルタイムで専任のRelicを採用し、アクセスの調整および拡大を行っています
- 非営利団体の顧客がObservability for Goodに参加できるように、フルタイムのRelicを2名採用します
- オープンソースへのコミットメントを管理および拡大するために、フルタイムのRelicを追加採用します



# 2023

# 環境

## エネルギーと気候

New Relic は、気候変動とその根本原因に対処することで、地球の健康を守ることが急務であると認識しています。

当社は、社会が迫りつつある最悪の環境災害を避けるため、加速度的に協働する必要があることを理解しており、その集合的活動の一部になりたいと思っています。ソフトウェア企業として、当社の環境的影響は限定的ですが、エネルギー効率を改善し、温室効果ガス排出量 (GHG) を軽減する機会を発見するべく、躍進しています。



# 旅の始まり

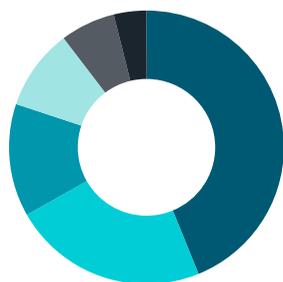
2022年、New Relic は、気候に最も直接的な影響を与えるビジネスの面を担当する社内のステークホルダーを特定し、関与させることに着手しました。私たちは、協働して合意形成に努め、組織内の力を結集して、私たちの影響を評価し、収集し、評価することができました。エネルギーおよび排出データを収集するためのプロセスを構築しています。

## ベースラインの設定

当社は、オフィスビル、ホームオフィス、データセンター、クラウドプロバイダ、出張など、気候に関連し得る情報を収集し、評価するため、気候ソリューション・プラットフォームのWatershedと提携しました。本レポートで、New Relicのスコープ1、2、3の排出量について開示するため、会計年度2021年、2022年および2020年（パンデミック以前の事業環境）の排出データを収集しました。<sup>3</sup>

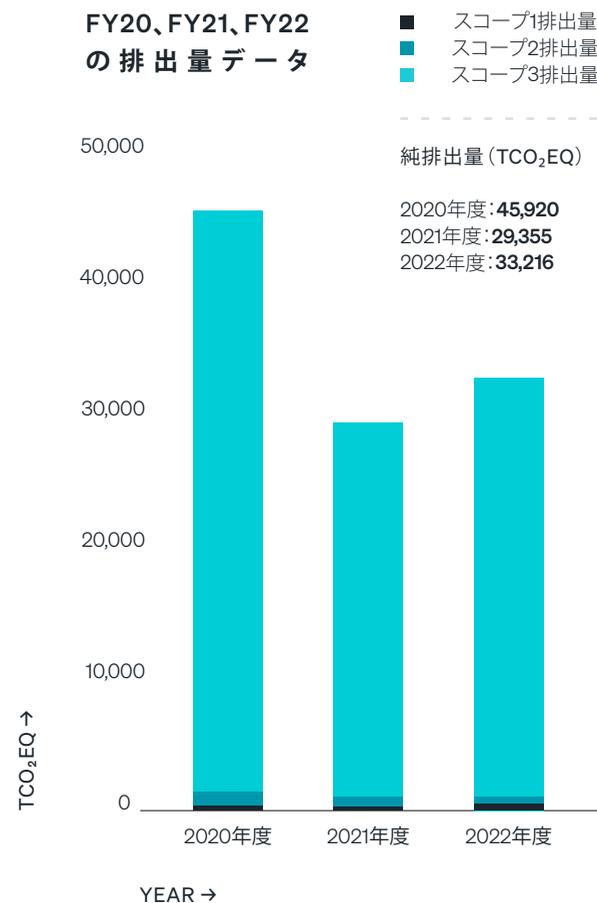
<sup>3</sup> Watershedの排出量システムは、アクティビティタイプごとの消費または利用に基づき、排出量を計算しています。当社は、社員、オフィス、財務データを含むデータセットを通じて、事業活動に関する情報を収集しました。そして、データから作成したライン項目を適切な排出係数(EF)にマッピングしました。消費ベースの排出について、Watershedは、利用可能な場合、ベンダーを特定したEFを使用します。Watershedは、CO2e(二酸化炭素相当量)の排出を測定し、それには、二酸化炭素(CO2)、メタン(CH4)、および亜酸化窒素(N2O)などの全ての温室効果ガスが含まれます。

FY22の総排出量



|             |        |
|-------------|--------|
| • クラウド      | 42.92% |
| • 商品 + サービス | 29.47% |
| • マーケティング   | 10.8%  |
| • オフィス      | 7.02%  |
| • 出張        | 7%     |
| • その他       | 2.8%   |

FY20、FY21、FY22の排出量データ



## 組織内 エネルギー総消費量 (ギガジュール)

16,725

2020年度  
(2019年4月～2020年3月)

14,353

2021年度  
(2020年4月～2021年3月)

15,840

2022年度  
(2021年4月～2022年3月)



## クラウドへの移行

当社が環境に最も影響を与えているのは、顧客データのホスティングだと認識しています。実際、クラウドプロバイダは、当社が自社データセンターでサーバーを運営するよりも、高いリソース利用率を提供し、インフラストラクチャを管理しています。

### クラウドへの移行

結果として、この2年間で当社はデータセンターをクラウドに移行する業務を続けてきました。2022年度末、当社は、データ取り込みパイプラインの100%をクラウドに移行しました。

現在、当社データの大半は、クラウドパートナーによって取り扱われており、私たちはそのデータの処理と保管を最適化することにフォーカスしています。これにより、

お客様にサービスを提供するために要求されるクラウドリソースをより効率的に活用することで、New Relicのデータを管理するためにクラウドプロバイダーと利用するエネルギーを削減することができます。さらに、2022年度、当社は、リソースを最も消費する3つのサービスに、オートスケーリングを実装しました。オートスケーリングは、使用されていないリソースを自動的にクラウドプロバイダに戻します。これらの取り組みを通じて、資源利用の効率化により環境負荷を低減するモデルを実現し始めています。



# オペレーション上の環境的 イニシアチブ

気候戦略を最優先事項として構築していく一方で、New Relicは数多くの環境的イニシアチブおよびコミットメントをすでに維持しています。当社のCode of Conduct中の環境ポリシーに関する記載事項には、環境影響を最小限に抑える、環境的に責任ある方法で、ビジネスを実施するというコミットメントについて概説されています。



私たちは、セントラル・ダウンタウン区域にある、LEED認証された建物を賃貸契約しています。そうすることで、Relicが公共交通機関を利用して通勤しやすくなります。当社のVendor Code of Conductは、環境に関する法規制を遵守することをベンダーに求めています。

さらに、私たちは、コンピューターやその他の電子機器などのITリソースを、電子廃棄専門のベンダーを介して廃棄することにより、その多くがリサイクル、再利用、または寄付されるようにしています。2022年度、私たちはこの活動を通して集められた機器を、世界中の様々な慈善団体に利用可能な機器を配布している電子廃棄物取扱公益企業のRevivnへと寄付しました。再利用できないものは部品ごとに販売されるかリサイクルされ、買取りによる資金は、New Relic Social Impactチームが、当社が直接サポートする団体への費用となります。2022年度、買取り資金は合計42,000ドルを超えました。

2022年度、私たちは利用済みのITリソースを、世界中の様々な慈善団体に利用可能な機器を配布している電子廃棄物取扱公益企業のRevivnへ寄付しました。

## 先を見据える

私たちは今後、強固な気候戦略を構築し、科学に基づいた目標設定に取り組むことによって、環境影響を把握、追跡、軽減することに尽力し続けます。こうすることで私たちは、エネルギー効率を改善し、温室効果ガス排出および気候影響を軽減できます。

- 私たちは、施設設備、データセンター、および出張に関する戦略を含む、気候戦略を構築します。
- エネルギー効率を向上させるため、可能な範囲でクラウドコンピューティングクラスターをGravitonインスタンス(ARMプロセッサ)に移行します。
- 全面クラウドベースとするため、データセンターから完全に脱却します。



# 2023

# 倫理的なビジネス活動

当社は、オブザーバビリティを  
実践することによって、あらゆる  
場所のエンジニアを支援するグ  
ローバルカンパニーです。

世界のどの地域でNew Relicが活動しようとも、私たちは最高水準のコーポレートガバナンス、倫理、誠実さを遵守することで、このミッションを遂行します。善良な企業市民であり、当社の事業活動に責任を持つことは、当社のアイデンティティにとって不可欠な部分です。



# 取締役会および企業統治

## 当社の企業統治は、誠実性、整合性、倫理的事業展開、および適用法規制等の法定遵守に基づいています。

New Relic取締役会は、独立過半数の一層制であり、監査、報酬、そして推薦と企業統治の3つの委員会があります。取締役会がこの機能を全面的に果たす一方で、これら組織は、それぞれの監督領域におけるリスク管理を行います。

利害相反を防止、審査、および軽減することを目的としたプロセス（ポリシーおよび手順への取締役会の関与を含む）は、Code of Conductに概説されています。また、関連当事者との間で、重要な利害関係や株主への開示が必要な利害関係はありません。

## 取締役会とのエンゲージメント

New Relicは、Stockholder Communications Policyに記載されている公式のプロセスを採用しており、株主は、懸念があれば、取締役会に伝えることができます。株主のフィードバックへの対応、および現在進行しているベストプラクティスの評価の一環として、New Relic

は、2022年度に新たに2名の独立取締役を指名し、年次Proxy Statements (委任状説明書)に、コミュニティとの関わり、多様性、包含性、および環境持続可能性に対する当社の実態とコミットメントに関する情報を追加するなど、企業のガバナンスに多くの改善を行いました。

## ステークホルダーのエンゲージメント

当社はRelicと定期的に対話しています。彼らのアイデア、考え、および懸念に応えることが、成長を促進し、組織としての方向性を示してくれます。

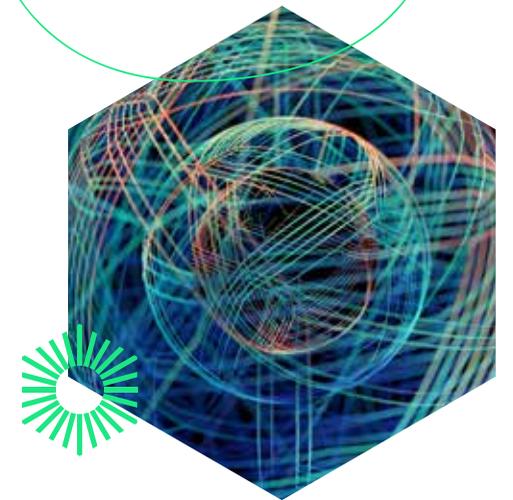
当社の従業員リスニング戦略は、Relicのワークエクスペリエンスを理解し、改善するための統合的なアプローチです。このアプローチは、全てのRelicを巻き込み、彼らのアイデアやフィードバックを活用し、彼らが活躍し、お客様にフォーカスし、ビジネス上の影響力を加速できるように対応するように設計されています。当社の年次Relic Surveyは、リスニング戦略の重要な要素です。当社の目標は、組織にポジティブな変化を起こすRelicをより多く巻き込むことです。当社は2023年度に新たな調査プログラムを立ち上げ、2022年度の年次

調査の83%から、目標参加率を85%に引き上げ、第一線にいるより多くのマネージャーが、チームで結果を出し、活動に参加できるようにしています。

その他の連絡手段として、当社の動的な全体会議、騒然としたSlackチャンネル、および直接のフィードバックが含まれます。また当社は、離職率についてモニターし、当社の現状と改善点について追加評価するため、出口調査を行なっています。

**私たちは、お客様に対して同様のエンゲージメントを示しています。お客様のニーズをより良く理解し、New Relicのサービスを改善するための方法に常に取り組んでいます。お客様とオンラインおよび対面の会話、地域の技術顧問および顧問会議、対面・バーチャル学習イベント、ハッカソンなどで継続して繋がっています。こうした、お客様との交流の場は重要です。お客様のおかげで価値のあるフィードバックを得て、製品やビジネスプロセスに活かすことができますからです。**

**当社はRelicと定期的に対話しています。彼らのアイデア、考え、および懸念に応えることが、成長を促進し、組織としての方向性を示してくれます。**



# 倫理的なビジネス活動を導く

## ポリシーとコミットメント

当社は、倫理的運営に関するNew Relicのポリシーとガイドランスにより、社内やビジネス上の人間関係において整合性を維持しています。当社のコーポレートガバナンス・ガイドライン、ガバナンス委員会憲章、ストックホルダー・コミュニケーションポリシー、および当社のCode of Conduct、については、当社のガバナンス資料ページでご覧いただけます。これらは、当社の取締役会の活動指針です。

当社のCode of Conductは、社員、役員、取締役に対して想定されることが規定されており、その中には法規制、標準および手順に対するコンプライアンス、機密性の維持、ならびに利益相反の回避が含まれます。Code of Conductは、その実践について詳細な情報を取得する方法についても詳説しています。Code of Conductに対する違反を目撃した社員には、報告する義務があります。New Relicは報告された全てのインシデントを調査し、非報復ポリシーを厳格に守ります。

当社のOpen Door Whistleblower Policyは、社内の財務および監査ポリシーならびに法規制の違反を報告する理由および手順について規定しています。これらの懸念は、責任あるビジネス運営に関するその他の意見と並

行して、New Relic Ethicspointホットラインから報告できます

当社はベンダーに対して、当社が準拠している高い倫理基準を守ることを想定しています。2022年1月、Vendor Code of Conductを発行し、この中で、ベンダーに適用法規制に従い、製品の品質および安全性を保ち、また財政的整合性を保つことを要求しています。また、事業活動における多様性、公平性、および包括性に関する意識を広め、社員の権利を尊重し、サプライチェーンにおける現代の奴隷または人身売買に対して、デューディリジェンスを実行することが、ベンダーに期待されていると概説しています。

当社は、英国現代奴隷法 (UK Modern Slavery Act of 2015) を遵守し、[New Relic Modern Slavery Act Statement \(New Relic 現代奴隷法\)](#) を公開しました。2022年1月に更新されたその文書は、現代奴隷のリスクに対処するために、サードパーティーが関連ポリシーおよび手順を規定しているかどうか評価するデューディリジェンスを、New Relicが実施する方法について概説しています。

## 倫理的なビジネス活動の管理

New Relicの指名・コーポレートガバナンス委員会は、違法行為や不適切な行為の防止に成功しているかどうかを含め、当社の行動規範とコーポレートガバナンス・ガイドラインの有効性を監視しています。

企業統治活動に加え、New Relicはお客様に市場の透明性を提供します。私たちは、当社の価格設定、サービス、および機能について、契約書、注文フォーム、および資料を通して詳細情報を提供します。New Relicは、最新の情報を提供するよう努め、それができない場合は、全ての重要な資料または情報の日付を提供します。

社内およびサプライチェーンを通じて、New Relicは贈収賄、強要行為、および価格操作に対して、厳格なポリシーを維持します。購買または顧客と直接接するRelic、および重役もしくは重要な役職についている関係者は、グローバル贈収賄防止および腐敗防止行動に関する研修を受講し、倫理的取引およびビジネス運営に関する四半期ごとの表明を確認および認証することが求められます。全てのRelicは、インサイダー取引に関する全面的な研修を受けることになっています。

**New Relicの法務担当責任者は、行動規範の違反の可能性について、調査する責任があります。彼らは、ポリシーについて新入社員に研修を行い、全てのRelicに年次定期研修を行うため、規範を管理し、更新する責任もあります。**

本報告期間中、ユーザーのプライバシーまたは反競争的行為規制に関連する訴訟または法規制に対する顕著なコンプライアンス違反事例など、訴訟に関連する重大な金銭的損失はありませんでした。(SECとファイルされている当社最新の10-Qおよび10-Kの「訴訟 (Legal Proceedings)」セクションを参照)

全ての組織とエンジニアのためのより良いソフトウェアは、崇高なミッションであると信じる一方、私たちは、[Southern Poverty Law Center](#)によって特定される、ヘイトを積極的に拡散するミッションを持ったグループとは一線を引いています。私たちは、そうした団体等によるNew Relic利用を防止し、当社のプラットフォームからは削除します。また、関連措置と一貫性を保つために、アクセス制限について厳格さを保ちます。例を挙げると、2022年3月、ロシアからウクライナへの攻撃に対する制裁をサポートするため、ロシアおよびベラルーシ内の請求先住所で登録した企業アカウントを停止しました。

## 先を見据える

New Relicは、世界中のどこで運営していても、最高水準の企業統治、倫理、整合性を目指します。お客様との誠実で、透明性があり、そして公平なコミュニケーションを確保する一方で、腐敗を防止し、人権を支持します。

- 私たちは、[コーポレートガバナンスガイドライン・ポリシー](#) に準拠し、更新し続けます
- 私たちは、現代奴隷および人身売買に関連するポリシーを更新し、それらを最低でも年次ベースでNCGCと確認することを含めて、当社の人権に対するコミットメントを反映したポリシーを作成および更新し続けます



2023

# 付録

## 本レポートについて

本レポートは2022年7月13日に発行され、他に記述のない限り、2021年4月から2022年3月31日(会計年度2022年)の期間について記載しています。

当社の開示に関する基準設定と情報共有において、当社はSASBおよびGlobal Reporting Initiative (GRI) フレームワークを利用し、当社の報告をガイドしています。当社は、進捗について年次ベースで継続的に報告します。

本書は、本書内のデータが、社内外の記録までトレースバックできるかどうか審査するため、レビューされます。この資料に記載されている非財務データについては、第三者による独自の保証はありません。戦略的目標を洗練させ、取り組みを改善するための作業に終わりはなく、私たちは常にステークホルダーやコミュニティのメンバーからの意見に耳を傾けています。

質問、コメント、またはフィードバックについては、[esg@newrelic.com](mailto:esg@newrelic.com)までご連絡ください。

米国政府の報告要件に準拠するため、本レポートのデータは、その要件カテゴリにある「男性」および「女性」を使用します。New Relicは、ノンバイナリーなジェンダーを尊重しています。法的コンプライアンス上の目的において、上記の方式によるレポートは、この問題における当社の立場を表明するものではありません。

## GRIおよびSASB Content Index

利用宣誓書: New Relicは、GRI 1: Foundation 2021を利用して、GRI Standardsを引用し、本レポート内の情報を報告しました。

| 開示                           | 位置および/または情報   | SASB | GRI                |
|------------------------------|---|------|--------------------|
| <b>一般開示</b>                  |   |      |                    |
| 組織情報                         | <a href="#">FY22 Proxy Statement</a>                    | —    | GRI 2-1-aから2-1-cまで |
| 組織等の持続可能性レポートに含まれる法人         | New Relic, Inc.   | —    | GRI 2-2-a          |
| 報告期間、頻度、および窓口                | <a href="#">Page 42</a>                                 | —    | GRI 2-3            |
| 情報のリステートメント                  | 情報のリステートメントなし   | —    | GRI 2-6-a + 2-6-b  |
| アクティビティ、バリューチェーン、およびその他の取引関係 | <a href="#">FY22 Form 10-K</a>                          | —    | GRI 2-6-a + 2-6-b  |
| 社員数                          | <a href="#">Page 46</a>                                 | —    | GRI 2-7            |
| ガバナンスの構造と構成                  | <a href="#">Page 6 + Page 47 + FY22 Proxy Statement</a> | —    | GRI 2-9            |
| 最高統治機関の推薦と選定                 | <a href="#">FY22 Proxy Statement</a>                    | —    | GRI 2-10           |
| 最高統治機関議長                     | <a href="#">FY22 Proxy Statement</a>                    | —    | GRI 2-11           |
| 影響のマネジメントを監視する最高統治機関の役割      | <a href="#">Page 6 + FY22 Proxy Statement</a>           | —    | GRI 2-12           |
| 影響を管理する責任の移譲                 | <a href="#">Page 6 + Page 39</a>                        | —    | GRI 2-13           |
| 持続可能性レポートにおける最高統治機関の役割       | <a href="#">Page 6</a>                                  | —    | GRI 2-14           |
| 利益相反                         | <a href="#">Page 39 + Page 40</a>                       | —    | GRI 2-15           |
| 重要な懸念事項の連絡                   | <a href="#">Page 39</a>                                 | —    | GRI 2-16-a         |
| 報酬ポリシー                       | <a href="#">FY22 Proxy Statement</a>                    | —    | GRI 2-19-a         |

## GRI および SASB Content Index — 続き

| 開示  | 位置および/または情報                                 | SASB                      | GRI                               |
|---|---|---------------------------|-----------------------------------|
| 報酬決定プロセス  | <a href="#">FY22 Proxy Statement</a>        | —                         | GRI 2-20                          |
| 年間合計報酬レート   | <a href="#">FY22 Proxy Statement</a>        | —                         | GRI 2-21 a + 2-21-c               |
| 持続的開発戦略に関する宣誓   | <a href="#">Page 3</a>                      | —                         | GRI 2-22                          |
| ポリシーコミットメント   | <a href="#">Page 40</a>                     | —                         | GRI 2-23-a + 2-23-c               |
| ネガティブな影響を軽減するプロセス   | <a href="#">Page 40</a>                     | —                         | GRI 2-25-a + 2-25-b               |
| 助言を求め、懸念を伝えるシステム  | <a href="#">Page 40</a>                     | —                         | GRI 2-26                          |
| 法令遵守  | <a href="#">Page 40</a>                     | —                         | GRI 2-27                          |
| ステークホルダーのエンゲージメントに対するアプローチ                                  | <a href="#">Page 39</a>                     | —                         | GRI 2-29                          |
| <b>重要トピックおよびその一覧を決定するプロセスに関する開示</b>                         |   |                           |                                   |
| 重要トピックを決定するプロセス   | <a href="#">Page 7</a>                      | —                         | GRI 3-1                           |
| 重要トピック一覧  | <a href="#">Page 7</a>                      | —                         | GRI 3-2                           |
| <b>重要トピック — PILLAR 1: RELIC</b>                             |   |                           |                                   |
| <b>多様性、公平性および包括性</b>  |   |                           |                                   |
| 重要トピックの管理   | <a href="#">Page 10 + Page 11 + Page 12</a> | —                         | GRI 3-3-a~3-3-c、3-3-d-i + 3-3-e-i |
| 統治機構および社員の多様性   | <a href="#">Page 47</a>                     | —                         | GRI 405-1-a-i-ii; + 405-1-b-i-iii |
| (1)マネジメント、(2)テクニカルスタッフ、および(3)その他全ての社員の中で、ジェンダー、人種/民族グループの割合 | <a href="#">Page 48</a>                     | SASB (S&ITS) TC-SI-330a.3 | —                                 |
| <b>社員の健康、安全、幸福</b>  |   |                           |                                   |
| 重要トピックの管理   | <a href="#">Page 14</a>                     | —                         | GRI 3-3-a-3-3-c + 3-3-d-i         |
| 社員のエンゲージメント(パーセント)  | <a href="#">Page 39</a>                     | SASB (S&ITS) TC-SI-330a.2 | —                                 |
| <b>仕事の未来</b>  |   |                           |                                   |
| 重要トピックの管理   | <a href="#">Page 14</a>                     | —                         | GRI 3-3-a~3-3-c + 3-3-d-i         |

## GRI および SASB Content Index — 続き

| 開示   | 位置および/または情報  | SASB                      | GRI                               |
|--|--|---------------------------|-----------------------------------|
| <b>ワークフォース開発</b>                                     |  |                           |                                   |
| 重要トピックの管理  | Page 13  | —                         | GRI 3-3-a~3-3-c + 3-3-d-i         |
| 新規採用および離職率   | Page 48  | —                         | GRI 401-1                         |
| フルタイム社員には提供されており、短期採用とパートタイム社員には提供されていない福利厚生         | Page 13 + Page 49  | —                         | GRI 401-2-a                       |
| 育児休暇   | Page 13 + Page 50  | —                         | GRI 401-3                         |
| <b>重要トピック — PILLAR 2: データセキュリティおよび信用</b>             |  |                           |                                   |
| <b>データセキュリティとプライバシー</b>                              |  |                           |                                   |
| 重要トピックの管理  | Page 18 + Page 19  | —                         | GRI 3-3-a~3-3-c、3-3-d-i + 3-3-e-i |
| 行動ターゲティング広告およびユーザープライバシーに関連するポリシーおよび規範の説明            | Page 18  | SASB (S&ITS) TC-SI-220a.1 | —                                 |
| 二次目的に情報が利用されるユーザー数                                   | Page 18 + Page 19  | SASB (S&ITS) TC-SI-220a.2 | —                                 |
| ユーザープライバシーに関連する訴訟の結果生じた金銭的総損失額                       | Page 40  | SASB (S&ITS) TC-SI-220a.3 | —                                 |
| (1)ユーザー情報に関する法執行申請数、(2)情報に申請があったユーザー数、(3)結果的に開示された割合 | New Relicは、国家監視要請を受けておらず、重要な開示要求もされていません。「国家監視要請」とは、18 U.S.C. § 2709に基づいて発行される国家安全保障書簡、外国情報監視法 (50 U.S.C. § 1801, et seq.) に従って発行されるプロセス、または米国内で発行される、ユーザー情報に関する機密要請です | SASB (S&ITS) TC-SI-220a.4 | —                                 |
| <b>拡大しているテクノロジーと倫理観</b>                              |  |                           |                                   |
| 重要トピックの管理  | Page 20  | —                         | GRI 3-3-a~3-3-c + 3-3-d-i         |
| <b>倫理的なビジネス活動</b>                                    |  |                           |                                   |
| 重要トピックの管理  | Page 40  | —                         | GRI 3-3-a~3-3-c + 3-3-d-i         |
| 反競争行為規制に関連する訴訟の結果生じた金銭的総損失額                          | Page 40  | SASB (S&ITS) TC-SI-520a.1 | —                                 |

## GRI および SASB Content Index — 続き

| 開示  | 位置および/または情報                   | SASB                      | GRI                       |
|---|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>技術的ディスラプションによる体系的リスク</b>                       |                               |                           |                           |
| 重要トピックの管理   | Page 19                       | —                         | GRI 3-3-a~3-3-c + 3-3-d-i |
| (1)性能上の問題および(2)サービスの中断、(3)お客様に生じたダウンタイムの合計、それぞれの数 | Page 19                       | SASB (S&ITS) TC-SI-550a.1 | —                         |
| オペレーションの中断に関連するビジネス継続性リスクの説明                      | Page 19                       | SASB (S&ITS) TC-SI-550a.2 | —                         |
| <b>重要トピック — PILLAR 3: 環境</b>                      |                               |                           |                           |
| <b>エネルギーと気候</b>                                   |                               |                           |                           |
| 重要トピックの管理   | Page 34 + Page 35             | —                         | GRI 3-3-a~3-3-c + 3-3-d-i |
| ジュールまたはその倍数における、組織内での総エネルギー消費量                    | Page 34 + Page 50             | —                         | GRI 302-1-e               |
| 直接 (スコープ1) GHG総排出量のCO2換算 (メートルトン)                 | Page 34 + Page 50             | —                         | GRI 305-1-a               |
| 位置ベースエネルギー間接 (スコープ2) GHG総排出量のCO2換算 (メートルトン)       | Page 34 + Page 50             | —                         | GRI 305-2-a               |
| その他の間接 (スコープ3) GHG総排出量のCO2換算 (メートルトン)             | Page 34 + Page 50             | —                         | GRI 305-3-a               |
| (1)エネルギー総消費量、(2)グリッド割合、電力、(3)再生可能エネルギーの割合         | Page 34 + Page 50             | SASB (S&ITS) TC-SI-130a.1 | —                         |
| <b>重要トピック — PILLAR 4: テクノロジーへの公平なアクセス</b>         |                               |                           |                           |
| <b>より良い社会のためのテクノロジー</b>                           |                               |                           |                           |
| 重要トピックの管理   | Pages 23, 25, 26, 27, 30 + 31 | —                         | GRI 3-3-a~3-3-c + 3-3-d-i |

## データ表#1

### GRI 2-7社員

#### a. 総社員数と、性別および地域ごとの内訳についての報告：

| 地域          | 性別        | 人数          |
|-------------|-----------|-------------|
| 米国          | 女性        | 556         |
| 米国          | 男性        | 1049        |
| アジア太平洋および日本 | 女性        | 46          |
| アジア太平洋および日本 | 男性        | 122         |
| EMEA        | 女性        | 124         |
| EMEA        | 男性        | 320         |
| <b>全地域</b>  | <b>合計</b> | <b>2217</b> |

#### b-i. 正社員と、性別・地域ごとの内訳：

| 地域              | 社員タイプ | 性別 | 人数   |
|-----------------|-------|----|------|
| 米国              | 社員数   | 女性 | 556  |
| 米国              | 社員数   | 男性 | 1049 |
| アジア太平洋<br>および日本 | 社員数   | 女性 | 46   |
| アジア太平洋<br>および日本 | 社員数   | 男性 | 122  |
| EMEA            | 社員数   | 女性 | 124  |
| EMEA            | 社員数   | 男性 | 320  |

#### b-ii. 短期雇用社員と、その性別および地域ごとの内訳：

| 地域              | 社員タイプ | 性別 | 人数  |
|-----------------|-------|----|-----|
| 米国              | 短期労働者 | 不明 | 137 |
| アジア太平洋<br>および日本 | 短期労働者 | 不明 | 103 |
| EMEA            | 短期労働者 | 不明 | 13  |

#### b-iii. 非保証時間社員と、その性別および地域の内訳：

| 地域 | 社員タイプ | 性別 | 人数 |
|----|-------|----|----|
| —  | —     | —  | —  |

#### b-iv. フルタイム社員と、性別・地域ごとの内訳：

| 地域              | 勤務時間タイプ | 性別 | 人数   |
|-----------------|---------|----|------|
| 米国              | フルタイム   | 女性 | 556  |
| 米国              | フルタイム   | 男性 | 1048 |
| アジア太平洋<br>および日本 | フルタイム   | 女性 | 46   |
| アジア太平洋<br>および日本 | フルタイム   | 男性 | 122  |
| EMEA            | フルタイム   | 女性 | 124  |
| EMEA            | フルタイム   | 男性 | 320  |

#### b-v. パートタイム社員と、性別・地域ごとの内訳：

| 地域 | 勤務時間タイプ | 性別 | 人数 |
|----|---------|----|----|
| 米国 | パートタイム  | 男性 | 1  |

#### c. 番号が報告されているかどうかも含めて、データをコンパイルする上で使用されている方法および前提についての説明：

私たちは、短期労働者の性別、民族性、および年齢について追跡しません。

**c-i.** 人数調査には、フルタイム相当 (FTE) またはその他の方法が使用されます

人数調査は、Worker Status = 'Active' に基づいています

**c-ii.** 報告期間の終わりに、報告期間全体の平均またはその他の方法を用いています

日付のスナップショット、報告期間の終わり

©2022 New Relic, Inc.

**d.** 2-7-a、2-7-bで報告されたデータを理解するために必要な文脈的情報：N/A

**e.** 報告期間中および複数の報告期間の合間の社員数の顕著な増減について：N/A

## データ表#2

### GRI 405-1 統治機構および社員の多様性

#### a. 組織統治機構内の個人の割合:

##### i. 取締役会の性別



##### ii. 取締役会の年齢層



#### b. 社員カテゴリごとの社員割合:

##### i. 社員の性別



##### ii. 社員の年齢層



#### b-iii. 関連する場合、多様性を表すその他の指標 (マイノリティまたは影響力が弱いグループなど):

退役軍人ステータスおよび障害者ステータスカテゴリは、米国政府報告要件に準拠します。

| 社員の退役軍人ステータス (米国のみ)   | 人数割合   |
|-----------------------|--------|
| 不明                    | 12.41% |
| 退役軍人ではない              | 84.53% |
| 身分を明示したくない            | 1.02%  |
| 退役軍人だが、保護された退役軍人ではない  | 0.51%  |
| 保護された退役軍人として一つ以上当てはまる | 1.53%  |

| 社員の障害者ステータス                | 人数割合   |
|----------------------------|--------|
| 不明                         | 37.80% |
| 回答したくない                    | 4.19%  |
| 障害者ではない                    | 24.31% |
| 障害者ではなく、その記録/履歴もない         | 28.60% |
| 障害者である (または以前障害を持っていた)     | 1.13%  |
| 障害者である、または障害を持っていた記録/履歴がある | 3.97%  |



## データ表#3

### GRI 401-1新規雇用および離職率

雇用率または離職率は、会計年度2022年の社員カテゴリーごとの平均人数によって、社員スタートカウントまたはストップカウントを割って算出しています。

#### a. 年齢層、性別および地域別で、報告期間中の新規雇用総数および割合：

| 地域          | 新規雇用 | 雇用率 |
|-------------|------|-----|
| 米国          | 624  | 42% |
| アジア太平洋および日本 | 82   | 61% |
| EMEA        | 156  | 37% |

| 年齢層     | 新規雇用 | 雇用率 |
|---------|------|-----|
| 30歳未満   | 190  | 58% |
| 30歳～50歳 | 561  | 38% |
| 50歳～    | 111  | 41% |

| 性別 | 新規雇用 | 雇用率 |
|----|------|-----|
| 女性 | 306  | 46% |
| 男性 | 555  | 40% |
| 不明 | 1    | —   |

#### b. 年齢層、性別および地域別で、報告期間中の離職総数および割合：

| 離職  | 離職率 |
|-----|-----|
| 602 | 40% |
| 53  | 39% |
| 152 | 36% |

| 離職  | 離職率 |
|-----|-----|
| 121 | 37% |
| 561 | 38% |
| 125 | 46% |

| 離職  | 離職率 |
|-----|-----|
| 267 | 40% |
| 539 | 38% |
| 1   | —   |

## データ表#4

### SASB TC-SI-330a.3 マネジメント、テクニカルスタッフ、およびその他全ての社員の中での、ジェンダー、人種/民族グループの割合

役職レベルによって副社長またはそれ以上と定義される、New Relicの管理職またはリーダー。民族性カテゴリは、米国政府報告要件に従っています。

| 性別 | リーダーシップ | 非テクノロジー | テクノロジー |
|----|---------|---------|--------|
| 女性 | 25%     | 43%     | 23.8%  |
| 男性 | 75%     | 57%     | 76.2%  |

| 民族性(米国)   | リーダーシップ | 非テクノロジー | テクノロジー |
|---|---------|---------|--------|
| 北米インディアンまたはアラスカの原住民(ヒスパニックまたはラテンアメリカ人ではない)      | 0%      | 0%      | 0%     |
| アジア系(ヒスパニックまたはラテンアメリカ人ではない)                     | 26%     | 18%     | 19%    |
| 黒人またはアフリカ系アメリカ人(ヒスパニックまたはラテンアメリカ人ではない)          | 4%      | 8%      | 4%     |
| ヒスパニックまたはラテンアメリカ人                               | 8%      | 7%      | 4%     |
| ネイティブハワイアンまたはその他太平洋諸島出身者(ヒスパニックまたはラテンアメリカ人ではない) | 0%      | 1%      | 0%     |
| 非公表(ヒスパニックまたはラテンアメリカ人ではない)                      | —       | —       | —      |
| 2つ以上の人種(ヒスパニックまたはラテンアメリカ人ではない)                  | 0%      | 3%      | 5%     |
| 白人(ヒスパニックまたはラテンアメリカ人ではない)                       | 62%     | 62%     | 68%    |

## データ表#5

### GRI 401-2-a 会社のフルタイム社員には標準的だが、短期雇用またはパートタイム社員には提供されていない福利厚生

| 場所      | 福利厚生*パートタイムまたは短期雇用社員には適用されない福利厚生  |
|---------|---|
| 米国      | 401(k) pre-tax & Roth, ESPP、医療、歯科、眼科、生命および事故、短期障害、長期障害、医療貯蓄口座、医療費支出口座（定期、健康保険および介護保険）、出張保険、EAP、オンデマンド情緒的支援（Ginger）、不妊治療手当、バックアップ手当および有給育児休暇 |
| カナダ：    | 退職後の貯蓄計画および企業紹介、ESPP、医療、歯科、眼科、生命、短期障害、長期障害、出張保険、EAP、オンデマンド情緒的支援（Ginger）、不妊治療手当、バックアップ手当、および有給育児休暇   |
| アイルランド  | 退職後計画、ESPP、医療、歯科、眼科、生命、所得補償、出張保険、EAP、オンデマンド情緒的支援（Ginger）、不妊治療手当、バックアップ手当、および有給育児休暇  |
| イギリス    | 年金計画、ESPP、個別医療、個別歯科、電子クーポン（眼科）、生命、所得補償、出張保険、EAP、オンデマンド情緒的支援（Ginger）、不妊治療手当、バックアップ手当、および有給育児休暇   |
| フランス    | 健康補償、生命保険、障害保険、食事補助クーポン、出張保険、EAP、不妊治療手当、 <a href="#">care.com</a> へのアクセス、および有給育児休暇  |
| ドイツ     | 年金計画、生命、所得補償、出張保険、EAP、オンデマンド情緒的支援（Ginger）、不妊治療手当、バックアップ手当、および有給育児休暇   |
| スペイン    | 退職後企業紹介、ESPP、医療、歯科、生命、事故保険、出張保険、EAP、オンデマンド情緒的支援（Ginger）、不妊治療手当、バックアップ手当、給与繰延計画（食事/交通/幼児教育）、および有給育児休暇  |
| オランダ    | 出張保険、EAP、オンデマンド情緒的支援（Ginger）、不妊治療手当、バックアップ手当、および有給育児休暇  |
| オーストラリア | 老齢退職手当、ESPP、医療、歯科、生命、恒久的な完全高度障害、出張保険、EAP、オンデマンド情緒的支援（Ginger）、不妊治療手当、 <a href="#">care.com</a> へのアクセス、および有給育児休暇                              |
| シンガポール  | 医療、歯科、生命保険、出張保険、EAP、オンデマンド情緒的支援（Ginger）、不妊治療手当、 <a href="#">care.com</a> へのアクセス、および有給育児休暇   |
| 日本      | 生命、長期障害、出張保険、EAP、不妊治療手当、および有給育児休暇   |
| 韓国      | 年金、出張保険、EAP、オンデマンド情緒的支援（Ginger）、不妊治療手当、および有給育児休暇  |
| インド     | 医療、歯科、生命/事故、恒久的な完全高度障害、出張手当、EAP、不妊治療手当、および有給育児休暇  |

## データ表#6

### GRI 401-3 育児休暇

| 地域  | 女性  | 男性   |
|---|-----|------|
| a. 性別ごとの、育児休暇が認められた社員数                    | 980 | 1994 |
| b. 性別ごとの、育児休暇を取得した社員数(会計年度2022年)          | 59  | 100  |
| c. 性別ごとの、育児休暇後、報告期間内に復職した社員数(会計年度2022年)。  | 46  | 92   |
| d. 性別ごとの、育児休暇後復職し、その12ヶ月間後引き続き雇用されている社員数。 | 30  | 70   |
| e. (1) 性別ごとの、育児休暇を取得した社員の復職率。             | 78% | 92%  |
| e. (2) 性別ごとの、育児休暇を取得した社員の定着率              | 70% | 65%  |

## データ表#7

**GRI 305-1-a** 直接(スコープ1) GHG排出量、**GRI 305-2-a** エネルギー間接(スコープ2) GHG排出量、**GRI 305-3-a** その他の間接(スコープ3) GHG排出量、**GRI 302-1-e**。ジュールまたはその倍数で表す、企業内でのエネルギー総消費量、**SASB TC-SI-130a.1** (1)エネルギー総消費量、(2)グリッド電力の割合、(3)再生可能エネルギーの割合

|   | 2020年度        | 2021年度        | 2022年度        |
|---|---------------|---------------|---------------|
| スコープ1排出量(tCO2eq)  | 156           | 168           | 185           |
| スコープ2排出量(tCO2eq)  | 1,217         | 1,025         | 1,013         |
| スコープ3排出量(tCO2eq)  | 44,547        | 28,162        | 32,018        |
| <b>総排出量(tCO2eq)</b>   | <b>45,920</b> | <b>29,355</b> | <b>33,339</b> |
| 会社内エネルギー総消費量(ギガジュール)  | 16,725        | 14,353        | 15,840        |
| 電気グリッドのエネルギー割合(合計エネルギー中の割合)<br>企業内のエネルギー総消費量の残り分は、天然ガスの利用分です。 | 82%           | 76.78%        | 63.44%        |
| 再生可能エネルギーの割合(合計エネルギー中の割合)                                     | 0%            | 0%            | 13.33%        |

## New Relicについて

New Relicは、オブザーバビリティのリーダーとして、ソフトウェアの計画、構築、デプロイ、実行に対するデータ駆動型のアプローチでエンジニアを支援しています。高性能なフルスタック分析ツールをテレメトリと組み合わせ、エンジニアを支援する、唯一の統合データプラットフォームを提供し、New Relicは、エンジニアが意見ではなくデータを用いて最高の仕事をできるよう支援します。

業界初の使用ベースの価格で提供し、New Relicは、サイクルタイム、変更失敗率、リリース頻度、平均解決時間の改善を支援することにより、より高い価値を提供します。アップタイム、信頼性、および効率を改善することで、非常に優れた顧客体験を提供し、成長を促進します。

ウェブサイトを見る

本レポートには当社のビジネス上の想定事項に関する、将来予想に関する記述が含まれている場合があり、リスクおよび不確実性が伴います。当社の実際の結果は、こうした将来予想に関する記述に置いて予測された結果とは顕著に異なる場合があります。将来予想に関する記述には、純粋な履歴ではなく、しばしば次のような言語的表現などによって識別される全ての記述が含まれます:「目指す」「信じる」「可能である」「続ける」「計画する」「予測する」「可能性がある」「模索する」「～すべきである」「ターゲット」「～なるであろう」「～なるかもしれない」および将来予想に関する記述を識別することが意図された、似通った表現または変化。こうした記述には、当社のビジネスプランおよび目標、目標を達成するための戦略およびシステム、プログラムおよびポリシーに対するコミットメント、およびESGイニシアチブに関する想定事項や優先事項に関する記述が含まれます。こうした記述には、現在当社が利用できる情報に基づいた、マネジメントの現在の想定事項、見積りおよび推測事項が反映されています。こうした将来予想に関する記述は、将来的な業績を保証するものではなく、相当なリスク、不確実性、および本レポート中の将来予想に関する記述によって表現または示唆されている結果、業績または達成事項とは顕著に異なる実際の結果、業績または達成事項が発生する原因となり得るその他の要素を伴います。本レポート中の当社の結果および将来予想に関する記述に影響を及ぼし得る要因の詳細は、当社のForm 10-KおよびForm 10-Q (主に「Risk Factors」(リスク要因)と「Management's Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations」(財政状態および経営成績に関する経営者による説明と分析)「キャプション箇所)など、当社が証券取引委員会と随時作成中の文書に含まれています。こちらの文書のコピーをご希望の方は、当社の投資家様向けウェブサイト (<http://ir.newrelic.com>) または証券取引委員会のウェブサイト ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)) をご確認ください。当社は法律によって要求される場合を除き、将来予想に関する記述を更新する義務を負っておらず、その意図を有していません。

