

サステナビリティ・コーポレートガバナンス

および資本配分

取締役 兼 専務執行役員 徳成 旨亮

事業を支える経営基盤の全体像

2022年4月発表
『中期経営計画(2022～2025年度)』
より再掲



経営基盤を強化し、顧客・社会にとって最適な価値を提供
サステナビリティ戦略、人的資本経営、顧客・従業員重視のDXに注力

サステナビリティ戦略

2022年4月発表
『中期経営計画(2022～2025年度)』
より再掲

サステナブルな社会

健全な環境

豊かな社会

心と体の健康

ニコンの貢献領域

安全・労働環境
(省人化/自動化/カスタム化)

脱炭素

資源循環

健康
(医療の高精度化/個別化医療)

心の豊かさ
(教育×デジタル)

12
の
マ
テ
リ
ア
リ
テ
ィ
(
重
点
課
題
)

「**創造**」を通じて
社会に貢献する



事業

インダストリー

① **コア技術による
社会価値創造**

クオリティオブライフ

社会の期待に

「**信頼**」で応える



環境

- ③脱炭素化の推進
- ④資源循環の推進
- ⑤汚染防止と生態系への配慮



社会・労働

- ⑥サプライチェーン管理の強化
- ⑦人権の尊重
- ⑧ダイバーシティ&インクルージョン
- ⑨従業員の健康と安全



ガバナンス

- ⑩コンプライアンスの徹底
- ⑪コーポレート・ガバナンスの強化
- ⑫リスクマネジメントの強化

社会・環境に配慮した「**事業**」により社会的価値を生み出す

2050年度カーボンニュートラルに向けた2025年度目標：事業所からの温室効果ガス46.5%削減（2013年度比）

サステナビリティ戦略 | 「創造」を通じて社会に貢献する

2022年4月発表
『中期経営計画(2022~2025年度)』
より再掲

事業



サステナブルな社会

ニコンの貢献領域

精機

コンポーネント

デジタルマニュ
ファクチャリング

映像

ヘルスケア

豊かな社会

安全・労働環境

(省人化/自動化/
カスタム化)

- ・センシング・イメージング・ディスプレイ等を通じて、労働環境や交通インフラに貢献
- ・画像解析や光通信技術で、都市づくりや災害に強い社会基盤に寄与
- ・人工衛星モジュール提供等を通じて、宇宙産業・技術の発展に貢献



健全な環境

脱炭素

- ・光を使った付加加工や微細加工で、社会のエネルギー効率を高める
- ・高度な手や目を持つロボットやデバイス製造プロセスで、ものづくりを効率化
- ・映像制作技術で、時間・空間/現実と仮想を超えて人がつながる社会に寄与
- ・自社製品の光源長寿命化や耐久性向上で、健全な地球環境に貢献



心と体の健康

健康

(医療の高精度化/
個別化医療)

- ・疾病の早期・高精度評価で、医師や患者の負担を軽減し創薬を支援
- ・細胞受託生産ソリューションで、皆が使える再生医療を実現
- ・高精度なロボットモジュールで医療をサポート



心の豊かさ

(教育×デジタル)

- ・映像機器・3D/4D技術等で、豊かでクリエイティブな映像表現・文化に貢献
- ・カメラや顕微鏡、望遠鏡で、宇宙や自然科学等への興味喚起、学習と次世代の担い手育成に寄与
- ・時間・空間/現実と仮想を超えた教育・トレーニング





環境

- ③脱炭素化の推進
- ④資源循環の推進
- ⑤汚染防止と生態系への配慮

- ・ 2050年度カーボンニュートラルに向けた2025年度目標
 - ・ 事業所からの温室効果ガス削減:
2013年度比で46.5%削減 (2030年度目標71.4%削減)
 - ・ 再生可能エネルギー導入率: 18%
(2030年度目標 30%)
- ・ 装置再生/中古品販売強化による資源循環への取り組み



社会・労働

- ⑥サプライチェーン管理の強化
- ⑦人権の尊重
- ⑧ダイバーシティ&インクルージョン
- ⑨従業員の健康と安全

- ・ D&Iの推進
 - ・ 多様な人材が活躍できる環境の整備と意識醸成
 - ・ 女性活躍推進
 - 女性管理職比率: 2025年度末までに8%以上
 - 新卒採用女性比率: 25%以上を維持
(2021年度的女性従業員比率 15%)
- ・ サプライチェーンにおける人権尊重の推進
- ・ 人権に配慮したマーケティングコミュニケーション



ガバナンス

- ⑩コンプライアンスの徹底
- ⑪コーポレート・ガバナンスの強化
- ⑫リスクマネジメントの強化

- ・ 役員報酬へのサステナビリティ課題KPIの連動
- ・ 社外取締役の独立性確保: 構成の多様化
- ・ グループのガバナンス強化: 内部管理強化

コーポレートガバナンス

・役員報酬へのサステナビリティ課題KPIの連動

<役員報酬体系>

固定報酬	業績連動報酬		
	短期	中期	長期
月例定額報酬	賞与	PSU	RS

PSU：業績連動型株式ユニット RS：譲渡制限付株式

<業績連動報酬の決定方法>

- ・財務・非財務KPIの達成状況を取締役会の諮問機関である「報酬審議委員会」で評価し、取締役会で決定

賞与：連結営業利益、ROE、部門評価*、個人評価

(*）部門評価では、各部門のサステナビリティ目標達成度合いも考慮

PSU：財務KPI（売上収益、営業利益率、ROE）

戦略KPI（成長ドライバーの営業利益等の財務目標に加え、サステナビリティ戦略や人的資本経営への取り組み等の非財務目標も設定）

<報酬審議委員会のメンバー>

- ・社外取締役 2 名、社内取締役 2 名（委員長は社外取締役）

・社外取締役の独立性確保: 構成の多様化

<取締役構成の変遷>

	2018/6末	2019/6末	2020/6末	2022/6末 (予定)
取締役総数 (監査等委員を含む)	11	12	11	11
うち社外取締役	4	5	5	* 5
うち大株主等出身者	3	3	2	0
うち女性取締役	0	0	1	1

(*）2022年6月定時株主総会にお諮りする5名の社外取締役候補者

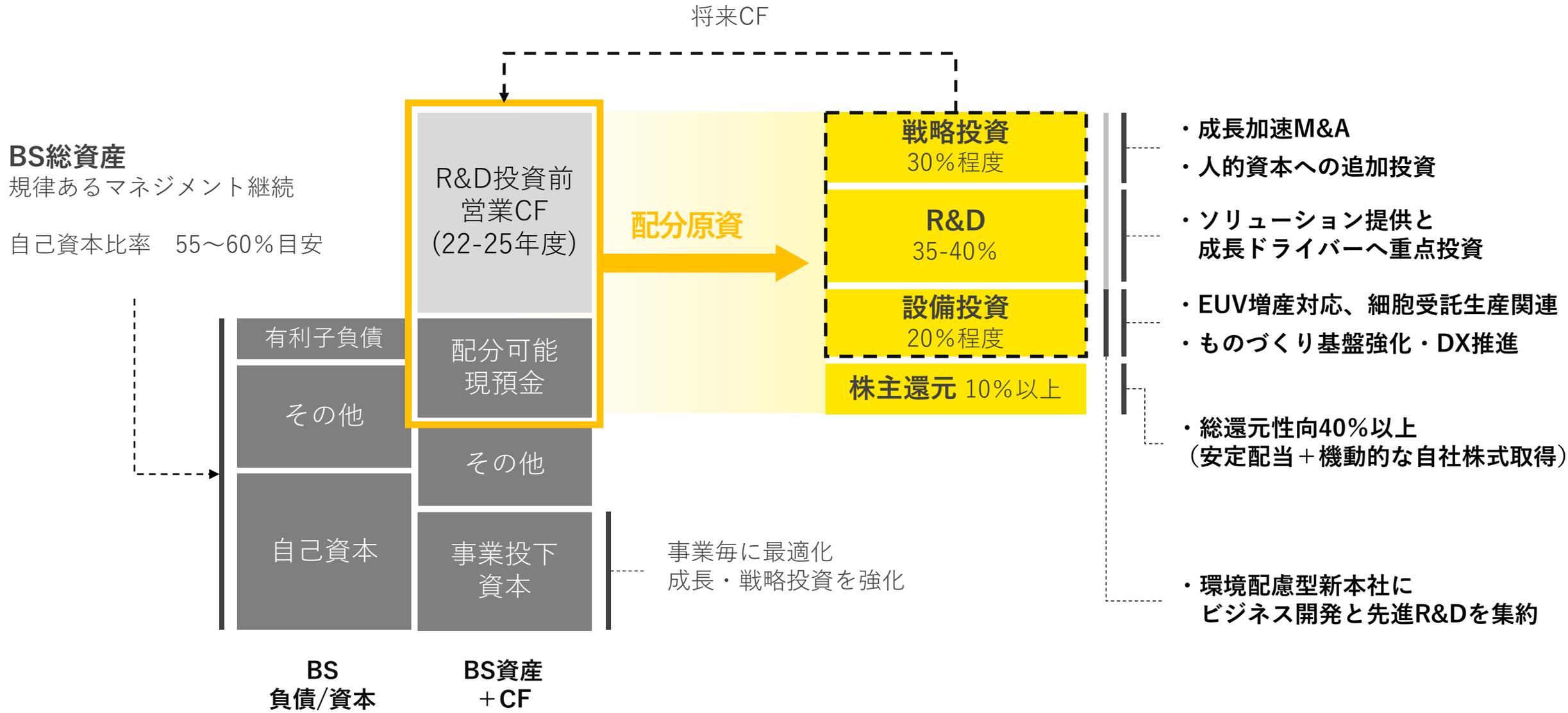
- ・蛭田 史郎氏（旭化成株式会社 元相談役）
- ・村山 滋氏（川崎重工業株式会社 特別顧問）
- ・山神 麻子氏（弁護士 ITN法律事務所パートナー）
- ・澄田 誠氏（TDK株式会社 前取締役会長）
- ・立岡 恒良氏（元 経済産業事務次官）

<指名審議委員会のメンバー>

- ・社外取締役 3 名、社内取締役 1 名（委員長は社外取締役）

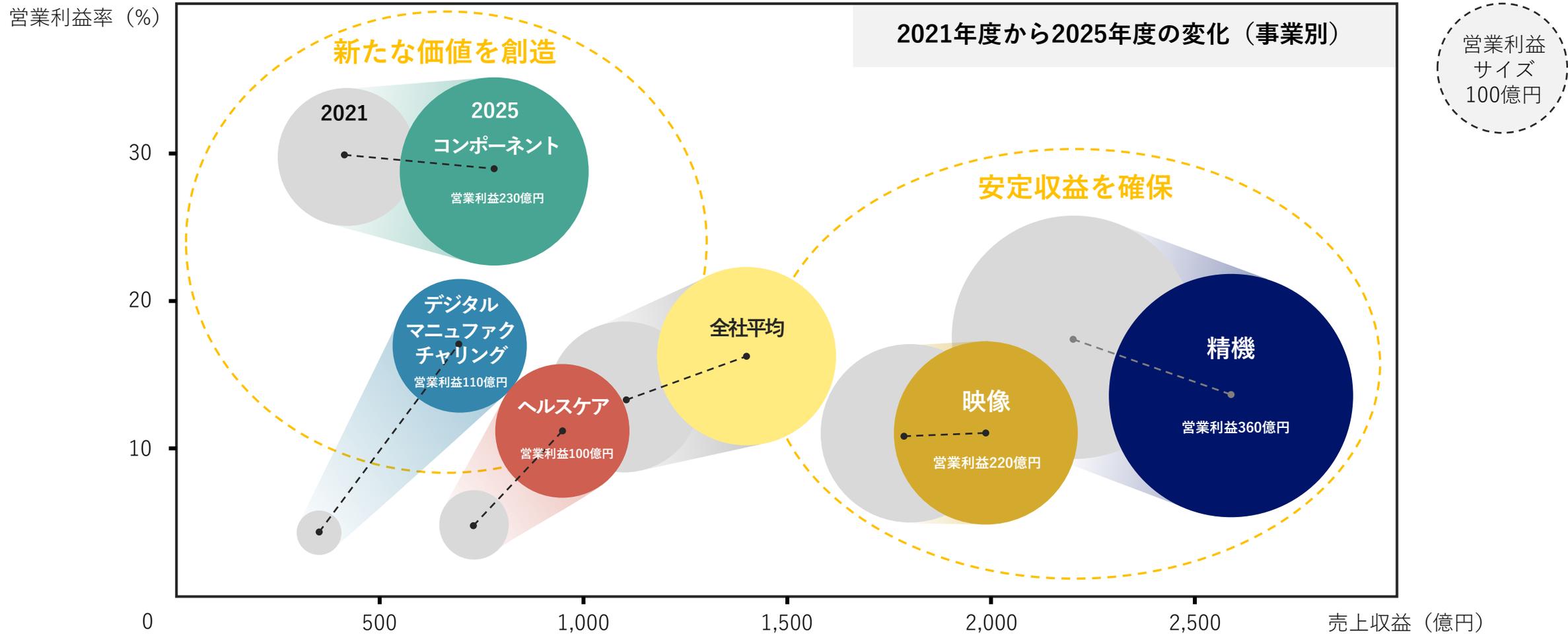
資本配分 | 持続的成長に向けた投資を強化、安定的な株主還元実現

2022年4月発表
『中期経営計画(2022~2025年度)』
より再掲



事業ポートフォリオ | スケール・収益性を両立

2022年4月発表
『中期経営計画(2022~2025年度)』
より再掲



ソリューション提供により、全社の稼ぐ力を安定化・向上
売上収益拡大×収益性向上を重視した経営

将来予想に関する記述

本資料で記述されている業績予想並びに将来予測は、現在における入手可能な情報に基づき当社が判断した内容であり、潜在的リスクおよび不確実性が含まれます。このため、今後様々な要因の変化によって、実際の業績は記述されている内容と大きく異なる場合があることをご承知おきください。