

サステナビリティ戦略

サステナビリティ戦略部長 山田 由香子




42

- サステナビリティ戦略部の山田です。
- ここからは、ニコンのサステナビリティへの取組みについてご説明します。

ニコンのサステナビリティ | 外部からの評価

高いESGスコア。GPIFによるESG投資 6指数すべてに採用

■ ESG評価 (2023年8月現在)

 <p>CDP気候変動 A LIST 2022 CLIMATE</p>	 <p>MSCI ESG RATINGS AAA</p>	 <p>S&P Global ESG Score Sustainability Yearbook 2023 Top 1% 76 / 100</p>
A	AAA	Top 1%

■ ESG投資インデックス (2023年8月現在)

Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) World	GPIFによるESG投資					
	FTSE Blossom Japan Index	FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数	MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)	S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数	Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)
 <p>Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA</p>	 <p>FTSE Blossom Japan</p>	 <p>FTSE Blossom Japan Sector Relative Index</p>	 <p>2023 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数 2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)</p>	 <p>MSCI ジャパン女性活躍指数 (WIN)</p>	 <p>S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数</p>	 <p>Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)</p>
採用	採用	採用	採用	採用	採用	採用

THE USE BY NIKON CORPORATION OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF NIKON CORPORATION BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED "AS IS" AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI. The inclusion of Nikon Corporation in any MSCI index, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or index names herein, does not constitute a sponsorship, endorsement or promotion of Nikon Corporation by MSCI or any of its affiliates. The MSCI indexes are the exclusive property of MSCI. MSCI and the MSCI index names and logos are trademarks or service marks of MSCI or its affiliates.

43




- ニコンのサステナビリティは、GPIFの採用する6つの指標全てに採用されるなど、外部から高い評価をいただいています。
- このような高い評価をいただいている背景についてご説明します。



- 昨年4月に発表した中期経営計画では、基盤戦略のひとつとして「サステナビリティ戦略」を掲げています。
- 企業理念である「信頼と創造」を具現化することで、持続可能な社会への貢献と、自社の持続的成長の双方を図ることがニコンのサステナビリティ戦略です。
- 具体的には、12のマテリアリティを、「創造」つまり製品やサービスといった事業を通じて社会に貢献するテーマと、社会的期待に「信頼」で応えるテーマとに分けて、取組みを進めています。

サステナビリティ戦略 | 社会の期待に「信頼」で応える

2022/4発表 「中期経営計画(2022-2025年度)」より再掲。進捗を赤字加筆

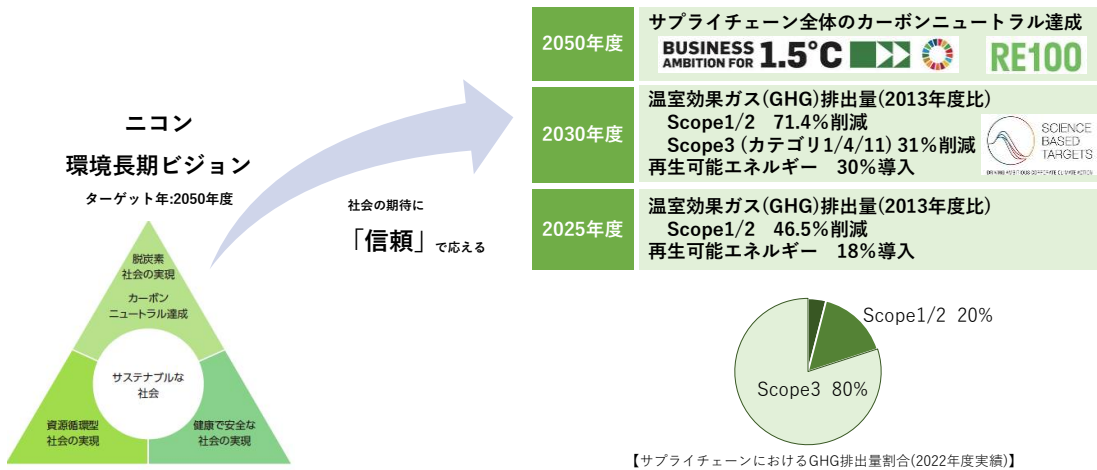
 <p>環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ③ 脱炭素化の推進 ④ 資源循環の推進 ⑤ 汚染防止と生態系への配慮 	 <p>社会・労働</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑥ レジリエントなサプライチェーンの構築 ⑦ 人権の尊重 ⑧ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ⑨ 従業員の健康と安全
 <p>ガバナンス</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑩ コンプライアンスの徹底 ⑪ コーポレート・ガバナンスの強化 ⑫ リスクマネジメントの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2050年度カーボンニュートラルに向けた2025年度目標 <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所からの温室効果ガス削減: 13年度比で46.5%削減 (30年度目標71.4%削減) <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 22年度実績: 33.8%削減 ・ 再生可能エネルギー導入率: 18% (2030年度目標 30%) <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 主力生産拠点のタイ・栃木で23年度から100%移行 ・ 装置再生/中古品販売強化による資源循環への取組み
	<ul style="list-style-type: none"> ・ DEIの推進 ⇒ 「Nikon Global DEI Policy」制定 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率: 2025年度末までに8%以上 ⇒ 6.9% (23年3月末) 新卒採用女性比率: 25%以上 ⇒ 22年度実績: 32.3% (2021年度の女性従業員比率 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 ・ 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

45

- 社会の期待に「信頼」で応える、という面では、マテリアリティごとに目標を掲げ、取り組んでいます。
- 赤字で記載している内容が各目標に対する進捗ですが、全体として順調に推移しています。
- 例えば、カーボンニュートラルに向けた取組みでは、主要生産拠点で再生可能エネルギーを導入することで、目標を前倒しで達成の見込みです。
- また、右側、社会・労働の分野では、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンへの取組みを推進し、女性管理職比率、新卒採用に占める女性の比率も順調に向上しています。



2050年度 カーボンニュートラル達成に向けた取組み

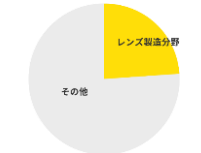


- このうち、脱炭素に関する取組みについて詳しくご説明します。
- ニコンでは、2050年を見据えた環境長期ビジョンの一つに「脱炭素社会の実現」を掲げ、サプライチェーン全体での「カーボンニュートラル」達成を目指しています。
- 2030年度をターゲットとする環境中期目標の達成に向け、順調に削減が進んでいますが、ニコンの温室効果ガス排出の80%はScope3が占めており、今後、自社だけでなく、サプライチェーン全体での取組みが重要と認識し、活動を推進しています。

自社での取組み

■ 製品開発効率化

レンズ製造のCO2削減



品質工学手法を用い、ガラス製造のシミュレーションによる実験回数削減、リードタイム短縮、プレス加工精度向上等によるGHG排出量、廃棄物排出量の大幅削減

■ 事業所での省エネ

・R&D機能を有する新本社(建設中)では、空調用エネルギーの抑制、太陽光パネルによる創エネ等により、「ZEB Ready」認証、建築物省エネルギー性能表示制度「BELS※」最高ランク取得予定



■ 再生可能エネルギー(再エネ)の導入の推進

・栃木の生産会社2社にて地産地消電力(100%水力発電由来再エネ)を導入(2023年度)



・ニコンタイランドで100%再エネ化(2023年度)
 ・南京ニコンで太陽光パネルを導入。
 (年間発電量：約160MWh)



ニコンタイランド



南京ニコン 太陽光パネル

※BELS: Building-Housing Energy-efficiency Labeling Systemの略。建築物の省エネルギー性能を第三者機関が評価・認定する制度で、年の数で5段階評価が行われる。

- まず、自社の取組みをご紹介します。ガラス製造から手掛ける当社では、レンズ製造分野におけるCO2排出比率が高く、様々な発想で環境負荷低減に努めています。
- また、現在建設中の新本社はラボの設置も予定していますが、構造上の工夫による空調用エネルギーの抑制など大幅な省エネを図るとともに、太陽光発電による創エネも行うことで、ZEB Ready認証を取得予定です。
- 加えて、再生可能エネルギーの導入も進めています。主要生産拠点である栃木、及び、タイは、本年度より100%再エネ化いたしました。

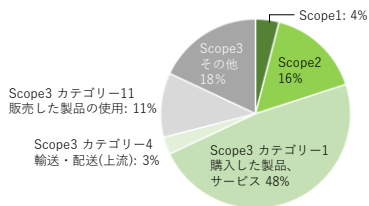
排出の80%を占めるScope3削減に向けた施策を推進

調達パートナーとの協業

(カテゴリー1 購入した製品、サービス)

CDPサプライチェーンプログラム参加

- ・ 調達パートナーの実GHG排出量把握を目的とし、2023年より参加
- ・ 重要な調達パートナー50社に対し、調査を実施
- ・ サプライチェーン全体での削減に向けて、調達パートナー向けセミナーを開催し、排出量算定等を支援



【サプライチェーンにおけるGHG排出量割合(2022年度実績)】

物流における取組み

(カテゴリー4 輸送・配送(上流))

- ・ モーダルシフト: 中国発のヘルスケア商品輸送において、日本国内輸送を長距離トラックからフェリーへ切替。ドライバー不足問題の解消にも貢献 (GHG排出量: 約70%削減)
- ・ 双眼鏡輸送でバイヤーズコンソリデーションを実施 (GHG排出量: 約95%削減)



製品使用時の消費電力の削減

(カテゴリー11 販売した製品の使用)

正立顕微鏡「ECLIPSE Ni-L」

- ・ エネルギー消費量の少ないLED光源を採用 (ハロゲン光源機種比 GHG排出量約40%削減)
- ・ LED光源は、ハロゲン光源の約25倍の長寿命。廃棄物の削減にも貢献



- 次に、Scope3への取組みについてご説明します。
- 購入した製品が該当するカテゴリー1では、CDPサプライチェーンプログラムを活用した、調達パートナーとの協業を進めています。
- カテゴリー4となる輸送・配送においては、長距離トラックからフェリーへの切り替えによるモーダルシフト等を進めています。
- また、販売した製品の使用に関わるカテゴリー11では、製品の省電力化等を進めています。例えば、こちらに記載の正立顕微鏡では、ハロゲン光源に代わりLED光源とすることで、長寿命化を図るとともに、40%のGHG排出量削減を実現しています。

持続可能な社会への貢献と自社の持続的成長に向けた活用

■ グリーンローン

- 新本社の建設費用の一部を、資金使途を環境に配慮した事業への用途に限定した「グリーンローン」にて調達
- 環境改善効果やネガティブな影響への配慮が評価され、株式会社日本格付研究所(JCR)より最高評価を受領



完成イメージ



上棟式(2023年9月)

- 当社は、現在、成長のドライバーとなる先進R&D機能を併せ持つ本社ビルを、品川区西大井の遊休地に建設中です。
- この建設資金の一部に充当するため、日銀の気候変動対応オペレーションを活用した「グリーンローン」で100億円を調達しました。
- グリーンローン利用は精密機器業界では初めてと認識しています。

さまざまなステークホルダーの人権尊重

■ ニコングループの人権尊重に向けた取組み

(年度)

- 1997 コンプライアンス委員会*設置
- 2001 「ニコン行動規範*」を制定
- 2006 サステナビリティ委員会*設置
- 2007 国連グローバル・コンパクトに署名
「ニコンCSR憲章」、「ニコンCSR調達基準*」を制定
- 2010 グループ会社へのモニタリング調査開始
- 2011 「責任ある鉱物調達方針*」制定
- 2012 紛争鉱物調査、報告を開始
- 2015 調達パートナー向けにRBA行動規範準拠のCSR調査・CSR監査を開始
- 2016 英国現代奴隷法ステートメントの開示を開始
- 2018 Responsible Business Alliance(RBA)へ加入
- 2019 「ニコン人権方針」制定
- 2021 「責任あるマーケティングコミュニケーションハンドブック」作成
- 2023 RBA監査にて熊谷製作所がゴールド・ステータスを獲得



※現名称

【RBAとは】

- 電子機器業界を中心としたサプライチェーンにおける労働、安全衛生、環境、倫理の適正な管理を目的とした国際的な業界団体
- 企業が遵守すべき基準を「RBA行動規範」として定める

■ 人権教育

- 12月 世界人権デーに寄せた「社長メッセージ」をグループ会社全従業員向けに配信
- 各地域での人権教育:ニュースレター発行やe-learning実施 (2022年度 国内ニコングループ人権e-learning受講率 92%)



■ RBAに関する取組み

RBAへ加盟し、ニコングループのみならずサプライチェーン全体でのサステナビリティ向上に努める

- 調達パートナーへRBA行動規範に準拠した「CSR調達基準」の遵守要請
- 熊谷製作所におけるRBA監査受審
23年7月「ゴールド・ステータス」獲得



- 次に、サステナブルな社会を目指し、共に歩む「人」に関わる取組みです。
- まず、ニコンの事業は、様々なステークホルダーとの関わりの上に成り立っていることを認識し、人権の課題に取り組んでいます。
- 従業員一人ひとり一人が実践するための人権教育に注力するとともに、サプライチェーン全体で人権課題への対応を推進していくために、加盟しているRBAなど外部の先進的な視点も取り入れた取組みを進めています。

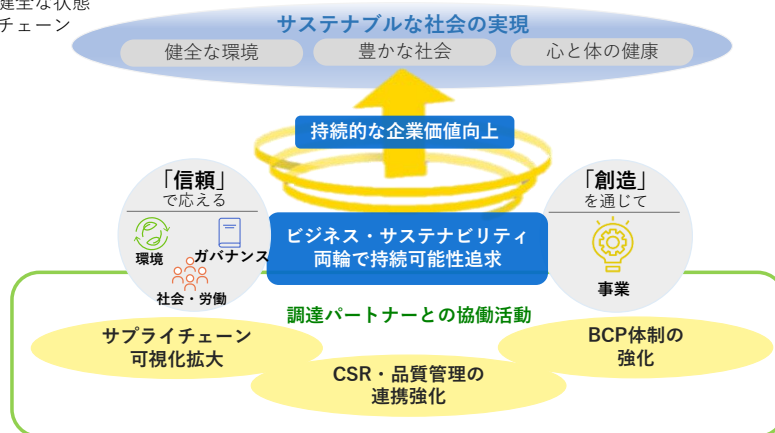
調達パートナーとの協働関係を通じたレジリエントなサプライチェーンの構築

■ ありたい姿

事業リスクや社会課題に対し、常に健全な状態が保たれたサステナブルなサプライチェーン



調達パートナーの会(2023年6月)



- 続いて、サステナブル調達についてご説明します。
- 物流・商流がグローバルで複雑化し、目まぐるしく変化する中では、レジリエントなサプライチェーンの構築が必要です。
- 重要なステークホルダーである調達パートナーとビジョンを共有することで、QCDに加え、脱炭素化や人権への対応、サプライチェーンの可視化などESGそれぞれの取組みを進めています。

中期経営計画で掲げた「ありたい姿」の実現に向け、多様な人材の「獲得」「育成」「活躍」を推進

■ 基本的な考え方

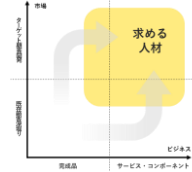
ニコングループで働く多様な人材と会社が共に成長していくことで、持続可能な社会に貢献し続ける



■ 中期経営計画と連動した人材戦略

「主要事業の安定化」と「戦略事業の収益拡大」を支える人材

- 成長領域:
顧客開発とソリューションビジネス強化をリードする人材
- 既存領域:
ニコングループの強みである「ものづくり」を支える人材



ビジネスモデルの変革に伴う人材の質的転換と量的確保に向け、人材への投資を強化



- 人的資本経営については、グローバル化や価値観の多様化が進む中、ニコンと従業員一人ひとりが社会やお客様から求められる存在になるためには、会社と従業員がともに成長していくことが重要だと考えています。
- また、中期経営計画で掲げた「2030年のありたい姿」の実現に向け、求める人材も変化してきています。
- 成長領域ではソリューションビジネスの強化をリードする人材、既存領域においてはニコンの強みであるものづくりを支える人材、それぞれの獲得、育成、活躍を軸に、人材への投資を強化しています。

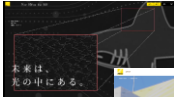
成長の源泉となる多様な人材の獲得を強化

■ 多様な人材の獲得

採用競争力の強化

- 年齢や性別によらず、担当する職務・役割の水準と成果を重視した「ジョブ型」の人事制度を一般従業員まで採用
- 多様な人材の獲得に向け、一部の新卒採用に職種別採用を導入
- 従業員の年収水準を最大2割引き上げ（2022年度）
- 採用ブランディングの強化
 - 採用ホームページのリニューアル、SNSの活用など発信チャネルの強化

ニコン採用ポータルサイト

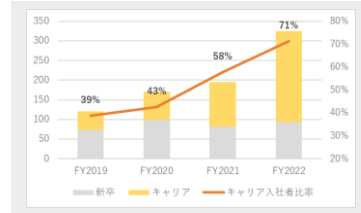


新卒採用公式Twitter（現・X）

■ キャリア人材の活用

さまざまな知見やスキル、経験を持つキャリア人材の採用強化

<新規入社者における新卒・キャリア入社者比率> ※ニコン単体



キャリア人材の活躍支援

- 管理職におけるキャリア採用比率：29.6%（2023年3月末時点）
- 早期活躍に向けたフォロー体制を強化：研修や懇親会の開催、受け入れ職場の研修、定期モニタリング等

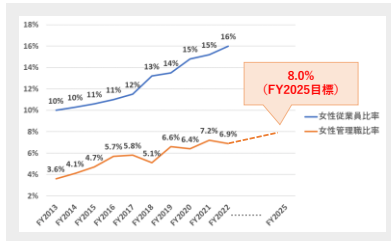
- 会社の成長の源泉は、多様な人材です。多様な人材の獲得のため、採用ブランディングの強化、一部新卒採用への職種別採用の導入等を図ると同時に、従業員年収の引き上げも実施しています。
- この結果、一部、就職人気ランキングでは、業種別トップとなるなど、優秀人材の獲得に向けて良い流れが生まれています。
- 同時に、様々なスキルや経験を持つキャリア人材の採用も強化しており、昨年度の入社人数に占めるキャリア採用者比率は7割を超えています。
- また、全管理職に占めるキャリア採用者の割合が29%を超え、組織の活性化も進んでいます。

性別や年齢を問わず、多様な従業員が活躍できるよう制度の充実や取組みを継続

■ 女性活躍推進

目標：2026年3月末までに女性管理職比率8.0%以上（ニコン単体）

<女性従業員比率・女性管理職比率の推移>



主な取組み：

- 新卒採用における女性比率25%以上維持（2022年度実績 32.3%）
- ライフステージに応じた働きやすい環境の整備
- 管理職候補者の計画的育成と登用
- ロールモデルとなる従業員の紹介、メンター制度 等

■ 両立支援制度の充実

- スーパーフレックスタイム勤務制度
- 在宅勤務制度
- 積立特別休暇制度
- 法定を上回る内容の育児休暇制度 等

<男性育児休暇取得率>

2022年度実績 **85.4%**

※ニコン単体

※会社独自の育児目的休暇の取得を含む



えるぼし（2段階目）

■ シニア従業員の活躍支援

ニコンの再雇用先であるニコン日総プライム※では、働く意欲のある高齢従業員の活躍を支援

- ニコングループ外にも就労先の選択肢を拡大：延べ23名の外部就労を実現（2023年8月末時点）
- 官民連携による活躍機会創出：5自治体との協定締結（2023年8月末時点）



南魚沼市との協定式の様子（2022年11月）

※人材サービス事業を担うニコンと日総工業株式会社との合弁会社

- 女性活躍に関しては、女性管理職比率を目標に掲げ、長期的な施策に取り組んでいます。
- ニコンは新卒採用に占める女性の割合を25%以上とする目標を掲げ、2023年4月入社では女性比率が32%となるなど、成果が出始めています。
- また、日本の大学の工業系学科における女子学生の割合は16%程度のなか、それを上回る比率で女性技術者を採用しています。
- ライフステージに応じた働きやすい環境の整備やメンター制度の活用等を進めるとともに、資料右に記載のとおり、社員が性別や年齢を問わず活躍できるよう、両立支援の拡充や、シニア従業員の活躍機会創出にも力を入れています。

「人と機械が共創する社会」をともに築く「次世代」の育成

■ 理工学系人材の育成

国立高等専門学校生向け「ニコン奨学金」設立

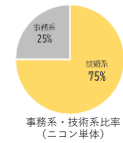
- 中期経営計画で掲げた「人と機械が共創する社会」をともに築く、将来の産業基盤を支える理工学系人材の育成に寄与することを目的として、2023年度から募集を開始
- 対象：全国の国立高専51校に在籍する本科2年生以降の学生
本科60名(各学年15名)、専攻科20名(各学年10名)
- 第一期生として2023年度の奨学生を40名選出



奨学生証書授与式 (2023年9月)

■ 女性技術者の育成

- 日本では技術系を専攻する女子学生が少なく、技術系職種が多いニコンにおいても次世代の育成が課題
- 技術系分野の女性採用イベントへの積極的な参加や開催
- SEMIジャパン（米国に本部がある半導体業界団体の日本支部）が発足したDE&Iワーキンググループへの参画



■ タイ・ラオスにおける奨学金

- 経済的な理由で学校に通うのが困難な子供の就学支援、および、将来国を支え、日本との友好関係を深めるような人材の育成に寄与する
- 事業所のある地域への貢献
 - タイ：16年間の支給人数 2,917名
 - ラオス：9年間の支給人数 1,260名



- ニコンでは、次世代の子供たちの支援も行っています。
- これまで事業所を構えるタイやラオスにおいて奨学金制度を展開してきましたが、今年度、国内でも、人数において最大級となる国立高等専門学校生向けのニコン奨学金を新設しました。
- 2030年の「人と機械が共創する社会」においては、人はより創造的な仕事をすることが求められ、このための人材育成、能力開発は重要です。
- また、右側に記載のとおり、長期的な視点で、女性技術者を育成する活動にも積極的に参加しています。

多様な人材は新たなアイデアの源泉。多様性を受容し、事業活動に活かす企業文化を実現する

DEI DIVERSITY
EQUITY
INCLUSION



ニコンにとっての「DEI」とは

- 企業理念「信頼と創造」を具現化し、豊かでサステナブルな社会の実現に貢献する企業でありつづけるための土台
- 多様な人材が持つ個性や違いは
新たなアイデアの源泉＝ニコンの成長の原動力

■ Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy

- ニコングループ全体でDEIを推進するため、ポリシーを制定(2023年4月)
- グローバルに展開、浸透するため「Communication Book」発行

↓
地域や現場の実情に合わせた取組みを推進



多様化する社会やお客様の課題に 대응続けるために、お互いを尊重し合い、個性や違いをチームとして活かしようことのできる企業文化を醸成

多様性に配慮した製品開発やマーケティング等を行い、持続可能な社会への貢献を目指す

56

- このように、多様な人が尊重し合い、活躍することがニコンの成長につながると考えており、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進しています。
- 今年4月にNikon Global DEIポリシーを制定し、各地、現場の実情に合わせた取組みを推進しています。



コーポレート・ガバナンスの強化・実行性に向け、継続的な取り組みを実施中

		2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
取締役会の 多様性拡大	社外取締役比率	42% (12名中5名)	45% (11名中5名)	45% (11名中5名)	45% (11名中5名)	50% (12名中6名)
	うち大株主等出身 取締役比率	60% (5名中3名)	40% (5名中2名)	40% (5名中2名)	0% (0名中0名)	0% (0名中0名)
	女性取締役比率	0% (0名中0名)	9% (11名中1名)	9% (11名中1名)	9% (11名中1名)	17% (12名中2名)
取締役会の 実効性向上	取締役会議長	執行役員との分離	代表取締役との分離 (監督体制の強化)			
	委員会	● 指名審議委員会の設置 (委員長：社外取締役) ● 報酬審議委員会の委員長 を社外取締役に変更				
	独立社外取締役会議	—	—	—	新設	
	実効性評価	「取締役会実効性評価」の前年結果を踏まえた改善施策の検討・実施のサイクルを継続				
指名	社長執行役員 の後継者計画	計画策定	運用開始	運用本格化		
	報酬	業績連動型株式報酬	中期経営計画に連動した 役員報酬制度の再開		新中期経営計画に基づく 重要業績評価基準(KPI) 決定	

57

- 次に、ESGのG、コーポレート・ガバナンスについてご説明します。
- ニコンは、コーポレート・ガバナンスの強化・実効性向上に向け、様々な取り組みを行ってきています。
- 表に記載のとおり、社外取締役の比率を高め、三菱金曜会系大株主等出身の取締役はゼロとなっています。また、女性取締役は2名、全体の17%となっています。
- さらに、任意の指名と報酬に関する委員会を設置するとともに、独立社外取締役のみが議論する「独立社外取締役会議」を設置するなど、ガバナンスの向上を図っています。
- また、取締役会の実効性評価の結果を、翌年の改善につなげるサイクルを継続して回しています。
- さらに、役員報酬に関しては、中期経営計画に連動した形で業績連動型株式報酬制度を運営しています。
- コーポレート・ガバナンスの深化には終わりがないと考えており、今後とも継続的な取り組みを進めてまいります。



取締役会の多様性拡大・独立性確保（2023年3月期より、大株主等出身の取締役がゼロに）
独立社外取締役を中心とする取締役会・委員会運営

独立社外取締役		委員会・審議委員会			スキル・マトリックス*					
		監査等	指名	報酬	企業経営・ 経営戦略	内部統制・ ガバナンス	法務・ リスク管理	財務・会計 /M&A	グローバル ビジネス	テクノロジー
村山 滋	川崎重工工業株式会社 特別顧問		○	○ (委員長)	○				○	○
澄田 誠	元 TDK株式会社 取締役会長		○ (委員長)		○	○				○
立岡 恒良	元 経済産業事務次官		○			○	○		○	
蛭田 史郎	元 旭化成株式会社 相談役	○ (委員長)		○	○	○				○
山神 麻子	弁護士 ITN法律事務所 パートナー	○	○			○	○		○	
千葉 通子	金融庁公認会計士 ・ 監査審査会委員	○				○	○	○		

*各取締役が保有しているスキルのうち、特に期待する知見・経験を3つまで記載しています。

- このスライドでは、6名の独立社外取締役のメンバーと、その所属する委員会並びにスキル・マトリックスをお示ししています。
- ご覧のとおり、メーカー系企業経営経験者3名に加え、官僚経験者および弁護士・会計士を含む多様性を確保した陣容となっています。
- 本日は、この後、蛭田 社外取締役・山神 社外取締役によるパネルディスカッションを予定しています。



業績連動重視の役員報酬制度 — 中期経営計画初年度(22年度)から適用中

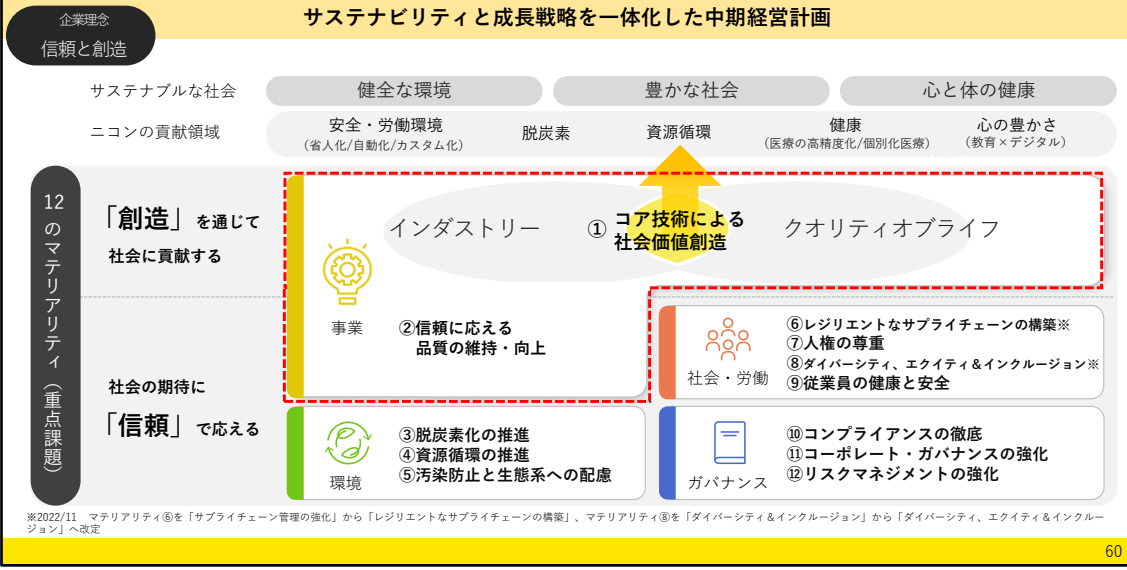
報酬ミックスと主なKPI ～ 業績連動報酬が固定報酬の同等以上となる制度設計 (割合は役位による。CEOは約58%)

CEOの例	固定報酬	業績連動報酬		
	月例定額報酬	短期業績	中期業績	長期業績
		賞与	業績連動型株式ユニット (PSU)	譲渡制限付株式 (RS)
報酬比率	1	0.7	0.225	0.45
連動対象KPI	—	「連結営業利益額」 「ROE」	中期経営計画重要課題である 「成長ドライバー(*1)の営業利益額」、 「サービス・コンポーネント営業利益額」 および 「サステナビリティ戦略」「人的資本経営」 関連KPIの達成度 等	(退任時までの 譲渡制限あり)
連動幅	—	0~200%	0~150%	株価連動
支給方法	金銭		株式	
マルス・ クローバック(*2)	対象			

(*1) 「光学・EUV関連コンポーネント」「材料加工・ロボットビジョン」「デジタル露光」「映像コンテンツ」「細胞受託生産・創薬支援」の5領域

(*2) マルス：権利が確定したインセンティブ報酬について、役員の不公正が発覚した場合に報酬支給前に減額あるいは取りやめる条項、クローバック：同様の場合に、支給した報酬を返還させる条項

- さきほどご説明した役員報酬ですが、業績に連動する報酬の割合は固定報酬額と同等以上になるような制度設計としています。
- 株価を意識した制度設計とすることで、経営陣と株主の皆様がセიმボートで同じベクトルを向いて経営していくことを企図しています。



- 以上、社会の期待に「信頼」で応えるテーマの取組みについて、ご説明してきました。
- ここからは、私たちニコンがどのような製品やサービス・ソリューションを通じて、社会に貢献していこうとしているか、「創造」、つまり、事業活動を通じたサステナブルな社会への貢献についてご説明します。

