

2020中期経営計画における ESGの取り組み

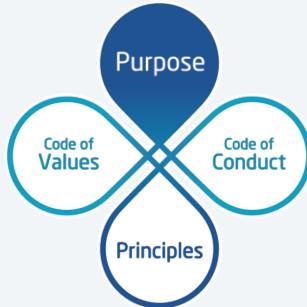
NEC 取締役 執行役員常務 兼 CHRO

松倉 肇

01. NECのサステナブル経営
02. 環境への取り組み
03. 社会・従業員に対する取り組み
04. コーポレートガバナンス

NECのサステナブル経営

NECのサステナブル経営



NECの存在意義「Purpose」

安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、
誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会を実現します。

Environment

- 気候変動対応として、2050年CO₂排出量 “実質ゼロ”達成に向け、サプライチェーン全体のCO₂排出削減と環境課題解決に貢献するソリューション・サービスを提供

Social

- 強靭で柔軟な企業文化の再構築に向け、従業員の力を最大限に引き出す改革「Project RISE」※
- ワークスタイルの変革と、ベストを尽くせる環境の整備
- 多様な人材が活躍できる文化の醸成
- AIなど新技術の利活用における人権配慮、サプライチェーンまでを含む人権尊重への取り組み

※ Project RISE…NECグループの社内変革プロジェクトの総称

Governance

- 経営の透明性と健全性の確保
- スピードある意思決定と事業遂行のためのコーポレートガバナンス

環境への取り組み

「持続可能な社会」実現に向けた環境への取り組み

気候変動への対応として、2050年CO₂排出量“実質ゼロ”を掲げ

2030年までのSBT^{*}を設定するとともに、環境課題解決に貢献するソリューション・サービス提供を推進



2018

マテリアリティの一つに
『気候変動を核とした環境課題への対応』
を位置付け

2020
事業を通じて
環境価値5倍の創出

(2014年7月発表)

2030

SBT^{*} (2018年10月取得)

Scope1,2からCO₂排出量を
2017年比33%削減

2050

2050年を見据えた
気候変動対策指針

(2017年7月発表)

2050年にCO₂排出量を実質ゼロへ

※ Science Based Targets

II.共創によるサステナブル社会の実現

3.世界が目指す低炭素社会の実現
世界の平均気候上昇を1.5~2度未満に抑える

4.気候変動リスクに強い
安全・安心な社会の実現

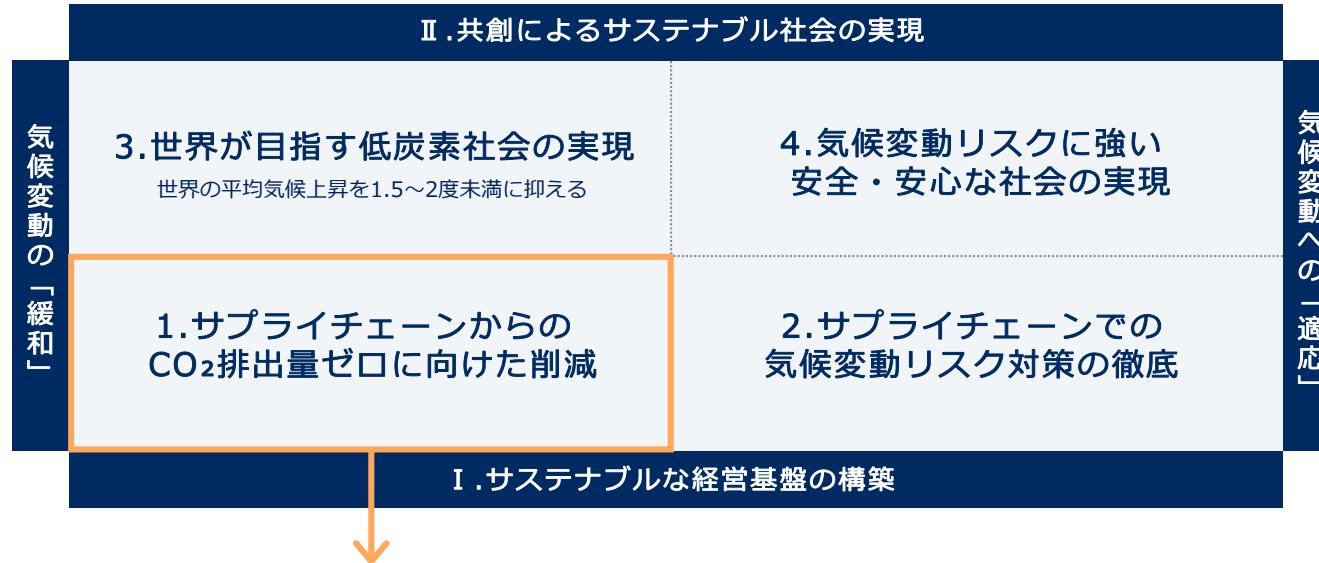
1.サプライチェーンからの
CO₂排出量ゼロに向けた削減

2.サプライチェーンでの
気候変動リスク対策の徹底

I.サステナブルな経営基盤の構築

2050年を見据えた気候変動対策指針

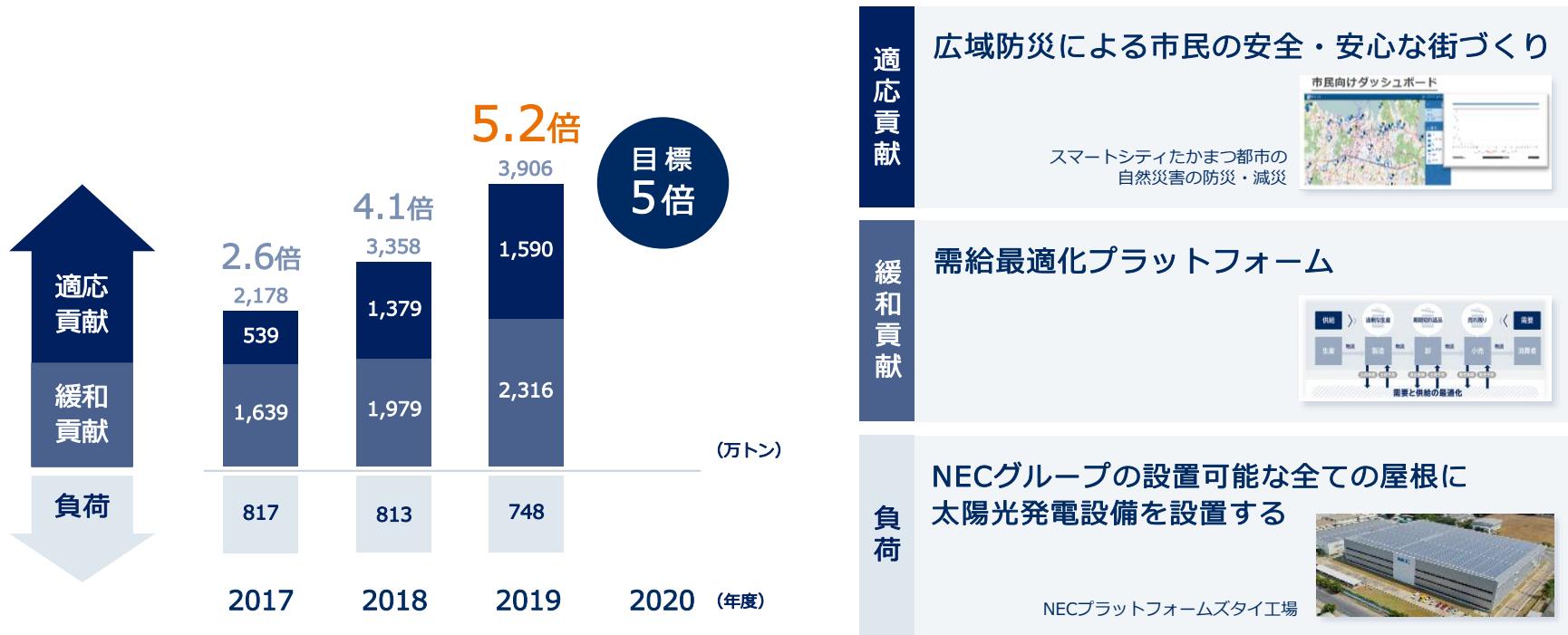
2050年までに事業活動に伴うCO₂排出量(Scope1,2)を“実質ゼロ”へ
SBTを「Well Below 2°C」から「1.5°C」へ見直し



CO₂排出量 “実質ゼロ”

2020年気候変動対策目標の達成

事業を通じて、2020年度にサプライチェーン全体のCO₂排出量に対して
5倍のCO₂排出量削減価値を創出する目標を2019年度に達成



NECの環境に対する外部からの評価

気候変動・水・サプライヤーエンゲージメントで外部評価機関から高く評価

CDP連続最高評価のAリスト企業に選定

評価・格付け	2018	2019	2020
CDP	気候変動 : A- 水 : B	2部門 気候変動 : A 水 : A	3部門 気候変動 : A 水 : A サプライヤー : A



ESG指標への組み入れ

● Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) World およびAPAC

米国S&P Dow Jones Indices社のサステナビリティに関する評価指標
ガバナンス/経済・環境・社会の3つの側面から世界各国の大手企業を評価



● S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が2018年に選定したグローバル環境株式指数の1つ
炭素効率性や環境側面での情報開示に優れた企業を選別して構築



NECはGPIFの選定指標すべてに組み入れ

社会・従業員に対する取り組み

強靭で柔軟な企業文化の再構築に向けた 従業員の力を最大限に引き出す改革「Project RISE」

フェアな評価とフィードバック



- Code of Values (行動基準) を軸とした評価制度を導入
- 多様な挑戦機会と限りない成長機会を用意するHR方針「挑戦する人の、NEC」に基づき、成長の源泉である「人」のさらなる成長を促す

外部人材・若手の積極登用



- 役割に応じた報酬水準で処遇する新たな仕組みを導入し、優秀な外部人材を確保

コミュニケーション改革



- 四半期ごとに従業員へのサービスを実施し、施策の進捗を確認するとともに、次につなげる今の生きた声を収集

変革の実感値

パレスサーベイ：2018年10月▶2021年1月比較（NEC単体）

- ・ 自身のCode of Values 実践度 **12.3 pt ↗**
- ・ 業務効率化の進捗 **21.7 pt ↗**

〈参考〉Code of Values 行動基準

求める人材像として定義、実践することで強い個人、強いチームを目指す

視線は外向き、未来を見通すように

社会の変化に興味を持ち、未来に先回りして、新しい価値をお客様に提供できているか？

思考はシンプル、戦略を示せるように

本質的に考え抜き、シンプルでクリアな目標へ向け、強みを生かした戦い方を描けているか？

心は情熱的、自らやり遂げるよう

議題を直視し、自分事化し、意思と情熱をもって、勝つことにこだわりつつ挑戦しているか？

行動はスピード、チャンスを逃さぬよう

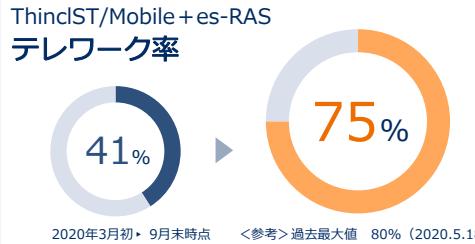
不確実性を受容し、走りながら考える柔軟な態度で、チャンスを逃さずアイデアを実行に移しているか？

組織はオープン、全員が成長できるよう

体面や立場を気にせず、互いを高め合い、全員が活躍し成長できているか？

ワークスタイルの変革と ベストを尽くせる環境の整備

スマートワークの推進



- 全員にPCやスマホを貸与
- ITを活用したコミュニケーションコラボレーション
- SE等の職種でもテレワークができる環境を整備

働く時間と場所の制約を排除



- スーパーフレックスを導入
- コワーキングスペースやサテライトオフィスを拡充

勤怠管理の徹底とWell Beingの実現



- 勤怠システムを刷新し、長時間労働を把握
- AIを活用した、健診結果予測シミュレーションを導入

変革の実感値

パレスサーベイ：2018年10月・2021年1月比較（NEC単体）

・スマートな働き方の実践度 42.2 pt ↗

違いを強みに変革する土壤づくりと 多様な人材が活躍できる文化の醸成

女性活躍推進: KPIを設定し、施策を実施



- 有望女性人材の発掘・育成、女性自身のキャリア意識向上
- 女性採用の強化:20年度女性採用比率
新卒約34% / キャリア約20%

20年 4月

部長以上女性比率5%の目標を
前倒しで達成

キャリア採用: あらゆる階層・領域にて拡大



- 幹部層人材含め積極採用し、多様な視点を獲得

19年度実績
前年度比2.6倍
20年度もさらに拡大

障がい者、LGBT グローバル人材への配慮



NEC本社ビルに開設した祈祷室

- 役員、マネジメント層向け含む、理解促進ワークショップの実施
- 「The Valuable 500」に加盟
- 事実婚も法的な婚姻関係と等しく扱うよう
社内制度を改定
- 社員食堂のメニュー、祈祷室など環境の整備

人権の尊重への取り組み

NECグループ人権方針およびPrinciples（行動原則）に基づき人権尊重への取り組みを推進
ステークホルダーとの対話から顕著な人権課題を特定、従業員へのEラーニングを通して人権尊重の実効性を高める

指針	新技術と人権（AIと人権）	サプライチェーン上の労働	従業員の安全と健康
取り組み状況	<p>NECグループ AIと人権に関するポリシー (2019年4月制定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社会有識者を議長とする「デジタルトラスト諮問会議」を設置・開催 ● 上記ポリシーに準じた取り組みを顔認証関連事業を中心に事業遂行プロセスに組み込み 	<p>サプライチェーンにおける 責任ある企業行動ガイドライン (2020年7月改定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 取引先に対し、上記ガイドラインの理解と遵守を求める宣言書への署名を要請 ● 調達額の8割超を占める上位の1次サプライヤに対し、質問票を配布 	<ul style="list-style-type: none"> ● NECグループ健康宣言 (2019年7月) ● 安全衛生活動方針 <ul style="list-style-type: none"> ● COVID-19対応として全従業員に対し、時差出勤・テレワーク推進等感染症対策を実施 ● 人権ホットラインの実効性の向上 (匿名性の確保、人権担当者への啓発)

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制

監査役会設置会社形態を採用

任意の委員会である指名・報酬委員会にて、取締役・監査役の人事、取締役・執行役員の報酬について審議

取締役会

遠藤 信博 (議長) 取締役 会長
新野 隆 代表取締役 副会長
森田 隆之 代表取締役 執行役員社長 兼 CEO
石黒 憲彦 取締役 執行役員副社長
松倉 肇 取締役 執行役員常務 兼 CHRO
西原 基夫 取締役 執行役員常務 兼 CTO
瀬戸 薫 取締役 (ヤマトホールディングス株式会社特別顧問)
伊岐 典子 取締役 (公益財団法人21世紀職業財団会長)
伊藤 雅俊 取締役 (味の素株式会社取締役会長)
中村 邦晴 取締役 (住友商事株式会社取締役会長)
太田 純 取締役 (株式会社三井住友フィナンシャルグループ取締役
執行役社長 グループCEO)
クリスティーナ
アメージャン※ 取締役 (一橋大学大学院経営管理研究科教授)

指名・報酬委員会

瀬戸 薫 (委員長)
中村 邦晴
伊藤 雅俊
遠藤 信博

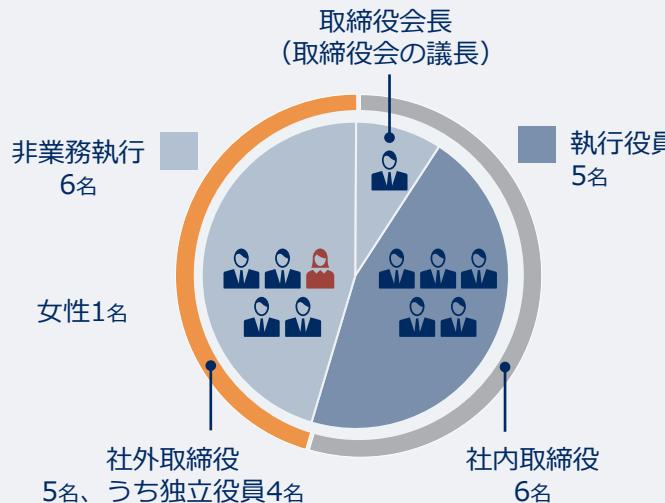
※新任取締役候補者

新中計の推進と経営の高度化を目指し体制を強化

取締役の独立比率アップと多様なキャリア・スキルの強化を目指し、クリスティーナ・アメージヤン氏を候補者とし社外取締役を1名増員予定

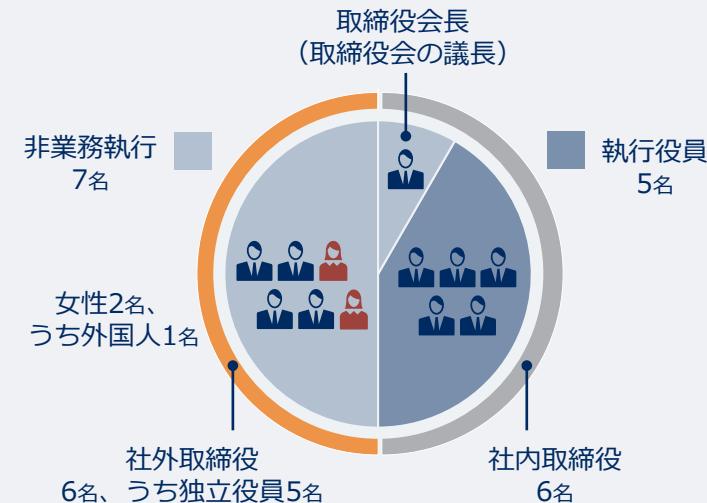
取締役会

現在
取締役 11名



1名増員

2021年6月定時株主総会日付
取締役 12名



役員報酬制度の改定

企業価値向上・競争力強化に向け、優秀人材の確保や業績向上へのインセンティブにつながるよう、
グローバル企業としてふさわしい水準・構成に

基本方針と施策

01. 競争力ある報酬水準（社内外の必要な人材確保が可能なベンチマークの中位レベル）
02. 業績連動部分の比重増加（固定報酬：業績連動報酬の比率を、6:4から5:5へ）
03. 評価結果を厳しく反映（固定報酬にも個人の評価を反映）
04. シンプルな評価指標（明確で評価が十分に反映される評価指標の設定）

構成

- 固定報酬：業績連動報酬（STI + LTI） = 5:5
- 業績連動報酬は、成果による連動を大幅に拡大 賞与支給率は0~200%、株式支給率は0~100 %
- 株式報酬の比率を高め、中長期的な企業価値向上／株主貢献



当社のサクセッションプランの全体像

将来の経営幹部候補の中核人材を全社でプールし、育成を図る



パーソナリティのサステナブル経営の礎となるNEC Wayの浸透

改定から1年たち、従業員にも広く認知されている

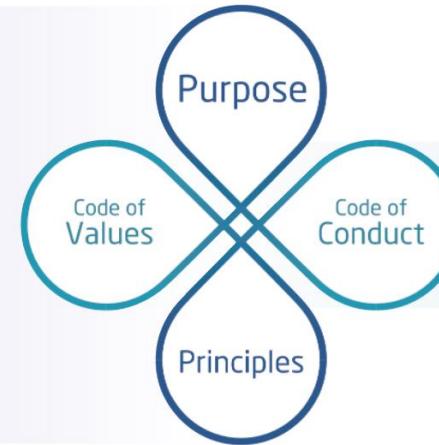
会社 としての姿勢

Purpose 存在意義

NECグループは何のために存在しているのか？

Principles 行動原則

NECグループは存在意義を全うするために何を大切にふるまうか？



良き企業人 としての姿勢

Code of Values 行動基準

私たち一人ひとりはどうふるまうか？

Code of Conduct 行動規範

NEC Way の認知度

パレスサーベイ：2021年1月（NEC単体）

99 %

\Orchestrating a brighter world

NEC