

【役員報酬ポリシー】

1. 役員報酬制度の基本方針

当社は、中期経営戦略『New value creation & Sustainability 2027 powered by IOWN』において、「新たな価値の創造とグローバルサステナブル社会を支える NTT へ」「お客様体験（CX）の高度化」「従業員体験（EX）の高度化」を柱に掲げ、地球のサステナビリティを支えることを事業の核とし、そのための新たな価値創造と NTT グループのサステナブルな事業成長・発展を両立させ、企業価値の向上をめざしています。

役員報酬制度は、このような当社グループのビジョンの実現のために、中長期的な企業価値の向上と持続的な成長に向けて、役員の仕事執行が強く動機付けられ、モチベーションを高めるための重要な仕組みの一つと位置付けています。

2. 報酬水準

役員報酬の水準は、経済・社会の情勢、当社グループの経営環境、外部のデータベース等による同規模主要企業の水準の調査、当社および当社グループ会社の役員としての職責等を踏まえ、市場競争力を維持できる適切な水準を検討の上、決定することとしています。

3. 報酬構成および業績連動報酬の内容

取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の報酬は、月額報酬、賞与（短期インセンティブ）、ならびに役員持株会を通じた自社株式取得および業績連動型株式報酬（中長期インセンティブ）から構成することとしており、職責に応じて月額報酬、短期インセンティブおよび中長期インセンティブの比率を定めております。具体的には、標準的な業績の場合、代表取締役社長及び代表取締役副社長の報酬構成は、おおよそ月額報酬：短期インセンティブ：中長期インセンティブ＝40：35：25、その他の取締役等については 50：30：20 としております。

なお、日本人以外の外国人役員を招聘する場合等においては、職務内容や市場水準等を勘案し、個別に報酬水準および報酬構成を設定する場合があります。

各報酬制度の内容は以下のとおりです。

■月額報酬

- 月例の固定報酬とし、役位ごとの役割の大きさや責任範囲に基づき、金銭報酬として支給する。

■賞与（短期インセンティブ）

- 業績連動型の金銭報酬として、当事業年度の業績を勘案し毎年6月に支給する。なお、賞与の財務目標については、中期経営戦略等で掲げた目標を指標に設定し、評価する。

■株式取得資金（中長期インセンティブ）

- 役員の自社株保有の促進を通じて、株主の皆さまとの利益共有を一層進める観点から、役員持株会に一定額以上を拠出し、自社株式を購入する資金として支給する。なお、当該資金により購入した自社株式は、役員の在任期間中、その全てを継続保有する。

■業績連動型株式報酬（中長期インセンティブ）

- 役員報酬と当社の企業価値との連動性をより明確にし、財務目標達成に向けた意欲を高めるとともに、役員の自社株保有の促進により株主の皆さまとの利益共有を一層進める観点から、当社の中期

経営戦略の対象となる事業年度を対象期間として、財務目標の達成度等に応じて連動する株式報酬を支給する。

- 当社が設定した信託を用いて、役位に応じて定めるポイントを毎年付与・累積し、中期経営戦略の終了時点において、財務目標の達成度に応じた業績連動係数を累積されたポイント数に乗じることで、付与する株式数を算定する。なお、株式報酬における財務目標は EBITDA 等を用いるものとし、株式の付与は役員の退任時に行う。
- 株式報酬制度の対象となる役員が、会社と当該役員の委任契約等に関する重大な違反行為を行った場合又は会社の許可なく同業他社に就職した場合、当該役員に対して、本制度における当社株式の交付等を受ける権利の喪失又は没収および既に交付した当社株式相当の金銭の返還請求の措置を講じることができる。

なお、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）については、高い独立性を確保する観点から、業績との連動は行わず、月例の固定報酬のみを支給することとしています。また、監査等委員である取締役については、監査等委員である取締役の協議にて決定しており、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）と同様の観点から、月例の固定報酬のみを支給することとしています。

4. 報酬決定プロセス

当社の取締役の報酬については、客観性・透明性を確保するために、独立社外取締役が過半数を占め報酬委員会を設置し、取締役会からの委任に基づき、同委員会にて個人別の報酬を含めて決定することとします。なお、取締役会は報酬の割合、算定方法及び個人別の報酬額の決定について同委員会に委任することとします。

以上