

ノーリツ コーポレートガバナンス・ガイドライン

第1章 総 則

1. 目的

当社は、ノーリツグループミッションおよびバリューに基づき、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図っていくためには、実効的なコーポレートガバナンスの実現が重要であると考え、本ガイドラインを制定しています。

【Mission】

新しい幸せを、わかすこと。

人と地球の笑顔に向けて暮らしの感動をお届けするノーリツグループ

【Value】

- ・品質を最重視し、一步先ゆく製品・サービスを提供します
- ・公平、公正、透明性ある活動をします
- ・社員とともに成長し、社会に貢献します
- ・情熱をもって変革、挑戦、創造します

2. コーポレートガバナンスにおける基本的な考え方

当社は、コーポレートガバナンスの充実を経営の最重要課題のひとつであると認識し、株主をはじめ従業員、ビジネスパートナー、お客さま、社会等のステークホルダーに対する事業活動を通じた企業価値向上を目指しています。経営環境の変化に対応し、企業価値を継続的に向上させるためにも、経営の健全性および透明性を高めるとともに意思決定の迅速化および経営判断の最適化を図るべく、体制を整備し、諸施策を適宜実行していくことが必要と考えています。

3. 制定・改定・廃止

当社は、本ガイドラインの制定、改定および廃止を取締役会決議によって行います。ただし、軽易な改定については、代表取締役社長の決定により行うことができます。

第2章 ステークホルダーとの関係

1. ステークホルダーとの関係における基本的な考え方

当社は、株主、従業員、ビジネスパートナー、お客さまおよび社会等を当社のステークホルダーとして捉えています。

中期経営計画策定時には、その内容がステークホルダーの要請と期待に沿ったものになっているか、中長期的な企業価値向上に向けた活動の基礎となっているかを検証しています。

2. 株主との関係

(1) 株主の権利確保

当社は、以下のとおり、株主の権利を実質的に確保しています。

- ①株主総会における当社提案議案に対し、相当数の反対票が入った場合、反対理由や原因を分析し、必要に応じて株主との対話等の対応を検討します。
- ②株主総会決議事項を取締役会に委任するよう株主総会に提案する場合、取締役会が株主からの受託者責任を認識しているか、実効的なコーポレートガバナンスへの役割および責務が果たされているかを考慮した上で、取締役会への委任が経営判断の迅速性および専門性の観点から適当かどうかを判断しています。
- ③株主の権利行使を実質的に確保します。特に少数株主権や当社役員に対する権利の行使に必要な情報開示に関しては、恣意的な運用にならないようにしています。

(2) 株主総会における権利行使

当社は、以下のとおり、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識した上で、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行っています。

- ①株主総会招集通知やホームページ上において、株主が株主総会において適切な判断を行うことに資すると考えられる情報を適宜提供しています。
- ②株主総会招集通知を株主総会開催日の3週間前に発送しています。また、株主総会招集通知の電子公表もTDnetおよび当社ホームページにて、株主総会招集通知の発送日前に行っています。
- ③株主総会開催日を毎年3月に、株主との建設的な対話の充実という観点から多くの株主に出席いただけることも考慮して設定しています。
- ④株主総会における株主の議決権行使方法として議決権電子行使プラットフォームを利用しています。また、株主総会招集通知については参考書類の英語訳を行い、開示しています。
- ⑤信託銀行等の名義で当社株式を保有する機関投資家が株主総会における株主としての権利行使を希望する場合には、当該信託銀行等と協議を行います。

(3) 資本政策の基本的な考え方

当社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、以下のとおり、資本政策の基本方針を定めています。

- ①持続的な成長による企業価値向上を図るため、事業の機会を迅速かつ確実に捉えることができるよう財務の健全性維持に努めます。
- ②配当については、2021年度から2023年度までの3カ年において、連結配当性向50%または連結純資産配当率(DOE)2%のいずれか高い額を目標とし、株主へのより積極的な利益還元を努めます。
- ③自己株式の取得については、機動的に実施を検討します。また、自己株式の活用については、必要に応じて柔軟に実施しますが、2023年末時点において未活用の残高については、保有する自己株式の上限が発行済株式総数の5%程度となるよう、これを超過する部分については消却する予定です。

(4) 政策保有株式

当社は、政策保有株式に関する基本方針を以下のとおり定めています。

- ①業務上または取引上良好な関係を構築し、事業機会の創出や事業の円滑な推進を図ることにより当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合に株式を保有します。
- ②毎年、取締役会において、株式保有の合理性を確認し、保有継続の可否を判断します。
その結果、保有意義が薄れていると判断した銘柄については保有株式の縮減を進めます。
- ③当社および発行会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するものであるかを勘案し、議決権を行使します。

(5) 買収防衛策

当社は、会社の支配に関する基本方針として大規模買付ルールを導入しています。大規模買付ルールは、当社株式の大規模買付行為が実行される前に、大規模買付者から取締役会に対する情報提供を要求し、それに基づき取締役会がその買付行為の評価・検討を行った上、それらを踏まえて株主の皆様が適切な判断を行うために必要な一定期間が経過して初めて、大規模買付行為を開始することを認めるというものであり、取締役会および取締役の保身を目的とするものではありません。また、取締役会の判断の客観性および合理性を担保するために、取締役会から独立した特別委員会も設置しており、適正な手続も確保されています。

当社は、当社株式が公開買付けに付された場合、取締役会としての考え方を速やかに開示します。その際には、株主の利益を尊重し、株主が公開買付に応じることを妨げません。

(6) 株主利益に影響する資本政策

当社は、資本政策において、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす場合、既存株主を不当に害することのないよう取締役会で当該資本政策の必要性、合理性と株主が被る影響を審議、考慮した上で、その目的および手段を株主に適切に説明します。

(7) 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主との建設的な対話を実現するために株主構造の把握に努めるとともに、「株主との建設的な対話に関する方針」を策定しています。

(<https://www.noritz.co.jp/company/ir/vision/20160318.html>)

3. 従業員との関係

当社は、従業員をかけがえのない「人財」と捉え、経験、技能および属性等の多様性をもった従業員が自立し相互に支援することこそが企業価値の向上に結びつくものと考えており、従業員の多様性の醸成を目的として、以下の取組みを行っています。

- ①すべての従業員が働きやすく、公私共に充実する会社であることを目指し、制度面と職場環境面の両面における働き方改革の取組みを行っています。また、従業員の健康を重視した健康経営も推進しています。

- ②特例子会社の設立により障がい者雇用の拡大に取り組んでいます。
- ③女性の活躍推進の取組みとして、働き方改革を通じた女性の働きやすい環境の整備や女性リーダー育成プログラムの実施などを行っています。

4. 取引先との関係

当社は、持続的な成長および企業価値向上のためには、取引先との共存共栄が重要と考え、当社製品の販売、部品の調達にあたり、全ての取引先と対等かつ公平な立場で取引を行っています。

5. お客さまとの関係

当社は、持続的な成長および企業価値の向上のためには、消費者満足度の向上を目的としたCS活動が重要と考え、お客さまへの安全かつ安心な製品、および感動する価値の提供を心掛けています。

6. 社会との関係

当社は、地球環境を含めた社会全体をステークホルダーと考え、本業を通じた社会課題の解決を目指しています。また、ESGに品質(Q)の観点を加えた「Q+ESG」を基盤とした事業活動を通じ、すべてのステークホルダーの笑顔と感動、すなわちグループミッションである「新しい幸せを、わかすこと。」を実現していきます。その為、以下のような取り組みを行っています。

- ①SDGsの中でも、事業活動と特に関わりの深い「No.9」(技術革新の基盤づくり)、「No.12」(つくる責任/つかう責任)、「No.13」(気候変動対策)、「No.17」(パートナーシップ)の4つのゴールを重視し、新たな価値の提供を目指します。
- ②ガス・石油機器業界で初めて「エコ・ファースト企業」の認定を受け、環境への取り組みを継続的に強化しています。製品を通じたCO₂排出量の削減については、高効率給湯機器(エコジョーズ、ハイブリッド給湯・暖房システム等)の開発と普及に積極的に取り組んでいます。また、事業活動においても、RE100への加盟等を通じ、CO₂排出量の削減を進めています。

7. 行動基準

当社は、ステークホルダーの期待と要請に応えるための行動準則である「ノーリツグループ行動基準」を制定し、海外のグループ会社従業員にも配付し浸透を図っています。

また、コンプライアンス意識調査を毎年実施し、「ノーリツグループ行動基準」の理解度および実践度を調査し、その調査結果について各部門へフィードバックして議論を促すこと等を通じて、「ノーリツグループ行動基準」の趣旨および精神が尊重される企業風土が根付いているかの検証を定期的に行っています。

第3章 情報開示に関する方針

1. 情報開示の充実

当社は、法令に基づく情報開示を適切に行うことに加え、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、情報開示に関する方針を以下のとおり定めています。

- ①当社の定める「ディスクロージャーポリシー」に従い、財務情報のみならず非財務情報についても開示します。(<https://www.noritz.co.jp/company/ir/vision/disclosure.html>)

- ②取締役（監査等委員である取締役を除く。）および監査等委員である取締役候補者の選任理由については、株主総会招集通知にて開示しています。
- ③情報開示に当たっては定型的な記述を可能な限り避け、正確な情報を提供することができるよう具体的かつ明瞭な記述を行うよう努めています。
- ④当社株主における海外投資家の比率を考慮した上で、株主総会招集通知の参考書類の英語訳を実施しています。

2. 経営戦略および経営計画の策定、公表

当社は、中期経営計画の策定および公表に際して、事業戦略と財務計画を明確にしています。また、経営資源の配分に関しては、目標を明示するとともに配当方針、投資計画を示しています。

第4章 コーポレートガバナンスの体制

1. 総論

(1) 機関設計

当社は、監査等委員会設置会社の機関設計を採用しています。

- ①取締役会は、社外取締役3名を含む9名の取締役で構成され、毎月開催される定時取締役会や必要に応じて開催される臨時取締役会により、経営に関する重要事項について意思決定を行っています。
- ②監査等委員会は、監査等委員である社外取締役2名を含む3名の監査等委員である取締役で構成され、毎月開催される定時監査等委員会で、取締役会に上程される議案を事前に審議してまいります。
- ③任意の委員会として、代表取締役および取締役の選任・解任に関する事項を審議し取締役会に答申する指名諮問委員会、ならびに取締役の報酬等を審議し取締役会に答申する報酬諮問委員会を設置し、それぞれ委員として社外取締役もしくは社外有識者から2名（うち1名を委員長とする）および社内取締役から1名が就任して、必要に応じ各諮問委員会を開催いたします。
- ④代表取締役、取締役および執行役員を含めた役員に対して求められる人物像ならびに基本要件と、役員候補者の選定および役員の昇降格を決定するための評価等のプロセスを定め、さらにこれを「従業員向け人事制度」および「次世代経営者育成プログラム」と連動させることによって、従業員から役員まで一貫性のある「サクセッションプラン」を策定しています。

この「サクセッションプラン」は、指名諮問委員会に諮ることにより、外部からの客観性および妥当性を担保するだけでなく、持続的かつ継続的な人材育成の実現にも繋がるものとなっており、当社は、この従業員から役員まで一貫性のある「サクセッションプラン」に基づき、代表取締役、取締役および執行役員の候補者を選定してまいります。

(2) 実効性確保のための前提条件

当社は、取締役会および監査等委員会の実効性を確保するための方針を以下のとおり定めています。

- ①取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者の選定については、サクセッションプランに基

づいたガイドラインを策定することで、選定プロセスを確立しています。具体的には、以下の選定基準を踏まえた評価、および指名諮問委員会における当該評価結果の審議を行った上で、取締役会において決定しています。

<取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者の選定基準>

【人物像】

サクセッションプランに定める人材要件を満たし、自社の社会的使命を踏まえ、取締役としての責務を果たすための必要な能力を発揮し、経営・事業を適切に方向付ける人物。

【4つの人材要件】

- ・倫理観：社会的責任、ブランドの観点で持続・革新発想を持つ。
- ・対話力：変革の意味・意義を語り合い、全社一丸に貢献する。
- ・構想力：経営的な視野での実行条件を率先して整える。
- ・突破力：適切な方向への抵抗要因を打破し全社を前進させる。

②取締役の解任提案にあたっては、以下の解任基準に基づき、指名諮問委員会における審議を経た上で、取締役会にて決定します。

<取締役の解任基準>

- ・公序良俗に反する行為を行った場合
- ・健康その他の事情により、職務を継続することが困難となった場合
- ・善管注意義務・忠実義務に反する行為等によって、著しく企業価値を毀損させた場合
- ・当社の取締役候補者選定基準を満たさないと認められた場合

③監査等委員である取締役には、財務・会計に関する適切な知見を有した者を1名以上選任しています。

④取締役は、他の企業または団体等の兼任を合理的な範囲に留めることで、その役割・責務を果たすために必要な時間および労力を確保しています。また、兼任状況については、毎年事業報告において開示しています。

⑤取締役会全体の実効性に関するアンケートを取締役に対して毎年実施し、その結果を分析および評価の上、概要を公表します。

（3）情報入手と支援体制

取締役は、以下のとおり能動的な情報収集を行っています。

- ①各部門で行われる会議体への出席、ヒアリングを能動的に行っています。
- ②取締役会での審議において、必要に応じて追加報告を求めると、情報入手を積極的に行っています。
- ③経営企画部門等が取締役を、監査等委員会の職務を補助すべき使用人が監査等委員会をそれぞれ支援する体制を構築しています。
- ④取締役会および監査等委員会において、取締役が求める情報の円滑な提供が確保されているかを確認してまいります。

- ⑤株主からの受託者責任を全うするために、必要に応じて外部専門家から助言を得ています。
- ⑥必要に応じて内部監査または内部統制の担当部門との連携をとり、情報の入手を行っています。

(4) 役員のトレーニング

当社は、取締役求められる役割および責務を十分に果たすための必要な知識を習得するため、取締役就任時および就任後において、新任役員研修や継続的に適切な研鑽を図る体制をとっています。また、社外取締役に対しては、就任後の支援の一環として関係部門による当社の事業、財務、組織等に関する説明を実施するだけでなく、各会議体への出席により、これらの情報を更新する機会を提供しています。

(5) 関連当事者

当社は、関連当事者を取締役、主要株主ならびに会社と関係の深い個人および法人と定義し、当社と関連当事者との取引について発生の都度、財務部門および法務部門の事前合議を行い、当社の利益を害する可能性のある取引については取締役会での審議および承認を行っています。

また、当社と関連当事者との取引結果を予め監査等委員会に報告の上、監査等委員会にて審議し、その後取締役会において審議、承認を行ってまいります。

2. 取締役会

(1) 取締役会の役割・責務

取締役会は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るための役割・責務を以下のとおり果たしています。

- ①企業理念を確立し、確立した企業理念を基に中期経営計画を策定しています。
- ②取締役会規程および職務権限規程を制定・改定し、取締役会の権限および取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対する権限の委任の範囲を明確にしています。また、両規程を当社内において開示するとともに、委任範囲の概要については当社外に対しても開示しています。
- ③取締役会および取締役は、中期経営計画を常時意識し、その実現に向けて戦略および課題に関する意思決定を行うなど、最善の努力を行っています。また、中期経営計画が目標未達に終わった場合でも、要因等の分析および審議を十分にを行い、I R 活動によって株主への説明を行うとともに、次期以降の戦略、課題に反映させています。
- ④取締役からの提案に対し、慎重かつ十分な審議の上で意思決定するとともに、意思決定後は取締役の職務執行を監督し、業務の執行状況について報告を受け、説明責任の確保に向け十分な検討を行っています。
- ⑤業務執行に携わらない社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）を1名選任し、経営の監督の実効性を確保し、監査等委員会とともに取締役会を通じて取締役の監督、会社業績の評価について慎重な審議を行ってまいります。
- ⑥内部統制システム構築、整備、運用および評価の基本方針ならびに計画についての決議を十分な審議の下で行うことで、内部統制、リスク管理体制およびコンプライアンス体制を整備しています。

(2) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬

各取締役の報酬額は、株主総会の決議によって決定した上限額の範囲内で、取締役会の決議によって各取締役の地位ごとの役割の大きさや責任範囲に基づき決定しています。各役員の報酬額については、事前に報酬諮問委員会において各役員の評価結果を踏まえた審議、および外部機関の調査による同業または同規模の他企業との報酬水準を比較することによって客観性および妥当性を確保した上で、取締役会の決議により決定しています。

なお、2020年より代表取締役社長、取締役および執行役員を含めた役員における報酬体系を見直し、役員の報酬額と連動する新たな評価制度を導入しています。

また、株価変動のメリットとリスクを株主と共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めるため、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。）を対象とした譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

（3）取締役会審議の活性化

当社は、審議の活性化のために取締役会の運営方法を以下のとおり定めています。

- ①取締役会資料を原則として取締役会開催日の4日前までに配付しています。
- ②担当役員または担当幹部が審議事項の説明および報告を直接行っています。また、取締役会資料以外の資料についても、取締役に対し、必要に応じて整理・分析された形で提供しています。
- ③取締役会の年間スケジュールを取締役が出席可能な日程で前年度中に決定し、取締役と共有しています。審議事項についても、予め事務局から取締役に連絡しています。
- ④定例の取締役会を原則として毎月開催するとともに、必要に応じて臨時取締役会の開催および電子メールによるみなし決議も行うなど、議案に応じた適切な決議方法を採用することで、慎重な審議の機会と十分な審議時間を確保しています。

3. 取締役

（1）取締役の受託者責任

取締役は、短期的な利益に捉われず、ステークホルダー全体の利益となる中長期的な企業価値の向上を株主からの受託者責任と考え、行動しています。

（2）独立社外取締役

当社は、独立社外取締役に求められる役割・責務に照らし、以下のとおり、その有効活用を図っています。なお、当社は社外取締役3名全員を独立社外取締役としています。

- ①別添の独立社外役員選定基準に基づき、取締役としての専門的知見を有した社外取締役に3名選任することで、取締役会における社外取締役比率を3分の1としています。
- ②社外取締役は、専門的知見をもって、取締役会の意思決定を通じ、持続的な成長および中長期的な企業価値向上の観点から、経営方針、経営改善、当社と関連当事者との利益相反、その他経営の妥当性一切についての助言、監督を行うとともに、ステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させています。
- ③社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するために、定時取締役会前に開催される監査等委員会に出席し、情報交換、認識共有を図っています。
- ④社外取締役が取締役との連絡および調整や監査等委員会との連携を適宜適切に行うことができ

るよう、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）は取締役会の事務局を担当する経営企画部が、また監査等委員である社外取締役は監査等委員会室がそれぞれ支援する体制を整備しています。

4. 監査等委員会

（1）監査等委員会の受託者責任

監査等委員会は、業務監査および会計監査等に止まらず、中長期的な企業価値の向上を株主からの受託者責任と考え、行動してまいります。

（2）監査等委員会の役割・責務

監査等委員会は、株主に対する受託者責任を踏まえて、以下のとおり役割・責務を果たしてまいります。

- ①取締役の職務執行、会計監査人の選解任や監査報酬にかかる権限の行使などの役割を果たすにあたり、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場で監査を行ってまいります。
- ②業務監査および会計監査等を行うに止まらず、取締役会において、能動的、積極的に意見を述べてまいります。
- ③監査等委員会は、監査等委員である社外取締役2名による強固な独立性を有し、また、常勤監査等委員は、取締役会以外にも経営会議等の重要な会議体への出席、拠点の往査、部門面談等による高度な情報収集体制を確保しています。

5. 外部会計監査人

当社は、外部会計監査人による適正な監査確保のための体制を以下のとおり構築しています。

- ①監査等委員会において、適切な外部会計監査人の選定および評価基準を策定し、外部会計監査人が当社の監査を実効的に行うための独立性および専門性についての確認方法および手順の確立を行ってまいります。
- ②外部会計監査人が適正かつ実効的な監査を行うために必要かつ十分な監査時間を確保しています。
- ③代表取締役および全社管理部門を統括する取締役は、外部会計監査人との定期的な面談を実施しています。
- ④外部会計監査人が社外取締役および監査室と、必要に応じて面談することができる体制を構築し、監査に必要な部門との連携を確保しています。
- ⑤外部会計監査人が不正を発見した場合や不備または問題点を指摘した場合について、関連部門が対応する等の体制を構築しています。

6. 内部通報

当社は、以下のとおり、当社グループ全体の内部通報制度を構築しています。

- ①従業員が違法もしくは不適切な行為または真摯な懸念を通報することができ、通報内容について客観的な検証が適切に行われるよう内部通報制度として「ノーリツホットライン運用規程」を制定し

ています。

- ②通報窓口として社内通報窓口と社外通報窓口を用意しています。社内通報窓口は、守秘義務等を「ノーリツホットライン運用規程」に定めるとともに、社外通報窓口は、外部法律事務所に設置されており、いずれの窓口も取締役からの独立性は高いものになっています。
- ③内部通報制度の運用状況については、定期的に監査等委員会に報告するとともに、適宜、取締役会に報告しています。
- ④情報提供者の秘匿と内部通報制度を利用し通報したことを理由とする不利益取扱の禁止を「ノーリツホットライン運用規程」に明文化することにより徹底しています。

7. アセットオーナー

当社では、ノーリツ企業年金基金において、企業年金の積立金の運用を行っています。企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて、当社の財政状態に影響を与える場合もあることを踏まえ、企業年金基金に資産運用に適切な資質をもった人材を配置するとともに、資産運用委員会を設置しています。

企業年金の運用に関して、受益者の利益の最大化および利益相反取引の適切な管理を目的に、資産運用委員会での意見を踏まえて、代議員会で決定しています。

独立社外役員選定基準

当社は、当社の社外役員および社外役員候補者が当社の一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断される場合に、当該社外役員または当該社外役員候補者が当社からの独立性を有しているものと判断します。当社の一般株主と利益相反の生じるおそれがないとは、次の各項目の要件の全てに当てはまらないと判断される場合をいいます。

1. 当社および関係会社との関係

- (1) 当社および関係会社（以下まとめて「ノーリツグループ」という。）の現在の業務執行取締役または執行役員、支配人その他の使用人（以下まとめて「業務執行取締役等」という。）である者。
- (2) 独立社外役員就任前の10年間に於いて、ノーリツグループの業務執行取締役等であった者。ただし、その就任前の10年間のいずれかの時に於いて当社の業務執行取締役でない取締役（以下「非業務執行取締役」という。）、監査役または会計監査人であったことがある者にあつては、それらの役職への就任前の10年間に於いて、当社の業務執行取締役等であった者。

2. 株主との関係

- (1) 当社の現在の議決権所有割合10%以上の株主（以下「主要株主」という。）、または主要株主が法人である場合には、当該主要株主またはその親会社もしくは子会社の取締役、監査役、会計監査人、会計参与、執行役、理事、執行役員または支配人その他の使用人である者。
- (2) 直近5年間に於いて、当社の現在の主要株主またはその親会社もしくは子会社の取締役、監査役、会計監査人、会計参与、執行役、理事、執行役員または支配人その他の使用人であった者。

3. 経済的利害関係

- (1) 当社が現在主要株主である会社の取締役、監査役、会計監査人、会計参与、執行役、執行役員または支配人その他の使用人である者。
- (2) ノーリツグループから直近3事業年度の平均で1,000万円または当該組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付または助成を受けている組織、その他の業務執行者。
- (3) ノーリツグループから取締役を受け入れている会社またはその親会社もしくは子会社の取締役、監査役、会計監査人、会計参与、執行役、執行役員またはその支配人その他の使用人であった者。

4. 取引先企業および得意先企業との関係

- (1) ノーリツグループから直近4事業年度のいずれかにおいて、年間連結総売上高の2%以上の支払を受けた者、またはその親会社もしくは子会社の取締役、監査役、会計監査人、会計参与、執行役、執行役員または支配人その他の使用人であった者。
- (2) ノーリツグループに対し、直近4事業年度のいずれかにおいて、当社の年間連結総売上高の2%以上の支払を行った者、またはその親会社もしくは子会社の取締役、監査役、会計監査人、会計参与、執行役、執行役員または支配人その他の使用人であった者。

5. 債権者との関係

- (1) 当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他

大口債権者（以下「大口債権者等」という。）、またはその親会社もしくは子会社の取締役、監査役、会計監査人、会計参与、執行役、執行役員または支配人その他の使用人である者。

(2)直近3年間において大口債権者等、またはその親会社もしくは子会社の取締役、監査役、会計監査人、会計参与、執行役、執行役員または支配人その他の使用人であった者。

6. 専門的サービス提供者との関係

(1)ノーリツグループの会計監査人である公認会計士または監査法人の社員、パートナーまたは従業員である者。

(2)直近3年間において、ノーリツグループの会計監査人である公認会計士または監査法人の社員、パートナーまたは従業員であって、ノーリツグループの監査業務を担当していた者。

(3)上記(1)または(2)に該当しない弁護士、公認会計士または税理士その他コンサルタントであって、役員報酬以外に、ノーリツグループから、直近3年間の平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者。

(4)上記(1)または(2)に該当しない弁護士法人、法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティングファームその他の専門的アドバイザー・ファームであって、ノーリツグループから直近3年間の平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を受けている者の社員、パートナー、アソシエイトまたは従業員である者。

7. 在任期間

当社において現在独立社外役員の取締役の地位にあり、かつその通算の在任期間が8年を超える者。

8. 近親者

上記1. ないし7. までの各号に定めた者の配偶者または三親等内の親族もしくは同居の親族。

9. その他

上記1. ないし8. までの各号に該当しない場合でも、その他の事由で恒常的に実質的な利益相反関係が生じるおそれのある者。