

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

ノーリツは、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の最重要課題の一つであると認識し、株主をはじめとした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、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や経営判断の最適化を図っていきます。

方針・体制

ノーリツ コーポレートガバナンス・ガイドライン

当社は、「ノーリツ コーポレートガバナンス・ガイドライン」において、コーポレートガバナンス・コードに制定されている「特定の事項を開示すべきとする原則」を含む諸原則についての実施状況を記載しています。また、コーポレートガバナンス・コードの原則全てを遵守しています。

ノーリツ コーポレートガバナンス・ガイドライン(PDF: 302KB) >

<https://www.noritz.co.jp/company/csr/governance/20210610cgguideline.pdf>

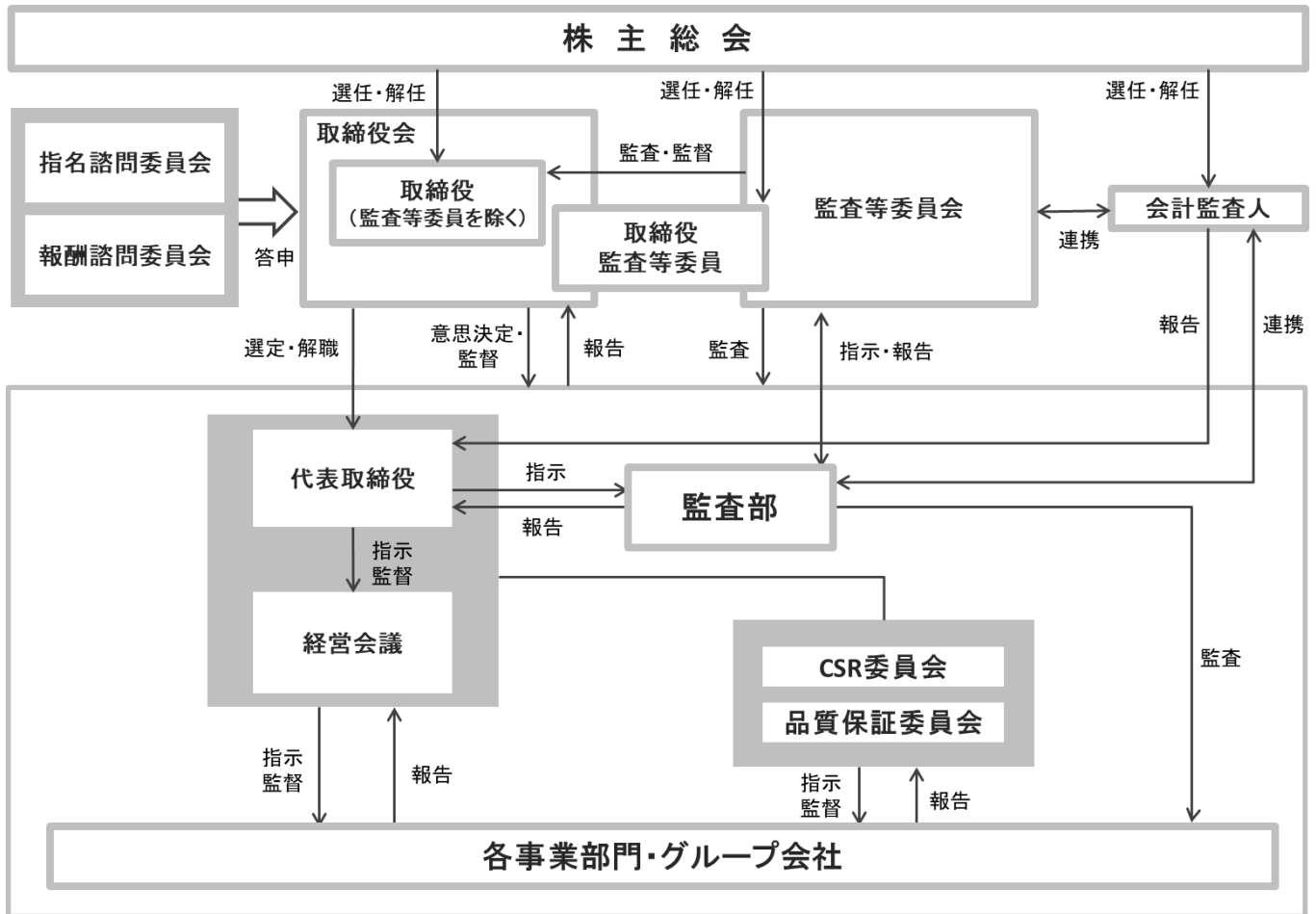
コーポレート・ガバナンス報告書(PDF: 200KB)

<https://www.noritz.co.jp/company/csr/governance/governance20210610.pdf>

コーポレート・ガバナンス体制

ノーリツは、監査等委員会設置会社によるコーポレート・ガバナンス体制を採用しています。

また、当社は取締役 9 名のうち独立社外取締役を 3 名選任しており、取締役会の 3 分の 1 を独立社外取締役としています。



コーポレート・ガバナンス体制の変遷

より良いコーポレート・ガバナンス実現のために法令改正や社会情勢を踏まえて、適宜コーポレート・ガバナンス体制の見直しを行っています。

2003	取締役任期を2年から1年に定款変更	変化の激しい経営環境下において、経営責任を明確にするために取締役任期を2年から1年へと定款変更しました。
2004	社外監査役1名選任	取締役の職務執行に対する監査を、独立した立場から行うことを目的として社外監査役を選任しました。
2006	社外監査役2名選任 取締役を17名から7名に減員 執行役員制度導入 役員退職慰労金制度の廃止	監査体制を強化するため社外監査役を2名体制にしました。 また、経営環境の変化に迅速に対応するため執行役員制度を導入し、取締役会の活性化と的確な意思決定ができるよう取締役を減員しました。 執行役員制度の導入に合わせ役員報酬を見直し、その一環として役員退職慰労金制度を廃止しました。
2013	社外取締役1名選任	独立した外部からの取締役による経営判断の合理性確保および、経営の効率性改善を目的として社外取締役を選任しました。
2016	社外取締役2名選任 株式報酬型ストックオプション導入 指名諮問委員会・報酬諮問委員会設置 「ノーリツコーポレートガバナンス・ガイドライン」 日本語版・英語版開示	ノーリツの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、社外取締役2名を選任しました。 経営陣の報酬に中長期的な業績や潜在的リスクを反映させるためのストックオプションを導入しました。 取締役会の任意の諮問機関として指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しました。 「ノーリツ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を開示し、加えて英語版をグローバルサイトに掲載しました。
2017	取締役会実効性評価結果 概要の開示 役員向けトレーニングの実施	2016年末に実施した取締役会の実効性評価の概要および、今後取締役会として取り組むべき課題を開示しました。 取締役および監査役に対して、計5回のトレーニングを実施しました。
2019	監査等委員会設置会社 移行	今後、さらにコーポレートガバナンスの実効性を高め、中長期的な企業価値の向上を図ることを目的として、監査等委員会設置会社に移行しました。 独立社外取締役を3名選任し、取締役会の社外取締役の比率を3分の1としました。
2020	2020 サクセッションプラン導入	代表取締役社長、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、さらにこれを従来から導入している「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」を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」を策定しました。

取り組み

取締役会の実効性に関する評価および分析

取締役会全体の実効性確保および機能向上を目的として、取締役による自己評価によって取締役会の実効性に関する評価および分析を行っております。

なお、当社は今後も取締役会の実効性評価を定期的実施することを予定しており、より良いコーポレート・ガバナンスの実現を目指しています。

2020 年度取締役会実効性評価の実施概要

現任の取締役の全 9 名がアンケートに回答。アンケートの主な項目は以下のとおりです。

- ・ 取締役会の運営状況(議案設定および資料内容など)
- ・ 社外役員に対する情報提供など

2019 年度取締役会の実効性評価結果から抽出した課題と取り組み

課題 1 将来の企業価値向上を見据え、ESG に関するテーマを含めた中長期視点での議論の継続実施

- ・ 中長期視点での議論に十分な時間を費やせるよう、年間で議論すべき議案を洗い出し、ESG・SDGs を含めた議案設定を行いました。
- ・ 議案区分に「審議」の区分を追加し、中長期の方向性について議論できる運営にしました。

課題 2 取締役会での審議充実を目的とした運営方法の見直しと他の会議体運営の改善

- ・ 取締役会から下位会議体、執行責任者への委任事項の具体化と役割の明確化を行い、決裁権限の見直しを含め権限委譲に取り組みました。
- ・ 新経営体制への移行に伴い、取締役会と経営会議の議長を棲み分けし、監督と執行の機能強化に向けた運営整備に取り組み、実効性の確保・向上に努めました。

課題 3 コーポレートガバナンス・コードに沿ったさらなる議論の充実

- ・ 指名諮問委員会にて議論された「サクセッションプラン」の上程意見を受け、取締役会にて審議を重ねました。
- ・ 取締役に求められる役割および責務を十分に果たす事を目的に、必要な知識を習得するための取締役に対する研修を実施しました。

2020 年度取締役会実効性評価結果の概要

当社の取締役会は概ね適切に機能しており、実効性は確保されていることを確認しました。また、2020 年度の課題に対する取り組みについても総合的に効果が表れていると評価しました。

2021 年度取締役会における課題

今後、ノーリツの取締役会の実効性をさらに高めていくために以下の課題に取り組めます。

- ・ 各事業部門の戦略について、取締役会で執行に対するモニタリングを充実させる。
- ・ 経営全般について、より中長期の議論にフォーカスし、経営戦略の深化に努める。
- ・ ESG および SDGs を経営の重要な課題として議論する機会を増やし、事業活動と融合した経営戦略で、持続的な成長と企業価値の向上を図る。

役員報酬

役員報酬の内容と算定方法

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大きさや責任範囲に基づき決定しています。なお、各取締役の報酬額については、事前に報酬諮問委員会において各取締役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ています。

また、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ました。加えて、当社は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。)を対象とした株式報酬型ストックオプションを導入しています。

また、監査等委員である取締役のそれぞれの報酬額は、株主総会の決議によって決定した上限額の範囲内で監査等委員である取締役の協議により、監査等委員である取締役それぞれの地位などを踏まえて決定しています。

取締役の報酬限度額

区分	報酬限度額(年額)	定款に定める取締役の員数
取締役 (監査等委員である取締役を除く。)	400,000 千円以内	8 名以内
監査等委員である取締役	50,000 千円以内	4 名以内
合計	450,000 千円以内	12 名以内

サクセッションプラン

ノーリツは代表取締役社長、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るとともに「従業員向け人事制度」等と連動させながら、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」を運用しています。

また、「サクセッションプラン」は、外部からの客観性および妥当性を担保しながら持続的かつ継続的な人材育成の実現につなげるために、指名諮問委員会において継続的な審議を行っています。今後は「サクセッションプラン」に基づき、代表取締役社長、取締役および執行役員の候補者を選定していきます。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会

取締役会の独立性と客観性の強化およびコーポレート・ガバナンス体制を一層充実させることを目的として、取締役会の任意機関である指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しています。

2020 年は指名・報酬諮問委員会を合計 13 回開催し、2019 年策定のサクセッションプランをベースにした運営を開始しました。指名諮問委員会では、各取締役の評価や部門執行責任者登用時の面接に関与する事で将来の後継者育成に繋がる活動を進めております。また、報酬諮問委員会では、取締役評価に基づく報酬への反映の議論に第 3 者機関サーベイ情報等の視点を加えながら審議や役員報酬の体系に関しても議論を進めております。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会の構成



独立社外役員

ノーリツは、独立社外役員選定基準に基づき、企業経営経験者、弁護士、公認会計士などの専門的知見を有した人物を独立社外役員として選任しています。独立社外役員は当該専門的知見をもって、ノーリツの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、当社と経営陣・支配株主などとの利益相反など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しています。

独立社外役員選定基準

ノーリツは、社外取締役を選任するための独立性に関する基準を明確にすることを目的として、取締役会の決議により「独立社外役員選任基準」を制定し、有価証券報告書にて開示しています。

氏名	独立役員	選任理由	活動状況
尾上 広和	○	尾上 広和氏は、製造業およびグローバルに事業を展開する企業の経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しており、かつ当社の独立社外役員選定基準を満たしております。そのため、当社の業務執行に対し独立した立場から助言および監督を受け、経営の意思決定に参画していただくことが、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断し、社外取締役候補者といたしました。	—
正木 靖子	○	正木 靖子氏は、弁護士としての幅広い業務経験および法律に関する専門的見地、ならびに法科大学院教授および会社役員を歴任してきたことによる豊富な経験を有しており、かつ当社の独立社外役員選定基準を満たしております。そのため、監査等委員である社外取締役として客観的な立場で業務執行に対する監査などの職責を果たし、経営の意思決定に参画していただくことが、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断し、	当事業年度開催の取締役会 16 回の全てに、また、監査等委員会 15 回の全てに出席し、主に弁護士としての専門的見地からの発言を行っております。

		監査等委員である社外取締役候補者といたしました。	
谷 保廣	○	谷 保廣氏は、公認会計士および税理士としての専門的見地、ならびに米国テキサス大学にてMBAの取得および北京中央財経大学院の客員教授就任といったグローバル経営に関する豊富な見識を有しており、かつ当社の独立社外役員選定基準を満たしております。そのため、監査等委員である社外取締役として客観的な立場で業務執行に対する監査などの職責を果たし、経営の意思決定に参画していただくことが、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断し、監査等委員である社外取締役候補者といたしました。	—

内部統制システム構築に関する基本方針

ノーリツは、会社法および会社法施行規則などに則り、当社および当社グループ会社において業務の遂行および経営体制を適正かつ効率的に運営していくことを確保するため、内部統制システム構築に関する基本方針を以下の通り定めています。

内部統制システム構築に関する基本方針(PDF:165KB) >

https://www.noritz.co.jp/company/csr/assets/naibutousei_210610.pdf

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。

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

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。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

反社会的勢力排除に向けた基本方針

当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を持たず、さらに反社会的勢力からの要求を断固拒否し、これらと係わりのある企業、団体、個人とはいかなる取引も行いません。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

1. 対応統括部署および不当要求防止責任者の設置状況

当社の対応統括部署は人事総務部とし、不当要求防止責任者は企業倫理担当役員(CCO)としております。

2. その他

当社は、企業防衛対策協議会に加入し、定期的に警察関係者から情報を入手するとともに会員企業との情報交換を実施しております。また、「危機管理規程」における企業リスクの一つとして「企業脅迫」を定め、企業リスク発生時の対応フローを取り決めております。さらに、コンプライアンス教育の中で、「ノーリツグループ行動基準」をベースとして、当社グループの役員および従業員へ徹底を図っております。