

CSR 方針 5 ガバナンス 公正な企業活動

**経営の健全性・公正性・透明性を確保し、
社会にとって信頼できるパートナーになります。**

【コーポレート・ガバナンス】

基本的な考え方

当社は上場会社としてコーポレート・ガバナンスにおける下記の5つの基本原則を尊重し、経営チェック機能の充実とコンプライアンス（法令遵守）の徹底を図りながら、的確で迅速な経営判断と適時・適切な職務執行により企業価値の持続的成長とその最大化を図ります。

- (1)株主の権利の保護及び平等性の確保
- (2)ステークホルダーとの円滑な関係の構築
- (3)従業員が働きやすい環境の整備
- (4)適時適切なディスクロージャー（情報開示）と透明性の保証
- (5)取締役会・監査役会の経営監督の充実と株主に対するアカウンタビリティ（説明責任）の確保

貢献を目指す SDGs

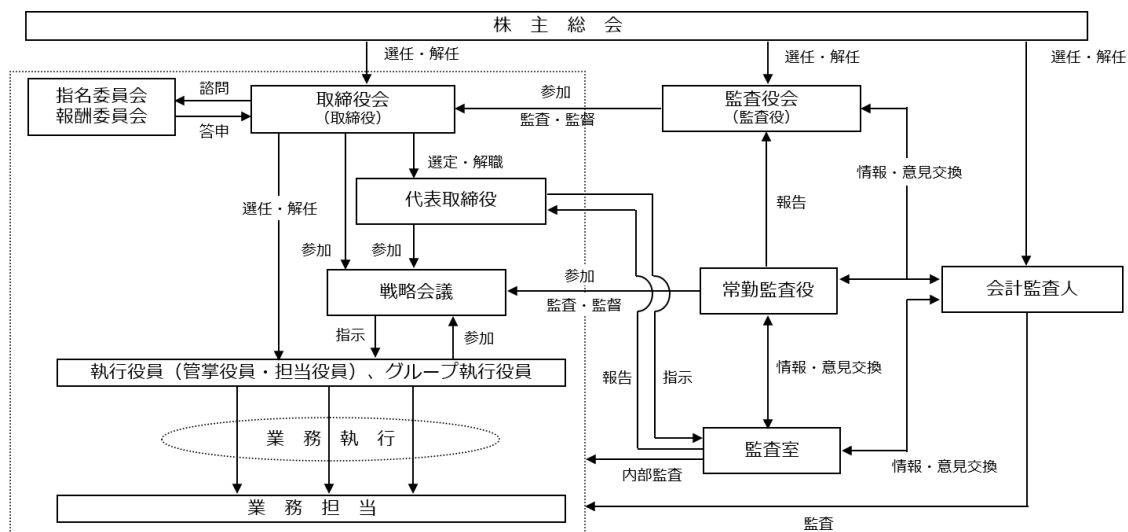


推進体制・ガバナンス

当社は、会社法上の機関設計として監査役会設置会社を採用しており、取締役会において経営の重要な意思決定及び業務執行の監督を行うとともに、取締役会から独立した監査役及び監査役会により、取締役の業務執行状況等の監査を実施しています。また、経営と執行の適切な役割分担を図り、経営意思決定の迅速化、業務執行機能を強化するために、執行役員制度及びグループ執行役員制度を導入しています。

さらに、任意の機関として、経営戦略の立案及び当社グループ運営に係る重要事項を含む業務執行についての審議等を機動的に行うことを目的とした戦略会議、取締役候補者の選任及び報酬の決定に係る透明性・客観性を確保することを目的とした指名委員会及び報酬委員会を設置しています。

当社のコーポレート・ガバナンス体制の概要は、次の図の通りです。



取締役・監査役の多様性

当社グループは、信頼性・透明性の高い経営体制の基盤となるコーポレート・ガバナンスを実現するため、取締役・監査役の指名にあたっては、社内外を問わず、人格、見識、様々な分野に関する豊富な知識、経験、職歴、ジェンダー、年齢等を勘案して選任し、取締役会の多様性を確保しています。また、定款に基づき取締役の員数は10名以内とし、適正人数で構成することで活発な議論及び検討、迅速な意思決定を行っています。

取締役・監査役のスキルマトリックス

氏名		役職名	当社が求める専門性のうち、特に活かすことができるスキル									
			企業経営 経営戦略	ESG サステナビリテイ	品質	営業 マーケティング	研究開発	生産	海外戦略 国際	会計 財務	人事 人材育成	法務 コンプライアンス リスク管理
海野 隆雄	M	代表取締役社長兼社長執行役員	●	●	●	●			●	●	●	●
知野 善明	M	代表取締役兼副社長執行役員	●	●	●	●	●	●	●			●
中村 稔	M	取締役専務執行役員	●	●				●		●	●	●
中村 哲也	M	取締役兼常務執行役員			●		●					●
加藤 宏一郎	M	取締役兼常務執行役員	●			●			●			●
大門 進吾	M	社外取締役	●			●			●			●
湯原 隆男	M	社外取締役	●						●	●		
和泉 昭子	F	社外取締役	●	●		●					●	
松本 健宏	M	常勤監査役	●						●	●	●	●
有田 知徳	M	社外監査役								●		●
山村 一仁	M	社外監査役							●	●		●
井村 順子	F	社外監査役								●		

※M：男性、F：女性

後継者計画

当社グループは、将来にわたり企業価値を継続的に向上させていくためには、代表取締役社長の後継者を計画的に育成していくことが経営戦略上重要であると認識しています。「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に基づき、候補者が業務の執行並びに取締役会や戦略会議等の重要会議への出席を通じた経営への参画経験等を積むことで、代表取締役社長に必要な能力、経験、知識、スキル等を養えるよう、後継者の計画的な育成に取り組んでいます。

また、代表取締役社長の候補者選定に係る透明性・客観性を確保するため、代表取締役及び独立社外取締役で構成し、独立社外取締役が過半数を占め、かつ、独立社外取締役が委員長を務める任意の指名委員会において当該内容を審議し、取締役会に報告しています。取締役会は、指名委員会の報告、助言を踏まえながら、後継者育成に向けた取り組み全体を継続的に監督しています。

役員の報酬

当社は、2021年4月16日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を決議しています。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

a. 基本方針

当社の取締役の報酬等は、株主価値向上に対する貢献意欲や士気を高めるとともに、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、株主利益とも連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬等の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

具体的には、社内取締役の報酬等は、固定報酬としての「基本報酬」、業績連動報酬としての「賞与」及び非金銭報酬としての「株式報酬型ストックオプション」により構成し、社外取締役の報酬等は、その職務に鑑み、「基本報酬」のみを支払うこととする。

b. 基本報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

当社の取締役の固定報酬として、「基本報酬」を毎月一定の時期に支給する。

「基本報酬（固定報酬）」に係る個人別の報酬額は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で、役職に応じた基準に基づき、業績、財務状況、経済情勢及び市場水準等を考慮の上、支給額を決定する。

c. 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額若しくは数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

業績連動報酬である「賞与」は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で支給総額の上限を定め、連結経常利益を業績連動報酬の指標とし、連結経常利益の計画達成率に応じたインセン

ティプを乗じて算出した支給単位に、取締役の役職に応じた係数を乗じ、各取締役の業績評価を加味して支給額を算定し、毎年一定の時期に一括して支給する。

なお、連結経常利益は、経営活動全般の利益を表すものであり、取締役の職務執行を評価する指標として適切であると考えられるため、業績連動報酬に係る指標は連結経常利益とする。

- d. 非金銭報酬等の内容及び額若しくは数又は算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

非金銭報酬である「株式報酬型ストックオプション」は、行使することにより交付を受けることができる株式1株当たりの行使価格を1円とする新株予約権を、原則として毎年1回付与する。なお、その付与数は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で、役職に応じた基準等に基づき決定する。

- e. 固定報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

社内取締役の報酬等は、「基本報酬（固定報酬）」、「賞与（業績連動報酬）」及び「株式報酬型ストックオプション（非金銭報酬）」により構成し、社外取締役の報酬等は、基本報酬のみで構成する。

社内取締役の報酬等の支給割合は役位、職責、当社と同程度の事業規模を有する他社の動向等を総合的に勘案し、株主価値向上に対する貢献意欲や士気を高めるとともに、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、適切な割合となるよう決定する。

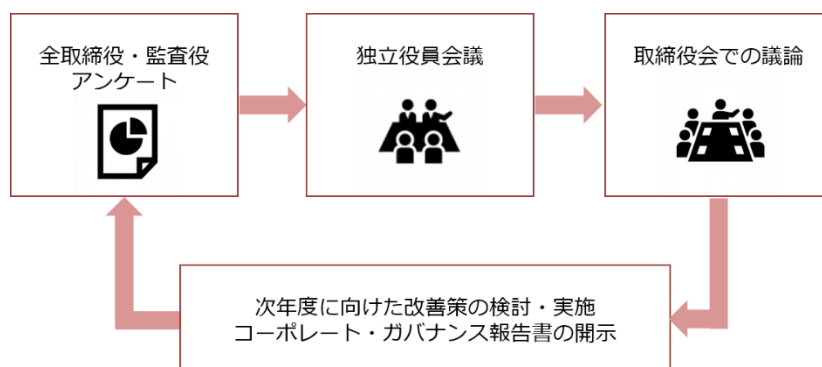
- f. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の報酬等の額は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で、任意の報酬委員会の審議内容を踏まえ、取締役会において決定する。なお、任意の報酬委員会については、報酬の決定に係る透明性・客観性を確保するため、代表取締役及び社外取締役で構成する。

取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要について開示しています。

取締役会の実効性向上に向けた PDCA サイクル



戦略

当社グループは、社会の一員として各ステークホルダーとの信頼関係を構築・強化し、社会が抱える課題を香りの技術を使って解決し、豊かな社会づくりに貢献していくことを目指しています。当社グループが社会的責任を果たし、持続的成長と長期的な企業価値向上を図るためには、信頼性・透明性の高い経営体制のもと、経営環境の変化に柔軟に対応した迅速な意思決定及び業務執行を実現していくことが不可欠です。当社グループは、信頼性・透明性の高い経営体制の基盤となるコーポレート・ガバナンスを重要な課題と位置付け、実効性あるガバナンス体制の強化に向けた取り組みを継続します。

経営上の目標の達成状況を判断するための客観的な指標

当社グループでは、持続的・安定的な発展を通じて中長期的な企業価値の向上を実現していくために、必要かつ可能な範囲を意識して、連結売上高伸長率 5.0%以上、2025 年 9 月期に連結売上高営業利益率 13.0%、連結売上高経常利益率 14.0%を目標としています。

2022 年度の主な取り組み

- ・コーポレートガバナンス・コードの各原則を踏まえ制定した「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に沿った運用を行っています。
- ・取締役会を 11 回開催し、法令や定款等に定められた事項や経営方針、予算の策定等の経営に関する重要事項を決定するとともに、月次の業績の分析・評価を行い、法令や定款等への適合性と業務の適正性の観点から審議を行いました。
- ・当社の監査役会は、社外監査役 3 名を含む監査役 4 名で構成されており、監査役会を 11 回開催し、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議・決議を行いました。また、監査役は取締役会などの重要な会議に出席し、取締役の職務執行の状況を監査・監督するとともに、代表取締役社長及び執行役員・部（所）長と年 2 回意見交換を実施し、監査計画に則って子会社・工場の監査を行いました。さらに、会計監査人及び内部監査部門と定期的に意見交換を行い、監査機能の向上に努めました。
- ・代表取締役及び社外取締役で構成し、独立社外取締役が過半数を占め、かつ、独立社外取締役が委員長を務める任意の指名委員会を 1 回開催しました。指名委員会は、優れた人格、見識、高い経営能力など多角的な観点から、取締役候補者を選定し、取締役会に答申しています。
- ・代表取締役及び社外取締役で構成し、独立社外取締役が過半数を占め、かつ、独立社外取締役が委員長を務める任意の報酬委員会を 2 回開催しました。報酬委員会は、取締役の報酬に係る事項等を審議し、取締役会に答申しています。
- ・取締役会の実効性を確保するため、全取締役及び全監査役に対して取締役会の構成・運営等に関するアンケートを実施し、その回答結果を取りまとめ、取締役会で分析・評価を行いました。その結果、2022 年度において、当社の取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。
- ・2021 年 6 月改訂のコーポレートガバナンス・コードに基づくコーポレート・ガバナンス報告書を東京証券取引所に提出し、当社のコーポレート・ガバナンスの状況に関する情報開示を行いました。

今後に向けて

- ・当社グループは、信頼性・透明性の高い経営体制の基盤となる、実効性あるコーポレート・ガバナンス体制の強化に向けた取り組みを継続します。
- ・取締役会の実効性を確保するため、取締役会実効性評価を年に1回実施します。
- ・2022年度に実施した取締役会の実効性評価の分析・評価結果を踏まえ、2023年度は、事前説明の時間を十分に確保するとともに、資料の早期共有、セキュリティ強化を目的に資料の電子化を推進し、会議での議論時間を増やしていきます。また、経営戦略、リスクについて議論する機会を増やしていくよう努めます。さらに、外部セミナーへの参加等を通じた取締役・監査役のトレーニング内容の充実を図るとともに、業務内容、業務執行状況に対する社外役員の理解促進を目的に、各部門からの報告内容の充実に努めます。また、社外役員と管掌役員との定期的な面談機会を設けるなど、引き続きガバナンスの向上に取り組めます。

【コンプライアンス】

基本的な考え方

当社グループは、コンプライアンスを企業活動における最重要課題の一つとして位置付けています。全役員及び全従業員の職務の執行が法令及び定款に適合するように、かつ企業の社会的責任を果たすため、「長谷川香料企業行動規範」とコンプライアンス規程を定め、それを全役員及び全従業員に周知し、コンプライアンスの徹底を図っています。

贈収賄・腐敗防止への取り組み

当社は、国連グローバル・コンパクトの掲げる「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する10原則を支持し、持続可能な世界の実現に向けて、今後も全てのステークホルダーに対して責任のある経営を推進してまいります。

長谷川香料グループ贈収賄・腐敗防止に関する方針

長谷川香料グループは、世界各国での贈収賄・腐敗行為に対する法規制強化の流れに鑑み、贈収賄・腐敗防止に関する以下の基本指針を定め、事業を展開する国及び地域の法令等を遵守した事業活動を徹底します。

1. 長谷川香料グループは、就業規則及び「長谷川香料企業行動規範」に明記している「法令等の遵守」、「取引先に対する行動」及び「納入業者との関係」に基づき、国内外で適用される贈収賄・腐敗防止関連の法令及び企業道徳を遵守し、贈収賄・腐敗行為を一切容認しません。

2. 長谷川香料グループは、いかなる理由があっても、贈収賄・腐敗行為やこれに類する不正な手段によらなければ得られない利益は一切求めません。また、国内外において当社グループの事業に関与する一切のビジネスパートナーにも、本方針の趣旨を十分ご理解いただき、これらの不正な手段により当社グループのために利益を図ることがないよう協力を要請します。
3. 長谷川香料グループは、贈収賄・腐敗防止に関する統括責任者に管理部門管掌役員を任命し、贈収賄・腐敗防止に必要な教育及び内部通報システムの拡充等の対策を講じ、コンプライアンス体制の整備に努めます。

税務方針の制定

当社グループは、グローバル展開の推進に伴い、税を取り巻く状況が複雑化する中、当社グループが事業を展開する各国・各地域における税務リスク等に適切に対応するため、税務ガバナンスの強化に取り組んでいます。この取り組みの一環として、当社グループの全役員及び全従業員の税務コンプライアンス意識の醸成を目的に、「長谷川香料グループ税務方針」を制定しています。

長谷川香料グループ税務方針

基本方針

長谷川香料グループは、「長谷川香料企業行動規範」に基づいて法令を遵守し、当社グループが事業を展開する各国・各地域において、納税義務を適正に履行することで企業の社会的責任を果たすとともに、企業価値のさらなる向上を目指します。

1. 法令遵守

当社グループは、税務関連法令を遵守し、納税義務を適正に履行します。事業実態を伴わない施策による優遇税制の利用や、タックスヘイブンとみなされる地域を利用した租税回避は行いません。また、国際取引においては、各国・各地域の法令及び租税条約、国際的な課税ルールを遵守します。

2. 透明性の確保

当社グループは、準拠すべき会計基準、開示基準に従い、全てのステークホルダーに対して適切な情報開示に努めます。また、税務当局から要請があった場合には、必要な情報提供を行い、当局との信頼関係を構築します。税務上の問題点の指摘などがあった場合には、速やかに改善措置を講じ、再発を防止します。

3. 税務リスクの最小化

当社グループは、税制の正しい理解を通じて、企業価値向上に向けた税務リスクの最小化を目指します。事業活動における税務上の解釈が不明確な取引については、専門家からのアドバイスを受けて事前に十分な検討を行い、必要に応じて税務当局への確認を実施することで、税務リスクの低減に努めます。

4. 税務ガバナンス

当社グループは、事業環境の変化や各国・各地域の税制改正等に対し、外部専門家からのアドバイスを受けながら、税務関連法令の解釈に正確性を期すべく、各拠点において適時適切に対応しており、当社に対しても速やかに情報共有できる体制を整えております。

動物実験に関する考え方

当社グループは、フレーバー、フレグランス製品の研究開発に際して、動物実験を行わない方針です。また、動物実験を伴う活動に対して援助は行いません。

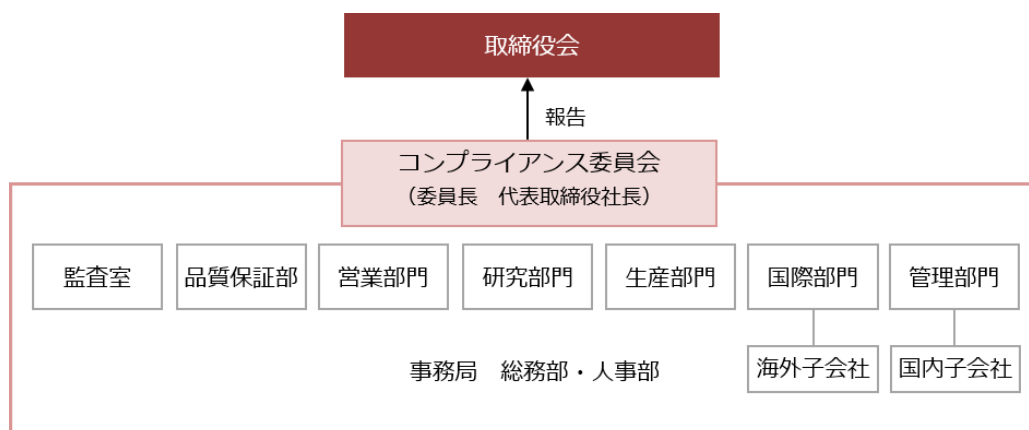
ただし、行政当局から求められた場合、動物実験が避けられないことがあります。

推進体制・ガバナンス

コンプライアンス委員会

コンプライアンス規程に基づき設置され、代表取締役社長を委員長とし、取締役を含むメンバーで構成されています。コンプライアンス委員会は、違法行為の発生を未然に防ぐとともに、潜在する違法行為の放置、隠蔽を防ぎ、違法行為があったときは、その実態を早急に把握し、対策を協議して是正することを目的とし、社内に違法行為がないか、定期的に調査しています。

コンプライアンス委員会体制図

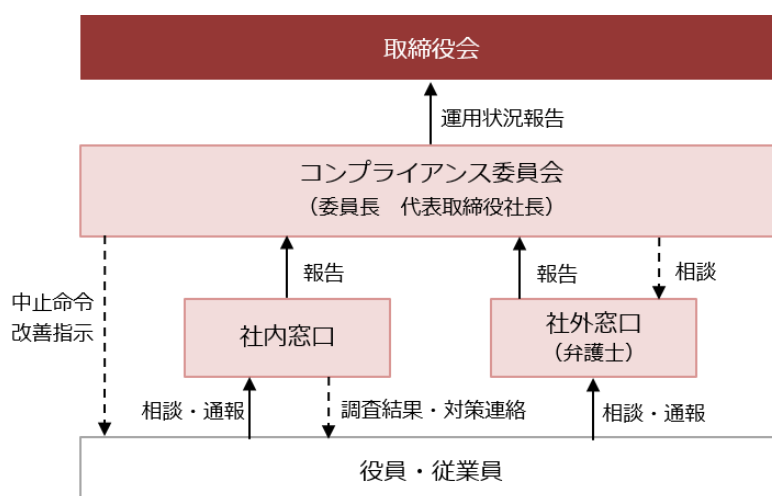


・コンプライアンス委員会構成員（2022年12月1日付）

委員長：海野 隆雄（代表取締役社長兼社長執行役員）

副委員長：中村 稔（取締役兼専務執行役員）
 委員：知野 善明（代表取締役兼副社長執行役員）
 中村 哲也（取締役兼常務執行役員）
 加藤 宏一郎（取締役兼常務執行役員） 他委員 10 名
 オブザーバー：松本 健宏（常勤監査役）
 事務局：総務部、人事部

社内通報制度



違法行為の通報の受け皿として社内通報制度を設けており、複数の社内通報窓口に加え、経営陣から独立した窓口として外部の弁護士への通報窓口を設置しています。社内通報制度の運用にあたっては、いかなる場合においても、関係法令及びコンプライアンス規程に従って行われた相談・通報を理由として、当該相談・通報者及び調査協力者に対し、不利益な取扱いをとらないこと、また、コンプライアンス委員会及びコンプライアンス委員会事務局は、常勤監査役と連携して、不利益な取扱いの有無について監視することをコンプライアンス規程に明記し、当社グループの全役員及び全従業員に周知徹底しています。

社内通報制度の担当部署は、当社グループ各社における役職員からの内部通報の状況を確認し、その状況につき、取締役をメンバーに含むコンプライアンス委員会において定期的に報告するとともに、取締役会へ運用状況を報告しています。

コンプライアンスに関する研修・教育の実施

全役員及び全従業員に対し、その職務の執行に係る法令等に関する研修・教育の実施等により、コンプライアンスを尊重する意識の醸成に努めています。

内部統制の整備・運用

財務報告の信頼性を確保するため、内部統制規程を定め、財務報告に係る内部統制を整備、運用し、その有効性を適正に評価する体制を構築しています。

内部監査

内部監査部門は、内部監査計画に基づき、当社の業務について内部監査を実施しています。

目標

- ・コンプライアンス理解度テスト：年 1 回実施
- ・ハラスメント予防研修：年 1 回実施（新任管理職全員へ受講を義務付け）

2022 年度の主な取り組み

- ・「長谷川香料企業行動規範」を定め、全役員及び全従業員に周知徹底するとともに、本規範を配布し、随時確認することができる環境を整備しています。2022 年度は、誠実性及び倫理観を遵守することを求める行動基準や規範が周知されているかを確認するため、全従業員に対して、コンプライアンス理解度テストを 1 回実施し、コンプライアンス意識の向上に努めました。
- ・コンプライアンス規程に基づき、2022 年度はコンプライアンス委員会を 1 回開催しました。コンプライアンス委員会では、コンプライアンスに関する重要事項の審議、理解度テストの結果等の報告を行っています。2022 年度においては、当社グループの事業継続に関わる重大なコンプライアンス違反はなく、当社グループの事業が適切に運営されていることを確認するとともに、理解度テストの正答率は 99.9%であり、コンプライアンスに関する各種規程への理解が深まっていることを確認しています。
- ・当社及び子会社において社内通報制度を設け、社内及び社外に相談・通報窓口を設置し、相談・通報に対しては事実関係の調査及び対策の検討を行いました。なお、各社の相談・通報の状況については、コンプライアンス委員会にて常勤監査役に報告しています。また、社内通報制度の活用促進に向け、コンプライアンス理解度テストにおいて社内通報制度に関する設問を出題し、全従業員への理解を促しました。
- ・当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体に対しては毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断するとともに、同勢力や団体からの不当な要求には断固たる行動をとるものとしています。そのため、「長谷川香料企業行動規範」にこの主旨を定め、全役員及び全従業員が遵守しています。平素より警察等の関係行政機関及び団体からの情報収集に努め、事案の発生時にはこれらの機関及び団体、弁護士等と密接に連携し、迅速かつ組織的に対処できる体制を構築しています。
- ・当社は、職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント等）の防止を目的として、従業員が遵守すべき事項並びに言動に起因する問題について管理上の措置をハラスメント防止規程に定め、周知徹底しています。また、2022 年度は、全管理職を対象としたハラスメント予防研修を実施しました。

今後に向けて

- ・当社グループは、従業員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めるための上記取り組みを今後も継続するとともに、グループ各社と連携し、当社グループ全体のコンプライアンス体制の充実・強化を図ります。

- ・誠実性及び倫理観を遵守することを求める行動基準や規範が周知されているかを確認するため、全従業員に対して、引き続きコンプライアンス理解度テストを年 1 回実施してまいります（2023 年度におけるコンプライアンス理解度テスト受験率目標：100%）。
- ・社内通報制度の活用促進に向け、年 1 回実施するコンプライアンス理解度テストにおいて社内通報制度に関する設問を出題し、全従業員への理解を促してまいります。
- ・管理職に昇格した者全員へ受講を義務付けているハラスメント予防研修を年 1 回実施し、職場におけるハラスメントの防止に努めてまいります。
- ・内部統制への理解促進のため、新入社員及び新任管理職に対し、それぞれ年 1 回内部統制に関する研修を実施してまいります。

【リスクマネジメント】

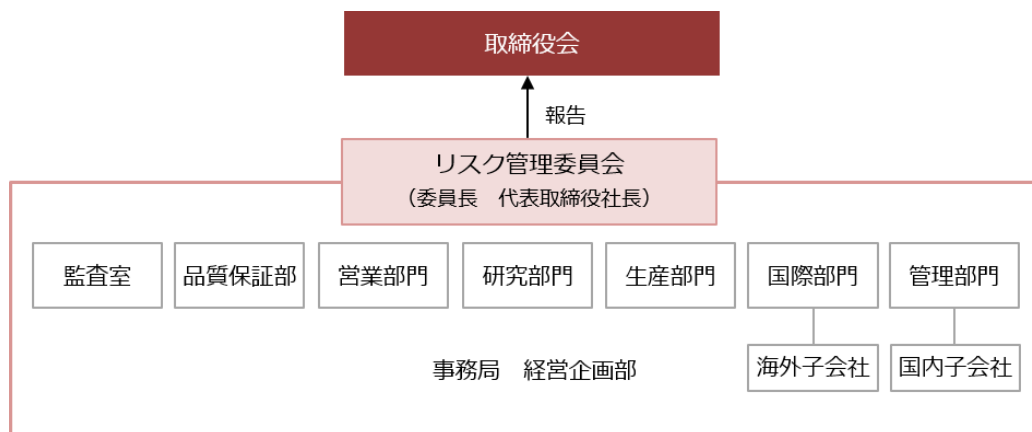
基本的な考え方

リスク管理体制については、社内規程を整備し関連部署を中心にリスクの分析・管理、対応策の検討を行うことを定めています。加えて、全社的あるいは当社グループとして対応が必要なリスクについては、関連部署あるいはグループ会社の横断的な組織であるリスク管理委員会を設置し、リスクの分析・管理、対応策の検討を行うことを定めています。また、不測の事態や危機の発生時に当社の事業の継続を図るため、事業継続規程及びその下位規程である事業継続要領を定め、当社の全役員及び全従業員に周知徹底することを基本的な考え方としています。

推進体制・ガバナンス

社内規程を整備し、関連部署を中心にリスクの分析・管理、対応策の検討を行っています。加えて、全社的あるいは当社グループとして対応が必要なリスクの分析・管理、対応策の検討については、関連部署並びにリスク管理規程に基づくリスク管理委員会を実施しています。なお、リスク管理委員会は代表取締役社長を委員長とし、取締役をメンバーに含むグループ会社の横断的な組織として設置されています。

リスク管理委員会体制図



・リスク管理委員会構成員（2022 年 12 月 1 日付）

委員長：海野 隆雄（代表取締役社長兼社長執行役員）

副委員長：中村 稔（取締役兼専務執行役員）

委員：知野 善明（代表取締役兼副社長執行役員）

中村 哲也（取締役兼常務執行役員）

加藤 宏一郎（取締役兼常務執行役員） 他委員 10 名

オブザーバー：松本 健宏（常勤監査役）

事務局：経営企画部

リスクの特定プロセス

当社グループは、リスク管理規程に基づき、毎年全社的なリスク調査を実施し、リスクの洗い出しを行っています。リスク調査の分析結果は、リスク管理委員会及び取締役会に報告されています。分析結果の報告を踏まえて、リスク管理委員会においてモニタリングを行う重点リスクを選定し、定期的に進捗状況を確認しています。

主要なリスクと主な取り組み

当社グループが認識している主要なリスク項目と主な取り組みは以下の通りです。

（2022 年 12 月 23 日時点）

リスク項目	主な取り組み
天候に係るリスク	・天候不順による影響を最も大きく受ける飲料向け以外のカテゴリーの売上高構成比率向上を目指す。
原材料調達に係るリスク	・世界各国の複数の取引先からの原材料調達に努め、調達先の分散、調達手段の多様化を推進する。 ・当社グループの国内外各拠点の連携によるグローバル購買を実施する。
災害等に係るリスク	・災害等の不測の事態や危機の発生時に事業の継続を図るため、事業継続規程及びその下位規程である事業継続要領を定め、運用する。また、大規模災害を想定した消防訓練及び安否確認訓練を実施し、実効性を高める。
品質に係るリスク	・「食の安全性」に関わるメーカーとして、安全性を第一に、顧客に満足いただける品質の製品供給に努める。 ・代表取締役社長直轄の品質保証部を中心として、研究開発、原材料調達、生産、販売を含めた総合的な品質保証体制を構築し、製品の安全性確保に万全を期す。 ・万一に備え、製造物賠償責任保険を付保する。
経済情勢等に係るリスク	・米国、並びに中国、東南アジアを中心としたアジア地域においてグローバル展開を推進し、進出地域を分散する。

リスク項目	主な取り組み
	・当社グループが進出する各国・各地域において市場の成長性や消費者の嗜好等を的確に捉え、変化の著しい経営環境に迅速かつ柔軟に対応可能な事業戦略を立案・推進する。
環境に係るリスク	・環境問題に対して、事業を展開している各国・各地域の環境関連法令等の遵守を徹底する。 ・CSR 方針及び「長谷川香料企業行動規範」に、環境保全及び環境問題の改善に積極的に取り組む旨を定め、環境に配慮した事業活動を行う。
減損損失に係るリスク	・保有する固定資産の収益性について適宜評価を実施し、その評価に基づく保有の継続可否、活用策の立案等を検討する。また、固定資産の安定的な維持管理のための設備投資を行い、資産価値の向上に努める。 ・M&A を実施する際は、事業計画の策定、将来価値の測定について十分な検討を行う。また、M&A 実施後は、想定したシナジー効果を最大限に発揮するため、PMI（買収後統合）を計画的に推進する。
子会社管理に係るリスク	・当社グループは、信頼性・透明性の高い経営体制の基盤となるコーポレート・ガバナンスを重要な課題と位置付け、子会社を含め、実効性あるガバナンス体制の強化に努める。 ・「長谷川香料企業行動規範」とコンプライアンス規程を子会社にも適用し、当社グループ全体のコンプライアンス体制の構築に努める。また、子会社において違法行為の通報の受け皿として社内通報制度を設ける。 ・海外子会社において重要基本規程を整備し、海外子会社のガバナンス体制を強化した。 ・海外子会社の運営リスクを当社グループの重点リスクと位置付け、整備した重要基本規程の運用等を含め、策定した海外子会社に対する業務監査の実施要領・計画に基づき、定期的に海外子会社に対する業務監査を実施する。
為替レートの変動に係るリスク	・米国、並びに中国、東南アジアを中心としたアジア地域におけるグローバル展開を推進し、海外で現地生産、現地販売を行うことにより為替レートの変動リスクの低減を図る。 ・為替レートの変動を織り込んだ経営計画を策定する。 ・当社単体では、日本国内からの輸出額と海外からの原材料の輸入額がほぼ同額であるため、為替レートの変動による影響はほとんど受けない。
情報セキュリティに係るリスク	・「情報セキュリティ基本方針および対策基準」をはじめとした情報セキュリティに関する規程を整備し、当社グループが保有する情報資産の適切な運用・管理を徹底する。 ・情報セキュリティソフトの導入等により、早期検知・防御・対応が可能な環境を整備する。

リスク項目	主な取り組み
	・全役員及び全従業員に対し、情報セキュリティに関する定期的な教育を実施するほか、通達等による啓蒙活動を行い、情報セキュリティに対する意識の向上を図る。
新型コロナウイルス感染症の感染拡大に係るリスク	・新型コロナウイルス感染症の今後の収束時期を正確に予測することは困難な状況であり、感染の動向は依然として不透明である。今後の経過によっては、当社グループの事業活動に影響を及ぼす可能性があり、引き続き状況を注視する。 ・当社グループでは、事業継続規程及び事業継続要領（パンデミック編）に基づき設置した全社非常対策本部において、事業継続に向け国内外の情報収集を行い、対応策を立案・推進した。

リスクの詳細は有価証券報告書をご覧ください。

2022 年 9 月期 有価証券報告書：事業等のリスク

https://ssl4.eir-parts.net/doc/4958/yuho_pdf/S100PUV1/00.pdf#page=12

2022 年度の主な取り組み

・リスク管理委員会

リスク管理委員会では、リスクの分析・管理、重点リスクへの対応に関する評価報告及びリスク管理に関する年次計画、対策の立案・実行推進等を含むリスク管理計画の審議を行いました。なお、2022 年度においてはリスク管理委員会を 1 回開催しました。

・事業継続

不測の事態や危機の発生時に当社の事業の継続を図るため、事業継続規程及び事業継続要領を定めています。その内容を全役員及び全従業員に周知徹底するとともに、大規模災害を想定した消防訓練及び安否確認訓練を実施しました。

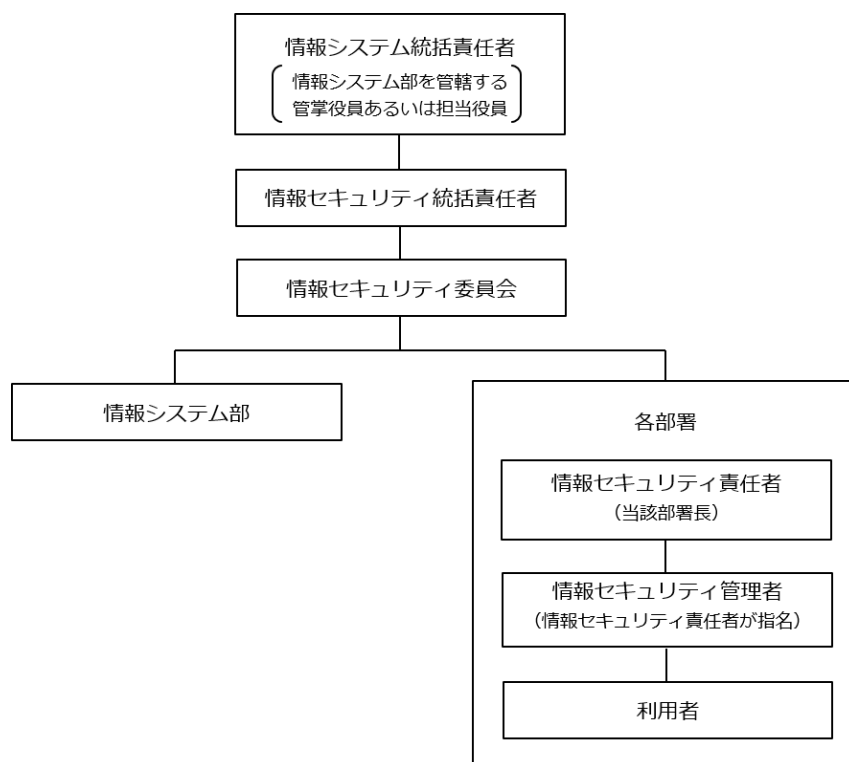
・内部監査

内部監査部門は、内部監査計画に基づき、当社の業務について内部監査を実施しています。

・情報セキュリティ

当社は、「情報セキュリティ基本方針および対策基準」をはじめとした情報セキュリティに関する規程を策定し、情報セキュリティ組織体制を整備することで、当社グループが保有する情報資産の適切な運用・管理を徹底しています。また、複数のシステムやセキュリティ対策ツール、監視サービスを組み合わせることで、早期検知・防御・対応が可能な環境を整備しています。全役員及び全従業員に対し、情報セキュリティに関する定期的な教育や通達等で注意喚起に注力するほか、インシデントハンドリング対応訓練を定期的に実施しています。

情報セキュリティ組織体制図



※情報システム統括責任者は、情報システム部を管轄する管掌役員あるいは担当役員とする。

情報システム統括責任者は、全社の情報セキュリティを統括管理し、その責任を負う。

ただし、情報セキュリティ統括責任者を別途任命する場合もある。

※情報セキュリティ委員会委員長は、管掌役員とする。

※情報セキュリティに関する重要な事項については、戦略会議に付議・報告するとともに、必要に応じて取締役会に報告する体制となっている。

・知的財産権

社会における知的財産権への意識の高まりや国による数々の施策により、知的財産権の重要性は年々増えています。当社グループでは、知的財産権を統括する部署として法務部を設置し、研究開発等を通じて獲得した成果を知的財産として権利化し、当社グループの高品質・高付加価値製品の提供に活用しています。

・新型コロナウイルス感染症への対応

世界的な新型コロナウイルス感染症の影響を受け、当社グループでは、事業継続規程及び事業継続要領（パンデミック編）に基づき設置した全社非常対策本部において、事業継続に向けた国内外の情報収集を行い、対応策を立案・推進しました。

今後に向けて

- ・リスク管理委員会において策定したリスク管理計画書に基づき、重点リスクを中心にモニタリングを行い、リスク低減に向けた取り組みを継続します。また、潜在するリスクの洗い出しを定期的に行い、リスク回避・低減と危機発生未然防止に努めます。
- ・具体的には、当社グループを対象としたリスク調査を年 1 回実施し、全社的なリスクの洗い出しを行います。リスク管理委員会において、リスク調査の分析結果の報告、重点リスクの選定を行い、選定した重点リスクについては、年 2 回の経過報告（フォローアップ）を実施し、対応状況の進捗確認を行います。