

治理

目录

- 73 管理体制
- 75 外部董事致辞
- 78 公司治理
- 81 可持续性管理
- 82 风险管理和合规

Delivering next.

治理一览表

机构设计	设置有监事的公司
董事	9名
外部董事	3名
外部监事	2名
董事会主席	会长
公司章程中规定的董事任期	1年
经营与执行的分离	执行董事制度
董事选任	提名委员会
董事报酬	董事报酬委员会 ①固定报酬 ②业绩浮动报酬(金钱) ③业绩浮动报酬(非金钱)
合规／风险管理	风险与合规委员会
内部统制	内部统制委员会
可持续发展	可持续发展推进委员会
会计审计人	EY新日本有限责任监查法人

管理体制

(截至2024年6月30日)

董事

*持有股票数为2024年5月末当时的信息。持有股票数中包含了长瀬产业董事持股会名义及长瀬产业库存股投资会名义的股票数。

代表董事长



朝仓 研二

持有股票数：31千股

代表董事总经理
执行董事



上岛 宏之

持有股票数：25千股

代表董事
专务执行董事



池本 真也

持有股票数：13千股

董事
常务执行董事



鎌田 昌利

持有股票数：15千股

董事
执行董事



矶部 保

持有股票数：7千股

董事顾问



长瀬 洋

持有股票数：2,060千股

外部董事



野野宫 律子

持有股票数：2千股

外部董事



堀切 功章

持有股票数：1千股

外部董事



神子柴 寿昭

持有股票数：0千股

1987年加入Peat Marwick Main
会计师事务所（现KPMG LLP）

1997年KPMG Corporate Finance 株式会社 合伙人

2000年加入UBS Warburg证券公司（现UBS证券株式会社）

2005年该公司董事总经理并购顾问

2008年GE Capital Asia Pacific Ltd
高级副总裁
Business Development Leader

2013年日本GE株式会社 GE Capital Japan
专务执行董事 事业开发本部长

2013年GCA Savvian 株式会社（现GCA株式会社）
董事总经理

2017年该公司董事 至今

2020年本公司董事 至今

2022年Houlihan Lokey株式会社代表董事CEO 至今

1974年龟甲万醤油株式会社 (现龟甲万株式会社) 入职

2003年该公司执行董事

2006年该公司常务执行董事

2008年该公司董事常务执行董事

2011年该公司代表董事专务执行董事

2013年该公司代表董事总经理CEO

2021年该公司代表董事会长CEO

2022年本公司董事 至今

2023年龟甲万株式会社代表董事会长 至今

1980年本田技研工业株式会社 入职

2008年该公司执行董事

兼Honda Motor Europe Ltd. 董事副总经理

2011年广汽本田汽车有限公司 总经理

2014年本田技研工业株式会社常务执行董事

兼 欧洲地区本部长 兼Honda Motor Europe Ltd.
董事总经理

2015年该公司专务执行董事

2016年该公司北美地区本部长 兼Honda North America, Inc.
董事总经理 最高经营责任人

2017年该公司专务董事

2019年该公司董事长

2023年该公司董事 至今

董事会和监事会的技能矩阵

本公司在董事会中确定必要的技能，并针对尤为期待董事和监事担负的职责和具备的专业知识披露如右记所示。

职务	姓名	企业经营	全球业务	市场营销／营业	研究开发	生产／质量	财务会计	法务／风险管理	人才管理	可持续发展	DX
代表董事长	朝仓 研二	●	●	●					●	●	
代表董事总经理	上岛 宏之	●	●	●	●	●		●	●	●	
代表董事	池本 真也	●	●			●	●	●	●	●	●
董事	鎌田 昌利	●	●	●				●	●	●	●
董事	矶部 保	●	●	●	●				●	●	●
董事顾问	长瀬 洋	●							●	●	
外部董事	野野宫 律子	●	●				●	●	●	●	
外部董事	堀切 功章	●	●		●	●		●	●	●	
外部董事	神子柴 寿昭	●	●	●		●		●	●	●	
监事	古川 方理						●	●			
监事	高见 辉						●	●			
外部董事	石田 雅也						●	●			
外部监事	松井 岩						●	●	●		

监事

*持有股票数为2024年5月末当时的信息。持有股票数中包含了长瀬产业董事持股会名义的股票数。

专职监事



古川 方理

持有股票数：9千股

专职监事



高见 辉

持有股票数：18千股

专职监事
(外部监事)



石田 雅也

持有股票数：0千股

1992年株式会社住友银行 (现株式会社三井住友银行) 入职

2009年该行日比谷法人营业第二部
营业推进组组长

2010年该行人事部 组长

2011年该行美洲营业第一部
组长

2014年该行美洲营业第一部 副部长

2016年该行总店营业第五部 次长

2018年该行福冈法人营业部 第二部部长

2020年该行滨松町 法人营业部部长

2022年该行广岛法人营业部部长

2024年从该行退职

2024年本公司监事 至今

监事
(外部监事)



松井 岩

持有股票数：3千股

1980年东京地方检察厅 检察官

1990年东京地方检察厅 检察官 (特别搜查部)

2005年东京地方检察厅
特别审判部长

2010年大阪高等检察厅
副检察官

2012年最高检察厅 刑事部长

2014年横滨地方检察厅 正检察官

2015年福岡高等检察厅 检察长

2016年日本律师联合会 注册律师 (属于东京律师会)

八重洲综合律师事务所 至今

2018年本公司监事 至今

执行董事

常务执行董事

安场 直树

Nagase Viita株式会社担当

山内 孝典

长瀬Business Expert
株式会社担当

藤井 悟

长瀬ChemteX 株式会社担当

Donald K. Thorp

Prinova Group LLC担当、
食品事业担当

太田 九州夫

关联公司担当、
Greater China CEO

执行董事

狭川 浩一

经营企划本部长

山冈 德庆

长瀬Business Expert株式会社
常务董事
兼 名古屋分店长

清水 义久

风险管理部本部长
兼 ICT企划部本部长

刘 晓丽

长瀬生物创新中心长

大岐 英禄

印度 CEO

荒木 亨

东拓工业株式会社 董事
兼 风险与合规担当

长瀬 健太郎

欧洲CEO

半羽 一裕

经营管理本部长

和久田 利夫

人事总务部本部长

74

NAGASE Integrated Report 2024

外部董事致辞



野野宫 律子
Ritsuko Nonomiya

作为外部董事候选人的理由以及预期职责的概要
曾在KPMG集团从事审计等业务，并在UBS集团及GE集团从事M&A和事业开发工作，具备丰富的财务、会计知识。充分运用在华利安集团获得的全球经营经验，为长濑提供有关整体经营的建议，有望在海外业务比例不断提升的长濑集团中，加强公司治理的能力。

进一步提高生产率和资本效率， 以使经营更灵活高效

本年度推出了限期两年总回报率达100%的方针，从向市场发出简明易懂的信息这层意义上看，我认为该方针给人留下了强烈印象。“在考虑到提升股东价值的情况下，采取怎样的资本政策”，这对长濑集团而言是一项重要的课题。过去一年，我们在董事会上进行了反复的讨论。

我觉得今后需要继续讨论，以确保资本政策能够反映公司未来的目标姿态。这是我担任公司外部董事的第4年，我认为长濑集团未来仍有很大的发展空间，目前我们面临的课题是“进一步提高生产率和资本效率”。为了追求更灵活高效的经营，我将密切关注长濑针对推进ROIC经营等既有目标将如何取得成果。

理解 M&A 作为经营战略 所需的业务及风险

M&A有望带来企业文化的变革以及作为增长催化剂的效果，这一点对于集团公司的Nagase Viita和Prinova集团也同样适用。同时，事实上这也是高难度的经营工具，需要极强的判断力，因此需要在探讨众多项目，培养对企业价值、时效性的洞察力的同时，要求董事会的每一位成员正确理解该业务的本质，承担经过战略计算的风险。

2023年度，我有幸拜访了位于美国芝加哥的Prinova集团，就长期以来被视为“风险”的该集团的庞大库存，我认识到“应根据需求确保库存量”，可以说是一次“百闻不如一见”的经验之谈。

再举一个有关风险的事例，就是在成长战略中改善领域的事业方面，存在着“难以发现与潜在风险有关的信息”的课题。董事

会可以掌握经营损失、亏损交易等情况，但对于改善领域需要从苗头开始进行监控，因此这是我希望在今后解决的课题。

提供提高沟通能力的机会， 培养引领多样化社会的人才

如果要再举一个课题，我认为“培养新一代的领导者”。特别是全球化要求的沟通能力。这里所说的沟通能力并不是指能否说英语的那种沟通能力，而是指凡事自主深入思考，并根据这些思考向对方进行说明和传达的能力。

在今后越来越多样化的社会中，日本和企业自身的常识、“默契合拍”的沟通方式将不再适用。我认为作为企业在人才培养的过程中，有意识地向员工提供保质保量的沟通培训机会非常重要。



堀切 功章
Noriaki Horikiri

作为外部董事候选人的理由以及预期职责的概要
长期从事龟甲万株式会社的经营工作，在企业经营方面具备广博的见识与丰富经验。通过提供包括海外开拓、生产活动在内的整体经营方面的建议，有望加强长濑集团的公司治理能力。

相互利用资源， 旨在创造附加价值

2023年度，在新的经营体系下，我认为可以致力实施具备战略性的事业经营，例如事业整理、组织简化和功能整合等。今后，为了实践战略并取得成果，需要将长濑拥有的丰富经营资源有机结合起来。

我过去长期从事制造业工作，感受到长濑的技术中仍存在着许多隐藏的经营资源。我们不应局限于商社、制造功能的结合，还应通过人、技术、知识产权等非财务类交流充分利用被埋藏的资源。“人的意识变革”也逐渐成为重点，比如培养员工的意识等，不将组织划分为不同部门，而是思考可以相互利用彼此的资源获得什么成果。我们公司也拥有悠久的制造业历史，因此当公司作为商社流通产品时，希望它能通过制造业的“技术能力”创造附加价值，而当公司作为制造商生产产品时，则希望它利用通过商社获得的“信息”，提高企业价值。即使是细分领域也行，增加能够成为No.1的领域并致力发展，逐渐打造成企业优势。

提出未来的理想姿态并实施， 获得利益相关者的支持

我担任外部董事已经两年了，对于董事会的议案，我觉得事先整理得很好，并且觉得董事会是一个无论公司内部还是外部都能坦率交换意见的场所。

上一年度，针对资本政策进行的深入讨论尤其让我印象深刻。提升股价、实现PBR 1以上是我们的明确目标，同时，我们还花时间讨论了一些重要的主题，例如基于是否只将时间精力分配到这些目标上的角度，讨论增长投资及股东回报之间的平衡等。PBR

1倍以上是在采取措施后取得的成果之一，而对于组织而言重要的是公布其过程之中的战略和将来的理想姿态，以及建立可执行的体制。只有这样，才能让各位利益相关者产生“想要给予支持”的心情，并反映在股价等结果上。我在董事会上重申了这些意见，感到无论是经营层还是执行层都针对这些意见作了认真的思考。

深入思考本公司的存在价值， 成为创造新历史的原动力

只有表明长濑今后有何目标以及为此有何措施，员工才能明白自己的定位。即使经营环境持续严峻，也要描绘组织的美好蓝图，自我分析优势和劣势，并就此在员工中达成共识，我想这将有助公司实现长期成长。首先，或许最好先学习一下本公司的历史。

因为我们是一家约有200年积累的企业，因此可以从下一个100年、200年的长期角度来探讨。希望每个人都能知道我们的事业是通过不断为社会做贡献而延续下来，理解其中的厚重份量，并思考自己今后想要成为怎样的人，拥有能够从“历史”这一无形资产中催生出“新意”的力量。



希望正确认识风险,研判对风险的思想准备,
积极推动支持

而且我希望最好能够进行实地考察,与员工接触,亲身感受他们的激情,以了解会议室内的讨论能够在多大程度上渗透到现场中去,以及是否能被理解并得到执行。我觉得我有责任通过各种形式的长期质疑和讨论,引导大家得出结论。

针对上岛总经理在这一年中所致力采取的措施，我强烈感受到长瀨对变革的认真态度。针对其方向性，我有两点期待。一是希望不仅要顺应时代，更要通过自身的变革，构建起具有较高市场优势的地位，引领时代。另一点是希望将在漫长历史中培育的各种资产进行纵向和横向全方位的整合，积极创造更多的附加价值。

上一年度，我们进行了组织改编，针对事业部这样的纵向组织，横向把握事业部间的合作、经营管理、人事、财务等事业部横向功能，并在各个结点构建起健全且有效牵制的体制，通过时不时的互相竞争，我想将能有助于打造出新的长瀨。我认为，在公司内部落实这些举措，并使之成为企业的习惯，将有助于提高附加价值。

我担任外部董事已经了一年了，大家在董事会上的讨论非常自由热烈。除了董事会的会议以外，每月还会举行一次午餐会，外部董事和总经理可以在会上坦率地交换意见，是一个有意义的沟通交流的机会。

另一方面，董事会的议案相对而言，倾向于执行层面的内容较多。我想今后，董事的运营模式转变也很重要，例如进一步向执行方面放权，而董事会则聚焦于中长期成长战略。关于最近要求提高PBR(市净率)和ROE(净资产收益率)的问题，我感觉不能仅以达成这些要求为目标，最重要的是还要针对公司的中长期理想姿态进行讨论。

基本理念

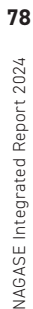
长濑集团提出了“自觉意识到是社会的一员，通过诚实守信的经营活动，提供社会所需的产品和服务，在公司发展的同时，提高员工福利并致力为社会作出贡献”这一经营理念。

并且，基于该理念还提出了对利益相关者承诺的长濑愿景“在日常活动中，每一位员工通过‘发现、孕育、扩展’的实践，为实现‘人们得以舒适生活的安心・安全、温暖的社会’作出贡献”，致力于提升中长期企业价值。我们认为，为实行这些举措，“迅速地决策和实行”及“确保透明度”都是必不可少的，为此，我们正致力加强公司治理。

公司治理体制的概要

本公司采用设置监事会的公司形态。此外，为了让经营与业务执行分离，让决策变得更加迅速，并加强业务的执行而引入执行董事制度，现行经营体制设置有董事9名(其中公司外部董事3名)、执行董事18名(其中兼任董事的人员4名)、监事4名(其中公司外部监事2名)。另外，本公司为了强化公司治理功能，自愿设置了“董事报酬委员会”“提名委员会”“利益冲突管理委员会”。并且作为自愿设置的委员会以及会议组织，还设置了“集团经营会议”“可持续发展推进委员会”“风险与合规委员会”“内部统制委员会”“安全保障贸易管理委员会”。

我们认为现行的公司治理体制是现阶段最合理的体制。因为除了通过多个外部独立董事从客观的视角提出意见和建议，并促使具备高度专业性和独立性的监事(会)有效地发挥中立且客观的监查功能以外，还与自愿设置的各委员会、会议组织进行合作。



主要会议组织与委员会

名称	概要	构成	2023 年度 召开次数	2023 年度的主要议题
❶ 董事会	董事会被明确定位为“经营方针和战略的决策机构以及业务执行状况的监督机构”。每月召开定期董事会，就重要事项的决议，业绩进展等展开讨论、探讨对策等。	9名、其中外部董事3名	16次	・关于经营战略、可持续发展、治理 ・关于风险管理、内部统制、合规
❷ 监事会	监事根据监事会制定的监查方针和监查计划，出席董事会以及其他重要会议，此外，必要时要求子公司进行报告等，并监查董事的职务执行情况。	4名、其中外部监事2名	16次	・监查方针与监查计划 ・监事会的监查报告书 ・专职监事的监查活动情况 ・年度监查活动的评审 ・内部统制相关的董事会决议的合理性与构建、应用内部统制系统的恰当性 等
❸ 集团经营会议	由董事会任命的执行董事组成。原则上每月召开1次定期会议，审议经营战略和投资案件等重要事项，对经营决策给予支持。对于董事会的决议事项方面，集团经营会议则成为董事会附议者的咨询机构。	董事会任命的执行董事	12次	・关于经营战略、可持续发展、治理 ・关于风险管理、内部统制、合规
❹ 提名委员会	由5名(半数以上为外部董事)成员组成，审议董事和执行董事的选任案以及继任者计划，并向董事会进行报告和建议，在提高本公司领导层提名的客观性及透明度方面发挥着作用。	5名、其中外部董事3名	4次	・关于继任者计划 ・关于下一年度的董事、执行董事
❺ 董事报酬委员会	由4名(半数以上为外部董事)成员组成，审议报酬水准和制度的妥当性，并向董事会进行报告和建议，在提升本公司董事和执行董事的报酬决定流程中的客观性和透明性方面发挥着作用。	4名、其中外部董事3名	4次	・关于董事报酬制度 ・关于向董事报酬制度引入 ESG 指标
❻ 利益冲突管理委员会	由3名(半数以上为外部董事)成员组成，秉承客观、透明的原则审议集团事业运营中潜在的利益冲突，并向董事会报告、建议。	3名、其中外部董事2名	2次	・个别议题
❼ 风险与合规委员会	除了遵守法律法规之外，还力图确立和强化涉及企业伦理的风险管理体制及合规体制。			
❽ 可持续发展推进委员会	总经理担任委员长，其他成员由执行董事以及集团公司的经营干部组成，负责制定集团整体的可持续发展推进方针，构建和完善推进体制，监控措施的执行，并开展集团内的启蒙活动。			
❾ 内部统制委员会	负责对内部统制系统的基本方针进行审议，构建内部统制系统所规定的体制，以及对运用进行监控，以确保业务的适当性。			
❿ 安全保障贸易管理委员会	在关于外汇以及外国贸易法等出口相关法规中限制的货物以及技术交易方面，贯彻遵守相关法律法规。			

董事会的实效性评估

评估方法

我们认为，每年实施对董事会的实效性分析和评估，提高其实效性至关重要。为了听取更加积极且坦率的意见，我们以所有的董事和监事为对象，以匿名的方式实行了问卷调查。回答方式是通过直接向外部机构作答以确保匿名性。

评估结果

其结果确认：本公司董事会在合适的时机进行了恰当的讨论和决策，发挥了实效性的功能。

2022年度认识到的课题点的处理情况以及根据2023年度评估结果认识到的课题和处理方针如右记所示。

2022 年度认识到的课题点的处理情况

- 面向高效运营的持续改善
 - ➡推进重新调整执行方的会议组织，以提高决策速度。
- 经营课题的监控改善
 - ➡就创造研讨的机会以及中期经营计划，针对面向未来的成长战略等展开了讨论。

根据 2023 年度的评估结果认识到的课题

- 进一步加强董事会的讨论和监控
- 运营的持续改善

在本实效性评估的基础上，就课题进行了充分的讨论并予以应对，继续推进措施提升董事会的功能。

董事报酬方针

考虑到客观的外部数据和经营情况等，报酬应符合各职务的职责和责任范围，以赋予持续提高企业价值的动机为目的，关于不同种类的报酬等的比例参考标准，如下所示。

此外，公司外部董事及监事的报酬，鉴于其职务内容，仅支付固定报酬形式的基本报酬。

关于与业绩浮动报酬相关的指标，作为对提高业绩的激励，以及对提高作为最终利润而归属于母公司股东的本期净利润及资本效率性的激励，选定了ROE(净资产收益率)为指标。业绩浮动报酬的计算方法是，基于归属于母公司股东的本期净利润的报酬，根据期初的合并业绩预测决定业绩浮动报酬的基础额，乘以本期净利润相对于前一事业年度实绩额的比率、对于期初合并业绩预测的达成率，并通过个人核定进行调整。为完成中期经营计划的最终目标值，而针对各个事业年度确定目标，然后根据各个事业年度的目标完成情况计算基于ROE的报酬。

并且，自2024年度起，将ESG相关指标新增至业绩浮动指标，以加强可持续发展的相关举措与董事报酬之间的联动。

董事报酬百分比

固定报酬	比例 50～70%	按月支付、金钱
	每月平均支付年报酬	
业绩浮动报酬(金钱)	比例 25～40%	按年支付、金钱
	6月末一次性支付	
业绩浮动报酬(非金钱)	比例 5～10%	卸任时，股份
	引入业绩浮动型股份报酬制度，根据职位和业绩目标达成度等给予与得分结果相当的股份，并通过本公司设立的信托，在卸任时进行支付。	

董事报酬的构成与总额(2023 年度)

董事分类	对象董事人数(名)	报酬等的总额 (百万日元)	不同种类的报酬等的总额 (百万日元)		
			固定报酬	业绩浮动报酬(金钱)	业绩浮动报酬(非金钱)
董事	公司内部	6	177	30	26
	公司外部	4	36	—	—
	合计	10	214	30	26
监事	公司内部	3	48	—	—
	公司外部	2	34	—	—
	合计	5	83	—	—

政策性互持股份

为持续提高企业价值，本公司集团对维持与加强业务关系和事业战略等进行综合考虑，在认为必要的情况下，可能会持有政策性互持股份。关于持有政策性互持股份的合理性，由负责部门基于相关交易利润和股息分红的收益情况，详细审查事业扩大的前景与协同效应的情况，或者是否有望稳定地确保本公司集团企业活动中不可或缺的服务等情况，并于每年的董事会上确认相关审查结果。在持有股份的合理性得不到认可的情况下，集团会考虑各种情况，同时通过阶段性出售以缩减股份。

此外，根据从2021年度开始的ACE2.0中期经营计划，集团计划在五年内累计出售300亿日元的政策性互持股份，截至2024年3月末，已累计出售224亿日元。

政策性互持股份的出售实绩

(年度)	2019	2020	中期经营计划ACE 2.0			
			2021	2022	2023	中期经营计划期间合计
出售股票品种数	7个品种	5个品种	49个品种	13个品种	17个品种	79个品种
出售价格总额	104亿日元	62亿日元	78亿日元	73亿日元	71亿日元	224亿日元

可持续性管理

可持续性管理

作为长濑集团整个理念体系的共同指导思想，制定了《可持续发展基本方针》，与此同时，亦通过长濑愿景的一个环节“发现、孕育、扩展”活动，为社会与交易方解决课题，从而为实现可持续发展的社会作出贡献。

1. 诚实的事业活动

- 遵守开展事业活动的各个国家和地区的适用法律法规和规则，基于社会规范及社会的公序良俗进行企业活动。
- 防止一切的腐败，致力于与商业伙伴、政府部门维持健全且正常的关系。
- 提供安全且高质量的产品和服务，致力于维持和提高客户和商业伙伴的价值。
- 通过维持和促进公正而自由的竞争，保护消费者利益。
- 致力于妥善管理和彻底保护本公司以及客户相关信息。

2. 与社会的良好关系

- 尊重人权，禁止一切歧视性的作为，不容忍强制劳动、童工劳动等侵害人权的行为。
- 尊重国家和地区的社会文化和习俗，与社会维持良好的关系。
- 致力于确保与各个利益相关者之间妥当的沟通、以及健康与安全。
- 对供应商企业的可持续经营始终细心关注留意，当产生疑问时，采取措施进行纠正。
- 适时适当地积极进行企业信息的披露

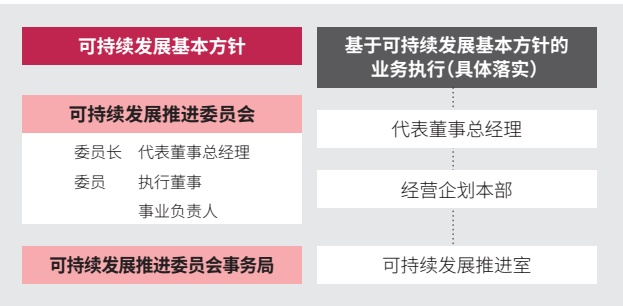
3. 环境保护

- 遵守各个国家和地区的环境规制。
- 通过抑制温室气体排放和能源消费等，推进降低事业活动中产生的环境负荷，抑制气候变化，防止污染等，为保护地球环境作出贡献。
- 通过环保产品和服务，向客户提供产品妥当的使用方法、再资源化和废弃方法等信息。
- 通过在各个国家和地区的环境保护活动，广泛地为社会作出贡献。
- 认识生物多样性的的重要性，致力于生态系统的保护。

*长濑集团的可持续发展经营的详细信息，在本公司网站上披露。
<https://www.nagase.com/sustainability>

可持续发展推进委员会

根据通过企业活动为解决社会与环境课题作贡献的理念，为追求长濑集团的企业价值的持续提升，我们设置了以代表董事总经理担任委员长的“可持续发展推进委员会”。该委员会由1名委员长及2名以上的委员组成，委员由总经理从本公司或集团公司的员工中选拔。基于可持续发展基本方针，由可持续发展推进室负责执行业务(具体落实)。



重要课题的特别指定流程

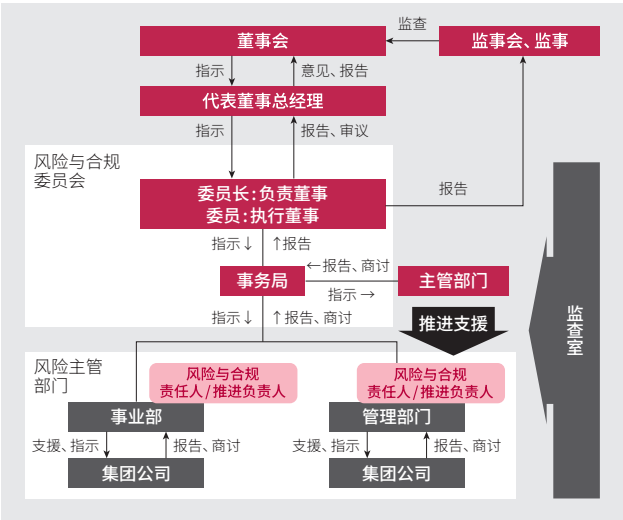
2024年9月，长濑集团对配合中期经营计划**ACE 2.0**的制定而特别指定的重要课题进行了部分修改。基于外部环境的变化重新整理，并经可持续发展推进委员会讨论后，在重要课题中新追加了“对资源循环社会的贡献”“对供应链可持续性的贡献”“对延长健康寿命的贡献”，作为长濑应认识到的重要课题。详情请确认P.25。

风险管理和合规

基本理念

风险与合规委员会是一个由董事兼执行董事担任委员长的组织，其根据长濑集团的经营理念“自觉意识到是社会的一员，通过诚守正道的经营活动，提供社会所需的产品和服务，在公司发展的同时，提高员工福利并致力为社会作出贡献”，制定了《风险与合规行动准则》。该准则不仅要求遵守法律法规，还涵盖了企业伦理范畴，旨在确立、渗透、落实基于该准则的风险管理体制和合规体制。

风险管理和合规体制图



风险与合规行动准则的修订

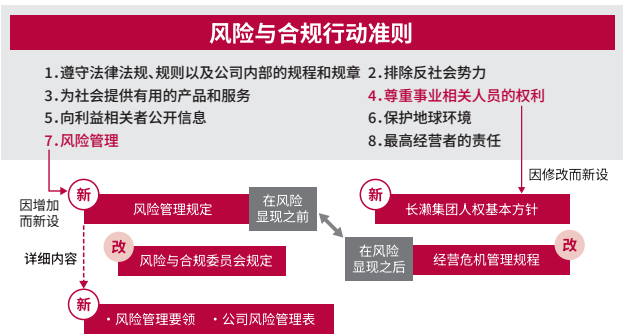
2024年4月1日，针对长濑集团的《风险与合规行动准则》进行了两项重要修订。

① 增加了“风险管理”项目

② 修改了有关尊重人权的项目内容

(将对象范围由“仅限集团董事、员工”扩大至“集团事业活动相关人员的人权”)

同时，也对相关规程进行了如下的新设和修订。



风险管理

基本理念

长濑集团在全球开展多样化事业，从事业的性质上来说存在着种种风险。我们针对公司内外围绕事业活动的风险，按平时的风险管理以及有突发事件时的经营危机管理划分，致力提升各风险应对能力。为将风险显现时所造成的危害和损失控制在最低程度，同时通过适当的风险承担措施，实现事业的稳定延续与持续性成长，我们一直在实施风险管理。

2023年度的集团重要风险和应对措施

以风险与合规委员会为中心，构建持续性风险管理体系。为实现风险的可视化，找出风险项目，制定所有项目的风险情景，从影响程度/发生频率、可能性两个方面评估风险，确定重要风险。

重要风险	为将风险控制在最低程度的主要对策
与气候变化相关的风险	推进集团内的可持续发展/制定碳中和目标/TCFD(气候相关财务信息披露工作组)的响应声明 等
与社会要求相关的风险	掌握事业活动对生态系统的影响，并致力减轻影响、恢复生态系统 等
与汇率变化相关的风险	针对以外汇结算的进出口/非贸易交易的外汇预约 等
与投资相关的风险	完善基于投资指针的收益性评估等投资决策流程/定期对投资价值进行评估、重申 等
与商品市场波动相关的风险	确保客户的保函/基于供需预测保持合理的库存水平 等
与地缘政治相关的风险	掌握各国形势、法律法规的动向/构建不依赖特定地区或供应商的供应链 等
与确保人才以及人才流失等相关的风险	提升员工敬业度/聘用有职业经验的人才/设置咨询和举报窗口/提高合规意识 等
与丧失竞争优势相关的风险	针对需求变化的信息收集/根据情况更改战略/在发生地区间资源转换时，迅速完善和加强体制 等

详情请阅览“[长濑产业株式会社 第109期有价证券报告书](#)”。

产品安全 and 质量管理

为了向客户提供安全的产品，构建安全与安心的社会，将安全卫生、质量及环境的信息共享等定位成社会责任的重要课题之一。按照《长濑集团产品安全自主行动指南》规定，通过在整个集团中制定规则和开展启蒙活动，努力确保产品的安全性。并且，对供应商、委托制造商进行管理，旨在实施教育，提高各制造公司的产品安全 and 质量管理水平。

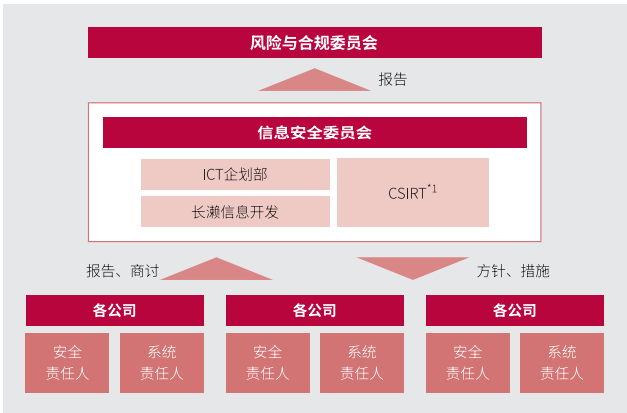
信息安全的基本理念

因信息安全在供应链中发挥着重要的作用，长濑集团认识到维持和提升信息系统的安全性和信息安全等级是经营上的重要事项。为此，我们正完善信息安全推进体制和政策，持续实施各种安全对策，同时致力对集团员工实施教育和启蒙。

信息安全推进体制

在推进信息安全方面，我们设置了风险与合规委员会的下属组织——信息安全委员会，旨在与风险管理体制整合，同时制定并推进集团层面的方针和举措。我们在集团各公司任命了安全责任人、系统责任人，负责推进集团措施以及在发生事故时迅速报告及应对。

信息安全体制



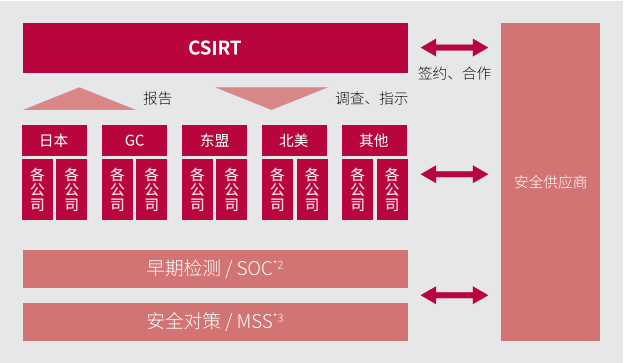
信息安全政策

作为集团推进信息安全的依据，我们制定了“信息安全对策指针”，全面记载有规定了基本方针的“信息安全基本方针”、应遵守的事项、推荐的安全等级，并推行持续的改善周期。

致力加强网络安全

目标型网络攻击以企业为目标，手法也日益巧妙，网络攻击对策和应对措施成为企业经营方面非常重要的经营课题。长濑集团出于“防患于未然的对策”“降低损失的对策”“业务连续性对策”的考虑，正在谋求加强网络攻击对策。作为这些对策的基础，我们充分利用公司外部的安全供应商和网络供应商的专业性和服务，构建起集团的网络安全体制。

网络安全体制



***1 CSIRT: Computer Security Incident Response Team**
设置应对网络安全事故的专门小组，处理集团的安全事故。
***2 SOC: Security Operation Center**
长濑集团在集团公司的端点(PC/服务器)引入了安全产品(EDR)，以防止遭受网络攻击或病毒入侵。EDR通过检测端点内的异常行为或网络攻击，通知被称为SOC的集中管理中心，达到提前确认攻击，防止损失扩大的目的。
***3 MSS: Managed Security Service**
随着安全需求的升级，通过将集团各公司的部分应用和管理业务委托外部的专业供应商，以维持和提升安全等级。

针对员工的教育训练

要维持和提升信息安全等级，提高每位员工的意识和素养是必不可少的。长濑集团目前有定期实施以下举措。

- 目标型的攻击邮件训练
- 通过网络学习定期开展信息安全讲座
- 针对新员工周知、贯彻信息安全的基本方针

通过集团制造业合作委员会进行风险管理

集团制造业合作委员会共享各公司拥有的经验诀窍，为提高水平而互相支持。各分委会分别推进不同的事项：劳动安全分委会针对重点跟踪对象展开劳动安全诊断并跟进；质量分委会为提升质量管理技术而分享经验诀窍；环境分委会推进环境对策的实施；DX推进分委会则负责引入数字化制造技术并展开技术讨论。

对安全保障贸易管理的应对

作为国际社会的一员为遵守法律法规进行公正合理贸易，安全保障贸易管理委员会把握出口管理情况及外汇法等之修改动向、集团整体的出口管理相关内容，决定相应的整体方针政策。并且，在商品法律法规管理责任人会议上，就该委员会的决定事项及相关法律法规的修改内容向各事业部及集团公司周知、贯彻，对违反法律法规防患于未然。为应对逐年变化的安全保障贸易管理，以从事出口业务的员工为中心，推荐参加安全保障贸易情报中心(CISTEC)实施的实务能力认定考试。(截至2023年度累计有1,166人合格)

产品相关法律法规的应对

加强包括化学品管理在内的产品相关法律法规的管理，推动信息的集中管理，长濑集团正在完善管理体制，以确保长濑集团经营的所有产品均确切符合相关法律法规。

- **具体应对措施**：通过商品综合管理系统对基于经营的所有化学品的化学成分和规格性能的相关法律法规等进行集中管理。
- **应对全球化学品法规**：GFC(由多元化领域中的多元化主体，对整个生命周期实施化学物质管理的框架)作为SAICM的后继政策被规定为全球性框架。基于GFC，我们不仅针对日本国内，还对海外子公司推进商品管理的系统化、教育和指导。

防灾活动和BCP(事业持续计划)活动

集团各公司为了对可能危害员工安全和生命，以及给事业活动的持续性带来影响的自然灾害等风险做好准备，在“防灾活动”和“BCP活动”这两方面采取了对策。在防灾活动方面，每年进行一次与东京、大阪、名古屋等日本国内主要据点联动的训练，以确认发生灾害时的初始应对情况。在BCP活动方面，为确保各事业部向主要交易方的供给制定了复原计划书。

合规

完善集团整体的合规体制

我们从2023年度开始举办“合规支援巡回”活动，共计拜访了17家集团公司。该活动旨在拜访没有设置风险与合规委员会的日本国内集团公司。拜访中，我们与各公司的风险合规责任人、推进负责人交换了意见，并确认了各公司的合规活动，以及修订后的《公益通报者保护法》中规定的内部举报应对人员的设置情况。通过这样的信息交流，在合规负责人之间建立了之前因新冠疫情影响而无法充分建立起来的联系。并且，在信息安全和内部举报的调查业务中，再次认识到集团整体应该研讨的合规课题。

为了完善长濑集团包括海外在内所有内部举报体制，我们制定了“长濑集团合规咨询和举报基本方针”，致力于构建更易于举报的环境。



针对经营层、员工的合规教育

为消除职权骚扰、性骚扰等骚扰行为，我们于2023年度聘请专业的外部顾问，针对总经理、董事以及关联公司的总经理等经营层和事业部长、统括部长开展了研修活动。从2023年度开始，我们向全体员工每月发送1次有关骚扰行为的网络学习资料、四格漫画，致力向员工渗透无骚扰的意识。其成果是在2023年度针对全体员工实施的合规问卷调查中，有超过30%的受访者回答“与2年前相比，职场的合规情况得到了改善”。