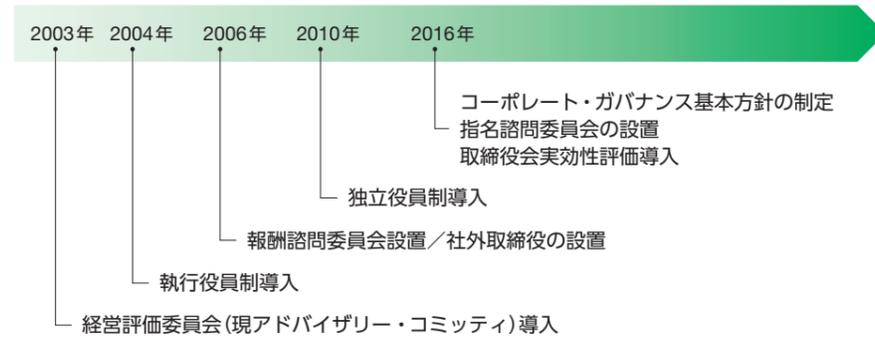


ガバナンス

基本的な考え方

ライオングループは、経営の透明性を高め、監督機能の強化と意思決定の迅速化を図り、コンプライアンスを確保することをコーポレート・ガバナンス上の最重要課題と位置づけており、コーポレート・ガバナンス体制の強化・充実を推進することにより、企業価値の向上を目指しています。

経営の監査・監督機能を充実させる取組み



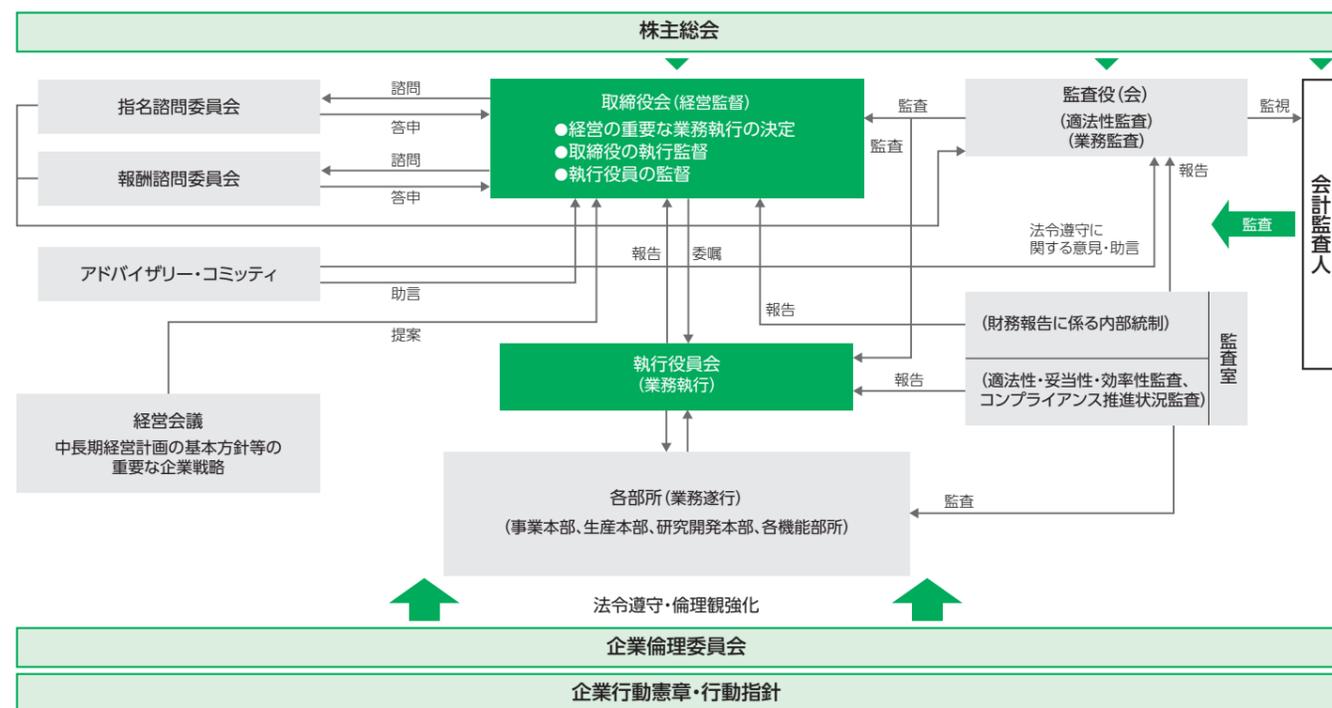
コーポレート・ガバナンス体制

機関設計

ライオンは、取締役会が経営の監督機能を十分に果たし、独任制の監査役が適切な監査機能を発揮する企業統治体制として、会社法上の監査役会設置会社を採用しています。取締役会による経営の監督機能を強化し、意思決定の迅速化を図るため執行役員制を導入するとともに、経営の透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を

図るため、社外取締役および社外監査役(以下、社外役員という)を中心とした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。

さらに、法令遵守および経営政策に関する第三者の意見・助言を経営に反映させるため、社外有識者により構成するアドバイザー・コミッティを設置しています。



取締役・取締役会・執行役員会等

取締役会は取締役11名で構成されています。月に1回の定例取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。法令または定款で定める事項のほか、会社の業務執行に関連する重要事項を決定するとともに、取締役および執行役員の業務執行を監督しています。なお、定例の取締役会を除いて、法令に従い書面等にて取締役会決議を行うことができるものとしています。また、中長期経営計画の基本方針等重要な企業戦略については、経営会議での審議を経て、取締役会の適正な意思決定が可能な体制を構築しています。さらに、事業に直結する業務執行に関する施策については、執行役員会で、様々な角度から課題に対する議論と検討を加える体制としています。



指名諮問委員会

取締役、監査役および執行役員ならびにそれぞれの退任後の顧問等の資質・選解任理由・プロセス等について、取締役会からの諮問を受け審議し、取締役会(監査役については監査役会)に答申しています。代表取締役社長の後継者育成についても、委員会にて意見交換等を実施しています。委員は、社外役員および取締役会議長があらかじめ定めた代表取締役により構成し、委員の互選により社外役員の中から議長を選任しています。



報酬諮問委員会

役員等の報酬体系、水準、賞与算定方式等について、取締役会からの諮問を受け審議し、取締役会(監査役については監査役会)に答申しています。委員は、社外役員により構成し、委員の互選により議長を選任しています。



アドバイザー・コミッティ

当社の経営方針および政策の妥当性等について、幅広い見地からの客観的な意見を経営に反映させるため、優れた

識見を有する社外役員以外の社外有識者にて構成しています。原則として年2回開催し、取締役会議長は、助言の概要を取締役に報告しています。



監査役・監査役会

監査役は5名で、社外監査役(独立役員)3名、社内出身の常勤監査役2名で、社外監査役2名および常勤監査役1名は財務・会計に関する知見を有しています。また、監査役職務を補助するため、専任のスタッフ1名を配置しています。監査役会は2カ月に1回の定例監査役会を開催するほか、必要に応じて臨時監査役会を開催しています。各監査役は、監査役会が定めた監査役監査の基準および監査方針、監査計画等に従い、取締役会その他重要な会議への出席、取締役の職務執行状況聴取(財務報告に係る内部統制の整備・運用に係る取締役の職務執行状況を含む)、本社および主要な事業所の往査、子会社の調査を実施しています。監査役会は、会計監査人からの監査報告等や、内部監査部門である監査室からの監査報告等に際して、リスク・アプローチ視点からの意見交換等を行い、連携を図っています。さらに、代表取締役との定例意見交換会を年3回実施しています。



会計監査

当社はEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結し、同監査法人が会社法および金融商品取引法に基づく会計監査および内部統制報告書監査を実施しています。

内部監査

健全な業務活動基盤の確立に向けて、監査室が当社およびグループ会社の業務推進状況について、適法性、妥当性、効率性、リスクマネジメントの視点から監査を行っています。監査役との密な情報交換を行っており、連携強化に努めています。監査結果ならびに改善状況については、都度、代表取締役社長、各担当役員および執行役員会に報告し、年2回、監査結果を総括し取締役会で報告しています。

ガバナンス

取締役会評価

当社は、取締役会の運営方法、議案内容、審議状況等に関する各取締役の評価を事業年度ごとに実施し、取締役会の実効性確保に努めています。評価結果の概要は、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」に開示しています。

2020年度評価結果の概要

- 当社取締役会は、社外取締役の人数・割合を含め、審議にあたって必要十分な人数で構成され、メンバーは企業価値向上に向けて必要となる知識・経験・能力・多様性を有している。
- 当社取締役会の開催頻度、案件数、審議時間は適切であり、審議においてはリスクテイクを阻害せず自由闊達で建設的な議論がなされている。

以上により、当社取締役会の実効性は十分確保されているものと評価します。

なお、これまでの取締役会実効性評価において、提言された課題に対しては、以下のような対応が進んでいるものの、なおいくつかの改善余地が残されていることから、今後も継続して必要な施策を適宜実施し、取締役会の実効性をより一層高めるよう努めていきます。

提言された課題への取組み状況

課題	取組み
<ul style="list-style-type: none"> ●社外取締役・社外監査役に対して、重要な付議事案についての基本にある考え方や検討経緯等の情報提供をさらに充実させるべき。 ●今後さらなる企業価値向上に向け、経営戦略に関する議論を一層充実させるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ●取締役会事務局による社外役員への事前説明時に、必要に応じて起案部門の職制を帯同する等により議案の背景、目的、内容等についての情報提供の充実・理解促進を図る。 ●パーパス、経営ビジョン、中長期戦略、ならびに重要案件に関して取締役会決議の事前に協議する場面を設定する。

社外役員の選任理由

	氏名	選任理由	2020年度出席状況	
			取締役会	監査役会
社外取締役	内田 和成	経営コンサルティング会社の日本代表としての経営経験に加え、他社の社外取締役および社外監査役の経験を有するとともに、当社の取締役会において積極的にご発言いただき、当社の社外取締役として業務執行に対する監督等適切な役割を果たしていただいています。当社経営の透明性を向上させるとともに取締役会の監督機能を強化するため、内田氏が有する高度な経営判断ノウハウが必要であると判断しました。	17回中17回	—
	白石 隆	国立大学法人の学長としての経営経験に加え、日本貿易振興機構のアジア経済研究所長も歴任され、アジアの政治・経済・社会等の幅広い領域に精通し、当社の取締役会において積極的にご発言いただき、当社の社外取締役として業務執行に対する監督等適切な役割を果たしていただいています。当社経営の透明性を向上させるとともに取締役会の監督機能を強化するため、白石氏が有する高度な経営判断ノウハウが必要であると判断しました。	17回中17回	—
	菅谷 貴子	社外役員以外の方法で会社経営に関与されていませんが、弁護士としての企業法務を中心とした豊富な知識・経験に加え、他社の社外取締役および社外監査役の経験を有するとともに、当社の社外取締役として業務執行に対する監督等適切な役割を果たしていただいています。当社経営の透明性を向上させるとともに取締役会の監督機能を強化するため、菅谷氏が有するガバナンスおよびコンプライアンス等に関する高度な識見が必要であると判断しました。	17回中17回	—
	安江 令子	国内IT企業の代表取締役社長としての経営経験に加え、国際ビジネスにおける豊富な知識・経験、他社の社外取締役の経験を有しています。当社経営の透明性を向上させるとともに取締役会の監督機能を強化するため、安江氏が有するIT分野に関する高度な識見が必要であると判断しました。	—	—
社外監査役	山口 隆央	社外役員以外の方法で会社経営に関与されていませんが、公認会計士、税理士として長年培った会計および税務に関する豊富な知識・経験に加え、他社の社外監査役の経験を有しています。山口氏が有するこれらの知見が当社の実効的な監査に必要と判断しました。	17回中16回	15回中15回
	竹本 節子	会社の取締役または監査役等として経営に関与されていませんが、税理士として長年培った会計および税務に関する豊富な知識・経験に加え、行政機関の要職を歴任された経験を有しています。竹本氏が有するこれらの知見が当社の実効的な監査に必要と判断しました。	17回中17回	15回中15回
	鈴木 敦子	社外役員以外の方法で会社経営に関与されていませんが、他社の社外取締役の経験を有するとともに、長年コーポレート・ガバナンス基盤の整備、サステナビリティに係る戦略立案・推進に従事された経験を有しています。鈴木氏が有するこれらの識見が当社の実効的な監査に必要と判断しました。	—	—

※取締役安江氏、監査役鈴木氏は、2021年3月に新たに就任したため、2020年度の出席状況は記載していません。

新任社外役員メッセージ

社外取締役 安江 令子

私はソフトウェア開発ならびに通信分野において、長らく勤務してまいりました。現在は、シミュレーションソフトウェアを提供する会社の代表取締役をしています。また、日本のみならず多くの海外での勤務を経験し、現在も米国に生活の拠点を置いています。

ライオンのこの約10年の成長は並々ならぬものを感じています。これも社是「わが社は、「愛の精神の実践」を経営の基本とし、人々の幸福と生活の向上に寄与する。」の基本方針を130年間貫くと同時に、時代の流れをつかんだ経営戦略が成した結果だと感じています。2030年のありたい姿として、経営ビジョン「次世代ヘルスケアのリーディングカンパニーへ」を明確に掲げた姿勢も、時代をとらえ、サステナビリティを目指す世界において、先駆けた製品を提供し、それにより人々へ愛を届けるという強いメッセージを感じます。

今後サステナビリティと並んで企業の課題でもあるDX（デジタルトランスフォーメーション）の分野、また海外でのビジネスにおいても、私のICT分野での30年の経験を活かし、ライオンの成長に貢献していきたいと存じます。



社外監査役 鈴木 敦子

監査役会の皆様、監査室、さらには会計監査人の方々としっかり連携しながら経営の健全性の維持に貢献していきます。とりわけ社外の目で、経営を取り巻く社会の環境変化をとらえ、タイムリーに監査視点に反映していくことも重要な役割だと認識します。

例えば、近年、ESG（環境・社会・ガバナンス）の要素を積極的に事業に取り込み、サステナビリティの価値観を経営に実装することで、中長期的な事業成長や企業価値向上の実効性を高めることが急務となっています。こういった新しい価値の創出がスムーズに行えるようにリスクと機会の両面から新たな視点を提供できればと思います。

また、ライオンの大きな強みのひとつである「より良い習慣づくりで、人々の毎日に貢献する (ReDesign)」という明確なパーパスの存在も忘れてはならないと感じています。常に質のよい安全・安心な商品をお届けするという真摯な姿勢を守り続け、長期的に企業価値を生み出し続けるために、企業の社会的な存在意義が全社で共有されることは素晴らしいです。これからもライオンが社会の期待に応えていけるように務めを果たしてまいります。



取締役、監査役および執行役員 2021年4月1日現在

内田和成氏、白石隆氏、菅谷貴子氏、安江令子氏、山口隆夫氏、竹本節子氏、鈴木敦子氏は、独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

**代表取締役
会長**
濱 逸夫
 取締役会議長、最高経営責任者

1977年4月 ライオン油脂株式会社(現 ライオン株式会社) 入社
 2008年1月 当社執行役員
 2008年3月 当社取締役
 2012年1月 当社代表取締役、取締役社長
 2019年1月 当社代表取締役、会長

**代表取締役
社長執行役員**
堀川 正純
 最高執行責任者

1984年4月 当社入社
 2010年1月 当社執行役員
 2012年3月 当社取締役
 2018年3月 当社代表取締役
 2019年1月 当社代表取締役、社長執行役員

社外取締役
内田 和成
 (大学教授)

1985年1月 ボストン コンサルティンググループ入社
 2000年6月 同社日本代表
 2006年3月 サントリー株式会社
 (現 サントリーホールディングス株式会社) 社外監査役
 2006年4月 早稲田大学商学学術院教授(現在に至る)
 2012年2月 キュービー株式会社社外監査役
 2012年6月 ライフネット生命保険株式会社社外取締役
 三井倉庫ホールディングス株式会社社外取締役
 2012年8月 日本ERI株式会社(現 ERIホールディングス株式会社)社外取締役
 2016年3月 当社社外取締役(現在に至る)

社外取締役
白石 隆
 (大学教授)

1979年6月 東京大学教養学部教養学科国際関係論助教授
 1996年1月 コーネル大学アジア研究学科・歴史学科教授
 1996年7月 京都大学東南アジア研究センター教授
 2005年4月 政策研究大学院大学教授・副学長
 2007年5月 日本貿易振興機構アジア経済研究所長
 2009年1月 内閣府総合科学技術会議議長
 2011年4月 政策研究大学院大学長
 2013年1月 当社経営評価委員会(現 アドバイザリー・コミッティ)委員
 2017年3月 当社社外取締役(現在に至る)
 2017年4月 立命館大学特別招聘教授
 2017年5月 政策研究大学院大学名誉教授(現在に至る)
 2018年4月 公立大学法人熊本県立大学理事長(現在に至る)

社外取締役
菅谷 貴子
 (弁護士)

2002年10月 弁護士登録(第二東京弁護士会)
 山田秀雄法律事務所(現 山田・尾崎法律事務所) 入所(現在に至る)
 2018年6月 株式会社はるやまホールディングス社外取締役
 2019年3月 当社社外取締役(現在に至る)

**取締役
上席執行役員**
小林 健二郎

1987年4月 当社入社
 2009年1月 当社執行役員
 2010年1月 当社上席執行役員
 2012年3月 当社取締役
 (分担・担当) 企業倫理担当、人材開発センター、総務部、秘書部、サステナビリティ推進部、統合システム部、BPR推進部担当

**取締役
上席執行役員**
神原 健郎

1983年4月 当社入社
 2010年1月 当社執行役員
 2016年3月 当社取締役
 (分担・担当) リスク統括管理担当、経営企画部、経理部、お客様センター、信頼性保証部、法務部担当

**取締役
上席執行役員**
久米 裕康

1984年4月 当社入社
 2016年1月 当社執行役員
 2018年3月 当社取締役
 (分担・担当) ビジネス開発センター分担、ヘルス&ホームケア事業本部分担、特販事業本部分担、ウェルネス・ダイレクト事業本部分担、コーポレートコミュニケーションセンター担当

社外取締役
安江 令子

1991年4月 株式会社松下電器情報システム名古屋研究所(現 パナソニック アドバンステクノロジー株式会社)入社
 1999年12月 モトローラ株式会社入社
 2004年6月 Seven Networks, Inc. 入社
 2005年9月 Qualcomm, Inc. 入社
 2009年7月 富士ソフト株式会社入社
 2015年4月 同社常務執行役員
 2018年1月 サイバネットシステム株式会社入社 副社長執行役員
 2018年3月 同社代表取締役副社長執行役員
 2019年3月 同社代表取締役社長執行役員 最高経営責任者
 2020年1月 同社代表取締役社長執行役員(現在に至る)
 2021年3月 当社社外取締役(現在に至る)

常勤監査役
新川 俊之

1984年4月 当社入社
 2019年3月 当社監査役(現在に至る)

常勤監査役
鎌尾 義明

1985年4月 当社入社
 2019年3月 当社監査役(現在に至る)

**取締役
執行役員**
乗竹 史智

1988年4月 当社入社
 2016年1月 当社執行役員
 2019年3月 当社取締役
 (分担・担当) SCM本部分担、生産技術研究本部分担、購買本部分担、研究開発本部分担、生産本部分担、化学品事業全般担当、DX推進部、知的財産部、安全防災推進部担当

**取締役
執行役員**
鈴木 均

1985年4月 当社入社
 2016年1月 当社執行役員
 2019年3月 当社上席執行役員
 2021年3月 当社取締役
 (分担・担当) 国際事業本部分担

社外監査役
山口 隆夫
 (公認会計士、税理士)

1981年10月 監査法人中央会計事務所入所
 1985年2月 公認会計士登録
 1987年9月 山口公認会計士事務所入所
 1987年12月 税理士登録
 1996年1月 山口公認会計士事務所所長(現在に至る)
 2015年3月 当社社外監査役(補欠)
 2019年3月 当社社外監査役(現在に至る)

社外監査役
竹本 節子
 (税理士)

1969年4月 大蔵省(現 財務省)入省
 2009年7月 荻窪税務署長
 2011年7月 国税庁退官
 2011年8月 税理士登録
 2011年9月 竹本節子税理士事務所(現 くたち総合会計事務所)開設(現在に至る)
 2019年3月 当社社外監査役(現在に至る)

社外監査役
鈴木 敦子

1986年4月 松下電器産業株式会社(現 パナソニック株式会社)入社
 2008年4月 同社理事CSR担当室長(2014年12月退社)
 2010年4月 国立大学法人奈良女子大学 社外役員・監事(2012年12月退任)
 2015年1月 アサヒビール株式会社入社
 2015年4月 同社社会環境部長
 2015年10月 同社オリンピック・パラリンピック推進本部サステナビリティ推進局長(兼務)
 2017年4月 アサヒグループホールディングス株式会社 理事CSR部門ゼネラルマネージャー
 2019年5月 アサヒビール株式会社退社(現在に至る)
 2021年3月 当社社外監査役(現在に至る)

※分担・担当は、2021年4月1日現在

上席執行役員
三國 正晴
 ヘルス&ホームケア営業本部長
 流通政策部担当

執行役員
岡野 知道
 ライオンケミカル株式会社 代表取締役社長

執行役員
千葉 弘之
 購買本部長

執行役員
平岡 真一郎
 SCM本部長

執行役員
長澤 二郎
 特販事業本部長

執行役員
福田 健吾
 ライオンハイジーン株式会社 代表取締役社長

執行役員
清水 康継
 生産本部長

執行役員
永井 隆志
 ウェルネス・ダイレクト事業本部長

執行役員
小池 陽子
 人材開発センター部長

執行役員
田中 孝祐
 研究開発本部長

執行役員
竹森 征之
 ヘルス&ホームケア事業本部長

執行役員
リン アネット
 国際事業本部長

ガバナンス

役員報酬

1. 取締役および監査役の報酬等に係る方針の決定およびその方針の内容

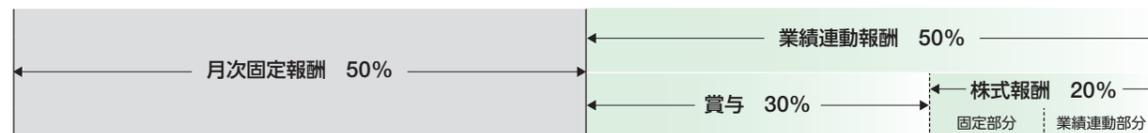
<方針決定の方法>

当社は、取締役および監査役の報酬等に関する方針について、役員報酬等の客観性および透明性を高めるため報酬諮問委員会の答申を最大限に尊重して、取締役については取締役会で、監査役については監査役会で、それぞれ決定することとしています。報酬諮問委員会の委員は、社外取締役4名、社外監査役3名の計7名です。

<方針の内容>

業務執行役員（社外取締役および監査役を除く役員）の報酬は、月次固定報酬と業績連動報酬（賞与、株式報酬）で構成しています。業務執行しない役員（社外取締役および監査役）の報酬は、定額制の月次固定報酬です。月次固定報酬の水準は、他社水準を考慮して設定しています。

業務執行役員（社外取締役および監査役を除く役員）の報酬の割合の目安



対象者	業務執行役員（社外取締役および監査役を除く役員）		
種別	月次固定報酬	賞与	業績連動型株式報酬
制度	月々固定額にて支払う。	役員賞与は、以下の方法に基づき算定の上、事業年度終了後の一定時期に支払う。	1事業年度あたりに取締役が付与するポイント数（株式数）を確定し、原則として累積したポイント数に相当する株式数を取締役の退任時に交付する。
算定式	月次固定報酬の水準は、他社水準を考慮して設定し、年1回業務執行機能、経営監督機能の発揮度に依り査定し加減算する。	賞与総支給額＝事業利益の0.5%の50%＋親会社の所有者に帰属する当期利益の0.75%の50% ※万円未満切り捨て 上限額2億5,000万円 それぞれの利益が損失の場合、利益額を0として算出する 個別賞与支給額＝役員別ポイント×ポイント単価 ポイント単価＝賞与支給総額÷役員ポイント×員数	株式報酬＝固定部分＋業績連動部分（固定部分：業績連動部分＝役員別額の1/2） ポイント数＝（①固定基準額＋②業績連動基準額×③業績連動係数）÷④取得単価 ※小数点以下切り捨て 付与するポイント数上限：120,000ポイント
算定指標	—	<p><役員ポイント></p> 会長・社長執行役員 3,000ポイント 副社長執行役員 1,800ポイント 専務執行役員 1,500ポイント 常務執行役員 1,200ポイント 上席執行役員 1,000ポイント 執行役員 900ポイント	<p>①固定基準額</p> 固定基準額は役員毎に以下の係数を設定し取締役執行役員の固定基準額の金額を基準に算定する。なお、取締役執行役員の係数が1のときの固定基準額は4,000千円とする。

※事業利益は、売上総利益から販売費及び一般管理費を控除したもので、恒常的な事業の業績を測る当社の利益指標です。

2. 取締役および監査役の報酬等の総額（2020年度）

区分	員数 (名)	固定報酬 (百万円)	業績連動報酬(百万円)		合計 (百万円)
			賞与	株式報酬	
取締役 (うち社外取締役)	9 (3)	257 (36)	201	110	569 (36)
監査役 (うち社外監査役)	4 (2)	84 (24)	—	—	84 (24)
合計 (うち社外役員)	13 (5)	341 (60)	201	110	653 (60)

- (注) 1. 使用人兼務取締役はいません。
 2. 取締役の固定報酬額は、2017年3月30日開催の第156期定時株主総会において、1事業年度につき300百万円以内と決議されています。
 3. 監査役の固定報酬額は、2017年3月30日開催の第156期定時株主総会において、1事業年度につき110百万円以内と決議されています。
 4. 株式報酬のために拠出する金員の上限は、2017年3月30日開催の第156期定時株主総会において、2017年12月31日終了する事業年度から2020年12月31日終了する事業年度までの合計4事業年度を対象として6億円、株式等の総数は360,000株(1事業年度あたり90,000株)以内と決議されています。
 5. 業績連動報酬の賞与は、P65に記載の方式により当期の事業利益および親会社の所有者に帰属する当期利益をもとに算出し確定した金額です。また、株式報酬は、当期の業績達成度に応じて制度対象者に付与される株式付与ポイントを取得価格で換算した金額です。
 6. 記載金額は、百万円未満を切り捨てて表示しています。

3. 役員ごとの報酬等の総額（2020年度）

氏名	役員区分	連結報酬等の種類別の総額(百万円)				報酬等の総額 (百万円)
		固定報酬	賞与	業績連動型 株式報酬	退職慰労金	
濱 逸夫	取締役	63	61	34	—	159
堀川 正純	取締役	63	61	34	—	159

ガバナンス

内部統制システム

当社グループは「ライオン企業行動憲章」「行動指針」をコンプライアンス体制の基盤としています。ライオン企業行動憲章の精神を代表取締役社長が繰り返し役員・従業員に伝えることにより、企業倫理意識の浸透に努めると

もに、コンプライアンスがあらゆる企業活動の前提であることを徹底しています。

WEB ▶ 内部統制システムの基本方針
<https://www.lion.co.jp/ja/company/governance/system.php>

コンプライアンスの浸透

企業倫理担当役員を委員長とする企業倫理委員会のもとで、コンプライアンス意識の啓発を積極的に行っています。「ライオン企業行動憲章」「行動指針」は、全従業員に冊子で配付し、Webサイト上で社外にも公開しています。

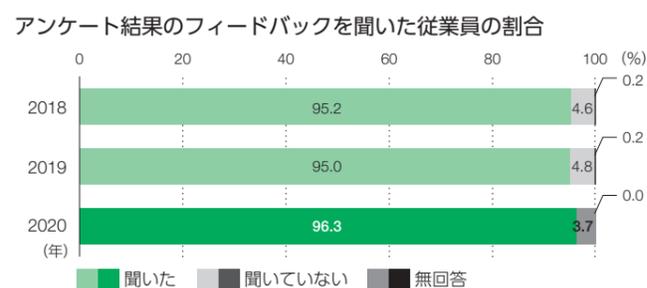
e-ラーニングによる教育

当社は、e-ラーニング教育を定期的実施しています。2020年は、「ライオン企業行動憲章」の実行宣言をはじめ、コンプライアンス（ハラスメント含む）、ライオンの品質の考え方、ソーシャルメディアのリスク、情報管理、インサイダー取引規制の基礎知識、人権、贈収賄防止、安全（労働災害等）を「ライオンキャリアビレッジ（LCV）」の“必修e-ラーニング”カリキュラムとして学習しました。

コンプライアンス意識調査アンケート

企業倫理委員会では、従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の状況を調査し、またコンプライアンス体制が有効に機能していることを定期的に検証するために、毎年、国内全従業員（パート社員含む）を対象に「コンプライアンス意識調査アンケート*」を実施しています。

2020年で17回目となります（対象4,334名のうち約91.8%の従業員が回答）。頂いた意見・課題に対して、対応が必要な案件については早急に対応を図るとともに、アンケート結果は経営層に報告した後、各職場へフィードバックしています。



*コンプライアンス意識調査アンケート
 ライオン企業行動憲章の遵守状況、前年のコンプライアンス意識調査結果のフィードバックの有無、ホットラインの認知等を無記名で回答するアンケート。

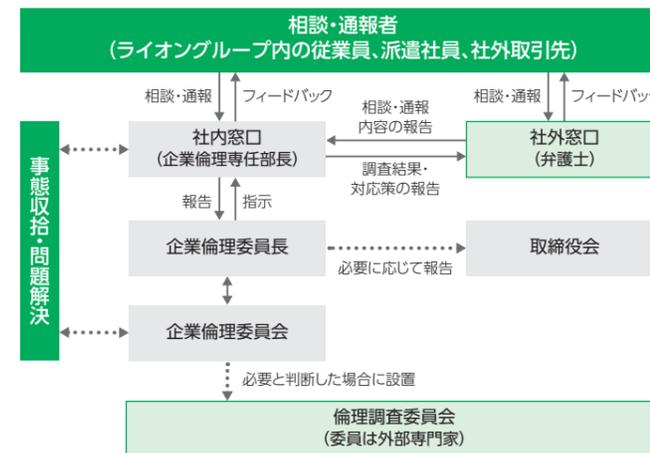
ホットラインの周知

当社は、従業員がコンプライアンスに反する事項を知り、それが通常の職場内での報告に適さない、できない場合の相談窓口として、社内・社外の通報制度「AL（オールライオン）心のホットライン」を設置し、派遣社員を含む全従業員への周知を図っています。年1回従業員に対する「コンプライアンス意識調査アンケート」の際に、「AL心のホットライン」の認知状況を把握するとともに、その通報窓口の説明を行っています。2020年の社員認知率は99.5%でした。

「AL心のホットライン」従業員認知率推移

年	認知率 (%)
2018年	98.5%
2019年	98.6%
2020年	99.5%

「AL心のホットライン」の仕組み



「AL心のホットライン」への相談・通報内容

2020年は73件の相談・通報がありましたが、重大な不正行為等と判断される事案はなく、すべての事案に適切に対応し、收拾しました。

相談・通報内容	2018年	2019年	2020年
ハラスメント的行為	15件	11件	8件
人事・労務管理上の問題	6件	11件	7件
その他	2件	3件	58件

贈収賄防止指針の制定

当社グループでは、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、「ライオン贈収賄防止指針」を制定し、全社的な贈収賄コンプライアンス体制を強化しています。

海外グループ会社におけるコンプライアンスの推進

当社グループ全体でのコンプライアンスの浸透・強化を目指し、海外グループ会社においても取組みを進めています。2019年は、担当部所が現地のグループ会社（Lion Corporation (Singapore) Pte Ltd、獅王日用化工（青島）有限公司、獅王家品股份有限公司）を訪問、2020年は、オンライン会議（Lion Corporation (Korea)、獅王（香港）有限公司）にて、「ライオン人権方針」「ライオン贈収賄防止指針」「AL心のホットライン」等、コンプライアンスに関する周知とその取組みを促進しました。

WEB ▶ コンプライアンスの浸透
<https://www.lion.co.jp/ja/csr/management/compliance/>

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

当社は、「ライオン企業行動憲章」に基づき市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との対決姿勢を貫いています。反社会的勢力に対する対応統括部所を総務部とし、不当要求防止責任者1名を設置するとともに、当社グループ各事業所および外部機関との連携を図っています。

当社のコーポレート・ガバナンスの詳細は、こちら併せてご参照ください。

WEB ▶ コーポレート・ガバナンス基本方針
https://www.lion.co.jp/ja/company/about/pdf/cg_policy.pdf

WEB ▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書
https://www.lion.co.jp/ja/company/about/pdf/abo_gov.pdf

ガバナンス

リスクマネジメント

当社の事業活動を取り巻くリスクには様々なものがありますが、リスクの顕在化による損失を回避・極小化するために、リスク統括管理担当取締役（経営企画部担当役員）を任命し、ライオングループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理しています。

1. リスクマネジメントの基本方針

- (1) 役員および従業員は、内部統制システムの基本方針に基づき、平時から、当社グループの事業運営を阻害するリスクの未然防止に努める。
- (2) 万が一リスクが顕在化した場合には、従業員、株主、顧客、地域社会等各ステークホルダーの損失の最小化に努める。
- (3) 顕在化したリスクはいち早く経営トップに報告し、事実確認、経緯把握、原因究明、改善策立案等を速やかに実施した上で、再発防止に努める。

2. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1. 平時の対応

- (1) 経営企画部担当役員を当社グループのリスクに関する統括責任者として任命し、経営企画部において当社グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理しています。
- (2) 監査室は、当社グループ各部所ごとのリスク管理の状況を監査し、その結果を執行役員会、取締役会に報告します。
- (3) 各部所はその有するリスクの洗い出しを定期的に行い、そのリスクの低減等（回避、移転、低減、受容）に取り組むとともに、事業活動に重大な影響を及ぼすおそれのある経営リスクについては、それぞれ担当取締役が対応策を検討し、経営会議、執行役員会で審議しリスク管理を行います。
- (4) 環境、品質、事故・災害に係るリスクについては、それらを管轄する会議体等（サステナビリティ推進協議会、CS/PL委員会*、安全衛生防災会議等）の事務局所を「リスク責任部所」として明確化し、事前に対応策の検討や、必要に応じて執行役員会で審議してリスク管理を行います。また、当該会議体にリスク担当職制（経営企画部特命担当部長）を参加させ、適時適切な対応が図れているか、客観的・俯瞰的にチェックできる体制としています。

* CS/PL委員会
CS: Customer Satisfaction (お客様満足)、PL: Product Liability (製造物責任)を指し、品質保障活動を推進するための部所横断型の委員会

2. 有時の対応

天災・事故発生等による物理的緊急事態が発生した場合は、緊急事態処理システム（地震については「地震災害対策マニュアル」、感染症については、「新型インフルエンザ等感染症対策マニュアル」）に従い、当該発生事実を社長・監査役等へ報告するとともに、関連部所長は情報収集、対応方針の決定、原因究明、対応策の決定、執行役員会・取締役会への報告を行います。

3. 事業継続計画(BCP)

大地震・風水害・疫病・感染症の蔓延（パンデミック）等が発生した場合でも、お客様に商品をお届けできるよう、被害の最小化と業務の継続を図るための体制づくりを推進しています。地震災害が発生した場合は、「地震災害対策マニュアル」、新型インフルエンザ等感染症によるパンデミックの発生が予見される場合には、「新型インフルエンザ等感染症対策マニュアル」に従って対策本部を設置し、対応にあたります。

- 基本方針
- (1) 従業員、家族の安全の確保
 - (2) 優先事業・重要業務の継続による経営ダメージ最小化
 - (3) 社会的責任の遂行と地域社会への貢献

重点指針 優先事業（一般用消費財）、優先業務（受注・出荷、生産、IT、経理等の商品供給の継続に必要な業務）のほか、目標復旧期間や組織・指揮命令系統を明確化しています。

4. リスクマネジメントの推進

昨今の様々な環境変化等のリスクの激化に鑑み、多様な視点からリスクの再認識及びその対策のさらなる充実が必要と考え、2021年以降、13のリスクを「全社リスク」と認識し、その最小化に向けたマネジメントを進めていきます（P70記載）。

これらリスクに対し、事業年度毎に2回、想定されるリスク事象を想起し、取締役会等にて対応策を協議・確認してまいります。

【事業等のリスク】

当社グループは、持続的な成長とお客様への商品供給をはじめとする社会的責任を果たすうえで、経営に大きな影響を及ぼすリスクとして、13のリスクを選定し、重点的に管理しています。

リスク	内容	主な取組み
① 市場や消費者の変化に関わるリスク	市場や流通、生活者の変化への対応が遅れ、日々のくらしに役立つ優良な製品・サービスを提供できなくなるリスク	市場や生活者ライフスタイルの変化等を継続的に分析し、新しい生活習慣を提供する製品の開発等を推進しています。
② 製品品質に関わるリスク	想定外の製品不良やお客様の誤使用による想定外の製品事故等の製品トラブルが発生するリスク	関連法規の遵守はもとより、JISQ9000ファミリー規格に基づく「製品マネジメントシステム」に則った製品開発等を実践しています。
③ 原材料調達に関わるリスク	調達競争激化による購入価格の高騰やサプライチェーンが停滞あるいは寸断されるリスク	互換化、複数購買、グローバル調達等による安定した原材料調達、さらに「調達基本方針」に基づく責任ある調達活動を推進しています。
④ 海外事業に関わるリスク	事業展開国や地域における政治経済の動向や法規制の強化・変更により、対応コストの発生や事業活動が制約されるリスク	当該国の政治・経済情勢や法規制の動向等には十分な注意を払いながら、継続的な情報の収集を行い、変化に備えています。
⑤ 人材に関わるリスク	労働人口減少や雇用情勢変化等により、必要人材を計画通りに確保・育成できないことにより企業の成長が滞るリスク	通年採用の実施や専門人材の拡充等を推進するとともに、「ライオン流動きがい改革」を実施しています。
⑥ 情報管理に関わるリスク	コンピュータウイルス感染、不正アクセス等の不測の出来事によって、情報漏洩やシステム停止等のインシデントが発生するリスク	システム障害に対する対策を「情報セキュリティ規程」に定め、随時更新するとともに、「情報取扱に関する基本方針」等のもと営業秘密等の情報管理を徹底しています。
⑦ コンプライアンスに関わるリスク	予期せぬ関係法令の制定や改廃、規制の大幅な変更や強化等により、重大な法令違反を犯すリスク	行動規範である「ライオン企業行動憲章」「行動指針」を制定し、全社員に定期的な教育等を実施しています。
⑧ 風評に関わるリスク	SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）等へ不適切な発言や書き込みが行われ、即座に拡散・炎上してしまうリスク	「ソーシャルメディアポリシー」を定め、全社員対象の教育施策を行うとともに、SNS等の継続的なモニタリングにより不適切な情報の早期発見に努めています。
⑨ 為替変動に関わるリスク	連結財務諸表作成時に円換算を行うことから、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼすリスク	主要通貨の為替動向を注視するとともに、ヘッジ等を通じて、為替変動によるリスクの低減に努めています。
⑩ 重要な訴訟に関わるリスク	重大な訴訟が提起され、当社グループに不利益な判断がされるリスク	法令遵守の徹底、契約条件明示や事前協議の実施、知的財産権の適切な管理等により、訴訟等の発生防止に努めています。
⑪ 新型インフルエンザ等の感染症に関わるリスク	新型インフルエンザウイルス等による感染症の拡大、長期化により、人やモノの移動が制限されるリスク	平時の感染予防対策を徹底する一方、感染拡大時の対応を「新型インフルエンザ等感染症対策マニュアル」で定め、迅速かつ適切な行動が取れる体制を整えています。
⑫ 大規模地震等自然災害に関わるリスク	大規模地震や大型台風等の自然災害により、従業員の死傷等の人的被害、製造設備や倉庫の被害等の物的被害が発生するリスク	「地震災害対策マニュアル」により、組織的に対応できる体制を整え、定期的に訓練を行うとともに、被災時の事業継続・早期復旧のための「事業継続計画(BCP)要綱」を定め、商品供給責任を果たせるよう努めています。
⑬ 気候変動等の地球環境変化に関わるリスク	気候変動による地球規模での気温上昇の影響により、規制強化への対応、原材料価格の上昇、コスト増加、対応遅れによる風評が発生するリスク	持続可能な社会の実現に向け、2050年に向けた新環境目標「LION Eco Challenge 2050」を策定し、脱炭素社会、資源循環社会の実現にチャレンジしています。

※ 13のリスクの内容および主な取組みに関しては、第160期有価証券報告書の【事業等のリスク】をご参照ください。

WEB ▶ 有価証券報告書
<https://www.lion.co.jp/ja/ir/library/yuhou/>