

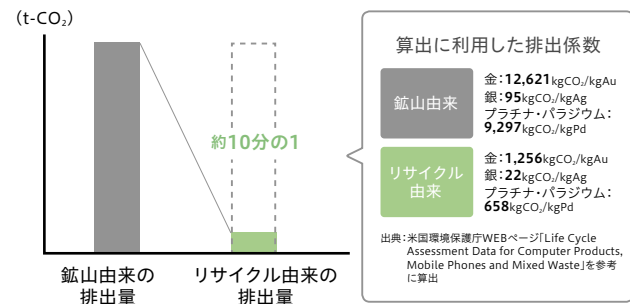
アサヒホールディングスの環境貢献

わたしたちは事業活動を通じて地球環境に貢献する循環を生み出しています。

貴金属リサイクルによるCO₂削減効果

CO₂削減効果は、当社グループでリサイクルした貴金属と、同量の貴金属を鉱山由来の原料から生産したと仮定した場合、どれほどの差があるのかを把握するためのものです。わたしたちは貴金属リサイクルの拡大を通して、CO₂削減にも間接的に貢献してまいります。

(当社グループにおいて、どれだけのCO₂が削減されたかを示すものではありません。)



貴金属リサイクルによる環境貢献効果

森林の温室効果ガス吸収量に換算すると
22,828ha(琵琶湖の約3分の1)に相当

出典:環境省 林野庁「地球温暖化防止のための緑の吸収源対策」より算出

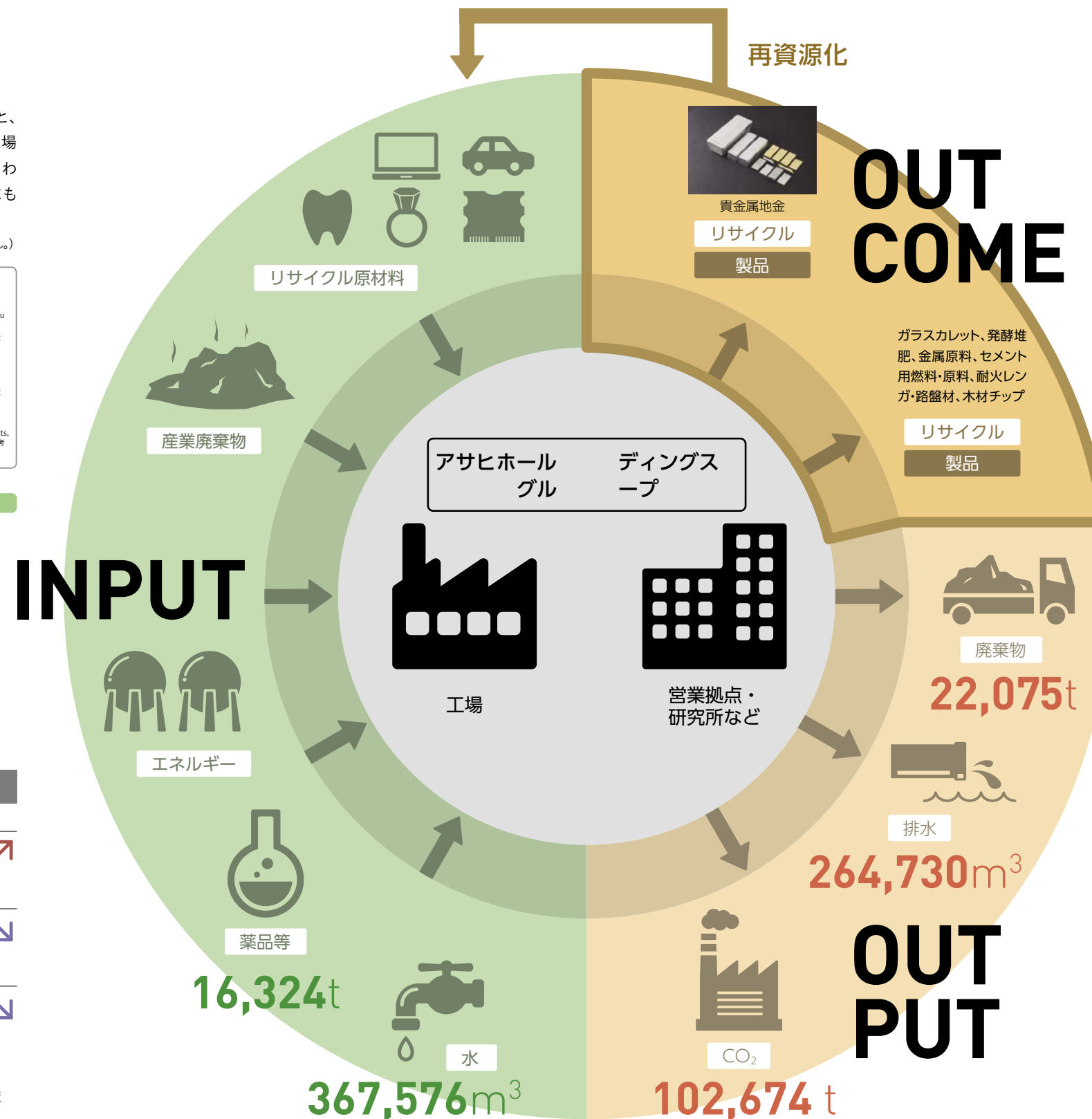


削減効果
54.3万t-CO₂

各種エネルギー

電力	4,841万kWh/年	重油	888kL/年
灯油	357kL/年	軽油	3,029kL/年
ガソリン	968kL/年	都市ガス	298万m ³ /年
LPG	25t/年		

▲ 前年比アップ
▼ 前年比ダウン
数値はいずれも2020年度実績以降も同様



SDGs重点テーマ

貴金属リサイクルの拡大

限られた地球資源をより一層有効に活用するために、貴金属リサイクルをグローバルに拡大・推進します。

(貴金属リサイクル量 2020年度実績)

210t

SDGs重点テーマ

産業廃棄物の適正処理拡大

廃棄物処理のエキスパートとして廃棄物適正処理の拡大に努め、持続可能な循環型社会の実現に取り組みます。

(産業廃棄物の適正処理量 2020年度実績)

廃液	8.5万t/年	ガラス陶磁器くず	1.8万t/年
汚泥	10.5万t/年	その他(廃試薬・廃プラなど)	9.3万t/年
廃油	1.8万t/年	合計	31.9 万t/年

SDGs重点テーマ

CO₂排出量の削減

グループ全体で2030年度までにエネルギー由来CO₂排出量マイナス50%(2015年度比)を目指します。

(CO₂排出量 2020年度実績)



2015年度比
12%削減

<データの収集範囲>
本社、国内事業所・営業所・工場、グループ会社[※]、海外子会社[※](集計期間4月-3月)
※2021年3月31日現在の連結子会社を対象とし、対象から外れた場合は遡ってデータを更新しています。対象に加わる場合は、加わった年度からデータを追加しています。

環境マネジメント

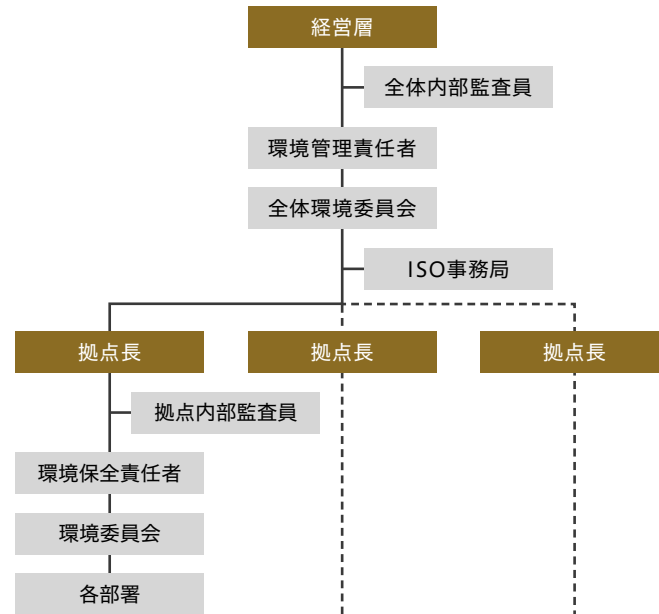
ISO14001認証取得状況

2018年8月に関係会社を含む国内事業所のISO14001認証を統合し、6社32拠点で認証を取得しています(2021年3月31日現在)。今後も事業との一体化をキーワードとして、維持管理および改善活動に注力していきます。



ISO14001登録証

ISO14001統合認証取得拠点運営体制



環境マネジメント推進体制

環境保全の理念を定めた「環境方針」に基づき、「**全社環境目標(年間計画)**」を策定します。これを受け、ISO14001認証を取得している国内事業所では、「**拠点環境目標(年間計画)**」を策定し、業務に密着した環境保全活動を行います。また、各拠点の環境委員会は環境法規制の遵守、計画の見直し、環境教育等を審議し経営層に報告しています。環境マネジメントシステム(EMS)はISO事務局が統括していますが、各事業所に環境保全責任者を設置し、推進の徹底を図っています。

グリーン購入の推進

当社グループは、大量生産・大量消費・大量廃棄により引き起こされる地球温暖化などの深刻な環境問題の解決を図り、持続可能な社会・環境づくりの推進を目的として、「**国等による環境物品等の調達**の推進等に関する法律(グリーン購入法)」に適合したグリーン購入のためのガイドラインを定め、環境負荷低減に資する製品やサービスの利用を推奨しています。

<推奨商品>

- 1 PEFC[®]森林認証プログラム(森林保護に貢献)商品
- 2 日本環境協会が審査認定している、環境負荷が少なく環境保全に役立つ商品
- 3 グリーン購入法の特典調達品の判断基準に合致した商品
- 4 グリーン購入ネットワークが運営するエコ商品として掲載されている商品

今後も当社グループは、グリーン購入に積極的に取り組み、限りある資源を大切に、廃棄物の発生を抑えることで、循環型経済システムの構築に貢献してまいります。

※PEFC: Programme for the Endorsement of Forest Certification

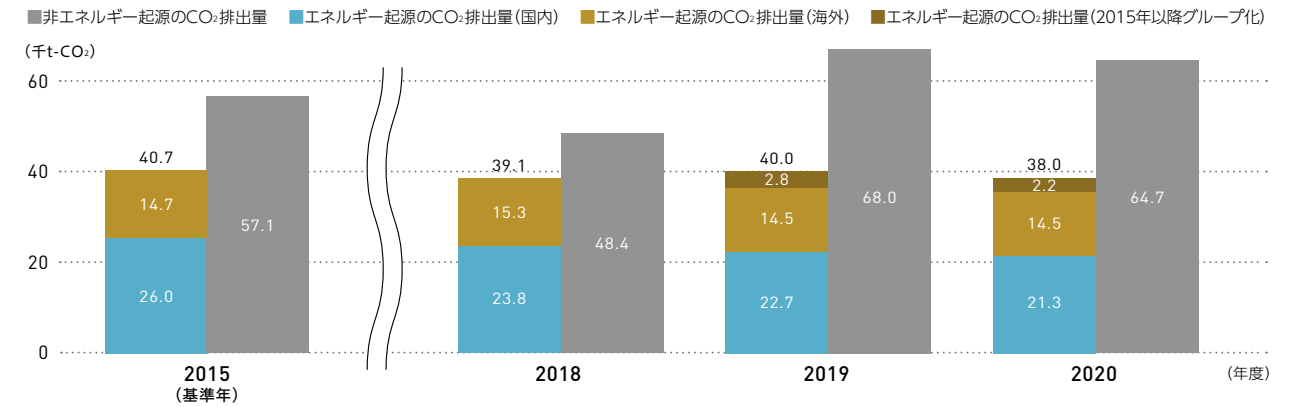


地球温暖化防止への取り組み

SDGs重点テーマ
CO₂排出量の削減



CO₂排出量の推移



当社グループにおける2020年度の全CO₂排出量は、基準年に含まれない2019年度にグループ化された海外1拠点分を除くと、2015年度比で約3%増加しました。内訳として、エネルギー起源のCO₂排出量は、海外はほぼ同水準でしたが、国内は新焼却炉の廃棄物焼却熱を利用した高効率発電による自家消費および各拠点における省エネ活動などにより低減し、全体では約12%減少しました。一方、産業廃棄物焼却時に発生する非エネルギー起源のCO₂排出量は、2015年度比で約13%増加しました。廃プラスチックを焼却し大きく減容化することで、最終処分場の延命に貢献していますが、焼却炉の更新によって、廃プラスチック焼却量が増加したことが主な要因です。

当社グループでは、エネルギー起源のCO₂排出量の削減をSDGs重点テーマの一つとして設定し、2030年度までに2015年度比で26%削減することを目標に取り組んできましたが、日本政府による2030年度における温室効果ガスの削減目標の引き上げなどを受けて、当社グループも削減目標を上方修正し、2030年度までに2015年度比で50%削減することを新たな目標としました。当社グループにおけるエネルギー起源のCO₂排出要因は、国内では主に工場での電力・燃料消費、営業車両等の燃料消費、オフィスでの電力消費、海外では工場およびオフィスの電力・燃料消費で、非エネルギー起源のCO₂排出は産業廃棄物の焼却によるものです。当社では特にエネルギー起源のCO₂排出に着目し、既存施設においては空調・照明や車両の省エネ化、電力会社の見直し、新規施設においては廃熱回収発電など、構造的な省エネ・創エネを追求し目標達成を目指します。

<データの収集範囲>

本社、国内事業所・営業所・工場、グループ会社[※]、海外子会社[※](集計期間4月-3月)

※2021年3月31日現在の連結子会社を対象とし、対象から外れた場合は遡ってデータを更新しています。対象に加わる場合は、加わった年度からデータを追加しています。

<集計方法>

[エネルギー起源] 各拠点における電力使用量、燃料使用量に基づき算出(国内排出量は、温対法および省エネ法に準拠)

[非エネルギー起源] 産業廃棄物の焼却量に基づき算出

再生可能エネルギー向けグリーンボンド発行

グリーンボンドとは地球温暖化対策や再生可能エネルギーなど、環境改善効果のある事業(グリーンプロジェクト)に充当する資金を調達するための債券です。アサヒホールディングスでは2020年3月31日に、環境に配慮した施設や設備の導入に必要な資金の調達を目的として、非鉄金属業界として初めてグリーンボンドを発行しました。「この手で守る自然と資源」をグループ全体のパーパスとして掲げ、地球規模の社会的課題である「地球のサステナビリティの解決」に直接的な貢献をしています。今後もグループ丸となり「地球のサステナビリティの解決」に向けた取り組みを継続して進めてまいります。

資金使途

- 1 アサヒブリテック株式会社北九州工場への焼却炉更新・発電施設新設
- 2 アサヒブリテック株式会社北九州ひびき工場への焼却炉更新
- 3 株式会社太陽化学谷山臨海工場への焼却炉新設

資金使途は、下記SDGsを推進するものです。





「責任ある貴金属管理」への取り組み

当社グループは、エレクトロニクス製品や自動車部品、宝飾品などの製造に不可欠な貴金属原料のグローバルな調達活動において、国際的な機関が定めるガイダンスに準拠した管理体制を構築し、貴金属サプライチェーンの一員として、法令遵守・国際規範の尊重、人権・労働、安全・衛生、環境、公正取引・倫理などについて社会的責任を果たすため、「責任ある貴金属管理」を推進しています。

「責任ある貴金属管理」とは

責任ある鉱物調達

鉱物資源が紛争や人権侵害を引き起こしている武装勢力の資金源となることへの懸念から、2010年に米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)が成立し、コンゴ民主共和国および周辺9ヶ国の紛争鉱物が規制対象となり、3TG(スズ、タンタル、タングステン、金)を使用する米国上場企業は、原産国調査やデューデリジェンス手続きを実施し、紛争鉱物の使用状況を報告する義務が課せられました。

デューデリジェンス手続きについては、国際機関である経済協力開発機構(OECD)が「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンス・ガイダンス(以下、OECDガイダンス)」を公表しています。OECDガイダンスは、①企業管理システムの構築、②リスクの特定と評価、③特定したリスクへの戦略と実施、④独立した第三者監査の実施、⑤年次報告の5ステップの枠組みとなっています。

EUにおいても、2021年1月に施行された紛争鉱物規則において、紛争地域および高リスク地域から3TGを含む鉱物をEU内に持ち込む輸入者に対して、デューデリジェンス手続きを実施する義務が課せられるようになり、「責任ある鉱物調達」がグローバルに広がっています。

責任ある貴金属管理

金・銀はロンドン地金市場協会(LBMA)が、プラチナ・パラジウムはロンドン・プラチナ・パラジウム市場(LPPM)が、製品の品質や貴金属の分析能力、責任ある調達などの審査に合格した精製会社を「グッド・デリバリー・リファイナー」として認定しています。アサヒプリテックは金・銀・プラチナ・パラジウムについて、Asahi Refining(USA・Canada)は金・銀について、グッド・デリバリー認定を受けており、世界の市場で信頼を得ています。

グッド・デリバリー認定を維持するためには、定期的な品質・技術審査以外に、OECDガイダンスに基づいた「責任ある金・銀のガイダンス(以下、LBMAガイダンス)」、「責任あるプラチナ・パラジウムのガイダンス(以下、LPPMガイダンス)」と呼ばれるデューデリジェンス・ガイダンスに準拠し、第三者機関による監査を毎年受けることが要求されています。

近年のLBMAガイダンスでは、紛争鉱物、人権侵害、マネーロンダリング、テロ資金供与、不正取引などの防止に加えて、環境やサステナビリティに係る社会的責任を果たすことも求められるようになっています。

また、アサヒプリテックならびにAsahi Refining(USA・Canada)は、責任ある鉱物イニシアチブ(RMI)より、責任ある鉱物保証プロセス(RMAP)に適合した紛争鉱物不使用の金のリファイナーとしても認定を受けています。

アサヒホールディングスグループの取り組み

当社グループの経営理念・行動指針である「アサヒウェイ」に基づき、責任ある貴金属管理方針(アサヒプリテック)/貴金属調達方針(Asahi Refining)を制定し、LBMA/LPPMガイダンスに従って、サプライヤーと貴金属原料に対してデューデリジェンスを実施し、責任ある貴金属調達を実践しています。

遵守状況については、第三者機関による監査を毎年受け、LBMAおよびLPPMに年次報告を行っています。LBMAおよびLPPMへの報告書は、監査機関が発行した保証報告書とともに、当社のホームページにも公開しています。

アサヒホールディングスグループのSDGs重点テーマの一つである「人・社会・環境にやさしい貴金属供給」に対応するため、第三者認証により透明性の高い調達と原料のトレーサビリティを確保し、人権や環境に配慮した貴金属製品として世界中のお客さまに安心してご利用いただける「アサヒブランド」の構築と維持に努めています。

アサヒプリテック 責任ある貴金属管理方針 → <https://www.asahipretec.com/responsible-sourcing/>
Asahi Refining 貴金属調達方針 → <https://www.asahirefining.com/corporate-responsibility/>

アサヒプリテックの取り組み

日本全国をカバーする営業ネットワークとアジアを中心とした海外拠点を活かし、Eスクラップ、表面処理、精密洗浄、触媒、デンタル、宝飾などの分野から発生する貴金属含有スクラップを回収し、リサイクルしています。金・銀・プラチナ・パラジウムなど、現代のモノづくりに欠かせない貴金属製品として再生することにより、資源の有効活用と産業の発展に貢献しています。

アサヒプリテックの金・銀・プラチナ・パラジウムは、LBMAおよびLPPMのグッド・デリバリー認定に加えて、大阪取引所(OSE)、ニューヨーク商品取引所(COMEX)、ニューヨーク・マーカンタイル取引所(NYMEX)など国内外の先物取引所の受渡供用品としても認定を受けており、世界で流通するブランドとして認められています。

2019年7月に国内のリファイナーとして初めて、RJC^{※1}(責任あるジュエリー協議会)の行動規範に関するCOP^{※2}認証を取得し、2021年7月には加工・流通過程管理に関するCOC^{※3}認証も取得しました。倫理、人権、社会、環境の各面における行動規範に加え、デューデリジェンスとトレーサビリティによる加工・流通過程管理についても、RJCの厳格な審査基準をクリアし、金やプラチナ等の貴金属サプライチェーンの一員として責任を果たしてまいります。

※1 RJC: 鉱山から小売りまで、貴金属やダイヤモンドなどを取り扱う宝飾業界の企業を対象とし、取引の透明性と責任ある企業行動を推進する非営利組織
※2 COP: Code of Practicesの略
※3 COC: Chain of Custodyの略



責任ある貴金属管理体制

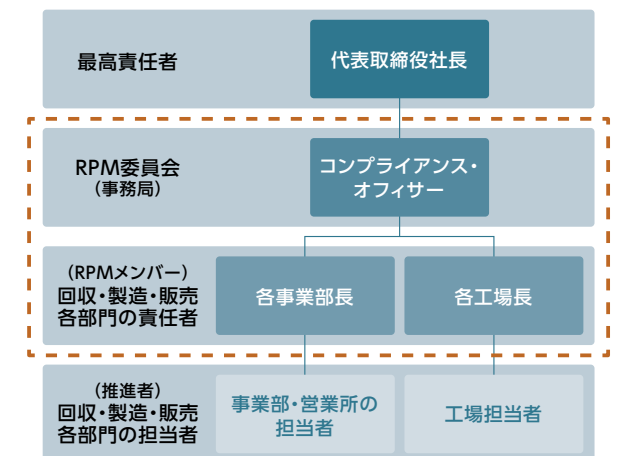
責任ある貴金属管理方針に基づいて、全社を横断的に管理する「責任ある貴金属管理委員会(RPM委員会)」を組織し、最高責任者である代表取締役社長が「責任ある貴金属管理委員長(コンプライアンス・オフィサー)」を任命し、管理体制を整えています。コンプライアンス・オフィサーを委員長としたRPM委員会は、方針の策定・変更を含む重要施策の決定、管理システムの整備、実施状況のモニタリング、従業員への教育、経営層への報告などを行っています。

当社はサプライチェーンに悪影響を及ぼす取引を高リスクと評価し、取引を行いません。リスクが懸念される取引についてはRPM委員会で審議を行い、必要に応じて追加のデューデリジェンスを実施するなど、管理体制の強化を図っています。なお、2020年度において、高リスクに該当する取引はありませんでした。

サプライチェーンマネジメント

貴金属サプライチェーンにおける紛争、法令遵守、人権、労働、安全・衛生、環境などのリスクについて、リスクベース・アプローチに基づくデューデリジェンスを実施しています。サプライヤーとのコミュニケーションやKYC(Know Your Customer)質問書などを通して、取引状況や原料の由来を把握し、サプライヤーと原料に対するリスク評価を実施しています。またサプライヤーから当社の責任ある貴金属管理方針への同意書を取得し、サプライヤーに対しても責任ある貴金属管理へのご理解とご協力をお願いしています。サプライヤーとの信頼関係を構築するとともに、継続的にデューデリジェンスを実施し、サプライチェーン・リスクの低減を図っています。

- 1 サプライヤーに対するデューデリジェンスの実施(事業内容や所在、原料の種類や由来などの情報に基づくリスク評価)
- 2 サプライヤーに対して、当社の責任ある貴金属管理方針の周知
- 3 取引の記録とトレーサビリティの管理
- 4 従業員に対して、責任ある貴金属管理やデューデリジェンスに関する教育の実施
- 5 実施状況のモニタリングとマネジメントレビュー
- 6 独立した第三者監査の実施(毎年)





ワークライフバランス・ダイバーシティ

わたしたちは、全員がお互いの多様性を認め、個性を尊重し合った上で、仕事でも能力を発揮する“インクルージョンな職場”を目指し、さまざまな取り組みを行っています。

SDGs重点テーマ

ワークライフバランスとダイバーシティの基盤充実

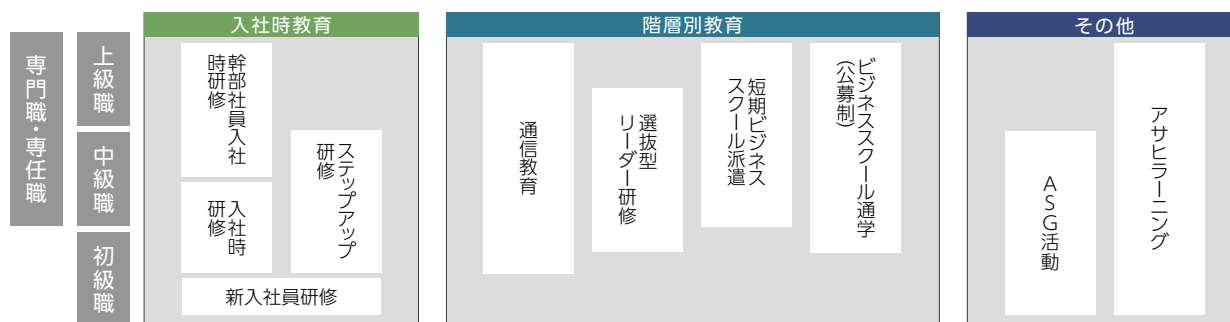


貢献テーマ	目標	2020年度 実績
インターバル勤務制度(11時間以上)の徹底 勤務終了から翌日の勤務開始までの時間を11時間以上とする制度を導入し、企業の財産である従業員の健康確保に積極的に取り組んでいます。	毎年度100%達成	99.9%
リフレッシュホリデー制度(3日以上)取得率向上 3日以上休暇取得を原則とし、連続5日間の休暇を取得できる制度を就業規則に定めています。心身のリフレッシュを図り、メリハリのある働き方の実現に取り組んでいます。	毎年度100%達成	99.7%
女性従業員に占める管理職比率の向上 職場での活躍を望む女性従業員が能力を発揮し働ける会社を目指し、男女にかかわらず意欲的に活躍できる働きやすい職場への改善や、キャリアに関する意識向上を図っています。	2030年度末までに男性における管理職比率と同等水準	女性管理職比率2.4% (男性管理職比率19.7%)
障がい者雇用の推進 障がいのある方も能力や経験を活かして仕事に参画できるよう、やりがい・働きがいを持って取り組める業務の確保や創出に努めています。	2030年度末までに障がい者雇用率2.5%以上 (法定 2.3%)	1.9%

※国内グループ会社対象

人材育成

社内のいかなる階層・職種にあっても、グローバルに活躍できるプロフェッショナルな人材であることを目指し、独自の資格制度や社内教育カリキュラムを実施しています。さらに、従業員一人ひとりの業績貢献度を公正・公平に評価する成果主義人事制度を核に、チャレンジ精神を持った人材育成に努めています。



短期ビジネススクール派遣

実践的なマネジメントスキルの習得や、人的ネットワークの構築を目的に他社の受講生と学習できるビジネススクールへの通学型研修を実施しています。

アサヒラーニング

社内独自のeラーニングシステムを構築し、グループの「知」を共有する取り組みを行っています。各部署が作成した教材やコンテンツによって、社内ルールや業務知識の習得、業務スキルの向上を図っています。

人材育成の取り組み

これまでにないスピードで変化する外部環境や当社が対面する社会的ニーズへの対応、ポートフォリオ最適化や効率化の絶え間ない追求、デジタルトランスフォーメーション(DX)の進展など、さまざまな大きな変革の中で当社グループがさらにグローバルに成長するためには、これらの変化に柔軟に対処できる基盤が不可欠です。そしてその基盤の強度を決定づけるのは「人材」であり、そこに圧倒的な厚みを持たせていくことが重要です。

社員には自ら意識改革と成長を追求することを期待し、会社は社員のその挑戦と成長を全力で支援する、それを以下の仕組みで実現していきます。

① 「成果主義と能力主義」の徹底

過去からの積み重ね、年齢や年功などが影響する評価と処遇の仕組みを見直し、成果と能力で評価と処遇が決まる明確で分かりやすい「資格要件」と「処遇基準」を導入しています。年齢に関係なく、実力・能力がある社員は、早い段階で上位のポジションで活躍する機会が与えられる「成果主義と能力主義」を徹底し、成長の原動力を生み出していきます。

② ダイバーシティ&インクルージョンの推進

多様性が等しく受け入れられる職場環境の整備を進めていく「ダイバーシティ&インクルージョン」を重点テーマとし、一人ひとりの違いを認め、尊重し、受け入れ活かすことで、会社の成長に資する新しい力が創造されることを目指します。具体的には、不要な残業ゼロを目指し、より効率的に働く社員を高く評価するといった、時間単位のパフォーマンスを重視します。これにより長時間勤務を前提とせず、育児や介護などの社員個々の環境の違いによって制約を受けない職場を作っていきます。また、両立支援の一層の促進を図ります。フレキシブル勤務等の推進、育児・介護・健康情報の配信、上司/本人向け産育休ガイダンスの徹底に加え、女性向けキャリア研修の充実によるキャリアアップサポートや、高齢化社会の進展に伴い今後多くの社員が直面すると考えられる介護に対する支援などを実施していきます。

③ 全幹部社員を対象とした多面評価

延べ約2,300名の社員が評価者となり、グループ全社管理職全員(2020年度は約180名)を被評価対象者とした多面評価を毎年実施しています。業績やKPIの目標達成レベルだけでなく、「リーダーシップ」「革新意欲」「人材育成」「倫理感」「組織運営」などが評価されます。幹部社員は全員一人ひとり、この多面評価の結果に基づいて、取締役や担当役員と面談を行い、マネジメントレベルを高めるための具体的な行動や思考について直接の指導を受け、さらなる成長に向けて明確な指針を持つことができます。トップマネジメントは、この面談を通じ幹部社員一人ひとりを把握し、各人のマネジメント力の向上促進にコミットしています。

④ 学びと挑戦の機会

グローバルに活躍するための一層の学びと挑戦の機会を提供し、社員が新しいさまざまな領域で活躍するための成長を後押しします。語学検定受験支援、海外拠点と連携した海外管理職研修プログラムや、海外拠点でのトレーニー制度も積極的に活用していきます。また、事業化の可能性の高いアイデアを持つ社員およびチームに対し、当該アイデアの事業化に挑戦できる権限とリソースを与える社内ベンチャー制度「Asahi Intrepreneur※ Program(A.I.P)」を開始しました。新事業のアイデアを経営に提案し、有望であると判断されたチームが当該アイデアの事業化に一定期間専念し、自ら事業立ち上げ、運営を行う機会を持つ制度です。将来のマネジメント人材を発掘し育成します。

※Entrepreneur(起業家)の造語で、社内の起業家を意味する。





社会との関わり合い

アサヒホールディングスグループの企業活動は、さまざまなステークホルダーの皆さまとの関わりで成り立っています。わたしたちは特にステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを重視し、良好な関係の構築に努めています。

主な取り組み

エシカル・サステナブルジュエリー

近年、人や社会・環境などに配慮した素材から作られた、「エシカルジュエリー」や「サステナブルジュエリー」と呼ばれるジュエリーに注目が集まっています。企業としては、このようなジュエリーの供給を通じてさまざまな環境問題や社会問題などの解決に貢献することができ、また消費者としては、環境問題や社会問題などの悪化に加担してしまうおそれのないクリーンなジュエリーとして安心して利用できることから、婚約指輪などの記念的な用途にも用いられています。最近では、各有名ブランドがこのようなコンセプトのジュエリーを打ち出しているだけでなく、エシカル・サステナブルジュエリーに特化したブランドも立ち上げられ、女性誌で特集が組まれるなど新たなトレンドになりつつあります。アサヒプリテックは人・社会・環境にやさしい貴金属供給を通じて、エシカル・サステナブルジュエリーの取り組みに貢献しています。



アサヒクリーンプロジェクト

アサヒホールディングスグループでは、個人・グループによるボランティア活動等、従業員が一社会人としてSDGsに貢献する活動を「アサヒホールディングスSDGs活動」とし、奨励・支援しています。

2021年4月1日には清掃に特化した活動を推進する「アサヒクリーンプロジェクト」をスタート。事業所・営業所の周辺だけではなくさまざまな地域の清掃活動に取り組んでいます。



お取引先の皆さまとともに

わたしたちは、「お客さま第一主義」を合言葉に、お取引先の皆さまの幅広いニーズにきめ細かく対応できるよう努めてまいります。

公正取引に関する取り組み

わたしたちは、アサヒウェイの「アサヒホールディングスグループ 10の規則」において、「公平な競争を阻害する行為の禁止」「お取引先の情報や技術等の機密保持」「不適切な利益授受の禁止」などを定め、公正取引や企業倫理の遵守を徹底しています。

品質保証体制

アサヒプリテックでは品質保証部門が中心となり、営業部門、技術開発部門、製品製造部門が連携を行って、お客さまの声や市場の動向などを共有化し、お客さま満足度の向上に取り組んでいます。また、お客さまにより安心・満足していただける製品を提供するためにISO9001を取得し、品質マネジメントシステムの継続的改善・品質の維持向上に努めています。

調達に関する取り組み

アサヒプリテックでは、貴金属リサイクルや環境保全事業において使用する薬品や各種消耗品などの副資材の調達に関して「CSR調達方針」を策定しています。

CSR調達方針

- ①環境保全 ②品質管理 ③公正取引
- ④情報セキュリティ ⑤危機管理 ⑥社会的責任
- ⑦人権への配慮と労働安全衛生

の7つの観点を重視した調達活動に取り組んでいます。お取引先の皆さまとの信頼関係に基づく取引を推進し、当社とお取引先の皆さまの双方が企業価値を向上させることを目指しています。

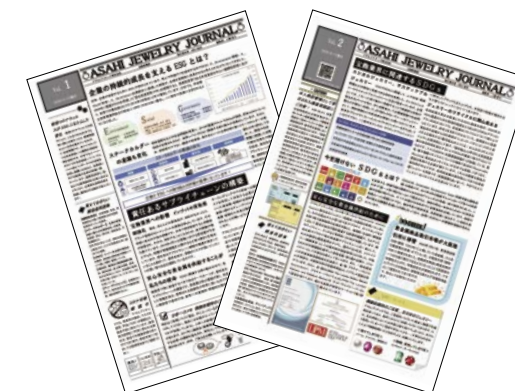


外部との連携強化について

当社グループの事業は、今後さらに重要性が高まる循環型経済の中で静脈領域を支えています。地域・社会や企業から廃棄されるものを資源として戻す事業ゆえ、ステークホルダーの皆さまとの結びつき(関わり)を強化することが不可欠です。そのため当社グループでは、行政・自治体や業界団体等への所属、社会貢献活動や協賛等、さまざまな取り組みを行っています。

ASAHI JEWELRY JOURNAL

あらゆる企業にESGが求められる時代となった昨今、当社グループ自身が「責任ある貴金属管理」をはじめとする取り組みを行うことはもちろんのこと、それらに関する知識や情報を広く啓蒙していくことも重要であると考えています。アサヒプリテックでは宝飾事業のお取引先の皆さま向けに、2020年6月に「ASAHI JEWELRY JOURNAL」を創刊。SDGsやその時々のトピックを記載し、定期的に発信しています。



社会貢献活動への参画

わたしたちは、企業市民として地域社会と共生する企業であり続けるために様々なかたちで地域や環境に根差した社会貢献活動を行っています。

アサヒプリテックでは、社会貢献活動のひとつとして日本財団と日本歯科医師会の協力により推進されている「TOOTH FAIRY(歯の妖精)プロジェクト」に協力企業として参画しています。「TOOTH FAIRYプロジェクト」とは、歯科医院で治療の役割を終えた貴金属をリサイクルし、金、パラジウムなどの貴金属の売却を通じて得られた利益を国内の難病の子どもとその家族の支援、ミャンマーの学校建設などの社会貢献活動に活用しているプロジェクトです。アサヒプリテックは「TOOTH FAIRYプロジェクト」に寄せられた貴金属のリサイクルを行うことで、活動のサポートを行っています。



<その他の社会貢献活動>

- ・特定非営利活動法人メドゥサン・デュ・モンド ジャポニ(世界の医療団)、特定非営利活動法人日本口唇口蓋裂協会等の活動支援
- ・食べ物やおもちゃの寄付活動
- ・自販機による日本財団チャリティー寄付 等

コロナウイルス感染症対策について

アサヒホールディングスグループは、代表取締役社長を本部長とするコロナ対策本部を立ち上げて、新型コロナウイルス感染症拡大の防止に取り組んでいます。お客さまにより安心・安全に当社グループのサービスをご利用いただくことを目的として、手指の消毒やマスクの着用などの感染症対策の徹底に加えて、従業員のコロナウイルスの抗原検査を定期的実施するなど、さまざまな取り組みを行っています。今後も引き続き感染症対策を徹底し、安定したサービスや製品を提供してまいります。



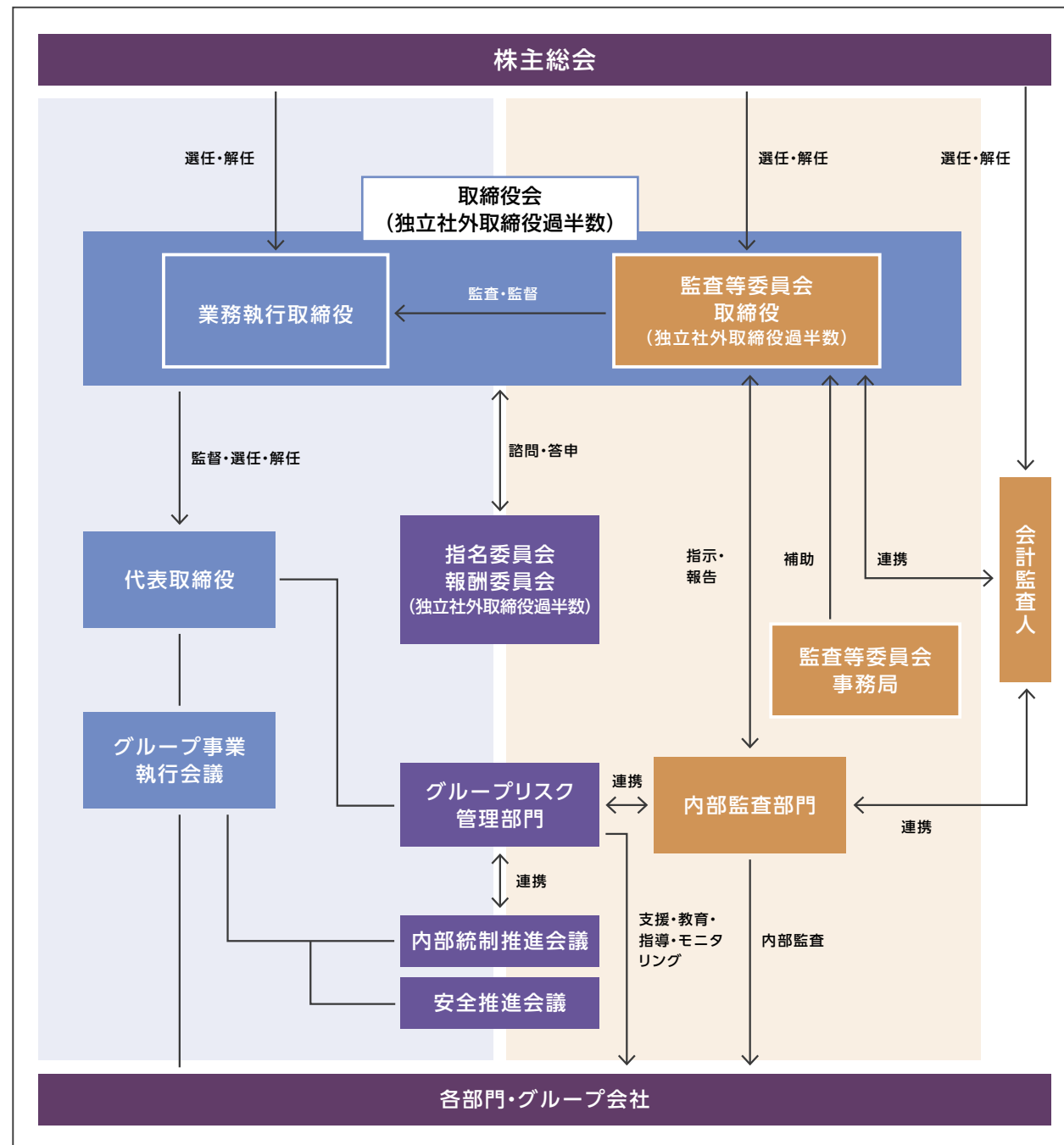
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスについての基本的な考え

コーポレート・ガバナンスを確立し有効に機能させることは、企業の社会的責任であるとともに、経営の効率性や透明性を高め持続的な企業価値向上に資するものです。

当社グループは、株主・取引先・社員・地域社会等さまざまなステークホルダーからの信頼に応えるコーポレート・ガバナンスを構築します。上場企業としての社会的使命と責任を果たすとともに、コンプライアンスを重視しつつ経営環境の変化に迅速に対応できる「コーポレート・ガバナンス体制」を整備し、持続的な企業価値の向上を目指しています。

コーポレート・ガバナンス体制



機関設計

取締役会

取締役会は、各事業部門や技術部門、管理部門の分野に精通した業務執行取締役と企業経営に必要な多様な専門性を有する社外取締役で構成しています。取締役会の中立性および独立性を高め、実効性のある議論を活発に行うため、過半数を独立社外取締役とし、業務執行取締役2名と、独立社外取締役4名を含む監査等委員5名の計7名(女性2名)で構成しています。当社グループの経営戦略や経営計画等の重要テーマについて、全取締役が自由闊達な意見交換を行っています。

(社外取締役)

「社外取締役の独立性に関する基準」を定め、経歴や当社グループとの関係を踏まえて、当社経営陣から独立した立場で職務を遂行できる独立社外取締役を選任しています。取締役会に出席し、取締役としての役割・責務を果たすとともに、グループ会社の経営会議等の業務執行会議にも可能な限り出席し、独立性の観点から意見交換を行う等、幅広く活動しています。また、独立社外取締役と業務執行取締役との連携をより強化し、円滑な連絡・調整が実施できる体制を整備するため、独立社外取締役の中から筆頭独立社外取締役を選任しています。

監査等委員会

会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を採用し、独立社外取締役を4名選任しています。

これにより、取締役会に対する監督機能を強化するとともに、業務執行取締役に対して重要な業務執行の決定を委任して意思決定の迅速化を実現し、経営の効率性を高めています。

指名・報酬委員会

取締役会の諮問機関として、2名の独立社外取締役を含む3名で構成される「指名委員会」および「報酬委員会」を設置しており、両委員会の委員長は独立社外取締役から選任しています。取締役や主要な経営陣候補者の指名・解任や、取締役の報酬額の決定について、透明性、公平性、客観性を確保することで、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を目指しています。

グループ事業執行会議

業務執行取締役に委任された重要な事項については、「グループ事業執行会議」において、審議し決定します。その他の業務執行に関わる事項については、グループ主要会社の経営会議において、審議し決定します。

コーポレートガバナンス・コードの対応

当社グループは、東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」の各原則のすべてを実施しています。なお、東京証券取引所に提出した78項目にわたる実施状況表を含む「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」を当社ホームページにて開示しています。また、「アサヒホールディングスコーポレート・ガバナンス基本方針」を制定し、各項目を実行することによりコーポレート・ガバナンスの継続的な充実を図っています。

内部統制システムの整備

取締役会内に独立社外取締役4名を含む監査等委員会を設置し、内部監査部門、内部統制部門と協力して内部統制の強化を図っています。内部監査部門は、業務の妥当性及び有効性および法規制・社内ルール等の遵守状況等について監査を実施し、各部署に助言・勧告を行うとともに経営層に速やかに報告しています。また、各部門の担当者が、年間計画に基づく内部監査を行い、内部統制推進会議等で報告を行っています。

取締役会の実効性評価

当社では、コーポレート・ガバナンス強化の一環として、取締役会全体の実効性の分析と評価ならびにその改善に向けた取り組みの検討という継続的なプロセスに取り組んでいます。このたび、2021年3月期についての分析と評価が完了しました。

1 2021年3月期の分析と評価の方法

6つの評価カテゴリー毎に、複数の評価項目からなるアンケート調査票を、監査等委員である取締役を含むすべての取締役に配布し、すべての取締役から回答を得ました。評価結果については、取締役会で報告の上検討を行いました。

(アンケートにおける評価カテゴリー)

①企業戦略等の大きな方向性の議論
②適切なリスクテイクを支える環境整備
③実効性の高い監督の遂行
④株主等との適正なコミュニケーション
⑤取締役会の構成
⑥取締役会の運営

2 2021年3月期の評価結果の概要

評価結果の概要は次のとおりで、全評価カテゴリーで満足できる状態との評価を得ました。

- ①企業戦略等の大きな方向性の議論
⇒十分な議論がなされている。
- ②適切なリスクテイクを支える環境整備
⇒業務執行に伴うリスクについて十分に議論がなされ、適切なリスクテイクでの業務執行が行われる体制となっている。
- ③実効性の高い監督の遂行
⇒実効性の高い監督がなされている。
- ④株主等との適正なコミュニケーション
⇒適正なコミュニケーションが図れている。
- ⑤取締役会の構成
⇒取締役会の構成は適切である。
- ⑥取締役会の運営
⇒十分な討議時間を確保し、議論は充実している。

3 実効性向上に向けた施策

次の施策を講じることで、取締役会運営の実効性を向上させ、コーポレート・ガバナンスの一層の強化に努めます。

- 企業戦略等に関する議論のさらなる充実を確保するための適切な事前準備の実施
- SDGsを経営の重要課題として議論する機会の増加および外部ステークホルダーとの建設的な対話の充実
- 重要案件に関するリスク課題およびその対応にかかる議論の拡充



コンプライアンス・リスクマネジメント

企業活動上に顕在・潜在するさまざまなリスクを適切に管理するために、総合的な視点でリスクを把握し、評価および対策を実施しています。リスクマネジメントを推進することで、リスクの発生を未然に防止するとともに、危機に発展した場合の損失を最小限に留めるよう努めています。

取締役のスキルマトリックス

氏名	経営全般	業界知識	国際経験	営業販売	技術・イノベーション	行政経験	法務	財務会計
取締役会長 寺山 満春	●	●		●	●			●
代表取締役社長 CEO 東浦 知哉	●	●	●	●		●		●
取締役監査等委員長 木村 祐二	独立社外	●	●			●		
取締役監査等委員 金澤 恭子	独立社外		●				●	
取締役監査等委員 原 良憲	独立社外		●		●			●
取締役監査等委員 木村 美代子	独立社外	●		●				
取締役監査等委員 鍵本 充敏	●	●					●	
執行役員 CFO 小島 周	●	●	●					●
執行役員 中西 広幸	●	●		●	●			
執行役員 田嶋 伸夫	●	●	●					●
執行役員 安田 昌平	●	●	●					●

取締役の報酬等

役員報酬等の内容の決定に関する方針等

● 決定方針の決定方法

当社の取締役会は、2名の独立社外取締役を含む3名で構成する任意の報酬委員会に対して、当社の取締役の報酬等の原案作成を諮問し、同委員会から答申された内容を踏まえ、当社の取締役会において取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針を決議しております。

● 決定方針の内容の概要

当社は、株主総会で決議された役員報酬の限度額内で、取締役会の諮問機関である報酬委員会からの答申内容をもとに、取締役会にて決定しております。報酬体系は業績向上への意欲を高める内容とし、取締役（監査等委員であるものを除く）の報酬は「基本報酬」「賞与」「業績連動型株式報酬」により構成されます。監査等委員である取締役の報酬は「基本報酬」のみです。

役員報酬等の総額等

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		金銭報酬		金銭報酬	
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役(監査等委員であるものを除く)(うち社外取締役)	163(0)	86(0)	54(0)	22(0)	4(0)
取締役(監査等委員)(うち社外取締役)	38(18)	38(18)	0(0)	0(0)	4(3)
合計(うち社外取締役)	201(18)	124(18)	54(0)	22(0)	8(3)

(注)1. 取締役(監査等委員であるものを除く)の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。2. 業績連動報酬(賞および業績連動型株式報酬)に係る指標は、本業から獲得した利益で経営指標として最も相応しいと考える連結営業利益としており、その実績は25,126百万円です。当社の業績連動報酬(賞)は、該年度の連結営業利益に一定比率を乗じて総額(当社子会社の取締役を含む)を算出した上で、取締役の役員ポイントおよび業績貢献度に応じて各人毎に金額を決定します。3. 業績連動型株式報酬は、役員および業績目標達成率に応じて対象取締役に当社株式の交付が行われる株式報酬制度(非金銭報酬等)です。中長期的な企業価値向上へのインセンティブを趣旨としていますので、各事業年度の「連結営業利益」の業績目標達成率により付与ポイントを連動させています。また、第8次中期経営計画終了後の2021年5月31日在籍者を付与の対象者としています。2018年6月19日開催の第9期定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度の継続および2018年度から2020年度までの3年間に在任する取締役(社外取締役、非常勤取締役および監査等委員であるものを除く)に対する株式ポイント付与数等について決議しております。業績連動係数は以下のとおりです。

業績目標達成率	業績連動係数
100%以上	1.0
50%以上	0.5
50%未満	0

4. 取締役(監査等委員であるものを除く)の金銭報酬の額は、2015年6月16日開催の第6期定時株主総会において年額200百万円以内(但し、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員であるものを除く)の員数は、5名です。5. 監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2015年6月16日開催の第6期定時株主総会において年額100百万円以内と決議しております。当該株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は、4名です。6. 2018年6月19日開催の第9期定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度を継続しており、上記報酬限度額とは別枠で、2018年度から2020年度までの3年間に在任する当社の取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)に対して報酬等の額および内容を決定しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の員数は、5名です。

コンプライアンス

コンプライアンスは公正な企業活動を実現するための重要課題であると位置づけており、法令遵守および企業倫理の徹底に取り組んでいます。とりわけ、廃棄物の適正処理に関わる事業は環境関連法令や行政の許認可に基づいており、従業員一人ひとりが常に高い遵法精神をもって行動することが求められます。コンプライアンスに関する規程やマニュアルを整備するとともに、社員教育や社員コミュニケーションの場において一人ひとりの遵法意識の向上に徹底して取り組んでいます。

事業継続マネジメント(BCM)

大規模災害などのさまざまな要因によって当社グループの事業継続に必要な機能が低下するリスクがあります。当社グループでは、被害があった場合も早期に機能復旧を目指すためのアクションプランとして事業継続計画(BCP)を策定し、BCPや事業継続に関する取り組みを継続的に改善するための仕組みである事業継続マネジメント(BCM)の活動を行っています。

情報セキュリティ

営業員が使用しているパソコンやタブレット端末には最新のセキュリティ対策が施されており、万一端末の紛失や盗難にあった場合でも、リモート操作により情報削除を行うなどの手法で情報漏えいの可能性を限りなくゼロに近づけています。

内部通報制度(アサヒホットライン)

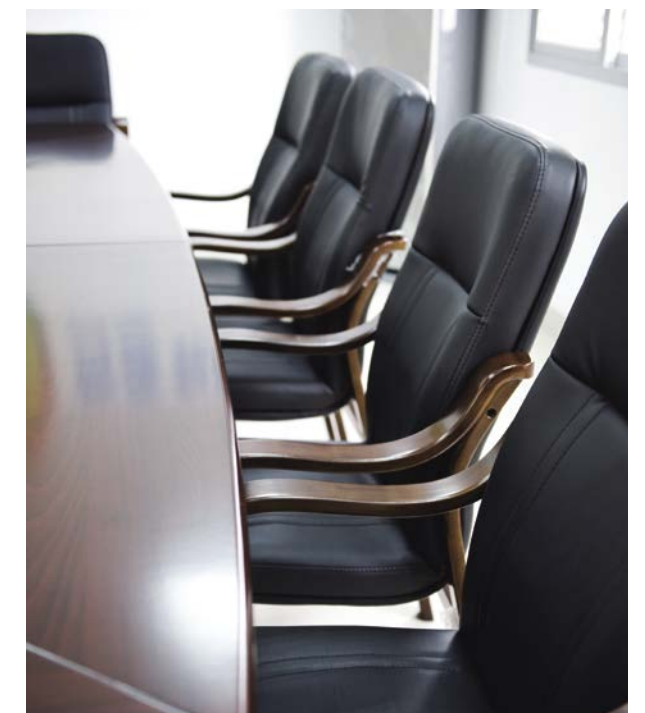
社内で違法・不当な行為を発見した時など、国内外のグループ会社全従業員からの通報を直接受け付け、その適切な問題解決を図るため、「アサヒホットライン」を設けています。社内の窓口に加え、社外の法律事務所も窓口とし、匿名での通報も受け付けています。通報案件に対しては、通報者および被通報者の人権やプライバシー保護に配慮した上で調査を行い、是正措置を講じます。

反社会的勢力排除の取り組み

当社グループでは、コーポレート・ガバナンス基本方針において、「社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対しては、取引関係も含め一切の関係を持たないこと」「その不当要求に対しては、法令及び社内規程に則り毅然とした姿勢で組織的に対応すること」を定め、全従業員に周知徹底しています。

贈収賄防止の取り組み

当社グループ理念である「アサヒウェイ」において、「アサヒホールディングスグループ10の規則」を定めており、その中で「個人的な利得につながる食事や贈答品を提供しないし、受け取らない」と宣言し、当社グループ社員が私的な利益のために、取引先や競合先に便宜を図るなど、贈収賄につながる取引等に関与しないことを徹底しています。また、貴金属事業を展開するアサヒプリテックは、「責任ある貴金属管理方針」を制定し、貴金属サプライチェーンにおいて、マネーロンダリングや不正取引などにつながる取引を回避する旨を宣言して実践するとともに、定期的に従業員教育を実施するなどの啓蒙活動を行っています。





役員紹介

役員によるグループ全体の監督・監査

当社は、グループ会社の適正な業務推進を確保するために、さまざまな側面から当社グループ会社を適切に監督・監査する体制を構築しています。グループ会社における重要な業務執行にあたっては、グループ会社の役員もメンバーである、当社グループ事業執行会議において十分に議論した上で意思決定を諮っており、特に重要な案件については当社の取締役会に付議・報告しています。また、グループ会社の経営会議には監査等委員である取締役も参加して、自由闊達な意見交換を行っており、グループ会社の経営状況や営業活動等については、定期的に当社の取締役会に報告しています。さらに、当社の監査部門は、定期的または必要に応じてグループ会社の監査を行い、監査の結果を監査等委員会および関係部署へ報告しています。

グループリスク管理の強化

当社では、コンプライアンスを公正な企業活動を実現するための重要課題であると位置づけ、法令遵守および企業倫理の徹底に取り組んでいます。「革新と挑戦」を掲げ、新たに挑戦する領域を継続的に広げていく中、企業に対する社会の要請や価値観は多様化しており、今後も当社が持続的な成長を目指すためには、法令遵守のみならず、さまざまなリスクに対する管理強化が不可欠です。また、リスク管理の実践はフロントで行う一方で、管理基準の設定や現場のモニタリングはフロント部署から分離し、全社、グループ全体で統一した管理の枠組みを導入するなど、組織的な対応強化が必要になってきています。このような背景から、監査部を監査等委員会傘下に移管して、業務執行を牽制・モニタリングす

る機能の独立性を強化し、また法務部を新設して、フロントでのさまざまなリスクを法的な側面からコントロールするなどの体制を強化してきましたが、リスク管理のさらなる強化に向けた体制の整備を進めています。

グループリスク管理部の設置

当社グループの事業遂行プロセス、業務構造等に潜在するリスクを適切に捕捉し、事業活動上のリスクの評価および対策をグループ横断的に実施するため、2021年4月1日付でグループリスク管理部門を設置いたしました。事業部門から独立した立場でコンプライアンスリスク管理等を促進するとともに、監査部門と連携して適切なガバナンスの強化に努めています。また内部統制推進会議・安全推進会議を定期的に開催するなど、コンプライアンスおよび安全体制を確立、リスクの顕在化を未然に防止しています。

北米事業のリスク管理強化

北米事業においては、精練をプラットフォームとして、その周辺領域で業容を拡大するビジネスモデルの確立を進めています。中でも「前渡し金融取引」に代表される金融サービスは、今後も積極的に活用すると同時に、新たな金融商品の開発にも取り組んでいます。その前提として、取引先の信用リスクを把握して、モニタリングする仕組みをしっかりとルール化する必要があります。また、反社会的勢力やテロ資金への資金流出を防ぐため、本人確認(Know Your Customer=KYC)の手続きも重要となってきています。このような取引先の信用リスク管理等の強化に取り組み、現地の体制強化を進め、当社の成長ドライバーの一つである北米事業の拡大を支えていきます。





寺山 満春 (1940年3月10日生)

Profile

- 1964年 4月 (株)クラレ入社
- 1973年 7月 アサヒプリテック(株)入社
- 1981年 5月 アサヒプリテック(株)代表取締役社長
- 2009年 4月 当社代表取締役社長
- 2014年 6月 当社代表取締役会長兼社長
- 2018年 4月 当社代表取締役会長
- 2020年 6月 当社取締役会長(現任)



東浦 知哉 (1961年1月26日生)

Profile

- 1984年 4月 日本電気(株)入社
- 2001年 2月 アサヒプリテック(株)入社
- 2006年 6月 アサヒプリテック(株)取締役
- 2011年 4月 当社取締役
- 2014年 6月 アサヒプリテック(株)代表取締役社長
- 2017年 4月 アサヒアメリカホールディングス(株)代表取締役社長
- 2018年 4月 アサヒプリテック(株)取締役(現任)
- 2018年 4月 当社代表取締役社長
- 2020年 6月 当社代表取締役社長 兼 最高経営責任者(CEO)/(現任)

監査等委員である取締役



木村 祐二 (1955年7月23日生)

Profile

- 1979年 4月 環境庁入庁
- 2006年 7月 環境省廃棄物・リサイクル対策部 産業廃棄物課長
- 2010年 8月 新エネルギー・産業技術総合開発機構 京都メカニズム事業推進部長
- 2012年 7月 財務省函館税関長
- 2014年10月 公益財団法人地球環境センター 常務理事東京事務所長(現任)
- 2017年 6月 当社独立社外取締役(監査等委員)
- 2021年 6月 当社筆頭独立社外取締役(監査等委員長)/(現任)



金澤 恭子 (1965年10月11日生)

Profile

- 1989年 4月 (株)富士総合研究所入社
- 2000年 4月 弁護士登録/畑法律事務所入所(現在に至る)
- 2017年 6月 当社独立社外取締役(監査等委員)/(現任)



原 良憲 (1958年7月21日生)

Profile

- 1983年 4月 日本電気(株)入社
- 1990年 8月 スタンフォード大学客員研究員
- 2004年 7月 NEC関西研究所統括
- 2006年 4月 京都大学経営管理大学院 教授(現任)
- 2018年 4月 京都大学経営管理大学院 院長
- 2019年 6月 当社独立社外取締役(監査等委員)/(現任)



木村 美代子 (1964年6月12日生)

Profile

- 1988年 4月 プラス(株)入社
- 1999年 5月 アスクル(株)入社
- 2010年 2月 アスマル(株)代表取締役社長
- 2017年 5月 アスクル(株)CMO(チーフ・マーケティング・オフィサー) 執行役員 BtoCカンパニー ライフクリエイション 本部長兼 バリュー・クリエーション・センター本部長
- 2020年 3月 アスクル(株)取締役マーチャンダイジング本部管理 CMO(チーフ・マーケティング・オフィサー) 執行役員
- 2021年 5月 アスクル(株)取締役ブランディング、デザインおよびサプライヤー・リレーション担当(現任)
- 2021年 6月 当社独立社外取締役(監査等委員)/(現任)



鍵本 充敏 (1958年6月15日生)

Profile

- 1984年 4月 帝人(株)入社
- 2006年 2月 アサヒプリテック(株)入社
- 2009年 3月 アサヒプリテック(株)北関東事業所次長
- 2009年12月 JWガラスリサイクル(株)代表取締役社長
- 2013年 4月 (株)インターセントラル 購買部長
- 2015年10月 当社監査等委員会事務局長
- 2021年 6月 当社取締役(監査等委員)/(現任)

(2021年6月15日現在)