最終更新日：2016年4月1日

アサヒグループホールディングス株式会社

代表取締役社長　小路　明善
問合せ先：経営企画部門　03-5608-5117
証券コード：2502
http://www.asahigroup-holdings.com/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方 更新

当社グループは、純粋持株会社であるアサヒグループホールディングス株式会社のもと、グループ共通の『経営理念』に『アサヒグループは、最高の品質と心のこもった行動を通じて、お客様の満足を追求し、世界の人々の健康で豊かな社会の実現に貢献します。』を掲げて、「酒類」「飲料」「食品」及び同分野の「国際」事業を展開しています。また、企業活動を展開するうえで不可欠な「持続可能な社会」の実現に向けて、「食と健康」「環境」「人と社会」の3つの活動領域とその領域におけるマテリアリティ（重要課題）を定め、事業を通じて社会的課題の解決に取り組んでいます。

さらに、『経営理念』を起点として、2016年に更新した『長期ビジョン』では、10年程度先を見据えた事業の将来像を付加し、グループ全体のありたい姿とステークホルダーに対するビジョンを定めています。また、こうしたビジョンの実現を目指して策定した『中期経営方針』では、「稼ぐ力」の強化、資産・資本効率の向上、ESGへの取組み強化の3つを重点課題として掲げ、これまで取り組んできた「企業価値向上経営」の更なる深化を目指しています。

『中期経営方針』で掲げるESGへの取組み強化においては、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行う「攻めのガバナンス」が必要不可欠であると考えます。今後も、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、以下の方針を定め取り組んでいきます。

（1）株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利の実質的な確保のため、法令に従い適切に対応するとともに、外国人株主や少数株主に十分に配慮し、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を進めていきます。

（2）ステークホルダーとの適切な協働

当社は、企業価値を財務的価値のみならず、これと密接な関係にある社会的価値の総和として捉え、顧客、取引先、社会、社員、株主など、各ステークホルダーに対するビジョンに基づいて適切な協働を実践していきます。また、取締役会・経営陣（業務執行取締役及び執行役員）は、コンプライアンスを最優先とし、全てのステークホルダーを尊重し協働する企業風土の実現に向けて、リーダーシップを発揮していきます。

（3）適切な情報開示と透明性の確保

当社は、財務情報のみならず、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスなどの非財務情報についても、自主的に、明快な説明を行うべく、経営陣自らバランスの取れた、分かりやすく有用性が高い情報提供に取り組んでいきます。

（4）取締役会などの責務

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上、収益力・資本効率などの改善を図るため、以下をはじめとする役割・責務を適切に果たしていきます。

・『長期ビジョン』や『中期経営方針』など、重要な企業戦略を定め、その実行を推進します。
・内部統制システムやリスク管理体制を整備することで、経営陣によるリスクテイクを適切に支えます。

当社は、監査役会設置会社として、監査役の独立性・独任制、常勤監査役といった監査役制度のメリットをいかしつつ、過半数を独立社外監査役で構成する監査役会により取締役の職務の執行を監査しています。また、取締役会の諮問機関として、その半数を独立社外取締役で構成する指名委員会及び報酬委員会を任意に設置しており、これらの体制により独立社外役員が高い実効性をもって適切に経営陣をモニタリングしていきます。

（5）株主との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、代表取締役をはじめとした経営陣幹部（役付取締役以上）などによるさまざまなインベスター・リレーションズ活動、シェアホルダー・リレーションズ活動により、株主との間で建設的な目的を持った対話（エンゲージメント）を推進していきます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

（原則1－4　いわゆる政策保有株式）

当社は、実効的なコーポレートガバナンスを実現し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、業務提携、資金調達、原材料の安定調達など経営戦略の一環として、必要と判断する企業の株式を保有することがあります。当社は、取締役会で毎年定期的に、主要な政策保有株式について、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することにつき検証を行っています。

保有上場株式の議決権の行使については、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否か、並びに投資先の株主共同の利益に資するものであるか否かなどを総合的に判断し、適切に行使しています。

（原則1－7　関連当事者間の取引）

当社は、当社で実施する取引については、関連当事者間の取引を含む全ての取引について、社内規定に従い、取引の規模及び重要性に応じて、財務、会計、税務、法務などの専門的見地からの審査を経たうえで、必要な決裁を経て実施しています。その内容については内部監査部門が定期的に監査するとともに、監査役が常時閲覧できる体制としています。

取締役の利益相反取引については、法令に従い、取締役会の承認を受けて実施し、その結果を取締役会に報告しています。

（原則3－1　情報開示の充実）
（1）当社グループは、純粋持株会社であるアサヒグループホールディングス株式会社のもと、グループ共通の経営理念に『アサヒグループは、最高の品質と心のこもった行動を通じて、お客様の満足を追求し、世界の人々の健康で豊かな社会の実現に貢献します。』を掲げて、「酒類」「飲料」「食品」及び同分野の「国際」事業を展開しています。また、企業活動を展開するうえで不可欠な「持続可能な社会」の実現に向けて、「食と健康」「環境」「人と社会」の3つの活動領域とその領域におけるマテリアリティ（重要課題）を定め、事業を通じて社会的課題の解決に取り組んでいます。
（2）当社は、『長期ビジョン』の実現を目指して策定した『中期経営方針』において、以下の3つの重点課題を設定し、「企業価値向上経営」の更なる深化を目指しています。
1．国内収益基盤の盤石化と国際事業の成長エンジン化による「稼ぐ力」の強化
・高付加価値化、差別化を基軸としたイノベーションの促進とリーダーシップの発揮
・事業統合やバリューチェーンの高度化による収益構造改革、ビジネスモデルの進化
・日本発の「強み」を活かす海外を中心とした成長基盤の獲得
2．資本コストを踏まえた資産・資本効率の向上
・エクイティスプレッド（ROE－株主資本コスト）を重視した資本効率の向上
・ROIC（投下資本利益率）を活用した事業管理、事業ポートフォリオの再構築
3．サステナビリティーの向上を目指したESGへの取り組み強化
・自然、社会関係資本や人材など「見えない資本」の高度化、CSV戦略への発展
・企業価値向上経営の実行に資する「攻めのコーポレートガバナンス」の推進
また、『中期経営方針』では、3年程度先を想定した主要指標のガイドラインを示しつつ、事業環境の変化などに応じてローリングしていく方針とすることにより、経営戦略の柔軟性を担保しつつ、『長期ビジョン』や『中期経営方針』を「エンゲージメント・アジェンダ（建設的対話の議題）」として、持続的な企業価値の向上を目指しています。
（3）当社経営陣幹部・取締役の報酬等は、本報告書の「Ⅱ．1．【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しておりますので、ご参照ください。
（4）取締役会は、経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補者の指名を行うに当たっては、実効的なコーポレートガバナンスを実現し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する、経営陣幹部又は当社の取締役・監査役として相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を指名しています。また、取締役会は、役員人事の決定における公正性・透明性を徹底するため、取締役会の諮問機関として半数が社外取締役で構成される任意の指名委員会を設置し、取締役・監査役及び執行役員の候補者の推薦などを受けることとしています。取締役会は、取締役・監査役候補者の指名を行うに当たり、経営陣幹部・取締役については指名委員会の推薦を受けて、監査役については監査役会の同意を得て、それぞれ取締役候補者、監査役候補者として指名しています。
（5）当社の経営陣幹部（役付取締役以上）の選任と取締役・監査役候補者の指名を行う際の、個々の選任についての説明は、社外取締役・社外監査役につきましては、株主総会の招集通知並びに本報告書の「Ⅱ．1．【取締役関係】会社との関係（2）」及び「Ⅱ．1．【監査役関係】会社との関係（2）」に掲載しております。全ての取締役・監査役につきましては、当社のホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン　5．付帯情報（2）経営陣幹部・取締役・監査役の選任説明と他の上場会社の兼職状況」に掲載しておりますので、ご参照ください。
（http://www.asahigroup-holdings.com/company/governance/）

（補充原則4－1－1）
取締役会は、取締役会規程において自己の決議事項を定めることにより、決議事項に該当しない範囲の事項の決定などを業務執行取締役及び執行役員に委任するものであることを明確にしています。また、当該決議事項につきましては、当社のホームページにて公表しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン　5．付帯情報（1）取締役会決議事項一覧」に掲載しておりますので、ご参照ください。
（http://www.asahigroup-holdings.com/company/governance/）

（原則4－9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質）
当社の社外役員の独立性に関する考え方については、本報告書の「Ⅱ．1．【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に掲載しておりますので、ご参照ください。

（補充原則4－11－1）
取締役会は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に必要な、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保するため、社外取締役については、企業経営者、有識者などを、経験・見識・専門性を考慮して3名以上としています。社内取締役については、当社の経営理念や行動指針、経営戦略から導いた役員に求める要件に照らし、その経験・見識・専門性などを総合的に評価・判断しています。取締役の人数は、社内・社外を合わせて15名以内としています。
また、取締役会は、役員人事の決定における公正性・透明性を徹底するため、取締役会の諮問機関として半数が社外取締役で構成される任意の指名委員会を設置し、取締役・監査役及び執行役員の候補者の推薦などを受けることとしています。取締役会は、取締役・監査役候補者の指名を行うに当たり、経営陣幹部及び取締役については指名委員会の推薦を受けて、監査役については監査役会の同意を得て、それぞれ取締役候補者、監査役候補者として指名しています。

（補充原則4－11－2）
社外取締役及び社外監査役をはじめ、取締役及び監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役及び監査役の業務に振り向け、兼職については合理的範囲に留めています。本報告書の更新日時点における社外取締役及び社外監査役の重要な兼務の状況については、本報告書の「Ⅱ．1．【取締役関係】会社との関係（2）」及び「Ⅱ．1．【監査役関係】会社との関係（2）」に掲載していますので、ご参照ください。

（補充原則4－11－3）
取締役会は、2015年度の取締役会の実効性評価を以下の分析・評価方法により実施しました。その結果の概要は以下に記載のとおりです。
1．分析・評価方法
当社取締役会は、2015年度の取締役会の実効性を分析・評価するため、2015年12月から2016年1月にかけて取締役会事務局が作成した取締役自己評価調査票に基づき、各取締役が自己評価を実施し、その結果について2016年2月及び3月の取締役会で報告があり、議論を行いました。なお、取締役会事務局は、第三者である外部アドバイザーの意見を参考にして、取締役自己評価調査票の作成及び各取締役の自己評価結果の取りまとめを行いました。
2．評価項目
取締役自己評価調査票の大項目は以下の通りです。
1.取締役の受託者責任
2.取締役会の責務
3.適切なリスクテイクの支援
4.経営陣への委任
5.取締役会の構成
6.経営陣幹部と取締役の選任
7.経営陣の報酬

8.独立社外取締役からのアドバイス
9.リスクマネジメント
10.サクセッション・プラン
11.取締役会の情報入手と支援体制
12.取締役のトレーニング
13.株主との対話
3. 分析・評価結果の概要
各取締役による取締役会の実効性にかかる自己評価調査の結果、大多数の取締役が下記の1つの事項を除くすべての評価項目を「問題なくできている」と評価するとともに、当社取締役会の実効性の一層の向上のため、多数の建設的な提言を挙げました。
当社取締役会は、この評価結果を踏まえ議論した結果、2015年度の取締役会の実効性は「おおむね有効であった」と結論付けました。
多くの取締役が「やや不足」又は「問題がある」と評価した事項は、「10. サクセッション・プラン」でした。当社取締役会は、多くの取締役がこのような自己評価を行った要因として、2015年度は、サクセッション・プランの策定途上にあったことから、取締役会における一層の議論の必要性を認識した取締役が多かったことによるものと分析・評価しています。
なお、当該サクセッション・プランは、指名委員会での議論を経て策定し、2016年3月の取締役会では、その内容の報告を受けるなどして、適切に監督しています。

以上の取締役会の実効性評価の概要につきましては、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。
(http://www.asahigroup-holdings.com/company/governance/)

(補充原則4－14－2)
当社は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に必要な、各役員のステージに応じた要件を定め、その要件に基づき、役員全体のパフォーマンス向上に資するトレーニングを、それぞれに適した内容で実施しています。
当社は、社外役員に対してはその就任に際して、当社グループの事業・財務・組織を含めた概況に関する情報の提供を行っています。
また、必要に応じて、工場見学会など、当社グループについての理解を深めるための施策を実施しています。
また、全ての取締役・監査役を対象として、その役割と責務に必要な研修を定期的に実施しています。

(原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針)
当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針として、株主との対話を統括する役員としてIR、総務法務又は財務を統括する役員を指定し、対話を補助する部門間での情報共有を確実に行うなど有機的な連携を確保しています。また、株主との建設的な対話を促進するため、株主構造の把握に努め、代表取締役による各種説明会や国内外の投資家訪問の実施、あるいは株主工場見学会などを実施し、その結果は、随時、経営陣幹部及び取締役会に報告しています。なお、株主との対話に際してはインサイダー情報の漏洩防止に努めています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	29,208,400	6.04
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	20,579,200	4.26
旭化成株式会社	18,785,300	3.88
第一生命保険株式会社	16,920,000	3.50
富国生命保険相互会社	15,500,000	3.21
株式会社三井住友銀行	9,028,000	1.87
三井住友信託銀行株式会社	8,126,000	1.68
JPモルガン証券株式会社	6,637,441	1.37
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	6,381,824	1.32
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV 10	6,236,470	1.29

支配株主(親会社を除く)の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明 更新

1. ブラックロック・ジャパン株式会社から、2015年4月6日付で関東財務局長に提出された大量保有報告書により、2015年3月31日現在で以下の株式を所有している旨の報告を受けておりますが、当社として当事業年度末(2015年12月31日)現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記【大株主の状況】には含めておりません。
氏名又は名称:ブラックロック・ジャパン株式会社　他7名
住所:東京都千代田区丸の内一丁目8番3号
所有株式数:24,676千株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合:5.10%
2. 三井住友信託銀行株式会社から、2015年6月4日付で関東財務局長に提出された大量保有報告書(変更報告書)により、2015年5月29日現在で以下の株式を所有している旨の報告を受けておりますが、当社として当事業年度末(2015年12月31日)現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記【大株主の状況】には含めておりません。
氏名又は名称:三井住友信託銀行株式会社　他2名
住所:東京都千代田区丸の内一丁目4番1号

所有株式数：31,278千株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合：6.47%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	12 月
業種	食料品
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情 更新

―――

Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長 更新	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	10 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
坂東眞理子	学者											
田中直毅	その他											
小坂達朗	他の会社の出身者											

※ 会社との関係についての選択項目
※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g 上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h 上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
坂東眞理子	○	学校法人昭和女子大学理事長、昭和女子大学女性文化研究所所長、株式会社ブロードバンドタワー社外取締役	＜社外取締役として選任した理由＞ 行政分野における国内外での多様な経験に加え、教育者としての幅広い見識を当社の経営に反映いただき、社外取締役としての職責を果たしております。これらのことから、当社がグローバルな事業経営を推進し持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、業務執行を監督する適切な人材と判断し、社外取締役として選任しました。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が定める独立性を客観的に判断する、「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載の「社外取締役及び社外監査役の独立性の基準」により、一般株主と利益相反の

			生じるおそれがなく十分な独立性を有していると判断し、独立役員に指定しました。
田中直毅	○	国際公共政策研究センター理事長	＜社外取締役として選任した理由＞ 政府審議会等における豊富な経験に加え、国内外の経済政策に精通する専門家としての幅広い見識を当社の経営に反映していただき、社外取締役としての職責を果たしております。これらのことから、当社がグローバルな事業経営を推進し持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、業務執行を監督する適切な人材と判断し、社外取締役として選任しました。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が定める独立性を客観的に判断する、「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載の「社外取締役及び社外監査役の独立性の基準」により、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく十分な独立性を有していると判断し、独立役員に指定しました。
小坂達朗	○	中外製薬株式会社代表取締役社長	＜社外取締役として選任した理由＞ グローバル企業の最高執行責任者（COO）を務めており、中期経営計画を始めとするさまざまな経営改革に取り組むなど、経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しております。これらのことから、当社がグローバルな事業経営を推進し持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、業務執行を監督する適切な人材と判断し、社外取締役として選任しました。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が定める独立性を客観的に判断する、「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載の「社外取締役及び社外監査役の独立性の基準」により、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく十分な独立性を有していると判断し、独立役員に指定しました。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名委員会	4	0	2	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役

補足説明 更新

指名委員会は、取締役会の諮問に対して、取締役、監査役及び執行役員の候補者について答申を行います。社外取締役2名及び社内取締役2名で構成され、委員長は互選により社内取締役が、事務局は人事部門の責任者がそれぞれ務めております。指名委員会は2015年に2回開催し、委員の出席率は100%となっております。
報酬委員会は、取締役会の諮問に対して、取締役及び執行役員の報酬制度、報酬額について答申を行います。社外取締役2名及び社内取締役2名で構成され、委員長は互選により社外取締役が、事務局は人事部門の責任者がそれぞれ務めております。報酬委員会は2015年に9回開催し、委員の出席率は100%となっております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	6 名
監査役の人数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役、会計監査人及び内部監査の機能を有する部門は、各々定期的または必要に応じて報告会の開催、監査報告書写しの送付等の情報交換を行い、連携を図っております。2015年においては、監査役と会計監査人との間で年8回の報告・意見交換・打合せを実施、監査役と内部監査の機能を有する部門との間で年3回の報告・意見交換・打合せ、随時監査報告の授受を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
石崎忠司	学者													
斎藤勝利	他の会社の出身者										○			
早稲田祐美子	弁護士													

※ 会社との関係についての選択項目
※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d 上場会社の親会社の監査役
e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
石崎忠司	○	松蔭大学経営文化学部教授 中央大学名誉教授	＜社外監査役として選任した理由＞ 大学教授として長年会計学を研究しており、会計学の専門的な知識を有しております。これらのことから、当社がグローバルな事業経営を推進し持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、監査業務を行う適切な人材と判断し、社外監査役として選任しました。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が定める独立性を客観的に判断する、「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載の「社外取締役及び社外監査役の独立性の基準」により、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく十分な独立性を有していると判断し、独立役員に指定しました。
斎藤勝利	○	第一生命保険株式会社代表取締役会長、株式会社帝国ホテル社外取締役、東京急行電鉄株式会社社外監査役 斎藤勝利氏は、現在第一生命保険株式会社の代表取締役会長として業務執行者を務めています。同社は当社グループとの間には年金運営管理業務等の取引がありますが、当社の経営に影響を与えるような特記すべき取引関係はございません。	＜社外監査役として選任した理由＞ グローバル企業の業務執行者を長年務めており、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しております。これらのことから、当社がグローバルな事業経営を推進し持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、監査業務を行う適切な人材と判断し、社外監査役として選任しました。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が定める独立性を客観的に判断する、

			「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載の「社外取締役及び社外監査役の独立性の基準」により、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく十分な独立性を有していると判断し、独立役員に指定しました。
早稲田祐美子	○	東京六本木法律特許事務所パートナー弁護士、花王株式会社社外監査役	＜社外監査役として選任した理由＞ 弁護士として長年活動しており、豊富な経験と企業法務に関する専門的な知識を有しております。これらのことから、当社がグローバルな事業経営を推進し持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、監査業務を行う適切な人材と判断し、社外監査役として選任しました。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が定める独立性を客観的に判断する、「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載の「社外取締役及び社外監査役の独立性の基準」により、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく十分な独立性を有していると判断し、独立役員に指定しました。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	6 名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役及び社外監査役の独立性を客観的に判断するため、以下のとおり社外役員の独立性の基準を定め、社外役員が以下のいずれかの項目に該当する場合には、当社にとって十分な独立性を有していないとみなすことにしています。

1. 当社及び当社の子会社の業務執行者※1又は過去において業務執行者であった者
2. 当社及び当社の子会社を主要な取引先とする者※2（当該取引先が法人である場合には当該法人の業務執行者）
3. 当社及び当社の子会社の主要な取引先である者※3（当該取引先が法人である場合には当該法人の業務執行者）
4. 当社及び当社の子会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産※4を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家又は弁護士等の法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者）
5. 当社及び当社の子会社の会計監査人である監査法人に所属する公認会計士
6. 当社及び当社の子会社の主要株主※5（当該主要株主が法人である場合には当該法人の業務執行者）
7. 当社及び当社の子会社が主要株主である法人の業務執行者
8. 社外役員の相互就任の関係※6にある他の会社の業務執行者
9. 当社及び当社の子会社から多額の寄附※7を受けている者（当該寄附を受けている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体の業務執行者）
10. 第1項から第9項までのいずれかに該当する者（第1項を除き、重要な者※8に限る。）の近親者※9
11. 過去5年間において、第2項から第10項までのいずれかに該当していた者
12. 当社が定める社外役員としての在任年数※10を超える者
13. 前各項の定めにかかわらず、一般株主と利益相反の生じるおそれがあると判断される特段の事由が認められる者

※1 業務執行者とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者をいい、業務執行取締役のみならず使用人を含むが、監査役は含まれない。
※2 当社及び当社の子会社を主要な取引先とする者とは、直近事業年度における取引額が、当該事業年度における当該取引先グループの連結売上高の2%以上の者をいう。
※3 当社及び当社の子会社の主要な取引先である者とは、直近事業年度における取引額が、当社の連結売上高の2%以上の者又は直近事業年度末における当社の連結総資産の2%以上の額を当社及び当社の子会社に融資している者をいう。
※4 多額の金銭その他の財産とは、直近事業年度における、役員報酬以外の年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益をいう（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の直近事業年度における総収入額の2%以上の金銭その他の財産上の利益をいう。）。
※5 主要株主とは、総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有する者又は保有する法人をいう。
※6 社外役員の相互就任の関係とは、当社及び当社の子会社の業務執行者が他の会社の社外役員であり、かつ、当該他の会社の業務執行者が当社の社外役員である関係をいう。
※7 多額の寄附とは、直近事業年度における、年間1,000万円以上の寄附をいう。
※8 重要な者とは、取締役（社外取締役を除く。）、執行役、執行役員及び部長職以上の業務執行者並びに監査法人又は会計事務所に所属する者のうち公認会計士、法律事務所に所属する者のうち弁護士、財団法人・社団法人・学校法人その他の法人に所属する者のうち評議員、理事及び監事等の役員、その他同等の重要性を持つと客観的・合理的に判断される者をいう。
※9 近親者とは、配偶者及び二親等内の親族をいう。
※10 当社が定める社外役員としての在任年数とは、取締役は10年、監査役は12年をいう。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動型報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 更新

当社は、業績連動型報酬制度として、短期の業績に連動する賞与及び長期の業績に連動する業績連動型株式報酬制度を導入しています。
・賞与について
賞与額について主として連結営業利益を指標として増減額を算出しております。
・業績連動型株式報酬制度について
短期の業績連動型である賞与に加えて、2016年3月に長期の業績連動型として、「業績連動型株式報酬制度」（以下「本制度」といいます。）を導入しています。
本制度は、社外取締役を除く取締役を対象に、実際の報酬額が株価の影響を受けることにより、取締役の業績達成への動機付けを強めるだけでなく、株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することを目的としております。
本制度は、社外取締役を除く取締役に対し、「中期経営方針」における業績指標の目標達成度に応じたポイントを付与し、取締役の退任時に、付与されたポイント数に相当する数の当社株式を交付するという、業績連動型の株式報酬制度です。
付与ポイント数が連動する業績指標として、「1株当たり当期純利益（EPS※）」を使用することとします。
※EPS＝当期純利益÷期中平均発行済株式の総数（自己株式を除く。）

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

社内取締役及び社外取締役の別に各々の総額を開示しております。
取締役の報酬等の開示については、当社ホームページ上に掲載すること等により公衆の縦覧に供しております。具体的な内容は次のとおり。
・有価証券報告書においては、取締役の報酬等（第92期事業年度に係る賞与分を含む）の支給額として、社内取締役304百万円及び社外役員（社外監査役分を含む）78百万円を開示しております。また、代表取締役社長兼CEOの泉谷直木の第92期事業年度における報酬等の総額が1億4百万円（基本報酬75百万円、賞与29百万円）となりましたので、「企業内容等の開示に関する内閣府令」に沿い有価証券報告書に記載しております。
・事業報告においては、会社法施行規則に基づき全取締役及び社外取締役の報酬等の総額を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役会は、経営陣の報酬等につき、透明性・客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として半数が社外取締役で構成される任意の報酬委員会を設置し、報酬委員会にて内容を検討した上、取締役会の決議により決定しています。
経営陣の報酬等は、その役割と責務に相応しい水準となるよう、企業業績と企業価値の持続的な向上に対する動機付けや優秀な人材の確保に配慮した体系としています。具体的な報酬等の構成は、基本報酬と短期業績に連動する「賞与」に加え、2016年3月に長期の業績連動型として「業績連動型株式報酬制度」を導入としており、報酬等の水準は、外部専門機関の知見を活用し、職責や社内・社外の別に応じて設定しています。また、賞与については、『中期経営方針』に基づき設定する年次計画の達成状況と連動させ、「業績連動型株式報酬制度」については、社外取締役を除く取締役に対し、『中期経営方針』における業績指標のひとつである「1株当たり当期純利益（EPS）」の目標達成度に応じポイントを付与し、取締役の退任時に、付与されたポイント数に相当する数の当社株式を交付する制度とするなど、適切なインセンティブを付与しています。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

取締役会の開催に際しては、事前に社外取締役・社外監査役へ当該資料を送付し、必要に応じてその説明を行っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要） 更新

当社役員は、7名の社内取締役（全て男性）及び3名の社外取締役（男性2名、女性1名）と、2名の常勤監査役（全て男性）及び3名の社外監査役（男性2名、女性1名）をもって構成され、全ての社外役員が証券取引所の定める独立役員として指定されております。当該社外役員は一般株主と利益相反の生じるおそれがないと当社が判断した取締役及び監査役であり、取締役会において積極的な意見交換を行っています。さらに社外取締役は、任意の指名委員会と報酬委員会のメンバーとしても、それぞれの専門性や幅広い見地から有意義なアドバイスを行っております。
当社は、経営の意思決定と業務執行機能を分離し、業務の迅速な執行を図るとともに、取締役会における監督機能の強化を目的として、2000年3月30日に任意の執行役員制度を導入、また、2007年3月27日には経営陣の責任をより一層明確にし、経営環境の変化に迅速に対応するため、取締役の任期を1年に短縮しております。
取締役会については、原則として毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時に開催しています。2015年度は定例の取締役会を12回開催し、社外取締役の出席率は97.2%となっております。

代表取締役会長又は代表取締役社長の諮問に対して、その意思決定を速やかに具現化するため、「経営戦略会議」を設置し、重要事項の客観性、合理性、適法性の評価について答申を行います。社内取締役及び執行役員で構成され、議長は代表取締役社長が務めています。2015年度は50回開催され、主に経営戦略の策定やグループ会社の業務執行状況などの答申を行いました。
これらのほか、代表取締役社長の諮問機関として、情報開示委員会及びリスクマネジメント委員会を設置しております。「リスクマネジメント委員会」は、リスク調査結果に基づくリスクマネジメント活動全体の方針や主要リスク対策の優先度について答申を行います。社内取締役及び外部の弁護士で構成され、委員長は総務法務担当取締役が務め、事務局は総務法務部門及び品質保証部門が共同でこの任にあたっております。2015

年度は4回開催され、定期的なリスク調査、クリーン・ライン制度の運用状況・分析などの答申を行いました。「情報開示委員会」は、企業情報の開示を一元的に管理・統括し、公平・迅速かつ広範な情報開示について答申を行います。代表取締役会長及び代表取締役社長を除く社内取締役及び執行役員で構成され、委員長は広報担当取締役が務め、事務局は広報部門がこの任にあたっております。2015年度は12回開催され、情報の内容を分析し、東京証券取引所の適時開示規則等に照らして、開示の要否、開示の内容・方法などの答申を行いました。

経営監視体制については、取締役による業務執行状況の監督、監査役及び監査役会による監査を軸に構築しております。

監査役監査体制については、過半数を社外監査役とすることで、透明性を高めており、監査役会付の使用人を配置することで、監査役の監査業務が円滑に遂行できる体制としております。なお、監査役監査基準については、監査役監査方針として経営環境にあわせ毎年重点項目等の見直しを実施しております。2015年度は監査役会を7回開催し、社外監査役の出席率は100%となっております。

内部監査については、内部監査機能を有する監査部門のメンバーにより、年間の監査計画に基づいてグループ全体の業務執行が適正かつ効率的に行われているかを監査しております。

このように当社では、長年の知見を活かし、「取締役会」とそれを構成する社内取締役や社外取締役、「監査役会」とそれを構成する常勤監査役や社外監査役、並びに「監査部門」とがそれぞれ相互に牽制・連携する体制を構築しております。さらに、取締役会の機能強化の観点から、任意の「指名委員会」、「報酬委員会」や「執行役員制度」を加えることで、より高い次元でのコーポレート・ガバナンスの体制を実現させております。

当社は、各社外役員との間に、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任限度額は、2,000万円と法令の定める最低限度額とのいずれか高い額となります。

会計監査人については、当社は有限責任　あずさ監査法人と監査契約を結び会計監査を受けております。

当社の2015年度の会計監査業務を執行した公認会計士は以下のとおりであります。

業務を執行した公認会計士の氏名　継続監査年数

指定有限責任社員　業務執行社員　高波　博之　1年

指定有限責任社員　業務執行社員　田中　弘隆　5年

指定有限責任社員　業務執行社員　坂寄　圭　1年

なお、当社の監査業務にかかる補助者は、公認会計士28名、その他28名であります。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は以下の理由により、経営の透明性の確保及び当社の業務の適正が担保されていると考え、現在の企業統治の体制を採用しております。

⑴独立・公正な立場から当社の業務執行を監督する社外取締役、会計・法律等の専門的見地から当社の監査を実施する社外監査役の選任

⑵社外取締役を取締役会の任意の諮問機関である指名委員会と報酬委員会のメンバーとして選任

⑶執行役員制度導入により、業務の迅速な執行、取締役会における監督機能の強化

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の3週間前までに発送するとともに、発送前に当社ウェブサイト「株主総会について」、東京証券取引所ウェブサイト「東証上場会社情報サービス」及び株式会社ICJが運営する「議決権電子行使プラットフォーム」にて早期開示しています。
集中日を回避した株主総会の設定	原則、集中日を避けた午後に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォン又は携帯電話から、インターネットを通じた電磁的方法による議決権の行使が可能となっております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームには2007年から参加しております。また、機関投資家に対しては適宜、議案の説明を行うなど、議決権行使促進活動を積極的に行っております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知の全文について英訳版を作成し、英文ホームページで公開しております。
その他	株主総会の活性化や株主様とのコミュニケーション向上に資するため、株主総会の午後開催、株主総会開催の事前アンケート、株主総会の報告を含めた株主様向けサイトの開設などを行っております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページに「情報開示の基本方針」など、ディスクロージャーポリシーの内容の詳細について掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	全国のグループ会社の工場や証券会社ホール等を会場として、適宜、個人投資家向けの説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期・期末決算に合わせ説明会を開催し、代表者が出席し説明を行っております。 また、第1四半期と第3四半期には担当者による電話会議を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年に1回、欧州、米国及びアジアの投資家訪問やスモールミーティングを行っております。 また、第2四半期・期末のアナリスト説明会の説明内容はテキスト入りプレゼンテーション資料を作成し、当社ホームページに掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ内の投資家情報サイトに「決算短信」「統合報告書」「株主総会招集ご通知」「有価証券報告書」等を掲載し、株主総会の模様の動画を配信しております。 また、個人投資家向けの専門サイトも開設し、希望者には「IRニュース」のメール配信を行っております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR部門が担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「経営理念」「企業行動指針」「アサヒグループ企業倫理規程」及び「アサヒグループ企業倫理ガ イドライン」に各ステークホルダーの尊重について規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	

	アサヒグループの各事業会社における強みを最大限に活かし、本業を通して社会的課題の解決に取り組むことを検討した結果、「食と健康」「環境」「人と社会」の3つの活動領域において、以下を重点テーマとして、アサヒグループCSR基本方針に則した活動に取り組んでおります。 ・食と健康 経営理念を実践するため、「食と健康」を重要な活動領域として捉え、事業活動における責任を自主的かつ積極的に果たすとともに、新たな社会的価値の創造に取り組んでおります。 － アルコール関連問題への対応 －「食の安全・安心」への貢献 － 健全な食文化・酒文化の伝承 ・環境 アサヒグループは、グループ全従業員の環境に対する行動指針を定めた環境基本方針、およびアサヒグループ全体での環境保全活動を強化すべく2010年3月に策定した「環境ビジョン2020」をもとに、具体的な活動に落とし込んで取り組みを進めております。(「環境ビジョン2020」は、「低炭素社会の構築」「循環型社会の構築」「生物多様性の保全」「自然の恵みの啓発」という4つのテーマを柱として、アサヒグループは環境の課題に対して積極的に取り組み、持続可能な社会の実現を目指しております)。 － 低炭素社会の構築への貢献 － 循環型社会の構築への貢献 － 生物多様性の保全への貢献 ・人と社会 心や身体だけでなく、健全な環境や穏やかな生活を送ることができてこそ豊かな社会だと捉え、その実現に向けてさまざまな活動を展開します。 － 人間性の尊重 － 安全で豊かな社会の実現への貢献 － 持続可能な水資源への貢献 なお、環境保全活動をはじめCSR活動における考え方や取り組み内容について広くステークホルダーにご覧いただけるように、日本語と英語でウェブサイトでのコミュニケーションに努めております。 ウェブサイト「CSR・環境活動」: (日本語版)http://www.asahigroup-holdings.com/csr/ (英語版)http://www.asahigroup-holdings.com/en/csr/
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「ディスクロージャーポリシー」を定め、適時適切な情報開示を行っています。
その他	<アサヒグループにおけるグループ人事基本方針について> アサヒグループは、「グループ人事基本方針」において「アサヒグループで働く全ての人の人格・人権・個性を尊重する」こととしており、具体的には「国籍・人種・性別等による不当な差別は行わず、多様な価値観を尊重する」ことを宣言しています。 <ダイバーシティ推進への取組みについて> 当社は、社員が自身の成長と会社の成長を実感し、活き活きと働ける環境の構築を進めています。社会の多様なニーズや期待にお応えし、すべての人々の健康で豊かな社会を実現していく、それも、人々の期待値を超えた感動レベルで実現していくためには人材の多様化が必須であり、女性の活躍推進にも積極的に取り組んでいます。 当社では、坂東眞理子氏が社外取締役に、早稲田祐美子氏が社外監査役にそれぞれ就任し、国内及び海外のグループ会社でも女性役員を登用しています。 また、これまで、グループの中核事業会社であるアサヒビール株式会社において、2008年に「女性活躍推進担当」を設置、2011年には「ダイバーシティ推進担当」に変更し、女性のみならずグローバル人材を含む全ての社員の成長支援の取組みを推進しています。ワークライフバランス支援を強化するため、2010年には育児・介護・自己研鑽を理由に短時間勤務ができる「ショートタイム勤務制度」、自己研鑽・配偶者の海外転勤への帯同を理由に取得できる「スキルアップ休職制度」、育児・介護・配偶者の転勤を理由に退職した社員が再度就職できる「ウェルカムバック制度」を導入しました。 さらに、男性ライン長の意識改革を目的として、ライン長に対するダイバーシティ研修を実施し、また、女性社員の意識改革・キャリア形成支援を目的として、「選抜社員の外部研修への派遣」「女性ライン長ミーティング」「女性社員交流会(女性ライン長と若手女性社員との交流会)」「女性社員異業種交流研修」「ワーキングマザー交流会」などを実施してきました。 2014年4月には、グループ内に「グループダイバーシティ推進室」を設置し、各企業でのダイバーシティ推進の取組みから、グループ内の多様な人材の活用を推進する取組みへと移行し、さらなる企業価値の向上を目指します。 ダイバーシティ推進の一環として、当社は2021年までに女性役員(社内役員)を登用し、女性管理職比率を20%(2015年末時点13.6%)に引き上げることを目標としています。

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

＜業務の適正を確保するための体制についての決議事項の概要＞
当社は、取締役会において以下を「内部統制システムの整備に関する基本方針」として決議いたしました。

当社は、アサヒグループ経営理念「アサヒグループは、最高の品質と心のこもった行動を通じて、お客様の満足を追求し、世界の人々の健康で豊かな社会の実現に貢献します。」を実現するため、

・会社法及び会社法施行規則に基づき、当社及び当社の子会社（以下「グループ会社」という。）の取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他業務の適正を確保するための体制（以下「内部統制システム」という。）の整備に関する基本方針を以下のとおり定める。

・代表取締役は本決議に基づく内部統制システムの整備に関する最高責任を負い、各担当役員をして所管部門及び職制を通じた本基本方針に基づく必要な当社又はアサヒグループ全体に適用される社内規定の整備、運用を徹底せしめるものとする。

・本基本方針と当社又はアサヒグループ全体に適用される社内規定を状況変化に応じて適宜見直すことにより、内部統制システムの実効性の維持向上を図る。

1. 当社及びグループ会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

（1）「アサヒグループ企業行動指針」に定める「公正で透明性のある企業倫理」に基づき、「アサヒグループ企業倫理規程」及び「アサヒグループ企業倫理ガイドライン」を定め、取締役、監査役及び使用人はこれを遵守する。

（2）「アサヒグループリスクマネジメント規程」に従い「リスクマネジメント委員会」を設置し、アサヒグループのコンプライアンス及びリスク管理を統括する。委員のうち1名は外部の弁護士とする。

（3）アサヒグループのコンプライアンス及びリスク管理は当社の担当役員が所轄し、当該事務は当社の総務及び法務を担当する部門が行う。

（4）当社及びグループ会社にコンプライアンス及びリスク管理に係る推進責任者を配置し、事業活動のあらゆる局面でコンプライアンスを最優先させるための取組みを行う。

（5）内部通報制度として、アサヒグループを対象に「クリーン・ライン制度」を設ける。

（6）購買先を対象に、公平・公正な取引や社会的責任に対する相互の取組みを定める「アサヒグループ調達基本方針」を定め、必要に応じてその違反を通報できる制度を設ける。これらの購買先への周知を図ることにより、購買先と一体となった内部統制システムの構築を進める。

（7）反社会的勢力の排除のため、情報をアサヒグループ内で共有し、対応に関する体制を整備する。また、業界・地域社会で協力し、警察等の外部専門機関と緊密な連携を取る。

（8）上記諸機関・制度の運用の細目は、別途定める当社又はアサヒグループ全体に適用される社内規定による。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

（1）取締役の職務の執行に係る情報につき、「文書管理規程」その他当社又はアサヒグループ全体に適用される社内規定に従い、適切に保存及び管理を行う。

（2）上記の情報の保存及び管理は、当該情報を取締役・監査役が常時閲覧できる状態で行う。

（3）上記の情報の保存及び管理の事務の所轄は、当社又はアサヒグループ全体に適用される社内規定に従う。

3. アサヒ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）「アサヒグループリスクマネジメント規程」を制定し、これをアサヒグループのリスク管理に関する最上位規範として位置付けるほか、「同規程」の細則を定め、浸透を図る。

（2）リスク管理は当該分野の所管部門が行うほか、「リスクマネジメント委員会」がアサヒグループ全体の横断的な管理を行う。「リスクマネジメント委員会」は「アサヒグループリスクマネジメント規程」に従い、リスクの定期的な分析・評価のうえ、必要に応じてリスクマネジメントシステムの包括的な見直しを行う。特に品質リスクについては、食品製造グループとしての商品の安全・安心の確保という社会的責任を認識し、最大限の留意を払う。

（3）大規模な事故、災害、不祥事等が発生したときは、代表取締役を議長とした「緊急事態対策会議」を設置する。

4. 当社及びグループ会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

（1）取締役の職務の効率性を確保するため、「取締役会」において取締役の合理的な職務分掌及び適切な執行役員の任命を行う。

（2）権限委譲と部門間・グループ会社間の相互牽制機能を備えた「権限規程」及び「アサヒグループ権限規程」を定める。

（3）当社の社内取締役及び執行役員を構成員とする「経営戦略会議」において、アサヒグループの経営戦略の策定及び進捗管理を行うなど、その有効な活用を図る。

（4）業務効率の最大化にあたっては、客観的で合理性のある経営管理指標等を用い、統一的な進度管理・評価を行う。

（5）資金を効率的に活用するため、当社とグループ会社との間でキャッシュマネジメントシステムを導入する。

5. アサヒグループにおける業務の適正を確保するための体制

（1）コンプライアンス、リスク管理体制その他内部統制システムに必要な制度は、アサヒグループ全体を横断的に対象とするものとし、当社が持株会社として、グループ会社の自律性を尊重しつつ、内部統制システムの構築及び運用を支援し、個別の状況に応じてその管理にあたる。

（2）当社の内部監査を担当する部門は、直接的又は間接的なグループ会社の監査を通じて、アサヒグループの内部統制システム及び事務規律の状況を把握・評価する。また、財務報告に係る内部統制については、アサヒグループ内設置の評価を担当する組織がグループ会社の内部統制評価及び報告を行う。

（3）グループ会社の事業活動に係る決裁権限は、「アサヒグループ権限規程」による。

（4）グループ会社は、「経営戦略会議」において、リスク情報を含めた業務執行状況の報告を四半期に1回以上行う。

6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

「監査役会」に監査役会付の使用人を配置し、監査役の業務を補助させるものとする。

7. 前号の使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実行性の確保に関する事項

（1）前号に定める監査役会付の使用人は、監査役より監査業務に必要な命令を受けた場合は、その命令に関して取締役、使用人の指揮命令を受けない。

（2）前号に定める監査役会付の使用人の発令・異動・考課・懲戒にあたっては、事前に監査役の同意を得るものとする。

8. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制

（1）取締役及び使用人は、内部統制システムに関する事項について監査役に対し定期的に、また、重要事項が生じた場合は都度報告するものとし、監査役は必要に応じて取締役及び使用人（グループ会社を含む。）に対して報告を求めることができる。

（2）取締役は、監査役が「取締役会」のほか「経営戦略会議」「リスクマネジメント委員会」等の重要な機関等の協議の場に常時出席する機会を確保するものとし、また、その議題内容につき事前に提示を行う。

（3）監査役は、重要な議事録、決裁書類等を常時閲覧できるものとする。

9. グループ会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告するための体制

（1）グループ会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、内部統制システムに関する事項について当社の監査役に対し定期的に、また、重要事項が生じた場合は都度報告するものとし、当社の監査役は必要に応じてグループ会社の取締役及び使用人に対して報告を求めることができる。

（2）当社又はグループ会社の内部監査を担当する部門は当社の監査役に対し、グループ会社の内部監査結果を遅滞なく報告する。

（3）「クリーン・ライン制度」による通報窓口は、当社の監査役、総務及び法務を担当する部門又は当社が指定する外部の弁護士（以下「外部弁護士」という。）とし、総務及び法務を担当する部門又は外部弁護士に通報された情報は、当社の監査役に報告するものとする。

（4）前号及び本号に定める監査役に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けることを禁止する。

10. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役の職務の執行について生ずる費用を支弁するため、あらかじめ一定額の予算を確保し、監査役会又は常勤監査役からの請求に応じ、監査役の職務の執行について生ずる費用の前払若しくは償還又は債務の処理を行う。

11. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

取締役は、監査の実効性を確保するため、監査役が内部監査を担当する部門及び外部監査人と定期的に情報・意見を交換する機会を確保する。

＜業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要＞
（1）内部統制システム全般
1. 当社及びグループ会社の内部統制システムを整備・運用し、内部統制の目標を効果的に達成するため、当社の内部監査を担当する部門とアサヒグループ内設置の内部監査を担当する組織が連携して、年間の監査計画に基づいて業務執行が適正かつ効率的に行われているかを監査しております。2015年度は、グループ会社25社に対して監査を実施しております。
2・財務報告に係る内部統制については、アサヒグループ内設置の評価を担当する組織が、「財務報告に係る内部統制の評価及び報告に関する基本規程」に従ってグループ会社の内部統制評価を実施しております。

（2）コンプライアンス体制
1. 新たに入社した使用人に対してコンプライアンスに関する研修を実施し、「アサヒグループ企業倫理規程」及び「アサヒグループ企業倫理ガイドライン」の周知・徹底を図っております。
2. 当社及びグループ会社にコンプライアンス及びリスク管理に係る推進責任者を配置し、職制に応じた教育・訓練を通じて、コンプライアンスの啓発を推進しております。2015年度は「ハラスメント」「情報管理」を重点テーマとしました。
3. 当社及びグループ会社の使用人等に対して、匿名の「コンプライアンスアンケート」を年1回実施し、コンプライアンスに関する意識・行動等、当

社及びグループ会社の実態を多面的かつ多層的に調査しております。2015年度は全体として「現状のコンプライアンスレベルは高い水準にあり、総じて改善傾向がうかがえる」という調査結果となりました。

（3）リスク管理体制
1．リスクマネジメントに関する最上位審議・推進機関である「リスクマネジメント委員会」において、アサヒグループ全体の横断的なリスク管理を行っております。2015年度は4回開催し、各分野の所管部門が行った定期的なリスク調査の結果に基づき、「コンプライアンス」「情報」「品質」「環境・災害」「経営・組織・労務」「犯罪」「金融・資産」等のテーマで横断的に分析・評価を行いました。
2．「クリーン・ライン制度」によって、問題の早期発見とその解決措置、問題の発生自体のけん制に効果を上げております。2015年度は新たな通報窓口として監査役を加え、本制度の実効性を高めております。
3．大規模な事故、災害、不祥事等が発生したときは、代表取締役を議長とした「緊急事態対策会議」を設置して対応にあたっております。2015年度は大規模な事故、災害、不祥事等は発生しておりません。

（4）グループ会社の経営管理
1．グループ会社の経営管理につきましては、「アサヒグループ権限規程」に基づき、グループ会社の業務執行について重要度に応じて、当社の「取締役会」又は取締役の決裁を受ける体制を整備しております。
2．「経営戦略会議」において、毎月1回主要なグループ会社から業務執行状況の報告を受けております。

（5）取締役の職務執行
取締役の職務の効率性を確保するため、「取締役会」において業務の分担を受けた取締役及び執行役員が、3か月に1回業務執行状の報告を行っております。

（6）監査役の職務執行
1．監査役は、「取締役会」のほか「経営戦略会議」「リスクマネジメント委員会」等の重要な機関等の協議の場に出席し、内部統制システムの整備・運用状況を確認しております。
2．監査役は、内部監査を担当する部門、外部監査人等と定期的に情報・意見を交換する場を設けることにより、監査の実効性を高めております。2015年度は、内部監査を担当する部門と3回、外部監査人と8回、アサヒグループ内設置の財務報告に係る内部統制評価を担当する組織と3回、それぞれ定期的に情報・意見を交換する場を設けております。
3．「監査役会」に監査役会付の使用人を3名配置し、監査役の業務が円滑に遂行できる体制にしております。

2．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

＜基本的な考え方＞
当社グループは、グループ共通の「アサヒグループ企業倫理ガイドライン」において「企業市民としての義務を自覚し、企業が国家や地域社会に対して負っている責任を積極的に果たす」ことを基本方針とし、市民社会に脅威を与える反社会的勢力に対しては、次の取組みにより断固として対決していきます。
・反社会的勢力に対する利益供与は一切行わない。
・反社会的勢力に対する情報をグループ内で共有化し、報告・対応に関する体制を整備する。
・警察等の関係行政機関と密接な連携を取って反社会的勢力の排除に努める。

＜整備状況＞
⑴対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況
当社の総務法務部門を中心に、グループ会社に「不当要求防止責任者」を配置しています。

⑵外部の専門機関との連携状況
万が一不当要求があった場合には、警察等の関係行政機関、暴力団追放団体、顧問弁護士、その他専門のコンサルタント等と連携して対処する体制を整えています。

⑶反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
グループ内で発生した反社会的勢力による不当要求等の事案は、全て総務法務部門に集約され、データベース化されています。また、集約された情報は、基本的な対処法を含め、情報共有化のために毎月定期的にグループ内に配信されています。

⑷対応マニュアルの整備状況
「アサヒグループ企業倫理ガイドライン」に基本的な考え方を示すとともに、「アサヒグループ民暴対応マニュアル」をはじめ関連する手順書を整備しています。また、対応精度を向上させるために、グループポータルサイト上に「危機管理ホームページ」を開設し、事例や対処法を開示しております。

⑸研修活動の実施状況
新入社員をはじめ法務担当者等の研修や勉強会において、基本的な考え方、グループ内における不当要求の発生事例、最新の反社会的勢力の動向等を教材に利用しています。

Vその他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

―――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況及びディスクロージャーポリシーは、以下のとおりです。

＜適時開示体制の概要＞
（1）情報収集について
当社は、投資者に適時適切な会社情報の開示を行うことを基本姿勢とし、社内規定（アサヒグループ情報管理規程及びアサヒグループインサイダー取引防止規程）に従って、以下のとおり適時開示すべき情報を取り扱います。
・情報の集約・管理は、法務担当役員又は総務法務部門とします。法務担当役員又は総務法務部門は、内部情報管理を徹底するとともに、適時開示事項に該当する案件については、情報開示委員会若しくはリスクマネジメント委員会に速やかに伝達します。
・当社の重要事実等証券取引所の定める会社情報の適時開示については、取締役社長の指名する役員又は情報取扱責任者である広報部門ゼネラルマネジャーの指揮のもとに広報部門が担当します。

（2）情報開示手続について
a当社各部門及びグループ各社より法務担当役員又は総務法務部門に集約された情報について、総務法務部門が主管となり、適時開示事項に該当するか否かの基本的な判断を行っています。
このうち決定事実、リスク案件を除く発生事実及び決算情報に関しては、「情報開示委員会」において情報の内容を分析し、適時開示規則等に照らして、開示の要否、開示の内容・方法等の事前検討を行います。
また、発生事実のうち、リスク案件に関しては、「リスクマネジメント委員会」において、当該リスク情報を分析したうえで、適時開示の要否、開示の内容・方法を検討し、決定します。
b上記aのプロセスで、情報開示委員会において特別な重要事項と判断される情報については、「情報開示委員会」での議事・内容を、委員長が社長に答申します。

（3）証券取引所への適時開示について
情報取扱責任者は、適時開示が必要と判断された事実について、発生後遅滞なく適時開示を行います。

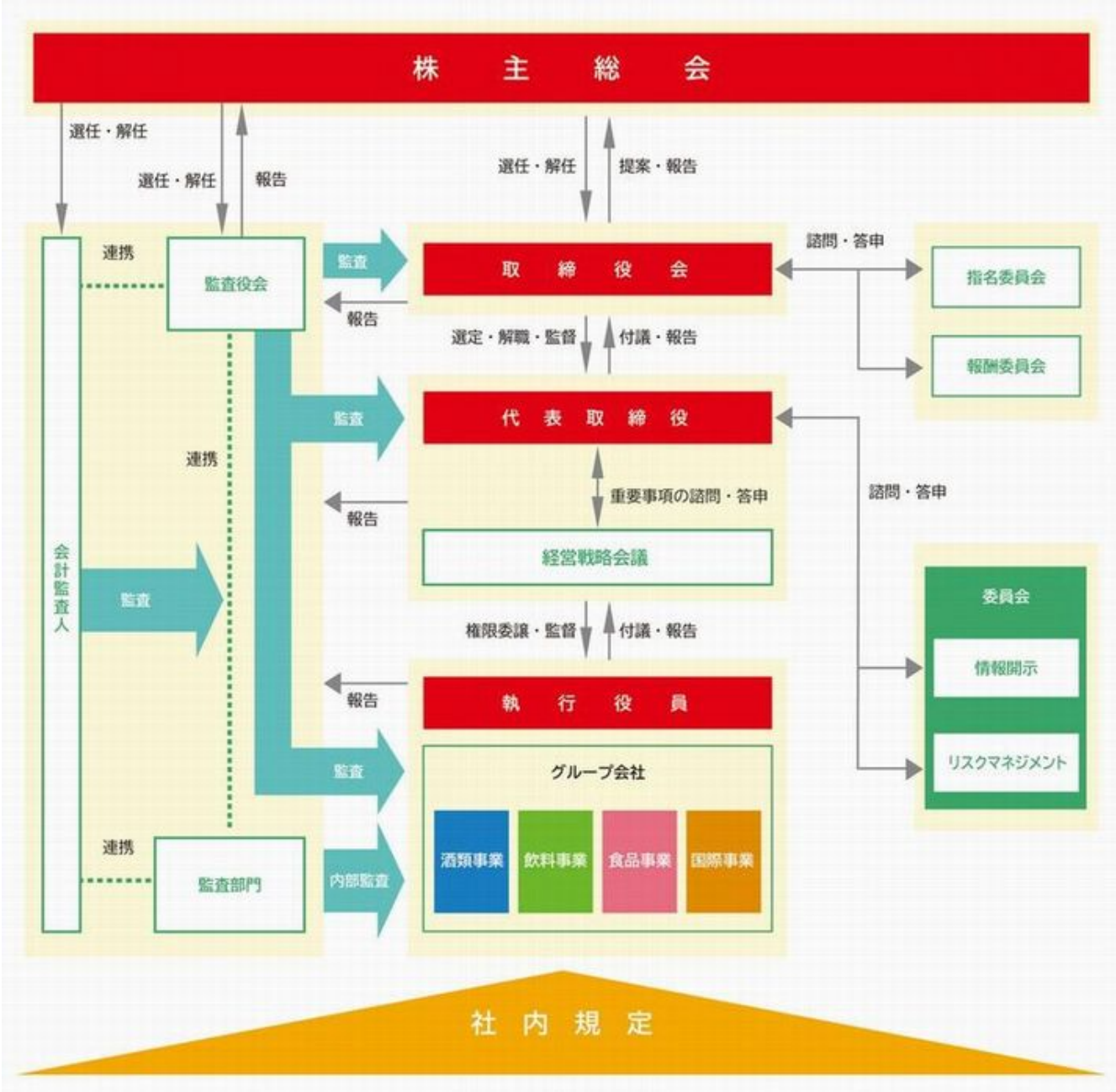
＜ディスクロージャーポリシー＞
（1）情報開示の基本方針
当社では、投資判断に影響を与える決定事実、発生事実、決算情報が発生した場合等の重要情報の開示については、金融商品取引法等の諸法令ならびに、当社が株式を上場している金融商品取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」（以下「適時開示規則」といいます。）に従ってディスクロージャーを行っています。
また、適時開示規則等に該当しない情報についても、投資家や証券アナリストの皆様のご要望にお応えするため、より公平・迅速かつ広範な情報開示を行うことを情報開示の基本方針としております。

（2）情報開示の方法
適時開示規則に該当する重要情報の開示は、同規則に従い、東京証券取引所の提供する「適時開示情報伝達システム（TDnet）」に登録します。
登録後、速やかに報道機関に同一情報を提供するとともに、当社ホームページ上にも同一資料を掲載します。
また、適時開示規則等に該当しない情報を開示する場合も、当社ホームページやメディア等を通じて、できるだけ公平に適時開示の趣旨を踏まえ、当該情報が伝達されるよう配慮を行っております。

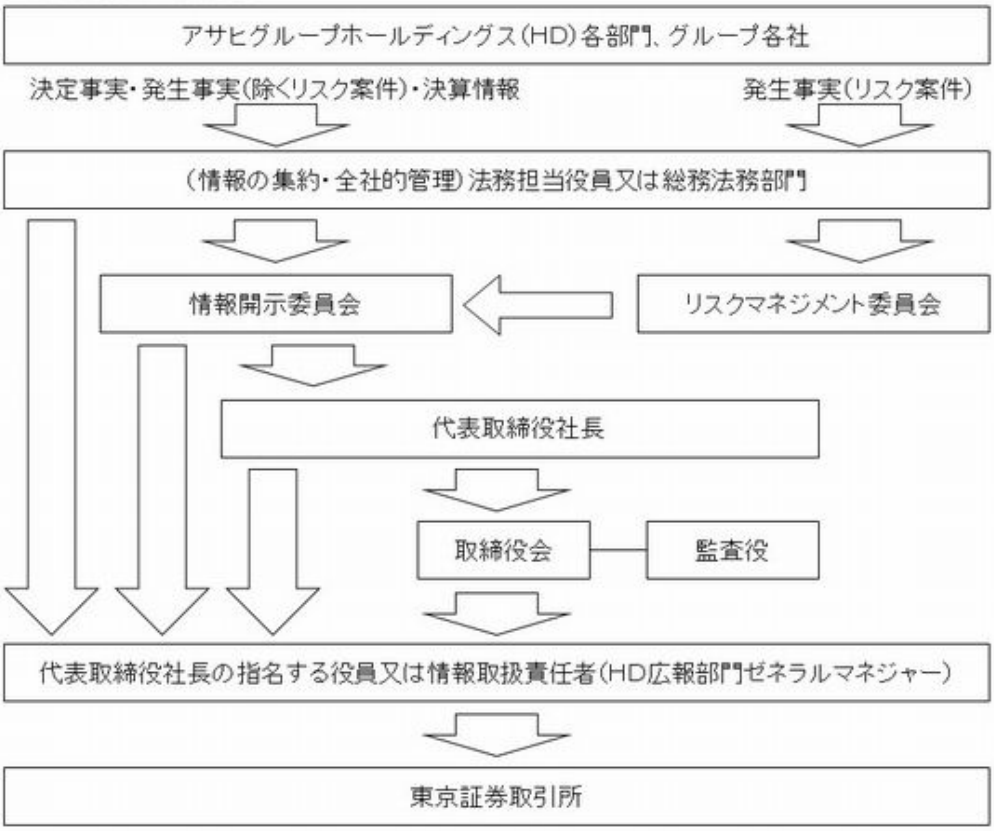
（3）自主的開示項目
適時開示規則等には該当しませんが、投資判断に有用であると判断した情報については、積極的に開示を行っております。具体的に公開している情報は、『中期経営方針』、月次ベースの販売情報、決算説明会での補足・プレゼン資料等があります。

（4）業績予想と将来の見通し
当社では、決算短信に記載する業績予想に加えて、メディア、説明会、各種資料、質疑応答等には、将来の見通しや見解などが含まれる場合があります。何れの場合におきましても、過去の事実でないものは、一定の前提の下に作成されたその時点での当社の判断にもとづいております。従いまして、将来の見通しにつきましては、前提の変更に伴い、予告なしに変更されることがあり、また、実際の業績は、さまざまな要素により、これら見通しとは大きく異なる結果となりうることをご承知おきください。

（5）沈黙期間（サイレント期間）
当社では、決算情報の漏洩を防ぎ、情報開示の公平性を確保するため、決算期日の翌日から決算発表日までをIR活動沈黙期間（サイレント期間）としております。この期間中は決算に関するコメントや質問に対する回答は控えさせていただきます。
ただし、この期間中に適時開示に該当する事実が発生した場合につきましては、適時開示規則に基づき開示いたします。


株　主　総　会
選任・解任
選任・解任
報告
選任・解任
提案・報告
連携
監査役会
監査
報告
取　締　役　会
諮問・答申
指名委員会
報酬委員会
選定・解職・監督
付議・報告
監査
代　表　取　締　役
連携
報告
重要事項の諮問・答申
経営戦略会議
諮問・答申
会計監査人
監査
権限委譲・監督
付議・報告
委員会
情報開示
リスクマネジメント
報告
執　行　役　員
監査
グループ会社
酒類事業
飲料事業
食品事業
国際事業
連携
監査部門
内部監査
社　内　規　定

＜適時開示体制模式図＞


アサヒグループホールディングス(HD)各部門、グループ各社
決定事実・発生事実(除くリスク案件)・決算情報
発生事実(リスク案件)
(情報の集約・全社的管理)法務担当役員又は総務法務部門
情報開示委員会
リスクマネジメント委員会
代表取締役社長
取締役会
監査役
代表取締役社長の指名する役員又は情報取扱責任者(HD広報部門ゼネラルマネジャー)
東京証券取引所