

サステナビリティ経営

基本的な考え方

日本製紙は、2004年に国連グローバル・コンパクトに署名・参加しました。国連グローバル・コンパクトが定める4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）の10原則に基づき、企業グループ理念の実現とともに、企業の社会的責任を果たす活動の充実を図ることにより、社会・環境の持続可能性と企業の将来にわたる成長を、ともに追求するサステナビリティ経営を推進しています。

2021年5月に策定した「2030ビジョン」では、「木とともに未来を拓く総合バイオマス企業」として、サステナビリティ経営を推進することを明確にうたっています。

→2030ビジョン

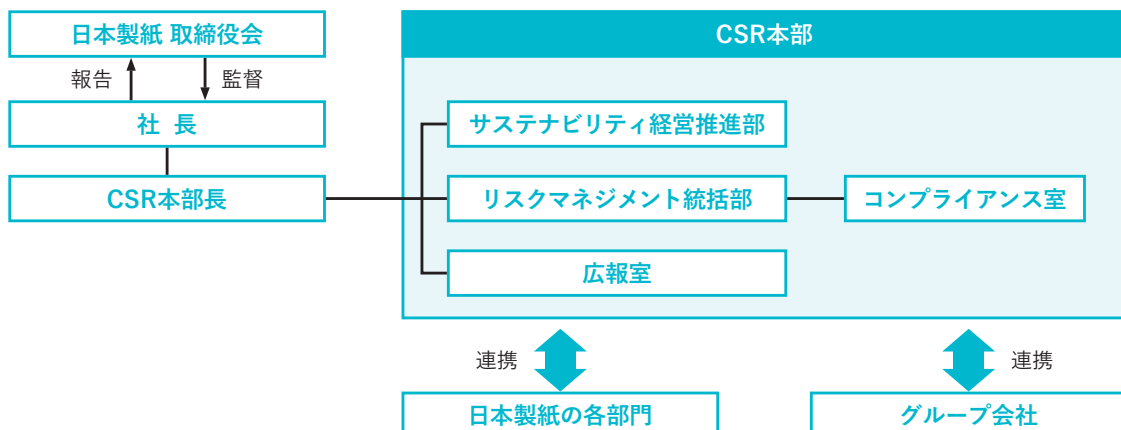
https://www.nipponpapergroup.com/ir/NPI_Medium-Term%20Business%20Plan%202025_japanese.pdf



推進体制

当社は、長期的視野に立ち、資源循環と環境保全に取り組むため、1993年に環境憲章を制定しました。2003年に設置したCSR委員会のもと、企業の社会的責任を果たす経営体制の構築を推進し、原材料調達、環境、製品安全、人権と雇用・労働、安全防災、社会貢献に関わる理念と基本方針を整備しています。さらに、2008年からはCSR本部を新設し、CSR経営を強化しています。

現在、CSR本部は、日本製紙の社長直轄の組織として、サステナビリティ経営推進部、リスクマネジメント統括部とコンプライアンス室、および広報室を擁し、企業グループ理念の「目指す企業像」の実現に向けて、ESG課題への対応、リスクマネジメントの推進とともに、適切な情報開示に取り組んでいます。



コーポレートガバナンス

基本的な考え方

日本製紙は、グループ経営の司令塔として、企業グループ理念に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、2015年11月に「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方の指針を定めています。

当社は、株主をはじめとするステークホルダーに対する経営の透明性を一層高め、公正な経営を実現することを経営の最重要課題としています。業務執行と経営の監督の分離を確保するため、執行役員制度を採用するとともに、取締役会の監督機能の強化に努めています。また、当社はグループ経営の成長戦略を推進し、傘下事業をモニタリング、コンプライアンスを推進しています。

→コーポレートガバナンス基本方針

<https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/policy/index.html>

→コーポレートガバナンス報告書(最終更新日2021年7月6日)

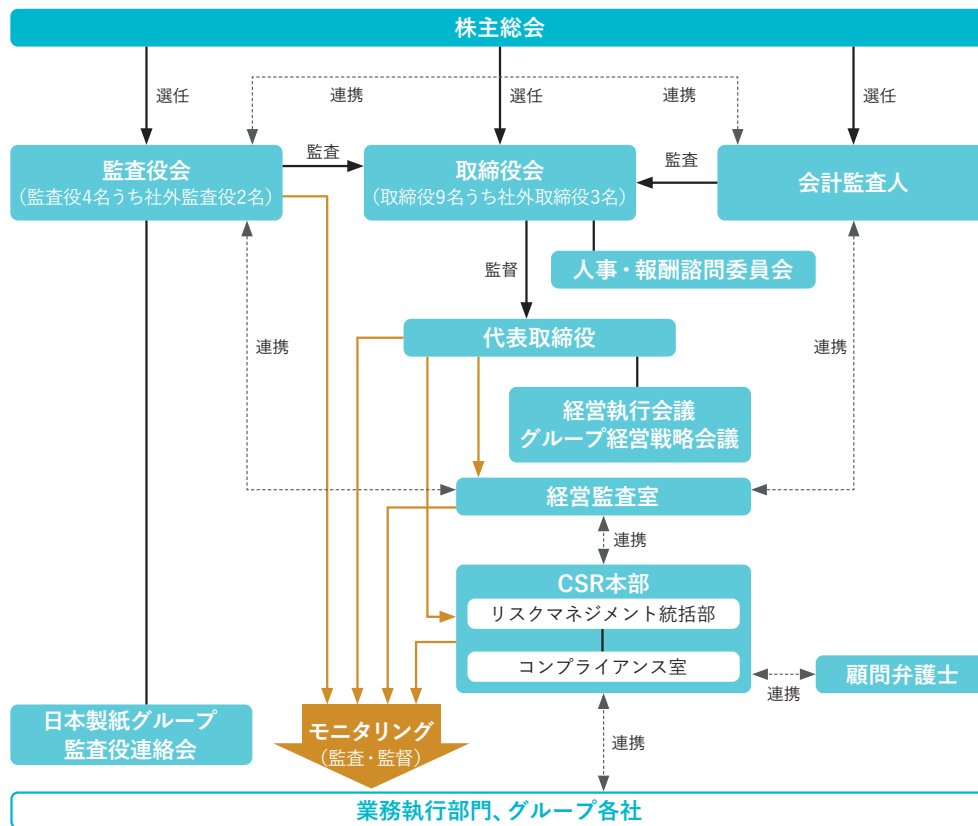
<https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/report/>

コーポレートガバナンスの強化の取り組み

- | | |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2006年度 | <ul style="list-style-type: none"> ● 内部統制システムの構築に関する基本方針を制定 ● 取締役の任期を2年から1年に短縮 |
| 2013年度 | <ul style="list-style-type: none"> ● 執行役員制度を導入 ● 独立社外取締役を導入 |
| 2015年度 | <ul style="list-style-type: none"> ● 「コーポレートガバナンス基本方針」を制定 ● 取締役会の実効性評価を開始 |
| 2016年度 | <ul style="list-style-type: none"> ● 人事・報酬諮問委員会を設置 ● 独立社外取締役を2名に増員 |
| 2019年度 | <ul style="list-style-type: none"> ● 独立社外取締役を3名に増員 ● 社外取締役と社外監査役に女性各1名を選任 ● 人事・報酬諮問委員会の社外取締役過半を実現 ● 株式報酬制度「株式給付信託」を導入 |
| 2020年度 | <ul style="list-style-type: none"> ● 役員報酬の決定方針について、コーポレートガバナンス基本方針を一部改正 |

コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制（2021年7月1日現在）



組織形態	監査役会設置会社
取締役会議長	取締役会長 馬城 文雄
取締役人数	9名（うち3名が社外取締役）
監査役人数	4名（うち2名が社外監査役）
独立役員の選任	5名（うち3名が社外取締役、2名が社外監査役）
2020年度取締役会開催状況	開催回数：13回 取締役平均出席率：100.0%（うち社外取締役100.0%） 監査役平均出席率：98.1%
2020年度監査役会開催状況	開催回数：14回 監査役平均出席率：100.0%
会計監査人	EY新日本有限責任監査法人

取締役の取締役会出席状況

役職	氏名	出席状況（2020年度）	
取締役会長	馬城 文雄	13回／13回	100.0%
代表取締役社長	野沢 徹	13回／13回	100.0%
代表取締役副社長	山崎 和文	13回／13回	100.0%
取締役 専務執行役員	内海 晃宏	13回／13回	100.0%
取締役 常務執行役員	今野 武夫	13回／13回	100.0%
取締役 執行役員	飯塚 匡信	13回／13回	100.0%
社外取締役	藤岡 誠	13回／13回	100.0%
社外取締役	八田 陽子	13回／13回	100.0%
社外取締役	救仁郷 豊	13回／13回	100.0%

— 取締役会

- 当社は、2006年5月に内部統制システムの構築に関する基本方針を制定しました。
- 当社の取締役会の役割は、コーポレートガバナンス基本方針に明記しています。
- 当社の取締役会は経営全般に対する監督機能を担い、法令・定款上取締役会が決定すべき事項とされている重要な業務執行の決定等を通じて、当社のために最も適切な意思決定を行うとともに、当社の代表取締役社長およびその他執行役員の職務執行の状況を監督します。
- 当社の取締役会は、サステナビリティ（持続可能性）を巡る環境・社会的な課題の重要性に鑑み、役員および従業員の意識を高めるとともに、ステークホルダーに配慮しながら課題解決に向け積極的な取り組みを推進することを通じ、社会の持続可能な発展と当社グループの企業価値の向上を図ります。
- 当社の取締役会は、各担当業務における業績とマネジメント能力に秀でた社内取締役と、専門的な知識や経験の豊富な社外取締役で構成しています。
- 当社の取締役会における社外取締役比率1/3を実現しています。なお、当社は、社外取締役と社外監査役に女性各1名を選任しています。

→内部統制システムの構築に関する基本方針

https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/internal_control_system/

— 経営執行会議

- 当社の経営執行会議は、社長の業務執行を補佐するために、原則週1回開催し、社長決裁権限事項など重要な業務執行の審議を行っています。
- 構成メンバーは、原則として、社長以下の取締役（社外取締役を除く）および取締役でない本部長です。
- 月に1回、経営執行会議の出席者に、社外役員と全工場長を加え、経営層での月次決算情報の共有化を図っています。

— グループ経営戦略会議

- 当社のグループ経営戦略会議は、必要に応じて開催します。
- 当社のグループ経営戦略会議は、事業分野ごとの経営戦略などグループに関する重要事項について審議を行っています。
- 構成メンバーには、当社経営層のほかに、主要なグループ会社の社長も含まれます。

— 監査役・監査役会

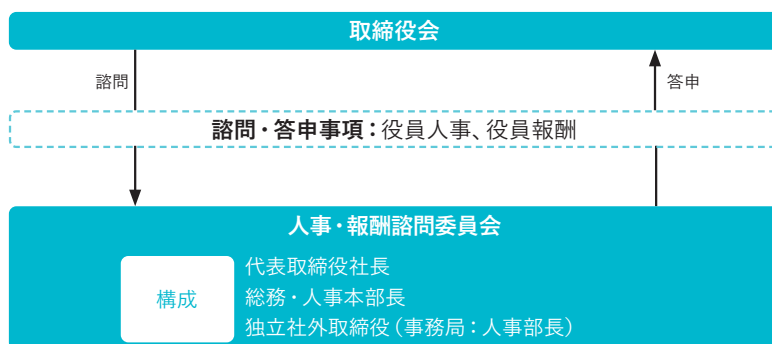
- 当社の監査役は、取締役会をはじめ経営執行会議、グループ経営戦略会議などの重要な会議に出席し、取締役の業務執行について厳正な監視を行うほか、当社の各部門・事業所およびグループ会社の訪問監査を実施するなど、会社業務全般にわたり適法・適正に行われているかを厳しく監査しています。
- 監査役会は、代表取締役と定期的に会合を持ち、相互認識を深めるよう努めています。
- 監査役会は、グループ各社の監査役と連携強化を図り、グループ監査の充実に努めています。

— 経営監査室

- 当社の経営監査室は社長直属の組織として、当社およびグループ各社の内部監査と財務報告にかかる内部統制の整備・運用状況の総合評価を行っています。
- 監査役と毎月1回情報交換会を実施するなど、監査役監査と内部監査との連携を図っています。

人事・報酬諮問委員会

- 当社の人事・報酬諮問委員会は、取締役および監査役候補者の選任プロセス、資質および指名理由、独立社外役員にかかる独立性判断基準等ならびに役員報酬体系等に関して、取締役会から諮問を受けて、その適切性などについて、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ながら検討を進め、会社の業績などの評価も踏まえて答申を行います。
- 当社の取締役会は人事・報酬諮問委員会の答申を得て、取締役・監査役候補者の指名および取締役の報酬等の決定を行います。



人事・報酬諮問委員会の出席状況

役職	氏名	出席状況(2020年度)	
代表取締役社長	野沢 徹	2回 / 2回	100.0%
取締役 専務執行役員 総務・人事本部長	内海 晃宏	2回 / 2回	100.0%
社外取締役	藤岡 誠	2回 / 2回	100.0%
社外取締役	八田 陽子	2回 / 2回	100.0%
社外取締役	救仁郷 豊	2回 / 2回	100.0%

独立役員

- 当社は独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しています。
- 当社は、社外取締役および社外監査役の候補者を決定する際に、法令に定める社外性の要件(過去に当社および当社の子会社の取締役、使用人等となったことがないこと)に加え、東京証券取引所が定める独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれがないことも加味して、その独立性を判断しています。

[社外取締役]

藤岡 誠

藤岡氏は、通商産業省(現経済産業省)における大臣官房審議官、アラブ首長国連邦駐劄特命全権大使などを歴任された一方、民間企業の経営幹部としてのご経験をお持ちであり、官・民両方の経験を通じて培われた幅広い見識と国際感覚を活かし、当社の取締役の職務執行について客観的な立場から監督と助言をいただけると判断しております。

八田 陽子

八田氏は、直接企業経営に関与された経験はありませんが、国際的な会計事務所における豊富な経験と国際税務に関する高い見識、および当社社外監査役としての経験(2016年6月~2019年6月)を活かし、当社取締役の職務の執行について客観的な立場から監督と助言をいただけるものと判断しております。

救仁郷 豊

救仁郷氏は、東京ガス株式会社においてエンジニアリングや人事、調達、営業、海外事業など幅広い分野に携わり、さらに同社の経営陣幹部として経営の舵取りを担ってこられた豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社取締役の職務の執行について客観的な立場から監督と助言をいただけるものと判断しております。

[社外監査役]

奥田 隆文

奥田氏は、直接企業経営に関与された経験はありませんが、司法機関における豊富な経験と法律の専門家として培われた高い見識を当社の監査に活かして、中立・客観的な視点で当社取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性および透明性の向上に貢献していただけると判断しております。

青野 奈々子

青野氏は、幅広い分野の民間企業における取締役・監査役の経験と、公認会計士として培われた高い見識を当社の監査に活かして、中立・客観的な視点で当社取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性および透明性の向上に貢献していただけると判断しております。

取締役会の実効性評価

- 当社は、2015年度から取締役会の実効性を自己評価しています。
- 当社は、毎年1回、取締役会の運営や取締役会での議論などに関して、取締役会事務局が各取締役と各監査役に対しアンケートを取ります。アンケートの分析結果は取締役会に報告され、取締役会は、報告内容の審議等を通じて取締役会の実効性を分析・評価し、その結果に基づき、実効性の向上に取り組んでいます。

2020年度における分析・評価結果の概要（2020年12月実施）

- 今回の分析結果により、「取締役会の構成」「取締役会の付議事項」「取締役会の運営」「取締役・監査役のトレーニング」「社外役員への情報提供・支援体制」という5つの観点において、全体としておおむね適切であると評価しました。
- 今回から「取締役会の議論」という項目を追加し、中長期的な観点を踏まえた議論が行われているかの評価をしました。戦略案件や長期ビジョンについて取締役会で議論する機会を適宜確保しており、議論を通じて中長期の戦略課題に対する認識が深まり、取締役会の監督機能が向上してきていることを確認しました。

役員報酬

- 役員報酬は、人事・報酬諮問委員会の答申を受けて取締役会が決定しています。
- 役員報酬の決定方針については、2021年3月1日付施行の改正会社法に基づき、コーポレートガバナンス基本方針の一部改正を取締役会で決議し、役員報酬決定手続きの透明性の向上を図っています。
- 取締役の月次報酬は、当社における職責に応じて基準額を定め、そのうち70%を固定的に支給し、30%については、原則として前事業年度業績に応じて増減した上で支給します。基準額は、外部の客観的な調査データを活用し、当社の業績、事業規模、経営環境等を考慮して決定します。業績指標は、業績目標達成の動機付けとして有効に機能するように設定し、適宜、環境の変化に応じて見直しを行います。
- 社外取締役および監査役については、月次報酬を固定的に支給します。なお、その職責に鑑み、役員持株会への拠出は任意としています。
- 当社は、2019年度より、取締役（社外取締役を除く）に対して月次報酬とは別に、株式報酬制度「株式給付信託（BBT：Board Benefit Trust）」を導入しています。
- 株式報酬制度は、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することで、当社の中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目指しています。
- 取締役の固定報酬、業績連動報酬、株式報酬の構成割合については、各報酬の目的を踏まえて適切に設定します。

2020年度に係る取締役および監査役の報酬等の総額^{※1}

	人数 ^{※2}	報酬等の種類別の総額			総額
		固定報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役	10名	299百万円	70百万円	32百万円	403百万円
（うち社外取締役）	（4名）	（36百万円）	（－）	（－）	（36百万円）
監査役	5名	58百万円	—	—	58百万円
（うち社外監査役）	（3名）	（13百万円）	（－）	（－）	（13百万円）

※1 百万円未満は切り捨てて表示しています。

※2 当該事業年度中に退任した取締役1名および監査役1名を含んでいます。

社内取締役の報酬

	固定報酬	業績連動報酬	株式報酬
方式	現金支給		ポイント付与
報酬枠	年額700百万円以内		年25,000ポイント以内 (1ポイント=1株)
支給時期	月次(賞与、退職慰労金はなし)		取締役退任時 (累積ポイントを株式等に換算して付与)
算定方法	職責に応じて基準額を定める		職責に応じた ポイント数を付与
	70%を固定的に支給	30%については、原則として 前事業年度業績に応じて増 減した上で支給	
業績評価基準	70%:連結業績 (売上高、営業利益、ROA) 30%:単体業績 (売上高、経常利益、ROA)		—
その他	一定額を役員持株会に拠出		—

社長の後継者および役員の育成

— 社長後継者

- 当社は、社長の後継者候補を、執行役員・取締役等の重要な役職を歴任させることで育成しています。
- 執行役員・取締役の候補者については、取締役会の諮問機関として設置している人事・報酬諮問委員会において議論し、取締役会に答申を行っています。答申を受けた取締役会は、答申内容や議論経過等を精査し、候補者を決定します。
- 取締役会は、次期社長となり得る候補者の計画的・継続的な育成を監督しています。
- 社長の選解任のプロセスについては、役員候補者の決定と同じであり、人事・報酬諮問委員会が取締役会からの諮問を受けて検討し、答申を行います。

— 役員候補者の育成

- 将来的に当社の経営を担い得る人材確保という観点では、特に総合職を中心として、さまざまな職種・事業所間のローテーション実施、部長職または関係会社や海外子会社のトップといった重要なポスト・経営を補佐する立場への早期抜擢など、高レベルで密度の濃い業務・職務を経験させることにより、次世代の役員候補者を育成・選抜しています。

— 役員の研修等の方針

- 当社役員が、その役割および機能を果たすために必要とする事項(経済情勢、業界動向、法令順守、コーポレートガバナンス、財務会計、その他)に関する情報を継続的に提供しています。
- 当社は、各役員が希望する外部研修への参加機会を確保し、役員の職務執行を支援しています。

ステークホルダーとの対話

基本的な考え方

日本製紙は、コーポレートガバナンス基本方針に「株主等との建設的な対話に関する方針」を定めており、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を重視し、さまざまな機会を通じて対話を持つように努めています。

また、日本製紙グループ行動憲章に「会社を取り巻く全ての利害関係者に対して、企業情報を積極的かつ公正に開示する」ことを規定するとともに、情報開示基本方針（ディスクロージャー・ポリシー）を策定し、実践しています。

→コーポレートガバナンス基本方針

<https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/policy/index.html>

→コーポレートガバナンス報告書（最終更新日2021年7月6日）

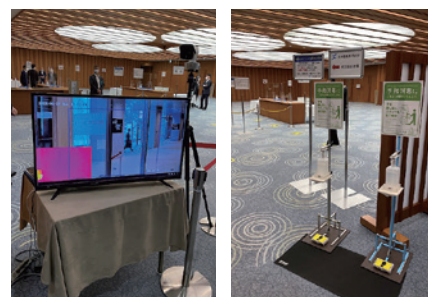
<https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/report/>

→情報開示基本方針（ディスクロージャー・ポリシー）

<https://www.nipponpapergroup.com/ir/disclosure/policy/>

株主総会

- 当社は、株主総会の活性化と議決権行使の円滑化に取り組んでいます。
- 2021年6月29日に開催した第97回定時株主総会では、招集通知を早期に発送したほか、その内容をウェブサイトにおいて早期に開示しました。また、スマートフォン用議決権行使ウェブサイト「スマート行使」を通じて、インターネットでの議決権行使を受け付けました。
- 当日の会場では、来場者へのマスクの着用の要請、検温、手指のアルコール消毒、十分な間隔をとった座席配置など、新型コロナウイルスの感染防止対策を徹底しました。



会場入り口で検温を実施

手指消毒を徹底

IR活動

- 当社は、経営企画部がIR活動を担当しています。経営企画部は、関係部門と連携して、株主・投資家との建設的な対話の機会を持ち、資本提供者の目線からの経営分析や意見を収集しています。
- 経営企画部は、「IR週報」を発行しています。また、定期的に、グループ経営戦略会議にて、IR活動の報告を行っています（2020年度実施回数：1回）。

2020年度 IR活動の実績

決算・経営説明会	2回
決算説明会	2回
個別ミーティング	88回

コミュニケーション活動

- 当社は、株主に対し、年2回株主通信を郵送しています。
- 当社グループウェブサイトは、広報室が運営しています。幅広いステークホルダーに企業活動に関する情報を発信するとともに、ご質問やご意見を受け付けています。
- 当社グループは「日本製紙グループリスクコミュニケーションガイドライン」を規定し、工場のある地域の住民や行政との環境コミュニケーションを定期的実施しています。
- 「2030ビジョン」、「中期経営計画2025」をもとに、2021年7月から8月にかけて、当社は、社長と中堅管理職とのフリーディスカッションを行いました（計27回）。

ステークホルダー	対話の窓口	コミュニケーション手段の例
従業員	人事	労使協議会など
お客さま	営業	面談、問い合わせへの対応など
取引先	原材料調達、人事	面談、アンケート調査など
地域・社会、NPO・NGO	工場、CSR	リスクコミュニケーション、面談など
マスメディア	広報	ニュースリリース配信、取材対応など
学生	人事	面談、説明会など
株主・投資家	総務、IR	株主総会、株主通信、統合報告書、面談など

リスクマネジメント

基本的な考え方

日本製紙グループは、経営におけるリスク発現防止と、実際にリスクが発現した場合の影響を最小限にとどめることを目的として、平常時と緊急時の両面においてリスクマネジメントを行っています。

当社グループにおけるリスクとは、当社グループに物理的、経済的、もしくは信用上の損失または不利益を生じさせる全ての可能性であり、具体的には次の7項目になります。

- (1) 法令等の遵守に関するリスク
- (2) 労務に関するリスク
- (3) 業務に関するリスク
- (4) 財務に関するリスク
- (5) 災害等に関するリスク
- (6) 情報システムに関するリスク
- (7) その他前項に準ずるリスク

基本方針

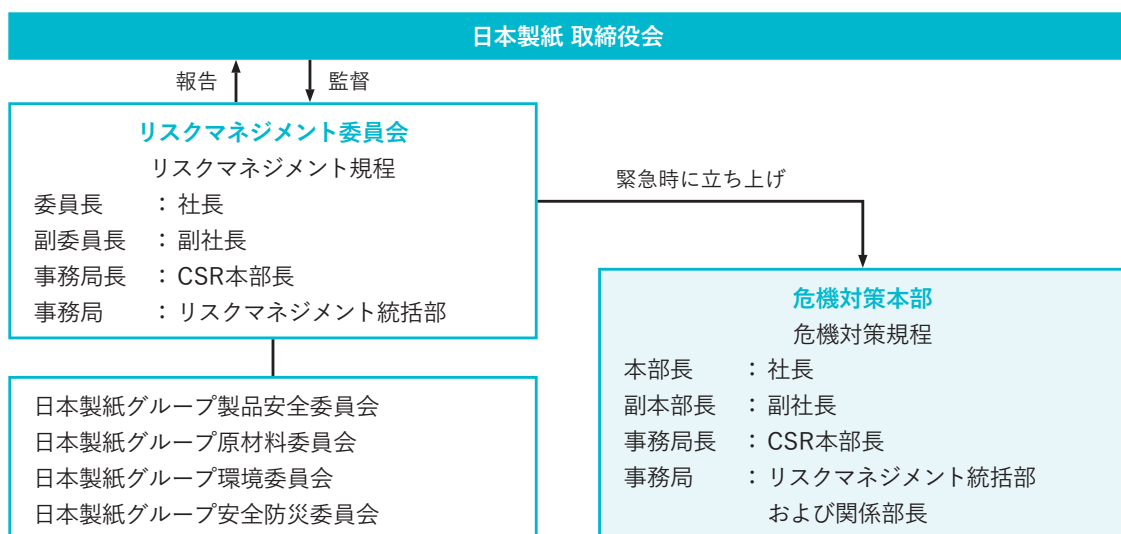
- ① 人命・安全を最優先する
- ② 事業を継続する

上記基本方針のもと、国・地方自治体の指導や勧告に従い協力する。

推進体制

日本製紙の取締役会の監督のもと、代表取締役社長を責任者とするリスクマネジメント委員会を設置しており、年1回以上開催します。事務局は、CSR本部の中に設置されているリスクマネジメント統括部が務め、平常時は、当社グループのリスクの定期的な洗い出しと評価を行い、低減対策および発現時の対策を検討・審議し、取締役会に報告します。

緊急時は、危機対策本部を立ち上げます。危機対策本部では地震や台風、感染症など、リスクに応じて緊急時の初動対応とBCP(事業継続計画: Business Continuity Plan)を速やかに実行します。



リスクマネジメント活動

2020年度は、当社、当社連結子会社および非連結子会社5社を対象にリスクの抽出を行い、経営上の影響と発現頻度についてリスク評価を行いました。

抽出した 主なリスク	国内・海外の需要の減少 市場ニーズの変化 地震・津波・噴火／台風・洪水・豪雪 火災・爆発 設備トラブル・老朽化 ほか
---------------	------------------------------------------------------------------------

抽出した主なリスクのうち、近年、頻発する大規模自然災害については、BCM(事業継続マネジメント：Business Continuity Management)の構築に取り組んでいます。食料・生活物資の備蓄を進めるとともに、地震・台風・感染症まん延などを想定し、製品の安定供給を行うための在庫対応や代替生産など、BCPの策定・見直しを行っています。また、各工場では、ハザードマップを活用して立地特性を認識するなど、減災のための事前対策を練り、日ごろの備えに活かしています。

開催した委員会(2020年度)

	回数	出席者
リスクマネジメント委員会	1回	日本製紙 社長、副社長、CSR本部長、総務・人事本部長、 企画本部長、管理本部長、原材料本部長、 研究開発本部長、技術本部長、グループ販売戦略本部長
危機対策本部 (新型コロナウイルス感染症・地震対応)	6回	日本製紙 会長、社長、副社長、および全ての本部長
日本製紙の 取締役会への報告	1回	日本製紙 会長、社長、副社長、および全ての取締役

コンプライアンス

基本的な考え方

日本製紙は、コーポレートガバナンス基本方針に基づき、経営の基本原則として、「日本製紙グループ行動憲章」および「日本製紙行動規範」を定めています。同様に、グループ各社も行動規範を定めています。

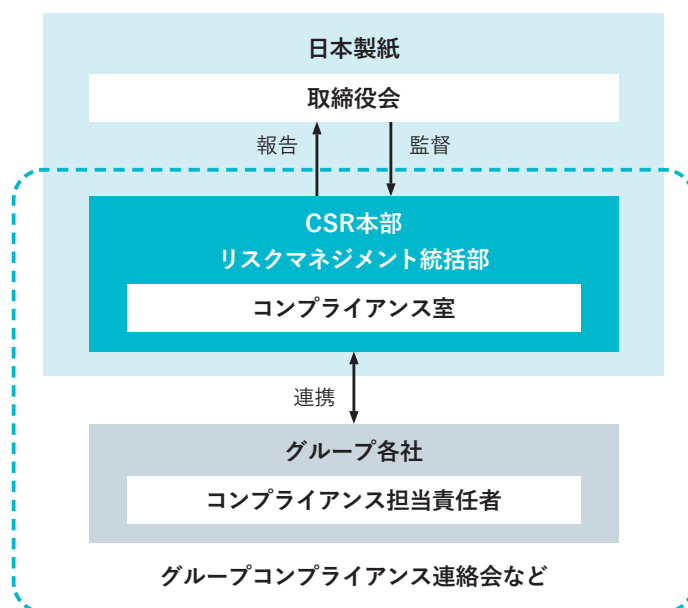
当社グループのコンプライアンスは、「日本製紙グループ行動憲章」に基づき、「法令だけでなく、良識、常識、慣習など『社会規範』を含めた社会一般から求められる『ルール』に準拠し、社会からの期待・信頼に応えること」と位置付けており、継続的に当社グループ従業員のコンプライアンス意識を喚起する活動を行っています。

→日本製紙グループ行動憲章、日本製紙行動規範

<https://www.nipponpapergroup.com/about/charter/>

推進体制

当社は、コンプライアンス室を設置し、総務部法務室、経営監査室、人事部などの関係部門と連携しています。また、グループ各社は「コンプライアンス担当責任者」を選任しています。当社は、「グループコンプライアンス連絡会」を主宰し、コンプライアンスに関する連携の充実を図っています。

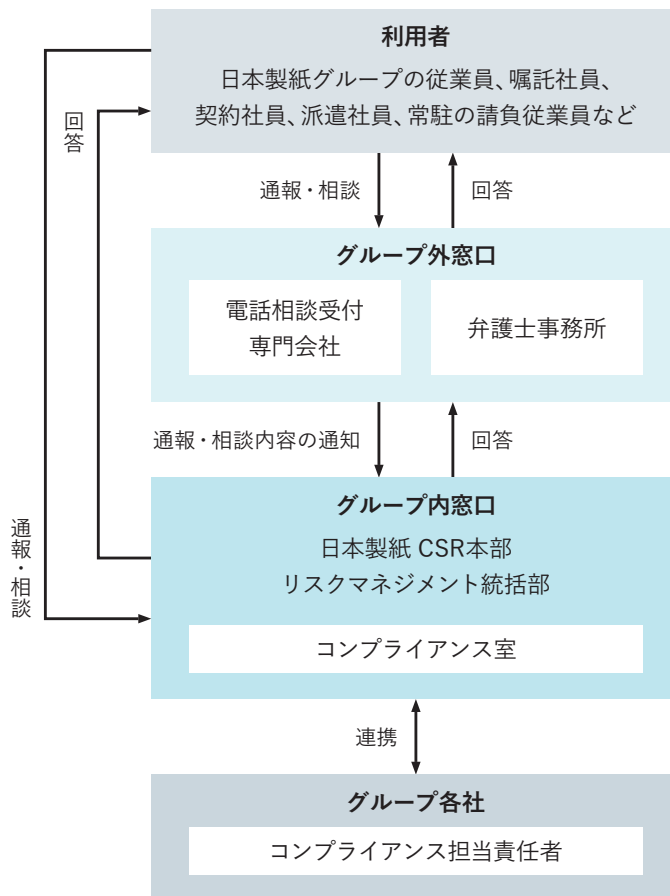


— コンプライアンス教育

- 当社グループでは、計画的にコンプライアンス研修を実施しています。
- 2020年度に実施したコンプライアンス研修は、当社において計12回、約1,000人の従業員が不法行為の事例を学びました。
- コンプライアンス教育は、当社・グループ会社の役員研修や新任管理職研修、新入社員研修などでも行っています。

— 内部通報制度「日本製紙グループヘルプライン」

- 当社は、法令違反、または企業倫理上、職場で問題になりそうな行為を直接通報・相談できる「日本製紙グループヘルプライン」を設け、対象者に定期的に周知しています。
- 「日本製紙グループヘルプライン」は、プライバシーの保護のもと、匿名でも利用できます。
- 運用状況は、当社の取締役会のほか、四半期ごとに監査役および経営執行会議に報告しています。



「日本製紙グループヘルプライン」通報受付件数

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
11件	32件	33件	46件	39件

— 個人情報の保護

- 当社は個人情報保護法の趣旨に基づき、各部門が保有する個人情報の入手時期や使用目的などを管理台帳にまとめて把握・管理しています。
- 個人情報台帳は、年に1回、総点検することにより、適切な管理を継続して行っています。

→日本製紙 個人情報保護に関する基本方針

<https://www.nipponpapergroup.com/terms/>

— 知的財産権の保護

- 当社グループは知的財産権を尊重し、関係法令の順守を徹底しています。
- 当社グループ従業員を対象に、知的財産権の教育プログラムを実施しており、2020年度は454人が受講しました。

— 腐敗防止

- 当社グループは、社員が重視する価値の1つに「Fairness」を掲げています。
- 「日本製紙グループ行動憲章」では、「国内・海外を問わず、法令及びその精神を遵守するとともに、高い倫理観と社会的良識を持って行動する」と定めています。
- 当社は、「日本製紙行動規範」において、「公正・透明・自由な企業活動」を具体的に定めています。
- 2017年11月に、当社は「公務員に対する贈賄防止基本方針」と「競争法遵守基本方針」を制定しました。
- 2020年度における腐敗事例、腐敗に関連した訴訟および反競争的行為・反トラスト・独占的慣行により受けた法的措置はありませんでした。

→日本製紙グループ公務員に対する贈賄防止基本方針

https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/bribery_prevention/index.html

→日本製紙グループ競争法遵守基本方針

https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/competition_laws/index.html