

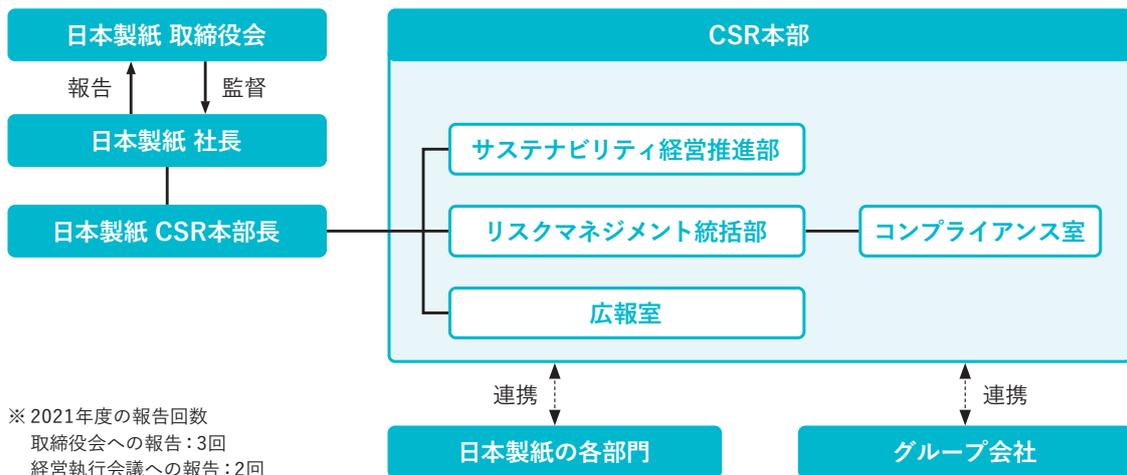
サステナビリティ経営

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、社会・環境の持続可能性と企業の将来にわたる成長の両立を追求するサステナビリティ経営を推進しています。

方針・体制の整備

1993年	●環境憲章を制定（日本製紙）
2003年	●CSR委員会を設置し、企業の社会的責任を果たす経営体制の構築を推進
2004年	●「製品安全に関する理念と基本方針」、「人権と雇用・労働に関する理念と基本方針」、「安全防災に関する理念と基本方針」、「社会貢献活動の理念と基本方針」を制定
2005年	●「原材料調達に関する理念と基本方針」を制定
2008年	●CSR本部を設置し、CSR経営を強化
2016年	●「日本製紙グループ環境憲章」の理念に基づき、「生物多様性保全に関する基本方針」を策定
2022年	●企業グループ理念の実現に向け、人権尊重の実効性をより高めるため、「日本製紙グループ人権方針」を制定 ●人権・気候変動など社会課題への対応の実効性をより高めるため、「原材料調達に関する理念と基本方針」を改定

推進体制



サステナビリティに関する取り組み

一 従業員教育

教育実績（2021年度）

テーマ・内容	受講人数
SDGsと当社グループ製品・サービスの関わりについて ^{※1}	4,670人 ^{※2}
SDGsと当社グループの企業活動の関わりについて ^{※1}	4,743人 ^{※2}

※1 日本製紙グループを対象に実施

※2 日本製紙のみで集計（2022年7月8日時点）

一 意識啓発の機会提供

当社は、サステナビリティの観点からテーマを選定し、外部有識者による、取引先およびグループ従業員を対象とする講演会を定期的で開催しています。2021年度は「2050年カーボンニュートラルを目指して～森林が果たす役割」と題したセミナーを配信し、約850人が受講しました。

ガバナンスの充実

》 コーポレートガバナンス基本方針 (→P.73)

》 内部統制システムの構築に関する基本方針 (→P.78)

》 コーポレートガバナンス報告書

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

コーポレートガバナンス強化の取り組み

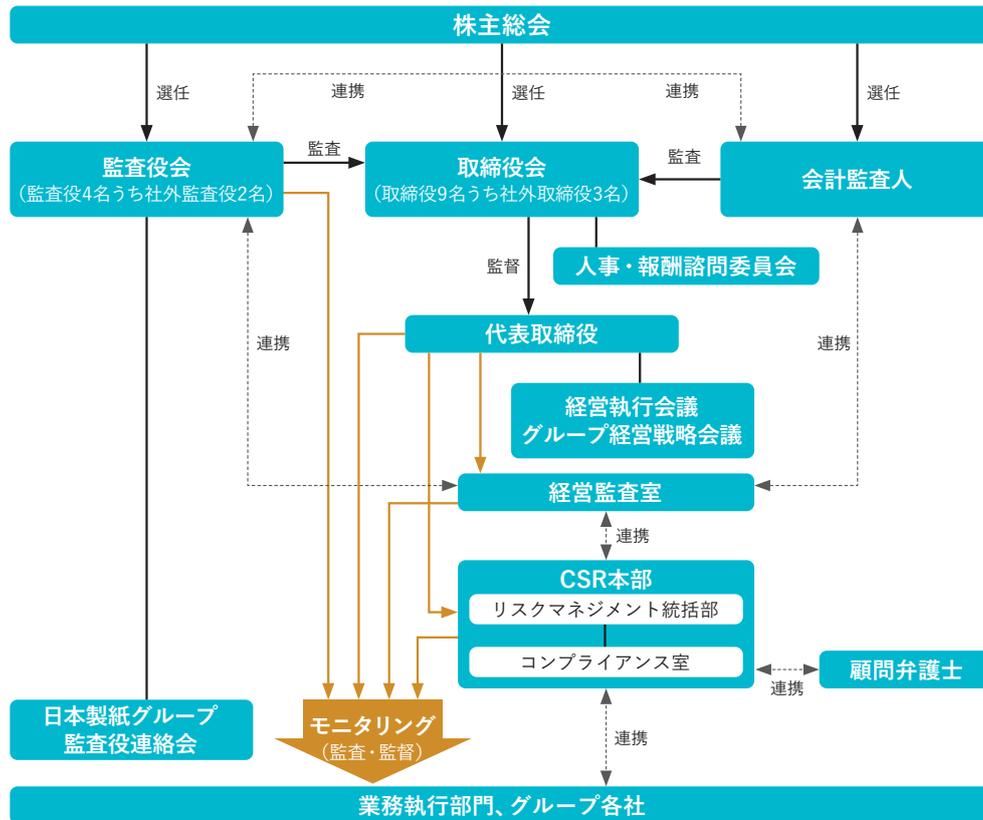
2006年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部統制システムの構築に関する基本方針を制定 ● 取締役の任期を2年から1年に短縮
2013年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行役員制度を導入 ● 独立社外取締役を導入
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 「コーポレートガバナンス基本方針」を制定 ● 取締役会の実効性評価を開始
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事・報酬諮問委員会を設置 ● 独立社外取締役を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数を実現 ● 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
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の議題に従来の月次業務報告に加え四半期における業務課題報告を導入

コーポレートガバナンス体制

概要

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	9名(うち3名が社外取締役、うち1名が女性)
監査役	4名(うち2名が社外監査役、うち1名が女性)
独立役員	5名(うち3名が社外取締役、2名が社外監査役)
2021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：100.0%
2021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

コーポレートガバナンス体制 (2022年7月1日時点)



一 取締役会

- 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。議長は、代表権を持たない取締役である会長が務めています。
- 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することにより、知識、経験、能力のバランスおよび多様性を確保しています。
- 当社の取締役会における社外取締役比率1/3を実現するとともに、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。
- 当社は2021年11月、各取締役に発揮することを期待するスキルを一覧化しました。各スキルは、経営戦略および重要課題の観点から、「2030ビジョン」の基本方針および企業グループ理念の実現に向けた経営の重要課題（マテリアリティ）を踏まえて特定しています。

→ 日本製紙グループの重要課題（マテリアリティ）：
<https://www.nipponpapergroup.com/csr/materiality/index.html>

取締役のスキル・マトリックス

地位	氏名	スキル								
		企業経営	ESG/ サステナ ビリティ	財務/ 会計	人事/ 労務	リスクマネ ジメント/ ガバナンス	技術/ 研究開発	営業	購買/ 調達	国際性
取締役会長	馬城文雄	○	○		○					○
代表取締役社長	野沢 徹	○	○	○		○				
代表取締役副社長	福島一守	○			○		○	○		
取締役	飯塚匡信	○					○			○
取締役	板倉智康	○		○		○				
取締役	野尻知巳		○				○	○		
社外取締役	藤岡 誠	○	○			○				
社外取締役	八田陽子			○		○				○
社外取締役	救仁郷豊	○	○						○	

* 上記の一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

取締役の取締役会出席状況（2021年度）

役職	氏名	出席状況	
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	福島 一守	10回／10回	100.0%
取締役 常務執行役員	大春 敦	10回／10回	100.0%
取締役 常務執行役員	飯塚 匡信	13回／13回	100.0%
取締役 執行役員	板倉 智康	10回／10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%

— 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、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。
- メンバーは、社外取締役を含む当社経営層、主要なグループ会社の社長で構成されています。

— 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。

一 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の連携を図っています。

一 人事・報酬諮問委員会

- 当社の人事・報酬諮問委員会は、独立役員である社外取締役3名のほか、当社の代表取締役社長、総務・人事本部長で構成されています。
- 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。
- 2021年度においては、新たに、代表取締役に対する評価について、意見交換を実施しました。
- 2022年度より定期開催回数を年4回に増やし、議題の拡充を図ることとしています。

人事・報酬諮問委員会の出席状況（2021年度）

役職	氏名	出席状況	
代表取締役社長	野沢 徹	3回／3回	100.0%
社外取締役	藤岡 誠	3回／3回	100.0%
社外取締役	八田 陽子	3回／3回	100.0%
社外取締役	救仁郷 豊	3回／3回	100.0%
総務・人事本部長	高橋 孝一郎	3回／3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。

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。

— 2021年度の取り組み

- 2020年度に実施した取締役会の実効性評価では、①中長期的な視点を踏まえた議論の実施、②報告事項の充実化・一層の審議時間の確保、という2つの課題を抽出しました。
- 中長期的な視点を踏まえた議論は、2021年5月に公表した「2030ビジョン」と「中期経営計画2025」の策定過程において、議論を重ねることにより、中長期の戦略課題に対する認識を深めました。また、報告事項の充実化については、従来の月次業務報告に加え、技術部門、研究開発部門、原材料部門、物流部門、営業部門、CSR部門について、四半期における業務課題報告を導入しました。さらに、案件に応じた事前説明をすることで、審議内容への理解度が向上していることを確認しました。
- 2021年度のアンケートでは、重要案件のフォローアップ、「2030ビジョン」と「中期経営計画2025」の進捗監督と目標達成への施策の議論拡充、社外取締役と代表取締役との意見交換の機会の拡充、という課題を抽出しました。これらの取り組みによりガバナンスの強化を図っていきます。

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。
- 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、原則として中期経営計画の達成度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的として、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。
- 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。

取締役および監査役の報酬等の総額^{※1}（2021年度）

	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	12名	297百万円	72百万円	31百万円	401百万円
（うち社外取締役）	（3名）	（38百万円）	（—）	（—）	（38百万円）
監査役	5名	58百万円	—	—	58百万円
（うち社外監査役）	（2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3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給付)
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、原則として中期経営計画の達成度に応じて増減した上で支給	
業績評価基準	—	70%:連結業績 (主として売上高、営業利益) 30%:単体業績 (主として売上高、営業利益)	—
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することとしています。
- 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。
- 各役員が希望する外部研修への参加機会を確保することにより、役員の職務執行を支援しています。

リスクマネジメント

基本方針

- ①人命・安全を最優先する
- ②事業を継続する

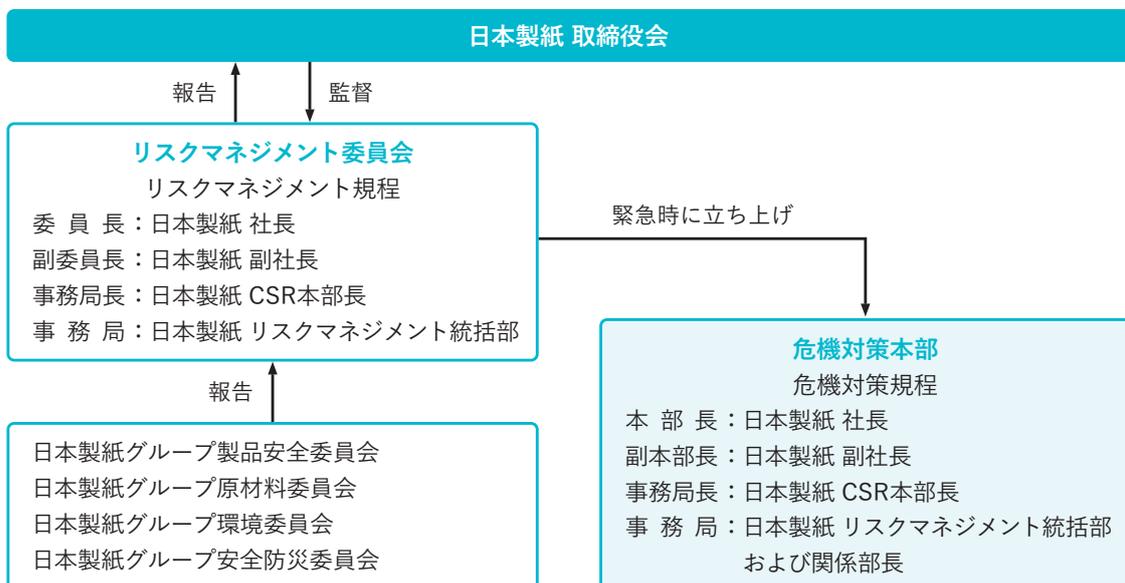
上記基本方針のもと、国・地方自治体の指導や勧告に従い協力する。

日本製紙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

推進体制

- 当社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、年1回以上開催します。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。
- 製品安全、原材料調達、環境、安全防災に関わるそれぞれのリスクについては、当社における各担当部門の本部長が委員長を務める委員会において検討・審議し、リスクマネジメント委員会を通じて当社の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

一 リスクの抽出

2021年度は、当社（本社・工場）、連結子会社および非連結子会社5社を対象にリスク調査を行いました。リスクの抽出とともに、2021年度に顕在化したリスクと、今後重要性を増すリスクも確認しました。その結果をもとに関係部門やリスクマネジメント委員会で討議し、当社の事業リスクを以下のように認識しています。

	概要	リスクを軽減する主な取り組み
経営戦略に関する重要なリスク	事業構造転換・新規事業創出遅延に関するリスク ・洋紙事業市場縮小への対応	<ul style="list-style-type: none"> 生活関連事業等の成長事業への経営資源のシフト 容器包装を中心としたプラスチック代替となる紙製品の開発促進 CNF等の木質バイオマスの利用拡大 海外展開拡大と既存事業とのシナジー効果発現
	気候変動に関するリスク ・カーボンプライシングや排出権取引本格導入への対応	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出量の削減 再生可能エネルギーへの燃料転換 保有する森林資源の生産性向上等の森林価値の最大化
	製品需要および市況の変動リスク ・経済情勢等に基づく需要変動 ・市況動向等に基づく製品売価変動	<ul style="list-style-type: none"> 生産体制再構築 コストダウン 販売価格の維持による利益確保 新規ニーズ開拓
	原燃料調達や海外輸送に関するリスク ・国際市況および国内市況による価格変動 ・世界的なコンテナ輸送能力不足 ・原燃料価格上昇による海上運賃高騰	<ul style="list-style-type: none"> 予約購入スキームの活用 船会社との関係構築 他社との共同輸送や共同調達の検討 長期契約、複数購買
事業環境および事業活動に関する主なリスク	生産設備に関するリスク ・設備トラブル ・火災	<ul style="list-style-type: none"> 生産設備の定期的な点検 脆弱箇所の計画的な更新
	自然災害および感染症等のリスク ・地震、津波、台風、洪水 ・新型コロナウイルス感染症	<ul style="list-style-type: none"> 危機対策本部の立ち上げ BCM（事業継続マネジメント）の整備 感染症対応ガイドラインの作成・改定
	環境法令関連のリスク	<ul style="list-style-type: none"> 環境法令変更への対応
	人材確保および労務関連リスク ・人材戦略に基づく適切な人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> 働き方の柔軟性、多様性を前提とした職場環境の整備 労働安全衛生マネジメントシステムの運用
	製造物責任に基づくリスク	<ul style="list-style-type: none"> 生産物賠償責任保険の加入 製品安全委員会の設置と活用

— BCPの整備

- 近年、頻発する大規模自然災害については、2020年度に取り組んだBCM（事業継続マネジメント：Business Continuity Management）の枠組みに基づき、BCPの整備を継続して進めています。
- 当社（本社）では、食料・生活物資の備蓄に加えて、危機対策本部立ち上げ時に必要となる備品を追加するとともに、重要業務の選定を行いました。また、各部において取りまとめたBCPについては、社内に周知しています。
- 当社（工場）では、想定災害を地震・津波、台風・水害、火山の噴火として、既存のBCPの見直しに取り組んでいます。
- 当社グループ各社では、危機対策本部の設置がほぼ完了していることを確認しました。今後、BCPの整備・充実に努めていきます。

リスクマネジメント委員会の開催と取締役会への報告（2021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、全本部長（CSR本部長、総務・人事本部長、企画本部長、海外事業本部長、バイオマスマテリアル事業推進本部長、管理本部長、原材料本部長、研究開発本部長、技術本部長、エネルギー事業本部長、営業企画本部長、紙パック営業本部長、ケミカル営業本部長、新聞用紙営業本部長、印刷用紙営業本部長、情報用紙営業本部長、白板・包装用紙営業本部長） 日本東海インダストリアルペーパーサプライ 社長
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

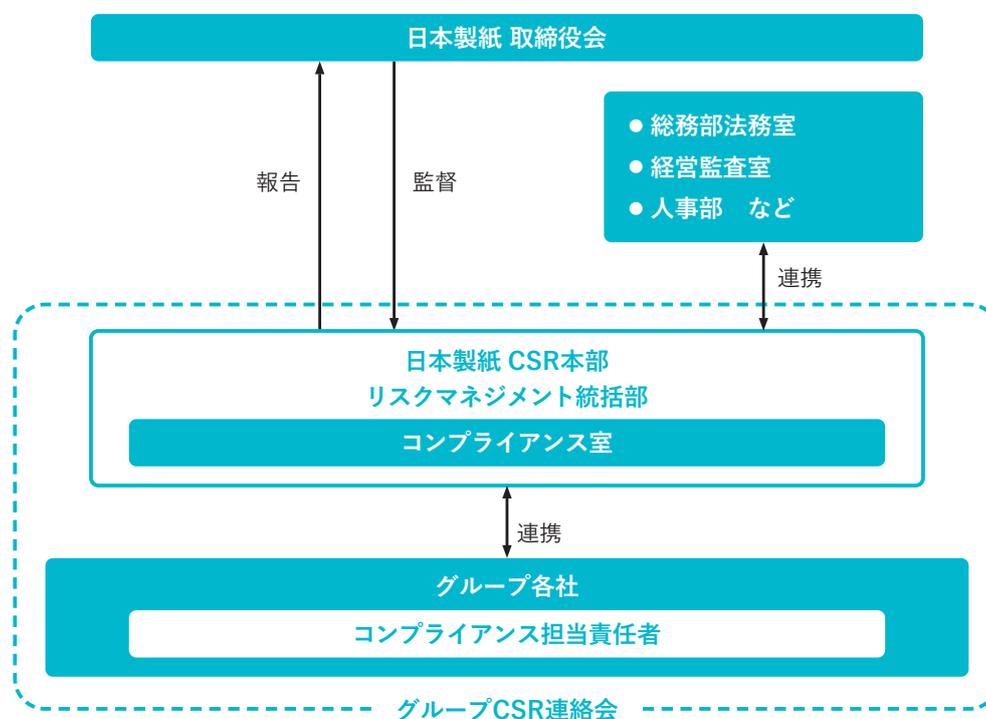
コンプライアンス

》コーポレートガバナンス基本方針(→P.73)

》日本製紙グループ行動憲章、日本製紙(株)行動規範(→P.80)

- 日本製紙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」と位置付けています。
- 当社はコンプライアンス室を設置し、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。
- 当社だけでなく、グループ各社も行動規範をそれぞれ定めています。

推進体制



具体的な取り組み

— 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/>

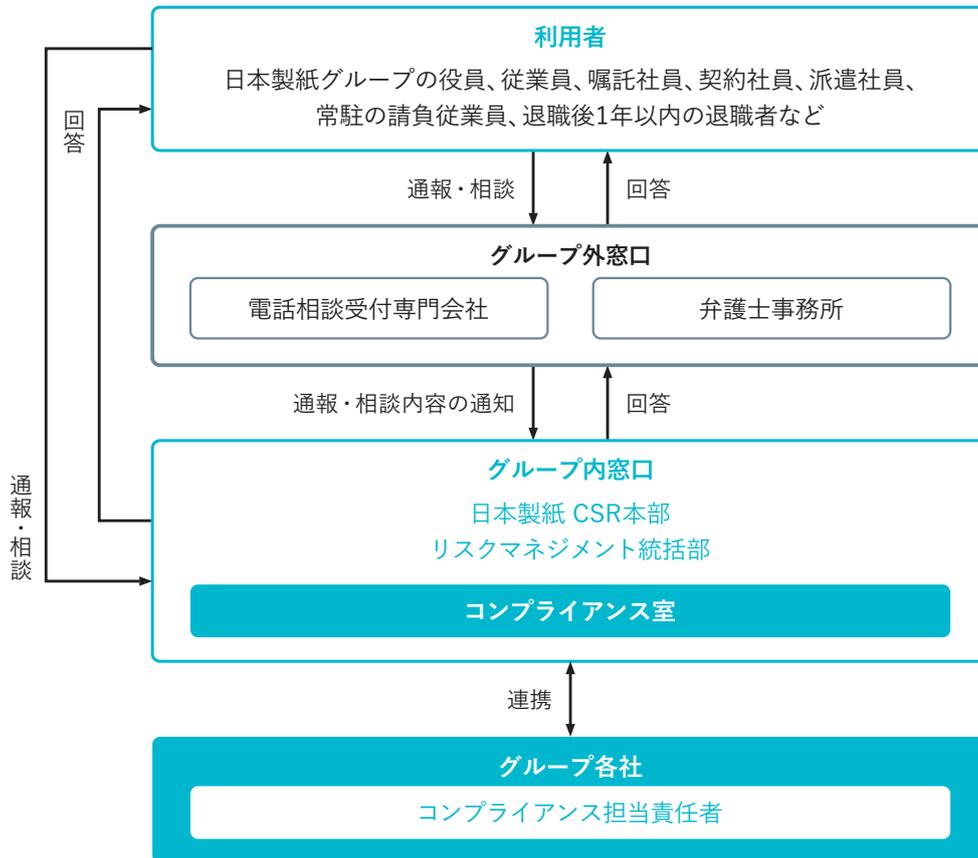
— 知的財産権の保護

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。

一 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。
- 相談窓口の周知のため、コンプライアンスカードを全グループ従業員と請負業者等に配布し、電話、Eメール、手紙など複数の経路で、幅広く相談や通報を受け付けています。
- 「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。
- 「日本製紙グループヘルプライン」の運用について定める「日本製紙グループヘルプライン規則」は、2022年6月施行の改正公益通報者保護法に対応しています。
- 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。
- 利用対象外の第三者からの意見等は、日本製紙グループウェブサイト「お問い合わせ」を通じて受け付け、当社コンプライアンス室をはじめ関係部門で適切に対応しています。

→ 日本製紙グループウェブサイト「お問い合わせ」:
<https://www.nipponpapergroup.com/inquire/>



「日本製紙グループヘルプライン」通報受付件数

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
32件	33件	46件	39件	43件

- 2021年度に最も件数の多かったハラスメントについて防止を強化するため、2021年度下期より当社工場の管理監督職を主な対象としたハラスメント研修を展開しています。

一 腐敗防止

- 当社グループは、企業グループ理念を実現するために、社員が重視する価値のひとつに「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(株)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。
- 当社グループでは、計画的に実施しているコンプライアンス研修において、事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との不適切な関係や、営業または購買活動における顧客や取引先等との不適切な利益の授受を行わないことを、当社グループ従業員に対して教育するとともに、疑いのある事例が発生すれば是正の取り組みを行っています。
- 2021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

一 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。
- 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。

教育実績(2021年度)

分類	テーマ・内容	開催回数	受講人数
コンプライアンス	・コンプライアンスとは ^{※1}	年1回	約5,300人 ^{※2}
	・ハラスメント関連	計22回	計約820人
法務 ^{※1}	・インサイダー取引防止	半年ごと1講座ずつ 順番に開講	計5,494人 ^{※2}
	・反社会的勢力の排除		
	・個人情報保護		
	・契約書の作成と保管		
	・反贈賄/競争法遵守		
	・法務リスクへの感度を上げよう		
知的財産権	・特許の基礎知識等	計19回	計1,324人
情報セキュリティ ^{※1}	・情報漏えい事故の防止等	年1回	約6,600人 ^{※3}

※1 e-ラーニングで実施

※2 日本製紙のみ対象

※3 協力会社等を含む

ステークホルダーとの対話

- 》コーポレートガバナンス基本方針(→P.73)
- 》情報開示基本方針(ディスクロージャー・ポリシー)(→P.82)
- 》コーポレートガバナンス報告書

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

具体的な取り組み

一 株主総会

- 日本製紙は、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。
- 2022年6月29日に開催した第98回定時株主総会では、招集通知を早期に発送したほか、その内容を日英2つの言語で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、来場者のマスク着用の要請、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。

→ 株主総会情報:
<https://www.nipponpapergroup.com/ir/shareholder/meeting/>

一 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。
- 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(2021年度実施回数:1回)。

IR活動の実績(2021年度)

IR活動	実施回数
決算・経営説明会	2回
決算説明会	2回
個別ミーティング	80回

一 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。
- 当社グループでは、ウェブサイトで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(→P.31)。
- 当社は、「2030ビジョン」「中期経営計画2025」の浸透を目的とし、2021年7月から2022年4月にかけて、社長と中堅組合員・管理職とのフリートークを実施しました(計46回691人)。

主なコミュニケーション活動

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
顧客	営業	面談、問い合わせへの対応
サプライヤー	調達	面談、アンケート調査
地域・社会、NPO・NGO	工場、CSR	リスクコミュニケーション、面談
マスメディア	広報	ニュースリリース配信、取材対応
学生	人事	面談、説明会
株主・投資家	総務、IR	株主総会、株主通信、統合報告書、面談