



日本製紙株式会社

## コーポレートガバナンス基本方針

### 第1章 総則

#### 第1条（目的）

本基本方針は、日本製紙グループ（以下、「当社グループ」といいます。）が、次に掲げる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に、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るものです。

#### 企業グループ理念

##### 理念 Mission —社会の中での存在理由・意義—

日本製紙グループは世界の人々の豊かな暮らしと文化の発展に貢献します

##### 目指す企業像 Vision —理念実現のために目標として目指す姿—

以下の要件を満たす、社会から持続的に必要とされる企業グループ

1. 事業活動を通じて持続可能な社会の構築に寄与する
2. お客様のニーズに的確に応える
3. 社員が誇りを持って明るく仕事に取り組む
4. 安定して利益を生み出し社会に還元する

##### 重視する価値 Value —理念実現のために社員が重視する価値、判断基準—

Challenge  
Fairness  
Teamwork

スローガン Slogan —事業環境を織り込んだ当面の方針—

**木とともに未来を拓く ~日本製紙グループ~**

木とともに未来を拓く総合バイオマス企業として、これまでにない新たな価値を創造し続け、真に豊かな暮らしと文化の発展に貢献します。

日本製紙グループは、長年にわたって木を育み、紙を造り、暮らしや文化を支える製品を幅広く提供してきました。

健全な森林経営の実践とそこから産出される木材を余すことなく活用する様々な事業は、地球温暖化や資源枯渇の防止などの社会的な課題の解決に結びつき、持続可能な社会の構築に貢献しています。

そしてこれからも、未来に向けて再生可能な森林資源の価値最大化を目指し、木材の優れた特性を引き出した多彩な製品やサービスを提供し続けます。

**第2条（コーポレートガバナンスの基本的な考え方）**

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ます。また、当社はグループの経営の司令塔として、成長戦略を推進し、傘下事業をモニタリングし、コンプライアンスを推進します。当社は、以下の方針を定め、より一層コーポレートガバナンスの強化に取り組んでまいります。

- ① 当社は、株主の権利を尊重し、株主が権利を適切に行使することができる環境の整備と株主の実質的な平等性の確保に取り組んでまいります。
- ② 当社は、社会的責任と公共的使命の重要性を認識し、株主、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとしたさまざまなステークホルダーとの適切な協働に努め、厳しい自己規律に基づき健全に業務を運営する企業文化・風土を醸成してまいります。
- ③ 当社は、ディスクロージャーポリシーを別途定め、非財務情報を含む会社情報の適切な開示を行い、企業経営の透明性の確保に努めてまいります。
- ④ 当社は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、取締役会の機能強化に取り組んでまいります。独立社外取締役の活用を進め、特に役員の人事・報酬に関する手続きの透明性を確保するため、任意の委員会を設置し、独立社外取締役をその主要な構成員とします。取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行い、取締役会の機能の向上に努めてまいります。

- ⑤ 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よう、株主との間で建設的な対話を行います。
2. 取締役会は、当社のすべての役員・従業員が共有し、あらゆる活動の拠り所となる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別途定めます。

## 第2章 当社のコーポレートガバナンス体制

### 第3条（取締役会の役割）

取締役会は、業務執行者による職務執行をはじめとする経営全般に対する監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、法令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います。

2. 前項の重要な業務執行以外の業務の執行およびその決定については、代表取締役社長およびその他執行役員に権限委譲を行うとともに、取締役会は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。
3. 社外取締役は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、ステークホルダーの視点に立ち、取締役会および経営陣等の業務執行ならびに当社と経営陣等との間の利益相反を監督します。
4. 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、当社グループ各社が果たすべき社会的責任に関する各種の理念および基本方針を定め、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。

### 第4条（取締役会の構成）

当社の取締役会の人数は、定款で定める員数である12名以内とします。取締役会の構成は、グループの業務執行管理機能を担う持株会社に求められる実効性ある経営体制および取締役会における実質的な議論を確保するために必要かつ適切な人数とすることを基本としつつ、取締役会における多様性および専門性の確保の観点にも十分配慮して決定します。

2. 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に構成することにより、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランスおよび多様性を確保します。

## 第5条（取締役候補者の指名方針）

取締役会は、次に掲げる要件をいずれも備えることを条件に、幅広い多様な人材の中から当社取締役候補者を決定するものとします。

- ① 当社グループの経営管理および事業運営に関する豊富な知識、経験を有する者。
- ② 当社業務における社会的な責任・使命を十分に理解し、厳しい自己規律に基づいて、経営管理および事業運営を公正・的確に遂行しうる者。

2. 前項にかかわらず、社外取締役候補者は、次に掲げる要件をいずれも備えることを条件に、幅広い多様な人材の中から決定するものとします。

- ① 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と認められる者。
- ② 当社の経営理念を理解し、当社グループの社会的な責務や役割に十分な理解を有する者。
- ③ 社外取締役としての役割を十分認識し、企業経営、経済、法務、会計、税務、監査等の分野における専門的知識や経験を生かして、当社の取締役および経営を監督し、的確・適切な意見・助言を行いうる者。

## 第6条（監査役候補者の指名方針）

取締役会は、次に掲げる要件をいずれも備えることを条件に、幅広い多様な人材の中から、監査役会の同意を得て当社監査役候補者を決定するものとします。

- ① 当社グループの経営管理および事業運営に関する豊富な知識、経験を有する者。
- ② 公正かつ客観的な立場から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うる者。

2. 前項にかかわらず、社外監査役候補者は、次に掲げる要件をいずれも備えることを条件に、幅広い多様な人材の中から監査役会の同意を得て決定するものとします。

- ① 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と認められる者。
- ② 当社の経営理念を理解し、社会的な責務や役割に十分な理解を有する者。
- ③ 社外監査役としての役割を十分認識し、企業経営、経済、法務、会計、税務、監査等の分野における専門的知識や経験を生かして、中立的・客観的な視点で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うる者。

## 第7条（取締役および監査役の研修等の方針）

当社は、取締役および監査役がその役割および機能を果たすために必要とする、経済情勢、業界動向、法令遵守、コーポレートガバナンスおよび財務会計その他の事項に関する情報を継続的に提供するとともに、各取締役および監査役が希望する外部研修への参加の機会を確保することにより、取締役および監査役の職務執行を支援してまいります。

2. 前項に加え、当社は、社外取締役および社外監査役に対し、その就任時および在任中適時に、当社グループの経営戦略、経営計画、各種事業の状況、経営環境および経営課題等につき、各所管部署または担当役員等から説明を行い、十分な理解が形成されるための機会を確保します。

## 第8条（取締役および監査役の報酬等の決定に関する方針）

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うえで支給します。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づ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。

また、月次報酬のうち一定額を、役員持株会への拠出により当社株式の取得に当てます。なお、賞与、退職慰労金はありません。

2. 取締役については、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、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ため、株式給付信託による株式報酬を支給します。株式報酬は、当社が拠出する金銭を原資として信託を通じて取得する当社株式及び当社株式を時価で換算した金額相当の金銭を、当該信託を通じて取締役に給付するものです。給付する株式数は、職責に応じたポイント数に基づき算出します。株式報酬の支給時期は、原則として取締役の退任時とします。なお取締役の固定報酬、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。
3. 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ます。

## 第9条（人事・報酬諮問委員会）

当社は、コーポレートガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする人事・報酬諮問委員会を設置します。

2. 人事・報酬諮問委員会は、当社の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、その適切性等について検討し、会社の業績等の評価も踏まえ、答申を行います。
3. 人事・報酬諮問委員会は、その委員を代表取締役社長、総務・人事本部長および独立社外取締役で構成し、事務局は人事部長とします。
4. 人事・報酬諮問委員会は、同委員会の委員である独立社外取締役の適切な関与・助言を得ながら、検討を進めます。
5. 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。

### **第3章 ステークホルダーの利益保護に関する対応**

#### **第10条（関連当事者間取引の管理体制）**

当社がその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、当該取引が当社および株主共同の利益等を害することがないように、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得ます。なお、当該取引については、重要な事実を取締役に報告します。

#### **第11条（株式等の政策保有に関する方針）**

当社は、事業の拡大・持続的発展のために様々な企業との協力関係の構築が不可欠と考えます。当社の企業価値向上のための長期的な視点に立ち、事業戦略上の重要性、取引先との関係等を総合的に勘案し、政策的に必要と判断する株式を保有します。

2. 前項に基づき保有する上場株式（以下、「政策保有株式」といいます。）のうち、主要なものについては、保有するうえでの中長期的な経済合理性や、取引先との総合的な関係の維持・強化の観点からの保有効果等について検証し、取締役会に毎年定期的に報告を行います。
3. 当社は、政策保有株式にかかる議決権の行使については、その議案の内容を精査し、当該議案が当社および投資先企業の企業価値向上に資するか否かを判断したうえで適切に行使いたします。当社および投資先企業の企業価値を毀損するような議案については、賛成行使を行いません。

#### **第12条（内部通報制度）**

当社グループの従業員等が、不利益な取扱いを受ける危険を懸念することなく、法

令、社会規範、企業倫理、社内規則等に違反する行為または不適切な行為について、日常の指示系統を離れてグループ内窓口や社外窓口に直接通報または相談できるよう、また、通報や相談が客観的に検証され適正に処理されるよう、内部通報制度（日本製紙グループヘルプライン）を設けます。

2. 内部通報制度の運用状況については、運営主管部署が運営責任者に都度報告し、運営責任者が必要に応じて取締役会に報告します。また、運営主管部署は当社グループの従業員等からの内部通報の状況について、定期的に監査役に対して報告します。

## 第4章 株主等との対話

### 第13条（株主等との建設的な対話に関する方針）

当社は、株主等との建設的な対話を重視し、様々な機会を通じて対話を持つように努めてまいります。

2. 当社は、株主等との建設的な対話を通じて、当社グループの経営方針にかかる理解を得る努力を行うとともに、株主等の声に耳を傾け、資本提供者等の目線からの経営分析や意見を吸収して経営に反映することで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に取り組んでまいります。

以上

## 附則

### 第1条（本基本方針の施行）

本基本方針は、平成27年11月5日から施行します。

### 第2条（本基本方針の改廃）

本基本方針の改廃は、取締役会の承認を要します。

以上