

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。

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

当社グループは、当社グループが大切にすべき価値観「Our Corporate Spirit」、当社グループの使命「Our Mission」、そして、私たちグループ役職員が積極的に実践すべきことを明確化した「Our Principles」からなる「グループ企業理念」を制定し、“紙、そしてその向こうに”のスローガンのもと、グループ丸となった事業活動を推進しております。また、「日本紙パルプ商事グループ企業行動憲章」を定め、法令等の遵守、公正・適正な取引と責任ある調達、ステークホルダーとの共存共栄等を宣言しております。

当社グループは、グループ企業理念及びグループ企業行動憲章に則り、グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、説明責任を果たすとともに、株主や投資家の皆様をはじめ、従業員、お客様、取引先、地域社会などあらゆるステークホルダーと良好な関係を築き、効率的かつ公正で透明性の高い経営を実現することをコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としております。

< グループ企業理念 >

Our Corporate Spirit (グループが大切にすべき価値観)

誠実をもって人の礎とし、公正をもって信頼を築き、調和をもって社会に貢献する。

Our Mission (グループの使命)

社会と地球環境のよりよい未来を拓きます。

Our Principles (グループ役職員が積極的に実践すべきこと)

Change 社会の変化を的確に捉え、迅速果断に自らを変革します。

Challenge 強い信念、高邁な向上心をもって、新たな領域に挑戦します。

Create 多様性を尊重し、世界規模で新たな価値を創造します。

Corporate Slogan

“紙、そしてその向こうに”

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を、すべ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】(政策保有株式)

当社は、取引関係や協力関係の構築、または維持・強化のために必要と判断する企業の株式を取得、保有しております。

保有する株式については、毎年、取締役会において個別銘柄毎に、保有することで得られる取引利益と配当金などの収益が当社の資本コストを上回っているか否かという定量的な観点に、当該企業との中長期的な取引関係等の定性的な観点を踏まえ、保有の適否を検証し、保有の妥当性が認められなくなったと判断された銘柄については売却を行い、縮減を図っております。

また、当社は政策保有株式の議決権行使にあたっては、当該企業の中長期的な企業価値向上につながるか、及び当社の企業価値を毀損させる可能性があるかという観点から議案の内容を検討し、賛否を判断しております。

【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

当社が、当社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、会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、あらかじめ「取締役会規程」に手続を定め、取締役会にて承認を得ることとしております。

【補充原則2 - 4 - 1】(中核人材の登用等における多様性の確保)

本報告書の「3「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「その他」に記載のとおりです。

【原則2 - 6】(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

当社は、2021年4月より確定拠出年金制度に移行しました。なお、従業員の安定的な資産形成を支援するために、運用に関する教育の実施や企業年金の運用機関に対するモニタリングを定期的に行っております。

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

(1) 企業理念、経営計画

当社は、グループ企業理念、グループ長期ビジョン及びグループ中期経営計画を、当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.kamipa.co.jp/company/>

(2) コーポレート・ガバナンスに関する考え方・基本方針

本報告書のI - 1「基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 取締役の報酬決定の方針と手続

方針については、本報告書のII - 1「機関構成・組織運営に係る事項」の「取締役報酬関係」に記載のとおりです。

手続については、本報告書のII - 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)の〔指名・報酬諮問委員会〕に記載のとおりです。

(4)取締役・監査役の指名に当たっての方針と手続

本報告書のII-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)」の〔指名・報酬諮問委員会〕に記載のとおりです。

(5)取締役・監査役個々の選解任理由

当社は各取締役及び監査役候補について、候補とした理由を招集通知にて個々に説明しております。なお、社外取締役及び社外監査役については、本報告書のII-1「機関構成・組織運営に係る事項」にも記載しております。

また、取締役・監査役の解任を行う場合は、解任する理由を招集通知にて個々に説明いたします。

〔補充原則3-1-3〕(サステナビリティについての取り組み)

本報告書の-3「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「環境保全活動、CSR活動等の実施」に記載のとおりです。

〔補充原則4-1-1〕(経営陣に対する委任の範囲)

取締役会は、法令または定款に定められた事項のほか、株主総会に関する事項、重要な組織及び人事に関する事項、株式等に関する事項、経営計画に関する事項、重要な出資に関する事項、内部統制システムに関する事項など、重要な業務執行についての意思決定を行うとともに、取締役の職務執行状況の監督を行っております。

これらの事項以外の業務の執行及びその決定については、業務執行の機動性を高めるべく、経営会議等の下位の会議体及び各業務を担当する執行役員に権限委譲しております。このうち、取締役との兼任者及び「統括・副統括」を担務とする執行役員は、当社グループ全体を掌握し、当社グループ全体に共通する経営目標の達成を目指して重要な経営目標ごとに社長を補佐しており、また、その他の執行役員は、本部長、支社長等又は子会社の社長等を担務としてそれぞれの機能の強化及び業績の拡大を担っております。

〔原則4-9〕(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社は、東京証券取引所の定める独立性基準に基づき、客観的、専門的な観点から当社事業に助言できる人物を、独立社外取締役候補者として選定しております。

〔補充原則4-10-1〕(指名・報酬諮問委員会の構成の独立性に関する考え方・権限、役割等)

当社は、指名・報酬等の決定プロセスにおける客観性、透明性を確保するため、構成員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会を設置し、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬等の決定プロセスにジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、独立社外取締役の客観的な意見が反映されるよう体制を整備しております。同委員会では、取締役の指名及び報酬に関する事項について定期的に審議を行い、取締役会に答申しております。

〔補充原則4-11-1〕(取締役会の多様性に関する考え方等)

取締役会の員数は定款で定める9名以内であり、当社グループの効率的な経営を行うための体制及び活発な議論を確保するために適切な人数であると判断しております。

取締役会については、知識・経験・能力のバランスがとれた構成となるよう、当社グループが推進する各事業分野において豊富な知識と経験を有する者、経営企画部門や管理部門における専門性を有する者、他社での経営経験を有する者、ESGに関する専門性を有する者など、社内外を問わず人格、知見に優れた者を、性別、国籍、人種、年齢等に依拠することなく選任し、多様性を確保しております。

なお、スキル・マトリックスにつきましては、株主総会招集通知及び統合報告書に記載しております。

〔補充原則4-11-2〕(取締役・監査役の兼任状況)

取締役及び監査役の重要な兼職の状況は、毎年株主総会招集通知及び有価証券報告書にて開示しております。

〔補充原則4-11-3〕(取締役会の実効性評価)

取締役会は、毎年、全取締役・監査役を対象として取締役会が効果的に機能しているかに関するアンケート調査を実施し、その結果を踏まえて、取締役会の実効性評価を行っております。

2024年度に実施したアンケートでは、まず、役員の構成面(社外役員比率55%、女性役員比率36%)及びスキルの点においては、バランスが良く多様性も確保されているとの結果となりました。また、審議内容については、前年に比べ、経営戦略立案、内部統制・リスクマネジメント、コンプライアンス関連等について、一層の審議の充実が図られているとの結果となりました。さらに、運営面についても、事前説明のさらなる強化が図られ、自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされているとの結果となりました。取締役会は、これらのアンケートの結果を確認、検討し、当社の取締役会の実効性が引き続き確保されていると評価いたしました。一方で、アンケートでは、取締役会に今後必要なスキルとして、DX、製造技術、品質管理等が、また審議においてより充実すべきテーマとして、投資効果の検証、コーポレートガバナンス体制、グループガバナンス、内部統制・リスクマネジメント、人的資本等が認識されました。さらに、運営面の課題として、決議事項のさらなる絞り込みと報告事項の簡素化、議題外の重要事項(サステナビリティ関係など)についてのディスカッションの場の創出等が挙げられました。取締役会は、アンケート結果をもとに適宜必要な改善を実施し、引き続き取締役会の更なる実効性向上に努めてまいります。

〔補充原則4-14-2〕(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

当社は、取締役及び監査役による経営の監督・監査を遂行する上で必要となる情報や知識を、総務部及び内部監査室を中心とした関連部署から適宜提供しております。当社費用負担による外部者開催の講習・情報交換会にも必要に応じて出席し、職務遂行上のスキルの継続的研鑽を支援しております。

また、社外取締役及び社外監査役については、就任時に、必要に応じて当社事業環境等の説明及び取締役・監査役としての実務等について説明を実施し、求められる役割と責務についての理解の促進に努めております。

〔原則5-1〕(株主との建設的な対話に関する方針)

(1)IR体制

株主との対話全般について統括する取締役は、社長及び管理全般管掌取締役とします。

(2)対話の充実

機関投資家等株主とのミーティングには、広報IR室、財務部、経営企画部、総務部の管理職が出席し、必要に応じて担当執行役員が同席しております。

(3)個別面談以外の対話

個別面談以外の対話の充実策として、以下の取り組みを行っております。

- ・アナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催(2回/年)、社長及び担当役員から説明を実施
- ・個人投資家向け説明会を開催(1回/年)、社長から説明を実施
- ・統合報告書の発行を通じた事業環境や経営戦略、サステナビリティへの取り組みについて情報発信
- ・当社ウェブサイト上における、決算説明資料、説明会の動画発信をはじめとする情報開示の充実化

(4)経営陣へのフィードバック

対話を通じて得られた株主のご意見・懸念事項等については、担当取締役が取締役会に報告しております。

(5)インサイダー情報の管理

インサイダー情報の取扱いについては、社内規程に則り適切に管理しております。

〔株主との対話の実施状況等〕

2024年度は、機関投資家とのミーティングを計28回実施し(決算説明会2回を含む)、担当執行役員をはじめ、広報IR室、財務部、経営企画部及びサステナビリティ推進室の管理職が出席いたしました。ミーティングでは、当社グループの事業概要や特徴、また経営環境について

ご説明させて頂く一方、投資家の皆様からは株主還元方針、政策保有株式縮減等についてご意見をいただき、そのご意見は、担当取締役を通じ、取締役会に報告を行っております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	無し
アップデート日付 更新	2025年6月27日

該当項目に関する説明 更新

当社は、有利子負債と株主資本の加重平均コストに基づいて資本コストを算出しています。この資本コストは、政策保有株式の保有意義の検証や、収益性の指標であるROEやROICの目標値を検討する際の参考の一つとしております。

2026年度を最終年度とした「OVOL中期経営計画2026」においては、中計最終年度における目標を、連結経常利益220億円、ROEは8%以上、ROAは5%以上、ROICは7%以上と設定しておりますが、中計初年度となる2024年度は、それぞれ158億円、5.8%、4.1%、5.7%となりました。

なお、PBRIについては、ここ数年間は0.5倍から0.6倍台の水準で推移しております。当社といたしましては、中計2026のもと、以下のような改善に向けた取り組みを進め、株主の皆様へ評価いただくことで、PBR1倍超えの実現を目指してまいります。

(PBR改善に向けた取り組み)

- ・競争力向上・収益性向上・収益規模拡大のための成長投資の実行
- ・紙の価値普及に向けた取り組みによる市場や顧客層の裾野の拡大
- ・IR活動の強化とIR活動を通じた成長戦略の発信
- ・資本コストを一層意識した経営による、超過リターンへの安定的な創出
- ・政策保有株式の更なる縮減
- ・積極的な株主還元の実行

当社グループの長期ビジョン、中期経営計画及び決算説明会資料につきましては、当社ウェブサイトの開示しております。

OVOL長期ビジョン2030 <https://www.kamipa.co.jp/visions/>

OVOL中期経営計画2026 https://www.kamipa.co.jp/company/medium_2026/

決算説明会 https://www.kamipa.co.jp/ir/final_accounts/

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
王子ホールディングス株式会社	16,389,720	13.06
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	12,180,700	9.70
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,911,110	3.91
日本紙パルプ商事持株会	4,621,210	3.68
J P従業員持株会	3,515,350	2.80
北越コーポレーション株式会社	3,101,600	2.47
中越パルプ工業株式会社	2,584,390	2.06
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	2,204,400	1.75
柿本商事株式会社	1,726,000	1.37
株式会社みずほ銀行	1,303,570	1.03

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

大株主の状況は、2025年3月31日現在を記載しております。
 なお、2024年10月1日付で株式分割（普通株式1株を10株に分割）を実施しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	卸売業
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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100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

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	9 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7 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)

[illegible]

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
竹内 純子	○	――	竹内純子氏は、事業会社において長年にわたり自然環境保護に携わり、同社を退職後はNPO法人や大学等において環境・エネルギー分野の研究に従事するとともに、政府委員など多数の公職を歴任するなど、環境・エネルギー分野において幅広く研究・提言活動を行っております。このような高度な専門性と幅広い経験を踏まえ、客観的、専門的な立場から、当社グループの経営全般に対する監督・助言及びガバナンス体制の強化に貢献いただくために、社外取締役として選任しております。 <独立役員指定理由> 同氏は当社と特別な利害関係は無く、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはありませんので、独立役員として指定しております。
鈴木 洋子	○	――	鈴木洋子氏は、弁護士としての高度な専門性に加え、企業における社外取締役、社外監査役や各種法人の理事・監事を歴任するなど、企業法務に関する豊富な知識と経験を有しております。このような高度な専門性と幅広い経験を踏まえ、客観的、専門的な立場から、当社グループの経営全般に対する監督・助言及びガバナンス体制の強化に貢献いただくために、社外取締役として選任しております。 <独立役員指定理由> 同氏は当社と特別な利害関係は無く、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはありませんので、独立役員として指定しております。
高橋 寛	○	高橋寛氏は、当社と取引関係があり、また株主でもある三井住友信託銀行株式会社の子会社である同社からの借入は当社借入総額の2.2%、また同社の当社に対する議決権比率は0.6%であります。	高橋寛氏は、金融機関において長年にわたり多様な業務に従事し、執行役員、取締役を務めるなど、企業経営に関する豊富な知識と経験を有しております。これらの経験と幅広い見識を踏まえ、客観的、専門的な立場から、当社グループの経営全般に対する監督・助言及びガバナンスの強化に貢献いただくために、社外取締役として選任しております。 <独立役員指定理由> 同氏の属性は左記のとおりですが、当社は複数の金融機関と取引をしており、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはありませんので、独立役員として指定しております。

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・報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役

補足説明

当社は取締役・監査役の指名及び報酬に関する任意の委員会として、指名・報酬諮問委員会を設置しております。同委員会は、客観性・透明性を確保するため、社長及び独立社外取締役3名の計4名にて構成し、議長は社長が務めております。

【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	4名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役は、内部監査室から監査計画と監査結果について定期的に報告を受け、必要に応じて調査を求め、監査役監査に活用しております。また、監査役監査計画と監査結果を内部監査室に伝達し、監査役監査と内部監査の基本方針、重点課題等を相互に確認し、より実効性のある監査役監査のために活用しております。

内部監査室は、内部統制評価計画を作成するにあたり、会計監査人と協議のうえ計画を作成しております。

会計監査人は監査役に、監査及び四半期レビューの計画の概要を説明しており、また、四半期毎に監査又は四半期レビューの結果としての意見又は結論に至る過程の概要を報告しております。

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	2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
樋口 尚文	公認会計士													
本藤 光隆	弁護士								○					
福島 美由紀	税理士													

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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
樋口 尚文	○	——	樋口尚文氏は、公認会計士として多くの企業の監査を経験し、現在は、自ら公認会計士事務所を開設しているほか、東北大学会計大学院にて教授を務めるなど、財務及び会計に関する豊富な知見を有し、企業会計に精通しております。このような同氏の財務及び会計に関する豊富な知識と経験を当社の監査に反映していただくために、社外監査役として選任しております。 <独立役員指定理由> 同氏は当社と特別な利害関係は無く、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはありませんので、独立役員として指定しております。
本藤 光隆		当社は、同氏が所属する丸の内法律事務所に所属する他の弁護士との間で顧問契約を締結しております。	本藤光隆氏は、弁護士としての豊富な実務経験並びに法律及びコンプライアンスに関する高い見識を有し、また企業法務に精通していることから、取締役会及び監査役会における客観的な立場での意見・提言を通じて、監査役としての職務を適切に遂行し、当社の監査機能及びガバナンス体制の強化に貢献いただくために、社外監査役として選任しております。
福島 美由紀	○	——	福島美由紀氏は、事業会社における勤務を経て、税理士として多くの企業の税務、会計等に携わり、現在は、税理士法人の代表を務めております。このような同氏の税務、会計に関する高度な専門性と幅広い経験を当社の監査に反映し、当社の監査機能及びガバナンス体制の強化に貢献いただくために、社外監査役として選任しております。 <独立役員指定理由> 同氏は当社と特別な利害関係は無く、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはありませんので、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、東京証券取引所の定める独立性基準に基づき、客観的、専門的な観点から当事業に助言できる人物を独立役員として選定しております。なお、当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員として指定しております。

【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	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他
---------------------------	--------------------------------

該当項目に関する補足説明

当社の取締役の業績連動報酬等については、【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、その他

該当項目に関する補足説明

当社は、2017年6月28日開催の第155回定時株主総会において、信託を用いた株式報酬制度を導入いたしました。これに伴い、以降はストックオプションの新規付与は行っておりません。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

更新

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

更新

取締役の報酬等の額につきましては、当社ホームページの「株主総会情報」サイトに掲載しております株主総会招集通知(事業報告)をご参照ください。

<https://www.kamipa.co.jp/ir/meeting/>

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

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定め、取締役会において決議しております。その概要は以下のとおりです。

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、役割の内容や責任に応じて支給される基本報酬、短期インセンティブ報酬としての業績連動報酬である賞与、中長期的な企業価値向上に貢献する意識を高め、株式価値との連動性をより明確にした株式報酬の計3種類により構成し、個々の取締役の報酬については、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。

なお、社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみとします。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、役位に応じた月次の固定報酬とし、その役位別基準額は、外部調査機関による役員報酬の調査等を参考に、業種・業態や規模が類似する企業のデータとも比較の上、従業員給与の水準も考慮し、総合的に勘案して決定します。

3. 業績連動報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

当社の取締役(社外取締役を除く)の業績連動報酬等は、中期経営計画との連動を意識し、連結業績を反映した金銭報酬とし、役位別賞与基準年額に、基準となる時点(2024年3月期)の連結経常利益に対する当該年度の連結経常利益の比率を乗じて算出した額を、賞与として毎年一定の時期に支給します。

4. 非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

当社の取締役の非金銭報酬等は、株式交付信託を用いた株式報酬とします。制度の内容は、2017年6月28日開催の第155回定時株主総会において決議されたとおりです。

5. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

当社における業務執行取締役の種類別の報酬割合については、役位により大幅な差は設けないものの、上位の役位ほど業績連動報酬等の比率が高まる構成とします。

なお、役員報酬に関する株主総会の決議年月日及び決議の内容は以下のとおりです。

(2011年6月29日開催の第149回定時株主総会の決議内容)

取締役の報酬総額は、年額350万円以内、監査役の報酬総額は年額60万円以内として決議しております。

(当該株主総会終結時の取締役の員数は7名、監査役の員数は3名)

(2017年6月28日開催の第155回定時株主総会の決議内容)

第149回定時株主総会において決議された報酬総額とは別枠で、取締役(社外取締役を除く)に対する、株式交付信託による株式報酬制度の導入を決議しております。本制度は、当社の取締役に対する株式報酬として、当社株式交付規程に基づき、270百万円(3事業年度)を上限とする金銭を株式取得資金として拠出し、1事業年度あたり合計30,000ポイント(1ポイント=10株)を上限として、役位に応じて定めたポイントを毎年付与するものです。取締役が当社株式の交付を受ける時期は、

原則として取締役の退任時です。(当該株主総会終結時の取締役の員数は4名(社外取締役を除く))

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役の連絡窓口は秘書室が担当しております。また、総務部が、取締役会の議案等の事前配付を行うほか、担当の執行役員、総務部、その他の関係部門が議案の事前説明を実施しております。

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

当社は、取締役会設置会社であり、監査役及び監査役会設置会社であります。また、執行役員制度を導入しております。

【取締役会】

取締役会は、本報告書提出日現在7名(男性5名、女性2名)、うち3名が独立社外取締役で構成されております。

取締役会は、法令、定款及び「取締役会規程」の定めにより、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、法令または定款に定められた事項のほか、株主総会に関する事項、重要な組織及び人事に関する事項、株式等に関する事項、経営計画に関する事項、重要な出資に関する事項、内部統制システムに関する事項など、重要な業務執行についての意思決定を行うとともに、取締役の職務執行状況の監督を行っております。

また、独立社外取締役は、客観的、専門的な視点から、当社の業務執行を監督するとともに、経営に対する適切な助言を行っております。(活動状況)2024年度は、計17回開催しました。出席状況(平均出席率)は、取締役100% 監査役100%です。なお、個人別の出席状況は、「第163回定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。

【監査役・監査役会】

監査役会は、本報告書提出日現在4名(男性2名、女性2名)、うち3名が社外監査役で構成されております。

監査役会は、法令、定款及び「監査役会規程」の定めにより、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、取締役会の議案及び取締役の職務執行に係る事項の監査を行っております。

また、代表取締役との連絡会を原則として毎月1回開催し、会社が対処すべき課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換を行っております。

(活動状況)2024年度は、計14回開催しました。監査役の出席状況は、100%となっています。

【指名・報酬諮問委員会】

当社では、任意の指名・報酬諮問委員会として、社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬諮問委員会を設置しております。

取締役・監査役候補の指名を行うに当たっては、同委員会において、当社に対して多大なる貢献が期待され、当社の発展に不可欠と思われる人材の中から、人格識見ともに優れた者を指名し、監査役については監査役会の同意を得て、取締役会にて決議しております。

また、取締役・監査役の解任を行うに当たっては、同委員会において、その適格性について審議し、取締役会にて決議の上、株主総会に上程いたします。

取締役の報酬については、株主総会で承認いただいた報酬枠の範囲内で、同委員会において審議し、取締役会にて決議しております。

なお、個人別の基本報酬額及び賞与の配分については、取締役会の委任決議に基づき、代表取締役社長が決定しております。

(活動状況)2024年度は、計2回開催しました。

【経営会議】

経営会議は、「経営会議規程」に基づき、当社グループの経営及び業務執行に関する重要事項の審議、並びに経営方針及び経営計画の策定を目的として、原則として毎月2回開催するほか、必要に応じて随時開催しております。

同会議は、社長を議長とし、常勤取締役及び統括・在京の副統括により構成しております。また、常勤監査役も出席し、監査に不可欠な経営情報を入手するとともに、適宜意見を述べております。

(活動状況)2024年度は、計27回開催しました。

【人事会議】

人事会議は、「人事会議規程」に基づき、当社グループの戦略的事業展開のために必要となる重要な人事施策の決定や、グループにおける人材配置の最適化を行っております。

同会議は、社長を議長、管理全般管掌を副議長とし、統括・在京の副統括、関西支社支社長及び中部支社支社長により構成しております。

(活動状況)2024年度は、計12回開催しました。

【サステナビリティ戦略会議】

サステナビリティ戦略会議は、「サステナビリティ戦略会議規程」に基づき、原則として四半期に1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、グループ全体のサステナビリティへの取り組みの司令塔として、持続可能性に関する方針策定や戦略立案、ESG課題の解決、目標達成に向けた全体マネジメントを所管しております。活動計画及び進捗は取締役会に定期的に報告され、各課題への具体的な取り組みは、下部組織である「リスク管理委員会」、「OVOLサステナビリティ推進委員会」及び「OVOL環境・安全委員会」に委ねられます。

同会議は、社長を議長とし、常勤取締役及び統括・在京の副統括により構成しております。また、常勤監査役をオブザーバーとしております。

(活動状況)2024年度は、計16回開催しました。

【リスク管理委員会】

サステナビリティ戦略会議の下部組織であるリスク管理委員会は、「リスク管理基本規程」に基づき、必要に応じて随時開催し、リスクの洗い出し、分析、評価、対応の優先順位付け、個別リスクの取り組み施策の策定を行い、当社グループにおけるリスクの低減に継続的に取り組んでおります。

同委員会は、管理本部本部長を委員長、企画本部本部長を副委員長とし、委員は内部監査室、サステナビリティ推進本部、管理本部、企画本部、DX推進本部及び関連部門から選任されます。また、管理全般管掌取締役、常勤監査役、管理企画・サステナビリティ統括及び情報技術統括をオブザーバーとしております。

(活動状況)2024年度は、計8回開催しました。

【OVOLサステナビリティ推進委員会】

サステナビリティ戦略会議の下部組織として、グループ全体でのサステナビリティへの取り組みを強化することを目的としたグループ横断組織であるOVOLサステナビリティ推進委員会を設置しております。

同委員会は、サステナビリティ推進本部本部長を委員長とし、当社各本部、支社、国内外グループ会社から選任された委員によって構成され、各組織におけるサステナビリティ、コンプライアンス推進の役割を果たすとともに、災害等緊急事態発生時には本社各部門との連絡役を担います。
(活動状況) 2024年度は、全体会議を2回(5月・12月)開催し、ESG評価機関による当社グループの格付状況の説明や、外部講師による「ビジネスと人権」に関するレクチャーを実施する等、サステナビリティに関する認識向上に取り組みました。また、サステナビリティに関するグループ内の取組み及び国内・海外の動向を共有するニュースレター「OVOLサステナビリティNews」を計12回発行し、グループ役職員に対しサステナビリティに関する意識啓発を行っております。

〔OVOL環境・安全委員会〕

サステナビリティ戦略会議の下部組織として、グループ全体における環境・労働安全への取り組みを強化することを目的としたグループ横断組織であるOVOL環境・安全委員会を設置しております。

同委員会は、サステナビリティ推進本部本部長を委員長、管理本部本部長及び企画本部本部長を副委員長とし、管理企画・サステナビリティ統括をオブザーバーとしております。委員は各本部、支社、国内外グループ会社から選任され、各組織において環境・労働安全コンプライアンス及び、温室効果ガス削減を中心とした環境対策の推進役を担います。
(活動状況) 2024年度は、委員会を3回(9月、2月)開催し、グループ全体の温室効果ガス排出量の現状説明、環境・労働安全に関する取組み事例の共有などにより、グループ全体における環境・安全への意識向上を図っています。また、コンサルタント同行の下、環境・安全推進室による国内外グループ各社への訪問確認を4回実施、各社における環境・安全に関する確認・改善に取り組むとともに、環境法令等の改正に関する情報を毎月発信しています。

〔執行役員〕

執行役員には、本報告書提出日現在、取締役との兼任者4名を含む計30名が就任しております。
このうち、取締役との兼任者及び統括、副統括を担務とする執行役員は、当社グループ全体を掌握し、当社グループ全体に共通する経営目標の達成を目指して重要な経営目標ごとに社長を補佐しており、また、その他の執行役員は、本部長、支社長等又はグループ会社の社長等を担務としてそれぞれの機能の強化及び業績の拡大を担っております。

〔監査役監査及び内部監査の状況〕

1) 監査役監査の状況

監査役会は、監査の方針及び業務の分担等に従い、取締役会に出席するほか、原則として毎月代表取締役と連絡会を開催し、問題提起や意見交換を行っております。また、経営会議、サステナビリティ戦略会議等の重要会議への出席、内部統制部門との意見交換、支社や営業部門からの個別報告聴取などの日常業務監査については、常勤監査役中心に適宜行っており、その活動状況を監査役会及び必要に応じて社外取締役に対しても適時に共有し、必要であれば取締役会に提言しております。監査活動は、豊富な経験と幅広い見識、専門的知見に基づいた監督と提言・助言を行っております。これらのことにより、取締役の職務執行を適正に監査するとともに、取締役への牽制機能を高めております。

さらに、「グループ会社管理状況、グループガバナンスのさらなる監視」を重点監査項目の1つとして掲げ、既存グループ会社の業務や財政状態の定期的な監査や、子会社監査役からの報告聴取を通じた業務執行状況の把握だけでなく、新規グループ会社における管理体制や適切な内部統制の整備・運用状況の把握にも取り組んでおります。加えて、内部統制システムの整備・運用状況の確認のための会計監査人や内部監査室との連携、監査役事務局設置(2023年4月)などにより監査役会の機能強化に取り組んでおります。
(活動状況) 2024年度は、監査役会を計14回開催しました。

2) 内部監査の状況

内部監査につきましては、業務執行部門から独立した内部監査室(有価証券報告書提出日現在16名)が、「内部監査規程」に基づき関連部門と適宜連携し、当社グループの業務全般に関し、法令、定款及び社内規定の遵守状況、職務の執行の手続及び内容の妥当性等につき、継続的に監査を実施しており、その結果を代表取締役、監査役会、及び各取締役に対して個別又は会議体において報告しております。

また、内部監査室は、内部監査により判明した指摘・提言事項の改善履行状況について、関連部門と連携してフォローアップを実施することにより、内部監査の実効性を確保しております。

〔会計監査の状況〕

会計監査は、監査法人と監査及び期中レビュー契約を結び、法令に基づく会計監査、内部統制監査及び期中レビューを受けております。

1) 監査法人の名称

八重洲監査法人

2) 業務を執行した公認会計士

代表社員 業務執行社員 三井 智宇
業務執行社員 山田 英二
業務執行社員 小山田英二

3) 監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 5名
その他 7名

〔責任限定契約の概要〕

当社は、会社法第427条第1項に基づき、社外取締役及び監査役との間で、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、法令が定める額としております。

〔役員等賠償責任保険契約の概要〕

当社は、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結し、被保険者が負担することになる株主(株主代表訴訟)や取引先等第三者から損害賠償請求を受けた場合の訴訟費用や賠償金等の損害を、当該保険契約により填補することとしております(免責額の定めあり)。当該保険契約の被保険者は、当社取締役、監査役及び執行役員(執行役員は第三者から損害賠償のみ対象)であり、保険料は、当社が負担しております。

〔その他〕

各グループ会社の経営管理につきましては、「関係会社管理規程」に基づき全社及び個別に管理者を置き、各社の自主性を尊重しつつ、重要事項については事前に当社代表取締役の承認を得るとともに、必要に応じて当社取締役会での承認、報告を行うものとしております。

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、当社グループ事業に精通した取締役で取締役会を構成することにより、経営効率の維持、向上を図っているほか、経営環境の急速な変化に対応すべく、職務責任を明確にし、業務執行の機動性を高めることを目的に執行役員制度を導入しております。

また、当社は、監査役会設置会社として、社外監査役を含めた監査役による経営監視を十分に機能させることで

監視・監督機能の充実と意思決定の透明性を確保しております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、法定期日に先立って招集通知を発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット(スマートフォンを含む)による議決権の行使が可能です(携帯電話からは行使できません)。
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へ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(狭義)及び参考書類を英文で提供しております。
その他	電子提供措置として、当社ウェブサイト招集通知を掲載しております。 https://www.kamipa.co.jp/ir/meeting/

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を年2回開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト、適時開示情報をはじめ、経営方針、株式、格付に関する資料、決算説明資料などを掲載しております。 https://www.kamipa.co.jp/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	2024年度より、広報室を広報IR室に改称し、機関投資家等とのミーティングをはじめ、個人投資家向けの説明会開催等、IR活動を充実させる体制を強化しています。また、事案によっては総務・経営企画・財務部門と連携して投資家との対話に対応しています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社では、「日本紙パルプ商事グループ企業行動憲章」において、役職員、お取引先、株主・投資家、地域社会など、あらゆるステークホルダーとの積極的なコミュニケーションを通して相互理解に努め、共存共栄を目指すことを宣言しております。 ・日本紙パルプ商事グループ企業行動憲章 https://www.kamipa.co.jp/sustainability/management/charter/

< サステナビリティについての取り組み >

当社は、2022年度に強化・整備したサステナブル経営体制のもと、社会・環境問題への対応を始めとするグループ全体でのサステナビリティ推進に向けた施策は、サステナビリティ推進室及び環境・安全推進室が企画・立案し、管理企画・サステナビリティ統括承認後、社長、管掌、統括で構成される「サステナビリティ戦略会議」での審議・決定の後、グループ横断組織である「OVOLサステナビリティ推進委員会」「OVOL環境・安全推進委員会」を通じ、グループ全体で取り組みを行っており、その主たる活動状況は、定期的に取締役会に報告されています。

また、経済価値と社会価値をともに実現する持続可能な事業活動である「サステナビリティ」を実現するうえで、特に重大な影響を与える社内外の要因として特定した「マテリアリティ」に対する「目指す姿」の実現に向けたアクションプランを策定したほか、気候変動に対する取り組みや、「ビジネスと人権」における対応、ならびに人的資本経営の推進体制構築に着手しております。

引き続き、各事業におけるさらなる機能と付加価値の創造に取り組むことにより、さまざまな社会課題の解決に貢献し、豊かで持続可能な社会づくりを目指す企業グループとしてサステナブル経営の推進に取り組んでまいります。

また、これらに関わる当社グループの価値創造プロセスやマテリアリティに対する具体的な取り組みなどを、当社ウェブサイト及び統合報告書にて適切に開示いたします。

・サステナビリティサイト

<https://www.kamipa.co.jp/sustainability/>

・日本紙パルプ商事グループ統合報告書

<https://www.kamipa.co.jp/ir/report/>

< 人的資本 >

人的資本は、当社グループが目指す「世界最強の紙流通企業グループ」を実現していくために最も重要な経営資本と位置付けております。

また2024年度を初年度とする「OVOL中期経営計画2026」においては、「将来における人材ギャップを分析し、動的ポートフォリオによる採用・育成・配置を実行する」「従業員エンゲージメントの向上により、人材と組織を活性化し、生産性を高める」「従業員全体のスキル底上げと、専門人材の育成に向けた教育研修を強化する」を中心に人的資本の強化に取り組んでまいります。

このような取り組みを通じ、質的にも量的にも高水準の人材を確保・育成し、その価値を発揮できるよう、多様な人材の個性や発想を活かして挑戦し続けられる企業風土の醸成に取り組んでまいります。

< 知的資本 >

180年もの間、一貫して紙を扱ってきた当社グループの紙や関連する素材知識、印刷・加工などの周辺知識及び、紙のサプライチェーン全体に関する豊富な知識は圧倒的な強みであり、当社グループならではの知的資本です。さらに、当社グループは、この知的資本をグループとして活用することにより、紙流通ITシステムの開発・販売など新たな価値を創出してまいりました。

今後も、当社グループの企業価値を高めていくために、専門性と提案力の向上に努め、新しいアイデアを素早く具現化していくなど付加価値の創出に取り組んでまいります。

< TCFD提言に基づく情報開示 >

当社は、2021年6月に、TCFD提言への賛同を表明すると同時に、「TCFDコンソーシアム」に参加いたしました。TCFD提言に基づく情報開示に際しては、各事業分野に及ぼす影響を明確にするため、気候変動が当社グループの事業に及ぼすリスク・機会について事業分野毎に定性的シナリオ分析を行っております。また、リスクに関する財務インパクトを定量的に分析し開示しております。

なお、当社グループは、「日本紙パルプ商事グループ温室効果ガス排出量に関する中長期削減目標」を2024年5月に策定し、目標達成に向けて、製紙事業子会社を中心にグループ全体で省エネルギー化の推進や再生可能エネルギーへの切り替えなど、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでおります。

また、2024年2月にはGXリーグへ参画し、持続可能なビジネスモデルの構築や環境に配慮した取り組みを推進しております。

・TCFD提言に基づく情報開示

<https://www.kamipa.co.jp/sustainability/environment/climate-change/>

< 環境保全活動への取り組み >

当社グループは紙・板紙卸売事業を主体に、古紙再資源化事業、古紙を原料とした製紙事業、再生可能エネルギー発電事業、総合リサイクル事業などを通じ、循環型社会の構築に取り組んでおります。その事業活動の中で、廃棄物の再資源化、温室効果ガス排出量の削減、水の循環利用など環境保全活動に取り組むとともに、森林認証紙、再生紙など環境配慮型商品の需要喚起に努めております。

また、当社では2001年1月にISO14001の認証を取得、環境マネジメントシステムの運用による省エネ、省資源化、グリーン製品の優先調達の活動を通じ、社員に対する環境保全への意識向上を図っております。

・日本紙パルプ商事グループ環境方針

<https://www.kamipa.co.jp/sustainability/environment/environmental-policy/>

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	当社では、当社グループに対する社会からの期待や要請を把握するためには、ステークホルダーとの双方向の対話が重要であると考えており、「ステークホルダーとのコミュニケーションに対する考え方」の中で、適時適切な情報開示に努め、積極的なコミュニケーションを図ることを宣言しております。 ・ステークホルダーとのコミュニケーションに対する考え方 https://www.kamipa.co.jp/sustainability/governance/stakeholder-engagement/
その他	<多様性確保についての考え方> 当社は、個々の能力を最大限に発揮させることで、新たな価値を創造し、多様な人材が活躍できる職場環境の整備に努めており、性別、国籍、新卒／中途入社を問わず、能力と意欲のある従業員の中核人材への抜擢・登用を行っております。 <多様性確保の目標及びその状況> 女性の活躍推進（管理職等への登用） 直近での当社における女性の管理職等への登用は、内部からの役員就任者1名及び管理職7名といった状況であります。2001年より女性総合職の採用を本格的に開始しており、現在、課長代理クラスでは約12％が女性となっております。また2026年度までに総合職採用の30％以上を女性とする目標を掲げ、採用活動を行っており、直近5年間の採用では総合職の26.1％が女性との結果となっております。 入社後の評価・処遇に性別は一切関係なく、育児と仕事の両立を支援する制度の充実を図っており、今後は2000年代以降入社した女性総合職が管理職候補の世代となるため、2030年には管理職登用における女性比率10％を目標とし、以降さらに増加することを見込んでおります。 外国人の活躍推進（管理職への登用） 当社グループは、各国・各地域におけるM&Aや新たな現地法人の設立によりグローバルでの事業拡大を進めており、各社は現地の優秀な人材を役員や管理職へ登用しております（2025年3月時点で、海外グループ会社33社の約7割で現地の人材を取締役に選任、そのうち5分の4は経営トップに登用しております）。 今後も現地の優秀な人材の更なる登用を図り、グループとしての多様性を確保してまいります。 中途（キャリア）採用者の活躍推進（管理職への登用） 当社は、近年、即戦力が必要な部門や専門性の高い業務に対して積極的に中途採用を行っており、直近5年間の総合職採用の約4分の1（23.7％）が中途採用となっております。入社後の処遇に新卒採用との差はなく、人事評価を基本として能力と実績に応じて管理職への登用を行っており、現在、中途採用者の約22.2％が管理職に登用されています。今後も中途採用者を増やす方針であり、これに伴い中途採用者における管理職への登用は更に増加することを見込んでおります。 引き続き、積極的に必要人材の確保に向けた取り組みに注力し、多様な人材の採用、育成及び登用に取り組めます。 <ダイバーシティ＆インクルージョン> 当社ウェブサイトをご参照ください。 https://www.kamipa.co.jp/sustainability/employees/diversity-and-inclusion/

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

当社では、事業活動におけるリスクの低減と、適正かつ効率的な業務を確保するためには、実効性のある内部統制システムの整備が重要な経営課題であると考えます。

この考え方にに基づき、以下のとおり内部統制システムを整備し実践するとともに、進捗状況のモニタリングを継続的にを行い、企業価値の更なる向上を目指す所存です。

(1) 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

- コンプライアンス徹底のための枠組みとして、「日本紙パルプ商事グループ企業理念」のもと、「日本紙パルプ商事グループ企業行動憲章」及び「日本紙パルプ商事グループ役員行動規範」を定め、経営者が率先垂範するとともに当社グループ全役職員に周知を図り、コンプライアンスの徹底が企業活動の最重要課題であることをグループ内に浸透させる。
- グループ全体のサステナビリティへの取り組みの司令塔として、社長を最高責任者とする「サステナビリティ戦略会議」を設置するとともに、下部組織として各本部支社及び子会社から選任された委員によって構成される「OVOLサステナビリティ推進委員会」を設置し、各組織におけるサステナビリティ、コンプライアンス推進を図る。
- 取締役会については、「取締役会規程」に則り適切な運営を行い、取締役間の円滑な意思疎通を図るとともに相互に業務執行を監督し、法令・定款違反行為を未然に防止する。
- 監査役は、監査役会の定める監査の方針及び分担に従い、取締役の職務執行に対する監督強化を図る。
- 取締役が他の取締役の法令・定款違反行為を発見した場合は、直ちに監査役及び取締役会に報告し、その是正を図る。
- 法令違反や社内不正、企業倫理に違反する行為などに当たっては、役職員等が内部通報できる専用窓口を社内及び社外に設置し、「企業倫理ヘルプライン運営規程」に基づき運用を行う。
- 財務報告の信頼性の確保に関しては、内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向けた内部統制システムの構築を行い、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、不備があれば必要な是正を行うことにより、金融商品取引法及びその他関係法令等に対する適合性を確保する体制の整備・運用を推進する。

8. 内部監査部門として業務執行部門から独立して設置した内部監査室が、「内部監査規程」に基づき関連各部門と連携・分担しながら、当社グループの内部統制の整備・運用状況を継続的に監査し、社長へ報告する。
 9. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を持たず、不当な要求に対しては警察及び関係機関とも連携し、毅然とした態度で対応する。
- (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. 株主総会、取締役会、経営会議等経営に関する重要な会議の議事録や、稟議書等経営の意思決定に関する文書については、「文書管理規程」に基づき適切に保存、管理する。
 2. 情報管理については、「情報管理規程」において情報管理の基本指針、情報管理体制を規定し運用するとともに、機密情報及び個人情報の取り扱い、並びに社内情報システムの利用について、社内規程を定め適切に管理する。
- (3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制
1. リスク管理体制については「リスク管理基本規程」に基づき、「サステナビリティ戦略会議」の下部組織として「リスク管理委員会」を設置し、当社グループにおけるリスクの洗い出し、分析、評価、対応の優先順位付け、個別リスクの取組み施策の策定を行い、リスクの低減に継続的に取り組む。
 2. 当社グループの経営や事業等に多大な悪影響を及ぼすおそれのあるリスクが顕在化した際は、「リスク管理基本規程」に基づき、社長を最高責任者とする「危機管理委員会」を設置し、緊急事態への迅速かつ的確な対応を行い、損害の拡大防止及び最小化、危機の収束、再発防止を行う。
- (4)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. 「取締役会規程」の定めにより、取締役会を毎月開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要な業務執行について意思決定を行うとともに、取締役の職務執行状況の監督を行う。
 2. 当社グループの経営方針及び中期経営計画等の経営戦略に関わる事項、並びに業務執行に関する重要事項については、経営会議において十分な討議を経て、取締役会で執行決定を行う。
 3. 「取締役会規程」及び「執行役員規程」の定めにより、取締役会において執行役員を任命するとともに、その業務分担を定め、業務執行の明確化を図り効率的な執行ができる体制とする。
 4. 業務執行については、「組織及び職務権限規程」に基づき、それぞれの責任者が、適切かつ効果的な業務が可能となる体制を確保すると同時に、各部門の中期経営計画、予算の達成に向け具体策を立案し、実行する。
- (5)当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
1. 当社グループの全てに適用する行動指針として、「日本紙パルプ商事グループ役員行動規範」を定め、これを上位規範としてグループ各社で諸規定を定める。また、「サステナビリティ戦略会議」が当社グループ全体のコンプライアンスを統括・推進する。内部統制については、当社及び主要な子会社にプロセス代表、推進リーダーを置き、グループとしての内部統制推進体制を構築・推進する。
 2. 子会社の経営管理については、「関係会社管理規程」により、その自主性を尊重しつつ、重要事案については、当社への事前承認制度による経営管理を行うものとし、必要に応じて当社取締役会での承認、報告を行うなど、グループとしての管理を徹底する。
 3. 子会社は、「関係会社管理規程」に従い、当社の管理担当部署を通して財務状況を定期的に当社に報告する。また、重要事項及び災害や事故などの危機情報についても、適時に当社に報告する。
 4. 当社の内部監査室は、当社グループ内の内部統制推進体制を支援するとともに、直接または間接的に、子会社における業務が法令、定款及び社内規定に適合し、かつ適切であるかについての監査を定期的の実施する。また、監査の結果改善すべき点があれば、指導を行う。
- (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使用人に関する事項、及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、並びに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
1. 監査役が監査役業務補助のための使用人を置くことを求めた場合、監査役補助者を置くこととする。
 2. 監査役補助者の任命・異動等人事権に係わる事項については、監査役と協議のうえ決定するものとする。
 3. 当該補助者が他部署を兼務する場合は、監査役に係る業務を優先するものとする。
- (7)取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制及び子会社の取締役、監査役等及び使用人また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をするための体制、並びに報告をした者が不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
1. 取締役、執行役員及び使用人は、当社及び当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事項、重大なコンプライアンス違反またはそのおそれのある事項、またはそれらに準ずる事項を発見したときは、速やかに当社監査役に報告する。
 2. 子会社の監査役は子会社監査役連絡会等を通じ、当社監査役と情報及び意見の交換を行い、また、自社及び当社グループに重大な影響を与える事項につき、速やかに当社監査役に報告する。
 3. 内部監査室は、内部統制評価結果及び内部監査結果を監査役に定期的に報告する。
 4. 取締役、執行役員及び使用人は、企業倫理ヘルプライン制度の適切な運用を維持することにより、内部通報の内容等法令違反その他のコンプライアンス上の問題について監査役への適切な報告体制を確保する。
 5. 上記1から4の報告を行った者に対して、当該報告を行ったことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止する。
- (8)監査役業務の執行について生ずる費用の前払また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または債務の処理に係る方針に関する事項
- 監査役がその職務の執行について生じる費用の前払または償還等の請求をしたときは、速やかに当該費用または債務を処理するものとする。
- (9)その他監査役業務の執行が実効的に行われることを確保するための体制
1. 監査役は、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況について把握するため、重要な会議に出席するとともに、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じていつでも、取締役、執行役員または使用人に説明を求めることができることとする。
 2. 監査役会と代表取締役との間の定期的な意見交換会を開催する。

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

(1)当社グループの考え方

当社グループは、「日本紙パルプ商事グループ企業行動憲章」において、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、一切の関係を遮断することを宣言しております。

(2)整備状況

上記の考え方を徹底するため、反社会的勢力とは一切関係を持たず、不当な要求に対しては毅然とした態度で対応する旨、「内部統制システム整備に関する基本方針」に定め、取締役会で決議しております。また、警視庁管内特殊暴力対策連合会に加盟し、情報収集に努めるとともに、所轄警察署や顧問弁護士等とも連携を図り、不測の事態に備えております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

1. 適時開示の基本的な考え方

当社は、あらゆるステークホルダーに対する説明責任を果たし、社会からの更なる信頼を獲得するべく、企業情報を適時、正確かつ公平に開示することを基本姿勢としております。

2. 適時開示に係る社内体制・手続

(1)重要情報の集約

当社及び関係会社に関する会社情報のうち、適時開示の対象となる可能性のある事項を起案する部門、または同様の可能性のある発生事実を把握した部門(併せて「重要情報所管部門」という)は、その内容に応じて総務部、リスク管理部、財務部、経営企画部、広報IR室、国際業務部等の、開示に関わる部門に通知します。これらの情報は、開示主管部門である総務部に集約されます。

(2)適時開示の判断

総務部は、これらの情報が、適時開示対象となる「重要な会社情報」に該当するか否かを判断し、情報取扱責任者である管理企画・サステナビリティ統括に報告します。報告を受けた統括は、適時開示実施の判断を行います。

(3)開示文書の作成

開示文書は、原則として(1)の重要情報所管部門が作成します。決算情報の作成は財務部が行います。

(4)適時開示の実施

決定事実及び決算情報については取締役会等の機関決定後、また発生事実については代表取締役社長の承認を経て、総務部が遅滞なくTDnetにて開示手続きを行うとともに、広報IR室が当社ウェブサイトにおいて公表します。

3. 関係会社に係る情報

当社では、「関係会社管理規程」を設け関係会社の管理を行っております。

当社における関係会社管理責任者として、各関係会社の経営状況を把握し、適宜に経営上の指導、助言、支援等を行う第一次管理責任者、及び上記経営管理業務を管理、監督し、管理対象関係会社の経営管理に責任を負う第二次管理責任者を置いております。

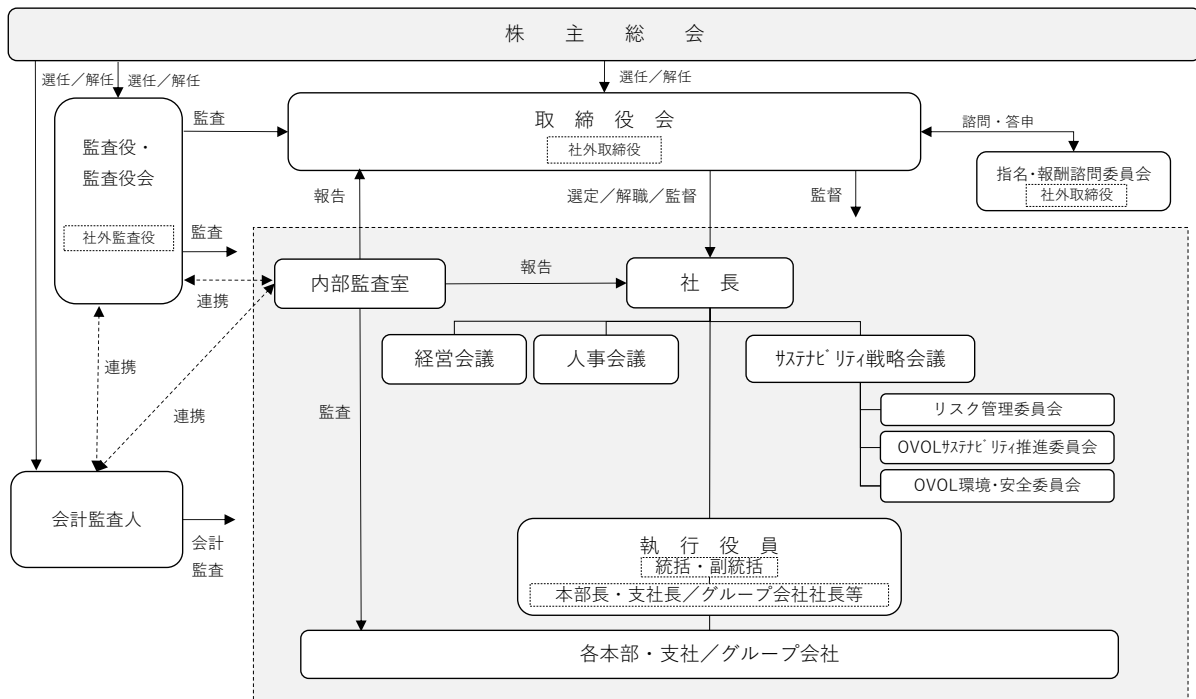
また、関係会社全体の経営管理に責任を負う第三次管理責任者である管理企画・サステナビリティ統括のもと、国内、海外それぞれ主管部を置き、管理に当たるとともに、重要情報の把握を行っています。

4. 重要情報の管理及び社内周知

当社は、内部情報の管理、重要事実の公表、株式等の売買規制等に関して「内部情報管理及び内部者取引防止規程」を定め、東京証券取引所の開示規則に準拠した基準を設け管理しております。

この規程は当社役職員に十分周知されており、重要事実が公表前に漏洩することを防止しております。

コーポレート・ガバナンス体制図



適時開示体制の概要図

