

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

当社は、「世界市場でお客様の信頼に応える」「常に技術の先端に行く」「地球環境保全、循環型社会に貢献する」をグループの企業理念として企業活動を行っています。この理念のもと、当社グループと社会の持続的な成長(サステナビリティ)を重視した企業グループ経営を推進し、経営の透明性を高め、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

なお、当社ではコーポレートガバナンス・コードの重要な原則に対する対応方針を、「三菱製紙株式会社 コーポレートガバナンスに関する基本方針」(以下、「基本方針」という)として、当社ホームページに公開しています。

(https://www.mpm.co.jp/company/pdf/governance_guideline.pdf)

【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】

【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】

当社グループでは、ダイバーシティの実現が生産性向上や競争力の強化に繋がるものと考えており、個人の属性に関わらない平等性を持った採用活動をしております。しかしながら、現状、海外現地法人を除き女性・外国人、中途採用者自体が少なく、先ずは、特に国内における女性管理職候補となる母数の確保と必要な知識・経験・能力を有する人材の中途採用の積極化が急務と考えております。

管理職登用については、スキル、経験、職歴を総合的に勘案し決定しておりますが、管理職に占める女性、外国人、中途採用者の割合はそれぞれ、1.9%、0.0%、7.5%と十分な水準ではありません。各部署の業務内容と必要性に応じ、女性、外国人、中途採用者の採用と育成を進めてまいります。

人材戦略におけるダイバーシティ実現に向け、働き方改革に関連する制度導入や研修制度見直しに着手しており、採用から中核人材登用までの育成については、不断の検討を続けてまいります。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

現在当社の取締役会は、独立社外取締役3名を含む8名で構成しています。取締役の選任については、当社グループが現に行い、又は将来行う可能性のある領域において経営に強みを発揮できる人材、経営管理に適した人材、監督機能を十分果たせる人材等のバランスを考量し、多様性に配慮して行っており、取締役会として実効性を十分に発揮できる構成としています。ジェンダー・国際性の面を含む多様性については、今後、会社をとりまく環境等を勘案し、引き続き取締役会で議論を重ねてまいります。

また、監査役には、財務・会計・法務に関する適切な知見を有し、経営の監査が十分に果たせる者を選任しております。

取締役会の実効性評価については、各取締役及び監査役にアンケート及びインタビューを行ったうえで、取締役会において課題と改善策を議論して行っています。評価結果の概要は、【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示 補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性に関する分析・評価結果の概要】に記載のとおりです。

(基本方針第17条、第18条、第20条及び第28条をご参照ください)

【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】

(1)政策保有に関する方針

当社は、事業戦略、取引先との関係強化等を勘案し、政策的に必要と判断する株式を保有します。取締役会は、政策保有株式について個別銘柄ごとに年次に、その保有の目的及び合理性を検証し、縮減を進めます。

(2)政策保有株式にかかる検証の内容

(1)の方針の下、保有している株式について個別銘柄ごとに精査した結果、一部の銘柄について売却しました。

(3)政策保有株式にかかる議決権行使基準

政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、投資先企業の議案が当社の株主価値の向上に資すると判断する場合は賛成し、当社と利益が相反する恐れがある場合やコーポレートガバナンス上の重大な懸念事項が生じていると判断する場合は反対します。

(基本方針第4条第1項・第2項をご参照ください)

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社の取締役は、当社との間の利益相反取引及び当社の事業の部類に属する競業取引を、原則として行いません。このような取引を行う場合には、会社の利益を害することがないよう、会社法等の規定に従い、あらかじめ取締役会でその内容及び目的等を説明して承認を得ることとし、その取引の終了後遅滞なく、その取引についての重要な事実を取締役に報告して、取締役会でその取引の適正性を確認します。

また、当社は、関連当事者との取引を行う場合には、その取引の内容及び目的を十分調査し、会社及び株主共同の利益を害することがないことを確認し、あらかじめ取締役会で承認を得て行うこととします。その取引の内容については、年次に取締役会に報告し、その適正性を確認します。

(基本方針第6条をご参照ください)

【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、確定拠出年金制度を採用しており、従業員の健全な資産形成を支援するために、教育啓発資料の配信等を実施しています。また、投資商品の運用状況を定期的にモニタリングしています。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループの経営理念(<https://www.mpm.co.jp/company/rinen.html>)及び経営戦略・中期経営計画(<https://www.mpm.co.jp/ir/library/midplan.html>)については、当社ホームページに掲載しています。

(2)コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書「1.基本的な考え方」及び当社の「コーポレートガバナンスに関する基本方針」(<https://www.mpm.co.jp/governance/guideline.pdf>)をご参照ください。

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

取締役及び執行役員の報酬は、当社グループが持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて意欲を高めることができる、適切かつ公正でバランスの取れたものとします。その方針と手続きにつきましては、本報告書「1.報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

また併せて、基本方針第22条及び第23条第3項(ii)をご参照ください。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続き

当社は、基本方針に取締役、監査役、執行役員の資格要件を定め、代表取締役2名と独立社外取締役2名から構成され、独立社外取締役を委員長とする指名報酬委員会を設置しています。取締役会は、執行役員の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行うにあたり、指名報酬委員会に諮問し、答申を受けたうえで決定する手続きとしています。当社の執行役員は、任期を1年とし、指名報酬委員会は、再任候補者も含め執行役員候補者について資格要件や適性等の点から検討し、選任議案の内容の適切性を判断しています。

(基本方針第18条、第19条、第20条及び第23条第3項(i)をご参照ください)

(5)取締役が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

執行役員の選解任及び取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっての個々の選解任・指名については、指名報酬委員会へ諮問し、答申を受けたうえで取締役会で承認を得る手続きとしています。取締役・監査役候補者の指名理由については、招集通知に記載しております。以下ご参照ください。

第157回定時株主総会に係る参考書類

<https://www.mpm.co.jp/company/news/pdf/2022/20220530-6.pdf>

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み等】

当社グループは、ステークホルダーからの信頼と共感を得ることを通じて企業価値向上を図るとともに、さまざまな社会的課題の解決につなげ、サステナブルな社会の実現に貢献していきたいと考えており、そのためのサステナビリティ推進活動を事業の中で取り組むべき重要な経営課題の一つと位置付けております。そのために担当役員を任命するとともに、社長を委員長とし、当社グループを横断的に組織するサステナビリティ推進委員会を設けています。本委員会は活動全般を統括し、基本方針及び年間計画の策定を行った上で、取締役会で審議しています。2022年度は、サステナビリティ推進活動として7つのマテリアリティ(重要課題)を設定し取り組んでいます。

具体的な取組み内容については、コーポレートレポートをWEBにて公開しておりますので、そちらも合わせてご参照ください。

(<https://www.mpm.co.jp/env/report-index.html>)

< 人的資本等の非財務資本への投資 >

人的資本等の非財務資本への投資は、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ、これらを含めた経営資源の配分が、当社グループの持続的成長に資するよう、取締役会によるモニタリングを行いながら実施しております。当社グループでは、従業員一人ひとりの知識・経験・価値観を結集し価値創造につなげるとともに、多様なワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を整備することが、当社グループの生産性向上や競争力の強化につながると考えております。2022年4月よりスタートした中期経営計画においては、「サステナビリティ向上のための組織変革」を基本方針の一つに掲げ、ダイバーシティ&インクルージョン、働き方改革等のための各種取り組みを推進しております。

< 気候変動に対する取り組み >

当社グループは、当社の企業理念を実現するうえで、気候変動問題を重要な経営課題の一つとして認識しております。このための取組として、2050年のカーボンニュートラルを目指す「三菱製紙グループ環境ビジョン 2050」を策定しております。2030年度までに、2013年度比でエネルギー起源CO2排出量を40%削減、またSCOPE1+2のCO2を含む温室効果ガス国内排出量を2013年度比で36%削減することを目指し、省エネの推進や化石燃料の削減といった施策を進めております。2022年4月にはTCFD提言への賛同を表明しTCFDコンソーシアムへ加入しました。また、全社横断的なTCFD対応プロジェクトチームにおいて、気候変動が事業に与えるリスク・機会の両面に関する分析・管理を実施しております。今後も、TCFD提言に沿った情報開示とグリーン社会に貢献する活動を推進し、事業を通じた持続可能な社会の実現に努めてまいります。

取り組み状況については、ホームページやIR資料等で適宜公開してまいります。

(<https://www.mpm.co.jp/env/index.html>)

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲の概要】

取締役会は、法令、定款、取締役会規則、同細則等の定めるところにより、重要な業務執行の決定を行っており、それ以外の事項については、業務執行の決定を迅速に行うため、権限を代表取締役をはじめとする業務執行取締役及び執行役員に委任しています。

(基本方針第14条第2項をご参照ください)

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準】

基本方針第18条第4項及び別紙「独立性判断基準」をご参照ください。

【原則4 - 10 - 1 指名報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等】

当社は取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。その委員は代表取締役及び独立社外取締役から選任し、委員会の委員長および議長は独立社外取締役が務めており、委員の意見が可否同数の場合は委員長が可否を決することとしております。取締役及び監査役、執行役員等の選解任、取締役及び執行役員の報酬に関する方針及び個人別の報酬の内容、社長等の後継者の計画の内容について、適正性を検討し取締役会に答申する役割を果たしており、取締役会は、当該答申を尊重し決議を行っております。

(基本方針第23条をご参照ください)

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、取締役の選任に関しては、当社グループが現に行い、または将来行う可能性のある領域において経営に強味を発揮できる人材、経営

管理に適した人材、監督機能を十分果たせる人材等のバランスを考量し、取締役会を構成する者の多様性を配慮して、候補者を決定しています。また、現任の社外取締役3名については、経験、知見、専門性等に基づいて、独立した立場から、経営の監督及び経営陣と当社との利益相反の監督を行い、ステークホルダーの意見を適切に反映でき、他社での経営経験を有する人材を指名しております。

尚、現任の取締役の有するスキル等の組み合わせについては下記の通りとなります。

(本紙末尾記載のスキル・マトリックスをご参照ください)

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役による他の上場会社の役員の兼任状況】

当社は、2015年度に係る事業報告より、他の上場会社の役員の兼職についてはすべて開示しています。

(基本方針第21条をご参照ください)

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性に関する分析・評価結果の概要】

2022年度の実効性に関する分析及び評価結果の概要は、以下の通りです。(基本方針第28条をご参照ください)

< 2022年度 取締役会全体の実効性に関する分析・評価結果の概要 >

当社取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価のため、取締役及び監査役にアンケート及びインタビューを実施し、その結果に基づいて取締役会において議論を行いました。その概要は、下記のとおりであり、当社取締役会は、現状の認識を共有するとともに、課題の抽出と取締役会の機能発揮に資する取り組みを通じて、継続的に取締役会の実効性の向上を図って参ります。

1. 評価方法

(1) 評価プロセス

2022年12月～2023年1月 全取締役(8名)及び全監査役(3名)に対し、実効性評価アンケートを実施

2023年2月 アンケート結果を基に、各取締役・監査役へのインタビューを実施

取締役会において、現状分析及び抽出課題について評価

2023年3月～4月 抽出課題の対応方針に基づき、取組内容を検討・決定(予定)

(2) 評価項目

取締役会の構成(構成員の員数、保有スキル、多様性)

取締役会の運営(開催頻度、議事進行、資料、情報提供体制)

取締役会の機能(取締役会における議論、業務執行状況・取締役相互の監督、委員会の機能)

その他(前年度の実効性評価で抽出された課題の改善状況)

2. 評価

(1) 2022年度 評価全般

「取締役会の構成」、「取締役会の運営」、「取締役会の機能」それぞれの観点から評価を実施した結果、当社取締役会は、自らに期待される役割及び機能を適切に果たしており、また前年度評価で抽出された課題についても一定程度の改善が図られていることから、実効性は確保されていると評価できる。

取締役会の構成

現状の当社規模においては、取締役会はその機能を果たす上で適当な員数であり、各構成員は概ね十分なスキルを有している。また社内・社外役員の構成比率についても、適切な比率へ改善が進んだとともに、企業経営経験者の就任により議論が活性化すると評価できる。よって概ね適切な体制を維持していると評価できる。一方、多様性の観点においては検討が必要であり、特にジェンダー面での多様性の実現に向け取り組みを進めるべきである。社外からの女性役員の招聘の検討()、社内の幹部教育制度の整備による、女性を含めた幹部人材の育成が求められる。

() 2023年2月27日の取締役会において、女性取締役及び監査役候補者の選任を実施。

取締役会の運営

開催頻度、議事運営、決議事項のトレースは概ね適切に実施されている。特に、2022年4月からの社外役員経営説明会の設置は、社外役員との情報共有体制の改善、社外役員の知見・経験の活用が図られ取締役会における議論活性化と審議の質の向上に寄与していると評価できる。更なる社外役員の機能発揮に向け、本説明会の選定議題の改善、社外役員の社内会議等へのオブザーバー参加、といった取り組みも検討する必要がある。また課題として、取締役会資料の提供時期の更なる早期化、重要案件の審議プロセスの工夫等について問題提起がなされている。

取締役会の機能

前年に引き続き、執行側の業務執行状況に対するモニタリング、取締役の相互監視、報酬に関するガバナンスは適切に機能している。一方で企業価値向上に資するサステナビリティ経営の実現に向けた議論や、ステークホルダーの視点を十分に汲み取った議論等に関しては、拡充が必要との認識が示された。また人財戦略に関しては、重要案件としての認識は共有されているものの具体的な議論は十分ではなく、今後の事業戦略において必要となるスキルを明確にし、経営戦略の観点からの積極的な議論が求められる。

その他

その他、プライム市場上場会社としてのIR活動についてはより充実を図り、IR活動方針についての議論と、SR活動内容を取締役会と共有する必要がある。

(2) 前年度の実効性評価で抽出された課題の改善状況

昨年度の実効性評価において抽出された課題(重要な経営課題に対する議論活性化と審議の質の向上、全社のサクセッションと人事戦略)について、上記評価を踏まえ、以下の通り評価する。

重要な経営課題に対する議論活性化と審議の質の向上

議論活性化と審議の質の向上に対する取り組みとして、(1)- 記載の通り、執行側から重要案件の事前説明会を設置、定例化による情報提供体制の改善が図られた。また取締役会への再審議基準を数値化し、取締役会の監視・監督機能を適切に発揮できる体制を整備した。今後は説明会運営のブラッシュアップが求められるとともに、重要案件の審議時間配分については、引き続き留意が必要である。

一方、資料提供早期化については、引き続き共有方法の見直しや、精査時間の確保に向けた取り組みを継続する必要がある。またサステナビリティへの取組に関する広範な議論等についても、引き続き改善が求められる。

全社のサクセッションと人事戦略

人材育成制度の検討・整備を推進するとともに、エンゲージメント・サーベイの実施を対策として掲げた。本評価時点において、何れも制度整備

あるいは調査結果分析途上であり、これらの施策を踏まえた議論と検証に向け、引き続き取組の推進が求められる。

3. 抽出課題及び取組

上記の評価結果を踏まえ、企業価値向上と取締役会の更なる機能発揮に向けた以下課題を抽出し、取り組みを進めていく。

- 中期経営計画のモニタリング
- 実効的なKPIの設定
- サステナビリティ課題の議論の深化
- 人材戦略に対する議論の充実
- 情報提供体制の更なる強化

【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、社外役員を含む取締役及び監査役並びに執行役員に対して、新任時においては、当社の事業、財務、組織等に関する知識の習得、求められる役割及び責務を十分に理解する機会の提供を行い、在任中においては、個々の取締役及び監査役に適合した研修の機会の提供、斡旋及びその費用の支援を行います。取締役会は、その状況について、年次に報告を受けます。(基本方針第24条第2項・第3項をご参照ください)

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、「三菱製紙グループ企業行動憲章」に基づき、公正かつ透明な企業活動を行い、株主、顧客、地域社会をはじめとするステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、社会からの理解を深めることが、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に資すると認識しており、IR活動等を通じて、株主との建設的な対話の実現に努めます。株主との対話に関する方針については、基本方針第5章に定めていますのでご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 10%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	14,693,000	32.89
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,256,100	7.29
那須 功	2,128,500	4.77
三菱製紙取引先持株会	974,650	2.18
富士フイルムホールディングス株式会社	850,000	1.90
農林中央金庫	650,000	1.46
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(役員報酬BIP信託口・76599口)	547,887	1.23
INTERACTIVE BROKERS LLC	479,000	1.07
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	468,300	1.05
三菱瓦斯化学株式会社	465,000	1.04

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

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	パルプ・紙
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	10社以上50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	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	8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)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
竹原相光	公認会計士													
片岡義弘	弁護士													
篠原三典	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i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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
竹原相光		同取締役が現在在籍する、ZECOOPARTNERS株式会社と当社の間には取引がなく、当社及び同社のいずれにとっても同氏の独立性に影響を与えるような関係ではありません。	同取締役は、公認会計士として財務・会計に関する専門知識を有し、ZECOOPARTNERS株式会社の取締役会長として、経営コンサルティング業務等を通じて豊富な企業経営に関する知見を有しております。引き続き当社の経営全般に対しての提言等によりコーポレートガバナンスの強化が期待されるとともに、独立した立場から、重要事項の決定及び業務執行の監督の役割を果たしていただくべく、社外取締役に選任しております。 同氏の属性及び同氏の有する高度な専門性並びに企業経営に関する深い知見等を合わせ考え、当社一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員として指定しております。
片岡義弘		同取締役が現在在籍する、片岡総合法律事務所と当社の間には取引がなく、当社及び同事務所のいずれにとっても同氏の独立性に影響を与えるような関係ではありません。	同取締役は、弁護士として法律に関する専門知識を有し、片岡総合法律事務所のパートナー所長として、企業法務に長年携わっている経験から企業経営を統括する上で十分な見識を有しております。引き続き当社の経営全般に対しての提言等によりコーポレートガバナンスの強化が期待されるとともに、独立した立場から、重要事項の決定及び業務執行の監督の役割を果たしていただくべく、社外取締役に選任しております。 同氏の属性及び同氏の有する高度な専門性並びに企業経営に関する深い知見等を合わせ考え、当社一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員として指定しております。
篠原三典		同取締役が過去在籍していた、日本ハム株式会社と当社との間には取引がなく、当社及び同社のいずれにとっても同氏の独立性に影響を与えるような関係ではありません。	同取締役は、日本ハム株式会社の代表取締役副社長(2019年3月まで)を務め、営業や海外事業も含めた経営企画、事業の構造改革を担うなど会社経営全般に亘る豊富な実績を有しております。当社の経営全般に亘る提言等によりコーポレートガバナンスの強化が期待されるとともに、独立した立場から、重要事項の決定及び業務執行の監督の役割を果たしていただくべく、社外取締役に選任しております。 同氏の属性及び同氏の有する高度な専門性並びに企業経営に関する深い知見等を合わせ考え、当社一般株主と利益相反の生じるおそれのない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	指名報酬委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	同上	4	0	2	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役会の諮問機関として、2015年10月に、任意の委員会である指名報酬委員会を設置しました。指名報酬委員会の委員は、代表取締役及び独立社外取締役から選任し、委員長は独立社外取締役が務めます。指名報酬委員会は、取締役会からの諮問を受けて、取締役及び監査役候補者の指名並びに代表取締役、役付取締役、執行役員及び役付執行役員の選解任、取締役及び執行役員の報酬に関する方針並びに個

人別の報酬の内容について、取締役会に上程する議案の内容の適切性を検討し答申を行います。また、社長等の後継者の計画に関して、指名報酬委員会において年次及び必要に応じて適宜、議論を行い、その内容を取締役に報告します。なお、2021年度においては指名報酬委員会を計4回開催し、取締役及び監査役候補者の指名並びに執行役員を選任、取締役及び執行役員の報酬に関する方針及び個人別の報酬の内容、業績連動型株式報酬制度の継続等について適正性を検討し、取締役会に答申しました。また、最高経営責任者の後継者計画について、求められる資質、キャリアパス、選任プロセス等について意見交換を行い、取締役会に報告しました。
(基本方針第23条、第27条も併せてご参照ください)

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役会は、会計監査人との会合を通じて、会計監査の実施経過やその結果等の情報を入手するとともに、会計監査人からの報告や意見交換を通じて、監査の実効性を高めることに努めています。

内部監査部は、常勤監査役と定期的にミーティングを行い、それぞれの監査計画や監査結果等について情報・意見交換等を行い、その内容は必要に応じて監査役会にも報告され、監査の実効性を高めています。

また、内部監査部が評価する財務報告に係る内部統制の整備・運用状況については、監査役会及び会計監査人と情報・意見交換や協議を適宜行い、連携を図っています。

当社の会計監査人は、EY新日本有限責任監査法人であり、業務を執行した公認会計士は、指定有限責任社員 業務執行社員 佐藤 晶、指定有限責任社員 業務執行社員 阿部正典です。監査業務に係る補助者は、公認会計士7名、その他19名です。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2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
殿岡裕章	他の会社の出身者													
滝沢 聡	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
殿岡裕章		同監査役が過去在籍していた、明治安田生命保険相互会社と当社との間に金融取引等はありませんが、その額は2022年3月期で243百万円、借入金は同年3月31日現在で1,900百万円と当社の借入金総額の2.2%程度であるため、当社および同社のいずれにとっても主要な取引先にはあたりません。	同監査役は、明治安田生命保険相互会社の取締役執行役員副社長を務め(2016年3月まで)、経理及び財務に関する専門的知見と企業経営についての豊富な経験を有しております。これらの経験と広い見識をもって、独立した立場から、当社経営について適切かつ実効的な監査機能を果たしていただくべく、社外監査役に選任しております。 同氏の属性及び同氏の有する高度な専門性並びに企業経営に関する深い知見等を合わせ考え、当社一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員として指定しております。
滝沢 聡		同監査役が過去在籍していた、三菱UFJ信託銀行株式会社と当社は取引関係がありますが、その額は2022年3月期で36百万円と僅少であるため、当社および同社のいずれにとっても主要な取引先にはあたりません。 また、現在在籍する、三菱UFJトラストビジネス株式会社と当社との間に取引はなく(2022年3月期)、同社と当社との間に特別な関係はありません。	同監査役は、三菱UFJ信託銀行株式会社の専務執行役員(2019年3月まで)を務めたのち、現在は三菱UFJトラストビジネス株式会社の代表取締役社長に就いており、経理及び財務に関する専門的知見と企業経営についての豊富な経験を有しております。これらの経験と広い見識をもって、独立した立場から、当社経営について適切かつ実効的な監査機能を果たしていただくべく、社外監査役に選任しております。 同氏の属性及び同氏の有する高度な専門性並びに企業経営に関する深い知見等を合わせ考え、当社一般株主と利益相反の生じるおそれのない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

1. 当社は、独立役員にかかる独立性判断基準を制定し、当該基準を満たし、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社外役員を全て独立役員に指定しています。なお、当社の独立性判断基準の内容は以下の通りです。

「独立性判断基準」

1. 当社の社外取締役及び社外監査役の独立性に関する方針として、次のいずれかの項目に該当する場合は独立性を有しないものとします。ただし、下記(12)は社外監査役についてのみ適用されるものとします。

(1) 当社及び当社の子会社の業務執行取締役、執行役員、その他の従業員(以下「業務執行者」という。)である者又は過去10年間に於いて当社及び当社の子会社の業務執行者であった者

(2) 当社及び当社の重要な子会社(1)(以下「当社グループ」という。)を主要な取引先とする者(2)(当該者が法人等の団体である場合は、その業務執行者)

(3) 当社の主要な取引先(3)(当該取引先が法人等の団体である場合は、その業務執行者)

(4) 当社の主要な借入先(4)である金融機関その他の大口債権者又はその親会社若しくは重要な子会社(1)の業務執行者

(5) 当社グループの会計監査人である公認会計士又は監査法人の社員、パートナー、アソシエイト、職員若しくは従業員である者

(6) 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産(5)を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(当該財産を得ている者が法人等の団体である場合は、その社員、パートナー、アソシエイト、職員若しくは従業員である者)

(7) 当社グループから多額の金銭その他の財産(5)の寄付を受けている者(当該財産を得ている者が法人等の団体である場合は、当該団体の業務を執行する役員、社員若しくは使用人である者)

(8) 当社グループとの間で、社外役員の相互就任の関係にある会社又はその親会社若しくは重要な子会社(1)の業務執行者

(9) 当社の議決権の10%以上の株式を保有する株主(当該株主が法人等の団体である場合は、その業務執行者)

(10) 過去3年間に於いて上記(2)から(9)に該当していた者

(11) 上記(1)から(10)に該当する者(重要な地位にある者(6)に限る。)の近親者(7)

(12) 下記(a)から(c)に該当する者の近親者(7)

(a) 当社の子会社の非業務執行取締役である者

(b) 当社の子会社の会計参与である公認会計士又は税理士(当該会計参与が法人である場合は、当該法人に所属する公認会計士若しくは税理士である者)

(c) 過去1年間に於いて上記(a)若しくは(b)又は当社の非業務執行取締役に該当していた者

(1) 重要な子会社とは、連結子会社をいい、当社の場合には事業報告に「当社の重要な子会社」として記載している会社をいいます。

(2) 当社グループを主要な取引先とする者とは、当社グループから、その者の直近事業年度における連結売上高の5%を超える金額の支払いを受領している者をいいます。

(3) 当社の主要な取引先とは、当社に対して、当社の直近事業年度における連結売上高の5%を超える金額の支払いを行っている取引先をいいます。

- (4) 当社の主要な借入先とは、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している借入先をいいます。
- (5) 多額の金銭その他の財産とは、その価額の合計が当該財産を受領している者の直近事業年度において(1)個人の場合には1000万円以上、(2)法人等の団体の場合には(2-a)コンサルタント等については、当該団体(法律事務所等)の連結売上高の2%以上、(2 - b)寄付については、当該団体(公益社団法人等)の年間総費用の30%超のものをいいます。
- (6) 重要な地位にある者とは、業務執行取締役、執行役、執行役員及び部長職以上の上級管理職にある使用人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かつ合理的に判断される者をいいます。
- (7) 近親者とは、配偶者及び二親等以内の親族をいいます。

2. 独立役員の取締役会及び監査役会への出席状況(2022年3月期、括弧内は出席率)

取締役 竹原相光氏	取締役会13回/14回出席 (92.9%)
取締役 片岡義広氏	取締役会14回/14回出席 (100%)
監査役 殿岡裕章氏	取締役会14回/14回出席 (100%)、監査役会12回/12回出席 (100%)
監査役 滝沢 聡氏	取締役会10回/10回出席 (100%)、監査役会 8回/ 8回出席 (100%)

【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

該当項目に関する補足説明

取締役及び執行役員(社外取締役、非常勤取締役及び国内非居住者を除く)を対象に、中長期的な業績の向上、企業価値の増大への貢献意識を高めること及び株主との利害共有を促進することを目的として、業績連動型株式報酬制度を導入しております。本制度の詳細は、「報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容」に記載の通りです。

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

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

2022年3月期における取締役10名(1)報酬等の額は以下の通りです。
 固定報酬(金銭報酬) 157百万円(内 社外取締役2名 14百万円)
 株式報酬(非金銭報酬・固定)(2) 14百万円
 株式報酬(非金銭報酬・業績連動)(2) -

- (1) 2021年6月25日開催の第156回定時株主総会終結の時を以て退任した取締役2名の在任中の報酬等の額を含んでおります。
 (2) 株式報酬の各総額は、当事業年度における費用計上額です。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

(a) 役員報酬等の決定方針及び概要

当社は、取締役及び執行役員の報酬は企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて意欲を高めることができる、適切かつ公正でバランスの取れたものとするを、コーポレートガバナンスに関する基本方針に定めており、取締役会の諮問機関である社外取締役を委員長

とする指名報酬委員会へ諮問した上で、取締役会で決議することとしております。

取締役(社外取締役、非常勤取締役を除く)の報酬は、金銭による固定報酬と株式報酬から構成されるものとし、株式報酬については業績と連動しない固定部分と、業績と連動する業績連動部分から成る方式としております。

社外取締役の報酬につきましては独立性の観点から、また、非常勤取締役の報酬につきましては業務執行を行わないことから、それぞれ株式報酬は導入せず固定報酬(金銭)のみとし、指名報酬委員会へ諮問した上で、取締役会で決議することとしております。

報酬の総額は株主決議後の限度額内とし、金銭報酬の総額については、2021年6月25日開催の第156回定時株主総会の決議により年額2億8千万円以内としております。また、株式報酬については、同株主総会の決議により金銭報酬の限度額とは別枠で1事業年度当たり600,000ポイント(1ポイント=当社株式1株)を上限としております。

(b) 報酬の決定方針を決定する機関及び活動の状況

当社は取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。その委員は、代表取締役及び独立社外取締役から選任し、委員長は独立社外取締役が務めます。指名報酬委員会は、取締役会からの諮問を受けて、取締役及び執行役員の報酬に関する方針及び個人別の報酬の内容について適正性を検討し、取締役会に答申を行います。指名報酬委員会は、当事業年度においては4回開催し、業績連動型株式報酬制度の継続について検討を行い、2022年5月12日開催の取締役会で決議しています。なお、当事業年度の役員報酬の額の決定については、2021年5月12日開催の指名報酬委員会で審議し、取締役会へ答申を行い、答申どおり決定しています。当事業年度中に支給される取締役の個人別報酬等は、こうした決定を経て支給されており、取締役会は当該方針に沿うものであると判断しています。

(c) 業績連動報酬と業績連動報酬以外の構成割合

取締役の報酬は、金銭による固定報酬と株式報酬から構成されるものとし、株式報酬については業績と連動しない固定部分と、業績と連動する業績連動部分から成る方式としております。

基準となる区分毎の構成割合は、

固定報酬(金銭報酬):株式報酬(非金銭報酬・固定):株式報酬(非金銭報酬・業績連動) = 75:12.5:12.5(1)としております。

1業績連動報酬の支給額によって、実際の構成割合は変動します。

(d) 株式報酬の算定方法

(固定部分)

固定部分は、取締役の役位に応じて決定される固定額で「固定株式交付ポイント」により算定します。

固定株式交付ポイント:役位別株式基準報酬額÷本信託による当社株式の平均取得価格(2)

(業績連動部分)

取締役の役位及び業績連動係数に応じて決定される「業績連動株式交付ポイント」により算定します。

業績連動株式交付ポイント:役位別株式基準報酬額×業績連動係数(3)÷本信託による当社株式の平均取得価格(2)

2信託期間の延長が行われた場合には、本信託延長後の当社株式の平均取得価格とします。

3業績連動係数は、各事業年度の連結営業利益の目標達成度に応じた係数とし、かかる目標連結営業利益の額の設定と共に取締役会にて決議するものとします。なお、2023年3月期の目標連結営業利益の額は2.5億円、適用する業績連動係数の値は、次の通りとなります。

<算定式>業績連動係数=連結営業利益の目標達成度に応じた係数

【目標達成度】…【業績連動係数】

0%以下(赤字)…0%

0%超100%未満…目標達成度

100%…100%

100%超200%未満…100%+(目標達成度-100%)÷2

200%以上…150%

4目標達成度算出において、連結営業利益の実績値は1億円未満を切り捨てた上で計算し、1%未満は切り捨てて算出します。

5ポイントは退任時に確定し、納税資金見合いを一定割合金銭換価し、支給します。

<ご参考>2022年3月期の実績

株式報酬(業績連動)については、指標とする2022年3月期の連結営業利益が248百万円でしたので、株式交付ポイントの付与はしてありません。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役は総務人事部を窓口として、社外監査役は社内の常勤監査役を窓口として、それぞれ社内情報へのアクセスの支援を受け、適切に必要な会社情報を入手する体制としております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
立藤幸博	相談役	当社経営経験と知見に基づいた助言	非常勤・報酬有	2022/6/28	上限年齢内規有

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

元代表取締役等であった相談役は、当社の経営に携わった経験や知見を活かし、当社からの要請により助言等を行っていますが、当社の経営のいかなる意思決定にも関与していません。

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)

当社は、会社の機関設計として監査役会設置会社を選択しています。独立社外取締役を複数選任し、取締役会に求められる役割を十分に果たせる体制を構築しています。監督機能と執行機能を区分し、執行役員制を採用することにより、取締役会のスリム化と経営の意思決定のスピードアップ、業務執行の責任の明確化を図っています。

人員体制は、提出日現在において、取締役8名(社外取締役3名含む)、監査役3名(社外監査役2名含む)、執行役員16名(取締役兼務者4名含む)で構成されています。

経営陣の指名と報酬について、客観性と透明性を確保する観点から、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を委員長とする指名報酬委員会を設置しています。(提出日現在における体制 委員長:独立社外取締役から互選 委員:代表取締役2名、社外取締役2名)

毎月の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、法令・定款で定められた事項や重要な業務執行の決定並びに監督を行っています。

社外監査役を含む監査役で監査役会を設置し、定期的又は必要に応じて監査役会を開催しています。

経営方針・経営戦略及び基本的な事業戦略について、原則として週1回、執行役員ほかの経営幹部による経営会議を開催し、迅速かつ最適な意思決定、グループガバナンスの徹底、重要情報の共有に努めています。

業務執行面では、事業部制を採り、各事業部に収益責任と権限を持たせ、業務執行体制の強化を図っています。

業務分掌規定により組織の責任範囲を常に明確化し、諸決裁については取締役会規則・同細則ほか、当社諸規則に基づき適正に運用しています。

サステナビリティを重視した企業グループ経営の推進のため、担当役員を任命すると共に、社長を委員長とし、当社グループを横断的に組織するサステナビリティ推進委員会を設け、サステナビリティ推進活動(コンプライアンス、リスクマネジメント、人財マネジメント、安全・衛生、環境、製品安全・品質、人権・労働、情報開示・広報、社会貢献など)全体を統括し、サステナビリティ推進の基本方針及び年間計画の策定を行った上で、取締役会で審議します。(提出日現在における体制 委員長:木坂隆一取締役社長 委員及びオブザーバー:当社役員、当社場所長、当社本社部長、及び当社グループ子会社社長(非連結含む) 計56名)

グループ子会社につきましては、「子会社等管理規定」に基づき、子会社の自主性を重視し自律的な意思決定を尊重することを基本としながら、当社グループの子会社管理の適正化と強化を図るべく、企業集団の業務の適正を確保するために必要な体制を整備し、子会社の指導、監督を行います。

なお、当社は、会社法第427条第1項に基づき、社外取締役及び社外監査役との間において、会社法第423条第1項の損害賠償責任について、職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、10百万円と会社法第425条第1項各号の合計額とのいずれか高い額を限度とする契約を締結しています。

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、その機関設計として監査役設置会社を選択し、独立役員である社外取締役・社外監査役を選任することにより、経営の中核である取締役会に外部の意見を取り入れ、適切な企業統治を図る体制を取っています。加えて、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を委員長とする指名報酬委員会を設置して取締役会の経営監督機能の強化に努め、執行役員制の導入により意思決定と業務執行の迅速化・効率化を進めることで、実効的なコーポレートガバナンスを実現できると考え、これを採用しています。

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	2022年6月28日開催の第157回定時株主総会に係る招集通知につきましては、2022年6月10日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は株主総会の開催日について、株主の皆さまに対する正確な情報提供の観点や、株主の皆様が議案を検討する時間をなるべく長く取れることを考慮して、日にちを設定しております。当社第157回定時株主総会は、2022年6月28日に開催しました。(集中日は6月29日)
電磁的方法による議決権の行使	2022年6月28日開催の第157回定時株主総会より、インターネット経由での議決権行使をできることとしています。
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	2022年6月28日開催の第157回定時株主総会より、機関投資家向けに㈱ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社第157回定時株主総会に係る招集通知の全文を作成し、当社ホームページ等に掲載するとともに、総会終了後には、決議事項及び議決権行使結果の英訳を掲載しております。
その他	当社は、株主の皆様が議案を検討する時間をなるべく長く確保する観点から、当社第157回定時株主総会に係る招集通知の内容を、その発送日の11営業日前に当社ホームページに掲載しました。

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	「情報開示方針」を作成、当社ホームページで公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	中間期と期末に決算説明会を定期的で開催しています。2022年3月期は、本決算の業績説明と併せて、中期経営計画に係るオンライン説明会開催いたしました。	あり
IR資料のホームページ掲載	各種決算関連、適時開示事項、中期経営計画、新商品PR等、随時ホームページに掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務法務部が担当しています。	

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	「三菱製紙グループ企業行動憲章」において、公正、透明な企業活動を行い、積極的かつ適正に企業活動を開示してステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図り、社会からの理解を深めるよう努める旨を規定しています。その他にも、種々の規定において、株主・投資家、取引先、地域社会、従業員等との関係に係る規定があります。

環境保全活動、CSR活動等の実施

サステナビリティ推進活動につきましては、担当役員を任命すると共に、社長を委員長とし、当社役員及び部門責任者並びに子会社社長を委員として構成するサステナビリティ推進委員会を設置しています。サステナビリティ推進委員会は組織横断的な機関であり、サステナビリティ推進活動(コンプライアンス、リスクマネジメント、人材マネジメント、安全・衛生、環境、製品安全・品質、人権・労働、情報開示・広報、社会貢献など)全体を把握し、サステナビリティ推進の基本方針及び年間計画の策定を行い、年間計画並びに実績を経営トップや監査役に報告する機会を定期的に設けております。

環境につきましては、三菱製紙環境憲章を定めるとともに、サステナビリティ推進委員会の下に環境保全委員会を設置し、「環境方針および行動指針に対する取り組み状況の確認と対応策の審議」、「大気・水質特定施設稼働状況の確認と対応策の審議」、「環境関連法規制および行政指導に対する対応」、「緊急時の対応フォロー」を行います。当社の取り組み内容は、毎年コーポレートレポートとして公表しています。

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

当社は、ステークホルダーに対して適時・公平な情報開示を行うため、総務・広報室が「情報開示方針・ルール等の策定」、「グループ各社の情報開示状況の調査」、「外部発信情報の総括と評価」を行います。

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

当社の業務の適正を確保するための体制の基本方針は以下の通りです。

1. 取締役、使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

当社は、「三菱製紙グループ企業行動憲章」及び「三菱製紙グループコンプライアンス行動基準」を制定し、社長が繰り返しその精神を役員及び従業員に伝え、企業倫理に関する理解を深めるための活動を行うことにより、法令遵守をあらゆる企業活動の前提とすることを徹底します。市民社会や企業活動の秩序と安全を保持することに努め、組織的な危機管理を徹底します。

サステナビリティ推進委員会の下に、総務法務部が事務局として主管するコンプライアンス委員会を設置し、同憲章、同基準の周知と法令遵守の徹底を進めるため、研修や啓発活動により、グループ全体への浸透を図ります。

役員及び従業員は、コンプライアンス上の問題を発見した場合は速やかに職制を通じて当該問題に対処すべき部門に報告し、又は社内・社外のホットライン(内部監査部が所管)を通じて通報します。当該問題に対処すべき部門は、総務法務部又は内部監査部と協議の上、再発防止策を決定し、実施します。

内部監査部において、事業活動の全般にわたる管理・運営の制度及び業務の遂行状況を、合法性と合理性の観点から検討・評価し、財務報告の信頼性確保及び経営効率の向上を図ります。

会社資産の保全については、総務法務部が主管し、資産の取得や使用・処分が適正な手続及び承認のもとで行われるよう管理します。

これらのコンプライアンス活動の概要、内部通報の状況について、取締役会に報告します。

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

当社は、取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理につき、「文書管理規定」「情報管理規定」に従い、職務執行に係る情報を文書又は電磁情報により記録し、保存します。取締役及び監査役はこれらの文書等を常時閲覧できるものとします。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、企業が活動していく上で生じる様々なリスクを的確に管理していくことが、企業の発展と企業価値の向上に重要であると認識しています。

サステナビリティ推進委員会の下に、総務法務部が主管しグループ全体のリスクマネジメントを統括するリスクマネジメント委員会を設置し、経営に影響を与えるリスクを認識、把握し、それに対応する体制を整備し、その状況を取締役に報告します。本社各部署、各工場は、適切な業務推進のために諸規則、マニュアル等を整備し、平時における事前予防体制を構築し、問題が起きた場合の再発防止策を講じ、有事の際の対応を迅速に行える体制作りを進めます。

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

当社は、中期経営計画において目標となる連結ベースの基本計画を定め、各部門が実施すべき具体的な目標及び効率的な達成方法(執行役員への権限委譲を含む)を担当取締役が定めます。その達成に向け、毎期主要な業績評価指標(KPI)を設定し、進捗状況を管理します。取締役会は定期的にその結果を評価し、効率化を阻害する要因を排除・低減するなどの改善を促すことにより、目標達成の確度を高め、全社的な業務の効率化を実現するシステムを構築します。

5. 当社並びに子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、「子会社等管理規定」に基づき、子会社の自主性を重視し自律的な意思決定を尊重することを基本としながら、当社グループの子会社管理の適正化と強化を図るべく子会社の指導・監督を行います。

イ. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、「子会社等管理規定」に基づき、所管部門が子会社から定期及び随時に報告を受ける体制を整備するとともに、重要案件については子会社が所管部門の承認を要する体制とします。

主要な子会社は、当社幹部に対して定期的に経営報告を行います。

ロ. 子会社の損失の危機の管理に関する規定その他の体制

当社は、リスクマネジメント委員会に子会社も参画させ、当社グループのリスクマネジメントを統括します。

八. 子会社の取締役等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

当社は、中期経営計画で目標とする基本計画の達成に向けて、「子会社等管理規定」に基づき、それぞれの子会社を所管する部門が子会社の指導・監督を行います。子会社の業績についてもKPIを設定し、進捗状況を管理します。

ニ. 子会社の取締役等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

当社は、「三菱製紙グループ企業行動憲章」並びに「三菱製紙グループコンプライアンス行動基準」を定め、コンプライアンス委員会に子会社も参画させ、子会社を含めた当社グループのコンプライアンスの強化を図ります。

毎年子会社も含めたグループ会社全体でコンプライアンス研修を行い、グループ内へのコンプライアンスの浸透を図ります。

子会社を含めたホットラインを設け、当社内部監査部又は社外の専門会社に直接通報できる制度を設けます。さらに、「子会社等管理規定」に基づき、当社グループにおける業務の適正を確保するため、関係する部署が必要に応じて子会社の監査を実施します。

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

当社は、監査役が監査が実効的に行われるよう、以下の事項を整備し、監査役の監査を支える体制を構築します。

イ. 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

当社は、監査役が当社の経営課題や監査役の監査環境の整備等について代表取締役との相互理解を深めるため、定期的に会合を開催します。

監査役、内部監査部、会計監査人の中で意見交換を行い効果的な連携がなされるよう図ります。

監査役が職務遂行にあたり、子会社等の取締役等との意思疎通、情報の収集・交換が適切に行えるよう協力し、監査役が必要と認めた場合に、弁護士、公認会計士等の外部専門家との連携を図れる環境を整備します。

ロ. 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

当社は、監査役がその職務を補助する監査役付従業員から選任することに加え、補助する組織を内部監査部、経理部とし、監査役は、内部監査

部、経理部所属の従業員に必要事項を命ずることができます。

内部監査部は監査役との協議により監査役の要望した事項の内部監査を実施し、その結果を監査役会に報告します。

八. 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効性の確保に関する事項

当社は、監査役職務を補助する従業員が監査役の指揮命令に従い、当該従業員に対する監査役の指揮命令を取締役、上長等が不当に制限しないよう、徹底します。

二. 監査役への報告に関する体制

・取締役及び使用人が監査役に報告するための体制

当社は、監査役職務の効果的な遂行のため、取締役が次に定める事項を監査役に報告します。経営会議で審議・報告された事項、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項、毎月の経営状況として重要な事項、内部監査状況及びリスクマネジメントに関する重要な事項、重大な法令・定款違反、ホットラインの通報状況及び内容(社外窓口への通報は監査役に直接連絡が行く体制とします)、その他コンプライアンス上重要な事項。

本社部門の重要な決裁書類については、監査役に回覧します。

・当の子会社の取締役等及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告するための体制

当社は、「子会社等管理規定」に基づき、子会社から重要事項の報告を受けた所管部署が、監査役に対しても報告する体制をとります。

子会社から当社監査役に直接報告することができ、当社監査役も子会社に対して直接ヒアリングすることができます。

ホ. 前号の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ないことを確保するための体制

当社は、「三菱製紙グループコンプライアンス行動基準」に報告者が報告したこと自体による不利益を被ることはない旨明記し、報告者が当社及び子会社において不利な取扱いを受けないことを確保します。

へ. 監査役職務の執行により生ずる費用の処理に係る方針

当社は、監査役がその職務の執行により生ずる費用について、当社に対し請求をしたときは速やかに当該費用を処理します。

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

1. 当社グループの考え方

当社グループは、市民社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力には毅然とした態度で対応することを基本方針としており、その旨を三菱製紙グループ企業行動憲章に定め、役員および従業員その他会社関係者への周知徹底を図っております。

2. 整備状況

上記「当社グループの考え方」を実効あるものとするため、三菱製紙コンプライアンス行動基準において、以下の規定をしております。

(1)故意・過失にかかわらず違法行為や反社会的行為に関係することのないよう、基本的な法律知識、社会常識、正義感を持ち、常に良識ある行動に努める。

(2)反社会的勢力には毅然として対応し、一切関係を持たない。反社会的勢力などから不当な要求を受けた場合、毅然とした態度で接し、金銭を渡したり便宜を図ることで解決するようなことはしない。

(3)会社または自らの利益を得るために、反社会的勢力を利用しない。

(4)反社会的勢力およびそれらと関係ある取引先とは、いかなる取引も行わない

この基準に則り、反社会的勢力排除に向け、平素より警察、弁護士、外部団体や地域社会と連携しています。

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

あり

該当項目に関する補足説明

当社は、当社が生み出した利益を株主の皆様へ還元していくことで企業価値ないし株主の皆様共同の利益を最大化することを本分とし、市場における自由な取引を通じ当社株主となられた方々にお支えいただくことを原則としつつも、当社の総議決権の20%以上の議決権を有する株式の取得を目指す者及びそのグループの者による支配株式の取得により、当社の企業価値又は株主の皆様共同の利益が毀損されるおそれが存する場合には、かかる買収者等は当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切であるものとして、法令及び定款によって許容される限度において、当社の企業価値及び株主の皆様共同の利益の確保・向上のための相当な措置を講じることとしております。

参考URL: 当社株式の大規模買付行為に関する対応方針(買収防衛策)の一部変更及び継続に関するお知らせ (<https://www.mpm.co.jp/company/news/pdf/2022/20220530-3.pdf>)

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

(適時開示体制の概要)

1. 基本方針

三菱製紙グループは、「三菱製紙グループ企業行動憲章」のなかの一つに「企業活動の透明性」を謳い、それに基づいて「情報開示方針」を制定・公開し、適切な会社情報をタイムリーに開示することを宣言しています。

(以下URLのほか、後述「3. 適時開示に関する社内規定」をご参照願います)

参考URL: 三菱製紙グループ企業行動憲章 (<https://www.mpm.co.jp/company/kensyou.html>)

情報開示方針 (https://www.mpm.co.jp/ir/disclosure/disclosure_policy.html)

2. 適時開示業務の執行体制

(1) 総務・広報室及び広報連絡会の設置

三菱製紙グループ全体の情報開示を総括するため総務法務部に総務・広報室及び、その実務運営組織として「広報連絡会」を組織しています。本社関係部門のほか工場および主要な関連会社の担当者によって構成され、情報開示に関するポリシーやルールの策定・管理、適切な情報発信および開示情報の共有の推進にあたっています。

(2)a. 当社の決定事実・決算の開示

当社の決定事実・決算等に関わる事項については、取締役会規則および同細則によって取締役会決議を要する基準を具体化しており、それに従って会社にとって一定以上の重要性を有する案件を取締役に付議しています。これらの案件の適時開示の必要性について、総務法務部および経理部(決算に関する事項を分掌)がチェックし、適時開示の必要があると判断されるものは、担当部署(総務法務部、経理部自身のこともあり得ます)が取締役会付議のための資料と並行して開示原稿の作成を行い、その内容について上述の各部のほか、内部監査部、監査役もチェックを行っています。

開示の必要性の判断にあたっては、「情報開示規定」に則り、適時開示規則に該当する情報は当然開示とするだけでなく、適時開示規則には該当しない情報であっても、投資家の判断に影響と与えると思われる事項は、速やかかつ公正に情報開示を行うべきと考えております。

外部への発表については、最終的に社長の決裁を経て、総務法務部(決算に関しては経理部)が行い、機関決定後速やかに開示ができるようにしています。

なお、会社法上当然の義務ですが、監査役は取締役会に出席し、議案の内容を精査していますので、仮に総務法務部、経理部による適時開示の必要性判断に過誤があり漏れがあった場合、事後的となることもあり得ますが、チェックの機能が働くと考えています。

b. 関連会社の決定事実・決算の開示

当社の関連会社の決定事実・決算に関して、それが重要な経営判断にあたる場合には、当社の取締役会においても承認を必要とすることになっています。こうして、当社の取締役会で審議される関連会社の案件については、(2)a.で述べたルートによって、必要に応じ適時開示されることとなります。

(3) 当社および関連会社における発生事実の開示

発生事実に関しては、当社の各部署ならびに工場等の事業所で事故その他の異常事態が発生した場合には、速やかに担当部門のほか本社総務法務部に報告することとしており、また、当社グループの各社で発生した事実については、経理部が報告を受け、いずれも経営企画部と相談のうえ適時開示の必要性を判断し、開示原稿を作成します。それを、経理部・内部監査部・監査役のチェックを経て、社長が決裁し、開示を行います。

事業部門や工場によっては、特定の関連会社と密接に連携している場合もあり(例: 当社の紙事業部門と、紙の販売会社)、そのような関連会社における発生事実は、経理部よりは当該事業部門により早くより詳しく報告される場合もあり、必ずしも割り切った整理ができるわけではありませんが、各現業部門からも(1)で述べた広報連絡会に参加しており、そのような場合にも各現業部門が適時開示に関する意識を持ち、適切な対応ができるよう努めています。

3. 適時開示に関する社内規定

(1) 三菱製紙グループ企業行動憲章

当社グループの企業行動憲章として7項目を掲げ、その1つに[誠実な行動と法令等遵守]として、「公正、透明な企業活動を行い、積極的かつ適正に企業情報を開示して関係するステークホルダーと建設的なコミュニケーションを図り、社会からの理解を深め、企業価値の向上に努めます。」と謳っています。

(2) 情報開示方針および情報開示規定

上記(1)を受けて当社グループの情報開示方針および情報開示規定を制定しています。情報開示方針では、適時開示規則を遵守し積極的に開示をしていくための基準をはじめ、開示方法、沈黙期間、将来の見通しについての注意などを定め、ホームページに公開しています。また、情報開示規定では、情報開示の基本原則、対象となる情報開示、情報の開示体制・開示手順、公正開示の原則等を規定しています。

(3)コーポレートガバナンスに関する基本方針

コーポレートガバナンスの基本方針のなかで、「適切な情報開示と透明性の確保」を謳い、上記(2)に従い適切な情報開示をすることを規定しています。

(4)広報連絡会ガイドライン

当社グループ各社の会社情報を的確・円滑に広報活動するために広報連絡会を設置し、その活動項目、情報発信の許認可者の基準、重要情報の取り扱い、情報開示の原則・方法を定めたガイドラインを策定しています。

(5)コンプライアンス行動基準

コンプライアンス行動基準として全37条掲げており、そのうちの「株主・投資家との関係」において、第19条(経営情報の開示)、第20条(インサイダー取引の禁止)を規定しています。

(6)内部者取引防止規定

内部者取引防止規定を定め、内部情報の管理、内部情報の公表についての規定をするほか、証券取引所の適時開示規則に準じて開示を要する場合の規定をしています。

4.適時開示に対する意識づけ

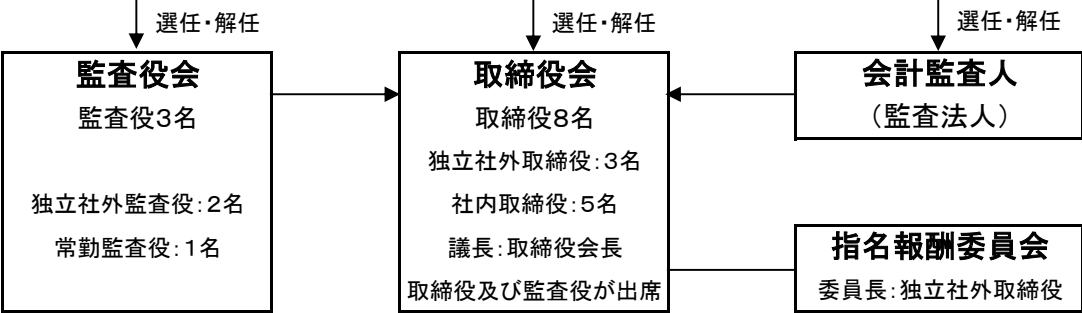
(1)情報開示委員会および広報連絡会の活動

連結会社情報が一層重視されてきていることを鑑み、主要な関連会社も横断的に組織した広報連絡会を設置していますが、同連絡会およびその実務を担う広報連絡会の活動を通じて、会社情報の適時適切な開示の重要性についての意識を高めるよう努めています。

(2)コンプライアンス教育等

当社役員・従業員ならびに関連会社の役員・従業員を対象としてコンプライアンス教育を階層的に行っていますが、そのなかで会社情報(特に「悪い」情報)の速やかな伝達の重要性を認識するような内容の教育も行い、企業グループ全体として、適時適切な情報開示ができる企業風土を醸成するための意識づけを図っています。

株 主 総 会



代表取締役

経営会議

内部監査部

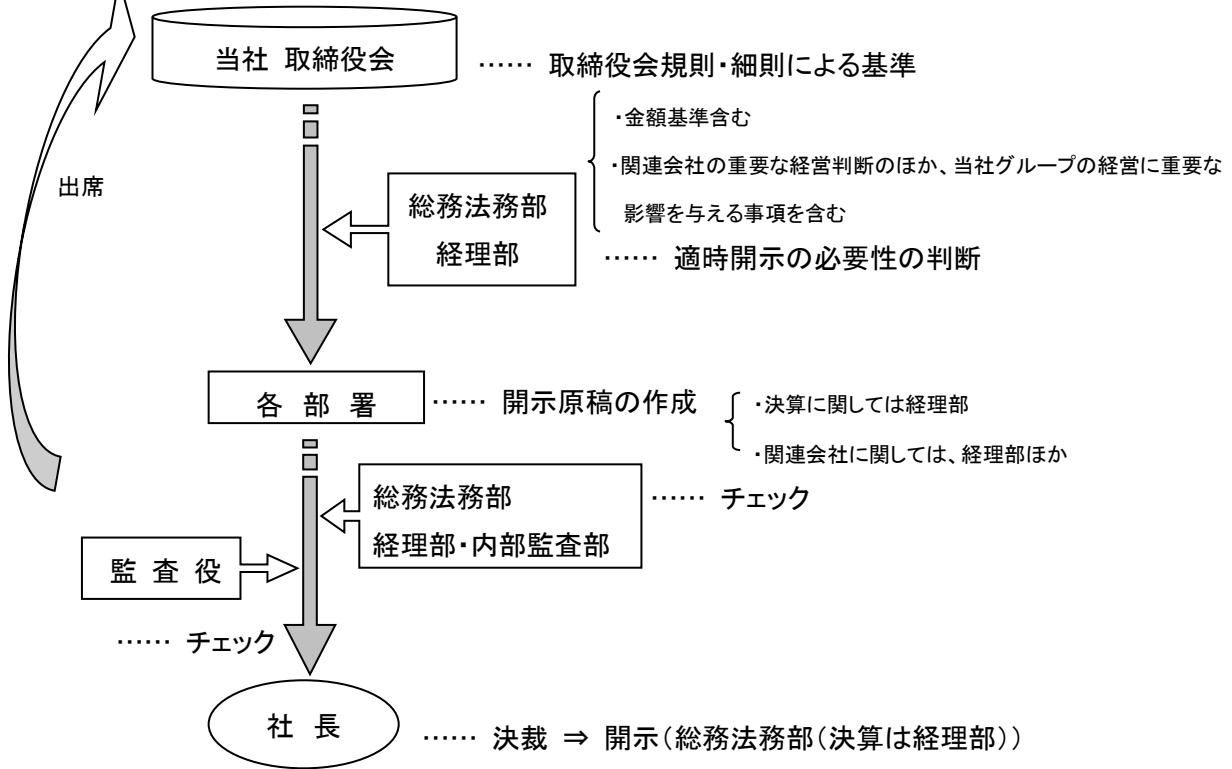
サステナビリティ推進委員会

(項目)	(委員会)	(所管部)
コンプライアンス	コンプライアンス委員会	
リスクマネジメント	リスクマネジメント委員会	
人財マネジメント	人財マネジメント委員会	
安全・衛生	全社安全衛生委員会	
環境	環境保全委員会	
製品安全	製品安全対策委員会	
製品品質		技術環境部
人権・労働		人事部
情報開示・広報		総務法務部
社会貢献		総務法務部

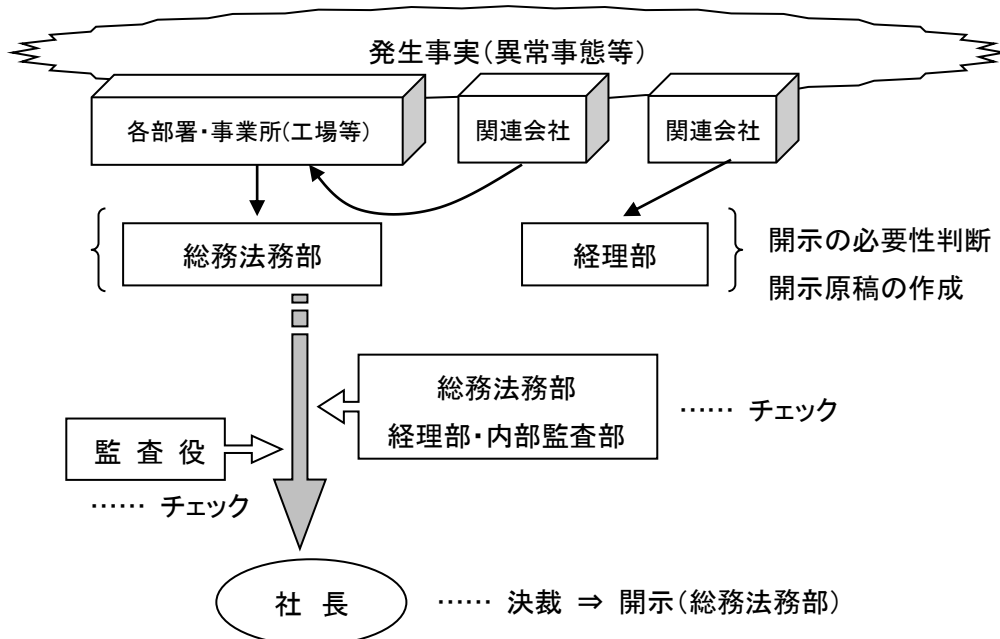
紙素材事業部
 機能商品事業部
 研究開発本部
 各工場
 本社各部
 各関連会社

[適時開示体制の概要図]

[決定事実・決算等]



[発生事実]



【補充原則 4-11-1 取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

役員名	属性	スキル								
		企業経営	財務・会計	製造・技術 ・R&D	営業・販売	人事・労務	購買・調達	国際性	法務 ・コンプライアンス	E S G
木坂 隆一	社内	●	●	●	●			●		●
眞田 茂春	社内	●	●			●	●	●	●	●
佐藤 信弘	社内	●			●					
松澤 茂治	社内			●				●		
鈴木 邦夫	社内	●								
竹原 相光	社外		●							
片岡 義広	社外								●	
篠原 三典	社外	●			●			●		