

紙でつなく、未来をつくる  
Paper Innovation for a Connected Future

# ESG DATA BOOK 2024

2024年3月期

## KPP GROUP WAY

コーポレートメッセージ

### 紙でつなぐ、未来をつくる



#### GIFT

**Globalization** グローバルなネットワークを活かし、紙パルプのリーディングカンパニーへ

**Innovation** 「創紙力」で未来を切り拓き、地球と人に寄り添うグリーンビジネスで社会に貢献する

**Function** Eコマースの推進と新たな事業領域への挑戦

**Trust** ステークホルダーから信頼される誠実な企業であり続ける

## 目次

### 1. ESG データブック作成の基本方針

報告期間・報告範囲・参照としたガイドライン

発行体、お問い合わせ先

免責事項、外部保証

GRI 参照表

### 2. サステナビリティマネジメント

サステナビリティフレームワーク

マテリアリティ

KPP グループのビジネスモデル

### 3. 環境

環境理念及び環境方針

環境に関する重要な KPI

ISO14001 認証、森林認証

温室効果ガス(GHG)排出量実績と削減目標(Scope 1, 2, 3)

使用原材料、リサイクル材料、水・エネルギー使用量(燃料、電力)

廃棄物排出量、廃棄物リサイクル量、リサイクル率

環境負荷低減に資する商品及びサービス

生物多様性

気候変動関連情報開示(TCFD フレームワーク)

### 4. 社会

人的資本経営、労働安全、人材育成、ダイバーシティ&インクルージョン

人権、地域社会との共生

### 5. ガバナンス

コーポレート・ガバナンス、取締役会、役員報酬、リスクマネジメント、コンプライアンス

### 6. データ集



#### 発行体・お問い合わせ先(2-1, 2-3, 2-4)

発行体：KPP グループホールディングス株式会社  
 東京本社所在地：〒104-0044 東京都中央区明石町6番24号  
 お問い合わせ先：グループサステナビリティ推進室  
 メールアドレス：kpp\_sustainability@kpp-gr.com  
 発行日：2024年12月14日  
 発行頻度：年1回発行予定

#### 免責事項

本報告書に記載されている業績の見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及び合理的と判断した一定の前提に基づくものです。将来の業績は様々な要因により大きく異なる可能性があることをご承知おさください。また、本報告書は日本語と英語で発行されています。万一、日本語と英語に相違がある場合、日本語表記が優先されます。

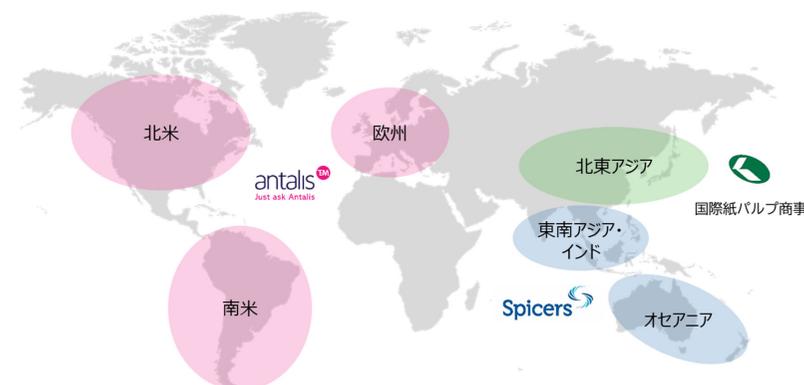
#### 外部保証(2-5)

本報告内容は、外部保証を受けていませんが、外部保証の実施を準備しています。

#### 3種類のビジネスモデル

Paper Trading 型 海外事業モデル	紙・板紙および製紙原料におけるグローバルネットワークを活かしたトレード事業
Paper Distributor 型 国内事業モデル	インデントビジネス(委託販売)とストックビジネス(在庫販売)を両立させた紙関連卸売事業
Paper Merchant 型 欧米およびオセアニア、東南アジアにおける事業モデル	大型の物流機能と配送機能を保有する、断裁加工や自社ブランド商品の販売による高付加価値ビジネス

#### 中核事業会社と担当地域



#### 本書におけるグループ会社の略称

名称	略称
KPP グループ全体*1	GRP
KPP グループホールディングス	HD
国際紙パルプ商事*2	KPP
KPP ロジスティクス	KPPL
アンタリス*3	ANT
スパイサーズ*4	SPI

\*1 KPP グループホールディングス、国際紙パルプ商事、アンタリス、スパイサーズを含む

\*2 国際紙パルプ商事と国際紙パルプ商事の国内連結子会社を含む

\*3 アンタリスとアンタリスのすべての子会社を含む

\*4 スパイサーズオーストラリアとスパイサーズニュージーランドを含む

GRIスタンダード対照表(2024年3月31日時点)

共通ガイダンス

項目	開示箇所(ページ数)				
	ESG	IR	SR		
1. 組織と報告実務	2-1	組織の詳細	-	78	表紙
	2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	5	2	5
	2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	5, 6	2	表紙
	2-4	情報の修正・訂正記述	-	-	-
	2-5	外部保証	6	-	-
2. 活動と労働者	2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	7	23	22
	2-7	従業員	38	13	9
	2-8	従業員以外の労働者	-	-	-
3. ガバナンス	2-9	ガバナンス構造と構成	53	69	49
	2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	54	70	49
	2-11	最高ガバナンス機関の議長	-	-	49
	2-12	インバクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	54	70	49
	2-13	インバクトのマネジメントに関する責任の移譲	-	-	-
	2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	12	45	13
	2-15	利益相反	-	-	-
	2-16	重大な懸念事項の伝達	-	-	-
	2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	-	-	-
	2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	56	70	52
	2-19	報酬方針	58	72	61
	2-20	報酬の決定プロセス	58	72	62
	2-21	年間報酬総額の比率	58	72	62
4. 戦略、方針、実務慣行	2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	-	15	-
	2-23	方針声明	47	61	21-
	2-24	方針声明の実践	49	61	21
	2-25	マイナスのインバクトの是正プロセス	61	75	53
	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	61	75	53
	2-27	法規制遵守	-	75	11
	2-28	会員資格を持つ団体	-	-	-
5. ステークホルダー・エンゲージメント	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	-	-	-
	2-30	労働協約	-	-	-
マテリアルな項目 2021	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	15	46	14
	3-2	マテリアルな項目のリスト	16	47	14
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	15	46	14

凡例  
 ESG ESG データブック 2024(KPP グループホールディングス)  
 SR 有価証券報告書(2024年3月期)(KPP グループホールディングス)  
 IR 統合報告書 2024(KPP グループホールディングス)  
 CS コーポレートサイト(KPP グループホールディングス)  
 NA 非該当項目  
 - 開示データなし

項目別ガイダンス

項目	開示箇所(ページ数)				
	ESG	IR	SR		
経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	-	13	1
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	35	51	16
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	-	-	-
	201-4	政府から受けた資金援助	-	-	-
地域経済でのプレゼンス 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率(男女別)	-	-	-
	202-2	地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率(男女別)	-	-	-
間接的な経済的インバクト	203-1	インフラ投資および支援サービス	-	-	-
	203-2	著しい間接的な経済的インバクト	-	-	-
調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-	-	-
腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	-	-	-
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	61	75	53
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	-	-	-
反競争的行為 2016	206-1	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	-	75	11
税金 2019	207-1	税務へのアプローチ	-	-	-
	207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	-	-	-
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	-	-	-
	207-4	国別の報告	-	-	-

マネジメント	環境	社会	ガバナンス	データ
--------	----	----	-------	-----

項目	開示箇所(ページ数)				
	ESG	IR	SR		
原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	28	21	-
	301-2	使用したりリサイクル材料	28	77	-
	301-3	再生利用された製品と梱包材	-	-	-
エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	29	77	-
	302-2	組織外のエネルギー消費量	-	-	-
	302-3	エネルギー原単位	-	-	-
	302-4	エネルギー消費量の削減	25	54	-
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	-	-	-
水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	-	-	-
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	-	-	-
	303-3	取水	-	-	-
	303-4	排水	-	-	-
	303-5	水消費	30	77	-
生物多様性 2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	NA	NA	NA
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	NA	NA	NA
	304-3	生息地の保護・復元	NA	NA	NA
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	NA	NA	NA
大気への排出 2016	305-1	直接的な GHG 排出(スコープ1)	23	53	20
	305-2	間接的な GHG 排出(スコープ2)	23	53	20
	305-3	その他の間接的な GHG 排出(スコープ3)	24	54	-
	305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	23	53	-
	305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	25	54	-
	305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	-	-	-
	305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	-	-	-
廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	-	-	-
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	-	-	-
	306-3	発生した廃棄物	28	77	-
	306-4	処分されなかった廃棄物	28	77	-
	306-5	処分された廃棄物	28	77	-
サプライヤーの環境面の アセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	-	-	-
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	-	-	-

マネジメント	環境	社会	ガバナンス	データ
--------	----	----	-------	-----

項目	開示箇所(ページ数)				
	ESG	IR	SR		
雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	38	77	-
	401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	-	-	-
	401-3	育児休暇	39	77	9
労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	-	-	-
労働安全衛生 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	40	57	13
	403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	-	-	-
	403-3	労働衛生サービス	-	-	-
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	40	57	13
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	40	-	-
	403-6	労働者の健康増進	43	57	23
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	-	-	-
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	-	-	-
	403-9	労働関連の傷害	40	57	-
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	-	-	-
研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	44	59	-
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	44	59	22
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	44	-	-
ダイバーシティと 機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	45	70	-
	405-2	基本給と報酬の男女比	45	58	9
非差別 2016	406-1	差別事例と実施した是正措置	-	-	-
結社の自由と 団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	47	-	-
児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	47	-	-
強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	47	-	-
保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	49	61	21
先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	NA	NA	NA
地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	51	63	-
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)を及ぼす事業所	-	-	-
サプライヤーの社 会面でのアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	-	-	-
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	-	-	-
公共政策 2016	415-1	政治献金	-	-	-
顧客の安全衛生 2016	416-1	製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	-	-	-
	416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	-	-	-
マーケティングと ラベリング 2016	417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	-	-	-
	417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	-	-	-
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	-	-	-
顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立			

## 2. サステナビリティマネジメント

### サステナビリティ基本方針

私たち KPP グループは「KPP グループウェイ」の基本理念に基づき、総合循環型経営の展開を通して、持続可能な社会の実現に貢献します。また、私たちは環境や社会、そしてガバナンスを経営の重要事項として捉え、事業活動に関わる重要課題の解決に取り組めます。

### サステナビリティ推進体制 (2-14)

当社は、会長兼 CEO を委員長とするサステナビリティ委員会を 2022 年 4 月に設置しました。サステナビリティ委員会は、同委員会に紐づく 5 つの下部委員会ならびに中核事業会社である国際紙パルプ商事、アンタリス、スパイサズから報告を受け、指導・助言・監督を行うとともに、サステナビリティ課題の進捗を取締役に報告します。それぞれの委員会では、サステナビリティ課題、アクションプラン、KPI の設定、取り組みの進捗管理を行います。このような体制により、持続的かつグローバルにサステナビリティ課題に取り組んでいます。

### サステナビリティ推進体制図 (2-14)



2024 年 3 月 31 日までの体制。現在の体制は当社コーポレートサイト参照  
 KPP グループホールディングス コーポレートサイト <https://www.kpp-gr.com/ja/csr/TCFD.html>

### サステナビリティ委員会および下部委員会の開催回数

委員会名	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
サステナビリティ委員会	GRP	回	2	2	2
コンプライアンス委員会	HD, KPP	回	2	2	2
リスク管理委員会	HD, KPP	回	2	2	2
環境管理委員会	HD, KPP	回	2	2	2
労働安全委員会	HD, KPP	回	2	2	2
情報セキュリティ委員会	HD, KPP	回	2	2	2

### サステナビリティ委員会における主要な議事

報告企業名	主要な議事
HD	サステナビリティ推進体制、KPP グループサステナビリティ基本方針、KPP グループのマテリアリティ、サステナビリティビジョン、KPP グループ マテリアリティ別 KPI の状況、活動計画 (ISCC 認証取得、ESG データブック、CDP、GX リーグ、人権対応)
KPP	下部委員会ごとの重要課題への取り組みや進捗報告 (詳細は次項)
ANT	サステナビリティ戦略、製品及びサービス、サプライヤー・デュー・ディリジェンス (DD)、環境規制の監視、カーボンフットプリント、安全衛生、職場での有能な人材の発掘、育成プログラムの確立、コミュニケーション活動、ダイバーシティ&インクルージョン、サプライチェーンの効率性、エネルギー消費量の削減、ISO 取得状況、森林認証 (マルチサイト)、倫理報告プラットフォーム、行動規範、コンプライアンス等
SPI	(環境課題) エネルギー、CO2e 排出、廃棄物、リサイクル、製品ポートフォリオ最適化、サステナビリティ監査、(社会課題) 安全衛生、地域との対話と支援、人材育成、ダイバーシティ&インクルージョン、(ガバナンス) コーポレート体制の強化、透明性向上、情報開示、認証、リスクマネジメント

## KPP の下部委員会における主要な議事

委員会名	主要な議事
コンプライアンス委員会	独占禁止法に基づく排除措置命令への対応(類似事案調査、コンプライアンスマニュアル更新、独禁法遵守ガイドライン策定、独禁法遵守ガイドライン説明会)、不正経理アンケート調査実施(不正経理行為、独禁法抵触行為いずれも該当なし)、内部通報等による調査、コンプライアンス研修(インサイダー取引禁止、ハラスメント防止、知的財産保護、下請法遵守)、KPP 関係会社のコンプライアンス体制構築
リスク管理委員会	グループリスクマップ更新、リスク対応策の策定、商品クレーム管理、BCP マニュアルおよび重要取引先代替品リスト更新、防災訓練実施、従業員の安否確認訓練実施
環境管理委員会	ISO14001 認証の更新審査、森林認証不適合指摘に対する是正、ISCC 認証取得、KPP グループ GHG 排出量の算定と削減の推進、外部対応(CDP、EcoVadis、GX リーグ、各種展示会)、ESG データブック発行、人権方針の策定、人権勉強会の実施、人権デュー・デリジェンスの実施
労働安全委員会	管理職による残業管理の徹底、有給休暇取得の推進、男性育児休業取得の制度理解浸透および支援策の策定、社内健康診断の実施、ストレスチェックの実施、労働災害発生状況、オフィス空気環境、産業医面談実施状況のチェック
情報セキュリティ委員会	グローバル IT セキュリティポリシー策定と展開、Microsoft365 E5 の導入、サイバー攻撃対策(標的型攻撃メール訓練)の実施、セキュリティ強化を図る活動の継続的な実施(子会社セキュリティ強化・セキュリティ啓蒙活動、子会社ネットワーク調査)、インシデント報告、パスワード管理注意喚起説明会

## マテリアリティ

### マテリアリティに関する考え方

当社はサステナビリティ基本方針に基づき、環境や社会、そしてガバナンスを経営の重要事項として捉え、事業活動に関わるマテリアリティを特定しています。これにあわせて、マテリアリティに紐づく課題を選定し、可能なものについては定量的な目標を設定しています。また、マテリアリティは定期的に見直しをはかり、外部環境の変化や、ステークホルダー及び当社の状況に応じてアップデートしていく運びです。

### 選定プロセスと管理(3-1, 3-3)

当社グループは、以下のステップでマテリアリティを選定の上、行動目標を設定し、PDCA を回しています。

#### STEP 1 課題の洗い出し

国内外の社会課題、国際的なガイドラインや規格(ISO26000、SDGs、GRI、IIRC 等)、ESG 評価機関(MSCI、FTSE 等)の評価項目などを考慮に入れながら、企業活動を進めていく上で一般的な戦略的課題を洗い出しました。

#### STEP 2 重要度の評価

これらの課題について、プロジェクトメンバーを中心に、社内外のステークホルダーに対するヒアリングを通して各ステークホルダーと自社にとってより重要であると考えられる課題を定量的に選び出し、第一段階として機械的にマッピングしました。

#### STEP3 議論を通じた妥当性の評価

マッピングした課題を、今度は類似性を軸にグルーピングし、プロジェクトメンバーで議論の上再度マッピングしました。この結果についてさらに議論を重ね、完成させたのが下図になります。このように特定されたマテリアリティは取締役会での承認を経て、経営戦略へと取り込み、これに対する行動目標を設定し、PDCA を回しています。



### 3. 環境

#### 環境理念

KPP グループホールディングス株式会社、国際紙パルプ商事株式会社は、地球環境の健全な保全が次世代以降に及ぶ人類の生存にかかわる崇高な問題と認識し、自然環境との共生、調和を図り、持続可能な発展の実現に最大限の努力をいたします。従業員一人ひとりは我々に課せられた政務を共有し、会社の効果的な組織とマネジメントシステムの下、良き企業市民として地球環境の保全に向けて積極的に行動いたします。

#### 環境方針

当社は、紙の流通業として、洋紙、板紙、製紙原料、紙関連商品等の販売を通して環境負荷の低減に努め、以下の行動に基づいて資源の保護と循環型社会の構築に貢献します。

1. 当社は、その事業活動、販売する商品およびサービスに関わる環境側面を常に意識し、環境マネジメントシステムを構築して継続的改善を図るとともに、環境汚染の予防に努める。
2. 当社は、環境に関する法規制及び当社の同意するその他の要求事項を遵守する。
3. 当社の活動、商品、サービスに関わる環境側面のうち、以下の項目を環境管理重点項目として取り組む。又、状況の変化に対応し見直しを行う。
  - 1) 古紙再資源化事業の推進、環境対応紙の販売促進、環境配慮型商品の提案型営業活動を推進する。
  - 2) 事業活動に伴うあらゆる資源の節約、消費エネルギーの削減に努める。
  - 3) 事業活動やオフィスから排出される廃棄物の削減と併せて、分別・リサイクルに積極的に取り組むことにより環境汚染を防止する。
  - 4) グリーン購入を促進し、資源の保全に貢献する。
  - 5) 生物多様性に配慮し、事業活動を通じてその保護や改善に努める。
  - 6) 温室効果ガスの排出抑制に努めるとともに、当社の商材やサービスにより社会の気候変動問題の改善に貢献するよう努める。
  - 7) 森林の育成や抄紙に必要となる水資源の保全について認識を深め、活動する。
4. 当社はこの環境方針を達成するため、全従業員及び当社で働く全ての人に対し啓発・教育を行い、全社を挙げて環境管理を推進する。
5. 当社のポリシーに賛同いただくパートナーと協力し、持続的な互恵関係を構築する。また、人権や安全、コンプライアンスに配慮し、不正な取引のないクリーンな事業を継続する。

KPP グループホールディングス ウェブサイト(環境理念・環境方針)<https://www.kpp-grp.com/ja/csr/action/Philosophypolicy.html>

### 環境に関する重要な KPI

当社グループでは、以下の指標を環境に関する重要な KPI とし、目標達成に向けた取り組みを推進しています。

#### 自社からの GHG 排出量削減率(Scope 1, 2)

**3.3%/年** (目標年度 2030 年度、基準年度 2020 年度)

範囲:KPP グループホールディングス、国際紙パルプ商事、国内連結子会社

#### Green Biz Project 売上高

**60 億円**(2024 年度目標)

範囲:国際紙パルプ商事

#### 古紙販売数量

**126 万トン**(2023年度目標)

範囲:国際紙パルプ商事

## ISO14001(グループ全体の状況)

### 基本的な考え方

当社グループでは環境関連の法律・法規等の順守義務を果たし、社会課題解決と事業活動を両立させ ESG パフォーマンスを向上させていくための実行手段として、国際標準規格である ISO14001 に基づいた環境マネジメントシステム(EMS)を構築し、環境関連の KPI 達成に向けた活動を続けています。活動の成果は、定期的に外部の評価を受け、評価結果はステークホルダーとのコミュニケーションの場で開示しています。特に 2024 年 3 月期は、「2050 年ネットゼロ」の実現に向け、目標(適用範囲:HD, KPP)をさらに具体化し、Scope 1, 2 の算定・開示や、Scope 3 算定といった GHG 排出削減に資する活動を推進しています。また、「生物多様性」「水資源の保全」や、「人権」「安全」「コンプライアンス」「不正取引の撲滅」等の、当社のお取引先様と互恵的關係を継続的に強化していくという思いも環境方針に加えることで、より実効的かつ時代の要請にあった EMS 活動を推進しています。

### ISO 認証取得率 目標

項目	範囲	単位	目標値	目標年度
ISO14001 and/or 50001 <sup>*1</sup>	ANT	%	65.0	2026

<sup>\*1</sup> 算定方法:ISO14001 取得済み倉庫もしくは生産現場(リース、自社保有とも)の総面積/すべての倉庫もしくは生産現場(リース、自社保有とも)の総面積

### ISO 認証取得率 実績

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
ISO14001 and/or 50001 <sup>*1</sup>	ANT	%	42.0	56.0 <sup>*2</sup>	57.2

<sup>\*1</sup> 算定方法:ISO14001 取得済み倉庫もしくは生産現場(リース、自社保有とも)の総面積/すべての倉庫もしくは生産現場(リース、自社保有とも)の総面積

<sup>\*2</sup> 2023 年 6 月 30 日時点

## 森林認証

### 基本的な考え方

森林認証制度とは、適正に管理された森林から産出した木材などに認証マークを付け、生産・加工・流通全ての段階で適切に管理し、持続可能な森林の利用と保全を進める環境ラベリング制度の一つです。当社では、森林認証紙が加工・流通段階で一般品と混入しないように分別・管理する CoC(Chain of Custody)の FSC<sup>®</sup>認証と PEFC 認証を取得しています。環境意識の高まりとともに森林認証紙の需要が増大していることを受け、当社でも拡販に取り組んでいます。

### FSC・PEFC 認証紙・パルプ販売数量 実績

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
森林認証紙販売数量 <sup>*1</sup>	KPP	トン	654,215	639,408	596,010
森林認証パルプ販売数量 <sup>*2</sup>	KPP	トン	172,561	145,807	152,580

<sup>\*1</sup> KPP の販売数量実績

<sup>\*2</sup> KPP の販売数量実績

### FSC・PEFC 認証取得率 目標

項目	範囲	単位	目標値	目標年度
FSC 認証取得率 <sup>*1</sup>	ANT	%	90	2026
PEFC 認証取得率 <sup>*2</sup>	ANT	%	90	2026
FSC・PEFC 認証取得率 <sup>*3</sup>	SPI	%	100	2030

<sup>\*1</sup> 算定方法:FSC 取得済みの欧州における事業会社数/すべての欧州における事業会社数

<sup>\*2</sup> 算定方法:PEFC 取得済みの欧州における事業会社数/すべての欧州における事業会社数

<sup>\*3</sup> 算定方法:FSC および/または PEFC 取得済みのファイバーベースプロダクトの商品数/すべてのファイバーベースプロダクトの商品数 (スパイサースオーストラリアのみ)

### FSC・PEFC 認証取得率 実績

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
FSC 認証取得率 <sup>*1</sup>	ANT	%	-	93 <sup>*4</sup>	88 <sup>*5</sup>
PEFC 認証取得率 <sup>*2</sup>	ANT	%	-	90 <sup>*4</sup>	85 <sup>*6</sup>
FSC・PEFC 認証取得率 <sup>*3</sup>	SPI	%	85	87	92

<sup>\*1</sup> 算定方法:FSC取得済みの欧州における事業会社数/すべての欧州における事業会社数

<sup>\*2</sup> 算定方法:FSCPEFC 取得済みのファイバーベースプロダクトの商品数/すべてのファイバーベースプロダクトの商品数

<sup>\*3</sup> 算定方法:FSC および/または PEFC 取得済みのファイバーベースプロダクトの商品数/すべてのファイバーベースプロダクトの商品数

<sup>\*4</sup> 2023 年 6 月 30 日時点の実績

<sup>\*5</sup> M&A により減少。2023 年 6 月 30 日基準では 93%

<sup>\*6</sup> M&A により減少。2023 年 6 月 30 日基準では 90%

## 温室効果ガス(GHG)排出削減目標と実績

### 2050 年度目標

2050 年度に、KPP グループ\*1 による GHG 排出量(Scope 1, 2, 3)を実質ゼロにし、カーボンニュートラルを達成する。

\*1 KPP グループホールディングス、国際紙パルプ商事

### 2030 年度目標

2020 年度基準で、2030 年度にすべての国内拠点からの GHG 排出量(Scope 1, 2)を 33%削減する。

当社グループは、事業を展開する各地域で、GHG排出削減に関する中期目標を定めています。今後、グループ全体の 2030 年度目標設定も段階的に進めていきます。スパイサースは、事業買収、成長戦略との整合性を高めるため、2030 年度の GHG 排出削減目標を GHG 排出量の総量目標から売上高当たりの GHG 排出原単位に変更しました。

### GHG 排出削減目標

項目	範囲	単位	目標値	目標年度	基準年度
GHG 排出量削減*1	HD, KPP	%	33.0	2030	2020
GHG 排出原単位削減*2	ANT	kgCO2e / k€	6.0	2026	2021
GHG 排出原単位削減*3	SPI	kgCO2e / kAUD	6.0	2030	2020

\*1 KPP グループホールディングス、国際紙パルプ商事、KPP ロジスティクスを含む

\*2 CO2e 排出量(Scope 1&2, kgCO2e) / 売上高(千ユーロ)

\*3 CO2e 排出量(Scope 1&2, kgCO2e) / 売上高(千オーストラリアドル)

## 自社からの GHG 排出量(Scope 1, 2)実績(305-1, 305-2)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
GHG 排出量(Scope 1)*1	GRP	トン CO2e	-	-	11,334
GHG 排出量(Scope 2)*1	GRP	トン CO2e	-	-	9,493
GHG 排出量(Scope 1,2)*1	GRP	トン CO2e	-	-	20,827
GHG 排出量(Scope 1)*2*3	HD, KPP	トン CO2e	72	91	1,748*7
GHG 排出量(Scope 2)*4	HD, KPP	トン CO2e	1,663	1,571	1,946*7
GHG 排出量(Scope 1,2)	HD, KPP	トン CO2e	1,735	1,662	3,694*7
GHG 排出量(Scope 1)	ANT	トン CO2e	7,703	6,992	8,226
GHG 排出量(Scope 2)*5	ANT	トン CO2e	8,286	7,010	6,224
GHG 排出量(Scope 1,2)	ANT	トン CO2e	15,989	14,002	14,450
GHG 排出量(Scope 1)	SPI	トン CO2e	-	1,058	1,360
GHG 排出量(Scope 2)	SPI	トン CO2e	-	1,417	1,323
GHG 排出量(Scope 1,2)	SPI	トン CO2e	871*6	2,474	2,684

\*1 KPP グループホールディングス、国際紙パルプ商事および国際紙パルプ商事の国内連結子会社、アンタリスおよびアンタリスの連結子会社、スパイサースオーストラリアおよびスパイサース ニュージーランドからの GHG 排出量を含む

\*2 Scope 1 の計算に含めたガス: CO2e, CH4, N2O(その他ガスの排出なし)、生物由来の CO2e の排出なし

\*3 排出係数の出典: Scope 1 の計算については、算定・報告・公表制度における排出係数一覧に活動量を乗じて算定

\*4 Scope 2 の計算については電力事業者の契約に応じた排出係数に活動量を乗じて算定(マーケット基準)

\*5 電力使用に伴う GHG 排出量はロケーション基準

\*6 FY2021 は、グリーンフリートに提出した限定的な活動量実績に基づき、グリーンフリートが算定(算定量と同量をオフセット)。スパイサースオーストラリアを含む。FY2022以降、スパイサースニュージーランドを算定範囲に含めたため、FY2021と比較してGHG排出量が増加

\*7 FY2023以降、国際紙パルプ商事の国内連結子会社を算定範囲に含めたため、FY2022と比較してGHG排出量が増加

## 自社からの GHG 排出原単位(Scope 1, 2)実績(305-1, 305-2)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
GHG 排出原単位(Scope 1,2)*1	GRP	kgCO2e / 百万円	-	-	32.3

\*1 KPP グループ全体の GHG 排出量(トンCO2e)/KPP グループの総売上高(百万円)×1,000

## GHG 排出量実績(Scope 3)

### GHG 排出削減に向けた具体的な取り組み(305-3)

当社では、自社からの排出だけでなく、サプライチェーン全体からの GHG 排出削減に向けて、サプライチェーンを含む GHG 排出量の算定を進めています。2024年度は、2023年度実績のうち、サプライチェーン上流からの排出量を算定しました。今後、範囲を拡大して算定を進め、削減目標を設定し、具体的施策を推進します。

### カテゴリー別 サプライチェーンからの GHG 排出量(Scope 3)実績<sup>\*1</sup>(305-3)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
カテゴリー1	HD, KPP	トン CO2e	-	1,072,703	1,037,784
カテゴリー2	HD, KPP	トン CO2e	-	61,861	2,889
カテゴリー3	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリー4	HD, KPP	トン CO2e	-	19,759	16,452
カテゴリー5	HD, KPP	トン CO2e	-	34	30
カテゴリー6	HD, KPP	トン CO2e	-	1,046	1,570
カテゴリー7	HD, KPP	トン CO2e	-	348	326
カテゴリー8	HD, KPP	トン CO2e	-	414	675
カテゴリー9 <sup>*2</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリー10 <sup>*3</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリー11 <sup>*4</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	0	0
カテゴリー12 <sup>*3</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリー13 <sup>*5</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリー14 <sup>*5</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリー15 <sup>*5</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
<b>Total</b>	<b>HD, KPP</b>	<b>トン CO2e</b>	<b>-</b>	<b>1,156,165</b>	<b>1,059,726</b>

\*1 KPP グループホールディングス全体の監査済み財務指標を活動量、環境省の産業連関表に定められる数値を排出係数として、GHG 排出量を算定

\*2 カテゴリー9(輸送、配送(下流))については、上流と下流の区別が困難なため、カテゴリー4(輸送、配送(上流))の計算結果を含む

\*3 カテゴリー10(販売した製品の加工)、カテゴリー12(販売した製品の廃棄)については、算定モデルの設定が困難なため、未算定

\*4 カテゴリー11(販売した製品の使用)については、GHG 排出なしと想定

\*5 カテゴリー13(リース資産(下流))、カテゴリー14(フランチャイズ)、カテゴリー15(投資)については、該当なし

## GHG 排出削減に向けた取り組み (Scope 1, Scope 2)

### GHG 排出削減に向けた具体的な取り組み(302-4)

当社グループは、各地域において以下の取り組み等により、自社からの GHG 排出量 (Scope 1, 2) を削減しています。LED 照明の導入、輸送効率の向上、車両の電動化および再生可能エネルギーの導入に注力して、下記の取り組みを推進しています。

取り組み	範囲	内容
LED 照明導入	KPP	日本国内のうち国際紙パルプ商事が管理する主要な施設については、2021 年度に導入を完了しました。
	ANT	欧州においても、オランダで導入完了、フランスやデンマークでも導入を進めています。
	SPI	オーストラリア国内の照明の 96%はLEDです。
輸送効率の向上	KPP	むさし野紙業(国際紙パルプ商事の連結子会社)は、軽油代替燃料の GTL 燃料により GHG 排出量削減を推進しています。GTL 燃料は従来の軽油燃料と比較して、GHG 排出係数が約 8.5%低く、2023年度に16トン CO2e の GHG 排出量削減効果を見込んでいます。
	ANT	アンタリス UK は、ロンドンのテムズ川で河川を利用した物流実験を行いました。ダートフォード港からウーリッジまで商品を輸送し、その後ロンドン中心部の倉庫に輸送しました。お客様への最終区間では、カーゴバイクを利用し、GHG 排出量削減と交通渋滞の緩和に効果がありました。
車両の電動化	ANT, SPI	欧州、南米、北米、アジアパシフィック地域では、倉庫や製造現場におけるフォークリフトの電化を推進しています。
	SPI	オーストラリアの営業車両のうち、19%はハイブリッド車に切り替え済みです。(2023年12月時点)
再生可能エネルギーの導入	KPP	国際紙パルプ商事の九州支店は、2023 年 6 月から GHG 排出量が実質ゼロの再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。これにより、2023 年度に13トン CO2e の GHG 排出量削減効果を見込んでいます。
	ANT	アンタリスはスイスで大規模な太陽光発電システムの運用に成功しました。2023 年 11 月、アンタリス・スイスは、ルプフィグで 954 枚のソーラーパネルで構成される新しい太陽光発電システムを開始しました。1,840 平方メートルで設置されたこのシステムは、この地域で最大の駐車場デッキ太陽光発電システムの 1 つです。年間平均発電量は 378,000kWh と見積もられており、アンタリス・スイスの将来の電力需要のかなりの部分が再生可能エネルギーで賄われることになります。
	SPI	オーストラリアの主要倉庫の 50%に太陽光発電設備を導入済みです。

### 自社からの GHG 排出量 (Scope 1, 2) 削減の進捗 (302-4)

項目	範囲	単位	目標値	FY23 実績	目標達成率
GHG 排出量削減率*1	HD, KPP*6	%	33.0	10.7	32.4%
GHG 排出原単位削減率*2	ANT	kgCO2e / k€	6.0	7.8	35.7%
GHG 排出原単位削減率*3*4*5	SPI	kgCO2 / kAUD	6.0	4.0	100.0%

\*1 算定方法: GHG 排出量削減率 = (基準年度の GHG 排出量 - 2023 年度 GHG 排出量) / 基準年度の GHG 排出量 × 100  
目標達成率 = 2023 年度の GHG 排出量削減率 / 33% (2030 年度目標)

\*2 Scope 1, Scope 2 の排出量 (kgCO2e) / 売上高 (千ユーロ)

目標達成率 = (基準年度の GHG 排出原単位 8.8 - 2023 年度 GHG 排出原単位) / (基準年度の GHG 排出原単位 8.8 - 目標値) × 100

\*3 事業買収、事業成長による GHG 排出量増を考慮し、2030 年度の GHG 排出削減目標を総量目標から売上高当たりの排出原単位に変更

\*4 Scope 1, Scope 2 の排出量 (kgCO2e) / 売上高 (千オーストラリアドル)

\*5 目標達成率: 2023 年度実績 4.0 は削減目標値 6.0 を超える削減であるため、目標達成率は 100.0%

\*6 KPP グループホールディングス、国際紙/バルブ商事、KPP ロジスティクスを含む

### 総合循環型ビジネスモデル

当社は、日本国内の主力事業である紙・板紙卸売事業と製紙原料事業を組み合わせ、サステナブルな社会の実現に貢献する循環型ビジネスモデルを展開しています。古紙などの再生資源を回収し、製紙メーカーに供給するマテリアルリサイクル事業以外にも、バイオマス発電所運転支援システムの開発・流通や、工場から排出される副産物を燃料として発電所に提供する事業など、サーキュラーエコノミーに関わる様々な製品やサービスを提供しています。

### 国内の古紙原料回収率

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
紙販売数量*1	KPP	万トン	180	170	154
古紙販売数量*2	KPP	万トン	108	116	112
古紙原料利用率*3	KPP	%	59.9	68.2	72.7

\*1 KPP 単体の紙・板紙販売数量

\*2 KPP 単体の古紙販売数量

\*3 算定方法: 古紙販売数量 / 紙販売数量 × 100

### マテリアルリサイクルの取り組み

- 日本全国に張り巡らされた古紙問屋の回収網(リサネット)を活用して回収した古紙を製紙原料(再資源化原料)として製紙メーカーに納入しています。
- KPP リサネット会とは日本全国の有力な古紙問屋のネットワーク組織のことで、「リサネット」とは「リサイクルネットワーク」の略語。同会メンバー31 社による古紙回収量は国内の回収総量の約 40% に達します。
- 日本では自社開発の古紙回収ソリューション事業を展開しています。家庭で発生する古紙を小売店等に設置したポイント還元型古紙回収ボックスで回収し、製紙原料としてリサイクルする仕組みが「タウン ecomo」で、全国の小売店舗に設置されています。オフィスに設置している「オフィス ecomo」では機密文書を専用ボックスで安全に回収しています。
- 企業から排出された古紙等の資源をリサイクルし、再度製品として納入するクローズドリサイクルの仕組み「ecomо Closed Recycle Service」を提供しています。資源排出量や再生経路、再生量などを見える化できます。

## 使用原材料、リサイクル材料

当社は、紙に加えて古紙等の再生資源、パルプ、化成品等を主たる原材料として、北東アジア、アジアパシフィック、欧州、南米、北米等の地域に商品、サービスを提供しています。

### 原材料使用量(紙)(301-1)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
紙販売数量*1	GRP	万トン	224*2	202*2	167

\*1 グループ全体の紙販売数量

\*2 端数調整により ESG データブック 2023 から数値が1減少

### リサイクル原材料使用量(古紙)(301-2)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
リサイクル原材料使用量*1	KPP	万トン	108	116	112

\*1 KPP 単体の古紙販売数量

### 廃棄物排出量 (306-3)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
廃棄物排出量*1	HD, KPP*2	kg	105,867	101,756	91,437
廃棄物排出量*1	SPI	kg	-	-	2,137,657

\*1 廃棄物量の定義と集計方法:国内主要施設における実績を集約

\*2 KPP グループホールディングス、国際紙/パルプ商事(国内本支店が管轄する営業部門)を含む

### 廃棄物リサイクル量\*1(306-4)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
廃棄物リサイクル量*1	HD, KPP*3	kg	70,347	63,946	58,209
廃棄物リサイクル量*1	SPI	kg	-	-	1,155,897
廃棄物リサイクル率*2	HD, KPP*3	%	66.4	65.4	63.7
廃棄物リサイクル率*2	SPI	%	-	-	54.1

\*1 リサイクル量の定義と集計方法:国内主要施設における月次実績を集約

\*2 リサイクル率=廃棄物リサイクル量/廃棄物排出量×100

\*3 KPP グループホールディングス、国際紙/パルプ商事(国内本支店が管轄する営業部門)を含む

## エネルギー

### 基本的な考え方 (302)

当社では ISO14001 に基づいて EMS を構築し、エネルギー使用量を環境管理重点項目としています。エネルギー使用量については毎年削減目標を定め、事業活動に伴うあらゆる資源の節約、消費エネルギーの削減に努めています。

### 2030 年度目標

2020 年度基準で国内全てを対象に、自社のエネルギー使用量を 33%削減することを目標にしています。欧州、南米、北米、アジアパシフィック等における拠点のエネルギー使用量削減目標については現在策定中です。

### 再生可能でないエネルギー源に由来する総燃料消費量\*1(302-1)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
軽油使用に伴う熱量*2	HD, KPP	GJ	1,776	1,947	17,762*5
軽油使用に伴う熱量*2	SPI	GJ	-	-	14,074
軽油代替燃料使用に伴う熱量*3	HD, KPP	GJ	-	-	2,667
ガソリン使用に伴う熱量	HD, KPP	GJ	1,901	1,405	3,967*5
ガソリン使用に伴う熱量	SPI*4	GJ	-	-	1,769
LP ガス使用に伴う熱量	HD, KPP	GJ	9	38	404*5
LP ガス使用に伴う熱量	SPI	GJ	-	-	5,810
都市ガス使用に伴う熱量	HD, KPP	GJ	440	340	362
都市ガス使用に伴う熱量	SPI	GJ	-	-	0
灯油使用に伴う熱量	HD, KPP	GJ	254	288	331
灯油使用に伴う熱量	SPI	GJ	-	-	0

\*1 暖房、冷房、蒸気の利用なし

\*2 選定方法:国内主要拠点における燃料使用実績を集計し、エネルギー源別標準発熱量・炭素排出係数一覧表の係数をかけ合わせて MJ に換算  
標準発熱量・炭素排出係数ウェブサイト(資源エネルギー庁) [https://www.enecho.meti.go.jp/statistics/total\\_energy/carbon.html](https://www.enecho.meti.go.jp/statistics/total_energy/carbon.html)

\*3 軽油代替燃料:国際紙/パルプ(製紙)の国内子会社で使用。軽油燃料と同等の特性を保ちつつ、GHG 排出量を約 8.5%削減が可能

\*4 スパイサースニュージーランドのみ含む

\*5 2023 年度より国際紙/パルプ商事の国内連結子会社を算定範囲に追加したため、燃焼消費量が追加

### 総電力消費量(302-1)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
電力使用量*1*2	HD, KPP	kWh	3,822,649	3,699,048	5,018,604*3
電力使用量	SPI	kWh	-	913,671	1,799,436

\*1 報告範囲において、暖房、冷房、蒸気の利用実績なし

\*2 国内主要施設における電力事業者からの請求書を集計し、使用実績を報告

\*3 2023 年度より国際紙/パルプ商事の国内連結子会社を算定範囲に追加したため、総電力消費量が増加。2021 年度、2022 年度実績は KPP グループホールディングス、国際紙/パルプ商事および KPP ロジスティクスのみ含む

\*4 2023 年度よりスパイサース ニュージーランドを対象範囲に追加したため、総電力消費量が増加。2022 年度実績はスパイサースオーストラリアのみ含む

### 再生可能エネルギー由来の電力消費量(302-1)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
電力消費量 <sup>*1*</sup>	HD, KPP	kWh	0	0	29,148
電力消費量 <sup>*1</sup>	SPI	kWh	0	0	0

\*1 GHG 排出量実質ゼロの購入電力を報告。事業所内で発電された電力は含まない

\*2 暖房、冷房、蒸気の利用なし

### 水使用量(303-5)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
水使用量 <sup>*1</sup>	HD, KPP <sup>*2</sup>	m <sup>3</sup>	8,074	9,290	9,223
水使用量	SPI <sup>*3</sup>	m <sup>3</sup>	-	-	277

\*1 国内主要施設における水道事業者からの請求書を集計し、使用量実績を報告

\*2 KPP グループホールディングス、国際紙/パルプ商事(国内本支店が管轄する営業部門)を含む。テナント事業所の共用部における水使用量は含まない

\*3 スパイサズニュージーランドのみ含む

## 環境配慮商品・サービス

当社は気候変動による影響をマテリアリティと認識し、影響緩和に貢献する環境配慮商品やサービスを提供しています。また、森林認証紙や森林認証パルプの売上高・販売数量を目標に設定しています。さらに、当社の Green Biz Project が定義する「グリーンプロダクト」や「グリーンソリューション」についても、気候変動の緩和に貢献する製品・サービスとして、売上高や販売数量を指標とし、拡販していきます。

国際紙パルプ商事の Green Biz Project が定義する「グリーンプロダクト」や「グリーンソリューション」、アンタリスの「グリーンスターシステム<sup>TM</sup>」、スパイサズの「エンパイロズ」についても、気候変動の緩和に貢献する商品・サービスとして、売上高や販売数量等を指標とし、拡販していきます。

### 環境配慮商品・サービスの拡販に向けた取り組み

- Green Biz Project(KPP)**  
 Green Biz Project(以下、GBP)では、「環境関連商材の受注・増販に向けた KPP 全体での課題解決の推進」、「環境問題に関する知見を持つ人材登用による課題解決の活性化」、「市場動向を注視し、製品知識を深めるためのマーケティング部門との協業」などに取り組んでいます。当社の環境関連事業を拡大していくため、若手営業社員向けにソリューション営業と環境関連商材(アマカテラ・王子ファイバー・Ranpak 等)の販売方法に関する研修会を開催しています。また、その研修内容を全社で共有することにより、ハイパフォーマンス人材のセールスプロセスとスキルを可視化し、業務標準化を進め、再現性を高める仕組みの構築にも取り組んでいます。
- グリーンスターシステム<sup>TM</sup>(ANT)**  
 アンタリスは、3つの事業領域(紙、パッケージ、ビジュアルコミュニケーション)における商品を格付けするためのグリーンスターシステム<sup>TM</sup>を開発しました。分かりやすいガイド付きのグリーンスターシステム<sup>TM</sup>によって、お客様はサステナブルな代替商品を把握することができます。

## エンバイロンズ(SPI)

スパイザーズのエンバイロンズは、お客様やクライアントがサステナビリティに関連した目標達成を支える商品、サービスを開発するという会社のコミットメントを証明するために作られました。エンバイロンズの製品ポートフォリオには、すべての印刷プロセスで技術的および審美的な性能がテスト・承認された、業界をリードするブランドと基材が含まれています。各巻は、スパイザーズのコマーシャルプリント、デジタルメディア、ラベル、パッケージング、ビジュアルコミュニケーションのポートフォリオに焦点を当てています。これには、持続可能な紙ベース、ポリプロピレン、および非 PVC 製品の選択肢が含まれており、ユーザーは品質や環境への影響を損なうことなく、さまざまな用途に適したオプションを見つけることができます。エンバイロンズにより、ユーザーは FSC 認証、PEFC 認証、生分解性、PVC フリー、リサイクルコンテンツ、完全リサイクル可能、リサイクルコレクションオプションなど、高い環境基準を満たすさまざまな製品が選択できます。スパイザーズのエンバイロンズは、より持続可能な印刷に向けた重要な一歩であり、幅広い用途に高品質で環境に配慮したオプションを提供します。エンバイロンズにより、責任ある選択が簡単になります。

### 環境配慮商品・サービスの目標

項目	範囲	単位	目標値	目標年度
GBP 売上高 <sup>*1</sup>	KPP	億円	60	2024
GSS 売上比率 (紙) <sup>*2</sup>	ANT	%	60	2026
GSS 売上比率 (ビジュアルコミュニケーション) <sup>*3</sup>	ANT	%	35	2026
GSS 売上比率 (パッケージ) <sup>*4</sup>	ANT	%	- <sup>*5</sup>	2026

\*1 算定方法: Green Biz Project の定める基準を満たす商品、サービスの売上高

\*2 算定方法: GSS 3\*, 4\*, 5\* の認定商品の売上高 (Paper) / 紙商品の総売上高 (コート紙、オフセット紙、コピー用紙、特殊紙)

\*3 算定方法: GSS 3\*, 4\*, 5\* の認定商品の売上高 (Visual Communication) / ビジュアルコミュニケーション商品の総売上高 (機械、インクと付属品を除く)

\*4 算定方法: GSSI に登録されたパッケージ商品数 / すべてのパッケージ商品数 × 100

\*5 GSS Packaging 製品のクラス分けを展期中

### 環境配慮商品・サービス関連データ

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
GBP 売上高	KPP	億円	-	16	38
GSS 売上比率 (紙)	ANT	%	-	54 <sup>*1</sup>	54
GSS 売上比率 (ビジュアルコミュニケーション)	ANT	%	-	32 <sup>*1</sup>	32
GSS 売上比率 (パッケージ)	ANT	%	-	-	-

\*1 2023 年 6 月 30 日時点の実績

## 生物多様性

当社のビジネスは森林に由来する資源にその多くを依拠しています。森林資源を保全しつつ、適切に利用することは、当社の持続的な事業成長に必要な不可欠な取り組みです。紙パルプ産業全体で世界における植林地を増加させており、森林認証品を積極的に利用することでこの動きを加速させていくことができます。このような事業ベースでの取り組みに加え、当社では「C.W.ニコル・アフアの森財団」の活動を支援し、ニコル氏の「日本本来の美しい自然環境を取り戻したい」という思いに基づく生物多様性保全に努めています。

### 生物多様性への取り組み

取り組み	範囲	内容
一般社団法人 C.W.ニコル・アフアの森財団への支援	HD KPP	当社は C.W.ニコル氏の「日本本来の美しい自然環境を取り戻したい」という思いや、アフアの森財団による「震災復興プロジェクト」に賛同し、2015 年より同財団のオフィシャルスポンサーとしてその活動を支援しています。かねてより支援を続けてきたアフアの森の北エリアは、2024 年に「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」として「自然共生サイト」に認定されました。今後は、OECM <sup>*1</sup> として国際データベースに登録することが予定されています。
Afan KPP の森	HD KPP	当社は、2022 年 2 月より新たにアフアの森の南エリアにおける森林創生活動の支援を開始しました。同エリアは、アフアの森財団が、健全な森を広げるために行っているトラスト基金により少しずつ買い取り、現在約 18 ヘクタール <sup>*2</sup> の広さになった場所です。2024 年には、同エリア内に約 3.5 ヘクタールの広さを持つ Afan KPP の森が誕生します。今後このエリアを生物多様性にあふれた豊かな森に生まれ変わらせ、将来は巨木(大径木)を中心とした地域本来の森林生態系を取り戻すことを目的に整備をしていきます。
「生物多様性のための 30by30 アライアンス」 <sup>*3</sup> に参画	HD KPP	2022 年 2 月に、生物多様性の損失を食い止め、回復させる「ネイチャーポジティブ」という目標に向けた取り組みを進める「生物多様性のための 30by30 アライアンス」に参画しました。アフアの森は、この活動のモデルケースとして注目を集めています。当社はアフアの森財団の森林創生活動の支援を通じて生物多様性の保全に貢献します。
野生生物の保護、植林、森林再生活動の支援	ANT	アンタリス UK は、イギリス・カンブリアの「Lowther Estate initiative」等、炭素吸収、野生生物の保護、森林再生プロジェクトを積極的に支援しています。我々の支援により、16,500 本以上の樹齢や 13 ヘクタールの森林再生が実現しました。

\*1 Other Effective area-based Conservation Measures の略。民間等の取り組みにより保全が図られている地域や、保全を目的としない管理が結果として自然環境を守ることに貢献している地域

\*2 東京ドーム約 4 個分の広さ

\*3 2030 年までに自国の陸域と海域の 30%以上を健全な生態系として効果的に保全する目標の達成に向けた取り組みをオールジャパンで進めるために設立された取り組み 30by30 アライアンスウェブサイト(環境省) <https://policies.env.go.jp/nature/biodiversity/30by30alliance/>

マネジメント	環境	社会	ガバナンス	データ
--------	----	----	-------	-----

マネジメント	環境	社会	ガバナンス	データ
--------	----	----	-------	-----

取り組み	範囲	内容
1% FOR THE PLANET への寄付 <sup>*4</sup>	ANT	「アンタリス Olin Origins」と「Data Copy®」の各ブランドは、収益の1%を「1% FOR THE PLANET」という組織に寄付し、より良い地球を創造する地球環境問題に取り組んでいます。このメンバーシップを通じて、エネルギー、環境、海洋、野生生物保護、教育、または社会的イニシアチブを支援することができます。Data Copy®は、1%の「Planet Membership」の会員数の中で、ヨーロッパのいくつかの組織を支援し、フランスの「Inventons Nos Vies Bas Carbone」と「Coral Guardian」、イギリスの「City to Sea」、スペインの「Chelonia」、ドイツの「One Earth – One Ocean」、デンマークの「Nordic Ocean Watch」と共同で、特定の非営利プロジェクトに貢献しています。海洋保護、廃棄物の清掃と修復、および教育目的に焦点を当てています。
グリーンフリートとのパートナーシップ <sup>*5</sup>	SPI	スパイサーズオーストラリアは、オーストラリアの環境 NPO である「グリーンフリート」とパートナーシップを締結し、さまざまな取り組みを行っています。グリーンフリートは、オーストラリアとニュージーランドに生物多様性に生息する森林を植林し、重要な生態系を回復し、サポーターに代わって二酸化炭素排出量を回収しています。これらの森林は法的に保護されており、大気から炭素を吸収し、土壌と水質を改善し、在来の野生生物に重要な生息地を提供しています。2022 年より、スパイサーズオーストラリアはグリーンフリートを通じて、操業上の直接的な排出量のほとんどをオフセットしています。
トイトゥとの協業によるスパイサーズニュージーランドのネットゼロ <sup>*6</sup>	SPI	スパイサーズニュージーランドは、2023 年後半にトイトゥを通じて炭素排出監査を無事に完了し、「ネット・カーボンゼロ」組織としての認証を取得しました。トイトゥのネット・カーボンゼロ認証は、ISO14064-1:2018 およびトイトゥの要求事項に従って GHG 排出量の算定・管理・削減を実施しており、排出削減しきれない部分については、カーボンオフセットを行っていることを意味しています <sup>*7</sup> 。

\*4 1% FOR THE PLANET ウェブサイト <https://www.onepercentfortheplanet.org/>

\*5 グリーンフリートウェブサイト [www.greenfleet.com.au](http://www.greenfleet.com.au)

\*6 トイトゥウェブサイト <https://www.toitu.co.nz/tools-and-resources/the-carbon-standard>

\*7 カーボンオフセット:日常生活や経済活動において避けることができない CO2 等の温室効果ガスの排出について、まずできるだけ排出量が減るよう削減努力を行い、どうしても排出される温室効果ガスについて、排出量に見合った温室効果ガスの削減活動に投資すること等により、排出される温室効果ガスを埋め合わせるという考え方(環境省 HP より引用 [https://www.env.go.jp/earth/ondanka/mechanism/carbon\\_offset.html](https://www.env.go.jp/earth/ondanka/mechanism/carbon_offset.html))

## 気候変動対応に関する情報開示(TCFD フレームワーク)

当社は、気候変動による事業への影響を重要な問題と認識し、リスク・機会について、評価・分析を行い、経営戦略に反映しました。また、2022 年 6 月に「気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に賛同しました。

今後も、継続的に気候変動課題への対応を推進し、自然環境との共生、調和を図り、社会・経済の持続可能な発展の実現に取り組めます。これに加えて、2023 年より経産省が主導する「GX リーグ」にも参画し、2050 年カーボンニュートラルに向けた取り組みを進めています。

## ガバナンス

当社の取締役会は、気候変動関連課題に対する責任を負い、気候変動対応を含むサステナビリティ関連事項について、サステナビリティ委員会より年 2 回報告を受けています。2022 年には、GHG 排出量削減やリスクマネジメントなどの気候変動課題への対応状況(計画・進捗・課題・今後の予定等)に関する報告を受け、指導・助言を行いました。

## 戦略

気候変動によるリスクや機会については、規制強化や低炭素技術の革新、気候変動対応への市場の変化等、脱炭素社会への移行リスク・機会と、気候変動の進展により生じる災害の激甚化・頻発化等の物理リスク・機会が想定されます。当社グループでは、事業や財務に影響を及ぼす気候関連リスク・機会の特定にあたり、IEA(国際エネルギー機関)の気候変動シナリオを参考に、脱炭素社会への移行が進む 2°Cシナリオと、気候変動が進展する 4°Cシナリオを考慮し、リスクと機会を抽出・整理しました。

抽出・整理した要因について、「事業・財務への影響度」「リスクの発現・機会実現までの期間」「発現・実現の可能性」の観点で評価を行い、重要なリスク・機会及び今後の対応策を整理しました。

## 分析結果を踏まえた今後の取り組み

- 当該影響の小さい環境負荷低減製品の選定
- サプライチェーン全体からの GHG 排出量の算定及び削減

### リスク管理

- 当社は、当社の事業と社会の二軸の重要度からマテリアリティを評価しており、この結果、気候変動対策を KPP グループのマテリアリティの一つに特定しています。また、気候変動関連のリスクと機会につきましても、事業への影響度や発生可能性等を勘案の上、重要度を評価しています。環境管理委員会によって評価された重要度の高いリスクは、リスク管理委員会に報告されます。リスク管理委員会では、「リスク管理規程」に基づき、経営に対して特に重大な影響を及ぼすと判断されたリスクに対して、対策委員会を設置・管理する等、全社的なリスク管理体制をとっています。

### 指標と目標

- 2050 年までに温室効果ガス(以下、GHG)排出量を実質ゼロにする\*1  
\*1 KPP グループホールディングス、国際紙パルプ商事
- 2030 年度に自社の国内事業活動からの GHG 排出(Scope 1, 2)を 33%削減(2020 年度を基準とする)
- 今後、バリューチェーン(Scope 3)及び海外拠点も含めたグローバルの GHG 排出削減目標を設定し、バリューチェーン全体での GHG 排出量削減に取り組んでいく。

### 想定シナリオと事業に影響を与える可能性のある主な気候関連リスク・機会の要因

分類		2℃シナリオ:	4℃シナリオ
		脱炭素社会に向けたシナリオ	化石燃料に依存した成り行きシナリオ
移行 リスク	規制	カーボンプライシング等の GHG 排出規制強化	
	市場	環境認証製品の需要増加	
	評判	気候変動問題に対する取組評価の厳格化、情報開示要請の高まり	
	技術	競合する再生エネルギー価格の低下(太陽光、風力等) 草本系バイオマス燃料の需要増加に伴う木質系からの需要の移行	
物理的 リスク	急性	-	水害(台風・豪雨)の頻発化・激甚化 水質悪化(取水河川等の濁度上昇)
	慢性	-	生態系の変化、病害虫の異常発生 干ばつ、森林火災の深刻化 降水・気象パターンの変化や平均気温上昇 水資源の枯渇(水需給の変化)・海面の上昇
移行・ 機会	製品・ サービス	非化石エネルギー利用拡大・電子商取引市場の拡大 消費者嗜好の変化・エコ包装の普及・循環型社会の形成 バイオマス素材製品の普及	

### 移行リスク/物理リスク

重要なリスク		事業影響	期間	対応策
移行 リスク	規制	カーボンプライシング等の GHG 排出規制強化	中期	・再生エネルギーの積極的な活用と省エネの徹底/強化 ・積極的な環境負荷低減製品の選定、地球環境に配慮したグリーン購入の促進
		・操業への炭素税の導入 ・調達品への炭素税等の導入また GHG 削減対応による操業、調達コスト増加	中期	・他社との共同配送、配送効率の向上 ・物流センター、事業所内の事業の効率化
物理的 リスク	急性	激甚災害の増加(台風・豪雨の頻発)	中期～長期	・高リスク拠点の防災対策推進 ・拠点間の連携体制の強化 ・BCP の見直し/強化
		・自社施設/設備の毀損による復旧コスト増加・自社操業停止による調達量、売上減少	短期～中期	・仕入先の被災/操業停止による調達コスト増加 ・サプライチェーン寸断による調達量、売上減少
	慢性	降水・気象パターンの変化や平均気温上昇	中期	・水需給の変化による製紙会社の操業停止に伴う調達量減少、水使用料、調達価格の上昇

### 機会

機会		事業影響	期間	機会獲得のための施策
移行・ 機会	製品 サービス	エコ包装の普及	中期	・市場特性に合わせたパッケージング事業の拡大
		消費者嗜好の変化、国内外法規制の変化	中期	・循環資源への切替(例:紙製容器導入)による売上拡大
		循環型社会の形成	長期	・製品販売と古紙回収による循環型事業モデルの確立
		非化石エネルギー利用拡大	中期	・バイオマス発電用木材、運転支援システムの需要増による売上拡大

## 4. 社会

### 人的資本経営

#### 基本的な考え方

当社は、商社として最大の資産である人材が意欲的に活躍できる環境こそが持続的な成長の基本であり、総合循環型ビジネスを展開する上での要であると考えます。これらビジネスに必要とする人材を人的資本として、トップマネジメントで構成される人事委員会を中心に、組織や人的資本に関する調査や分析、人的資本に関する方針の策定と意思決定を行っています。この中で、透明性のある採用・評価制度の整備や人的資本戦略に基づいた人材育成など、人材確保と社員が活躍し成果へとつながる人材戦略の策定に取り組んでいます。また、労働安全委員会を設置し、KPPグループ憲章に基づいて、誰もが安全・安心に働ける職場環境の充実に継続して図っています。

#### グループ全体の従業員関連データ(2-7, 401-1)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
従業員総数	GRP	人	5,354	5,457	5,624
地域別従業員総数	HD, KPP	人	1,007	1,044	1,014
地域別従業員総数	ANT	人	3,839	3,972	4,154
地域別従業員総数	SPI	人	425	431	448

#### 従業員関連データ

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
男女別従業員総数(男性)	HD	人	-	34	33
	KPP	人	365	319	310
	SPI	人	-	-	298
男女別従業員総数(女性)	HD	人	-	18	19
	KPP	人	242	228	230
	SPI	人	-	-	150
平均勤続年数	HD	年	-	12.8	12.0
	KPP	年	17.9	18.8	19.0
障がい者雇用率	HD	%	-	3.2	3.4
	KPP	%	2.4	2.5	2.7
継続雇用者制度利用者数	HD	人	-	3	5
	KPP	人	29	26	33
新卒採用者数	HD	人	-	0	0
	KPP	人	6	11	15
キャリア採用者数	HD	人	-	6	8
	KPP	人	11	14	16
採用者数総計	HD	人	-	6	8
	KPP	人	17	25	31
キャリア採用比率	HD	%	-	100.0	100.0
	KPP	%	65.0	56.0	52.0

#### ワークライフバランス関連データ(401-3)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
育児休業制度利用者数 <sup>*1</sup>	KPP	人	12	6	11
育児休業後復職者数 <sup>*1</sup>	KPP	人	12	5	11
育児休業後復職率 <sup>*1+2</sup>	KPP	%	100.0	89.0	100.0
育児時短勤務制度利用者数 <sup>*1</sup>	KPP	人	12	15	13
時差出勤制度利用者数 <sup>*3</sup>	KPP	年	19	20	17
離職率 <sup>*4</sup>	ANT	%	-	18.0	20.0
希望離職率 <sup>*5</sup>	SPI <sup>*6</sup>	%	7.3	9.0	9.5

\*1 KPPグループホールディングスにおいては、利用実績なし

\*2 算定方法: 復職率 = 育児休業後 復職者数 / 育児休業制度 利用者数 × 100

\*3 オフピーク通勤事由の利用者は含まない

\*4 算定方法: (集計期間における退職者数 + 新規採用者数) / 2 / 集計期間 期首における従業員総数

\*5 算定方法: 報告期間中の自発的退職者数 / (報告期間の離職者総数 + 報告期間 期末における総従業員数)

\*6 スパイサースオーストラリアのみ含む

## 労働安全(403)

全社のサステナビリティマネジメントを管理するサステナビリティ委員会の下部組織として労働安全委員会を設置し、国内関係会社を含めた労働安全の状況を管理し、改善を図っています。当社グループでは、中核事業会社がそれぞれ労働安全への取り組みを進めています。

### 労働安全関連データ (403-9)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
労働災害強度率*1	HD, KPP*9	-	-	0	0
労働災害度数率*1	HD, KPP*9	-	-	-	0
労働災害度数率*2	ANT	-	4.18	2.77	3.06
休業災害度数率*3*4	SPI	-	3.3	6.4	2.3
医療災害度数率*5*6	SPI	-	3.3	3.2	1.2
届出災害件数*7	SPI	件	0	0	0
ISO45001 認証取得率*8	ANT	%	-	39.0*10	52.3

\*1 算定方法:厚生労働省の定める労働災害強度率に従う

厚生労働省ウェブサイト <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo22.1.html>

\*2 算定方法:3日以上の休業を伴う災害件数/(フルタイム等量×1000)

\*3 算定方法:報告期間の休業災害件数×1,000,000/報告期間の総労働時間(2022年12月31日時点)

\*4 休業災害:1日以上の実労働日数またはシフト勤務を失う労働災害

\*5 算定方法:報告期間における療養傷者件数×1,000,000÷報告期間の総労働時間(2022年12月31日時点)

\*6 医療災害:応急処置以外の治療を必要とするが、1日以上の丸一日または全シフトの勤務を失わない労働災害

\*7 届出災害:職場の規制当局に報告する必要があるインシデント

(人の死亡、手足の喪失などの重大な職場事故、または火災、構造物の崩壊、制御不能な化学物質の流出などの危険な事故、2022年12月31日時点)

\*8 算定方法:ISO 認証取得平方メートル(倉庫・生産拠点を併設したリース・所有サイト)/倉庫・生産拠点を併設したリース・所有拠点の総平方メートル

\*9 KPP グループホールディングスおよび国際紙パルプ商事を含む。国際紙パルプ商事の子会社は含まない。

\*10 2023年6月30日時点の実績

### 労働安全の取り組み

- 安全衛生の管理(HD, KPP)(403-4)  
安全衛生管理体制を定め、安全衛生委員を選出し、産業医も同席のもと毎月1回定期的に安全衛生委員会を実施しています。安全衛生委員会では国内関係会社の状況も確認し、グループでの安全衛生活動を推進しています。
- 労働安全に関するリスクマネジメント(HD, KPP)  
当社グループのリスク管理体制の維持、向上を図るため、リスク管理委員会を設置しています。リスク管理委員会では、グループ経営上重要なリスク(人身災害、火災・事故や労務管理含む)の抽出・評価を行い、重点対応策を決定し、重点対応策の実行状況のモニタリングを定期的に行い、その結果についてサステナビリティ委員会へ報告を行うこととしています。

KPPグループホールディングス ウェブサイト <https://www.kpp-GRP.com/ja/ir/management/risk.html>

- RoSPA 社長賞受賞(ANT)  
アンタリス UK とアンタリス Ireland は、2023 年度も RoSPA\*の社長賞を受賞(13年連続)しました。RoSPA は、多くの事業分野における労働災害の防止に貢献する、権威のある団体です。

\* RoSPA (Royal Society for the Prevention of Accidents) イギリス王立災害防止協会。100年以上にわたり、人々が自宅、外出先、職場、余暇での事故のリスクを認識し、軽減するために活動してきた非営利団体

- H&S イベントの開催(ANT)  
2023 年度に、国際的な H&S イニシアチブを支える 3 つの主要な側面である「健康な心」、「健康な体」、「健康な職場」について、職場での認識を強化することを目的としたイベントを開催しました。このイベントでは、地震や消防の訓練、健康食品の配布、応急処置の訓練、人間工学に基づいたワークステーションの実践の推進など、幅広い活動が行われました。これらの取り組みは、従業員の福利厚生に対するアンタリスグループの取り組みをさらに強調し、従業員がフィードバックを提供する機会を提供しています。

- 予防プログラムと安全システム(SPI)  
スパイサーズグループは、法的要件と包括的な安全管理システムに従って予防プログラムを継続的に適用しています。これには、主要な安全 KPI や新たな事故に関するすべてのシニアリーダーへの月次報告、従業員を安全に参加させるための全拠点での定期的な安全委員会、安全手順に関する定期的なトレーニングや再教育、リスク評価、社内外で促進される安全監査が含まれています。

- Rapid オンラインシステム(SPI)  
スパイサーズは、安全システムとプロセスを近代化し、統一することを目指しています。これは、2023 年に、従業員と請負業者の導入トレーニングを電子的に管理する方法として「Rapid」オンラインシステムの導入から始まりました。「Rapid」システムは、現在、安全または運用上の事故の報告にも使用されており、発生した事故の迅速なレビューと解決を可能にしています。

その他、2023 年度に実施した安全衛生に関する取り組みは以下のとおりです。

取り組み	範囲	内容
定期健康診断	HD KPP	KPP グループホールディングスと国際紙パルプの全従業員に対して、法定の定期健康診断を毎年実施しています。
ストレスチェック	HD KPP	KPP グループホールディングスと国際紙パルプの全従業員に対して、ストレスチェックを毎年実施しています。

マネジメント	環境	社会	ガバナンス	データ
--------	----	----	-------	-----

マネジメント	環境	社会	ガバナンス	データ
--------	----	----	-------	-----

取り組み	範囲	内容
役員会議における労働災害の月次レビュー	ANT	アンタリスグループ(全世界)の労働災害のレビューを執行役員会へ月次報告し、全組織を通してフォローアップと労働安全の不断の改善を行っています。
	SPI	すべての労働災害、届出災害は、迅速的確に対応するため、直ちに CEO、CFO と各拠点責任者に直接報告されます。CEO と CFO による月次レビューでは労働安全に関する更新情報や実施施策、労働災害について議論しています。
Health & Safety day の開催	ANT	毎年恒例の「労働安全衛生のための世界労働安全衛生デー」に参加し、世界中で労働災害や労働疾病の予防を推進しています。
労働安全に関するベストプラクティスの共有	ANT	四半期ごとに優良事例を「H&S コミュニティ」と共有。事故をレビューし、アドバイスを提案しています。
欧州代表従業員会議	ANT	労働安全に関して、アンタリスグループの欧州従業員会議に対して年次報告を行っています。
健康診断	ANT	全従業員に対して、雇用時および各地域の法令に即した期間での健康診断ならびに年次健康診断を実施しています。
従業員の健康保険および/または障害保険	ANT	アンタリスの従業員に対して、健康保険および(または)障害保険を提供しています。
新しい請負業者管理/導入ツールの実装	SPI	オーストラリアとニュージーランド向けの新しい請負業者管理および導入ツールを実装しました。
従業員向け新規オンライン導入およびコンプライアンストレーニングシステム	SPI	スパイサース従業員向け新規オンライン導入およびコンプライアンストレーニングシステムを実装しました。
新たなインシデント報告システム	SPI	2024 年初頭を目標にスパイサース向けの新たなインシデント報告システム(安全、環境、コンプライアンス)を実装(SPI)します。
内部告発サービス	SPI	法律違反または健康と安全に関する深刻な懸念を提起するために、社内外のステークホルダーに匿名の内部告発サービス「Speak Up」を継続的に提供しています。
従業員支援プログラム	SPI	従業員、友人、家族が、精神的、肉体的、経済的健康に関する無料カウンセリングを受けるための従業員支援プログラムを継続的に提供しています。
内部安全監査および安全委員会	SPI	管理職と従業員が出席する定期的な内部安全監査および安全委員会を開催しています。
定期健康診断	SPI	法律で義務付けられているオプション検査と一部の必須検査を含み、身体健康診断を毎年実施しています。
ウェルビーイング手当	SPI	2023 年度以降、オーストラリアとニュージーランドのすべての従業員に「ウェルビーイング手当」を支給しています。従業員はジムやスポーツクラブのメンバーシップ、栄養相談、マッサージ、皮膚がんチェック、理学療法などの個人的なウェルビーイングプログラムに対して、毎年最大 200 ドル (AUD または NZD) の払い戻しを受けることができます。
従業員の健康増進	SPI	従業員に対しては、少なくとも年に 1 回は健康診断を実施しています。また、生活習慣病検診を実施し、検診結果に基づく特定保健指導を行っています。

### 健康増進関連データ

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
定期健康診断実施率 <sup>*1</sup>	HD, KPP	%	100.0	100.0	100.0 <sup>*5</sup>
ストレスチェック実施率 <sup>*2</sup>	HD	%	-	- <sup>*4</sup>	93.9
ストレスチェック実施率 <sup>*2</sup>	KPP <sup>*3</sup>	%	100.0	95.0 以上	94.3

\*1 算定方法: 定期健康診断受診者数 / 対象範囲の全従業員数

\*2 算定方法: ストレスチェック実施者数 / 対象範囲の全従業員数

\*3 国際紙パルプ商事の子会社を含まない

\*4 FY2022 は、KPP グループホールディングス設立前にストレスチェックを実施したため、KPP グループホールディングスのデータなし

\*5 育児休業者 3 名(任意)、海外赴任者 2 名(現地予約都合)を除く

## 人材育成(404)

### 基本的な考え方

当社グループの理念体系である「KPP グループウェイ」のバリューにある「自律的な人材の育成」の実行と「創紙力で未来を切り拓く」人材をより多く輩出すべく、各種研修の質の向上と確実な実施に注力しています。当社グループは、事業を展開する各地域で、人材育成に関する取り組みを進めています。

### 人材育成に関する取り組み(404-2)

範囲	実施内容
HD, KPP	階層別研修、年齢別キャリア支援研修、新規導入研修 <sup>*1</sup> (HD, KPP)の実施
ANT	語学研修 GoFLUENT <sup>*2</sup> 、グローバル共通プラットフォームによるトレーニングの促進、現代の販売に重点を置いたデジタルアカデミー、SAPトレーニング、コンプライアンス研修、ESGトレーニング、説明会
SPI	定期コンプライアンス研修 <sup>*3</sup> 、能力開発トレーニング <sup>*4*5</sup>

\*1 新任執行役員向け研修、階層別研修、入社初年度から4年目の社員向けキャリア面談、年齢別キャリア支援研修、チューター研修、工場見学研修を実施

\*2 インターネット上のgoFLUENTプラットフォームによるビデオ、記事、eラーニング、会話クラスを通じた12言語でのスキル向上研修

\*3 全従業員必須、入社時とそれ以降に実施

\*4 パフォーマンスと可能性を考慮した個別の従業員計画を通じて管理

\*5 正式なトレーニング(資格、認定、ライセンストレーニング)、非公式の「OJ」スキルトレーニング、コーチング、メンタリング、業界イベントへの参加を含む

### 人材育成関連データ(404-1, 404-3)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
研修時間 <sup>*1</sup>	HD, KPP	時間	-	291	2,322
従業員当たり研修費用 <sup>*2</sup>	HD, KPP	千円	-	58	29
従業員当たり研修時間 <sup>*3</sup>	ANT	時間/人	-	8.6	13.1
年次開発レビュー参加率 <sup>*4</sup>	ANT	%	97.3	97.7	98.1
人材開発プログラム参加率 <sup>*5</sup>	SPI <sup>*6</sup>	%	-	100.0	88.0

\*1 算定方法: FY2021とFY2022は、KPPグループホールディングス人事部が管掌する従業員向け研修時間の合計。FY2023は、KPPグループホールディングス人事部および他部門が管掌する従業員向け研修時間の合計。対象となる研修範囲を拡大したため、数値が大幅に増加

\*2 算定方法: FY2021とFY2022は、KPPグループホールディングス人事部が管掌する有償研修の延べ受講人数当りの平均費用。FY2023は、KPPグループホールディングス人事部および他部門が管掌する有償研修の延べ受講人数当りの平均費用

\*3 算定方法: 研修時間総数/従業員総数

\*4 算定方法: パフォーマンス開発レビューに署名した従業員数/プログラムに応募した従業員数

\*5 算定方法: 報告期間に同意された個々の従業員開発計画の完了率

\*6 スパイサースオーストラリアのみ含む

## ダイバーシティ&インクルージョン(405)

当社グループは、ダイバーシティ&インクルージョンを経営上の重要なサステナビリティ課題の一つととらえ、マテリアリティにも選定しております。事業を展開する各地域で、ダイバーシティ、インクルージョンに関する取り組みを進めています。

### ダイバーシティ関連データ

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
管理職比率(男性)	HD	%	-	91.3	86.4
管理職比率(女性)	HD	%	-	8.7	13.6
管理職比率(男性)	KPP	%	97.0	97.2	97.1
管理職比率(女性)	KPP	%	3.0	2.8	2.9
管理職比率(女性) <sup>*1</sup>	ANT	%	32.4	32.0	35.0
管理職比率(女性) <sup>*1</sup>	SPI <sup>*9</sup>	%	9.8	12.5	23.5
男女賃金格差率 <sup>*2</sup>	HD	%	-	52.2	66.0
男女賃金格差率 <sup>*2</sup>	KPP	%	-	59.2	60.5
社員満足度調査回答率 <sup>*3</sup>	KPP <sup>*10</sup>	%	86.6	-	94.7
重要社員満足度調査回答率 <sup>*4</sup>	ANT	%	- <sup>*11</sup>	77.0	- <sup>*11</sup>
従業員満足度調査回答率 <sup>*5</sup>	SPI <sup>*9</sup>	%	-	-	61.0
従業員満足度調査平均幸福度 <sup>*6*7</sup>	SPI <sup>*9</sup>	%	-	-	89.0
社会活動参加率 <sup>*8</sup>	SPI <sup>*9</sup>	%	-	17.0	22.3

\*1 算定方法: 女性管理職従業員数/全管理職従業員数×100

\*2 算定方法: 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき算出

\*3 算定方法: 回答社員数/対象社員数×100

\*4 算定方法: 能力開発レビューに署名した従業員数/能力開発レビューに応募した従業員数

\*5 調査に回答した総労働力の割合を考慮

\*6 算定方法: 質問されたすべてのステートメントで肯定的な「同意する」または「強く同意する」回答に基づいて、従業員の平均幸福度を評価

\*7 2021年と2022年は、コロナ禍の影響で異なる調査が実施された。年次調査は2023年に再開され、今後の報告で検討予定

\*8 スパイサースが企画または承認したボランティア活動やチャリティ活動(以下「ソーシャルプログラム」)に全従業員のうち参加している人の割合

\*9 スパイサースオーストラリアのみ含む

\*10 2020年度はKPPの部長以下の全社員(出向者含む)、2021年度は、KPPのGMグレード以下の全社員(出向者含む)が調査対象。2022年度はコロナ禍の影響により調査未実施

\*11 重要社員満足度調査回答率は3年毎に実施

## ダイバーシティ&インクルージョンに関する取り組み

- グループ間交流人事 (GRP)**  
 2022 年 4 月以降、アンタリスより管理職 1 名、スパイサーズより一般社員 1 名を受け入れています。第 3 次中期経営計画に掲げるグローバルグループ経営の強化へとつながるグローバルに活躍できる人材の確保と育成も求められており、今後もグループ間での人事交流を促進していきます。
- テレワークの実施 (HD, KPP)**  
 新型コロナウイルス感染症拡大時の経験より、非常時の事業継続想定を見直し、また社員の多様な働き方への対応も併せ、「テレワーク勤務実施細則」を定めて全ての社員が職場や業務状況に合わせてテレワーク勤務も可能となる就労環境を整えています。またテレワーク勤務制において、原則、月 8 営業日の出社を上限とする「特定テレワーク勤務者」の選定も半年ごとに行い、2023 年 3 月期は通年で延べ 165 名が制度を利用しました。
- ハイブリッドワーキング、リモートワーキングの実施 (ANT)**  
 ハイブリッド/リモートワークに関して各国での実施を指導するためのアンタリスの方針があり、各国の事業拠点は本方針に準拠する責任があります。
- ボランティア有給休暇 (SPI)**  
 スパイサーズオーストラリアとスパイサーズニュージーランドは、地域社会への積極的な貢献を支援するため、全従業員に対して毎年 1 日のボランティア有給休暇を継続的に付与しています。
- フレックスワーキング、リモートワーキング (SPI)**  
 スパイサーズグループは、現地法、会社規則と職責に即して、継続的にフレックスワーキングとリモートワーキングを提供しています。

## 人権

### KPP グループ人権方針

KPP グループホールディングスは、経営理念である「循環型社会の実現に貢献する」ための指針として、「KPP グループ憲章」を定め、全ての人々の人権を尊重し、人種、性別、宗教、信条などによるいかなる差別も行わないことを掲げています。今般、2011 年 6 月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく「KPP グループホールディングス人権方針」(以下「本方針」という。)をここに制定し、全ての役員と従業員が人権の尊重の責務を果たすため、行動いたします。

#### 1. 人権に対する基本的な考え方 (408, 409)

KPP グループホールディングスは、すべての人々の基本的人権について規定した「国際人権章典」(「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」)、および「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」※に加え、賃金や労働時間など労働者の人権に関する諸条約、「OECD 多国籍企業の行動指針」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」などの人権に関わる国際行動規範を支持し尊重します。また、国連グローバル・コンパクトの 10 原則を支持し尊重しています。本方針は、KPP グループホールディングスがステークホルダーに対する人権尊重の責任を果たすために、「KPP グループ憲章」、行動規程、ならびに関連する社内方針・規則等に基づく人権尊重の取り組みを約束するものです。

※中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「安全で健康的な労働環境」の尊重を含みます。

#### 2. 適用範囲

本方針は、KPP グループホールディングスの全ての役員と従業員に適用します。また、KPP グループホールディングスの事業活動、商製品、サービスに関係するすべての取引関係者等に対しても、本方針の遵守を求めます。

#### 3. 人権尊重の責任

KPP グループホールディングスは、自らの事業活動が直接的または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性のあることを理解し、自らの事業活動から影響を受ける人々の人権を侵害しないこと、自らの事業活動において人権への負の影響を引き起こしまたはこれを助長した場合には是正に向けた適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果たします。取引関係者等による人権への負の影響が、KPP グループホールディングスの事業活動、商品、サービスに関連していることが疑われる場合には、再発を防止するために、当該関係者とともに適切な対応をとります。

#### 4. 人権デュー・ディリジェンス

KPP グループホールディングスは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、KPP グループホールディングスがステークホルダーに与える人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図ります。また、国連グローバル・コンパクトの 10 原則を支持し尊重しています。本方針は、KPP グループホールディングスがステークホルダーに対する人権尊重の責任を果たすために、「KPP グループ憲章」、行動規準、ならびに関連する社内方針・規則等に基づく人権尊重の取り組みを約束するものです。※中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別的撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「安全で健康的な労働環境」の尊重を含みます。

#### 5. 対話・協議

KPP グループホールディングスは、本方針を実行する過程において、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ステークホルダーとの対話と協議を誠実に進めます。

#### 6. 教育・研修

KPP グループホールディングスは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、全ての役員と、従業員に対して教育・研修を行うとともに、取引関係者等に対しても本方針の理解獲得に向けた取り組みに努めます。

#### 7. 救済

KPP グループホールディングスの事業活動が、人権への負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合、あるいは取引関係者等を通じた関与が明らかになった、または関与が疑われる場合には、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした国際行動規範に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組めます。

#### 8. 責任者

KPP グループホールディングスは、本方針の実行に責任を持つ執行役員を明確にし、実施状況を監督します。

#### 9. 情報開示

KPP グループホールディングスは、人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイト等で開示します。

#### 10. 適用法令の遵守等

KPP グループホールディングスは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権の原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

本方針は、当社の取締役会の承認を得ており、代表取締役社長により署名されています。

KPP グループホールディングス株式会社 代表取締役社長 兼 COO 坂田 保之  
制定：2024 年3月 26 日

#### 人権に関する取り組み

KPP グループホールディングスは、2023 年度に以下の取り組みを実施しました。

- 人権基本方針の作成 (HD, KPP)  
グループ全体に適用される人権基本方針を策定しました。  
KPP グループ人権方針 <https://www.kpp-gr.com/ja/csr/humanrights.html>
- 人権デュー・ディリジェンスの実施 (HD, KPP)  
国際紙パルプ商事は、2023 年度に社内並びに主要子会社を対象として、「人権デュー・ディリジェンス(以下、人権 DD)」を実施しました。人権 DD 実施にあたっては、代表取締役社長がプロジェクトオーナーを務めるプロジェクトを立ち上げ、社内関係者だけでなく、コーポレート会議日本委員会を含めた社外専門家も交えて、検討を進めました。
- 従業員に対する人権教育 (HD, KPP) (406)  
2023年12月に全従業員に対して、人権教育ならびにハラスメント防止研修を実施しました。この研修では、「ビジネスと人権」を取り巻く最近の状況、企業に求められる人権への対応、製紙業界、商社における事例、他業界における事例を説明し、質疑を実施し、ビジネスと人権になぜ取り組む必要があるかに関する、理解を深めました。
- Ecovadis, Sedex を利用したサプライヤー・デュー・ディリジェンス (ANT)  
欧州や南米で事業を展開するアンタリスは、サプライチェーンにおける倫理的なリスクを管理、評価するため、国際的に認知されたデュー・ディリジェンスプラットフォームへの移行を進めています。これにより責任あるサプライヤーと協働し、サステナブルなビジネスを推進しています。なお、2023 年 6 月 30 日時点で、61%の戦略的サプライヤーが Sedex もしくは Ecovadis に登録しました。

- FSC マルチサイト認証を活用した人権対応の強化(ANT)

アンタリスグループの行動規範に示す価値観や原則に加えて、欧州のアンタリス組織の88%は独立した外部機関による FSC 認証を取得しています。労働者の権利の保護は、常に FSC の原則かつ森林認証保有者の必須対応事項です。加えて、新たな中核的要求基準(児童労働の禁止、強制労働の禁止、差別の撤廃、結社の自由・団体交渉権の承認、安全で健康的な労働環境)にも対応しています。
- 内部通報プラットフォーム(ANT)

22 言語に対応しており、すべての従業員とステークホルダーが利用可能。
- 人権関連国内法への準拠(SPI)

アジアパシフィック地域においては、オーストラリアの国内法に即して「Modern Slavery & Human Trafficking Statement」や「Whistleblowing Policy」を制定し、オーストラリア拠点に適用しています。長年にわたり「Equal Opportunity Policy」と関連するコンプライアンストレーニングを、オーストラリアとニュージーランドの拠点に適用しています。アジア拠点にも 2024 年半ばに適用予定です。
- PEFC/FSC 認証商品の監査(SPI)

オーストラリアとニュージーランドで毎年実施されるこれらの監査により、現代奴隷法の遵守状況を確認しています。
- 内部通報プラットフォーム「Speak Up」(SPI)

全従業員およびバイザーズの事業に関わる全ての外部ステークホルダーがアクセス可能です。完全な匿名性と報告内容の適切な取り扱いを支援するため、第三者機関(デロイト)を通じてサービスは提供されます。

## 地域社会との共生(413)

当社グループは企業市民としての役割を果たすため、地域に密着した活動に積極的に取り組んでいます。事業活動によって創造した価値を提供するだけでなく、文化・芸術振興、スポーツ支援、環境保全や寄付などを通して、地域及び社会の発展に貢献します。また、海外に展開する中核事業会社はそれぞれの地域に根差した地域との共生活動を推進しています。

### 地域社会との共生に関する取り組み

取り組み	範囲	内容
フードバンクへの寄贈	HD KPP	当社は、東京本部及び日本各地の支店において、食品ロス削減及び生活困窮者をサポートするため、災害用備蓄食品の更新時期にフードバンクへ災害用備蓄食品を提供しています。2022年3月期より開始したこの取り組みもすでに4年目に入り、これまでに、全国で非常食 7,886 食、飲料水 1,686 本を寄贈しました。
仙台七夕飾りの展示	HD KPP	当社グループ会社の鳴海屋紙商事は、長年にわたり仙台七夕飾りの制作に携っており、地元のお祭りなどの伝統文化を伝える役割を担っています。当社では、鳴海屋紙商事が制作する七夕飾りを本社ビル 1 階エントランスや銀座松竹ビル、京橋彩区等に展示し、美しい七夕飾りを近隣の皆様にお楽しみいただいています。また、七夕飾りに合わせて、紙や竹を用いた新たな素材を紹介するなど、環境負荷低減に向けて役に立つ情報も提供しています。
東松島市立宮野森小学校での紙漉き授業開催支援	HD KPP	当社は、C.W.ニコル・アフンの森財団による「震災復興プロジェクト」に参画し、2016 年から毎年、宮城県東松島市立宮野森小学校における紙漉き教室・授業の開催を支援しています。本年も、小学 3 年生を対象に総合学習授業として開催し、自然の恵みや森林の活用、そして日本の伝統である和紙について学習する機会を提供しました。例年通り、高知在住の和紙工芸作家ロギール・アウテンボーガード氏を講師に迎えました。
広報誌 TSUNAGU の発行	HD KPP	当社広報誌「TSUNAGU」は、KPP グループのコーポレートメッセージ「紙でつなく、未来をつくる」に基づく情報発信ツールとして 2007 年 4 月に創刊し、2013 年からは年 4 回発行の季刊誌としてリニューアルしました。「紙の魅力再発見」をテーマに、紙を使ったアートや伝統工芸など、紙にまつわるモノ・人・想いに迫る様々な話題を取り上げています。多くの企業が広報誌の廃刊や電子版への置き換えを進める中、紙と文化・紙と事業・紙と人を「繋ぐ」広報誌を通して紙の魅力や可能性をお伝えし、紙文化の発展に貢献していきます。
靴のピラミッド	ANT	過去 30 年間にわたるヒューマニティとインクルージョンに関する主要なイニシアチブであるこのイベントは、民間人の爆撃に対する意識を高めることを目的としています。このイベントに際して靴を提供しただけでなく、パリとリヨンのボランティアが 2 日間にわたってスタンドの設置とイベントの監督を支援しました。このイベントでは、連帯とリサイクルのために回収された 10 トンの靴のおかげで、資金援助が増加しました。



## 役員体制(2-9)

氏名	職位・担当	在任期間 (年) <sup>*2*</sup>	所有株式数 (株)	取締役会への 出席状況	指名委員会・報酬委員会への 所属状況	
					指名委員会	報酬委員会
田辺 円	代表取締役会長兼 CEO	20	70,000	16 / 16		委員長
坂田 保之	代表取締役社長兼 COO	1	30,000	11 / 11	委員長	
栗原 正	取締役	10	30,000	16 / 16		
David Martin <sup>*1</sup>	取締役	-	-	-		
Hervé Poncin <sup>*1</sup>	取締役	-	-	-		
矢野 達司	取締役(社外)	5	-	16 / 16	委員	
伊藤 三奈	取締役(社外)	3	-	16 / 16	委員	
富田 雄象	取締役監査等委員	1	30,000	11 / 11		
片岡 祥子	取締役監査等委員(社外)	2	-	16 / 16		委員
近江 恵吾	取締役監査等委員(社外)	1	-	11 / 11		委員

\*1 新任取締役

\*2 取締役の任期:2024年6月27日開催の定時株主総会の終結の時から1年間

\*3 取締役監査等委員の任期:2024年6月27日開催の定時株主総会の終結の時から2年間

## 取締役会の機能

多様なスキルと経験を有する社外取締役4名を含む9名が経営上の重要事項の決定と業務執行の監督を行っています。持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、社内取締役の豊富な業務経験、及び社外取締役の実践的・専門的な知見を活かし、適切な意思決定と経営監督を進めています。

## 独立社外取締役の役割と選任方法(2-9)

独立社外取締役は、取締役候補者の指名、代表取締役の後継者計画の策定、取締役(含む代表取締役)の選解任に関する手続き遂行、取締役の報酬等(報酬水準、固定報酬・業績連動報酬割合)の決定、取締役会の手続きの公正性・透明性・客観性の担保、コーポレート・ガバナンスの充実と説明責任の強化を、客観的観点から諮問する役割を担っています。

また、独立社外取締役候補者については、東京証券取引所の定める独立役員要件に加え、当社独自の独立性判断基準を策定し、コーポレート・ガバナンスの充実・向上に資する者を選任しています。

## 取締役の構成(社外、男女比)(2-9)

取締役は9名で構成しています。うち社外取締役は女性2名を含む4名からなり、その専門性も弁護士、公認会計士、企業経営者と幅広く、多様な視点から当社経営を監督しています。また、社外取締役候補については性別・国籍を問わず、知見や専門性をスキルマトリックスに整理し、取締役会全体のバランスを勘案した上で社外取締役に選任しています。

## スキルマトリックス

氏名	企業 経営	国際性	事業 戦略	財務・ 会計	法務・ リスク管理	ESG	IT デジタル	人事・ 労務
田辺 円	●	●	●			●		●
坂田 保之	●	●	●	●				
栗原 正	●		●			●	●	●
David Martin	●	●	●			●	●	●
Hervé Poncin	●	●	●			●	●	●
矢野 達司	●	●	●		●			
伊藤 三奈	●	●			●	●		
富田 雄象	●	●	●					
片岡 祥子	●	●			●			
近江 恵吾	●	●		●	●			

## 社外取締役への情報提供

取締役会における議案の理解促進及び検討時間の確保を目的として、常勤監査等委員または担当部門長より資料を事前配布し、必要に応じて事前説明等を行っています。また、当社グループの重要会議の会議資料を送付する等、情報共有に努めています。

## 2024年3月期の取締役会の主な議題・検討テーマ

当社は取締役会規程に基づき、経営全般に関わる重要事項を取締役会で議論し、意思決定を行っています。原則として、定例取締役会を月に1回開催することとしており、2024年3月期は計16回の取締役会を開催し、以下について議論、検討しました。

## 2024年3月期の取締役会の主な議題・検討テーマ

テーマ	主な決議・報告事項
経営戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>第3次中期経営計画の進捗状況</li> <li>KPPグループのシナジー創出</li> <li>インオーガニック戦略に基づく投資案件の進捗及びモニタリング</li> <li>環境関連事業・循環型ビジネスの進捗状況</li> <li>営業とマーケティングのデジタルシフト</li> </ul>
コーポレート・ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスの遵守状況</li> <li>コーポレート・ガバナンスの実質化</li> <li>内部統制評価結果報告及び計画</li> <li>取締役会の実効性の分析・評価</li> <li>サステナビリティ委員会の活動報告</li> </ul>
決算・財務・株主総会	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務戦略、資本政策・株主還元方針</li> <li>縮減に向けた政策保有株式の保有意義検証</li> <li>資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応</li> <li>株主との対話の実施状況 など</li> </ul>

• 取締役会の実効性の分析・評価

当社では、取締役会の機能向上を目的として、毎年、その実効性について分析・評価を行っております。2024年3月期も、前期に引き続き、外部機関と協働し全取締役を対象としてアンケートを実施し、結果を取締役会において情報共有のうえ、内容について審議いたしました。その結果、取締役会全体の実効性は十分に確保できていると評価いたしました。

なお、具体的には、「重要議題の包括的・多角的検討」、「適切な業績指標」、「役員報酬の経営戦略等との整合とバランス」等について特に高い評価が得られました。また、「ESGの視点を含むサステナビリティを意識した経営」に関する評価が向上しましたが、「データとデジタル技術を活用した製品やサービス」、「ビジネスモデルの変革などのいわゆるDX（デジタルトランスフォーメーション）」に関する議論や、「株主との対話のフィードバック」に工夫の余地があることが確認されました。

今後も改善に向けた取り組みを継続し、より高い実効性を確保できるよう努めてまいります。

属性別 取締役会人数および構成比

項目	性別	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
取締役数(社内)人数	女	HD	人	0	0	0
取締役数(社内)人数	男	HD	人	5	4	5
取締役数(社内)人数	計	HD	人	5	4	5
取締役数(独立社外)人数	女	HD	人	1	1	1
取締役数(独立社外)人数	男	HD	人	1	1	1
取締役数(独立社外)人数	計	HD	人	2	2	2
取締役監査等委員(社内)人数	女	HD	人	0	0	0
取締役監査等委員(社内)人数	男	HD	人	1	1	1
取締役監査等委員(社内)人数	計	HD	人	1	1	1
取締役監査等委員(独立社外)人数	女	HD	人	1	1	1
取締役監査等委員(独立社外)人数	男	HD	人	1	1	1
取締役監査等委員(独立社外)人数	計	HD	人	2	2	2
取締役総数 <sup>*1</sup>	計	HD	人	10	9	10
独立社外取締役総数 <sup>*2</sup>	計	HD	人	4	4	4
女性取締役総数 <sup>*3</sup>	計	HD	人	2	2	2
独立社外取締役比率 <sup>*4</sup>	-	HD	%	40.0	44.4	40.0
女性取締役比率 <sup>*5</sup>	-	HD	%	20.0	22.2	20.0

\*1 取締役総数 = 取締役 + 取締役監査等委員

\*2 独立社外取締役総数 = 取締役(社外) + 取締役監査等委員(社外)

\*3 女性取締役総数 = 取締役(女性) + 取締役監査等委員(女性)

\*4 独立社外取締役比 = 独立社外取締役総数 / 取締役総数

\*5 女性取締役比 = 女性取締役総数 / 取締役総数

取締役会ならびに関連会議の開催回数

会議名	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
取締役会	HD	回	14	12	16
指名委員会 <sup>*1</sup>	HD	回	5	5	3
報酬委員会 <sup>*2</sup>	HD	回	3	4	4
投資委員会 <sup>*3</sup>	HD	回	21	9	10

\*1 取締役候補者の指名、代表取締役の後継者計画、取締役(含む代表取締役)の選解任に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実と説明責任の強化を図るため、取締役会に諮問する役割を担う

\*2 取締役の報酬等(報酬水準、固定報酬・業績連動報酬割合)に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実と説明責任の強化を図るため、取締役会に諮問する役割を担う

\*3 全社戦略に基づく重要な投資及び譲渡案件等について、専門的見地から広範な調査・検証・判断を行い、経営方針及び意思決定に資する役割を担う。本委員会での審議対象となる案件は、事業の譲受、譲渡、新規事業に伴う事業会社の新設及び事業からの撤退

## KPP グループの役員報酬

### 取締役等の報酬等に関する基本方針（2-19）

- 取締役等の報酬構成については、短期的な業績目標達成及び中長期的な企業価値向上との連動を重視し、株主と価値を共有するものとする。
- 取締役等の報酬等の額の方針については、業績、業界動向等とのバランスを勘案して決定する。
- 個別の報酬金額については、株主総会で決定した報酬総額の範囲内において、独立社外取締役の適切な関与・助言を得た上で、取締役会にて決定する。

### 制度概要

取締役（監査等委員、社外取締役を除く）の報酬は、「固定報酬」、「賞与」及び「業績連動型株式報酬」により構成されています。また、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、「固定報酬」のみで構成しています。

なお、業績連動型株式報酬とは、中長期インセンティブ報酬として、事業年度ごとの業績達成度に応じて変動する業績連動型の株式報酬であり、当社が拠出する取締役等の報酬額を原資とし、取締役等に信託を通じて当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭の交付及び給付を行う株式報酬制度です。

### 報酬の構成（2024年3月期）（2-20, 2-21）

報酬等の種類	報酬構成比率（目安）%		報酬決定プロセス	
	取締役 <sup>1</sup>	社外取締役及び監査等委員である取締役	取締役 <sup>2</sup>	
固定報酬	62～64% [64～66%]	100%	取締役 <sup>2</sup>	限度額の範囲内で役位毎に個人別の支給額を内規に基づき算定し、報酬委員会が審議の上、取締役会で決定
賞与	23% [24～25%]	-	監査等委員である取締役	限度額の範囲内で内規に基づき、監査等委員会の協議により決定
業績連動型株式報酬	13～15% [10～11%]	-		<ul style="list-style-type: none"> <li>短期インセンティブ報酬として、事業年度ごとの業績達成度に応じて変動する業績連動型の金銭報酬</li> <li>支給額<sup>3</sup> = 固定報酬月額 × 役位別倍率 × 業績連動係数</li> <li>業績連動係数を決定する指標：EBITDA、ROA、連結売上高</li> <li>中長期インセンティブ報酬として、事業年度ごとの業績達成度に応じて変動する業績連動型の株式報酬<sup>4</sup></li> <li>職責等を勘案し、役位が上位の取締役ほど業績連動報酬が高くなるように支給割合を設定</li> <li>付与ポイント<sup>5</sup> = 基本ポイント<sup>6</sup> × 業績連動係数</li> <li>業績連動係数を決定する指標：連結 ROIC、親会社株主に帰属する当期純利益、非財務指標<sup>7</sup></li> </ul>

\*1 賞与及び業績連動型株式報酬が目標達成度 100% の場合。[ ]内は 2022 年 3 月期比率

\*2 監査等委員である取締役を除く

\*3 期初に設定する各事業年度の目標値に対する業績達成度に応じて、固定報酬月額 × 役位別倍率で算出される額を 0～200% の範囲内で変動

\*4 役位、業績達成等をポイント化し、当該ポイントに応じた自社株式を交付

\*5 決算短信において公表する各事業年度の目標値に対する業績達成度に応じて、基本ポイントの 0～200% の範囲内で支給

\*6 基本ポイントの算定式：役位別に定める基本金額 ÷ 対象期間の開始する月の前月の東京証券取引所における当社株式の終値の平均値

\*7 環境負荷低減に資する商品の開発や流通の進捗状況等

### 2024年3月期に係る報酬等の額（2-20, 2-21）

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		対象となる役員の員数 (人)
			固定報酬	業績連動型賞与 株式報酬	
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	277 (14)	170 (14)	61 (-)	45 (-)	7 (2)
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	34 (14)	34 (14)	-	-	5 (3)

## KPP グループのリスクマネジメント

### リスク管理体制と管理プロセス

当社は、激しく変化する外部環境の中で適切に事業活動を推進していくために、グループ全体でリスクマネジメントを展開しています。当社グループのリスク管理体制の維持、向上を図るため、リスク管理委員会を設置し、リスク管理委員会規則に従い、サステナビリティ委員会委員長がリスク管理委員会委員長及び副委員長を任命しています。

リスク管理委員会は、中核事業会社におけるリスク分析の結果を受け、グループ経営上重要なリスクの抽出・評価を行い、重点対応策を決定し、重点対応策の実行状況のモニタリングを定期的に行い、その結果についてサステナビリティ委員会へ報告を行うこととしています。なお、2023 年度、リスク管理委員会を 2 回開催し、重要なリスクについて、前年度との比較・評価・重点対応策について協議しました。

KPP グループホールディングス ウェブサイト 事業等のリスク <https://www.kpp-gr.com/ja/ir/management/risk.html>

### リスクマネジメント体制

当社は、激しく変化する外部環境の中で適切に事業活動を推進していくために、グループ全体でリスクマネジメントを展開しています。当社グループのリスク管理体制の維持、向上を図るため、リスク管理委員会を設置し、リスク管理委員会規則に従い、サステナビリティ委員会委員長がリスク管理委員会委員長及び副委員長を任命しています。

リスク管理委員会は、中核事業会社におけるリスク分析の結果を受け、グループ経営上重要なリスクの抽出・評価を行い、重点対応策を決定し、重点対応策の実行状況のモニタリングを定期的に行い、その結果についてサステナビリティ委員会へ報告を行うこととしています。

### 具体的な取り組み

- リスク管理委員会開催
- 防災訓練の開催
- BCP の見直し
- リスクマップの見直し

## KPP グループのコンプライアンス(腐敗防止)

### 基本方針

当社は、法規制を遵守し、企業市民としての倫理に基づく行動によってステークホルダーの要請に応えていくため、「KPP グループ憲章」にて定めた 10 の項目に従い、コンプライアンスを徹底した経営を行います。

### コンプライアンス体制

当社は、コンプライアンスを統括する組織として、コンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会では、法律法規の確認、これに関わる諸規程の制定、法令等の違反に対する調査と対応等に加え、コンプライアンス関連の社内研修を実施し、社員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上を図っています。

また、コンプライアンスに係わる内部通報体制として、コンプライアンス内部通報窓口をコンプライアンス事務局に、コンプライアンス外部通報窓口を外部委託会社にそれぞれ設置しています。

なお、2023 年度はコンプライアンス委員会を 2 回開催し、社員のコンプライアンス意識向上に資する研修の実施内容、内部通報への対応状況等についての協議を行いました。

### 具体的な取り組み

- コンプライアンス委員会の開催
- コンプライアンス研修の実施
- インサイダー研修の実施
- 不正経理アンケート調査の実施
- コンプライアンス体制構築に向けた対応
- 内部通報等による調査対応

マネジメント	環境	社会	ガバナンス	データ
--------	----	----	-------	-----

## サステナビリティデータ

### サステナビリティ委員会および下部委員会の開催回数

委員会名	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
サステナビリティ委員会	GRP	回	2	2	2
コンプライアンス委員会	HD, KPP	回	2	2	2
リスク管理委員会	HD, KPP	回	2	2	2
環境管理委員会	HD, KPP	回	2	2	2
労働安全委員会	HD, KPP	回	2	2	2
情報セキュリティ委員会	HD, KPP	回	2	2	2

## 環境データ

### ISO 認証取得率 実績

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
ISO14001 and/or 50001 <sup>*1</sup>	ANT	%	42.0	56.0 <sup>*2</sup>	57.2

\*1 算定方法:ISO14001 取得済み倉庫もしくは生産現場(リース、自社保有とも)の総面積/すべての倉庫もしくは生産現場(リース、自社保有とも)の総面積

\*2 2023年6月30日時点

### FSC・PEFC 認証紙・パルプ販売数量 実績

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
森林認証紙販売数量 <sup>*1</sup>	KPP	トン	654,215	639,408	596,010
森林認証パルプ販売数量 <sup>*2</sup>	KPP	トン	172,561	145,807	152,580

\*1 KPPの販売数量実績

\*2 KPPの販売数量実績

### FSC・PEFC 認証取得率 実績

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
FSC 認証取得率 <sup>*1</sup>	ANT	%	-	93 <sup>*4</sup>	88 <sup>*5</sup>
PEFC 認証取得率 <sup>*2</sup>	ANT	%	-	90 <sup>*4</sup>	85 <sup>*6</sup>
FSC・PEFC 認証取得率 <sup>*3</sup>	SPI	%	85	87	92

\*1 算定方法:FSC取得済みの欧州における事業会社数/すべての欧州における事業会社数

\*2 算定方法:FSCPEFC 取得済みのファイバーベースプロダクトの商品数/すべてのファイバーベースプロダクトの商品数

\*3 算定方法:FSC および/または PEFC 取得済みのファイバーベースプロダクトの商品数/すべてのファイバーベースプロダクトの商品数

\*4 2023年6月30日時点の実績

\*5 M&Aにより減少。2023年6月30日基準では93%

\*6 M&Aにより減少。2023年6月30日基準では90%

マネジメント	環境	社会	ガバナンス	データ
--------	----	----	-------	-----

### 自社からの GHG 排出量(Scope 1, 2)実績(305-1, 305-2)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
GHG 排出量(Scope 1) <sup>*1</sup>	GRP	トン CO2e	-	-	11,334
GHG 排出量(Scope 2) <sup>*1</sup>	GRP	トン CO2e	-	-	9,493
GHG 排出量(Scope 1,2) <sup>*1</sup>	GRP	トン CO2e	-	-	20,827
GHG 排出量(Scope 1) <sup>*2*</sup>	HD, KPP	トン CO2e	72	91	1,748 <sup>*7</sup>
GHG 排出量(Scope 2) <sup>*4</sup>	HD, KPP	トン CO2e	1,663	1,571	1,946 <sup>*7</sup>
GHG 排出量(Scope 1,2)	HD, KPP	トン CO2e	1,735	1,662	3,694 <sup>*7</sup>
GHG 排出量(Scope 1)	ANT	トン CO2e	7,703	6,992	8,226
GHG 排出量(Scope 2) <sup>*5</sup>	ANT	トン CO2e	8,286	7,010	6,224
GHG 排出量(Scope 1,2)	ANT	トン CO2e	15,989	14,002	14,450
GHG 排出量(Scope 1)	SPI	トン CO2e	-	1,058	1,360
GHG 排出量(Scope 2)	SPI	トン CO2e	-	1,417	1,323
GHG 排出量(Scope 1,2)	SPI	トン CO2e	871 <sup>*6</sup>	2,474	2,684

\*1 KPP グループホールディングス、国際紙パルプ商事および国際紙パルプ商事の国内連結子会社、アンタリスおよびアンタリスの連結子会社、スパイサースオーストラリアおよびスパイサース ニュージーランドからのGHG排出量を含む

\*2 Scope 1 の計算に含めたガス:CO2e, CH4, N2O(その他ガスの排出なし)。生物由来の CO2e の排出なし

\*3 排出係数の出典:Scope 1 の計算については、算定・報告・公表制度における排出係数一覧に活動量に基づいて算定

\*4 Scope 2 の計算については電力事業者の契約に応じた排出係数に活動量を乗じて算定(マーケット基準)

\*5 電力使用に伴う GHG 排出量はロケーション基準

\*6 FY2021 は、グリーンフリートに提出した限定的な活動量実績に基づき、グリーンフリートが算定(算定量と同量をオフセット)。スパイサースオーストラリアを含む。FY2022以降、スパイサースニュージーランドを算定範囲に含めたため、FY2021と比較してGHG排出量が増加

\*7 FY2023以降、国際紙パルプ商事の国内連結子会社を算定範囲に含めたため、FY2022と比較してGHG排出量が増加

### カテゴリ別 サプライチェーンからの GHG 排出量(Scope 3)実績<sup>\*1</sup>(305-3)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
カテゴリ1	HD, KPP	トン CO2e	-	1,072,703	1,037,784
カテゴリ2	HD, KPP	トン CO2e	-	61,861	2,889
カテゴリ3	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリ4	HD, KPP	トン CO2e	-	19,759	16,452
カテゴリ5	HD, KPP	トン CO2e	-	34	30
カテゴリ6	HD, KPP	トン CO2e	-	1,046	1,570
カテゴリ7	HD, KPP	トン CO2e	-	348	326
カテゴリ8	HD, KPP	トン CO2e	-	414	675
カテゴリ9 <sup>*2</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリ10 <sup>*3</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリ11 <sup>*4</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	0	0
カテゴリ12 <sup>*3</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリ13 <sup>*5</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリ14 <sup>*5</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
カテゴリ15 <sup>*5</sup>	HD, KPP	トン CO2e	-	-	-
Total	HD, KPP	トン CO2e	-	1,156,165	1,059,726

\*1 KPP グループホールディングス全体の監査済み財務指標を活動量、環境省の産業連関表に定められる数値を排出係数として、GHG 排出量を算定

\*2 カテゴリ9(輸送、配送(下流))については、上流と下流の区別が困難なため、カテゴリ4(輸送、配送(上流))の計算結果に含む

\*3 カテゴリ10(販売した製品の加工)、カテゴリ12(販売した製品の廃棄)については、算定モデルの設定が困難なため、未算定

\*4 カテゴリ11(販売した製品の使用)については、GHG 排出なしと想定

\*5 カテゴリ13(リース資産(下流))、カテゴリ14(フランチャイズ)、カテゴリ15(投資)については、該当なし

マネジメント	環境	社会	ガバナンス	データ
--------	----	----	-------	-----

### 自社からの GHG 排出量 (Scope 1, 2) 削減の進捗 (302-4)

項目	範囲	単位	目標値	FY23 実績	目標達成率
GHG 排出量削減率*1	HD, KPP*6	%	33.0	10.7	32.4%
GHG 排出原単位削減率*2	ANT	kgCO2e / k€	6.0	7.8	35.7%
GHG 排出原単位削減率*3*4*5	SPI	kgCO2 / kAUD	6.0	4.0	100.0%

- \*1 算定方法: GHG 排出量削減率 = (基準年度の GHG 排出量 - 2023 年度 GHG 排出量) / 基準年度の GHG 排出量 × 100  
 目標達成率 = 2023 年度の GHG 排出量削減率 / 33% (2030 年度目標)  
 \*2 Scope 1, Scope 2 の排出量 (kgCO2e) / 売上高 (千ユーロ)  
 目標達成率 = (基準年度の GHG 排出原単位 8.8 - 2023 年度 GHG 排出原単位) / (基準年度の GHG 排出原単位 8.8 - 目標値) × 100  
 \*3 事業買収、事業成長による GHG 排出量増を考慮し、2030 年度の GHG 排出削減目標を総量目標から売上高当たりの排出原単位に変更  
 \*4 Scope 1, Scope 2 の排出量 (kgCO2e) / 売上高 (千オーストラリアドル)  
 \*5 目標達成率: 2023 年度実績 4.0 は削減目標値 6.0 を超える削減であるため、目標達成率は 100.0%  
 \*6 KPP グループホールディングス、国際紙/バルブ商事、KPP ロジスティクスを含む

### 国内の古紙原料回収率

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
紙販売数量*1	KPP	万トン	180	170	154
古紙販売数量*2	KPP	万トン	108	116	112
古紙原料利用率*3	KPP	%	59.9	68.2	72.7

- \*1 KPP 単体の紙・板紙販売数量  
 \*2 KPP 単体の古紙販売数量  
 \*3 算定方法: 古紙販売数量 / 紙販売数量 × 100

### 原材料使用量 (紙) (301-1)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
紙販売数量*1	GRP	万トン	224*2	202*2	167

- \*1 グループ全体の紙販売数量  
 \*2 端数調整により ESG データブック 2023 から数値が 1 減少

### リサイクル原材料使用量 (古紙) (301-2)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
リサイクル原材料使用量*1	KPP	万トン	108	116	112

- \*1 KPP 単体の古紙販売数量

### 廃棄物排出量 (306-3)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
廃棄物排出量*1	HD, KPP*2	kg	105,867	101,756	91,437
廃棄物排出量*1	SPI	kg	-	-	2,137,657

- \*1 廃棄物量の定義と集計方法: 国内主要施設における実績を集約  
 \*2 KPP グループホールディングス、国際紙/バルブ商事 (国内本支店が管轄する営業部門) を含む

マネジメント	環境	社会	ガバナンス	データ
--------	----	----	-------	-----

### 廃棄物リサイクル量\*1 (306-4)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
廃棄物リサイクル量*1	HD, KPP*3	kg	70,347	63,946	58,209
廃棄物リサイクル量*1	SPI	kg	-	-	1,155,897
廃棄物リサイクル率*2	HD, KPP*3	%	66.4	65.4	63.7
廃棄物リサイクル率*2	SPI	%	-	-	54.1

- \*1 リサイクル量の定義と集計方法: 国内主要施設における月次実績を集約  
 \*2 リサイクル率 = 廃棄物リサイクル量 / 廃棄物排出量 × 100  
 \*3 KPP グループホールディングス、国際紙/バルブ商事 (国内本支店が管轄する営業部門) を含む

### 再生可能でないエネルギー由来の総燃料消費量\*1 (302-1)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
軽油使用に伴う熱量*2	HD, KPP	GJ	1,776	1,947	17,762*5
軽油使用に伴う熱量*2	SPI	GJ	-	-	14,074
軽油代替燃料使用に伴う熱量*3	HD, KPP	GJ	-	-	2,667
ガソリン使用に伴う熱量	HD, KPP	GJ	1,901	1,405	3,967*5
ガソリン使用に伴う熱量	SPI*4	GJ	-	-	1,769
LP ガス使用に伴う熱量	HD, KPP	GJ	9	38	404*5
LP ガス使用に伴う熱量	SPI	GJ	-	-	5,810
都市ガス使用に伴う熱量	HD, KPP	GJ	440	340	362
都市ガス使用に伴う熱量	SPI	GJ	-	-	0
灯油使用に伴う熱量	HD, KPP	GJ	254	288	331
灯油使用に伴う熱量	SPI	GJ	-	-	0

- \*1 暖房、冷房、蒸気の利用なし  
 \*2 選定方法: 国内主要拠点における燃料使用実績を集計し、エネルギー源別標準発熱量・炭素排出係数一覧表の係数をかけ合わせて MJ に換算  
 標準発熱量・炭素排出係数ウェブサイト (資源エネルギー庁) [https://www.enecho.meti.go.jp/statistics/total\\_energy/carbon.html](https://www.enecho.meti.go.jp/statistics/total_energy/carbon.html)  
 \*3 軽油代替燃料: 国際紙/バルブ (製紙) の国内子会社で使用。軽油燃料と同等の特性を保ちつつ、GHG 排出量を約 8.5% 削減が可能  
 \*4 スパイサースニュージーランドのみ含む  
 \*5 2023 年度より国際紙/バルブ商事の国内連結子会社を算定範囲に追加したため、燃焼消費量が増加

### 総電力消費量 (302-1)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
電力使用量*1*2	HD, KPP	kWh	3,822,649	3,699,048	5,018,604*3
電力使用量	SPI	kWh	-	913,671	1,799,436

- \*1 報告範囲において、暖房、冷房、蒸気の利用実績なし  
 \*2 国内主要施設における電力事業者からの請求書を集計し、使用量実績を報告  
 \*3 2023 年度より国際紙/バルブ商事の国内連結子会社を算定範囲に追加したため、総電力消費量が増加。2021 年度、2022 年度実績は KPP グループホールディングス、国際紙/バルブ商事および KPP ロジスティクスのみ含む  
 \*4 2023 年度よりスパイサース ニュージーランドを対象範囲に追加したため、総電力消費量が増加。2022 年度実績はスパイサースオーストラリアのみ含む

### 再生可能エネルギー由来の電力消費量 (302-1)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
電力使用量*1*2	HD, KPP	kWh	0	0	29,148
電力使用量*1	SPI	kWh	0	0	0

- \*1 GHG 排出量実質ゼロの購入電力を報告。事業所内で発電された電力は含まない  
 \*2 暖房、冷房、蒸気の利用なし

### 水使用量(303-5)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
水使用量 <sup>*1</sup>	HD, KPP <sup>*2</sup>	m <sup>3</sup>	8,074	9,290	9,223
水使用量	SPI <sup>*3</sup>	m <sup>3</sup>	-	-	277

\*1 国内主要施設における水道事業者からの請求書を集計し、使用量実績を報告

\*2 KPP グループホールディングス、国際紙パルプ商事(国内本支店が管轄する営業部門)を含む。テナント事業所の共用部における水使用量は含まない

\*3 スパイスーズニュージーランドのみ含む

### 環境配慮商品・サービス関連データ

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
GBP 売上高	KPP	億円	-	16	38
GSS 売上比率 (紙)	ANT	%	-	54 <sup>*1</sup>	54
GSS 売上比率 (ビジュアルコミュニケーション)	ANT	%	-	32 <sup>*1</sup>	32
GSS 売上比率 (パッケージ)	ANT	%	-	-	-

\*1 2023年6月30日時点の実績

### 社会データ

#### グループ全体の従業員関連データ(2-7, 401-1)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
従業員総数	GRP	人	5,354	5,457	5,624
地域別従業員総数	HD, KPP	人	1,007	1,044	1,014
地域別従業員総数	ANT	人	3,839	3,972	4,154
地域別従業員総数	SPI	人	425	431	448

### 従業員関連データ

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
男女別従業員総数(男性)	HD	人	-	34	33
	KPP	人	365	319	310
	SPI	人	-	-	298
男女別従業員総数(女性)	HD	人	-	18	19
	KPP	人	242	228	230
	SPI	人	-	-	150
平均勤続年数	HD	年	-	12.8	12.0
	KPP	年	17.9	18.8	19.0
障がい者雇用率	HD	%	-	3.2	3.4
	KPP	%	2.4	2.5	2.7
継続雇用者制度利用者数	HD	人	-	3	5
	KPP	人	29	26	33
新卒採用者数	HD	人	-	0	0
	KPP	人	6	11	15
キャリア採用者数	HD	人	-	6	8
	KPP	人	11	14	16
採用者数総計	HD	人	-	6	8
	KPP	人	17	25	31
キャリア採用比率	HD	%	-	100.0	100.0
	KPP	%	65.0	56.0	52.0

### ワークライフバランス関連データ(401-3)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
育児休業制度利用者数 <sup>*1</sup>	KPP	人	12	6	11
育児休業後復職者数 <sup>*1</sup>	KPP	人	12	5	11
育児休業後復職者率 <sup>*1+2</sup>	KPP	%	100.0	89.0	100.0
育児時短勤務制度利用者数 <sup>*1</sup>	KPP	人	12	15	13
時差出勤制度利用者数 <sup>*3</sup>	KPP	年	19	20	17
離職率 <sup>*4</sup>	ANT	%	-	18.0	20.0
希望離職率 <sup>*5</sup>	SPI <sup>*6</sup>	%	7.3	9.0	9.5

\*1 KPP グループホールディングスにおいては、利用実績なし

\*2 算定方法: 復職率 = 育児休業後 復職者数 / 育児休業制度 利用者数 × 100

\*3 オフピーク通勤事由の利用者は含まない

\*4 算定方法: (集計期間における退職者数 + 新規採用者数) / 2 / 集計期間 期首における従業員総数

\*5 算定方法: 報告期間中の自発的退職者数 / (報告期間の離職者総数 + 報告期間 期末における従業員総数)

\*6 スパイサースオーストラリアのみ含む

### 労働安全関連データ (403-9)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
労働災害強度率 <sup>*1</sup>	HD, KPP <sup>*9</sup>	-	-	0	0
労働災害度数率 <sup>*1</sup>	HD, KPP <sup>*9</sup>	-	-	-	0
労働災害度数率 <sup>*2</sup>	ANT	-	4.18	2.77	3.06
休業災害度数率 <sup>*3+4</sup>	SPI	-	3.3	6.4	2.3
医療災害度数率 <sup>*5+6</sup>	SPI	-	3.3	3.2	1.2
届出災害件数 <sup>*7</sup>	SPI	件	0	0	0
ISO45001 認証取得率 <sup>*8</sup>	ANT	%	-	39.0 <sup>*10</sup>	52.3

\*1 算定方法: 厚生労働省の定める労働災害強度率に従う

厚生労働省ウェブサイト [https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo22\\_1.html](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo22_1.html)

\*2 算定方法: 3日以上の休業を伴う災害件数 / (フルタイム等量 × 1000)

\*3 算定方法: 報告期間の休業災害件数 × 1,000,000 / 報告期間の総労働時間(2022年12月31日時点)

\*4 休業災害: 1日以上の実労働日数またはシフト勤務を失う労働災害

\*5 算定方法: 報告期間における療養傷者数 × 1,000,000 ÷ 報告期間の総労働時間(2022年12月31日時点)

\*6 医療災害: 応急処置以外の治療を必要とするが、1日以上の丸一日または全シフトの勤務を失わない労働災害

\*7 届出災害: 職場の規制当局に報告する必要があるインシデント

(人の死亡、手足の喪失などの重大な職場事故、または火災、構造物の崩壊、制御不能な化学物質の流出などの危険な事故、2022年12月31日時点)

\*8 算定方法: ISO 認証取得平方メートル(倉庫・生産拠点を併設したリース・所有サイト)/倉庫・生産拠点を併設したリース・所有拠点の総平方メートル

\*9 KPP グループホールディングスおよび国際紙/バルブ商事を含む。国際紙/バルブ商事の子会社は含まない。

\*10 2023年6月30日時点の実績

### 健康増進関連データ

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
定期健康診断実施率 <sup>*1</sup>	HD, KPP	%	100.0	100.0	100.0 <sup>*5</sup>
ストレスチェック実施率 <sup>*2</sup>	HD	%	-	- <sup>*4</sup>	93.9
ストレスチェック実施率 <sup>*2</sup>	KPP <sup>*3</sup>	%	100.0	95.0以上	94.3

\*1 算定方法: 定期健康診断受診者数 / 対象範囲の全従業員数

\*2 算定方法: ストレスチェック実施者数 / 対象範囲の全従業員数

\*3 国際紙/バルブ商事の子会社を含まない

\*4 FY2022は、KPP グループホールディングス設立前にストレスチェックを実施したため、KPP グループホールディングスのデータなし

\*5 育児休業者 3名(任意)、海外赴任者 2名(現地予約都合)を除く

### 人材育成関連データ (404-1, 404-3)

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
研修時間 <sup>*1</sup>	HD, KPP	時間	-	291	2,322
従業員当たり研修費用 <sup>*2</sup>	HD, KPP	千円	-	58	29
従業員当たり研修時間 <sup>*3</sup>	ANT	時間/人	-	8.6	13.1
年次開発レビュー参加率 <sup>*4</sup>	ANT	%	97.3	97.7	98.1
人材開発プログラム参加率 <sup>*5</sup>	SPI <sup>*6</sup>	%	-	100.0	88.0

\*1 算定方法: FY2021とFY2022は、KPP グループホールディングス人事部が管理する従業員向け研修時間の合計。FY2023は、KPP グループホールディングス人事部および他部門が管理する従業員向け研修時間の合計。対象となる研修範囲を拡大したため、数値が大幅に増加

\*2 算定方法: FY2021とFY2022は、KPP グループホールディングス人事部が管理する有償研修の延べ受講人数当りの平均費用。FY2023は、KPP グループホールディングス人事部および他部門が管理する有償研修の延べ受講人数当りの平均費用

\*3 算定方法: 研修時間総数 / 従業員総数

\*4 算定方法: パフォーマンス開発レビューに署名した従業員数 / プログラムに応募した従業員数

\*5 算定方法: 報告期間に合意された個々の従業員開発計画の完了率

\*6 スパイサースオーストラリアのみ含む

### ダイバーシティ関連データ

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
管理職比率(男性)	HD	%	-	91.3	86.4
管理職比率(女性)	HD	%	-	8.7	13.6
管理職比率(男性)	KPP	%	97.0	97.2	97.1
管理職比率(女性)	KPP	%	3.0	2.8	2.9
管理職比率(女性)*1	ANT	%	32.4	32.0	35.0
管理職比率(女性)*1	SPI*9	%	9.8	12.5	23.5
男女賃金格差率*2	HD	%	-	52.2	66.0
男女賃金格差率*2	KPP	%	-	59.2	60.5
社員満足度調査回答率*3	KPP*10	%	86.6	-	94.7
重要社員満足度調査回答率*4	ANT	%	-*11	77.0	-*11
従業員満足度調査回答率*5	SPI*9	%	-	-	61.0
従業員満足度調査平均幸福度*6*7	SPI*9	%	-	-	89.0
社会活動参加率*8	SPI*9	%	-	17.0	22.3

\*1 算定方法:女性管理職従業員数/全管理職従業員数×100

\*2 算定方法:「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき算出

\*3 算定方法:回答社員数/対象社員数×100

\*4 算定方法:能力開発レビューに署名した従業員数/能力開発レビューに応募した従業員数

\*5 調査に回答した総労働力の割合を考慮

\*6 算定方法:質問されたすべてのステートメントで肯定的な「同意する」または「強く同意する」回答に基づいて、従業員の平均幸福度を評価

\*7 2021年と2022年は、コロナ禍の影響で異なる調査が実施された。年次調査は2023年に再開され、今後の報告で検討予定

\*8 スパイクサーズが企画または承認したボランティア活動やチャリティ活動(以下「ソーシャルプログラム」)に全従業員のうち参加している人の割合

\*9 スパイクサーズオーストラリアのみ含む

\*10 2020年度はKPPの部長以下の全社員(出向者含む)、2021年度は、KPPのGMグレード以下の全社員(出向者含む)が調査対象。2022年度はコロナ禍の影響により調査未実施

\*11 重要社員満足度調査回答率は3年毎に実施

### ガバナンスデータ

#### 属性別 取締役会人数および構成比

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23	
取締役数(社内)人数	女	HD	人	0	0	0
取締役数(社内)人数	男	HD	人	5	4	5
取締役数(社内)人数	計	HD	人	5	4	5
取締役数(独立社外)人数	女	HD	人	1	1	1
取締役数(独立社外)人数	男	HD	人	1	1	1
取締役数(独立社外)人数	計	HD	人	2	2	2
取締役監査等委員(社内)人数	女	HD	人	0	0	0
取締役監査等委員(社内)人数	男	HD	人	1	1	1
取締役監査等委員(社内)人数	計	HD	人	1	1	1
取締役監査等委員(独立社外)人数	女	HD	人	1	1	1
取締役監査等委員(独立社外)人数	男	HD	人	1	1	1
取締役監査等委員(独立社外)人数	計	HD	人	2	2	2
取締役総数*1	計	HD	人	10	9	10
独立社外取締役総数*2	計	HD	人	4	4	4
女性取締役総数*3	計	HD	人	2	2	2
独立社外取締役比率*4	-	HD	%	40.0	44.4	40.0
女性取締役比率*5	-	HD	%	20.0	22.2	20.0

\*1 取締役総数 = 取締役 + 取締役監査等委員

\*2 独立社外取締役総数 = 取締役(社外) + 取締役監査等委員(社外)

\*3 女性取締役総数 = 取締役(女性) + 取締役監査等委員(女性)

\*4 独立社外取締役比 = 独立社外取締役総数 / 取締役総数

\*5 女性取締役比 = 女性取締役総数 / 取締役総数

#### 取締役会ならびに関連会議の開催回数

会議名	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
取締役会	HD	回	14	12	16
指名委員会*1	HD	回	5	5	3
報酬委員会*2	HD	回	3	4	4
投資委員会*3	HD	回	21	9	10

\*1 取締役候補者の指名、代表取締役の後継者計画、取締役(含む代表取締役)の選解任に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実と説明責任の強化を図るため、取締役会に諮問する役割を担う

\*2 取締役の報酬等(報酬水準、固定報酬・業績連動報酬割合)に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実と説明責任の強化を図るため、取締役会に諮問する役割を担う

\*3 全社戦略に基づく重要な投資及び譲渡案件等について、専門的見地から広範な調査・検証・判断を行い、経営方針及び意思決定に資する役割を担う。本委員会での審議対象となる案件は、事業の譲受、譲渡、新規事業に伴う事業会社の新設及び事業からの撤退

## 報酬の構成(2024年3月期)(2-20, 2-21)

報酬等の種類	報酬構成比率(目安)%		報酬決定プロセス	
	取締役 <sup>*1</sup>	社外取締役及び 監査等委員である 取締役	取締役 <sup>*2</sup>	
固定報酬	62~64% [64~66%]	100%	取締役 <sup>*2</sup>	限度額の範囲内で役員毎に個人別の支給額を 内規に基づき算定し、報酬委員会で審議の上、 取締役会で決定
賞与	23% [24~25%]	-	監査等委員である 取締役	限度額の範囲内で内規に基づき、監査等委員会 の協議により決定
業績連動型 株式報酬	13~15% [10~11%]	-		<ul style="list-style-type: none"> <li>短期インセンティブ報酬として、事業年度ごとの業績達成度に応じて変動する業績連動型の金銭報酬</li> <li>支給額<sup>*3</sup> = 固定報酬月額×役員別倍率×業績連動係数</li> <li>業績連動係数を決定する指標: EBITDA、ROA、連結売上高</li> <li>中長期インセンティブ報酬として、事業年度ごとの業績達成度に応じて変動する業績連動型の株式報酬<sup>*4</sup></li> <li>職責等を勘案し、役位が上位の取締役ほど業績連動報酬が高くなるように支給割合を設定</li> <li>付与ポイント<sup>*5</sup> = 基本ポイント<sup>*6</sup> × 業績連動係数</li> <li>業績連動係数を決定する指標: 連結 ROIC、親会社株主に帰属する当期純利益、非財務指標<sup>*7</sup></li> </ul>

\*1 賞与及び業績連動型株式報酬が目標達成度100%の場合。[ ]内は2022年3月期比率

\*2 監査等委員である取締役を除く

\*3 期初に設定する各事業年度の目標値に対する業績達成度に応じて、固定報酬月額×役員別倍率で算出される額を0~200%の範囲内で変動

\*4 役位、業績達成等をポイント化し、当該ポイントに応じた自社株式を交付

\*5 決算短信において公表する各事業年度の目標値に対する業績達成度に応じて、基本ポイントの0~200%の範囲内で支給

\*6 基本ポイントの算定式: 役員別に定める基本金額÷対象期間の開始する月の前月の東京証券取引所における当社株式の終値の平均値

\*7 環境負荷低減に資する商品の開発や流通の進捗状況等

## 2024年3月期に係る報酬等の額(2-20, 2-21)

### 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動型		
			賞与	株式報酬	
取締役(監査等委員を除く) (うち社外取締役)	277 (14)	170 (14)	61 (-)	45 (-)	7 (2)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	34 (14)	34 (14)	-	-	5 (3)

## 社外評価

### CDP 気候変動

- 気候変動に関する国際的な NGO である CDP<sup>\*1</sup> が、気候変動対応、戦略、情報開示等において、企業に対して質問状を送付し、評価を行います。
- 気候変動対応は、当社の最重要なマテリアリティ課題の一つであり、2022年度より CDP 気候変動に回答しています。

\*1 旧名: Carbon Disclosure Project

### EcoVadis

- EcoVadis は、クラウドベースの SaaS プラットフォームを介して、包括的な企業の社会的責任(CSR)評価サービスを提供しており、評価の結果はグローバルに公開されていません。
- 気候変動以外の環境課題や、人権、労働安全や人材育成といった社会課題、ガバナンスも、当社にとって重要な課題であるため、KPP グループホールディングスや欧州・南米に事業を展開する中核事業会社のアンタリスもこの評価を受けています。

### ESG 関連の評価結果

項目	範囲	単位	FY21	FY22	FY23
CDP 気候変動	GRP	-	-	C	B
EcoVadis	HD, KPP	-	Bronze	-	-
EcoVadis	ANT	-	Silver	Silver	Gold



**KPPグループホールディングス株式会社**

〒104-0044 東京都中央区明石町 6 番24号

TEL 03(3542)-4166(代)

<https://www.kpp-gr.com/>