One Team.
One Conduct.

JT グループ 行動規範
（国内たばこ版）

目次

国内たばこのみなさんへ 2

国内たばこのみなさんへ～コンプライアンスとは～ 3

JT グループ行動規範（国内たばこ版）について 5

倫理的な意思決定のための思考プロセス：“Your Guide” 7

懸念事項の報告 9

マネジメントの役割 11

Our People ともに働く仲間として 12

Our Products 私たちの製品（サービス）について 18

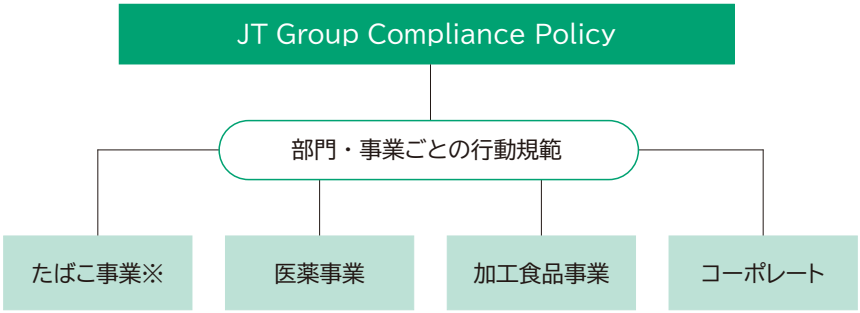
Our Business Integrity 誠実な事業運営について 28

Our Role in Society 社会の一員として 52

国内たばこのみなさんへ

JT グループは、お客様を中心として、株主、従業員、社会の 4 者に対する責任を高い次元でバランスよく果たし、4者の満足度を高めていくことを経営理念（4S モデル）として掲げています。また、JT グループが持続的な存在であり続けるための方向性を明確にするものとして、JT Group Purpose を策定いたしました。

4S モデルに基づき、中長期の持続的な利益成長を目指すと同時に、JT Group Purpose を実現するための基盤となるのが、コンプライアンスです。JT グループでは、グループ共通の価値観・倫理観を「JT Group Compliance Policy」としてまとめ、その実践にむけて、コーポレート部門・各事業において「JT グループ行動規範」として具体化し、私たちの日々の行動の基準としています。



※日本国内では、グローバル統一の行動規範に日本特有の観点を加えたものを策定・運用

コンプライアンスを実践するための価値観・倫理観に基づく一人ひとりの行動が、お客様をはじめとしたステークホルダーからの高い信頼の獲得だけでなく、私たち自身や JT グループで共に働く仲間を守ること、働きやすい環境や風通しの良い組織風土の醸成につながります。

「JT グループ行動規範」を熟読し、また定期的に読み返すことでコンプライアンスの姿勢を体得し、実践するようお願いします。これらを実践するなかで、判断に迷うとき、あるいは、JT グループ行動規範に違反する行為や違反するおそれのある行為があれば、上司またはコンプライアンス相談・通報窓口に相談してください。

私も JT グループのコンプライアンスを率先して実践していくことを宣言します。

JT グループ CEO

寺畠正道

国内たばこのみなさんへ ～コンプライアンスとは～

私たち JT グループは、事業を通じてお客様や社会に何を提供し、どのように貢献していくのか、という「企業の存在意義」を、JT Group Purpose「心の豊かさを、もっと。(Fulfilling Moments, Enriching Life)」として世の中に宣言しています。

また、たばこ事業においては、JT Group Purpose の実現に貢献するために、たばこ事業 Purpose「Creating fulfilling moments. Creating a better future.」を制定しています。これは、私たちの存在意義の中核である「心の豊かさ」をたばこ事業全体において追求することで、お客様に満足していただき、そのことを通じて 2030 年までに販売本数における Global No.1 を実現するという私たちの強い決意を鼓舞するものでもあります。

そして、JT Group Purpose およびたばこ事業 Purpose を実現するための基盤となるのがコンプライアンスです。

コンプライアンス（compliance）は一般的には「法令を守ること」と訳されますが、私たち JT グループでは各国法令・社会ルールを守ることはもちろんのこと、より広い意味で次のように定義しています。

〈JT グループのコンプライアンス〉
「JT Group Purpose を共有し、より良き企業人、より良き社会人であるために求められる価値観・倫理観に基づいた行動の実践」である。

- 倫理や社会規範、各国の法令等
- JT Group Compliance Policy
- 各部門における JT グループ行動規範
- 社内規則・マニュアル

「JT グループ行動規範（国内たばこ版）」は、上位概念である「JT Group Compliance Policy」を踏まえ、たばこ事業として One Team でコンプライアンスを実践するために、グローバルたばことしての行動規範（Code of conduct）に日本ならではの観点を加えて、国内のたばこ事業に従事する全ての従業員やビジネスパートナーにどういった価値観・判断・行動が求められるかをより具体的に示したものです。価値観を四つの領域（ともに働く仲間として、私たちの製品（サービス）について、誠実な事業運営について、社会の一員として）に分けて記載し、その各項目においてその価値観が国内のたばこ事業にとってどのような意味を持つものなのか、そして、私たち一人ひとりが、判断・行動する際にどのような責任を負っているのかを明示しています。

日々の業務で疑問が生じたとき、判断に迷ったときは、この「JT グループ行動規範（国内たばこ版）」を読み返し、「自分や業務がどのようにあるべきか」を今一度考える際のよりどころにしていただければと思います。

コンプライアンスの実践を通じて、One Team でたばこ事業 Purpose を実現しましょう。私も、本行動規範を率先して実践し、たばこ事業 Purpose の実現に向けてリードしていくことを宣言します。

国内たばこ事業 CEO

荒木 隆史

JT グループ行動規範（国内たばこ版）について

国内のたばこ事業は、高い倫理観に従って運営されています。すべての従業員、ビジネスパートナー等、私たちの事業に関わる全ての方々において、本行動規範を遵守することが求められます。

本行動規範の遵守は、国内のたばこ事業に携わる従業員の保護、責任ある企業としてのレピュテーションの維持、ひいては国内のたばこ事業が継続的に成長するために不可欠です。

本行動規範は、JT および JT のグループ会社と雇用関係があり国内のたばこ事業に所属するすべての従業員に加えて、直接的な雇用関係にない派遣社員などの本行動規範を受領した外部スタッフにも適用されます。

本行動規範が示している基準は、すべてを網羅しているものではありません。本行動規範が、各種法令・社内の方針・規程・ガイドラインよりも優先されることはありません。本行動規範が適用法令と異なる場合は、両者のうちより厳格な方が適用されます。ただし、いずれの場合においても、決して適用法令に違反するような行動をとってはなりません。

本行動規範や法的義務、社内の方針・規程・ガイドラインが遵守されなかった場合、社内処分の対象となることがあります。

国内のたばこ事業においては、私たちと価値観を共有し、本行動規範に示された基準を遵守する方針を有するビジネスパートナーとのみ取引を行います。

本行動規範の各セクションにおいては、不明な点または懸念事項がある場合の一次相談窓口を記載しています。

不明な点または懸念事項がある場合の一次相談窓口

本行動規範は、多言語翻訳版が作成される場合においても、日本語版及び英語版のみが正式版となります。

2024 年 1 月に発効する本行動規範は、以前の「JT グループ行動規範 2018」に代わるものです。本行動規範は、必要に応じて改正を行います。

倫理的な意思決定のための思考プロセス：“Your Guide”

従業員一人ひとりの意思決定は、国内のたばこ事業全体に影響を及ぼす可能性があります。

従業員一人ひとりが、国内のたばこ事業の基準および価値観を遵守することが、会社のレピュテーションを保護し、働きやすい職場環境を維持することに繋がります。

日々の活動において、国内のたばこ事業が有する価値観、本行動規範、方針・規程類が、適切な意思決定を行う際の基盤となります。また、従業員一人ひとりの常識も、適切な判断に役立ちます。

しかし、どのような行動が正しいのか分からない状況に直面することもあります。このような状況で、「Your Guide」は意思決定を行うための指針となります。これに沿ってあらゆる関連要素を検討することで、意思決定によって生じうる結果をあらかじめ予想することができます。

「Your Guide」は、あなたと国内のたばこ事業にとって正しい意思決定を下すために役立つシンプルなツールです。

Your Guide

何らかの違和感がある状況においては ...

例えば

- これからしようとしていること
- 他者から要求されたこと
- 見聞きしたこと

■ その行動（状況）に問題があるかどうかを自問してください
以下の場合にはどのように感じるでしょうか？

- TV のニュース報道で取り上げられたとしたら
- 自分の親しい人に知られたとしたら

■ 次に、以下を確認します

- 法令を遵守しているか？
- 国内のたばこ事業の価値観や本行動規範に沿っているか？
- 自分自身の良識に沿っているか？

■ 違和感が解消されたのであれば、行動しましょう

■ それでもまだ違和感あるいは懸念がある場合は、次の窓口に相談してください

- マネジメント
- 職場のコンプライアンス担当
- 職場の法務担当
- コンプライアンス相談・通報窓口

懸念事項の報告

私たち一人ひとりは、従業員相互に、また、ビジネスパートナーとの関係において、公正さ・敬意・誠実さに基づき行動する責任を負っています。本行動規範に違反するような行動が報告された場合には、国内のたばこ事業はこれを真摯に受け止め、解決のために必要な措置を講じます。

問合せ・相談窓口

不明な点または懸念事項がある場合は、すぐに適切な窓口に相談してください。

本行動規範では、「不明な点または懸念事項がある場合の一次相談窓口」の項目において、従業員をサポートし、適切な情報を提供できる問合せ・相談窓口を明記しています。

違法性がある、倫理的でない、本行動規範・方針・規程類に違反するおそれがある、または私たちの事業や会社のレピュテーションを脅かすような事象を見聞きした場合は、これについての報告をしてください。

直面している事象がいかなるものであれ、マネジメントや職場のコンプライアンス担当に、内密に相談することができます。また、これらの相談先に不安を感じる場合は、コンプライアンス相談・通報窓口を通じて懸念事項を相談することができます。

懸念事項を報告する際には、これを誠実に行うことが求められます。つまり、報告の時点で、その報告内容を正しいと考える合理的な理由が必要となります。一方で、意図的な虚偽の報告、誤解を招く報告、悪意のある報告は、懲戒処分の対象となることがあります。

窓口への問合せ・相談のタイミング

相談・通報は、どの窓口に報告するかに関わらず、できる限り早く行ってください。報告を先延ばしにすると、報告者自身、周囲の人、および国内のたばこ事業にとって状況が悪化するリスクがあります。また、問題の解決がより困難になることもあります。

相談・通報を行った方や、調査に協力した方に対するあらゆる報復行為は、重大な懲戒処分の対象として扱われます。

問合せ・相談窓口についての詳細情報

- マネジメント
- 職場のコンプライアンス担当
- 職場の法務担当
- コンプライアンス相談・通報窓口

コンプライアンス相談・通報窓口利用ガイドを参照ください。

コンプライアンス相談・通報の仕組み

相談・通報

窓口を通じて不正行為に関する懸念事項を相談・通報するには複数の方法があります。連絡方法にかかわらず、すべてのプロセスを通じて相談・通報者のプライバシーは保護されます。ただし、相談･通報者の同意を得たうえで、もしくは各種法令に従って、情報を開示する場合があります。

相談・通報先

- マネジメントへ相談する
- コンプライアンス相談・通報窓口を通じて相談・通報する

■ 受付

窓口の担当チームは、相談･通報者の申出内容に基づき、最適な対応を決定します。申出内容が窓口の対象範囲に該当しない場合であっても、相談・通報者に対し、後続対応についての助言を実施します。

■ 調査

調査が必要な場合は、担当者によって公平かつ公正な調査を行います。調査への協力または情報提供を求められた場合、従業員は、正直かつ誠実に協力し、秘密保持要件を遵守することを求められます。

■ 調査結果報告

調査結果や是正措置等の概要は、可能な限り相談・通報者に通知されます。また、JT 執行役員コンプライアンス担当が、すべての事案を確認します。

マネジメントの役割

本行動規範や方針・規程類は、国内のたばこ事業における全ての従業員に適用されますが、マネジメントには、それ以上の責任が生じます。マネジメントには、国内のたばこ事業の価値を体現して模範を示し、チームメンバーに対して常に倫理感と責任感を持って行動するよう促すことが求められます。

マネジメントは、本行動規範に対するチームメンバーの意識を高め、またチームメンバーの理解を促進するための重要な役割を果たします。チームメンバーが、自らに求められる行動を認識していること、また、倫理的な意思決定を下すために適切な研修や指導を受けることが重要です。

マネジメントには、倫理的な行動が推奨され、報復を恐れずに安心して声を上げることのできる労働環境を醸成することが求められます。また、マネジメントに報告された各懸念事項を、真摯かつ内密に取り扱い、問題を適時に解決するために、チームメンバーをサポートすることも求められます。加えて、チーム内で不正な行為が生じた場合は、適切な是正措置を講じることが重要です。

マネジメントは、各懸念事項の取り扱いに関して不明点がある場合、もしくは更なるエスカレーションが必要と思われる場合は、職場のコンプライアンス担当、法務担当または、コンプライアンス相談・通報窓口に連絡してください。

さらに、マネジメントは、その立場上、従業員から申し出のあった各懸念事項へ適切に対処する責任を負います。

マネジメントをサポートするために、「もし部下からコンプライアンスに関する相談・報告を受けたら【対応ガイドライン】」が用意されています。

不明点がある場合は、職場のコンプライアンス担当もしくは法務担当へ連絡してください。

Our People

ともに働く仲間として

1. 多様性の尊重（差別・ハラスメントの禁止）
2. 安全と健康の確保

1. 多様性の尊重（差別・ハラスメントの禁止）

私たちは、多様性を尊重し、お互いの違いに価値を認めて、個々人が能力を発揮できる公平・公正な職場づくりに努めるとともに、どのような形であっても差別やハラスメントを一切許容しません。

会社にとって

差別やハラスメントおよび礼儀を欠く言動は、私たちの価値観に反します。

差別とは、特定の人物 / 集団の待遇について、性別、年齢、人種、宗教、障がい、性的指向、配偶者の有無、家族構成、民族的背景、国籍、および法律で保護されているその他の特性を理由にして、他の人物 / 集団よりも尊重しないことです。私たちは、いかなる差別も認めません。

私たちは、ハラスメントを容認しません。ハラスメントは、誰かに圧力をかけ、脅し、または不快感を与えて、精神的、感情的、または身体的な苦痛を与える行動として定義されます。これには、身体的、性的、口頭または文章によるあらゆるハラスメントが含まれます。

また、権限の乱用（職権を不適切に利用して、他者に不当な影響を与え、脅し、暴力を振るうこと）も、容認しえない行為です。

私たちは、職場からこのような行動を排除することに取り組みます。私たちは、不適切な状況に対して声を上げる義務、また行動する義務を相互に負っています。

従業員にとって

従業員として、私は、自分とは異なる文化、意見、ライフスタイルを尊重します。私は、自分の行動が他の人にどのような影響を与えるかを考えます。私は、攻撃的、脅迫的なコミュニケーションを避けます。私は、他人に性的な言動をしたり、不適切なジェスチャーをしたりしません。

誰かが職場で礼儀を欠く言動や差別、ハラスメントを行った場合は、当人に指摘するか、マネジメント、コンプライアンス相談・通報窓口等へ報告します。

マネジメントとして、私は、多様性を受け入れ、同僚に平等に敬意を持って接し、公正で偏りのない意思決定を行います。私は、いかなる形態の差別やハラスメントも容認せず、チームメンバーから報告された懸念事項やチーム内での不適切な言動に対して直ちに対処します。

ビジネスパートナーにとって

私たちのビジネスパートナーには、労働者を尊重し、公正な労働条件を提示し、労働者がいかなる形態の差別、ハラスメント、暴力、権限の乱用、脅迫にもさらされないことを保証することが求められます。

point：ハラスメントに該当する言動の例

- 不適切または攻撃的な冗談を言うこと
- 性的な発言または失礼な発言をすること
- 人種差別、性差別、または同性愛差別的な発言をすること
- 大多数の人の前で個人のミスをあげつらうなど、従業員を辱めること
- 活動や会話から不当に排除するなど、個人や集団を疎外すること
- 特定の従業員や、従業員グループに対する暴言、侮辱、攻撃的な行動をすること

マネジメント

職場のコンプライアンス担当

コンプライアンス相談・通報窓口

2. 安全と健康の確保

私たちは、安全と健康を最優先し、誰もが安心して仕事に専念できる職場環境づくりを進めます。

会社にとって

私たちは、業務に関連する事故の発生ゼロを目指し、すべての事業活動を安全に遂行することに努めています。私たちは、事業活動に起因する健康および安全上のリスクを管理・軽減し、健全な職場環境を構築し、労働安全に関する意識を高め、事業全体で持続可能な労働環境を醸成することに注力しています。

従業員にとって

安全に留意することは、すべての従業員の責任です。すべての従業員は、健全な職場環境を構築する責任を共有し、各自がこれを実現するための役割を担っています。

従業員として、私は、法令を遵守し、業務に関連する事故が発生した場合には速やかに報告します。私は、自分自身の安全と同僚の安全に責任を持ちます。機械を操作したり、社用車を運転したりする必要がある場合は、安全確認を実施のうえ責任を持って行動し、潜在的な危険に注意を払います。判断力や業務遂行能力が通常の基準に満たない場合は、機械の操作、車の運転、その他事故に発展する可能性のある活動を行いません。

マネジメントとして、私は、安全衛生に関わる法令および社内基準を確実に遵守することに責任を負います。私は、従業員が安全に作業するために必要な研修等を受講済であること、必要な資格を保持していること、また安全保護具を着用していることを確認します。業務に関連する事故が発生した場合やその潜在的リスクが発見された場合、私は直ちに対処します。

ビジネスパートナーにとって

私たちは、ビジネスパートナーに対し、常に法令を遵守し、適切で安全な労働環境を確保することを求めます。また、その従業員の健康と安全のための方針を持ち、適切な取組を実施することを求めます。

point：労働災害に発展する危険性の高い状況の例

- アルコールの影響下において、機械を運転 / 操作しようとする同僚がいたとき
- マネジメントから指示された業務について、その遂行のための十分な訓練を自分が受けていないとき
- 破損した電気ケーブルを発見し、自分や同僚の怪我の原因になるかもしれないと感じたとき

マネジメント

職場の安全衛生担当

コンプライアンス相談・通報窓口

Our Products

私たちの製品（サービス）について

3. ビジネスパートナーとの連携
4. 品質の保証
5. 責任あるマーケティング活動
6. 不法・不正取引の防止

3. ビジネスパートナーとの連携

私たちは、ビジネスパートナーを公正な評価に基づいて選定し、取引します。

会社にとって

私たちのビジネスパートナーには、国内のたばこ事業のお得意様、サプライヤー、業務委託先、および国内のたばこ事業と取引関係にあるその他の関係者が含まれます。

すべてのビジネスパートナーは、国内のたばこ事業が定める基準を遵守しなければなりません。

私たちは、耕作労働規範（ALP）において、葉たばこ調達現場での労働環境の改善に重点を置いています。このプログラムは、児童労働、労働者の権利および職場の安全衛生を対象としています。

従業員にとって

従業員として、私は、ビジネスパートナーへの期待を明確化し、互いに対する強い信頼関係を築くことで、サプライチェーンのすべての段階における業務が高水準なものとなるよう努めます。

また、ビジネスパートナーとの取引に際し、当該ビジネスパートナーが適格であることを確認する社内プロセスを完了することに責任を負います。

ビジネスパートナーにとって

私たちのビジネスパートナーには、国内のたばこ事業の基準に基づき、高い法令遵守意識と、倫理観が求められます。

また、国内のたばこ事業に原料を供給している葉たばこ農家の方に、耕作労働規範（ALP）に則ることを奨励します。

point：耕作労働規範（ALP）に則った運用

葉たばこの生育期に、当社の農業技術者が定期的に葉たばこ農家を訪問しました。あるとき、農業技術者は、保護具を着用せずに農薬が散布されていることに気付きました。農業技術者は、正しい保護具を着用せずに農薬を取り扱うことに関連するリスクを説明し、改善をはかりました。

マネジメント

職場のコンプライアンス担当

コンプライアンス相談・通報窓口

4. 品質の保証

私たちは、品質を徹底的に追求し、私たちの品質基準とお客様の期待を満たす製品・サービスを提供します。

会社にとって

私たちは、法規制に従って、製品開発、調達、製造、保管、流通およびお客様相談等を含む製品ライフサイクルのすべての段階でその品質を保証します。

私たちは、信頼できる供給元からの高品質のたばこ原料および材料品を使用して、国内のたばこ事業の厳格な品質基準を満たす製品を製造しています。

従業員にとって

従業員として、私は、時間やその他のリソースに制約がある状態であっても、常に社内の品質基準・手順を含む Quality Management System（QMS）に従います。

従業員のみでなく、製品に関わる業務に従事するビジネスパートナーに対しても、同様の原則の確実な遵守を求めます。

ビジネスパートナーにとって

私たちは、ビジネスパートナーに対し、法令、国内のたばこ事業のサプライヤー基準、品質基準およびサービス契約を遵守することを求めます。また、私たちが必要と判断する場合に、ビジネスパートナーの商品およびサービスの検査を実施します。

point：製品品質に懸念が生じる状況の例

- たばこのパッケージに、中身の製品とは異なるブランド名が記載されていたとき
- お得意様から、たばこのパッケージが破れた状態で届いたと連絡があったとき
- お客様から、最近購入したデバイスの充電ができないとお申し出があったとき

マネジメント

各製品に関する品質保証担当

コンプライアンス相談・通報窓口

5. 責任あるマーケティング活動

私たちは、お客様に製品・サービスの正しい情報を提供し、誠実かつ責任あるマーケティング活動を行います。

会社にとって

国内のたばこ事業では、この責任を真摯に受け止め、すべての関連法規制および TIOJ 自主規準、ならびに JT マーケティング原則を完全に遵守します。

私たちは、20 歳未満の方に製品を販売しません。また、非喫煙者に喫煙開始を推奨したり、禁煙を妨げたりすることはありません。私たちのブランドに対する支持を維持し、競合他社のブランドからの転移を獲得することを目的に、20 歳以上の喫煙者に対するマーケティング活動を行います。

また、20 歳以上の喫煙者は、喫煙を開始するにあたり、喫煙の健康リスクについて適切に情報提供されているべきと考えています。

従業員にとって

従業員として、私がマーケティング・セールス活動に関与している場合、私は、すべての関連法規制および TIOJ 自主規準、ならびに JT マーケティング原則や適用される社内規程を理解したうえで業務に従事する責任があります。私は、日々の活動の中で一貫してこのことを意識します。

ビジネスパートナーにとって

私たちのビジネスパートナーが、市場調査、ブランドマーケティング、製品プロモーション、その他のマーケティング・セールス活動に従事する場合においても、JT マーケティング原則、社内規程および関連する法規制ならびに TIOJ 自主規準を遵守することを求めます。

point：不適切なマーケティング活動の例

- 20 歳未満の方や非喫煙者がアクセス可能なインターネットサイトに、たばこ製品の掲載を促すこと
- 20 歳未満の疑いがある方に対して、年齢確認をせずサンプリング活動を実施すること
- 喫煙所等の限定された空間でなく、人目を引く場所でサンプリング活動を実施すること

マネジメント

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

6. 不法・不正取引の防止

私たちは、政府および関連当局との連携ならびに最新技術の活用を通じ、たばこ製品の不法・不正取引の撲滅を目指します。

会社にとって

私たちは、政府および関連当局と連携し、当社のブランドの不正利用または偽造を含むたばこ製品のあらゆる形態の不法・不正取引を防止することを目指しています。その対象範囲には、国内法、海外法、または当社の知的財産権を侵害するたばこ製品の不法・不正な製造、流通、輸入、輸出、購入、保管、販売、または所有が含まれます。

たばこの不法取引は、政府の税収を減らし、合法なたばこ事業を弱体化しレピュテーションを毀損する他、組織犯罪への支援に繋がる等、社会に悪影響を与えます。

私たちは、当社のたばこ製品が、適切なマーケットにおいて合法な取引ルートを通じてのみ20歳以上の喫煙者に届くように努めます。

従業員にとって

従業員として、私は、関与するビジネスパートナーにたばこ製品の不法･不正取引に関する法規制および社内基準を周知することを徹底します。当社の製品を取り扱うビジネスパートナーは、社内基準に基づく審査を受ける必要があります。

私は、当社の製品の不法･不正取引や疑わしい活動を見聞きした場合は、すぐに、マネジメントやコンプライアンス相談・通報窓口に報告します。

ビジネスパートナーにとって

私たちは、ビジネスパートナーに対し、国内のたばこ事業の運営およびサプライチェーンをあらゆる形態の不法・不正取引から保護するために、関連する法規制および社内基準を遵守することを求めます。さらに、社内基準に基づく審査への協力、および必要な場合には当社商標の不正利用に関する調査への協力を求めます。

国内のたばこ事業では、関連当局と協力して、押収されたたばこ製品を調査しています。調査により、ビジネスパートナーの適格性が疑われる場合は、必要に応じて取引関係の終了を含め、サプライチェーンを保護するために適切な行動をとります。

point：たばこの不法・不正取引を取り巻く現状の例

- 「平均すると、世界のたばこの 10 本に 1 本は違法なものである」（出典：世界銀行および Euromonitor）
- 「世界で毎年 400 ～ 500 億ドル以上の税収が失われている」（出典：世界銀行および Euromonitor）

マネジメント

職場のコンプライアンス担当

コンプライアンス相談・通報窓口

Our Business Integrity

誠実な事業運営について

7. 金融犯罪の防止
8. 反社会的勢力との関係遮断
9. 贈収賄の禁止
10. 節度ある接待・贈答
11. 利益相反の回避
12. インサイダー取引の防止
13. 会社資産の適切な保護および使用
14. 個人情報の保護・情報セキュリティ
15. 適切な情報開示・広報活動
16. 適切な会計処理のための記録・報告
17. 政府機関からの調査への協力
18. 経済制裁・輸出入規制の尊重

7. 金融犯罪の防止

私たちは、いかなる形態の金融犯罪も容認せず、金融犯罪に関するリスク管理を積極的に行います。

会社にとって

金融犯罪は、会社およびそのレピュテーションに悪影響を及ぼす可能性があります。金融犯罪に加担したり、それを助長したりした場合の罰則は、たとえその活動から利益を得ていなくても、会社と従業員の双方にとって重大なものとなります。

金融犯罪には、マネーロンダリング、脱税、脱税幇助、テロリストへの資金提供などが含まれます。

マネーロンダリングとは、不正に入手した金銭を、見かけ上は合法的な金銭やその他の資産に変換することです。

脱税とは、不正に、必要な納税を回避することです。

脱税幇助とは、ビジネスパートナーや第三者の脱税を支援することです。

テロリストへの資金提供とは、テロ行為またはテロ組織を支援するための使用を目的とする資金を要請、収集または提供することです。

従業員にとって

従業員として、私は、いかなる形態の金融犯罪にも関与したり、助長したりしません。私は、金融犯罪リスクを軽減するための方法および規制を明示している社内基準を適切に遵守します。

金融犯罪につながる可能性のある行為を求められた場合は、それを断り、すぐにマネジメントや関連組織に報告します。また、同僚やビジネスパートナーが金融犯罪に関与していることが疑われた場合も、速やかに報告します。

ビジネスパートナーにとって

私たちは、ビジネスパートナー（ビジネスパートナーに関連する者（取締役、従業員、代表者 / 代理者、下請業者、ビジネスパートナーのサプライヤー、またはビジネスパートナーの委託者）を含む）に対し、金融犯罪に該当するいかなる活動、慣習または行動にも関与しないことを求めます。ビジネスパートナーが金融犯罪に関与した場合、契約の解除権を行使します。

また、ビジネスパートナーが、第三者から金融犯罪につながる可能性のある行為を求められた場合は、直ちにお取引様専用 相談・通報窓口等を通じて報告いただく必要があります。

point：金融犯罪に当てはまる可能性のある状況の例

- 取引先から、不審な海外の銀行口座への振り込みを依頼されたとき
- 顧客から、購入した商品 / サービスの税区分を意図的に操作し、消費税、その他の税金または関税を減らすように依頼されたとき

マネジメント

職場のコンプライアンス担当

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

8. 反社会的勢力との関係遮断

私たちは、反社会的勢力からの要求には応じず、反社会的勢力とは一切の関係を遮断します。

会社にとって

反社会的勢力との関係があった場合、会社の信用失墜につながります。また、反社会的勢力の不法・不正行為に関与した従業員は、懲戒などの人事処分に加え、捜査・起訴の対象となる可能性があります。

従業員にとって

従業員として、私は、市民社会をおびやかすような反社会的勢力とは、一切の関係を遮断します。反社会的勢力からの要求には応じません。また、取引先・寄付先・協賛先に対し、反社会的勢力排除条項を規定した契約書を取り交わすか、「反社会的勢力でないこと等に関する表明・確約書」を受領します。万が一、反社会的勢力とのトラブルに巻き込まれた場合は、個人での対応を避け、速やかにマネジメントや関連組織に相談します。

ビジネスパートナーにとって

私たちはビジネスパートナーに対し、反社会的勢力排除についての社内基準を遵守することを求めます。

point：反社会的勢力との関わりが疑われる場合の例

- 新規サプライヤーが「反社会的勢力でないこと等に関する表明・確約書」を提出しない場合や、契約書に反社会的勢力排除に関する条項を盛り込むことを拒否する場合

マネジメント

職場のコンプライアンス担当

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

9. 贈収賄の禁止

私たちは、直接的か間接的かにかかわらず、いかなる形式の賄賂（賄賂とみなされるおそれのあるものを含む）や汚職を許容しません。また、すべてのビジネス取引において誠実に行動することを確約します。

会社にとって

贈収賄や汚職に関する法規制に違反した場合、会社だけでなく、従業員も捜査や起訴の対象となり、罰金が科せられる可能性があります。

贈収賄とは、ビジネス上の利益と引き換えに、価値のあるもの（通常は金銭）を授受することです。

汚職とは、個人的な利益のために権限を乱用することです。

ファシリテーションペイメントとは、贈収賄の一形態であり、一般的には、日常的な業務の実施や早期実施の見返りとして、公務員への少額の贈答や支払いを実施することです。

従業員にとって

従業員として、私は、いかなる形態の贈収賄や汚職にも関与しません。特に、賄賂やファシリテーションペイメントを提案されたり、求められたりした場合は、それを拒否し、直ちにマネジメント、またはコンプライアンス相談・通報窓口に報告します。

また、接待贈答、政府機関および慈善団体への寄付、スポンサーシップに関する贈収賄リスクに注意を払います。

【留意事項】

JT の役職員は、日本たばこ産業株式会社法によって、賄賂の授受に係る罰則が特別に定められています。

ビジネスパートナーにとって

私たちはビジネスパートナーに対し、贈収賄や汚職に関する法規制および社内基準を遵守することを求めます。

ビジネスパートナーが贈収賄や汚職に関与していると発覚した場合には、その契約を解除することがあります。

point：贈収賄の防止の例

「ある業者の営業担当者から、私に何度も電話やメールがありました。私は、彼が提案した製品が当社の仕様を満たしていないことを伝えました。彼はまた電話をかけてきて、もし当社が彼の申し出を受け入れた場合には、5%の『個人的な手数料』を余分に支払うとほのめかしていました。

私は、そのような行為は、私たちの価値観や行動規範に沿うものではないことを伝え、二度と当社に電話しないよう要請しました。私はすぐにマネジメントに報告しました。」（調達担当者）

マネジメント

職場のコンプライアンス担当

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

10. 節度ある接待・贈答

私たちは、適用される法規制や社内規程に従い、社会通念上の節度を超える接待・贈答の授受を行いません。

会社にとって

接待・贈答とは、社会通念上の節度の範囲内で、見返りの支払いなしに価値のあるものを受領または提供することを指します。接待には、有償のイベント、宿泊施設、飲食などが含まれます。

従業員にとって

従業員として、私は、接待・贈答に関する社内基準に従います。

また、公務員に対する接待贈答については、社内基準に従い必ず承認を受けます。

私は、接待・贈答を受領または提供することにより、ビジネス上の意思決定に影響を与えることはありません。

ビジネスパートナーにとって

私たちはビジネスパートナーに対し、適用される法規制に従うこと、および接待・贈答が社会通念上の節度を超えないようにすることを求めます。

point：接待・贈答において守るべきことの例

- 適用される法規制に沿っており、社会通念上の節度を超えないものであること
- 適切な接待贈答であること（同一の相手方への高い頻度での接待・贈答の禁止）
- 利益相反とならないこと
- 不適切に利益を得るためや、不適切に優位な立場を得るため、あるいは不適切に業績を得るためのものではないこと
- 現金等価物の授受でないこと
- 社内基準を遵守して対応すること
- 接待・贈答の記録を保持すること
- 公務員や公務員に準ずる者に対して禁止された接待・贈答を行わないこと

マネジメント

職場のコンプライアンス担当

コンプライアンス相談・通報窓口

11. 利益相反の回避

私たちは、会社の利益と個人の利益が相反する可能性がある状況を回避します。

会社にとって

利益相反とは、ビジネス上の意思決定が個人的な利益に左右される場合に生じます。利益相反により、会社にとって最善ではない意思決定をしてしまうことで、会社やそのレピュテーションに悪影響を及ぼす可能性があります。

従業員にとって

従業員として、私は、会社の利益に反するおそれのある行為は行いません。

私の個人的な利益が、会社のために行う決定に影響を与えないようにします。私は、職場での意思決定に影響を与える可能性のある個人的な関係や家族の存在が判明した場合は、速やかに報告します。

私は、業務外で、会社の利益を損ねたり競合したりする可能性のある活動に従事しません。

私は、接待・贈答を行う際には、利益相反の可能性に留意します。

私は、ビジネスパートナーから、特に契約交渉や入札の過程において、ビジネス上の意思決定に影響を与える可能性のある不適切な接待・贈答品、経済的利益等を受領しません。

私は、利益相反が避けられない場合は、自分自身と会社を守るために、速やかにマネジメントや関連組織に申告します。

マネジメントとして、私は、チームメンバーが申告した利益相反について、職場の法務担当のサポートを得て対処する責任を負っています。

ビジネスパートナーにとって

私たちはビジネスパートナーに対し、JT グループとの利益相反が生じないようにすることを求めます。利益相反の可能性がある場合は、コンプライアンス相談・通報窓口にご連絡いただく必要があります。

point：利益相反となる可能性のある状況の例

- 自分の兄弟が JT グループの新卒採用に応募しており、自分にその人事採用権があるとき
- サプライヤーとの契約有無を決定するプロセスに関わる社員が、対象サプライヤーより高級リゾートホテルでの宿泊券を提供されたとき
- 臨時収入を得るために、勤務時間外に、他企業でたばこに関連する技術開発に取り組むことにしたとき

マネジメント

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

12. インサイダー取引の防止

私たちは、インサイダー取引やインサイダー取引を助長する情報伝達行為・取引推奨行為、それらの疑いを持たれるような行為を行いません。

会社にとって

インサイダー取引とは、会社関係者から情報を受領した者が、上場会社やその子会社に関する未公表の重要事実（例えば、業績予想、取引先との契約状況、M&A の計画など、投資判断に著しい影響を及ぼす情報）を知りながら株式等の売買等を行うことをいい、法令で禁止されています。また、他人に対して未公表の重要事実を伝えたり、その会社の株式等の売買を勧めたりすることも禁止されています（インサイダー取引規制）。

従業員にとって

従業員として、私は、会社やビジネスパートナー等の未公表の重要事実（インサイダー情報）を知りながら、自ら株式等の取引を行ったり、家族・知人など第三者に株式等の取引を勧めたりしません。

私は、会社やビジネスパートナー等の未公表の重要事実を、業務上必要のない社員や家族・知人など第三者に口外しません。

私は、JT グループの株式等の売買を行う場合は、社内規程に従って必要な手続を行います。

私は、株式等を売買する際は、インサイダー取引に該当しないことを確認します。

同僚や取引先の従業員にインサイダー取引の疑いがある場合は、マネジメントや職場の法務担当に報告・相談します。

point：インサイダー取引のリスクがあると思われる状況の例

- 事業開発を担当している社員が、取引先候補の企業の株式を購入するとき
- 財務を担当する社員が、未公表の財務情報を入手し、自社株を売ろうとするとき
- 家族が JT グループの株式購入を検討しており、未発表の決算状況について質問されたとき

マネジメント

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

13. 会社資産の適切な保護および使用

私たちは、会社の資産および他者の資産について責任と敬意を持って取り扱うとともに、会社の資産を適切に保護・管理します。

会社にとって

会社資産とは、会社によって所有・購入されたあらゆるものを指し、機械および設備、IT デバイス、製品および生産原料、会社のデータおよび知的財産が含まれます。知的財産には、私たちが開発または所有している特許、商標、意匠、著作権や営業秘密等が含まれます。

会社資産を業務目的以外で利用する等の不適切な管理は、財務上の損失や事業上の優位性の低下につながります。

会社の知的財産は、製品やサービスを差別化し、競争上の優位性を維持するものであり、特に価値があるものです。従業員が在職中に会社のために開発した物、アイデア、コンセプトはすべて会社に帰属し、個人間で譲渡してはいけません。

従業員にとって

従業員として、私は、会社の資産を保護し、適切に使用・管理する義務があります。

私は、会社の資産を適切なルールに従って使用し、個人的な利益のために使用しません。

私は、知的財産を含む会社の資産を、事前の許可なく他者に譲渡または貸与したり、共有したりしません。

私は、適切なライセンスや承認なしに、他者の会社資産や知的財産を不正に取得したり、使用したりしません。

私は、情報漏えい等の事故発生防止のため、会社に承認されていない私物のパソコンや USB メモリなどの情報機器を業務で利用しません。

私は、会社の IT データの価値と脆弱性を理解し、i-SECURE code に従って、情報セキュリティ事故発生のリスクを最小限に抑えます。

私は、IT リソースの適切な利用に疑問点がある場合、JT グローバル IT サービスデスクにサポートを依頼します。またミスや事故が疑われる場合は、直ちに状況を開示し事態の終息に務めます。

point：覚えておくべき i-SECURE code の重要な原則

- Think before you click（クリック前に考える）
- Share safely（安全に共有する）
- Protect your property（情報資産を守る）
- Ask an expert（相談する）

不明点は職場の IT 担当や JT グローバル IT サービスデスクに相談します

JT グローバル IT サービスデスク

マネジメント

職場の IT 担当

職場の法務担当

職場の知的財産担当

コンプライアンス相談・通報窓口

14. 個人情報の保護・情報セキュリティ

私たちは、個人情報や機密情報を適切に管理し、本来の利用目的以外の用途で利用しません。

会社にとって

国内のたばこ事業においては、さまざまな事業活動を通じて、お客様、お得意様、従業員、ビジネスパートナー等のステークホルダーの個人情報や機密情報を取得し、取り扱っています。

私たちは、これらのデータを適切に管理する義務があり、事業活動に必要なデータのみを取り扱います。

また、会社の機密情報についても、同様の注意を払い、適切に管理する必要があります。個人情報や機密情報等の不適切な管理または不正な開示は、会社のレピュテーションを毀損し、事業活動に悪影響を及ぼす可能性があります。

従業員にとって

従業員として、私は、個人情報を取り扱う際に細心の注意を払います。個人のプライバシーを常に尊重し、個人情報を取り扱う際は、関連法規制および以下のルールを遵守します。

私は、お客様、お得意様、従業員含むステークホルダーまたは JT グループの機密情報を第三者に開示または提供する必要がある場合には、当該機密情報の管理者の許可を得ることや当該第三者と機密保持契約を締結するなど、適切な手続きを実施します。

私は、個人情報並びに機密情報を扱う際は、会社で認められた IT ツールのみを利用します。

私は、取得した個人情報や機密情報には施錠やパスワード設定、データ暗号化などを実施し、不正使用から保護します。

私は、会社施設の敷地外で仕事をする際には、部外者がパスワードを含む業務上の情報を盗み聞きしたり、見たり、アクセスしたりできないように細心の注意を払います。

私は、個人情報や機密情報を要求する不審メールへの返信は行わず、不審メールに含まれるリンクや添付ファイルは開きません。

私は、個人情報や機密情報の漏えいや不正使用その他の事故が発生した場合、またはそのおそれがある場合、速やかにマネジメント、職場の IT 担当や法務担当に報告・相談します。

私は、業務を通じて知り得た個人情報または機密情報を、退職後も開示、提供または漏えいしません。

point：適切な管理が必要な情報とは

- 個人情報とは、氏名、住所、連絡先、健康状態、家族、経済状況、業務の詳細など、個人に関する情報を指します
- 会社の業務、製品、事業計画、またはビジネスパートナーに関する情報についても適切な管理が必要であり、これらの情報が不正に開示された場合には、事業活動やレピュテーションに損害を与える可能性があります

JT グローバル IT サービスデスク

マネジメント

職場の IT 担当

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

15. 適切な情報開示・広報活動

私たちは、法令等の要請や社内規程に従って、適時・適切に国内のたばこ事業の情報を開示し、適切な判断のもとに広報活動を行うため、原則として権限のある者が情報開示・広報活動を行います。また、一人ひとりが「会社の顔」であることを自覚し、関係するステークホルダーからの理解・評価を得られるように努めます。

会社にとって

国内のたばこ事業の代表として社外へ情報開示・広報できるのは、Japan Market のジェネラルマネージャー、権限を持つ役職員および各職場の広報担当のみであり、また、必要に応じて JT IR 広報部と情報連携を実施しなければなりません。

従業員にとって

従業員として、私は、会社に関する情報をソーシャルメディア上で共有することに細心の注意を払い、共有する場合においても、会社が一般に公開している情報のみを引用します。

私は、ソーシャルメディアサイト等に会社に関する機密情報を投稿したり、共有したりすることはありません。

ソーシャルメディアサイト等に情報を投稿することは、全国紙の第一面にその情報が掲載されることと同程度の影響があり得るという意識を持ちます。

私は、国内のたばこ事業が運営するソーシャルメディア、ブログその他インターネット上に、マネジメントの事前の承認を得ることなく、業務に関する情報を投稿しません。

私は、新聞・テレビ・雑誌などのマスコミ対応を、各職場の広報担当を通じて行います。

私は、外部のステークホルダーに対して、私的な見解を話したり、誤解を与えるような回答をしたりしません。

私は、事実に基づく正しい情報を、隠さず、迅速、かつ公平に開示します。

私は、事前に社内の承認を得た範囲内で、情報を開示します。

私は、情報を開示すべきか判断に迷う場合は、事前にマネジメントや関連組織に確認します。

個人的な意見を自由に発信する場合においては、国内のたばこ事業に関わるロゴや名称を使用しません。

point：不適切な情報開示の例

- 自分の意見を会社のものとして表明する
- ソーシャルメディアサイトに機密情報を投稿する
- ソーシャルメディアサイトでたばこ製品を宣伝する

不明点がある場合、職場の広報担当または JT IR 広報部までご連絡ください

マネジメント

職場の広報担当

JT IR 広報部

コンプライアンス相談・通報窓口

16. 適切な会計処理のための記録・報告

私たちは、適時・適切な意思決定の支援、レピュテーションの保護、効率的な業務推進、会計処理や情報開示を適切に行うために、事実に基づいた公正かつ正確な記録・データを作成し、その報告を行います。

会社にとって

会社の記録とは、事業活動の過程で作成または記録されたあらゆる文書およびデータを指し、財務および業務のデータ、個人情報および機密情報、会議の記録、事業計画、予測、分析などが含まれます。

適切な会計処理および財務記録等は、事業運営および株主、ビジネスパートナー、政府、その他のステークホルダーとの関わりに必要不可欠なものです。

従業員にとって

従業員として、私は、記録の機密性、安全性、検索可能性を確保し、記録の維持および廃棄の際には、関連する法規制に従って対応します。

公正妥当な企業会計の慣行に従って会計処理を行います。

私が会社の財務報告または記録保持に関与している場合、社内規程に則り、記録が正確で、適切に文書化されていることを確認し、会計処理を行います。

取引が発生した際には、社内規程に則って適時・適切に申請・対処し、適切な会計処理や支払・入金に努めます。

会計処理の根拠となった資料は適切に保存・管理します。

記録・報告のミス・漏れが判明した場合、マネジメントおよび職場の経理担当に速やかに報告・相談します。

point：財務関連の報告に関する懸念事項の例

- 収益や費用に関する虚偽申告
- 実際には発生していた費用の未計上

マネジメント

職場の経理担当

コンプライアンス相談・通報窓口

17. 政府機関からの調査への協力

私たちは、政府機関からの調査に全面的に協力します。

会社にとって

政府機関は、会社が適切に運営されていることを確認するために、私たちの事業活動に関する様々な情報を必要とすることがあります。

政府機関の抜き打ち調査が実施されることもあります。

従業員にとって

従業員として、私は、常に正確な情報を政府機関へ提供します。政府機関の現地訪問の際には、職場の法務担当の指示のもと、説明員として従業員が同行します。

抜き打ちで情報提供依頼や現地訪問を受けた場合、私は直ちにマネジメントおよび職場の法務担当に連絡し、適切な対応をとります。

point：抜き打ち調査について

- 抜き打ち調査はいつ発生するか分からないため、このような訪問に備えて、関係する可能性のあるすべての人が必要な情報をもち、準備しておくことが必要です

マネジメント

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

18. 経済制裁・輸出入規制の尊重

私たちは、適用される経済制裁や輸出入規制を遵守します。

会社にとって

経済制裁や輸出入規制とは、特定の個人、法人、国との取引を制限･禁止したり、特定の商品やサービスの輸出入を制限・禁止したりすることを指します。制裁や輸出入規制に違反した場合の罰則は、たとえ意図的でない場合でも、会社と従業員にとって厳しいものとなります。

国内のたばこ事業においては、制裁や輸出入規制に違反しないようにするための方針とプロセスを整備しています。

従業員にとって

従業員として、私は、社内基準および国内のたばこ事業に適用されるすべての制裁と輸出入規制を理解し、遵守する責任があることを認識します。

輸出入が禁止されている、または、そのリスクが高い国や製品およびサービスが関連する商取引については、職場の法務担当に事前に相談します。

また、制裁や輸出入規制のリスクの可能性について懸念がある場合は、直ちに職場の法務担当に報告します。

ビジネスパートナーにとって

私たちはビジネスパートナーに対し、社内基準に従って、適用されるすべての制裁と輸出入規制を遵守することを求めます。

point：経済制裁に違反する危険性のある状況の例

- 自分が米国のグリーンカード保持者であるにも関わらず、米国による禁輸措置の下にある国に関連するプロジェクトの決裁者になったとき
- 米国による禁輸措置の下にある国に商品を納入しているサプライヤーに対し、米ドルで支払を行うとき
- 民間または軍事目的で使用できるレーザーを海外の工場に送る際、輸出入に関する規制があるか調査していないとき

マネジメント

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

Our Role in Society

社会の一員として

19. 人権の尊重
20. 公正な競争
21. 政治的中立性
22. 環境の保全
23. 地域社会への貢献
24. 社会の一員としての良識ある行動

19. 人権の尊重

私たちは、従業員、お客様、ビジネスパートナーとそこで働く人々、葉たばこ農家の人々、事業展開する地域社会など、事業活動を行う上で関係するさまざまなステークホルダーの人権を尊重します。

会社にとって

人権とは、世界のどこにいても、すべての人に平等に適用される普遍的な規範であり、機会均等、労働基準、言論の自由および結社の自由、プライバシーなどのトピックが含まれます。

JT グループは、人権に関する明確な情報をすべての従業員に提供します。また、人権デューディリジェンスを実施し、事業活動における顕在的および潜在的な人権侵害リスクを特定、評価、是正しています。

私たちの事業活動全体における重大な人権侵害について、そのリスクおよび影響を軽減するために、継続的に戦略を改善し、確実にデューディリジェンスの効果を高めます。また、非政府組織およびビジネスパートナーと連携し、人権侵害リスクを低減することに努めます。

従業員にとって

従業員として、私は、会社が、私自身の人権および JT グループの事業活動によって影響を受ける個人または集団の人権を尊重することを求めます。

自分や同僚の人権が脅かされたり制限されたりする懸念がある場合、私には声をあげる権利があります。

マネジメントとして、私は、チームメンバーの人権が尊重されていることを確認する義務があります。このことに懸念が生じた場合、私は職場のコンプライアンス担当と連携のうえ対処します。

ビジネスパートナーにとって

私たちのビジネスパートナーには、労働条件および労働慣習について関連する法規制を遵守することが求められます。

point：人権侵害にあたる可能性のある状況の例

- 葉たばこ農場で、子供が働いているのに気づいたとき
- 葉たばこ農家の方が、適切な保護具を使用せず働いていたと NGO から報告を受けたとき
- 同僚が、マネジメントからサービス残業を求められたと聞いたとき

マネジメント

職場のコンプライアンス担当

コンプライアンス相談・通報窓口

20. 公正な競争

私たちは、私たちが事業を展開している地域における競争に関する法令を遵守します。

会社にとって

私たちは、国内のたばこ事業において、公正かつ自由な競争に関する法令（独占禁止法や下請法）を遵守し、関連する社内基準を遵守します。

従業員にとって

従業員として、私には、公正かつ自由な競争に関する法令のルールを知り、そのルールが定める制限を正しく認識する責任があります。私は、公正かつ自由な競争に関する社内基準を理解し、常にこれを遵守します。

私は、国内のたばこ事業の戦略を策定や、意思決定にあたり、競合他社と協議や相談を行ったり、競合他社の競争上重要な情報を不当に入手したりしません。

私は、競争上重要な情報とは以下の情報であると理解しています。

i. 非公開情報
ii. 企業の相互の競争に関連する情報
iii. 個々の企業の識別につながる情報
iv. 現在または今後の市場活動に関連し、その共有が市場での効果的かつ公正な競争を損なう情報

私は、競争の妨害、制限または歪曲を目的または趣旨としている契約を締結しません。

私は、競合他社がどのようにお客様と接し、どのように市場で競争するか、ということに関する、自由な意思決定を妨げません。

私は、国内のたばこ事業が有する競争上重要な情報を適切に管理し、競合他社と直接的にも間接的にも共有しません。私は、競合他社に関連する競争上重要な情報を、競合他社から直接受け取らず、また、競合他社以外の情報源から間接的に受け取ることもしません。

私は、取引先が有する競争上重要な情報を他の取引先に伝えません。

私は、競合他社、事業者団体、業界団体との連絡や会議において、議題と議事録を作成し、書面による記録を残します。

私は、ビジネスパートナーに対し、自己の優越的な地位を濫用せず、一方的で不合理な取引条件を押し付けません。

私は、自分の事業領域で公正かつ自由な競争を妨げる活動が疑われる場合、または、公正かつ自由な競争に関する法令と自分の業務との関連性について不明点がある場合は、速やかに職場の法務担当へ相談します。

ビジネスパートナーにとって

私たちのビジネスパートナー（お得意様、コンサルタント、ベンダーを含む）には、公正かつ自由な競争に関する法令を理解・遵守し、国内のたばこ事業の競争上重要な情報の機密性および安全性を維持することが求められます。

また、私たちが競合他社の競争上重要な情報を入手しようとせず、受け取ることもないことを明確に理解いただく必要があります。

私たちは、取引先が有する競争上重要な情報を他の取引先に伝えません。

私たちは、競争の妨害、制限または歪曲を目的または趣旨としている契約を締結せず、また、そのような行為に加担しません。

point：公正かつ自由な競争のために

- 書面だけでなく、対面での会話、メール等の内容にも注意を払うこと
- 業界団体との会合においても、競合他社との会合と同様に議論内容に注意を払うこと
- 競合他社、事業者団体または業界団体との会議で話し合われた内容を正確に記録しておくこと

マネジメント

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

21. 政治的中立性

私たちは、会社としての政治的中立性を保ち、政府機関や政府関係者に対し不適切な影響力を行使しません。また、個人の政治活動は個人で行います。

会社にとって

私たちは、自らにとって有利な状況をつくるために、政府機関、政府関係者、政党や議員に不適切な影響力を行使したり、行使しようとしたりしません。

私たちは、政治活動に積極的に参加する従業員の権利を尊重しますが、その参加は個人的なものであり、会社とは無関係であるものと判断します。

従業員にとって

従業員として、私は、自分の政治的信条は個人的なものであり、業務とは無関係であることに留意します。私は、個人的に政治活動を行う際は、業務時間外に行い、会社の資産、メールアドレス、その他の情報を使用しません。

私は、職場で政治的キャンペーンを推進したり、同僚からの支援を募ったり、政治活動への金銭的な寄付を求めたりしません。

また、公職の選挙に立候補しようとする場合は、マネジメントに報告します。

point：政治的中立性に関する考慮が必要な場合の例

- 議員候補者の講演を会社の敷地内で開催しようとするとき
- 公職の選挙に立候補しようとするとき

マネジメント

職場の法務担当

コンプライアンス相談・通報窓口

22. 環境の保全

私たちは、健全かつ持続可能で豊かな環境が将来の世代に引き継がれるよう、社会および国内のたばこ事業のサプライチェーンにおける環境課題に取り組み、事業活動と環境の調和を実現していきます。

会社にとって

私たちは、環境に対する責任を積極的に果たし、環境負荷の継続的な改善と透明性の高い開示に努めています。

私たちの事業とサプライチェーンは、気候変動、天然資源の枯渇、水不足、重要な生態系の破壊の脅威にさらされています。

私たちは、省エネの取組みや再生可能エネルギーへの投資を通じて、エネルギー消費量と CO2 排出量の削減に取り組んでいます。また、事業活動に伴う水の消費量を減らし、廃棄物を最小限に抑えることにも力を入れています。また、従業員への研修、意識向上、環境負荷軽減施策への投資も行っています。

私たちは、サプライヤー、葉たばこ農家、その他のステークホルダーと協力し、サプライチェーン全体の環境リスクを評価することで、調達プロセスにおける、環境リスク軽減のための統合的なアプローチを実施しています。

従業員にとって

従業員として、私は、業務中に使用するエネルギー、水、資源への影響を減らすことを心掛けます。私は、業務によって生じる温室効果ガス排出量と廃棄物の削減に努めます。

私は、業務上の意思決定の際に、環境への影響を考慮します。意思決定が環境に及ぼす影響が不明な場合は、職場のサステナビリティ / 環境保全担当に相談します。

マネジメントとして、私は、チーム内で環境に配慮した行動を推進し、関連する社内基準が守られていることを確認する義務があります。私は、環境保全活動の向上を目的とした取組みに積極的に参加します。

ビジネスパートナーにとって

私たちのビジネスパートナーには、環境リスクを効果的に軽減し、環境負荷を低減するための適切な管理体制が整っていることが求められます。また、サプライチェーン全体における環境課題を特定し、それに対処するために、国内のたばこ事業に協力することも推奨されます。

point：環境保全への貢献の例

- 温室効果ガス、資源、材料、廃棄物など、潜在的な削減機会を特定し、提案すること
- エネルギーと水を責任を持って使用し、無駄遣いをしないこと
- 地域の環境保全活動に参加すること
- 環境保全に係る優れた取組実績があれば、JTI のサステナビリティ アワードにエントリーすること

マネジメント

職場のサステナビリティ / 環境保全担当

コンプライアンス相談・通報窓口

23. 地域社会への貢献

私たちは、自らが事業を行っている地域社会の持続的な発展に向けて、積極的に貢献していきます。

会社にとって

私たちは、ソーシャル・インクルージョンを促進する慈善団体の社会、文化、環境に関わる取組みに投資しています。

私たちは、ダイバーシティ＆インクルージョンの方針が合致しない個人や営利団体、組織を支援することはありません。

従業員にとって

従業員として、私がコミュニティインベストメントの対象となるパートナーやプログラムの選定に関わる場合は、社内基準・手順に従います。

point：地域社会に貢献するために

- 国内のたばこ事業のコミュニティインベストメントプログラムについては、CA&C にご連絡ください

マネジメント

CA&C

コンプライアンス相談・通報窓口

24. 社会の一員としての良識ある行動

私たちは、事業活動のみならず、日常生活においても、「会社の顔」として自覚を持ち、各国の法令や社会規範に従って行動します。

会社にとって

私たちは、日常生活でも社会人として良識と責任をもって行動することが期待されており、法律や社会のルール等に違反する行為は会社のレピュテーションを毀損させるおそれがあります。

従業員にとって

従業員として、私は、

- 交通ルールを守り、安全運転に努めます
- 飲酒運転を含む危険運転は決してしません
- 違法薬物や規制薬物に決して手を出しません
- 犯罪行為や暴力ざたを起こしません
- 喫煙ルールを守ります

マネジメント

職場のコンプライアンス担当

コンプライアンス相談・通報窓口