

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスを、当社グループの経営理念である「4Sモデル」、即ち、「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」ことの追求に向けた、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みととらえております。

当社は、当社グループのコーポレート・ガバナンスの充実が、当社グループの中長期に亘る持続的な利益成長と企業価値の向上につながり、当社グループを取り巻くステークホルダー、ひいては経済・社会全体の発展にも貢献するとの認識のもと、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー」を定めております。

当社は、今後も当社グループのコーポレート・ガバナンスを経営上の重要課題の一つと位置付け、不断の改善に努め、その充実を図ってまいります。なお、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー」は当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照下さい。

「JTコーポレートガバナンス・ポリシー」URL: <https://www.jti.co.jp/investors/strategy/governance/index.html>

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【補充原則1 - 2 議決権の電子行使のための環境整備】

当社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、当社が指定する議決権行使ウェブサイトより議決権を行使する方法(E-Voting)を採用しており、招集通知についても英訳を同時に当社ウェブサイトにて開示しております。また、機関投資家向けに、株式会社CJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。

【原則1 - 4 政策保有株式】

政策保有株式に関する方針及び議決権行使基準については、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー 第三章2.(4)政策保有株式」に記載の以下のとおり策定するとともに、適切に運用しております。

- ・当社は、中長期に亘る持続的な利益成長と企業価値の向上に資すると判断した場合に限り、政策保有株式として株式を保有する。
- ・保有にあたっては、個別銘柄毎に保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を精査し、保有の適否を取締役会において毎年検証する。
- ・検証の結果、保有する意義が認められない株式がある場合は、適宜適切に売却する。
- ・当社は、保有目的及び保有先の株式価値の毀損の有無を総合的に判断したうえで、政策保有株式に係る議決権を行使する。

なお、保有株式の銘柄毎の株式数及び保有目的等については、「有価証券報告書」に記載しております。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

関連当事者間の取引に関する手続については、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー 第三章2.(7)関連当事者間の取引」に記載のとおりです。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社の多様性の確保に係る方針等については、本報告書の「3.【ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況】」に記載のとおりです。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、現役社員の企業年金制度について、確定給付企業年金制度及び確定拠出年金制度を運営しておりましたが、2018年4月1日付で確定給付企業年金制度を廃止し、確定拠出年金制度に移行しております。本原則の対象となる企業年金は、退職者の確定給付企業年金資産を想定しております。

当社は、当社の確定給付企業年金資産の管理及び運用に関し、財務責任者(CFO)を委員長とし、適切な資質及び責任権限を有する財務・人事部門の管掌役員等を委員として構成する確定給付企業年金資産運用委員会を設置しております。

確定給付企業年金資産運用委員会は、確定給付企業年金資産の運用基本方針及び資産構成等を審議し、社長に報告するとともに、資産運用状況のモニタリングを定期的に行い、必要に応じて運用受託機関構成等の見直しを行っております。

また、健全で円滑な確定給付企業年金資産の運用に資するべく、担当組織に適切な資質を備えた人材を配置するとともに、外部セミナー等への派遣を通じて資質の更なる向上を図っております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1)当社の経営理念等については、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー 第一章2.経営理念及びパーパス」に記載のとおりです。また、当社の経営計画については、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

(2) 当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び基本方針については、本報告書の「 1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 当社の取締役会は、取締役及び執行役員の報酬の決定について、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー 第四章2.(3)取締役及び執行役員の報酬」に記載のとおり、以下の方針・手続に従い適切に実行しております。

- ・ 取締役会は、役員報酬に関する客観性・透明性の確保の観点から、取締役会の任意の諮問機関として人事・報酬諮問委員会を設置する。人事・報酬諮問委員会は、委員全員が執行役員を兼務しない取締役かつその過半数を独立社外取締役で構成し、当社の取締役及び執行役員の報酬の方針、制度等について諮問に応じ、審議・答申するとともに、当社における役員報酬の状況をモニタリングする。
- ・ 取締役会は、役員報酬について業績連動型報酬制度及び株式報酬制度を導入し、各取締役及び執行役員の業務の性質に応じた報酬構成を採用するとともに、役員報酬に関する以下の基本的な考え方に基づき、各取締役及び執行役員の報酬を決定する
 - 優秀な人材を確保するに相応しい報酬水準とする
 - 業績達成の動機づけとなる業績連動性のある報酬制度とする
 - 中長期の企業価値と連動した報酬とする
 - 客観的な視点、定量的な枠組みに基づき、透明性を担保した報酬とする

取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続の詳細については、本報告書の「 1. [取締役報酬関係]」に記載のとおりです。

(4) 当社の取締役・監査役候補者の選定、役付取締役及び執行役員を兼務する取締役の解職等については、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー 第四章2.(2)取締役候補者の選定等」に記載の以下のとおり、取締役会の適切な監督のもと実施しております。

- ・ 当社は、「4Sモデル」の追求による中長期に亘る持続的な利益成長と企業価値向上を担う資質を備えた経営幹部候補者群の質的・量的拡充を志している。具体的には、委員全員が執行役員を兼務しない取締役かつその過半数を独立社外取締役で構成する人事・報酬諮問委員会において、外部の知見を参考にしつつ、経営幹部候補者群の育成状況及び後継者計画並びに計画策定プロセスの充実に図っている。
- ・ 取締役候補者については、社長が策定した候補者案を人事・報酬諮問委員会において審議のうえ、その内容・結果を取締役にに向けて答申することにより、独立社外取締役から適切な助言を得る機会を確保した後、取締役会の決議により決定する。監査役候補者については、社長が策定した候補者案を人事・報酬諮問委員会において審議のうえ、その内容・結果を取締役にに向けて答申することにより、独立社外取締役から適切な助言を得る機会を確保した後、監査役会の事前の同意を得たうえで、取締役会から独立した立場での適切な職務執行が期待できる者を取締役会の決議により決定する。
- ・ 役付取締役及び執行役員を兼務する取締役の解職にあたっては、求められる資質を満たさない場合・職務遂行が困難になった場合に、解職に該当しない取締役が人事・報酬諮問委員会に対して解職議案の審議を求め、委員会は審議の内容・結果を取締役にに向けて答申することにより、独立社外取締役から適切な助言を得る機会を確保した後、取締役会の決議により決定する。

また、当社は、取締役候補者及び監査役候補者の選任議案を株主総会に付議する際に個々の候補者を選定した理由を開示し、役付取締役及び執行役員を兼務する取締役の解職を取締役会が決議した際には解職した理由を開示する。

(5) 取締役・監査役候補者の個々の選定理由については、当該候補者の選任議案を付議する株主総会の「定時株主総会招集ご通知」に記載しております。

【補充原則3 - 1 英語での情報の開示・提供の推進】

当社は、自社の株主における海外投資家の比率を踏まえ、有価証券報告書や招集通知、コーポレート・ガバナンスに関する報告書等の開示書類の英訳を開示・提供しております。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等】

当社のサステナビリティについての取組み等については、本報告書の「 3. [ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況]」に記載のとおりです。

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社の経営陣に対する委任の範囲の概要については、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー 第四章2.(9)権限の委譲」に記載の以下のとおりです。

- ・ 取締役会は、取締役会規程において取締役会付議事項を定めるほか、迅速な意思決定及び高品質な業務執行を実現する観点から、経営上の重要事項について責任権限規程による明確な意思決定プロセスを定めるとともに、執行役員制度のもと、各執行役員に対して全社経営戦略に基づく適切な権限の委譲を行う。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社の独立社外取締役の有効な活用に関する方針は、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー 第四章2.(1)取締役会の構成」に記載の以下のとおりです。

- ・ 当社は、監督機能の強化及び経営の透明性の観点から中長期に亘る持続的な利益成長と企業価値の向上に寄与する資質を備えた独立社外取締役を取締役の3分の1以上選任する。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の独立役員に関する独立性判断基準については、本報告書の「 1. [独立役員関係]」に記載のとおりです。

【補充原則4 - 10 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言】

独立した指名委員会・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割については、本報告書の「 1. [指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無]」に記載のとおりです。

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

当社の取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模については、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー 第四章2.(1)取締役会の構成」に記載の以下のとおり、全社経営戦略及び重要事項を決定し、全ての事業活動を監督する機関としての役割・責務を実効的に果たす観点から、取締役会の構成に関する考え方を定めております。

- ・ 取締役会は、取締役の員数を15名以内の必要かつ適切な範囲とし、ジェンダーや国際性、職歴、人種・民族・文化的背景等の多様性に係る観点に加え、取締役会が別に定める当社取締役会が備えるべきスキル等を考慮の上、企業人としての高潔な倫理観・知識・経験・能力を兼ね備えた、多様な人材により構成する。
- ・ 当社は、監督機能の強化及び経営の透明性の観点から中長期に亘る持続的な利益成長と企業価値の向上に寄与する資質を備えた独立社外取締役を取締役の3分の1以上選任する。

当社の取締役及び監査役のスキル・マトリックスについては、「定時株主総会招集ご通知」及び当社ウェブサイト(<https://www.jti.co.jp/corporate/outline/officer/index.html>)に記載しております。

【補充原則4 - 11 取締役及び監査役の兼任状況】

取締役・監査役の重要な兼職状況については、「有価証券報告書」に記載しております。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価の概要】

当社は、取締役会の実効性について、毎年、全取締役及び全監査役が取締役会の運営体制・監督機能、株主・投資家との対話等の観点から記名アンケートによる自己評価を実施するとともに、必要に応じて取締役会事務局が評価結果の補完を目的とした個別ヒアリングを実施した上で、結果を取りまとめております。自己評価結果については、取締役会において評価・分析を実施し、取締役会の更なる実効性向上につなげております。

2022年度は、下記要領でアンケートを実施いたしました。

なお、アンケート作成・結果分析にあたっては、客観性の担保と実効性評価の更なる改善を目的に、外部機関による助言を受けております。

- アンケート作成期間 : 2022年9月～11月
- 評価対象期間 : 2022年(2022年1月～2022年12月)
- 回答期間 : 2022年11月25日～2022年12月9日
- 対象者 : 取締役・監査役計15名
- 概要 : 各設問に対する評価(5段階)および自由記載への記入
- 取締役会での協議 : 2023年2月22日

主な評価項目は、以下のとおりです。

1. 取締役会の役割・機能・構成 (6問)
2. 取締役会の運営 (8問)
3. 監査機関との連携及びリスク管理 (3問)
4. 株主・投資家との関係 (3問)
5. 任意の委員会 (2問)
6. 議論・共有を強化すべき課題 (1問)

評価項目についても見直しを実施し、継続的に確認を図るべきである項目に加え、2021年度の課題とした事項に対する改善を確認するような質問の設計としております。

2021年度に係る実効性評価で抽出された課題について、2022年度は以下の取組みを行ってまいりました。

(主な課題)

- ・審議、議論の更なる質の向上に向けた取組み
- ・長期視点の議論の充実

(取組みの内容)

- ・取締役会運営の継続的な改善
- ・中長期戦略等の議論機会の更なる拡充
- ・主要施策等の進捗報告及び情報共有の更なる拡充

2022年度に係る実効性評価でも、2021年度から引き続き各評価項目について概ね良好な結果が得られ、当社取締役会の実効性が向上し、有効に機能していることを確認しております。特に、取締役会として目指すべき姿である「4Sモデル」が準拠すべき指針として浸透していることは、当社取締役会の強みであると考えられます。また、2021年度からの改善という観点では、執行との意見交換や事業理解の向上のため、中長期戦略や主要施策の進捗等の情報共有を強化したことが、特に高く評価をされました。

継続的な実効性向上に資するべく、2023年度以降は、新たに抽出された以下の課題への対応を中心に取組んでまいります。

(主な課題)

- ・取締役会の更なる監督機能強化
- ・取締役会の効果・効率的な運営強化

(今後の改善の方針)

- ・中長期戦略や主要課題、任意の委員会における議論状況等の共有機会の更なる充実
- ・議事進行の円滑化等、取締役会運営の継続的な改善

今後も引き続き、上記取組みを含め、更なる実効性向上に資する必要な改善を実施してまいります。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社の取締役・監査役に対するトレーニングの方針については、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー 第四章1.(3)取締役及び監査役に対する支援」に記載のとおりです。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社の株主の皆様との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針については、「JTコーポレートガバナンス・ポリシー 第三章2.(3)株主との対話」に記載のとおりです。なお、当社においては、株主からの対話の申込みに対し、その対話の趣旨・目的により、必要に応じて取締役、執行役員、監査役等が対応しております。

【株主との対話の実施状況等】

2022年度における株主との対話の実施状況につきましては、当社ホームページ(CFOメッセージ「IR活動について」)及び統合報告書2022(P.53～P.54)にて公表しております。以下のURLをご参照下さい。

- ・当社ホームページ:<https://www.jti.co.jp/investors/library/integratedreport/report/2022/strategy/message-cfo/index.html>
- ・統合報告書:<https://www.jti.co.jp/investors/library/integratedreport/index.html>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

当社は、経営計画の策定時に資本コストを算定・把握し、取締役会に報告しており、当社のROE(株主資本利益率)が資本コストを十分に上回っていることを確認しています。また、展開市場におけるカントリーリスクやインフレーションリスク等を踏まえて設定したハードルレートを投資採算性の判断基準とすることで投資規律を設けており、ROEが資本コストを上回る状況を担保するようにしています。当社グループでは、過年度のM&Aに係る償却費の影響や一時的要因により大きく変動し得る為替影響を除いた、為替一定ベースの調整後営業利益を業績管理指標としています。当社では、このKPIの中長期にわたるMid to high single digit 成長を目指すことによる当期利益も含めた利益成長を志向しており、ハードルレートによる投資規律の運用と合わせ、これらが結果としてROEの向上にもつながるものと考えております。

また、当社のTSR(配当を含む株主総利回り)を配当込みTOPIXと比較した場合、長期での比較は当社株価の推移に伴いTSRが劣位にあるものの、コロナ禍以前の2019年末と2022年末時点での比較においては、その間における利益成長の達成および2022年度における増配の実現により、TSRは同時期の配当込みTOPIXをアウトパフォームしております。中長期的な株価形成において重要な要素は継続的な利益成長であると考えており、その実現により定量的な企業価値を増大することに加えて、情報開示の充実を通じた定性的な観点から当社グループの理解を醸成していくことが、TSRの向上につながると考えております。

上記、資本コストや株価を意識した経営等については、当社ホームページ(CFOメッセージ「資本収益性や市場評価について」)及び統合報告書2022(P.53～P.54)にて公表しております。以下のURLをご参照下さい。

・当社ホームページ: <https://www.jti.co.jp/investors/library/integratedreport/report/2022/strategy/message-cfo/index.html>

・統合報告書: <https://www.jti.co.jp/investors/library/integratedreport/index.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
財務大臣	666,925,200	37.58
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	176,102,300	9.92
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	64,286,400	3.62
SMBC日興証券株式会社	46,559,021	2.62
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	23,290,941	1.31
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT (常任代理人 香港上海銀行東京支店カストディ業務部)	20,568,543	1.16
日本証券金融株式会社	18,279,700	1.03
パークレイズ証券株式会社 BNYM (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	18,088,600	1.02
JTグループ社員持株会	11,665,343	0.66
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	11,211,542	0.63

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

日本たばこ産業株式会社法により、政府は当社の株式を保有する義務が定められており、2022年12月末時点の発行済株式総数に対する政府の保有比率は、33.35%となっております。なお、上記「大株主の状況」に記載の割合は、自己株式(2022年12月末時点 225,146,463株)を除いた発行済株式数をもって計算しているため、37.58%となっております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	12月
業種	食料品
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上

直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情 更新

・日本たばこ産業株式会社法により、政府は当社の発行済株式総数の3分の1を超える株式を保有する義務が定められております。

・財務大臣は、日本たばこ産業株式会社法及びたばこ事業法に従い、当社を監督する権限等を有しております。

・当社は上場子会社として「鳥居薬品株式会社」を有しております。上場子会社のガバナンスに関する考え方は以下のとおりです。

(グループ経営に関する考え方及び方針)

当社は、経営理念である「4Sモデル」の追求、JT Group Purposeをグループ全体で共有することによって、当社グループの中長期に亘る持続的な利益成長と企業価値の向上を目指しております。当社は、コーポレート・ガバナンスの充実が前述の目標達成に資するとの認識のもと、当社グループに共通する機能・規程等を定義し、グループマネジメントを行うことにより、当社グループの全体最適を図っております。また、コンプライアンス体制(通報体制を含む)、内部監査体制、財務管理体制等について子会社と連携を図り、整備しております。なお上場子会社を保有するにあたっては、上場子会社の独立性の担保と少数株主の権利尊重に最大限の配慮をすることに努めております。

(上場子会社を有する意義)

当社は、医薬事業において重要となる優秀な人的資本の確保及びモチベーション向上や信用の獲得等による事業上の競争優位性の向上に加え、資本市場における規律等の子会社の経営上のメリット、株式報酬の活用による人的資本のエンゲージメントの強化等を総合的に勘案し、上場子会社として「鳥居薬品株式会社(以下、同社)」を有しております。

当社は、1998年12月に同社の発行済株式総数の過半数を取得することにより、同社を当社グループに迎え、医薬事業における事業基盤の強化を図ってまいりました。当社と同社は、当社が研究開発を行う一方で、同社が製造・販売及びプロモーション活動を担っており、両社で一体的なバリューチェーンを構築することで効率的な協業体制を確立しております。また、両社では、機能分担による効率面だけでなく、共同開発や効果的なMR活動のための連携等、技術・知見の相互活用や人財交流を通じて様々な面でグループシナジーを発揮しております。当社グループ医薬事業全体としての売上収益は増収を継続しておりますが、これは、海外ロイヤリティ収入の漸減が続く中においても、同社の売上高が継続的に増収となっていることによるものです。2022年2月に同社が公表した中長期事業ビジョン「Vision2030」で2030年に過去最高の売上高を達成すること、過去最高益の更新を射程に入れることを目標に掲げていることから、将来においても、当社グループ医薬事業における収益性の向上への更なる貢献が期待されています。

加えて、同社においては、当社との協力関係を保ちつつ、上場会社として独自の判断で事業運営を行いながら、企業価値向上を図っております。例えば、当社が主に研究開発に関する費用やリスクを負担する体制であることを背景に、同社は業界内における最高水準のMR育成をはじめとした質の高い情報提供及び収集体制の構築に注力していることや、医薬品の導入にあたり同社独自に協業先の拡大を通じて研究開発パイプラインを増強していることなど、当社とのシナジーを有効活用しつつも、当社に依拠しない分野における競争力も着実に強化を進めております。また、高度な専門性を要する製薬業界において150年を超える歴史を有している同社は、その業界内での社会的信用度・認知度を通じて、当社グループ内のリソースだけでは賅えない専門性の高い人財・知見を独自に獲得しております。

当社としても、同社が上場企業として自律的に企業経営を行っていくことは、前述した優秀な人的資本の確保及びモチベーション向上や信用の獲得等に資するとともに、同社独自の事業活動による更なる競争力強化や成長機会の確保にも繋がることから、同社の企業価値向上だけでなく、当社が目指すグループ全体の中長期に亘る持続的な利益成長と企業価値の向上に寄与するものと考えております。当社としては、これらのメリットが同社の上場に伴うコストを上回っていると考え、同社を上場子会社として有する意義があると認識しております。

(上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策)

上場子会社における独立性の確保及び少数株主の利益を適切に保護することが、当社及び同社の企業価値向上にとって必要不可欠であるとの考えのもと、上場企業として適切なガバナンス体制の構築に努めております。当社は意思決定に係る社内規程として全社的な責任権限規程を定めておりますが、同社においては選択的に当該規程を適用し、権限上の自由を与えることで、上場子会社としての独立性を担保しております。

同社における取締役の選任については、当社から独立した立場で上場企業として適正かつ透明なプロセスを経ており、企業価値・株主利益の向上に資するかという観点から検討を行っているものと認識しております。また、同社は、2020年3月26日の同社株主総会において、取締役の過半数を独立社外取締役で構成する取締役会体制への移行が決議されたことに加え、2023年11月には監査等委員会設置会社への移行を予定している旨を公表するなど、独立社外取締役を有効に活用した実効的なガバナンス体制の一層の強化を進めております。当社は、同社の独立社外取締役に対する選解任権限の行使に際して、一般株主の利益に十分に配慮しつつ、同社の企業理念への共感、事業に関する理解をベースに、より幅広い視点から経営を監督し、その透明性・公平性を一層高めるとともに、中長期視点で経営への適切な助言ができると考えられる者かどうか、議案ごとに適切に判断しております。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
幸田 真音	他の会社の出身者													
長嶋 由紀子	他の会社の出身者													
木寺 昌人	他の会社の出身者													
庄司 哲也	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

<p>幸田 真音</p>	<p>該当事項はありません。 なお、幸田真音氏は過去に日本放送協会の経営委員を務め、現在は株式会社日本取引所グループの社外取締役です。当社は双方との間に支払関係がありますが、これらの役職は業務執行者にあたらないことから、上表「会社との関係」に記載しておりません。それぞれの支払金額は、日本放送協会の2021年度経常事業収入の0.001%未満、株式会社日本取引所グループの2021年度連結営業収益の0.005%未満であることに加え、いずれも当社の2022年度連結売上収益の0.001%未満であるため、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。 また、日本放送協会に対する支払関係については、放送法に基づく交渉余地のない一定の受信料であり、事業取引に該当しないものです。</p>	<p>国際金融に関する高い識見や、政府等の審議会委員等を歴任された幅広い経験に加え、作家活動にて発揮されている深い洞察力と客観的な視点を当社の経営に反映していただくとともに、人事・報酬諮問委員会における委員長としても、独立・公正な立場から業務執行の監督に大きく貢献いただきました。 多様な経験と幅広い知見は、今後も当社のグループ経営において必要不可欠であり、引き続き取締役会及び人事・報酬諮問委員会等における積極的な提言や助言を通じて、当社グループのコーポレート・ガバナンス向上への貢献を期待できることから、当社の社外取締役に適任であるとともに、一般の株主と利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。</p>
<p>長嶋 由紀子</p>	<p>長嶋由紀子氏は株式会社リクルートホールディングスの出身者です。現在は、株式会社リクルートホールディングス及び株式会社リクルートにおいて常勤監査役を務めておりますが、業務執行者ではありません。当社は双方との間に取引関係がありますが、その取引金額は、株式会社リクルートホールディングスの2021年度連結売上収益の0.01%未満、株式会社リクルートの2021年度売上収益の0.001%未満であることに加え、いずれも当社の2022年度連結売上収益の0.01%未満であるため、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。 また、同氏は住友商事株式会社の社外監査役を務めております。当社は同社との間に取引関係がありますが、同氏は業務執行者ではありません。同社との取引金額は、同社の2021年度連結売上収益の0.001%未満であることに加え、当社の2022年度連結売上収益の0.001%未満であるため、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。</p>	<p>事業創発や人材派遣領域等の幅広い領域での事業執行・企業経営の経験と、監査役としての経験に基づく客観的な視点を当社の経営に反映していただくとともに、独立・公正な立場からの業務執行の監督に大きく貢献いただきました。 経営と監査双方の立場での経験と、それにより培われた高い識見は、今後も当社のグループ経営において必要不可欠であり、引き続き取締役会及び人事・報酬諮問委員会等における積極的な提言や助言を通じて、当社グループのコーポレート・ガバナンス向上への貢献を期待できることから、当社の社外取締役に適任であるとともに、一般の株主と利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。</p>
<p>木寺 昌人</p>	<p>木寺昌人氏は2020年4月30日から2021年3月24日まで当社非常勤アドバイザーとして報酬を受けていたことから、上表「会社との関係」に記載しております。なお、同報酬は同氏の有する経験・見識に基づく当社経営・事業への助言に対する対価として支払われたものであり、当社所定の独立性基準(年間1,000万円以下)を満たしているため、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。 また、同氏は丸紅株式会社の社外取締役を務めております。当社は同社との間に取引関係がありますが、同氏は業務執行者ではありません。同社との取引金額は、同社の2021年度連結収益の0.001%未満であることに加え、当社の2022年度連結売上収益の0.001%未満であるため、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。</p>	<p>長年に亘り、外務省を中心とした官界における要職を歴任し、外交等を通じて培われた豊富な国際経験と国際情勢等に関する高い識見を地政学リスクが高まる世界情勢の中でグローバルに事業を展開する当社グループの経営に反映していただくとともに、更なるコーポレート・ガバナンスの充実に資する助言や監督に大きく貢献いただきました。 グローバルベースの多様な経験と幅広い知見は、今後も当社のグループ経営において必要不可欠であり、引き続き取締役会及び人事・報酬諮問委員会等における積極的な提言や助言を通じて、当社グループのコーポレート・ガバナンス向上への貢献を期待できることから、当社の社外取締役に適任であるとともに、一般の株主と利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。</p>

庄司 哲也	<p>庄司哲也氏はエヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社の出身者です。現在は、同社において相談役を務めておりますが、業務執行者ではありません。当社は同社との間に取引関係がありますが、その取引金額は、同社の2021年度連結収益の0.1%未満であることに加え、当社の2022年度連結売上収益の0.05%未満であるため、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。</p> <p>また、同氏は三菱倉庫株式会社の社外取締役を務めております。当社は同社との間に取引関係がありますが、同氏は業務執行者ではありません。同社との取引金額は、同社の2021年度連結収益の0.05%未満であることに加え、当社の2022年度連結売上収益の0.001%未満であるため、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。</p>	<p>電気通信事業者における代表取締役社長等を歴任して培われた事業執行・企業経営に関する豊富な経験と、企画・人事・グローバル展開・デジタル化の推進等に関する幅広い識見を、グローバルに事業を展開し、IT/情報セキュリティを今後ますます重要な経営基盤の一つと考える当社グループの経営に反映いただくとともに、独立・公正な立場からの業務執行の監督に大きく貢献いただきました。</p> <p>企業経営に関する豊富な経験と幅広い知見は、今後も当社のグループ経営において必要不可欠であり、引き続き取締役及び人事・報酬諮問委員会等における積極的な提言や助言を通じて、当社グループのコーポレート・ガバナンス向上への貢献を期待できることから、当社の社外取締役に適任であるとともに、一般の株主と利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。</p>
-------	--	--

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	人事・報酬諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	人事・報酬諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

補足説明

人事・報酬諮問委員会は、従来の経営人材成長支援会議及び報酬諮問委員会の機能を統合し設置した取締役会の任意の諮問機関です。本委員会は、経営幹部候補者群の成長支援(後継者計画を含む)、取締役・監査役候補者の選定及び役付取締役・執行役員を兼務する取締役の解職についての審議、並びに取締役・執行役員の報酬に関する事項についての審議を経て取締役会への答申等を行います。取締役会はその内容に則って、役員人事や役員報酬について審議することで、もって取締役会の意思決定における客観性と透明性をより一層高め、取締役会の監督機能の充実を図ります。本委員会は、独立性・客観性を担保するため、委員全員が執行役員を兼務しない取締役かつその過半数を独立社外取締役に構成しております。独立社外取締役に委員長として計6名の委員があり、年に1回以上開催することとしております。なお、2022年度の本委員会の開催回数は7回となっており、このうち6回の委員会には全委員が出席、1回の委員会には岩井委員を除く全委員が出席しております。2022年度は人事・報酬諮問委員会委員長を独立社外取締役の中から委員の互選により決定する旨の変更に係る審議、報酬水準の確認、経営幹部候補者群の確認、取締役候補予定者・監査役候補予定者の選定及びスキル・マトリックスに係る審議、取締役の報酬等改定に係る審議、2023年度における役員賞与及びパフォーマンス・シェア・ユニットに係る業績評価指標の審議等を実施いたしました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員の員数	5名
監査役の人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役による監査、監査部による監査及び会計監査人(有限責任監査法人トーマツ)による監査はそれぞれ独立して適切に実施されておりますが、監査結果について相互に情報共有する等、適切な監査を行うための連携強化に努め、適宜、情報・意見交換を実施しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
谷内 繁	他の会社の出身者													
稲田 伸夫	他の会社の出身者													
山科 裕子	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
谷内 繁		谷内繁氏は主要株主である財務省での勤務経験がありますが、財務省の要職を退任してから一定期間が経過しており、当社所定の独立性基準(遡及期間5年)及び金融商品取引所が定める独立役員の要件を満たしております。	長年に亘って各省庁における幅広い領域での要職を歴任し、財務や法務等に関する豊富な経験と幅広く深い識見を有しております。豊富な経験に裏打ちされた幅広い視野と高い視座は、不確実性が高い事業環境下における当社グループの実効的な監査に大きく寄与いただけるものと判断しております。加えて、常勤監査役かつ社外監査役としての役割を通じて、第三者視点での監査の充実が図られ、当社グループのコーポレート・ガバナンスの更なる向上につながるものと考えていることから、当社の社外監査役に適任であるとともに、一般の株主と利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。
稲田 伸夫		該当事項はありません。 稲田伸夫氏は野村證券株式会社の社外取締役を務めております。同社は当社株式を保有していますが、その持株比率は当社の発行済み株式総数の0.04%未満です。また、当社は同社との間に取引関係がありますが、同氏は業務執行者ではないことから、上表「会社との関係」に記載しておりません。その取引金額は、同社の2021年度連結収益の0.001%未満であることに加え、当社の2022年度連結売上収益の0.001%未満であるため、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。	法曹界及び省庁における要職を歴任し、法務やコンプライアンス等に関する豊富な経験と幅広く深い識見を有しております。豊富な経験に裏打ちされた幅広い視野と高い視座は、不確実性が高い事業環境下における当社グループの実効的な監査に大きく寄与いただけるものと判断するとともに、当社グループのコーポレート・ガバナンスの更なる向上にもつながるものと考えていることから、当社の社外監査役に適任であるとともに、一般の株主と利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。

山科 裕子	該当事項はありません。	総合金融サービス事業者における執行役や、当該事業者の子会社における代表取締役社長等を歴任し、企業経営や事業運営等に関する豊富な経験と幅広く深い識見を有しておられます。 豊富な経験に裏打ちされた幅広い視野と高い視座は、不確実性が高い事業環境下における当社グループの実効的な監査に大きく寄与いただけるものと判断するとともに、当社グループのコーポレート・ガバナンスの更なる向上にもつながるものと考えていることから、当社の社外監査役に適任であるとともに、一般の株主と利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。
-------	-------------	--

【独立役員関係】

独立役員の数	7名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【当社における社外役員の独立性基準】

金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、当社の取締役会において制定した「社外役員の独立性基準」では、当社の独立社外役員は、以下に掲げる事項に該当しない者とするを定めております。

- 1 当社及び当社の関連会社並びに当社の兄弟会社に所属する者又は所属していた者
- 2 当社が主要株主である法人等の団体に所属する者
- 3 当社の主要株主又は当社の主要株主である法人等の団体に所属する者
- 4 当社の主要な取引先及び当社を主要な取引先とする者(法人等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
- 5 当社の主要な借入先その他の大口債権者(法人等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
- 6 当社の会計監査人又は会計参与である公認会計士若しくは監査法人に所属する者
- 7 当社に対し、法律、財務、税務等に関する専門的なサービス又はコンサルティング業務を提供して多額の報酬を得ている者(法人等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
- 8 当社から多額の寄付を受け取っている者(法人等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
- 9 最近において上記2から8のいずれかに該当していた者
- 10 以下の各号に掲げる者の近親者
 - (1) 上記2から8に掲げる者(法人等の団体である場合は、当該団体において、重要な業務を執行する者)
 - (2) 当社及び当社の関連会社並びに当社の兄弟会社の取締役、監査役、会計参与、執行役、執行役員又は従業員
 - (3) 最近において(1)又は(2)に該当していた者

(注釈)

- ・当社が主要株主である法人等の団体
当社が、発行済み株式総数の10%超を保有している法人等の団体
- ・当社の主要株主 / 主要株主である法人等の団体
当社の発行済み株式総数10%超を保有している者 / 法人等の団体
- ・当社の主要な取引先 / 当社を主要な取引先とする者
事業年度において、当社との間で当社連結売上高の2%超の取引がある者 / 当社との間で取引先の連結売上高の2%超の取引がある者
- ・当社の主要な借入先その他の大口債権者
当社事業報告「企業集団の主要な借入先」に記載している金融機関及び過去の大型M&A時等にリリース資料等において借入先、主幹事会社等として記載した金融機関
- ・当社に対し、法律、財務、税務等に関する専門的なサービス又はコンサルティング業務を提供して多額の報酬を得ている者
当社に対し、法律、財務、税務等に関する専門的なサービス又はコンサルティング業務を提供して事業年度に1,000万円超の報酬を得ている者
法人等においては、事業年度における年間総収入の2%以上。ただし2%未満であっても、当該専門家が直接関わっている役員提供の対価が1,000万円を超える場合は多額とする
- ・当社から多額の寄付を受け取っている者
当社から、事業年度に1,000万円超の寄付を受け取っている者。その者が法人等の団体である場合は、事業年度に1,000万円又は当該団体の年間総収入額若しくは連結売上高の2%のいずれか高い額を超える寄付を受け取っている当該団体に所属する者
- ・近親者
配偶者及び2親等以内の親族
- ・重要な業務を執行する者
役員、部長クラスの者
- ・遡及措置(「最近において」の判断基準)
過去5年を遡及期間とする

なお、上記注釈にかかわらず、対象者の過去及び現在の従業の状況等を調査検討した結果、実質的に独立性があると判断される場合には、取締役会の承認を経て、当該人物を、独立性を有する社外役員とする場合がある。その場合は、判断理由を対外的に説明するものとする。

【インセンティブ関係】

該当項目に関する補足説明

役員報酬は、月例の「基本報酬」に加え、単年度の業績を反映した「役員賞与」、中長期の企業価値と連動する「譲渡制限付株式報酬」及び「パフォーマンス・シェア・ユニット」の4本立てとしております。「譲渡制限付株式報酬」及び「パフォーマンス・シェア・ユニット」につきましては、中長期的な企業価値向上に向けた取組みをより強化し、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、2020年に導入いたしました。役員区分ごとの報酬構成及び役員報酬の内容については、以下のとおりとしております。

(1) 役員報酬の構成

・執行役員を兼務する取締役

日々の業務執行を通じた業績達成を求められることから、「基本報酬」「役員賞与」「譲渡制限付株式報酬」「パフォーマンス・シェア・ユニット」で構成しております。

・執行役員を兼務しない取締役(社外取締役を除く)

企業価値向上に向けた全社経営戦略の決定と中長期的な成長戦略等実践のモニタリングを含む監督機能を果たすことが求められることから、業績連動性のある報酬とはせず、「基本報酬」に一本化しております。

・社外取締役

独立性の観点から業績連動性のある報酬とはせず、「基本報酬」に一本化しております。なお、2022年2月14日開催の当社取締役会において、2022年3月23日開催の人事・報酬諮問委員会以降、委員長を独立社外取締役の中から委員の互選によって決定すること、また、委員長を務める社外取締役の報酬については、社外取締役の報酬水準に、委員長の職責に応じた額を加算した水準とすることを決議しております。

・監査役

主として遵法監査を担うという監査役の役割に照らし、「基本報酬」に一本化しております。

(2) 役員報酬の内容

・基本報酬について

職務に応じた額を月例で支給します。執行役員を兼務する取締役については、持続的利益成長につながる役員個々の業務執行・行動を通じた業績達成を後押しする観点から、個人業績評価を反映させることとしております。期首に社長との面談を通じた目標を設定し、期末に実施する個人業績評価の結果に応じて、一定の範囲内で翌年度の基本報酬を変動させる仕組みとしております。ただし、社長については、個人業績評価は実施しません。

・役員賞与について

単年度業績を反映した金銭報酬として、執行役員を兼務する取締役に対して役員賞与を支給します。役員賞与の算定に係る指標は、持続的利益成長の基盤である事業そのもののパフォーマンス及び利益成長の達成度を株主の皆様と価値共有する観点、また、中長期での持続的な成長に向けた指標を設定する観点から、為替一定(注1) core revenue(注2)、為替一定調整後営業利益(注3)、財務報告ベースの調整後営業利益、当期利益、RRP指標(注4)を設定しております。業績評価結果適用の割合は、為替一定 core revenueを15%、為替一定調整後営業利益を35%、財務報告ベースの調整後営業利益を25%、当期利益を25%としており、財務報告ベースの実績が占める割合は全体の50%となります。当該指標の達成度合いに応じた支給率は、0~190%の範囲で変動し、その結果に対してRRP指標の達成度合いに応じて10%/0%/10%のいずれかを加減算します。なお、支給対象である取締役に一定の非違行為があった場合には、当該役員は支給済みの役員賞与の一部を会社に返還することとしています。

(注1) 為替一定ベースは、たばこ事業における当期の調整後営業利益、core revenue又は自社たばこ製品売上収益から、前年同期の為替レートをを用いて換算・算出した為替影響及び一定の方法を用いて算出した一部市場のインフレに伴う売上又は利益の増加分を除いたものです。

(注2) core revenueは、自社たばこ製品売上収益、医薬事業、加工食品事業、その他の売上収益の合計です。

(注3) 調整後営業利益は、営業利益+買収に伴い生じた無形資産に係る償却費+調整項目(収益及び費用)です。なお、調整項目(収益及び費用)はのれんの減損損失+リストラクチャリング収益及び費用等です。

(注4) 注力分野であるRRP(Reduced-Risk Products)に関する戦略の実行及び達成度合いに係る定性評価指標です。RRPは、加熱式たばこ及びE-Vapor製品等、喫煙に伴う健康リスクを低減させる可能性のある製品を指しております。

・譲渡制限付株式報酬について

譲渡制限付株式報酬制度は、株主の皆様との更なる価値共有や中長期的な企業価値向上を企図した株式報酬制度です。執行役員を兼務する取締役(以下「対象取締役」という)に対し、当社取締役会決議に基づき、譲渡制限付株式に関する報酬として毎事業年度において金銭報酬債権を支給し、各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で払い込むことにより、当社普通株式の割当てを受けます(割当ては、自己株式処分の方法により行う)。本制度による当社普通株式の処分に当たっては、当社と各対象取締役との間で、譲渡制限付株式割当て契約を締結するものとします。

譲渡制限付株式の払込金額は、その処分に係る当社取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として、各対象取締役に特に有利な金額とならない範囲で当社取締役会において決定します。

また、上記金銭報酬債権は、各対象取締役が、上記の現物出資に同意していること及び譲渡制限付株式割当て契約を締結していることを条件として支給します。

譲渡制限期間は30年であり、譲渡制限期間中であっても、任期満了その他当社取締役会が相当と認める理由により当社取締役会が別途定める役職のいずれからも退任した場合には、その保有する本割当株式の全部につき譲渡制限を解除します。

なお、譲渡制限期間中に、譲渡制限付株式の割当てを受けた取締役が、法令違反その他の取締役会が定める事由に該当する場合には、当社は、本割当株式の全部又は一部を当然に無償で取得することができるものとします。

・パフォーマンス・シェア・ユニットについて

パフォーマンス・シェア・ユニット制度は、株主の皆様との更なる価値共有や中長期的な企業価値向上に加え、中期での業績達成への更なるコミットを企図した業績連動型の株式報酬制度です。執行役員を兼務する取締役を対象とし、支給対象年度から開始する3ヶ年の事業年度からなる業

績評価期間(以下「業績評価期間」という)(注)の経過後、当該業績評価期間における業績等の数値目標の達成度合いは、当社人事・報酬諮問委員会での審議を経て決定します。各対象取締役への当社普通株式交付のための金銭報酬債権及び金銭の支給は、原則として業績評価期間終了後に行います。各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で払い込むことにより、当社普通株式の割当てを受けます(割当ては、自己株式処分の方法により行う)。

なお、当社普通株式の払込金額は、その処分に係る当社取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として、各対象取締役に特に有利な金額とならない範囲で当社取締役会において決定します。また、上記数値目標の達成率度合いに応じて当社普通株式交付のための金銭報酬債権及び金銭を支給するため、業績評価期間終了までは、各対象取締役に對してこれらを支給するか否か、並びに支給する当社普通株式交付のための金銭報酬債権及び金銭の額並びに交付する株式数はいずれも確定しておりません。

当社は、本制度において使用する各数値目標や業績運動係数等、交付株式数の具体的な算出にあたり必要となる指標を、当社人事・報酬諮問委員会での審議を踏まえ、決定します。なお、2020年度及び2021年度から始まる業績評価期間の評価指標は、株主の皆様と価値共有する観点から、当期利益を設定しております。また、2022年度から始まる業績評価期間の評価指標には、株主の皆様との更なる評価・被評価の観点の一致を図るべく、当期利益に加え、新たにESG指標を導入し、2023年度から始まる業績評価期間の評価指標も同様とすることとしました。2022年度及び2023年度のESG指標は、ネットゼロの実現に向けた取組みに係る指標とし、具体的には温室効果ガス排出削減目標の達成度合いを評価項目としています。2020年から始まる業績評価期間及び2021年から始まる業績評価期間においては、当期利益の達成度合いに応じて支給率は、0~200%の範囲で変動します。2022年から始まる業績評価期間及び2023年から始まる業績評価期間においては、当期利益の達成度合いに応じて支給率は、0~190%の範囲で変動し、その結果に対してESG指標の達成度合いに応じて10%/0%/10%のいずれかを加減算します。なお、業績評価期間中に、対象取締役が、法令違反その他の取締役会が定める事由に該当する場合に、当該対象取締役は、予定されている金銭報酬債権及び金銭の全部又は一部の支給を受けられないこととします。

(注)当初の支給対象年度は2020年であり、業績評価期間は、2020年12月31日で終了する事業年度から2022年12月31日で終了する事業年度までの3事業年度、2021年の業績評価期間は、2021年12月31日で終了する事業年度から2023年12月31日で終了する事業年度までの3事業年度、2022年の業績評価期間は、2022年12月31日で終了する事業年度から2024年12月31日で終了する事業年度までの3事業年度です。2023年度以降も、株主総会で承認を受けた報酬上限の範囲内で、それぞれ当該事業年度を支給対象年度とし、そこから連続する3事業年度を新たな業績評価期間とする業績運動型株式報酬の実施を予定しています。

なお、当社は、2020年度より株式報酬型ストックオプション制度は付与済みのものを除き廃止とし、以降新たな発行は行わないこととしております。中長期インセンティブとして、譲渡制限付株式報酬とパフォーマンス・シェア・ユニットを新たに導入しております。

役員報酬の具体的な内容については、「有価証券報告書」に記載しています。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

2022年12月期における取締役(社外取締役を除く)の報酬等の総額は1,399百万円であり、基本報酬511百万円、役員賞与514百万円、譲渡制限付株式報酬194百万円及びパフォーマンス・シェア・ユニット180百万円からなっております。

監査役(社外監査役を除く)の報酬等の総額は82百万円です。

社外役員の報酬等の総額は148百万円です

なお、上記パフォーマンス・シェア・ユニットは、当期において費用計上すべき額を記載しております。

また、連結報酬等の総額が1億円以上である者については「有価証券報告書」において個別開示を行っております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を含む役員報酬に関する方針については、独立性・客観性を担保するために、委員全員が執行役員を兼務しない取締役かつその過半数を独立社外取締役で構成する人事・報酬諮問委員会における審議・答申を踏まえ、取締役会にて決定しております。

当該方針において、役員報酬の基本的な考え方は以下のとおりとしております。

- ・優秀な人材を確保するに相応しい報酬水準とする
- ・業績達成の動機づけとなる業績連動性のある報酬制度とする
- ・中長期の企業価値と連動した報酬とする
- ・客観的な視点、定量的な枠組みに基づき、透明性を担保した報酬とする

取締役の個人別の報酬等の額の決定にあたっては、第三者による企業経営者の報酬に関する調査に基づき、規模や利益が同水準で海外展開を行っている国内大手メーカー群(ベンチマーク企業群)の報酬水準をベンチマーキングすることとしております。具体的には、基本報酬額の水準及び年次賞与・中長期インセンティブの変動報酬割合をベンチマーキングした上で、人事・報酬諮問委員会での審議を踏まえ、社内規程に定める各種算定方式に従って、株主総会で承認された報酬上限額の範囲内において、決定することとしております。現時点においては、取締役の個人別の報酬の額について、当社の経営及び全社業績を俯瞰し各取締役の職務執行状況による評価を考慮して決定を行うには代表取締役社長が適していると判断し、その決定を委任することとしております。当年度における報酬についても、人事・報酬諮問委員会における審議内容に則って、基本報酬、役員賞与、譲渡制限付株式の割当てのための金銭報酬債権及びパフォーマンス・シェア・ユニットの割当てのための金銭報酬債権に関する取締役の個人別報酬額を社内規程に定める各種算定方式に従って、代表取締役社長 寺島正道が決定しており、取締役会として、その内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

また、監査役の報酬額についても、同様にベンチマーキングしたうえで、株主総会で承認された報酬上限額の範囲内で、監査役の協議により決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は、取締役会における審議の充実に資するよう、社外取締役に対し、コーポレートガバナンス部及び秘書室が連携し、取締役会に付議する議案の事前説明、各種連絡及び資料等の情報提供を行う体制をとっております。

また、監査役が株主の負託を受けた独立の機関として会社の健全かつ持続的な成長と社会的信用の維持向上に向けて取締役及び執行役員の職務の執行を十分に監査することができるよう、情報連絡体制を整備するとともに、必要な人員を配置した監査役室を設置し、監査役の職務を支援する体制をとっております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
本田 勝彦	社友	他企業・他団体、社会貢献活動等 (当社の経営には非関与)	勤務形態： - 報酬： -	2006/6/23	-
木村 宏	社友	他企業・他団体、社会貢献活動等 (当社の経営には非関与)	勤務形態： - 報酬： -	2012/6/22	-
小泉 光臣	社友	他企業・他団体、社会貢献活動等 (当社の経営には非関与)	勤務形態： - 報酬： -	2018/3/27	-

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 3名

その他の事項

当社は、社長の諮問に応ずることを目的とした相談役及び顧問について、設置する必要性が認められなくなったことから、2018年3月に当社定款から当該規定を削除しております。

当社の輩出する人材が他企業・他団体の職に就く等、社会的に一定の役割を果たすことは、当社グループの経営理念である「4Sモデル」にも合致し、当社の評価を高めるものと考えています。

【社友】

当社の役員経験者が、他社の社外取締役や経済団体の要職等、社会的に一定の役割を果たす場合に限り、その職責を遂行するために必要な最低限のサービス(個室等)を提供する場合があります。また、その場合には、社外活動を行うに相応しい呼称を用意しています。

なお、この場合においても、当該役員経験者が、経営陣や会社の経営に対して、直接間接にかかわらず、その影響力を行使することは一切ないことを前提としています。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社は監査役会設置会社を選択するとともに、実効性のあるガバナンス体制の構築の観点から、委員全員が執行役員を兼務しない取締役かつその過半数を独立社外取締役で構成する人事・報酬諮問委員会の設置、外部委員を主要な構成員とするJTグループコンプライアンス委員会の設置等、任意の仕組みの活用によるコーポレート・ガバナンスの充実に図っております。

取締役会は、原則毎月1回の開催に加え、必要に応じ機動的に開催し、法令で定められた事項及び重要事項の決定を行うとともに、業務執行を監督し、取締役から業務執行状況の報告を受けております。会長は代表権を持たない取締役として経営の監督に専念するとともに、取締役会の議長を務めております。また、当社は、監督機能の強化及び経営の透明性の観点から中長期に亘る持続的な利益成長と企業価値の向上に寄与する資質を備えた独立社外取締役を取締役の3分の1以上選任することとしています。取締役会は、取締役会規程において取締役会付議事項を定めるほか、迅速な意思決定及び高品質な業務執行を実現する観点から、経営上の重要事項について社内の責任権限に関する規程（以下、「責任権限規程」という）による明確な意思決定プロセスを定めるとともに、執行役員制度のもと、各執行役員に対して全社経営戦略に基づく適切な権限の委譲を行っております。なお、2022年度の実績報告の開催回数は13回となっており、このうち10回の取締役会には全取締役が出席、3回の取締役会には岩井取締役を除く全取締役が出席しております。上記の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条及び当社定款第24条4項の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が1回ありました。

人事・報酬諮問委員会は、従来の経営人財成長支援会議及び報酬諮問委員会の機能を統合し設置した取締役会の任意の諮問機関です。本委員会は、経営幹部候補者群の成長支援（後継者計画を含む）、取締役・監査役候補者の選定及び役付取締役・執行役員を兼務する取締役の解任についての審議、並びに取締役・執行役員の報酬に関する事項についての審議を経て取締役会への答申等を行います。取締役会はその内容に則り、役員人事や役員報酬について審議することで、もって取締役会の意思決定における客観性と透明性をより一層高め、取締役会の監督機能の充実に努めます。本委員会は、独立性・客観性を担保するため、委員全員が執行役員を兼務しない取締役かつその過半数を独立社外取締役で構成しております。独立社外取締役を委員長として計6名の委員がおり、年に1回以上開催することとしております。なお、2022年度の本委員会の開催回数は7回となっており、このうち6回の委員会には全委員が出席、1回の委員会には岩井委員を除く全委員が出席しております。2022年度は人事・報酬諮問委員会委員長を独立社外取締役の中から委員の互選により決定する旨の変更に係る審議、報酬水準の確認、経営幹部候補者群の確認、取締役候補予定者・監査役候補予定者の選定及びスキル・マトリックスに係る審議、取締役の報酬等改定に係る審議、2023年度における役員賞与及びパフォーマンス・シェア・ユニットに係る業績評価指標の審議等を実施いたしました。

JTグループコンプライアンス委員会は、取締役会に直結する機関として、従業員のコンプライアンスへの意識の醸成及び徹底を図るため、年度コンプライアンス実践計画の実施状況、コンプライアンス関連規程・行動規範の制定・変更等、JTグループ全体のコンプライアンスに係る事項について審議を行います。JTグループコンプライアンス委員会は、外部委員を主要な構成員とし、取締役会長が委員長を務めております。また、コンプライアンス担当執行役員を定め法務・コンプライアンス統括部を所管させ、これにより当社グループ横断的な体制の整備・推進及び問題点の把握に努めております。当社及び子会社の各コンプライアンス推進部門（当社においては法務・コンプライアンス統括部、子会社においてはそれに相当する部署等）は、行動規範を解説した「JTグループ行動規範」等を、当社の取締役及び従業員並びに子会社の取締役等及び従業員（以下、取締役等及び従業員を総称して「役職員」という）に配布するとともに、その役職員を対象に各種研修等を通じて教育啓発活動を行うことによりコンプライアンスの実効性の向上に努めております。なお、2022年度の実績報告の開催回数は3回となっており、すべての回に全委員が出席しております。

当社は、監査役制度を採用しており、当社監査役（以下、「監査役」とし、「監査役会」、「監査役室」及び「監査役室長」も当社のそれを意味するものとする）は株主の負託を受けた独立の機関として、取締役会その他の重要な会議に出席して発言を行うほか、積極的に事業拠点の視察を行う等、能動的に権限を行使するとともに、社外監査役や常勤監査役の職務の特性に応じ、客観的な立場から適切に監査を行っております。監査役は、取締役及び執行役員の職務の執行を監査することにより、会社の健全かつ持続的な成長と社会的信用の維持向上に努めております。

監査役会は、必要の都度、随時開催することとしており、経営・法律・財務・会計等の豊富な経験を有する者から構成されるものとしております。常勤監査役の柏倉 秀亮氏は、これまで当社経理部長、たばこ事業本部M&S管理部長、財務副責任者、当社子会社の株式会社JTビジネスCOMの代表取締役社長等を歴任し、企業経営や事業開発、財務会計、国内外における事業運営等に関する豊富な経験と幅広い識見を、常勤監査役の橋本 努氏は、これまで当社監査部長を務め、国内外における監査を通じて培われたリスクマネジメントや情報セキュリティ等に関する豊富な経験と幅広い識見を有しており、当該2名は2023年3月24日開催の第38回定時株主総会により選任されております。なお、2022年度の実績報告の開催回数は15回となっており、すべての回に全監査役が出席しております。

内部監査体制については、社長直属の組織として業務執行組織から独立した当社監査部（2022年12月末時点19名）が所管し、客観的な立場で事業活動の全般に亘る管理・運営の制度及び業務の遂行状況を合法性と合理性の観点から検討・評価し、会社財産の保全及び経営効率性の向上を図っております。また、当社監査部はその責務を全うするため、当社グループのすべての活動、記録及び従業員に対して制限なく閲覧・聴取等を行うことができる権限を有しております。加えて、当社監査部は各子会社の内部監査機能との連携により、当社グループの内部監査体制及び方針の企画・推進、並びに各子会社の内部監査機能に対する補完を行っております。当社監査部長は、監査結果について、社長に対する報告義務を負うとともに、取締役会に対して毎年報告を行っております。

当社は、会計監査人による適正な監査を担保するため、高品質な監査を可能とする十分な監査時間を確保し、会計監査人に対して取締役及び執行役員へのアクセスの機会を提供するとともに、会計監査人と監査役、内部監査部門及び社外取締役との十分な連携を可能とする等、適切な監査環境の提供に努めております。また、当社は、会計監査人が不備・問題点を指摘した場合や不正を発見した場合には、その内容に応じて適切に対応することとしております。

なお、監査役監査、内部監査及び会計監査はそれぞれ独立して適切に実施されておりますが、監査結果について相互に情報共有する等、適切な監査を行うため連携強化に努めております。また、これら監査と当社内部統制部門との間においては、必要に応じて情報交換を行う等、適正な業務執行の確保のため連携をとっております。

会計監査人（有限責任監査法人トーマツ）は、会社法及び金融商品取引法に基づき、会計監査を実施しております。2022年12月期に係る会計監査業務を執行した公認会計士の氏名等及び会計監査業務に係る補助者の構成については以下のとおりです。

（業務を執行した公認会計士）

丸地 肖幸氏、石川 航史氏、松下 陽一氏

（監査業務に係る補助者の構成）

公認会計士 16名、会計士試験合格者等 7名、その他 38名

当社は、取締役（執行役員を兼務する取締役を除く）及び監査役全員と、会社法第423条第1項の責任について、その職務を行うにつき善意でありかつ重大な過失がなかったときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として損害賠償責任を負担する契約を締結しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、監査役会設置会社として、独立・公正な立場である監査役会が取締役及び執行役員の職務執行を適切に監査することにより、客観性及び中立性を確保した経営の監督機能を強化しております。監査役会による監督体制のもと、取締役会のスリム化や執行役員制度導入による権限委譲を通じた業務執行の迅速化を図るとともに、任意の仕組みとして外部委員を主要な構成員とするJTグループコンプライアンス委員会、委員全員が執行役員を兼務しない取締役かつその過半数を独立社外取締役で構成する人事・報酬諮問委員会を設置し、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制を構築しております。

また、2019年に社外取締役及び社外監査役を各1名増員し、2022年3月より社外取締役を更に1名増員する等、コーポレート・ガバナンスの充実及び経営の透明性・客観性の向上を継続的に図っております。

このような取組みを通じて、当社においては、業務執行及び監督に係るコーポレート・ガバナンス体制が有効に機能していると認識していることから、現状の体制を選択しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2022年は3月1日に、2023年は3月3日に、それぞれ発送いたしました。 また、招集通知の発送に先立って、当社ウェブサイトにおいて早期掲載をいたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会につきましては、2022年は3月23日に、2023年は3月24日に、それぞれ開催いたしました。いずれも、第一集中日ではありません。
電磁的方法による議決権の行使	会社が指定する議決権行使ウェブサイトより議決権を行使する方法(E-Voting)を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社のウェブサイトに掲載するほか、議決権電子行使プラットフォームにおいてもこれを開示しております。
その他	当社は、2021年よりハイブリッド参加型バーチャル株主総会を実施しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	Web説明会や株主様向けの当社施設等の見学会の開催に加え、個人投資家向けの専用ページを当社ウェブサイトに設け、業績などを掲載しております。なお、株主様向けの見学会につきましては、新型コロナウイルス感染拡大の状況に鑑み、2021年に引き続き2022年も実施を見送りました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表後、主に電話会議による説明会を実施しております。また、業績等についての個別面談及びESG関連の個別面談も実施しており、その実施方法は新型コロナウイルス感染拡大を踏まえて電話やWeb会議へと移行しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外在住の機関投資家向けには、上記決算発表後の説明会に加え状況に応じて説明会を開催するとともに、電話やWeb会議による業績等についての個別面談やESG関連の個別面談を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算説明会資料、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書及び四半期報告書並びに株主総会の招集通知等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	執行役員 Corporate Communications担当のもと、IR 広報部内にIR専任担当を設置しております。	
その他	当社は従来、株主を含めた全ての投資家等に対する公平な情報開示を行ってまいりましたが、金融商品取引法第27条の36の規定(いわゆるフェア・ディスクロージャー・ルール)の導入を踏まえ、必要な規程等を整備するとともに、関係する役員及び従業員等に対し必要な周知を行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	<p>< 経営理念 > 当社グループの経営理念は、「4Sモデル」の追求です。これは「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」という考え方です。 当社グループは、「4Sモデル」の追求を通じ、中長期に亘る持続的な利益成長の実現を目指しています。持続的な利益成長のためには、お客様に新たな価値・満足を提供し続けることが前提となることから、中長期的な視点に基づき、将来の利益成長に向けた事業投資を着実に実施していくことが肝要と考えております。 この「4Sモデル」を追求していくことが、中長期に亘る企業価値の継続的な向上につながると考えており、株主を含む4者のステークホルダーにとって共通利益となるベストなアプローチであると確信しております。</p> <p>< JT Group Purpose > 自然・社会・個人の様々なスケールで非連続な変化が起り、事業環境の不確実性・複雑性がますます高まっている状況下において、当社グループが持続的な存在であ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。具体的には、当社グループが未来において社会から求められ、かつ、長期に亘り価値を發揮し続けていくべき領域を「心の豊かさ」と同定し、この領域を任せられ、貢献し続けていきたいとの考えから「心の豊かさをもっと。」をJT Group Purposeとしています。 時代や人により、多様で、変化していく「心の豊かさ」の領域を、今後も社会から任せられ、貢献できる存在であり続けるため、当社グループは絶えず進化してまいります。 なお、JT Group Purposeについては、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。 「JT Group Purpose」URL： https://www.jti.co.jp/corporate/mission/index.html</p>

当社は、当社グループが持続的に成長していくためには、経営理念である「4Sモデル」に基づく事業活動を通じて、能動的に社会の持続的な発展に貢献していくことが必要不可欠であるという考えのもと、ステークホルダーとの対話を通じてサステナビリティを巡る課題を特定するとともに、課題解決に向けた取組みを積極的に推進し、その内容については統合報告書及び当社ウェブサイト等を通じて適時適切に公表しています。また、取締役会において、サステナビリティを巡る国内外の課題への対応は、中長期的な企業価値向上の観点から、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であるとの認識のもと、取組みの基本方針を策定するとともに、サステナビリティを担当する取締役を通じて適宜報告を受け、議論を行うなど、これらの課題に積極的に取組んでいます。

< 人的資本や知的財産への投資等について >

・ 人的資本

当社グループは、人財への投資を通じて、従業員や社会から選ばれる企業になることを目指しています。そのために、従業員に対して、次に掲げる責任を中長期に亘り高い次元で果たしてまいります。

1. 従業員を尊重し、公正な処遇を行うこと
2. 透明性の高いルール/基準を策定すること
3. すべての当社グループ従業員に成長の機会を提供すること

また、当社グループでは従業員とのエンゲージメントを重視しており、多面的に従業員とのコミュニケーションを図っています。3年ごとに従業員意識調査(EES)を行い、施策の効果測定や従業員エンゲージメントのレベルの把握、課題の特定に活用しています。EES以外にも様々な従業員調査を実施しており、従業員が感じる職場の課題があれば、必要な対策を早急に取り組むことができるように努めています。例えば当社の子会社であるJT International(海外におけるたばこ事業)の各事業所では、PULSEという調査を定期的に行い、EESで見つかった主要課題に対する対応策がどれほど進捗したかを確認するようにしています。こうした取組みにより、JT Internationalは、Top Employers Instituteから9年連続でGlobal Top Employerとして認定されており、

さらに当社グループで働くすべての従業員を、業務上のあらゆるけがや病気から守るため、安全かつ安心な職場環境を提供することは、当社の責務であると考えています。当社グループの多くの事業所では、ISO 45001(OHSAS 18001)に基づく高い労働安全衛生基準を設けており、当社グループの基準はすべての地域において法規制に準ずる、もしくはそれより高いものとなっています。

・ 知的財産

当社グループは、各事業における研究開発力が長期に亘る競争力及び事業成長の源泉であると捉え、研究開発により創出された知的財産を適切に保護及び活用すべく各事業に専門の部署を設置してそれぞれの事業の環境や戦略に応じた対応を行っております。例えば、たばこ事業では将来の事業成長の柱であるRRP(Reduced-Risk Products)カテゴリの競争力強化に向け、RRPカテゴリの特許ポートフォリオを強化すべく、自社RRP製品要素技術及び自社開発技術を中心に積極的かつグローバルに出願・権利化活動を展開しています。また、知財マネジメント体制においては、国内と海外の知財部門が一体となって連携して対応を実行しています。

さらに、他社の知的財産権を尊重する考えの下、自社製品が第三者の権利を侵害しないよう、リスクマネジメントを徹底しています。一方で、第三者による自社製品の模倣や知的財産権の侵害に対しても、厳格な対応を行っております。

< 環境への負荷低減のための取組み >

環境課題に対する社会の関心は年々高まっており、「環境負荷軽減」を当社グループ共通の基盤と定めております。中でも地球温暖化に伴う気候変動は、社会及び当社グループのバリューチェーンに大きな影響を及ぼしかねない課題として認識しています。これを踏まえ、当社グループでは、気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同を表明し、気候変動シナリオ分析にも取組んでいます。この分析の結果、脱炭素社会への移行リスクとして炭素税負担等の増加、物理リスクでは気候変動の激化による葉たばこの生育環境の変化等が、当社グループの業績に悪影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは、環境への負荷低減のため、「JTグループ環境計画 2030」を策定し「エネルギー・温室効果ガス」を重要な取組み領域の一つに選定しております。また、世界の脱炭素社会構築に向けた社会的責任を果たすべく、2050年までにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量ネットゼロに向けて取組んでいるところです。なお、中間目標として設定したScope 1,2に係る2030年の目標については、2022年11月に国際的なイニシアチブであるSBTi(Science Based Targets initiative)の「1.5 水準」のSBT認定を取得しました。また、再生可能エネルギー由来の電力使用の拡大や葉たばこ調達の多様化等の取組みを推進することにより、気候変動による悪影響を最低限に留めるよう努めております。当社グループは、気候変動が事業に及ぼす影響をよりの確に把握し、適切に対応するための体制を整え、事業戦略へ反映させていくとともに、適切な情報開示を一層進めていきます。

当社グループのさらなるサステナビリティに関する取組み等については、当社ウェブサイト又は統合報告書に掲載しておりますので、ご参照ください。

「サステナビリティ」URL:

<https://www.jti.co.jp/sustainability/index.html>

「統合報告書」URL:

<https://www.jti.co.jp/investors/library/integratedreport/index.html>

ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定

当社は、各種の会社情報の取扱いに関する権限と責任を明確にするため、情報開示に関する規程等を定めており、適時適切な情報開示に努めております。

< 多様な人材の活躍推進 >

当社グループは、中長期に亘る持続的な利益成長と企業価値の向上に資するべく、「人材の多様性こそ、競争力の源泉である」と認識しています。年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無、民族、宗教、国籍だけではなく、経験、専門性など、異なる背景や価値観を尊重し、違いに価値を見出し、多様な人材が持つ能力を最大限発揮できる組織風土の醸成のため、各種研修・セミナーや制度の拡充等に取組んでおります。

< 女性活躍の状況 >

当社グループでは、ダイバーシティ&インクルージョンの一つとして、女性活躍推進に積極的に取り組んでいます。女性社員の更なる成長に向け、トップマネジメントや管理職を対象とした勉強会や、女性社員を対象とした研修やセミナーを開催しています。また、仕事と家庭の両立支援制度の拡充などの取組みを行っています。女性マネジメント比率については、40%を超えることを理想とし、「2030年までに女性マネジメント比率25%」というグループ目標を掲げ、一層取組みを推進していきます。

なお、2022年12月末時点の当社グループにおける女性管理職の比率は16.9% (575名)となっております(参考:当社における同比率は7.7% (72名))。また、現在取締役・監査役の総数14名の内、3名が女性です。

< 外国人・中途採用者の管理職への登用 >

当社グループは130以上の国と地域で製品を販売しており、世界中で100以上の国籍の従業員が、国籍・性別・年齢・経験の区別なく働いております。外国人・中途採用者の管理職登用については適切に実施しており、管理職として登用する上で国籍や採用区分によって特段の差は生じておらず、当社グループにおける課題と認識していないため、特段の目標設定は行っていません。

なお、2022年12月末時点の当社グループにおける外国人管理職の比率は30%程度となっております。また、2022年度における中途採用者の管理職への任用率については、新卒採用者と同等となっており、高い専門性や知見が求められる部門を中心に、継続的な採用・登用を行っています。数値の集計にあたっては、海外連結子会社において新卒・中途採用という区分が馴染まないため、当社単体の数値を算出しております(参考:当社における同比率は10%程度)。

引き続き外国人・中途採用者の採用及び管理職への登用を適切に実施し、新たなアイデアや課題解決に繋がる視点を生み出し、事業を前進させる原動力となる多様性の確保に努めてまいります。

< 人材育成方針及び社内環境整備方針 >

当社グループにとって従業員は財産であり、従業員の能力と意欲こそが企業活動の原動力となっております。従業員や社会から選ばれる企業でありたいと考えており、より良い職場環境と企業文化を通じて、優秀な人材を惹きつけるとともに、従業員がやりがいを持ち続けられるようにすることで質の高いパフォーマンスを発揮できるように努めています。

その実現のための中期取組み目標(KPI)として、人材マネジメント、報酬、成長支援に重点を置き、毎年少なくとも、世界60カ国以上で当社グループの事業所が「社員が働きたい企業」として選ばれることを目指しております。2022年度は、当社グループの事業所が所在する66カ国において「Top Employer」として認定されました。このうち19カ国においては、複数の認定を取得しております。

人材育成の一環として、当社グループは従業員に対し、グローバルに一貫して行うプログラムから、国や地域独自で行うものまで、様々な研修を実施しています。例えば、マネジメントを含むすべての従業員を対象に、階層別に必要なスキルを身に付けられる研修を提供しており、2020年には当社の従業員向けの研修プログラムを一新しました。成長ステージを5段階に分け、能力開発、役割理解、内省などをテーマとする、それぞれのレベルに応じたプログラムに従業員は参加することができます。OJTとこのような研修プログラムとを関連させることで、人材育成の強化を図っています。

さらに当社グループでは、従業員にとってよりよい職場環境を実現するために様々な取組みを行っています。その中には、個々が考えるワーク・ライフ・バランスを実現するための多様な働き方を支える制度の整備や、多様化の推進、人権啓発活動なども含まれています。

< LGBT + インクルージョン >

誰もが自分らしくいきいきと働くことができるような職場にするためにLGBT + の従業員へのサポートは、不可欠です。当社グループは、職場における公正と機会均等が重要であると考えています。そのため、海外におけるたばこ事業において人員を募集する場合は、LGBT + の社会人や大学卒業生のためのグローバルネットワークサイトであるmyGworkにも募集を掲載しています。日本では、2022年に「PRIDE指標」において7年連続で最高評価のゴールドを受賞しています。

当社グループのさらなる人材マネジメントに関する取組みについては、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

「人材マネジメント」URL:

https://www.jti.co.jp/sustainability/people/responsible_employer/index.html

その他

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、従前から、コンプライアンス、内部監査、リスクマネジメント等の取組みを通じて当社及び当社グループの内部統制システム等の運用を図り、また、監査役による監査の実効性の確保に向けた取組みを行うことで、会社法及び会社法施行規則に基づき求められる体制を構築してきました。今後も現行の体制を継続的に随時見直し、適正な業務執行のための企業体制の維持・向上に努めてまいります。なお、外国子会社については、設立国の法令に準拠しつつ、原則として以下の子会社に関する規定に準じて必要な体制の構築及び運用を行っております。

・当社及び子会社の役職員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

内部通報体制については、当社及び子会社は、その従業員等が法令違反の疑義がある行為等を発見した場合に備え、相談・通報窓口を設置しています。相談・通報を受けた各コンプライアンス推進部門はその内容を調査し、必要な措置を講ずるとともに、再発防止策を実施することとしております。また、当社は、法務・コンプライアンス統括部が対応する相談・通報窓口とは別に、当社監査役が対応する、業務執行ラインから独立性を有した相談・通報窓口を設置しています。相談・通報を受けた当社監査役はその内容を調査し、当社は必要な措置及び再発防止策を実施します。当社は、当社グループに係る重要な問題についてはJTグループコンプライアンス委員会に付議し、審議を求め、又は報告することとしております。

財務報告の信頼性を確保するための体制については、当社は、金融商品取引法等に基づき、当社グループの財務報告に係る内部統制システムを整備・運用するとともに、これを評価・報告する体制を適正な人員配置のもとに構築し、もって財務報告の信頼性の維持向上を図っております。反社会的勢力排除に向けた体制については、後述「2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況」をご参照ください。

・当社取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、株主総会及び取締役会の議事録については、法令に基づき適切に管理保存を行っております。また、重要な業務執行や契約の締結等の意思決定に係る情報については、責任権限規程に基づき責任部署及び保存管理責任を明らかにし、その意思決定手続・調達・経理処理上の管理に関する規程を定め、その保存管理を行っております。

・子会社取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、子会社に対し、当該子会社を所管する当社担当部署へ重要な情報を定期的に報告させております。

・当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、金融・財務リスクに対しては、当社グループに係る指針・規程・マニュアルを定めるとともに、四半期毎に財務責任者を通じて社長及び取締役会に報告を行っております。その他のリスクについては、責任権限規程により定められた部門毎の責任権限に基づき、責任部署が事務局となって各種委員会等を設置して適切に管理を行っております。

当社はこれら当社グループに影響を及ぼす可能性があるすべてのリスクを統合的に把握し、管理しております。当該リスク管理は、リスクマネジメント推進責任者が統括しており、リスクマネジメント推進責任者は重要リスクを決定し、社長に報告しております。また各執行役員が中心となって重要リスクに係る対応策を立案し、リスクマネジメント推進責任者及び社長に報告のうえ、推進・実行しており、対応策の進捗状況も同様に報告しております。

当社監査部は、各子会社の内部監査機能と連携しつつ、業務執行組織から独立した客観的な視点で、重要性とリスクを考慮して当社グループにおける社内管理体制等を検討・評価し、社長に対して報告・提言を行うとともに取締役会に対して報告を行っております。

当社は、有事に備え、危機管理及び災害対策について対応マニュアルを定め、危機や災害の発生時には緊急プロジェクト体制を立ち上げ、経営トップの指揮のもと、関係部門及び子会社との緊密な連携により、迅速・適切に対処することができる体制を整えております。また、対処した事案等とその内容については、適時適切に取締役会に報告を行っております。

・当社取締役及び子会社取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社取締役会は、原則毎月1回の開催に加え、必要に応じ機動的に開催し、法令で定められた事項及び重要事項の決定を行うとともに、業務執行を監督しております。なお、当社取締役会は、当社取締役から3ヶ月に1回以上、業務執行の状況の報告を受けております。また、当社取締役会に付議する事項のほか、業務全般に亘る経営方針及び基本計画に関する事項等を中心とする経営上の重要事項については、責任権限規程により、明確な意思決定プロセスを定め、迅速な意思決定及び高品質な業務執行を実現することができる体制としております。当社は執行役員制度を導入しており、当社取締役会が任命する執行役員は、当社取締役会の決定する全社経営戦略等に基づき、各々の領域において委譲された権限のもと、適切に業務執行を行っております。組織及び職制については、組織職制規程により基本事項を定めるとともに、業務分担ガイドンスにより各部門の役割を明確に示し、業務の効率性・柔軟性に資する運営を行っております。

当社は、当社グループに適用される規程及び指針等の策定等を通じて、当社グループにおける効率的な業務執行体制を構築しております。

・当社及び当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社グループは、「心の豊かさを、もっと。」をJT Group Purposeとして定め、当社グループ内で共有しております。グループマネジメントについては、当社は、当社グループに共通する機能・規程等を定義し、グループマネジメントを行うことにより、当社グループ全体最適を図っております。また、コンプライアンス体制(通報体制を含む)、内部監査体制、財務管理体制等については子会社と連携を図り、整備しております。

・監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項

当社は、監査役の職務を補助する組織として、監査役室を置いております。監査役室には必要な人員を配置(2022年12月末時点5名)し、必要に応じ監査役会と協議のうえ人員配置体制の見直しを行っております。

・監査役室所属の従業員の当社取締役からの独立性に関する事項及び監査役の当該従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役室長の評価は監査役会が行い、その他の監査役室所属従業員の評価は、監査役会の助言のもと監査役室長が行っております。なお、監査役室所属の従業員の異動・懲戒にあたっては、監査役会と事前に協議を行うこととしております。

また、監査役室所属の従業員は、監査役の指揮命令に従ってその職務を補助するものとし、当該従業員には当社の業務執行に係る役職を兼務させないこととしております。

・当社及び子会社の役職員又は子会社役職員から報告を受けた者が、監査役会又は監査役に報告するための体制

当社及び子会社の役職員は、計算書類等、不正又は法令もしくは定款に違反する重大な事実を発見した場合における当該事実その他の会社の経営に関する重要な事項等について、監査役会に報告を行うこととしております。また、当社及び子会社の役職員は、監査役から重要な文書の閲覧、実地調査、報告を求められたときは、迅速かつ適切に対応することとしております。

なお、法務・コンプライアンス統括部は、監査役に対して、当社グループに係る内部通報の状況について定期的な報告を行うとともに、必要に応じて適宜報告を行っております。

・監査役に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社は、内部通報における相談・通報を理由として、相談・通報者に対していかなる不利な取扱いも行わないことについて、当社グループでの周知徹底を行っております。

・監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手續その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役が当社に対して会社法第388条に基づく費用の前払等の請求をしたときは、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理することとしております。

また、当社は、監査役職務に係る諸費用については、監査の実効性を担保すべく予算を設定しております。監査役職務に係る諸費用のうち予算を超えた部分についても、当該費用が職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、当社が負担することとしております。

・その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、当社取締役会その他の当社の重要な会議に出席することができることとしております。また、当社監査部及び法務・コンプライアンス統括部は、監査役との間で情報交換を行い、連携をとっております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社及び子会社は、反社会的勢力とは断固として対決し、不当な要求には応じず、一切の関係を遮断することとしております。当社グループとしての対応統括部署を当社コーポレートガバナンス部と定め、警察当局、関係団体、弁護士等と連携し、情報収集・共有を図り、組織的な対応を実施しております。また、反社会的勢力への関与を禁止し、当社及び子会社の役職員に周知徹底するとともに、これら役職員に対して適宜研修等を行うことにより、反社会的勢力排除に向けた啓発活動を継続的に実施しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

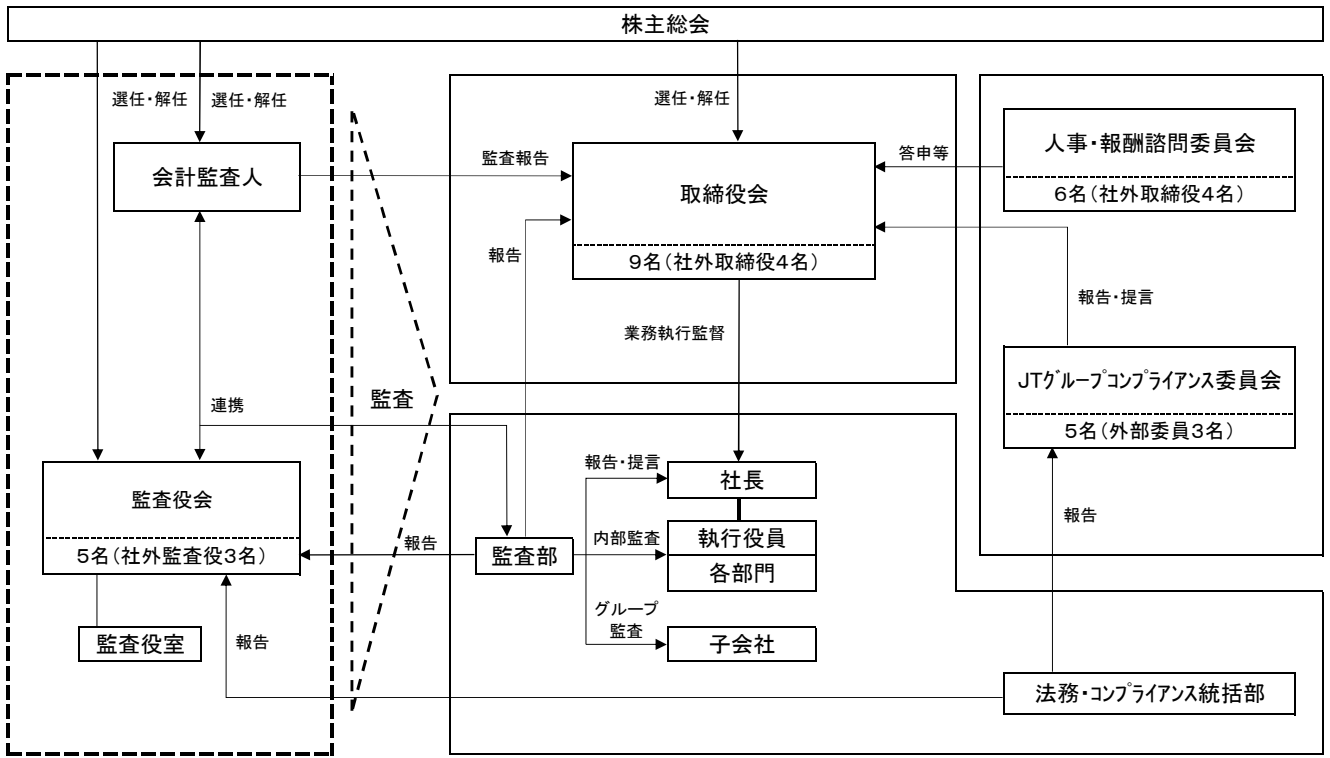
買収防衛策の導入の有無

なし

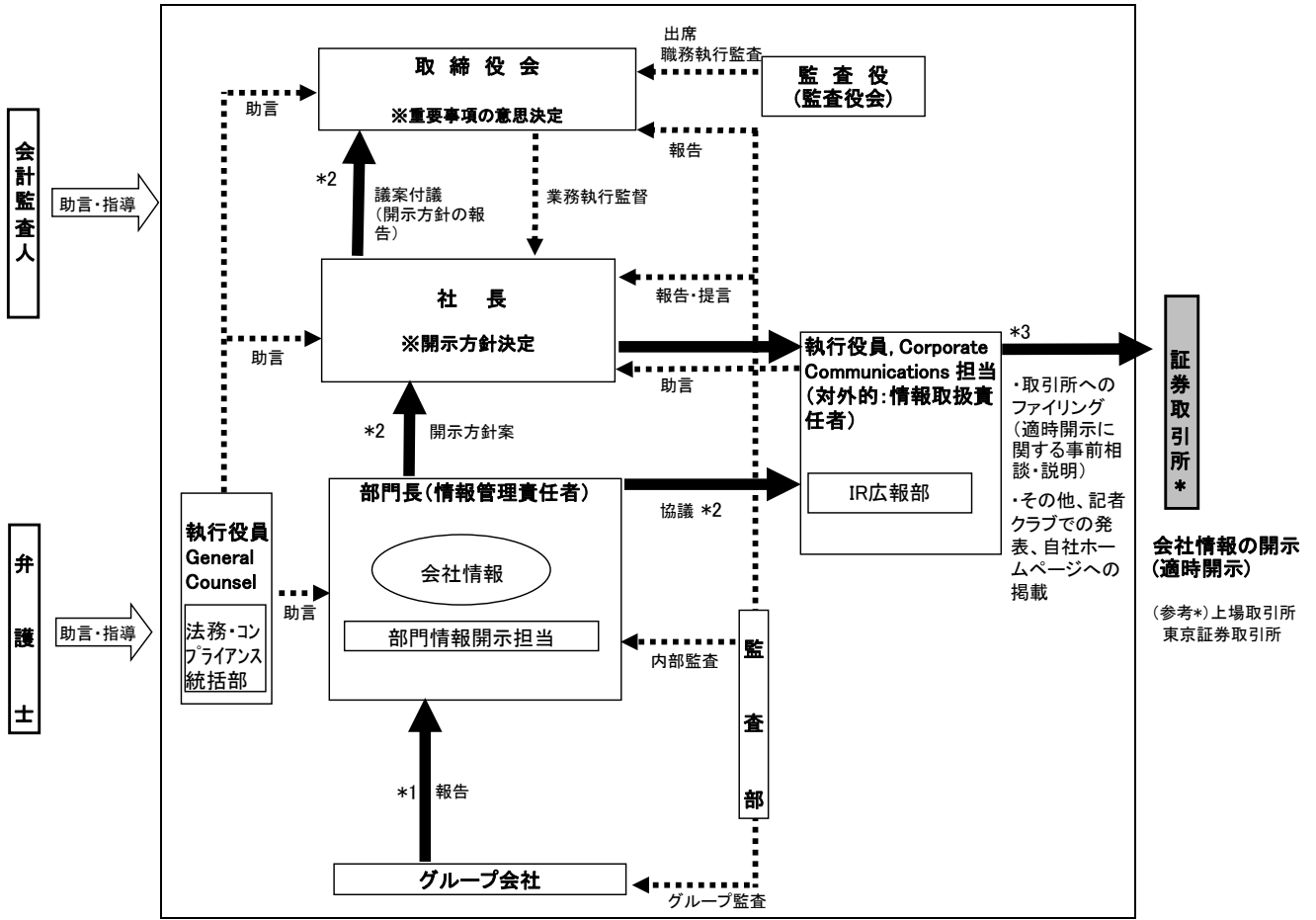
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社のコーポレート・ガバナンス体制についての模式図及び適時開示体制の概要は、以下のとおりです



適時開示体制の概要



→ 開示方針の決定・適時開示の流れ
⋯→ 内部統制等

注記*1~*3については、下記「適時開示体制の概要説明文」を参照のこと。

1. 情報取扱責任者等

- (1) 当社は、各種の会社情報の取扱いに関する権限と責任を明確にするため、情報開示に関する規程等を定めており、適時適切な情報開示に努めております。
- (2) 当社は、情報開示に関する責任者として執行役員Corporate Communications担当を置き、執行役員Corporate Communications担当は、証券取引所に対する情報取扱責任者となっております。
- (3) 各部門の長は、情報管理責任者として、当該部門が管轄するグループ会社情報も含めた部門情報を一元的に集約、管理するため、部門情報開示担当を配置しております。
- (4) IR広報部は、執行役員Corporate Communications担当の直属の担当として、情報開示に関する企画、立案、実施等を行うとともに、部門情報開示担当と情報交換を行っております。
- (5) 執行役員Corporate Communications担当は、部門長に対して適時開示基準等を明示し、適時開示に関する規則の変更があった場合等は必要に応じて周知するとともに、部門長から会社情報の報告を受けております。

2. 開示方針の決定・適時開示

- (1) 各部門の長は、部門に関する情報を集約、管理することに加え、当該部門が管轄するグループ会社からも必要な情報を入手し、当該部門情報として一元的に集約、管理することとしております。*1
 - (2) 各部門の長は、責任権限規程に基づく重要事項について意思決定等を行う場合、適時開示を含む対外的な取扱いを、執行役員Corporate Communications担当と協議し、開示方針について社長の承認を得ることとしております。なお、取締役会規程に基づき、取締役会で意思決定が必要な重要事項については、取締役会に付議し、開示方針についても報告することとしております。*2
 - (3) 執行役員Corporate Communications担当は、決定された開示方針に基づき、重要事項の意思決定後、適時開示を行います。
- また、会社情報の開示を行う場合には、証券取引所の定める適時開示に関する規則に基づき、証券取引所に対して事前説明を行う他、必要に応じて事前の相談を行っております。*3

3. 内部統制等

- (1) 取締役会は、法令で定められた事項及び重要事項の意思決定を行う他、業務執行状況（開示方針を含む）の報告を受け、業務執行を監督しております。
 - (2) 監査役は、取締役とはその職責を異にする独立した会社の機関として、取締役の職務の執行を監査します。
- また、監査役は取締役会へ出席し、必要に応じて意見を述べております。
- (3) 監査部は、他の業務執行組織から独立した客観的な視点で、重要性とリスクを考慮して、グループ会社を含んだ社内管理体制を検討・評価（監査）し、社長に対して報告・提言を行うとともに、取締役会へ報告を行っております。
 - (4) 執行役員General Counselは、取締役会で、必要に応じて意見を述べることにしております。また、法務・コンプライアンス統括部は、適時開示に関し、専門的知見に基づき各部門を支援することとしております。

4. 会計監査人・弁護士の関与

- (1) 当社は、会計監査人より、「金融商品取引法」及び「会社法」に基づき監査を受けておりますが、決算情報の適時開示に関しては、必要な助言・指導を受ける体制をとっております。
- (2) 当社は、適時開示に関し、複数の法律事務所から、必要に応じて助言・指導を受ける体制をとっております。