

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 更新

当社は、倫理憲章として、以下の5原則を制定しております。

1. 企業の持つ社会的責任と公共的使命を認識し、上場企業として健全な業務運営を行うとともに、企業活動の透明性を確保し、信頼される企業を目指します。
2. 法令の文言は勿論、その精神まで遵守し、未来世代のため、より豊かで公正な社会の実現に努めます。
3. 全ての関係者の人権を尊重し、社会・経済の健全な発展に貢献すると同時に、異なる文化的伝統や風習を尊重します。
4. 利益と倫理が相反する場合、迷わず倫理を選択します。また、反社会的勢力に対しては、断固とした姿勢で臨みます。
5. 難解な倫理問題に直面したとき、誰もが満足できるような解決策を積極的に創造していきます。

また、当社は、「お客様のため、株主様のため、私たち自身のため、いかなるときも迅速に、誠実にチャレンジし続け、皆様とともに世界の未来を創造します。」を企業理念とし、以下のことを推進してまいります。

1. お客様、株主の皆様、お取引先等、全てのステークホルダーをお客様と考え、その期待に応えるため、「お客様第一」の行動を実行してまいります。
2. 様々な事象に対し「迅速」に対応するとともに、現状に満足することなく「創意工夫・改善」を実行してまいります。
3. 「適時且つ正確な情報開示」を実行するとともに、業務執行にあたっては「高い倫理観」を持って取り組んでまいります。
4. 「新たなサービスや価値観を創造・提供」し、経済の発展に貢献してまいります。

さらに、倫理憲章に基づき、「企業理念」を実践するため「行動理念」である「J・T・R・U・S・T」を別途定めております。

「J」 = 「Justice」	公正な企業経営を行います。
「T」 = 「Teamwork」	経営の根幹である「人」の個性を活かした組織を作ります。
「R」 = 「Revolution」	常に革新志向で価値創造を行います。
「U」 = 「Uniqueness」	当社の独自性を大切にします。
「S」 = 「Safety」	お客様、ステークホルダーの皆様にご安心いただけるよう努めます。
「T」 = 「Thankfulness」	感謝の気持ちを忘れません。

当社は監査役制度を採用しており、監査役3名のうち社外監査役は2名であります。社外監査役につきましては金融機関出身者及び外務省出身者で構成されており、経営監視機能は十分発揮できているものと考えております。また、社外取締役4名を選任しており、取締役会の監督機能をより強固にする体制としております。

【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】 更新

【補充原則1 - 2 - 】

当社は、2016年6月開催の株主総会より、電子投票の実施、プラットフォームへの参加など、株主が議決権を行使しやすい環境整備に努めております。なお、当社は、現状招集通知の英訳は行っておりませんが、海外の投資家の皆さまにもより正確な情報をお届けする必要性が再度高まってきていると認識しており、今後、株主構成や費用対効果等を総合的に勘案しながら、対応を検討してまいります。

【補充原則2 - 4 - 】

当社は、年齢、国籍、性別、採用ルート等にかかわらず、能力や適性を総合的に判断した公平な登用を行っております。現在、女性管理職比率については、概ね30%を中長期的な目安としております。管理職母数が限定的であるため、1名の増減により一定の変動が生じますが、登用は能力・適性を前提としつつ、候補者層の育成に取り組んでまいります。外国人・中途採用者等の区分で管理職の構成割合や人数の目標値等は定められておりません。2025年12月末時点での当社の女性管理職の割合は25.0% (5名/20名)、外国人労働者の割合は8.5% (4名/47名)であります。属性によらず能力・適性に基づく登用を基本方針としており、引き続き、従業員一人ひとりが最大限の力を発揮できる現場環境や企業風土の醸成に努めております。特に、海外に子会社を有する当社グループでは、日本での採用に加え、韓国、インドネシア、カンボジア等の海外グループ会社において外国籍人材の採用活動を行い、人材の確保・育成を進めてまいります。

【補充原則4 - 1 - 】

当社は、最高経営責任者等の後継者計画について重要な課題と認識しており、今後とも幹部社員の育成を行い、取締役会が主体となり監督を行っていきたくと考えております。

【補充原則4 - 2 - 】

当社グループは、サステナビリティに関する基本的な考え方として、企業理念である「お客様のため、株主様のため、私たち自身のため、いかなるときも迅速に、誠実にチャレンジし続け、皆様とともに世界の未来を創造します。」に基づいて行う経営が、当社グループの持続的な成長と持続可能(サステナブル)な社会の実現につながるものと認識しております。

また、人的資本や知的財産への投資等について、企業の持続的な成長に資するよう、自社の経営戦略・経営課題との整合性をとりつつ、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行について、分かりやすく具体的な情報開示に努め、また取締役会はその実効性を監督してまいります。

【補充原則4 - 10 - 】

当社の社外取締役は4名であり、専門的な知識と豊富な経験を活かし、取締役会等で意見を述べるとともに、必要に応じて助言等を行っており、社外取締役を主要な構成員とする任意の指名委員会や報酬委員会は設置しておりません。今後は、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任をさらに強化し指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含めた適切な関与・助言を求められるよう、最も適切な体制を検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1 - 4 . 政策保有株式】

当社は、政策保有株式を保有しておりません。当社は持株会社であり、純投資目的以外の政策保有株式を保有することは想定しておらず、その議決権の行使をする場合の対応に関する方針・基準等は定めておりません。今後、政策保有株式を保有する場合には、速やかに方針・基準等を策定し説明いたします。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社は、取締役の競業取引及び利益相反取引を行う場合には、取締役会での審議・決議を要することとしており、加えて、取締役が競業取引及び利益相反取引の当事者である場合、その決議には参加できないことを定めております。また、関連当事者取引における取引条件及び取引条件の決定方針等については、有価証券報告書において開示しております。

有価証券報告書：https://www.jt-corp.co.jp/ir/library/ir_data_04/

【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、企業年金の積立金の運用を行っていないため、財政状態への影響はありません。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

- (1) 当社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略について、当社のウェブサイトや有価証券報告書等の開示資料を通じて公表しております。経営計画については、決算短信への記載により、単年度の損益計画を公表しております。
- (2) コーポレート・ガバナンスの基本方針については、上記「1 . 基本的な考え方」をご参照ください。
- (3) 経営陣幹部・取締役の報酬決定に関する方針として、持続的な企業価値及び株主価値の向上に向けて期待される役割を十分に果たすことへの意欲を引き出すに相応しいものとし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、金銭による固定的な報酬である基本報酬及び中長期的なインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬を付与するものとした。ただし、社外取締役については、業務執行から独立して取締役を監督することが期待されることから、基本報酬のみ付与するものとし、譲渡制限付株式報酬は付与いたしません。
- (4) 経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名に当たり、柔軟且つ迅速な事業展開を進める上で当社が求める人材の要件が多様であることから一定の方針は定めておりません。事業計画における目標達成のため、これまでの経歴及び経験等を勘案し、候補者の選任を行っております。なお、今後の事業展開において、一定の基準が必要と判断した場合には適宜検討してまいります。
- (5) 取締役・監査役候補の指名時における各人の選任・指名理由、経営陣幹部・社外取締役の選解任理由につきましては株主総会招集通知に記載しております。その他の重任・新任の取締役及び経営陣幹部につきましては、当社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画の達成に繋がる経験や知識を有すると判断した人材を選任しております。

【補充原則3 - 1 - 】

当社のウェブサイトですステナビリティへの取組みに関して紹介するとともに、その他の開示情報の充実に努めております。今後、人的資産及び知的財産への投資等を経営計画に盛り込む場合は、当該情報について分かりやすく具体的な開示に努めてまいります。

【補充原則4 - 1 - 】

当社は、取締役会規程に基づき、取締役会が決議すべき具体的な基準を定めて、経営の重要事項及び個別案件の決議を行っております。当社は、取締役会が執行役員を選任し経営の意思決定・監督と業務執行の分離を行っており、代表取締役、業務執行取締役、執行役員及び子会社・関連会社の役員で構成される経営会議を毎月開催して業績及び各事業部門の業務進捗管理並びに業務執行状況について検討を行っております。また、取締役会規程に基づいて取締役会に報告すべき具体的な基準を定め、適宜、執行役員から業務執行報告が行われております。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法上の社外取締役要件に加え、金融商品取引所が定める独立性基準に従い、当社との間で実質的な利益相反が生じるおそれがない人材を独立社外取締役として選任しております。また、選任にあたっては、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣からの独立した立場で社外取締役として職務を遂行できる十分な独立性が確保できることを前提に判断しております。

【補充原則4 - 11 - 】

当社は、独立社外取締役を含む取締役15名以内、社外監査役を含む監査役6名以内とすることとしております。業務執行取締役については担当業務の専門性・知識・経験・能力を考慮して取締役会において業務執行取締役を決定しております。また、業務執行を行わない社外取締役については、当社グループの事業やコンプライアンス、リスク管理などにも適切な意見・判断が行われるように、警察庁出身者、検察庁出身者、財務省出身者、金融機関の経験者など高い専門性を有する人材を選任するなどし、知識・経験・能力のバランスに十分配慮しております。当社取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスを作成し、当社ウェブサイトにおいて開示しております。また、ジェンダーの観点からも多様性を確保することが重要であると認識しており、女性の取締役の登用に向けて取り組んでまいります。

【補充原則4 - 11 - 】

当社における各役員の兼任状況は、有価証券報告書の「役員の状況」において略歴とともに記載しております。なお、当社の取締役10名のうち2名が、他の上場会社の取締役を兼任しておりますが、取締役の役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を業務に割り振ることができるものと考えております。またその数も合理的な範囲であると考えております。

【補充原則4 - 11 - 】

当社は、社外取締役を含む全取締役を対象に、取締役の自己評価を踏まえ取締役会の実効性に関する評価を無記名アンケート形式にて毎年実施しております。その結果、取締役会の役割は適切に果たされており、有効に機能しているものと判断いたしました。

【補充原則4 - 14 - 】

当社は、取締役・監査役が必要とする外部セミナー等の教育機会の受講、外部団体への加入に際して発生する費用について、積極的に会社にて負担する等の支援を行っております。

[原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、株主・投資家へのIR活動の重要性を認識し、経営戦略や財務状況などの企業情報を適時性・公平性・正確性・継続性に配慮した情報開示に努めるとともに、社内体制やプロセスの更なる整備・充実を図ることを、IRポリシーとして策定しウェブサイト公表しております。

2. 資本構成

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

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
NLHD株式会社	40,628,678	30.43
KOREA SECURITIES DEPOSITORY - SHINHAN SECURITIES	8,109,920	6.07
藤澤 信義	6,283,772	4.71
ジャパンポケット株式会社	3,055,836	2.29
株式会社エスファイナンス	2,890,000	2.16
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,612,416	1.21
株式会社表参道キャピタル	1,519,900	1.14
公益財団法人藤澤記念財団	1,482,800	1.11
千葉 信育	1,093,208	0.82
松浦 一夫	1,092,300	0.82

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明 更新

2024年12月9日付けで公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、OK Holdings Co., LTD. 及びその共同保有者が2024年12月4日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

[氏名又は名称 / 保有株券等の数 / 株券等保有割合]

- ・OK Holdings Co., LTD. / 8,105,100株 / 5.89%
- ・Choi Yoon / 231,700株 / 0.17%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	12月
業種	その他金融業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	10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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
名取 俊也	弁護士													
福田 進	その他													
干場 謹二	その他													
山下 禎治	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
名取 俊也			弁護士資格を有しており、長年に亘り法曹界等で培ってきた豊富な経験と幅広い見識を有していることから、当社の経営に対して有益なご意見やご指導をいただくとともに、一般株主とは利益相反のおそれが生じない独立役員として十分機能していただけると判断したため。
福田 進			国税庁長官、内閣官房副長官補などの要職を歴任しており、退官後は上場会社の社外取締役、社外監査役として企業経営に携わるなど豊富な経験と幅広い見識を有していることから、当社の経営に対して有益なご意見やご指導をいただくとともに、一般株主とは利益相反のおそれが生じない独立役員として十分機能していただけると判断したため。
干場 謹二			警察庁における要職を歴任された豊富な経験と反社会的勢力排除を含む危機管理等に関する幅広い見識を有していることから、当社の経営に対して有益なご意見やご指導をいただくとともに、一般株主とは利益相反のおそれが生じない独立役員として十分機能していただけると判断したため。
山下 禎治		株式会社西京銀行の取締役監査等委員であります。当社グループと同行の間には資金の借入れ及び融資保証業務等の取引関係がありますが、取引の規模・性質に照らしていずれも通常の範囲の取引であり、当社の経営の意思決定に影響を与えるものではありません。また、同氏は同行において業務執行に關与する立場にはなく、当社との関係において一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと判断しております。	株式会社西京銀行の役員として銀行経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有していることから、当社の経営に対して有益なご意見やご指導をいただくとともに、一般株主とは利益相反のおそれが生じない独立役員として十分機能していただけると判断したため。

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

なし

【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	6名
監査役の人数 更新	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役は会計監査人と適宜意見交換を行い、情報の収集及び監査の環境整備に努めております。
 また、監査役は、内部監査部門との緊密な連携により、適法かつ規定どおりに業務が執り行われているか監査を行っております。
 さらに、全ての役員及び従業員から企業倫理に関する相談・通報等を受け付ける窓口として「企業倫理相談窓口(社内報告・相談窓口)」を内部統制部門内に設置・運用するとともに、当該部門と監査役との緊密な連携により、会社にとっての不利益行為の未然防止に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数 更新	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
山根 秀樹	他の会社の出身者													
小島 高明	その他													

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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山根 秀樹		株式会社西京銀行の出身者(元監査役)であり、当社グループと同行との間に、資金の借入れ及び融資保証業務等の取引関係があります。 また、同氏が当社の普通株式10千株を所有する資本関係があります。	金融機関において要職を歴任しており、豊富な経験・知識を有していることから、監査機能の一層の強化が図れるとともに、一般株主とは利益相反のおそれが生じない独立役員として十分機能していただけると判断したため。
小島 高明		同氏が当社の普通株式30千株を所有する資本関係があります。	外務省にて培われた国際情勢・経済・文化等に関する高い見識や特命全権大使その他の要職を歴任された豊富な経験を有し客観的な見地からご意見やご提言をいただくことで、当社グループ企業全体の経営に対する適切な監督を行っていただけるとともに、一般株主とは利益相反のおそれが生じない独立役員として十分機能していただけると判断したため。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新	6名
---	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を有する社外役員を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

長期的な企業価値の向上への貢献意欲や士気を一層高めることを目的として、ストックオプション制度を導入しております。
また、当社の取締役(社外取締役を除く)の株主利益に対する意識の更なる向上及び当社の中長期的な企業価値の向上への貢献意欲や士気を一層高めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、社内監査役、社外監査役、従業員、子会社の取締役、子会社の監査役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

長期的な企業価値の向上への貢献意欲や士気を一層高めることを目的として、ストックオプション制度を導入しております。付与数については、職位に基づき決定しております。

【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 更新

有価証券報告書において、役員区分ごとの報酬等の総額を開示しており、連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額を個別開示しております。なお、2025年12月期の有価証券報告書において、個別開示した代表取締役副社長 千葉信育氏に対する連結報酬等の総額は、210百万円(基本報酬117百万円、譲渡制限付株式報酬92百万円)であります。

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

(基本方針)

当社の取締役の報酬は、持続的な企業価値及び株主価値の向上に向けて期待される役割を十分に果たすことへの意欲を引き出すに相応しいものとし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、金銭による固定的な報酬である基本報酬及び中長期的なインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬を付与することを定めております。ただし、社外取締役については、業務執行から独立して取締役を監督することが期待されることから、基本報酬(金銭報酬)のみ付与するものとし、譲渡制限付株式報酬は付与しないものとしております。

(基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針)

当社の取締役の基本報酬(金銭報酬)の金額は、役位、職責等に応じて定めるものとし、業績、他社水準、社会情勢等を勘案して、適宜見直しを図るものとしております。

(株式報酬の内容及び算定方法の決定方針)

当社の取締役の株主利益に対する意識の更なる向上、及び中長期的な企業価値向上へのインセンティブ付与を目的として、当社の取締役に対し、株主総会において基本報酬(金銭報酬)と別枠で承認を得た範囲内において、事前交付型の譲渡制限付株式報酬を付与するものとし、付与する株式の個数は、役位、職責、株価等を踏まえて定めるものとしております。

(個別の取締役に対する報酬の構成割合の決定方針)

個別の取締役に対する基本報酬(金銭報酬)と譲渡制限付株式報酬の構成割合は、役位、職責等に応じて定めるものとし、業績、他社水準、社会情勢等を勘案しつつ、取締役のインセンティブ付与という株式報酬の目的に照らして最も適切な支給割合となるように適宜決定を行うものとしております。ただし、社外取締役については、業務執行から独立して取締役を監督することが期待されることから、基本報酬(金銭報酬)のみ付与するものとし、譲渡制限付株式報酬は付与しないものとしております。

(報酬等の付与の時期の決定に関する方針)

当社の取締役に対する報酬の付与の時期は、基本報酬(金銭報酬)については、月例で固定額を支給するものとしております。また、譲渡制限付株式報酬については、事前交付型とし、年1回、毎年一定の時期に付与するものとしております。ただし、年度によっては、業績、株価、社会情勢等に鑑み、付与しないこともあり得るとしております。

なお、1998年6月29日開催の株主総会において、取締役の報酬額を年額500百万円以内、監査役の報酬額を年額100百万円以内とすること、また、2008年6月27日開催の株主総会において、取締役に対するストックオプションとしての新株予約権に関する報酬等の額として、各事業年度に係る定時株主総会の日から1年間につき年額300百万円を上限として設けること、さらに、2024年3月26日開催の株主総会において、取締役に対する譲渡制限付株式報酬として、各事業年度につき年額500百万円以内とすることをそれぞれ決議しております。

当社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限を有する者は、取締役に係るものについては取締役会とし、取締役の報酬額につきましては、取締役会決議に基づき委任された代表取締役社長である藤澤信義氏、監査役の報酬額につきましては、監査役会であり、その権限の内容及び裁量の範囲は、株主総会で決議された報酬の範囲内において決定権限を有しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外役員の専従スタッフは配置していませんが、取締役会などの日程調整及び案内等につきましては総務部門が担当し、状況により総務部門が事前説明を行い、趣意の徹底を図っております。

取締役及び使用人は、監査役の要請に応じて業務の執行状況の報告を行っております。また、監査役会の要請により、監査役の職務を補助する使用人を兼務にて2名選任し、サポート体制を構築しております。

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

取締役会は、月1回の定時取締役会及び随時開催される臨時取締役会にて経営の重要事項及び個別案件の決議を行うとともに、業績及び業務の進捗管理を行っております。

第50期事業年度(2025年1月1日から2025年12月31日)は、17回開催し、役員(本報告書提出日現在)の出席回数は藤澤信義氏17回、千葉信育氏17回、小田克幸氏17回、畑谷剛氏17回、名取俊也氏16回、福田進氏17回、干場謹二氏16回、山下禎治氏12回(2025年3月就任)、斉藤光晴氏17回、山根秀樹氏16回、小島高明氏16回となっております。なお、柴崎澄哉氏及び角田喜紀氏は2026年3月就任のため、当該事業年度の取締役会への出席はありません。

また、当社グループ役員で構成される経営会議を開催しております。経営会議は、月1回の定時経営会議及び随時開催される臨時経営会議(グループウェアによる電子開催含む)にて業績及び各事業部門の業務進捗管理並びに業務執行状況について検討を行い、適切な対応を実施しております。

決定に基づく職務は「組織規程」「職務分掌規程」及び「職務権限規程」等に基づき担当役員が各責任者に対して指示し、執行されております。また、内容が部門間にまたがるような場合は、担当役員間にて調整を行い、効率的な業務執行体制を確保しております。

監査役監査につきましては、株主の負託を受けた独立機関として取締役の職務執行状況を監査することにより「Jトラストグループ」の健全で持続的な成長及び企業価値の向上に資することが基本責務であることを認識し、社会的信頼に応える良質なコーポレート・ガバナンス体制の確立と運用の有無を基本的視点として監査を実施することを監査方針としております。

内部監査につきましては、経営諸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、その結果に基づく情報の提供及び改善・合理化への助言・提案等を行うことを通じて、会社財産の保全並びに経営効率の向上を図り、社業の発展に資することを監査方針としております。

会計監査につきましては、「会社法」及び「金融商品取引法」の規定に基づき、太陽有限責任監査法人により監査を受けております。当社と同監査法人又は業務執行社員との間には、公認会計士法の規定により記載すべき利害関係はありません。

第50期事業年度(2025年1月1日から2025年12月31日)において業務を執行した太陽有限責任監査法人の監査状況は以下のとおりであります。

当社の業務を遂行した公認会計士の氏名	所属する監査法人名	継続監査期間
指定有限責任社員 業務執行社員 田尻慶太	太陽有限責任監査法人	4会計期間
指定有限責任社員 業務執行社員 今川義弘	太陽有限責任監査法人	7会計期間
指定有限責任社員 業務執行社員 江口慎太郎	太陽有限責任監査法人	1会計期間

また、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士11名、その他の補助者30名であります。

当該事業年度における、当社の太陽有限責任監査法人への公認会計士法(昭和23年法律第103号)第2条第1項に規定する業務に基づく報酬の額は162百万円であります。

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 更新

当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、機動的なコーポレート・ガバナンスを維持するため、以下の体制を採用しております。

1. 当社は監査役制度を採用しております。
2. 現状、取締役は10名、監査役は3名であります。取締役は男性10名で構成されており、うち社外取締役は4名であります。また、監査役は男性3名で構成されており、うち社外監査役は2名であり、監査役会を設置しております。
3. 社外役員の専従スタッフは配置しておりませんが、取締役会などの日程調整及び案内等につきましては総務部門が担当し、状況により総務部門が事前説明を行い、趣意の徹底を図っております。
4. 会社の機関として取締役会、監査役・監査役会、経営会議、コンプライアンス・リスク管理委員会を置いております。

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
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォン、携帯電話を利用したインターネットによる議決権行使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	機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム(運営:株式会社「CJ」)による議決権行使を採用しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、決算説明動画を配信しており、経営戦略、業績及び業績見通しなどの説明を行っております。 また、定期的に説明会を開催しており、2025年12月期は9回開催し、来場者数は861人となっております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、決算説明動画を配信しており、経営戦略、業績及び業績見通しなどの説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、招集通知、決算補足説明資料等 (URL) https://www.jt-corp.co.jp/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務部(広報・IR担当)が担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	倫理憲章、企業理念及び行動理念の浸透活動を通じて、相互発展の精神を培っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>社会福祉活動分野 当社グループでは、途上国の子供たちにワクチンを送る運動として「エコキャップ運動」、児童養護施設への寄付、家事と仕事の両立が困難な女性への支援・寄付、献血活動、ノーマライゼーション活動への支援等を実施しております。</p> <p>地域活動分野 当社グループでは、地域社会への支援や利益還元活動に取り組んでおり、その一環として、地域社会との文化交流や地域スポーツ活動のサポートを行っております。</p> <p>環境分野 当社グループでは、温室効果ガス削減のため、クールビズ・ウォームビズの実施のほか、環境・社会支援活動に預金利息の一部を寄付できる預金プログラムの創設、太陽光発電事業への投資や植林活動を行うなど、環境問題への取り組みを推進しております。</p>

その他

女性の活躍の方針・取組み等について

当社グループでは、出産・育児・介護に関する諸規程を整備し、その実効的な運用を推進しております。具体的には、育児休業及び育児短時間勤務、介護休業及び介護短時間勤務の利用促進に加え、各部門における復職時の教育研修の実施等を通じて、円滑な職場復帰と継続的なキャリア形成を支援しております。

その他、コンプライアンスマニュアルやセクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントを含むハラスメント防止のためのガイドライン等の制定及びその啓蒙活動を定期的の実施し、女性の活躍促進に向けて職場環境の整備に努めております。

コンプライアンス遵守に向けた管理職ハラスメント研修の取組み等について

当社グループでは、コンプライアンス遵守の重要性を踏まえ、職場環境におけるハラスメント防止を徹底するため、管理職を対象とした研修を年に数回、計画的に実施しております。本研修では、管理職として求められる適切な対応力、及び正しい知識・判断力の向上を目的としており、関連法令や社内規範に基づいた短答問題やケーススタディ等を取り入れております。これらの取り組みを通じて、全従業員が安心して働ける職場環境の整備を推進するとともに、コンプライアンス意識の向上とコーポレート・ガバナンス体制の強化に努めております。

外国人・中途採用者の活躍の方針・取組み等について

当社グループでは、年齢、国籍、性別、採用ルート等にかかわらず、能力や適性を総合的に判断した公平な採用を行っております。現在、外国人・中途採用者等の区分で管理職の構成割合や人数の目標値等は定めておりませんが、属性によらず能力・適性にに基づく登用を基本方針としており、引き続き、従業員一人ひとりが最大限の能力を發揮できる現場環境や企業風土の醸成に努めてまいります。また、海外に子会社を有する当社グループでは、日本での採用に加え、韓国、インドネシア、カンボジア等の海外グループ会社において外国籍人材の採用を行い、人材の確保・育成を進めてまいります。

定年再雇用制度の導入について

定年後の活躍機会を創出することによる組織の柔軟性向上及び人材基盤の強化、並びに熟練人材の再雇用を通じた企業の成長と知識・ノウハウの継承を目的として、定年により退職した社員を改めて雇用する定年再雇用制度を導入し、人材基盤の強化、さらには時代の変化に適応できる柔軟な組織づくりに努めております。

なお、サステナビリティの活動に関する詳細は、当社ウェブサイトにて公開しております。
(URL) <https://www.jt-corp.co.jp/sustainability/>

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は取締役会において経営会議や各種委員会にて企画立案された議案に関し、その必要性、有効性を検討し、コンプライアンスの観点及び上場会社としての独立性の観点から審議し、意思決定を行っております。また、もう一方の使命である経営の透明性確保の観点からも、相互監視の大原則に則り審議を行うことを基本としております。

1. 当社及び子会社から成る企業集団(以下、「当社グループ」という。)における業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社グループ各社が自立的に業務の適正を確保するための体制を整備することを基本としつつ、当社が適切な管理及び支援を行うことにより、当社グループにおける業務の適正の確保を図る。
- (2) 「関係会社管理規程」を制定し、当社グループ各社に、一定の重要事項について、当社の事前承認又は報告を義務付ける。
- (3) 子会社における業務の適正性を監視できる体制とするため、当社の役職員、若しくは当社の役職員相当に業務の適正性を監視できると認められる者が子会社の取締役若しくは監査役として就任する。また、子会社に対して当社の内部監査部門が直接監査し得る体制、及び監査役・監査役会が直接調査し得る体制とし、その報告は直接当社の代表取締役社長に報告される体制とする。
- (4) 子会社の計数管理に関しては経理部門が掌し、連結決算作成の管理監督を行う。
- (5) 当社グループ各社の役員で構成される経営会議を開催し、業績及び各事業部門の業務進捗管理並びに業務執行状況について検討を行い、適切な対応を行う。
- (6) 子会社のうち、株式会社については原則として取締役会設置会社とする。

2. 当社グループ各社の取締役、使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社は、「倫理憲章」及び「企業理念」並びに「行動理念」を経営の基本として策定し、当社グループはその規模や特性に応じて業務運営の効率性、情報の正確性、コンプライアンス体制を充実強化し、会社資産の健全化を追求する。これを実践するため、法令、定款の遵守はもとより、別に定める「コンプライアンス規則」等に基づく行動規範・企業倫理の遵守の徹底を図る。また、当社グループ各社の取締役及び使用人がこうした社会規範・倫理・法令等の遵守及び浸透を率先垂範することにより、公正かつ適切な企業活動の実現と社会との調和を図るものとする。
- (2) これらの体制を監視・見直し・改善することを目的に設置されているコンプライアンス・リスク管理委員会を通じ、更なるコンプライアンス体制の強化につなげる。
- (3) 財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制を構築し、その体制の整備・運用状況を定期的に評価するとともに、維持・改善を図る。
- (4) 当社グループ内の報告・相談窓口(企業倫理相談窓口)、及び外部相談窓口を設置し、法令違反その他コンプライアンス上の問題について適切な対応を行う。
- (5) 上記(4)に関する報告相談者の氏名及び情報等は秘匿し、報告相談者に対して、法令違反等を報告・相談したことを理由として、いかなる不利益な取扱いもしてはならないものとする。

3. 当社の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及び子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- (1) 「文書管理規程」に基づき、当社の所管する部署は、法定の議事録及び任意の経営会議議事録の他、重要な職務の執行に係る文書等を、そ

の添付資料とともに、社内規程の定めるところによりこれを適切に保管し管理する。また、当該資料については、当社の取締役・監査役が常時閲覧することができるものとする。

(2)「関係会社管理規程」に基づき、子会社の取締役等は、子会社における法定の議事録の写し等の文書を当社に提出することにより、子会社の取締役等の職務執行に係る事項を報告する。また、当該資料については、当社の取締役・監査役が常時閲覧することができるものとする。

4. 当社グループにおける損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理については以下の内容にて取り組むものとする。

- (1)適正なリスク管理体制の構築・運営及び対応のため「リスク管理規程」を制定し、事業上のリスク管理に関する基本方針や体制を定める。
- (2)上記規程に基づき、具体的な手順を記述した「リスク管理マニュアル」を制定し、潜在するリスクに対する情報の抽出及び評価を行い、迅速かつ実践的な対処を可能にする。
- (3)社内外で想定される将来リスクを的確に予測・整理し、事前に対策を講じること等を主目的とするリスク管理部門を中心として、各部門において一層のリスク管理体制強化を図るものとする。
- (4)上記にもかかわらず不測の事態が発生した場合は、リスク総括責任者又はリスク統括責任者が指名した者を本部長とする対策本部を発足し、速やかな調査と対応策を実践する。

5. 当社グループ各社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1)当社の取締役会は月1回の定時取締役会及び随時開催される臨時取締役会にて経営の重要事項及び個別案件の決議を適時行うものとする。また、子会社の取締役会においても定時取締役会及び随時開催される臨時取締役会にて経営の重要事項及び個別案件の決議を適時行うものとする。
- (2)電子稟議システムの活用により社外からでも稟議の閲覧、決裁を可能とし、意思決定の迅速化及び経営効率の向上を図る。
- (3)決定に基づく職務の執行については「組織規程」「職務分掌規程」及び「職務権限規程」等に基づき担当役員が各責任者に対して指示し、執行される。また、内容が部門間にまたがるような場合は担当役員間にて調整を行い、効率的な執行体制を確保する。

6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する体制

- (1)監査役が必要とした場合は、職務を補助する使用人を置くものとする。その場合当該使用人の任命、異動、評価等人事権に係る事項については監査役会の意見を尊重した上で行うものとし、その独立性及び監査役の指示の実効性の確保に努める。
- (2)監査役の職務を補助する使用人は、その職務にあたっては、監査役の指示にのみ従うものとする。

7. 監査役への報告をするための体制及び報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制

- (1)当社の取締役及び使用人並びに子会社の役職員(これらの者から報告を受けた者を含む。以下、本項において同じ。)は、当社の監査役の要請に応じて業務の執行状況の報告を行う。
- (2)当社の取締役及び使用人並びに子会社の役職員は、当社グループに重大な損害を与える事実が発生し得るおそれがあるとき、また、当社グループ各社の役職員による重大な違反行為を発見したときは、直ちに当社の監査役へ報告するものとする。
- (3)当社の監査役は常時必要に応じ、当社の取締役及び使用人並びに子会社の役職員に対して直接説明を求めることができる。
- (4)当社の監査役は、当社グループ各社の取締役会及び経営会議の他、意思決定の過程、執行状況の把握のため随時委員会等の会議に出席することができる。また、代表取締役社長との定期的な意見交換により経営方針の確認等意思の疎通に努める。
- (5)当社グループ内の報告・相談窓口(企業倫理相談窓口)、又は外部相談窓口に法令違反その他コンプライアンス上の問題について報告・相談があった場合における、当社の監査役への迅速な報告体制を確保するものとする。
- (6)上記(1)及び(2)の報告をした者に対して、当該報告をしたことを理由として、いかなる不利益な取扱いもしてはならないものとする。

8. 監査役の職務の執行について生ずる費用等の処理に関する体制

監査役の職務の執行について生ずる費用等の請求の手段を定め、監査役から前払い又は償還等の請求があった場合には、当該請求に係る費用が監査役の職務の執行に必要でないと明らかに認められる場合を除き、所定の手続に従い、これに応じるものとする。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社及び関係会社は、暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団又は個人(いわゆる反社会的勢力)による被害を防止するために、次の基本方針を宣言しております。

1. 当社及び関係会社は、反社会的勢力との関係を一切持ちません。
2. 当社及び関係会社は、反社会的勢力による被害を防止するために、警察・暴力追放運動推進センター・弁護士等の外部専門機関と連携し、組織的かつ適正に対応します。
3. 当社及び関係会社は、反社会的勢力による不当要求には一切応じず、毅然として法的対応を行います。
4. 当社及び関係会社は、反社会的勢力への資金提供や裏取引を行いません。
5. 当社及び関係会社は、反社会的勢力の不当要求に対応する役職員の安全を確保します。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社グループは、「倫理憲章」及び「企業理念」並びに「行動理念」を経営の基本として、日本を代表する信頼・信用のある企業となることを経営の目標としております。また、健全な業務の遂行の確保並びに反社会的勢力による被害を防止するために、断固として、反社会的勢力との関係を遮断し、排除することを目的として、「反社会的勢力排除規程」を定め、以下のとおり社内体制を構築しております。

1. 反社会的勢力への対応を統括する部署を総務部門とし、反社会的勢力による被害を防止するために、以下に掲げる対応を行うことにより、管理体制を構築しております。
 - (1)反社会的勢力からの不当要求が発生した際に、発生部門は総務部門に対して速やかに報告・相談し、脅迫・暴力行為の危険性が高く緊急を要する場合には直ちに警察への通報がなされる体制を構築しております。
 - (2)上記(1)の報告・相談に基づき、実際に担当する担当者の安全の確保を最優先し、発生部門に対して適切な対応を指示する等の体制を構築しております。
 - (3)反社会的勢力に関して得た情報をデータベースとして取引先や株主の属性判断の際に活用できる体制を構築しております。
 - (4)所轄警察担当係及び加盟暴力追放運動推進センター・顧問弁護士等と連携体制を構築しております。
 - (5)上記の体制を適正に実施するために「不当要求・暴力行為対応マニュアル」を整備し、役職員に対して研修を実施する等、周知しております。

2. 第三者との間で初めて契約(名称、形式等を問わない)を締結しようとするときは、契約締結の主管部署の長は、当該相手方が反社会的勢力

に該当するか否かをあらかじめ調査するものとしております。また、契約書等に、相手方が反社会的勢力でないこと、相手方が反社会的勢力に該当すると認められたときは当該契約が解除されることを定めております。さらに、既存の取引先等についても、反社会的勢力に該当しないかどうか、原則として年1回調査するものとしております。

3. 上記2.の調査の結果、取引を行おうとする相手方が反社会的勢力であることが判明した場合は、取引を行ってはならないものとしております。また、年1回の調査において取引先等が反社会的勢力であることが判明した場合は、速やかに関係の解消に努めなければならないものとしております。

4. 役職員の就任もしくは採用時に、反社会的勢力との関係の有無につき調査を実施するとともに、反社会的勢力と一切関係がない旨の誓約書を徴求するものとしております。また、原則として、役職員がコーポレートガバナンス体制において重要な役割・権限を担う役職に昇格するときは、反社会的勢力との関係の有無につき調査を実施するものとしております。なお、新たに当社グループの関係会社となった場合も、同様の調査を行うものとしております。

5. 反社会的勢力からの不当要求がなされた場合は、個別の事案に応じて以下へ報告・相談を行い、必要な対応を行うものとしております。

- (1) 反社会的勢力対応部門である総務部門を経由して経営陣への報告を行い、必要に応じて指示を仰ぐこととしております。
- (2) 状況及び必要に応じて、所轄警察担当係又は加盟暴力追放運動推進センター・顧問弁護士等に相談することとしております。
- (3) 上記の報告・相談を行う際は、あらゆる民事上の法的対抗手段を講ずることも考慮し、特に、脅迫・暴力行為の危険性が高く緊急を要する場合には直ちに被害届を提出する等、刑事事件化も躊躇しない対応を行うものとしております。

6. グループ会社における教育担当部門は、反社会的勢力による被害の防止が適切に行われるために、担当役職員に対して、反社会的勢力による不当要求に際しての報告体制・対応体制、その他反社会的勢力による被害を防止するにあたって必要となる事項の周知徹底を行うものとしております。

その他

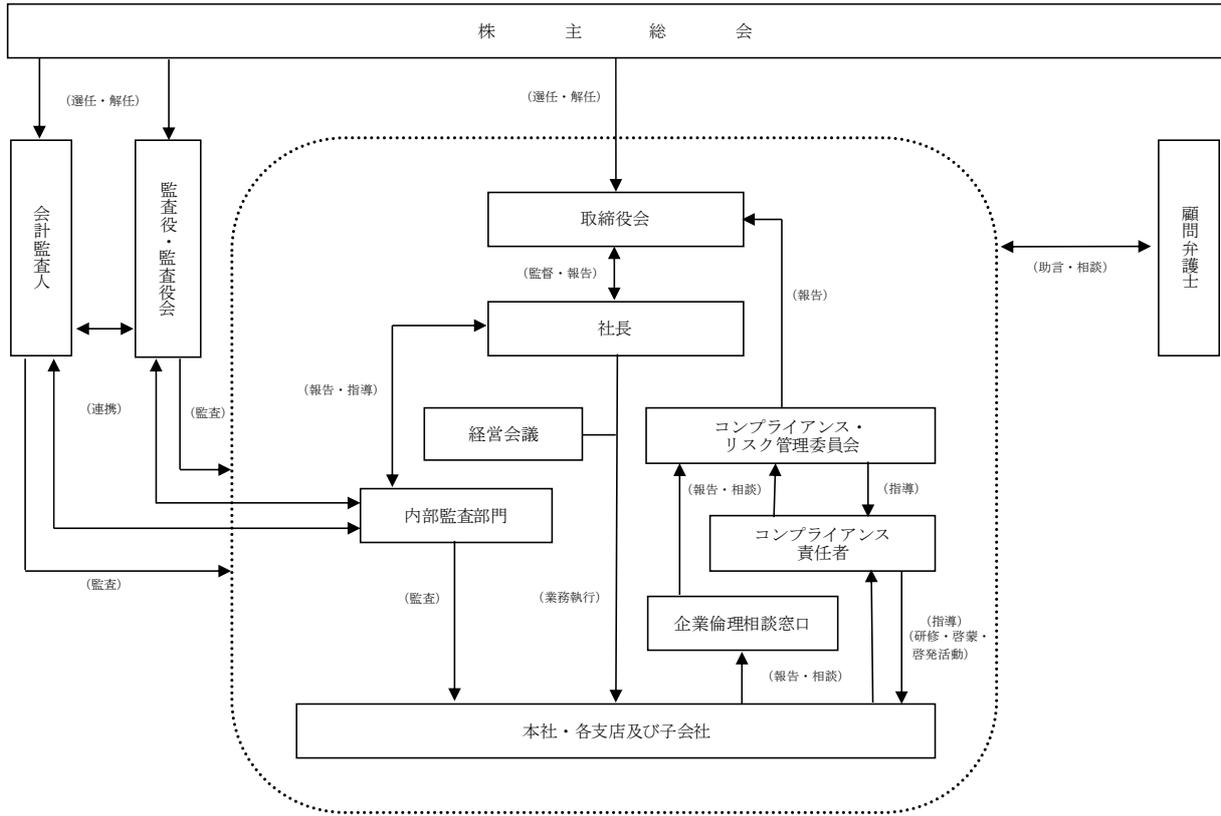
1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

＜ガバナンス体制＞



＜適時開示体制＞

