

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

当社グループは、経営の考え方のベースとして「ステークホルダー経営」を掲げており、第1に「顧客」に対してサービスレベルの持続的な向上、第2に「従業員」とその家族の生活基盤の安定と向上、第3に「地域社会」に対して安全、環境、さらに様々な事業活動、社会活動を通じた貢献、第4に「株主」に対して企業価値の向上、第5に「取引先」に対して公平・公正な取引を行うことにより、様々なステークホルダーの期待に応える事業活動を推進しております。また当該ステークホルダー経営の実現のためには、コーポレート・ガバナンスの充実・強化による透明性の高い経営管理体制の構築こそが最重要課題の一つであるとの認識のもと、各体制整備を行っております。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

【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

【原則1-4. 政策保有株式】

当社グループは中長期的な取引関係の維持・発展、シナジーの創出等、保有する目的に必要性・合理性があると判断した取引先企業の株式(政策保有株式)を一部保有しております。

なお、保有する政策保有株式については、その保有目的やシナジーの有無、リスク・リターンが資本コストに見合っているか等を精査し、毎年、取締役会で継続保有の適否について検証することとしております。

保有株式の議決権行使に当たっては、当社の保有意義等を勘案して、当該企業の中長期的な企業価値や株主利益の向上に資するか否かを議案ごとに判断の上対応しております。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

関連当事者取引の把握及び牽制に関する手続については、関連当事者への不適切な利益流出を防止し、当社の株主保護に資することを目的として「関連当事者取引管理規程」を制定しております。関連当事者と取引を実施する際には、一般株主の利益保護の観点から取引の必要性や取引条件の妥当性を慎重に確認することとしております。

また、同規程に基づき、利益相反取引についても、会社法の定めるところに従って事前に取締役会の承認を得て行い、取引の実施後にはその結果を取締役会へ報告する運用を徹底することにより、当該取引の適法性を監督しております。

【補充原則2-4. 中核人材の登用等における多様性の確保】

()-1. 中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方

当社グループでは、多様な価値観を尊重し、様々な視点から柔軟な意思決定を行い、競争優位性の高い企業へと発展するために、D&Iの推進に取り組んでおります。ジェンダーや年齢、障がいの有無、国籍に分け隔てなく、多様な人材にとって働きがいがあり、働き続けやすい組織を目指しております。

特に、これまでは就業者に占める男性の割合が高いことが物流業界全体の特性でしたが、現在当社グループでは、女性の活躍推進を最重要課題の一つと認識し、グループ横断でD&I推進に取り組むため「わくわくダイバーシティ委員会」を設置しています。事業会社ごとに社長が委員長(D&I責任者)、管理部門責任者が副委員長となり、社内の委員とともに各社の状況に応じたD&I推進施策を立案・実施しています。また同じ課題を抱える事業会社間の情報交換など、連携を促すことでグループ全体のD&I推進を加速させています。

このような考え方に基づく取組みの例として、当社グループでは、同一的な企業文化を変え、多様性を受け入れて活かす風土を醸成するために、管理職候補の女性従業員を対象に「女性キャリア支援研修」を行っています。本研修は、意思決定層への昇格に必要なスキルやマインドを習得させるために行っています。さらには、能力と意欲のある多様な人材を育成・登用すべく、「経営者育成プログラム」「次期リーダー研修」や早期に挑戦と成長する機会を得られる「チャレンジ制度」、誰もが挑戦できる「社内公募」等、知識を習得し、経験を積む環境を整え、中核人材の育成に取り組んでおります。

()-2. 中核人材の登用等における多様性の確保についての現状と目標

<女性>

「2026年度に女性従業員比率35%・女性管理職比率12%(2023年度末女性従業員比率32.6%・女性管理職比率11.1%)」を目標としており、特に課長職以上の役職へ女性を登用する施策を展開してまいります。

<外国籍従業員>

国内の外国籍従業員は2023年度2,503名(内、管理職17名)が適材適所で活躍しております。また当社グループの中期経営計画の重点施策の一つでもある「グローバル人材の育成」のため、経験と知識をもった外国籍の専門人材の採用も進めております。

<中途採用者>

中途採用者については、専門性の高い人材を採用し、これまでの経験を活かした活躍をしております。また、組織の意思決定への影響力の高い役職(部長職、課長職)へも積極的に登用しており、管理職の約8割を中途採用者がしめております。

() 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、実施状況

() - 1. 人材育成方針

・当社グループでは、個の成長とともに組織も成長すべく、全ての従業員がモチベーションを高く、働きがいをもって活躍できるよう称賛を戦略的に仕組化しております。

・一人一人がより認め合い、感謝し合う風土を醸成し、相互に機能する(互いの意見を尊重する)ことで、多様性の確保につなげたいと考えております。

() - 2. 社内環境整備方針

ジェンダーや年齢、障がいの有無、国籍に分け隔てなく、全ての多様な人材がいきいきと働ける職場環境を目指しています。

() - 3. 実施状況

・D&Iへの理解を促進する取組みの事例として、以下の取組みを行っております。

D&Iに関するグループ横断WEB社内報の配信

社内表彰制度「ダイバーシティアワード」の実施

「SGH Diversity Day」として経営層、部長層向けD&Iセミナーの開催等

・LGBTへの理解促進として勉強会の開催や相談窓口を設置しております。

・障がい者が活躍できる職場づくり、シニアが働きやすい環境整備を行っております。

【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、確定拠出型の年金制度を導入しており、当社が企業年金のアセットオーナーとして機能を発揮すべき場面はありません。

なお、確定拠出型年金制度については、従業員一人ひとりの資産形成にとって重要な役割を果たすという認識のもと、定期的な運用商品の評価・選定や、加入者に対する教育等を行っております。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

() 当社を取り巻く経営環境は、国内労働人口の減少、テクノロジーの進化、2050年カーボンニュートラルの目標、ニューノーマル時代への対応など大きな変化が生じており、このような社会・経済環境の変化は今後さらにスピードを増していくものと考えています。このような環境を踏まえ、当社は2030年度に向けた長期ビジョンとして「Grow the new “S” tory 新しい物流で、新しい社会を、共に育む。」を掲げております。この「S」は、当社グループ及び中核企業である佐川急便の社名を象徴するものであるとともに、「Solution」、「Social」、「Smart」、「Share」、「Sustainable」など、「S」から始まる重要テーマに、当社グループが取り組んでいく決意を示すものです。2030年度までの成長イメージとしては、連結営業収益2兆2千億円をターゲットに、宅配便に関しては事業基盤として市場の成長を取り込みながら、安定的な成長を目指すとともに、宅配便以外のビジネスの拡充を成長エンジンとして、企業規模の拡大を図ってまいります。また、2050年のカーボンニュートラル実現に向けたマイルストーンとして、2030年度にはCO2排出量を基準年度の2013年度比で46%削減することを目指し、CO2排出削減に向けた取組みを推進してまいります。なお、パウンダリは国内グループ会社のスコープ1・2とし、海外グループ会社については順次対応を検討しています。第6次エネルギー基本計画の2030年の電源構成の実現を前提条件としており、社会情勢により国の削減水準や前提条件に変更があった場合、排出削減目標を再検討する可能性があります。

また、2023年3月期から2025年3月期までの中期経営計画「SGH Story 2024」においては、上記長期ビジョンの最初の3か年として、「持続可能な成長を実現する次世代の競争優位性創出」を基本方針とし、次の経営戦略に重点的に取り組んでおります。

総合物流ソリューション(GOAL)の高度化

競争優位創出につながる経営資源の拡充

ガバナンスの更なる高度化

経営計画の詳細については、以下の当社ホームページにも掲載しております。

<https://www.sg-hldgs.co.jp/ir/management/plan/>

() 当社は、経営の考え方のベースとして「ステークホルダー経営」を掲げており、第1に「顧客」に対してサービスレベルの持続的な向上、第2に「従業員」とその家族の生活基盤の安定と向上、第3に「地域社会」に対して安全、環境、様々な事業活動、社会活動を通じた貢献、第4に「株主」に対して企業価値の向上、第5に「取引先」に対して公平・公正な取引を行うことにより、様々なステークホルダーの期待に応える事業活動を推進しております。また、当該ステークホルダー経営の実現のためには、コーポレート・ガバナンスの充実・強化による透明性の高い経営管理体制の構築こそが最重要課題の一つであるとの認識のもと、各体制整備を行っております。

() 取締役の報酬は、取締役会の諮問機関である、取締役3名(うち社外取締役2名)で構成される任意の指名・報酬諮問委員会での審議内容を踏まえ、株主総会で決定する報酬限度額内で経済環境及び業績等を勘案し、取締役会の決議に基づき決定しております。また、監査役の報酬は、監査役会の協議で決定しております。

() 取締役の選任に当たっては、社内外における豊富な業務経験や経営者としての資質、見識等を総合的に勘案しております。また、取締役会は、不正もしくは背任等の疑わしい行為があったとき等において、社内規程に則り、その取締役に対して辞任勧告を行います。監査役については、監査役としての資質、専門的な知識等を勘案しております。

() 取締役・監査役候補者の個々の指名理由については、その理由を株主総会招集通知等において開示いたします。また、経営陣幹部の選解任についても適時に開示いたします。

【補充原則3 - 1. サステナビリティについての取組み等】

< サステナビリティ >

SGホールディングスグループ長期ビジョンでは、営業収益の成長イメージとともに、2050年カーボンニュートラルに向けた中長期の温室効果ガス排出上限目標を開示しており、2030年度においては、CO2排出量を基準年度である2013年度比で46%削減することを目指しております(対象:国内スコープ1・2)。中期経営計画「SGH Story2024」では、KPIに営業収益・利益と合わせて温室効果ガス排出上限目標を設定するとともに、重点戦略に「脱炭素をはじめとした社会・環境課題解決に向けたサービスの推進」を掲げ、気候変動課題に対する方針「SGホールディングスグループ脱炭素ビジョン」と整合性をとった内容にしております。

また中長期にわたる気候変動関連リスク・機会について、今後の経営判断の一助とするべく、TCFDの枠組みに沿ったシナリオ分析を実施しています。移行リスクにおける「炭素税によるコスト増加」、物理的リスクにおける「局所的な豪雪」「猛暑による熱中症リスク」等について、定性分析・定量分析を行い財務影響を把握しました。取締役会決議を以てレポートを情報開示し、分析結果をもとに気候変動リスクへの適応・緩和に取り組んでいます。気候変動リスクへの適応のための対応としては、グループの事業継続を実現することを目的に事業継続計画を策定し、安否確認・事業継続訓練などを通じて事業継続マネジメント体制の検証・改善を行っています。また、風水害リスクを想定した自社拠点の被害低減策を実施し、近年の災害の状況を踏まえた災害対策品の拡充も行っていきます。

詳細はTCFDレポートをご参照ください。

< TCFDレポート2022 >

<https://www.sg-hldgs.co.jp/csr/tcf/pdf/tcfreport2022.pdf>

< TCFDレポート2023 >

<https://www.sg-hldgs.co.jp/csr/tcf/pdf/tcfreport2023.pdf>

< 人的資本や知的財産への投資等 >

人的資本・知的財産に関しては、SGホールディングスグループの中期経営計画「SGH Story 2024」において「人的資本への投資及びエンゲージメントの向上」と「オープンイノベーションなどによる新たな価値の創造」を掲げており、重要な経営戦略として取り組んでいます。特に人的資本に関しては、長期ビジョンにおいて、宅配便事業の収益性維持と生産性強化による事業基盤強化と、宅配便以外のTMS、3PL、国際事業などを成長エンジンとする事業規模の拡大による2030年度での営業収益2兆2千億円を目標としており、これに向けて、事業基盤としての宅配便事業の収益維持と生産性向上を担い、現場のオペレーションを支えるセールスドライバーをはじめとした人材を「オペレーション人材」、成長エンジンとするTMS、3PL及び国際事業(宅配便以外)の拡大を担う人材を「ソリューション人材」として戦略を策定し、人的資本の成長や維持・定着を目指してまいります。

これらサステナビリティ、人的資本に関する取組みについては、有価証券報告書等においても情報開示を行っております。経営計画の詳細については、以下の当社ホームページにも掲載しております。
<https://www.sg-hldgs.co.jp/ir/management/plan/>

【補充原則4 - 1 . 取締役会の決定事項等】

取締役会では、法令及び定款に定めるもののほか、取締役会規程において定めた事業計画等の経営の基本方針その他の経営上の重要事項等の意思決定を行っております。それ以外の業務の意思決定及びその執行については、決裁権限を明確にした職務権限規程等の社内規程を整備し、経営陣に対する委任の範囲を明確に定めております。

【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、社外役員の独立性に関する基準を策定し、本報告書の . 1 . 【独立役員関係】に開示しておりますので、ご参照ください。

【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】

当社における現在の取締役会の構成は、取締役総数8名のうち、独立社外取締役は3名となっております。また、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬諮問委員会を設置し、代表取締役を含む取締役候補者の選定や取締役の報酬に関する審議を行い、取締役会に対して答申を行っております。本委員会は社内取締役1名と女性を含む独立社外取締役2名による構成とすることで公平性・独立性・客観性を担保しつつ、多角的な視点から適切な助言を行うことができる体制としております。

【補充原則4 - 11 . 取締役会全体のバランスや多様性】

取締役会においては、各取締役がもつ主たるスキル・キャリア・専門性や会社の組織体制に応じた人数と専門分野の組合せを考慮して、取締役候補者を選定しております。取締役候補者の選定に当たっては、取締役会の諮問機関である、任意の指名・報酬諮問委員会での審議内容を踏まえ、当社事業について専門知識・能力を有する当社グループ出身の取締役のほか、財務・会計、リスクマネジメント・サステナビリティ等、経験や出身分野を意識し、経営経験を有する社外独立取締役についても選定することで、取締役会全体としては、知識・経験・能力のバランスや多様性を確保した体制であると考えております。取締役会として備えるべき専門的経験分野、特に貢献が期待される分野を一覧化したスキルマトリックスは、「 . その他」に記載の【スキルマトリックス】をご参照ください。

【補充原則4 - 11 . 取締役・監査役の兼任状況】

取締役・監査役による他の上場会社の役員の兼任状況については、株主総会招集通知や有価証券報告書に開示しております。また、取締役会・監査役会等の出席をはじめ、当社の取締役・監査役としての業務に支障が及ばない範囲であると考えております。

【補充原則4 - 11 . 取締役会全体の実効性に関する分析・評価】

当社は、取締役会の実効性の検証を目的として、全ての取締役・監査役を対象に、企業理念・経営ビジョンの実践状況や、取締役会の構成、運営、監督機能に係るアンケートを事業年度ごとに実施し、その結果を取締役会において共有・議論することで、取締役会全体の実効性確保に努めております。

アンケート調査では、第三者を起用し、調査項目の検討、集計等を実施いたしました。

2023年度の当該アンケートの結果を受け、当社取締役会全体として実効性が確保されていることを確認いたしました。具体的には、社外役員間における意見交換を目的とする機会の継続実施や、取締役会を含めた会議の付議事項の見直し、重要案件の事前説明の実施等により、取締役会の議論活性化に資する体制が構築されていることなどが確認されました。

一方で昨年からの引き続きの課題として、取締役会資料の量や質について改善の余地があることや、今後の課題として、取締役会付議案件に関する、より効果的な事後レビューの方法、経営インパクトの大きい案件に関する事前説明の在り方等が挙げられました。

今後は大型投資案件等における事前説明機会の更なる充実に向けた取り組みを進める等、取締役会の実効性を確保しつつ、より高度なコーポレート・ガバナンスの実現に向けた施策を実践してまいります。

【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】

当社は、上場会社の取締役又は監査役として必要とされる知識習得を目的として、コンプライアンスやリスクマネジメント、最新の経済状況等、時勢に応じた勉強会を適宜実施しております。また、新たな社外役員の就任に際しては、企業概要説明及び現場視察等を行うほか、その後も必要に応じて各担当取締役へヒアリング等を実施し、その役割・責務を果たしうる環境整備に努めております。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

株主や投資家から面談の申込みがあった場合には、合理的な範囲内で対応する方針であり、IR担当部署を設ける等、株主や投資家とのより建設的な対話を促進するための体制を構築しております。

【原則5 - 2 . 経営戦略や経営計画の策定・公表】

[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]

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、以下のURLにおいて開示しております。
<https://www.sg-hldgs.co.jp/ir/management/value-based/>

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(%)
新生興産株式会社	107,771,600	17.23
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	51,839,300	8.28
公益財団法人SGH文化スポーツ振興財団	48,400,362	7.73
住友生命保険相互会社	25,200,000	4.02
三井住友海上火災保険株式会社	25,200,000	4.02
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	23,493,200	3.75
佐川印刷株式会社	22,816,400	3.64
株式会社三菱UFJ銀行	20,750,000	3.31
株式会社三井住友銀行	20,750,000	3.31
田中産業株式会社	19,990,700	3.19

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

発行済株式(自己株式を除く)の総数に対する所有株式数の割合は、小数点以下第3位を切り捨てて表示しております(2024年3月31日現在)

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	陸運業
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	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

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	12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	8名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
高岡 美佳	学者													
鷺坂 長美	その他													
秋山 真人	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) 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
高岡 美佳			同氏は大学教授としての経営学等の専門的な知識及び見識を有しており、その経歴を通じて培われた幅広い見識を当社の経営全般に活かしていただけると判断したため
鷺坂 長美			国家公務員として、また退官後の環境法、消防及び救急に関連した活動を通じ培われた幅広い見識を当社のサステナビリティに関する取り組みやBCMに活かしていただけると判断したため
秋山 真人			同氏は、物流業界に長年携わり、同業界の複数の企業で代表取締役を務めるなど、物流に関する豊富な知識及び企業経営に関する経験を有しており、その経歴を通じて培われた幅広い見識を活かし、当社の経営全般に寄与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

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

任意の指名・報酬諮問委員会は、社外取締役2名、社内取締役1名の計3名で構成されております。当該委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、監査職務の遂行に当たっては当社及び子会社各社の内部監査担当部門並びに子会社の監査役と緊密に連携をとることで、効率的な監査の実施に努めております。さらに会計監査人との関係においては、定期的な会合を通じて会計監査上の論点の共有を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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
田島 聡志	公認会計士													
岡村 憲一郎	公認会計士													
大島 義孝	弁護士													

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
田島 聡志			公認会計士、米国公認会計士及び税理士としての豊富な知識と経験を有しており、その知識と経験に基づく専門的見地から監査いただくとともに、独立した立場から当社経営の妥当性・適正性を確保するための役割を果たしていただけるものと判断したため
岡村 憲一郎			公認会計士としての豊富な経験と高い見識及び他社において監査役を歴任された経験を当社における監査に活かしていただけると判断したため
大島 義孝			弁護士としての豊富な知識と経験を有しており、その知識と経験に基づく専門的な見地から当社における監査に活か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	6名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指名しております。

< 社外役員の独立性判断基準 >

当社は、会社法に定める社外取締役及び社外監査役の独立性について、株式会社東京証券取引所が定める独立役員に関する判断基準を踏まえ、以下の各号の該当性を確認し、いずれにも該当がない場合には、独立性を有すると判断いたします。

1. 当社の主要株主(直接・間接に10%以上の議決権を保有する者)又はその業務執行者
2. 当社及びその子会社(以下「当社グループ」という。)を主要な取引先とする者又はその業務執行者
3. 当社グループの主要な得意先又はその業務執行者
4. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士及び公認会計士等の専門的サービスを提供する者
5. 当社グループから多額の金銭その他の財産上の利益による寄付を受けている者又はその業務執行者
6. 当社グループの取締役(社外取締役を除く。)、監査役(社外監査役を除く。)、執行役員又は使用人
7. 過去3年間に於いて、上記1. から6. のいずれかに該当していた者
8. 上記1. から7. のいずれかに該当する者が重要な地位にある場合において、その者の配偶者及び2親等内の親族
9. 前各号のほか、当社と利益相反関係が生じ得るなど、独立性を有する社外役員としての職務を果たすことができない特段の事由がある者

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

当社は、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目的として、2018年7月1日より業績連動型株式報酬制度を導入しております。

(1) 制度の概要

本制度は当社の取締役等に対して、会社の業績指標の達成度等に応じて、取締役等の退任時に当社普通株式の交付等を行うための報酬を支給する制度であります。

本制度の対象期間は、当社の中期経営計画の期間に対応した連続する3事業年度といたします。

(2) 交付される当社普通株式の算定方法及び上限

本制度の対象となる取締役等に対し、各取締役の月額基本報酬等から算出される基準ポイント数に、会社業績指標(連結営業利益等、取締役会が定める指標とします。)の達成度に応じた業績連動係数(0～200%の範囲で変動します。)を乗じて算出されるポイントを、毎年所定の時期に付与いたします。

また、その上限は1事業年度当たり125,000株とし、対象期間(3事業年度)ごとに375,000株とします。

取締役等に対し、退任時、付与されたポイントの累積値に応じた株式数を交付いたしますが、そのうち70%に相当する分の当社普通株式が交付され、残りの分については、当社普通株式に代えて、これに相当する金額の金銭を支給いたします。

なお、権利確定日以降に取締役等が非違行為等をしたことが判明した場合、又は当社の許可なく競合他社に就職等をする事が判明した場合、付与した金銭報酬債権と支給した金銭の総額につき賠償を求めることができるものとしております。

当社は2020年11月1日を効力発生日とする1株当たり2株の株式分割を実施しておりますので、上記普通株式の上限は、本株式分割考慮後の株式数を記載しております。

その他の詳細については、直近の有価証券報告書をご参照ください。

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

有価証券報告書や当社ホームページ等において、取締役、監査役、社外役員毎に報酬の総額を開示しております。また、報酬総額が1億円以上の者については、個別に開示しております。

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係る決定方針の決定の方法

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能し、株主利益とも連動し、かつ、中期経営計画も踏まえた報酬体系を構築すべく、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を、2021年2月26日開催の定時取締役会において決議いたしました。

()決定方針の内容の概要

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう経済環境及び業績等を勘案して決定するものとし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬及び非金銭報酬としての業績連動型株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職責に鑑み、基本報酬のみとしております。

当社の取締役の個人別の基本報酬は、月例の固定報酬(金銭報酬)とし、役位、職責、実績、力量に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定する方針であります。なお、業績連動報酬等及び非金銭報酬等としての業績連動型株式報酬の内容及び算定方法の概要につきましては、先述の「[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」に記載のとおりであります。

また、当社の取締役の報酬は基本報酬と業績連動型株式報酬で構成され(社外取締役は基本報酬のみ)、期待される職務を基準に、成果・業績に対して処遇するものであり、具体的な配分については、高い役位になるほど、業績等に連動する割合が大きくなる内容とし、役位に応じてより高い成果・業績に対する責任を求める仕組みとしております。

なお、個人別の報酬等の具体的な内容(基本報酬の額及び業績連動型株式報酬の付与株式数)については、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会において原案を審議し、同委員会の審議内容を踏まえて取締役会の決議によりその決定を代表取締役会長に一任しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

取締役には総務部が、監査役には監査役室がそれぞれ、取締役・監査役に対する情報提供等の支援を行う体制としております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
荒木 秀夫	名誉相談役	当社グループの事業に対する助言	非常勤 / 報酬有	2021/6/25	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

・当社では、名誉相談役について、定款及び社内規程ともに定めはありませんが、必要に応じて名誉相談役等を置く場合があります。
・名誉相談役は、当社及び当社グループ会社の経営上の判断に影響を及ぼすような権限は一切有しておらず、また経営のいかなる意思決定にも関与していません。

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

()取締役会

取締役会は取締役8名(うち社外取締役3名)で構成され、取締役会規程、職務権限規程等の各社内規程に基づき、当社グループの業務執行全般の意思決定及び各取締役の経営執行状況の報告を行っております。なお、原則として毎月定時取締役会を開催し、緊急の決議事項がある場合は臨時での開催を行っております。

()監査役会

監査役会は全監査役で構成されており、毎月1回定時での開催を行っております。当該監査役会では、常勤監査役による業務監査の報告や、取締役会議案の事前協議等を実施しております。なお、必要に応じて臨時での開催も行っております。

()その他会議体

任意の指名・報酬諮問委員会は、取締役3名(うち社外取締役2名)で構成され、代表取締役を含む取締役候補者の指名や取締役が受ける報酬の妥当性について確認しています。

また、当社グループでは各社内規程の定めにより、取締役会決議事案の事前協議や、重要事項に係る専門検討機関として「グループ経営戦略会議」や「グループリスクマネジメント会議」等の会議又は委員会を設置しております。各会議には担当する取締役、執行役員、常勤監査役が出席し、業務運営の効率化に努めております。

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 更新

当社の監査役会は4名体制(うち、社外監査役3名)であり、監査役は取締役会に出席するとともに、その立場から必要に応じ意見を述べるなど、取締役の業務執行状況を常に監査しております。さらに、常勤監査役については、社内状況や経営に対する理解を深めることを目的に取締役会以外の各種会議体においてもオブザーバーとして参加し、監査の環境整備及び社内の積極的な情報収集に努め、かつ、内部統制システムの構築及び運用の状況を日常的に監視し、客観的な意見表明、助言を行っておりますので、経営の適正性は十分に保たれているものと判断しております。

また、社外取締役は、独立した中立的・客観的な立場から、取締役会以外の重要な社内会議にも適宜出席しており、当社の経営判断・意思決定の過程を監督し、自身の経験や知見に基づき、必要に応じて意見や助言を行っております。

当社としては、社外取締役を含む取締役会と監査役会により、業務執行を監督・監査する現体制でコーポレート・ガバナンスは十分に機能していると考えております。

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	株主総会の14日以上前に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会に出席することのできない株主は、電磁的方法により議決権を行使することができます。

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の運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知(要約)を作成し、当社ウェブサイトへ掲載しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、ディスクロージャーポリシーを作成し、ホームページに公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を第2四半期・期末決算発表後に開催し、代表取締役等が業績の概況や経営方針等を説明しております。また、上記以外にもIR担当部署による電話会議での決算説明会やスモールミーティング等も実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に海外投資家向けのロードショーを実施し、業績の概況や経営方針等を説明してまいります。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、決算説明資料等の決算情報、中期経営計画、株主総会招集通知、決議通知及び議決権行使結果、統合報告書、ESGブック、ニュースリリース等を当社ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレートコミュニケーション部が担当します。	

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	当社グループでは、企業理念に基づき「SGホールディングスグループ行動憲章」及び「SGホールディングスグループ倫理・行動規範」を制定して共通の行動指針を遵守することを徹底しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、企業の社会的責任を果たしつつ、持続可能な社会の構築に向け、さまざまな活動を行っています。当社グループの環境保全活動、サステナビリティ活動等の取組み状況を取り纏め、当社ホームページにて開示しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	ステークホルダーに対して、適時適切に企業情報を提供していくことが経営の透明性を図り、企業としての社会的責任を果たすものであると認識しており、ステークホルダーが容易にかつ公平に情報にアクセスできるよう、当社ホームページへの掲載等、積極的に情報提供してまいります。
その他	当社は、社外取締役として女性役員を1名登用しております。また、労働力の確保、多様な視点や価値観による新たなビジネスが創出されることも踏まえ、時代の変化とともに進化するダイバーシティ経営を推進すべく、「わくわくダイバーシティ委員会」を設置しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社の内部統制基本方針及びその整備状況は、次のとおりです。

(1) 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は、取締役及び使用人が法令及び定款を遵守して事業活動を行う企業風土を構築するため、「SGHグループ行動憲章」及び「SGHグループ倫理・行動規範」を定める。また、代表取締役社長が「SGHグループ行動憲章」及び「SGHグループ倫理・行動規範」の精神を繰り返し伝えることにより、これらを取締役及び使用人に浸透させるとともに、事業活動のあらゆる局面においてコンプライアンスを最優先するよう周知徹底する。

当社は、関連法規に従った規程及び手順書等を策定するとともに、経営環境の変化等に対応するため、本基本方針をはじめ規程及び手順書等を継続的に見直し、実効性の確保に努める。

当社は、取締役の業務執行に関する監督機能を強化するため、社外取締役を選任する。

当社は、「SGHグループ贈収賄防止方針」及び「SGHグループヒューマンライツポリシー」を定め、適法かつ公正な企業活動を支えるコンプライアンス推進活動を実践する。

当社は、SGHグループにおける不正・不祥事の発生等を防止、又は早期発見することを目的に「内部通報規程」を定め、グローバル内部通報制度として「SGHグループコンプライアンス・ホットライン」を設置する。また、実効性のある制度とするため、社内だけでなく社外の窓口も設置し、利用を促進する。これらの窓口寄せられた通報に対しては、「内部通報規程」に従い速やかに適切な措置をとる。

当社は、社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力の排除を目的として「反社会的勢力排除規程」を定め、不当要求への応諾、裏取引、資金提供は一切行わないなど、反社会的勢力との関係遮断を徹底する。また、反社会的勢力に対しては、外部専門機関と連携の上、組織的かつ法的に対応し、取締役及び使用人の安全確保を最優先する。

当社は、持続可能な成長と企業価値の向上を図るために、社会課題の解決・社会的責任を重視したサステナビリティ経営に係わる施策の検討・確認を行う「サステナビリティ委員会」を設置する。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、情報資産の適切な維持・管理を図るため、「情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティ管理体制を構築する。

当社は、取締役の職務執行に関する重要な情報・決定事項等を、法令及び関連規程に従い適切に保存、管理する。

上記の情報は、適時閲覧可能な状態を維持する。

当社は、個人情報法令及び「個人情報保護規程」に基づき適切に管理する。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、リスク管理を適正かつ効率的に行うため、「リスクマネジメント規程」を定め、SGHグループにおけるリスクマネジメント体制を構築するとともに、企業経営、事業活動若しくは企業イメージに損失をもたらす、又は社会一般に重大な影響を及ぼす事象に対し、適切に対応する。

当社は、「SGHグループリスクマネジメント会議」を定期的開催し、リスクの顕在化防止及び最小化並びにリスク顕在化による損失の低減を図り、リスクマネジメント体制の強化を推進する。

当社は、緊急事態に対しても、事業中断を最小限にとどめ社会における役割を果たすために、事業継続計画（BCP）を定め、事業継続マネジメント（BCM）体制を構築・運用する。

(4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役は、取締役会において定められた組織機構、職務権限に基づき、職務を執行し、取締役会は、取締役の職務執行が適正かつ効率的に行われるよう執行状況を監督する。

当社は、取締役の間で経営課題を検討し、取締役及び監査役による重要な経営情報を共有するための会議を適時開催し、取締役会における効率的な経営の意思決定を行う。

当社は、経営効率の向上を図るため、「経営計画管理規程」及び「グループ経営計画管理規程」を定め、取締役会において中期経営計画及び単年度予算を決定し、取締役は、それらに基づき効率的な職務の執行を行う。

(5) SGHグループにおける業務の適正を確保するための体制

当社は、「SGHグループ行動憲章」及び「SGHグループ倫理・行動規範」を定め、共通の行動指針を遵守することを徹底する。

当社は、「事業会社管理運営規程」及び「海外法人管理運営規程」を定め、各事業会社の自主独立を尊重しつつ、経営管理に関する支援を行う。

当社は、「SGHグループ経営戦略会議」及び「SGHグループ管理部門責任者会議」を定期的開催し、SGHグループの経営方針、重要な決定事項・報告事項等を伝達することで、各事業会社の経営全般に対する指導及び管理の実効性を高める。

当社は、事業会社の経営活動上の重要な意思決定事項について、SGHグループ統一基準として「職務権限規程」を定め、必要な事前協議、当社取締役会への報告を行い又は当社取締役会の承認を得よう管理する。

当社は、財務報告の信頼性を確保するため、SGHグループの標準版としての「経理規程」、並びに関連手順書及びマニュアル等を定める。また、適宜外部専門家の意見を聴取し、モニタリングや監査の体制を構築する。

内部監査部は、事業会社の内部監査部門等と連携し、定期的内部監査を実施し、当社の取締役会において監査結果を報告する。また、改善を必要とする事項についてはその改善を指示し、その後の進捗管理を実施する。

(6) 監査役職務を補助すべき使用人及び当該使用人の取締役等からの独立性等に関する事項

当社は、監査役職務遂行を補助する部署として監査役室を設け、専任の使用人を配置する。当該使用人の定数及び資格要件等については、監査役会と協議の上、決定する。また、取締役等からの独立性及び監査役からの指示の実効性を確保するため、当該使用人に関する人事異動、人事評価及び懲戒等については、監査役会の同意を要する。

(7) 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

SGHグループの取締役、監査役及び使用人は、当社監査役に対して、法定の事項に加え、次の事項を滞りなく報告する。

イ. 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実

ロ. 内部監査の結果

ハ. 内部通報制度による通報の状況

ニ. その他監査役から報告を求められた業務執行に関する事項

当社は、取締役や使用人が、内部通報制度に基づく通報や監査役に対する報告を行ったことを理由に不利益な取扱いを受けないよう、適切に対応する。

(8) その他監査役職務の監査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、法令等に定められた権限を行使し、会計監査人及び内部監査部をはじめとする社内の組織と連携し、取締役の業務執行の適法性、妥当性、効率性について監査を実施する。

監査役は、その職務の遂行に当たり必要と認める場合は弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部専門家を任用する。

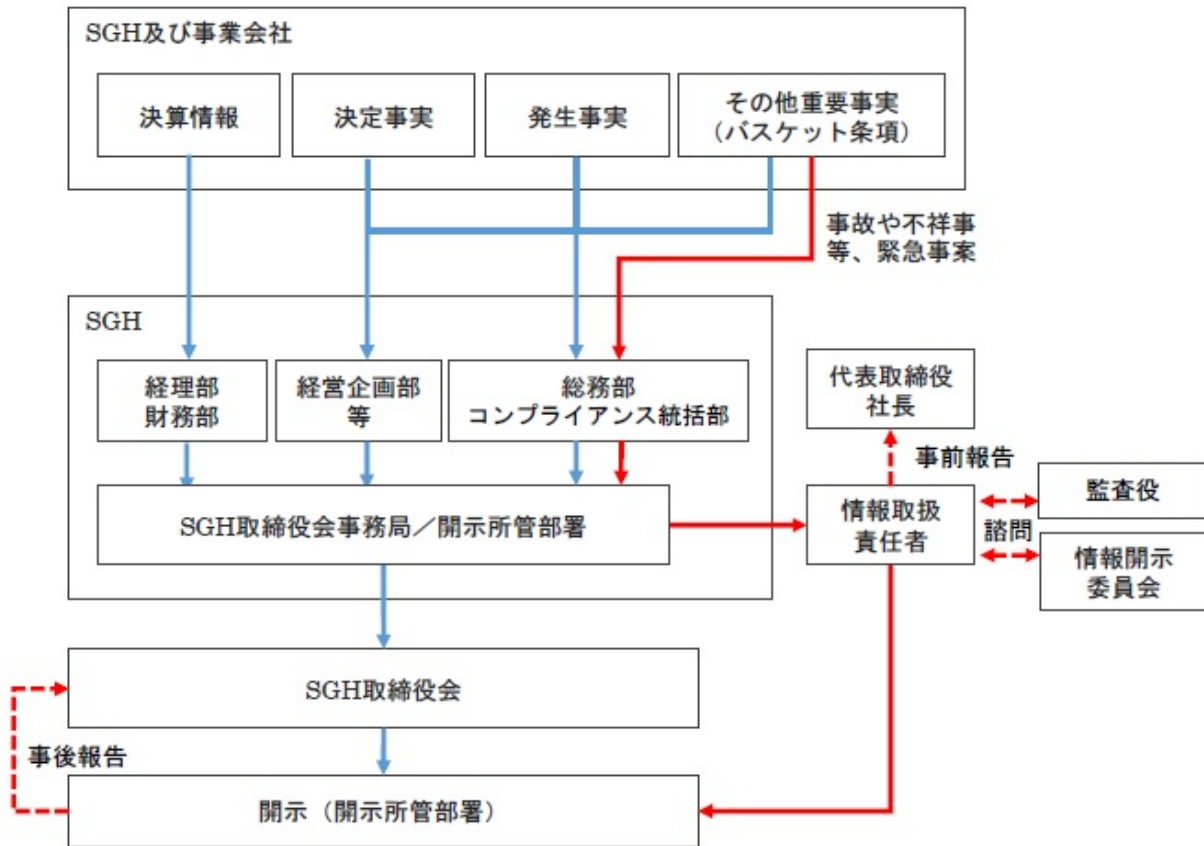
監査役は、取締役会に出席するほか、必要と認める重要な会議に出席する。

監査役は、代表取締役社長及び会計監査人と定期的に会合を持ち、情報・意見交換を行う。

当社は、監査役が職務の執行について生じる費用の支払を求めた場合は、当該監査役の職務の執行に必要なと認められたときを除き、これを負担する。

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

(別図) 適時開示までの基本的な流れ



【スキルマトリックス】

当社の中長期的な経営の方向性や事業戦略に照らして、当社の取締役会がその意思決定機能及び経営の監督機能を適切に発揮するために備えるべきスキル（知識・経験・能力）を特定いたしました。

本報告書提出日現在の取締役会の構成、並びに各取締役、監査役が備えるスキルは以下のとおりであります。

	氏名	独立社外	企業経営	事業戦略	財務/会計	法務/リスク マネジメント	サステナ ビリティ	IT/デジタル	グローバル
取締役	栗和田 榮一		○	○			○		
	松本 秀一		○	○		○	○		○
	本村 正秀		○	○			○	○	○
	川中子 勝浩		○	○	○			○	○
	符森 公彰		○	○		○	○	○	
	高岡 美佳	○	○		○		○		
	鷺坂 長美	○				○	○		
監査役	秋山 真人	○	○	○					○
	田島 聡志	○	○		○				○
	新本 朋斉		○		○	○			○
	岡村 憲一郎	○	○		○				○
	大島 義孝	○	○			○			

※上記の一覧表は、各氏の経験などを踏まえ、専門的なスキルを有する分野に（○）を表しており、有する全てのスキルを表すものではありません。

※松本秀一氏については、当社グループの国際事業戦略に関する新部署の設立時に主導的な役割を果たしたことなどを考慮し、「グローバル」の項目に関して十分な知見・経験を有すると評価、スキルマトリックスの内容を修正しております。