

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、「社会資本を良好な状態で次世代に引継ぐ」との使命感のもと、メンテナンス業界のトップランナーとしての高度な技術開発力で、豊かで安全な社会の実現に貢献する。」というグループ企業理念を掲げ、インフラ構造物の総合メンテナンスに取り組んでいます。メンテナンス業界のトップランナーとして株主・投資家、従業員をはじめとするステークホルダーから信頼を獲得し、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、コーポレート・ガバナンスは経営の最重要課題の一つです。透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を可能とするコーポレート・ガバナンスの充実を図ることで、健全な経営を継続します。

【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、2021年6月改訂後のプライム市場向けの原則を含むコーポレートガバナンス・コードの全ての原則に対応しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

(原則1-4 政策保有株式)

当社は、株式を取得・保有することが事業の円滑な推進及び取引関係の維持・強化につながり、当社の中長期的な企業価値向上に資する場合を除き、原則として取引先等の株式を取得・保有しません。保有株式については、保有目的や取引先との取引高、取引先の経営環境や業績・財務状況、投資としての配当利回りや株価変動リスクなど、保有することによる定性的・定量的な便益とリスクを個別に精査し、継続保有する必要性のない株式については縮減を進めています。なお、中期経営計画2027(2025年6月期～2027年6月期)では、2024年6月末時価の約3割にあたる約30億円を売却することにより、純資産に対する比率を低減することとしています。議決権行使については、株主価値及び取引先の中長期的な企業価値向上の観点から踏まえて適切に行います。

(原則1-7 関連当事者間の取引)

取締役は、会社の利益に反して自身や第三者のために利益を追求してはならず、その意図がない場合でも利益相反取引や競業取引を行う場合は、取締役会の承認を得ることとしています。承認にあたっては、当社や株主共同の利益を第一に考え慎重に審議します。当社は、取締役の関連当事者間の取引について年1回調査を行い、取引実績については関連法令に基づき適時適切に開示することとしています。

(補充原則2-4 社内の多様性確保)

(1) 多様性の確保についての考え方

多様性の確保については、採用活動の段階から多様な人材が集まるように最大限工夫をするとともに、差別のない公平な選考を行っています。管理職への登用も、性別・国籍・新卒/中途採用等に関係なく、能力や実績を重視する人物本位で実施しています。

(2) 多様性の確保の状況と自主的かつ測定可能な目標

女性の管理職への登用

2025年6月末現在、全管理職に占める女性管理職の割合は2.0%となっています。中長期的に女性管理職比率を高めていくために、女性社員を増やすことが重要と考え、定期採用における女性比率をKPIとし、毎年15%を目標に設定しています。

外国人の管理職への登用

2025年6月末現在、全管理職に占める外国人管理職の割合は0.7%となっています。海外事業を展開するにあたり、現状以上の外国人管理職比率を目指していきます。

中途採用者の管理職への登用

2025年6月末現在、全管理職に占める中途採用者管理職の割合は31.5%となっています。従前より新卒/中途採用を問わず、能力や実績を重視する人物本位の管理職登用を実施しています。

(3) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針

人材の育成に関する方針

当社グループの最大の財産であり、誇れるものは社員です。持続可能な社会の発展・構築に貢献するためには、社員が高度な専門能力を習得し、その能力を最大限に発揮できる環境をつくっていくことが重要だと考えています。

当社グループが手掛ける補修・補強工事では、経験が非常に重要です。そのため、OJTでの育成を主体として研修を行い、若いうちから仕事を任せ、責任のある業務を担当させながら、業務上の課題を自ら解決していくことで能力向上を図っています。

社員の成長段階に合わせて知識や技術を習得する場を設け、計画的に、そして効果的にレベルアップを促し、長期的な視点に立った人材育成に取り組んでいます。

また、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていくことは、中長期的な企業価値の向上のために重要であると考えています。そのため、多様性の確保については、採用活動の段階から多様な人材が集まるように最大限工夫をするとともに、差別のない公平な選考を行っています。管理職への登用も、性別・国籍・新卒/中途採用等に関係なく、能力や実績を重視する人物本位で実施しています。

社内環境整備に関する方針

当社グループは、社員一人ひとりが心身ともに健康で、安心して長く働き続けることができ、資質・能力を最大限に発揮できる職場づくりを目指して

います。
いち早く総労働時間の適正化に取り組み始めた結果、働き方改革が世の中に浸透する頃には意識や実態が大きく改善し、現在も低い離職率を維持しています。
また、育児・介護や転職に関することなど、社員のニーズに耳を傾け、職場環境の改善を継続することにより、高い定着力を維持しています。

人材育成や社内環境整備に関する具体的な取組みについては、ウェブサイトや統合報告書で公開しています。また、中期経営計画2027における基盤強化の施策として、人的資本への更なる投資を行い、事業戦略と連動した人事運営及び新人事制度によるリテンション・マネジメントを進めています。

< 中期経営計画 >

(<https://www.sho-bondhd.jp/ir/library/plan/>)

< ウェブサイト >

(<https://www.sho-bondhd.jp/csr/environment/>)

< 統合報告書 >

(<https://www.sho-bondhd.jp/ir/library/integrated-report/>)

(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が従業員の安定的な資産形成に加えて当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、中長期的な観点から年金資産構成割合の見直しを行うなど適切な運用に努めています。定期的に資産運用委員会を開催し、運用委託機関の運用成績や、スチュワードシップ活動を含む運用状況などのモニタリングを行っています。資産運用委員会には、当社の人事、経理、財務等の部門から専門性を持った人材を配置するとともに、その育成に努めています。

(原則3-1 情報開示の充実)

当社の取締役会は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、取締役会の意思決定の透明性・公正性を確保し実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するとの観点から、企業理念ほか重要な方針について主体的に情報発信することとし、ウェブサイトや株主総会招集通知等で開示しています。また、開示書類のうち必要とされる情報については英語での開示を進めています。

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

< グループ企業理念 >

(<https://www.sho-bondhd.jp/company/philosophy/>)

< 中期経営計画 >

(<https://www.sho-bondhd.jp/ir/library/plan/>)

(2) 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

基本的な考え方は、本コーポレート・ガバナンス報告書「1. 基本的な考え方」に記載の通りです。また、開示項目に関する基本方針は本コーポレート・ガバナンス報告書に記載しています。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本コーポレート・ガバナンス報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」に記載しています。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

本コーポレート・ガバナンス報告書「2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に関する事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」に記載しています。

(5) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役候補の個々の指名の理由や経歴等については、株主総会招集通知に記載しています。

(https://ssl4.eir-parts.net/doc/1414/ir_material/258326/00.pdf)

(補充原則3-1 サステナビリティについての取組み)

当社グループは、「社会資本を良好な状態で次世代に引継ぐ」との使命感のもと、メンテナンス業界のトップランナーとしての高度な技術開発力で、豊かで安全な社会の実現に貢献する。」というグループ企業理念を経営の核とし、めざし続ける姿に近づくべくマテリアリティを特定しました。4つのマテリアリティには「内部の取り組み」に関わるものと、「企業活動を通じて社会に与える影響」に関わるものがあり、これらに総合的に取り組むことが、SDGs達成への貢献とグループ企業理念の実践につながるサステナビリティ経営であると考えています。マテリアリティに基づく取り組みについては、サステナビリティ方針とESGに関わる各種方針を策定し、継続的に実施しています。2022年8月には、取り組みの進捗を測るKPIをそれぞれ定め、目標と実績を開示しました。今後も社内外のステークホルダーの意見を踏まえながら、推進体制の整備や施策の検討、定期的なレビューを実施する等、サステナビリティに関する取り組みを強化することで、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の形成に貢献していきます。

「サステナビリティ方針」の主な項目については、アクションプランやKPIを設定し、その進捗や成果をウェブサイトで開示しています。

(<https://www.sho-bondhd.jp/csr/materiality/>)

人的資本や知的財産への投資等については、経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ、中期経営計画2027に記載しています。

(<https://www.sho-bondhd.jp/ir/library/plan/>)

当社は、2022年7月にTCFD提言への賛同を表明し、気候変動に係るリスク及び機会が事業活動や収益等に与える影響について、ウェブサイトで開示しています。

(<https://www.sho-bondhd.jp/csr/tcfd/>)

その他、サステナビリティに関する考え方や具体的な取組みについては、当社有価証券報告書、統合報告書及び中期経営計画をご参照ください。

< 有価証券報告書 >

(<https://www.sho-bondhd.jp/ir/library/security/>)

< 統合報告書 >

(<https://www.sho-bondhd.jp/ir/library/integrated-report/>)

< 中期経営計画 >

(<https://www.sho-bondhd.jp/ir/library/plan/>)

(補充原則4-1 取締役会の役割・責務1)

当社は、取締役会規程において、法令に準拠して取締役会で決議するものを明確にするとともに、重要な子会社の社長、支社長、本部長等が決裁できる範囲はグループ決裁基準で明確にし、円滑な意思決定の促進及び効率的な業務執行に努めています。

(原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

本コーポレート・ガバナンス報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【独立役員関係】」に記載しています。

(補充原則4-10 任意の仕組みの活用)
本コーポレート・ガバナンス報告書「1.機関構成・組織運営等に係る事項(任意の委員会)」に記載しています。

(補充原則4-11 取締役会の実効性確保のための前提条件)
本コーポレート・ガバナンス報告書「2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に関する事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」に記載しています。

(補充原則4-11 取締役会の実効性確保のための前提条件)
取締役は、取締役会に出席するための準備を行う必要な時間を確保することが求められるため、当社の他に上場会社の役員(取締役、監査役又は執行役)を兼務しないことが望ましいとしています。要請を受けた場合は、速やかに取締役会議長に通知します。なお、取締役の重要な兼務の状況については、株主総会招集通知に記載しています。
(https://ssl4.eir-parts.net/doc/1414/ir_material/258326/00.pdf)

(補充原則4-11 取締役会の実効性確保のための前提条件)
2025年6月に取締役会の実効性に関する分析・評価を行いましたので、以下の通り概要を報告します。
(1)取締役会実効性評価の方法
取締役会の実効性評価については、客観性を確保した評価を行うため、隔年で第三者の外部アドバイザーを起用し、すべての取締役(監査等委員を含む)に対して実施したアンケート結果をもとに、取締役会において分析・評価を行っています。また、アンケートによる実効性評価の翌年については、認識された課題への1年間の取組みを取締役会で確認するとともに、自己分析・評価を行っています。
(2)取締役会実効性評価結果の概要
2025年6月期は、2024年6月期に行ったアンケートの結果に基づき策定したアクションプランを実行し、取締役会規程の付議基準の見直しにより機動的な意思決定のできる体制を整えました。また、取締役会における自己分析・評価の結果、当社取締役会は適切に運営され、実効性は概ね確保されていることを確認しました。2026年6月期は、経営層の知識・経験・能力等の向上を図るための役員勉強会の実施や事業推進力の強化に向けたスモールミーティングの実施を継続して行うことで、取締役会の実効性の向上に努めます。

(補充原則4-14 取締役のトレーニング)
当社は、取締役(監査等委員を含む)就任時及び就任後継続的に、それぞれの取締役の知識・経験・能力等のレベル及び属性に応じた役員勉強会や新任研修等の機会を設けています。

(原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針)
株主や投資家との対話については、おもに経営企画部及び総務部で対応します。機関投資家との対話については、原則として財務担当取締役及び経営企画部が対応し、必要に応じて専門領域に詳しい取締役及び業務執行者を常同するなど十分な説明体制を整えています。当社グループは、株主、機関投資家、アナリスト等との対話及び情報開示を重要視しており、毎年、機関投資家向けの決算説明会を第2四半期決算発表後と通期決算発表後の2回実施するほか、四半期ごとに機関投資家向けIRミーティングを行っています。個別のIRミーティングに加え、通期決算発表後には社長が出席するスモールミーティングも開催しています。さらに、こうした機関投資家向けの情報開示に加えて、持株会社制に移行した2008年以来、毎年3月に東京・大阪で個人株主の皆様を対象とした個人株主説明会も開催しています。対話に際しては、フェアディスクローズの精神に基づき、インサイダー情報を伝達することのないよう十分に留意しています。株主からいただいたご意見・ご懸念については、定期的に経営会議及び取締役会にフィードバックし、会社の持続的な成長のために役立てています。
[2025年6月期開催実績]
個人株主説明会 2回
機関投資家向け決算説明会(社長、財務担当取締役出席) 2回
個別IRミーティング 127回

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年9月29日

該当項目に関する説明

当社グループでは、企業価値を表す指標としてPBRを意識した経営を行っています。PBRを維持するためには株主資本コストを上回るROEによりエクイティスプレッドを確保することが重要です。ROEについては、中期経営計画2024で掲げた「12%以上」という目標を、同中計の3年間を通じて達成することができました。続く中期経営計画2027においては、「稼ぐ力」としての営業利益率のほか、株主還元や成長投資、自己資本比率などをさまざまな角度から検証し、「最終年度14.5%程度」の目標を掲げています。
高水準のROEの維持に加えて、情報開示の充実や株主・投資家とのコミュニケーションを通して経営の可視性を高めるとともに、メンテナンス工事による環境負荷の抑制効果など当事業の社会性をお伝えすることで、株主資本コストの低減を図り、企業価値向上へとつなげていきます。
詳細につきましては、当社統合報告書及び中期経営計画をご参照ください。
< 統合報告書 >
(<https://www.sho-bondhd.jp/ir/library/integrated-report/>)
< 中期経営計画 >
(<https://www.sho-bondhd.jp/ir/library/plan/>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,852,600	11.48
一般財団法人上田記念財団	5,408,000	10.61
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	4,741,159	9.30
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,615,700	7.09
第一生命保険株式会社	2,420,000	4.74
株式会社三菱UFJ銀行	2,313,400	4.53
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	1,546,200	3.03
明治安田生命保険相互会社	1,425,800	2.79
BBH FOR FIAM GR TR FOR EMPLOYEE BENE PLNS: FIAM INTL EQ GROWTH COM POOL	692,838	1.35
損害保険ジャパン株式会社	612,100	1.20

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

1. 上記大株主の状況は2025年6月30日現在の状況を記載しています。
2. 上記の割合は、発行済株式の総数から自己株式を控除した株数により算出しています。

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	6 月
業種	建設業
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	100億円以上1000億円未満
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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	11 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
三浦 悟	公認会計士											
本郷 亮	弁護士											
桑野 玲子	学者											

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f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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
三浦 悟	○	○	――	公認会計士としての専門知識・経験及び企業の顧問会計士としての豊富な経験等を有しており、また、当社の定める独立性判断基準を満たしていることから、公正かつ客観的な立場から経営監督機能を担うことが出来ると考え、監査等委員である取締役(社外取締役)として選任しています。

本郷 亮	○	○	——	弁護士としての専門知識・経験及び企業の顧問弁護士としての豊富な経験等を有しており、また、当社の定める独立性判断基準を満たしていることから、公正かつ客観的な立場から経営監督機能を担うことが出来ると考え、監査等委員である取締役(社外取締役)として選任しています。
桑野 玲子	○	○	——	東京大学の教授として土木分野における深い学識と経験を有しており、また、当社の定める独立性判断基準を満たしていることから、公正かつ客観的な立場から経営監督機能を担うことが出来ると考え、監査等委員である取締役(社外取締役)として選任しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり
----------------------------	----

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助すべき使用人を1名配置するものとし、その人事異動、組織変更等については監査等委員会の意見を尊重することで業務執行者からの独立性を確保しています。また、当該使用人が補助業務対応のための十分な時間を確保できるよう配慮します。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

(監査等委員会と会計監査人の連携状況)
 監査等委員会は、会計監査人と定期的に会合を持ち、必要に応じて監査等委員会への出席を求めるほか、会計監査人から監査に関する報告を適時かつ随時に受領し、積極的に意見及び情報の交換を行っています。
 (監査等委員会と内部監査部門の連携状況)
 監査等委員会は、内部監査部門等からその監査結果等について報告を受け、必要に応じて調査を求め、又は具体的指示を出すなど、内部監査部門等と日常的かつ機動的な連携を図る体制を構築しています。監査等委員会は、リスク管理委員会及び内部統制委員会からも内部統制システムに関する事項について必要に応じて報告を受け、調査を求めることができます。

【任意の委員会】

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・報酬等諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

指名・報酬等諮問委員会は、社外取締役3名と代表取締役社長の4名で構成し、社長の後継者計画の策定・運用に主体的に関与するとともに、取締役の指名・報酬等に係る事項について十分な審議を行い、取締役会に意見の陳述及び助言を行います。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3名
---------	----

その他独立役員に関する事項

独立社外取締役の独立性判断基準については、金融商品取引所が定める独立性基準を遵守しています。弁護士やコンサルタント等であって、役員報酬以外に当社グループから過去3年平均で年間500万円以上の金銭またはその他の財産上の利益を得ていないこととしています。また、独立社外取締役としてふさわしい資質は次の通りとしています。

取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献ができること。

経営、法務・会計等の専門領域における豊富な経験や知識を有すること。

当社は、各社外取締役について、当社からの独立性は確保されていると考えており、東京証券取引所に対し、全員を独立役員として届け出ています。

【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	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

中長期の業績に対するインセンティブとして、月額報酬の一定額を拠出し役員持株会を通じて自社株式を購入することとし、購入した株式は在任期間中、その全てを保有することとしています。

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	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

取締役(監査等委員である取締役を除く)と監査等委員である取締役を区分して開示しています。

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

当社の取締役の報酬等の額については、株主総会の決議により報酬等の限度額を決定しています。取締役（監査等委員である取締役を除く。以下「取締役」という）の報酬限度額は2015年9月25日開催の定時株主総会において年額350百万円以内、監査等委員である取締役は年額50百万円以内と決議しています。

また、当社は、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しており、その概要は次のとおりです。

当社はグループ会社の監督機能を担う持株会社であるため、当社の取締役の報酬は基本報酬のみとしています。また、基本報酬の支給については、金銭による月例の固定報酬としています。

なお、当社の取締役は、いずれかの子会社の取締役を兼務しており、報酬は当社と子会社それぞれの業務のウェイトを勘案し、負担割合を決定して、子会社の報酬月額に乗じて決定しています。

また、業績に応じて支給する賞与は、それぞれの属する子会社にて支給しています。

報酬等の決定にあたっては、子会社の支給分も含めて代表取締役社長が報酬案を作成し、当社の社外取締役及び代表取締役社長から構成される指名・報酬等諮問委員会に諮って、取締役会で決定しています。

当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名・報酬等諮問委員会が原案について多角的な検討を行い、取締役会はその答申を参酌し決定していることから、当該方針に沿うものであると判断しています。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役（監査等委員である取締役）の職務を補助すべき使用人を1名配置するものとし、その人事異動、組織変更等については監査等委員会の意見を尊重しています。また、当該使用人が補助業務対応のために十分な時間を確保できるように配慮しています。

取締役会の開催に際しては、事前に資料を配布し内容の説明を行うほか、必要に応じて適宜情報提供を行う体制を整えています。

【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
_____	_____	_____	_____	_____	_____
元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数			0 名		
その他の事項					

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）

- (1)機関設計と業務執行体制
- 当社は、機関設計として監査等委員会設置会社を採用しています。委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで、取締役会の監督機能及びコーポレート・ガバナンス体制の強化を図っています。また、取締役会の独立性・客観性と説明責任を強化するため、任意の諮問機関として指名・報酬等諮問委員会を設置しています。
- 代表取締役社長の意思決定を補佐するため経営会議を原則として月2回開催し、経営に関する重要事項の審議・決定を行います。代表取締役社長の諮問機関として、リスク管理委員会など社内委員会を設置し、重要事項を審議のうえ経営会議に付議・報告しています。
- (2)取締役会
- 取締役会は、8名の取締役に構成しており、うち4名は監査等委員である取締役です。法令及び取締役会規程に定める経営上の重要事項を審議・決定しています。原則として月1回開催するほか、必要に応じて随時開催するなど、迅速な意思決定に努めています。
- 代表取締役社長の選解任と後継者計画
- 代表取締役社長の選解任は、当社における最も重要な戦略的意思決定であると認識しており、社外取締役が過半数を占める指名・報酬等諮問委員会における審議を経て、取締役会で決定します。また、代表取締役社長の後継者計画については、当社の持続的成長を実現するうえで最重要課題であり、指名・報酬等諮問委員会の主体的な関与のもと、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われるよう取締役会が適切に監督しています。
- 取締役の指名・報酬決定
- 取締役は、当社の企業価値向上のために必要な識見、高い倫理観を有し、当社の発展に寄与する幅広い視野と経験を持つ人材を選任します。取締役会は、最終頁に掲載している各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスの通り、専門分野等のバランス及び多様性を考慮した構成とし、取締役会の機能が効果的・効率的に発揮できる人数としています。また、透明性・客観性の高い監督機能を発揮するため、3名の社外取締役を選任しています。取締役の人事・報酬の決定については、指名・報酬等諮問委員会での審議を経て取締役会で決定します。なお、当社と社外取締役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、同法第425条第1項に定める最低責任限度額としています。
- (3)監査等委員会
- 監査等委員会は、4名の監査等委員で構成されており、うち3名は社外取締役です。原則として月1回開催するほか、必要に応じて随時開催しています。監査等委員会は、独立した機関として、監査等委員以外の取締役の業務執行状況を監査・監督します。法令や定款、監査等委員会規程及

び監査等委員会監査等基準に基づき、監査報告書の作成をはじめ定められた事項について決定します。監査については、会計監査人及び監査室と連携し、効率的な監査体制を整備しています。

(4)指名・報酬等諮問委員会

指名・報酬等諮問委員会は、社外取締役3名と代表取締役社長の4名で構成し、社長の後継者計画の策定・運用に主体的に関与するとともに、取締役の指名・報酬等に係る事項について十分な審議を行い、取締役会に意見の陳述及び助言を行います。

(5)経営会議

経営会議は、代表取締役社長が主宰する会議であり、代表取締役社長の経営上の意思決定を補佐するための機関です。監査等委員でない取締役及び社長が指名するグループ子会社を含む経営幹部で構成しています。原則として月2回開催するほか、必要に応じて随時開催するなど、迅速な意思決定に努めています。

(6)社内委員会

業務執行に係る主な委員会は、リスク管理委員会、サステナビリティ委員会、内部統制委員会、資産運用委員会などです。経営上の重要課題について、テーマごとに継続的に審議し、その内容は必要に応じて経営会議に付議・報告します。

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、コーポレート・ガバナンスを経営上の重要な課題と位置付けており、経営の効率化と透明性の向上、業務執行の監督機能の強化を実現するために、機関設計として監査等委員会設置会社を採用しています。また、取締役会の独立性・客観性と説明責任を強化するため、任意の諮問機関として指名・報酬等諮問委員会を設置しています。

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	2025年9月26日に開催した当社定時株主総会に関しては、2025年9月4日に株主総会招集通知を発送しました。また、2025年9月2日、当社ウェブサイトに掲載しました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、2025年9月26日に定時株主総会を開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	当社の株主名簿管理人である三菱UFJ信託銀行株式会社が開設した専用のウェブサイトにおいて、株主総会招集通知発送後、当該株主総会の前日まで、電磁的方法による議決権行使が可能です。
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を利用しています。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知等の英訳を作成し、当社ウェブサイトに掲載しています。 (https://ssl4.eir-parts.net/doc/1414/ir_material3/258328/00.pdf)

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	正確、公平かつタイムリーに情報開示するとともに、様々なコミュニケーション活動を通じて、すべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係の構築と適切な評価を得ることを目的として、ディスクロージャーポリシー(IRポリシー)を、当社ウェブサイトに掲載しています。 (https://www.sho-bondhd.jp/ir/policy/)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	例年3月に東京及び大阪で個人株主に対する説明会を実施しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	8月に通期決算説明会、2月に第2四半期決算説明会を開催しています。また、アナリストや機関投資家の要望に応じて随時個別ミーティングを実施しています。	あり

IR資料のホームページ掲載	四半期決算毎に決算短信等で決算情報を開示している他、適時開示規則上開示が求められている会社情報を掲載しています。
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部を設置しています。

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	社是及びグループ行動基準に定めています。当社を取り巻く利害関係者の皆様のニーズと期待に関する情報を全社的に収集し、それらの実現と向上を目指しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	グループ全体のサステナビリティについての取組みを、当社ウェブサイトで公開しています。 (https://www.sho-bondhd.jp/csr/materiality/)
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	当社グループの企業活動を理解していただくことにより、株主や投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様との長期的な信頼関係の構築と適切な評価を得ることを目的として、経営戦略、事業活動の概要、財政状況等に関する情報を正確、公平かつタイムリーに提供することを基本方針に定め、ウェブサイトで公開しています。 (https://www.sho-bondhd.jp/)

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

当社グループは、会社法及び会社法施行規則に基づき、次の通り業務の適正を確保するための体制を整備し、効率的な事業活動、報告の信頼性、法令遵守の徹底等を図っています。

(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体制

取締役会は、法令・定款及び取締役会規程に定めた重要事項の決定を行うとともに、取締役の業務執行について報告を受け、法令及び定款に適合して適正に行われているかを監視・監督します。

取締役会は、コンプライアンス・ポリシー(社是、グループ行動基準)を定め、当社グループの全役職員に周知徹底させます。コンプライアンス担当部署は、コンプライアンスに関する規程、マニュアルを整備し、定期的に社内研修等を行うなど、コンプライアンス・ポリシー(社是、グループ行動基準)の当社グループ全役職員への浸透を図ります。

不正行為、違法行為等に関して当社グループの役職員が直接報告・相談できる内部通報窓口を設置しています。通報窓口責任者が法令又は定款に違反すると判断した場合には、速やかに監査等委員会に報告します。

内部監査部門として、当社グループの業務全般を監査する監査室を設置しています。監査室は内部監査規程に基づいて監査し、監査の結果を代表取締役社長や監査等委員会等へ報告します。

財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法等に従い、財務報告に係る内部統制の整備及び運用を行います。

反社会的勢力による不当要求に対し組織全体として毅然とした態度で対応し、反社会的勢力とは取引関係その他の一切の関係を持たない社内体制を整備します。

(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

取締役の職務執行に係る情報については、文書管理規程及び情報セキュリティ管理規程に基づき適切かつ確実に保存・管理します。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループの経営に重大な損失を与える可能性のある事象について、リスク管理規程に基づき、リスク管理体制の構築・運用及び当社グループの役職員への啓発・指導を行います。原則四半期に1回リスク管理委員会を開催し、リスクの種類ごとの対応状況を確認するとともに、全社的なリスク管理方針を審議します。各部門及び子会社の長は、リスク管理規程に定めるリスクが発生した場合、速やかにリスク管理担当役員及びリスク管理委員会事務局に報告し、リスク管理担当役員は、報告を受けた内容を取締役会及び監査等委員会へ報告します。

(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

取締役会を原則として月1回開催するほか必要に応じて随時開催するなど、迅速な意思決定に努めています。取締役会の決定に基づく業務執行については、組織規程、業務分掌規程、職務権限規程等により責任と権限を明確にして適切に行っています。また、代表取締役社長の意思決定を補佐するため経営会議を原則として月2回開催し、経営に関する重要事項の審議・決定を効率的に行う体制を整えています。

(5) 当社及び当社子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

子会社の強化育成、管理業務の円滑化を図るために関係会社管理規程を定めています。子会社の経営の自主性を尊重しつつ、事業内容の定期的な報告を求め、重要案件については事前協議を行います。子会社は、当社のリスク管理規程、コンプライアンス・ポリシー(社是、グループ行動基準)を共有し、子会社各社における管理体制を構築します。

(6) 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)(からの独立性に関する事項並びに監査等委員会の当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会の職務を補助すべき使用人を1名配置するものとし、その人事異動、組織変更等については監査等委員会の意見を尊重します。また、当該使用人が補助業務対応のための十分な時間を確保できるよう配慮しています。

(7) 当社及び当社子会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)(及び使用人が監査等委員会に報告するための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制、並びに当該報告をしたもの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

取締役及び使用人は、会社に重大な損害を与える事項が発生又は発生する恐れがあるとき、当社グループの役職員による法令違反又は不正行為を発見したとき、その他監査等委員会が報告すべきものと定めた事項が生じたときは、監査等委員会に報告します。前記に関わらず監査等委員会はいつでも必要に応じて、取締役及び使用人に対して報告を求めることができます。

子会社の取締役、監査役及び使用人から監査等委員会への報告に関する手続を定め、監査等委員が必要とする情報を適時適切に提供します。

当社グループは、監査等委員会へ報告を行った当社グループの役職員に対し、そのことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨

を当社グループの全役職員に周知徹底します。

(8) 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払又は償還の手続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

監査等委員が、その職務の執行に関して生ずる費用の前払又は償還等の請求をしたときは、当該監査等委員の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します。

(9) 監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員は、経営会議や内部統制委員会等、重要な会議に出席して業務執行状況を把握するとともに、主要な稟議書その他業務執行に関する重要文書を閲覧し、必要に応じて取締役又は使用人に説明を求めることができます。また、監査室及び会計監査人と定期的に情報交換を行い、業務執行及び財務上の問題点につき協議します。

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

当社グループは、グループ行動基準に「反社会的勢力の排除」を掲げ、反社会的勢力の不当要求の一切を根絶し、関係を遮断することを定めています。

反社会的勢力からの不当要求を含む反社会的勢力とのかかわりについては、コンプライアンス上の重大なリスクと認識しており、リスク管理規程に定められた方針及び体制に則ってリスク管理を行うとともに、所轄の警察や地元企業との連絡を図り、普段から反社会的勢力に関する情報を収集するなどして被害防止に努めています。

また、反社会的勢力の排除を含むコンプライアンスの実践については、コンプライアンスマニュアルを作成してグループ全社に周知しているほか、全社eラーニング、階層別研修など、さまざまな形でコンプライアンスに関する教育を行い、知識・意識の向上を図っています。

その他

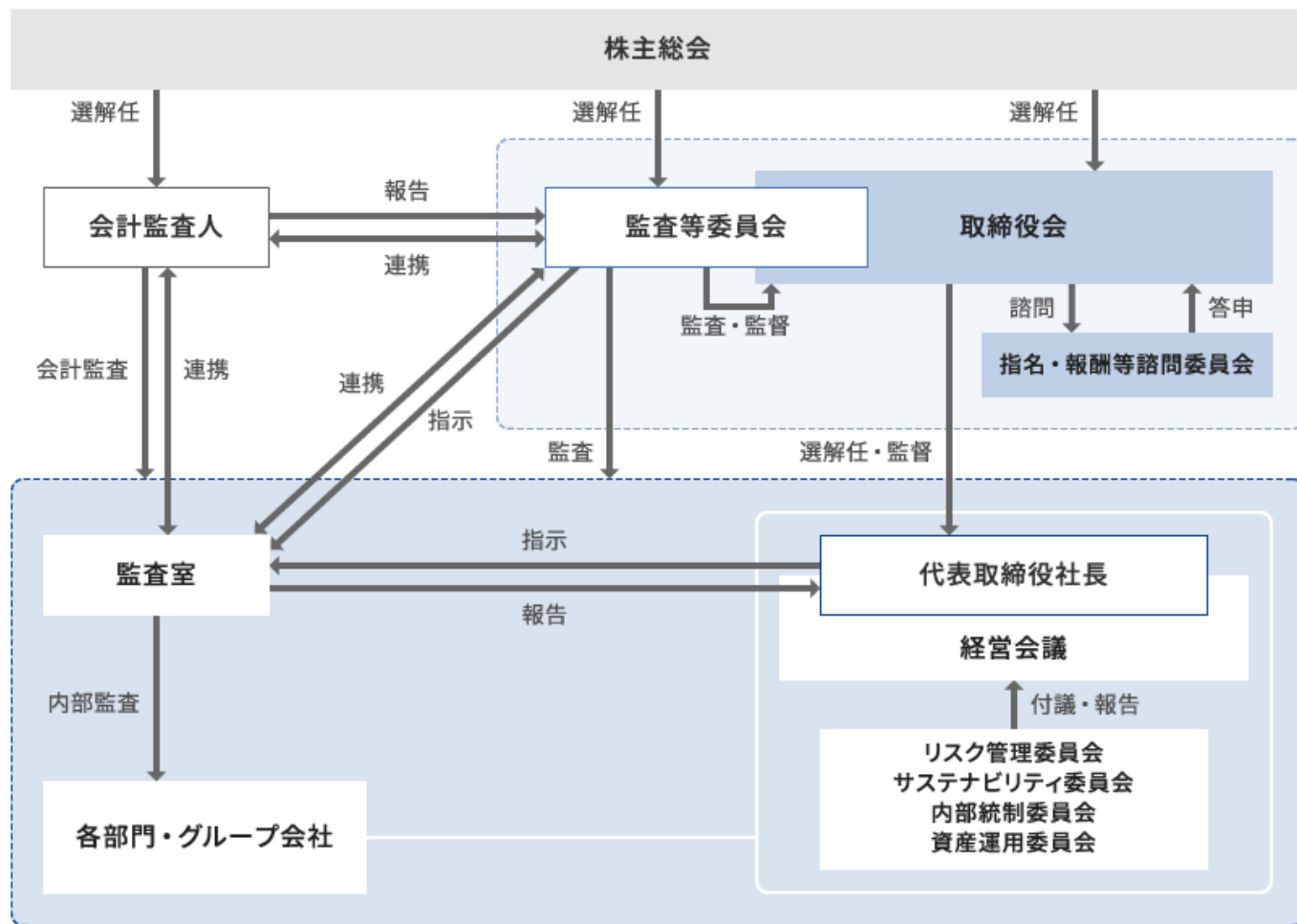
1. 買収への対応方針の導入の有無

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

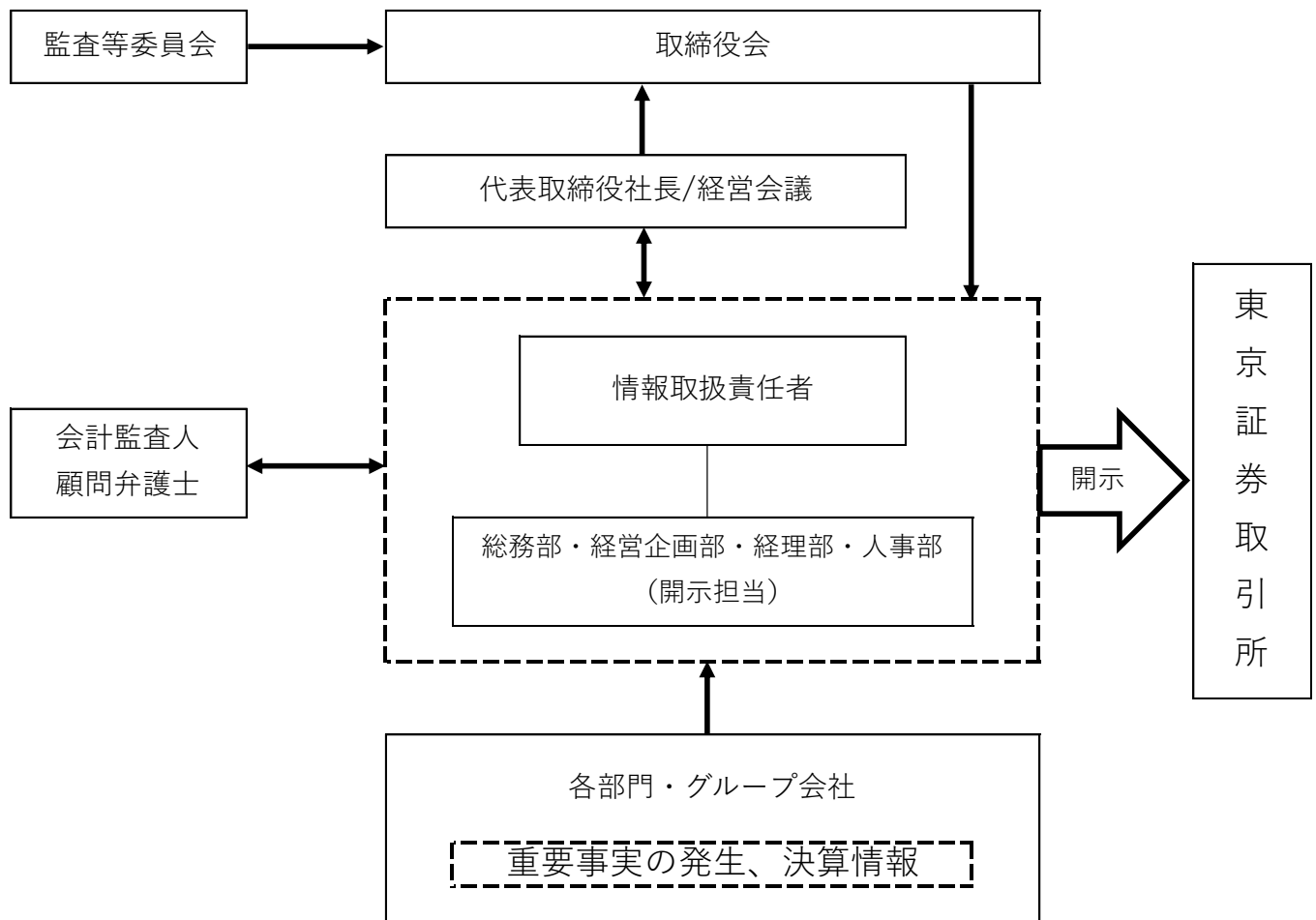
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【コーポレートガバナンス体制の概要】



【適時開示体制の概要】



- ① 決定事実に関する情報は、各部門が資料を作成し、開示担当部署を経て取締役会の承認を受け開示する。
- ② 発生事実に関する情報は、開示担当部署から担当役員、代表取締役へ報告し承認を受け開示する。
- ③ 決算情報は、経営企画部・経理部が資料を作成し、開示担当部署を経て取締役会の承認を受け開示する。

【各取締役の知識・経験・能力等（スキルマトリックス）】

番号	氏 名	内外	企業経営	財務・会計	HR	法務・コンプライアンス リスクマネジメント	グローバル	技術 R&D
1	岸本 達也	内	○		○	○		○
2	島田 貴靖	内	○		○	○		
3	荒井 摂	内	○	○			○	
4	芦中 道德	内	○	○	○	○		
5	許斐 正顕	内	○		○	○		○
6	三浦 悟	外	○	○		○		
7	本郷 亮	外			○	○		
8	桑野 玲子	外					○	○

※上記一覧表は、対象者の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

スキル項目	詳細
企業経営	企業経営、企業の重要な意思決定に携わった経験等を踏まえ経営に貢献
財務・会計	財務、会計に関する経験や知見を踏まえて経営に貢献
HR	HRとは、人的資源（Human Resources）のこと 人材戦略策定、人材開発・育成、ダイバーシティ、働き方改革等に関する知識や経験を踏まえて 経営に貢献
法務・コンプライアンス、リスクマネジメント	法務・コンプライアンス、リスク管理に関する知識や経験を踏まえて経営に貢献
グローバル	海外事業展開等に関する知識や経験を踏まえて経営に貢献
技術、R&D	R&Dとは、研究開発（Research and Development）のこと 技術、研究開発に関する知識や経験を踏まえて経営に貢献