

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・ガバナンスの基本方針として次の事項を定め、その充実および中長期的な企業価値の向上に努め、事業活動を通して社会に貢献してまいります。

- ・経営の透明性、健全性、遵法性の確保
- ・株主をはじめとする全てのステークホルダーへの適時適切な情報開示ならびにアカウントビリティの明確化

【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、全てを実施しています。

【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】

(保有目的)

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、取引関係の維持強化、安定的な資金調達等の経営戦略の一環として、必要と判断する株式を保有することがあります。個別の株式を保有する適否については、配当等投資収益、取引を通じた関連収益等を基準とした定量評価および企業価値向上に資するか否かの定性評価を行い、毎年、取締役会で継続保有の可否を検証し、保有意義の希薄化或いは経済合理性に見合っていない銘柄については、調整の上、縮減を図ります。

(議決権行使)

保有株式に係る議決権行使について、当該議案が保有先企業の企業価値の毀損に繋がるものではないか等を確認し、保有先企業の状況等を総合的に勘案した上で、賛否を判断し議決権を行使いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規程の定めにより、取締役および執行役員との取引ならびに主要株主との重要な取引を行おうとする場合は、取締役会で審議・決議を要することとしております。また、取締役職務執行確認書により、取締役の競業取引および利益相反取引について確認を行っております。

【補充原則2-4 多様性確保についての考え方】

<多様性確保についての考え方>

当社は、従来から、性別や国籍、新卒・中途採用を問わず、能力や実績を重視した人物本位の登用を行っており、当社の中核を担う管理職層における多様性確保に努めておりますが、多様性における当社の課題として、女性管理職比率の低さがあげられます。

その対応として、制度面では、総合職と一般職の統合により女性の活躍の場を広げます。また、従業員に占める女性割合がそもそも低いことから、女性の採用や育成に取組みます。そういった取組みによる結果を図る指標と目標を以下のとおり設定しております。

(指標)	(2023年5月期末実績)	(目標)	(達成時期)
女性管理職比率	2.9%	5%	2031年5月期末

<多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針>

当社における、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針は、以下のとおりであります。

取組方針

2030年に向けて新たに策定した2030Visionに記載のとおり、サステナビリティソリューションカンパニーに当社グループがなるべく、既存領域での業界知見・ノウハウを活用して、市場やお客様のウォンツを把握し、提供した製品を通じて得られる情報をデータ収集・分析することで、新たなソリューション・サービスを提供し、持続的な価値提供に取組みます。

これらを実践していくために、成長ドライバーを担うマインド・スキルを備えた人材が不可欠との判断から、「既存ビジネスの変革や新しいビジネスモデルの確立に取り組む人材を育成・輩出すること」を人材マネジメントの大方針とし、抜本的な人事制度改革(2024年度実施(2023年度下半期試行予定))および教育プログラムの拡充を実施します。

人事制度改革

当社グループがサステナビリティソリューションカンパニーになるために、新たな人事制度においては、従業員に期待する役割を明確にし、これに基づく等級制度を導入します。また、管理職層のキャリアコースをマネジメント職とプロフェッショナル職の複線型にし、明示された期待役割と合わせて、従業員への期待をより明確にするとともに、従業員が自らのキャリアプランを描けるようにしていきます。従業員については、期待役割に基づきメリハリある報酬水準を設定するとともに、「Pay for performance」の考え方に基づき、個々の従業員の目標達成度合いに応じた処遇とし、従業員の頑張り、成果がより反映できる制度とします。

また、現在、非管理職層にある一般職と総合職の区分を総合職に統合し、より幅広い活躍の場を提供することで、女性活躍の推進を図ります。

人材戦略委員会の設置

当社グループの次代を担う人材育成を目的とし、セグメント横断で経営人材の評価・配置を検討する人材戦略委員会を設立しました。当該委員会

を通じて全社目線での育成を実現し、若手従業員の登用を推進し、限りある人的資本を最大限活用します。

教育プログラムの拡充

期待役割に応える人材を育成することを目的として、階層別の研修をはじめとした教育プログラムを大幅に拡充し、継続的に投資してまいります。

多様な働き方

コロナ禍の緊急対応として実施していたリモートワークを、2023年度から制度化し、従業員の柔軟な働き方を促進し、個々の従業員の生産性を高めます。

【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、確定給付型企業年金を採用しておりません。当社は、従業員の安定的な資産形成のため、確定拠出型企業年金を採用しておりますが、当該年金においては、各従業員が運用を行っております。人事担当者は、当該年金の加入者に対して定期的に教育を実施しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 株主総会招集通知、決算説明会資料等にて事業戦略、中期経営計画について説明しており、当社ウェブサイトにて開示しております。

株主総会招集通知：<https://www.satori.co.jp/ir/stock/meeting.html>

決算説明会資料：<https://www.satori.co.jp/ir/library/presentation.html>

(2) 上記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 当社の役員報酬制度は、次の基本方針に基づいて設計・運用を行っております。詳細は、下記「1. [取締役報酬関係]」をご参照ください。

- 1) 持続的成長と中長期的な企業価値向上の意思向上が図れる制度であること
- 2) ステークホルダーとの利害関係を共有できる内容であること
- 3) 会社業績と連動性を備え、役割と責任に応じた報酬体系であること
- 4) 優秀な人材を維持・確保できる適切な報酬水準であること
- 5) 客観性および合理性を備えた設計であり、透明性の高いプロセスを経て決定されること

また、当社は、取締役の指名・報酬等の決定に関する手続きの透明性および客観性を高めるために、取締役会の任意の諮問機関として、「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。当該委員会の過半数は社外取締役で構成しており、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等に関する事項の決定に際しては、当該委員会で審議・答申のうえ、取締役会にて決定しております。なお、取締役（監査等委員）については、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

(4) 経営陣幹部の選解任および取締役候補者の指名に際しては、指名・報酬諮問委員会で審議の上、その答申を受けて、取締役会にて決定します。

なお、経営陣幹部の選任および取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者の指名にあたっては、的確かつ迅速な意思決定が可能な員数および経営陣幹部・取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮し、適材適所の観点で総合的な検討を行っております。

監査等委員である取締役候補者の指名にあたっては、財務・会計、法務に関する知見、当社事業に関する知識および企業経営に関する多様な視点等のバランスを確保しながら、適材適所の観点で総合的な検討を行っております。

また、経営陣幹部がその機能を十分に発揮していないと認められる場合については、指名・報酬諮問委員会に対して解任事由等の事前説明を行い、その答申を受けて、取締役会にて決定のうえ、株主総会に付議することとしております。

(5) 経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行う際の個々の選解任・指名理由を株主総会招集通知（参考書類）に記載しております。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取り組み】

< サステナビリティへの取り組み >

当社は、「エレクトロニクスを通じて、豊かに満ち溢れた幸福を希求し、グローバルにより良い社会の実現と発展に貢献」することを経営の基本方針の中心に据えており、この方針の実践こそがサステナビリティ経営そのものであると考えております。あわせて、ステークホルダーとの建設的な対話、公平・公正かつ透明性の高いガバナンスの実現、人権・環境・多様性への配慮により、人と地球の環境を大切にすることを社会の実現に貢献します。

当社では、前述の基本方針にもとづき、持続可能性の観点から企業価値を向上させるため、サステナビリティ推進体制を強化しており、代表取締役社長執行役員がサステナビリティ課題に関する経営判断の最終責任を有しております。

当社は、社長執行役員が委員長を務める「サステナビリティ推進委員会」を設置しております。当該委員会では、下記の事項について検討を行い、経営会議に提言・報告を行っております。経営会議は、当該提言・報告を受けて、当社グループのサステナビリティ経営推進のための重要事項について審議を行い、決定しております。また、取締役会は、経営会議において承認された事項の報告を受け、サステナビリティに関する課題への対応について、事業機会創出の観点を含め、討議を行います。

サステナビリティ推進委員会の検討事項

- 中長期的な視点に立ち、サステナビリティに関する重要課題の特定
- サステナビリティに関する重要課題のリスク及び機会の識別
- サステナビリティに関する重要課題のリスク及び機会への対応の基本方針の策定
- サステナビリティに関する重要課題への対応の進捗状況の共有と対策の策定

< 気候変動への対応 >

当社は、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同表明するとともに、賛同企業の議論の場として設立された「TCFDコンソーシアム」に加盟いたしております。また、TCFDの提言に沿って、ガバナンス体制の確立、リスク管理および目標設定を行い、シナリオ分析を実施し、その結果に基づき事業戦略を検討しております。

なお、TCFDの提言に基づく情報は、当社ウェブサイトにて開示しております。

TCFD提言への取り組み：<https://www.satori.co.jp/csr/tcf.html>

< 人的資本・知的財産への投資 >

人的資本については、上記【補充原則2-4 多様性確保についての考え方】< 多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針 >に記載のとおりです。また、決算説明会にて説明しており、当社ウェブサイトにおいて開示しております。

決算説明会資料：<https://www.satori.co.jp/ir/library/presentation.html>

知的財産への投資については、必要に応じて、投資を含めた知的財産の取得を行うとともに、知的財産紛争リスクの回避・低減に努めております。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、取締役会規程において法令・定款に基づく取締役会の決議事項を定めているほか、重要な事項については金額基準などを設け、取締役会の決議事項の内容を定めております。また、当社では、執行役員制度を導入しており、執行役員は執行役員規程、業務分掌規程および職務権

規程に基づき、外部環境の変化に迅速に対応できる体制で経営にあっております。

【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、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえた「社外役員の独立性に関する判断基準」を定め、当社ウェブサイトにて開示しております。
社外役員の独立性に関する判断基準：<https://www.satori.co.jp/ir/strategy/governance.html>

【補充原則4-10 委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割】

当社の取締役会は、独立社外取締役の員数が取締役総数の過半数に達していませんが、取締役の指名・報酬等の決定に関する手続の透明性および客観性を高めるために、取締役会の任意の諮問機関である「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。
また、「指名・報酬諮問委員会」は、独立社外取締役が過半数を占めることで、独立性・客観性を高めております。
この「指名・報酬諮問委員会」は、取締役会の諮問を受け、取締役の選解任、代表取締役の選定・解職、取締役の報酬等、最高経営責任者の後継者計画等に関する重要事項について、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、審議のうえ、答申を行っております。

【補充原則4-11 取締役の有するスキル等の組み合わせ】

当社の取締役会の構成については、「II.1.【取締役関係】」をご参照ください。
当社は、「各取締役に期待する分野（知識・経験・能力等）」を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスを策定し、株主総会招集通知（参考書類）で開示を行っております。
各取締役は、当社の事業特性や経営環境等を考慮し、適材適所の観点から、幅広い知識・経験・能力を有する多様な人材でバランスよく構成しており、他社での経営経験を有する者を独立社外取締役として複数選任しております。
また、取締役の選任に際しては、今後とも、取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性、当社の事業規模や意思決定にあたっての最適な員数等を考慮して参ります。

【補充原則4-11 取締役及び監査役の兼任状況】

当社は、社外取締役の他社での兼職は4社程度を合理的な範囲であると判断しております。なお、兼職状況につきましては、株主総会招集通知（事業報告、参考書類）および有価証券報告書で開示を行っております。

【補充原則4-11 取締役の実効性評価の概要】

当社は、取締役会の実効性向上のため、年1回、取締役会の実効性に関するアンケートを実施し、その結果について分析・評価を行っております。当該アンケートは、外部機関の助言を得て実施しており、匿名性確保のため、無記名で外部機関に直接回答する方式としております。
2022年度における実効性評価の結果の概要および2021年度の実効性評価の課題に対する2022年度の取り組みは以下のとおりです。

（2022年度の評価結果の概要）

1. 2023年4月に、全取締役を対象としたアンケートを実施しました。当該アンケートの回答からは、おおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識いたしております。
また、取締役会の実効性の更なる向上のために取り組むべき課題として、役員に求められているトレーニングの機会の提供を抽出しました。
2. 上記課題への取り組み状況は、2022年度から取り組んでいる外部機関を活用した研修会やWebセミナー等の実施に加え、2023年度は、新たに各テーマを設定し当該テーマについて掘り下げる個別勉強会（事業に関する業界情報の提供、ROIC経営等）を実施しております。

（2021年度の課題に対する2022年度の取り組み）

2021年度に実施した実効性評価において抽出した課題への取り組みは、以下の通りです。
・「女性・外国人、中途採用者の管理職への登用等、中核人材の多様性の確保の考え方や、その目標、人材育成方針・社内環境整備方針についての取締役会における十分な議論の実施」を課題として抽出し、監査等委員である取締役（社外取締役）として、女性1名を選任いたしました。また、当社における、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針についての議論を行い、その方針を定めました。詳細は、上記【補充原則2-4 多様性確保についての考え方】<多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針>に記載のとおりです。
・「役員に求められるトレーニングの機会提供」を課題として抽出し、外部機関を活用した研修会やWebセミナー等のトレーニングの機会を設けました。
・「役員報酬全体に占める業績連動報酬の適切な割合の設定」を課題として抽出し、当社の取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）に対し、信託を用いた業績連動型株式報酬制度を導入いたしました。

【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、取締役がその役割と責務を果たすために必要となる知識および情報を取得することを目的に、外部研修やセミナー等を受講できる仕組みを提供しております。社外取締役に対しては、必要に応じて会社の事業、財務、組織等に関する知識および情報等を提供しております。
また、新任取締役に対しては、経験および経歴等を踏まえ、期待される役割と責務を果たすために必要となる知識および情報を取得するための機会を提供しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との対話（面談）については、社長執行役員が中心となり、IR担当役員およびIR部門の担当者がこれを補佐する体制としております。マスコミ、アナリストおよび機関投資家（株主を含む）向けに、第2四半期決算および本決算後の決算説明会を開催する他、個別取材の要請に対応しております。また、当社ウェブサイトには決算説明会資料等の各種開示資料の掲載ならびに株主総会の様子をオンデマンド配信しております。
決算説明会資料（動画配信あり）：<https://www.satori.co.jp/ir/library/presentation.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】

当社は、企業価値の最大化に向けて、「営業利益額向上による売上高純利益率の向上」、「資本効率の向上」、「株主還元、最適な資本バランスの実現」に取り組んでおります。
当社は、東京証券取引所が2023年3月31日に公表した「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」を受け、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた現状分析、計画、取組みの実行状況等について開示を充実してまいります。
決算説明会資料：<https://www.satori.co.jp/ir/library/presentation.html>

【株主との対話の実施状況等】

株主・投資家との対話の実施状況等については、上記「原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針」および「2.IRに関する活動状況」をご参照ください。また、当社ウェブサイトにおいても開示しております。
株主・投資家との対話の実施状況等：<https://www.satori.co.jp/ir/strategy/dialogue.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
加賀電子株式会社	2,129,900	12.56
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	916,400	5.40
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	725,800	4.28
株式会社三井住友銀行	587,482	3.46
株式会社三菱UFJ銀行	583,334	3.44
株式会社オフィス佐島	515,400	3.04
株式会社STRマネージメント	515,400	3.04
CKD株式会社	446,400	2.63
佐島浩之	300,548	1.77
佐島仁之	282,574	1.67

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

- 上記は2023年5月31日現在の状況であります。
- 上記のほか、当社名義の自己株式が、987千株あります。
- 持株比率は、発行済株式の総数から自己株式を控除した株式数を基準に算出しており、当該自己株式には、株式報酬制度に関連して信託が保有する当社株式505千株は含まれておりません。
- 当社は、2023年5月9日開催の取締役会において、会社法第459条第1項および当社定款の規定に基づき、自己株式の取得及びその具体的な取得方法として自己株式の公開買付け(以下「本公開買付け」という。)を行うことを決議し、2023年6月28日に自己株式を取得いたしました。

(1) 買付け等の目的

当社は、株主還元策としての自己株式の取得を、株価動向や財務状況などを考慮しながら必要に応じて検討しております。

一方で、一定規模の自己株式取得の実現可能性を鑑みると、自己株式の取得規模及び取得方法を具体的に検討する以前に、大株主の当社株式の売却意向を確認した上で、自己株式の取得について具体的な検討を開始すべきと考えました。

そのような中で、当社の主要株主かつ筆頭株主の加賀電子株式会社(以下「加賀電子」という。)に対して、その所有する当社普通株式の全てについて、売却意向を確認したい旨を伝えました。これに対して、加賀電子より応募意向株式を売却する意向がある旨の連絡を受けました。

これを受け当社は、一時的にまとまった数量の株式が市場に放出された場合における当社普通株式の流動性及び市場価格への影響、並びに当社の財務状況等をお勘定のうえ、自己株式の取得についての具体的な検討を開始いたしました。かかる検討の結果、当社が自己株式として取得することは、当社の1株当たり当期純利益(EPS)及び自己資本当期純利益率(ROE)等の資本効率の向上に寄与し、当社の経営上の最重要課題の一つである株主の皆様に対する利益還元につながることにすると判断いたしました。

また、自己株式の具体的な取得方法については、株主の皆様が所定の買付け等の期間中に市場株価の動向も見ながら応募する機会を確保できる公開買付けの方法が、株主間の平等性、取引の透明性の観点から適切であると判断いたしました。

(2) 自己株式の取得に関する取締役会決議の内容

- 取得する株式の種類 普通株式
- 取得する株式の総数 2,343,000株(上限とする。)
- 取得価額の総額 3,495,756,000円(上限とする。)
- 取得する期間 2023年5月10日から2023年6月30日まで

(3) 本公開買付けの概要

- 買付け期間 2023年5月10日から2023年6月6日まで(20営業日)
- 買付け等の価格 普通株式1株につき金1,492円
- 買付け予定数 2,342,900株
- 公開買付け開始公告日 2023年5月10日
- 決済の開始日 2023年6月28日

(4) 本公開買付け等の結果

- 取得した株式の種類 普通株式
- 応募株式の総数 2,129,900株
- 取得した株式の総数 2,129,900株
- 取得価額の総額 3,117百万円

なお、本公開買付けの結果により、当社の総株主の議決権に対する加賀電子の所有する議決権の数の割合が10%未満となるため、加賀電子は当社の主要株主である筆頭株主に該当しないこととなりました。

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) 更新

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
岩波 利光			岩波利光氏は、2012年5月まで、日本電気株式会社の代表取締役執行役員副社長であり、2012年6月から2018年6月まで、同社の特別顧問でした。当社は、同社と電子機器および電子部品の仕入および販売の通常の営業取引関係がありますが、その規模・性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略しております。	岩波利光氏は、会社経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社取締役会議長として、当社の業務執行に対する監督機能強化の確保に資すると判断し、社外取締役として選任しております。 なお、当社と同氏との間に特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断し、同氏を独立役員に指定しております。
多和田 英俊			多和田英俊氏は、2014年6月まで、有限責任 あずさ監査法人の代表社員でした。同法人は、当社の会計監査人であり、当社は、同法人に対して、監査契約に基づく監査報酬を支払っておりますが、当該報酬の金額は、同法人にとって、当社への経済依存度が生じるほどに多額ではなく、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略しております。 なお、同氏が所長を務める多和田公認会計士事務所、社外取締役を務める株式会社KSKと当社との間には、いずれも取引関係はありません。	多和田英俊氏は、長年にわたる公認会計士としての豊富な監査経験と財務および会計に関する専門的な見識を有しており、当社の業務執行に対する監督機能強化の確保に資すると判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、同氏は、過去に社外取締役となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、上記の理由により、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 なお、当社と同氏との間に特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断し、同氏を独立役員に指定しております。
田口 晶弘			田口晶弘氏は、2022年3月まで、オリンパス株式会社の執行役CTOでした。当社は、同社と電子部品の販売の通常の営業取引関係がありますが、その規模・性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略しております。また、同氏は、2022年3月まで、オリンパスメディカルシステムズ株式会社の取締役でした。同社と当社との間には、取引関係はありません。	田口晶弘氏は、会社経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社の業務執行に対する監督機能強化の確保に資すると判断し、監査等委員である社外取締役として選任しております。 なお、当社と同氏との間に特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断し、同氏を独立役員に指定しております。
雪丸 暁子				雪丸暁子氏は、裁判官および弁護士として培ってきた専門的な知識や豊富な経験を有しており、その専門的見地からの助言を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、同氏は、過去に社外取締役となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、上記の理由により、当社の監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 なお、当社と同氏との間に特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと判断し、同氏を独立役員に指定しております。

【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	社外取締役

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 **更新**

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 **更新**

当社は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人として専任のスタッフを監査等委員会直轄の組織である経営監査部に置くことで、監査等委員会の指示の実効性を確保しております。監査等委員会は、当該使用人に対し、監査業務に必要な事項を指示することができ、当該使用人は指示された監査業務に関する一切の行為について、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指揮命令を受けないものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の監査等委員会は、経営監査部の監査計画および監査結果等について定期的に報告を受け、意見交換や情報共有を行い、より効果的な監査業務の実施を図っております。また、会計監査人から、監査計画、期中における監査の進捗状況および監査結果の報告を受け、意見交換を行うなど、会計監査人との連携に努めております。

【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・報酬諮問委員会	3	1	1	2	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・報酬諮問委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 **更新**

1. 指名・報酬諮問委員会設置の目的

取締役の指名・報酬等の決定に関する手続きの透明性・客観性を一層高めることにより、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。

2. 指名・報酬諮問委員会の役割

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問を受けて、以下の事項について審議し、取締役会に答申を行っております。

- (1) 取締役の選任・解任に関する事項
- (2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 取締役の報酬等に関する事項
- (4) その他取締役会が必要と認める事項

3. 委員会の構成

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の決議によって選任された3名以上の取締役で構成され、その過半数を社外取締役とし、委員長は取締役会決議により選定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 4名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす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 業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 更新

1. 当社の役員報酬は、役位を細分化した職務等級、職責、業績への貢献度等に応じて総報酬の基準額(以下、「基準総報酬額」という)を定めており、主に国内の上場企業が参加する報酬調査結果の中位の水準をベンチマークとし、当社の業績や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しております。

2. 基準総報酬額は、基本報酬と業績連動報酬により構成し、業績連動報酬は、短期業績に基づき変動するインセンティブ報酬である賞与と中長期業績に基づき変動するインセンティブ報酬である株式報酬で、いずれも取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)に対して支給します。また、賞与は、期待される職務を基準に、生み出された成果・業績に対して処遇するものであり、その配分は役位が大きくなるほど大きく設定することにより、高い役位に対してより高い成果・業績責任を求める内容となっております。

一方、株式報酬は株価の変動により利益・リスクを株主の皆様と共有することにより中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として支給いたします。

3. 業績連動報酬は、賞与(金銭報酬)と株式報酬(非金銭報酬)からなり取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)に対して支給します。

短期インセンティブとしての賞与は、業績指標を取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の成果を計るにあたり最適であるとの判断から当期純利益とし、一定の計算式に基づき算出しております。また、中長期インセンティブとして、信託を用いた業績連動型の株式報酬制度を導入し、株式交付規程に従い、中期経営計画期間毎に役位および業績に応じたポイントを付与し、所定の要件を満たしたときにポイントに応じた数の当社株式を給付します。

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

- 報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、個別報酬額を開示しておりません。
- 報酬等の総額を株主総会招集通知(事業報告)および有価証券報告書にて開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

(1) 方針の決定の方法

当社は、取締役会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、「決定方針」という。）を決議しております。当該取締役会決議にあたり、事前に決定方針の内容を指名・報酬諮問委員会へ諮問し、答申を受けております。

(2) 役員報酬制度に係る基本方針

当社の役員報酬制度は、以下の基本方針に基づいて設計・運用を行っております。

- 持続的成長と中長期的な企業価値向上の意思向上が図れる制度であること
- ステークホルダーとの利害関係を共有できる内容であること
- 会社業績と連動性を備え、役割と責任に応じた報酬体系であること
- 優秀な人材を維持・確保できる適切な報酬水準であること
- 客観性および合理性を備えた設計であり、透明性の高いプロセスを経て決定されること

(3) 役員報酬制度の概要

上記【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」の「該当項目に関する補足説明」に記載のとおりです。

(4) 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

基本報酬は、役位毎の報酬テーブルを設定し、この範囲内で、各取締役の担当の範囲・職責や業績の貢献度等（過年度実績を含む）に応じて変動する仕組みとし、基本報酬においても各役員の成果に報いることができるようにしております。

(5) 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針

上記【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」の「該当項目に関する補足説明」に記載のとおりです。

2. 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する事項

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、過半数の社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会で審議のうえ、その答申を受け取締役会の決議により決定しております。

また、取締役会は、指名・報酬諮問委員会にて、決定方針との整合性を含めた審議を行っており、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬額の内容の決定が決定方針に沿うものと判断しております。

なお、監査等委員である取締役については、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

3. 役員報酬の決定に係る手続きおよび活動内容

(1) 取締役会の手続き・活動内容

取締役会は、取締役の報酬体系および報酬決定に関する事項について、取締役の個人別の報酬内容を含め決定を行っております。なお、決定に際しては指名・報酬諮問委員会に諮問し、指名・報酬諮問委員会の答申の内容に沿って決定しております。

(2) 指名・報酬諮問委員会の手続き・活動内容

指名・報酬諮問委員会は、取締役の報酬体系および報酬決定に関する事項ならびに取締役の個人別の報酬内容の妥当性の審議を行い、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬体系および各報酬の算定基準は客観性・透明性がある旨、取締役（監査等委員である取締役を含む。）の報酬水準が妥当である旨を取締役に答申、報告を行っております。

また、業績連動報酬（賞与）の内容の妥当性および業績連動型株式報酬制度導入に関する審議を行い、当該審議結果を取締役に答申、報告を行っております。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の審議案件について、取締役会の事務局である総務部門のスタッフを中心として、事前の資料配布および説明の実施に努める等、適時、サポートを行っております。また、監査等委員である社外取締役の職務遂行の補助者として、専任スタッフを配置しており、当該専任スタッフが監査等委員会の審議案件について、事前の資料配布および説明の実施に努める等、適時、サポートを行っております。

【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

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

相談役・顧問等について、社内規程に基づく制度はありますが、現在、代表取締役社長等を退任した者で、その対象となる者はありません。

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) 更新

1. 現状の体制の概要

- (1)当社は、持続的な企業価値の向上を目的として、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化し、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図るため、監査等委員会設置会社の形態を採用しております。
- (2)当社は、執行役員制度を導入しており、取締役会による意思決定と執行役員による業務執行の役割を分離したことにより、取締役会の意思決定の迅速化と監督機能の強化を図っております。
- (3)当社は、取締役の指名・報酬等の決定に関する手続きの透明性・客観性を一層高めることにより、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。
- (4)当社は、サステナビリティへの取組みを強化するために、社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置しております。
- (5)当社は、当社を担う次世代人材を計画的に採用・育成し、限りある人的資本を最大限有効活用するために、社長執行役員を委員長とする「人材戦略委員会」を設置しております。

< 取締役会 >

当社の取締役会は、2023年8月23日現在、取締役9名(うち社外取締役4名)で構成しております。取締役会は、原則として、毎月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催しております。

取締役会は、モニタリングの強化および意思決定の迅速化の観点から、法令および定款で定められた取締役会の専決事項を決議し、重要な業務執行(会社法第399条の13第5項各号に掲げる事項を除く。)の決定については、定款の定めに従い、取締役会の決議により、各取締役に委任します。重要な業務執行の決定の委任を受けた取締役は、当該業務執行につき、経営会議の事前審議に基づき決定するとともに、その経緯・結果等を取締役会に報告します。また、取締役は、職務の執行状況を相互に監視・監督しております。

取締役会の議長は、岩波利光氏が務めております。

取締役会の構成員は、佐鳥浩之(代表取締役)、中丸宏(取締役)、宮澤俊景(取締役)、諏訪原浩二(取締役)、茂木正樹(取締役)、岩波利光(社外取締役)、多和田英俊(社外取締役)、田口晶弘(社外取締役)、雪丸暁子(社外取締役)の各氏になります。

当該事業年度において、当社は、取締役会を13回開催しており、個々の取締役会の出席状況は次のとおりです。

(役職名)	(氏名)	(出席状況)
代表取締役 社長執行役員	佐鳥 浩之	全13回中13回(100%)
代表取締役 専務執行役員	小原 直樹	全13回中13回(100%)
取締役 常務執行役員	中丸 宏	全13回中13回(100%)
取締役 常務執行役員	宮澤 俊景	全13回中13回(100%)
取締役 常務執行役員	諏訪原 浩二	全13回中13回(100%)
社外取締役 兼 取締役会議長	岩波 利光	全13回中13回(100%)
取締役(常勤監査等委員)	茂木 正樹	全13回中13回(100%)
社外取締役(監査等委員)	多和田 英俊	全13回中13回(100%)
社外取締役(監査等委員)	田口 晶弘	全11回中11回(100%)
社外取締役(監査等委員)	雪丸 暁子	全11回中11回(100%)
社外取締役(監査等委員)	下村 定弘	全2回中2回(100%)
社外取締役(監査等委員)	佐藤 伸一	全2回中2回(100%)

(注) 1. 開催回数に書面決議は含めておりません。

2. 田口晶弘、雪丸暁子の両氏は、2022年8月19日開催の2022年5月期定時株主総会において監査等委員である取締役に選任され、上記の取締役会への出席状況は就任後の回数を記載しております。

3. 下村定弘、佐藤伸一の両氏の任期は2022年8月19日開催の2022年5月期(第80期)定時株主総会終結の時まででした。

(取締役会における具体的な検討内容)

当事業年度において、取締役会における具体的な検討内容は以下のとおりです。

- ・経営戦略、ガバナンス関連
- ・決算、財務関連
- ・リスクマネジメント、内部統制、コンプライアンス関連
- ・人事関連
- ・個別案件(投資、その他)

< 指名・報酬諮問委員会 >

当社は、取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しております。その目的は、取締役の指名・報酬等の決定に関する手続きの透明性・客観性を一層高めることにより、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるためであります。

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の決議によって選任された3名以上の取締役で構成され、その過半数を社外取締役とし、委員長は取締役会決議により選定しております。

当事業年度において、当社は、指名・報酬諮問委員会を7回開催しており、個々の委員の出席状況は次のとおりです。

(役職名)	(氏名)	(出席状況)
社外取締役 兼 取締役会議長	岩波 利光(委員長)	全7回中7回(100%)
代表取締役 社長執行役員	佐鳥 浩之	全7回中7回(100%)
社外取締役(監査等委員)	田口 晶弘	全3回中3回(100%)
社外取締役(監査等委員)	下村 定弘	全4回中4回(100%)

(注)1. 田口 晶弘氏は、2022年8月19日開催の取締役会において指名・報酬委員に選任されたため、上記の出席状況は就任後の回数を記載しております。

2. 下村 定弘氏の任期は2022年8月19日開催の2022年5月期(第80期)定時株主総会終結の時まででした。

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問を受けて、以下の事項について審議し、取締役会に答申を行っております。

- (1) 取締役の選任・解任に関する事項
- (2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 取締役の報酬等に関する事項
- (4) その他、取締役会が必要と認めた事項

< 監査等委員会 >

当社の監査等委員会は、2023年8月23日現在、取締役4名(うち社外取締役3名)で構成しております。監査等委員会は、原則として、毎月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催しております。

監査等委員会の構成員は、茂木正樹(取締役)、多和田英俊(社外取締役)、田口晶弘(社外取締役)、雪丸暁子(社外取締役)の各氏になります。

< 経営会議 >

当社の経営の基本方針および経営戦略に係る重要事項については、取締役会の審議に先立って、社長執行役員を議長とする経営会議において審議を行っております。また、取締役会の決議により各取締役に委任された重要な業務執行の決定についての事前審議を行っております。

また、経営会議を通じて当社の重要事項を子会社に伝達するとともに、子会社に関わる重要事項についても経営会議において審議を行っております。

定時の経営会議は、原則として、毎月開催しており、必要に応じて臨時の経営会議を開催しております。

なお、当事業年度において実施したガバナンス改革により、専決事項を除く取締役会決議事項の一部を経営会議に委譲しており、業務執行の意思決定を迅速に行う体制を整備しております。

< コンプライアンス・リスク委員会 >

当社グループのコンプライアンスおよびリスクマネジメント体制の確立、浸透、定着を図ることを目的として、原則として、半期に1回、代表取締役等により構成されるコンプライアンス・リスク委員会を開催しております。

コンプライアンス・リスク委員会は、当社グループのコンプライアンスおよびリスクマネジメントについての取組方針・体制の決定、個別事案の報告・情報共有、関係部門への対応指示等を行っております。

2. 内部監査

内部監査部門として、経営監査部を設置しております。なお、経営監査部は、2023年8月23日付で、社長執行役員直轄の組織から、監査等委員会直轄の組織としております。内部監査および財務報告に係る内部統制の評価および報告に関わる要員の数は、3名(2023年8月23日現在)です。

当事業年度において、経営監査部は、内部監査計画に基づき、当社グループ各社の内部監査を実施し、改善に向けた指摘を行うとともに、定期的に、内部監査の状況を当社の社長執行役員、監査等委員会ならびに取締役会に報告しております。

また、2023年6月から、経営監査部長は、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するため、経営会議等重要な会議または委員会に出席しております。

3. 監査等委員会監査

監査等委員会は、日常的な情報収集および重要な会議への出席ならびに内部監査部門等との連携を通じ、監査・監督機能を強化するため、常勤監査等委員1名のほか、社外取締役である監査等委員3名の合計4名で構成されております。

また、監査等委員会の職務執行を補助するため、執行側から一定の独立性を確保した専任スタッフを1名配置しております。

4. 会計監査

会計監査人については、有限責任あずさ監査法人に委嘱し、継続して会社法監査および金融商品取引法監査を受けており、当社は正確かつ迅速な経営情報・財務情報の提供に努めております。

・業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員 業務執行社員: 福島 力氏 (継続監査年数1年)

指定有限責任社員 業務執行社員: 井上 喬氏 (継続監査年数4年)

なお、第1四半期の四半期レビューは平井清氏及び井上喬氏が業務を執行し、第3四半期の四半期レビューは福島力氏及び井上喬氏が業務を執行しております。

また、当社の監査業務に係る補助者は、公認会計士7名、その他18名であります。

当社では、前述のとおり会社法、金融商品取引法で定められた監査等委員会監査、会計監査人監査、内部監査も含めた三様監査体制を図り、各々が相互連携の下にコーポレート・ガバナンスの充実にに向けた体制を確保しております。

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 更新

当社は、経営の意思決定機能と、執行役員による業務執行を監督する機能を取締役会が持つことにより、経営効率の向上と的確かつ戦略的な経営判断が可能な経営体制をとっております。さらに取締役会に対する十分な監視機能を発揮するため、社外取締役4名を選任しております。

社外取締役の岩波利光氏は、経営者としての豊富な経験と幅広い知見に基づく経営の監督および経営への有益な発言・助言等を行っております。監査等委員である社外取締役の多和田英俊氏は、公認会計士としての豊富な監査経験と財務および会計等に関する専門的な見識に基づく適切な監査・監督および助言等を行っております。監査等委員である社外取締役の田口晶弘氏は、経営者としての豊富な経験と幅広い知見に基づく経営の監督、適切な監査および経営への有益な発言・助言等を行っております。また、監査等委員である社外取締役の雪丸暁子氏は、裁判官および弁護士として培われた企業法務等に関する専門的な知識や豊富な経験に基づき、独立した立場と客観的視点から経営の健全性確保や企業価値向上等、適切な監査・監督および助言等を行っております。

これらにより、十分なコーポレート・ガバナンス体制を構築しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2023年8月23日開催の第81期定時株主総会につきましては、株主総会招集通知を8月3日に発送するとともに、7月27日には当社ウェブサイトへの掲載を行い、早期開示に努めております。
電磁的方法による議決権の行使	2010年8月19日開催の第68期定時株主総会より、三井住友信託銀行提供の議決権行使サイトを通じて、電磁的方法による議決権行使が可能となっております。
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	2021年8月19日開催の第79期定時株主総会より、株式会社ICJが提供する議決権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	2021年8月19日開催の第79期定時株主総会より、株主総会招集通知(狭義の招集通知および参考書類)の英訳を行っております。
その他	当社ウェブサイトには、株主総会招集通知等および決議通知に加え、第68期定時株主総会より、議案の議決結果について、臨時報告書を掲載しております。 2023年8月23日開催の第81期定時株主総会につきましては、株主総会招集通知の記載事項に関する事前質問を専用ウェブサイトにて受付けております。また、株主総会の様子を後日、当社ウェブサイトにてオンデマンド配信しております。

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	ディスクロージャー・ポリシーを作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。 ディスクロージャー・ポリシー： https://www.satori.co.jp/ir/strategy/disclosure.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに定期的に会社説明会を開催しており、2022年度は2回開催いたしました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期決算、本決算発表後に決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトのURLは https://www.satori.co.jp です。開示資料としては、決算短信、その他適時開示資料、決算説明会資料(動画配信あり)、有価証券報告書、内部統制報告書等があります。 また、株主・投資家との対話の実施状況等についても当社ウェブサイト上に掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレート本部 経営企画部が、担当部署であります。	
その他	当社ウェブサイト上に、過年度分のIR資料を掲載しております。また、機関投資家等からの個別取材の要請に、随時応じております。	

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	「佐島グループ企業行動倫理規範」および「ディスクロージャー規程」において、情報開示の方針ならびに開示体制を定め、健全な証券市場への寄与と株主・投資家をはじめ、あらゆるステークホルダーからの確かな信頼と評価を得て、企業価値を高めることの重要性を定めております。

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社グループ国内全事業所において「ISO14001」の認証を取得し、環境への取り組みを積極的に進めております。 また、当社グループの設計・開発部門および製造部門において「ISO9001」の認証も取得し、品質の向上を図っております。</p>
<p>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</p>	<p>経営の透明性を確保するため、東京証券取引所の「適時開示規則」に基づき、重要事実ならびに他の投資判断に大きな影響を与えると思われる事項の積極的かつ公平な適時開示の取り組みを、「ディスクロージャー規程」において明文化しております。</p>

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、会社法第399条の13第1項第1号ロ、ハに定める体制(内部統制システム)の整備に関する基本方針を次のとおり定めております。

< 業務の適正を確保するための体制 >

1. 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社および当社の子会社(以下「佐鳥グループ」という)における企業倫理の確立ならびに取締役および使用人による法令、定款、社内規程および社会規範の遵守を確保するため、基本的な取り組み方針を「佐鳥グループ企業行動倫理規程」に定めている。
- (2) 代表取締役等により構成されるコンプライアンス・リスク委員会を設置し、佐鳥グループ全体のコンプライアンス体制の整備および維持を図ることとし、必要に応じて佐鳥グループの取締役および使用人(以下「役職員」という)に対する啓発や研修を行う。
- (3) 経営監査部を監査等委員会直轄の組織体制とし、佐鳥グループの各社の業務監査および財務報告に係る内部統制の評価・報告を実施することにより、業務の適正および財務報告の信頼性を確保する。
- (4) 取締役は、佐鳥グループにおける重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には、直ちに監査等委員会および代表取締役に報告するとともに、遅滞なく経営会議において報告する。
- (5) 「社内通報規程」に基づき、法令違反その他社会倫理上疑義のある行為等について、役職員が人事部門および社外の弁護士に直接通報する制度を設置し運用する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存およ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、「文書管理規則」に基づき、適切かつ検索性の高い状態で保存・管理する。また、当該情報の取扱いについては、「情報セキュリティ管理規程」に基づき、運用する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 「リスク管理規則」に基づき、佐鳥グループのリスクの分類ごとに担当部門を定め、各担当部門は、当該リスクの予防策を講じ、その状況を継続的にモニタリングする。
- (2) リスクが現実が生じた場合の緊急時対策、損害拡大防止対策、復旧対策および再発防止対策に係る諸規程を整備し、迅速かつ適切に対処することにより損失の回避・最小化に努める。

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

- (1) 佐鳥グループの経営方針および経営戦略に係る重要事項については、取締役会の審議に先立って、経営会議において審議を行う。
- (2) 「業務分掌規程」および「職務権限規程」において明示された職務分掌および権限に基づく業務運営を行い、分業による業務の専門化、高度化および効率化を図る。また、業務の重要度に応じて職務権限の委譲ができることとし、意思決定および業務遂行の機動性向上を図る。

5. 当社および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

- (1) 「佐鳥グループ企業行動倫理規程」を佐鳥グループ全体の行動規範とし、企業集団における業務の適正と効率性を確保するために必要な諸規程を整備し、運用する。
- (2) 子会社は、「子会社管理規程」に定める事項につき、当社の事前承認および当社への報告を要する。なお、子会社は、子会社に対する当社の経営管理および経営指導が法令に違反し、社会通念上疑義があると認めるときは、当社の監査等委員会に報告し、意見を述べることができる。
- (3) 子会社各社の経営については、「子会社管理規程」に基づき、その自主性を尊重しつつ、子会社各社の位置づけや規模に応じた適切な子会社管理および当社による支援等を行うことにより、適正かつ効率的な業務執行が行われる体制を整備する。
- (4) 佐鳥グループは、金融商品取引法の定めに従い、財務報告の信頼性を確保するため、健全な内部統制環境の確保に努め、全社レベルで統制活動を強化し、有効かつ正当な評価ができるよう内部統制システムを構築し、適切な運用に努める。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役(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

当社は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人として専任のスタッフを監査等委員会直轄の組織である経営監査部に置くことで、監査等委員会の指示の実効性を確保する。監査等委員会は、当該使用人に対し、監査業務に必要な事項を指示することができ、当該使用人は指示された監査業務に関する一切の行為について、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指揮命令を受けない。

当該使用人の人事異動および人事考課等については監査等委員会の事前の同意を得たうえで決定するものとし、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保する。なお、当該使用人は業務の執行に係る役職を兼務しない。

7. 取締役および使用人等が監査等委員会に報告をするための体制および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

- (1) 監査等委員は、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するため、経営会議等重要な会議または委員会に出席するとともに、重要な稟議その他業務執行に関する重要な文書を開覧し、必要に応じて役職員に説明を求めることとし、当該役職員は速やかに適切な報告を行う。
- (2) 当社は、役職員が法令等の違反行為等、佐鳥グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実について発見したときは、直ちに監査等委員会に報告を行う。
- (3) 当社は、監査等委員会へ報告を行った役職員に対し、当該報告を行ったことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を役職員に周知する。
- (4) 監査等委員は、代表取締役、経営監査部、会計監査人および子会社の監査役と定期的に意見交換会を開催する。

(5)当社は、監査等委員がその職務の執行について、当社に対し費用の前払い等の請求をしたときは、担当部門において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が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、速やかに当該費用または債務を処理する。

8. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

(1)基本的考え方

佐鳥グループは、「佐鳥グループ企業行動倫理規範」において、反社会的勢力の排除および誠実で倫理的な企業行動を基本方針として掲げており、当該倫理規範に基づき、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、これと一切の関係を遮断する。

(2)整備状況

- ・佐鳥グループは、「コンプライアンス・リスク委員会規程」および「リスク管理規則」において、コンプライアンス・リスク委員会を頂点とした管理体制と反社会的勢力への対応統括部門を明文化し、不当要求防止責任者を設置している。
- ・当社は、公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し、警察等関係機関との緊密な連携体制を構築している。

<業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要>

当事業年度における当社の業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要は次のとおりであります。

1. コンプライアンス体制について

「佐鳥グループ企業行動倫理規範」の周知徹底およびコンプライアンス推進活動の一環として、役職員に対して、eラーニング等も活用したコンプライアンス教育を実施し、コンプライアンス意識の向上を図りました。また、コンプライアンス・リスク委員会において、佐鳥グループ各社のコンプライアンス状況を監視し、コンプライアンス体制の確保に努めました。

2. リスク管理体制について

コンプライアンス・リスク委員会において、佐鳥グループの重要なリスクについて、情報共有および対応策の検討等を行い、リスク管理の徹底を図っております。なお、リスク管理体制の強化および実効性の向上を図るため、コンプライアンス・リスク委員会の機能、運営および体制の見直しならびに取引審査体制の見直しを行っております。また、企業活動に重大な影響を及ぼす恐れがある緊急事態が発生した場合には、「リスク管理規則」に則って対応しております。また、当社のBCP(事業継続計画)については、その実効性を高めるため、継続的に見直しを実施しております。

当該事業年度においては、新型コロナウイルス対策として、役職員の感染防止のための諸施策を決定し、実施しております。

3. グループマネジメントについて

「子会社管理規程」に基づき、子会社の経営管理の統一に努めております。また、当社グループの経営方針および経営戦略に関する重要事項については、経営会議において事前に審議および決定しております。

4. 監査等委員会の監査体制

監査等委員は、取締役会、経営会議、コンプライアンス・リスク委員会等の重要な会議に出席し、職務執行等の状況の報告を受けるとともに、必要に応じて提言等を行っております。また、代表取締役、経営監査部、会計監査人および子会社の監査役とは、定例の情報交換会を設け、監査活動に関する情報共有および意見交換を行っております。

5. 内部監査体制

経営監査部は、内部監査計画に基づき、佐鳥グループ各社の内部監査を実施し、改善に向けた指摘を行うとともに、定期的に、内部監査の状況を当社の社長執行役員、監査等委員会ならびに取締役会に報告しております。

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

1. 基本的な考え方

佐鳥グループは、「佐鳥グループ企業行動倫理規範」において、反社会的勢力の排除および誠実で倫理的な企業行動を基本方針として掲げており、当該倫理規範に基づき、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、これと一切の関係を遮断する。

2. 整備状況

- (1)佐鳥グループは、「コンプライアンス・リスク委員会規程」および「リスク管理規則」において、コンプライアンス・リスク委員会を頂点とした管理体制と反社会的勢力に対する対応統括部門を明文化し、不当要求防止責任者を設置している。
- (2)当社は、公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し、警察等関係機関との緊密な連携体制を構築している。

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

適時開示体制の概要

1. 適時開示に係る当社の基本姿勢

当社は、「ディスクロージャー規程」を制定しており、企業情報の積極的かつ公平な適時開示は健全な証券市場への寄与と、あらゆるステークホルダーからの確かな信頼と評価を得るための重要な責務と認識しております。

また、内部情報の情報漏洩およびインサイダー取引の未然防止に対しても「佐島グループ企業行動倫理規範」を定め、情報管理を徹底する社内体制を築いております。

2. 適時開示の基準

当社では、金融商品取引法等の諸法令(以下「諸法令」という)ならびに、東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則(以下「適時開示規則」という)」に沿って情報の開示をおこないます。

また、諸法令ならびに適時開示規則に該当しない情報であっても、当社の理解に有効であると思われる情報については積極的な開示につとめます。

3. 適時開示に係る管理体制

当社の適時開示に係る管理体制は以下のとおりです。

- (1) 総責任者 社長執行役員
役割: 開示要否の最終判断
- (2) 情報取扱責任者 IR担当役員
役割: 開示要否の判定
- (3) 指導責任者 IR部門の部門長
役割: 開示情報の開示要否の検討、開示資料の確認・作成指導、社内関係者への適時開示に係る教育・コンプライアンス研修の実施
- (4) 情報管理者 総務部門、法務部門、人事部門、財務・経理部門、IR部門その他総責任者が指名する部門長
役割: 所管分野における開示情報の把握、開示要否の検討、開示資料の作成
- (5) 情報開示担当者 IR部門の所属員
役割: 情報取扱責任者および指導責任者の指示に基づく開示実務

4. 開示までの手続き

(1) 情報の収集および管理

適時開示すべき情報を迅速に、かつ網羅的に収集し、当該情報を整理・管理しております。

(2) 適時開示の分析・判断

適時開示規則、関係法令等を遵守し、正確性を確保したうえで、明瞭かつ投資判断として十分な情報が記載された開示資料の作成を行い、会社として公式な承認・決定等を行っております。

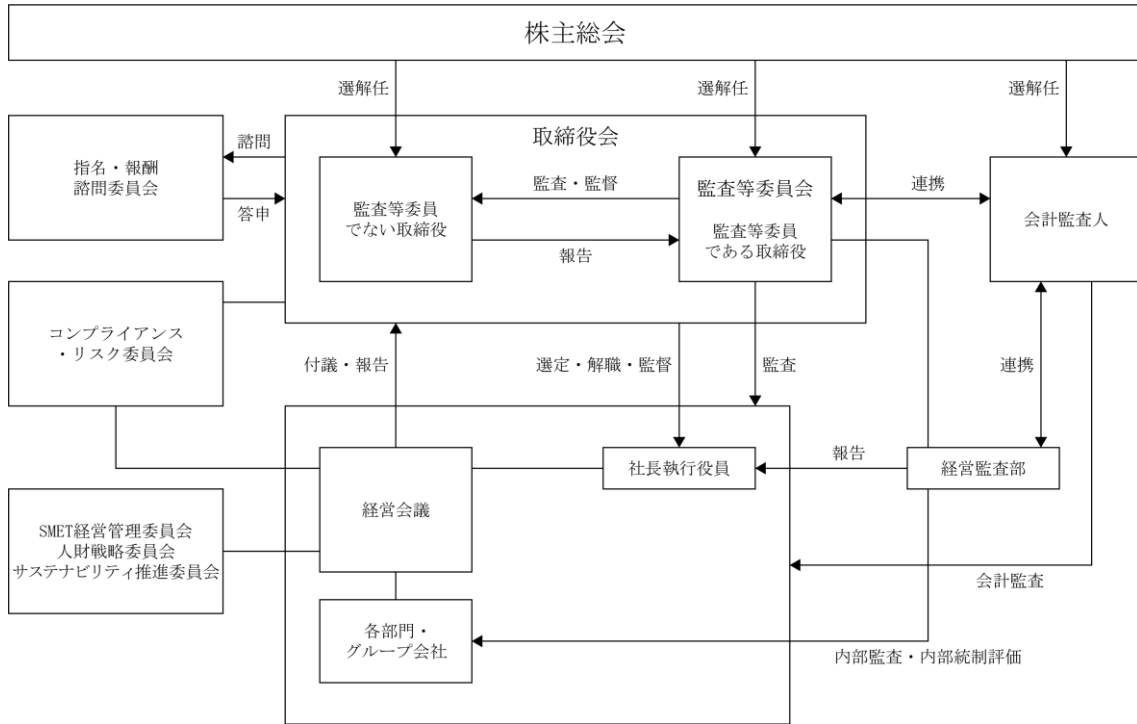
(3) 開示資料の公表

開示資料の公表にあたっては、公平性に配慮し、積極的に対応しております。

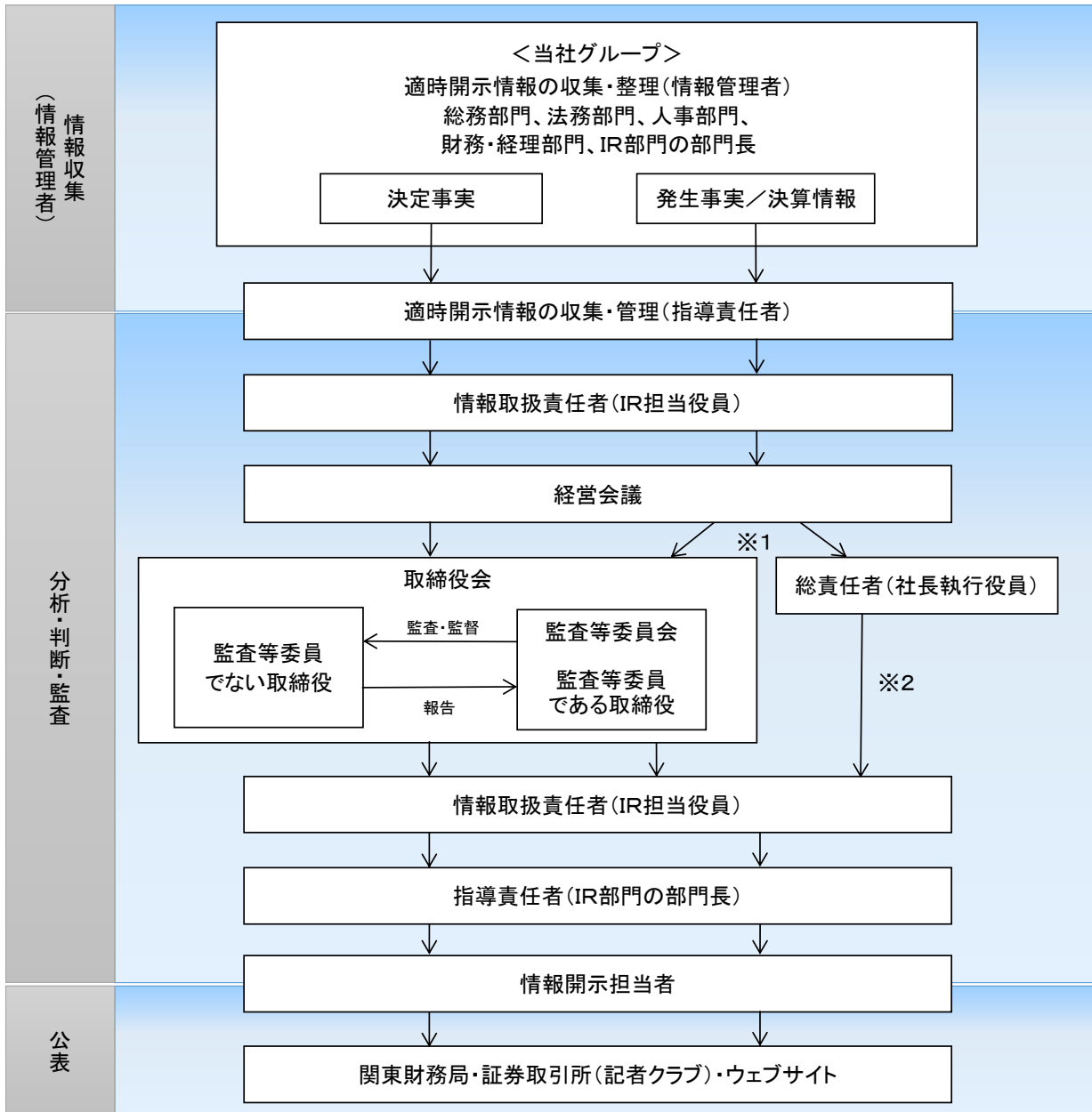
5. 情報開示の方法

- (1) 適時開示規則に従い、会社情報を適時開示情報伝達システムに登録・開示しております。
- (2) 金融商品取引法に従い、有価証券報告書等の開示書類を電子開示システムに登録・開示しております。
- (3) 報道機関に対し、会社情報を開示しております(東京証券取引所 兜倶楽部内での資料投函)。
- (4) 前各号の公開後、必要なものは当社ウェブサイトへの掲載により開示しております。

コーポレート・ガバナンス体制図



適時開示体制図



※1 「決算情報」および「発生事実」のうち、取締役会決議事項である場合は取締役会に上程、そうではない場合は総責任者へ報告します。

※2 総責任者の判断による情報開示の後、取締役会に事後報告する場合があります。