

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

株主の負託およびステークホルダーの要請に応えるため、すべてのステークホルダーの視点に立った経営施策を実施することにより、中長期的な企業価値の向上を図っていくことを経営の基本方針としており、この方針に従い、経営における意思決定の迅速性・的確性および透明性を確保することを基本的な考え方としています。

【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】

【補充原則1-2-4】(議決権電子行使プラットフォームの利用・招集通知の英訳)

現在、当社の株主構成における海外投資家比率から議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳は実施していませんが、今後の株主構成等を踏まえ、必要に応じて検討してまいります。

【補充原則2-4-1】(女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保)

当社は、性別・国籍・新卒/中途採用を問わず、求められる人材要件に合致した人材を適所登用する方針で人材運営しています。また、専門スキルを育成するため、社内外の研修や部署間の異動の実施など、実践の場での育成を重視しています。中核人材においても、経営戦略の遂行に必要な人材の採用・育成・登用を優先しており、その観点から、女性・外国人・中途採用者が適材と判断されれば積極登用する方針としています。従って、現時点では数値目標の設定はしていませんが、今後引き続き目標設定の必要性を多面的に検討してまいります。

【補充原則3-1-2】(英語での情報開示・提供)

現在、当社の株主構成における海外投資家比率から英語での情報の開示・提供を実施していませんが、今後の株主構成等を踏まえ、必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4-10-1】(任意の仕組みの活用)

現在、当社の取締役会において重要事項の決定に当っては、独立社外取締役が適切な関与および助言を行っていますが、今後更なる取締役会の機能の独立性および客観性の強化を目的として、任意の諮問機関である指名および報酬に関する委員会等を設ける検討をしております。

【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)

政策保有株式として上場株式を保有する場合の方針を次のとおり定めています。

(1) 政策保有株式は、投資先企業との良好な取引関係の維持および強化等により、相互の企業価値向上に繋がると判断する場合に保有することとしています。

(2) 主要な政策保有株式は、保有目的の妥当性、中長期的な経済合理性および将来の見通し等を経営会議で検証しており、売却を含めた保有の適否については、取締役会で判断してまいります。

(3) 政策保有株式の議決権行使に当っては、投資先企業および当社グループの中長期的な企業価値の向上に資するか否かを総合的に判断し適切に行使しています。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

取締役その他関連当事者と会社間の自己取引、利益相反取引および競業取引については、「取締役会規則」に基づき、あらかじめ取締役会での承認を得るものとしています。

また毎年、取締役に対し「関連当事者間の取引に関する回答書」の提出を求め、自身および二親等以内の親族と当社、子会社、議決権の過半数を保有する会社等との取引について確認をしています。

【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)

当社は確定拠出年金制度を導入しており、資産運用に関しては専門的な知見を有する適切な運営管理機関等を選定しています。また、従業員を対象に適切な資質を備えた人事担当者もしくは運営管理機関等が制度および資産運用に関する説明会等を実施し、知識習得の機会を設けています。

【原則3-1】(情報開示の充実)

(1) 経営理念、経営戦略および経営計画

経営理念、経営戦略および経営計画は、有価証券報告書や決算短信に加え、当社ホームページに掲載しています。

<https://www.sata.co.jp>

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書の「1.1. 基本的な考え方」に記載しています。

また、当社ホームページに「コーポレートガバナンス基本方針」を掲載しています。

<https://www.sata.co.jp>

(3) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬決定の方針と手続き

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬については、業績に連動し、企業価値の向上に強く志向する報酬体系の構築に努めており、基本報酬および業績連動型報酬で構成しています。

当社は現在、報酬委員会等の諮問機関を特に設けていませんが、報酬額については、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、公正性ある根拠に基づき取締役会で決定しています。

(4) 経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名の方針と手続き

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者は、会社の方針や経営戦略に沿った具体的施策を適時・的確に立案し、公正かつ効率的に判断および遂行できる人物を選定しています。

監査等委員である取締役候補者は、法務・税務・会計等の知見を有し、取締役の職務執行の厳正な監督と的確かつ公正な助言ができる人物を選定しています。

当社は現在、指名委員会等の諮問機関を特に設けていませんが、取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者については、上記候補者を社長が提案し、取締役会で決定しています。

監査等委員である取締役候補者については、上記候補者を監査等委員会の同意を得た上で社長が提案し、取締役会で決定しています。

(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・指名についての説明

取締役候補者の略歴、選任理由ならびに兼職の状況等については、株主総会の選任議案に記載し説明を行っています。

【補充原則3 - 1 - 3】(自社のサステナビリティについての取組み)

当社は、中期経営計画(2022.4～2025.3)において、サステナビリティ経営の推進の為、以下の方針を掲げています。

1. ESG経営の実践
2. 人材の確保と育成
3. DXの推進
4. 働き方改革の推進
5. コーポレートガバナンスの強化

弊社ウェブサイトにおいて、SDGsについての取組みを掲載しています。

(<https://www.sata.co.jp/sdgs>)をご参照ください。

また、当社グループにおける、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。

ダイバーシティの実現

1. 65才定年制への移行
2. 給与体系・確定拠出年金の再設計に着手
3. 技術系職員の継続採用
社員教育・研修制度の整備
 1. 新入社員教育の全面改訂
 2. 階層別社員教育の導入
 3. 全社員対象研修の導入
- 成長の見える化
 1. 標準スキルマップの整備
 2. 工事履歴・資格等DB管理
 3. 専門資格の取得推奨

【補充原則4 - 1 - 1】(経営陣に対する委任の範囲)

法令および定款に定める事項の他、取締役会が意思決定を行うべき事項を「取締役会規則」で定めています。また、経営戦略の政策審議、計画進捗のチェック、立案機能の多角化および強化を図るとともに、機動的な意思決定および業務執行を行うことを目的に「経営会議規程」に基づき経営会議で審議をしています。

そのほか、「職務権限規程」に基づく決裁権限により、委任の範囲を明確に定めています。

【原則4 - 9】(独立社外取締役の独立性判断基準および資質)

独立社外取締役については、東京証券取引所が示す基準を踏まえ、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」に従い、豊富な経験や幅広い知見を有し、客観的な立場で意見や助言を行い、当社の経営に貢献できる人物を選定しています。

(独立性判断基準)

1. 現在または過去10年間に於いて、当社グループの取締役(社外取締役は除く。)、監査役(社外監査役は除く。)、執行役員を含む使用人に該当しない者。
2. 現在または過去3年間に於いて、以下に該当しないこと。
 - (1) 当社グループの主要な取引先またはその業務執行者
 - (2) 当社グループの主要な借入先またはその業務執行者
 - (3) 当社の10%以上の議決権を保有する株主またはその業務執行者
 - (4) 当社グループの会計監査人である監査法人の社員等
 - (5) 当社グループから役員報酬以外に年間1,000万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家
3. 上記1または2に掲げる者の二親等内の親族に該当しない者。
(但し、上記1に掲げる者が当社グループの取締役、監査役、執行役員を含む重要な使用人である場合に限り。)

【補充原則4 - 11 - 1】(取締役会の多様性に関する考え方)

現在の取締役会は、社内取締役7名と社外取締役5名の計12名で構成しており、会社の主要組織の長が参画する体制となっています。取締役会は、経営、土木、建築、営業等の当社事業を構成する主要分野において専門的知識と豊富な経験を有した取締役及び豊富な経験と幅広い見識に基づく客観的で中立の立場からの経営に対する監督を行う社外取締役で構成されており、バランス、規模ともに適正と考えています。

また、取締役の選任に当たっては、スキル・マトリックスを活用し、多様なスキルや専門性を保有するメンバーでバランス良く構成しています。

スキル・マトリックスについては本文末尾の図をご参照ください。

取締役の選任に関する方針・手続きについては、原則3 - 1(4)をご参照下さい。

【補充原則4 - 11 - 2】(取締役の兼任状況)

取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間や労力を確保するために、他の上場会社の役員を兼任する場合には、その兼任数は合理的な範囲に留めるよう努めています。

なお、重要な兼任状況については、株主総会招集ご通知の参考書類、有価証券報告書、事業報告書等に記載をしています。

【補充原則4 - 11 - 3】(取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要)

当社は毎年度、取締役会全体の構成、運営、議題、支援体制等の評価について、取締役に對して記名式のアンケートを行い、取締役会の実効性の分析・評価を実施しています。

2023年度実施時点では監査役会設置会社であったため、監査役に対してもアンケートを実施しましたが、その結果、取締役会は適切に運営されており、実効性は確保されているものと評価していますが、取締役に提出される資料の事前検討時間の確保、議案内容の具体的な説明、代表取締役の後継計画、経営陣幹部の選任・解任に関する議論、独立社外者のみを構成員とする会合の定期的な開催、専門家の助言を得る機会の確保、認識共有の場の充実等、改善が進んでいるものの課題が認められました。

当社取締役会は、上記の評価を踏まえ、今後の取締役会運営の更なる改善を図っていきます。

【補充原則4 - 14 - 2】(取締役に對するトレーニング方針)

取締役は、期待される役割・責務を適切に果たすため、就任時および就任後においても継続的に必要とされる知識や情報の習得に努めています。また、社外取締役に對しては、就任時に会社の事業・組織・財務・規程類等について説明し、十分に理解する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)

財務・総務担当取締役が当社における株主等との対話全般についての窓口となり、建設的な対話の実現に努めています。

各取締役は、株主等との建設的な対話に資するよう、各部門が定期的に協議するなど情報を共有するための体制を構築しています。また、株主等との対話により把握した意見、関心事や懸念等については、経営陣に定期的かつ適時に報告するとともに、社内関連部署にフィードバックし改善に役立てることとしています。

なお、株主等との対話において、役職員は、社内規程の定めに従い、インサイダー情報の管理を適切に行っています。

【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、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、会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るべく、今後の取組みの方向性と重点取組み項目を取締役会で決議しました。詳細については、当社ウェブサイト(以下URL)に掲載の「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」に掲載していますので、ご参照ください。

https://www.sata.co.jp/uploads/2024/02/sata_financial_release_20240205_03.pdf

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(%)
佐田建設従業員持株会	833,544	5.44
立花証券株式会社	800,000	5.22
斉丸 千代	751,700	4.91
佐田建設伸佐会持株会	708,254	4.62
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	682,500	4.46
株式会社群馬銀行	637,120	4.16
THE HONGKONG AND SHANGHAI BANKING CORPORATION LTD - SINGAPORE BRANCH PRIVATE BANKING DIVISION CLIENT A/C 8221-623793	518,600	3.39
サンシャインE号投資事業組合	470,100	3.07
齊丸興業株式会社	417,000	2.72
サンシャインD号投資事業組合	332,000	2.17

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

大株主の状況は、2024年3月31日現在の株主名簿に基づいて記載しています。

2021年12月15日付で、重田光時氏より当社株式に係る大量保有報告書が関東財務局長に提出されています。当該大量保有報告書において、2021年12月8日現在で同氏が6,756百株を保有している旨が記載されていますが、当社として2024年3月31日における実質保有株式数の確認ができていないため、上記大株主には含めていません。

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
富岡 政明				業務執行の客観性及び中立性を確保するため。 独立役員の要件を充たす社外取締役のうち、独立性も高く、行政書士、特定社会保険労務士として専門的な知識・経験を有しており、また、一般株主との利益相反が生じる恐れのないことから、独立役員として指定しました。
桂川 修一				業務執行の客観性及び中立性を確保するため。 独立役員の要件を充たす社外取締役のうち、独立性も高く、公認会計士として専門的な知識・経験を有しており、また、一般株主との利益相反が生じる恐れのないことから、独立役員として指定しました。
丸山 和貴				監査業務の客観性及び中立性を確保するため。 独立役員の要件を充たす社外取締役(監査等委員)のうち、独立性も高く、弁護士として専門的な知識・経験を有しており、また、一般株主との利益相反が生じる恐れのないことから、独立役員として指定しました。
木部 和雄				監査業務の客観性及び中立性を確保するため。
増田 順一				監査業務の客観性及び中立性を確保するため。 独立役員の要件を充たす社外取締役(監査等委員)のうち、独立性も高く、税理士として専門的な知識・経験を有しており、また、一般株主との利益相反が生じる恐れのないことから、独立役員として指定しました。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	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 更新

なし

現在の体制を採用している理由 [更新](#)

監査等委員会を補助する専任のスタッフは配置していませんが、必要に応じて関係各部署が適宜対応しています。
また、監査等委員会から専任のスタッフの配置を求められた場合は、合理的な範囲内で専任のスタッフを配置いたします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 [更新](#)

監査等委員会が選定する監査等委員、会計監査人及び内部監査部門は、ミーティング等により監査の実施状況及び内部統制のモニタリング状況等の情報交換を行っています。
また、内部監査部門は組織横断的に内部統制状況をモニタリングするとともに、必要に応じて監査等委員会及び会計監査人と協議することとしています。

【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 なし

【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

【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 [更新](#)

譲渡制限付株式報酬制度の導入
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。)に対し企業価値向上のためのインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との利益共有を進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

有価証券報告書及び事業報告において、取締役、社外取締役の別に各々の支給総額を開示いたします。
 役員報酬の支給総額は、取締役(7名)57百万円、社外取締役(3名)6百万円、監査役(1名)8百万円、社外監査役(3名)9百万円であります。(2024年3月期 / 監査役会設置会社時)
 なお、取締役の支給総額には、使用人兼務取締役6名の使用人分給与28百万円は含まれていません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

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(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、企業価値向上を強く志向する体系及びインセンティブが十分に機能するよう株主利益と連動した体系としています。

報酬は、基本報酬と業績連動報酬により構成し、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しています。業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬ならびに非金銭報酬等により構成し、監督機能を担う社外取締役及び監査等委員である取締役については、基本報酬のみとしております。

a.基本報酬の個人別の報酬額の決定に関する方針

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与等の水準を総合的に勘案して決定しています。

b.業績連動報酬ならびに非金銭報酬等の内容及び報酬額の決定に関する方針

業績連動報酬は、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めるため、連結営業利益の業績達成度合いに応じた現金報酬額を取締役会で決定し、賞与として、一定の時期に支給しています。連結営業利益を指標として選択した理由は、当社グループにおいて連結営業利益を継続的な事業活動の結果が反映された指標として重視していることによるものであります。

なお、当期の連結営業利益は、200百万円であり、これに応じた額を株主総会決議に基づき支給しています。

非金銭報酬等は、譲渡制限付株式(譲渡制限期間30年、報酬枠年額3,600万円以内、交付する普通株式の上限として100,000株、割当決議時点の状況等を総合的に勘案)の付与を取締役会で決定し、一定の時期に支給しています。

種類別の報酬割合は、役位に応じて設定する年額の総報酬額を基礎に、上位の役位ほど業績連動報酬の割合を高く設定しています。

c.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事項

個人別の報酬額は、代表取締役社長が、各取締役の基本報酬額及び業績連動報酬等を、報酬額の決定方針に則り各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の担当部門業績を踏まえ検討した結果として提示し取締役会で決議したものであり、取締役会は、当事業年度における取締役の個人別の報酬等について、報酬等の決定方法及び報酬等の内容が当該決定方針に沿うものであると判断しています。

なお、取締役会は、社外取締役の意見も反映し監督機能を十分に果たさなければならないものとしています。

d.取締役の報酬等についての株主総会決議による定めに関する事項

当社取締役の報酬等の限度額は以下のとおり、決議されています。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)

金銭報酬 年額180百万円以内(うち社外取締役分24百万円以内) 2024年6月26日開催の第75回定時株主総会 8名(うち社外取締役2名)

取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)

株式報酬 年額36百万円以内 2024年6月26日開催の第75回定時株主総会 6名

監査等委員である取締役

金銭報酬 年額36百万円以内 2024年6月26日開催の第75回定時株主総会 4名

【社外取締役のサポート体制】 **更新**

社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対する情報伝達等は経営企画部が行い、監査等委員である社外取締役に対する情報伝達等は常勤監査等委員が行っています。

なお、事務的連絡については経営企画部が行っています。

【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 更新

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
土屋 三幸	相談役	財界活動および経営陣からの諮問に対する助言	常勤・報酬有	2024/06/26	

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新 1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) 更新

(1) 取締役会・執行役員制度

当社では、外部からの視点によるアドバイスを得るために、社外取締役(5名)を選任しています。また、経営上の意思決定と業務執行を分離し、各々の活性化を図るため執行役員制度を導入しています。

この制度の下、取締役会が経営に関する意思決定と業務執行の監督に専念することで、迅速かつ戦略的な経営を図るとともに、執行役員は、取締役会が決定した基本方針に則り、担当業務において機動的な業務執行を推進しています。

なお、執行役員の経営責任をより明確にするるとともに、経営環境の変化に迅速に対応した経営体制を構築するため、執行役員の任期を1年としています。

また、監査等委員会設置会社への移行に伴い、監督機能と業務執行の分離を明らかにするため、「委任型執行役員」を導入いたしました。

(2) 取締役会・経営会議

取締役会は、毎月開催し経営に関する重要事項の迅速な意思決定及び業務執行状況の監督を行っています。

経営会議は、経営戦略の政策審議・計画進捗のチェック・立案機能の多角化及び強化を図るとともに、より迅速な意思決定と業務執行を行うため、毎週開催しています。また、経営監視機能の観点から常勤監査等委員が経営会議に出席しています。

(3) 監査等委員会監査、会計監査、内部監査

当社では、監査等委員会、会計監査人及び内部監査部門が連携し、適正な監査が実施されています。

監査等委員である取締役は、監査等委員会において定めた監査方針に従い、取締役会や経営会議に出席するほか、取締役等から経営状況の報告を聴取するなど取締役から独立して取締役の職務執行の監査を行っています。また、4名中3名を専門的知見を有し独立性の高い社外取締役とし、中立的・客観的な監視体制を確保しています。

監査等委員会は、原則として毎月1回、その他必要に応じ随時開催され、監査に関する必要事項の報告を受け、協議・決議を行っています。

会計監査は、EY新日本有限責任監査法人が務めており、指定有限責任社員業務執行社員2名と公認会計士、その他数名により、公正な監査を受けています。監査結果については随時、監査等委員会及び財務部等の内部統制部門に対して報告を行っています。

内部監査部門は、年度監査計画に基づき、管理・運営の制度及び業務執行状況の合法性・合理性に関する内部監査を、グループ会社を含めて実施しています。

監査等委員会、会計監査人及び内部監査部門は、ミーティング等により監査の実施状況及び内部統制のモニタリング状況等の情報交換を行っています。

(4) 責任限定契約

責任限定契約については、会社法第427条第1項に基づき、社外取締役との間において、会社法第423条第1項の損害賠償責任について、職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、法令が定める額を限度として責任を負担するものとする旨の契約を締結しています。

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、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、更なる監視体制の強化を通じてより一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的に、2024年6月26日開催の第75回定時株主総会において、監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

専門的な知識・経験を有する社外取締役(5名)が独立・公正な立場から当社の業務執行を監督しています。

また、専門的な知識・経験を有する社外取締役(3名)を含めた監査等委員会(4名)が、会計監査人及び内部監査部門と連携して監査を実施しています。

これらにより、当社の業務の適正が担保されていると考え、現在の体制を選択しています。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が議決権を行使するにあたり、十分な検討期間を確保するために株主総会開催日の3週間以上前に発送しています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等を利用した議決権行使を可能としています。
その他	株主総会での報告事項を一層理解していただくため、事業報告・連結計算書類及び計算書類の内容を一部ビジュアル化しています。

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
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算説明資料等をホームページに掲載しています。 https://www.sata.co.jp	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境マネジメントシステムにより、環境負荷を低減し汚染の予防に努めています。また、国の機関、地方公共団体との間で災害時の防災活動協定等を結んで支援協力することとしています。
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	企業情報を適切に管理するとともに適時、的確に情報開示することを基本としています。

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

当社は、業務を適正かつ効率的に執行していくための体制及び財務報告の信頼性を確保するため、取締役会において「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」を次のとおり定めています。

(1) 取締役・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. コンプライアンス体制

【役職員行動規範】を役職員に周知することにより、コンプライアンスを企業活動の基本方針とすることを徹底する。

コンプライアンス体制を推進するため、「コンプライアンス基本規程」および「内部通報規程」を定め、コンプライアンス統括部署を経営企画部コンプライアンス課とし、相談・通報の窓口とする。

役職員は、コンプライアンス違反行為が現に行われ、または、行われようとしているときには、経営企画部コンプライアンス課に通報するものとし、通報者の保護を徹底することにより、コンプライアンス違反行為の未然防止に努める。

2. 財務報告の内部統制

会計基準その他関連する諸法令および当社経理規程を遵守し、当社および連結子会社の財務報告の適法性と適正性を確保するための体制を整備する。

3. 内部監査

経営企画部コンプライアンス課が内部監査を兼担する。経営企画部コンプライアンス課は、全部門を対象として定期的または臨時に実施する内部監査を通じて、全ての業務が法令、定款、社内諸規程に準拠して、適正かつ効率的に遂行されているかをモニタリングし、問題点の把握と改善に努め、経営層に報告するとともに、必要に応じて監査等委員会および会計監査人と協議する。

4. 財務報告の信頼性と適正性を確保するための体制

金融商品取引法その他の関連法令に従い、財務報告の信頼性と適正性を確保するために、経営企画部を責任部署として、財務報告に係る内部統制の整備および運用の体制を構築する。経営企画部は、内部統制が有効に機能することを継続的に評価し、その内容を経営会議へ報告する。

経営会議は不備等への是正を指示し、改善の状況を適時に把握する。

(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

当社は、以下の文書(電磁的記録を含む。)に関連資料とともに少なくとも10年間保管するとともに、必要に応じて取締役、会計監査人等が閲覧

可能な状態を維持する。

- 1.株主総会議事録
- 2.取締役会議事録
- 3.経営会議事録
- 4.稟議書
- 5.契約書
- 6.計算書類および連結計算書類

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1.業務執行取締役、執行役員および使用人は、その所管業務に関して、職位別の権限と責任ならびに職務基準を明確にし、目標管理を徹底するとともに、その業務プロセスに内在するリスク(目標達成の不確実性および損失発生危険性をいう。)の認識・評価・管理に係る「部門別リスク管理規程」を定め、リスクマネジメント体制を構築する。

部門横断的なリスクについては、経営企画部において統括管理を行う。

経営企画部コンプライアンス課は、内部監査により業務管理・業務執行のリスクマネジメントの状況を検討・評価し、その結果に基づき改善・合理化への助言・提案等を通じてリスクマネジメントの改善を図る。

2.天災地変・重大災害等、企業の存続を脅かしかねない不測の事態発生に備え、「緊急時リスク管理規程」を定め、社長を対策本部長とする緊急時対応体制を整備し、損失を最小限とすべく対応する。

(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

1.取締役会は、安定した利益が確保できる企業体質を構築し、顧客の更なる信頼と満足に応える企業を目指した「中期経営計画」に基づいて、経営目標達成のために活動し、進捗状況の管理を行う。

業務執行取締役および執行役員は、「中期経営計画」に基づき、予め設定された所管部門の目標の進捗状況を自ら管理・検証する。財務部門において別途実績に係るデータ集積がなされ、これらの情報は経営会議に伝達される。経営会議は経営目標達成のために必要な対策を協議・決定する。

2.経営上の迅速な意思決定と監督機能を強化するため、2001年より執行役員制度を導入している。

取締役会は毎月1回定例開催し、必要に応じて臨時に開催する。

取締役会は、法令および定款ならびに「取締役会規則」に定める経営上の重要な意思決定を行い、取締役および執行役員の役割と権限を定め、その職務執行を監督する。

経営会議は適時・的確に意思決定を行うため毎週1回定例開催する。

経営会議は社長を議長とし、取締役会付議議案の事前審議を行うとともに、業務執行に関する重要事項を協議・決定する。

執行役員会議は定例取締役会後開催する。

執行役員会議は重要な業務方針の伝達を行うとともに、執行上の課題について協議・検討する。

(5) 当社ならびにその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.当社グループは、当社および連結子会社4社で構成されるが、[経営理念]・[基本方針]・[役職員行動規範]は、グループ全体に適用することとする。

2.子会社の統括管理部署を経営企画部とし、担当職員を配置する。

3.子会社の重要な会計方針は、当社の会計方針に統一し運用する。

4.子会社は全て取締役会および監査役を置く会社とし、グループ監視機能を維持するため、当社から役職員を監査役として派遣する。

5.子会社の経営上の重要事項については、「関係会社管理規程」に従い、案件に応じて、経営会議もしくは取締役会において決定し、子会社は、定期的に当社へ業務執行についての報告を行うものとする。

6.当社の監査等委員会、子会社監査役、内部監査部署は、当社と子会社間および子会社相互の間で非通常の取引が行われぬよう監視し、業務の適正を確保する。

7.子会社における業務執行に伴う損失の危険の管理について、リスクの適切な識別および管理の重要性を認識・評価し、状況分析を行うことで、当社グループ全体として、業務に係る最適な管理体制を構築する。

(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

監査等委員会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、取締役会は監査等委員会と協議のうえ、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置くこととする。

(7) 前号の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および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

1.監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置く場合は監査等委員会室配属とし、人事評価・異動等については監査等委員会の同意を得たうえで決定することとし、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。

2.当該使用人に、監査等委員会の指示に基づいた調査に関する権限を認める。

(8) 当社およびその子会社の取締役および使用人等が当社の監査等委員会に報告するための体制その他の当社の監査等委員会への報告に関する体制

1.当社の代表取締役その他の業務執行取締役は、監査等委員が出席する取締役会、常勤監査等委員が出席する経営会議において随時担当業務の状況を報告する。

2.当社の取締役、執行役員および使用人ならびに子会社の取締役、監査役、使用人は、当社およびグループ会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実および業績に影響を与える重要な事項、または、役職員による違法または不正な行為を発見したときは、直ちに監査等委員会に報告する。

3.監査等委員会は何時でも必要に応じて当社の取締役、執行役員および使用人ならびに子会社の取締役、監査役、使用人に対して報告を求めることができる。

(9) 監査等委員会への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

監査等委員会への報告をした者に対して、解雇その他の一切の不利益が生じないことを確保する。

(10) 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または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用また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ついて、当社に対して費用の前払等の請求をしたときは、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。

(11) その他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.法律・税務の専門家を監査等委員である社外取締役を選任している。経営に対する独立監査機能を強化・維持するため、この体制を確保する。
- 2.社長は、当社が対処すべき課題および監査上の事項について、監査等委員会と定期的に意見交換を行い意思の疎通を図ることとする。
- 3.監査等委員全員が取締役会に出席し常勤監査等委員が経営会議に出席している。監査等委員会の重要情報へのアクセスならびに意思決定過程監査の機会を保障するため、この体制を確保する。
- 4.監査等委員会は、会計監査人およびグループ各社の監査役と情報交換し、併せて、内部監査部署と連携することにより、当社およびグループ各社の監査の実効性を確保する。

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

当社は、反社会的勢力及び団体の排除に向けた基本的な考え方として、「役職員行動規範」を定め、役職員に周知徹底を図っています。その整備状況は次の通りです。

- (1) 対応統括部署及び不当要求防止責任者について
対応統括部署は総務部とし、暴力団による不当な行為の防止等に関する法律に定める講習を受けた総務部長が、不当要求防止責任者となっています。
- (2) 外部専門機関との連携について
総務部は、経営企画部コンプライアンス課や顧問弁護士と協議し、事案に応じた対応を講じる社内体制を整備しています。
- (3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
企業に対するあらゆる暴力の防止及び排除を目的とする「群馬県企業防衛対策協議会」の会員として、必要な情報交換を行うと共に警察活動に協力しています。

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

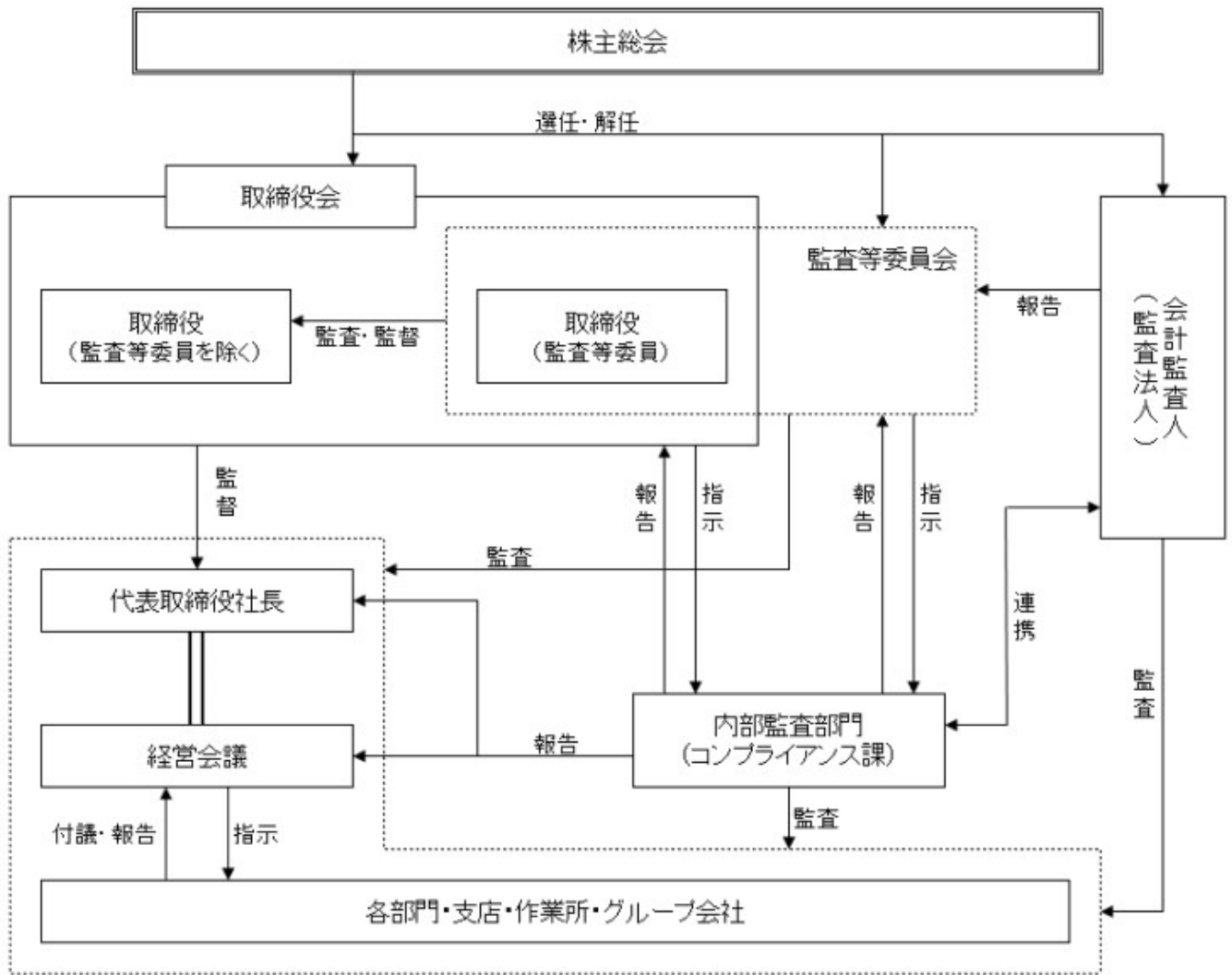
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

- (1) 適時開示に係る意思決定体制
毎月定例の取締役会の他、毎週定例の経営会議を開催し、迅速な意思決定を図っています。
- (2) 社内体制
 - 1.会社情報については各本部から、子会社情報については各子会社から随時、経営企画部または財務部に報告。
 - 2.報告された情報が「適時開示規則」に該当するか否かの判断を、情報取扱責任者の所属部署である財務部が行う。
 - 3.適時開示が必要と判断された情報について、財務部が適時開示書類を作成。
 - 4.作成された適時開示書類の内容を経営企画部にて確認。
 - 5.経営会議にて適時開示書類の最終確認。
 - 6.取締役会にて適時開示書類の承認。
 - 7.東京証券取引所へ適時開示書類を提出。
但し、迅速な情報開示を行うため、取締役会の追認を得ることを前提に経営会議で適時開示書類を承認し、東京証券取引所へ提出する場合もある。
- (3) リスク管理
コンプライアンスについては、役職員が業務を執行するうえで遵法意識をもつことを推進しているとともに、顧問弁護士から、適宜必要なアドバイスを受けています。また、当社の監査等委員である取締役は4名中3名が社外取締役であり、監査機能の強化も図っています。

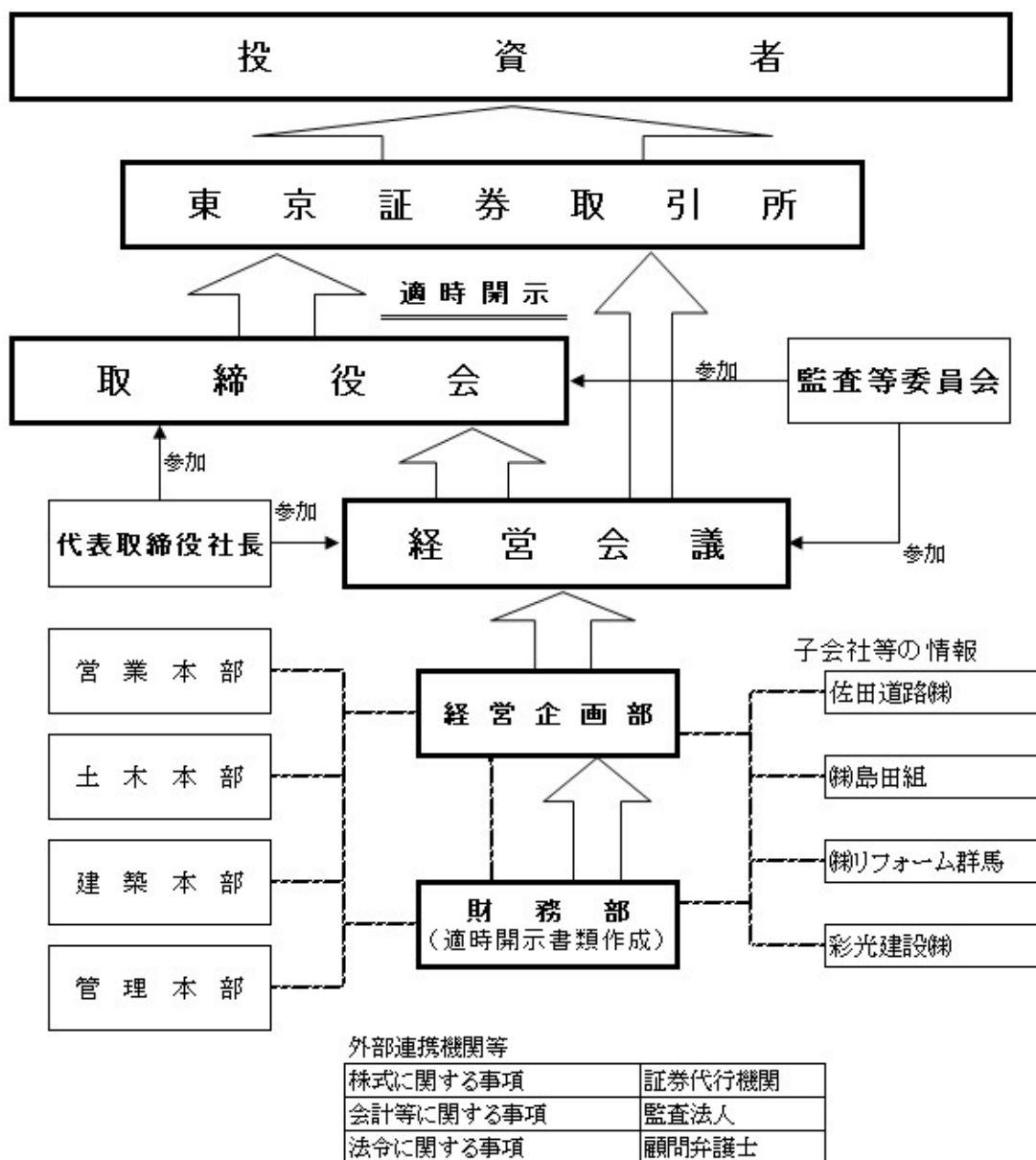
模式図(参考資料)の添付について

コーポレート・ガバナンス適時開示体制、スキル・マトリックスの模式図は別添のとおりです。

【コーポレート・ガバナンス】



【適時開示体制】



【スキル・マトリックス】

氏名	当社における地位 および担当	企業経営	営業	技術・品質	財務・会計・税務	法務・コンプライア ンス・リスク管理	人事・労務
星野 克行	代表取締役社長	●	●	●		●	●
荒井 清彦	取締役専務執行役員 経営企画担当	●			●	●	●
中尾 信芳	取締役常務執行役員 建築本部長	●	●	●			
狩野 純公	取締役常務執行役員 営業本部長	●	●				
堀内 金弘	取締役執行役員 管理本部長	●			●	●	
中島 克仁	取締役執行役員 土木本部長	●	●	●			
富岡 政明	社外取締役						●
桂川 修一	社外取締役				●		
渡邊 秀幸	監査等委員である 取締役		●			●	
丸山 和貴	監査等委員である 社外取締役					●	
木部 和雄	監査等委員である 社外取締役	●					
増田 順一	監査等委員である 社外取締役				●		

※ 上記一覧は、取締役が有する全ての知識・経験・能力を表すものではありません。