

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】 更新

【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)

当社は、インターネットによる議決権の電子行使及び議決権電子行使プラットフォームの利用を実施しております。現在のところ、招集通知の英訳は実施しておりませんが、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。

【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/uploads/2024/06/corporate-governance.pdf>

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定にする当たっての方針と手続き

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。

報酬額については、報酬案を社長が提案し、取締役会の決議を経て、取締役会から独立した機関である指名報酬諮問委員会へ諮問し、答申を受け、取締役会において審議・決定します。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名をするに当たっての方針と手続き

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な施策を適時・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。

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、取締役会の決議を経て、取締役会が指名報酬諮問委員会へ諮問し、答申を受け、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の確かつ公正な助言が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については、上記候補者を社長が提案し、取締役会の決議を経て、取締役会が指名報酬諮問委員会へ諮問し、答申を受け、監査等委員会の同意を得た上で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。

(6) 中期経営計画について

中期経営計画(2025.4-2028.3)では企業価値最大化を図るため、「利益追求」・「資本政策」・「ガバナンス強化」を重点に策定しています。

<中期経営計画(2025.4-2028.3)における3つの重点施策>

事業戦略・成長投資戦略の実行および利益管理の徹底による「利益追求」

資本効率性の向上を重視した「資本政策」

上記の実現可能性を高めるための「ガバナンス強化」

中期経営計画(2025.4-2028.3)をご参照ください。

https://www.sata.co.jp/uploads/2025/02/sata_financial_release_20250210_03.pdf

[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、サステナビリティ経営を推進すべく、中期経営計画等において以下の取組項目を定めています。当社は、人材の多様性の確保を含む人材育成と社内環境の整備に取り組みます。

1.. 利益追求(事業戦略)

土木戦略

建築戦略

DX戦略

人的資本戦略

投資戦略

2.. 資本政策

PBR1倍以上を恒常に達成するための新たな株主還元方針の策定

キャッシュアロケーション

3.. ガバナンス強化

今後の取締役会構成および役員報酬の方向性

スキルマトリックスの再定義

また、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。

[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年間において、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年間において、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る。)

[補充原則4 - 10 - 1](任意の仕組みの活用)

取締役会の下に独立した機関として、指名報酬諮問委員会を設置する。

(1) 委員会設置の目的

指名報酬諮問委員会は、「指名報酬諮問委員会規程」に基づき、取締役および執行役員の指名・報酬等に関する評価・決定プロセスの透明性および客觀性を担保することにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図ることを目的とする。

(2) 委員会の役割

委員会は取締役会または代表取締役社長の諮問に応じて、以下の事項について審議をし、取締役会に対して答申を行う。

取締役、執行役員の選任・解任方針および手続きに関する事項

取締役、執行役員の選任・解任に関する事項

代表取締役社長の後継者計画(育成含む)に関する事項

取締役、執行役員の報酬体系および報酬決定の方針に関する事項

取締役、執行役員の報酬に関する事項

その他前各号に準ずる事項

(3)委員会の構成

委員会は取締役会の決議により選定された委員3名以上で構成し、その過半数を社外取締役とする。社外取締役のうち1名以上は独立社外取締役とする。

[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6名の計13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)

当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、毎年取締役会の実効性に関し、分析・評価を実施しております。2025年度につきましては、ガバナンス高度化に向けた第一歩とし、評価結果の透明性・客観性の向上を図るために、今回初めて第三者機関を起用し、取締役へのアンケートおよびインタビューを行う形式で取締役会の実効性評価を実施いたしました。さらに、第三者機関の評価・分析結果をもとに取締役会にて重要課題・今後の対応方針について議論を行いました。

(1)評価結果

中期経営計画(2025.4-2028.3)および「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の開示を通して、市場との対話の重要性を認識し、資本市場に向けた発信の活性化に繋がったことが確認されました。一方で、中長期的な企業価値の向上を目指し、取締役会の果たすべき役割や構成、議論内容について定期的に検討を行う必要があることを認識し、それらの指針となる「るべき取締役会像」を定義、また実効性の更なる向上に向けた重要課題に対する対応方針を整理しました。

(2)「るべき取締役会像」、重要課題および今後の対応方針

実効性評価の結果、当社の経営理念および中期経営計画(2025.4-2028.3)の基本理念などをもとに取締役会の目指す方向性を示す「るべき取締役会像」を、以下の通り定義いたしました。今後は「るべき取締役会像」に沿って議論を行い、取締役会での議論の深化・ボードサクセションへの活用を行い、また重要課題に対する具体的な取り組みを実行することにより、取締役会の更なる実効性の確保、機能向上に努めてまいります。

るべき取締役会像

『挑戦』と『信頼』

一人ひとりの今の挑戦が、100年後も信頼され、発展し続ける佐田建設の基礎となる

『挑戦』：次の100年の創造に向けて、情熱を持って、新しい挑戦に邁進する

『信頼』：互いに信頼し、顧客・株主・地域社会・従業員・取引先等のあらゆるステークホルダーからの信頼を価値に変えることができる

重要課題および今後の対応方針・対応時期

25年度中の対応予定

取締役会の運営・機能の高度化

資料・会議運営の改善

社外取締役への事前説明の実施

長期ビジョンに沿った人材登用プロセス・育成計画の確立

指名報酬諮問委員会の設置・機能発揮(25年12月)

26年度中の対応予定

企業価値向上に向けた戦略的議論の深化

取締役会・経営会議・執行役員会の改革を行い、中期経営計画達成に向けた共通理解を形成

10年後の佐田建設に関する議論を行い、長期ビジョンを策定

取締役会の運営・機能の高度化

年間ベースでのアジェンダ整理

取締役に期待される役割の再検討およびスキルの向上

取締役の役割、求められる知識・経験・スキル等を明確化し、経営管理者層向けの研修を企画・実行

長期ビジョンに沿った人材登用プロセス・育成計画の確立

指名報酬諮問委員会の設置・機能発揮

人材プールの構築・メンテナンスを行い、幹部候補人材との接点を強化

「当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要に関するお知らせ」をご参照ください。

https://www.sata.co.jp/uploads/2025/12/sata_financial_release_20251215_02.pdf

[補充原則4-14-2](取締役に対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、社外取締役に対しては、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)

取締役経営本部長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] [アップデート日付:2025/2/10]

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、資本市場における期待や当社の収益・財務状況を改めて分析した結果、PB R1倍を恒常的に達成するためには、ROE10%以上の達成が必要であると認識し「中期経営計画(2025.4-2028.3)」を策定し開示しております。詳細

については、当社ウェブサイト(以下URL)に掲載していますので、ご参照ください。
https://www.sata.co.jp/uploads/2025/02/sata_financial_release_20250210_03.pdf

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(%)
THE HONGKONG AND SHANGHAI BANKING CORPORATION LIMITED - HONGKONG PRIVATE BANKING DIVISION CLIENT A/C 8028-394841	1,127,500	9.36
佐田建設従業員持株会	986,995	8.19
佐田建設伸佐会持株会	785,012	6.52
株式会社群馬銀行	637,120	5.29
齊丸千代	551,700	4.58
齊丸興業株式会社	417,000	3.46
株式会社ヤマト	322,200	2.67
東京石灰工業株式会社	260,000	2.16
株式会社齊丸ビジネスカンパニー	248,300	2.06
株式会社齊丸不動産	235,100	1.95

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、2025年9月30日現在の株主名簿に基づいて記載しています。
2025年11月6日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、重田光時氏及びその共同保有者である株式会社スノーボールキャピタルが2025年10月29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9月30日時点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。なお、変更報告書の内容は以下のとおりであります。

氏名又は名称	住所	保有株券等の数(千株)	株券等保有割合(%)
重田光時	香港、銅鑼灣、怡和街	1,127	7.26
株式会社スノーボールキャピタル	東京都港区虎ノ門5-12-13ザイマックス神谷町ビル8階	1,127	7.26
合計		1,127	7.26

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	3月
業種	建設業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	16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	13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	6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)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
富岡 政明	その他											
桂川 修一	公認会計士											
上原 美奈子	その他											
丸山 和貴	弁護士											
木部 和雄	他の会社の出身者											
増田 順一	税理士											

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
富岡 政明				業務執行の客觀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無いことから、独立役員として指定しました。
桂川 修一				業務執行の客觀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無いことから、独立役員として指定しました。
上原 美奈子				業務執行の客觀性及び中立性を確保するため。 長年にわたる行政機関での専門的知識・経験を有しております。
丸山 和貴				監査業務の客觀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無いことから、独立役員として指定しました。
木部 和雄				監査業務の客觀性及び中立性を確保するため。 企業経営についての豊富な経験及び金融全般における高度な専門性と幅広い見識を有しております。
増田 順一				監査業務の客觀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無いことから、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

	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

なし

現在の体制を採用している理由

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

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 [更新](#)

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 [更新](#)

	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	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 [更新](#)

取締役会の下に独立した機関として、指名報酬諮問委員会を設置する。

(1) 委員会設置の目的

指名報酬諮問委員会は、「指名報酬諮問委員会規程」に基づき、取締役および執行役員の指名・報酬等に関する評価・決定プロセスの透明性および客観性を担保することにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図ることを目的とする。

(2) 委員会の役割

委員会は取締役会または代表取締役社長の諮問に応じて、以下の事項について審議をし、取締役会に対して答申を行う。

取締役、執行役員の選任・解任方針および手続きに関する事項

取締役、執行役員の選任・解任に関する事項

代表取締役社長の後継者計画(育成含む)に関する事項

取締役、執行役員の報酬体系および報酬決定の方針に関する事項

取締役、執行役員の報酬に関する事項

その他前各号に準ずる事項

(3) 委員会の構成

委員会は取締役会の決議により選定された委員3名以上で構成し、その過半数を社外取締役とする。社外取締役のうち1名以上は独立社外取締役とする。

【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

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

企業価値向上と株主利益への貢献度に応じた業績連動報酬と中長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬額(RS)による非金銭報酬を導入しています。その詳細は後述の「取締役報酬関係」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

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

有価証券報告書において取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)、監査等委員である取締役、監査役(社外監査役を除く)、社外役員の別に各々の支給総額を開示いたします。(2024年6月26日開催の第75回定時株主総会の決議により監査等委員会設置会社へ移行しております。)

役員報酬の支給総額は、取締役(7名)92百万円、監査等委員である取締役(社外取締役を除く)(1名)6百万円、監査役(社外監査役を除く)(1名)1百万円、社外役員(5名)19百万円であります。

なお、取締役の支給総額には、使用人兼務取締役5名の使用人分給与4百万円は含まれていません。

監査役に対する支給額は監査等委員会設置会社移行前の期間に係るものであり、監査等委員である取締役に対する支給額は監査等委員会設置会社移行後の期間に係るものであります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 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.決定方針の決定方法

2025年5月19日開催の取締役会において取締役の個人別の報酬等の内容の決定方針を決議しております。

b. 基本方針

取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の報酬は、「固定報酬である基本報酬」「企業価値向上と株主利益への貢献度に応じた業績連動報酬」「中長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬額(RS)による非金銭報酬」によって構成されています。

各報酬の構成比は、従来の「基本報酬75%、業績連動報酬15%、非金銭報酬10%」を改め、「基本報酬60%、業績連動報酬25%、非金銭報酬15%」と設定し、中期経営計画に定める事業目標の達成と株主利益の共有を強く意識した内容としています。

なお、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)については、経営の監視・監督を行う立場であることを鑑み、基本報酬のみの設定としますが、報酬水準は、各社外取締役に期待する役割・機能を果たすために費やす時間・労力並びに客観的な報酬市場調査データ(当社と業態や規模が類似する企業の報酬水準)等を勘案したうえで、適切な金額に設定しています。

当該方針は、当社が任意に設置する指名報酬諮問委員会に諮問のうえ、取締役の報酬が健全なインセンティブとして機能するよう、当該決定方針、報酬水準を定期的に検証します。

c. 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おります。

当社は任意に設置する指名報酬諮問委員会を設置し、指名報酬諮問委員会は上場他社の報酬水準との比較結果を踏まえつつ、取締役会に報酬等の額を答申します。

d. 業績連動報酬並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、連結業績の達成度合いに応じた現金報酬額を取締役会で決定し、賞与として毎年、一定の時期に支給しております。連結業績の評価にあたっては、中期経営計画(2025.4~2028.3)に則って、「受注高」「売上高」「営業利益」「当期純利益」「ROE」の5つをKPI設定し、各指標の達成状況に応じて、業績連動報酬の支給率は「0~1.2倍」まで可変します。

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)の付与を上記の5つの指標を基準に取締役会で決定し、一定の時期に支給しております。

取締役の報酬等の内容の決定にあたっては、株主総会でご承認いただいた報酬限度額の範囲内かつ報酬等に関する諸規定に基づき作成した

報酬案を任意に設置する指名報酬諮問委員会への諮問を経て、取締役会において審議・決定しています。

e.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】

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秘書室が行い、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秘書室が行っています。

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]

(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(6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な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いうため、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、その他必要に応じ隨時開催され、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)指名報酬諮問委員会

当社は取締役および執行役員の指名・報酬等に関する評価・決定プロセスの透明性および客観性を担保するため、取締役会の諮問機関として、指名報酬諮問委員会を設置しています。委員の過半数を社外取締役で構成する指名報酬諮問委員会は、取締役会または代表取締役社長からの諮問に応じて、取締役・執行役員の指名・報酬等に関し審議し、取締役会に答申します。

(5)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

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(6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

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。
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行使プラットフォームを採用しています。
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

補足説明		代表者 自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	「決算説明会」を実施しております。	あり
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	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員の指揮下で、経営企画部・総務部・財務部がIR活動を行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

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

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業務管理部とし、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、業務管理部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

業務管理部が内部監査を担当する。業務管理部は、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、業務管理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。業務管理部は、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。)を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の危険性をいう。)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。

業務管理部は、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、その結果に基づく改善・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回定期例開催し、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回定期例開催する。

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。

執行役員会議は毎月1回定期例開催する。

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業務管理部とし、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ふものとする。

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的取引が行われないよう監視し、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隨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に選任している。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

(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、経営本部(経営企画部・業務管理部)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本部(経営企画部・業務管理部)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。

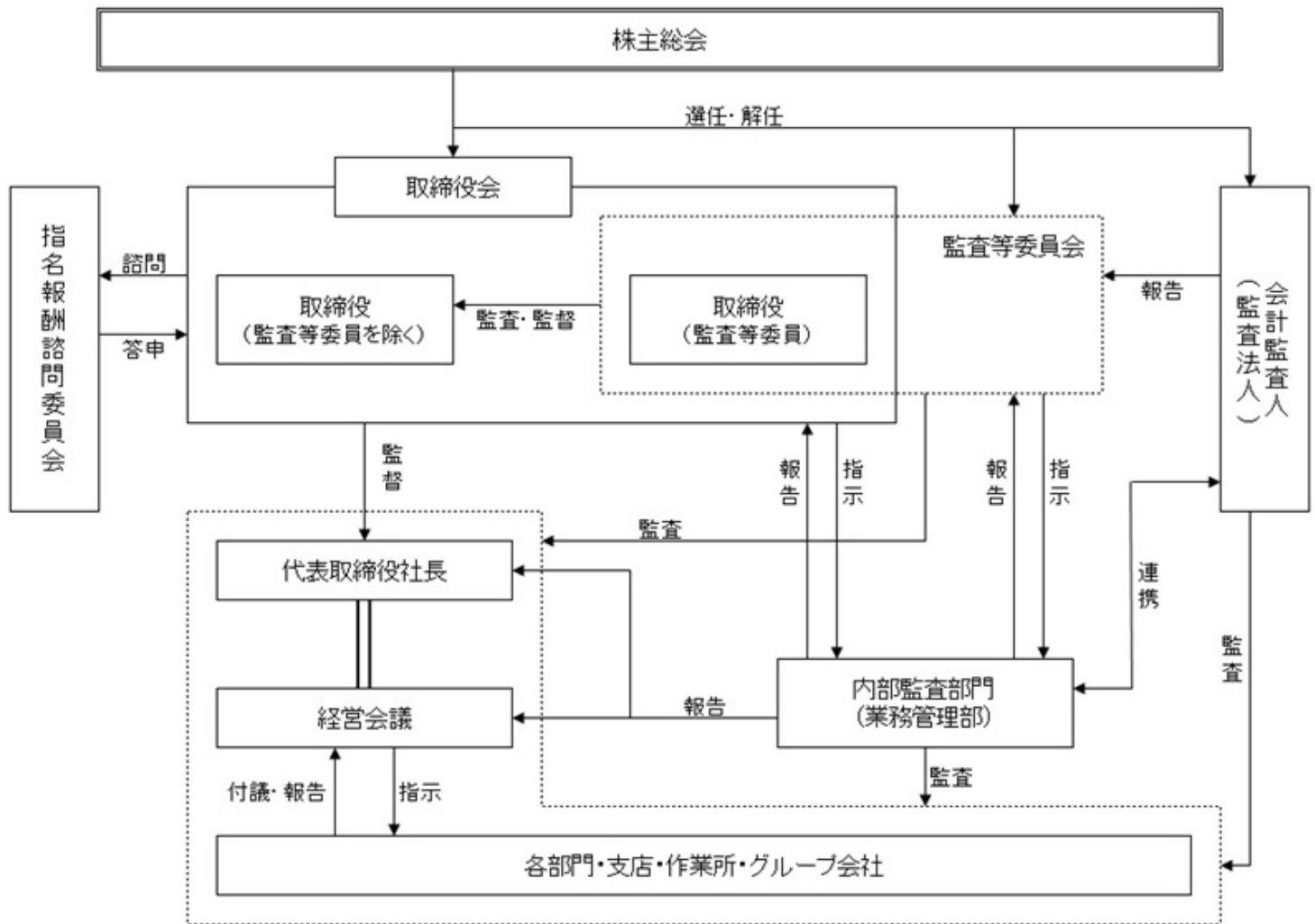
(3) リスク管理

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。

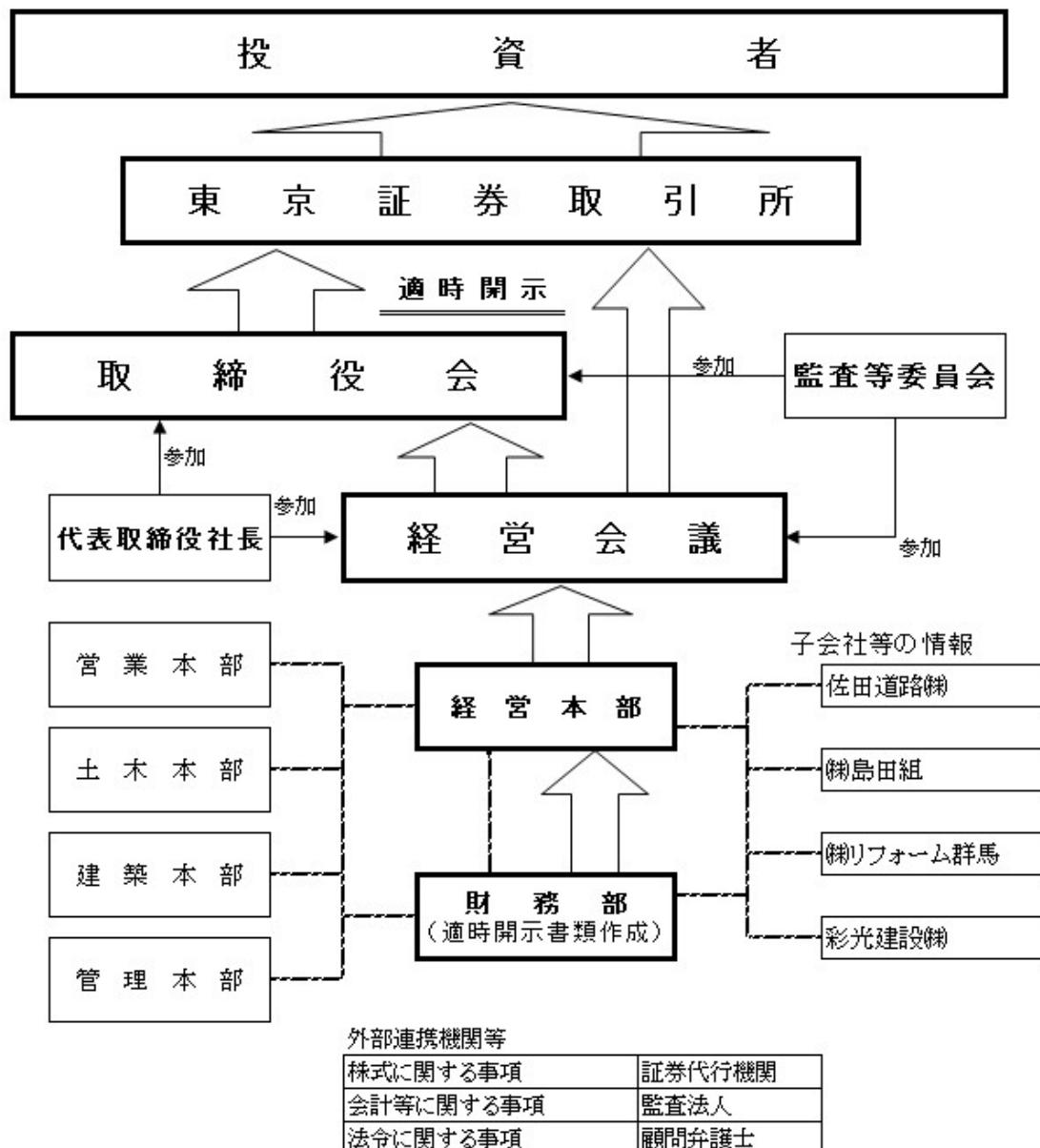
模式図(参考資料)の添付について

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・ マーケティング	コーポレート ファイナンス	建設DX	人事・労務・ 人材開発	安全・品質・技術	ESG	法務・リスク マネジメント
星野 克行	代表取締役社長	●	●			●	●	●	●
荒井 清彦	取締役専務執行役員 経営本部長	●		●	●	●		●	●
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 隆一	社外取締役			●					●
上原 美奈子	社外取締役					●			●
渡邊 秀幸	取締役常勤監査等委員		●						●
丸山 和貴	社外取締役監査等委員							●	●
木部 和雄	社外取締役監査等委員	●		●					●
増田 順一	社外取締役監査等委員			●					●

※ 上記一覧は、取締役および取締役監査等委員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。