

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「お客さまに最も信頼され、お客さまと共に成長し、変わりゆく社会から必要とされ続ける会社になること」というビジョンを掲げ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指しており、これを支えるコーポレート・ガバナンス体制の構築と継続的強化が経営の健全性・透明性・効率性を確保する上での重要課題であると捉えております。

この体制の基盤として、当社は監査役による監査機能の強化を図る一方、多様なバックグラウンドを持つ独立社外取締役が過半数となる取締役会構成を実現し、社外役員による透明性の高い経営監督機能の強化を図り、株主をはじめとするステークホルダーのために実効性のあるコーポレート・ガバナンスの実践に努めています。

### 【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4 - 8 - 2 筆頭独立社外取締役】

社外取締役はそれぞれの分野で豊富な経験と高い専門知識を有しているため、社外取締役の間で序列や筆頭者への依存意識が高まることは、独立的な立場からの意見の阻害要因になる可能性があると考えております。意見を統一することなく、それぞれの異なった知識と経験から持ち味を発揮することで有益な意見が引き出されるものと考えておりますので、筆頭社外取締役は定めないといたします。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役及び監査役の兼職の状況】

他社との兼務数のみをとって取締役、監査役の役割・責務を果たすことができないとは判断せず、取締役会においてそれぞれ異なった専門的な知識と豊富な経験に基づいた観点から経営に役立つ確かな意見を述べることを重視しております。これにより、他社との兼任状況にかかわらず社外取締役としての役割を果たすことができないと判断した場合は、再任いたしません。

なお、社外取締役の兼任状況は株主総会招集通知、有価証券報告書で開示しております。

### 【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】

上場会社の株式を新たに保有することあるいは既保有の株式を継続保有する場合は、企業価値向上に資する取引の強化・維持、リターンとリスクなどを踏まえた中長期的な観点から検証し、既保有の株式について効果が期待できないと判断した場合は、株式市場への影響を考慮して売却することとしております。

なお、投資金額が5億円を超える他社上場株式を保有する場合は取締役会決議事項とする基準を設けておりますが、現在該当する株式は保有していません。

また、当該株式の議決権行使につきましては、発行会社の経営方針や事業の状況及び議案の内容を総合的に検討し、発行会社の中長期的な企業価値の向上に繋がるかどうか等の視点に立ち都度判断することとしております。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、会社や株主共同の利益を害することのないよう、当社と取締役との間の取引を行う場合には、取締役会規程に基づき事前に取締役会の決議を経るものとし、取引完了後には結果を詳細に取締役会へ報告しております。取締役会では当該取引について独立役員による取引の合理性や適正性を検証しております。

株主の利益に反する行為を行うことを防止するため、代表取締役及び業務執行取締役は、取締役会規程に基づき3か月に1回以上会社の業務執行の状況またはその必要な情報を、取締役会において報告または説明しております。

【原則2 - 3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

当社は、企業理念において「優れた製品・サービスでお客さまの新たな価値を創造し、より豊かで持続可能な世界社会の発展に貢献する」ことを使命としており、自動認識ソリューションを提供する本業と、サステナビリティは不可分と考えております。当社では、CSR・ESG・SDGsなどの取り組みを包括して「サステナビリティ」と定義し、本業による社会貢献で、サステナビリティを推進することを目指しております。

この活動を推進していくため、2018年にサステナビリティ基本方針を定め、2019年10月より「サステナビリティ推進委員会」を設置、更に2022年4月より同委員会を経営会議直下の委員会に位置付け、同委員会において本業を通じたサプライチェーンの最適化に資する社会貢献、自社の事業活動におけるサーキュラーエコノミーや脱炭素の実現への貢献、人的資本の保護や自然資本の保全等、サステナビリティ課題への取り組みを推進しています。なお、推進に際しては、社外有識者とサステナビリティ経営全般について議論し、適宜助言を得ており、経営会議を通じ定期的に取締役会で進捗を確認しております。

詳細は当社ホームページにおいて開示しています。

当社ホームページ「サステナビリティ基本方針」

<https://www.sato.co.jp/about/sustainability/policy/>

当社ホームページ「重要課題(マテリアリティ)の特定」

<https://www.sato.co.jp/about/sustainability/materiality/>

【補充原則2 - 4 1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、2021年4月より取締役会の諮問委員会として、社外取締役を委員長とする指名諮問委員会を設置し、中核人材の登用等における多様性の確保を最優先課題として議論を進めております。社外取締役及び社外監査役においては女性が3名、執行役員においては女性かつ外国人が1名、2022年4月より新たに女性執行役員2名を選任しました。一方で、取締役や経営陣を支える企業の中核人材たる管理職層の多様性の確保については、具体化の取り組みに一部遅れがあることから、今後は更なる多様性の確保に向けて新たに発足させる人材開発委員会にて中核人材の育成等に関する議論を深め、持続的な多様性確保を含めた人材基盤の構築を進め、今年度末までには自主的な目標の開示を行うよう準備を進めてまいります。

また、多様性を確保する本来の意味は多様な人材がその能力を発揮し、価値創造につながる活動をリードすることが企業の活力や競争力を向上させるという点にあります。これは当社の社是である「あくなき創造」と考え方を同じくするものであります。今年度より、これを支える当社ならではの「三行提報\*」というユニークな仕組みを活かし、現場上長が速やかに実行を判断できる新たな仕組みを導入し、改善・改革をリードする日々の活動を定着させ、より主体的な組織風土の醸成に努めてまいります。

\* 全社員が毎日、会社をよくするための提案や工夫を三行にまとめ、社長宛に提出する仕組み。1976年より取り組んでいる。

【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】

当社は確定拠出企業年金制度を採用しているため、企業年金の積立金はなく、当社の財務状況への影響はありません。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

- ( ) 経営理念や目標とする経営指標、中期経営計画については、当社ホームページや統合報告書にて公表しております。  
(経営理念) <https://www.sato.co.jp/about/company/philosophy/>  
(経営目標、中期経営計画) <https://www.sato.co.jp/about/ir/policy/plan.html>
- ( ) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、当社ホームページ、有価証券報告書や統合報告書にて公表しております。  
<https://www.sato.co.jp/about/company/governance/governance.html>
- ( ) 取締役、監査役の個別の選任理由は招集通知参考書類に記載しております。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティの取り組み】

(1) 当社事業戦略の推進を支える強み

当社の事業領域は、現場のモノや人にバーコードやRFID、センサーなどで、IDや温度などの状態情報を紐付け、読み取って上位システムに届ける「タギング」です。このタギングによるリアルデータの取得は、現場のモノや人の見える化(どこに、何が、何個、どのような状態で存在するか)を可能にし、サプライチェーンやそれを構成する各現場のボトルネックの特定・解消など、社会の課題解決に寄与します。当社は現在、中期経営計画2021-2023(以下、中計)において、各現場のリアルデータ取得による見える化に注力しています。加えて長期の成長を見据えたタギングの進化、すなわち見える化できる範囲をサプライチェーン全体にまで広げ、社会への提供価値を高めるべく取り組んでいます。当社のこれらの取り組みはお客様や他のプレーヤーとの共創で、さらに範囲が拡大したり、より良い課題対応が実現したりする等、持続可能な社会の実現へとつながります。

サプライチェーンやそれを構成する各現場は、業界あるいは他社ごとに異なります。例えば同じ製造業でも、自動車業界と化学業界では、現場の状況やオペレーション、扱うモノやサプライチェーンが異なります。当社は、長い歴史の中で各業界の個性を捉えて、持続的に最適なタギング・ソリューションを提供できる「現場力」を培ってきました。

ソリューションの主な構成要素であるラベルプリンタとラベル/タグは自社で開発・製造しており、この「開発力」及び「モノづくり力」も当社の強みとなっております。また、自社で保持・開発・製造していない技術や製品、サービスなどはパートナー企業と共創しており、この構築した「パートナー企業ネットワーク」も当社の強みです。

最適なタギング・ソリューション創出の過程においてお客様との「接点」が生まれ、期待を超えるソリューションの提供により、この接点が「信頼」へと変化します。この幅広いお客様からの「信頼」も当社の持続的な成長を支える強みです。

(2) 人的資本への投資

現場力を体現して社会やお客様に価値を提供し、信頼を得るのが、開発や製造、販売といった各部門の人材です。よって人材は、当社にとって最も重要な戦略上の資産です。多様な業界やお客様の個別ニーズを捉えて期待以上の価値を提供するためには、当社自身も多様である必要があるとともに、一人一人の能力開発が重要です。同時に、グローバルに現場力の再現性を高めるための取り組みにも注力しています。

この多様な人材を束ねて創造価値を最大化する基盤が、社是であり企業理念です。社是「あくなき創造」のもと、一人ひとりの人材が「たゆまぬイノベーション」を起こして価値を創出していくことを支える仕組みを経営が用意します。そして、その総和が企業理念、すなわち私たちの存在意義「優れた製品・サービスでお客様の新たな価値を創造し、より豊かで持続可能な世界社会の発展に貢献する」の実現につながるものと捉えています。

社是「あくなき創造」を実行し、持続的に変化をしていく人材＝「自ら考え行動し、変化を起こせる人材(=ジリツ型人材)」を「求める人材像」として設定しております。この求める人材像を目指す為のキャリア構築を支援するSATO Campusを2021年度より立ち上げ、また2020年より「サトー働きがいアンケート」にて社員のエンゲージメント向上に繋げ、各人が仕事で成長し働きがいを実感している状態を目指す取り組みを行っております。この取組をしっかりと根付かせ、多様性のある人材が活き活き働く環境整備を推進してゆきます。

(3) 知的財産への投資

タギング・ソリューションを創出・提供するなかで生み出された特許権、意匠権、商標権、技術ノウハウなどの知的財産は、現在および将来にわたる重要な経営資源です。当社では、CEO直下に知的財産部門(専門組織)を設置し、中計の実現に向けて、知的財産中期事業計画を策定、現業の「サプライチェーンの各現場の見える化」の底上げと成長を支える知的財産の創出に取り組んでいます。

さらに、長期成長「サプライチェーン全体の見える化」に向けた戦略投資に対応して、技術イノベーションを支える知的財産の創出にも積極的に取り組んでいます。こうした社会に新しい価値を創出し、持続可能な社会に貢献する知的財産の保護と活用を通じて、長期成長と企業価値の向上を目指しています。

そして、イノベーションを創出するプロセスにおいて、IPランドスケープ(知財情報分析)の提供と活用を開始し、競争優位を支える知財創出に向けた戦略立案と、国内外での知財ポートフォリオの充実に取り組んでいます。

当社では、知的財産に関する基本方針を定め、知的財産の創出と活用に加え、第三者の有効な知的財産の尊重と、知財教育と意識啓発にも取り組んでいます。このような取り組みが評価され、経済産業省 特許庁が表彰する平成31年度「知財功労賞」における「特許庁長官表彰」(知的財産権制度活用優良企業等)を受賞しました。

(4) 気候変動対応

当社は、気候変動が社会全体に与える影響の大きさを認識するとともにこの問題への対応を重要な経営課題の一つと捉えています。その観点に立ち、金融安定理事会が設立した「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」の提言に対して2021年に賛同を表明し、提言を踏まえた気候変動への対応に努めてまいります。

2021年度にTCFDの枠組みに基づくシナリオ分析を通じて、リスク及びビジネス機会の識別と評価、対応策の検討を実施しました。また取締役会の監督の下、サステナビリティ推進委員会を執行部の最高意思決定機関である経営会議直属の委員会として位置付け、ガバナンス体制を強化、経営企画部門や事業部門主要メンバーを委員会に参画させることによりサステナビリティに関わる活動と経営・事業戦略との融合を図るなど、グル

ープ全体の気候変動対応を含むサステナビリティを巡る課題への推進体制を強化しました。  
今後、お客さまや社会に対する貢献、自社の事業活動における貢献という2つの側面における取り組みの具体化を進めてまいります。  
詳細は当社ホームページにおいて開示しています。  
当社ホームページ「TCFD提言への対応(サステナビリティ)」  
<https://www.sato.co.jp/about/sustainability/tcfd/>

#### 【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は、経営に関する重要な事項の意思決定及び各取締役・経営陣の業務執行状況の監督を行うため、法令、定款で定められた事項の他、経営戦略や経営計画に関する重要な事項を取締役会規程付議事項として明確に定め、その他業務執行に関する権限は経営会議規程付議事項及び職務権限規程により、経営会議及び執行役員に委ねております。

2021年度より、取締役会は経営上の重要事項審議及び監督機能により注力するため、執行部への更なる決裁権限の委譲を進めており、経営会議、執行役員会を含めた役割と責任を明確にすることで事業に係る意思決定と実行スピードを上げるとともに、リスク管理体制を強化しております。

#### 【補充原則4 - 3 - 4 全社リスク管理体制の整備及び内部監査部門の活用】

2021年度より経営会議直下に案件検討委員会を設置、事業投融资、株式・固定資産の取得や処分、業務提携や重要な契約の締結、事業の譲渡や譲受等、会社がビジネスを推進する上でとらなければならないリスクの検証・分析を行い、執行部の最高意思決定機関である経営会議審議の質的向上を図っております。

また、従前よりグループの事業運営上の一般リスクの未然防止、会社損失の最小化及びリスク発生時の危機対策の立案・実施を目的として、経営会議/執行役員会直下にリスクマネジメント委員会を設置・運営しており、国内外グループ会社を含む全社リスク管理体制の整備・改善を図っております。

内部監査部門は、監査役会と緊密に連携し適時に報告するとともに、社内取締役へも内部監査結果を報告しております。社内取締役または常勤監査役が必要と判断する場合、取締役会に内部監査部門責任者を同席させ、内部監査結果の報告・審議を行うことができる体制となっております。

#### 【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上には、客観的な視点から経営の監督が重要であることを認識し、1999年から社外取締役を置き、さらに2002年より複数体制とし、2004年には女性社外取締役が就任、その後その重要性が増す中で2015年からは社外取締役が半数以上を占めるに至り、2021年6月18日開催の第71回定時株主総会での承認により社外取締役は再び過半数となりました。なお、社外取締役については、全員を独立社外取締役として東京証券取引所に届け出ております。

社外取締役は、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から、それぞれ異なった専門的な知識と豊富な経験をもった人財を選任しており、2021年4月からは社外取締役を取締役会議長に選任し、社外取締役主導による監督機能の強化を進めております。

#### 【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役の選任にあたっては、候補者が当社の企業理念に共感、賛同していただくとともに、取締役会における意思決定の判断の適法性や合理性を支えるに足る知見や経験を持ち、独立性、中立性の立場から株主共同の利益に資する助言、提言、意見を述べるることができる人財であることを前提に、証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、社外取締役が、当社が定める独立性基準のいずれの項目にも該当しない場合に独立性を有するものと判断しております。当社における独立性判断基準は当社ホームページに公表しております。

当社ホームページ「独立性判断基準」

<https://www.sato.co.jp/about/company/governance/governance.html>

#### 【補充原則4 - 10 - 1 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の権限と役割】

当社は取締役、執行役員及び高度専門職の選任・解任及び報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任強化を目的に、取締役会の諮問委員会として、2021年4月より独立社外取締役が委員長となり、且つ委員の過半数を占める指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しております。各委員会は、2021年度においては原則毎月開催しており、以下に挙げるような幅広いテーマについて活発な議論を行い、取締役会に答申しております。

指名諮問委員会では、個別候補者の選任・解任案の策定に留まらず、選任方針や基準・手続きの決定、サクセッションプランの検証・検討を含む取締役会の構成・運営全般に係わる検討を行い、取締役会に対して答申・提言を行っています。また、当社にとってのダイバーシティの在り方や中核人財の確保・育成の在り方、組織風土等についても重要なテーマとして検討しています。

報酬諮問委員会では、取締役等のパフォーマンス評価及び報酬案の策定に留まらず、報酬基本方針や基準・手続きの決定、報酬に関する開示内容の検討を含む取締役等の報酬全般に係わる検討を行い、取締役会に対して答申・提言を行っています。また、役員だけでなく、当社従業員のありべき報酬体系についても検討しています。

#### 【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の多様性に関する考え方】

異なる視点から生み出される考え方や意見、価値観の違いを経営に活かすため、取締役会は他社経営経験者を含むプロフェッショナルで多様なバックグラウンドを持つ取締役で構成することとしており、選任・解任に関する基準とプロセスを明確に定めています。

また、活発な議論を行うために総数は12名以内としており、取締役会全体として備えるべき知識・能力・経験については、「適切に経営・事業をリードするための知見・経験」「適正な経営基盤を確立するための知見・経験」「持続性を担保するための俯瞰的視点」という3つの視点、9要素から各取締役の強みをスキルマトリックスとして開示しております。

詳細は、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)の取締役候補者の選任と解任に記載しました。

#### 【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性分析・評価】

当社は、取締役会の実効性の確保、機能向上を目的に、2021年度における取締役会の実効性に関する分析・評価を実施いたしました。取締役会メンバー(取締役及び監査役)に対し、取締役会の構成、役割・責務、運営、支える体制及び株主との関係等に関するアンケート評価を実施し、その集計・分析結果について、取締役会にて議論いたしました。その結果、当社取締役会の実効性に関しては、改善への取り組み成果において概ね適切であるとの評価を得ており、2021年度及び直近における取締役会の実効性は適切に確保されていると判断いたしました。今後も更に高い実効性を確保し、確認された課題等について引き続き改革、改善を推進してまいります。

詳細は、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)の取締役会の実効性に関する評価に記載しました。

#### 【補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役のトレーニング】

取締役、執行役員は求められる役割、責務を果たすために、社外のセミナーや会議に出席し、リーダーシップの向上と経営を培うためのスキルの習得に努めております。また、監査役につきましては日本監査役協会や会計監査人主催の講演会等に出席し、他社の監査役との意見交換を通じ、監査役としての役割、責務を再確認し、必要な能力の開発に努めております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主との建設的な対話を重視しております。株主総会では、株主に対する説明責任を果たすため、株主からの質問に対し、丁寧な説明に努めております。

IR活動では、機関投資家向けに年4回の決算説明会、個別説明会を適宜実施しています。機関投資家との個別ミーティングにおいては、CEO、CFO及びIR部門が積極的に対応する他、社外取締役も参加することで、投資家からの意見や要望を経営に反映させるよう努めております。この他、自社ホームページを通じて、IRのディスクロージャーポリシー、決算概要やニュースリリースなどのIR情報や更新情報を積極的に開示し、投資家からの質問に対応しております。

なお、何れの場合も、未公表の重要事実については投資家保護や証券市場の公正性、健全性に対する信頼を確保するという観点から、社内規程において明確な基準として情報サイレント期間を設定するなど、インサイダー情報の取り扱いに細心の注意を払い対話を実施するよう努めております。

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は中期経営計画(2021~2023年度)期間を成長投資期間と位置付けており、最終年度の2023年度は、売上高1,260億円、営業利益112億円、営業利益率8.9%、ROIC9.4%を目標に掲げ、「地域別・市場別成長戦略」「技術イノベーション」「ESG経営の強化」の3つを戦略の柱に据えて経営資源を配分し、最適な事業ポートフォリオを構築していきます。

この意思決定プロセスにおいては、適切なリスクをとりながらリターンを最大化するために、2021年4月に設置した案件検討委員会において、WACC8%を基準に投資案件を合理的且つ多面的に検討し、経営会議において審議を行っています。

【補充原則5 - 2 - 1 事業ポートフォリオ基本方針、見直し状況】

当社は、創業以来、DCS&Labelingという単一事業であったことから、事業ポートフォリオに関する検討を行っていませんでしたが、2021年度より、将来に向けたより効果的な資源投下を行う前提として、経営会議で当社事業に関するポートフォリオの議論を行い、事業区分の定義を改めて確認すると共に、事業の定量・定性評価や事業戦略内容を踏まえ、中長期的な事業成長を目指した俯瞰的な視点から、投資対象の優先順位と投資額の検討を行っています。

その内容は取締役会に上程され、具体的な年次投資計画として承認されています。

尚、現時点での事業区分は、海外事業及び日本事業となりますが、事業成長に伴い、将来的に市場別等、新たな事業区分が必要になる場合は、経営会議で事業戦略等の確認を行った上で見直すことになります。

## 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】

| 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)            | 5,001,800 | 14.80 |
| 公益財団法人佐藤陽国際奨学財団                    | 3,786,200 | 11.21 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口)                 | 2,224,700 | 6.58  |
| サトー社員持株会                           | 1,484,023 | 4.39  |
| THE BANK OF NEW YORK 133612        | 1,198,600 | 3.55  |
| GOVERNMENT OF NORWAY               | 979,650   | 2.90  |
| THE BANK OF NEW YORK MELLON 140051 | 917,700   | 2.72  |
| 佐藤静江                               | 897,470   | 2.66  |
| 横井美恵子                              | 894,345   | 2.65  |
| 株式会社アリーナ                           | 854,460   | 2.53  |

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

1.2022年1月21日付で公衆の縦覧に供された大量保有報告書において、野村アセットマネジメント株式会社(他1名の共同保有者)が2022年1月14日現在で以下のとおり株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日現在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含めておりません

|         |                       |
|---------|-----------------------|
| 氏名又は名称  | 野村アセットマネジメント株式会社(他1名) |
| 住所      | 東京都江東区豊洲二丁目2番1号       |
| 保有株券等の数 | 24,960百株              |
| 株券保有割合  | 7.15%                 |

2.2021年10月21日付で公衆の縦覧に供された大量保有報告書において、三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社(他1名の共同保有者)が2021年10月15日現在で以下のとおり株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日現在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含めておりません。

|         |                              |
|---------|------------------------------|
| 氏名又は名称  | 三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社(他1名) |
| 住所      | 東京都港区芝公園一丁目1番1号              |
| 保有株券等の数 | 25,259百株                     |
| 株券保有割合  | 7.23%                        |

3. 2022年3月22日付で公衆の縦覧に供された大量保有報告書において、ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニーが2022年3月15日現在で以下のとおり株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日現在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含めておりません。

|         |  |
|---------|--|
| 氏名又は名称  | ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニー   |
| 住所      | Calton Square, 1 Greenside Row, Edinburgh, EH1 3AN, Scotland |
| 保有株券等の数 | 20.982百株   |
| 株券保有割合  | 6.01%  |

### 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                  | 機械            |
| 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   | 1000億円以上1兆円未満 |
| 直前事業年度末における連結子会社数   | 50社以上100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                | 社外取締役  |
| 取締役の人数                 | 9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               | 5名     |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 5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 |  |  |
| 田中 優子  | 学者       |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| 伊藤 良二  | 他の会社の出身者 |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| 山田 秀雄  | 弁護士      |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| 藤重 貞慶  | 他の会社の出身者 |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
| 野々垣 好子 | 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
- f 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)
- g 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)
- 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    | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明  | 選任の理由  |
|-------|------|---|--|
| 田中 優子 |      | 法政大学名誉教授<br>法政大学江戸東京研究センター特任教授<br>東京都男女平等参画審議会会長<br>公益財団法人サントリー芸術財団理事<br>一般社団法人日本オープンオンライン教育推進協議会理事 | [社外取締役の選任理由]<br>大学名誉教授及びダイバーシティにおける豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくため。<br>[独立役員の指定理由]<br>指定した社外取締役は、上場管理等に関するガイドラインに示されている要件には該当せず、経営陣から著しいコントロールを受けるまたは経営陣に著しいコントロールを及ぼしうることがありません。コーポレート・ガバナンスの実効性及び独立性の確保の観点からも、一般株主と利益相反が生じるおそれがないだけでなく、代表取締役を中心とした業務執行者から独立した立場での監督機能として、株主等から期待されている役割を十分に果たすことが可能な者であると判断いたしました。  |
| 伊藤 良二 |      | (株)プラネットプラン代表取締役<br>H.U.グループホールディングス (株)社外取締役<br>慶應義塾大学SFC研究所上席所員                                   | [社外取締役の選任理由]<br>会社経営者及び大学院教授経験者としての豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくため。<br>[独立役員の指定理由]<br>指定した社外取締役は、上場管理等に関するガイドラインに示されている要件には該当せず、経営陣から著しいコントロールを受けるまたは経営陣に著しいコントロールを及ぼしうることがありません。コーポレート・ガバナンスの実効性及び独立性の確保の観点からも、一般株主と利益相反が生じるおそれがないだけでなく、代表取締役を中心とした業務執行者から独立した立場での監督機能として、株主等から期待されている 役割を十分に果たすことが可能な者であると判断いたしました。 |

|        |   |  |
|--------|---|--|
| 山田 秀雄  | 弁護士<br>山田・尾崎法律事務所所長<br>公益財団法人橋秋子記念財団理事長<br>太陽化学工業(株)社外監査役<br>ヒューリック(株)社外取締役<br>(株)ミクニ社外取締役  | [社外取締役の選任理由]<br>弁護士としての専門的な知識及び豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくため。<br>[独立役員 の指定理由]<br>指定した社外取締役は、上場管理等に関するガイドラインに示されている要件には該当せず、経営陣から著しいコントロールを受けるまたは経営陣に著しいコントロールを及ぼしうることがありません。コーポレート・ガバナンスの実効性及び独立性の確保の観点からも、一般株主と利益相反が生じるおそれがないだけでなく、代表取締役を中心とした業務執行者から独立した立場での監督機能として、株主等から期待されている役割を十分に果たすことが可能な者であると判断いたしました。 |
| 藤重 貞慶  | ライオン(株)特別顧問<br>公益財団法人日本卓球協会会長<br>公益社団法人ACジャパン理事長<br>公益社団法人日本マーケティング協会会長<br>昭和西川(株)社外取締役<br>日東紡績(株)社外取締役<br>(株)テレビ朝日ホールディングス社外取締役<br>(株)テレビ朝日社外監査役 | [社外取締役の選任理由]<br>会社経営経験者としての豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくため。<br>[独立役員 の指定理由]<br>指定した社外取締役は、上場管理等に関するガイドラインに示されている要件には該当せず、経営陣から著しいコントロールを受けるまたは経営陣に著しいコントロールを及ぼしうることがありません。コーポレート・ガバナンスの実効性及び独立性の確保の観点からも、一般株主と利益相反が生じるおそれがないだけでなく、代表取締役を中心とした業務執行者から独立した立場での監督機能として、株主等から期待されている役割を十分に果たすことが可能な者であると判断いたしました。     |
| 野々垣 好子 | (株)ニフコ社外取締役<br>(株)ジーエス・ユアサコーポレーション社外取締役   | [社外取締役の選任理由]<br>事業会社で培った豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくため。<br>[独立役員 の指定理由]<br>指定した社外取締役は、上場管理等に関するガイドラインに示されている要件には該当せず、経営陣から著しいコントロールを受けるまたは経営陣に著しいコントロールを及ぼしうることがありません。コーポレート・ガバナンスの実効性及び独立性の確保の観点からも、一般株主と利益相反が生じるおそれがないだけでなく、代表取締役を中心とした業務執行者から独立した立場での監督機能として、株主等から期待されている役割を十分に果たすことが可能な者であると判断いたしました。        |

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 | 指名諮問委員会 | 5      | 0       | 2        | 3        | 0        | 0      | 社外取締役   |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 報酬諮問委員会 | 5      | 0       | 2        | 3        | 0        | 0      | 社外取締役   |

補足説明

2022年6月17日現在の各委員会の構成員は以下のとおりであります。

【指名諮問委員会】

委員長: 田中優子(社外取締役)

委員:伊藤良二(社外取締役)、藤重貞慶(社外取締役)、小瀧龍太郎(代表取締役社長)、鳴海達夫(非業務執行社内取締役)

【報酬諮問委員会】

委員長:藤重貞慶(社外取締役)

委員:伊藤良二(社外取締役)、野々垣好子(社外取締役)、阿部陽一(代表取締役)、鳴海達夫(非業務執行社内取締役)

【監査役関係】

|             |        |
|-------------|--------|
| 監査役会の設置の有無  | 設置している |
| 定款上の監査役員の員数 | 5名     |
| 監査役の人数      | 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、監査役会が決定した監査方針及び監査計画に基づき、取締役会、経営会議をはじめとする重要な会議に出席しています。監査役会は、会計監査人から監査計画の概要及び監査方針の説明を受け、四半期毎に監査報告またはレビューの実施報告を受け意見交換を行うほか、必要に応じて会計監査人の往査に立ち合い、緊密に連携を図ります。常勤監査役は監査室から監査計画の説明を受け、内部監査結果および財務報告に係る内部統制の評価結果を定期的に受けるとともに、必要に応じて監査に立ち会い緊密な連携を図ります。また、常勤監査役はこれら内部監査結果の報告・評価結果を社外監査役と共有します。

|                        |        |
|------------------------|--------|
| 社外監査役の選任状況             | 選任している |
| 社外監査役の人数               | 2名     |
| 社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 | 2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 |
| 八尾 紀子 | 弁護士   |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 久保 直生 | 公認会計士 |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

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 |
|----|------|--------------|-------|
|----|------|--------------|-------|



|       |  |   |
|-------|--|---|
| 八尾 紀子 | 弁護士<br>TMI総合法律事務所パートナー<br>(株)海外交通・都市開発事業支援機構<br>社外監査役<br>(株)明光ネットワークジャパン社外取締役<br>(株)朝日ネット社外取締役<br>日揮ホールディングス(株)社外取締役 | [社外監査役の選任理由]<br>国際経験豊富な弁護士としての専門的な知識及び高い見識を当社の経営に反映していただくため。<br>[独立役員の指定理由]<br>指定した社外監査役は、上場管理等に関するガイドラインに示されている要件には該当せず、経営陣から著しいコントロールを受けるまたは経営陣に著しいコントロールを及ぼしうることがありません。コーポレート・ガバナンスの実効性及び独立性の確保の観点からも、一般株主と利益相反が生じるおそれがないだけでなく、代表取締役を中心とした業務執行者から独立した立場での監督機能として、株主等から期待されている役割を十分に果たすことが可能な者であると判断いたしました。 |
| 久保 直生 | 公認会計士・税理士<br>久保公認会計士事務所所長<br>日本公認会計士協会東京会幹事<br>(株)ビューティーシェアリングテクノロジーズ社外取締役<br>日本地家屋調査士会連合会監事<br>公益財団法人日韓文化交流基金監事     | [社外監査役の選任理由]<br>公認会計士・税理士としての専門的な知識・経験等を当社の経営に反映していただくため。<br>[独立役員の指定理由]<br>指定した社外監査役は、上場管理等に関するガイドラインに示されている要件には該当せず、経営陣から著しいコントロールを受けるまたは経営陣に著しいコントロールを及ぼしうることがありません。コーポレート・ガバナンスの実効性及び独立性の確保の観点からも、一般株主と利益相反が生じるおそれがないだけでなく、代表取締役を中心とした業務執行者から独立した立場での監督機能として、株主等から期待されている役割を十分に果たすことが可能な者であると判断いたしました。    |

## 【独立役員関係】

|         |    |
|---------|----|
| 独立役員の人数 | 7名 |
|---------|----|

### その他独立役員に関する事項

・社外取締役5名、社外監査役2名は全員が独立役員であり、うち社外取締役は2名、社外監査役は1名が女性であります。

・必要に応じ、上記独立役員と社内非業務執行取締役及び監査役による意見交換会を実施し、業務執行から独立した観点で経営者によるコントロールを受けることなく経営課題について有益な議論、情報の共有を行い、議論の内容によって必要と判断した場合には取締役会で審議、報告、提言を行い課題の解決に取り組んでおります。

・当社は、証券取引所が定める独立性基準等を踏まえ、社外取締役及び社外監査役（以下、併せて「社外役員」という）の独立性を客観的に判断するため、独自の独立性判断基準を定めています。前項〔原則4 - 9〕独立社外役員の独立性判断基準及び資質をご参照ください。当社における独立性判断基準は当社ホームページに公表しております。

当社ホームページ「独立性判断基準」  
<https://www.sato.co.jp/about/company/governance/governance.html>

## 【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、ストックオプション制度の導入 |
|---------------------------|----------------------------|

### 該当項目に関する補足説明

社内取締役及び執行役員の報酬について、業績及び株主価値との連動性を明確にすることを目的として、2013年6月21日開催の第63回定時株主総会においてご承認いただき、株式報酬型ストック・オプション制度を導入していましたが、2016年6月21日開催の第66回定時株主総会においてご承認いただきました「業績連動型株式報酬制度」の導入により廃止し、新規のストック・オプションの付与は行わないこととなりました。代わって導入いたしました「業績連動型株式報酬制度」の概要は以下の通りです。

#### ・業績連動型株式報酬制度

2016年6月21日開催の第66回定時株主総会において、当社の取締役（執行役員を兼務する当社の取締役に限る。社外取締役及び国内非居住者（以下「非居住者」という。）は除く。以下同じ。）及び執行役員（非居住者を除く。以下同じ。）（以下、取締役と執行役員を併せて「取締役等」という。）を対象に、「業績目標の達成度」等に応じて当社株式及びその換価処分金相当額の金銭（以下「当社株式等」という。）の交付及び給付（以下「交付等」という。）を行う業績連動型の株式報酬制度（以下「本制度」という。）を導入いたしました。本制度が対象としておりました5事業年度が

終了したため、2022年3月末日で終了する事業年度以降についても本制度を継続するにあたり、2021年6月18日開催の第71回定時株主総会で制度の一部改定についてご承認をいただきました。

#### 本制度における報酬等の額・内容等

対象となる当社株式等の交付等の対象者

- ・当社の取締役(非居住者を除く。)
- ・当社の執行役員(非居住者を除く。)
- ・当社の高度専門職(非居住者を除く。)

対象となる当社株式が発行済株式の総数に与える影響

当社が拠出する金員の上限

- ・3事業年度を対象として、合計500百万円(うち、社外取締役分として、合計25百万円)

本信託から取締役等に交付等がなされる当社株式等の数の上限及び当社株式の取得方法

- ・信託期間中に取締役等に付与されるポイント(株式数)の総数の上限は1年あたり60,000ポイント(株)であり、3年間で合計180,000ポイント(株)(うち、社外取締役分へ付与されるポイント(株式数)の総数の上限は1年あたり3,000ポイント(株)、3年間で合計9,000ポイント(株))
- ・発行済株式の総数(2021年3月31日現在)に対する割合は約0.5%  
1年あたりのポイント(株)数の発行済株式総数に対する割合は約0.1%
- ・本延長においては本信託内の残余株式を活用するため、株式の追加取得は行わない

業績達成条件の内容

- ・業績連動ポイントは、対象期間の各事業年度における業績目標(連結営業利益等)の達成度に応じて0~200%の範囲で変動  
執行役員を兼務しない取締役(社外取締役を含む。)は業績連動ポイントの付与対象外

取締役等に対する当社株式等の交付等の時期

- ・信託期間終了後(3事業年度毎)
- ・取締役等が信託期間中に取締役等のいずれの地位も喪失した時
- ・取締役等が信託期間中に非居住者となった場合は、その時

#### ストックオプションの付与対象者

社内取締役、親会社の執行役員

#### 該当項目に関する補足説明

当社の株式報酬型ストック・オプション制度は、2016年6月21日開催の第66回定時株主総会決議により廃止され、その後、新規の新株予約権の付与は行われておりません。しかしながら本制度に基づく新株予約権の行使期間は割当日の翌日から30年以内とされており、現在も5名の権利保有者がおります。なお、新株予約権者は、当社の取締役、執行役員いずれの地位も喪失した日の翌日から10日を経過する日までに限り、新株予約権を一括して行使できるものとしています。

### 【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

2021年度の取締役の報酬総額は256百万円です。(業績連動金銭報酬、業績連動株式報酬及び非業績連動株式報酬を含む)

#### 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

役員報酬の個人別の報酬等の内容にかかわる決定方針に関する事項

役員の報酬制度はコーポレート・ガバナンス上、極めて重要であることから、当社は役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を、報酬諮問委員会の答申を基に2022年3月の取締役会で決議の上定めており、その内容は以下のとおりです。

- 1) 取締役会として、経営の重要な意思決定と経営陣の監督を行うことのできる人財を確保・維持できる「報酬水準」とする。
- 2) 持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するものであり、株主を始めとするステークホルダーと価値観を共有できる「報酬制度」とする。
- 3) 取締役会が合理的で公正且つ透明性のある「報酬決定プロセス」を構築し、これを遵守する。

また、当社の取締役ににかかる役員報酬は、固定金銭報酬である「基本報酬」と「業績連動金銭報酬」及び「業績連動株式報酬」により構成しており、その支給割合の決定の方針として、報酬総額の水準とのバランスを考慮し役位が上の者ほど業績連動報酬の割合を高めることとしています。な

お、非業務執行取締役及び監査役は固定報酬のみとしています。

以下のプロセスにより、個人別の報酬の内容の決定にあたっては、公正且つ透明性の高い審議の実現に向け適切なプロセスを設定し、決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行い、これを遵守する事で決定方針に沿うものと判断しております。

#### < 執行役員の報酬決定プロセス >

役員別基準額・業績連動支給額及び支給係数の改訂 取締役会  
= 原則として特段の状況変化がない限り、この水準、係数は変更しない。

2022年3月

当該年度評価(会社業績及び個人評価)案策定 代表取締役及び社内取締役  
= 会社業績及び社長指示各人ミッション達成状況について代表取締役の評価案を基に、社内取締役が協議し、多面的に評価を行う。 毎年5月

会社業績及び個人評価に応じた業績連動報酬の支給決定 取締役会  
= 評価内容を確認するとともに決定プロセス等に瑕疵がないか確認の上、個人別支給額を決定する。 毎年5月

なお、2021年4月に設置した報酬諮問委員会で、上記プロセスを含め報酬全般に亘る検証を行っております。

監査役報酬は、経営に対する独立性、客観性を担保する視点から固定報酬のみで構成され、各監査役の報酬額は監査役の協議によって決定しております。

#### 取締役および監査役の報酬等についての株主総会決議に関する事項

当社の役員報酬等に関する株主総会の決議年月日は1997年6月27日であり、決議の内容は年額400百万円以内(但し、使用人分給与は含まない)と決議しております。当該決議に係った定時株主総会終結時点の取締役の員数は13名であります。

また、2016年6月21日の定時株主総会において新たな業績連動型株式報酬としてBIP信託制度を導入した際、当該報酬については先に決定した年額400百万円の報酬限度額とは別枠とすることが決議されており、当該決議に係った定時株主総会終結時点の取締役の員数は12名であります。なお、本業績連動型株式報酬制度が対象としておりました5事業年度が終了したため、2022年3月末日で終了する事業年度以降についても本制度を継続するにあたり、2021年6月18日開催の第71回定時株主総会で制度の一部改定についてご承認をいただきました。当該決議に係った定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名であります。

監査役の金銭報酬の額は、2019年6月21日開催の第69回定時株主総会において、年額70百万円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名です。

#### 業績連動報酬等に関する事項

業績連動報酬に係る指標は、業績連動金銭報酬(STI)が執行役員各々の個人設定KPI達成度評価、業績連動株式報酬(LTI)が全社連結営業利益および連結ROIC達成率であります。当該指標を選択した理由は、業績連動金銭報酬(STI)については執行役員の管掌する業務の達成度合いに基づくものとし、業績連動株式報酬(LTI)は、全社業績結果のみならず、中長期的な会社成長に関する資本生産性指標を含め反映すべきとの考えに基づくものであります。これらの指標に基づき毎年6月にポイントを付与、その累計ポイント相当分の報酬等を対象期間(3事業年度)終了後に支給いたします。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

・その他に掲載の「役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数」をご参照ください。

役員ごとの連結報酬等の総額等

連結報酬等の総額が1億円以上であるものが存在しないため、記載しておりません。

### 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

- ・社外取締役及び社外監査役を補佐する担当部門や専任担当者は置いておりません。
- ・取締役会事務局、関係各部門より、取締役会開催前に資料等を送付し、議案によっては個別に議案内容の事前説明を行っております。
- ・会議の議事録、稟議書等の決裁書類の他重要文書をいつでも共有することができる体制を整えております。
- ・常勤監査役は重要な会議に出席し、監査役会等で社外監査役に報告をしております。
- ・リリース情報、統合報告書ならびに社内報などの資料を提供しております。

### 【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<br>(常勤・非常勤、報酬有無等) | 社長等退任日    | 任期                   |
|-------|-------|--------------------|---------------------------|-----------|----------------------|
| 西田 浩一 | 顧問    | 業界団体との対外活動等        | 常勤・報酬有                    | 2012/6/22 | 1年間<br>(2021/7/1 就任) |
| 土橋 郁夫 | 顧問    | 社長の要請に応じた特定業務への助言等 | 常勤・報酬有                    | 2011/6/24 | 1年間<br>(2021/7/1 就任) |

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

2名



## 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) 取締役会の体制・運営

当社は、監査役制度の採用により監査機能の強化を図るとともに、執行役員制度を導入することにより「経営の意思決定及び監督機能」と「業務の執行機能」とを分離させ、意思決定の迅速化を図っています。

経営監督機能を担う取締役会の員数は、定款において12名以内と定めており、本報告書提出時点において取締役9名のうち執行役員を兼務する取締役は3名、社内非業務執行取締役1名、社外取締役5名と社外取締役が過半数を占めており、独立的な立場から経営を適切に監督できる体制にあります。

取締役会は原則毎月開催し、2022年3月期は13回開催いたしました。また、取締役会審議の充実を図るため、2018年度より取締役会の他、取締役会付議予定の重要議題や業界別の営業施策等の説明、或いは非業務執行役員協議等を行う場として、取締役会懇談会を開催し、議題に関する様々な議論を行うとともに、経営状況や業務執行の理解を深めることを目指しています。

取締役会議長は、従来の持ち回りを改め2020年1月より、社内非業務執行取締役を選任し、社内事情を把握している議長が適時・適切な議題の選定や社外役員と執行部との連携促進に主導的な役割を担い、経営上の重要な意思決定と執行部の監督という取締役会の機能の充実と責務遂行を図ってきました。2021年4月より社外取締役から取締役会議長を選任する形に変更し、ガバナンス強化の観点から経営に対する監督機能の更なる強化に努めています。

また、2021年度に実施された東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」改訂を踏まえ、取締役会の機能を経営上の重要事項審議及び監督機能に重点化するため、執行部への決裁権限の委譲を進めるとともに、執行部体制を、社内非業務執行取締役を議長とする経営会議での意思決定と、具体的な業務執行を司る執行役員会に分け、事業推進の迅速化とリスク管理体制を強化しました。

以上のガバナンス体制の改正に伴い、2021年4月より経営会議直下に案件検討委員会を設置、事業投融资、株式・固定資産の取得や処分、業務提携や重要な契約の締結、事業の譲渡や譲受等、会社がビジネスを推進する上で取らなければならないリスクの検証・分析を行い、執行部の最高意思決定機関である経営会議審議の質的向上を図っています。

また、経営会議は、気候変動問題対応を含むサステナビリティを巡る課題への対応が、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題の一部であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、2019年に設置されたサステナビリティ推進委員会を2022年4月より経営会議直下の委員会に位置付けました。同委員会では、本業を通じたサプライチェーンの最適化に資する社会貢献、自社の事業活動におけるサーキュラーエコノミーや脱炭素の実現への貢献、人的資本の保護や自然資本の保全等、その他のサステナビリティ課題への取り組みを推進しています。

### (2) 取締役会の実効性に関する評価

当社では、持続的な企業価値向上に向け、コーポレート・ガバナンスが有効に機能しているかを検証し、適切な施策を講じるために、取締役会の実効性に関する分析・評価を行うこととしております。2021年度の実効性評価の方法及び結果の概要は以下の通りです。

#### 評価方法

2022年3月の取締役会で、取締役会事務局より2021年度取締役会実効性評価アンケート(以下アンケート)の趣旨と内容を説明の後、取締役9名及び監査役4名に対して、アンケートを配布して全員から回答を得ました。

また、4月に開催の取締役会懇談会(取締役及び監査役全員出席)において、アンケートの回答(無記名集計)をもとに取締役会の実効性評価に関する意見交換を行いました。その後5月開催の取締役会において、実効性の評価方法及びプロセスの妥当性を含めて課題と取り組むべき事項を審議した結果、2021年度及び直近までの取締役会の実効性評価を確定いたしました。

#### アンケートの項目

アンケートは、実効性の向上の進捗が把握できるよう、前年の項目を軸として、コーポレート・ガバナンス・コード(以下CGC)に基づく以下の6項目12問の形式で行いました。

#### ・評価項目(カッコ内は関連するCGC番号)

- a.取締役会の構成(CG4-6,7,8,11)
- b.取締役会の役割・責務(CG2-4,4-1,2,3,8,10,11,13)
- c.取締役会の運営(CG4-12)
- d.取締役会を支える体制(CG4-8,10,13)
- e.株主との関係(CG5-1,2)
- f.その他、実効性全般に関すること(自由記入)

#### 評価結果の概要及び課題と今後の取り組み

当社取締役会の実効性に関しては、改善への取り組み成果において概ね適切であるとの評価を得ており、2020年度の実効性は適切に確保されていると判断いたしました。一方、実効性評価において課題提示がありました事項については、早急な対応を通じ実効性の向上に努めてまいります。

#### a.取締役会の構成

2021年度において、社外取締役が半数以上を占める取締役会は、経営陣に対する実効性の高い監督機能を発揮しているとの評価を得ています。また、取締役会の多様性確保については、2021年4月に設置した指名諮問委員会の最優先課題としており、ジェンダーやスキルマトリックス等の観点から、本質的な多様性を発揮できるよう、鋭意取り組んでまいります。

#### b.取締役会の役割・責務

議題内容や上程時期等については改善が図られており、適正に審議されているとの回答が得られました。2021年4月より指名諮問委員会・報酬諮問委員会を設置し、経営会議決裁及び代表取締役の決裁権限を拡大、取締役会付議事項をより骨太テーマにするよう見直したことにより、上程議題・審議の更なる充実を目指してまいります。また、ガバナンス強化の観点から取締役会議長及び指名・報酬諮問委員会委員長に社外取締役を選任し、経営に対する監督の実効性確保に努めております。なお、非業務執行役員間での情報共有・意見交換も重要であるとの意見がございました。引き続き、非業務執行役員間の意見交換・情報共有を行う機会を設けてまいります。

#### c.取締役会の運営

資料の配布時期、資料の質・量ともに改善されているという評価とともに、専門的知見・経験から、活発な意見交換がなされていたとの評価を得ています。一方で、十分な議論ができるよう、より計画的な上程が必要であるという指摘がありました。更なる改善を進め、取締役会での審議充実を

図ってまいります。

#### d.取締役会を支える体制

不明点や追加情報の提供の機会を適切に確保されており、取締役会懇談会等における情報共有により取締役会における議論が活発に行われているとの回答を得ています。引き続き、取締役会懇談会を行うとともに、社外役員協議や非業務執行役員合同ミーティングを定期的を実施し、情報共有を継続してまいります。また、指名及び報酬諮問委員会による専門的な検討や内部監査部門からの直接報告等、必要な情報が適切に上程されるようにいたします。

#### e.株主との関係

従来から株主との対話には代表取締役を中心に注力してまいりました。また、半期毎にIR部から取締役会へ株主の声のフィードバックを実施しており、引き続き、より具体的な株主の声が取締役に報告されるようにいたします。

### (3)取締役候補者等の選任と解任

当社は選任方針として、取締役会として適切な意思決定及び経営の監督を行うために、社内外から豊富な経験と専門性、優れた人格識見を有し、取締役会がその機能を発揮するため積極的に貢献できる者を透明性のあるプロセスの中で候補者として選任しています。

2021年4月より取締役会の諮問委員会として指名諮問委員会を設置しました。同委員会は独立社外取締役が委員長となり、且つ委員の過半数となる構成としており、個別候補者の選任・解任案の策定にとどまらず、選任方針や基準・手続きの決定、サクセッションプランの検証・検討を含む取締役会の構成・運営全般に係わる検討を行い、取締役会に対して答申・提言を行います。

取締役の選任・解任は以下の基準に基づき判断しています。

#### a.社内取締役候補者

執行役員の内、以下の各要素を保有すると認定される者

- ・中長期視点での戦略的判断力(本質を見抜く力、論理的思考力、先見性、決断力)
- ・組織を纏め、変革を促し、完遂させるリーダーシップ(協働、変革、育成をリードし成果に繋げる力)
- ・自社及び社会への高い倫理性と受託者精神(人格・識見、企業理念への共感、私心のなさ)
- ・ベースとなる主体性と問題意識(市場、事業、自社資源、自らの資質向上)
- ・社業に関する十分な経験・知識と横溢な気力・体力(実績、健康)

なお、代表取締役等の候補者については、上記各要素における優れた資質に加え、卓越した実績・成果が求められます。

#### b.社外取締役候補者

経営、学識、法務、財務等、異なる専門分野を持つ多様性に留意しつつ、ガバナンス上、社外取締役が半数以上となる構成を目指していきます。

- ・事案の本質を見抜き、経営に対して課題を鋭く指摘できる者
- ・当社取締役会等への出席を優先できる者

#### c.選任・選定手続き

上記基準に基づき、取締役会の諮問に応じて、指名諮問委員会が協議して候補者案を作成、取締役会に対して助言・提言を行います。取締役会は、指名諮問委員会の候補者案を基に審議を行い、取締役候補の選任、または代表取締役及び業務執行取締役の選定を行います。

#### d.解任・解職手続き

代表取締役等の役割遂行状況が、客観的な情報を含め上記選定基準に照らし著しく乖離すると判断される場合、取締役会の諮問に応じて、指名諮問委員会が協議して解任・解職案を作成、取締役会に対して答申・提言を行います。取締役会は、指名諮問委員会の解任・解職案に基づき合議の上、その役を解くことができることとしています。また、取締役が上記の選任基準の事項を充足しないと認められる場合、取締役会は次期株主総会に候補者として上程しないことを定めています。

2022年6月17日開催の第72回定時株主総会にて承認されました取締役・監査役を対象とする個々のスキル要素につきましては、[「その他」取締役・監査役のスキルマトリックス](#)をご参照ください。

### (4) 監査の状況

#### 監査役監査の状況

当社は監査役会設置会社であり、監査役4名(うち社外監査役2名)で監査役会を構成しております。

監査役は、取締役会に出席し経営意思決定プロセスや内部統制環境の整備・運用状況等を適法性、妥当性の観点から監査し、必要に応じて意見表明を行っております。

常勤監査役は、経営会議をはじめとする社内の重要会議に出席し、各種意思決定のプロセスや決議内容について監査し必要に応じて意見表明を行っています。また、内部統制システムの整備・運用状況、財務報告体制、各種報告資料の検証・調査のほか、会計監査人の独立性や品質の確認等、多岐にわたる活動を行っております。会計監査人からは四半期毎に監査結果報告を受けるほか、適宜意見交換及び情報の収集を行い、適正な監査ができる環境作りに注力しております。内部監査部門からは内部監査結果及び財務報告に係る内部統制の評価結果を定期的な受け、多面的な評価を実施しております。

当事業年度において当社は監査役会を年13回開催しており、個々の監査役の出席状況については次の通りです。

| 氏名    | 開催回数 | / | 出席回数 |
|-------|------|---|------|
| 横井 信宏 | 13   | / | 13   |
| 永倉 淳一 | 13   | / | 13   |
| 山口 隆央 | 13   | / | 13   |
| 八尾 紀子 | 13   | / | 13   |
| 久保 直生 | 10   | / | 10   |

監査役会における主な審議事項として、スタートアップ期にある海外子会社の業務運営体制、M&A子会社に対する企業戦略の浸透等、ガバナンス面において本社機構が適切に関与できているか注視しております。このような場合、監査役会は海外統括部門及び財務経理部門から定量的、定性的情報を入手・分析し、課題への対処が適切に行われているかを監査し改善事項があれば経営にフィードバックするとともに執行部へ改善を要請しております。

また、常勤監査役の活動として、監査対象の事案に対しては、現場に立脚した正しい情報に基づき監査活動を展開すると共に、社外監査役と情報共有しそれぞれ専門的な知見と客観的視点からの意見のもとで協議する等、監査役会を有効に機能させ、また、会計監査人、内部監査部門と連携して企業の健全で持続的な発展に貢献できるよう活動を行っております。

#### 内部監査の状況

当社における内部監査は、独立した立場で客観的に評価を行うアシュアランス業務とアドバイザー活動を実施しております。期初に立てた監査計画に基づき、ガバナンス、リスクマネジメント及びコントロールの各プロセスに関連する経営諸活動の遂行状況を評価、改善するため、国内外の事業所を対象に業務監査を実施しております。その結果は監査報告書として社長宛に提出され、指摘事項は当該部門の責任者に対し改善指示



されます。指摘を受けた部門責任者は改善報告書により改善状況をフィードバックします。これら内部監査結果は同時に監査役にも報告されます。

2021年度は国内外における新型コロナウイルス感染拡大に伴い、監査活動にも制約が加わるなか、リモート監査に軸足を移すと共に、監査ソフトを効果的に運用するなど、監査品質の維持向上に努めております。

#### 会計監査の状況

会計監査につきましては、「会社法」及び「金融商品取引法」の規定に基づき、有限責任 あずさ監査法人により監査を受けております。当社と同監査法人又は業務執行社員との間には、公認会計士法の規定により記載すべき利害関係はありません。

##### a. 監査法人の名称

有限責任 あずさ監査法人

##### b. 継続監査期間

1年間

##### c. 業務を執行した公認会計士

| 業務を執行した公認会計士の氏名       | 継続監査年数 |
|-----------------------|--------|
| 指定有限責任社員 業務執行社員 中田 宏高 | 1年     |
| 指定有限責任社員 業務執行社員 清水 俊直 | 1年     |

##### d. 監査業務に係る補助者の構成

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士13名、会計士試験合格者6名、その他5名であります。

##### e. 監査法人の選定方針と理由

当社は、当社の「会計監査人の評価基準及び選定基準」に従って、グローバルでの監査体制、独立性、専門性、監査品質、監査報酬等を総合的に検討し会計監査が適正に行われることを確保する体制を備えているかを判断しております。

##### f. 監査役及び監査役会による監査法人の評価

当社の監査役及び監査役会は、当社の「会計監査人の評価基準及び選定基準」に従い、毎期末に常勤監査役2名が「会計監査人评价に係る監査調査」を作成し、1年間の監査活動について評価を行い、監査役会において評価結果を協議、審議しています。

会計監査人の評価基準として、7項目( 監査法人の品質管理、監査チーム、監査報酬等、監査役とのコミュニケーション、経営者等との関係、グループ監査、不正リスク)を評価し総合的に相当性を判断しています。

当期において監査役会が上記評価項目に照らし会計監査人を評価した結果、同監査法人は、KPMGのグローバルネットワークの強みを活かした監査を実施いただき、その監査結果については適正なものであると評価いたします。

##### g. 監査法人の異動

当社の会計監査人は次のとおり異動しています。

前連結会計年度及び前事業年度 PwCあらた有限責任監査法人

当連結会計年度及び当事業年度 有限責任 あずさ監査法人

なお、臨時報告書に記載した事項は、次のとおりです。

##### (1) 異動に係る監査公認会計士等の名称

選任する監査公認会計士等の名称 有限責任 あずさ監査法人

退任する監査公認会計士等の名称 PwCあらた有限責任監査法人

##### (2) 異動の年月日

2021年6月18日(第71回定時株主総会開催日)

##### (3) 退任する監査公認会計士等が監査公認会計士等となった年月日

2014年7月1日

##### (4) 退任する監査公認会計士等が直近3年間に作成した監査報告書等における意見等に関する事項

該当事項はありません。

##### (5) 異動の決定又は異動に至った理由及び経緯

当社の会計監査人であるPwCあらた有限責任監査法人は、2021年6月18日に予定されている第71回定時株主総会終結の時をもって任期満了となります。当社の監査役会は、会計監査人としてPwCあらた有限責任監査法人を7年にわたり選任してきておりますが、近年、監査工数の増加を踏まえた監査報酬の増額改訂があったことを契機として、当社グループの会計監査人について複数の監査法人を候補対象として検討してまいりました。

その結果、新たな視点での監査が期待できることに加え、グローバルでの監査体制、独立性、専門性及び監査品質等を総合的に勘案し、会計監査が適切に行われることを確保する体制を備えているものと判断したため、新たに有限責任 あずさ監査法人が候補者として適任であると判断いたしました。

##### (6) 上記(5)の理由及び経緯に対する意見

退任する監査公認会計士等の意見

特段の意見はない旨の回答を得ております。

監査役会の意見

妥当であると判断しております。

##### (5) 監査報酬の内容等

###### a. 監査公認会計士等に対する報酬

| 区分 | 前連結会計年度 | 当連結会計年度 |
|----|---------|---------|
|    | 監査証明業務に | 監査証明業務に |
|    | 非監査業務に  | 非監査業務に  |

|       | 基づく報酬(百万円) | 基づく報酬(百万円) | 基づく報酬(百万円) | 基づく報酬(百万円) |
|-------|------------|------------|------------|------------|
| 提出会社  | 92         | -          | 85         | -          |
| 連結子会社 | 17         | -          | 18         | -          |
| 計     | 109        | -          | 104        | -          |

(注)前連結会計年度はPwCあらた有限責任監査法人に対しての報酬を記載しております。

b.監査公認会計士等と同一のネットワーク(KPMG)に属する組織に対する報酬(aを除く)

| 区分    | 前連結会計年度               |                      | 当連結会計年度               |                      |
|-------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
|       | 監査証明業務に<br>基づく報酬(百万円) | 非監査業務に<br>基づく報酬(百万円) | 監査証明業務に<br>基づく報酬(百万円) | 非監査業務に<br>基づく報酬(百万円) |
| 提出会社  | -                     | -                    | -                     | -                    |
| 連結子会社 | 51                    | 6                    | 72                    | 2                    |
| 計     | 51                    | 6                    | 72                    | 2                    |

(注1)前連結会計年度はPwCあらた有限責任監査法人と同一のネットワークに対しての報酬を記載しております。

(注2)前連結会計年度における非監査業務の内容は、連結子会社における非監査業務は、税務に関するアドバイザー業務等であり、

(注3)当連結会計年度における非監査業務の内容は、連結子会社における非監査業務は、会計に関するアドバイザー業務等であり、

c.その他の重要な監査証明業務に基づく報酬の内容

(前連結会計年度)

該当事項はありません。

(当連結会計年度)

該当事項はありません。

d.監査報酬の決定方針

当社の規模、特性、監査日数等を勘案し、監査役会の同意を得た上で決定しております。

e.監査役会が会計監査人の報酬等に同意した理由

当社監査役会は、日本監査役協会が公表する「会計監査人との連携に関する実務指針」を踏まえ、監査計画における監査時間および監査報酬の推移ならびに過年度の監査計画と実績の状況を確認し、報酬額の見積りもりの妥当性を検証した結果、会計監査人の報酬等について適切であると判断し、会社法第399条第1項の同意を行っています。

### 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、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、企業理念と経営方針を定め、その徹底を図ることを通じて、公正で透明性の高い経営に取り組んでおります。

独立社外取締役が過半数を占める取締役会では、各取締役の異なる専門的知識と豊富な経験に基づき、経営課題について活発な議論と情報の共有が行われております。2021年4月より社外取締役から取締役会議長を選任する形に変更し、社外取締役主導によるスーパーバイザーボード機能の更なる強化に努めております。

これらの活動のベースとして、当社独自の「三行提報」があります。社員が毎日三行(100～150文字)の短文で直接経営トップに会社を良くする提案や意見を伝えられる仕組みであり、1976年に開始されました。日々「三行提報」を書くことにより、社員全員が経営に参画する意識を持つと共に、様々な現場の社員の意見が経営に届くことにより、ガバナンスにも寄与しております。更に今年度より「三行提報」に現場上長が速やかに実行を判断できる新たな仕組みを導入し、改善・改革をリードする日々の活動を定着させ、より主体的な組織風土の醸成に努めてまいります。

当社は、取締役会、監査役会に加え、「三行提報」という独特のボトムアップの仕組みをガバナンスの大切な柱の一つとして維持強化することで、今後も実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制の構築・強化に努めてまいります。

## 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                                | 法定期日前に発送しております。今後はさらに早期発送に努めてまいります。  |
| 集中日を回避した株主総会の設定                              | 2000年6月開催の株主総会より集中日を外しております。2022年は6月17日に開催しております。                                  |
| 電磁的方法による議決権の行使                               | 2014年6月開催の株主総会よりインターネットによる議決権行使を採用し、電磁的方法(パソコン、スマートフォンなどの携帯電話)による議決権の行使を受け付けております。 |
| 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 | 2014年6月の株主総会より株式会社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、機関投資家の十分な検討時間確保に努めてまいります。     |

|                 |   |
|-----------------|---|
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 自社ならびに東京証券取引所のホームページ上で招集通知(要約)の英文での提供を行っております。  |
| その他             | 株主総会招集通知の発送前に自社ならびに東京証券取引所のホームページ上に招集通知(和文)ならびに招集通知要約(英文)を掲載しております。<br>当社は、2010年6月より、議決権行使結果を臨時報告書での開示ならびにホームページ上に掲載しております。 |

## 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 |
|-------------------------|--|---------------|
| ディスクロージャーポリシーの作成・公表     | 基本方針に加え、情報開示の基準・手段、沈黙期間について定めており、ホームページ上に掲載しております。   |               |
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催       | 株主総会では、株主に対する説明責任を果たすため、株主からの質問に対し、丁寧な説明に努めております。<br>また、個人投資家向け説明会を2017年度より年数回開催しております。  | あり            |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 年4回の決算説明会と適宜のテーマ別個別説明会を実施しております。<br>その他、延べ年間約160社とのIR面談を実施し、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めております。  | あり            |
| 海外投資家向けに定期的説明会を開催       | 2012年度よりCEOが中心となって定期的に欧州の機関投資家を個別に訪問し、企業活動概況や中期経営計画の内容や進捗について説明を行っております。<br>2013年度より同様に米州の海外機関投資家も訪問し、個別ミーティングを実施しております。<br>2016年度よりIR部門がアジアの機関投資家を訪問し、個別ミーティングを実施しております。<br>この他にも、来日する海外投資家とも随時個別ミーティングを実施しております。<br>2021年度は往来による直接面談は実施しておりませんが、オンラインにて海外投資家との面談を継続しております。 | あり            |
| IR資料のホームページ掲載           | 経営理念や目標とする経営指標、中期経営計画や法定及び任意の開示資料(株主総会招集通知(和文・英文要約)、有価証券報告書、四半期報告書、決算短信(和文・英文)、統合報告書(和文・英文)、リリース情報(和文・英文)、決算説明資料(和文・英文))などを掲載しております。<br>この他にも、ホームページを通じ、希望者に対して決算概要やニュースリリースなどのIR情報や更新情報のメールサービスの実施や個人投資家からのIR関係の質問に積極的に対応しております。  |               |
| IRに関する部署(担当者)の設置        | 専任部署としてIR部を設置しております。詳細につきましては、開示いたしました【原則5-1】に掲載しております。  |               |

## 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  |
|------------------------------|---|
| 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 | 「サトーグループ企業理念」において、当社は、優れた製品・サービスでお客さまの新たな価値を創造し、より豊かで持続可能な世界社会の発展に貢献することを使命とする旨をミッションとして定めております。また当社は、事業活動で得られた成果を、株主、社員、社会、会社の四者で等しく分かち合う「四者還元」の考え方に基づいて、各ステークホルダーとの関係を強化し、企業価値を向上させることを目指しています。 |

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>          | <p>・当社は、企業理念において「持続可能な世界社会の発展に貢献する」ことを使命としており、自動認識ソリューションを提供する本業と、サステナビリティは不可分と考えております。当社では、CSR・ESG・SDGs等の取り組みを包括して「サステナビリティ」と定義し、本業による社会貢献で、サステナビリティを推進することを目指しております。取り組み状況につきましては、当社ホームページに掲載しております。<br/>(サステナビリティの取り組み) <a href="https://www.sato.co.jp/about/sustainability/">https://www.sato.co.jp/about/sustainability/</a></p> <p>・当社では、サステナビリティ推進委員会を中心に、環境マネジメントシステムISO14001の導入にとどまらず、環境配慮型商品の開発や環境保全活動に積極的に取り組んでおります。</p> <p>・2012年12月にはシール業界においては日本で初めて、商品のライフサイクル全体で排出されるCO2を見える化する「カーボンフットプリント宣言認定」を取得しております。</p> <p>・2014年に公益財団法人東京都農林水産振興財団が運営する花粉の少ない森づくり運動「企業の森」に参加。<br/>その後、東京都青梅市やあきる野市に植林し、毎年保全活動を進めており、2016年10月と2020年5月に東京都産業労働局農林水産部より「とうきょう森づくり貢献認証制度・森林整備サポート認定」を受けております。</p> <p>・2020年のコロナ禍においては、感染予防のための従業員体調管理や非接触のための画像によるセルフメンテナンス支援の仕組み、小中学校に対する注意喚起シールの無償提供など、より安心な社会生活の実現に資する活動を継続しています。</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>詳細につきましては、開示いたしました【原則3 - 1】に掲載しております。</p>  |
| <p>その他</p>                       | <p>・当社は「お客さまに最も信頼され、お客さまと共に成長し、変わりゆく社会から必要とされ続ける会社になること」というビジョンの下、グローバル化と顧客価値の最大化を目指した経営戦略の一つとして、ダイバーシティの推進に取り組んでおります。これは社である「あくなき創造」に繋がる取り組みであり、個の違い、能力を尊重し合い、グローバルに戦える革新的なアイデアを創出し、世界中の多様な価値観、お客さまのニーズにお応えするために進化を続けてまいります。</p> <p>・女性の活躍推進にも注力しており、社員が出産・育児などの状況にあっても、ワークライフバランスを保ちながら安心して仕事を続け、活躍できるよう、制度の充実と職場づくりに努めております。社外取締役5名のうち女性2名、社外監査役2名のうち女性1名、そして執行役員15名(取締役兼務者含む)のうち女性が3名(うち1名は外国籍)となっています。また、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参画すると共に行動宣言に賛同し、女性の活躍でダイバーシティをさらに推進してまいります。</p> <p>・2015年7月より、社員の健康管理を経営戦略と位置付け「健康経営」への取り組みを本格的に開始し、社員の健康増進に努めております。2017年には健康経営銘柄、2017年から2022年まで6年連続で健康経営優良法人に認定されています。</p> <p>・1976年に開始した当社独自のシステムである「三行提報」は全社員が毎日3行(100～150文字)の短文で直接経営トップに会社をよくする提案や意見を伝えられる仕組みであり、全員参画経営を支える重要な仕組みです。<br/>当社はこの仕組みを活用すると共に、磨き上げることで、ステークホルダーの期待に応えてまいります。</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

当社グループの「内部統制システムの基本方針」は次のとおりです。

当社は、世界各国の様々な市場、業界、企業の現場における多種多様な顧客課題に対応することを通じ、顧客価値向上に資することを目指しております。企業の社会的責任を果たし、持続可能な成長を実現するためには、現場の主体的活動と組織運営の両面を支える適切な内部統制システムの構築と確実な運用が重要な要素であると考えています。

また、運用についても取締役会において定期的な検証及び必要な改善措置を講じることにより、内部統制が実効的に機能することを目指してまいります。

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ための体制

(1) コーポレート・ガバナンス

取締役会は独立社外取締役による透明性の高い監視・監督機能の強化に引き続き取り組むとともに、社外取締役の議長が監査役と連携し、スーパーバイザーボード機能の充実を図ることを通じ、株主をはじめとするステークホルダーのために実効性のあるコーポレート・ガバナンスの実践に努める。

監査役は、独立した立場より監査を実施することで取締役の職務執行を監査する。

ガバナンス推進部は当社各部門の職務が法令及び定款等に適合することを確保するため、社内規程の整備を支援し運用管理を実施する。

(2) コンプライアンス

当社の取締役及び使用人は、Mission(使命)、Vision(ビジョン)、Credo(信条)で構成される「サトーグループ企業理念」に則り行動する。企業理念の下、「三行提報」という独自のナレッジマネジメントシステムを活用し、情報の共有化と報告の文化に基づいた全従業員参加型の透明な経営体制を維持・強化する。

当社は、関係諸法令の改正等の把握及びその遵守の徹底を図るため、コンプライアンス体制の整備を促進すると共に、コンプライアンス違反が生じる恐れがある場合に全従業員が通報することができる窓口を整備する。

内部監査部門は、当社各部門の監査を実施する権限を持ち、定款、社内規程への適合の観点から監査を実施する。

## 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

取締役の職務執行に係る情報については、文書管理規程や稟議規程に基づき、重要な会議の議事録や決裁書類を適切に保存管理することとし、情報資産の機密性及び管理要件に応じた区分や管理方法を情報資産管理規程に定め、全社的な情報資産管理体制を構築、適正且つ厳格な情報資産管理に係る体制を整備する。

また、会社情報の正確且つ適時な開示を重視し、開示における社内体制を構築する。

## 3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

事業を推進する上で取らなければならないリスクについては、業務執行体制の最高意思決定機関である経営会議直下の案件検討委員会において分析・評価・モニタリングを行い、経営会議及び取締役会がその意見を基に審議を行い、経営として迅速且つ適切な意思決定を行う。

その他、会社を運営する上で発生回避または軽減を必要とする一般リスクについては、リスクマネジメント委員会を定期的に開催しグループ全体のリスクを管理する。当委員会ではリスクの洗い出し、リスクヘッジのための予防策、リスク発生時の対応策を決定し、また、重大なリスクが発生あるいは発生恐れが生じた場合には、必要に応じて、当委員会の下に危機対策本部を設置し、当対策本部が中心となり対応策を協議する。

## 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

当社は、当社の取締役及び執行役員の役割分担、各部門の業務分掌、指揮命令系統、職務権限及び意思決定のルールを明確に定める。取締役会で決議すべき重要事項及び報告すべき事項は取締役会規程に定め、それに準ずるグループ会社の経営全般に関する重要事項は、議長である社内非業務執行取締役、CEO、上席執行役員並びにCxOの役職に就く執行役員にて構成される経営会議にて審議・決定される。取締役会及び経営会議にて決定された方針に基づき、執行役員会が具体的な業務執行を司り、また特定課題の討議・報告を行うため各種委員会を経営会議または執行役員会直下に設置する。

当社は、長期基本戦略の下に策定したグループ中期経営計画を周知徹底し、これを個別具体的な戦略に落とし込み、その取り組み状況を含めた進捗を定期的に確認する。当社の経営陣及び主要なグループ会社の責任者は、計画の実施状況について情報を共有し、連携をはかる。

## 5 当社及びその子会社からな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) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、グループ各社の責任者と会社運営に関する協定書の締結を行い、決算、財務状況その他経営上の重要事項について定期的に当社への報告を義務付ける。また、グループ各社において発生する重要な決裁事項は、関係会社管理規程、その他内部規程に基づき当社で意思決定を行う。

### (2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社の事業推進上のリスクを審議する案件検討委員会、及び事業運営上の一般リスクの未然防止と会社損失の最小化を目的とするリスクマネジメント委員会は、当社のみならずグループ会社におけるリスクをその検討・管理対象とする。

### (3) 子会社の取締役等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

当社グループの企業集団としての業務の適正性を確保するため、当社では関係会社管理規程を整備し、同規程の下、グループ会社毎に主管部門を定め、主管部門が連結会社経営に関する社内規程に従い、各社の経営管理及び経営指導にあたり、各社には原則として、当社より取締役または監査役を派遣し業務の適正を確保する。

本社管理部門は、グループレベルでの第2線連携体制を構築し、各社業務執行部門に対する実効性のある支援と牽制の強化に取り組む。

### (4) 子会社の取締役等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

Mission(使命)、Vision(ビジョン)、Credo(信条)で構成される「サトーグループ企業理念」は、海外子会社を含む当社グループ全体で共有されており、当社グループとして「三行提報」システムの活用による全従業員参加型の透明な経営体制の維持・強化を図る。

海外子会社を含む当社グループ全体で、コンプライアンス違反が生じる恐れがある場合に全従業員が通報することができる窓口を当社に整備する。

ガバナンス推進部はグループ会社の職務が法令及び定款等に適合することを確保するため、社内規程の整備を支援し運用管理を実施する。

内部監査部門は、グループ会社の監査を実施する権限を持ち、定款、社内規程への適合の観点から監査を実施する。

## 6 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社グループの金融商品取引法における財務報告の信頼性を確保するため、代表取締役指示の下、内部統制の整備を行う。ガバナンス推進部は当社及びグループ会社の内部統制の整備を指導・支援し、内部監査部門は整備及び運用の評価を継続的に行う。

## 7 監査役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の当該使用人に関する事項及びその使用人の取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査役が必要とした場合、協議の上、監査役の職務を補助する使用人を置くものとする。当該使用人の異動、評価等は、監査役会の意見を尊重した上で行うものとし、当該使用人の取締役及び執行役員からの独立性を確保するものとする。また、当該使用人は、監査役の職務を補助するに際しては、監査役の指揮命令に従うものとする。

## 8 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制及びその他の監査役への報告に関する体制

当社及びグループ会社の取締役及び使用人は、監査役から業務執行に関し報告を求められたときは、速やかに報告する。当社及びグループ会社の取締役及び使用人は、会社に著しい損害または重大な影響を及ぼすおそれのある事実を発見した場合は、直ちにこれを当社監査役に報告する。

当社グループの内部通報制度の担当部門は、当社監査役に対して定期的に内部通報窓口に対する相談状況の報告を行う。

内部監査部門による監査権限は当社及びグループ各社全てに及び、内部監査規程に基づきその結果を適宜監査役に報告する。

監査役への報告を行った者が、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とする。また、監査役は報告された情報を適切に管理する。

## 9 その他の監査役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、取締役会の他、当社及びグループ会社の重要な会議に出席し取締役及び使用人からの業務執行に関する報告や重要事項の審議を聴取できると共に、会議の議事録及び重要な決裁書類を閲覧、調査できる体制を確保する。なお、監査役は当社及びグループ会社を監査するに



あたって自由な権限を有する。

当社取締役と監査役は定期的に会合を持ち、会社が対処すべき課題、監査役監査の環境整備状況、監査上の重要課題等について意見交換を行う。

監査役職務の執行により生ずる費用等の支払いに支障なきよう、予算を設け、監査役から請求があった場合は速やかに処理する。

## 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

当社グループは、反社会的勢力に対して屈することなく法律に則して対応する。社会的正義を実践するために社内規程等を定め、毅然とした態度で反社会的勢力との関係を遮断する。反社会的勢力に対する対応を統括する部門を設け、関係行政機関や外部専門機関等からの情報収集に努める。社内に向けて対応方法等の周知をはかり、社内関係部門、関係行政機関及び外部専門機関等と緊密に連携して、速やかに対処できる体制を整備する。

### 内部統制システムの運用状況の概要

当社グループ内部統制システムの2020年度運用状況は、以下の通りです。当社グループでは、運用状況のモニタリングを通じた不断の見直しにより、内部統制システムの継続的な改善を図り、より適正かつ効率的な体制の構築に努めております。

#### (1) リスク管理

2021年度より経営会議直下に設置した案件検討委員会は、2021年度に11回開催し、重要な製品開発投資、資金調達、固定資産の取得等、会社がビジネスを推進する上で取らなければならないリスクの検証・分析を行い、ビジネスオーナー作成の決裁書に同委員会の意見書を付して経営会議へ提出、経営会議における審議の質的向上を図りました。

グループの事業運営上の一般リスクの未然防止、会社損失の最小化及びリスク発生時の危機対策の立案・実施を目的とするリスクマネジメント委員会は、2021年度に12回開催し、主として情報セキュリティ、製品安全、天災リスク、各種の法令等遵守に関する予防措置または再発防止策の討議・報告を行いました。新型コロナウイルス感染症対応として2020年1月よりリスクマネジメント委員会の下に設置した新型肺炎危機対策本部は、2021年度を通じて活動を継続し、政府指針や社内外の感染状況等に応じて各種の感染予防及び感染拡大防止施策を立案・実行いたしました。

#### (2) コンプライアンス

世界中のグループ社員が当社のCredo(信条)を学び、一人一人の行動に表せるよう企業理念推進活動を継続しています。また、当社は1976年以来「三行提報」の仕組みにより、日々の仕事や職場における気付きやお客さま・お取引先さまの声をいち早く経営に活かす全員参画経営を実践しており、この取組みがコンプライアンス遵守を推進する企業文化づくりにも役立っております。なお、2021年度は国内・海外含めて48万件を超える提案・報告が提出されています。

コンプライアンス事案が発生した場合、懲戒・ハラスメント委員会より社員向けに事案概要を開示することにより再発防止のための注意喚起を行っています。

#### (3) グループ会社経営管理

当社からグループ会社への派遣取締役/監査役、主管部門及びガバナンス推進部を通じて、経営管理基盤の整備・運営に関する管理・監督を行い、年度事業報告や月次営業活動報告等の定期報告を受けております。

また重要事項に関しては、職務権限表に基づく事前協議を求め、グループ会社の重要な業務執行に関して適切に管理しております。

2020年度より海外子会社のガバナンス強化に向けた現状調査、子会社側との協議を行い、グループガバナンス上必要不可欠な各種規程雛型を策定、海外子会社の状況に照らし順次導入・運用の推進を進めています。

さらに2020年度には「3つのディフェンスライン」の考え方に基づき、グループレベルでの第2線連携体制の構築に取り組んでいます。2021年度も海外子会社第2線責任者と本社管理部門によるグローバル会議を開催、業務執行部門に対する実効性のある支援と牽制の強化に継続的に取り組んでいます。

また第3線の内部監査機能強化、特に海外子会社への内部監査の強化にも取り組んでいます。

#### (4) 情報の保存及び管理

リスクマネジメント委員会の下部委員会である情報資産管理委員会が中心となり、情報資産の適切な管理の徹底に努めております。その一環として、2019年度に開始した全社的な個人情報棚卸及びリスク分析を2021年度も継続的に実施、各部署における管理の見直しを促しております。

2020年度に策定したサトーグループ情報セキュリティ方針に基づき、2021年度もグローバルに情報資産の管理統制を行い、情報システムの開発、運用/保守におけるセキュリティ対策やアカウント/アクセス管理の徹底を図りました。昨今のサイバーセキュリティリスクの増大に対応し、2021年度に情報セキュリティ事故対応要領の海外版を作成、海外子会社への周知徹底を図り、国内海外においても、情報セキュリティ事故に関しては、遅滞なく発生原因分析、再発防止策の立案及び社内展開を実施しております。

#### (5) 監査役監査の実効性確保

2021年度も引き続き監査役への報告は適時に行われました。監査役と取締役との面談機会や監査役による経営会議等へのオブザーバー出席機会も確保されており、適時適切に意見交換が行われました。

## 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

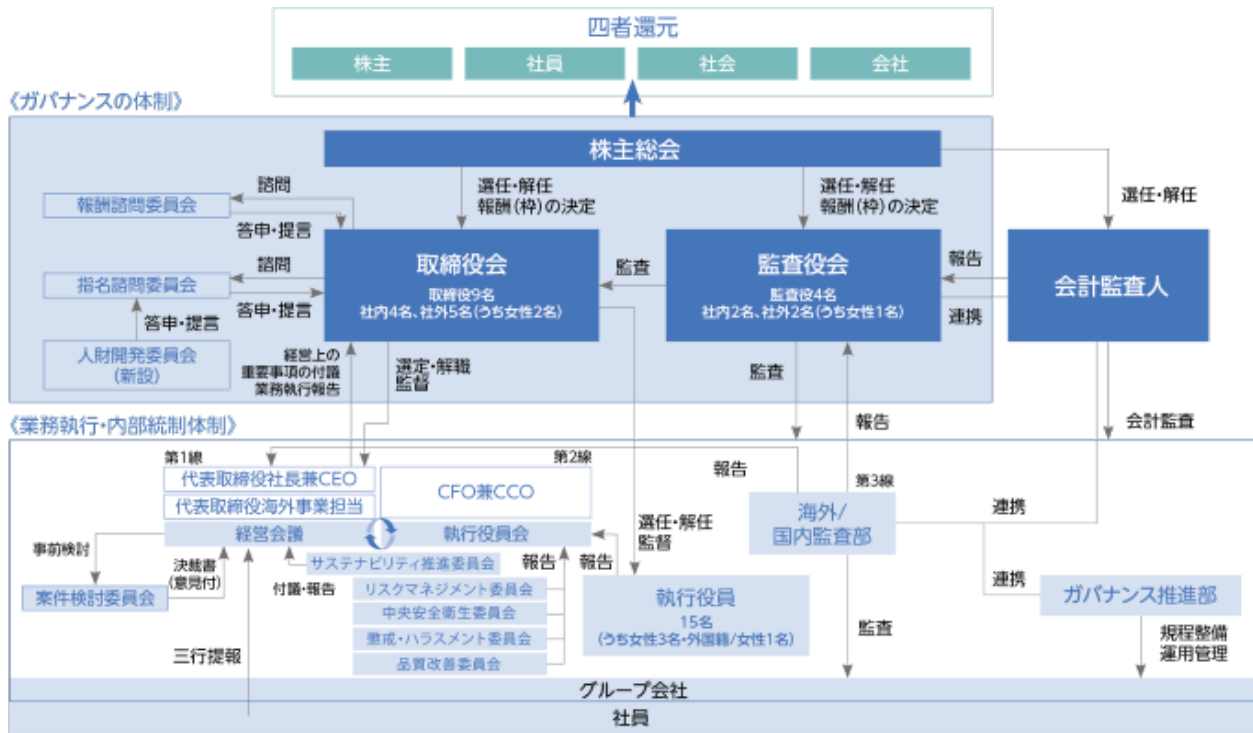
なし

該当項目に関する補足説明

現在のところ、当社は買収防衛策を実施する予定はありません。

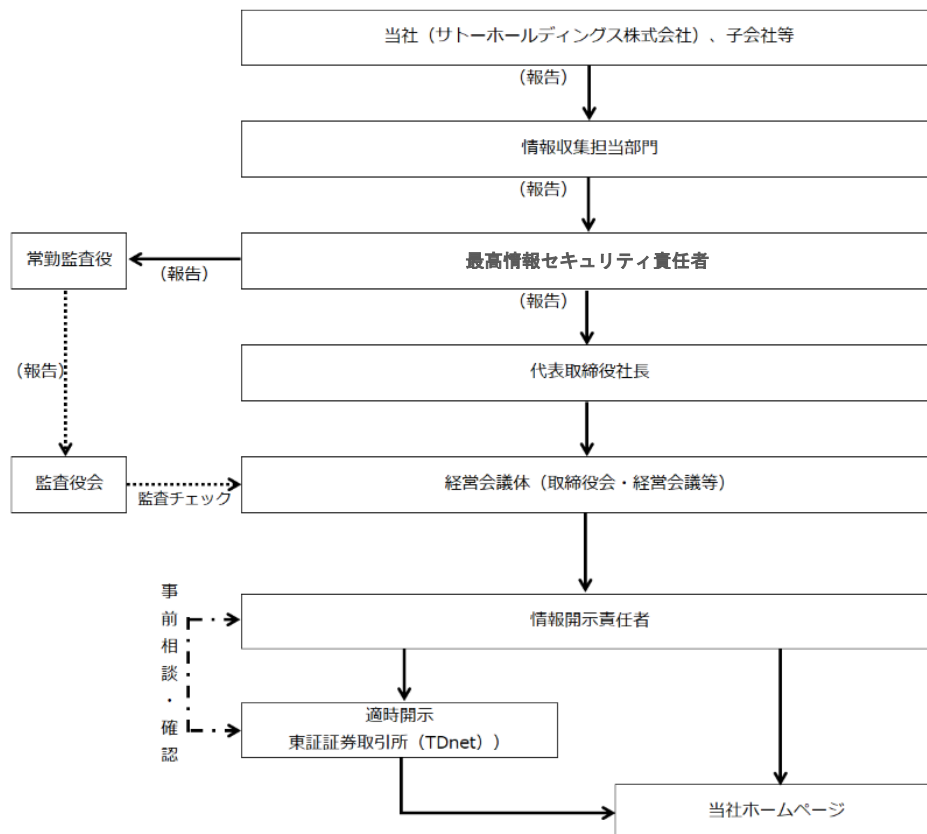
## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

下記体制図の役割等の詳細につきましては、当社ホームページ「コーポレート・ガバナンス (<https://www.sato.co.jp/about/company/governance/governance.html>)」をご参照下さい。



## 「適時開示体制図」

【適時開示体制図】



### ※会社情報の適時開示に係る社内体制の概要

当社の情報開示に対する基本姿勢として、株主・投資家・地域社会等をはじめとするステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を実現し、中長期的な企業価値の最大化と最も信頼される企業となることを目指しており、一貫性、継続性、スピード、公平性、透明性を重視した情報開示を行います。法令及び証券取引所の適時開示規則を遵守し、ステークホルダーの皆さまが当社を適正にご理解いただく材料となる情報の公正かつ適時・適切な開示を心掛けております。

#### ① 決定事実に関する情報

当社及びグループ会社より、決定事実に関する情報が情報収集担当部門である当社総務部及びガバナンス推進部に集約され、その情報の中で適時開示規則等に基づき、開示すべき情報の有無を確認しております。その後、最高情報セキュリティ責任者であるCFOを経て代表取締役社長または経営会議に報告し、必要に応じて取締役会の決議を経た後、直ちに開示いたします。

#### ② 発生事実に関する情報

当社及びグループ会社において発生した事象については当社社内規程に基づき、担当執行役員もしくはグループ代表者から報告を受け、最高情報セキュリティ責任者であるCFOを経て代表取締役社長または経営会議に報告し、適時開示規則等に基づき開示すべき情報に該当する場合は直ちに開示いたします。

#### ③ 決算に関する情報

各連結対象会社で決算情報を作成し、当社財務経理部において最終の決算情報として取りまとめ、取締役会で承認を受けた後、直ちに開示いたします。

\* 「役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数」

| 役員区分        | 報酬等の総額<br>(百万円) | 報酬等の種類別の総額 (百万円) |          |          |           | 対象となる役員の<br>員数 (人) |
|-------------|-----------------|------------------|----------|----------|-----------|--------------------|
|             |                 | 固定報酬             | 業績連動金銭報酬 | 業績連動株式報酬 | 非業績連動株式報酬 |                    |
| 取締役 (社外を含む) | 256             | 196              | 29       | 25       | 6         | 9                  |
| (うち 社外取締役)  | 64              | 59               | 0        | 0        | 5         | 5                  |
| 社内          | 192             | 137              | 29       | 25       | 1         | 4                  |
| 監査役 (社外を含む) | 57              | 57               | 0        | 0        | 0         | 5                  |
| (うち 社外監査役)  | 16              | 16               | 0        | 0        | 0         | 3                  |
| 社内          | 41              | 41               | 0        | 0        | 0         | 2                  |

なお、2021 年度実績に基づく役位別の業績連動報酬比率は以下の通りであります。

| 役位               | 固定報酬  | 業績連動金銭報酬 | 業績連動株式報酬 | 非業績連動株式報酬 | 業績連動金銭報酬における評価配分 |      |
|------------------|-------|----------|----------|-----------|------------------|------|
|                  |       |          |          |           | 会社業績             | 個人業績 |
| 代表取締役社長          | 56.2% | 22.5%    | 21.2%    | 0.0%      | 100%             | -    |
| 代表取締役<br>上席執行役員  | 75.5% | 14.3%    | 10.2%    | 0.0%      | 50%              | 50%  |
| 取締役<br>上席執行役員    | 74.0% | 14.9%    | 11.2%    | 0.0%      | 50%              | 50%  |
| 非業務執行取締役<br>(社内) | 96.5% | 0.0%     | 0.0%     | 3.5%      | -                | -    |
| 社外取締役            | 92.2% | 0.0%     | 0.0%     | 7.8%      | -                | -    |
| 監査役<br>(社内)      | 100%  | -        | -        | -         | -                | -    |
| 社外監査役            | 100%  | -        | -        | -         | -                | -    |

＊「取締役・監査役のスキルマトリックス」

取締役会が備えるべきスキルと、各取締役・監査役のスキル対応関係について、下記3つの観点から取り纏めました。

<適切に経営・事業をリードするための知見・経験>

|             |  |
|-------------|--|
| 企業経営・組織運営   | 上場企業(子会社含む)の経営・役員としての経験、もしくは公的且つ独立した組織の運営責任者としての経験 |
| 業界知見(営業・技術) | 本業である自動認識業界に関する実務経験                                |
| 国際ビジネス      | 海外駐在を含むグローバルビジネス経験                                 |

<適正な経営基盤を確立・維持するための知見・経験>

|             |           |
|-------------|-----------|
| 財務・会計       | 実務経験及び専門性 |
| 法務・コンプライアンス | 実務経験及び専門性 |
| 人事・労務       | 実務経験及び専門性 |

<持続性を担保するための俯瞰的観点>

|                |                              |
|----------------|------------------------------|
| ガバナンス・サステナビリティ | 健全性・透明性、持続的成長を実現するためのガバナンス知見 |
| リスクマネジメント      | 実務経験及び専門性                    |
| 多様性・異業種経験      | ジェンダー・国籍、異業種役職経験等の多様性        |

個々の取締役・監査役のスキルについては、バランス良く適切に配置しており、その一覧は下表のとおりとなります。

| 業務執行 | 独立 | 氏名      | 適切に経営・事業をリードするための知見・経験 |                 |        | 適正な経営基盤を確立・維持するための知見・経験 |                |       | 持続性を担保するための俯瞰的視点  |               |              |
|------|----|---------|------------------------|-----------------|--------|-------------------------|----------------|-------|-------------------|---------------|--------------|
|      |    |         | 企業経営<br>組織運営           | 業界知見<br>(営業・技術) | 国際ビジネス | 財務・会計                   | 法務<br>コンプライアンス | 人事・労務 | ガバナンス<br>サステナビリティ | リスク<br>マネジメント | 多様性<br>異業種経験 |
| 取締役  | ●  | 小 瀧 龍太郎 | ●                      | ●               |        |                         |                |       | ●                 | ●             |              |
|      | ●  | 阿 部 陽 一 | ●                      |                 | ●      | ●                       | ●              |       | ●                 | ●             | ●            |
|      | ●  | 小 沼 宏 行 | ●                      | ●               |        |                         |                |       | ●                 |               | ●            |
|      | —  | 鳴 海 達 夫 | ●                      |                 |        |                         | ●              | ●     | ●                 |               | ●            |
|      | —  | 田 中 優 子 | ●                      |                 |        |                         |                | ●     | ●                 | ●             | ●            |
|      | —  | 伊 藤 良 二 | ●                      |                 | ●      | ●                       |                |       | ●                 | ●             | ●            |
|      | —  | 山 田 秀 雄 | ●                      |                 |        |                         | ●              | ●     | ●                 | ●             | ●            |
|      | —  | 藤 重 貞 慶 | ●                      |                 | ●      | ●                       |                | ●     | ●                 |               | ●            |
|      | —  | 野々垣 好子  | ●                      |                 | ●      |                         |                | ●     | ●                 |               | ●            |
| 監査役  | —  | 永 倉 淳 一 |                        |                 |        | ●                       | ●              |       | ●                 | ●             |              |
|      | —  | 吉 井 清 彦 |                        |                 | ●      | ●                       | ●              |       | ●                 | ●             | ●            |
|      | —  | 八 尾 紀 子 |                        |                 | ●      |                         | ●              | ●     | ●                 | ●             | ●            |
|      | —  | 久 保 直 生 |                        |                 |        | ●                       | ●              |       | ●                 | ●             | ●            |

上記の一覧表は各氏の経験等を踏まえて、より専門性が発揮できる領域を記載しており、有する全ての知見を表すものではありません。