最終更新日：2024年11月14日

株式会社SCREENホールディングス
取締役社長　廣江　敏朗
問合せ先：上席執行役員　経営企画室長　樋口　義之　075-414-7642
証券コード：7735
https://www.screen.co.jp

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。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社グループは、企業のあり方・存在意義を明確にした企業理念のもと、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組むことにより、企業経営において透明性、健全性や効率性を追求し、株主をはじめとするすべてのステークホルダー（利害関係者）の総合的な利益の確保を目指しております。
当社グループでは、これを実現するためにはコーポレート・ガバナンスの実効性の確保が不可欠との認識を有しており、SCREENグループの10年後のありたい姿とSCREEN Value(企業価値)を高めるための基本指針である「経営大綱」、および企業理念に基づく行動原則ならびにグループ全員が心がけるべき基準を定めた「SCREENグループCSR憲章・行動規範」、ならびにグループ会社の管理方針・管理体制などを規定する「SCREENグループ経営要綱」を定めるとともに、グループの全役員・従業員が順守すべき各種規定類を定め、グループ内のガバナンスを強化しております。

【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】

【該当なし】
当社は、2021年6月11日に公表された改訂コーポレートガバナンス・コードの各原則について、すべて実施しております。

【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】
当社が持続的に発展していくためには、多様な企業との幅広い協力関係が必要であり、当社の中長期的な企業価値向上の観点から、経営戦略上必要と考えられる株式については政策的に保有することがあります。その必要性に関しては、取引状況、財政状態への影響、資本コストとの比較、保有目的などを勘案し、総合的観点から毎年取締役会で検証します。その結果、保有継続が必要でないと判断した株式に関しては、投資先企業と対話した上で縮減することを方針とします。なお、コーポレートガバナンス・コード導入年度以降前期末までの過去9カ年において、37銘柄、78億円の政策保有株式を売却しました。
政策保有株式に係る議決権行使は、投資先企業の経営方針を尊重した上で、当社の中長期的な企業価値向上の観点から判断しております。特に、重大な不祥事があった場合、または、株主価値を毀損するおそれのある議案の場合は、必要により対象企業と対話を行い、慎重に判断します。

原則１－７【関連当事者間の取引】
当社取締役との間で法令に定める競業取引および利益相反取引を行う場合には、取締役会規則に基づき、取締役会の決議が必要としております。また、四半期ごとに取締役会にてその取引内容と取引額につきまして、報告・承認を行っております。なお、主要株主との取引に関しましては、現在、当社には10%以上の議決権を有する主要株主はおりません。今後、主要株主が生じ、かつ、当該取引が発生した場合には、上記に準じて、取締役会にてその適正性を確認してまいります。

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】
⑴ 多様性の確保について
当社グループの行動規範である「CSR憲章」に掲げた「多様な人材の活躍支援」という理念に基づき、女性、外国人、中途採用者など多様な属性の積極的な採用、および属性にかかわらない個人の能力や資質、適性に応じた育成、管理職登用を行っております。加えて、海外グループ会社と当社および事業・機能会社の人材交流も継続的に行うことで、幅広い視野を持った人材の育成に力を入れております。
また、性別にかかわらず、様々なライフステージの変化に左右されることなく能力を発揮するための環境整備に努めており、これがすべての社員にとって働きやすさに繋がっております。さらに多様性に即した働く環境整備を進め、組織が力強く成長するために今後も人材の多様性を重視していきます。

＜女性の管理職登用＞
当社および事業・機能会社では、女性が幅広い職種において部長職・課長職や子会社の役員を担うなど、その活躍の場が拡大しております。成長を後押しするため、海外勤務や海外MBAへの派遣、全社的なプロジェクトリーダーへの任命など、それぞれの資質や志向に応じて、管理職登用に向けたキャリア形成を行っております。
2030年度には、管理職に占める女性の割合を6%以上に、また全社員に占める女性の割合を15%以上に、もしくは事業状況の変化に見合った妥当なレベルにすることとし、積極的な採用・育成を行うとともに、その活躍を後押しする環境整備に努め、グループの意思決定を担う中核的な立場の女性を増やしております。
女性の採用者数は増加傾向にありますが、新卒採用者に占める割合を20%以上にしたいと考えております。

	現在	2030年度
管理職に占める女性の割合	4.46%	6%以上
全社員に占める女性の割合	11.05%	15%以上

＜外国人の管理職登用＞
　当社グループでは、2024年3月末時点において、当社および事業・機能会社に52名の外国人が在籍しており、うち4名が管理職として活躍しております。海外子会社においては、同時点において42の常勤役員ポストのうち、約半数を現地採用の外国人が担っており、グループ全体では外国人社員が約4割を占めております。
また、海外グループ会社から当社および事業・機能会社の部長職以上に登用するなどの人材交流も継続的に行っております。

＜中途採用者の管理職登用＞
当社グループでは、従来、主力事業の変化などにあわせ、積極的に中途採用を行っており、その数は国内グループ会社では全体の約4割を占めております。管理職においても、中途採用者は全体の約4割を占めており、採用属性にかかわらない登用を行っております。

⑵ 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備、その他の状況
　各々が自身の能力を最大限に発揮しグループとしてのパフォーマンスを高めていくためには、属性にかかわらず、成長の機会・環境を与え、多様化を推進していくことが必要であると考えております。今後も引き続き、多様な属性から採用を推し進め、事業状況を勘案しながら、2030年度には中途採用、女性、外国人の社員を合計で50%以上にしていきたいと考えております。

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、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて当社グループの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、社内において経験や資質を備えた人材を構成員とする年金資産運用委員会を設け、運用機関へのモニタリングを通じて適切に運用されるよう管理しております。

原則３－１［情報開示の充実］
(i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
上記「1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」に記載のとおりです。

(ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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
上記「1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」に記載のとおりです。

(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き
取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、決定方針）を、社外取締役と取締役会議長で構成する「指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は社外取締役）」に諮問を行い、その答申を経て、2021年2月26日の取締役会において決議しております。
取締役の報酬は、ステークホルダーの期待に応え、当社グループの中長期的な企業価値向上を図るインセンティブとして、各役員の役割や責任に応じた報酬体系とすることを基本方針としております。具体的には、固定報酬としての「基本報酬」、短期の業績連動報酬としての「業績連動型報酬」という2つの金銭報酬と、短期から中長期の業績、企業価値（株主価値）に連動する株式報酬としての「業績連動型株式報酬」の3つで構成されております。社外取締役の報酬は、「基本報酬」と「業績連動型報酬」のみとしております。
取締役の個人別の報酬等の決定にあたっては、「指名・報酬諮問委員会」に諮問を行い、その答申の内容を踏まえ決定することについて代表取締役に一任することを取締役会にて決議しております。
また執行役員の報酬については、同委員会に諮問を行い、答申を受けたうえで代表取締役が決定します。

(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き
取締役・監査役候補者の選任にあたっては、取締役・監査役候補者選任基準に基づき人選した候補者について社外取締役と取締役会議長で構成する「指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は社外取締役）」に諮問を行い、その答申を経て、取締役会の決議により決定します。取締役・監査役候補者の選任基準はそれぞれ下記のとおりです。
《取締役候補者選任基準》
1. ステークホルダーの期待に応え、当社グループの中長期的な企業価値向上に資する十分な経験と専門性を有すること。
2. 全社的で中立的な見地から、公正な判断を行うことができ、リスクマネジメント能力を発揮できること。
3. 取締役としての責務・役割を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保できること。
4. 人格、見識に優れ、高い倫理観を有すること。
5. 会社法第331条第1項に定める取締役の欠格事由に該当しないこと。
6. 社外取締役候補者については当社の独立性判断基準を満たしていること。
7. 当該候補者が選任されることで、経験や専門性の多様性を保持し、取締役会がその機能を最も効率的・効果的に発揮できるとともに、経営の監督が全社に行き届くようバランスがとれること。
《監査役候補者選任基準》
1. 豊富な経験を踏まえ、全社的な見地で、中立的・客観的な視点から監査をすることができること。
2. 業務執行者からの独立性が確保され、公正不偏の態度を保持できること。
3. 在任期間において、役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保できること。
4. 人格、見識に優れ、高い倫理観を有すること。
5. 会社法第335条第1項で準用する同法第331条第1項各号に定める監査役の欠格事由に該当しないこと。
6. 社外監査役候補者については当社の独立性判断基準を満たしていること。
7. 当該候補者が選任されることで、知識・経験・専門能力のバランスがとれること。なお、監査役のうち、最低1名は、財務および会計に関して相当の知見を有すること。

取締役の解任にあたっては、以下の解任基準のいずれかに該当する場合、「指名・報酬諮問委員会」に解任に関する諮問を行い、その答申を経て、取締役会で決議のうえ株主総会の決議により最終確定いたします。取締役の解任基準は下記のとおりです。
《取締役解任基準》
1. 選任基準を明らかに満たしていない事象が生じた場合
2. 不正の行為または法令もしくは定款などの社内規定に違反する重大な事実が生じた場合

(v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
取締役会が取締役・監査役候補者の選任・指名を行う際の、個々の候補者についての説明は、下記の当社ウェブサイトにて開示する「株主総会招集ご通知」をご覧ください。また、取締役の解任を行う際においても、個々の説明は、当社ウェブサイトにて開示します。
https://www.screen.co.jp/download_file/get_file/N_GM_240524_J.pdf

補充原則３－１－３［サステナビリティ］
当社は、幅広いステークホルダーとの協業、積極的な情報開示と透明性の向上に努めております。当社のサステナビリティの考え方や社会的価値向上への取り組みについては当社ウェブサイトをご参照ください。
https://www.screen.co.jp/sustainability
さらに、当社は、気候変動に係るリスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、TCFD（Task Force on Climate related Financial Disclosures）の枠組みに基づいて、当社ウェブサイト等にて開示しております。詳細は下記よりご覧ください。
https://www.screen.co.jp/sustainability/environment/tcfd

＜人的資本への投資について＞
当社では、企業体・社員個人の双方が、社会的な課題・ニーズの解決と社会の持続的な発展を担う「ソリューションクリエーター」となることを目指し、人的資本の強化に取り組んでいます。人的資本への投資の詳細については、当社アニュアルレポート（統合報告書）およびウェブサイトで開示しております。
（アニュアルレポート： https://www.screen.co.jp/ir/annual）
（人的資本ウェブサイト： https://www.screen.co.jp/sustainability/social/employee）
（有価証券報告書： https://www.screen.co.jp/ir/library）

＜知的財産への投資について＞
当社は、中長期的な企業価値向上の観点から、経営戦略、事業戦略、技術戦略に加え、事業領域における市場動向を多角的に反映した事業ポートフォリオを実現すべく、積極的な知的財産の創出を促進するとともに、これを適切に権利化して保護し、効果的に活用しております。当社の知的財産に関する取り組みはアニュアルレポート(統合報告書)をご覧ください。
（アニュアルレポート： https://www.screen.co.jp/ir/annual）

補充原則４－１－１［経営陣への委任範囲］
取締役会では、法令、定款および責任権限規定に定められた事項のほか、グループ経営の基本方針や基本戦略、業務執行に関わる重要事項の決定・承認を行っております。また、取締役会にて定められた基本方針、基本戦略に基づき、担当取締役、執行役員ならびに事業・機能会社が業務を執行し、取締役会はその執行状況を監督しております。

補充原則４－１－３［社長・CEOの後継者計画］
当社における「あるべき社長・CEO像」を踏まえた選任基準やその手続きなどを定めた後継者計画については、社外取締役と取締役会議長で構成する「指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は社外取締役）」に諮問を行い、その答申を経て、取締役会において決議することを原則とします。

補充原則４－３－３［社長・CEOの解任手続き］
社長・CEOの解任の手続きにおいて、当社における解任基準に該当する事象が生じた場合は、社外取締役と取締役会議長で構成する「指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は社外取締役）」に解任に関する諮問を行い、その答申を経て、取締役会の決議により決定します。

原則４－８［独立社外取締役の有効な活用］
当社では、「社外役員の独立性に関する基準」を定め、十分な資質と独立性を備えた社外役員を選任しております。また、取締役会規則において、取締役会がその機能を最も効率的・効果的に発揮でき、かつ経営の監督がグループ全体に行き届くようバランスを考慮した員数として、3分の1以上の社外取締役を選任する旨も規定しております。2024年6月21日開催の第83回定時株主総会にて選任された8名の取締役のうち4名が社外取締役であり、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能にしております。

原則４－９［独立社外取締役の独立性判断基準及び資質］
社外取締役および社外監査役の独立性に関する基準につきましては、「社外役員の独立性に関する基準」を制定しております。
現在の4名の社外取締役は、公正かつ中立的な立場から、それぞれの企業経営などさまざまな分野における豊富な知見、経験などを持って、取締役会において率直、活発に建設的な意見を述べ、独立した社外取締役としての役割・責務を果たしております。

補充原則４－１０－１［独立した諮問指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言］
当社は指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、社外取締役と取締役会議長で構成する「指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は社外取締役）」を設置しております。
当委員会では、取締役・監査役・執行役員候補者の選任等、ならびに取締役・執行役員の報酬等（基本報酬、業績連動型報酬、業績連動型株式報酬）について、審議のうえ答申を行っております。

補充原則４－１１－１［取締役の選任］
当社では、取締役会規則において、「経験や専門性が異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会がその機能を最も効率的・効果的に発揮でき、かつ経営の監督がグループ全体に行き届くようバランスを考慮した員数として、3分の1以上の社外取締役を含む13名以内で組織する。」と規定し、取締役人数について、当社の経営環境の変化やそれぞれが担当する職務の状況などを考慮し、最適な人数としております。
また、取締役候補者の選任にあたっては、取締役候補者選任基準に基づき人選した候補者について、社外取締役と取締役会議長で構成する「指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は社外取締役）」に諮問を行い、その答申を経て、取締役会の決議により決定しております。

補充原則４－１１－２［社外役員の兼務状況］
取締役・監査役の重要な兼職状況に関しましては、株主総会招集ご通知、有価証券報告書などを通じ、開示を行っております。

補充原則４－１１－３［取締役会の実効性］
当社取締役会は、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させるために取締役会がどのように貢献しているかを検証し、課題を抽出し改善を図る目的で、第三者評価機関による分析・評価も仰ぎつつ、毎年一回、取締役会自身が取締役会の実効性の分析・評価を実施、その結果の概要を開示しております。取締役会の実効性に関する評価結果の概要は、下記よりご覧ください。
https://www.screen.co.jp/download_file/get_file/20240529_BME_J.pdf

補充原則４－１４－２［取締役・監査役へのトレーニング方針］
当社では、新任の社内取締役および社内監査役には、就任時に求められる役割と責務、関連法規などを十分に理解できるよう、外部講習を受講する機会を設け、その費用は会社が負担しております。社外取締役および社外監査役には、就任時に会社の事業内容、財務状況、組織など、当社の基礎知識を取得する場を提供しております。また、就任後においてもその役割および責務を果たすために、必要な知識を習得する機会を提

供しております。取締役会では主要4事業の事業会社より3カ月ごとに事業報告がなされており、取締役・監査役が技術、事業、業界などに関する最新動向を把握できる機会を提供しております。

原則5－1【株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話（エンゲージメント）を積極的に行うことを目指しています。ディスクロージャーポリシーは、下記よりご覧ください。
https://www.screen.co.jp/ir/disclosure_policy

補充原則5－2－1【経営戦略や経営計画の策定・公表、事業ポートフォリオ】
当社グループは、目まぐるしく変化する事業環境の中、持続的に成長し、企業価値を高めていくために、事業ポートフォリオマネジメントを重要な経営戦略のひとつとして位置付けております。具体的には、取締役会において、各事業の現状を「成長性」と「ROIC」を指標として事業ポートフォリオを一元的に見える化し、課題分析、必要施策の定期的な進捗確認を通して、最適な事業ポートフォリオを構築することを基本方針としております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】
当社は、グループ全体の資本コストを加重平均資本コスト（WACC）により把握するとともに、前中期経営計画「Value Up 2023」より収益性、効率性を測る指標としてROICを導入し、「ROIC経営」の浸透を図っております。前中期経営計画に引き続き、新たな中期経営計画「Value Up Further 2026」（2025年3月期～2027年3月期）においても、WACCを上回るROIC目標を設定しております。さらに、本中期経営計画においては、ROIC目標の開示も行っております。

【株主との対話の実施状況等】
当社は、株主・投資家の皆さまに、経営・事業や財務状況などを、適時かつ正確に分かりやすくお伝えし、より深く理解いただけるように努めています。また、少なくとも四半期に一度、取締役会で皆さまからのご意見を報告するなど、適宜経営にフィードバックし、企業価値の最大化に寄与することを目指しています。
＜対話型IR活動実績（2024年3月期）＞
- 決算説明会（CEO、CFOなど）：4回
- 機関投資家・アナリストとの面談：約360回
- 海外IR活動：1回（欧州）
- 海外機関投資家向けカンファレンス：15回
- 議決権行使担当者向けSR活動：8回
- 個人投資家向け会社説明会：2回
- 機関投資家・アナリスト向け工場見学会：8回
- IR Day：1回

2．資本構成

外国人株式保有比率 更新	20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	16,930,200	17.35
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	8,920,517	9.14
日本生命保険相互会社	3,661,592	3.75
株式会社京都銀行	2,692,322	2.76
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	2,174,763	2.23
SCREEN取引先持株会シンクロナイズ	1,840,172	1.89
株式会社りそな銀行	1,825,120	1.87
株式会社滋賀銀行	1,696,698	1.74
STATE STREET BANK WEST CLIENT TREATY 505234	1,657,000	1.70
株式会社三菱UFJ銀行	1,569,428	1.61

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

―――

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	電気機器
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うる特別な事情

―――

Ⅱ 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	13 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	8 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4 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
高須　秀視	他の会社の出身者											
奥平　寛子	学者										○	
楢原　誠慈	他の会社の出身者											
佐藤　文一	学者											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
高須　秀視	○	高須秀視氏はローム株式会社の出身でありますが、当社と同社との間に取引関係はありません。	<社外取締役選任理由> 半導体関連企業における半導体デバイスの技術開発担当役員として、海外事業を含む豊富な経営経験と専門性を有しており、他社の取締役も兼務しております。また、国内外の大学とも深い交流関係を有しており、現在は当社社外取締役として、取締役会では多様な視点から有益な提言をいただいております。引き続き、経営の監督機能強化への貢献および幅広い技術開発視点からの助言を期待し、社外取締役として選任しております。 <独立役員指定理由> 業務執行を行う経営陣から独立しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため。
奥平　寛子	○	奥平寛子氏は、同志社大学大学院の准教授であり、当社は同大学の産学連携寄附教育研究プロジェクトに参加しておりますが、その寄附金の額は同大学の総費用の0.1%未満と僅少であります。(2024年3月期実績)	<社外取締役選任理由> 同志社大学大学院の准教授 (労働経済学、応用ミクロ計量経済学等)として豊富な見識を備え、高年齢労働者の増加と企業の調整行動など、社会構造に関する幅広いテーマで高い研究成果をおさめております。現在は当社社外取締役として、新たな働き方や女性の活躍推進、コンプライアンス、ダイバーシティ等の多様な視点から有益な提言をいただいております。引き続き、経営の監督機能強化への貢献および幅広い客観的な視点からの助言を期待し、社外取締役として選任しております。 <独立役員指定理由> 業務執行を行う経営陣から独立しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため。
楢原　誠慈	○	楢原誠慈氏は東洋紡株式会社の取締役会長ではありますが、当社と同社の間に取引関係はありません。	<社外取締役選任理由> 素材メーカーにおいて海外グループ会社の役員や、経営管理･財務管理の役職を歴任した後、長年代表取締役社長を務め、経営者としての豊富な見識を有しております。また、日本化学繊維協会等において会長を務めるなど、社外団体のトップとしても経験を有しております。現在は当社社外取締役として、豊富な知見および専門性のもと、多様な視点から有益な提言をいただいております。引き続き、経営の監督機能の強化および幅広い経営的視点からの助言を期待し、社外取締役として選任しております。 <独立役員指定理由> 業務執行を行う経営陣から独立しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため。
佐藤　文一	○	佐藤文一氏は九州大学マス･フォア･インダストリ研究所の教授であり、東北大学共創戦略センターの特任教授でありますが、当社と同大学との間に取引関係はありません。	<社外取締役選任理由> 九州大学マス･フォア･インダストリ研究所の教授として数理分野を中心に、AI、量子、標準化等に関する幅広い見識を有しており、また、日本アルコール産業グループの役員を務めるなど、経営に係る経験についても有しております。それらの豊富な知見および専門性や官庁でのイノベーション推進の実績を踏まえ、多様な視点から意見を述べていただくことにより、経営の監督機能強化への貢献および幅広い技術開発視点からの助言を期待し、社外取締役として選任しております。 <独立役員指定理由> 業務執行を行う経営陣から独立しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	5	0	1	4	0	0	なし
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	5	0	1	4	0	0	なし

補足説明

取締役・監査役候補者の選任にあたっては、取締役・監査役候補者選任基準に基づき人選した候補者について、社外取締役と取締役会議長で構成する「指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は社外取締役）」に諮問を行い、その答申を経て、取締役会の決議により決定します。
取締役の解任にあたっては、解任基準のいずれかに該当する場合、「指名・報酬諮問委員会」に解任に関する諮問を行い、その答申を経て、取締役会で決議のうえ株主総会の決議により最終確定いたします。
取締役の個人別の報酬等の決定にあたっては、「指名・報酬諮問委員会」に諮問を行い、その答申の内容を踏まえ決定することについて代表取締役に一任することを取締役会にて決議しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 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、監査役監査の実効性を高めるため、内部監査部門およびグループ会社の監査役との連携を図っており、それぞれが行った監査の実施状況と結果等の報告を月次に受けるとともに意見交換を行っております。会計監査人とは相互の監査計画の共有、監査体制の聴取、および会計監査人の監査講評の場等での意見交換等を行っております。

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
吉川　哲朗	弁護士													
横山　誠二	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
吉川　哲朗	○	吉川哲朗氏は京都みらい法律事務所の所長弁護士でありますが、当社と同事務所との間に取引関係はありません。	＜社外監査役選任理由＞ 長年の弁護士実務を通じて培われた豊富な知見、経験のもと、高い倫理観をもち公正不偏な監査をしていただくことができると判断したため。 ＜独立役員指定理由＞ 業務執行を行う経営陣から独立しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため。
横山　誠二	○	横山誠二氏は横山誠二公認会計士事務所の公認会計士でありますが、当社と同事務所との間に取引関係はありません。また、同氏は有限責任監査法人トーマツの出身であり、当社と同法人との間に取引関係がありますが、その取引額は同法人の売上高の0.1%未満かつ当社グループの売上高の0.1%未満と僅少であります。(2024年3月期実績)	＜社外監査役選任理由＞ 公認会計士として財務および会計に関する高い見識を有しており、監査法人における国内外の多くの企業の監査経験にもとづき、公正かつ中立的な立場から監査をしていただくことができると判断したため。 ＜独立役員指定理由＞ 業務執行を行う経営陣から独立しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

当社では、2005年に役員退職慰労金制度を廃止する一方、中長期的な業績や株価を意識させる「株式取得型報酬」を採用いたしました。さらに、2017年6月27日開催の第76回定時株主総会において、「業績連動型株式報酬」の導入が承認され、「株式取得型報酬」に代えて、2017年8月に開始しております。
これにより取締役報酬は、固定報酬としての「基本報酬」と、短期の業績連動報酬としての「業績連動型報酬」、この二つの現金報酬と、短期から中長期の業績、企業価値（株主価値）に連動する株式報酬としての「業績連動型株式報酬」の3つの構成となります。業績との連動と、中長期的な企業価値（株主価値）向上への対価としてインセンティブとなる構成とすることで、経営人材を継続的に生み出し、持続的な成長に資するバランスを備えたものとしています。なお、社外取締役は「基本報酬」と「業績連動型報酬」のみとしております。
各取締役報酬の支給割合の決定に関する方針は次のとおりです。
・「基本報酬」は、事業規模を踏まえた当社の経営者としての職責の対価として支給します。
・「業績連動型報酬」は、「基本報酬」の1/2程度の範囲内で支給します。
・「業績連動型株式報酬」は、最大で「基本報酬」の40%程度まで付与する設計となっています。ただし、株価の変動によりその金銭価値は変化します。
業績を測る指標には、経営基盤の強化を意図し、営業利益率、ROE、加えて社会的価値向上として環境･安全の指標等を用いております。また、各指標の達成度を点数換算し、業績連動型報酬の額を決定しております。

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

全取締役の年間報酬額の総額を開示しております。
また、報酬総額が1億円以上である取締役は、有価証券報告書において、個別開示を行っております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の個人別の報酬等の決定にあたっては、社外取締役と取締役会議長で構成する「指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は社外取締役）」に諮問を行い、その答申の内容を踏まえ決定することについて代表取締役に一任することを取締役会にて決議しております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役は秘書室、社外監査役は監査役室がそれぞれ補佐窓口となっております。
取締役会の重要案件については、必要に応じて社外取締役や社外監査役に事前に説明しております。

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. 企業統治の体制の概要および当該体制を採用する理由

当社は監査役会設置会社であり、取締役会は取締役8名（内、社外取締役4名）、監査役会は監査役4名（内、社外監査役2名）で構成されており、会計監査人を置いております。グループとしては持株会社体制を採用しており、主要4事業(注1)に関しては機動的かつ大胆な事業執行を可能とすべく事業会社としてそれぞれ分社し、持株会社である当社はグループ経営の基本方針や基本戦略および経営資源の最適配分を決定・承認するとともに各社の事業執行の監督機能を担うことにより、事業執行と監督の分離体制を構築しております。

取締役会は、グループ経営の基本方針や基本戦略、業務執行に関わる重要事項の決定・承認、および業務執行の監督を行っており、原則月1回の定例開催のほか、必要に応じて臨時の取締役会を開催しております。3分の1以上の社外取締役を選任することにより、経営監視機能を強化し、経営の客観性を維持しております。社外取締役の選任にあたっては、東京証券取引所の基準を踏まえた当社独自の「社外役員の独立性に関する基準」に沿って行っております。

なお、当社は、取締役の経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を構築するために、取締役の任期を1年としております。

また、任意の機関として、社外取締役と取締役会議長で構成する「指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は社外取締役）」を設置しております。取締役・監査役候補者は、当委員会の答申を踏まえ取締役会の決議により決定しております。取締役報酬は、当委員会の答申の内容を踏まえ決定することについて代表取締役に一任することを取締役会にて決議しております。いずれも当委員会の答申の内容を踏まえ決定していることから、公正性および客観性を確保しております。

常勤取締役、事業会社（注2）社長、機能会社（注3）社長および議長が任命した執行役員等で構成される経営会議は、原則月1回以上開催し、経営執行の審議を行い、取締役会および代表取締役の意思決定を補佐しております。

監査役会は、原則月1回の定例開催のほか、必要に応じて臨時の監査役会を開催しております。監査役は、監査役会が定めた監査方針、監査計画等に従い、取締役の職務執行に関する適法性監査を行うとともに、日常の監査を通じて妥当性の観点から監視しております。なお、監査役の職務を補助するため専任の従業員を配置した監査役室を設置しております。

[ご参考] 取締役・監査役のスキルマトリックス

当社グループでは、企業理念で再定義した存在意義のもと、「経営大綱」において10年後のありたい姿を定め、それをバックキャストして策定した「中期経営計画」に取り組んでいます。当社の取締役は、これら「経営大綱」「中期経営計画」を実現し、持続的な企業価値向上を果たすために、以下の重要な役割を担っております。

①経営上の重要事項の決定
②経営戦略、経営計画の決定
③執行および取締役相互の監督

これらの役割を担うために、以下のスキルを設定しております。

スキル/経験	定義 （各項目において、３年程度、主管経験があること）	選定理由
経　　営	会社/法人など（当社グループ会社を含む）での代表者としての経営の経験	中長期的、総合的視点から戦略構築、意思決定、組織牽引を通して、持続的な企業価値の向上を実現するため
グローバル	海外におけるマネジメントの経験	国際情勢、多様な価値観や文化を理解した上で、グローバルな視点での最適解の追求を通して、持続的な成長を実現するため
営業/マーケティング	営業、マーケティングの経験	市場動向や顧客ニーズを的確に捉え、ブランディングも含めたセールス、マーケティングを通して、顧客との信頼関係の持続的な向上を実現するため
研究開発/技術/製造/イノベーション	研究開発、技術、製造、新規事業創出、業態変革の経験	技術動向や顧客ニーズの深い理解に基づき、研究開発および製造を通して、技術、サービス、製品の創造や付加価値向上を実現するため
ファイナンス	経理、財務、会計、M＆Aの経験	経理・財務・会計に関する高度な専門性を用い、資本政策策定、実施やM&Aの実行を通して、ファイナンス面からの持続的な企業価値向上を実現するため
サステナビリティ	環境マネジメント、リスクマネジメント、法務、人事、ITの経験	環境負荷軽減や法令遵守の徹底に加え、適切なリスクマネジメントや人財戦略などを通して、持続的な成長を支える経営基盤を強化するため

取締役･監査役の主な専門性と経験は、次のとおりであります。

			スキル/経験					
			経　営	グローバル	営業/ マーケティング	研究開発/ 技術/製造/ イノベーション	ファイナンス	サステナビリティ
取締役	取締役 （社内）	垣内 永次	●	●	●			
		廣江 敏朗	●	●	●	●		
		近藤 洋一	●	●			●	●
		石川 義久					●	●
	取締役 （社外）	高須 秀視		●		●		
		奥平 寛子		●*				●*
		楢原 誠慈	●	●			●	
		佐藤 文一		●		●		●
監査役	監査役 （社内）	太田 祐史					●	
		朝永 正雄	●	●	●			●
	監査役 （社外）	吉川 哲朗	●					●
		横山 誠二		●			●	●

（注）上記一覧は、取締役･監査役のすべての専門性と経験を表すものではありません。
＊アカデミアの経験を含みます。

2. 内部監査、監査役監査及び監査役の機能強化に関する取組みの状況
内部監査部門として、グループ監査室（主として内部監査･内部統制評価にかかわる人員9名）を設置しております。グループ監査室は、年度計画書に基づき当社グループの内部監査を行うと共に、財務報告に係る内部統制報告制度の内部統制評価を行っております。内部監査および内部統制評価の結果の詳細は、代表取締役および常勤監査役に報告しており、必要に応じてその概要は取締役会･監査役会･経営会議にて報告しております。また、内部監査部門は、当社およびグループ会社の監査役、会計監査人ならびに内部統制部門と必要の都度、情報交換･意見交換を実施しており、連携を密にして内部監査の実効性と効率性の向上を目指しております。
監査役会は、常勤監査役2名、社外監査役2名により構成されております。常勤監査役の太田祐史は長年にわたる当社経理業 務の経験を有し、社外監査役の横山誠二は公認会計士であり、いずれも財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。監査役は、 取締役会に出席し（各監査役の出席率は１００％）、議事運営、決議内容等を監査し、必要に応じて意見表明を行うほか、代表取締役、社外取締役および事業会社社長との面談を定期的に開催し、職務の執行状況の確認や意見交換を行っております。また、会計監査人とは相互の監査計画の共有、監査体制の聴取、および監査講評の場等での意見交換等を行っております。常勤監査役はこれらに加え、経営会議などの重要な会議への出席、常勤の取締役、執行役員および主要な従業員等への定期的なヒアリング、重要な決裁書類等の閲覧、当社および当社グループの海外拠点を含む主要な事業所の実地監査などによって、取締役の職務の執行を監査しております。併せて、内部統制システムおよび内部通報システムの構築と運用状況について取締役および担当部署の従業員から報告を受けるとともに、リスクマネジメントの強化およびサステナブル経営の推進に向けた取り組みの進捗状況を確認するために、グループリスク委員会およびCSR委員会に出席し、必要に応じて意見を表明しております。監査役会は、監査役監査の実効性を高めるため、内部監査部門、グループ会社の監査役および会計監査人との連携を図っており、それぞれが行った監査の実施状況と結果等の報告を定期的に受けるとともに意見交換を行っております。

3.会計監査の状況
当社は、有限責任あずさ監査法人との間で会社法監査および金融商品取引法監査について監査契約を締結しております。

(注1) 主要4事業：
半導体製造装置事業、グラフィックアーツ機器事業、ディスプレー製造装置および成膜装置事業、プリント基板関連機器事業の4事業
(注2) 事業会社：
株式会社SCREENセミコンダクターソリューションズ
株式会社SCREENグラフィックソリューションズ
株式会社SCREENファインテックソリューションズ
株式会社SCREEN PE ソリューションズ
株式会社SCREENアドバンストシステムソリューションズ
(注3) 機能会社：
株式会社SCREEN IP ソリューションズ

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

上記のコーポレート･ガバナンス体制を採用することにより、企業経営において透明性、健全性や効率性を追求し、株主をはじめとするすべてのステークホルダー(利害関係者)の総合的な利益の確保が目指せると考えております。
なお、経営監視機能の強化と経営の客観性維持のため、企業経営等において豊富な経験を有した社外取締役を4名選任しております。

Ⅲ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	株主総会開催日の4週間前を目途に、当社ウェブサイトおよび東証ウェブサイトに電子提供措置を行っております。 また、株主総会開催日の3週間前を目途に招集通知を発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	株主様の議決権行使に係る利便性を高めるため、2007年6月開催の定時株主総会から電磁的方法による議決権の行使を採用しており、2018年6月開催の定時株主総会からスマートフォン用議決権行使ウェブサイト（スマート行使）も採用しております。
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	機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	英文による招集通知(要約)を、招集通知の発送前に、当社ウェブサイトおよび東証ウェブサイトにて開示しております。
その他	株主総会の様子をスマートフォンなどでご覧いただけるライブ配信を行っております。 また、株主総会終了後、当社ウェブサイトにて、議決権行使結果等の掲載や、株主総会の模様を一定期間、動画配信しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ウェブサイトの「IR情報」内（https://www.screen.co.jp/ir/disclosure_policy）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	定期的ではありませんが、説明会を開催しております（オンライン含む）。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期に1回、決算説明会を開催しております（オンライン含む）。 その他、事業説明会（IR Day）などを開催しております（オンライン含む）。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期的な説明会は開催していませんが、オンラインでの面談、証券会社主催のカンファレンスなどに積極的に参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書等の法定開示資料に加えて、決算短信等の決算情報、IR Day資料、決算以外の適時開示資料、アニュアルレポート（統合報告書：毎年9月に更新）、ファクトブック（毎年9月に更新）、SCREEN NOW（株主通信：毎年6月に更新）、決算説明会資料などを掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	担当部署として経営戦略本部 コーポレートコミュニケーション室 IR部を設置しております。（室名は、2024年4月1日付けにて変更）	

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	企業理念に基づく行動原則ならびにグループ全員が心がけるべき基準として「SCREENグループCSR憲章・行動規範」を制定しており、株主の皆様やお客様をはじめとするすべてのステークホルダーから評価され、社会の持続可能な発展に貢献する企業を目指しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	存在意義「人と技術をつなぎ、未来をひらく」を礎とする企業理念の実践こそが当社の社会的責任（CSR）を果たすことだと考えております。このため、良き企業市民として責任ある行動を実践するとともに、SDGs（持続可能な開発目標）に則して、ESG（環境、社会、ガバナンス）のそれぞれにおいて重点課題を設定し、サステナビリティ活動に取り組んでおります。 具体的な活動内容に関しては、当社ウェブサイトをご参照ください。 https://www.screen.co.jp/sustainability
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	SCREENグループCSR憲章において、「SCREENグループは、ステークホルダーとのコミュニケーションを積極的に行うとともに、グループに関する情報を適時かつ適切に開示します」と規定しております。また、国際的なサステナビリティ報告基準であるGRIスタンダードを参照し、財務情報と社会性および環境経営報告を含む非財務情報とを統合したアニュアルレポートおよび当社ウェブサイトに情報を開示しております。

Ⅳ 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、取締役会において、「取締役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その他株式会社の業務ならびに当該株式会社およびその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備」につき、以下のとおり決議しております。

【基本的な考え方】
当社およびSCREENグループ各社は、企業のあり方を示す「存在意義」と「創業の精神」からなる企業理念のもと「SCREENグループCSR憲章・行動規範」を定め、法令順守はもとより倫理的で透明性のある行動を通じてステークホルダーの期待に応えることにより、社会の持続可能な発展に貢献する。
この基本的な考え方にもとづいて、当社の内部統制の体制を以下のとおり構築し運用する。

【整備状況】
（当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制）

・当社は、SCREENグループの事業を統轄する持株会社として、「SCREENグループ経営要綱」を定め、グループ運営の基本方針およびグループ各社の役割と責任を明確にして、グループ経営の管理体制を構築し運用する。
・当社は、グループ経営の観点からSCREENグループ全体に及ぶ戦略策定、経営資源の最適配分、グループ各社の業務執行状況などの管理、監督を行うことで、事業執行と監督の分離体制を構築し運用する。
・当社は、「SCREENグループ財務報告に係る内部統制整備要綱」を定め、当社グループの財務報告の適正性と信頼性を確保する体制を構築し運用する。
・当社は、「SCREENグループ経理財務要綱」「SCREENグループ会計基準」を定め、当社グループの財務状態等を把握し、財務報告および税務申告等を適正に実施する。
・当社は、「SCREENグループ人材マネジメント要綱」を定め、役割と業績を重視した人事制度や、従業員の多様性を尊重した能力開発、成長支援等により、多様な人材およびグローバルに活躍できる人材の育成と活用を図る。
・当社は、「SCREENグループIT管理規定」を定め、当社グループの情報システムの適切な運用と管理のために必要な体制を構築し運用する。
・当社は、「SCREENグループの情報開示に関する基本方針」を定め、当社グループの企業活動に関する情報を適時かつ正確に開示するための体制を構築し運用する。
・当社は、取締役、監査役、執行役員およびグループ会社の社長等で構成する連結経営会議を開催して、経営戦略や運営方針をSCREENグループ全体に徹底させるとともに、グループ内の意識の統一を図り、グループ一体となった経営を行う。
・当社は、グループ会社の取締役または監査役に当社または主管グループ会社の取締役、執行役員または従業員を派遣し、各社の経営状況を管理、監督する。
・当社は、グループ会社から直接または主管グループ会社を通じて、定期的に、営業状況、財務状況その他の業務執行状況について報告を受ける。
・当社は、内部監査部門を設置し、当社およびグループ会社の内部統制の体制整備の状況を監査する。監査における指摘事項については、被監査部門に改善を行わせ、内部統制の体制構築と運用に取り組む。

（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、取締役会を原則月1回開催するほか、必要に応じて臨時に開催する。取締役会は、重要事項の決定・承認を迅速に行うとともに、取締役の職務執行状況を監督する。
・当社は、効率的な職務執行ができるように各取締役への委嘱職務を取締役会で決議する。グループ会社においても同様の対応を行わせる。
・当社は、取締役、執行役員および従業員の職務の執行にあたっては、「責任権限規定」にもとづき、権限委譲と責任の明確化を図る。グループ会社においても同様の対応を行わせる。
・当社は、常勤取締役、事業会社社長、機能会社社長、および議長が任命した執行役員等で構成する経営会議を原則月1回以上開催し、経営執行の審議を行い、取締役会および代表取締役の意思決定を補佐する。

（取締役、執行役員および従業員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）
・当社は、「SCREENグループCSR憲章・行動規範」を示し、全グループの取締役、執行役員および従業員への周知を徹底して、公正で透明性の高い企業経営を推進する。
・当社は、法務担当役員および法務部門を設置し、当社グループに関する各種の重要な契約の締結、重要な取引等に関し、法令および定款に適合することを確認する。
・当社は、取締役の職務執行の適法性ならびに経営判断の合理性を確保し監視機能を強化するため、社外取締役を選任する。
・当社は、法令違反または不正行為による不祥事の防止および早期発見を主な目的として、SCREENグループの内部通報制度を構築し運用する。当社およびグループ会社は、法令違反や不正行為の内部通報を行ったことを理由として、通報者に不利益な取り扱いをすることはない。
・当社は、反社会的勢力との関係遮断や不当要求に対する拒絶等について、弁護士や警察と連携して、毅然とした姿勢で組織的に対応する。また、自治体（都道府県）が定める暴力団排除条例を順守し、反社会的勢力の活動を助長し、または反社会的勢力の運営に資することとなる利益の供与は行わない。グループ会社においても同様の対応を行わせる。

（損失の危険の管理に関する規程その他の体制）
・当社は、当社グループに影響を及ぼすリスクの低減に向け、「SCREENグループリスクマネジメント要綱」およびその運用規定を定めてグループ会社を含む全組織にリスク管理体制を構築運用させ、その運用状況を定期的にモニタリングする。
・当社は、「事業継続管理（BCM）規定」を定め、リスクが顕在化した場合には、当該規定の定めに従って代表取締役社長を本部長とする災害対策本部を設置し、緊急時対策および復旧対策を実施する。

（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、法令および別途定める社内規定に従い、重要な会議の議事録ならびに取締役および執行役員の職務の執行に係る情報を含む重要な文書等の迅速な作成、保存および管理を行う。取締役および監査役は常時これらの文書を閲覧できる。
・当社は、「SCREENグループIT管理規定」等の情報システム関連規定および「営業秘密管理規定」等を定めて、情報管理を徹底する。

（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、取締役会のほか、連結経営会議、経営会議その他の重要な会議またはグループ委員会に出席し、意見を述べることができる。
・当社は、監査役がその職務の遂行にあたり費用を要するときは、当該費用を負担する。

（監査役への報告に関する体制）
・当社の取締役、執行役員および従業員は、経営、財務、コンプライアンス、リスク管理、内部監査の状況等について、監査役に報告するとともに、職務執行に関し重大な法令もしくは社内ルールの違反または会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を認識したときは、直ちに監査役に報告する。
・グループ会社の取締役、監査役、執行役員および従業員は、職務執行に関し重大な法令もしくは社内ルールの違反または会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を認識したときは、直ちに当社の監査役に報告する。
・コンプライアンス担当部門は、SCREENグループの内部通報制度の運用状況および重要な事項について定期的に監査役に報告する。
・当社およびグループ会社は、法令違反等を監査役に報告したことを理由として、報告者に不利益な取り扱いをすることはない。

（監査役の職務を補助すべき従業員に関する事項）
・当社は、監査役の職務を専属的に補助する部署を設け、必要な知識および能力を具備した専任の従業員を配置する。当該従業員は監査役の指揮命令に服し、当該従業員の異動、評価等人事に関する事項の決定は監査役の同意を要するものとする。

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

【反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方】
当社グループは、社会秩序や健全な企業活動を阻害する恐れのあるあらゆる団体、個人などからの要求に対しては、毅然たる態度で臨み、その要求には一切応じません。また、購入先等との契約において、相互に反社会的勢力でないことの確認を行い、万が一、反社会的勢力との関係が判明した場合、直ちに契約解除できる内容としております。

【反社会的勢力排除に向けた整備状況】
（不当要求防止責任者の設置状況）
当社では、本社の総務担当部門に不当要求防止責任者を設置しております。また、当社各事業所および子会社においては、各総務担当部門を対応窓口とし、本社の総務担当部門と連携して対応しております。
（外部の専門機関との連携状況）
当社グループでは、警察への通報や弁護士等への相談など、必要に応じて外部の専門機関と連携して反社会的勢力へ対応することとしております。
（反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況）
本社の総務担当部門において、反社会的勢力に関する情報を収集し、必要な情報を当社グループに連絡・通達しております。
（対応マニュアルの整備状況）
「SCREENグループCSR憲章・行動規範」において、反社会的勢力に対する行動規範について定め、CSR憲章の内容を公式Webにて公開し、当社グループ全員に周知しております。また、対応マニュアルを各事業所の対応窓口に周知しております。
（研修活動の実施状況）
「SCREENグループCSR憲章・行動規範」の社内研修において、反社会的勢力への対応について説明しております。

V 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

―――

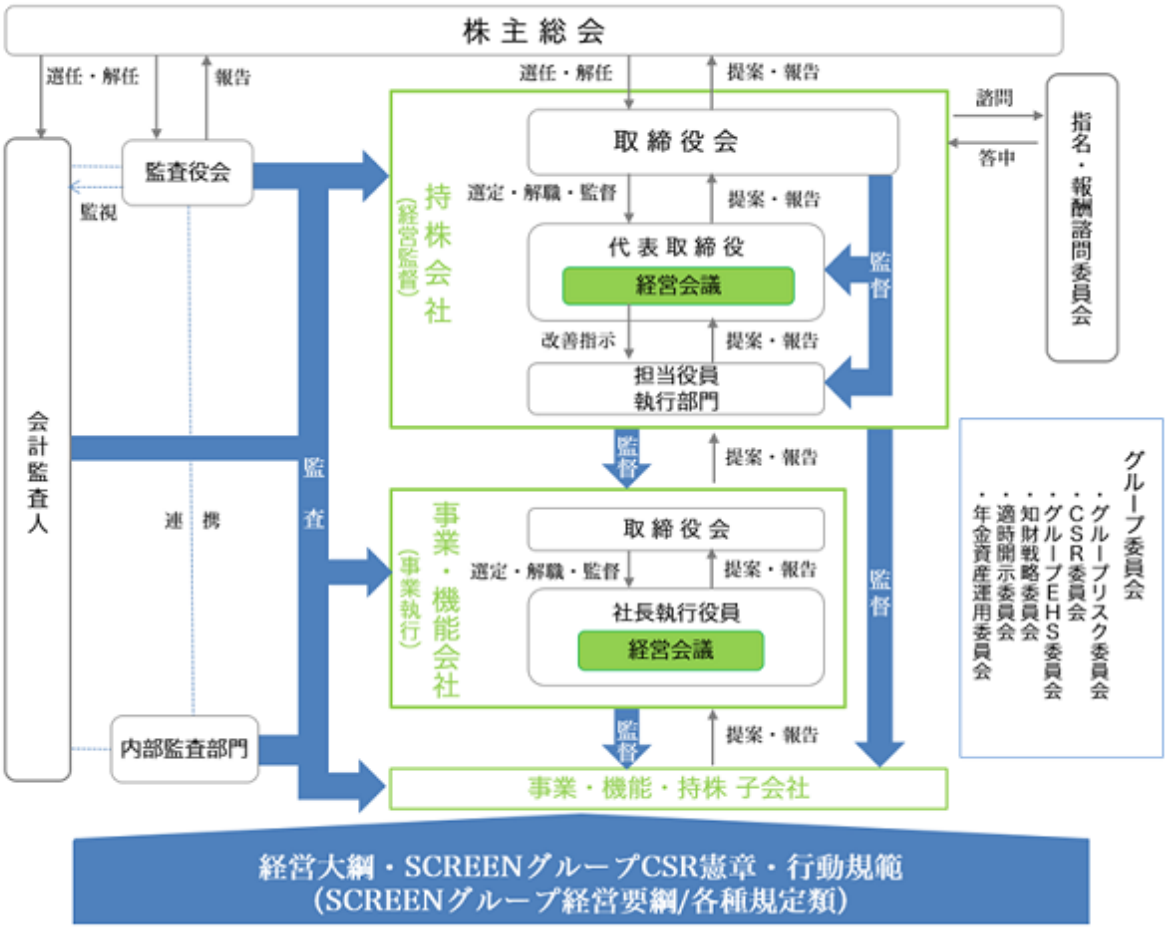
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

1　当社の適時開示に対する体制
当社および当社グループは、金融商品取引法、その他関係諸法令および金融商品取引所の諸規則を順守し、当社および当社グループに係る重要な会社情報を適時かつ適切に開示するため、適時開示委員会を設置しております。
適時開示委員会は、財務戦略本部および関連担当部門の執行役員、室長で構成、運営されており、重要事実の可能性があると認識・登録された内部情報や経営会議に提出された情報の分析を行うほか、開示の要不要、開示方法等の検討を行っております。

2　適時開示に係る社内体制の現状
（情報の収集）
各部門の内部情報管理責任者は、自部門または自部門が主管するグループ会社において、重要事実の可能性がある内部情報が生じたことを知ったときは、その概要、情報発生時期などを重要事実の可能性があるものとして登録します。
（情報の分析・開示の検討）
情報取扱責任者の指示に基づき、適時開示委員会が、当該情報の内容、重要性、損益等への影響等を分析した上で、開示の要不要、開示の方法等を検討・判断し、情報取扱責任者に報告します。
（取締役会での報告、承認）
情報取扱責任者は、上記開示必要案件について、経営会議にて審議を経て、取締役会もしくは代表取締役に報告し承認を得ます。
（開示）
開示担当部門は、取締役会もしくは代表取締役の承認の後、すみやかに東京証券取引所にて情報開示を行い、必要に応じて記者会見を実施いたします。

3　適時開示に係る社内体制の強化
適時開示につきましては、現状の社内体制で確実に対応できると認識しておりますが、今後、適時開示のさらなる充実を図ってまいります。


株主総会
選任・解任
報告
選任・解任
提案・報告
諮問
答申
指名・報酬諮問委員会
監査役会
監視
会計監査人
連携
監査
持株会社
（経営監督）
取締役会
選定・解職・監督
提案・報告
代表取締役
経営会議
改善指示
提案・報告
担当役員
執行部門
監督
監督
提案・報告
事業・機能会社
（事業執行）
取締役会
選定・解職・監督
提案・報告
社長執行役員
経営会議
監督
監督
提案・報告
内部監査部門
事業・機能・持株 子会社
グループ委員会
・グループリスク委員会
・CSR委員会
・グループEHS委員会
・知財戦略委員会
・適時開示委員会
・年金資産運用委員会
経営大綱・SCREENグループCSR憲章・行動規範
（SCREENグループ経営要綱/各種規定類）