

2023年12月26日

株式会社クレスコ

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組みについて

当社は、コーポレートガバナンスの実効性を一層強化するため、経営の健全性、公正性の観点からリスク管理、内部統制制度、コンプライアンスへの取組みを徹底し、当社に対する信頼性の向上と自浄能力の増強に努めてまいります。

当社におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する取組み状況や取組み方針は以下の通りです。

第1章 株主の権利・平等性の確保

[基本原則 1]

Comply

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

- (1) 当社は、少数株主、単元株主および単元未満株主などに対し、株式の内容や株式数に応じて分け隔てないよう、平等性を確保した対応を行っております。このため、単元未満株主についても会社法で定める権利の制限以外の権利を定款で制限しておりません。
- (2) 平等性、公平性の観点から、株主優待や株主総会におけるお土産の提供は、一切実施しておりません。
- (3) 説明責任を果たすため、国内外の機関投資家等との積極的な対話を通じて、理解促進や認識共有を図っております。
- (4) 当社の最新情報や経営戦略などの情報は、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所の適時開示情報伝達システム「TDnet」を通じて、迅速、公正かつ確に公表するとともに、海外機関投資家等を勘案し、速やかに英文でも公表できるよう取組んでおります。
- (5) 株主の権利を確保し、株主との共同利益を向上させるため、機関設計は監査等委員会設置会社を選択しております。取締役会の構成10名のうち5名を独立社外取締役とし、意思決定と監督機能の強化を図り、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しております。

[原則 1-1. 株主の権利の確保]

Comply

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するため、積極的な情報開示や円滑な議決権行使ができる環境の整備などに努めております。

[補充原則 1-1①]**Comply**

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当社は、株主総会における株主の意思を具体的に把握し、経営や株主との対話に反映させるため、全議案の賛成・反対要因の分析を行い、取締役会にフィードバックを行うとともに、賛否結果については、株主総会の詳細情報として、当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/ir/library/meeting.html>) で公表しております。また、上程議案の反対票が20%以上であった場合は、株主総会后にその要因を分析するとともに、賛成率向上に向けた株主との対話の要否を検討いたします。

[補充原則 1-1②]**Comply**

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、経営の意思決定・監督機関として取締役会、常務会を設置し、その意思決定に基づく業務執行機能を分離する執行役員制度を導入しております。

当社は、経営機能（本部、統括本部）毎に執行権限を持つ執行役員を本部長として配置し、機動的な業務遂行を実現しております。

また、経営全般、情報システムまたは会計を専門とする独立社外取締役を5名選任し、取締役の業務執行状況の監督機能を強化し、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しております。

[補充原則 1-1③]**Comply**

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株主の権利を保護し、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮するとともに、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めております。

また、株主名簿や取締役会議事録の閲覧請求、株主総会における株主提案、取締役の違法行為の差し止めおよび株主代表訴訟の提起など、会社法にて少数株主にも認められている権利について、「株式取扱規程」で権利行使の方法を定め、その権利行使を円滑に行えるように努めております。

[原則 1-2. 株主総会における権利行使]**Comply**

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主総会は当社における最高意思決定機関であり、株主の意思が適切に反映されなければならない場と認識しております。

より多くの株主に出席いただけるよう、集中日を避けた開催日の設定や利便性の高い開催場所等（複数の公共交通機関の利用ができるターミナル駅周辺）手配を行っております。また、出席できない株主には、議決権行使書の郵送または議決権電子行使プラットフォームへの参加、インターネットによる議決権行使方法を用意し、株主が議決権を行使しやすい環境を整えています。

[補充原則 1-2①]**Comply**

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報は、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所の適時開示情報伝達システム「TDnet」を通じて、速やかに提供しており、また過去数年分の資料を当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/ir/library/meeting.html>) で提供しております。

株主総会における議案を含む目的事項の理解を促進するため、招集通知は分かりやすい説明の記載を心掛けております。

[補充原則 1-2②]**Comply**

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主が十分な議案の検討時間を確保できるよう、外部会計監査人による適切な監査時間の確保等に配慮しつつ、招集通知の早期発送および発送前公表に努めております。また、発送日に合わせ、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所の適時開示情報伝達システム「TDnet」を通じて、公表しております。

[補充原則 1-2③]**Comply**

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、株主総会を株主との建設的な対話の場であると認識し、より多くの株主に出席いただけるよう配慮を行うべきとの認識から、集中日を避けた開催日程の設定を行っております。

[補充原則 1-2④]**Comply**

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、2019年6月に開催の第31回定時株主総会から、議決権電子行使プラットフォームの参加やインターネットによる議決権行使を採用しております。

また、招集通知の英訳については、2015年6月に開催の第27回定時株主総会から要約版を公表しております。

[補充原則1-2⑤]**Comply**

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、毎年3月31日の基準日時点において株主名簿に登録されている議決権を有する株主を、議決権の行使が可能な株主としており、現時点では信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことを認めておりません。

今後、信託銀行等と協議しつつ、実務的な対応を検討してまいります。

[原則1-3. 資本政策の基本的な方針]**Comply**

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

【資金需要】

当社の持続的な成長および企業価値の向上には、事業活動や余剰資金の運用を源泉とした自己資金を十分に確保する必要があります。主な資金需要といたしましては、開発体制や就業体制を改善・拡充するための投資（デジタル変革投資を含む）、事業の拡大に向けたM&A・アライアンスのための投資および新技術の研究開発投資です。

【資金調達方法】

当社では、資金需要に対して、原則として、自己資金で賄うこととしております。ただし、経営環境や業界動向、経済・金融情勢等を勘案して、多額の資金が必要となった場合には、財務の健全性に配慮しつつ、適時適切に、証券市場からの資金調達や金融機関からの借入れを実行することも視野に入れております。

【キャッシュ・フローの状況】

直近の状況等については、有価証券報告書に記載しております。

【株主還元および配当方針】

当社は、「株主に対する利益還元」を経営の重要課題と位置づけており、株主資本の充実と長期的な安定収益力を維持するとともに、業績に裏付けられた適正な利益配分を維持することを基本方針としております。

配当に関しましては、原則連結経常利益をもとに特別損益を「零」とした場合に算出される親会社株主に帰属する当期純利益の30%相当を目途に、継続的に実現することを目指しております。

[原則1-4. 政策保有株式]**Explain**

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、政策保有株式については「関係会社株式でなく、かつ純投資目的以外の目的で保有する株式（子会社株式および関連会社株式を除く保有株式のうち、保有目的が純投資以外の目的である投資株式）」と位置づけており、原則として、政策保有株式を保有いたしません。

但し、顧客や取引先等の上場株式を保有することにより、「業務提携、共同研究・開発をはじめとした戦略的パートナーとして、取引の維持・発展が期待できる」等、当社企業グループと政策保有先の持続的な成長を想定できる銘柄については、総合的な検討を行い、保有の有無を決定いたします。

保有銘柄に関して、保有する意義または合理性が認められなくなったときは、市場への影響等を考慮したうえ、売却交渉を開始いたします。

政策保有株式に係る議決権行使については、議案の内容について個別に精査し、政策保有先の経営方針、経営戦略、経営計画および社会情勢等を勘案して妥当性を検討したうえ、行使することを基本としております。

特に、次の観点を確認し、疑義が生じたときは、政策保有先との対話などを通じて、賛否を判断いたします。

- ① 議案の内容が、政策当該企業の中長期的な企業価値向上につながるか
- ② 当社または当社企業グループ各社の企業価値を毀損させることがないか

[補充原則1-4①]**Comply**

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、政策保有株主から政策保有株式の売却等の意向が示された場合、当社は、取引の縮減を示唆することなどにより売却等を妨げるような対応はいたしません。

[補充原則1-4②]**Comply**

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、政策保有株主との取引に際して次の事項に留意し、他の第三者との取引と比較して、会社や株主共同の利益を害することのないかを検証いたします。

- ① 保有目的との整合性
- ② 取引実績
- ③ 個別の取引条件

[原則1-5. いわゆる買収防衛策]**Comply**

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社では現在、名誉会長（創業者）、取締役や社員（グループ会社含む）を含めた株主の割合が比較的高く、敵対的買収のリスクが低いため、具体的な買収防衛策を導入していません。

しかしながら、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資さない当社株式の大量買付を行う者は、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者として不適切であり、このような者による当社株式の大量買付に対しては必要かつ相当な対抗をすることにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保・向上する必要があると考えております。

なお、いわゆる買収防衛策を導入する場合は、その必要性や合理性につき、株主に十分説明いたします。

[補充原則1-5①]**Comply**

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社株式が公開買付けに付された場合、会社の所有構造に変動を及ぼし、株主の利益に影響を与える恐れがあることから、当社は公開買付者に対して、企業価値向上のための施策の説明を求めるとともに、取締役は保身を図ることなく、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであるかの観点で対応の検討を行い、当社取締役会としての考え方を速やかに、株主を始めとするステークホルダーへ公表いたします。

<基本方針>

- ① まずは相手の真意を確かめる
- ② 取締役会としての基本的な考え方や見解等を理解していただくよう努める
- ③ 十分な期間を設けて、適宜、公表を行い、株主を始めとするステークホルダーの意見を聞く

なお、当社は株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げることはいたしません。

[原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策]**Comply**

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、持続的な成長を実現するため、設備投資や企業買収等に係る一定の資金政策は必要である、と考えております。

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、取締役会は、中立性のある独立社外取締役の意見や助言に配慮しつつ、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性および合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保いたします。

また、検討過程や実施の目的等の詳細情報については、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所の適時開示情報伝達システム「TDnet」を通じて、速やかに提供するとともに、必要に応じて、株主総会や決算説明会等での説明を行い、株主の理解促進に努めます。

[原則1-7. 関連当事者間の取引]**Comply**

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社及び株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社は、「取締役会規程」により、取締役の競業取引および利益相反取引を、取締役会の決議事項として定めております。また、関連当事者間の取引については、関連法令に従い、有価証券報告書や株主総会招集通知に記載しております。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

[基本原則 2]

Comply

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主はもとより、従業員、取引先、社会等の様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。

取締役会および執行役員は、様々なステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化ならびに企業風土の醸成に向けた基本的な姿勢や考え方を明文化した「クレスコ憲章」を経営理念とし、企業活動の指針として社内への浸透を図っております。

[原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定]

Comply

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、様々なステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化ならびに企業風土の醸成に向けた基本的な姿勢や考え方を明文化した「クレスコ憲章」を経営理念とし、企業活動の指針としております。

<クレスコ憲章>

- 一、クレスコ は人間中心、実力本位の会社である
- 一、クレスコ は自由、若さ、夢をもつ会社である
- 一、クレスコ は最高の技術を発揮する会社である
- 一、クレスコ は皆が経営する会社である
- 一、クレスコ は世界で生きる会社である

また、当社は、経営理念等を念頭に、ビジョン達成に向けた持続的な成長と長期的な企業価値の向上を図るべく、10ヶ年計画の新ビジョン「CRESCO Group Ambition 2030」を2021年4月からスタートし、当該ビジョンの具現化に向け、「中期経営計画 2023」を策定しております。

詳細は、当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/ir/operation/plan.html>) で公表しております。

<ビジョン>

CRESCO Group Ambition 2030

<コーポレートスローガン>

人が思い描く未来、その先へ

~クレスコグループは最高のテクノロジーと絆で“わくわくする未来”を想像します。

[原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践]**Comply**

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、当社の取締役・社員一人ひとりが遵守すべき行動規範を「コンプライアンス経営行動基準」として制定し、周知徹底を図っております。

また、定期開催する経営方針発表会や幹部会、eラーニングにて、取締役が直接説明や注意喚起等を行い、集合教育等を実施し、行動規範が事業活動の第一線にまで広く浸透して遵守されるよう努めております。

[補充原則2-2①]**Comply**

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的なレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社は、行動規範を社内イントラネットに掲載して、随時確認できる環境を整備するとともに、行動規範が正しく実践されているか否かを検証するため、毎月、コンプライアンスチェック（自己点検）を実施し、その集計結果や個々の回答内容を、取締役会をはじめ、ライン組織に展開し、問題点の発見や課題の洗い出しおよび早期解決に努めております。

また、取締役が、定期開催する経営方針発表会や幹部会にて、直接説明や注意喚起等を行い、全社員への浸透を図っています。

[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]**Comply**

上場会社は、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について、適切な対応を行うべきである。

当社は、E（環境：Environment）、S（社会：Social）、G（企業統治：Governance）は、国連が提唱する「社会的責任投資（SRI）」における、企業が認識すべき「社会から企業への期待」であると認識しています。また、企業の社会的責任のみならず、ESGの観点から、サステナビリティを巡る課題を捉えるべきと考えて、「サステナビリティに関する基本方針」を策定し、日々の事業活動において実現可能な範囲で、施策を実施しております。

<サステナビリティに関する基本方針>

「企業活動の成長が世界の人々の幸福に可能な限り最大の貢献をすること、そしてそこに働く人々が共に喜びと誇りをもち、自己の能力を最高に発揮できること」は企業の使命であると考え、また、人間はみな平等であるという立場から、発揮する能力以外の性別、学歴、血縁、人種、国籍、宗教等すべての差別を無くし、技術の追求を中心とした自由で、活気のある経営を行いたいと考え、創業以来、これを実践してきております。

私たちクレスコグループはその実践を通じて豊かな社会づくりに貢献し、ESG(環境・社会・ガバナンス)の観点で様々な事業活動、企業活動に取り組むことによって「持続可能な社会」の実現と私たちクレスコグループの成長を目指してまいります。

[補充原則2-3①]**Comply**

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、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これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社は、環境や労働、社会貢献など、サステナビリティ（持続可能性）に関する諸課題解決への対応は、企業戦略に統合する必要性があると認識しており、「サステナビリティに関する基本方針」を策定しております。方針の詳細は「原則 2-3」をご参照ください。

当社企業グループにおいては、「事業を通じた活動」、「持続可能な社会への貢献」の2軸から ESG 経営に紐づく6つの重点テーマを設定いたしました。そして、それぞれのテーマについて SDGs で提唱された17の国際目標から関連する項目を選定し、全事業活動を通じた「価値創造」と「社会の課題解決」に取り組んでいます。

サステナビリティ関連の全体的な業務執行については経営戦略室が中心になり、また、当社における人的資本の活用については経営戦略室及び人事部が中心になり、それぞれマネジメントを行い、サステナビリティへの取組みの方向性を議論、決定の上、各部門と連携して活動し、取締役会への議案の提出及び活動状況の報告を行っております。

次に掲げる施策を実施しており、今後、更なる施策の実施について検討してまいります。

- ・ 環境負荷の低減（省電力化、ペーパーレス化、リサイクル、テレワーク推進など）
- ・ 製品、サービスの調達、選定におけるグリーン購買の推進
- ・ コンプライアンス経営の実践による健全な事業活動
- ・ 多様な社員一人ひとりを尊重した風土作り（ダイバーシティ、ワークライフバランスなど）
- ・ 災害発生時の物的、金銭的支援および社会福祉団体への継続支援
- ・ 女性が活躍できる職場作り

[原則2-4. 女性の活用を含む社内の多様性の確保]**Comply**

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活用を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、経営理念である「クレスコ憲章」において、働く人々が共に喜びと誇りをもち、性別や国籍等を問うことなく、異なる経験や技能の溢れる人材が自己の能力を最高に発揮できることが企業の使命である、と示しております。

多彩な視点や価値観を有するユニークな人材を受入れ、育成する土壌を整備すべく、採用や人材教育、労務管理はもとより、適性配置や管理職登用等に至るまで、多様性の確保に努めております。

女性の活用については、安心して出産・育児ができる職場環境作りやワークライフバランスの実現に努め、「子育てサポート認定事業主マーク（プラチナくるみん）」を取得しております。さらに、女性だけではなく、男性が育児に参加することも支援するため、「男性育休 100%宣言」に賛同しております。法定制度の枠を超えて設計した「仕事と育児の両立支援制度」、不妊治療をサポートする「出生サポート休暇」、「ベビーシッター利用料割引制度」を設けるなど、積極的な環境づくりに取り組み、多くの社員がこれらの制度を活用しております。

[補充原則2-4①]**Comply**

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

【多様性の確保についての考え方】

当社は、経営理念である「クレスコ憲章」において、働く人々が共に喜びと誇りをもち、性別や国籍等を問うことなく、異なる経験や技能の溢れる人材が自己の能力を最高に発揮できることが企業の使命である、と示しております。

加えて、女性、外国人、中途採用者に限らず、多様な個性、特徴、経験をもつ人材を、実力に基づく公正な評価を踏まえて登用・処遇しております。

【多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況】**(1) 女性社員**

女性の管理職等の比率は、2024年3月までに11%を目標に設定しております。

(2) 外国人社員

グローバル化の推進とあわせて外国籍社員の採用を進めており、2024年新卒採用100名を目標とする中で、海外大学出身人材・外国籍人材を5名採用する目標を設定しております。

中核人材の登用は、上級基幹職の外国籍社員数を、2024年度には現状以上とする目標を設定しております。

(3) 中途採用社員

即戦力としての期待等から、毎年一定数の中途採用を進めております。

中核人材の登用は、上級基幹職の中途採用の社員（正社員のみ）数を2024年度には現状以上とする目標を設定しております。

人数・比率等の最新の数値は、当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/social/hc/style.html>) で公表しております。

【多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況】**(1) 人材育成方針**

当社は、成長を楽しみ、互いに高め合う風土や自立・挑戦といったマインドをベースにしており、「スペシャリティ強化」「キャリア開発支援」「基礎力向上」の3つを柱として、様々な取組みを実施しております。自ら学び挑戦し成長を楽しみながら、「一人ひとりが輝きスペシャリティを活かしたキャリアを実現する人材育成モデル企業」を目指します。

① IT プロフェッショナルの育成

当社企業グループは、自己の実力を最大限に発揮するために、「資質」「人間力」「技術力」「仕事力」の4つの力が重要であると考えております。この4つの力が高い状態であるほど、より大きな成果を生み出すことができます。当社企業グループの人財育成では、もともと備わっている「資質」に加え、「人間力」「技術力」を磨き、これらの力を成果に結びつける「仕事力」を高め、市場で活躍するITプロフェッショナルを育成しております。

② DX 人材育成

当社では、スペシャリティ強化の一つとして、IT サービス事業 DX の観点では、エンジニア集団としてお客様に価値を提供し続けるために、デジタル技術、ビジネスデザイン（ビジネスをお客様と共創できる）スキルを身に付けた、次世代のビジネスをリードできるDX人材を育成しております。

また、社内業務 DX の観点では、当社自身の DX（社内業務効率化、社内業務改革）を実現するために、デジタル技術やデータ活用に関する知識や技術を活用して、DX への取組みを推進できる DX 人材を育成しております。DX 人材の基礎教育として以下のようなプログラムを実施し、エンジニアだけでなく、社内間接部門でも育成しております。

<DX 基礎> デジタル変革を推進するために、クレスコ社員として必要不可欠な DX に関する知識、考え方・プロセス、手法、デジタル技術等について学ぶ	
DX リテラシー基礎講座	デジタルトランスフォーメーション（DX）に関する基礎知識を学ぶ
デザイン思考研修	DX を理解し、デザイン思考による価値創造のプロセスとマインドを学ぶ
アジャイル	DX に欠かせない開発手法としてのアジャイルを学ぶ
クレスコ最新技術動向セミナー	クレスコが取扱っている最新技術の動向や事例について学ぶ
重点技術レベル 1 認定	重点技術（クラウド、AI、ロボティクス、アジャイル）に関する基礎知識を学び、認定を受ける

③ 次世代人材育成

当社企業グループが持続的に発展していくためには、これからを創造、牽引できる人材の育成が重要であると考えております。2022 年から「次世代マネジメント育成プログラム」をスタートさせ、毎年 40 名前後を選抜し、バックキャスト（思考）を用いた「これからの在りたい姿」を描きながら、自身の強み・弱みを踏まえたキャリアの設定、マネジメントとしてのマインドや考え方を学び、優秀な人材の発掘と育成を行っております。

④ キャリア開発支援

個人が自律的・主体的にキャリア開発に取組み、持続的に成長することによって新たな価値を創造し続け、それが企業の成長、ひいては社会貢献にも繋がるとともに、個人の成長を支えるという循環を生み出します。当社では、個人の成長あつての企業の成長という考えのもと、一人ひとりが自らのキャリア形成に取組めるよう、キャリアデザインシートの活用やキャリア相談窓口の設置等を通じて、社員をサポートしております。

(2) 社内環境整備方針

当社企業グループは、多様な属性・専門性・経験・価値観を持つ個人を尊重し、一人ひとりがその能力を最大限に発揮することにより、新たな価値を創造できると考えております。このため、多様な人材が活躍できる環境を整備するとともに、お互いを認め、高め合う職場を実現するため様々な取組みを進めております。

① 人材活用

当社では、新卒社員が現場に定着し着実に成長できるよう、指導員制度とメンター制度を設けております。指導員は職場の先輩が担当し、1 年間の OJT を通して、業務上で必要な技術・知識・マインドを指導しております。メンターは 2 年間、他部門の社員が担当し、直接の業務から離れた立場でのアドバイスを行っております。なお、メンター制度はキャリア入社者にも適用し、早期に当社に慣れ、実力を発揮できるよう支援しています。また、配置については、経営戦略と社員の能力・適性をマッチングさせた戦略的な配置と、社員が自ら希望する部門へ異動を申し出ることができる社内公募・FA 制度を実施し、最適かつモチベーション向上に寄与する配置を行っております。

② 人事制度

当社の社員と当社の更なる成長のために、「スペシャリティの追求」「実力本位に基づく処遇」「多様な人材が活躍できる職場の実現」をコンセプトとした人事制度では、個々の専門性や強みを追求できるように職務・職責を 7 等

級・16 職種に分類し、複線型のキャリアパスを歩めるようにしています。担当する職務・職責と成果創出に応じたメリハリのある処遇を実現し、より高いレベルで「実力」を発揮することを促す制度としています。また、報酬については、市場の動向も踏まえながら2年連続でベースアップを実施し、人材への投資も積極的に行っております。

③ 健康経営

健康経営は、健康管理を経営的な観点から戦略的に実践することであり、中長期的には、生産性向上や組織活性化をもたらす、企業価値や業績の向上につながります。社員の心身の健康を維持・増進し、社員一人ひとりが、安心・安全に、やりがいを持って働ける職場を実現するこの取組みは、企業のレピュテーションや人材採用の面でも効果が期待できるものであり、併せて、企業のリスクマネジメントとしても重要なものであります。

当社では「健康経営宣言」を掲げ、健康経営推進体制を整備し、健康リテラシー向上の研修やウォーキングイベントによる運動等に取り組んでおり、2023年3月には4年連続で「健康経営優良法人認定制度」に基づく「健康経営優良法人 2023」に認定されております。

なお、最新の当社の健康経営に関する体制や具体的な取組みは、当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/social/hc/kenko-keiei.html>) で公表しております。

④ 働き方改革

当社では、働く“場所”については、テレワークと出社を組み合わせた「ハイブリッド型勤務」を推進し、担当業務や指導体制をもとに社員一人ひとりが最適な選択をできるようにしております。オフィス環境については、「コミュニケーション促進」と「集中力向上」をコンセプトに本社のレイアウトを変更し、対面機会の創出を図るとともに、Web会議に対応した環境づくりとして個別ブースを設けたほか、Web配信スタジオ「Fusion Studio（フュージョンスタジオ）」を設置する等、オンライン対応も充実させております。また、働く“時間”については、コアタイムのない「フルフレックスタイム制度」のもと、社員が働く時間帯を自由に選択できるようにしております。その上で、健全な就業環境の実現にも力を入れており、時間外労働は低い水準を継続し、年次有給休暇は80%を超える取得率を達成しております。働く“場所”と“時間”ともに柔軟性を高め、多様な人材が生産性の向上やワークライフバランスを実現できるよう支援しております。

なお、最新の当社の働き方改革に関する具体的な取組みは、当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/social/hc/work-style-reform.html>) で公表しております。

⑤ ダイバーシティ&インクルージョン

多様性の受入れは、企業が変化する市場環境や技術構造の中で競争優位性を築くために、必要不可欠です。当社企業グループは、個人の「違い」を尊重し、職務に関係のない性別、年齢、国籍等の属性を考慮せず、個人の成果や能力、貢献度に応じた評価を基本としております。その中で、女性の活躍を支援して女性管理職比率の増加に注力するほか、外国籍人材や障がいのある方を積極的に採用して活躍できるよう取り組んでおります。

当社では、2021年4月からLGBTに対する取組みの一環として、パートナーシップ制度を導入しました。また、2022年4月には「男性育休100%宣言」に賛同する等、性別を問わず仕事と育児の両立を支援しております。当社企業グループでは今後も、多様な人材が組織に平等に参画し、その能力を最大限発揮できる機会を提供してまいります。

なお、最新の当社のダイバーシティ&インクルージョンに関する体制や具体的な取組みは、当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/social/hc/diversity.html>) で公表しております。

[原則2-5. 内部通報]**Comply**

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、内部通報窓口（コンプライアンス・ヘルプライン）を設置しております。
内部通報があった場合、法務担当部署から関連部門へ調査・対応策の立案・実施の指示を行うとともに、通報者へ対応報告・是正確認を行っています。
また、内部通報体制の運用状況の報告を、取締役会へ適宜行っております。

[補充原則2-5①]**Comply**

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

当社は、法務担当部署および社外委託先に内部通報の窓口を設置しております。
また、通報者等が不利益を受けないよう、「コンプライアンス規程」「コンプライアンス・ヘルプライン運用細則」を設け、内部通報が適正に機能する体制を整備しております。

[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]**Comply**

上場会社は、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自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、確定拠出型年金制度を採用しております。
また、定期的に講師を招き、運用商品の選定方法やマッチング拠出制度の理解を深めるためのセミナーを開催するなど、加入者への教育を継続的に実施し、従業員の安定的な資産形成の支援をしております。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

[基本原則3]

Comply

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

【情報開示の姿勢】

当社は、株主や投資家をはじめとするステークホルダーから理解と信用を得るため、対話（面談）の基盤となる適時適切な情報開示（財務情報、非財務情報）は企業の責務であり、コーポレートガバナンスの観点からも必要不可欠と考えております。

以下の点に留意し、情報開示を行っております。

- ① 情報開示体制の整備、確率
- ② 綿密な計画と適正な決定・承認プロセスに基づく情報開示
- ③ 法令に基づく開示以外、重要と判断される情報の積極的な開示

【外部機関の評価】

当社の IR、SR 活動は、適時適切な情報公開を積極的に推進してきた活動が認められ、「IR の活動状況や Web サイト、各種 IR ツール等」を対象とした外部機関の評価により、様々な表彰を受けております。具体的な受賞実績については、有価証券報告書や決算短信、当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/ir.html>) に掲載しております。

[原則3-1. 情報開示の充実]

Comply

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (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
- (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
- (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
- (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

- (i) 今後10年間の長期ビジョン「CRESCO Group Ambition 2030」および当該ビジョンの具現化に向けて、2021年4月に「中期経営計画2023」を策定し、経営理念と併せて当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/ir/operation/plan.html>) で公表しております。
また、経営方針等は、決算説明会等にて説明しております。
- (ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、コーポレートガバナンス報告書の「I-1. 基本的な考え方」に記載しております。

- (iii) 2021年6月に、独立社外取締役を委員長とする報酬委員会を設置しております。取締役会の決議によって選任された取締役3名以上により構成し、委員の過半数を独立社外取締役としております。
- ・ 取締役（監査等委員を除く）の報酬等を決定するに当たっての方針は、独立社外取締役を委員長とする報酬委員会の付議事項とするほか、取締役（監査等委員を除く）の個別の報酬等のうち基本報酬および賞与については報酬委員会において審議の上決定し、決定プロセスの公正性、客観性を重視し、報酬委員会において審議の上決定しております。
 - ・ 取締役（監査等委員を除く）の報酬等は基本報酬、賞与、株式報酬（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）からなり、株主総会で決議された報酬枠の範囲内において決定しております。
 - ・ 株式報酬については、株主総会、取締役会の決議により決定することとしております。
 - ・ 監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議によって決定しております。
- (iv) 候補者の指名を行うに当たっての方針と手続については、多様性を鑑みた人材登用を旨とし、当社の経営理念とビジョンに基づき、当社企業グループの更なる発展に貢献することを期待できる人物であることを基本に、次の事項を総合的に評価したうえ、候補者を選定し、取締役会での審議を経て、株主総会に選任議案を諮ることとしております。

<評価項目>

- ① 経験
- ② リーダーシップ、管掌部門の問題を適確に把握する力
- ③ 人格
- ④ 社内外の関係者と協力して問題を解決する能力および知見
- ⑤ 法令および企業倫理の遵守に徹する見識

また、選定の理由に照らし、求める能力、知見等から逸脱する場合、聴聞の機会を設けたうえ、取締役会において審議し、その役職を解くこととしております。

加えて、次の取締役の解任基準に該当する場合、取締役会は、解任の適否に関して、独立社外取締役の意見を最大限尊重し、最終的に解任の判断に至ったときは、株主総会に解任議案を諮ることとしております。

<解任基準>

- ① 職務遂行上の法令・定款違反行為がある場合
- ② 心身の故障がある場合
- ③ 職務への著しい不適任がある場合
- ④ その他正当な理由が存在する場合

- (v) 取締役の選任に関する判断材料となる略歴、重要な兼職の状況等を株主総会招集ご通知および当社ウェブサイトで公表いたします。また、取締役の解職、解任を行ったときは、その理由を公表いたしますが、公表の方法については、適時開示その他より適切な方法をもって行います。

[補充原則3-1①]**Comply**

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、適切かつ信頼性のある企業情報を、隠蔽することなく、適時かつ公正に公表することが、経営の透明性を確保するための重要な経営課題であり、全てのステークホルダーからの理解と信頼を得るために必要不可欠であると認識しております。

この考えに基づき、情報の開示に当たっては、取締役会の指示のもと、すべてのステークホルダーが正確に内容を理解できるよう、平易かつ具体的な記載を行うよう努めるとともに、ステークホルダーの情報利用の一助とすべく、グラフ等による可視化や取締役のメッセージなど非財務情報を含む付加価値の高い情報の開示に努めております。

[補充原則3-1②]**Comply**

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社の外国人株主比率を踏まえ、当社ウェブサイトでは、日本語サイトの内容を整理した英語版サイト (<https://www.cresco.co.jp/en/index.html>) を開設しております。

また、決算関連資料（決算短信や決算説明会資料など）や株主総会招集通知の英訳（サマリー翻訳含む）、英語版の会社案内の作成を行うなど、英語での情報の開示・提供に努めております。

なお、2023年10月頃発行の統合報告書は、日本語版の他、英語版での開示・提供を行う予定です。

[補充原則3-1③]**Comply**

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及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、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

【サステナビリティについての取組み】

当社は、ESG要素を含むサステナビリティが重要な経営課題であることを認識し、「サステナビリティに関する基本方針」を策定しております。方針の詳細は「原則 2-3」をご参照ください。

当社はESGについて、企業が認識すべき「社会から企業への期待」であると捉え、企業として持続的な成長を遂げ、自身の企業価値を高める上で、当社企業グループが、「社会に対してできること」を常に思考し、そして行動し続けることが必要であると考えております。ESGに対する当社の考えと取組み状況は、当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/base/esg.html>) で公表しております。

＜施策例＞

- ・ 環境負荷の低減（省電力化、ペーパーレス化、リサイクルの推奨、テレワーク推進など）
- ・ 製品、サービスの調達、選定におけるグリーン購買の推進
- ・ 多様な社員一人ひとりを尊重した風土作り（ダイバーシティ、ワークライフバランスなど）
- ・ 災害発生時の物的、金銭的支援および社会福祉団体への継続支援
- ・ 女性が活躍できる職場作り
- ・ コンプライアンス経営の実践による健全な事業活動

今後 10 年間の長期ビジョン「CRESCO Group Ambition 2030」および当該ビジョンの具現化に向けて、2021 年 4 月に策定した「中期経営計画 2023」は、サステナビリティを意識しており、当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/ir/operation/plan/main/07/teaserItems1/0/link/plan2023.pdf>) で公表しております。

また、サステナビリティを巡る課題への対応 (<https://www.cresco.co.jp/ja/ir/operation/issue.html>) は重要な事業等のリスク (<https://www.cresco.co.jp/ja/ir/operation/risk.html>) であると認識しております。

当社は情報サービス産業を営む企業として、当社がお客様に提供する IT サービス、デジタルソリューションを通じて、お客様の業務効率化・省力化はもとより、働き方改革、就業環境の改善等を図り、サステナビリティな社会の実現に貢献しております。

情報サービス産業を営む企業として、日々の事業活動から生じる環境負荷については、以下の策を講じています。

電気	省電力な機器の導入・クラウドの利活用、未使用エリアの照明オフ、空調設備の省エネ設定、PC モニタの省電力設定、クールビズ・ウォームビズの実施
紙	ペーパーレス化、コピー量のモニタリング、社内決裁・帳票の電子化、社内手続き（ワークフロー）の電子化
廃棄物	可能な範囲でのグリーン調達、ゴミのリサイクル（分別方針に従った分別と破棄）
就業	テレワークの推進（移動機会の低減）、Web 会議の推奨（会議開催に伴う環境負荷低減）

気候変動は、現在および将来世代が豊かな生活文化を実現することに対する大きなリスクとなっております。当社企業グループは、持続可能な社会の実現に貢献するため、気候変動への対応の必要性を認識しております。現時点では、社内体制が未整備のため、「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）」に賛同しておりませんが、可能な範囲で、気候変動に関する取組みを行い、環境負荷の低減と事業活動の効率性の向上のため以下の活動に取組んでおります。

①IT を通じた地球環境保全活動

当社企業グループは、IT を通じ、様々な業種、業態のお客様向けに、IT サービス事業（システム開発）およびデジタルソリューション事業（クラウド、AI、ロボティクス、IoT など）を展開しております。事業活動を通じて、お客様の情報システムの導入や更改による環境負荷低減を実現し、ひいては社会の環境負荷低減に貢献してまいります。

②環境負荷の低減活動

気候変動により平均気温が上昇することは、環境や社会に非常に大きな影響を及ぼすことから、「環境負荷の低減活動」を実行することが、重要であると認識しております。当社企業グループの事業における最大のネガティブインパクト（CO2 削減や環境への影響）は、電力の消費量やコピー等の紙の使用量であるため、日常的に省電力や節電やペーパーレスに取り組んでおります。これらの取組みは、システム開発におけるエネルギー利用の効率化やコストダウンにも繋がります。

③GHG 排出量

当社の本社が入居するビルでは、再生可能エネルギー（電力）の購入による温室効果ガス削減への取り組みを行い、環境負荷低減に努めております。

今後、「2050年までに温室効果ガス排出実質ゼロ」への実現に寄与すべく、更なるCo2削減にむけた具体的な目標、取り組みを検討してまいります。

なお、2021年度および2022年度の当社における、Scope別のCo2排出量は下記のとおりです。

	t-CO2	
	2021年度実績	2022年度実績
Scope1 ^{*1}	0	0
Scope2 ^{*2}	176.96	194.97 ^{*3}
Scope3	今後の開示に向けた検討を進めてまいります。	

*1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)に係るもの。

*2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出に係るもの。

*3：地方拠点増床による電力使用量が増加したため、対前年度比較で増加。

【人的資本への投資】

当社の競争力の源泉は「人財」です。したがって、当社において重要な財産である人材の「材」を「財」とするという認識のもと、経営戦略と連動した人財戦略を策定し、優秀かつ多様な人財獲得、自律的な人財育成、戦略的な配置を効果的に連鎖させ、経営ビジョンの実現を目指してまいります。また、個人・チームのパフォーマンスを最大化させるため、「スペシャリティの追求」「複線型キャリアパス実現」「実力本位の処遇」をコンセプトとする人事制度を中心に、健康経営、働き方改革、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、魅力ある職場環境を構築してまいります。

これらの取り組みとともに、社員と企業のエンゲージメントを強化し、さらに人財データを可視化・分析・改善していくことで、好循環を生み出し、持続的な企業価値の向上につなげてまいります。

なお、最新の当社の人的資本に関する取り組みは、当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/social/h.c.html>) で公表しております。

【知的財産への投資】

当社が2021年4月に策定した「中期経営計画2023」の目標である、デジタルソリューション事業の強化や技術の強化には、知的財産への投資が必要不可欠です。技術研究やシステム開発、お客様への提案の活動を通じて、知的財産権の確保を図っています。また、サービス名称等の商標登録をはじめ、企業間における「共同研究」や、大学などの研究機関との「産学連携」を推進し、これらの成果を特許出願することにより「知的財産」の強化を行っております。最新の取り組みは当社ウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/news.html>) に随時掲載しております。

[原則3-2. 外部会計監査人]

Comply

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社は、監査等委員会、内部監査担当部署および財務担当部署が連携し、適正な監査の確保に向けた対応を行っております。外部監査法人とは、相互の信頼関係を基礎としながら、緊張感のある協力関係のもとでの適切な連携を保ち、実効的かつ効率的な監査を実施することができるよう、体制の整備に努めております。

[補充原則 3-2①]**Comply**

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

当社の監査等委員会は、外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っております。年度初めには、相互の間で明確な監査計画・監査体制の状況を確認し、期中には、定期的に会合を開催し、監査結果や改善点などを話し合い、取締役会に監査等委員会の意見をフィードバックしております。

- (i) 外部会計監査人候補の評価（選任、再任、不再任、解任）に関する判断基準は、「監査等委員会監査基準」にて手続きを規定し、基準項目を適宜設けたうえ、監査等委員会で評価を行っております。
- (ii) 外部会計監査人からの通知の他、対面での意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っています。

[補充原則 3-2②]**Comply**

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

当社の監査等委員会は、外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っております。年度初めには、相互の間で明確な監査計画・監査体制の状況を確認し、期中には、定期的に会合を開催し、監査結果や改善点などを話し合い、取締役会に監査等委員会の意見としてフィードバックしております。

- (i) 外部会計監査人と事前協議を実施の上、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しています。
- (ii) 外部会計監査人から要請があれば、代表取締役をはじめ各業務執行取締役等の経営陣との面談時間を設けております。
- (iii) 会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、外部会計監査人と監査等委員（子会社の場合は監査役）や社外取締役との連携を確保しております。外部会計監査人と監査等委員（子会社の場合は監査役）、内部監査担当部署は、双方向のコミュニケーションを重視し、監査上の必要な事項について情報提供と意見交換を行い、連携が適切に行われるよう努めております。また、常勤監査等委員が内部監査担当部署と連携し、随時必要な情報交換や業務執行状況についての確認を行い、外部会計監査人が必要とする情報等のフィードバックを行っております。
- (iv) 代表取締役の指示により、各管掌取締役が中心となり、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制とじています。また、監査等委員会は、常勤監査等委員が中心となり、内部監査担当部署や関連部門と連携をとり、調査等を実施するとともに、必要な是正を求めています。

第4章 取締役会等の責務

[基本原則4]

Comply

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役員及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社の取締役会は、経営方針および事業計画、資本政策等、企業経営上の重要事項をすべて審議し、意思決定を行うとともに、当社企業グループ各社の重要事項に対する承認や職務執行状況の監督を行っております。

独立社外取締役を選任することで、取締役に対する実効性の高い監督体制を構築するとともに、取締役の職務執行や当社企業グループ各社の職務執行状況に関する監査および監督を行っております。

[原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)]

Comply

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社の取締役会は、独立社外取締役を交えて、経営戦略や経営計画等の基本方針について、自由な意見交換のもとに議論をしております。また、事業推進に当たり、事業リスクや対処すべき課題について、その対応方法等についても検討しております。

取締役会は、毎月1回以上、業務執行取締役から担当業務の業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受けるほか、適宜、取締役会が必要と認める者の報告を受け、経営状況の監視を行っております。各取締役は、業務執行取締役からの報告に対して必要に応じて、質疑を行い、建設的な議論を行っております。

[補充原則4-1①]

Comply

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社の取締役会は、法令に規定する事項および取締役会で定めた「取締役会規程」に規定する事項を決議し、その他の業務執行については、取締役会で定めた「執行役員規程」「組織・職務管理規程」「組織に関する通達」「業務分掌に関する通達」に基づき、業務執行取締役や執行役員、事業部長等にその決定を委任しております。

[補充原則4-1②]**Comply**

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社は、中期経営計画を、株主をはじめとするステークホルダーに対するコミットメントのひとつと捉えております。中期経営計画の進捗状況は、事業年度の決算短信等の決算資料や、株主総会やアナリスト向け説明会等において、公表しております。仮に中期経営計画が目標未達に終わった場合は、その原因を分析し、次期以降の中期経営計画に反映させることとしております。

[補充原則4-1③]**Comply**

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社の取締役会は、代表取締役、最高経営責任者および、これらに準じる者の後継者候補となる人材を重要な役職に登用し、当社や関連会社の経営に関与させることで重要な経験を積ませる他、外部機関の研修等を通して企業経営に必要な資質を培う機会を設けております。

最終的な後継者の指名については、当人の実績、人事評価および各取締役からのヒアリング結果ならびに独立社外取締役や監査等委員会の意見を反映させる体制を整えております。

[原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)]**Comply**

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社は、業務遂行の執行責任を負う取締役、執行役員からの提案活動は、会社の活性化や持続的な成長を確保するためには不可欠なものと認識し、取締役会や各取締役への提案は、方法や形式に拘束されることなく随時受け入れることとしております。

取締役会や常務会等で承認された提案内容の実行は、各事業分野の担当取締役と担当執行役員が中心となり、その実行責任を担っております。

取締役（監査等委員を除く）の報酬等に関しては、固定枠である基本報酬と、業績等を勘案する変動枠である賞与に加え、当社および当社企業グループの業績と株式価値の連動性を意識して、株主との価値共有を進めることを目的に株式報酬によるインセンティブ付けを行っております。

[補充原則4-2①]**Comply**

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社は、業務執行を担う取締役（監査等委員を除く）の報酬等に関するインセンティブを、業績連動型報酬制度を基本とする賞与によって実施しております。業績連動型報酬制度は、役職と職責に則った企業業績、目標達成度合い等を総合的に勘案し、株主総会の決議に基づく報酬等の総額かつ当該事業年度の利益配分原資の範囲内において、独立社外取締役を委員長とする報酬委員会が支給額を決定しております。中長期的な業績と連動するインセンティブについては、現在、導入しておりませんが、今後、検討してまいります。

[補充原則4-2②]**Comply**

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社はサステナビリティ等について、中長期的な企業価値向上を見据えた持続可能な視点で、「サステナビリティに関する基本方針 (<https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/base.html>)」、当社ウェブサイトの「ESG への取組み (<https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/base/esg.html>)」、2021 年度に策定した「中期経営計画 2023 (<https://www.cresco.co.jp/ja/ir/operation/plan.html>)」で公表しております。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、取締役会において、監督を行ってまいります。

[原則 4-3. 取締役会の役割・責務(3)]**Comply**

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社は、代表取締役が中心となり、「組織・職務管理規程」に関わる業務執行状況や目標達成度、業績結果等に基づき、各取締役の評価を行っております。

また、適時かつ正確な情報開示を行うよう、広報 IR 担当部署を設置し、当社および当社企業グループ各社からの報告体制を構築したうえ、ネガティブな情報もポジティブな情報も適時・適切に公表しております。

なお、取締役や主要株主等との取引を行う場合には、取締役会において、独立社外取締役の意見を求め、審議した上で、承認を得ることとしており、利益相反取引の状況等については、適宜、取締役会への報告を求める体制を整備しております。

[補充原則 4-3①]**Comply**

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

当社は、取締役の選任や解任（解職）について、代表取締役による個人面談および協議の上、「取締役会規程」に則り、取締役会の審議を経て決定しております。

(1) 取締役の評価項目**① 業務執行関連**

責任領域の定量評価、責任領域の定性評価、期中における適正な対策実施、他の取締役からの助言組み入れ、組織の適正な誘導、後進の育成

② 経営の監督・機能関連

監督機能発揮、ビジョンの提示と論理性、取締役会・業務執行会議でのリーダーシップ、コンプライアンスの実践、経営全領域へのアイデアの提供・提言の実施、社外・ステークホルダーへの影響度

(2) 代表取締役による評価結果の検証

当該事業年度の評価、取締役としての妥当性、取締役の任期満了の際は重任の可否、取締役の定年による退任の際は次期候補者等の検討を行う。

(3) 取締役会における審議

代表取締役は、次期取締役体制案を取締役会へ上程し、決議を得る。

(4) 取締役の解任基準

「原則 3-1 (iv)」に示す取締役の解任基準のとおり。

[補充原則 4-3②]**Comply**

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

当社は、当社の経営を統べるCEOには、少なくとも正直さ、前向きさ、意思の強さ、謙虚さの資質が備わっているべきと考えております。これに加えて、経験、知見、価値観、職務遂行力等を要件として総合的に検証し、後継者候補または後継者候補プールの中から後継者を指名、選定します。

また、CEOの後継者の指名、選定または選任議案の作成に関しては、適宜、独立社外取締役の関与・助言を求めるほか、必要に応じて、独立社外取締役の合議に基づく評価を求める等をして、客観性および透明性を確保したうえで決定します。

[補充原則 4-3③]**Comply**

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

当社の取締役会は、CEOが、「原則 3-1 (iv)」に示す取締役の解任基準に抵触する場合、または「補充原則 4-2②」に示した要件から逸脱した場合もしくは逸脱するおそれのある場合、速やかに調査を行います。また、本人の聴聞の機会を設けたうえ、独立社外取締役の関与・助言を求め、必要に応じて、独立社外取締役の合議に基づく適否の具申を求める等をして、客観性および透明性を確保しつつ、審議し、解職、解任の可否を決定いたします。

[補充原則 4-3④]**Comply**

内部統制や先を見越した全社リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切な構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社の取締役会は、重要な経営意思決定を行うとともに、コンプライアンスや内部統制・リスク管理に関しては、独立社外取締役の知見も活かしつつ、その体制整備や仕組みづくりに努めております。また、個別の業務執行については常務会、経営会議等に委任しています。取締役会決議事項や取締役への委任の範囲は、「取締役会規程」等の社内規程および通達に定めており、社内諸規程・方針等の制定および改廃は、取締役会で決定しております。

当社企業グループ各社の業務執行状況は、コーポレート統括本部の担当取締役が取締役会で報告を行い、取締役会は当該業務執行状況をモニタリングしています。

当社の内部統制状況は、内部監査担当部署が、財務報告に係る内部統制が機能していることの監査・確認を行い、内部統制の状況および業務プロセスの適正性をモニタリングしております。また、監査・確認の結果を監査等委員へ適宜報告しております。

[原則 4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務]**Comply**

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社の監査等委員会は、監査等委員 3 名（うち、独立社外取締役 2 名）で構成しております。

監査等委員および監査等委員会は、監査等委員の職責とそれを果たす上での心構えを明らかにし、その職責を遂行するための監査体制のあり方と、監査に当たっての基準および行動の指針を定めた、「監査等委員会規程」「監査等委員会監査基準」等を整備し、独立した客観的な立場において適切に判断を行うことをしております。

また、監査等委員および監査等委員会は、適正なコーポレートガバナンス体制を確立するという責務を通じ、会社の透明・公正な意思決定を担保するとともに、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることなく、取締役会においてあるいは取締役または社員に対し、能動的・積極的な意見の表明を行うこととしております。

[補充原則 4-4①]**Comply**

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社の監査等委員会による監査は、監査等委員 3 名（うち、独立社外取締役 2 名）が行っております。

監査等委員は、内部統制システムを活用した監査および監督を実施するほか、取締役会ならびに常務会への出席、各役員（当社企業グループ各社を含む）へのヒアリング、内部監査報告書や部門責任者からの報告書の徴求を行っております。稟議文書等の精査や部門会議への出席を通して、取締役の職務執行状況を監視し、法令や定款等のコンプライアンスを軽視した経営を行う恐れがある場合、取締役および取締役会に対して必要な助言や勧告を行

い、事態を未然に防ぐ役割を果たしております。

- ・ 常勤監査等委員

常勤者としての特性を踏まえ、監査の環境の整備の他、社内の情報収集に努め、かつ、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的にモニタリングすることとしております。

- ・ (独立)社外取締役である監査等委員

その独立性や選任理由等を踏まえ、中立の立場から客観的に監査を行い、意見を表明することが特に期待されていることを認識し、代表取締役および取締役会に対して忌憚のない意見を述べることとしております。

[原則 4-5. 取締役・監査役等の受託者責任]

Comply

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社及び株主共同の利益のために行動すべきである。

当社の取締役（監査等委員を含む）は、株主からの受託者責任を果たし、会社や株主共同の利益を高めるため、以下を特に重要なテーマと認識しております。また、持続的な企業価値の向上に責任を負う者として「受託者責任」を自覚し、それぞれの役割を果たすべく行動しております。

- ・ 経営理念等や中期経営計画の公表とその達成に向けたコミットメント
- ・ 適時適正かつ透明性の高い企業情報の発信
- ・ 持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた対話の促進
- ・ 独立社外取締役による外部および株主の視点の取込み

[原則 4-6. 経営の監督と執行]

Comply

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社の取締役は、取締役（監査等委員を除く）7名（うち、独立社外取締役3名）、監査等委員である取締役3名（うち、独立社外取締役2名）の、全10名（うち、独立社外取締役5名）がおり、適宜、情報収集等を行うことにより、実効性ある経営の監督体制を確保しています。

独立社外取締役の全員は、当社企業グループ以外から招聘し、経営に対する客観的な視点導入を図っております。

また、東京証券取引所の定めに基づく独立役員要件を満たしており、高い独立性を有しております。

なお、独立社外取締役の主な役割は次のとおりと認識しております。

- ① 独立の立場から、経営トップへの忌憚のない質問や意見具申を行う。
- ② 論点や争点を明確化し、建設的な議論を提起する。
- ③ 取締役会における重要事項の審議・決定に際し、適正で、善管注意義務に違背していないか監視する。
- ④ 独立性、公正性を保ちつつ、厳格な立場から全議案を精査して、議決権を行使する。
- ⑤ 企業の経営姿勢や健全性の基準については客観的な視点から意見具申を行う。
- ⑥ 経営方針等について、社外における常識や経験に基づいた客観的な監督を行う。
- ⑦ 内部統制の整備状況のチェックやリスク対応について客観的に問題点を取り上げ、予防監査を推進する。

[原則 4-7. 独立社外取締役の役割・責務]**Comply**

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、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、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

- (i) 独立社外取締役は、それぞれ、企業法務、企業経営、情報システムに精通した専門家であり、経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、助言を行っております。
- (ii) 取締役会の重要な意思決定については、独立社外取締役の意見を取り入れる機会を設けております。
- (iii) 独立社外取締役は、各自が有する専門的知識と経験に基づき、取締役や主要株主等との利益相反取引の監督機能を担っております。
- (iv) 独立社外取締役は、取締役・支配株主から独立した立場で、取締役の業務執行の監督を行う他、経営方針や経営計画等に対する客観的な意見を述べることで、経営の監督機能を担っております。

[原則 4-8. 独立社外取締役の有効な活用]**Comply**

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は現在、取締役10名のうち、取締役（監査等委員を除く）3名、監査等委員である取締役2名の計5名を、独立社外取締役に選任しております。

当社の独立取締役は各々独立性、公正性を保ちつつ、適宜他の取締役に対し、自らの知見に基づいて、助言・提言を行っており、十分な監督機能を果たしております。

[補充原則 4-8①]**Comply**

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当社の独立社外取締役は、取締役会以外にも適宜、取締役や執行役員、法務担当部署、内部監査担当部署等と意見交換を行っております。

また、当社は、独立社外取締役が客観的な視点で情報交換や認識共有を図ることを目的に、勉強会や、研修等の機会を設けております。

[補充原則 4-8②]**Comply**

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当社は現在、独立社外取締役に 5 名選任しており、各独立社外取締役は、常勤監査等委員あるいは、監査等委員会の補助組織である法務担当部署を通じて、取締役や執行役員との連携や調整等の体制整備を図っております。

[補充原則 4-8③]**Comply**

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも 3 分の 1 以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

現在、当社は支配株主を有しておりません。

[原則 4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]**Comply**

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・公表すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社は、独立社外取締役の選任にあたり、会社法上の社外性要件に加え、会社経営等における豊富な経験と高い見識も重視しております。

また、東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件を充たしており、一般株主の皆様と利益相反の生じる恐れのないことを独立社外取締役に選任するための基準としております。

[原則 4-10. 任意の仕組みの活用]**Comply**

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、監査等委員会設置会社として、取締役会および監査等委員会の充実を基本に、ガバナンス機能の有効性を高めるよう努めております。法定の機関以外に、常務会、グループ社長会、グループ監査役会、内部統制委員会等、任意の機関を定め、ガバナンス機能を強化しております。

今後も必要に応じて任意の機関を定め、更なる充実を図ってまいります。

[補充原則 4-10①]**Explain**

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（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、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は現在、取締役 10 名のうち半数の 5 名が独立社外取締役となっており、取締役会の半数には至っておりませんが、各独立社外取締役は、自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会や各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っていることから、独立社外取締役 5 名による牽制等により、適切な管理・監督が成されていると考えております。

また、2021 年 6 月に、独立社外取締役を委員長とする報酬委員会を設置しており、同委員会は、取締役会の決議によって選任された取締役 3 名以上により構成し、委員の過半数を独立社外取締役としております。取締役（監査等委員を除く）の役員報酬の報酬等を決定するに当たっての方針の審議、取締役（監査等委員を除く）の役員報酬のうち基本報酬および賞与の決定等を行うこととしております。現在、社外取締役はすべて独立社外取締役に該当することから、報酬委員会は「独立した報酬委員会」に該当するものと考えております。

なお、当社は報酬委員会における評価の対象として、取締役を兼ねない執行役員も含めており、当該評価に関する議論を通じて、取締役候補者の指名についても、独立社外取締役の意見を取り入れることができると考えているため「指名委員会」を設置しておりません。

[原則 4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]**Comply**

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が 1 名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

【取締役会の知識、能力、多様性および規模】

当社は監査等委員会設置会社として、現在の取締役会の人数は 10 名（取締役 7 名、監査等委員である取締役 3 名）であり、当社における各事業分野に精通した業務執行取締役と、企業経営、情報システム開発、コーポレートファイナンスに精通した専門家からなる独立社外取締役に構成しております。

また、取締役の選任は、経験や知識、人物本位等の観点での選任を基本としており、ジェンダー、国籍等の条件・制約は一切設けておらず、多様性と適正規模を両立させる形で構成するよう努めております。

【他の上場会社の役員の兼任】

現在、当社の取締役、監査等委員である取締役に、兼任はおりません。兼任する場合は、当該状況を株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレートガバナンス報告書等において、適時適切に公表いたします。

【実効性の確保に向けた取組み】

当社は毎年期末に、取締役業務執行確認書および統制環境チェックシート等を通じて、取締役会の機能向上に努めております。

監査等委員会は、取締役業務執行確認書および統制環境チェックシートの内容を踏まえ、取締役会全体の実効性について、分析・評価を行い、取締役会に意見を述べております。

[補充原則 4-11①]**Comply**

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

現在、多様性や規模に関する方針や手続は定めておりませんが、当社の取締役会は、取締役選任の運用において、会社の各機能と各本部をカバーできるバランス、的確かつ迅速な意思決定のための適材適所の観点等を総合的に考慮し、多様性にも配慮するよう努めております。

取締役会は、取締役（監査等委員を除く）7名（うち、独立社外取締役3名）、監査等委員である取締役3名（うち、独立社外取締役2名）で構成し、うち5名は独立社外取締役であり、的確かつ迅速な意思決定のためには適切な規模と考えております。

なお、当社は、各取締役の専門性と経験等を一覧化したスキル・マトリックスを作成し、コーポレートガバナンス報告書等やウェブサイト (<https://www.cresco.co.jp/ja/sustainability/governance/officer/4.html>) において、開示しております。

[補充原則 4-11②]**Comply**

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社の取締役（監査等委員を除く）は、全員が他の上場企業の社外取締役を兼務しておらず、当社取締役としての業務に専念できる体制となっております。

また、取締役（監査等委員を除く）3名、監査等委員である取締役2名の計5名は、当社の独立社外取締役として十分な時間と労力が確保できるものと判断しております。

なお、株主総会招集通知や有価証券報告書において、各取締役の重要な兼任状況を開示しております。

[補充原則 4-11③]**Comply**

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社は毎年期末に、全取締役に対して、取締役業務執行確認書等をもって取締役による分析・評価を行い、結果をもとに取締役会の実効性評価を実施しております。

その結果、取締役会の構成や運営等に関して、概ね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性は確保されていると判断しております。

[原則 4-12. 取締役会における審議の活性化]**Comply**

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社の独立社外取締役は、取締役会における決議事項および報告事項のすべてに対して、自身の専門的な知識や経験に基づき、自由闊達に意見を述べ、必要に応じて問題提起や改善提案等を行っております。

[補充原則 4-12①]**Comply**

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

- (i) 取締役会の上程議題は、原則、取締役会の5営業日前までに監査等委員を含む各取締役に通知しております。また、社外取締役に対しては、開催前までに資料の配付を行っております。
- (ii) 要望あるいは、必要に応じて、資料の配布または説明の機会を設ける等、十分な情報が提供されるよう努めております。
- (iii) 事業年度の開始前には、年間開催スケジュールを通知し、取締役会に出席しやすい状況を確保しております。
- (iv) 審議項目数は、「取締役会規程」に定めた範囲で、重要事項を優先し、適切に設定の上、審議しております。開催頻度は、原則月1回、定期開催するほか、必要に応じて、臨時取締役会、報告・決議の省略手続を行っております。
- (v) 取締役会の運営に当たっては、上程議案に相応しい的確な開催機会の設定と十分な審議時間を確保し、活性化に努めております。

[原則 4-13. 情報入手と支援体制]**Comply**

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

当社の取締役および監査等委員である取締役は、その職務の遂行に必要な情報について、関連する部門に対し、資料等の提供を求めています。情報提供を求められた部門は、当該要請に基づく資料等を適宜提供しております。

また、当社の取締役および監査等委員である取締役に対する支援は、取締役会事務局である法務担当部署が行い、各取締役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認しております。

[補充原則 4-13①]**Comply**

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

当社の取締役（監査等委員を除く）は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定を行うため、追加情報が必要と考える場合には、取締役会事務局である法務担当部門や関連部門に情報提供を求めています。

また、監査等委員は、適切に必要な情報入手する他、取締役（監査等委員を除く）および使用人が監査等委員会に報告すべき事項について、適宜適切な情報収集に努めております。

[補充原則 4-13②]**Comply**

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社は、取締役および監査等委員が職務遂行上で必要と認める時、弁護士、弁理士、公認会計士等の外部の専門家との連携が図れる環境および体制を整備しております。

また、これに伴う費用は当社が負担いたします

[補充原則 4-13③]**Comply**

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

当社は、内部監査担当部署を監査等委員会直轄の組織として監査の独立性を担保しつつ、社内規程により、監査の結果を常勤監査等委員および取締役社長に対してそれぞれ直接報告することを義務付けております。また、社外取締役との連絡および調整等は、法務担当部署が行い、速やかに要請事項に応じる体制を整えております。

[原則 4-14. 取締役・監査役のトレーニング]**Comply**

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社および当社企業グループの取締役、監査等委員である取締役、監査役には、その職務に関する専門的知識を有する人物を候補者とし、期待される役割と責務（受託者責任、法的責任を含む）を果たし得る人物を選任しております。

特に、常勤の業務執行取締役には当社の事業内容、経営管理、財務経理、人事・組織等を熟知した経験豊富な人物を選任しております。一方、独立社外取締役に対しては、当社の関連資料を適宜提供するとともに、業況および経営課題等の説明や勉強会等を行っております。

[補充原則 4-14①]**Comply**

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社の取締役は、情勢に適した内容で社内外講師による講習会を受講し、また社外セミナーに参加する機会を設け、知識の習得および取締役の役割と責任の理解促進に努めております。必要に応じて、社外開催の交流会やイベント、勉強会等に積極的に参加し、見聞と人脈の拡大に努めております。

また、法改正や、取締役として有しておくべき知識・知見等については、関係資料の配布や勉強会の開催を通じて、研鑽しております。

なお、社外取締役については、必要に応じて、会社概要、事業課題等の説明や事業所の視察等を行っております。

[補充原則 4-14②]**Comply**

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、取締役および監査等委員が、その役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供していく方針であります。

就任時には、業務執行取締役や各事業の責任者が、事業内容や事業環境、経営戦略等を説明するほか、関連会社の訪問等を通じて当社企業グループに係る理解を深めます。

就任後においても、会社経営上の重要な意思決定に必要となる広範な知識や時勢に応じた新しい知識の習得、業務遂行上求められる知識の習得のために、外部セミナー等への参加の機会を設け、必要な費用は会社が負担する等の支援を行っております。

第5章 株主との対話

[基本原則 5]

Comply

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

【対話（面談）における基本姿勢】

当社のIR、SR活動の真髄は、「取締役（独立社外取締役を含む）や執行役員が、株主や投資家の皆様に、当社の企業経営、企業活動の内容への理解を通じて、当社の価値を正当に評価していただくための活動である」と捉えております。その為にも「充実した情報（経営方針や経営戦略、業績等）」を「公平」「正確」「適時」にお伝えすることを基本姿勢としております。

【傾聴と相互理解】

市場からの客観的な評価をはじめ、様々な見解や意見のフィードバックを受けることができる株主や投資家と積極的な対話（面談）は、企業の説明責任を果たすとともに、当社にとって、「学びの場」であり、コーポレートガバナンスを改革し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、不可欠なものであると認識しております。

[原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針]

Comply

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、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、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、公表すべきである。

【株主との建設的な対話に関する方針】

株主や投資家、その他市場関係者との建設的な対話（面談）は、相互の信頼関係を築き、当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重要なものと位置付けております。対話（面談）の申込を受けた場合には、その目的を十分に検討し、合理的な範囲で、すみやかに対応することを基本としております。また、機関投資家（特に株主）に対しては、積極的なアプローチを通じて、建設的な対話（面談）機会の創出に努めております。

【IR、SR活動の主管部門と体制】

広報担当部署は、日常的に、他部門およびグループ会社と連携するほか、取締役会、常務会、監査等委員会、内部統制委員会等の事務局を担当する法務担当部署や経営戦略担当部署と連携して、組織横断的に幅広く経営情報に接し、対話（面談）に必要な情報の収集、整理、資料作成等を実施する体制を整えております。

【情報管理】

当社は、決算発表を準備している間に株価に影響を与える情報が対話（面談）で漏れてしまうことを防ぐために、各四半期の決算発表日から遡る2週間を「自粛期間(クワイエットピリオド)」と決めて、対話を自粛しております。また、決算説明会や各種ミーティングを問わず、株主との対話（面談）に当たっては、未公表の重要事実の取扱いについて、株主間の平等（フェアディスクロージャー）を徹底すべく、金融商品取引法等の関連法令を遵守することはもとより、インサイダー取引防止を目的とした社内規程「インサイダー取引防止規程」に基づき、情報管理に努めております。当社から発信する情報に関しては、コーポレート統括本部が一元管理を努めております。

[補充原則5-1①]**Comply**

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主や投資家、その他市場関係者の要望する事項や主な関心事（資本コストや資本収益性、株価など）を踏まえ、代表取締役会長、代表取締役社長執行役員およびコーポレート統括本部担当取締役、専務執行役員、広報担当部署の管理職の体制で、面談に臨んでおります。

[補充原則5-1②]**Comply**

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ~ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話の実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実にする取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- (i) 国内外の株主や機関投資家との対話（面談）は、代表取締役社長執行役員およびコーポレート統括本部担当取締役、専務執行役員、広報担当部署の管理職が担い、個別対応やスモールミーティング、決算説明会などを通じて、密度の濃いコミュニケーションを行っております。
- (ii) 対話の補助は、広報担当部署が担当しております。広報担当部署は、日常的に、コーポレート統括本部内の各部門（財務経理、法務総務、人事などを担当する部門）のほか、企業グループ統括担当部署や経営戦略担当部署、事業部門と連携して情報収集を行うなど、幅広く経営情報に接する業務を担当しております。
- (iii) 個別対応以外の対話の手段として、アナリスト・機関投資家向け決算説明会（四半期毎）、海外の機関投資家に対するロードショー（不定期）を実施しております。また、適宜、国内外の IRカンファレンスや個人投資家向け説明会に参加しております。
- (iv) 対話（面談）の内容や株主や投資家からの要望や意見は、代表取締役社長執行役員およびコーポレート統括本部担当取締役、専務執行役員が、適宜、取締役会等にフィードバックし、情報共有を図っております。
- (v) 対話（面談）に関わるインサイダー情報の管理は、広報担当部署が行っております。開示資料の記載内容がインサイダー情報に抵触していないか確認するとともに、必要に応じて、社内関係者との事前ミーティングを通じて、「インサイダー取引防止規程」等が遵守できているか、再度確認しております。また、当社ウェブサイトを活用した即時・公平な情報の開示と、IRポリシーに定める「自粛期間(クワイエットピリオド)」による対話自粛を徹底しております。

[補充原則5-1③]**Comply**

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、毎年3月末（期末日）および9月末（中間期末日）時点における株主名簿をもとに、必要に応じて、外部専門業者を利用して、株主名簿上では把握することができない実質株主の判明調査を行い、株主構成の把握を行っております。また、適宜、大量保有報告書の提出状況について、確認しております。

[原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表]**Explain**

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

更新

当社は、中長期的な企業価値の向上を図るため、収支計画（売上高、利益など）や資本政策の基本方針を示すとともに、業績に関する具体的な数値目標や経営や事業に関するビジョン・中期経営計画を公表し、株主や投資家の理解促進に努めております。

公表に際しては、持続的な成長を目指すための事業ポートフォリオ（顧客、組織、セグメントなど）の見直しや、各種投資（新規事業、M&A、設備、人材・育成、研究開発など）計画を織り込み、対処すべき課題や具体的な戦略（基本戦略、重点戦略）、事業等のリスクとして整理しております。

株主総会や決算説明会等では、公表した内容についての具体的な説明を行い、その際に使用した資料を当社ウェブサイト（<https://www.cresco.co.jp/ja/ir.html>）に掲載するなどして、株主をはじめとするステークホルダーへの周知に努めております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示あり】

2021年4月に策定した「中期経営計画 2023（<https://www.cresco.co.jp/ja/ir/operation/plan.html>）」にて、収益と資本効率のKPI（株主資本コストを上回るROE）を開示しております。資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応につきましては、「中期経営計画 2023」の最終年度（2024年3月期）に「ROE15%以上」と目標設定しております。

なお、KPI達成に向けた直近の進捗状況は、「2023年3月期 通期 決算説明資料（https://www.cresco.co.jp/ja/ir/library/statedata/main/0111113/teaserItems5/00/linkList/0/link/35_4q_setumei_ppt.pdf）」をご参照ください。

[補充原則5-2①]**Explain**

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社は、資本コストおよび経営資源の配分を踏まえたうえで中期経営計画を策定し、経営や事業に関する戦略とともに、売上高および営業利益等の計数目標を公表し、ステークホルダーからの理解が得られるように努めております。目標達成に向けた具体的な施策とROE等の目標値を示し、株主総会や決算説明会等にて説明しております。