

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、経営環境の変化に迅速的確に対応し、透明性と健全性を高めた経営体制を確立し、企業をとりまくステークホルダーの利害を調整しつつ、株主利益を尊重し企業価値を増大させることを基本方針としております。

【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】

【補充原則1-2-4】議決権電子行使の環境、招集通知の英訳

当社は、株主に占める機関投資家や海外投資家の比率が低いことから、招集通知の英訳及び議決権電子行使プラットフォームの採用を見送っております。ただし、今後は、機関投資家や海外株主等の持株比率の推移を踏まえつつ、引き続き招集通知の英訳や議決権電子行使プラットフォームの利用について検討をまいります。

【原則1-3】資本政策の基本的な方針

当社は現状、資本政策に関する基本方針を定めておりません。目標とする経営指標としては会社の総資産を利用してどれだけの利益を上げられたかに重点を置いております。また、配当政策としては株主に対する利益還元を重要課題として位置づけており、株主の皆様へ安定した利益還元を行うことが重要であると考えております。なお、利益還元は、業績の伸長にあわせて行う方針であります。

【補充原則2-4-1】企業の中核人材における多様性(ダイバーシティ)の確保

当社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等で特に制限は設けておらず、多様性の確保に取り組んでおります。また、中長期的な人材育成方針と社内環境整備方針については、積極的に進めてまいります。

【補充原則3-1-3】サステナビリティ(ESG要素を含む中長期的な持続可能性)を巡る課題への取り組み

サステナブルな社会実現への貢献は当社においても経営の最重要課題の一つとして認識しており、課題に継続的に取り組むことは当社の企業価値の向上に不可欠と考えております。

() サステナビリティ

a. ガバナンス

ESG要素を含む中長期的な持続可能性を巡る課題への取組については、E(環境)に配慮した企業を目指し、S(社会)に対しては、安心安全な職場・健康管理・多様性の尊重、お客様に対しても従業員に対しても、事業継続の重要課題として取り組んでおります。G(ガバナンス)に関しては、法令遵守を従業員一人一人に徹底させる取り組みをしております。また、経営層のチェック機能として社外取締役には公正な立場から経営監視機能を果たすために相応しい見識と人格を有する人物を条件としております。

b. リスク管理

リスクに関する中長期的な取り組みについては、リスク管理規程を制定し、リスク管理委員会を設置して定期的にリスク管理体制のチェックを行い、改善すべき点の洗い出しを行い新たなリスクの監視をしております。当委員会において、サステナビリティを重要課題として取り組んでまいります。

() 人的資本

当社は当社の思想を体現及び伝播できる人材を育成してまいります。そのために管理系のシステム整備、及び業務標準化を進めたコンパクトな本部を構築し、効果的なトレーニングによって業務経験及び知識の蓄積が行える環境を整え、多様性のある人材が活躍できる社内環境の整備に努めてまいります。また、人格や個性を尊重し、思想、信条、宗教、国籍、人種、性別、身体的特徴、財産、出身地等の理由による嫌がらせや差別の一切をなくし、社員ひとりひとりが安心して健康的に働くことができる健全で働き甲斐のある社に環境の整備に努めて参ります。

【原則4-1】取締役会の役割・責務(1)

当社は、創業時の考え(企業理念)に準じた経営に長年取り組んできましたが、昨今の社会情勢やライフスタイルの変更を鑑み、また社内の意見も参考にして、新たに経営理念の策定に取り組んでおります。なお、企業理念(ミッション・不変なもの)として最上位に位置づけ、その下に経営理念(ビジョン)、行動規範(バリュー)が存在する考えに基づいて経営理念が策定しております。なお、企業理念、経営理念、行動規範につきましては、現在、当社ウェブサイトで公開の決算説明資料に一部記載しております。

【補充原則4-1-2】中期経営計画が未達の場合の説明等

当社では中期経営計画は公表しておりませんが、事業年度計画に基づき、進捗状況の確認、分析を行い、必要に応じて適宜、計画や方針の見直しを行うこととしております。なお、中期経営計画の公表につきましては、今後の重要な経営課題のひとつとして、検討してまいります。

【補充原則4-1-3】取締役会から経営陣への委任の範囲

当社は現在、最高経営責任者である社長の後継者計画は策定しておりません。社長については、経験・能力・人格等の資質を勘案し、またその時々々の社会情勢や経営状況、対処すべき課題に応じて最適と考える人物を選定することとしております。

【補充原則4-2-2】取締役会によるサステナビリティ基本方針の策定

当社では、中長期的な企業価値向上を見据え、また持続可能な視点に立ち、中期経営計画を策定しサステナビリティ等についても記載をしようと考えております。また、自社のサステナビリティに関する取組みについての基本方針策定に向けて検討しており、その進捗状況は、取締役会で定期的にフォローして、現状の確認を行いながら進めてまいります。

【原則4-14】取締役・監査役のトレーニング

当社は、取締役候補指名の際、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、当社の業務への深い見識と監督能力等、当社の取締役として必要とされる能力のバランスを考慮し、また、監査役候補指名についても、財務・会計における知見、企業経営に関する見識などのバランスを勘案しながら、適材適所の観点より総合的に検討を行っている為、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・斡旋をしております。今後は、会社として費用負担も含め適合したトレーニングの機会の提供・斡旋が行えるよう、取り組んでまいります。

【補充原則4-14-1】役員就任時の知識習得・就任後の知識更新の機会

当社では、取締役・監査役及び社外取締役・社外監査役の就任の際に当社の現状の事業内容・財務状況・会社組織体制等の共有は行いますが、取締役・監査役に求められるべき役割と責務(法的責任を含む)について、十分に理解する機会を提供出来ておらず、また、継続的に更新する機会も作っていない為、今後は、これら機会を積極的に提供できるように努めてまいります。

【原則5-2】経営戦略や経営計画の策定・公表

当社では、経営戦略や経営計画の開示は行っておりませんが、それらの策定に当たっては、売上高、営業利益、総資産利益率(ROA)などの目標値を設定しております。またその際には、経営資源の配分などに關し、具体的な実行内容について、分かりやすい言葉・論理で現すように努めております。

【補充原則5-2-1】上記以外の主要課題

当社では、現在、経営戦略や経営計画の開示は行っておりませんが、経営戦略や経営計画の策定に関しては、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、人材投資・設備投資等を含む経営資源の配分等に関する具体的な実行内容について、明確に開示したいと考えています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【補充原則1-1-2】総会決議事項の取締役会への委任

当社は、独立社外取締役3名の体制により経営執行の監督体制を構築し、コーポレートガバナンスに関する役割と責務を果たす体制を整えています。現時点では、総会決議事項の一部を取締役会決議へ委任すべき事項はありませんが、今後経営の機動性を考慮し、必要になった場合には、都度、株主総会において株主様へお諮りいたします。

【補充原則1-1-3】少数株主の権利行使への配慮

当社は、少数株主が権利を行使する際の手続きについて、株主の権利行使を妨げることをないように配慮しております。

【原則1-4】政策保有株式

当社は、現在、政策保有株式に該当する株式を保有いたしておりません。また、今後も、政策保有株式に該当するような株式の保有の予定はございません。

【原則1-7】関連当事者間の取引

取締役の「競業取引」または「利益相反取引」については、取締役会の承認を要するものとし、会社及び株主共同の利益を害することのないよう、取締役会において監視するとともに、法令に基づき適切に開示しております。関連当事者との取引については、会社法及び金融商品取引法、その他の適用ある法令に従って、各取引内容を確認したうえで、取引の重要性や性質に応じて適切に開示しております。

【補充原則2-5-1】経営陣から独立した内部通報窓口等の整備

当社では、内部通報の体制として「ヘルプホットライン」という外部専用窓口を開設しています。今後は、この「ヘルプホットライン」の情報伝達経路について、更なる改善を検討して行きます。

【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

当社では、従業員の安定的な資産形成のため確定拠出年金制度を導入しております。また、その年金資産の管理および運用に関しては、当社が選定した専門機関である資産運用会社に委託しており、当社としては、その資産運用会社と協力して、各個人が判り易く、不安なく運用商品を選択出来るようにサポートしております。また、運用実績は各個人がモニタリングして運用を行っております。

【原則3-1】情報開示の充実

()当社は、創業時の考え(企業理念)に準じた経営に長年取り組んできましたが、昨今の社会情勢やライフスタイルの変更を鑑み、また社内の意見も参考にして、新たに経営理念の策定に取り組んでおります。なお、企業理念(ミッション・不変なもの)として最上位に位置づけ、その下に経営理念(ビジョン)、行動規範(バリュー)が存在する考えに基づいて経営理念を策定しております。また、企業理念、経営理念、行動規範につきましては、今後は、当社ウェブサイトでの公開及び招集通知、決算説明資料等への記載も検討しております。

()コーポレートガバナンスの基本的な考え方は、当社は、経営環境の変化に迅速的確に対応し、透明性と健全性を高めた経営体制を確立させることを基本方針としております。

()取締役及び監査役の報酬等については、以下の方針、プロセスを経て決定しております。また、本内容は、招集通知に掲載いたしております。

取締役報酬等の内容の決定に関する方針等

当社は、2021年7月15日開催の取締役会において、取締役の個人別報酬等についての決定方針を決議いたしました。取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

a. 報酬の構成について

取締役の報酬については、株主総会で決議された取締役報酬の総額範囲内で、月例固定報酬としての基本報酬、役員退職慰労金、及び譲渡制限付株式の付与で構成するものとする。

b. 基本報酬(固定報酬)の個人別報酬等の額の決定に関する方針について

個人別報酬等の額の決定については、取締役会決議に基づき代表取締役社にその具体的内容の決定を一任するものとし、代表取締役社は、取締役各人毎の役位、職責、貢献度、及び在任年数等に応じて支給額を決定するものとする。支給額の決定に当たっては、公平性を確保し客観性を高める目的で設置する報酬諮問委員会(代表取締役社長及び独立社外取締役2名をメンバーとする)による答申内容を尊重するものとする。

c. 非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針について

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブの付与及び株主価値の共有を目的に、非金銭報酬等として譲渡制限付株式を付与し、付与数は役位に応じて決定するものとする。

d. 業績連動報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針について

取締役の報酬については、業績に連動する金銭報酬を支給しないものとする。

e. 基本報酬(固定報酬)、業績連動報酬等または非金銭報酬等の額の取締役の個人別報酬等の額に対する割合の決定に関する方針について非金銭報酬である譲渡制限付株式の付与は、その都度、取締役会において決議されるものとし、概ね基本報酬の2割を下回るものとする。

f. 役員退職慰労金の決定に関する方針について

役員退職慰労金は、職務執行の対価として役員退任時に、株主総会決議のもと取締役会に一任された代表取締役社長が、役員退職慰労金規程の定めに従い支給額を決定の上、支給するものとする。支給額の決定にあたっては、報酬諮問委員会による答申内容を尊重するものとする。

g. 報酬等を与える時期または条件の決定方針について

金銭報酬である基本報酬は月例の支給とし、非金銭報酬の譲渡制限付株式の付与は年2回までとし、役員退職慰労金は役員退任時に支給するものとする。

()取締役候補指名については、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、当社の業務への深い見識と監督能力等、当社の取締役として必要とされる能力のバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討を行います。また、監査役候補指名については、財務・会計における知見、企業経営に関する見識などのバランスを勘案しながら、適材適所の観点より総合的に検討を行います。上記方針に基づき、代表取締役が内容を検討、原案の策定を行い、独立社外取締役への諮問を経て、さらに監査役候補指名については監査役会の同意を得た上で、取締役会が決議します。

()取締役・監査役の各候補者及び経歴について、株主総会参考書類、有価証券報告書に記載しています。なお、社外取締役と社外監査役の選任については、その理由も記載しております。

【補充原則4-1-1】取締役会から経営陣への委任の範囲

当社では、会社の社内規定で委任範囲を明確にしているが、委任範囲の概要の開示は実施していない。取締役会既定を現状の会社体制にマッチさせるため再整備をして、更に判断基準の明確化に取組むことで、今後委任の範囲の開示を行う。

【原則4-2】取締役会の役割・責務(2)

当社取締役会は、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い、経営陣から健全な企業家精神に基づく提案が出ることを歓迎しつつ、多角的かつ十分な検討を行いながら、提案の実行時には、その実行支援を惜しみなく行うことが重要であると考えています。また、経営陣の報酬については、報酬諮問委員会を設置して、会社の業績や経営内容、経済情勢等を総合的に考慮して個別の報酬額を決定しております。

【補充原則4-8-3】グループガバナンスの在り方

当社は、グループ企業が存在しない為、この補充原則の適用は、除外。

【原則4-9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、独立社外取締役の候補者の選定においては、会社法に定められている社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立役員の要件を基準とし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないことを前提に、加えて独立社外取締役として公正な立場から経営監視機能を果たすために相応しい、豊富な見識や人格を有している人物であることを条件としております。

【補充原則4-10-1】任意の指名委員会・報酬委員会の設置

当社では、指名委員会及び報酬委員会は設置していませんが、独立社外取締役を主要な構成員とする、独立した任意の諮問委員会として「報酬諮問委員会」を設置しており、そこで、取締役・監査役の報酬に関する議論を行っております。今後の委員会の在り方は、改訂後のコードの趣旨も踏まえ、今後、取締役・監査役の報酬に関する議論をさらに深めて行きたいと考えております。また、指名(諮問)委員会につきましては、今後、更に議論を行い、必要に応じて、設置を検討していきたいと考えております。

【補充原則4-11-1】取締役会の知識・経験等のバランス、多様性

当社は、取締役候補指名について、的確かつ迅速な意思決定、鋭敏かつ適切なリスク管理、当社の業務への深い見識と監督能力等、当社の取締役として必要とされる能力のバランスを考慮し、個人の持つ専門的能力も勘案した上で、適材適所の観点より総合的に検討を行っております。また、当社取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成され、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な員数を維持することとしています。なお、社外取締役が多いのは、より多彩な見識を取り入れ取締役会を活性化し、今後は、更に性別、年齢、国籍を問わず取締役候補指名を行ってまいります。

【補充原則4-11-2】役員による上場会社役員の合理的範囲での兼任

当社は、取締役が他の上場会社の役員を兼務する場合は、その数は合理的な範囲にとどめることとし、取締役の重要な兼職の状況につきましては、毎年、株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則4-11-3】取締役会実効性評価

当社では、社外取締役及び社外監査役からの評価において、取締役会の実効性は確保されていると判断しておりますが、今後も取締役会の構成、開催頻度、取締役への情報提供、取締役会の審議等、取締役会での忌憚のない議論を踏まえ、継続的に実効性向上に努めてまいります。

【原則4-13】情報入手と支援体制

取締役・監査役が、経営の監督機能や監査機能を実効的に果たすために、各取締役・監査役が十分な情報を得ることが必要であると考えております。当社の取締役・監査役は必要に応じて能動的に情報入手を行っております。各取締役・監査役が求める情報や資料の円滑な提供がなされているかどうかについては、取締役会の実効性評価にて確認しております。

【補充原則4-13-1】取締役、社外監査役による情報入手

取締役は、取締役会での議論を深め、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に繋げるべく、必要に応じて、追加情報の提供を受けております。また、社外監査役を含む当社監査役は、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っております。

【補充原則4-14-2】役員トレーニングの方針

当社では、現状、取締役・監査役に対するトレーニングの明確な方針を策定していません。当社の現状と結果についての共有は行っているが、個別の戦略の意図や内容についての説明等は、行われていない為、今後は、中期経営計画やIR資料を元に、説明する機会を作ってまいります。また、各社外役員の方々が、それぞれに専門分野に精通している為、それらの知識を共有する機会も、トレーニングの一環として、設けたいと考えております。

【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主との対話全般に関しては、経営企画・財務・総務・経理等関連部門が、経営陣と連携しながら情報開示を行っております。具体的な取り組みとしては、四半期毎の決算資料のウェブサイト上での適時・適切な開示に加え、個人株主に対しては、当社の事業活動や取り組みをより理解していただくために、株主総会後に株主説明会を開催する等、建設的な対話の手段・機会の充実に努めております。なお、対話において把握した株主の意見などは、今後、必要に応じて取締役や関係部門へフィードバックし、情報の共有・活用を図ってまいります。また、対話にあたって

は、内部情報に関する社内規程により情報管理を行い、インサイダー情報を伝達することのないよう徹底しております。

[補充原則5-1-3] 株主構造の把握

当社は、株主との建設的な対話の充実を図る為、毎年5月末日および11月末日における株主名簿について、株主分布状況を把握しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	検討状況の開示
英文開示の有無	無し

該当項目に関する説明

当社は、企業価値の向上は重要な経営課題の一つであると認識しているため、今後、資本コストや株価を意識した具体的な計画や目標等の策定・公表を検討してまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
菊地 敬一	1,699,000	21.66
菊地 真紀子	432,000	5.51
J Pモルガン証券株式会社	113,600	1.45
株式会社ハマキョウレックス	90,000	1.15
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNYM GCM CLIENT ACCTS M ILM FE	51,998	0.66
VV従業員持株会	35,824	0.46
モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	34,300	0.44
株式会社百五銀行	20,000	0.25
BNYM SA / NV FOR BNYM FOR BNY GCM CLIENT ACCOUNTS M LSCB RD	16,239	0.21
VV役員持株会	14,300	0.18

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

大株主の状況は、2025年5月31日現在のものです。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	5 月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満

直前事業年度末における連結子会社数	10社未満
-------------------	-------

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

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	10 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
立岡 登與次	他の会社の出身者											
丸山 雅史	他の会社の出身者								○	○		
齋藤 理英	弁護士											
須原 伸太郎	公認会計士											
畠山 奨二	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i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
立岡 登與次	○	_____	経営の業務執行を監督する機能を強化するため、長年に亘り、経営者としての豊富な経験と幅広い見識に基づく視点を期待し、選任しています。 本人及びその近親者が、現在及び過去において、当社及び関係会社の業務執行者、主要な取引先とする者又はその業務執行者、主要株主などのいずれにも該当せず、また、当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ないため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として選任しております。
丸山 雅史		エステールホールディングス株式会社の代表取締役社長であり、当社代表取締役社長である白川篤典はエステールホールディングス株式会社の社外取締役に就任しております。また、当社と同社の間には商品仕入れ及び配送において取引がございます。	経営の業務執行を監督する機能を強化するため、長年に亘り、経営者としての豊富な経験と幅広い見識に基づく視点を期待し、選任しています。
齋藤 理英	○	_____	弁護士として豊富な経験を有しており、その高い専門性と幅広い見識に基づく視点を期待し、選任しています。 本人及びその近親者が、現在及び過去において、当社及び関係会社の業務執行者、主要な取引先とする者又はその業務執行者、主要株主などのいずれにも該当せず、また、当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ないため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として選任しております。
須原 伸太郎	○	_____	公認会計士としての専門的な知識、経営コンサルタントとしての幅広い見識及び会社経営者としての豊富な経験を有しており、その高い専門性と幅広い見識に基づく視点を期待し、選任しています。 本人及びその近親者が、現在及び過去において、当社及び関係会社の業務執行者、主要な取引先とする者又はその業務執行者、主要株主などのいずれにも該当せず、また、当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ないため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として選任しております。
畠山 奨二		ALH株式会社の代表取締役社長であり、当社と同社の間には社内情報システム作業において取引がございます。	経営の幅広い見識及び会社経営者としての豊富な経験とITに関する知識を当社の経営に活かしていただくことを期待し、選任しています。 本人及びその近親者が、現在及び過去において、当社及び関係会社の業務執行者、主要な取引先とする者又はその業務執行者、主要株主などのいずれにも該当せず、また、当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ないため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立性・実効性を確保しております。

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	—	—	—	—	—	—	—	—
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

当社の基本報酬は、月例の固定報酬としております。
個人別報酬等の額の決定につきましては、取締役会決議に基づき代表取締役社長白川篤典にその具体的内容の決定を一任するものとし、代表取締役社長白川篤典は、取締役各人毎の役位、職責、貢献度、及び在任年数等に応じて支給額を決定するものとしております。支給額の決定に当たっては、公平性を確保し客観性を高める目的で設置する報酬諮問委員会(代表取締役社長白川篤典及び独立社外取締役2名をメンバーとする)による答申内容を尊重するものとしております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は監査が実効的に行われることを確保するため、監査役は会計監査人と定期的に情報交換を行う体制を確保します。

なお、当社の会計監査業務を執行する公認会計士は有限責任中部総合監査法人に属しております。
当社は、他の営業部門や管理部門から独立した立場として内部監査室を設置しており人員は4名となっております。内部監査室は、組織の内部管理体制の適正性を客観的、総合的に評価するとともに、抽出課題に対しての改善提言やフォローアップを実施しております。監査役は内部監査室と必要に応じ随時情報の交換を行うことで相互の連携を高めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	0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
坂口 真一	他の会社の出身者													
春馬 学	弁護士													

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
坂口 真一		――	取締役としての豊富な経験と幅広い見識をもとに当社の経営を監督していただくことを期待し、選任しています。
春馬 学		――	弁護士としての豊富な経験と幅広い見識をもとに当社の経営を監督していただくことを期待し、選任しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

該当事項はありません。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

当社は、各部門の目標達成状況に応じて各部門担当の取締役の支給水準を考えるのではなく、会社全体の予算に対する達成状況を鑑みて、各々取締役の貢献度から報酬の個人別支給水準を考えております。また、譲渡制限付株式報酬制度に関しては、当社役員及び従業員の経営参画意識を高め、業績向上に対する意欲や士気を喚起することにより、当社の健全な経営や社会的貢献の向上を図ることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

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	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

事業報告及び有価証券報告書に取締役、社外取締役、監査役及び社外監査役の別に各々の総額を開示しております。

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

当社は、取締役の個人別報酬等についての決定方針を定めており、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

1. 報酬の構成について

取締役の報酬については、株主総会で決議された取締役報酬の総額範囲内で、月例固定報酬としての基本報酬、役員退職慰労金、及び譲渡制限付株式の付与で構成するものとしています。

2. 基本報酬(固定報酬)の個人別報酬等の額の決定に関する方針について

個人別報酬等の額の決定については、取締役会決議に基づき代表取締役社長白川篤典にその具体的内容の決定を一任するものとし、代表取締役社長白川篤典は、取締役各人毎の役位、職責、貢献度、及び在任年数等に応じて支給額を決定しております。支給額の決定に当たっては、公平性を確保し客観性を高める目的で設置する報酬諮問委員会(代表取締役社長白川篤典及び独立社外取締役2名をメンバーとする)による答申内容を尊重しております。

3. 非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針について

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブの付与及び株主価値の共有を目的に、取締役会の決議によって非金銭報酬等として譲渡制限付株式を付与し、付与数は役位に応じて決定しております。

4. 業績連動報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針について

取締役の報酬については、業績に連動する金銭報酬を支給していません。

5. 基本報酬(固定報酬)、業績連動報酬等または非金銭報酬等の額の取締役の

個人別報酬等の額に対する割合の決定に関する方針について非金銭報酬である譲渡制限付株式の付与は、その都度、取締役会において決議されるものとし、概ね基本報酬の2割を下回るものとしています。

6. 役員退職慰労金の決定に関する方針について

役員退職慰労金は、職務執行の対価として役員退任時に、株主総会決議のもと取締役会に一任された代表取締役社長白川篤典が、役員退職慰労金規程の定めに従い支給額を決定の上、支給しております。支給額の決定にあたっては、報酬諮問委員会による答申内容を尊重しております。

7. 報酬等を与える時期または条件の決定方針について

金銭報酬である基本報酬(固定報酬)は月例の支給とし、非金銭報酬の譲渡制限付株式の付与は年2回までとし、役員退職慰労金は役員退任時に支給しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対する専従スタッフの配置は行っておりませんが、総務・人事部・経営管理部・内部監査室が必要に応じてサポートを行っております。

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)

1. 取締役会

当社の取締役8名(うち5名は社外取締役)で構成され、毎月1回開催される取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項を決定するほか、取締役及び執行役員の業務執行状況を監督し、経営の透明性の確保を図っております。また、監査役3名(うち2名は社外監査役)も取締役会に出席し、客観的な立場から取締役の職務執行に対して監査しています。

2. 監査役会

当社は、監査役会制度を採用しております。当社の監査役3名のうち2名は社外監査役であり、毎月1回開催される取締役会に出席しております。社外監査役は、経営の透明性の確保を図るため、公認会計士と会社経営者を選任し、専門的見地からの発言を得ております。また、経営の監視監督を担う監査役会を原則月に1回開催しております。

3. 会計監査

当社の会計監査については、2025年5月期は有限責任中部総合監査法人と契約しており、適切な監査が実施されております。また、会計上の課題について適時協議を行い、適切な会計処理に努めております。有限責任中部総合監査法人 代表社員 業務執行社員 公認会計士 早稲田智大 有限責任中部総合監査法人 代表社員 業務執行社員 公認会計士 堀江将仁 なお、監査報酬の内容は、監査証明業務に基づく報酬額29百万円であります。

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、社外取締役5名と、社外監査役2名を選任しており、取締役会において、社外取締役および社外監査役による専門的かつ客観的な意見を取り入れており、職務執行における監視機能が有効に機能していると判断し、現状の体制を採用しております。

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	法定期日より1日前に招集通知の発送を行いました。

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
IR資料のホームページ掲載	四半期ごとにわかりやすい決算説明資料を掲載し、ダウンロードしていただけるようにしております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR部署として経営管理部内にIR担当者を配置しております。	

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
その他	株主の皆様のご理解が深まるべく株主総会終了後に「会社説明会」を開催し、会社説明に加え質疑応答の時間を設けております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社において、業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)として、取締役会において決議した事項は、以下のとおりであります。

取締役・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

- コンプライアンス担当役員を指名し、当該役員を責任者とするコンプライアンス委員会を設置する。
- コンプライアンスに関する規程を制定し、周知徹底を図り、社内研修等の機会を通じてコンプライアンスの重要性についての啓蒙を行うとともに、定期的にコンプライアンス体制のチェックを行い、改善すべき点の洗い出しを行う。
- 通報者の保護を徹底した、通報・相談窓口の設置、体制の整備に努める。
- 内部監査部門が監査を行い、コンプライアンス体制の運用状況を監視、検証し、その結果を定期的に取締役会に報告する。
- 反社会的勢力との関係を排除するとともに、反社会的勢力からの不当な要求に対しては、警察・弁護士等と密接に連携し、当社グループを挙げた毅然とした姿勢で対応する。

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

- 法令及び文書管理規程その他の情報管理に係る社内規程に従って文書作成及び情報の管理・保存・廃棄を行う。
- 情報処理システム管理規程及びインサイダー取引管理規程等を制定し、適切な情報管理体制を確立・維持する。
- 取締役の職務執行に係る情報の文書作成・保存・管理状況について、監査役の監査を受ける。

損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- リスク管理に関する規程を制定し、代表取締役を議長とするリスク管理委員会を設置して定期的にリスク管理体制のチェックを行い、改善すべき点の洗い出しを行うとともに、新たなリスクの発生の有無を監視する。
- リスク対応に関するマニュアル等を作成し、リスクが現実化した際に適切な対応を行うための体制を整備する。
- 会社として把握しているリスクに関しては、法令ならびに証券取引所の規則等に従い、適切な開示を行う。
- リスク管理委員会は、リスク管理の状況を取締役に定期的に報告する。

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

- 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制の基礎として、取締役会を月1回定時に開催するほか、適宜臨時に開催する。
- 業務分掌規程及び職務権限規程に基づく職務権限の分担により、迅速かつ効率的な意思決定を行う。
- 取締役・使用人が共有する全社的な目標を定め、この浸透を図るとともに、目標達成に向けて実施すべき具体的な施策を業務担当取締役が

定め、業務担当取締役は取締役会において業績を報告する。

企業集団における業務の適正を確保するための体制

- 1.当社は、当社グループの業務の適正を確保するために、「関係会社管理規程」を制定し、関係会社に関する重要事項については適時に報告される体制を構築するとともに、必要に応じて関係資料等の提出、月一回開催する取締役会へ担当役員が参加することを求めるなど、関係会社に対する統制を行い、その業務の適正を確保する体制の整備に努める。
- 2.当社関係会社においては、業務の有効性及び効率性、財務諸表の信頼性の確保、法制等の遵守ならびに資産の保全を目的とする規程を定め、運用・評価し、定期的に当社へ報告する体制の整備に努める。

財務報告の適正性を確保するための体制

- 1.経理関連の規程を整備し、法令及び会計基準に従って適切な会計処理を行う。
- 2.法令及び証券取引所の規則を遵守し、適切かつ適時に財務報告を行う。
- 3.内部監査部門は、全社的な内部統制の状況や業務プロセス等の把握・記録を通じて評価及び改善結果の報告を行う。
- 4.財務報告に係る内部統制が適正に機能することを継続的に評価し、適宜改善を行う。

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における当該使用人に関する事項

監査役が必要に応じて当該使用人の配置を求めた場合には、取締役と監査役が協議のうえ、その職務を補助すべき使用人を決定する。

監査役職務を補助すべき使用人について、取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- 1.監査役職務を補助すべき使用人が他部署の職務を兼務する場合は、監査役に係る業務を優先する。
- 2.当社は、監査役職務を補助すべき使用人に関し、監査役の指揮命令に従う旨及び人事事項については社内規程に明記する。

取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制

- 1.取締役及び使用人は定期的に経営状況、業務遂行状況、財務の状況、四半期の状況、リスク管理・コンプライアンス体制の状況などを監査役に報告する。
- 2.監査役は、会計監査人が実施する四半期決算報告会への出席及び四半期レビュー時の立会などにより報告を受ける。

当社グループの役職員又はこれらのものから報告を受けたものが、当社の監査役に報告をするための体制

- 1.当社グループの役職員は、当社監査役から業務執行に関する事項について報告を求められた場合には、速やかに適切な方法により報告を行う。
- 2.当社グループの役職員は、法令等の違反行為等、当社又は当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、これを発見次第、直ちに当社の監査役又は監査役会に対して適切な方法により報告を行う。
- 3.当社の内部監査部門、総務部等は、定期的に当社監査役に対する報告会を実施し、当社グループにおける内部監査、リスク管理・コンプライアンス等の状況を報告する。
- 4.当社グループの内部通報制度の担当部署は、当社グループの役職員からの内部通報の状況について、定期的に当社監査役に対して報告する。

監査役へ報告をしたものが当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制

- 1.当社は監査役へ報告を行った取締役及び使用人が当該報告をしたことを理由として、不利な取り扱いを受けることを禁止するとともに、「内部通報制度運用規程」に準じて当該報告者を保護する。
- 2.当社グループの役職員が当社監査役に対し直接通報を希望する場合は、速やかに監査役に通知することができる。

監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

- 1.当社は、監査役がその職務の執行について、当社に対し費用の前払等の請求をしたときは、担当部署において審議のうえ、当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。
- 2.当社は、監査役職務の執行について生ずる費用等を負担するため、毎年、一定の予算を計上する。

その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

- 1.監査役は、代表取締役と定期的に会合をもち、経営方針を確認するとともに、会社が対処すべき課題、会社を取り巻くリスクのほか、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換する。
- 2.監査役は会計監査人と定期的に情報交換を行うとともに、内部監査部門及び当社グループの監査役等とも密接に連携する。
- 3.監査役は、必要な場合における専門家の意見を聴取するためのルートを確保する。
- 4.監査役は重要な意思決定のプロセスや業務の執行状況を把握するため、取締役会に出席するほか、必要と認める重要会議に出席する。また、稟議書及びその他業務執行に関する重要書類については、監査役の閲覧に供する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、次の事項を基本方針として反社会的勢力を排除することを宣言しております。

1. 組織対応

反社会的勢力による不当要求には、断固たる態度で臨むものとし、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関と連携のうえ、組織全体で対応します。

2. 取引を含めた一切の関係遮断

社会的勢力とは取引関係を含めて、一切の関係を持ちません。また、反社会的勢力による不当要求は断固として拒絶します。

3. 法的対応

反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行います。

4. 裏取引・資金提供の禁止

反社会的勢力による不当要求が、事業活動上の不祥事や従業員の不祥事を理由とする場合であっても、事案を隠ぺいするための裏取引は行いません。また、反社会的勢力への資金提供は行いません。

5. 従業員の安全確保
反社会的勢力による不当要求に対応する役員及び従業員の安全を確保します。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 基本的な考え方
当社は、コンプライアンス管理規程に基づき、法令を遵守し適正な企業活動を通じて、経営の透明性、効率性を確保し、経営の監督と執行が有効に機能したガバナンス体制のもとで企業価値の向上を目指すとともに、株主様、お客様、仕入先様の皆様から信頼される企業となるよう、コーポレート・ガバナンスの充実を図っております。
2. 適時開示の体制
当社は管理本部長を情報取扱責任者とし、経営企画部及び総務部をIR・情報開示担当部門とする体制をとっております。
また、当社は、会社情報の漏えいや不正使用の防止並びに金融商品取引法等で規定されている適時開示が必要な開示項目を明示したインサイダー取引管理規程を制定し、情報取扱責任者の指示のもと適時開示を実行しております。

