

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、株主、お客様、取引先様、従業員等のステークホルダーとの良好な関係を構築する中で企業価値を継続的に高めていくために、コーポレートガバナンスを重要な経営課題の一つと認識し、下記の基本方針のもと、経営の透明性の確保と、経営の意思を確実に伝達させるための組織体制の整備と維持に全力を傾けております。また当社では社外取締役2名及び社外監査役2名により取締役会の監督機能を高め、経営の健全性・透明性の確保に努めております。

* 経営環境の変化に迅速に対応できる経営管理組織体制の構築・・・経営環境の激しい変化に対応すべく、適宜組織改編を行い迅速な意思決定ができる組織体制を構築しております。

* コンプライアンス重視・・・法令遵守は企業の根幹であるという考えのもと、コンプライアンス体制を確保するための諸施策の実施並びに社内監査の強化を図っております。

* パレモ信条

パレモグループの経営理念は設立当初より「パレモ信条」として掲げております。

- 一 私達は、お客様の声を大切にします。
- 一 私達は、明るく楽しく前向きに主体性ある職場をつくります。
- 一 私達は、魅力あふれるブランドを提案します。
- 一 私達は、自らの努力で高い目標に果敢に挑戦します。
- 一 私達は、仲間と感動を通して輝かしい明日を創造します。

* パレモ行動指針

パレモグループの企業倫理基準として「パレモ行動指針」を定めております。

基本原則

私たち(役員並びに従業員)は、次の「5つの原則」に基づき、常に社会的良識をもって、行動するとともに、地域のお客様に喜ばれ、信頼される企業づくりを目指します。

1. 私たちはお客様重視を第一義におき、法令やその精神を遵守するとともに、公正かつ透明で、自由な競争を行います。
2. 私たちは社会のニーズを的確につかみ、品質を最優先と考え、安全で安心して購入いただける商品、サービスをわかりやすい形で提供します。
3. 私たちは環境問題への取組みが、地域社会に根ざす企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動するとともに、さらなる地域社会の発展を願い、その一員として責任を果たします。
4. 私たちは各利害関係者との契約並びにそれらに準ずる行為に際しては、公明正大、誠実であることを旨とし、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示します。
5. 私たちは社内外の声を広く取り入れ、実効性のある社内体制の整備を行うとともに、個人情報保護と企業倫理の徹底をはかります。

【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】

〔対象コード〕

2021年6月改訂後のコードに基づき、記載しております。

【補充原則1-2-4 議決権の電子行使及び招集通知の英訳】

当社は書面による議決権行使に加え、インターネットによる議決権行使制度を採用しております。尚、議決権電子行使プラットフォームの利用や英語版の招集通知については、国内外の機関投資家の比率も踏まえ、株主の利便性も考慮しながら、今後検討してまいります。

【補充原則2-4-1 女性、外国人、中途採用者の管理職への登用】

当社は多様な価値観を有する中核人材の登用は、会社の持続的な成長を目指す上で重要であると認識しており、女性、中途採用者の管理職登用は積極的に行っております。現在、当社の事業領域は国内に限られていることから、現時点で外国人の管理職登用は実績がないものの、今後は国籍や性別等にとらわれることなく、人材の多様性に向けた考え方や目標及び人材育成など総括的な開示ができるよう検討してまいります。

【補充原則3-1-2 英語での情報開示】

現在当社の株主における海外投資家の比率は低い状況です。今後の状況をみて検討してまいります。

【補充原則4-1-3 後継者計画の策定】

当社は、最高経営責任者等の後継者計画を現時点では明確に定めておりませんが、今後、後継者計画を重要な経営課題の一つとして、計画

策定の必要性について検討してまいります。

【補充原則4-3-2、3 CEOの選解任手続き】

当社は、代表取締役の選任は最も重要な意思決定であると認識しており、取締役5名中2名が独立社外取締役で構成されている取締役会にて慎重に決定しております。また、代表取締役の解任基準や解任要件は定めておりませんが、代表取締役が法令・定款に違反し、または、当社の企業価値を著しく毀損したものと認められるなど、客観的に解任が相当と判断される場合には取締役会にて審議し、決定いたします。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、東京証券取引所の独立役員に関する判断要件等を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないこと、特別の利益関係がないこと及び当社経営の健全性・透明性を高めるにあたり、客観的かつ公平公正な判断をなし得る資質を有していることを独立性の判断基準としております。

【補充原則4-10-1 独立した諮問委員会の設置】

当社は、取締役5名中2名が独立社外取締役であります。過半数に満たないものの、重要な事項に関する検討においては、独立社外取締役の適切な関与と助言を得られていると考えておりますが、今後必要に応じて独立した諮問委員会を設置することも検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、投資目的以外の目的で株式を保有しておりません。また、今後とも保有する予定はありません。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

役員や主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当社及び株主共同の利益等を害することが無いよう、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとします。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとして機能発揮】

当社は、確定拠出年金制度を導入しており、企業年金制度は設けておりません。

【原則3-1 情報開示の充実】

() 経営理念等や経営戦略、経営計画

経営理念; 当社ホームページに掲載しております。

経営戦略; 当社の創業時から変わらない原点は、人 = 仲間であり、我々はお客様のために尽くす集団であり続けることを目指しております。また、当社は店舗一つ一つの個性を大切に、地域性、人の特性を活かす店舗ビジネスを今後も貫いていく所存です。日本の気候風土や地域の特性がそれぞれの個性や文化を育んでいますが、全国に店舗を展開する当社にとって、その地域社会、風土に適應することは大変重要なことであり、その最新のニーズに応えるために、地域特性に適合した商品、キメ細かなサービスを供与すべく、地域化、分権化を推進しております。

(商品戦略)

当社の商品戦略は、お客様へのファッション提案を基軸とする品揃え型となっており、SPA(製造小売業)とは異なります。メーカー各社様が持つ幅広いファッション情報、トレンド情報を当社独自の編集力で組み合わせ、素材、デザイン、色、着こなし等についてトータルで提案し、ヤングを中心とした幅広い女性の顧客層に買いやすい値頃のプライス設定を心がけております。

(出店戦略)

当社の出店形態は、ショッピングセンターやファッションビルへの出店を主として全国に店舗展開を行っておりますが、北は北海道から南は沖縄まで特定のエリアを限定せず、日本全国どの地域においても有力な商業施設があれば積極的に出店をしております。また、出店先の地域特性、マーケット環境、テナント構成等を充分検討の上、アパレルと雑貨の両事業の中で最適なショップブランド(業態)で出店しております。

() コーポレートガバナンスに関する考え方と基本方針

本報告書 1. に記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

* 株主総会で決議された報酬の範囲内で決定する。

* 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

(1) 基本方針

当社の取締役の報酬等は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬等の決定に際しては、個々の取締役の職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行取締役の報酬等は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等及び非金銭報酬等としての株式報酬型ストックオプションにより構成し、監督機能を担う非業務執行取締役及び社外取締役については、その職務に鑑み、月例の固定報酬のみを支払うこととする。

(2) 基本報酬の額またはその算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位・職責に応じて、当社の業績や従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

(3) 業績連動報酬等に係る業績指標の内容及び当該業績連動報酬等の額または数の算定方法の決定に関する方針

当社の取締役の業績連動報酬等は、当社グループの営業成績を端的に表す連結営業利益を業績指標として採用し、連結営業利益の目標達成率に応じて個人別の報酬等の額を算出する。業績連動報酬等は、賞与として毎年、一定の時期に支給する。

- (4) 非金銭報酬等の内容及び当該非金銭報酬等の額もしくは数またはその算定方法の決定に関する方針
当社は、業績向上の意欲を高めるため株式報酬型ストックオプション(非金銭報酬等)を採用し、取締役の役員・職責に応じて定時株主総会終結後の一定の時期に付与する。
- (5) 基本報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
当社の業績連動報酬等は、取締役の個人別の固定報酬の概ね1割以上4割以下になるよう設計する。
また、各報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合は、当社の企業価値向上に向けたインセンティブとなるよう、個々の取締役の職責等も踏まえて適切に設定する。
- (6) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
取締役の個人別の報酬等の額については、株主総会決議に基づく報酬総額の限度内で、代表取締役社長が前事業年度の実績と役員に応じた原案を策定し、取締役会の委任を受けた報酬委員会において決定する。

* 監査役の報酬は、定額報酬のみとし、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で監査役会の協議により決定する。

- () 取締役・監査役の選解任は、社外取締役及び社外監査役を含めて、取締役会で十分に議論し同意を得ることとしております。取締役候補者はそれぞれの人格、経歴、見識など十分に考慮した上で、取締役としての職務と責任を全うし、中長期的な企業価値の向上に貢献できる者を選定いたします。監査役候補者はそれぞれ人格、経歴、見識などを十分に考慮した上で、監査役として職務と責任を全うし、公正な経営監視体制の確立に貢献できる者を選定いたします。なお、社外役員候補は会社法上の要件に加え、東京証券取引所の独立性基準も要件に加えております。
社内取締役、監査役につきましては取締役の推薦を受け、取締役会の議論を経て決定いたします。社外取締役・社外監査役候補は、当社の取締役会に必要な知識、能力、経験を有する者を選定し、取締役会での議論を経て決定いたします。なお、監査役候補は、監査役会の承認を必要としております。
- () 当社は、社外取締役及び社外監査役の選解任理由については、定時株主総会招集通知に記載しております。社内取締役及び社内監査役については、選任にあたり候補者の経験や知見等を判断していただく参考として、個々の候補者の略歴を定時株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み】

当社は、「～Doing it～」(皆様の豊かさ・成長・満足の実現のため過去から現在、そして未来へと続く、持続的な成長の実現を目指す)を企業理念として、経営における健全性、透明性などすべてを向上させるコーポレートガバナンスの強化と、株主・お客様・取引先・従業員・社会などすべてのステークホルダーの皆様と良好な関係を構築し、社会的信頼を確保することが、経営の最重要課題の一つとして認識しております。そのために持続可能な社会づくりに貢献できるよう、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティに関する重要課題の特定や取組みを行っております。
詳しくは、当社ホームページ(<https://palemo.co.jp>)に掲載しております。

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社の取締役会は、法令・定款の定めにより決定すべき事項のほか、重要な業務執行の意思決定を行っております。また当社は、職務権限規程において、当社の業務執行に関する各職位者の責任と権限を定め、併せて同規程において当社の業務に伴い発生する事項の決裁権限を定めております。

【補充原則4-11-1 取締役会が備えるべきスキル等】

当社では現在5名の取締役が就任しており、そのうち2名は社外取締役となっております。現行の体制は、迅速な意思決定を推進していく規模としては適切なものと考えております。

取締役会の全体としての知識、経験、能力のバランスについては、当社の経営及び経営課題に精通したものが就任しているとともに、社外取締役に就任しているものは、知識、経験、能力ともに優れ、全体としてのバランスは問題ないものと判断しております。スキルマトリックスについては、「株主総会招集通知」及び当報告書の16ページに開示しております。

尚、取締役の選任に関する方針、手続きについては【原則3-1 情報開示の充実】に記載の通りです。

【補充原則4-11-2 取締役の他の上場会社の兼任状況】

当社は、取締役及び監査役が当社以外の役員等の兼任をする場合、当社取締役及び監査役として求められる役割と責務を果たすために必要な時間を確保し、善管注意義務履行可能な範囲に限るものとしております。また、重要な兼任の状況については有価証券報告書及び定時株主総会招集通知に毎年開示しております。

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性分析・評価と結果開示】

「取締役会自己評価アンケート」を、取締役会メンバーに配布し回答を得、回答結果に基づき取締役会において分析及び自己評価を行いました。

1. 実施内容

評価対象 2025年3月から2026年2月までに開催された取締役会(計14回)
評価者 全取締役5名
実施期間 2026年2月21日～2026年3月1日
評価項目 「取締役会の運営」8項目、「取締役会の議案・議題」5項目、「取締役会の機能」7項目 計20項目の100点満点
評価方法 上記の項目に対し、アンケート形式で評点をつける方法

2. 分析及び評価結果

取締役会の運営は概ね適切であり、管理されている。資料の提供時期なども概ね適切である。

取締役会の議案・議題について概ね適切であり、社外役員への議案説明が十分に行われ、取締役会における審議の質の向上に寄与している。

取締役会の機能について概ね適切であり、経営計画、経営戦略の決定及び適時な意思決定において取締役で十分に議論がされている。

3. 実効性向上に向けた施策

今回の実効性評価の結果を受け、以下のような施策を講じることで、取締役会のさらなる充実と実効性の向上に努めてまいります。

- ・取締役会への付議資料について、さらなる充実を図り、出席者の理解を促進し、取締役会における審議の質を向上させてまいります。
- ・業務執行報告内容のさらなる充実を図り、社外役員の理解を促進し、取締役会における審議の質を向上させてまいります。
- ・議案審議において、会社の企業理念や経営理念との整合性を意識できるような情報提供を行い、取締役会における審議の質を向上させてまいります。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

取締役及び監査役には、その必要な知識の取得や役割・責務の理解のために、社外講習会や交流会に参加する機会等を提供することとしております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との建設的な対話を行うため、株主との対話全般については代表取締役社長が統括し、会社の経営戦略、経営計画、業績等についてはIR担当役員を中心に、社長室、経理管理部、総務人事部と連携し、IR活動の充実に努めます。株主との個別面談につきましては、総務人事部が窓口になり、面談の趣旨などを踏まえて合理的な範囲で適切な対応を行います。対話によって把握された意見、懸念は取締役会などに報告されフィードバックを行います。株主との対話については、法令や内部情報にかかる社内規程に基づき、適切に管理を行っています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社西松屋チェーン	2,087,242	17.40
森 美穂	411,500	3.43
株式会社SBI証券	383,021	3.19
GMOクリック証券株式会社	378,700	3.15
トラストワークスプランニング株式会社	285,800	2.38
株式会社SBIネオトレード証券	190,400	1.58
パレモ従業員持株会	154,568	1.28
吉田 馨	138,341	1.15
サンラリー株式会社	120,600	1.00
鈴木 義人	118,000	0.98

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 スタンダード、名古屋 メイン
決算期	2月
業種	サービス業
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	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【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	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	5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	2名
社外取締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		
永田 昭夫	公認会計士													
田村 富美子	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
永田 昭夫			公認会計士として企業会計に精通しており、その長年の経験と見識により、コーポレートガバナンス強化が図られるほか、株式会社鈴丹(平成24年2月21日付けで当社に吸収合併)に対し、平成17年2月期から平成23年2月期にかけて監査法人のサイナーとして関与した実績を有しており、当社の経営に対する様々な助言及び意見をいただいております。また、株式会社鈴丹へ関与していた期間を含め、これまで当社に対して直接的な関与は無く、東京証券取引所が定める独立性の要件も満たしており、一般株主との利益相反を生じることがないと判断したことから、独立役員として指定しております。
田村 富美子			人材サービス産業で企業経営に携わり、人材教育・育成に関する高い知見や豊富な経験を有していることから、経営陣から独立した客観的な立場で、当社の経営やガバナンス体制等について意見や助言を期待しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件も満たしており、一般株主との利益相反を生じることがないと判断したことから、独立役員として指定しております。

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	報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

1. 任意の報酬委員会の設置について

(1) 設置の目的

取締役の報酬にかかる手続きの客観性・透明性の確保のため

(2) 主な役割

報酬の方針・制度の設計

報酬制度の運用

(3) 委員会メンバーの構成

報酬委員の員数は3名以上とし、過半数を独立社外取締役とする。

(4) 事務局

担当部署 総務人事部署

担当者 総務人事部署長

役割 報酬委員会の運営実務全般

・委員会原案を作成

・委員会への情報提供、情報取りまとめ

(5) 報酬委員会発足日

2021年8月21日

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	5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、半年ごとに開催される会計監査人の監査報告会に出席するほか、必要に応じて会計監査人と意見交換を行っております。また、内部監査部門も、適宜会計監査人と意見交換を行い、相互の監査の実効性・効率性を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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
川口直也	弁護士													
今枝剛	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
川口直也			<p>弁護士としての社外からの視点により、経営の透明性を高め業務執行状況を監視・監査をしていただいております。</p> <p>また、同氏はこれまで社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、東京証券取引所が定める独立性の要件も満たしており、一般株主との利益相反を生じることがないと判断したことから、独立役員として指定しております。</p>

今枝剛		公認会計士、税理士として企業会計に精通しており、専門的な監査をしていただいております。また、同氏はこれまで社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、東京証券取引所が定める独立性の要件も満たしており、一般株主との利益相反を生じることがないと判断したことから、独立役員として指定しております。
-----	--	--

【独立役員関係】

独立役員の数	4名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------

該当項目に関する補足説明

各取締役の報酬金額については、各取締役の業績・会社への貢献度合いに応じて、毎年見直しを行っております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、社内監査役、子会社の取締役、子会社の監査役
-----------------	-----------------------------

該当項目に関する補足説明

当社の取締役及び監査役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落によるリスクまでも株主の皆様と共有することで当社の取締役の業績向上へのインセンティブを高めるとともに、当社の監査役の適正な監査に対する意識を高めることにより、当社の健全な経営を推進していくことを目的として、当社及び当社子会社の取締役及び監査役を付与対象者としております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

当社の役員報酬に関しましては、有価証券報告書等で取締役、監査役、社外役員別に開示しております。

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

【取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針】

(1)基本方針

当社の取締役の報酬等は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬等の決定に際しては、個々の取締役の職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行取締役の報酬

等は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等及び非金銭報酬等としての株式報酬型ストックオプションにより構成し、監督機能を担う非業務執行取締役及び社外取締役については、その職務に鑑み、月例の固定報酬のみを支払うこととする。

(2)基本報酬の額またはその算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位・職責に応じて、当社の業績や従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

(3)業績連動報酬等に係る業績指標の内容及び当該業績連動報酬等の額または数の算定方法の決定に関する方針

当社の取締役の業績連動報酬等は、当社グループの営業成績を端的に表す連結営業利益を業績指標として採用し、連結営業利益の目標達成率に応じて個人別の報酬等の額を算出する。業績連動報酬等は、賞与として毎年、一定の時期に支給する。

(4)非金銭報酬等の内容及び当該非金銭報酬等の額もしくは数またはその算定方法の決定に関する方針

当社は、業績向上の意欲を高めるため株式報酬型ストックオプション(非金銭報酬等)を採用し、取締役の役位・職責に応じて定時株主総会終結後の一定の時期に付与する。

(5)基本報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

当社の業績連動報酬等は、取締役の個人別の固定報酬の概ね1割以上4割以下になるよう設計する。

また、各報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合は、当社の企業価値向上に向けたインセンティブとなるよう、個々の取締役の職責等も踏まえて適切に設定する。

(6)取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の報酬等の額については、株主総会決議に基づく報酬総額の限度内で、代表取締役社長が前事業年度の実績と役位に応じた原案を策定し、取締役会より委任を受けた報酬委員会で決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役、社外監査役に対し、取締役会日程及び議案を早期に通知しております。これにより、社外取締役、社外監査役が議案に関する情報を事前に収集できる体制になっております。

また、社外監査役を含め、監査役に対しては、内部監査部門である監査室が監査業務の補助を行い、監査役は職務の執行に必要な調査を監査室に依頼することができます。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
福井 正弘	監査役	通常の監査役業務	常勤、報酬有	2025/05/15	4年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 名

その他の事項

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)業務執行

取締役会は原則毎月1回開催し、経営上の最高意思決定機関として法令及び定款に定められた事項、また、経営方針及び経営戦略、その他経営に関する重要事項を決議し、業務執行状況を監督しております。

経営会議は、原則毎月1回開催し、取締役、常勤監査役、執行役員及び部長で構成され、会社の重要事項に関する基本案の策定、通常の業務執行の円滑な運営を図るための事案の報告及び審議を行っております。

(2)監査・監督

監査役3名(社外監査役2名)は、監査役会が定めた監査計画に従い、重要会議に出席し、取締役会等の意思決定の過程及び取締役の業務執行状況について監査しております。また、内部監査部門との連携により、経営監視を強化しております。

監査室は、監査計画に基づき、社内規定の遵守状況や各店舗における事業活動の妥当性、効率性について内部監査を実施しており、関係部署に内部監査報告書を定期的に報告する体制をとっております。

会計監査人については、五十鈴監査法人と監査契約を締結し会計監査を受けております。

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

取締役会、監査役会、会計監査人という基本的な機関設計を行うことで、適正な体制が構築できると考え、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 更新

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	2026年5月14日に開催しており、集中日は回避しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を年に2回開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、事業報告書、月次売上高前年比情報、各種プレスリリースをホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	社長室が担当部署となっております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明										
その他	<p><ダイバーシティ方針について> 当社は、人材属性・勤務条件の多様性を受容し、幅広い人材が個性と能力を發揮できる企業風土を積極的に作ることで、企業価値及び社会存在価値の向上を目指します。また性別・年齢・人種・国籍・宗教・身体障害有無等の人々の多様性を尊重し、幅広い人材が個性と能力を發揮できる企業風土作りを積極的に推進します。</p> <p><女性の活躍の方針・取組みについて> 当社は、女性の活躍促進に向けて、仕事と育児の両立を目的とした職場環境の整備や、育児及び介護による休暇・休業制度が取得しやすい環境づくりに積極的に取り組んでおります。</p> <p><女性比率について> 子会社株式会社パレモを含む</p> <table><tbody><tr><td>部長以上</td><td>9.09%(1/11名)</td></tr><tr><td>課長クラス</td><td>26.56%(17/64名)</td></tr><tr><td>係長クラス</td><td>56.25%(18/32名)</td></tr><tr><td>正社員</td><td>36.44%(43/118名)</td></tr><tr><td>全従業員</td><td>91.75%(1,168/1,273名)</td></tr></tbody></table> <p><障害者採用について> 雇用率 2.90%</p> <p><外国籍者について> 2名在籍</p>	部長以上	9.09%(1/11名)	課長クラス	26.56%(17/64名)	係長クラス	56.25%(18/32名)	正社員	36.44%(43/118名)	全従業員	91.75%(1,168/1,273名)
部長以上	9.09%(1/11名)										
課長クラス	26.56%(17/64名)										
係長クラス	56.25%(18/32名)										
正社員	36.44%(43/118名)										
全従業員	91.75%(1,168/1,273名)										

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

内部統制システム構築の基本方針については以下のように取締役会にて決議をしております。

1. 取締役等及び従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1)当社は、企業理念、経営指針、パレモ信条をグループの行動規範とし、法令・定款及び社会的規範を遵守し、適法かつ公正な企業活動の推進に努める。また、職務の執行に当たり遵守すべき規範を「企業倫理基準」として定め、取締役及び執行役員(以下、取締役等という)並びに従業員に対し周知する。従業員が業務上遵守すべきルールは、取締役会の承認を得た基本規程を基に業務を所管する各部署が規則・業務マニュアルとして定め、その徹底を図る。

(2)当社は、グループ全体のリスク管理を統括する機関として、当社の取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し、当社及びグループ各社のコンプライアンス推進のための活動・教育を実施する。取締役社長直轄の監査室は、コンプライアンス関連規定の遵守状況について、当社及びグループ各社に対し、定期及び特別監査を実施し、取締役社長及び担当取締役に報告する。

(3)当社及びグループ各社は、コンプライアンス上疑義がある行為について、通報を受け付ける社内通報制度(ヘルプライン)に従業員及び取引先に対し設置する。通報受付部署を当社の総務人事部とし、通報内容に対し迅速な調査・対応を行うとともに、法令・ルール違反には当社及びグループ各社の社内規定に基づき厳正に対処する。

(4)取締役等は、重大な法令違反、その他コンプライアンスに関する重要な事実が発生した場合には、直ちに監査役に報告するとともに取締役会に報告し、不適合の是正を行う。

(5)監査役は、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合しているか監査し、監査機能の実効性の向上に努める。

(6)当社及びグループ各社は、反社会的勢力を排除し、関係を遮断するために、警察、弁護士等の外部機関、業界団体及び地域社会との連携強化を図り、組織としての対応に努める。

2. 取締役の職務の執行に係わる情報の保存及び管理に関する体制

当社及びグループ各社は、株主総会議事録、取締役会議事録、その他取締役の職務の執行に係わる情報は、文書(電磁的記録を含む)に記録し、文書管理規程に基づき適切に保存・管理する。また、取締役及び監査役は、常時これらの文書を閲覧できる。

3. 損失の危険の管理に関するその他の体制

(1)当社は、グループ全体のリスクの発生の阻止・低減及びリスク発生時の的確なリスク管理体制の構築を目的に、「リスクマネジメント基本規程」等のリスク管理規則を定める。

(2)当社及びグループ各社は、リスクマネジメント委員会にて、グループ全体のリスク(経営、事故・災害、コンプライアンス)の把握を行うとともに、リスクの回避・低減のための対策の実施、監視及び改善等の活動を展開する。

(3)当社は、グループ全体の不測事態の発生には、リスク管理規則に基づき、担当取締役の指揮のもと、迅速かつ適切な対応を行う。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1)当社は、経営の的確かつ機動的な意思決定を行うため、取締役会のほか、当社及びグループ各社の社長、取締役、執行役員、監査役及び部長で構成する経営会議を毎月1回開催し、業務執行上の重要事項について報告・検討を行う。

(2)取締役会は、「職務分掌規程」、「職務権限規程」並びに「申請手続規程」を定め、適切かつ効率的に職務の執行が行われる体制を構築する。

5. 当社及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

(1)子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当該会社への報告に関する体制

ア. 当社は、グループ経営の効率化と企業集団としての健全な発展を目的に「関係会社管理規程」を定め、グループ各社で共有し、かつ企業集団経営に必要な規程類を整備する。また、「関係会社管理規程」において、グループ各社の株主総会付議事項及びその他重要事項について、当社に報告または承認を得ることを定め、グループ各社に義務づける。

イ. 当社は、グループ各社の決算書、事業計画等に関する報告書を半期毎に作成し、当社取締役会に報告する。

ウ. 当社は、グループ各社の社長に対する面談を必要に応じて実施し、グループ経営方針の確認、各社の経営状況の把握、その他グループの重要課題の検討を行う。

(2)子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

ア. 当社は、当社及びグループ各社のリスクの発生の阻止・低減、及びリスク発生時の的確な対応を可能とすることを目的に、「リスクマネジメント基本規程」等のリスク管理規定を定め、リスク管理体制を構築する。また、グループ各社に対し、当社の「リスクマネジメント基本規程」等のリスク管理規定を周知徹底させ、当社に準じた社内規程をグループ各社に整備させる。

イ. 当社は、グループ各社を含めたリスク管理を統括する機関として、当社に代表取締役社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置する。また、グループにおけるリスクの発生時には、「危機管理マニュアル」に基づき緊急対策本部を設置し、被害を最小限に抑えるため、迅速かつ適切な対応を行う。

(3)子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

ア. 当社は、「関係会社管理規程」において、グループ各社の株主総会付議事項その他重要事項について、当社に報告または承認を得ることを定め、グループ各社に義務づける。

イ. 当社は、グループ各社の社長に対する面談を必要に応じて開催し、グループ経営方針の確認、各社の経営状況の把握、その他子会社の重要課題の検討を行う。

ウ. 当社は、グループ各社における経営的確かかつ機動的な意思決定を行うため、取締役会のほかに、経営会議等の会議を定期的で開催し、業務執行上の重要事項について報告・検討を行う。また、各社における職務分掌、職務権限並びに決裁権限に関する規定を定め、適切かつ効率的に職務の遂行が行われる体制を構築する。

(4)子会社の取締役等及び従業員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

ア. 当社は、企業理念、経営指針、バレモ信条等のグループ行動規範を、グループ各社の取締役等及び従業員へ周知する。

イ. 当社は、グループの全従業員を対象とする、コンプライアンス上疑義がある行為について、通報を受け付ける社内通報制度（ヘルプライン）を設置し、当社及びグループ各社のコンプライアンス体制を推進する。

ウ. 当社は、グループ各社の取締役及び監査役を派遣し、グループ各社の取締役会等の主要な会議に出席させ、グループ各社の経営状況等の把握を行う。

エ. 当社の総務人事部は、グループ各社の内部統制を含めて管理・監督する。また社長室は、グループ各社の業績管理や業務状況の確認、必要に応じた改善を行い、必要に応じて、定期的に取り締役会、経営会議へ報告することとする。また監査室は、グループ各社に対し、定期及び特別監査を実施し、当社の代表取締役及び監査役に報告する。

6. 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は、財務報告の信頼性を確保するために、全社的内部統制の状況及び業務プロセスについて、「内部統制基本計画書」の方針に基づき評価・改善・是正及び文書化を行うものとする。

7. 監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項及び当該従業員の取締役からの独立性並びに監査役の指示の実行性の確保に関する事項

監査役（監査役会）は、監査室もしくは他に所属する従業員に対し、自らの職務遂行のために必要となる事項を命ずることができる。この場合、当該従業員は、その命令に関して監査室長並びに担当取締役及び部門長の指揮命令を受けない。また当該従業員は、監査役の指示に忠実に従うものとする。

8. 当社及び子会社の取締役等及び従業員が監査役に報告するための体制その他監査役への報告に関する体制及び報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制

(1)当社及びグループ各社の取締役等及び従業員は、監査役（監査役会）に対し法定の事項に加え当社及びグループ各社に重大な影響を及ぼす事項、職務の執行状況、内部監査の実施状況、社内通報制度（ヘルプライン）による従業員・取引先からの通報状況及びその内容を速やかに報告する。

(2)当社及びグループ各社の取締役等及び従業員は、社内通報制度（ヘルプライン）へ公益通報をした者並びに監査役に前号の報告をしたものに対し、当該通報または報告したことを理由とする不利益取扱いを禁止する。

(3)当社及びグループ各社は、公益通報した者に対する不利益取扱いの禁止を社内通報規程にて定め、取締役等及び従業員に対し周知する。

9. その他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

(1)取締役等及び従業員は、監査役（監査役会）の求めに応じ、その職務遂行に協力する。また、監査役は当社の主要な会議に出席し、経営上の重要課題について説明報告を求めることができる。

(2)取締役社長は、監査役、監査法人との定期的な意見交換会を開催する。

10. 監査役職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の該当職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係わる方針に関する事項

(1)当社は、監査役からの要請に応じ、監査役職務の執行に関連し生ずる費用について、事前申請または事後速やかな報告により、その費用を前払いまたは事後の支払いにより負担する。

(2)当社は、監査役が独自の弁護士・公認会計士等の外部専門家を必要とした場合、当該監査役職務の執行に必要なでないと認められた場合を除き、その費用を負担する。

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

取締役は、社会秩序や健全な企業活動を阻害する恐れのある反社会的勢力との一切の関係を遮断し、反社会的勢力との接触を未然に回避するとともに、万一それらの勢力からの不当な要求を受けた場合は、警察・弁護士等の外部関連機関と連携し、組織全体として毅然とした態度で法的手段を含めた対応を行うこととしております。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要】

1. 情報開示の基本姿勢

- ・当社は、株主・投資家の皆様の投資判断に重要な影響を与える事実や決算情報を把握・管理し、当社に関する重要な情報の、公平、かつ適時、適切な会社情報の開示を行います。
- ・当社は、会社法、金融商品取引法、その他の法令及び証券取引法の規則を遵守します。
- ・当社は、株主・投資家の皆様への会社情報の適時・適切な情報提供に向けた開示統制、内部統制の整備を強化し、有効に機能するように努めます。

2. 適時開示の社内体制

(1) 情報把握の体制

取締役社長及び取締役が当社に関する情報を把握する体制は、情報の種類に応じて以下のとおりとなっております。

・決算に関する情報等

経理管理部が必要な情報を収集・把握・分析し、取締役会及び経営会議に付議・報告を行う体制となっております。

・経営関連情報等

社長室及び総務人事部が社内各部門からの報告を受け、経営関連情報等を収集・分析しております。

重要な経営関連情報等は、各事業部、社長室及び店舗開発室等が経営会議及び取締役会に付議を行う体制となっております。

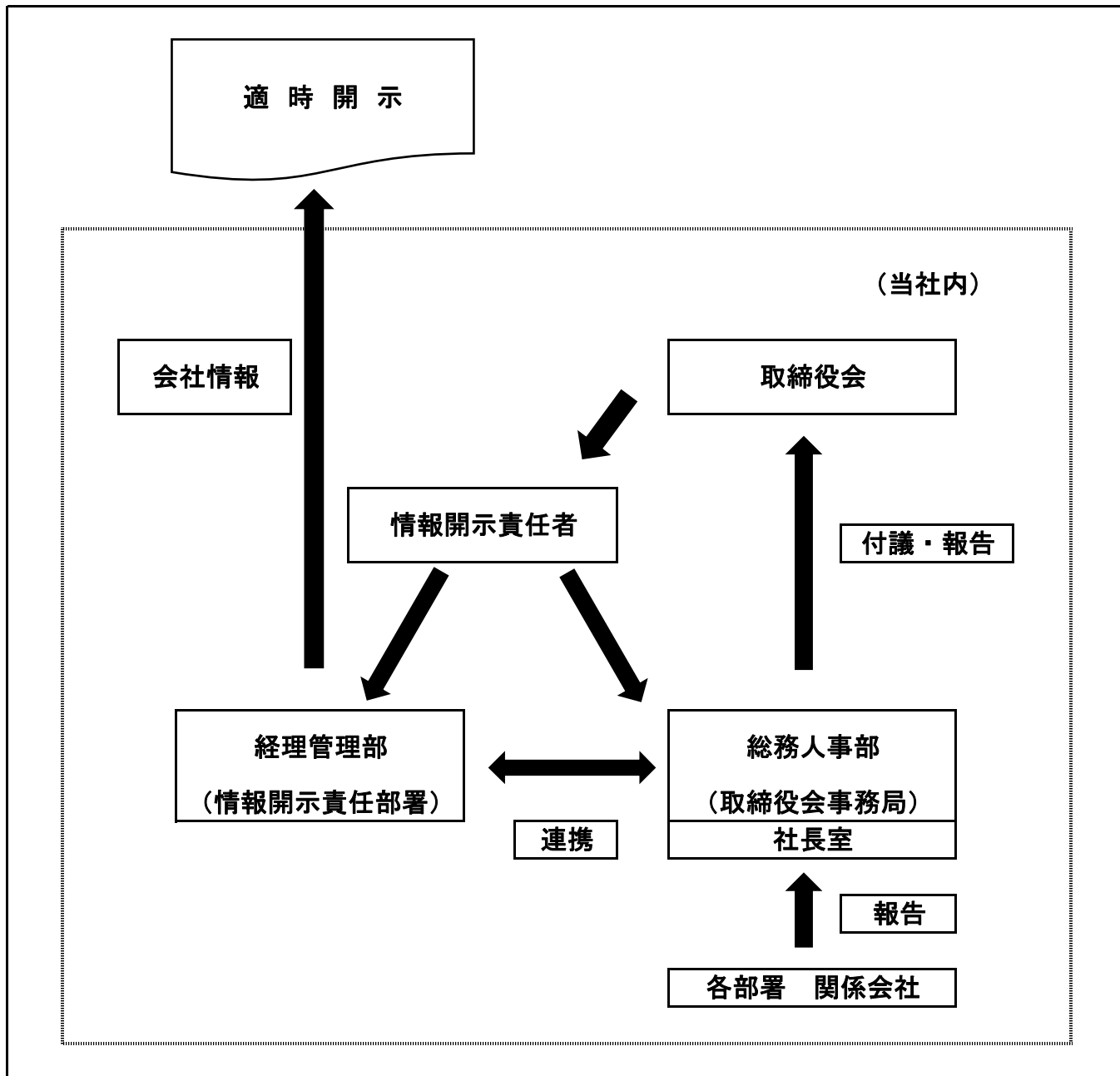
(2) 情報開示の判断と開示手続きについて

決算に関する情報及び重要な経営関連情報等については、取締役会で決議・決定された後、適時開示を行っております。

重要な発生事実について適時開示の要否を判断する場合、担当役員は、取締役社長と協議の上、適時開示の要否判断を行います。適時開示が必要と判断された会社情報は、担当役員(情報開示責任者)の指示により適時開示を行っております。

なお、任意の開示事項として毎月TDnet及び当社ホームページで「月次売上高前年比情報」の情報開示を行っております。

＜適時開示の社内体制図＞



取締役・監査役のスキルマトリックス

			取締役・監査役の有する知識・経験・能力等					E S G
			企 業 経 営	営 業 マーケティング	商品政策 商品管理	コンプライアンス リスクマネジメント	財 務 経 金	
取締役	社内	香西雅弘	○	○	○	○		
		増田仁敬	○	○		○		○
		笹野信行	○			○	○	○
	社外	永田昭夫				○	○	
		田村富美子	○	○				○
監査役	社内	福井正弘	○	○		○	○	○
	社外	今枝 剛				○	○	
		川口直也				○		○

- (注) 1. 上記一覧表は、特に専門性の発揮を期待する分野を示しており、当社の取締役・監査役が有する全ての知見を表すものではありません。
2. 経営企画・経営戦略及び人事・ヒューマンリソースの観点は、企業経営に含まれておりません。

以 上