

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

当社グループは、パロック発の「文化」を世界へ発信するために挑戦を続けていくという企業理念に基づき、10年後の当社の姿として、当社の強み（1.新しい価値を生み出す力、2.グローバルでの展開力、3.お客様に届ける力）を活かし発展していくために、アパレル会社であり続ける必要はなく、“パロックならではの+ ”を、様々なコンテンツに乗せて発信する価値提案企業を目指します。

そのため、株主の皆様をはじめ、お客様、取引先、地域社会等、様々なステークホルダーの皆様の期待にお応えし、持続的な企業価値向上を図るために、コーポレート・ガバナンスの強化・充実が重要な課題であると認識しております。

この基本的な考え方に基づき、経営の透明性及び効率性を高め、内部統制の仕組み、コンプライアンス体制の充実を図るべく、コーポレート・ガバナンス体制を構築しております。

当社は、経営と業務執行の分離による効率性と透明性を追求する観点から、過半数を社外取締役で構成する取締役会が経営方針や経営戦略等の決定を行う一方で、業務執行の権限を執行役員に委任し、その業務執行状況の監督を通じて経営の監督を行う体制としております。

また、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会により、取締役の選任、報酬に関する妥当性、透明性を確保しております。当社は、監査役会設置会社であり、社外監査役が過半数を占める監査役会は、独立した立場から、経営及び取締役の職務執行全般について監視・監督機能を果たすことで、監査体制の強化を図っております。

【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](アップデート日付:2025/7/15)

PBRは2025年2月期、1.58倍であり、1倍を上回る水準を維持して推移しております。当社としては株主資本コスト(CAPMベース)は6~9%程度と認識しており、直近のROEはこれを下回る水準となっております。また、株主還元に関しては、DOE 9.65%と高水準を維持しております。

係る指標を踏まえ、収益性の向上、更なる事業成長、高水準な株主還元の維持等により、2030年2月期までにROE 15%を目指す取り組みを推進して参ります。

なお【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】に関しましては、当社の「2026年2月期1Q決算補足説明資料」においても開示させて頂いており、以下の当社IRサイトから閲覧いただけます。

<https://www.baroque-global.com/jp/ir>

### 【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】

コーポレートガバナンス・コードの各原則につきましては、全て実施をしております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4.政策保有株式】

当社は、政策保有上場株式について、コーポレートガバナンス・コードを巡る環境の変化や株価変動リスクに鑑み、その保有の意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針としております。

当社は現在、政策保有上場株式を保有していません。

なお、保有の意義が認められる場合は、取引関係の維持・強化、戦略的な業務提携、保有対象会社の成長性・財務安定性、業界情報の収集等の総合的観点からの保有目的の合理性に関する検証結果を踏まえ、当社グループの企業価値の維持・向上に資すると判断される場合をいいます。保有する株式について定期的かつ継続的に保有の意義を検証し、その意義が乏しいと判断される銘柄については、市場への影響等に配慮しつつ適宜売却を行います。

【原則1-7.関連当事者間の取引】

役員や主要株主等との間の取引(関連当事者間の取引)は、取締役会規程及び関係会社管理規程に基づき、取締役会による事前の承認決議を経た上で行うことを基本としております。その際の取引条件は、第三者との取引と同様の条件で決定しております。また、それぞれの取引について、取締役会に定期的に取引内容を報告することで、監視を行っております。

【原則2-4女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

(補充原則2-4)

当社は、多様化社会における「価値提案企業」への成長にとって、性別、国籍等にかかわらず、多様な個性を活かすことが重要であると考えており、特に、その源泉である中核人材等に関する多様性の確保を重視しております。また、サステナビリティへの取組み課題として、「働きやすい・挑戦しやすい環境の整備」を掲げており、人事制度改革及び就業環境の整備に関する取り組みを実施しております。また、採用においても、従来より、性別や国籍等に関係なく、能力や実績を重視する人物本位の人財登用を実施しております。当社は、女性社員が中心の会社であり、管理職のみならず、執行役員及び取締役においても女性を多数登用する等(管理職に占める女性の割合:49.57% 2026年2月28時点)、様々な分野で女性が活躍しております。ダイバーシティに関する実績及び目標に関しましては、厚生労働省の女性の活躍推進企業データベースにおいて公開しております。

参照URL:<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

また、グローバルに活躍していく人材育成に取り組んでいきます。

当社は、多様な人材にとって働きやすい環境を目指しており、出産・育児等のライフイベントを尊重し、産前・産後休暇、育児・介護休業、育児短時間勤務制度の取得を促進するとともに、リモートワーク制度の導入及びその改善、各種相談窓口の設置等を実施しております。

#### 【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】

当社は2018年11月1日付で現行の退職給付制度を一部の適用者を除き廃止し、確定拠出年金制度を導入したことで、企業年金制度は今後廃止されることとなりますが、確定拠出年金についても、その運用が従業員の安定的な資産形成に影響を与えることを踏まえ、運用機関・運用商品のモニタリングや従業員に対する資産運用に関する教育の実施などに努めてまいります。

#### 【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

- ( )経営理念や経営戦略を当社ウェブサイト等で積極的に開示しております。
- ( )当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針は、本報告書 1.1.の「基本的な考え方」に記載のとおりです。
- ( )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は、本報告書 1.1.の「取締役報酬関係」 「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。
- ( )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は、以下のとおりであり、これに基づき、代表取締役社長が原案を策定の上、独立社外取締役を中心に構成される指名・報酬諮問委員会にて議論を行い、取締役会において候補者を決定します。
  - A. 取締役起用の基本方針社内からの登用を基本方針とし、下記を考慮し起用の判断を行います。
    - 1 当社業務を適切に遂行しうる知識・経験を有していること
    - 2 将来に対して明確なビジョンを持ち、それを実行に移すことができること
    - 3 従業員から信頼され尊敬される人格を有していること
    - 4 コンプライアンスやリスク管理に関する十分な知識・経験を有していること
  - B. 次期経営者の育成方針 当社では、執行役員制度を運用しており、次期の取締役候補、経営者候補に早期からマネジメント経験を積ませることで、次期経営者となり得る人材を育成しております。
  - C. 社外取締役の招聘方針 事業上の利益相反の可能性のある会社の構成員ではないことを基本方針として、経営者経験者や弁護士・公認会計士といった専門的知識を有した方を社外取締役として招聘することで、必要に応じてガバナンスの強化を図る方針であります。
  - D. 監査役の起用方針
    - 1 内部統制の一翼を担う監査役会、監査役として十分に機能いただける人材であること
    - 2 上場会社における社外監査役、社外取締役、内部監査等の経験を通じて、企業法務、会計、内部監査などの業務に精通した方であること
    - 3 健全な事業の成長のために、当社事業の強み・特性をご理解いただけること
- ( )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際の、個々の選解任・指名についての説明は、株主総会参考書類に記載のとおりです。 詳細については、当社ホームページ([https://www.baroque-global.com/jp/ir/library/shareholder\\_meeting](https://www.baroque-global.com/jp/ir/library/shareholder_meeting))をご参照ください。

#### 【原則3 - 1 情報開示の充実】

(補充原則3-1 )

##### <サステナビリティについての取り組み>

当社グループでは、サステナビリティに係る基本方針や重要事項等を検討・審議する組織として、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ております。また、当委員会は、サステナビリティ推進室を事務局として運営されます。

当社グループでは、「パロックのサステナブルな取り組みとは、環境配慮型素材で服を作ることだけではなく持続可能な社会、会社を作るための取り組みである。」という意識のもと、環境・社会・人の3つの側面から、サステナブルな経営にグループ一丸となって取り組んでおります。そして、環境・社会・人のそれぞれの観点において、「地球環境を守るために当社ができること」、「サステナビリティに貢献するきっかけの提供」、「皆がイキイキとした職場・挑戦できる会社」を目標に掲げて具体的な施策を推進しております。

また、当社は、CDPスコア（気候変動・2025年）でB評価を取得しております。

その他、具体的な取り組みの内容につきましては、当社コーポレートサイト(URL: <https://www.baroque-global.com/jp/sustainability>)をご確認ください。

##### <人的資本・知的財産への投資等について>

###### ・人的資本投資

人材に関して、当社は人材を当社の目指す新たな価値の創造の源泉であると捉え、「多様な人材に対して成長の機会を与えるとともに、その人材同士が共鳴・共感する企業文化を醸成することで、新たな価値を創造し、これにより豊かな社会の実現を目指す」ことを基本方針としております。

その方針に基づき、人材を重要な経営資本と捉え、その従業員の成長や個性・能力の多様化が企業価値の向上に繋がると考えており、多様な人材の積極的な採用と能力開発を目的とし、下記の施策を導入しております。

・時間や場所に捉われず、誰もが効率的かつ柔軟な働き方ができることを目的としリモートワーク制度、スライドワーク制度の導入

・若手人材のスキル向上や育成を目的としたキャリアサポート体制とマインドアップ研修の実施

・専門的知識向上のための職種別研修、次世代育成のための階層別研修の実施

・チームビルディングにおいて必要なマネジメントスキルやコンプライアンス管理職研修の実施

・潜在的能力の開発とキャリア形成を目的とした異動自己申告制度

・従業員のキャリア自律と自己研鑽のためのeラーニングや資格取得支援制度

・従業員の感性や創造性の向上を目的とし、文化活動に対する補助支援制度

・全従業員が主体性を持ち、誰もが新規事業の提案や既存事業の改善提案が可能な申告制度

社内環境整備としましては、従業員一人一人が最大限の能力発揮ができるよう健全な労働環境を目的としてノー残業デーを実施、また、従業員サーベイによるエンゲージメントモニタリングを行い、従業員のモチベーション管理と定期的な組織診断にて労働環境面の改善と従業員支援体制に取り組んでおります。

###### ・知的財産投資

当社は、知的財産戦略を経営上重要な戦略のひとつとして位置づけ、知的財産、特に商標、ブランド戦略に基づいて必要な投資を行い、グローバルな出願・権利化を進めております。当社では、知的財産を事業戦略と連動させながら最大限に活用するとともに、自社の知的財産権を保護し、第三者の知的財産権を尊重する姿勢を堅持しております。

##### <TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示>

当社は、気候変動が事業活動や収益等に与える影響について、TCFDの枠組みに基づいたデータ収集と分析を行い、「リスク」と「機会」の特定、シナリオ分析による戦略のレジリエンス検証に取り組んでおります。

また、検証においてIEA（国際エネルギー機関）やIPCC（気候変動に関する政府間パネル）による気候変動シナリオ（2 未満シナリオ及び4 シナリオ）を参照の上、2050年までの長期的な当社への影響を考察し、衣料及び服飾雑貨等の製造小売業（国内）を中心にシナリオ分析を実施しております。

シナリオ分析により特定された「リスク」「機会」「当社への影響」及び「当社の対策」、また、気候変動問題が経営に及ぼす影響を評価・管理するために設定した指標と目標につきましては、弊社コーポレートサイト(<https://www.baroque-global.com/jp/sustainability>)に公表されている「TCFD

提言に基づく情報開示」をご参照ください。

#### 【原則4 - 1 .取締役会の役割・責務(1)】

(補充原則4 - 1 )

取締役会・稟議等で意思決定すべき事項については、重要性の度合いに応じて詳細かつ具体的な付議・報告基準を定め、取締役会の決議事項以外の内容については、職務権限規程に基づき代表取締役社長、取締役等に決裁を委任しております。

#### 【原則4 - 9 .独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に基づいて独立社外取締役の候補者を選定しております。

#### 【原則4 - 10 任意の仕組みの活用】

(補充原則4-10 )

当社は任意の指名・報酬諮問委員会を設置し、内規にて、委員3名以上で構成し過半数を独立社外取締役とすることを定め、委員会の独立性を担保しております。当委員会は、取締役および執行役員等の経営幹部の指名・報酬に係る取締役会の機能の客観性と透明性を強化し、コーポレート・ガバナンスの更なる充実を図ることを目的としております。具体的には、経営幹部やトップの業績評価及び選解任に関する議論や、スキルセット等や取締役会の構成に関する議論を実施し、必要に応じて取締役会へ意見具申を行っております。また、これらの議論を通じて、後継者計画、経営幹部人材の育成計画及び経営幹部の報酬についての審議を開始いたしました。

#### 【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】

(補充原則 4 - 11 )

当社は、当社事業について専門知識・能力を有する社内出身の取締役と、独立した客観的立場から積極的に意見を述べることのできる複数の独立社外取締役により、取締役会を構成することを基本方針としております。経営や課題に精通し、かつ知識・経験・能力やグローバルな視点などの観点からバランスの取れた構成としており、迅速な意思決定を継続して推進していく上で適切な規模にしております。

なお、取締役の専門性と経験、期待される役割等一覧化した、所謂スキル・マトリックスについては、第25期定時株主総会参考書類に記載のとおりです。詳細については、当社ホームページ([https://www.baroque-global.com/jp/ir/library/shareholder\\_meeting](https://www.baroque-global.com/jp/ir/library/shareholder_meeting))をご参照ください。

また、当社においては、社外取締役を含む取締役社長以外の取締役が、取締役会の招集権者及び議長となることを可能としております。

(補充原則4 - 11 )

社外取締役及び社外監査役をはじめ、取締役及び監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役及び監査役の業務に振り向け、兼職については合理的な範囲に留めております。なお、その兼任の状況は、有価証券報告書及び株主総会招集ご通知に開示しております。

(補充原則4 - 11 )

当社は年に1回取締役会の実効性評価を実施することとしております。今般、2025年2月期度の取締役会の実効性評価を実施いたしました。詳細は以下の通りです。

#### 1 . 評価の方法について

全ての取締役・監査役に対しアンケートを実施し、回答結果を集計・分析の上、取締役会にて当社取締役会の強み及び課題について議論を実施し、実効性について評価しました。なお、アンケートの集計・分析については、外部機関を活用することで透明性及び実効性を確保しております。

アンケート項目は以下8項目です。

- ・ 取締役会の役割・機能
- ・ 取締役会の構成・規模
- ・ 取締役会の運営
- ・ 内部統制等の整備
- ・ 社外取締役の活用
- ・ 株主・投資家との関係
- ・ 指名・報酬委員会の運営
- ・ 前年比ガバナンス体制の進展

#### 2 . 取締役会の実効性に関する分析・評価の結果

当社取締役会は、コーポレートガバナンス・コードにおいて要請されている事項を踏まえ、実効性が概ね確保されていると評価しました。

特に、社外役員の構成比率が高く、各々の専門性・知見を活かした活発な議論が行われていること、定時株主総会をはじめ機関投資家との対話・女性個人投資家向け説明会を含む多様なIR活動が展開され株主・投資家との対話機会が充実していることなどが強みであると認識しております。

他方、経営トップの後継者計画に関する審議の継続的な深化、ならびに指名・報酬諮問委員会の活動内容の取締役会への定期的な情報共有および議論の実効性向上が課題であると考え、さらなる向上に取り組む方向で議論を実施します。

#### 3 . 今後の対応

後継者計画の策定については、指名・報酬諮問委員会での議論の充実および取締役会への報告の体制整備を図ってまいります。また、取締役会のアジェンダについては、年間スケジュールを策定することにより、一層の取締役会の実効性確保とコーポレートガバナンスの高度化に取り組んでまいります。

#### 【原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング】

(補充原則4-14 )

当社の新任を始めとする各取締役及び監査役は、適宜社外団体のセミナー等に参加し、その役割・責務を果たすために必要な知識の習得に努めます。また、社外取締役及び社外監査役は、執行部門からの事業説明や店舗の視察、社外団体セミナー等を通じて、業界動向に関する知識の習得に努めます。これらのトレーニングに必要な費用については当社から支援を行います。

#### 【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との対話を通じて、当社の経営状況、戦略や事業環境等に対する理解を得るとともに、対話を通じて得た株主の意見を経営に反映させるよう努めております。株主との対話にあたっては、経営企画室が中心となり、対話を補助する営業部門及び経理、総務等の管理部門と各々の専門的見地に基づく意見交換を行い、連携し適切な対応を心掛け、対話の充実を図っております。

株主や機関投資家からの電話取材やスモールミーティング等のIR取材を積極的に受け付けるとともに、アナリスト・機関投資家等に向けた決算説明会を年2回実施しております。対話においては、代表取締役をはじめとした取締役や経営企画担当役員が中心となり説明を行っております。

対話の場において、株主や機関投資家から寄せられた意見については、取締役会において、定期的に報告を行い、情報共有を図り、当社経営戦略のレビュー等に積極的に活用しております。

当社ウェブサイトによる情報開示を行うことにより、当社の経営状況、戦略や事業環境等に関する理解を深めていただくよう、環境を整備しております。

対話や情報開示にあたっては、公平かつ迅速に情報を開示するよう努めておりますが、インサイダー取引に関する規定やIRポリシーを定めるなど、インサイダー情報の漏洩防止の徹底を図っております。

こうした対話の促進により、長期的な視点での当社の企業価値向上に繋げていきたいと考えております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
MUTUAL CROWN LIMITED	7,284,600	20.11
オリックス株式会社	5,610,800	14.49
村井資本株式会社	2,600,000	7.17
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,834,900	5.06
村井 博之	1,048,100	2.89
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	195,900	0.54
奈良 世輝	166,400	0.45
SMBC日興証券株式会社	141,600	0.39
深澤 瑞岐	140,000	0.38
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	130,000	0.35

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	2月
-----	----

業種	小売業
----	-----

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

(親会社等からの独立性確保に関する考え方・施策等について)

親会社等に該当するBelle International Holdings Limitedとは資本関係において緊密な関係にありますが、事業活動や経営判断においては、独立性を保つことを基本的な考え方としております。

(親会社等からの一定の独立性の確保の状況)

当社グループが事業活動を行う上で、親会社等による事前承認事項や役員派遣等、事業上の制約を受けることはなく、独自に事業活動を行う体制を確保する方針です。

(その他、コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えると考えられる事実等)

社外の客観的な見地や経験・知見に基づき、経営上の助言を得る目的として、親会社等から取締役(非常勤)が1名就任しておりますが、当社グループの事業活動や経営判断において、親会社等による制約はない状態を確保する方針であります。また、親会社等からの兼務役員は当社取締役会の過半数には至っておらず、独立役員も選任していることから、一定の独立性は確保されていると判断しております。

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

### 1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
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	3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
松崎 暁	他の会社の出身者											
奥村 萬壽雄	その他											
盛 放	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

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
松崎 暁			企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社の企業経営及びグローバル事業の発展の観点から経営監督機能の強化に貢献頂くため社外取締役役に選任しました。 また、当社との間に特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員に指定しました。
奥村 萬壽雄			長年にわたる警察等行政官庁での豊富な経験と幅広い知識を、当社のリスク管理・コンプライアンス分野を始めとした経営監督機能強化にいかしていただくため、社外取締役役に選任しました。 また、当社との間に特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員に指定しました。
盛 放		当社の主要株主であるMutual Crown Limited を間接的に支配しているBelle International Holdings Limitedの Executive Directorを兼務しております。	企業経営にかかわる豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かして頂くため、社外取締役役に選任しました。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	4	0	1	2	0	1	社外取締役
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	4	0	1	2	0	1	社外取締役

補足説明

【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	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

監査役と内部監査部門担当者は隔月で打合せを行い、監査内容の確認、意見交換を行っております。また、監査役、会計監査人、内部監査部門担当者は、四半期ごとに意見交換を実施し、連携を図っております。

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
吉田 芳樹	他の会社の出身者													
辻嶋 彰	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
吉田 芳樹			企業における内部監査ならびに常勤監査役としての豊富な経験を当社の監査体制の強化に活かせるものと考えており、社外監査役として適切な助言が期待できるものと判断しております。
辻嶋 彰			弁護士としての企業法務に関する豊富な経験及び幅広い見識を当社の監査業務に反映できるものと考えており、社外監査役として適切な助言が期待できるものと判断しております。

#### 【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	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

## 該当項目に関する補足説明

### 業績連動型株式報酬制度

当社は、当社取締役(社外取締役を除く)及び執行役員(以下「取締役等」といいます)の報酬として、中長期的な連結業績に連動する株式給付信託制度(BBT及びBBT-RS)を導入しております。当該制度は、当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役等の中長期的な業績向上と企業価値増大に貢献する意識をより一層高めるだけでなく、株価変動によるリスクを株主の皆様と共有することを目的として採用しました。

## 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

当社の取締役の報酬は、総額を開示しております。開示状況に関する詳細は以下のとおりです。  
・事業報告において、役員区分ごとに報酬等の総額、金銭種類等の種類別報酬額及び対象となる役員の員数、並びに役員報酬等の決定方法等を開示しています。

#### 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、取締役の報酬等について、役割に応じて、固定報酬及び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業績と連動した報酬の割合等を適切に設定し、個々の取締役の報酬の決定に際しては、指名報酬諮問委員会の意見を尊重し、各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ものであります。

この基本方針に従い、当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、決定方針という。)を2021年2月17日に開催された取締役会において決議し定めており、2026年5月27日に開催された取締役会において改定しております。

具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬(金銭報酬)及び業績連動型株式報酬により構成され、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、固定報酬としての基本報酬(金銭報酬)のみを支払うこととしております。

なお、当社はグローバルな事業展開を遂行及び促進させるため、当社の役員が海外子会社の役員を兼務する場合がありますが、当該役員の報酬等の合計額は、当社の株主総会でご承認頂いた範囲内で、当社取締役会において決定しております。そのうえで、当該役員の当社及び海外子会社における勤務実態及び実績等を評価し、海外子会社の役員の報酬として適正と判断する額を、当該海外子会社から支給することがあります。

当社の取締役の基本報酬(金銭報酬)は、月例の固定報酬とし、役位、職責等に応じて、他社水準、当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案してその額を決定し、毎月定額を支給致します。

当社は、業務執行取締役に対する業績連動型株式報酬として、役員報酬株式給付信託(BBT及びBBT-RS)を導入しております。業務執行取締役には、各事業年度(以下「評価対象期間」といいます。)に関して、取締役会が定める役員株式給付規程に基づき、役位、業績達成度等を勘案して定まる数のポイントが付与され、役員株式給付規程に定める受益者要件を満たした場合、当該取締役は、原則としてポイント数に応じて、退任時に株式の給付を受け(BBTの場合)、又は退任時に譲渡制限が解除される譲渡制限付株式の給付を受けます(BBT-RSの場合)。給付する株式数は、ポイント付与日における役位に応じたポイントに評価対象期間における業績(株主との利害共有による企業価値の持続的な向上を目的としつつ、会社業績への影響の低さを考慮し、親会社株主に帰属する当期純利益を指標としております。)に応じたポイントに評価対象期間における業績評価係数を乗じたポイント累計数を算出し、1ポイント=1株式として算出致します。

なお、業績連動型株式報酬については、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとしての機能を果たさないと当社取締役会において判断した場合その他諸般の事情を考慮して、支給しないことがあります。

当社は、固定報酬としての基本報酬(金銭報酬)について、当社全体の業績、各取締役の職責等を総合的に勘案してなされる取締役の個人別の報酬等の内容の決定は、業務執行を統括する代表取締役社長によることが適していると考えており、取締役会の委任に基づき代表取締役社長最高経営責任者村井博之が、指名報酬諮問委員会の意見を尊重し、その具体的内容を決定しております。

取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、その内容及び決定方法が決定方針と適合し、指名報酬諮問委員会の意見が尊重され、これに基づき個別の報酬額が決定されており、決定方針に沿うものであると判断しております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、定例及び臨時取締役会等の開催に先立ち、取締役会等の会議体の事務局を担う総務部が議案の資料の送付を行うとともに、社外取締役からの問い合わせに対応しております。

社外監査役に対しては、定例及び臨時監査役会や取締役会等の開催に先立ち、社外監査役からの問い合わせに対応しており、また、常勤監査役より適宜当社の情報を提供しております。

## 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)

当社は、業務執行に対して、取締役会による監督と監査役・監査役会による監査の二重のチェック機能を持つ取締役会、監査役会設置会社制度を採用しております。

取締役会は、経営及び専門領域における豊富な経験や高い見識を持つ社外取締役及び監査役が出席し、意見を述べることにより、経営監視機能を強化しております。

また、監査役は、独立した客観的な立場から経営者に対して意見を述べるができるようその過半数を社外監査役としており、経営に対する監視を強化しております。

さらに、執行役員制度の導入によって、業務執行と監督機能の分離、経営責任の明確化、意思決定の迅速化を図っており、また常勤監査役が執行役員会等に出席することにより、経営監視機能を強化しております。

## 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

当社は、経営と業務執行の分離による効率性と透明性を追求する観点から、過半数を社外取締役で構成する取締役会が経営方針や経営戦略等の決定を行う一方で、業務執行の権限を執行役員に委任し、その業務執行状況の監督を通じて経営の監督を行う体制としております。また、社外監査役2名および社内監査役1名で構成される監査役会は、社外取締役と連携し、中立的な立場から監査を行い、経営に対し意見を述べる事が可能な体制とすることで、内部統制の強化を図っております。

## 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	法令では、書面又は電磁的方法により、議決権行使期限の2週間前までに株主総会招集通知を発送することと定められておりますが、当社では、可能な限りこれよりも早期に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社の定時株主総会は毎年5月となりますが、原則として、集中日にあたらない日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、電磁的方法による議決権行使を採用しております。
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	当社は、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームを導入しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の英訳版(要約)を作成のうえ、TDnetと当社ウェブサイトにおいて掲載しております。
その他	当社ウェブサイトにおいて、株主総会の招集通知を掲載しております。

### 2. IRに関する活動状況

補足説明	代表者自身による説明の有無

ディスクロージャーポリシーの作成・公表	基本方針に加え、開示基準、開示方法、将来の見通しに関わる開示方針、IR活動沈黙期間につき定めており、当社ウェブサイトに記載しております。  <a href="https://www.baroque-global.com/jp/ir/management/policy">https://www.baroque-global.com/jp/ir/management/policy</a>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に個人投資家向け説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	定期的にアナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役社長による年数回の海外投資家への個別訪問及び証券会社主催による海外投資家のための合同説明会等に参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	東証開示資料および有価証券報告書の掲載を行っている他、決算説明会の模様やその他会社情報に係わる資料についても掲載しております。  <a href="https://www.baroque-global.com/jp/ir">https://www.baroque-global.com/jp/ir</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する業務は、経営企画室及び総務部が担当しております。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「株式会社パロックジャパンリミテッド行動指針」の基本指針の一つとして、株主、取引先、顧客、地域社会、社員など当社を支えるあらゆるステークホルダーと良好な関係を構築し、維持していくことを規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	サステナブルな取り組みとは環境配慮素材で服を作る事だけではなく、持続可能な社会、会社を作るための取り組みです。 過剰仕入れによる、廃棄問題等のアパレル業界の悪循環からの脱却するために、ブランドの核心的な価値の鮮明化によるブランド競争力の向上、良いものを適正量作ってきちんと売り切り、無駄を作らず廃棄ゼロを目指す、作りすぎないものづくりの実現に本格的に取り組む、成果を出していきます。 また、今後も、商品の安全管理、品質管理を一層強化しながら、商品、店舗、社員、全ての面において更なるクオリティ向上を目指すと共に、環境・社会・人の3つの側面から、サステナブル経営に、グループ一丸となって取り組んでまいります。上記考え方に基づくサステナビリティへの取り組みを推進すること等を目的に、2022年5月に、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いたしました。 当社下記ウェブサイトにて、サステナビリティの取り組みについて開示を行っております。 <a href="https://www.baroque-global.com/jp/sustainability">https://www.baroque-global.com/jp/sustainability</a>
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	当社グループは、金融商品取引法及び取引所が定める有価証券上場規程に基づく情報の適時開示を適切に実施するだけでなく、さらに経営の透明性、公正性の確保を目的として開示内容の充実や任意開示を積極的に行うことを基本方針としております。

## 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

当社は、「内部統制システムに係る基本規程」及び「内部統制システムの基本方針」に基づき、内部統制システムを構築しております。また、「内部統制システムに係る監査の実施基準」に基づき、監査役監査を実施しております。

(リスク管理体制)

当社では、会社を取り巻く危機に関する緊急事態の発生に際し、速やかにその状況を把握、確認し、迅速かつ適切に対処するとともに、危機を最小限に食い止めることを目的として「危機管理規程」を定め、緊急事態が発生した場合の対応方針や通報窓口を規定しております。また、特定の緊急事態が発生した場合又は発生が予想される場合には、同規程の下で社長を本部長とする緊急事態対策本部を設置いたします。なお、事業活動に係るリスクについては、その影響範囲や程度に応じて取締役会、執行役員会、事業部長会で随時協議を行い、リスクの早期発見と未然防止に努めております。

(コンプライアンス体制)

当社では、コンプライアンス体制の強化・推進を目的として「コンプライアンス規程」、「コンプライアンス委員会規程」を定め、法務・コンプライアンスグループを主管部門とするコンプライアンス体制を構築しております。当社では、「コンプライアンス委員会規程」の下、コンプライアンス委員会を設置し、1 役員及び社員に対する法令及び社内規程遵守意識の普及、啓発に関する検討、提言、2 法令又は社内規程違反行為について調査に関する助言、原因究明、再発防止策の検討、提言、3 企業行動の基本方針、コンプライアンス体制等に関する検討、提言等の活動を行っております。また、不正行為等の早期発見と是正を図る仕組みとして、「内部通報規程」を定めており、法務・コンプライアンスグループ及び顧問弁護士事務所内の専用ホットラインを窓口とした内部通報制度を構築しております。

(情報セキュリティ体制及び個人情報保護体制)

当社では、情報セキュリティに関する基本方針として「情報セキュリティ管理規程」を定め、情報システム担当役員が情報セキュリティ統括責任者

となり、情報セキュリティ管理策の企画、立案、実施を統括するとともに、各部門長を情報セキュリティ管理者として選任し自ら主管する業務に係わる情報セキュリティ管理策の推進、運用を図っております。

また、当社では、個人情報の適切な利用、管理及び保護を目的として「個人情報保護基本規程」を定め、同規程の下で個人情報保護管理責任者を任命し、取扱う個人情報の種類や責任範囲等に応じて個人情報保護実施責任者を選任しております。また同規程に基づき個人情報保護方針を策定しており、事業活動を通じて顧客情報等の個人情報保護に努めております。

さらに情報管理のための規程として、システム開発やシステム運用等の業務委託先の情報取扱を管理するための「情報システム開発管理規程」及び「情報システム委託管理規程」を設けております。

(子会社の業務の適正を確保するための体制整備の状況)

当社の子会社は、その所在する国内の法規制及び当社グループ内の決裁ルール等に従い、それぞれ内部統制システムを構築しており、その運用状況については、財務報告に係る内部統制の評価の対象となる重要な子会社を中心として、当社の監査部門(内部監査室、監査役)による監査を通じ、適宜確認を行っております。

## 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、「株式会社バロックジャパンリミテッド 行動指針」において、反社会的勢力との絶縁を宣言し、当社のすべての役員、従業員を対象に反社会的勢力との関係の遮断に関するコンプライアンス研修を実施しております。これらの施策により、当社のすべての役員、社員は反社会的勢力との絶縁が極めて重要であることを理解しております。また、当社は、「反社会的勢力対応マニュアル」を定め、反社会的勢力との関係や反社会的勢力の不当な介入を遮断する方針を堅持しております。

反社会的勢力との関係遮断に関する基本方針は、以下の通りです。

(a) 当社は、暴力団、暴力団構成員、準構成員、暴力団関係企業、総会屋、社会運動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団等の反社会的勢力(以下「反社会的勢力」という)との関係を一切遮断します。

(b) 当社は、反社会的勢力排除のため、以下の内容の体制整備を行います。

- ・反社会的勢力対応部署の指定・反社会的勢力に関する情報収集・管理体制の確立
- ・外部専門機関との連携体制の確立
- ・反社会的勢力対応マニュアルの策定、更新
- ・暴力団排除条項の導入・その他反社会的勢力を排除するために必要な体制の確立

(体制)

反社会的勢力との取引に係るスクリーニング、警察、公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会、顧問弁護士、外部専門会社との対応、相談等を行う反社会的勢力対応部署を総務部としております。

(反社会的勢力スクリーニング)

各取引先との契約においては、反社会的勢力排除条項を設ける等、その徹底を図っております。また、法務・コンプライアンスグループは、株主、新規取引先や入社予定の役員・従業員が反社会的勢力に該当するか否かのスクリーニング(日経テレコンの記事検索とインターネットの検索機能による属性・風評等の点検)を実施しております。

## 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

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. 情報開示基本方針

当社は、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様へ、当社に関する重要な情報を適時、適切に開示することを情報開示の基本方針としており、法令および東京証券取引所が定める規則に従い、迅速、正確かつ公平に開示を行います。また、重要事実以外の情報につきましても積極的に開示しております。

### 2. 情報開示方法

当社は、適時開示規則に該当する情報の開示は、同規則に従い、東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)を通じて行います。規則などに該当しない情報については、当社ウェブサイトなどで速やかに開示します。