最終更新日：2026年6月20日
アルビス株式会社
代表取締役社長　池田　和男
問合せ先：総務部　(0766)56-7200
証券コード：7475
https://www.albis.co.jp/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1．基本的な考え方

当社グループのコーポレート・ガバナンスの考え方は、経営のスピード化・戦略性の向上、企業行動の透明性の確保、ディスクロージャーとアカウンタビリティの充実であると考えます。
経営のスピード化・戦略性の向上については、経営企画本部、営業本部、製造本部、管理本部、品質保証部及び開発部に機能分割することにより、経営の強化・効率を図っております。また、取締役会で決定された方針に則って、全執行役員及び常勤監査役によって構成される経営会議、及び全執行役員によって構成される戦略会議において戦略立案と業務執行を推進している他、業務管理の一環として迅速な経営状況の把握の為の予算会議を開催しております。
企業行動の透明性の確保については、監査室と監査役のダブルチェック過程と、公正で客観的な視点を有する社外取締役と社外監査役が加わる取締役会の審議過程で対応しております。
ディスクロージャーとアカウンタビリティについては、株主と投資家の皆様に対してはIR活動を積極的に進めております。定時株主総会では、映像資料を用いる等事業報告の主な内容や重要課題、中長期の展望について詳細に説明しております。また、決算説明会を年2回開催している他、機関投資家向け説明会を年2回程度の頻度で開催しております。
また、2004年4月から社会的責任を遂行できる企業経営を目指して企業行動基準を策定し、各ステークホルダーに対して公正な企業活動の実施を宣言し、コンプライアンス委員会を組織化してその執行状況の監督にあたっております。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則(プライム市場向けの内容を含みます。)全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1－4．政策保有株式】
(1) 政策保有株式に係る検証の内容
当社は、政策保有株式の段階的な縮減に取り組むべく、個別銘柄毎に保有目的が適切か、保有便益やリスクが経済合理性に合っているかを継続的に精査しております。一方、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、保有する経済合理性があると認められた投資株式については保有することとしております。

(2) 政策保有株式に係る議決権行使基準
保有株式の議決権については、発行会社における財務の健全性に悪影響を及ぼす場合や違法行為または反社会的行為が発生した場合等における該当議案には反対するなど、「発行会社の効率的かつ健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できるか」等を総合的に勘案し、その行使についての判断を行っております。

【原則1－7．関連当事者間の取引】
当社は、役員及び主要株主等との取引については、原則として行わない方針ですが、当社の企業価値の向上に資すると判断される場合には、取締役会の承認を得て実行する場合があります。なお、取引を実行した場合には、その結果について取締役会で検証を行います。

【補充原則2－4－1．女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保】
当社は、女性の活躍推進を含むダイバーシティの推進や、中途採用者の積極的な採用等により、多様性のある企業風土の醸成を推進しております。また、採用環境、幹部社員の成長度、重点施策の進捗等を勘案し、必要な人材の確保・育成に優先的に取り組むとともに、様々な経験、知識、能力を有する外部人材を積極的に採用しております。
当社における多様な人材の確保を含む人材育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針は、以下のとおりであります。

(1) 多様な人材の確保に関する取り組み
① 女性活躍に向けた取り組み及び管理職への登用
当社では、女性が職業生活で活躍できる環境を整備することを目的として、女性が就業を継続し、能力開発・キャリア形成ができるよう女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しております。
当社は、第四次中期経営計画終了までに女性管理職数を25名にすることを目標とし、女性管理職育成に向けた研修の実施等による人材育成や、中途採用等外部人材の登用を推進しております。また、管理職としての働き方を見直すなど、女性管理職がより働きやすい環境の整備にも取り組んでおります。2026年3月31日時点における女性管理職の人数は17名となっております。
なお、女性役員については、東京証券取引所の定める目標にあわせ、2026年3月31日時点で1名選任しており、2030年までに役員全体（取締役及び監査役）に占める割合を30%以上とすることを目標としております（2026年3月31日時点：12.5%）。
② 中途採用の強化及び管理職への登用
当社では、業務遂行に必要な部門・施策に必要な人材を採用しております。また、経験・能力等に応じて採用形態に関わらず管理職への登用を行っているため、目標数値の設定は行っておりません。
③ 障がい者雇用の推進

当社では、障がい者の方が長期安定的に活躍できる職場づくりに取り組んでいます。2011年には特例子会社「アルビスクリーンサポート㈱」を、2017年には「㈱アルビスファーム信州なかの」を設立し、障がい者雇用を推進しております。
アルビスクリーンサポート㈱では、店頭で回収したペットボトルや空き缶の選別・圧縮や牛乳パック・食品トレーの回収業務を実施しており、㈱アルビスファーム信州なかのでは、就労継続支援A型事業として、障がい者の方が農産物の生産を行っており、就労継続支援事業所として、一般企業への就職に必要なスキルを身につけるための訓練を受けながら就労しております。
当社の第四次中期経営計画において、2027年3月末の障がい者雇用率を4.0%とすることを目標としており、2026年3月31日時点での実績は3.96%となっております。

④ 外国人人材の状況

当社では外国人実習生や特定技能外国人の受け入れを行っており、一部店舗やプロセスセンターにおいて、187名が就労（2026年3月31日時点）しております。

⑤ 65歳定年制の実施

当社の定年は65歳ですが、その後も本人が希望すれば最大75歳まで勤務することが可能な制度を取り入れております。
健康寿命が長くなる中、当社において十分経験を積まれた従業員の方が、シニア世代になっても活躍していただけるような取り組みを実施しております。

（2）人材育成に関する取り組み

① 階層別教育プログラムの実施

当社では、新卒入社時から数年間、技術的なスキルを身につけることに特化した育成プログラムを継続的に実施しております。また、マネジメント層に対しては、問題解決プログラムなど管理職に必要な教育プログラムを実施しているほか、中途採用者に対しても、若年層の技術研修に参加させるほか、専門スタッフが技術スキル習得を支援する個別研修を実施しております。

② ＤＸ人材育成プログラムの実施

当社の成長には、ＤＸを利用した業務の効率化の検討が必要であると考えており、ＤＸ人材の育成に向けたカリキュラムを導入しております。

③ カフェテリア研修制度の導入

当社では、新入社員から経営者まで網羅した各階層別の研修プログラムや、職務や業務、ビジネス共通スキルなど、各分野約150プログラムの中から、社員が自由に受講可能なカフェテリア研修を導入しております。

（3）社内環境整備に関する取り組み

① 従業員のライフステージに合わせた働き方の選択制度

当社では、従業員が病気や介護、育児などさまざまな理由により、フルタイムで就労することが難しい状況になった際、自分の状況に応じた働き方を選択できる制度を取り入れております。2025年度は、この制度を57名が利用（うち男性14名　女性43名）しております。

② 育児支援制度

当社では、男女問わず育児休業を取得できる制度を取り入れており、従業員教育を通じて男性従業員も積極的に育児休業を取得するよう啓蒙活動に取り組んでおります。2025年度の女性従業員の育児休業取得率は100%（復職率100%）であり、男性従業員の育児休業取得率は83.3%となっております。

③ ハラスメント窓口の設置

当社では、従業員がハラスメント行為を発見したときやハラスメントを受けたときの報告先として、通常の職制ルートとは異なるルートで報告・相談ができるような窓口を社内外に設置しております。

④ 身だしなみ基準の見直し

当社では、価値観が多様化し個人の意思が尊重される世の中の変化に対応し、従業員がより自分らしく働ける環境の実現に向けて、当社で働く従業員の髪型や髪の色などを原則として自由としております。

⑤ その他の取り組み

当社は、多様な働き方に対応するため、育児休暇制度、介護休暇制度に加え、連続8日間の休暇制度を定めております。
さらに、従業員満足度の向上を図るため、従業員満足度調査・ストレスチェックを実施しており、そこで得られた結果をもとに人事施策の見直し等へ活かしております。

【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】

当社には、企業年金基金制度はありません。
※従業員の安定的な資産形成のため、企業型確定拠出年金制度を導入しています。

【原則3－1．情報開示の充実】

当社は、経営に関する重要な情報を、自主的に、公平かつ適法・適切に開示します。
また、実効的なコーポレートガバナンスを実現するため、次の事項を開示します。

1．会社の目指すところ（経営理念等）

当社は「食を通じて地域の皆様の健康で豊かな生活に貢献します」の企業理念のもと、グループ経営方針を策定しております。詳しくは当社ウェブサイトをご参照下さい。

2．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

本報告書及び有価証券報告書に記載しております。

3．取締役報酬を決定するに当たっての方針と手続き

当社の取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬と短期インセンティブとしての賞与、長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬(ＲＳ)、中期インセンティブとしての業績連動型譲渡制限付株式報酬(ＰＳＵ)により構成し、会社業績との連動性を確保し、職責や成果を反映した報酬体系としています。なお、ＰＳＵに関しては、2024年度から開始した新中期経営計画と導入時期を合わせて実施しております。社外取締役と監査役は、業務執行から独立した立場であり、一定の金額の基本報酬と賞与により報酬を構成しております。
取締役の個人別の報酬等の決定につきましては、取締役会で決議された決定方針に基づき、株主総会が定めた報酬総額の範囲内で、取締役会から委任を受けた人事報酬諮問委員会がその金額を決定しております。なお、人事報酬諮問委員会は、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役が委員長を務めており、報酬決定手続きの客観性・透明性を確保しております。

4．取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き

（1）取締役候補者および執行役員選任の基本方針

取締役候補者および執行役員については、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に貢献できる人物を取締役および執行役員とすることを基本方針とし、次の資質を有するものの中から、各役員別の選任基準を勘案し、選任しております。

・当社グループの経営理念を尊重し、優れた人格および見識を有する者
・当社グループの歴史、企業文化、社員特性等を良く理解し、事業に関して十分な経験と知識を有する者

・当社グループの置かれた経営環境、競合の動向等を踏まえ、当社グループの企業価値を持続的に向上させ、中長期的な企業価値の増大に資する経営戦略、実行計画等について、具体的な提案および執行をすることができ、絶えず検証し、改善する努力を継続できる者
・当社グループの属する業界および提供する価値に関する市場の変化を敏感に察知し、当社グループの進むべき方向性について建設的な議論を行うことができる者

(2) 取締役候補者および執行役員の選任・選定基準

取締役の選任・選定基準は以下のとおりとします。

①社内取締役および執行役員

経営の意思決定および業務執行に携わる者としてふさわしい経歴、能力、リーダーシップ、中長期的視野および高い倫理観を持つ者の中から、人格、経験、当社の取締役としての在任年数等を総合的に勘案し、候補者とします。

②社外取締役

当社の定める独立性判断基準に該当し、かつ次のいずれかの経歴または能力を有する者の中から、人格、他社役員の兼任状況、当社取締役としての在任年数等を総合的に勘案し、候補者とします。

・弁護士等の法律の専門家
・財務および会計に関する相当程度の知見を有する者
・流通業界等、当社ビジネスに関連する業界の知識や経験を有する者
・経営感覚およびリーダーシップに優れた能力を有する者
・その他上記各項目に準じた経歴または能力を有する者

③代表取締役

株主総会において選任された取締役の中で当社グループを代表するにふさわしい者を代表取締役として選定します。

(3) 取締役および執行役員の解任・解職基準

次に挙げる基準に一つでも該当した場合、解任・解職提案の対象とします。

・法令、定款、その他当社グループの規程に違反し、当社グループに多大な損失または業務上の支障を生じさせた場合
・取締役の選任・選定基準に定める資質を欠くことが明らかになった場合
・当社グループにおいて著しい業績不振を招いた場合(代表取締役社長にのみ適用)
・担当業務において著しい業績不振、予算乖離、または労働基準法に抵触する過重労働の発生を招いた場合
・忠実義務に反して自己若しくは第三者の利益をはかる行為を行った場合
・当社グループの信用を著しく毀損する行為を行った場合
・反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係が認められた場合
・公序良俗に反する行為を行った場合
・健康上の理由等により職務遂行に著しい支障が生じた場合

(4) 代表取締役の解任・解職基準

代表取締役については、取締役の解任・解職の基準のほか、次に挙げる基準に該当した場合においても、解任・解職提案の対象とします。

・監査役会等、代表取締役を監視・監督する機関からの意見を軽視する行為を行った場合
・後継者候補の指名、若しくは指名の為の育成を行う意思が見られない場合
・他社との業務提携等、経営上の重要な契約事項に反する行為を行った場合

(5) 取締役候補者の選任・選定の手続

取締役候補者の指名に当たっては、独立社外取締役を委員長とする人事報酬諮問委員会が取締役会に提案します。取締役会は、人事報酬諮問委員会の提案について審議し、取締役候補者を決定し、取締役の選任に関する議案を株主総会に付議します。
代表取締役および役付役員については人事報酬諮問委員会の提案に基づき、取締役会で審議し、選定します。

(6) 取締役の解任・解職の手続き

取締役について、人事報酬諮問委員会から解任・解職基準に該当するとの審議結果の報告があった場合、または他の取締役から解任・解職基準に該当する旨の提案があった場合には、取締役会にて審議を行います。取締役会において解任・解職基準に該当すると判断したときは、取締役会は次のとおり対応します。

①代表取締役、取締役会長

代表取締役、会長としての役職を解職します。

②取締役

業務執行取締役としての役職を解職する場合は、次の定時株主総会では取締役候補者としない。また、その解任事由が、法令または定款に違反する重大な事実による場合は、臨時株主総会を開催し、解職の議案を付議します。

5-1. 取締役会が監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続き

監査役候補者の選任については、取締役候補者と同様に「人事報酬諮問委員会」において選任の検討を行い、その結果を監査役会に答申し、監査役会で決議の上、株主総会に付議することとしています。

社内候補者については、取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有する者を選任することとしております。また、社外監査役候補者については、監査機能を十分発揮するため、原則として次に掲げる事項を充足する者を選任することとしております。

・会社経営、法曹、会計、行政、コンサルティング、教育等の分野で指導的役割を果たし、豊富な経験、専門的知見を有していること
・当社の事業に関する深い関心を持ち、当社の経営全体を俯瞰する立場から、当社が抱える課題の本質を理解し、適時適切に経営陣に対して意見陳述や指導・監督を行う能力を有すること

5-2. 取締役候補者及び監査役候補者の指名を行う際の個々の選任・指名の理由

取締役候補者及び監査役候補者の選任理由について株主総会招集通知添付の株主総会参考書類に記載しております。
なお、経営陣幹部を解任すべき事情が生じた場合は、適時に取締役会で審議を行います。

【補充原則3－1－3. 情報開示の充実…サステナビリティについての取り組み】

(1) 当社は、サステナビリティに関する基本方針に基づき、自社のホームページ、統合報告書、及び有価証券報告書等で考え方や方針、具体的な取組みについて開示しております。

また、第四次中期経営計画において設定している10年後のありたい姿の実現と持続可能な社会の実現に向け、「つなぐ」をキーワードとして以下の5つのマテリアリティ(重点課題)を特定し、これに基づきアクションプランを策定しております。 (詳細は、統合報告書及び有価証券報告書をご参照ください。)

5つのマテリアリティ

①お客様とつなぐ ： すべての方に安全・安心な食を楽しんでいただくとともに、より健康で豊かな生活をサポートすることを目指します。
②生産者とつなぐ ： 生産者との関係を強化し、安定した商品の調達を目指します。
③従業員とつなぐ ： 従業員が成長を実感できるとともに、安心して働き続けられる環境を追求していきます。
④地域とつなぐ ： 地域とのつながりを重視し、スーパーマーケット事業を営む立場だからこそできる食を通じた地域社会への貢献を

目指します。
⑤未来へつなぐ　：地球環境がもたらす恵みを将来世代に引き継いでいくため、長期的な視点を持ち、スーパーマーケット経営における環境負荷の低減に努めていきます。

5つのマテリアリティに関する取り組みを推進していく上での課題の一つはサステナビリティ意識の浸透であるという認識のもと、当社は2021年から「つなぐアルビス」をキーワードに全員参加型で推進するサステナビリティに関する取り組みを始めております。環境負荷低減を広く社会に訴求するとともに、お客さまだけでなく従業員の意識改革にもつなげていきます。なお、この取り組みを通じて、ＳＤＧｓ各ターゲットにも対応しております。

(2)＜人的資本への投資について＞

当社グループは、10年後のありたい姿「笑顔あふれる幸せな食卓と健康をサポートし、地域と共に成長する価値創造企業」の実現に向け、第四次中期経営計画の経営方針として「私のお店と言ってもらえるアルビスファンを増やす」を掲げております。

本計画の推進にあたっては、基盤となるのが従業員の成長であるとの認識のもと、人的資本にかかる重点施策として「働きがい、やりがいを感じられる職場環境の実現」を掲げており、従業員が働きやすい環境の実現を推進するとともに、従業員エンゲージメントを高めることを目指しております。

今後とも、当社では、従業員の成長に資する人的資本への投資を積極的に行ってまいります。

(3)＜知的財産への投資＞

当社は、長年にわたりスーパーマーケット事業を経営する中で培ってきた、アルビススタイルの店舗運営や北陸の食材を強みとしたマーチャンダイジング等のノウハウ、取引先との関係性、地元企業とのオリジナル商品の開発等、多くの無形資産を包含する当社独自の知的財産を有していると考えております。これらの知的財産を定量的な価値として示すことには難しい側面がありますが、今後も当社の有する知的財産を活かして、企業価値の向上に努めてまいります。

(4)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の開示については、ＴＣＦＤ(気候関連財務情報開示タスクフォース)またはそれと同等の枠組みに基づき、当社のホームページ及び有価証券報告書の「サステナビリティに関る考え方及び取組」に、現状の取り組み状況を開示しております。今後も、気候変動に係るリスク及び収益機会が当社に与える影響について、データの収集及び分析を実施し、開示の充実に取り組んでまいります。

詳細は、当社ホームページ及び有価証券報告書をご参照下さい。
・当社ホームページ
https://www.albis.co.jp/csr/
・有価証券報告書
https://www.albis.co.jp/ir/yuho.html

【補充原則４－１－１．取締役会の役割・責務(1)】

当社は法令または定款の定めにより、取締役会の決議を要する事項及び業務執行に関する重要事項について取締役会で決議しております。特に株式や固定資産の取得・処分、融資・保証を伴う投融資案件については「取締役会決議基準」を定め、基準を超える案件について、取締役会にて審議・決定しています。

また職務権限規程を定め、取締役会、経営会議、代表取締役、本部長等の意思決定機関及び意思決定者に対して、決裁・審議・承認に関する権限を明確に定めております。

【原則４－９．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外役員の独立性について、以下のとおり基準を設けております。
(1)当社の社外役員にふさわしい能力、識見、経験及び人格を有し、当社の経営に対し、独立した客観的な立場から指摘、意見することができる人材であること
(2)当社及び関係会社の元役員・従業員でないこと
(3)現に契約している会計監査人、顧問弁護士事務所及びメインバンクに現に所属し、または過去に所属していた者でないこと
(4)出資比率10%以上の大株主(あるいは大株主である団体に現に所属し、または過去に所属していた者)でないこと
(5)過去3会計年度において、当社基準を超える(当該取引先との年間取引額が相互の売上高の2%を超える)取引先に現に所属し、または過去に所属していた者でないこと
(6)(3)から(5)に該当する場合でも、当該団体を退職後5年以上経過していること
(7)東京証券取引所の有価証券上場規程に規定する「独立役員」の要件に該当すること

【補充原則４－10－１．任意の仕組みの活用】

当社は、監査役会設置会社であり、取締役6名中2名は独立社外取締役となっております。
取締役、執行役員の人事・報酬については、取締役会の諮問機関として、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役が委員長を務める人事報酬諮問員会で審議され、取締役会へ答申しております。なお、取締役、執行役員の個人別報酬につきましては、取締役会からの委任により、人事報酬諮問員会で決定しております。

【補充原則４－１１－１．取締役会の構成】

当社取締役会は、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、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ております。各役員のスキルについてはスキルマトリクスで開示しております。別表をご参照下さい。

【補充原則４－１１－２．社外役員の兼任状況】

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ことができるよう、兼職については合理的範囲に留めています。なお、その兼任の状況は、株主総会招集通知添付の事業報告書及び有価証券報告書等において開示しています。

【補充原則４－11－３．取締役会の実効性評価】

当社は取締役会の諮問機関である「ガバナンス委員会」を設置し、年に1回、取締役会の構成や運営に関する評価・レビューを行い、取締役会でその結果のフィードバックに基づき審議しております。また、各取締役から取締役会のあり方・運営等に関する評価・意見を確認する等して、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、取締役会の運営等の改善に活用しております。

＜取締役会実効性評価について＞

コーポレートガバナンスの実効性を高めるための取り組みの一環としまして、取締役会の諮問機関である「ガバナンス委員会」において、取締役

会の実効性に関する分析および評価を行いました。
1．評価の方法
取締役および監査役に対して評価の主旨等を説明のうえ質問票を配布し、回答により得られた意見等に基づき、「ガバナンス委員会」での議論も踏まえて、2026年4月に分析・評価を実施いたしました。
評価を実施した項目
①取締役会の運営
②取締役会の議題
③取締役会を支える体制

2．評価結果の概要
今回の評価では、前回に引き続き、当社取締役会は、議題、審議内容及び議論の状況から、その実効性は全般として十分に確保されているとの評価結果となっております。
項目別では、第四次中期経営計画進捗状況の定期報告、次期中期経営計画の策定に向けた早期段階からの議論、店舗開発を含む成長戦略の検証、個別コンプライアンス事案の取り扱い、役員トレーニングの内容、将来の経営層のサクセッションプラン（後継者育成計画）等についてご意見をいただいております。
当社では、上記の結果を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指すうえで、取締役会における審議をこれまで以上に活性化するための対応として取締役会の運営面において、以下の改善策に取り組んでまいります。
①第四次中期経営計画の振り返りを徹底するとともに、次期中期経営計画の策定に向けて取締役会における議論を早期段階で開始し、計画策定プロセスへ反映させてまいります。
②取締役会における審議の質を高めるべく、コンプライアンス個別事案・リスク情報の定期報告など、経営情報の共有範囲を拡大し、監督機能の更なる充実を図ってまいります。
③将来の経営者層のサクセッションプランについて、人事報酬諮問委員会における議論を通じて候補者の選定や育成計画の精緻化を図り、次世代リーダーを対象とした教育・訓練プログラムの一層の充実を図ってまいります。

【補充原則4－14－2．取締役・監査役のトレーニング】
取締役および監査役に対し、就任時および就任以降も継続的に、経営を監督する上で必要となる事業活動に関する情報や知識を提供する等、求められる役割を果たすために必要な機会を提供しています。
また、社外役員に社内の情報を十分に共有する体制を準備し、当社の経営理念、企業文化への理解を促すとともに経営環境等について継続的に情報提供を行っています。

【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以下のとおり定めております。
(1) 基本的な考え方
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、株主の皆様との建設的な対話が重要であると認識しております。
これを踏まえ、株主の皆様から個別の対話の申し込みがあった場合は、次項の方法により面談を行うことを方針としております。
また、個別面談以外では、定期的に決算説明会、機関投資家説明会等を開催するとともに、当社ホームページ等において適時適切に情報開示を行うこととしております。

(2) 対話の方法
当社のIR活動は、経営戦略推進部をIR担当部門としております。株主の皆様から個別対話の申し込みがあった場合は、IR担当部門が関係部署と連携し、適切な範囲で面談を行います。
また、前述のとおり、定期的に決算説明会、機関投資家説明会を開催し、社長、役員が直接株主の皆様と対話する機会を設けております。

(3) 社内へのフィードバックの仕組み
当社では、株主の皆様と個別面談を行った場合は、社長はじめ経営幹部に迅速にフィードバックを行う体制としております。

(4) インサイダー情報
当社は、株主の皆様との対話においてインサイダー情報をお伝えすることをしておりません。また、インサイダー情報に関する社内教育を徹底し、未公表の重要事実の情報が漏洩しないよう努めております。

(5) IR活動実績（2026年3月期）
・定時株主総会：年1回
・決算説明会：年2回
・機関投資家説明会：年2回
・取材対応：随時
・株主説明会：年1回　（株主向けに定時株主総会終了後、当社の活動・商品等を紹介する説明会を開催）

【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	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	無し
アップデート日付 更新	2026年6月20日

該当項目に関する説明 更新

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】
東京証券取引所からの「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の要請を受け、株価純資産倍率（ＰＢＲ）改善に向けた取り組みを進めております。
第四次中期経営計画において、下記の５つの具体的な取り組みを推進していくことで、ＰＢＲ１倍以上、ＲＯＥ８％以上の実現を目指しております。
なお、2026年３月期の当社のＰＢＲは0.65倍、ＲＯＥは4.1％となっております。

■具体的な５つの取り組みと2026年３月期の取り組み内容
①販売力・収益力の強化
・高利益商品の販売強化、プロセスセンターの生産性向上
→ 売上総利益率は前期と同水準 （30.4％）
・自治体の子育て応援企画と連携した割引サービス「ハピマル」を実施 （子育て世代に対し週末5％割引）
・公式ＥＣサイト「albisオンラインショップ」の開設
②資本コストを意識した事業経営（出店・改装投資）
・資本コスト（ＷＡＣＣ）を管理指標として活用 （ＷＡＣＣ：４％程度と認識）
・出店や改装投資の実施の際、ＷＡＣＣを上回る収益性が見込めることを判断基準とする
③長期的成長を支える積極的な投資（インフラ投資・人的資本投資）
・新規出店や建替え新店、店舗改装など約40億円の店舗投資を実施
・海産プロセスセンターの新設 （投資額：約22億円）
→ 魚惣菜の製造や魚の一次加工を行い、店舗での品揃えの安定・作業効率化を推進
・従業員に対する賃上げの他、福利厚生制度の見直しを実施
・パート社員が技術習得状況に応じて早期に昇給できる人事評価制度の導入
・健康経営の推進 → 「健康経営優良法人2026」に認定
・女性活躍推進を実現する教育支援体制の充実
④ＩＲ活動の体制強化と更なる情報開示の充実
・年２回の決算説明会・機関投資家向けＩＲ説明会の開催
・機関投資家との個別ＩＲの積極的な実施
⑤自己資本最適化に向けた株主還元の実施
・配当金による株主還元の実施 （１株あたり70円、総額592百万円）
・自己株式取得の実施
2025年２月14日開催の取締役会決議内容
（取得期間 2025年２月17日～2026年２月16日 ・ 上限取得株式数 300,000株 ・ 上限取得価額 10億円）
2025年２月17日から同年９月11日までの間に300,000株（約880百万円）を市場取引で取得
・2026年３月期における総還元性向は95.3％

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(%)
三菱商事株式会社	1,388,440	16.62
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	644,100	7.71
アルビス共栄会持株会	419,000	5.01
株式会社北陸銀行	250,000	2.99
カナカン株式会社	215,000	2.57
アルビス社員持株会	193,438	2.32
株式会社日本アクセス	144,400	1.73
株式会社富山第一銀行	142,600	1.71
三菱食品株式会社	140,100	1.68
株式会社富山銀行 ・ 株式会社北日本新聞社 各々100,000株 ・ 1.20%	200,000	2.39

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 更新

当社は、自己株式を900,617株保有(2026年3月31日現在)しておりますが、上記株主からは除外しております。
なお、上記「大株主の状況」については、2026年3月31日現在の株主名簿より記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数 更新	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高 更新	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	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

―――

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

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 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 更新	6 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
加世多達也	他の会社の出身者							△	△			
松村篤樹	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
加世多達也	○	過去において主要な取引先の業務執行者でありましたが、同職の退任から相当期間を経過していることから、独立役員の資格を充たすものと判断しております。	独立的な立場から、金融や不動産分野における幅広い知識と豊富な経験をもとにガバナンス強化を担う役割を果たすことを期待し、社外取締役として選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものと判断して独立役員として指定しております。

松村篤樹	○	同氏が代表を務める税理士法人に対しては業務委託料の支払いがありますが、少額であることから独立役員の資格を充たすものと判断しております。	独立的な立場から、公認会計士及び税理士としての専門的知識と豊富な経験をもとにガバナンス強化を担う役割を果たすことを期待し、社外取締役として選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものと判断して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	人事報酬諮問委員会	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	人事報酬諮問委員会	4	0	1	2	0	1	社外取締役

補足説明

人事報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、代表取締役社長、独立役員に指定された社外取締役、社外監査役により構成され、取締役・監査役および執行役員等の選任および解任に関する事項や、報酬における基本方針について答申案を策定しているほか、取締役等の個人別報酬については、取締役会から委任を受け人事報酬諮問委員会において決定しております。
なお、上記のその他1名は、独立役員に指定された社外監査役であります。

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人とは監査分担を行っており、会計監査人は会計帳簿を基礎として記載されている会計報告事項を監査対象としており、会計監査人から監査実施項目と監査結果について監査終了後報告を受けております。なお、当報告には監査の過程での取締役の職務執行に関して、不正行為又は法令・定款に違反する重大な事実の有無の報告を含んでおります。
また、監査役は、各営業所への定期的な業務監査を実施しております。監査にあたり、必要に応じて内部監査部門の監査報告や改善監査報告等の情報交換により監査の実効性の向上に活かしています。

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	1 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
山口敏彦	弁護士													
樋尾亜佐子	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
山口敏彦	○	―――	独立的な立場から、弁護士としての専門知識と豊富な経験をもとに当社の経営に対する適切な監査を行うことを期待し、社外監査役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものと判断して独立役員として選任しております。
樋尾亜佐子		主要株主三菱商事株式会社からの派遣	販促事業やデジタルマーケティングの業務を通じて豊富な経験と幅広い知識を有しており、当社の経営に対する適切な監査を行っていただくことを期待し、社外監査役として選任しております。

【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

―――

【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

当社は、2023年６月23日開催の第56回定時株主総会決議により、当社の取締役（社外取締役を除く。以下、「対象取締役」といいます。）を対象に、譲渡制限付株式報酬制度（以下、「本譲渡制限付株式報酬制度」（ＲＳ）といいます。）及び業績連動型譲渡制限付株式報酬制度（以下、「本業績連動型譲渡制限付株式報酬制度」（ＰＳＵ）といい、本譲渡制限付株式報酬制度と合わせて「本制度」といいます。）を導入しております。

１．本制度の導入目的等
（1）本制度の導入目的
本譲渡制限付株式報酬制度は、当社の対象取締役に対し、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高める長期インセンティブを与えることを目的として、また、本業績連動型譲渡制限付株式報酬制度は、対象取締役に

対し、報酬と会社業績及び当社の株式価値との連動性をより明確化することなどにより、当社の中期経営計画の達成度に連動する中期インセンティブを与えることを目的として導入いたしました。

(2) 本制度の導入条件
本制度は、対象取締役に対して、一定の譲渡制限期間及び当社による無償取得事由等の定めに服する当社普通株式(以下、「譲渡制限付株式」といいます。)並びに連続する3事業年度を業績評価期間として、当該業績評価期間における業績等の数値目標等の達成度合いに応じた数の当社普通株式(以下、「業績連動型譲渡制限付株式」といいます。)の割当てのために金銭報酬債権を報酬等として支給することとなります。
なお、2017年6月22日開催の当社第50回定時株主総会において、当社の取締役の報酬等の額は年額300,000千円以内(ただし、使用人兼務役員の使用人分給与は含まない。)としてご承認をいただいておりますが、当社における対象取締役の貢献度等諸般の事項を総合的に勘案いたしまして、上記取締役の報酬等の額の範囲内で、対象取締役に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を、年額15,000千円以内として、また、業績連動型譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を、各対象期間(3.(1)で定義される)につき45,000千円以内として設定しております。

2.本譲渡制限付株式報酬制度(RS)の概要
(1) 譲渡制限付株式の割当て及び払込み
当社は、対象取締役に対し、当社取締役会決議に基づき、譲渡制限付株式に関する報酬等として上記の年額の範囲内で金銭報酬債権を支給し、各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、譲渡制限付株式の割当てを受けます。
なお、譲渡制限付株式の払込金額は、その発行または処分に係る当社取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として、当該譲渡制限付株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とならない範囲で当社取締役会において決定いたします。
また、上記金銭報酬債権は、対象取締役が、上記の現物出資に同意していること及び下記(3)に定める内容を含む譲渡制限付株式割当契約を締結していることを条件として支給いたします。

(2) 譲渡制限付株式の総数
対象取締役に対して割り当てる譲渡制限付株式の総数15,000株を、各事業年度において割り当てる譲渡制限付株式の数の上限といたします。
ただし、当社普通株式の株式分割(当社普通株式の株式無償割当てを含みます。)または株式併合が行われた場合その他これらの場合に準じて割り当てる譲渡制限付株式の総数の調整を必要とする場合には、当該譲渡制限付株式の総数を合理的に調整することができるものといたします。

(3) 譲渡制限付株式割当契約の内容
譲渡制限付株式の割当てに際し、当社取締役会決議に基づき、当社と譲渡制限付株式の割当てを受ける対象取締役との間で締結する譲渡制限付株式割当契約は、以下の内容を含むものといたします。
(ア) 譲渡制限の内容
譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役は、譲渡制限付株式の交付日から当社の取締役及び執行役員のいずれの地位からも退任する日までの期間(以下、「譲渡制限期間」といいます。)、当該対象取締役に割り当てられた譲渡制限付株式(以下、「本割当株式」といいます。)につき、第三者に対して譲渡、質権の設定、譲渡担保権の設定、生前贈与、遺贈その他一切の処分行為をすることができません(以下、「譲渡制限」といいます。)。

(イ) 譲渡制限付株式の無償取得
当社は、譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役が、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日の前日までに当社の取締役及び執行役員のいずれの地位からも退任した場合には、当社取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、本割当株式を当然に無償で取得いたします。
また、本割当株式のうち、上記(ア)の譲渡制限期間が満了した時点において下記(ウ)の譲渡制限の解除事由の定めに基づき譲渡制限が解除されていないものがある場合には、当社はこれを当然に無償で取得いたします。

(ウ) 譲渡制限の解除
当社は、譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役が、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日まで継続して、当社の取締役または執行役員のいずれかの地位にあったことを条件として、本割当株式の全部につき、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除いたします。
ただし、当該対象取締役が、当社取締役会が正当と認める理由により、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日の前日までに当社の取締役及び執行役員のいずれの地位からも退任した場合には、譲渡制限を解除する本割当株式の数及び譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整するものといたします。

(エ) 組織再編等における取扱い
当社は、譲渡制限期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約または株式移転計画その他の組織再編等に関する議案が当社の株主総会(ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社取締役会)で承認された場合には、当社取締役会決議により、譲渡制限期間の開始日から当該組織再編等の承認の日までの期間を踏まえて合理的に定める数の本割当株式につき、当該組織再編等の効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除いたします。
この場合には、当社は、上記の定めに基づき譲渡制限が解除された直後の時点において、なお譲渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得いたします。

3.本業績連動型譲渡制限付株式報酬制度(PSU)の概要
(1) 業績連動型譲渡制限付株式の割当て及び払込み
当社は、連続する3事業年度を業績評価期間(以下、「対象期間」といいます。)として、対象取締役に対して、当該対象期間における当社取締役会が定める業績等の数値目標等の達成度合いに応じて、業績連動型譲渡制限付株式を交付するための金銭報酬債権を支給し、各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、業績連動型譲渡制限付株式の割当てを受けます。
そのため、対象期間の開始時点では、各対象取締役に対して、これらを支給するか否か、支給する業績連動型譲渡制限付株式を交付するための金銭報酬債権の額及び交付する業績連動型譲渡制限付株式の数(以下、「交付株式数」といいます。)は確定しておりません。
また、上記金銭報酬債権は、対象取締役が、上記の現物出資に同意していること及び対象取締役(ただし、上記金銭報酬債権の支給までの間に任期満了その他当社取締役会が正当と認める事由により当社の取締役及び執行役員のいずれの地位からも退任した者を除きます。)が下記(6)に定める内容を含む業績連動型譲渡制限付株式割当契約を締結していることを条件として支給いたします。
初回の対象期間は、第四次中期経営計画期間(2024年4月1日～2027年3月31日)とし、以後、各中期経営計画期間を新たな対象期間として業績連動型譲渡制限付株式の割当てを行うことができるものといたします。

(2) 業績連動型譲渡制限付株式の総数

各対象取締役に割り当てる業績連動型譲渡制限付株式の総数は各対象期間につき45,000株以内といたします。

ただし、当社普通株式の株式分割(当社普通株式の株式無償割当てを含みます。)または株式併合が行われた場合その他これらの場合に準じて割り当てる業績連動型譲渡制限付株式の総数の調整を必要とする場合には、当該業績連動型譲渡制限付株式の総数を合理的に調整することができるものといたします。

(3) 交付株式数の算定方法

業績連動型譲渡制限付株式の割当てに際し使用する各数値目標等、交付株式数の具体的な算定にあたり必要となる業績評価指標は、当社取締役会において決定いたします。

具体的な算定においては、以下の計算式に基づき、各対象取締役に対する交付株式数を算定いたします(ただし、1株未満の端数が生じた場合にはこれを切り捨てるものといたします。)。

各対象取締役に対して以下の計算式に基づき算定される交付株式数の業績連動型譲渡制限付株式の割当てを行うことにより、上記の対象取締役に割り当てる業績連動型譲渡制限付株式の総数を超える場合または支給する金銭報酬債権の総額を超える場合には、当該総数及び総額を超えない範囲で、各対象取締役に割り当てる業績連動型譲渡制限付株式の数及び金銭報酬債権の額を、按分比例等の当社取締役会において定める合理的な方法により調整するものといたします。

各対象取締役に対する交付株式数

基準となる株式ユニット数(※1)×　支給割合(※2)

※1 各対象取締役の役位、職務等に応じ、当社取締役会において決定いたします。

※2 各対象期間の各数値目標等の達成率等に応じ、0～200%の範囲で当社取締役会において決定いたします。

(4) 交付要件等

対象期間が終了し、以下の交付要件を満たした場合に、各対象取締役に対して金銭報酬債権を支給し、当該金銭報酬債権の全部を現物出資させることで各対象取締役に業績連動型譲渡制限付株式を交付するものといたします。

なお、業績連動型譲渡制限付株式の交付は、当社による新株式発行または自己株式の処分の方法により行われ、その払込金額は業績連動型譲渡制限付株式の割当てに係る当社取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直前取引日の終値)を基礎として、各対象取締役に特に有利な金額とならない範囲で当社取締役会において決定する額といたします。

(ア)　対象期間中に対象取締役が継続して当社の取締役または執行役員のいずれかの地位にあったこと

(イ)　当社取締役会で定める一定の非違行為がなかったこと

(ウ)　当社取締役会が定めたその他必要と認められる要件を充足すること

なお、上記(ア)にかかわらず、対象期間中に新たに就任した対象取締役が存在する場合または対象期間中に任期満了その他当社取締役会が正当と認める事由により当社の取締役及び執行役員のいずれの地位からも退任した場合(死亡により退任した場合を除きます。)には、当該対象取締役または退任者に対する交付株式数を、在任期間等を踏まえて合理的に調整いたします。

また、業績連動型譲渡制限付株式の交付前に対象取締役が死亡した場合には、業績連動型譲渡制限付株式の交付に代えて、当社取締役会が在任期間等を踏まえて合理的に定める交付株式数の価額に相当する額の金銭を、当該対象取締役の承継者となる相続人に対して支給いたします。

(5) 組織再編等における取扱い

業績連動型譲渡制限付株式の交付前に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約または株式移転計画その他の組織再編等に関する議案が当社の株主総会(ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社取締役会)で承認された場合には、当該組織再編等の効力発生日に先立ち、業績連動型譲渡制限付株式の交付に代えて、当社取締役会が在任期間等を踏まえて合理的に定める交付株式数の価額に相当する額の金銭を、対象取締役に対して支給することができるものといたします。

(6) 業績連動型譲渡制限付株式割当契約の内容

業績連動型譲渡制限付株式の割当てに際し、当社取締役会決議に基づき、当社と業績連動型譲渡制限付株式の割当てを受ける対象取締役との間で締結する業績連動型譲渡制限付株式割当契約は、以下の内容を含むものといたします。

(ア) 譲渡制限の内容

業績連動型譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役は、業績連動型譲渡制限付株式の交付日から当社の取締役及び執行役員のいずれの地位からも退任する日までの期間(以下、「譲渡制限期間」といいます。)、当該対象取締役に割り当てられた業績連動型譲渡制限付株式(以下、「本割当株式」といいます。)につき、第三者に対して譲渡、質権の設定、譲渡担保権の設定、生前贈与、遺贈その他一切の処分行為をすることができません(以下、「譲渡制限」といいます。)。

(イ) 業績連動型譲渡制限付株式の無償取得

当社は、業績連動型譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役が、当社の取締役及び執行役員のいずれの地位からも退任した場合には、当社取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、本割当株式を当然に無償で取得いたします。

また、本割当株式のうち、上記(ア)の譲渡制限期間が満了した時点において下記(ウ)の譲渡制限の解除事由の定めに基づき譲渡制限が解除されていないものがある場合には、当社はこれを当然に無償で取得いたします。

(ウ) 譲渡制限の解除

当社は、譲渡制限期間が満了した時点をもって、業績連動型譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役が当該時点において保有する本割当株式の全部につき、譲渡制限を解除いたします。

(エ) 組織再編等における取扱い

当社は、譲渡制限期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約または株式移転計画その他の組織再編等に関する議案が当社の株主総会(ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社取締役会)で承認された場合には、当社取締役会決議により、本割当株式の全部につき、当該組織再編等の効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除いたします。

なお、当社は、上記と同様の譲渡制限付株式並びに業績連動型譲渡制限付株式を、当社の取締役を兼務しない執行役員に対しても、割り当てております。

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 更新

取締役、監査役別に支給人員および総額を開示しております。
なお、前事業年度(自　2025年4月1日　至　2026年3月31日)における役員報酬等の内容は次のとおりであります。
役員報酬の内容
(1)取締役　支給人員:5名　支給総額　35,444千円
(うち社外取締役)支給人員:(2名)　支給総額:(8,000千円)
(2)監査役　支給人員:3名　支給総額　25,366千円
(うち社外監査役)支給人員:(2名)　支給総額:(8,000千円)

(注)
1.取締役の支給額には、兼務する執行役員の報酬は含まれておりません。

2.上記支給額には、以下のものが含まれています。
①業績連動報酬等として取締役に対して賞与を支給しております。
賞与の算定の基礎として選定した業績指標の内容は、前事業年度の「連結経常利益」及び「親会社株主に帰属する当期純利益」であります。当該業績指標を選定した理由は、「連結経常利益」については、当社グループとしての経営活動全般の利益を表すものであり、取締役及び監査役の貢献度を図るうえで重要な経営指標であること、また、「親会社株主に帰属する当期純利益」については、事業年度の最終の期間損益であり、業務執行の成果を測る指標としてふさわしいものであることによります。
取締役の賞与は、役位ごとに定めた賞与基準額に上記業績指標の達成度に基づく評価係数を乗じて算定しております。なお、代表取締役を除く取締役は、これに個人評価に基づく業績貢献度を反映した比率を加減算しております。また人事報酬諮問委員会に諮り、答申を経たうえで、取締役会で決定しております。
監査役の賞与は、役位ごとに定めた賞与基準額に基づき、人事報酬諮問委員会に諮り、答申を経たうえで、監査役会での協議にて決定しております。
前事業年度における役員賞与引当金の繰入額6,210千円(取締役5名に対し3,410千円(うち社外取締役2名に対し800千円)、監査役3名に対し2,800千円(うち社外監査役 2名に対し800千円))
②非金銭報酬等として社外取締役を除く取締役に対して、譲渡制限付株式報酬(RS)を1,667株(4,997千円相当分)交付しております。
③業績連動型譲渡制限付株式報酬(PSU)は第四次中期経営計画期間(2024年度～2026年度)を評価期間とするものであり、そのため当事業年度における業績指標の実績はありません。PSUに係る計上額1,836千円は、当事業年度中に費用計上した額であります。
PSUの算定の基礎として選定している業績指標の内容は、財務指標として「連結売上高」「連結経常利益」「自己資本利益率(ROE)」、非財務指標として「女性管理職数」「従業員満足度」「食品廃棄リサイクル率」「GHG排出量」であります。いずれの指標も、第四次中期経営計画においてKPIとして目標設定しており、中期経営計画の数値目標の達成及び更なる企業価値向上へのインセンティブとなることが期待されるため、選定しております。なお、財務指標と非財務指標のウエイトは、財務指標:非財務指標＝90%:10%であります。

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

当社の取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬と短期インセンティブとしての賞与、長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬(RS)、中期インセンティブとしての業績連動型譲渡制限付株式報酬(PSU)により構成され、会社業績との連動性を確保し、職責や成果を反映した報酬体系としています。なお、PSUに関しては、2024年度から開始した第四次中期経営計画と導入時期を合わせて実施しております。社外取締役と監査役の報酬は、業務執行から独立した立場であり、一定の金額の基本報酬と賞与により構成されております。
取締役の個人別の報酬等の決定につきましては、取締役会で決議された決定方針に基づき、株主総会が定めた報酬総額の範囲内で、取締役会から委任を受けた人事報酬諮問委員会がその金額を決定しております。なお、人事報酬諮問委員会は、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役が委員長を務めており、報酬決定手続きの客観性・透明性を確保しております。
監査役の個人別の報酬は、当社の職務執行に対する監査の実効性を確保することを主眼に、経営者から独立して監査役の職責を全うするために、固定報酬として監査役の協議に基づき決定することとしております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

取締役会開催に際して配布する資料の精査時間を考慮した事前配布や、事前説明案件については担当取締役または担当部課長が事前説明を行っております。

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） 更新

1　経営者による業務執行について客観的な判断を下すため、社外取締役、社外監査役が出席する取締役会を毎月1回開催しております。
2　その業務執行状況の適法性・妥当性について合理的に判断するために必要な内部統制の基本方針を定めています。
3　監査・監督については、取締役会、監査役が経営の監督に責任をもって臨んでいます。
4　取締役の人事や個人別報酬決定については、過半数を独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする「人事報酬諮問委員会」を設置し、報酬の客観性・透明性を確保します。

［社外取締役に関する事項］

社外取締役は、取締役会における意思決定に係る妥当性等について、中立的及び客観的立場から監督機能を果たすことが役割であると考えます。また、社外取締役は、必要に応じて代表取締役との意見交換を行う等、監督機能の向上に努めております。

［監査役の機能強化に向けた取組状況］

当社の社外監査役は、弁護士等の専門的知識を持った監査役であり、取締役会に出席して独立的な立場から意見を述べる等、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行い、監査が有効に機能するように取り組んでおります。

［会社の機関の基本説明］

（1）取締役会

当社取締役会は、取締役6名（うち社外取締役2名）で構成されております。取締役会は、原則月1回開催するほか、必要に応じて臨時にも開催しております。取締役会では、経営上の意思決定・監督機能を基本的役割として、経営環境の変化に対して迅速かつ的確に対応すべく、重要な意思決定に係る事項は審議事項として上程され、十分な議論を尽くして、いわゆる経営判断原則に基づき、意思決定・監督を行っております。

（2）経営会議

経営会議は、常勤の取締役、監査役、執行役員で構成されており、グループ内の重要事項に関する協議・検討を行うとともに、コーポレート・ガバナンスの強化に努めております。

（3）監査役会

当社の監査役3名（うち社外監査役2名）は、独立した機関として取締役会にも出席して、取締役の業務執行の牽制機能を果たしております。また、代表取締役社長以下の経営層と必要に応じて意見交換を行う等、監査機能の向上を図っております。

（4）内部監査（監査室）

監査室は、独立した機関として設置され、内部監査計画に基づき、専任のスタッフが業務監査を実施しております。監査結果については、取締役、監査役、会計監査人の他、関係各部署に報告され、健全な業務の運営を確保しております。また、監査室は、グループ企業の業務監査も随時行い、グループ全体の内部統制の強化に努めております。

（5）会計監査人

会計監査業務を執行している公認会計士の氏名、所属する監査法人名は以下のとおりであります。
業務を執行した公認会計士の氏名：安藝　眞博、千足　幸男
所属する監査法人名：EY新日本有限責任監査法人

［責任限定契約］

当社と各社外取締役並びに各社外監査役は、会社法第423条第1項の損害賠償責任につき、定款の定めにより損害賠償責任を限定する契約を締結しております。

当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、社外取締役並びに社外監査役とも、職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは法令が定める金額としております。

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、監査役会設置会社として、監査役3名のうち、2名が社外監査役であり、独立した立場で監査役の職務を補助する監査役事務室を設置しています。また、監査役会は、内部監査部門と連携した監査体制の充実や牽制機能の強化等、コーポレート・ガバナンスの充実を図っております。また、社外取締役を2名選任しており、同社外取締役が取締役会の一員として、議論や決議に参加することで、取締役会としての監督機能を向上させており、現状の体制において、コーポレート・ガバナンスの機能強化が果たされるものと考えております。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の3週間前に発送しております。 第59回定時株主総会　開催日時　2026年6月19日(金)午後2時～ 電子提供措置の開始日　　2026年5月27日(水) 株主総会招集通知発送日　2026年5月29日(金) ※有価証券報告書の提出日　2026年6月17日 (水) 有価証券報告書については、2026年6月開催の第59回定時株主総会より、総会2日前開示といたしました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を採用しております。加えて、議決権行使書に記載されたQRコードをスマートフォン等で読み取ることで行使手続きができる「スマート行使」を導入しております。
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	株式会社ICJが運営する「議決権電子行使プラットフォーム」を採用しております。
招集通知 (要約) の英文での提供	招集通知の表紙・参考書類部分の英文での開示を実施しております。
その他	定時株主総会では、映像資料を用いる等事業報告の主な内容や重要課題、中長期の展望について株主にわかりやすく説明しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定時株主総会終了後、当社の活動・商品等を紹介する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	年2回程度の頻度で開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	期末・四半期の決算短信および参考説明資料、ならびに財務・業績の状況を掲載しています。	
IRに関する部署 (担当者) の設置	経営企画本部　経営戦略推進部	
その他	適時開示資料については、英訳での開示を実施しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	「アルビスグループ企業行動指針」において、各ステークホルダーに対して、全役職員が尊重すべき事項を具体的行動基準として規定しております。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	地域貢献として、自治体との地域包括連携協定を締結、認知症サポーターの養成、移動販売サービス、高齢者向け交通安全啓蒙活動、健康セミナーや料理教室等の健康応援活動、及びちびっ子健康マラソンやママさんバレー等のスポーツ振興活動等を行っております。 また、環境活動の一環として、食品ロス削減を行うことに加え、2050年の脱炭素社会実現の一環として、温室効果ガスの測定の他、SDGs目標達成へ向けた環境保全の活動を「albis Green Action」と総称し取り組んでおります。従来からの牛乳パック、食品トレー、ペットボトルおよびアルミ･スチール缶の回収を行うリサイクル活動の推進に加え、レジ袋をバイオマス使用のものに変更するなど、サステナブルな生活提案や環境負荷軽減に寄与しております。 更には、再生可能エネルギーの導入として太陽光パネルを2025年度中に新たに8店舗に設置（合計23店舗と1工場に設置）したことや、微生物によって生ごみを分解･微細化し、水として排出できる消滅型の生ごみ処理機を10店舗に、また、生ごみを微生物の力で発酵し堆肥化する循環型の生ごみ処理機を4店舗に各々導入して食品廃棄物の削減に取り組んでおります。
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	「アルビスグループ企業行動指針」において、事業運営の透明性を確保する為、各ステークホルダーに対して事業活動を開示する方針を規定しております。

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

1　取締役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として、社外弁護士も参加する「コンプライアンス委員会」を設置、関連ある社内規程を制定し、社内徹底を図っております。また、コンプライアンスの推進については、企業行動指針の制定、社員手帳「アルビスマインド」の配付、通報制度の整備を行っております。

2　取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための対応として、全役員が出席する取締役会を毎月1度開催、重要事項の決定ならびに業務執行状況の監督等を行っております。なお、当社は取締役6名のうち2名は社外取締役であり、監査役は3名のうち2名が社外監査役であり、それぞれ社外役員として、業務への意思決定、監督機能に関与する体制となっております。また、取締役会の機能をより強化し経営効率を向上させるため、常勤役員が出席する経営会議を毎月1回開催し、業務執行に関する基本的事項及び重要事項に係わる意思決定を機動的に行います。業務の運営については、将来の事業環境を踏まえ中期経営計画及び各年度経営方針ならびに各年度予算を立案し、全社的な目標を設定、各部門においてその目標に向け、具体策を立案実行しております。

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、内部統制システム基本方針に、「社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体に対しては、一切の関係を遮断し、不当な要求には断固として応じず、毅然とした態度で対応する」と定めるとともに、「アルビスグループ企業行動指針」においてもその旨の行動指針を定め、「アルビスマインド」として全従業員に配付する等、社内への啓蒙活動を行っております。また、実務上の業務マニュアルとして「反社会的勢力調査マニュアル（手順書）」を整備し、反社会的勢力排除に向けて、下記の体制を整備･運用することとしております。

a．契約書等の整備
　各種契約書に反社会的勢力に対する対応を明記しております。

b．統括部署の設置
　反社会的勢力の統括部署を管理本部総務部とし、調査、情報収集を行っております。

c．警察等外部機関との連携強化
　弁護士、警察、暴力追放機関との連携体制の強化を行っております。

d．反社会的勢力チェック体制
　当社は、ステークホルダーに反社会的勢力が関わっていないことのチェックを下記のとおり行っております。

⑴ 株主に対しては、期末（3月末）、第2四半期（9月末）の株主名簿が届きしだい、1％以上の持株比率の株主について、担当者がインターネット検索による調査を行っております。

⑵ 取引先に対しては、新規に取引を検討する場合、事前に管理本部総務部へ申請を行い、担当者がインターネット検索による調査を行っております。

⑶ 役員に対しては、まず、2親等以内の親族の氏名･住所、及び本人または2親等以内の親族が議決権の過半数を所有する会社の有無を調査します。その結果に基づいて、役員本人及び2親等以内の親族が議決権の過半数を所有する会社についてインターネット検索による調査を、既存役員の場合は年1回（4月）、新任の場合は役員候補となった時点で行っております。

Vその他

1. 買収への対応方針の導入の有無

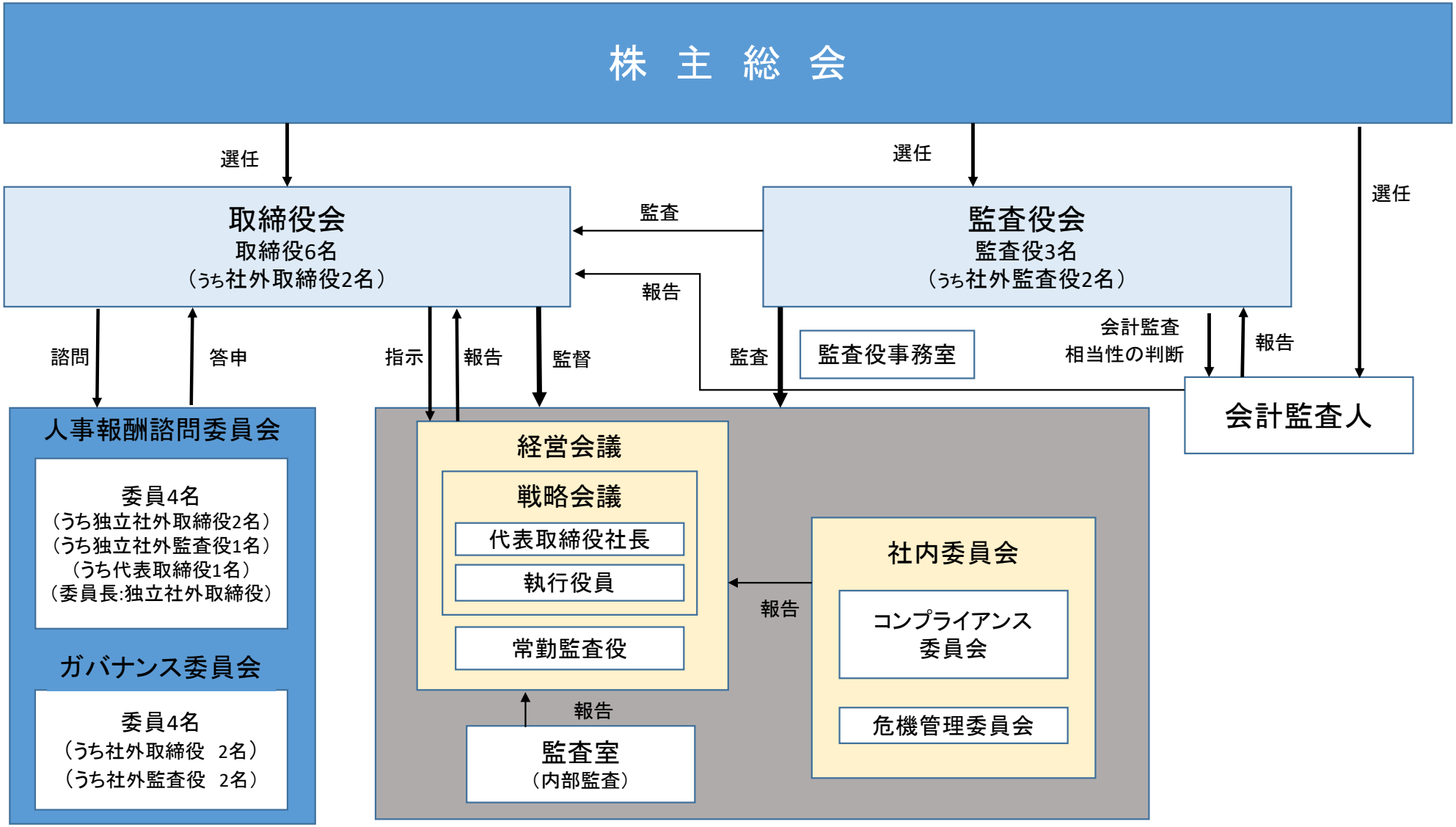
買収への対応方針の導入の有無	なし

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

⑴ 適時開示体制の概要
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から信頼され、支持される企業となることを目指し、適時・正確かつ公平な情報を開示して参ります。また、会社法、金融商品取引法等関連法令・規則を遵守し、「有価証券上場規程」に該当する情報を迅速に開示するほか、当社グループに関する情報についても積極的に開示して参ります。
⑵ 適時開示に係る社内体制の状況
証券取引所の定める適時開示規則に規定する決定事実または発生事実に該当する可能性を認知したときには、管理本部総務部が情報を取り纏め必要な会議（取締役会・経営会議・危機管理委員会等）を招集、審議を行います。適時開示規則に従い開示すべき事実である場合は、管理本部総務部及び経営企画本部経営戦略推進部が連携し速やかに公表いたします。
⑶ 決算情報開示に関する社内体制
決算情報を管理本部財務経理部が収集し原案を作成、管理本部長が確認の上、経営トップが内容を確認（取締役会決議等が必要な事項は当該決議を含む）の上、公表いたします。
⑷ 子会社に係る情報
子会社に関する情報も上記⑴、⑵、⑶の内容に則り開示を行います。


株 主 総 会
選任
選任
選任
取締役会
取締役6名
（うち社外取締役2名）
監査
報告
監査役会
監査役3名
（うち社外監査役2名）
諮問
答申
指示
報告
監督
監査
監査役事務室
会計監査
相当性の判断
報告
会計監査人
人事報酬諮問委員会
委員4名
（うち独立社外取締役2名）
（うち独立社外監査役1名）
（うち代表取締役1名）
（委員長:独立社外取締役）
ガバナンス委員会
委員4名
（うち社外取締役 2名）
（うち社外監査役 2名）
経営会議
戦略会議
代表取締役社長
執行役員
常勤監査役
報告
監査室
（内部監査）
報告
社内委員会
コンプライアンス
委員会
危機管理委員会

【別表1　役員スキルマトリックス】

氏名	役職	生年月日	事業経営	業界知見	デジタル・マーケティング	財務会計	法務・コンプライアンス	食品製造・品質管理
池田　和男	代表取締役社長	1961年7月16日	○	○	○			
上野　弘樹	取締役常務執行役員	1959年7月30日		○			○	○
藤井　秀亮	取締役常務執行役員	1975年2月17日	○			○	○	
日笠　亮	取締役執行役員	1973年4月7日		○	○			
加世多　達也	取締役	1952年2月10日	○			○	○	
松村　篤樹	取締役	1949年11月7日	○			○	○	
竹内　公彦	常勤監査役	1962年3月4日		○			○	
山口　敏彦	監査役	1957年10月26日					○	
樋尾　亜佐子	監査役	1970年8月13日		○	○	○		

＊各人保有スキルのうち、とりわけ強みのあるもの/当社事業との関連性が強いものを最大3個記載しております