

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 更新

当社は、「世界に通用する新しい日本の生活文化の規範となる価値観の創造」を経営理念として掲げています。また経営理念体系のひとつとして「5つの価値創造(「お客様」「従業員」「取引先様」「社会」「株主様)」を「社会との約束」として掲げており、当社にかかわる全てのステークホルダーの価値を高めていくことを会社の使命としています。

また、経営理念の実現を目指すためにどのような心がけで、どのような行動をしていくべきかを表した「行動指針」を策定しています。

当社では、「経営理念」および「社会との約束」の実現に向け、透明・公正な経営体制の構築および迅速・果敢な意思決定を行う仕組みが必要不可欠であると考え、コーポレートガバナンスの継続的な充実に取り組んでいます。これらの取組みの推進により、長期的かつ継続的な企業価値の向上を目指します。

当社ではコーポレートガバナンスの継続的な充実に向け、コーポレートガバナンスポリシーを策定し、開示しています。

<http://www.united-arrows.co.jp/corporate/governance.html>

### 【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】 更新

<補充原則4-1-2>

中期経営計画

当社では、2017年3月期を最終年度とする中期経営計画および2022年3月期を最終年度とする長期ビジョンを公表しておりましたが、増税・円安への対応の遅れ等から2015年3月期および2016年3月期の実績について、特に収益性の面で中期経営計画および長期ビジョンから大きく乖離した結果となりました。まずは経営環境の変化に迅速に対応し、目の前の課題の改善・解決に最善を尽くすことで堅実な成長を行なうことを優先すべきと判断し、中期経営計画、長期ビジョンの定量目標を取り下げています。

中長期的に目指す姿については、2017年3月期に社内にて討議を行ない、2017年5月に発表する予定です。

### 【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1-3. 資本政策の基本的な方針】

当社では、経営理念に掲げている「社会との約束、5つの価値創造」の実現に向け、第一に持続的な成長・業績の向上を目指します。業績の向上によって得られたキャッシュについては、中長期的な成長に向けた投資に活用すると同時に、配当の充実や自己株式取得によって資本政策の充実を図ります。機動的な財務・資本政策を遂行することにより営業活動を支えるとともに、資本効率の向上を目指すことで、「5つの価値」で掲げた全てのステークホルダーの価値創造を目指します。

【原則1-4. 政策保有株式】

当社では、主として取引関係の強化を通じて当社の企業価値を向上させることを目的とし、政策保有株式を保有する場合があります。

また、政策保有株式の議決権行使は、その議案の内容が、発行会社の株主価値の向上に資するものか否かの観点や、当社の企業価値に与える影響等を総合的に勘案して、その行使についての判断を行います。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社が関連当事者(当社の役員や主要株主)との取引を行う場合には、当該取引が当社および当社の株主共同の利益を害することがないように、当該取引について予め取締役会の承認を得ることとします。

関連当事者間の取引については、会社法および関連当事者の開示に関する会計基準等の規定にしたがって、開示します。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(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て「経営理念体系」を掲載しています。

経営戦略: 当社ホームページ、決算短信、有価証券報告書、アニュアルレポート等にて2022年3月期を最終年度とした長期ビジョン「UA VISION 2022」を掲載し、達成に向けた経営戦略・営業施策を掲げています。

経営計画: 決算短信・決算説明会資料等において、単年度の経営方針、業績目標等を掲載しています。

(2) 本コード(原案)のそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社は、「世界に通用する新しい日本の生活文化の規範となる価値観の創造」を経営理念として掲げています。また経営理念体系のひとつとして「5つの価値創造(「お客様」「従業員」「取引先様」「社会」「株主様)」を「社会との約束」として掲げており、当社にかかわる全てのステークホルダーの価値を高めていくことを会社の使命としています。

また、経営理念の実現を目指すためにどのような心がけで、どのような行動をしていくべきかを表した「行動指針」を策定しています。

当社では、「経営理念」および「社会との約束」の実現に向け、透明・公正な経営体制の構築および迅速・果敢な意思決定を行う仕組みが必要不可欠であると考え、コーポレートガバナンスの継続的な充実に取り組んでいます。これらの取組みの推進により、長期的かつ継続的な企業価値の向上を目指します。

当社ではコーポレートガバナンスの継続的な充実に向け、コーポレートガバナンスポリシーを策定し、開示しています。

<http://www.united-arrows.co.jp/corporate/governance.html>

(3)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

当社は、取締役報酬について、当社の経営理念に沿った持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現に向けたインセンティブと位置づけています。

業務執行取締役の報酬は、月額固定報酬の「基本報酬」と、単年度業績に連動した「賞与」により構成されています。

基本報酬については、業界水準や外部調査機関による役員報酬の調査結果なども参考に、役職に応じた取締役報酬テーブルを定めており、対応するテーブルのレンジ内で各取締役の役割と責任に応じた報酬案を算定します。また、基本報酬の一部には、役員持株会へ拠出することで当社の株式の取得に充当する「株式取得型報酬」が含まれています。当社では「株式取得型報酬」を中長期的な成長・企業価値向上の実現に向けたインセンティブと位置づけています。

賞与については総額案を算定した後、各業務執行取締役への配分案を算定します。賞与総額案については、単年度業績のうち、特に連結経常利益の期初計画達成度に加え、連結営業キャッシュ・フロー、連結ROEなどの経営指標を総合的に勘案した上で算定します。各業務執行取締役への配分は、取締役報酬テーブルのランクが高くなるほど賞与係数(基本報酬と賞与の総額に占める賞与の割合)も高くなるよう設定されており、単年度経営目標に対するコミットメントをより強めることを目的としています。なお、連結経常利益が当初業績予想に対して一定の水準を下回る場合、賞与は原則として支給されません。

業務執行を行わない取締役については、賞与は支給せず、個々の役割と責任に応じた基本報酬のみを支給します。

監査等委員以外の取締役の個別の報酬決定手続としては、上記方針に従い、株主総会の承認によって定められた枠内で、取締役会の決議に基づき決定しています。かかる決定に際しては、指名・報酬等委員会の諮問を経ることとしています。

監査等委員である取締役の個別の報酬決定手続としては、上記方針に従い、株主総会の承認によって定められた枠内で、監査等委員会の決議に基づき決定しています。

指名・報酬等委員会は、上記に加え、取締役報酬に関する方針、構成、報酬テーブルや算定ルールについての妥当性の検証や改定案の提示等を行いません。

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

社内取締役については、当社の経営理念に沿った持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与すべく、目標達成に向けた強い意思と経験・見識・専門性等から高い経営判断能力を有する者を指名することを方針としています。

社外取締役については、独立した立場から経営の管理・監督機能を果たすとともに、当社の経営理念に沿った持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与すべく、豊富な経験と高い見識および高度な専門性を有する人物を指名することを方針としています。

監査等委員である取締役については、監査業務を適切に遂行すべく、豊富な経験と高い見識および高度な専門性を有する人物を指名することを方針としています。

具体的には、最低1名は財務・会計に関する適切な知見を有する者を置くこととしています。

なお、取締役候補者の指名の手続としては、上記方針に従い、取締役会の決議に基づき決定しており、かかる決定に際しては、指名・報酬等委員会の諮問を経ることとしています。

また、すべての候補者の性別・国籍等は一切問わないものとしています。

(5)取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

当社の取締役(社内取締役4名、社外取締役3名)の選任・指名についての説明は当社コーポレートガバナンスポリシーの付帯資料に記載しています。

コーポレートガバナンスポリシーは以下に掲載しています。

<https://www.united-arrows.co.jp/ir/strategy/governance.html>

<補充原則4-1-1>

経営陣に対する委任の範囲

当社は、法令・定款で定められているもののほか、経営理念体系の決定・変更や、経営上の重要事項については取締役会で決議することとしており、特に関係会社に対する投融資等の業績に重大な影響を与える一部の事項については定量基準を設けています。それ以外の経営会議及びその他の決裁者が判断・決定する事項については「決裁権限一覧表」を作成することによって規定化し、経営陣に対する委任の範囲を明確に定めています。

【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、独立役員としての独立性判断基準を以下のとおり定め、次に掲げる項目のいずれにも該当しない場合には、当社から十分な独立性を備えているものとみなします。

- 1、当社の大株主(注1)またはその業務執行者
- 2、当社を主要な取引先とする者(注2)またはその業務執行者
- 3、当社の主要な取引先(注3)またはその業務執行者
- 4、当社の主要な借入先(注4)またはその業務執行者
- 5、当社またはその子会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産(注5)を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
- 6、当社の直近の1事業年度において、1,000万円を超える寄付を当社またはその子会社から受けている者(当該寄付を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
- 7、当社またはその子会社の業務執行者が、現任の社外取締役または社外監査役として選任されている会社またはその親会社もしくは子会社の業務執行者
- 8、最近3年間において、「1」から「7」までのいずれかに該当していた者
- 9、次の1)から3)までのいずれかに掲げる者(ただし、重要でない者を除く)の近親者(配偶者または二親等内の親族をいう。)
  - 1)「1」から「8」までに掲げる者
  - 2)当社の子会社の業務執行者
  - 3)最近3年間において、2)または当社の業務執行者に該当していた者

注1「大株主」とは、当社の議決権の10%以上を直接または間接に保有する者をいいます。

注2「当社を主要な取引先とする者」とは、当社の取引先であって、当該取引先の直近の1事業年度において、取引額につき1億円または当該取引先グループの連結売上高の2%のいずれか高い金額を超える金額の支払いを当社またはその子会社から受けた者をいいます。

注3「当社の主要な取引先」とは、当社の取引先であって、当社の直近の1事業年度において、取引額につき当社グループの連結売上高の2%を超える金額を当社またはその子会社に支払った者をいいます。

注4「当社の主要な借入先」とは、当社の借入先であって、当社の直近の事業年度の末日において、当社グループの連結総資産の2%を超える

借入額に係る貸付債権を当社またはその子会社に対して有している者をいいます。

注5「多額の金銭その他の財産」とは、その価額の合計が当社の直近の3事業年度の平均で年額1,000万円を超えるものをいいます。

#### <補充原則4-11-1>

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示

当社は、自ら業務執行をしない社外取締役の活用および適切な権限の委譲を通じて、取締役会のモニタリング機能の強化と意思決定の迅速化を図ることを目的に、コーポレートガバナンス体制として、監査等委員会設置会社を選択しています。

監査等委員以外の取締役は8名以内、監査等委員である取締役は6名以内とし、取締役会としての機能を担保できる必要最小限の人数とすることを方針としています。

社外取締役については、豊富な経験と高い見識および高度な専門性を有する人物を複数名置くことを方針としています。

業務執行取締役については、その役割と責任を実効的に果たすべく、担当制を敷いています。

また、これまでの経歴等から経験・見識・専門性を有し、高い経営判断能力を有する者を指名することとしています。

なお、監査等委員以外の取締役候補者の指名の手続としては、上記方針に従い、取締役会の決議に基づき決定しており、かかる決定に際しては、指名・報酬等委員会の諮問を経ることとしています。候補者の性別・国籍等は一切問いません。

監査等委員である取締役候補者の指名の手続としては、上記方針に従い、監査等委員会の同意の上、取締役会の決議に基づき決定します。候補者の性別・国籍等は一切問いません。

#### <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、社外取締役について、当社の役割・責務を適切に果たす時間・労力を十分に確保できる兼務状況であることを確認しています。

他の上場会社の役員を兼任する場合は、毎年、株主総会招集通知の「重要な兼職の状況」等で開示しています。

<https://www.united-arrows.co.jp/ir/stockinfo/notification.html>

#### <補充原則4-11-3>

取締役会全体の実効性に関する分析・評価

当社では年に1度、取締役会の構成、審議および運営等の実効性および提供される情報の質等に関するアンケート等を行うことで取締役による自己評価を実施し、その内容を参考にしつつ、取締役会全体としての実効性について分析・評価を実施し、その結果の概要を開示しております。

平成28年3月期における当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要および今後の対応は以下の通りです。

##### ■評価結果の概要

取締役会の構成、審議状況、機能および審議の活性化に向けた取り組み状況等について概ね適切であるものの、中長期の戦略、単年度の経営方針や経営計画の討議の時間が十分に確保できていないこと等が今後の改善課題として挙げられた。

##### ■今後の対応

今回の取締役会の実効性評価を通じて得られた課題については、監査等委員会設置会社への移行に伴い、取締役会決議事項をスリム化すること等により、中長期の戦略に関する討議時間の確保を図っていくこととする。

#### <補充原則4-14-2>

取締役に対するトレーニングの方針

当社の取締役に対するトレーニングの方針は以下のとおりです。

(1)取締役には、適宜、当社の事業運営に必要とされる経済・財務・法務等に関する専門家による研修等を実施しています。

(2)取締役就任時には、上記とは別に、当社の理念、経営戦略および事業活動等の説明を行うとともに、重要施設の見学等も実施しています。

(3)監査等委員は、常勤監査等委員が複数の実務部会等への定期的な参加を通じて必要な情報を入手し、他の監査等委員に適宜レクチャーする等を実施します。

また、取締役がその役割・責務を果たすために必要な知識を取得するために必要な外部研修を会社の負担で受けることができることとしています。

#### 【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は積極的なIR活動の推進により経営の透明性を高めるとともに、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを図ることで、企業経営の健全性の向上、株主価値の創造を目指します。

「株主・投資家との建設的な対話および情報開示の充実」に向け、ディスクロージャーポリシーを策定し、開示しています。

会社法や金融商品取引法等で定められた適時開示に対する方針、体制整備等は、同ポリシーの「開示情報の基準および方法」「適時情報開示の体制」「沈黙期間」「将来予測に関する記述についてのご注意事項」に記載しています。

株主・投資家との建設的な対話に向けた方針、体制整備等は、同ポリシーの「コミュニケーションの充実」「IR活動の適切なフィードバック」「株主・投資家との建設的な対話に向けて」に記載しています。

※ディスクロージャーポリシーは以下に開示しています。

<http://www.united-arrows.co.jp/ir/strategy/disclosure.html>

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
重松 理	2,498,400	8.26
株式会社エー・ディー・エス	2,000,000	6.61
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,328,000	4.39
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	1,250,800	4.13
株式会社麟蔵	1,148,400	3.80
栗野 宏文	1,133,000	3.74
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE FIDELITY FUNDS 常任代理人 香港上海銀行東京支店	997,100	3.30
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505225 常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部	958,998	3.17
MELLON BANK, N.A. AS AGENT FOR ITS CLIENT MELLON OMNIBUS US PENSION 常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部	578,700	1.91
BBH FOR MATTHEWS JAPAN FUND 常任代理人 株式会社三菱東京UFJ銀行	569,900	1.88

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 第一部
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	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	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	監査等委員会設置会社
------	------------

### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	14名
定款上の取締役の任期 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	7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 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	2名

### 会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
酒井 由香里	他の会社の出身者													
石綿 学	弁護士													
西川 英彦	学者													

※ 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) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
酒井 由香里	○	○	——	酒井氏は、上場審査経験等に基づく財務・会計の知識を含む豊富な金融関連知識およびダイバーシティの観点からの多様な視点とともに、他社の取締役、監査役等の経験を活かすことにより、職務を適切に遂行できるものと考え、同氏を社外取締役に選任しております。 なお、同氏は当社の定める独立役員の独立性判断基準を満たしております。
石綿 学	○		——	石綿氏は、過去に社外役員になること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、弁護士の資格を有しており、これまでの経験、知識等を当社のコーポレートガバナンスやコンプライアンスの強化に活かしていただ

				けるものと考え、同氏を社外取締役役に選任しております。 なお、同氏は、株式会社東京証券取引所の定める独立性の基準および当社の「独立役員 の独立性判断基準」のいずれも満たして おりますが、所属する法律事務所の内規により同取引所には独立役員として届け出ており ません。
西川 英彦	○	○	—	西川氏は、ファッション業界および小売業界での豊富な経験や大学教授としての幅広い知見を有しており、これまでの経験、知識等を当社の健全かつ効率的な経営の推進に活かして いただけるものと考え、西川氏を社外取締役に選任しております。 なお、同氏は当社の定める独立役員 の独立性判断基準を満たしております。

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性 [更新](#)

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	0	3	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 [更新](#) あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項 [更新](#)

当社では、監査等委員会の職務を補助すべき兼任の使用人を置くこととしています。この使用人について、監査等委員以外の取締役からの独立性を確保するため、その任命、異動、評価等については、監査等委員会と協議のうえ決定することとしています。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 [更新](#)

監査等委員会は監査等委員である取締役(いずれも社外取締役)3名で構成され、監査等委員会規則に基づき監査等方針を決定するとともに、各監査等委員や監査等委員以外の取締役、会計監査人からの報告を受けて監査報告書を作成しております。

内部監査については、6名で構成されている社長直轄の内部監査室において、業務の効率性・適正性やリスク管理面を重点に、各店舗・各部の監査を実施しており、監査結果は監査等委員会と共有することで課題を認識しております。また、子会社の内部監査も実施しております。

## 【任意の委員会】

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 [更新](#) 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 [更新](#)

	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・報酬等委員会	4	2	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等委員会	4	2	1	3	0	0	社外取締役

### 補足説明 [更新](#)

取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性および説明責任の強化を図るため、独立社外取締役を中心に構成する「指名・報酬等委員会」を設置しています。

## 【独立役員関係】

## その他独立役員に関する事項

石綿学氏は、株式会社東京証券取引所の定める独立性の基準および当社の「独立役員の独立性判断基準」のいずれも満たしておりますが、所属する法律事務所の内規により同取引所には独立役員として届け出ておりません。当社の「独立役員の独立性判断基準」は、当社「コーポレートガバナンスポリシー」をご参照ください。

<https://www.united-arrows.co.jp/ir/strategy/governance.html>

## 【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

業績連動型報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 **更新**

業績連動報酬については、後述の「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

役員区分ごとの報酬総額は、有価証券報告書等において開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

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、取締役報酬について、当社の経営理念に沿った持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現に向けたインセンティブと位置づけています。

業務執行取締役の報酬は、月額固定報酬の「基本報酬」と、単年度業績に連動した「賞与」により構成されています。

基本報酬については、業界水準や外部調査機関による役員報酬の調査結果なども参考に、役職に応じた取締役報酬テーブルを定めており、対応するテーブルのレンジ内で各取締役の役割と責任に応じた報酬案を算定します。また、基本報酬の一部には、役員持株会へ拠出することで当社の株式の取得に充当する「株式取得型報酬」が含まれています。当社では「株式取得型報酬」を中長期的な成長・企業価値向上の実現に向けたインセンティブと位置づけています。

賞与については総額案を算定した後に各業務執行取締役への配分案を算定します。賞与総額案については、単年度業績のうち、特に連結経常利益の期初計画達成度に加え、連結営業キャッシュ・フロー、連結ROEなどの経営指標を総合的に勘案した上で算定します。各業務執行取締役への配分は、取締役報酬テーブルのランクが高くなるほど賞与係数(基本報酬と賞与の総額に占める賞与の割合)も高くなるよう設定されており、単年度経営目標に対するコミットメントをより強めることを目的としています。なお、連結経常利益が当初業績予想に対して一定の水準を下回る場合、賞与は原則として支給されません。

業務執行を行わない取締役については、賞与は支給せず、個々の役割と責任に応じた基本報酬のみを支給します。

監査等委員以外の取締役の個別の報酬決定手続としては、上記方針に従い、株主総会の承認によって定められた枠内で、取締役会の決議に基づき決定しています。かかる決定に際しては、指名・報酬等委員会の諮問を経ることとしています。

監査等委員である取締役の個別の報酬決定手続としては、上記方針に従い、株主総会の承認によって定められた枠内で、監査等委員会の決議に基づき決定しています。

指名・報酬等委員会は、上記に加え、取締役報酬に関する方針、構成、報酬テーブルや算定ルールについての妥当性の検証や改定案の提示等を行いません。

【社外取締役のサポート体制】 **更新**

社外取締役で構成される監査等委員会の職務を補助すべき兼任の使用人を置くこととしています。上記使用人への監査等委員の指示の実効性を確保するために、その使用人への必要な調査権限の付与や各部署の協力体制を確保しています。

社外取締役には、前日までに取締役会資料を電子データで送付するほか、各重要会議体の事務局から提供される議事録を参照することによって取締役会資料以外の十分な情報を確認しています。

## 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

当社は、平成28年6月23日開催の第27回定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款変更の承認を受けたことにより、監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

取締役会は取締役7名で構成され、原則として月1回の取締役会を開催しております。取締役会には監査等委員以外の取締役および監査等委員である取締役が出席し、法令で定められた事項および取締役会規則等に定められた重要事項の意思決定を行うとともに、業務執行状況の監視・監督を行っております。また、必要の都度臨時取締役会を開催するとともに、取締役間にて随時打合せ等を行っており、効率的な業務執行ができる体制を整備しております。

当社では平成20年7月1日より執行役員制度を導入し、業務の迅速な執行を図るとともに、取締役会における意思決定と監督機能を強化しております。

監査等委員会は監査等委員である取締役3名で構成され、監査等委員会規則に基づき監査等方針を決定するとともに、各監査等委員や監査等委員以外の取締役、会計監査人からの報告を受けて監査報告書を作成しております。なお、3名の監査等委員を全て社外取締役とすることで、経営の透明性の確保ならびに会社全体の監視・監査の役割を担っております。なお、監査等委員による当社株式の保有は「役員の状況」の「所有株式」欄に記載のとおりであり、人的関係、取引関係その他の利害関係については、該当はありません。

当社では、社外役員の独立性判断基準を定め、適合する場合、当社から十分な独立性を備えているとみなします。独立性判断基準は当社ウェブサイトにて開示している「コーポレートガバナンスポリシー」に記載しております。

<https://www.united-arrows.co.jp/ir/strategy/governance.html>

なお、当社の3名の社外取締役は全員、上記の独立性判断基準を満たしております。

また、当社と非業務執行取締役である各監査等委員は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の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、法令が規定する額としております。

## 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 更新

当社は、「世界に通用する新しい日本の生活文化の規範となる価値観の創造」を経営理念として掲げています。また経営理念体系のひとつとして「5つの価値創造(「お客様」「従業員」「取引先様」「社会」「株主様)」を「社会との約束」として掲げており、当社にかかわる全てのステークホルダーの価値を高めていくことを会社の使命としています。

また、経営理念の実現を目指すためにどのような心がけで、どのような行動をしていくべきかを表した「行動指針」を策定しています。

当社では、「経営理念」および「社会との約束」の実現に向け、透明・公正な経営体制の構築および迅速・果敢な意思決定を行う仕組みが必要不可欠であると考え、コーポレートガバナンスの継続的な充実に取り組んでいます。これらの取組みの推進により、長期的かつ継続的な企業価値の向上を目指します。

上記の基本的な考え方のもと、当社では、自ら業務執行をしない社外取締役の活用および適切な権限の委譲を通じて、取締役会のモニタリング機能の強化と意思決定の迅速化を図ることを目的に、コーポレートガバナンス体制として、監査等委員会設置会社を選択しています。

また、取締役の指名・報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性および説明責任の強化を図るため、独立社外取締役を中心に構成する「指名・報酬等委員会」を設置しています。



### 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	株主総会開催日の約3週間前に招集通知を発送しております。 2016年6月23日に開催された第27回定時株主総会においては、開催日約3週間前の6月1日付にて、招集通知を発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を避けた日程を選択するとともに、個人の株主様にご出席いただきやすい時間帯での開催、ならびに株主様と取締役の懇親を深めるための懇親会の実施により、開かれた株主総会の開催に努めております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知(要約版)を当社ウェブサイトおよび東京証券取引所ウェブサイト「東証上場会社情報サービス」に掲載しております。  当社ホームページ <a href="https://www.united-arrows.co.jp/en/ir/stockinfo/notification.html">https://www.united-arrows.co.jp/en/ir/stockinfo/notification.html</a>
その他	招集通知、決議通知、臨時報告書をホームページへ掲載しております。 <a href="http://www.united-arrows.co.jp/ir/stockinfo/notification.html">http://www.united-arrows.co.jp/ir/stockinfo/notification.html</a>  なお、招集通知につきましては、迅速な情報提供の観点から、招集通知発送の約1週間前の5月25日に当社ウェブサイトおよび東京証券取引所ウェブサイト「東証上場会社情報サービス」に掲載いたしました。

#### 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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社IRサイトに掲載しております。 <a href="http://www.united-arrows.co.jp/ir/strategy/disclosure.html">http://www.united-arrows.co.jp/ir/strategy/disclosure.html</a>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年に1.2回程度、証券会社支店等で会社説明会を行っております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎(原則として決算発表翌日)に決算説明会を開催し、業績説明の他、年度方針や方針の進捗状況等を代表取締役が説明しております。また、決算説明会同日別プログラムにて、各担当役員等による各施策の進捗状況の説明等を行っております。  この説明会の様子は、IRサイトに動画にて公開しております。 <a href="http://www.united-arrows.co.jp/ir/lib/data/movie.html">http://www.united-arrows.co.jp/ir/lib/data/movie.html</a>  なお、年間平均として国内のアナリスト・機関投資家と10件程度のスモールミーティングおよび施設見学会、150件程度の個別IRミーティングを実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年1.2回程度、海外投資家を訪問し個別IRミーティングを実施しております。また、海外投資家向けに国内外で開催される証券会社主催のIRカンファレンスにも積極的に参加しております。 なお、年間平均として海外投資家と150件程度の個別IRミーティングを実施しております。	なし
IR資料のホームページ掲載	月次売上概況速報(毎月第2営業日15時以降に更新)のほか、主に下記の決算資料をホームページに掲載しております。 ・決算短信(和文・英文) ・有価証券報告書・四半期報告書(和文) ・データブック(和文・英文) ・決算説明会における配布資料(和文・英文)、決算説明会の質疑応答集(和文・英文)、決算説明会動画 ・株主通信(和文) ・アニュアルレポート(和文・英文) <a href="http://www.united-arrows.co.jp/ir/monthly/index.html">http://www.united-arrows.co.jp/ir/monthly/index.html</a> (月次売上概況) <a href="http://www.united-arrows.co.jp/ir/lib/index.html">http://www.united-arrows.co.jp/ir/lib/index.html</a> (決算資料)	

IRに関する部署(担当者)の設置	IR室にIR 担当者4名を配置、またIR 担当役員を任命し、公平かつタイムリーな情報開示を進めるとともに、積極的なIR 活動を行っております。 IR 担当役員:取締役 専務執行役員 小泉 正己 IR 担当部署:IR室(室長 丹 智司 他3名)
その他	上記項目以外に、主に下記のような活動も行っております。 ・アナリスト・機関投資家、個人投資家の方々へ向け、IR メールマガジンを配信。 ・不定期で機関投資家向けに、店舗見学会、事業責任者等を交えたスモールミーティングを実施。 ・不定期で個人投資家向けに、会社説明会を開催。 ・年1回、株主通信にて株主向けアンケートを実施。当社の経営、IR 活動等に関する株主のご意見を収集分析し、株主優待制度の内容変更、配当政策の見直しなど株主施策向上のための参考材料としている。

### 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	お客様、従業員、取引先様、社会、株主様の5つの価値創造をし続けることで「世界に通用する新しい日本の生活文化の規範となる価値観」を確立・訴求し続け、企業価値を極大化することを経営方針としております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	経営理念「社会との約束、5つの価値創造」について、当社は、お客様、従業員、取引先様、社会、株主様からなる5つのステークホルダーにとっての価値を創造しています。中でも、私たちが最も大切にすべきなのは「お客様価値の創造」です。他の4つの価値を等しく高めることがお客様価値の向上につながり、それが達成されて初めて他の4つの価値が意味を為すというのが当社のCSR活動に対する考え方です。  具体的な取り組み内容は、当社「CSRサイト」で情報開示しております。 <a href="http://www.united-arrows.co.jp/csr/index.html">http://www.united-arrows.co.jp/csr/index.html</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	「ディスクロージャー・ポリシー」を策定し、当社ホームページで情報開示しております。 <a href="http://www.united-arrows.co.jp/ir/strategy/disclosure.html">http://www.united-arrows.co.jp/ir/strategy/disclosure.html</a>
その他	当社は、従業員の約60%を占める女性を中心に、結婚や出産、家族の介護等さまざまなライフイベントを経ても働きやすい職場環境づくりに注力しています。産前産後休暇、育児休業、子の看護休暇や短時間勤務制度など、子どもを持つ従業員の仕事と家庭の両立を推進しています。2014年1月には、育児支援を積極的に推進している企業として、厚生労働省から2回目の認定を受けました。これらの取り組みにより、2016年3月末現在の女性の育児休業復帰率は約97.5%となっています。また、介護のための休暇、休業、短時間勤務制度も整備しています。 なお、女性の従業員数や店長以上の管理職数等の従業員の状況ならびに出産・育児制度の利用状況のデータは、以下のリンクよりご覧いただけます。 <a href="https://www.united-arrows.co.jp/csr/about/value_02.html">https://www.united-arrows.co.jp/csr/about/value_02.html</a>

## 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

#### 経営の基本方針

当社では平成元年10月の創業時に下記の「設立の志」を掲げ、その内容を経営理念として全取締役、全従業員が職務執行の際の拠り所としている。

「我々は、商品開発及び環境開発を通じ、生活・文化・社会を高度化することで、社会に貢献することを目的とする」。これは単にビジネスとしてだけでなく、事業を通して、日本の生活・文化における規範となる正しい価値観を確立・訴求し続けるという強い意思を表すものである。

この「設立の志」の下、当社では「5つの価値創造」を経営理念の中に包含している。

5つの価値とはすなわち、「お客様価値」「従業員価値」「取引先様価値」「地域社会価値」「株主価値」であり、当社に関わるステークホルダー、シェアホルダー、コミュニティに対する価値創造をし続ける企業を目指すものである。

当社はこれら5つの価値創造に全力を尽くすと同時に、社会の公器として日本の生活・文化の向上に貢献していくことを、経営の基本方針とする。

内部統制システムは、経営理念実現のために必要な業務体制として構築すると同時に、内部統制システム構築にあたっては、職責や役割に関わらず正しい意見が具申でき、反映されるような風通しのよい企業風土の醸成が要件であるという認識のもと、全取締役、全従業員が常に向上心を持って職務執行に当たることとする。

#### 1. コンプライアンス体制

(1)コンプライアンス上疑義のある行為が発生・発覚した場合には、取締役及び従業員が外部機関に匿名で通報できる「内部通報制度」を設け、どんなに小さな不正や不祥事も見逃さない企業風土を醸成することとする。また、会社は通報内容を秘匿扱いとし、通報者に対して不利な扱いを行わないこととする。

(2)職務執行にあたっては、「業務分掌規程」や「職務権限規程」により各部署、各職責ごとの職務範囲や決裁権限を明確にし、適正な牽制、報告が機能する体制とする。

(3)社長直轄の「内部監査室」が定期的に各店舗・各部署の内部監査を実施し、法令、定款への適合状況及び社内規程に基づく職務執行状況について確認を行うこととする。

#### 2. 情報の保存及び管理体制

(1)職務執行にかかる情報については「文書管理規程」に基づき、情報種別に応じた保存期間を定め管理することとする。また、必要に応じて閲覧可能な状態を維持することとする。

(2)システム内に保存されている文書についても、情報システムに関する社内ルール、ガイドラインに基づいて閲覧権限を設定し、経営上の重要情報の保存、管理を徹底することとする。

#### 3. リスク・マネジメント体制

(1)当社を取り巻く各種リスク要因については「リスク・危機管理規程」に基づいて管理体制を構築することとする。

(2)業務上重要なリスクに関しては「リスク・コンプライアンス委員会」にて規程やマニュアル、ガイドライン等の設定を検討するとともに、危機発生時には「対策本部」を立ち上げ、情報を集中管理のうえ対応を行うこととする。

(3)当社を取り巻く環境変化に伴い、各部において常にリスク要因の見直しを行うとともに、規程や各種マニュアル整備を継続し、リスクの未然防止と危機発生時の適切な対応の両面からの体制整備を行うこととする。

#### 4. 効率的な職務執行体制

(1)取締役としての職務執行上の意思決定は、法令及び「取締役会規則」、「職務権限規程」等に則り行われることとする。

(2)定時取締役会は原則月1回開催することとし、決議事項の審議と業務の執行状況や業績について報告を受けることとする。また、必要に応じて臨時取締役会を開催するとともに、取締役間で随時打ち合わせを行うこととする。また、毎週開催される「経営会議」にて業務執行取締役が重要事項の討議や決議を行う体制を確立し、十分な議論の場の確保と経営スピードの向上の両立を図る。

(3)執行役員制度を導入することにより、業務の迅速な執行を図るとともに、取締役会における意思決定と監督機能を強化している。

#### 5. グループマネジメント体制

(1)子会社については、各社の自主的な運営を重んじつつ「関係会社管理規程」に基づいて子会社管理の基本方針や体制を定め、この規程に沿って、業務上の重要事項についての必要な決裁や報告制度等の管理体制を整備している。また、状況に応じて当社より子会社へ取締役及び監査役を派遣することで業務の適正化を図るとともに、営業面について子会社の取締役が月次で当社へ報告する体制を整備することで業務の効率化を図っている。

(2)当社では、子会社の管理面（規程や職務権限等）や、コンプライアンス、リスクマネジメントの体制整備については、各関係部門が連携して必要に応じて指導、支援を行うと同時に、内部通報制度等の仕組みを子会社へも展開することで、当社グループとしての内部統制システムの整備を図るものとする。

(3)当社の「内部監査室」が子会社に対しても内部監査を実施することにより、法令、定款への適合状況や社内規程に基づく職務執行状況について確認を行うこととする。

(4)財務報告に係る内部統制は、子会社も含めた必要な体制構築を継続的に行うことで、財務報告の信頼性、ひいては社会的信頼性を確保、向上し続けるものとする。

#### 6. 監査等委員会の監査体制

(1)監査等委員会の職務を補助すべき兼任の使用人を置いており、この使用人の取締役（監査等委員を除く。）からの独立性を確保するためにその任命、異動、評価、懲戒等については監査等委員会と協議の上決定することとする。

(2)上記使用人への監査等委員会の指示の実効性を確保するために、その使用人への必要な調査権限の付与や各部署の協力体制等を確保することとする。

(3)当社グループの取締役及び従業員は、当社グループに著しい損害を与える、あるいは与えるおそれのある重要な事項について当社の監査等委員会または監査等委員に速やかに報告する。

(4)内部監査やリスク・コンプライアンス委員会等で識別されたリスク等は、当社の監査等委員会へ定期的に報告される体制とする。

(5)当社の監査等委員会又は監査等委員に報告を行った者が、当該報告をしたことを理由として降格や減給等の不利な扱いを受けないことを確保する体制とし、その旨を周知徹底する。

(6)当社の監査等委員会または監査等委員は、当社グループの取締役会等の重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、各社の取締役会、経営会議その他重要な会議に出席し、必要に応じて各社の取締役及び従業員に説明を求めたり、必要な書類の閲覧を行ったりすることができる。

(7)当社の監査等委員会は、会計監査人、弁護士その他の外部アドバイザーを適宜活用できる。

(8)監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払いまたは支出した費用の償還、負担した債務の弁済を請求したときには、その費用

等が職務の執行に必要でないと思われた場合を除き、これに応じる。

## 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

(1)当社グループでは市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対して毅然たる態度を貫き、一切の関係を遮断することを基本方針とする。

(2)当社は総務法務部を対応部署とし、顧問弁護士や警察及び公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会等の外部機関ならびに各地区の防犯顧問と連携して、反社会的勢力排除のための社内体制の整備と情報収集を行うものとする。

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

あり

該当項目に関する補足説明 更新

■会社の支配に関する基本方針

1. 基本方針の内容

当社は株式の大量の買付であっても、当社の企業価値および株主の皆様の共同の利益に資するものであれば、これを否定するものではありません。また、会社の支配権の移転を伴うような大量の株式の買付提案に応じるか否かの判断は最終的には株主の皆様の総意に基づき行われるべきものと考えております。

しかし、株式の大量の買付行為の中には、その目的等から見て企業価値ひいては株主の皆様の共同の利益に対する明白な侵害をもたらすもの、株主の皆様に株式の売却を事実上強要するおそれのあるもの、対象会社の取締役会や株主の皆様が株式の大量買付について検討し、あるいは対象会社の取締役会が代替案を提案するための十分な時間や情報を提供しないものなど、対象会社の企業価値および株主の皆様の共同の利益に資さないものも少なくありません。

特に当社にとっては、高いストアロイヤルティの維持が経営上極めて重要であり、当社の中期的な企業価値の向上とともに、株主の皆様の利益に繋がるものであると確信しております。これらが当社の株式の買付を行う者により中長期的に確保され、向上させられるものでなければ、当社の企業価値ひいては株主共同の利益は毀損されることとなります。

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

2. 基本方針の実現に資する特別な取組み

当社では長期的な目標として平成25年5月に新たに平成34年3月期(2022年3月期)を最終年度とする長期ビジョン「UA VISION2022」を策定いたしました。

当社が今後も安定的に成長拡大していくためには、移り変わる外部環境・消費マインドに柔軟に対応できる「変化への対応力」の強化、迫り来るボーダレス時代に向けた「国際対応力」の醸成、そして徹底的なお客様満足追求に向けた「時代対応による進化」をし続けることが必要不可欠であります。これらを踏まえ、「UA VISION2022」のスローガンとして以下を掲げます。

「ニッポンにユナイテッドアローズあり。私たちは世界中のお客様からも注目され、愛される、お客様満足日本一のファッション小売企業を目指します」

このスローガンの実現を目指すことより、当社グループが100年以上存続し、世界に通用する企業ブランドとなるための基盤を築いてまいります。

・「UA VISION2022」達成に向けた経営戦略

「UA VISION2022」達成に向けた経営戦略として、以下の3つを掲げます。

(1) 時代対応と自己改革による既存事業の成長拡大

全ての既存事業について、たゆまぬ時代対応の積み重ねと自己改革により強みであるヒト(接客サービス)、モノ(商品)、ウツワ(店舗環境)を常に進化させることで、世界から注目される存在になることを目指します。同時に事業特性に応じた個別ミッションを設定することで、全事業が高い成長性と収益性を目指し、以下に掲げる新規事業開発および海外進出を収益面から支えます。

(2) 次代の成長を担う新規事業の開発・育成による新たな価値提案

外部環境や消費マインドの変化により、今後もお客様のご要望がさらに多様化していくことは必至です。そのご要望にお応えし続けるため、次代の成長を担う新規事業の開発・育成を行うことで、新たな価値提案を行ってまいります。

なお、前回の中期経営計画策定以降、衣料品および身の回りの品をメインとした国内既存ドメイン内での成長拡大に加え、新規チャネル・新規ドメインへの進出を検討・実施してまいりました。その結果、収益性、成長性、マーケット規模・シェア等の観点から、新規チャネル・新規ドメインへのチャレンジは継続しつつも、当社が蓄積してきた強みを今後も最大限に進化・発展させることにより国内既存ドメイン内にさらなる成長余地があると捉え、同ドメイン内での新規事業開発・育成を優先させてまいります。

(3) 将来的な国際対応力の強化に向けた海外進出の開始

将来的な国際対応力の強化、世界市場における競争力の獲得に向け、海外への進出を果たしてまいります。長期ビジョン期間中における海外進出の最優先課題は、収益化を前提としつつ、出店および運営によるノウハウの蓄積および世界各国で展開を可能とするビジネスモデルの構築にあり、グローバルな規模の追求は次の長期ビジョン期間における課題と捉えております。なお、海外進出の際には、綿密な収益性の試算と厳格な撤退基準を設けることで、早期の収益化と万が一の場合の撤退意思決定の迅速化を図ります。

・「UA VISION2022」達成に向けた営業施策

「UA VISION2022」達成に向けた営業施策として、以下の3つを掲げます。

(1) 商品、販売、宣伝部門の連携強化

当社の近年の業績回復における主要因の1つである商品、販売、宣伝部門の連携について、さらなる強化を図ってまいります。連携の基本的なサイクルは、販売部門がお客様から得た情報を商品部門にフィードバックしお客様のニーズに合った商品を提供するとともに、事業特性や時代性を捉えた宣伝活動によりお客様のご来店やファン化を促進し、商品・販売部門の活動を後押しするというものです。今後は特に販売部門において「接客サービス力」「ショップメイク力」を、商品部門において「オリジナル商品開発力」を強化し、さらに両部門において「MD検証力」の精度を向上させることを目指します。また宣伝部門において「既存顧客のファン化」「新規顧客の獲得」につながる宣伝販促を目指すことにより、連携のさらなる強化を図ってまいります。

この連携強化により、既存事業はもとより、新規事業および将来的な海外事業の売上および収益性の向上を図ってまいります。

(2) 業務の技術体系化

上記(1)で掲げた連携強化をさらに強固なものにするため、各業務体系およびその関連状況を週次、月次、シーズン単位で戦略マップ化し進捗管理を行うとともに、バリューチェーンの全体像を可視化することにより、個人の感性・技量に頼りがちな業務を標準化し、誰でも確実かつ迅速に業務を遂行できるような仕組みを確立してまいります。これにより、短期的には外部環境や消費マインドの変化に柔軟に対応し、万が一問題が発生しても迅速にリカバリーできる体制を整えるとともに、当社の強み・勝ちパターンを体系化することで、100年以上存続する企業となるための基盤を固めてまいります。

### (3)クリエイティブ性の強化

上記(1)および(2)により組織運営力の強化および主要業務の標準化・可視化といったハード面の強化を推進する一方で、ファッションを通じてお客様へ高い価値およびご満足を提供し続けていくため、さらなるクリエイティブ性の強化を推進いたします。

当社では社会潮流を背景とした全社ディレクションをシーズンが始まる約1年前に全事業に向けて発信し、各事業ではこれを受け、ヒト・モノ・ウツワ・販促にかかるトータルなクリエイティブのテーマを事業特性に応じて設定しております。同時に店頭で得たお客様の声を取り入れることで、常にお客様のご要望の半歩先を行くご提案を行うことを目指しております。また、当社ではオリジナル商品の企画力・商品力向上を目指し、平成24年より社内にて「アトリエ」および「企画資料室」を設置し、オリジナル商品のサンプル企画精度の向上およびオリジナリティの高い素材の企画・調達を目指しております。これらの運営のさらなる精度向上、およびクリエイティブ人材の育成および継承を推進することでクリエイティブ性を強化し、さらなるお客様満足を目指します。

なお、長期ビジョン実現に向けた上記の経営戦略、営業施策につきましては、今後の外部環境の変化や内部の体制・進捗状況等により、適宜見直しを図ってまいります。

### 3. 基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務および事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み

当社は、平成23年5月11日の当社取締役会および平成23年6月23日開催の当社第22回定時株主総会の決議に基づき、当社株式の大量取得行為に関する対応策（「旧プラン」といいます。）を導入しました。なお、旧プランの有効期間は平成26年6月24日開催の第25回定時株主総会終結の時までとされておりますことから、当社は、旧プラン導入後の買収防衛策に関する議論の動向等を踏まえ、継続の是非を含めその在り方について検討してまいりました。その結果、平成26年5月8日開催の取締役会において、会社の支配に関する基本方針を維持することを確認した上で、旧プランを一部改訂し、当社株式の大量取得行為に関する対応策を継続することを決議し、平成26年6月24日開催の第25回定時株主総会において、株主の皆様のご承認をいただき、これを更新しております（以下、更新された買収防衛策を「本プラン」といいます）。本プランの有効期間は、平成29年6月開催予定の定時株主総会終結の時までの3年間となっております。

本プランは、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者として不適切な者によって当社の財務および事業の方針の決定が支配されることを防止し、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に反する大量買付を抑止するとともに、当社株券等に対する大量買付が行われる際に、当社取締役会が株主の皆様へ代替案を提案したり、あるいは株主の皆様にかかる大量買付に応じるべきか否かを判断するために必要な情報や時間を確保すること、株主の皆様のために交渉を行うこと等を可能とすることを目的とするものです。

本プランは、当社株券等の20%以上を買収しようとする者が現れた際に、買収者に事前の情報提供を求める等、上記の目的を実現するために必要な手続を定めています。買収者は、本プランに係る手続に従い、当社取締役会において本プランを発動しない旨が決定された場合に、当該決定時以降に限り当社株券等の大量買付を行うことができるものとされています。

当社は、本プランにおける対抗措置の発動の判断については、取締役会の恣意的判断を排するため、当社経営陣から独立した当社社外監査等委員等のみから構成される独立委員会の客観的な判断を経ることとしています。

買収者は、買付等に先立ち、買付等の内容の検討に必要な所定の情報を提供することが求められます。また、独立委員会は、当社取締役会に対しても、買収者の買付等の内容に対する意見や根拠資料、代替案等の情報を提供するように要求することができ、買付等の内容や当社取締役会の代替案等の検討、買収者との協議・交渉等を行います。

買収者が本プランにおいて定められた手続に従わない場合や、当社株券等の大量買付が当社の企業価値・株主共同の利益を毀損するおそれがある場合等で、本プラン所定の発動要件を満たす場合には、当社は、買収者等による権利行使は原則として認められないとの行使条件および当社が原則として買収者等以外の者から当社株式と引換えに新株予約権を取得できる旨の取得条項が付された新株予約権を、その時点の当社を除く全ての株主の皆様に対して新株予約権無償割当ての方法により割り当てます。

本プランに従って新株予約権無償割当てがなされ、その行使又は当社による取得に伴って買収者等以外の株主の皆様へ当社株式が交付された場合には、買収者等の有する当社の議決権割合は、最大50%まで希釈化される可能性があります。

当社は、本プランに従った新株予約権の無償割当ての実施、不実施又は取得等の判断については、取締役会の恣意的判断を排するため、当社経営陣から独立した当社社外監査等委員等のみから構成される独立委員会の客観的な判断を経ることとしています。また、当社取締役会は、これに加えて、本プラン所定の場合には、株主総会を招集し、株主の皆様のご意思を確認することがあります。

こうした手続の過程については、適宜株主の皆様に対して情報開示を行い、その透明性を確保することとしています。

### 4. 具体的取組みについての当社取締役会の判断およびその理由

当社の中長期的な会社の経営戦略の実行は、当社の長期的な企業価値ひいては株主共同の利益を確保、向上のための具体的方策であり、当社の基本方針に沿うものです。

また、本プランは、当社の企業価値・株主共同の利益を確保することを目的とするものであり、当社の基本方針に沿うものです。特に、本プランは、経済産業省および法務省が平成17年5月27日に発表した「企業価値・株主共同の利益の確保又は向上のための買収防衛策に関する指針」の定める三原則を充足していること、平成23年6月23日開催の当社第22回定時株主総会および平成26年6月24日開催の当社第25回定時株主総会において株主の皆様のご承認を得ていること、一定の場合に株主総会を招集し本プランの発動の是非について株主の皆様のご意思を確認できることとしていること、その有効期間を約3年間とするいわゆるサンセット条項が付されていること等株主意思を重視するものであること、本プランの発動に際しての実質的な判断は、独立性を有する社外監査等委員等のみから構成される独立委員会により行われること、独立委員会は当社の費用で独立した第三者専門家等の助言を受けることができるものとされていることなど、その判断の公正さ・客観性がより強く担保される仕組みとなっていること等により、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであって、株主の共同の利益を損なうものでないとともに、当社の会社役員の地位の維持を目的とするものではありません。

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

### ■適時情報開示の体制

#### 1. 適時開示担当部門

当社では、情報取扱責任者をIR担当取締役、適時開示に関する主幹部門をIR担当部門とし、関連部門と密接な連携の下に情報の把握、資料の作成、開示を行っています。

また、市場関係者、株主・投資家の皆様からのお問い合わせ等にも、IR担当部門が対応しています。

#### 2. 適時開示情報の把握

情報取扱責任者およびIR担当部門長は、社内の週次・月次の主要会議に出席し、適宜各部門の施策の進捗状況等の情報収集に努めています。

また、適時開示に相当する情報の発生が見込まれるときは、当該情報を取り扱う部門が速やかに情報取扱責任者およびIR担当部門長に報告しています。

#### 3. 適時開示資料の作成と開示

当社では、決算短信、四半期報告書等会計に係る開示資料は財務経理部門が主管となり作成しています。また、株式に関する内容は総務法務部門、主要な人事異動等に関する内容は人事部門が主管となり参考資料を作成し、情報取扱責任者およびIR担当部門が最終的に内容を精査した上で適時開示資料の作成、開示をしています。

#### 4、適時開示情報の管理

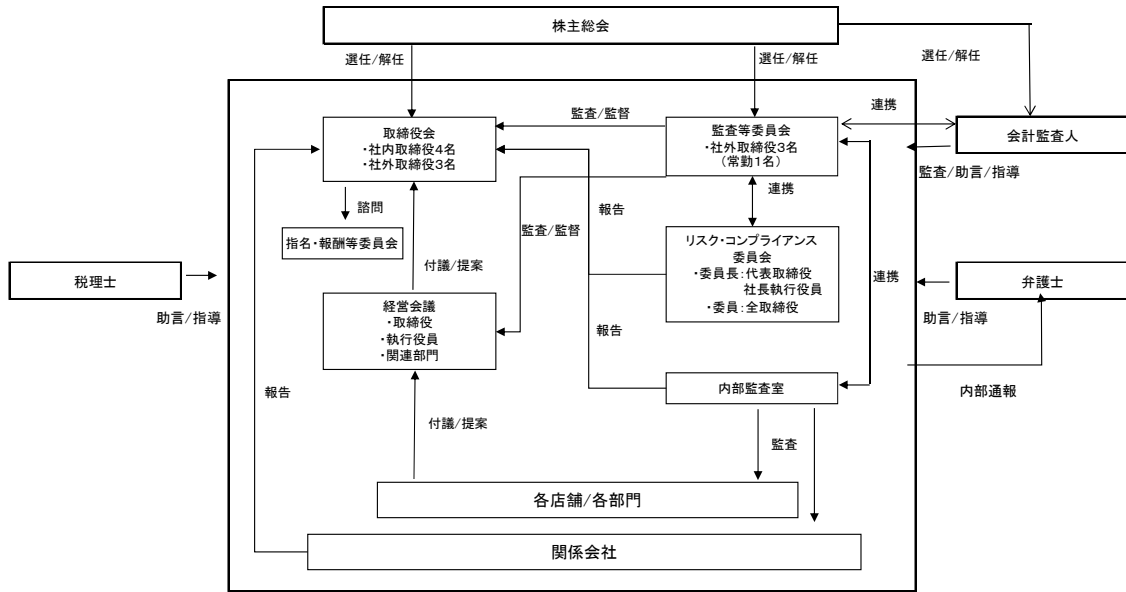
内部情報に関する社内規定を定めており、適時開示情報の秘密保持を徹底しています。また、情報取扱責任者の管理のもとに、インサイダー情報の外部漏えい防止、内部者によるインサイダー取引の未然防止に努めています。

#### 5、沈黙期間

当社は、決算情報の漏えいを防ぎ、公平性を確保するために、各四半期決算期日の翌日から決算発表日までを沈黙期間とし、決算、業績に関するお問い合わせに対するコメントのご提供、個別IRミーティングの実施を控えています。ただし、沈黙期間中に発生した事象が適時開示に該当する場合には、適時開示規則に従い開示を行います。

また、当社は毎月第2営業日を目安として前月の月次売上情報を開示していますが、情報開示の公平性を保つため、当該月中における売上状況に関するコメントは控えています。

■ コーポレート・ガバナンスの体制



■ 適時開示の体制

