

株式会社ユニテッドアローズ

コーポレートガバナンスポリシー

(各項目末のかっこ内の番号は、対応するコーポレートガバナンス・コード各原則番号を示しています)

序章

当社は、長期的かつ継続的な企業価値の向上を目指し、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組みおよび運営方針を取締役会決議に基づき制定し、公表します。

第1章 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方 (2-1、3-1-ii)

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。

第2章 株主の権利・平等性の確保 (1)

(1) 株主総会 (1-1、1-2)

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行います。

- 招集通知については、株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、株主総会開催日の4週間前に TDnet や自社のウェブサイト公表し、3週間前に発送します。また、英文招集通知（要約版）を TDnet および自社のウェブサイト公表しています。
- 株主総会開催日については、いわゆる株主総会の集中日を避け、株主が参加しやすい日時や場所を選択することによって、株主との建設的な対話の充実に努めます。
- 議決権電子行使プラットフォームを導入すること等により、株主総会に出席できない株主についても適切に議決権を行使できるよう環境を整備しています。
- 株主総会において可決には至ったものの25%以上の反対票が投じられた会社提案議案があった場合には、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行います。
- 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が株主総会において信託銀行等に代

わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合には、信託銀行等と協議の上、適切な措置を取ります。また、当該機関投資家が株主総会へ来場した場合には、必要な確認等を行った上で、タイムリーに議事の進行を把握できるよう環境を整えています。

(2) 株主の平等性の確保 (1、1-2①)

当社は、どの株主もその持分に応じて平等に扱い、また、少数株主が正当な権利行使ができるよう、適切な対応を行います。

- IR ウェブサイトでは、個人株主・投資家向けのサイトを設置しているほか、決算説明会の動画配信、決算説明会や月次売上概況の質疑応答集等を迅速に掲載することで、株主の平等性の確保に向けた適切な情報開示に努めています。
- 企業情報ウェブサイトおよび IR ウェブサイトは英訳版を公開しており、経営理念、ビジネスモデル、コーポレートガバナンス、長期ビジョン等の基本情報に加え、アニュアルレポート、決算短信、決算説明会資料、月次売上概況、決算や月次の質疑応答集等を英文で掲載することで、海外投資家に対する平等性の確保に向けた適切な情報開示に努めています。

(3) 資本政策に関する方針 (1-3)

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。

(4) 政策保有株式に関する方針 (1-4)

当社は、コーポレートガバナンス・コードが施行された2015年に、上場している政策保有株式を全株売却し、現時点でこれらの政策保有株式を保有していません。

今後、当社において、保有目的、保有に伴う便益（配当や関連取引に伴う利益等）および資本コスト等を総合的に勘案して、政策保有株式を保有することが適切であるとの判断に至り、政策保有株式を保有することになった場合には、当該政策保有株式の議決権行使の具体的な基準につき、策定の上、開示いたします。

(5) 関連当事者間の取引 (1-7)

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。

(6) 株主・投資家との建設的な対話および経営戦略・経営計画の策定・公表等 (5)

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。また、中期経営計画を公表し、戦略に加え収益性や資本効率 (ROE) 等の定量的な目標値を示すことで、情報開示の充実を図っているほか、資本コスト等を踏まえた投資基準・撤退基準を設けることで、収益性の維持・向上を図っています。

- 「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。
- 当社では3年ごとに中期経営計画 (中期ビジョン) を策定・公表しています。中期経営計画では、戦略に加え、収益性や資本効率 (ROE) 等の定量的な目標値を示すことで情報開示の充実を図っています。なお、ROE の目標値については、中長期的な企業価値の向上に向け、社内で把握する資本コストを上回る値としています。
- 当社では営業活動の結果得たキャッシュの有益な活用に向け、新規の営業設備投資や大型改装に当たっては、社内で設定した資本コストを勘案した投資回収年数、正味現在価値 (NPV) や内部収益率 (IRR) の算定を行い、自社が設定したハードルレートを超過することを条件として投資判断を行っています。また、新規事業については、原則として3年目で単年度黒字化、5年目で累積損失解消が不可能と見込まれた場合、収益改善に向けた全社的なバックアップを行いながら、改善不可能な場合には撤退に関する検討を行います。

※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>

※なお、当コーポレートガバナンスポリシーの付帯資料2として添付しています。

第3章 各ステークホルダーとの適切な協働 (2)

(1) 各ステークホルダーとの適切な協働 (2)

当社は、「お客様価値」「従業員価値」「取引先様価値」「社会価値」「株主様価値」の5つの価値創造をしていくことを「社会との約束」として経営理念に掲げています。

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・公表しています。

5つの価値それぞれの行動指針の項目は以下の通りであり、それぞれの詳細は当社 CSR ウェブサイト「行動指針」に開示しています。

当社では、この行動指針を社会の変化や要請に合わせて常に見直し、それに基づき行動することにより、社会に貢献する存在であり続けることを目指します。また、昨今、社会的な課題となっている社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応や従業員の多様な視点・価値観の尊重等については、行動指針に関連する項目を設定しており、対応に向け真摯に取り組みを行っています。

お客様価値の創造

- その1 商品の5適
- その2 ヒト・モノ・ウツワの安全性と品質
- その3 適正な表示とわかりやすい情報提供
- その4 クレームの迅速な対応と活用
- その5 個人情報の適正な保護

従業員価値の創造

- その1 いきいきと働ける職場
- その2 公正・公平な職場環境
- その3 従業員の健康と安全
- その4 人材育成の環境づくり

取引先様価値の向上

- その1 法令を遵守した行動
- その2 取引先様への感謝の精神
- その3 知的財産の尊重
- その4 公正・公平な取引

社会価値の創造

- その1 社会との信頼構築
- その2 生活文化向上への貢献
- その3 環境保全と社会貢献

株主様価値の創造

その1 IR活動

その2 内部情報の管理

その3 情報の適時開示

※行動指針の詳細は以下に開示しています。

<http://www.united-arrows.co.jp/csr/about/index02.html>

※なお、当コーポレートガバナンスポリシーの付帯資料3として添付しています。

第4章 コーポレートガバナンスの体制（主に4）

（1）取締役会の役割・責務（4）

取締役会は、株主より会社の経営を付託された機関であるとの認識に立ち、「経営理念」および「社会との約束、5つの価値創造」の実現を常に念頭においた経営判断を行うとともに、中長期的な会社の方向性を示しこれを目指すことで持続的な成長と企業価値の向上を図る責任を有します。

取締役会は、法令または定款の定める事項のほか、会社の業務の執行を決定し、取締役の職務の執行を監督する権限を有します。

（2）取締役会の構成（4-7、4-8、4-11）

- 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。
- 取締役会は、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されることを基本的な方針としています。なお、当社で考える国際性とは、単に国籍の違いのみを指すのではなく、国際的な業務経験が豊かな者等を含みます。

（3）監査等委員会（3-1iv、4-4、4-11、4-12、4-13）

- 監査等委員である取締役は6名以内とし、監査等委員会としての機能を担保できる必要な人数とするとともに、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されることを方針としています。

- 監査等委員会は監査等委員長および常勤監査等委員を設置することとしています。
- 監査等委員候補については、監査・監督業務を適切に遂行すべく、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する人物を指名することを方針としています。
- 監査等委員会は、高品質な監査を可能とするため、平時より代表取締役（社長執行役員）の面談を半期に一度以上、財務・IR・コンプライアンス担当取締役および外部会計監査人との面談を四半期に一度以上、ならびに内部監査部門との面談を適宜必要な頻度で実施しています。

（４） 指名・報酬等委員会（4-10①）

- 当社では、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、全ての独立社外取締役および代表取締役（社長執行役員）で構成する指名・報酬等委員会を設置しています。
- 指名・報酬等委員会の委員長は社外取締役（複数の場合、互いの協議により決定）がこれにあたることとしています。
- 指名・報酬等委員会は原則として四半期に一度開催し、それ以外にも必要に応じて委員長が招集を行うこととしています。
- 指名・報酬等委員会は以下の事項について、取締役会に対して意見を表明します。
 - <指名に関する事項>
 - ・取締役の候補者の個々の指名および解任
 - ・経営陣幹部（代表取締役（社長執行役員）を含む業務執行取締役をいいます。以下同じ。）の選解任（選定または解職）
 - ・執行役員および関係会社の取締役の候補者の個々の選任ならびに役付き異動の是非
 - <報酬に関する事項>
 - ・取締役（監査等委員を除く）の報酬等に関する事項
 - <その他の事項>
 - ・最高経営責任者（社長執行役員）の後継者計画に関する事項
 - ・その他取締役会が委員会に個別に諮問した事項

（５） 取締役の指名および経営陣幹部の解任に関する方針と手続（3-1-iv、4-11）

- 取締役（社外取締役を除く）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（以下、指名方針①）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（以下、指名方針②）としています。

- 監査等委員以外の取締役候補者の指名の手続としては、上記指名方針①②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（3）の方針および指名方針①②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。
- 経営陣幹部について、経営能力の著しい欠如や重大な不祥事の有無等から解任すべき事情が生じた際には、取締役会または取締役会議長（議長が当事者の場合は予め定められた代行順位に従った代行者）が指名・報酬等委員会に諮問を求め、同委員会の答申を十分に尊重した上で、取締役会にて解任の可否を決定することとしています。

（6） 経営陣幹部候補者の育成・選任ならびに最高経営責任者の後継者の計画（4-1③）

当社では、「永続的に社会的要請に応え続けていく」ための体制作りの一環として経営陣幹部等の選任・育成について、原則として以下の考え方を定めています。

- 当社は、執行役員と関係会社の取締役を経営陣幹部候補者および将来的な最高経営責任者の候補者として捉えていますが、外部登用の可能性も排除しません。
- 執行役員候補者および経営陣幹部候補者については、能力、資質、倫理観等を考慮し、全社的な経営課題に取り組む等の経験を十分に積んだ社内候補者または外部候補者の中から、あらゆる可能性を排除せずに人事部門が人選を行い、指名・報酬等委員会の諮問を経た上で、最終的には取締役会が経営理念や経営戦略等を踏まえ執行役員および経営陣幹部を選任します。
- これらを踏まえて、現時点の代表取締役（社長執行役員）を除く経営陣幹部に選任された者または外部人材を候補者とし、業務執行取締役やこれに準じる実績、経営理念の実現に向けた強い意志、高いリーダーシップ、および社内外からの人望の厚さに加え、経験・見識・専門性・倫理感等を考慮し、高い経営判断能力を有すると判断される者を最高経営責任者の候補者としています。当該候補者の中から、最高経営責任者に必要な資質を高めるための研修やより重要なポジションに就任する等の経験を通じて、取締役会が、その実績を踏まえた上で、最高経営責任者として最もふさわしい人物を最終的に選定します。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ます。

（7） 取締役の報酬の決定に関する方針（3-1-iii、4-2①）

- 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」、単年度業績に連動した「賞与」、および中期経営計画の達成度に連動した「株式報酬」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。
- 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。
- 株式報酬については、株主との価値共有をより一層促進し、中長期的な企業価値向上に資する報酬体系を構築することを目的として、業務執行取締役に対し、一定の譲渡制限期間内に中期経営計画を達成した場合には、その達成度合いに応じて譲渡制限が解除される「譲渡制限付株式報酬」として付与いたします。
- 業務執行取締役以外の取締役については、賞与および株式報酬は支給せず、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、監査等委員会の全員一致の決議に基づき決定します。
- 指名・報酬等委員会は、上記に加え、取締役報酬等に関する方針、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ないます。

(8) 独立役員の独立性判断基準 (4-9)

当社は、独立役員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 i) から iii) 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。）
 - i) ①から⑧までに掲げる者
 - ii) 当社の子会社の業務執行者
 - iii) 最近3年間において、ii) 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。

(9) 取締役会の実効性確保・向上のための取組み (4)

① 経営陣に対する委任の範囲 (4-1①)

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、特に投融资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およ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。

② 審議の活性化を図るための取組み (4-12①、4-13)

i) 資料の事前配付

非業務執行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します。業務執行取締役は、経営会議等の各重要会議体に出席しており、取締役会に付議される以前の検討段階から必要な資料を確認しています。

ii) 情報提供

業務執行取締役は、取締役会の前に経営会議等の各重要会議体で、取締役会資料以外の十分な情報を確認しています。非業務執行取締役は、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。

iii) スケジュールの事前決定

年間の取締役会開催スケジュールは、前事業年度の第3四半期末までに確定し全役員に共有しています。これまでの議事を一覧表に纏めて管理しており、過去の審議事項について常に把握できる環境を整備しています。

iv) 審議項目・開催頻度の適切な設定

定時取締役会は毎月、決算取締役会は四半期毎に開催しています。審議項目数は、取締役会決議事項を定めている「決裁権限一覧表」を適宜見直すことにより適正化を図っています。なお、必要に応じて適宜、臨時取締役会を開催しております。

v) 審議時間の確保

取締役会は、審議項目数に比較して十分な審議時間を確保しています。また、午前中に開始し、審議が長引いた場合も柔軟に対応できる環境としています。

③ 兼職状況の確認 (4-11②)

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。

④ 取締役会全体の実効性評価 (4-11③)

取締役会は年に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ます。

⑤ 取締役に対するトレーニングの方針 (4-14②)

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。

i) 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。

ii) 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。

iii) 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。

(10) 適切なリスクテイクを支える環境整備 (4-2)

当社では、適切な内部統制システムやリスクマネジメント体制を構築することで、新た

な領域への事業拡張などの重要な経営判断において、適切なリスクテイクを支える環境を整備しています。

- 内部統制システム (4-2)

当社では、適切な内部統制システムを構築することで、取締役および従業員の職務執行が法令、定款に適合することを確保するための体制整備や取締役の職務の遂行が効率的に行われることを確保するための体制整備、グループ全社のリスク管理体制の整備等に努めています。内部統制システムの構築により、取締役および全従業員が経営理念の実現に向け、常に向上心を持って職務を遂行できる体制を整備しています。

- リスクマネジメント (4-3)

当社を取り巻く各種リスク要因については「内部統制基本規程」および「危機管理規程」に基づいて管理体制を構築しています。業務上重要なリスクに関しては「内部統制委員会」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しています。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しています。

(9) 内部通報制度 (2-5)

- コンプライアンス上の疑義がある行為が発生した場合には、従業員が外部機関に匿名で通報できる「内部通報制度」を設置しています。外部の法律事務所等が窓口となり、事案により調査責任者を指名し、必要な調査を実施します。
- 通報内容は秘匿扱いとされ、通報者に対して不利な扱いをしない体制を整備しています。

以上

2015年11月27日制定

2016年6月23日改定

2017年6月22日改定

2018年12月28日改定

※付帯資料 1

取締役の選任理由 (3-1v)

当社の取締役（社内取締役6名、独立社外取締役3名）の選任・指名についての説明は以下の通りです。

■竹田 光広（代表取締役 社長執行役員）

2005年の入社後、2010年6月に取締役に就任した翌2011年4月より当社副社長執行役員に就任し、実質的な経営トップとして積極的な経営を推進した結果、安定的な業績の向上が図られたことから、2012年4月より代表取締役社長執行役員に就任しております。その後一貫して当社の経営の最重要意思決定および業務執行を統括するなど適切な役割を果たしております。2015年7月より全事業部門を直接管轄下に置き組織改革を推進するとともに、2017年3月期においては中期経営計画をまとめ、2018年3月期からの3年間の中期経営計画を核にしたグループ全体の改革の統括を行う役割を担っています。以上の経歴・実績等を踏まえ、同氏を代表取締役社長執行役員に選任しております。

■藤澤 光徳（取締役 専務執行役員）

1990年の入社以来、商品・販売面での多岐に亘る経験を積んだ後に、現在の主力事業の1つであるグリーンレーベルリラクシング（GLR）事業の立ち上げから責任者として関わりました。2005年に同事業の本部長に就任した後も順調にGLR事業を拡大させ、その実績から、2010年6月より取締役に務めております。また、第二事業統括本部 統括本部長としてGLR本部、SBU本部、アウトレット本部等の発展に寄与し、2015年7月から商品戦略本部、事業支援本部の担当として、その後2018年4月からEC、物流、マーケティング等の事業インフラ全般の担当として、その職責を十分果たしております。2017年4月からは、株式会社コーエンの代表取締役として職務を担当しております。以上の経歴・実績等を踏まえ、同氏を取締役に選任しております。

■小泉 正己（取締役 専務執行役員）

1995年の入社以降、長らく財務・経理部門の責任者を務め、当社の株式上場時には責任者として上場に係る業務を推進いたしました。また、他社において監査役として経営の管理・監督を行ってきた経験も有しており、これらの実績から、2006年6月より取締役に務めております。その後一貫して当社および主要子会社の最高財務責任者として財務、IR、およびコンプライアンスを担当し、その職責を十分に果たしております。以上の経歴・実績等を踏まえ、同氏を取締役に選任しております。

■東 浩之（取締役 常務執行役員）

1996年の入社以降、人事、経営企画、社長室等、要職の責任者に就任し、人事制度の整備

や経営理念体系の確立および浸透に寄与してまいりました。2008年4月より当社の主力事業の1つであるユナイテッドアローズ（UA）事業の本部長に就任し、同事業の成長拡大を推進してまいりました。これらの実績から、2012年6月より取締役を務めております。取締役就任当初は第一事業統括本部 統括本部長としてUA本部・BY本部・CH本部等の発展に寄与し、2015年7月より中期経営計画の立案等を担当するなど戦略、人事を担当し、その職責を十分に果たしております。以上の経歴・実績等を踏まえ、同氏を取締役に選任しております。

■松崎 善則（取締役 常務執行役員）

1998年の入社後、店長、販売課長、販売部長、販売戦略部長とキャリアを重ね、2008年のUA事業とBY事業の事業分割時にBY本部の副本部長に就任しました。その実績を買われ、2012年からBY本部 本部長に就任し、BY事業を当社最大の事業へと発展させ、その成長拡大を推進してまいりました。2018年4月より新組織である第一事業本部の本部長という要職に就任しており、トレンドマーケット向けの全事業を統括して担当しております。以上の経歴・実績等を踏まえ、同氏を取締役に選任しております。

■木村 竜哉（取締役 常務執行役員）

2002年の入社後、GLR事業の店長、販売課長、運営課長、SP課長、販売統括部長とキャリアを重ね、その実績を買われ2011年GLR本部 副本部長、2016年にはGLR本部 本部長に就任しました。一貫してGLR事業の成長拡大に寄与し、当社の主力事業に発展させる原動力となってまいりました。2018年4月より新組織である第二事業本部の本部長という要職に就任しており、ミッドトレンドマーケット向けの全事業を統括して担当しております。以上の経歴・実績等を踏まえ、同氏を取締役に選任しております。

■酒井 由香里（独立社外取締役 監査等委員）

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、酒井氏を社外取締役（監査等委員）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（独立社外取締役 監査等委員）

弁護士としての経験、知識等を当社のコーポレートガバナンス、コンプライアンスの強化に活かすことができると考え、石綿氏を社外取締役（監査等委員）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。

■西川 英彦（独立社外取締役 監査等委員）

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すことができると考え、西川氏を社外取締役（監査等委員）に選任しております。なお、同氏は当社が定める独立役員の独立性判断基準を満たしております。

※付帯資料 2

株式会社ユナイテッドアローズ ディスクロージャー ポリシー

IR 活動の基本方針

(株) ユナイテッドアローズは、当社に関する情報を公平にタイムリーに、継続的自発的に提供し続けることを IR 活動の基本方針としています。これらの活動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、株主価値の向上を目指します。

開示情報の基準および方法

当社では、開示情報を下記 3 種類に定義付けしています。

1 適時開示情報

東京証券取引所が定める適時開示規則に該当する重要情報。会社の決定事実に係る適時開示情報は、取締役会にて決議・承認された後、速やかに開示するよう努めています。

また、「業績予想の修正」など、投資判断に重要な影響を及ぼす事項については、より厳格な内部基準を策定しており、内規に沿った自発的な開示を行います。

2 任意開示情報

1 に該当しないものの、株主・投資家の投資判断に影響を与えると思われる情報。

当社の場合、主に下記のような任意開示情報があります。

- ・ 月次売上情報（毎月第 2 営業日を目安に開示）
- ・ 人事異動、組織変更 等

3 その他広報

店舗、商品等企業活動に関する PR 情報。

適時開示情報および任意開示情報は、「TDnet オンライン登録システム」へ登録後、当社ウェブサイトにて資料を掲載し、登録者の方にメールマガジン「IR お知らせメール」をお送りすることによりお知らせしています。

コミュニケーションの充実

その他、各種 IR ツール、IR 説明会により、当社への理解を深めていただくための活動を推進しています。

IR ツール

- ・ IR ウェブサイト（随時更新）
 - ・ 東矢通信（株主通信）（年 2 回）
 - ・ アニュアルレポート（年 1 回）
 - ・ 決算説明会資料（年 4 回）
 - ・ データブック（年 2 回）
- 等

各種 IR 説明会

1 機関投資家・アナリスト向け

- ・ 決算説明会（電話会議含む・年 4 回）
 - ・ スモールミーティング（年間 10 回程度）
 - ・ 1on1 ミーティング（年間 300 回程度）
 - ・ 店舗・施設見学会（不定期）
- 等

2 マスコミ向け

- ・ 決算説明会（年 4 回）

3 個人投資家向け

- ・ 証券会社・IR 支援会社等主催の各種 IR 説明会（不定期）

各 IR ツールの発行時期、IR 説明会の開催時期は、「IR カレンダー」をご参照ください。

適時情報開示の体制

1 適時開示担当部門

当社では、IR 活動の推進統括を社長が担っています。以下、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、IR 部門では、適宜、関係部門や店舗へヒアリングを実施することで、会議体等では収集しきれない詳細情報の収集に努め

ています。

なお、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程を定めており、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。

IR 活動の適切なフィードバック

IR 部門が株主・投資家との対話から得たご質問やご意見、ご要望等については、重要な事項は適時に経営陣へ共有するとともに、毎月、面談における質問項目を定量的に分析し共有することで経営活動や事業運営に活かしています。

各決算説明会で実施しているアンケートの結果は、参加者へ迅速にフィードバックするとともに経営陣へ共有し、経営活動や IR 活動に活かしています。

株主通信において年に 1 度実施している株主アンケートの結果は定量分析するとともに、いただいたご意見をすべて経営陣に共有することで、経営活動、事業運営や株主還元の取り組み等に活かしています。

社長および IR 担当取締役は上記の情報に加え、株主・投資家との直接的な面談により得たご意見・ご懸念等を踏まえ、各種会議体や社内報、メール等を活用し、情報レベルに応じて経営幹部や全社へフィードバックすることで、全社一丸となった企業価値の向上を目指しています。

株主・投資家との建設的な対話に向けて

1 建設的な対話の実現に向けた体制整備

当社では、IR 活動を重要な経営の取組みのひとつと認識し、上記「適時情報開示の体制」に記載の通り、IR 活動の推進統括を社長が担うことを規程で定めています。また、IR 活動

の充実・内部情報管理の徹底に加え、財務政策・資本政策との有機的な連動に向け、管理担当取締役が IR 担当取締役を担っています。四半期毎に開催する決算説明会にはすべて社長および IR 担当取締役が出席し、中長期的な方向性および単年度の経営方針や重点施策の進捗説明、質疑応答等を行っています。

情報開示の充実に向け、IR 担当取締役の直下に IR 部門を設置し、株主・投資家との建設的な対話に向けた体制を整備しています。また、必要に応じて社長および IR 担当取締役がスモールミーティングや個別面談に出席し、株主・投資家と建設的な対話を行います。IR 活動によって得られたご意見、ご要望、ご懸念等は、上記「IR 活動の適切なフィードバック」の通り、情報レベルに応じて経営幹部や全社にフィードバックすることで、企業価値の向上を目指しています。

IR 部門は的確な対応に向け、社内の各部門と有機的な連動を図っています。「適時開示情報の把握」に記載した事項に加え、財務・経理・法務・経営企画等のコーポレート部門とは、社内情報の共有に加え、留意すべき外部環境の変化や事業運営に関連する法令・規制の動向等について共有を行っています。

2 対話の手段

株主・投資家との対話のメインの窓口となる IR 部門では、主にアナリスト・機関投資家を対象とした直接的な IR 活動、および個人株主・個人投資家・一部機関投資家を対象とした間接的な IR 活動の双方を推進しています。

直接的な IR 活動としては、年間平均 300 件程度の積極的な個別アナリスト・投資家面談のほか、店舗見学会の開催や社内の重要施設見学会・説明会の開催、また、アナリスト・機関投資家が注目する事業やグループ会社の役員・責任者等によるスモールミーティング、マーケティング部門によるファッショントレンド解説ミーティング等を開催しています。これらの活動により、直接の対話が可能な方々に向け、当社の経営活動や事業運営の理解促進に努めています。

間接的な IR 活動としては、IR ウェブサイトの充実、各種 IR 冊子の充実を図っています。IR ウェブサイトでは、短信・有価証券報告書等の法定開示書類や適時開示情報の掲載に加え、「個人投資家の皆様へ」というページを策定し、経営理念、ビジネスモデル、長期ビジョン、株主還元策、よくある質問等をまとめ、当社と初めて接点を持った投資家の皆様に短時間で当社をご理解いただけるような取組みを行っています。各決算説明会の情報については、決算説明会資料、データブック等に加え、決算説明会の動画や説明会での質疑をまとめた「質疑応答集」を速やかに掲載することで、説明会に出席されなかった方にも同様の情報が提供できるようにしています。また、毎月第 2 営業日に開示する月次売上概況についても、開示直後にアナリスト・機関投資家の方々と行った質疑応答を速やかに「質疑応答集」としてウェブサイトに掲載することで、お問い合わせをいただかなかった方々にも同様の情報が提供できるようにしています。

IR 冊子では、年1回発行するアニュアルレポートにて、当社の概要に加え、長期・短期の戦略や価値創造のプロセス等を詳細に掲載することで、当社とあまり接点がなかった方には概要の把握、接点の深い方には戦略・施策のより深いご理解をいただくことを目指しています。また、半期に一度発行する株主通信においては、よりタイムリーな取組み等を中心に記載することで、個人株主の皆様の理解促進に努めています。

3 株主構成の把握

当社では、株主名簿から知り得る情報に加え、主に大量保有報告書や公開されている投資家の投資先情報等から実質的な株主構成の把握に努めています。投資家面談におけるヒアリングや討議内容、面談頻度等からも実質的な株主構成の把握に努めています。また、必要に応じて実質株主判明調査を実施しています。これらの情報から、株主・投資家との建設的な対話を推進するとともに、能動的・主体的なIR活動およびSR活動の推進に努めています。

4 資本効率の向上に向けて

当社では、経営理念体系に掲げた「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全てのステークホルダーの皆様の価値向上を目指します。

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。

将来予測に関する記述についてのご注意事項

当社が提供する業績予想に関する記述、客観的事実以外の記述に関して、当社が現時点で入手可能な情報から得られた判断に基づいていますが、それらはリスクや不確実性を含んでいます。実際の業績は、当社の事業を取り巻く経済情勢、市場の動向、為替レートなどに関わるさまざまな要因により、業績予想とは異なる可能性があることをご承知おきください。

株式会社ユナイテッドアローズ
行動指針

「ユナイテッドアローズ行動指針」とは、経営の理念の実現のために私たちが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ものです。私たちは「理念」の実現のために、「5つの価値創造」をし続けることで、社会に貢献する存在です。この行動指針を社会の変化や要請に合わせて常に見直し、それに基づき行動することにより、私たちは社会に貢献する存在であり続けることを目指します。

お客様価値の創造

私たちのお客様とは、私たちのお店を心にかけてくださるすべての方です。すべての部門において、私たちの仕事はお客様づくりの継続です。私たちの提供するあらゆるサービスに満足・感動していただけたお客様しか再来店していただけないということを肝に銘じてください。そのお客様なしでは、私たちのお店の持続はありえません。つまり、お客様にとっての価値創造とは、ヒト・モノ・ウツワの3要素において、私たちが気づきと美意識を追求し、お客様と信頼関係を築いていくということです。そして、私たちの心をこめたおもてなしによる感動は、お客様が他のお客様へ、どんどん広げてくださり、ご来店および再来店へとつながり、私たちのお店は成長し続けていくのです。

お客様価値の創造 行動指針

商品の5適

私たちは、お客様のご要望を満たすために、「欲しいときに、欲しいものが、欲しい価格で、欲しい数を、欲しいところで購入できる」ことを実現し、商品を安定的に供給します。また、お客様が、ワクワク・ドキドキする新しい商品をどこよりも早く、開発し続けます。そして、「店はお客様のためにある」という「社是」に則ったサービスを提供し続けることが、お客様にとっての価値創造につながるのだと考えています。

ヒト・モノ・ウツワの安全性と品質

私たちは、お客様との信頼を維持、構築するために、お客様に満足を提供する3要素、「ヒト」（接客・サービス）、「モノ」（商品）、「ウツワ」（施設・空間・環境）の安全性と品質には万全を期します。また、継続した安全性と品質の向上を行い、万一不具合があった場合は再発防止につなげる体制を構築し、意識づけと共に仕組みとしてユナイテッドアローズ全体に根付かせます。

適正な表示とわかりやすい情報提供

私たちは、お客様の立場にたち、お客様のご要望に応える商品知識や、お役に立つ情報を、わかりやすく説明し、提供し続けます。

そして、商品やサービスについては、法令に従って、適正に表示します。

クレームの迅速な対応と活用

私たちは、お客様からの問い合わせ、クレームについては、お客様からの貴重なメッセージとして受け止め、迅速かつ誠実に対応します。また、日頃よりその情報を整理、活用し、商品の開発やサービスの向上につなげていきます。

個人情報の適正な保護

私たちは、個人情報保護法の趣旨を十分に理解し、情報の重要性に応じた適切な情報管理体制を構築し、個人情報を適正に保護します。

従業員価値の創造

私たちはユナイテッドアローズという社名に、ひとつの目標に向かって直進する矢 (Arrow) を束ねた (United) ものという意味を込めました。それぞれ個性をもった人間である従業員が共通の理念 (志) を目指す。そうした従業員の集合体がユナイテッドアローズである、という人材に対する考え方を表したものとして、この社名を選んだのです。ユナイテッドアローズの従業員は、共通の理念 (志) 実現のため、高い目標に向かい、仲間を大切にし、ともに学び高め合い、厳しさを乗り越えて結果を出し、生産性を高める。そんな従業員に対して、活躍の場を与え続け、成長するチャンスを提供し、成果に応じた高い報酬で報いる会社でありたい。そして、皆がユナイテッドアローズで働くことによって自分らしさを見つけ、皆がハッピーになれる会社を目指します。

従業員価値の創造 行動指針

いきいきと働ける職場

私たちは、従業員それぞれの個性や能力の多様性を認め、相互に尊重・信頼し、チームワークを大事にしながら、「経営理念」の実現を目指して共につき進んでいく集団です。従業員がいきいきと働けるための人事施策は、夢、やりがい、プロフェッショナリズム、情熱、目標、活力、成長実感、幸福感、働く意味や価値観を持てるものでなければならないと考えています。

公正・公平な職場環境

ユナイテッドアローズには年齢、性別、国籍、宗教の違いなど多様性のある人材と一緒に働いています。私たちは、すべての従業員に公正に活躍の場と成長のチャンスを提供しま

す。そして、そういったさまざまな背景への差別的扱いは絶対に行いません。

また、職場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメント、モラルハラスメント行為も同様に許しません。労働基準法など関係法令を遵守すると共に、適切な情報の提供と共有に努めます

従業員の健康と安全

私たちは、安全衛生委員会の開催や、産業医、保健師による心身両面での従業員の健康をサポートする体制を整備、構築します。

また、安全な職場環境を創るため、職場における不測の事故を防止するための対策もあわせて実行します。

人材育成の環境づくり

私たちは、教育を通じてお客様のために日々努力し進化し続けます。

それぞれの職場で学びの環境を創ると共に、従業員としての基本的な心構え、知識やスキルを学べる環境を提供します。

取引先様価値の創造

取引先様とは、私たちと仕事上つながりのあるすべての相手先様のことです。取引先様は、私たちが業務をする上で欠かすことのできないパートナーであり、取引先様と私たちの関係は、どちらか片方にしかメリットの生まれない一方的な取引関係であってはなりません。常に「売っていただく」「買っていただく」「ご協力いただく」という感謝の精神を忘れることなく、対等な立場で志をひとつにして取引を行うことが大切です。我々の事業を伸ばすだけでなく、取引先様とともに伸びていくという姿勢を貫くことが取引先様にとっての価値を高めることになる、と考えています。

取引先様価値の創造 行動指針

法令を遵守した行動

私たちは、独占禁止法（下請法・景品表示法を含む）の趣旨に則り、販売においては私的独占、不当廉売などを、仕入においては取引拒絶、優越的地位の濫用などを厳格に禁止します。そしてユナイテッドアローズ内の意識を高めるとともに、違反行為が行われないようモニタリングするなど体制を整備し、適切に対応します。

取引先様への感謝の精神

すべての取引先様は、私たちが事業を行う上で欠かすことのできないパートナーです。私たちは常に感謝の精神を忘れることなく、対等な立場で志をひとつにして取引を行い、共に学び、創意工夫し続けることにより、共に伸びていく、という姿勢を貫きます。

知的財産の尊重

私たちは、商品の開発、販売活動、広告宣伝等を行う上でデザイナーやクリエイターの企画意図、クリエイティビティを正しく理解し、これを尊重します。また、著作権、商標権など知的財産権を適切に管理、保全します。

公正・公平な取引

私たちは、公正かつ公平な取引を行うことを重視し、癒着とみなされるような行為はしません。業務に関連して取引先様などから接待や贈答などを受ける場合は、社会的通念を超えることのないよう留意し、個人的な利益供与は決して受けません。

社会価値の創造

まず第一に、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創造し続けることこそが、社会にとっての価値を創造することにつながると考えています。また商売の過程においても、適切に税金を納め、各国や地域の法令を遵守し、地域文化や地域習慣を尊重することや、地域規模の環境保全など、社会への配慮、社会との信頼関係の構築が大切だと考えています。さらに従業員一人ひとりが、街の美化・清掃活動やその他ボランティア活動など社会活動に参加するような環境・風土をつくり、会社、従業員ともに、社会の発展に貢献していきます。

社会価値の創造 行動指針

社会との信頼構築

私たちの事業活動は、社会の健全かつ持続的な発展のお陰で成り立っています。そのため、適切に税金を納め、各国や地域の法令を遵守するなど社会との信頼関係の構築が大切だと考えています。

また、暴力団や総会屋などの反社会勢力に対しては、警察など関係団体と連携しながら、ユナイテッドアローズをあげて組織的な対応で臨み、関係は一切もちません。

生活文化向上への貢献

私たちは、ユナイテッドアローズならではの特性を活かした活動を通じ、日本の生活文化の向上に貢献します。そして、地域文化や地域習慣を尊重しながら、環境、福祉や文化向上のイベントに積極的に参加、貢献します。

環境保全と社会貢献

私たちは、「地球（環境）にやさしいことは、あなた（人）にもやさしい」という考えを基盤として、Reduce（リデュース：ごみを減らし）、Reuse（リユース：再利用を心がけ）、

Recycle（リサイクル:再生物を利用する）の3Rをはじめとした、自らの環境負荷削減に努めます。

また、ボランティア活動、募金・寄付活動、地域清掃など従業員による地球を敬い、感謝しながら行う自発的な社会貢献活動を尊重し、積極的に推進、支持します。

株主様価値の創造

株主様とは、ユナイテッドアローズへの出資者であり、会社の所有者です。株主様は、出資を行うことによって、利益の分配を受ける権利や会社を運営する権利（議決権）などさまざまな権利を持ちます。しかし、実際の経営は、株主総会で選任された取締役任せに委ねられ、日々の企業活動は私たち従業員に委ねられています。したがって、私たち一人ひとりが責任をもって会社の経営と企業活動に従事し、かつ会社の現状を適時・適切に株主様にお伝えすることが株主様にとっての価値を高めることになるのです。企業利益の拡大によって、株主様の利益（配当金と株価上昇による利益）は極大化します。企業利益拡大のためはもちろん、売上拡大＝お客様にとっての価値創造が大前提となります。

株主様価値の創造 行動指針

IR 活動

私たちは、株主や投資家様をはじめとする全てのステークホルダーの皆様の価値を高めるために、株主総会やIR活動を通じて積極的にコミュニケーションを図ります。また、IR活動は各種情報を提供するだけでなく、外部の声を経営に伝える役割も担い、すべてのステークホルダーの皆様とのより良い関係を構築します。

内部情報の管理

私たちは、自らや他人の利益のために、未発表の情報を利用したり広めたりすることは決まて行いません。また、ユナイテッドアローズ内における情報管理は、法令や規程に基づき厳格に行います。

情報の適時開示

私たちは、常に正しい情報を、公平に、タイムリーに、継続的に、そして自発的に開示することを約束します。

以上