

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

ユニバーサル園芸社グループ(当社並びに連結子会社、以下「当社グループ」)では、コーポレートガバナンスを株主の皆様をはじめ顧客、取引先、地域社会など、すべてのステークホルダーの信頼と期待に応え、株主価値、顧客価値、従業員価値の総体である企業価値の最大化を図るための経営統治機能と位置付けております。

この基本的な考え方に基づき、経営環境の変化に迅速かつ確に対応し、経営の効率性、透明性を向上させ、内部統制の仕組み、コンプライアンス体制の充実を図ることを、経営の重要な責務であると認識しております。当グループは、経営環境や市場環境の変化に的確かつ機動的に対応するべく、取締役会の活性化と機能強化に努め、今後もコーポレートガバナンスの整備に努めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しております。

【原則1-2. 株主における権利行使】

【補充原則1-2 議決権の電子行使のための環境整備】

・現在の株主構成や費用その他の面を鑑みて、議決権電子行使プラットフォームの利用と招集通知の英訳は行っておりませんが、今後の株主構成の変化や株主の皆様の利便性を考慮し検討してまいります。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

【補充原則4-2 経営陣の報酬体系】

・現在、経営陣(取締役、執行役員)の報酬については、中長期的な業績を反映させる業績連動報酬や自社株報酬などのインセンティブの付与は行っておりません。経営陣は、中長期的な利益を追求し適切なリスクを取った経営を行っておりますので、報酬に中長期的なインセンティブの付与は必要ないと考えております。

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

【補充原則4-10 任意の諮問委員会の活用】

・任意の指名・報酬委員会等は設置されていないものの、取締役及び執行役員の選解任や報酬決定、代表取締役社長の選解任や後継者計画について監査等委員会の意見が反映される仕組みとなっており、取締役会の機能の独立性や客観性、説明責任の強化に努めております。

【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】

・当社は、性別や国籍等にとらわれることなく、当社で定める指名方針に基づき、取締役候補者の指名を行っております。また、取締役については、企業経営や当事業との関連性が高い財務会計等についての豊富な知識・経験を有するなど多様性に富んだメンバーとなっております。現時点で外国人の取締役はおりませんが、ジェンダーや国際性の面での多様性確保についても検討を重ねてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4. 政策保有株式】

< 政策保有株式に関する方針 >

・当社は、事業運営上の必要性などを総合的に勘案した上で、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると認められる政策保有株式のみ保有いたします。

< 保有の合理性の検証方法 >

・政策保有株式を保有している場合は、取締役会において、中長期的な観点から個別にそのリターンとリスク等を踏まえた合理性を適時検証しております。

< 議決権行使基準 >

・政策保有株式の議決権行使に当たりましては、投資先企業の中長期的企業価値向上の観点から、議案ごとの賛否を適切に判断しております。

< 政策保有株主からの当社株式の売却等の意向 >

・当社は、当社の株式を政策保有株式として保有する株主(以下「政策保有株主」)から当該株式の売却等の意向が示された場合、取引の縮減を示唆するなどの売却等を妨げる行為を行いません。また、当社は、政策保有株主との間においても、取引の経済合理性を十分に検証し、当社や株主共同の利益を害するような取引を行いません。

< 現在の状況 >

・2024年6月期末時点で政策保有株式は保有しておりません。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

< 関連当事者間の取引に関する枠組み >

・関連当事者間の取引につきましては、会社法及び取締役会規程等に従い、取締役会で決議しております。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

<多様性の確保についての考え方>

当社は、国籍や人種、性別等に加え、価値観、考え方、能力等の多様性が企業の成長力を増加させることを認識し、いかなる差別や人権侵害にあたる行為も禁止し、役職員等一人ひとりが個性と意欲と能力を最大限に発揮できるよう、常に健全かつ安全で衛生的な職場環境を整備することに積極的に取り組むことで、多様性の確保を図っております。なお、企業価値向上に資する適切な人材を性別に限定せず登用するという方針、当社の事業が国内中心であるという特性及び当社の管理職の大半を中途採用者が占めるという特性に鑑みて、女性、外国人及び中途採用者の管理職登用に關する目標を定めておりません。

<多様性の確保の状況> (2024年6月末現在)

- ・女性の管理職への登用: 女性の管理職比率 22%
- ・外国人の管理職への登用: 外国人の管理職比率 0%
- ・中途採用者の管理職への登用: 中途採用者の管理職比率 21%

<多様性の確保に向けた人材育成方針>

当社の規程等に則り、公正に従業員の職責に応じた業績及び行動の評価を行い、これに基づいた従業員の能力開発、モラル・アップを図り組織力の強化を実現いたします。

<多様性の確保に向けた社内環境整備方針>

従業員の働き易い就業環境を提供するため、「育児休業制度」や「介護休業制度」を整備し、社内への周知に努めております。

【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、確定給付型企業年金制度を採用しており、企業年金の積立金の管理・運用については外部の資産管理運用機関等に委託し、定期的に運用状況のモニタリングを行っております。

また、企業年金の運用に携わる担当者は外部の資産管理運用機関より、年2回程度確定給付企業年金の決算報告書の解説や近畿厚生局への提出書類の解説などレクチャーを受けるなど、アセットオーナーとしての資質の向上に取り組んでおります。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

() 経営理念、経営戦略、経営計画

<経営理念>

我社は何の為に有るのか: 会社を繁栄させ世の中に貢献する為にあります。

(世の中とは社員・お客様・人々・国・世界の事です。)

1. 社員へ。遣り甲斐のある良い会社作りをして、少しずつ成長します。
2. お客様へ。仕事と社員教育を通じて立派な日本人を作ります。
3. 国家へ。利益を出して税金を払います。
4. 世界へ。一本の植物に真心を乗せて一步一步努力してまいります。

<経営基本方針>

1. 適正利益と適正成長率があり、財務体質が良いこと
2. 将来の展望があること
3. よき社風であること
4. 立派な会社の証しとして、日本一の総合園芸会社にすること
5. 社員が誇りのもてる立派な会社作りをすること
6. 日本の中小企業の「優秀なモデル会社」の1つに成り、世の中(お客様)にわが社こそ必要とされる会社に成ること
7. 業界に金字塔を打ち立て、見本と成ること

<今後の事業戦略>

1. グリーン事業の収益基盤の強化
2. M&Aによる業態の拡大
3. 新商材・販路拡大
4. 小売事業へのチャレンジ
5. 海外事業の展開

「2025年6月期連結業績予想」につきましては、当社ウェブサイトの「2024年6月期 決算説明資料」等に掲載しております。

URL: <https://uni-green.co.jp/wp-content/themes/universal-graph/pdf/20240823002.pdf>

・コーポレートガバナンスに関する基本方針につきましては、当社「コーポレートガバナンス・ポリシー」として制定し、当社ウェブサイトに掲載しております。

URL: <https://uni-green.co.jp/investor-relations/ir-governance/>

(ii) 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

・コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方につきましては、本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しております。

(iii) 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

・取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限は取締役会が有しております。

取締役会は、各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額についての決定を社長に一任し、社長は監査等委員会の意見を参考にして決定しております。

・監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で決議された総額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

・執行役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限は取締役会が有しております。取締役会は、各執行役員の報酬額についての決定を社長に一任し、社長は監査等委員会の意見を参考にして決定しております。

(iv) 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

・事業経営に關する豊富な経験、実績、専門性等のバランスとジェンダー等の多様性と適正規模を考慮して取締役及び執行役員を選解任しております。

社外取締役ににつきましては、経営に關する豊富な経験、高度な専門性、幅広い知見や経験を持つ者を選任しております。

・取締役(監査等委員である取締役を除く)候補者指名に当たりましては、業績等も踏まえ監査等委員会の意見を参考に取締役会で決議しております。

・監査等委員である取締役候補者指名に当たりましては、監査等委員会の同意に基づき取締役会で決議しております。

・執行役員の選解任に当たりましては、業績等も踏まえ代表取締役社長の推薦に基づき、監査等委員会の意見を参考に取締役会で決議しております。

・監査等委員には、財務、会計に關する適切な知見を有する者を1名以上選任しております。

(v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名につきまての説明

・取締役の各候補者の指名理由(知識・経験・能力等)及び解任理由につきましては、株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等】

当社は社会、環境をはじめとするサステナビリティを巡る取組み等を以下のとおり推進してまいります。

<サステナビリティについての取組み>

・当社グループは、事業活動を通じて社会に貢献するとともに、常に環境保護の重要性を十分に認識し、環境に配慮したサービス提供を心がけることによ

て、持続可能な社会の実現に寄与してまいります。

・労働関連法規を遵守し、適切な従業員の健康、労働環境管理を行うとともに、当社の定める人事制度に基づく人事の公正な運営を行います。

・「コンプライアンス行動指針」を基に全ての取引先と公正・透明・自由な取引を行います。

・上場企業としての責務を常に認識し、自然災害等の事業を取り巻く様々なリスクに対して、リスク管理意識の浸透、リスク顕在化の防止及びリスクの早期発見

に努め、事業の継続を主眼にリスク管理体制を整備・強化し、着実に運用しております。

<人的資本、知的財産への投資等>

・個人の人権を尊重し、一人一人がその能力を最大限発揮できるよう、不当な差別のない、明るく働きがいのある職場環境の確保に努めて人的資本の投資を

進めます。

・すべての企業活動において、知的財産権を尊重し、自社の権利を保護するとともに、他の権利を尊重して知的財産の投資を進めます。

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

・取締役会は、法令及び定款に定めるもののほか、取締役会規程において、取締役会にて決議・報告する事項を定めております。それ以外の業務執行の決定につきましては、経営陣に委任し、その内容は社内規程に定めております。

・当社は、執行役員制度を導入しており、執行役員は取締役会で選任され、業務執行責任者として会社の業務執行を担当しております。

・取締役会は、執行役員それぞれの分野に関する経験、実績、専門性等を踏まえ業務執行の範囲を定めております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

・コーポレートガバナンスの公正性、透明性を高め、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、当社の独立性基準を満たす独

立社外取締役を選任しております。

・独立社外取締役は、経営に関する積極的な助言、執行の監督、利益相反の監督を行うとともに、ステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させております。

・社外取締役の独立性に関する基準は東京証券取引所が定める独立性基準を用いております。

【補充原則4 - 11 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、取締役の選任に関する方針・手続】

・取締役会は、持続的成長と中長期的な企業価値の向上のための知識、経験、能力、見識等を考慮し、多様性を確保しながら全体としてバランスよく、適正な

人数で構成するとともに、透明性の高いガバナンス体制を構築し、客観的な経営の監督の実効性を確保するため、監査等委員会設置会社に求められる2名

の独立社外取締役を選任しております。

【補充原則4 - 11 取締役の兼任状況】

・当社の取締役が、他の上場会社の役員を兼任する場合は、その兼任する数は合理的な範囲にとどめるとともに、当該兼任状況につきましては、株主総会招

集通知に記載しております。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価】

・取締役会は、各取締役に対して質問票によるアンケートを行い、取締役会の実効性に関する分析・評価を行います。

・分析・評価の結果の概要は以下の通りです。

取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会の議題、取締役会を支える体制の4つの観点から実施し、その分析評価の結果を取締役会で報告・審議した

ところ、取締役会は概ね良好に機能しており、実効性は確保されていると判断いたしました。今後も取締役会の実効性の継続的な向上に努めてまいります。

【原則4 - 14 取締役のトレーニング方針】

・取締役が、その役割・責務を適切に果たすために必要な研修及び情報提供を適宜実施しております。

・取締役に就任する際には、会社の事業、財務、組織等及び取締役に求められる役割と責務(法的責任を含む)に関して社内の関係部門による説明を実施し、就任後も必要に応じて法令改正や経営課題などに関する研修や説明会等を実施しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

<株主・投資家との対話に関する基本方針>

・当社は、株主・投資家との建設的な対話がコーポレートガバナンスの更なる充実、ひいては中長期的な企業価値向上に資するとの認識に基づき、定期的に株主構成を把握し、対話の申込みに積極的に対応するとともに、建設的な対話を行うための場を設定しております。

・株主・投資家からの面談の申込みに、管理本部が中心となって対応しております。

・対話の目的に応じて、社内の関連する部門と連携して対話の充実を図っております。

・経営計画、経営戦略、決算等に関する説明(事業計画の進捗状況を含む)を企画・実行し、当社グループにつきましの理解と対話の促進を図っております。

・対話におきましては、誠意をもって説明を行うとともに、株主・投資家の意見に耳を傾け、双方向のコミュニケーションに努めてまいります。株主・投資家からの声を、取締役又は執行役員に、定期的又は必要に応じて報告しております。

・対話におきましては、関係する社内規程に基づき、情報管理の徹底を図り、インサイダー情報の漏えい防止を図っております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
カーン園子	728,500	14.49
森坂拓実	649,620	12.92
森坂優子	532,080	10.58
ユニバーサル園芸社社員持株会	429,600	8.54
株式会社ユニバーサル園芸社	372,749	7.41
ユニバーサル商事有限公司	244,600	4.86
大和リース株式会社	200,000	3.98
日泰サービス株式会社	146,000	2.90
株式会社東邦レオホールディングス	140,000	2.78
岡山フードサービス株式会社	94,900	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 スタンダード
決算期	6 月
業種	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

——

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	10 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8 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	0 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
井関新吾	公認会計士											
北村百合子	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	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
井関新吾	○		――	公認会計士・税理士として培われた専門的な知識・経験等に基づき、広範かつ高度な視野で監査いただきたいため社外取締役として選任いたしました。また、当社と井関新吾氏との間に利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから監査等委員として指定しております。
北村百合子	○		――	弁護士として培われた専門的な知識・経験等に基づき、広範かつ高度な視野で監査いただきたいため社外取締役として選任いたしました。また、当社と北村百合子氏との間に利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから監査等委員として指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	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	1	2	社内取締役

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	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

監査等委員会の職務を補助すべき使用人を配置しております。なお、監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置いておりません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人及び内部監査部門と連携し、十分かつ適正な監査を行うことができる体制を整備します。

【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	なし
--------------------------------	----

【独立役員関係】

独立役員の人数	0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	実施していない
-------------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

当社の事業内容及び業態から、インセンティブ付与を重視した取締役報酬決定は行っておりません。

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

令和6年6月期に支払った報酬の内容は次のとおりであります。
取締役の総額66,018千円
監査等委員の総額8,971千円(うち社外監査等委員2,400千円)

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

役員の報酬等については、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、個々の役員の職責や貢献、会社の業績等を勘案して決定しております。
監査等委員を除く取締役及び監査等委員である取締役の報酬の決定については、株主総会で総枠の決議を得ております。
各役員の額については、監査等委員をの除く取締役については取締役会の承認、で社長一任とし、監査等委員である取締役については監査等委員会で決めております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対する情報伝達は監査等委員である取締役が密に連絡して情報を共有するとともに、管理本部が連携してその他のサポートを行っております。
また、取締役は適宜ミーティング、打ち合わせ等で情報の共有を図っております。

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)

当社グループは、機関設計として監査等委員会設置会社を採用しております。取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化し、更なる監視体制の強化を通じてより一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図るものであります。
また、株主総会を会社の最高意思決定機関として、毎事業年度終了後3カ月以内に定時株主総会を開催しております。
最高機関としての株主総会の選任による取締役で構成される取締役会が、当社の事業全般の意思決定機関に位置付けられます。また、同様に株主総会にて選任された監査等委員である取締役は、監査等委員でない取締役の職務の執行について監査いたします。
そのほか毎月1回行われる経営会議で取締役会決定事項に基づく施策を指示・命令すると共に、予算実績差異分析による経営戦略の策定や各業務執行部門長との意見交換・討議といった内容で、取締役会から全社員に至るまでの双方向の意思の疎通を図る体制を構築することで、全社の連携体制を強固なものとし、より現場業務の実体に即した運営を目指しております。
また、弁護士・社会保険労務士・税理士等の社外の専門家とも顧問契約を締結し、連携を図りながら、コンプライアンス体制の一層の強化及びリスク管理体制の構築に取り組んでおります。

(取締役会)

当社の取締役会は8名(うち、社外取締役2名)で構成され、毎月1回の定例取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。
取締役会では、法定事項の決議、重要な経営方針・戦略の策定及び決定等や、営業活動及び予算の進捗状況を確認するとともに、業績見通等について検討し必要な施策を講じるほか、当社の経営上重要な事項については積極的な討議を行うことで活性化と相互牽制を図っております。
取締役会の構成員は代表取締役社長の安部豪を議長とし、取締役である森坂拓実、西川道広、片岡義雄、平田草介、監査等委員である取締役の池原健一郎、井関新吾(社外取締役)、北村百合子(社外取締役)の8名であります。

(監査等委員会)

当社の監査等委員会は3名(うち、社外取締役2名)で構成され、毎月1回の定例監査等委員会に加え、必要に応じて臨時監査等委員会を開催します。各監査等委員である取締役は、各年度に策定する監査計画に従い、取締役会やその他重要な会議への出席、内部監査室及び会計監査人と連携しての業務監査等を行っております。監査等委員会は、内部監査室及び会計監査人から適時適切な報告を受ける他、往査時の立会等を通じて十分な意見交換を行っており、透明性を確保するとともに、独立性確保の前提のもと、当社の経営に対する適正な監視、監査機能を果たしております。

監査等委員である取締役の池原健一郎を議長とし、井関新吾(社外取締役)、北村百合子(社外取締役)で構成されております。井関新吾は、公認会計士及び税理士の資格を有しており、北村百合子は弁護士の資格を有しております。東京証券取引所に対し、独立役員として届け出ております。

(経営会議)
毎月1回の経営会議で、各業務執行機関リーダーとの情報交換と事業戦略の策定、提言を行っております。
代表取締役社長の安部豪を議長とし、各部門リーダーを中心に構成されております。また、監査等委員である池原健一郎も出席しております。

(その他の重要な会議)
コンプライアンス委員会
原則として3ヶ月に1回取締役会の後に開催し、法的観点から当社のリスク管理に関わる事項を検証します。
代表取締役社長の安部豪を委員長とし、取締役である森坂拓実、西川道広、片岡義雄、監査等委員である池原健一郎で構成されております。

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、経営の健全性及び透明性を高め、法令遵守及び企業倫理遵守の経営を徹底し企業価値の向上を図るため、監査等委員会設置会社の形態を採用しております。これにより社外取締役2名が、外部の監視機能として監査等委員を除く社内取締役5名に対し、客観性及び中立性を有した視点から経営の意思決定の取締役会に対し、監視・監督する仕組みを確立しており、現時点では合理的なガバナンス体制を構築しているものと認識しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、多くの上場会社が3月決算である中、決算月を6月としております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期および決算短信発表後、年2回説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、その他適時開示資料等をホームページに掲載してまいります。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署は、管理本部であります。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

実施していません。

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

1. 内部統制システムに関する基本方針
株式会社ユニバーサル園芸社(以下「当社」という。)および当社の子会社(以下「子会社」という。)の内部統制システムの整備に関する基本方針を2015年5月1日施行の改正会社法および改正会社法施行規則に基づき次のとおりとする。当社および子会社は、この基本方針に基づく内部統制システムの整備状況を絶えず評価し、必要な改善措置を講じるほか、この基本方針についても、経営環境の変化等に対応して不断の見直しを行い、一層実効性のある内部統制システムの整備に努める。
(1)当社は、内部統制システムの整備にあたり、法令の遵守、損失の危機管理及び適正かつ効率的な事業運営を目的に、損失の未然防止、損失最小化に向けた各種対策を講じる。
(2)上記内部統制システムの整備のための主管部署は、内部監査室が兼務し、規程・体制等の整備を統括するとともに、監査レビューの実施や当企業集団にとってリスクの高い共通項目についての統一的な監査を実施することにより、内部統制システムの有効性を評価した上、必要な改善を実施する。
(3)当社代表取締役社長は業務執行の最高責任者として、内部統制システムの有効性を評価した上、必要な改善を実施する。

2.内部統制システムに関する体制の整備
(1)取締役及び使用人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
役職員1人1人が、社会的責任を自覚するとともに、法令を遵守し、社会倫理に適合した行動をとることを確保するため、「経営の基本理念」、「経営基本方針」を制定しております。
当社は、企業倫理・コンプライアンスの一層の強化を図るため、「コンプライアンス委員会」を設置し、また、通常の報告ルートとは異なる内部通報

制度を整備し、通報者の保護を図るとともに、不正行為の早期発見と是正に努めております。

また、内部監査室による監査を実施し、関連法規及び社内規則の遵守の徹底とリスク思考に基づく内部統制の検証を図っております。

(2)取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

「取締役会」、「経営会議」、その他重要な会議における意思決定にかかる情報、取締役の職務の執行に係わる情報は、法令、定款及び社内規程に定めるところにより、文書又は電磁的媒体に記録し、適切に保存及び管理しております。取締役はそれらの情報を閲覧できるものとしております。

(3)取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社は、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離する執行役員制度を導入し、権限と責任を明確にしております。取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するため、取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて適宜開催する体制を構築しております。

また、経営に関する重要事項については、必要に応じて社長の諮問機関である経営会議での検討を経て、取締役会で執行決定を行うものとしており、決定された業務の執行状況は、担当する取締役が取締役会などにおいて、適宜報告致しております。

(4)監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及び当該使用人の監査等委員でない取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助する使用人は内部監査室又は管理本部に所属する使用人、子会社においては監査等委員会が指名する者とし、監査等委員会は、必要に応じて同部門に所属する使用人に対して監査業務に必要な事項を命令することができるものと致しております。

また、監査等委員会から監査業務に必要な命令を受けて監査業務を行う使用人は、その命令の範囲に属する業務に関して監査等委員でない取締役の指揮命令を受けないものとし、当該使用人の人事異動、人事考課については監査等委員会の意見を聴取し、尊重することとしております。

(5)監査等委員でない取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

監査等委員でない取締役及び使用人は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え全社的に重大な影響を及ぼす事項、内部監査の結果と改善状況、内部通報制度を利用した通報の状況及びその内容、その他監査等委員会がその職務遂行上報告を受ける必要があると判断した事項について、速やかに報告、情報提供を行うものとしております。

(6)監査等委員の職務執行について生じる監査費用の前払いまたは償還の手続きその他の監査費用の処理に係る方針

監査等委員の職務の執行について合理的に生ずる費用の前払いまたは償還、その他当該職務の執行について生ずる費用又は債務を、監査等委員の請求に基づき速やかに支払うこととしております。

(7)その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員会は、必要に応じて、重要な会議に出席することができることとしており、また、監査等委員会は職務の遂行に必要と判断したときは、前項に定めのない事項においても取締役及び使用人並びに会計監査人に対して報告を求めることができることとしております。

(8)財務報告の信頼性を確保するための体制

当社及び当社グループの財務報告の信頼性を確保するため、経理規程類を整備するとともに、財務報告において不正や誤謬が発生するリスクを管理し、予防及び必要な内部統制を整備・運用・評価し、不備があれば是正する体制の構築を行うこととしております。

(9)反社会勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社グループは、グループ行動規範において反社会的行為への関与を禁止し、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対し一切関与しないことを基本方針としております。反社会的勢力及び団体との関係を根絶するため、不当要求対応のための社内研修を実施するとともに、管理本部を対応統括部署として不当要求防止責任者を選任し、不当要求を受けた場合の通報連絡体制を整備しております。

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、反社会的勢力との取引や支援を含む一切の関係を遮断し、反社会的勢力からの不当な要求に対しては屈せず、経営活動に対する妨害や誹謗中傷等の被害を受けた場合は、警察等関連機関と連携し、毅然とした対応をいたします。また、反社会的勢力との取引等を予防ないし牽制すべく、暴力団排除条項をもって関係などを拒絶する旨を定め、役員・従業員に対して定期的に教育を実施するにより周知徹底を図っております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	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

IR情報開示方針

基本方針

当社グループは、経営トップによるコンプライアンス行動方針において、ステークホルダーに対して、公正かつ透明な企業経営により、必要な企業情報を適時・適切に開示する旨宣言して取組んでおります。

情報開示基準

当社グループは、金融商品取引法及び証券取引所が定める適時開示規則に従って、情報開示を行います。また、適時開示規則に該当しない情報であっても、株主や投資家の皆様の投資判断にとって必要であると考えられる情報については、ポジティブまたはネガティブであるにかかわらず積極的に開示します。

開示方法について

会社情報の開示については、情報取扱責任者の指示により、管理本部が当該情報を適時適切に、証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)にて情報を開示します。また、その他情報についても、適時開示の趣旨を踏まえて、公平かつ迅速に開示します。

沈黙期間について

当社グループは、決算情報の漏洩防止のため、決算発表日前の一定期間を沈黙期間とし、この期間は決算に関するコメントや質問への一切の回答を控えることとしております。ただし、この期間中に公表済みの決算業績予想を大きく外れることが見込まれる場合には、適宜、情報開示を行います。

