

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 更新

AGPグループ企業理念:

- 「AGPグループは、技術力を極め、環境社会に貢献します」
- ・環境に優しく、安全で豊かな社会の実現に貢献します
- ・お客様に選ばれる技術・サービスを誠実に提供し企業価値を高めます
- ・燃える挑戦心を持った社員とともに成長します

当社グループは、あらゆる企業行動の根幹をなす考え方として、AGPグループの企業理念のもと策定したAGPグループ中期経営計画(2022-2025年度)を公表しております。

本中期経営計画期間中に成し遂げなければならないことを、経営方針として取り纏め、「ESG経営を推進していくことで、『成長の実現』と『戦略投資と還元の両立』を実現させる」ことを宣言しております。

コーポレート・ガバナンスの充実が経営の重要課題であると認識のもと、「当社が自主独立の経営体制で持続的な成長を実現するためには、スタンダード市場の上場企業が具備すべきガバナンス水準を充たす必要がある」と考えております。

コーポレート・ガバナンス体制を構築し、株主をはじめとするステークホルダーに対する経営責任と説明責任を果たすことを含め、健全性、透明性、効率性の高い経営体制の確立をし、ガバナンス強化を図っております。

https://www.agpgroup.co.jp/wp-content/uploads/2022/05/AGP_202205_tyukikeieikeikaku.pdf

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づいて記載しております。

【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】 更新

【補充原則 1-2-4. 議決権の電子行使のための環境作り、招集通知の英訳】

当社は、機関投資家、海外投資家を含めた株主が議決権を行使しやすい環境整備が必要であると認識しておりますが、議決権電子行使プラットフォーム等の利用については、当社株主における機関投資家、海外投資家の比率が相対的に低いことから現在は導入しておりません。今後は、株主・投資家のご意見・ご要望ならびに手続き・費用等を勘案しながら検討を行ってまいります。

また、今後、海外投資家比率に留意し、株主総会招集通知の英訳対応の検討を行ってまいります。

【補充原則 3-1-2. 英語での情報開示・提供】

当社は、株主における海外投資家比率が低く、決算短信、株主総会招集通知等の英文での開示は行っておりません。今後は、海外投資家比率に留意しつつ、株主・投資家のご意見・ご要望等を勘案して英語での情報開示についても検討してまいります。

【補充原則 4-1-3. 最高経営責任者等の後継者計画の監督】

当社は、これまで最高経営責任者等の後継者計画は策定・運用、また具体的な監督等を実施してきておらず、経営上の課題であることを認識しております。

2022年9月に、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会を設置し、最高経営責任者等の後継者計画等の検討も開始しました。今後、後継者計画の策定・運用にも主体的に取組み、取締役会に定期的に報告しつつ、答申する予定です。

また、後継者候補の育成についても会社全体で適切な監督を行ってまいります。なお、当委員会は、独立社外取締役が過半数を占める構成員で形成し、委員長は独立社外取締役が務めております。

【原則 4-2. 取締役会の役割・責務】

取締役会は「取締役会規則」に基づいた運営によって、経営課題について討議する環境を備えております。加えて、当社経営陣から独立した立場で、広い見識、経験に基づき、当社経営に対して客観的かつ適切な意見を述べる事ができる独立社外取締役2名を選任しております。

しかしながら、適切なリスクテイクを伴う提案や健全な企業家精神に基づく提案が積極的に示される環境整備、それらの提案について多角的・客観的に検討され、説明責任が確保されるプロセス整備は十分とは言えない状況にあります。今後は、こうしたことを踏まえた取締役会の運営ルール・プロセスを定め、これらを改善しながら運営してまいります。

また、承認された提案の実行段階においては、経営陣幹部が迅速・果敢な意思決定ができるよう、取締役会が支援する機能を備え、適切に運用されるようにしてまいります。

上記のような取組を実効的に運営していくためにも、経営陣の報酬は、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきと認識しております。今後は、指名・報酬委員会を活用し、中長期的な見通しや事業成果に対するコミットメントとその結果に連動した報酬体系について検討してまいります。

【補充原則 4-2-1. 中長期的業績と連動する報酬の割合、現金報酬と自社株報酬の割合の適切な設定】

当社は、指名・報酬委員会において、経営陣幹部の個人別の報酬等の内容の原案を決定し取締役会へ答申しております。

指名・報酬委員会からの答申を取締役に審議のうえ、その内容を決議しております。

なお、経営陣幹部(取締役・執行役員)の報酬については全額を金銭報酬とし、業績連動報酬等及び非金銭報酬等は導入しておりません。また監査役の報酬については、会社法第387条に基づき監査役の協議により決定することとしております。今後、中長期的な業績と連動する報酬やその割合を検討してまいります。

【補充原則 4-3-1. 経営陣幹部の選任や解任に関する公正かつ透明性の高い手続きの実行】

当社は、経営陣幹部の選任については、2022年9月に設置した指名・報酬委員会において、経営陣幹部としての資質、保有するスキル並びに職責や執行の状況を確認し、会社の業績等も踏まえて原案を策定のうえ、取締役会へ答申しております。そして、指名・報酬委員会からの答申を取締役会で審議のうえ、経営陣幹部の選任について決議しております。一方、経営陣幹部の解任に関する手続きにつきましては、今後は、指名・報酬委員会において、公正かつ透明性の高い手続きを備え、経営陣幹部の業績等の評価を踏まえて、任期中であったとしても是非を判断し得る制度を導入します。また、これに付随して、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じる可能性がある利益相反を洗い出し、それらを定期的に監視・管理するプロセスを導入してまいります。

【補充原則 4-3-3. 会社の業績等の適切な評価を踏まえCEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続きの確立】

当社取締役会では、CEOを解任するための一律の評価基準や具体的な手続き、解任規則を定めておりませんでした。今後は、取締役会として、任期中であっても、重大な法令・規則に対する違反を含み解任が相当であると判断した場合には、客観性・適時性・透明性のある手続きを備えるとともに、指名・報酬委員会からの答申を踏まえ、取締役会にて解任の決議をしてまいります。

【補充原則 4-8-3. 独立性を有する独立社外取締役の選任、または独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべき】

当社は支配株主等を有しております。

「取締役会規則」に基づき、主要株主や取締役、その他の関連当事者との利益相反取引については、独立社外取締役2名を含む取締役会の事前承認を要し、取引を行ったときは取締役会への報告を要することとしております。また、関連当事者取引に関する調査を実施し、取引の合理性や手続きの適正性を検証しております。当社では、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会は設置しておりませんが、上記の体制により、支配株主等を含む関連当事者取引の必要性、取引条件の妥当性等は十分に検証できているものと考えております。今後は、「関連当事者取引管理規則」の制定や、利益相反する重要な取引等についての検討・審議を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された「特別委員会」の設置を検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則 1-4. 政策保有株式】

< 1. 政策保有株式に関する方針 >

当社は、純投資目的以外の投資株式について、取引関係の構築や成長戦略に則った業務提携関係の維持・強化等、当社の中長期的な企業価値の向上に繋がると判断される場合のみに保有する方針としております。

< 2. 保有の適否の検証 >

当社は、政策保有株式の適否について、保有の意義や取引の状況等について適宜検証を行い、取締役会において決定することとしております。なお、現在、政策保有株式として上場株式は保有しておりません。

< 3. 政策保有株式に係る議決権行使基準 >

議決権の行使は、投資先企業の経営方針や事業戦略を確認し、中長期的な企業価値向上や事業上の関係等の観点と業績、コンプライアンス、資本政策等の具体的な判断基準を踏まえて議案ごとに賛否を判断することとしております。

【原則 1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、「取締役会規則」の定めに基づき、取締役その他の関連当事者との利益相反取引については、取締役会の事前承認を要し、取引を行ったときは取締役会への報告を要することとしております。また、関連当事者との取引を把握するために、役員等に対して事業年度毎に関連当事者取引に関する調査を実施し、取引の合理性や手続きの適正性を検証し、取締役会に報告することとしております。

今後は、「関連当事者取引管理規則」の制定や、利益相反する重要な取引等についての検討・審議を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された「特別委員会」の設置を検討してまいります。

【補充原則 2-4-1. 多様性の確保について考え方と目標、人材育成方針と社内環境整備方針の実施状況】

当社は、「企業成長に資するダイバーシティ経営」を目指し、多様性のある人材が長期にわたって企業の価値創造に貢献できるよう、経営陣から従業員まで全員が「ダイバーシティ経営」における理解を深められる環境を構築していきたいと考えております。

これまで管理職への登用(中核人材の登用)等の数値目標は定めておりませんが、多様性の人材確保を目的として、今後の方針として、当社の中期経営計画にて、女性採用比率の向上および育児休業取得率100%を目指すことを公表しており、女性従業員含めて誰もが働きやすい環境の整備に努めるとともに、女性の管理職候補の育成、全社でのダイバーシティ経営の学習も促進してまいります。

また、ダイバシティプロジェクトチームにより、外国人の積極的採用および育成、日本人のダイバーシティマインドの醸成を目指して推進しております。

これからも、中期的な企業価値向上に向けた人材戦略の重要性を鑑み、社員が最大限の能力を発揮できる職場環境や企業風土の醸成に努め、多様性の確保を重視した採用・育成・登用を計画的に行ってまいります。

【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、企業年金の積立金の運用が適切に管理されていることを確認しております。

今後、企業年金の運用に対するモニタリング機能を強化するため、専門性を持った人材の育成及び人材の計画的な配置に努めてまいります。

【原則 3-1. 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画については、当社ウェブサイト(<https://www.apgroup.co.jp/investors/management/>)に掲載しております。

() 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については、本報告書「1. 基本的な考え方」及び有価証券報告書第4. 4

【コーポレート・ガバナンスの状況等】に記載しております。

() 取締役の報酬は、株主総会にて決定する報酬総額の限度内で、経営状況、経営情勢等を考慮して、指名・報酬委員会からの答申を受けた取締役会の決議により決定しております。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針については、下記(1)から(4)を総合的に判断したうえで、指名・報酬委員会からの答申を受けて、取締役会にて決議しております。

(1) 取締役候補の指名について

当社の企業理念、経営指針に基づき、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献することを期待できる人物であること、法令及び企業倫理に徹する見解を有すること等を総合的に判断し指名しております。

(2) 監査役候補の指名について

幅広い見識、経験に基づき、当社の経営に対して適切な助言を行えること、中立的・客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保に貢献することができる人物であること等を総合的に判断し指名しております。

(3) 社外取締役候補の指名について

社外取締役は、株式会社東京証券取引所の独立性に関する判断基準を基に、当社経営陣から独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる独立性が確保できること、幅広い見識、経験に基づき、当社の経営に対して客観的かつ適切な意見を述べるができること等を総合的に判断し指名しております。

(4) 取締役・監査役の解任について

取締役・監査役は不正または重大な法令・定款違反等があった場合には、取締役会で審議のうえ、解任の決議をすることとしております。

() 取締役・監査役候補の選任理由については、株主総会招集通知に開示しております。

なお、当社の取締役が備えるべき専門性を、各取締役に当てはめて一覧化したスキル・マトリックスを開示しております。

【補充原則 3-1-3. サステナビリティの取組み等】

当社は1965年に設立して以来、企業活動を通して空港分野において環境貢献に寄与する経営を推進してまいりました。

当社グループの経営方針については、前述の「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」に記載のとおりです。

本経営方針及び中期経営計画の中には、当社のサステナビリティに関する考え方及び取組も含まれており、本経営方針及び本中期経営計画のもと、中期経営計画期間中にコロナ前(2019年度)の売上・利益水準へ早期に回復させ、その後はさらなる成長を目指して売上規模200億円を目標に掲げ、企業価値向上に向けて経営を推進するとともに、環境・社会・ガバナンスを重視したESG経営を推進してまいります。

また、当社は自主独立の経営体制で持続的な成長を実現するために、新市場区分におけるスタンダード上場維持基準の適合を目指しており、基準である「流通株式比率25%以上」達成に向けて、専門家を交えてあらゆる手段を鋭意検討しております。

サステナビリティについての取組み

国内外のサステナビリティ開示で広く利用されている「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」の4つの構成要素(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標)に基づき、本経営方針及び本中期経営計画における当社のサステナビリティに関する考え方及び取組に付言しつつ整理の上、開示いたします。

(環境方針): <https://www.agpgroup.co.jp/esg/>

(AGPグループ中期経営計画(2022-2025年度)): https://www.agpgroup.co.jp/wp-content/uploads/2022/05/AGP_202205_tyukikeieikeikaku.pdf

(1) ガバナンス

コーポレート・ガバナンスへ積極的な取組を行い基本的なガバナンス水準を備える。

2022年度末までに10項目を達成し、2023年度末までに4項目を達成する見込みです。本中期経営計画最終年度である2025年度末までに残り5項目を達成し、全項目を達成する計画としております。

情報開示を充実させ透明性・公正性を高めると共にリスクマネジメントを強化する。

純投資目的の個人株主及び機関投資家の皆さまが、幅広く関心を持っていただけるよう、認知度向上・株価・出来高の向上に向けてIR活動およびPR活動を推進し、投資家向けの情報発信の充実を図っております。

経営の公正な判断・運営がなされるよう、監視・統制する仕組みを整備し運用の強化を図る。

当社は、株式会社東京証券取引所の独立性に関する判断基準を基に、当社経営陣から独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる独立性が確保できる、幅広い見識、経験に基づき、当社の経営に対して客観的かつ適切な意見を述べるができる方を招聘し、2022年6月21日開催の第57回定時株主総会により、独立社外取締役1名を増員。現在、独立社外取締役2名体制としてガバナンス強化を図っております。

(2) 戦略

エコ・エアポートの実現を通じてGPU利用を促進することにより地球温暖化防止

・空港で駐機中の航空機に対して当社GPU設備の利用を推し進め、2025年度末までにCO2排出量削減33.5万トン以上を目指す(市場浸透戦略)
・当社GPU設備が配備されていない地方空港等には、各空港のニーズに合わせたGPU設備・機材の提供をはじめとした空港分野における環境貢献に寄与するサービスの拡充を目指す(市場開拓戦略)

当社技術を活かせる新たな領域への事業展開等

・カーボンニュートラルをテーマにした、電力事業のデジタルトランスフォーメーション化(「環境」×「電気」×「DX(Digital Transformation)」)に乗り出し、空港を主軸としたカーボンニュートラル化を実現します。(多角化戦略)
・カーボンニュートラル、環境負荷の低減の実現に向けて、環境貢献機材の開発を検討し、バッテリー駆動式GPUの開発、バイオ燃料移動機材の試験導入等を行っており、今後も新技術導入による次世代製品の開発を進めます。(新商品開発戦略)
・物販EC市場拡大に伴い増加する物流関連設備に向け、IoT、AI等を活用した各種サービスの提供により、新たなビジネスモデルの構築を目指す。(市場開拓戦略)

従業員を経営のステークホルダーとしてより重要視し、人材開発・育成に投資し、従業員一人一人の幸せと健康を重視した人材マネジメントシステムの運用で、従業員がやりがいを持って安心して仕事に集中できる環境を構築しております。

・透明性・公平性のある評価・報酬システム運用

・人的資本投資を積極的に行い、自己啓発を促進する資格・研修制度の拡充

・従業員の経営参画の意識向上に資する制度(ESOP)の導入

・仕事と生活が調和できる環境の提供として、多様な働き方(テレワーク、フレックス勤務)を推進

「企業成長に資するダイバーシティ経営」を目指し、多様性のある人材が長期にわたって企業の価値創造に貢献できるよう、経営幹部から従業員まで全員が「ダイバーシティ経営」における理解を深められる環境を構築しております。

・毎年継続して「ダイバーシティ・インデックス」に参加することによりダイバーシティ経営を可視化

・社内にダイバーシティ推進プロジェクトチームを設置し、ダイバーシティマインドの醸成を目指して推進

・全社的にダイバーシティ&インクルージョンの研修を開始

・日本人社員のグローバル化を推進

・外国籍社員の労働環境を整備

・国籍問わず同一教育環境の整備

・女性労働者に対する職業生活に関する機会として、育児休業復帰後の多様な働き方の提供

・育児・介護休業制度導入や短時勤務など職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

(3) リスク管理

企業運営の継続に関するリスク:スタンダード市場における上場維持基準である「流通株式比率の25%以上」を充たしておりません。なお、東京証券取引所による上場維持基準に関する経過措置期間の取扱いにより、経過措置期間が2025年3月以降順次終了となっており、当該期限までに「流通株式比率25%以上」を充足させる必要があり、当該リスクに対して次の取組を実行しております。

・市場および株価への影響を最小化しつつも、早期に流通株式比率を高める事ができる具体的手法を実行。

・過去の経緯から当社株式を多く保有されている株主がごさいますが、掛かる株式につきましては、当該株主の方針を尊重する一方、当社の流通株式の状況をご理解いただいたうえで、当社株式の保有比率低減に向けて、自己株式の取得消却等による固定株の縮小に向けた取組を、相互

信頼関係のもと推進

・本件のリスク対応に関しては、利害関係者を除いた構成員による資本政策プロジェクトチームを組織化して推進

事業運営の継続に関するリスク：当社の主要な事業領域である航空・空港産業はボラティリティが高い事業領域です。新型コロナウイルスによるパンデミックや天変地異、地域間紛争などによるイベントリスクにより、各種設備関連の稼働状況低下による影響があります。また、IoTやAI等の技術革新による構造的な競争環境の変化により、当社の保守運用サービス業務が代替されていくことを脅威として捉えております。そして少子高齢化や働き方改革に伴い人材確保が難しく複雑になってきていることを認識しており、これらのリスクに対して次の取組を実行しております。

・動力供給事業領域においては、電力料金等原材料費高騰に対して、2023年4月利用分より原材料費の変動に応じた価格転嫁による改善

・エンジニアリング事業領域においては、これまで培ってきた技術・ノウハウを持って空港外の領域へ事業展開を図っております。同時に空港内業務においては、人材不足対応として、技術者のマルチスキル化を進めながらBPRを実行し、業務の効率化や生産性向上を図り、コスト削減・利益の最大化を図る。

・これらリスクの存在を認識したうえで、空港関連事業による収益依存体制からの脱却を図るとともに、技術革新等の外部環境変化に伴う組織のレジリエンス向上に向けた取組を推進。

(4) 指標及び目標

環境社会実現に向けた目標

これまで当社はGPUの利用促進等企業活動を通じ、環境社会に貢献してまいりました。今後も脱炭素、環境負荷低減の実現に向けて更なる貢献を果たし、中長期的な企業価値の向上を図るとともに、CO2排出量削減目標を定めております。

・2025年度末までに2019年実績の33.5万トンを超えるCO2排出量削減を目指す。

・2030年度末までにGPU利用100%目標に向け取組み、空港における更なるCO2排出量削減に貢献する。

人的資本と投資に関する目標

当社は「人材は価値創出の原動力であり最大の資本」と考えており、人的資本投資に教育訓練の充実、技術資格の取得を奨励し当社の企業価値の維持向上に貢献できる環境づくりを目標としております。また、経営層・従業員全員でダイバーシティ経営における理解を深め、多様性のある人材が長期にわたって企業の価値創造に貢献できる環境を作ります。

・社内教育、社外教育、資格取得講習等を積極的に展開し、営業利益の10%を目途とした十分な教育コストを計画

・資格取得の奨励と自己啓発により一人当たり10資格以上の資格取得を推進

・ダイバーシティ・インテグレーションの受講を含め、ダイバーシティ理解を醸成する研修会を年4回開催

・外国籍社員を配属している拠点間において、日本人社員、外国籍社員混成チームを編成し、オンラインによる提案発表会を開催(多様性の発揮)

【補充原則 4-1-1. 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、法令及び定款において定めるものの他、「取締役会規則」において取締役会にて決定すべき事項を定めております。それ以外の事項については、機能的で効率的な意思決定を実現するため、「職務権限表」に基づき経営陣に対する委任の範囲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】

当社は、社外取締役及び社外監査役を選任するにあたっては、会社法や株式会社東京証券取引所の規則を参考にしつつ、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣からの独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる十分な独立性を確保できる人材を選任しております。

【補充原則 4-10-1. 任意の諮問委員会の設置による指名・報酬などに関する独立社外取締役の関与・助言】

当社は監査役会設置会社であり、社外取締役が取締役会の過半数に達していませんが、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、独立社外取締役が過半数を占め、委員長は独立社外取締役が務めることとしております。また、取締役会として指名・報酬委員会の答申を尊重することにより、取締役会の機能の独立性・客観性および説明責任の強化は適切になされております。

【補充原則 4-11-1. 取締役会の全体としての知識等のバランス、多様性・規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続】

当社取締役会は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスや多様性を確保するために、各事業や喫緊の課題に精通した社内取締役と企業経営者として豊富な知識・経験を有する社外取締役を選任しております。

また、当社取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを作成しており、当社取締役として必要なスキルを特定したうえで、各取締役の保有スキルを一覧化し、開示しております。

【補充原則 4-11-2. 社外取締役・社外監査役の兼任状況の毎年開示】

当社の社外取締役・社外監査役は、その役割・責務の適切な遂行に必要な時間・労力を確保するため、他の上場会社役員を兼任する場合には、その兼任数は最大4社までを目安としております。各取締役の他の会社を含む重要な兼任状況については、定時株主総会招集通知及び有価証券報告書等にて毎年開示しております。

【補充原則 4-11-3. 取締役会全体の実効性についての分析・評価と結果開示】

当社は、取締役会の機能向上を図るため、実効性に関する分析・評価を年1回行っております。分析・評価方法としては、すべての役員(社外役員を含む)を対象に取締役会の実効性にかかる項目(取締役会の構成・運営・機能、社外役員への情報提供、ガバナンス体制等)についてアンケートを実施、その結果について外部機関にて分析・評価を行うこととしております。

2023年3月に実施したアンケートにおいては、取締役会の機能強化が進んでいる等、おおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識しております。

一方で取締役会の、議題設定の在り方(広く経営課題を議論する場を増やす等)、取締役会議事録への質疑応答の詳細記載、取締役会議事録の電子署名化等の意見が出され、取締役会の機能の更なる向上、議論の活性化に向けた課題についても共有いたしました。

今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能を高める取組を継続的に進めてまいります。

【補充原則 4-14-2. トレーニング方針の開示】

当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役に対し、その就任の際及び就任後も、社内研修等により、法的責任や会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識に加え、ダイバーシティやコーポレート・ガバナンスの考え方について習得する機会を提供しております。

【原則 5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との対話は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものと考え、IR担当部署として、経営企画部を設置し、アナリスト向け説明会を年2回から四半期ごとの4回に拡充、個人投資家向け説明会を四半期ごとに開催し外部からの問い合わせの他、株主からの面談について前向きに対応しております。また、当社は、決算説明会資料、適時開示資料の開示及び決算説明会の動画配信を行うことで株主との建設的な対話の促進に努めております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 10%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本航空株式会社	4,115,400	31.49
日本空港ビルデング株式会社	3,309,300	25.32
ANAホールディングス株式会社	2,471,400	18.91
エージーピー社員持株会	286,223	2.19
STIFEL, NICHOLAUS + COMPANY, INCORPORATED SEG EBOC	118,920	0.91
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	101,600	0.77
M S I P C L I E N T S E C U R I T I E S	96,800	0.74
木下 圭一郎	91,000	0.69
栗原工業株式会社	86,000	0.65
山田 典明	79,000	0.56

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

「大株主の状況」は2023年3月31日現在の状況を記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3月
業種	倉庫・運輸関連業
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
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社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情更新

日本航空株式会社は、当社の総株主の議決権の31.49%を所有、日本空港ビルデング株式会社は25.32%、ANAホールディングス株式会社は18.91%を所有するその他の関係会社であり、主要株主であります。
航空・空港業界における豊富な実績と経験から、経営に対する監査体制の強化等を目的として、社外監査役を各1名招聘しております。
さらに、技術情報の交換や相互協力のため若干名を出向者として受け入れておりますが、事業運営は独自に展開していることから、独立性は保たれていると認識しております。

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	9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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
佐々木かをり	他の会社の出身者													
阿南剛	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i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
佐々木かをり			識見に優れ、高い倫理観を有しており、コミュニケーション・コンサルティング会社の経営者として幅広く活躍され、豊富な経験と深い見識を有していることから、社外取締役として招聘しております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有していると判断しております。

阿南剛		弁護士としての実績や豊富な経験や見識を当社経営に活かしていただくことでコーポレート・ガバナンス体制強化のため、社外取締役として招聘しております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有していると判断しております。
-----	--	---

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 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・報酬委員会	3	0	1	2	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・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 **更新**

2022年9月に、指名・報酬委員会を設置し、適宜開催しております。
指名・報酬委員会は、独立社外取締役を委員長として独立社外取締役2名、社内取締役1名の計3名で構成し、取締役、監査役及び執行役員の候補者の原案を策定し取締役会に対して答申を行っております。
また、取締役の個人別の報酬等の内容については、原案を策定し取締役会に対して答申を行っております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数 更新	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 **更新**

監査役の求めに応じて必要な報告が行われ、随時意見交換等を行っております。2023年3月期において業務を執行した公認会計士(指定有限責任社員 業務執行社員)は、小松亮一氏および大兼宏章氏の2名であり、それぞれ太陽有限責任監査法人に所属しております。
また、内部監査部門である総合監査室は、監査役の求めに応じて必要な報告が行われ、随時意見交換等を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数 更新	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	0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	l	m
岩本慎哉	他の会社の出身者													
徳武大介	他の会社の出身者													
高田幸太郎	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
岩本慎哉		主要な取引先であり、その他の関係会社である日本航空株式会社監査役室室長	社外での実績や豊富な経験を当社の監査体制の強化に活かしていただくために適任と判断し招聘しております。
徳武大介		その他の関係会社 日本空港ビルデング株式会社上席常務執行役員	社外での実績や豊富な経験を当社の監査体制の強化に活かしていただくために適任と判断し招聘しております。
高田幸太郎		その他の関係会社ANAホールディングス株式会社グループ経営戦略室事業推進部 担当部長	社外での実績や豊富な経験を当社の監査体制の強化に活かしていただくために適任と判断し招聘しております。

【独立役員関係】

独立役員の数 2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 その他

該当項目に関する補足説明

期初に前期の会社業績を踏まえつつ、業務執行の実績等を考慮し、株主総会で決議された支払限度額の範囲内で決定しております。

ストックオプションの付与対象者

【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**

役員報酬:取締役を支払った報酬は134百万円であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **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

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針について

1. 取締役の個人別の報酬等(業績連動報酬等及び非金銭報酬等以外)の額またはその算定方法の決定方針
 期初に前期の会社業績を踏まえつつ、業務執行の実績等を考慮し、2006年6月22日開催の第41回定時株主総会で決議された取締役の報酬を「年額2億円以内」として支給限度額の範囲内において、取締役の個人別の報酬等を決定する。
 なお、当該支給限度額の範囲には、社外取締役を含みます。
 また、後記4のとおり、当該決定は、指名・報酬委員会にて方針案を取締役に答申し、取締役会にて決定しております。

2. 会社法施行規則98条の5第1号に定める報酬等(以下「金銭報酬」という。)の額、業績連動別報酬等の額、非金銭報酬等の額の、取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定方針
 金銭報酬を100%とし、業績連動報酬等及び非金銭報酬等は支給しないものとする。

3. 取締役に対し報酬等を与える時期または条件の決定方針
 取締役は毎月固定額を支給する金銭報酬とする。

4. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の委任に関する事項
 当社は、取締役の個人別報酬については、指名・報酬委員会において、取締役の報酬等の決定に関する方針をふまえて議論が行われ、個人別報酬等の内容を取締役に答申し、取締役会にて決定しております。なお、当期の個人別の報酬等の内容は、当社が定める上記方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

業務に係る補佐として本社総務部が担当し、それぞれの求めに応じて必要な資料の作成等を行い、また、会議資料の事前配付などを行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 **更新**

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

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、経営課題および各業務の執行状況を共有・可視化し活発な協議を行うこと、ならびに、取締役会に付議する事項などを検討および決定する目的で、社長ならびに経営組織の常勤取締役、常勤監査役、顧問、執行役員全員が出席(部長が陪席)する「経営会議」を定期的に毎月4回開催しております。

また、業務執行機能に関する重要事項、全社の方向性や目標、経営資源配分の決定などの経営機能、さらに、それらの行動を監視・チェックするボード機能の観点から、毎月1回定例の取締役会を開催しており、社外取締役2名のほか、社外監査役3名を含む監査役全員が出席(顧問と執行役員が陪席)し、活発な議論がなされております。

指名、報酬等の決定にあたっては、指名・報酬委員会において、取締役、監査役、執行役員候補の原案、ならびに取締役の個人別の報酬等の方針、内容の原案について審議し、取締役会に対して答申しております。

なお、当社は監査役制度を採用しております。この体制により、経営の最高意思決定機関である取締役会に業務執行の権限・責任を集中させ、業務執行及び取締役会から独立した監査役及び監査役会に対する監査機能を担わせることで、適切な経営の意思決定と業務執行を実現するとともに組織的に十分牽制の効く体制であると考えております。各監査役は取締役会に出席するのは勿論、常勤監査役は経営会議等の重要会議にも出席し、また、必要に応じて、取締役及び従業員から随時報告を求め業務執行状況の確認を行っており、取締役の職務執行を十分に監視できる体制となっております。

独立役員として、社外取締役2名を選任し、取締役会において、独立かつ客観的な立場から発言するなど、実効性の高い監督体制の確保に努めております。

この他に社長直属の総合監査室を設置しており、提出日現在3名を配置し、必要な内部監査を定期的実施し、監査結果を監査役へも報告しております。

このような内部監査の仕組みとともに、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査に太陽有限責任監査法人を起用し適正な会計監査を受けており、監査役との意見交換を行っております。また、顧問弁護士からも適宜、法律面からの助言もいただいております。

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

提出日現在、監査役会設置会社として、取締役による迅速な意思決定と取締役会の活性化を図り、コンプライアンス体制の確立等を行い、経営の公正性および透明性を高め、効率的な経営システムの確立を実現してまいりました。

加えて、コーポレート・ガバナンス体制の更なる向上を目的として、執行役員制度を導入しております。本制度により「経営に関する意思決定・監督機能」と「業務執行機能」の分離を促進したうえで、役割を明確化し、監督機能と業務執行機能の強化に努めております。

また、提出日現在、独立役員として社外取締役は2名を選任し取締役会において、独立かつ客観的な立場から発言するなど、実効性の高い監督体制の確保に努めております。

社外監査役につきましては3名であります。当社の意思決定及び業務執行の監視に対し、幅広い視野を持った第三者の立場から適時適切なアドバイスを得るとともに社外監査役による客観的・中立的監視のもと経営の監視機能の面では十分に機能する体制が整っているものと判断しております。

なお、社外取締役を選任するための提出会社からの独立性に関する基準または方針はないものの、選任にあたっては、上記記載のとおり、社外での実績や豊富な経験などから十分な見識を有する方々を招聘することを基本としております。

当社は、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していませんが、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、独立社外取締役が過半数を占め、委員長は独立社外取締役が務めることとしております。また、取締役会として指名・報酬委員会の答申を尊重することにより、取締役会の機能の独立性・客観性および説明責任の強化は適切になされております。

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 更新

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	多くの株主様が参加できるよう、集中日の1週前の開催を原則としております。
その他	株主総会の活性化および議決権行使の円滑化を図るため、当社ウェブサイトならびに東証ウェブサイトに株主総会開催予定日の3週間前に開示を行っております。

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

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社では、アナリスト向け、個人投資家向け決算説明会を四半期ごとに各年4回開催し、事業環境や業績、中期経営計画の進捗状況等について代表取締役よりご説明しております。 決算説明資料につきましてはホームページに適宜掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書(含む四半期報告書)、IRハンドブック、決算説明会資料および適時開示資料をタイムリーに掲載しております。また、決算説明会については、その模様を動画にて配信し、半年間自由に視聴できるようにしております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署として、経営企画部を設置し、外部からの問い合わせ対応のほか、開示資料の作成・発表等を担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社が営む動力供給事業によって、空港における二酸化炭素の排出や航空燃料の削減ならびに騒音が低減されるなど、空港環境の改善に大きく貢献しております。これらは、当社ウェブサイトにて紹介している他、各空港会社や航空会社が種々活動を展開し、各社より発行されます「CSR報告書」、「環境報告書」およびウェブサイトならびに定期航空協会ウェブサイト等により公開されております。
その他	当社グループにおける事業そのものの特殊性から従業員数に占める女性比率が6%と少ない状況にあります。 なお、昇格においては、性別に関係なく実力や成果に応じた評価を行っております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社グループは、企業理念のもとに、内部統制システムを整備することが経営上の重要な事項と考えています。すなわち会社法第362条第5項および同条第4項第6号に基づき、当社グループの内部統制システムの構築において、遵守すべき基本方針を明らかにするとともに、会社法施行規則第100条第1項および同条第3項の定める同システムの体制整備に必要な各事項に関し、以下のとおり大綱を定めるものであります。内部統制システムについては、不断の見直しによってその改善を図り、法令の遵守はもちろんのこと、業務の一層の適正性・効率性等を実現しうる企業体制を作ることにより、当社グループの企業価値向上につなげてまいります。

具体的には、社員のコンプライアンスに対する意識の徹底とそれに基づく行動を定着させるため、「AGPグループ企業理念」を全社員に周知させ、階層別教育等をとって徹底を図っております。さらに、毎年10月をコンプライアンス月間と定め、コンプライアンスに対して積極的な意識向上に努めております。

また、2006年5月に制定した「内部統制システムの基本方針」を見直し、2009年3月には“財務報告の信頼性を確保するための体制について、反社会的勢力に向けた基本的な考え、反社会的勢力排除に向けた整備状況”の項目を追加し内部統制に関する体制を強化し、2015年4月には、監査を支える体制等についての充実を図りました。

今後とも当社グループの役員および社員全員が、日々の業務活動をつうじ、本方針の実現に努めてまいります。

(内部統制システムの基本方針)

1. 取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制について

- (1) 取締役は法令に定められた「取締役の忠実義務」「取締役の善管注意義務」に則って職務執行を行います。
- (2) 取締役会は、法令遵守のための体制を含む内部統制システムの整備方針・計画について決定するとともに、取締役から適宜状況報告を受けます。
- (3) 社外での実績や豊富な経験等を有する取締役を継続して選任することにより、取締役の職務執行の監督機能の維持・向上を図ります。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制について

職務の執行に係る文書その他の情報(会議資料、議事録、稟議書等)は、文書管理規則およびそれに関連する各管理規定に従い適切に保存・管理します。

3. 当社グループにおける損失の危険の管理に関する規定その他の体制について

- (1) 経営に重大な影響を及ぼすリスク(企業リスク・業務に関するリスク・安全に係るリスク等)を十分に認識した上で、平時における損失の事前防止に重点を置いた対策を実行します。
- (2) リスク管理の実効性を確保するため、内部監査部門が内部統制の子会社を含む全社的整備状況の監査を行い、リスクまたは損害発生を最小限に抑える仕組み等の有効性を検証します。
- (3) 緊急事態発生時の通報経路および役員責任体制を定め、有事の対応を迅速かつ適切に行うとともに、防止策を講じます。

4. 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について

- (1) 取締役の職務を明確にし、職務権限規則、業務分掌規則に基づき職務を適正に執行します。
- (2) 組織の透明性、業務簡素化に関する各種施策ならびにITの適切な利用等をつうじて業務の効率化を推進します。

5. 使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制について

- (1) 法令・定款の遵守を徹底するため、各種規定の整備および必要規定を制定し共有化を図るとともに、法令・定款等に違反する行為を発見した

場合の内部通報制度その他必要な報告体制を構築します。

(2) AGPグループ企業理念に基づき、経営トップ以下、当社グループ全体に規範の浸透を図ることにより、健全な企業行動を実践します。

6. 財務報告の信頼性を確保するための体制について

(1) 適正な会計処理を確保し、財務報告の信頼性を向上させるため、経理業務に関する規程を定めるとともに、財務報告に係る内部統制の体制整備と有効性向上を図ります。

(2) 内部監査部門は、財務報告に係る内部統制について監査を行い、主管部署および監査を受けた部署は、是正・改善の必要があるときにはその対策を講ずるものとします。

(3) 監査役は、独立の立場から財務報告の適正性とその内部統制の整備及び運用状況を監視、検証します。

7. 当社グループにおける業務の適正を確保する体制について

(1) 当社は、関係会社管理規則に基づき、各子会社の重要な事項について報告を行うことを義務付けるとともに、子会社と連携し、各社相互に関連するリスク管理、コンプライアンス、経営効率化、迅速な決算情報の収集・開示等を実現するための体制を構築します。

(2) 当社と子会社との間における、不適切な取引または会計処理を防止するため内部監査部門は子会社の内部監査部署、またはこれに相当する部署と十分な情報交換を行い、業務の適正確保に努めます。

8. 監査役職務を補助すべき使用人を置くことに関する事項ならびに取締役からの独立性に関する事項について

(1) 監査役職務を補助する使用人の配置を求められた場合は、必要な処置を行います。

(2) 8.(1)の使用人の人事については、監査役会の同意の下に行います。

(3) 8.(1)の使用人は、監査役からの直接の業務指示・命令を受けこれを実施します。

9. 取締役および使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制について

(1) 当社グループの取締役および使用人は、会社経営および事業運営上の重要事項について、適時・適切に報告します。

(2) 内部監査部門が実施した監査結果については、監査役に供覧します。

(3) 当社グループは、上記の報告を行った取締役および使用人に対し、当該報告を行ったことを理由として、不利な取り扱いを行うことを禁止します。

10. 監査役職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項について

当社は、監査役がその職務の執行について生ずる前払い費用等を請求したときは、当該請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要なことを証明した場合を除き、速やかに処理します。

11. その他監査役会または監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制について

会計監査人、取締役、使用人、子会社取締役・監査役等は、監査役の求めに応じ必要な報告を行うとともに、随時意見交換を行います。

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 更新

1. 反社会的勢力に向けた基本的な考え方

当社は反社会的勢力と一切の関係を持ちません。また反社会的勢力から接触を受けたときは直ちに警察等のしかるべき機関に情報を提供するとともに、暴力的な要求や不当な要求に対しては弁護士等を含め外部機関と連携して組織的に対処します。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1) 反社会的勢力と取引を行わない、不当な要求には応じない、法令・社会的規範・企業倫理に反した事業活動は行わないことを、職制で指導するとともに内部通報制度を整備しております。

(2) 所轄警察署および株主名簿管理人等から関連情報を収集して不測の事態に備え、最新の動向を把握するよう努めております。またこれらの勢力に対する対応は総務部が総括し、必要に応じて外部機関と連携して対処いたします。

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 更新

< 適時開示体制の概要 >

(1) 適時開示の基本姿勢

当社は、投資家の皆さまが適切な投資判断を行う上で重要な会社情報を開示するにあたり、証券取引に関連する各法令および適時開示規則を遵守するとともに、内部情報の管理、公表について規定する「インサイダー取引防止規則」を制定し、適時適切な会社情報の開示に努めております。また、アナリスト向け決算説明会の模様を株主の皆さまや投資家の方々にもご覧頂けるよう当社ウェブサイト配信するなど、積極的な情報提供を行っております。

なお、外部講師を招きインサイダー取引防止に関する勉強会なども実施しております。

(2)適時開示に係わる社内体制等の状況

会社情報は、経営企画部が各部門との情報の一元化および共有化を図るとともに、全ての情報は情報開示担当役員に報告される体制をとっております。

また、重要な決定事実および決算情報は、経営会議ならびに取締役会で承認ののちに、発生事実につきましては代表取締役が承認ののちに、速やかに情報開示担当役員が適切に開示を行っております。

なお、各監査役は、取締役会に出席、常勤監査役においては、経営会議に出席する等、適時開示体制が適正に機能しているか監査を実施しております。

・情報開示担当部署：経営企画部(情報開示責任者:担当役員)

