

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

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

当社は、企業理念の実現に向けて、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と、ガバナンス強化を図っております。

【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導入の決定に至っておりません。

また、同様の理由で招集通知の英訳版は制作しておりません。なお、当社は2025年9月29日をもって上場廃止となることが決定しております。

【補充原則 3-1-2. 英語での情報開示・提供】

当社は、当社株主における海外投資家の比率が想定的に低いことから、決算短信、株主総会招集通知、適時開示等の英文での開示は行っておりません。

【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、取締役の報酬等にかかる評価・決定プロセスの透明性、客観性及び公正性を担保することにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンス体制の強化・充実を図ることを目的とする取締役会の諮問機関として、独立社外取締役のみを委員とする任意の委員会である指名・報酬委員会を設置しています。

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取締役会の決議により決定しております。

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。

【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、会社や株主共同の利益を害することのないよう役員との取引について、取締役会規則において、当社と取締役の自己取引の承認に関する事項を取締役会の決議事項として定めております。

【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】

当社では、新卒採用に限らず、中途採用、次世代リーダー候補者の採用、外国人採用などを通じて、性別を問わず優秀な人材の確保に取り組んでいます。

現在、外国籍従業員の比率は10.6% (59名) に達しており、グローバル人材戦略は着実に進展しています。

また、女性の採用比率は19%となり、中期経営計画で掲げた「10%以上」という目標を大きく上回る結果となりました。女性管理職数も前年より1名増加し、現在は4名体制で運営されています。

当社は、「企業成長に資するダイバーシティ経営」を目指しており、多様な人材が長期的に企業の価値創造に貢献できるよう、経営幹部から一般社員に至るまで、全社的にダイバーシティ経営への理解を深めるための階層別研修を実施しています。

社内に設置されたダイバーシティ・プロジェクトチームでは、日本人社員のダイバーシティマインドの醸成に向けた研修やワークショップを実施しているほか、外国人社員が心理的に安心して働ける環境の整備にも取り組んでいます。これらを通じて、ダイバーシティ・インクルージョンの実現に向けた基盤づくりを継続しています。

今後も、さまざまな価値観やスキルを持つ人材が相互に補完し合い、イノベーションを創出する「包摂的な組織文化」の醸成を目指してまいります。

【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.agpgroup.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。

() 当社は、取締役の報酬等にかかる評価・決定プロセスの透明性、客観性及び公正性を担保することにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンス体制の強化・充実に努めることを目的とする取締役会の諮問機関として、独立社外取締役のみを委員とする任意の委員会である指名・報酬委員会を設置しています。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、取締役会にて決議することとしております。

(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と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ことをできる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、株主総会招集通知で開示します。

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。

【気候変動に係る取組み】

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グループ中期計画(2022～2025年度)) : https://www.agpgroup.co.jp/wp-content/uploads/2022/05/AGP_202205_tyukikeikeikaku.pdf

(1) ガバナンス

GPUの利用促進等の企業活動に加え、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た

め、「AGP環境方針」を定め、空港の脱炭素化推進に向けた取り組みを進めることとしています。また、経営判断を行うガバナンス体制の整備を進めるとともに、当社取締役として必要なスキルに、「サステナビリティ・ESG」を設定しています。

(2) 戦略

脱炭素化への取組

・空港における脱炭素のリーディングカンパニーとして、当社は2030年度末までにGPU利用率100%の実現を目指すとともに、使用電力の再生可能エネルギー化については、2025年度に取り組みを開始し、2050年度には100%の達成を目標としています。

さらに当社は、これまで推進してきたGPU利用促進を基盤に、空港の脱炭素化とエネルギー利用最適化に向けた取り組みをさらに拡大しています。

再生可能エネルギーの導入拡大に伴い、調達コストの上昇が航空会社の負担増となる可能性があることから、エネルギーマネジメントシステム(EMS)の導入と大型蓄電池の活用によって電力需給の最適化と負荷調整を進めています。これにより、グリーン電力導入に伴うコスト上昇の抑制と空港全体の電力効率向上の両立を目指し、技術開発にも注力しています。

また、空港内EV化の進展を見据え、航空機地上支援機材(GSE)向け充電ステーションの整備も構想中です。

・当社は、GPU事業にとどまらず、ナショナルアジェンダとしてのCO2排出削減推進を背景に、新たな環境事業の創出にも挑戦してまいります。

当社技術を活かせる新たな領域への事業展開等

当社を取り巻く状況として、政府は2023年に内閣官房GX実行会議にて「GX実現に向けた基本方針」を閣議決定し、再エネ導入、インフラ投資、カーボンプライシング等を含む脱炭素政策を加速させています。また、国土交通省航空局も2022年に「空港分野の脱炭素化アクションプラン」を策定し、APUの使用制限・GPU/PCAの導入・EV化を空港事業者に求めています。

これにより、GPUの導入促進、再エネ調達、エネルギーマネジメントシステムによる電力制御の高度化といった“インフラ側”の脱炭素責任が明確化されつつあり、当社は規制に適應するインフラ提供者としての役割を果たすことが、事業機会とリスクの両面に直結する状況にあります。

当社はこれまで推進してきたGPU利用促進を基盤に、空港の脱炭素化とエネルギー利用最適化に向けた取り組みをさらに拡大しています。

再生可能エネルギーの導入拡大に伴い、調達コストの上昇が航空会社の負担増となる可能性があることから、エネルギーマネジメントシステム(EMS)の導入と大型蓄電池の活用によって電力需給の最適化と負荷調整を進めています。これにより、グリーン電力導入に伴うコスト上昇の抑制と空港全体の電力効率向上の両立を目指し、技術開発にも注力しています。

さらに、空港内EV化の進展を見据え、航空機地上支援機材(GSE)向け充電ステーションの整備も構想中です。

今後も、環境価値と経済合理性の両立を重視し、空港運営管理会社と連携しながら、次世代の空港電力供給モデルの構築と脱炭素社会への貢献に向けた事業基盤の強化に努めてまいります。

(3) リスク管理

当社グループは、直接的または間接的に当社グループの経営あるいは事業運営に支障をきたす可能性のあるリスクに対し、迅速かつ的確に対応を図るために定めたリスク管理規則に則り、毎年定期的にリスクマネジメント一覧表をとりまとめ、経営会議に報告するなどして、全社的なリスクの詳細、管理、対策立案を実行しております。顕在化したリスクがあった場合には、顕在化したリスクの内容に沿ってあらかじめ決められた施策で対応を図ることとしており、必要に応じて取締役会へ情報を共有し観測およびモニタリングを実施するとともに、リスク評価・分析を行い、当社におけるリスク管理の強化を図っています。

(4) 指標及び目標

当社は、1965年の設立当初より、駐機中の航空機に対して電力および空調(冷暖房)を供給することで、航空機からのCO2排出削減および騒音低減を図り、空港環境の改善に寄与してきました。現在では、空港における環境貢献のリーディングカンパニーとして、「空港における脱炭素化の実現」を掲げ、主要8空港に自社開発の固定式埋設型GPUを設置。航空機への電力・空調供給サービスを通じて、2030年度末までにGPU利用率100%の実現を目指しています。これらの取り組みにより、2024年度にはCO2排出量を29.4万トン削減するなど、環境負荷の低減と収益性の両立を実現しています。今後も航空会社各社への設備利用促進を進め、環境価値と経済価値の両面から企業価値の向上を図ってまいります。

GPU事業にとどまらず、ナショナルアジェンダとしてのCO2排出削減推進を背景に、新たな環境事業の創出にも挑戦してまいります。エネルギーマネジメント、再生可能エネルギー活用、蓄電池技術との連携といった成長分野においても機会を逃さず、脱炭素社会の実現に貢献する企業として、更なる成長を目指してまいります。

GPU利用促進による空港の脱炭素化

・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。

GPU仕入れ電力の再生可能エネルギー化の推進

・再生可能エネルギーの導入拡大に伴い、調達コストの上昇が航空会社の負担増につながる可能性があるため、エネルギーマネジメントシステム(EMS)の導入による電力需給の最適化と、大型蓄電池の活用による負荷調整を推進しております。また、グリーン電力導入に伴うコスト上昇の抑制と、空港全体の電力使用効率向上の両立を目指し、技術開発を推進してまいります。

空港内EV化の進展に対応し、GSE(航空機地上支援機材)向け充電ステーションの構想を推進しています。

空港内車両(自社車両の更新)のEV化

・EV連絡車(5台)導入を予定しております。

【人的資本投資に関する取組み】

(1) 戦略

人的資本投資という位置付けで従業員の賃金水準の引き上げを実施し、()優秀な人材の確保・維持に向けた採用力強化及び従業員定着率の向上、()既存従業員の能力開発に繋げ、()公平で透明性のある人事評価制度を運用しながら、企業価値向上につなげたいと考えています。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。

「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に努めています。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、各種取り組みを推進しています。

・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推進

・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

・日本人社員のグローバル化を推進

・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時短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

(2) 指標と目標

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、新卒採用のみならず中途採用、次世代リーダー候補者採用、外国人採用を男女問わず優秀な人材の確保に向けての取組を進めてまいります。多様性の尊重や人材育成を通じて、働きがいのある職場環境を構築します。キャリア採用(次世代のリーダー候補)及びオペレーション人材のバランス採用を目指します。

(ア)外国人社員について、全社員の10%以上を目指します

(イ)女性採用比率10%以上を目指します

(ウ)育児休業取得率100%を目指します

(エ)社員の能力開発に向けて、営業利益の10%程度を目安に社内教育、社外教育、資格取得講習等を行う

(オ)資格取得の奨励と自己啓発により、技術職は一人当たり10資格以上の資格取得を推奨

【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4-8. 独立社外取締役の有効活用】

当社では、取締役のうち過半数を独立社外取締役が占めており、取締役会において経営陣から独立した客観的な立場での意見を活発に述べることで、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与しています。

【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、独立社外取締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、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】

当社取締役会は、独立社外取締役が取締役会の過半数に達しています。また、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・報酬委員会の委員は、委員長を含めて全員が独立社外取締役です。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・客観性及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を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、外部からの問い合わせについて前向きに対応しております。また、当社は、プレスリリースや適時開示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】

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	29.59
日本空港ビルディング株式会社	3,309,300	23.79
ANAホールディングス株式会社	2,471,400	17.76
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	838,900	6.03
エージービー社員持株会	253,323	1.82
STIFEL, NICHOLAUS + COMPANY, INCORPORATED SEG EBOC	118,920	0.85
上田八木短資株式会社	107,000	0.76
栗原工業株式会社	86,000	0.61
有限会社福田商事	80,000	0.57
山田 典明	77,600	0.55

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

「大株主の状況」は2025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うる特別な事情

日本航空株式会社は、当社の総株主の議決権の29.59%を所有、日本空港ビルディング株式会社は23.79%、ANAホールディングス株式会社は17.76%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。

独立社外取締役が過半数で、かつ委員長を務める指名・報酬委員会において、当社の求めるプロフィール等により選定され、取締役2名、監査役3名を招聘しております。

さらに、航空分野の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。

また、2025年10月1日を効力発生日とする当社株式の株式併合により、当社の株主は、日本航空株式会社、日本空港ビルディング株式会社及び

ANAホールディングス株式会社の3社のみとなる予定です。それに伴い、当社株式は株式会社東京証券取引所の上場廃止基準に従い、所定の手続きを経て、2025年9月29日をもって上場廃止となる予定です。

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	5 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
原田昌平	公認会計士											○
荒金隆	他の会社の出身者											○
山上俊夫	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

原田昌平	○	——	原田昌平氏は、公認会計士として、上場会社の会計監査業務、証券化業務、リスク管理・コンプライアンス業務、コンサルティング業務等に従事するとともに、企業会計基準委員会や公認会計士協会等の委員を務めており、財務・会計に関する高度な専門知識を有しているうえ、他法人における役員としての経験も豊富です。その専門的な見識を当社経営に反映いただくことを期待し、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。
荒金隆	○	——	荒金隆氏は、企業経営に関する豊富な経験を有するとともに、投資のプロフェッショナルとしてM&Aやガバナンス分野に関する深い見識を有しております。その豊富な知見及び見識を当社経営に反映いただくことを期待し、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。
山上俊夫	○	——	山上俊夫氏は、これまで社外役員としての関与を除き、会社経営に直接携わった経験はございませんが、弁護士として企業法務に従事し、法務、コンプライアンス、ガバナンスなどに関する深い見識と豊富な経験を有しております。その専門的な見識を当社経営に反映いただくことを期待し、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	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	指名・報酬委員会	3	0	0	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・報酬委員会	3	0	0	3	0	0	社外取締役

補足説明

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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

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
社外監査役の人数	3名
社外監査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	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													
森本浩平	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
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	岩本慎哉氏はリスクマネジメント、コーポレート・ガバナンスの実績や豊富な経験を有していることから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		その他の関係会社の特定子会社である東京国際空港ターミナル株式会社常務取締役	徳武大介氏は監査役、コーポレート・ガバナンスの実績や豊富な経験を有していることから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。
森本浩平		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	森本浩平氏は財務・会計の実績や豊富な経験を有していることから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	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

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

役員報酬: 取締役に支払った報酬は173百万円であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

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. 取締役に對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コーポレートが担当し、必要に応じて課題の事前説明や補足説明、会議の事前資料配布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					
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		
その他の事項					

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、経営課題及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、並びに、取締役会に付議する事項などを検討及び決定する目的で、社長並びに経営組織の議決権を有する常勤取締役、執行役員が出席し、常勤監査役が出席する「経営会議」を定期的に開催しております。

また、業務執行機関に関する重要事項、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3名のほか、社外監査役3名を含む監査役全員が出席(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、並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取締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、社外取締役を1名増員し3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の実施し、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、会社法及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。

加えて、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・報酬委員会の委員は、委員長を含めて全員が独立社外取締役です。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・客観性及び説明責任の強化は適切になされております。

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 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、経営の公正性及び透明性を高め、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3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、取締役会の任意の諮問機関である特別委員会を設置しております。

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
その他	株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化を図るため、当社ウェブサイト並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毎年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。(2024年度実績) 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、決算説明会資料及び適時開示資料をタイムリーに掲載しております。	
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

	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並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」及びウェブサイト並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4.4%と少ない状況下にあります。 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

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おります。すなわち会社法第362条第5項及び同条第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項及び同条第3項の定める同システムの体制整備に必要なとされる各事項に関し、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・効率性等を実現す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、階層別教育等とおし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及び社員全員が、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及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、文書管理規則及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の適切な利用等を通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. 監査役の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) 監査役の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. 監査役の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でない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

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

< 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、これを適切に運用することにより経営の透明性、公正性を高めるIR活動の強化を通して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で配信するなど、積極的な情報提供を行っております。

なお、内部情報を厳正に管理するため、定期的に外部講師を招き勉強会なども実施し、インサイダー取引の防止の徹底に努めております。

(2) 情報開示責任者

決定事実および発生事実に関する情報

総務部担当役員を情報開示責任者としております。

決算に関する情報

経営企画部担当役員を情報開示責任者としております。

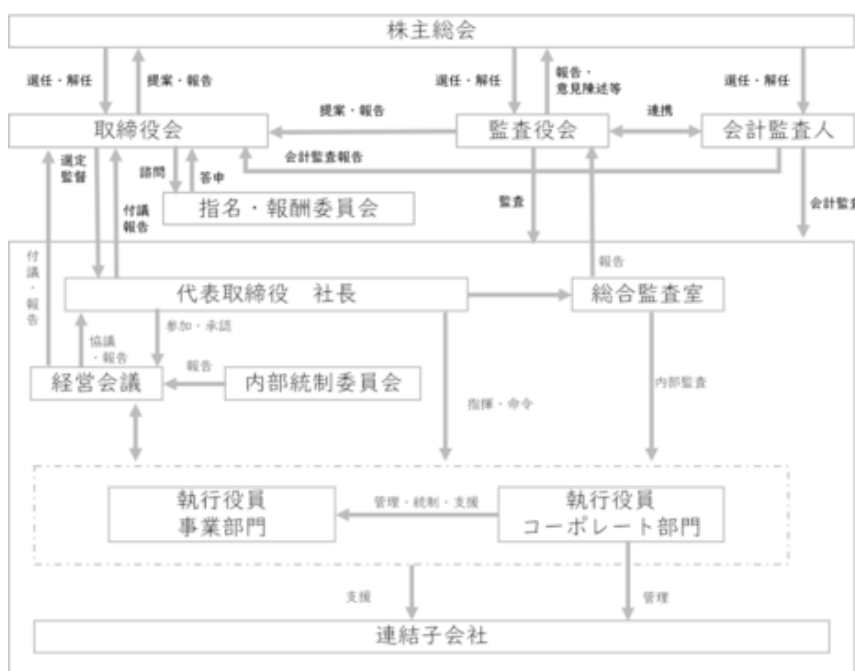
(3) 適時開示に係わる社内体制等の状況

国内外の関係諸法令および金融商品取引法第166条および同条に関する施行令、内閣府府令等に規定される業務等に関する重要事実にあたる内部情報は総務部に情報が一元化される仕組みとなっております。これらの内部情報は経営会議ならびに取締役会で決議が行われた時点で情報開示責任者により速やかな開示に努めております。

また、開示の内容等については、監査法人、外部弁護士等に確認し、正確、公正、かつ十分な内容となるよう努めております。

(4) 情報開示の方法

金融商品取引法および証券会社取引所等の定める適時開示に関する規則によるほか、当社ウェブサイトにも適宜掲載しております。



[illegible]