



2025 年 6 月 2 日

各 位

会 社 名 株式会社エージーピー

代表者名 代表取締役社長執行役員 杉田 武久

(コード番号：9377 東証スタンダード市場)

問合せ先 取締役執行役員 CSO 辻 佳子

T E L . 0 3 - 3 7 4 7 - 1 6 3 1

取締役報酬方針の一部改定及び関連議案の定時株主総会上程に関するお知らせ

当社は、5 月 30 日開催の取締役会において、「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」（以下「取締役報酬方針」といいます。）の一部改定を行うとともに、改定後の取締役報酬方針に基づく取締役報酬関連議案を、2025 年 6 月 26 日開催予定の当社第 60 回定時株主総会（以下「本定時株主総会」といいます。）に付議することを決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

I 取締役報酬方針改定の理由

当社は、企業価値を継続して向上させていくための質の高い経営を行う人材を確保することが重要であると考えています。そのため取締役へ業界水準且つ業績連動型の報酬制度を導入し、業績評価をし、コーポレートガバナンスの一層の強化を図り、企業価値を高め続けることを目指しています。

当社は昨年、取締役会の上記方針の決議に基づいて総会議案の内容を決定した後、日本航空株式会社（以下「JAL」といいます。）、日本空港ビルディング株式会社（以下「日本空港ビル」といいます。）及び ANA ホールディングス（以下「ANA」といいます。以下三社を総称し「大株主三社」といいます。）を訪問し、議案の内容や当社内での審議の経過の詳細とともに、審議の経過で取得した外部データを含む社内資料も用いながら、報酬水準、報酬構成要素の比率、業績連動指標の選択の根拠などをご説明しました。そして 2024 年 6 月開催の第 59 回定時株主総会において、取締役の報酬制度改定に関する議案を提案いたしましたが、大株主三社により否決されました。

昨年の定時株主総会で報酬改定議案が否決された後、当社は、コーポレートガバナンス・コード補充原則 1-1①に基づく反対票の分析のため、大株主三社を訪問して反対理由のご説明をお願いし、概ね 2024 年 10 月頃までに大株主三社からのヒアリングを終えました。

日本空港ビル及び ANA からは反対の理由のご説明を頂いた一方、JAL からは会社としての具体的な賛否の理由は示さないとの方針のご説明を受けた後にご担当者様の所感を伺うにとどまりました。これらのコミュニケーションの中で示された反対理由又は所感の主なものは次のとおりでした。

- これまでの基本報酬（固定）の枠内で分解して、基本報酬と業績連動報酬を組み合わせるのが一般的と考えており、それと異なる報酬改定案は適切と思えない。
- 性急な報酬改定による報酬上限の引上げや株式報酬の導入に「お手盛り感」を感じる。
- 業績連動報酬における財務指標と戦略目標の構成比のバランスに問題を感じている。
- 中長期的な企業価値創造との連動性が不明瞭である。
- 監督機能を担う社外取締役に株式報酬を付与することの意義が見いだせない。

当社は、上記意見の分析を進め、検討し、当社の持続的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブとして、より適切に機能する報酬制度のあり方に改良すべく、指名・報酬委員会を中心に改めて慎重に検討を重ねてまいりました。

その結果、コーポレートガバナンスの一層の強化を図るとともに、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、株主の皆様との価値共有を進めることを目的として、取締役報酬方針を一部改定することといたしました。

現在当社は、大株主三社から非公開化の提案を受けております。しかしながら、本取締役報酬方針の改定は、最初に述べたとおり、当社が企業価値を継続して向上させていくための質の高い経営を行う人材を確保することを目的としています。このため、業績連動型の報酬制度を導入し、業績を評価し、コーポレートガバナンスの一層の強化を図ることにより、企業価値を高め続けることは、非公開化されても同様と考えるため、継続して提案することとしました。

Ⅱ 改定後の取締役報酬方針

改定後の取締役報酬方針の内容は以下のとおりです。

1. 基本方針

適切な資本効率の下で成長戦略を実現することにより株主価値の向上を図ることに向けた適切なインセンティブとなる報酬設計とすることを基本に検討を進めてまいりました。

取締役の報酬等の決定は、以下の基本方針に沿って行います。

- ① 社会インフラを担う企業として中立かつ公平な意思決定を促す報酬制度であること
- ② 環境貢献に資するインフラサービスを安全かつ安定的に提供し続けるために、外部環境の変化に適応するための革新的な技術の進歩・発展を重視していることを評価する報酬制度であること
- ③ 長期的な企業価値の創造を促し、企業理念である挑戦心の維持と成長戦略実現への動機づけとなること
- ④ 短期利益の追求や過度な成長投資へ繋がらないようリスク管理が為されていること
- ⑤ 業績に応じ支給額が変動する業績連動型の報酬制度であること
- ⑥ 各役員の役割および責任の大きさに応じ、マーケット水準に照らして適切な報酬額となっていること

2. 独立社外取締役を除く取締役（以下「業務執行取締役」といいます。）の報酬に関する方針

(1) 業務執行取締役の報酬の構成要素

業務執行取締役の報酬は、①基本報酬（金銭による固定報酬）②業績連動金銭報酬（事業年度ごとの業績目標の達成度合いに基づき年次にて支給される年次現金報酬）③中長期インセンティブ報酬（当社グループの中長期的な株主価値創造に向けたインセンティブとして支給される株式報酬）の3種類の組み合わせにより構成するものとします。ただし、当社の株主企業からの出向取締役については、ステークホルダー間の公平性と制度趣旨の正当性を確保するため、基本報酬のみの支給とします。

(2) 基本報酬に関する方針

基本報酬の構造は、各自の執行役員としての標準報酬金額に加え、一律化された取締役報酬額とCXO新設による報酬付加を設定し、あらかじめ定める年額を基礎に定めた一定の額を毎月金銭により支給するものとします。在任期間中に役職、職務内容に変動が生じた場合には、期間按分により変更後の年額を適用するものとします。各自の執行役員の標準報酬金額については、経営環境を踏まえ、また、客観的な報酬市場データを参考に、自社で定めたグレードごとに適切な報酬水準に設定します。グレードの決定は、執行担務のボリューム、役割と責任範囲、戦略的採用などを総合的に勘案して社長が行いますが、決定にあたっては、指名・報酬委員会の審議を経るものとします。

(3) 業績連動報酬等に関する方針

業績連動金銭報酬は、事業年度ごとの業績目標の達成度合いに基づき算定される額を金銭により支給するものとし、その支給額は、業績達成度合いに応じて0%から100%の範囲で支給額が変動するものとし、最大で基本報酬の額の概ね50%となるように設計されるものとします。

業績指標は、連結売上高、連結営業利益率、財務数値以外の成長戦略目標の3指標により構成され、その構成比は35%、35%、30%とします。また、各指標についてあらかじめ2通りの目標数値（最低限の目標、標準目標）を設定し、標準の目標を達成した場合の支給率を50%、高位目標を達成した場合の支給率を100%とします。各指標につき、標準目標を下回った場合の支給率は0%、高位目標を上回った場合の支給率は100%とします。

3指標のうち成長戦略目標は、事業年度ごとに定めた戦略目標を踏まえた定量あるいは定性の基準として設定されます。

(4) 非金銭報酬等に関する方針

経営陣に株主目線での経営を促すという観点や、中長期的な株主価値の向上のためのインセンティブを与えるという観点から、株式報酬を付与します。株式報酬は、当社グループの中長期的な価値創造に向けた健全なインセンティブとして機能するように業績条件が設定される事後交付型リストラクテッド・ストックとし、その額は、権利設定時の当社株式の時価を前提として一事業年度に帰属する費用の額が基本報酬の概ね 25%となるように設計されるものとします。

2025 年度につきましては、当社が 2022 年 5 月 26 日に策定・公表した「AGP グループ中期経営計画（2022-2025 年度）」の目標達成に向けた健全なインセンティブとして機能するように、次の権利確定条件をいずれも達成した場合に株式が交付される事後交付型リストラクテッド・ストックを 2025 年 3 月期にかかる定時株主総会の終結の日から 1 ヶ月以内に一括付与するものとします。

<権利確定条件>

- ① 2025 年度において次の業績目標をすべて達成していること（以下、「業績条件」という。）
 - ・連結売上高：162 億円以上
 - ・連結営業利益率：10%以上
 - ・連結 ROE：10%以上
 - ・空港外事業売上高比率：20%以上
 - ・CO2 排出削減量：33.5 万トン以上
- ② 2028 年 3 月期にかかる定時株主総会の終結の時まで継続して、当社又は当社子会社の取締役、執行役員又は従業員の地位を有すること（ただし、任期満了による退任、死亡その他正当な事由があると認められる場合を除く。）。)
- ③ 株式交付時において当社普通株式の上場が維持していることが見込まれること。

ただし、ユニット付与後、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約、株式移転計画等の組織再編、または支配権の変更に関する議案が当社の株主総会（ただし、当該組織再編または支配権の変更に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社の取締役会で承認され、2028 年 3 月期にかかる定時株主総会の終結後 1 ヶ月を経過する日より前にその効力が生じ、かつ、対象取締役が 2028 年 3 月期にかかる定時株主総会の終結前に自己の意に反して退任させられたときは、当該退任時において対象 4 事業年度が終了したものとみなし、かつ、退任後 1 ヶ月以内に開催される取締役会の決議に基づき、その有するユニット数に 1 ユニットあたりの交付株式数を乗じた数の当社普通株式又はこれに代わる金銭を交付します。

なお、2026 年度以降の株式報酬については、2025 年度終了時の当社における経営課題等を分析の上、次期中期経営計画との連動を前提に、その内容を検討するものとします。

(5) クローバックに関する方針

事後交付型リストラクテッド・ストックについては、株式の交付後 1 年を経過するまでの間に、対象取締役について次のいずれかに該当するなど企業価値向上に反する行為があったときは、当社は、指名・報酬委員会の審議を経た上で取締役会の決議により、当該対象取締役につき、付与したユニットの全部又は一部を失効させ、又は交付した株式の返還等を請求することができるものとします。

- ① 会社法、金融商品取引法、独占禁止法その他の法令に対する重大な違反
- ② 会社の内部規程または行動規範に対する重大な違反その他の重大なコンプライアンス違反
- ③ 当社の許可なく同業他社等に就職等（当該同業他社等の取締役、執行役員等およびこれらに準ずる役職に就任することならびに当該同業他社等の従業員として就職すること等）をする行為
- ④ 内部告発者の不当な扱い、公共の場又はメディアでの不適切な言動、反社会的勢力との関与、その他当社の社会的信用を著しく損なう行為
- ⑤ その他、報酬の失効・返還請求等の措置を講じることを相当であると指名・報酬委員会及び取締役会が合理的な根拠をもって判断した行為

同様に、株式の交付後 1 年を経過するまでの間に、過年度の財務諸表について修正再表示がなされ、これにより業績条件の一部が未達成であったことが判明したときは、当社は対象取締役全員につき、付与したユニットの全部又は一部を失効させ、又は交付した株式の返還等を請求することができるものとします。

3. 独立社外取締役の報酬に関する方針

(1) 構成要素

独立社外取締役の報酬は、基本報酬のみとします。

(2) 水準

基本報酬の水準は、当社の独立社外取締役に期待される役割とその責任を反映するとともに、今後の独立社外取締役の継続的起用に資するものとします。

なお、独立社外取締役には、経営陣を監督する役職であることに鑑み、業績連動金銭報酬及び株式報酬は付与しません。

4. 報酬等の決定プロセスに関する事項

当社は、取締役、監査役の指名、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して、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しています。

指名・報酬委員会は、報酬制度の基本方針、報酬体系、及び取締役の個人別の報酬等の内容について審議し、その結果を取締役に答申し、取締役会は、指名・報酬委員会の答申を最大限尊重して、報酬制度の基本方針、報酬体系、及び取締役の個人別の報酬等の内容を決定します。

Ⅲ 本定時株主総会への付議議案の概要

上記取締役報酬方針の改定に基づき、以下の議案を本定時株主総会に付議いたします。

1. 取締役の支給限度額改定の件

定款に定める取締役の基本報酬の支給限度額を年額2億円から3億円（うち社外取締役に付き年額6千万円）へと改定するものです。これは最大限度枠の設定改定であり、支払われる総額ではありません。

2. 取締役（社外取締役及び当社の株主企業等からの出向取締役を除く。）に対する業績連動金銭報酬制度導入に伴う報酬額設定の件

対象取締役に対し、業績連動型の年次金銭報酬制度を導入し、その報酬最大限度枠を年額1.2億円と設定するものです。

3. 取締役（社外取締役及び当社の株主企業等からの出向取締役を除く。）に対する事後交付型リストラクテッド・ストック付与のための報酬額決定の件

対象取締役に対し、中長期インセンティブとして事後交付型リストラクテッド・ストック（RSU）制度を導入し、2025年度分につき、関連する報酬枠等を設定するものです。

以 上