



2025年6月12日

各 位

会社名 日本空港ビルデング株式会社
代表者名 代表取締役社長 田中 一仁
(コード番号 9706 東証プライム)
問合せ先 上席専務執行役員企画管理本部長 田口 繁敬
(TEL. 03-5757-8000)

再発防止策の策定及び取締役の処分に関するお知らせ

当社は、当社子会社の取引先事業者の選定等に関して、当社が定めるコンプライアンス基本指針に反する極めて不適切な対応が行われていた問題につきまして、特別調査委員会の調査報告書で指摘を受けました事項を真摯に受け止め、本日開催の取締役会において、当社が取り組む再発防止策を決議しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

また、経営責任を明確にするために、取締役に関する処分を決定しましたので、併せてお知らせいたします。

株主、投資家の皆様をはじめ、関係者には多大なご迷惑、ご心配をお掛けしておりますことを深くお詫び申し上げます。今後、再発防止策を着実に実行し、信頼回復に向けて尽力してまいります。

記

1. 原因分析

特別調査委員会による調査報告書での原因分析は次のとおりです。

- (1) 経営トップのコンプライアンス意識の欠如とガバナンスの無効化
- (2) 牽制の欠如と組織風土の問題
- (3) 経営幹部の指名の在り方の問題

2. 再発防止策の概要 ※2025年5月22日付「第81回定時株主総会後の役員体制に関するお知らせ」を一部再掲

(1) 経営体制の刷新

- ① 組織硬直化によるガバナンス不全を解消する観点から、経営トップを刷新する。
- ② 執行への牽制とガバナンス強化の観点から、取締役会の過半数を社外取締役(監査等委員である取締役を含む)とする。
- ③ 経営責任の明確化やコーポレート・ガバナンス強化の観点から、相談役制度を廃止する。

- ④ 健全な経営体制構築の観点から、役付取締役を廃止する。

(2) 最高経営責任者の後継者育成計画の策定及び指名プロセスの透明化及び指名諮問委員会の在り方の見直し

- ① 評価・決定プロセスにおける公平性、客観性、透明性の強化を図る目的で、任意の指名・報酬諮問委員会の委員長を独立社外取締役から選任する。
- ② 指名諮問委員会は、人財に関わる情報提供を受け、社外取締役主導で、最高経営責任者の後継者育成計画や社内役員の選定基準のあり方、指名プロセスの透明化についての議論が行える体制を整える。

(3) 経営トップへの牽制機能の強化

- ① 監査等委員会と内部監査部門との連携、内部統制部門、内部監査部門及び会計監査人等と定期的に情報収集・意見交換を行う等、継続的に監査の実効性と効率性を確保する目的で、常勤の監査等委員を新たに選任する。
- ② 監査等委員会による監査の実効性を確保する目的で、「監査等委員会室」を新設し、監査室から監査等委員会事務局に関する所掌を移管する。
※ 監査等委員会の職務を補助する使用人は、人事異動及び評価等に関して業務執行者や監査等委員以外の取締役から独立性を確保し、監査等委員会からの指示の下、必要な情報の収集権限を有する。
- ③ グループ会社の非常勤監査役は監査等委員会室に籍を置き、関連情報の共有を図るとともに、業務に関する支援を受ける体制とする。
- ④ 内部統制システムにかかるグループ監査機能の実効性を強化する目的で、内部統制部門、内部監査部門の担当役員を選任する。

(4) 組織風土の改革

- ① 組織から独立したグループ全体のコンプライアンスを担う法務・コンプライアンス室を設置し、監査等委員会および利害関係のない（顧問弁護士事務所ではない）弁護士事務所（以下、「社外弁護士事務所」という。）と連携し、経営陣から独立した体制により適切な対応・解決に取り組む。
- ② 従業員がコンプライアンスに関する重要事項を直接通報・相談できる、公益通報者保護法に対応した社内コンプライアンス通報窓口を、法務・コンプライアンス室に設置する。
- ③ 心理的安全性の観点から、安心して通報者が利用できる外部コンプライアンス通報窓口を、社外弁護士事務所に設置する。
- ④ 取締役及び執行役員のコンプライアンス事案に関しては、独立性の高い監査等委員である社外取締役へ直接通報できる仕組みを構築する。

- ⑤ グループ全体の内部通報制度の運用状況について、監査等委員会に対して適時適切に報告を行う体制を整備する。
- ⑥ グループ会社での法令や規程違反の発覚時に、迅速に当社取締役会や関係部門等に報告されるよう、報告体制を再構築する。
- ⑦ 通報受領後の事案処理プロセス（本人対応、弁護士連携等）の明確化と外部取引先が通報できる窓口の整備と周知を図る。

(5) 経営改善委員会の設置

再発防止策を単なる形式的・一過性の“対外アピール”ではなく、実質的に機能する内部牽制と社会的信頼回復の原動力となる経営改善委員会を新設する。

- ① 再発防止策の実効性の担保と推進役
実効性の多角的検証を行い、経営（社長）に対し意見表明を行う。
- ② 継続的な経営状況の改善
経営状況の調査・分析に基づく具体的な対応策や、各部門からの諮問に対するスクリーニング結果について、経営（社長）に答申する。
- ③ 社員と経営との対話の機会創出及び信頼関係構築
同委員会は、社外取締役、社内取締役、執行役員及び社員で構成し、社員と経営との対話の機会や信頼関係構築の役割を担う。

(6) コーポレート・ガバナンス委員会の設置

健全で透明性の高いガバナンス体制構築に向け、指名・報酬に特化した現在の任意の委員会に加え、コーポレート・ガバナンスに関わる以下の事項を協議する任意の委員会を新設する。

- ① コーポレート・ガバナンス基本方針への適合性評価
コーポレート・ガバナンスの継続的な充実を図ることを目的に、独立社外取締役を中心とした構成員によりコーポレート・ガバナンス基本方針への適合状況を評価し、実効性を高めるための議論と、取締役会への提言を行う。
- ② 取締役会の実効性の評価と改善
取締役会の実効性を評価し、指名・報酬諮問委員会と連携した対応策を議論し、取締役会への提言を行う。

(7) 継続的なモニタリング

- ① 監査等委員会は、各施策についての達成度・実効性・社員の納得度等について、定期レビューを行う。

3. 取締役等の処分について

本件に関する経営責任を明確にするため、役員報酬について次のとおりとする。

| | | |
|--------------|----------------------------------|--|
| 代表取締役社長 | 田中 一仁 | 月額報酬の50%を減額（1ヵ月） 賞与の50%を減額（2024年度分） |
| 代表取締役副社長執行役員 | 大西 洋 | 月額報酬の50%を減額（1ヵ月） 賞与の50%を減額（2024年度分） |
| 専務取締役執行役員 | 小山 陽子 藤野 威 | 月額報酬の30%を減額（1ヵ月） 賞与の50%を減額（2024年度分） |
| 常務取締役執行役員 | 松田 圭史 | 月額報酬の30%を減額（1ヵ月） 賞与の50%を減額（2024年度分） |
| 取締役執行役員 | 鈴木 久泰 | 月額報酬の50%を減額（1ヵ月） 賞与の50%を減額（2024年度分） |
| 社外取締役 | 木村 恵司 福澤 一郎 川俣 幸宏 斎藤 祐二 | 月額報酬の10%を減額（1ヵ月） |
| 社外取締役（監査等委員） | 柿崎 環 武田 涼子 岩崎 賢二 | |

※2025年5月9日付にて辞任した鷹城 勲氏、横田 信秋氏については、賞与（2024年度分）及び2009年に廃止した役員退職慰労金を不支給とする取締役会決議をしております。なお、2024年度分の株式報酬（2024年4月より導入）に関しては、株式交付規程の定めにより交付条件に当たらないため未交付となります。

以上