

Corporate Governance

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、多数のステークホルダーより成り立っている企業として、業績の向上にとどまらず、経営の健全性、公正性、透明性等の確保が重要な責務であると認識しております。

当社では、「THE INTAGE GROUP WAY」を経営の拠り所としており、またその土台ともいべきものとして、法令や良識に従い事業を進めるという当社グループの姿勢を広く社会に宣言するものとして、「インテージグループ企業倫理憲章」を定めております。

さらに、上記「インテージグループ企業倫理憲章」に基づき、当社グループの役員、従業員等が日常業務を遂行するにあたっての基本的考え方と行動のあり方を「インテージグループ社員行動規範」として定め、役員、従業員等一人ひとりの行動が、当社グループへの信頼を確実にしていくものであることを認識し、この基準を遵守し、健全な事業活動を進めるよう努めております。さらに、当社の内部統制システムは、「内部統制システムに関する基本方針」に基づいて運用されております。

コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社は2016年6月17日付で「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定いたしました。本基本方針は、当社が、その企業理念である「THE INTAGE GROUP WAY」のもと、遵法精神にのっとり健全な事業活動を進めることを通じて企業価値の向上を実現していくために、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方とその枠組み、運営に係る方針を示すことを目的としたものです。2018年12月14日付で、コーポレートガバナンス・コードの改訂を踏まえ基本方針の一部を改訂しております。

内容の詳細につきましては、弊社HPにてご覧下さい。
<https://www.intageholdings.co.jp/sustainability/governance/>

コーポレートガバナンスの変遷

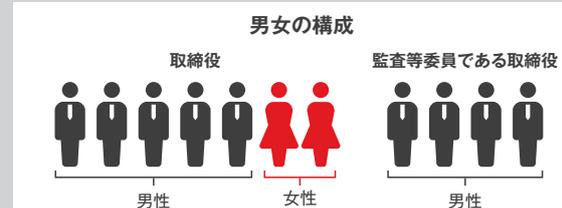
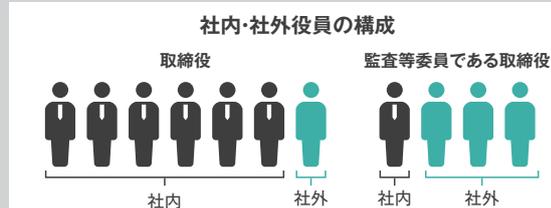
当社は2013年に持株会社制に移行したことを機に、コーポレートガバナンス体制および制度の変更を行っております。

2016年にはそれまでの監査役設置会社から監査等委員会設置会社への移行をいたしました。これは業務執行サイドによる適切なリスクテイクを支える環境を整備することを目的とし、取締役会の監視・監督機能の強化、権限の委譲による迅速な意思決定並びに業務執行による経営の公正性、透明性および効率性の向上などを狙ったものです。

当該移行以外にも、業績連動型株式報酬制度の導入や取締役会の実効性評価に係る外部評価の実施など、事業および経営環境に合わせた最適なコーポレートガバナンスの醸成を図るよう努めています。

- | | |
|-------|---|
| 2013年 | ▶ 持株会社制に移行し、商号を株式会社インテージホールディングスに変更 |
| 2014年 | ▶ 業績連動型株式報酬制度を導入 |
| 2015年 | ▶ 女性取締役（社外取締役）を選任 |
| 2016年 | ▶ 監査等委員会設置会社へ移行
▶ 取締役会の実効性評価を外部評価にて初実施
▶ 社外役員の比率が3割超に増加 |
| 2019年 | ▶ 業績連動型株式報酬制度の更新
▶ 女性取締役を2名に増員 |
| 2020年 | ▶ 取締役会の実効性評価を外部評価にて実施
▶ 取締役を1名増員 |

役員構成 (2020年9月現在)



取締役会の実効性評価(2019年度)

取締役会は、毎年、アンケートやヒアリング等の実施により得られた各取締役の自己評価等も参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示します。また、取締役会の議長は、社外取締役から、定期的に、取締役会の運営等についての意見聴取を行います。

本年は決算期を3月末から6月末に変更したことに伴い、8月に当社の取締役10名(監査等委員でない取締役6名、監査等委員である取締役4名)を対象として、アンケートの聴取、回答結果の分析等を行いました。

また本年は、取締役会の実効性をより高めるための改善事項等をより客観的に把握するため、外部コンサルタントの協力を得ながらアンケートの作成・聴取、回答結果の分析を行い、本年9月の取締役会において当該外部コンサルタントからその内容について報告を受け、その評価結果と今後の対応について確認しました。

当該評価結果によると、取締役会の構成は適切かつ多様性が確保されており、各取締役が対等で協力的な雰囲気の下、会社の経営課題について議論していることが確認されるとともに、取締役に対するトレーニングを含め、取締役会以外の場でのコミュニケーション機会も十分に確保されていること等から、経営上重要な意思決定と業務執行の監督を適切に行うための実効性が確保され、向上していると評価いたしました。

本評価を踏まえ、取締役会の実効性を最大限発揮するために、取締役会の付議基準や、取締役に対する情報提供の在り方について見直しを行う等、更なる改善・工夫を実施・検討してまいります。また、企業価値向上に向けた取締役会の在り方についても、引き続き更なる改善・検討をしてまいります。

指名・報酬委員会

当社は任意の指名委員会及び報酬委員会を設置し、年2回の頻度で同日にそれぞれとして開催しており、委員会の構成は両委員会共通となっております。

指名委員会は、独立社外取締役を中心として議論し、代表取締役社長が社内のメンバーとして参加。社外の見識を社内の人材育成に活用することを目的に、取締役候補者の評価及び人選を行っています。対象となる監査等委員以外の取締役について、経営におけるパフォーマンス、会社の経営資源の最適配分、当社グループにおける事業の将来への展望と布石などを評価のうえ、育成を実施。また監査等委員である取締役については、現業に基づいた知見の有無、その内容等について評価しております。

報酬委員会は、主に業務執行取締役の報酬ロジックに関して議論の上、取締役会に内容を報告。業務執行取締役の報酬体系が当社の実態や将来ビジョンに合致するかどうかを検討し、評価のうえ、取締役会に答申しております。

2019年4月にインテージホールディングス社長に石塚純晃氏が、事業会社インテージの社長に檜垣歩氏が就任し、新体制の下で1年半が経過しました。その間には、新型コロナウイルス感染症拡大といった脅威に世界中が巻き込まれる事態も発生し、今日に至っています。感染症自体は喜ぶべきことではありませんが、組織のトップ交代や感染症による社会・経済の混乱という事態の中でも、組織運営がスムーズに進んでいることに感心しています。インテージが

社外取締役メッセージ

**生活者・顧客の理解を礎として、
社会にも貢献するインテージグループの
更なる発展に期待しています**

社外取締役
学校法人東京経済大学副学長・常務理事
岸 志津江

Corporate Governance

役員報酬

取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）の報酬については、「業績連動報酬」と「インセンティブ報酬」で構成しております。

「業績連動報酬」は、いわゆる「基本報酬」に相当し、その給付額は、株主総会決議に基づく報酬枠の範囲内において、当社グループの経営成績及び業績目標の達成度に応じて代表取締役及び関係取締役の協議を踏まえ算出されます。

また、「インセンティブ報酬」は、株主総会決議に基づき導入した「業績連動型株式報酬制度」に基づく株式報酬に相当し、業績目標の達成度と一定の評価基準に基づき、業績評価委員会において業績評価ポイントが算定されます。

いずれの報酬についても、その具体的な給付内容については、取締役会の委任に基づき、代表取締役社長、監査等委員である取締役及び独立社外取締役を構成員として別途設置する報酬に関する委員会にて決定しております。

なお、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬

等については、職務の性質を踏まえ「基本報酬」のみとしており、株主総会で定めた報酬枠の範囲内で、社外取締役については取締役会決議に基づき、また監査等委員である取締役については監査等委員である取締役の協議により、それぞれ決定しております。

「業績連動型株式報酬制度」に基づく株式報酬は、当社の2019年6月26日に開催した第47回定時株主総会及び当社及び国内グループ会社における株主総会の決議において、当社及び国内グループ会社の取締役（うち、当社においては社外取締役、監査等委員である取締役を除く）及び執行役員（従業員である執行役員除く）を対象として、業績連動型株式報酬制度の継続及び一部改訂について決議しております。当該制度は、各取締役及び執行役員に対して、各事業年度における役位及び業績目標達成度に応じたポイントを付与し、原則として退任時に信託を通じて、累積ポイント数に応じた当社株式（1ポイント当たり当社普通株式1株に換算）及び金銭を支給するものです。

5月に外部発表したレポート記事「With/AfterコロナにおけるNew Normal」は、コロナ禍における生活者の意識と行動に関する中期的なトレンド、および長期的な傾向を9つのテーマに集約しています。マクロな社会・経済環境の動向を踏まえた、このような予測は顧客企業だけでなく、広く社会一般にも有用な情報と言えます。また、インテージホールディングスが2020年8月に発表したSDGs宣言にも、生活者視点のデータ活用が謳われ、新時代にふさわしいビジョンが示されています。

第13次中期経営計画では、従来のセグメント定義に固執せず、グループシナジーを高めることにより、顧客企業の課題解決に貢献する方針が明示されています。その方針に適した組織体制として、インテージはカスタマー・ビジネス・ドライブ本部と事業開発本部の2本部制に移行しました。生活者理解および顧客理解を踏まえた企業として、更なる発展を期待しております。

