



2019年6月26日

各 位

会 社 名 株式会社キューブシステム
代表者名 代表取締役 社長 崎山 收
(コード番号 2335 東証第一部)
問合せ先 取締役 常務執行役員 山岡 一裕
(TEL. 03-5487-6030)

「コーポレートガバナンス基本方針」制定に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会におきまして、「コーポレートガバナンス基本方針」の制定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

1. 制定の目的

当社経営理念の実践を通じ、中長期的な企業価値の向上に取り組むとともに、コーポレートガバナンスの強化を図り、経営の健全性ならびに透明性を高め資本効率の高い経営を推進することを目的として制定しております。

2. 本基本方針の構成

本基本方針は、以下の事項について定めております。

第1章 総則

第2章 株主をはじめとするステークホルダーとの関係

第3章 コーポレートガバナンス体制

第4章 その他

詳細につきましては、添付の「コーポレートガバナンス基本方針」をご参照ください。

以上

キューブシステムグループ コーポレートガバナンス基本方針

第1章 総則

第1条 (目的)

株式会社キューブシステムグループ（以下「当社」という。）は、以下の経営理念の実践を通じ、中長期的な企業価値の向上に取り組むとともに、コーポレートガバナンスの強化を図り、経営の健全性ならびに透明性を高め資本効率の高い経営を推進することを目的として、本基本方針を定める。

【経営理念】

企業は人によって支えられ人によって繁栄する。

社員はじめ、人々の幸福を保障する為に存続しなければならない。

存続と発展の根源は利益であり、利益は顧客によってもたらされる。

この理念をもって、

“世界に誇れる企業を創り上げる”

【基本方針】

『顧客第一主義』

『重点主義』

『総員営業主義』

第2条 (行動規範)

経営方針に則った「コンプライアンス基本方針」の下、企業活動上求められる法令・規則等の遵守はもとより、社会規範に則した誠実かつ透明性の高い企業活動を遂行すると定める。

1. 会社の経営理念・倫理観に基づく行動を実現します。
2. 自ら厳しく自己管理できる自律的な組織風土を醸成し、心身とも健康的に働ける環境の維持に努めます。
3. ステークホルダーに対し、適時な情報開示を行うと共に、透明性の確保による適切な牽制関係を確立します。
4. お互いの人権、人格、価値観を尊重し、差別・ハラスメントを行なわない健全な職場環境を追求します。また、各自のプライバシーを最大限尊重し、不当に侵害致しません。
5. 企業活動に際しては、地球環境の保全に努めます。
6. 会社の情報を適切に管理することはもちろん、業務上知り得た情報や第三者の知的財産等の権利についても適切に取り扱います。
7. 株式等のインサイダー取引を行いません。
8. 会社の利益に反する行為は行いません。また、公私のけじめをつけます。
9. 贈答・接待等は法令に違反することなく、かつ社会通念上妥当な範囲内で行います。
10. 反社会的勢力には毅然として対応し、利益供与は一切行いません。
11. 顧客の安心、信頼、満足を得る為に、優れた技術に基づいた高品質なサービスを提供します。

- 1 2. 株主の利益を常に念頭に置き、倫理観と責任感をもって、誠実に職務を全うします。
- 1 3. 有形、無形を問わず、会社財産を適宜、適正に取り扱います。
- 1 4. 社会的モラルを逸脱するような行為または行動をしないよう心がけます。

第2章 株主をはじめとするステークホルダーとの関係

第3条（株主の権利の確保）

当社は、株主の権利を尊重し、少数株主や外国人株主を含む全ての株主の権利行使に配慮するなどその実質的な平等性を確保するよう努める。

第4条（株主との会話）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため株主との建設的な対話を行うよう努める。

1. 対話全般については、代表取締役 社長が統括し、適宜情報開示担当役員、経営管理統括と役割分担の上、進めるものとする。
2. 株主との対話は、IR 担当部署を窓口とし、株主の希望及び面談の目的等をふまえて、合理的な範囲で適切に行う。
3. 株主との会話を充実させるため、株主総会や決算説明会に加え、国内外の機関投資家向けの面談や個人投資家向けの説明会等への参加など、会話手段の拡充に努める。
4. 株主との建設的な会話を促進するため、IR 担当部署と関連部署は専門的見地に基づく意見交換や情報共有を定期的に行い、連携して対応を行う。
5. 株主との対話で把握した株主の意見や要望を定期的に取り締役会等にフィードバックし、経営判断に役立てる。
6. 株主構造については、定期的に調査を行い、その結果を踏まえ、株主に合わせた適切な方法により、コミュニケーションの充実を図る。
7. 株主との対話にあたっては、法令及び関連規則等を遵守し、インサイダー情報を適切に管理する。

第5条（株主総会）

株主総会は、当社の最高意思決定機関であり、株主の意思が経営に最大限反映されるよう、十分な環境整備を行うものとする

1. 株主総会の日程は、多くの株主が出席できるよう開催日を設定し、また、総会の場においては株主に会社の状況・経営課題等の十分な説明を行い、質疑応答を尽くす。
2. 株主が適切に議決権を行使できるよう、十分な株主総会議案に対する検討期間を確保するとともに、招集通知は原則として株主総会日の3週間前までに発送する。なお、発送前に電磁的な方法により公表する。
3. 当社は、全ての株主の議決権行使における利便性の確保のため、インターネットによる議決権行使の採用や招集通知の英訳、議決権プラットフォームへの参加を原則とするが、外国人株主比率等の状況や株主・投資家の皆様のご意見を踏まえ、また当社の株式を所有する海外投資家の所有比率および株主比率が相当程度まで高まった段階で必要に応じて対応してまいります。
4. 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が、株主総会において議決権行使等の株主権の行使を希望する場合に備え、信託銀行等とあらかじめ協議を行う。
5. 株主総会の議決権行使において、相当数の反対票が投じられた議案については、原因の分析を行い、以後の対応の

要否を取締役会で検討する。

第6条（資本政策の基本方針）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、営業利益ならびに ROE を重要な経営指標として目標値を設定するとともに、適切な資本政策を実施する。

なお、支配権の変動や大規模な希薄化をもたらす資本政策を実施する場合は、取締役会にてその必要性や合理性について十分な検討をした上で、会社法、金融商品取引法ならびに東京証券取引所規則等に従って、株主等に十分な説明を行い、適法かつ適正に手続きを進める。

第7条（株主還元）

株主への利益還元は、経営の最重要課題であり、業績向上に邁進し、安定配当・時価総額の増大を図ることで株主資産価値の向上を目指す。

2. 配当については、持続的な成長のために必要な内部留保を確保しつつ、株主各位への還元として連結配当性向 35%を目安に安定した配当を継続して実施していくことを基本方針とする。なお、中間配当と期末配当の年 2 回の剰余金の配当を行うことを基本方針としております。

第8条（政策保有株式と議決権行使の基本方針）

当社は、重要な取引先であるお客様および金融機関との中長期的な関係強化および同業他社の情報収集を目的に上場株式を保有することがある。

2. 取締役会は、継続保有するうえでの中長期的な経済合理性や取引先との総合的な関係の維持・強化の観点から保有効果等を勘案し、継続保有する必要がないと判断した銘柄については、縮減を図るなど見直しを行う。
3. 政策保有株式の議決権については、中長期的な企業価値の向上に寄与するかといった観点および発行会社の状況等を勘案したうえで、総合的に賛否を判断し議決権を行使することとする。

第9条（関連当事者間の取引）

関連当事者との取引にあたっては、企業価値および株主共同の利益を害することのないよう、以下の通り定める。

2. 取締役の利益相反取引および競業取引については取締役会の決議事項とし、取引の経過についても取締役会への報告を要することとする
3. 関連当事者との取引については、年度末に該当する取引が生じていないか子会社を含めた主要な役員に対し、個別に確認を実施し、取締役会にて開示の必要性を判断する。

第3章 コーポレートガバナンス体制

第10条（組織体制）

当社は、会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択し、監査役・監査役会が取締役・執行役員の職務執行を監査する。

2. 当社は、取締役・執行役員の指名ならびに取締役および委任型執行役員の報酬に関する諮問機関として、指名・報酬

諮問委員会を設置する。

3. 当社は、経営の意思決定および業務執行と監督を分離するとともに、業務執行の機動性を高めることを目的に執行役員制度を採用する。

第11条（取締役会の役割）

取締役会は、効率的かつ実行的なコーポレートガバナンスの構築を通じて、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上と株主共同の利益の中長期的な増大の実現を図ることについて責任を負い、その監督機能を発揮するとともに、公正な判断により最善の意思決定を行う。

2. 取締役会は、中期経営計画および事業計画を含む経営の基本方針、重要な人事の決定など法令、定款および取締役会規程で規定された重要事項の決定を行う。
3. 取締役会は、上記以外の業務執行について、その意思決定を経営会議および執行役員に委任し、その監督機能を発揮する。
4. 取締役会は、自社の資本コストを的確に把握した上で、策定した経営戦略、経営計画について、定期的に進捗状況を確認・分析した上で、必要に応じて事業構造の見直しや事業投資、人材育成への投資など次年度以降の計画に反映させる。
5. 取締役会は、後継者の計画について、独立役員を中心とした任意の委員会である「指名・報酬諮問委員会」にて検討を進める。
6. 取締役会は、当社グループにおいて実効性のある内部統制システムを構築し、運用状況を定期的に検証することにより経営の健全性を確保する。
7. 取締役会は、取締役（社外取締役を除く）および執行役員の報酬について、業績達成に応じた報酬や中長期のインセンティブとなる株式報酬制度を取り入れるなど、持続的な成長に向けた健全なインセンティブ付けを行う。

第12条（取締役会の構成）

取締役会は、各分野に関する専門性等を考慮し、多様性に配慮した構成とすることを基本とする。ただし、ジェンダーや国際性の面を含む多様性については、今後の事業展開や抱えるリスクへの対応に即した取締役会の構成とすべく、今後の検討課題とする。取締役の人数は10名以内、監査役の人数は5名以内と定款に定め、社外取締役は少なくとも2名以上選任する。

第13条（取締役会の運営）

取締役会の議題、審議時間および開催頻度は、重要な業務執行の決定および取締役の職務執行の監督のために、必要かつ十分な議論が可能になるように設定する

2. 取締役会において活発な議論を促進するため、取締役会出席者の事前準備に要する期間に配慮し、会日に充分に先立った資料の送付および必要に応じた事前説明に努める
3. 取締役会の年間スケジュールや予想される付議議案については、可能は範囲であらかじめ決定する。
4. 取締役会の事務局は、経営企画部とし、関連部署と連携して、取締役および監査役に対して必要な情報提供を行う。

第14条（取締役会の評価）

取締役会の機能向上を目的に、原則年一回各取締役、監査役から取締役会のあり方・運営等に関する評価・意見を確

認し、取締役会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する。なお、取締役会の諮問に応じて、任意の委員会である「ガバナンス委員会」は、取締役会全体の実効性に係る評価・分析結果ならびに実効性向上に向けた取組み内容について審議し、取締役会に対して助言・提言を行う。

第15条（取締役）

取締役は、その任期を1年とし、毎年、株主総会で選任される。

2. 取締役は、その職務を遂行するに十分な情報を収集するとともに、取締役会において説明を求め、互いに積極的に意見を表明して議論を尽くし、議決権を行使する。情報収集にあたっては、必要に応じて弁護士や会計士等の専門家に意見を求めるものとする。
3. 取締役は、受託者責任を認識し、取締役会メンバーとして重要な意思決定に参画するとともに、業務執行を監督する。
4. 他社役員との兼職は、当社の職務執行に影響を及ぼさない範囲で行う。なお、重要な兼職の状況は、毎年開示するものとする。

第16条（社外取締役）

社外取締役は、自らの経験と知識を活かし、独立した立場から経営の監督機能、経営への助言機能、利益相反の監督機能を果たすとともに、ステークホルダーの意見を反映する。

2. 社外取締役がその役割を果たすために必要な情報は、経営企画部を窓口として、随時提供する。必要に応じ会社の費用において外部の専門家の助言を得ることができる
3. 経営の監督機能の強化に向けて社外取締役と社外監査役で構成する会合を定期的に開催し、情報交換・課題共有を図るものとする。

第17条（監査役・監査役会の役割）

監査役は、経営から独立した独立した機関として取締役および委任型執行役員の職務執行の監査、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定、その他法令に定められた事項を実施することにより、当社の健全性を確保することについて責任を負う。

2. 監査役は、監査方針、監査計画等に従って、取締役会その他重要な会議に出席するほか、取締役等からの業務の報告を聴取し、重要な決裁書類を閲覧し、本社および主要な拠点において業務および財産の状況を調査する。
3. 監査役は、取締役会その他の自らが出席する重要な会議において、能動的かつ積極的に権限を行使し、必要がある場合には、取締役に対して適切に意見を述べる。
4. 監査役会は監査の実効性を確保するため、監査にあたっての基準および行動指針について監査役監査基準を定める。
5. 監査役会は、每期監査計画書を策定し、取締役会と共有する。
6. 監査役会は、社外取締役が独立性を確保した上で円滑に情報収集できるよう、社外取締役との十分な連携を図るものとする。
7. 監査役会は、財務担当部署、内部監査室を始めとした関連部署との連携を確保し、適正に監査するために必要かつ十分な情報収集を行う。

第18条（監査役会の構成）

監査役会の員数は、5名以内とする。

2. 監査役には、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有するものを選任し、特に財務・会計に関する専門性を有する者を1名以上選任する。

第19条（社外監査役）

社外監査役は、独立性基準を充足するものを選任する。

2. 社外監査役は前条に定める役割のほか自らの知見に基づき、また少数株主をはじめとする社外のステークホルダーの視点を持ち、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとの観点から適切に意見を述べる。

第20条（会計監査人）

当社は、会計監査人に対して十分な監査時間を確保するとともに、業務執行取締役および執行役員との意見交換、社外役員内部監査室との連携については、可能な限り協力する。

第21条（執行役員）

執行役員は、その任期を1年とする。

2. 執行役員は、経営会議の構成員として重要な意思決定に参画するとともに、取締役会から委任された業務について、グループ全体最適の視点で業務執行を行う。
3. 執行役員は、自らの業務執行状況を定期的に取締役会に報告し、中期経営計画の実現に向けた対応を図ることとする。

第22条（指名・報酬諮問委員会）

代表取締役、取締役、および当社と委任契約となる執行役員の人事や報酬等に関する決定プロセスにおいて、社外役員の知見および助言を活かすとともに、透明性及び客観性を確保し、コーポレートガバナンス機能の一層の強化を図ることを目的に指名・報酬諮問委員会を設置する。

2. 指名・報酬諮問委員会は、委員3名以上で組織し、その過半数は独立役員で構成する。
3. 指名・報酬諮問委員会の委員長は、委員の協議により独立社外取締役から選定する。
4. 指名・報酬諮問委員会は、1年に1回以上開催する。
5. 指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議をし、取締役会に対して助言・提言を行う。
 - a. 取締役等候補者の指名に関する基本方針・基準の制定、変更、廃止
 - b. 取締役等候補者の選任・選定議案の妥当性
 - c. 次期代表者および次期経営者の育成計画の策定
 - d. 次期代表者および次期経営者の育成計画に対する取り組み状況の確認
 - e. 取締役等の報酬等に関する基本方針・水準の制定、変更、廃止
 - f. 取締役等の報酬等の妥当性
 - g. その他、取締役等の指名、報酬等に関して指名・報酬諮問委員会が必要と認めた事項

第23条（経営会議）

業務執行の意思決定の迅速化をはかるため、経営会議を設置する。経営会議は、代表取締役、執行役員、監査役で構成し、取締役会から委任を受けた範囲内において、業務執行に関する重要な意思決定を行う。

第24条（取締役、監査役、執行役員報酬）

当社グループは、IT企業として顧客・株主をはじめとするステークホルダーに対し、高い技術力と創造力をもって新たな価値提供を行うことにより、持続的な成長と企業価値の向上を図っていきます。当社の役員報酬は、そのために必要となる優秀な経営人材を確保し、期待する成果に対して適切なインセンティブとして機能することを目的とする。

2. 取締役の報酬は、グループ経営に対する責任度合い、中期経営計画の進捗度合い等を総合的に勘案し、指名・報酬諮問委員会の答申を受けた上で、取締役会が株主総会の決議の範囲内で決定する。
3. 取締役および委任型執行役員報酬は、基本報酬、賞与（短期業績連動）および株式報酬（中長期経営目標連動）で構成する。ただし、社外取締役については、その役割と独立性の観点から基本報酬のみとする。
4. 監査役報酬については、基本報酬のみとし、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で監査役会での協議により決定する。

第25条（取締役・監査役候補者と経営陣の選任・解任）

取締役・監査役候補者と経営陣の選任・解任については、取締役候補者は、高度な倫理観・誠実性を有し、心身ともに健康であり、経営に関し客観的判断能力を有するとともに先見性、洞察力に優れたものから選任することとしており、代表取締役が指名を行い、取締役会にて決定する。監査役候補については、社外監査役で構成される監査役会で、監査の観点に偏りがないよう必要な知見を有していることを確認のうえ、同意を得ることとする。

2. 独立社外取締役の選任においては、会社法が定める社外取締役の要件および東京証券取引所が定める独立役員の独立性判断基準に基づいて選定を行うほか、代表取締役による事前の面談により、取締役会に対し建設的な意見具申が期待できる人物を選定する。なお、独立社外取締役の選任の理由は、「独立役員届出書」（2018年6月22日公表）および本報告書の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役関係】」に記載する。
3. 経営陣幹部の解任については、取締役（代表取締役を含む）又は執行役員が適格性に欠ける場合には、指名・報酬諮問委員会において解任対象として審議を行い、取締役会の決議により決定する。

第26条（トレーニングの方針）

各取締役、監査役は必要に応じて外部研修機関や業界団体の研修・セミナーに参加し、必要な知識の習得に努めております。また、監査法人や業界団体等から講師を招いて研修会を開催するなど、必要な知識の習得可能な社内体制を整備する。

第4章 その他

第27条（情報開示）

当社は、経営の透明性向上および株主をはじめとするステークホルダーとの長期的な信頼関係の構築に向けて、法令および関連規則等を遵守し、適時適切に情報開示を行う。

2. 情報開示部署は、経営戦略本部 経営企画部とする。
3. 当社の理解を深めるために有益な情報は、財務情報・非財務情報にかかわらず、積極的に開示を行う。

第28条（内部通報制度）

当社は、内部通報制度を導入し、通報先を社内および社外とする通報等窓口を設置する。また、内部通報制度の運用に関する「内部通報取扱規程」を制定し、研修等を通じて全社に周知を図ることとする。なお、通報を行ったことを理由として不利益な扱いをすることを当該規程により行わない。

第 29 条（企業年金）

当社の企業年金においては、従業員の安定的な資産形成や当社財政状態に影響を与えることを踏まえ、適切な維持管理を行うために、社外の専門会社に運用を委託する。ただし、「運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置」については、必要に応じて検討することとする。

第 30 条（改廃）

本ガイドラインの改廃は、取締役会の決議による。

（附則）本ガイドラインは、2019 年 6 月 26 日より施行する。

以上