

2021年8月12日

各位

会社名 株式会社オーケーエム
 代表者 代表取締役社長 奥村 晋一
 (コード番号：6229 東証市場第二部)
 問合せ先 取締役上席執行役員
 管理統括本部長 木田 清
 (TEL. 077-518-1260)

再発防止策等に関するお知らせ

当社は、2021年6月14日に公表いたしました「調査委員会の調査報告書の受領及び公表に関するお知らせ」に記載のとおり、調査報告書において指摘された事象とその原因・背景分析に基づく再発防止策の提言を受けました。当社は、この提言を真摯に受け止め、具体的な再発防止策を策定し、その内容を本日開催の取締役会において決議しましたので、下記のとおりお知らせします。

株主及び投資家の皆様をはじめ、関係者の皆様には、多大なるご迷惑とご心配をおかけしました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、ガバナンス及び内部管理体制の強化を図ることにより、皆様の信頼回復と当社グループの企業価値の向上に尽力してまいりますので、今後ともご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

記

1. 再発防止策の概要

今後当社グループが取り組むべき再発防止策を、調査報告書において指摘された原因・背景ごとに以下のとおり策定いたしました。奥村閩門(江蘇)有限公司(以下「中国子会社」といいます。)社内に再発防止策実行委員会を設置し、着実に再発防止策を実行してまいります。

| 原因・背景 | 再発防止策の具体的な内容 | 実施スケジュール |
|---|---|---|
| (1) 従業員のコンプライアンス意識の欠如 (2) 中国子会社におけるコンプライアンス遵守体制の不備 | ① 当社グループトップたる当社代表取締役社長が、中国子会社の全従業員に対して、明確なコンプライアンス重視(コンプライアンスに違反して営業実績を上げることは評価の対象ではなく処罰の対象であること)のメッセージを発信し、従業員の意識を変革します。 | 2021年8月に実施済 |
| | ② コンプライアンス意識を根付かせるため、実効的な研修を継続的に実施します。具体的には以下の通りです。 ㊦ 中国子会社の全従業員に対し「オーケーエム グループ コンプライアンス・マニュアル」を配布し研修を実施します。 ㊧ 現地の法律実務に精通し、かつ、日系企業の従業員向けのコンプライアンス教育の経験が豊富な現地弁護士による、全従業員を対象とした研修を年一回実施します。 | ㊦は2021年8月に配布済。研修は㊦及び㊧に従って実施します。 ㊧は2021年9月に実施予定 |

| 原因・背景 | 再発防止策の具体的な内容 | 実施スケジュール |
|--|---|---|
| <p>(1) 従業員のコンプライアンス意識の欠如</p> <p>(2) 中国子会社におけるコンプライアンス遵守体制の不備</p> | <p>㉞ 従業員のコンプライアンス意識の向上を図るため、弁護士の指導のもとに、中国子会社の従業員向けのコンプライアンス・プログラムを策定します。</p> <p>㉟ 従業員全員に、コンプライアンス遵守を約束させるとともに、自覚を持たせるため、誓約書の提出を求めます。</p> | <p>㉞は2021年8月～9月に実施予定</p> <p>㉟は2021年8月に実施済</p> |
| | <p>③ 中国子会社の董事長である当社執行役員管理統括副本部長が、再発防止策実行委員長となり、再発防止策全体の責任を負います。また、中国子会社の総経理が再発防止策実行副委員長及び中国子会社のCCO（チーフコンプライアンスオフィサー）となり、再発防止策実施の現地側における指揮をとります。</p> | <p>2021年7月に任命済</p> |
| | <p>④ 内部通報制度を再構築します。</p> <p>㉟ 社内外の窓口を整備し、窓口について従業員に対し周知を行います。通報を受けた後の対応について、弁護士等の支援を受けられる体制を作ります。</p> <p>㊱ 「内部通報管理規程(仮)」を策定し社内に広く周知するとともに、適切な運営ができる体制を構築します。</p> | <p>㉟㊱ともに、2021年8月より整備着手予定</p> |
| | <p>⑤ 定期的なコンプライアンス調査を従業員に実施し、不正の可能性の有無及び従業員の意識を確認いたします。アンケート結果の内容によっては、適宜中国子会社の経営層（総経理、副総経理）が従業員との面談を実施し、又は必要に応じて事実確認を行います。</p> | <p>2021年12月に実施を計画（年1回実施予定）</p> |

| 原因・背景 | 再発防止策の具体的な内容 | 実施スケジュール |
|------------------------|--|-------------------|
| (3) 中国子会社における営業管理体制の不備 | ① 営業部員の評価制度において営業成績を重視した仕組みからコンプライアンスも重視した体系への修正をします。 | 2021年8月～12月に実施を計画 |
| | ② 販売店等と新規取引を行う場合、営業部の従業員又はその親族が役員や株主に就任していないかについて確認、審査を行った上で最終的に総経理が承認するというプロセスを導入します。 | 2021年8月～12月に実施を計画 |
| | ③ 接待・贈答等が場合によっては商業贈賄に該当し得ることについて弁護士の助言を得ながら、具体的なガイドラインを策定します。 | 2021年8月～12月に実施を計画 |
| | ④ 職務権限規程の見直しを行います。営業部長決裁で承認できる金額を現状よりも低い金額に設定します。 | 2021年8月～12月に実施を計画 |
| | ⑤ コンサルティング契約に関して、事前事後のチェック体制を整備します。 ㊦事前には、中国現地法人において、当該契約の必要性・取引相手の妥当性について、管理部門における審査・承認を要する体制とします。 ㊧事後には、中国現地法人の内部監査において、コンサルティング契約に基づく実態のある役務提供が行われたことを確認できる体制を構築します。また、当社の内部監査室は、中国子会社の内部監査室と連携して監査します。 | 2021年8月～12月に実施を計画 |
| | ⑥ 営業部員と担当取引先との癒着を未然に防止するため年1回程度主要取引先に対してアンケート調査を行います。 | 2021年8月～12月に実施を計画 |
| | ⑦ 経理体制が安定するまでの間、外部の会計コンサルタントに委託し、適切なアドバイス及びチェックを求めます。アドバイス内容及びチェック結果は、都度当社に共有されるようにします。 | 2021年8月に実施を計画 |
| | ⑧ 客先とのなれ合いによる不適切な営業活動を防ぐため、営業部門の人事ローテーションを検討します。 | 中期的課題 |

| 原因・背景 | 再発防止策の具体的な内容 | 実施スケジュール |
|-----------------------------|---|-------------------|
| (4) 当社による中国子会社に対する管理不備 | ① 中国子会社の経費支出に関して、一定金額を超える場合、当社の事前承認を必要とするように中国子会社の社内規程を変更します。 | 2021年8月～12月に実施を計画 |
| | ② 当社の海外法人管理部に在籍する従業員の現地事情の把握などの研鑽を目的とした研修を充実させます。当社から中国現地子会社に赴任する候補者に対し、海外子会社の経営管理能力の向上を目的とした外部研修を充実させます。 | 2021年8月～12月に実施を計画 |
| | ③ 当社グループ全体の内部統制制度を整備するとともに、当社と海外子会社間の内部監査の連携体制を整えます。現行の、当社と中国子会社との間で構築・運用している J-SOX における全社統制について、内容を見直し、また運用を重ねることにより、実効性を高めてまいります。新たに中国子会社に内部監査室を設置し、当社の内部監査室と連携しながら内部監査を実施することといたします。 | 2021年8月～12月に実施を計画 |
| (5) 当社が派遣する従業員による現地従業員の管理不備 | ① 言語面、会計管理面を中心に、当社から中国子会社へのサポート体制及び中国子会社の現地におけるサポート体制を充実させます。 | 体制構築済 |
| | ② 当社から中国子会社へのサポート体制においては、海外法人管理部において、中国語ができ、管理会計の知識を有する人材を採用し、かつ、当社経理部において、中国語ができる人材を採用し、中国子会社とのやり取りをよりスムーズに行えるようにすることで、中国子会社のサポート体制を充実させます。 | |
| | ③ 中国子会社の現地におけるサポートとしては、当社から中国語と日本語が話せる人材を派遣し、副総経理に選任します。また、営業管理の知識が豊富な人材を長期出張させます。 | |
| | ② 中国子会社を含む海外法人運営に関する人事政策については、海外法人の実情に応じたマネジメント能力という観点から改めて検証し、将来に向けて人材の育成プランを策定します。 | 中期的課題 |

2. 関係者処分について

今回の不正事案に対する関係者の処分については、2021年9月までを目途に、当社及び中国子会社の社内規程に則り厳正に対処いたします。

以上