

平成 30 年 3 月 23 日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 フ ァ ル テ ッ ク
 代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 横 田 昭 治
 (コード番号：7215、東証第一部)
 問 合 せ 先 常 務 執 行 役 員 北 原 正 裕
 TEL. 044-520-0290

不適切な会計処理に関する再発防止策等のお知らせ

当社は平成 30 年 3 月 13 日付「特別調査委員会の調査報告書受領と今後の対応に関するお知らせ」にてお知らせしましたとおり、特別調査委員会より、当社において発生した不適切な会計処理に関する調査報告書（以下「調査報告書」といいます。）を受領したことを受け、調査報告書において指摘された問題点及び再発防止策の提言を受け、具体的な再発防止策を検討してまいりました。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いたします。株主、投資家ならびに取引先その他関係者の皆様には、多大なるご迷惑と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。

今後はコンプライアンスを徹底し、当社の役職員が一丸となって、これまで以上に株主、投資家ならびに取引先その他関係者の皆様を重視する経営を推進し、皆様からの信頼回復に取り組む所存です。何卒ご理解いただき倍旧のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. 不適切な会計処理の概要

平成 29 年 12 月下旬の内部監査で、長期滞留在庫の棚卸資産評価について疑義のあることが判明し、社内調査を行っておりましたが、1 月初旬に新たに中国の子会社（佛山發爾特克汽車零部件有限公司）（以下「FAP」といいます。）の売上計上について疑義のあることが判明しました。

これらを受けて、平成 30 年 1 月 17 日に当社取締役会において、不正調査等に豊富な経験を有する弁護士及び公認会計士の外部専門家が委員として参画した特別調査委員会の設置を決議し、事実の解明及び原因の究明に着手しました。

また、疑義判明を受けて実施された平成 29 年 12 月 31 日付棚卸において、実地棚卸数量と帳簿在庫数量の不一致が確認され、実地棚卸数量入力時におけるデータ改竄の疑義が 1 月下旬に新たに判明したため、特別調査委員会が追加調査を行いました。

当社は、平成 30 年 3 月 13 日付にて、調査報告書を受領し、棚卸資産の不適切な評価、FAP における売上計上の誤謬ならびに不適切な処理、実地棚卸数量入力時のデータ改竄等（以下、あわせて「本事案」といいます。）が判明したため、影響のある過年度決算を訂正するとともに、平成 30 年 3 月 14 日付にて第 9 期から第 13 期までの有価証券報告書及び第 14 期の第 1 四半期報告書ならびに第 2 四半期報告書について訂正を行いました。

2. 発生の根本原因と課題認識

- (1) 当社は、本事案が発生した根本原因について、その背景、動機及び不適切な処理の実行を可能とした社内環境を整理分析した結果、以下のとおりと認識しています。

<背景>

トップマネジメントへの服従、「隠す・先送りする・言い訳をする」といったかつての企業風土が改善されず、経営層と現場サイドの一体感を損なうような風通しの悪い状態がありました。また、従業員のコンプライアンスに対する意識が十分ではありませんでした。

<動機>

現場と寄り添う形ではなく、収益面における過大なプレッシャーの存在が不適切な行為に至ったと考えています。

<社内環境>

不適切な処理の実行を可能とした社内環境は以下のとおりです。

- ・定期的なローテーションがないことにより、同一業務を長期間担当する者がいたこと
- ・部門間のコミュニケーションの欠如により相互理解がされない状態が続いたこと
- ・内部統制システムにおいて、不適切な行為に対してモニタリングが機能しなかったこと

(2) 上記を踏まえ、当社としては、以下の点が課題であると認識しています。

- ① 風通しの悪さ・部門間の相互理解の欠如
- ② コンプライアンス意識の欠如
- ③ 仕組み上の問題
 - 1) 長期滞留在庫に関する不適切な処理
 - 2) 実地棚卸における範囲の設定やモニタリング体制の不備
 - 3) FAPの売上計上処理プロセスの不備
- ④ 内部監査及び監査役監査におけるモニタリング機能の脆弱性

3. 再発防止策の概要

(1) 風通しの悪さの改善・部門間の相互理解の促進

- ① 企業理念・経営指針・行動指針の周知徹底
企業理念・経営指針・行動指針（1 改善とスピード、2 自由な発想とオープンなコミュニケーション、3 信頼されるパートナー）を周知徹底します。
- ② 風通しの良い風土の醸成
 - 1) 経営者、管理部門、工場との双方向コミュニケーション
経営者、管理部門が現場に寄り添い一体感を醸成できるような問題解決視点での双方向の議論を実施し、風通しを良くすることに努めます。
併せて、経理部スタッフは現場研修を必須とし、生産管理部／工場の生産管理スタッフは、会計基礎研修を必須とし、相互理解の基盤を構築いたします。又、管理部門と工場の人事ローテーションを実施します。
 - 2) 内部通報制度の周知徹底
内部通報制度をグループ全員に周知徹底します。具体的には、トップからのメッセージ、社内電子掲示板への掲載、個人携帯用の内部通報カード配布により、内部通報し易い環境を整えます。
 - 3) 社外役員の牽制機能の強化
社外役員間による意見交換会を開催し、社外役員の経営陣に対するモニタリングの強化・充実を図ります。

(2) コンプライアンス

- ① 取締役の職責の再認識
取締役の職責に関する外部講習会を受講することを義務化します。
- ② 役職員の教育、意識の改善
 - 1) 社長メッセージ
定期的に「安全」「品質」と同様、「コンプライアンス」についても、社長からのメッセージを発信します。
 - 2) コンプライアンス教育
教育体系を整備し、①遵法教育（コンプライアンス一般）、②業務上のルール教育（業務上のコンプライアンス）を実施します。
 - 3) コンプライアンス週間
コンプライアンス週間を設定して、ルール遵守の意識付けを行います。
 - 4) 不正リスクの回避
同じ人材が、長期に亘り同じ業務を担当することが、今回問題の要因の一つであったことから、定期的な人事異動を行います。

- (3) - 1. 長期滞留在庫の評価減を行うにあたり不適切に回避する行為を防ぐ方策
長期滞留在庫について、評価減に関する運用を改善し、適切に評価する方策を今回の過年度修正時より採用いたしました。
- (3) - 2. 棚卸差異の不適切な処理を回避する方策
 - ① 棚卸運用基準の見直しと周知徹底
棚卸運用基準を見直し、棚卸に関する重要性を再認識させる教育を実施しました。今後継続的に教育していきます。
 - ② 棚卸体制の強化
脆弱であった棚卸実施体制及び棚卸実施のモニタリング機能を強化します。
 - ③ ITシステムの改修
不正なオペレーションを防止できるシステムに改修します。
棚卸データの入力、修正履歴を確認可能にし、事後的な改竄を防止します。
- (3) - 3. FAPの売上の不適切な処理を回避する方策
 - ① 本社とのコミュニケーション
本社の現法管理部署「海外事業室」に現地スタッフと対話できる専門の人材を配置して、FAPとのコミュニケーションを改善しました。
 - ② 本社による統制機能の強化
本社により実施されてきた内部統制監査・定期の監査役監査に加え、海外事業室に経理処理が正しく実施されているかの観点で詳細手続きや証拠の確認まで行う要員を配置し、より実務に沿った監査の深度・精度を上げる仕組みにします。
 - ③ 月次売上げ計上処理の簡易化
月次売上げ処理の見直しを行い、財務と営業間の業務プロセスを構築し、連携を強化しました。
中期的には FAP で使用している経理処理システムと本社システムを有効にインターフェイスし、使い勝手の良いシステムを構築していきます。
 - ④ 関係部署への業務フローの周知徹底
本事案の事例を提示した、売上金額計上の精度を維持することの重要性についての教育・解説資料を作成し、全関係部署で新人研修や毎年各層別教育に取り入れることで、業務担当者の責任感を醸成・維持します。
- (4) 内部監査、監査役監査の充実化
 - ① 監査室メンバーの増強（もの造りに精通したメンバーを選出）
 - ② 内部監査手法の見直し
 - 1) リスクに応じ軽重をつけた内部監査（対象部署・項目のプライオリティ付け）
 - 2) 不正の温床となる事象の洗い出し
（決算値影響事象、コンプライアンス、権限違反、ルール逸脱等）
 - 3) サンプル強化（現物と帳簿の照合）
 - ③ 監査役の連携強化
 - 1) 監査室とは、月次定例監査役会の内部監査報告に加え、週次の常勤監査役と監査室メンバーとのミーティングにおけるリスク認識の意見交換等により、連携強化を図ります。
 - 2) 会計監査人とは、定例コミュニケーションに加え、常勤監査役と会計監査人との随時のコミュニケーションを活発化し、連携強化を図ります。

なお、提言により認識した課題を克服するために、必要な施策について今後も継続して検討のうえ実行に移します。

4. 役員報酬の自主返上又は返納について

本事案につきまして、株主、投資家及びお客様をはじめとする関係各位に対し多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことを真摯に反省し、また本事案に係る経営責任を重く受け止め、役員（執行役員を含む）について、以下のとおり報酬の返上を行うことといたしました。

- (1) 月額報酬の自主返上
管理監督責任を負う当社の全社内役員及び執行役員、さらに相談役につきましては、下記の通り、

月額報酬の一部自主返上を行うことといたしました。なお、前代表取締役副社長及び相談役につきましては、本年3月31日を以って退任することから、既払報酬より下記記載の相当額を当社に自主返上する予定です。

・代表取締役社長	月額報酬 30% x 3 か月
・前代表取締役副社長	月額報酬 30% x 3 か月
・取締役常務執行役員(生産センター長)	月額報酬 30% x 3 か月
・常務執行役員(中国子会社総経理)	月額報酬 30% x 3 か月
・取締役専務執行役員(開発センター長)	月額報酬 10% x 3 か月
・その他執行役員 7名	月額報酬 5% x 3 か月
・常勤監査役	月額報酬 10% x 3 か月
・相談役(前代表取締役社長)	月額報酬 50% x 3 か月

(2) また、本事案に関係した当社従業員につきましては、当社就業規程に則り、厳正に処分いたします。

以 上