

平成 21 年 9 月 14 日

各 位

会 社 名 中央化学株式会社
代 表 者 名 代表取締役社長 渡 辺 信
(J A S D A Q ・ コード 7 8 9 5)
問 合 せ 先 取締役専務執行役員管理本部長 永 田 修
役 職 ・ 氏 名
電 話 0 4 8 - 5 4 0 - 2 6 2 4

不適切な会計処理等に係る関係者の処分及び責任ならびに再発防止策のお知らせ

当社は、平成 21 年 8 月 6 日付「子会社による不適切な会計処理の判明および平成 21 年 12 月期第 2 四半期報告書の提出遅延に関するお知らせ」及び、平成 21 年 8 月 13 日付「(開示事項の経過報告)外部調査委員会設置に関するお知らせ」において外部の有識者(弁護士・公認会計士)で構成する外部調査委員会を設置する旨をお知らせいたしました。

当社は、本日、外部調査委員会から、外部調査委員会調査報告書を受領し、同日開催の当社取締役会及び監査役会において、当該不適切な会計処理の関係者の処分を決定し、開示遅延の点も含め再発防止策を策定いたしましたので、その内容について、下記のとおり報告いたします。また、当社取締役及び監査役は、その責任を真摯に受け止め、報酬を自主返上する所存ですので、あわせて報告いたします。

記

1. 関係者の処分及び責任

本件不適切な会計処理に関する、実行者及び管理者の責任を明確にするため、後記 1) のとおり処分を行います。また、本件不適切な会計処理に関する開示が遅れたことを含め当社取締役の責任を明確にし、このような事態を二度と起こさないという決意を表明するために、後記 2) のとおり報酬の自主返上をすることにいたしました。なお、監査役からは、後記 3) のとおり報酬の自主返上をする旨の報告を受けております。

1) 東莞中央化学在籍者に対する処分

実行者(本件不適切な会計処理の実行者)

管理部長 懲戒解雇及び退職金全額を不支給とする。

管理者

総経理 解任、かつ、当社における社内規程に従って厳正な処分を行う

副総経理 解任、かつ、当社における社内規程に従って厳正な処分を行う

2) 当社取締役における責任

代表取締役社長 報酬の 30% を 3 ヶ月自主返上

取締役専務執行役員管理本部長 報酬の 20% を 3 ヶ月自主返上

取締役常務執行役員国際本部長 報酬の 20% を 3 ヶ月自主返上

その他の取締役 3 名 報酬の 10% を 3 ヶ月自主返上

3) 当社監査役における責任

監査役 3 名 (非常勤含む) 報酬の 10% を 3 ヶ月自主返上

2. 再発防止策

今後、かかる事態が二度と発生しないように、以下の通り再発防止策を講じ、当社及び当社グループ全体の内部統制システムを強化していくと共に、当社グループにおけるコンプライアンス意識の向上やリスク意識の改革を図ってまいります。

1) 当社経営監視機能に関する改善策

当社はこれまで取締役及び監査役の経営監視機能が十分に活かされていなかったことが外部調査委員会より指摘されております。当社はこれまで、国際本部担当取締役だけに中国子会社の運営責任、監督責任を課しておりましたが、財務管理、販売管理及び生産管理を担当する取締役に対しても、中国子会社にあるそれぞれの業務を監督する責任を課し、平成 21 年 10 月 1 日までに各本部内に中国子会社の分析・監視を行う専門部隊を編成し、中国事業の経営に対する監視を強化します。

特に、本件不適切な会計処理の対象となった業務プロセス (会計処理プロセスの牽制、 売掛債権管理、 棚卸資産受払管理、 評価原価管理) に関して、現状の分析を行い、必要な改善策を立案し、平成 21 年 12 月末までにすべての中国子会社で実施します。

また、監査役から指摘された事項については、全社的な問題と捉え、徹底的な実態調査及び改善活動を実施します。具体的には、平成 21 年 10 月度より担当役員による改善状況の報告を取締役会で行います。

2) 当社経営管理機能に関する改善策

当社には東莞中央化学の事業活動の実態と財務データを総合的に分析することができる体制がなかったことが外部調査委員会より指摘されております。特に経営情報を集約し、リスク情報、会計情報や営業・生産活動情報を総合的に分析する体制が整っておりませんでした。

これらの点を是正するため、平成 21 年 9 月 14 日付で発表しました「組織変更及び人事異動に関するお知らせ」のとおり、企画管理室を平成 21 年 10 月 1 日付で設置し、各本部から選抜したメンバーを構成員とし、当社グループ全体の経営情報を集約し、リスク情報や会計情報、営業生産活動情報を総合的に分析・モニタリングを行い、代表取締役の経営執行に係る意思決定を支援する体制を整備します。また、各拠点からの月次報告の内容及びその活用方法について、見直しを行ない、平成 21 年度 10 月度実績分より総合的な分析及び分析結果の報告を実施します。

3) 内部統制システムに関する改善策

コンプライアンスに関する研修等の実施など

東莞中央化学におけるコンプライアンス意識の欠如と専門知識の不足を外部調査委員会より指摘されております。当社はコンプライアンス推進委員会を組織しておりますが、その範囲は国内に限定され、かつ、不十分なものでした。以下の施策を講じることにより、速やかにコンプライアンス機能の強化を図ります。

A) 代表取締役自身のことばで、コンプライアンスに対する会社の姿勢・方針を明確にした指針を全社員に説明し、これを文書化して内外に公表 (Web サイト等) します。

B) コンプライアンス推進委員会は、外部専門家の意見を参考に役員及び部門長を対象とした具体

的な研修のプログラムを平成 21 年 10 月末までに策定し、研修を速やかに開始します。研修成果等についてプログラムの内容に従い、モニタリングを実施します。

- C) 企業行動基準ハンドブックは、経営環境の変化に対応した内容に見直し、平成 22 年社員手帳にて、日本国内の全従業員に平成 21 年 12 月末までに配布します。中国子会社については、中国の法令、慣習、倫理観を勘案するため、専門家の監修の下、中国版を作成し平成 21 年 12 月末までに掲示及び配布します。
- D) コンプライアンス推進委員会は、中国子会社を含むグループ全体で、全従業員を対象としたコンプライアンス研修プログラムを平成 21 年 10 月末までに策定し、各事業所は、そのプログラムに則り研修会を実施します。
- E) 広報・CSR室がすでに実施しているコンプライアンスに関する情報を掲示板において継続的に公開します。

内部統制システムに関する業務手続ルールの明確化・徹底化

東莞中央化学においては、経理規程が存在せず、また、職務分掌・職務権限が必ずしも守られていなかったことが外部調査委員会より指摘されております。東莞中央化学においては経理規程に限らず、社内規程の整備が遅れており、また、その運用状況も不十分でありました。今後は、現在実施中の業務フロー見直し作業を平成 21 年 10 月末までに完了させ、内部牽制機能強化の観点から職務分掌・職務権限を再構成し、規程及び業務フローを閲覧出来る環境を平成 21 年 12 月末までに整備完了します。また、現在導入中の在庫受払に関するシステムを平成 21 年 12 月末の实地棚卸の在庫残高を以って旧システムから新システムに切り替えを完了します。営業、生産、倉庫の各部門は、受払いのデータを同一のデータベースで運用させることにより関係部門の間で牽制機能が働くよう整備します。

4) モニタリングに係る改善策

外部調査委員会の報告書によれば、東莞中央化学及び当社の監督担当者によるモニタリング能力の不足が指摘されております。当社では、中国子会社の経営者に対する教育研修制度が整備されておらず、モニタリング能力を開発する十分な体制がありませんでした。今後は、拠点の経営管理に要する知識及びノウハウ習得のための研修制度を平成 21 年 10 月末までに整備し、新たに赴任する中国子会社の経営者に対し、その受講を義務付けます。また、当社の監督担当者に対しては、現地の事業実態を把握するため、一定期間の現地研修を義務付けます。

また、本件不適切な会計処理を発見することのできなかつた現地会計事務所につきましては、総経理及び当社経理部が、現地会計事務所の監査品質に関する評価をした上で、平成 21 年 11 月末までに見直しを検討します。

さらに、中国子会社に対する内部監査を実行するために、中国企業の業務知識を有する人材を平成 21 年 12 月末までに監査室に 2 名以上増員し、各中国子会社のリスクの程度に応じて少なくとも 1 年に一度以上の内部監査を実施します。

5) 情報収集体制に関する改善策

当社には社員や取引先からの通報を受け入れ、不正行為を早期に発見して、弊害を未然に防止するための制度が十分には整備されていないと外部調査委員会より指摘されております。当社では、平成 18 年 6 月 16 日より内部通報に関する規程を施行し、内部通報制度を運営してきましたが、中

国子会社においては、こうした制度が導入されておりませんでした。平成 21 年 11 月末までに制度を整備し、中国子会社において当社同様の内部通報制度を導入します。

また、当社及び中国子会社においては、外部からの通報を受け入れる仕組みはありませんでした。平成 21 年 11 月末までに外部通報制度を整備し、当社及び中国子会社において、取引先等にパンフレットを配布するなどし、周知徹底を図ります。

内部・外部共に通報者に対し何ら不利益が課せられないことを平成 21 年 11 月末までに明確に説明し、通報制度の利用を奨励します。また、コンプライアンス推進委員会による定期的なアンケートを平成 22 年 4 月度から実施して結果を分析し、不正行為の防止及び早期発見に活かします。

6) 適時開示に係る改善策

当社の役員の上場会社における適時開示の重要性の認識不足が外部調査委員会より指摘されております。今回の事態を反省し、代表取締役自身のことばで、適時開示に関する会社の姿勢・方針を明文化した適時開示の指針を直ちに取締役会で説明し、かつ、社内掲示板を通じ、社員に対して周知徹底を図ると共に、以下の施策を講じます。

適時開示に関する勉強会の実施等

役員、各部門長に対し、株式会社ジャスダック証券取引所の「会社情報適時開示の手引き」に基づいた勉強会を平成 21 年 10 月から実施します。

また、広報・CSR 室、経理部及び企画管理室を対象にして、外部専門家による適時開示に関する勉強会を早急に実施します。

適時開示情報管理体制の構築

適時開示に関する審査機能を経理部から広報・CSR 室に平成 21 年 9 月末までに移管し、広報・CSR 室は、適時開示の判断に当たっては、必要に応じて広報・CSR 室長を中心とする協議会(企画管理室所属の社員及び各本部所属の社員をメンバーとします)を開催し、開示の要否について検討します。広報・CSR 室は、適宜、株式会社ジャスダック証券取引所への照会を行ない上記協議会に情報を還元することで、適時開示を適切に行う体制を構築・維持します。

適時開示に関する業務手続ルールの明文化

広報・CSR 室は、平成 21 年 9 月末までに上記に関する体制を社内規程に明文化します。

7) 企業風土に関する改善策

本件不適切な会計処理の背景には、長年のトップダウン経営による他部門に対する口出しをはばかる企業風土の影響が見られるため、透明で活力のある組織への変革に務める必要があると外部調査委員会より指摘されております。当社が持続的に発展していくための経営システムを構築する際に持つべき価値観を再構築・再認識し、代表取締役自らこれを内外にメッセージとして直ちに発信し、広報・CSR 室は、経営理念の浸透・徹底を図ります。

8) 人事制度に関する改善策

東莞中央化学においては、職員の評価について基準がなく、これが特定の個人を歪んだ形で優遇する温床となったと外部調査委員会より指摘されております。職務ごとの評価基準を明確にした職務等級別の給与体系・評価体系の導入を平成 22 年中 に完了し、給与体系・評価体系を改善します。拠点経営者(総経理・副総経理)に必要とされる知識・能力等の水準について基準を設け明確にし、その基準に基づいた運用と評価を実施いたします。また、幹部候補レベルの教育研修を定期的実施する

ほか、必要に応じて外部からの採用を通じて、人事ローテーションが可能となるような人材育成・能力開発を行ないます。

9) 事業計画、予算等の管理方法に関する改善策

事業計画及び予算管理について、目標達成に対する当社からの指導・指示が、中国子会社に過剰な圧力をかけた可能性を外部調査委員会より指摘されております。当社においては、中国子会社に対して事業計画、予算策定の指導がなく、目標を押し付けられているかのような誤解を中国子会社に与えていました。

今後は、各本部が経営者より示される事業計画及び予算編成方針に基づき、実行可能な戦略と戦術によって具体化した予算案を企画管理室に提出します。

企画管理室は、各本部より提出された予算案を、最適経営資源配分等の観点から検討・審査し、かつ、各本部と密接なコミュニケーションをとりながら予算編成を行い、各本部の予算水準の適正化を図ります。

以上