

内部通報に基づく社内調査の実施、再発防止に向けた取り組み、および処遇について

1、はじめに

当社は、先般、複数の取締役が関与した事象にかかる内部通報を受け、その事実関係の確認、並びに原因及び責任の分析のために監査役会による調査を行いました。その調査結果及び監査役会の提言を受け、当社は以下の通り再発防止に向けた取り組みに着手しており、また、本日開催の取締役会で、調査結果をふまえた取締役の処遇を決定いたしましたのでお知らせいたします。

2、監査役会による調査結果

先般、当社において（１）ハラスメント行為に関する調査及び処理、（２）不明瞭な交際費支出並びに（３）利益相反の疑いのある取引について、内部通報がございました。これを受けて、外部弁護士の補佐を受けた監査役会による社内調査が実施されました。監査役会による調査結果及びその報告の概要は、以下のとおりです。

（１）ハラスメント行為に関する調査及び処理

当該事案については、社外取締役による調査委員会の調査が行われ、前代表取締役による当社従業員へのハラスメント行為の存在が確認されました。当該事案については、（i）当社として事案を認識した当時、社外取締役による調査委員会が外部の弁護士に対して委嘱して調査を行ったうえで、その結果を受けて会社としての対応も完了したと認められ、かつ被害者も当社の対応に納得していると認められるとの見解が示され、また、（ii）被害者が『これ以上本件が広まることなく、今後は本件が社内で蒸し返されないこと』を希望していることを当社として尊重すべきことが勧告され、さらに、（iii）当該取締役の処分についても、社会通念上不足するものではないと認められることから、当該事案の対処として問題があるとは言えないとの認識が示されました。

（２）不明瞭な交際費支出

2019年3月期、2020年3月期、2021年3月期における前代表取締役の交際費支出を対象として調査が行われた結果、一部不適切と認められる支出が確認されました。また、その支出処理の承認者（当時の秘書室長（前取締役専務執行役員））のチェックも十分に機能していなかったことも認められました。ただし、前代表取締役からは当該の不適切と認められる交際費支出に対し自主返納において既に返金がなされたことみなされること、それ以外に不正な私的流用の事実は発見されなかったとの調査結果が報告されております。なお、前代表取締役からは私的流用はない旨の念書の提出を受けております。

（３）利益相反の疑いのある取引

通報の対象となった当社取締役が兼務している企業と当社の間での取引については、事実確認および関係者に対してのヒアリングに基づき、当該取引は外形的には利益相反取引に該当するものの、実質的には利益相反状況にはない旨の見解が示されております。

これらの事象の原因につきましては、当時、前代表取締役にもものを言えない雰囲気強く存在し、取締役であっても前代表取締役に意見することを躊躇し或いは関わらないようにするなど、社外取締役ではない取締役が本来の使命である監督義務を（職務担当、役位、意識による差はあるものの）十分に果たしていたか疑問があるとの見解が示されております。

3、再発防止策

上記の監査役会による調査を受け、各取締役のコンプライアンス意識の欠如、及び当社内のガバナンス体制の脆弱性を認識したことから、2021年5月14日の当社取締役会にてコンプライアンス・プログラムの策定を決議したほか、それ以降の取締役会においてもガバナンス体制及び監視機能の強化を中心とした再発防止策を決議し、その取り組みを進めてまいりましたので、その概要を以下に示します。

（１）コンプライアンス・プログラムの策定

取締役・執行役員を含めた全役職員のコンプライアンス意識の醸成、特に取締役、執行役員並びに幹部社員に向けた相互牽制機能の強化及びハラスメントの根絶に向けた取り組みを盛り込んだコンプライアンス・プログラムを取締役会において策定いたしました。本プログラムの推進状況については、適時

取締役会で検証することとしております。

(2) 指名委員会の設置

代表取締役、取締役、監査役及び執行役員の指名に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として、指名委員会を設置しました。なお、過半数の指名委員を社外役員としております。

(3) 経営会議の発足

経営課題の共有と経営の透明性を確保するため、業務執行を担う全社内取締役及び執行役員等が参画し、定期的に経営課題等を協議し、対処する方針・方策を決定するために、経営会議を設置することとしました。なお、これに伴い、必要に応じて開催する経営協議会を廃止します。

(4) 秘書室機能の強化

相互牽制を図るために承認ルールを強化するとともに、秘書室業務に対する定期的な内部監査等を実施することとしました。

(5) 管理統括部組織の見直し

管理部門における権限集中を排除し、管理部門内の相互牽制を図るため、管理統括部を廃止し、経営企画部、総務部、人事部、経理部、情報システム部を並列の位置づけの組織とすることとしました。

(6) 役員等に対するコンプライアンス教育

取締役の役割認識を促すため、執行役員、取締役への就任時及びその後の定期的なコンプライアンス教育・研修を実施することとしました。

4、調査結果をふまえた取締役の処遇

上記の再発防止策の一環として、関係者の責任の明確化のために、2021年6月22日の取締役会にて、当社取締役の処遇について以下のように決定しました。

(1) 取締役会長（前代表取締役社長）	月額報酬 30%相当額を自主返納（3 か月分）
(2) 代表取締役社長（前取締役執行役員）	月額報酬 10%相当額を自主返納（1 か月分）
(3) 取締役専務執行役員（前取締役常務執行役員）	月額報酬 20%相当額を自主返納（1 か月分）
(4) 取締役執行役員（前取締役執行役員）	月額報酬 10%相当額を自主返納（1 か月分）
(5) 取締役執行役員（前取締役執行役員）	月額報酬 10%相当額を自主返納（1 か月分）

※1、当社取締役会において、各社内取締役から自主返納を行うことが適切であると判断されたことに対し、取締役執行役員（前取締役専務執行役員）からは、自主返納は行わない旨の通知を受けました。

※2、取締役会長につきましては、2021年6月29日の株主総会をもって取締役を退任され名誉顧問に就任予定でありましたが、健康上の理由により辞退されました。

以 上

【お問い合わせ先】

電気興業株式会社 経営企画部 TEL 03-3216-1681
MAIL ir@denkikogyo.co.jp
URL <https://www.denkikogyo.co.jp/>