



2024年11月27日

各位

会社名 株式会社バルカー
代表者名 代表取締役社長COO 瀧澤 利治
(コード：7995、東証プライム市場)
問合せ先 IR 室長 遠藤 浩志郎
(TEL. 03-5434-7372)

再発防止策の策定に関するお知らせ

当社は、2024年11月14日付「特別調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ」において公表いたしましたとおり、当社執行役員および幹部社員が特定の取引先と示し合わせるなどして取引先に対し代金の水増し発注を行い、捻出した資金の一部を着服していた事案（以下、「本事案」という）に関し、特別調査委員会の調査結果および再発防止策の提言を真摯に受け止め、具体的な再発防止策について検討を重ねてまいりました。本日開催の取締役会において、再発防止策について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。

株主および投資家の皆さまをはじめとする関係者の皆さまには、ご迷惑とご心配をおかけしておりますことを深くお詫び申し上げます。今後、速やかに再発防止策を実行することにより、皆さまからの信頼回復に努めてまいります。

記

【再発防止策の概要】

(1) 経営トップおよび経営層の再発防止へのコミットメント

本事案は、経営の一端を担い、指導すべき立場にある執行役員や幹部社員が関与した不正であり、会社の根幹を揺るがしかねないものであると考えております。当社グループは、経営トップを中心とした推進体制のもとで、不正は許さないという強い意志を持ち、本再発防止策を徹底的に実行してまいります。また、本事案に関する調査報告書を受領した11月14日を「コンプライアンスの日」と定め、経営トップより、本事案を風化させず二度と不正を起ささない決意を発信し、グループ一丸となって再発防止に取り組んでまいります。

(2) コンプライアンス意識の強化

あらゆる階層におけるコンプライアンス研修プログラムや意識調査の内容を見直します。本事案において執行役員や幹部社員に著しい倫理意識の欠如があったことを踏まえ、特に執行役員や幹部社員に対しては事例を用いた研修などコンプライアンス意識向上に向けた実効性のある研修を実施してまいります。

(3) 人材の流動性の促進

本事案において固定的な人事が執行役員と幹部社員の結託を生んだことを踏まえ、不正の防止および早期発見の観点から、一般社員に加え、幹部社員の定期的な人事ローテーションを実施する仕組みを構築し、不正が起こりにくい環境を整えてまいります。特に幹部社員については、決裁ルートにおける複数のポジションのうち、いずれかが定期的に交代する仕組みを検討してまいります。

(4) 内部統制および内部管理体制の強化

本事案においては、統制を担う立場にある事業本部長らが権限を濫用して不正を行ったため、統制機能が働きませんでした。また、複数の者が共謀して不正取引を行い、承認者によるダブルチェックで担保される予防的統制が無効化されるという事態に陥りました。

これを受けて、権限規程の見直し等を通じて、事業本部に対する取締役会や常務会などの適切な機関による牽制・統制機能を強化いたします。また、管理部門等による試験研究費や交際費など経費の管理とモニタリングを強化いたします。

(5) 内部通報制度の運用強化および信頼性・安全性の向上

本事案は外部からの通報によって発覚し、内部通報制度が十分に活用されませんでした。これを受けて、当社グループ社員へ通報者保護を徹底的に周知し、また、内部通報制度に社外役員を関与させることで、その信頼性を向上させてまいります。加えて、不正等に係る情報を可及的速やかに発見・把握するため、当社グループ全社員を対象とした社内リネンシー制度を導入し、不正等に関与した者が自主的な通報や調査に協力した場合には、その態様や諸般の事情に照らして懲戒処分を減免できる仕組みを整備いたします。

(6) 協力会社との健全な取引関係の維持

本事案では、当社の不正関与者が要請した不正行為に協力することにより、取引関係を維持できると協力会社に思わせてしまう状況に陥っておりました。

以上のことから、協力会社との健全な取引関係を維持・構築するため、協力会社向け通報窓口の再周知、および協力会社へのアンケートの定期実施を通じ、不正を早期発見できる仕組みを構築してまいります。

(7) 企業風土の刷新

当社グループは、「THE VALQUA WAY」を基軸とした理念経営を推進してまいりました。しかし、事業の成長に伴い、長年の功績を背景に執行役員や幹部社員らに権限を委ねる中で、権限が過度に集中し、外部から干渉を受けづらい閉鎖的な組織が形成されてしまいました。その結果、「理念」と異なる誤った価値観を持つ社員が生まれ、本事案の発生に至りました。

当社は、本再発防止策を徹底することにより、「悪いことを悪い」と当然に言えるような心理的安全性のある風土を築き、そして社員一人ひとりが安心して意見や考えを発信できる風通しの良い職場環境整備に不断の努力で取り組んでまいります。

以上