



2022年5月16日

各位

会社名 株式会社ハイパー  
代表者名 代表取締役社長 望月真貴子  
(コード番号: 3054)  
問合せ先 取締役 江守裕樹  
(電話: 03-6855-8180)

## 「内部統制報告書の訂正報告書」の提出に関するお知らせ

当社は、2022年4月22日付で受領した第三者委員会の調査報告による指摘を受け、当社の内部統制に重要な不備がある旨を記載した内部統制報告書の訂正報告書を2022年5月16日に提出いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

### 記

#### 1. 訂正の対象となった内部統制報告書

- ①第28期 内部統制報告書 (自2017年1月1日至2017年12月31日)
- ②第29期 内部統制報告書 (自2018年1月1日至2018年12月31日)
- ③第30期 内部統制報告書 (自2019年1月1日至2019年12月31日)
- ④第31期 内部統制報告書 (自2020年1月1日至2020年12月31日)

#### 2. 訂正の内容

上記の内部統制報告書のうち、3【評価結果に関する事項】を以下のとおり訂正いたします。なお、訂正箇所には下線を付して表示しております。

(1) 第28期、第29期、第30期

##### 3【評価結果に関する事項】

(訂正前)

上記の評価の結果、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断いたしました。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重要な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当するため、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効でないと判断いたしました。

### 記

当社は、2021年12月期の決算業務を進めるなかで、オフィスデザインの役務提供取引において、不適切な売上処理が行われていた疑いがあることが判明したため、2022年3月18日から利害関係を有しない外部の有識者から構成される特別調査委員会を設置し、調査を開始いたしました。

当社は、2022年4月22日に特別調査委員会から調査報告書を受領し、売上の前倒し計上、仕入計上の先送り、原価付替え及び架空売上の計上等の不適切な会計処理の修正が必要と判断いたしました。

重要な影響のある過年度決算を訂正し、2020年12月期の有価証券報告書及び2020年12月期の第3四半期から2021年12月期の第3四半期までの四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。なお、重要な影響のない2020年12月期の第2四半期以前の決算については訂正しておりません。

当社は、特別調査委員会からの本事業に関する原因分析及び再発防止策に関する提言も踏まえ、当社としての対応を行っていく所存です。本事業の原因は、コア事業である情報機器販売(物販取引)と役務提供取引には大きな相違点があったにもかかわらず、役務提供取引の性質を踏まえた業務プロセスを整備していなかったことにあります。物販取引を前提として整備・運用されている販売・購買プロセスを基本的にオフィスデザインの役務提供取引にも適用することとし、一部適用できないものについて異なる扱いを認めたことが不適切な会計処理の温床になったと考えております。

また、全社的な内部統制の問題として、営業部門長として案件を担当したことによる牽制機能の不全、近時における不正・コンプライアンス対応の知見が不十分であったという点に加え、役員・営業統括部長・管理部門がノコア事業であるオフィスデザインの役務提供取引に関する知見及び会計的リテラシーの不足により、十分な情報共有やモニタリングへの対応ができていなかった点も認識しております。

以上のことから、当社は、オフィスデザインの役務提供取引の販売・購買プロセスに係る内部統制及び全社的な内部統制が有効に機能しなかった部分について、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。

上記事実は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

当社といたしましては、財務報告に係る内部統制の重要性を十分認識しており、開示すべき重要な不備を是正するために、調査報告書の提言を踏まえ、以下のとおり、再発防止策を実行し、内部統制の整備・運用を図ってまいります。

#### 1. オフィスデザインの役務提供取引に対する管理体制の再構築

##### (1) リスクの洗出しと評価

##### (2) 本件の不正の手口を踏まえた予防統制・発見統制の導入

#### 2. 内部監査部門も含めた管理部門によるモニタリング機能の強化

##### (1) 内部監査部門やその補助者の増員、外部専門家導入などによる人員面の強化

##### (2) 取締役会その他の重要な意思決定機関の議論の記録化を徹底

#### 3. 経営陣を含めた管理職及び部門担当者の業務及び会計知識の向上

##### (1) 外部専門家による役員向け、従業員向けの研修を実施

#### 4. 業務分掌、職務権限における権限と責任の範囲の厳格化

##### (1) 部門長による案件担当の禁止

##### (2) 担当者の活動をブラックボックス化させないための人事ローテーションの実施

#### 5. コンプライアンス意識の改革

##### (1) 経営トップからのコンプライアンス最優先のメッセージ発信

##### (2) 関与者に対する厳正な処分と、問題となった行為の内容を社内へ周知徹底

##### (3) 教育・研修の継続的な実施によるコンプライアンス意識の醸成

##### (4) コンプライアンス窓口の充実化の検討

(1) 第31期

### **3【評価結果に関する事項】**

(訂正前)

上記の評価の結果、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断いたしました。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重要な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当するため、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効でないと判断いたしました。

記

当社は、2021年12月期の決算業務を進めるなかで、オフィスデザインの役務提供取引において、不適切な売上処理が行われていた疑いがあることが判明したため、2022年2月18日から利害関係を有しない外部の有識者から構成される特別調査委員会を設置し、調査を開始いたしました。

当社は、2022年4月22日に特別調査委員会から調査報告書を受領し、売上の前倒し計上、仕入計上の先送り、原価付替え及び架空売上の計上等の不適切な会計処理の修正が必要と判断いたしました。

重要な影響のある過年度決算を訂正し、2020年12月期の有価証券報告書及び2020年12月期の第3四半期から2021年12月期の第3四半期までの四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。なお、重要な影響のない2020年12月期の第2四半期以前の決算については訂正しておりません。

当社は、特別調査委員会からの本件事案に関する原因分析及び再発防止策に関する提言も踏まえ、当社としての対応を行っていく所存です。本件事案の原因は、コア事業である情報機器販売(物販取引)と役務提供取引には大きな相違点があったにもかかわらず、役務提供取引の性質を踏まえた業務プロセスを整備していなかったことにあります。物販取引を前提として整備・運用されている販売・購買プロセスを基本的にオフィスデザインの役務提供取引にも適用することとし、一部適用できないものについて異なる扱いを認めたことが不適切な会計処理の温床になったと考えております。

また、全社的な内部統制の問題として、営業部門長として案件を担当したことによる牽制機能の不全、近時における不正・コンプライアンス対応の知見が不十分であったという点に加え、役員・営業統括部長・管理部門がノンコア事業であるオフィスデザインの役務提供取引に関する知見及び会計的リテラシーの不足により、十分な情報共有やモニタリングへの対応ができていなかった点も認識しております。

以上のことから、当社は、オフィスデザインの役務提供取引の販売・購買プロセスに係る内部統制及び全社的な内部統制が有効に機能していなかった部分について、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。

上記事実は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

なお、上記の開示すべき重要な不備に起因する必要な修正は、全て財務諸表及び連結財務諸表に反映しております。

当社といたしましては、財務報告に係る内部統制の重要性を十分認識しており、開示すべき重要な不備を是正するために、調査報告書の提言を踏まえ、以下のとおり、再発防止策を実行し、内部統制の整備・運用を図ってまいります。

#### 1. オフィスデザインの役務提供取引に対する管理体制の再構築

- (1) リスクの洗い出しと評価
- (2) 本件の不正の手口を踏まえた予防統制・発見統制の導入

#### 2. 内部監査部門も含めた管理部門によるモニタリング機能の強化

- (1) 内部監査部門やその補助者の増員、外部専門家導入などによる人員面の強化
- (2) 取締役会その他の重要な意思決定機関の議論の記録化を徹底

#### 3. 経営陣を含めた管理職及び部門担当者の業務及び会計知識の向上

- (1) 外部専門家による役員向け、従業員向けの研修を実施

#### 4. 業務分掌、職務権限における権限と責任の範囲の厳格化

- (1) 部門長による案件担当の禁止
- (2) 担当者の活動をブラックボックス化させないための人事ローテーションの実施

#### 5. コンプライアンス意識の改革

- (1) 経営トップからのコンプライアンス最優先のメッセージ発信
- (2) 関与者に対する厳正な処分と、問題となった行為の内容を社内へ周知徹底
- (3) 教育・研修の継続的な実施によるコンプライアンス意識の醸成
- (4) コンプライアンス窓口の充実化の検討

以 上