



2023年6月14日

各位

会社名 株式会社サンリオ
代表者名 代表取締役社長 辻 朋邦
(コード番号 8136 東証プライム市場)
問合せ先 専務取締役 岸村 治良
電 話 03 (3779) 8058

再発防止策の策定に関するお知らせ

当社は、2023年3月16日付適時開示「再発防止策の策定と今後の対応方針に関するお知らせ」にて公表いたしましたとおり、国内ライセンス事業の収益認識に関して期間帰属の操作（以下「本件」といいます。）が生じた事実を重く受け止め、類似する案件の再発や新たな不祥事の発生を未然に防止するため、本件の事実関係の調査等を実施した特別調査委員会から受領した調査報告書の内容も踏まえ、再発防止策の検討に取り組み、一部の施策の実施を進めてまいりました。

この度、コンプライアンス強化委員会において再発防止策の検討が完了し、本日開催の取締役会において、策定に係る決議をいたしましたので、下記のとおり、概要をお知らせいたします。

今後、お取引先及び関係者の皆様からの信頼回復に向け、全社をあげて取り組んでまいりますので、何卒ご理解賜りますよう、お願い申し上げます。

記

再発防止策の概要

1. 内部統制の強化・改善

① ロイヤリティ報告書受領部署の変更と回収網羅性の検証手段の導入

ロイヤリティ報告書の受領部署を売上部門とは異なる部署に変更し、また、売上の計上漏れ及び記載内容の改竄を防止するチェックリストを導入いたしました。

② 国内営業本部における業務マニュアルの整備及び担当者への教育実施

ロイヤリティ報告書の取り扱いに関する業務マニュアルを整備し、報告ライセンスを取り扱うすべての職員に対し説明会を実施いたしました。今後も継続した啓蒙

活動を実施してまいります。

③ 国内営業本部管理部におけるバックアップデータ査閲ルールの策定

ライセンサーに対して、ロイヤリティの裏付けとなるバックアップデータの提出を徹底するよう働きかけるとともに、ロイヤリティ報告書とバックアップデータの内容が一致しているかどうかを確認する二次査閲として、国内営業本部の管理部担当者が試査を行う業務を追加いたしました。

④ 内部統制強化・改善に伴うシステム導入

現在、2024年3月期下期の導入に向けた要件定義を進めております。

⑤ 人事ローテーション制度の導入

シニアマネージャー (SM)、ゼネラルマネージャー (GM) については、任用制度の枠組みにおいて、任期2年最長3期までとする制度があり、従前より人事ローテーションを行っていましたが、SM・GMより下の階層についても、定期人事異動において、ローテーションを導入することといたしました。

⑥ ライセンサーに対する帳簿調査の実効性の確保

帳簿調査の管理部署を法務部といたしました。帳簿調査の対象選定のプロセスに法務部を関与させることで、調査対象の恣意的な選定を防ぐ業務プロセスを設計するとともに、マニュアルにて年複数件の帳簿調査の実施を明文化いたしました。

2. 内部監査体制の見直し

① 内部統制監査手続として必要となる文書等の更新と監査手続の策定

本件を受けて変更された業務プロセスについて、内部統制監査手続として必要となる文書等の更新を完了いたしました。これに基づき、2024年3月期の監査手続を策定し、当該監査計画は4月27日のリスク管理委員会において、承認されました。

② 不正リスクの識別

「売上計上の適切性」に関する監査を今期実施する監査テーマの一つとして、内部監査計画に入れました。ライセンス営業本部のみでなく、全社の売上に係るプロセスをすべて対象としており、売上の実在性、網羅性、期間帰属の適切性、金額の正確性の観点で不正リスクを識別いたします。J-SOX対象業務プロセスについては、現状のリスク・コントロールを精査・再検討いたします。

③ 帳簿調査における国内営業本部管理部との情報共有

内部監査計画に、「ライセンサーの帳簿調査の適切性」に関する監査を今期実施する監査テーマの一つとして入れました。

3. 内部通報制度の見直し

内部通報プロセスに社外取締役や監査役が積極的に関与するとともに、複数の通報チャンネルに寄せられる通報案件を一元管理するフローを導入いたします。また、重要

な通報案件が漏れなく合同コンプライアンス委員会で協議されるようエスカレーション基準を明確化いたしました。新しい内部通報プロセスの運用開始は 2023 年 10 月 1 日を予定しております。

4. 組織文化・風土の改善へ向けた取り組み

① ライセンス営業本部における予算策定プロセスの見直し

予算策定にあたっては、当年度より、単純な通年での前年比での予算設定ではなく、マーケット全体のトレンドや、チャネルのトレンドなどの外部環境情報、及び戦略施策を反映する等の運用へと変更いたしました。

② ライセンス営業本部における売上達成の過度な圧力が生じない仕組みの策定

販売支援ツールを導入し、案件ごとの見込み値と確度を入力・集計できる仕組みを構築し、実態に紐づく売上見込みをより簡易に集計できるようにいたします。

③ コンプライアンス意識向上のための取り組み

i. 教育体制の整備

社内役員を対象とした研修について、60 分程度の対面研修または研修動画の配信を行い、効果測定も実施いたしました。また、全職員を対象とした研修も実施いたしました。

ii. コンプライアンス担当者の設置

コンプライアンスリスクの洗い出し、コンプライアンス意識向上のための施策立案、研修受講を含むコンプライアンスのためのフォローアップ等を担い、コンプライアンス違反事案の調査対応に協力する「コンプライアンス担当者」を設置いたします。コンプライアンス担当者の役割と責任については、規程・マニュアルを改定し、明記いたしました。

iii. トップメッセージの定期的な配信

代表取締役から、コンプライアンス事項を含む情報を、社内イントラを活用して半期に 1 回を目途に、発信いたします。当社におけるコンプライアンスに関する考え方及びコンプライアンス違反が許されないものであることを役員及び社員が明確に理解し、コンプライアンス意識を定着させてまいります。

iv. 人事評価基準の見直し

コンプライアンス遵守に関して、適度なインセンティブが付与されるよう、定量的な指標となる明確な基準を策定し、人事評価制度におけるコンプライアンス評価項目を見直しました。2024 年度以降の人事評価制度へ反映させてまいります。

v. コンプライアンスに関するアンケート項目の見直し

「コンプライアンスに関する自己点検」アンケートについて、アンケート項目を見直し、社員のコンプライアンス意識の変化等に関する状況をモニタリン

グし、改善に必要な施策を検討するというサイクルを回すことができるよう、コンプライアンス全般に関する項目を追加いたしました。

vi. 自己点検に関する見直し

業務がルールに則っているかを点検する機会を設けるため、本社が実施している「コンプライアンスに関する自己点検」において、前述 v.のアンケートとは別に、「コンプライアンスチェックシート」を作成しました。チェックは、四半期ごと、年4回実施してまいります。

5. コンプライアンス機能の強化

① コンプライアンス部署の新設（仮称・コンプライアンス室）

全社におけるコンプライアンス全般の徹底・定着及び継続的な改善を図るため、常時コンプライアンス全般の活動に従事する専門部署として「コンプライアンス室」（仮称）の立ち上げを進めております。立ち上げ後はコンプライアンス室において、

- ・コンプライアンス教育・研修の実施
- ・コンプライアンスに関する定期的なトップメッセージの発信
- ・コンプライアンス意識の定着に関するモニタリング活動
- ・その他コンプライアンス活動の企画及び実施 等

を推進してまいります。2023年10月1日の正式な立ち上げに向け、現在、社内に準備室を設け、これらの業務を担うにあたっての適切な体制の検討、要員の確保、立ち上げまでの再発防止策の進捗状況のモニタリング等を進めております。

② 合同コンプライアンス委員会の実効性強化

合同コンプライアンス委員会の構成を見直し、社外者を含む構成といたします。新たな合同コンプライアンス委員会に改編するスケジュールは、コンプライアンス室の設置（2023年10月1日）と同時を想定しております。

以上