



2023年11月14日

各 位

会 社 名 株式会社ダイレクトマーケティングミックス
代表者名 代表執行役社長CEO 小林 祐樹
(コード番号：7354 東証プライム)
問合せ先 執行役 CFO 土井 元良
(TEL 06-6809-1615)

再発防止策の策定及び役員処分の処分に係るお知らせ

2023年10月13日付「特別調査委員会からの調査報告書受領及び第7期（2023年12月期）第2四半期報告書の提出完了のお知らせ」にて公表しましたとおり、当社は特別調査委員会から過大請求案件の発生原因に関する分析結果及び再発防止策の提言を受けました。

当社は特別調査委員会から指摘された発生原因及び再発防止策の提言を真摯に受け止め、当社が取り組む再発防止策について策定いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

また、一連の事実を真摯に受け止め、経営責任を明確にするために、役員について処分を実施いたしました。

株主、投資家の皆様をはじめ、関係者の皆様にはご迷惑とご心配をおかけしておりますことを改めて深くお詫び申し上げます。今後、再発防止策を着実に実行し、適切なガバナンスの構築及びコンプライアンスの徹底を図ることにより、皆様の信頼回復と当社グループの企業価値の向上に尽力してまいりますので、今後ともご支援を賜りますよう、よろしくごお願い申し上げます。

記

I. 特別調査委員会からの再発防止策の提言内容（要旨）

特別調査委員会からの再発防止策の提言内容（要旨）は、以下のとおりです。詳細につきましては、2023年10月13日付「特別調査委員会からの調査報告書受領及び第7期（2023年12月期）第2四半期報告書の提出完了のお知らせ」をご覧ください。

1. 契約遵守を含めたコンプライアンス意識の向上のための措置
 - (1) 経営陣によるコンプライアンス優先方針の明確な表明
 - (2) 役職員に対するコンプライアンス教育の実施
2. 適切な業務実施のための措置
 - (1) 証拠の適切な作成・保存等
 - (2) 合意内容の明確化
 - (3) 必要経費を適切に反映した合理的な報酬の合意
 - (4) 契約の確認と契約の承認手続の充実
 - (5) ログインIDの適切な管理
3. 人事評価制度の見直し
 - (1) コンプライアンスをより重視した人事評価制度設計及び運用
 - (2) 営業成績の評価方法
4. 内部統制上の見直し
 - (1) 子会社の管理部門における営業部門チェック体制の整備
 - (2) 各部門の自己評価を踏まえた内部監査室の監査の充実化
 - (3) コンプライアンスを明確にした内部通報制度の浸透

II. 再発防止策の内容

当社は、実効的なガバナンスの構築及びコンプライアンスの徹底を図るため、特別調査委員会からの再発防止策の提言を踏まえ、以下のとおり再発防止策を策定いたしました。

1. 契約遵守を含めたコンプライアンス意識の向上のための措置

(1) 経営陣によるコンプライアンス優先方針の明確な表明

会社としての方針を明示するため、代表執行役社長 CEO 自ら明確な意思表示を実施します。

① コンプライアンス宣言の実施

(2) 役職員に対するコンプライアンス教育の実施

過大請求案件の発生を教訓としたコンプライアンス教育を実施することとし、役職員のコンプライアンス意識の向上を図ります。

① 役員向け及び従業員向けコンプライアンス研修の実施

② コンプライアンス重視の経営姿勢を示すトップメッセージの定期的な発信

2. 適切な業務実施のための措置

(1) 証跡の適切な作成・保存等

(2) 合意内容の明確化

(3) 必要経費を適切に反映した合理的な報酬の合意

(4) 契約の確認と契約の承認手続の充実

(5) ログイン ID の適切な管理

稼働差異の発生防止を図り、適切な業務を遂行するため、グループの内部統制を統括する部署を親会社である当社に新設し、グループとして統制整備を主導することといたします。具体的には、各社において契約締結前の上長による内容確認を確実に実施するほか、契約締結後におけるグループの共通統制として、当社の法務部による売上業務申請と契約書の内容確認、財務経理部による収益認識基準との整合性確認、業務推進部による請求書発行確認を実施する仕組みとして、複数チェック体制を構築します。加えて、これらの事前及び事後の統制の実効性を内部監査室でモニタリングします。また、稼働差異の発生可能性が高いと見込まれる業務に関しては、実稼働の充足率の確認・検証を適正に行うためのマニュアル等を定め、その実施を徹底いたします。

① 管理部門による複数チェック体制及び内部監査室によるモニタリング体制の確立・運用の徹底

3. 人事評価制度の見直し

(1) コンプライアンスをより重視した人事評価制度設計及び運用

(2) 営業成績の評価方法

当社グループの特徴である、顧客の企業価値を高め、顧客の期待する成果を出すことにこだわった経営を実現するため、従前の人事評価制度においては、各担当者の売上や利益等の成果の要素が大きな割合を占めておりました。しかしながら、過度な成果偏重により適正な業務の受注や業務遂行が果たされず、ひいては顧客・社会からの信用喪失に繋がるリスクが内包されることを再認識し、不正の動機・端緒を排除し、事業基盤の強化に繋げるべく、コンプライアンス重視の人事制度設計に取り組みます。具体的には、定量成果による評価の割合をおおむね半分程度まで減少させるとともに、コンプライアンス違反には厳罰をもって対処する方向で、評価方法を見直しております。見直し内容の周知徹底期間を考慮し、実際の運用開始は2024年1月を予定しております。

4. 内部統制上の見直し

- (1) 子会社の管理部門における営業部門チェック体制の整備
- (2) 各部門の自己評価を踏まえた内部監査室の監査の充実化
- (3) コンプライアンスを明確にした内部通報制度の浸透

上記「2. 適切な業務実施のための措置」記載の通り、グループの内部統制を統括する部署を当社に新設し、グループとしての統制を整備いたします。また第2線である、当社管理部門各部より、グループ会社の内部統制の充実や運用の改善に向けた助言、モニタリングの支援を行うとともに、第3線である当社内部監査室より、グループ会社を対象とした定期的なモニタリング、アンケートの実施など、より効果的な内部監査の実施に向け、人員の増強を検討いたします。

また、内部通報制度に関しては、掲示物に不正の疑惑などの文言を追記する等の施策を実施し、浸透を図っております。

- ① コンプライアンス担当取締役及び執行役の任命
- ② 第2線・管理部門による健全な牽制、支援及び監督体制の確立
- ③ 第3線・監査部門の内部監査強化及び運用改善促進
- ④ 管理部門及び監査部門の人員の増強

III. 役員処分の内容

今回の事態を厳粛に受け止め、一連の事案の経営責任を明確にするとともに、再発防止を徹底する観点から、以下のとおり役員処分の実施いたします。

1. 株式会社ダイレクトマーケティングミックス

代表執行役社長 C E O	月額報酬の 50%を 6 か月分返納
執行役 C O O	月額報酬の 10%を 3 か月分返納
執行役 C F O	月額報酬の 10%を 3 か月分返納
執行役 (人事担当)	月額報酬の 10%を 1 か月分返納

2. 株式会社マケレボ

代表取締役	月額報酬の 50%を 6 か月分返納
-------	--------------------

なお、再発防止の枠組みの整理と後任の新経営体制構築に関する準備期間に鑑み、遅くとも2023年12月期の株式会社マケレボ定時株主総会までに代表取締役を退任することを予定しています。

以 上