

【表紙】

【提出書類】	内部統制報告書の訂正報告書
【根拠条文】	金融商品取引法第24条の4の5第1項
【提出先】	関東財務局長
【提出日】	2022年5月16日
【会社名】	株式会社ハイパー
【英訳名】	HYPER Inc.
【代表者の役職氏名】	代表取締役社長 望月 真貴子
【最高財務責任者の役職氏名】	該当事項はありません。
【本店の所在の場所】	東京都中央区日本橋堀留町二丁目9番6号
【縦覧に供する場所】	株式会社東京証券取引所 (東京都中央区日本橋兜町2番1号)

1 【内部統制報告書の訂正報告書の提出理由】

平成30年3月23日に提出いたしました第28期（自平成29年1月1日 至平成29年12月31日）内部統制報告書の記載事項に誤りがありましたので、金融商品取引法第24条の4の5第1項に基づき、内部統制報告書の訂正報告書を提出するものであります。

2 【訂正事項】

3 評価結果に関する事項

3 【訂正箇所】

訂正箇所は_____を付して表示しております。

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