



ManpowerGroup Inc. 汚職防止規程



ManpowerGroup™

目次

汚職防止規程

I. 目的.....	3	IX. 正確な帳簿および記録の維持.....	7
II. 本規程の適用対象は MANPOWERGROUP で働く全員.....	3	X. 勧誘および恐喝は 必ず報告	7
III. 監督・管理.....	4	XI. 当社ビジネスパートナーにも 同じ行動を要求.....	8
IV. あらゆる形式の贈収賄と汚職は禁止	4	XII. クライアントを不適切な行為で援助しない.....	10
V. 容認される経費.....	5	XIII. 合併および買収には、汚職防止デューデリ ジェンスが必要.....	10
VI. 業務円滑化のための支払いは禁止	5	XIV. 年次研修および 認定過程.....	11
VII. 当社のリソースを政治献金や政治活動に使用 することは不可	6	XV. 通告と無報復	11
VIII. 寄付金およびイベントへの出資には特別な 配慮が必要.....	6	XVI. 懲戒処分	11

I. 目的

世界中の ManpowerGroup またはその子会社や提携各社は、実直かつ誠実で、信頼でき、説明責任を果たすことのできるビジネスを行うことに尽力しています。これは 1948 年当社創業以来の伝統であり、当社の「ビジネス行動および倫理規範」（「規範」）の中核です。

当社には、当社が事業を行う国々のすべての適用法を順守する責任があります。これには、米国・海外汚職行為防止法（「FCPA」）、英国・贈収賄法などの汚職防止法やその他の国または地域の同様な法律が含まれます。

当社の規程は単純です。すべての従業員、役員、取締役会会員（ManpowerGroup またはその子会社や提携各社のいずれか）、および ManpowerGroup の代理として行動するその他の者（「ManpowerGroup 従業員」）は、政府でも民間企業でも、賄賂を支払ったり、一切の者に対して不適切に影響を与えたりしようとはなりません。これには、そのような支払いが要請された場合や、賄賂という名称以外の名称で呼ばれている場合も含まれます。これは、不適切な支払いが直接 ManpowerGroup 従業員を通じて行われたか、代理人または代表者、ベンダー、クライアント、パートナー、またはその他のサービスプロバイダーなどのサードパーティーを通じて行われたかに左右されません。

II. 本規程の適用対象は ManpowerGroup で働く全員

本規程の適用対象は、勤務地を問わず、ManpowerGroup 従業員全員です。

ManpowerGroup 全従業員は、当社を代表して行動する際、本規程を順守する責任があります。

ManpowerGroup 経営陣は、その監督および権限の及ぶ従業員が本規程を順守するようにする責任があります。

経営陣には、特定の従業員にコンプライアンスについての責任を授与しています。コンプライアンス担当職員は、ManpowerGroup 従業員が本規程を理解および順守できるよう支援し、汚職防止プログラムの維持および履行に取り組みますが、コンプライアンスについての責任は ManpowerGroup 従業員に留まるものとします。

ManpowerGroup の一部の国における事業活動では、現地法に従うため、または現地の状況に対処するため、その土地固有のさらなる汚職防止ガイドラインが設定されている場合があります。その国固有の追加ガイドラインは、本規程と一切矛盾があってはなりません。連邦、州、または外国法の違反は、許容および容認されません。

III. 監督・管理

本規程および当社の汚職防止プログラムの監督責任は、ManpowerGroup の取締役会監査委員会にあります。

法律顧問のリチャード・バックバンド氏が本規程および当社の汚職防止プログラムとのコンプライアンスを監督します。同氏の指揮により、グローバルエシックスコンプライアンス責任者のシャノン・コビラーチック氏およびグローバルエシックス・コンプライアンススペシャリストのデービッド・アイリッシュ氏が、日々の問い合わせおよび本規程で定められている通常の許可を担当します。本規程および/または許可の要請に関して不明な点がある場合は、コビラーチック氏 (414-906-7024)、アイリッシュ氏 (414-906-7947) にお電話ください。または電子メールで ethics.training@manpowergroup.com まで連絡してください。バックバンド氏からの許可が必要な場合は同氏に直接 (414-906-6618) お電話ください。または電子メールで generalcounsel@manpowergroup.com まで連絡してください。

ManpowerGroup は、当社の事業に関連する一切の贈収賄および汚職を厳格に禁止しています。贈収賄や汚職に関わっていることが発覚した ManpowerGroup 従業員は、最高で解雇を含む懲戒処分となり、罰金を課されたり刑事訴追となったりする場合があります。

IV. あらゆる形式の贈収賄と汚職は禁止

贈収賄、汚職とは

贈収賄は、政府関係者、ビジネスパートナー、クライアント、または潜在的クライアントに対して、その公的またはビジネス上の立場での行動または意思決定に影響を与えることを目的として、その個人的利益のために、利益 (有価物) が直接的または間接的に提供されると発生します。

明らかに贈収賄であるとわかる場合もありますが、見分けがつかない場合もあります。

ManpowerGroup 従業員には、贈収賄および汚職の可能性があるという警告サインを認識し、本規程に示す通り適切に対応する責任があります。

適用法は、政府関係者および私人の双方による贈収賄および汚職を禁止しています。公共部門の当社および個人関係者に対する贈収賄は特に厳しい結果をもたらすことがあるため、ManpowerGroup 従業員が政府関係者を取引する際は特別な注意が必要です。

「有価物」とは、どのような利益を指すことが考えられるか？

「有価物」とは広範な概念で、現金、現金相当物 (ギフトカードなど)、食事、接待、旅行、贈答品、雇用、契約、現物支給サービス (誰かの自宅で修理作業をするなど)、または明らかに経済的価値のあるその他一切の同様な物品またはサービスが含まれます。

政府関係者とは誰か？

汚職防止法では、政府関係者が広義に定義されています。政府関係者に含まれる役職は以下の通りです。

- 首脳、大臣、およびその他の政治任命官。
- 公務員。
- その他の常勤または非常勤政府職員。
- 公的な立場で活動する民間人。
- 保安要員（軍隊、警察、諜報機関）。
- 裁判官および国会議員。
- 国有または国営企業の役員および従業員（たとえば、国有石油会社や航空会社など）。および
- 大学、研究所、病院など、その他の公的機関の従業員。

特定の国が現地法の下である個人を政府関係者として扱っていないからといって、その個人が別の適用法の者で政府関係者として扱われていないとは限りません。不明な点がある場合は、コンプライアンス担当職員にお問い合わせください。

V. 容認される経費

ManpowerGroup は、多くの国々において、贈答品、接待、後援、旅行などを提供することが、ビジネスを行う上で正当な行為であると考えられていることを認識しています。ただし、このような活動は賄賂であると考えられる状況もあるため、皆さんの責務は「贈答品、接待、および出資に関する規程」に従うことです。ManpowerGroup の「贈答品、接待、および出資に関する規程」には、このような経費がどのような場合に容認され、どのような場合に禁止されるのか、およびこのような出費に適用される規制について説明されています。

VI. 業務円滑化のための支払い禁止

業務円滑化のための支払いとは

「業務円滑化のための支払い」は世界中で使われている用語ですが、その意味はそれぞれ非常に異なります。ある国では、「業務円滑化のための支払い」という言葉を賄賂の婉曲表現として使用しています。また、米国 FCPA が適用される国などでは、特定の少額な出費あるいは「グリース」支払いを指す狭義に定義された用語で、違法ではありませんが、企業の帳簿上は適切に規制および記録すべきものであるとしています。

業務円滑化のための支払いは、世界のほとんどの国々の法律で違法とされています。ManpowerGroup は、当社規程をすべての適用法に準拠させるため、業務円滑化のための支払いを許可しません。業務円滑化のための支払いを要請された場合は、それを拒否してください。皆さんの当社業務中に業

務円滑化のための支払いをすることは、たとえその支払い費用を自己負担して弁済を求めない場合でも容認できません。業務円滑化のための支払いの要請は、すべてグローバルエシックスコンプライアンス責任者に通告してください。

VII. 当社のリソースを政治献金や政治活動に使用することは不可

当社の資金、資産、またはその他のリソースを使って、政治選挙候補者、政党、または政党関係者に献金や有価物を提供することは一切許容されません。当社は、個人的な政治献金を一切弁済しません。ManpowerGroupでの業務遂行能力に支障がなく、ManpowerGroupの名の下に行われない限り、自分の時間および費用自己負担で政治活動に参加することは一切自由です。当社の規程により禁止されていることに加え、そのような支払いは汚職問題を引き起こす場合もあります。

VIII. 寄付金およびイベントへの出資には特別な配慮が必要

ManpowerGroupは、当社が事業を行う地域社会に仕えることに全力を注いでいます。これを受けて、ManpowerGroup従業員は、教育、社会、またはその他の合法的ビジネスを目的としたイベントに出資したり、非営利団体に寄付することが認められています。汚職防止法は、正当な寄付および出資を禁止していません。ただし、そのような目的のために寄付した基金が、意図した目的に使用されていること、流用されていないこと、適切な受取人に与えられて適切な目的に使用されていることを確認するのは、我々の責務です。正当なビジネス目的がある場合、よく知られた非営利団体に適度な金額で特別問題にならないような寄付、およびイベントへの出資は、事前の許可なしに、本規程の下で行うことができます。

以下に適切な寄付の例を示します。スカウト隊の職業訓練フェアを支援するためガールスカウトに寄付すること、および災害救済を支援するために赤十字社に寄付すること。

特別問題になるような寄付金およびイベントへの出資には、最高法務責任者または現地の財務担当ディレクターからの事前の許可が必要です。

それでは、「特別問題になる」というのはどういう意味でしょうか。以下に例を示します。

- 非営利団体またはイベントが、政府関係者または政府関係者の近親者や仕事関係者と密接に結びついていると考えられている。
- 寄付または出資を政府関係者に依頼された。

- 非営利団体またはイベントの主催者が、資金の用途について不明確である。
- 資金を要請している団体が、世間に認められ知られている組織ではない。
- 非営利団体またはイベント主催者が、現金で寄付するよう要請している。
- 寄付金が適切に使用されるかどうかについて不審な点がある、その他一切の事実や状況。

「適度な」金額とはいくらか？この件について ManpowerGroup 従業員は適切な判断を下すことが求められていますが、一般に 1,000 ドル未満の寄付金は適度であると考えられます。寄付金または出資の金額が適切であるかどうかを考える際は、その寄付および関連寄付の頻度について考慮されます。ManpowerGroup 従業員は、寄付金の金額を適度に見せるために寄付金を少額に分割すべきではありません。

IX. 正確な帳簿および記録の維持

当社は、当社事業のすべての領域で正直で信頼できるという評判をいただいています。Manpower Group は、完全かつ正確な帳簿、記録、および報告書を維持することが法律により義務付けられています。支出は、その支出の金額だけでなくその性質や目的も、すべてのビジネス文書に完全かつ正確に記録しなければなりません。虚偽または誤解を招く記録を作成したり、ベンダーなどのサードパーティーから当社の要件を満たさない記録を受諾してはなりません。ビジネスおよび財務取引を含むすべてのビジネス情報は、適時かつ正確に報告する必要があります。財務情報は実際の取引を反映し、一般に認められている会計原則に従う必要がありま

す。未開示または未記録の資金や資産を設置することは許可されません。

X. 勧誘および恐喝は必ず報告

政府関係者またはその他の人物（たとえば潜在的クライアントなど）が不適切な支払いをあなたに求めてきた場合でも、本規程に違反する理由にはなりません。ManpowerGroup 従業員は、そのような勧誘や要請を拒否し、あらゆる勧誘や強要について法律顧問あるいはグローバルエシックスコンプライアンス責任者に直ちに報告すべきです。

ガイダンスメモ：勧誘は、丁重かつ明確に拒否してください。同意したかのような印象を与える応答は禁物です。要請側には、Manpower Group には厳しい規程があり、その規程に違反する行動をすると自分の仕事を失うことになる旨を指摘してください。

XI. 当社ビジネスパートナーにも同じ行動を要求

ManpowerGroupの規程では、直接または間接に関わらず、贈収賄および汚職が禁じられています。一部の国では、人脈の豊富な業務代行者や「斡旋者」を雇用して、新しい事業の特定および勧誘に役立てたり、紹介したり、政治関係者に陳情することは当たり前となっています。これが賄賂の抜け道となる場合があります。当社の代理人、コンサルタント、ジョイントベンチャーパートナー、その他当社の代理として活動するサードパーティー（「ビジネスパートナー」）には、合法的なサービスを遂行し、本規程および規範に記載されている倫理的および職業的行動の基準に準拠することが求められています。

ビジネスパートナーに関する「警告サイン」とは

警告サインとは、汚職の可能性を示す一切の事実または状況（パターン、行為、または特定のイベント）のことです。警告サインには多数の例があります。以下に示す警告サインは、実際に目にする可能性のある警告サインのすべてではありません。

- 政府関係者が新しいビジネスパートナーを推奨している。
- 政府関係者または政府関係者に近い者が、ビジネスパートナーに対して仕事上の関心を抱いている。
- ビジネスパートナーが今まで経験のない職務に採用されている、または政府関係者による影響力のみが理由で採用されている。
- ビジネスパートナーが疑わしいこと（たとえば「疑問を抱かず、すべて私に任せてください」など）をいっている、透明性のない環境で仕事をしている、またはあなたに対して秘密主義を貫いている。
- 業界標準またはビジネスパートナーが提供する業務内容に比べ、ビジネスパートナーのコミッションまたは利益幅が大きい。
- ビジネスパートナーが「袖の下」またはオフショア口座に支払いを求めている。
- ビジネスパートナーが、汚職防止保護の記述のある契約書に署名しない。
- ビジネスパートナーが虚偽の請求書を提出する、または請求書や請求支出額の根拠となる書類を提供しない。

警告サインに気付いた場合は、グローバルエシックスコンプライアンス責任者に指示を仰いでください。

当社のビジネスパートナーの行動についても、当社が責任を問われることがある

ビジネスパートナーの行動についても、当社のための業務で行われた場合は、ManpowerGroup が法的に責任を問われることがあります。

適切なデューデリジェンス（精査）を行っていない場合、および必要な汚職防止保護を含む同意書がない場合は、ビジネスパートナーに当社のためにサービスを実施するよう依頼すべきではありません。

商業上および財務上のデューデリジェンスだけでは不十分です。デューデリジェンスは、提案されているビジネスパートナーの社会的評判と誠実性だけでなく、不適切な行動を防止する社内制御の及ぶ程度についても考慮すべきです。

ダチョウは、危険が近づいてくると自分の頭を砂の中に埋めることで知られています。鳥ならそれで事足りますが、ManpowerGroup 従業員としては容認可能な行動ではありません。汚職のサインを故意に無視すること（目をつぶってダチョウのように行動すること）は、不適切な行動について知っていた場合と同じ結果をもたらす場合があります。

不適切な「現実逃避的」行動の例：

- 「手段は聞かないので、とにかく早急に政府認可を受けてこい」
- 「答えを知りたくないなので、質問はしない」
- この国は汚職が横行していること知っているのに、不動産業者は地方自治体とどのようにしてうまくやっているのかを聞くようなことはしない」

警告サイン（8 ページを参照）が認識された場合は、グローバルエシックスコンプライアンス責任者に報告してください。グローバルエシックスコンプライアンス責任者がそのリスクを評価し、リスクを許容可能なレベルまで軽減するために適切な保護措置を取ることができるかどうかを判断します。

ビジネスパートナーと業務を行う場合の我々の責任

ビジネスパートナーを利用することによって法的責任が発生する可能性があるため、ManpowerGroup を保護するのに必要ないくつかのステップを以下に示します。

- デューデリジェンスを文書化してビジネスパートナーファイルに保存し、そのファイルを法律顧問室で維持します。デューデリジェンスは、定期的に（少なくとも 3 年に 1 度）更新すべきです。
- 契約書がない場合、ビジネスパートナーにサービスを依頼すべきではありません。契約書は、ビジネスパートナーが採用された理由およびその人物（または採用された団体）が行うサービスを示すのに役立ちます。通常、契約書には、ManpowerGroup を保護するのに役立つ条文が含まれています。そのため、契約書は重要です。必要な条項については、勤務地の法務部門にお問い合わせください。
- また、従業員は、ビジネスパートナーに支払われる報酬が、提供された正当な商品またはサービスに対して適切な金額であることを確認すべきです。ビジネスパートナーには、現金で支払ったり、その支払いを契約相手以外の者、ビジネスパートナーが拠点とする場所や契約した業務とが行われる場所と関係のない場所（非課税地域やオフショアなど）にしたりすべきではありません。

当社の責任は、ビジネスパートナーとの契約後に消滅するわけではありません。我々は、ビジネスパートナーの活動を常に監督しなければなりません。ビジネスパートナーとの契約期間中にビジネスパートナーの行動の妥当性について警告サインやその他の懸念が生じた場合は、リスクを検討して適切な保護措置を取ることができるよう、グローバルエシックスコンプライアンス責任者に報告してください。以下に、ビジネスパートナーの行動について生じる懸念の例をいくつか示します。

- 正当な必要性がないにも関わらず、ビジネスパートナーが追加報酬を求めている。
- 政府関係者または政府関係者の近親者や仕事関係者がビジネスパートナーの所有権を買収したという噂がある。または
- ビジネスパートナーに、マネーロンダリングまたはその他の犯罪活動の操作を受けているという噂がある。

ManpowerGroup は、ビジネスパートナーの研修を実施したり、事例によっては、監査やコンプライアンス証明書の提出を求める場合があります。

ManpowerGroup は、当社従業員に対して、本汚職防止規程をビジネスパートナーに示し、当社が合法的かつ倫理的なビジネスプラクティスに全力を尽くしていることを知らせるよう奨励します。

XII. クライアントを不適切な行為で援助しない

クライアントのために業務を遂行している

ManpowerGroup 従業員は、不適切な支払いやその他の不適切な行動に巻き込まれないようにしてください。このような懸念が生じるような状況に遭遇した従業員は、そのことについてできるだけ早く上司に相談するか、法務およびコンプライアンス担当職員の指示を仰いでください。この種の問題を自分で解決しようとししないでください。

XIII. 合併および買収には、汚職防止デューデリジェンスが必要

ManpowerGroup は、時に他のビジネスを買収することがあります。他の企業を買収することにより、ManpowerGroup は、その企業の以前の行動について法的責任を負うことになる場合があります。また ManpowerGroup は、賄賂および汚職防止法に違反している継続的な行動について責任を負うことになる場合もあります。

そのため、リスクを特定および軽減できるよう、買収を完了する前に汚職防止デューデリジェンスを行うのが当社の規程です。さらに当社は、新入社員研修、サードパーティーとの関係の見直し、必要に応じた監査の実施などを通じて、現実的に可能な限り早く、買収した企業を当社の社内制御およびコンプライアンスプログラムに組み込みます。ManpowerGroup 従業員は、そのような取り組みに協力することが義務付けられています。

XIV. 年次研修 および認定過程

グローバルエシックスコンプライアンス責任者は、汚職防止指針に関して、必須年次研修の目標基準を設けています。年次研修要件の一環として、皆さんは、特定の質問に回答して以下を証明し、認定過程を完了することが義務付けられています。

- 本規程を読んだこと。
- 本規程を順守すること。および
- 本規程に違反している行為を一切認識していないこと。

XV. 通告と無報復

ManpowerGroup 全従業員は、本規程に対する違反行為を認識したか、それを疑っている場合、以下の行動を直ちに起こすものとします。

- 法律顧問またはグローバルエシックスコンプライアンス責任者に通知する。
- 勤務地に掲示されているエシックスヘルプラインの電話番号に電話する。または
- グローバルな ManpowerGroup ビジネスエシックスホットラインを利用する。ManpowerGroup の社外サービスプロバイダーによるホットラインには、以下の手順によりフリーダイヤル（無料通話）でアクセスできます。
- 北米から電話する場合：1-800-210-3458 とダイヤルします。
- 北米以外から電話する場合は、[電話番号リスト](#)に移動してください。

- 一覧にある国から電話する場合は、その国のダイレクトアクセス番号を使ってください。
- 一覧にない国から電話する場合は、ウェブサイト www.business.att.com/bt/access.jsp を参照して、AT&T の国別アクセス番号を確認してください。次に、そのアクセス番号をダイヤルし、電子音または指示が流れたら 800-210-3458 とダイヤルします。

ManpowerGroup の利益を保護する場合や適用法により義務付けられている場合を除き、違反の疑いのある行動や違反行為を通告する方の個人情報 は秘密扱いとなります。

当社は、「ManpowerGroup 報復防止に関する規程」に記載されている通り、善意で通告した方への報復を一切容認しません。報復であると思われることを経験している方は、それがどのようなものであれ、この懸念事項を直ちに法律顧問またはグローバルエシックスコンプライアンス責任者に通告すべきです。

XVI. 懲戒処分

本規程に違反した従業員は最高で解雇を含む懲戒処分の対象となり、管轄法域における個々の刑事訴追および / または民事訴追の対象となる場合もあります。本規程に違反したビジネスパートナーは ManpowerGroup とのすべての取引関係終了処分の対象となります。

我々には、行動および誠実さに関する当社の高い基準を維持する責任がそれぞれにあります。当社ブランドおよび社会的評判を保護するには、我々が正しい選択をしなくてはなりません。当社のブランドを促進および保護するため、私は、皆さんお一人一人に「ManpowerGroup ビジネス行動及び倫理規範」および「汚職防止規程」を熟知、理解、そして順守していただきたいと思います。当社従業員全員の倫理的に業務を遂行する努力のおかげで、ManpowerGroup は、長年にわたり、世界で最も倫理的な会社の 1 社に指名されています。

~ManpowerGroup 最高経営責任者、Jonas Prising