

MANPOWERGROUP

汚職防止ポリシー



ManpowerGroup®

目次

マンパワーグループ会長兼最高経営責任者	3
I. 目的	4
II. このポリシーは ManpowerGroup 全員に適用されます	4
III. 監督と管理	5
IV. 当社はいかなる形であれ賄賂の授受および汚職を禁止します	6
V. 許可される経費	7
VI. 当社はビジネスの円滑化を図るための資金提供はいたしません	7
VII. 当社の資産を政治献金や政治活動に用いることはできません	8
VIII. チャリティーなどへの寄付やイベントの後援には特別な申請が必要です	8
IX. 当社では帳簿と記録を正確につける必要があります	9
X. 不当な勧誘や恐喝は必ず報告しなければなりません	9
XI. 当社はビジネスパートナーにも本ポリシーを遵守するようお願いしております	10
XII. 当社はクライアントの不適切な行動に協力しません	12
XIII. 合併や買収に際しては汚職防止のためのデュー・デリジェンスが必要です	12
XIV. 年次トレーニングと証明書	13
XV. ポリシー違反に関する報告と、報告者に対する報復行為の禁止	13
XVI. 制裁	13



メッセージ

マンパワーグループ 会長兼最高経営責任者

私たち一人ひとりが、言動や誠実さに関して当社が掲げる高い基準を維持する責任を負っています。当社のブランドと高い評価を守るために、私たち全員が常に正しい選択をしなければなりません。私は、皆さん一人ひとりが、この「汚職防止ポリシー」と「ManpowerGroup職務行動倫理規範」を知り、理解し、それに従うことによって、当社のブランドを保護しまた促進していけることと期待しています。マンパワーグループの全従業員が倫理的に働くことを固く約束しその責任を担っていることで、当社は長年にわたり"the World's Most Ethical Companies"「世界で最も倫理的な企業」の一社として選定される栄に浴しています。

Jonas Prising
ManpowerGroup CEO



I. 目的

ManpowerGroup および世界中の子会社・関連会社は、正直、誠実、信頼性、および説明責任をもって事業を行うことを約束します。この約束は、1948年の創設以来、当社の伝統の一部となっているものであり、「職務行動倫理規範」(以後「規範」)の核となっています。

私たちは、事業を行う国のすべてにおいて適用法令を遵守する責任を負っています。適用法令には、米国海外腐敗行為防止法（FCPA）や英国贈収賄禁止法などの不正腐敗防止法およびその他の国や地域における同種の法律が含まれています。

当社の従業員、役員、取締役（子会社、関連会社を含む）、およびマンパワーグループの名称のもとに事業活動を行う他の人々すべて（以下「ManpowerGroupの従業員」）は、政府機関に対しても民間企業に対しても、賄賂の授受は致しません。たとえ賄賂の授受を求められたり、賄賂以外の名目であったとしても、授受することによって相手方に不適切な影響を及ぼそうとすることは絶対に認められません。不適切な支払いは、ManpowerGroupの従業員を通じて直接行われたのか、エージェントや代表者、ベンダー、クライアント、パートナー、その他のサービス提供者などの第三者を通じて行われたか否かにかかわらず禁止します。

II. このポリシーは ManpowerGroup の全員に適用されます

このポリシーは ManpowerGroup のどこの拠点の従業員に対しても適用されます。マンパワーグループの全従業員には、企業活動の一環として行動する時は必ずこのポリシーを遵守する責任があります。

マンパワーグループの経営陣には、自分の監督および権限下にある従業員にこのポリシーを遵守させる責任があります。一部の従業員には、経営陣からコンプライアンスに関する責任が付与されています。コンプライアンス担当者は、ManpowerGroupの従業員が汚職防止ポリシーを理解し遵守するための支援を行うとともに汚職防止プログラムを維持し実施するための措置を講じますが、コンプライアンスを遵守する責任は常にManpowerGroupの従業員にあります。

特定の国におけるマンパワーグループの事業に際しては、現地の法律に準拠した現地の状況に対応するために、汚職防止のためのガイドラインを別途追加で発行することがあります。追加発行された国別ガイドラインであっても、法律顧問が承認した場合を除き、このポリシーと一致していなければなりません。国内外の法令への違反は絶対に許容しません。

III. 監督と管理

ManpowerGroup取締役会の監査委員会が、このポリシーと汚職防止プログラムを監修しています。

顧問弁護士である Richard Buchband がこのポリシーと汚職防止プログラムのコンプライアンスを監督しています。その指示の下で、グローバル倫理コンプライアンス担当役員である Shannon Kobylarczyk が日常的な問い合わせやこのポリシーに概説される日常的な承認を取り扱います。



ご質問のある方は、こちらの電話番号（Shannon: **414.906.7024** 英語のみ）または担当部署にメール ethics.training@manpowergroup.com または generalcounsel@manpowergroup.com でお問い合わせください。



IV. 当社はあらゆる形の賄賂および汚職を禁止します

ManpowerGroup は、当社のビジネスにおけるあらゆる種類の賄賂や汚職を厳重に禁止します。賄賂や不正行為に関わったと判明した従業員は即座に懲戒処分の対象になります。懲戒処分には解雇も含まれ、また罰金や刑事訴追の対象となることもあります。

何が賄賂や汚職にあたるのでしょうか？

ビジネス上でManpowerGroupが優位性を得るために直接または間接的に個人に対して利益（価値のある物）を提供するならば、ManpowerGroupに贈収賄があったと認められます。これには、政府関係者、ビジネスパートナー、クライアントまたは将来のクライアントに対して、彼らの公務や業務における行動や決定に裁量を発揮して貰う目的で、その個人が得をするような便宜を供与することも含まれます。

賄賂は、時に明白なものであり、時に非常に微妙なものもあります。ManpowerGroupの従業員は、賄賂や不正行為を示すレッドフラグに気づき、このポリシーに定める適切な方法で対処しなければなりません。賄賂以外に、準拠法では取引において不当な影響力を行使するなどその他の不正行為も禁止しています。また、透明性を確保するために情報開示を求めたりその他の手段を講じる場合があります。

準拠法では、政府関係者に対する賄賂や不正行為とともに、民間の一個人に対しての賄賂や不正行為についても禁止しています。政府関係者との取引に際しては、ManpowerGroupの従業員は特別な注意を払う必要があります。なぜなら当社や当社関係者が公的機関に賄賂を贈った場合、その結果が非常に厳しいものになるおそれがあるからです。公開入札は特に気をつけるべき分野であるため、当社が公開入札に参加する場合はこれを踏まえて対応する必要があります。

どのようなタイプの利益が「価値のある物」にあたりますか？

「価値のある物」は幅広い概念です。現金、現金同等物（例えば、ギフトカードなど）、機密情報、食事、接待、旅行、贈り物、雇用、契約、誰かの自宅で修善作業をするなどの現物支給型サービスや同様に有形の経済的価値を持つ商品やサービスなどが含まれます。

政府関係者とは誰ですか？

政府関係者は不正腐敗防止法では幅広く定義されています。

政府関係者には以下が含まれます

- ✓ 元首、大臣、およびその他の政治的な任命を受けた人
- ✓ 公務員
- ✓ その他の政府の常勤・非常勤職員
- ✓ 公権力の行使が認められている私人
- ✓ 保安要員（自衛隊、警察、公安委員会）
- ✓ 裁判官および国会や地方議会の議員
- ✓ 国有企業や公共企業体（例えば、国有石油会社、国有航空会社）の役員及び従業員
- ✓ 大学、研究所、病院、その他、公的機関の従業員

！ その国の法律において政府関係者に該当しないと規定されている人物であっても、その国の法律以外に準拠法として適用される法律に基づいて政府関係者として扱われる場合があります。疑問が生じた場合、コンプライアンス担当者にお問い合わせください。



V. 許可される経費

贈答品や接待を提供したり、スポンサーとして後援したり招待旅行を主催したりすることは、ビジネスを行う上で多くの国で合法であるとManpowerGroupでは認識しています。しかし、特定の状況下においてはこれらの活動が不正な便宜供与とみなされることがあるので、「贈答・接待・後援に関するポリシー」に従ってください。ManpowerGroupの「贈答・接待・後援に関するポリシー」ではこうした支出が経費として認められるかどうかについてや、経費として認められた場合に適用されるコントロールについて説明しています。



VI. 当社は円滑化のための支払いを許可しません

円滑化のための支払いとは何ですか？

「円滑化のための支払い（ファシリテーション・ペイメント、利益供与金）」という用語は、世界中で全く異なる意味で使用されています。国によっては、「円滑化のための支払い」とは賄賂の婉曲表現です。米国FCPAなどにおいては、事務処理を早く進めてもらうための特定の少額の支払い（グリース）を指す狭義の用語であり、違法ではありませんが、適切に管理して会社の帳簿に記録されなければなりません。

円滑化のための支払いは、世界のほとんどの国の法律下で違法とされています。適用されるすべての法律を遵守するというポリシーに則り、**ManpowerGroupは円滑化のための支払いを許可していません。**あなたが、円滑化のための支払いを求められても、その支払いを断ってください。業務においてこのような支払いをすることは認められません。個人的に支払うこととして、会社の経費として請求しない場合も同様です。円滑化のための支払いを要求されたら必ずグローバル倫理コンプライアンス担当役員に報告しなければなりません。

VII. 当社のリソースは政治的貢献や活動のために使用することはできません

当社の資金、資産、またはその他のリソースを使用して政治家候補、政党、または政党役員に寄付や便宜供与をすることは禁止されています。当社は政治目的で行われる個人献金を、誰に対してもまたどのような献金に対しても返還いたしません。誰でも自分の時間とお金を使って政治活動に参加することができますが、ManpowerGroupでの職務遂行に支障をきたしてはいけません。また、ManpowerGroupの名称を使用してはいけません。政治献金は、当社のポリシーによって禁止されていることに加えて、汚職防止上の問題を引き起こす可能性があります。

VIII. チャリティーなどへの寄付行為やイベントの後援には特別な申請が必要です

ManpowerGroupは、当社が事業を展開している地域社会に貢献するよう心がけています。地域社会への貢献の一環として、ManpowerGroupの従業員は、教育的、社会的、あるいはその他の合法的な事業目的のイベントの後援やチャリティーへの寄付をすることが可能です。不正腐敗防止法は合法的な寄付や後援を禁止するものではありません。しかし、当社には、そのような目的で支出した資金が流用されることなく確実に意図した目的のために使用され、本来の目的どおりの適切な受取人に渡されることを保証する義務があります。合法的な事業目的のある慈善団体として既に定評がある団体への寄付やイベントの後援は、適正な金額で、かつ特別な懸念を呼ばない場合には、このポリシーに基づき事前の承認なしに行うことができます。

ガールスカウトメンバー向けのキャリアトレーニング大会や、赤十字の災害救助支援への寄付などは適切な例です。

寄付やイベントの後援が「特別な懸念」を生じさせる場合には、各国の顧問弁護士や財務担当取締役による事前の承認が必要になります。

「特別な懸念」とはなんのでしょうか？特別な懸念を生じさせる例：

- ✓ その慈善団体やイベントに、政府関係者やその近親者または業務上の関係者と密接な関係があると思われる場合
- ✓ その寄付や後援が政府関係者によって要求されている場合
- ✓ その慈善団体やイベント主催者が資金の用途について透明性を欠く場合
- ✓ 資金を要求している団体が、法人として設立されておらず実態不明の場合
- ✓ その慈善団体やイベント主催者が、現金で寄付を行うよう要求している場合
- ✓ 寄付金が適切に使用されるかどうかに関して、あなたが疑問を抱くような事実や状況がある場合

「適正な」金額とはどれくらいですか？ManpowerGroupの従業員ならこの点に関して良い判断をしてくれるものと思いますが、一般に、1,000ドル未満の寄付は適正と言えるでしょう。寄付または後援が金額的に適正であるかどうかを考慮する際には、その寄付と関連の寄付の頻度を考慮に入れてください。金額を適正に見せかけるために寄付の金額を分割してはいけません。



IX. 当社では帳簿と記録を正確につけて、内部統制を維持する必要があります

当社は、当社のビジネスのあらゆる面で正直さと信頼性があることで知られています。ManpowerGroupは完全で正確な帳簿、記録、および会計を維持することを法令で義務付けられています。ManpowerGroupの会計ポリシーと内部監査手順は、義務付けられている要求事項をおおむね遵守しています。それでもなお、全ての支出は、その支出金額だけでなくその性質や目的についても、全ての業務文書上で完全かつ正確に説明されていなければなりません。虚偽または誤解を招くような記録を作成してはいけません。また、当社の要件を満たさない記録をベンダーやその他の第三者から受け入れてもいけません。

商取引や金融取引を含むすべての業務情報は、タイムリーかつ正確に報告されなければなりません。さらに、確立されたプロセスに従い、必要に応じて経営陣の承認を得なければなりません。財務情報は、実際の取引を反映したものでなければならず、かつ一般に公正妥当と認められた会計原則に従っていなければなりません。たとえ誰であっても未公開または未記録の簿外基金や簿外資産を形成してはいけません。

X. 懇請や強要は報告しなければなりません

不適切な支払いを要求しているのが政府関係者またはその他の人物（例：将来のクライアント）であるとしても、このポリシーに違反することの口実にはなりません。ManpowerGroupの従業員はそのような勧誘や要求を断るとともに、直ちに顧問弁護士またはグローバル倫理コンプライアンス担当役員にそのような不当な勧誘や恐喝について報告する必要があります。

ガイダンスの注意点： 不当な勧誘に対しては丁寧に、しかしはっきりと断らないといけません。あなたの回答が、同意したという印象を与えないようにしましょう。ManpowerGroupには厳しいポリシーがあること、そしてそれに違反する行為をすると従業員は職を失うことになる旨を要求者に伝えてください。

XI. 当社はビジネスパートナーにも同じ行動を要求します

直接的であるか間接的であるかにかかわらずManpowerGroupのポリシーは賄賂や汚職を禁止しています。一部の国では、新規ビジネスの発掘や招致、紹介、政府関係者へのロビー活動のためにコネのあるビジネスエージェント、いわゆる「ファインダー」を雇うことが一般的になっています。しかし、これが贈収賄のきっかけになることがあります。当社は、エージェント、コンサルタント、JV（ジョイントベンチャー）のパートナー、当社の代理として行動するその他の第三者（以後「ビジネスパートナー」）が合法的なサービスを提供すること、またこのポリシーおよび規範に定める倫理的およびプロフェッショナルな行動基準を遵守することを期待しています。

ビジネスパートナーのレッドフラグとは何ですか？

「レッドフラグ（赤い旗）」とは危険信号で、不正行為の可能性を示すすべての事実や状況、つまり行動様式や慣行や特定の出来事を指します。レッドフラグの例はたくさんあり、以下のリストは遭遇する可能性のあるすべてのレッドフラグを含んでいるわけではないことにご注意ください。



- ✓ 新しいビジネスパートナーを推薦してきたのが政府関係者であること
- ✓ 政府関係者または政府関係者と近い人物がビジネスパートナーに対しビジネス上の利害関係にあること
- ✓ ビジネスパートナーに任務を遂行するに足る経験値がない、または単に政府関係者へ影響力があるという理由だけで雇われていること
- ✓ ビジネスパートナーがおかしなことを言ったり（例えば、「私がすべて取り仕切るので質問はするな」）、体制が不透明だったり、取引関係があることを秘密にしておくよう主張すること
- ✓ ビジネスパートナーの手数料または利益マージンが、業界基準や提供される事になっている仕事の種類と比較して高いこと
- ✓ ビジネスパートナーが、内密の支払いを求めている、あるいは海外口座への支払いを求めていること
- ✓ ビジネスパートナーが、汚職防止条項のある契約書にサインするのを拒否していること
- ✓ ビジネスパートナーが、虚偽のインボイスを提出したり、インボイスや支出を裏付ける書類の提供を拒否していること

レッドフラグに気づいた場合、グローバル倫理コンプライアンス担当役員に問い合わせる指示を仰いでください。

当社は、ビジネスパートナーの行動について責任を負います

ManpowerGroupは、ビジネスパートナーが当社のために仕事をしている場合、その行為に対して法的責任を負います。一部の司法管轄権下においては、ManpowerGroupのだれも違法行為について気づいていなかった場合でも、ManpowerGroupが責任を問われることがあります。

どのようなビジネスパートナーであっても、適切なデューデリジェンスなしに、また、必要な汚職防止条項を含む契約なしに、当社のためのサービスを依頼してはいけません。コマーシャルデューデリジェンスと財務デューデリジェンスだけでは不十分です。デュー・デリジェンスでは、提案されたビジネスパートナーの評判と誠実さのみならず、不適切な行為を防止するための内部統制の程度についても考慮する必要があります。

ダチョウは、危険が近づくと砂に頭を埋めることで知られています。鳥ならばそれでいいかもしれませんが、ManpowerGroupの従業員にとっては是認される行動ではありません。不正行為の兆候を意図的に無視してダチョウのように目を閉ざしているのでは、不適切な行為を知っていたも同然と見なされます。

「砂に頭を埋める」ような不適切な現実回避行動の例：

- ✓ 「あなたがどのようにして政府から認可を得るのかなんて知りたくない。ただ認可がほしいし、早くしてほしい。」
- ✓ 「答えを知りたいと思ってないので、あなたに質問するつもりはない。」
- ✓ 「ここは汚職の多い国だから、不動産業者が役所とどううまくやっているかなんて尋ねる気はないよ。」

レッドフラグ(ページ10参照)に気づいたら、必ずグローバル倫理コンプライアンス担当役員に報告しなければなりません。役員はそのリスクを評価し、適切な安全策を講じることで受け入れ可能なレベルまでそのリスクを引き下げることができるか否かを判断します。

ビジネスパートナーと仕事をする時の当社の責任

ビジネスパートナーを使用することには何らかの責任を問われる可能性が伴います。そのため、ManpowerGroupを保護するための多くのステップが必要になります。

- ✓ ビジネスパートナーと連携する事業部門は、デューデリジェンスを実施して、ビジネス・パートナーが合法的な事業体であること、契約するサービスを履行するのに必要な資格を有すること、ManpowerGroupの法律・規制・倫理・評判上の基準と一致する基準を維持していることに合理的な保証をしなければなりません。検証結果は、事業部で文書化し保管する必要があります。ビジネスパートナーに汚職防止のデューデリジェンスが必要かどうか、あるいは必要とされるデューデリジェンスの程度がよく分からない場合は、グローバル法務部にお問い合わせください。
- ✓ ビジネスパートナーに対し、契約なしにサービスを提供するよう依頼してはいけません。契約は、ビジネスパートナーとして選定される正当な理由と、そのビジネスパートナー（または選定される事業体）が行っているサービスを合法的に示す上で役に立ちます。また契約には通常、ManpowerGroupを保護するための条項が含まれています。そのため、契約が重要なのです。どのような条項が必要かについては、各国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た報酬が、提供された合法的な商品またはサービスに対して適切な価値であることを確認する必要があります。ビジネスパートナーへの支払いは現金で行ってはいけません。また、契約相手以外の誰かに対する支払いや、ビジネスパートナーの拠点以外の場所やタックスヘイブンやオフショアなど契約活動が行われた場所以外に支払われてもいけません

ビジネスパートナーと契約した後も、当社の責任は終わりません。当社は絶えずビジネスパートナーの活動を監督しなければなりません。ビジネスパートナーとの関係が続く中でビジネスパートナーの行動に対してレッドフラグやその他の懸念を感じた場合、グローバル倫理コンプライアンス担当役員に報告する必要があります。報告によってリスクが認識され、適切な安全策を講じることが可能になります。

懸念を生じさせるビジネスパートナーの行動の例：

- ✓ ビジネスパートナーが、正当性なく追加的な報酬を要求する
- ✓ 政府関係者、政府関係者の近親者や政府関係者のビジネスパートナーが、当社のビジネスパートナーと利害関係を持ったという話を耳にした
- ✓ ビジネスパートナーがマネーロンダリングやその他の犯罪行為で捜査されているという噂を聞いた

ManpowerGroupは適宜ビジネスパートナーのトレーニングや監査を行ったり、コンプライアンスの証明書を求めることができます。

ManpowerGroupは、従業員に対しこの汚職防止ポリシーをビジネスパートナーと共有し、ビジネスパートナーも合法的で倫理的なビジネス慣行への責任を認識するよう奨励します。また、当社のサプライチェーンビジネスパートナーポリシーは、ビジネスパートナーが、当社の[サプライヤー行動規範](#)に概説されている主要な慣行（キー・プラクティス）への責任について、積極的に確約をすることを求めています。



XII. 当社はクライアントの不適切な行動を支援しません

クライアントのために仕事をする ManpowerGroup の従業員が、不適切な支払いやその他の不適切な行為に巻き込まれてはいけません。このような懸念がある状況に直面した従業員は、できるだけ早く上司に相談するか、または法務およびコンプライアンス部門の担当者に指示を仰いでください。自分1人でこの問題を解決しようとししないでください。

XIII. 合併や買収の活動は汚職防止のためのデュー・デリジェンスを必要とします

ManpowerGroup は定期的に企業買収を行っています。他社を買収することによって、ManpowerGroup はその企業の過去の行為に対して責任を追う可能性が生じます。贈収賄や汚職など不正腐敗防止法に違反する行為が継続された場合、ManpowerGroup もまたその責任を負います。リスクの特定と緩和が可能なように、買収の完了前に不正腐敗防止のためのデュー・デリジェンスを行うことを当社のポリシーとしているのはそのためです。また、当社は買収した企業を実務上可能な限り速やかに当社の内部統制とコンプライアンスプログラムに組み込みます。これには、新しい従業員への研修や、第三者との関係のレビュー、および監査の実行などが適宜含まれます。ManpowerGroup の従業員はこのような取り組みのすべてに協力することが求められています。



XIV. 年次トレーニングと証明書

グローバル倫理コンプライアンス担当役員が、不正腐敗防止原則に関する年次研修の目標基準を設定しています。年次研修では、従業員は証明書を提出する必要があります。次の質問に回答し、証明書を完成させてください。

- ✓このポリシーを読んで、理解した。
- ✓このポリシーを遵守する。
- ✓このポリシーへのいかなる違反も認識していない。

XV. 報告と報復禁止

このポリシーに違反があったことに気づいた、もしくはその疑いを持った ManpowerGroup の従業員は、直ちに以下の手段を使って

- ✓ 顧問弁護士またはグローバル倫理コンプライアンス担当役員に通知してください。
- ✓ 各施設に掲示されている公益通報（内部通報）窓口ご連絡
- ✓ グローバル直通の [ManpowerGroup ビジネス倫理ホットライン](#) の使用。ManpowerGroup 外のホットラインのサービスプロバイダーを使用するフリーダイヤルはこちらです。
 - 北米からの通話： **1.800.210.3458**。北米以外の地域から通話するには [ここ](#) をクリックしてください。

違反の疑いについて報告した人の身元の機密は保たれます。（適用される法律で義務付けられている範囲を除く。）また、ManpowerGroup ビジネス倫理ホットラインを通じた報告でも、匿名で報告を提出できるオプションがあります。

当社は、ManpowerGroup 報復防止ポリシーに定める通り、誠意を持って報告した人に対する報復を容認しません、どんな形式の報復であれ、報復と思われる行為を受けたと信じる人はだれでも、できるだけ早くその懸念を顧問弁護士またはグローバル倫理コンプライアンス担当役員に報告してください。

XVI. 制裁

このポリシーに違反した従業員は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。さらには、該当する法域において個別の刑事訴追または民事訴追、あるいはその両方の対象となる場合があります。このポリシーに違反したビジネスパートナーに対しては、マンパワーグループは一切の取引を終了の対象とします。