

# Tokyo Dispute Resolution and Crisis Management Newsletter

March 2017

Edition No. 15

In this March edition, we are delighted to present legal and industry updates from the firm’s global network of offices. The selection is based upon our experience of the wide variety of issues faced by our clients in their business operations and investments around the world.

We hope that you enjoy the edition, and would welcome the opportunity to discuss further any matters which impact your business today.



**Chris Bailey**  
Partner, Tokyo  
+81 (0)3 4510 5603  
[cbailey@kslaw.com](mailto:cbailey@kslaw.com)

*“Clients are kept out of the public eye” by a team “packed with former federal prosecutors.”*

### Global Investigations Review

*“Very strategic,” “tremendously professional in every respect,” “seamless” and “terrific - very collaborative and politically savvy.”*

### Chambers USA

### In This Issue:

Lead Article..... Page 1

Resources & Links.... Page 4

Our Team..... Page 5

## US Department of Justice Issues New Corporate Compliance Guidelines

### *Criteria for the Criminal Division’s Evaluation of Corporate Compliance Programs*

#### *Introduction*

Recently, and without the fanfare that often accompanies new policy guidance regarding corporate fraud, the Fraud Section of the Department of Justice posted a document on its website entitled “*Evaluation of Corporate Compliance Programs*” (hereinafter “**Compliance Guidance**”). The stated purpose of the document is to provide “*sample questions that the Fraud Section has frequently found relevant in evaluating a corporate compliance program*” and no doubt reflects the influence of the DOJ Compliance Consultant, Hui Chen.

The Compliance Guidance outlines eleven broad “*sample topics and questions*” in a checklist format. No topic or question is particularly novel or breaks new ground. But whenever the Department issues written guidance to corporations regarding how it will approach evaluation of corporate criminal conduct and remediation, companies should take careful note.

#### *“Sample Topics” Emphasized by the Department*

The following “*sample topics*” are enumerated in the Compliance Guidance, along with a series of questions reflecting how the Department will evaluate a company’s investigation and remediation in that area.

- ***Analysis and Remediation of Underlying Conduct***

It will not come as a surprise that among the first questions the Department will ask a company are: What was the “*root cause*” of the misconduct, and how “*systemic*” was the problem? The Department will want to hear how the misconduct was identified, and whether the company’s compliance program caught the issue in a timely fashion. If the company’s compliance program missed chances to detect the misconduct, that will of course inform the Department’s view of where remedial efforts should focus going forward.

- ***Senior and Middle Management***

When talking about compliance, one often hears discussion about the “*tone at the top*” and the “*tone at the middle*” – concepts that now

border on the cliché. But the concepts cannot be ignored, and the Corporate Department places special emphasis on determining whether corporate leadership created an environment that fostered misconduct, or whether the misconduct was truly an aberration. The Department will also seek information as to how leadership reacted once the misconduct was uncovered. Was there swift investigation and remediation, or was the problem allowed to fester and grow? The Department will look for concrete examples of instances in which senior leadership demonstrated a commitment to compliance, including through remediation efforts.

- ***Compliance Autonomy and Resources***

The Department has frequently urged companies to ensure that their compliance function is substantially independent of corporate management and properly funded. Federal prosecutors rarely sit down with companies who have done everything right – the issue is usually what went wrong, and why. In order to assess those questions, the role and autonomy of the compliance function will be essential. As the Compliance Guidance makes clear, a company's compliance department should be active, empowered, experienced, and funded at a level that is commensurate with the risks faced by the particular business. If a company chooses to outsource the compliance function, it should be prepared to explain to the Department why it did so, and what efforts were made to ensure that the process would be effective.

- ***Policies and Procedures***

The strength or weakness of existing compliance procedures and controls will determine the extent of remediation that will be expected by the Department. The Department will want to know how a program was designed and implemented, and whether careful thought (backed by dedicated resources) was put into crafting a program targeted to the risks faced by the business. Was the program “off-the-shelf” and half-heartedly implemented, or was it thoughtfully tailored to prevent the type of misconduct that ultimately occurred? In addition, even if a company has “gold standard” policies, they will not be useful if they are not implemented and integrated in the business in a diligent and consistent fashion. Questions will be raised regarding how particular controls and approval

processes were implemented to detect and prevent misconduct, and whether they should have been improved after the misconduct was identified.

- ***Risk Assessment***

A company will be expected to evaluate and understand the risks that it faces in whatever jurisdictions and industries in which it operates on a continuous basis. The Department will want to hear concrete information about the methodology a company has used to determine that risk – and whether the company continues to reassess risk in an organized fashion.

- ***Training and Communication***

The Department does not expect all companies to have the same compliance program or training regimen. It does, however, expect a company to design its training program to address the risks the company actually faces. Particular attention should be paid to ensuring that training is effectively and timely delivered. Is compliance training done in the local language? How does the company monitor and ensure that the training was received – and more importantly, understood? Are there resources available to employees across the globe who may seek advice?

- ***Confidential Reporting and Investigation***

Most sophisticated companies have a “hotline” for reporting of concerns that employees may have. When sitting down with the Department, however, companies should be prepared for questions about how effective the hotline has been. For example, how many complaints has the company received? If the answer is none or very few, the Department may be skeptical that the program has been properly implemented, or that employees are aware of its existence. The Department will also seek data and detailed information about how particular complaints were elevated and investigated, and may ask about how the company resolved them.

- ***Incentives and Disciplinary Measures***

Once misconduct is identified and investigated, companies face difficult decisions about whether particular employees should be disciplined. The Department will press companies to demonstrate that they took misconduct seriously, and it will want to see that disciplinary actions were consistently and fairly applied. The flip side, of

course, is whether a company positively incentivizes and prioritizes compliance and ethical behavior. Promotions, awards, and other incentives for specific instances of ethical behavior will be seen by the Department as good indicators of an effective program.

- ***Continuous Improvement, Testing and Review***

A properly designed and implemented compliance program is not static – it must grow and develop along with the business, and care must be taken to ensure that a company’s controls keep pace with the company’s evolving risk profile. The Compliance Guidance emphasizes the need for continuing analysis by internal audit, especially when particular instances of misconduct arise. A company should review and audit its program in a routine cadence, and should update the policies, procedures and related practices accordingly.

- ***Third Party Management***

Analysis of corporate criminal enforcement actions in the past few years, especially in the FCPA context, demonstrates that third parties continue to present a significant risk for any business. The Compliance Guidance recognizes that risk, and places special emphasis on the processes that a company implements to manage it. The Department expects companies to manage its third parties in a manner that corresponds to the nature and level of the enterprise risk, and to integrate the process into its procurement and vendor management systems. It will look to see whether a company has carefully evaluated whether using third parties is necessary or advisable at all, given the particular risks faced, and how those third parties are compensated. Companies should be also prepared to discuss data in this regard. For example, when red flags arise, how has the company responded? Have third parties been rejected by the approval process for such red flags. If not, why not?

- ***Mergers and Acquisitions***

The Department recognizes the risks attendant to mergers and acquisitions, especially those involving businesses with an international footprint. The questions likely to be raised will focus on what due diligence efforts the company made both before and after the transaction. What diligence did the company attempt before the transaction, and

did it identify as a risk the type of misconduct that occurred? After the transaction closed, did the company stop looking, or did it continue to conduct diligence and audit the newly acquired business? How was the compliance function of the integrated, and how long did it take? If there were delays, the company must be prepared to explain why, especially if additional misconduct occurred during the delay.

### ***Conclusion***

In the past several years, the Fraud Section of the Department of Justice has made significant efforts at transparency in the enforcement of corporate criminal law. Building on helpful prior efforts such as the 2012 Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act, the Compliance Guidance is another useful step. While the outline does not break new ground or offer a magic formula for compliance professionals or corporate executives, it does provide a useful roadmap into the types of questions the Department will ask if a company comes before the Department and must explain itself. Although most companies will never face evaluation of their compliance program by the Department of Justice, the Compliance Guidelines will serve as an important reference point for evaluating whether compliance programs measure up to the expectations of the enforcement authorities.

### ***About Our Global Investigations Practice***

King & Spalding’s Special Matters and Global Government Investigations Practice Group has more than 100 lawyers. Led by the former Assistant Attorney General in charge of the Justice Department’s Criminal Division - the practice includes more than 40 former federal prosecutors and other enforcement officials, as well as lawyers who have devoted their entire careers to white-collar criminal defense.

We assist clients in a wide variety of industries with every aspect of FCPA counseling and representation, and we do so in every region of the world. Our team practices from eight offices in the U.S. and 11 other international offices and has handled anti-corruption matters in more than 70 countries around the globe. Our team of lawyers also has long experience advising companies on compliance issues, and includes former compliance professionals from major international corporations.



## Resources & Links

The following links provide access to further King & Spalding Dispute Resolution and Crisis Management publications.

### Legal Updates

**Brazil:** Uptick In Coordinated U.S.-Brazil Anti-Corruption Enforcement

**Money Laundering:** New York Department of Financial Services Intensifies AML Enforcement Under New Superintendent

**Antitrust:** DOJ Wins Again, Blocks Anthem/Cigna Merger

**Terrorism:** FinCEN Issues Advisory on Jurisdictions with AML/CFT Deficiencies

**Briefing:** Global Investigations Review Conference Highlights the Future of Anti-Corruption Enforcement

**Trade:** Trade Commerce Establishes Advisory Council on Trade Enforcement and Compliance

**Privilege:** FIFA Judge Rejects Target-Victim Common Interest Agreement

**Dubai:** Directors' duties in the Dubai International Financial Centre

**Cybersecurity:** New Rules of the Cyber Road: Federal Banking Regulators' Proposed Cybersecurity Regulations

**Sanctions:** From Obama to Trump – Sanctions Roundup

### King & Spalding News

**Recognition:** Chambers Global 2017 Recognizes King & Spalding in 52 Practice Area Categories

**Recognition:** Four King & Spalding Partners Receive "Client Choice Awards" for Exemplary Client Service

**Recognition:** Law360 Names King & Spalding an "International Arbitration Group of the Year"

**Recognition:** King & Spalding Recognized as a Top Firm in Asia in the Chambers 2017 Guide

**Recognition:** Law360 Names King & Spalding a "White Collar Group of the Year"

**Publication:** ABA Publishes Practice Reference by James Berger, "International Aspects of U.S. Litigation"

**Recognition:** King & Spalding Wins Three 2017 Benchmark Litigation Awards

**Award:** London Arbitration Partner John Savage Appointed Queen's Counsel

## Global Contacts (with links to curricula vitae)

### The Tokyo Partners



**Chris Bailey**  
*Global Disputes*



**John McClenahan**  
*Managing Partner*



**Rupert Lewi**  
*M&A / Projects*



**Mark Davies**  
*Finance / M&A / Funds*

### Select Special Matters



**Chris Wray**  
*Atlanta*



**Jason Jones**  
*Washington D.C.*



**Wick Sollers**  
*Washington D.C.*



**Drew Hruska**  
*New York*



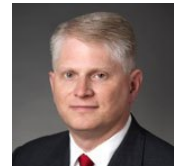
**Gary Grindler**  
*Washington D.C.*



**Robert Hur**  
*Washington D.C.*



**John Richter**  
*Washington D.C.*



**Bill Johnson**  
*New York*



**Zachary Harmon**  
*Washington D.C.*



**Michael Pauze**  
*Washington D.C.*



**Brandt Leibe**  
*Houston*



**Courtney Trombly**  
*Washington D.C.*

### Select Other Disputes Contacts



**Granta Nakayama**  
*Washington D.C.*



**Jackie Glassman**  
*Washington D.C.*



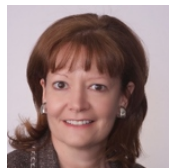
**Andrew Bayman**  
*Atlanta*



**Ted Hester**  
*Washington D.C.*



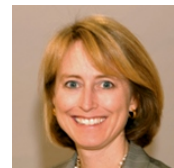
**Angela Hayes**  
*London*



**Carol Wood**  
*Houston*



**Tracie Renfroe**  
*Houston*



**Catherine O'Neil**  
*Atlanta*

2017年3月

第15号

本3月号では、当事務所のグローバルなオフィスネットワークからの法律及び業界の最新情報をお届けします。今回の選択は、お客様が世界中の事業運営及び投資において直面するさまざまな問題に関わってきた当事務所の経験に基づいています。

本号をお楽しみいただけることを願うとともに、現在貴社のビジネスに影響のある事項がございましたらいつでもご相談に応じさせていただきます。



クリス・ベイリー  
パートナー、東京

+81 (0)3 4510 5603  
cbailey@kslaw.com

「数多くの前連邦検察官により構成された」チームにより「クライアントは世間の注目を集めることがない。」

Global Investigations Review より

「非常に戦略的」、「全ての点において非常にプロフェッショナル」、「シームレス」且つ「素晴らしい - 非常に協力的で、処世術に長けている。」

Chambers USA より

本号:

トップ記事..... 1頁

リソースリンク.... 4頁

担当チーム..... 5頁

## 米司法省、新たな企業コンプライアンスガイドラインを公表

### 企業コンプライアンスプログラムの刑事局による評価基準

#### はじめに

企業の不正行為に関する新方針ガイダンスにはしばしば付き物の大々的な発表ではなく、最近、米司法省詐欺対策部門は自局ウェブサイトにて「企業コンプライアンスプログラムの評価」と題する文書（以下、「コンプライアンスガイダンス」）を掲載した。当該文書の目的は、「企業コンプライアンスプログラムの評価にあたって詐欺対策部門がしばしば関連があると判断するサンプル質問」を提示することであるとされており、DOJ コンプライアンス専門家の Hui Chen 氏の影響を反映していることは間違いない。

コンプライアンスガイダンスは、チェックリスト形式で大きく分けて 11 項目の「サンプルテーマと質問」を概説している。テーマと質問は特に目新しいものでも、斬新的なものでもない。ただし、司法省が企業犯罪行為やその改善の評価にどのようにアプローチするかに関して、企業に書面で指示を発行するたびに、企業は慎重に注目する必要がある。

#### 司法省が重視する「サンプルテーマ」

コンプライアンスガイダンスには、以下の「サンプルテーマ」とともに、司法省の企業捜査とその不正改善に係る評価方法を示す一連の質問が列挙されている。

- **根底にある不正行為の分析と改善**

最初の質問群の中で、司法省が、不正行為の「根本的な原因」とは何か？また問題点はどのように「組織化」されたのか？と問いかけているのは驚くに値しない。司法省は不正行為がどのように確認されたか、また当該企業のコンプライアンスプログラムが適時に問題を捉えているかどうかを知りたいのである。企業のコンプライアンスプログラムが不正行為の検出機会を逸した場合は、当然ながら、そのことが司法省の見解に対し今後の是正策としてどこに重点を置くべきかを知らせることになる。

- **経営陣及び中間管理職**

コンプライアンスを議論する場合、よく聞かれるのが「経営陣の姿勢」と「中間管理職の姿勢」という点だが、これは今やほとんど陳腐なコンセプトである。



しかし、このコンセプトは無視できないものであり、司法省は、企業の経営者が不正行為を助長する環境を作り出したのか、それとも不正行為が真に例外的な状況であるのかを判断することに特に重点を置いていることを物語る。また、司法省は、不正行為が明らかにされた後、経営者がどのように反応したかについての情報を求める。迅速な調査と改善があったのか、それとも問題点は悪化し助長されるまま放置されたのか？司法省は、経営陣が、是正努力を通じての責務を含めて、コンプライアンス責務を証明し事例の具体的なサンプルを探求する。

#### • **コンプライアンスの自律と人材**

司法省は、コンプライアンス機能が企業の経営陣から実質的に独立し、かつ適切に資金提供されていることを保証するよう、企業に頻繁に求めている。連邦検事は、全て完璧にこなした企業と対峙することはめったにない。問題は通常、何が、また何故間違ったのかである。これらの問題点を評価するには、コンプライアンス機能の役割と自律が不可欠である。コンプライアンスガイダンスが明らかにしているように、企業のコンプライアンス部門は、特定のビジネスが直面しているリスクに見合ったレベルで、活動し、権限を持ち、経験を積み、資金提供されるべきである。企業がコンプライアンス機能を外部委託することを選択する場合、何故外部委託をしたのか、またプロセスが効果的になるようにどのような努力したのかを司法省に説明する用意がなければならない。

#### • **方針及び手続き**

既存のコンプライアンス手続及び統制の強弱次第で、司法省が要求する改善の程度が決定される。司法省は、プログラムがどのように設計され、実施されているか、また、ビジネスが直面するリスクを対象としたプログラムを作成する際に（専属の人材により支援された）慎重な考慮が組み込まれているかどうかを知りたいのである。プログラムが「容易に入手可能な既製品」で、本腰を入れずに実施されていたのか、それとも最終的に発生した特定種類の不正行為を防ぐように思慮深く仕立てられたのか？加えて、企業が「最高水準」の方針を持っていたとしても、徹底かつ一貫して事業において実施、統合されていなければ有効ではない。不正行為の検出と防止のための具体的な統制と承認プロセス

がどのように実施されたか、また不正行為が特定された後に、これらのプロセスが改善されたかどうかの質問が提起される。

#### • **リスク評価**

企業は、継続的に営業活動を行っている管轄区域及び業界において直面するリスクを評価し、認識することが要求される。司法省は、企業がリスク判断に使用した方法論に関する具体的な情報 - 及び企業が組織的な方法でリスクの再評価を継続しているかどうかを知りたがっている。

#### • **研修とコミュニケーション**

司法省は、全ての企業が同じコンプライアンスプログラムまたは研修制度を設けていることを求めている。しかし、企業が実際に直面しているリスクに対処するための研修制度を設定することを期待している。研修が効果的かつ適時に提供されることを確実にするために、以下の点に特に注意を払うべきである。コンプライアンス研修は現地語で行われているか？どのように企業は監視し、研修の受講を確認しているか - またより重要なのは、研修内容が理解されているか？助言を求める世界中の従業員が利用できるリソースがあるかどうか？

#### • **内部報告と捜査**

ほとんどの先端企業には、従業員が抱く懸念を報告するための「ホットライン」がある。ただし、司法省と向き合っているときは、企業はホットラインによってどの程度の効果が確保されたかという質問に対する用意ができていべきである。例えば、企業がどのぐらいの件数の苦情を受けるのか？答えがゼロまたはごく少数である場合、司法省は、プログラムが適切に実施されたかどうか、または従業員がプログラムの存在を認識しているかどうかについて疑念を抱く可能性がある。また、司法省は、特定の苦情がどのように上申され調査されるのかに関するデータと詳細な情報を求め、企業が苦情をどのように解決したかについて尋ねる可能性がある。

#### • **奨励と懲戒処分**

いったん不正行為が確認され、捜査されると、企業は特定の従業員が懲戒処分されるべきかどうかについての難しい判断に直面する。司法省は、企業が不正行為を厳粛に受け止めたことを明示するように強く要求し、懲戒処分が毅然か

つ公正に適用されていることを確認することを求める。裏を返せば、当然、企業が積極的にコンプライアンス及び倫理的行動を奨励し、優先させているかどうかである。倫理的行動の特定の事例に対する昇進、表彰、及びその他の奨励策は、司法省によって効果的なプログラムであることを示す良い指標とみなされるであろう。

- **継続的な改善、検査及び見直し**

適切に設計され実施されているコンプライアンスプログラムは固定的なものではない - 事業とともに成長し、発展しなければならず、また企業の統制が企業の進化するリスク特性に対応することを確実なものとするように注意が払われなければならない。コンプライアンスガイドは、特に不正行為の特定の事例が発生した場合に、内部監査による継続的な分析が必要である旨を強調している。企業は日常的にコンプライアンスプログラムを見直し、監査すべきで、それに従って方針、手続及び関連する実務を更新すべきである。

- **第三者の管理**

過去数年の企業犯罪の強制措置、特に海外腐敗行為防止法 (FCPA) の状況を分析すると、第三者があらゆるビジネスに重大なリスクをもたらす状況が継続していることが明示される。コンプライアンスガイドは、当該リスクを認識し、これを管理すべく企業が実施するプロセスに特に重点を置いている。司法省は、企業リスクの性質とレベルに適応した方法で第三者を管理し、かつそのプロセスを調達とベンダーの管理システムに統合することを企業に要求している。すなわち、司法省は、直面している特定のリスクを踏まえて、第三者の使用が必要であるか、または望ましいかどうか、及び第三者がどのように補償されているかを考慮して、慎重に評価しているかどうかを確認する意向である。企業はまた、この点についてデータで議論する準備が必要である。例えば、警戒シグナルが発生した場合、企業はどのように対処したか？当該警戒シグナルに対する承認プロセスによって第三者を拒絶したのかどうか。しなかった場合は、なぜ拒絶しなかったのか？

- **企業の合併・買収**

司法省は企業の合併及び買収 (M&A) に付随するリスク、特に海外拠点を有する企業が関与す

る場合のリスクを認識している。提起される可能性が高い質問は、M&Aの取引の前後に企業がどのようなデューデリジェンスの取り組みを行ったかという点が焦点である。企業がM&A取引前にどのようなデューデリジェンスを試みたのか？また、発生した種類の不正行為をリスクとして特定したのか？M&A取引完了後、企業は監視をやめたのか？または引き続き新規に買収した事業にデューデリジェンスを実行し、監査したか？どのようにコンプライアンス機能が統合され、どれくらいの時間を要したのか？遅延があった場合、特に遅延の間に追加の不正行為が発生した場合には、企業は遅延の理由を説明するための準備をする必要がある。

### 結び

過去数年間に、米司法省詐欺対策部門は、企業犯罪法の施行における透明性確保に向けて相当な取り組みに努めてきた。コンプライアンスガイドは、米国外腐敗行為防止法に関する 2012 年リソースガイド等の有益な先行的な取組みに基づき構築された、もう一つの有益な手段である。その概要はコンプライアンスの専門家や企業の役員に対し新境地を切り開くものでも、魔法の公式を提供したりするものではないが、企業が司法省に出頭し、弁明しなければならない状況で、司法省が問う質問の種類を紹介する有益なロードマップとなっている。ほとんどの企業はコンプライアンスプログラムの司法省による評価に直面することはないが、コンプライアンスガイドラインは、コンプライアンスプログラムが施行当局の要求に答えているかどうかを評価する重要な基準点として役立つものである。

### グローバル調査実務グループについて

King & Spalding の特別案件・グローバル政府調査実務グループは、100 名超の弁護士を擁している。同実務グループは、司法省刑事局の前司法次官補によって率いられ、40 名超の前連邦検察官及びその他の執行職員並びにホワイトカラー犯罪弁護を全キャリアにおいて専門としてきた弁護士が所属している。

当事務所は、FCPA の助言と代理のあらゆる面で、幅広い業界で顧客を支援しており、世界中のあらゆる地域で顧客支援に従事している。当事務所のチームは、米国内の 8 つの事務所と米国外の 11 事務所で活動し、世界 70 ヶ国以上で腐敗防止問題を処理している。また、当事務所の弁護士チームは、コンプライアンスに関する問題で長年にわたり経験を積んでおり、大手国際企業の元コンプライアンス専門家が在籍している。



## リソースおよびリンク

以下のリンクから、King & Spalding による紛争解決および危機管理の発表内容にアクセスできます。

### 法務アップデート

**ブラジル**：米国・ブラジルの腐敗防止措置協力の強化

**マネーロンダリング**：ニューヨーク州金融サービス局、新しい監督下で AML の施行を強化

**反トラスト**：DOJ が再び勝訴、Anthem/Cigna 合併を阻止

**テロ行為**：金融犯罪取締ネットワーク (FinCEN)、AML/CFT 欠如への裁判管轄に関する勧告を発行

**概況**：Global Investigations Review 誌のカンファレンスで、今後の腐敗行為防止措置の実行を強調

**貿易**：米商務省、貿易執行とコンプライアンスに関する諮問委員会を設置

**免責**：FIFA 裁判官、ターゲット被害者の共通利害契約を却下

**ドバイ**：ドバイ・インターナショナル・ファイナンシャル・センターの理事の職務

**サイバーセキュリティー**：サイバーロードの新ルール：連邦準備銀行のサイバーセキュリティー規則案

**制裁**：オバマからトランプへ - 制裁措置の総括

### 当事務所ニュース

**評価**：2017 年度版 Chambers Global、King & Spalding を 52 業務領域カテゴリーで授賞

**評価**：King & Spalding のパートナー4名、模範となる顧客サービスとして「顧客の選択賞」を受賞

**評価**：Law360、King & Spalding を「年間国際仲裁グループ」に指定

**評価**：King & Spalding、Chambers 2017 年ガイドで、アジアのトップ事務所として認定される

**評価**：Law360、King & Spalding を「年間ホワイトカラーグループ」に指定

**出版**：アメリカ法曹協会 (ABA)、実務参照文献として、James Berger 著「米国訴訟の国際的側面」を発行

**評価**：King & Spalding、2017 年度ベンチマーク訴訟賞 3 件を受賞

**授賞**：ロンドン仲裁パートナーの John Savage 氏、王室顧問弁護士に任命

## グローバル担当者 (経歴へのリンク付き)

### 東京オフィス パートナー



クリス・ベイリー  
国際紛争



ジョン・マクレナハン  
マネージング・パートナー



ルパート・ロイ  
M&A / プロジェクト



マーク・デイビス  
ファイナンス / M&A / ファンド

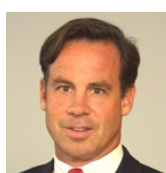
### 特別案件



クリス・レイ  
アトランタ



ジェイソン・ジョーンズ  
ワシントンDC



ウィック・ソラース  
ワシントンDC



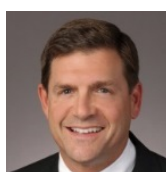
ドリュー・フルスカ  
ニューヨーク



デイリー・グリンドラ  
ワシントンDC



ロバート・ハー  
ワシントンDC



ジョン・リヒター  
ワシントンDC



ビル・ジョンソン  
ニューヨーク



ザッカーリー・ハーモン  
ワシントンDC



マイケル・パウゼ  
ワシントンDC



ブラント・レイベ  
ヒューストン



コートニー・トロンプリー  
ワシントンDC

### その他紛争担当



グランタ・ナカヤマ  
ワシントンDC



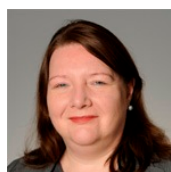
ジャッキー・グラスマン  
ワシントンDC



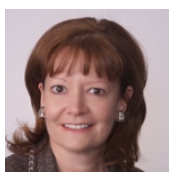
アンドリュー・ベイマン  
アトランタ



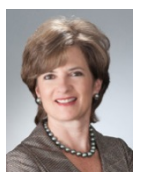
テッド・ヘスター  
ワシントンDC



アンジェラ・ヘイズ  
ロンドン



キャロル・ウッド  
ヒューストン



トレイシー・レンフロ  
ヒューストン



キャサリン・オニール  
アトランタ