




Sia Partnersグループ DEIBポリシー2024年

- 
- 目的
 - スコープ
 - 根拠
 - ポリシー・ステートメント
 - 適応と期待事項
 - 背景
 - 用語の定義
 - ポリシー・スタンダード
 - 機会均等
 - 求人広告における機会均等に関する声明
 - 包摂的な採用チャネル
 - 包摂的な企業文化
 - トレーニング
 - 啓発活動
 - リーダーシップコミットメント
 - グローバルDEIBサーベイ
 - 安全な環境
 - 通報
 - 差別やハラスメントの通報処理
 - C.2.i
 - C.2.ii
 - C.2.iii
 - 地域社会への貢献
 - 責任
 - 報告
 - コンプライアンス



目的

本ポリシーは、Sia Partnersが多様性、公平性、包摂性そして帰属意識（DEIB¹）に対する立場を明確にし、当グループ全体でベストプラクティスを統一させることを目的としています。



スコープ

本ポリシーは、世界中のSia Partnersの正社員および臨時従業員を含むすべての従業員に適用されます。また、各地域におけるポリシーの実施や原則のさらなる発展は、ハブや国レベルで管理されることが求められます。



根拠

すべての人々は、性別、ジェンダー²、年齢、社会経済的地位、人種、言語、信仰、性的指向、身体的・精神的能力や状態、家族構成や婚姻状況、ライフスタイルに関わらず、参加や受け入れ、帰属の機会が平等に与えられる権利をもっています。Sia Partnersは、多様性が従業員やビジネスパートナー間で認識、称賛、重視されること、そして公平性や包摂性、帰属意識がすべての人に実現されることを保証するために、このDEIBポリシーを策定しました。

多様性を高めることで、より幅広いアイデアや視点を得ることができます。すべての従業員が公平に扱われ、支えられていると感じ、また自分らしさを表現できる包摂的な企業文化を育むことで、クリエイティビティとイノベーションが促進されます。また、DEIBは従業員のエンゲージメントや定着率を向上させるだけでなく、クライアントに対する理解も深めます。つまり、DEIBは従業員のウェルビーイングにとって重要なだけでなく、ビジネスにも良い影響を与えるのです。



ポリシー・ステートメント

Sia Partnersでは、多様で公平、包摂的な企業文化を育むことに努め、従業員やビジネスパートナーがそれぞれ価値を感じられる環境を提供することで、激しい競争市場の中でグローバルリーダーとしての地位を確立しています。当グループでは、多様な人材の採用、育成、昇進に努めるだけでなく、従業員に対して独自の機会やキャリアパスを提供することにも取り組んでいます。当グループにおける包摂の精神を通じて、イノベーション、クリエイティビティ、コラボレーションを促進し、クライアントに対して持続的で意義ある発展を支援するとともに、優れた人材の確保と定着にも寄与しています。

Sia Partnersでは、クライアントが抱える独自の課題やニーズに応えるだけでなく、職場において自分らしさを自由に表現できる環境を大切に、従業員の声に耳を傾け、見守り、そして相互に理解し合うことを目指しています。

このポリシー・ステートメントは、『ポリシー・スタンダード』セクションおよび本資料の他のセクションに記載されたポリシー基準によって、さらに詳細に説明されています。



適応と期待事項

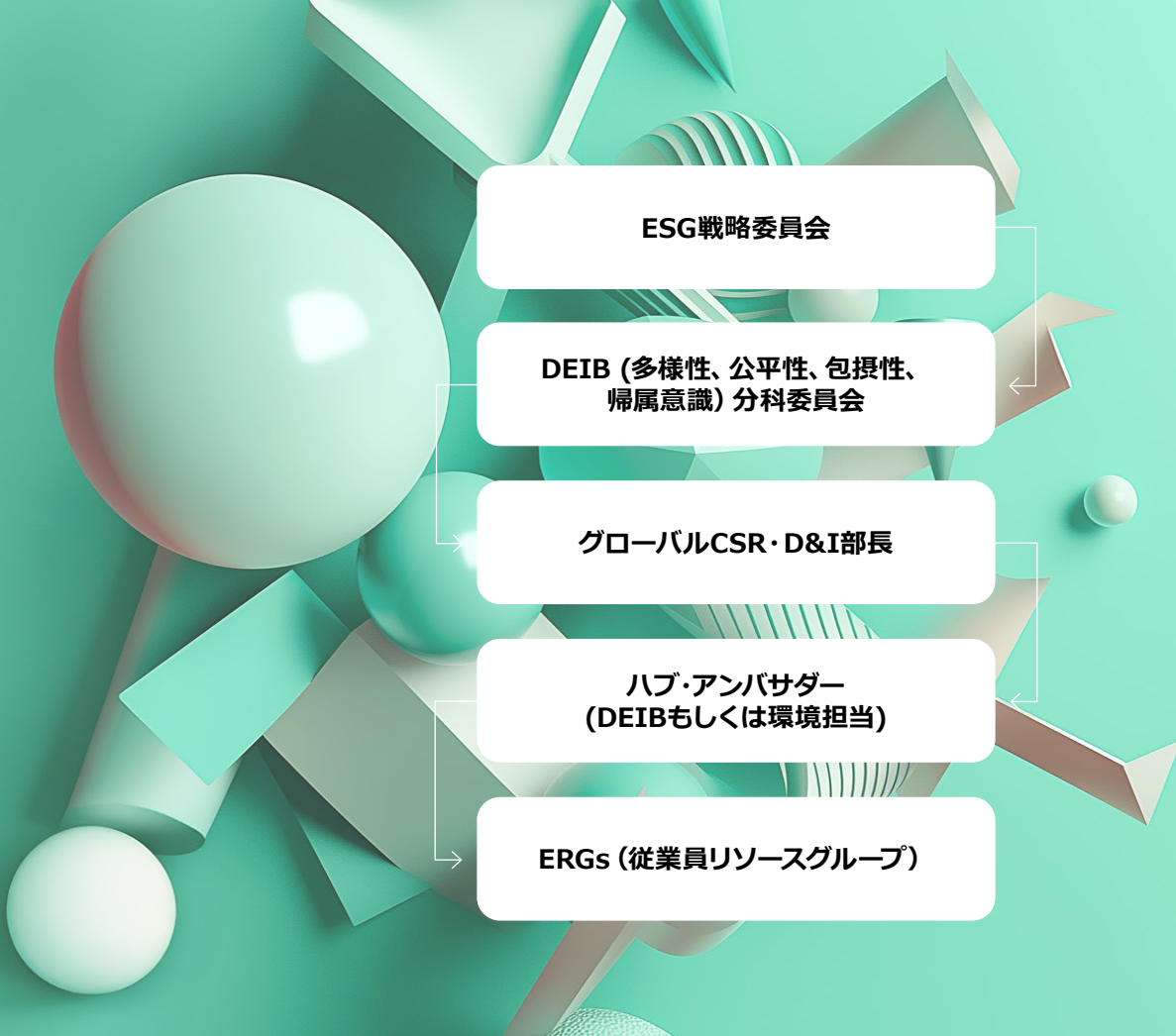
本ポリシーは、Sia Partnersのすべての従業員に入社時に提示され、更新時には、eメールにて通知されます。

当グループのすべての従業員には、本ポリシーで示される、DEIBに関するグローバルな方針を理解し、原則に従って互いの違いを尊重し合うことが求められます。また、ポリシーやその実施に関する懸念や差別的な行動を目撃した場合には、声を上げることが期待されています。従業員の行動に関する詳細は、Sia Partnersの行動規範に記載されています。

本ポリシーは、以下の文書と併せて参照・適用してください。

Sia Partnersの行動規範
各地域の従業員ハンドブックおよび関連ポリシー
当グループ年次ESGLレポート

(1) DEIB: Diversity, Equity, Inclusion, Belonging（日本語訳：多様性、公平性、包摂性、帰属意識）
(2) ジェンダー：社会的性別、Gender



背景

CONSULTING FOR GOOD

Consulting for Good

Consulting for Good は、Sia Partnersのグローバルな環境、社会、ガバナンス、(通称ESG) を企業戦略やオペレーション、そして企業文化に統合することを目指すアプローチです。これは、当グループの価値観や従業員、コミュニティ、そして地球全体を支える内部ポリシーやプラクティスの実施に貢献しています。また、コンサルティング会社として、専門知識と革新的なソリューションを提供し、世界中のクライアントのESGへの取り組みを強化し、その影響を最大化する支援をしています。

私たちは、ESGをSia PartnersのDNAに組み込むこの包括的なアプローチこそが、より高く、広範な影響力を発揮するための鍵であると確信しています。そして、ESGを成功させるためにも、社会的要素であるDEIBに真剣に取り組む必要があります。

DEIB

DEIB ガバナンス

Sia PartnersのDEIB戦略には、年次の『Action & Awareness³』計画が含まれており、ESG戦略委員会の下部組織であるDEIB分科委員会によってCレベル⁴で策定されています。このDEIB分科委員会は、当グループCEOより任命された2名のCレベルのリーダーが、グローバルCSR⁵・D&I⁶部長のサポートを受けて運営しています。また、グローバルCSR・D&I部長は、ESG戦略の実行管理に加えて、インパクト評価、レポート、さらに当グループにおけるESG評価を担当し、DEIB戦略を推進しています。

DEIB分科委員会とCSR・D&I部長は、ハブ・アンバサダーのコミュニティを管理しています。このハブ・アンバサダーは各ハブで行われる投票によって選ばれ、各地域でのグループ戦略の実施を支援するとともに、DEIB分科委員会と従業員の架け橋としての役割を担います。また、共通のアイデンティティや関心を持つ従業員がコミュニティを築き、意識を高める場を提供する従業員リソースグループ (ERGs⁷) の発展と調整を行い、これらグループと連携して担当ハブの年次アウェアネス・ロードマップを作成・管理しています。

(3) Action & Awareness: 行動・意識向上計画

(4) Cレベル: 経営幹部レベル

(5) CSR: Corporate Social Responsibility, 企業の社会的責任

(6) D&I: Diversity & Inclusion, 多様性および包摂性

(7) ERGs: Employee Resource Groups (日本語訳: 従業員リソースグループ)

DEIBの包摂的な大望

Sia PartnersのDEIBに関する取り組みは、5つの大望によって形作られています。

多様性、公平性、包摂性、帰属意識がSia PartnersのDNAや価値観、日常的な活動に深く浸透する**DEIB文化**をさらに築き上げる。

多様性、公平性、包摂性への取り組みを支える、**包摂的で公平なポリシー**をさらに発展させる。

多様なバックグラウンドを持つ優秀な人材を**惹きつけ、定着させ、育成**するために、従業員が評価され、自らの力を発揮できると感じられる、包摂的で公平な環境を作り出す。

多様なサプライヤーや請負業者を積極的に採用し、**サプライチェーン全体**でDEIBへの取り組みを拡大する。

DEIBプログラムを**継続的に改善**し、その有効性と関連性を確保する。

Sia PartnersのDEIBへの取り組みは、当グループの6つの**コアバリュー**である「卓越性」「起業家精神」「イノベーション」「チームワーク」「ケア&サポート」「従業員満足度」と一致しています。

また、Sia Partnersの**国連グローバル・コンパクト**⁽⁸⁾の10原則への署名は、特に労働と人権の分野で、DEIBの取り組みをさらに強固にしています。



用語の定義

本ポリシーでは、多様性、公平性、包摂性および帰属意識を総称してDEIBと定義します。

多様性

多様性とは、すべての人々の違いを尊重し、個々人が唯一無二の存在であると認識する概念です。これには、ジェンダー、性別、人種、民族的・種族的出身、年齢、性的指向、身体的・精神的能力や状態、言語の多様性が含まれますが、これらに限定されるものではありません。

公平性

公平性とは、平等を妨げる要因がグループによって異なることを認識する概念です。私たちは皆、平等への道のりで同じ出発点や同じニーズを持っているわけではありません。公平性は、異なるグループが置かれている不利や有利な立場を考慮し、それぞれが成功するために必要なものへアクセスできるようにすることを意味しています。

包摂性

包摂性とは、特に歴史的に排除されてきた人々を含めて、受け入れることを目指す概念です。これは単なる受容や寛容にとどまらず、人々の多様性を認め、尊重し、個々人が自分らしさを存分に発揮できる環境をつくり出すことを意味します。

帰属意識

帰属意識とは、特定のグループや場の一員として受け入れられ、包摂され、自己のアイデンティティが尊重されていると感じる安心感や感覚を指します。帰属意識を感じると、自信を持って意見や考えを発信し、より積極的に貢献できるようになります。

アライシップ

アライシップとは、特権を持つ、または多数派の立場にいる人が、多様である、あるいは疎外されているグループの利益を促進し、包摂と人権を擁護・支援するプロセスのことです。

差別

差別とは、ジェンダー、性別、人種、民族的・種族的出身、年齢、性的指向、身体的・精神的能力や状態、言語の多様性、家族的・社会経済的地位など特定の特性を理由に、人々を意図的に、または結果として異なる扱いをすることです。

(8) 国連グローバル・コンパクト: 国連と民間企業が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブ。国連グローバル・コンパクトに署名する企業は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力を継続する。

差別的ハラスメント

差別的ハラスメントとは、個人のジェンダー、性別、人種、民族的・種族的出身、年齢、性的指向、身体的・精神的能力や状態、国籍、または差別への反対を理由に、口頭や身体的行為で誹謗中傷や敵意を示すことです。

差別的ハラスメントに該当する可能性のある行為には、以下のような例が含まれます。

- 人種や肌の色に基づく屈辱、誹謗中傷的なジョーク、攻撃的または軽蔑的なコメント、その他の暴言や身体的行為
- 出生地、民族、文化、または外国のアクセントに対する民族的スラング、職場での落書き、その他の攻撃的な行為
- 年齢、ジェンダー、障害、または性的指向を理由とした言葉や身体的虐待、誹謗中傷的なジョーク、攻撃的なコメント
- ジェンダー、性別、人種、民族的・種族的出身、年齢、性的指向、身体的・精神的能力や状態、国籍、または多様性の側面に関連する屈辱的または攻撃的な画像、メッセージ、その他の資料を職場で作成・共有すること

一般的に、職場でのハラスメントは、威圧的、敵対的、または攻撃的な環境を生み出したり、個人の仕事のパフォーマンスに悪影響を及ぼしたりする場合、法的問題となる可能性があります。

セクシュアルハラスメント

セクシャルハラスメントとは、性的なアプローチ、性的な行為の要求、その他の性的な意味合いを持つ言動が、以下のいずれかに該当する場合を指します。

- 不快な行為が威圧的、敵対的、または虐待的な職場環境を作り出す場合
- 不快な行為が個人の仕事のパフォーマンスに悪影響を及ぼす場合
- 個人が不快な行為に応じる、もしくは拒否したために、その個人に影響を与える雇用上の決定がなされる場合

性的な不快な行為を受け入れることを条件に、昇進や賞、研修などの職務上の利益を与えることは、常に許されません。

以下の行為は不適切であり、場合によってはセクシュアルハラスメントに該当、または敵対的な職場環境を生む可能性があります。

- 性的ないたずらや繰り返しの性的なからかい、ジョーク、または暗示対面やメール、メッセージサービスを通じて行うこと
- 性的な内容の言葉による虐待
- 繰り返し相手に近づいたり、身体に触れたりすること
- 相手が拒否、または興味がないと示したにもかかわらず、勤務時間外に交流を求め続けること（特に上司は部下に無理に交流を強いるべきではありません）
- 性的なニュアンスを含むプレゼントを渡したり、職場に置いたりする行為
- 繰り返し性的なニュアンスをもつジェスチャーを行うこと
- 職場内で性的に屈辱的または攻撃的な写真、漫画、その他の資料を作成、掲示または配布すること
- 勤務時間外の性的な不快な行為が職場環境に悪影響を及ぼす場合

セクシュアルハラスメントの被害者は、性別やジェンダーに関係なく存在します。また、加害者と被害者は同じ性別や同じジェンダーである場合もあります。



ポリシー・スタンダード

A. 機会均等

Sia Partnersは、機会均等を重視する雇用主です。採用、昇進、報酬、懲戒を含む雇用のあらゆる側面は、業績、能力、行動、またはビジネスニーズに基づいて判断されます。

A.1 求人広告における機会均等に関する声明

上記の機会均等に関する声明は、すべてのSia Partnersの求人広告に必ず含める必要があります。なお、各オフィス拠点において、この声明をさらに充実させ、各地域の基準を満たす、上回る もしくは形で補完することが奨励されています。

Sia Partnersは、すべての従業員に平等な機会を提供し、公平なアクセスを保証します。当グループは、評価プロセスの定期的な見直しや、昇進率の測定を通じ、この方針が適切に実施されていることを確認します。

A.2 包摂的な採用チャネル

Sia Partnersでは、より多様で包摂的な人材を育成するため、DEIBを支援する採用チャネルやネットワークと積極的に連携しています。これには、第三者や当グループが主催するイベント、パートナーシップ、ネットワークなどが含まれます。包摂的な採用チャネルの活用は、主要なオフィス拠点⁹の採用計画に組み込む必要があります。

当グループが推奨するベストプラクティスには、多様なパネル面接¹⁰、ブラインド採用プロセス¹¹、さらにはダイバーシティ採用における目標設定が含まれています。

B. 包摂的な企業文化

包摂的で帰属意識のある企業文化を育むためには、すべての従業員の参加が必要であり、リーダーがその方向性を示すことが重要です。このセクションで示される取り組みを通じて、Sia Partnersはすべての従業員を結びつけ、知識の共有を促進し、当グループにおけるグローバルな人材を共通のDEIB基準に引き上げることを目指します。

B.1 トレーニング

Sia PartnersのDEIBに関するトレーニングと開発のアプローチは、グループ全体での信念の調和を目指しています。これらのトレーニングコースは、DEIBの意識と実践において共通の基盤を確立することを目標としており、リーダーには、さらに深く掘り下げて学ぶことが求められています。

すべての従業員は、Sia Institute¹²のビジネス倫理学習プログラムの一環として、DEIBに関する一連のeラーニングコースを修了する必要があります。これには以下のトピックが含まれますが、これに限りません。

- ・ **アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）**：アンコンシャス・バイアスとは何か、その重要性、ビジネスの世界での関連性、そしてそれに対抗するための戦略を理解する。

- ・ **カルチュラル・インテリジェンス（文化的知性）**：私たちの思考、感情、行動に影響を与える文化的な側面や好みを理解し、異文化環境で効果的に働くための柔軟性や共感力を高める。

マネージャー職への昇進には、非差別に関するコースの修了が必須です。このコースは、Sia Partnersの『NOVA: Leaders of Tomorrow』プログラムに組み込まれており、あからさまな不適切行為からアンコンシャス・バイアス、マイクロアグレッション（自覚なき差別）に至るまで、あらゆる形態の差別を防止することを目的としています。マネージャーは差別を特定し、従業員が意見を述べやすいチーム文化を築くためのスキルを養います。コースは主に講師主導のワークショップで構成されています。

リーダーの模範的な行動は、包摂的な文化を育むための鍵となります。そのため、上記の必須トレーニングコースで伝えられる原則は、追加のワークショップやその他の取り組みを通じて、このグループ内でさらに強化されています。

その他の必須DEIBコースについては、年間を通じてグループトレーニングプログラムに追加される可能性があります。

さらに、すべての従業員のために、必須コースを強化するための選択式のグループレベルのトレーニング機会が提案されることがあります。これには、パネルディスカッション、ワークショップ、またはeラーニングモジュールなどの形式が含まれます。

追加のDEIBトレーニングコースは、**ハブや国レベル**で提案または規定され、各地域の状況に応じて調整されることがあります。また、これらのコースは各地域の人事チームが担当し、DEIB分科委員会の承認を受ける必要があります。

B.2 啓発活動

DEIBの意識を高めるためには、一貫した取り組みとコミュニケーションが重要です。当グループの『Action & Awareness』計画の一環として、毎年設定されるDEIBの Awareness テーマ（例：アライシップ）は、グループおよびハブレベルでの意識向上活動の方向性を示します。

各地域での啓発活動は、ハブ・アンバサダーやERGsによって推進されています。ERGs（例：Women & Allies）はハブごとに異なり、共通のアイデンティティや関心を持つ人々が集まり、コミュニティを形成し、DEIBへの意識を高める場を提供します。また、ハブ・アンバサダーはERGsと連携し、年間の Awareness ・ロードマップを作成し、イベントやニュースレターなどの活動を実施します。

国際的な取り組みは、グローバルCSR・D&I部長によって推進され、主に『国際女性デー』などの国際的な意識向上キャンペーンに焦点を当てています。

(9) 社員数50名以上で構成されている拠点

(10) パネル面接：複数の採用担当者を相手にした面接

(11) ブラインド採用：選考において応募者の情報（氏名、出身大学、年齢、性別など）をあらかじめ隠す採用方法

(12) Sia Institute：Sia Partnersの研修管理システム

B.3 リーダーシップコミットメント

包摂的な企業文化を育むためには、リーダーがグローバルや地域レベルでDEIBを推進することが不可欠です。Sia Partnersは、DEIBに対するリーダーの賛同が重要であることを認識しており、その考えは当グループのガバナンス構造にも反映されています。Sia PartnersのESGガバナンスモデルでは、DEIB戦略の管理をCレベルで担うことが明確に定められています。

リーダーには、当グループのDEIBに関するコミュニケーションを強化し、各ハブでのDEIBの取り組みを推進する役割が期待されています。また、リーダーは、ERGsをサポートすることが奨励されており、メンバーとして参加するか、エグゼクティブ・スポンサーとして積極的に関与することが求められます。特にエグゼクティブ・スポンサーは、ハブ・アンバサダーと連携しながらERGsを推進する重要な役割を担います。

さらに、広範な意識向上と理解を促進するために、DEIBは、グループ、ハブ、地域レベルのタウンホール・ミーティングで取り上げられています。

B.4 グローバルDEIBサーベイ

継続的な改善を目指し、Sia Partnersは毎年、従業員に任意のDEIBサーベイを実施しています。このサーベイでは、企業文化、帰属意識、差別およびハラスメントに関する匿名のフィードバックを収集しています。サーベイの目的は、従業員がDEIBをどのように認識し、体験しているかを測定し、当グループの取り組みや政策、行動の影響を評価、改善することです。

このサーベイは、すべての地域で共通の基本的な質問から構成され、各ハブや国に応じて追加の詳細な質問が含まれています。また、国別の任意の人口統計に関する質問も盛り込まれています。これにより、当グループの労働力の構成や、地域ごとの調査結果の違いをより深く理解することができます。

C. 安全な環境

C.1 通報

差別とハラスメント

Sia Partnersは、社内外を問わず、あらゆる形態の差別、いじめ、またはハラスメントを一切容認しません。

従業員の権利と責任

従業員が不快に感じる行動を経験したり、差別、いじめ、またはハラスメントの対象になったと感じた場合は、該当する相手に対して口頭または書面で、その行動が問題であり、不快であることを伝え、やめるように求めることが奨励されています。

従業員が直接相手とコミュニケーションを取りたくない場合や、そのやり取りが効果的でない場合は、上司や人事担当者に連絡するか、Sia Partnersの行動規範に記載された苦情および内部通報制度の手続きを利用して報告してください。

Sia Partnersの責任

Sia Partnersは、差別やハラスメントに関する通報を受けた場合、速やかに調査を実施します。

C.2 差別やハラスメントの通報処理

定義

通報者: 苦情を通報する人 (または人々)

対象者: 苦情に名前が挙がった人 (または人々)

懲戒処分に関する注意事項: 懲戒処分については、ハブまたは国レベルのポリシーに基づいて定義されています。

差別やハラスメントに関する通報があった場合、以下の手続きを速やかに実施します。

C.2.i

Sia Partnersの従業員が、苦情および内部通報制度の手続きを通じて行った通報

差別やハラスメントに関する通報が、Sia Partnersの苦情および内部通報制度を通じて行われた場合、Sia Partnersの行動規範に記載された2名の専任のグローバル担当者が、該当国の人事担当者に連絡をとりまします。

なお、人事担当者が通報の対象となっている場合、専任担当者は別の地域の人事責任者に連絡を取り、調査を進めます。

調査前のプロセス

グローバル担当者から通報を受けた後、人事部は、通報の内容を確認する前に、以下の点を可能限り明らかにします。

- 苦情に記載された事案が、Sia Partnersのプログラムや活動中に発生したものであるか
- 事実が確認された場合、その行動がSia Partnersのポリシーに違反しているか
- 事実が確認された場合、その行動が地域の法律または国際法に違反しているかどうか



調査プロセス

グローバル担当者より通報を受けてから3営業日以内に、人事部は通報者に連絡し、以下のプロセスについて説明します。通報者がこのプロセスを進める意思を示した場合、人事部は対象者に連絡し、寄せられた苦情と進行するプロセスを説明します。

苦情内容が地域の法律または国際法に違反している場合、人事部は、適切な法的機関または法執行機関に報告します。

1. 人事部は通報者との一対一の面談を行い、その際に関連する情報をすべて収集し、必要に応じて追加情報の提供を求めます。
2. 通報者から必要な情報を受け取った後、人事部は対象者との面談を行い、問題となっている状況についての関連情報を収集します。
3. 通報者や対象者が証人を挙げた場合、人事部はそれぞれの証人との追加の個別面談を実施します。
4. 必要に応じて、通報者、対象者、または証人とのフォローアップ面談を個別に行います。通報者と対象者は、いずれの面談にも支援者や証人を同伴することができます。
5. プロセスに参加する者には、発言内容を文書化するよう求められる場合があります。誰かが書面での声明の提供や、人事部担当者が作成した声明への署名を拒否した場合でも、人事部は入手可能な情報をもとに調査を進めます。プロセス全体において、関与するすべての人に対し、公正で迅速、かつ徹底的な評価が行われ、その結果は文書として記録されます。
6. 是正措置や懲戒処分は人事部の裁量に委ねられます。
7. 調査の結果は、関係者に書面で通知されます。人事部は、必要に応じて、このプロセスのいかなる段階でも法的機関に関与させることができます。

前述の2名のグローバル担当者には、プロセス全体を通じて案件の進展が随時報告されます。

担当者および必要に応じて法的機関を除き、案件に関する情報はすべて機密として取り扱われます。人事部と担当者は、関与するすべての人の身元保護に責任を負います。

複数国のSia Partnersのオフィスが関与する場合、各国の人事担当者が連携して手続きを実施します。また懲戒処分が行われる場合、人事部は対象者の所属国の方針に基づき処分を実施します。該当する方針がない場合は、人事担当者が協議し、最適な懲戒処分の方針を決定します。

プロセス全体を通じて、人事部は通報者の福祉をサポートするため、適切な措置を講じます。これには、従業員福利厚生を範囲を超えたメンタルヘルスサービスへのアクセス提供が含まれる場合があります。

調査後のプロセス

案件の解決から1ヶ月後、人事部は通報者とのフォローアップ面談を実施します。この面談の目的は、従業員が安全でサポートされていると感じているかを確認することです。もしその感覚がない場合、人事部は従業員と協力して、状況を改善する方法を検討します。

C.2.ii

第三者に対する苦情および内部通報制度の手続きに基づく通報

Sia Partnersの従業員が第三者（例：クライアントやサプライヤー）に対して苦情を通報した場合、以下の手続きが適用されます。

コンサルタントがクライアントに対する苦情を通報した場合

1. セクションC.2.iに記載されたプロセスが開始され、クライアントプロジェクトの責任者に通知されます。
2. 責任者と人事部が適切と判断した場合、コンサルタントはプロジェクトから外され、別の担当者に交代されます。
3. 適切と判断された場合、追加のステップとして、人事部と責任者がクライアントの苦情チャンネルを通じて通知を行います。
4. 可能な限り、セクションC.2.iに記載された手続きは、クライアントの人事部と協力して実施されます。万が一これが不可能な場合、または追加のステップとして、Sia Partnersはクライアントに対して、内部苦情手続きの開始を依頼します。

他の第三者（例：プロバイダー）に対する苦情

1. セクションC.2.iiに基づくプロセスが開始されます。
2. 同時に、人事部は第三者の苦情対応チャンネルを通じて通知を行います。

C.2.iii

Sia Partners従業員や第三者に対する苦情および内部通報制度外での通報

従業員に苦情および内部通報制度の手続きを利用することが推奨されていますが、この手続きを利用しない選択も可能です。

従業員がこの手続き以外で苦情を通報した場合（例：上司や人事担当者に通報する場合）、受け取った人は通報者の許可を得て、人事部に通報します。その後、人事部はセクションC.2.iiに記載された手続きを進めます。また、人事部は、グループのESG戦略委員会内にある倫理・コンプライアンス担当者にも苦情の内容を通知しますが、苦情申立人の匿名性に関する意向を尊重します。

C.2.iv

第三者からSia Partnersの従業員に対して通報があった場合

1. クライアントやその他の第三者からSia Partnersの従業員に対して苦情が通報された場合、以下の手続きが適用されます。**セクションC.2.ii**に基づくプロセスが開始され、第三者の人事部に通知され、プロセス全体を通じて情報が共有されます。クライアントに関する場合は、プロジェクトの責任者にも通知されます。
2. Sia Partnersは第三者が開始した苦情手続きに協力します。
3. 是正措置は、Sia Partnersと第三者の合意に基づいて決定されます。また、Sia Partnersによる懲戒処分は、Sia Partnersが判断します。現地の法律に応じて、従業員の代表が懲戒手続きに関与する場合があります。

D. 地域社会への貢献

Sia Partnersは、従業員が職場の枠を超えて、私たちが活動する地域社会に積極的に関与することを奨励しています。これには、パートナーシップやアウトリーチ活動、多様性や包摂性を支援する慈善活動が含まれます。これらの取り組みは、各ハブのハブ・アンバサダーが提案し、DEIB分科委員会と地域のリーダーによる承認を得て進められます。

また、グループ全体でのパートナーシップやアウトリーチ活動は、グローバルCSR部長が主導し、DEIB分科委員会およびESG戦略委員会の承認を得て実施されます。



責任

策定者: 本ポリシーは、CSR・D&I部長およびDEIB分科委員会によって策定されました。ポリシーの内容は、CSR、人事、採用の専門家および従業員代表から成る国際的で部門横断的なチームの意見を反映しています。また、本ポリシーは、当グループの執行委員会、人事部長、および従業員労働者評議会によって承認されています。

更新: 本ポリシーは、DEIB分科委員会とCSR・D&I部長によって毎年見直されます。更新内容は、当グループの執行委員会、人事部長、および従業員労働者評議会によって承認されます。

コミュニケーション: 本ポリシーおよびその後の更新は、DEIB分科委員会とCSR・D&I部長によってグループ全体に通知され、DEIBハブ・アンバサダー、エグゼクティブ・スポンサー、地域のリーダーによって強化されます。

ガバナンス: 本ポリシーに関する質問や提案された修正、または地域での適用については、CSR・D&I部長およびDEIB分科委員会にお問い合わせください。



報告

Sia PartnersグループのDEIB指標は、以下の報告書で年次公開されます。

ESG レポート: すべての従業員には社内で共有され、外部ステークホルダーにはSia Partners企業ウェブサイトを通じて公開されます。

国連グローバル・コンパクト コミュニケーション・オン・プログレス (CoP): 国連グローバル・コンパクトのウェブサイトにて公開されます。

Ecovadis¹³社のサステナビリティ評価: すべての従業員に通知され、また外部ステークホルダーのリクエストに応じて、Ecovadis社のオンラインプラットフォームで公開されます。

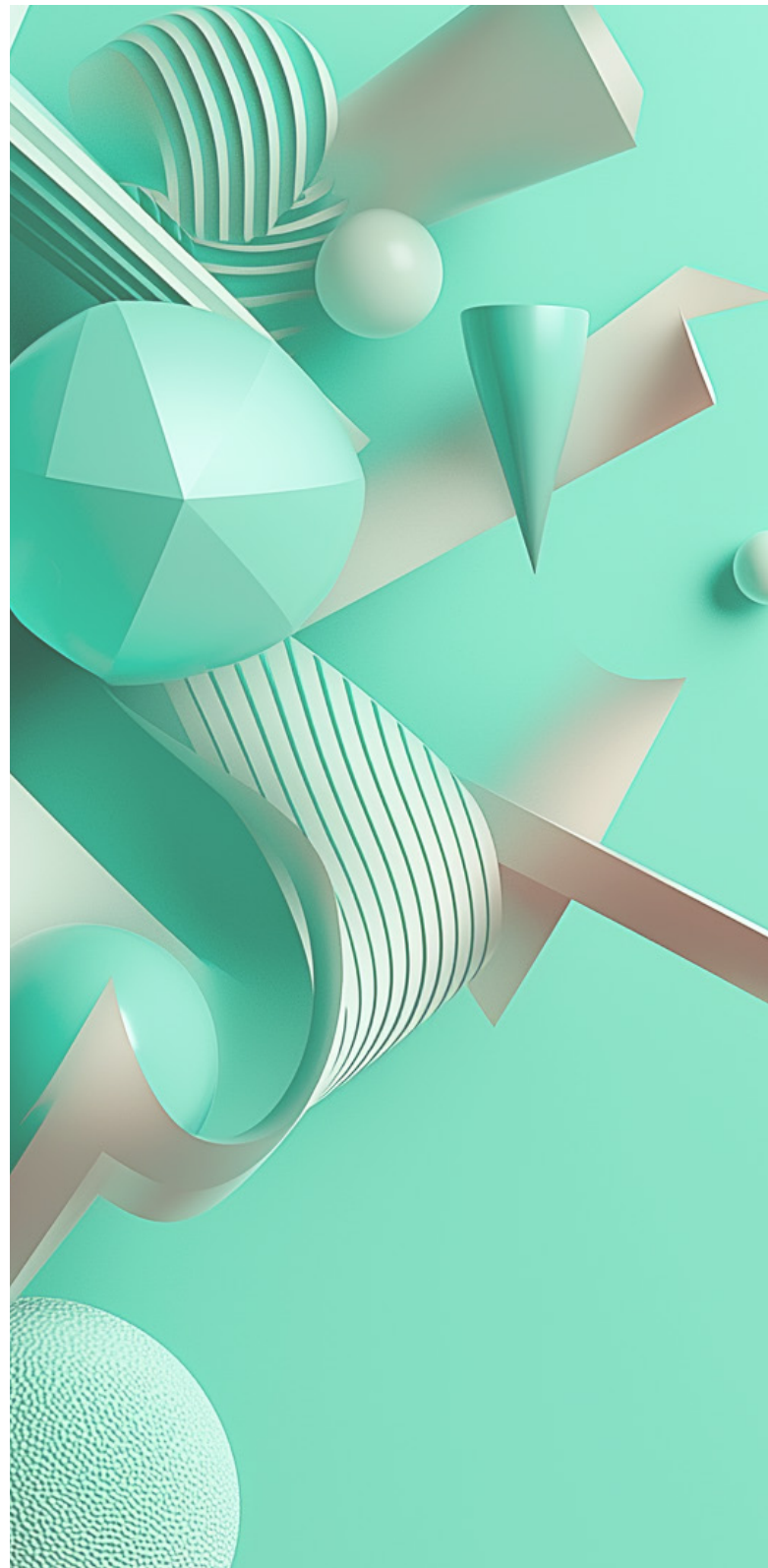
ハブや国レベルでの報告は、各地域の人事チームによって管理されます。



コンプライアンス

すべてのSia Partnersの従業員は、本ポリシーおよび関連するすべての要件を遵守しなければなりません。また、このポリシーに違反した場合、懲戒処分を受け、最終的には解雇されることがあります。

DEIBポリシーおよびその適用範囲は、当グループの従業員に適用される法律および規制を尊重するものであり、これらの法律や規制が優先されます。地域のリーダーおよび人事担当者は、このポリシーがすべての現地の法律および規制に従って実施されることを確実にする責任を負います。



(13) Ecovadis社：フランスに本社を置く、ビジネスの包括的な企業の社会的責任（CSR）評価サービスを提供する大手プロバイダー