

---

# Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (多様性・公平性・包摂性・帰属意識) に関するポリシー

# ポリシーの詳細

ポリシーの詳細	
タイトル	Diversity, Equity, Inclusion & Belonging（多様性・公平性・包摂性・帰属意識）に関するポリシー
概略	本ポリシーは、Wolters Kluwer とその子会社が多様性と包摂性が確保された職場づくりを進める上での助けとなるものです。
ポリシー責任者	Diversity, Equity, Inclusion & Belonging（多様性・公平性・包摂性・帰属意識）担当バイスプレジデント
連絡先情報	belong@wolterskluwer.com
ポリシーの適用対象	Wolters Kluwer の全の会社
承認レベル	取締役会と監査役会
発効日	2023年12月22日

# バージョン履歴

バージョン番号	最終チェック（年）	最終改正	最終改正における変更点	承認者
1.0.	2023年	2023年	該当無し - 新規ポリシー	取締役会と監査役会

## 関連文書:

Code of Business Ethics

Human Rights and Modern Slavery Policy

SpeakUp Policy

---

## 目次

はじめに	4
本ポリシーの適用範囲	4
ガバナンス	4
従業員の尊重と保護	5
懸念事項の提起	5
本ポリシーのコンプライアンス	6
ポリシーの更新	6

---

# はじめに

多様性のある労働力が、イノベーション、的確な意思決定、堅実な業績を推進することにより、当社のすべてのステークホルダーに対する価値が生まれ出されます。包摂性のある企業文化があれば、すべての従業員に発言の機会が与えられ、またその仕事が尊重されると同時に、個々の従業員と会社の成功を後押しするような、働きがいのある職場が維持されます。

当社の綿密かつ慎重な経営判断をもとに策定されたこの **Diversity, Equity, Inclusion & Belonging**（多様性・公平性・包摂性・帰属意識）に関するポリシー（以下、「本ポリシー」という）は、当社の目標達成の支えとなる帰属性のある包摂的な企業文化を醸成するという当社のコミットメントを反映しています。

本ポリシーは、**Wolters Kluwer** の Code of Business Ethics（以下、「規範（Code）」という）の付属的な位置付けであり、それを前提に読む必要があります。規範（Code）は事業目標を達成する上での意思決定や活動の基となる倫理基準を定めています。当社の従業員は、年1回、規範（Code）に関する研修を受ける必要があり、それにより規範（Code）を再確認し、理解し、責任をもって遵守していることが証明されます。

## 本ポリシーの適用範囲

本ポリシーは、**Wolters Kluwer** の全ての会社とその全従業員に適用されます。「**Wolters Kluwer**」、「**Wolters Kluwer** 社」または「当社」は、**Wolters Kluwer N.V.**および **Wolters Kluwer** が過半数持分または経営幹部任命権を保有する子会社、グループ会社を指します。本ポリシーにおいて、「従業員」または「人員」には **Wolters Kluwer** 各会社のすべての社員、取締役、役員が含まれます。

## ガバナンス

監査役会は、本ポリシーをもとに取締役会と監査役会の組織を編制する責任を負います。本ポリシーは当社ウェブサイト [website](#) で公表されています。

取締役会は、監査役会の事前承認を得たうえで、上席管理職及びその他の全従業員に対してこのポリシーを導入する責任を負います。

当社の **Diversity, Equity, Inclusion & Belonging**（多様性・公平性・包摂性・帰属意識）（以下、「**DEIB**」という）に関わる活動は取締役会が統括します。**CEO** と取締役会長は、**DEIB** 戦略の統括に関し最終的な責任を負います。当社のチーフヒューマンリソースオフィサーは、**DEIB** 戦略の展開と実行に責任を有し、**DEIB** 戦略の進捗状況を **CEO** に報告します。**DEIB** 担当バイスプレジデントは、人材担当シニアバイスプレジデント、及びチーフヒューマンリソースオフィサーの承認を得たうえで、年間 **DEIB** 活動の提案と実行に責任を負います。

取締役会は、本ポリシーの実行、および当社全体を通じての **DEIB** 進捗状況について定期的に監査役会に報告します。監査役会は取締役会からの報告事項について助言し、またその責務の一部を監査役会の選任・報酬委員会に委任することができます。

# 従業員の尊重と保護

[Wolters Kluwer Code of Business Ethics](#)の下、人種、信条、肌の色、宗教、性別、年齢、出身地、婚姻、国籍、性的指向、性同一性、民族、遺伝、障がい、ハンディキャップ、退役軍人、カースト制度、その他法令や規則によって保護されている身分などの特徴を認め合い、全従業員が自分の居場所を強く意識できる職場づくりに力を入れています。当社は採用、雇用、研修、報酬、昇任、業績評価、懲戒処分など雇用に関わる意思決定について、公平な処遇をするための基準を定めることで、従業員の帰属意識が高まるよう取り組みを強化しています。

さらに、当社は従業員一人ひとりが尊厳をもって処遇されるような職場づくりに取り組んでいます。当社はセクシュアルハラスメントを含め、あらゆる形態のハラスメントや差別を行うことはなく、またそれらのハラスメントを容認せず、これを糾弾します。当社は対面またはオンラインに関わらず、職場での暴力やいじめを容認することはありません。暴力やいじめには、個人に向けられた、または個人による口頭もしくは身体的な脅威、またはその他のあらゆる攻撃や暴行行為が含まれます。また、当社は従業員の安全と健康を保つため、安全で衛生的かつ健康的な職場づくりに真剣に取り組んでいます。

当社は、多様で包摂性のある職場づくりに向けた取り組みを推し進めるため、適用法規、ポリシー、慣習で認められている主な実施計画をそれらに従って遂行するよう努めています。実施計画の内容は以下の通りです。

- 私たちが生活し、働く地域社会における多様性を象徴するような強い意欲と才能のある人材を雇用し、昇任させ、離職しないように取り組む。
- 信頼性と公平性に重きを置き、あらゆる形態の多様性を尊重し、当社全体の発展に寄与するとともに、生活し働く地域社会に好影響を与えられる、包摂性と帰属意識の文化を醸成する。
- 全従業員に対して、包摂性のある行動、偏見の抑制、アライシップ、包摂性のある採用・雇用に関するプログラムを含む **DEIB** 研修プログラムを実施する。
- 当社主宰のグローバルインクルージョンネットワークを支援する。
- アクセシビリティと調整をリクエストできる選択肢のあるアクセシビリティリソースサイトをグローバルに展開する。
- 柔軟性のある勤務時間、オフィス外の勤務選択権を含む柔軟性のある勤務条件を設定し、従業員の仕事と生活のバランスがうまくとれるよう支援する。
- 帰属意識に関する評価スコアを含む年 **1** 回の従業員サーベイ実施し、それを基に、自分らしく仕事に取り組むことができ、ありのままを受け入れられていると従業員がどの程度感じているかを確認する。
- 多様性、公平性、包摂性、帰属意識をサポートするために、当社のポリシーや慣行を定期的に見直し、必要に応じて更新する。
- 従業員の性別にとらわれない育児休暇制度、養子縁組の支援、不妊治療の保険付帯、育児サービスの支援など、各地域に即した包摂性のある福利厚生を提供する。

当社は性別、人種、民族の多様性を推進するために具体的な目標を設定し、米国内の全職種候補者の多様性を総合的に追跡します。当社は、前年以上の向上を目指し、機会があれば改善しながら、競争力のある当社の実力を維持することに全力を尽くしています。

## 懸念事項の提起

当社は、本ポリシーの違反など実際にあった、または疑わしい不正行為は報告するよう従業員を促しています。当社の [Code of Business Ethics](#) および [SpeakUp Policy](#) に、懸念事項を秘密で、かつ報復の恐れなしに報告できるようなさまざまな方法が記載されています。

---

当社の従業員は、本ポリシーに関わる懸念事項を下記に報告することができます。

- 直属のマネージャーまたはさらに上位の管理職
- 人事担当者
- 国際法・コンプライアンス部門のスタッフ
- 倫理・コンプライアンス委員会（[メール](#)または [SpeakUp](#) システムより）当社のスピークアップラインは **24 時間 365 日** 利用可能で、法律で許可されている場合、匿名で報告することもできます。

## 本ポリシーのコンプライアンス

**Wolters Kluwer** のすべてのポリシー同様、このポリシーが適用される従業員すべてにコンプライアンスが求められます。コンプライアンスは、本ポリシーが適用される従業員個人の責任となります。コンプライアンスの違反または不遵守（本ポリシー遵守への頻繁な不注意、本ポリシーの意図的または恣意的な違反など）は、雇用契約の解除など、懲戒処分の対象になることがあります。懲戒処分は、適用法に従って違反の個々の事実や状況をもとにケースバイケースで判断されます。

## ポリシーの更新

本ポリシーは、法的または事業に関するニーズを除き毎年見直されます。**DEIB** 担当部門が、本ポリシーの見直しと更新の責任を負います。本ポリシーの大幅な変更は、取締役会と監査役会が審査、承認します。

本ポリシーについてのお問い合わせは、[人事部](#)にご連絡ください。

当社は、多様性で包摂的な職場づくりへの取り組みの一環として、**DEIB** の実績をアニュアルレポートに掲載しています。このレポートは会社ウェブサイトを確認できます。

---

Wolters Kluwer N.V.  
Zuidpoolsingel 2  
P.O. Box 1030  
2400 BA Alphen aan den Rijn  
The Netherlands

[wolterskluwer.com](https://www.wolterskluwer.com)

