

# Citi Japan - Diversity Action Plan

## Law to Promote Active Involvement of Women in the Workplace – Action Plan

We see diversity as a source of strength. Therefore, we have made it a priority to foster a culture where the best people want to work, where people are promoted on their merits, where we value and demand respect for others and where opportunities to develop are widely available to all - regardless of differences. Attracting, developing, advancing and retaining female talent at all levels within Citi is very important to us.

### Plan

April 2021 to March 2026

### Our Challenge

- 1) Percentage of women in managerial positions is 37.8%, which is below our global standard of 40.0%.
- 2) Average length of service for women is 9.65 years, which is 0.34 years below the average length of service for men at 9.99 years.

### Goals

- 1) To increase the percentage of women in managerial positions to 40.0%.
- 2) To increase the average length of service for women to the same level as men.

### Initiatives/ Schedule

#### Initiative 1:

- Strengthen the “Diverse Interview Panel” and “Diverse Slate of Candidates” in the recruitment of managerial positions (from AVP to MD level). (2021-2023)
- Enhance firm wide “Talent Review Process” to develop successors while identifying and developing diverse talents (female managers). (2021-2023)
- Further stimulate the activities of the Diversity Council’s Citi Women and increase opportunities for interaction with female management employees who will be role models. (2021-2023)
- Continue to provide opportunities to participate in local and global talent programs for senior level female employees (by hierarchy). (2021-2023)

#### Initiative 2:

- Create a “Maternity Handbook for Female Employees” and make sure that all available work-life balance support programs are well known. (2021)
- Also create a “Maternity Leave and Childcare Leave Guidebook for Managers” and conduct sessions for managers using the above guidebook so that those managers with employees who will give birth and raise children, can manage them appropriately. (2021-2022)
- Continue to diversify and improve the benefits programs that Citi has been working on from the perspective of supporting work-life balance. (2021-2023)

# 日本におけるシティ、ダイバーシティ行動計画

## 女性活躍推進法 - 一般事業主行動計画

Citiは、グローバル企業として成功するうえで、職場における多様性が欠かせない要因であると考えています。私たちは、個々人の違いにかかわらず、優秀な人材が働きたいと思う会社、能力に基づいて採用や昇進が決定される会社、社員が互いに敬意と尊厳をもって接し、そして能力開発の機会が幅広く提供される会社であるため、世界各地で努力を重ねています。優秀な女性を惹きつけ、育成し、長期に亘りキャリアを築くことはCitiにとって非常に重要であると考えています。

### 計画期間

2021年4月～2026年3月

### 当社の課題

- 1) 女性の管理職の比率37.8%は、当社グローバル基準40.0%を下回る。
- 2) 女性の平均勤続年数9.65年は、男性の平均勤続年数9.99年より0.34年下回る。

### 目標

- 1) 女性の管理職の比率を40.0%に引き上げる。
- 2) 女性の平均勤続年数を、男性の平均勤続年数と同レベルに引き上げる。

### 取組内容と実施時期

#### 取組み1:

- 管理職 (AVPからMDレベル) の採用において、<ダイバーシティ・インタビュー・パネル>と、<候補者についてのダイバーシティ・スレート>を強化する。(2021-2023)
- 後継者の育成、並びにダイバーシティタレント(女性管理職層)の特定と育成のために、会社全体の<タレント・レビュー・プロセス>を充実させる。(2021-2023)
- ダイバーシティカウンシルのCiti Women (シティウィメン)の活動をさらに活性化し、ロールモデルとなる女性管理職社員との交流の機会を増やす。(2021-2023)
- 国内外で行われるシニアレベルの女性社員向けタレントプログラム(階層別)に参加できる機会を継続的に提供していく。(2021-2023)

#### 取組み2:

- <女性社員向けのマタニティハンドブック>を作成し、利用可能な両立支援制度に関する周知徹底をはかる。(2021)
- <マネジャー向けの産休・育休ガイドブック>も作成し、出産・育児をする社員を部下にもつ上司が適切なマネジメントができるよう、上記ガイドブックを用いてマネジャー向けのセッションを実施する。(2021-2022)
- 従前から取り組んでいる福利厚生プログラムについて、両立支援の観点から、プログラム内容の多角化と向上を引き続き図る。(2021-2023)

## Diversity Metrics / ダイバーシティに関する指標

### Managerial Position by Gender

As of January 2021

管理職の男女比率

2021年1月現在

	Female / 女性	Male / 男性
Citigroup Global Markets Japan Inc. シティグループ証券	37.8%	62.2%

### Staff Breakdown by Gender

As of January 2021

従業員の男女比率

2021年1月現在

	Female / 女性	Male / 男性
Citigroup Global Markets Japan Inc. シティグループ証券	53.2%	46.8%

### Average Service Year by Gender

As of January 2021

男女別平均勤続年数

2021年1月現在

	Female / 女性	Male / 男性
Citigroup Global Markets Japan Inc. シティグループ証券	9.65年	9.99年