
多元化、公平性、包容性和归属感政策

政策详情

政策详情	
标题	多元化、公平性、包容性和归属感政策
简短描述	本《政策》旨在支持威科及其子公司建立多元化和包容性的工作环境。
所有者	多元化、公平性、包容性和归属感部副总裁
联系方式	belong@wolterskluwer.com
本《政策》的适用对象	所有威科公司
审批层级	执行董事会和监事会
生效日期	2023 年 12 月 22 日

版本历史

版本号	上次审查 (年份)	上次修订	上次修订所作的变更	批准者
1.0	2023	2023	不适用 - 新政策	执行董事会和监事会

相关文件:

《商业道德准则》

《人权与现代奴隶制政策》

《举报政策》

目录

引言	3
本《政策》的适用范围	3
监管	3
尊重并保护我们的员工	4
提出疑虑	Error! Bookmark not defined.
遵守本《政策》	5
政策更新	5

引言

多元化的员工队伍有助于推动创新、实现更好的决策和更高的绩效，从而为我们所有的利益相关者创造价值。包容性文化有助于确保所有员工的心声得到倾听、贡献得到尊重，并有助于营造一个对个人和企业发展有益的工作环境。

本《多元化、公平性、包容性和归属感政策》（以下简称“政策”）以公司明智且审慎的商业判断为基础，反映了威科努力营造包容的归属感文化，以支持公司商业目标的承诺。

本《政策》是威科商业道德准则（《准则》）的延伸，应与之一并阅读。该《准则》为我们设定了道德标准，是我们在实现业务目标过程中的决策和行动依据。我们的员工需要接受该《准则》的年度培训，包括证明其已经阅读、理解并承诺遵守该《准则》。

本《政策》的适用范围

本《政策》适用于所有威科公司及其员工。“威科”、“威科公司”、“我方”或“我们”是指威科集团及其子公司，以及威科集团持有多数股权或管理层任命权的集团公司。就本《政策》而言，“全体员工”或“员工”包括威科集团各公司的所有员工、董事会成员和高管。

监管

监事会负责制定执行董事会和监事会的组成政策。本《政策》发布在我们的[官网上](#)。

经监事会事先批准，执行董事会负责确保高级管理层和其他员工遵守本《政策》。

我们的多元化、公平性、包容性和归属感 (DEIB) 活动由执行董事会监督。首席执行官兼执行董事会主席对 DEIB 战略负有最终责任和监督权。我们的首席人力资源官负责制定和执行 DEIB 战略，并向首席执行官报告 DEIB 战略的进展情况。经人才高级副总裁和首席人力资源官批准，我们的多元化、公平性、包容性和归属感部副总裁负责年度 DEIB 行动的推荐和实施。

执行董事会定期向监事会通报本《政策》的执行情况以及公司内部的整体 DEIB 进展。监事会就这一事项向执行董事会提供意见，并可将其在这方面的部分职责委托给其遴选和薪酬委员会。

尊重并保护我们的员工

根据 [威科商业道德准则](#)，我们努力创造一个这样的环境，即让所有员工都有强烈的归属感，对种族、信条、肤色、宗教、性别、年龄、国籍、婚姻状况、公民身份、性取向、性别认同、族裔、遗传、残疾、残障、退伍军人身份、种姓或任何其他受法律或法规保护的身份等特征持包容态度。在就业决策中，包括在与招聘、雇佣、培训、薪酬、晋升、绩效评估和纪律处分相关的决策中，我们对所有人一视同仁，以此加强我们对归属感的承诺。

此外，我们致力于维护一个人都受到尊严对待的环境。我们的员工不参与任何形式的骚扰（包括性骚扰）或歧视——公司不会容忍这样的行为，并会谴责任何助长此类行为的做法。对于工作场所暴力或霸凌行为，无论是面对面的还是存在于网络的，我们都不容忍。暴力和霸凌包括口头或人身威胁，或针对个人或由个人进行的任何其他攻击或暴力行为。我们承诺提供安全、卫生、健康的工作环境，保障员工的安全和健康。

为了推动培养多元化和包容性工作场所的进展，我们正努力在适用法律、法规、政策和习俗允许的范围内，按照该等规定实施关键行动。这些关键行动包括：

- 通过雇佣、晋升和留存以建立一支高度敬业、才华横溢的员工队伍，体现我们生活和工作所在社区的多元化。
- 培养包容性和归属感文化，重视真实性和公平性，尊重各种形式的多元化，使每位员工都能为我们的集体成功做出贡献，同时对我们生活和工作所在社区产生积极影响。
- 向所有员工提供 **DEIB** 学习计划，包括包容性行为、减轻偏见、建立同盟以及包容性招聘和雇佣计划。
- 支持公司发起的全球包容性网络。
- 构建一个全球性的无障碍资源网站，提供无障碍服务，并支持申请便利措施。
- 提供灵活的工作安排，包括灵活的工作时间和居家办公方案，以帮助我们的员工平衡工作与生活。
- 开展年度员工调查（包括归属感评分），以此衡量员工在工作中展现真实自我，并以自己的身份被接纳的程度。
- 定期审查我们的多元化、公平性、包容性和归属感政策和做法，并视情况进行更新。
- 提供适合当地市场的包容性福利，如性别包容性育儿假政策、收养援助、生育服务保险和儿童保育服务支持。

我们为所有常驻美国的职位记录综合性的多元化候选人名单，并制定具体的人选目标，以促进性别、种族和民族多元化。我们致力于逐年改进并承诺积极采取行动，保持我们的优势地位，同时提升有待改进的方面。

提出疑虑

我们鼓励员工报告任何实际或可疑的违规行为，包括违反本《政策》的行为。我们的 [商业道德准则](#) 和 [举报政策](#) 提供了多种渠道，让员工能够以保密方式提出疑虑，无须担心遭到报复。

员工可以向以下人员报告其对本《政策》的任何担忧：

- 其直线汇报经理或更上级经理
- 人力资源代表
- 全球法务与合规部成员
- 道德与合规委员会，通过 [电子邮件](#) 或通过 [SpeakUp](#) 系统。我们的举报热线全天候在线，并在法律允许的范围内支持匿名举报。

遵守本《政策》

正如威科的所有政策一样，所有受本《政策》约束的员工都应遵守本《政策》。遵守本《政策》是受本《政策》约束者的个人责任。不遵守或违反（包括在遵循本《政策》方面反复疏忽大意，以及任何有意或故意违反本《政策》的行为）本《政策》可构成纪律处分的依据，直至并包括终止雇用关系或约定。采取的纪律处分措施将根据违规行为的特定事实和情况，按照适用的法律，进行逐案评估。

政策更新

除根据监管规定或业务需要而另有安排的情况外，本《政策》将接受年度审阅。多元化、公平性、包容性和归属感部门负责审查和更新本《政策》。对本《政策》的任何实质性变更须经执行董事会和监事会审批。

如果您对本《政策》有任何疑问，请联系[人力资源部](#)。

作为营造多元化和包容性工作环境承诺的一部分，威科将在年度报告（可在公司官网上获取）中报告其 **DEIB** 工作成果。

威科集团
Zuidpoelsingel 2
P.O. Box 1030
2400 BA Alphen aan den Rijn
The Netherlands（荷兰）

wolterskluwer.com