

---

# Richtlinie für Vielfalt, Gleichheit, Inklusion & Zugehörigkeit

---

# Einzelheiten der Richtlinie

Einzelheiten der Richtlinie	
Titel	Richtlinie für Vielfalt, Gleichheit, Inklusion & Zugehörigkeit
Kurzbeschreibung	Die Richtlinie unterstützt die Bestrebungen von Wolters Kluwer und seiner Tochterunternehmen, ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern.
Ersteller	Vizepräsident für Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit
Kontaktdaten	belong@wolterskluwer.com
Für wen ist die vorliegende Richtlinie verbindlich?	Alle Unternehmen von Wolters Kluwer
Freigabeebene	Vorstand und Aufsichtsrat
Datum des Inkrafttretens	22. Dezember 2023

## Versionshistorie

Version	Letzte Prüfung (Jahr)	Letzte Ergänzungen	Änderungen bei der letzten Ergänzung	Bestätigt von
1.0	2023	2023	Nicht zutreffend - neue Richtlinie	Vorstand und Aufsichtsrat

### Damit zusammenhängende Dokumente:

Verhaltenskodex für Geschäftsethik

Richtlinie für Menschenrechte und moderne Sklaverei

SpeakUp-Richtlinie

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>Geltungsbereich dieser Richtlinie</b>	<b>4</b>
<b>Governance</b>	<b>4</b>
<b>Respekt gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Schutz</b>	<b>5</b>
<b>Äußern von Bedenken</b>	<b>6</b>
<b>Einhaltung dieser Richtlinie</b>	<b>6</b>
<b>Aktualisierung der Richtlinie</b>	<b>6</b>

---

# Einleitung

Eine vielfältige Belegschaft begünstigt Innovation, bessere Entscheidungen und eine stärkere Unternehmensleistung und schafft damit einen Mehrwert für all unsere Interessenvertreter. In einer inklusiven Firmenkultur werden alle Mitarbeitenden angehört und für ihre Beiträge respektiert. Sie trägt dazu bei, ein bereicherndes Arbeitsumfeld zu wahren, das individuelle und geschäftliche Erfolge begünstigt.

Diese Richtlinie für Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit („Richtlinie“) basiert auf der sachkundigen und wohlüberlegten Anwendung des unternehmerischen Urteilsvermögens. Sie steht für die Zusage von Wolters Kluwer, eine inklusive Firmenkultur der Zugehörigkeit zu fördern, die unsere Geschäftsziele mitträgt.

Diese Richtlinie ist eine Erweiterung des Verhaltenskodex für Geschäftsethik („Verhaltenskodex“) von Wolters Kluwer und sollte in Verbindung mit diesem Dokument gelesen werden. Unser Verhaltenskodex formuliert die ethischen Standards, die unseren Entscheidungen und Handlungen beim Erreichen unserer Unternehmensziele zugrunde liegen. Unsere Belegschaft ist dazu angehalten, eine jährliche Schulung zu den Inhalten des Verhaltenskodex zu absolvieren. Anschließend erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, mit dem bestätigt wird, dass sie den Verhaltenskodex gelesen und verstanden haben und sich dazu verpflichten, diesem nachzukommen.

## Geltungsbereich dieser Richtlinie

Diese Richtlinie gilt für alle Unternehmen von Wolters Kluwer und ihre Belegschaften. „Wolters Kluwer“, ein „Unternehmen von Wolters Kluwer“, „unser\*e“ oder „wir“ beziehen sich auf Wolters Kluwer N.V. und dessen Tochter- sowie Konzernunternehmen, an denen Wolters Kluwer N.V. eine Mehrheitsbeteiligung hält oder Anspruch auf Ernennung der Geschäftsleitung hat. Zum Gegenstand dieser Richtlinie werden unter „Belegschaft“ oder „Arbeitnehmende“ alle Mitarbeitenden, Vorstandsvorsitzenden und Direktoren/Direktorinnen sämtlicher Unternehmen von Wolters Kluwer verstanden.

## Governance

Der Aufsichtsrat ist dafür zuständig, eine Richtlinie für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats einzuführen. Diese Richtlinie kann auf unserer [Website](#) eingesehen werden.

Der Vorstand ist dafür zuständig, diese Richtlinie mit vorheriger Genehmigung des Aufsichtsrats für die Geschäftsleitung und den Rest der Belegschaft umzusetzen.

Unsere Maßnahmen für Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit („Diversity, Equity, Inclusion and Belonging - DEIB“) werden vom Aufsichtsrat überwacht. Die CEO und Chairwoman des Executive Boards trägt die Endverantwortung für die DEIB-Strategie und beaufsichtigt diese. Unser Chief Human Resources Officer ist verantwortlich für die Entwicklung und Ausführung der DEIB-Strategie und informiert die CEO über die Fortschritte der DEIB-Strategie. Unser VP Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit ist verantwortlich für die Empfehlungen und die Umsetzungen der jährlichen DEIB-Maßnahmen, mit Genehmigung des Senior Vice Presidents und des Chief Human Resources Officers.

---

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat in regelmäßigen Zeitabständen über die Ausführung dieser Richtlinie und die Fortschritte im Hinblick auf DEIB im Unternehmen insgesamt. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand zu diesem Thema und ist berechtigt, einen Teil seiner Verantwortlichkeiten in diesem Zusammenhang an eine Auswahl- und Vergütungskommission zu übertragen.

# Respekt gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Schutz

In Übereinstimmung mit dem [Wolters Kluwer Verhaltenskodex für Geschäftsethik](#) sind wir bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem Kollegen und Kolleginnen ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln, einschließlich in Bezug auf Faktoren, wie Rasse, Glaube, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, nationale Herkunft, Familienstand, Staatsangehörigkeit, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, ethnische Zugehörigkeit, Genetik, Behinderung, Veteranenstatus oder andere Aspekte, die vom Gesetz oder durch Bestimmungen dem besonderen Schutz unterliegen. Wir untermauern unser Engagement für die Zugehörigkeit, indem wir bei unseren Personalentscheidungen einen Standard für die Gleichbehandlung aller anwenden, einschließlich bei Entscheidungen im Zusammenhang mit der Rekrutierung, Einstellung, Ausbildung, Vergütung, Beförderung, Leistungsbewertung sowie im Hinblick auf Disziplinarmaßnahmen.

Darüber hinaus setzen wir uns für die Wahrung eines Umfelds ein, in dem Menschen würdevoll behandelt werden. Wir beteiligen uns nicht an Belästigung oder Diskriminierung jedweder Form, darunter sexuelle Belästigung. Das Unternehmen toleriert entsprechende Verhaltensweisen nicht und verurteilt deren Unterstützung. Wir tolerieren weder Gewalt noch Mobbing am Arbeitsplatz, und zwar weder persönlich noch online. Gewalt und Mobbing umfassen verbale oder körperliche Bedrohung sowie andere Formen der Aggression oder Gewalt, die sich gegen eine Person richten oder von einer Person ausgehen. Weiterhin verpflichten wir uns, für die Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft ein sicheres, hygienisches und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Um den Fortschritt unserer Bemühungen für einen vielfältigen und inklusiven Arbeitsplatz voranzutreiben, sind wir bestrebt, zentrale Maßnahmen zu ergreifen, soweit dies nach den geltenden Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien und Gepflogenheiten zulässig ist und mit diesen in Einklang steht. Diese zentralen Maßnahmen umfassen:

- Einstellung, Förderung und Bindung einer hoch engagierten und talentierten Belegschaft, die die Vielfalt der Gemeinschaften repräsentiert, in denen wir leben und arbeiten.
- Pflegen einer Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit, in der Authentizität und Fairness geschätzt, Vielfalt in all ihren Formen respektiert und jeder und jede dazu befähigt werden, zu unserem kollektiven Erfolg beizutragen und gleichzeitig die Gemeinschaften positiv zu beeinflussen, in denen wir leben und arbeiten.
- Bereitstellung von DEIB-Ausbildungsprogrammen für alle Mitarbeitenden, einschließlich von Programmen über inklusive Verhaltensweisen, die Reduzierung von Vorurteilen, Allyship sowie die inklusive Anwerbung und Einstellung.
- Unterstützung unserer unternehmensgeförderten globalen Inklusionsnetzwerke.
- Bereitstellung einer global zugänglichen Ressourcen-Website mit Angeboten für die Barrierefreiheit und der Möglichkeit, Anpassungen zu beantragen.
- Angebot flexibler Arbeitsvereinbarungen, darunter flexible Arbeitszeiten und Optionen für die Arbeit außerhalb der Büroumgebung, um unserer Belegschaft dabei zu helfen, ihre beruflichen und persönlichen Verpflichtungen miteinander in Einklang zu bringen.
- Ausführung einer jährlichen Mitarbeitenden-Umfrage, die auch eine Bewertung der Zugehörigkeit enthält. Damit messen wir, inwieweit Mitarbeitende der Meinung sind, bei der Arbeit sie selbst sein zu können und akzeptiert zu werden, wie sie sind.

- 
- Regelmäßige Überarbeitung und bei Bedarf Aktualisierung unserer Richtlinien und Verfahren, um Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit zu unterstützen.
  - Angebot von inklusiven Zusatzleistungen, die gegebenenfalls auf die lokalen Märkte zugeschnitten werden, darunter geschlechterinklusive Elternzeitregelungen, Adoptionshilfe, Versicherungsschutz für Fruchtbarkeitsbehandlungen und Unterstützung für Kinderbetreuungsdienste.

Wir verfolgen die gesamte Bewerbervielfalt für alle Stellen in den USA und setzen uns spezifische Ziele, um die Vielfalt in Bezug auf Geschlecht, Rasse und ethnische Herkunft zu fördern. Wir sind bestrebt, uns jedes Jahr weiterhin zu verbessern und verpflichten uns dazu, unsere Maßnahmen auszuführen, um unsere starken Positionen beizubehalten und uns gleichzeitig dort zu verbessern, wo wir Chancen sehen.

## Äußern von Bedenken

Wir ermutigen unsere Belegschaft dazu, alle tatsächlichen oder vermuteten Unregelmäßigkeiten zu melden, einschließlich von Verstößen gegen diese Richtlinie. Unser [Verhaltenskodex für Geschäftsethik](#) und die [SpeakUp-Richtlinie](#) bieten verschiedene Kanäle, um Bedenken in vertraulicher Umgebung zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen.

Unsere Belegschaft kann alle Bedenken im Zusammenhang mit dieser Richtlinie melden bei:

- Dem/der unmittelbaren Vorgesetzten oder der direkten übergeordneten Führungskraft
- Einem Mitglied der Personalabteilung
- Einem Mitglied der globalen Rechts- und Compliance-Abteilung
- Dem Ethik- und Compliance-Ausschuss, per [E-Mail](#) oder über das [SpeakUp](#)-System. Unsere SpeakUp-Serviceline ist 24/7 erreichbar. Dort kann anonym Meldung erstattet werden, sofern dies gesetzlich zulässig ist.

## Einhaltung dieser Richtlinie

Wie bei sämtlichen Bestimmungen von Wolters Kluwer wird auch hier von allen betreffenden Personen erwartet, dass sie diese Richtlinie einhalten. Die Einhaltung liegt in der individuellen Verantwortung einer jeden Person, die dieser Richtlinie unterliegt. Nichteinhaltung bzw. Verstöße (darunter wiederholte Unachtsamkeit bzw. Nachlässigkeit bei der Einhaltung dieser Richtlinie sowie etwaige vorsätzliche oder willentliche Verstöße gegen diese Richtlinie) können Anlass zu Disziplinarmaßnahmen sein, bis hin zur Beendigung des Beschäftigungs- oder Auftragsverhältnisses. Die zu ergreifenden Disziplinarmaßnahmen werden fallspezifisch anhand der konkreten Fakten und Umstände des Verstoßes im Rahmen des geltenden Rechts geprüft.

## Aktualisierung der Richtlinie

Diese Richtlinie wird jährlich überprüft, sofern nicht gesetzliche oder geschäftliche Erfordernisse etwas anderes vorschreiben. Der/die beauftragte für Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit ist für die Überprüfung und Aktualisierung dieser Richtlinie verantwortlich. Alle wesentlichen Änderungen an dieser Richtlinie werden vom Vorstand und vom Aufsichtsrat geprüft und genehmigt.

Wenn Sie Fragen zu dieser Richtlinie haben, wenden Sie sich bitte an die [Personalabteilung](#).

---

Als Teil unserer Verpflichtung, ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, berichtet Wolters Kluwer über seine DEIB-Leistungen in seinem Jahresbericht, der auf der Website des Unternehmens verfügbar ist.

---

Wolters Kluwer N.V.  
Zuidpoelsingel 2  
P.O. Box 1030  
2400 BA Alphen aan den Rijn  
Niederlande

---

[rainier.wolterskluwer.com/wk](https://rainier.wolterskluwer.com/wk)