
Politique en matière de diversité, d'égalité, d'inclusion et d'appartenance

Détails sur la politique

Détails sur la politique	
Titre	Politique en matière de diversité, d'égalité, d'inclusion et d'appartenance
Brève description	Cette politique soutient les ambitions de Wolters Kluwer et de ses filiales de promouvoir un environnement de travail plus diversifié et plus inclusif.
Responsable	Vice-président de Diversité, égalité, inclusion et appartenance
Coordonnées	belong@wolterskluwer.com
Public concerné par cette politique	Toutes les entreprises de Wolters Kluwer
Niveau d'approbation	Conseil de direction et Conseil de surveillance
Date d'entrée en vigueur	22 décembre 2023

Historique de la version

Numéro de la version	Dernière vérification (année)	Dernier amendement	Modifications apportées lors du dernier amendement	Approuvée par
1.0	2023	2023	S.O. – nouvelle politique	Conseil de direction et Conseil de surveillance

Documents connexes :

Code d'éthique professionnelle

Politique relative aux droits de la personne et à l'esclavage moderne

Politique du système de notification SpeakUp

Table des matières

Introduction	4
Champ d'application de cette politique	4
Gouvernance	4
Respecter et protéger nos collègues	5
Signalement des préoccupations	6
Respect de la présente Politique	6
Mises à jour de la Politique	6

Introduction

Un personnel diversifié contribue à l'innovation et à l'amélioration des décisions et des performances, ce qui ajoute de la valeur pour toutes nos parties prenantes. Une culture inclusive permet à tous les salariés d'être entendus et respectés pour leurs contributions, et aide à maintenir un environnement de travail gratifiant qui encourage le succès individuel et celui de l'entreprise.

Cette politique en matière de diversité, d'égalité, d'inclusion et d'appartenance (« Politique »), basée sur l'exercice informé et délibéré du jugement de l'entreprise en ce qui concerne ses activités, reflète la détermination de Wolters Kluwer à favoriser une culture inclusive d'appartenance afin de contribuer à la réalisation de nos objectifs professionnels.

Cette politique vient compléter le Code d'éthique professionnelle de Wolters Kluwer (Code) et doit être consultée en parallèle avec ce code. Notre Code définit les normes d'éthique qui sont à la base des décisions et des mesures que nous devons prendre pour réaliser nos objectifs professionnels. Notre personnel est tenu de suivre une formation annuelle concernant le Code, y compris de prouver qu'ils ont lu et compris le Code et qu'ils ont l'intention d'agir en conformité avec ce dernier.

Champ d'application de cette politique

Cette politique s'applique à toutes les entreprises de Wolters Kluwer et à leur personnel. « Wolters Kluwer », une « entreprise de Wolters Kluwer », « nous » ou « nos/notre » désigne Wolters Kluwer N.V. et ses filiales et les entreprises du groupe dans lesquelles Wolters Kluwer détient une participation majoritaire ou le droit de nommer ses dirigeants. Pour l'application de cette politique, « Personnel » ou « membre(s) du personnel » désigne tous les salariés, les membres du Conseil de direction et les dirigeants de chaque entreprise Wolters Kluwer.

Gouvernance

Le Conseil de surveillance est responsable de l'adoption d'une Politique déterminant la composition du Conseil de direction et du Conseil de surveillance. Cette Politique est disponible sur notre [site Internet](#).

Le Conseil de direction est responsable de l'adoption de cette Politique pour la haute direction et les autres membres du personnel, qui nécessite l'approbation préalable du Conseil de surveillance.

Nos activités liées à la diversité, l'égalité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA) sont supervisées par le Conseil de direction. Le PDG et Président du Conseil de direction assume la responsabilité ultime et la supervision de la stratégie de DEIA. Notre Directeur des Ressources humaines est responsable du développement et de l'exécution de la stratégie de DEIA, et rend compte de l'état d'avancement de la stratégie au PDG. Notre Vice-président de Diversité, Égalité, Inclusion et Appartenance est responsable des recommandations et de la mise en œuvre des mesures annuelles de DEIA, avec l'approbation du Vice-président principal et du Directeur des ressources humaines et du recrutement des talents.

Le Conseil de direction informe périodiquement le Conseil de surveillance au sujet de l'exécution de cette Politique et des progrès réalisés en général concernant le DEIA au sein de l'entreprise. Le Conseil de surveillance soumet des recommandations au Conseil de direction à ce sujet et peut confier une partie de ses responsabilités à cet égard au Comité de sélection et de rémunération.

Respecter et protéger nos collègues

Conformément au [Code d'éthique professionnelle de Wolters Kluwer](#), nous nous efforçons de créer un environnement dans lequel chacun de nos collègues accorde une importance considérable à l'appartenance et à l'inclusion de caractéristiques telles que la race, les croyances, la couleur de la peau, la religion, le sexe, l'âge, l'origine nationale, l'état civil, la citoyenneté, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'origine ethnique, la génétique, l'invalidité, le handicap, le statut d'ancien combattant, la classe sociale ou tout autre statut protégé par la loi ou la réglementation. Nous renforçons notre engagement en matière d'appartenance en appliquant une norme d'égalité de traitement pour tous dans toutes nos décisions relatives à l'emploi, dont celles liées au recrutement, à l'embauche, à la formation, à la rémunération, à la promotion, à l'évaluation des performances et aux mesures disciplinaires.

De plus, nous nous engageons à maintenir un environnement où les individus sont traités avec dignité. Nous n'appliquons aucune forme de harcèlement ou de discrimination, y compris le harcèlement sexuel. L'entreprise ne tolère pas de tels actes et condamne leur promotion. Nous ne tolérons pas la violence ou l'intimidation sur le lieu de travail, que ce soit en personne ou en ligne. La violence et l'intimidation comprennent les menaces verbales ou physiques, ou tout autre acte d'agression ou de violence envers ou par une personne. Et nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr, hygiénique et sain pour la sécurité et la santé de nos salariés.

Afin de poursuivre notre cheminement dans la création d'un lieu de travail diversifié et inclusif, nous nous efforçons de mettre en œuvre des mesures importantes qui sont autorisées en vertu des lois, règlements, politiques et pratiques applicables. Ces mesures importantes consistent à :

- recruter, promouvoir et retenir un personnel très engagé et talentueux, qui reflète la diversité des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons;
- encourager une culture d'inclusion et d'appartenance qui valorise l'authenticité et l'équité, qui respecte la diversité sous toutes ses formes et qui aide chaque individu à contribuer à notre succès collectif tout en ayant un impact positif sur les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons;
- proposer des programmes d'apprentissage de DEIA à tous les salariés, y compris des programmes sur les comportements inclusifs, la minimisation des préjugés, le soutien des droits des minorités ainsi que le recrutement et l'embauche inclusifs;
- soutenir nos réseaux d'inclusion mondiale parrainés par l'entreprise;
- offrir un site mondial de ressources sur l'accessibilité comprenant des options en matière d'accessibilité et d'accommodement.
- offrir des conditions de travail flexibles, y compris des heures de travail flexibles et l'option de travailler en dehors du bureau, afin d'aider nos salariés à concilier plus efficacement leur vie professionnelle et personnelle;
- effectuer un sondage annuel sur la satisfaction des salariés, comprenant un score d'appartenance, nous permettant de déterminer dans quelle mesure les salariés croient pouvoir montrer leur véritable personnalité au travail et être acceptés tels qu'ils sont;
- revoir régulièrement nos politiques et nos pratiques dans le but de promouvoir la diversité, l'égalité, l'inclusion et l'appartenance, et effectuer les mises à jour appropriées;

-
- offrir des avantages inclusifs adaptés aux marchés locaux, tels que des politiques de congé parental pour les deux parents, une aide à l'adoption, une couverture d'assurance pour les services de fertilité et du soutien pour les services de garde d'enfants.

Nous effectuons le suivi de la diversité des candidats pour l'ensemble des emplois proposés aux États-Unis en utilisant une série d'objectifs spécifiques visant à promouvoir la diversité en termes de sexe, de race et d'origine ethnique. Nous nous efforçons d'obtenir de meilleurs résultats chaque année et nous nous engageons à prendre des mesures pour maintenir nos positions de force tout en nous améliorant lorsque l'occasion se présente.

Signalement des préoccupations

Nous invitons notre personnel à signaler toute irrégularité réelle ou soupçonnée, y compris la violation de cette Politique. Notre [Code d'éthique professionnelle](#) et la [Politique de SpeakUp](#) proposent différentes approches pour signaler toute préoccupation en toute confiance, sans crainte de représailles.

Les membres de notre personnel peuvent signaler toute préoccupation concernant cette Politique à :

- Leur supérieur immédiat ou un supérieur plus haut placé
- Un représentant des RH
- Un membre du département juridique et de conformité mondial
- Le Comité d'éthique et de déontologie, par [courriel](#) ou en utilisant le système de notification [SpeakUp](#). Notre système de notification SpeakUp peut être joint 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, où vous pouvez signaler vos préoccupations de manière anonyme, si la loi l'autorise.

Respect de la présente Politique

Comme pour toutes les politiques de Wolters Kluwer, toutes les personnes soumises à la présente Politique doivent s'y conformer. La conformité relève de la responsabilité individuelle de toutes les personnes soumises à la présente Politique. Toute non-conformité ou violation (y compris toute inattention ou négligence répétée du respect de cette Politique et toute violation intentionnelle ou délibérée de cette Politique) peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la rupture du contrat. Les mesures disciplinaires à prendre sont évaluées au cas par cas, en fonction des faits et des circonstances de la violation, conformément à la loi applicable.

Mises à jour de la Politique

Cette Politique fera l'objet d'une révision annuelle, à moins que les besoins réglementaires ou commerciaux n'en décident autrement. La fonction Diversité, Égalité, Inclusion et Appartenance est responsable de la révision et de la mise à jour de cette Politique. Toute modification substantielle de cette Politique sera examinée et approuvée par le Conseil de direction et le Conseil de surveillance.

Si vous avez des questions concernant cette Politique, veuillez communiquer avec le [Service des ressources humaines](#).

Dans le cadre de notre engagement à favoriser un environnement de travail diversifié et inclusif, Wolters Kluwer rend compte de ses performances en matière de DEIA dans son rapport annuel, qui est disponible sur le site Internet de l'entreprise.

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

wolterskluwer.com