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

Détails de la politique

Détails de 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 divers et plus inclusif.
Responsable	Vice-président, Diversité, Égalité, Inclusion et Appartenance
Coordonnées	belong@wolterskluwer.com
Public concerné par cette politique	Toutes les entreprises Wolters Kluwer
Niveau d'approbation	Conseil de direction et Conseil de surveillance
Date d'entrée en vigueur	Le 22 décembre 2023

Historique de la version

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

Documents y afférents :

Code d'éthique professionnelle

Politique relative aux droits de l'homme et à l'esclavage moderne

Politique de notification « SpeakUp »

Sommaire

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

Introduction

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

Cette politique en matière de diversité, d'égalité, d'inclusion et d'appartenance (la « Politique »), basée sur l'exercice fondé 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 éthiques qui sont à la base des décisions et des actions que nous devons (entre)prendre pour réaliser nos objectifs professionnels. Chaque Salarié est tenu de suivre une formation annuelle concernant le Code, au terme de laquelle ils devront 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 Wolters Kluwer et à leur salarié. « Wolters Kluwer », une « entreprise 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 la direction. Pour l'application de cette Politique, « Personnel » ou « membre(s) du personnel » fait référence à tous les salariés, membres du Conseil de direction et agents de supervision 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 figure sur notre [site Internet](#).

Le Conseil de direction est responsable de l'adoption de cette Politique pour la haute direction et pour 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 est responsable de et remplit le rôle d'autorité compétente en dernier ressort pour la supervision de la stratégie DEIA. Notre Chief Human Resources Officer est responsable du développement et de l'exécution de la stratégie DEIA, et rend compte de l'état d'avancement de la stratégie au PDG. Notre Vice-président Diversité, Égalité, Inclusion et Appartenance est responsable des recommandations et de la mise en œuvre des actions DEIA annuelles, avec l'approbation du Vice-président en chef, du Responsable Talents et du Chief Human Resources Officer

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

Respecter et protéger nos collègues

En ligne avec le [Code d'éthique professionnelle de Wolters Kluwer](#), nous nous efforçons de créer un environnement dans lequel chaque individu accorde une importance considérable à l'appartenance et à l'inclusion de caractéristiques telles que la race, les croyances, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'origine nationale, l'état civil, la citoyenneté, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'appartenance ethnique, la génétique, l'incapacité, le handicap, le statut d'ancien combattant, la caste, 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 tout le monde dans toutes nos décisions relatives à l'emploi, dont celles qui ont trait au recrutement, à l'embauche, à la formation, à la rémunération, à la promotion, à l'évaluation des performances et aux mesures disciplinaires.

En outre, nous nous engageons à maintenir un environnement où les individus sont traités avec dignité. Nous ne nous livrons pas à quelque forme de harcèlement ou de discrimination que ce soit, y compris le harcèlement sexuel. L'entreprise ne tolère pas de tels actes et condamne la promotion de ces derniers. 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 avancé vers ou par une personne. Et nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr, hygiénique et sain pour la sécurité et la santé des salariés.

Pour progresser sur la voie que nous avons choisie et qui consiste à encourager la création d'un lieu de travail divers et inclusif, nous faisons le maximum pour mettre en œuvre nos actions clés, selon et tel que nous l'autorisent les lois, règlements, politiques et pratiques applicables. Ces actions clés consistent à :

- Recruter, promouvoir et fidéliser un personnel hautement dévoué et talentueux, qui reflète la diversité des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.
- Encourager une culture d'inclusion et d'appartenance au sein de laquelle l'authenticité et l'équité sont jugées importantes, qui respecte la diversité sous toutes ses formes et qui aide chaque individu à contribuer à notre succès collectif tout en influençant positivement les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.
- Proposer des programmes d'apprentissage DEIA à tous les salariés, y compris des programmes sur les comportements inclusifs, la minimisation des préjugés, l'allyship (les efforts qu'accomplit un groupe favorisé en faveur d'un groupe moins favorisé, pour faire avancer ses intérêts, ses droits, etc.) et le recrutement et l'emploi inclusifs.
- Soutenir nos réseaux d'inclusion globaux parrainés par l'entreprise.
- Mettre à disposition un site global de ressources sur l'accessibilité, reprenant des offres en matière d'accessibilité et l'option de demander un hébergement.
- Offrir des modalités de travail flexibles, dont 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.
- Mener une enquête annuelle de satisfaction des salariés incluant un score d'appartenance nous permettant de déterminer à quel point les salariés croient pouvoir montrer leur véritable personnalité au travail et être acceptés pour ce qu'ils sont.
- Effectuer régulièrement une révision de nos politiques et pratiques dans le but de contribuer à la diversité, l'égalité, l'inclusion et l'appartenance, et les mettre à jour comme il se doit.
- Offrir des avantages inclusifs, entièrement adaptés aux marchés locaux, tels que des politiques de congé parental tenant compte du sexe, une aide à l'adoption, des couvertures d'assurances pour des services en matière de fertilité, et le fait de contribuer à des systèmes de garde d'enfants.

Nous effectuons le suivi de l'équipe globale de candidats aussi divers que possible pour tous les rôles basés aux États-Unis, en définissant une série d'objectifs spécifiques pour promouvoir la diversité en termes de sexe, de race et d'appartenance ethnique. Nous aspirons à obtenir de meilleurs résultats chaque année et nous nous engageons à entreprendre des actions en vue de maintenir nos positions de force tout en nous améliorant dès que l'occasion se présentera.

Soulever des préoccupations

Nous invitons nos salariés à signaler toute irrégularité réelle ou tout soupçon d'irrégularité, y compris la violation de cette Politique. Notre [Code d'éthique professionnelle](#) et notre [Politique de notification « SpeakUp »](#) proposent différents canaux via lesquels toute préoccupation peut être signalée en toute confiance, sans avoir à craindre des représailles.

Nos membres du personnel peuvent signaler toute préoccupation concernant cette Politique à :

- Leur responsable direct ou un supérieur hiérarchique plus haut placé
- Un représentant des RH
- Un membre du département juridique et de conformité mondial
- Le Comité d'éthique et de déontologie, par e-mail ou par le biais du système de notification [SpeakUp](#). Notre ligne SpeakUp est joignable 24/7, où vous pouvez éventuellement signaler vos préoccupations anonymement, si, toutefois, 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 à respecter cette Politique et toute violation intentionnelle ou délibérée de cette Politique) peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la rupture de contrat. Les mesures disciplinaires à prendre sont évaluées au cas par cas, en fonction des faits et circonstances de la violation, dans le respect du droit 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 contacter le [Service des Ressources humaines](#).

Dans le cadre de son engagement à contribuer à un environnement de travail divers et inclusif, Wolters Kluwer rend compte de ses performances dans le domaine des DEIA dans son rapport annuel, disponible sur le site Internet de l'entreprise.

Wolters Kluwer N.V.
Zuidpoolsingel 2
Postbus 1030
2400 BA Alphen aan den Rijn
Pays-Bas

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