

---

# Política de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia

---

# Detalles de la política

Detalles de la política	
Título	Política de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia
Breve descripción	Esta política respalda las ambiciones de Wolters Kluwer y sus filiales de promover un entorno laboral diverso e inclusivo.
Propietario	Vicepresidente de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia
Datos de contacto	belong@wolterskluwer.com
Quién debe cumplir esta política	Todas las empresas de Wolters Kluwer
Nivel de aprobación	Executive Board y Supervisory Board
Fecha de entrada en vigor	22 de diciembre de 2023

## Historial de la versión

Número de versión	Última revisión (año)	Últimas modificaciones	Cambios en la última modificación	Aprobada por
1.0	2023	2023	N/A – nueva política	Executive Board y Supervisory Board

### Documentos relacionados:

Código de ética empresarial

Política de derechos humanos y esclavitud moderna

Política de denuncia SpeakUp

---

## Índice

Introducción	4
Ámbito de esta Política	4
Gestión	4
Respetamos y protegemos a nuestra gente	5
Plantear inquietudes	6
Cumplimiento de esta Política	6
Actualizaciones de la Política	6

---

# Introducción

Una plantilla diversa impulsa la innovación, mejores decisiones y un mejor rendimiento, algo que es muy valioso para todos nuestros accionistas. Una cultura inclusiva garantiza que se escuche y respete a todos los empleados por sus contribuciones y ayuda a mantener un entorno laboral gratificante que fomenta el éxito individual y empresarial.

La Política de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (“Política”), la cual se basa en el ejercicio informado y deliberado por parte de la empresa de su criterio empresarial, refleja que en Wolters Kluwer tenemos el compromiso de fomentar una cultura inclusiva de pertenencia para respaldar nuestros objetivos empresariales.

Esta Política es una extensión del Código de ética empresarial (Código) de Wolters Kluwer y se deberá leer en conjunto con dicho Código. Nuestro Código establece los estándares o normas éticas en las que se basan nuestras decisiones y acciones para alcanzar nuestros objetivos empresariales. Nuestros empleados deben llevar a cabo una formación anual acerca del Código, en la que deberán certificar que han leído y comprendido el Código y que se comprometen a cumplirlo.

## Ámbito de esta Política

Esta Política se aplica a todas las empresas de Wolters Kluwer y a sus empleados. “Wolters Kluwer”, una “empresa de Wolters Kluwer”, “nuestro(a)”, o “nosotros” se refiere a Wolters Kluwer N.V., así como a sus filiales y a empresas del grupo en las que Wolters Kluwer N.V. tiene una participación mayoritaria o el derecho a designar a los directivos. A los efectos de la presente política, los términos “personal” (plantilla o empleados) o “miembro(s) del personal (plantilla o empleados)” incluyen a todos los empleados, miembros del consejo y directivos de cada empresa Wolters Kluwer.

## Gestión

El Supervisory Board es responsable de adoptar una Política para la composición del Executive Board y del Supervisory Board, esta Política está publicada en nuestro [sitio web](#).

El Executive Board es responsable de adoptar una Política para la alta gerencia y para el resto de los empleados con la aprobación previa del Supervisory Board.

El Executive Board supervisa nuestras actividades de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB, por sus siglas en inglés). El CEO y presidente del Executive Board es el máximo responsable de la estrategia DEIB y de supervisarla. Nuestro Director Ejecutivo de Recursos Humanos es responsable del desarrollo y la ejecución de la estrategia DEIB e informa sobre el progreso de la estrategia DEIB al CEO. Nuestro Vicepresidente (VP) de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia es responsable de las recomendaciones y de la implementación de las acciones DEIB anuales con la aprobación del Vicepresidente Ejecutivo y del Director Ejecutivo de Talento y Recursos Humanos.

---

El Executive Board informa periódicamente al Supervisory Board acerca de la ejecución de esta Política y acerca del progreso con respecto a la estrategia DEIB dentro de la empresa en general. El Supervisory Board asesora al Executive Board en lo que respecta a este tema y puede delegar una parte de sus responsabilidades a su Comité de Selección y Remuneración.

## Respetamos y protegemos a nuestra gente

Alineados con el [Código de ética empresarial de Wolters Kluwer](#), nos esforzamos por tener un entorno en el que todos los compañeros tengan un sentido de pertenencia, que incluya características tales como raza, credo, color, religión, sexo, edad, origen nacional, estado civil, ciudadanía, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, genética, discapacidad, minusvalía, condición de veterano, casta o cualquier otra condición protegida por la ley o los reglamentos. Reafirmamos nuestro compromiso de pertenencia al implementar un estándar o norma de igualdad de trato para todos en nuestras decisiones de empleo, incluidas las relacionadas con la selección, contratación, formación, compensación, promoción, evaluación del rendimiento y medidas disciplinarias.

Además, en Wolters Kluwer estamos comprometidos con mantener un entorno de trabajo en el que las personas reciban un trato digno. La empresa no tolerará y condenará cualquier forma de acoso o discriminación, incluido el acoso sexual. No toleramos la violencia o el acoso en el lugar de trabajo, ya sea en persona u on-line. La violencia y el acoso incluyen las amenazas verbales o físicas, o cualquier otro acto de agresión o violencia que se produzca hacia una persona o por una persona. Y estamos comprometidos con la promoción de un entorno de trabajo seguro, higiénico y sano para garantizar la seguridad y la salud de nuestros empleados.

Para avanzar en nuestro propósito de cultivar un lugar de trabajo diverso e inclusivo, nos esforzamos por implementar acciones clave según lo permitan las leyes, reglamentos, políticas y costumbres aplicables. Estas acciones clave incluyen:

- Contratar, ascender y retener a empleados sumamente comprometidos y talentosos que representen la diversidad de las comunidades en las que vivimos y trabajamos.
- Cultivar una cultura de inclusión y pertenencia que valore la autenticidad y la equidad, que respete la diversidad en todas sus formas y nos permita contribuir con nuestro éxito colectivo, mientras que repercute positivamente en las comunidades en las que vivimos y trabajamos.
- Ofrecer programas de aprendizaje DEIB a todos los empleados, incluidos programas sobre conductas inclusivas, mitigación de prejuicios, solidaridad con las minorías, y selección y contratación inclusivas.
- Apoyar a nuestras redes de inclusión globales patrocinadas por la empresa.
- Ofrecer un sitio de recursos globales de accesibilidad con ofertas de accesibilidad y la opción de solicitar alojamiento.
- Ofrecer modalidades de trabajo flexible, tales como horarios flexibles y la opción de trabajar fuera de la oficina, para ayudar a nuestros empleados a equilibrar sus compromisos profesionales y personales.
- Realizar una encuesta anual para los empleados que incluya una puntuación de pertenencia, a través de la cual podamos medir hasta qué punto cree cada empleado que puede ser sí mismo y que se le acepte por lo que es.
- Revisar periódicamente nuestras políticas y prácticas para apoyar la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia, y actualizarlas según corresponda.
- Ofrecer beneficios inclusivos y adaptados a los mercados locales, tales como políticas de baja parental independientemente del sexo o género, ayudas para la adopción, cobertura de seguros para servicios de fertilidad y ayudas para servicios de guardería.

Hacemos un seguimiento de la lista global de candidatos para todos los puestos en EE. UU., y nos fijamos objetivos específicos para promover la diversidad de género, raza y origen étnico. Aspiramos a mejorar año tras año y nos comprometemos a implementar medidas para mantener nuestras posiciones de fortaleza mientras mejoramos en donde podamos mejorar.

---

# Plantear inquietudes

Alentamos a los empleados a que comuniquen cualquier irregularidad, real o presunta, incluido el incumplimiento de esta Política. Nuestro [Código de ética empresarial](#) y nuestra [Política de denuncia SpeakUp](#) ofrecen varios canales para plantear cualquier inquietud en confianza y sin temor a represalias.

Nuestros empleados pueden plantear cualquier inquietud sobre esta Política a:

- Su responsable directo o un responsable superior dentro de su línea de comunicación
- Un representante de RR. HH.
- Un miembro del Departamento Jurídico y de Cumplimiento Global
- El Comité de Ética y Cumplimiento, a través de [correo electrónico](#) o a través del sistema [SpeakUp](#). Nuestra línea SpeakUp está disponible las 24 horas del día y los 7 días de la semana con la opción de comunicar de forma anónima, siempre que lo permita la ley.

## Cumplimiento de esta Política

Al igual que con otras políticas de Wolters Kluwer, se espera que todas las personas sujetas a esta Política la cumplan. El cumplimiento es responsabilidad individual de aquellas personas sujetas a esta Política. El incumplimiento o las infracciones (incluida la reiterada inatención o el descuido en el cumplimiento de esta Política, y cualquier infracción intencional o deliberada de la misma) pueden ser motivo de medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el cese de la relación laboral o del contrato. Las medidas disciplinarias se evaluarán en cada caso, dependiendo de los hechos y circunstancias específicas de la infracción, de conformidad con la legislación aplicable.

## Actualizaciones de la Política

Esta Política se revisará anualmente, a menos que las necesidades normativas o comerciales dicten lo contrario. La función de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia es responsable de revisar y actualizar esta Política. El Executive Board y el Supervisory Board revisarán y aprobarán cualquier cambio sustancial en esta Política.

Si tiene alguna pregunta sobre esta Política, póngase en contacto con el [Departamento de Recursos Humanos](#).

Como parte de nuestro compromiso de fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, Wolters Kluwer comunica su rendimiento DEIB en su informe anual, el cual está disponible en el sitio web de la empresa.

---

Wolters Kluwer N.V.  
Zuidpoolsingel 2  
P.O. Box 1030  
2400 BA Alphen aan den Rijn  
Países Bajos

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