
Policy in materia di Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza

Dettagli policy

Dettagli policy	
Titolo	Policy in materia di Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza
Descrizione breve	La presente policy sostiene le aspirazioni di Wolters Kluwer e delle sue controllate alla promozione di un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo.
Proprietario	Vice presidente, Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza
Dati di contatto	belong@wolterskluwer.com
Per chi risulta vincolante la Policy	Tutte le imprese del Gruppo Wolters Kluwer
Livello di approvazione	Consiglio di Amministrazione e Collegio sindacale
Decorrenza:	22 dicembre 2023

Cronologia della versione

Numero di versione	Ultimo controllo (anno)	Ultime rettifiche	Modifiche alle ultime rettifiche	Approvata da
1.0	2023	2023	N/A – nuova policy	Consiglio di Amministrazione e Collegio sindacale

Documenti correlati:

Codice Etico Aziendale

Policy relativa ai Diritti Umani e alla Schiavitù Moderna

SpeakUp Policy

Indice

Introduzione	4
Ambito della Policy	4
Governance	4
L'importanza di rispettare e tutelare il nostro personale	5
Sollevare dubbi	6
Conformità con la Policy in oggetto	6
Aggiornamenti policy	6

Introduzione

Persone differenti stimolano innovazione, decisioni migliori e prestazioni superiori, creando così valore per tutti i nostri principali interlocutori. Una cultura inclusiva garantisce che tutti i dipendenti siano ascoltati e rispettati per il loro contributo, aiutando a mantenere un ambiente di lavoro gratificante nel quale il successo individuale e aziendale vengano incoraggiati.

La presente Policy relativa a Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza (di seguito denominata "Policy"), che si fonda sull'esercizio informato e deliberato del giudizio professionale dell'Azienda, riflette l'impegno di Wolters Kluwer alla promozione di una cultura inclusiva di appartenenza, volta al sostegno degli obiettivi aziendali.

Questa Policy funge da estensione e deve essere letta insieme al Codice di etica aziendale di Wolters Kluwer (Codice). Il Codice definisce le norme deontologiche alla base delle nostre decisioni e azioni, mentre operiamo per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Il nostro personale è tenuto a completare un corso di formazione annuale riguardante il Codice, che ne certifichi anche la lettura, la comprensione e l'impegno alla conformità con quest'ultimo.

Ambito della Policy

La presente Policy si applica a tutte le società appartenenti al Gruppo Wolters Kluwer e al loro personale. Con i termini "Wolters Kluwer", "società del Gruppo Wolters Kluwer", "nostro" oppure "noi" si intende Wolters Kluwer N.V., le sue controllate e le società del gruppo di cui Wolters Kluwer detiene la maggioranza del capitale sociale o il diritto di nominarne la dirigenza. Ai fini della presente Policy, i termini "personale" o "membro(i) del personale" comprendono tutti i dipendenti, i membri del consiglio di Amministrazione e i dirigenti di ciascuna società del Gruppo Wolters Kluwer.

Governance

Il Collegio Sindacale risponde dell'adozione della Policy volta alla costituzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale stesso. La presente Policy è pubblicata nel nostro [sito web](#).

Il Consiglio di Amministrazione risponde dell'adozione della presente Policy per la dirigenza di livello superiore e il resto del personale, con la previa approvazione del Collegio sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione sovrintende alle nostre attività relative a Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza (DEIA). L'AD e Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità finale e sovrintende alla strategia della DEIA. Il nostro Direttore del personale è responsabile per lo sviluppo e l'esecuzione della strategia DEIA, e ne riferisce l'avanzamento all'AD. Il nostro VP per la Diversità Equità, Inclusione e Appartenenza è responsabile delle raccomandazioni e dell'attuazione delle azioni DEIA annuali, con l'approvazione del Vice Presidente Senior e del Direttore del personale e talenti.

Il Consiglio di Amministrazione informa periodicamente il Collegio sindacale sull'esecuzione della presente Policy e, in linea di massima, sull'avanzamento relativo alla DEIA nell'ambito aziendale. Il Collegio sindacale consulta a tale proposito il Consiglio

di Amministrazione, con la possibilità di delegare parte delle relative responsabilità al proprio Comitato nomine e remunerazione.

L'importanza di rispettare e tutelare il nostro personale

In linea con il [Codice Etico Aziendale di Wolters Kluwer](#), ci impegniamo a creare un ambiente in cui ogni collega nutra un forte senso di appartenenza che includa caratteristiche quali razza, credo, colore, religione, sesso, età, origine nazionale, stato civile, cittadinanza, orientamento sessuale, identità di genere, etnicità, genetica, disabilità, handicap, stato di veterano militare, casta o eventuali altri tipi di condizione protetti da leggi o regolamenti. Rafforziamo il nostro impegno all'appartenenza con l'applicazione del principio di trattamento equo per tutti nelle nostre decisioni relative all'impiego, tra cui quelle relative a selezione, assunzione, formazione, retribuzione, promozione, valutazione delle prestazioni e provvedimenti disciplinari.

Ci impegniamo inoltre a garantire un ambiente in cui le persone vengano trattate in maniera dignitosa. Non porremo in essere qualsiasi forma di molestia o discriminazione, comprese le molestie sessuali. L'azienda non tollera, ma condanna espressamente l'incoraggiamento di tali atteggiamenti. Non tolleriamo alcun episodio di violenza o bullismo sul luogo di lavoro commesso indistintamente sia fisicamente che online. La violenza e il bullismo includono minacce verbali o fisiche o qualsiasi altro atto di aggressione o violenza nei confronti di o commesso da un individuo. Wolters Kluwer si impegna a offrire un ambiente di lavoro sicuro, igienico e sano per la sicurezza e la salute dei propri dipendenti.

Per progredire nel nostro percorso di crescita verso un luogo di lavoro diversificato e inclusivo, ci impegniamo ad attuare alcune iniziative fondamentali come consentito e in conformità con le leggi, i regolamenti, le politiche e le consuetudini applicabili. Queste comprendono:

- l'assunzione, la promozione e la ritenzione di personale altamente coinvolto e capace, che rappresenti la diversità delle comunità in cui viviamo e operiamo.
- La crescita di una cultura dell'inclusione e dell'appartenenza che valorizzi autenticità ed equità, che rispetti la diversità in ogni suo aspetto e consenta a tutti di contribuire al nostro successo collettivo, con un impatto positivo sulle comunità in cui viviamo e operiamo.
- L'offerta di programmi di apprendimento DEIA a ciascun dipendente, tra cui programmi relativi a comportamenti inclusivi, all'attenuazione dei pregiudizi, alla allyship (sostegno alle persone provenienti da gruppi marginalizzati), nonché alla selezione e alle assunzioni inclusive.
- Il sostegno alle nostre reti globali di inclusione sponsorizzate dall'azienda.
- La messa a disposizione di un sito di risorse globali relative all'accessibilità, con offerte di accessibilità e la possibilità di richiedere una sistemazione.
- L'offerta di modalità di lavoro flessibili, tra cui orari d'ufficio flessibili e la possibilità di lavorare da remoto, per aiutare il nostro personale a trovare l'equilibrio tra impegni professionali e personali.
- Lo svolgimento di un sondaggio annuale per i dipendenti che comprenda un punteggio di appartenenza, mediante cui valutare quanto i dipendenti ritengano di poter essere autentici al lavoro ed essere accettati per quelli che sono.
- La revisione regolare delle nostre politiche e prassi a sostegno di diversità, equità, inclusione e appartenenza, aggiornandole quando risulti opportuno.
- L'offerta di benefici inclusivi su misura, pertinenti ai mercati locali, come le politiche di congedo parentale inclusivo, l'assistenza in caso di adozione, la copertura assicurativa ai trattamenti per la fertilità e il sostegno ai servizi di assistenza per l'infanzia.

Monitoriamo la diversità complessiva dei candidati per tutte le posizioni negli Stati Uniti stabilendo obiettivi specifici per promuovere la diversità di genere, razza ed etnia. Miriamo al miglioramento anno per anno e ci impegniamo ad agire per mantenere le nostre posizioni di **forza vantaggio**, apportando migliorie dove ci risulti possibile.

Sollevare dubbi

Incoraggiamo il nostro personale a segnalare eventuali irregolarità effettive o sospette, tra cui le violazioni alla presente Policy. Il nostro [Codice Etico Aziendale](#) e la [SpeakUp Policy](#) mettono a disposizione diversi canali mediante i quali è possibile sollevare dubbi in via riservata e senza timore di ritorsioni.

Il personale può segnalare qualsiasi dubbio relativo alla presente Policy a:

- il proprio dirigente diretto o un manager di livello superiore in linea gerarchica
- un addetto dell'Ufficio del personale
- un addetto dell'Ufficio Global Law and Compliance Department
- l'Ethics & Compliance Committee tramite [e-mail](#) o il sistema [SpeakUp](#). La linea SpeakUp è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, con la possibilità di effettuare segnalazioni anonime, ove consentito dalla legge.

Conformità con la Policy in oggetto

Come nel caso di tutte le policy di Wolters Kluwer, tutti coloro che siano soggetti alla presente Policy sono tenuti a conformarsi a essa. La compliance è responsabilità individuale di chi è soggetto alla presente Policy. La non conformità o le violazioni (tra cui la mancanza di attenzione o la negligenza ripetute nel seguire la Policy in oggetto, nonché eventuali violazioni intenzionali o deliberate della stessa) potranno determinare azioni disciplinari, fino alla cessazione del rapporto di lavoro o dell'ingaggio inclusa. Le misure disciplinari da intraprendersi saranno valutate caso per caso, a seconda dei fatti e delle circostanze particolari della violazione, in linea con le leggi vigenti.

Aggiornamenti policy

La Policy è sottoposta a revisioni annuali, fatte salve differenti disposizioni regolamentari o aziendali. L'ufficio preposto alla Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza è responsabile della revisione e dell'aggiornamento della presente Policy. Eventuali modifiche sostanziali alla presente Policy verranno rivedute e approvate dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio sindacale.

Per domande relative alla presente Policy, si prega di contattare l'[Ufficio del personale](#).

Come parte del nostro impegno alla promozione di un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, Wolters Kluwer pubblica il resoconto sulla propria performance DEIA nel report annuale, disponibile nel sito web aziendale.

Wolters Kluwer N.V.
Zuidpoolsingel 2
Casella postale 1030
2400 BA Alphen aan den Rijn
Paesi Bassi

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