
A sokszínűségről, méltányosságról, befogadásról és összertartozásról szóló szabályzat



A szabályzat részletei

A szabályzat részletei	
Cím	A sokszínűségről, egyenlőségről, befogadásról és összetartozásról szóló szabályzat
Rövid leírás	Ez a szabályzat elősegíti, hogy a Wolters Kluwer és leányvállalatai megvalósítsák a sokszínű és befogadó munkakörnyezet kialakítására irányuló céljaikat.
Felelős	A sokszínűségért, méltányosságért, befogadásért és összetartozásért felelős alelnök
Elérhetőségi adatok	belong@wolterskluwer.com
Kikre nézve kötelező ez a szabályzat?	Minden Wolters Kluwer vállalat
Engedélyezte	Az igazgatóság és a felügyelőbizottság
Hatálybalépés dátuma	2023. december 22.

Verzió előzmények

Verziószám	Utolsó felülvizsgálat (év)	Utolsó módosítások	Változások a legutóbbi módosításkor	Jóváhagyta
1.0	2023	2023	Nem alkalmazandó – új szabályzat	Az igazgatóság és a felügyelőbizottság

Kapcsolódó dokumentumok:

Üzleti etikai kódex

Az emberi jogokra és a modern kori rabszolgaságra vonatkozó szabályzat

SpeakUp-szabályzat

Tartalomjegyzék

Bevezetés	4
A szabályzat hatásköre	4
Irányítás	4
Munkatársaink tiszteletben tartása és védelme	5
Aggályok felvetése	6
A szabályzatnak való megfelelés	6
A szabályzat frissítései	6

Bevezetés

A sokszínű munkaerő ösztönzi az innovációt, a hatékonyabb döntéshozatalt és a jobb teljesítményt, értéket teremtve valamennyi érdekelt fél számára. A befogadó kultúra biztosítja, hogy minden munkatársunk kifejezésre juttathassa véleményét és tiszteletben részesüljön hozzájárulásáért, valamint olyan motiváló környezetet teremtsen, amely egyaránt ösztönzi az egyéni és az üzleti sikereket.

A vállalat tájékozott és tudatos üzleti döntése alapján kidolgozott sokszínűségről, egyenlőségről, befogadásról és összetartozásról szóló szabályzat („szabályzat”) tükrözi a Wolters Kluwer üzleti céljainak megvalósítását elősegítő, befogadó és összetartó vállalati kultúra megteremtése iránti elkötelezettségünket.

Ez a szabályzat a Wolters Kluwer üzleti etikai kódexének („kódex”) kiegészítéseként szolgál, és azzal együtt értelmezendő. Kódexünk meghatározza az üzleti céljaink elérése felé vezető döntéseink és tetteink alapját képező etikai normákat. Munkatársainknak évente el kell végezniük egy, a kódexszel kapcsolatos képzést, amelynek során igazolniuk kell, hogy elolvasták és megértették a kódex tartalmát, és vállalják a benne foglaltak betartását.

A szabályzat hatásköre

Ez a szabályzat a Wolters Kluwer összes vállalatára és azok minden munkavállalójára vonatkozik. A „Wolters Kluwer” és a „Wolters Kluwer vállalat” kifejezés, valamint a „mi” és e személyes névmás egyéb ragozott alakjai magukban foglalják a Wolters Kluwer N.V. vállalatot és leányvállalatait, valamint a cégcsoport minden olyan vállalatát, amelyben a Wolters Kluwer többségi tulajdont szerzett, vagy rendelkezik a vezetőség kinevezésének jogával. A jelen szabályzat alkalmazásában a „munkatársak” vagy „munkaállományunk tagja(i)” a Wolters Kluwer vállalatok valamennyi munkavállalóját, igazgatósági tagját és tisztségviselőjét jelentik.

Irányítás

A felügyelőbizottság feladata, hogy elfogadja az igazgatóság és a felügyelőbizottság összetételére vonatkozó szabályzatot. Ezt a szabályzatot közzétesszük [weboldalunkon](#).

Ezt a felső vezetőknek és munkaállományunk többi tagjának szóló szabályzatot a felügyelőbizottság előzetes jóváhagyását követően az igazgatóság fogadja el.

A sokszínűséggel, egyenlőséggel, befogadással és összetartozással (DEIB) kapcsolatos tevékenységeink az igazgatóság felügyelete alá tartoznak. A DEIB-stratégia tekintetében a vezérigazgató és az igazgatótanács elnöke viseli a végső felelősséget és gyakorolja a végső felügyeletet. A DEIB-stratégia kidolgozásáért és végrehajtásáért a HR-igazgató felel, aki a vezérigazgatónak tartozik beszámolási kötelezettséggel a DEIB-stratégia előrehaladásáról. A sokszínűségért, méltányosságért, befogadásért és összetartozásért felelős alelnökünk feladata, hogy – a rangidős alelnök, valamint a tehetséggondozásért is felelős HR-igazgató jóváhagyásával – ajánlásokat fogalmazzon meg az éves DEIB-tevékenységekre vonatkozólag, és felügyelje végrehajtásukat.

Az igazgatóság rendszeresen tájékoztatja a felügyelőbizottságot e szabályzat végrehajtásáról, továbbá a sokszínűség, méltányosság, befogadás és összetartozás terén elért vállalati eredményekről. A felügyelőbizottság tanácsot ad az igazgatóságnak a témában, és az e tekintetben fennálló feladatainak egy részét átruházhhatja a kinevezési és javadalmazási bizottságra.

Munkatársaink tiszteletben tartása és védelme

A [Wolters Kluwer üzleti etikai kódexével](#) összhangban olyan környezet kialakítására törekszünk, ahol minden munkatársunkban erős az összetartozás érzése, függetlenül olyan jellemzőktől, mint faj, világnézet, bőrszín, vallás, nem, életkor, nemzeti származás, családi állapot, állampolgárság, szexuális irányultság, nemi identitás, etnikai hovatartozás, genetika, fogyatékoság, rokkantság, veterán státusz, társadalmi kaszt vagy bármely más, törvény vagy rendelet által védett állapot. Megerősítjük az összetartozás iránti elkötelezettségünket azáltal, hogy az egyenlő bánásmód elvét alkalmazzuk minden foglalkoztatást érintő döntésünk során, ideértve a toborzással, munkaerő-felvétellel, képzéssel, javadalmazással, előléptetéssel, teljesítményértékeléssel és fegyelmi intézkedésekkel kapcsolatos döntéseket is.

Emellett elkötelezetten támogatjuk egy olyan környezet fenntartását, ahol méltósággal bánnak minden emberrel. Nem veszünk részt a zaklatás – azon belül a szexuális zaklatás – és a megkülönböztetés semmilyen formájában, a vállalat nem tolerálja és elítéli ennek megnyilvánulását. Nem toleráljuk a munkahelyi erőszakot és zaklatást, akár személyesen, akár az online térben kerül rá sor. Az erőszak és a zaklatás magában foglalja a szóbeli vagy fizikai fenyegetést, illetve az agresszió vagy az erőszak egy személy felé irányuló vagy egy személy által elkövetett bármely egyéb formáját. Elköteleztettek vagyunk amellett, hogy biztonságos, higiénikus és egészséges munkakörnyezet biztosítása révén óvjuk munkatársaink biztonságát és egészségét.

Annak érdekében, hogy tovább haladjunk a sokszínű és befogadó munkahely kialakítása felé vezető utunkon, igyekszünk meghozni az alkalmazandó törvények, rendeletek, irányelvek és szokások által lehetővé tett és azokkal összhangban álló főbb intézkedéseket. E főbb intézkedéseink közé sorolhatók az alábbiak:

- Olyan elkötelezett és tehetséges munkaerő felvétele, támogatása és megtartása, amely képviseli azon közösségek sokszínűségét, ahol élünk és dolgozunk.
- A befogadás és az összetartozás kultúrájának ápolása, amely értékeli a hitelességet és a méltányosságot, tiszteletben tartja a sokszínűséget annak minden formájában, továbbá lehetővé teszi mindenki számára, hogy hozzájáruljon közös sikerünkhöz, miközben pozitív hatást gyakorol a szakmai és magánéletünknek teret adó közösségekre.
- DEIB-oktatóprogramok – például a befogadó viselkedésről, az előítéletek mérsékléséről, a szövetségkötésről, valamint a befogadó toborzásról és munkaerő-felvételről szóló programok – biztosítása minden munkavállalónk számára.
- A vállalat által szponzorált, globális befogadási hálózataink támogatása.
- Nemzetközi szintű, akadálymentesített erőforrásokat tartalmazó oldal biztosítása, akadálymentesített kínálattal és szállásfoglalási lehetőséggel.
- Rugalmas munkavégzési lehetőségek, azon belül rugalmas munkaidő és irodán kívüli munkavégzés biztosítása, hogy segítsünk munkavállalóinknak megteremteni szakmai és magánéletük egyensúlyát.
- Az összetartozás érzését is mérő éves munkavállalói felmérés készítése, amelynek során felmérjük, hogy mennyire vélik úgy munkavállalóink, hogy önmaguk lehetnek a munkahelyen, és elfogadják őket olyannak, amilyenek.
- A sokszínűséget, méltányosságot, befogadást és összetartozást támogató szabályzataink és gyakorlataink rendszeres felülvizsgálata és szükség szerinti frissítése.

-
- Adott esetben a helyi piacokra szabott, befogadást támogató juttatások biztosítása, például a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő szülői szabadságra vonatkozó szabályzatok, örökbefogadási támogatás, a meddőségi kezelések biztosítás általi fedezése és a gyermekfelügyeleti szolgáltatások támogatása.

Minden egyesült államokbeli munkakör tekintetében nyomon követjük a pályázók sokszínűségét feltáró összesített lista alakulását, és konkrét célokat tűzünk ki a nemi, faji és etnikai sokszínűség fokozására. Törekszünk arra, hogy minden évben javulást érjünk el az előző évhez képest, és elkötelezetten támogatjuk azokat az intézkedéseket, amelyekkel fenntartjuk erős pozíciónkat, miközben megragadjuk a javulásra kínálkozó lehetőségeket.

Aggályok felvetése

Arra ösztönözzük munkatársainkat, hogy jelentsenek minden tényleges vagy feltételezett szabálytalanságot, így a jelen szabályzat megsértését is. [Üzleti etikai kódexünk](#) és [SpeakUp-szabályzatunk](#) különböző csatornákat biztosít arra, hogy munkavállalóink bizalmasan és a megtorlástól való félelem nélküli vethessék fel aggályaikat.

Munkavállalóink e szabállyal kapcsolatos aggályaikat jelenthetik:

- közvetlen felettesüknek vagy egy, a jelentési vonalukon belüli magasabb beosztású vezetőnek;
- egy HR-képviselőnek;
- a központi jogi és megfelelőségi osztály egyik munkatársának;
- az Etikai és Megfelelőségi Bizottságnak, [e-mailben](#) vagy a [SpeakUp](#)-rendszeren keresztül. SpeakUp-vonalunk a nap 24 órájában elérhető, és – amennyiben a törvény megengedi – lehetővé teszi a névtelen bejelentést.

A szabályzatnak való megfelelés

Mint minden Wolters Kluwer szabályzat esetében, a megfelelés minden, a jelen szabályzat hatálya alá tartozó személytől elvárt. A szabályzat betartása az annak hatálya alá tartozók egyéni felelőssége. A meg nem felelés vagy a szabályzat megsértése (ideértve a szabályzat gondos betartására vonatkozó ismételt oda nem figyelést, valamint a szabályzat bármely szándékos megszegését) fegyelmi eljárás alapjául szolgálhat, ami akár a munkaviszony vagy a megbízás megszűnéséhez is vezethet. Az alkalmazandó fegyelmi intézkedések értékelésére eseti alapon kerül sor, a szabálysértés konkrét tényeitől és körülményeitől függően, a vonatkozó jogszabályokkal összhangban.

A szabályzat frissítései

A szabályzatot évente vizsgáljuk felül, kivéve, ha szabályozói vagy üzleti érdekek máshogy nem diktálják. E szabályzat felülvizsgálata és aktualizálása a sokszínűségért, méltányosságért, befogadásért és összetartozásért felelős munkakört betöltő személy feladata. Az igazgatóság és a felügyelőbizottság felülvizsgálja és jóváhagyja e szabályzat minden jelentős módosítását.

A szabályzattal kapcsolatos bármilyen kérdésével kérjük, forduljon a [humánerőforrás osztályhoz](#).

A sokszínű és befogadó munkakörnyezet előmozdítása iránti elkötelezettségének részeként a Wolters Kluwer a vállalat honlapján elérhető éves jelentésében beszámol a DEIB terén elért teljesítményéről.

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

wolterskluwer.com