



員工福祉／人力資源及組織

多元、公平及包容 政策

版本 2

生效日期：2026 年 4 月 2 日

核心訊息

在 Bnode，多元、公平及包容不只是原則，更是驅動創意發展、永續績效及團隊凝聚力的核心力量。我們致力為每一位員工營造互相尊重、包容共融的工作環境，將個體差異視為團隊優勢加以接納。

本政策旨在為員工及管理者提供明確指引，確保多元、公平及包容理念，體現於日常工作實務與負責任的言行舉止之中。

本政策附錄概述 Bpost NV/SA 已實施的具體指引及相關舉措。



目錄

1.宗旨、適用範圍與效力層級	4
2.營運實務層面的多元性	4
3.Bnode 董事會及執行委員會的多元性	6
4.政策備覽、修訂及詮釋	6
附錄 I — 專為 Bpost NV/SA 制定的指引或計劃	7



1.宗旨、適用範圍與效力層級

宗旨

Bnode 視多元、公平及包容為組織績效、創新發展與員工福祉的關鍵驅動要素。匯聚不同背景、文化、觀點及閱歷的人才，不僅能豐富企業文化、激發創意、提升品牌聲譽，更能營造包容共融的職場環境。

本《多元、公平及包容政策》（以下簡稱「**本政策**」），旨在申明 Bnode 致力營造包容職場的承諾，確保全體同仁享有平等發展機會。

為此，Bnode 致力於：

1. 營造相互尊重、包容共融的工作環境；
2. 建立以尊重、人格尊嚴及協作互助為核心的企業文化；
3. 支持管理者及團隊落實包容式工作實務；
4. 恪守《行為準則》及人力資源平等機會相關政策；
5. 對任何形式的歧視、騷擾與排擠行為採取零容忍態度。

Bnode 恪守適用法例規定，對多元採納廣義定義，涵蓋出身（含國籍及族群）、性別、年齡、語言、家庭親職身分、宗教信仰、種族、性取向、技能、學歷及工作風格等各方面差異。

本政策由 bpost NV/SA 董事會於 2018 年 3 月 13 日通過，最新修訂日期為 2026 年 4 月 2 日。

適用範圍

本政策適用對象：

- Bnode 及其各附屬機構全體員工（Bpost NV/SA 及其附屬機構統稱「**Bnode**」），不論其職務與職級；以及
- 與 Bnode 業務及營運密切相關、不具僱員身分但須受本政策約束之人員，包括董事、行政人員、顧問、管理人員、監督人員、臨時人員、實習生及承辦商，以下統稱「**同仁**」。

我們的多元文化亦體現在我們的[《行為守則》](#)以及[《供應商行為守則》](#)中。

效力層級

本政策適用於 Bnode 全集團及所有營運機構，並須遵守當地適用法例。在不違反當地法律的前提下，本政策標準可高於法定最低要求。若當地法律有額外規定或限制，則以當地法律為優先適用。各實體可因應當地法律規定及營運所需，制訂額外規範或本地補充條款。如有違反本政策之情況，公司將採取適當措施。

2.營運實務層面的多元性

於 Bnode 集團層面，多元共融由一套完整策略作為支撐，透過各項政策及計劃落實，包括但不限於：



- **《行為守則》**：Bnode 恪守法定責任，秉持道德操守，以負責任的態度處事營運。《Bnode 行為守則》訂立最低行為標準，適用於 Bnode 全體員工、承辦商及顧問；
- **《人權政策》**；
- **舉報渠道或當地對應機制**：設立保密舉報途徑，讓員工可舉報任何違反集團價值理念（尤其多元共融原則）的行為，無須擔心遭受打壓報復。因應當地法例要求，渠道所提供的匿名程度及機密保障或有所不同；
- **文化架構**：訂立企業核心價值與宗旨，作為全體員工日常行事的準則；
- **領導層操守要求**：訂定一套領導層行為規範，旨在培育 Bnode 管理層成為具包容精神的轉型領袖，以身作則樹立正面言行典範，並為所屬團隊樹立高標準要求。
- **員工資源小組（ERGs）**：集團各地均支持由員工自發主導成立的資源小組，建構互助社群，讓員工圍繞共同興趣協作交流、學習成長。
- **休假政策**：Bnode 為員工提供多元休假選擇，讓員工得以靈活調配休息時間。因應各地法規要求，休假類別包括年假、產假、育嬰假及居家工作安排等；

各附屬機構可因應當地法律架構及自身實際需要，推出本土化舉措，作為上述機制的補充。



3.Bnode 董事會及執行委員會的多元性

Bnode 深信，董事會及執行委員會成員在專業技能與思維視角上的多元性，可提升決策質素、強化風險管理並促進創新。

本政策遵循《比利時公司與協會法典》第 7:86 條有關性別多元的規定，並高於法定最低要求。

在遴選董事會及執行委員會職位空缺的人選時，薪酬及提名委員會致力確保在多元化的各個層面均能獲得均衡的代表性。這些因素包括（但不限於）性別、年齡、專業經驗、文化及國際背景，以及其他相關特徵。尤其注重以下範疇：

- **性別均衡**：及早發掘及培育多元人才，出任領導職務；
- **年齡**：促進不同經驗層級與世代觀點的融合；
- **專業經驗**：鼓勵具備互補的專業背景及跨領域專長；
- **地域多元**：考量成員的國際視野及地域背景，配合集團整體策略及業務發展。

4.政策備覽、修訂及詮釋

多元、公平及包容政策

- 員工可透過 Bpost4me 平台，或 Bnode 各附屬機構適用的內部平台查閱；
- 可於 Bnode 官方網頁瀏覽：<https://bnode.com/who-we-are/compliance>。

本政策會定期檢討，並按需要作出修訂。若當地法規要求資訊披露及 / 或諮詢程序，Bnode 各實體於實施政策前，將與相關員工代表機構進行溝通。

如有修訂，將適時通知各同仁。

董事會每年會檢視政策推行進度，並按需要制訂新措施。

如對本政策有任何疑問或查詢，請聯絡 Bnode 福祉部門：wellbeing@bpost.be。



附錄 I — 專為 Bpost NV/SA 制定的指引或計劃

Bpost NV/SA 透過具體指引、專設多元共融專頁及「100% 尊重」計劃，以強化 Bnode 多元、公平及包容政策。

多元共融專頁

本專頁供全體員工透過 [bpost4me](#) 瀏覽使用，用以提升多元包容意識、提醒員工遵守適用規管框架、提供針對性培訓，並配備實用支援工具。

《多元及包容》手冊

本手冊列述本機構於五大關鍵範疇的承諾：

1. 性別及性取向

Bpost 嚴禁任何基於生理性別、社會性別、性傾向、懷孕或育兒身分的歧視及騷擾行為。任何不當行為均會即時處理並採取適當措施。人力資源決策摒除所有歧視性做法，並鼓勵採取彈性安排，協助員工平衡家庭生活與工作需要。

2. 年齡與世代

我們重視並支持各個世代的人才，致力促進員工福祉，發揮跨世代互補共融的價值。

3. 語言

本機構實施包容語言政策，規範工作溝通中法語及荷蘭語的使用；至於非工作範疇，則容許各人自由選擇語言表達。

4. 宗教信仰多元

Bpost 尊重員工信仰自由，惟信仰表達不得抵觸僱傭合約條款。

- 所有面向客戶崗位，為維持公共服務中立性，不得佩戴宗教或思想標誌飾物。
- 其他崗位在符合法例及行為守則、且不作傳教用途的前提下，可佩戴有關標誌飾物。

5. 殘疾

每位人才皆應憑自身能力獲得發展空間。Bpost 致力招聘、支援及挽留殘疾員工，共建更包容、更關懷的工作環境。

法律框架

本附錄遵循比利時 2007 年 5 月 10 日頒布的三項反歧視、反種族主義及反性別不平等法例。有關法例禁止任何無理的差別對待，並訂立更周全的保障條文。

