

Wohlbefinden/ HR&O

Richtlinie zu Vielfalt, Teilhabe- und Chancengerechtigkeit und Inklusion

Version 2
Inkrafttreten: 02.04.2026

Zentrale Botschaft

Bei Bnode sind Vielfalt, Teilhabe- und Chancengerechtigkeit und Inklusion mehr als nur Grundsätze: Sie sind wichtige Triebkräfte für Kreativität, nachhaltige Leistung und Zusammenhalt. Wir setzen uns dafür ein, jeder/jedem Mitarbeitenden ein respektvolles und inklusives Umfeld zu bieten, in dem Unterschiede als Stärken geschätzt werden.

Diese Richtlinie soll Mitarbeitenden und Führungskräften klare Leitlinien an die Hand geben, um sicherzustellen, dass Vielfalt, Teilhabe- und Chancengerechtigkeit und Inklusion in der täglichen Praxis und im verantwortungsvollen Handeln zum Ausdruck kommen.

Im Anhang zu dieser Richtlinie sind die spezifischen Leitlinien und Initiativen aufgeführt, die von Bpost NV/SA umgesetzt werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Zweck, Geltungsbereich und Hierarchie	4
2. Vielfalt in unseren betrieblichen Abläufen	5
3. Vielfalt im Verwaltungsrat und im Exekutivausschuss von Bnode	6
4. Verfügbarkeit, Aktualisierungen und Erläuterungen	6
Anhang I - Richtlinien oder Programme speziell für Bpost NV/SA	7



1. Zweck, Geltungsbereich und Hierarchie

Zweck

Bnode betrachtet Vielfalt, Teilhabe- und Chancengerechtigkeit und Inklusion als wesentliche Triebkräfte für Leistung, Innovation und Wohlbefinden. Die Zusammenführung von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Kulturen, Sichtweisen und Erfahrungen bereichert unsere Unternehmenskultur, fördert die Kreativität, stärkt unseren Ruf und trägt zu einem inklusiven Arbeitsumfeld bei.

Der Zweck dieser Richtlinie zu Vielfalt, Teilhabe- und Chancengerechtigkeit und Inklusion („**Richtlinie**“) besteht darin, das Engagement von Bnode für die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds zu bekräftigen und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Um dies zu erreichen, verpflichtet sich Bnode:

1. ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen,
2. eine Kultur zu fördern, die auf Respekt, Würde und Zusammenarbeit beruht,
3. Manager und Teams bei der Entwicklung inklusiver Praktiken zu unterstützen,
4. den Verhaltenskodex und die Personalpolitik zur Chancengleichheit anzuwenden,
5. Nulltoleranz gegenüber jeder Form von Diskriminierung, Mobbing oder Ausgrenzung durchzusetzen,

In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen legt Bnode den Begriff der Vielfalt weit aus und deckt damit Unterschiede hinsichtlich Herkunft, Geschlecht, Alter, Sprache, Elternstatus, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Fähigkeiten, Bildung und Arbeitsstil ab.

Diese Richtlinie wurde am 13. März 2018 vom Verwaltungsrat der bpost NV/SA verabschiedet und zuletzt am 2. April 2026 aktualisiert.

Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für:

- alle Mitarbeitenden von Bnode und seinen Tochtergesellschaften (Bpost NV/SA und ihre Tochtergesellschaften bilden zusammen „**Bnode**“), unabhängig von ihren Aufgaben oder ihrer Position; und
- Personen, die in engem Zusammenhang mit den Aktivitäten und dem Geschäftsbetrieb von Bnode stehen, jedoch keine Mitarbeitenden sind, denen diese Richtlinie jedoch mitgeteilt wird (zu diesen Personen zählen alle Vorstandsmitglieder, Personen in Führungs-, Beratungs-, Leitungs- oder Aufsichtsfunktionen bei Bnode, Zeitarbeitskräfte, Praktikanten und Auftragnehmer (im Folgenden als „**Mitarbeitende**“ bezeichnet)).

Unsere Kultur der Vielfalt spiegelt sich auch in unserem [Verhaltenskodex](#) und in unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten wider](#).

Hierarchie

Diese Richtlinie gilt unter Einhaltung der geltenden lokalen Rechtsvorschriften für das gesamte Unternehmen Bnode. Sie kann über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen, sofern sie weiterhin den lokalen Rechtsvorschriften entspricht. Sollten lokale Gesetze zusätzliche Anforderungen oder Einschränkungen vorsehen, haben diese Vorrang. Die Einrichtungen können auch zusätzliche Maßnahmen



oder lokale Ergänzungen festlegen, um ihre rechtlichen Rahmenbedingungen und operativen Anforderungen zu berücksichtigen. Im Falle der Nichteinhaltung werden geeignete Maßnahmen ergriffen.

2. Vielfalt in unseren betrieblichen Abläufen

Auf Bnode-Ebene stützt sich dies auf eine umfassende Strategie, die sich in einer Reihe von Richtlinien und Programmen niederschlägt, darunter unter anderem:

- **Verhaltenskodex:** Bnode verpflichtet sich, seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und ethisch sowie verantwortungsbewusst zu handeln. Der Bnode-Verhaltenskodex legt die Mindeststandards für das Verhalten und die Arbeitsweise fest, die von allen Bnode-Mitarbeitenden, Auftragnehmern und Beratern erwartet werden,
- **Menschenrechtspolitik,**
- **„Speak-up“ oder ein vergleichbares lokales Programm** – ein sicherer Kanal, über den jegliches Verhalten gemeldet werden kann, das unseren Grundsätzen, insbesondere den Grundsätzen der Vielfalt, zuwiderläuft, ohne dass Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten sind. Je nach den örtlichen gesetzlichen Bestimmungen kann der Grad der Anonymität und Vertraulichkeit variieren;
- **Kultureller Rahmen:** eine Reihe von Werten und Unternehmenszielen, die als Leitlinien für das tägliche Verhalten dienen, das von allen Mitarbeitenden erwartet wird;
- **Erwartungen an Führungskräfte:** Eine Reihe von Führungsqualitäten, um Führungskräfte bei Bnode zu inklusiven, transformativen Führungskräften zu entwickeln, die positive Verhaltensweisen vorleben und hohe Erwartungen an ihre Teams stellen.
- **ERGs:** Bei Bnode gibt es zahlreiche von Mitarbeitenden geleitete Ressourcengruppen, die eine Gemeinschaft bilden, in der die Mitarbeitenden gemeinsam an gemeinsamen Interessen arbeiten, voneinander lernen und sich weiterentwickeln können.
- **Urlaubsregelungen:** Den Mitarbeitenden von Bnode stehen verschiedene Urlaubsoptionen zur Verfügung, um sicherzustellen, dass sie über angemessene Möglichkeiten für eine Freistellung von der Arbeit verfügen. Unter Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten können dazu *beispielsweise* Jahresurlaub, Mutterschaftsurlaub, Elternzeit oder die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice gehören;

Die Tochterunternehmen ergänzen diese Instrumente durch lokale Initiativen, die auf ihre jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen und spezifischen Anforderungen zugeschnitten sind.

3. Vielfalt im Verwaltungsrat und im Exekutivausschuss von Bnode

Wir bei Bnode sind davon überzeugt, dass die Vielfalt an Kompetenzen und Perspektiven im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung die Entscheidungsfindung verbessert, das Risikomanagement stärkt und Innovationen fördert.

Die Richtlinie entspricht den Bestimmungen von Artikel 7:86 des belgischen Gesetzes über Gesellschaften und Vereinigungen hinsichtlich der Geschlechtervielfalt und geht über dieses strenge gesetzliche Mindestmaß hinaus.

Bei der Auswahl von Kandidaten für freie Stellen im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung ist der Vergütungs- und Nominierungsausschuss bestrebt, eine ausgewogene Vertretung unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Diversitätsaspekten sicherzustellen. Dazu können unter anderem Geschlecht, Alter, Berufserfahrung, kultureller und internationaler Hintergrund sowie weitere relevante Merkmale gehören. Besonderes Augenmerk wird dabei auf folgende Punkte gelegt:

- **Geschlechtergleichgewicht:** einschließlich der frühzeitigen Erkennung und Förderung vielfältiger Talente für Führungspositionen,
- **Alter:** Förderung einer Mischung von Erfahrungsstufen und Generationenperspektiven,
- **Berufserfahrung:** Förderung einander ergänzender beruflicher Hintergründe und branchenübergreifender Fachkenntnisse,
- **Geografische Vielfalt:** Berücksichtigung der internationalen Präsenz und der geografischen Vielfalt zur Unterstützung der Strategie und der Aktivitäten des Konzerns.

4. Verfügbarkeit, Aktualisierungen und Erläuterungen

Die Richtlinie zu Vielfalt, Teilhabe- und Chancengerechtigkeit und Inklusion

- ist ein internes Dokument, das den Mitarbeitenden auf Bpost4me oder auf den entsprechenden internen Plattformen von Bnode zur Verfügung steht, die von einer Tochtergesellschaft von Bnode genutzt werden,
- ist auf der Bnode-Website verfügbar: <https://bnode.com/who-we-are/compliance>.

Diese Richtlinie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Sofern die lokalen Rechtsvorschriften ein Recht auf Unterrichtung und/oder Anhörung vorsehen, werden die Unternehmen der Bnode-Gruppe vor der Umsetzung mit den zuständigen Arbeitnehmervertretungen Rücksprache halten.

Die Mitarbeitenden werden gegebenenfalls über alle Neuigkeiten informiert.

Der Verwaltungsrat wird jedes Jahr die erzielten Fortschritte bewerten und gegebenenfalls neue Maßnahmen beschließen.

Sollten Sie Fragen oder Unklarheiten zu dieser Richtlinie haben, wenden Sie sich bitte an die Abteilung für Mitarbeiterwohlbefinden von Bnode unter wellbeing@bpost.be.



Anhang I - Richtlinien oder Programme speziell für Bpost NV/SA

Bpost NV/SA stärkt die Richtlinie zu Vielfalt, Teilhabe- und Chancengerechtigkeit und Inklusion von Bnode durch konkrete Leitlinien, ein spezielles Diversity-Portal und das Programm „100 % Respect“.

Diversity Portal

Dieses Portal, das allen Mitarbeitenden über [bpost4me](#) zugänglich ist, sensibilisiert für die Themen Vielfalt und Inklusion, erinnert die Mitarbeitenden an die geltenden Rahmenbedingungen, bietet gezielte Schulungen an und stellt praktische Hilfsmittel zur Verfügung.

Broschüre zu Vielfalt und Inklusion

In der Broschüre werden unsere Verpflichtungen in fünf Schlüsselbereichen beschrieben:

1. Geschlecht und sexuelle Orientierung

Bpost verbietet jegliche Form von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, einer Schwangerschaft oder der Elternschaft. Auf unangemessenes Verhalten wird sofort mit geeigneten Maßnahmen reagiert. Personalentscheidungen erfolgen frei von diskriminierenden Praktiken, und es werden flexible Lösungen gefördert, um den Mitarbeitenden zu helfen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

2. Alter und Generationen

Wir schätzen und fördern Talente aller Generationen und setzen uns für das Wohlbefinden sowie die gegenseitige Bereicherung der Generationen ein.

3. Sprachen

Eine inklusive Sprachpolitik regelt die Verwendung von Französisch und Niederländisch im beruflichen Austausch, wobei sich jeder außerhalb des beruflichen Kontextes in der Sprache seiner Wahl äußern kann.

4. Vielfalt in Bezug auf die Religion

Bpost respektiert die Glaubensfreiheit, sofern diese mit dem Arbeitsvertrag vereinbar ist.

- In bestimmten Funktionen mit Kundenkontakt ist das Tragen religiöser oder weltanschaulicher Symbole nicht gestattet, um die Neutralität des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten.
- In anderen Funktionen sind solche Symbole zulässig, solange sie den gesetzlichen Bestimmungen und dem Verhaltenskodex entsprechen und nicht als Mittel zur Missionierung dienen.

5. Behinderung

Jedes Talent verdient einen Platz, der seinen Fähigkeiten entspricht. Bpost setzt sich dafür ein, Mitarbeitende mit Behinderungen einzustellen, zu fördern und an das Unternehmen zu binden, um so zu einer inklusiveren und stärker unterstützenden Organisation beizutragen.

Rechtlicher Rahmen

Dieser Anhang stützt sich auf die drei belgischen Gesetze vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Geschlechterungleichheit. Diese Gesetze verbieten jede ungerechtfertigte Unterscheidung und sehen verstärkte Schutzmaßnahmen vor.

