

Bien-être / HR&O

Politique en matière de Diversité, Équité et Inclusion

Version 2
Entrée en vigueur : 02/04/2026

Message clé

Au sein de Bnode, la diversité, l'équité et l'inclusion sont plus que de simples principes. Ce sont de puissants moteurs de créativité, de performance durable et de cohésion. Nous nous engageons à offrir à chaque membre du personnel un environnement respectueux et inclusif, où les différences sont vues comme des atouts.

La présente Politique vise à fournir aux employé·e·s et managers des orientations claires afin de garantir que la diversité, l'équité et l'inclusion se reflètent dans les pratiques quotidiennes et les comportements responsables.

L'annexe de la présente Politique présente les directives et initiatives spécifiques mises en œuvre par bpost SA.

Table des matières

1. Objectif, champ d'application et hiérarchie	4
2. La Diversité dans nos opérations	5
3. Diversité au sein du Conseil d'administration et du Comité exécutif de Bnode	6
4. Disponibilité, mises à jour et clarifications	6
Annexe I - Directives ou programmes spécifiques à bpost SA	7



1. Objectif, champ d'application et hiérarchie

Objectif

Bnode considère que la diversité, l'équité et l'inclusion sont des moteurs essentiels de la performance, de l'innovation et du bien-être. Le fait de réunir des personnes issues de milieux, cultures, points de vue et horizons divers enrichit notre culture d'entreprise, stimule la créativité, renforce notre réputation et favorise un environnement de travail inclusif.

La présente Politique en matière de Diversité, Équité et Inclusion (ci-après dénommée la « **Politique** ») a pour objectif de réaffirmer l'engagement de Bnode à promouvoir un environnement de travail inclusif et à garantir l'égalité des chances pour l'ensemble des Collaborateurs.

Pour y parvenir, Bnode s'engage à :

1. créer un environnement de travail respectueux et inclusif ;
2. promouvoir une culture fondée sur le respect, la dignité et la coopération ;
3. accompagner les managers et les équipes dans le développement de pratiques inclusives ;
4. appliquer le Code de Conduite et les Politiques HR en matière d'égalité des chances ;
5. appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'exclusion.

Bnode adopte une définition large de la diversité, qui englobe les différences d'origine, de genre, d'âge, de langue, de situation familiale, de religion, d'origine ethnique, d'orientation sexuelle, de compétences, de niveau d'études et de styles de travail.

La présente Politique a été adoptée par le Conseil d'administration de bpost SA le 13 mars 2018 et a été mise à jour pour la dernière fois le 2 avril 2026.

Champ d'application

La présente Politique s'applique à :

- l'ensemble des membres du personnel de Bnode et de ses filiales (bpost SA et ses filiales forment ensemble « **Bnode** »), quelles que soient leurs attributions ou leur poste ; et
- aux personnes étroitement liées aux activités et opérations de Bnode qui ne sont pas membres du personnel, mais auxquelles la présente Politique est communiquée (ces personnes incluent les administratrices et administrateurs, les personnes assumant des postes de direction, de consultation, de gestion ou de supervision au sein de Bnode, les travailleuses et travailleurs intérimaires, les stagiaires et les sous-traitants) (dénommés dans le présent document « **Collaborateurs** »).

Notre culture de la diversité se reflète également dans notre [Code de Conduite](#) et notre [Code de Conduite des Fournisseurs](#).

Hiérarchie

La présente Politique s'applique à l'ensemble de Bnode, sous réserve de la législation locale en vigueur. Elle peut aller au-delà des exigences légales minimales, à condition de rester conforme à la législation locale. Si la législation locale impose des exigences ou des restrictions supplémentaires, celles-ci prévalent. Les entités peuvent également définir des mesures supplémentaires ou des annexes locales afin de tenir compte de leur cadre juridique et de leurs besoins opérationnels. En cas de non-respect, des mesures appropriées seront prises.



2. La Diversité dans nos opérations

Au niveau de Bnode, la diversité s'appuie sur une stratégie globale se traduisant par un ensemble de politiques et de programmes, notamment, mais sans s'y limiter :

- le **Code de Conduite** : Bnode s'engage à respecter ses obligations légales et à agir de manière éthique et responsable. Le Code de Conduite de Bnode définit les normes minimales de comportement et de conduite attendues de l'ensemble des membres du personnel, sous-traitants et consultant-e-s travaillant pour Bnode ;
- **Politique des Droits humains**
- « **Speak-up** » ou son équivalent local, un canal sécurisé permettant de signaler tout comportement contraire à nos principes, notamment ceux relatifs à la diversité, sans crainte de représailles. En fonction des dispositions légales locales, le niveau d'anonymat et de confidentialité garanti peut varier ;
- **Cadre culturel** : un ensemble de valeurs et la raison d'être de l'entreprise, qui guident les comportements quotidiens attendus de l'ensemble des membres du personnel ;
- **Attentes en matière de leadership** : un ensemble de comportements de leadership visant à former les dirigeantes et dirigeants de Bnode pour qu'ils et elles montrent la voie à suivre en matière de transformation et d'inclusion, et soient aptes à donner l'exemple par des comportements positifs et à fixer des attentes élevées pour leurs équipes.
- **ERG (Employee Resource Groups)** : des réseaux d'employés actifs au sein de Bnode, offrant ainsi un espace où les membres du personnel peuvent collaborer, apprendre et évoluer autour d'intérêts communs.
- **Politiques en matière de congés** : une gamme d'options de congé est proposée aux membres du personnel de Bnode afin de s'assurer qu'ils disposent d'options appropriées pour le temps passé en dehors du travail. En tenant compte des exigences locales, celles-ci peuvent inclure, *par exemple*, les congés annuels, le congé de maternité, le congé parental ou la possibilité de travailler à domicile.

Les filiales complètent ces outils par des initiatives locales adaptées à leur cadre juridique et à leurs besoins spécifiques.



3. Diversité au sein du Conseil d'administration et du Comité exécutif de Bnode

Chez Bnode, nous sommes convaincus que la diversité des compétences et des points de vue au sein du Conseil d'administration et du Comité exécutif améliore la prise de décision, renforce la gestion des risques et favorise l'innovation.

La présente Politique respecte les dispositions de l'article 7:86 du Code des Sociétés et des Associations en matière de diversité des genres, et va au-delà de ce strict minimum légal.

Lorsqu'il s'agit d'examiner les candidatures aux postes vacants au sein du Conseil d'administration et du Comité exécutif, le Comité de Rémunération et de Nomination veille à assurer une représentation équilibrée sur un large éventail de critères de diversité. Ceux-ci peuvent inclure, entre autres, le sexe, l'âge, l'expérience professionnelle, le bagage culturel et international, ainsi que d'autres caractéristiques pertinentes. Une attention particulière est accordée aux points suivants :

- **Équilibre entre les sexes** : notamment l'identification précoce et le développement de talents issus de la diversité en vue d'occuper des postes de direction ;
- **Âge** : favoriser la diversité des niveaux d'expérience et des perspectives générationnelles ;
- **Expérience professionnelle** : favoriser la diversité des parcours professionnels et l'expertise intersectorielle ;
- **Diversité géographique** : tenir compte de la présence internationale et de la diversité géographique afin de soutenir la stratégie et les activités du Groupe.

4. Disponibilité, mises à jour et clarifications

La Politique en matière de Diversité, Équité et Inclusion

- est disponible pour les membres du personnel sur Bpost4me ou sur les plateformes internes applicables de Bnode utilisées par les filiales de Bnode ;
- est disponible sur le site web de Bnode : <https://bnode.com/fr/a-propos-de-nous/compliance>.

La présente Politique sera régulièrement révisée et mise à jour si nécessaire. Si la législation locale prévoit un droit à l'information et/ou à la consultation, les entités de Bnode consulteront les organes représentatifs des membres du personnel concernés avant la mise en œuvre.

Les Collaborateurs seront le cas échéant informés de toute mise à jour.

Chaque année, le Conseil d'administration évaluera les progrès réalisés et, si nécessaire, adoptera de nouvelles mesures.

En cas de questions ou de demandes concernant la présente Politique, veuillez contacter le département Bien-être de Bnode à l'adresse email wellbeing@bpost.be.



Annexe I - Directives ou programmes spécifiques à bpost SA

bpost SA renforce la Politique en matière de Diversité, Équité et Inclusion de Bnode grâce à des directives spécifiques, à un portail dédié à la diversité et au programme « 100 % Respect ».

Portail Diversité

Ce portail, accessible à tous les membres du personnel via [Bpost4me](#), sensibilise à la diversité et à l'inclusion, rappelle aux membres du personnel le cadre réglementaire en vigueur, propose des formations ciblées et met à disposition des outils pratiques d'accompagnement.

Brochure sur la diversité et l'inclusion

Cette brochure présente nos engagements dans cinq domaines clés :

1. Genre et orientation sexuelle

Bpost interdit formellement toute forme de discrimination ou de harcèlement fondée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, la grossesse ou la parentalité. Tout comportement inapproprié fait l'objet d'une intervention immédiate et de mesures adéquates. Les décisions en matière de ressources humaines sont exemptes de toute pratique discriminatoire, et des solutions flexibles sont encouragées pour aider les membres du personnel à concilier vie familiale et obligations professionnelles.

2. Âge et générations

Nous valorisons et soutenons les talents de toutes les générations, en favorisant le bien-être et la complémentarité intergénérationnelle.

3. Langues

Une politique linguistique inclusive régit l'utilisation du français et du néerlandais dans les échanges professionnels, tout en permettant à chacune et chacun de s'exprimer dans la langue de son choix en dehors des contextes professionnels.

4. Diversité en termes de religions

Bpost respecte la liberté de croyance, à condition que son expression demeure compatible avec le contrat de travail.

- Dans certains postes en contact avec le public, le port de signes religieux ou idéologiques n'est pas autorisé afin de garantir la neutralité du service public.
- Dans d'autres fonctions, ces symboles sont autorisés à condition qu'ils respectent la législation et le Code de Conduite et qu'ils ne servent pas à faire du prosélytisme.

5. Handicap

Chaque talent mérite une place à la hauteur de ses compétences. Bpost s'engage à recruter, à accompagner et à maintenir en poste des membres du personnel en situation de handicap, contribuant ainsi à une organisation plus inclusive et solidaire.

Cadre légal

La présente annexe s'appuie sur les trois lois belges du 10 mai 2007 visant à lutter contre la discrimination, le racisme et l'inégalité entre les sexes. Ces lois interdisent toute distinction injustifiée et prévoient des mesures de protection renforcées.

