



Benessere / HR&O

Politica in materia di Diversità, Equità e Inclusione

Versione 2
Entrata in vigore: 02/04/26

Messaggio chiave

Per Bnode, diversità, equità e inclusione sono ben più che semplici principi: sono potenti fattori di creatività, risultati sostenibili e coesione. Ci impegniamo a offrire a ogni dipendente un ambiente rispettoso e inclusivo, in cui le differenze siano considerate un punto di forza.

La presente politica mira a fornire a dipendenti e dirigenti indicazioni chiare per garantire che la diversità, l'equità e l'inclusione trovino riscontro nella pratica quotidiana e in un comportamento responsabile.

L'appendice alla presente Politica illustra le linee guida e le iniziative specifiche messe in atto da Bpost NV/SA.

Indice

1. Scopo, ambito e gerarchia	4
2. La diversità nelle nostre pratiche operative	5
3. Diversità all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Comitato esecutivo di Bnode	6
4. Disponibilità, aggiornamenti e chiarimenti	6
Appendice I - Linee guida o programmi specifici per Bpost NV/SA	7



1. Scopo, ambito e gerarchia

Scopo

Bnode ritiene che la diversità, l'equità e l'inclusione siano fattori fondamentali per il rendimento, l'innovazione e il benessere. Riunire persone con background, culture, punti di vista ed esperienze diversi arricchisce la nostra cultura, stimola la creatività, rafforza la nostra reputazione e favorisce un ambiente di lavoro inclusivo.

Lo scopo della presente Politica in materia di diversità, equità e inclusione (la "**Politica**") è quello di ribadire l'impegno di Bnode a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e a garantire pari opportunità a tutti i collaboratori.

A tal fine, Bnode si impegna a:

1. Creare un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo;
2. Promuovere una cultura fondata sul rispetto, la dignità e la cooperazione;
3. Aiutare i manager e i team a sviluppare pratiche inclusive;
4. Applicazione del Codice di condotta e delle politiche delle risorse umane in materia di pari opportunità;
5. Applicare una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o esclusione.

In base alla normativa applicabile, Bnode adotta una definizione ampia della diversità, che include le differenze di origine, genere, età, lingua, stato genitoriale, religione, etnia, orientamento sessuale, competenze, istruzione e stile di lavoro.

La presente politica è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione di Bpost NV/SA il 13 marzo 2018 ed è stata aggiornata l'ultima volta il 2 aprile 2026.

Ambito

La presente Politica si applica a:

- tutti i dipendenti di Bpost e delle sue filiali (Bpost NV/SA e rispettive filiali nel complesso formano "**Bnode**"), indipendentemente dalle loro mansioni o dalla loro posizione; e
- soggetti strettamente collegati alle attività e alle operazioni di Bnode che non sono dipendenti, ma a cui viene comunicata la presente Politica (tali soggetti includono tutti gli amministratori, le persone che ricoprono posizioni esecutive, di consulenza, manageriali o di supervisione all'interno di Bnode, lavoratori temporanei, tirocinanti e appaltatori [denominati di seguito come "**Collaboratori**"]).

La nostra cultura della diversità si riflette anche nel nostro [Codice di condotta](#) e nel nostro [Codice di condotta dei fornitori](#).

Gerarchia

La presente Politica si applica a tutte le entità di Bnode, nel rispetto della legislazione locale vigente. Può superare i requisiti minimi di legge, purché rimanga conforme alla normativa locale. Qualora le normative locali prevedano ulteriori requisiti o restrizioni, questi avranno prevalenza. Gli enti possono inoltre definire misure aggiuntive o appendici locali per tenere conto dei propri quadri normativi e delle proprie esigenze operative. In caso di inadempienza, saranno adottate le misure del caso.



2. La diversità nelle nostre pratiche operative

A livello di Bnode, si basa su una strategia globale che si concretizza in una serie di politiche o programmi, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- **Codice di condotta** Bnode si impegna a rispettare i propri obblighi legali e ad agire in modo etico e responsabile. Il Codice di condotta di Bnode definisce gli standard minimi di comportamento e condotta che ci si aspetta da tutti i dipendenti, gli appaltatori e i consulenti di Bnode;
- **Politica sui diritti umani;**
- **Speak-up o equivalente locale**, un canale sicuro per segnalare qualsiasi comportamento contrario ai nostri principi, in particolare quelli relativi alla diversità, senza timore di ritorsioni. A seconda delle disposizioni di legge locali, il livello di anonimato e riservatezza fornito potrebbe variare;
- **Quadro culturale:** un insieme di valori e di obiettivi aziendali che guidano i comportamenti quotidiani richiesti a tutti i dipendenti;
- **Aspettative di leadership:** un insieme di comportamenti di leadership volti a formare i leader di Bnode affinché diventino leader trasformativi e inclusivi, fungano da esempio di comportamento positivo e stabiliscano aspettative elevate per i propri team.
- **ERG:** il supporto ai gruppi di risorse guidati dai dipendenti è attivo in tutta Bnode e fornisce una comunità in cui i dipendenti possono collaborare, imparare e crescere attorno a interessi comuni
- **Politiche di ferie, congedi e lavoro da remoto:** è disponibile una serie di opzioni per garantire ai dipendenti di Bnode la possibilità di assentarsi dal lavoro in modo idoneo. Tenendo conto delle normative locali, tra tali opzioni figurano, *ad esempio*, le ferie annuali, il congedo di maternità, il congedo parentale o la possibilità di lavorare da casa;

Le filiali integrano questi strumenti con iniziative locali adattate ai rispettivi quadri normativi e alle esigenze specifiche.

3. Diversità all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Comitato esecutivo di Bnode

Noi di Bnode crediamo che la diversità di competenze e punti di vista all'interno del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo migliori il processo decisionale, rafforzi la gestione dei rischi e promuova l'innovazione.

La Politica è conforme alle disposizioni dell'articolo 7:86 del Codice belga delle società e delle associazioni in materia di diversità di genere e va oltre questo minimo legale necessario.

Nel valutare i candidati per i posti vacanti in seno al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Esecutivo, il Comitato per le retribuzioni e le nomine si impegna a garantire una rappresentanza equilibrata in un'ampia gamma di aspetti legati alla diversità. Tra queste possono figurare, tra l'altro, il genere, l'età, l'esperienza professionale, il background culturale e internazionale, nonché altre caratteristiche rilevanti. In particolare, si presta attenzione a:

- **Equilibrio di genere:** compresa l'individuazione precoce e lo sviluppo di talenti diversificati per ruoli dirigenziali;
- **Età:** promuovere un mix di livelli di esperienza e prospettive generazionali;
- **Esperienza professionale:** promuovere percorsi professionali complementari e competenze intersettoriali;
- **Diversità geografica:** tenere conto dell'esposizione internazionale e della diversificazione geografica, a sostegno della strategia e delle attività del Gruppo.

4. Disponibilità, aggiornamenti e chiarimenti

La Politica in materia di Diversità, Equità e Inclusione

- è un documento interno disponibile per i dipendenti su Bpost4me o sulle piattaforme interne di Bnode utilizzate dalle singole filiali di Bnode;
- è disponibile sul sito web di Bnode: <https://bnode.com/who-we-are/compliance>.

Questa Politica sarà rivista periodicamente e aggiornata secondo necessità. Laddove la legislazione locale preveda il diritto all'informazione e/o alla consultazione, le entità di Bnode si relazioneranno con i competenti organi di rappresentanza dei dipendenti prima dell'attuazione.

I collaboratori saranno informati di eventuali aggiornamenti, qualora necessario.

Ogni anno, il Consiglio di Amministrazione valuterà i progressi compiuti e, se necessario, adotterà nuove misure.

Per eventuali domande o dubbi relativi alla presente Politica, si prega di contattare il Dipartimento benessere di Bnode all'indirizzo wellbeing@bpost.be.



Appendice I - Linee guida o programmi specifici per Bpost NV/SA

Bpost NV/SA rafforza la Politica di Diversità, Equità e Inclusione di Bnode attraverso linee guida specifiche, un portale dedicato alla diversità e il programma "100% Respect".

Portale della diversità

Questo portale, accessibile a tutti i dipendenti tramite [bpost4me](#), promuove la sensibilizzazione in materia di diversità e inclusione, ricorda ai dipendenti il quadro normativo di riferimento, offre corsi di formazione mirati e mette a disposizione strumenti pratici di supporto.

Opuscolo su Diversità e Inclusione

La brochure illustra i nostri impegni in cinque ambiti chiave:

1. Genere e orientamento sessuale

Bpost vieta severamente qualsiasi forma di discriminazione o molestia basata su sesso, genere, orientamento sessuale, gravidanza o genitorialità. Qualsiasi comportamento inappropriato viene affrontato immediatamente con misure adeguate. Le decisioni in materia di risorse umane sono esenti da pratiche discriminatorie e vengono promosse soluzioni flessibili per aiutare i dipendenti a conciliare la vita familiare con gli impegni professionali.

2. Età e generazioni

Valorizziamo e sosteniamo il talento in tutte le generazioni, promuovendo il benessere e la complementarità tra le generazioni.

3. Lingue

Una politica linguistica inclusiva regola l'uso del francese e dell'olandese negli scambi professionali, consentendo nel contempo a tutti di esprimersi nella lingua di propria scelta al di fuori dei contesti lavorativi.

4. Diversità in termini di religione

Bpost rispetta la libertà di credo, a condizione che la sua espressione sia compatibile con il contratto di lavoro.

- In alcuni ruoli a contatto con il pubblico, non è consentito indossare simboli religiosi o ideologici, al fine di garantire la neutralità del servizio pubblico.
- In altri ruoli, tali simboli sono ammessi purché siano conformi alla normativa e al Codice di condotta e non vengano utilizzati come strumenti di proselitismo.

5. Disabilità

Ogni talento merita un posto in base alle proprie capacità. Bpost si impegna ad assumere, sostenere e valorizzare i dipendenti con disabilità, contribuendo così a creare un'organizzazione più inclusiva e solidale.

Quadro normativo

La presente appendice si basa sulle tre leggi belghe del 10 maggio 2007 volte a combattere la discriminazione, il razzismo e la disuguaglianza di genere. Queste leggi vietano qualsiasi distinzione ingiustificata e prevedono misure di protezione rafforzate.