

Welzijn / HR&O

Beleid inzake diversiteit, gelijkheid en inclusie

Versie 2

Inwerkingtreding: 2 april 2026

Kernboodschap

Bij Bnode zijn diversiteit, gelijkheid en inclusie meer dan alleen maar holle woorden: het zijn krachtige hefboomen voor creativiteit, duurzame prestaties en samenhang. Wij streven ernaar om elke medewerker een respectvolle en inclusieve werkomgeving te bieden waarin verschillen worden erkend en gewaardeerd als troeven.

Dit beleid heeft als doel medewerkers en leidinggevenden duidelijke richtlijnen aan te reiken, zodat diversiteit, gelijkheid en inclusie consequent worden verankerd in de dagelijkse praktijk en in verantwoordelijk gedrag.

In de bijlage bij dit beleid lichten we de specifieke richtlijnen en initiatieven toe die bpost nv in dit verband heeft geïmplementeerd.

Inhoudsopgave

1. Doel, toepassingsgebied en hiërarchie	4
2. Diversiteit in onze bedrijfsvoering	5
3. Diversiteit binnen de Raad van Bestuur en het Executive Comité van Bnode	6
4. Beschikbaarheid, updates en verduidelijkingen	6
Bijlage I - Richtlijnen of programma's specifiek voor bpost nv	7



1. Doel, toepassingsgebied en hiërarchie

Doel

Bnode beschouwt diversiteit, gelijkheid en inclusie als essentiële hefboomen voor prestaties, innovatie en welzijn. Door mensen met verschillende achtergronden, culturen, perspectieven en ervaringen bij elkaar te brengen, verrijken we onze bedrijfscultuur, stimuleren we creativiteit, versterken we onze reputatie en bevorderen we een inclusieve werkomgeving.

Met dit beleid inzake diversiteit, gelijkheid en inclusie (het '**Beleid**') legt Bnode zijn engagement vast om een inclusieve werkomgeving te bevorderen en gelijke kansen te bieden aan alle medewerkers.

Daartoe zet Bnode zich in om:

1. een respectvolle en inclusieve werkomgeving te creëren;
2. een cultuur uit te dragen die gebaseerd is op respect, waardigheid en samenwerking;
3. managers en teams te ondersteunen bij het ontwikkelen van inclusieve werkwijzen;
4. de Gedragscode en de HR-beleidslijnen inzake gelijke kansen toe te passen;
5. een nultolerantiebeleid te hanteren ten aanzien van elke vorm van discriminatie, intimidatie of uitsluiting.

In overeenstemming met de wetgeving ter zake, hanteert Bnode een brede definitie van diversiteit, die verschillen omvat op het gebied van afkomst, gender, leeftijd, taal, gezinssituatie, religie, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, vaardigheden, opleiding en werkstijlen.

Dit Beleid is op 13 maart 2018 goedgekeurd door de Raad van Bestuur van bpost nv en is voor het laatst bijgewerkt op 2 april 2026.

Toepassingsgebied

Dit Beleid is van toepassing op:

- alle medewerkers binnen Bnode en zijn dochterondernemingen (bpost nv en zijn dochterondernemingen worden gezamenlijk aangeduid als '**Bnode**'), ongeacht hun taken of positie; en
- personen die nauw betrokken zijn bij de (operationele) activiteiten van Bnode, maar die geen werknemer zijn en aan wie dit Beleid wordt meegedeeld (dergelijke personen omvatten alle bestuurders, personen met uitvoerende, adviserende, leidinggevende of toezichthoudende functies binnen Bnode, uitzendkrachten, stagiairs en aannemers), hierna samen de '**Medewerkers**' genoemd.

Onze diversiteitscultuur komt ook tot uiting in onze [Gedragscode](#) en onze [Gedragscode voor Leveranciers](#).

Hiërarchie

Dit Beleid is binnen heel Bnode van toepassing, met inachtneming van de geldende lokale wetgeving. Het mag verder gaan dan de wettelijke minimumvereisten, mits het in overeenstemming blijft met de lokale wetgeving. Indien de lokale wetgeving aanvullende eisen of beperkingen oplegt, hebben deze voorrang. De entiteiten kunnen daarnaast extra maatregelen of lokale aanvullingen voorzien, afgestemd op hun wettelijk kader en operationele behoeften. Bij niet-naleving zullen passende maatregelen worden genomen.



2. Diversiteit in onze bedrijfsvoering

Binnen Bnode wordt diversiteit ondersteund door een brede strategie, vertaald naar verschillende beleidslijnen en programma's, waaronder maar niet beperkt tot::

- de **Gedragscode**: een code waarin Bnode zich ertoe verbindt om zijn wettelijke verplichtingen na te leven en om ethisch en verantwoordelijk te handelen. De Gedragscode van Bnode legt de minimale normen vast op het vlak van gedrag en houding die van alle werknemers, aannemers en consultants van Bnode worden verwacht;
- het **Mensenrechtenbeleid**;
- **Speak-up of een vergelijkbaar lokaal initiatief**: een veilig en vertrouwelijk kanaal om elk gedrag te melden dat indruist tegen onze principes, met name de principes van diversiteit, en dit zonder angst voor represailles. De mate van anonimiteit en vertrouwelijkheid kan verschillen naargelang de lokale wettelijke voorschriften;
- het **Cultuurnkader**: een geheel van waarden en een bedrijfsdoel die als leidraad dienen voor het dagelijkse gedrag dat van alle werknemers wordt verwacht;
- **verwachtingen op het vlak van leiderschap**: een reeks leiderschapsgedragingen die erop gericht zijn leidinggevend binnen Bnode te ontwikkelen tot inclusieve, transformationele leiders die positief gedrag uitdragen en hoge verwachtingen stellen aan hun teams.
- **ERG's**: diverse door werknemers geleide werkgroepen die actief zijn binnen Bnode en een gemeenschap vormen waar medewerkers kunnen samenwerken, leren en groeien rond gemeenschappelijke interesses.
- **Verlofbeleid**: een scala aan verlofopties waarover Bnode-werknemers beschikken en die hen passende mogelijkheden bieden om tijdelijk afwezig te zijn van het werk. Afhankelijk van de lokale regelgeving, kan het onder meer gaan om jaarlijks verlof, moederschapsrust, ouderschapsverlof of thuiswerkmogelijkheden.

De dochterondernemingen vullen deze tools aan met lokale initiatieven die zijn afgestemd op hun wettelijk kader en specifieke behoeften.



3. Diversiteit binnen de Raad van Bestuur en het Executive Comité van Bnode

Bij Bnode zijn we ervan overtuigd dat een diversiteit aan vaardigheden en perspectieven binnen de Raad van Bestuur en het Executive Comité de besluitvorming ten goede komt, het risicobeheer versterkt en innovatie bevordert.

Het Beleid voldoet aan de bepalingen van artikel 7:86 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen inzake de vertegenwoordiging van geslachten, en reikt verder dan dit strikte wettelijke minimum.

Bij het beoordelen van kandidaten voor vacatures in de Raad van Bestuur en het Executive Comité streeft het Bezoldigings- en Benoemingscomité naar een evenwichtige vertegenwoordiging op basis van een breed scala aan diversiteitsaspecten. Die kunnen onder meer betrekking hebben op gender, leeftijd, beroepservaring, culturele en internationale achtergrond, alsook op andere relevante kenmerken. Er wordt in het bijzonder aandacht besteed aan:

- **Genderevenwicht:** onder meer door het vroeg identificeren en ontwikkelen van divers talent voor leidinggevende functies;
- **Leeftijd:** het nastreven van een evenwichtige mix van ervaringsniveaus en generatieperspectieven;
- **Werkervaring:** het nastreven van complementaire professionele achtergronden en sectoroverschrijdende expertise;
- **Geografische diversiteit:** met het oog op internationale blootstelling en geografische diversiteit, ter ondersteuning van de strategie en activiteiten van de Groep.

4. Beschikbaarheid, updates en verduidelijkingen

Het Beleid inzake diversiteit, gelijkheid en inclusie

- is beschikbaar voor werknemers op Bpost4me of op de toepasselijke interne Bnode-platformen die worden gebruikt door een dochteronderneming van Bnode;
- is te vinden op de website van Bnode: <https://bnode.com/nl/wie-we-zijn/compliance>.

Dit Beleid zal regelmatig worden geëvalueerd en indien nodig bijgewerkt. Indien de lokale wetgeving voorziet in informatieverstrekking en/of raadpleging, zullen de Bnode-entiteiten voorafgaand aan de implementatie overleg plegen met de relevante werknemersvertegenwoordigende organen.

De Medewerkers zullen in dat geval op gepaste wijze op de hoogte gebracht worden van de aanpassingen.

De Raad van Bestuur zal elk jaar de geboekte vooruitgang evalueren en, indien nodig, nieuwe maatregelen nemen.

Met vragen over dit Beleid kan je terecht bij het departement Welzijn via wellbeing@bpost.be.



Bijlage I - Richtlijnen of programma's specifiek voor bpost nv

bpost nv vult het Beleid inzake diversiteit, gelijkheid en inclusie van Bnode aan met een reeks specifieke richtlijnen, een speciaal diversiteitsportaal en het programma '100% Respect'.

Diversiteitsportaal

Dit portaal is voor alle werknemers toegankelijk via [Bpost4me](#). Het vergroot het bewustzijn op het gebied van diversiteit en inclusie, herinnert medewerkers aan de geldende richtlijnen, biedt gerichte opleidingen aan en stelt praktische hulpmiddelen ter beschikking.

Brochure over diversiteit en inclusie

De brochure licht onze engagementen toe op vijf belangrijke gebieden:

1. **Gender en seksuele geaardheid**
Bpost verbiedt ten strengste elke vorm van discriminatie of intimidatie op grond van geslacht, gender, seksuele geaardheid, zwangerschap of ouderschap. Elk ongepast gedrag wordt onmiddellijk aangepakt met passende maatregelen. HR-beslissingen worden genomen zonder enige vorm van discriminatie, en er wordt gestreefd naar flexibele oplossingen die medewerkers helpen om hun gezinsleven en professionele verantwoordelijkheden beter op elkaar af te stemmen.
2. **Leeftijd en generaties**
Wij waarderen en ondersteunen talent in alle generaties en zetten in op het welzijn en de complementariteit van generaties.
3. **Talen**
Een inclusief taalbeleid regelt het gebruik van het Frans en het Nederlands in professionele contacten. Buiten de werkcontext staat het iedereen vrij zich uit te drukken in de taal van zijn of haar keuze.
4. **Diversiteit op het gebied van religie**
Bpost respecteert de vrijheid van geloofsovertuiging, op voorwaarde dat de uiting daarvan verenigbaar blijft met de arbeidsovereenkomst.
 - In bepaalde functies met rechtstreeks klantencontact is het dragen van religieuze of ideologische symbolen niet toegestaan om de neutraliteit van de openbare dienstverlening niet in het gedrang te brengen.
 - In andere functies worden dergelijke symbolen toegestaan, mits ze in overeenstemming zijn met de wetgeving en de Gedragscode en niet worden gebruikt om anderen tot een bepaalde geloofsovertuiging te bekeren.
5. **Handicaps**
Ieder talent verdient een plek op basis van zijn of haar vaardigheden. Bpost engageert zich om medewerkers met een beperking aan te werven, te ondersteunen en te behouden, en draagt zo bij aan een meer inclusieve en ondersteunende organisatie.

Juridisch kader

Deze bijlage is gebaseerd op de drie Belgische wetten van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie, racisme en genderongelijkheid. Deze wetten verbieden elk ongerechtvaardigd onderscheid en voorzien in versterkte beschermingsmaatregelen.

