

Dobrostan / HR&O [zasoby ludzkie i organizacja]

Polityka dotycząca różnorodności, równości i włączenia społecznego

Wersja 2
Data wejścia w życie: 02 kwietnia
2026 r.

Kluczowy przekaz

W Bnode różnorodność, równość i włączenie społeczne to coś więcej niż tylko zasady: są one potężnymi czynnikami napędzającymi kreatywność, trwałe wyniki i spójność. Jesteśmy zobowiązani do zapewnienia każdemu pracownikowi środowiska pracy opartego na szacunku i włączeniu społecznym, w którym różnice traktowane są jako atuty.

Celem niniejszej polityki jest zapewnienie pracownikom i kadrze kierowniczej jasnych wytycznych gwarantujących, że różnorodność, równość i włączenie społeczne znajdują odzwierciedlenie w codziennej praktyce i odpowiedzialnym postępowaniu.

W załączniku do niniejszej Polityki przedstawiono szczegółowe wytyczne i inicjatywy wdrożone przez Bpost spółka akcyjna.



Spis treści

1. Cel, zakres i hierarchia	4
2. Różnorodność w naszych praktykach operacyjnych	5
3. Różnorodność w składzie Rady Dyrektorów i Komitetu Wykonawczego Bnode	6
4. Dostępność, aktualizacje i wyjaśnienia	6
Załącznik I – Wytyczne lub programy szczegółowe dotyczące spółki Bpost spółka akcyjna	7



1. Cel, zakres i hierarchia

Cel

Bnode uznaje różnorodność, równość i włączenie społeczne za kluczowe czynniki wpływające na wyniki, innowacyjność i dobrostan. Skupianie osób o różnym pochodzeniu, kulturze, perspektywach i doświadczeniach wzbogaca naszą kulturę organizacyjną, sprzyja kreatywności, wzmacnia naszą reputację i przyczynia się do tworzenia środowiska pracy opartego na włączeniu społecznym.

Celem niniejszej Polityki dotyczącej różnorodności, równości i włączenia społecznego (zwanej dalej „**Polityką**”) jest potwierdzenie zobowiązania Bnode do wspierania środowiska pracy opartego na włączeniu społecznym oraz zapewnienia równych szans wszystkim współpracownikom.

Aby to osiągnąć, firma Bnode zobowiązuje się do:

1. Tworzenia środowiska pracy opartego na szacunku i włączeniu społecznym;
2. Promowania kultury opartej na szacunku, godności i współpracy;
3. Wspierania kadry kierowniczej i zespołów w rozwijaniu praktyk opartych na włączeniu społecznym;
4. Stosowania Kodeksu postępowania oraz zasad polityki kadrowej dotyczących równych szans;
5. Stosowania zasady zerowej tolerancji wobec wszelkich form dyskryminacji, molestowania lub wykluczenia.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, Bnode przyjmuje szeroką definicję różnorodności obejmującą różnice w zakresie pochodzenia, płci, wieku, języka, statusu rodzicielskiego, religii, przynależności etnicznej, orientacji seksualnej, umiejętności, wykształcenia oraz stylów pracy.

Niniejsza Polityka została przyjęta przez Radę Dyrektorów bpost [naamloze vennootschap/société anonyme – spółka akcyjna] NV/SA w dniu 13 marca 2018 r. i była ostatnio aktualizowana w dniu 2 kwietnia 2026 r.

Zakres

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do:

- wszystkich pracowników Bnode i jej spółek zależnych (Bpost [naamloze vennootschap/société anonyme – spółka akcyjna] NV/SA oraz jej spółki zależne tworzą łącznie podmiot określany jako „**Bnode**”), niezależnie od pełnionych obowiązków lub zajmowanego stanowiska; oraz
- osoby ściśle powiązane z działalnością i operacjami Bnode, które nie są pracownikami, lecz którym niniejsza Polityka jest przekazywana (do takich osób należą wszyscy dyrektorzy, osoby pełniące funkcje kierownicze, doradcze, zarządcze lub nadzorcze w Bnode, pracownicy tymczasowi, stażyści oraz wykonawcy (zwani dalej „**Współpracownikami**”).

Nasza kultura różnorodności znajduje również odzwierciedlenie w naszym [Kodeksie postępowania](#) oraz w naszym [Kodeksie postępowania dla dostawców](#).

Hierarchia

Niniejsza Polityka obowiązuje w całej firmie Bnode z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów lokalnych. Może ona wykraczać poza minimalne wymogi prawne, pod warunkiem że pozostaje zgodna z przepisami lokalnymi. Jeśli lokalne przepisy nakładają dodatkowe wymogi lub ograniczenia, mają one pierwszeństwo. Podmioty mogą również określić dodatkowe środki lub lokalne uzupełnienia w celu uwzględnienia swoich ram prawnych i potrzeb operacyjnych. W przypadku nieprzestrzegania niniejszych postanowień zostaną podjęte odpowiednie środki.



2. Różnorodność w naszych praktykach operacyjnych

Na poziomie Bnode jest ona wspierana kompleksową strategią wyrażoną w szeregu polityk i programów, w tym między innymi:

- **Code of Conduct:** Bnode zobowiązuje się do wypełniania swoich zobowiązań prawnych oraz do działania w sposób etyczny i odpowiedzialny. Kodeks postępowania Bnode określa minimalne standardy zachowania i postępowania wymagane od wszystkich pracowników, wykonawców i konsultantów Bnode;
- **Polityka w zakresie praw człowieka;**
- **Speak-up lub jego lokalny odpowiednik** – bezpieczny kanał służący do zgłaszania wszelkich zachowań sprzecznych z naszymi zasadami, w szczególności z zasadami różnorodności, bez obawy przed działaniami odwetowymi. W zależności od lokalnych wymogów prawnych poziom zapewnianej anonimowości i poufności może się różnić;
- **Ramy kulturowe:** zbiór wartości i cel działalności firmy, które wyznaczają kierunek codziennych zachowań oczekiwanych od wszystkich pracowników;
- **Oczekiwania wobec przywództwa:** zbiór zachowań przywódczych mających na celu kształtowanie liderów Bnode jako liderów transformacyjnych opartych na włączeniu społecznym, którzy stanowią wzór pozytywnych zachowań i stawiają swoim zespołom wysokie wymagania.
- **Grupy ERG [Employee Resource Groups – pracownicze grupy zasobów]:** w całej firmie Bnode działają grupy zasobów prowadzone przez pracowników, tworzące społeczność, w ramach której pracownicy mogą współpracować, uczyć się i rozwijać w oparciu o wspólne zainteresowania
- **Zasady dotyczące urlopów:** pracownicy Bnode mają do dyspozycji szereg opcji urlopowych, dzięki czemu mogą wybrać odpowiednią formę odpoczynku od pracy. Z uwzględnieniem lokalnych wymogów mogą one obejmować, np., urlop wypoczynkowy, urlop macierzyński, urlop rodzicielski lub możliwość pracy z domu;

Spółki zależne uzupełniają te narzędzia lokalnymi inicjatywami dostosowanymi do swoich ram prawnych i konkretnych potrzeb.



3. Różnorodność w składzie Rady Dyrektorów i Komitetu Wykonawczego Bnode

W Bnode wierzymy, że różnorodność umiejętności i perspektyw w Radzie Dyrektorów oraz Komitecie Wykonawczym usprawnia proces podejmowania decyzji, wzmacnia zarządzanie ryzykiem oraz sprzyja innowacyjności.

Niniejsza Polityka jest zgodna z postanowieniami artykułu 7:86 belgijskiego Kodeksu spółek i stowarzyszeń w zakresie różnorodności płciowej i wykracza poza te ściśle minimalne wymogi prawne.

Rozpatrując kandydatury na wolne stanowiska w Radzie Dyrektorów i Komitecie Wykonawczym, Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji dąży do zapewnienia zrównoważonej reprezentacji w szerokim zakresie wymiarów różnorodności. Mogą to być między innymi płeć, wiek, doświadczenie zawodowe, pochodzenie kulturowe i międzynarodowe, a także inne istotne cechy. W szczególności uwagę zwraca się na:

- **Równowaga płci:** w tym wczesna identyfikacja i rozwijanie różnorodnych talentów na potrzeby ról przywódczych;
- **Wiek:** promowanie zróżnicowania pod względem poziomu doświadczenia i perspektyw pokoleniowych;
- **Doświadczenie zawodowe:** zachęcanie do uzupełniających się środowisk zawodowych i wiedzy eksperckiej z różnych sektorów;
- **Różnorodność geograficzna:** uwzględniając obecność na rynkach międzynarodowych oraz różnorodność geograficzną, wspierając strategię i działalność Grupy.

4. Dostępność, aktualizacje i wyjaśnienia

Polityka dotycząca różnorodności, równości i włączenia społecznego

- jest dostępna dla pracowników na platformie Bpost4me lub na odpowiednich wewnętrznych platformach Bnode wykorzystywanych przez spółki zależne Bnode;
- jest dostępna na stronie internetowej Bnode: <https://bnode.com/who-we-are/compliance>.

Niniejsza Polityka będzie poddawana regularnym przeglądom i aktualizowana w miarę potrzeb. W przypadku gdy lokalne przepisy przyznają prawo do informacji i/lub konsultacji, podmioty należące do Bnode będą współpracować z właściwymi organami przedstawicielskimi pracowników przed wdrożeniem.

Współpracownicy będą informowani o wszelkich aktualizacjach stosownie do okoliczności.

Co roku Rada Dyrektorów będzie oceniać osiągnięte postępy i, w razie potrzeby, przyjmować nowe środki.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości dotyczących niniejszej Polityki prosimy o kontakt z Działem Dobrostanu Bnode pod adresem wellbeing@bpost.be.



Załącznik I – Wytyczne lub programy szczegółowe dotyczące spółki Bpost spółka akcyjna

Bpost spółka akcyjna wzmacnia Politykę Bnode dotyczącą różnorodności, równości i włączenia społecznego poprzez konkretne wytyczne, specjalny Portal Różnorodności oraz program „100% Respect”.

Portal poświęcony różnorodności

Portal ten, dostępny dla wszystkich pracowników za pośrednictwem [bpost4me](#), służy podnoszeniu świadomości w zakresie różnorodności i włączenia społecznego, przypomina pracownikom o obowiązujących ramach, oferuje ukierunkowane szkolenia oraz udostępnia praktyczne narzędzia wsparcia.

Broszura poświęcona różnorodności i włączeniu społecznemu

W broszurze przedstawiono nasze zobowiązania w pięciu kluczowych wymiarach:

1. Płeć i orientacja seksualna

Bpost surowo zabrania wszelkich form dyskryminacji lub molestowania ze względu na płeć biologiczną, płeć społeczną, orientację seksualną, ciążę lub rodzicielstwo. Wszelkie nieodpowiednie zachowania są natychmiast rozpatrywane przy zastosowaniu odpowiednich środków. Decyzje kadrowe są wolne od praktyk dyskryminacyjnych, a firma promuje elastyczne rozwiązania pomagające pracownikom zachować równowagę między życiem rodzinnym a wymogami zawodowymi.

2. Wiek

i pokolenia Cenimy i wspieramy talenty we wszystkich pokoleniach, promując dobrostan i komplementarność pokoleń.

3. Języki

Polityka językowa oparta na zasadach włączenia społecznego reguluje używanie języka francuskiego i niderlandzkiego w kontaktach służbowych, jednocześnie umożliwiając wszystkim wyrażanie się w języku według własnego wyboru poza kontekstem zawodowym.

4. Różnorodność pod względem wyznania

Bpost szanuje wolność przekonań, pod warunkiem że jej wyrażanie pozostaje zgodne z postanowieniami umowy o pracę.

- Na niektórych stanowiskach związanych z obsługą klientów noszenie symboli religijnych lub ideologicznych jest niedozwolone w celu zapewnienia neutralności służby publicznej.
- Na innych stanowiskach takie symbole są dopuszczalne, o ile są zgodne z przepisami prawa i Kodeksem postępowania oraz nie służą jako narzędzie prozelityzmu.

5. Niepełnosprawność

Każdy talent zasługuje na miejsce stosownie do swoich umiejętności. Bpost zobowiązuje się do rekrutowania, wspierania i zatrzymywania pracowników z niepełnosprawnościami, przyczyniając się w ten sposób do budowania bardziej inkluzywnej i wspierającej organizacji.

Ramy prawne

Niniejszy załącznik opiera się na trzech belgijskich ustawach z dnia 10 maja 2007 r., mających na celu zwalczanie dyskryminacji, rasizmu i nierówności ze względu na płeć. Przepisy te zakazują wszelkich nieuzasadnionych rozróżnień i przewidują wzmocnione środki ochrony.

