

Bienestar / HR&O

Política de diversidad, equidad e inclusión

Version 2

Entrada en vigor: 2 de abril de 2026



Mensaje principal

En Bnode, la diversidad, la equidad y la inclusión son algo más que simples principios: son potentes motores de la creatividad, el rendimiento sostenible y la cohesión. Nuestro compromiso es ofrecer a todos los empleados un entorno respetuoso e inclusivo en el que las diferencias se consideren fortalezas.

El objetivo de esta política es ofrecer a los empleados y directivos unas directrices claras para garantizar que la diversidad, la equidad y la inclusión se reflejen en la práctica diaria y en un comportamiento responsable.

En el anexo de la presente Política se describen las directrices e iniciativas específicas puestas en práctica por Bpost NV/SA.



Índice

1. Objetivo, alcance y jerarquía	4
2. La diversidad en nuestras prácticas operativas	5
3. Diversidad en el Consejo de Administración y el Comité Ejecutivo de Bnode	6
4. Disponibilidad, actualizaciones y aclaraciones	6
Apéndice I: Directrices o programas específicos de Bpost NV/SA	7



1. Objetivo, alcance y jerarquía

Finalidad

Bnode considera que la diversidad, la equidad y la inclusión son factores esenciales para el rendimiento, la innovación y el bienestar. Reunir a personas con diferentes orígenes, culturas, opiniones y experiencias enriquece nuestra cultura, fomenta la creatividad, refuerza nuestra reputación y promueve un entorno de trabajo inclusivo.

El objetivo de esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (la "**Política**") es reafirmar el compromiso de Bnode con el fomento de un entorno laboral inclusivo y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados.

Para lograrlo, Bnode se compromete a:

1. Crear un entorno laboral respetuoso e inclusivo;
2. Fomentar una cultura basada en el respeto, la dignidad y la cooperación;
3. Apoyar a los directivos y a los equipos en el desarrollo de prácticas inclusivas;
4. Aplicar el Código de Conducta y las políticas de RR.HH. en materia de igualdad de oportunidades;
5. Aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión.

De conformidad con la legislación vigente, Bnode adopta una amplia definición de diversidad que abarca las diferencias de origen, género, edad, idioma, situación familiar, religión, origen étnico, orientación sexual, competencias, formación y estilos de trabajo.

La presente Política fue aprobada por el Consejo de Administración de bpost NV/SA el 13 de marzo de 2018 y se actualizó por última vez el 2 de abril de 2026.

Ámbito de aplicación

Esta Política se aplica a:

- todos los empleados de Bnode y sus filiales (Bpost NV/SA y sus filiales conforman en conjunto "**Bnode**"), independientemente de sus funciones o cargo; y
- las personas estrechamente vinculadas a las actividades y operaciones de Bnode que no sean empleados, pero a quienes se les haya comunicado la presente Política (entre dichas personas se incluyen todos los consejeros, las personas que ocupan puestos ejecutivos, de consultoría, de dirección o de supervisión dentro de Bnode, los trabajadores temporales, los becarios y los contratistas (en lo sucesivo, "**colaboradores**")).

Nuestra cultura de diversidad también se refleja en nuestro [Código de Conducta](#) y en nuestro [Código de Conducta para Proveedores](#).

Jerarquía

La presente Política se aplica en todo Bnode, sin perjuicio de la legislación local aplicable. Puede superar los requisitos legales mínimos, siempre que se respete la legislación local. Si la legislación local impone requisitos o restricciones adicionales, estos prevalecerán. Las entidades también pueden definir medidas adicionales o anexos locales para reflejar sus marcos jurídicos y sus necesidades operativas. En caso de incumplimiento, se tomarán las medidas oportunas.



2. La diversidad en nuestras prácticas operativas

A nivel de Bnode, se sustenta en una estrategia integral plasmada en una serie de políticas o programas que incluyen, entre otros:

- **Código de conducta:** Bnode se compromete a cumplir con sus obligaciones legales y a actuar de forma ética y responsable. El Código de Conducta de Bnode establece las normas mínimas de comportamiento y conducta que se esperan de todos los empleados, contratistas y consultores de Bnode;
- **Política de derechos humanos;**
- **Speak-up, o su equivalente local,** un canal seguro para denunciar cualquier comportamiento que contravenga nuestros principios, en particular los principios de diversidad, sin temor a represalias. En función de los requisitos legales locales, el nivel de anonimato y confidencialidad ofrecido puede variar;
- **Marco cultural:** un conjunto de valores y el propósito de la empresa que orientan los comportamientos cotidianos que se esperan de todos los empleados;
- **Expectativas de liderazgo:** un conjunto de comportamientos de liderazgo cuyo objetivo es formar a los líderes de Bnode como líderes transformacionales e inclusivos que sirvan de ejemplo con comportamientos positivos y establezcan altas expectativas para sus equipos.
- **Grupos de recursos dirigidos por los empleados (ERG):** En Bnode existen grupos de recursos dirigidos por los empleados que crean una comunidad en la que los empleados pueden colaborar, aprender y crecer en torno a intereses comunes
- **Políticas de permisos:** los empleados de Bnode disponen de diversas opciones de permisos para garantizar que cuenten con alternativas adecuadas a la hora de ausentarse del trabajo. Teniendo en cuenta los requisitos locales, estos pueden incluir, *por ejemplo*, vacaciones anuales, baja por maternidad, permiso parental o la posibilidad de trabajar desde casa;

Las filiales complementan estas herramientas con iniciativas locales adaptadas a sus marcos jurídicos y necesidades específicas.



3. Diversidad en el Consejo de Administración y el Comité Ejecutivo de Bnode

En Bnode, creemos que la diversidad de competencias y puntos de vista dentro del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo mejora la toma de decisiones, refuerza la gestión de riesgos y fomenta la innovación.

La política cumple con lo dispuesto en el artículo 7:86 del Código de Sociedades y Asociaciones de Bélgica en materia de diversidad de género, y va más allá de este mínimo legal estrictamente exigido.

A la hora de evaluar a los candidatos para cubrir las vacantes en el Consejo de Administración y en el Comité Ejecutivo, el Comité de Remuneraciones y Nombramientos se esfuerza por garantizar una representación equilibrada en una amplia variedad de aspectos relacionados con la diversidad. Entre ellas pueden figurar, entre otras, el género, la edad, la experiencia profesional, el bagaje cultural e internacional, así como otras características relevantes. En particular, se presta atención a:

- **Equilibrio de género:** incluyendo la identificación temprana y el desarrollo de talento diverso para puestos de liderazgo;
- **Edad:** fomentar una combinación de niveles de experiencia y perspectivas generacionales;
- **Experiencia profesional:** fomentar la diversidad de perfiles profesionales y los conocimientos intersectoriales;
- **Diversidad geográfica:** considerando la exposición internacional y la diversidad geográfica, en apoyo de la estrategia y las actividades del Grupo.

4. Disponibilidad, actualizaciones y aclaraciones

La política de diversidad, equidad e inclusión

- está disponible para los empleados en Bpost4me o en las plataformas internas de Bnode pertinentes que utilizan las filiales de Bnode;
- está disponible en la página web de Bnode: <https://bnode.com/who-we-are/compliance>.

Esta política se revisará periódicamente y se actualizará cuando sea necesario. Cuando la legislación local prevea el derecho a la información y/o a la consulta, las entidades de Bnode mantendrán un diálogo con los órganos de representación de los trabajadores pertinentes antes de la puesta en marcha.

Se informará debidamente a los colaboradores en caso de que se realicen actualizaciones.

Cada año, el Consejo de Administración evaluará los avances realizados y, en caso necesario, adoptará nuevas medidas.

Para cualquier pregunta o duda relacionada con esta Política, póngase en contacto con el Departamento de Bienestar de Bnode en la dirección wellbeing@bpost.be.



Apéndice I: Directrices o programas específicos de Bpost NV/SA

Bpost NV/SA refuerza la política de diversidad, equidad e inclusión de Bnode mediante directrices específicas, un portal dedicado a la diversidad y el programa "100 % Respect".

Portal de la Diversidad

Este portal, al que pueden acceder todos los empleados a través de [bpost4me](#), fomenta la sensibilización en materia de diversidad e inclusión, recuerda a los empleados el marco normativo aplicable, ofrece formación específica y proporciona herramientas de apoyo prácticas.

Folleto sobre diversidad e inclusión

El folleto describe nuestros compromisos en cinco ámbitos clave:

1. Género y orientación sexual

Bpost prohíbe estrictamente cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de sexo, género, orientación sexual, embarazo o paternidad. Cualquier comportamiento inadecuado se aborda de inmediato con las medidas oportunas. Las decisiones en materia de recursos humanos están exentas de prácticas discriminatorias, y se fomentan soluciones flexibles para ayudar a los empleados a compensar la vida familiar con las exigencias profesionales.

2. Edad y generaciones

Valoramos y apoyamos el talento en todas las generaciones, promoviendo el bienestar y la complementariedad entre ellas.

3. Idiomas

Una política lingüística inclusiva regula el uso del francés y el neerlandés en los intercambios profesionales, al tiempo que permite a todos expresarse en el idioma que elijan fuera de los contextos laborales.

4. Diversidad en materia de religión

Bpost respeta la libertad de culto, siempre que su expresión sea compatible con el contrato de trabajo.

- Con el fin de garantizar la neutralidad del servicio público, en determinados puestos de atención al público, no está permitido portar símbolos religiosos o ideológicos.
- En otros contextos, dichos símbolos se aceptan siempre que cumplan con la legislación y el Código de Conducta y no se utilicen como instrumentos de proselitismo.

5. Discapacidad

Todo talento merece un puesto acorde con sus habilidades. Bpost se compromete a contratar, apoyar y retener a los empleados con discapacidad, contribuyendo así a crear una organización más inclusiva y solidaria.

Marco jurídico

Este apéndice se basa en las tres leyes belgas del 10 de mayo de 2007 destinadas a combatir la discriminación, el racismo y la desigualdad de género. Estas leyes prohíben cualquier distinción injustificada y establecen medidas de protección reforzadas.

