

Diversiteits- beleid



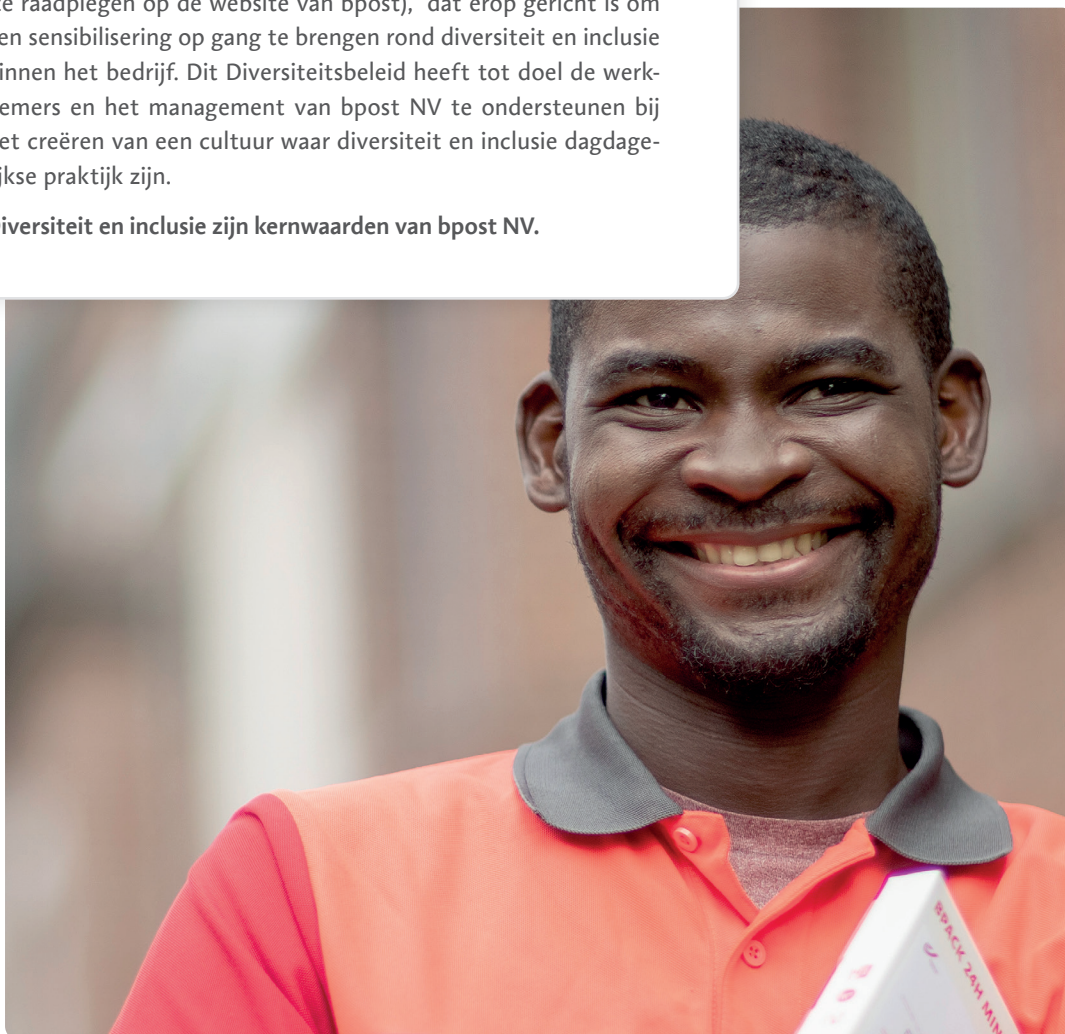
Beleidsverklaring

Mensen met verschillende achtergronden, culturen, perspectieven en ervaringen verstevigen de arbeidscultuur. Ze zijn een bron van innovatie en creëren een dynamische werkomgeving. Dat leidt tot betere prestaties.

bpost NV is een bedrijf met een erg divers personeelsbestand en engageert zich om op het werk een samenwerkingscultuur tot stand te brengen en te ondersteunen. Een dergelijke diverse omgeving stelt het bedrijf in staat om de interactie met haar klanten en stakeholders te optimaliseren en om op verschillende manieren uitdagingen doeltreffend het hoofd te bieden.

In die context heeft bpost NV een Diversiteitsbeleid uitgewerkt (te raadplegen op de website van bpost), dat erop gericht is om een sensibilisering op gang te brengen rond diversiteit en inclusie binnen het bedrijf. Dit Diversiteitsbeleid heeft tot doel de werknemers en het management van bpost NV te ondersteunen bij het creëren van een cultuur waar diversiteit en inclusie dagdagelijkse praktijk zijn.

Diversiteit en inclusie zijn kernwaarden van bpost NV.





Diversiteit en inclusie bij bpost bevorderen

Een diversiteitscultuur creëren

bpost NV heeft een brede kijk op diversiteit. Diversiteit omvat onder meer verschillen in achtergrond, geslacht, leeftijd, taal, etnische afkomst, ouderlijke status, opvoeding, vaardigheden, bekwaamheden, godsdienst, seksuele geaardheid, socio-economische status, werk en gedragsstijlen.

Het bevorderen van diversiteit en het tot stand brengen van een cultuur die verschillen waardeert, vormen nu een kernbeginsel en zullen weerspiegeld worden in alle activiteiten van bpost NV, zoals de aanwerving, de opleiding, de bevordering, de ontwikkeling en het behoud van talent, de verbetering van vaardigheden, flexibele arbeidsregelingen voor werknemers en groepsolicy's en -procedures.

De diversiteitsstrategie heeft betrekking op alle werknemers, aannemers en consultants die voor bpost NV werken. Ze wordt onderbouwd door een veelomvattende strategie en wordt vertaald in een reeks policy's of programma's:

- 1 **Gedragscodex:** bpost NV verbindt zich ertoe om zijn wettelijke verplichtingen na te leven en om ethisch en verantwoordelijk te handelen. De Gedragscodex van bpost NV beschrijft de minimale standaarden op het vlak van gedrag en houding die van alle werknemers, aannemers en consultants van bpost worden verwacht.
- 2 **Diversiteitsportaal:** in 2017 werd er een diversiteitsportaal voor peoplemanagers opgericht en herzien. Dit portaal helpt managers om zich vertrouwd te maken met diversiteits- en inclusiekwesties, legt het toepasselijke kader vast en biedt opleidingsmogelijkheden aan.
- 3 **Leading@bpost-programma:** er werd een specifiek programma voor cultuurverandering uitgewerkt. Dat programma is erop gericht om bij de leidinggevenden van bpost NV een evenwichtige leiderschapsstijl tot stand te brengen op basis van nieuwsgierigheid en openheid voor anderen en voor hun denkwijze;
- 4 **Verlofbeleid:** werknemers van bpost NV hebben een hele reeks verlofopties die hen mogelijkheden bieden voor de tijd die ze niet doorbrengen op het werk. Dat omvat bv. jaarlijks verlof, moederschapsrust, ouderschapsverlof of mogelijkheden om van thuis te werken.
- 5 **Diversiteitsmanager bij bpost NV:** bij bpost NV werd een Diversiteitsmanager aangesteld. De Diversiteitsmanager is verantwoordelijk voor het beheer van de diversiteits- en inclusiestrategie van bpost.
- 6 **Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden:** om zijn werknemers te helpen hun volledige potentieel te benutten, heeft bpost NV een reeks van interne en externe leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en moedigt het zijn werknemers aan om hun opleiding voort te zetten.



De Raad van Bestuur zet de toon en is de echte sponsor van de diversiteits- en inclusiestrategie bij bpost.

De Raad van Bestuur evalueert jaarlijks of er bij bpost NV vooruitgang werd geboekt op het vlak van diversiteit. Er worden workshops georganiseerd voor teams die investeren in bewustwording op het vlak van diversiteit en inclusie en/of voor teams die te maken hebben met specifieke onderwerpen die kaderen binnen diversiteit en inclusie.



Een inclusiecultuur tot stand brengen

Als we diversiteit willen cultiveren, dan dienen we een inclusieve omgeving te scheppen waarin iedereen zich gesteund en gehoord voelt en, geïnspireerd wordt om zijn volledige potentieel te benutten. Daarin worden discriminatie, pesterijen, treiterijen en vooroordelen niet getolereerd.

bpost NV bevordert een inclusieve omgeving die de unieke bijdragen van diverse individuen en organisaties ten volle benut om collectief en efficiënt kansen voor iedereen te creëren.

Met dat doel voor ogen, engageert bpost NV zich ertoe om:

- 1** een inclusieve omgeving tot stand te brengen met respect voor mensen van alle achtergronden en overtuigingen;
- 2** een open bedrijfscultuur te bevorderen die is gebaseerd op wederzijds respect, waardigheid, niet-discriminatie en een geest van samenwerking;
- 3** peoplemanagers en leiders bij te staan bij het bevorderen van diversiteit en inclusie in hun teams;
- 4** ervoor te zorgen dat de Gedragscode wat betreft deze aspecten wordt nageleefd;
- 5** ervoor te zorgen dat het HR-beleid gelijke kansen blijft propageren en dat er voor discriminatie een nultolerantie geldt.



Het Diversiteitsbeleid is beschikbaar voor alle werknemers van bpost NV en wordt gepubliceerd op de website van bpost..



Diversiteit binnen de Raad van Bestuur en het Group Executive Comité

bpost NV gaat uit van het standpunt dat verschillende competenties en meningen van de Raad van Bestuur en het Group Executive Comité bevorderlijk zijn voor een goed inzicht in de organisatie en bedrijfsactiviteiten. Dit zorgt ervoor dat deze leden de strategische beslissingen op constructieve wijze ter discussie kunnen stellen, bewuster worden van risicobeheer en meer open komen te staan voor vernieuwende ideeën.

bpost NV voldoet aan de bepalingen van artikel 518bis van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen inzake de vertegenwoordiging van geslachten, maar het Diversiteitsbeleid voor de leden van het management reikt verder dan dit strikte wettelijke minimum.

Bij de samenstelling van de Raad van Bestuur en het Group Executive Comité is bijzondere aandacht besteed aan diversiteit op het vlak van criteria zoals leeftijd, opleiding en professionele achtergrond, geslacht en nationaliteit. Bij het vinden van kandidaten voor vacatures baseert het Bezoldigings- en Benoemingscomité zich op evenwichtige dashboards van dergelijke diversiteitscriteria.



Diversiteitsaspecten

Diversiteitsaspecten die in aanmerking worden genomen met betrekking tot leden van de Raad van Bestuur en het Group Executive Comité van bpost NV zijn de volgende:

- 1 Geslacht:** genderdiversiteit bevordert een beter begrip van de markt, vergroot de creativiteit, zorgt voor doeltreffender leiderschap en stimuleert doeltreffende globale relaties. Om bij zijn management tot een grotere genderdiversiteit te komen, streeft bpost NV ernaar om: (i) potentiële vrouwelijke talenten in een vroeg stadium te ontdekken, (ii) opportuniteiten te verschaffen die het voor vrouwen mogelijk maken om hun volledige potentieel te ontplooiën, (iii) programma's uit te werken die vrouwen erop voorbereiden om managementfuncties in het bedrijf uit te oefenen.
- 2 Leeftijd:** leeftijdsdiversiteit op het werk is een onderdeel van het menselijk kapitaal en zorgt voor een breder spectrum van kennis, waarden en voorkeuren. Een dergelijk leeftijdsdivers management zal zorgen voor een dynamischer omgeving met voortdurende bewegingen. Om tot leeftijdsdiversiteit te komen, wil bpost NV ervoor zorgen dat zijn management bestaat uit (i) oudere talenten, met een ruime en diepgaande werkervaring en (ii) leergierige jongere talenten met een groot potentieel.
- 3 Professionele achtergrond:** om concurrentieel te kunnen blijven in een veranderende omgeving, moet bpost NV talenten met verschillende professionele achtergronden aantrekken en behouden. Diversiteit op het vlak van achtergrond biedt bpost NV heel wat expertise en ervaring, wat nodig is om te kunnen inspelen op de complexe uitdagingen waar het voor staat. Om ervoor te zorgen dat het management van bpost een diverse professionele achtergrond heeft, streeft bpost NV ernaar om mensen te vinden (i) met verschillende professionele achtergronden en (ii) die uit verschillende sectoren komen op verschillende tijdstippen in hun loopbaan.
- 4 Geografische diversiteit:** geografische diversiteit is belangrijk en correleert positief met goede prestaties, vooral op het vlak van een toenemende internationalisering van het bedrijf en de strategie. Om geografische diversiteit te stimuleren, streeft bpost NV ernaar buitenlandse elementen in het profiel en in de loopbaan van kandidaten effectief in aanmerking te nemen tijdens het aanwervingsproces.



Implementering van diversiteit binnen het management van bpost NV

De Raad van Bestuur evalueert jaarlijks de vooruitgang om bij het management van bpost NV tot een grotere diversiteit te komen.

Daarnaast, in overeenstemming met artikel 96, §2, al. 1 van het Wetboek van Vennootschappen, publiceert bpost NV in zijn jaarverslag een beschrijving van het Diversiteitsbeleid dat wordt toegepast met betrekking tot de leden van de Raad van Bestuur en het Group Executive Comité.

