Politique de Diversité

bpost

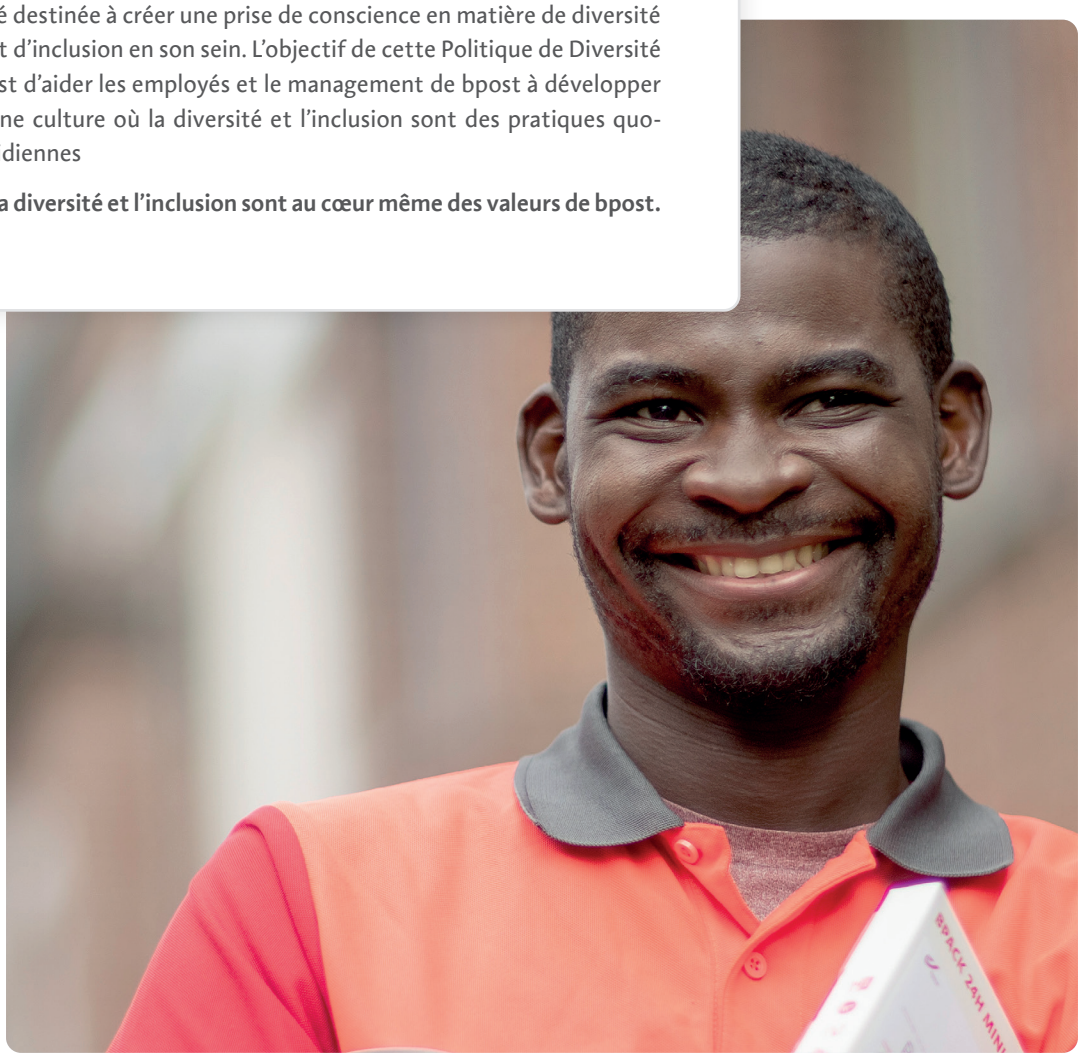
Déclaration générale

Réunir des individus ayant des parcours, cultures, perspectives et expériences différent(e)s renforce la culture organisationnelle, stimule l'innovation et crée un environnement dynamique. Cela mène à des performances accrues.

bpost est une entreprise qui présente une grande diversité au sein de son personnel et s'engage à créer et soutenir une culture collaborative sur le lieu de travail. Un tel environnement diversifié permet au groupe d'optimiser les interactions avec ses clients et parties prenantes, ainsi que de répondre aux défis de manière variée et efficace.

Dans ce contexte, bpost SA a développé une Politique de Diversité destinée à créer une prise de conscience en matière de diversité et d'inclusion en son sein. L'objectif de cette Politique de Diversité est d'aider les employés et le management de bpost à développer une culture où la diversité et l'inclusion sont des pratiques quotidiennes

La diversité et l'inclusion sont au cœur même des valeurs de bpost.



Promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de bpost

Création d'une culture de diversité

bpost adhère à une définition large de la diversité. La diversité recouvre, notamment, les différences d'origines, de genre, d'âge, de langue, d'appartenance ethnique, de statut parental, d'éducation, de compétences, d'aptitudes, de religion, d'orientation sexuelle, de statut socio-économique, de manière de travailler et de se comporter.

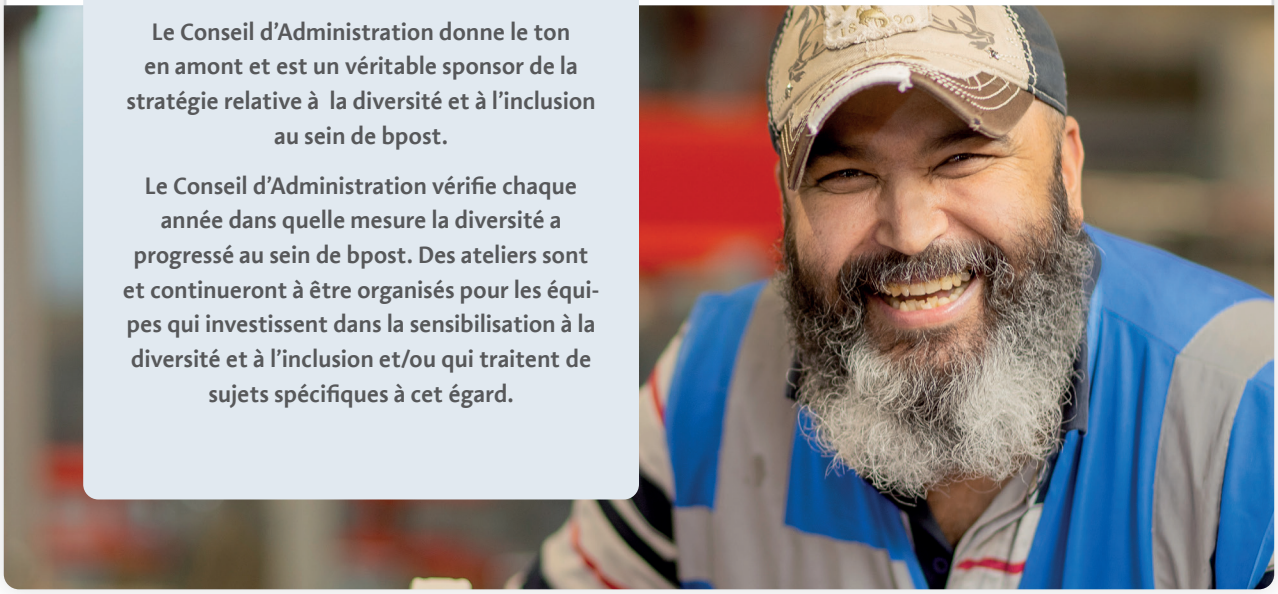
La promotion de la diversité et le développement d'une culture valorisant activement les différences constituent désormais des principes de base se reflétant à travers les activités de bpost, en ce compris le recrutement, la formation, la promotion, le développement et la rétention des talents, le renforcement des compétences, les modalités de travail flexible offertes aux employés, ainsi que les politiques et procédures du groupe.

La stratégie de diversité concerne tous les collaborateurs, sous-traitants et consultants engagés au sein de bpost. Elle se traduit à travers à une série de politiques ou de programmes :

1. **Code de Conduite:** bpost s'engage à respecter ses obligations légales et à agir de manière éthique et responsable. Le Code de Conduite de bpost fixe les normes minimales en termes de comportement et de conduite attendues de tous les collaborateurs, sous-traitants et consultants travaillant pour bpost ;
2. **Portail Diversité:** un Portail Diversité, accessible aux gestionnaires du personnel (people managers), a été lancé et actualisé en 2017. Ce Portail aide les dirigeants à se familiariser avec les questions de diversité et d'inclusion, identifie le cadre applicable et offre des possibilités de formation ;
3. **Programme leading@bpost:** un programme spécifique de transformation culturelle a été mis en place. Celui-ci vise à introduire un style de leadership équilibré parmi les dirigeants de bpost basé, notamment, sur la curiosité et l'ouverture à la manière d'être et de penser des autres ;
4. **Politiques en matière de congés:** diverses possibilités de congés sont disponibles pour les collaborateurs de bpost afin de s'assurer qu'ils disposent d'options appropriées pour les temps de vie hors travail. Cela inclut, par exemple, les vacances annuelles, le congé de maternité, le congé parental ou encore la possibilité de travailler à distance ;
5. **bpost Diversity Manager:** une personne responsable de la Diversité (« Diversity Manager ») a été désignée au sein de bpost. Le ou la Diversity Manager est responsable de la gestion de la stratégie de bpost en matière de diversité et d'inclusion ;
6. **Possibilités d'apprentissage et de développement:** pour soutenir ses collaborateurs à atteindre leur plein potentiel, bpost offre un éventail d'opportunités d'apprentissage et de développement internes et externes et soutient les collaborateurs désireux de parfaire leur formation.

Le Conseil d'Administration donne le ton en amont et est un véritable sponsor de la stratégie relative à la diversité et à l'inclusion au sein de bpost.

Le Conseil d'Administration vérifie chaque année dans quelle mesure la diversité a progressé au sein de bpost. Des ateliers sont et continueront à être organisés pour les équipes qui investissent dans la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion et/ou qui traitent de sujets spécifiques à cet égard.



Développer une culture d'inclusion

Encourager la diversité nécessite la création d'un environnement inclusif dans lequel chacun se sent soutenu, écouté, inspiré pour fonctionner à son plein potentiel et dans lequel la discrimination, le harcèlement, l'intimidation, et les préjugés ne sont pas tolérés.

bpost promeut un environnement inclusif qui tire parti des contributions uniques des divers individus et organisations afin de créer, de manière collective et efficace, des opportunités pour tous.

À cette fin, bpost s'engage à :

1. mettre en place un environnement inclusif respectueux des différences culturelles et de conviction ;
2. promouvoir une culture d'entreprise ouverte, basée sur le respect mutuel, la dignité, la non-discrimination et un esprit de coopération ;
3. soutenir les gestionnaires et responsables de personnel dans la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de leurs équipes ;
4. veiller au respect du Code de Conduite en ce qui concerne ces aspects ;
5. s'assurer que les politiques en matière de ressources humaines continuent à promouvoir des opportunités égales ainsi que la tolérance zéro vis-à-vis de la discrimination.

La Politique de Diversité est consultable par tous les collaborateurs de bpost SA et publiée sur le site internet de bpost.

Diversité au sein du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif du Groupe de bpost SA

bpost SA est d'avis que la diversité des compétences et des points de vue au sein du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif du Groupe facilite une bonne compréhension de l'organisation et des affaires de l'entreprise. Elle permet aux membres de remettre en cause de manière constructive des décisions stratégiques, d'assurer une sensibilisation à la gestion des risques et d'être plus ouverts aux idées novatrices.

bpost SA respecte les dispositions de l'article 518bis du Code belge des Sociétés en termes de diversité des genres, mais sa Politique de Diversité à l'égard des membres de son management va au-delà de ce strict minimum légal.

Dans la composition du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif du Groupe, une attention particulière est accordée à la diversité en termes d'âge, d'expérience professionnelle, de genre et de diversité géographique. Lors de l'examen des candidatures pour les postes vacants, le Comité de Rémunération et de Nomination tient compte d'une représentation équilibrée de ces critères de diversité.

.

Aspects liés à la diversité

Les aspects liés à la diversité qui sont pris en compte par rapport aux membres du Conseil d'Administration et du Comité Exécutif du Groupe de bpost SA sont les suivants :

1. **Genre :** la diversité des genres induit une meilleure compréhension du marché, stimule la créativité, renforce l'efficacité du leadership et, globalement, favorise l'efficience des relations. Pour améliorer la diversité des genres au sein de son management, bpost SA entend (i) identifier suffisamment tôt les talents féminins potentiels, (ii) offrir des opportunités permettant aux femmes de développer pleinement leur potentiel, (iii) inscrire les femmes à des programmes de développement les préparant à des rôles de management.

2. **Âge :** la diversité des âges sur le lieu de travail fait partie du capital humain et procure un large éventail de connaissances, valeurs et inclinaisons. La gestion de la diversité des âges est de nature à induire un environnement plus dynamique, en mouvement continu. Afin de parvenir à une diversité des âges, bpost SA entend veiller à ce que son management se compose (i) de talents d'âge plus mûr, possédant une expérience riche et solide et (ii) de jeunes talents au potentiel élevé qui sont désireux d'apprendre.

3. **Expérience professionnelle :** pour maintenir sa position concurrentielle dans un environnement en constante évolution, bpost SA doit attirer et conserver des talents disposant d'expertises professionnelles diverses. La diversité des parcours fournit à bpost SA un éventail d'expertises et d'expériences nécessaires pour relever les défis complexes auxquels elle doit faire face. Afin de parvenir à une telle diversité au sein de son management, bpost SA entend identifier les personnes (i) possédant des parcours professionnels spécifiques et (ii) ayant travaillé dans divers secteurs à différents moments de leur carrière.

4. **Diversité géographique :** la diversité géographique présente une corrélation significative et positive avec les performances de l'entreprise, particulièrement dans un contexte accru d'internationalisation de ses activités et de sa stratégie. Afin de stimuler la diversité géographique, bpost SA prend en compte des éléments d'extranéité dans le profil et le parcours des candidats.

Mise en œuvre de la diversité au sein du management de bpost SA

Le Conseil d'Administration vérifie chaque année dans quelle mesure la diversité a progressé au sein de bpost SA.

En outre, conformément à l'article 96, §2, al. 1 du Code des sociétés, bpost SA publie dans son rapport annuel une description de la Politique de Diversité appliquée aux membres de son Conseil d'Administration et du Comité Exécutif du Groupe.