

POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT ET ANTI-DISCRIMINATION

ANNEXE 4 AU REGLEMENT INTERIEUR DE MONDIAL RELAY

TABLE DES MATIÈRES

Objectif

Champ d'application et principes fondamentaux

Interdiction de la discrimination

Interdiction du harcèlement sexuel

Interdiction du harcèlement moral au travail

Procédures en cas de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement moral au travail

Prévention de la discrimination, du harcèlement et du harcèlement moral au travail

Dispositions finales

1. OBJECTIF

Cette politique anti-harcèlement et anti-discrimination fait partie du Système de conformité du Groupe InPost ; c'est une annexe au Code de conduite du Groupe InPost (le « Code »).

Tous les termes utilisés dans ce document et définis dans le Code auront la signification qui leur est attribuée dans le Code.

Cette politique a pour objet de régir les principes et procédures appliqués par le Groupe InPost en matière de prévention du harcèlement sexuel, de la discrimination et du harcèlement moral au travail.

Le Groupe InPost s'attache à établir un environnement de travail sans discrimination, préjugés, harcèlement moral ou sexuel. Le Groupe InPost demande aux collaborateurs de faire preuve d'un comportement éthique et de respect envers leurs collègues, coéquipiers et supérieurs, ainsi qu'envers les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, mais aussi envers les autorités et les tiers.

Le Groupe InPost estime que le bien-être de ses Collaborateurs au travail est une priorité absolue. C'est la raison pour laquelle tous les Collaborateurs doivent respecter cette politique, afin de contribuer à la création d'un lieu de travail sûr.

2. CHAMP D'APPLICATION ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

Le Groupe InPost refuse la discrimination, le harcèlement sexuel, le harcèlement moral au travail ou toute autre forme d'abus psychique, mental ou émotionnel. À cet effet, il mène des activités de prévention et de lutte contre ces comportements.

Cette politique s'applique à tous les Collaborateurs.

Le terme « harcèlement » inclut, sans que cette liste ne soit exhaustive, suivant les circonstances :

- Les contacts physiques intentionnels et non sollicités (pouvant aller d'un contact physique non sollicité à une attaque physique grave) ;

- Le harcèlement oral ou écrit, sous la forme notamment de propos offensants ou injurieux, , , rumeurs, calomnies ou chantage ;
- afficher des représentations visuelles non respectueuses des bonnes mœurs ou de la laïcité
- Une volonté d'isoler un salarié sur le lieu de travail ;
- Le fait d'exercer des pressions pour induire un comportement précis jugé inacceptable par une personne donnée (par exemple à caractère sexuel) ;
- La violation de la vie privée en s'imposant à une autre personne, en l'espionnant ou la traquant.

Si au moins l'un des comportements énumérés ci-dessus se produit de manière persistante ou à long terme, il peut être constitutif de harcèlement moral ou sexuel au travail.

En tout état de cause, le fait d'exiger le respect des principes et procédures en matière de conduite en vigueur au sein du Groupe n'est pas constitutif de harcèlement.

Le Groupe assure la prévention contre la discrimination, contre le harcèlement sexuel, contre le harcèlement moral au travail et d'autres formes d'abus mental ou émotionnel, en particulier par les moyens suivants, cette liste n'étant pas exhaustive :

- En imposant aux directions des sociétés du Groupe InPost de promouvoir un comportement compatible avec les règles de conduite, tout en assurant une communication appropriée au sein de leurs équipes ;
- En dispensant des formations de prévention et de lutte contre la discrimination, le harcèlement et le harcèlement moral au travail à tous les Collaborateurs, notamment des formations sur les conséquences de ces actes ;
- En prenant des mesures préventives qui s'inscrivent dans le cadre de la gestion des Collaborateurs au quotidien, en particulier en pratiquant une communication ouverte avec eux ;
- En appliquant un principe de respect mutuel ;
- En réagissant à toute forme d'abus ou de comportement susceptible d'aboutir à un abusEn organisant des activités qui intègrent les Collaborateurs, par exemple des réunions d'intégration.

3. INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION

Le terme « discrimination » désigne la privation ou la restriction illicites de droits découlant de la relation de travail, ou une différence de traitement des Collaborateurs, pour des raisons liées à leur :

- Sexe ;
- Identité de genre ;
- Orientation sexuelle ;
- Âge ;
- Convictions religieuses ou absence de conviction religieuse ;
- Opinions politiques ;
- Situation maritale ;
- Race ;
- Origine ethnique ;
- Nationalité ;
- Appartenance à un syndicat ;
- Nature et durée du contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée, travail à temps complet ou partiel) ;
- État de santé ;
- Handicap ;

ainsi que le fait d'accorder à certains Collaborateurs, pour ces mêmes raisons, moins de droits qu'à d'autres Collaborateurs se trouvant dans la même situation factuelle et juridique.

La discrimination, quel qu'en soit le motif, y compris les formes de discrimination énumérées ci-dessus, est strictement interdite dans tout le Groupe InPost.

Les Collaborateurs potentiels (candidats) sont protégés contre la discrimination au cours du processus de recrutement par des lignes directrices internes mises en place par les services des ressources humaines suivant les règles énoncées dans le Système de conformité. En particulier, les services des ressources humaines sont tenus d'adopter une approche fondée sur le mérite et de prendre des décisions d'embauche reposant strictement sur les capacités d'une personne donnée à pourvoir un poste, notamment sur sa formation, son expérience antérieure et les compétences requises pour le poste (par exemple : compétences relationnelles). Les services des ressources humaines sont tenus de traiter de la même manière les candidats présentant les mêmes compétences, sans tenir compte de leur situation personnelle, ce qui pourrait être perçu comme un motif de discrimination.

Les Collaborateurs sont protégés contre la discrimination par le Code, par cette politique, ainsi que par les dispositions légales applicables, qu'observent toutes les sociétés du Groupe InPost.

Le Groupe InPost reconnaît qu'une inclusion insuffisante peut être perçue comme une discrimination. Par conséquent, il est ouvert aux suggestions quant à la manière d'offrir un environnement plus inclusif aux membres de minorités. InPost s'efforce de proposer un environnement qui tient compte des besoins de l'ensemble des Collaborateurs et souhaite l'améliorer en permanence afin de veiller à ce qu'ils se sentent individuellement tous aussi à l'aise sur leur lieu de travail.

Les Collaborateurs disposent de la possibilité et du droit garantis de signaler tous les cas de discrimination au responsable de la conformité ou au service des ressources humaines local. Le responsable de la conformité et le service des ressources humaines compétent coopéreront et étudieront de manière approfondie tous les signalements. Ils pourront prendre des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre des personnes ayant participé à une discrimination à l'encontre de Collaborateurs, de clients, de fournisseurs, d'autorités ou de tiers.

Le responsable de la conformité surveillera étroitement tous les cas de discrimination et pourra décider de mettre en place une formation de sensibilisation obligatoire s'adressant à la totalité des Collaborateurs ou à certains d'entre eux. À son entière discrétion, le responsable de la conformité pourra également mettre en place les mesures qu'il juge appropriées afin de prévenir la discrimination.

4. INTERDICTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le terme « **harcèlement** » désigne tout comportement vexant, offensant, qui porte atteinte à la dignité ou à l'immunité personnelles, ou qui n'est pas désiré du point de vue de son destinataire. Ce comportement peut cibler une personne précise ou un groupe de personnes.

Le terme « **harcèlement sexuel** » désigne un comportement caractérisé par le fait de formuler des remarques ou de faire des avances physiques importunes et inappropriées sur le lieu de travail ou dans une autre situation professionnelle ou sociale.

Dans le cas où les termes « harcèlement sexuel » ou « harcèlement moral au travail » ont une définition juridique différente dans un pays où l'une des sociétés du Groupe InPost a son siège social, cette définition légale s'appliquera aux Collaborateurs du pays en question.

Le Groupe InPost reconnaît qu'un lieu de travail sûr est un lieu exempt de toute forme de harcèlement, en particulier de harcèlement sexuel.

Le Groupe InPost reconnaît que les violences verbales constituent une forme de harcèlement particulièrement préjudiciable. Il ne tolère pas que ses Collaborateurs soient la cible notamment d'injures ni que ses Collaborateurs adressent des injures à des tiers.

Les Collaborateurs disposent de la possibilité et du droit garantis de signaler tous les cas de harcèlement au responsable de la conformité ou au service des ressources humaines local. Le responsable de la conformité et le service des ressources humaines compétent coopéreront et étudieront de manière approfondie tous les signalements. Ils pourront prendre des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre des personnes ayant participé à une discrimination à l'encontre de Collaborateurs, de clients, de fournisseurs, d'autorités ou de tiers.

Le Groupe InPost est conscient du fait que le harcèlement peut entraîner des problèmes de santé mentale tels qu'une perte d'estime de soi ou de l'anxiété. Par conséquent, le Groupe InPost veille à ce que les Collaborateurs victimes de harcèlement soient traités avec attention et empathie par les représentants des ressources humaines et le responsable de la conformité répondant aux allégations de harcèlement. Si possible, un représentant des ressources humaines formé à la psychologie participera à l'enquête et offrira son soutien aux Collaborateurs victimes de harcèlement.

5. INTERDICTION DU HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Le terme « **harcèlement moral au travail** » désigne une activité ou un comportement concernant ou ciblant une personne physique, consistant à intimider ou harceler de manière persistante et à long terme cette personne, et entraînant, pour cette dernière, l'impression d'une perte d'aptitude professionnelle ; il peut également désigner une activité ou un comportement causant ou visant à causer l'humiliation, la ridiculisation ou l'isolement de cette personne, ou son exclusion de son équipe de travail.

Dans le cas où le terme « harcèlement moral au travail » a une définition juridique différente dans un pays où l'une des sociétés du Groupe InPost a son siège social, cette définition légale s'appliquera aux Collaborateurs du pays en question.

Les Collaborateurs disposent de la possibilité et du droit garantis de signaler tous les cas de harcèlement moral au travail au responsable de la conformité ou au service des ressources humaines local. Le responsable de la conformité et le service des ressources humaines compétent coopéreront et étudieront de manière approfondie tous les signalements. Ils pourront prendre des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre des personnes ayant participé à des actes de harcèlement moral au travail à l'encontre de Collaborateurs.

Le Groupe InPost est conscient du fait que le harcèlement moral au travail peut entraîner des problèmes de santé mentale tels qu'une perte d'estime de soi ou de l'anxiété. Par conséquent, le Groupe InPost veille à ce que les Collaborateurs victimes de harcèlement moral au travail soient traités avec attention et empathie par les représentants des ressources humaines et le responsable de la conformité répondant aux allégations de harcèlement. Si possible, un représentant des ressources humaines formé à la psychologie participera à l'enquête et offrira son soutien aux Collaborateurs victimes de harcèlement moral au travail.

6. PROCÉDURES EN CAS DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU DE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Le groupe InPost veille à ce que toutes les allégations de discrimination, de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral au travail soit examinées en toute confidentialité, de manière fiable, précise et objective. Il est interdit de menacer de la moindre forme de représailles une personne effectuant un signalement auprès du responsable de la conformité ou du service des ressources humaines.

Tout acte de discrimination, de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral au travail, sous quelque forme que ce soit, fera l'objet de sanctions disciplinaires appropriées, pouvant aller d'un simple avertissement à un licenciement pour faute grave.

Tous les cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral au travail doivent être signalés :

- Au responsable de la conformité (par courrier électronique envoyé à l'adresse compliance@inpost.eu ou compliance@inpost.pl, par courrier postal ou en personne) ; ou
- Au service des ressources humaines ; ou

- Directement au Directoire ou à un organe de direction de la société du Groupe InPost concernée ;
- Directement au Conseil de surveillance d'InPost S.A. – uniquement dans le cas où les allégations se rapportent à un membre du Directoire ou d'un organe de direction de la société du Groupe InPost concernée ;

soit par courrier électronique, en personne ou par courrier postal, suite à quoi ils feront l'objet d'une enquête approfondie.

7. PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DU HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Afin de prévenir la survenance de comportements enfreignant les règles exposées dans ce document, le Groupe InPost s'engage à ce qui suit :

- Proposer des formations régulières à tous les Collaborateurs du Groupe InPost ;
- Veiller à ce que les membres de la direction du Groupe InPost diffusent les valeurs exposées dans ce document ;
- Veiller aux bonnes relations entre Collaborateurs.

Cette surveillance peut en particulier consister à :

- Analyser les cas signalés ;
- Faire remplir des questionnaires anonymes ;
- Analyser la structure du Groupe InPost pour mettre fin aux incidents indésirables.

Le directeur des ressources humaines veillera au respect des règles sus évoquées et rendra compte des éventuels problèmes au responsable de la conformité.

Afin de prévenir les incidents en matière de discrimination, de harcèlement sexuel et de harcèlement moral au travail, le responsable de la conformité peut prendre les mesures qu'il juge nécessaires et utiles, en particulier réaliser des formations de sensibilisation destinées à l'ensemble des Collaborateurs ou à des groupes plus restreints.

8. DISPOSITIONS FINALES

Cette politique fait partie du Système de conformité du Groupe InPost ; c'est une annexe au Code de conduite du Groupe InPost.

Toutes les questions se rapportant à cette politique seront adressées soit au service des ressources humaines local soit au responsable de la conformité.

Le Groupe InPost peut apporter des modifications à ce document à tout moment et pour quelque motif que ce soit, étant précisé que les éventuelles modifications seront systématiquement communiquées aux Collaborateurs.

Cette politique remplace l'ensemble des règles internes en vigueur au sein des sociétés du Groupe InPost présentant le même champ d'application que ce document, sauf dans le cas où ces règles internes sont exigées et strictement régies par la législation locale, auquel cas ces politiques constitueront des annexes aux présentes et prévaudront dans le cas où les dispositions des présentes ne sont pas conformes à la législation applicable.

Dans le cas où la législation locale d'un pays où une société du Groupe InPost a son siège social impose des politiques plus strictes ou plus complètes en matière de lutte contre la discrimination ou le harcèlement, les politiques conformes à la législation locale propres à cette société constitueront des annexes aux présentes.