

ANNEXE 5 POLITIQUE EN MATIERE DE DIVERSITE

TABLE DES MATIÈRES

Objectif

Champ d'application et principes fondamentaux

Principes

Rapports

Dispositions finales

1. OBJECTIF

Cette politique a pour objet de régir les principes et procédures appliqués par le Groupe InPost en matière de diversité au sein des Collaborateurs, y compris au sein des organes de direction des sociétés du Groupe InPost.

Le Groupe InPost s'attache à établir et garantir un environnement de travail diversifié, mettant l'accent sur les mérites des Collaborateurs et candidats.

2. CHAMP D'APPLICATION ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

La diversité s'inscrit dans nos valeurs institutionnelles et joue un rôle clé pour le Groupe InPost dans son ensemble. Nous sommes persuadés que la diversité rend notre organisation plus forte et plus durable. Dans la mesure du possible, nous avons pour ambition de pouvoir travailler avec un personnel diversifié. Pour nous, la diversité se traduit par un personnel qui reflète les différents genres, nationalités, cultures, générations, groupes ethniques, capacités et milieux sociaux. Nous ne faisons aucune distinction fondée sur ce qui suit :

- 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.

Nous reconnaissons les bienfaits que la diversité au sein du Groupe InPost peut apporter, et nous sommes persuadés que cette diversité joue un rôle déterminant dans notre capacité à nous montrer ouverts à différents modes de pensée et d'action, et améliore en conséquence notre viabilité sur le long terme.

La diversité au sein de nos Collaborateurs revêt plusieurs aspects, tels que la structure d'âge, les études et l'expérience professionnelle de nos Collaborateurs, leur expérience en lien avec leur poste et leur capacité à s'intégrer à l'équipe à laquelle ils sont affectés.

Selon nous, la diversité n'est pas un concept figé, mais plutôt un ensemble pertinent d'éléments requis de l'ensemble des Collaborateurs, qui évolue dans le temps, notamment en fonction des objectifs commerciaux et des futurs besoins du Groupe InPost. Nous considérons que la diversité de nos Collaborateurs est un moyen d'amélioration et de développement, plutôt qu'une fin en soi.

3. PRINCIPES

Nous appliquons les principes suivants à la composition du personnel :

- Absence de discrimination fondée sur les aspects suivants :
 - 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 ;
- Afin de créer un assemblage diversifié de connaissances, de compétences et d'expertises, conformément aux profils requis ;
- Afin de tendre à une complémentarité, à un pluralisme et à une diversité suffisants en termes d'âge, de sexe et d'expérience.

Nous appliquons les principes suivants à la composition des organes de direction et de surveillance dans tout le Groupe InPost :

- Augmentation du nombre de femmes au sein de ces organes ;
- Garantie d'une formation scolaire et professionnelle appropriées des membres des organes de direction et de supervision, notamment :
 - Expertise financière ;
 - Connaissance du secteur ;
 - Expérience internationale ;
 - Expérience de la gestion de risques ;
 - Expérience de la planification et de la mise en œuvre de stratégies d'entreprise ; et
 - Expérience de la gouvernance et de l'encadrement.

4. RAPPORTS

À la fin de chaque exercice financier, un rapport concernant la composition du personnel et des organes de direction et de surveillance sera préparé et soumis au Directoire et au Conseil de surveillance d'InPost S.A. Si les rapports montrent des irrégularités, le Directoire peut décider de mettre en œuvre des programmes spéciaux visant à promouvoir la diversité au sein du Groupe InPost.

Toutes les irrégularités en termes de diversité doivent être signalées au responsable de la conformité, conformément aux dispositions du Code de conduite du Groupe InPost.

5. 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.