



**Polityka różnorodności,
równości i integracji Grupy
InPost**

Grudzień 2023 r.

1. Spis treści

2. Różnorodność, równość i integracja Ramy.....	2
3. DEI w InPost.....	3
4. Szczegółowe cele Polityki InPost DEI	5
5. Różnorodność w przywództwie.....	6
6. Raportowanie	7
7. Postanowienia końcowe.....	8

2. Ramy różnorodności, równości i integracji

Niniejsza Polityka jest podstawowym elementem kompleksowego zaangażowania Grupy InPost w przestrzeganie praw człowieka i praw pracowników. W **Grupie InPost uznaliśmy, że różnorodność, równość i integracja są siłą napędową zrównoważonego i dynamicznego rozwoju**. Nasi kreatywni i utalentowani **pracownicy są naszym najcenniejszym zasobem**, zapewniamy im więc możliwości rozwoju w zrównoważonym środowisku pracy. Nasze zaangażowanie w promowanie różnorodności i integracji wykracza poza zobowiązania prawne i jest zintegrowane z naszą strategią biznesową. Dążymy do służenia i wywierania pozytywnego wpływu na społeczności, w których działamy.

W naszej organizacji **różnorodność** jest zbiorową mieszanką cech indywidualnych i organizacyjnych, wartości, przekonań, doświadczeń, środowisk, preferencji i zachowań. Mieszanka ta obejmuje również poszczególne kraje w których prowadzimy działalność oraz marki. Jakkolwiek dzielimy wspólne cele gospodarcze i dotyczące zrównoważonego rozwoju, to tworzymy też miejsce dla tych wszystkich wyjątkowych cech, które czynią nas różnorodnymi.

Sprawiedliwe traktowanie znajduje odzwierciedlenie w zapewnieniu wszystkim pracownikom równego traktowania i równego dostępu do możliwości, informacji i zasobów. Aktywnie staramy się identyfikować i eliminować uprzedzenia, stereotypy i bariery, które mogłyby wykluczać określone osoby. Oprócz wspierania kultury otwartej informacji zwrotnej, zapewniamy szkolenia antydyskryminacyjne i oferujemy niezależny i anonimowy system zgłaszania nieprawidłowości.

W ramach Grupy pragniemy stworzyć **inkluzywne** środowisko pracy, w którym każda osoba czuć się będzie szanowana, akceptowana, wspierana i doceniana.

Różnorodność, równość i integracja są głównymi priorytetami Grupy InPost i mają swoje odzwierciedlenie w filarach naszej strategii zrównoważonego rozwoju. Tym samym cieszą się one wsparciem na najwyższym szczeblu zarządzania.



3. DEI w InPost

Polityka niniejsza stanowi ramy wyznaczające cele DEI, które są ważne dla Grupy InPost. Wynika to z naszych dotychczasowych wysiłków i zaangażowania w tworzenie przyszłości. Zgodnie z celami DEI gwarantujemy, że będziemy obsadzać poszczególne stanowiska zgodnie z kompetencjami i sprawiedliwym podziałem obowiązków. W naszych zespołach dążymy do zwiększenia udziału uzdolnień niedostatecznie reprezentowanych grup. Dążymy do zapewnienia miejsca pracy wolnego od zastraszania, dyskryminacji i nękania.

Uznajemy, że niniejsza Polityka jest wiążącą umową ze społecznościami, w których działa nasza Grupa, oraz z innymi regionami, na które wywieramy wpływ. Wyznaczenie tej polityki różnorodności, równości i integracji nie stanowi zakończenia naszych starań. Stanowi ona nasz drogowskaz do udoskonalenia, które sprawią, że będziemy bardziej odporni i zrównoważeni. Polityka ta obejmuje nasz cel, jakim jest bycie nieszablonowym biznesem, bycie otwartym na inne sposoby myślenia i działania, co w długofalowej perspektywie poprawi nasze długoterminowe wyniki.

Grupa InPost dąży do stworzenia i zapewnienia zróżnicowanego środowiska pracy, z naciskiem na zasługi pracowników i kandydatów. Z chęcią korzystamy ze zróżnicowanej siły roboczej, gdy to tylko możliwe. Wśród naszych pracowników i w naszym kierownictwie znaleźć można osoby różnych płci, narodowości, pochodzące z różnych kultur, pokoleń, grup etnicznych, o różnych zdolnościach i różnym pochodzeniu społecznym. Poprzez sprawiedliwość chcemy rozwijać pełny potencjał naszych talentów

i zapewnić, by wszyscy mieli takie same możliwości. Integracja jest wymogiem uzupełniającym, zapewniającym, że wszyscy będą czuli się widocznymi i wysłuchani.

Zgodnie z konwencją 111 MOP¹ nie akceptujemy żadnej formy dyskryminacji w oparciu o:

- płeć;
- tożsamość płciową;
- orientację seksualną;
- wiek;
- przekonania religijne lub ich brak;
- poglądy polityczne;
- stan cywilny;
- rasę;
- pochodzenie etniczne;
- narodowość;
- przynależność do związków zawodowych;
- typ i czas zatrudnienia (zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy);
- stan zdrowia;
- niepełnosprawność.



Nasza polityka DEI jest zgodna z **Celami Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych** dotyczącymi



Aby zwiększyć naszą wiedzę na temat skutecznych polityk dotyczących równości i inicjatywy ONZ GOGender Equality, w 2022 roku uczestniczyliśmy w Programie ONZ Target Gender Equality.

¹¹ Międzynarodowa Organizacja Pracy, Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu

4. Szczegółowe cele Polityki InPost DEI

Podstawowym celem Polityki jest **promowanie pozytywnych postaw i zachowań sprzyjających włączeniu społecznemu, utrzymanie różnorodności pracowników i budowanie poczucia równouprawnienia wśród pracowników, niezależnie od ich uzdolnień.** Polityka ta pomoże zsynchronizować różne inicjatywy i plany w całej naszej Grupie. Dążymy do utrzymania kultury organizacyjnej, w której wszyscy są szanowani, doceniani i słuchani.

Skupiamy nasze wysiłki na kwestiach dotyczących całego cyklu zawodowego: podczas pozyskiwania pracowników, rekrutacji, onboardingu, rozwoju, zachowania i w chwili, gdy się żegnamy.

Wysiłki te obejmują również nasz łańcuch dostaw, ponieważ ustanowiliśmy procedurę należytej staranności, aby zapewnić poszanowanie różnorodności, równości i integracji w całym łańcuchu wartości.

Biorąc pod uwagę charakterystykę wyzwań stojących przed gospodarką europejską (takich jak starzejące się społeczeństwo czy niewykorzystany potencjał kobiet), **pragniemy w dalszym ciągu umacniać pozycję kobiet na rynku pracy.** W związku z tym zapewniamy dotarcie do uzdolnień kobiet podczas rekrutacji i wspieramy równowagę między życiem zawodowym a prywatnym naszych pracowników.

Naszym celem jest zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w każdej grupie zaszeregowania. Wiemy, że kobiety zmagają się ze słabszą pozycją na rynku pracy ze względu na stereotypy czy dyskryminację statystyczną. Jednym z przejawów tego zjawiska jest zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć oraz różnice w przeciętnym wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, a nawet odmienne stanowiska przy równoważnych kwalifikacjach.

Zdajemy sobie sprawę ze znaczenia **różnorodności podczas wspinania się po szczeblach kariery** rozumiemy, że **istotną miarą DEI jest zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych.** Uważamy, że spojrzenie na ten wskaźnik obejmuje inne wymiary różnorodności, równości i integracji, ponieważ liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych jest najniższym wynikiem wszystkich innych wymiarów, takich jak zdobywanie awansów i możliwości, poczucie włączenia i docenienia oraz zdolność do wykazania swoich umiejętności.

Staramy się włączać do naszej organizacji osoby z różnych grup wiekowych. Jesteśmy przeciwni dyskryminacji ze względu na wiek wynikającej ze stereotypów i ograniczania możliwości zawodowych młodszych i starszych pracowników. Uważamy, że w naszej Grupie swoją reprezentację winny odnaleźć różne pokolenia.

Jako międzynarodowa organizacja prowadząca działalność na różnorodnych rynkach nawiązujemy do różnych teł kulturowych i narodowych. Wiemy, że możemy uczyć się od siebie nawzajem. Uważamy, że kluczowe decyzje Grupy powinny uwzględniać nasze zróżnicowane perspektywy z różnych rynków, na których działamy.

Ponadto uznajemy, że niezbędna jest **reprezentacja na najwyższych stanowiskach Grupy, która odzwierciedli zróżnicowany i międzynarodowy charakter Grupy InPost.** Dążymy do tego, aby przy podejmowaniu kluczowych decyzji strategicznych uwzględniać opinie z naszych różnych rynków.

5. Różnorodność w przywództwie

Realizując nasze zobowiązanie do wspierania różnorodności, równości i integracji, z dumą przestrzegamy **holenderskiego Kodeksu Ład Korporacyjny²** i jego polityki różnorodności. **Zobowiązanie to obejmuje nasz Zarząd, Radę Nadzorczą i Kierownictwo Wyższego Szczebla na poziomie Grupy.** Przyjmując ten Kodeks, podkreślamy znaczenie zróżnicowanego i integrującego przywództwa, uznając wartość różnych perspektyw i doświadczeń w stymulowaniu innowacji, podejmowania decyzji i ogólnego powodzenia organizacji.

W ramach **naszego zobowiązania do różnorodności ustanowiliśmy konkretne cele dla naszych organów zarządzających**, w tym dla Zarządu, Rady Nadzorczej i Kierownictwa Wyższego Szczebla Grupy. Wyznaczanie celów prowadzi do znaczących zmian i promuje integrującą strukturę przywództwa. Aby zapewnić przejrzystość i rozliczalność, **nasz raport roczny będzie zawierał aktualizacje dotyczące naszych postępów w osiągnięciu tych celów**, zapewniając interesariuszom kompleksowy przegląd naszych inicjatyw i wyników w zakresie różnorodności.

Różnorodność włączamy do naszego planu awansów do Zarządu i Rady Nadzorczej. Wiąże się to z aktywnym rozważaniem kryteriów różnorodności podczas identyfikacji potencjalnych liderów, zapewniając tym pozycjom szeroki dopływ ludzi o zróżnicowanych umiejętnościach. Włączając różnorodność do naszego procesu planowania sukcesji, dążymy do promowania równych szans awansu i wspierania inkluzywnego i reprezentatywnego zespołu kierowniczego. W przypadkach, w których kandydaci posiadają równoważne kwalifikacje pod względem ich przydatności, kompetencji i wydajności pracy, pierwszeństwo będą mieli kandydaci z niedostatecznie reprezentowanej płci, chyba że w wyjątkowych przypadkach- pierwszeństwo będą miały inne względy prawne.

² [Holenderski kodeks ładu korporacyjnego](#)

Zgodnie z **holenderskim Kodeksem Ładu Korporacyjnego** w ramach InPost Group dążymy do odpowiedniej równowagi w innych aspektach różnorodności, takich jak wiek i narodowość. Nasza międzynarodowa organizacja działająca na dziewięciu rynkach europejskich czerpie korzyści z różnych środowisk kulturowych i narodowych, a naszym celem jest utrzymanie tej różnorodności na poziomie Zarządu. Priorytetem jest również zróżnicowanie wiekowe w ramach naszych Zarządów i Rady Nadzorczej InPost S.A. Włączenie perspektyw różnych pokoleń ma kluczowe znaczenie dla naszych stanowisk kierowniczych.

Celem naszym jest to, by do roku 2026 1/3 Zarządu i Rady Nadzorczej InPost obsadzić kobietami, ewentualnie nie mniej niż 40% samej Rady Nadzorczej. We wszystkich spółkach wchodzących w skład Grupy InPost minimum 1/3 stanowisk w Zarządach składających się z trzech lub więcej członków zostanie obsadzonych przez kobiety. Wskaźniki te są zgodne z dyrektywą UE w sprawie poprawy równowagi płci w spółkach giełdowych.³

Ponadto **ustanowiliśmy cele dotyczące składu płciowego Wyższego Kierownictwa InPost S.A. Naszym celem jest zatrudnić 1/3 kobiet w Wyższym Kierownictwie InPost S.A. do roku 2026.** Jako dumny członek „Klubu 30%”, czyniący starania w celu promowaniu różnorodności płci w zarządach i kierownictwie wyższego szczebla, dążymy do podejmowania decyzji sprzyjających włączeniu społecznemu. Ponadto, ponieważ 40% pracowników naszej organizacji to kobiety, ważne jest, aby skład naszego kierownictwa odzwierciedlał tę różnorodność, aby zapewnić odpowiednie ich włączenie w proces podejmowania decyzji przez Grupę.

6. Raportowanie

Po zakończeniu każdego roku obrotowego zespoły ESG i HR przygotują sprawozdanie dotyczące składu Rady Nadzorczej, Zarządu, Kierownictwa Wyższego Szczebla i Personelu.

Sprawozdanie ze składu Rady Nadzorczej będzie zawierało następujące ujawniane informacje: płeć lub tożsamość płciową, jeśli jest taką wskazano, wiek, narodowość, główne stanowisko (jeśli dotyczy), inne stanowiska istotne dla obowiązków Rady Nadzorczej, data pierwszego powołania i bieżąca kadencja.

³ Dyrektywa (UE) 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów [spółek giełdowych i związanych z tym środków](#)

Ponadto w raporcie rocznym skład płci według kategorii pracowników zostanie ujawniony Zarządowi, Kierownictwu Wyższego Szczebla i Personelowi. Płeć będzie rozumiana jako płeć lub tożsamość płciowa, jeśli jest to preferowane przez daną osobę.

Raport będzie również obejmował stosunek wynagrodzenia zasadniczego do wynagrodzenia kobiet w podziale na kategorie pracowników. Raport uwzględni kwestie DEI w łańcuchu dostaw zgodnie ze Standardami Postępowania Dostawców Grupy InPost.

Raport zostanie poddany przeglądowi przez Zarząd i Radę Nadzorczą InPost S.A. Będzie on również udostępniony publicznie na stronie internetowej Grupy InPost. Jeżeli raporty wykażą nieprawidłowości lub ewentualne opóźnienia w osiągnięciu wyznaczonych celów, Zarząd może podjąć decyzję o wdrożeniu specjalnych programów promujących różnorodność w ramach Grupy InPost.

Wszelkie nieprawidłowości związane z różnorodnością należy zgłaszać Specjaliście ds. Compliance zgodnie z przepisami Kodeksu Postępowania Grupy InPost.

7. Postanowienia końcowe

Niniejsza polityka jest częścią Systemu Zgodności Grupy InPost i stanowi załącznik do Kodeksu Postępowania Grupy InPost.

Wszelkie pytania dotyczące niniejszej Polityki należy kierować do miejscowego działu kadr lub Specjalisty ds. Compliance.

Grupa InPost może w dowolnym momencie, z dowolnego powodu, wprowadzić w niniejszym dokumencie zmiany, pod tym jednak warunkiem, że zmiany takie zostaną każdorazowo zakomunikowane Personelowi.

Niniejsza Polityka zastępuje wszelkie obowiązujące regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółkach Grupy InPost, obejmujące jej zakres, chyba że takie regulacje wewnętrzne są wymagane i ściśle regulowane przez prawo lokalne, w którym to przypadku takie polityki stanowią będą Załączniki do niniejszego dokumentu i mają pierwszeństwo w przypadku, gdy postanowienia niniejszego dokumentu nie będą zgodne z odpowiednimi regulacjami prawnymi.

Jeżeli lokalne przepisy prawne w krajach, w których poszczególne spółki Grupy InPost mają swoją siedzibę, wymagają bardziej rygorystycznych lub bardziej kompleksowych zasad przeciwdziałania dyskryminacji lub molestowaniu, poszczególne zasady zgodne z lokalnymi przepisami prawnymi stanowią będą Załączniki do niniejszego dokumentu.