



Gruppo InPost
Politica sulle diversità

TAVOLA DEI CONTENUTI

1. OBIETTIVO	1
2. AMBITO E FONDAMENTI	1
3. PRINCIPI	2
4. SEGNALAZIONI	2
5. DISPOSIZIONI FINALI	3

1. OBIETTIVO

Lo scopo di questa policy è di regolamentare i principi e le procedure applicate dal Gruppo InPost e relative alla diversità tra i membri dell'organizzazione, compresi gli organi di governo delle società del Gruppo InPost.

Il Gruppo InPost si impegna a creare e garantire un ambiente di lavoro diversificato, con particolare attenzione ai meriti del personale, dei soci e dei candidati.

2. AMBITO E FONDAMENTI

La diversità è fondamentale per il Gruppo InPost nel suo insieme ed è radicata nei nostri valori aziendali. Noi crediamo che la diversità renda la nostra organizzazione più forte e più sostenibile. Siamo ansiosi di trarre vantaggio da una forza lavoro quanto più diversificata possibile. Per noi, la diversità significa una forza lavoro che rifletta diversità di genere, nazionalità, culture, generazioni, gruppi etnici, abilità e provenienza sociale. Noi non discriminiamo in base a:

- sesso;
- identità di genere;
- orientamento sessuale;
- età;
- convinzioni religiose o mancanza di esse;
- visioni politiche;
- stato civile;
- razza;
- origine etnica;
- nazionalità;
- appartenenza sindacale;
- natura e durata del rapporto di lavoro (impiego per tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale);
- condizione di salute;
- disabilità.

Riconosciamo i vantaggi che la diversità all'interno del Gruppo InPost possano portare e crediamo che questa diversità sia fondamentale per la nostra capacità di essere aperti a diversi modi di pensare e agire, alla fine migliorare la nostra sostenibilità a lungo termine.

La diversità all'interno del nostro personale comprende molteplici aspetti, come le diverse età, il background formativo e professionale dei membri dell'organizzazione, le esperienze rilevanti dei loro ruoli e la capacità di adattarsi alla squadra con cui il membro dello staff dovrebbe lavorare.

Nella nostra visione, la diversità non è un concetto statico, ma piuttosto un mix rilevante di elementi necessari per i membri dell'organizzazione nel loro insieme che si evolve nel tempo, in base, tra l'altro, ai pertinenti obiettivi del business e alle esigenze future del Gruppo InPost. Trattiamo la diversità dei membri dello staff come un mezzo per il miglioramento e per lo sviluppo, piuttosto che un fine a sé stesso

3. PRINCIPI

Applichiamo i seguenti principi alla composizione dello Staff:

- a) nessuna discriminazione in base a:
 - sesso;
 - identità di genere;
 - orientamento sessuale;
 - età;
 - convinzioni religiose o mancanza di esse;
 - visioni politiche;
 - stato civile;
 - razza;
 - origine etnica;
 - nazionalità;
 - appartenenza sindacale;
 - natura e durata del rapporto di lavoro (impiego per tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale);
 - condizione di salute;
 - disabilità;
- b) creare un mix diversificato di conoscenze, abilità e competenze, in linea con i profili richiesti;
- c) adoperarsi per una sufficiente complementarità, pluralismo e diversità in relazione all'età, al genere e alla cultura.

Applichiamo i seguenti principi alla composizione degli Organi di governo e di controllo nel gruppo InPost:

- a) aumentare il numero di donne negli organi direttivi e di controllo;
- b) garantire un background professionale e formativo rilevante all'interno del management e degli Organi di controllo, tra cui, tra gli altri:
 - competenza finanziaria;
 - conoscenza del settore di appartenenza;
 - esperienza internazionale;
 - esperienza nella gestione del rischio;
 - esperienza nella pianificazione e attuazione di strategie aziendali, e
 - esperienza nel governo aziendale e nella leadership.

4. SEGNALAZIONI

Dopo la fine di ogni esercizio finanziario, deve essere preparata e riesaminata dal Management Board (Consiglio di Amministrazione) e dal Supervisory Board (Consiglio di Sorveglianza) di InPost S.A. una relazione sulla composizione del personale, sulla dirigenza e sugli Organi di controllo. Qualora dalle segnalazioni emergano irregolarità, il Management Board può decidere di implementare speciali programmi volti a promuovere la diversità all'interno del Gruppo InPost.

Qualsiasi irregolarità che coinvolga la diversità deve essere segnalata al Compliance Officer come dalle disposizioni del Codice di Condotta del Gruppo InPost.

5. DISPOSIZIONI FINALI

Questa politica fa parte del Sistema di Conformità del Gruppo InPost e costituisce un'appendice al Codice di condotta del Gruppo InPost.

Tutte le domande relative a questa politica devono essere poste all'Ufficio locale delle risorse umane o al Compliance Officer.

In qualsiasi momento e per qualsiasi motivo, il Gruppo InPost può apportare modifiche al presente documento, con la riserva che tale modifica venga comunicata di volta in volta al personale.

La presente Politica sostituisce ogni e qualsiasi normativa interna vigente nelle Società del Gruppo InPost che copre l'ambito di applicazione della presente, a meno che tali regolamentazioni interne siano richieste essere rigorosamente disciplinate dalla legge locale, nel qual caso tali politiche costituiranno Appendici, e avranno la precedenza fino a dove le disposizioni del presente documento non siano in linea con le disposizioni di legge in materia.

Se, nei paesi in cui le singole società del Gruppo InPost hanno la sede delle loro attività, le normative locali richiedono politiche antidiscriminazione o antimolestie più rigorose o più complete, le singole politiche in linea con le normative legali locali costituiscono Appendici al presente documento.