



POSTNL N.V.

DIVERSITEIT & INCLUSIE (D&I) BELEID

Visie / statement:

Wij geloven in de kracht van D&I. Met een diverse samenstelling van onze medewerkerspopulatie willen wij een afspiegeling zijn van de samenleving. PostNL is een bedrijf waar een ieder zich veilig en geaccepteerd kan voelen binnen alle lagen van ons bedrijf. Dit is een voorwaarde om onze medewerkers een gezonde en duurzame werkomgeving te bieden.

Wij respecteren en waarderen verschillen omdat het onze organisatie sterker, innovatiever en aantrekkelijker maakt. Wij richten ons hierbij op een evenwichtige leeftijdsopbouw, een evenwichtige man/vrouw verhouding en de werving, in- en doorstroom van multicultureel talent binnen alle managementlagen. Wij werken actief aan identiteit acceptatie door het onderhouden van een zichtbaar netwerk voor lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender, interseksue en queer (LHBTIQ+) collega's en verder creëren wij kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij zijn ons ook bewust van de verscheidenheid in denkkraft die wij ten volle willen benutten door het creëren van evenwichtige teams. Voor al deze zaken zetten wij ons binnen en buiten het bedrijf in.

Het belang van Diversiteit & Inclusie

Wij hechten veel belang aan D&I omdat we ons daardoor beter en sneller aan kunnen passen en onderscheiden in de snel veranderende markten waarin wij actief zijn. Door het creëren van een inclusieve werkomgeving kunnen wij de wensen en behoeften van onze klanten en andere belanghebbenden beter begrijpen, waardoor onze wendbaarheid en innovatiekracht toeneemt. D&I is daarmee van groot belang voor een duurzame toekomst van PostNL.

PostNL is een maatschappelijk relevante organisatie en met ons D&I beleid willen wij ook een voorbeeldfunctie vervullen. Dat doen we door kennis en ervaringen te delen. PostNL is een bedrijf dat met haar rol in de samenleving, mensen wil verbinden. PostNL was bijvoorbeeld één van de eerste ondertekenaars van de Charter Diversiteit en hierin nemen wij ook een actieve rol ten aanzien van kennisdeling.

Feiten en onafhankelijk onderzoek:

Wij hechten aan beleid op basis van feiten en daarom laten wij ons diversiteitsbeleid jaarlijks, onafhankelijk, beoordelen en benchmarken op meerdere aspecten. Zo geeft de benchmark "Talent naar de Top" inzicht in de in- en doorstroom van vrouwen naar de top. De benchmark van "Workplace Pride" laat de voortgang zien rond de acceptatie van de LHBTIQ+ doelgroep binnen onze organisatie.

Daarnaast heeft PostNL, als enige bedrijf in Nederland, een eigen diversiteitsindex ontwikkeld die inzicht geeft in thema's zoals "acceptatie", "inclusiviteit" en "diversiteit". Jaarlijks laten wij ons diversiteitsbeleid toetsen in de Dow Jones Sustainability Index en bovenstaande elementen worden hierin meegenomen.

Urgentie besef & ambitieniveau

Binnen PostNL zijn er 6 aandachtsgebieden welke onze onvoorwaardelijke aandacht vragen. Dit zijn:

- Leeftijd (evenwichtige leeftijdsopbouw)
- Gender (evenwichtige man/vrouw verhouding)
- Multicultureel (werving, in- en doorstroom van multicultureel talent)
- LHBTIQ+ (acceptatie van deze doelgroep)
- Afstand tot de arbeidsmarkt (kansen creëren)
- Diversiteit in denkwijze/denkkraft (samenstelling van teams)

Wij zijn nooit klaar en voelen altijd de urgentie tot verbetering. Om te werken aan onze ambities, zetten wij met name in op bewustwording, toerusting, kennisdeling en een positieve benaderingswijze. Onze acties zijn er op gericht om de intrinsieke motivatie te vergroten waardoor het gevoel van inclusiviteit en acceptatie stijgt en een verder toenemende diversiteit zal ontstaan.

Diversiteitsbeleid Executive Committee, Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen.

Ook bij de samenstelling van de Executive Committee, Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen willen wij een invulling geven aan diversiteit. In dit licht streeft de Raad van Commissarissen naar diversiteit onder de leden van de Executive Committee, Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen ten aanzien van leeftijd, geslacht, expertise en ervaring en nationaliteit. Voor zover mogelijk wordt gestreefd naar een evenwicht waarin de hierboven bedoelde diversiteit tot uiting komt waarbij we als doelstelling hebben om tenminste aan de wettelijke vereisten te voldoen.