

InPost Group

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão

Responsável pela política	Compliance Officer (Responsável pelo Cumprimento Normativo)
Órgão que a aprova	Conselho de Administração
Versão	2.0
Data de publicação	Dezembro de 2025
Objetivo da política	Documento que reúne os princípios e as orientações fundamentais que regem a abordagem do Grupo InPost para fomentar a diversidade, a equidade e a inclusão em todas as suas operações e práticas organizacionais.

ÍNDICE

1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	3
2. DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO.....	3
3. A DEI NA INPOST.....	3
4. OBJETIVOS DA POLÍTICA DEI DA INPOST.....	4
5. DIVERSIDADE NA LIDERANÇA.....	5
6. INFORMAÇÃO E REPORTE.....	6
7. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	7

1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta Política foi adotada pelo Grupo InPost e aplica-se a todo o Grupo. Em Portugal, fazem parte do Grupo InPost e ficam sujeitas a esta Política as seguintes entidades comerciais:

- INPOST PORTUGAL, UNIPessoal, LDA.;
- MONDIAL RELAY SUCURSAL EM PORTUGAL.

Quando neste documento utilizamos expressões como «Grupo InPost», «nós» ou «nosso», consideramos incluídas também estas duas entidades portuguesas. Cada uma delas deve cumprir esta Política, sem prejuízo da legislação local aplicável e das políticas específicas que cada empresa possa adotar.

2. DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

No Grupo InPost criámos uma Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI, para abreviar) com o objetivo de garantir o pleno respeito pelos direitos humanos, incluindo os dos trabalhadores. **A diversidade, a equidade e a inclusão impulsionam o nosso crescimento dinâmico e sustentável.** Os nossos trabalhadores, criativos e talentosos, **são o nosso recurso mais valioso**, e queremos dar-lhes oportunidades para se desenvolverem num ambiente de trabalho sustentável.

Vamos além das exigências legais no nosso compromisso com a diversidade e a inclusão. Esta abordagem está alinhada com a nossa estratégia de negócio e procura gerar um impacto positivo nas comunidades em que operamos.

Na nossa organização, a **diversidade** reúne características individuais e organizacionais, valores, crenças, experiências, ambientes, preferências e comportamentos. Esta combinação estende-se também a todos os países em que operamos. Partilhamos objetivos económicos e de sustentabilidade comuns, mas deixamos espaço para todas essas características únicas que nos tornam diversos.

O tratamento **equitativo** significa oferecer a todos os trabalhadores as mesmas oportunidades, informação e recursos. Trabalhamos ativamente para detetar e eliminar enviesamentos, estereótipos e barreiras que possam excluir alguém. Fomentamos a comunicação aberta, ministramos formação contra a discriminação, prevenimos as violações e disponibilizamos um canal de denúncias independente e anónimo.

Queremos criar um local de trabalho **inclusivo**, onde todas as pessoas se sintam respeitadas, apoiadas e valorizadas. Não nos limitamos a aceitar a diversidade: vemo-la como uma força e um valor.

A diversidade, a equidade e a inclusão são prioridades para nós. Fazem parte dos pilares da nossa estratégia de sustentabilidade, o que significa que contam com o apoio da gestão de topo.

3. A DEI NA INPOST

A DEI consiste em promover a diversidade, a equidade e a inclusão nas organizações.

Esta Política explica os nossos objetivos de DEI. Partimos do que fizemos até agora e do que planeamos fazer. Asseguramo-nos de preencher os cargos das nossas empresas com base nas competências e numa repartição justa de responsabilidades. O nosso objetivo é ajudar os grupos sub-representados a terem mais oportunidades de sucesso e oferecer um local de trabalho livre de intimidação, discriminação e assédio.

Entendemos esta Política como um compromisso vinculativo para com as comunidades com as quais trabalhamos e sobre as quais influenciamos. Adotá-la não é o fim do nosso

esforço: é o nosso guia. Queremos representar um negócio inovador, aberto a outras formas de pensar e agir. Acreditamos que esta abordagem nos ajudará a ter melhor desempenho a longo prazo.

Queremos criar um local de trabalho que valorize a diversidade e se centre nas realizações dos trabalhadores e candidatos. As nossas equipas incluem pessoas de diferentes géneros, nacionalidades, culturas, gerações, origens étnicas e capacidades. Ao promover a equidade, ajudamos cada pessoa a alcançar o seu pleno potencial e garantimos a igualdade de oportunidades. A inclusão é fundamental, porque assegura que todos se sintam vistos e ouvidos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou, em junho de 1958, a Convenção n.º 111, relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Em conformidade com a Convenção n.º 111 da OIT, não aceitamos qualquer forma de discriminação com base em:

- sexo;
- género;
- orientação sexual;
- idade;
- crenças religiosas ou ausência delas;
- opiniões políticas;
- estado civil;
- raça;
- origem étnica;
- nacionalidade;
- filiação sindical;
- tipo e duração do contrato (a termo ou sem termo, a tempo completo ou parcial);
- estado de saúde;
- deficiência.

A nossa política de DEI está alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas relativos à igualdade de género, ao trabalho digno e ao crescimento económico, e à redução das desigualdades.

Em 2022 participámos no programa Target Gender Equality das Nações Unidas para aprender mais sobre o trabalho eficaz em matéria de igualdade, bem como na iniciativa de igualdade de género da ONU.

4. OBJETIVOS DA POLÍTICA DEI DA INPOST

O principal objetivo desta Política é promover atitudes e comportamentos inclusivos. Queremos manter um quadro de pessoal diverso e garantir a equidade para todas as pessoas, qualquer que seja o seu nível de competências.

Esta Política ajudar-nos-á a unir as diferentes iniciativas e planos de todo o Grupo. Queremos criar e manter uma cultura organizacional em que todas as pessoas sejam respeitadas, valorizadas e ouvidas.

Centramo-nos em todas as etapas da carreira profissional: a procura de pessoas, a seleção, a integração, o desenvolvimento dentro da empresa e a saída.

Promovemos comportamentos positivos na cadeia de abastecimento. Implementámos processos de diligência devida para garantir que a **diversidade, a equidade e a inclusão** são respeitadas em todas as fases da nossa atividade, como nas relações com os nossos fornecedores.

A economia europeia enfrenta muitos desafios difíceis, como o envelhecimento da população e o potencial desaproveitado das mulheres. **Queremos reforçar continuamente a posição das mulheres no mercado de trabalho.** Por isso, asseguramo-nos de reconhecer o seu talento durante a seleção e ajudamos os nossos trabalhadores a manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Queremos reduzir a disparidade salarial, ou seja, a diferença de remuneração entre mulheres e homens. Sabemos que as mulheres têm uma posição mais fraca no mercado de trabalho devido aos estereótipos, o que se reflete na disparidade salarial de género e até em funções diferentes com a mesma qualificação.

Sabemos como é importante a **diversidade** para o desenvolvimento profissional. **Uma das principais medidas de DEI é aumentar o número de mulheres em cargos de liderança.** Acreditamos que este indicador reflete também outros aspetos da diversidade, uma vez que o número de mulheres nestes cargos está ligado a questões como as promoções, o acesso a oportunidades, o sentimento de pertença e a possibilidade de demonstrarem as suas capacidades.

Queremos que pessoas de todas as idades façam parte da nossa organização. Opomo-nos à discriminação etária, que nasce dos estereótipos e limita as oportunidades tanto dos trabalhadores mais jovens como dos mais velhos. Acreditamos que no nosso Grupo há lugar para todas as gerações.

Como organização internacional, valorizamos as diferentes culturas e nacionalidades e aprendemos com elas. Acreditamos que as decisões fundamentais e estratégicas devem refletir as perspetivas de todos os mercados em que operamos.

Queremos que os cargos de maior responsabilidade do Grupo reflitam o nosso carácter internacional e diverso.

5. DIVERSIDADE NA LIDERANÇA

Cumprimos com orgulho o **Código de Governo Societário neerlandês** (Dutch Corporate Governance Code) e a sua política de diversidade. **Isto aplica-se também ao nosso Conselho de Administração, Conselho de Supervisão e gestão de topo ao nível do Grupo InPost.** Ao adotar esta Política, mostramos a importância que atribuímos a uma liderança diversa e inclusiva. Acreditamos que os diferentes pontos de vista e experiências favorecem a inovação, a tomada de decisões e o sucesso da organização.

Para apoiar a diversidade, **definimos objetivos claros para os nossos órgãos de governo**, incluindo o Conselho de Administração, o Conselho de Supervisão e a gestão de topo do Grupo. Estes objetivos promovem uma mudança real e fomentam uma liderança inclusiva. Por transparência, **reportaremos os nossos progressos no relatório anual**, para que as partes interessadas tenham uma visão clara dos nossos esforços e resultados em matéria de diversidade.

A diversidade faz parte do nosso plano de promoção para o Conselho de Administração e o Conselho de Supervisão. Isto significa que a tomamos em consideração ao escolher potenciais líderes, o que assegura que estes órgãos contem com pessoas variadas e com diferentes capacidades. Com esta abordagem promovemos a igualdade de oportunidades de promoção e uma equipa de liderança inclusiva e representativa. Quando duas pessoas candidatas tenham uma qualificação equivalente em termos de idoneidade, competência e desempenho, daremos preferência à do género sub-representado, salvo se outras exigências legais o impedirem.

Em linha com o **Código de Governo Societário neerlandês**, procuramos também o equilíbrio noutros aspetos, como a idade e a nacionalidade. A nossa organização opera em nove mercados europeus e beneficia de diferentes culturas e nacionalidades. Queremos manter esta diversidade também no Conselho de Administração e no Conselho de Supervisão da InPost S.A. As perspetivas das diferentes gerações são essenciais para os nossos cargos de direção.

Queremos que, em 2026, um terço do Conselho de Administração e do Conselho de Supervisão da InPost seja composto por mulheres, ou pelo menos 40 % do próprio Conselho de Supervisão. Queremos também que, em todas as empresas do Grupo InPost cujos conselhos de administração tenham três ou mais membros, pelo menos um terço sejam mulheres. Estes objetivos estão em linha com a diretiva da UE para melhorar o equilíbrio de género nas empresas cotadas.

Além disso, **definimos objetivos para a composição por sexos da gestão de topo da InPost S.A. A nossa meta é que, em 2026, um terço da gestão de topo da InPost S.A. seja composto por mulheres.** Como membros orgulhosos do «30% Club», que apoia a diversidade de género nos conselhos e na gestão de topo, queremos tomar decisões inclusivas. Dado que 40 % do quadro de pessoal da nossa organização são mulheres, queremos que a composição da nossa liderança reflita essa diversidade. Assim garantiremos a sua adequada inclusão na tomada de decisões do Grupo.

6. INFORMAÇÃO E REPORTE

No final de cada exercício, as equipas de ESG e de RH elaborarão um relatório sobre a composição do Conselho de Supervisão, do Conselho de Administração, da gestão de topo e do quadro de pessoal.

O relatório sobre a composição do Conselho de Supervisão incluirá dados como:

- sexo ou identidade de género (se indicado);
- idade;
- nacionalidade;
- cargo principal (se aplicável);
- outros cargos relevantes para as funções do Conselho de Supervisão;
- data da primeira nomeação e mandato atual.

A informação sobre a proporção por sexos segundo a categoria de pessoal será comunicada ao Conselho de Administração, à gestão de topo e ao quadro de pessoal. Por «género» entende-se o sexo ou a identidade de género, segundo a preferência de cada pessoa.

O relatório incluirá também informação sobre a relação entre a remuneração de base e a remuneração das mulheres por categoria de trabalhadores, e terá em conta as questões de DEI na cadeia de abastecimento, em conformidade com o Código de Conduta para Fornecedores do Grupo InPost.

O relatório será analisado pelo Conselho de Administração e pelo Conselho de Supervisão da InPost S.A.

A Política estará disponível para todas as pessoas no site do Grupo InPost. Se os relatórios revelarem problemas ou atrasos no cumprimento dos nossos objetivos, o Conselho de Administração poderá lançar programas específicos para apoiar a diversidade em todo o Grupo InPost.

Comunique qualquer irregularidade relacionada com a diversidade ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, em conformidade com o Código de Conduta do Grupo InPost.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política faz parte do Sistema de Cumprimento Normativo do Grupo InPost e é, além disso, um anexo ao Código de Conduta do Grupo InPost.

Se tiver qualquer dúvida sobre esta Política, contacte a sua equipa local de RH ou o Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Se for necessário, alteraremos esta Política e informaremos os nossos trabalhadores e colaboradores.

A Política aplica-se a todo o Grupo InPost. No entanto, pode acontecer que as normas locais de algumas empresas do Grupo sejam mais detalhadas ou exigentes. Nesse caso, essas normas constituirão anexos a esta Política.