

InPost Group

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

Responsable de la política	Compliance Officer (Responsable de Cumplimiento)
Órgano que la aprueba	Consejo de Administración
Versión	2.0
Fecha de publicación	Diciembre de 2025
Objetivo de la política	Documento que recoge los principios y las pautas fundamentales que rigen el enfoque del Grupo InPost para fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión en todas sus operaciones y prácticas organizativas.

ÍNDICE

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
2. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN.....	3
3. LA DEI EN INPOST.....	3
4. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DEI DE INPOST.....	4
5. DIVERSIDAD EN EL LIDERAZGO.....	5
6. INFORMACIÓN Y REPORTE.....	6
7. DISPOSICIONES FINALES.....	7

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política ha sido adoptada por el Grupo InPost y se aplica a todo el Grupo. En España forman parte del Grupo InPost y quedan sujetas a esta Política las siguientes entidades mercantiles:

- INPOST SPAIN, S.L.U.;
- MONDIAL RELAY SASU SUCURSAL EN ESPAÑA;
- SENDING TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN, S.A.

Cuando en este documento empleamos expresiones como «Grupo InPost», «nosotros» o «nuestro», entendemos incluidas también estas tres entidades españolas. Cada una de ellas debe cumplir esta Política, sin perjuicio de la normativa local aplicable y de las políticas específicas que cada empresa pueda adoptar.

2. DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN

En el Grupo InPost hemos creado una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI, para abreviar) con el fin de garantizar el pleno respeto de los derechos humanos, incluidos los de los empleados. **La diversidad, la equidad y la inclusión impulsan nuestro crecimiento dinámico y sostenible.** Nuestros empleados, creativos y con talento, **son nuestro recurso más valioso**, y queremos darles oportunidades para desarrollarse en un entorno de trabajo sostenible.

Vamos más allá de las exigencias legales en nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión. Este enfoque está alineado con nuestra estrategia de negocio y busca generar un impacto positivo en las comunidades en las que operamos.

En nuestra organización, la **diversidad** reúne características individuales y organizativas, valores, creencias, experiencias, entornos, preferencias y comportamientos. Esta combinación se extiende también a todos los países en los que operamos. Compartimos objetivos económicos y de sostenibilidad comunes, pero dejamos espacio para todas esas características únicas que nos hacen diversos.

El trato **equitativo** significa ofrecer a todos los empleados las mismas oportunidades, información y recursos. Trabajamos de forma activa para detectar y eliminar sesgos, estereotipos y barreras que puedan excluir a alguien. Fomentamos la comunicación abierta, impartimos formación contra la discriminación, prevenimos las vulneraciones y ofrecemos un canal de denuncias independiente y anónimo.

Queremos crear un lugar de trabajo **inclusivo**, donde todas las personas se sientan respetadas, apoyadas y valoradas. No solo aceptamos la diversidad: la vemos como una fortaleza y un valor.

La diversidad, la equidad y la inclusión son prioridades para nosotros. Forman parte de los pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad, lo que significa que cuentan con el respaldo de la alta dirección.

3. LA DEI EN INPOST

La DEI consiste en promover la diversidad, la equidad y la inclusión en las organizaciones.

Esta Política explica nuestros objetivos de DEI. Partimos de lo que hemos hecho hasta ahora y de lo que planeamos hacer. Nos aseguramos de cubrir los puestos de nuestras empresas basándonos en las competencias y en un reparto justo de responsabilidades. Nuestro objetivo es ayudar a los grupos infrarrepresentados a tener más oportunidades de éxito, y ofrecer un lugar de trabajo libre de intimidación, discriminación y acoso.

Entendemos esta Política como un compromiso vinculante con las comunidades con las que trabajamos y a las que influimos. Adoptarla no es el final de nuestro esfuerzo: es nuestra

guía. Queremos representar un negocio innovador, abierto a otras formas de pensar y actuar. Creemos que este enfoque nos ayudará a rendir mejor a largo plazo.

Queremos crear un lugar de trabajo que valore la diversidad y se centre en los logros de empleados y candidatos. Nuestros equipos incluyen personas de distintos géneros, nacionalidades, culturas, generaciones, orígenes étnicos y capacidades. Al promover la equidad, ayudamos a que cada persona alcance su pleno potencial y garantizamos la igualdad de oportunidades. La inclusión es clave, porque asegura que todos se sientan vistos y escuchados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en junio de 1958 el Convenio n.º 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

De acuerdo con el Convenio n.º 111 de la OIT, no aceptamos ninguna forma de discriminación por motivos de:

- sexo;
- género;
- orientación sexual;
- edad;
- creencias religiosas o ausencia de ellas;
- opiniones políticas;
- estado civil;
- raza;
- origen étnico;
- nacionalidad;
- afiliación sindical;
- tipo y duración del contrato (temporal o indefinido, a tiempo completo o parcial);
- estado de salud;
- discapacidad.

Nuestra política de DEI está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas relativos a la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico, y la reducción de las desigualdades.

En 2022 participamos en el programa Target Gender Equality de las Naciones Unidas para aprender más sobre el trabajo eficaz en materia de igualdad, así como en la iniciativa de igualdad de género de la ONU.

4. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DEI DE INPOST

El objetivo principal de esta Política es promover actitudes y comportamientos inclusivos. Queremos mantener una plantilla diversa y garantizar la equidad para todas las personas, sea cual sea su nivel de competencias.

Esta Política nos ayudará a unir las distintas iniciativas y planes de todo el Grupo. Queremos crear y mantener una cultura organizativa en la que todas las personas sean respetadas, valoradas y escuchadas.

Nos centramos en todas las etapas de la carrera profesional: la búsqueda de personas, la selección, la incorporación, el desarrollo dentro de la empresa y la despedida.

Promovemos comportamientos positivos en la cadena de suministro. Hemos implantado procesos de diligencia debida para garantizar que la **diversidad, la equidad y la inclusión** se

respetan en todas las fases de nuestra actividad, como en las relaciones con nuestros proveedores.

La economía europea afronta muchos retos difíciles, como el envejecimiento de la población y el potencial no aprovechado de las mujeres. **Queremos reforzar de forma continua la posición de las mujeres en el mercado laboral.** Por eso nos aseguramos de reconocer su talento durante la selección y ayudamos a nuestros empleados a mantener el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Queremos reducir la brecha salarial, es decir, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres. Sabemos que las mujeres tienen una posición más débil en el mercado laboral debido a los estereotipos, lo que se refleja en la brecha salarial de género e incluso en puestos distintos con la misma cualificación.

Sabemos lo importante que es la **diversidad** para el desarrollo profesional. **Una de las principales medidas de DEI es aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo.** Creemos que este indicador refleja también otros aspectos de la diversidad, ya que el número de mujeres en estos puestos está ligado a cuestiones como los ascensos, el acceso a oportunidades, el sentido de pertenencia y la posibilidad de demostrar sus capacidades.

Queremos que personas de todas las edades formen parte de nuestra organización. Nos oponemos a la discriminación por edad, que nace de los estereotipos y limita las oportunidades tanto de los empleados más jóvenes como de los de mayor edad. Creemos que en nuestro Grupo hay sitio para todas las generaciones.

Como organización internacional, valoramos las distintas culturas y nacionalidades y aprendemos de ellas. Creemos que las decisiones clave y estratégicas deben reflejar las perspectivas de todos los mercados en los que operamos.

Queremos que los puestos de mayor responsabilidad del Grupo reflejen nuestro carácter internacional y diverso.

5. DIVERSIDAD EN EL LIDERAZGO

Cumplimos con orgullo el **Código de Gobierno Corporativo neerlandés** (Dutch Corporate Governance Code) y su política de diversidad. **Esto también se aplica a nuestro Consejo de Administración, Consejo de Supervisión y alta dirección a nivel del Grupo InPost.** Al adoptar esta Política, mostramos lo importante que es para nosotros un liderazgo diverso e inclusivo. Creemos que los distintos puntos de vista y experiencias favorecen la innovación, la toma de decisiones y el éxito de la organización.

Para apoyar la diversidad, **hemos fijado objetivos claros para nuestros órganos de gobierno**, incluidos el Consejo de Administración, el Consejo de Supervisión y la alta dirección del Grupo. Estos objetivos impulsan un cambio real y fomentan un liderazgo inclusivo. Por transparencia, **informaremos de nuestros avances en el informe anual**, para que las partes interesadas tengan una visión clara de nuestros esfuerzos y resultados en diversidad.

La diversidad forma parte de nuestro plan de promoción para el Consejo de Administración y el Consejo de Supervisión. Esto significa que la tenemos en cuenta al elegir a posibles líderes, lo que asegura que estos órganos cuenten con personas variadas y con distintas capacidades. Con este enfoque promovemos la igualdad de oportunidades de promoción y un equipo de liderazgo inclusivo y representativo. Cuando dos personas candidatas tengan una cualificación equivalente en cuanto a idoneidad, competencia y desempeño, daremos preferencia a la del género infrarrepresentado, salvo que otras exigencias legales lo impidan.

En línea con el **Código de Gobierno Corporativo neerlandés**, buscamos también el equilibrio en otros aspectos, como la edad y la nacionalidad. Nuestra organización opera en nueve mercados europeos y se beneficia de distintas culturas y nacionalidades. Queremos mantener esta diversidad también en el Consejo de Administración y el Consejo de Supervisión de InPost S.A. Las perspectivas de las distintas generaciones son esenciales para nuestros puestos directivos.

Queremos que, en 2026, un tercio del Consejo de Administración y del Consejo de Supervisión de InPost esté formado por mujeres, o al menos un 40 % del propio Consejo de Supervisión. También queremos que, en todas las empresas del Grupo InPost cuyos consejos de administración tengan tres o más miembros, al menos un tercio sean mujeres. Estos objetivos están en línea con la directiva de la UE para mejorar el equilibrio de género en las empresas cotizadas.

Además, **hemos fijado objetivos para la composición por sexos de la alta dirección de InPost S.A. Nuestra meta es que, en 2026, un tercio de la alta dirección de InPost S.A. sean mujeres.** Como miembros orgullosos del «30% Club», que apoya la diversidad de género en los consejos y en la alta dirección, queremos tomar decisiones inclusivas. Dado que el 40 % de la plantilla de nuestra organización son mujeres, queremos que la composición de nuestro liderazgo refleje esa diversidad. Así garantiremos su adecuada inclusión en la toma de decisiones del Grupo.

6. INFORMACIÓN Y REPORTE

Al cierre de cada ejercicio, los equipos de ESG y de RR. HH. elaborarán un informe sobre la composición del Consejo de Supervisión, el Consejo de Administración, la alta dirección y la plantilla.

El informe sobre la composición del Consejo de Supervisión incluirá datos como:

- sexo o identidad de género (si se indica);
- edad;
- nacionalidad;
- cargo principal (si procede);
- otros cargos relevantes para las funciones del Consejo de Supervisión;
- fecha del primer nombramiento y mandato actual.

La información sobre la proporción por sexos según la categoría de personal se comunicará al Consejo de Administración, la alta dirección y la plantilla. Por «género» se entiende el sexo o la identidad de género, según la preferencia de cada persona.

El informe incluirá también información sobre la relación entre la retribución base y la retribución de las mujeres por categoría de empleados, y tendrá en cuenta las cuestiones de DEI en la cadena de suministro, conforme al Código de Conducta para Proveedores del Grupo InPost.

El informe será examinado por el Consejo de Administración y el Consejo de Supervisión de InPost S.A.

La Política estará disponible para todas las personas en la web del Grupo InPost. Si los informes muestran problemas o retrasos en el cumplimiento de nuestros objetivos, el Consejo de Administración podrá poner en marcha programas específicos para apoyar la diversidad en todo el Grupo InPost.

Comunica cualquier irregularidad relacionada con la diversidad al Responsable de Cumplimiento, conforme al Código de Conducta del Grupo InPost.

7. DISPOSICIONES FINALES

Esta Política forma parte del Sistema de Cumplimiento del Grupo InPost y es, además, un anexo del Código de Conducta del Grupo InPost.

Si tienes cualquier duda sobre esta Política, ponte en contacto con tu equipo local de RR. HH. o con el Responsable de Cumplimiento.

Si es necesario, modificaremos esta Política e informaremos de ello a nuestros empleados y colaboradores.

La Política se aplica a todo el Grupo InPost. No obstante, puede ocurrir que las normas locales de algunas empresas del Grupo sean más detalladas o exigentes. En ese caso, dichas normas serán anexos de esta Política.