

## **Beleidsverklaring Gezondheid en Veiligheid PostNL**

### **Doelstelling**

Het gezondheidsbeleid van PostNL is gericht op blijvende productieve inzetbaarheid van gezonde en betrokken medewerkers. Medewerkers die gezond en betrokken zijn en dat ook blijven, zijn gemotiveerd, productief en leveren kwaliteit. Daarmee draagt het gezondheidsbeleid bij aan de realisatie van de doelstellingen van PostNL. Daarbij vindt PostNL het belangrijk dat haar medewerkers gezond en fit blijven, zodat zij in algemene zin langer actief en vitaal kunnen zijn nu en in de toekomst binnen dan wel buiten PostNL.

### **Realisatie**

Verschillende maatregelen dragen bij aan de realisatie van deze doelstelling van PostNL.

1. Het verbeteren en vernieuwen van de organisatie of van verhoudingen en/of werkomstandigheden;
2. Het anticiperen op (toekomstige) ontwikkelingen in de samenleving, in de organisatie, of in de samenstelling van het personeelsbestand, waar deze ontwikkelingen kansen bieden of bedreigingen vormen voor de productieve inzetbaarheid van gezonde en betrokken medewerkers;
3. Het bevorderen van de gezondheid van medewerkers, waarbij wordt aangesloten bij de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor hun inzetbaarheid en daarmee voor het zo veel mogelijk voorkomen van arbeidsuitval en bij uitval voor zo snel mogelijk herstel;
4. Het identificeren, voorkomen en beperken van risico's voor de gezondheid en de veiligheid van medewerkers. Dit gebeurt onder meer door het dusdanig inrichten en waar nodig verbeteren van het werk en de werkomstandigheden, dat werk gerelateerd verzuim, instroom in de WIA en arbeidsongevallen zoveel mogelijk worden voorkomen. Hierbij gaat het zowel om veilige en ergonomisch geschikte werkomstandigheden als om een prettige taakhoud en werksfeer met vermindering van psychosociale arbeidsrisico's zoals werkstress, agressie, discriminatie of gebrekkige steun van leiding of collega's;
5. Het voeren van een actief verzuimbeleid bij arbeidsongeschiktheid, gericht op een verantwoorde snelle werkhervatting in eigen of andere werkzaamheden;
6. Het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van ongevallen of calamiteiten en van de schadelijke gevolgen daarvan;
7. Het sturen op doelstellingen en monitoren van KPI's om de resultaten van het gezondheidsbeleid te volgen en zo nodig bij te sturen.

### **Randvoorwaarden**

Bij het realiseren van het beleid gelden onderstaande randvoorwaarden.

1. Het actief verbeteren van de effectiviteit en doelmatigheid van het managementsysteem. Hiertoe wordt het beleid periodiek geëvalueerd voor wat betreft relevantie en geschiktheid voor de organisatie (management review);
2. Binnen de organisatie van elkaar 'leren' en delen van inzichten en instrumenten;
3. De betrokkenheid en medeverantwoordelijkheid van de medezeggenschap bij de beleidsvorming, zoals vastgelegd in de WOR en Arbowet;

4. De eigen verantwoordelijkheden en aanspraken van de medewerkers zoals bepaald in de Arbowet, de Wet verbetering Poortwachter en in cao's en andere regelingen;
5. De naleving van toepassing zijnde wet- en regelgeving;
6. De beschikbaarheid van medewerkers met preventieve taken en met passende expertise binnen de organisatie;
7. De inzet van de gecertificeerde bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding, en de inschakeling van (andere) providers bij preventieve of curatieve activiteiten;
8. De schriftelijke vastlegging van het beleid. Het beleid en alle daarvan afgeleide procedures en richtlijnen worden gepubliceerd en actueel gehouden op het intranet (Mijn PostNL/Proceswijzer en Vak informatie);
9. Het via aanvullende interne communicatie bekend maken van het beleid aan alle medewerkers, zodat zij zich bewust zijn van hun afzonderlijke rechten en verplichtingen op Arbogebied.

Bovenstaand beleid van PostNL dient als het kader voor het beleid in de Business Units. Voor zover er Business Unit-specifiek beleid is, gelden ook daarvoor de genoemde randvoorwaarden.

Namens de directie,



J. Veldstra,

Directeur HR PostNL

Datum: 16 juni 2022