

## **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. Tenslotte doet PostNL er alles aan om gezond en veilig werk aan te bieden en arbeidsrisico's zoveel mogelijk te beperken voor alle mensen die bij en voor PostNL werken.

### **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 arbeidsomstandigheden;
2. Het stellen van prioriteiten in, opstellen van plannen van aanpak voor en evalueren van de aanpak van het verbeteren van veilig en gezond werken.
3. 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;
4. 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;
5. Het actief en periodiek identificeren, voorkomen en beperken van risico's en gevar voor de gezondheid en de veiligheid van medewerkers. Dit gebeurt onder meer door het dusdanig inrichten en waar nodig verbeteren van de afspraken over en realisatie van preventieve maatregelen voor veilige arbeidsomstandigheden, conform Nederlandse wet- en regelgeving en conform de arbeids-hygiënische strategie, Dat werkgerelateerd verzuim, instroom in de Ziektewet en WIA, arbeidsongevallen en arbeidsrisico's zoveel mogelijk worden voorkomen. Hierbij gaat het zowel om veilige en gezonde arbeidsomstandigheden als om een prettige taakinhoud en werksfeer met vermindering van psychosociale arbeidsrisico's zoals werkdruk en ongewenste omgangsvormen bijvoorbeeld agressie, discriminatie en onvoldoende steun van leiding of collega's;
6. Het voeren van een actief verzuimbeleid bij arbeidsongeschiktheid, gericht op een verantwoorde snelle werkhervatting in eigen of andere werkzaamheden;
7. Het zoveel mogelijk voorkomen van arbeidsongevallen en calamiteiten en van de schadelijke gevolgen daarvan;
8. 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, van toepassing zijnde, wet- en regelgeving;
6. Conform Nederlandse wet- en regelgeving bepalen van verbeterpunten ten aanzien van arbeidsrisico's. Daarbij worden prioriteiten bepaald waarbij de prioriteit hoger is naarmate het risico voor de gezondheid en/of veiligheid groter is. Periodiek worden deze risico's herbeoordeeld, knelpunten opnieuw vastgesteld en worden er verbeteringen opgenomen in de plannen van aanpak. Het proces rond verbeterpunten en de opvolging van de plannen van aanpak wordt door interne en externe partijen getoetst;
7. Bij incidenten, arbeidsongevallen en near misses is er zowel aandacht voor het eventuele slachtoffer als voor onderzoek naar oorzaken en omstandigheden. Daaruit volgen eventuele verbetermaatregelen ter voorkoming van nieuwe incidenten en arbeidsongevallen. Verbeterpunten die voortkomen uit de ongevalsanalyse worden opgenomen in de plannen van aanpak ter verbetering van de arbeidsrisico's;
8. Een voldoende preventieorganisatie, met voldoende expertise en capaciteit, gericht op het voorkomen en oplossen van onveilige en ongezonde situaties, het effectief acteren bij noodsituaties en het leren van incidenten, als deze zich voordoen;
9. De inzet van de gecertificeerde bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding, en de inschakeling van (andere) providers bij preventieve of curatieve activiteiten;
10. 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 Vakinformatie);
11. 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 het gebied van veilig en gezond werken.
12. PostNL is gecertificeerd voor ISO 45001. Jaarlijks wordt geëvalueerd door zowel interne als externe partijen of deze certificering mag worden gevoerd.

## **Doelstelling**

Met bovenstaande worden de volgende doelstellingen nagestreefd in 2023:

1. Geen arbeidsongevallen met dodelijke afloop
2. Geen arbeidsongevallen met blijvend fysiek of psychisch letsel tot gevolg
3. Geen arbeidsongevallen met ziekenhuisopnames tot gevolg
4. Het registreren van alle arbeidsongevallen die hebben plaatsgevonden

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,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Veldstra', written over a horizontal line.

J. Veldstra,

Directeur HR PostNL

Datum: 26 juni 2023