

Set of Guidelines for Suppliers

juni 2025



Introductie

Naast de toepassing van de *Inkoopvoorwaarden* is de *Set of Guidelines for Suppliers* een concrete invulling van de [PostNL Gedragscode](#) en de [OESO richtlijnen](#).

PostNL vindt goede zorg voor mens en milieu belangrijk en wil zich hier samen met haar leveranciers voor inzetten. Daarom is acceptatie van de *Set of Guidelines for Suppliers* verplicht bij het sluiten van leverancierscontracten. De *Set of Guidelines for Suppliers* beschrijft niet alle mogelijke onderwerpen maar is bedoeld om richting te geven aan de belangrijkste aandachtsgebieden.

Een belangrijk onderdeel van de [OESO richtlijnen](#) gaat over verantwoord ketenbeheer. Als leverancier van PostNL ben je onderdeel van onze waardeketen. Daarom verwachten wij dat je niet alleen je maatschappelijk verantwoord ondernemen binnen je eigen organisatie goed op orde hebt, maar dat je ook je verantwoordelijkheid in jouw toeleverketen neemt. Dit doe je door ervoor te zorgen dat de zaken ook verder in de keten goed zijn geregeld.

1.1 Wetten en gecertificeerde managementsystemen

Wetgeving

Je houdt je aan alle geldende wetten en regels en in het bijzonder als het gaat om gevaarlijke stoffen, milieuprestaties en arbeidsomstandigheden/-voorzieningen. Daarnaast beschik je over alle noodzakelijke vergunningen. Indien de (lokale) sectornormen strenger zijn dan de toepasselijke wettelijke voorschriften, worden deze strengere sectornormen gehanteerd. Je betaalt je belastingen en draagt je (sociale) premies af.

Managementsystemen en certificering

Diverse PostNL bedrijfsonderdelen werken volgens managementsystemen met een internationaal erkend certificaat. Het gaat dan om normen als: kwaliteitszorg (ISO 9001), gezond en veilig werken (ISO 45001, milieuzorg (ISO 14001) en normen en benchmarks op het gebied van diversiteit (zoals het EU [Diversity Charter](#)), duurzaam ondernemen en sociaal werkgeverschap. Als jouw bedrijf 50 medewerkers of meer heeft, zien wij graag dat je (zoveel als mogelijk) werkt op basis van dit soort internationaal erkende certificaten.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)

Wij willen dat je proactief te werk gaat bij het invoeren en onderhouden van maatschappelijk verantwoorde arbeidsomstandigheden en dat je de zorg voor het milieu serieus neemt, onder meer door:

- het op tijd verzamelen en beoordelen van informatie over de gevolgen van je activiteiten voor milieu, gezondheid en veiligheid;
- het opstellen van meetbare doelen die je daarna ook regelmatig beoordeelt;
- het regelmatig bewaken en beoordelen van de voortgang in je doelen bij het verbeteren van je milieuprestaties en de arbeidsomstandigheden binnen je bedrijf.

Als we een contract met je sluiten, kunnen we vragen om je MVO prestaties te laten beoordelen door organisaties als de Stichting [MVO Register](#), [Fira](#) of [Ecovadis](#). In dat geval deel je de resultaten met ons. Je resultaten kunnen aanleiding zijn om specifieke verbeteracties met je af te spreken gedurende de afgesproken contractperiode.

1.2 Relatie met leveranciers en ketenverantwoordelijkheid

Wij verwachten dat je zoveel mogelijk de sociale, milieu- en ethische kanten van je activiteiten probeert te verbeteren. Daarbij neem je ook nadrukkelijk de verantwoordelijkheid voor je toeleveringsketen en breng je de MVO risico's daarbinnen in kaart.

Wij zijn ervan overtuigd dat zowel ons belang als dat van jou baat heeft bij het naleven van de [OESO richtlijnen](#). Dit omdat ze bijdragen aan het voortbestaan en het succes van de bedrijfsactiviteiten op de langere termijn.

Wij behouden ons het recht voor om alle locaties waar de bestelde producten worden vervaardigd of waar diensten worden uitgevoerd – waaronder ook onderaannemers, fabrieken en toeleveranciers – te (laten) inspecteren. Dit kan plaatsvinden vóór, tijdens of na het productie- of uitvoeringsproces.

1.3 Onderleveranciers, onderaannemers en tussenpersonen

Als je derden inschakelt (zoals onderaannemers), kunnen we je vooraf om schriftelijke toestemming vragen. Aan deze toestemming kunnen wij voorwaarden verbinden.

Je blijft altijd zelf volledig verantwoordelijk voor de uitvoering. Daarbij zorg je ervoor dat je onderaannemer zich houdt aan alle afspraken die wij met je hebben gemaakt. Dit leg je ook schriftelijk vast. Dat betekent onder meer dat je je onderaannemer verplicht de diensten zelf uit te voeren en hem verbiedt de diensten opnieuw uit te besteden aan anderen.

Ben je als onze leverancier vooral een tussenpersoon, dan maak je in de meeste gevallen al gebruik van onderleveranciers (en soms ook onderaannemers). Door deze extra stap worden eventuele risico's voor ons minder goed beheersbaar. Als tussenpersoon moet je je ten opzichte van je onderleveranciers even sterk inspannen als wij naar jou toe. Helderheid over de werkwijze die je volgt is hierbij erg belangrijk. Dit betekent onder meer dat je moet kunnen aangeven wie je onderleveranciers zijn. Ook andere gegevens die van belang zijn over deze leveranciers moet je ons kunnen geven. Wij behouden ons daarbij het recht voor

om je onderleveranciers onverwachts te bezoeken. Dat kan samen met jou, maar soms ook zonder dat je er bij bent.

Als tussenpersoon draag je de volledige eindverantwoordelijkheid. Je moet daarbij garanderen dat producten of diensten die je bij onderleveranciers hebt ingekocht voldoen aan geldende wetten en regels en niet in strijd zijn met de [OESO richtlijnen](#). Als je hierover twijfelt kun je dit met ons bespreken.

1.4 Bewaking en controle

Informatie en melding

Je stuurt op ons verzoek kosteloos informatie over je prestaties op alle punten die in deze *Set of Guidelines for Suppliers* vermeld zijn. De informatie die je ons stuurt is juist, volledig en op tijd. Je laat op ons verzoek weten op welke locatie ieder deel van onze bestelling wordt uitgevoerd. Je geeft ons (dit kunnen ook derden zijn) het recht om dit te controleren. Alle documentatie die we nodig hebben om dit te controleren moet bij je onderleveranciers beschikbaar zijn, inclusief bijvoorbeeld testrapporten, interne controlerapporten, keuringsverslagen en bewijs van overige belangrijke maatregelen.

Net zoals wij informatie en eigendommen beschermen die wij van derden ontvangen, verwachten wij van jou dat je dat ook doet ten aanzien van informatie en eigendommen die je van derden ontvangt (zie ook 1.12).

Bedrijfsbezoek bij jouw bedrijf en eventuele niet-naleving

Afhankelijk van de risicocategorie waarin je door ons wordt ingedeeld, kunnen wij (of een daarvoor aangewezen derde) bij jouw bedrijf komen controleren of je je aan onze *Set of Guidelines for Suppliers* houdt. Het kan dat wij of een door ons aangewezen derde vaststellen dat je je niet voldoende aan deze richtlijnen houdt. Als dat zo is, zullen we samen bespreken welke herstelmaatregelen nodig zijn, zodat je er wél aan kunt voldoen. Dat geldt ook voor het geval je nu nog niet kunt voldoen aan de bepalingen van deze *Set of Guidelines for Suppliers*.

Wij willen er graag samen met jou aan werken dat je inzicht krijgt in je MVO prestaties. Wij zullen onze leveranciers wijzen op methodes voor duurzame inkoop om te zorgen voor een duurzame toeleverketen. Echter, in alle gevallen waarbij we constateren dat je je bewust niet houdt aan onze *Set of Guidelines for Suppliers*, hebben we het recht om onze relatie onmiddellijk te beëindigen en lopende orders te annuleren. Dit zullen we uiteraard pas doen als de feiten aantoonbaar ernstig genoeg zijn. In zo'n geval heb je geen recht op een vergoeding of compensatie.

1.5 Anti-corruptie, ondermijning en anti-concurrentie

Als jij (of je samen met anderen) in een bepaalde positie komt, mag je die niet misbruiken om jezelf of anderen niet toegestane voordelen te geven (in het laatste geval gebeurt dat vaak in ruil voor een tegenprestatie of vriendendienst).

Je mag geen steekpenningen betalen of aannemen om opdrachten, diensten of financiële of andere voordelen te krijgen of te geven.

Je mag onze medewerkers niet uitgebreid trakteren, uitnodigen voor dure evenementen/amusement of dure geschenken aanbieden als daardoor het idee kan ontstaan dat we je daarna iets verschuldigd zijn. Onze medewerkers of mensen die PostNL vertegenwoordigen, mogen voor zichzelf geen voordeel proberen te halen uit zakelijke kansen.

Je onderneemt geen ondermijnende of illegale activiteiten, zoals belastingontduiking, identiteitsfraude, illegale stroomafname, woonfraude, dubieuze huisvesting, handel in illegale producten, oplichting, witwassen of financiering van terrorisme.

In het geval je geconfronteerd wordt met dergelijke activiteiten, verwachten we dat je daar direct melding van maakt bij de (lokale) politie of in Nederland via www.meldmisdaadanoniem.nl.

In het geval het activiteiten bij PostNL betreft, vragen we je dat tevens te melden bij onze afdeling *Audit & Security* (zie artikel 1.6 Conflicterende belangen).

Verder zorg je er (indien mogelijk) voor dat andere aanbieders niet gehinderd of tegengewerkt worden om ook zaken te kunnen doen (tenzij dit het gevolg is van nationale of internationale beperkingen). Iedere poging of gelegenheid tot omkoping of machtsmisbruik moet je onmiddellijk afwijzen en melden (zie ook artikel 1.6).

1.6 Conflicterende belangen

Je bent verplicht iedere transactie of relatie die leidt/kan leiden tot een belangenconflict aan ons te melden. Dit geldt ook voor het niet naleven van onze (beleids)voorschriften en procedures die jou bekend zijn, het (mogelijk) overtreden van geldende wetten en regels of eventuele andere mogelijke misstanden. Je kunt de melding doen aan je contactpersoon bij PostNL. Indien je contactpersoon zelf onderdeel is van de mogelijke misstand, kun je zijn/haar direct leidinggevende aangespreken of anders kun je contact opnemen met de afdeling *Audit & Security* via integriteit@postnl.nl of integrity@postnl.com (of integriteit@postnl.be als je voor PostNL België werkt). Je melding zullen we direct en strikt vertrouwelijk in behandeling nemen.

1.7 Arbeidsomstandigheden

Wij verwachten dat je de basismensenrechten respecteert zoals beschreven in de [OESO richtlijnen](#) en hebben vermeld in de volgende bepalingen.

Vrijheid van dienstbetrekking / humane behandeling

Wij keuren alle vormen van dwangarbeid en schuldarbeid af. Je mag geen gebruikmaken van dwangarbeid, schuldarbeid of onvrijwillige gevangenisarbeid. Jij of je leverancier mag werknemers niet verplichten om een borg te betalen of hun identiteitspapieren af te geven. Werknemers moeten de vrijheid hebben hun baan op te kunnen zeggen. Daarbij mag een redelijke opzegtermijn worden toegepast. Lichamelijke of geestelijke mishandeling en straffen, het dreigen met lichamelijke mishandeling, seksueel en ander misbruik zijn niet toegestaan. Dat geldt ook voor verbaal geweld en andere vormen van intimidatie (zie ook verder bij Discriminatie en intimidatie). Alle strafmaatregelen moeten schriftelijk worden vastgelegd.

Inzetten van minderjarigen en kinderarbeid

Wij staan voor goede en sociale werkomstandigheden voor iedereen die bij of voor ons werkt. Wij houden ons aan de wet, werken volgens de regels en onze eigen [PostNL Gedragscode](#) en verwachten dat ook van jou en je onderleverancier of onderaannemer. Dat geldt ook voor het inzetten van minderjarigen. Hierbij moeten de richtlijnen van [UNICEF/ILO](#) en de [VN](#), zoals beschreven in het [VN-verdrag voor de rechten van het kind \(1989\)](#) worden gevolgd.

In alle gevallen geldt minimaal de lokale nationale arbeidswetgeving.

Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen

Wij vinden het een basisrecht van werknemers dat ze samen hun belangen kunnen (laten) verdedigen. Je bent het eens met dit recht en biedt je werknemers de gelegenheid om de keuze te maken zich aan te sluiten bij een organisatie naar keuze (waaronder vakbonden) of een dergelijke organisatie op te richten. Daarvoor hoeven ze jou geen toestemming te vragen. Als je een medewerker in dienst neemt, mag je niet afspreken dat hij/zij geen lid mag worden van een vakbond of een bestaand vakbondslidmaatschap opzegt. Verder mag het lidmaatschap van een vakbond nooit een reden zijn voor ontslag of (straf)maatregelen tegen de werknemer. Je mag je niet bemoeien met arbeidsorganisaties, deze geld geven of proberen zulke organisaties onder je controle te brengen.

Zover dat geldt volgens wet- en regelgeving en de arbeidsverhoudingen en werkwijzen die van toepassing zijn, moet je werknemer(s) toestaan dat ze zich door vakbonden en andere werknemersorganisaties laten vertegenwoordigen. Je moet door middel van onderhandelingen – rechtstreeks of via een werkgeversvereniging – proberen het samen eens te worden over de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

Eerlijke beloning

Jij, je onderleverancier of onderaannemer betaalt een werknemer voor een normale werkweek ten minste het loon dat geldt volgens de landelijke norm, of – indien hoger – het loon volgens de sectorale norm of CAO. Voordat een werknemer in dienst komt moet hij/zij begrijpelijke schriftelijke informatie krijgen over het te ontvangen loon. Nadat de werknemer is begonnen, krijgt hij/zij van iedere betaling van loon een duidelijke opgave over de gewerkte periode. Er mogen geen bedragen in worden gehouden op het loon als dat volgens de nationale wetgeving niet verplicht is, tenzij de werknemer daar uitdrukkelijke toestemming voor heeft gegeven.

Werktijden en overwerk

De werktijden (inclusief overwerk) moeten voldoen aan de nationale wetgeving of de algemene sectornormen als deze meer bescherming bieden. Overwerk mag alleen op vrijwillige basis en dient te

worden uitbetaald of gecompenseerd zoals is afgesproken in de nationale wetgeving of afspraken in de desbetreffende CAO.

Discriminatie en intimidatie

Medewerkers moeten voor hun functie of beroep gelijk worden behandeld. Werknemers met gelijke functies, werkzaamheden en ervaringsniveaus ontvangen een gelijk loon. Je mag bij de functie en/of het beroep op geen enkele wijze discrimineren of intimideren. Dat geldt bijvoorbeeld voor het in dienst nemen, het belonen, de opleidingsmogelijkheden, de promotiekansen, het verlengen of het stoppen van het contract, het ingaan van het pensioen enz.

Discrimineren is het verschil maken op grond van ras, kaste, nationale of sociale afkomst, huidskleur, geslacht, burgerlijke staat, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vakbond, taal, godsdienst, politieke overtuiging, bezit, geboorte of vergelijkbaar.

Intimideren is het zorgen voor angst om zodoende iemands gedrag te beïnvloeden. Dat kan angst zijn voor lichamelijk geweld, maar ook voor bijvoorbeeld psychisch geweld, statusverlies, sociale uitsluiting of geweld tegen bezittingen.

Inclusie en diversiteit

Inclusiviteit gaat over het creëren van een omgeving waarin iedereen zich welkom voelt, ongeacht achtergrond, leeftijd, gender, seksualiteit, geloof of andere factoren die ons uniek maken.

Diversiteit gaat over het aannemen van medewerkers met verschillende achtergronden, ervaringen en perspectieven.

In een inclusieve en diverse organisatie mag iedereen meedoen. Dat bevordert de creativiteit, productiviteit en innovatie. Daardoor verbetert de besluitvorming, raken mensen meer betrokken en zijn ze gelukkiger als ze zichzelf kunnen zijn op hun werk.

Wij verwachten van jou en dat je inclusiviteit en diversiteit waardeert en respecteert. Het liefst zien we dat je dat ook in je beleid opneemt.

Arbeidsdeelname en afstand tot de arbeidsmarkt

Niet iedereen heeft gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Factoren als beperkte taalvaardigheid, psychische of lichamelijke beperkingen, langdurige werkloosheid of andere persoonlijke omstandigheden kunnen de toegang tot werk aanzienlijk belemmeren. Voor bepaalde groepen is daarom extra inspanning nodig om deelname aan het arbeidsproces mogelijk te maken. Wij verwachten van jou dat je je actief inzet om deze deelname te bevorderen.

Voor het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn (in Nederland) diverse (financiële) regelingen en zijn er diverse instanties die je daarbij kunnen helpen.

Regelmatig dienstverband en arbeidsovereenkomst

Alle werkzaamheden moeten worden uitgevoerd volgens de lokale nationale wetgeving. Je moet je voor alle werknemers houden aan geldende wetten en regels op het gebied van arbeid en sociale zekerheid. Het gebruik van leertrajecten (zoals een stage of een Nederlands BBL/BOL traject) zonder het doel dat mensen dingen kunnen leren (in praktijk en/of theorie), is niet toegestaan.

Je spant je in om werknemers niet steeds nieuwe tijdelijk arbeidscontracten aan te bieden maar zoveel als mogelijk te werken met vaste arbeidscontracten.

Klokkenluiders

We verwachten dat je medewerkers (inclusief ingehuurd personeel en stagiaires) de mogelijkheid biedt om mogelijke misstanden te melden. Daarbij moet de melding geen nadelige gevolgen voor de medewerker hebben. Voorbeelden van negatieve gevolgen zijn: pesten, negeren, discrimineren, niet of minder salaris geven, degradatie, niet geven van een promotie, overplaatsing of ontslag.

Als je 50 werknemers of meer hebt, verwachten we dat je daarvoor een interne meldprocedure hebt.

Volgens deze procedure kan een medewerker melding doen bij een leidinggevende of bij een vertrouwenspersoon.

1.8 Gezondheid en veiligheid

Wij stellen hoge eisen wat betreft je beleid voor de gezondheid en veiligheid van medewerkers.

Je let erop dat de mensen die voor je werken weten hoe ze hun werk moeten doen en dit ook kunnen en mogen doen. Als werknemers zich ziekmelden moet je dat respecteren, zonder dat je druk uitoefent om toch te gaan werken.

Als voor de werkzaamheden speciale (veiligheids)trainingen of certificaten nodig zijn, zorg je ervoor dat je werknemers deze trainingen hebben gevolgd.

Trainingen die mensen volgen herhaal je zo nodig. Je zorgt er daarnaast voor dat nieuwe of overgeplaatste medewerkers deze trainingen ook krijgen.

Alle instructies, trainingen en oefeningen hou je schriftelijk bij en kun je op verzoek met laten zien.

Je medewerkers hebben vrije toegang tot drinkwater en schone sanitaire voorzieningen. Als dat van toepassing is, hebben ze ook vrij toegang tot apparatuur voor het hygiënisch bewaren van voedingsmiddelen.

Regel je ook huisvesting voor medewerkers? Dan zorg je ervoor dat deze schoon en veilig is en voldoende privacy biedt. De huisvesting moet verder de minimale basisbehoeften bieden en moet voldoen aan lokale wet- en regelgeving.

Gezondheid en veiligheid op productie- en kantoorlocaties

Je zorgt voor een veilige, schone en gezonde werkplek voor de medewerkers. De werkplek moet voldoen aan alle geldende wetten en regels. Daarbij moet je rekening houden met de kennis en de gevaren die binnen je sector bekend zijn. Eventuele risico's probeer je te beperken. Verder moet je dusdanige maatregelen nemen zodat je ongevallen of letsels zoveel mogelijk voorkomt. Dit geldt zowel voor zaken tijdens het werk als voor zaken die met de werkzaamheden te maken hebben.

Je neemt passende maatregelen om de gezondheid en veiligheid van medewerkers te beschermen. Dit doe je bijvoorbeeld door het gratis aanbieden van persoonlijke beschermingsmiddelen, het zorgen voor voldoende EHBO/BHV-voorzieningen en goede verlichtings-, veiligheids-, en klimaatsystemen. Je werknemers krijgen schriftelijke veiligheidsinstructies en/of volgen regelmatig veiligheidstrainingen. Dit herhaal je voor nieuwe of overgeplaatste werknemers. Ontruimingsoefeningen worden regelmatig, maar minimaal eenmaal per jaar gehouden. Alle instructies, trainingen en oefeningen hou je schriftelijk bij en kun je op verzoek laten zien.

Gezondheid en veiligheid bij vervoer

Je neemt maatregelen om de gezondheid en veiligheid van de betrokken mensen te beschermen. Dit doe je bijvoorbeeld door het gratis aanbieden van persoonlijke beschermingsmiddelen. Je chauffeurs krijgen schriftelijke veiligheidsinstructies en/of volgen regelmatig veiligheidstrainingen. Bij voorkeur volgen ze ook extra rijvaardigheidstrainingen.

Gevaarlijke stoffen moeten in Europa worden vervoerd volgens de regels van het ADR. Het ADR is een Europees verdrag voor het vervoer van gevaarlijke goederen over de weg. In het ADR staan onder andere eisen over:

- Indeling naar gevaar van verschillende gevaarlijke goederen
- Hoe je gevaarlijke stoffen moet vervoeren
- De eisen aan verpakkingen
- Regels voor de verzending, inclusief de documenten die nodig zijn en het gebruik van etiketten

Als je te maken hebt met het vervoer van gevaarlijke stoffen, zorg je ook voor ADR trainingen voor de betrokken mensen. Wanneer je gevaarlijke stoffen buiten Europa vervoert, doe je dit volgens de daar geldende nationale en internationale regelgeving.

Verkeersveiligheid

Wij willen actief bijdragen aan veilig vervoer. Daarom vragen we aan je:

- je voertuigen zorgvuldig en regelmatig te onderhouden om de veiligheid optimaal te garanderen;
- erop te letten dat veiligheidsvoorzieningen goed functioneren en (op de juiste wijze) worden gebruikt (zoals helm, beschermende/reflecterende kleding, veiligheidsgordel, (dagrij)verlichting, dodehoekspiegels, camerasystemen enzovoorts);
- dat je bij voorkeur de werknemers die voor je rijden een verkeersveiligheidstraining laat volgen.

Ongevallen en schade

Wij willen dat jij of je (onder)leverancier schade, die tijdens het uitvoeren van werkzaamheden aan anderen wordt veroorzaakt, per direct meldt aan je contactpersoon bij PostNL. Indien dit om enige reden niet mogelijk is, kun je ook contact opnemen met PostNL Security via telefoonnummer +31 88 868 61 12 of per e-mail via security@postnl.nl.

Incidenten, ongevallen en letsel

Wij willen dat je incidenten (ongevallen en/of letsels) die ontstaan tijdens de werkzaamheden die je voor ons uitvoert, per direct meldt aan je contactpersoon bij PostNL. Dit geldt ook voor ziekte, doktersbezoek, ziekenhuisopname of overlijden dat mogelijk het gevolg is van de werkzaamheden. Indien het melden om enige reden niet mogelijk is, kun je ook contact opnemen met PostNL Security via telefoonnummer +31 88 868 61 12 of per e-mail via security@postnl.nl.

1.9 Milieu en gevaarlijke stoffen

Milieu

Wij verwachten dat je je houdt aan geldende wetten en regels met betrekking tot de bescherming van het milieu. Daarnaast verwachten we dat je maatregelen treft om het milieu, in de breedste zin van het woord, te beschermen. Daarbij werk je zoveel mogelijk in overeenstemming met internationaal afgesproken doelen over klimaatverandering en biodiversiteit.

Je neemt ten aanzien van het milieu een proactieve houding aan. Je gaat waar mogelijk vernieuwend te werk bij het optimaliseren van je activiteiten als die belastend zijn voor het milieu. Daarbij moet je denken aan de navolgende onderwerpen:

CO₂-uitstoot

De opwarming van de aarde wordt voor een groot deel veroorzaakt door broeikasgassen, zoals CO₂.

Wij ondersteunen het Klimaatakkoord van Parijs om de opwarming van de aarde te beperken. Daarom verwachten wij ook dat je werkt aan het structureel terugdringen van het verbruik van fossiele brandstoffen (zoals gas, olie, kolen of diesel) en het beperken van je elektriciteitsverbruik.

Je stimuleert waar mogelijk het opwekken van energie (en opslag) op basis van hernieuwbare bronnen (zoals het gebruik maken van zonne-energie, windkracht, biogas, waterstof of waterkracht). Hiermee kun je je CO₂-uitstoot beperken.

Het zou prettig zijn als je ons op verzoek informatie kunt leveren over je CO₂-uitstoot. Als je tot de grotere MKB (in België KMO) leveranciers behoort, verwachten we dat je ons die informatie kunt aanleveren.

Ben je groter dan MKB? Dan verwachten we dat je je CO₂-uitstoot ook publiceert, bijvoorbeeld via het *Carbon Disclosure Project* (zie ook: [CDP: Turning Transparency to Action](#)). Stel daarbij CO₂-reductiedoelen op, bijvoorbeeld door middel van *Science Based Targets* (zie ook: [Ambitious corporate climate action - Science Based Targets Initiative](#)). Bij voorkeur kun je ons op verzoek informatie leveren over je CO₂-uitstoot uitgesplitst naar het deel producten en/of diensten dat wij bij jou afnemen.

Voor je vervoer verwachten we dat je, zoveel als economisch haalbaar is, kiest voor de meest brandstofzuinige en minst milieubelastende optie die beschikbaar is. Dat geldt zowel voor het voertuig als de brandstof die wordt getankt. Denk daarbij aan transport op basis van elektrische vervoer. En indien (nog) niet mogelijk de laatste Euro-norm, het tanken van biobrandstoffen als HVO.

Wij verwachten dat je je chauffeurs uitlegt hoe ze zuinig en milieubewust kunnen rijden.

Preventie van vervuiling

Je kunt aantonen dat je steeds je milieuprestaties verbetert op uiteenlopende gebieden, bijvoorbeeld door het verminderen van je uitstoot, het lawaai of je afval. Je vermindert je afhankelijkheid van natuurlijke hulpbronnen en eventuele milieubelastende stoffen. Dat doe je door een effectief verbeteringsprogramma op te stellen met daarin heldere doelen en de termijn waarbinnen je die doelen wil halen.

Productontwikkeling

Als je producten ontwikkelt, kun je bij het (her)ontwerpen aanzienlijke milieuwinst realiseren. Dit bereik je door tijdens het ontwikkelproces – in samenwerking tussen klant, ontwerper en producent – rekening te

houden met de milieu-impact. Dit wordt binnen de circulaire economie ook wel het 10R model genoemd (zie ook onze pagina [Inkoopbeleid | PostNL](#)).

Afval

Voor al je bedrijfsafval zorg je voor een verantwoorde inzameling, opslag, vervoer en verwerking volgens geldende wetten en regels. Dat geldt in het bijzonder voor gevaarlijk (bedrijfs)afval. Je afval zul je, zoveel als economisch mogelijk is, gescheiden inzamelen en afvoeren om de materialen maximaal te hergebruiken.

Europees toegestane materialen/goederen

Als je producten aan ons levert, let je erop dat de geleverde goederen worden geproduceerd volgens alle geldende (milieu)wetten en regels. Alle goederen die je aan ons levert, moeten zijn goedgekeurd voor toelating tot de Europese Unie en/of het land van bestemming.

Watergebruik

Door klimaatverandering en toenemend watergebruik neemt de kans toe dat water schaars wordt. Om dit te voorkomen moeten we bewuster met water omgaan. Onze leveranciers in de keten spelen hierbij een belangrijke rol. We vragen je waar mogelijk het watergebruik te (laten) verbeteren en verminderen. Dit kan bijvoorbeeld door een efficiëntere productie, het opvangen en gebruiken van regenwater en (de zuivering en) het hergebruik van afvalwater. Denk bijvoorbeeld aan het wassen van je voertuigen in wasstraten met een gesloten wateropvang en reinigingssysteem.

1.10 Biodiversiteit, landconversie en ontbossing

Als je produceert, inkoopt of investeert mag dat er niet voor zorgen dat bossen verdwijnen (ontbossing) of stukken land zodanig veranderen dat de (natuurlijke) eigenschappen ervan verdwijnen (landconversie). Ook ecosystemen mogen niet op zo'n manier worden verstoord dat dit een aanzienlijke impact heeft op de biodiversiteit.

Onder landconversie verstaan wij de verandering van een natuurlijk ecosysteem naar een ander landgebruik of een ingrijpende verandering in de soortensamenstelling van het natuurlijke ecosysteem, de structuur of de functie.

Met ontbossing bedoelen we het verlies van natuurlijk bos door het te kappen om er landbouwgrond van te maken (bijvoorbeeld voor een plantage). Maar ontbossing vinden wij ook een bos (langdurig) verzwakken of land omvormen tot iets anders dan een bos.

Met biodiversiteit bedoelen wij allerlei verschillende vormen van leven op aarde. Biodiversiteit gaat over het aantal verschillende soorten leven, hun genetische verschillen en de wisselwerking tussen de soorten binnen ingewikkelde ecosystemen.

We verwachten van jou (of je leverancier) dat er geen activiteiten worden uitgevoerd die ervoor zorgen dat land wordt omgezet, bomen worden gekapt of een grote negatieve invloed hebben op de biodiversiteit. Het liefst zien we dat je je als leverancier actief inzet voor een duurzame toeleveringsketen met behoud van gezonde ecosystemen.

1.11 Transparantie

We verwachten van je dat je open bent zijn over je activiteiten.

Ben je een grotere MKB (in België KMO) leverancier, dan verwachten we dat je een beleid hebt waarin staat hoe je duurzaam onderneemt. Dit heet het MVO-beleid, waarbij MVO staat voor *Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen*. Bij voorkeur zien we dat je regelmatig een verslag maakt over je duurzame activiteiten en dat met anderen deelt, bijvoorbeeld via je website.

Door een goed verslag over je MVO-inspanningen, kunnen wij en anderen (bijvoorbeeld je klanten of je leveranciers) daarover met je in gesprek gaan. Dit geeft je de mogelijkheid je beleid aan te passen en te verbeteren.

Voor de grote bedrijven is er in internationaal verband het [Global Reporting Initiative](#), waar bedrijven informatie kunnen krijgen hoe zij over MVO kunnen rapporteren en zich kunnen aansluiten bij de *GRI Community*.

Voor Nederlandse bedrijven geeft de [Transparantiebenchmark](#) van het ministerie van Economische Zaken informatie hoe ze verslag kunnen doen van hun MVO-activiteiten.

Het is goed als je over je duurzaamheidsambitie ook publiekelijk rapporteert. Grotere bedrijven worden daartoe al verplicht volgens de EU CSRD richtlijnen (*Corporate Sustainable Reporting Directive*).

Als je niet onder de CSRD-plicht valt, is de VSME-standaard een goede manier om over duurzaamheid te rapporteren. De VSME-standaard (*Voluntary Sustainability Reporting Standards for SMEs*) is door de EU geïntroduceerd als toegankelijk alternatief voor de CSRD. Zoals de naam al zegt, is het een vrijwillige duurzaamheidsrapportagestandaard, speciaal ontwikkeld voor de kleinere en middelgrote bedrijven.

Wij moedigen je aan je MVO prestaties te laten beoordelen en vastleggen door onafhankelijke organisaties als het [MVO Register](#), [Fira](#) of [Ecovadis](#). Voor een deel van onze leveranciers stellen wij dit zelfs als eis.

1.12 Privacy, technologie, en informatiebeveiliging

Je gaat zorgvuldig, discreet en volgens afspraak om met onze post en pakketten of de informatie daarover. Dat geldt zowel bij het ophalen, verwerken als afleveren. Onze verzenders en ontvangers moeten erop vertrouwen dat dit met de grootst mogelijke zorg gebeurt. Informatie die je vertrouwelijk is meegedeeld behandel je ook zo. Informatie over adressen of andere persoonsgegevens, maak je nooit openbaar.

PostNL valt onder de NIS2 wet, wat betekent dat wij verantwoordelijk worden gehouden voor de cybeveiligheid van onze toeleveringsketen. Als onze leverancier moet je daarom voldoende informatiebeveiligingsmaatregelen treffen om te zorgen dat jouw systemen weerbaar zijn tegen cyberaanvallen. We kunnen je vragen om inzicht te geven in deze maatregelen. Als je niet aan onze vereisten voldoet, zullen we samen met jou werken aan verbeteringen. Op die manier zorgen we samen voor een veilige keten.

Als je technologie toepast waarmee je data verzamelt en gebruikt, willen we dat je dat heel zorgvuldig doet. Het omgaan met data moet gebeuren volgens de *Algemene verordening persoonsgegevens* (ofwel de EU *General Data Protection Regulation* (GDPR)).

1.13 Groepsprocedures

Wij hebben voor veel van de vermelde onderwerpen groepsprocedures beschreven. Raadpleeg voor meer informatie hierover de pagina [Governance-Integriteit](#) van PostNL.

1.14 Verklarende woordenlijst - managementsystemen

ISO 9001

ISO 9001 is een internationaal erkende norm voor het opzetten en certificeren van een kwaliteitsmanagementsysteem. Hierin wordt de manier beschreven waarop een organisatie voldoet aan de geldende wettelijke voorschriften en kwaliteitseisen van haar klanten. Het beschrijft ook hoe de organisatie zich inspant om de klanttevredenheid te vergroten door de prestaties te verbeteren.

ISO 14001

ISO 14001 is een internationaal erkende norm voor het opzetten en certificeren van een milieumanagementsysteem. Het doel is de milieuprestaties te verbeteren en de schadelijke gevolgen voor het milieu te verminderen.

ISO 26000

ISO 26000 is een internationale richtlijn voor het starten met *Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen* (MVO) in een organisatie. De richtlijn is gebaseerd op 7 principes:

1. Verantwoordelijkheid
2. Transparantie
3. Ethisch gedrag
4. Respecteren van de belangen van belanghebbenden
5. Respecteren van wet- en regelgeving
6. Respecteren van internationale normen, verdragen en gedragscodes
7. Respecteren van mensenrechten

ISO 26000 stelt echter geen eisen en is daarom niet geschikt en ook niet bedoeld om je te certificeren. Toch willen steeds meer organisaties aantonen dat ze ISO 26000 toepassen. Daarom heeft het *NEN Standards Committee on Social Responsibility* een ISO 26000 zelfverklaring ontwikkeld (*Code of practice NPR 9026*).

Voor meer informatie over de ISO 26000 zelfverklaring zie:

<https://www.nen.nl/certificatie-en-keurmerken-publicatieplatform-iso-26000-mvo>

Voor meer informatie over ISO 26000 zie: www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html

ISO 27001

ISO 27001 is een wereldwijd erkende norm op het gebied van informatiebeveiliging. De norm beschrijft hoe in processen met het beveiligen van informatie moet worden omgaan. Het doel is de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit van informatie veilig te stellen. Denk hierbij aan het beschermen van persoons- en/of bedrijfsgegevens en bescherming tegen hackers en inbraak.

Voor meer informatie over ISO 27001 zie: <https://www.iso.org/standard/27001>

ISO 45001

ISO 45001 is de opvolger van OHSAS 18001 en is de nieuwe internationaal erkende norm voor het opzetten en certificeren van een ARBO managementsysteem. Hierdoor kunnen de veiligheids- en gezondheidsrisico's van werknemers tijdens hun werk zoveel mogelijk worden beperkt. De term ARBO wordt overigens grotendeels vervangen door gezond & veilig werken (G&VW). Internationaal wordt dit "*Occupational Health and Safety*" (OH&S) genoemd.

Voor nadere informatie zie: www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html

OESO Richtlijnen

Zie www.oesorichtlijnen.nl/oeso-richtlijnen/a/algemene-informatie-oeso-richtlijnen

SA 8000

De SA 8000 norm van de mensenrechtenorganisatie *Social Accountability International* (SAI) wil zorgen voor rechtvaardige en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden binnen toeleveringsketens. SA 8000 gaat uit van internationale normen voor arbeidsomstandigheden zoals beschreven in de verdragen van de *International Labour Organisation* (ILO), de *Universele Verklaring van de rechten van de mens* en het *Verdrag inzake de rechten van het kind*.

SA 8000 behandelt onderwerpen als kinderarbeid, dwangarbeid, gezondheid en veiligheid, vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen, discriminatie, discipline, arbeidstijden, beloning en managementsystemen. Zie voor meer informatie www.sa-intl.org.

VN Verdrag voor de Rechten van het Kind (Unicef)

<https://www.unicef.nl/over-unicef/kinderrechten>

<https://www.unicef.nl/files/Unicef-kinderrechtenverdrag-2019.pdf>

Vragen?

Neem contact op via inkoopenservices@postnl.nl

