



Jaarverslag 2024

 **bpostgroup**
Rethink the possible.

Inhoud

1.	Overzicht kerncijfers	3	8.	Verklaring van de verantwoordelijke personen	335
2.	Bericht aan de stakeholders	4	9.	Appendix	336
3.	Creëren van Gedeelde Waarde	8	9.1	Woordenlijst	336
3.1	Wie we zijn	8	9.2	Awards en erkenningen	337
3.2	Trends	10	9.3	GRI inhoudsopgave	338
3.3	Strategie	11	9.4	UN Global Compact reference table	343
3.4	Ons waardecreatiemodel	13	9.5	TCFD Reference Table	344
4.	Klantwaardestrategie	15	9.6	EU-wetgeving en datapunten	345
5.	Governance	21			
5.1	Corporate Governance Verklaring	21			
5.2	Risicobeheer	49			
6.	Duurzame waarde	57			
	Niet-financiële staten (CSRD-verslag)	81			
6.1	Algemene informatie	83			
6.2	Milieu Informatie	128			
6.3	Maatschappelijke Informatie	173			
6.4	Governance Informatie	221			
6.5	Beoordelingsverslag van de onafhankelijke auditor	237			
7.	Economische waarde	245			
7.1	Financiële analyse	245			
7.2	Vooruitzichten voor 2025	254			
7.3	Geconsolideerde jaarrekening 2024	255			
7.4	Verslag van het College van commissarissen	329			

Deze pdf-versie is niet in overeenstemming met ESEF (European Single Electronic Reporting Format). Het ESEF-pakket is beschikbaar op onze website en bevat een leesbare XHTML-versie. Deze pdf is opgesteld voor het gebruiksgemak, het ESEF-pakket prevaleert in geval van discrepantie met andere formaten.

1. Overzicht kerncijfers

Aangepast op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023	EVOLUTIE 2024-2023
Totaal bedrijfsopbrengsten ⁽¹⁾	4.341,3	4.272,2	1,6%
Bedrijfsresultaat (EBIT) ⁽²⁾	224,9	248,5	-9,5%
Resultaat van het boekjaar (geconsolideerd - IFRS) ⁽³⁾	127,8	147,9	-13,6%
Operationele vrije kasstroom ⁽⁴⁾	(875,3)	220,7	-

Gerapporteerd op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023	EVOLUTIE 2024-2023
ECONOMISCHE WAARDE			
Totaal bedrijfsopbrengsten	4.341,3	4.272,2	1,6%
Bedrijfsresultaat (EBIT)	(118,1)	160,8	-
Resultaat van het boekjaar (geconsolideerd - IFRS)	(204,1)	64,8	-
Nettowinst bpost NV (niet-geconsolideerd - BGAAP)	(230,0)	111,5	-
Operationele vrije kasstroom ⁽⁵⁾	(887,1)	223,8	-
Nettoschuld/(Netto geldmiddelen) ⁽⁶⁾	1.800,4	420,5	-
Gewoon resultaat per aandeel, in EUR	(1,03)	0,33	-
Dividend per aandeel, in EUR	0,00	0,13	-100,0%
SOCIALE WAARDE			
Aantal werknemers (op jaareinde)	36.527	35.035	4,3%
Aantal VTE (gemiddeld)	32.434	31.240	3,8%
Aantal VTE en interims (gemiddeld)	37.500	37.782	-0,7%
Totaal aantal opleidingsuren per VTE	27,2	31,3	-13,2%
ECOLOGISCHE WAARDE			
Aandeel emissievrije last-milelevering België	21,0%	15%	40,0%
CO ₂ -uitstoot (tCO ₂ e) ⁽⁷⁾	431.477	453.477	4,9%
KLANTEN WAARDE			
Klanttevredenheidsscore - bpost NV	85,0%	84,0%	1,2%

(1) Aangepaste totale bedrijfsopbrengsten vertegenwoordigen de totale bedrijfsopbrengsten exclusief de impact van eenmalige elementen en zijn niet geauditeerd.

(2) Aangepaste EBIT vertegenwoordigt de winst uit bedrijfsactiviteiten exclusief de impact van eenmalige elementen en is niet geauditeerd.

(3) Aangepast resultaat van het jaar vertegenwoordigt het resultaat van het jaar exclusief de impact van eenmalige elementen en is niet geauditeerd.

(4) Aangepaste operationele vrije kasstroom vertegenwoordigt de operationele vrije kasstroom exclusief de impact van eenmalige elementen en is niet geauditeerd.

(5) Operationele vrije kasstroom vertegenwoordigt de netto kasstroom van operationele activiteiten minus de netto kasstroom van investeringsactiviteiten.

(6) Netto schuld/(Netto geldmiddelen) bestaat uit rentedragende en niet-rentedragende leningen (inclusief huurverplichtingen) plus bankvoorschotten in rekening-courant verminderd met geldmiddelen en kasequivalenten.

(7) Aangepast naar aanleiding van methodologische verbeteringen: (1) overstap naar 'Well-to-Wheel'-emissiefactoren, (2) verbeterde methodologie voor gekochte goederen en diensten, (3) invoering van een nieuwe categorie 'Kapitaalgoederen', en (4) uitbreiding van de scope van brandstof- en energieactiviteiten.

Voor verdere details met betrekking tot de reconciliatie van gerapporteerde naar genormaliseerde financiële cijfers verwijzen we naar sectie "reconciliatie van gerapporteerde naar aangepaste financiële cijfers" van dit document.

2. Bericht aan de stakeholders

bpostgroup 2025: strategie die verandering omarmt



**Chris Peeters,
CEO bpostgroup**

‘In het B2B-segment kan bpost echt een grote rol spelen. Dankzij ons grote netwerk van Pakjesautomaten, Afhaalpunten en Postkantoren beschikken wij over troeven die andere spelers niet hebben.’

Het eerste jaar van Chris Peeters als CEO van bpostgroup draaide volledig om versnelde transformatie. Het sneller dan verwachte verlies van het krantencontract in België laat onvermijdelijk sporen na. Maar Peeters is strijdvaardig. ‘We hebben een duidelijke strategie en uit alles blijkt dat al onze mensen ervoor willen gaan. Dit jaar moet het nieuwe bpostgroup vaste vorm krijgen. Alles ligt klaar.’

Peeters wist waaraan hij begon toen hij eind 2023 het roer overnam als CEO bij bpostgroup. Ruim een jaar later concludeert hij dat zijn inschatting juist was. ‘2024 werd uitdagender dan verwacht, omdat het contract voor de bedeling van de kranten sneller evolueerde dan voorzien’, vertelt hij.

‘De korte transitie plaatste uiteraard een serieuze druk op de planning van het eerste halfjaar’, legt hij uit. ‘We moesten een plan opstellen om de sociale en financiële impact op te vangen. Samen met de uitgevers, zijn we er in geslaagd een oplossing te ontwikkelen, die degelijk is voor alle betrokken partijen.’

Maar het krantencontract was niet de enige uitdaging. De diversificatiestrategie bij Radial in de Verenigde Staten, gericht op minder afhankelijkheid van enkele grote klanten, stond minder ver dan gehoopt. ‘Er was al wel een start gemaakt met het maken van die strategische bocht, maar het werk was nog niet echt opgeschoten en neemt meer tijd in beslag dan voorzien’, stelt Peeters. ‘We blijven die beweging echter voortzetten en werken nu hard aan die nieuwe marktpositionering.’

Globaal genomen kijkt Peeters optimistisch naar het afgelopen jaar en de toekomst. 'We blijven een leidende speler in België', benadrukt hij. 'Onze uitstekende postbodes doen hun werk met veel passie en zijn zich daarbij enorm bewust van het maatschappelijke belang van hun job.'

Peeters wijst op de schaal van de operaties. 'Mensen beseffen soms niet goed wat bpost elke dag doet, en op welke schaal', zegt hij. 'Elke dag komt er een enorme hoeveelheid pakjes en brieven binnen, en de volgende dag bedelen we die. Dat vereist een ongelofelijke logistieke competentie. Niet alleen in België, overigens. Met de overname van Staci hebben we een schat aan complementaire expertise binnengehaald.'

De complexe overdracht van het krantencontract benadrukte die logistieke kracht. 'Het bleek al snel dat bpost in het verleden uitstekende waarde voor het overheidsgeld bood, die zowel de uitgevers als de overheid ten goede kwam,' zegt Peeters. 'Die dagelijkse krantenbedeling is dan ook een complexe operatie. Wij deden dat met geëngageerde postbodes, in een organisatie waarbinnen collega's bereid waren om voor elkaar in te springen indien nodig. Die spirit ontbreekt bij freelance-krachten, voor wie die krantenbedeling niet meer is dan een snelle bijverdienste. Waardoor plots blijkt dat het toch niet zo simpel is om die krantenbedeling op een goedkopere en efficiëntere manier te gaan doen.'

De realiteit blijft echter dat bpost in 2025 voor het eerst een heel boekjaar zonder inkomsten uit een krantencontract zal draaien. Dat zal trouwens ook zichtbaar zijn in de cijfers van 2024. 'Als een contract van zo'n omvang halverwege het jaar plots wegvalt, zie je dat vanzelfsprekend terug in de resultaten', erkent Peeters. 'Ons derde kwartaal was verlieslatend voor de Belgische activiteiten.'

Toch is er optimisme. 'Onze organisatie toont nu al z'n veerkracht', aldus Peeters. 'Eind 2024 realiseerden we een van onze beste piekperiodes ooit, zowel in de VS als in België. Er zijn operationele records gebroken. Die periode is nochtans dermate druk dat zelfs iets zoals een defecte etikettenmachine voor grote problemen kan zorgen. Maar dit jaar verliep alles uitstekend. 'De feedback van onze klanten op de afgelopen eindejaarspiek was unisono positief.'

Dat succes moet het fundament vormen van 2025. 'Stond 2024 nog in het teken van operationele veerkracht, dan moet 2025 het jaar worden waarin de eerste resultaten van onze transformatie zichtbaar worden', zegt Peeters. 'De strategie staat en is met de raad van bestuur en onze sociale partners afgeklopt. De transformatie moet slagen om onze toekomst veilig te stellen. Maar hiervoor is tijd nodig. Positief is alvast dat de eerste synergiën met Staci vruchten afwerpen. De integratie verloopt volgens plan.'

Waar moet die strategie toe leiden? Aanknopen met groei. 'Een succesvol bedrijf is een groeiend bedrijf. Zonder groei kan je alleen maar je organisatie proberen te right-sizen, maar zoiets garandeert geen toekomst', zegt Peeters. 'bpostgroup kan zichzelf op dit moment geen groeibedrijf noemen. En dus moeten we op alle fronten op zoek naar meer relevantie voor onze klanten.'

De fundamenten voor die groei liggen enerzijds in het buitenland, waar we meer synergieën moeten realiseren. bpostgroup moet meer als één groep gaan werken, in plaats van als een verzameling van verschillende entiteiten. 'In 3PL is het objectief duidelijk. Onze klantenportefeuille moet gediversifieerder worden, zeker in Noord-Amerika. We moeten ons meer positioneren als een strategische partner voor onze klanten. Wij hebben niet de schaal van de globale mastodonten, maar hebben wel onze unieke expertise. Ik zie groei in de breedte, door actief te worden voor andere sectoren, en het uitdiepen van de locaties waar we al wel aanwezig zijn. Onze crossborder-activiteiten zijn succesvol, maar ook daar is nog veel ruimte om bijkomende oplossingen te ontwikkelen voor midsize e-commerce platformen.'

In België is de uitdaging complex, erkent Peeters. 'De groei van B2C-postpakketten compenseert de daling in brievenvolumes niet. Daarom ontwikkelen we nieuwe marktsegmenten, zoals C2C-pakketoplossingen en vooral B2B-diensten.'

In dat laatste segment ziet Peeters veel potentieel, vooral bij kmo's. 'Hier kan bpost echt een grote rol spelen. Dankzij ons grote netwerk van Pakjesautomaten, Afhaalpunten en Postkantoren beschikken wij over troeven die andere spelers niet hebben', klinkt het. 'Met de nodige aanpassingen in onze processen kunnen we zeer snel relevant worden voor B2B-diensten. Wij kunnen heel flexibel en op maat werken en kmo's op logistiek vlak ontzorgen.'

Peeters ziet potentieel in de specifieke expertise die Staci meebrengt. 'In Frankrijk verzorgen zij bijvoorbeeld de volledige logistiek rond levering en ophaling van digiboxen voor de telecomsector. Die knowhow kunnen wij in België combineren met ons hybride netwerk en de nabijheid van onze postbodes om snel een totaaloplossing te bieden.'

Die ambities en plannen moeten tegen 2027 worden gerealiseerd binnen het kader van een nieuw beheerscontract met de federale overheid. 'Met de nieuwe federale regering is het duidelijk dat men de kosten van dat contract wil verlagen', erkent Peeters. 'Wij zijn een professioneel bedrijf, en zullen in functie van het kader dat we krijgen een performant voorstel uitwerken.'

De maatschappelijke rol van het bpost-netwerk blijft een cruciale pijler voor onze samenleving. 'De overheid bepaalt hoe die nabijheid wordt gedefinieerd, en het is dan aan ons om een en ander zo efficiënt mogelijk in te vullen', stelt Peeters, die al concrete ideeën heeft.

'Wij willen onze maatschappelijke betekenis uitbreiden. Het sociale aspect van de postbodes en hun ronde mag je niet onderschatten. Ik hoor verhalen van mensen die aan hun brievenbus staan te wachten. Of van wijken die een pensioenfeest geven voor hun postbode. Waar zie je dit nog? De digitalisering van de pensioenen

is een goed idee, maar we mogen er niet aan voorbijgaan dat het menselijke aspect voor velen nog erg belangrijk is. Voor sommige mensen betekent dat een vast moment van sociaal contact, niet alleen een financiële transactie.'

Een belangrijke rol blijft weggelegd voor het Postkantoor. 'Onze kantoren zijn plekken waar iedereen vroeg of laat moet zijn, ongeacht hun positie in de maatschappij. Wij doen niet actief aan community building, maar wij onderhouden wel die community. Dat gaan we in onze strategie versterken door ons dienstenaanbod uit te breiden en zo de flow in onze kantoren te vergroten.'

Parallel aan deze maatschappelijke rol wil Peeters ook sterker inzetten op digitalisering. 'Hierin is jarenlang ondergeïnvesteed', beseft hij. 'Een van mijn eerste beslissingen als CEO was de aanstelling van een Chief Digital Officer. Je overbrugt de digitale kloof niet door meer analoge diensten te gaan aanbieden, maar door goede digitale tools te ontwikkelen. Mijn moeder is 90 jaar oud en gebruikt geen bank-app, maar ze weet wel hoe ze mij in een TikTok-filmpje konijnenoren kan aanmeten.' Het draait allemaal rond gebruiksgemak.

Vanuit die filosofie is bpost volop bezig met het digitaal heruitvinden van haar kernproducten zoals post en pakjes. 'Zo willen we onze klanten helpen om hun producten te ontvangen waar en wanneer zij dat willen. Via de My bpost app kunnen mensen nu al aan hun postbode laten weten dat ze hun pakje of brief op een andere dag willen, of zelfs op een ander adres. En dankzij een samenwerking met Itsme geven we onze klanten ook de volledige controle over de ontvangst van hun aangetekende brief. 2025 wordt een jaar waarin we volop de kaart van digitalisering en gebruiksgemak zullen blijven trekken.'





Audrey Hanard, voorzitter van de Raad van Bestuur van bpost, neemt even de tijd om terug te blikken op 2024 en om haar visie op de toekomst van het bedrijf te delen.

'2024 was een keerpunt voor bpostgroup. Het bracht een einde aan een lange periode van instabiliteit. Met de benoeming van Chris Peeters als CEO ging het bedrijf een nieuwe fase in waarin stabiliteit, strategische duidelijkheid en operationele discipline centraal staan. Zijn leiderschap zorgde voor een duidelijke richting, wat het bedrijf hard nodig had, en met hem aan het roer heeft bpostgroup al een aantal forse uitdagingen, waaronder het verlies van de persconcessie, met succes doorstaan. Ondanks dit alles bleef het bedrijf zich inzetten voor zijn maatschappelijke rol om de democratische toegang tot de pers te garanderen en bleef het op zoek gaan naar economisch haalbare oplossingen voor zijn activiteiten.

Een andere belangrijke mijlpaal was de overname van Staci, een Franse speler in B2B-logistiek, wat een cruciale zet is om de toekomst van bpostgroup veilig te stellen. Deze overname sluit aan bij onze langetermijnambitie om de werkgever bij uitstek te blijven terwijl we onze activiteiten opentrekken naar meer hoogwaardige segmenten in de logistieke keten.

Op het gebied van governance kon de Raad van Bestuur in 2024 de actieve onderzoekswerkzaamheden in het kader van de compliance-onderzoeken in 2023 afronden. Hoewel er nog onderhandelingen met overheidsinstanties lopen, heeft de Raad zijn taak vervuld om problemen uit het verleden aan te pakken. De Raad kan zijn blik nu op de toekomst richten. Nu de basis voor een sterkere governancecultuur is gelegd, kan het bedrijf de toekomst met vertrouwen tegemoetgaan.'

Kunt u wat dieper ingaan op deze versterkte governance na de gebeurtenissen van 2022 - 2023?

'Sinds de compliance-onderzoeken, die in 2022 door de Raad van Bestuur werden opgestart, heeft bpostgroup een grondige cultuurverandering ondergaan waarbij transparantie en integriteit centraal stonden. De hoeksteen van deze transformatie is de Gedragscode van bpostgroup, die duidelijke ethische normen vastlegt

voor alle medewerkers. Elk jaar volgen alle 40.000 werknemers een verplichte opleiding over de Gedragscode, om ervoor te zorgen dat deze principes deel uitmaken van de dagelijkse praktijk.

Daarnaast kreeg het 'Speak Up'-programma een upgrade om werknemers een veilig en vertrouwelijk meldingskanaal te bieden en zo een cultuur van openheid en verantwoordelijkheid uit te dragen. Dit initiatief heeft het vertrouwen doorheen de hele organisatie versterkt en zorgt ervoor dat problemen snel en eerlijk kunnen worden aangepakt.

Om de governance verder te verbeteren, werd het Compliance- en het Enterprise Risk Management-team aanzienlijk versterkt. Hun focus lag op het uitwerken van duidelijke governance modellen, een overkoepelende compliance-strategie en een solide kader voor risicobeheer. Die maatregelen waren dan wel noodzakelijk door gebeurtenissen in het verleden, toch hebben ze bijgedragen aan een sterkere, veerkrachtige organisatie. Vandaag heb ik alle vertrouwen in de integriteit van onze governance-structuren en ons vermogen om de hoogste normen te handhaven.'

2024 bracht ook een nieuwe CEO. Hoe ziet de Raad dit nieuwe leiderschap en deze nieuwe aanpak?

'Na enkele turbulente jaren had bpostgroup stabiliteit en visionair leiderschap nodig, en dat is precies wat Chris Peeters heeft gebracht. De Raad van Bestuur heeft het volste vertrouwen in hem en het sterke directieteam dat hij heeft samengesteld. Samen hebben ze de basis gelegd voor een strategisch traject, dat uitvoerig werd geëvalueerd en besproken alvorens te worden goedgekeurd door de Raad.

Een van de sterkste punten van Chris' leiderschap is zijn vermogen om een evenwicht te vinden tussen langetermijnvisie en pragmatische uitvoering. Onder zijn leiding heeft bpostgroup zijn focus op innovatie en digitalisering vernieuwd. De snelheid waarmee hij nieuwe ideeën uittest en uitrolt, heeft er al voor gezorgd dat kernproducten, zoals aangetekende brieven, werden gemoderniseerd. En er zitten nog meer hoogwaardige diensten in de pijplijn bij verschillende businessunits.

De Raad van Bestuur en het management zitten op één lijn in hun streven naar groei en transformatie. Op die manier kan bpostgroup zijn leidende rol binnen de sector veiligstellen en een duurzame en veelbelovende toekomst verzekeren voor dit binnenkort 200 jaar oude bedrijf.'

Er is een nieuwe regering en een nieuwe minister.

'Ik wil Minister Matz feliciteren met haar benoeming. Ik ben ervan overtuigd dat bpostgroup in de komende maanden een vruchtbare, constructieve werkrelatie met haar zal opbouwen. Ze heeft al laten zien dat ze onze strategische richting begrijpt en dat ze beseft hoe belangrijk stabiliteit en continuïteit zijn in de cruciale twee tot drie jaar van transformatie die we als bedrijf voor de boeg hebben.

bpostgroup blijft zich ten volle inzetten om als betrouwbare dienstverlener ten dienste van de Belgische burgers te staan en tegelijkertijd een vitale rol te spelen in het economische ecosysteem van het land. We ondersteunen kmo's en bedrijven door naadloze B2B- en B2C-logistiek te bieden en blijven onze rol als werkgever bij uitstek vooropstellen. Onze toewijding om uitdagende, maar lonende jobs met duurzame carrièreperspectieven te bieden, is onwrikbaar.

Met vertrouwen kijken we vooruit, in de overtuiging dat onze stakeholders zullen inzien dat we een sterk plan en de nodige ambitie hebben om de komende uitdagingen succesvol het hoofd te bieden. De weg zal niet over rozen gaan, maar we hebben de fundamenten gelegd voor duurzame groei en we zijn ervan overtuigd dat bpostgroup op koers ligt naar een sterke en veerkrachtige toekomst.'

3. Creëren van Gedeelde Waarde

3.1 Wie we zijn

3.1.1. Onze bedrijfsstructuur

bpostgroup is ingedeeld in **drie belangrijke businessunits**: BeNe Last-Mile, 3PL en Global Cross-border. Daarnaast zijn er een aantal departementen (functies) die de groep ondersteunen.



BU
BeNe Last-Mile

- België: **moderne, kwaliteitsvolle en flexibele post- en pakjesdiensten, bankretaildiensten** en meer; **toonaangevende speler in B2C-distributie: het dichtste netwerk in België** voor thuis- en out-of-home-leveringen.
- België and Nederland: een **brede waaier aan logistiekdiensten in persdistributie, B2B en omni-channellogistiek** - van leveringen aan winkels, thuisinstallaties, tweemanslevering tot terugzendingen / herstellingen / recyclage - om te beantwoorden aan de noden van klanten in uiteenlopende sectoren, waaronder high-tech, technici op het terrein, pers, gezondheidszorg, dranken, kleding, retail of FMCG.

Kerncijfers 2024

- bijna 7 miljoen zendingen/dag
- 550.000 pakjes/dag
- 1,4 miljoen kranten en tijdschriften/dag

(aantal stuks geleverd per leveringsdag; het aantal leveringsdagen varieert naargelang het product en de entiteit)



BU
3PL

- **Geïntegreerde third-party logistiekdiensten**, met een focus op hoogwaardige, flexibele logistieke diensten voor **B2C, B2B** en **omni-channelsegmenten**
- **Regionale leiderspositie in Europa en Noord-Amerika** en sterke positie in **Azië**
- Platform voor **continue groei** en **geografische expansie**

Kerncijfers 2024

- 350 miljoen zendingen
- meer dan 2.600 klanten bediend
- Ongeveer 2,3 miljoen m² in meer dan 100 opslagplaatsen



BU
Global Cross-border

- **Geïntegreerd cross-border transportbeheer**
- **Leiderspositie voor belangrijke routes** (VS naar Canada, China naar EU/VK/Canada, West-Europa naar België), **opening van sterkere, nieuwe routes en solidere samenwerkingsverbanden om schaalvoordelen te kunnen behalen**
- **Combinatie van eigen last-milenetwerken, transporteurtoegang en -overeenkomsten, douane- en cross-border diensten, en diensten met toegevoegde waarde**, ondersteund door sterke IT-platforms

Kerncijfers 2024

- 70 miljoen internationale zendingen
- 220 landen bediend



bpostgroup
functions

- Financiën
- Human resources
- Digitale & ICT-ondersteuning
- Group Transformation Office
- Group Commercial - B2B
- Group Communication & Brand



3.1.2. Overname Staci

In april 2024 kondigde bpostgroup de overname aan van Staci, een toonaangevende speler op het gebied van contractlogistiek. Deze strategische stap sluit aan bij de bredere visie van bpostgroup om uit te groeien van een traditionele postoperator tot een wereldwijd actieve dienstverlener op het vlak van logistiek aan derden. De overname kadert in de doelstelling van bpostgroup om meerwaarde te halen uit onderliggende markttrends, zijn huidige troeven uit te spelen en nieuw capaciteit op te bouwen in hoogwaardige, flexibele logistiekdiensten. De transactie, gewaardeerd op € 1,3 miljard, vertegenwoordigt een aanzienlijke investering in de uitbreiding van de logistieke capaciteiten en de geografische spreiding van bpostgroup.

Voorstelling Staci

Staci, opgericht in 1989 en gevestigd in Saint-Ouen-l'Aumône (Frankrijk), is gespecialiseerd in complexe logistiekdiensten, zoals de verwerking van pakjes met meerdere referenties, single-unit picking en verdeling naar verschillende leveringspunten. Het bedrijf is actief in heel Europa, de VS en China, met 66 opslagplaatsen of logistieke hubs die in totaal een oppervlakte van zo'n 900.000 m² bestrijken. Staci bedient meer dan 2.000 gerenommeerde en financieel gezonde klanten in diverse sectoren, waaronder de gezondheidszorg, hightech, FMCG en retail. Het efficiënte businessmodel en de sterke financiële resultaten, uitstekende operationele prestaties en klantgerichte aanpak maakten van het bedrijf een aantrekkelijke kandidaat voor overname.

Staci dankt zijn unieke positie in flexibele, hoogwaardige logistiek aan de efficiënte manier waarop het complexe logistiekstromen beheert. Het bedrijf ontwikkelde een uiterst efficiënte IT-tool voor het beheer van bestellingen en aankopen, die zijn weboplossingen rechtstreeks ter beschikking stelt van zo'n 400.000 verkooppunten. Dankzij deze capaciteit kan Staci klanten met erg uiteenlopende en complexe logistieke noden ondersteunen, waardoor het een waardevolle aanvulling vormt op het portfolio van bpostgroup.

Synergieën dankzij de overname

De overname van Staci biedt bpostgroup een aantal strategische synergieën waarmee het zijn operationele capaciteiten en marktpositie verder kan uitbouwen.

1. Staci's sterke aanwezigheid in Europa, de VS en China betekent een uitbreiding van het bestaande netwerk van bpostgroup, die zo **zijn geografische spreiding kan vergroten** en zijn klanten wereldwijd beter kan bedienen. Deze uitbreiding speelt een sleutelrol in de strategie van bpostgroup om uit te groeien tot een regionale leider in hoogwaardige logistiek.
2. Staci's expertise in het beheer van complexe logistiekstromen, zoals de verwerking van pakjes met meerdere referenties en het rondhalen van single-unit bestellingen, sluit naadloos aan bij ambitie van bpostgroup om zijn dienstenaanbod te verruimen. Dankzij deze overname kan bpostgroup **zijn logistieke capaciteiten voor B2B verder uitbouwen** met onder meer gedetailleerde logistiekoplossingen, terugzendingsbeheer, kitting en transport door meerdere vervoerders.
3. De integratie van de activiteiten van Staci in het bestaande logistieke netwerk van bpostgroup levert stilaan belangrijke **operationele synergieën** op, zoals het bundelen van transportvolumes van derden, het optimaliseren van opslagcapaciteit en het ontwikkelen van geïntegreerde commerciële aanbiedingen. De overname biedt bpostgroup bovendien de mogelijkheid om zijn activiteiten op te schalen, meer bepaald om kostenbesparingen te realiseren bij inkoop en uit te breiden naar nieuwe regio's.
4. Staci's **sterke financiële resultaten** en kasstroomgenererend vermogen zullen de algemene financiële gezondheid van bpostgroup ten goede komen. Het bedrijfsmodel van Staci met relatief weinig activa vereist weinig onderhoud en geen grootschalige investeringen bij expansie, waardoor het naadloos aansluit bij de strategie van bpostgroup om zijn kasstroomgenererend vermogen hoog te behouden.
5. Staci's gediversifieerde klantenbestand in verschillende sectoren, waaronder gezondheidszorg, hightech, FMCG en retail, versterkt de marktpositie van bpostgroup. Dankzij de overname kan bpostgroup een **breder scala aan sectoren bedienen en cross-sellingmogelijkheden benutten**, wat de omzetstromen verder versterkt.

De overname van Staci is een cruciale stap in het transformatieproces van bpostgroup. Het kadert in de visie van de groep om meerwaarde te halen uit markttrends, bestaande sterktes nog meer uit te spelen en nieuwe competenties te ontwikkelen. Door de expertise van Staci binnen te halen en zijn geografisch en sectoraal bereik uit te breiden, is bpostgroup in een sterke positie om uit te groeien tot een regionale leider in hoogwaardige, flexibele logistiekdiensten. Deze overname vergroot niet alleen de operationele capaciteit van bpostgroup, maar drijft ook zijn financiële prestaties op, wat de weg vrijmaakt voor groei en succes.

3.2 Trends

bpost wijst op de volgende trends die een impact hebben op zijn activiteiten:

3.2.2. Social Cohesie

Sociale cohesie heeft twee aspecten: digitaal en fysiek. In de post-covidperiode is de digitale inclusie in België erop vooruitgegaan: het aantal huishoudens met internettoegang is gestegen van 90% in 2019 naar 92% in 2021, vooral onder ouderen en mensen met een laag inkomen. Toch blijft 46% van de Belgen digitaal kwetsbaar. We zien vooral hogere percentages bij lager opgeleiden, oudere volwassenen en mensen met een laag inkomen. Door de pandemie is het gebruik van digitale diensten toegenomen, maar kwetsbare groepen blijven nog steeds achter. De FOD Economie wil de digitale kwetsbaarheid terugbrengen tot 20% tegen 2030 en benadrukt de noodzaak om essentiële diensten ook niet-digitaal toegankelijk te houden. Sinds de pandemie is de fysieke sociale samenhang verzwakt en is eenzaamheid dus toegenomen: 13% van de Europeanen voelt zich meestal eenzaam. Eenzaamheid komt vaker voor bij mensen met een laag inkomen en houdt verband met een slechtere gezondheid en een gebrek aan vertrouwen in anderen. Om eenzaamheid te bestrijden, zijn veelvuldige en kwaliteitsvolle sociale interacties nodig, wat het belang van diensten ter bevordering van de sociale samenhang onderstreept.

3.2.3 Technologie

Technologie helpt om de operationele efficiëntie, kwaliteit en klantervaring te verbeteren en heeft dan ook een aanzienlijke invloed op logistiek. Geavanceerde technologieën zoals automatisering, AI en IoT stroomlijnen processen, verminderen fouten en optimaliseren routes, met snellere en betrouwbaardere leveringen als resultaat. Real-time traceersystemen zorgen voor transparantie en helpen klanten om hun zendingen te volgen, wat de klantentevredenheid verhoogt. Daarnaast helpt data-analyse om aan predictief onderhoud te doen en de vraag te voorspellen, wat voor een efficiënter gebruik van middelen en minder storingen zorgt. Dankzij technologie kunnen logistieke bedrijven over het algemeen efficiëntere en meer op maat gemaakte diensten aanbieden, zodat ze beter kunnen inspelen op de voortdurend veranderende eisen van klanten.

3.2.4 Wereldhandel en geopolitiek

Geopolitieke ontwikkelingen hebben een grote invloed op de wereldhandel, en niet in het minst op specifieke handelsroutes. De spanningen tussen het Westen en Rusland en de recente verkiezingen in de VS zullen zich naar verwachting vertalen in meer handelsbeperkingen en verhoogde geopolitieke spanningen, wat kan leiden tot verschuivingen in de handelsstromen en beleidsregels¹. Handelsbeslissingen van landen zijn steeds vaker ingegeven door geopolitieke overwegingen, in plaats van louter economische voordelen². Deze evolutie heeft aanleiding gegeven tot 'friendshoring', waarbij de handel zich steeds meer verplaatst naar een groep landen die geopolitiek gezien op één lijn liggen¹. Dit kan er ook toe leiden dat e-commercespelers opteren voor fulfilmentdiensten in 'bevriende' geografische gebieden.

3.2.1 consumententrends

1. **Eenvoud en gemak:** Consumenten zijn op zoek naar gestroomlijnde, efficiënte manieren om hun dagelijkse activiteiten te regelen. Ze winkelen liever online omdat het nu eenmaal gemakkelijker is: ze kunnen 24/7 winkelen, leveringsvoorkeuren instellen, enz. bpost heeft in dat verband 3,3 miljoen uitreikingsvoorkeuren geregistreerd.
2. **Duurzaam en ethisch consumptiegedrag:** Consumenten geven steeds meer de voorkeur aan merken die zich inzetten voor duurzaamheid. Deze trend zet logistieke bedrijven ertoe aan milieuvriendelijker te werken, door bijvoorbeeld elektrische voertuigen en duurzame verpakkingen te gebruiken.
3. **Belevingseconomie:** Consumenten hechten meer waarde aan ervaringen dan aan materiële goederen. Daardoor is het voor winkels essentieel om inspirerende en verbindende omgevingen te bieden. bpost kan de merkloyaliteit verhogen door logistiek te koppelen aan consumentenbeleving.
4. **Circulaire economie:** De circulaire economie, waar recycling en hergebruik centraal staan, zet logistieke bedrijven er steeds meer toe aan diensten te ontwikkelen die veilige betalingen, flexibele leveringen en een efficiënte terugzendlogistiek garanderen en zo perfect zijn afgestemd op de behoeften van de groeiende tweedehandsmarkt.
5. **Koopkracht:** Ondanks een herstel van de Belgische koopkracht, hebben velen het gevoel dat deze is afgenomen, waardoor de prijzen onder druk staan. Logistieke bedrijven kunnen een verschuiving zien naar prijsgevoelige klantenvoorkeuren.
6. **Generatie Z:** Deze digitaal behendige generatie wil snelle, duurzame winkelervaringen op maat. Merken moeten zich aanpassen aan hun voorkeuren voor snelle levering, gratis verzending en real-time tracering.
7. **Vergrijzing van de bevolking:** Het groeiende aantal ouderen zorgt voor een toegenomen vraag naar specifieke logistiekdiensten, zoals aan huis geleverde maaltijden en medicijnen.
8. **Nieuwe gezinsmodellen:** Een grotere verscheidenheid aan gezinsstructuren vraagt om praktische, flexibele leveringsopties die meer op maat zijn van bv. gezinnen met co-ouderschap of drukke huishoudens.
9. **Verstedelijking:** De trek naar de stad brengt voor logistieke bedrijven bepaalde uitdagingen mee op het gebied van last-mileleveringen, maar biedt ook kansen voor innovatie met de invoering van microfulfillmentcenters.
10. **Privacy & beveiliging:** Het groeiende bewustzijn op het vlak van gegevensprivacy drijft logistieke bedrijven ertoe klantgegevens te beschermen, terwijl ze die gegevens ook gebruiken om de veiligheid en efficiëntie van hun leveringen op te drijven.

1 cepr.org/voxeu/columns/how-geopolitics-changing-trade

2 www.weforum.org/stories/2024/12/global-trade-geopolitics-uncertainty-economic-policy/

3.2.5 Tendens om B2B-logistiek steeds meer te stroomlijnen en in pakjes te vervoeren

- Tegenwoordig verwachten werknemers, professionals dat ze in hun werkomgeving hetzelfde gemak kunnen ervaren als in hun privéleven. Technologie (systeemintegratie, smartphone-apps, een fijnmazig netwerk van lockers die 24/7 beschikbaar zijn ...) kan een rol spelen bij het bieden van de flexibiliteit en vlotheid waar klanten om vragen.
- De vlotte doorstroming van moderne logistiek maakt 'real-time', last-minute bestellingen en een decentralisatie van de voorraden naar winkels mogelijk, wat de nood aan materiële activa in opslagplaatsen beperkt. B2B-zendingen die traditioneel op pallets werden vervoerd, worden nu frequenter in kleinere, makkelijker te hanteren pakjes verzonden.
- Bedrijven laten hun eigen personeel nog elke dag logistieke taken uitvoeren zoals bestellen, opslaan, rondhalen, verpakken en vervoeren, die niet tot hun kernactiviteit behoren. Door nieuwe, geïntegreerde end-to-endoplossingen te ontwikkelen, willen we onze klanten de mogelijkheid bieden om zich te focussen op datgene waar ze goed in zijn.

3.3 Strategie



3.3.1 Onze ambitie

bpostgroup, een regionale en digitale expert in logistiek voor pakjes

- We bundelen en **integreren alle capaciteiten binnen de groep** om end-to-endoplossingen te ontwerpen die waarde creëren. We blijven verankerd in België.
- Het is onze ambitie om uit te groeien tot een regionale leider in **gebieden**: West- en Midden-Europa en Noord-Amerika, voor onze klanten.
- Wij combineren digitale en fysieke kenmerken in hybride producten. **We worden een 'digitaal' bedrijf**: we bieden optimale digitale oplossingen, we zijn snel in het op de markt brengen van nieuwe producten of diensten en we zijn datacentrisch.
- We zijn het **referentiepunt** op het gebied van kwaliteit, innovatie en klantgerichtheid.
- We vangen de groei in de markten voor de **B2C-, C2C- en B2B-pakjeslogistiek** op door volop onze last-mile-, omni-channelfulfillment- en cross-border capaciteiten in te zetten.

3.3.2 Wat is onze strategische visie?

Dit jaar hebben we de strategische visie van bpostgroup herzien. Die visie zet de koers uit voor de komende 3 tot 5 jaar. De tagline luidt 'Rethink the Possible'.

Ons strategisch kader belicht de hoofdlijnen van onze visie:

- 5 fundamentele bouwstenen van de strategische visie;
- 4 'Excellence'-pijlers waarmee bpostgroup het verschil kan maken en zijn kernvisie kan verwezenlijken;
- 2 'Care'-doelstellingen waarmee we ons 100% inzetten om onze maatschappelijke beloften na te komen.



1. Last-mile voorkeursnetwerk voor pakjes en post, in België en daarbuiten

We streven ernaar het meest gebruiksvriendelijke en efficiënte, kostencompetitieve, omni-channel- en last-mile voorkeurnetwerk voor post en pakjes te zijn in België en daarbuiten. Sleutelementen zijn:

- We bieden een breed scala aan B2C- en B2B-**pakjesbezorgingsdiensten** om het de verzenders en de bestemmingen zo gemakkelijk mogelijk te maken. Onze omni-channelaanpak is afgestemd op de voorkeuren van de klant (pakjesautomaten, levering aan huis of op een veilige plaats rond de woning) en we bieden flexibele, tijdspecifieke leveringen die aan de hoogste kwaliteitsnormen beantwoorden. Met bpost kiezen klanten voor een optimale bezorgervaring en kunnen ze hun pakjes op om het even welk punt binnen het dichtste netwerk van het land afleveren.
- We leveren **hoogwaardige postproducten** die aan dezelfde normen beantwoorden als pakjes, als onderdeel van een hybride fysiek en digitaal aanbod.
- We optimaliseren voortdurend onze activiteiten om **efficiëntievoordelen te halen** en het concurrentievermogen op kostengebied te verhogen.

2. Toonaangevende, gespecialiseerde 3PL-operator met focus op de hoogwaardige logistieke markt

We willen de toonaangevende, gespecialiseerde 3PL-operator zijn die de meest flexibele end-to-endoplossingen biedt in de hoogwaardige logistieke markt. Sleutelementen zijn:

- We zijn bijzonder sterk in het in kaart brengen van onvervulde **hoogwaardige, logistieke behoeften** en het ontwerpen van complexe, flexibele oplossingen die de klant een meerwaarde bieden. Het gaat dan onder meer om verkooppunten, kritieke wisselstukken, complexe omni-channelprocessen en leveringen aan patiënten. We vereenvoudigen en consolideren complexe logistiekstromen en creëren een superieure waarde door up-selling en cross-selling bij klanten en in verschillende regio's.
- We ontwerpen volwaardige **end-to-endoplossingen**, die een brede waaier aan mogelijkheden combineren, waaronder first-mile, opslag, het klaarmaken van zendingen en last-mileleveringen.

3. Toonaangevend cross-border netwerk, met focus op specifieke aanbiedingen en routes die een hogere waarde opleveren

We willen uitgroeien tot een wereldwijd opererend, toonaangevend cross-border netwerk, met focus op specifieke aanbiedingen en routes die een hogere waarde opleveren. Sleutelementen zijn:

- **Hoogwaardige routes:** We baten een gespecialiseerd cross-border netwerk uit dat een hogere waarde oplevert door een combinatie van ons eigen last-mile- en/of fulfilmentaanbod, specifieke douanediensdiensten en digitale integratiemogelijkheden die het verschil maken.
- **Uitmundendheid in transport:** Via digitale platformen en een netwerk van partners bieden we alle entiteiten van de groep transportdiensten van topklasse.

4. Referentieverancier van nabijheidsdiensten voor Belgische burgers

We willen de referentieverancier van nabijheidsdiensten zijn voor de Belgische burgers. Sleutelementen zijn:

- **Multiservicecenters:** We leveren een breed scala aan nabijheidsdiensten via ons retailnetwerk en nieuwe faciliteiten zoals mobiele servicecenters, waarbij we de krachten bundelen met verschillende sectoren.
- **Partner van de overheid:** We zijn de voorkeurspartner van overheidsinstanties en gooien ons last-milenetwerk en onze fysieke en digitale integratiemogelijkheden in de strijd om de burgers handige diensten te bieden.

5. Hybride en end-to-endoplossingen ontwerpen

We zetten alle capaciteiten die de groep in huis heeft in om verdedigbare end-to-endoplossingen te ontwerpen die een vlekkeloze klantenervaring bieden en digitale en fysieke kenmerken samenbrengen in hybride producten. Een organisatiebreed Center of Excellence brengt de pijnpunten die klanten ervaren in kaart en ontwikkelt oplossingen, die het vervolgens test en opschaaft.

- Post en logistieke producten gaan deel uitmaken van een **hybride fysiek en digitaal aanbod**, dat ervoor zorgt klanten steeds digitaal geïnformeerd blijven en de bezorgingservaring zelf in handen hebben. Deze aanpassing houdt postproducten relevant.
- We ontwerpen volwaardige **end-to-endoplossingen**, die digitale platforms, opslag, picking, kitting, verpakking, cross-border transport en omni-channellevering combineren.

We Excel...

Met de vier 'Excellence'-pijlars voor bpostgroup kunnen we het verschil maken en onze kernvisie waarmaken:

- **Kwaliteit:** Wij zetten de maatstaf en leveren een betrouwbare kwaliteit die voor onze klanten even vanzelfsprekend als een lichtschakelaar die altijd doet wat hij moet doen.
- **De klant centraal:** We passen ons aan de ingrijpende veranderingen in onze manier van leven en werken aan, door voeling te houden met de evoluerende klantbehoeften en erop in te spelen. Onze producten getuigen van een grondige kennis van de klant en bieden optimaal gebruiksgemak. We stemmen onze producten, processen en organisatie continu af op de behoeften van onze klanten.
- **Digitalisering:** We reiken onze teams geavanceerde tools en onze klanten optimale digitale oplossingen aan. Door data en AI te omarmen, zorgen we voor maximaal gebruiksgemak en een eenvoudige, maar uitstekende gebruikerservaring.
- **Vernieuwing:** We trekken volop de kaart van de vernieuwing en focussen op wat meerwaarde creëert voor onze klanten, om ook in de toekomst relevant en impactvol te zijn. Geslaagde innovaties schalen we snel op.



We Care...

We stellen alles in het werk om onze maatschappelijke beloften, die aan de basis liggen van onze marktactiviteiten en -differentiatie, om te zetten in daden:

- **Ecologische duurzaamheid:** We maken de logistieke toeleveringsketen koolstofneutraal en positioneren ons als een van de groenste logistieke spelers. Daarbij maken we onze decarbonisatie-doelstellingen voortdurend waar, optimaliseren onze investeringen om het effect van CO2-emissievermindering te maximaliseren, en verbreden we het draagvlak voor de ontwikkeling van een circulaire economie op schaal door toonaangevende retourlogistiek en duurzame oplossingen voor afval en verpakking aan te reiken.
- **Werkgever bij uitstek:** Als voorvechter van inclusie en gelijke kansen zorgen we ervoor dat iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Wij zorgen voor een veilige omgeving die zowel het lichamelijk als geestelijk welzijn bevordert, bieden kansen om de maatschappelijke ladder te beklimmen en hanteren marktconforme contracten die een balans creëren tussen flexibiliteit en bedrijfsnoden. We staan bekend voor de mogelijkheden die we binnen de groep en op de bredere arbeidsmarkt bieden.

3.4 Ons waardecreatiemodel

bpost creëert waarde voor al zijn stakeholders...

ONZE STAKEHOLDERS	ONZE STRATEGISCHE AMBITIE	ONZE KEY PERFORMANCE INDICATORS	ONZE SDG-IMPACT
Belgische burgers	<ul style="list-style-type: none"> • Toegang tot nabijheidsdiensten via de postbodes en servicecenters van bpost, voor een breed gamma van diensten, die fysieke contactpunten bieden en digitale inclusie bevorderen in een sterk gedigitaliseerde wereld. • Toegang tot het meest gebruiksvriendelijke last-milenetwerk voor pakjes en post, zodat goederen, post en persproducten met ultiem gemak en aan de hoogste kwaliteitsnormen kunnen worden uitgewisseld. 	bpost Belgium "Customer Satisfaction score": 85%	 <p>Door de omni-commercepartner te zijn die duurzaam diversifieert, innoveert en groeit in logistieke e-commerce-diensten met respect voor ons milieu, helpen we duurzame consumptie- en productiepatronen te garanderen.</p>
Belgische en internationale kmo's en grotere bedrijven	<ul style="list-style-type: none"> • Toegang tot het meest gebruiksvriendelijke netwerk voor pakjes en post, waar eindgebruikers toegang toe hebben en langs een combinatie van fysieke en digitale kanalen goederen kunnen uitwisselen, hoogwaardige marketingactiviteiten kunnen uitvoeren enz. • Toegang tot hoogwaardige logistieke end-to-endoplossingen, met een brede waaier aan maatwerkopties voor bedrijven, zodat kmo's en bedrijven zich op hun kernactiviteit kunnen concentreren en belangrijke pijnpunten in hun waardeketens kunnen wegwerken. • Toegang tot internationale markten via cross-border digitale en logistieke oplossingen. 		 <p>Door een belangrijke bijdrage te leveren aan de sociale cohesie in de samenleving en de voorkeurspartner te zijn voor openbare diensten door betaalbare en betrouwbare postdiensten te verstrekken aan alle Belgische burgers in landelijke en stedelijke gebieden, dragen we bij tot het bouwen van een veerkrachtige infrastructuur, het stimuleren van inclusieve en duurzame industrialisering en het aanmoedigen van innovatie.</p>

ONZE STAKEHOLDERS	ONZE STRATEGISCHE AMBITIE	ONZE KEY PERFORMANCE INDICATORS	ONZE SDG-IMPACT
Belgische overheidsinstanties	<ul style="list-style-type: none"> Voorkeurspartnerschap om burgers moderne en gebruiksvriendelijke diensten te verstrekken via een zeer breed aanbod aan oplossingen, waarbij fysieke en digitale integratie hand in hand gaan. Als aandeelhouder, hernieuwde groei in kasstroombegroei en winstgevendheid, dankzij een evenwichtiger activiteitenportefeuille die inspeelt op groei, hogere marges biedt en risico's evenwichtiger verdeelt over sectoren en klanten. Blijvende toewijding aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid (kwalitatief hoogwaardige, marktconforme contracten, beklimmen van de maatschappelijke ladder...). 	<p>'FutureMe' -programma waarmee bpost Belgium werknemers een opleidingstraject kunnen volgen om een diploma hoger secundair onderwijs te behalen</p> <ul style="list-style-type: none"> aantal nieuwe inschrijvingen voor programma (2024): 40 Aantal werknemers die hun diploma hebben behaald (2024): 11 	 <p>Door volledig actief te zijn in het aanbieden van uitstootvrije last-milelevering in Belgische stadscentra en door nauw samen te werken met leveranciers, klanten en gemeenschappen, dragen wij bij tot inclusieve, veilige, veerkrachtige en duurzame steden en menselijke nederzettingen.</p>
Aandeelhouders	<ul style="list-style-type: none"> Hernieuwde groei in kasstroombegroei en winstgevendheid, dankzij een evenwichtiger activiteitenportefeuille die inspeelt op groei, hogere marges biedt en risico's evenwichtiger verdeelt over sectoren en klanten. 	<p>Totale bedrijfsopbrengsten: 4.341,3m EUR</p> <p>EBIT (aangepast): 224,9m EUR</p>	 <p>Door een inclusieve organisatie te zijn, die levenslange leerervaringen aanbiedt waardoor onze mensen kunnen worden tewerkgesteld, dragen wij bij tot een inclusieve en duurzame economische groei op lange termijn, net als volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.</p>
Werknemers	<ul style="list-style-type: none"> Toegang tot kwalitatief hoogwaardige contracten, doorgroei mogelijkheden binnen de groep en op de bredere arbeidsmarkt (beklimmen van de maatschappelijke ladder), en een inclusieve werkomgeving die welzijn ondersteunt. 	<p>Welzijnsscore van bpost-werknemers: 3,7 (op 5)</p> <p>Aantal uren besteed aan opleiding en ontwikkeling per werknemer bij bpost Belgium: gemiddeld 32,2 uur</p>	 <p>Door een sociaal verantwoordelijke werkgever te zijn die de vaardigheden en competenties van zijn werknemers naar waarde schat, biedt bpost opleidingen en ontwikkelingskansen voor werknemers, werkzoekenden en externe partners. - bpostgroep streeft naar duurzame werkgelegenheid op basis van voortdurende bijscholingsmogelijkheden als antwoord op de voortdurend veranderende jobvereisten en de maatschappij in het algemeen.</p>
Milieu	<ul style="list-style-type: none"> We maken de logistieke toeleveringsketen koolstofneutraal en positioneren ons als een van de groenste logistieke spelers. Daarbij maken we onze decarbonisatie doelstellingen voortdurend waar, optimaliseren we onze investeringen om het effect van CO₂-emissievermindering te maximaliseren, en verbreden we het draagvlak voor de ontwikkeling van een circulaire economie op schaal door toonaangevende retourlogistiek en duurzame oplossingen voor afval en verpakking aan te reiken. 	<p>Uitstootvrije last-milelevering bpost Belgium: 21%</p> <p>CO₂-uitstoot: 431,5ktCO₂e</p>	 <p>Door een planeet- en mensvriendelijk referentiebedrijf te zijn door middel van onze verbintenis m.b.t. het Klimaatakkoord van Parijs en de Belgische Alliantie voor Klimaatactie, via onze wetenschappelijk onderbouwde doelstelling voor de vermindering van CO₂-uitstoot, dragen we bij tot dringende acties in de strijd tegen de klimaatverandering en de gevolgen ervan.</p>  <p>Door te investeren in de vermindering van de milieu-impact van al onze activiteiten, gebouwen en faciliteiten, en door te investeren in hernieuwbare stroom, dragen wij bij tot het versnellen van de overgang naar een betaalbaar, betrouwbaar en duurzaam energiesysteem.</p>

4. Klantwaardestrategie



Christel Dendas, Chief Commercial Officer, bpostgroup

“Bij bpostgroup staan bedrijven, burgers en klanten centraal in alles wat we doen. Elke beslissing weerspiegelt onze visie dat we niet louter brieven en pakjes leveren, maar gemak, vertrouwen en zinvolle oplossingen bieden.”

Inleiding

bpostgroup ondergaat een fundamentele transformatie - van een postbedrijf met logistieke capaciteiten naar een toonaangevende logistieke dienstverlener die ook postdiensten aanbiedt. Hoewel de postuitreiking een belangrijke dienst blijft in België, ligt onze voornaamste focus nu op het leveren van naadloze end-to-endoplossingen in logistiek op internationale schaal, die bedrijven en consumenten snellere, slimmere en efficiëntere leveringen bieden.

Deze transformatie gaat evenwel verder dan logistiek en richt zich op het creëren van meerwaarde in elke stap van het proces. Vandaag verwachten onze klanten betrouwbare en innovatieve oplossingen op maat. bpostgroup is actief in 15 landen en biedt een breed scala aan oplossingen en expertise. In 2024 hebben we de functie van Chief Commercial Officer in het leven geroepen om een uniforme strategie te implementeren en onze partners een consistente, klantgerichte ervaring aan te bieden. Door onze krachten te bundelen in drie businessunits en onze wereldwijde expertise aan te spreken, bouwen we een geïntegreerd logistiek ecosysteem uit dat meer doet dan louter leveren.

Gestuurd door onze vier strategische pijlers - klantgerichtheid, kwaliteit, digitalisatie en innovatie - geeft bpostgroup het begrip betrouwbare logistiekpartner een nieuwe invulling. Of het nu gaat om AI-gestuurde logistiek, uitmuntendheid in last-mileleveringen of duurzaamheidsinitiatieven, ons doel is helder: bedrijven in hun kracht zetten, de consumentenervaring naar een hoger niveau tillen en de toekomst van logistiek bepalen.

De klant centraal

Bij de transformatie van bpost staat klantgerichtheid voorop: we willen onze diensten afstemmen op de evoluerende behoeften van de klant.

Belangrijkste initiatieven:

- De klantgerichtheid versterken met de rol van Chief Commercial Officer
- Een betere dienstverlening: we leggen de lat voor klantbeleving hoger
- Betrouwbare postdiensten voor verkiezingsdrukwerk om de burgers en democratie te ondersteunen
- Meer pakjesautomaten voor nog meer klantgemak

De klantgerichtheid versterken met de rol van Chief Commercial Officer

In 2024 stelde bpostgroup zijn eerste Chief Commercial Officer (CCO) aan om een meer uniforme en klantgerichte strategie te ontplooiën. Deze functie draagt bij tot een betere samenwerking tussen dochterondernemingen en zorgt voor naadloze end-to-endoplossingen die de kwaliteit van de dienstverlening verbeteren en de relatie met de klant versterken.

Een betere dienstverlening: we leggen de lat voor klantbeleving hoger

De behoeften van de klant veranderen voortdurend en bpostgroup is vastberaden om mee te evolueren. Op basis van rechtstreekse feedback van klanten en markttrends sturen we onze diensten voortdurend bij om een hogere betrouwbaarheid, snelheid en flexibiliteit te garanderen.

Belangrijke verbeteringen zijn onder andere uitgebreide leveringsvoorkeuren, geoptimaliseerde last-milelogistiek en verfijnde fulfilment-activiteiten, allemaal gericht op maximaal gemak. Of het nu gaat om uitgebreide netwerken van Pakjesautomaten, slimmere routing of nieuwe samenwerkingsverbanden op het gebied van fulfilment, het creëren van een vlekkeloze en zorgeloze bezorgervaring blijft onze belangrijkste focus.

Betrouwbare postdiensten voor verkiezingsdrukwerk om de burgers en democratie te ondersteunen

Tijdens de federale en regionale verkiezingen van 2024 in België speelde bpost een sleutelrol in de uitreiking van meer dan 50 miljoen zendingen zonder adres, met name campagnedrukwerk en stembrieven. Met zijn nationaal logistieke netwerk zorgde bpost ervoor dat deze belangrijke documenten op tijd tot bij de huishoudens raakten, met inachtneming van de verkiezingsregelgeving en behoud van neutraliteit. Deze inspanningen versterkten het engagement van bpost op het vlak van openbare dienstverlening en kiezersbetrokkenheid en zorgden voor een betrouwbare toegang tot verkiezingsinformatie.

Meer pakjesautomaten voor nog meer klantgemak

In 2024 breidde bpost zijn netwerk van Pakjesautomaten verder uit om het gemak en de toegankelijkheid in heel België te vergroten. Met meer dan 3.500 locaties, waaronder 656 Postkantoren, 670 Postpunten, 900 Pakjespunten en 1.260 Pakjesautomaten, heeft nu haast iedereen een afhaalpunt ter beschikking op zes minuten auto-, fiets- of wandelafstand.

Om aan de toenemende vraag te beantwoorden, breidde bpost zijn netwerk in 2024 met één nieuwe Pakjesautomaat per dag uit, wat het aantal nieuwe Pakjesautomaten tegen het einde van het jaar op 365 bracht. In de loop van 2025 plant bpost nog 1.200 extra Pakjesautomaten te installeren, wat de capaciteit van het netwerk verdrievoudigt naar 150.000. Om de efficiëntie te verhogen en het uitwisselen van pakjes onder particulieren te ondersteunen, doet bpost een oproep naar handelaars om Pakjesautomaten op hun vestiging te laten installeren. Op die manier breidt bpost zijn netwerk verder uit en versterkt het zijn rol als toonaangevend bedrijf op het vlak van innovatie van de logistiek.

Pakjesautomaten zijn een belangrijk contactpunt geworden voor klanten en bieden een snelle, flexibele en betrouwbare bezorgoptie die bovendien 24/7 toegankelijk is. In 2024 steeg het gebruik met 44% en van alle bpost-diensten leveren ze de hoogste klanttevredenheidsscores op.





Kwaliteit

Wij willen niet alleen de benchmarks in de sector halen, wij willen ze bepalen, zodat een onberispelijke kwaliteit zo vanzelfsprekend wordt dat klanten er niet meer bij stilstaan.

Belangrijkste initiatieven:

- Hogere klanttevredenheidsscores van jaar tot jaar
- Investeren in totaal kwaliteitsbeheer om de benchmarks in de sector te overtreffen
- Nauwkeurigere cross-border diensten, 3PL en last-mileleveringen
- Eindejaarspiek 2024: kwaliteitsbeheer bij stijgende pakjesvolumes

Hogere klanttevredenheidsscores van jaar tot jaar

Het vertrouwen van de klant berust op consistentie, betrouwbaarheid en een uitstekende service. Bij bpostgroup volgen we de klanttevredenheid op de voet door middel van uitgebreide feedbacksystemen, waaronder Net Promoter Score (NPS)-metingen en rechtstreekse inzichten van klanten.

Sinds 2019 is de klanttevredenheidsscore van bpost gestaag gestegen tot 85% in 2024 - een bewijs van onze voortdurende verbeteringen op het vlak van kwaliteit van de dienstverlening, digitale tools en betrouwbaarheid wat leveringen betreft. Door actief naar klanten te luisteren en gerichte verbeteringen door te voeren, zorgen we ervoor dat elke interactie met bpost onze reputatie van efficiëntie, zorg en uitmuntendheid kracht bijzet.

De Net Promoter Score (NPS) is een belangrijke maatstaf om de klantenervaring bij bpostgroup te meten. De feedback wordt beoordeeld op een schaal van -100 tot 100 en geeft aan hoe waarschijnlijk het is dat klanten onze diensten zullen aanbevelen. bpost monitort en analyseert feedback in real-time en gebruikt die inzichten om gerichte actieplannen uit te werken die de kwaliteit van de dienstverlening, de nauwkeurigheid van de leveringen en het digitale gebruiksgemak verbeteren.

Investeren in totaal kwaliteitsbeheer om de benchmarks in de sector te overtreffen

Bij bpostgroup is kwaliteit niet louter een doel, het is de norm. Om goed geoliede, betrouwbare en performante logistieke diensten te garanderen, hebben we van Total Quality Management (TQM) een strategische prioriteit gemaakt. Zo worden processen continu geoptimaliseerd, prestaties rigoureus opgevolgd en beslissingen genomen op basis van inzichten verkregen uit data om te kunnen vooruitlopen op de verwachtingen van klanten en ze te overtreffen. Door in te zetten op ultramoderne sorteertechnologieën, geavanceerde traceringsystemen en automatisering in belangrijke logistieke hubs, willen we de normen binnen de sector naar nieuwe hoogten tillen. Door samenwerkingen over bedrijfsgrenzen heen en opleidingsinitiatieven, stellen we onze teams in staat om met zorg en precisie te leveren, waardoor klanten niet alleen maar brieven en pakjes ontvangen, maar steeds op een uitstekende ervaring kunnen rekenen.

Nauwkeurigere cross-border diensten, 3PL en last-mileleveringen

Bij logistiek is de last-milelevering bepalend voor de klanttevredenheid. Bij bpostgroup hebben we zwaar geïnvesteerd in grensoverschrijdende diensten, de efficiëntie van fulfilment en de precisie van last-mileleveringen, om ervoor te zorgen dat pakjes op tijd, intact en precies daar aankomen waar klanten ze verwachten. Door AI-gestuurde routeoptimalisatie, real-time tracing en geautomatiseerde fulfilmentcentra hebben we vertragingen en fouten aanzienlijk verminderd. Wij streven naar innovatie in logistiek, met oplossingen op hyperlokaal niveau, zoals Pakjesautomaten, leveringshubs in steden en duurzame vervoerswijzen, die garanderen dat klanten hun zendingen sneller en vlotter dan ooit in ontvangst kunnen nemen.

Eindejaarspiek 2024: kwaliteitsbeheer bij stijgende pakjesvolumes

Tijdens de eindejaarsperiode van 2024 slaagde bpostgroup erin om de toegenomen vraag in zijn drie business units - 3PL, cross-border en last-mile - efficiënt op te vangen. Om ervoor te zorgen dat de kwaliteit over de hele toeleveringsketen gewaarborgd blijft, heeft de groep een specifiek 'kwaliteitsplan voor de eindejaarspiek' uitgewerkt. Dit initiatief versterkte onze inzet voor operationele uitmuntendheid door ervoor te zorgen dat zendingen, inclusief cross-border pakjes, efficiënt op bestemming raakten, ondanks seizoensgebonden moeilijkheden.

Binnen de last-mileactiviteiten in België zag bpost zijn pakjesvolumes toenemen van een daggemiddelde van 500.000 naar een historisch record van 813.000 pakjes die op één dag over het hele land werden verdeeld. De 3PL-activiteiten werden sterk uitgebouwd en sommige 3PL entiteiten zagen hun fulfilmentvolumes voor e-commercevolumes verviervoudigen rond Black Friday.

We hebben ons logistieke netwerk versterkt door onze samenwerking met vervoerders uit te breiden en de grensoverschrijdende dekking te verbeteren, zodat we steeds een soepele internationale pakjesstroom kunnen garanderen, ook bij verstoringen. Om zowel de efficiëntie als de nauwkeurigheid van leveringen te verhogen, hebben we geavanceerde tools voor routing en de afhandeling van uitzonderingen. Ons IT-systeem is vandaag stabiel dankzij geautomatiseerde tests, waardoor we sneller en foutloos updates kunnen doorvoeren en een hogere betrouwbaarheid kunnen garanderen tijdens de piekperiode. Daarnaast hebben we de capaciteit van onze meertalige, 24/7 beschikbare klantenondersteuning vergroot, waardoor we onze klanten wereldwijd een uiterst vlotte service en een snelle behandeling van problemen kunnen bieden.

Digitalisering

De opkomst van nieuwe technologieën verandert de manier waarop we consumeren.

Belangrijkste initiatieven:

- De My bpost-app: de digitale sleutel tot naadloze leveringen
- Fysiek en digitaal samengebracht: de opkomst van 'phygital' logistiek
- Vereenvoudigde e-commerce-integratie met Radial & Shopify
- AI-gestuurde fraudebescherming met 'Pay by Bank'

De My bpost-app: de digitale sleutel tot naadloze leveringen

Met een recordaantal van 2,37 miljoen actieve gebruikers per maand in de loop van het jaar 2024, is de My bpost-app uitgegroeid tot een hoeksteen van het klantgemak in België. Dit digitale platform biedt een ultraprecieze tracersing, gepersonaliseerde leveringsopties en flexibele herplanningsfuncties, die een op maat gemaakte logistieke ervaring binnen handbereik brengen van klanten.

Om aan de stijgende verwachtingen te voldoen, heeft bpost nieuwe app-functionaliteiten ingevoerd op basis van inzichten uit een interne marktstudie van maart 2024. Uit onderzoek bleek dat 92% van de gebruikers de dag van levering zelf wil kunnen kiezen, terwijl 80% een nieuw adres voor levering wil kunnen doorgeven wanneer het pakje al onderweg is. bpost lanceerde daarop twee belangrijke functies:

- Leveringen een werkdag uitstellen - Sinds 8 november 2024 kunnen gebruikers leveringen naar een latere datum verschuiven.
- Het leveradres wijzigen - Met één tik op de smartphone kunnen klanten de bestemming van hun pakje wijzigen, die zich wel in dezelfde regio moet bevinden.

Vandaag hebben we bovendien al 3,8 miljoen leveringsvoorkeuren geregistreerd. Met deze voorkeuren kunnen gebruikers hun logistieke ervaring verder optimaliseren. In het kader van de voortdurende digitale transformatie van bpost blijft de app verder evolueren, wat onze inzet voor efficiëntie, transparantie en klantgerichte innovatie onderstreept.

Fysiek en digitaal samengebracht: de opkomst van 'phygital' logistiek

Vandaag reikt e-commerce verder dan transacties - het draait om meeslepemde merkervaringen. Staci Create speelde op deze verschuiving in met de introductie van 'Staci Unboxing', op maat gemaakte oplossingen die de uitpakervaring of unboxing omvormen tot een merkbepalend moment.

Door fysieke en digitale ('phygital') elementen te combineren, helpt Staci Unboxing merken:

- om kwaliteitsvolle, inspirerende ervaringen te bieden die klanten blij maken,
- om de merkidentiteit te versterken met een op maat gemaakt ontwerp en ditto boodschap,
- om duurzame klantentrouw op te bouwen door onvergetelijke unboxing-momenten te bieden.



Met deze innovatie bouwt bpostgroup zijn hybride logistieke aanpak verder uit en koppelt het expertise in fulfilment aan digitale interactie om de e-commerce-ervaring nog beter te maken.

Groter wereldwijd bereik van bpostgroup met de overname van Staci

Met de overname van Staci in 2024 kon bpost zijn expertise op het vlak van contractlogistiek naar een hoger niveau tillen en zijn positie in hoogwaardige, flexibele logistiek verstevigen.

Staci, opgericht in **1989**, is gespecialiseerd in flexibele contractlogistiek, met expertise in complexe orderverwerking, opslag en vrachtvervoer. Het bedrijf richtte zich aanvankelijk op niet-commerciële goederen zoals winkeldisplays, maar breidde zijn activiteiten na verloop van tijd uit naar commerciële producten en e-commerce-fulfilment voor B2B-, B2C- en D2C-klanten. Met 66 logistieke hubs en meer dan 900.000 m² opslagruimte in Frankrijk, Europa, de VS en Azië, ondersteunt Staci tal van sectoren, gaande van retail tot de branche van de medische hulpmiddelen. Met zijn expeditie- en gespecialiseerde toeleveringsdiensten vergemakkelijkt het bedrijf de activiteiten op het terrein door de verdeling van reserveonderdelen en retourzendingen voor ingenieurs en technici in goede banen te leiden.



Vereenvoudigde e-commerce-integratie met Radial & Shopify

In 2024 versterkten Radial en Shopify hun samenwerking door de Radial Fulfillment Connector te lanceren om de logistiek voor e-commerce-handelaars te stroomlijnen. Deze tool zorgt ervoor dat Shopify-winkels naadloos met het fulfilment-netwerk van Radial geïntegreerd worden en het voorraadbeheer, de orderverwerking en de verzendingen vlotter kunnen verlopen. Dankzij de Shopify Fulfillment API ontvangen handelaars bestel- en voorraadupdates in real-time, wat de technische complexiteit vermindert en de time-to-market verkort.

AI-gestuurde fraudebescherming met 'Pay by Bank'

Radial's 'Pay by Bank', mogelijk gemaakt door Link Money, richt zich voornamelijk op de Amerikaanse markt en brengt een omwenteling teweeg in e-commercebetalingen door de transactiekosten met 80% te verlagen ten opzichte van traditionele betaalkaarten. Dit systeem werkt met rechtstreekse overboekingen van bank naar bank, waardoor het dure tussenpersonen omzeilt en winkeliers meer inkomsten overhouden terwijl consumenten een veilige, vlotte betaalervaring wordt geboden.

Om de beveiliging nog verder op te schroeven, wordt er gebruik gemaakt van AI-gestuurde fraudedetectie om de transacties continu in real-time te monitoren, risico's op te sporen, fraude te voorkomen en terugvorderingen te beperken. Dit geavanceerde fraudepreventiesysteem versterkt niet alleen de veiligheid van betalingen, het zorgt ook voor een vlot, rendabel transactieproces voor zowel handelaars als kopers.

Met deze innovaties optimaliseert Radial zijn e-commerce-activiteiten, drukt het de kosten en verhoogt het de veiligheid - waarmee het zijn rol als leider in digitale logistieke oplossingen verstevigt.



Partnerschap met het oog op doorgedreven automatisering

doTERRA, een wereldwijde leider in essentiële oliën en wellnessproducten, ging in 2012 in zee met Radial Europe om zijn groeiende logistieke activiteiten te stroomlijnen. Naarmate het bedrijf zijn weg vond in Europa, voerde Radial in 2024 met succes een geavanceerd automatiseringsproject uit, waardoor bestellingen binnen 3 tot 6 uur kunnen worden verwerkt en de voorraad in real-time kan worden getraceerd. In samenwerking met KNAPP voerde Radial een upgrade van de opslagsystemen door en breidde het de capaciteit uit zodat grote logistieke volumes efficiënter konden worden opgevangen. Dit uiterst zorgvuldige, geautomatiseerde fulfilmentproces heeft doTERRA's wereldwijde toeleveringsketen versterkt en niet alleen snellere en betrouwbaardere leveringen maar ook continue bedrijfs groei opgeleverd.

"We hebben die vertrouwensband. Als ik die met twee woorden zou moeten beschrijven, zou het een 'onwandelbaar partnerschap' zijn. Met de uitdagingen van een continu veranderende wereld als achtergrond, biedt onze samenwerking de expertise om problemen op te lossen. Door ons onwandelbaar, wederzijds voordelig samenwerkingsverband maken wij het verschil."

Mark Wilkinson, Director Operations EMEA, doTERRA

Innovatie

Innovatie vormt de basis van onze aanpak voor een toekomstbestendige logistiek.

Belangrijkste initiatieven:

- De logistiek verder verduurzamen met de CO₂-calculator
- Productinnovatie: slimme oplossingen voor het verzenden en ontvangen van aangetekende brieven
- Verlaagde koolstofuitstoot bij last-mileleveringen dankzij Ecozones
- Uitbreiding naar B2B-diensten, efficiëntere end-to-endoplossingen

De logistiek verder verduurzamen met de CO₂-calculator

In een wereld waar duurzaamheid met de dag aan belang wint, engageert bpost zich om milieuvriendelijke oplossingen aan te bieden in België. In 2024 hebben we de CO₂-calculator ingevoerd, waarmee bedrijven de CO₂-voetafdruk van elk pakje dat ze verzenden kunnen meten en verminderen. Met deze tool, die nauwkeurige, transparante emissiegegevens op basis van gewicht, afstand en andere variabelen biedt, kunnen klanten weloverwogen, duurzame keuzes maken. Het voldoet aan ISO 14083 en het GLEC Framework en helpt bedrijven te voldoen aan toekomstige milieureggeving. Door innovatie en verantwoordelijkheid te integreren, draagt bpostgroup bij aan een groenere toeleveringsketen en zorgt het voor meer transparantie en duurzaamheid in logistiek.

Productinnovatie: slimme oplossingen voor het verzenden en ontvangen van aangetekende brieven

In 2024 voerde bpost een reeks nieuwe digitale functies in om het verzenden en ontvangen van aangetekende zendingen te vergemakkelijken. Klanten kunnen nu meldingen ontvangen via de My bpost-app en hun leveringsvoorkeuren ingeven via beveiligde identificatie met itsme®. Aan de hand van QR-codes kunnen ook volmachthouders de aangetekende zending in ontvangst nemen. Verder is het verzenden van aangetekende brieven vereenvoudigd nu de verzender het verzendetiket zelf kan aanmaken via de app. Deze upgrades vergroten het gemak, de flexibiliteit en de efficiëntie, terwijl de wettelijke betrouwbaarheid van aangetekende post behouden blijft.

Verlaagde koolstofuitstoot bij last-mileleveringen dankzij Ecozones

bpost maakt leveringen in de Belgische steden groener door middel van Ecozones - aangewezen zones waar alle leveringen zonder CO₂-uitstoot gebeuren met elektrische voertuigen. Door een fijnmazig netwerk van afhaalpunten en pakjesautomaten uit te bouwen, verkleint bpost de leveringsafstanden, wat de uitstoot aanzienlijk vermindert. Door hun pakjes te voet of met de fiets op te halen, dragen klanten extra bij aan een verlaging van de CO₂-uitstoot met 90% ten opzichte van traditionele thuisbezorging. Dit initiatief draagt bij aan duurzame logistiek in de steden en maakt het uitreiken van pakjes milieuvriendelijker voor zowel bedrijven als consumenten.



Uitbreiding naar B2B-diensten, efficiëntere end-to-endoplossingen

bpostgroup, die zich in het verleden altijd voornamelijk heeft gericht op B2C-logistiek, breidt zijn B2B-aanbod uit en boort zo nieuwe opportuniteiten aan bij bedrijven die op zoek zijn naar op maat gemaakte logistieke oplossingen. Deze verandering speelt in op de toenemende vraag naar omni-channeltoeleveringsketens, waarbij retailers en bedrijven vooral behoefte hebben aan een soepele integratie tussen opslagplaatsen, winkels en eindklanten. Door zijn expertise op het gebied van pakjesbezorging, opslag en fulfilment in te zetten, is bpostgroup vandaag een belangrijke speler in de business-to-business logistiek, die alles in huis heeft: van herbevoorrading tot gespecialiseerde leveringsoplossingen voor sectoren zoals retail, reserveonderdelen en gezondheidszorg. Deze strategische stap zorgt ervoor dat bedrijven met slechts één vertrouwde partner in zee kunnen gaan om hun logistieke activiteiten te stroomlijnen.

Besluit

Bij bpostgroup is klantwaarde de drijvende kracht achter onze transformatie. Nu de maatschappij voor nieuwe uitdagingen staat, erkennen we onze verantwoordelijkheid om ons aan te passen en onze bijdrage te leveren. Naarmate we ons ontwikkelen van een postbedrijf naar een toonaangevende logistieke dienstverlener, blijven we ons inzetten voor naadloze, hoogwaardige oplossingen die klaar zijn voor de toekomst. Onze focus op klantgerichtheid, digitalisering, kwaliteit en innovatie zorgt voor snellere, slimmere en duurzamere logistiek voor zowel bedrijven als particulieren.

We versterken ons vermogen om klanten op een nauwkeurige en wendbare manier van dienst te zijn. Van het ondersteunen van wereldwijde expansie tot het verzekeren van betrouwbare internationale leveringen, bpostgroup biedt op maat gemaakte logistieke oplossingen in Europa, Noord-Amerika en Azië.

Terwijl we vooruitkijken, blijft onze missie helder en krachtig: bij bpostgroup doen we meer dan alleen brieven en pakjes bezorgen - we bieden vertrouwen, gemak en een wereldwijd concurrentievoordeel.

5. Governance

5.1 Corporate Governance Verklaring

Referentiecode en inleiding

In deze Corporate Governance Verklaring schetst de Vennootschap de voornaamste aspecten van haar kader voor corporate governance. Dit kader sluit aan bij de regels en principes die zijn uiteengezet in de Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, zoals van tijd tot tijd gewijzigd (de “**Wet van 1991**”), het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen¹ (het “**BWVV**”), de Statuten en het Corporate Governance Charter.

Als naamloze vennootschap van publiek recht is de Vennootschap onderworpen aan het BWVV, voor zover er niet van wordt afgeweken door de Wet van 1991 of enige andere Belgische wet of reglementering.

Statuten

De laatste versie van de **Statuten** werd aangenomen op de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 13 mei 2020 en werd goedgekeurd bij Koninklijk Besluit van 6 december 2020².

Het bestuursmodel van de Vennootschap wordt voornamelijk gekenmerkt door:

- De **Raad van Bestuur** bepaalt het algemene beleid en de strategie van de Vennootschap en superviseert het operationele beheer;
- De Raad van Bestuur heeft een **Strategisch Comité**, een **Audit, Risk & Compliance Comité**, een **Bezoldigings- en Benoemingscomité** en een **ESG Comité** opgericht om de Raad van Bestuur bij te staan en aanbevelingen te doen;
- Een **Ad Hoc Comité** bestaande uit minstens drie onafhankelijke bestuurders in de Raad van Bestuur, dat is opgericht en optreedt als en wanneer de procedure voorgeschreven in artikel 7:97 van het BWVV moet worden toegepast;
- De Chief Executive Officer (“**CEO**”) is verantwoordelijk voor het operationele beheer; de Raad van Bestuur heeft de bevoegdheden van dagelijks bestuur aan de CEO gedelegeerd;
- Het **Executive Committee** staat de CEO bij in het operationele beheer;
- Er is een duidelijke verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de Raad van Bestuur en de CEO.



¹ Op datum van 23 maart 2019. Dit Wetboek werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 4 april 2019.

² Dit Koninklijk Besluit werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 29 december 2020. In overeenstemming met artikel 41, §4 van de Wet van 1991 moet elke wijziging aan de Statuten worden goedgekeurd door een Koninklijk Besluit na een debat in de Ministerraad.



(*) Samenstelling van het Executive Committee per 1 maart 2025



Corporate Governance Charter

Op 27 mei 2013 heeft de Raad van Bestuur het Corporate Governance Charter goedgekeurd. Het Charter is van kracht sinds 25 juni 2013 en werd voor het laatst aangepast na een beslissing van de Raad van Bestuur op 11 december 2023.

De Raad van Bestuur kijkt het [Corporate Governance Charter](#) regelmatig na en keurt alle veranderingen goed die noodzakelijk en gepast worden geacht.

Het Corporate Governance Charter bevat regels met betrekking tot:

- de corporate governance-structuur: de Vennootschap past een monistische structuur toe in overeenstemming met artikel 7:85 van het BWV;
- de verplichtingen van de Raad van Bestuur, de Comités van de Raad van Bestuur, het Executive Committee en de CEO;
- de verantwoordelijkheden van de Voorzitter van de Raad van Bestuur en de Secretaris van de Vennootschap;
- de vereisten waaraan de leden van de Raad van Bestuur moeten voldoen, zodat ze de nodige ervaring, expertise en competenties hebben om hun taken en verantwoordelijkheden uit te voeren;
- het systeem van openbaarmaking met betrekking tot de uitgeoefende mandaten en regels die erop gericht zijn om belangenconflicten te vermijden en om richtlijnen te verstrekken over de manier waarop de Raad van Bestuur op een transparante wijze geïnformeerd moet worden als er zich belangenconflicten zouden voordoen, en een verbod voor bestuurders om deel te nemen aan de beraadslagingen en stemmingen over kwesties waarin hij of zij een belangenconflict van vermogensrechtelijke aard heeft.

Overeenkomstig bepaling 1.1 van de Belgische Corporate Governance Code 2020 moet de Raad van Bestuur ten minste eenmaal om de vijf jaar evalueren of de gekozen governance structuur nog steeds geschikt is, en zo niet, een nieuwe governance structuur voorstellen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Op 26 februari 2025 bevestigde de Raad van Bestuur, na een grondige analyse, dat de huidige monistische governance structuur geschikt blijft voor de operationele en strategische behoeften van bpost en besliste om deze structuur te behouden tot de volgende aanbevolen herziening (uiterlijk in 2030).

Referentiecode Corporate Governance

De [Belgische Corporate Governance Code van 2020](#)³ (de “**Corporate Governance Code**”) is de referentiecode voor corporate governance die van toepassing is op de Vennootschap. De Corporate Governance Code is gebaseerd op een “comply or explain”-benadering. Van Belgische beursgenoteerde vennootschappen wordt gevraagd om de Corporate Governance Code na te leven, maar ze mogen afwijken van de bepalingen ervan als zij de rechtvaardiging voor een dergelijke afwijking bekendmaken.

³ De Corporate Governance Code is beschikbaar op de website van de Commissie Corporate Governance (www.corporategovernancecommittee.be).

Afwijkingen van de Corporate Governance Code

Tijdens het boekjaar 2024 leefde de Vennootschap de Corporate Governance Code na, met uitzondering van de volgende vier afwijkingen:

- de Corporate Governance Code (bepaling 5.6) stipuleert dat de duur van een bestuursmandaat niet meer dan vier jaar mag bedragen. Christiaan ("Chris") Peeters werd op de Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 23 november 2023 echter benoemd als bestuurder voor een termijn die eindigt na zes jaar te rekenen vanaf 1 november 2023. Dit is dezelfde duur als zijn mandaat als CEO. De koppeling van Chris' bestuursmandaat aan zijn mandaat als CEO, in plaats van een termijn van vier jaar, was gerechtvaardigd en zelfs noodzakelijk om de continuïteit binnen de organisatie en het beheer van de Vennootschap te verzekeren, en draagt bij tot de verwezenlijking van de langetermijndoelstellingen van de Vennootschap.
- de Corporate Governance Code (bepaling 7.6) bepaalt dat niet-uitvoerende bestuurders een deel van hun bezoldiging in de vorm van aandelen van de vennootschap zouden moeten ontvangen om hen in staat te stellen te handelen vanuit het standpunt van een langetermijnaandehouder. De Vennootschap wijkt af van dit principe en kent geen op aandelen gebaseerde bezoldiging toe aan de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur. Rekening houdend met de huidige bezoldiging en de onafhankelijkheid van de niet-uitvoerende bestuurders, is de Vennootschap van mening dat het toekennen van een bezoldiging in aandelen niet noodzakelijk zou bijdragen tot de doelstellingen van de Corporate Governance Code, en is zij van mening dat het haar Bezoldigingsbeleid reeds de doelstelling bereikt om niet-uitvoerende bestuurders in staat te stellen te handelen vanuit het perspectief van een aandeelhouder op lange termijn en het de kans op belangenconflicten vermindert. Bovendien waren per 31 december 2024 zes van de twaalf niet-uitvoerende bestuurders benoemd op voordracht van de referentieaandehouder en blijkt, op basis van een onderzoek van Spencer Stuart, dat veel beursgenoteerde vennootschappen, waaronder andere Belgische beursgenoteerde overheidsbedrijven, hun niet-uitvoerende bestuurders niet in aandelen betalen. Daarom is de Vennootschap van mening dat een dergelijke afwijking van bepaling 7.6 van de Corporate Governance Code gerechtvaardigd is.
- de Corporate Governance Code (bepalingen 7.7 en 7.9) bepaalt dat leden van het uitvoerend management een minimumaantal aandelen in de vennootschap moeten bezitten en een bezoldiging moeten ontvangen met een gepast evenwicht tussen geldelijke en uitgestelde bezoldiging. De leden van het Executive Committee zijn niet verplicht om een minimumaantal aandelen in de Vennootschap te bezitten en, met uitzondering van Thomas Mortier (zie het Remuneratieverslag hieronder), ontvangen echter geen op aandelen gebaseerde vergoeding (aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven) en, volgens het Bezoldigingsbeleid zoals voor het eerst goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021, werd geen deel van hun bezoldiging uitgesteld. Deze afwijking van de Corporate Governance Code is in lijn met de verwachting van de meerderheidsaandehouder en de Vennootschap beschouwt dit als gerechtvaardigd, aangezien de Raad van Bestuur ervan overtuigd is dat een dergelijk bezoldigingspakket voor leden van het uitvoerend management bijdraagt aan het bereiken van de doelstellingen om duurzame waardecreatie en strategische doelstellingen te bevorderen en talenten aan te trekken en te behouden. Om het Bezoldigingsbeleid verder af te stemmen op de Corporate Governance Code in het algemeen en om ervoor te zorgen dat de acties en initiatieven van de leidinggevenden worden aangestuurd door langetermijnbelangen in het bijzonder, is een langetermijnincentiveregeling ingevoerd door het herziene Bezoldigingsbeleid zoals goedgekeurd door de Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 23 november 2023.
- de Corporate Governance Code (bepaling 7.12) bepaalt dat contracten met leden van het uitvoerend management terugvorderingsbepalingen moeten bevatten. Er zijn geen specifieke contractuele terugvorderingsbepalingen ten gunste van de Vennootschap voor de variabele bezoldiging op korte termijn uitbetaald aan de leden van het Executive Committee die in functie waren op 23 november 2023⁴ (met uitzondering van de CEO). De langetermijnincentive voor het lid van het Executive Committee gevestigd in de Verenigde Staten, zoals van toepassing onder het Bezoldigingsbeleid dat in 2021 werd goedgekeurd, is evenmin onderworpen aan enige terugvorderingsbepalingen. Deze afwijking van de Corporate Governance Code is gerechtvaardigd omdat de variabele remuneratie van de leden van het Executive Committee geplafonneerd is en geen belangrijk deel uitmaakt van hun remuneratiepakket. In deze omstandigheden zou de opneming van terugvorderingsbepalingen met betrekking tot de betaling van variabele bezoldiging aan leden van het uitvoerend management een beperkte invloed hebben op het nastreven van duurzame langetermijndoelstellingen inzake waardecreatie. Bovendien is het aantal situaties dat aanleiding zou kunnen geven tot terugvordering zeer beperkt, aangezien de toekenning van variabele bezoldiging gebaseerd zal zijn op gecontroleerde financiële informatie. Om het Bezoldigingsbeleid verder af te stemmen op de Corporate Governance Code, zullen de CEO en leden van het Executive Committee benoemd na 23 november 2023 voor hun variabele bezoldiging op korte termijn onderworpen zijn aan terugvorderingsbepalingen. De variabele langetermijnbezoldiging zoals ingevoerd (voor de uitvoerende leden die niet in dienst zijn van een Amerikaanse entiteit) of gewijzigd (voor de uitvoerende leden die in dienst zijn van een Amerikaanse entiteit) door het Bezoldigingsbeleid herzien in 2023, is ook onderworpen aan terugvorderingsbepalingen.

⁴ De datum van de Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders waarop het herziene Bezoldigingsbeleid werd goedgekeurd.

Raad van Bestuur

Samenstelling

Algemene regels betreffende de samenstelling van de Raad van Bestuur

De samenstelling van de Raad van Bestuur wordt geregeld zoals hieronder beschreven:

- de Raad van Bestuur bestaat uit ten hoogste 12 leden, waaronder de CEO, en bestaat enkel uit niet-uitvoerende bestuurders, uitgezonderd de CEO;
- elke bestuurder wordt benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders bij gewone meerderheid, op voorstel van de Raad van Bestuur en uit kandidaten die voorgedragen werden door het Bezoldigings- en Benoemingscomité;
- bestuurders worden benoemd voor een hernieuwbaar mandaat van maximum vier jaar, voor zover de totale duur van hun (hernieuwde) mandaat niet meer dan 12 jaar bedraagt. Teneinde continuïteit te waarborgen in het bedrijf zijn deze beperkingen niet van toepassing op de CEO;
- elke aandeelhouder die minstens 15% van de aandelen van de Vennootschap bezit, heeft het recht om bestuurders voor te dragen pro rata zijn aandeelhouderschap ("voordrachtrecht"). Bestuurders die worden benoemd op voordracht van een aandeelhouder, kunnen onafhankelijk zijn, op voorwaarde dat ze voldoen aan het algemene onafhankelijkheids criterium bepaald in artikel 7:87 van het BWVV (ook gelet op de specifieke onafhankelijkheids criteria die zijn vastgelegd in bepaling 3.5 van de Corporate Governance Code en artikel 4.2.6 van het Corporate Governance Charter), maar ze moeten niet onafhankelijk zijn;
- alle bestuurders, met uitzondering van de CEO en de bestuurders die benoemd zijn via het bovenvermelde voordrachtrecht, moeten onafhankelijke bestuurders zijn. In elk geval moet de Raad van Bestuur te allen tijde minstens drie bestuurders hebben die voldoen aan het algemene onafhankelijkheids criterium bepaald in artikel 7:87 van het BWVV, ook gelet op de specifieke onafhankelijkheids criteria bepaald in bepaling 3.5 van de Corporate Governance Code en artikel 4.2.6 van het Corporate Governance Charter. Het Corporate Governance Charter bepaalt verder dat minstens de helft van de bestuurders te allen tijde aan de onafhankelijkheids criteria dient te voldoen, zoals deze bepaald zijn in bepaling 3.5 van de Corporate Governance Code;
- elke bestuurder kan via een beslissing van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden ontslagen bij gewone meerderheid;
- indien een van de mandaten van bestuurders vacant zou worden, dan hebben de overblijvende bestuurders het recht om, overeenkomstig artikel 7:88 van het BWVV, die vacante betrekking tijdelijk in te vullen tot de volgende Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De huidige samenstelling van de Raad van Bestuur voldoet:

- aan de vereisten inzake de vertegenwoordiging van de geslachten, zoals bepaald in (i) artikel 18, §2bis van de Wet van 1991 en (ii) artikel 7:86 van het BWVV; en
- aan de taalvereisten zoals bepaald in artikel 16, 20, §2, 54/6, 5° en 148bis/1 van de Wet van 1991.

Tot slot past de Vennootschap een diversiteitsbeleid toe in zijn administratieve, management- en controleorganen met betrekking tot aspecten zoals leeftijd, geslacht, handicap, opleiding en/of professionele achtergrond. Dit Jaarverslag bevat een beschrijving van dit beleid, zijn doelstellingen, de toepassing en de resultaten ervan in de verslagperiode.

Op 31 december 2024 was de Raad van Bestuur samengesteld uit de volgende 12 leden:

Leden van de Raad van Bestuur benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op voordracht van de Belgische Staat

NAAM	FUNCTIE	EERSTE BENOEMING TOT BESTUURDER	LOOPTIJD
Christiaan ("Chris") Peeters ⁽⁶⁾	Chief Executive Director	2023	2029
Audrey Hanard ^{(1) (2)}	Voorzitster van de Raad van Bestuur en Niet-uitvoerend Bestuurder	2021	2025
Ann Caluwaerts ⁽⁵⁾	Niet-uitvoerend Bestuurder	2023	2027
Véronique Thirion ⁽⁶⁾	Niet-uitvoerend Bestuurder	2023	2027
Denis Van Eeckhout ⁽⁶⁾	Niet-uitvoerend Bestuurder	2023	2027
Ann Vereecke ⁽⁵⁾	Niet-uitvoerend Bestuurder	2023	2027

Leden van de Raad van Bestuur benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders

NAAM	FUNCTIE	EERSTE BENOEMING TOT BESTUURDER	LOOPTIJD
David Cunningham ⁽⁴⁾	Onafhankelijk Bestuurder	2022	2026
Lionel Desclée ⁽¹⁾	Onafhankelijk Bestuurder	2021	2025
Jules Noten ⁽¹⁾	Onafhankelijk Bestuurder	2021	2025
Sonja Rottiers ⁽¹⁾	Onafhankelijk Bestuurder	2021	2025
Michael Stone ⁽³⁾	Onafhankelijk Bestuurder	2014	2026
Sonja Willems ⁽¹⁾	Onafhankelijk Bestuurder	2021	2025

- (1) Benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap, gehouden op 12 mei 2021.
 (2) Benoemd als Voorzitter door een beslissing van de Raad van Bestuur van 12 mei 2021.
 (3) Benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap andere dan Overheden, op 22 september 2014. Zijn mandaat werd hernieuwd door de Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders die respectievelijk op 9 mei 2018 en op 11 mei 2022 werden gehouden.
 (4) Benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap, gehouden op 11 mei 2022.
 (5) Benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap, gehouden op 10 mei 2023.
 (6) Benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap, gehouden op 23 november 2023.

Wijzigingen in de samenstelling van de Raad van Bestuur

De samenstelling van de Raad van Bestuur is niet gewijzigd in 2024.

Na afloop van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 14 mei 2025 zullen het mandaat van Audrey Hanard als bestuurder benoemd op voordracht van de Belgische Staat en de mandaten van Lionel Desclée, Jules Noten, Sonja Rottiers en Sonja Willems als onafhankelijke bestuurders vervallen.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité en de Raad van Bestuur zijn een proces gestart om kandidaat-bestuurders te vinden om de vacante mandaten in te vullen.

Nieuwbenoemde bestuurders worden uitgenodigd om deel te nemen aan een inductieprogramma met de bedoeling hen vertrouwd te maken met de activiteiten en de organisatie van de Vennootschap, evenals met de regels van het Corporate Governance Charter. Dit programma omvat ook bezoeken aan operationele centra en sorteercentra.

Bevoegdheden en werking

Bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur is bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn tot verwezenlijking van het doel van de Vennootschap, behoudens die waarvoor krachtens de wet of de Statuten de Algemene Vergadering van Aandeelhouders of andere bestuursorganen van de Vennootschap bevoegd zijn.

In het bijzonder is de Raad van Bestuur verantwoordelijk voor:

- het bepalen en regelmatig herzien van de strategie op middellange en lange termijn, alsook van de algemene beleidslijnen van de Vennootschap en haar dochtervennootschappen;
- het beslissen over alle belangrijke strategische, financiële en operationele aangelegenheden van de Vennootschap en haar dochtervennootschappen;
- ervoor zorgen dat de cultuur van de Vennootschap de verwezenlijking van haar strategie ondersteunt en dat ze verantwoordelijk en ethisch gedrag bevordert;
- het toezicht op het management van de Vennootschap door de CEO en het Executive Committee;
- alle andere aangelegenheden die door het BWVV of de Wet van 1991 zijn voorbehouden voor de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur heeft het recht om bijzondere en beperkte bevoegdheden te delegeren aan de CEO en andere leden van het senior management en kan subdelegatie van deze bevoegdheden toestaan. Op 12 december 2024 heeft de Raad van Bestuur een delegatiebeleid goedgekeurd waardoor de delegatie van specifieke bevoegdheden van de Raad van Bestuur aan de CEO en andere leden van het Executive Committee werd geformaliseerd. Deze beleidsregel, die niet raakt aan de bevoegdheden die aan de Raad van Bestuur zijn verleend door of krachtens de Statuten, werd gepubliceerd in de [Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad](#).

Werking van de Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur wordt bijeengeroepen door de CEO of de Voorzitter indien de belangen van de Vennootschap dit vereisen of op verzoek van ten minste twee bestuurders. De Raad van Bestuur komt in ieder geval niet minder dan vijfmaal per jaar samen. In 2024 vergaderde de Raad van Bestuur 20 maal.

In het algemeen kunnen de Raad van Bestuur en de Comités van de Raad van Bestuur geldig besluiten met gewone meerderheid van de aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders, maar voor bepaalde bestuurskwesties is een tweederdemeerderheid vereist (bijvoorbeeld bij besluiten inzake de goedkeuring van alle hernieuwingen of wijzigingen van het beheerscontract en bepaalde besluiten betreffende de administratieve wettelijke status van statutaire werknemers). Bij staking van stemmen is de stem van de Voorzitter doorslaggevend.

Het Corporate Governance Charter van de Vennootschap weerspiegelt de principes die de Raad van Bestuur en de Comités van de Raad van Bestuur hanteren.

Het Corporate Governance Charter bepaalt, onder andere, dat de beslissingen van de Raad van Bestuur van strategisch belang, met inbegrip van de goedkeuring van het ondernemingsplan en het jaarlijkse budget en beslissingen betreffende strategische overnames, allianties en overdrachten, moeten worden voorbereid door een vast of een *ad hoc* Comité van de Raad van Bestuur. Voor deze beslissingen zal de Raad van Bestuur ernaar streven om een breed draagvlak te vinden onder de verschillende belanghebbende partijen, met dien verstande dat, na passende dialoog en overleg, de Voorzitter van de Raad van Bestuur het betrokken voorstel ter stemming kan voorleggen en het voorstel aangenomen zal zijn indien het wordt goedgekeurd door een meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Evaluatieproces van de Raad van Bestuur

Onder leiding van de Voorzitter evalueert de Raad van Bestuur regelmatig zijn eigen strekking, zijn samenstelling en zijn prestaties en die van de Comités van de Raad van Bestuur, alsook de interactie met het Executive Committee. Indien nodig, stelt de Voorzitter de nodige maatregelen voor om bepaalde tekortkomingen van de Raad van Bestuur of van een Comité van de Raad van Bestuur te verhelpen.

De Raad van Bestuur heeft een externe evaluatie laten uitvoeren over zijn werking en samenstelling. De externe beoordeling onder leiding van Guberna vond plaats tussen juni en november 2024. De resultaten van deze evaluatie werden voorgesteld aan de Raad van Bestuur in december 2024 en er werd gewerkt aan initiatieven die ervoor moeten zorgen dat de werking van de Raad van Bestuur en de Comités van de Raad altijd wordt verbeterd. Initiatieven die voortkwamen uit een de evaluatie, zullen in 2025 worden geïmplementeerd en de Raad van Bestuur blijft zoeken naar mogelijkheden om aanvullende initiatieven voortvloeiend uit dergelijke evaluatie te implementeren.

De Raad van Bestuur evalueert en verbetert zijn werking continu met het oog op een steeds beter en efficiënter bestuur van de Vennootschap.

Transacties tussen de Vennootschap, de leden van de Raad van Bestuur en executive managers

Een algemeen beleid inzake belangenconflicten is van toepassing binnen de Vennootschap, en verbiedt elk rechtstreeks of onrechtstreeks belangenconflict van financiële aard in hoofde van een lid van de Raad van Bestuur met een beslissing of een verrichting die tot zijn bevoegdheid behoort.

De procedure voor belangenconflicten bepaald in artikel 7:96 van het BWVV is in 2024 niet toegepast.

Transacties tussen de Vennootschap en haar verbonden partijen

De procedure voor transacties die verband houden met een verbonden partij, zoals uiteengezet in artikel 7:97 van het BWVV, moet worden nageleefd voor elke verrichting of beslissing inzake verbonden partijen van de Vennootschap (andere dan die welke zijn vrijgesteld onder artikel 7:97, §1, lid 3 van het BWVV).

In 2024 paste de Vennootschap de procedure toe in het kader van (i) de aanbesteding die door de Belgische Staat werd gelanceerd voor de levering van diensten in verband met de 679-rekeningen en (ii) de wijziging van de Relationship Agreement als gevolg van de overdracht van de aandelen gehouden door Belgische Staat in bpost aan de FPIM. De aankondigingen betreffende deze verrichtingen en beslissingen, indien van toepassing, zijn beschikbaar op de [website van de Vennootschap](#).

Comités van de Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur heeft vier Comités van de Raad van Bestuur opgericht die de Raad van Bestuur bijstaan en aanbevelingen doen in specifieke domeinen: (i) het Strategisch Comité, (ii) het Audit, Risk & Compliance Comité (in overeenstemming met artikel 7:99 van het BWVV), (iii) het Bezoldigings- en Benoemingscomité (in overeenstemming met artikel 7:100 van het BWVV) en (iv) het ESG Comité. Het intern reglement van deze Comités van de Raad van Bestuur wordt beschreven in het Corporate Governance Charter. Deze Comités van de Raad van Bestuur zijn adviserende comités. De strategische besluitvorming blijft de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur in zijn geheel.

Strategisch Comité

Het Strategisch Comité adviseert de Raad van Bestuur over strategische aangelegenheden en zal in het bijzonder:

- regelmatig de sector-, concurrentiële en marktontwikkelingen toetsen aan de doelstellingen en strategieën van de Vennootschap en haar dochtervennootschappen en, indien nodig, correctieve acties aanbevelen;
- het management bijstaan en begeleiden bij de voorbereiding van strategische dossiers ter beoordeling en bespreking door de Raad van Bestuur. Dit omvat zonder beperkingen: ondersteuning en begeleiding van het management bij (i) de visie, missie & strategieën van de vennootschap, (ii) strategische opties en scenario's, (iii) waardevoorstellen, (iv) strategisch stramien om de uitvoering van de langetermijnstrategie te monitoren via strategische doelstellingen, mijlpaalplannen en streefdoelen, en (v) de implementatie van planningsdossiers in het algemeen;

- strategische dossiers met het management evalueren en verfijnen voordat ze worden gepresenteerd en voorgesteld aan de Raad van Bestuur;
- strategische transacties of initiatieven voorgesteld door de Raad van Bestuur, de CEO of het Executive Committee onderzoeken, met inbegrip van overnames en desinvesteringen, strategische allianties of samenwerkingsakkoorden op langere termijn, en het betreden van nieuwe markten of geografische gebieden;
- de vooruitgang van strategische projecten en initiatieven en van het businessplan monitoren, in lijn met de vooruitgang van de Vennootschap ten opzichte van de strategische doelstellingen, gebruikmakend van vooraf gedefinieerde en overeengekomen KPI's, feedback geven en, indien nodig, aanbevelingen doen aan de Raad van Bestuur over de resultaten en correctieve acties;
- de resultaten van strategische transacties (bv. overnames, fusies, afstotingen) toetsen aan de voorziene waarde van de transactie voor de Vennootschap en indien nodig acties aanbevelen aan de Raad van Bestuur;
- rapporten opstellen voor de Raad van Bestuur over zijn activiteiten, waaronder een jaarlijkse evaluatie van de prestaties van het comité en eventuele aanbevelingen voor veranderingen wat betreft zijn verplichtingen, zijn samenstelling en zijn werkwijzen.

Het Strategisch Comité bestaat uit maximaal zes bestuurders. De Voorzitter van het Strategisch Comité wordt aangesteld door de leden van het Strategisch Comité.

Het Strategisch Comité bestond op 31 december 2024 uit de volgende zes leden:

NAAM	FUNCTIE
Lionel Desclée (Voorzitter)	Onafhankelijk Bestuurder
Michael Stone	Onafhankelijk Bestuurder
Jules Noten	Onafhankelijk Bestuurder
Ann Caluwaerts	Niet-uitvoerend Bestuurder
Ann Vereecke	Niet-uitvoerend Bestuurder
Chris Peeters	CEO

Het Strategisch Comité kwam in 2024 zeven keer samen.

Audit, Risk & Compliance Comité

Het Audit, Risk & Compliance Comité adviseert de Raad van Bestuur over aangelegenheden inzake boekhouding, audit en interne controle, en zal in het bijzonder belast zijn met:

- het toezicht op de integriteit van de jaarrekeningen van de Vennootschap, van de boekhouding en financiële verslaggeving van de Vennootschap en van de audits van de jaarrekeningen, alsook van het budget van de Vennootschap;
- samen met het ESG Comité,
 - het informeren van de Raad van Bestuur over de resultaten van de assurance van de duurzaamheidsinformatie en de toelichting van hoe de assurance van de duurzaamheidsrapportering heeft bijgedragen aan de integriteit van de duurzaamheidsrapportering en wat de rol van het auditcomité in dat proces was;
 - het toezicht op het proces van duurzaamheidsrapportering en het doen van aanbevelingen of voorstellen om de integriteit ervan te waarborgen;
 - het toezicht op de doeltreffendheid van de interne kwaliteitscontrole- en risicobeheersystemen en de interne audit in dit verband;
 - het toezicht op de assurance van de duurzaamheidsinformatie;
- het toezicht op en de opvolging van de doeltreffendheid van het kader voor interne controle en risicobeheer van de Vennootschap;
- het toezicht op de interne auditfunctie en de doeltreffendheid ervan;
- het toezicht op de prestaties van het College van Commissarissen en de statutaire audit van de jaarlijkse en geconsolideerde rekeningen, inclusief opvolging van de vragen en aanbevelingen geformuleerd door het College van Commissarissen;
- de controle en het toezicht op de onafhankelijkheid van het College van Commissarissen, met name overeenkomstig de bepalingen van het BWVV;
- het voorstellen aan de Raad van Bestuur van kandidaten voor de twee Commissarissen die door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders dienen te worden benoemd;
- het informeren van de Raad van Bestuur over de resultaten van de statutaire audit en de uitvoering van zijn taken;
- het benoemen, ontslaan, vervangen en jaarlijks evalueren van de prestaties van de Chief Audit Officer;
- het aanpakken van risicobeheer en governance bij de Vennootschap, met name in het licht van de strategie van de Vennootschap en het bevorderen van een passende risicocultuur;
- het goedkeuren en herzien van het beleid en het proces voor risicobeheer van de Vennootschap dat gericht is op het identificeren, beheren en controleren van kritieke risico's en het opvolgen van de implementatie van dat beleid en dat proces;
- het nauwgezet opvolgen van het proces voor risico-identificatie bij de Vennootschap en het toezicht houden op de blootstelling aan risico's van de Vennootschap: dit omvat het ontwikkelen van een zicht op kritieke risico's en blootstellingen en de strategie van het management om die aan te pakken;
- het regelmatig adviseren van en rapporteren aan de Raad van Bestuur over de risicostrategie en de blootstelling aan risico's en het informeren van de Raad van Bestuur over de uitvoering van het beleid en het proces inzake risicobeheer;
- het bestuderen van de risico's en opportuniteiten van de strategie, geïdentificeerd op basis van de strategische risico-evaluatie van de Vennootschap, en andere kernfactoren zoals de relevante marktrends en -veranderingen, opkomende of evoluerende concurrerende activiteiten en ontwikkelingen bij de overheid of op het vlak van wetgeving, en de prestaties van de Vennootschap ten aanzien van de financiële doelstellingen waarmee de Raad van Bestuur instemt en die aan de aandeelhouders worden meegedeeld;

- het monitoren van de potentiële of opkomende compliance risico's van de Vennootschap die van significante aard zijn op basis van de bedrijfsactiviteiten en regelgevende omgevingen van de Vennootschap;
- het nauwlettend volgen van audits, beoordelingen en onderzoeken van mogelijke nalevingsovertredingen bij de Vennootschap van significante aard en de maatregelen die zijn genomen om dergelijke overtredingen of het risico op toekomstige overtredingen te monitoren, te corrigeren en/of op te vangen;
- het rapporteren aan de Raad van Bestuur van de belangrijkste bevindingen van beoordelingen en onderzoeken naar mogelijke nalevingsovertredingen van significante aard;
- het monitoren van de implementatie van, en het toezicht houden op, een effectief compliancemanagementsysteem bij de Vennootschap dat is ontworpen om te garanderen dat de Vennootschap de gerelateerde doelstellingen bereikt die zijn vastgelegd door het Audit, Risk & Compliance Comité en de Raad van Bestuur;
- ervoor zorgen dat er voldoende middelen beschikbaar zijn voor de programma's die ten grondslag liggen aan het compliancemanagementsysteem van de Vennootschap;
- het periodiek evalueren van de structuur, werking en effectiviteit van het compliancemanagementsysteem van de Vennootschap en hierover aanbevelingen doen aan de Raad van Bestuur;
- in het algemeen de toon zetten om een cultuur van naleving en ethiek binnen de Vennootschap te bevorderen.

Het Audit, Risk & Compliance Comité bestaat uit maximaal vijf niet-uitvoerende bestuurders, met te allen tijde een meerderheid van onafhankelijke bestuurders. De Voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Comité moet een onafhankelijke bestuurder zijn en deze wordt benoemd door de leden van het Audit, Risk & Compliance Comité.

Gezamenlijk hebben de leden van het Audit, Risk & Compliance Comité voldoende deskundigheid op het vlak van boekhouding en audit om hun taken efficiënt uit te voeren, met name op het vlak van financiële zaken. Sonja Rottiers is competent op het vlak van boekhouding, interne controle en risicobeheer, zoals blijkt uit haar huidige functies als bestuurder van het Belgian Finance Center VZW en onafhankelijk bestuurder van Kinopolis Group NV en Matexi NV. Bovendien heeft zij meer dan 35 jaar beroepservaring in de financiële sector (o.a. als CEO van Lloyd's Insurance Company, CFO van AXA Belgium en Dexia Insurance). De andere leden van het Audit, Risk & Compliance Comité hebben of hadden mandaten in de raad van bestuur of uitvoerende mandaten in topbedrijven of -organisaties.

Het Audit, Risk & Compliance Comité was op 31 december 2024 samengesteld uit de volgende vijf leden:

NAAM	FUNCTIE
Sonja Rottiers (Voorzitster)	Onafhankelijk Bestuurder
David Cunningham	Onafhankelijk Bestuurder
Véronique Thirion	Niet-uitvoerend Bestuurder
Denis Van Eeckhout	Niet-uitvoerend Bestuurder
Michael Stone	Onafhankelijk Bestuurder

Het Audit, Risk & Compliance Comité kwam in 2024 acht keer samen.

Bezoldigings- en Benoemingscomité

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité adviseert de Raad van Bestuur voornamelijk over aangelegenheden inzake de benoeming en bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur, de CEO en de leden van het Executive Committee, en zal in het bijzonder:

- kandidaten identificeren voor de Raad van Bestuur, om vacatures in te vullen wanneer deze openvallen, rekening houdend met voorstellen die worden gedaan door betrokken partijen, waaronder aandeelhouders;
- kandidaten ter benoeming voordragen voor het mandaat van lid van de Raad van Bestuur (al dan niet in toepassing van het voordrachtrecht, zoals uiteengezet in artikel 14, §2 van de Statuten);
- advies uitbrengen aan de Raad van Bestuur inzake de benoeming van de Voorzitter van de Raad van Bestuur;
- de Raad van Bestuur adviseren inzake de benoeming van de CEO en inzake de voorstellen van de CEO over de benoeming van de andere leden van het Executive Committee;
- de Raad van Bestuur adviseren inzake de bezoldiging van de CEO en de andere leden van het Executive Committee, met inbegrip van overeenkomsten betreffende vroegtijdige beëindiging;
- advies uitbrengen aan de Raad van Bestuur inzake de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur;
- de bezoldiging (op basis van aandelen of contanten op lange termijn, en incentiveprogramma's op korte termijn) van de bestuurders, de leden van het Executive Committee, en de werknemers evalueren;
- periodiek de processen voor prestatie-evaluatie bij de Vennootschap evalueren;
- prestatiedoelstellingen vastleggen en evaluaties uitvoeren van de prestaties van de CEO en andere leden van het Executive Committee;
- de Raad van Bestuur adviseren over talentmanagement, diversiteits- en inclusiviteitsbeleid en in het algemeen HR-beleid;
- periodiek de waarden van de Vennootschap, het gewenste leiderschapsgedrag en verwante elementen die de cultuur bij de Vennootschap bepalen, evalueren;
- het remuneratieverslag voorbereiden en voorleggen aan de Raad van Bestuur;
- advies uitbrengen aan de Raad van Bestuur over het bezoldigingsbeleid dat, naargelang het geval, aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders moet worden voorgelegd;
- het proces leiden voor de planning van de opvolging van de leden van de Raad van Bestuur en van het Executive Committee, rekening houdend met de uitdagingen en kansen waarmee de Vennootschap wordt geconfronteerd, de vaardigheden en expertise die nodig zijn voor elke functie en het juiste evenwicht van vaardigheden, kennis, ervaring en diversiteit dat moet worden gehandhaafd in de Raad van Bestuur en zijn comités;

- het voortouw nemen in de creatie van een talentprofiel voor leden van de Raad van Bestuur en het Executive Committee, rekening houdend met de vereiste vaardigheden en expertise die nodig zijn voor iedere functie en de competenties die in het algemeen nodig zijn bij de Vennootschap in het licht van de uitdagingen en opportuniteiten waarmee de Vennootschap geconfronteerd wordt.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité bestaat uit minstens drie en maximaal vijf niet-uitvoerende bestuurders, met te allen tijde een meerderheid van onafhankelijke bestuurders.

De Voorzitter van de Raad van Bestuur zit het Bezoldigings- en Benoemingscomité voor.

Samen beschikken de leden van het Bezoldigings- en Benoemingscomité over voldoende relevante expertise met betrekking tot het bezoldigingsbeleid om hun rol doeltreffend te vervullen.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité was op 31 december 2024 samengesteld uit de volgende vijf leden:

NAAM	FUNCTIE
Audrey Hanard (Voorzitster)	Voorzitster van de Raad van Bestuur en Niet-uitvoerend Bestuurder
Sonja Willems	Onafhankelijk Bestuurder
Sonja Rottiers	Onafhankelijk Bestuurder
Michael Stone	Onafhankelijk Bestuurder
Ann Caluwaerts	Niet-uitvoerend Bestuurder

In 2024 kwam het Bezoldigings- en Benoemingscomité 10 keer samen.

ESG Comité

Het ESG (environmental, social en governance) Comité adviseert de Raad van Bestuur voornamelijk over aangelegenheden met betrekking tot de ESG-strategie en -activiteiten van de Vennootschap, met inbegrip van de voorbereiding en implementatie van ESG-initiatieven en de ondersteuning van de groep bij het uitbouwen van een positie als wereldleider op het vlak van ESG-prestaties.

Het ESG Comité bestaat uit maximaal zes bestuurders. De Voorzitter van het ESG Comité wordt aangesteld door de leden van het ESG Comité.

Het ESG Comité was op 31 december 2024 samengesteld uit de volgende vijf leden:

NAAM	FUNCTIE
Sonja Willems (Voorzitster)	Onafhankelijk Bestuurder
Ann Vereecke	Niet-uitvoerend Bestuurder
Audrey Hanard	Voorzitster van de Raad van Bestuur en Niet-uitvoerend Bestuurder
Denis Van Eeckhout	Niet-uitvoerend Bestuurder
Jules Noten	Onafhankelijk Bestuurder

Het ESG Comité kwam in 2024 drie keer samen.

Executive Management

CEO

De CEO, Chris Peeters, werd door de Raad van Bestuur benoemd op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, voor een termijn die eindigt na 6 jaar te rekenen vanaf 1 november 2023.

De CEO is belast met (i) het dagelijks bestuur van de Vennootschap en de vertegenwoordiging van de Vennootschap met betrekking tot dat bestuur in overeenstemming met artikel 7:121 van het BWV, (ii) de implementatie van de beslissingen van de Raad van Bestuur en (iii) de bijzondere bevoegdheden die de Raad van Bestuur aan hem of haar heeft gedelegeerd in overeenstemming met artikel 18, §2 en 25 van de Statuten. De CEO rapporteert regelmatig aan de Raad van Bestuur.

De CEO kan door de Raad van Bestuur worden ontslagen bij gewone meerderheid.

Executive Committee

Het operationele bestuur van de Vennootschap wordt waargenomen door het Executive Committee onder leiding van de CEO. Het Executive Committee bestaat uit maximaal negen leden, die worden benoemd (voor de duur bepaald door de Raad van Bestuur) en ontslagen door de Raad van Bestuur, op voorstel van de CEO en na advies van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

Het Executive Committee vergadert regelmatig op uitnodiging van de CEO. Het Executive Committee wordt bijgestaan door de Secretaris van de Vennootschap.

De individuele leden van het Executive Committee oefenen de bijzondere bevoegdheden uit die hen door de Raad van Bestuur of, naargelang het geval, de CEO worden opgedragen. Binnen de grenzen van deze bevoegdheden kunnen de leden van het Executive Committee aan een of meer personeelsleden van de Vennootschap bijzondere en beperkte bevoegdheden toewijzen. De leden van het Executive Committee kunnen de subdelegatie van deze bevoegdheden toestaan.

Het Executive Committee was op 31 december 2024 samengesteld uit de volgende leden:

NAAM	FUNCTIE
Chris Peeters	CEO
Anette Böhm	Chief Human Resources Officer
Frank Croket	Chief Digital Officer
Philippe Dartienne	CFO
Jozef ("Jos") Donvil	CEO BeNe Last Mile
Nicolas Baise	Chief Transformation Officer
James Edge	CEO Global Crossborder
Thomas Mortier	CEO 3PL Europe
Christel Dendas	Chief Commercial Officer

Comité Wet 1991

De Wet van 1991 bevat verschillende bepalingen over de samenstelling, benoeming en werking van een "Comité Wet 1991". De bevoegdheden zijn beperkt tot de onderhandeling van het Beheerscontract met de Belgische Staat (met dien verstande dat het Beheerscontract vervolgens moet worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur).

Het Comité Wet 1991 bestond op 31 december 2024 uit de CEO, die het Comité voorzit, en twee andere leden (één Nederlandstalig en één Franstalig lid): Jos Donvil en Nicolas Baise.

Secretaris van de Vennootschap

De Raad van Bestuur en de Adviserende Comités worden bijgestaan door de Secretaris van de Vennootschap, Ross Hurwitz, die ook de Chief Legal Officer van de Vennootschap is. Hij werd op 23 september 2021 aangesteld in die hoedanigheden.

College van Commissarissen

De audit van de financiële toestand van de Vennootschap en van de geconsolideerde en niet-geconsolideerde jaarrekeningen wordt uitgevoerd door een College van Commissarissen. Het College van Commissarissen telt vier leden: (i) twee Commissarissen zijn benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders en (ii) twee Commissarissen zijn benoemd door het Rekenhof, de Belgische instelling die verantwoordelijk is voor de controle van openbare rekeningen. De leden van het College van Commissarissen worden benoemd voor een hernieuwbare periode van drie jaar. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders bepaalt de bezoldiging van de leden van het College van Commissarissen.

Ook de assurance van de geconsolideerde duurzaamheidsrapportering werd toevertrouwd aan de twee Commissarissen die door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders werden benoemd⁵.

⁵ Voor het boekjaar 2024 zullen de door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders benoemde Commissarissen een beperkte assurance van het geconsolideerde duurzaamheidsverslag uitvoeren.

De leden van het College van Commissarissen van de Vennootschap waren, per 31 december 2024:

- EY Réviseurs d'Entreprises–Bedrijfsrevisoren BV (“**EY**”), vertegenwoordigd door dhr. Han Wevers (lid van het Instituut van de Bedrijfsrevisoren), Kouterveldstraat 7B, bus 1, 1831 Machelen, België (zijn mandaat werd hernieuwd door de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 8 mei 2024 en zal verstrijken na de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders die in 2027 zal worden gehouden);
- PVMD Bedrijfsrevisoren - Réviseurs d'Entreprises CV (“**PVMD**”), vertegenwoordigd door dhr. Alain Chaerels (lid van het Instituut van de Bedrijfsrevisoren), Avenue d'Argenteuil 51, 1410 Waterloo, België (zijn mandaat werd hernieuwd door de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 8 mei 2024 en zal verstrijken na de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders die in 2027 zal worden gehouden);
- Dhr. Dominique Guide, Adviseur bij het Rekenhof, Regentschapsstraat 2, 1000 Brussel, België (hij werd aangesteld door het Rekenhof op 1 juni 2023 tot 31 mei 2026);
- Mevr. Hilde François, eerste Voorzitter van het Rekenhof, Regentschapsstraat 2, 1000 Brussel, België (zij werd aangesteld door het Rekenhof op 1 oktober 2024 tot 30 september 2027).

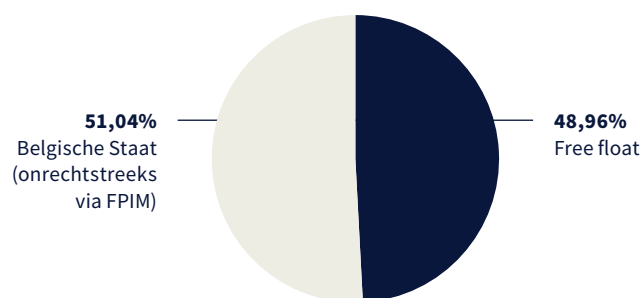
EY en PVMD zijn verantwoordelijk voor de audit van de jaarrekening van de Vennootschap. Voor het jaar afgesloten op 31 december 2024 hebben EY en PVMD 1.433.984 EUR ontvangen (exclusief belasting over de toegevoegde waarde), als bezoldiging voor de audit van de jaarrekening van de Vennootschap en haar dochterondernemingen, 142.500 EUR (exclusief belasting over de toegevoegde waarde), als bezoldiging voor de assurance van de geconsolideerde duurzaamheidsrapportering en 365.333 EUR (exclusief belasting over de toegevoegde waarde), als bezoldiging voor niet-controlediensten. De twee andere commissarissen benoemd door het Rekenhof ontvangen 95.809 EUR als bezoldiging voor hun prestaties betreffende de audit van de niet-geconsolideerde jaarrekening van de Vennootschap voor het jaar afgesloten op 31 december 2024.

Aandeelhouderstructuur en aandeelhoudersrechten

De aandelen van de Vennootschap zijn op naam of gedematerialiseerd. Op 31 december 2024 werd het aandelenkapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigd door 200.000.944 aandelen, toegelaten tot de verhandeling op de gereguleerde markt van Euronext Brussel.

Op 31 december 2024, hield de Belgische Staat (onrechtstreeks via FPIM) 102.075.649 (51,04%) aandelen in de Vennootschap aan. De resterende 97.925.295 aandelen zijn in het bezit van retail-aandeelhouders en Europese en internationale institutionele aandeelhouders.

AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR OP 31 DECEMBER 2024



In 2024 heeft de Vennootschap één transparantieverklaring ontvangen waarin openbaar werd gemaakt dat een aanmeldingsdrempel was bereikt (of overschrijding of onderschrijving), overeenkomstig de Wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in beursgenoteerde vennootschappen en de Statuten. Alle transparantiekennisgevingen zijn beschikbaar op de website van de Vennootschap op <https://bpostgroup.com/nl/investeerders/kennisgevingen>.

De aandelen van de Vennootschap zijn vrij overdraagbaar, op voorwaarde dat, overeenkomstig artikel 147bis van de Wet van 1991 en artikel 11 van het Corporate Governance Charter, de rechtstreekse deelneming van de Overheden in het maatschappelijk kapitaal te allen tijde meer dan 50% moet bedragen.

Op 31 december 2024 hield de Vennootschap geen eigen aandelen aan.

Elk aandeel geeft de houder ervan recht op één stem. Behoudens de beperkingen op stemrechten die worden opgelegd door de wet, bepalen de Statuten dat, indien aandelen aan verscheidene eigenaars toebehoren, in pand zijn gegeven of indien de rechten die toebehoren aan de aandelen, het voorwerp uitmaken van onverdeeldheid, vruchtgebruik of een andere vorm van opsplitsing van de eraan verbonden rechten, de Raad van Bestuur de eraan verbonden rechten kan schorsen totdat één persoon is aangewezen als de enige vertegenwoordiger voor de betrokken aandelen ten aanzien van de Vennootschap.

Remuneratieverslag

Het remuneratieverslag van bpost NV (het “**Remuneratieverslag**”) is opgesteld in overeenstemming met artikel 3:6, §3 van het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (het “**BWVV**”), de Belgische Corporate Governance Code van 2020 (de “**Corporate Governance Code**”), marktpraktijken en -tendensen.

De Vennootschap vindt transparantie en een duidelijke communicatie over de principes en de invoering van haar bezoldigingsbeleid van essentieel belang. Daarom deelt het in dit Remuneratieverslag relevante informatie over de bezoldiging die in het boekjaar 2024 aan de leden van de Raad van Bestuur en van het Executive Committee werd betaald. Het Remuneratieverslag bevat ook tabellen die een bijkomend inzicht verschaffen in de totale bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en van het Executive Committee, alsook in de gerealiseerde prestaties en de uitbetaling van de variabele beloning.

1. Procedure voor het vastleggen van het bezoldigingsbeleid en van de individuele bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en het Executive Committee

Overeenkomstig artikel 7:89/1 van het BWVV en de Corporate Governance Code, heeft de Vennootschap een specifiek bezoldigingsbeleid (het “**Bezoldigingsbeleid**”) waarin de bezoldigingsprincipes worden uiteengezet van (i) de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur, (ii) de CEO en (iii) de andere leden van het Executive Committee.

Het huidige [Bezoldigingsbeleid](#) werd goedgekeurd door de Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 23 november 2023⁶ en is van toepassing sinds 23 november 2023. Het Bezoldigingsbeleid is beschikbaar op de website van de Vennootschap⁷, samen met de resultaten van de stemming door de Aandeelhouders. Elke materiële wijziging aan dit Bezoldigingsbeleid dient door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te worden goedgekeurd, op aanbeveling van de Raad van Bestuur en het Bezoldigings- en Benoemingscomité. In elk geval dient het Bezoldigingsbeleid ten minste om de vier jaar door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te worden goedgekeurd.

De Vennootschap onderscheidt drie verschillende groepen waarvoor de bezoldiging in dit Remuneratieverslag wordt uiteengezet:

- de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur;
- de CEO; en
- de andere leden van het Executive Committee.

De individuele bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en de leden van het Executive Committee hangt af van de categorie waartoe zij behoren.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité buigt zich regelmatig over de principes van het Bezoldigingsbeleid en de toepassing ervan, en zal dit blijven doen.

2. Totale bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur, de CEO en de andere leden van het Executive Committee

A. Bezoldiging van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur

De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur (met uitzondering van de CEO) bestaat uit twee elementen:

- een maandelijks vaste vergoeding; en
- een zitpenning per vergadering van de Raadgevende Comit es⁸ waaraan de bestuurders deelnemen.

De maandelijks vaste vergoeding en de zitpenning zijn onderworpen aan een automatische indexatie op 1 maart van elk kalenderjaar op basis van de Gezondheidsindex.

Er werden aan de leden van de Raad van Bestuur geen andere voordelen betaald voor hun mandaat.

De CEO heeft geen recht op een vergoeding voor zijn mandaat als lid van de Raad van Bestuur.

⁶ <https://bpostgroup.com/nl/wie-we-zijn/statuten-en-charters>: het huidige Bezoldigingsbeleid werd op 23 november 2023 goedgekeurd door de Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders met een meerderheid van 89,32% stemmen voor en 10,68% stemmen tegen.

⁷ <https://bpostgroup.com/nl/wie-we-zijn/statuten-en-charters>.

⁸ De Raadgevende Comités omvatten het Strategisch Comité, het Bezoldigings- en Benoemingscomité, het Audit, Risk & Compliance Comité, het ESG Comité en het Ad Hoc Comité.

Maandelijke vaste vergoeding

Tijdens het boekjaar 2024 ontvingen de leden van de Raad van Bestuur (met uitzondering van de CEO) de volgende maandelijke vaste vergoeding:

- 4.256,46 EUR voor de Voorzitter van de Raad van Bestuur, die ook het Paritair Comité van de Vennootschap voorziet, zoals geïndexeerd op 1 maart 2024;
- 3.192,35 EUR voor de Voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Comité, zoals geïndexeerd op 1 maart 2024;
- 2.128,23 EUR voor iedere andere bestuurder (met uitzondering van de CEO), zoals geïndexeerd op 1 maart 2024.

Presentiegeld

De leden van de Raad van Bestuur (met uitzondering van de CEO) ontvingen ook een zitpenning van 2.128,23 EUR, zoals geïndexeerd op 1 maart 2024, per bijgewoonde vergadering van een Raadgevend Comité, ongeacht of men deelneemt als Voorzitter of lid van het Raadgevend Comité.

Globale bezoldiging

Voor het boekjaar 2024 werd aan alle leden van de Raad van Bestuur (met uitzondering van de CEO) een totaalbedrag van 647.981,90 EUR aan bezoldigingen uitbetaald.

De tabel hieronder bevat de totale jaarlijkse bezoldiging die op individuele basis aan elk van de leden van de Raad van Bestuur (met uitzondering van de CEO) werd uitbetaald op basis van hun deelname aan de vergaderingen van de verschillende Raadgevende Comité(s) (*)(**):

LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR	RAAD VAN BESTUUR		STRATEGISCH COMITÉ		BEZOLDIGINGS- EN BENOEMINGSCOMITÉ		AUDIT, RISK & COMPLIANCE COMITÉ		ESG COMITÉ		AD HOC COMITÉ		AD HOC BEZOLDIGINGS-COMITÉ		TOTALE JAARLIJKSE BEZOLDIGING (EUR)
	BEDRAG (EUR)	VERGADERINGEN	BEDRAG (EUR)	VERGADERINGEN	BEDRAG (EUR)	VERGADERINGEN	BEDRAG (EUR)	VERGADERINGEN	BEDRAG (EUR)	VERGADERINGEN	BEDRAG (EUR)	VERGADERINGEN	BEDRAG (EUR)	VERGADERINGEN	
ANN CALUWAERTS	25.405,84	17/20	14.831,15	7/7	19.021,15	9/10	N/A		N/A		N/A		10.641,15	5/5	69.899,29
DAVID CUNNINGHAM	25.405,84	15/20	N/A		N/A		16.892,92	8/8	N/A		2.128,23	1/3	10.641,15	5/5	55.068,14
LIONEL DESCLÉE	25.405,84	18/20	14.831,15	7/7	N/A		N/A		N/A		N/A		N/A		40.236,99
AUDREY HANARD (Voorzitter van de Raad van Bestuur)	50.811,68	17/20	N/A		19.021,15	9/10	N/A		6.384,69	3/3	N/A		N/A		76.217,62
JULES NOTEN	25.405,84	16/20	12.702,92	6/7	N/A		N/A		4.256,46	2/3	N/A		N/A		42.365,22
SONJA ROTTIERS (Voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Comité)	38.108,82	19/20	N/A		16.959,38	8/10	16.892,92	8/8	N/A		N/A		N/A		71.961,12
MICHAEL STONE	25.405,84	18/20	14.831,15	7/7	21.149,38	10/10	16.892,92	8/8	N/A		6.384,69	3/3	10.641,15	5/5	95.305,13
VÉRONIQUE THIRION	25.405,84	19/20	N/A		N/A		16.892,92	8/8	N/A		N/A		N/A		42.298,76
DENIS VAN EECKHOUT	25.405,84	19/20	N/A		N/A		16.892,92	8/8	6.384,69	3/3	N/A		N/A		48.683,45
ANN VEREECKE	25.405,84	20/20	14.831,15	7/7	N/A		N/A		6.384,69	3/3	N/A		N/A		46.621,68
SONJA WILLEMS	25.405,84	16/20	N/A		21.149,38	10/10	N/A		6.384,69	3/3	6.384,69	3/3	N/A		59.324,60
TOTAL	317.573,06		72.027,52		97.300,44		84.464,60		29.795,22		14.897,61		31.923,45		647.981,90

(*) Deze bedragen omvatten alle bedragen toegekend aan de bestuurders vanwege hun deelname aan de vergaderingen van het Raadgevend Comité die gehouden werden in het boekjaar 2024, inclusief bedragen die werden uitbetaald in het boekjaar 2025.

(**) Het totale aantal vergaderingen dat in de tabel als referentie wordt gebruikt, hangt af van wanneer de betrokken bestuurder werd benoemd als lid van de Raad van Bestuur en/of van een Raadgevend Comité.

B. Bezoldiging van de CEO en de andere leden van het Executive Committee

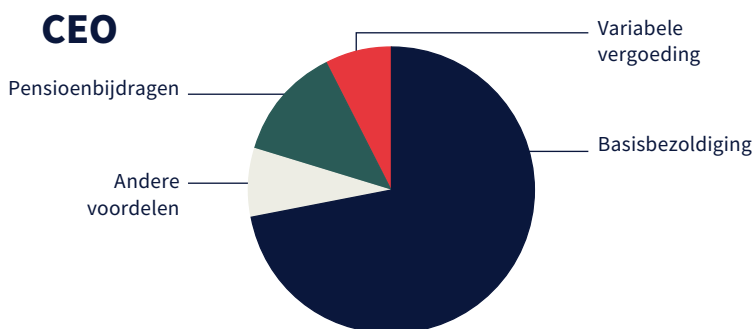
In overeenstemming met het Bezoldigingsbeleid bestond het bezoldigingspakket van de CEO en de andere leden van het Executive Committee in 2024 uit:

- een vaste basisbezoldiging;
- een variabele kortetermijnincentive;
- een variabele langetermijnincentive;
- pensioenbijdragen; en
- verschillende andere voordelen.

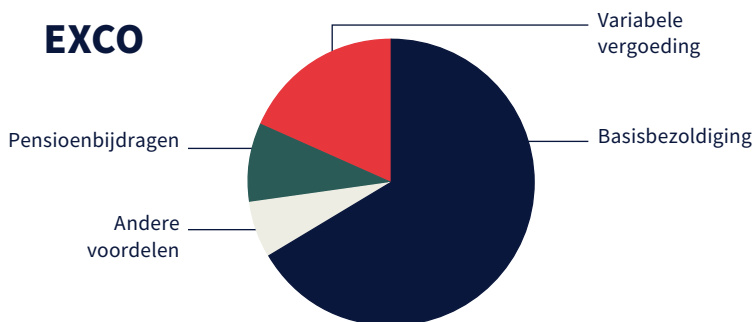
Met uitzondering van de variabele langetermijnincentive van Thomas Mortier (zie hieronder), werden geen aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven (of andere op aandelen gebaseerde bezoldiging) toegekend aan of uitgeoefend door de CEO of de andere leden van het Executive Committee of zijn vervallen in 2024. Geen opties die werden toegekend in het kader van vorige aandelenoptieplannen waren uitstaand voor het boekjaar 2024.

Het relatieve belang van de verschillende bezoldigingscomponenten van de CEO en de leden van het Executive Committee wordt geïllustreerd in de grafieken hieronder.

RELATIEF BELANG VAN DE VERSCHILLENDE ELEMENTEN VAN DE BEZOLDIGING VAN DE CEO (2024)



RELATIEF BELANG VAN DE VERSCHILLENDE ELEMENTEN VAN DE GLOBALE BEZOLDIGING VAN DE LEDEN VAN HET EXECUTIVE COMMITTEE (MET UITZONDERING VAN DE CEO) (2024)



Vaste basisbezoldiging

De basisbezoldiging bestaat uit een vast basisloon in cash, bepaald door de aard en de bijzonderheden van de functies, dat onafhankelijk van de resultaten van de Vennootschap wordt toegekend:

- de totale basisbezoldiging van de CEO voor het boekjaar 2024 bedroeg 571.610,52 EUR (zoals geïndexeerd op 1 juni 2024). De CEO kreeg geen bezoldiging voor zijn mandaat als lid van de Raad van Bestuur;
- de totale basisbezoldiging toegekend aan de andere leden van het Executive Committee voor het boekjaar 2024, bedroeg 3.737.522,71 EUR (zoals geïndexeerd op 1 juni 2024). Het bedrag van hun individuele basisbezoldiging weerspiegelt de verantwoordelijkheden en de kenmerken van de functie, het ervaringsniveau en, in zekere mate, de prestaties van de leden van het Executive Committee tijdens het afgelopen jaar.

De basisbezoldiging wordt jaarlijks herzien op basis van een benchmarkstudie die betrekking heeft op grote Belgische vennootschappen en/of op postbedrijven in Europa, om een basisbezoldiging te bieden die in overeenstemming is met de mediaan op de referentiemarkt. Voor gelijkwaardige functies in de Verenigde Staten in de Amerikaanse entiteiten worden voor hetzelfde doel benchmarkingstudies gebruikt die de marktsituatie in de Verenigde Staten weerspiegelen.

Variabele kortetermijnbezoldiging

Doel en toekenning van de variabele kortetermijnbezoldiging

De kortetermijnincentive is bedoeld om de prestatiegerichte managementcultuur te versterken en is gebaseerd op het behalen van specifieke individuele prestatiedoelen en collectieve doelstellingen.

De kortetermijnincentive bestaat uit een variabele bezoldiging die cash wordt toegekend of die, vanaf 23 november 2023, om elke 3 jaar te kiezen, wordt toegekend in de vorm van een bijdrage aan een extralegaal pensioenplan.

In 2024 kregen de CEO⁹ en de andere leden van het Executive Committee in België een variabele kortetermijnbezoldiging voor de prestaties met betrekking tot het boekjaar 2023 van 30% (bij het behalen van de doelstellingen) van hun jaarlijkse vaste basisbezoldiging. Het lid/de leden van het Executive Committee gevestigd in de Verenigde Staten kregen een variabele kortetermijnbezoldiging van 50%¹⁰ (bij het behalen van de doelstellingen) van hun jaarlijkse vaste basisbezoldiging. In het geval van bovenmaatse prestaties zou de variabele kortetermijnbezoldiging meer dan 30%, respectievelijk 50% kunnen bedragen en zou het potentieel kunnen stijgen tot maximaal (i) 60% van de jaarlijkse vaste basisbezoldiging voor de leden van het Executive Committee in België, en (ii) 105% van de jaarlijkse vaste basisbezoldiging voor het lid/de leden van het Executive Committee in de Verenigde Staten.

In 2025 zullen de leden van het Executive Committee in België een variabele kortetermijnbezoldiging krijgen, indien van toepassing, voor de prestaties met betrekking tot het boekjaar 2024.

De eventuele jaarlijkse potentiële kortetermijnincentive bij het behalen van de doelstellingen bedraagt (i) tot 50% voor de CEO en de leden van het Executive Committee die tewerkgesteld worden door een Amerikaanse entiteit, indien van toepassing, en (ii) tot 30% voor de andere leden van het Executive Committee, van hun jaarlijkse basisbezoldiging. In het geval van prestaties beneden de doelstellingen zou de betaling kunnen dalen tot 0% van de jaarlijkse basisbezoldiging. In het geval van prestaties boven de doelstellingen zou de eventuele betaling kunnen stijgen (i) tot 100% voor de CEO en de leden van het Executive Committee die tewerkgesteld worden door een Amerikaanse entiteit, indien van toepassing, en (ii) tot 60% voor de andere leden van het Executive Committee, van hun jaarlijkse basisbezoldiging.

De prestaties worden door de Raad van Bestuur geëvalueerd op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité in het licht van de doelstellingen die het voorbije jaar werden behaald.

Prestatiedoelstellingen - collectieve en individuele doelstellingen

De variabele kortetermijnbezoldiging betaald in 2024 werd toegekend op basis van het behalen van zowel collectieve doelstellingen als individuele prestatiedoelstellingen met betrekking tot het boekjaar 2023, die begin 2023 werden vastgesteld. De verhouding tussen de collectieve doelstellingen en de individuele prestatiedoelstellingen is 70%-30%. Ten slotte worden de collectieve doelstellingen verschillend geformuleerd voor de groep en de business units om de pertinentie ervan te verbeteren.

- De **collectieve doelstellingen** (70% van de totale potentiële variabele kortetermijnbezoldiging bij het behalen van de doelstellingen¹¹) hebben betrekking op de prestaties ten opzichte van de Key Performance Indicators (KPI's) die door de Raad van Bestuur zijn vastgesteld op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité. Deze KPI's omvatten financiële en niet-financiële indicatoren:
 - **EBIT** (50%): weerspiegelt de financiële resultaten van de groep en de business units. De financiële resultaten die van toepassing zijn op de CEO en de andere leden van het Executive Committee die verantwoordelijk zijn voor de support units, zijn gekoppeld aan de groep, terwijl die voor de leden van het Executive Committee die verantwoordelijk zijn voor een business unit, voor 30% gekoppeld zijn aan de groep en voor 70% aan de respectieve business unit. De uitbetalingsfactor voor 2023 lag tussen 107% en 145,01%.
 - **Customer Loyalty Index** (20%^{12,13}): weerspiegelt de trouw van de klanten van de Vennoetschap. De uitbetaling voor dit criterium is gelijk aan de resultaten voor het gegeven jaar. De Customer Loyalty Index (klantentrouwindex) voor 2023 wordt gemeten door de Net Promoter Score (NPS). De resultaten voor 2023 bereikten een uitbetalingsfactor tussen 95,2% en 163%.

⁹ De huidige CEO, Chris Peeters, werd benoemd op 23 november 2023.

Tijdens zijn mandaat als CEO ad interim bleef Philippe Dartienne bezoldigd als lid van het Executive Committee (eerst als CFO en vervolgens als CEO e-Logistics North America / Eurasia ad interim) en kreeg hij een variabele kortetermijnbezoldiging op basis van de verwezenlijking van collectieve doelstellingen en individuele prestatiedoelstellingen tijdens het boekjaar 2023 als lid van het Executive Committee (CFO). Zijn variabele kortetermijnbezoldiging als lid van het Executive Committee is opgenomen in de totale variabele kortetermijnbezoldiging van de leden van het Executive Committee die in 2024 werd uitbetaald.

¹⁰ In tegenstelling tot 70% (bij het behalen van de doelstellingen) van de jaarlijkse vaste basisbezoldiging zoals bepaald in het Bezoldigingsbeleid.

¹¹ Met een minimum van 0% in geval van onderpresteren en een maximum van 200% in geval van overpresteren.

¹² Het Bezoldigingsbeleid zoals voor het eerst goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 12 mei 2021 bepaalt de volgende KPI's: EBIT (50%), Customer Loyalty Index (klantentrouwindex, 15%) en Short-term Absenteeism Index (Index Absenteïsme op Korte Termijn) of Employee Engagement Index (Index Betrokkenheid Werknemers) (5%). Om een constante afstemming op de marktrealiteit en best practices te garanderen, werd het gewicht van de niet-financiële indicatoren voor de collectieve doelstellingen licht aangepast. Vanaf 1 januari 2022 (inclusief voor de in 2024 uitbetaalde variabele bezoldiging) telt de Customer Loyalty Index voor 20% mee en wordt de Short-term Absenteeism Index niet langer in aanmerking genomen.

¹³ De KPI's voor het lid/de leden van het Executive Committee gevestigd in de Verenigde Staten omvatten de volgende financiële en niet-financiële indicatoren: EBIT (50%), Customer Loyalty Index (klantentrouwindex, 10%) en Employee Engagement Index (Index Betrokkenheid Werknemers, 10%).

- De **individuele prestatiedoelstellingen** (30% van de totale potentiële variabele kortetermijnbezoldiging bij het behalen van de doelstellingen¹⁴) worden telkens aan het begin van het jaar gedefinieerd en overeengekomen (i) tussen de Raad van Bestuur en de CEO en (ii) tussen de CEO en elk lid van het Executive Committee. De Raad van Bestuur keurt de individuele prestatiedoelstellingen van de CEO en de andere leden van het Executive Committee goed, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité.

Deze individuele doelstellingen worden jaarlijks door de Raad van Bestuur geëvalueerd tijdens het eerste kwartaal na het einde van het boekjaar, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité. Daarbij worden duidelijke en meetbare doelstellingen vastgelegd, die moeten worden behaald binnen een overeengekomen termijn. De individuele prestaties worden gemeten ten opzichte van die doelstellingen.

De doelstellingen van de CEO voor november en december 2023 waren de verzekering van de continuïteit van het leiderschap, de bevordering van de samenwerking tussen functies, de ondersteuning van strategische initiatieven en de verdere versterking van de compliance en risk management frameworks.

In 2023 bereikte de individuele prestatie een uitbetaling van 100% voor de CEO voor de uitoefening van zijn functie.

De belangrijkste individuele prestatiedoelstellingen die de andere leden van het Executive Committee (met uitzondering van de CEO) over het boekjaar 2023 moesten behalen, waren de volgende:

- Leiderschap en cultuur: de bevordering van leiderschapsgedrag gebaseerd op samenwerking, duidelijkheid, voortdurende verbetering en teamgerichtheid.
- Compliance: de verzekering dat het team deelneemt aan de training over Gedragscode en de implementatie van belangrijke controles als onderdeel van het Risk Management Framework.
- Klanten en prestaties: de nakoming van verplichtingen ten aanzien van klanten met tevredenheidsdoelstellingen, de versterking van verkoopexcellentie en de nastreving van organische en anorganische groeistrategieën op internationaal niveau.
- Medewerkers en welzijn: de ontwikkeling van een strategie voor het welzijn van medewerkers, de optimalisatie van het talentmanagement binnen de Groep en een verbetering van het behoud van belangrijke medewerkers.
- ESG: de verder integratie van ESG-overwegingen in de strategie van bpost om een maatstaf te worden voor duurzame ontwikkeling.
- Technologie en beveiliging: de modernisering en vereenvoudiging van IT-systemen, versterking van de cyberveiligheid en ontwikkeling van toekomstbestendige technologieplatforms.
- Transformatie en governance: de ondersteuning van de implementatie van het nieuwe organisatieplan, verbetering van bestuurspraktijken en zorgen voor strategische follow-up met de Raad van Bestuur.
- Financieel beheer en rapportering: de ontwikkeling van financiële strategieën die aansluiten op de transformatiedoelstellingen en de verbetering van de rapporteringsstructuren om de gevolgen voor alle business units te kunnen volgen.

In 2023 bereikten de individuele prestatiedoelstellingen een uitbetaling tussen 90% en 100% voor de leden van het Executive Committee.

Betaling variabele kortetermijnbezoldiging in 2024

In 2024 werd een variabele kortetermijnbezoldiging betaald aan de CEO voor een totaalbedrag van 58.611,97 EUR op basis van de behaalde collectieve doelstellingen en de individuele prestatiedoelstellingen voor het jaar 2023.

De leden van het Executive Committee in België (met uitzondering van de CEO) ontvingen in 2024 een totale variabele kortetermijnbezoldiging van 891.944,17 EUR voor de verwezenlijking van de collectieve doelstellingen en de individuele prestatiedoelstellingen voor het jaar 2023.

De eventuele variabele kortetermijnbezoldiging voor de verwezenlijking van de collectieve doelstellingen en de individuele prestatiedoelstellingen tijdens het boekjaar 2024 zal worden vastgesteld en uitbetaald in mei 2025, na de prestatiebeoordeling van elk lid van het Executive Committee, en zal worden bekendgemaakt in het Remuneratieverslag dat in 2026 zal worden gepubliceerd.

Variabele langetermijnbezoldiging voor de CEO en de leden van het Executive Committee niet tewerkgesteld door een Amerikaanse entiteit

Doel van de variabele langetermijnbezoldiging

De langetermijnincentive voor de CEO en de leden van het Executive Committee in België, ingevoerd door het Remuneratiebeleid goedgekeurd door de Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 23 november 2023, werd toegepast vanaf boekjaar 2024.

Dit plan is bedoeld om de variabele langetermijnbezoldiging van de managers evenwichtig en aantrekkelijk te houden en om te voldoen aan de verwachtingen van de aandeelhouders en belanghebbende partijen. Het is bedoeld om te verzekeren dat de acties en initiatieven van de managers worden geleid door langetermijnbelangen.

Toekenning van de variabele langetermijnbezoldiging

De langetermijnincentive bestaat uit een variabele bezoldiging uit te betalen in cash en bedraagt bij het behalen van de doelstellingen (i)

¹⁴ Met een minimum van 0% in geval van onderpresteren en een maximum van 200% in geval van overpresteren.

50% voor de CEO en (ii) 30% voor de andere leden van het Executive Committee, van de basisbezoldiging voor de verwervingsperiode (zoals hieronder gedefinieerd).

In het geval van prestaties beneden de doelstellingen kan de betaling dalen tot 0%. In het geval van prestaties boven de doelstellingen kan de uitbetaling stijgen (i) tot 100% voor de CEO en (ii) tot 60% voor de leden van het Executive Committee.

Onder deze langetermijnincentive is de definitieve verwerving ervan afhankelijk van het behalen van de doelstellingen over een periode van 3 jaar (“**verwervingsperiode**”). Op het einde van de verwervingsperiode wordt de langetermijnincentive uitbetaald in cash aan de begunstigden op basis van de eindscore die resulteert uit de drie prestatiecriteria die hieronder worden vermeld.

Deze eindscore - en dus de resulterende uitbetaling - bestaat uit het gemiddelde van de drie jaarlijkse gecumuleerde of gemiddelde scores (met een minimum van 0% in het geval van prestaties beneden de doelstellingen en een maximum van 200% in het geval van prestaties boven de doelstellingen).

Prestatiecriteria van de variabele langetermijnbezoldiging

Het variabele langetermijnbezoldigingsplan is gebaseerd op 3 prestatiecriteria:

- Financiële prestaties op de markt (50%) weergegeven door de Total Shareholder Return (TSR), gemeten als gecumuleerde prestaties in procenten over de verwervingsperiode;
- Milieuprestaties (30%) weergegeven in koolstofemissies (CO₂), gemeten als gemiddelde jaarlijkse behaalde doelstellingen over de verwervingsperiode;
- Governanceprestaties (20%) weergegeven in de implementatie van een bpostgroup risk management framework (d.w.z. de definitie van sleutelcontroles voor specifieke welbepaalde sleutelprocessen en de implementatie van een intern controleprogramma dat de doeltreffendheid van deze sleutelcontroles evalueert, zowel op niveau van bpost als van de dochtervennootschappen), gemeten als gemiddelde jaarlijkse behaalde doelstellingen tijdens de verwervingsperiode.

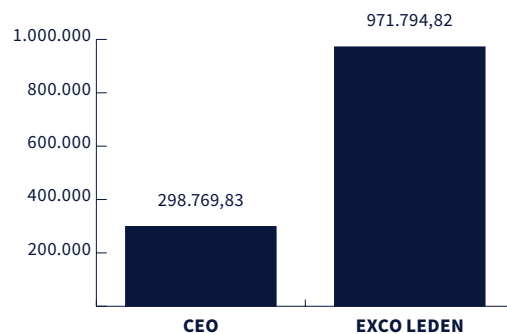
De Raad van Bestuur evalueert elk jaar het te behalen prestatieniveau voor elk criterium, behalve voor TSR, dat is vastgelegd voor 3 jaar vanaf het jaar van toekenning.

Betaling variabele langetermijnbezoldiging

Na afloop van de verwervingsperiode zal de Raad van Bestuur de geauditeerde financiële resultaten en het behaalde niveau van de prestatiecriteria goedkeuren. In de maanden volgend op het einde van de verwervingsperiode (bv. in 2027 voor de toekenning 2024) zal de variabele langetermijnbezoldiging als brutobedrag worden uitbetaald aan de begunstigde, na aftrek van de toepasselijke belastingen en sociale zekerheidsbijdragen. Dit brutobedrag zal worden gebruikt om het dubbele vakantiegeld te berekenen.

Toekenning 2024

EUR	WERKELIJKE TOEKENNING '24 (BIJ HET BEHALEN VAN DE DOELSTELLINGEN)
CEO	298.769,83
EXCO Leden	971.794,82



Variabele langetermijnbezoldiging voor het andere lid / de andere leden van het Executive Committee tewerkgesteld door een Amerikaanse entiteit

Het Landmark Global, Inc. Long Term Incentive Plan (“**LTIP**”) is bedoeld om uitstekende financiële prestaties te belonen met betrekking tot een KPI voor zeer ambitieuze doelen (“stretch goals”) ten opzichte van Earnings Before Interest & Tax (resultaat voor rente en belastingen) (“**EBIT**”). Het LTIP is in lijn met algemene marktpraktijken over beloningen en dient ook als retentietool door de langetermijnretentie van sterk presterend key-talent te stimuleren via geldbonussen die over een periode van drie jaar worden betaald. Het behalen van het LTIP garandeert dat beloningen worden verworven enkel wanneer de EBIT versneld boven de afgesproken EBIT-doelstellingen uitkomt.

In 2024 ontving één lid van het Executive Committee die in aanmerking komt voor het LTIP variabele langetermijnbezoldiging van 132.207,63 EUR voor het behalen van de prestatiedoelen in de boekjaren 2021, 2022 en 2023. Vanaf het jaar 2024 neemt dit lid van het Executive Committee, in overeenstemming met het gewijzigde remuneratiebeleid, deel aan hetzelfde variabele langetermijnbeloningsplan als de andere leden van het Executive Committee.

Pensioenbijdrage

De CEO en de andere leden van het Executive Committee hebben een aanvullend-pensioenplan (tweede pijler):

- de totale pensioenbijdrage van de CEO voor het boekjaar 2024 bedroeg 101.249,82 EUR;
- de globale pensioenbijdrage voor de andere leden van het Executive Committee voor het boekjaar 2024 bedroeg 504.644,01 EUR.

Andere voordelen

De CEO en de andere leden van het Executive Committee ontvingen nog andere voordelen, zoals een verzekering die overlijden tijdens het mandaat en invaliditeit dekt, een werkloosheidsverzekering, een ziekteverzekering, maaltijdcheques, vergoedingen voor representatiekosten en een bedrijfswagen. Deze voordelen worden geregeld gebenchmarkt en aangepast aan de standaardpraktijken. Het bedrag van de andere voordelen staat in de onderstaande tabel.

Eén lid van het Executive Committee geniet van een op aandelen gebaseerd *management incentive plan* (zie hieronder).

Op aandelen gebaseerd management incentive plan van Thomas Mortier

Na de overname van de Staci Group op 1 augustus 2024 vervoegde Thomas Mortier, CEO van Staci, het Executive Committee van de Vennootschap. Om deze overname te bevorderen, sloot de Vennootschap een op aandelen gebaseerd *management incentive plan* met bepaalde managers van de Staci Group ("**Staci MIP**"), met inbegrip van Thomas Mortier, voor een maximumperiode van 3 jaar (d.w.z. tot 2027).

Onder het Staci MIP waren bepaalde managers van Staci groep verplicht om eerst in te schrijven op en/of te herinvesteren in gewone aandelen in Augusta Progress, de Franse dochtervennootschap van de Vennootschap die eigenaar is van de Staci Groep, aan hun reële waarde. Daarnaast ontvingen zij één gratis preferente aandeel in Augusta Progress voor elk gehouden gewoon aandeel, onderworpen aan specifieke prestatie- en dienstverleningsvoorwaarden.

De doelstellingen van de gratis preferente aandelen zijn tweeledig: (i) het verder op één lijn brengen van de belangen tussen bepaalde sleutelmanagers en de Vennootschap met betrekking tot de realisatie van de business plans van Staci Groep, Radial Europe en Active Ants, evenals de synergiën die naar verwachting zullen voortvloeien uit de transactie via een gecombineerde EBITDA-doelstelling die eind 2027 moet worden bereikt, en die de uiteindelijke waarde van deze aandelen zal bepalen en (ii) bijdragen aan de retentie van de sleutelmanagers.

De gratis preferente aandelen die aan Thomas Mortier werden toegekend onder het Staci MIP worden in de onderstaande tabel weergegeven.

NAAM	BELANGRIJKSTE BEPALINGEN						2024					
	PLAN	DATUM VAN TOEKENNING	VERWERVING-DATUM	EINDE VAN DE RETENTIE-PERIODE	PRESTATIE-CYCLUS	UITOEFEN-PRIJS	OPENINGS	IN DE LOOP VAN HET JAAR		EINDBALANS		
							BALANS	AANGEBO- DEN MAAR	ONVOORWAARDELIJK	AANGEBO- DEN MAAR	NOG NIET	BEHOUDEN
Thomas Mortier	Staci MIP	7 Aug. 2024	7 Aug. 2025	7 Aug. 2026	7 Aug. 2024 - 31 Dec. 2027	N/A	AANTAL AANDELEN AAN HET BEGIN VAN HET JAAR	AANGEBO- DEN MAAR ONDERLIGGEN- DE WAARDE BIJ AANBOD	ONVOORWAARDELIJK GEWORDEN AANDELEN EN ONDERLIGGENDE WAARDE VAN DE AAN- DELEN BIJ ONVOOR- WAARDELIJK WORDEN AANDELEN	AANGEBO- DEN MAAR ONVOOR- WAARDELIJK GEWORDEN AANDELEN	NOG NIET	BEHOUDEN AANDELEN
							0	857.959 0,1m EUR	0 N/A	857.959	857.959	

Zoals weergegeven in de bovenstaande tabel, werden aan Thomas Mortier op 7 augustus 2024 857.959 gratis preferente aandelen in Augusta Progress toegekend. De preferente aandelen worden na één jaar definitief verworven, d.w.z. op 7 augustus 2025. Na de verwervingsdatum volgt een retentieperiode van één jaar, d.w.z. tot 7 augustus 2026, waarin de preferente aandelen niet kunnen worden overgedragen. Liquiditeits put-/callopties die in 2028 kunnen worden uitgeoefend, stellen het management in staat om hun preferente aandelen te gelde te maken. Er werden prestatiecriteria vastgelegd voor Thomas Mortier als uitbetalingsmaatstaven die in het bijzonder afhankelijk zijn van (i) de realisatie van de *business plans* van Staci, Radial Europe en Active Ants (uitgedrukt in EBITDA-doelstelling vóór IFRS16), (ii) de verwezenlijking van synergiën binnen de 3PL EU BU entiteiten en met andere entiteiten van bpostgroep, (iii) de netto financiële schuld van Staci en (iv) de cumulatieve CapEx van Staci. Zogenaamde "good leaver/bad leaver"-regels zijn ook van toepassing met betrekking tot de preferente aandelen.

Globale bezoldiging

De totale bezoldiging die in 2024 betaald werd aan de CEO bedraagt 791.990,91 EUR (in vergelijking met 367.135,50 EUR in 2023) en kan worden uitgesplitst zoals in de onderstaande tabel is aangegeven.

De totale bezoldiging die in 2024 betaald werd aan de leden van het Executive Committee (andere dan de CEO) bedraagt 5.627.141,64 EUR (in vergelijking met 5.976.306,57 EUR in 2023) en kan worden uitgesplitst zoals in de onderstaande tabel is aangegeven:

NAAM EN FUNCTIE	VASTE BEZOLDIGING (EUR)			VARIABLE BEZOLDIGING (EUR)	TOTALE BEZOLDIGING (EUR)	VERHOUDING TUSSEN VASTE EN VARIABLE BEZOLDIGING ¹⁵
	BASIS BEZOLDIGING ¹⁶	ANDERE VOORDELEN	PENSIOEN BIJDRAGE			
	Chris Peeters	571.610,52	60.518,60 ¹⁷			
Andere leden van het Executive Committee ¹⁸	3.737.522,71	360.823,13 ¹⁹	504.644,01	1.024.151,80	5.627.141,64	Vast: 81,80 % Variabel: 18,20 %

C. Gebruik van terugvorderingsbepalingen

Er zijn geen specifieke contractuele terugvorderingsbepalingen ten gunste van de Vennootschap met betrekking tot de variabele kortetermijnbezoldiging uitbetaald aan de leden van het Executive Committee die een mandaat uitoefenden op 23 november 2023²⁰ (met uitzondering van de CEO). De toekenning van de **variabele kortetermijnbezoldiging** aan de CEO en de leden van het Executive Committee die bij de Vennootschap in dienst traden na 23 november 2023 is onderworpen aan de terugvorderingsbepalingen.

De **variabele langetermijnbezoldiging**, zoals ingevoerd (voor de leden van het Executive Committee die niet tewerkgesteld worden door een Amerikaanse entiteit) of gewijzigd (voor de leden van het Executive Committee die tewerkgesteld worden door een Amerikaanse entiteit) door het in 2023 herziene Bezoldigingsbeleid, is onderworpen aan terugvorderingsbepalingen.

In 2024 werd er geen gebruik gemaakt van zulke terugvorderingsbepalingen.

D. Wijzigingen in de samenstelling van het Executive Committee van de Vennootschap

In 2024 werd de samenstelling van het Executive Committee als volgt gewijzigd:

- Vanaf 1 februari 2024:
 - Frank Croket** werd benoemd tot Chief Digital Officer (CDO) en lid van het Executive Committee. Deze nieuwe functie verving die van Chief Technology Officer, die voorheen werd vervuld door James Edge;
 - James Edge** bleef CEO Crossborder Global a.i., met verantwoordelijkheid voor zowel Noord-Amerika als Eurazië.
- Christel Dendas** werd benoemd tot Chief Commercial Officer (nieuw gecreëerde functie) en lid van het Executive Committee met ingang van 1 mei 2024.
- Vanaf 1 augustus 2024, na de overname van Staci en om de nieuwe structuur van bpostgroup in 3 Business Units (BeNe Last Mile, 3 PL en Global Crossborder) te weerspiegelen:
 - James Edge**, voorheen CEO Crossborder Global a.i., werd benoemd tot CEO Global Crossborder zonder wijziging in bezoldiging;
 - Jos Donvil**'s voorheen CEO België, werd benoemd tot CEO BeNe Last Mile zonder wijziging in bezoldiging;
 - Thomas Mortier** werd benoemd tot CEO 3PL Europe en lid van het Executive Committee.

3. Naleving van het Bezoldigingsbeleid, langetermijndoelstellingen en duurzaamheid

Het totale bedrag van de bezoldiging die tijdens het boekjaar 2024 werd uitbetaald, stemt substantieel overeen met de principes van het Bezoldigingsbeleid dat werd goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

¹⁵ De vaste bezoldiging omvat de basisbezoldiging, de andere voordelen en de pensioenbijdragen. Variabele bezoldiging bestaat uit de variabele kortetermijnbezoldiging en eventuele langetermijnbezoldiging.

¹⁶ De basisbezoldiging van de CEO en de andere leden van het Executive Committee omvat eindejaarspremies en vakantiegeld, evenals uitzonderlijke aanpassingen aan de belastingaftrek voor één van de leden van het Executive Committee betaald in 2024 met betrekking tot de jaren 2022 en 2023.

¹⁷ Andere voordelen voor de CEO omvatten: (i) andere verzekeringen (29.103,74 EUR), (ii) leasingkosten voor bedrijfswagen (26.497,92 EUR), (iii) vergoedingen voor representatiekosten en maaltijdcheques (4.916,94 EUR).

¹⁸ Tijdens zijn mandaat als CEO ad interim bleef Philippe Dartienne bezoldigd als lid van het Executive Committee (eerst als CFO en vervolgens als CEO e-Logistics North America/Eurasia ad interim). Zijn bezoldiging als lid van het Executive Committee is opgenomen in de totale bezoldiging van de andere leden van het Executive Committee die in 2024 werd uitbetaald.

¹⁹ Andere voordelen voor de andere leden van het Executive Committee omvatten: (i) andere verzekeringen (145.089,32 EUR); (ii) leasingkosten voor bedrijfswagen (99.235,82 EUR), (iii) My Benefit My Choice (18.712,62 EUR), (iv) vergoedingen voor representatiekosten en maaltijdcheques (30.558,48 EUR), (v) het Staci MIP (67.226,89 EUR).

²⁰ De datum van de Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders die het herziene Bezoldigingsbeleid heeft goedgekeurd.

Zoals hierboven uiteengezet, werden in het kader van het Staci MIP aan Thomas Mortier (en andere sleutelmanagers van de Staci Groep) 857.959 gratis preferente aandelen in Augusta Progress toegekend.

Deze tijdelijke afwijking werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, voor een maximumperiode van 3 jaar (d.w.z. tot 2027). Deze toekenning en de voorwaarden van het Staci MIP dienen de (langetermijn)belangen van bpostgroup, aangezien de Vennootschap hierdoor in staat was om de overname van Staci succesvol af te ronden en het management te behouden, en het bevordert de afstemming van de belangen van relevante sleutelmanagers met de langetermijnprestaties van bpostgroup.

De doelstelling van het Bezoldigingsbeleid is het aantrekken, motiveren en behouden van de best gekwalificeerde talenten die nodig zijn om de korte- en langetermijndoelstellingen van de Vennootschap te verwezenlijken binnen een samenhangend kader. Het Bezoldigingsbeleid is zodanig gestructureerd dat de belangen van de Raad van Bestuur en het management van de Vennootschap worden afgestemd op de belangen van de aandeelhouders, de belanghebbenden en de maatschappij in het algemeen:

- het niveau van de vaste basisbezoldiging zorgt ervoor dat bpostgroup altijd kon rekenen op een professioneel en ervaren management, zelfs in moeilijker tijden;
- de betaling van de variabele kortetermijnbezoldiging zorgt voor het behalen van zowel financiële als niet-financiële prestatiecriteria die de strategie van de Vennootschap vertalen;
- de invoering van de variabele langetermijnbezoldiging moedigt duurzame en winstgevendende prestaties en groei aan over de lange termijn.

4. Bezoldiging van de werknemers

De Vennootschap past dezelfde bezoldigingsprincipes toe voor haar management en haar werknemers: ze krijgen allemaal een vaste basisbezoldiging, een variabele vergoeding en diverse voordelen. De vaste basisbezoldigingscomponent wordt geregeld herzien. De variabele bezoldigingscomponent hangt af van belangrijke financiële en niet-financiële maatstaven van de Vennootschap. Afhankelijk van de kwalificaties en de anciënniteit van het personeel worden bijkomende voordelen toegekend.

Als voornaamste Belgische postoperator en als leverancier voor logistieke diensten voor pakjes en e-commerce in Europa, Noord-Amerika en Azië, heeft bpostgroep meer dan 36,527²¹ ervaren en getalenteerde medewerkers in dienst, die zich ten dienste stellen van de klanten en gemeenschappen van bpostgroup. De Vennootschap streeft ernaar om de arbeidsomstandigheden te blijven verbeteren om een collaboratieve, inclusieve en gezonde werkplek te bevorderen. De Vennootschap is ervan overtuigd dat dit zal helpen om de meest getalenteerde medewerkers en de beste capaciteiten aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden om zo de strategie van de Vennootschap te ondersteunen.

De verhouding tussen de hoogste bezoldiging van de kaderleden (CEO of lid van het Executive Committee, al naargelang het geval) en de laagste bezoldiging van werknemers (op basis van voltijdse equivalenten) binnen de Vennootschap was 41,58 in 2024²².

Om redenen van transparantie en duidelijkheid heeft de Vennootschap beslist om de drie volgende bijkomende ratio's bekend te maken op basis van het toepassingsgebied van bpost NV en van een bezoldigingsstructuur bij het 100% behalen van de doelstellingen, op basis van voltijdse equivalenten, waardoor het mogelijk is om metingen uit te voeren waarbij eventuele variaties worden afgevlakt.

- De verhouding tussen "**hoogste en laagste bezoldiging**" is bepaald door de hoogste en laagste bezoldiging²³ te vergelijken, rekening houdend met het totale bezoldigingspakket bij het behalen van de doelstellingen (inclusief basisbezoldiging, premies, variabele bezoldiging, groepsverzekeringen en voordelen), exclusief sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever.
- De verhouding tussen "**hoogste bezoldiging en mediaan bezoldiging**" is bepaald door de hoogste bezoldiging en mediaan bezoldiging²⁴ te vergelijken, rekening houdend met het totale bezoldigingspakket bij het behalen van de doelstellingen (inclusief basisbezoldiging, premies, variabele bezoldiging, groepsverzekeringen en voordelen), exclusief sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever.
- De verhouding tussen "**hoogste en gemiddelde bezoldiging**" is gebaseerd op de bezoldigingskosten van alle werknemers (voltijds, deeltijds, bepaalde en onbepaalde tijd), zelfs als een werknemer minder dan een jaar in dienst is.

BJ 2022	% VERANDERING VS. BJ 2022	BJ 2023	% VERANDERING VS. BJ 2023	BJ 2024
---------	------------------------------	---------	------------------------------	---------

21 Het relevante toepassingsgebied vertegenwoordigt bpostgroup inclusief STACI group.

22 Het relevante toepassingsgebied vertegenwoordigt bpost NV en de verhouding van 41,58 is berekend op basis van de bezoldiging op basis van voltijdse equivalenten die effectief werd uitbetaald in 2024 en niet op basis van de bezoldiging bij het behalen van de doelstellingen.

23 Contracten van bepaalde duur werden voor de berekening buiten beschouwing gelaten gelet op de moeilijkheid om het jaarlijkse bezoldigingspakket voor zulke contracten accuraat te berekenen. Het is echter belangrijk om op te merken dat deze contracten onder hetzelfde bezoldigingsbeleid vallen als de contracten van onbepaalde duur, ze een minderheid van het personeelsbestand van de Vennootschap vertegenwoordigen (2%) en ze niet in de laagste loonvork vallen. Dit verzekert consistentie en integriteit van de berekening van de ratio.

24 Contracten van bepaalde duur werden voor de berekening buiten beschouwing gelaten gelet op de moeilijkheid om het jaarlijkse bezoldigingspakket voor zulke contracten accuraat te berekenen. Het is echter belangrijk om op te merken dat deze contracten onder hetzelfde bezoldigingsbeleid vallen als de contracten van onbepaalde duur, ze een minderheid van het personeelsbestand van de Vennootschap vertegenwoordigen (2%) en ze niet in de laagste loonvork vallen. Dit verzekert consistentie en integriteit van de berekening van de ratio.

25 De ratio van 46,81 is gebaseerd op de bezoldiging van de CEO bij het behalen van de doelstellingen, op basis van een voltijds equivalent, rekening houdend met het feit dat de variabele langetermijnbezoldiging toegekend in 2024 nog niet onvoorwaardelijk is (waarde is nul).

Verhouding tussen hoogste en laagste bezoldiging	33,23	41%	35,61	31%	46,81 ²⁵
Verhouding tussen hoogste bezoldiging en mediaan bezoldiging	25,51	37%	26,56	30%	34,63
Verhouding tussen hoogste en gemiddelde bezoldiging	19,25	8%	20,72	30%	33,20

5. Informatie over de stemming door de aandeelhouders

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 8 mei 2024 keurde het remuneratieverslag van 2023 goed (adviserende stem) met een meerderheid van 82,16% (in vergelijking met 85,56% in 2023) (met 17,84% tegenstemmen in vergelijking met 14,18% in 2023).

De Vennootschap moedigt een open en constructieve dialoog met haar aandeelhouders aan om haar aanpak inzake governance, met inbegrip van bezoldiging, te bespreken.

Een bezorgdheid met betrekking tot het Bezoldigingsverslag is dat de Vennootschap voor de betaling van de variabele kortetermijnbezoldiging rapporteert over de prestaties van het voorafgaande jaar in plaats van over de prestaties tijdens het rapporteringsjaar. Zoals hierboven vermeld (zie Deel 2B), wordt de variabele kortetermijnbezoldiging voor het behalen van collectieve doelstellingen en individuele prestatiedoelstellingen tijdens het rapporteringsjaar, in voorkomend geval, echter pas vastgesteld (en uitbetaald) in mei van het volgende jaar, na de prestatiebeoordeling van de CEO en van elk ander lid van het Executive Committee. Bijgevolg is het bedrag van de variabele kortetermijnbezoldiging, in voorkomend geval, gerelateerd aan de verwezenlijking tijdens het boekjaar 2024 en vast te stellen (en uit te betalen) in mei 2025, niet bekend op de dag van de publicatie van dit Remuneratieverslag en zal het worden bekendgemaakt in het remuneratieverslag dat in 2026 zal worden gepubliceerd.

6. Bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en van de leden van het Executive Committee in context

In dit deel worden de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en van het Executive Committee en de evolutie ervan doorheen de tijd gekaderd in de ruimere context van de gemiddelde bezoldiging van de werknemers van de Vennootschap (op basis van een voltijds equivalent) en van de prestaties van de Vennootschap. De volgende tabel geeft een overzicht van de evolutie in de tijd over de laatste vijf jaar van de totale bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en van de leden van het Executive Committee. De tabel plaatst deze evolutie verder in de ruimere context van de gemiddelde bezoldiging van de werknemers van de Vennootschap (op basis van voltijdse equivalenten) en de algemene jaarlijkse prestatiecriteria.

Voor de berekening van de gemiddelde bezoldiging (op basis van voltijdse equivalenten) van de werknemers wordt de volgende methode gebruikt: de som van het maandloon, de jaarlijkse bonus, de andere voordelen, gedeeld door het totale aantal werknemers op basis van voltijdse equivalenten.

	BJ 2020 (EUR OF %)	% VER- ANDERING VS. BJ 2020	BJ 2021 (EUR OF %)	% VER- ANDERING VS. BJ 2021	BJ 2022 (EUR OF %)	% VER- ANDERING VS. BJ 2022	BJ 2023 (EUR OF %)	% VER- ANDERING VS. BJ 2023	BJ 2024 (EUR OF %)
BEZOLDIGING RAAD VAN BESTUUR EN MANAGEMENT⁽¹⁾									
Globale bezoldiging leden van de Raad van Bestuur	319.138	53,59% ⁽⁴⁾	490.162	-7,05%	455.604	28,96% ⁽⁹⁾	587.533	10,29%	647.982
Globale bezoldiging van de CEO	623.285	-0,42%	620.659	56,02%	968.374 ⁽⁷⁾	-62,09% ⁽¹⁰⁾	367.136	115,72% ⁽¹¹⁾	791.991
Globale bezoldiging van de andere leden van het Executive Committee	4.791.691	-18,65% ⁽⁵⁾	3.898.219	48,69%	5.796.182 ⁽⁸⁾	3,11%	5.976.307	-5,84%	5.627.142
PRESTATIES VAN DE VENNOOTSCHAP									
Financiële "metric" (aangepaste EBIT)	280.573.881	24,51%	349.346.005	-20%	278.498.241	-10,8%	248.478.479	-9,5%	224.859.296
Totale bedrijfsopbrengsten (aangepast)	4.154.600.000	4,31%	4.333.721.259	1,47%	4.397.525.431	-2,9%	4.272.179.837	1,6%	4.341.305.925

	BJ 2020 (EUR OF %)	% VER- ANDERING VS. BJ 2020	BJ 2021 (EUR OF %)	% VER- ANDERING VS. BJ 2021	BJ 2022 (EUR OF %)	% VER- ANDERING VS. BJ 2022	BJ 2023 (EUR OF %)	% VER- ANDERING VS. BJ 2023	BJ 2024 (EUR OF %)
Customer Loyalty Index (klantentrouwindex)	92%	34% ⁽⁶⁾	123%	-3,36%	119%	-19,24%	96%	-0,83%	95,2%
Short-term Absenteïsme Index (Index Absenteïsme op Korte Termijn)	5% ⁽²⁾	2,41%	5%	11,02%	6%	-14,83%	5,11%	1,76%	5,2%
Employee Engagement Index (Index Betrokkenheid Werknemers) ⁽¹²⁾			7%	-1,24%	72%	-	-	-	-
GEMIDDELDE BEZOLDIGING VAN WERKNEMERS OP BASIS VAN VOLTIJDE EQUIVALENTEN⁽³⁾									
Werknemers van de Vennootschap	48.118	0,1%	48.182	5,2%	50.704	3,35%	52.403,17	4,14%	54.571

Toelichtingen bij de in bovenstaande tabel opgenomen gegevens volgen hierna:

- (1) De totale bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en van de leden van het Executive Committee omvat de variabele kortetermijnbezoldiging en de eventuele langetermijnbezoldiging. De totale bezoldiging van de leden van het Executive Committee omvat ook eventuele verbrekingsvergoedingen.
- (2) Het percentage van 4,96% is de index voor de Index Absenteïsme op Korte Termijn voor het volledige boekjaar 2020. Voor de berekening van de collectieve doelstellingen van 2020 wordt echter alleen rekening gehouden met de Index Absenteïsme op Korte Termijn van het derde kwartaal van 2020 vanwege de quarantaine-impact als gevolg van COVID-19, namelijk 3,94%.
- (3) De gemiddelde bezoldiging van de werknemers van de Vennootschap houdt geen rekening met bestuurders, leden van het Executive Committee en de CEO, die een arbeidsovereenkomst met de Vennootschap zouden hebben gesloten.
- (4) De stijging van de totale bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur in 2021 wordt verklaard door het feit dat (i) het aantal leden van de Raad van Bestuur lager was in 2020 en (ii) er een aanzienlijk aantal vergaderingen van het Bezoldigings- en Benoemingscomité waren in 2021 als gevolg van de vervanging van de CEO en andere bestuurders van wie het mandaat afliep.
- (5) De daling van de totale bezoldiging van het Executive Committee wordt verklaard door een verminderd aantal leden van het Executive Committee tijdens het boekjaar 2021.
- (6) De stijging van de Customer Loyalty Index in 2021 wordt verklaard door vooruitgang en goede prestaties van alle indicatoren waaruit deze Index in de loop van het jaar bestond.
- (7) De stijging van de totale bezoldiging van de CEO in 2022 ten opzichte van de drie vorige boekjaren wordt verklaard door het feit dat (i) de verzekeringspolis van de CEO (die betrekking had op de periode vanaf juli 2021 - de datum van de benoeming van Dirk Tirez als CEO - tot 31 december 2021) werd gefactureerd in 2022 en niet in 2021, (ii) er in 2020 en 2021 geen bonus werd betaald aan de respectieve CEO's omdat ze geen jaar hadden volgemaakt (d.i., Jean-Paul Van Avermaet voor 2020 en 2021, Dirk Tirez voor 2021) en (iii) de indexatie gedurende 2022.
- (8) De stijging van de totale bezoldiging van het Executive Committee in 2022 wordt verklaard door (i) het feit dat het aantal leden van het Executive Committee in 2021 lager was, (ii) de totale bezoldiging de verbrekingsvergoeding van 619.461,53 EUR omvat die werd uitbetaald aan Jean Muls en (iii) de indexatie gedurende 2022.
- (9) De stijging van de totale bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur in 2023 wordt voornamelijk verklaard door het feit dat er een aanzienlijk aantal vergaderingen van de Raadgevende Comités waren in 2023, in het bijzonder vergaderingen van het Bezoldigings- en Benoemingscomité als gevolg van de vervanging van de CEO en andere bestuurders van wie het mandaat afliep.
- (10) De daling van de globale bezoldiging van de CEO wordt verklaard door het feit dat het mandaat van de huidige CEO pas op 1 november 2023 is aangevangen.
- (11) De stijging van de totale bezoldiging van de CEO in 2024 ten opzichte van 2023 is te wijten aan het feit dat de CEO in 2023 slechts twee maanden heeft gewerkt, aangezien hij werd benoemd met ingang van 1 november 2023.
- (12) De Employee Engagement Index (Index Betrokkenheid Werknemers) werd niet berekend vanaf 2023 (de meest recente bevraging uitgevoerd in september 2022). Als gevolg hiervan verdwijnt de rapportering over deze KPI uit het jaarverslag van 2025. Er werd beslist om het te vervangen door een index over het welzijn van de werknemers vanaf 2024 (via pulse-enquête). Aangezien het basisjaar 2024 is, zijn er geen maatregelen om over te rapporteren.

Risicobeheer & Compliance

Risicobeheer

Het Enterprise Risk Management (“**ERM**”)-kader van de Vennootschap ondersteunt de Vennootschap bij het doeltreffend beheer van risico's en de implementatie van de nodige controles om haar doelstellingen te bereiken. Het ERM-kader omvat: (i) risicobeheer dat de Vennootschap toelaat om geïnformeerde beslissingen te nemen over de risico's die zij bereid is te nemen om haar strategische doelstellingen te bereiken, daarbij rekening houdend met externe factoren en (ii) internecontroleactiviteiten, die alle interne beleidsnota's, procedures en bedrijfspraktijken om risico's te beperken omvatten. De goede praktijken in risicobeheer en internecontroleactiviteiten (bv. internationale norm ISO 31000) en de richtlijnen van de Commissie Corporate Governance werden gebruikt als referenties om het ERM-kader te bepalen.

De volgende beschrijving van de interne controle en risicobeheeractiviteiten van de Vennootschap is een feitelijke beschrijving en wil een overzicht bieden van de belangrijkste kenmerken van de activiteiten.

Risico-evaluatie

Het doel van risicobeheer, vervat in het ERM-kader, is om een consistente bedrijfsaanpak te hanteren en een sterke risicobeheermentaliteit te introduceren. Er vindt een strategische risico-evaluatie plaats als onderdeel van het proces om de strategie van de Vennootschap te bepalen of te herzien. Bovendien worden risicobeheeractiviteiten en interne controles uitgevoerd op proces-, product- of projectniveau. Dit omvat een evaluatie van de geschiktheid van de belangrijkste interne controles om risico's op proces-, product- of projectniveau te beperken. Hetzelfde gestructureerde risicobeheerproces wordt toegepast:

- identificatie van risico's die de verwezenlijking van doelstellingen in het gedrang kunnen brengen;
- beoordeling van risico's met het oog op rangschikking naar belangrijkheid;
- beslissing over de reactie en actieplannen voor de aanpak van de belangrijkste risico's;
- toezicht op de uitvoering van de actieplannen en algemene risico-evolutie en identificatie van opkomende risico's.

De coherentie tussen de risicoactiviteiten is verzekerd door het gebruik van eenzelfde kader van evaluatiecriteria om risico's te beoordelen. Zo worden de risico's correct gecirculeerd, zowel top-down als bottom-up.

Meer informatie is beschikbaar in het deel “Risicobeheer” van het jaarverslag.

Controleactiviteiten

In het algemeen

Beleidsnota's en procedures werden opgemaakt voor de kernprocessen (boekhouding, aankoop, investeringen, thesaurie enz.). Deze zijn onderworpen aan regelmatige controles. Interne controles worden opgevolgd waar dit relevant is.

Alle vennootschappen van bpostgroup gebruiken een Enterprise Resource Planning (“**ERP**”)-systeem of boekhoudsoftware om de efficiënte verwerking van zakelijke transacties te ondersteunen, om de boekhouding te voeren en om informatie voor de consolidatie door te geven. Deze systemen bieden het management transparante en betrouwbare informatie om de bedrijfsactiviteiten te overzien, te controleren en aan te sturen. Potentiële conflicten in de scheiding van verantwoordelijkheden in het ERP-systeem worden op regelmatige wijze nauwgezet opgevolgd. De Vennootschap heeft managementprocessen ingevoerd om ervoor te zorgen dat er dagelijks gepaste maatregelen worden genomen om de prestaties, de beschikbaarheid en de integriteit van haar IT-systemen op te volgen. De bekwaamheid en doeltreffendheid worden opgevolgd via interne service level overeenkomsten en via periodieke prestatie- en incidentenrapportering aan de verschillende betrokken businessunits.

Met betrekking tot de financiële rekeningen

Systematische en gestructureerde financiële processen garanderen een tijdige en kwalitatieve rapportering. Deze processen omvatten de volgende hoofdactiviteiten of controles:

- nauwgezette en gedetailleerde planning van alle activiteiten, inclusief verantwoordelijkheden en deadlines;
- communicatie door het Group Finance Department van richtlijnen die moeten worden toegepast door de juridische en operationele entiteiten, inclusief over alle IFRS-boekhoudprincipes, voorafgaand aan de start van de boekhoudkundige afsluiting;
- duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden tussen de boekhoudkundige teams van de verschillende juridische entiteiten die instaan voor de boekhouding en de afdelingen die instaan voor de controle van de financiële informatie. De controle wordt specifiek uitgevoerd door (i) financiële businesspartners die, onder meer, verantwoordelijk zijn voor de controle van de financiële informatie in hun verantwoordelijkheidsdomein en (ii) het Group Finance Department, dat verantwoordelijk is voor de eindcontrole van de financiële informatie van de verschillende juridische entiteiten en operationele eenheden voor de voorbereiding van de geconsolideerde financiële rekeningen;
- systematische rechtvaardiging en controle van de boekhoudrekeningen na afsluiting met opvolging en feedback over timing, kwaliteit en de “lessons learned”, om te streven naar voortdurende verbetering.

Informatie en communicatie

Intern gebruikt het departement Interne Communicatie een waaier aan tools, zoals het intranet van de Vennootschap en de nieuwsbrief voor werknemers, om boodschappen te verspreiden op een gestructureerde en systematische manier, van zowel topmanagementniveau als het operationele niveau. Digitale touchpoints worden regelmatig op verschillende niveaus in de organisatie georganiseerd.

Financiële en prestatiegerelateerde informatie wordt gedeeld tussen het operationele en financiële management en het Executive Committee. Naast de maandelijkse rapporteringanalyse die wordt voorbereid door de financiële businesspartners, voeren de CEO, CFO en CTO een diepgaande dialoog over prestatie management met de verschillende bedrijfstakken (businessunits).

Een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden en goede coördinatie tussen de relevante departementen zorgt voor een doeltreffend en tijdig communicatieproces voor periodieke financiële informatie. Alle IFRS-boekhoudprincipes richtlijnen, en interpretaties, die door alle juridische entiteiten en operationele eenheden moeten worden toegepast, worden regelmatig door het Group Finance Department meegedeeld aan de boekhoudteams in de verschillende juridische entiteiten en operationele eenheden.

Naar externen toe beheren de departementen Press Relations, Public Affairs en Investor Relations de stakeholders, met onder meer pers, publieke autoriteiten en de financiële gemeenschap. Deze departementen centraliseren en valideren externe communicaties met een mogelijke impact op het niveau van bpostgroup. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, financiële informatie.

Financiële informatie wordt gedeeld met de markt op kwartaal-, halfjaar- en jaarbasis. Voorafgaand aan publicatie, wordt financiële informatie onderworpen aan (i) een uitgebreid intern valideringsproces, (ii) nazicht door het Audit, Risk & Compliance Comité en (iii) goedkeuring door de Raad van Bestuur van de Vennootschap.

Monitoring

Engagement voor corporate governance ter bevordering van verantwoordelijkheid

De Raad van Bestuur houdt toezicht op het operationele management van de Vennootschap. Het Audit, Risk & Compliance Comité staat de Raad van Bestuur bij in materies betreffende boekhouding, audit, risicobeheer, compliance en interne controle. Zonder afbreuk te doen aan de toezichhoudende rol van de Raad van Bestuur, bepaalt het Executive Committee voorschriften en procedures voor het beheer van risico's, compliance en interne controle, en ziet het ook toe op de doeltreffende uitvoering ervan. Een model met "drie verdedigingslijnen" is ingesteld:

- het operationele management staat in voor het ontwerp en de handhaving van risicobeheer en interne controles (eerste linie);
- de tweedelijnsfuncties, zoals Legal, HR, Finance, Enterprise Risk Management, ESG, Regulatory & Competition, Compliance & Data Protection, Cyber and Information Security, Gezondheid & Veiligheid, Beveiliging, bieden deskundige ondersteuning aan het eerstelijns operationele management. Alle tweedelijnsfuncties rapporteren minstens jaarlijks aan het Executive Committee, het Audit, Risk & Compliance Comité en de Raad van Bestuur over de risico-evoluties binnen hun respectievelijke domeinen. Daarnaast is er een speciale rapportagelijng gecreëerd voor de Directeurs Enterprise Risk Management en Compliance naar de Voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Comité;
- ten slotte vormt de afdeling Corporate Audit, verantwoordelijk voor de interne audits binnen bpostgroup, de derde verdedigingslinie. De Director Audit rapporteert aan de Voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Comité en aan de CEO.

Corporate Audit (intern) en het College van Commissarissen (extern)

De Vennootschap beschikt over een professioneel intern auditdepartement dat werkt volgens de normen van het Institute of Internal Auditors. Het departement is onderworpen aan een vijfjaarlijkse externe kwaliteitscontrole. Corporate Audit voert een jaarlijkse risico-evaluatie uit met een halfjaarlijkse controle om het auditprogramma te bepalen. Via zijn audittaken biedt Corporate Audit een redelijke garantie op de doeltreffendheid van interne controles in de verschillende onderzochte processen, producten of projecten.

Het College van Commissarissen verstrekt een onafhankelijk oordeel over de statutaire jaarrekening en geconsolideerde jaarrekening van het volledige boekjaar. Het voert een beperkte controle uit over de halfjaarlijkse tussentijdse verkorte financiële rekening. Daarnaast controleren zij belangrijke wijzigingen van de IFRS-boekhoudprincipes en evalueren ze de belangrijkste interne controles van de processen die worden gebruikt bij de opstelling van de financiële rekeningen.

Audit, Risk & Compliance Comité en Raad van Bestuur

Het Audit, Risk & Compliance Comité adviseert de Raad van Bestuur bij materies betreffende boekhouding, audit, compliance, risicobeheer en interne controle.

Het Audit, Risk & Compliance Comité ontvangt en bekijkt hiervoor:

- alle relevante financiële informatie die het Audit, Risk & Compliance Comité toelaat financiële rekeningen te analyseren;
- de update van thesauriebeheer op kwartaalbasis;
- elke significante wijziging aan de IFRS-boekhoudprincipes;
- relevante conclusies die voortvloeien uit de activiteiten van de afdeling Corporate Audit en/of het College van Commissarissen;
- de driemaandelijke statusrapporten van Corporate Audit, Risk en Compliance over de opvolging van aanbevelingen inzake audit, risico en compliance en hun jaarlijkse activiteitenverslag;
- de jaarlijkse conclusie van het Executive Committee over de doeltreffende uitvoering van de risicobeheer- en interne controleactiviteiten en periodieke informatie over de evoluties van belangrijkste bedrijfsrisico's en daaraan gerelateerde risico's.

De Raad van Bestuur verzekert in laatste instantie dat er een intern controlesysteem en controleprocedures zijn. De Raad van Bestuur volgt de werking en de geschiktheid van de internecontrolesystemen en de controleprocedures op, rekening houdende met de controle door het Audit, Risk & Compliance Comité, en neemt de nodige maatregelen om de integriteit van de financiële rekeningen te waarborgen. Er is een procedure die toelaat dat het geschikte bestuursorgaan van de Vennoetschap op korte tijd samen wordt gebracht als en wanneer de omstandigheden dat vereisen.

Meer informatie over de samenstelling en de werking van het Audit, Risk & Compliance Comité en de Raad van Bestuur is beschikbaar in de secties van dit Corporate Governance Statement over de Raad van Bestuur en het Audit, Risk & Compliance Comité.

Compliance

bpostgroup is opgebouwd rond sterke bedrijfswaarden en ethische bedrijfspraktijken die onze duurzame en verantwoordelijke bedrijfsstrategie moeten ondersteunen. Deze waarden en praktijken weerspiegelen onze inzet voor onze collega's, werknemers, leveranciers, klanten, zakenpartners, aandeelhouders en de maatschappij in het algemeen. Een reputatie als betrouwbare en ethische organisatie opbouwen bij onze stakeholders is noodzakelijk om gezonde en solide relaties te onderhouden en een positieve klantenervaring en financiële prestaties te stimuleren.

Om dat te bereiken moedigt bpostgroup elke werknemer aan om zich voortdurend aan de hoogste ethische normen te houden. Deze normen, waarden en principes worden uiteengezet in de Gedragscode van bpostgroup, die wordt weerspiegeld in meerdere bpostgroup codes, policy's en procedures.

De naleving van de codes, de policy's en de procedures van bpostgroup wordt zorgvuldig gecontroleerd. De Raad van Bestuur en het Audit, Risk & Compliance Comité zien er regelmatig op toe dat bpostgroup zich engageert voor sterke bedrijfswaarden en ethische bedrijfspraktijken en neemt, indien nodig, beslissingen en maatregelen voor verbeteringen.

bpostgroup Compliance Department

Het Compliance Department van bpostgroup is verantwoordelijk voor de coördinatie van de compliance-activiteiten binnen bpostgroup en wil op alle niveaus ethisch gedrag, respect voor waarden en naleving van wetten en interne en externe regels en policy's bevorderen, onwettig of onethisch gedrag voorkomen en zorgen voor een gepaste reactie indien dergelijk gedrag zich voordoet. Het Compliance Department van bpostgroup wordt geleid door de Director Compliance, die rechtstreeks rapporteert aan de Chief Legal Officer en aan de Voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Comité.

Engagement voor integriteit en ethische waarden

Gedragscode

De Raad van Bestuur en het Executive Committee hebben de Gedragscode van bpostgroup goedgekeurd. Deze Gedragscode werd voor het eerst uitgegeven in 2007, bijgewerkt in 2022 en voor het laatst bijgewerkt in maart 2023, voornamelijk om het specifieke deel over Speak Up bij te werken.

De Code – die publiek beschikbaar is op de [website van bpostgroup](#) – bevat algemene principes die de waarden en ethische normen beschrijven die gelden voor iedereen die bij de groep werkt en maakt het mogelijk gepast te reageren ingeval de Gedragscode niet wordt nageleefd. Deze principes worden aangevuld door de relevante codes, beleidslijnen en procedures die in de bedrijven, dochtervennoetschappen en ondernemingen van bpostgroup van kracht zijn.

bpostgroup verwacht van al haar werknemers dat ze de Gedragscode naleven en ze als referentie gebruiken bij hun dagelijks werk. Alle schendingen van de Gedragscode moeten worden gemeld aan de gevestigde kanalen waarin de Gedragscode van bpostgroup voorziet, in voorkomend geval op vertrouwelijke basis.

In 2024 heeft meer dan 98% van de werknemers van bpostgroup een specifieke online opleiding over de Gedragscode gevolgd, die werd ontwikkeld door de HR- en Compliance-afdelingen. Deze opleiding, die is ontworpen als een jaarlijkse oefening, was praktisch van opzet, en legde de nadruk op de best practices en processen die gevolgd moeten worden in geval van twijfel.

Mensenrechtenbeleid

bpostgroup verbindt zich tot de hoogste normen van ethisch gedrag bij de bescherming en bevordering van de mensenrechten (waaronder de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, verbod op dwangarbeid, mensenhandel, moderne slavernij en kinderarbeid). bpostgroup heeft een [Mensenrechtenbeleid](#) goedgekeurd en gepubliceerd. bpostgroup verwacht van iedereen die betrokken is bij de activiteiten van de groep dat ze het Mensenrechtenbeleid naleven. Er geldt een nultolerantie ten aanzien van schendingen van de mensenrechten en er zijn geen uitzonderingen op dit Mensenrechtenbeleid.

Verhandelings- & Communicatiereglement

Om te beantwoorden aan de regelgeving op het vlak van handel met voorkennis en marktmisbruik heeft bpostgroup een [Verhandelings- en Communicatiereglement](#) ingevoerd, dat beschikbaar is op de website van bpostgroup. Deze Code, die van tijd tot tijd wordt aangepast om in overeenstemming te zijn met de recentste wetten en reglementeringen inzake marktmisbruik, heeft tot doel bewustzijn te creëren over mogelijk ongepast gedrag van werknemers, kaderleden, personen met leidinggevende verantwoordelijkheid (zijnde de leden van de Raad van Bestuur en het Executive Committee) en hun nauw verbonden personen. Het Verhandelings- en Communicatiereglement bevat strenge regels over vertrouwelijkheid, niet-gebruik van “koersgevoelige” informatie en verhandelingsbeperkingen. De regels van dit Reglement werden ruim gecommuniceerd binnen bpostgroup en het Reglement kan worden geraadpleegd door alle werknemers, kaderleden en personen met leidinggevende verantwoordelijkheid. In overeenstemming met de Verordening Marktmisbruik van 16 april 2014 werden personen met leidinggevende verantwoordelijkheid bij de Vennootschap ingelicht over hun verplichtingen bij de verhandeling van aandelen zoals bepaald in de Verordening Marktmisbruik.

Engagement voor ontwikkeling en competentie van werknemers

Goed leiderschap maakt het verschil en brengt betere resultaten voor de Vennootschap. Om de ontwikkeling van vaardigheden te bevorderen, heeft de Vennootschap zijn eigen opleidingscentrum. Technische opleidingen worden gegeven in de businessunits (bijvoorbeeld opleidingen over de “International Financial Reporting Standards” (IFRS) die gebruikt worden voor het opstellen van de geconsolideerde financiële rekeningen van de Vennootschap) en er worden ad hoc-lessen uitgewerkt waar nodig. Persoonlijke ontwikkeling wordt aangemoedigd via duidelijke taakomschrijvingen en een gestructureerde halfjaarlijkse evaluatie. *Ad-hoc* coachingsessies worden gepromoot.

Diversiteit

Een cultuur van Diversiteit en Inclusie tot stand brengen

De Vennootschap is een vennootschap met een erg divers personeelsbestand en engageert zich om op het werk een samenwerkingscultuur tot stand te brengen en te ondersteunen. Een dergelijke diverse omgeving stelt de groep in staat om de interactie met haar klanten en stakeholders te optimaliseren en om op verschillende doeltreffende manieren uitdagingen het hoofd te bieden.

In dat verband heeft de Vennootschap een [Diversiteitsbeleid](#) uitgewerkt dat erop gericht is om binnen de groep te sensibiliseren voor diversiteit en inclusie. Het doel van dit Diversiteitsbeleid is de werknemers en het management van de Vennootschap te ondersteunen bij het opbouwen van een cultuur waarin diversiteit en inclusie dagelijkse praktijk zijn.

Het programma spitst zich toe op engagement, bewustzijn en betrokkenheid. De Raad van Bestuur zet de toon en is de echte sponsor van de diversiteits- en integratieworkshops die worden georganiseerd voor teams die investeren in bewustwording op het vlak van diversiteit en inclusie en/of die te maken hebben met specifieke onderwerpen die kaderen binnen diversiteit en inclusie.

Diversiteit binnen de Raad van Bestuur en het Executive Committee

De Vennootschap gaat uit van het standpunt dat verschillende competenties en meningen van de Raad van Bestuur en het Executive Committee bevorderlijk zijn voor een goed inzicht in de organisatie en bedrijfsactiviteiten. Dit zorgt ervoor dat de leden de strategische beslissingen op constructieve wijze ter discussie kunnen stellen, bewuster worden van risicobeheer en meer open komen te staan voor vernieuwende ideeën.

De Vennootschap voldoet aan de bepalingen van artikel 7:86 van het BWVV inzake genderdiversiteit, maar het Diversiteitsbeleid voor de leden van het management reikt verder dan dit strikte wettelijke minimum.

Bij de samenstelling van de Raad van Bestuur en het Executive Committee is bijzondere aandacht besteed aan diversiteit op het vlak van criteria zoals leeftijd, professionele achtergrond, geslacht en nationaliteit. Bij het vinden van kandidaten voor vacatures baseert het Bezoldigings- en Benoemingscomité zich op evenwichtige dashboards van dergelijke diversiteitscriteria.

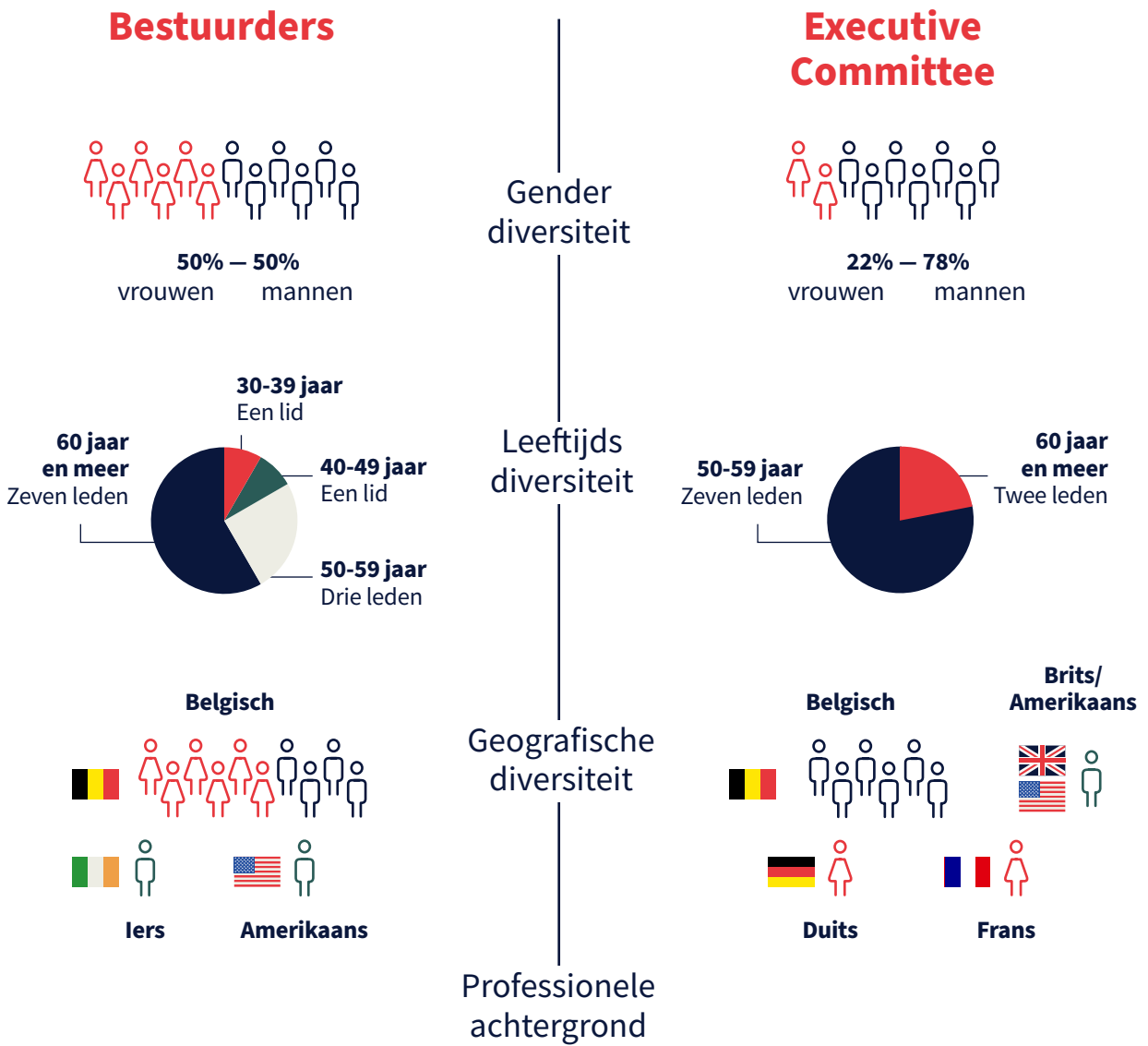
Diversiteitsaspecten die in aanmerking worden genomen met betrekking tot leden van de Raad van Bestuur en het Executive Committee zijn de volgende:

- **Gender:** genderdiversiteit bevordert een beter begrip van de markt, vergroot de creativiteit, zorgt voor doeltreffender leiderschap en stimuleert doeltreffende globale relaties. Om binnen haar management tot een grotere genderdiversiteit te komen, streeft de Vennootschap ernaar om: (i) potentiële vrouwelijke talenten in een vroeg stadium te ontdekken, (ii) opportuniteiten te verschaffen die het voor vrouwen mogelijk maken om hun volledige potentieel te ontplooien, (iii) programma's uit te werken die vrouwen erop voorbereiden om managementfuncties op zich te nemen.
- **Leeftijd:** leeftijdsdiversiteit op het werk is een onderdeel van het menselijk kapitaal en zorgt voor een breder spectrum van kennis, waarden en voorkeuren. Een dergelijk leeftijdsdivers management zal zorgen voor een dynamischer omgeving met voortdurende bewegingen. Om tot leeftijdsdiversiteit te komen, wil de Vennootschap ervoor zorgen dat haar management bestaat uit (i) oudere talenten met een ruime en diepgaande werkervaring en (ii) leergierige jongere talenten met een groot potentieel.
- **Professionele achtergrond:** om concurrentieel te kunnen blijven in een veranderende omgeving, moet de Vennootschap talenten met verschillende professionele achtergronden aantrekken en behouden. Diversiteit op het vlak van professionele achtergrond biedt de Vennootschap heel wat expertise en ervaring, wat nodig is om te kunnen inspelen op de complexe uitdagingen waar het voor staat. Om ervoor te zorgen dat haar management een diverse professionele achtergrond heeft, streeft de Vennootschap ernaar om mensen te vinden (i) met verschillende professionele achtergronden en (ii) die uit verschillende sectoren komen op verschillende tijdstippen in hun loopbaan.
- **Geografische diversiteit:** geografische diversiteit is belangrijk en correleert positief met goede prestaties, vooral op het vlak van een toenemende internationalisering van het bedrijf en de strategie. Om geografische diversiteit te stimuleren, streeft de Vennootschap ernaar buitenlandse elementen in het profiel en in de loopbaan van kandidaten effectief in aanmerking te nemen tijdens het aanwervingsproces.

De Raad van Bestuur evalueert jaarlijks of er bij het management van de Vennootschap vooruitgang werd geboekt met betrekking tot de diversiteit.

Diversiteitsaspecten – Implementering en resultaten

Op 31 december 2024 is het resultaat van de diversiteitsaspecten bij de leden van de Raad van Bestuur en van het Executive Committee van de Vennootschap als volgt:



5.2 Risicobeheer

1.1 Aanpak en methodologie

In het complexe, sterk gereguleerde en snel veranderende zakelijke landschap van vandaag krijgen de entiteiten van bpostgroup te maken met onzekerheden waaruit wenselijke gebeurtenissen (opportunities) maar ook onwenselijke gebeurtenissen (risico's) kunnen voortvloeien. Beide vallen onder de bevoegdheid van het Enterprise Risk Management ("ERM"). Alle organisaties en ondernemingen krijgen met risico's te maken. Een doeltreffend ERM-beleid is onmisbaar om proactief met risico's om te gaan en een cultuur van risicobewustzijn en veerkracht te promoten. Zo'n beleid biedt een overkoepelende risicobeheerstructuur voor alle entiteiten. Het **ERM-beleid** van bpostgroup werd in februari 2024 goedgekeurd door het Audit, Risk & Compliance Comité en wordt jaarlijks herzien.

Een overdreven risicoaversie staat het creëren van waarde op lange termijn in de weg, omdat de besluitvorming in zo'n geval ernstige vertraging oploopt of zelfs stilvalt. Onvoldoende risicoaversie leidt dan weer tot potentiële schadelijke gevolgen voor de bedrijfsprestaties of -continuïteit. bpostgroup begrijpt dat het essentieel is om de belangrijkste risico's voor zijn activiteiten en bedrijfsdoelstellingen goed in te schatten en te rapporteren, en deze risico's op het juiste niveau binnen de organisatie te bespreken. Zo wil bpostgroup weloverwogen beslissingen nemen over het aangaan van risico's, in lijn met de risicobereidheid die de Raad van Bestuur periodiek vaststelt.

Midden 2023 werd het bestaande ERM-model herzien en besloot de Raad van Bestuur een ERM-functie voor bpostgroup onder te brengen in het departement Corporate Legal & Compliance, dat functioneel verslag uitbrengt aan de Voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Comité. In de loop van 2024 werden bijkomende middelen ingezet en werd een ERM-netwerk uitgebouwd om bedrijfsbrede risicobeheersingsprocessen in te bedden in de belangrijkste activiteiten van bpostgroup. Het ERM-netwerk bestaat uit ca. 10 ERM-coördinatoren - hogere leidinggevendend die zijn aangeduid door leden van het Executive Committee - en ca. 50 ERM-SPOC's - risicoadviseurs/-experts/-ambassadeurs over alle entiteiten van bpostgroup heen, die specifiek zijn opgeleid in ERM-concepten. Binnen ons vernieuwde bedrijfsmodel maken we een onderscheid tussen twee niveaus om de risicobereidheid van bpostgroup te bepalen, elk met hun eigen regels voor risicobeperking en -monitoring en governance.

Voor het **procesgebonden risicobeheer** willen we de risicobereidheid van bpostgroup impliciet bepalen door minimale controlevereisten vast te leggen bij het analyseren van de risico's die samenhangen met onze belangrijkste activiteitendomeinen. Er worden workshops georganiseerd met de businesslijnmanagers en experts om de belangrijkste risico's en controles te bespreken die we hebben ingebouwd om operationele uitmuntendheid en end-to-endkwaliteitsbeheer voor de klant te waarborgen. Vervolgens worden de nodige controlemechanismen ontwikkeld in onze processen, vertaald naar formele, minimale procesbewakingsmechanismen, en gecommuniceerd en geïmplementeerd binnen bpostgroup, met name door in de nodige entiteiten processen op te zetten om zelfevaluatie te bevestigen. Domeinen met een inherent verhoogd risiconiveau, zoals de naleving van wetten en regelgeving, bedrijfscontinuïteit en -herstel, IT-beveiliging en gegevensbescherming, de gevolgen van ESG-regels, gezondheid, veiligheid of beveiliging, worden bij deze analyse specifiek besproken.

Bovendien worden op basis van de 17 principes van het COSO-model (**Committee of Sponsoring Organizations**) een reeks Key Controls op groepsniveau uitgewerkt, die zijn onderworpen aan herziening en goedkeuring door het Audit, Risk & Compliance Comité. Deze Group Key Controls verstevigen de fundamenten van de interne controlestructuur van bpostgroup, en de implementatie ervan wordt gecheckt door het ERM-departement en/of tweedelijnsfuncties van bpostgroup (zoals Compliance, Enterprise Risk Management, Legal, Cyber & Information Security, Data Protection, ESG, Regulatory & Competition Law, Finance en HR).

Het departement Corporate Internal Audit test onafhankelijk de doeltreffendheid van de controlemechanismen op basis van zijn onafhankelijke evaluatie van de risicodomeinen. Alle interne auditverslagen worden doorgestuurd naar de CEO van bpostgroup, de voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Comité en het lid van het Executive Committee dat verantwoordelijk is voor de materie waarop het verslag betrekking heeft.

Voor het **strategisch risicobeheer** hangt de risicobereidheid van bpostgroup af van de mogelijke financiële, reputatie-, juridische, regelgevings-, nalevings-, operationele en strategische impact van de geïdentificeerde risico's, en van de geschatte waarschijnlijkheid van elk van die risico's. Op basis van een tijdshorizon van een jaar en risico-evaluatiecriteria zoals die van tijd tot tijd worden afgestemd door de Raad van Bestuur, geeft bpostgroup de prioriteiten van risico's aan op een Risk Heat Map voor bpostgroup. Die bepaalt hoe de communicatie en dialoog (van bovenaf naar beneden toe en vice versa) rond risico's binnen het bedrijf verlopen. Het ERM-departement van bpostgroup is verantwoordelijk voor het bijhouden van een bpostgroup-register van in kaart gebrachte, strategische risico's (bpostgroup Register), met de hulp van tweedelijnsfuncties en het ERM-netwerk. De taxonomie omvat drie risicocategorieën:

- *Strategische risico's*: onzekerheden die een (negatieve) invloed kunnen hebben op de succesvolle uitrol van de strategie van bpostgroup;
- *Operationele risico's*: vooral interne risico's of onvoorziene rampen die een impact kunnen hebben op de resultaten van bpostgroup. Dit omvat ook de financiële risico's;
- *Risico's op vlak van regelgeving, naleving en wetgeving*: ontwikkelingen in de regelgeving en problemen met de naleving van wettelijke vereisten die een substantiële impact kunnen hebben op het realiseren van de bpostgroup-strategie, aanzienlijke financiële impact kunnen hebben of de reputatie van bpostgroup kunnen schaden.

Het Risicoregister van bpostgroup wordt minstens tweemaal per jaar beoordeeld op volledigheid en nauwkeurigheid en is ingebed in de strategische beheers-, bedrijfsplannings- en controleprocessen. Tijdens die revisierondes wordt het Risicoregister van bpostgroup (i) bijgesteld op basis van een nieuwe inschatting van de huidige waarschijnlijkheid en impact van elk geïdentificeerd risico en (ii) eventueel aangevuld met opkomende en nieuwe risico's. Voor de verhoogde risico's in elke categorie bepaalt een aangeduide verantwoordelijke per risico een specifieke aanpak om het te monitoren en te beperken. Wanneer een risico een vooraf door de Raad van Bestuur bepaald niveau van risicobereidheid overschrijdt, wordt er gezorgd voor bijkomende documentatie en informatie, inclusief onmiddellijke bijsturingmaatregelen om het risico aan te pakken. Alle evaluaties worden geconsolideerd door de ERM-functie van bpostgroup en worden gecheckt door het Executive Committee, dat toeziet op de accuraatheid en de afstemming op de doelstellingen en strategieën van bpostgroup. De ERM-functie van bpostgroup kijkt de eindresultaten van de evaluaties na en keurt deze goed, samen met het Audit, Risk & Compliance Comité.

Terwijl het Risicoregister van de groep risico's bijhoudt die zich in de eerstvolgende 12 maanden kunnen voordoen, stelt ERM daarnaast ook een Emerging Risk Report op om te anticiperen op potentiële risico's en opportuniteiten voor de komende 10 jaar. De bedoeling is om een ruimer perspectief te bieden door opkomende trends, risico's en opportuniteiten over een langere tijdshorizon te analyseren. Door deze factoren vroegtijdig in kaart te brengen en op te volgen, wil de groep de veerkracht vergroten en een concurrentievoordeel behouden. Dit rapport is gebaseerd op een doorlichting van belangrijke analyses en marktbronnen, zowel intern als extern, en gesprekken met ons Group Transformation Office en interne deskundigen ter zake.

Zoals elders in dit jaarverslag toegelicht, worden de resultaten van de strategische risico-evaluatie in verband gebracht en afgestemd met de resultaten van de ESG-dubbele materialiteitsanalyse voor het identificeren en beheren van risico's in verband met ESG-factoren. Hieronder geven we een samenvatting van de belangrijkste risico's die zijn opgenomen in het Risicoregister van bpostgroup. Elk van de volgende risico's kan een materieel ongunstig effect hebben op de activiteiten, de financiële positie en de bedrijfsresultaten van bpostgroup. Er kunnen bijkomende risico's zijn waarvan bpostgroup momenteel niet op de hoogte is. Er kunnen ook risico's zijn die momenteel beschouwd worden als niet belangrijk, maar die uiteindelijk toch een materieel ongunstig effect kunnen hebben. Het hier beschreven mechanisme voor risicobeperking en -monitoring biedt geen garantie dat risico's uitblijven. De bedoeling is een overzicht te geven van (i) de potentiële risico's en (ii) de acties die werden opgestart in antwoord op die risico's. Wat hierna volgt, mag dan ook niet worden beschouwd als een volledige lijst van antwoorden op risico's. Bovendien is het zo dat geen enkel risicobeheersysteem of systeem voor interne controle absolute bescherming kan bieden tegen het niet-behalen van bedrijfsdoelstellingen, fraude of de overtreding van wetten en regels.

1.2 Strategische risico's

De risico's in dit onderdeel worden beschouwd in het licht van de langetermijnstrategie van bpostgroup, die in 2024 werd bijgewerkt onder leiding van de nieuwe CEO en het Executive Committee. Voor elk van de risico's is een verantwoordelijke aangeduid op het niveau van het Executive Committee. De verantwoordelijke volgt het risico op en onderneemt acties voor risicobeperking als en wanneer dat nodig is. Het Audit, Risk & Compliance Comité, bijgestaan door de ERM-functie van bpostgroup, houdt regelmatig toezicht op de naleving van dit proces.

Met betrekking tot de elektronische substitutie, marktevoluties, concurrentie en innovatie

Net zoals de voorbije jaren, nam het gebruik van post in 2024 verder af. bpostgroup verwacht dat de nationale en internationale postvolumes zullen blijven dalen. Een sneller dan verwachte daling van de volumes kon niet worden uitgesloten, wat onder meer te wijten is aan veranderend klantgedrag, een versnelde digitalisering van de maatschappij, e-governmentinitiatieven en andere door de Belgische Staat en andere overheidsdiensten en privébedrijven ingevoerde maatregelen die de elektronische substitutie aanmoedigen enz. bpostgroup is actief in een zeer competitief en snel evoluerend marktlandschap, waar markttrends zoals commoditisering en marktconsolidering de concurrentiedynamiek bepalen. Het nieuwe 'digitale' tijdperk ontwricht ook op verschillende manieren de e-commerce logistiek en pakjessector. Een aantal grotere spelers zetten in op schaalvoordelen door innovatie en efficiëntie te stimuleren, want ook opportuniteiten kan bieden om zich aan te passen en zich te differentiëren. In belangrijke regio's zoals Noord-Amerika (Canada), Europa en België, brengt een divers concurrentielandschap - met klassieke tegenstanders, digitale platformen, nieuwkomers en door een overschot aan capaciteit gedreven spelers—bepaalde uitdagingen met zich mee. bpostgroup pakt deze proactief aan door zijn sterke punten uit te spelen en strategieën bij te sturen. Toch bemoeilijken deze het globale groeiplan en zetten ze de marges en algemene winstgevendheid in de sectoren onder druk. Het transformatieplan van bpostgroup biedt het hoofd aan potentiële ongunstige marktevoluties en ontwikkelt nieuwe, innoverende initiatieven om de potentiële operationele en financiële impact te beperken tot een door de Raad van Bestuur aanvaardbaar geacht niveau.

Op fundamenteel niveau zet bpostgroup verdere stappen om uit te groeien tot een regionale en digitale expert in pakjeslogistiek - in België door X2C aan te sturen en nieuwe B2B-activiteiten te ontwikkelen en internationaal als een speler gespecialiseerd in 3P, met focus op verdedigbare hoogwaardige marktsegmenten. In België vormde bpost NV het postdistributienetwerk om tot een duurzaam geïntegreerd netwerk voor post en pakjes en neemt het de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat zijn organisatie en middelen op een flexibele manier kunnen reageren op de veranderende marktomstandigheden en klantennoden. In Europa en de VS breidt bpostgroup verder uit en bouwt het aan een regionale leiderspositie in gespecialiseerde 3PL-diensten en Global Cross-border netwerken, zeker na de recente overname van Staci Group. bpostgroup focust daarbij op klantgerichtheid, innovatie met het oog op de lancering van nieuwe producten en/of diensten, digitalisering en voortdurende verbeteringen op vlak van kostenbeheer en kwaliteitszorg.

Met betrekking tot de complexiteit en ambitie van de transformatie en cultuurverschuiving

Het doorvoeren van een reeks onderling verbonden strategische initiatieven, vooral die welke ingrijpende en grote culturele verschuivingen binnen een organisatie teweegbrengen, brengt automatisch aanzienlijke risico's met zich mee. Deze risico's zijn zeer uiteenlopend van aard: personeelstekorten, communicatiestrategieën die ontoereikend zijn of hun doel missen, een gebrek aan diepgaand organisatorisch inzicht, moeilijkheden om een breed draagvlak te creëren voor de doorgevoerde wijzigingen binnen de organisatie, en zo meer. Bovendien is er een verhoogd risico op een gebrekkige afstemming, hetzij in de ontwerpfase, hetzij bij de effectieve uitrol van deze initiatieven, wat ertoe zou kunnen leiden dat het uiteindelijke resultaat niet meer overeenstemt met wat beoogd werd. Gezien de complexe aard van deze materie en met het oog op een vlotte en geslaagde integratie van alle strategische initiatieven, werd er een centraal Transformation Office in het leven geroepen in 2024. Deze instantie is ervoor verantwoordelijk richtlijnen aan te reiken, acties in goede banen te leiden of te begeleiden waar en wanneer nodig, en toezicht te houden over de governancestructuur en controlemechanismen die werden ingebouwd om het verwachte succes te behalen. De uitdagingen van de specifieke en bredere politieke en sociale context in België worden erkend, vooral met het oog op de ambitieuze transformatieagenda. Het is in de eerste plaats belangrijk om steeds een constructieve en eensgezinde sociale dialoog te voeren. Daarbij wordt alles in het werk gesteld om belangrijke thema's, zoals eerdere verbintenissen, organisatorische verschuivingen en lopende operationele prioriteiten aan te pakken. We zijn ons bewust van de mogelijke risico's op het gebied van arbeidsverhoudingen en nemen proactieve maatregelen om open communicatie te waarborgen, verstoringen te minimaliseren en stabiliteit te behouden door middel van solide noodplannen.

Met betrekking tot het genereren van inkomsten, kostenbeheer, wendbaarheid en flexibiliteit van de operationele activiteiten

Doordat de kosten van bpostgroup voor een groot deel vastliggen, kan een onverwachte toename van de volatiliteit in de markt, een versnelde daling van de postvolumes of het onvermogen om nieuwe inkomstenbronnen aan te boren, grote gevolgen hebben voor de winst en zelfs onze concurrentiepositie in het gedrang brengen als bpostgroup er niet in zou slagen de nodige flexibiliteit aan de dag te leggen en zijn kosten te drukken. In België blijft bpost NV meer bepaald hefbomen invoeren voor de transformatie van de traditionele activiteiten om zijn operationele activiteiten snel en efficiënt af te stemmen op de veranderende marktomstandigheden en tegelijk de kwaliteit van zijn diensten en van de jobs voor zijn medewerkers te blijven garanderen. Er is echter geen garantie dat al die initiatieven tijdig de verwachte opbrengsten zullen opleveren, aangezien dit afhankelijk is van een scala aan externe factoren. Doeltreffend change management, de juiste prioriteit geven aan projecten, de beschikbaarheid van de nodige resources en het op één lijn brengen van de stakeholders zijn enkele van de elementen die cruciaal zijn voor het welslagen van ons ambitieuze transformatietraject. Ondanks het gebruik van de meest geavanceerde benaderingen voor programmabeheer, kon geen enkele van deze kritieke succesfactoren volledig worden gevrijwaard. Bovendien vergroot de invoering van zo veel veranderingen in een organisatie impliciet het risico op tijdelijke ineffectiviteit van de interne controles. Daarnaast kunnen de activiteiten van bpostgroup en de transformatiedoelstellingen materiële impact ondervinden van andere externe factoren, zoals de huidige onzekerheid over de gevolgen van de internationale geopolitieke situatie, macro-economische marktomstandigheden, beperkingen op de arbeidsmarkt (waaronder loonindexaties) en hoge transport- of energiekosten. bpostgroup implementeert mechanismen om die ontwikkelingen te volgen en hun potentiële impact - in de eerste plaats op de snelheid van de transformatie - voortdurend in te schatten.

Met betrekking tot de klimaatverandering en ESG-thema's

Het risico op een mogelijke verlengde operationele onderbreking als gevolg van extreme natuurrampen (bv. brand, overstroming, storm, pandemie en toenemende gezondheidsproblemen bij het personeel als gevolg van vervuiling) is de afgelopen jaren merkbaar toegenomen. Klimaatrisico's, waaronder extreme weersomstandigheden en veranderende regelgeving, bieden zowel uitdagingen als opportuniteiten voor duurzame groei. Ook in 2024 nam bpostgroup proactieve maatregelen om de klimaatrisico's aan te pakken en gaf het zijn duurzaamheidsambities verder vorm. In het derde kwartaal van 2024 werd een uitgebreide groepsbrede klimaatrisicobeoordeling gestart, waarvan de resultaten medio 2025 worden verwacht. Dit initiatief is bedoeld om de potentiële financiële gevolgen grondig te evalueren, en tegelijkertijd te voldoen aan de CSRD-eisen en de klimaatveerkrachtstrategie van bpostgroup verder vorm te geven. bpostgroup blijft op koers om zijn afvalgerelateerde ESG-doelstellingen te halen tegen 2030.

1.3 Operationele risico's

Er wachten bpostgroup verschillende operationele uitdagingen die gepaste aandacht van het management, benaderingen op het vlak van kwaliteitsbeheer en het opzetten van interne controlemechanismen vereisen. Als en wanneer nodig onderneemt bpostgroup actieplannen om de risico's te beperken. De Corporate Governance-verklaring bevat meer informatie over het systeem voor interne controle en risicobeheer, geïnspireerd op het COSO-model.

Met betrekking tot mogelijke hiaten in het bedrijfscontinuïteitsbeheer en vertragingen in het herstel

Een toereikend bedrijfscontinuïteitsbeheer brengt risico's met zich mee, nl. operationele onderbrekingen, vertraagd crisisherstel, weerstand bij verzekeringen en uitdagingen bij het binnenhalen van strategische aanbestedingen. bpostgroup kan daarbij tijdelijk moeite hebben om zijn klanten te bedienen of de overeengekomen dienstverleningsniveaus te halen, wat nefast kan zijn voor zijn reputatie, de klantentevredenheid en de financiële prestaties. Om die risico's te monitoren en te beperken, stelt de BCM-functie (**Business Continuity Management**) op niveau van bpostgroup richtlijnen, beleidsregels en procedures op en ziet ze toe op de implementatie ervan binnen de entiteiten van bpostgroup. Met de hulp van toegewijde coördinatoren wordt het BCM-beleid van bpostgroup overkoepelend geïmplementeerd, onder meer door een actieve opvolging van auditaanbevelingen, het bieden van deskundige teamondersteuning en het opstellen en testen van lokale continuïteits- en herstelplannen.

Met betrekking tot gegevensbescherming, beveiliging en informatietechnologie

bpostgroup vertrouwt op informatie- en communicatietechnologie ("ICT") om de meeste van zijn diensten te leveren. Deze systemen zijn onderhevig aan risico's, zoals stroomonderbrekingen, verstoringen van het internetverkeer, softwarebugs, cyberaanvallen (zoals aanvallen voor de exfiltratie van gegevens, encryptieaanvallen en andere vormen van hacking) en problemen die voortvloeien uit menselijke fouten. Dit kan leiden tot cyberbeveiligingsincidenten met inbreuken op (persoons-)gegevens of een zware verstoring van de activiteiten van bpostgroup en die van zijn klanten.

De toegenomen wereldwijde cyberveiligheidsintimidaties, -bedreigingen en meer complexe en gerichte cybergerelateerde aanvallen bedreigen de veiligheid van bpostgroup, haar klanten, partners, leveranciers en externe dienstverleners op het vlak van diensten, systemen en netwerken. De vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van de gegevens van bpostgroup en zijn klanten kunnen daardoor in het gedrang komen. bpostgroup neemt de nodige maatregelen en doet de vereiste investeringen om deze risico's te beperken, aan de hand van opleidingen om het personeel te sensibiliseren, beschermings- en opsporingsmaatregelen, veiligheidstests en de uitrol van noodplannen.

De Data Protection Officer en het Privacy Office in het departement Compliance van bpostgroup, alsook de CISO-functie (hoofdverantwoordelijke informatiebeveiliging) in het departement Group Technology van bpostgroup houden toezicht op die risico's en krijgen daarbij ondersteuning van de ERM-functie binnen bpostgroup.

Cyberaanvallen kunnen leiden tot financiële verliezen, reputatieschade en verstoringen wanneer de huidige beveiliging ontoereikend blijkt. In 2024 nam bpostgroup een reeks risicobeperkende maatregelen, waaronder de aanwerving van een nieuwe CISO voor bpostgroup, de implementatie van de DORA-vereisten voor onze activiteiten als verzekeringssubagent, de uitvoering van een hiatenanalyse op basis van het NIS-2-kader en voortdurende analyses om kwetsbaarheden in kaart te brengen. De uitwerking en implementering van uitgebreide beleidslijnen en richtlijnen zal bpostgroup's maturiteit naar een hoger niveau tillen.

bpostgroup blijft verder inzetten op privacy en gegevensbeveiliging om klanten te beschermen en het vertrouwen niet te schaden. Na een gedetailleerde maturiteitsanalyse binnen de meeste entiteiten van bpostgroup, zijn er risicobeperkingsplannen opgesteld die momenteel in uitvoering zijn. Daarnaast rolt bpostgroup een nieuw GenAI-beleid uit om het gegevensbeheer te versterken en de beveiliging bij het gebruik van GenAI-tools aan te scherpen. Deze maatregelen weerspiegelen ons onaflatend engagement om informatie veilig te stellen en de naleving van de regelgeving te waarborgen.

Met betrekking tot de moeilijkheden om talent aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden

Met een uitdagend transformatieplan voor de boeg is bpostgroup zich meer dan ooit bewust van de noodzaak om talent aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden om zijn strategische ambities te realiseren. Concreet werden op dat vlak efficiëntere HR-strategieën geïmplementeerd met het oog op een betere opvolgingsplanning, meer leiderschap en een meer evenwichtig talentwervingsproces met zowel interne promoties als gerichte externe aanwervingen. Deze initiatieven zijn bedoeld om een veerkrachtig en flexibel personeelsbestand op te bouwen, zodat bpostgroup alles in huis heeft om zijn langetermijndoelstellingen te bereiken.

Met betrekking tot de toenemende operationele kosten en de integratie van recente overnames

Door de toegenomen complexiteit van de operationele activiteiten en de volatiliteit van de marktomstandigheden kunnen bpostgroup-entiteiten te maken krijgen met onverwachte kostenstijgingen (hogere loonkosten, energiekosten, IT-uitgaven om verouderde systemen draaiende te houden, ongunstige ontwikkelingen op de vastgoedmarkt enz.), wat de marges en de winstgevendheid onder druk kan zetten en een nog zorgvuldiger beheer van de waardeketen vereist. Er lopen verschillende initiatieven om dat soort risico's te beperken, waaronder de vereenvoudiging van het IT-landschap, het onderhouden van stabiele relaties en een constructieve dialoog met de sociale partners van het bedrijf en een proactief beheer van alle bijbehorende kosten (zoals energie en vastgoed).

Om zijn groeiambities kracht bij te zetten, heeft bpostgroup de laatste jaren verschillende bedrijven overgenomen. In 2024 werd de overname van Staci Group afgerond. Zoals bij alle overnames en integratietrajecten bestaat het risico dat de overgenomen activiteiten niet succesvol kunnen worden geïntegreerd. Ook is het onzeker of de dochterondernemingen van bpostgroup de eraan gekoppelde bedrijfsplannen zullen verwezenlijken, in het bijzonder in landen en regio's waar bpostgroup vóór de overname nog niet actief was. Bovendien is er geen garantie dat bpostgroup alle verwachte voordelen van een overname zal behalen of dat de overgenomen bedrijven zoals verwacht zullen presteren, wat ook kan leiden tot bijzondere waardeverminderingen van goodwill. Tot slot kan het zijn dat bpostgroup in het kader van of als gevolg van een overname in gerechtelijke procedures verwickeld is of raakt, waarvan de uitkomst moeilijk te voorspellen is. Bovenstaande elementen zouden een aanzienlijk ongunstig effect kunnen hebben op de activiteiten, de financiële positie, de bedrijfsresultaten en de vooruitzichten van bpostgroup. Om dat soort risico's zo veel mogelijk te beperken, worden regelmatig evaluatiegesprekken gehouden en wordt er na een overname extra energie gestoken het integratietraject. Het is echter onzeker of de inspanningen die bpostgroup op dat vlak levert, tot het gewenste resultaat zullen leiden.

Met betrekking tot de concessie voor de bedeling van kranten en tijdschriften in België

Hoewel de risico's en financiële gevolgen m.b.t. de concessie voor de bedeling van kranten en tijdschriften zich grotendeels in 2024 hebben laten voelen, heerst er nog steeds onzekerheid, vooral over de toekomstige organisatie in het zuiden van België. Dit kan tot sociale onrust en een bijkomende impact leiden.

Met betrekking tot financiële risico's

bpostgroup heeft te maken met uiteenlopende financiële risico's, zoals marktrisico's als gevolg van evoluties in de wisselkoersen, rentes en andere marktprijzen en het liquiditeitsrisico. Onder de financiële risico's wordt het krediet-/tegenpartijrisico opgevolgd, waarbij speciale aandacht gaat naar de ongunstige evoluties op de e-commerce markten die kunnen leiden tot een verhoogd faillissementsrisico bij onze klanten en uiteindelijk tot financiële verliezen. Gezien de samenstelling van zijn klantenportefeuille, wordt bpostgroup ook blootgesteld aan concentratierisico's. bpostgroup beperkt de concentratierisico's in de klantenportefeuille door in te zetten op diversificatie en solide contractuele relaties, onder meer met de Belgische Staat en belangrijke particuliere klanten (met name bij Radial North America). Rekening houdend met de overname van Staci blijken de herfinancieringsmaatregelen aan het einde van 2024 een succes en blijft de financiële stabiliteit en operationele veerkracht van bpostgroup gewaarborgd.

1.4 Risico's op vlak van regelgeving, naleving en wetgeving

Er worden passende beleidsregels, processen en procedures voor interne controle gehanteerd om de blootstelling aan complexe vereisten op vlak van regelgeving, naleving en wetgeving te beperken. bpostgroup streeft constructieve relaties na met stakeholders zoals de overheid, besluitvormers en regelgevende instanties. bpostgroup is actief in markten waar heel veel regels gelden, onder meer opgelegd door nationale, Europese en internationale regelgevende instanties. Het is onzeker of Belgische of Europese regelgevers of derden belangrijke bezwaren zullen opwerpen met betrekking tot de naleving door bpostgroup van toepasselijke wetten en reglementen en of toekomstige wijzigingen in de wetgeving, regelgeving of rechtspraak of andere ontwikkelingen van de regelgeving een materieel ongunstig effect kunnen hebben op de activiteiten, de financiële positie, de bedrijfsresultaten en de vooruitzichten van bpostgroup. Naast de bestaande maatregelen heeft bpostgroup een Compliance Maturity Assessment gehouden om de nalevingsgraad van zijn verschillende entiteiten op 11 kritieke domeinen te beoordelen. Aan de hand van de resultaten plant het departement Compliance van bpostgroup nu maatregelen om waar nodig bij te sturen.

Met betrekking tot onze post- en pakjesactiviteiten in België

In 2012 verzocht de Europese Commissie bpost NV om vermeende staatssteun terug te betalen voor de periode van 1992 tot 2012. Op 2 mei 2013 keurde de Europese Commissie de compensatie goed die aan bpost NV werd toegekend in het kader van het 5de beheerscontract voor de periode van 2013 tot 2015 ("**5de beheerscontract**"). Op 3 december 2015 ondertekenden bpost NV en de Belgische Staat een beheerscontract ("**6de beheerscontract**") met betrekking tot verschillende diensten van algemeen economisch belang ("**DAEB's**") (onder andere de instandhouding van een retailnetwerk, de uitbetaling van pensioenen, 'contanten aan het loket'-diensten en andere diensten). Dit 6de beheerscontract voorziet in de verdere verlenging van deze DAEB's gedurende een periode van vijf jaar, die eindigde op 31 december 2020, en in een vergoeding die in de lijn ligt van de principes van het 5de beheerscontract, zoals goedgekeurd door de Europese Commissie op 2 mei 2013. Op 3 juni 2016 keurde de Europese Commissie het 6de beheerscontract en de persconcessieovereenkomsten op grond van de staatssteunregels goed.

In december 2020 besliste de Belgische regering om het 6de beheerscontract te verlengen tot 31 december 2021. De verlenging werd op 27 juli 2021 door de Europese Commissie goedgekeurd. Op 14 september 2021 ondertekenden de Belgische regering en bpost NV het 7de beheerscontract dat de periode tot 31 december 2026 bestrijkt ("**7de beheerscontract**"). Dit contract werd bekendgemaakt bij de Europese Commissie en werd op 19 juli 2022 goedgekeurd. Als gevolg van deze goedkeuring trad het contract in werking. Het 7de beheerscontract is in lijn met het 6de beheerscontract en het voorziet slechts kleine wijzigingen in de scope van de aan bpost NV toevertrouwde DAEB's in vergelijking met het 6de beheerscontract.

Hoewel de staatssteunbeslissingen van de Europese Commissie bpost NV enige mate van zekerheid verschaffen over de verenigbaarheid met de staatssteunregels van de vergoeding die het ontvangt voor de levering van DAEB's, kan niet worden uitgesloten dat bpost NV het voorwerp zou uitmaken van verdere aantijgingen van staatssteun en aan staatssteunonderzoeken wordt onderworpen in verband met DAEB's, andere openbare diensten en andere diensten die het verstrekt voor de Belgische Staat en verschillende overheidsinstanties..

In overeenstemming met de verbintenis van de Belgische Staat jegens de Europese Commissie, organiseerde de Belgische Staat een competitieve, transparante en niet-discriminerende biedingsprocedure voor de uitreiking van kranten en tijdschriften in België, volgens welke de dienstenconcessies op 16 oktober 2015 aan bpost NV werden toegekend om de dienst te verstrekken vanaf 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020. In december 2019 besloot de Belgische regering om de dienstenconcessies te verlengen tot 31 december 2022. De Europese Commissie keurde de aan bpost NV toegekende compensatie met betrekking tot deze verlenging van de dienstenconcessies goed op 2 september 2021. In augustus 2022 vroeg de Voorzitter van de Raad van Bestuur een interne compliance review aan met betrekking tot de toen lopende openbare aanbestedingen van de Belgische Staat voor de uitreiking van erkende kranten en tijdschriften in België (meer details over deze interne compliance review zijn terug te vinden in het deel Voorwaardelijke passiva van dit jaarverslag). In februari 2023 kondigde de Belgische regering haar intentie aan om een overheidsaudit uit te voeren m.b.t. de vergoeding voor de huidige persconcessie (2016-2020), die werd verlengd tot eind 2023. In december 2023 besliste de Belgische regering om de concessie met zes maanden te verlengen tot half 2024, volgend op haar beslissing om geen nieuwe persconcessie toe te kennen en deze te vervangen door een fiscale maatregel voor de persuitgevers. Deze twee verlengingen werden bekendgemaakt aan de Europese Commissie. Op 24 mei 2024 keurde de Europese Commissie de compensatie goed die aan bpost NV werd toegekend met betrekking tot beide verlengingen. Voor duiding rond de mogelijke impact daarvan verwijzen we naar het deel Voorwaardelijke passiva van dit jaarverslag.

bpost NV zou verplicht kunnen worden andere postoperatoren toegang te verlenen tot specifieke elementen van zijn postinfrastructuur (zoals gegevens betreffende aanvragen voor het doorsturen van post bij een adreswijziging of pakjesautomaten), tot zijn postnetwerk en/of tot bepaalde universele diensten. Het kan niet worden uitgesloten dat bevoegde autoriteiten toegang opleggen tegen onrendabele prijsniveaus of dat de opgelegde toegangsvoorwaarden ongunstig zijn voor bpost NV. Ingeval bpost NV deze verplichtingen niet nakomt, kunnen boetes opgelegd worden (volgens de regels van het mededingingsrecht en de postwetgeving) en/of kunnen andere operatoren procedures aanspannen teneinde schadevergoeding te vorderen voor nationale rechtbanken.

bpost NV dient aan te tonen dat zijn prijzen voor diensten die onder de universele dienstverlening ("**UDV**") vallen, in overeenstemming zijn met de beginselen van betaalbaarheid, kostenoriëntatie, transparantie, niet-discriminatie en uniformiteit van tarieven. Tariefverhogingen voor bepaalde enkelvoudige poststukken en UDV-pakjes zijn onderworpen aan een maximumprijformule en aan een voorafgaande controle door het Belgisch Instituut voor postdiensten en telecommunicatie ("**BIPT**"). Het BIPT kan weigeren deze tarieven of tariefverhogingen goed te keuren als ze niet in overeenstemming zijn met bovengenoemde beginselen of met de maximumprijformule. Er dient te worden opgemerkt dat de Postwet, die in februari 2018 in werking trad, voorziet in een maximumprijformule als onderdeel van een stabiel en voorspelbaar prijscontrolemechanisme.

Bovendien mag bpost NV voor activiteiten waarvoor het geacht wordt een dominante marktpositie te hebben (of waarvoor andere bedrijven geacht worden economisch afhankelijk te zijn van bpost NV), geen misbruik maken van die dominante positie (economische afhankelijkheid) door zijn prijszetting. Het niet-naleven van deze vereiste kan boetes met zich meebrengen. Nationale rechtbanken kunnen bpost NV ook opdragen om bepaalde commerciële praktijken stop te zetten en schade te vergoeden aan derden.

bpost NV is tevens onderworpen aan het verbod van kruissubsidiëring tussen publieke diensten en commerciële diensten. Bovendien, indien bpost NV commerciële diensten levert, moet, volgens de regels met betrekking tot staatssteun, de business case voor het verlenen van dergelijke diensten voldoen aan het 'criterium van de particuliere investeerder', dat wil zeggen dat bpost NV in staat moet zijn om aan te tonen dat een particuliere investeerder dezelfde investeringsbeslissing zou hebben genomen. Als deze beginselen niet worden nageleefd, dan zou de Europese Commissie kunnen oordelen dat commerciële diensten hebben genoten van onrechtmatige staatssteun en deze staatssteun van bpost NV kunnen terugvorderen.

Volgens de Europese Commissie is grensoverschrijdende pakjeslevering één van de voornaamste elementen die een impact hebben op de groei van e-commerce in Europa. In 2018 keurden het Europees Parlement en de Raad een verordening betreffende cross-border pakjesbezorgdiensten goed, die verhoogde prijs transparantie en regelgevend toezicht oplegt aan aanbieders van pakjesbezorgdiensten zoals bpostgroup. De Belgische Staat duidde bpost NV voor een periode van acht jaar beginnend in 2011 aan als de verlener van de UDV. In de postwet wordt bpost NV aangeduid als de verlener van de UDV tot eind 2023. De bijzondere voorwaarden van de UDV zijn vastgelegd in een specifiek beheerscontract dat in 2019 in werking trad. Op 9 november 2023 werd het nieuwe beheerscontract voor UDV tussen bpost NV en de Belgische Staat ondertekend. In dit contract is bpost NV aangeduid als de verlener van de UDV tot 31 december 2028. De verplichting om de UDV te leveren, kan voor bpost NV een financiële last betekenen. Alhoewel de postwet bepaalt dat bpost NV recht heeft op een vergoeding vanwege de Belgische Staat ingeval de UDV-verplichting resulteerde resulteert in een ongerechtvaardigde last, kan er geen garantie worden gegeven dat de volledige nettokost van de UDV zal worden gedekt.

bpostgroup NV is ook onderworpen aan de wet van 17 december 2023 op de pakjesbezorging, die tot doel heeft de arbeidsomstandigheden van de werknemers die pakjes bezorgen te verbeteren, in het bijzonder in het kader van onderaanneming. Een reeks nieuwe verplichtingen wordt geleidelijk van kracht en is van toepassing op alle pakjesbezorgers die werkzaam zijn in België: verplichte aanmelding bij het BIPT, aanstelling van een coördinator (die de rechten van de bezorgers behartigt), halfjaarlijkse rapportering over de pakjesbezorgingsactiviteiten en het inschakelen van onderaannemers (volumes en betaalde bedragen), dagelijkse registratie van de uitreikingstijden voor elke bezorger, minimale aan onderaannemers te betalen uurvergoeding, maximale toegelaten distributietijd voor pakjesbezorgers (van kracht vanaf 2026).

bpost NV, Euro-Sprinters en Dyna (die er alle drie aan onderworpen zijn) zijn de nieuwe wet aan het implementeren. Als deze nieuwe voorschriften niet of laattijdig worden nageleefd of geïmplementeerd, kunnen de bevoegde autoriteiten dit beboeten.

Met betrekking tot het uiteindelijke resultaat en de financiële gevolgen van de recente crisis

De crisis die bpostgroup heeft doorgemaakt, heeft geleid tot verschillende potentiële rechtszaken en nalevingsvraagstukken die momenteel nog hangende zijn. Hoewel een financiële voorziening van 87 miljoen euro is vastgelegd, moet er rekening mee worden gehouden dat diverse factoren en omstandigheden spelen waar bpost NV geen vat op heeft, en dat de overblijvende onzekerheden kunnen leiden tot bijkomende financiële impact. Voor meer informatie over deze nalevingsvraagstukken verwijzen we naar het deel Voorwaardelijke passiva van dit jaarverslag.

Met betrekking tot het beheer van externe partijen

In het licht van de verordening rond due diligence in de toeleveringsketen die er binnen afzienbare tijd aankomt en van het toenemende belang van het beheer van externe partijen met het oog de strategische ESG-ambities van bpostgroup, kan het zijn dat de huidige systemen van bpostgroup voor het beheer van externe partijen lacunes vertonen, met name op nalevingsvlak. Dat wordt momenteel onder de loep genomen. Ingeval materiële lacunes worden geïdentificeerd, zullen tijdig passende plannen voor risicobeperking opgesteld en uitgerold.

Met betrekking tot bpost NV als agent van BNP Paribas Fortis NV ("BNPPF")

Nadat bpost NV in 2021 (inwerkingtreding 2022) zijn belang van 50% in bpost bank NV verkocht aan BNPPF, is bpost bank op 19 januari 2024 overgenomen door BNPPF en sinds 22 januari 2024 kunnen de klanten van BNPPF (onder wie voormalige klanten van bpost bank) voor bank- en verzekeringszaken terecht in het netwerk van postkantoren van bpost, dat optreedt als agent van BNPPF. De regelgeving voor financiële instellingen is erg veranderd (bv. meer focus op klantenbescherming, cyberveerkracht, antiwitwasmaatregelen enz.) en het prudentieel toezicht is sterk toegenomen. Het is niet zeker of toekomstige wijzigingen in de wetgeving, regelgeving of rechtspraak een aanzienlijk ongunstig effect zouden kunnen hebben op de activiteiten, de financiële positie, de bedrijfsresultaten en de vooruitzichten van BNPPF, wat een invloed zou kunnen hebben op bpost NV als agent van BNPPF.

Met betrekking tot andere regelgevende en wettelijke vereisten

bpostgroup is aan heel wat wetgeving onderworpen. Op verschillende entiteiten van bpostgroup is specifieke vervoersregelgeving van toepassing, wat mogelijk kan leiden tot verhoogde nalevingsrisico's. In België staat bpost NV als werkgever bloot aan bepaalde specifieke risico's die te maken hebben met de toepassing van bepaalde bepalingen en principes van publiek recht en de onzekere interpretatie van het recht op belastingvrijstelling. Daarnaast is de correcte toepassing van de wetgeving inzake openbare aanbestedingen verplicht. De wisselwerking tussen de wetgeving toepasselijk op alle naamloze vennootschappen en de specifieke bepalingen en principes van publiek recht die van toepassing zijn op bpostgroup, specifiek in België, kunnen daarenboven moeilijkheden geven bij de interpretatie ervan, en juridische onzekerheid veroorzaken, met name op het gebied van mededingingsrecht en de Verordening marktmissbruik (Verordening (EU) Nr. 596/2014). Mogelijk komt bpostgroup voor uitdagingen te staan om in overeenstemming te zijn met het huidige regelgevingslandschap, onder meer als het gaat om tewerkstelling conform de staatssteunregels. Elke mogelijke inbreuk zou een aanzienlijk ongunstig effect kunnen hebben op de activiteiten, de financiële positie, de bedrijfsresultaten en de vooruitzichten van bpostgroup.

Wijzigingen in, of de invoering van nieuwe wetgeving en reglementering, inclusief wetgeving en reglementering in verband met wettelijke pensioenen, zouden kunnen leiden tot extra lasten voor bpost. Daarnaast bestaat de kans dat contractuele personeelsleden van bpost NV hun werknemersstatuut betwisten wegens het feit dat zij niet de wettelijke arbeidsbescherming en voordelen van statutaire personeelsleden genieten.

Een van de regelgevingen die bij implementatie een impact kan hebben op bpostgroup is de Richtlijn (EU) 2017/2455 van de Raad tot wijziging van Richtlijn 2006/112/EG en Richtlijn 2009/132/EG wat betreft bepaalde btw-verplichtingen voor diensten en afstandsverkoop van goederen. Ook de recente invoering van de CSRD (Richtlijn (EU) 2022/2464) en de CSDDD (Richtlijn (EU) 2024/1760) zal gevolgen hebben voor de rapporteringsverplichtingen van bpostgroup en de vereiste om potentiële ESG-problemen aan te pakken. De kans bestaat ook dat stakeholders deze informatie aangrijpen om actie te ondernemen tegen entiteiten van bpostgroup, met mogelijk reputatieschade tot gevolg. Ten slotte zal de goedkeuring van de Pijler II-wetgeving (Richtlijn 2022/2523), die tot doel heeft een wereldwijd minimumbelastingniveau voor multinationals te garanderen, naar verwachting de rapporteringsverplichtingen van bpostgroup omvangrijker en complexer zal maken.

De recente uitdagingen hebben aangetoond hoe belangrijk het is om over de hele organisatie heen een cultuur te ontwikkelen waar integriteit en ethisch gedrag centraal staan. bpostgroup heeft dan ook cruciale stappen gezet om zijn streven naar hoge normen in zakelijk gedrag kracht bij te zetten. Zo werd overkoepelend een uitvoerige e-learning rond de gedragscode van de groep opgesteld en geïmplementeerd, om aansluiting bij de kernwaarden en verwachtingen te waarborgen. Deze maatregelen zijn bedoeld om herhaling van onaanvaardbare gedragingen en managementpraktijken te voorkomen en tegelijkertijd het vertrouwen, de verantwoordingsplicht en de veerkracht op elk niveau van de organisatie te versterken.

1.5 Opkomende trends en uitdagingen voor 2025 en erna

Postbedrijven worden geconfronteerd met veranderingen die elkaar steeds sneller opvolgen. Door deze verschuivingen proactief aan te pakken, kunnen we opportuniteiten benutten en risico's beperken. Ter ondersteuning voert de ERM van bpostgroup regelmatig strategische risicoanalyses uit en houdt het een Risicoregister voor bpostgroup bij met een tijdshorizon van een jaar. Daarnaast wordt er een bredere inventaris gemaakt van opkomende trends, risico's en opportuniteiten, met een blik op de komende 10 jaar. Deze aanpak vergroot onze veerkracht en houdt ons concurrentievoordeel in stand. Risico's vloeien voort uit trends die zich kunnen ontwikkelen tot bedreigingen of opportuniteiten, en die vaak moeilijk te kwantificeren en onzeker zijn. Meer inzicht kan ervoor zorgen dat bepaalde trends uiteindelijk opportuniteiten worden, wat benadrukt hoe belangrijk het is om deze in een vroeg stadium op te sporen en van dichtbij te volgen.

Gestuwd door technologische vooruitgang en veranderend klantgedrag, evolueren de post- en logistieksector in een sneltempo naar modellen waar de klant centraal staat. De opkomst van e-commerce en de vraag naar snellere leveringen vereisen innoverende oplossingen - zoals IoT, AI en realtime tracing - om de activiteiten te optimaliseren en de klantervaring te stroomlijnen. Generatieve AI, robotica en big data bieden nieuwe mogelijkheden voor automatisering en datagestuurde besluitvorming.

Geopolitieke verschuivingen hebben een wezenlijke impact op de logistiek, omdat ze handelsroutes verleggen en tarieven en regelgeving beïnvloeden, en op die manier toeleveringsketens verstoren en kosten opdrijven. Bedrijven hebben er alle belang bij om wendbaar te blijven, hun toeleveringsketens te diversifiëren en de politieke ontwikkelingen op de voet te volgen. Deze uitdagingen creëren ook opportuniteiten voor consolidatie, wat in deze tijden van onzekerheid de efficiëntie kan verhogen.

Duurzaamheid voor het milieu blijft vooropstaan, met een sterke ambitie om tegen 2040 koolstofneutraal te zijn door initiatieven zoals uitstootvrije leveringen en recycleerbare verpakkingen. Wetswijzigingen hebben een impact op transport, handel en personeelsbeheer en het is dan ook van essentieel belang de wet- en regelgeving steeds na te leven. Om het concurrentievermogen en de klanttevredenheid te verhogen, is het cruciaal om innovatie op het vlak van mobiliteit te omarmen.

Demografische verschuivingen, zoals een vergrijzende bevolking en een hogere levensverwachting, sturen de marktvraag en het consumentengedrag, wat vraagt om oplossingen op maat. Tegelijkertijd voegen geopolitieke spanningen, volatiele financiële markten, recessies en klimaatverandering extra dimensies toe aan het complexe geheel.

Een blik op de toekomst leert ons dat de sector voor een aantal uitdagingen staat die nauw met elkaar zijn verweven, waaronder klimaatverandering, cyberdreigingen, geopolitieke instabiliteit en economische volatiliteit. Deze crisissituaties bieden evenwel ook opportuniteiten om een duurzame, veilige en innovatieve toekomst voor de sector uit te bouwen. Aanpassingsvermogen en strategische vooruitzichtigheid zullen van cruciaal belang zijn om onze groep door deze tijd van transformatie te loodsen.

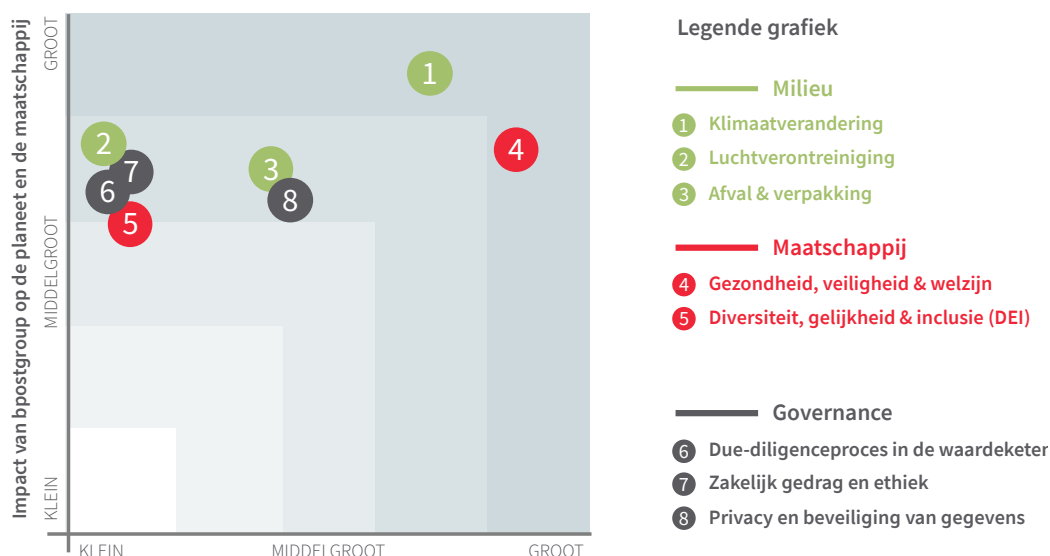
6. Duurzame waarde

Algemene inleiding & strategisch standpunt

‘Duurzaamheid maakt integraal deel uit van de aangepaste strategische visie en het kader van bpostgroup.’

De doelstelling van bpostgroup om een referentie te zijn op het vlak van ecologische duurzaamheid en een werkgever te worden waar werknemers graag voor kiezen, weerspiegelt onze volle inzet voor onze maatschappelijke beloften die de kern vormen van onze activiteiten en differentiatie op de markt. In 2024 hebben we onze dubbele materialiteitsanalyse bijgewerkt en 8 materiële thema's vastgelegd die de focus vormen van onze ESG-strategie en waarmee we rekening houden bij het uittekenen van onze bedrijfsstrategie.

De dubbele-materialiteitsanalyse van bpostgroup bepaalt onze strategische prioriteiten



Dubbele materialiteit 2024

Tal van initiatieven ter ondersteuning van onze strategie zijn ontworpen met diverse duurzaamheidselementen als uitgangspunt. In België bijvoorbeeld zijn onze strategieën rond pakjesautomaten, B2B- en C2C-innovatie allemaal bedoeld om de emissies te verlagen, zowel voor onszelf als voor onze klanten.

Bovendien hebben we een tool ontwikkeld waarmee we huidige en toekomstige initiatieven kunnen analyseren in het licht van hun verwachte impact op deze materiële thema's.



‘Een referentie in duurzaamheid zijn in alle landen waar wij actief zijn.’

MILIEU

A. Onze Ambitie

Als internationale leverancier van diensten voor post- en pakjeslogistiek heeft bpostgroup in de hele e-commerceketen een impact op het milieu. Elke dag vervoeren we meer dan een miljoen pakjes over de hele wereld. We gebruiken daarvoor een van de grootste (vracht)wagenparken in België en genereren dus een aanzienlijke CO₂-voetafdruk. We zijn dan ook vastberaden de klimaatverandering tegen te gaan en een positieve kracht te zijn in de landen waar we actief zijn.

Deze gedeelde ambitie moedigt ons aan om een versnelling hoger te schakelen in onze inspanningen om de toeleveringsketen van e-commerce en third-party logistiek koolstofvrij te maken en de luchtvervuiling terug te dringen, alsook om verpakkingen te hergebruiken en te recyclen als onderdeel van een circulaire economie.

In 2024 heeft bpostgroup een volgende stap gezet op onze weg naar netto-nul en duurzaamheid nog dieper geïntegreerd in ons bedrijfsmodel om de weg vrij te maken voor verdere vooruitgang. We hebben een milieubeleid op groepsniveau uitgewerkt, ons klimaattransitieplan bijgestuurd, meer ESG-criteria opgenomen in onze Gedragscode voor Leveranciers en onze meting van milieu-KPI's voor broeikasgassen, voor vervuilende emissies en voor verpakking en afval verbeterd.

Ons milieubeleid is gebaseerd op 3 principes:

1. De toeleveringsketen van e-commerce- en third-party logistiek koolstofvrij maken
2. Maatregelen nemen om alle in kaart gebrachte, nadelige gevolgen voor de luchtkwaliteit aan te pakken
3. Duurzame oplossingen voor de e-commerceketen aanreiken door gebruik te maken van recycleerbare en herbruikbare verpakkingen

9,3%

Scope 1- & 2-reductie vs. 2023

21%

emissievrije last-mile-levering in België

100%

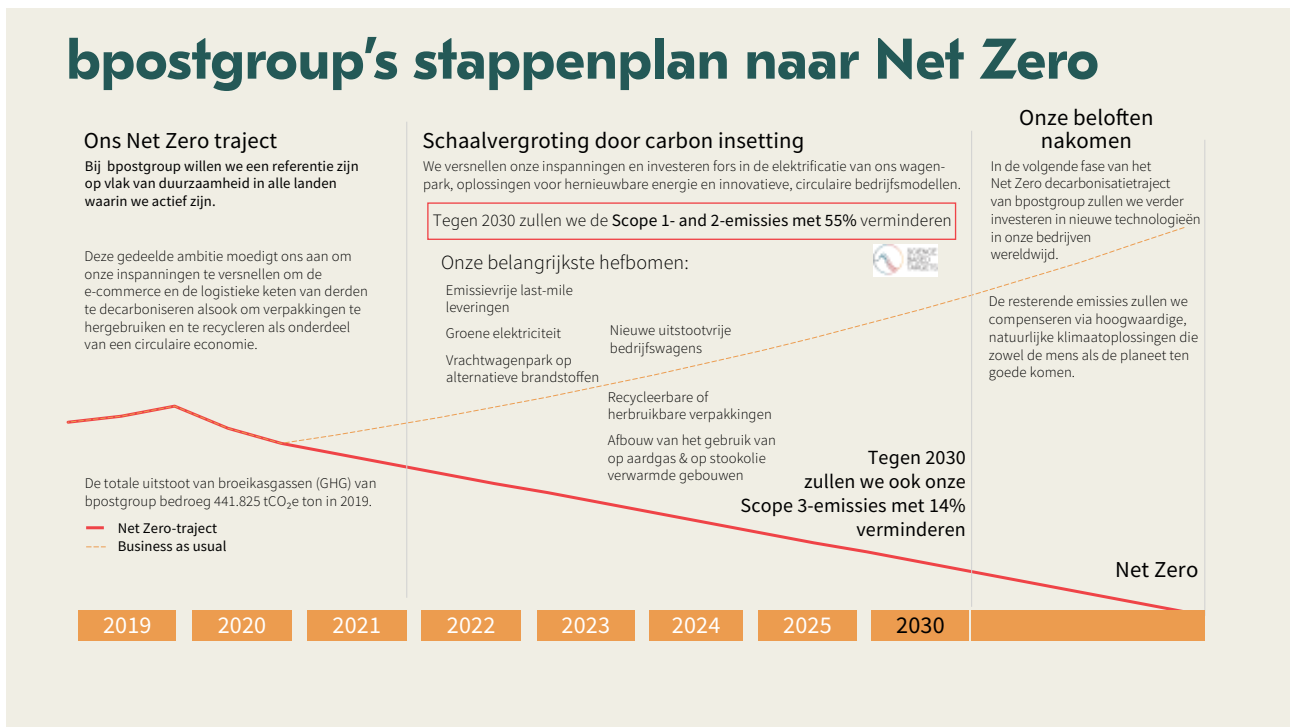
van de verbruikte elektriciteit in Europa is hernieuwbaar

Meer dan 98%

van ons gesorteerde plastic of kartonafval wordt gerecycleerd

B. De waardeketen van e-commerce- en third-party pakjeslogistiek koolstofvrij maken

Onze Net Zero-ambitie

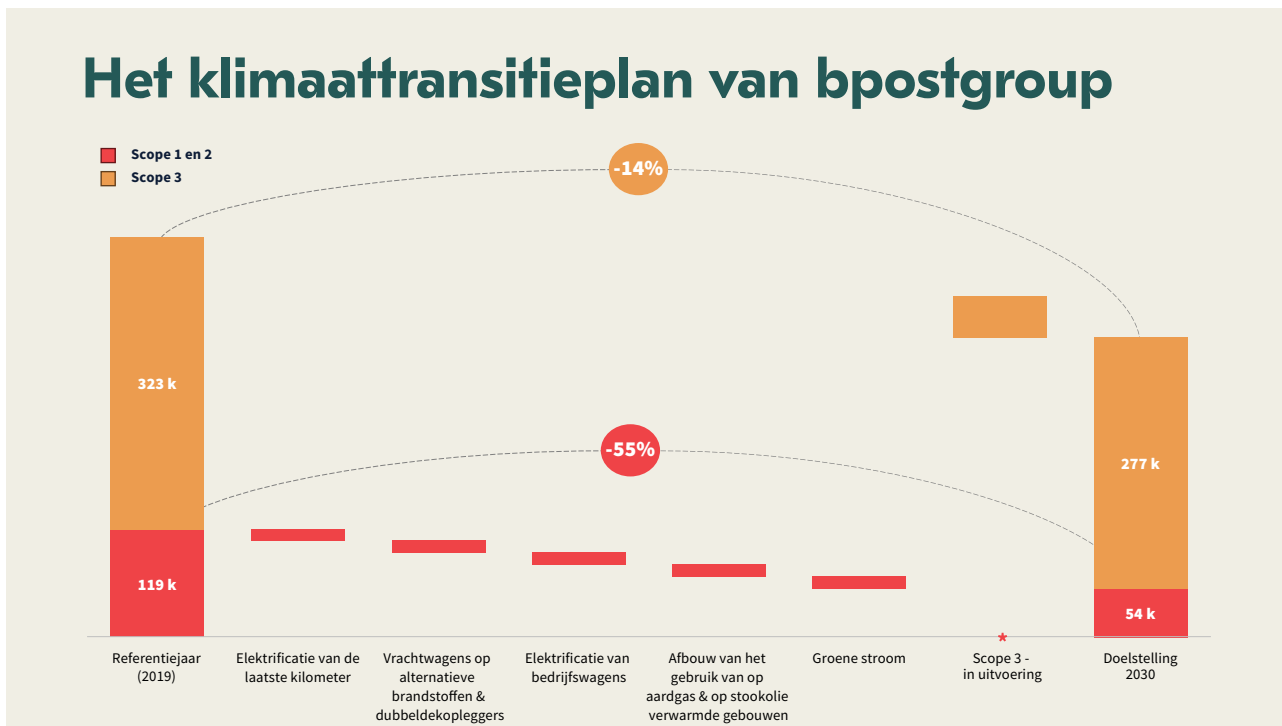


Ons klimaattransitieplan

Het klimaattransitieplan van bpostgroup tot 2030, goedgekeurd door SBTi, streeft naar een vermindering van scope 1- & 2-emissies met 55% en scope 3-emissies met 14%. Dit plan omvat 6 decarbonisatiehefboomen:

- Emissievrije last-mileleveringen
- Vrachtwagenpark op alternatieve brandstof en dubbeldekepleggers
- Elektrificatie van bedrijfswagens: emissievrije nieuwe bedrijfswagens
- Groene stroom
- Afbouw van aardgas & stookolie in onze gebouwen
- Beginnen met de vermindering van scope 3-emissies

Het klimaattransitieplan van bpostgroup



In 2024 heeft bpostgroup meer dan 22 miljoen euro geïnvesteerd om dit plan uit te voeren en we zijn van plan om ook in 2025 en daarna evenveel te investeren.

Vooruitgang richting ons doel

AMBITIE	2024 VOORUITGANG	VERWEZENLIJKINGEN IN 2024	VOORUITBLIK
Vermindering scope 1- en 2-emissies met 55% tegen 2030	21% last-milelevering	Nieuwe Ecozones in 4 steden, voor een totaal van 18 Ecozones in België in 2024 + 600 e-vans (2.200 in totaal of 22% van wagenpark) + 86 e-trailers (544 in totaal) en +1.000 laadpalen (2.400 in totaal) Ontwikkeling van koolstofcalculator voor pakjes om klanten te helpen hun scope 3-emissies te beheren (won de award 'Excellence in Carbon Reporting' van Amazon in 2024) Dyna en Apple Express voegen meer elektrische voertuigen toe aan hun uitbestede wagenpark	+ 7 Ecozones voor een totaal van 25 in 2025 + 1.000 e-vans en + 54 e-trailers in België Plan om tegen eind 2029 in totaal 4.500 laadpalen te installeren voor het elektrische wagenpark
	58% groene stroom	+6.000 m ² zonnepanelen geïnstalleerd op onze magazijnen (bpost, Dyna) voor een totaal geïnstalleerd vermogen van meer dan 73.000 m ² 100% groene stroom voor onze activiteiten in Europa	Zonnepanelen installeren op nog eens 54 postcentra in België in 2025-2029 om ons groeiend elektrisch wagenpark van energie te voorzien
	88 vrachtwagens op alternatieve brandstof of dubbeldekopleggers	2 elektrische vrachtwagens in ons wagenpark eind 2024 begin 2025	
	100% emissievrije nieuwe bedrijfswagens in België		Volledig beleid uitvoeren buiten België
	99,4% recycleerbare of herbruikbare verpakkingen		Geleidelijke verwijdering van niet-sorteerbare verpakkingen met dubbele componenten in België

Tabel koolstofvoetafdruk¹:

In 2024 zijn de scope 1-emissies van bpostgroup in totaal met 3% gedaald, voornamelijk als gevolg van de elektrificatie van onze vloot in België. Scope 2 is met 26% gedaald door het toegenomen gebruik van groene stroom (uitbreiding van het zonnepanelenpark en een groter aandeel groene stroom) en de aankoop van groene stroom voor al onze activiteiten in Europa.

Voor de berekening van onze scope 3-emissies hebben we de methode op verschillende punten bijgesteld: (1) overstap naar 'Well-to-Wheel'-emissiefactoren, (2) verbeterde methodologie voor Gekochte goederen en diensten, (3) invoering van een nieuwe categorie 'Kapitaalgoederen', en (4) uitbreiding van de scope van Brandstof- en energieactiviteiten. Om vergelijkingen op gelijke basis mogelijk te maken, hebben we deze verbeterde methodologie toegepast op zowel de gegevens van 2023 als die van 2024.

Op basis daarvan, zijn de scope 3-emissies van bpostgroup in 2024 gedaald met 3% ten opzichte van 2023. Hoewel we een toename zien in de uitstoot van Gekochte goederen en diensten, merken we dat de emissies van Uitbesteed weg- en luchtvervoer en van Afval zijn afgenomen.

In totaal zijn onze broeikasgasemissiecijfers voor 2024 met 5% gedaald in vergelijking met 2023.

BROEIKASGASCATEGORIE	TOTAAL 2019	TOTAL 2023 GERAPPORTEERD	TOTAL 2023 BIJGEWERKT	TOTAAL 2024	EVOLUTIE
Scope 1	88.997	79.363	78.861	76.513	-3%
Scope 1 - Gebouwen	21.014	18.039	18.046	18.511	3%
Scope 1 - Koelmiddelen	Niet beschikbaar	472	472	646	37%
Scope 1 - Wagenpark	67.983	60.852	60.343	57.356	-5%
Scope 2 - Marktgebaseerd	30.266	29.892	29.893	22.129	-26%
Totaal Scope 1 & 2 - Marktgebaseerd	119.263	109.255	108.754	98.642	-9%
Scope 3	322.561	285.801	344.723	332.835	-3%
Scope 3 - Gekochte goederen en diensten	76.260	96.569	102.210	108.016	6%
Scope 3 - Kapitaalgoederen	Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	15.638	18.714	20%
Scope 3 - Brandstof- en energieactiviteiten	22.248	20.556	28.293	25.625	-9%
Scope 3 - Uitbesteed luchtvervoer	72.330	57.427	60.798	52.017	-14%
Scope 3 - Uitbesteed wegvervoer	113.440	78.710	96.812	89.072	-8%
Scope 3 - Afval	3.932	4.768	4.768	2.373	-50%
Scope 3 - Zakelijk reisverkeer	1.374	1.157	1.763	1.952	11%
Scope 3 - Woon-werkverkeer werknemers	32.977	26.614	34.440	35.066	2%
Totaal - Marktgebaseerd	441.824	395.056	453.477	431.477	-5%

Decarbonisatiehefboom 1: Emissievrije last-milelevering

Onze vloot en infrastructuur voor een emissievrije last-milelevering blijven uitbreiden

In 2024 hebben we verdere vooruitgang geboekt met de elektrificatie van onze vloot en de uitbreiding van de ondersteunende infrastructuur. We hebben onze vloot uitgebreid met 607 e-vans voor een totaal van 2197 e-vans. Tegelijkertijd hebben we nog eens 1.000 laadstations toegevoegd om tegen het einde van het jaar een totaal van 2.400 te bereiken. Ons doel is om tegen 2029 4.500 laadstations te installeren om een volledig elektrisch last-milewagenpark te ondersteunen.

In 2025 gaan we nog eens 1.000 e-vans aanschaffen ter vervanging van dieselveertuigen die het einde van hun levenscyclus hebben bereikt. We hebben 168 e-biketrailers besteld met het oog op een milieuvriendelijke pakjesbezorging en we blijven meer laadpalen installeren.

Overzicht prestaties groene vloot en bezorging voor bpost NV in België

MAATSTAF	EENHEID	2023	2024
Aandeel emissievrije last-milelevering (bpost NV)	%	15 ^(*)	21 ^(*)
Totaalaantal emissievrije Ecozones	Aantal	14	18
Totaalaantal laadpalen voor EV	Aantal	1400	2400
Aandeel last-milevoertuigen op alternatieve brandstof	%	36	41

^(*)Nieuwe methodologie t.o.v. 2023 rapport

Ook andere entiteiten van bpostgroup lanceren initiatieven voor een emissievrije last-milelevering van hun uitbestede vloot. Zo gaan Apple Express en Dynagroup elektrische voertuigen integreren in hun uitbestede vloot.

bpostgroup bestelt 168 nieuwe e-biketrailers

Leveringen van brieven en pakjes met e-biketrailers bieden grote voordelen voor de bpostgroup-klianten maar ook voor alle andere bewoners van de Belgische steden. Zo leiden leveringen te voet of per fiets tot minder files en meer parkeerplaatsen en zorgen ze op de koop toe niet voor geluidsoverlast, als de leveringsdichtheid dat toelaat. Bovendien wordt het wegdek gespaard.

Ook de CO₂-besparing die een e-biketrailer met zich meebrengt is aanzienlijk. Zo bespaart één enkele e-biketrailer maar liefst 1,7 ton CO₂ per jaar in vergelijking met een 'klassieke' bestelwagen op diesel. Alle e-biketrailers van bpostgroup samen zorgen voor een besparing van 588 ton CO₂ per jaar. Deze nieuwe bestelling van 168 e-biketrailers zal goed zijn voor een extra jaarlijkse besparing van 239,5 ton CO₂. De planeet vaart er dus wel bij, net als alle consumenten en stadsbewoners.

De 168 nieuwe e-biketrailers, die gemakkelijk aan een elektrische fiets vastgeklikt kunnen worden en gevuld kunnen worden met wel 50 pakjes, plus brieven tot een maximaal gewicht van 150 kilogram, zullen geleverd worden in de loop van 2025. Ze zullen toegevoegd worden aan de bestaande vloot, die zo meer dan 600 e-biketrailers zal tellen.

bpostgroup is vier jaar geleden begonnen met het inzetten van e-biketrailers op zijn postrondes en schaalte zijn vloot sindsdien elk jaar op. Dat is nodig, want in steeds meer steden voert bpostgroup in samenwerking met lokale overheden zijn Ecozones in. In deze zones worden brieven en pakjes uitstootvrij bezorgd en dus via elektrische bestelwagens, per fiets of te voet. Tegen 2030 wil bpostgroup deze uitstootvrije manier van werken over heel België uitgerold hebben en zo een toonbeeld van duurzaamheid worden.



apple express

100% lage emissies auto's tegen 2030 bij Apple Express in Canada

Apple Express heeft zich ertoe verbonden haar wagenpark voor last-mileleveringen tegen 2030 uitsluitend nog op groene energie te laten rijden, een belangrijke stap in de richting van duurzaamheid en milieuverantwoordelijkheid. Dankzij dit ambitieuze plan zijn wij de eerste nationale bezorger in Canada die voertuigen op traditionele brandstoffen vervangt door elektrische en hybride alternatieven, waardoor de CO₂-uitstoot en de afhankelijkheid van fossiele brandstoffen aanzienlijk worden verminderd. Tegen 2030 wil de onderneming niet alleen haar ecologische voetafdruk verkleinen, maar ook een benchmark zijn voor de sector door aan te tonen dat de grootschalige invoering van groene voertuigen zowel haalbaar als gunstig voor de planeet is.



Ons netwerk van Ecozones uitbreiden

Ecozone is een model dat de impact van onze activiteiten in Belgische steden vermindert. De Ecozones zijn gebaseerd op 3 pijlers: een dicht netwerk van afhaalpunten in stadscentra (PUDO-punten, bv. postkantoren, postpunten en pakjesautomaten), bezorging met milieuvriendelijke vervoersmiddelen (e-trailers, e-bikes) en vervanging van de resterende dieselbusjes door e-vans. Met een vloot van groene bestelwagens en fietsen streven we ernaar het aantal autoritten voor het ophalen en bezorgen van leveringen aanzienlijk te verminderen.

Het voordeel voor mensen in de stad is dubbel: het verbetert de luchtkwaliteit in de stad en het vereenvoudigt hun drukke leven. In 2020 lanceerde bpostgroup een pilootproject in Mechelen en sindsdien zijn 18 Belgische steden Ecozones geworden: Brussel, Mechelen, Louvain-La-Neuve, Leuven, Hasselt, Eupen, Namen, Luik, Bergen¹, Brugge, Sint-Niklaas, Kortrijk¹, Oostende, Seraing, Verviers, Roeselare, Andenne en Diest. In totaal 18 Ecozones en 109 postcodes hebben een emissievrije last-milelevering.

Volgens Mobilise, de onderzoeksafdeling aan de Vrije Universiteit Brussel, vermindert bpostgroup zo niet alleen de CO₂-uitstoot in de Ecozones met 97%. De steden worden ook meer leefbaar omdat er aanzienlijk minder verkeer en lawaai is. Het project heeft in het verleden al verschillende prijzen gewonnen van Becom en Parcel & Postal Technology International. In 2024 wonnen we de World Post & Parcel Award 2024 in de categorie 'Inzet voor duurzaamheid'.

De ambitie is om in 2025 25 Ecozones te creëren die grote gebieden en steden in België bestrijken. Dit betekent dat één op de drie Belgen zijn of haar pakjes emissievrij bezorgd krijgt. bpostgroup heeft ook een ambitieus plan om het aantal pakjesautomaten in België te verdubbelen, wat de buitenshuisbestelling dichterbij de eindconsument brengt.



Een afhaalnetwerk te voet

Andere leveringsgewoonten ontwikkelen



Zachte mobiliteit

Minder verkeer in de stad



Elektrificatie van de laatste km

CO₂-uitstoot vermijden

Bezorgen in PUDO-punten (Pick Up Drop Off): bpostgroup installeert recordaantal pakjesautomaten in 2024 en plant verdubbeling in 2025

Pakjesautomaten spelen een steeds belangrijker rol in het distributienetwerk van bpostgroup. Pakjesautomaten zijn erg handig. Ze zijn immers 24/7 toegankelijk. En dat weten de Belgen te waarderen: het aantal mensen dat het voorbije jaar een pakje liet bezorgen in een automaat is met 44% gestegen. Uit statistieken blijkt ook dat de bezorging in een pakjesautomaat de hoogste score voor klantentevredenheid krijgt van alle bezorgingsopties die bpostgroup aanbiedt.

Het voorbije jaar heeft bpostgroup een recordaantal pakjesautomaten geïnstalleerd zodat iedereen er eentje in de buurt heeft: 365 nieuwe automaten brengt het totaal aantal actieve pakjesautomaten op 1.260. Dit komt neer op gemiddeld één nieuwe pakjesautomaat per dag.

Het netwerk zal blijven groeien in 2025, op basis van het ambitieuze plan van bpostgroup om meer dan 1.200 nieuwe automaten te installeren en zo het totaal aantal in België te verdubbelen tot 2.500. De nieuwere pakjesautomaten zijn meestal groter en efficiënter ontworpen en het aantal deuren zal naar verwachting verdrievoudigen, van 50.000 nu tot 150.000 tegen het einde van 2025.

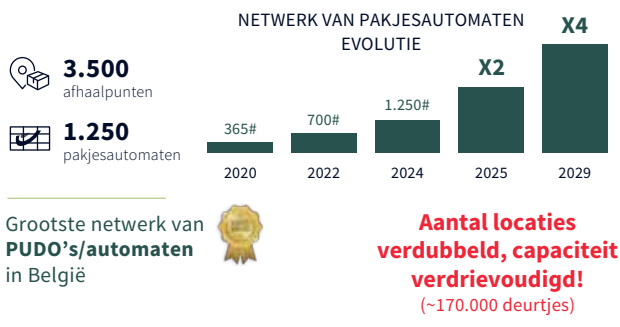
1 binnenstad of stadsdeel

Decarbonisatie reikt verder dan ons groen wagenpark.

Minder afgelegde kilometers betekent minder brandstofverbruik.

Versterking en minder mislukte leveringen met een fijnmazig netwerk van afhaalpunten en lockers, wat het aantal afgelegde kilometers beperkt en steden leefbaarder maakt.

Leveringen aan afhaalpunten **verlagen de CO₂-uitstoot met gemiddeld -30%**



Onze klanten ondersteunen op hun scope 3-decarbonisatietraject: de koolstofcalculator van bpostgroup

Alle investeringen die bpostgroup doet in koolstofarme leveringen spelen ook in op de behoeften van veel van onze klanten die op zoek zijn naar een betrouwbare partner om hun eigen scope 3-emissies te helpen verminderen.

De koolstofcalculator, ontwikkeld door bpostgroup, schat de koolstofuitstoot die gepaard gaat met elk pakje dat bedrijven versturen via onze diensten. De tool berekent de koolstofvoetafdruk door rekening te houden met verschillende parameters, zoals gewicht, aantal pakjes, afgelegde afstand, aantal stops en het type voertuig dat wordt gebruikt. Voorlopig delen de medewerkers van bpostgroup de informatie die de tool oplevert met de klanten. We streven ernaar om de tool in een later stadium beschikbaar te maken voor onze klanten, zodat ze de koolstofcalculator zelf kunnen gebruiken.

Dit biedt klanten koolstoftransparantie, gevalideerd door Vinçotte, het grootste Belgische bedrijf op het gebied van controle, inspectie en certificering. Technisch gezien voldoet de calculator aan ISO 14083 en het GLEC Framework

Decarbonisatiehefboom 2: Vrachtwagenpark op alternatieve brandstoffen & dubbeldekopleggers

Blijven investeren in dubbeldekopleggers en de aankoop van onze eerste 2 elektrische vrachtwagens



Voor de first mile (vrachtwagentransport) mochten we 24 nieuwe dubbeldekopleggers inrijden zodat we meer pakjes kunnen vervoeren zonder meer kilometers af te leggen, aangezien twee dubbeldekopleggers drie enkeldekopleggers vervangen. In het derde kwartaal werd ook onze eerste e-vrachtwagen geleverd, voornamelijk voor vrachtwagentransport in Brussel, en begin 2025 hebben we een tweede e-truck aangeschaft.

In 2025 zullen we blijven zoeken naar de beste alternatieve brandstofopties voor onze vloot.



bpostgroup koopt eerste 2 elektrische vrachtwagens

Decarbonisatiehefboom 3: elektrificatie van bedrijfswagenpark

Emissievrije nieuwe bedrijfswagens

Sinds september 2023 zijn alle nieuwe bedrijfswagens bij bpost NV volledig elektrisch en dat is een enorme stap voorwaarts. Om de overstap aan te moedigen, hebben we een bewustmakingscampagne gelanceerd om de milieuvordelen van een elektrische wagen te benadrukken. We hebben ook onderhandeld met parkingproviders om laadmogelijkheden te creëren bij ons hoofdkantoor in Brussel.

In 2024 zijn alle nieuwe bedrijfswagens aangekocht door de entiteiten van de groep in België (>85% van ons bedrijfswagenpark) ‘volledig elektrisch’. Ook andere landen zijn aan het overschakelen op 100% elektrische nieuwe bedrijfswagens.

Federaal mobiliteitsbudget

In 2024 heeft bpost NV het federaal mobiliteitsbudget goedgekeurd met als doel duurzame mobiliteit voor werknemers te bevorderen. Het federaal mobiliteitsbudget is een flexibel systeem waarbij werknemers hun (recht op een) bedrijfswagen kunnen inruilen voor een budget. Dit budget kunnen ze dan besteden aan een groenere wagen, andere duurzame vervoersopties (fiets leasen, trein/metro-abonnementen) en huisvestingskosten.

Decarbonisatiehefbomen 4 & 5: groene stroom en decarbonisatie van gebouwen

Onze inspanningen om de energie-efficiëntie van de gebouwen van bpostgroup te verbeteren hebben duidelijke resultaten opgeleverd. We zijn erin geslaagd onze afhankelijkheid van aardgas en stookolie merkbaar te verlagen, een bewijs van onze verbintenis om te kiezen voor groenere energieoplossingen.

Groene stroom en energieprestaties voor bpostgroup

MAATSTAF	EENHEID	2023	2024
% groene stroom	%	40%	58%
Zonnepaneel geïnstalleerd op faciliteiten van bpostgroup	M ²	67.000	73.000
Energieverbruik van gebouwen (bpost NV)	Mwh elektriciteit	60.991	64.519
	Mwh fossiele brandstof	50.485	46.902

Uitsluitend hernieuwbare elektriciteit in België en Europa

Voor de entiteiten van bpostgroup in België hebben we groenestroomcontracten voor onze gebouwen. Het grootste deel van ons elektriciteitsverbruik is dus groen en voor de rest kopen we 'Garantie van Oorsprong'-certificaten. In 2024 hebben we deze strategie uitgebreid naar al onze Europese activiteiten (exclusief de recente overname van Staci), wat betekent dat we 100% groene stroom gebruiken voor onze activiteiten in Europa. Onze visie voor de toekomst is om stapsgewijs op weg te gaan naar 100% groene stroom tegen 2030.

Een strategie inzake zonnepanelen uittekenen bij bpost NV

Eind 2024 lanceerde bpost NV een nieuwe strategie inzake zonnepanelen voor 2025-2029, met de visie om zonnepanelen te plaatsen op al onze postcentra die zullen worden uitgerust met elektrische voertuigen (EV's). Zo willen we het energieverbruik van de EV's compenseren. Dit project zal naar verwachting in 2025 van start gaan.

Streven naar (nog) meer groene stroom met 1.640 zonnepanelen

De postverwerking en -bedeling is een energie-intensieve activiteit. Voor bpostgroup is verdere verduurzaming van de logistieke processen dan ook een aandachtspunt. De installatie van 1.100 zonnepanelen in 2023 op twee sites van bpostgroup in Brussel (Neder-Over-Heembeek en Evere) door Earth, dat is gespecialiseerd in groene energieoplossingen, sluit aan bij de ambities van bpostgroup om zijn CO₂-uitstoot tegen 2030 met 55% te verminderen. In de loop van 2024 heeft Earth nog een 600-tal panelen geïnstalleerd in het internationale postcentrum in Zaventem (Brucargo). Deze site verwerkt internationale post. Zevenenzestig procent van de zonne-energie die door deze panelen wordt geproduceerd, wordt ter plaatse verbruikt, wat 36% van de jaarlijkse elektriciteitsbehoefte dekt.



Eerste koolstofneutrale distributiecentrum van bpostgroup in Evere, België

Het nieuwe distributiecentrum van bpostgroup in Evere is volledig operationeel sinds bijna alle teams in 2024 de overstap hebben gemaakt. Dit koolstofneutrale gebouw is voorzien van alle moderne technologieën en werd ontworpen met bijzonder veel aandacht voor duurzaamheid en klimaatneutraliteit: zonne-energie, warmtepompen voor verwarming en ventilatie met energierecuperatie, modulaire ledverlichting, laadinfrastructuur en opvang van regenwater.

Het distributiecentrum is niet alleen energie-efficiënt, maar voorziet ook (deels) in zijn eigen energie. Op het dak ligt 1.236 m² aan zonnepanelen. De opgewekte energie wordt gebruikt om elektrische voertuigen op te laden en te voorzien in de verbruiksbehoefte van de activiteiten. Er zijn ruim voldoende laadpalen (meer dan 100) voorzien om de vloot van e-vans, e-bikes en e-biketrailers op weg te houden.

Er wordt uiteraard ook slim omgesprongen met het energieverbruik. Zo wordt de ledverlichting in de grote hal automatisch gedimd (van 500 lux naar 300 lux) zodra de medewerkers op ronde zijn vertrokken. Er zijn overal sassen voorzien om het warmteverlies via de laadpoorten tot een minimum te beperken.



Dankzij geavanceerde verwarmings- en koelsystemen wordt het gebruik van fossiele brandstoffen vermeden. Met behulp van warmtepompen wordt energie uit de omgeving onttrokken om het gebouw te verwarmen in de winter en, zo nodig, te koelen in de zomer. Dit zorgt voor een comfortabele werkomgeving voor de medewerkers en het draagt tegelijkertijd bij aan de vermindering van de CO₂-uitstoot.

Een belangrijk aspect nu we steeds vaker zullen worden geconfronteerd met periodes van grote droogte en overvloedige neerslag is waterbeheer. In Evere zorgen geavanceerde systemen voor waterbeheer en regenwaterrecuperatie ervoor dat de impact op het milieu beperkt blijft. Regenwater van het dak wordt opgevangen en gerecupereerd voor, onder meer, sanitair gebruik. Er is een ingenieus systeem dat ervoor zorgt dat het hemelwater langzaam in de bodem kan infiltreren. Op de parkeerplaatsen is er waterdoorlatende verharding voorzien maar ook alle water op de wegen wordt naar dit infiltratiesysteem afgevoerd. Het is cruciaal om te vermijden dat regenwater zonder meer naar de riolen wordt afgevoerd. Bovendien kan dit systeem eenvoudig worden beheerd, ook op afstand.

Decarbonisatiehefboom 6: scope 3-decarbonisatieprogramma bij bpostgroup

Nauwe samenwerking met onze leverancier

De scope 3-reductiestrategieën van bpostgroup verlopen in 2 stappen:

Stap 1: Verbetering van de data- en beleidsinfrastructuur om deze efficiënter te kunnen gebruiken (belangrijkste focus in 2024)

Stap 2: Actieve samenwerking met leveranciers om emissiereductie te stimuleren (belangrijkste focus voor 2025 en daarna)

Het verbeteren van de gegevenskwaliteit van onze scope 3-emissies is de ruggengraat van ons scope 3-decarbonisatieprogramma dat in 2024 van start is gegaan. De overstap naar een geavanceerder model voor gegevensverzameling is cruciaal voor de ontwikkeling van een op feiten gebaseerd stappenplan voor een realistisch decarbonisatiedoel op lange termijn in scope 3. Op die manier kunnen we nauwkeurigere rapporten opstellen over onze emissies in de categorieën Gekochte goederen en diensten en Kapitaalgoederen. Met het hybride model kunnen we ~40% van de algemene sectorgegevens vervangen door leveranciersspecifieke emissies.

In een volgende stap zullen we vanaf 2025 onze bijgewerkte Gedragscode voor Leveranciers inzetten om de betrokkenheid van en de samenwerking met onze leveranciers te versterken om zo aan te zetten tot verandering en onze verwachtingen op het vlak van decarbonisatie duidelijk te maken

We zijn van plan om meerdere hefboomen te gebruiken om broeikasgasemissiereducties bij onze leveranciers te stimuleren, in overeenstemming met het kader van de World Business Council for Sustainable Development.

Praktijkgemeenschap voor uitbesteed vervoer

In 2024 werd een nieuwe Praktijkgemeenschap voor uitbesteed vervoer gelanceerd om best practices uit te wisselen, onze scope 3-prestaties te verbeteren en oplossingen te bespreken om de samenwerking met leveranciers van bpostgroup te optimaliseren. Via maandelijkse vergaderingen heeft de gemeenschap collega's uit verschillende entiteiten en regio's samengebracht, met name degenen die verantwoordelijk zijn voor het beheer van transportleveranciers.

BACA-programma voor leiders in de toeleveringsketen

bpostgroup heeft zijn lidmaatschap verlengd bij de Belgian Alliance for Climate Action ([BACA](#)) om inzichten en beste praktijken uit te wisselen met de BACA-gemeenschap.

Als lid van BACA beloven we dat we:

- het klimaataspect zullen integreren in onze bedrijfsstrategie en het belang van emissies in de toeleveringsketen zullen erkennen.
- formeel zullen toezeggen om wetenschappelijk gefundeerde doelen te stellen om de uitstoot in onze hele toeleveringsketen te verminderen.
- actief zullen samenwerken met onze partners in de toeleveringsketen, stroomopwaarts en stroomafwaarts, groot en klein, om hen te ondersteunen en te stimuleren op hun weg naar decarbonisatie.
- ons traject en kennis zullen delen met andere leden, partners, beleidsmakers en het grote publiek.

C. Luchtvervuiling verminderen

bpostgroup heeft luchtvervuiling afgebakend als een materieel thema dat we moeten aanpakken, vooral gezien de input van de milieu-ngo's tijdens de raadpleging van belanghebbenden die werd uitgevoerd voor de materialiteitsbeoordeling

Toch zijn onze doelen en maatregelen om luchtvervuiling tegen te gaan sterk gekoppeld aan de maatregelen die we nemen om de CO₂-uitstoot te verminderen, namelijk de elektrificatie van onze last-milevloot en van onze bedrijfswagens.

In 2024 stootte de vloot van bpost NV (> 85% van onze eigen vloot) 74 ton NO_x uit. Ongeveer 60% van deze uitstoot is afkomstig van 20% van de voertuigen (bestelwagens en vrachtwagens).

Daarnaast zijn we van plan om uiterlijk eind 2026 alle dieselveertuigen met een motor van minder dan Euro 6 uit te faseren en ervoor te zorgen dat elk nieuw geleased dieselveertuig minstens een Euro 6d-motor heeft.



D. Minder afval

bpostgroup is equally focused on improving the recycling and reuse of waste generated by its operations. Its waste primarily consists of paper, cardboard and plastics, and it is committed to the following:

- **Verhogen van het aandeel van gesorteerd afval:** door het aandeel gesorteerd afval in de totale afvalproductie van de Groep te vergroten, willen we de recyclage van dit afval aanzienlijk verbeteren.
- **Optimaal blijven presteren in afvalrecyclage:** meer dan 95% van het gesorteerde afval wordt gerecycleerd. Ons doel is om dit prestatieniveau in al onze entiteiten te behouden en tegelijkertijd het percentage gesorteerd afval te verhogen.
- **Onze afvalintensiteit (kg afval/inkomsten) verminderen:** de komende jaren zullen we samenwerken met onze klanten en leveranciers om het afval waar mogelijk te verminderen.

Prestaties in afvalbeheer

In 2024 sorteerde bpostgroup 78,3% van het afvalgewicht uit zijn activiteiten. Van het gesorteerde afval werd 98,1% van het kunststofafval en 98,6% van het papier/kartonafval gerecycleerd of hergebruikt.

MAATSTAF	DOEL 2030	2023	2024
Niet-gesorteerd en niet-gerecycleerd afval	maximaal 15% (te verfijnen in 2025)	n.v.t.	21,7%
Afval dat gerecycleerd of hergebruikt wordt - plastic	> 95%	n.v.t.	98,1%
Afval dat gerecycleerd of hergebruikt wordt - papier/karton	> 98%	n.v.t.	98,6%

Afval beter sorteren zal een aandachtspunt zijn voor 2025 en daarna. Daarom heeft bpost NV net een project gelanceerd om het afvalbeheer in onze postcentra te verbeteren en zo het ongesorteerde afval in de komende 2-3 jaar terug te brengen van 34% naar 15%.

Active Ants en Staci spelen een voortrekkersrol in het afvalbeheer binnen bpostgroup. Active Ants snijdt of vouwt verpakkingen automatisch op maat van de inhoud om het volume en dus de koolstofvoetafdruk van de levering te minimaliseren. Staci heeft mensen met een handicap in dienst die het kartonafval verwerken tot beschermend vulmateriaal op basis van karton.



E. Duurzame oplossingen voor de e-commerce waardeketen aanreiken via recycleerbare en herbruikbare verpakkingen

We zijn ons ervan bewust dat verpakkingen een groot deel van onze ecologische voetafdruk uitmaken. Daarom zijn onze doelstellingen erop gericht:

- **Het gebruik van herbruikbare verpakkingen voor interne stromen aan te moedigen:** bpostgroup verbindt zich ertoe het gebruik van verpakkingen tijdens interne stromen binnen zijn eigen logistieke zones te beperken door uitsluitend herbruikbare verpakkingen te gebruiken voor al onze interne stromen (d.w.z. tussen onze sorteercentra en onze distributiekantoren, in onze fulfilmentfaciliteiten en in onze uitwisselingen met sommige terugkerende klanten).
- **Herbruikbaarheid te bevorderen:** we zoeken nieuwe manieren uit om een groter deel van onze verpakkingen herbruikbaar te maken. Zo experimenteren we met herbruikbare verpakkingen om bepaalde producten te verzenden en moedigen we klanten aan om verpakkingen waar mogelijk te hergebruiken.

Verpakkings-KPI's

MAATSTAF	DOEL 2030	2023	2024
Op de markt gebrachte recycleerbare en herbruikbare verpakkingen	100%	N/A	99,4%
Op de markt gebrachte recycleerbare materialen afkomstig van verpakkingsmateriaal (bpost NV)	80% (groepsdoel)	85% (bpost NV)	93,7% (bpost NV)
Verpakking met twee componenten (niet sorteerbaar)	0% van de detailhandel	N/A	8,2%

In 2024 was 99,4% van de door bpostgroup gebruikte verpakkingen herbruikbaar of recycleerbaar. Bij bpost NV in België bestond 93,7% van het materiaal dat we gebruikten uit gerecycleerd materiaal, tegenover 85% in 2023. 8,2% van de inkomsten uit verpakkingen van bpost NV (enveloppen en dozen) was afkomstig van onsorteerbare verpakkingen met twee componenten (enveloppen met beschermende 'bubbeltjesplastic'). We werken samen met onze verpakkingsleveranciers om alternatieve oplossingen te vinden voor deze enveloppen en toch te blijven inspelen op de behoefte van de consument om de inhoud te beschermen

Meer herbruikbare verpakkingen aanbieden

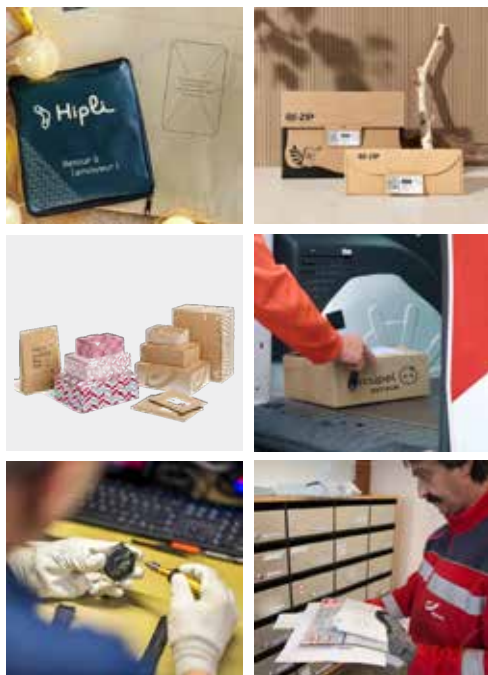
Na het proefproject met Hipli in 2023 bieden we deze herbruikbare Hipli-verpakking nu aan nog meer klanten aan en hebben we nog een herbruikbare optie toegevoegd: Re-zip van Raja.

Vlotter goederen verzenden zonder verpakking of etiket

Voor consumenten testen we momenteel een dienst 'geen verpakking, geen etiket' uit om de verzending tussen pakjesautomaten te vereenvoudigen en meer duurzame C2C-transacties (consumer-to-consumer) aan te moedigen.

Samenwerken met de Climathon van Charleroi Métropole om circulaire bedrijfsmodellen te ontwerpen

Tijdens de 50 uur durende challenge nodigde bpostgroup deelnemers uit om een bedrijfsmodel te ontwerpen voor een circulaire start-up die onze pakjesautomaten integreert in hun logistiek. Twee teams zijn deze uitdaging glansrijk aangegaan en hebben innovatieve en duurzame oplossingen bedacht.



Recupel en Nespresso dienen als voorbeeld, deze projecten zijn inmiddels stopgezet.

We dragen actief bij aan een transitie naar een meer circulaire economie

VERPAKKINGEN

Hergebruik van verpakkingen vergemakkelijken

- Hipli en Re-zip van Raja
- Packaging Innovation Price 2022 (PPTI) met Hipli-proefproject



Bestaand C2C verpakkingsaanbod

- Ecovadis & ISO 14 0001-gecertificeerd
- 79% gerecycleerde vezels voor standaarddozen en 100% voor de geschenkverpakkingen en de Fashion Bag zonder aan stevigheid in te boeten

CIRCULAIRE AFVALSTROMEN

Circulaire afvalstromen

- bpost ondersteunt het opzetten van circulaire afvalstromen voor elektronica*, mode, verbruiksgoederen enz
- Afgeschreven laptops worden geschonken aan 'Digitaal voor de Jeugd'.
- Afgedankte maar bruikbare (e-)bikes worden doorverkocht aan externe bedrijven



Afwezigheidsberichten digitaal in plaats van op papier

- Klanten krijgen nu sowieso een melding in de My bpost-app of via e-mail
- Dit bespaart 302 ton papier, 60.000 liter inkt, 52 ton lijm per jaar = 394 ton koolstofuitstoot per jaar.

Herstellingen

- Dynafix helpt de levensduur van producten te verlengen door gebruiksgoederen zoals mobiele telefoons, koffiezetapparaten, medische toestellen, drones, laptops, printers enz. te herstellen





‘Een referentie zijn in sociale duurzaamheid in alle markten waar we actief zijn.’

**ONZE MENSEN:
DE DRIJVENDE KRACHT
ACHTER ONS SUCCES**

36,527

werknemers incl. Staci

38.01%

vrouwen in
managementfuncties

120

nationaliteiten binnen
de groep

MAATSCHAPPELIJK

Bij bpostgroup staan onze medewerkers centraal in onze missie: het dagelijkse leven van onze klanten vergemakkelijken. Hun expertise, toewijding en diversiteit zijn de drijvende kracht achter ons succes. Vandaag stelt bpostgroup meer dan 36.000 getalenteerde mensen tewerk over de hele wereld, elk met een unieke achtergrond en vaardigheden.

Een gezonde, inclusieve en respectvolle werkomgeving waarborgen blijft een topprioriteit. We streven naar optimale werkomstandigheden, zetten aan tot ethisch gedrag en geven prioriteit aan de veiligheid en het welzijn van onze teams.

A. Onze ambitie

Het is de ambitie van bpostgroup om een **referentie te zijn in sociale duurzaamheid** in alle markten waar we actief zijn, met een focus op twee domeinen waarin bpostgroup een significante impact kan hebben:

- **Gezondheid en veiligheid van onze mensen op de eerste plaats:** we willen een werkgever worden waar werknemers graag voor kiezen door een omgeving te creëren die fysieke veiligheid en mentaal welzijn bevordert
- **Diversiteit, kansgelijkheid en inclusie (DE&I) in de groep bevorderen:** we willen een inclusieve werkgever zijn die gelijke kansen biedt, waar iedereen - ongeacht hun etnische of sociale achtergrond, religie, geslacht, leeftijd, vermogen of handicap (zichtbaar of onzichtbaar) – zich welkom en gewaardeerd voelt.

B. Gezondheid en veiligheid boven alles

‘Een werkgever worden waar werknemers graag voor kiezen door een omgeving te creëren die fysieke veiligheid en mentaal welzijn bevordert.’

1. Veiligheid en gezondheid

MAATSTAF	EENHEID	BPOST NV		BPOSTGROUP	
		2023	2024	2023	2024
Ziekteverzuim van werknemers	%	9,09%	9,13%	8,02%	n.v.t.
Frequentiegraad (totaal aantal geregistreerde werkgerelateerde ongevallen van werknemers met 0+ dagen afwezigheid/ totaal aantal gewerkte uren)	%	23,76%	21,86%	15,22%	17,07%
Ernstgraad ongevallen werknemers (totaal aantal kalenderdagen in verband met werkgerelateerde ongevallen/totaal aantal gewerkte uren)	Dagen verlet per 1.000 gewerkte uren	0,71	0,76	0,31	0,59
Dagen verlet van medewerkers	Dagen	23.608	25.487	24.435	27.625
Arbeidsongevallen van medewerkers¹	Aantal	788	1.045	946	1.261
Totaal aantal dodelijke ongevallen bij medewerkers	Aantal	0	1	0	1

In 2024 werden de definities en berekeningen van belangrijke maatstaven herzien om te voldoen aan de CSRD. Dit heeft geleid tot wijzigingen die vergelijkingen met voorgaande jaren niet geheel relevant maken. Daarom zal 2024 als nieuw referentiejaar dienen en zullen in 2025 nieuwe doelen worden gedefinieerd.

bpostgroup is sterk blijven inzetten op de verbetering van de gezondheids- en veiligheidsmaatregelen voor zowel de werknemers als tijdelijke personeelsleden. Voortbouwend op de initiatieven van voorgaande jaren zijn we blijven investeren in opleiding, preventie en risicobeoordeling om onze veiligheidscultuur te versterken. Onze belangrijkste initiatieven worden hieronder beschreven. Onze resultaten voor 2024 versterken onze verbintenis om van bpostgroup een veiligere en gezondere werkplek te maken voor alle werknemers.

Points, een mobiele meldingstool

Om de veiligheid en efficiëntie op de werkplek te verbeteren, hebben we Points geïntroduceerd, een mobiele meldingstool waarmee postbodes belangrijke ronde-informatie kunnen delen. Door potentiële risico's en belangrijke details te melden, kunnen collega's op de hoogte blijven van gevaarlijke honden, moeilijk te vinden brievenbussen, toegankelijke toiletten, parkeerproblemen ... En die gedeelde kennis zorgt voor meer veiligheid (bewustzijn van risico's), meer kwaliteit (betere service) en meer motivatie (toegenomen vertrouwen). Points doet ook de overgangen tijdens vakanties en andere afwezigheden vlotter verlopen en dat leidt dan weer tot meer continuïteit en efficiëntie in de leveringsdiensten.

¹ Bij het afsluiten van dit rapport waren 127 ongevallen nog 'in behandeling'. Het definitieve aantal ongevallen en het algemene percentage kunnen tegen maart 2025 licht schommelen, zodat de verzekeringsmaatschappij tijd heeft om elk geval te beoordelen en te kwalificeren.

Veiligheidsregister

In 2024 hebben we ons eenvormig veiligheidsregister voor alle entiteiten van bpost NV uitgebreid. Deze uitgebreide softwaretool inventariseert enerzijds machines, installaties en transportmiddelen en houdt anderzijds de kwalificaties en competenties van gecertificeerd personeel bij. Het systeem waarschuwt tijdig om interne inspecties en externe controles op te volgen en houdt de vervaldata van opleidingsprogramma's bij. Daarnaast wordt ook de samenwerking met derden ondersteund door de invoering van werkvergunningen. Deze uitbreiding zorgt voor een gestroomlijnde en efficiënte aanpak en de handhaving van strikte veiligheidsnormen in de hele organisatie.



Veiligheidsprestatiebarometer

De Veiligheidsprestatiebarometer is een uitgebreide tool, ontworpen om de veiligheidsprestaties te meten en te verbeteren door te focussen op belangrijke veiligheidsindicatoren. De barometer brengt alle bestaande veiligheidsprestatie maatstaven samen en geeft een uitgebreid overzicht van de regionale veiligheidsprestaties. Hierdoor kunnen we de grootste aandachtsgebieden afbakenen en prioriteer aanpakken. De barometer is volledig geïntegreerd in het Veiligheidsregister van bpostgroup en is een strategisch instrument dat deel uitmaakt van de processen voor de opvolging van de managementprestaties. Door proactief de belangrijkste procesindicatoren aan te pakken, ondersteunt de barometer een duurzame en continu verbeterende veiligheidscultuur met een robuuste en veerkrachtige benadering van veiligheidsbeheer.

Safety Games

De Safety Games zijn een revolutionaire manier om te herinneren aan veiligheidsregels, best practices en veilig gedrag binnen alle operationele eenheden van bpost NV, waar meer dan 10.000 mensen werken. Deze games weten een groot deel van een gewoonlijk moeilijk te bereiken publiek te betrekken en te inspireren en maken van veiligheid een dagelijks gesprekspunt op het werk. Door leuke en interactieve elementen toe te voegen, houden de Safety Games de focus gericht op veiligheid op de werkplek



Virtuele wandeluitdaging

De virtuele wandeluitdaging stimuleert werknemers om hun stappen te tellen en samen, als team, naar elk van de vestigingen van Landmark Global in de VS en Canada te 'wandelen', van west naar oost. In 2024 kreeg de uitdaging een virtuele versie zodat werknemers flexibel konden deelnemen, tijdens hun lunchpauze, avondwandeling of weekendavontuur. Door hun vooruitgang te delen en samen mijlpalen te vieren, creëerden de deelnemers ook een sterker samenhorigheidsgevoel. In totaal hebben de deelnemers meer dan 9.600 kilometer gewandeld

Ergonomie

In 2024 versterkte bpost NV zijn engagement voor de gezondheid van zijn werknemers door te focussen op ergonomie op de werkplek. Enkele belangrijkste initiatieven:

- **Ergonomische werkplekoptimalisatie:** Analyses, bewustmakingsprogramma's en aanpassingen werden ingevoerd om de risico's voor het bewegingsapparaat te verminderen.
- **Opleiding veilig tillen:** Een 'train-the-trainer'-programma heeft 549 interne opleiders opgeleid en 142 sessies gegeven om tiltechnieken te verbeteren.
- **Inventarisatie ergonomische hulpmiddelen:** Een beoordeling van de beschikbaarheid en het correcte gebruik van ergonomische hulpmiddelen in de distributiekantoren.

2. Welzijn van werknemers

MAATSTAF	EENHEID	BPOST NV		BPOSTGROUP	
		2023	2024	2023	2024
Vrouwen in topmanagement	%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	31,17%
Vrouwen in management	%	40,85%	41,51%	38,32%	38,01%
Meting van welzijn via enquête	5-puntenschaal	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	3,7

In 2024 bleef het percentage vrouwen in managementfuncties stabiel op 38%, een teken dat we ons doel voor 2025 opnieuw moeten bekijken. Er wordt gewerkt aan een nieuw actieplan met aangepaste doelstellingen dat in maart 2025 wordt goedgekeurd. Om onze verbintenis voor diversiteit en welzijn te versterken, zijn we aan het bekijken welke KPI's we kunnen toevoegen om de vooruitgang op deze vlakken beter te meten. Met de bijgewerkte methodologieën wordt 2024 nu ons nieuwe referentiejaar, dat de basis legt voor toekomstige verbeteringen en nauwkeurigere doelstellingen.

Bij bpostgroup is het welzijn van de werknemers een topprioriteit. Om te peilen naar de meningen van zijn werknemers heeft bpostgroup de enquête 'My Voice' gehouden, die belangrijke inzichten verschaft om het welzijn en de betrokkenheid op de werkplek te verbeteren.

Hartwerkers

Tijdens de drukste periode van het jaar, tussen Black Friday en de feestdagen, staken bijna 500 collega's van het supportteam in België met veel enthousiasme de handen uit de mouwen om de enorme volumes te helpen beheren en de activiteiten te ondersteunen. Ze zetten zich met hart en ziel in om te helpen bij het verzamelen, invoeren, sorteren en bezorgen van brieven en pakjes, waarmee ze hun onwrikbare toewijding en teamwork lieten zien.



Campagne 'Dat is geen magie, dat zijn wij': de sokkenuitdaging

Om de inzet van onze 'hartwerkers' te erkennen, lanceerden we een campagne van meerdere weken waarbij medewerkers uit 6 bedrijven van bpostgroup drie uitdagingen voorgelegd kregen. Via een van hen, de sokkenuitdaging, werden sokken en een flyer bij de werknemers thuisbezorgd, als incentive om deel te nemen. Instructiekits zorgden voor een vlotte communicatie en de website was een centrale hub om in te schrijven en winnaars bekend te maken. 81 winnaars kregen een persoonlijke waardebon en zo heeft deze campagne onze cultuur van waardering versterkt.



Team voor partnerontwikkeling

Dit jaar heeft Radial een nieuw team opgezet dat zich toelegt op de ontwikkeling van dienstverlenende partners. Dienstverlenende partners maken ruim de helft van het personeelsbestand uit van Radial en hebben unieke opleidingsbehoeften omdat ze gewoonlijk niet verbonden zijn met bedrijfsapparatuur (laptop, telefoon, enz.). Dit nieuwe team richt zich uitsluitend op de loopbaanontwikkeling en opleidingsbehoeften van deze groep medewerkers en hun traject met Radial.

Employee Resource Group (ERG) voor mentale gezondheid en welzijn

In 2024 organiseerde de ERG voor mentale gezondheid en welzijn van Radial US twee succesvolle wellnessuitdagingen. In januari werd de campagne 'Little Things' gelanceerd naar aanleiding van de maand van de mentale gezondheid, om mensen bewust te maken van eenvoudige maar effectieve dingen die ze kunnen doen om hun mentale welzijn te verbeteren. De campagne was een groot succes en de deelnemers registreerden in totaal 460 dagelijkse wellnessactiviteiten. In mei lanceerde de ERG de campagne 'Miles for Mental Health', waarbij leden werden aangemoedigd om in de loop van de maand 100 mijl (of 160 km) te wandelen, te lopen of te fietsen. Na afloop hadden 39 deelnemers in totaal een afstand van bijna 8.000 kilometer afgelegd.



Certificering eerste hulp bij mentale gezondheid

Radial NA lanceerde een certificeringsprogramma eerste hulp bij mentale gezondheid via de National Council for Mental Wellness. Teamleden leerden hoe ze problemen rond mentale gezondheid of middelengebruik op het werk kunnen herkennen bij andere volwassenen en kunnen reageren en hoe ze rechtstreeks hulp kunnen bieden en een veilige ruimte voor een gesprek kunnen creëren.

Movember: bewustwording rond de mentale gezondheid van mannen

Afgelopen november heeft Landmark Global UK aandacht gevraagd voor de mentale gezondheid van mannen door middel van een speciale samenwerking. Pete Christopherson, een werknemer die sinds kort ook EHBO'er mentale gezondheid is, sloeg de handen in elkaar met rapper en pleitbezorger voor mentale gezondheid Shocka (Kenneth Erhahon), alom bekend om zijn invloedrijke werk in de muziek die eigenliefde promoot als basis voor mentaal welzijn.

3. Opleiding en ontwikkeling

MAATSTAF	EENHEID	BPOST NV		BPOSTGROUP	
		2023	2024	2023	2024
Gemiddeld aantal uren opleiding per medewerker	uren	32,90	32,36	31,30	27,16
Aantal uitgevoerde prestatiebeoordelingen/ geplande prestatiebeoordelingen	%	n.v.t.	97,04%	n.v.t.	91,39%

In 2024 zijn we ons blijven inzetten voor de ontwikkeling van onze medewerkers, met gemiddeld 32,36 opleidingsuren per medewerker bij bpost NV en 27,16 bij bpostgroup. Daarnaast blijft prestatiebeheer een prioriteit, met 97,04% afgeronde prestatiebeoordelingen bij bpost NV en 91,39% bij bpostgroup. Deze inspanningen helpen ons om toekomstige doelen vast te leggen die ons transformatietraject zullen ondersteunen.

Opleiding over diversiteit, gelijkheid en inclusie (DE&I)

In 2024 breidde bpostgroup zijn opleiding rond diversiteit en inclusie uit. Bij bpost NV werd die ontwikkeld in samenwerking met UNIA (het interfederaal centrum voor gelijke kansen in België) en met HR Business Partners. Hr-managers en recruiters blijven deze opleiding volgen met het oog op een eerlijk en inclusief aanwervingsproces. Daarnaast krijgen nieuwe werknemers een DE&I-introductie tijdens hun welkomstdag, een bevestiging van onze verbintenis om een inclusieve werkplek te creëren. Bij Radial werd de DE&I-opleiding gegeven aan alle managers op alle locaties.

Het ontwikkelingsprogramma Talent Wheel

DynaGroup heeft zijn eigen opleidings- en talentontwikkelingsprogramma: Talent Wheel. Elke werknemer heeft zijn eigen uniek talent en Dyna wil hen graag helpen dat talent te ontwikkelen.

FutureMe

FutureMe is een programma van 2-3 jaar waarmee deelnemers een middelbareschooldiploma kunnen halen in België. Een combinatie van afstandsonderwijs en 12 fysieke lessen per jaar op school. De lessen maken deel uit van het algemene leerplan en bieden een brede basis zoals talen, IT, wiskunde en wetenschappen. Naast persoonlijk succes kan dit programma ook deuren openen naar nieuwe kansen op de arbeidsmarkt of verdere studies. Sinds 2012 zijn er 327 deelnemers afgestudeerd (onder wie 11 in juni 2024) en in 2024 hebben 40 nieuwe deelnemers zich ingeschreven over heel België.



FutureMe

C. Diversiteit, gelijkheid & inclusie promoten



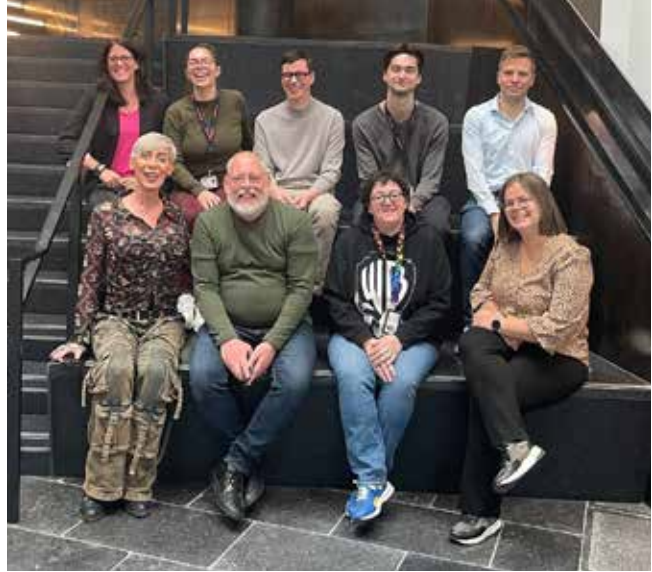
Diversiteit is een feit. Inclusie is onze keuze. Bij bpostgroup streven we ernaar om een werkgever te zijn die gelijke kansen bevordert met een participatiecultuur, waarin iedereen, ongeacht etnische of sociale achtergrond, godsdienst, geslacht, leeftijd of - zichtbare of onzichtbare - handicap zich welkom en gewaardeerd voelt.

Onze Enterprise Resource Groups (ERG)

Pride Employee Resource Groups (Pride2Be, PRIDE)

In 2024 bleef bpostgroup aandacht besteden aan LGBTQIA+ inclusie via zijn Employee Resource Groups (ERG's), die integraal deel uitmaken van onze verbintenis tot diversiteit, gelijkheid en saamhorigheid.

- Pride2B at bpost legde formeel zijn bestuur, missie en doelstellingen vast en organiseerde zijn eerste evenement, 'Let's Drag It Up - Trivia Edition', een leuke avond met een dragshow en een LGBTQIA+ cultuurquiz waaraan bijna 70 collega's deelnamen. De groep nam ook deel aan Brussels en Antwerp Pride als onderdeel van het Open@Work-netwerk om onze zichtbaarheid en verbintenis voor inclusiviteit te verhogen.
- PRIDE at Radial is een ondersteunende ruimte waar LGBTQ+ medewerkers en bondgenoten met elkaar in contact komen, ervaringen delen en een cultuur van inclusiviteit bevorderen. De groep creëerde een nieuw logo dat de kracht en diversiteit van de LGBTQ+ gemeenschap symboliseert.
- Naar aanleiding van Pride Month organiseerde bpostgroup een panelgesprek met verschillende entiteiten om de ervaringen van de LGBTQIA+-gemeenschap te belichten en het belang van een inclusieve en ondersteunende werkplek voor iedereen te benadrukken.



Pride2Be

Met deze ERG's willen we een platform aanreiken aan LGBTQIA+ werknemers en bondgenoten zodat zij volledig zichzelf kunnen zijn op het werk en tegelijkertijd een cultuur van respect, aanvaarding en begrip kunnen bevorderen. Dankzij deze initiatieven zet bpostgroup diversiteit en inclusie nog hoger op de agenda, zodat iedereen de kans krijgt om open te bloeien.

Enterprise Resource Groups Vrouwen (WIN, XandY)

XandY is de community van bpostgroup die zich inzet voor de empowerment en promotie van vrouwen in management en die een belangrijke bijdrage levert aan genderevenwicht en -gelijkheid binnen de organisatie.

In 2024 organiseerde XandY een boeiende interactieve sessie over omgaan met mentale belasting waarin de deelnemers meer te weten kwamen over de effecten van mentale druk en stress. Ze kregen praktische strategieën en oefeningen om stress aan te pakken, waaronder een pragmatische benadering van #Stressmanagement. Dit initiatief paste in een breder leertraject rond drie thema's:

- Leren om effectief om te gaan met stress en negatieve gedachten
- Meditatie en ademhalingstechnieken gebruiken om zelfcontrole te verbeteren
- Positief denken en mentale veerkracht stimuleren door nieuwe gewoonten

Een andere online sessie stond in het teken van de menopauze.

Net als het Women's Initiative Network bij Radial is de ERG XandY essentieel om de vooruitgang van vrouwen te ondersteunen en tegelijkertijd het algehele welzijn te bevorderen en een cultuur van empowerment, bewustzijn van mentale gezondheid en balans tussen werk en privéleven binnen bpostgroup te stimuleren.



XandY

Young bpostgroup

Young is een community voor jonge werknemers in management (jonger dan 40) die momenteel ongeveer 450 leden telt. In 2024 organiseerde Young meerdere succesvolle events om bpostgroup beter te leren kennen. Een van de belangrijkste initiatieven was een meet-and-greet met het ExCo, een kans voor jong talent binnen de onderneming om het topmanagement persoonlijk te ontmoeten. Nog een hoogtepunt was een bezoek aan de Belgische vestiging van Staci om meer te weten te komen over de bedrijfsprocessen. Een leerrijke ervaring voor de deelnemers.



Young at Staci

Veterans and Allies Network

Het Veterans and Allies Network van Radial heeft met trots een speciale Radial Challenge Coin gecreëerd om de moed en toewijding van onze veteranen en actieve militairen te eren. Ter ere van Veteranendag werden 175 van deze unieke munten uitgedeeld, die elk symbool staan voor eenheid, trots en een diep respect voor hen die hebben gediend



Women@sorting - 100% respect

In het kader van onze verbintenis om inclusie en respect op de werkplek te bevorderen, hebben we in 2022 'Iedereen uniek, iedereen bpostgroep' gelanceerd om seksisme te bestrijden door middel van bewustwording en opleiding. Om voort te bouwen op de campagne '100% Respect' hebben we die in de hele groep uitgerold en in 2024 100% Respect opgesteld, een handleiding voor managers om vlotter gesprekken te voeren binnen hun teams over respect en inclusie. Deze handleiding bevat omkaderde sessies met vragen over algemene en specifieke thema's om aan te zetten tot een open dialoog en proactieve betrokkenheid. Door leidinggevenden de nodige tools aan te reiken om ongepast gedrag aan te pakken, versterken we een cultuur van respect en verhogen we de inclusie op de werkplek voor iedereen.



America's Best Employers for Women

In 2024 prijkte Radial vol trots op de prestigieuze Forbes-lijst 'America's Best Employers for Women'. Deze erkenning is het resultaat van onze voortdurende inzet voor een inclusieve en ondersteunende werkomgeving waarin vrouwen zich kunnen ontplooiën. We zetten ons in om diversiteit en gelijkheid te bevorderen op alle niveaus van onze organisatie en deze erkenning weerspiegelt de vooruitgang die we hebben geboekt.

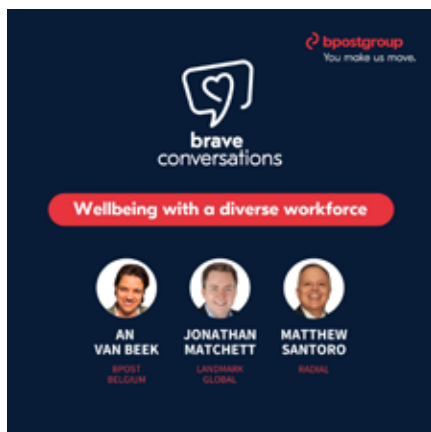


Missisauga

Moedige gesprekken

'Moedige gesprekken' zijn onze digitale panelgesprekken over belangrijke en gevoelige onderwerpen. Dit jaar bracht James Edge (CEO van Global Cross Border) de discussie op gang met 'Welzijn met een divers personeelsbestand', aanleiding tot een boeiend gesprek over hoe welzijnsinitiatieven kunnen worden aangepast om te voldoen aan de behoeften van een divers personeelsbestand.

Een werkgever zijn met een positieve impact op de maatschappij is niet alleen belangrijk, maar ook fundamenteel voor ons doel, daar zijn we bij bpostgroup van overtuigd. De initiatieven die we hier hebben belicht, zijn slechts een klein deel van de vele inspanningen die wereldwijd worden geleverd ten behoeve van onze werknemers en de gemeenschappen waarin we actief zijn. Sommige van deze veranderingen zullen wat langer nodig hebben, maar vele andere maken nu al een wezenlijk verschil. Wat nooit verandert, is onze niet-aflatende inzet om sociale waarde te creëren, zowel nu als in de toekomst. Eén ding is zeker: onze mensen staan centraal bij alles wat we bereiken. Zonder hun toewijding en harde werk is echt succes niet mogelijk. Hun bijdragen zijn niet alleen essentieel voor onze onderneming, maar ook voor de positieve impact die we in de wereld hebben.



D. Due diligence voor werknemers in onze waardeketen

Bij bpostgroup verbinden we niet alleen mensen en bedrijven, we willen ook de norm vastleggen voor uitmuntendheid in verantwoordelijke en duurzame activiteiten. Als betrouwbare marktleider zetten we ons in voor ethische arbeidspraktijken en een uitstekende klantenservice die de sociale en ecologische vooruitgang stuwt.

Onze mensen en partners vormen de ruggengraat van ons succes. Van onze werknemers tot onze onderaannemers, transporteurs en leveranciers, we lopen een stapje harder om eerlijke behandeling, veiligheid en respect in onze hele waardeketen te garanderen. Met onze beleidslijnen als leidraad (inclusief het Beleid voor onderaannemers) en EcoVadis als onze belangrijkste tool voor risicobeheer, beoordelen en beperken we potentiële uitdagingen proactief en we hanteren daarbij de hoogste normen voor gezondheid en veiligheid, arbeidsrechten en diversiteit.

Onze verbintenis is gebouwd op een solide grondslag van beleidslijnen:

- **Mensenrechtenbeleid** – We houden ons aan wereldwijde best practices om de rechten van werknemers te beschermen.
- **Gedragscode voor leveranciers** – We eisen uitmuntendheid in ethische arbeidspraktijken en duurzaamheid.
- **Speak Up-beleid** – We geven elke werknemer een vertrouwelijk platform om problemen te melden.
- **Beleid voor onderaannemers** – We zorgen ervoor dat elke onderaannemer voor transport voldoet aan onze strikte normen.

Voornaamste risico's

bpostgroup blijft zich inzetten om potentiële materiële risico's aan te pakken die een bedreiging kunnen vormen voor ons eigen personeel en de werknemers van onze zakenpartners. We doen er alles aan om alle problemen aan te pakken die we hebben vastgesteld of die aan ons gemeld werden.

We werken aan en hebben vooruitgang geboekt met de volgende onderwerpen:

- **Gevaren inzake veiligheid en gezondheid**
- **Schendingen van arbeidsrechten**
- **Genderongelijkheid**
- **Rechten van werknemers** (waaronder collectieve onderhandelingen, vrijheid van vereniging en het bestaan van ondernemingsraden)
- **Diversiteit**
- **Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer**

Hoewel er geen wijdverbreide systemische problemen werden vastgesteld, blijven we ons inzetten om deze risico's voortdurend op te volgen en te beperken door naleving van de beleidslijnen en actieve betrokkenheid.

In 2025 lanceren we een kader voor risicobeheer bij derden en een striktere gedragscode voor leveranciers om ons streven naar integriteit en verantwoordelijkheid kracht bij te zetten. In 2024 werd geen enkele compliance-overtreding gemeld en daar zijn we trots op, want dat is een bewijs van onze onwrikbare inzet voor governance en verantwoorde bedrijfspraktijken.

E. Consistente klantgerichtheid

bpostgroup is meer dan een dienstverlener, we zijn een betrouwbare partner voor particulieren, kmo's en ondernemingen. Door onze voortdurende focus op klantgerichtheid, veiligheid en inclusiviteit bieden we elke klant een naadloze, betrouwbare en lonende ervaring.

Privacy en gegevensbeveiliging van wereldklasse

Digitale transformatie vormt de kern van onze strategie en cyberbeveiliging is dan ook een prioriteit. Onze AVG-conforme aanpak, Data Protection Office en beveiligingsinitiatieven, waaronder ons programma voor de preventie van datalekken, beschermen de klantgegevens bij elk contactpunt.

Ongeëvenaarde toegankelijkheid en inclusiviteit

Wij geloven in een wereld waarin post- en logistieke diensten voor iedereen toegankelijk zijn. Onze universele dienstverplichting (UDV) garandeert een eerlijke en gestandaardiseerde dienstverlening in het hele land. In 2024 hebben we ons netwerk van pakjesautomaten met 40% uitgebreid, voor nog meer gemak en toegankelijkheid. Ook ons initiatief AUB Postbode/SVP Facteur is bedoeld om mensen met mobiliteitsproblemen een persoonlijke service aan huis te bieden. Met meer dan 2.500 servicepunten leveren we baanbrekend werk om de sociale, economische en digitale kloven te dichten.

Verbintenis voor non-discriminatie

Naast compliance streven we ook voortdurend naar een inclusieve omgeving. Onze interne beleidslijnen bevorderen diversiteit op de werkvloer, maar we beseffen dat we deze inspanningen ook extern moeten voortzetten zodat elke klant zich eerlijk en respectvol behandeld voelt door bpostgroup.

Klantgerichte innovatie

We luisteren, veranderen en presteren. Elk jaar analyseren we talloze inzichten van klanten via tevredenheidsenquêtes, online feedback en reputatietracking om ons aanbod bij te sturen. Onze klantgerichte aanpak stelt ons in staat onze diensten voortdurend te verbeteren en zo bevestigen we onze positie als een merk waarop mensen vertrouwen.

De toekomst vormgeven

Bij bpostgroup reageren we niet alleen op verandering, we stuwen verandering. Onze vooruitstrevende strategie legt nieuwe benchmarks vast in de sector op het gebied van privacybescherming, toegankelijkheid van diensten en betrokkenheid van consumenten.

In de toekomst zullen we blijven focussen op klantgerichtheid, transparantie en duurzaamheid zodat bpostgroup het voortouw kan blijven nemen op het vlak van waarde, vertrouwen en impact. We zijn nog maar net op weg gegaan en we nodigen onze belanghebbenden uit om mee te bouwen aan een toekomst waarin uitmuntendheid de norm is en vooruitgang nooit stopt.



GOVERNANCE & BEDRIJFSINTEGRITEIT

Bij bpostgroup is een degelijke governance de hoeksteen van ons succes. We houden ons aan de meest strikte ethische normen en zorgen voor transparantie, verantwoordelijkheid en compliance bij alle activiteiten. Door een cultuur van integriteit te bevorderen, winnen we het vertrouwen van onze werknemers, klanten, partners en belanghebbenden. Ons governancekader voldoet aan best practices en integreert ethisch leiderschap en verantwoord ondernemen in onze besluitvormingsprocessen. Door middel van uitgebreide beleidslijnen, specifiek toezicht en proactief risicobeheer beschermen we onze reputatie op het gebied van verantwoorde bedrijfspraktijken.

We beseffen dat een goede governance meer inhoudt dan compliance. We moeten ook een omgeving opbouwen waarin ethisch gedrag de norm is en waarin elke werknemer en zakenpartner weet welke rol hij of zij speelt om onze waarden uit te dragen. Door governanceprincipes te vervlechten in ons bedrijfs-DNA zorgen we voor duurzaamheid op lange termijn, operationele uitmuntendheid en een positieve maatschappelijke impact.

Verantwoordelijk en ethisch zakendoen

Onze bedrijfscultuur is gebaseerd op respect, verantwoordelijkheid en ethisch leiderschap. Van elke werknemer wordt verwacht dat hij of zij onze kernwaarden uitdraagt en zich houdt aan onze **gedragscode**, waarin de principes beschreven staan die onze zakelijke beslissingen en contacten sturen. Regelmatige opleidingen, betrokkenheid van leiderschap en prestatiebeoordelingen zorgen ervoor dat integriteit de kern van onze activiteiten blijft. Via leiderschapsinitiatieven en communicatiecampagnes maken we onze medewerkers bewust van ethische principes en moedigen we hen aan om die principes toe te passen in hun dagelijkse werk.

Integriteit vieren: de eerste werelddag van de ethiek bij bpostgroup

Op 16 oktober 2024 vierde bpostgroup voor de eerste keer de werelddag van de ethiek, ter bevestiging van onze verbintenis om een cultuur van ethiek en compliance te promoten. Met dit evenement wilden we alle werknemers aanzetten om na te denken over het belang van ethische beslissingen in hun dagelijks leven. Er werd een bericht gestuurd naar het Group Leadership Team met de vraag om dit naar de hele onderneming door te sturen en op het bpost4me-platform werden berichten geplaatst met quotes van werknemers over de betekenis van ethiek.

Onze verbintenis voor ethiek duurt langer dan één dag: we integreren principes van ethisch leiderschap in onze opleidingsprogramma's en beleidslijnen om onze verbintenis voor verantwoordelijk zakelijk gedrag te versterken.



Positieve partners: ethische praktijken verzekeren in de toeleveringsketen van bpostgroup

bpostgroup waardeert zijn partnerschappen en werkt samen met leveranciers die onze verbintenis voor ethische bedrijfspraktijken delen. Onze **Gedragscode voor leveranciers** stelt duidelijke verwachtingen op het gebied van arbeidsrechten, ecologische duurzaamheid en eerlijke bedrijfspraktijken. Aan de hand van regelmatige audits, compliancecontroles en betrokkenheidsprogramma's zorgen we ervoor dat onze leveranciers voldoen aan onze strikte normen en bijdragen aan een verantwoorde toeleveringsketen.

Ons **kader voor risicobeheer bij derden** pakt potentiële risico's met betrekking tot mensenrechten, milieu-impact en zakelijke integriteit binnen onze toeleveringsketen proactief aan. Door duurzame partnerschappen op te bouwen, gebaseerd op transparantie, verantwoordelijkheid en wederzijds respect kunnen we een ethische en veerkrachtige toeleveringsketen garanderen.

Corruptie en omkoping bestrijden

bpostgroup blijft zijn compliance-kader versterken via het initiatief **FACE (Fraud, Anti-Corruption, and Ethics)**, dat ons nultolerantiebeleid voor wangedrag kracht bijzet. In 2024 hebben we onze Compliance-afdeling uitgebreid om beter toezicht te kunnen houden, proactieve risicobeperkende strategieën in te voeren en wereldwijde regelgevende normen beter na te leven. Door meer middelen toe te wijzen aan interne controles en audits leggen we nieuwe benchmarks vast voor uitstekend corporate governance.

We hanteren een proactieve aanpak om corruptie en omkoping tegen te gaan **via verplichte compliance-opleidingen**, interne maatregelen ter bescherming van klokkenluiders en fraudedetectiesystemen. Met ons **risicogebaseerd controlekader** kunnen we potentiële corruptierisico's opsporen en indijken voor die een impact hebben op onze activiteiten.

Stemmen luider laten klinken: hoe het Speak Up Platform van bpostgroup transparantie bevordert

Wij geloven dat werknemers en partners hun stem moeten kunnen laten horen zonder te vrezen voor vergelding. Ons **Speak Up Platform** biedt een vertrouwelijk en veilig kanaal om onethisch gedrag te melden zodat problemen snel en eerlijk kunnen worden opgelost. Door een open dialoog aan te gaan, versterken we onze organisatiecultuur en houden we vast aan ons streven naar transparantie en verantwoordelijkheid.

Door regelmatige bewustmakingscampagnes en opleidingssessies kennen werknemers hun rechten en verantwoordelijkheden als het gaat om het melden van problemen. Een speak-upcultuur waarborgen waar medewerkers zich veilig voelen om wangedrag te melden, is een essentiële pijler van onze governancestrategie.



Klaar voor de toekomst: roadmap naar uitstekende governance in 2025 van bpostgroup

Nu we onze governance-initiatieven steeds verder uitwerken, blijft bpostgroup streven naar voortdurende verbetering, uitstekende regelgeving en ethisch leiderschap. We zullen onze compliancestructuren verder verfijnen, de samenwerking met onze leveranciers verbeteren en onze klokkenluidersregeling versterken om onze reputatie als betrouwbare en verantwoordelijke leider te behouden.

Onze **roadmap 2025** omvat een verbeterd datagestuurd governancetoezicht, een grotere betrokkenheid van belanghebbenden en de uitbreiding van ons op duurzaamheid gericht governancebeleid. Door **ESG-principes** te integreren in ons kader voor corporate governance, kunnen we garanderen dat bpostgroup een veerkrachtige en vooruitdenkende organisatie blijft die goed voorbereid is op toekomstige uitdagingen.

Niet-financiële staten (CSRD-verslag)

6.1. ESRS 2 - Algemene informatie	83
6.1.1. Algemene grondslag voor het opstellen	83
6.1.1.1. BP-1 – Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen	83
6.1.1.2. BP-2 – Rapportage over specifieke omstandigheden	86
6.1.2. Governance	89
6.1.2.1. GOV-1 – De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen	89
6.1.2.2. GOV-2 – Informatie verschaft aan en omgang met duurzaamheidsthema's door bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen van de onderneming	95
6.1.2.3. GOV-3 – Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	96
6.1.2.4. GOV-4 – Due diligenceverklaring	97
6.1.2.5. GOV-5 – Risicobeheersing en interne controles voor duurzaamheidsrapportage	102
6.1.3. Strategie	104
6.1.3.1. ESRS 2 SBM-1 – Strategie, businessmodel en waardeketen	104
6.1.3.2. ESRS 2 SBM-2 – Belangen en opvattingen van stakeholders	109
6.1.3.3. ESRS 2 SBM-3 – Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	113
6.1.4. Impact, risico en opportuniteit management	123
6.1.4.1. IRO-1 – Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	123
6.1.4.2. IRO-2 – Rapportage-eisen in ESRS opgenomen in de duurzaamheidsverklaring van de onderneming	127
6.2. Milieu Informatie	128
6.2.1. ESRS E1 – Klimaatverandering	128
6.2.1.1. Rapportage-eis met betrekking tot ESRS 2 GOV-3 – Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	128
6.2.1.2. E1-1 – Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	130
6.2.1.3. ESRS 2 SBM 3 – Materiële impacts, risico's en opportuniteiten en de wisselwerking daarvan met de strategie en het businessmodel	131
6.2.1.4. ESRS 2 IRO-1 – IRO-1 Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en opportuniteiten in kaart te brengen en te analyseren	133
6.2.1.5. E1-2 – Beleid ten aanzien van klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	135
6.2.1.6. E1-3 – Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering	136
6.2.1.7. E1-4 – Doelen inzake klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	143
6.2.1.8. E1-5 – Energieverbruik en energiemix	143
6.2.1.9. E1-6 – Bruto Scope 1-, 2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies	145
6.2.1.10. E1-7 – Broeikasgasverwijderingen en projecten voor broeikasgasmitigatie gefinancierd uit carbon credits	149
6.2.1.11. E1-8 – Interne koolstofbeprijzing	149
6.2.1.12. E1-9 – Beoogde financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatopportuniteiten	149
6.2.2. ESRS E2 – Verontreiniging	150
6.2.2.1. ESRS 2 IRO-1 – Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en opportuniteiten in kaart te brengen en te analyseren	150
6.2.2.2. E2-1 – Beleid met betrekking tot verontreiniging	150
6.2.2.3. E2-2 – Maatregelen en middelen wat betreft verontreiniging	150
6.2.2.4. E2-3 – Doelen wat betreft verontreiniging	151
6.2.2.5. E2-4 – Verontreiniging van lucht, water en bodem	152
6.2.2.6. E2-5 – Zorgwekkende stoffen en zeer zorgwekkende stoffen	153
6.2.2.7. E2-6 – Beoogde financiële effecten van impacts, risico's en opportuniteiten wat betreft verontreiniging	153
6.2.3. ESRS E5 – Materiaalgebruik en circulaire economie	153
6.2.3.1. ESRS 2 IRO-1 – Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren	153
6.2.3.2. E5-1 – Beleid ten aanzien van materiaalgebruik en circulaire economie	154
6.2.3.3. E5-2 – Maatregelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	156
6.2.3.4. E5-3 – Doelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	157

6.2.3.5.	<i>E5-4 – Materiaalinstromen</i>	160
6.2.3.6.	<i>E5-5 – Materiaaluitstromen</i>	161
6.2.4.	EU-taxonomie	164
6.2.4.1.	<i>Inleiding</i>	164
6.2.4.2.	<i>Proces om te evalueren of bpostgroup in aanmerking komt voor de EU-taxonomie</i>	164
6.2.4.3.	<i>Proces om te evalueren of bpostgroup is afgestemd op de EU-taxonomie</i>	165
6.2.4.4.	<i>EU Taxonomy KPIs</i>	168
6.2.4.5.	<i>Verplichte openbaarmaking m.b.t. kernenergie en gas</i>	172
6.3.	Maatschappelijke Informatie	173
6.3.1.	ESRS S1 – Eigen Personeel	173
6.3.1.1.	<i>S1 SBM-2 – Belangen en standpunten van stakeholders</i>	173
6.3.1.2.	<i>S1 SBM-3 – Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel</i>	174
6.3.1.3.	<i>S1-1 – Beleid ten aanzien van eigen personeel</i>	174
6.3.1.4.	<i>S1-2 – Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts</i>	178
6.3.1.5.	<i>S1-3 – Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken</i>	181
6.3.1.6.	<i>S1-4 – Acteren op materiële impacts op eigen personeel en benaderingen om wat eigen personeel betreft materiële risico's te mitigeren en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen en benaderingen</i>	183
6.3.1.7.	<i>S1-5 – Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen</i>	187
6.3.1.8.	<i>S1-6 – Kenmerken van werknemers</i>	189
6.3.1.9.	<i>S1-7 – Kenmerken van medewerkers niet in loondienst onder het eigen personeel van de onderneming</i>	190
6.3.1.10.	<i>S1-8 – Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog</i>	190
6.3.1.11.	<i>S1-9 – Diversiteitscijfers</i>	191
6.3.1.12.	<i>S1-13 – Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van de vaardigheden</i>	192
6.3.1.13.	<i>S1-14 – Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven</i>	193
6.3.1.14.	<i>S1-16 – Beloningsmaatstaven</i>	194
6.3.1.15.	<i>S1-17 – Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten</i>	194
6.3.2.	ESRS S2 – Werknemers in de Waardeketen	199
6.3.2.1.	<i>S2 SBM-2 – Belangen en standpunten van stakeholders</i>	199
6.3.2.2.	<i>S2 SBM-3 – Materiële effecten, risico's en hun interactie met strategie en bedrijfsmodel</i>	199
6.3.2.3.	<i>S2-1 – Beleid ten aanzien van werknemers in waardeketen</i>	200
6.3.2.4.	<i>S2-2 – Processen om met werknemers in de waardeketen te overleggen over impacts</i>	207
6.3.2.5.	<i>S2-3 – Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor werknemers in de waardeketen om zorgen kenbaar te maken</i>	209
6.3.2.6.	<i>S2-4 – Acteren op materiële impacts op werknemers in de waardeketen, en benaderingen om wat betreft werknemers in de waardeketen materiële risico's te beheersen en materiële opportuniteiten te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen</i>	209
6.3.2.7.	<i>S2-5 – Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en opportuniteiten</i>	210
6.3.3.	ESRS S4 – Consumenten en Eindgebruikers	212
6.3.3.1.	<i>SBM-2 – Beschrijving van onze consumenten en eindgebruikers</i>	212
6.3.3.2.	<i>SBM-3 – Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel</i>	212
6.3.3.3.	<i>S4-1 – Beleid ten aanzien van consumenten en eindgebruikers</i>	213
6.3.3.4.	<i>S4-2 – Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen</i>	216
6.3.3.5.	<i>S4-3 – Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor consumenten en eindgebruikers om zorgen kenbaar te maken</i>	217
6.3.3.6.	<i>S4-4 – Acteren op materiële impacts op consumenten en/of eindgebruikers en benaderingen om met betrekking tot consumenten en eindgebruikers materiële risico's te beheersen en materiële opportuniteiten te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen</i>	219
6.3.3.7.	<i>S4-5 – Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts</i>	220
6.4.	Governance Informatie	221
6.4.1.	ESRS G1 – Zakelijk Gedrag	221
6.4.1.1.	<i>G1-1 – Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur</i>	221
6.4.1.2.	<i>G1-2 – Beheer van relaties met leveranciers</i>	226
6.4.1.3.	<i>G1-3 – Preventie en opsporing van corruptie of omkoping</i>	230
6.4.1.4.	<i>G1-4 – Incidenten van corruptie of omkoping</i>	231
6.4.1.5.	<i>G1-5 – Politieke invloed en lobbyactiviteiten</i>	232
6.4.1.6.	<i>G1-6 – Betalingspraktijken</i>	234
6.5.	Rapport d'assurance de l'auditeur indépendant	237

6.1 ESRS 2 - Algemene informatie

6.1.1 Algemene grondslag voor het opstellen

6.1.1.1 BP-1 Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen

Transparantie en integratie

Dit verslag biedt transparantie over de duurzaamheidsprestaties van bpostgroup in 2024 en beschrijft de integratie van duurzame praktijken in ons bedrijfsmodel en onze bedrijfsstrategie. Bij de opstelling van de duurzaamheidsverklaringen wordt verwezen naar de European Sustainability Reporting Standards (ESRS), gepubliceerd door de European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Op basis van onze dubbele-materialiteitsanalyse (DMA) hebben we onze materiële thema's in kaart gebracht. De datapunten met betrekking tot deze materiële thema's (zowel kwantitatief als kwalitatief) zijn opgenomen in de delen Milieu (E), Sociaal (S) en Governance (G) van dit verslag. Voor informatie over de beperkingen van de reikwijdte van onze DMA en onze methodologie, zie Deel IRO-1 Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren.

Rapportageperiode en reikwijdte

Dit duurzaamheidsverslag beslaat de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Grondslag voor het opstellen

Consolidatiekring

In overeenstemming met de ESRS-richtlijnen worden de gegevens geconsolideerd volgens dezelfde principes als de jaarrekening. De geconsolideerde kwantitatieve ESG-gegevens omvatten dus het moederbedrijf bpost NV en de dochterondernemingen die door bpost NV worden gecontroleerd.

Vermelding van in de consolidatie opgenomen dochterondernemingen

De informatie in de niet-financiële geconsolideerde staten werd verzameld bij onze wereldwijde businessunits en is gebaseerd op informatie die beschikbaar is via interne rapportering, inclusief regelmatige updates. De volledige lijst van de dochterondernemingen van bpostgroup vindt u in Deel 7.3 Geconsolideerde jaarrekening 2024. We definiëren een dochteronderneming als een entiteit waarin bpost meer dan 50% van de aandelen bezit en die significant is in termen van omzet en werknemers. De correspondentie over financiële consolidatie en de uitzonderingen zijn te vinden in de tabel hieronder.

In de consolidatie opgenomen dochterondernemingen

BPOST-ENTITEITEN	NIET-FINANCIËLE CONSOLIDATIE (CSR)	FINANCIËLE CONSOLIDATIE
bpost NV	Ja	Ja
Radial, Inc	Ja	Ja
Landmark Global Inc	Ja	Ja
AMP NV	Ja	Ja
Dynalogic Benelux BV	Ja	Ja
Active Ants BV	Ja	Ja
Speos Belgium NV	Ja	Ja
Landmark Global (UK) Ltd	Ja	Ja
IMX France	Ja	Ja
Apple Express Courier, Ltd	Ja	Ja
Radial Poland Sp z o.o.	Ja	Ja
Radial GmbH	Ja	Ja
bpost Hong Kong Ltd	Ja	Ja
FDM Warehousing PTY, Ltd	Ja	Ja

Aldipress BV	Ja	Ja
Leen Menken Foodservice Logistics BV	Ja	Ja
Radial Netherlands B.V.	Ja	Ja
Dynafix Repair BV	Ja	Ja
Dynafix Care BV	Ja	Ja
Radial Commerce Ltd	Ja	Ja
Dynafix OnSite BV	Ja	Ja
Dynasure BV	Ja	Ja
Radial Italy s.r.l.	Ja	Ja
Freight Distribution Management Systems PTY, Ltd	Ja	Ja
Euro-Sprinters NV	Ja	Ja
Active Ants Belgium BV	Ja	Ja
Active Ants Germany GmbH	Ja	Ja
bpost Singapore Pte. Ltd	Ja	Ja
IMX GmbH	Ja	Ja
Active Ants UK Ltd	Ja	Ja
Apple Express Courier, Inc	Ja	Ja
Landmark Trade Services, Ltd	Ja	Ja
Freight 4U Logistics BV	Ja	Ja
Radial Belgium NV	Ja	Ja
Certipost NV	Ja	Ja
DynaLinq BV	Ja	Ja
Landmark Trade Services (Netherlands) BV	Ja	Ja
Radial Omnichannel Technologies India, Private Ltd	Ja	Ja
Radial E-commerce (Shanghai) Corp. Ltd	Ja	Ja
bpost International Logistics (Beijing) CO Ltd	Ja	Ja
Landmark Trade Services (UK) Ltd	Ja	Ja
Dynalogic Belgium NV-SA	Ja	Ja
DynaGroup BV	Ja	Ja
Anthill BV	Ja	Ja
B2boost NV-SA	Ja	Ja
bpost North America Holdings, Inc	Ja	Ja
bpost US Holdings, Inc	Ja	Ja
Dynafix Computer Repair BV	Ja	Ja
Dynalogic Courier BV	Ja	Ja
Jofico CV	Ja	Ja
Marceau 1 SAS	Ja	Ja
Radial Commerce, Inc	Ja	Ja
Radial Holdings, LP	Ja	Ja
Radial III GP, LLC	Ja	Ja
Radial Luxembourg S.à.R.l.	Ja	Ja
Radial Omnichannel International, SL	Ja	Nee
Radial South GP, LLC	Ja	Ja
Radial South, LP	Ja	Ja
Augusta Progress	Nee	Ja
Staci	Nee	Ja
BLG Manco	Nee	Ja
BLG Holding	Nee	Ja
Base Logistics	Nee	Ja
Special Logistic Services	Nee	Ja
Healthlink Europe	Nee	Ja
Healthlink Europe Services	Nee	Ja

Healthlink International	Nee	Ja
Staci Belgium	Nee	Ja
Sepia	Nee	Ja
Sepia Digital	Nee	Ja
Pixel Inspiration Holdings	Nee	Ja
Pixel Inspiration France	Nee	Ja
MDA	Nee	Ja
Staci Americas	Nee	Ja
Staci Deutschland	Nee	Ja
Staci Logistics Spain	Nee	Ja
Staci Asia Pacific	Nee	Ja
Eurodislog	Nee	Ja
Publicdispatch	Nee	Ja
Logigones	Nee	Ja
LM2S	Nee	Ja
Staci Italia	Nee	Ja
Staci Netherlands	Nee	Ja

Uitzonderingen van in de consolidatie opgenomen dochterondernemingen

Staci, een onderdeel van bpostgroup, heeft zijn hoofdkantoor in Frankrijk en beheert meer dan 80 logistieke hubs in Europa, de VS en Azië. Hun kernactiviteit is order fulfilment-logistiek, multi-channellogistiek en distributieoplossingen. Staci is gespecialiseerd in het beheer van complexe logistieke stromen, waaronder stromen met multi-leveranciers, multi-klanten en multi-producten. Het verleent diensten aan verschillende sectoren zoals FMCG, retail, farmaceutica, gezondheid, cosmetica, industrie, energie, de financiële sector, catering en overheidsdiensten. Aangezien de overname van Staci door bpostgroup in augustus 2024 werd afgerond, valt die buiten het bereik van de ESRS-gegevensverzameling van 2024. Hoewel de gegevens van Staci verzameld werden voor het jaarverslag, werden deze gegevens niet verzameld voor de duurzaamheidsverklaring. Voor de overname kwam Staci in aanmerking voor CSRD vanaf 2026, rapportagejaar 2025. Bijgevolg was Staci, ondanks redelijke inspanningen, niet op tijd klaar om CSRD-gegevens voor 2024 te verzamelen. Zo werd het duurzaamheidsverslag 2023 van Staci, inclusief een berekening van de BKG-emissie - niet onder GHG Protocol zoals bpostgroup - gepubliceerd in november 2024. Een bevestiging van de inschatting van bpostgroup dat de vereiste gegevens voor 2024 van Staci niet op tijd verzameld konden worden. Voor Staci wordt in 2024 een beperkt aantal door de ESRS vereiste gegevens verzameld, zoals aantal werknemers. Met het oog op de vlotte leesbaarheid en consistentie, werd beslist om een duidelijke, gemeenschappelijke reikwijdte vast te leggen voor de volledige duurzaamheidsverklaring, dus zonder Staci voor het duurzaamheidsverslag van dit jaar.

Toch hebben bpostgroup en het ESG-team van Staci nauw samengewerkt om Staci te integreren in de DMA van bpostgroup. Voor meer informatie over deze overname en de gevolgen ervan voor de DMA, zie Deel IRO-1 Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren.

Staci valt buiten de reikwijdte voor beleid, maatregelen, doelen en maatstaven gerapporteerd in dit verslag. Vanaf volgend jaar zal Staci opgenomen worden in het ESRS-verslag.

Bovendien, op basis van de onderstaande kerncijfers, schat bpostgroup dat de pro rata temporis opname van Staci-maatstaven in de maatstaven van bpostgroup een beperkte impact zou hebben - naar verwacht rond 5 tot 10% - behalve voor afval, waarvoor Staci een hogere impact heeft.

Voor vier KPI's is dit het aantal van Staci voor bpostgroup:

- 8% van de opbrengsten in 2024, rekening houdend met de opname van Staci in de financiële resultaten van bpostgroup sinds 1 augustus 2024.
- 9% werknemers in 2024, wat betekent dat pro-rataberekeningen, zoals het ongevalpercentage, naar verwacht ver onder de 5% zullen liggen.
- 8% van BKG-emissies pro rata temporis van de emissies voor het hele jaar 2023 Zelfs rekening houdend met 3% organische groei van de opbrengsten van Staci tussen 2023 en 2024, verwachten we nog dat de BKG-emissies van Staci minder dan 10% zullen bedragen van de totale BKG-emissies van bpostgroup voor 2024. Technische opmerking, bpostgroup gebruikt het GHG Protocol, terwijl Staci de berekeningsmethode van de Bilan Carbone gebruikt.
- 17% van afval pro rata temporis van de emissies voor het hele jaar 2023. Dat hoge percentage is een uitzondering in de vele ESG-datapunten vanwege de aard van het businessmodel van Staci beschreven in IRO. Afval was echter reeds een materieel thema voor bpostgroup en blijft materieel, maar in hogere mate voor de gecombineerde activiteiten van bpostgroup en Staci.

Rapportage over de mate waarin de duurzaamheidsverklaring ook de upstream- en downstreamwaardeketen omvat

De duurzaamheidsverklaring in Deel GOV-4 Due-diligenceverklaring benadrukt de verbintenis om een duurzame en verantwoordelijke waardeketen te creëren die alle belanghebbenden ten goede komt, met de nadruk op voortdurende verbetering en naleving van internationale normen. Onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid hebben betrekking op zowel de upstream- als de downstreamwaardeketens met een beschrijving van alle relevante activiteiten, bronnen en relaties die van invloed zijn op duurzaamheid.

Upstreamactiviteiten richten zich op de eerste fasen van de waardeketen, waaronder de sourcing en inkoop van grondstoffen en diensten, met de nadruk op duurzame inkooppraktijken om de ecologische en sociale gevolgen tot een minimum te beperken.

Wat de downstreamactiviteiten betreft, omvat de verklaring de gevolgen voor consumenten en eindgebruikers, waarbij de nadruk ligt op kritieke gebieden zoals privacy, non-discriminatie en toegang tot producten en diensten. De bescherming van consumentenrechten en -gegevens wordt benadrukt en vergemakkelijkt door regelmatige feedbackmechanismen en kanalen om problemen te melden. Als dienstverlenend bedrijf verkopen of produceren we geen fysieke producten.

Onze uitgebreide due diligence in de waardeketen wordt gedetailleerd beschreven in Deel GOV-4 - Due-diligenceverklaring, waar we onze methodologieën, gegevensbronnen en kaders beschrijven die worden gebruikt om naleving en voortdurende verbetering te garanderen.

Optie om specifieke informatie-elementen die intellectueel eigendom, knowhow of de resultaten van innovatie vormen, weg te laten

Deze rapportage-eis (RE) is van toepassing, maar er is geen gebruik van gemaakt. Er is geen gebruikgemaakt van de optie om specifieke informatie-elementen over intellectueel eigendom, knowhow of resultaten van innovatie weg te laten.

Optie die aan een EU-lidstaat geboden is om ophanden zijnde ontwikkelingen of kwesties waarover wordt onderhandeld, vrij te stellen van rapportage

Er is geen gebruikgemaakt van de optie die aan EU-lidstaten geboden is om ophanden zijnde ontwikkelingen of kwesties waarover wordt onderhandeld, vrij te stellen van rapportage.

Externe assurance

Alle kwantitatieve datapunten en kwalitatieve schriftelijke delen in de delen Milieu (E), Sociaal (S) en Governance (G) zijn gedekt door de beperkte assurance uitgevoerd door onze auditor, EY, tenzij anders vermeld en gemarkeerd door een sterretje (*) en voetnoot. Zie Deel 6.5 over de verklaring inzake beperkte assurance door EY. Voor een overzicht van de rapportage-eisen die zijn opgesteld in overeenstemming met de ESR, zie de tabel in Bijlage B.

6.1.1.2 BP-2 Rapportage over specifieke omstandigheden

Definities tijdshorizonten

Alle analyses en gegevensverzamelingen die worden uitgevoerd in het kader van de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zijn gebaseerd op een tijdsdefinitie vastgelegd in ESRS 1, 6.4 Definitie van korte, middellange en lange termijn voor rapportagedoeleinden.

De volgende tijdshorizonten zijn gedefinieerd:

- Korte termijn: Huidig jaar
- Middellange termijn: Jaar N+1 tot jaar N+5
- Lange termijn: > jaar N+5

Schatting van data over de upstream- en/of downstreamwaardeketen aan de hand van indirecte bronnen

Het gebruik van indirecte bronnen om data over de waardeketen te schatten is beperkt tot *E1-Klimaatverandering*, voor specifieke onderwerpen.

Voor E1-Klimaatverandering zijn de hypothesen gericht op scope 3-berekeningen. Voor de gerapporteerde scope 3-categorieën werden de volgende berekeningsmethoden gehanteerd (zie *E1 - Klimaatverandering*):

- Gekochte goederen en diensten en kapitaalgoederen: De emissiefactoren worden eerst bepaald en berekend op basis van de laatst beschikbare gegevens van 2023. Deze factoren worden vervolgens vermenigvuldigd met de uitgaven van bpostgroup 2024 voor elke leverancier om de emissies te schatten. De berekeningen worden uitgevoerd op leveranciersniveau, met drie geprioriteerde gegevensbronnen: (1) Leverancierspecifieke koolstofemissies (2) Externe databank (3) Categoriespecifiek gemiddelde.
- Brandstof- en energieactiviteiten (niet opgenomen in scope 1 of 2): Methode met gemiddelden, gebaseerd op energieverbruik en gemiddelde emissiefactoren van DEFRA, IEA en IPCC AR5.
- Upstreamvervoer en -distributie: Methode op basis van afstand, gebaseerd op volume, afstand en wijze van verzending en gemiddelde emissiefactoren van DEFRA.
- Afval geproduceerd bij activiteiten: Afvalspecifieke methode, gebaseerd op het afvaltype en de verwerkingsmethoden en gemiddelde emissiefactoren van DEFRA.
- Zakelijk reisverkeer: Methode op basis van afstand, gebaseerd op de afstand en de wijze van zakenreizen en gemiddelde emissiefactoren van DEFRA.
- Woon-werkverkeer werknemers: Afstandsgebaseerde methode, gebaseerd op de afgelegde afstand, die rekening houdt met de afstand woon-werkplaats, het aantal effectieve werkdagen en telewerkdagen, en de voor woon-werkverkeer gebruikte vervoerswijze en gemiddelde emissiefactoren van DEFRA.

Maatstaven opgenomen in data over de waardeketen geschat aan de hand van indirecte bronnen, zoals data van sectorgemiddelden of andere indirecte maatstaven

RAPPORTAGEEIS	MAATSTAF	HYPOTHESES & BRON
RE E1-5 – Energieverbruik en energiemix RE E1-6 – Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale BKG-emissies	E1.38(b) Brandstofverbruik E1.48(a) Stationaire verbranding E1.48(a) Mobiele verbranding E1.51 Brandstof- en energieactiviteiten (niet opgenomen in scope 1 of scope 2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gebouwen: als er voor bepaalde maanden geen gegevens over het aardgasverbruik beschikbaar zijn, maken we een schatting op basis van de verbruikstrends van 2023 en 2024, als de gegevens beschikbaar zijn. Anders is de schatting gebaseerd op een extrapolatie van de gegevens van 2024. 2. Gebouwen: als er geen gegevens beschikbaar zijn over het aardgasverbruik van een gebouw, maken we een schatting op basis van de oppervlakte en de energie-intensiteit van vergelijkbare gebouwen binnen de groep. 3. Voertuigen: als er geen informatie beschikbaar is over het brandstofverbruik, baseren we de schatting op de afstand die het voertuig heeft afgelegd en het gemiddelde verbruik (afkomstig van de website van de fabrikant). 4. Voertuigen: als er geen informatie beschikbaar is over het voertuig (noch over afstand noch over brandstofverbruik), gebruiken we de gemiddelde jaarlijkse verbruiks- en afstandsgegevens voor het overeenkomstige voertuigtype (bijvoorbeeld afkomstig van het Amerikaanse Ministerie van Energie).
RE E1-5 – Energieverbruik en energiemix RE E1-6 – Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale BKG-emissies	E1.37(c) en 38(e) Verbruik van ingekochte of verworven elektriciteit, warmte, stoom en koeling E1.48(a) Mobiele verbranding E1.49 Ingekochte elektriciteit E1.49 Ingekochte warmte, stoom en koeling E1.51 Brandstof- en energieactiviteiten (niet opgenomen in scope 1 of scope 2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gebouwen: als er voor bepaalde maanden geen gegevens over het elektriciteitsverbruik beschikbaar zijn, maken we een schatting op basis van de verbruikstrends van 2023 en 2024, als de gegevens beschikbaar zijn. Anders is de schatting gebaseerd op een extrapolatie van de gegevens van 2024. 2. Gebouwen: als er geen gegevens beschikbaar zijn over het elektriciteitsverbruik van een gebouw, maken we een schatting op basis van de oppervlakte en de energie-intensiteit van vergelijkbare gebouwen binnen de groep. 3. Voertuigen: als er geen informatie beschikbaar is over het elektriciteitsverbruik van bepaalde voertuigen, baseren we de schatting op de afstand die het voertuig heeft afgelegd en het gemiddelde verbruik (afkomstig van de website van de fabrikant). 4. Voertuigen: als er geen informatie beschikbaar is over het voertuig (noch over afstand noch over brandstofverbruik), gebruiken we de gemiddelde jaarlijkse verbruiks- en afstandsgegevens voor het overeenkomstige voertuigtype (bijvoorbeeld afkomstig van het Amerikaanse Ministerie van Energie). 5. Als er geen directe informatie beschikbaar is over de energiebron (bv. kernenergie, gas), gebruiken we dezelfde databases die worden gebruikt voor marktgebaseerde scope 2-emissiefactoren om de uitsplitsing naar energiebron te bepalen. Deze bronnen zijn onder andere IEA en AIB voor elektriciteit en DEFRA voor stadsverwarming.
RE E1-6 – Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale BKG-emissies	E1.51 Gekochte goederen en diensten	<p>We berekenen onze scope 3-koolstofvoetafdruk voor inkoop aan de hand van diverse bronnen. Vervolgens combineren we onze koolstofgegevens met onze uitgavengegevens om een zo nauwkeurig mogelijk beeld te krijgen van onze koolstofvoetafdruk. We vermenigvuldigen de meest recente gevalideerde gegevens (2023 voor emissiefactoren en 2024 voor uitgaven). We prioriteren de gegevens van 1-4, waarbij 1 de eerste keuze is indien beschikbaar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. We vragen onze leveranciers om hun CO₂-uitstoot te rapporteren. 2. We gebruiken een externe databank om de koolstofuitstoot te berekenen. (Standard & Poor's, gecontroleerde gegevens, jaarverslagen van bedrijven). 3. We berekenen een categoriespecifieke emissiefactor op basis van een steekproef van ten minste 6 bedrijven uit dezelfde categorie.
RE E1-6 – Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale BKG-emissies	E1.51 Kapitaalgoederen	<p>We berekenen onze scope 3-koolstofvoetafdruk voor inkoop aan de hand van diverse bronnen. Vervolgens combineren we onze koolstofgegevens met onze uitgavengegevens om een zo nauwkeurig mogelijk beeld te krijgen van onze koolstofvoetafdruk. We vermenigvuldigen de meest recente gevalideerde gegevens (2023 voor emissiefactoren en 2024 voor uitgaven). We prioriteren de gegevens van 1-4, waarbij 1 de eerste keuze is indien beschikbaar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. We vragen onze leveranciers om hun CO₂-uitstoot te rapporteren. 2. We gebruiken een externe databank om de koolstofuitstoot te berekenen. (Standard & Poor's, gecontroleerde gegevens, jaarverslagen van bedrijven). 3. We berekenen een categoriespecifieke emissiefactor op basis van een steekproef van ten minste 6 bedrijven uit dezelfde categorie.
RE E1-6 – Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale BKG-emissies	E1.51 Upstreamvervoer en -distributie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wegvervoer: de bepaling van het voertuigtype en -vermogen is voornamelijk gebaseerd op de expertise van de onderneming, waarbij rekening wordt gehouden met factoren zoals de specifieke route en de vereisten voor pakjesbezorging. 2. Wegvervoer: het brandstoftype wordt gewoonlijk afgeleid uit standaardpraktijken in de sector, waarbij diesel de overheersende keuze is voor bestelwagens en vrachtwagens vanwege het wijdverspreide gebruik in de sector. 3. Wegvervoer: GoogleAPI wordt gebruikt om de afgelegde afstand tussen vertrek- en aankomstpunten te berekenen. 4. Luchtvervoer: De afgelegde afstand tussen vertrek- en aankomstluchthavens wordt berekend via grootcirkelnavigatie.

RAPPORTAGEEIS	MAATSTAF	HYPOTHESES & BRON
RE E1-6 – Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale BKG-emissies	E1.51 Afval geproduceerd bij activiteiten	Over het algemeen hebben de entiteiten van bpostgroup hun afvalvolumes opgegeven in kg of ton. In sommige gevallen werden de gegevens verstrekt in kubieke meters. In dit specifieke geval werd een conversiefactor van kubieke meter naar kg toegepast.
RE E1-6 – Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale BKG-emissies	E1.51 Woon-werkverkeer werknemers	<ol style="list-style-type: none"> Als de vervoerswijze onbekend is, gebruiken we een gemiddelde vervoerswijze die geassocieerd wordt met het land waar de werknemer werkt, gebaseerd op nationale statistische studies over woon-werkverkeer. Als de woon-werkafstand onbekend is, wordt deze berekend aan de hand van het adres van de werkplek en de postcode van de werknemer via de Google API. Als het adres van de werkplek of de postcode van de werknemer niet bekend is, passen we de gemiddelde pendelafstand van de entiteit toe. Dit gemiddelde wordt berekend op basis van de pendelafstanden van andere werknemers in dezelfde entiteit.

Over het algemeen voldoet de mate van nauwkeurigheid aan de ESRS-vereisten, aangezien de belangrijkste hypothesen werden opgesteld via officiële overheidsinstanties (DEFRA, IEA, IPCC) of documentatie van bedrijven. bpostgroup engageert zich om de nauwkeurigheid van zijn gegevens te verbeteren door de gegevensverzamelingsprocessen in de loop van het jaar te verbeteren. Dit zijn de belangrijkste maatregelen:

- Installatie van slimme meters om het energieverbruik in onze gebouwen te monitoren.
- Onze entiteiten blijven ondersteunen om het proces van gegevensverzameling te vereenvoudigen en te stroomlijnen.
- Tools en platformen ontwikkelen en toepassen voor rapportage het hele jaar door.
- Opleidingen organiseren over nauwkeurige gegevensverzameling en -rapportage.
- Samenwerkingsplatformen opzetten waar entiteiten goede praktijken, tools en middelen kunnen delen.

Bovendien werkt bpostgroup samen met zijn leveranciers om het rapportageproces te vergemakkelijken en rechtstreeks gegevens van hen te verzamelen. Deze samenwerking is bedoeld om hiaten in de gegevens te identificeren en op te vullen, met name voor uitbesteed vervoer.

Bronnen van schattingsonzekerheden en onzekere uitkomsten

Zoals hierboven vermeld, is er geen grote onzekerheid over de gegevens binnen bpostgroup. Er werden enkele hypothesen gebruikt die niet tot grote onzekerheden hebben geleid.

Voor scope 3 - Gekochte goederen en diensten en scope 3 - Kapitaalgoederen is een extrapolatie vereist. Nadat we de emissies voor de uitgaven in ons model hebben berekend, moeten we het resterende deel dat niet aan bod komt extrapoleren. Voor 2024 is de extrapolatiefactor 29,5% op basis van de bedrijfsuitgaven in de resultatenrekening voor de entiteiten die niet aan bod komen in het model.

Voor sociale maatstaven gebruikt bpostgroup extrapolaties voor 0,3% van de werknemers indien van toepassing.

Wijzigingen in de opstelling of presentatie van duurzaamheidsinformatie en rapportagefouten in voorgaande perioden

Aangezien dit de eerste keer is dat bpostgroup voldoet aan de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), zijn er geen maatstaven beschikbaar om veranderingen in de opstelling of presentatie van duurzaamheidsinformatie te vergelijken met vorige verslagen.

Rapportage Voortkomend Uit Andere Wet- en Regelgeving of Algemeen Aanvaarde Uitspraken over Duurzaamheidsrapportage

In deze duurzaamheidsverklaring verwijst bpostgroup naar specifieke wet- en regelgeving en/of uitspraken over duurzaamheidsrapportage:

- E1: bpostgroup verwijst naar het BKG-protocol (broeikasgassen) met betrekking tot de scope 3-koolstofvoetafdrukberekening (zie E1-6)
- E5: bpostgroup verwijst naar de Verordening betreffende verpakkingen en verpakkingsafval voor de definitie van de KPI's en de vastlegging van de doelstellingen (zie E5-3)

Bovendien heeft bpost NV van AIB Vinçotte het ISO 14001-certificaat verkregen voor zijn strategische sites in België.

Opname door middel van verwijzingen

We bevestigen dat er geen informatie is opgenomen door middel van verwijzingen volgens ESRS 1 Deel 9.1.

Gebruik van infaseringbepalingen overeenkomstig Bijlage C bij ESRS 1

Deze maatstaven zijn niet van toepassing op bpostgroup, aangezien de onderneming op de balansdatum gemiddeld meer dan 750 werknemers had tijdens het boekjaar.

6.1.2 Governance

6.1.2.1 GOV-1 De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen

Samenstelling en diversiteit van de bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen

bpostgroep waardeert diversiteit en onafhankelijkheid binnen zijn bestuurs-, leidinggevende en toezichhoudende organen en erkent dat verschillende perspectieven het bestuur versterken en de besluitvorming verbeteren. De benoemingsprocedure, termijn en vervaldatum van bestuurders worden beschreven in onze Corporate Governance-verklaring zoals beschreven in deel 5.1.

Aantal uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders

De samenstelling van onze raad van bestuur en het Executive Committee (Exco) is als volgt:

- **Raad van Bestuur:** De Raad van Bestuur telt 12 leden, waaronder 1 uitvoerend bestuurder (de CEO), 5 niet-uitvoerende bestuurders en 6 onafhankelijke bestuurders.
- **Executive Committee:** Het ExCo telt maximaal 9 uitvoerende leden; daarom is het begrip onafhankelijkheid in dit geval niet van toepassing.



Raad van bestuur bpostgroup lijst 2024

NAAM	SOORT FUNCTIE	GESLACHT
Audrey Hanard	Voorzitter - Niet-uitvoerend bestuurder	Vrouw
Chris Peeters	Uitvoerend bestuurder	Man
Véronique Thirion	Niet-uitvoerend Bestuurder	Vrouw
Denis Van Eeckhout	Niet-uitvoerend Bestuurder	Man
Ann Caluwaerts	Niet-uitvoerend Bestuurder	Vrouw
Ann Vereecke	Niet-uitvoerend Bestuurder	Vrouw
Sonja Rottiers	Onafhankelijk Bestuurder	Vrouw
Michael Stone	Onafhankelijk Bestuurder	Man
Jules Noten	Onafhankelijk Bestuurder	Man
Lionel Desclée	Onafhankelijk Bestuurder	Man
Sonja Willems	Onafhankelijk Bestuurder	Vrouw
David Cunningham	Onafhankelijk bestuurder	Man

Executive Committee bpostgroup lijst 2024

NAAM	FUNCTIE	GESLACHT
Chris Peeters	CEO bpostgroup	Man
Philippe Dartienne	Chief Financial Officer	Man
Anette Böhm	Chief Human Resources Officer	Vrouw
Christel Dendas	Chief Commercial Officer	Vrouw
Nicolas Baise	Chief Transformation Officer	Man
Frank Croket	Chief Digital Officer	Man
Jos Donvil	CEO bpost Belgium	Man
Thomas Mortier	CEO 3PL Europe	Man
James Edge	CEO Global Cross Border	Man

Ervaring relevant voor de sectoren, producten en geografische locaties

Inzicht in de professionele achtergrond van onze leden, met name hun ervaring in relevante sectoren, producten en geografische locaties, is cruciaal om hun expertise af te stemmen op onze strategische doelen. Deze informatie biedt waardevolle inzichten in hoe hun vaardigheden en kennis kunnen bijdragen aan onze activiteiten en groei in specifieke sectoren en regio's. Hieronder volgt een samenvatting van de relevante ervaring van onze belangrijkste leden:

Ervaring van leden per sector, product en locatie

NAAMLID	RELEVANTE SECTOREN	RELEVANTE PRODUCTEN	GEOGRAFISCHE DESKUNDIGHEID
Audrey Hanard	Strategisch advies, overheid, filantropie	Filantropische projecten, strategisch advies	België, Internationaal
Chris Peeters	Energie, engineering, consultancy, netbeheer	Netinfrastructuur, bedrijfsadvies, engineeringproducten	Europa, Afrika, Midden-Oosten, Rusland
Véronique Thirion	Wetgeving, financiën, regelgevende autoriteit	Wetgeving, financiën, regelgeving	België, Europa, VS en Turkije
Denis Van Eeckhout	Overheidssector, regelgevende autoriteit, milieuregelgeving, organisaties zonder winstoogmerk	Milieuregelgeving, overheidsadministratie	België, Europa
Ann Caluwaerts	Telecommunicatie, media, marketing, strategie, transformatie	Telecommunicatie, media, marketing, strategie, transformatie	België
Ann Vereecke	Supplychainmanagement, onderwijs, productie, digitale technologieën	Supplychainmanagement, digitale technologieën	België
Sonja Rottiers	Financiën, verzekeringen, commerciële planning	Financiën, verzekeringen, commerciële planning	België, VK, Europa
Michael Stone	Logistiek, e-commerce, digitale communicatie	Logistiek, e-commerce, digitale communicatie	België, VK, Europa
Jules Noten	Consumentenproducten, logistiek	Consumentenproducten, logistiek	België
Lionel Desclée	Consumentenproducten, retailnetwerken,	Consumentenproducten, retailnetwerken	België, Japan, internationaal
Sonja Willems	Farmaceutica, medische implantaten	Internationaal beheer	België, Duitsland, Canada
David Cunningham	Logistiek, financiën	Logistiek beheer, financiën	Verenigde Staten, Azië, internationaal

Onafhankelijkheid van de leden van de raad van bestuur

Onafhankelijke leden van de raad van bestuur (%)

De Raad van Bestuur van bpostgroup is samengesteld om de meest strikte governancenormen na te leven. Zo is 50% van de bestuursleden onafhankelijk, wat een onpartijdige besluitvorming en naleving van de goede praktijken op het vlak van governance garandeert.

Vertegenwoordiging van arbeiders en bedienden

Vertegenwoordiging van werknemers in bestuursorganen

bpostgroup heeft geen specifieke werknemersvertegenwoordiger binnen het Executive Committee of de Raad van Bestuur. Personeels-kwesties worden op het niveau van het Executive Committee echter behartigd door de Chief Human Resources Officer (CHRO), die verantwoordelijk is voor alle personeelsgerelateerde beleidslijnen en verbintenissen.

Gender- en diversiteitsvertegenwoordiging

Gender representation

Wat de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen betreft is de Raad van Bestuur evenwichtig samengesteld, met 6 mannelijke (50%) en 6 vrouwelijke leden (50%), wat getuigt van onze inzet voor gendergelijkheid op governanceniveau. In het ExCo, dat uit maximaal 9 leden bestaat, zetelen 2 vrouwen. Dit weerspiegelt onze voortdurende inspanningen om de genderdiversiteit in het senior management te verbeteren.

Leeftijd en nationaliteit

Naast gender erkennen we het belang van andere diversiteitsfactoren, zoals nationaliteit en professionele achtergrond. Meer informatie over de diverse achtergronden van onze bestuursleden is te vinden in hun cv's op onze [webpagina leiderschap](#) en in het [Jaarverslag](#) van vorig jaar. De samenstelling van het ExCo is gewijzigd met drie nieuwe leden in 2024, terwijl de samenstelling van de Raad van Bestuur ongewijzigd blijft sinds 2023.

Leden van het Executive Committee naar leeftijd en nationaliteit

NAAMLID	LEEFTIJD	NATIONALITEIT
Chris Peeters	50-59	Belgische
Philippe Dartienne	50-59	Belgische
Anette Böhm	50-59	Duits
Christel Dendas	50-59	Belgische
Nicolas Baise	40-49	Belgische
Frank Croket	50-59	Belgische
Jos Donvil	60+	Belgische
Thomas Mortier	50-59	Frans
James Edge	50-59	Brits/VS

Leden Raad van Bestuur naar leeftijd en nationaliteit

NAAM	LEEFTIJD	NATIONALITEIT
Audrey Hanard	30-39	Belgische
Chris Peeters	50-59	Belgische
Véronique Thirion	60+	Belgische
Denis Van Eeckhout	50-59	Belgische
Ann Caluwaerts	50-59	Belgische
Ann Vereecke	60+	Belgische
Sonja Rottiers	60+	Belgische
Michael Stone	60+	VK
Jules Noten	60+	Belgische
Lionel Desclée	40-49	Belgische
Sonja Willems	60+	Belgische
David Cunningham	60+	VS

Engagement voor diversiteit en inclusie bij bpostgroup

bpostgroup is een bedrijf met een erg divers personeelsbestand en engageert zich om op het werk een samenwerkingscultuur tot stand te brengen en te ondersteunen. Een dergelijke diverse omgeving stelt de groep in staat om de interactie met zijn klanten en stakeholders te optimaliseren en om op verschillende doeltreffende manieren uitdagingen het hoofd te bieden.

Ons [Diversiteitsbeleid](#) bevordert een inclusieve omgeving die openstaat voor uiteenlopende perspectieven en bijdraagt aan een positieve en op samenwerking gebaseerde werkcultuur. Het doel van ons [Diversiteitsbeleid](#) is de medewerkers en het management van de onderneming te ondersteunen bij het opbouwen van een cultuur waarin diversiteit en inclusie dagelijkse praktijk zijn. Hoewel bpostgroup geen eenvormig Diversiteits- en Inclusiebeleid heeft op groepsniveau omdat de lokale wetgeving sterk verschilt, hebben individuele entiteiten hun eigen lokaal beleid ontwikkeld. Dit beleid is niet van toepassing op onze nieuwste entiteit, Staci, maar in 2025 zal een specifiek diversiteitsbeleid voor Staci worden ontwikkeld. Meer informatie over deze individuele beleidslijnen is te vinden in deel S1-1: Beleid ten aanzien van eigen personeel.

Het programma spitst zich toe op engagement, bewustzijn en betrokkenheid. De Raad van Bestuur zet de toon en is de echte sponsor van de diversiteits- en integratieworkshops die worden georganiseerd voor teams die investeren in bewustwording op het vlak van diversiteit en inclusie en/of die te maken hebben met specifieke onderwerpen die kaderen binnen diversiteit en inclusie.

Bij de samenstelling van de raad van bestuur en het Executive Committee is bijzondere aandacht besteed aan diversiteit op het vlak van criteria zoals leeftijd, professionele achtergrond, geslacht en nationaliteit. Bij het vinden van kandidaten voor vacatures baseert het Bezoldigings- en Benoemingscomité zich op evenwichtige scorecards van dergelijke diversiteitscriteria.

Diversiteitsaspecten die in aanmerking worden genomen met betrekking tot leden van de raad van bestuur en het Executive Committee zijn de volgende:

- **Gender:** genderdiversiteit bevordert een beter begrip van de markt, stimuleert de creativiteit, zorgt voor doeltreffender leiderschap en stimuleert doeltreffende globale relaties. Om binnen zijn management tot een grotere genderdiversiteit te komen, streeft bpostgroup ernaar om: (i) potentiële vrouwelijke talenten in een vroeg stadium te ontdekken, (ii) opportuniteiten te verschaffen die het voor vrouwen mogelijk maken om hun volledige potentieel te ontplooiën, (iii) programma's uit te werken die vrouwen erop voorbereiden om eventueel rollen in het bedrijf op zich te nemen als er een managementfunctie vrijkomt.

- **Leeftijd:** leeftijdsdiversiteit op het werk is een onderdeel van het menselijk kapitaal en zorgt voor een breder spectrum van kennis, waarden en voorkeuren. Een dergelijk leeftijdsdivers management zal zorgen voor een dynamischer omgeving met voortdurende bewegingen. Om tot leeftijdsdiversiteit te komen, wil bpostgroup ervoor zorgen dat zijn management bestaat uit (i) oudere talenten, met een ruime en diepgaande werkervaring en (ii) leergierige jongere talenten met een groot potentieel.
- **Professionele achtergrond:** om concurrentieel te kunnen blijven in een veranderende omgeving, moet bpostgroup talenten met verschillende professionele achtergronden aantrekken en behouden. Diversiteit op het vlak van professionele achtergrond biedt bpostgroup heel wat expertise en ervaring, wat nodig is om te kunnen inspelen op de complexe uitdagingen waar het voor staat. Om ervoor te zorgen dat het management een diverse professionele achtergrond heeft, streeft bpostgroup ernaar om mensen te vinden (i) met verschillende professionele achtergronden en (ii) die uit diverse sectoren komen op verschillende tijdstippen in hun loopbaan.

Professionele achtergrond van ons managementteam

PROFESIONEELE ACHTERGROND (ALVORENS BIJ BPOSTGROUP AAN DE SLAG TE GAAN)	LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR	LEDEN VAN HET EXECUTIVE COMMITTEE
Finance & Accounting, Risk Management, Audit	67%	33%
Transport & Logistics, Fulfillment, Warehousing, E-commerce	33%	33%
Postal & Parcels Services	17%	33%
Digital, Technology & Innovation	33%	50%
Human Resources Management & Talent Development	75%	67%
ESG	33%	17%

- **Geografische diversiteit:** geografische diversiteit is belangrijk en correleert positief met goede prestaties, vooral op het vlak van een toenemende internationalisering van het bedrijf en de strategie. Om geografische diversiteit te stimuleren, streeft bpostgroup ernaar buitenlandse elementen in het profiel en in de loopbaan van kandidaten effectief in aanmerking te nemen.

Kader voor governance, risicobeheer en compliance bij bpostgroup

Het Audit, Risk & Compliance Comité (ARCC) staat de Raad van Bestuur bij in materies betreffende boekhouding, audit, risicobeheer, compliance en interne controle. Het Executive Committee stelt richtlijnen en procedures op voor risico- en compliancebeheer en interne controle, en ziet toe op de effectieve invoering ervan. Dit alles met respect voor de toezichthoudende rol van de Raad van Bestuur.

Model met drie verdedigingslijnes

Om de risico's systematisch te beheren en een uitgebreid toezicht te garanderen, maakt bpostgroup gebruik van een model met drie verdedigingslijnes:

1. **Eerste linie:** Het operationeel management staat in voor het ontwerp en de handhaving van risicobeheer en interne controles.
2. **Tweede linie:** Functies zoals Legal, HR, Finance, Enterprise Risk Management (ERM), ESG, Regulatory & Competition, Compliance & Data Protection, Cyber & Information Security, Gezondheid & Veiligheid, Beveiliging of Integriteit, bieden deskundige ondersteuning aan het operationeel management. Deze functies rapporteren jaarlijks aan het Executive Committee, het ARCC en de Raad van Bestuur. Daarnaast hebben de directeurs Enterprise Risk Management en Compliance een speciale rapportagelijijn naar de voorzitter van het ARCC.
3. **Derde linie:** Corporate Audit, verantwoordelijk voor interne audits, rapporteert aan de voorzitter van het ARCC en de CEO.

Het **ERM-kader (Enterprise Risk Management)** ondersteunt de onderneming bij het doeltreffend beheer van risico's en de implementatie van de nodige controles om haar doelstellingen te bereiken. Het ERM-kader omvat: (i) risicobeheer dat de onderneming toelaat om geïnformeerde beslissingen te nemen over de risico's die zij bereid is te nemen om haar strategische doelstellingen te bereiken, daarbij rekening houdend met externe factoren, en (ii) internecontroleactiviteiten, die alle interne beleidsnota's, procedures en bedrijfspraktijken over risicobeheer omvatten. Goede praktijken in risicobeheer en internecontroleactiviteiten (bv. internationale norm ISO31000) en de richtlijnen van de Commissie Corporate Governance werden als referentie gebruikt om het ERM-kader te bepalen.

Daarnaast is dit managementmodel ook geïmplementeerd voor onze nieuwe entiteit Staci. Ons [Corporate Governance Charter](#) beschrijft duidelijk de verantwoordelijkheden van verschillende organen en personen in het beheer van impacts, risico's en kansen en zorgt ervoor dat deze taken zijn geïntegreerd in onze interne regels, bestuursmandaten en beleidslijnen.

De rollen en verantwoordelijkheden van de bestuurlijke, management- en toezichthoudende organen bij het uitoefenen van toezicht op het proces voor het beheren van materiële gevolgen, risico's en kansen

De rol van het management in governance en risicotoezicht

Het departement **Compliance** is verantwoordelijk voor de coördinatie van de compliance-activiteiten binnen bpostgroup. Het departement promoot ethisch gedrag, respect voor waarden en naleving van wetten en interne en externe regels en beleidslijnen op alle niveaus. Geleid door de directeur Compliance, die rechtstreeks rapporteert aan het Executive Committee, het Audit, Risk & Compliance Comité en de Raad van Bestuur over compliancerisico's, waaronder ethiek en fraude. Bovendien heeft de directeur Compliance een speciale rapportagelijijn om rechtstreeks te communiceren met de voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Comité, om transparantie en effectief toezicht te garanderen.

Het Bezoldigings- en Benoemingscomité adviseert de Raad van Bestuur over prestatiedoelen en -beoordelingen voor de CEO en andere leden van het Executive Committee. De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor het toezicht en de CEO rapporteert tijdens elke vergadering van de Raad van Bestuur over het zakelijk gedrag, de prestaties en de risico's.

Een nieuw beleid inzake de delegatie van bevoegdheden, van kracht sinds 1 januari 2025, is erop gericht de besluitvormingsprocessen te versterken. Dit biedt waarborgen voor het delegeren van bevoegdheden en de besluitvorming en stelt dat belangrijke strategische, financiële en operationele zaken de goedkeuring van de Raad van Bestuur vereisen. Dit beleid verzekert de naleving van de vermelde waarborgen door alle besluitvormers binnen bpostgroup, Staci inbegrepen.

Rapportagelijnen naar bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen

bpostgroup zorgt voor een solide governance en toezicht op compliance, ethiek en risicobeheer via welomschreven rapportagelijnen en gestructureerde interacties met zijn bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen. Belangrijke governance-organen zijn onder andere:

- Het Audit, Risk & Compliance Comité (ARCC), dat elk kwartaal bijeenkomt om kwesties rond risicobeheer, compliance en interne controle te bespreken en advies uit te brengen.
- Het ESG Comité dat drie keer per jaar bijeenkomt om compliancekwesties rond duurzaamheid te bespreken.
- Het Strategisch Comité, het Bezoldigings- en Benoemingscomité en het ESG Comité: werken onder leiding van de Raad van Bestuur, zoals uiteengezet in het [Corporate Governance Charter](#).

De directeur Compliance rapporteert rechtstreeks aan het Audit, Risk & Compliance Comité (ARCC) en geeft updates over de ontwikkelingen op het vlak van compliance, ethiek en frauderisico. Deze gestructureerde rapportagelijnen zorgen ervoor dat compliancerisico's en -strategieën efficiënt worden gecommuniceerd en geëvalueerd door de toezichthoudende organen.

Volgens het [Corporate Governance Charter](#) van bpostgroup is het ESG Comité verantwoordelijk voor het coördineren van en adviseren over ESG-duurzaamheidsinitiatieven en ESG-verbintenissen op groepsniveau.

Het ESG Comité van bpostgroup is een specifiek orgaan dat verantwoordelijk is voor het coördineren van en adviseren over ESG-duurzaamheidsinitiatieven (Environmental, Social, and Governance) en verbintenissen op groepsniveau. Zoals uiteengezet in het Corporate Governance Charter, speelt het ESG Comité een centrale rol om te garanderen dat ESG-risico's en -kansen in de langetermijnstrategie en -ontwikkeling van de groep worden geïntegreerd. Tot de belangrijkste verantwoordelijkheden behoren het evalueren en goedkeuren¹ van de dubbele materialiteitsanalyse, het opvolgen van duurzaamheidsinitiatieven en het adviseren van de Raad van Bestuur over ESG-kwesties. Het Comité werkt nauw samen met de Chief Transformation Officer, de Directeur Group Sustainability en het Group Sustainability Team om ESG-maatregelen en -projecten in te voeren en op te volgen.

De bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen zorgen ervoor dat kwesties rond duurzaamheid worden opgevolgd door mensen met de juiste vaardigheden en expertise door leden aan te stellen op basis van hun specifieke competenties en ervaring, naast de algemene competentievereisten voor leden van de Raad van Bestuur. Elk comité moet over de nodige competenties en ervaring beschikken om zijn taken effectief uit te voeren. De duur van de benoeming van een lid van een comité is afgestemd op zijn of haar bestuursmandaat, waardoor continuïteit en stabiliteit in het toezicht op duurzaamheid wordt gewaarborgd. Deze gestructureerde aanpak garandeert dat de organen weloverwogen advies kunnen geven en nieuwe uitdagingen op het gebied van duurzaamheid kunnen aanpakken.

Het ESG Comité bestaat uit vijf zeer ervaren leden die elk unieke vaardigheden en expertise inbrengen om de uitdagingen en opportuniteiten op het gebied van duurzaamheid aan te pakken. Hieronder geven we een gedetailleerd overzicht van de samenstelling van het Comité.

Op 31 december 2024 telde het ESG Comité de volgende 5 leden:

Samenstelling ESG Comité

NAAM	POSITIE
Sonja Willems (Voorzitster)	Onafhankelijk Bestuurder
Ann Vereecke	Niet-uitvoerend Bestuurder
Audrey Hanard	Voorzitster van de Raad van Bestuur en Niet-Uitvoerend Bestuurder
Denis Van Eeckhout	Niet-uitvoerend Bestuurder
Jules Noten	Onafhankelijk Bestuurder

Het Executive Committee (ExCo), dat regelmatig bijeenkomt onder leiding van de CEO, bespreekt onderwerpen op het gebied van compliance en risicobeheer in het kader van ruimere strategische initiatieven of kwesties die de Raad van Bestuur aanbelangen. Specifieke compliance-updates worden ook besproken in het Compliance Steering Committee, dat driemaandelijks samenkomt en rekening houdt met inzichten van ERM-functies (Enterprise Risk Management) zodat ze afgestemd zijn op het governancekader en het model van drie verdedigingslijnen van bpostgroup.

¹ De dubbele materialiteitsanalyse (inclusief de geïdentificeerde impacts, risico's en kansen) werd goedgekeurd door de raad van bestuur, na aanbeveling door het ESG Comité in september 2024.

Door dit gestructureerde rapportageproces kan bpostgroup optimaal focussen op transparantie, verantwoordingsplicht en naleving van ethische bedrijfspraktijken op alle niveaus van de organisatie.

Toezicht op doelen

Ons Corporate Governance Charter beschrijft hoe de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen, samen met het senior executive management, toezien op de vastlegging van doelstellingen met betrekking tot materiële impacts, risico's en kansen. De Raad van Bestuur, ondersteund door verschillende comités zoals het Audit, Risk & Compliance Comité (ARCC) en het ESG Comité, heeft als taak om de strategische doelstellingen en beleidslijnen op te stellen en regelmatig te herzien. Het Executive Committee, onder leiding van de CEO, zorgt voor de effectieve invoering en opvolging van deze doelstellingen, met vaste rapportagelijnen en regelmatige evaluaties zodat ze aansluiten bij de strategische doelen van de onderneming en voldoen aan de wettelijke vereisten.

Om dit toezicht verder te versterken, heeft bpostgroup een Long-Term Incentive Plan (LTIP) opgesteld voor ons Executive Committee en Senior Executive Management, dat ongeveer 80 senior managers telt. Volgens dit plan is 20% van de doelbonus afhankelijk van eerder vastgestelde governance doelstellingen. Deze doelen focussen op de correcte opvolging van strategische risico's en de effectieve werking van de belangrijkste controles van de groep, die zijn goedgekeurd door het ARCC en de Raad van Bestuur. Deze integratie van governance doelen in het LTIP zorgt ervoor dat het senior management wordt gestimuleerd om prioriteit te geven aan de drie prestatiecriteria en deze te behalen:

1. Financiële marktprestatie (50%), weergegeven door de Total Shareholder Return (TSR), gemeten als gecumuleerde prestatie in procenten over de verwervingsperiode;
2. Milieuprestaties (30%), weergegeven door koolstofemissies (CO2), gemeten als gemiddelde jaarlijkse doelrealisaties gedurende de verwervingsperiode;
3. Governanceprestaties (20%), weergegeven door de implementatie van een kader voor risicobeheer van bpostgroup (d.w.z. het vastleggen van de belangrijkste controles voor specifieke belangrijke processen en de implementatie van een intern controleprogramma dat de doeltreffendheid van deze belangrijke controles evalueert, zowel op het niveau van bpostgroup als op het niveau van de dochterondernemingen), gemeten als gemiddelde jaarlijkse doelrealisaties tijdens de wachtperiode.

Voor meer informatie verwijzen we naar het [Bezoldigingsbeleid](#) van bpostgroup

De expertise en vaardigheden van bestuurs-, management- en toezichthoudende organen op het gebied van duurzaamheid of toegang tot dergelijke expertise en vaardigheden

Expertise en opleiding op het gebied van duurzaamheid

De Raad van Bestuur, ondersteund door het ESG Comité, beoordeelt regelmatig de competenties en expertise van de leden om er zeker van te zijn dat deze aansluiten bij de strategische doelstellingen met betrekking tot duurzaamheid. Het ESG Comité adviseert de Raad van Bestuur over de ESG-strategie en -activiteiten en geeft duurzaamheid een volwaardige plaats in de bedrijfsactiviteiten. Daarnaast is het Bezoldigings- en Benoemingscomité verantwoordelijk voor de beoordeling van de vaardigheden en kenmerken van individuele bestuurders. Het Comité doet ook aanbevelingen aan de raad van bestuur om een evenwichtige vertegenwoordiging van expertise te garanderen, ook op het vlak van duurzaamheidsvaardigheden.

In 2024 heeft 96% van de medewerkers van bpostgroup een opleiding over de Gedragscode gekregen, die werd ontwikkeld door de HR- en Compliance-departementen, via klassikale sessies voor medewerkers die geen professioneel e-mailadres hebben of via een specifieke e-learning voor de medewerkers die een professioneel e-mailadres hebben gekregen. Deze opleiding was praktisch van opzet, en legde de nadruk op de goede praktijken en processen die gevolgd moeten worden in geval van twijfel (eerste verdedigingslijn).

Goed leiderschap maakt het verschil en brengt betere resultaten voor bpostgroup. Om de vaardigheden verder te ontwikkelen, heeft de onderneming haar eigen opleidingscentrum. Er worden technische opleidingen gegeven in de businessunits (bijvoorbeeld opleidingen over de International Financial Reporting Standards (IFRS) die gebruikt worden voor het opstellen van de geconsolideerde financiële rekeningen van bpostgroup) en waar nodig worden er ad hoc-lessen uitgewerkt waar nodig. Persoonlijke ontwikkeling wordt aangemoedigd via duidelijke taakomschrijvingen en een gestructureerde halfjaarlijkse evaluatie.

Deze allesomvattende aanpak zorgt ervoor dat het personeel van bpostgroup goed opgeleid is om de impacts, risico's en kansen in verband met duurzaamheid effectief aan te pakken.

Leden van het ESG Comité en hun duurzaamheidsvaardigheden

1. *Sonja Willems (Voorzitter) – Onafhankelijk bestuurder*

- **Duurzaamheidsexpertise:**

- Uitgebreide ervaring in internationaal management, met name in de farmaceutische sector en de sector van medische implantaten, waar duurzaamheid en ethische praktijken van cruciaal belang zijn.
- Bewezen ervaring op het gebied van governance en risicobeheer, met naleving van wereldwijde duurzaamheidsnormen.

- **Bijdrage aan IRO's:**

- Houdt strategisch toezicht op de integratie van ESG-risico's in het governancekader van de groep.
- Gebruikt haar internationale managementervaring om de duurzaamheidsdoelstellingen van bpostgroup af te stemmen op goede praktijken wereldwijd.

2. Ann Vereecke – Niet-uitvoerend bestuurder

- **Duurzaamheidsexpertise:**

- Expertise op het gebied van supplychainmanagement, digitale technologieën en onderwijs, met een focus op duurzame bedrijfsvoering en innovatie.
- Sterke achtergrond in het aansturen van digitale transformatie om de operationele efficiëntie te verbeteren en de milieu-impact te verminderen.

- **Bijdrage aan IRO's:**

- Adviseert over duurzame praktijken in de supply chain en digitale oplossingen om de koolstofvoetafdruk van de groep te minimaliseren.
- Ondersteunt de integratie van ESG-overwegingen in de digitale transformatie-initiatieven van de groep.

3. Audrey Hanard – Voorzitster van de Raad van Bestuur en niet-uitvoerend bestuurder

- **Duurzaamheidsexpertise:**

- Associate Partner bij Dalberg Global Advisors, gespecialiseerd in projecten rond maatschappelijke impact en duurzaamheid voor ngo's, VN-organisaties, overheden en stichtingen.
- Voorzitter van Be Education and Friday Group, die zich richten op de verbetering van de onderwijskwaliteit en de bevordering van diversiteit in beleidsvorming.

- **Bijdrage aan IRO's:**

- Zet sociale impact hoog op de agenda van het comité zodat de duurzaamheidsinitiatieven van bpostgroup maatschappelijke uitdagingen aanpakken.
- Geeft advies over strategieën voor diversiteit en inclusie en stemt deze af op de ESG-verbintenissen van de groep.

4. Denis Van Eeckhout – Niet-uitvoerend bestuurder

- **Duurzaamheidsexpertise:**

- Coördinator van de Permanente Vertegenwoordiging van België bij de Europese Unie, met een focus op klimaat- en milieubeleid.
- Uitgebreide ervaring in milieuregelgeving en non-profitleiderschap, waaronder functies als secretaris-generaal van Inter-Environnement Wallonië en voorzitter van Coordination Environnement.

- **Bijdrage aan IRO's:**

- Biedt kritische inzichten in klimaatgerelateerde risico's en opportuniteiten en stemt dergelijke materies af op de milieuregelgeving van de EU.
- Adviseert over strategieën om de milieuprestaties van bpostgroup te verbeteren en de CO2-reductiedoelstellingen te halen.

5. Jules Noten – Onafhankelijk bestuurder

- **Duurzaamheidsexpertise:**

- Achtergrond in consumentenproducten en logistiek, met een focus op duurzaam ondernemen en operationele efficiëntie.
- Ervaring in het afstemmen van bedrijfsstrategieën op duurzaamheidsdoelen in concurrerende markten.

- **Bijdrage aan IRO's:**

- Adviseert over duurzame logistiek en consumentgerichte initiatieven om de impact op het milieu te verminderen.
- Ondersteunt de integratie van ESG-overwegingen in de operationele en strategische planning van de groep.

De leden van ons ESG Comité hebben uitgebreide ervaring op het gebied van duurzaamheid in verschillende sectoren, waaronder landbouw, productie en andere. Hun verschillende achtergronden maken een allesomvattende benadering van de ESG-strategie en -governance mogelijk. Om zeker te zijn dat ze perfect op de hoogte blijven van de recentste ontwikkelingen rond duurzaamheidsnormen en goede praktijken, nemen de leden van het Comité regelmatig deel aan opleidingen over belangrijke onderwerpen zoals nieuwe regelgeving, waaronder de CSRD en CSDDD.

6.1.2.2 GOV-2 Informatie verschaft aan en omgang met duurzaamheidsthema's door bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming

Integratie van duurzaamheidskwesties in governance

De bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen, met inbegrip van de betrokken comités, worden geïnformeerd over materiële impacts, risico's en opportuniteiten en de uitvoering van Due Diligence, evenals over de resultaten en de effectiviteit van beleid, maatregelen, maatstaven en doelen.

Meer bepaald:

- Het ARCC komt 4 keer per jaar samen en het ESG Comité 3 keer per jaar.
- De Raad van Bestuur heeft 4 Comités opgericht om de Raad van Bestuur bij te staan en aanbevelingen te doen in specifieke domeinen: (i) het Strategisch Comité, (ii) het Audit, Risk & Compliance Comité (in overeenstemming met Artikel 7:99 van het BWVV), (iii) het Bezoldigings- & Benoemingscomité (in overeenstemming met Artikel 7:100 van het BWVV) en (iv) het ESG Comité. Meer informatie is te vinden op de website van [bpostgroup](#).

Met deze aanpak blijft bpostgroup baanbrekend werk verrichten op het vlak van goede praktijken op het vlak van governance die een robuust leiderschapsteam garanderen.

Monitoring en evaluatie van duurzaamheidsprestaties

De onderneming heeft een professionele interne auditafdeling die voldoet aan de normen van het Institute of Internal Auditors en elke vijf jaar een externe kwaliteitsbeoordeling ondergaat. Corporate Audit voert een jaarlijkse risico-evaluatie uit met een halfjaarlijkse controle om het auditprogramma te bepalen. Via zijn audittaken biedt Corporate Audit een redelijke garantie op de doeltreffendheid van interne controles in verschillende processen, producten of projecten.

De naleving van de codes, het beleid en de procedures van bpostgroup wordt regelmatig gecontroleerd. De Raad van Bestuur en het ARCC zien erop toe dat bpostgroup zich engageert voor sterke bedrijfswaarden en ethische bedrijfspraktijken en nemen, indien nodig, beslissingen en maatregelen voor verbeteringen. Elk belangrijk beleid moet worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur en worden herzien volgens het beleidskader, dat nog moet worden goedgekeurd.

6.1.2.3 GOV-3 Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen

Overzicht van duurzaamheidsintegratie in het bezoldigingsbeleid

Het [bezoldigingsbeleid](#) van bpostgroup, dat in 2023 werd herzien en bijgewerkt door de Raad van Bestuur, bevat duurzaamheidscriteria die aansluiten bij onze ruimere ESG-doelstellingen (Environmental, Social en Governance). Dit omvat een *Short-Term Incentive Plan* (STIP), dat werknemers beloont op basis van jaarlijkse prestatiedoelen, en een *Long-Term Incentive Plan* (LTIP), bedoeld om de realisatie van strategische doelen over meerdere jaren te stimuleren. Terwijl het STIP focust op prestaties op korte termijn, bevordert het LTIP prestaties op lange termijn en stimuleert het duurzame inzet en verantwoordelijkheid. Beide plannen zijn zorgvuldig opgebouwd om onze verbintenissen op het gebied van duurzaamheid en klimaat te bevorderen. De eindverantwoordelijkheid voor het bezoldigingsbeleid, inclusief de ESG-componenten, ligt bij de Raad van Bestuur, op basis van de aanbevelingen van het Bezoldigings- en Benoemingscomité. Dit zorgt voor een correct toezicht en afstemming op de corporate governance-praktijken. Dit beleid is van toepassing op al onze entiteiten, met uitzondering van onze meest recente entiteit Staci. Staci zal vanaf 2025 in het beloningsbeleid worden opgenomen.

Beloningsregelingen en bezoldigingsbeleid gekoppeld aan duurzaamheidsthema's voor leden van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming

In aanmerking komende werknemersgroep

Ongeveer 1.600 werknemers, van het Executive Committee (ExCo) tot Niveau 1 (niet-leidinggevenden werknemers), komen in aanmerking voor het STIP. Ongeveer 100 werknemers, inclusief leden van het ExCo en Senior Executives (SENEX), komen in aanmerking voor het LTIP. Meer bepaald, ongeveer 60 mensen in BE/EU, 30 in Radial US en 10 in Landmark Global. De vergoeding voor leden van de Raad van Bestuur is gebaseerd op vaste vergoedingen en zitpenningen, zonder variabele component gekoppeld aan ESG-prestaties.

Maatstaven en weging van het incentiveplan

INCENTIVEPLAN	MAATSTAF CATEGORIE	MAATSTAF	GEWICHT (2024)	GEWICHT (2025)
Short-Term Incentive Plan (STIP)	Sociaal (S)	Net Promoter Score (NPS)	20%	10%
	Sociaal (S)	Welzijn van medewerkers	N.V.T.	10%
TOTAAL STIP ESG-WEGING			20%	20%
Long-Term Incentive Plan (LTIP)	Milieu (E)	CO ₂ Emissiereductie	30%	30%
	Governance (G)	Governance Framework Improvements	20%	20%
TOTAAL LTIP ESG-WEGING			50%	50%

Short-Term Incentive (STI)

De CEO en leden van het Executive Committee komen in aanmerking voor een prestatiegebonden variabele vergoeding in cash of pensioenbijdragen. Als het doel behaald wordt, bedraagt de STI maximaal 30% (België) en 50% (VS) van de jaarlijkse basisbezoldiging, met een maximum van 60% (België) en 100% (VS) bij bovenmaatse prestaties. Er wordt geen STI uitgekeerd als de individuele prestaties nul bedragen of als de financiële resultaten niet toelaten om een dividend uit te keren.

De STI is als volgt opgebouwd:

- **Collectieve doelstellingen (70%)** - Gebaseerd op financiële (50%, EBIT) en niet-financiële (20%, bv. klantentrouw) KPI's die zijn vastgesteld door de Raad.
- **Individuele doelen (30%)** - Jaarlijks beoordeeld op basis van prestatieresultaten en leiderschapsgedrag

Long-Term Incentive (LTI)

Om duurzame groei te stimuleren, komen de CEO en de leden van het Executive Committee in aanmerking voor een variabele bezoldiging op lange termijn in cash, afhankelijk van een verwervingsperiode van drie jaar. Als het doel behaald wordt, bedraagt deze 30% van de brutobasisbezoldiging gedurende de verwervingsperiode (jaarlijks 10%).

Prestaties worden beoordeeld op basis van:

1. **Marktprestaties (50%)** - Gebaseerd op de Total Shareholder Return (TSR).
2. **Milieuprestaties (30%)** - Gemeten aan de hand van CO2-reductiedoelstellingen.
3. **Governanceprestaties (20%)** - Geëvalueerd aan de hand van de invoering van een kader voor risicobeheer

Voor leidinggevendend werkzaam in België is deelname optioneel, maar wordt de loonindexering gedurende drie cycli beperkt. Leidinggevendend in de VS ontvangen hun LTI in stappen over drie jaar (15%, 25%, 60%).

ESG-weging in bezoldiging en methodologie

ESG-weging in bezoldiging

Het totale percentage van de bezoldiging gekoppeld aan ESG-factoren is aanzienlijk: 20% van het STIP en 50% van het LTIP zijn gekoppeld aan duurzaamheidsprestaties voor zowel 2024 als 2025. Deze percentages onderstrepen de verbintenis van bpostgroup om tastbare verbeteringen door te voeren in belangrijke ESG-domeinen.

Methodologie en berekening

De ESG-maatstaven het STIP en LTIP zijn gebaseerd op duidelijke en meetbare prestatie-indicatoren:

- **CO2-uitstoot:** De vooruitgang wordt getoetst aan specifieke benchmarks die aansluiten bij de klimaatdoelstellingen van bpostgroup.
- **NPS (Net Promoter Score):** Beoordeelt de tevredenheid en loyaliteit van klanten aan de hand van voortdurende enquêtes.
- **Welzijn van werknemers:** Deze maatstaf wordt geëvalueerd aan de hand van interne gezondheids- en tevredenheidsenquêtes die in 2024 van start zijn gegaan.
- **Governancekader:** Beoordeeld op basis van vooruitgang in de naleving van regelgeving en verbetering van governancestructuren.

6.1.2.4 GOV-4 Due diligenceverklaring

Inleiding due diligence bij bpostgroup

We versterken momenteel onze due-diligenceprocessen en integreren mensenrechten en milieuoverwegingen in al onze operationele activiteiten, in onze waardeketen en in onze corporate governance.

Bij bpostgroup weten we hoe belangrijk een grondige due diligence is om potentiële negatieve gevolgen van onze activiteiten en waardeketen in kaart te brengen en te beperken. Ons streven naar duurzaamheid en verantwoorde bedrijfspraktijken komt tot uiting in ons uitgebreide due-diligenceproces..

Onze impact begrijpen

In lijn met de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) analyseren we onze activiteit in het licht van impacts, risico's en kansen gekoppeld aan specifieke activiteiten. Daarom hebben we voor elk type activiteit een aparte waardeketen gedefinieerd, rekening houdend met specifieke geografische kenmerken. Samen vertegenwoordigen deze vijf waardeketens alle inkomsten van bpostgroup.

bpostgroup heeft vijf verschillende waardeketens in drie geografische business units:

1. BeNe Last Mile, 3PL (Third Party Logistics) en Global Cross-border
 - a. **BeNe Last-Milelevering** omvat de kernpostdiensten die bpost NV in België verstrekt, evenals gespecialiseerde last mile-activiteiten uitgevoerd door Leen Menken (gekoelde/diepegevroren leveringen) in Nederland en



Dynagroup (levering/ophaling van witgoed) in België en Nederland.

b. **3PL** biedt een scala aan diensten, waaronder:

- oplossingen voor fulfilment en opslag
- transport- en leveringsoplossingen, waaronder gespecialiseerde last-milelevering Apple Express in Canada
- verwerking van retourzendingen
- klantendienst
- omnichanneloplossingen, zoals intelligente betaaloplossingen, fraudebescherming, op maat gemaakte diensten voor de toeleveringsketen
- B2B, D2C en e-commerce via Staci, onze specialist in fulfilment en logistieke diensten.

c. **Global Cross-border** activiteiten hebben betrekking op het verzenden van pakjes over de landsgrenzen heen, waarbij transport, douane, belastingen en andere formaliteiten worden afgehandeld.

Landmark Global en IMX bieden een geïntegreerd cross-border beheer en transport, met pakketverzending, postverdeling, orderverwerking en retourzendingen. Dankzij een wereldwijde expertise en diverse partnerschappen worden douaneformaliteiten snel afgehandeld. We hebben een uitgebreid netwerk van weg- en luchtverbindingen in Noord-Amerika, Europa en Azië, aangevuld met onze eigen last-mile netwerken.

2. Uitreiking en media

Deze activiteiten vinden uitsluitend plaats in België en Nederland via drie entiteiten: bpost NV, Aldipress en AMP. Ze omvatten persdistributie, het retailnetwerk en de klantenservice.

3. Retaildiensten

Deze diensten worden uitsluitend aangeboden door bpost NV in België:

- aanbidding van bankdiensten van BNP Paribas Fortis in bpost-kantoren;
- retailnetwerk voor de verkoop van postproducten (postzegels, pakjes enz.) en diensten, evenals klantenservice

4. Overheidsdiensten

Deze diensten, die uitsluitend worden verleend door bpost NV in België, omvatten activiteiten die worden uitgevoerd in naam van de overheid, waaronder de inning van verkeersboetes, de verdeling/inning van nummerplaten en het beheer van geldrekeningen voor de Belgische overheid.

5. Beheer van documentstromen

Deze activiteit wordt uitgevoerd door bpost NV en speos uitsluitend in België NV en heeft betrekking op direct-mailingactiviteiten.

Belangrijkste aspecten en stappen van due diligence

Identificatie en beoordeling van impacts

Ons due diligenceproces omvat de identificatie en beoordeling van de effecten in onze hele waardeketen, van het inkopen van materialen tot het leveren van producten en diensten. We werken nauw samen met onze leveranciers om duurzame inkooppraktijken te garanderen en de impact op het milieu en de maatschappij te minimaliseren. Bovendien hebben we na onze dubbele materialiteitsanalyse geconcludeerd dat onze nieuwe entiteit Staci activiteiten en een waardeketen heeft die vergelijkbaar zijn met die van bpostgroup.

Upstream activiteiten

Onze *upstream* activiteiten hebben betrekking op de eerste fasen van onze waardeketen, gericht op de aanschaf en inkoop van (grond)stoffen¹ en diensten. Dit omvat duurzame inkooppraktijken, waarbij we op verantwoorde wijze materialen en diensten aankopen om de impact op het milieu en de maatschappij te minimaliseren. Belangrijke upstream activiteiten voor bpostgroup zijn bijvoorbeeld de inkoop van verpakkings- en vulmaterialen. We werken nauw samen met onze leveranciers om ervoor te zorgen dat ze zich houden aan onze strikte normen voor duurzaamheid en ethisch gedrag.

Downstream activiteiten

Onze *downstream* activiteiten hebben betrekking op de latere fasen van onze waardeketen, gericht op distributie, verkoop en gebruik van onze producten en diensten. Dit omvat de verwerking en levering van post, pakjes en andere goederen aan onze klanten, evenals de verlening van diensten met een toegevoegde waarde zoals e-commercelogistiek en cross-border verzending. We zetten ons in om de milieu-impact van onze downstream activiteiten te beperken door efficiënte logistieke oplossingen in te voeren en duurzame praktijken te promoten bij onze klanten en partners.

Door de impact van onze upstream- en downstream activiteiten te begrijpen en aan te pakken, willen we een positieve en blijvende bijdrage leveren aan het milieu en de maatschappij. De volgende secties geven een gedetailleerd overzicht van ons due diligenceproces en benadrukken de belangrijkste aspecten en stappen die we nemen om verantwoorde praktijken te garanderen in onze hele waardeketen.

¹ Grondstoffen zijn onder andere textiel, papier, plastic, voertuigen, machines/ICT

Mapping van materiële ESG-thema's en due diligence-impact

RELEVANTE ESRS-RAPPORTAGE-EISEN	THEMA	BESCHRIJVING VAN DE IMPACT	PLAATS IN DUURZAAMHEIDSVKLARING
ESRS E1 - Klimaatverandering	Klimaatverandering	Upstream: scope 3-emissies van uitbesteed weg- en luchtvervoer in het kader van e-commercefulfilment en cross-border diensten. Downstream: Afval uit verpakking en levering van onze producten.	Zie deel E1-6 – Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale GHG-emissies
ESRS E1 - Klimaatverandering	Energie	Upstream: Productie van wagenpark, gebouwen, materiaalproductie en brandstof uit uitbesteed vervoer. Downstream: Brandstofverbruik voor leveringen en ophalingen door klanten	Zie deel E1-5 – Energieverbruik en energiemix Zie deel E1-6 – Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale GHG-emissies
ESRS E2 - Verontreiniging	Verontreiniging	Upstream: Transport van materialen, productie van wagenpark en emissies van uitbesteed vervoer (weg en lucht). Downstream: N.V.T. (Niet materieel)	Zie deel E2 - Luchtverontreiniging
ESRS E5 - Circulaire economie	Circulaire economie	Upstream: Hulpbronnen en grondstoffen zoals textiel, papier, plastic, voertuigen en machines gebruikt voor vervoer en verpakking. Downstream: afvalvernietiging en sorteeractiviteiten.	Zie deel E5 - Circulaire economie
ESRS S2 - Werknemers in de waardeketen	Veiligheid en gezondheid	Upstream: fysieke belasting door het hanteren van zware lasten, uitdagende werkomstandigheden, krappe leveringstermijnen, nachtdiensten, repetitieve taken en onvoldoende veiligheidsmaatregelen. Downstream: N.V.T.	Zie deel S2 - Werknemers in de waardeketen
ESRS S2 - Werknemers in de waardeketen	Collectieve onderhandelingen en vrijheid van vereniging	Upstream: gesprekken en onderhandelingen met werknemersvertegenwoordigers, meestal via vakbonden, om de arbeidsvoorwaarden vast te stellen. Downstream: N.V.T.	Zie deel S2 - Werknemers in de waardeketen
ESRS S2 - Werknemers in de waardeketen	Sociale dialoog	Upstream: Recht op open communicatie met directie, deelname aan besluitvormingsprocessen die invloed hebben op de arbeidsomstandigheden van werknemers. Downstream: N.V.T.	Zie deel S2 - Werknemers in de waardeketen
ESRS S4 - Consumenten en eindgebruikers	Privacy	Upstream: N.V.T. Downstream: Beheer van de gevoeligheid van gegevens (namen, adressen, financiële gegevens), beveiliging van gegevens, implementatie van gegevensbeschermingsmaatregelen waaronder encryptie, toegangscontroles en regelmatige beveiligingsaudits.	Zie deel S4 - Consumenten en eindgebruikers
ESRS S4 - Consumenten en eindgebruikers	Non-discriminatie	Upstream: N.V.T. Downstream: Sociale en nabijheidsdiensten aan de bevolking, persoonlijke diensten die eventueel toezicht of een fysieke band vereisen, zoals de levering van maaltijden en geneesmiddelen of gezondheidscontroles.	Zie deel S4 - Consumenten en eindgebruikers
ESRS S4 - Consumenten en eindgebruikers	Gelijke toegang	Upstream: N.V.T. Downstream: gelijke en beschikbare toegang tot essentiële producten en diensten voor alle klanten (inclusief onze verplichtingen inzake universele dienstverlening (USO) voor post- en pakjesbezorging in België)	Zie deel S4 - Consumenten en eindgebruikers
ESRS G1 - Zakelijk gedrag	Bescherming klokkenluiders	Upstream: bescherming van klokkenluiders die onethisch gedrag melden Downstream: bescherming van klokkenluiders die onethisch gedrag melden	Zie deel G1-3/4 Preventie, opsporing en incidenten van corruptie en omkoping

RELEVANTE ESRS-RAPPORTAGE-EISEN	THEMA	BESCHRIJVING VAN DE IMPACT	PLAATS IN DUURZAAMHEIDSVKLAARING
ESRS G1 - Zakelijk gedrag	Bedrijfscultuur	Upstream: Alle leveranciers afstemmen op de waarden en ethische normen van bpostgroup. Downstream: Alle downstream stakeholders (leveranciers, consumenten en eindgebruikers) afstemmen op de waarden en ethische normen van bpostgroup.	Zie deel G1-1 Beleid inzake zakelijk gedrag en bedrijfscultuur
ESRS G1 - Zakelijk gedrag	Preventie en opsporing, incl. opleiding	Upstream: corruptie en omkoping, onethisch gedrag door leveranciers Downstream: B2B customers corruption and bribery, a Downstream: Corruptie en omkoping, onethisch gedrag door B2B-klanten	Zie deel G1-3/4 Preventie, opsporing en incidenten van corruptie en omkoping
ESRS G1 - Zakelijk gedrag	Politieke invloed en lobbyactiviteiten	Upstream: N.V.T. (gekoppeld aan de eigen activiteiten van bpostgroup) Downstream: N.V.T. (gekoppeld aan de eigen activiteiten van bpostgroup)	Zie deel G1-5 Politieke invloed en lobbyactiviteiten
ESRS G1 - Zakelijk gedrag	Beheer relaties met leveranciers, inclusief betalingspraktijken	Upstream: eerlijke en ethische behandeling van alle leveranciers, transparantie en tijdige betaling. Downstream: N.V.T.	Zie deel G1-2 Beheer van relaties met leveranciers

Gedetailleerde toelichting

ESRS E1 – Klimaatverandering: Onze upstream impact omvat scope 3-emissies van uitbesteed vervoer in verband met e-commercefulfilment en cross-border diensten, die goed zijn voor bijna 73% van de scope 3-emissies, waarvan de helft uitbesteed transport is. Downstream omvat de impact onder andere afvalverwijdering. Dit houdt in dat we het afval uit de verpakking en levering van onze producten beheren. We zetten ons in om de milieu-impact van onze upstream activiteiten te verminderen door recycling en het gebruik van biologisch afbreekbare materialen te stimuleren. Daarnaast optimaliseren we onze logistiek om afval tot een minimum te beperken, bijvoorbeeld door minder overtollig verpakkingsmateriaal te gebruiken en door onze leveringsroutes efficiënter te plannen. Op die manier willen we de koolstofvoetafdruk in de laatste fasen van onze waardeketen verkleinen en bijdragen aan een duurzamer milieu.

ESRS E1 – Energie: Onze upstream energie-impact omvat de productie van ons wagenpark, de bouw en het onderhoud van gebouwen en de productie van materialen. We pakken deze kwesties aan door energiezuinige voertuigen te kopen, energiebesparende technologieën te introduceren in gebouwen en te kiezen voor gerecycleerde materialen. Brandstof gebruikt door externe transportpartners heeft ook een enorme impact en dus werken we met hen samen om zuinige voertuigen en alternatieve brandstoffen in te zetten. Downstream omvat onze energie-impact betrekking op het brandstofverbruik voor leveringen en ophalingen door klanten. We optimaliseren onze leveringsroutes, investeren in elektrische en hybride voertuigen en stimuleren duurzame vervoersopties voor klanten. Door deze impacts aan te pakken, willen we ons totale energieverbruik verminderen en bijdragen aan een duurzamere toekomst.

ESRS E2 – Verontreiniging: Onze upstream impact houdt verband met het transport van materialen, de productie van ons wagenpark en de uitstoot door uitbesteed vervoer (weg en lucht). Downstream omvat onze impact op de vervuiling beperkter en gaat het voornamelijk om verpakkingsafval en ander afval. De verpakking die voor onze producten wordt gebruikt, kan vervuiling in de hand werken als deze niet goed wordt beheerd, waaronder plastic, karton en andere materialen die op stortplaatsen of als zwerfvuil kunnen eindigen. Om daar iets aan te doen, trachten we ons verpakkingsafval te verminderen door recycleerbare en biologisch afbreekbare materialen te gebruiken, door het ontwerp van de verpakkingen te optimaliseren zodat er minder materiaal nodig is, en door klanten aan te sporen om te recyclen. Verder ligt onze focus op een betere sortering om zo onze prestaties op het gebied van recycling te verbeteren (zie E5-2).

ESRS E5 – Circulaire Economie: Onze upstream impact in de circulaire economie heeft betrekking op het uitgebreide gebruik van hulpbronnen en grondstoffen zoals textiel, papier, plastic, voertuigen en machines die worden gebruikt voor transport en verpakking. Deze materialen zijn essentieel voor onze activiteiten, maar vormen ook een grote uitdaging voor het milieu. Om deze impact te beperken, trachten we om duurzame en recycleerbare materialen in te kopen, minder materiaal te verspillen tijdens de productie en aan te zetten tot hergebruik en recycling van hulpbronnen. Downstream komt de impact onder meer van afvalvernietiging en sorteeractiviteiten. De verwijdering en het beheer van het afval uit onze producten en verpakkingen zijn cruciale elementen van onze strategie voor een circulaire economie. We voeren efficiënte sorteersystemen in om recycleerbare materialen te scheiden van niet-recycleerbare materialen, stimuleren de recycling van verpakkingsmaterialen en zoeken naar oplossingen om afval om te zetten in energie en zo de afvalberg kleiner te houden.

ESRS S2 – Gezondheid en veiligheid: Onze upstream impact op gezondheid en veiligheid is aanzienlijk, met name voor werknemers in onze waardeketen, waaronder leveranciers en onderaannemers. Deze werknemers worden geconfronteerd met risico's zoals fysieke belasting door het hanteren van zware ladingen, moeilijke werkomstandigheden en strakke leveringstermijnen. Wie in opslag, productie of logistiek werkt voor leveranciers van bpostgroup, kan te maken krijgen met bijkomende risico's, zoals nachtdiensten, repetitieve taken en ontoereikende veiligheidsmaatregelen. Downstream volgt bpostgroup de impacts, risico's en kansen (IRO's) voor haar B2B- en B2B2C-klanten momenteel niet op, gezien de dienstgerichte activiteit van bpostgroup waarbij geen onderscheid wordt gemaakt.

ESRS S2 – Collectieve onderhandelingen en vrijheid van vereniging: Onze upstream impact omvat gesprekken en onderhandelingen met werknemersvertegenwoordigers, gewoonlijk via vakbonden, om de algemene arbeidsvoorwaarden vast te stellen. Deze onderhandelingen zijn van cruciaal belang om eerlijke arbeidspraktijken te garanderen en de rechten van werknemers te beschermen. De waardeketen van

bpostgroup bevindt zich bijna volledig in landen met een degelijke en toegepaste arbeidswetgeving, die collectieve onderhandelingen en vrijheid van vereniging ondersteunt. Dit wettelijke kader zorgt ervoor dat werknemers zich vrij kunnen organiseren en een dialoog kunnen aangaan met de directie om hun problemen aan te kaarten en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Downstream volgt bpostgroup momenteel de impacts, risico's en kansen (IRO's) voor zijn B2B- en B2B2C-klanten niet op.

ESRS S2 – Sociale dialoog: Onze upstream impact wordt in grote mate beïnvloed door het feit dat de waardeketen van bpostgroup bijna volledig gevestigd is in landen met een degelijke en toegepaste arbeidswetgeving. Dit sterke wettelijke kader ondersteunt de sociale dialoog en zorgt ervoor dat werknemers het recht hebben om openlijk met de directie te communiceren en deel te nemen aan besluitvormingsprocessen die hun arbeidsomstandigheden beïnvloeden. Deze omgeving bevordert een cultuur van wederzijds respect en samenwerking, wat essentieel is om een gezond en productief personeelsbestand te handhaven. Downstream volgt bpostgroup momenteel de impacts, risico's en kansen (IRO's) voor zijn B2B- en B2B2C-klanten niet op.

ESRS S4 – Privacy: Onze downstream activiteiten omvatten het verzamelen van een aanzienlijke hoeveelheid klantgegevens via verschillende kanalen, met name ons e-commerceplatform. Deze gegevens omvatten gevoelige informatie zoals namen, adressen en financiële gegevens, met name bij de verkoop van bankproducten van BNPPF. Deze persoonsgegevens beveiligen is cruciaal om het fundamentele recht op privacy te eerbiedigen, het vertrouwen te bewaren en iedere klant, waar ook ter wereld, te beschermen. We voeren strenge maatregelen voor gegevensbescherming in, zoals versleuteling, toegangscontrole en regelmatige beveiligingsaudits, om deze informatie te beschermen.

ESRS S4 – Non-discriminatie: Downstream verleent bpostgroup diensten aan een breed spectrum van klanten, van grote bedrijven tot individuele burgers. Via onze last-mile- en retaildiensten spelen we een unieke sociale en nabijheidsrol naar de bevolking toe. Deze rol laat ons toe om meer persoonlijke diensten aan te bieden in een samenleving die misschien toezicht op een fysieke band nodig heeft, zoals de bezorging van maaltijden en geneesmiddelen of gezondheidscheck-ups. Onze toewijding aan non-discriminatie is een integraal deel van het gelijkheidsbeginsel. Het garandeert dat niemand zijn rechten worden ontzegd op basis van factoren zoals ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of sociale afkomst, eigendom of geboorte. Daarnaast verbieden we discriminatie op grond van leeftijd, nationaliteit, burgerlijke staat, handicap, woonplaats in een land en seksuele geaardheid. Deze verbintenis is verankerd in ons beleid en onze praktijken en zorgt voor een eerlijke behandeling en gelijke kansen voor alle consumenten en eindgebruikers in onze waardeketen.

ESRS S4 – Gelijke toegang: Door onze downstream inzet voor gelijke toegang kunnen alle individuen gebruikmaken van vervoer, gebouwen en faciliteiten, programma's en diensten, tewerkstellingskansen en technologie. Dit principe is fundamenteel voor de sociale inclusie van consumenten en eindgebruikers en garandeert dat iedereen dezelfde voorzieningen krijgt op het gebied van privacy, veiligheid en beveiliging. We verankeren deze verbintenis in ons beleid en onze praktijken en zorgen ervoor dat onze activiteiten inclusief en toegankelijk zijn voor iedereen. In het kader van onze rol als USO garanderen we dat alle burgers toegang hebben tot een aantal fundamentele postdiensten waar ze recht op hebben. Concreet vereist het 7e beheerscontract (dat Diensten van Algemeen Economisch Belang toevertrouwt aan bpost NV) minstens 1300 postpunten, waaronder minstens 650 postkantoren, en minstens één postkantoor in elke Belgische gemeente. Ten minste 95% van de bevolking moet binnen 5 km (over de weg) toegang hebben tot een postpunt dat de basisdiensten aanbiedt en ten minste 98% van de bevolking binnen 10 km (over de weg). In het contract zijn ook doelstellingen vastgelegd voor de kwaliteit van de dienstverlening (openingsuren, wachttijd, klanttevredenheid ...).

ESRS G1 – Bescherming van klokkenluiders : Onze upstream verbintenis voor de bescherming van klokkenluiders houdt in dat we nauw samenwerken met alle werknemers in de waardeketen. bpostgroup beschikt al jaren over een klokkenluidersregeling en een gedragscode die ervoor zorgen dat werknemers zich veilig en gesteund voelen wanneer ze onethisch gedrag melden. Downstream heeft dit betrekking op alle werknemers in de waardeketen en ook op consumenten en eindgebruikers. Door de klokkenluidersbescherming uit te breiden naar deze groepen, zorgen we ervoor dat iedereen die in contact komt met onze organisatie onethisch gedrag kan melden zonder bang te zijn voor vergelding.

ESRS G1 – Bedrijfscultuur: Onze bedrijfscultuur heeft upstream impact op alle leveranciers in de waardeketen en zorgt ervoor dat zij zich houden aan onze waarden en ethische normen. Downstream strekt deze invloed zich uit tot alle leveranciers, consumenten en eindgebruikers en bevordert die consistentie en vertrouwen in alle interacties en transacties.

ESRS G1 – Preventie en opsporing, inclusief opleiding en incidenten van corruptie en omkoping: Onze upstream engagement voor de preventie en opsporing van problemen, inclusief opleiding en incidenten van corruptie en omkoping, betekent dat we nauw samenwerken met onze leveranciers. We lanceren opleidingsprogramma's en controlesystemen om zeker te zijn dat onze leveranciers zich aan ethische normen en praktijken houden. Downstream werken we samen met B2B-klanten om ervoor te zorgen dat ze ons anticorruptie- en anti-omkopingbeleid kennen en naleven om zo een transparante en betrouwbare bedrijfsomgeving te bevorderen.

ESRS G1 – Beheer van relaties met leveranciers, inclusief betalingspraktijken: Upstream verbinden we ons ertoe een eerlijke en ethische behandeling van alle leveranciers te garanderen. Dit houdt in dat we transparante en tijdige betalingspraktijken handhaven, sterke

en positieve relaties onderhouden en ervoor zorgen dat leveranciers met respect en integriteit worden behandeld. Downstream volgt bpostgroup momenteel de impacts, risico's en kansen (IRO's) voor zijn B2B- en B2b2B-klienten niet op.

6.1.2.5 GOV-5 Risicobeheersing en interne controles voor duurzaamheidsrapportage

Belangrijkste kenmerken en elementen van risicobeheer en interne controlesystemen met betrekking tot duurzaamheidsrapportage

Scope en belangrijkste kenmerken van risicobeheer en interne controlesystemen

De scope en hoofdkenmerken van risicobeheer en interne controleprocessen voor rapportage zijn ontworpen met het oog op een omvattend toezicht en afstemming op de ESG-doelstellingen van onze organisatie.

Het kader voor risicobeheer omvat een jaarlijkse evaluatie van de grootste risico's door het Enterprise Risk Management (ERM) team met topmanagers, operationele managers en SPOC's uit elk team. Deze evaluatie gaat dieper in op de ontwikkeling van belangrijke ESG-risico's, waaronder klimaatverandering, naleving van regelgeving en governancepraktijken. Dit proces maakt gebruik van kwantitatieve analyses, stakeholderbetrokkenheid en scenarioplanning om de risico's te beoordelen en te beperken en tegelijkertijd te voldoen aan de duurzaamheidsdoelstellingen.

De strategieën om geïdentificeerde risico's te beperken zijn direct gekoppeld aan strategische doelen en de resultaten worden gedeeld met topmanagers (ERM-coördinatoren) die de inspanningen op het vlak van risicobeheer opvolgen en kwartaalupdates opstellen. Interne controleprocessen, waaronder een vragenlijst over groepscontroles die jaarlijks wordt verstuurd naar belangrijke entiteiten (Active Ants, Radial NA, Staci, bpost NV, Landmark Global enz.) en een gerichte evaluatie van kritieke procescontroles zoals betalingssystemen, zorgen voor een grondig toezicht op gevoelige activiteiten. Periodieke rapportagemechanismen zijn aanwezig, met halfjaarlijkse beoordelingen van de belangrijkste risico's en een driemaandelijkse controle van risico's met een hoge prioriteit die worden voorgelegd aan het Executive Committee (ExCo) en de raad van bestuur.

Deze systemen zorgen ervoor dat risicobeoordelingen rond duurzaamheid en interne controles naadloos worden geïntegreerd in het ruimere risicobeoordelingskader, zodat de organisatie efficiënt beslissingen kan nemen en zich nog sterker kan inzetten voor duurzaamheid.

Methode voor risicobeoordeling en prioriteringskader

Onze jaarlijkse evaluatie van de grootste risico's omvat een gestructureerde evaluatie met 50 ERM-SPOC's (waaronder leden van het ExCo en het senior management) en 10 ERM-coördinatoren die entiteiten en business units (bv. Radial, BU 3PL Europe etc.) en functionele teams (Verzekeringen & Financiën, Communicatie etc.) vertegenwoordigen. Deze evaluatie beoordeelt de ontwikkeling van belangrijke risico's en identificeert opkomende bedreigingen binnen de organisatie, met name met betrekking tot ESG-prioriteiten.

Dit proces hanteert een ruime benadering van de risicobeoordeling: een combinatie van kwantitatieve gegevensanalyses, overleg met stakeholders en scenarioplanning. De evaluatie analyseert de blootstelling van de organisatie aan ESG-risico's, zoals klimaatverandering, naleving van regelgeving, sociale gelijkheid en governancepraktijken, en stemt dit af op de duurzaamheidsdoelstellingen van de onderneming.

De coördinatoren werken samen met operationele managers om de effectiviteit te meten van de risicobeperkende strategieën die in de loop van het jaar werden ingevoerd en na te gaan of deze strategieën erin slagen de ernst of waarschijnlijkheid van risico's te verminderen. Bovendien heeft de risicobeoordeling van 2024 nieuwe risico's aan het licht gebracht die beïnvloed werden door evoluerende ESG-trends en marktdynamiek. In antwoord daarop werd een cultuur van proactief risicobeheer gecreëerd die rekening houdt met ESG-overwegingen in de besluitvorming en de strategische planning.

Belangrijkste ESG-risico's geïdentificeerd in 2024

Tijdens de risicobeoordeling van 2024 werden vier grote risico's met betrekking tot ESG-thema's geïdentificeerd:

1. *Impact van klimaatverandering:* Potentiële, met name financiële, gevolgen van fysieke risico's (bv. extreem weer) en overgangsrisko's (bv. veranderingen in de regelgeving) in verband met klimaatverandering, en de daarmee samenhangende kansen voor veerkracht en duurzame groei.
2. *Realisatie van ESG-verbintenissen met betrekking tot koolstofuitstoot:* Risico dat de doelstellingen inzake koolstofvoetafdruk niet haalbaar zijn tegen 2030 (% vermindering van scope 1-, 2- en 3-broeikasgasemissies) (zie E1-4). Dit risico wordt verder in verband gebracht met de noodzaak om SBTI-overeenkomsten op korte termijn opnieuw te verduidelijken/bevestigen.
3. *Naleving van CSRD en beheer van externe partijen:* Niet-naleving van de CSRD en mogelijke lacunes in ons beheer van externe partijen,

vooral in het licht van de komende nieuwe verordening rond due diligence in de toeleveringsketen.

4. *Realisatie van ESG-verbintenissen op het gebied van afval*: ESG-doelstelling voor afval misschien niet haalbaar tegen 2030 (% gerecycleerde inhoud in verpakking; % recycleerbaarheid van verpakking; % afval gerecycleerd / hergebruikt / teruggewonnen als energie) (zie E5-3)

Bijbehorende beperkingsstrategieën

Voor de bovenstaande vier grote risico's is een voorlopige beperkingsstrategie uitgewerkt:

1. *Impact van klimaatverandering*: In het derde kwartaal van 2024 werd een groepsbrede klimaatrisicobeoordeling gestart, waarvan de resultaten medio 2025 worden verwacht. Dit initiatief is bedoeld om de potentiële financiële gevolgen grondig te evalueren, en tegelijkertijd te voldoen aan de CSRD-eisen en de klimaatveerkrachtstrategie van de groep verder vorm te geven.
2. *Realisatie van ESG-verbintenissen rond koolstofuitstoot*: bpostgroup zal een duidelijke strategie uittekenen voor scope 3-verbintenissen en bijbehorende SBTI-vereisten die omgezet wordt in operationele acties. Zo lanceerde bpostgroup in België met succes een tool om de koolstofvoetafdruk van pakjes te meten.
3. *Naleving van de CSRD en beheer van derden*: in 2024 werd een uitgebreide gap-analyse en maturiteitsbeoordeling uitgevoerd, ondersteund door een specifieke werkgroep. Er wordt momenteel een actieplan uitgewerkt als onderdeel van de strategische initiatieven van de organisatie, met het oog op een solide governance en een afstemming op de verwachtingen van de regelgevende instanties.
4. *Realisatie van ESG-verbintenissen op het gebied van afval*: Hoewel de huidige afvaldoelstellingen onder controle zijn, beseft de groep hoe belangrijk het is om dit cruciale thema aan te pakken, zoals geïdentificeerd in de dubbele maturiteitsanalyse. In de toekomst zullen er gerichte strategieën worden ingevoerd om de afvalbeheerpraktijken te versterken, zodat ze op één lijn liggen met de ESG-doelstellingen op lange termijn en de verbintenis van bpostgroup voor duurzame activiteiten wordt versterkt.

Resultaten van risicobeoordelingen integreren in interne functies en processen

Zodra de belangrijkste risico's zijn beoordeeld, wordt het rapport gedeeld met de ERM-coördinatoren, onder wie de topmanagers van de groep of entiteit. Als risico-eigenaren zijn zij verantwoordelijk voor de opvolging van deze risico's en voor kwartaalupdates over hoe ze worden beheerd. Bovendien houden sommige van deze risico's rechtstreeks verband met de strategische doelstellingen van de organisatie, zodat risicobeheer en ruimere bedrijfsdoelstellingen op elkaar zijn afgestemd.

Periodieke rapportage aan administratieve-, management en toezichhoudende organen

Elk jaar krijgen de grootste entiteiten binnen de organisatie (Active Ants, Radial NA, Staci, bpost NV, Landmark Global enz.) een uitgebreide Group Control Questionnaire om de doeltreffendheid van de interne controles te evalueren. Daarnaast zijn we bezig met een gerichte beoordeling van ongeveer tien kritische procescontroles, zoals betalingssystemen. Deze beoordelingen worden naar de CEO's en CFO's van de respectieve entiteiten gestuurd om een uitgebreid toezicht op de meest gevoelige activiteiten te garanderen.

De belangrijkste risico's worden halfjaarlijks beoordeeld, met extra aandacht voor risico's met een waarschijnlijkheid van 51-75% (score 4) en 76-100% (score 5). Deze risico's met hoge prioriteit worden elk kwartaal opgevolgd en de resultaten worden voorgelegd aan het Executive Committee en de raad van bestuur. Deze periodieke rapportage zorgt ervoor dat administratieve-, management- en toezichhoudende organen op de hoogte blijven van het risicolandschap en de effectiviteit van de interne controles van de organisatie, met het oog op tijdige besluitvorming en strategische afstemming.

6.1.3 Strategie

6.1.3.1 SBM-1 Strategie, businessmodel en waardeketen

Kernfeiten & -cijfers

bpostgroup is een toonaangevende leverancier van postdiensten en logistieke e-commerce diensten.

Belangrijkste aangeboden diensten

bpostgroup biedt drie kerndiensten aan:

1. **Last Mile leveringen:** Dit omvat traditionele postdiensten in België, voornamelijk uitgevoerd door bpost NV en Euro-Sprinters, met aanvullende diensten in Nederland (Leen Menken, Dynagroup) en Canada (Apple Express).
2. **Third-Party Logistics (3PL):** Fulfilmentcenterdiensten geleverd door bpost NV, Radial US, evenals andere Radial EU-entiteiten, Active Ants (België, Nederland, VK), en FDM (Australië, Nieuw-Zeeland).
3. **Global Cross-Border:** Diensten uitgevoerd door Landmark Global en IMX.

In België biedt bpostgroup nog andere diensten aan:

- **Retaildiensten:** Geleverd door bpost NV via zijn postkantoren en partners.
- **De uitreiking van kranten en tijdschriften:** Beheerd door bpost NV, Aldipress en AMP.
- **Overheidsdiensten:** Met inbegrip van de inning van verkeersboetes, de verdeling van Belgische nummerplaten en het beheer van geldrekeningen voor overheidsinstanties (wordt afgebouwd).
- **Beheer van documentstromen:** bpost NV en Speos.

Opbrengsten uitgesplitst naar significante ESRS-sector

bpostgroup haalt ruim 90% van zijn opbrengsten uit de transportsector.

Geografische omzetverdeling

- **België:** bpost NV is voornamelijk actief in België en bedient zowel B2B- als B2C-klienten, die in 2024 iets meer dan 50% van de inkomsten van bpostgroup vertegenwoordigden.
- **VS:** Radial US is goed voor ongeveer 30% van de totale omzet van de groep in 2024.
- **EU (Exclusief België):** Andere Europese entiteiten zijn goed voor ongeveer 10%.
- **Andere regio's:** De overige markten zijn Canada (0,7%), gevolgd door Australië, Nieuw-Zeeland, Singapore en India.

Aantal werknemers per geografisch gebied

- **Totale aantal in 2024:** 32.723
 - **België:** 26.629
 - **VS:** 3.650
 - **Overige:** 2.444 (voornamelijk binnen de Europese Unie)

bpostgroup heeft geen producten die op bepaalde markten verboden zijn.

Duurzaamheid integreren in de strategie en de activiteiten van bpostgroup

Duurzaamheidsdoelstellingen per product, klant, geografisch gebied en stakeholder - beoordeling van diensten, markten en klanten die de duurzaamheidsdoelstellingen beïnvloeden

De duurzaamheidsdoelstellingen van bpostgroup worden overkoepelend vastgelegd. De ermee samenhangende plannen en relevante 'verbeteringshefbomen' worden opgezet in de entiteiten die deel uitmaken van de groep, te beginnen met de entiteiten waar de impact mogelijk het grootst zal zijn (meestal bpost NV en Radial US). We communiceren niet over specifieke doelstellingen per entiteit, klantengroep, geografisch gebied of stakeholder. Bovendien heeft onze nieuwste entiteit – Staci – deze duurzaamheidsdoelen nog niet geïntegreerd in hun strategie. Ze zullen in 2025 worden geïntegreerd in de operaties en strategie van Staci.

De belangrijkste milieudoelstellingen van bpostgroup zijn:

1. **De toelevingsketen van e-commerce en third-party logistiek koolstofneutraal maken**, waarbij we tegen 2030 de scope 1- en scope 2-emissies met 55% en de scope 3-emissies met 14% willen verminderen (tegenover 2019).
2. **De nadelige gevolgen voor de luchtkwaliteit aanpakken**.
3. **Duurzame oplossingen voor de e-commerce waardeketen aanreiken** door gebruik te maken van recycleerbare en herbruikbare verpakkingen.

Deze doelstellingen hebben betrekking op alle businessunits, klantengroepen en geografische gebieden. De belangrijkste stakeholders om die doelstellingen te behalen zijn de eindgebruikers en zakelijke consumenten die hun eigen waardeketen koolstofneutraal willen maken.

Terugdringen van de GHG-emissies

Vermindering Scope 1 emissies & luchtkwaliteit

Het verminderen van de scope 1 GHG-emissies en het verbeteren van de luchtkwaliteit zijn het belangrijkste voor de last-mile leveringen van bpost NV, gezien het uitgebreide wagenpark van vrachtwagens en bestelwagens. bpost NV is verantwoordelijk voor 86% van de scope 1 GHG-emissies van bpostgroup. Om dit aan te pakken, hebben we concrete plannen ontwikkeld, waaronder.

- Onze grote last-mile vloot elektrificeren.
- De zachte mobiliteitsleveringen en Ecozones uitbreiden.
- Onze gebouwen koolstofvrij maken door stookolie en aardgas voor verwarming geleidelijk te bannen.
- Onze interne logistieke vrachtwagenvloot omschakelen naar dubbeldekopleggers en alternatieve brandstoffen.

Deze inspanningen hebben vooral gevolgen voor België en bestrijken alle last-mile leveringen en klantsegmenten. De belangrijkste stakeholders blijven de eindgebruikers en zakelijke consumenten die hun eigen waardeketen koolstofneutraal willen maken.

Omgekeerd leveren onze last-mile leveringen de belangrijkste bijdrage aan het behalen van onze scope 1doelstellingen op het gebied van GHG-reductie en het verbeteren van de luchtkwaliteit.

Scope 2 emissiesreductie

De doelstelling om de scope 2emissies te verlagen, is dan weer van toepassing op alle bpostgroup-activiteiten wereldwijd. In België werken alle entiteiten al op 100% groene elektriciteit. Voor alle entiteiten in de rest van de wereld streven we naar 100% groene elektriciteit tegen 2030.

Als gevolg hiervan spelen onze 3PL (third-party logistics)- en cross-border activiteiten een cruciale rol in het bevorderen van onze scope 2 reductie-inspanningen.

Scope 3 emissiesreductie

De doelstellingen om onze scope 3 emissies te verlagen hebben betrekking op alle activiteiten en geografische dimensies van bpostgroup voor gekochte diensten en goederen en woon-werkverkeer van werknemers.

- Het koolstofvrij maken van uitbesteed wegtransport is het relevantst voor onze e-commerce fulfilment (3PL) en Global Cross-borderactiviteiten, omdat ze sterk afhankelijk zijn van uitbesteed transport. Het gaat daarbij voornamelijk om grote klanten en eindgebruikers.
- De decarbonisatie van het uitbesteed luchtvervoer is dan weer vooral relevant voor onze cross-border activiteiten.

Alle leveranciers van bpostgroup zijn als stakeholder cruciaal voor het behalen van deze doelstelling, vooral onze leveranciers van uitbesteed weg- en luchtvervoer. Bovendien zijn de werknemers van bpostgroup wereldwijd belangrijke stakeholders bij het aanpakken van de uitstoot door het woon-werkverkeer van werknemers.

Onze 3PL- en Global Cross-border activiteiten spelen bijgevolg een bijzonder belangrijke rol voor het bereiken van ons Scope 3 reductiedoel.

Circulariteit

Ons doel om duurzame oplossingen te bieden voor de e-commerce waardeketen door middel van recycleerbare en herbruikbare verpakkingen is met name relevant voor onze e-commerce fulfilment en third-party logistics (3PL) activiteiten in alle regio's. Dit komt door het grote belang van het in bulk uitpakken en opnieuw inpakken van orders binnen deze activiteiten. De belangrijkste klanten voor dit initiatief zijn grote e-commerce spelers, terwijl relevante stakeholders zakelijke klanten, verpakingsleveranciers, afvalverwerkers en eindgebruikers zijn.

Onze circulariteitsdoelen spelen ook een belangrijke rol bij:

- onze persactiviteiten (AMP en Aldipress), waarbij onverkochte kranten en tijdschriften worden ingezameld en dan hergebruikt of gerecycleerd.
- Dynagroup, die oude of defecte grote elektrische toestellen ('witgoed') inzamelt bij de levering van nieuwe toestellen.

Relevante klanten en stakeholders zijn onder andere:

- Voor AMP/Aldipress: Pers- en tijdschriftenuitgevers in België en Nederland, persdistributiepunten en papierafvalverwerkings-/recyclagebedrijven.
- Voor Dynagroup: Verkopers van elektrische toestellen, eindgebruikers en leveranciers van elektrisch afval.

Daarnaast leveren onze retailactiviteiten binnen bpost NV circulariteitsinspanningen via de verkoop van enveloppen en verzenddozen, voornamelijk gericht op kmo's en residentiële klanten. Tot de belangrijkste stakeholders behoren eindgebruikers en bedrijven die huishoudelijk afval inzamelen en verwerken.

Concreet betekent dit dus dat onze third-party logistiek, AMP/AldiPress, Dynagroup en de retailactiviteiten van bpost NV het meeste zullen doorwegen in het bereiken van de circulariteitsdoelstellingen van bpostgroup.

Sociale informatie en due diligence in de waardeketen

Een van de pijlers van de strategie van bpostgroup is om werkgever bij uitstek te zijn.

De twee voornaamste doelstellingen op het vlak van sociale duurzaamheid zijn:

1. **Verbetering van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn** van ons eigen personeel en de werkrachten in de waardeketen.
2. **Hoog scoren op het vlak van diversiteit, gelijkheid en inclusie**, voor ons personeel en de werkrachten in de waardeketen.

Deze doelstellingen gelden in de eerste plaats voor de werknemers van bpostgroup, maar binnen het kader van onze due diligence inspanningen ook voor de werknemers in onze waardeketen, zoals uiteengezet in onze Gedragscode voor Leveranciers.

Deze engagementen gelden voor alle entiteiten en regio's van de bpostgroup en voor alle klantensegmenten.

De voortgang wordt bewaakt door alle business lines en entiteiten, zodat afstemming met deze doelstellingen gewaarborgd is. Voor meer informatie zie delen:

- **S1 Eigen personeel**, in het bijzonder toelichting **S1-4**
- **S2 Werknemers in de waardeketen**, in het bijzonder toelichting **S2-4**

Governance

bpostgroup heeft drie belangrijke duurzaamheidsdoelstellingen vastgelegd:

1. **De bedrijfscultuur versterken** in overeenstemming met onze **Gedragscode**, het verankeren van ethiek in de hele organisatie en de waardeketen. *(Voor meer informatie verwijzen we naar deel G1 Zakelijk gedrag, toelichting G1-1.)*
2. **Persoonsgegevens beveiligen** om het fundamentele recht op privacy te waarborgen, het vertrouwen te handhaven en iedere klant, waar ook ter wereld, te beschermen. *(Voor meer informatie verwijzen we naar deel S1 Eigen personeel en S4 Consumenten en eindgebruikers.)*
3. **Met de producten en diensten binnen ons last-mile- en retailaanbod ervoor zorgen dat iedereen in België toegang heeft tot brieven- en pakjesdiensten**

De eerste twee governance doelstellingen gelden voor alle entiteiten en regio's van bpostgroup en voor alle klantensegmenten. Tot de belangrijkste stakeholders behoren werknemers, leveranciers, klanten en eindgebruikers.

De derde governance doelstelling is specifiek voor bpost NV, aangezien ze betrekking heeft op haar kernpostdiensten, namelijk het garanderen van de toegankelijkheid voor alle klanten en eindgebruikers in België.

Duurzaamheidsbeloften in onze strategie

Duurzaamheid maakt integraal deel uit van bpostgroup's herwerkte strategische visie en kader.

Twee van onze streefdoelen —uitgroeien tot referentie in ecologische duurzaamheid en werkgever bij uitstek zijn— zijn 'zorg'-doelstellingen die duidelijk gericht zijn op duurzaamheid. Zij weerspiegelen onze niet-aflatende maatschappelijke toewijding, die aan de basis ligt van onze marktactiviteiten en -differentiatie.

1. Referentie in ecologische duurzaamheid

We maken de logistieke toeleveringsketen koolstofneutraal en positioneren ons als een van de groenste logistieke spelers. Daarbij maken we onze decarbonisatiedoelstellingen voortdurend waar door onze investeringen te optimaliseren om het effect van CO₂-emissievermindering te maximaliseren, en verbreden we het draagvlak voor de ontwikkeling van een circulaire economie op schaal door toonaangevende retourlogistiek en duurzame oplossingen voor afval en verpakking aan te reiken.

2. Werkgever bij uitstek

Als voorvechter van inclusie en gelijke kansen zorgen we ervoor dat iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Wij zorgen voor een veilige omgeving die zowel het lichamelijk als geestelijk welzijn bevordert, bieden kansen om de maatschappelijke ladder te beklimmen en hanteren marktconforme contracten die een balans creëren tussen flexibiliteit en bedrijfsnoden. We staan bekend voor de doorgroeimogelijkheden die we binnen de groep en op de bredere arbeidsmarkt bieden.



Op duurzaamheid gerichte strategische initiatieven

Verschillende strategische initiatieven integreren duurzaamheid in hun ontwerp en implementatie.

In België richt onze last-mile strategie zich op het verhogen van de operationele efficiëntie en het verminderen van het aantal gereden kilometers, wat direct bijdraagt aan een lagere CO₂-uitstoot en luchtvervuiling. Door ons netwerk van pakjesautomaten (lockers) uit te breiden, maken we efficiëntere leveringen mogelijk en verminderen we het aantal benodigde ritten. Daarnaast blijven last-mile leveringen met lage emissie een belangrijk onderdeel van onze waardepropositie voor post- en pakketdiensten. De uitbreiding van Ecozones en de ontwikkeling van een Carbon Calculator voor grote pakjesklanten versterken onze rol als duurzame leverancier van last-mile diensten. *(Zie voor meer informatie deel E1-3 - Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering.)*

We ontwikkelen ook gespecialiseerde B2B-logistiekoplossingen gericht op het verminderen van emissies en het bevorderen van circulariteit. Sommige van deze oplossingen geven prioriteit aan het gebruik van herbruikbare verpakkingen en maken gebruik van het pakjesautomatennetwerk van bpost om onnodig transport tot een minimum te beperken. Naast de voordelen voor het milieu zullen deze initiatieven ook extra werkgelegenheid creëren binnen bpost. Deze oplossingen zijn relevant voor zowel onze last-mile- als onze third-party logistics (3PL)-activiteiten.

Onze innovatieroadmap is ontworpen om duurzaamheid te bevorderen door de invoering van diensten met een lage uitstoot, opties voor kleinere verpakkingen en oplossingen voor de circulaire economie. De uitbreiding van C2C-pakjesdiensten, zoals ons programma met Vinted, zal tweedehandstransacties vergemakkelijken en de circulaire economie voor consumenten versterken.

Met de overname van Staci lanceren we een 'transport excellence'-programma voor de hele groep dat het beheer van uitbesteed transport zal verbeteren, transportgerelateerde uitstoot zal verminderen en zal bijdragen aan onze algemene kostenverlagingsinspanningen.

In onze Global Cross-border activiteiten zijn we van plan om nieuwe logistieke routes te ontwikkelen die volumes zullen leiden naar onze last-mile modellen met lage uitstoot in België en Canada. Om onze scope 3-emissiereductiedoelstellingen op dit gebied te halen, is echter innovatief beheer van uitbesteed transport nodig.

Ten slotte versterkt onze strategie om de proximity services voor Belgische burgers te verbeteren via onze postkantoren en ons personeelsbestand de sociale inclusie. Ons postnetwerk speelt een sleutelrol bij het overbruggen van de digitale kloof en het leveren van toegankelijke diensten aan gemeenschappen. Tegelijkertijd biedt dit initiatief meer vervullende werkgelegenheidskansen voor onze werknemers en bevordert het een constructieve sociale dialoog.

Businessmodel en waardeketen

Input, output en resultaat

De belangrijkste inputs voor de dienstverlening van bpostgroup zijn:

Human Resources zijn een kritieke factor voor bedrijfsactiviteiten, vooral voor de vele personeelsleden die nodig zijn voor post- en pakjesverwerking en voor last-mile leveringen.

Belangrijkste materiaal/fysieke inputs zijn onder andere:

- verpakkingsmateriaal, voornamelijk papier en karton en in beperkte mate plastic.
- infrastructuur, apparatuur en gebouwen om brieven en pakjes te sorteren en items te verpakken voor e-commerce fulfilment.
- voertuigen voor transport, inclusief de eigen vloot van vrachtwagens, bestelwagens en lichtere bestelvoertuigen (e-bikes en trailers), samen met uitbestede transport (weg en lucht) voor e-commerce fulfilment en cross-borderdiensten.
- IT-systemen en -infrastructuur om de logistieke activiteiten mogelijk te maken.

Met deze inputs genereert bpostgroup de volgende belangrijke outputs en uitkomsten:

bpostgroup biedt een waaier van post- en logistiekdiensten aan, waarvan de output voornamelijk bestaat uit:

- verwerking en fysieke levering van brieven en pakketten.
- e-commerce fulfilment, inclusief opslag van bulkproducten en herverpakking op maat voor individuele eindgebruikers.
- cross-border activiteiten die internationale brieven- en pakjesverzending vergemakkelijken.

Hoewel de focus op diensten ligt, biedt bpostgroup ook beperkte verpakkingsproducten, postkaarten en postzegels aan via haar Belgische retailnetwerk.

Waardeketen

Hieronder volgt in grote lijnen de essentie van bpostgroup's waardeketen, dat trouwens uitvoerig is beschreven in het interne en extern geauditeerde DMA-memorandum:

Activiteiten en zakelijke relaties in de waardeketen

bpostgroup is gebaseerd op drie belangrijke businessunits:

- **BeNe Last Mile** voornamelijk in België en Nederland
- **3PL (Third-Party Logistics / E-commerce Fulfilment)**
- **Global Cross-Border** (diensten in Europa en Noord-Amerika, met enige aanwezigheid in APAC en Australië/Nieuw-Zeeland).

Last-Mile leveringen

Deze activiteiten vinden voornamelijk plaats in Europa en omvatten:

- **Kernpostdiensten:** Uitgevoerd door bpost NV in België
- **Gespecialiseerde last-mile activiteiten:** Met inbegrip van Euro-Sprinter, Leen Menken (gekoelde/diepgevroren leveringen) in Nederland, Dynagroup (leveren en ophalen van huishoudtoestellen in België en Nederland) en Apple Express (Canada).
- **Retaildiensten:** Aanbieden van postproducten en -diensten binnen ons Belgisch retailnetwerk

Geografische gebieden

Deze activiteiten vinden plaats in België (bpost NV, Euro Sprinter, Dynagroup), Nederland (Dynagroup, Leen Menken) en Canada (Apple Express).

Klanten

- Reguliere postdienstklanten omvatten burgers, openbare instellingen en bedrijven (zowel profit als non-profit).

Leveranciers

- Fabrikanten van logistieke/sorteer-/verpakkingsapparatuur
- Fabrikanten van bestel- en persoonswagens
- Leveranciers van verpakkingsmateriaal (hoofdzakelijk karton)
- Onderaannemers voor transport- en leveringsdiensten
- Leveranciers van goederen en diensten
- Van- en autofabrikanten (beperkt omdat het meeste transport wordt uitbested)

Third-Party Logistics / Complete e-commerce logistiek en Global Cross-Border diensten

Deze diensten zijn voornamelijk beschikbaar in Europa en Noord-Amerika, met een aanwezigheid in APAC en Australië en Nieuw-Zeeland (FDM).

De belangrijkste activiteiten zijn:

- Oplossingen voor fulfilment en opslag
- Cross-border diensten
- Transport- en leveringsoplossingen (waaronder gespecialiseerde last-mile levering in België, Nederland en Canada).
- Retourverwerking, klantenservice en levenscyclusoplossingen (wereldwijde retours en recyclage/refurbishing van hoogwaardige producten in België/Nederland door Dynagroup).

Geografische gebieden

Geografisch gebied: deze activiteiten vinden plaats in Noord-Amerika (Radial USA, Landmark NAM) en in Europa (Radial, Landmark, Active Ants, Freight4U) en in Australië/Nieuw-Zeeland (FDM).

Klanten

Voornamelijk e-commerce bedrijven of bedrijven die zich bezighouden met e-commerce activiteiten.

Leveranciers

- Logistic/sorting/packing equipment manufacturers.
- Onderaannemers voor transport- en leveringsdiensten.
- Leveranciers van verpakkingsmateriaal (hoofdzakelijk karton).

Stakeholders betrekken bij de waardeketen

Dankzij dit bewustzijn op het vlak van de waardeketen, heeft bpostgroup de samenwerking met zijn stakeholders kunnen optimaliseren.

6.1.3.2 SBM-2 - Belangen en opvattingen van stakeholders

Stakeholderbetrokkenheid en de impact ervan op het businessmodel

Als internationaal bedrijf met een openbare-dienstverleningsopdracht in België werkt bpostgroup consequent samen met tal van stakeholders. Het bedrijf begrijpt dat het rekening houden met hun belangen essentieel is voor een langdurige en succesvolle relatie. We onderhouden transparante en effectieve relaties met elke stakeholdersgroep door middel van regelmatige interacties op verschillende niveaus binnen het bedrijf.

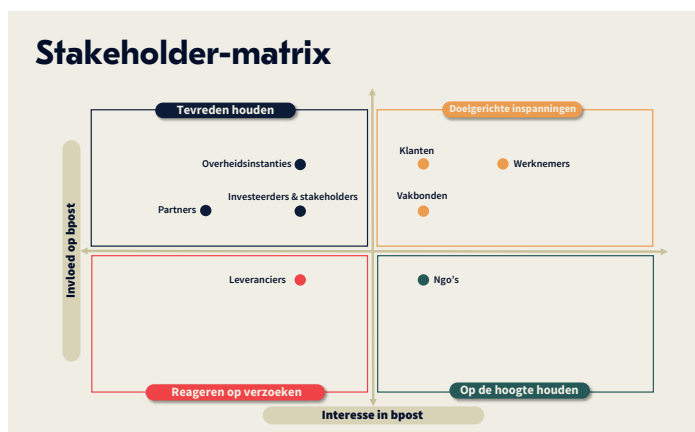
Het senior management houdt geregeld ontmoetingen met klanten, werkt voortdurend samen met de vakbonden die onze werknemers vertegenwoordigen en overlegt regelmatig met de overheidsinstanties. In onze dagelijkse activiteiten en bij de ontwikkeling van nieuwe diensten en mogelijkheden houden we rekening met de feedback van onze stakeholders. Hun behoeften en belangen, verzameld tijdens onze 'dubbele materialiteitsanalyse', hebben de identificatie van belangrijke onderwerpen voor de groep beïnvloed.

De samenstelling van onze raad van bestuur, met 50% onafhankelijke leden, garandeert een breed stakeholderperspectief tijdens vergaderingen van de raad.

Ons nieuwe strategische kader, dat in de loop van 2024 werd uitgebracht, houdt rekening met de belangen van een breed scala aan stakeholders:

- Pijlers voor uitmuntendheid: Focus op klantgerichtheid en kwaliteit, met prioriteit voor de belangen van alle klanten en eindgebruikers (particulier, zakelijk en overheid/non-profit).
- Zorgverplichtingen: De nadruk leggen op milieuduurzaamheid en een aantrekkelijke werkgever zijn, waarbij de belangen van werknemers en het milieu voorop staan.
- Proximity services: Aantonen dat we bereid zijn om tegemoet te komen aan de behoeften van de Belgische samenleving door de referentieleverancier te zijn van proximity services.

Ons beleid voor [stakeholdersbetrokkenheid](#), dat beschikbaar is op onze website, zal in 2025 worden bijgewerkt om de verbeterde betrokkenheid te weerspiegelen die in 2023 en 2024 is uitgevoerd als onderdeel van de dubbele materialiteitsanalyse.



Overzicht van het engagement van bpostgroup tegenover stakeholders

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de belangrijkste stakeholdersgroepen, hun vorm van betrokkenheid en het doel ervan, en geeft ook enkele voorbeelden van concrete resultaten.

Belangrijkste stakeholdersgroepen, doelen, soorten en resultaten van betrokkenheid

STAKEHOLDERGROEP	RELEVANTIE VAN DE BETROKKENHEID	OPPORTUNITEITEN BENUTTEN	VOORBEELD VAN CONCRET RESULTAAT
Aandeelhouders en beleggers	<ul style="list-style-type: none"> Engagement op lange termijn en continue financiële middelen verzekeren Gezamenlijke (langdurige) meerwaarde en voordelen creëren door de belangen op elkaar af te stemmen 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijkse aandeelhoudersvergaderingen Contactpersoon voor de relaties met beleggers 	<ul style="list-style-type: none"> Een 'Investor's day' plannen in 2025 Jaarverslag
Klanten <ul style="list-style-type: none"> Belangrijkste klanten en zakelijke klanten Kmo's zelfstandigen en vrije beroepen Residentiële klanten 	<ul style="list-style-type: none"> Het vertrouwen versterken Mogelijke productontwikkelingen en -optimaliseringsen in kaart brengen Zakelijke kansen ontwikkelen Zorgen voor een positieve klantenervaring Impacts, risico's en opportuniteiten prioriteren (CSRD) 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijkse tevredenheidspeilingen Accountmanagement voor belangrijke en zakelijke klanten Contactpunt binnen klantendienst Actieve aanwezigheid op sociale netwerken (Facebook, Twitter) en website 	<ul style="list-style-type: none"> Hoger engagement op het vlak van koolstofarme leveringen op verzoek van een belangrijke klant die zijn scope 3-emissies wil terugdringen Ontwikkeling van nieuwe diensten en productlijnen (bv. B2B, netwerk van pakjesautomaten, mybpost-applicatie...)
Werknemers <ul style="list-style-type: none"> Medewerkers Sociale partners 	<ul style="list-style-type: none"> Zorgen voor een positieve werknemerservaring Vertrouwen en loyaliteit versterken Zakelijke kansen in kaart brengen Impacts, risico's en opportuniteiten prioriteren (CSRD) 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijkse metingen van het welzijn en engagement van werknemers Communicatie- en bewustzijnsinitiatieven met het personeel over MVO-aspecten Vergaderingen van het paritaire comité Maandelijks overleg met de sociale partners om veranderingsprojecten te implementeren en te monitoren die een invloed kunnen hebben op het welzijn op de werkvloer 	<ul style="list-style-type: none"> Actieplannen op afdelingsniveau naar aanleiding van de welzijnsenquête onder werknemers Geen sociaal plan na het verlies van de subsidie voor de bedeling van kranten
Leveranciers	<ul style="list-style-type: none"> Mogelijke gezamenlijke voordelen in kaart brengen Duurzame innovaties en duurzaamheid in de waardeketen mogelijk maken en bevorderen 	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoek verrichten onder de belangrijkste leveranciers om een duidelijker beeld te krijgen van hun visie en hun duurzaamheidsresultaten (Ecovadis-methodiek) Peilen naar emissiefactoren voor top 50 leveranciers. Bewustmaking onder leveranciers om hen ertoe aan te zetten een duurzaam milieubeleid te voeren 	<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkeling van de Gedragscode voor Leveranciers Informatiesessie voor leveranciers - decarbonisatie onder scope 3 (start peiling naar emissiefactoren voor top 50 leveranciers)
Media	<ul style="list-style-type: none"> Impact op imago en reputatie 	<ul style="list-style-type: none"> Persbijeenkomsten 	<ul style="list-style-type: none"> Systematisch communiceren van belangrijke nieuwsfeiten en/of resultaten in de pers en op sociale media
Overheden <ul style="list-style-type: none"> De federale overheid en de minister van Overheidsbedrijven Federaal parlement (Commissie voor Infrastructuur, Communicatie en Overheidsbedrijven) Steden en gemeenten Federale post- en telecomregulator (BIPT) 	<ul style="list-style-type: none"> Beslissingen die een invloed hebben op de activiteiten en de exploitatievergunning van bpostgroup Controle van verplichtingen van bpost NV 	<ul style="list-style-type: none"> Voorstelling van de bedrijfsstrategie door de CEO aan de leden van Commissie Infrastructuur van de Kamer van Volksvertegenwoordigers Regelmatig contact met de regering en lokale overheden om hen op de hoogte te houden van de plannen van het bedrijf en oplossingen te zoeken voor mogelijke problemen op het vlak van de dienstverlening van bpostgroup Regelmatig contact met de regulator in het kader van hun toezicht en controleactiviteiten over bpost NV 	<ul style="list-style-type: none"> Uitvoering of naleving van periodieke en ad hoc besluiten van het BIPT en standpunten met betrekking tot bpost NV Uitvoering van de twee beheerscontracten met de Belgische Staat (m.b.t. de universele postdienstverplichtingen en diensten van algemeen economisch belang)
Partners	<ul style="list-style-type: none"> Vertrouwen en loyaliteit opbouwen Bijdragen aan het in kaart brengen van zakelijke kansen Innovaties en duurzame ontwikkeling mogelijk maken/bevorderen 	<ul style="list-style-type: none"> Deelnemen aan het milieuprogramma van de International Post Cooperation Goede praktijken op het gebied van duurzame ontwikkeling uitwisselen onder postoperatoren, via de duurzaamheidsnetwerken IPC en PostEurop, The Shift en The Club of Rome EU Chapter Goede praktijken op het gebied van decarbonisatie onder scope 3 uitwisselen (BACA Supply Chain Leader Group) 	<ul style="list-style-type: none"> Luchtverontreiniging toegevoegd als een materieel thema na input van milieu-ngo's Uitwisselen met sectorgenoten over een gemeenschappelijke interpretatie en uitvoering van de nieuwe wetgeving (EU-taxononomie, CSRD...)

Belangen van stakeholders en hun overweging door bpostgroup

In 2023 voerde bpostgroup een uitgebreid proces van interne en externe betrokkenheid van stakeholders uit als onderdeel van de dubbele materialiteitsanalyse (DMA).

De onderstaande tabel vat de belangen samen die voor de belangrijkste stakeholdergroepen werden in kaart gebracht en die als materieel worden aangemerkt. Ze geeft ook aan hoe deze belangen door bpostgroup in overweging worden genomen en behandeld.

Samenvatting van de stakeholdersbelangen en de overwegingen van bpostgroup

STAKEHOLDERGROEP	VASTGESTELDE EN ALS MATERIEEL AANGEMERKTE HOOFDBEHOEFTEN	WEL OF NIET OPGENOMEN IN DE STRATEGIE/ACTIVITEITEN VAN BPOSTGROUP EN ZO JA, HOE?	STAND VAN ZAKEN / VOLGENDE STAP / EVENTUELE IMPACT OP DE RELATIE MET DE STAKEHOLDER
Aandeelhouders en beleggers	Een businessmodel ontwikkelen dat veerkracht biedt om zich aan te passen aan klimaatverandering (klimaatrisico's en fysiek klimaatrisico)	Duurzaamheid tot een van de strategische pijlers van de groep maken om de ontwikkeling van een klimaat-transitieplan te bevorderen en klantenoplossingen te ontwikkelen die klimaatkansen aangrijpen.	Er is een high-level klantentransitieplan opgesteld dat momenteel wordt uitgevoerd. BeNe Last-Mile biedt al koolstofarme oplossingen (Ecozones, koolstofcalculator) en er zijn nog meer oplossingen in de maak <i>(vertrouwen versterken in de veerkracht van de bedrijfsactiviteiten op lange termijn)</i>
Aandeelhouders en investeerders	Zakelijk gedrag en ethiek	Om onze cultuur van ethiek en naleving te versterken, loopt momenteel op groepsniveau het 'FACE'-programma (Foster a Culture of Ethics and Compliance). Dit alomvattend initiatief beoogt betere praktijken op het vlak van risicobeheer en naleving door duidelijke governance modellen op te stellen, een overkoepelende groepsstrategie uit te stippelen en een degelijk bedrijfsrisicobeheersysteem en -werking te integreren.	Ongoing – New compliance department structure as of early 2025 to improve the coordination and communication across compliance domains and support the implementation of the result of the recently completed Compliance Maturity Assessment (CMA) across bpostgroup (part of FACE)
Milieu-ngo's (bv. Natuurpunt), andere partners (bv. PostEurop) en media	GHG-emissies en luchtverontreiniging	In uitvoering - Nieuwe structuur voor compliance-afdeling sinds begin 2025 om de coördinatie en communicatie over compliance-domeinen heen vlotter te laten verlopen en te helpen bij de implementatie van de resultaten van de recente Compliance Maturity Assessment (CMA) binnen bpostgroup (onderdeel van FACE).	Het high-level plan is inmiddels rond en momenteel in uitvoering, nood aan geactualiseerde cijfers (indiening van nieuwe SBTi-doelen na overname van Staci) <i>(meer vertrouwen en mogelijk een grotere bereidheid tot betrokkenheid)</i>
Milieu-ngo's, bv. Natuurpunt	Afval & Verpakking / Circulaire economie	Ontwikkeling van een afval- en verpakkingsbeleid en -doelstellingen als onderdeel van bpostgroup's milieubeleid	Beleid inzake afval en verpakking; een deel van het milieubeleid werd goedgekeurd door het ESG Committee van de Raad van Bestuur en zal vanaf 2025 worden geïmplementeerd en opgevolgd
bpost-werknemers	Gezondheid en veiligheid in verband met nachtwerk en logistieke fulfilmentactiviteiten	Belgische entiteiten volgen 14 indicatoren op die de leidraad vormen voor de preventiebeleidslijnen van het operationeel management. Radial North America heeft gezondheids- en veiligheidsmaatregelen opgenomen in hun werknemershandboek.	Voortdurend in dialoog gaan met werknemersvertegenwoordigers om de resultaten op het vlak van gezondheid en veiligheid continu op te volgen
bpost-werknemers	Sociale dialoog en behoud van werkgelegenheid	Beslissing om manieren te zoeken om de impact van het verlies van belangrijke contracten (zoals het persconcessiecontract) te beperken om een sociaal plan te vermijden.	In uitvoering / Relatie versterken <i>(Draagt bij aan een meer betrouwbare sociale dialoog)</i>
bpost-werknemers	Gelijke behandeling en gelijke kansen	Alle entiteiten van bpostgroup houden zich aan een gedragscode met richtlijnen rond diversiteit, gelijkheid en inclusie. Daarnaast heeft bpost NV een afzonderlijk beleid in het teken van diversiteit, gelijkheid en inclusie. Radial North America heeft in zijn werknemershandboek een heel hoofdstuk gewijd aan Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie	De implementatie van deze beleidslijnen voortzetten
Werknemers in de waardeketen	Gezondheid & Veiligheid, in het bijzonder voor leveranciers van uitbesteed transport	Een verbeterde Gedragscode voor Leveranciers en beleid voor onderaannemers uitwerken	Goedgekeurd door de Raad van Bestuur. De uitrol ervan start in het tweede kwartaal van 2025.
Klanten	GHG-emissies - nood aan logistieke oplossingen met lage uitstoot	Verdere uitbreiding van onze Ecozones in België en verdere elektrificatie van ons wagenpark Ontwikkeling van een koolstofcalculator voor pakjesleveringen	Onderhouden / versterken van relaties met klanten die hun scope 3-emissies willen verlagen <i>(Met het oog op een nauwere en langdurige samenwerking met onze klanten, helpen we hen hun scope 3-emissiereductiedoelstellingen te bereiken)</i>

STAKEHOLDERGROEP	VASTGESTELDE EN ALS MATERIEEL AANGEMERKTE HOOFDBEHOEFTEN	WEL OF NIET OPGENOMEN IN DE STRATEGIE/ACTIVITEITEN VAN BPOSTGROEP EN ZO JA, HOE?	STAND VAN ZAKEN / VOLGENDE STAP / EVENTUELE IMPACT OP DE RELATIE MET DE STAKEHOLDER
Leveranciers	Beheer van de relaties met leveranciers, onder meer de betalingspraktijken	De relaties met onze leveranciers versterken op basis van een degelijk beleid inzake stakeholderbetrokkenheid en een uitvoerige Gedragscode voor Leveranciers . Deze kaders zorgen ervoor dat onze leveranciers in overeenstemming met onze kernwaarden van transparantie, duurzaamheid en ethische normen handelen. Om leveranciers te helpen hun kasstromen op peil te houden en de relaties te versterken, zorgt bpost voor duidelijke betalingsvoorwaarden, die het al bij de offerteaanvraag meedeelt en in zijn Algemene Voorwaarden heeft opgenomen.	In 2025 zal bpostgroup zijn Stakeholder Engagement Policy herzien en een nieuwe Gedragscode voor Leveranciers invoeren met ingang van begin februari. Om ervoor te zorgen dat ethische normen worden nageleefd, zullen we betere leveranciersbeoordelingen uitvoeren (met meer uitgebreide Ecovadis-vereisten/die verder gaan dan de Ecovadis-vereisten). Daarnaast zorgen we voor een duidelijke communicatie en opleidingen rond zakelijk gedrag die duurzame praktijken promoten, welke in de eerste plaats door onze compliance- en inkoopafdelingen zullen worden uitgedragen. <i>(het vertrouwen en de samenwerking versterken met leveranciers die gelijkaardige ESG-doelen nastreven)</i>
Overheid – Regulator	Zakelijk gedrag en ethiek	In 2024 heeft bpostgroup belangrijke stappen voorwaarts gezet in het bevorderen van ethisch gedrag en het versterken van de bedrijfscultuur. Zo namen maar liefst 96% van de medewerkers aan de opleiding rond de Gedragscode deel. Daarnaast lanceerden we het Speak Up-programma voor het melden van vertrouwelijke zaken en hielden we regelmatig evaluaties om te toetsen of onze kernwaarden niet onder druk komen te staan.	In 2025 wil bpostgroup zijn bedrijfscultuur en ethiek verder versterken door opleidingen over omkoping en corruptie op te nemen in het verplichte opleidingstraject rond de Gedragscode . We blijven het Speak Up-programma ook verder uitbreiden zodat alle medewerkers zich vrij en veilig voelen om bezorgdheden in alle vertrouwen te melden.
Consumenten en Eindgebruiker, Media	Privacy	De huidige strategie van bpostgroup schenkt ook aandacht aan gegevensbescherming en voorziet in dat verband een aantal belangrijke maatregelen. Het bedrijf voert regelmatig risicobeoordelingen uit om potentiële cyberbeveiligingsbedreigingen op te sporen en brengt het gegevensgebruik in kaart om te achterhalen hoe informatie wordt verzameld en opgeslagen. We hebben een algemeen privacybeleid opgesteld, dat in overeenstemming is met de AVG en andere regelgevingen, en hebben dat algemeen toegankelijk gemaakt met het oog op transparantie. Ook treffen we solide databeveiligingsmaatregelen om persoonsgegevens te beschermen en krijgen werknemers regelmatig opleiding over gegevensbescherming en goede praktijken in beveiliging.	In 2025 zal bpostgroup zijn huidige Privacybeleid van 2019 herzien. Het bijgewerkte beleid wordt in het tweede kwartaal van 2025 geïmplementeerd en gecommuniceerd.
Consument en Eindgebruiker, Media	Toegang tot producten en diensten	De Toegankelijkheidsverklaring benadrukt het engagement van bpostgroup om de website leesbaar en begrijpelijk te maken voor iedereen. Deze verklaring verzekert dat alle gebruikers, ongeacht hun bekwaamheden, toegang kunnen hebben tot en gebruik kunnen maken van het dienstenaanbod. Daarnaast verbindt bpostgroup zich ertoe om ervoor te zorgen dat iedereen toegang heeft tot zijn producten en diensten en om zo de maatschappelijke, economische en/of digitale kloof te overbruggen. Als universele dienstverlener (USO) garanderen we dat alle burgers toegang hebben tot een aantal fundamentele postdiensten waar ze recht op hebben.	In 2025 wil bpostgroup de toegankelijkheid bij mogelijke wijzigingen op de website stapsgewijs verbeteren.
Consument en Eindgebruiker, Media	Non-discriminatie	bpostgroup zet zich in om alle vormen van discriminatie te bannen en een inclusieve omgeving te creëren. De Belgische entiteit hanteert in dat opzicht een Diversiteitsbeleid dat bijdraagt tot het uitbouwen van een cultuur waar diversiteit en inclusie dag na dag in praktijk worden gebracht.	In 2025 wil bpostgroup zijn Diversiteitsbeleid verder doortrekken buiten onze landsgrenzen, om ervoor zorgen dat diversiteit en inclusie vaste waarden worden in al zijn internationale activiteiten. Dit initiatief weerspiegelt het engagement van bpostgroup om een gemeenschappelijke cultuur van diversiteit en inclusie te creëren en gelijke rechten en kansen voor iedereen te promoten.

De administratieve, management- en controleorganen van de onderneming zijn op de hoogte van de opvattingen en belangen van stakeholders die getroffen zijn door haar duurzaamheidsimpacts.

In 2024 werd de dubbele materialiteitsanalyse (DMA) gedeeld met zowel het ESG Steering Committee en het ESG Committee van de raad van bestuur en werd gedurende dat jaar drie keer besproken. Beide comités keurden de DMA goed.

Het ESG Steering Committee, waarin de leden van het Executive Committee zetelen, komt maandelijks bijeen. Het ESG Committee van de raad van bestuur vergadert op zijn beurt drie keer per jaar. Deze vergaderingen bieden een permanent forum om de vooruitgang van bpostgroup op het vlak van ESG-kwesties te evalueren en de impact van onze strategie en bedrijfsvoering de materiële ESG-thema's te bespreken.

6.1.3.3 SBM-3 – Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel

Materiële impacts in de waardeketen

bpostgroup heeft de volledige waardeketen geëvalueerd in het kader van de dubbele materialiteitsanalyse (DMA). De invloed van het bedrijf omvat zowel de eigen activiteiten als de zakelijke relaties.

De belangrijkste impacts buiten de eigen activiteiten omvatten:

- **GHG-emissies** van uitbesteed weg- en luchtvervoer;
- **gezondheids- en veiligheidsrisico's** voor het personeel van leveranciers in de logistieke en de transportsector;
- **risico's op belangenconflicten** tegenover de Belgische staat, die drie rollen heeft met betrekking tot bpost NV: aandeelhouder, klant en toezichthouder.

Wijzigingen in materieel IRO ten opzichte van vorige periode

In 2024 introduceerde bpostgroup een nieuw materieel onderwerp in vergelijking met 2023: Luchtvervuiling

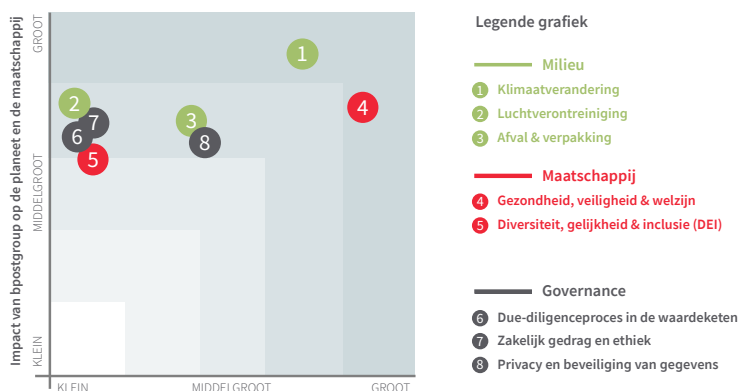
Materiële impact

Hieronder vindt u een kort overzicht van de materiële Impacts, Risico's en Opportuniteiten (IRO's) van bpostgroup. In het ESRS-rapport zal elke thematische standaard de IRO's verder uitwerken op sub-subthemaniveau.

Deze samenvatting biedt belangrijke inzichten, terwijl de volledige details intern zijn gedocumenteerd en door externe auditors zijn beoordeeld.

Op basis van de DMA heeft bpostgroup acht ESG-prioriteiten geïdentificeerd. Het verband tussen materiële sub-subthema's en die prioriteiten wordt toegelicht in de onderstaande tabel.

De dubbele-materialiteitsanalyse van bpostgroup bepaalt onze strategische prioriteiten



Klimaatverandering

Materiële sub-subthema's: Scope 1, Scope 2, Scope 3, Energie. Zie E1 voor meer informatie.

- **Impact:** De koolstofvoetafdruk van bpostgroup bedraagt **431.5K TCO₂e emissions**.
 - **Upstream:** 77% van de uitstoot valt onder Scope 3, waarbij uitbesteed transport de helft vertegenwoordigt.
 - **Eigen activiteiten:** 18% van de uitstoot is afkomstig van Scope 1, voornamelijk in verband met het wagenpark van bpostgroup.
- **Risico:** Snel veranderende regelgeving en veranderende klantenverwachtingen kunnen het bedrijfsmodel beïnvloeden.
 - **Eigen Activiteiten:** De transitie naar een geëlektrificeerd wagenpark brengt operationele risico's mee.
 - **Downstream:** De toenemende vraag van de klanten naar uitstootarme oplossingen kan het dienstenaanbod beïnvloeden.
- **Opportuniteit:** bpostgroup positioneren als klimaatleider in de sector, marktaandeel winnen en opportuniteiten creëren voor kostenverlaging op lange termijn.

Luchtvervuiling

Materiële sub-subthema's: Luchtvervuiling. Zie E2 voor meer informatie.

- **Impact:** De leveringsactiviteiten van bpostgroup veroorzaken **NO_x-uitstoot** door het brandstofverbruik, wat bijdraagt tot stadsmog.
- **Risico:** Meer beperkingen op stadsniveau voor oudere/zware brandstofvoertuigen kunnen de toegang tot belangrijke leveringszones beperken.
- **Opportuniteit:** Strengere milieuregels kunnen dienen als marktdifferentiator, waardoor concurrenten met minder strenge milieunormen beperkingen ondervinden.

Circulaire economie

Materiële sub-subthema's: Instroom, uitstroom, afval. Zie E5 voor meer informatie.

- **Impact:** bpostgroup verbruikt aanzienlijke hoeveelheden plastic, zelfklevend materiaal en schuim om pakketten te beschermen.
- **Risico:**
 - Potentiële belastingen op vervuילend en plastic afval door verpakkingsmaterialen.
 - Kosten in verband met de implementatie van herbruikbare verpakkingsoplossingen.
- **Opportunititeit:** Investeren in herbruikbare verpakkingsinfrastructuur kan een toegangsbarrière opwerpen voor concurrenten en een nieuwe inkomstenstroom creëren.

Eigen personeel

Materiële sub-subthema's: Diversiteit, Gendergelijkheid, Geweld en intimidatie, Training, Privacy, Gezondheid & Veiligheid, Collectieve onderhandelingen, Sociale dialoog. Zie S1 voor meer informatie.

- **Impact:**
 - **Gezondheid & Veiligheid (H&S):** Risico's op de werkplek zijn onder andere verkeersveiligheid, het hanteren van zware ladingen, nachtdiensten in magazijnen en sorteercentra en mentale stress in kantooromgevingen.
 - **Diversiteit, Gelijkheid & Inclusie (DE&I):** bpostgroup werft een divers personeelsbestand aan, inclusief laaggeschoolde werknemers, en bevordert carrièretrajecten.
- **Risico:**
 - **H&S risico's:** Hogere gezondheidskosten, rechtszaken en mogelijke werkonderbrekingen.
 - **DE&I risico's:** Hoger risico op arbeidsongevallen door taalbarrières en uiteenlopende opleidingsachtergronden.
- **Opportunititeit:** Sterke prestaties op het gebied van H&S en DE&I kunnen de reputatie, het merkimage en het aantrekken van talent verbeteren, net als de aantrekkelijkheid voor klanten die belang hechten aan verantwoorde bedrijfsvoering.

Werknemers in de waardeketen

Materiële sub-subthema's: Diversiteit, Gendergelijkheid, Geweld en intimidatie, Gezondheid en veiligheid, Collectieve onderhandelingen, Sociale dialoog. Zie S2 voor meer informatie.

De upstream waardeketen van bpostgroup bevindt zich in Europa en Noord-Amerika, voornamelijk in België en de VS. De meeste klanten bevinden zich eveneens in die regio's, wat betekent dat de waardeketen actief is in landen met een strenge arbeidswetgeving.

bpostgroup erkent echter de noodzaak om het IRO-proces voor de stroomopwaartse waardeketen verder te ontwikkelen.

- **Huidige situatie:**
 - De upstream leveranciersrisico's zijn nog niet volledig in kaart gebracht.
 - De downstream/klantgerelateerde risico's worden momenteel aangepakt door middel van ad-hocanalyses en -acties, maar een specifiek proces ontbreekt.
- **Impact:** bpostgroup heeft invloed op leveranciers en onderaannemers, waarbij **Gezondheid en veiligheid** geïdentificeerd is als een belangrijk impactgebied.
- **Risico:**
 - Potentiële mensenrechtenschendingen in de waardeketen. Hoewel de kans laag is, zal bpostgroup de risico's verder monitoren via due-diligenceprocessen.
- **Opportunititeit:** Het ethische leiderschap versterken en bpostgroup positioneren als verantwoordelijk bedrijf kan de reputatie verbeteren en klanten aantrekken die belang hechten aan eerlijke arbeidspraktijken.

Consumenten en eindgebruikers

Materiële sub-subthema's: Privacy, Non-discriminatie, Toegang tot producten en diensten. Zie S4 voor meer informatie.

- **Impact:** bpost NV, de grootste entiteit binnen bpostgroup, speelt een unieke sociale en nabijheidsrol via de last-mile- en retaildiensten. Sociale en financiële toegankelijkheid verzekeren is essentieel voor kansarme, geïsoleerde of oudere personen. Als openbare dienstverlener helpt bpost NV om sociale, economische en digitale kloven te overbruggen.
- **Risico:**
 - Het niet handhaven van minimale dienstverleningsniveaus of het niet nakomen van openbare dienstverplichtingen kan leiden tot minder overheidsfinanciering en een toename van het aantal klachten.
 - De **kostenlast** van het in stand houden van onrendabele diensten.
- **Opportunititeit:**
 - Proximity services uitbreiden die toezicht of fysieke aanwezigheid vereisen, zoals:
 - **Levering van maaltijden en medicijnen**
 - **Gezondheidscontroles**
 - **Eigendomsmonitoring**
 - **Personenvervoer**
 - Vooral relevant voor oudere en geïsoleerde personen, wat de sociale rol van bpost NV versterkt.

Zakelijk gedrag

Material sub-subtopics: Corporate Culture, Corruption and Bribery, Management of Relationship with Suppliers, Political Engagement and Lobbying Activities, Protection of Whistle-blowers. For details, please refer to Section G1 - Business Conduct, Policies and Corporate Culture.

- **Impact:** bpostgroup werkt op het kruispunt van rentabiliteitsvereisten en openbare dienstverplichtingen, waarbij gesubsidieerde betaalbaarheid een sleutelrol speelt.
 - Als belangrijke marktspeeler verhogen grote aanbestedingen de blootstelling aan risico's zoals corruptie, omkoping en concurrentiebeperkend gedrag.
 - De drievoudige rol van de Belgische Staat als aandeelhouder, klant en toezichthouder creëert een potentieel belangenconflict, dat de langetermijnstrategie en de besluitvorming van de Raad van Bestuur beïnvloedt.
- **Risico:**
 - Reputatieschade door ethische inbreuken.
 - Financiële sancties en juridische stappen als gevolg van het niet naleven van de regelgeving.
- **Opportuniteit:**
 - De merkreputatie versterken door een strikte ethische gedragscode en een consistent waardenkader in heel de organisatie te versterken.

Lijst van materiële sub-subthema's en verband met de ESG-prioriteiten van bpostgroup:

BPOSTGROUP PRIORITEIT	ESRS STANDARD	MATERIËLE SUB-SUBTHEMA'S
Koolstofvoetafdruk	ESRS E1 - Klimaatverandering	Energie
		Scope 1-broeikasgasemissies
		Scope 2-broeikasgasemissies
Luchtvervuiling	ESRS E2 - Verontreiniging	Scope 3-broeikasgasemissies
Afval	ESRS E5 - Circulaire economie	Luchtvervuiling
		Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik
Veiligheid, gezondheid en welzijn	ESRS S1 - Eigen personeel	Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten
		Afval(stoffen); afvalproductie en significante afvalgerelateerde impacts; beheer van significante afvalgerelateerde effecten
		Veiligheid en gezondheid
Diversiteit/inclusie	ESRS S1 - Eigen personeel	Opleiding en ontwikkeling van vaardigheden
		Sociale dialoog
		Collectieve onderhandelingen en vrijheid van vereniging, het bestaan van ondernemingsraden, en de informatie-, consultatie- en participatierechten van werknemers
Due-diligenceproces in de waardeketen	ESRS S2 - Werknemers in de waardeketen	Diversiteit
		Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk
		Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer
Zakelijk gedrag en ethiek	ESRS G1 - Zakelijk gedrag	Toegang tot producten en diensten
		Non-discriminatie
		Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken
Zakelijk gedrag en ethiek	ESRS G1 - Zakelijk gedrag	Collectieve onderhandelingen en vrijheid van vereniging, incl. bestaan ondernemingsraden
		Sociale dialoog
		Veiligheid en gezondheid
Zakelijk gedrag en ethiek	ESRS G1 - Zakelijk gedrag	Diversiteit
		Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk
		Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer
Zakelijk gedrag en ethiek	ESRS G1 - Zakelijk gedrag	Politieke invloed en lobbyactiviteiten
		Preventie en opsporing, incl. opleiding
		Bescherming klokkenluiders

BPOSTGROUP PRIORITEIT	ESRS STANDARD	MATERIËLE SUB-SUBTHEMA'S
	ESRS G1 - Zakelijk gedrag	Bedrijfscultuur
Privacy en gegevensbescherming	ESRS S1 - Eigen personeel	Privacy
	ESRS S4 - Consumenten en eindgebruikers	Privacy

Integratie van Staci in de uitgebreide DMA van bpostgroup

Het volgende is het enige datapunt waarvoor Staci is geïntegreerd in de DMA. Zoals uiteengezet in **BP-1**, blijft de reikwijdte van het duurzaamheidsverslag bpostgroup vóór de overname van Staci Als reactie op de interesse van de lezers hebben we echter de volgende uitzondering opgenomen.

Hoewel het rapport van 2025 een meer diepgaande analyse zal geven van Staci's integratie in de DMA, volgt hier een samenvatting:

bpostgroup en de duurzaamheidsteams van Staci's hebben nauw samengewerkt om de integratie te beoordelen. Door de overeenkomsten tussen de waardeketens, de gezamenlijke ervaring en de inzichten uit het overleg met de belanghebbenden hebben beide teams geconcludeerd dat het DMA-raamwerk van bpostgroup toepasbaar is op Staci. Bovendien introduceert de integratie van Staci geen nieuwe materiële sub-subthema's voor de DMA van bpostgroup.

Alle sub-subthema's die materieel waren voor bpostgroup (vóór de overname van Staci), blijven materieel voor Staci, met uitzondering van het volgende als gevolg van verschillen in bedrijfsmodel en activiteiten:

- **Toegang tot diensten en non-discriminatie voor eindgebruikers (S4):** Dit geldt uitsluitend voor bpost NV als onderdeel van de postdiensten.
- **Politieke invloed en lobbyactiviteiten (G1):** Staci houdt zich niet bezig met deze activiteiten.

Voor elk sub-subthema heeft het gezamenlijke duurzaamheidsteam van bpostgroup en Staci de scores en opmerkingen beoordeeld. Waar nodig zijn aanpassingen gebeurd om de fulfilmentactiviteiten van Staci te weerspiegelen, evenals de waardeketen, de strategie en het bedrijfsmodel. De aanpassingen hebben echter niet geleid tot materiële veranderingen.

Overige informatie

Hoe bpostgroup mensen of het milieu beïnvloedt en/of impact heeft

Samengevat hebben de activiteiten van bpostgroup een impact op de volgende stakeholders:

- **Het milieu** door de uitstoot van GHG en de productie van verpakkingsafval.
- **Het eigen personeel** op verschillende gebieden, waaronder Gezondheid & Veiligheid (H&S) en arbeidsrechten.
- **De leveranciers**, in het bijzonder in de sectoren logistiek en transport, door de invloed die bpostgroup als groot bedrijf heeft op hun H&S en arbeidsrechten.
- **De eindklanten**, specifiek wat betreft de toegang tot diensten en de privacy. Dat is van toepassing op bpost NV, dat in het kader van de openbare dienstverleningsopdracht als postbedrijf uitgebreide toegang heeft tot en gebruik maakt van klantgegevens.
- **De Belgische Staat**, als aandeelhouder (die 51% van bpost NV bezit) en als vertegenwoordiger van de belastingbetalers en burgers die profiteren van de openbare diensten die bpost NV levert.

Tijdshorizonten van de impacts

De tijdshorizonten voor elk sub-subthema worden toegelicht in de relevante ESRS thematische standaarden (bv. E1, S1 enz.) en in interne en extern beoordeelde documentatie.

TIJDSHORIZON	DEFINITIE
Korte termijn	1 jaar, jaar gerapporteerd, jaar 0
Middellange termijn	jaar +1 tot jaar +5
Lange termijn	>5 jaar

Entiteitspecifieke rapportage

Op basis van de DMA is er geen entiteitspecifieke rapportage, maar zijn er wel een aantal entiteitspecifieke KPI's binnen de ESRS-rapportage. Die KPI's zijn gehandhaafd omdat ze een voortzetting van de historische rapportage mogelijk maken en omdat sommige ervan de kwantificering van geïdentificeerde materiële thema's ondersteunen.

Hieronder vindt u die entiteits specifieke KPI's en waar van toepassing een verwijzing naar de materiële IRO waarop ze betrekking hebben.

Sociaal (S1)

- S1-6/14: Welzijn van werknemers – Verband met impact en risico van sociale dialoog
- S1-6: Verloop van nieuwe werknemers
- S1-6: Totaal aantal nieuwe, tijdens de verslagperiode aangeworven werknemers (in aantal personeelsleden)
- S1-6: Totaal percentage nieuwe, tijdens de verslagperiode aangeworven werknemers
- S1-8: Gemiddeld aantal stakingsdagen – Verband met impact van collectief onderhandelen
- S1-9: Vrouwen in management – Verband met impact van diversiteit
- S1-14: Absenteïsme door ongevallen – Verband met gezondheids- & veiligheidsrisico
- S1-14: absenteïsme door ziekte – Verband met gezondheids- & veiligheidsrisico
- S1-14: Frequentiegraad (van arbeidsongevallen) – Verband met gezondheids- en veiligheidsrisico
- S1-14: Ernstgraad (van arbeidsongevallen) – Verband met gezondheids- en veiligheidsrisico's

Governance (G1-2)

- Totaal aantal cruciale leveranciers die hebben ingestemd met de Gedragscode voor Leveranciers – Verband met het materiële thema. Beheer van relaties met leveranciers, inclusief Betalingspraktijken en meer in het algemeen Due Diligence in de waardeketen van bpost.
- Gescreende of geauditeerde actieve cruciale leveranciers houdt verband met het materiële thema Beheer van relaties met leveranciers, inclusief Betalingspraktijken en meer in het algemeen Due diligence in de waardeketen van bpost.
- Uitgaven van cruciale leveranciers met gevalideerde SBTi scope 1- & scope 2-doelstellingen. Houdt verband met het materiële thema Klimaatmitigatie en de vermindering van de Scope 3-uitstoot van bpostgroup.

Huidige en financiële Impacts van geïdentificeerde financieel materiële risico's en opportuniteiten

Verschillende financieel materiële onderwerpen hebben op dit moment een financiële impact op bpostgroup. Die impacts worden weerspiegeld in de jaarrekening van bpostgroup van 2024. Veel ervan waren voorzien en vormen geen significant risico op materiële aanpassingen in de jaarrekening van 2025.

Toch zijn verschillende van deze thema's geïntegreerd in het Enterprise Risk Management-kader van bpostgroup en worden ze eerder in het jaarverslag in detail geanalyseerd (p ...).

De gedetailleerde effectbeoordeling voor elk financieel materieel thema – met zowel het huidige financiële effect als het verwachte financiële effect – wordt hieronder beschreven:

E1: Klimaatverandering – Klimaatmitigatie

Huidig financieel effect:

bpostgroup heeft geen kosten of schade opgelopen in verband met extreme weersomstandigheden in 2024.

Wat het risico op klimaatverandering betreft, investeert bpostgroup proactief in de vermindering van de uitstoot voor scope 1 en 2, met investeringen die in 2024 meer dan 22 miljoen euro bedragen. Die investeringen hebben betrekking op initiatieven zoals:

- **Elektrificatie van het last-mile wagenpark** in België (voertuigen en infrastructuur).
- **Elektrificatie van het bedrijfswagenpark.**
- **Aankoop van dubbeldekopleggers.**
- **Inkoop van groene stroom.**
- **Verbetering van de energie-efficiëntie van de gebouwen, via isolatie, efficiënte verlichting, warmtepompinstallaties en zonnepanelen.**

Een vergelijkbaar investeringsniveau wordt verwacht in 2025 als onderdeel van ons klimaattransitieplan, dat geïntegreerd is in ons Financieel plan op lange termijn.

Wat de kansen van de klimaattransitie betreft, hebben verschillende grote pakjesleveringsklanten voor bpostgroup gekozen, onder meer door de minder vervuulende oplossingen voor last-mile levering. Die trend zal zich naar verwachting voortzetten in 2025.

Op dit moment zien we geen financiële impact in de vorm van hogere prijzen van leveranciers (bv. transport en andere gekochte goederen & diensten) door de Scope 3-emissiereducties. Bovendien hebben we geen financieringsproblemen vastgesteld in verband met onze decarbonisatiestrategie en -prestaties.

Verwacht financieel effect:

Van 2026 tot 2029 verwachten we aanzienlijke investeringen in klimaatmitigatie, in lijn met ons klimaattransitieplan, ons Financieel plan op lange termijn en ons goedgekeurde plan voor de installatie van zonnepanelen in België.

Bovendien verwachten we een omzetsijging bij klanten met ambitieuze doelstellingen voor GHG-reductie naarmate onze decarbonisatie-inspanningen vorderen.

Hoewel we nog geen precieze kostenramingen hebben voor de Scope 3-emissiereducties in de periode 2026-2029, verwachten we decarbonisatiekosten in onze waardeketen, met name voor uitbesteed weg- en luchtvervoer. We denken echter dat die kosten beheersbaar zullen blijven, in lijn met onze doelstelling van 14% Scope 3-reductie in 2030. In deze fase hebben we nog geen zicht op mogelijke kostenstijgingen voor aangekochte goederen en diensten door inspanningen voor GHG-reductie.

In 2025 doen we een financiële-impactanalyse als onderdeel van ons lopende Klimaatrisicobeoordelingsproject. Op die manier kunnen we de risico's en kosten van de klimaattransitie en -mitigatie kwantificeren voor de komende jaren, inclusief de emissies van Scope 1, 2 en 3.

Bovendien zal de invoering van onze verbeterde Gedragscode voor leveranciers in 2025 waardevolle inzichten opleveren over de kosten voor Scope 3-reductie.

E5: Afval- & verpakkingssuitstroom

Huidig financieel effect

In 2024 waren er voor bpostgroup geen risico's of extra kosten in verband met de uitstroom van afval en verpakkingen. We verwachten dergelijke risico's of kosten ook niet in 2025, aangezien de Richtlijn betreffende verpakking en verpakkingafval (PPWR) niet voor augustus 2026 van kracht wordt, met doelstellingen voor 2030.

Verwacht financieel effect

We bereiden ons actief voor op de implementatie van de PPWR door:

- **samen te werken met verpakkingleveranciers** om de naleving te garanderen;
- **circulaire oplossingen te ontwikkelen** voor onze klanten;
- **ons milieubeleid** af te stemmen **op ambitieuze circulariteitsdoelstellingen voor afval en verpakkingen** in lijn met de PPWR.

Op dit moment kunnen we de precieze financiële netto-impact van de risico's en opportuniteiten voor dit thema nog niet rapporteren.

S1: Sociale dialoog

Huidig effect

Impact van sociale onrust en operationele verstoringen:

In de periode van 22 april tot 25 april 2024 ondervond bpost in België aanzienlijke operationele onderbrekingen door sociale onrust over de onderhandelingen over de toekomst van de persdistributie. De verstoringen troffen vooral de sorteer- en distributieactiviteiten in Brussel en Wallonië, wat leidde tot vertragingen en onderbrekingen in ons volledige netwerk. We werden geconfronteerd met een combinatie van directe en indirecte gevolgen van ongeveer € 12,5 miljoen in EBIT als gevolg van stakingen en vertragingen in het reorganisatieproces, wat de operationele uitdagingen gedurende het jaar verergerde. Hoewel we stakingen in 2025 niet kunnen voorspellen, zullen we een positieve sociale dialoog blijven stimuleren om het risico te beperken.

Verwacht effect

We kunnen de mogelijke impact van sociale onrust en operationele verstoringen na 2025 niet nauwkeurig voorspellen. We zullen ons echter blijven inzetten voor een positieve sociale dialoog om het risico in de toekomst tot een minimum te beperken

S1: Gezondheid en veiligheid

Huidig effect

In 2024 stelde de groep 27.625 verloren werkdagen vast als gevolg van arbeidsongevallen, resulterend in een geschatte kostenpost van meer dan €4 miljoen.

Het absentieïsme, dat afwezigheden door ziekte op korte en middellange termijn omvat van minder dan een jaar, bedraagt 9,13% in 2024: 5,16% korte termijn absentieïsme (minder dan een maand) en 3,97% middellange- tot lange termijn absentieïsme (tussen een maand en een jaar). De financiële impact bedraagt meerdere tientallen miljoenen euro's.

Verwacht effect (kort, middellange en lange termijn)

We hebben sinds 2019 een daling van de ongevallengraad verwezenlijkt en zullen onze inspanningen voortzetten om het aantal arbeidsongevallen te beperken.

Vooruitkijkend naar 2025 verwachten we een mogelijke toename van het absentisme door aanstaande wetswijzigingen, met name het recht om vakantiedagen te recupereren bij ziekte. Omdat de nieuwe wet inzake ziekte tijdens wettelijke feestdagen pas in juli formeel werd opgenomen in het Arbeidsreglement van bpost en omdat de communicatie onduidelijk was, verwachten we een toename van het gebruik van dit nieuwe personeelsvoordeel in 2025.

We zullen er dan ook alles aan doen om ons actieplan tegen absentisme te versterken. Een ambitieus verbeteringsplan, uitgewerkt in 2023 en herzien in 2024, in nauwe samenwerking met de operationele eenheden van bpost NV, heeft al positieve resultaten opgeleverd. Het is gericht op het verbeteren van het welzijn, de teamdynamiek en de HR-ondersteuning, het benutten van datagestuurde inzichten, gezondheidssensibilisering, het verduidelijken van managementrollen en het verbeteren van de werkomstandigheden. Daarnaast omvat het reactieve maatregelen zoals het standaardiseren van ziektemeldingen, het aanscherpen van controles op medische attesten, het optimaliseren van disciplinaire processen en het investeren in IT-tools voor betere controle.

In 2025 willen we ons absentismebeheer verder versterken om de absentiegraad duurzaam te verlagen, voor een sterker en gezonder personeelsbestand.

Privacy (S1, S4)

Huidig effect

In 2024 waren er geen beveiligings- of privacyinbreuken en dus ook geen extra kosten voor schadebeperking.

Er zijn echter verschillende initiatieven geïmplementeerd om de IT- en gegevensbeveiliging te verbeteren:

- **Roadmap voor informatieveiligheid:** Een raamwerk om de beveiliging voortdurend te verbeteren dat jaarlijks wordt herzien om nieuwe bedreigingen aan te pakken.
- **Bestuursprogramma voor gegevensbeveiliging:** Omvat domeinen zoals inzichten uit gegevens puren, governance, beschermingsmaatregelen en beheer van informatierechten.
- **Dataclassificatiebeleid:** Bijgewerkt om belanghebbenden te ondersteunen bij het toepassen van beveiliging op basis van het CIA-model (Confidentiality-Integrity-Availability).
- **Programma voor de opsporing van datalekken:** Beschermt tegen phishing, Dark Web-bedreigingen, het overnemen van accounts en datalekken.
- **Vragenlijst over informatieveiligheid:** Garandeert de beveiliging van de toeleveringsketen in overeenstemming met de Europese NIS-2-richtlijn, gebaseerd op de ISO27001-norm.
- **ICT-incidentbeheer:** Verbeterde processen voor het afhandelen van datalekken, ondersteund door bewustmakingsinitiatieven voor werknemers.

De IT-gerelateerde kosten/investeringen voor die initiatieven bedroegen in 2024 enkele miljoenen euro's. Verdere investeringen van dezelfde omvang zijn gepland voor 2025.

Meer details over onze praktijken inzake Gegevensbeveiliging en Privacy zijn te vinden in hoofdstuk S4 Consumenten en eindgebruikers

Verwacht effect

bpostgroep zal de privacy- en beveiligingsmaatregelen in 2026 en daarna blijven verbeteren met aanhoudende investeringen van meerdere miljoenen per jaar, die in ons financieel plan zijn opgenomen.

Strategie

Impact van de dubbele materialiteitsanalyse op de strategie en het bedrijfsmodel van bpostgroep

De voltooiing van de dubbele materialiteitsanalyse speelde een belangrijke rol bij het definiëren van onze strategische pijlers en belangrijkste initiatieven. Over het geheel genomen hebben we geconstateerd dat de financieel materiële risico's en opportuniteiten – waaronder CO₂-voetafdruk, afvalbeheer, circulaire economie, gezondheid, veiligheid en welzijn van ons personeel (inclusief sociale dialoog) en gegevensprivacy en -beveiliging – al goed zijn geïntegreerd in onze strategie.

Hetzelfde geldt voor Zakelijk gedrag & ethiek, alsook Diversiteit, Gelijkheid & Inclusie. We erkennen echter dat we nog in het beginstadium verkeren van de integratie van het Due diligenceproces in de waardeketen in onze praktijken.

Daarnaast heeft het duurzaamheidsteam van de groep een tool ontwikkeld om de beoordeling te vereenvoudigen van nieuwe strategische transformatieprojecten en -initiatieven op basis van de geïdentificeerde materiële IRO's.

CO₂-Voetafdruk

Klimaatmitigatie en het verlagen van onze koolstofvoetafdruk staan centraal in onze strategie.

Naast ons klimaattransitieplan (zie rapportage E1-1 – Transitieplan voor klimaatmitigatie) is de verlaging van onze koolstofvoetafdruk een belangrijk onderdeel van onze BeNe Last-Mile strategie. Ons doel is om een van de best presterende post- en pakjesbezorgers te zijn en te blijven wat betreft de uitstoot van GHG, en die doelstelling is geïntegreerd in onze klantwaardepropositie.

Dat engagement wordt verwezenlijkt door:

- de uitbreiding van het Ecozones-netwerk;
- de uitbreiding van ons netwerk van Automaten en Pick Up/Drop Off-punten (PUDO's);
- de 'vergroening' van ons wagenpark;
- de 'vergroening' en decarbonisatie van onze gebouwen (bv. elke nieuwbouw of renovatie wordt uitgevoerd volgens zeer strenge milieunormen (bijvoorbeeld ons nieuwe postcentrum in Evere);
- mogelijkheden zoals onze koolstofcalculator voor pakjesbezorging voor onze klanten.

Apple Express, onze last-mile service in Canada, en Dynagroup in Nederland engageren zich tevens om de elektrificatie te bevorderen van hun uitbestede wagenparken voor last-mile leveringen. Dit initiatief is erop gericht om de uitstoot te verminderen en tegelijkertijd de duurzaamheid van het bedrijf op lange termijn te garanderen. De inspanning is ook een belangrijk element van onze 3PL-strategie, die focust op de ontwikkeling van ons gespecialiseerde logistieke B2B-aanbod en de introductie van emissiearme oplossingen. Daarnaast nemen we maatregelen om de uitstoot van uitbesteed wegtransport te verminderen, waaronder last-mile leveringen.

Wat betreft de vermindering van de Scope 3 GHG-emissies voor onze wereldwijde cross-borderactiviteiten, zullen we ons in eerste instantie richten op de elektrificatie van het korte afstandsvervoer over de weg (200 km) in Noord-Amerika, zodra elektrische voertuigen zoals Tesla-trucks en andere oplossingen beschikbaar zijn. We blijven samenwerken met onze klanten en leveranciers om de voetafdruk van luchtvracht te verkleinen naarmate technologieën zoals SAF (Sustainable Aviation Fuel) breder toegankelijk worden. Bovendien gaan we samen met onze klanten op zoek naar alternatieven met een lage CO₂-voetafdruk voor luchtvracht

Luchtvervuiling

De vermindering van de luchtvervuiling is ingebed in de strategie van bpostgroup, samen met onze inspanningen om de uitstoot van GHG te verminderen, aangezien beide kwesties nauw met elkaar verweven zijn. We pakken deze problemen aan door ons wagenpark te elektrificeren, het aantal gereden kilometers te optimaliseren en waar relevant gebruik te maken van zachte mobiliteit. Deze initiatieven maken ook deel uit van onze oplossingen voor stadslogistiek (Ecozones).

Afval en circulaire economie

De circulaire economie is al een kernoverweging binnen ons bedrijf, met een sterke focus op het beperken van afval en het stimuleren van circulaire waardeketens. Momenteel recycleren we 98.6% van ons papier- en kartonafval en 98.1% van ons plastic afval.

Active Ants is een referentie voor beste prestaties in zijn klasse binnen onze 3PL-activiteit, waar verpakkingen worden afgestemd op de grootte van de te vervoeren goederen en een circulaire waardeketen wordt gehandhaafd. Kartonafval dat bij leveringen wordt verzameld, wordt aan onze leverancier bezorgd, waar het wordt gerecycleerd en opnieuw in productie genomen.

Bovendien wil bpostgroup een meer circulaire economie bevorderen door een gespecialiseerd logistiek B2B-aanbod te ontwikkelen. Dat omvat de uitrol van praktische logistieke C2C-oplossingen en de uitbreiding van het verpakkingsvrije 'locker-to-lockersysteem' van Vinted.

Gezondheid & veiligheid, sociale dialoog & collectieve onderhandelingen

De gezondheid, de veiligheid en het welzijn van onze medewerkers staan centraal in de strategie en de operationele beleidslijnen en praktijken van bpostgroup.

bpostgroup streeft ernaar een veiligere werkomgeving te creëren door zijn personeel veiligere voertuigen te bieden en de beschermingsmaatregelen te versterken. Dat verbetert niet alleen de veiligheid op het werk, maar ook de tevredenheid van de werknemers.

De inzet van het bedrijf voor een eerlijk loon, arbeidsrechten en werknemersbetrokkenheid op alle niveaus versterkt de reputatie van het bedrijf als verantwoordelijke werkgever en leidt tot productiviteitswinst. Door de vrijheid van vereniging te respecteren en een constructieve sociale dialoog en collectieve onderhandelingen aan te gaan bevordert bpostgroup het vertrouwen en het wederzijdse respect tussen het management en de werknemers, wat de personeelsrelaties verder versterkt. Dat is vooral belangrijk tijdens perioden van bedrijfstransformatie.

Daarnaast bevordert bpostgroup de inzetbaarheid en het behoud van werknemers via vaardigheidstrainingen, jobrotatie en subsidies voor laaggeschoolde werknemers om technische vaardigheden te verwerven, zodat de werknemers goed voorbereid zijn op duurzame transitie.

Details over dit beleid en de resultaten ervan worden behandeld in de thematische standaard S1 – Eigen personeel. Voor Gezondheid & veiligheid verwijzen we naar rapportage S1-14 – Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven.

Gelijke behandeling en gelijke kansen

Diversiteit, gelijkheid en inclusie zijn fundamenteel voor het bedrijfsmodel van bpostgroup.

bpostgroup is een zeer divers bedrijf, met een personeelsbestand dat een breed scala aan achtergronden, perspectieven en ervaringen vertegenwoordigt. Het bedrijf zet zich in voor een werkcultuur waarin diversiteit wordt gewaardeerd en gevierd. Een dergelijke diverse omgeving stelt de groep in staat om de interactie met de klanten en stakeholders te optimaliseren en op vernieuwende en efficiënte manieren uitdagingen aan te gaan.

bpostgroup promoot actief initiatieven rond gendergelijkheid, gelijke beloning en het behoud van een genderneutraal imago binnen de sector. Die inspanningen positioneren bpostgroup niet alleen als een inclusieve werkgever, maar breiden ook de talentenpool uit en zorgen ervoor dat uiteenlopende perspectieven bijdragen tot het succes van het bedrijf. De positieve impact van die initiatieven is zichtbaar in alle regio's waar bpostgroup actief is, met specifieke programma's die afgestemd zijn op de regionale behoeften en voldoen aan de lokale regelgevende vereisten.

Meer informatie over deze initiatieven is te vinden in S1-1 – Beleid ten aanzien van eigen personeel, S1-9 – Diversiteitsmaatstaven en S1-16 – Beloningsmaatstaven.

Due diligence - werknemers in de waardeketen

Due diligence in de waardeketen wordt steeds belangrijker binnen bpostgroup, vooral nu we ons voorbereiden op de Europese Richtlijn inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven op het gebied van duurzaamheid, die focust op de bescherming van de mensenrechten en het milieu.

Bij bpostgroup hebben we uitgebreide beleidslijnen geïmplementeerd om de materiële impacts, risico's en opportuniteiten met betrekking tot de werknemers in onze waardeketen aan te pakken. De beleidslijnen zijn uitgewerkt om het welzijn, de eerlijke behandeling en het respect voor de mensenrechten van alle werknemers in onze waardeketen te garanderen. Dit zijn onze belangrijkste beleidslijnen:

1. [Mensenrechtenbeleid](#)
2. [Speak Up-beleid](#)
3. [Gedragscode voor leveranciers](#)
4. [Diversiteitsbeleid](#)

Na de invoering van ons Mensenrechtenbeleid in 2024 heeft ons Corporate ESG Procurement-team de herziening van onze Gedragscode voor leveranciers geleid, die in het tweede kwartaal van 2025 zal worden ingevoerd. Dit is een nieuwe stap in het versterken van de due diligence in onze waardeketen.

Daarnaast is het belangrijk om te benadrukken dat bpost NV nieuwe transportonderaannemers streng controleert en ook voortdurend toezicht houdt om een eerlijke behandeling van hun werknemers te garanderen.

Lees voor meer details over onze due diligence in de waardeketen ESRS 2, rapportage GOV-4 – Due diligenceverklaring.

Zakelijk gedrag en ethiek

Bij bpostgroup maken verantwoordelijk zakelijk gedrag en ethiek integraal deel uit van onze strategie en ons bedrijfsmodel. Onze bedrijfscultuur is gebaseerd op onze Gedragscode, waarin de ethische normen en gedragingen staan die van alle werknemers worden verwacht. We geven prioriteit aan ethisch gedrag en bevorderen een cultuur van integriteit, inclusiviteit en verantwoordelijkheid. Ethiek vormt de leidraad voor al onze activiteiten door middel van krachtig bestuur, uitgebreide beleidslijnen, bewustmakingscampagnes en uitgebreide training.

We leggen de nadruk op transparantie, open dialoog en ethisch gedrag. Onze werkwijzen worden regelmatig geëvalueerd en afgestemd op internationale normen om aan de veranderende verwachtingen te voldoen. Ethische waarden worden actief ontwikkeld, gepromoot en geëvalueerd op alle organisatorische niveaus, ondersteund door het FACE-programma (Foster a Culture of Ethics and Compliance). Dat initiatief verbetert ons risicobeheer en onze naleving door duidelijke governance modellen op te stellen, een overkoepelende groepsstrategie uit te stippelen en een solide systeem voor risicobeheer in te voeren.

Lees voor meer details over onze praktijken inzake Zakelijk gedrag en Ethiek rapportage G1-1 – Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur.

Consumenten en eindgebruikers

Bij bpostgroup staan onze klanten centraal in alles wat we doen, zodat hun behoeften en rechten prioritair zijn. We verwerken aanzienlijke hoeveelheden klantgegevens via ons e-commerceplatform en andere diensten. Daarom richten we ons op de beveiliging van die gegevens met een uitgebreid beleid en proactieve maatregelen die voldoen aan internationale normen. Onze Roadmap voor Informatieveiligheid verbetert voortdurend de beveiliging en pakt nieuwe bedreigingen aan, terwijl ons Bestuursprogramma voor Gegevensbeveiliging zorgt voor het ontdekken, beheren en beschermen van gegevens en het beheer van informatierechten.

Door die maatregelen te integreren engageert bpostgroup zich ertoe om gevoelige informatie te beschermen en het vertrouwen van de stakeholders te behouden.

Net zo belangrijk is onze inzet om ervoor te zorgen dat alle consumenten, ook wie minder bevoorrecht, geïsoleerd of bejaard in, toegang hebben tot essentiële diensten. We streven ernaar sociale, economische en digitale kloven te overbruggen om gelijke toegang te bieden tot producten en diensten die het leven positief beïnvloeden. Ons uitgebreide netwerk van postverkooppunten is daar een goed voorbeeld van. Het 7e beheerscontract vereist bijvoorbeeld ten minste 1300 postpunten, waaronder ten minste 650 postkantoren, met ten minste één postkantoor in elke Belgische gemeente (zie GOV-4 rapportage).

Wat de universele dienstverplichting (UDV) betreft, zijn de non-discriminatieregels rechtstreeks in de postwet vastgelegd. Deze regels garanderen dat de diensten in vergelijkbare omstandigheden aan de gebruikers worden aangeboden, beschikbaar zijn zonder discriminatie (bv. om politieke, religieuze of ideologische redenen) en verdeeld zijn over alle huishoudens op het grondgebied. De tarieven voor diensten zijn transparant en niet-discriminerend.

We streven ernaar dat niemand zijn rechten worden ontzegd op basis van persoonlijke kenmerken zoals ras, huidskleur, geslacht, taal, religie of enige andere factor. Ons diversiteitsbeleid staat centraal in onze werkcultuur en verschillende initiatieven bevorderen een inclusieve omgeving die de interactie met klanten en belanghebbenden optimaliseert, zodat we effectief kunnen reageren op uitdagingen.

Door die inspanningen laten we zien dat we veel belang hechten aan onze klanten, en zorgen we ervoor dat aan hun behoeften wordt voldaan met de hoogste normen op het gebied van service en integriteit. Lees voor meer informatie over privacybescherming, gelijke toegang tot diensten en non-discriminatie van onze consumenten en eindgebruikers S4 – Consumenten en eindgebruikers.

Invloed van strategie en bedrijfsmodel op materiële impacts

Verschillende materiële impacts vloeien rechtstreeks voort uit de activiteiten van bpostgroup als leverancier van logistieke en transportdiensten:

- **De uitstoot van GHG en luchtverontreiniging** zijn rechtstreekse gevolgen van de transportactiviteiten, of die nu rechtstreeks door bpostgroup of via derden worden uitgevoerd. Om die impact te beperken hebben we een strategie uitgewerkt gericht op de elektrificatie van ons wagenpark (zie ons klimaattransitieplan).
- Ook de materialiteit van **Gezondheid en veiligheid** hangt samen met de aard van ons werk. Dat omvat de vereiste nachtdiensten in de post- en pakjessorteeractiviteiten (zowel voor bpostgroup als voor andere gelijkaardige post- of logistieke operatoren), alsook buitenwerk gedurende heel het jaar voor werknemers die betrokken zijn bij de post- en pakjesdistributie.
- **Het thema Circulaire economie** is ook materieel vanwege de activiteit van e-commerceverwerking, die inherent verpakkingsmateriaal en -afval genereert.
- Ten slotte is **Zakelijk gedrag** een belangrijk materieel thema door de omvang van bpostgroup en de status als openbare postoperator in België. Omdat de Belgische staat onze meerderheidsaandeelhouder is, zijn we onderworpen aan een Universele dienstverplichting en ontvangen we overheidssubsidies voor de post- en andere diensten die we aan de Belgische overheid leveren.

Veerkracht van strategie en bedrijfsmodel (SBM) om materiële IRO's aan te pakken

Over het algemeen meent bpostgroup over een strategie en bedrijfsmodel te beschikken die veerkrachtig zijn om duurzaamheidskwesties aan te pakken.

De veerkracht tegen klimaatverandering wordt toegelicht in rapportage E1 SBM-3.

Zoals hierboven vermeld, is duurzaamheid een kernelement van de gedefinieerde strategische visie en het strategische kader van bpostgroup. Veel van onze strategische initiatieven zijn ontworpen met duurzaamheid in gedachten, vooral op het gebied van milieuduurzaamheid. Zo vormen de ontwikkeling en commerciële benutting van last-mile leveringen met lage uitstoot in België een belangrijk initiatief om onze ecologische voetafdruk te verkleinen.

Bovendien worden de materiële IRO's die geïdentificeerd werden via de dubbele materialiteitsanalyse geïntegreerd in de besluitvormingsprocessen van het Executive Committee (EXCO) en de Raad van Bestuur van bpostgroup. Die materiële thema's hebben een rechtstreekse invloed op de strategieën en bedrijfsmodellen van bpostgroup.

Elk financieel materieel thema wordt aangepakt via onze strategie, procedures en ons bedrijfsmodel, zoals onze focus op de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van ons personeel en de grotere nadruk op zakelijk gedrag en ethiek.

6.1.4 Impact, risico en opportuniteit management

6.1.4.1 IRO-1 - Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren

Het DMA-memorandum biedt een diepgaand inzicht in het toegepaste proces. bpostgroup geeft hieronder een gedetailleerde samenvatting.

Hoewel het rapport betrekking heeft op bpostgroup vóór de overname van Staci (zie BP-1). Staci is opgenomen in de dubbele materialiteitsanalyse beschreven in het verslag. bpostgroup heeft haar DMA uitgevoerd in drie fasen, eerst in 2023 en daarna op het niveau van de sub-sub-thema's in het najaar van 2024. In november/december 2024 werd Staci opgenomen in de DMA van bpostgroup. De methode en resultaten staan beschreven aan het einde van deze rapportage.

Samenvatting methodologie

De gekozen aanpak volgt de EFRAG-richtlijnen en werd extern gecontroleerd. Over het geheel genomen verliep het proces in drie stappen:

Stap A – De context begrijpen:

Als eerste stap werd de context waarin bpostgroup opereert grondig onderzocht. Onderstaande zaken werden bestudeerd:

- Sectorspecifieke benchmarks: MSCI, SASB, S&P
- Sectorgenoten: La Poste, PostNL, DHL enz.
- Interne jaarverslagen van bpostgroup

Om een duidelijk inzicht te krijgen in de activiteiten werd vervolgens één waardeketen per type business bepaald, rekening houdend met specifieke geografische kenmerken. Samen vertegenwoordigen deze vijf waardeketens alle inkomsten van bpostgroup (vóór de overname van Staci).

Via deze oefening werden ook de stakeholders geïdentificeerd die betrokken zijn bij de activiteiten van bpostgroup.

Stap B – Impacts, Risico's en Opportuniteiten (IRO's) in kaart te brengen:

Potentiële materiële onderwerpen en IRO's werden in kaart gebracht via een uitgebreid analytisch en consultatief proces in 2023 waarbij zowel relevante interne als externe stakeholders betrokken waren.

Het is belangrijk om op te merken dat geen van de acties die werden ondernomen om bepaalde impacts of risico's aan te pakken, of om te profiteren van bepaalde kansen met betrekking tot duurzaamheidskwesties, materiële negatieve impacts hebben veroorzaakt of materiële risico's hebben opgeleverd voor andere duurzaamheidskwesties.

Step C – Beoordelen en bepalen van materiële IRO's:

Het ESG-team en verschillende experts van bpostgroup (waaronder experts van procurement en het ERM-team) hebben samen met een externe expert gewerkt de verschillende sub-subonderwerpen een score gegeven. Deze oefening is gebaseerd op eerder werk en omvatte de nieuwste zakelijke kennis en inzichten.

De impact- en materialiteitsdrempels, die hieronder verder worden toegelicht, werden bepaald volgens de strategische visie van de Raad van Bestuur van bpostgroup. Met deze aanpak werd een lijst van materiële onderwerpen bepaald tot op het niveau van sub-subonderwerpen.

Aannames

In het algemeen werden de analyse en de beoordelingen uitgevoerd op basis van de input van de stakeholders, de feitelijke analyse en het oordeel en de ervaring van medewerkers en adviseurs van bpostgroup.

In de volgende gevallen werden specifieke aannames gedaan:

1. Klimaatadaptatie: Dit jaar was de beoordeling gebaseerd op gebeurtenissen uit het verleden en een klimaatrisicobeoordeling die in 2022 voor bpost NV werd uitgevoerd. In toekomstige verslagen zal de materialiteit worden herzien op basis van het lopende klimaatrisicobeoordelingsproject.
2. Werknemers in de waardeketen Momenteel hebben we weinig zich op dit onderwerp. De komende jaren worden echter aanzienlijke verbeteringen verwacht dankzij het due diligence-proces. Bijgevolg werd voor dit verslag de materialiteit voor werknemers in de waardeketen voornamelijk gebaseerd op de kennis van de impact op de eigen werknemers van bpostgroup.

Uitgebreid overzicht van het proces voor het identificeren, beoordelen, prioriteren en monitoren van potentiële en werkelijke gevolgen voor mens en milieu op basis van due diligence

Waardeketen

Er werd rekening gehouden met de gevolgen voor de hele waardeketen. Voor elk sub-subonderwerp werden de stakeholders in de waardeketen gedocumenteerd in de DMA-oefening. Om ervoor te zorgen dat de volledige waardeketen in beschouwing werd genomen, werden zowel interne als externe stakeholders als ESG-experts daarbij betrokken. Raadpleeg voor meer informatie onderstaand onderdeel Overleg met betrokken stakeholders.

Hot Spot

Op basis van inzicht in de context, de waardeketen, de vooraf geselecteerde lijst van IRO's en overleg met de stakeholders, werden gebieden met verhoogde risico's geïdentificeerd en geprioriteerd. Het gaat onder meer om bpost NV omwille van het grote wagenpark, het grote aantal werknemers en de unieke situatie als leverancier van de universele postdienst in België, naast het publiek-private bestuursmodel. Bijkomend werd ook het uitbestede transport voor e-commercefulfilment en cross-borderactiviteiten in Europa en Noord-Amerika geanalyseerd omwille van de grote schaal van die activiteiten.

Overleg met betrokken stakeholders

Om de impacts, risico's en opportuniteiten (IRO's) te bepalen, werden tussen juni 2023 en september 2023 een reeks verschillende technieken ingezet om waardevolle inzichten te verkrijgen van interne en externe stakeholders over de lijst van ESG-onderwerpen (IRO) en om het nauwkeurighedsniveau van de door bpostgroup geselecteerde onderwerpen stapsgewijs te verhogen.

Er waren vier belangrijke momenten van betrokkenheid, in samenwerking met een extern adviesbureau:

1. Interne interviews met 11 leden van het topmanagement
2. Panels van interne stakeholders, 3 hybride workshops
3. Panel van externe stakeholders, 1 persoonlijk persoonlijk gesprek op kantoor in Brussel
4. Een online enquête voor interne en externe stakeholders.

Daarbij waren de betrokken stakeholders en de externe experts die hen vertegenwoordigden aanwezig, waaronder:

- Belangrijke leveranciers, zoals afvalverwerkingsbedrijven
- Eigen personeel, vertegenwoordigd door interne experts en een externe expert van Unia
- De Vice President of Fulfillment bij Radial vanwege specifieke onderwerpen rond Gezondheid en Veiligheid voor fulfilment en om te zorgen voor een goede dekking van potentiële specifieke IRO's voor activiteiten in de VS.
- Belangrijkste klanten
- Burgers en overheden, vertegenwoordigd door de Belgische autoriteit BIPT
- De natuur, vertegenwoordigd door Natuurpunt

Afhankelijkheden

Voor elk sub-subonderwerp werden afhankelijkheden van toegang tot natuurlijke en menselijke hulpbronnen in overweging genomen en gedocumenteerd. Dit werk kwam tot stand dankzij overleg met interne en externe experts. Meer informatie hierover is te vinden in het onderdeel Overleg met betrokken stakeholders hierboven.

In de transportsector zijn enkele van de belangrijkste afhankelijkheden:

- Werknemers
- Beschikbaarheid en kosten van energie voor voertuigen
- Totale eigendomskosten voor net zero vehicle (NZV of nettonulvoertuig)
- Wettelijk kader, bijvoorbeeld toegang tot de stad voor brandstofvoertuigen

Technische aanpak voor een impact-, risico- en opportuniteitenbeoordeling

Overzicht

De dubbele materialiteitsanalyse (DMA) werd uitgevoerd in samenwerking met het ERM-team (Enterprise Risk Management). Beide processen hebben elkaar geïnformeerd. Hoewel de tijdshorizon tussen de twee benaderingen kan verschillen, worden de resultaten van de strategische risicobeoordeling gekoppeld aan en afgestemd op die van de dubbele materialiteitsanalyse voor ESG. Deze analyse bepaalt en beheert ESG-risico's om hun impact op het milieu en de samenleving te beperken en duurzame prestaties te bevorderen.

Twee keer per jaar is er een dialoog en afstemming tussen het ESG-team dat verantwoordelijk is voor de DMA, en het ERM-team. De grootste risico's en opportuniteiten binnen de DMA worden geïntegreerd in het ERM en indien relevant - gebaseerd op de risicobereidheidsverklaring - geëscaleerd naar het Audit, Risk & Compliance-comité en het lid van het Directiecomité dat verantwoordelijk is voor de betreffende kwestie. De impact, risico's en opportuniteiten worden op verschillende niveaus van de organisatie besproken, van het ESG-team en het operationele team tot de Raad van Bestuur. Het ESG Steerco (Exco) komt maandelijks bijeen en selecteert de belangrijkste onderwerpen voor het ESG Comité van de raad, die 3 keer per jaar bijeenkomt.

Als gevolg hiervan zijn zowel financiële verslagen als duurzaamheidsverklaringen op elkaar afgestemd bij het vermelden van risico's en opportuniteiten.

Twee van de topopportuniteiten die op strategisch niveau werden besproken, zijn:

- **SBTi-verbintenis bereikt:** Een concurrentievoordeel om mee uit te pakken bij klanten.
- **Een vloot van nettonulvoertuigen:** Een kans om de totale eigendomskosten op lange termijn te verlagen en om de toegang van de vloot van bpostgroup tot steden met een sterke vervuiliingsbeperking te verzekeren.

Besluitvormingsproces

De dubbele materialiteitsanalyse (DMA) werd voorbereid door het DMA-kernteam bestaande uit een externe expert, een ESG senior manager, 2 ESG analytics experts en 1 product owner, die verantwoordelijk is voor het aansturen van ESG-initiatieven binnen bpostgroup. De voorbereidende werkzaamheden werden uitgevoerd in samenwerking met het ERM-team. Hun conclusies werden beoordeeld door het ESG Comité van de Raad van Bestuur en vervolgens goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

De directeur Business Control group is verantwoordelijk voor het beoordelen van de belangrijkste risico's.

Toekomstige herziening van de DMA

In 2024 heeft bpostgroup zijn DMA aanzienlijk verbeterd op basis van de recentste EFRAG-richtlijnen en een groeiende expertise. De drie belangrijkste wijzigingen omvatten een herziening van de fijnmazige analyse op het niveau van sub-subonderwerpen, een methodologie die is afgestemd op de nieuwste EFRAG-richtlijnen en de toevoeging van luchtverontreiniging als materieel onderwerp. Als gevolg van de overname van Staci in 2024, heeft bpostgroup Staci opgenomen in zijn DMA. Ter herinnering, de reikwijdte van dit verslag voor 2024 inclusief ESRS 2 is bpostgroup vóór de overname van Staci. In 2025 zal de start van het due diligence-proces deze update ook aanvullen. Door deze aanpak te volgen, is bpostgroup overtuigd dat zijn eerste uitgebreide dubbele materialiteitsanalyse, afgestemd op de nieuwste EFRAG-richtlijnen, tot een goed einde zal worden gebracht. Het helpt ervoor te zorgen dat materiële impacts, risico's en opportuniteiten worden gerapporteerd en aangepakt.

Integratie van Staci in de DMA van bpostgroup

Om te bepalen welke impact de integratie van Staci zou hebben op de DMA van bpostgroup, hebben het ESG-team van bpostgroup en het ESG-team van Staci tussen oktober en december 2024 nauw samengewerkt om hun activiteiten te vergelijken.

Vergelijking van Bedrijfsactiviteiten en Waardeketen

De ESG-teams van Staci en bpostgroup hebben samen heel sterke gelijkenissen vastgesteld tussen de entiteiten third-party logistiek en fulfilment van Staci en bpostgroup. Dit samengestelde ESG-team heeft een grondige analyse uitgevoerd van de waardeketen, voortbouwend op werk door het team van Staci voor de overname, en is tot de conclusie gekomen dat de waardeketen van Staci zeer vergelijkbaar was met de waardeketen van e-commerce fulfilment van bpostgroup.

Zowel bpostgroup als Staci zorgen ervoor dat goederen van de ene plaats naar de andere vervoerd worden. Of het nu met hun eigen vloot (bpost nv) of via vervoerders in onderaanneming (Staci en Radial, FDM of Active Ants binnen bpostgroup) het uiteindelijke doel is een tijdige, kostenefficiënte bezorging.

Enkele van de grootste verschillen:

- Deel van transport over zee voor Staci, niet voor bpostgroup
- Kitting en Refurbishment zijn nog belangrijker in de activiteiten van Staci
- Logistiek voor terugzendingen is belangrijker voor Staci dan voor bpostgroup

Bij de analyse van de kansen, risico's en opportuniteiten voor de gezamenlijke activiteiten van bpostgroup-Staci werd rekening gehouden met deze verschillen. De aanvankelijke score van bpostgroup voor elk thema werd beoordeeld door een gezamenlijk ESG-team van bpostgroup-Staci en, waar nodig, aangepast aan de specifieke kenmerken van de fulfilment-activiteit van Staci, alsook haar waardeketen en haar strategie en businessmodel. Dit heeft niet geleid tot een wijziging van de vastgelegde materiële thema's.

Wel heeft dit geleid tot een stijging van de impact & financiële materialiteit voor sub-sub-thema's binnen E5 vanwege het belang van afval en materiaalinstromen bij Staci. Dit was echter reeds een materieel thema voor bpostgroup en dit zal ook materieel blijven, maar in grotere mate voor de gecombineerde activiteiten van bpostgroup en Staci. Enkele van de specifieke kenmerken in de waardeketen van Staci bestempelen gezondheid en veiligheid voor eigen werknemers ook als een belangrijk thema. Dit was voor bpostgroup al een materieel thema qua impact en financieel en dat blijft ook zo in de gezamenlijke activiteit.

Methodologie voor DMA

In dit verband werd voortgebouwd op het werk dat Staci had verricht voorafgaand aan de overname, inclusief een omvattend proces voor stakeholdersbetrokkenheid.

Vanwege de overname door bpostgroup werd deze specifieke DMA voor Staci niet afgerond. De IRO's werden in kaart gebracht, maar zonder scores/beoordeling. Toch werd rekening gehouden met alle verworven kennis voor de update van de bpostgroup-DMA in het licht van de overname van Staci.

Belangrijke stappen uitgevoerd door Staci - in kaart brengen van IRO's van Staci

- Opstellen van een eerste longlist van duurzaamheidskwesties met interne stakeholders op basis van ESRS-thema's
- Analyse van het businessmodel en waardeketen om:
 - Bijkomende duurzaamheidskwesties te bepalen om toe te voegen aan de longlist (controle van volledigheid van longlist)
 - Relevante stakeholders te identificeren om op te nemen in de door de CSRD vereiste gesprekken met stakeholders
- Gesprekken gevoerd met stakeholders om na te gaan welke duurzaamheidskwesties nog toegevoegd moeten worden aan de longlist vanuit het standpunt van de stakeholders (controle van volledigheid)

Overleg met belangrijke stakeholders om de IRO's van Staci vast te leggen

- Interne stakeholders: 3 workshops met stakeholders en 2 enquêtes
- Externe stakeholders: online en persoonlijke gesprekken met klanten en leveranciers

Alle IRO's op de lijst van Staci waren reeds materiële sub-sub-thema's voor bpostgroup.

Het EGS-team van Staci heeft de dubbelematerialiteitsanalyse van bpostgroup (voorafgaand aan de overname van Staci) overlopen op het niveau van de sub-sub-thema's. Het ESG-team van Staci heeft dit besproken met het ESG-team van bpostgroup om er zeker van te zijn dat Staci geen IRO's vergeten is die specifiek zijn voor haar waardeketen en bedrijfsactiviteiten en om na te gaan of sommige van de materiële sub-sub-thema's voor bpostgroup niet van toepassing zijn op Staci.

Conclusie

Op basis van de gelijkenissen in de waardeketen, hun ervaring, hun kennis opgebouwd in de loop van de stakeholdersbetrokkenheid besluiten beide ESG-teams dat de DMA van bpostgroup toegepast kan worden op Staci en dat de integratie van Staci binnen bpostgroup geen materiële sub-sub-thema's toevoegt aan de DMA van bpostgroup.

Alle sub-sub-thema's die materieel zijn voor bpostgroup (voorafgaand aan de overname van Staci) zijn ook materieel voor Staci, behalve de onderstaande sub-sub-thema's vanwege verschillen in het businessmodel en de werking:

- Toegang tot diensten en non-discriminatie voor eindgebruikers (S4) omdat die enkel van toepassing zijn op bpost nv voor de postdiensten.
- Politiek engagement en lobbyactiviteiten (G1), niet uitgevoerd door Staci

6.1.4.2 IRO-2 - Rapportage-eisen in ESRS opgenomen in de duurzaamheidsverklaring van de onderneming

als resultaat van de dubbele materialiteitsanalyse is de lijst met gedekte rapportage-eisen en het bijbehorende paginanummer te vinden in de inhoudsopgave bovenaan dit rapport.

Voor de tabel met alle gegevenspunten die voortvloeien uit andere EU-wetgeving, zie *Appendix 9.6 - EU-wetgeving en datapunten*.

De benadering die is gevolgd om de materiële informatie te bepalen die moet worden gerapporteerd, inclusief het gebruik van criteria en drempelwaarden, wordt hierboven beschreven in deel IRO-1 - Beschrijving van het proces om materiële impacts, risico's en opportuniteiten in kaart te brengen en te analyseren.

6.2 Milieu Informatie

6.2.1 ESRS E1 – Klimaatverandering

6.2.1.1 Rapportage-eis met betrekking tot ESRS 2 GOV-3 – Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen

Governance

Integratie van klimaatoverwegingen in het remuneratiebeleid

In overeenstemming met ESRS 2 GOV-3 heeft onze organisatie klimaatoverwegingen meegewogen in de beloning van de leden van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen. Meer specifiek zijn de prestaties van deze leden afgezet tegen de doelen voor GHG-reductie, zoals beschreven in rapportage-eis E1-4. 30% van de in de lopende periode opgenomen beloning houdt verband met deze klimaatoverwegingen om de afstemming op onze duurzaamheidsdoelstellingen te garanderen. Gedetailleerde informatie hierover is te vinden in deel GOV-3 Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen.

Strategie

Bij bpostgroup willen we een referentie zijn op het vlak van duurzaamheid in alle landen waar we actief zijn. Deze gedeelde ambitie motiveert ons om een versnelling hoger te schakelen in onze inspanningen om de toeleveringsketen van e-commerce- en third-party logistiek koolstofvrij te maken en verpakkingen te hergebruiken en te recyclen binnen een circulaire economie. De voortdurende verbetering van milieuprestaties in onze wereldwijde activiteiten vormt de ruggengraat van onze gezamenlijke waardecreatie bij bpostgroup.

Als een van de groenste logistieke spelers binnen die markten, maken we ons decarbonisatietraject consequent waar. Daarbij optimaliseren we onze investeringen om het effect van CO₂-emissie-verniedering zo groot mogelijk te maken. Als een vooraanstaande innovator op het vlak van circulaire bedrijfsmodellen verbreden we het draagvlak voor de ontwikkeling van een circulaire economie op schaal door een toonaangevend netwerk voor retourlogistiek aan te reiken en dat te koppelen aan oplossingen voor hergebruik, herstelling en recyclage. Op die manier bieden we duurzame oplossingen voor ons eigen afval en verpakkingsmateriaal. Lees meer in deel E5 Materiaalgebruik en circulaire economie.

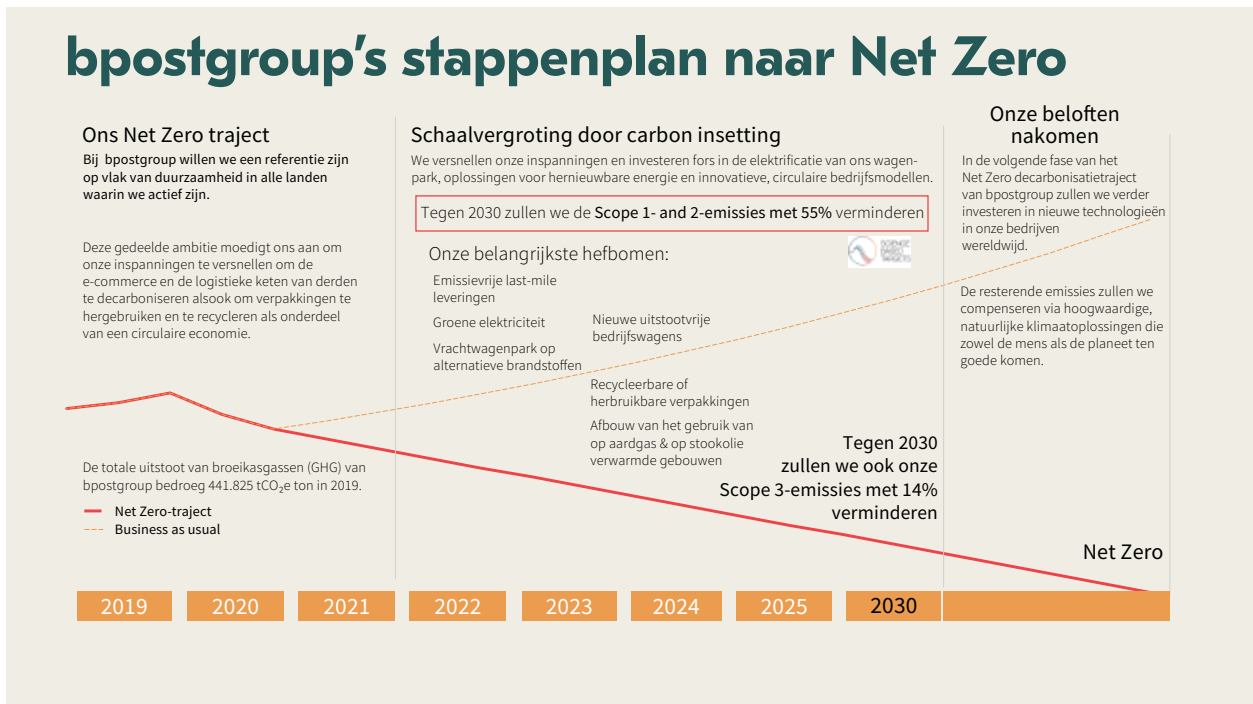
Als wereldwijde logistieke dienstverlener is bpostgroup voor onze klanten de partner bij uitstek om de uitstoot doorheen de hele e-commerce en de waardeketen van de third-party logistiek terug te dringen. Elke dag verzenden we meer dan een miljoen pakjes over de hele wereld. We gebruiken daarvoor een van de grootste bestel- en vrachtwagenparken in België en genereren dan ook een aanzienlijke CO₂-voetafdruk, de uitbestede activiteiten met onze vervoerspartners binnen bpostgroup mee in rekening genomen. We zijn daarom vastberaden de klimaatverandering tegen te gaan en een positieve kracht te zijn in de landen waar we actief zijn.

We streven drie specifieke doelstellingen na:

1. De toeleveringsketen van e-commerce- en third-party logistiek koolstofvrij maken
2. Maatregelen nemen om alle in kaart gebrachte, nadelige gevolgen voor de luchtkwaliteit aan te pakken, zie deel E2 Verontreiniging.
3. Duurzame oplossingen voor de e-commerce waardeketen aanreiken door gebruik te maken van recycleerbare en herbruikbare verpakkingen, zie deel E5 Materiaalgebruik en circulaire economie



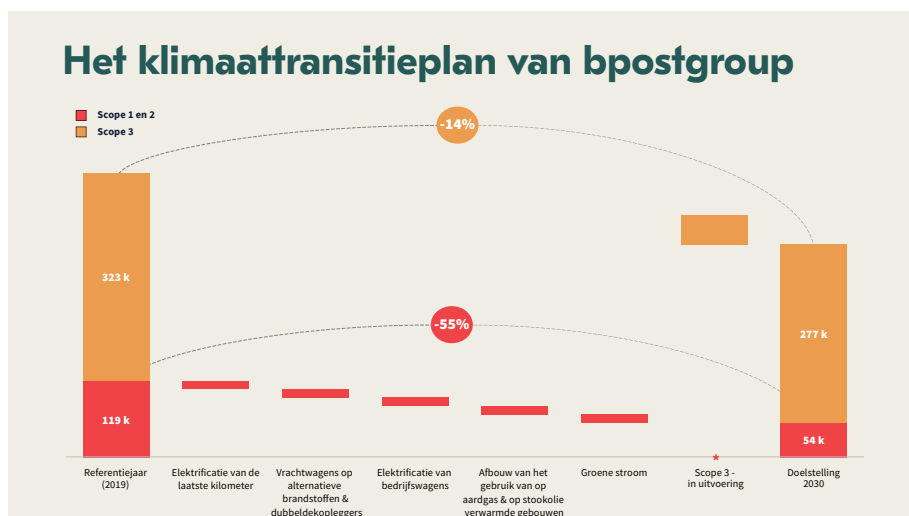
Onze weg naar Net Zero



6.2.1.2 E1-1 – Transitieplan voor klimaatmitigatie

Het Engagement van bpostgroup op het vlak van duurzaamheid en decarbonisatie in België

Bij bpostgroup willen we een referentie zijn op het vlak van duurzaamheid in alle landen waar we actief zijn. Deze gedeelde ambitie motiveert ons om een versnelling hoger te schakelen in onze inspanningen om de toeleveringsketen van e-commerce- en third-party logistiek koolstofvrij te maken. Om ons streven naar decarbonisatie te ondersteunen, hebben we voor onze eigen activiteiten en onze toeleveringsketen een aantal kortetermijndoelstellingen vooropgesteld: de scope 1- en 2-emissies met 55% (in lijn met het 1,5-gradenscenario) en de scope 3-emissies¹ met 14% verminderen tegen 2030. Deze doelen werden in 2022 goedgekeurd door het SBTi. Door toe te treden tot BACA (Belgian Alliance for Climate Action) heeft bpostgroup zich er bovendien toe verbonden zijn activiteiten af te stemmen op een traject van 1,5 °C of ruim onder 2 °C met als doel net zero te bereiken tegen 2050.



¹ Dit reductiedoel is van toepassing op de volgende Scope 3-categorieën: ingekochte goederen en diensten, upstream transport en distributie, afval gegenereerd door operaties, zakelijke reizen en woon-werkverkeer van werknemers.

Het net zero-doel op lange termijn van bpostgroup zal in 2025 ter goedkeuring worden voorgelegd aan het SBTi in het kader van de update van onze koolstofreductiedoelen en -plannen, die noodzakelijk is in het kader van de overname van Staci. Deze doelen, die verband houden met ons milieubeleid (zie deel E1-2 Beleid ten aanzien van klimaatmitigatie en klimaatadaptatie), zijn gedefinieerd in relatieve termen (procentuele vermindering ten opzichte van referentie). Dit transitieplan werd in december 2024 goedgekeurd door het ESG Steering Committee van bpostgroup.

Bovendien is bpostgroup niet uitgesloten van op de Overeenkomst van Parijs afgestemde EU-benchmarks.

Beoordeling van locked-in emissies en mitigatiestrategieën

bpostgroup heeft geen significante potentiële locked-in emissies van de belangrijkste activa die het bereiken van ons doel voor broeikasgasemissiereductie in 2030 in het gedrang kunnen brengen (-55% in scope 1 en 2).

Ons grootste CO₂-uitstotende goed is ons eigen wagenpark in België. Onze last-mile wagenpark (10.124 bestelwagens) was goed voor 31% van onze referentie voor scope 1- en 2-emissies in 2019 en 29% van onze scope 1- en 2-emissies in 2024, terwijl ons vrachtwagenpark (483 vrachtwagens) goed was voor 20% van onze referentie voor scope 1- en 2-emissies in 2019 en 24% van onze scope 1- en 2-emissies in 2024.

bpost NV werkt verder aan de elektrificatie van zijn last-mile wagenpark met als doel tegen 2030 een net zero wagenpark te bereiken. In ons wagenpark van 10.124 last-mile bestelwagens hebben slechts 10 voertuigen een leaseperiode die tot na 2030 loopt. We zijn ook ons bedrijfswagenpark aan het elektrificeren (6% van scope 1 en 2 in referentiejaar 2019 en 5% in 2024) om zo ruim voor 2030 over een volledig elektrisch wagenpark te beschikken.

Door deze lopende maatregelen en onze groeiende productie en aankoop van groene stroom (doel 100% tegen 2030), hebben we alle vertrouwen in het bereiken van onze belofte aan het SBTi om de uitstoot tegen 2030 te verminderen. Hoewel we tegen 2030 nog steeds vrachtwagens op fossiele brandstoffen en gebouwen met fossiele brandstofverwarming zullen hebben, zijn we bezig met het geleidelijk upgraden van onze verwarmingsinstallaties in België naar warmtepompen en het integreren van vrachtwagens die op alternatieve brandstoffen rijden in ons wagenpark op basis van marktomstandigheden. We willen tegen 2050 een net zero-doel bereiken zonder gedwongen ontmanteling van locked-in activa.

Plan om economische activiteiten af te stemmen op Europese taxonomiecriteria

Om de inkomsten beter af te stemmen op de Europese Taxonomie, breidt bpost NV het gebruik van zachte mobiliteitsoplossingen (e-bikes en e-biketrailers) en elektrische bestelwagens voor post- en pakjesbezorging uit, met als doel om tegen 2030 een 100% Zero Emission Last-Mile levering te hebben. In 2024 heeft bpost NV nog eens 607 e-vans en 169 e-biketrailers aangekocht. Bovendien is bpost NV begonnen met de elektrificatie van zijn vrachtwagenpark, met de aankoop van een eerste elektrische vrachtwagen in 2024 en een tweede begin 2025.

Bpost NV streeft er ook naar om het percentage elektrische bestelwagens dat voldoet aan de 'Do Not Significantly Harm-criteria' (DNSH-criteria) te verhogen. Dit omvat een update van de inkoopvoorwaarden om in aanmerking komende banden op te nemen (sinds medio 2023) en ervoor te zorgen dat reservebanden voldoen aan de doelen om in aanmerking te komen (sinds 2024). Daardoor is het percentage in aanmerking komende elektrische bestelwagens van bpostgestegen 2.5% to 46.7% .

Bovendien zal bpostgroup uitgebreide documentatie opstellen over afval dat vrijkomt bij bouw- en sloopwerken in overslaggebouwen om te voldoen aan de DNSH-criteria.

Toelichting over hoe het transitieplan is ingebed in en afgestemd op de algemene bedrijfsstrategie en financiële planning

Het transitieplan van bpostgroup is volledig geïntegreerd en afgestemd op onze strategie. Duurzaamheid is een belangrijke pijler van ons strategisch kader en staat centraal in onze missie. We streven ernaar de waardeketens van e-commerce en B2B-pakjeslogistiek in de markten die we bedienen te decarboniseren. Onze strategie omvat een uitbreiding van de Ecozones en een emissievrije last-mile levering in België tegen 2030, zodat klanten hun post en pakjes bezorgd krijgen met de laagste uitstoot terwijl ze hun eigen CO₂-reductiedoelstellingen nastreven.

Ons transitieplan is ook geïntegreerd in onze financiële planning. Onze financiële vijfjarenplannen op lange termijn wijzen jaarlijkse investeringsbedragen toe voor de elektrificatie van de leveringsvloot, vrachtwagens met een lagere uitstoot, renovatie van gebouwen en uitbreiding van het netwerk van pakjesautomaten. Daarnaast heeft het 2025-2029 Solar Panel Strategic Plan van bpostgroup, goedgekeurd in november 2024, tot doel om zonnepanelen te plaatsen op al onze postcentra in België, die zullen worden uitgerust met laadinfrastructuur voor onze elektrische voertuigen.

Toelichting over de voortgang bij de uitvoering van het transitieplan

Het klimaattransitieplan van bpostgroup wordt momenteel uitgevoerd. In 2024 hebben we onze scope 1- en scope 2-emissies met 17% verminderd ten opzichte van onze referentie in 2019.

Meer informatie over onze initiatieven in 2024 met betrekking tot dit plan is te vinden verderop in dit verslag (deel E1-3 - Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering).

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de voortgang ten opzichte van specifieke operationele doelen die aan het plan zijn gekoppeld.

Vooruitgang naar operationele doelen in het klimaattransitieplan

	SITUATIE 2024 (VOORUITGANG T.O.V. 2023)
Emissievrije last-mile leveringen in België - # laadpalen	2,400 (+1,000)
Emissievrije last-mile leveringen in België - # elektrische bestelwagens	2,197 (+607) - 22% van bestelwagenpark
Groene stroom	58% (100% in Europa)
Alle nieuwe bedrijfswagens volledig elektrisch	100% voor nieuwe bedrijfswagens in België (>85% van het totaal aantal bedrijfswagens van de groep)
Aandeel van vrachtwagens op alternatieve brandstoffen of dubbeldekopleggers	88 (+24) - 9% van vrachtwagens en 11% van opleggers

6.2.1.3 SBM-3 – Materiële impacts, risico's en opportuniteiten en de wisselwerking daarvan met de strategie en het businessmodel

Klimaatrisico- en veerkrachtanalyse

In het vierde kwartaal 2024 heeft bpostgroup de eerste fase van zijn klimaatrisicobeoordeling afgerond die de volledige reikwijdte van zijn activiteiten omvat. In deze eerste fase werden vooral de fysieke en transitierisico's in kaart gebracht, inclusief de blootstelling van de installaties en activiteiten van bpostgroup aan klimaatgevaren in verschillende scenario's. De tweede fase, die gepland is voor de eerste helft van 2025, omvat een gedetailleerde analyse van de omvang van deze risico's en de kwetsbaarheid van de activa van bpostgroup.

Type klimaatrisico

- **Fysiek risico** verwijst naar de mogelijke **negatieve gevolgen en schade** veroorzaakt door klimaatgebeurtenissen en veranderingen in de fysieke omgeving.
- **Transitierisico** verwijst naar de **financiële, juridische en operationele risico's** die gepaard gaan met de transitie naar een koolstofarme en duurzame economie.

Als onderdeel van onze klimaatrisicobeoordeling uitgevoerd eind 2024, hebben we de volgende drie mogelijk significante klimaatrisico's geïdentificeerd:

1. Schade aan eigendommen, apparatuur en klantenvoorraad: door extreme weersomstandigheden.
2. Verstoringen in de bedrijfsvoering en toeleveringsketen: door de toegenomen frequentie en ernst van weersomstandigheden die zowel onze activiteiten als onze transportleveranciers treffen.
3. Veiligheid van werknemers: risico's in verband met hitte en stormen.

Deze risico's vloeien voort uit de volgende klimaatgevaren waaraan sommige faciliteiten van bpostgroup zijn blootgesteld:

- Toenemende frequentie en intensiteit van hittegolven
- Overstroming van rivieren
- Zware neerslag

Een beperkt aantal faciliteiten is ook potentieel blootgesteld aan brandgevaar, tornado's (Midwesten van de VS), orkanen (oostkust van de VS) en sneeuwstormen (Canada en noorden van de VS).

Er werden 8 belangrijke klimaattransitierisico's bepaald:

1. Toegenomen regelgeving en daaruit voortvloeiende nalevingskosten en -risico's (juridisch)
2. Beperkte toegang tot stadscentra (juridisch)
3. Hogere brandstofkosten en volatielere energieprijzen (economisch)
4. Hogere kosten voor uitbesteed weg- en luchtvervoer (economisch)
5. Toenemende verwachtingen van klanten op het vlak van duurzaamheid en koolstofarme leveringen (sociaal)
6. Beperkte oplossingen voor middelgrote en grote elektrische wagenparken (e-trucks) (technologie)
7. Beschikbaarheid van koolstofarme oplossingen voor luchtvervoer (duurzame luchtvaartbrandstoffen, andere) (technologie)
8. Beschikbaarheid van kostenefficiënte koolstofarme technologieën (warmtepompen, opslag van elektriciteit) (technologie)

Er werd 1 belangrijke klimaattransitiekans geïdentificeerd:

1. Commerciële en reputatievoordelen van oplossingen met lage koolstofuitstoot.

Beschrijving van de scope van de veerkrachtanalyse

bpostgroup heeft een uitgebreide klimaatrisicobeoordeling uitgevoerd aan de hand van een klimaatscenarioanalyse. Deze beoordeling van fysieke risico's had betrekking op alle wereldwijde vestigingen van bpostgroup, maar niet op fysieke risico's in verband met de waardeketen. Voor de evaluatie van de transitierisico's en -opportunities heeft bpostgroup zowel zijn eigen activiteiten als de waardeketen upstream en downstream in beschouwing genomen.

Rapportage over de wijze waarop de veerkrachtanalyse is uitgevoerd

bpostgroup heeft een klimaatrisicobeoordeling uitgevoerd met behulp van een klimaatscenarioanalyse om inzicht te krijgen in zowel de fysieke als de transitierisico's en -opportunities. Voor de beoordeling van de fysieke risico's hebben we de blootstelling van alle wereldwijde activiteiten van bpostgroup aan relevante klimaatgevaren onderzocht aan de hand van twee emissiescenario's (RCP2.6 en RCP8.5) en drie tijdshorizonten (2030, 2050 en 2080/2100, afhankelijk van het klimaatgevaar).

Representative Concentration Pathways (RCP's) beschrijven verschillende niveaus van GHG en andere stralingsforceringen die in de toekomst zouden kunnen optreden.

- RCP2.6: een scenario met 'lage' emissie dat zou leiden tot een temperatuurstijging van minder dan 2 °C.
- RCP8.5: een scenario met 'hoge' emissie dat zou leiden tot een temperatuurstijging van meer dan 4 °C.

Er werden gegevens gebruikt van CORDEX van de World Climate Research Programs (WCRP), evenals overstromingskaarten en informatie over kusterosie van het World Resources Institute (WRI) en het Joint Research Centre (JRC). Via een analyse van het RCP8.5-scenario heeft bpostgroup fysieke klimaatrisico's gemodelleerd voor een scenario met hoge emissies.

Transitierisico's werden geïdentificeerd aan de hand van rapporten van andere stakeholders in de sector en via workshops en gesprekken met interne experts. bpostgroup heeft het PESTEL-raamwerk toegepast bij het in kaart brengen van klimaatrisico's en -opportunities, rekening houdend met verschillende macro-economische triggers en drijfveren.

Momenteel heeft bpostgroup een duidelijk overzicht van de blootstelling aan fysieke klimaatrisico's en potentiële transitierisico's. Voor fysieke risico's moeten nog mogelijke oplossingen voor aanpassing of mitigatie worden bepaald. Begin 2025 vindt een kwalitatieve evaluatie plaats van de transitierisico's en -opportunities, waarbij gebruik wordt gemaakt van klimaatscenario's van het Internationaal Energieagentschap (IEA) of het Network for Greening the Financial System (NGFS). In deze stap zullen economische drijfveren die in verschillende klimaatscenario's zijn gemodelleerd, worden gebruikt om transitie-effecten te kwantificeren. Zowel een scenario met hoge emissies als een Net zero-scenario, afgestemd op een doelstelling van 1,5 °C, zullen worden toegepast.

Datum van de veerkrachtanalyse

bpostgroup is begonnen met de klimaatrisicobeoordeling op basis van een scenarioanalyse en een veerkrachtanalyse in 2024. Het proces zal in de eerste helft van 2025 worden afgerond.

- Toegepaste tijdshorizonten voor veerkrachtanalyse:
 - Korte termijn = huidige en historische effecten
 - Middellange termijn = 2030
 - Lange termijn = 2050 en 2080 of 2100

De GHG-reductiedoelstellingen van bpostgroup zijn vastgelegd voor 2030 (een reductie met 55% van scope 1- en scope 2-emissies) en streven naar Net zero tegen ten laatste 2050.

Beschrijving van resultaten van veerkrachtanalyse

De strategie en het businessmodel van bpostgroup zijn veerkrachtig als het gaat om klimaatverandering. Hoewel de klimaatrisicobeoordeling nog niet volledig is afgerond, kan bpostgroup nu al concluderen dat klimaatverandering geen kritieke en fundamentele bedreiging vormt voor zijn toekomstige bestaan.

Voor fysieke risico's is de blootstelling aan verschillende klimaatgevaren geïdentificeerd, vooral in een scenario met hoge emissies. bpostgroup verwacht echter dat de meeste risico's kunnen worden beperkt door aanpassingsoplossingen, die ofwel rechtstreeks worden geïmplementeerd door bpostgroup ofwel door derden (bv. overheden die investeren in waterkeringen).

Wat de transitierisico's betreft, beschouwt bpostgroup de toegenomen klimaatregelgeving, de beperktere toegang tot stadscentra en de toenemende verwachtingen van klanten voor koolstofarme leveringen als bijzonder relevante thema's die in onze plannen worden aangepakt. Het huidige gebrek aan mature en betaalbare technologieën voor middelgrote en grote elektrische vrachtwagenparken en andere koolstofarme technologieën (warmtepompen, opslag van elektriciteit) worden beschouwd als uitdagingen op korte termijn voor een snelle decarbonisatie. Deze kwesties beïnvloeden de hele logistieke sector. Een oplossing vinden voor de beschikbaarheid en kosten van koolstofarme oplossingen voor lucht- of langeafstandsvracht zal de grootste uitdaging zijn voor onze Global Cross-border activiteit.

De transitie naar een Net zero-economie kan ook kansen bieden voor bpostgroup. Met ambitieuze doelen om de GHG-emissies terug te dringen, is bpostgroup goed geplaatst om te voldoen aan de groeiende vraag naar koolstofarme logistiekoplossingen.

Beschrijving van het vermogen om de strategie en het businessmodel op korte, middellange en lange termijn aan te passen

bpostgroup ziet momenteel geen obstakels voor zijn vermogen om zijn strategie of businessmodel aan te passen in de context van de klimaatverandering op korte, middellange of lange termijn. bpostgroup zal moeten investeren in de transitie naar een Net zero-economie, zoals uiteengezet in het transitieplan. bpostgroup verwacht echter geen wezenlijke moeilijkheden bij het realiseren van dit ambitieuze plan.

6.2.1.4 IRO-1 Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en opportuniteiten in kaart te brengen en te analyseren

Beschrijving van het proces met betrekking tot impacts op klimaatverandering

In lijn met het in kaart brengen van impacts, risico's en opportuniteiten voor andere ESG-thema's, werden de impacts, risico's en opportuniteiten (IRO's) van klimaatverandering in kaart gebracht, geanalyseerd en geprioriteerd aan de hand van de hierboven beschreven dubbele materialiteitsanalyse. Om de impacts op klimaatverandering te evalueren, werd rekening gehouden met gegevens over de koolstofvoetafdruk van bpostgroup.

Beschrijving van het proces met betrekking tot fysieke klimaatrisico's in de eigen activiteiten en in de waardeketen

In het kader van de dubbele materialiteitsanalyse heeft bpostgroup geen klimaatscenarioanalyse uitgevoerd. Momenteel wordt er echter een klimaatrisicobeoordeling op basis van een klimaatscenarioanalyse uitgevoerd om de klimaatveerkracht van bpostgroup en de financiële gevolgen van klimaatrisico's en -opportuniteiten onder de loep te nemen. In de toekomst zal bpostgroup zijn dubbele materialiteitsanalyse bijwerken om de resultaten van de klimaatscenarioanalyse te weerspiegelen.

In de klimaatscenarioanalyse beoordeelt bpostgroup de fysieke risico's via een locatiespecifieke, diepgaande analyse om de blootstelling aan klimaatgevaren te identificeren. Twee emissiescenario's (RCP2.6 en RCP8.5) en drie tijdsperiodes (2030, 2050 en 2080/2100) worden geëvalueerd met behulp van gegevens uit CORDEX van de World Climate Research Programs (WCRP), samen met informatie over overstromingsgebieden en kusterosie van het World Resources Institute (WRI) en het Joint Research Centre (JRC).

Via een analyse van het RCP8.5-scenario heeft bpostgroup fysieke klimaatrisico's gemodelleerd voor een scenario met hoge emissies, waarbij de blootstelling voor alle wereldwijde activa werd onderzocht. Daarnaast werden gegevens uit recente dialogen met belanghebbenden verzameld om na te gaan of de gemodelleerde blootstelling aan fysieke klimaatgevaren overeenkomt met de waarnemingen.

Tot nu toe heeft deze klimaatrisicobeoordeling (CRA) gewezen op de blootstelling van activa (op het niveau van de individuele faciliteit). De werkelijke kwetsbaarheid van blootgestelde activa zal worden bepaald in fase 2 van het CRA-project in de eerste helft van 2025.

In kaart brengen van klimaatgevaren over tijdshorizonten

De klimaatgevaren werden in kaart gebracht op korte, middellange en lange termijn. bpostgroup heeft meer bepaald acht gevaren rond klimaatverandering geanalyseerd voor twee emissiescenario's (RCP2.6, RCP8.5) en drie tijdsperiodes (2030, 2050 en 2080/2100).

Screening van activa en bedrijfsactiviteiten op klimaatgevaren

bpostgroup heeft onderzocht of activa en bedrijfsactiviteiten mogelijk zijn blootgesteld aan klimaatgevaren. bpostgroup heeft meer bepaald de blootstelling van alle locaties wereldwijd aan verschillende klimaatgevaren geanalyseerd. De analyse van de kwetsbaarheid van activa en bedrijfsactiviteiten is nog niet afgerond.

Definitie van tijdshorizonten

Er zijn tijdshorizonten op korte, middellange en lange termijn vastgelegd. De tijdshorizonten die in aanmerking werden genomen in de klimaatrisicobeoordeling van bpostgroup (2030, 2050 en 2080/2100) gaan verder dan de gebruikelijke horizonten op lange termijn. bpostgroup heeft gescreend op blootstelling na de verwachte levensduur van zijn activa en na de strategische planningshorizon of plannen voor kapitaalallocatie.

Beoordeling van blootstelling aan en gevoeligheid voor klimaatgevaren

De blootstelling van alle wereldwijde activa van bpostgroup werd onderzocht door een geospatiale analyse uit te voeren met behulp van datasets over klimaatgevaren. De blootstelling van locaties in de toeleveringsketen werd niet expliciet gemodelleerd, aangezien de sourcingstrategie van bpostgroup solide en flexibel genoeg is om waar nodig tijdelijke veranderingen op te vangen. Er wordt impliciet rekening gehouden met de waarschijnlijkheid van blootstelling aan klimaatgevaren door verschillende klimaatscenario's te overwegen. De omvang van de blootstelling wordt rechtstreeks verkregen als een resultaat van de analyse, en de duur wordt in aanmerking genomen voor verschillende chronische klimaatgevaren door relevante variabelen in te calculeren (bv. SPI-6, waarmee de duur van droogte in aanmerking kan worden genomen).

Gebruik van klimaatscenario's met hoge emissies

Door rekening te houden met het SSP5-8.5-scenario van het IPCC heeft bpostgroup de potentiële impact van scenario's met hoge emissies (> 4 °C) gemodelleerd.

Gebruik van klimaatscenarioanalyses om risicobeoordelingen te onderbouwen

Bij het beoordelen van de blootstelling aan fysieke klimaatgevaren werden gegevens over de huidige klimaatpatronen onderzocht om inzicht te krijgen in de risico's op korte termijn. De risico's op middellange en lange termijn werden geëvalueerd aan de hand van gegevens voor 2030, 2050 en 2080/2100, wat verder gaat dan de gebruikelijke horizon van bpostgroup voor risicobeoordeling. Informatie over de blootstelling aan klimaatgevaren zal worden aangevuld met een beoordeling van de kwetsbaarheid van activa en activiteiten voor klimaatgevaren.

Proces voor het evalueren van klimaattransitierisico's en -opportuniteiten

bpostgroup legt momenteel de laatste hand aan de evaluatie van transitierisico's op basis van klimaatscenario's, waaronder een scenario met lage emissies (netto nul 2050). De uitkomst van de dubbele materialiteitsanalyse en de voorlopige resultaten van de klimaatrisicobeoordeling houden nog geen rekening met transitie-scenario's.

In kaart brengen van transitiegebeurtenissen over tijdshorizonten

Potentiële transitierisico's op korte, middellange en lange termijn werden op dezelfde manier bekeken als voor andere thema's. bpostgroup heeft de blootstelling van activa en bedrijfsactiviteiten aan transitierisico's gescreend, rekening houdend met risico's gerapporteerd in de sector en steunend op de expertise van externe experts en interne stakeholders. De kwalitatieve evaluatie van de omvang van deze risico's, rekening houdend met de klimaatscenarioanalyse (inclusief Net zero scenario), is nog niet afgerond.

Beoordeling van blootstelling aan en gevoeligheid voor transitiegebeurtenissen

net als bij andere risico's en opportuniteiten werd bij de analyse van blootstelling aan klimaattransitierisico's en -opportuniteiten gekeken naar de potentiële omvang van de financiële gevolgen en de waarschijnlijkheid. Met de duur van transitiegebeurtenissen werd alleen impliciet rekening gehouden, omdat deze naar verwachting van invloed is op de omvang van de financiële impact.

Gebruik van klimaatscenario-beoordeling voor transitierisico's

bpostgroup is van plan om een klimaatscenarioanalyse te gebruiken om de transitierisico's te evalueren, maar die beoordeling is nog niet afgerond.

In kaart brengen van onverenigbare activa en bedrijfsactiviteiten

bpostgroup heeft geen activa en bedrijfsactiviteiten geïdentificeerd die onverenigbaar zijn met of die aanzienlijke inspanningen behoeven om verenigbaar te zijn met een klimaatneutrale economie. Het deel van onze Global Cross-border activiteit dat gebruikmaakt van langeafstandsvracht en/of luchtvracht zal echter afhankelijk zijn van koolstofarme luchttransportoplossingen om de scope 3-impact te verminderen.

Gebruik van klimaatscenarioanalyses met betrekking tot transitierisico's en -kansen

Potentiële transitierisico's op korte, middellange en lange termijn werden geïdentificeerd aan de hand van sectorrapporten en workshops en interviews met externe experts en interne belanghebbenden. Een grondige evaluatie van het belang van deze transitierisico's moet nog worden afgerond. bpostgroup zal evalueren hoe economische drukfactoren, gemodelleerd in de nieuwste klimaatscenario's, evolueren en de geïdentificeerde transitierisico's beïnvloeden.

Verenigbaarheid van klimaatscenario's met jaarrekeningen

De gebruikte klimaatscenario's zijn verenigbaar met de kritische aannames over het klimaat in de jaarrekening. Op basis van geïdentificeerde fysieke klimaatrisico's en transitierisico's op korte termijn zijn er geen klimaatvoorzieningen aangelegd of versnelde afschrijvingen van activa toegepast.

6.2.1.5 E1-2 – Beleid ten aanzien van klimaatmitigatie en klimaatadaptatie

Milieubeleid

Reikwijdte van het beleid

Bij bpostgroup streven we drie specifieke doelstellingen na in ons Milieubeleid (beschikbaar online), die betrekking hebben op alle belangrijke sub-subthema's van bpostgroup in verband met het milieu, namelijk:

1. **ESRS E1 - Klimaatverandering:** De toeleveringsketen van e-commerce- en third-party logistiek koolstofvrij maken
 - Scope 1-, scope 2- en scope 3-broeikasgasemissies
 - Energie
2. **ESRS E2 - Verontreiniging:** Maatregelen nemen om alle in kaart gebrachte, nadelige gevolgen voor de luchtkwaliteit aan te pakken
 - Luchtverontreiniging (NO_x)
3. **ESRS E5 - Materiaalgebruik en circulaire economie:** Duurzame oplossingen voor de e-commercewaardeketen aanreiken door gebruik te maken van recycleerbare en herbruikbare verpakkingen

Reikwijdte en uitsluitingen

De reikwijdte omvat alle werknemers van bpost NV en zijn dochterondernemingen (hierna 'bpostgroup'), ongeacht hun taken of functie, alsook personen die nauw betrokken zijn bij de activiteiten en werkzaamheden van bpostgroup en die geen werknemers zijn, maar aan wie dit beleid wordt meegedeeld. Hieronder vallen bestuurders, personen in uitvoerende, adviserende, management- of toezichhoudende functies, tijdelijke werknemers, stagiairs en aannemers. Uitsluitingen zijn van toepassing op individuen of entiteiten aan wie dit beleid niet expliciet wordt bekendgemaakt.

Daarnaast zal bpostgroup er bij zijn leveranciers en betrokken derden op aandringen dat zij de beginselen van dit beleid onderschrijven en naleven. De ambitie en doelstelling op het vlak van milieubehoud en het engagement om de milieu-impact te beperken, komen ook aan bod in de Gedragscode voor leveranciers van bpostgroup.

Een gedetailleerde beschrijving van het in kaart brengen en analyseren van de impacts, risico's en kansen gekoppeld aan de dubbele-materialiteitsanalyse van bpostgroup met betrekking tot ESRS E1 - Klimaatverandering is te vinden in deel ESRS 2 IRO-1 - Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren.

Rapportage van standaarden of initiatieven van externe partijen die worden nageleefd met de invoering van het beleid

Om het milieubeleid te bepalen, werd een formele goedkeuringsmethode gevolgd door middel van bevraging bij de stakeholders (waaronder relevante businessunits zoals Group Sustainability, Group Procurement, Environmental Squad Leaders en andere relevante belanghebbenden). Het proces omvatte de volgende beleidsnormen/processen van bpostgroup en normen van derden:

- Naleving van de beleidsvereisten zoals uiteengezet door de European Sustainability Reporting Standards (ESRS)
- Een standaard milieubeleidsproces beschreven door Ecovadis
- Standaard beleidsgoedkeuringsproces voor een 'strategisch beleid' bij bpostgroup:
 - Business approver (Group Sustainability Department Head)
 - Reviewer (Group Compliance)
 - Formele goedkeuring door het Executive Committee
 - Board Advisors (ESG Comité van de Raad van Bestuur)
 - Formele goedkeuring door de Raad van Bestuur

Beschrijving van het hoogste niveau in de organisatie dat verantwoordelijk is voor de invoering van het beleid

De CEO van bpostgroup is samen met het Executive Committee algemeen verantwoordelijk voor de impact van bpostgroup op het milieu. Het milieubeleid goedgekeurd door het Executive Committee is van kracht sinds 2024. Het moet echter nog worden beoordeeld en goedgekeurd door de Raad van Bestuur voordat het in april 2025 op de website wordt gepubliceerd.

Toelichting over of en hoe de onderneming het beleid beschikbaar stelt aan potentieel getroffen stakeholders, en welke stakeholders nodig zijn om het beleid te helpen uit te voeren

Het beleid is beschikbaar op onze [website](#) in meerdere lokale talen in de landen waar we actief zijn, voor potentieel getroffen stakeholders en stakeholders die moeten helpen bij de uitvoering ervan. In de loop van 2025 zullen we initiatieven nemen om interne en externe stakeholders meer bewust te maken van het milieubeleid en de impacts, risico's en opportuniteiten. Zo houden we roadshows, voeren we campagnes, geven we opleidingen en werken we samen met andere bedrijven uit onze branche, in het kader van ons lidmaatschap in bepaalde organisaties en onze verenigingen.

Belangrijkste gedragsprincipes in het beleid ten aanzien van klimaatverandering

Een gedetailleerde beschrijving van de belangrijkste gedragsprincipes in het beleid ten aanzien van het beheersen van en/of het bieden van herstel voor onze materiële impacts, risico's en opportuniteiten wat betreft klimaatmitigatie en klimaatadaptatie, is te vinden in het Milieubeleid op onze [website](#).

6.2.1.6 E1-3 - Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering

Decarbonisatiestrategie en belangrijke maatregelen

Bij bpostgroup engageren we ons om de toeleveringsketen van e-commerce- en third-party logistiek koolstofvrij te maken. De voortdurende verbetering van de milieuprestaties van onze wereldwijde activiteiten is de ruggengraat van onze strategie en de invoering van de geplande kernmaatregelen om de koolstofvoetafdruk van onze activiteiten en onze uitbestede transport- en logistiekactiviteiten te verminderen.

Onze aanpak komt in grote lijnen neer op de volgende doelstellingen op korte termijn: De scope 1- en 2-emissies met 55% (in lijn met het 1,5-gradenscenario van SBTi)¹, en de scope 3-emissies² met 14% verminderen tegen 2030 aan de hand van de volgende hefboomen voor decarbonisatie³:

- Emissievrije last-mile levering
- Vrachtwagenpark dat op alternatieve brandstoffen rijdt
- Groene stroom
- Nieuwe bedrijfswagens uitstootvrij
- Recycleerbare of herbruikbare verpakkingen
- Afbouw van het gebruik van op aardgas & op stookolie verwarmde gebouwen

Bijgevolg heeft bpostgroup een reeks maatregelen ingevoerd om het milieubeleid, de doelen en belangrijke hefboomen aan te pakken in de aanloop naar 2030:

Decarbonisatiestrategie en -doelen van bpostgroup voor 2030

DOELSTELLING 2030	BELANGRIJKE HEFBOMEN VOOR DECARBONISATIE	BEHAALDE REDUCTIES VAN BROEIKASGAS-EMISSIONS (2024)	INVESTERING IN HET KLIMAATTRANSITIEPLAN VAN BPOSTGROUP (2024)	MAATREGELEN INZAKE KLIMAATMITIGATIE ⁽³⁾ (VERWEZENLIJKINGEN 2024 & TOEKOMSTIGE PLANNEN) ZIE ONDERSTAANDE PARAGRAFEN VOOR MEER INFORMATIE
Scope 1- & 2-emissies met 55% verminderen tegen 2030	1. Uitstootvrije last-mile levering (elektrificatie van onze vloot)	-6,4%	15 miljoen euro (e-vans en laadinfrastructuur + Bike/ E-Bikes & bike trailers bpost NV)	<ul style="list-style-type: none"> • Elektrificatie van onze last-mile vloot • Uitbreiding Ecozone • Laadinfrastructuur uitbreiden • Levering in PUDO-punten (Pick Up Drop Off) • Koolstofcalculator
	2. Groene stroom (gebruik van hernieuwbare stroom)	-26,1%	0,63 miljoen euro voor installatie zonnepanelen	<ul style="list-style-type: none"> • Investering in REC's in België • Strategie inzake zonnepanelen bij bpost NV
	3. Afbouw van het gebruik van op aardgas & op stookolie verwarmde gebouwen / Groene gebouwen	+2,6%	4,76 miljoen euro (isolatie, warmtepompen, vervanging van de armaturen voor bpost NV)	<ul style="list-style-type: none"> • Ledverlichting in gebouwen • Boilers vervangen door warmtepompen
	4. Nieuwe bedrijfswagens uitstootvrij	-12,8%	1,66 miljoen euro (voor bpost NV, Active Ants en Radial Europe)	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuw beleid voor bedrijfswagens • Federaal mobiliteitsbudget
	5. Vrachtwagenpark op alternatieve brandstoffen en dubbeldekopleggers	-1,1%	5,96 miljoen euro (bpost NV)	<ul style="list-style-type: none"> • Verder investeren in dubbeldekopleggers
Scope 3-emissies met 14% verminderen tegen 2030	6. Scope 3 Decarbonisatie programma	-3,4%	Het ESG-team van Group Procurement uitbreiden van 1 naar 2 FTE's vanaf medio 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Scope 3-decarbonisatieprogramma inclusief webinar met leveranciers en engagementsenquête • Community of Practice uitbesteed vervoer

Toekomstige reducties die in 2025 en daarna worden verwacht, sluiten aan bij ons doel om tegen 2030 de scope 1- en scope 2-emissies met 55% en de scope 3-emissies² met 14% te verminderen. Bij de vastlegging van deze doelen heeft bpostgroup nog geen rekening gehouden met een breed scala aan klimaatscenario's om relevante ontwikkelingen op het gebied van milieu, maatschappij, technologie, markt en beleid te

1 De scope 1-,2- en 3-doelstellingen van bpostgroup zijn gevalideerd door het [Science Based Targets Initiative \(SBTi\)](#).
 2 Dit reductiedoel is van toepassing op de volgende Scope 3-categorieën: ingekochte goederen en diensten, upstream transport en distributie, afval gegenereerd door operaties, zakelijke reizen en woon-werkverkeer van werknemers.
 3 Voor een gedetailleerd overzicht van onze belangrijkste maatregelen voor klimaatmitigatie binnen bpostgroup in 2024 (en toekomstige plannen), zie Deel 'Maatregelen inzake klimaatmitigatie - Belangrijkste initiatieven 2024' hieronder.

identificeren om de decarbonisatiehefbomen te bepalen. Er loopt een wereldwijd project voor klimaatrisicobeoordeling en in de eerste helft van 2025 zullen verschillende klimaatscenario's (waaronder een scenario met lage emissies) worden geanalyseerd om de omvang van het transitierisico te beoordelen. Deze scenarioanalyse zal ook worden gebruikt om onze klimaatdoelen en transitieplannen aan te passen na de overname van Staci, met een nieuwe SBTi-indiening gepland voor 2025.

Financiering van het klimaattransitieplan

Specifieke middelen voor de invoering van een transitieplan zijn voorzien in het financiële vijfjarenplan op lange termijn van bpostgroup (AR 21). Er werden extra middelen goedgekeurd voor het strategische plan inzake zonnepanelen voor de periode 2025-2029.

bpostgroup heeft in 2024 zo'n 28 miljoen EUR geïnvesteerd in de invoering van zijn klimaattransitieplan, voornamelijk bij bpost NV. De op taxonomie afgestemde capex bedraagt 14,5 miljoen EUR. Het verschil van ongeveer 14 miljoen EUR is voornamelijk te verklaren door: (1) het feit dat de investeringen in een uitstootarm vrachtwagenpark en de verdere elektrificatie van het bedrijf gerapporteerd zijn als niet in aanmerking komend voor de taxonomie (7,6 miljoen EUR), alsook (2) de uitsluiting van een deel van onze investeringen in elektrische e-vans en bijhorende infrastructuur en in meer energiezuinige gebouwen door een zeer voorzichtige interpretatie van de GEAD-criteria, waardoor hoge bedragen van bpostgroup's investeringen in decarbonisatie als niet op taxonomie afgestemd zijn aangemerkt (zie deel 6.4.4.2).

Dit werd volledig gefinancierd met interne middelen en hier werd geen duurzaam financieringsinstrument voor gebruikt. bpostgroup is ook van plan om de financiering van het klimaattransitieplan voor 2025-2029, zoals voorzien in ons langetermijnplan, te dekken met interne middelen.

Let op, bpostgroup heeft geen Taxonomie-gerelateerd Capex-plan.

Er wordt geen melding gemaakt van die investeringen in de toelichtingen bij de jaarrekening.

Maatregelen inzake klimaatmitigatie - Belangrijkste initiatieven 2024

Decarbonisatiehefboom 1: emissievrije last-mile levering

Elektrificatie van onze last-mile vloot: bpost NV bestelt 168 nieuwe e-biketrailers, overal uitstootvrij leveren tegen 2030 blijft de ambitie

Leveringen van brieven en pakjes met e-biketrailers bieden grote voordelen voor de klanten van bpost, maar ook voor alle andere bewoners van de Belgische steden. Zo zorgen leveringen per fiets voor minder druk op het verkeer, files of parkeerplaatsen en zorgen ze op de koop toe niet voor geluidsoverlast. Bovendien wordt het wegdek gespaard.

Ook de CO₂-besparing die een e-biketrailer met zich meebrengt, is aanzienlijk. Zo bespaart één enkele e-biketrailer maar liefst 1,7 ton CO₂ per jaar in vergelijking met een 'klassieke' bestelwagen op diesel. Alle e-biketrailers van bpost samen zorgen voor een besparing van 588 ton CO₂ per jaar. Deze nieuwe bestelling van 168 e-biketrailers zal goed zijn voor een extra jaarlijkse besparing van 239,5 ton CO₂. Dat is goed voor de planeet, goed voor de consumenten en goed voor de stadsbewoners. De 168 nieuwe e-biketrailers, die gemakkelijk aan een elektrische fiets vastgeklikt kunnen worden en gevuld kunnen worden met wel 50 pakjes, plus brieven tot een maximaal gewicht van 150 kilogram, zullen geleverd worden in de loop van 2025. Ze zullen toegevoegd worden aan de bestaande vloot, die zo 600 e-biketrailers zal tellen.



bpost is vier jaar geleden begonnen met het inzetten van e-biketrailers op zijn postrondes en heeft de vloot sindsdien elk jaar uitgebreid. Dat is nodig, want in steeds meer steden voert bpost in samenwerking met lokale overheden haar Ecozones in. In deze zones gebeuren alle leveringen uitstootvrij en dus via elektrische bestelwagens, per fiets of te voet. Tegen 2030 wil bpost deze uitstootvrije manier van werken over heel België uitgerold hebben en zo een toonbeeld van duurzaamheid worden.

Uitbreiding Ecozone

Ecozone is een model dat de impact van onze activiteiten in Belgische steden vermindert. De Ecozones zijn gebaseerd op 3 pijlers: een dicht netwerk van afhaalpunten in stadscentra (PUDO-punten, bv. postkantoren, postpunten en pakjesautomaten), bezorging met milieuvriendelijke vervoersmiddelen (e-trailers, e-bikes) en vervanging van de resterende dieselbestelwagens door e-vans. Met een vloot

van groene bestelwagens en fietsen streven we ernaar het aantal autoritten voor het ophalen en bezorgen van leveringen aanzienlijk te verminderen.

De mensen in de stad hebben een dubbel voordeel: het verbetert de luchtkwaliteit in de stad en het vereenvoudigt hun drukke leven. In 2020 lanceerde bpost NV dit concept in Mechelen en sindsdien zijn 18 steden Ecozones geworden: Brussel, Mechelen, Louvain-La-Neuve, Leuven, Hasselt, Eupen, Namen, Luik, Bergen⁵, Brugge, Sint-Niklaas, Kortrijk⁵, Oostende, Seraing, Verviers, Roeselare, Andenne en Diest. In totaal 18 Ecozones en 109 postcodes hebben emissievrije last-mile levering.

Volgens Mobilise, de onderzoeksafdeling aan de Vrije Universiteit Brussel, vermindert bpost zo niet alleen de CO₂-uitstoot in de Ecozones met 97%, maar de steden worden ook leefbaarder omdat er aanzienlijk minder verkeer en lawaai is. Het project heeft in het verleden al verschillende prijzen gewonnen van Becom en Parcel & Postal Technology International. In 2024 wonnen we de World Post & Parcel Award 2024 in de categorie 'Commitment to sustainability'.

De ambitie is om in 2025 25 Ecozones te creëren die grote gebieden en steden in België bestrijken. Dit betekent dat één op de drie Belgen zijn of haar pakjes emissievrij bezorgd krijgt. bpost NV heeft ook een ambitieus plan om het aantal pakjesautomaten in België te verdubbelen, wat out-of-home-leveringen dichterbij de eindconsument brengt.

Laadinfrastructuur uitbreiden voor een groenere vloot

Om onze transitie naar een elektrische vloot te versnellen, heeft bpostgroup zich ertoe verbonden om in heel België een solide laadinfrastructuur uit te bouwen. Tegen 2030 willen we in het hele land meer dan 4.500 laadpalen voor elektrische auto's installeren, zodat onze activiteiten en medewerkers snel toegang hebben tot de laadpalen die nodig zijn voor een duurzame mobiliteit. Sinds 2024 zijn er al bijna 1.400 laadpalen operationeel en dit aantal neemt elk jaar toe met 1.000 tot 2.400 aan het einde van 2024.

Onze inspanningen om de EV-infrastructuur uit te breiden gaan verder dan België. In Noord-Amerika is Radial vooruitgang blijven boeken op weg naar duurzaam transport door een toekomstgerichte ruimte te creëren met de capaciteit voor toekomstige laadstations voor elektrische vrachtwagens. Door voorrang te geven aan de ontwikkeling van een laadnetwerk dat emissiearme activiteiten ondersteunt, zowel lokaal als in het buitenland, legt bpostgroup de basis voor een duurzaam logistiek netwerk dat afgestemd is op onze langetermijndoelstellingen om de CO₂-uitstoot te verminderen.



PUDO-punten (Pick Up Drop Off) Recordaantal pakjesautomaten geïnstalleerd in 2024: bpost NV plant verdubbeling in 2025

Pakjesautomaten spelen een steeds belangrijkere rol in het distributienetwerk van bpost. Ze zijn erg handig omdat ze 24/7 toegankelijk zijn, wat de Belgen erg waarderen. Het aantal mensen dat ervoor kiest om een pakje te laten bezorgen in een automaat is het afgelopen jaar met 44% gestegen. Uit statistieken blijkt ook dat de bezorging in een pakjesautomaat de hoogste score voor klantentevredenheid krijgt van alle bezorgingsopties die bpost NV aanbiedt.

Het voorbije jaar heeft bpost NV een recordaantal pakjesautomaten geïnstalleerd zodat iedereen er eentje in de buurt heeft: 365 nieuwe automaten brengt het totaal aantal actieve pakjesautomaten op 1.260. Dit komt neer op gemiddeld één nieuwe pakjesautomaat per dag.

Het netwerk zal blijven groeien in 2025, op basis van het ambitieuze plan van bpost om meer dan 1.200 nieuwe automaten te installeren en zo het totaal aantal in België te verdubbelen tot 2.500. De nieuwere pakjesautomaten zijn meestal groter en efficiënter ontworpen en het aantal deuren zal naar verwachting verdrievoudigen, van 50.000 nu tot 150.000 tegen het einde van 2025.



5 binnenstad of stadsdeel

100% groene auto's tegen 2030 bij Apple Express in Canada

Apple Express heeft zich ertoe verbonden zijn wagenpark voor last-mile leveringen tegen 2030 uitsluitend nog op groene energie te laten rijden, een belangrijke stap in de richting van duurzaamheid en milieuverantwoordelijkheid. Dankzij dit ambitieuze plan zijn wij de eerste nationale bezorger in Canada die voertuigen op traditionele brandstoffen vervangt door elektrische en hybride alternatieven, waardoor de CO₂-uitstoot en de afhankelijkheid van fossiele brandstoffen aanzienlijk worden verminderd. Tegen 2030 wil de onderneming niet alleen haar ecologische voetafdruk verkleinen, maar ook een benchmark zijn voor de sector door aan te tonen dat de grootschalige invoering van groene voertuigen zowel haalbaar als gunstig voor de planeet is.

bpost NV lanceert koolstofcalculator voor duurzame logistiek in België



De koolstofcalculator, ontwikkeld door bpost, schat de koolstofuitstoot die gepaard gaat met elk pakje dat bedrijven versturen via onze diensten. De tool berekent de koolstofvoetafdruk door rekening te houden met verschillende parameters, zoals gewicht, aantal pakjes, afgelegde afstand, aantal stops en het type voertuig dat wordt gebruikt. Voorlopig zullen de medewerkers van bpost de informatie die de tool oplevert delen met de klanten. We streven ernaar om de tool in een later stadium beschikbaar te maken voor onze klanten, zodat ze de koolstofcalculator zelf kunnen gebruiken.

Dit biedt klanten koolstoftransparantie, gevalideerd door Vinçotte, het grootste Belgische bedrijf op het gebied van controle, inspectie en certificering. Technisch gezien voldoet de calculator aan ISO 14083 en het GLEC Framework.

Decarbonisatiehefboom 2: Groene stroom en decarbonisatiehefboom 3: Afbouw van het gebruik van op aardgas & op stookolie verwarmde gebouwen

Dankzij onze inspanningen om de energie-efficiëntie van de bpostgroup-gebouwen te verbeteren, hebben we op dat vlak heel wat vooruitgang geboekt. We hebben het elektriciteitsverbruik en de afhankelijkheid van aardgas, stadsverwarming en stookolie verlaagd, waaruit ons engagement blijkt voor het invoeren van groenere energieoplossingen. Deze initiatieven hebben geleid tot een duidelijke daling in het energieverbruik per werknemer, wat aangeeft dat het energieverbruik in al onze activiteiten nu efficiënter is.

Investing in groene stroomcertificaten in België

Voor de entiteiten van bpostgroup in België hebben we groene stroomcontracten voor onze gebouwen. Het grootste deel van ons elektriciteitsverbruik is dus groen en voor de rest kopen we 'Garantie van Oorsprong'-certificaten. In de toekomst willen we deze strategie uitbreiden naar andere landen waar bpostgroup actief is, met als doel om in zeven stappen over 100% groene stroom te beschikken tegen 2030.

Strategie inzake zonnepanelen bij bpost

Eind 2024 lanceerde bpost NV een nieuwe strategie inzake zonnepanelen voor 2025-2029, met de visie om zonnepanelen te plaatsen op al onze postcentra die zullen worden uitgerust met elektrische voertuigen (EV's). Zo willen we het energieverbruik van de EV's compenseren. Dit project zal naar verwachting in 2025 van start gaan.

bpost NV gaat voor nog meer groene stroom met 1.640 zonnepanelen van Earth

De postverwerking en -bedeling is een energie-intensieve activiteit. Voor bpost is verdere verduurzaming van de logistieke processen dan ook een aandachtspunt. De installatie van 1.100 zonnepanelen in 2023 op twee sites van bpost in Brussel (Neder-Over-Heembeek en Evere) door Earth, dat is gespecialiseerd in groene energieoplossingen, sluit aan bij de ambities van bpost om haar CO₂-uitstoot tegen 2030 met 55% te verminderen. In de loop van 2024 heeft Earth nog een 600-tal panelen geïnstalleerd in het internationale postcentrum in Zaventem (Brucargo). Deze site verwerkt internationale post. 67% van de zonne-energie die door deze panelen wordt geproduceerd, wordt ter plaatse verbruikt, wat 36% van de jaarlijkse elektriciteitsbehoefte dekt. Bekijk de video [hier](#).



Eerste koolstofneutrale distributiecentrum van bpost NV in Evere, België



Het nieuwe distributiecentrum van bpost in Evere is volledig operationeel sinds bijna alle teams in 2024 de overstap hebben gemaakt. Dit koolstofneutrale gebouw – een primeur voor bpost – is voorzien van alle moderne technologieën en werd ontworpen met bijzonder veel aandacht voor duurzaamheid en klimaatneutraliteit, inclusief zonne-energie, warmtepompen voor verwarming en ventilatie met energierugwinning, modulaire ledverlichting, laadinfrastructuur en opvang van regenwater.

Het distributiecentrum is niet alleen energie-efficiënt, maar produceert ook een deel van de energie die het nodig heeft. Op het dak ligt 1.236 m² aan zonnepanelen. De opgewekte energie wordt gebruikt voor het laden van de elektrische voertuigen en het stroomverbruik van de activiteiten. Er zijn ruim voldoende laadpalen (meer dan 100) voorzien om de vloot van e-vans, e-bikes en e-biketrailers op weg te houden.

Er wordt uiteraard ook slim omgesprongen met het energieverbruik. Zo wordt de ledverlichting in de grote hal automatisch gedimd (van 500 lux naar 300 lux) zodra de medewerkers op ronde zijn vertrokken. Daarnaast zijn alle laadperrons zijn uitgerust met twee sets deuren om warmteverlies te minimaliseren.

Dankzij geavanceerde verwarmings- en koelsystemen wordt het gebruik van fossiele brandstoffen vermeden. Met behulp van warmtepompen wordt energie uit de omgeving gebruikt om het gebouw te verwarmen in de winter en te koelen in de zomer, indien nodig. Dit zorgt voor een comfortabele werkomgeving voor de medewerkers en het draagt tegelijkertijd bij aan de vermindering van de CO₂-uitstoot.

Een belangrijk aspect nu we steeds vaker zullen worden geconfronteerd met periodes van grote droogte en overvloedige neerslag is waterbeheer. In Evere zorgen geavanceerde systemen voor waterbeheer en regenwaterrecuperatie ervoor dat de impact op het milieu beperkt blijft. Regenwater van het dak wordt opgevangen en gebruikt voor douches, toiletten en andere toepassingen. Er is ook een ingenieus systeem dat ervoor zorgt dat neerslag langzaam in de bodem kan infiltreren. Op de parkeerplaatsen is er waterdoorlatende verharding voorzien, maar ook al het water op de wegen wordt naar dit infiltratiesysteem afgevoerd. Het is cruciaal om te vermijden dat regenwater zonder meer naar de riolen wordt afgevoerd. Bovendien kan dit systeem eenvoudig worden beheerd, ook op afstand.

Decarbonisatiehefboom 4: Nieuwe emissievrije bedrijfswagens

Nieuwe emissievrije bedrijfswagens

In het kader van ons streven naar duurzaamheid heeft de policy voor bedrijfswagens van bpost NV, die in 2021 werd bijgewerkt, als doel gesteld om volledig over te schakelen op elektrische bedrijfswagens. Om deze transitie te ondersteunen, bieden we financiële subsidies voor de aankoop van elektrische wagens en hebben we laadpalen geïnstalleerd bij de werknemers thuis voor gemakkelijke toegang.

Sinds september 2023 zijn alle nieuwe bedrijfswagens bij bpost NV volledig elektrisch en dat is een enorme stap voorwaarts. Om de overstap aan te moedigen, hebben we een bewustmakingscampagne gelanceerd om de milieuvoordelen van een elektrische wagen te benadrukken. We hebben ook onderhandeld met parkingproviders om laadmogelijkheden te creëren bij ons hoofdkantoor in Brussel.

Federaal mobiliteitsbudget

In 2024 heeft bpost NV het federaal mobiliteitsbudget goedgekeurd met als doel duurzame mobiliteit voor werknemers te bevorderen. Het federaal mobiliteitsbudget is een flexibel systeem waarbij werknemers hun (recht op een) bedrijfswagen kunnen inruilen voor een budget. Dit budget kan worden besteed aan een groenere wagen, andere duurzame vervoersopties (fiets leasen, trein/metro-abonnementen) en huisvestingskosten.

Decarbonisatiehefboom 5: Vrachtwagenpark op alternatieve brandstoffen & dubbeldekopleggers

Verder Investeren in dubbeldekopleggers



Ook in 2024 werd opnieuw geïnvesteerd in een duurzamere vloot. Vanaf het vierde kwartaal van 2024 bestaat onze last-mile vloot uit ongeveer 2.200 e-vans, dat is 50% meer dan in 2023. We zijn van plan om in 2025 nog eens 1.000 e-vans te bestellen. Het aantal e-trailers is ook gestegen van 458 naar 544, met de bestelling van 168 nieuwe e-trailers. Deels om de e-trailers van de eerste generatie te vervangen die het einde van hun levensduur hebben bereikt en deels om een toename van het aantal ritten met e-trailers in dichtbevolkte gebieden te ondersteunen.

Voor de first-mile (vrachtwagentransport) mochten we 24 nieuwe dubbeldekopleggers inrijden zodat we meer pakjes kunnen vervoeren zonder meer kilometers af te leggen, aangezien twee dubbeldekopleggers drie enkeldekopleggers vervangen. In het derde kwartaal werd ook onze eerste e-truck geleverd, voornamelijk voor vrachtwagentransport in Brussel, en begin 2025 hebben we een tweede e-truck aangeschaft.

In 2025 zullen we blijven zoeken naar de beste alternatieve brandstofopties voor onze vloot.

Decarbonisatiehefboom 6: Scope 3-decarbonisatieprogramma

Scope 3 Decarbonisatieprogramma bij bpostgroup

Om de decarbonisatie bij onze leveranciers te stimuleren, heeft bpostgroup het ESG-team van Group Procurement uitgebreid van 1 FTE naar 2 FTE's sinds medio 2024.

De scope 3-reductiestrategie van bpostgroup verloopt in twee stappen:

- **Stap 1:** Verbetering van de data- en beleidsinfrastructuur om deze efficiënter te kunnen gebruiken (belangrijkste focus in 2024)
- **Stap 2:** Actieve samenwerking met leveranciers om emissiereductie te stimuleren (belangrijkste focus voor 2025 en daarna)

Stap 1:

Het verbeteren van de gegevenskwaliteit van onze scope 3-emissies is de ruggengraat van ons Scope 3-decarbonisatieprogramma dat in 2024 van start is gegaan. De overstap naar een geavanceerder model voor gegevensverzameling is cruciaal voor de ontwikkeling van een op feiten gebaseerd stappenplan voor een realistisch decarbonisatie-doel op lange termijn in Scope 3. We zijn overgestapt van een op uitgaven gebaseerd gegevensmodel naar een hybride model, dat gegevens op basis van uitgaven, volume en leveranciersspecifieke gegevens combineert. Op die manier kunnen we nauwkeurigere rapporten opstellen over onze emissies in de categorieën Gekochte Goederen en Diensten en Kapitaalgoederen omdat we overschakelen van emissiegemiddelden voor de hele sector naar leveranciersspecifieke emissies. Met het hybride model kunnen we ~40% van de op uitgaven gebaseerde gegevens vervangen door leveranciersspecifieke emissies.

Om dit te bereiken, hebben we een koolstofenquête gehouden bij onze 50 belangrijkste leveranciers bij bpostgroup, op basis van factoren zoals: een significant aandeel in de totale inkoopuitgaven van bpostgroup, een significant aandeel in de CO₂-uitstoot en/of een belangrijke bijdrage aan de activiteit. Op basis van de enquêteresultaten en inzichten kunnen we de prestaties van individuele leveranciers nauwkeuriger volgen of leveranciers benchmarken. Voor ons is dit een belangrijke factor om een langetermijndoelstelling te kunnen vastleggen voor scope 3-emissiereductie. Meer nauwkeurige en meer transparante gegevens zijn cruciaal om mogelijkheden in kaart te brengen om onze CO₂-impact te verminderen.

We hebben ook onze Gedragscode voor leveranciers geüpdatet, die nu nog hogere verwachtingen oplegt aan onze leveranciers om emissiegegevens te delen met bpostgroup en hen aanmoedigt om netzerodoelen na te streven met het Science-Based Targets initiatief (SBTi). Deze bijgewerkte Gedragscode voor leveranciers is goedgekeurd door ons Executive Committee en wacht op beoordeling door onze Raad van Bestuur voordat dezewordt gepubliceerd en algemeen ingevoerd.

Step 2:

In de volgende stappen, vanaf 2025, zullen we ons richten op de betrokkenheid van leveranciers en de nauwere samenwerking met leveranciers om verandering te stimuleren. We zijn van plan om meerdere hefboomen te gebruiken om GHG-emissiereducties bij onze leveranciers te stimuleren, in overeenstemming met het kader van de World Business Council for Sustainable Development.



Bijgewerkte gedragscode voor leveranciers van bpostgroup

De bijgewerkte Gedragscode voor leveranciers zal een belangrijke hefboom zijn voor het behalen van onze decarbonisatie doelstellingen in 2025 en daarna, met duidelijke verwachtingen voor leveranciers om CO₂-reductiedoelen te stellen. Dit initiatief ondersteunt onze scope 3-emissiereductiestrategie⁶ door samenwerking te stimuleren en duurzaamheid in onze hele toeleveringsketen te bevorderen.

Hoewel de details van ons scope 3-emissieplan voor 2025-2029 nog worden uitgewerkt, zullen de opname van ESG-criteria in aanbestedingen en de uitbreiding van relaties met leveranciers ongetwijfeld een cruciale rol spelen. Door deze maatregelen verwachten we ons doel van -14% scope 3-reductie⁶ in 2030 te halen.

Community of practice uitbesteed vervoer

In 2024 werd een nieuwe Community of Practice gelanceerd door het Group Sustainability-team, in nauwe samenwerking met Group Procurement. Het doel van deze gemeenschap is om best practices uit te wisselen, scope 3-prestaties te verbeteren en oplossingen te bespreken om de samenwerking met leveranciers van bpostgroup te optimaliseren. Via maandelijkse vergaderingen werden collega's van de Community of practice uit verschillende entiteiten en regio's samengebracht, met name degenen die verantwoordelijk zijn voor het beheer van transportleveranciers.

BACA-programma voor leiders in de toeleveringsketen

In 2024 sloot bpostgroup zich aan bij de Belgian Alliance for Climate Action (BACA) om de decarbonisatie-inspanningen in de e-commerce toeleveringsketen te versterken. Als grootste aankoper van e-vans in België en met onze verbintenis om groene stroom in te kopen, willen we duurzaamheid in onze hele waardeketen blijven stimuleren. Als lid van de 'Supply Chain Leaders Group' verbinden we ons ertoe:

- het klimaataspect te integreren in onze bedrijfsstrategie en het belang van emissies in de toeleveringsketen te erkennen;
- wetenschappelijk gefundeerde doelen te stellen om de uitstoot in onze hele toeleveringsketen te verminderen;
- actief samen te werken met partners in de toeleveringsketen - zowel upstream als downstream - om hun decarbonisatie-inspanningen te ondersteunen en te stimuleren;
- ons traject, onze inzichten en kennis te delen met andere leden, partners, beleidsmakers en het publiek.

⁶ Dit reductiedoel is van toepassing op de volgende Scope 3-categorieën: ingekochte goederen en diensten, upstream transport en distributie, afval gegenereerd door operaties, zakelijke reizen en woon-werkverkeer van werknemers.

6.2.1.7 E1-4 - Doelen inzake klimaatmitigatie en klimaatadaptatie

bpostgroup heeft doelen gesteld voor de vermindering van de broeikasgasemissies (GHG) om de klimaatimpacts, -risico's en -opportunities aan te pakken. Deze doelen werden bepaald na een uitgebreide analyse van de activiteiten en koolstofvoetafdruk van bpostgroup, waarbij 2019 als referentiejaar werd gebruikt om een representatief startpunt te hebben dat niet werd beïnvloed door grote verstoringen zoals de COVID-19-pandemie. De doelen hebben betrekking op zowel directe emissies (scope 1 en 2) als op emissies in de waardeketen (scope 3). Dit weerspiegelt de verbintenis van bpostgroup om de wereldwijde emissies te verminderen en de doelstelling van de Overeenkomst van Parijs om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5°C te ondersteunen.

Reikwijdte

De reikwijdte van de reductiedoelstellingen van bpostgroup is gebaseerd op operationele controle, in overeenstemming met de begrenzings gebruikt in de analyse van de koolstofvoetafdruk. Momenteel zijn er geen aparte reductiedoelstellingen voor scope 1- en scope 2-emissies, noch voor locatiegebonden emissies. De doelen omvatten geen GHG-verwijderingen, carbon credits of vermeden emissies, maar focussen uitsluitend op directe reducties van de emissies in de activiteiten en de waardeketen van bpostgroup. Na de overname van Staci stelt bpostgroup haar doelen en haar referentiejaar bij om ervoor te zorgen dat ze in lijn zijn met de uitgebreide organisatorische reikwijdte.

Methodologie

De reductiedoelen zijn opgesteld met behulp van het Science Based Targets initiative (SBTi), zodat gevalideerde methodologieën worden gevolgd. De korte termijn doelen werden in 2022 gevalideerd door SBTi en weerspiegelen de verbintenis van bpostgroup om bij te dragen tot de wereldwijde klimaatdoelstellingen. Sinds de opstelling zijn er geen significante wijzigingen aangebracht in de doelen, methodologieën of aannames.

De doelen werden in 2021 vastgelegd na een breed intern raadplegingsproces, met input van de CEO, CFO en andere bedrijfsleiders, en na een benchmarking van de concurrentie door een toonaangevend strategisch adviesbureau. Het reductiedoel van 55% voor Scope 1- en Scope 2-emissies in 2030 weerspiegelt een strategische beslissing om ambitieuze doelstellingen vast te leggen in vergelijking met onze sectorgenoten, waaronder PostNL, La Poste en Deutsche Post, en is ambitieuzer dan het 1,5°C-traject van de SBTi.

Bij het vastleggen van deze doelen in 2021 werd rekening gehouden met de verwachte ontwikkelingen in de bedrijfswereld en de technologie. bpostgroup is van plan om op dezelfde manier te werk te gaan bij het updaten van de GHG-reductiedoelen in 2025, rekening houdend met de impact van de overname van Staci op onze reikwijdte.

Vooruitgang

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de reductiedoelen, de referenties en de voortgang tot nu toe voor Scope 1-, 2- en 3-GHG-emissies.

REIKWIJDTE	DOEL	REFERENTIEJAAR	REFERENTIEWAARDE	DOELPERIODE	STATUS 2024
Scope 1- & 2-BKG-emissies (marktgebaseerd)	-55%	2019	Scope 1 = 88.997 tCO ₂ e (75%) Scope 2 = 30.266 tCO ₂ e (25%) Scope 1 and 2 = 119.263 tCO ₂ e	2030	-17%
Scope 3-BKG-emissies	-14%	2019	322.562 tCO ₂ e	2030	+3%

Een lijst van maatregelen inzake klimaatmitigatie en decarbonisatiehobomen is te vinden in Deel 6.2.1.6 - E1-3 - Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering.

6.2.1.8 E1-5 – Energieverbruik en energiemix

Als onderdeel van zijn verbintenis om duurzaam te werken, focust bpostgroup op de transitie naar groenere energieoplossingen voor zijn gebouwen en wagenpark.

Een gedetailleerde lijst van acties met betrekking tot dit onderwerp is te vinden in deel 6.2.1.6 - E1-3 - Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering.

Om een overzicht te geven van de energieprestaties van bpostgroup, geven de volgende tabellen een gedetailleerd overzicht van het totale energieverbruik en de energiemix, de energieproductie en de energie-intensiteit van onze activiteiten.

Totaal Energieverbruik in MWh van eigen activiteiten uitgesplitst

ENERGIEVERBRUIK EN ENERGIEMIX	2024
(1) Brandstofverbruik uit kolen en kolenproducten (MWh)	0
(2) Brandstofverbruik uit ruwe olie en petroleumproducten (MWh)	224.671
(3) Brandstofverbruik uit aardgas (MWh)	93.381
(4) Brandstofverbruik van andere fossiele bronnen (MWh)	0
(5) Verbruik ingekochte of verworven elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit fossiele bronnen (MWh)	36.820
(6) Totaal verbruik fossiele energie (MWh) (berekend als som lijnen 1 t/m 5)	354.872
Aandeel fossiele bronnen in totale energieverbruik (%)	75
(7) Verbruik uit nucleaire bronnen (MWh)	10.889
Aandeel verbruik uit nucleaire bronnen in totale energieverbruik (%)	2
(8) Brandstofverbruik uit hernieuwbare bronnen, incl. biomassa (ook industrieel en gemeentelijk afval van biologische oorsprong, biogas, waterstof uit hernieuwbare bronnen enz.) (MWh)	0
(9) Verbruik ingekochte of verworven elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit hernieuwbare bronnen (MWh)	96.392
(10) Verbruik zelfopgewekte hernieuwbare energie uit andere bronnen dan brandstof (non-fuel) (MWh)	8.371
(11) Totaal verbruik hernieuwbare energie (MWh) (berekend als som lijnen 8 t/m 10)	104.763
Aandeel hernieuwbare bronnen in totale energieverbruik (%)	22
Totale energieverbruik (MWh) (berekend als de som van lijnen 6 en 11)	470.525

In 2024 was ons energieverbruik voornamelijk oliegebaseerd, een weerspiegeling van de operationele vereisten van onze sector en de aanzienlijke rol die conventionele brandstoffen nog steeds spelen in onze activiteiten.

22% van onze energie is echter afkomstig van hernieuwbare bronnen en dat bewijst onze verbintenis om hernieuwbare energie een plaats te geven in onze activiteiten.

Ons totale energieverbruik voor het jaar bedroeg 470.525 MWh en dit benadrukt hoe belangrijk het is dat we blijven streven naar energie-efficiëntie en de introductie van groenere energiebronnen.

Totale energieproductie in MWh van eigen activiteiten uitgesplitst

ENERGIEPRODUCTIE	2024
Productie van niet-hernieuwbare energie (MWh)	0
Productie van hernieuwbare energie (MWh)	11.399
Totale energieproductie (MWh)	11.399

In 2024 produceerden we uitsluitend hernieuwbare energie. Er werd geen niet-hernieuwbare energie geproduceerd omdat wij een groenere energiemix willen ondersteunen en een positieve bijdrage leveren aan onze algemene duurzaamheidsdoelen.

Energie-intensiteit van activiteiten in sectoren met een grote klimaatimpact (MWh)

ENERGIE-INTENSITEIT PER NETTO-OPBRENGST	2024
Totaal energieverbruik van activiteiten in sectoren met een grote klimaatimpact (MWh)	470.525
Netto-opbrengst van activiteiten in sectoren met een grote klimaatimpact (miljoen euro)	4.003,6
Totaal energieverbruik van activiteiten in sectoren met een grote klimaatimpact per netto-opbrengst van activiteiten in sectoren met een grote klimaatimpact (MWh/miljoen euro)	117,5
NETTO-OPBRENGST	2024
Netto-opbrengst (miljoen euro) uit activiteiten in sectoren met een grote impact op het klimaat gebruikt om de energie-intensiteit te berekenen	4.003,6
Netto-opbrengst (miljoen euro)	337,7
Totale netto-opbrengst (miljoen euro)	4.341,3

bpostgroup is actief in sectoren met een grote klimaatimpact, zoals vermeld in NACE deel H: Vervoer en opslag. Dit omvat activiteiten onder H49.4.1 (Goederenvervoer over de weg) en H53 (Post- en koeriersdiensten). Gezien de aard van zijn businessmodel haalt bpostgroup zijn inkomsten uit deze sectoren met een grote klimaatimpact. Bijgevolg is de netto-opbrengst in de jaarrekening volledig toe te schrijven aan de activiteiten binnen deze sectoren. In 2024 hebben we onze energie-intensiteit per netto-opbrengst voor het eerst berekend. We zullen deze meting gebruiken om te benadrukken hoe energie-efficiënt onze activiteiten zijn en hoe belangrijk het is om het energieverbruik te optimaliseren in termen van bedrijfsprestaties.

De netto-opbrengst gebruikt om de energie-intensiteit te berekenen is uitgezonderd de opbrengsten van Staci omdat die nog niet opgenomen zijn in het energieverbruik en de energiemix.

6.2.1.9 E1-6 – Bruto Scope 1-, 2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies

bpostgroup stelt alles in het werk om ervoor te zorgen dat zijn rapportage over broeikasgasemissies in overeenstemming is met de beste praktijken en de sectornormen. Door de methodologieën en categorieën voortdurend te evalueren, kan de volledigheid en nauwkeurigheid van emissiegegevens verbeterd worden.

Reikwijdte

bpostgroup hanteert de benadering van operationeel zeggenschap om zijn organisatorische begrenzing te bepalen, voor alle dochterondernemingen waarover het operationeel zeggenschap heeft. Dit jaar wordt de overname van Staci vermeld als een uitzondering, met plannen om Staci vanaf volgend jaar op te nemen in de rapportage.

bpostgroup verwerkt alle relevante broeikasgasemissies binnen zijn operationeel zeggenschap. Broeikasgasverwijderingen, carbon credits en emissierechten worden niet opgenomen in de berekeningen. Bovendien wordt er geen biomassa gebruikt in de activiteiten of waardeketen van bpostgroup en vallen er dus geen biogene emissies te rapporteren.

Methodologie

bpostgroup past het Greenhouse Gas Protocol toe voor het verzamelen van activiteitsgegevens en het berekenen van emissies, zodat de methodologie consistent en nauwkeurig is. Emissies worden berekend met emissiefactoren uit vijf databases: DEFRA, AIB, IEA, IPCC AR5 en S&P. Voor AIB werden factoren van de residuele mix gebruikt, maar emissies worden gerapporteerd in CO₂ in plaats van CO₂-equivalent, omdat dit laatste niet beschikbaar is. Voor marktgebaseerde scope 2-emissies wordt deze volgorde gehanteerd: (1) Certificaten van energie-attributen (2) Contracten voor elektriciteit (3) Leveranciersspecifieke emissiefactoren (4) Emissiefactoren van de residuele mix van AIB (5) Netgemiddelde emissiefactoren van IEA als er geen andere gegevens beschikbaar zijn. In 2024 wordt 55% van ons elektriciteitsverbruik gedekt door certificaten van energie-attributen en de resterende 45% wordt gedekt door emissiefactoren van de residuele mix en netgemiddelde emissiefactoren. Scope 3-emissies voor zakelijk reisverkeer, woon-werkverkeer van werknemers en upstreamvervoer en -distributie worden berekend aan de hand van WTW-emissiefactoren (Well-to-Wheel). Voor vliegtuigreizen zijn de emissiefactoren exclusief stralingsforcering.

Belangrijke aannames

Bij de voorbereiding van de duurzaamheidsverklaring en de vastlegging van bepaalde maatstaven met betrekking tot onze broeikasgasemissies heeft de directie gebruikgemaakt van aannames, oordelen en schattingen die een invloed hebben op de gerapporteerde bedragen. Als gevolg daarvan bestaat er enige onzekerheid over enkele van onze berekeningen.

Voor onze scope 3-emissies, categorie 1 'gekochte goederen en diensten' en categorie 2 'kapitaalgoederen' hebben we meer bepaald een combinatie van benaderingen gehanteerd:

- Leveranciersspecifieke emissiefactoren vermenigvuldigd met financiële uitgaven
- Sectorgemiddelden vermenigvuldigd met financiële uitgaven
- Beoordeling van de geraamde financiële uitgaven om de totale emissies te schatten voor het resterende deel van onze uitgaven.

De sectorspecifieke gemiddelden worden berekend op basis van alle leveranciers binnen dezelfde procurementcategorie, bv. transport, waar alle transportbedrijven met leveranciersspecifieke emissiefactoren bijdragen aan een sectorgemiddelde dat gebruikt wordt voor de bedrijven zonder leveranciersspecifieke emissiefactoren.

Omdat we bij de opstelling van het jaarverslag geen volledig beeld hadden van onze bedrijfsuitgaven, hebben we de rest van de emissievoetafdruk geëxtrapolerd door de berekende voetafdruk te vermenigvuldigen met het deel van de uitgaven dat, naar onze inschatting, niet aan bod komt. Het deel van de uitgaven dat niet aan bod komt, wordt berekend door de uitgaven die aan bod komen in het emissiemodel af te trekken van de totale bedrijfsuitgaven van de groep. Dit levert een extrapolatiefactor van 29,5% op.

De extrapolatiefactor leidt tot een grote mate van onzekerheid en een hoog percentage BKG-emissies, dus de verbetering van onze schattingsmethodes voor categorieën 1 en 2 is een prioriteit in 2025.

Meer informatie over de aannames gebruikt voor de berekening van de emissies vindt u eerder in dit verslag in Deel 6.1.1 Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen.

Verbeteringen in de Berekening van de koolstofvoetafdruk

Dit jaar heeft bpostgroup verschillende aanpassingen doorgevoerd om de nauwkeurigheid en volledigheid van zijn koolstofvoetafdruk te verbeteren:

- Twee nieuwe broeikasgasemissie categorieën - vluchtige emissies en kapitaalgoederen - werden toegevoegd om een uitgebreidere weergave te geven van zowel operationele emissies als emissies in de waardeketen.
- De methodologie voor het berekenen van emissies van gekochte goederen en diensten werd verbeterd.
- Emissiefactoren voor zakelijk reisverkeer, woon-werkverkeer van werknemers en upstreamvervoer en -distributie werden bijgewerkt van Tank-to-Wheel (TTW) naar Well-to-Wheel (WTW), voor een volledig levenscyclusperspectief van de emissies.

Deze updates sluiten aan bij de veranderende sectorstandaarden en vergroten de transparantie. Hoewel deze veranderingen hebben geleid tot een toename van de gerapporteerde emissies in vergelijking met de vorige jaren, tonen ze aan dat bpostgroup zich blijft inzetten om zijn rapporteringspraktijken te verbeteren.

Scope 3-emissiecategorieën

bpostgroup blijft de opname van scope 3-emissiecategorieën analyseren en verfijnen. Verschillende categorieën werden uitgesloten na een grondige evaluatie van hun materialiteit en relevantie voor de activiteiten van bpostgroup. De tabel hieronder licht deze uitsluitingen nader toe.

Uitsluiting per Scope

CATEGORIE	OPGENOMEN (J/N)	REDEN VOOR UITSLUITING
SCOPE 1: DIRECTE EMISSIES		
Stationaire verbranding	Ja	
Mobiele verbranding	Ja	
Vluchtige emissies	Ja	
Procesemissies	Nee	Bij post- en transportdiensten komen geen productieprocessen kijken.
SCOPE 2: INDIRECTE EMISSIES DOOR ENERGIE		
Ingekochte elektriciteit	Ja	
Ingekochte warmte, stoom en koeling	Ja	
SCOPE 3: ANDERE INDIRECTE EMISSIES		
Gekochte goederen en diensten	Ja	
Kapitaalgoederen	Ja	
Brandstof- en energieactiviteiten (niet opgenomen in scope 1 of scope 2)	Ja	
Upstreamvervoer en -distributie	Ja	
Afval geproduceerd bij activiteiten	Ja	
Zakelijk reisverkeer	Ja	
Woon-werkverkeer werknemers	Ja	
Upstream geleasede activa	Nee	Emissies van geleasede activa zijn al opgenomen in scopes 1 en 2, om dubbelstelling te vermijden.
Downstreamvervoer- en distributie	Nee	bpostgroup levert voornamelijk diensten (transport). De uitstoot van de verkochte verpakingsproducten is verwaarloosbaar, omdat ze direct in de postcentra of in onze magazijnen worden gebruikt. Emissies door transport uitgevoerd door onze onderaannemers worden gerapporteerd onder 'Upstreamvervoer en -distributie' in onze scope 3-rapportage. Uitstoot door transport van onze eigen vloot wordt gerapporteerd onder scope 1 en scope 2.
Verwerking verkochte producten	Nee	bpostgroup levert voornamelijk post- en transportdiensten en de verkochte verpakingsproducten hoeven niet verwerkt te worden.
Gebruik verkochte producten	Nee	bpostgroup levert voornamelijk post- en transportdiensten en de verkochte verpakingsproducten geven tijdens het gebruik geen emissies af.
End-of-life-verwerking verkochte producten	Nee	bpostgroup levert voornamelijk post- en transportdiensten, en de verkochte verpakingsproducten, die voornamelijk uit papier en karton bestaan, hebben een verwaarloosbare end-of-life-uitstoot.
Downstream geleasede activa	Nee	bpostgroup leaset geen activa aan derden en de emissies van gebruikte voertuigen en gebouwen zijn al opgenomen in scope 1 en 2.
Franchises	Nee	bpostgroup werkt niet met een franchisemodel.
Investerings	Nee	Investerings vertegenwoordigen minder dan 1% van de activa van bpostgroup. Gezien hun verwaarloosbare bijdrage is deze categorie niet opgenomen in de koolstofvoetafdruk.

De gebruikte berekeningsmethoden voor de gerapporteerde scope 3-categorieën zijn als volgt:

Gekochte goederen en diensten & kapitaalgoederen: de emissiefactoren worden gedefinieerd en berekend op basis van de meest recente beschikbare gegevens uit 2023. De berekening is gebaseerd op de opbrengsten van een leverancier en de totale stroomopwaartse Scope 1-, 2- en 3-emissies. Deze factoren worden vervolgens vermenigvuldigd met de uitgaven van bpostgroup 2024 voor elke leverancier om de emissies te schatten. De berekeningen worden uitgevoerd op leveranciersniveau, met drie geprioriteerde gegevensbronnen:

1. Geraamde leveranciersspecifieke koolstofemissies
2. Leveranciersspecifieke emissies uit een externe database
3. Sectorspecifieke gemiddelden

- **Brandstof- en energieactiviteiten (niet opgenomen in scope 1 of 2):** gebruik van de methode met gemiddelden, gebaseerd op energieverbruik en gemiddelde emissiefactoren van DEFRA, IEA en IPCC AR5.
- **Upstreamvervoer en -distributie:** gebruik van de methode op basis van afstand, rekening houdend met volume, afstand en wijze van verzending, met gemiddelde emissiefactoren van DEFRA.

- **Afval geproduceerd bij activiteiten:** gebruik van de afvalspecifieke methode, gebaseerd op het afvaltype en de verwerkingsmethoden en gemiddelde emissiefactoren van DEFRA.
- **Zakelijk reisverkeer:** gebruik van de methode op basis van afstand, rekening houdend met de afstand en de wijze van zakenreizen en gemiddelde emissiefactoren van DEFRA.
- **Woon-werkverkeer werknemers:** gebruik van de afstandsgebaseerde methode, rekening houdend met de afgelegde afstand tussen woon-werkplaats, het aantal effectieve werkdagen en telewerkdagen, en de gebruikte vervoerswijze voor woon-werkverkeer en gemiddelde emissiefactoren van DEFRA.

De volgende tabel geeft een gedetailleerd overzicht van de koolstofvoetafdruk van bpostgroup.

Bruto Scope 1-, 2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies

	2019	2023 - GERAPPORTEERD	2023 - BIJGEWERKT	2024	% N / N-1
SCOPE 1-BROEIKASGASEMISSIES					
Totale bruto scope 1-broeikasgasemissies (ton CO ₂ -eq)	88.997	78.043	78.861	76.513	-3%
1. Stationaire verbranding	21.014	18.039	18.046	18.511	3%
2. Mobiele verbranding	67.983	60.004	60.343	57.356	-5%
3. Vluchtige emissies	Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	472	646	37%
Percentage scope 1-broeikasgasemissies van gereguleerde emissiehandelssystemen (%)	0	0	0	0	0%
SCOPE 2-BROEIKASGASEMISSIES					
Totale bruto locatiegebaseerde scope 2-broeikasgasemissies (ton CO ₂ -eq)	Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	38.477	36.300	-6%
1. Ingekochte elektriciteit	Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	38.413	36.212	-6%
2. Ingekochte warmte, stoom en koeling	Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	65	88	36%
Totale bruto marktgebaseerde scope 2-broeikasgasemissies (ton CO ₂ -eq)	30.266	27.904	29.893	22.129	-26%
1. Ingekochte elektriciteit	29.794	27.840	29.828	22.041	-26%
2. Ingekochte warmte, stoom en koeling	472	64	65	88	36%
SIGNIFICANTE SCOPE 3-BROEIKASGASEMISSIES					
Totaal bruto indirecte (scope 3-) broeikasgasemissies (ton CO ₂ -eq)	322.562	285.570	344.722	332.835	-3%
1. Gekochte goederen en diensten	76.260	96.569	102.210	108.016	6%
2. Kapitaalgoederen	Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	15.638	18.714	20%
3. Brandstof- en energieactiviteiten (niet opgenomen in scope 1 of scope 2)	22.248	20.323	28.293	25.625	-9%
4. Upstreamvervoer en -distributie	185.770	136.137	157.609	141.089	-10%
5. Afval geproduceerd bij activiteiten	3.932	4.768	4.768	2.373	-50%
6. Zakelijk reisverkeer	1.374	1.157	1.763	1.952	11%
7. Woon-werkverkeer werknemers	32.977	26.614	34.440	35.066	2%
TOTALE BROEIKASGASEMISSIES					
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd) (ton CO ₂ -eq)	Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	462.061	445.648	-4%
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd) (ton CO ₂ -eq)	441.824	391.517	453.477	431.477	-5%

In 2024 bleven we vooruitgang boeken met onze duurzaamheidsinitiatieven en we zijn goed op weg om onze koolstofvoetafdruk te verkleinen.

Om te garanderen dat onze voetafdruk gebaseerd is op de recentste best practices hebben we in onze emissies voor 2023 ook enkele methodologische verbeteringen opgenomen:

- Overschakeling op Well-to-Wheel-emissiefactoren
- Verbeterde methodologie voor gekochte goederen en diensten
- Introductie van een nieuwe categorie - Kapitaalgoederen
- Uitbreiding van de reikwijdte van Brandstoffen en energie-activiteiten

Deze updates zorgen voor meer transparantie door de impact van de methodologische wijzigingen duidelijk aan te tonen en een nauwkeurige vergelijking mogelijk te maken van de gegevens uit 2023 en 2024.

Scope 1-emissies

Stationaire verbranding: De emissies van onze gebouwen zijn met 3% gestegen, vooral door het hogere aardgasverbruik en de integratie van propaan op bepaalde sites. Desondanks is onze efficiëntie toegenomen omdat we ons stookolieverbruik hebben teruggedrongen en ons energiebeheer hebben verbeterd.

Mobiele verbranding: We hebben een daling van 5% gerealiseerd door onze vloot van lng-voertuigen en dubbeldeksaanhangwagens uit te breiden en het aantal benzinevoertuigen aanzienlijk te beperken door de elektrificatie van onze vloot (bestelwagens in België en bedrijfswagens).

Vluchtige emissies: Dit jaar hebben we een nieuwe categorie toegevoegd, Koelmiddelen, waar vroeger geen rekening mee werd gehouden. Op die manier willen we een meer uitgebreide en transparante benadering hanteren door alle belangrijke emissiebronnen te omvatten.

Scope 2-emissies

Ingekochte elektriciteit: We hebben de scope 2-emissies verlaagd met 26%, een aanzienlijke daling, door een gecombineerde aanpak:

- We hebben meer zonnepanelen geïnstalleerd
- We gebruiken meer Garanties van Oorsprong voor groene stroom in Europa

Dankzij deze initiatieven konden we onze koolstofvoetafdruk verlagen en tegelijk onze verbintenis voor hernieuwbare energie versterken.

Scope 3-emissies

In het algemeen zijn de scope 3-emissies met 3% gedaald. Een weerspiegeling van onze voortdurende inspanningen om meer duurzame praktijken te hanteren in onze toeleveringsketen en de nauwkeurigheid van de gegevens te verbeteren.

Gekochte goederen en diensten: We hebben een nieuwe methodologie gebruikt om de kwaliteit en betrouwbaarheid van de gegevens te verbeteren. De stijging van de emissies in 2024 ten opzichte van 2023 is te wijten aan verbeteringen in de zichtbaarheid van de uitgaven waardoor nu een kleiner deel van de uitgaven aan bod komt. Dit heeft dan weer geleid tot een toename van de algemene emissies omdat het geëxtrapoleerde deel is toegenomen.

Kapitaalgoederen: Dit jaar hebben we een nieuwe categorie toegevoegd, Kapitaalgoederen, waar vroeger geen rekening mee werd gehouden. Op die manier willen we een meer uitgebreide en transparante benadering hanteren door alle belangrijke emissiebronnen te omvatten.

Brandstoffen en energie-activiteiten: De daling van de emissies is voornamelijk te wijten aan een lager brandstofverbruik.

Upstreamvervoer en -distributie: We hebben onze transportemissies met 10% verlaagd door routeoptimalisatie, nauwkeurigere gegevens en de inperking van de activiteiten voor Radial US. We blijven zoeken naar opportuniteiten om deze emissies verder te laggen in het kader van ons streven om duurzamer en efficiënter te werken.

Afval geproduceerd bij activiteiten: We hebben onze emissies aanzienlijk verlaagd met 50% door de gegevensverzameling en -kwaliteit te verbeteren en correcties aan te brengen in de emissiefactoren van 2024 na een update van de DEFRA-database.

Zakelijk reisverkeer: We hebben classespecifieke emissiefactoren ingevoerd en houden nu ook rekening met reizen met de wagen, taxi en het openbaar vervoer. Door die verbetering worden er nu meer emissies gerapporteerd als gevolg van een meer nauwkeurige en omvattende benadering.

Woon-werkverkeer werknemers: We hebben onze processen voor gegevensverzameling verbeterd zodat onze emissiefactoren nu nauwkeuriger en up-to-date zijn. Als gevolg daarvan zijn onze emissies gestegen en hebben we nu een duidelijker beeld van onze impact.

bpostgroup baseert zich op primaire activiteitsdata, zoals inkoopgegevens, facturen van nutsbedrijven of rapporten over brandstofverbruik, wanneer die beschikbaar zijn, om haar koolstofvoetafdruk te berekenen. Voor emissiefactoren gebruiken we echter voornamelijk gemiddelden uit betrouwbare databases zoals IEA en DEFRA. Deze emissiefactoren zijn niet specifiek voor de activiteiten of onze leveranciers en worden als zodanig beschouwd als secundaire data.

Dit betekent dat het aandeel emissies berekend aan de hand van zowel primaire activiteitsdata als primaire emissiefactoren beperkt is, met uitzonderingen in categorieën als Gekochte goederen en diensten en Kapitaalgoederen.

Daarom werkt bpostgroup actief samen met haar leveranciers om de beschikbaarheid en het gebruik van primaire data te verbeteren. De huidige inspanningen zijn gericht op twee hoofdcategoryën van Scope 3: Gekochte goederen en diensten en upstreamvervoer en -distributie.

Type en Aandeel Contractuele Instrumenten

SOORTEN CONTRACTUELE INSTRUMENTEN	AANDEEL VAN INGEKOCHE OF VERWORVEN ELEKTRICITEIT, WARMTE, STOOM EN KOELING
Groenestroomcertificaten	0,7%
Afnameovereenkomsten voor hernieuwbare stroom	0,0%
Garanties van oorsprong	14,7%
Groene-stroomcontracten	35,9%
Leveranciersspecifieke emissiepercentages	0,0%
Andere Energy Attribute Certificates	1,2%

In 2024 blijven we vasthouden aan ons streven naar hernieuwbare energie, zowel door contracten af te sluiten als door zelf elektriciteit op te wekken. Een aanzienlijk deel van onze elektriciteit wordt gedekt door groenestroomcontracten, aangevuld met Garanties van Oorsprong.

Naast deze contractuele keuzes, hebben we ook zelf elektriciteit opgewekt. Deze evenwichtige strategie ondersteunt onze inspanningen om onze koolstofvoetafdruk te verkleinen.

Intensiteit van broeikasgasemissies

BROEIKASGASINTENSITEIT PER NETTO-OPBRENGST	2023 - BIJGEWERKT	2024	% N / N-1
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd) (ton CO ₂ -eq)	462.061	445.648	-4%
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd) (ton CO ₂ -eq)	453.477	431.477	-5%
Netto-opbrengst (miljoen euro)	4.272,2	4.003,6	-6%
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd) per netto-opbrengst (ton CO ₂ -eq/miljoen euro)	108,2	111,3	3%
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd) per netto-opbrengst (ton CO ₂ -eq/miljoen euro)	106,1	107,8	2%

NETTO-OPBRENGST	2023	2024
Netto-opbrengst (miljoen euro) gebruikt om BKG-intensiteit te berekenen	4.272,2	4.003,6
Netto-opbrengst (miljoen euro)	0	337,7
Totale netto-opbrengst (miljoen euro)	4.272,2	4.341,3

Ondanks een daling in absolute BKG-emissies, is de BKG-intensiteit per netto-opbrengst lichtjes gestegen in 2024. Dit was voornamelijk te wijten aan een meer uitgesproken daling van de netto-opbrengst dan van de emissies.

Het nettoresultaat in de jaarrekening is gebruikt om de intensiteit van broeikasgasemissies te berekenen, uitgezonderd opbrengsten van Staci omdat die nog niet opgenomen zijn in de koolstofvoetafdruk.

De gegevens gebruikt voor de emissies hebben betrekking op het volledige kalenderjaar 2024 en er hebben zich geen belangrijke gebeurtenissen of veranderingen in de omstandigheden voorgedaan die relevant zijn voor broeikasgasemissies tussen de rapportagedatum voor de entiteiten van bpostgroup en de publicatie van de jaarrekening van bpostgroup.

6.2.1.10 E1-7 – Broeikasgasverwijderingen en projecten voor broeikasgasmitigatie gefinancierd uit carbon credits

Bij bpostgroup houden we geen rekening met broeikasgasverwijderingen en carbon credits om onze doelen voor broeikasgasemissiereductie te bereiken.

6.2.1.11 E1-8 – Interne koolstofbeprijzing

Momenteel heeft bpostgroup geen regelingen voor interne koolstofbeprijzing. We zijn echter wel van plan om te analyseren of we in de toekomst een koolstofbeprijzingssysteem, een koolstofbudget of een soortgelijk mechanisme kunnen invoeren om onze projecten, initiatieven en plannen beter af te stemmen op onze doelen voor koolstofemissies.

6.2.1.12 E1-9 – Beoogde financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatopportunities

We zijn van plan om de beoogde financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatopportunities bekend te maken in ons volgende jaarverslag voor boekjaar 2025.

We hebben onlangs fase 1 van het klimaatrisicobeoordelingsproject voor bpostgroup afgerond, waarin we significante fysieke klimaatrisico's en transitierisico's hebben in kaart gebracht, samen met potentiële klimaatopportunities (zie delen 6.2.1.3 en 6.2.1.3). De volgende stap is het kwantificeren van de beoogde financiële effecten van deze risico's en kansen in de loop van 2025.

6.2.2 ESRS E2 – Verontreiniging

6.2.2.1 ESRS 2 IRO-1 – Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en opportuniteiten in kaart te brengen en te analyseren

De IRO-identificatie- en beoordelingsmethodologie wordt beschreven in ESRS 2 en uitvoerig gedetailleerd in het intern en extern geauditeerde DMA-memorandum.

Omdat bpostgroup een dienstverlenend bedrijf is en geen producent, heeft het geen uitgebreide verontreinigingscreening uitgevoerd en geen consultaties gehouden met de getroffen gemeenschappen. De belangrijkste Belgische entiteiten werden wel onderworpen aan een brede screening in het kader van het ISO 14001-certificeringsproces. Het certificeringsproces concludeerde dat deze bedrijfslocaties geen materiële impact hebben op het vlak van verontreiniging.

Bij de dubbele materialiteitsanalyse (DMA) werd vastgesteld dat luchtverontreiniging een materieel thema is voor de eigen activiteiten van bpost. De bezorgactiviteiten van het bedrijf genereren NO_x-emissies door brandstofverbruik, wat bijdraagt aan schadelijke smog in steden en stedelijke gebieden.

6.2.2.2 E2-1 – Beleid met betrekking tot verontreiniging

Het Milieubeleid werd uitgewerkt na consultaties met de stakeholders in het kader van de DMA - zie ESRS 2 IRO-1 - en omvat dus zowel interne als externe input, onder meer van panelleden Natuurpunt en Renewi, de afvalverwerkingsleverancier van bpost NV.

Het Milieubeleid, dat uitvoerig aan bod komt in het deel Beleid met betrekking tot klimaatverandering (E1-2), behandelt de volgende belangrijke elementen die verband houden met de luchtverontreiniging binnen onze eigen activiteiten:

1. Aanpak van geïdentificeerde negatieve effecten op de luchtkwaliteit:

- Alle nodige gegevens verzamelen om een emissie-inventaris op te stellen van de voornaamste verontreinigende stoffen die we met onze eigen activiteiten uitstoten.
- De luchtverontreiniging die onze activiteiten en producten veroorzaken in cijfers uitdrukken.

2. Programma's ter bestrijding van luchtverontreiniging implementeren door onze decarbonisatiestrategie te volgen en ons wagenpark verder te elektrificeren:

- Alle nieuwe leasevoertuigen moeten uitgerust zijn met een Euro 6-motor.
- Vanaf 2025 moeten alle dieselvoertuigen voorzien zijn van een deeltjesfilter (opm.: dit is al zo voor het overgrote deel van de voertuigen).
- Opportuniteiten om de luchtkwaliteit verder te verbeteren in kaart brengen en beoordelen.

3. Het bewustzijn vergroten door transparante communicatie:

- Bewustmakingscampagnes voeren om de emissieniveaus van onze activiteiten bekend te maken.
- Geplande maatregelen om de uitstoot te verminderen toelichten.

Opmerking: Investerings in emissievrije last-mile levering en laadinfrastructuur zal een gunstige invloed hebben op zowel de reductie van broeikasgasemissies als de beperking van luchtverontreiniging.

Het Milieubeleid spitst zich toe op luchtverontreiniging omdat dit het enige sub-thema wat betreft verontreiniging is dat als materieel werd beoordeeld. Bijgevolg wordt er niet ingegaan op water- en bodemverontreiniging, zorgwekkende stoffen, zeer zorgwekkende stoffen of preventie van incidenten, aangezien deze subthema's als niet materieel voor bpostgroup werden beoordeeld. Toch zal bpostgroup deze thema's nauw blijven opvolgen, onder meer in het kader van de regelmatige updates van de DMA en het ISO 14001-certificeringsproces.

Het hoofdstuk Verontreiniging van het Milieubeleid omvat geen verwijzing naar standaarden van externe partijen..

De emissies van bpostgroup, als logistieke dienstverlener, zijn voornamelijk afkomstig van het brandstofverbruik van zijn wagenpark. Het bedrijf verwerkt niet rechtstreeks verontreinigende stoffen en als bij een slechte luchtkwaliteit verkeersbeperkende maatregelen gelden, houdt het zich daaraan. Dat verklaart waarom het Milieubeleid geen specifieke maatregelen bevat om incidenten en noodsituaties op het vlak van luchtverontreiniging te voorkomen.

Het Milieubeleid is [online](#) beschikbaar.

6.2.2.3 E2-2 – Maatregelen en middelen wat betreft verontreiniging

Aangezien luchtverontreiniging nagenoeg uitsluitend wordt gegenereerd bij de verbranding van brandstof in onze voertuigen en gebouwen, hangt ze nauw samen met de CO₂e-uitstoot. De maatregelen die we nemen om de CO₂e-uitstoot te verlagen, dragen ook bij aan een vermindering van de luchtvervuiling. Hier volgen enkele van deze maatregelen:

- **607 e-vans geleverd in 2024**, wat het totale aandeel van e-vans op **22% van alle bestelwagens van bpost NV brengt**.
- **Uitbreiding van het aantal Ecozones in België**, van **14 in 2023 naar 18 eind 2024**, met een doel van 25 eind 2025.
- **Inzet van e-bike trailers**, met de **levering van 86 extra e-bike trailers in 2024** - wat het totaal op **544** brengt - en de **bestelling van 168 extra, in 2025 te leveren e-bike trailers** in het kader van de uitbreiding van de Ecozones.
- **100% van de nieuwe bedrijfswagens zijn elektrisch**.

Dankzij hogervermelde maatregelen **daalde de CO₂e-uitstoot** van het eigen wagenpark van bpostgroup **in 2024 met 5% tegenover 2023**. Verwacht wordt dat de uitstoot van NO_x in vergelijkbare mate is verminderd, wat bijdraagt tot een betere luchtkwaliteit in heel België en de Belgische burgers ten goede komt.

De belangrijkste maatregelen ter bestrijding van luchtverontreiniging vallen onder **Klimaatverandering (E1)**, met name door investeringen in emissievrije last-mile leveringen en laadinfrastructuur.. Daarnaast neemt bpostgroup nog specifieke initiatieven om luchtverontreiniging aan te pakken, die verder reiken dan deze kernklimaatmaatregelen:

MAATREGEL	TOEPASSINGSGBIED	SUBDOMEIN	GEASSOCIEERDE KPI'S	TIJDSHORIZON
Euro 6d-motor, ervoor zorgen dat alle nieuwe leasevoertuigen hiermee uitgerust zijn.	Eigen operatie voor alle entiteiten in Europa	Luchtverontreiniging	Aandeel van nieuwe lease-overeenkomsten voor voertuigen met Euro 6D-motor	Eind 2026
Alle dieselvans met een motor onder de Euro 6-norm buiten dienst stellen	Eigen operatie voor alle entiteiten, alle geografische gebieden	Luchtverontreiniging	Aandeel van alle dieselvoertuigen conform de Euro 6-norm	Eind 2026

Opmerking: de toegewezen middelen voor bovenstaande maatregelen, zijn gering en dus niet vermeld. De meest significante toegewezen middelen, die bijdragen aan het verminderen van luchtvervuiling, zijn gekoppeld aan Klimaatverandering (E1) en beschreven in deel E1-3.

6.2.2.4 E2-3 – Doelen wat betreft verontreiniging

Naast de belangrijkste doelen ter bestrijding van luchtverontreiniging die aan bod komen in het deel **Klimaatverandering (E1)**, heeft bpostgroup een reeks bijkomende doelen vooropgesteld die specifiek de luchtverontreiniging in de eigen activiteiten aanpakken.

Alle hieronder toegelichte doelen zijn **vrijwillig** van aard.

- Voor **E1-gerelateerde doelstellingen** verwijzen we naar rapportage-eis **E1-4**.
- Voor de **E2-gerelateerde doelstelling** heeft het ESG-team van bpostgroup overlegd en afgestemd met de fleet manager van bpost NV. De doelstellingen zijn gedefinieerd op basis van het vlootvernieuingsplan van bpost NV, waarbij voertuigen bij contractverval worden vervangen door Euro 6-conforme of betere modellen.

Volgens PNAS stoten elektrische wagens geen NO_x uit omdat er geen verbranding plaatsvindt. Gegevens van de EEA Emission Factor Data Viewer bevestigen bovendien dat de meest recente Euro-emissienormen erop gericht zijn om de NO_x-uitstoot aanzienlijk te doen dalen.

KPI	TOEPASSINGSGBIED	REFERENTIEJAAR (2024)	DOELSTELLING	RATIONALE VOOR DE DOELSTELLING	STREEFJAAR	GEASSOCIEERD BELEIDSDOEL
Aandeel van elektrisch aangedreven bestelwagens (E1)	bpost NV	22%	100%	Elektrische wagens stoten geen NO _x uit – In overeenstemming met het doel inzake de beperking van klimaatverandering	2030	Het opzetten van een programma om luchtverontreiniging te verminderen Scope 1 en 2 GHG-emissie-reductiedoel
Aandeel van vrachtwagens op alternatieve brandstoffen of dubbeldekopleggers (E1)	Alle entiteiten	85% + (100% voor bpost NV en Belgische entiteiten)	100%	Vrachtwagens op alternatieve brandstoffen stoten minder NO _x en GHG uit. Met de inzet van dubbeldekopleggers kan het aantal gereden kilometers worden beperkt	2030	Het opzetten van een programma om luchtverontreiniging te verminderen Scope 1 en 2 GHG-emissie-reductiedoel
Aandeel van alle dieselwagens die voldoen aan Euro-6	Alle entiteiten	98,5%	100%	Belangrijke rol in de algemene emissiebeperkingsstrategie	2026	Alle dieselvoertuigen moeten uitgerust zijn met een deeltjesfilter.

Aangezien luchtverontreiniging het enige als materieel geïdentificeerde subthema is, richten deze doelen zich uitsluitend op dit subthema. bpostgroup's doelen hebben bijgevolg geen betrekking op waterverontreiniging, bodemverontreiniging, zorgwekkende stoffen of zeer zorgwekkende stoffen, vermits deze thema's als niet-materieel voor het bedrijf zijn beoordeeld. Niettemin blijft bpostgroup zich inzetten om te voldoen aan alle wettelijke vereisten, onder meer door middel van milieuvergunningen. Het zal deze thema's dan ook blijven opvolgen en waar nodig actie ondernemen.

Aangezien bpostgroup een dienstverlenend bedrijf is, zijn ook metingen van cumulatieve hoeveelheid luchtverontreinigende stoffen niet van toepassing en dus buiten beschouwing gelaten.

Dit is het eerste jaar dat deze doelen zijn vastgesteld. Eventuele wijzigingen in de doelen in het komende jaar zullen samen met onze voortgang worden gerapporteerd in het volgende duurzaamheidsverslag.

Alle doelstellingen zijn in relatieve termen uitgedrukt (percentage van conforme voertuigen).

6.2.2.5 E2-4 – Verontreiniging van lucht, water en bodem

Dit is het eerste jaar dat bpostgroup over luchtverontreiniging rapporteert.

Toepassingsgebied

De focus ligt op bpost NV dat goed is voor meer dan 85% van de scope 1-emissies. Het overgrote deel van het brandstofverbruik binnen de activiteiten van bpostgroup - die NOx-uitstoot - wordt dan ook toegeschreven aan deze entiteit.

Formule en Emissiefactor

bpostgroup gebruikt deze formule om de NOx-uitstoot te berekenen:

NOx-uitstoot = kilometers afgelegd per voertuigtype × emissiefactoren

Een voertuigtype wordt gedefinieerd als een combinatie van:

- Brandstoftype
- Brutowicht van voertuig
- Europese emissienormen

De gehanteerde emissiefactoren zijn afkomstig van het [Europees Milieuagentschap \(EEA\)](#).

Methode, proces en aanname

Bestelwagens en vrachtwagens

- Het aantal afgelegde kilometers en de voertuigtypes worden geregistreerd in FleetWave, de fleetmanagementsoftware van bpost NV.
- De afgelegde kilometers zijn gebaseerd op het verschil in kilometerstand tussen 1 januari en 31 december. Deze gegevens worden verzameld via telematica geïnstalleerd in elk voertuig.
- Als de Euro-emissienorm van een voertuig onvolledig is (bv. 'Euro 6 zonder een letter erachter) of ontbreekt in FleetWave, wordt die aangenomen op basis van het modeljaar (of het inschrijvingsjaar). De minimale Euro-emissienorm vereist voor dat jaar wordt toegepast.

Bedrijfswagens

- Voertuigtype en geraamd kilometeraantal worden verschaft door de twee leasingmaatschappijen waarmee bpost NV samenwerkt.
- Als een bedrijfswagen in 2024 minder dan 12 maanden gebruikt wordt, wordt de jaarlijkse kilometerstand pro rata temporis aangepast.
- Voor elk geleasede voertuig wordt de Euro-emissienorm bepaald op basis van het jaar waarin het contract werd afgesloten, met toepassing van de minimale verplichte Euro-norm voor dat jaar.
- Alle geleasede voertuigen zijn nieuw, want bpost NV leaset geen tweedehandsvoertuigen.

NOx-uitstoot in 2024

Op basis van de bovenstaande methodologie, schat bpostgroup haar totale NOx-uitstoot voor 2024 op 74,3 metrische ton, als volgt verdeeld:

- 72,6 metrische ton uit de vloot van lichte en zware bedrijfsvoertuigen
- 1,6 metrische ton uit de vloot van bedrijfswagens

Van de lichte en zware bedrijfsvoertuigen:

- 20% van de vloot, ook goed voor 20% van het totaal aantal afgelegde kilometers, vertegenwoordigt 60% van NOx-uitstoot.
- Binnen dit segment, zijn 2.625 voertuigen met oudere Euro-emissienormen - ouder dan Euro VI voor zware en ouder dan Euro 6 a/b/c voor lichte bedrijfsvoertuigen - verantwoordelijk voor 60% van de NOx-uitstoot.
- In 2025 zullen meer dan 2.000 bestelwagens (onder klasse Euro 6d) vervangen worden door Euro 6e of elektrische voertuigen.
- Voor zware bedrijfsvoertuigen, zullen de meeste Euro III- en Euro IV-vrachtwagens vervangen worden door Euro VI e-modellen.

Deze upgrades van de vloot zullen de NOx-uitstoot van bpost NV in 2025 en daarna drastisch terugdringen.

6.2.2.6 E2-5 – Zorgwekkende stoffen en zeer zorgwekkende stoffen

Niet materieel volgens de DMA.

6.2.2.7 E2-6 – Beoogde financiële effecten van impacts, risico's en opportuniteiten wat betreft verontreiniging

De conclusie van de DMA luidt dat er momenteel geen materiële risico's of kansen zijn op het gebied van verontreiniging.

6.2.3 ESRS E5 – Materiaalgebruik en circulaire economie

6.2.3.1 IRO-1 – Beschrijving van de processen om materiële impacts, risico's en kansen in kaart te brengen en te analyseren

Methodologie om IRO's in kaart te brengen

De IRO's werden in drie hoofdstappen in kaart gebracht:

1. Eerste dubbele materialiteitsanalyse (DMA) in 2023:

- Uitgevoerd op een geaggregeerd themaniveau.
- Met benchmarking ten opzichte van andere postoperatoren (PostNL, La Poste enz.) en logistieke bedrijven (DHL, FedEx enzovoort).
- Overleg met (zowel interne als externe) stakeholders, met kwalitatieve en kwantitatieve materialiteitsanalyses.
- Geleid tot een eerste identificatie van overkoepelende, materiële thema's.

2. Herziening van de DMA in 2024 na de overname van STACI:

- Beoordeling van de materialiteit van IRO's op sub-sub-themaniveau.
- In kaart brengen van IRO's op sub-sub-themaniveau binnen alle eerder geïdentificeerde, overkoepelende thema's.
- Analyse van IRO's voor sub-subthema's die niet eerder in kaart waren gebracht bij de DMA.

3. Bepaling van IRO-score op sub-sub-themaniveau:

- Vastleggen van de scorebepalingmethode.
- Toepassen van de methode op alle eerder geïdentificeerde IRO's.
- Bepalen van de materiële sub-subthema's aan de hand van drempelwaarden voor de scores.

De methodologie is uitvoerig beschreven in het DMA-memorandum.

Materiaalinstromen, inclusief materiaalgebruik

bpostgroup heeft materiaalinstromen geïdentificeerd als een materieel thema, aangezien zijn activiteiten heel wat materialen vereisen. Het bedrijf gebruikt en verkoopt grote hoeveelheden papier- en kartonproducten om zijn mailing- en logistieke activiteiten in goede banen te leiden en burgers en eindgebruikers te helpen bij het verzenden van post en pakjes. Materiaalinstromen worden als wijdverspreid beschouwd aangezien bpost in elk land waar het actief is, nood heeft aan lokale materialen. Dit thema heeft nu al een invloed op de activiteiten van bpostgroup en zijn upstream toeleveringsketen.

In 2026 gaat de Richtlijn betreffende verpakking en verpakkingsafval van kracht, die entiteiten nieuwe normen oplegt op het vlak van recycleerbaarheid en het percentage lege ruimte in verpakkingen. Niet-naleving van deze Richtlijn kan boetes en reputatieschade opleveren.

Materiaalinstromen brengen ook nieuwe opportuniteiten met zich mee. Door de afmetingen en de materialen van verpakkingen te optimaliseren, kan bpostgroup de kosten voor de aankoop van verpakkingsmaterialen drukken, afval beperken en de transportkosten en de daarmee gepaard gaande CO₂e-uitstoot verlagen. Verder kan het bedrijf opteren voor milieuvriendelijke alternatieven door bijvoorbeeld gebruik te maken van gerecycleerde of biologisch afbreekbare materialen, wat de afvalbeheerskosten kan verlagen en het merkimage kan versterken. Om deze initiatieven kracht bij te zetten, kunnen er voor het personeel bovendien opleidingen worden georganiseerd om een optimaal en efficiënt gebruik van materialen uit te dragen.

Materiaaluitstromen met betrekking tot verpakkingen

bpostgroup heeft materiaaluitstromen van materieel belang geïdentificeerd met betrekking tot verpakkingen, die voornamelijk bestaan uit karton en papier, als materieel beoordeeld. Dit is te wijten aan het wijde geografische bereik van de fulfilmentactiviteiten van bpostgroup. De materiaaluitstromen hebben nu al een negatieve invloed op de activiteiten en downstream processen van bpostgroup, aangezien de toenemende uitstroom van verpakkingen voor meer afval zorgt bij de eindgebruikers. Niettemin wordt ervan uitgegaan dat deze problematiek mits de nodige inspanningen verholpen kan worden, meer bepaald door het gebruik van aangepaste verzendingsoplossingen en aldus het hergebruik van verpakkingen te promoten (zoals uiteengezet in de “verpakkingsdoelstellingen” van het Milieubeleid).

Onder de opportuniteiten die gepaard gaan met materiaaluitstromen vallen onder meer het nieuwe inkomstenbronnen en het versterken van klantenbehoud. Hoewel bpostgroup niet verantwoordelijk is voor de verpakking van de pakjes die het uitreikt, zal het waarschijnlijk een actieve rol spelen in het bevorderen van de herbruikbaarheid van verpakkingen. De nieuwe EU-verpakkingsrichtlijn heeft als doel de herbruikbaarheid van verpakkingen te vergroten. Net zoals handelaars lege glazen flessen inzamelen, zouden postbedrijven verpakkingsmaterialen van pakjes kunnen inzamelen. Om de mogelijkheden op dit vlak te verkennen, heeft bpostgroup al enkele proefprojecten uitgevoerd in samenwerking met klanten.

Materiaaluitstromen houden echter ook risico's in, zoals de kosten die gepaard gaan met de naleving van de nieuwe regelgeving, die naar verwachting tussen 2026 en 2030 zal worden geïmplementeerd.

Afval

bpostgroup heeft afval als een materieel thema geïdentificeerd, omwille van de aanzienlijke hoeveelheden afval, voornamelijk papieren en kartonnen producten, die zijn post- en logistieke activiteiten opleveren. Het bedrijf gebruikt in het kader van zijn 3PL-activiteiten ook aanzienlijke hoeveelheden plastic, zelfklevende materialen en schuimrubber om pakjes te beschermen. Het is van cruciaal belang om verpakkingsmaterialen en operationeel afval zoveel mogelijk te beperken en te hergebruiken, gezien de negatieve impact die afval heeft op de hele waardeketen. Afval veroorzaakt namelijk bodem- en watervervuiling en maakt de productie van nieuwe producten noodzakelijk, vooral wanneer het niet wordt gerecycled of teruggewonnen in de vorm van energie. Dit probleem kan worden aangepakt door gerichte beleidslijnen uit te zetten (bv. E5-1: verhogen van het aandeel van gesorteerd afval; beperken van plastic afval; optimaliseren van afvalrecyclage) en die te ondersteunen met specifieke maatregelen (bv. E5-2).

Opportunities op het vlak van afvalbeheer zijn onder andere het implementeren van programma's om afval aan de bron aan te pakken en het optimaliseren van het sorteren, recyclen, hergebruiken en herstellen van materialen. Met deze initiatieven kan bpostgroup afvalverwijderingskosten drukken en zijn reputatie versterken.

Er zijn echter risico's verbonden aan de kosten die nodig zijn om te voldoen aan de regelgeving en EU-normen die al in 2026 van kracht worden en die tegen 2028 verder kunnen oplopen als hier niet adequaat op wordt geanticipeerd. Daarnaast kan het invoeren van herbruikbare verpakkingen hoge kosten meebrengen voor klanten, bovenop de transportkosten. Aangezien de nieuwe EU-verpakkingsrichtlijn de herbruikbaarheid van verpakkingen wil vergroten, is het van fundamenteel belang om dit probleem aan te pakken.

6.2.3.2 E5-1 Beleid ten aanzien van materiaalgebruik en circulaire economie

Disclaimer

Momenteel worden afval- en verpakkingsmaatregelen op het niveau van elke dochteronderneming beheerd. Er is geen overkoepelend afval- en verpakkingsbeleid binnen bpostgroup. Als subdomein van het Milieudomein, zal evenwel een nieuw afval- en verpakkingsbeleid opgenomen worden in het Milieubeleid (zie E1).

Twee paragrafen van het Milieubeleid zullen dieper ingaan op de doelen op het vlak van afval en verpakking. Deze doelen werden in het kader van de DMA-oefening voor het IRO-proces in kaart gebracht en daarbij werden drie materiële sub-subthema's geïdentificeerd: materiaalinstromen, materiaaluitstromen en afvalbeheer (zie E5.IRO-1).

Doelen inzake afvalbeheer

bpostgroup gaat voluit voor een betere recyclage en slimmer hergebruik van het afval uit zijn activiteiten, dat voornamelijk bestaat uit papier, karton en plastic. Het bedrijf doet dit aan de hand van de volgende initiatieven:

- **Verhogen van het aandeel van gesorteerd afval:** bpostgroup streeft ernaar om een steeds groter aandeel van het afval dat de groep produceert, te sorteren en zo zijn recyclinginspanningen verder op te voeren. Dit houdt onder meer in dat het de producten die het gebruikt, aanpast (bv. het gebruik van niet-sorteerbare verpakkingen met twee componenten tot een minimum herleiden) en de sorteerinfrastructuur in opslagplaatsen, fulfilment centers en uitreikingskantoren verbetert.
- **Beperken van plastic afval:** bpostgroup is zich bewust van de impact van plastic op het milieu en doet er dan ook alles aan om het gebruik van plastic in zijn verpakkingen te beperken. Als het gebruik van plastic onvermijdelijk is, opteert het bedrijf voor recycleerbare opties en bekijkt het samen met leveranciers hoe het plastic afval zoveel mogelijk kan beperkt worden.
- **Optimaliseren van de afvalrecyclage:** bpostgroup streeft ernaar een groter aandeel van het afval te recyclen en spitst zich daarbij toe op papier-, karton- en plastic afval. bpostgroup is van plan om in alle vestigingen recyclingprogramma's in te voeren of op te schalen, om zo te voorkomen dat recyclebaar afval op de vuilnisbelt terecht komt. Tegen 2030 wil het bedrijf 98% van zijn kartonafval en 95% van zijn plastic afval recyclen.

Deze initiatieven geven blijk van het sterke engagement van bpostgroup op het vlak van duurzaamheid en verantwoordelijkheid voor het milieu.

Doelen inzake verpakkingen

We zijn ons ervan bewust dat verpakkingen onze ecologische voetafdruk aanzienlijk vergroten. Daarom zijn onze doelstellingen erop gericht:

- **Het gebruik van herbruikbare verpakkingen voor interne stromen aan te moedigen:** bpostgroup wil het gebruik van verpakkingen binnen zijn logistiek beperken, door zoveel mogelijk te opteren voor herbruikbare verpakkingen (bv. plastic boxen en houders). Vandaag gebruiken we al uitsluitend herbruikbare verpakkingen voor al onze interne stromen, ook tussen onze sorteercentra en onze uitreikingskantoren, in onze fulfilmentfaciliteiten en bij interacties met vaste klanten.
- **Herbruikbaarheid te bevorderen:** we onderzoeken manieren om de herbruikbaarheid van onze verpakkingen te vergroten. Zo experimenteren we met herbruikbare verpakkingen om bepaalde producten te verzenden en moedigen we klanten aan om verpakkingen waar mogelijk te hergebruiken.
- **Recycleerbaarheid te optimaliseren:** we doen er alles aan om de meeste van onze verpakkingen recycleerbaar te maken. Vandaag bedraagt dat percentage 99,37%. Ons streefdoel is om onze kartonnen verpakkingen en omslagen 100% recycleerbaar te maken tegen 2030. Om niet-recycleerbare verpakkingen aan te pakken, zullen we de verkoop van verpakkingen met twee componenten geleidelijk afbouwen om deze tegen 2030 geheel stop te zetten.
- **Het aandeel van gerecycleerd materiaal te vergroten:** we willen het aandeel van gerecycleerd materiaal in onze verpakkingen gestaag verhogen en richten ons daarbij vooral op het karton en de omslagen die we in onze Belgische retailkantoren verkopen en in onze bedrijfstakken gebruiken. Door verpakkingsmaterialen met een hoger gehalte aan gerecycleerde materialen aan te kopen, verlagen we de vraag naar nieuwe materialen en dragen we bij aan een duurzamere verpakkingsketen.

Deze initiatieven onderstrepen onze toewijding om duurzaamheid te bevorderen en onze ecologische voetafdruk te verkleinen.

Consistentie van de doelen inzake afval & verpakkingen en de materiële thema's inzake IRO

Context materiële thema's inzake IRO

Het IRO-proces bracht drie materiële thema's in kaart: materiaalinstromen, materiaaluitstromen en afvalbeheer (zie E5.IRO-1). De bovenstaande doelstellingen zijn dan ook zodanig uitgewerkt dat ze bij deze materiële thema's aansluiten.

Afval

- **Opsporen en beperken van ongesorteerd afval:** hiermee wil bpostgroup het afvalsorderingsproces verbeteren, het afvalverwerkingsproces beter voorbereiden en ervoor zorgen dat een groter aandeel van het geproduceerde afval wordt teruggewonnen (zie E5-3 doel 'Niet-gesorteerd en niet-gerecycleerd afval').
- **Nauwkeurig bijhouden van gerecycleerd afval:** door de volumes en percentages gerecycleerd afval (plastic en karton) op te volgen, wil bpostgroup zijn impact op het materiaalgebruik tot een minimum beperken en voldoen aan de regels die binnenkort van kracht worden in het kader van de Richtlijn betreffende verpakking en verpakkingsafval (zie E5-3 doel 'Afval dat wordt gerecycleerd of teruggewonnen als energie – papier/karton').
- **KPI's voor de afvalhiërarchie:** bpostgroup volgt bepaalde KPI's met betrekking tot sortering, herbruikbaarheid en recycleerbaarheid op de voet.
- **Voorgescreven en vrijwillige doelen:** deze doelen worden vastgelegd in het kader van zowel wettelijke verplichtingen (op de markt gebrachte, recycleerbare of herbruikbare verpakkingen, afval dat wordt gerecycleerd, hergebruikt of teruggewonnen als energie, gerecycleerde inhoud in verpakkingen) als een vrijwillig rapporteringsinitiatief met als doel de circulariteit van zijn waardeketen te verbeteren (zie E5-3 doel 'Afbouw van verpakkingen met twee componenten').

Verpakkingen

- **KPI's en doelen:** er werd een lijst met KPI's en doelen opgesteld (zie E5-3) om ervoor te zorgen dat de beleidsdoelen effectief worden gehaald. Wat verpakkingen betreft, heeft bpostgroup vier Kritieke prestatie indicatoren (KPI's) vastgelegd, waarbij het driemaandelijks evaluaties houdt en ingrijpt als de KPI's afwijkingen vertonen.
- **Vergroten van het aandeel recycleerbare/herbruikbare verpakkingen:** hiermee wil bpostgroup bijdragen aan het circulair gebruik van materialen door de nood aan nieuwe verpakkingen zoveel mogelijk te beperken, de vraag naar grondstoffen te verminderen, en de bijbehorende energiebehoefte te verlagen (zie E5-3 doel: 'Op de markt gebrachte recycleerbare en herbruikbare verpakkingen').
- **Vergroten van het gehalte aan gerecycleerd materiaal:** door het gehalte aan gerecycleerde materialen in verpakkingen te vergroten, beperkt bpostgroup de nood aan grondstoffen in het productieproces.
- **Stopzetten van de verkoop van verpakkingen met twee componenten:** dit heeft als doel het sorteren voor de consumenten te vergemakkelijken en zo het downstream gebruik ervan in de waardeketen te optimaliseren.

Deze doelen en initiatieven weerspiegelen bpostgroup's engagement om duurzaamheid te bevorderen en zijn afval- en verpakkingsbeleid af te stemmen op de in kaart gebrachte materiële thema's.

6.2.3.3 E5-2 Maatregelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie

Lijst van maatregelen

bpostgroup heeft de ambitie om het gebruik van hulpbronnen, energie en materialen aanzienlijk te optimaliseren en richt zich daarvoor op zijn verbruik en productie van verpakkingsmaterialen en afvalproductie. Deze doelen staan uitvoerig beschreven in het Milieubeleid (verhogen van het aandeel van gesorteerd afval, beperken van plastic afval, optimaliseren van afvalrecyclage, aanmoedigen van het gebruik van herbruikbare verpakkingen voor interne en externe stromen, stimuleren van recycleerbaarheid, verhogen van het aandeel) en zijn onderbouwd door specifieke KPI's en bijbehorende doelen (cf. ESRS E5-3).

Om zijn doelen inzake materiaalgebruik en circulariteit te verwezenlijken, heeft bpostgroup een reeks maatregelen uitgewerkt die het de komende maanden en jaren zal implementeren.

E5-2 Maatregelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie¹

MAATREGEL	TOEPASSINGSGBIED	SUBDOMEIN	ERAAN GEKOPPELDE KPI'S	TIJDSHORIZON	TOEGEWZEN MIDDELEN (INCL. FINANCIËLE)
Per entiteit een audit uitvoeren om de sorteergraad te bepalen en de redenen voor niet-sortering te achterhalen	Entiteiten die het meeste bijdragen tot het aanpakken van ten minste 90% van ons niet-gesorteerd afval (met focus op bpost NV en Radial US)	Afval	Niet-gesorteerd en niet-gerecycleerd afval	Midden 2025	Mandagen van managers van entiteiten
Offerteaanvragen aanpassen met meer nadruk op circulariteit, recycleerbaarheid en herbruikbaarheid	bpost NV (voor de in onze Belgische retailkantoren verkochte verpakkingen) 3PL BU voor de in onze 3PL activiteiten gebruikte verpakkingen, te beginnen met de grootste.	Inkomende en uitgaande verpakkingen	Op de markt gebrachte recycleerbare en herbruikbare verpakkingen Op de markt gebrachte recycleerbare materialen afkomstig van verpakkingsmateriaal	Eind 2029	Mandagen van het team Procurement
Een recycleerbaar alternatief vinden voor de uit twee componenten bestaande bubbelveloppen	bpost NV	Inkomende en uitgaande verpakkingen	Verpakking met twee componenten	Eind 2026	Extra aankoopkosten verbonden aan de oplossing
Ontwikkelen en implementeren van verpakkingsprocessen op maat (die lege ruimte en het verpakkingsmateriaal per levering beperken)	Fulfilment-entiteiten waar mogelijk	Inkomende en uitgaande verpakkingen	Gewicht van verpakking/ verzonden pakje	Eind 2029	Kapitaaluitgaven (CapEx) voor bijkomende in-stallaties en apparatuur
Veralgemenen van het gebruik van verpakkingsafval om pakjes te vullen in het kader van fulfilmentactiviteiten	Fulfilment-entiteiten waar mogelijk	Inkomende en uitgaande verpakkingen Afval	Op de markt gebrachte recycleerbare materialen afkomstig van verpakkingsmateriaal Gewicht afval/ omzet	Begin 2030	Kapitaaluitgaven (CapEx) voor bijkomende in-stallaties en apparatuur
Beoordelen van de relevantie van een systeem om karton na levering (B2B en B2C) te recupereren	Alle entiteiten	Inkomende en uitgaande verpakkingen Afval	Op de markt gebrachte recycleerbare en herbruikbare verpakkingen Gewicht van verpakking/ verzonden pakje Gewicht afval/ omzet	Eind 2026	Mandagen van Business Development-team

Verband Tussen maatregelen, materiaalgebruik en circulariteit

Afval

- **Opsporen en beperken van ongesorteerd afval:** met deze maatregel wil bpostgroup het afvalsorderingsproces verbeteren, het afvalverwerkingsproces beter voorbereiden, en er zo voor zorgen dat een groter aandeel van het afval wordt hergebruikt. Een voorafgaande audit van de soorten ongesorteerd afval en waarom het niet wordt gesorteerd, is essentieel voor de verdere aanpak.
- **Veralgemenen van het gebruik van verpakkingsafval:** het gebruik van verpakkingsafval om pakjes te vullen in het kader van fulfilmentactiviteiten verkleint het volume verpakkingsafval dat wordt geproduceerd en stimuleert het circulair gebruik van verpakkingen door producten die anders bij het afval belanden, te hergebruiken.
- **Beoordelen van de mogelijkheid om karton na levering te recupereren:** een evaluatie van de relevantie van een systeem om karton na levering te recupereren (B2B en B2C) zal duidelijk maken in welke mate op de markt gebracht karton kan worden hergebruikt in plaats van te worden weggegooid door eindgebruikers. Bij een positieve beoordeling, kan het hergebruikpercentage van karton worden verhoogd en scope 3-afval worden beperkt.

¹ Deze lijst met acties zal evolueren op basis van regelmatige evaluatie met de business en gegevensbeoordeling ten opzichte van de doelstellingen.

Verpakking

- **Aanpassen van offerteaanvragen:** bpostgroup herzielt de eisen de in offerteaanvragen () voor de verpakkingen die in Belgische retailkantoren worden verkocht en in 3PL-activiteiten worden gebruikt, om meer in te zetten op circulariteit, recycleerbaarheid en herbruikbaarheid en zo tegen 2030 te voldoen aan de Richtlijn betreffende verpakking en verpakkingsafval. Zo waarborgt het ook dat de leveranciers die worden geselecteerd optimale oplossingen bieden op het vlak van circulariteit en herbruikbaarheid.
- **Recycleerbare alternatieven vinden:** een recycleerbaar alternatief voor de uit twee componenten bestaande bubbelenveloppen zal de recycleerbaarheid van verpakkingen op de markt verhogen en het verpakkingsafval stroomafwaarts verminderen.
- **Implementeren van verpakkingsprocessen op maat:** het ontwikkelen van verpakkingsprocessen op maat die lege ruimte en het verpakkingsmateriaal per levering beperken, sluit niet alleen aan bij de vereiste van de Richtlijn betreffende verpakking en verpakkingsafval om lege ruimte in pakjes te verminderen, maar helpt ook om de verpakkingsintensiteit (gewicht van verpakking/ verzonden pakje) te verlagen.

Deze maatregelen beogen een efficiënter gebruik van materialen en bevorderen circulariteit binnen de activiteiten van bpostgroup.

6.2.3.4 E5-3 Doelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie

Op het niveau van bpostgroup gerapporteerde KPI's en bijbehorende doelen

bpostgroup heeft de ambitie om het gebruik van hulpbronnen, energie en materialen aanzienlijk te optimaliseren en richt zich daarvoor op zijn verbruik en productie van verpakkingsmaterialen en afvalproductie. bpostgroup heeft daartoe een reeks KPI's vastgelegd waarover het moet rapporteren en die rechtstreeks in verband staan met de op groepsniveau vooropgestelde doelen.

E5-3 Doelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie

DOMEIN	KPI	ENTITEIT	REFERENTIE JAAR	DOEL	REDENEN VOOR DOEL	STREEFJAAR	ERAAN GEKOPPELD BELEIDSDOEL
Verpakking (materiaal- instromen en -uitstromen)	Op de markt gebrachte recycleerbare en herbruikbare verpakkingen	Retail (bpost NV)	86.3% (2022)	100%	Behoud van de eerdere doelstelling met 2019 als referentiejaar	2030	Aanmoedigen van het gebruik van herbruikbare verpakkingen voor interne stromen
		Fulfilment	N.V.T. (2024 als referentie-jaar)	100%		2030	Bevorderen van herbruikbaarheid Optimaliseren van recycleerbaarheid
	Op de markt gebrachte recycleerbare materialen afkomstig van verpakkingsmateriaal	Retail (bpost NV)	80.9% (2022)	80%	Behoud van de eerdere doelstelling met 2019 als referentiejaar	2030	Verhogen van het aandeel van gerecycleerd materiaal
		Fulfilment	N.V.T (2024 als referentie-jaar)	80%		2030	
	Verpakking met twee componenten (niet-sorteerbaar)	Retail (bpost NV)	N.V.T (2024 als referentie-jaar)	0%	Doelstelling in lijn met de Richtlijn betreffende verpakking en verpakkingsafval (artikel 6, lid 1 en 2)	2030	Verhogen van het aandeel van gesorteerd afval Toename van het aandeel van gerecycleerd materiaal
	(\$24c) Gewicht van verpakking/ verzonden pakje (m.a.w. verpakkingsintensiteit van de activiteit)	Retail + Fulfilment	N.V.T (2024 als referentie-jaar)	TBD	TBD	TBD	Bevorderen van herbruikbaarheid

DOMEIN	KPI	ENTITEIT	REFERENTIE JAAR	DOEL	REDENEN VOOR DOEL	STREEFJAAR	ERAAN GEKOPPELD BELEIDSDOEL
(§24e) Afval	Niet-gesorteerd en niet-gerecycleerd afval	Retail + Fulfilment + Levering	N.V.T (2024 als referentie-jaar)	maximaal 15% (te verfijnen in 2025)	Doelstelling in lijn met het Belgische Samenwerkingsakkoord betreffende afval)	2030	Verhogen van het aandeel van gesorteerd afval Optimaliseren van afvalrecyclage
	Afval dat wordt gerecycleerd, hergebruikt of teruggewonnen als energie – plastic	Retail + Fulfilment + Levering	N.V.T (2024 als referentie-jaar)	95%	Doelstelling duidelijk boven de minimumvereiste van de Richtlijn betreffende verpakking en verpakkingsafval en in lijn met de huidige bpost-waarde (96.7%)	2030	Optimaliseren van afvalrecyclage Beperken van plastic afval
	Afval dat wordt gerecycleerd of teruggewonnen als energie – papier/karton	Retail + Fulfilment + Levering	N.V.T (2024 als referentie-jaar)	98%	Doelstelling duidelijk boven de minimumvereiste van de Richtlijn betreffende verpakking en verpakkingsafval en in lijn met de huidige bpost NV-waarde (99.7%)	2030	Optimaliseren van afvalrecyclage
	Gewicht van afval/omzet (m.a.w. afvalintensiteit van de activiteit)	Retail + Fulfilment	N.V.T (2024 als referentie-jaar)	TBD	TBD	TBD	Optimaliseren van afvalrecyclage

Opmerking: Met uitzondering van de BU retail, vallen bpost NV, Radial NAM en AMP (inclusief Aldipress) binnen het toepassingsgebied van het doel voor 2024. Het is de bedoeling om het toepassingsgebied tegen 2030 te verruimen naar alle entiteiten.

Het Samenwerkingsakkoord is een wettelijk kader voor de preventie en het beheer van alle soorten verpakkingsafval in België, van zowel huishoudelijke als bedrijfsmatige oorsprong. Het is van toepassing op bedrijven die jaarlijks meer dan 300 kg huishoudelijke en industriële/commerciële verpakkingen op de Belgische markt brengen. De minimale globale doelen, uitgedrukt in gewichtspercentage ten opzichte van het totale gewicht van in België op de markt gebrachte eenmalige verpakkingsmaterialen, zijn 80% voor recyclage en 85% voor hergebruik, waaronder verbranding met teruggewinning van energie in afvalverbrandingsinstallaties.

KPI-evaluatieproces

bpostgroup zal de resultaten van de KPI's driemaandelijks beoordelen ten opzichte van de doelen. Alle geïmplementeerde en nog te implementeren maatregelen om deze doelen te behalen, zijn beschreven in het deel E5-2. De voortgang ten opzichte van de doelen wordt als volgt beoordeeld:

- **Driemaandelijkse evaluatie:** bpost's ESG-team en ESG Steering Committee zullen de KPI's driemaandelijks evalueren om te waarborgen dat er vooruitgang wordt geboekt en om de maatregelen op te volgen.
- **Maandelijkse operationele evaluatie:** operationele teams komen maandelijks samen om de geïmplementeerde maatregelen en de impact ervan op de KPI's te beoordelen.
- **Evaluatie van het doel en de KPI's:** de doelen en de huidige KPI-waarden zullen worden herzien om het vermogen van bpostgroup om zijn doelen te behalen te onderbouwen.

Als de verwezenlijking van de doelen in het gedrang komt, zal bpostgroup de volgende maatregelen treffen:

- **De ondermaats presterende BU's/entiteiten in kaart brengen:** nagaan welke businessunits of entiteiten achterblijven.
- **De lopende maatregelen evalueren:** nagaan welke maatregelen er op dat moment van kracht zijn in de ondermaats presterende entiteiten.
- **Een actieplan uitstippelen:** een actieplan opstellen en middelen toewijzen om betere resultaten te behalen voor de bewuste KPI's.

Met deze structurele aanpak waarborgt bpostgroup een continue opvolging en bijsturing zodat het op koers blijft met zijn duurzaamheidsdoelen.

Verband tussen doelen en materiaalgebruik en circulaire economie

Verpakking

- Een verhoging van het aandeel recycleerbare/herbruikbare verpakkingen draagt bij aan het circulair gebruik van materialen. Dit vermindert namelijk niet alleen de vraag naar grondstoffen, maar beperkt ook de ermee gepaard gaande energievraag (productie, transformatie enz.) verderop in de waardeketen van dochterondernemingen van bpostgroup.
- Ook het verhogen van het aandeel gerecycleerde materialen in verpakkingen van bpostgroup verkleint de nood aan grondstoffen in het productieproces.
- Tot slot is het stopzetten van de verkoop van verpakkingen met twee componenten bedoeld om consumenten beter in staat te stellen deze verpakkingen te sorteren en zo de recycleerbaarheid verderop in de waardeketen te verhogen.

Afval

- Door ongesorteerd afval op te sporen en te beperken, wil bpostgroup het afvalsorteringsproces verbeteren, het afvalverwerkingsproces beter voorbereiden, en er zo voor zorgen dat een groter aandeel van het geproduceerde afval wordt gerecycleerd of hergebruikt.
- Ten slotte sluit het nauwkeurig bijhouden van de volumes en percentages gerecycleerd afval (plastic en karton) aan bij bpostgroup's voornemen om zijn impact op het materiaalgebruik tot een minimum te beperken en te voldoen aan de regels die binnenkort van kracht worden in het kader van de Richtlijn betreffende verpakking en verpakingsafval.
- In de afvalhiërarchie hebben de KPI's die bpostgroup nauwgezet opvolgt vooral betrekking op sortering, herbruikbaarheid en recycleerbaarheid.
- Deze doelstellingen worden vastgelegd in het kader van zowel wettelijke verplichtingen (op de markt gebrachte, recycleerbare of herbruikbare verpakkingen, afval dat wordt gerecycleerd, hergebruikt of teruggewonnen als energie, gerecycleerde inhoud in op de markt gebrachte verpakkingen) als een vrijwillig rapporteringsinitiatief van bpost met als doel de circulariteit van zijn waardeketen - zowel binnen zijn eigen activiteiten als stroomopwaarts en -afwaarts - te verbeteren (afbouw van verpakkingen met twee componenten; aandeel van afval dat niet gesorteerd en niet gerecycleerd wordt).

Methodologie

De **methodologie om de KPI's vast te leggen** die in het kader van de doelen van bpostgroup worden gerapporteerd en opgevolgd is de volgende:

- (A) In kaart brengen van **eerder gerapporteerde** KPI's met specifieke doelen voor specifieke entiteiten.
- (B) In kaart brengen van KPI's die opgenomen zijn in specifieke **regelgeving** met gepaste doelen (bv. Richtlijn betreffende verpakking en verpakingsafval, Samenwerkingsakkoord in België).
- (C) In kaart brengen van **materiële** KPI's met betrekking tot specifieke activiteiten van bpostgroup
- (D) In kaart brengen van KPI's van sectorgenoten en overheidsinstanties
- Samenvatting van (A) (B) (C) (D) om de belangrijkste KPI's te bepalen voor bpostgroup en op basis daarvan doelen te bepalen

De **methodologie** die bpostgroup hanteert om het **doel per KPI te bepalen**, is de volgende:

- (D) In kaart brengen van **regelgeving**
- (E) Evaluatie van directe en indirecte **benchmarking**
- (F) Evaluatie van **interne doelen** voor specifieke KPI's
- Doelen opstellen op basis van (D), (E) en (F):
 - Vergelijken met **maatregelen** die momenteel worden geïmplementeerd (om de doelen te koppelen aan de onderliggende hefboomen, alsook de strategie en investeringen)
 - Regelmatig tussentijdse doelstellen **bijsturen** naarmate de maatregelen vorderen

Stakeholderbetrokkenheid

bpostgroup heeft verschillende categorieën van stakeholders betrokken bij het vaststellen van KPI's en doelen op basis van deze methodologie:

- Operationele teams (verpakkingproductmanagers, BU-managers enzovoort) om de geïmplementeerde of de te implementeren maatregelen vast te leggen
- Externe professionele organisaties om de impact van regelgeving te begrijpen
- Het ERM-team van bpostgroup dat verantwoordelijk is voor het in kaart brengen van de risico's, impacts en kansen van bpostgroup inzake materiaalgebruik en circulariteit
- Het ESG Steering Committee met daarin leden van het Executive Committee, en het ESG Comité van de Raad van Bestuur en de Raad van Bestuur, die verantwoordelijk zijn voor het valideren van de KPI's en doelen in overeenstemming met de impacts, risico's en kansen die in de DMA voor bpostgroup zijn in kaart gebracht
- Het ESG-team van bpostgroup, dat verantwoordelijk is voor het beheer van het proces en de methodologie zoals hierboven beschreven, en voor het ophoesten van alle stakeholders

Deze consultaties vonden in de loop van 2024 plaats.

6.2.3.5 E5-4 Materiaalinstromen

Disclaimer

Dit onderdeel van rapportage-eis E5-4 refereert naar verpakkingen als materiaal dat onze onderneming binnenkomt. De producten die door de faciliteiten van bpostgroup gaan, zijn eigendom van de klanten van bpostgroup en vallen dus niet onder zijn verantwoordelijkheid. bpostgroup is derhalve enkel verantwoordelijk voor de verpakkingen die het in zijn retailkantoren verkoopt en de secundaire verpakkingen waarin het de door zijn klanten verkochte producten verpakt (e-fulfilment-activiteiten).

Beschrijving van materiaalinstromen

bpostgroup is een bedrijf dat actief is in de logistiek voor post en e-commerce. wat een scala aan activiteiten omvat, van e-fulfilment tot postactiviteiten. In het kader van onze activiteiten worden verpakkingen aangekocht van fabrikanten en leveranciers van tussenverpakkingen.

(§30) Als we verpakkingen als materiaalinstroom nader bekijken, kunnen we verschillende soorten verpakkingen onderscheiden: karton, plastic, enveloppen, pallets en zo meer

Door de materiaalinstromen op die manier in kaart te brengen en kwalitatief te beoordelen, werden gedetailleerde maatstaven berekend.

E5-4 Maatstaven rond materiaalinstromen (verpakkingen)

MAATSTAF	BEREKENING VAN MAATSTAF	WAARDE
(§31a) Totaalgewicht van producten en technische en biologische materialen gebruikt (in kg)	= Totaalgewicht van biologische verpakking	17.612.834
(§31b) Percentage van biologische materialen (en voor niet-energiedoeleinden gebruikte biobrandstoffen) gebruikt voor de vervaardiging van producten en diensten (met inbegrip van verpakking) dat duurzaam wordt ingekocht	= (Totaalgewicht van biologische verpakking/ Totaalgewicht van verpakking)*100	98,55%
(§31c) Absoluut gewicht van secundaire hergebruikte of gerecycleerde onderdelen, secundaire intermediaire producten en secundaire materialen, gebruikt voor de vervaardiging van producten en diensten van de onderneming (inclusief verpakking) ¹ (in kg)	= Totaalgewicht van hergebruikte of gerecycleerde onderdelen, secundaire intermediaire producten en secundaire materialen gebruikt	1.268.641
(§31c) Percentage van secundaire hergebruikte of gerecycleerde onderdelen, secundaire intermediaire producten en secundaire materialen, gebruikt voor de vervaardiging van producten en diensten van de onderneming (inclusief verpakking)	= (Totaalgewicht van hergebruikte of gerecycleerde onderdelen, secundaire intermediaire producten of secundaire materialen gebruikt/ Totaalgewicht van verpakking)*100	7,1%

Het totaalgewicht van de verpakkingen bedraagt 17.872.636,43 kg, waarvan 98,55% vervaardigd is uit biologische materialen. Dit hoge percentage biologische materialen is te wijten aan het feit dat de verpakkingen hoofdzakelijk bestaan uit papier, karton en hout.

Omdat dit het eerste jaar is dat bpostgroup deze gegevens heeft verzameld, is er geen referentiejaar ter vergelijking. bpostgroup zal deze maatstaven vanaf nu jaarlijks opvolgen om trends te herkennen en voortgang op het vlak van duurzaamheid en verpakkingsefficiëntie te evalueren.

Proces voor het verzamelen van gegevens en bewijs

Verzamelen van gegevens

Om gegevens over materiaalinstromen te vergaren, heeft bpostgroup een gestructureerd en transparant gegevensverzamelingsproces opgezet om van alle entiteiten de nodige informatie te verkrijgen. Dit proces werd op twee specifieke momenten in het jaar uitgevoerd (semester 1 2024 en semester 2 2024), zodat de entiteiten de kans hadden om zich er al voor de eindejaarsperiode mee vertrouwd te maken.

Met het oog op transparantie werden volgende maatregelen genomen:

- **Onderverdeling van de maatstaven:** de maatstaven werden onderverdeeld in indicatoren om de berekening ervan te vergemakkelijken.
- **Individuele gegevensverstrekking:** elke entiteit leverde de indicatoren (d.w.z. de ruwe gegevens) rechtstreeks aan het ESG-team van bpostgroup aan, om de nood aan omzettingen en aannames zoveel mogelijk te beperken.
- **Gegevensconsolidatie:** alle verzamelde gegevens werden gebundeld op bpostgroup-niveau.

De entiteiten werden ook verzocht bewijzen voor te leggen die de nauwkeurigheid en volledigheid van de gegevens aantonen, zoals facturen van leveranciers, e-mails met belangrijke informatie of Excel-bestanden.

Om de transparantie te vergroten, werd voor elke entiteit gebruikgemaakt van een gegevenslijn om het hele gegevensverzamelingsproces in kaart te brengen. De gegevenslijn visualiseert het hele traject dat data afleggen van de bron tot de eindbestemming en geeft dus inzicht in de systemen en processen die gegevens doorlopen en de transformaties die ze ondergaan.

¹ Note: This metric has not been split to maintain data integrity, as making assumptions during the split could compromise data quality.

6.2.3.6 E5-5 Materiaaluitstromen

Disclaimer

De uitstromen van bpostgroup bestaan uit verpakkingen en afval. Dit verslag zal zich echter voornamelijk toespitsen op dat laatste, aangezien verpakkingen na instroom in de faciliteiten van bpostgroup geen enkele bewerking ondergaan. De aard ervan blijft met andere woorden ongewijzigd (bv. verpakking wordt enkel opgevouwen, er worden geen materialen aan toegevoegd of uit verwijderd). Bovendien werd dit aspect al grondig behandeld in het deel E5-4 Materiaalinstromen.

Beschrijving van materiaaluitstromen

Uitstroom van verpakkingen

(§35) Verpakkingen die als materiaaluitstroom bpostgroup verlaten, komen in dezelfde staat bpostgroup binnen als materiaalinstroom. Zoals gedocumenteerd in het deel *E5-4 Materiaalinstromen*, vinden in de faciliteiten van bpostgroup enkel bepaalde handelingen plaats zoals het opvouwen en vullen ervan. De verpakkingen worden met andere woorden enkel door de faciliteiten van bpostgroup geleid, wat niets verandert aan de eigenschappen recycleerbaarheid, gebruik van biologische materialen en mogelijkheid tot hergebruik. Meer details zijn te vinden in Tabel E5-4 Maatstaven rond materiaalinstromen (verpakkingen).

Uitstroom van afval

(§38) Bij bpostgroup zijn er verscheidene processen die afval opleveren, bv. het plastic dat van rond de pallets wordt gehaald, karton gebruikt bij verzendingen en uitreiking, elektronisch afval van defecte apparatuur.

We onderscheiden de volgende afvalsoorten:

- Aerosols
- Aggregaten
- Gemiddelde bouw
- Batterijen
- Bruingoed
- Chemisch afval
- Kleding
- Commercieel en industrieel afval
- Glas
- Huishoudelijk restafval
- Isolatie
- Metaal
- Minerale olie
- Organisch (bv. voedsel en drank, tuin, gemengd)
- Papier en karton (bv. karton, gemengd, papier)
- Plastic
- Plastic: doorsnee plastic folie
- Grond
- Afval uit elektrische en elektronische apparatuur (bv. koelkasten en diepvriezers, groot, gemengd, klein)
- Hout

Elke entiteit heeft haar eigen manier om afval te verwerken. Zo maken de sorteercentra van bpost NV gebruik van kartonpersen, waarna het samengeperste karton wordt opgehaald door een recyclagebedrijf dat het omzet in energie of recycleert. Anderzijds hebben alle entiteiten van bpostgroup hun eigen afvalverwerkingsbedrijven. Ze sorteren hun afval allemaal eerst alvorens de afvalverwerkingsbedrijven het komen ophalen. Het is echter zo dat de graad van recycling sterk varieert naargelang de capaciteit van de recyclagebedrijven, wat de merkbare verschillen tussen de entiteiten verklaart. Bovendien zijn de entiteiten van bpostgroup gespreid over een groot geografisch gebied (Europa, VS, Australië, Azië), dat historisch gezien verschillen in rapportagevoorschriften vertoont. Terwijl sommige entiteiten (bv. Europa) door de plaatselijke wetgeving altijd al een hoge granulariteit van gegevens hebben gekend, is de datamaturiteit bij andere entiteiten (bv. VS) lager. Sommige entiteiten hadden het daardoor moeilijk om in 2024 de gewenste granulariteit te bieden, met als gevolg dat voor bepaalde maatstaven niet over de hele bpostgroup kon worden gerapporteerd. ESG-teams zorgen er evenwel voor dat de goede praktijken van de sterk presterende entiteiten met hele entiteiten worden gedeeld, om de granulariteit van de rapportering de komende jaren te verhogen.

De volgende tabel geeft de afvalgegevens weer die aan bpostgroup werden verstrekt, met de bijbehorende cijfers.

Details over materiaaluitstromen (afval)

DATA	ABSOLUUT AANTAL IN KG	PERCENTAGE
Gevaarlijk of niet-gevaarlijk afval	Gevaarlijk: 1.778.280	Gevaarlijk: 3,62%
	Niet-gevaarlijk: 47.404.234	Niet-gevaarlijk: 96,38%
Types afval	Commercieel en industrieel afval: 4.555.826	Commercieel en industrieel afval: 9,26%
	Glas: 1.445	Glas: 0,00%
	Huishoudelijk restafval: 4.259.417	Huishoudelijk restafval: 8,66%
	Organisch: 148.571	Organisch: 0,30%
	Plastic: 771.646	Plastic: 1,57%
	Hout: 1.092.510	Hout: 2,22%
	Minerale olie: 530	Minerale olie: 0,00%
	Papier en karton: 30.025.354	Papier en karton: 61,05%
	Batterijen: 1.848	Batterijen: 0,00%
	AEEA ¹ : 7.903.649	AEEA: 16,07%
	Aggregaten: 24.472	Aggregaten: 0,05%
	Grond: 11.205	Grond: 0,02%

¹ Opmerking: AEEA betekent afval uit elektrische en elektronische apparatuur

DATA	ABSOLUUT AANTAL IN KG	PERCENTAGE
Types afval	Isolatie: 43.240	Isolatie: 0,09%
	Gemiddelde bouw: 900	Gemiddelde bouw: 0,00%
	Kleding: 18.990	Kleding: 0,04%
	Metaal: 322.911	Metaal: 0,66%
Omgeleid van verwijdering	44.570.952	90,62%
Reden voor omleiding	Recyclage: 24.851.952 Andere nuttige toepassingen: 6.009.600 Voorbereiding voor hergebruik: 13.709.401	Recyclage: 50,53% Andere nuttige toepassingen: 12,22% Voorbereiding voor hergebruik: 27,87%
Gerecycleerd afval	38.493.558	78,27%
Soort verwijdering	Verbranding: 679.087 Storten: 3.932.475	Verbranding: 1,38% Storten: 8%

Door de materiaalinstromen op die manier in kaart te brengen en kwalitatief te beoordelen, werden gedetailleerde maatstaven berekend. De eerste tabel geeft uitleg over hoe de maatstaven berekend werden.

Uitleg over maatstaf rond materiaaluitstromen (verpakkingen en afval)

CATEGORIE	MAATSTAF	BEREKENING VAN MAATSTAF
(\$36c) Materiaal-uitstromen - Verpakkingen	Aandeel gerecycleerd materiaal in productverpakkingen	= (Totaalgewicht van gerecycleerde verpakking / Totaalgewicht van verpakking)*100
(\$37a 37b 37c 37d) Materiaaluitstromen - Afval	Totale hoeveelheid afval uit eigen activiteiten (in kg)	= Som (afvalmassa kg)
	Totale hoeveelheid gevaarlijk afval omgeleid van verwijdering per gewicht (in kg) per soort nuttige toepassing	= Som (gevaarlijk afval indien (omgeleid van verwijdering)) per soort verwerking
	Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk afval omgeleid van verwijdering per gewicht (in kg) per soort nuttige toepassing	= Som (niet-gevaarlijk afval indien (omgeleid van verwijdering)) per soort verwerking
	Hoeveelheid gevaarlijk afval dat naar verwijdering wordt geleid per gewicht (in kg) per soort afvalverwerking	= Som (gevaarlijk afval indien (geleid naar verwijdering)) per soort verwerking
	Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk afval dat naar verwijdering wordt geleid per gewicht (of kg) per soort verwerking	= Som (niet-gevaarlijk afval indien (geleid naar verwijdering)) per soort verwerking
	Percentage niet-gerecycleerd afval	= (Totaalgewicht niet van verwijdering omgeleid afval / Totaal gewicht afval)*100
	Totale hoeveelheid niet-gerecycleerd afval (in kg)	= Som (afval indien (niet-gerecycleerd))
(\$39) Gevaarlijk afval	Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval	= Totale hoeveelheid gevaarlijk afval (ontpofbaar, oxiderend, onvlambaar, irriterend, schadelijk, giftig, kankerwekkend, bijtend, besmettelijk, teratogeen, mutageen, giftig voor de voortplanting, ecotoxisch)

Op basis van de bovenstaande uitleg, werden de volgende maatstaven berekend

Resultaten van maatstaven rond materiaaluitstromen (verpakkingen en afval)

CATEGORIE	MAATSTAF	WAARDE
E5-5 36c	Aandeel gerecycleerd materiaal in productverpakkingen	99,37%
E5-5 37a	Totale hoeveelheid afval uit eigen activiteiten (in kg)	49.182.514
E5-5 37b	Totale hoeveelheid gevaarlijk afval omgeleid van verwijdering per gewicht (in kg) per soort nuttige toepassing	1.671.882
	(i) Voorbereiding voor hergebruik	101
	(ii) Recycling	1.375.051
	(iii) Andere nuttige toepassingen	296.730
E5-5 37b	Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk afval omgeleid van verwijdering per gewicht (in kg) per soort nuttige toepassing	42.899.070
	(i) Voorbereiding voor hergebruik	13.709.300
	(ii) Recycling	23.476.900
	(iii) Andere nuttige toepassing	5.712.870

CATEGORIE	MAATSTAF	WAARDE
E5-5 37c	Hoeveelheid gevaarlijk afval dat naar verwijdering wordt geleid per gewicht (in kg) per soort afvalverwerking	106.398
	(i) Verbranding	2.591
	(ii) Storten	103.806
	(iii) Andere nuttige toepassingen	-
E5-5 37c	Hoeveelheid niet-gevaarlijk afval dat naar verwijdering wordt geleid per gewicht (in kg) per soort afvalverwerking	4.505.164
	(i) Verbranding	676.496
	(ii) Storten	3.828.668
	(iii) Andere nuttige toepassingen	-
E5-5 37d	Percentage niet-gerecycleerd afval (in kg)	21,73%
E5-5 37d	Totale hoeveelheid niet-gerecycleerd afval (in kg)	10.688.956
E5-5 39	Totale hoeveelheid gevaarlijk afval en radioactief afval geproduceerd door de onderneming. Radioactief afval wordt gedefinieerd in Artikel 3(7) van de Richtlijn van de Raad 2011/70/Euratom [Lijst]	1.778.280

Het totaal gewicht van het afval bedraagt 49.182.514 kg, een stijging met 5% ten opzichte van vorig jaar, voornamelijk te wijten aan een betere gegevensverzameling.

78,27% van het afval wordt gerecycled en 90,62% wordt omgeleid van verwijdering. Omgeleid van verwijdering omvat recycling, nuttige toepassingen en voorbereiding voor hergebruik. 3.932.475 kg of 8%, van het afval wordt nog steeds gestort, voornamelijk door Radial NA.

Daarnaast wordt een deel van het afval (3,62%) ingedeeld als gevaarlijk afval, voornamelijk afkomstig uit activiteiten van Dynagroup, zoals batterijen en ander elektronisch afval. 77,32% van het gevaarlijk afval wordt gerecycled.

bpostgroup heeft een hoog percentage (99,37%) recyclebare inhoud in de verpakkingen. Dit is grotendeels te wijten aan de aard van de producten die bpostgroup verkoopt. Omdat een aanzienlijk percentage van het aanbod bestaat uit materialen zoals papier, karton en hout, kan de onderneming bijdragen aan de circulariteit.

Methodologie voor het verzamelen van gegevens

Methodologie

Om gegevens over materiaaluitstromen te verzamelen, hanteerde bpostgroup hetzelfde gestructureerde en transparante gegevensverzamelingsproces als dat beschreven in deel *E5-4 – Materiaalinstromen*. De volgende maatregelen werden gevolgd/uitgevoerd:

- De maatstaven werden onderverdeeld in indicatoren en de entiteiten leverden ons de relevante informatie aan in dezelfde Excel-template als die die voor de verpakkingen werd gebruikt.
- Er waren verschillende vergaderingen met de entiteiten om duidelijkheid en transparantie te waarborgen.
- De entiteiten werden gevraagd om de bewijsstukken op SharePoint te plaatsen en een data lineage-traject uit te tekenen (d.i. een visualisatie van hoe gegevens samengesteld, omgezet, doorgestuurd en gebruikt worden).

De verschillende maatstaven over de verpakkingen staan in Tabel *E5-4 Maatstaven rond materiaalinstromen (verpakkingen)*. In Tabel *E5-5 Resultaten van maatstaven rond materiaaluitstromen (verpakking en afval)* en Tabel *Uitleg over maatstaven rond materiaaluitstromen (verpakking en afval)*, vindt u de verschillende maatstaven voor afval met de bijbehorende berekeningen.

Aannames

In sommige gevallen beschikten we over onvoldoende kwalitatieve gegevens, zoals informatie over of afval al dan niet wordt gerecycled. In gevallen waarin we geen bewijs of specifieke gegevens konden vergaren, gingen we uit van het worst-casescenario. Wat afvalbeheer betreft bijvoorbeeld, als er geen specifieke gegevens over de verwerking beschikbaar waren, gingen we ervan uit dat dit afval volledig op de stortplaats terecht kwam.

Voor sommige entiteiten konden we bovendien geen gegevens verzamelen over de laatste maand van 2024. In deze gevallen hanteerden we een extrapolatie op basis van de beschikbare gegevens van vorige maanden en vorig jaar als die beschikbaar waren om een schatting te maken van de ontbrekende cijfers.

Het totale percentage aannames voor entiteiten van niveau 1 wordt geschat op 5,02% voor afvalgegevens en 3,67% voor verpakkinggegevens.

4 De EU Taxonomie bevat voor elke activiteit een verwijzing naar NACE-codes (Revisie 2). Dergelijke verwijzingen zijn echter slechts indicatief en hebben geen voorrang op de specifieke definitie in de tekst van de Gedelegeerde Klimaatwet.

6.2.4 EU-taxonomie

6.2.4.1 Inleiding

Dit deel brengt verslag uit over de Kritische Prestatie-Indicatoren (KPI's) die vereist zijn krachtens Verordening EU 2020/852¹ en de bijbehorende Gedelegeerde Handelingen² (de EU-taxonomie). De EU-taxonomie is door de Europese Commissie uitgevaardigd ter ondersteuning van de doelstelling om kapitaalstromen naar duurzame activiteiten te leiden. Het bereiken van deze doelstelling is essentieel om te voldoen aan de ambitie van de EU om tegen 2050 klimaatneutraal te zijn.

De EU-taxonomie is een classificatiesysteem dat bepaalt welke economische activiteiten als ecologisch duurzaam kunnen worden beschouwd. Een ecologisch duurzame activiteit is een activiteit die:

- is opgenomen in de EU-taxonomie onder een van de zes milieudoelstellingen (en dus beschouwd wordt als een 'voor de Taxonomie in aanmerking komende activiteit');
- voldoet aan de Technische screeningcriteria om een substantiële bijdrage aan een of meer milieudoelstellingen aan te tonen (nader omschreven in punt 6.2.4.3.1);
- geen ernstige afbreuk doet aan een van de andere milieudoelstellingen (nader omschreven in punt 6.2.4.3.2);
- voldoet aan de Minimumgaranties³ met betrekking tot mensenrechten, anticorruptie- en antiomkopingnormen, fiscaliteit en eerlijke concurrentie

Een ecologisch duurzame activiteit, ook wel een 'op de Taxonomie afgestemde' activiteit genoemd, wordt geacht een substantiële bijdrage te leveren aan een van de zes milieudoelstellingen van de EU-taxonomie zonder ernstige afbreuk te doen aan de andere doelstellingen:

- de mitigatie van klimaatverandering;
- de adaptatie aan klimaatverandering;
- het duurzaam gebruik en de bescherming van water en mariene rijkdommen;
- de overschakeling naar een circulaire economie;
- de preventie en bestrijding van verontreiniging;
- de bescherming en het herstel van de biodiversiteit en ecosystemen.

Als logistiek- en postbedrijf streeft bpostgroup ernaar zijn impact op het milieu op diverse niveaus te beperken, zoals beschreven in dit hoofdstuk '6.2. Milieu-informatie', met name punt '6.2.1. Klimaatverandering', punt '6.2.2 Luchtverontreiniging' en punt '6.2.3 Materiaalgebruik en circulaire economie' van dit verslag, waarmee we onze stakeholders willen informeren over de vorderingen van bpostgroup in zijn duurzaamheidsstraject. In dit deel bekijken we onze inspanningen in het licht van de EU-taxonomie, een wetgevend initiatief dat nog steeds evolueert en waarvoor binnen de post- en logistieksector nog geen gemeenschappelijke interpretatie bestaat. In dit derde rapportagejaar heeft bpostgroup ervoor gekozen zijn voorzichtige interpretatie aan te houden om het in aanmerking komen en de afstemming van activiteiten volgens de Taxonomie te beoordelen.

Over het in aanmerking komen en de afstemming t.o.v. de EU-taxonomie moet worden gerapporteerd op basis van Kritieke Prestatie-Indicatoren (KPI's), die de vorm aannemen van percentages van de totale omzet, de kapitaaluitgaven (capex) en de operationele uitgaven (opex) van een bedrijf. Ingeval de totale operationele uitgaven niet van materieel belang worden geacht voor het bedrijfsmodel van het bedrijf, wordt het bedrijf vrijgesteld van de vereiste de teller te berekenen van het opex-percentage en moet het die teller rapporteren als gelijk aan nul en de waarde van de noemer (totale operationele uitgaven) rapporteren. De KPI's van bpostgroup in het kader van de EU-taxonomie worden beschreven in deel 6.2.4.4.

6.2.4.2 Proces om te evalueren of bpostgroup in aanmerking komt voor de EU-taxonomie

Een 'voor de Taxonomie in aanmerking komende' economische activiteit is een activiteit die wordt omschreven in de EU-taxonomie. Als een activiteit 'in aanmerking komt voor de Taxonomie', kan die als ecologisch duurzaam worden beschouwd (dus 'op de Taxonomie afgestemd') als zij bovendien voldoet aan aanvullende criteria (zie punt 6.2.4.3) die in de desbetreffende Gedelegeerde Handelingen zijn vastgesteld.

¹ Verordening EU 2020/852 van het Europees Parlement en de Raad, gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Unie op 22 juni 2020.

² Dit omvat de Gedelegeerde Handeling inzake Klimaat (Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/2139 van de Commissie van 4 juni 2021), de Gedelegeerde

³ Handeling inzake Openbaarmaking (Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/2178 van de Commissie van 6 juli 2021), de aanvullende Gedelegeerde Handeling inzake Klimaat (Gedelegeerde Verordening (EU) 2022/1214 van 9 maart 2022), de Gedelegeerde Handeling inzake Milieu (Gedelegeerde Verordening (EU) 2023/2486 van de Commissie van 27 juni 2023) en alle bijbehorende bijlagen. De Minimumgaranties zijn procedures die een bedrijf dat een economische activiteit uitoefent, toepast om ervoor te zorgen dat die activiteit in overeenstemming is met de OESO-richtsnoeren voor multinationale ondernemingen en de Leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten, met inbegrip van de beginselen en rechten die zijn vastgelegd in de acht fundamentele verdragen van de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie inzake fundamentele beginselen en rechten op het werk en het Internationaal Statuut van de Mensenrechten.

De evaluatie van onze in aanmerking komende activiteiten volgens de EU-taxonomie omvatte de volgende stappen:

- a)** Zoeken naar een overeenstemmende activiteit op basis van de belangrijkste NACE-code van bpostgroup (H53.10 - Postactiviteiten in het kader van de universele dienstverplichting). Er werd overeenstemming vastgesteld met activiteit 6.6 'Goederenvervoer over de weg' (wat bijdraagt aan de milieudoelstelling mitigatie van de klimaatverandering)
- b)** De omschrijving controleren van de activiteiten onder onze NACE-code⁴.
- c)** Onze activiteiten verder screenen en afstemmen op andere activiteiten die in de EU-taxonomie worden beschreven (naast activiteit 6.6 hierboven).
- d)** Het resultaat van deze tweede screening leidde tot de identificatie van de volgende bijkomende in aanmerking komende activiteiten van bpostgroup. Alle geïdentificeerde activiteiten dragen bij aan de milieudoelstelling mitigatie van de klimaatverandering:
 - i) 6.4 Exploitatie van persoonlijke vervoersmiddelen, fietslogistiek
 - ii) 6.5 Vervoer met motorfietsen, personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen
 - iii) 6.15 Infrastructuur voor koolstofarm wegvervoer en openbaar vervoer (overslaginfrastructuur). Wij hebben al onze sorteercentra in de EU beschouwd als onderdeel van de overslaginfrastructuur die in de beschrijving van de EU-taxonomie is opgenomen.

De analyse om te bepalen of onze activiteiten in aanmerking komen, werd uitgevoerd in samenwerking met en met medewerking van elk van de betrokken businessunits en van de Corporate en Support Units die de hierboven beschreven stappen hebben uitgevoerd.

Bij de identificatie van mogelijke in aanmerking komende activiteiten voor bpost is rekening gehouden met de hele reeks milieudoelstellingen en we hebben daarbij geen in aanmerking komende activiteiten in kaart gebracht die zouden kunnen bijdragen aan meerdere milieudoelstellingen.

Op dit moment beschouwt bpostgroup dat, in lijn met de rapportage van de vorige jaren, de omzetgenererende activiteiten van Third-Party Logistics-activiteiten in Europa en Noord-Amerika en een groot deel van onze Global Cross-border-activiteiten niet in de expliciete scope vallen van de activiteitsomschrijvingen van de EU-taxonomie. Door onze voorzichtige interpretatie beschouwt bpostgroup al onze activiteiten in de fulfilmentcenters voor e-commerce als 'niet in aanmerking komend'. Deze analyse is het resultaat van een interpretatie naar het beste vermogen van bpostgroup volgens de voorzichtige benadering die hierboven is beschreven, aangezien de aanwijzingen van de EU omtrent de interpretatie van wat wel of niet onder een bepaalde activiteit valt, beperkt zijn. Door deze voorzichtige benadering te hanteren, richt de scope van deze analyse zich op de Belgische activiteiten van de groep. In 2023 en 2024 kwamen alle activiteiten 100% in aanmerking.

6.2.4.3 Proces om te evalueren of bpostgroup is afgestemd op de EU-taxonomie

Een 'afgestemde economische activiteit' is een activiteit die in aanmerking komt voor de Taxonomie en bovendien voldoet aan de bijbehorende Technische screeningcriteria om een substantiële bijdrage aan een van de milieudoelstellingen van de EU-taxonomie aan te tonen, alsook aan de criteria inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen' voor die activiteit en de Minimumgaranties. Een dergelijke economische activiteit wordt beschouwd als ecologisch duurzaam ('op de Taxonomie afgestemd').

De evaluatie van onze in aanmerking komende activiteiten om te bepalen of zij aanvullend zijn afgestemd op de EU-taxonomie omvatte de volgende stappen:

- a)** Voor elke in aanmerking komende activiteit analyseren of ook is voldaan aan de voor die activiteit geldende criteria voor een substantiële bijdrage.
- b)** Voor elke in aanmerking komende activiteit analyseren of ook is voldaan aan de criteria inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen' voor die in aanmerking komende activiteit.
- c)** Analyseren of bpostgroup als geheel voldoet aan de Minimumgaranties.

6.2.4.3.1 Technische screeningcriteria voor een substantiële bijdrage

De Technische screeningcriteria die moeten worden toegepast om te bepalen of een in aanmerking komende activiteit een substantiële bijdrage levert aan een van de milieudoelstellingen van de Taxonomie, zijn verschillend voor elke in de Taxonomie gedefinieerde activiteit. Daarom moeten de verschillende activiteiten van bpostgroup die voor de Taxonomie in aanmerking komen, afzonderlijk worden onderzocht volgens de groepering conform de Taxonomie.

⁴ De EU-taxonomie bevat voor elke activiteit een verwijzing naar NACE-codes (Revisie 2). Dergelijke verwijzingen zijn echter louter indicatief en hebben geen voorrang op de specifieke definitie in de tekst van de Gedelegeerde Handeling inzake Klimaat

Lokale leveringsdiensten

Een aanzienlijk deel van de postbezorgingsdiensten van bpostgroup gebeurt per (elektrische) fiets en/of bakfiets en komt in aanmerking voor de Taxonomie als Taxonomie-activiteit 6.4 'Exploitatie van persoonlijke vervoersmiddelen, fietslogistiek'. Aangezien deze activiteiten inherent 'groen' zijn, zijn de criteria voor een substantiële bijdrage relatief eenvoudig: de activiteit moet gebruikmaken van door de gebruiker, een batterij of een combinatie van beide aangedreven persoonlijke mobiliteitsmiddelen zonder uitstoot, en de mobiliteitsmiddelen moeten wettelijk tot dezelfde infrastructuur zijn toegelaten als fietsen of voetgangers. De voor de Taxonomie in aanmerking komende activiteiten van bpostgroup voldoen aan deze Technische screeningcriteria. Het afstemmingspercentage was zowel in 2023 als in 2024 100%.

Leveringen op middellange afstand

Voor ietwat grotere afstanden en grotere pakjes maakt bpostgroup gebruik van een wagenpark van lichte bedrijfsvoertuigen die momenteel worden omgeschakeld van verbrandingsmotoren naar elektrische aandrijving. Dergelijke leveringsdiensten, die in aanmerking komen voor de Taxonomie onder de Taxonomieactiviteit 6.5 'Vervoer met motorfietsen, personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen', zijn onderworpen aan een Technisch screeningcriterium voor voertuigemissies: lichte voertuigen voor goederenvervoer (voertuigcategorie N1) mogen niet meer dan 50 gCO₂/km uitstoten. Leveringsdiensten met elektrische bestelwagens van bpostgroup voldoen aan deze vereiste. Het afstemmingspercentage in 2023 was 0,3% als gevolg van strenge regelgeving voor elektrische motoren & banden. Dit percentage steeg in 2024 naar 9,5% dankzij verdere elektrificatie en het ruimere gebruik van conforme banden.

Bulkvervoer van post en pakjes

Voor het bulkvervoer van post en pakjes over grotere afstanden maakt bpostgroup gebruik van een modern wagenpark van conventionele vrachtwagens en trekker-opleggers, waaronder één elektrische vrachtwagen, dat in aanmerking komt voor Taxonomieactiviteit 6.6 'Goederenvervoer over de weg'. Bovendien is geen enkel voertuig van bpostgroup bestemd voor het transport van fossiele brandstoffen. De Technische screeningcriteria voor een substantiële bijdrage zijn echter strikt: zware bedrijfsvoertuigen (vrachtwagens en trekker-opleggers van de voertuigcategorieën N1, N2 en N3) moeten ofwel een nuluitstoot hebben, ofwel aangemerkt worden als 'emissiearme zware bedrijfsvoertuigen'⁵ met specifieke CO₂-emissies die minder dan de helft bedragen van de referentie-CO₂-emissies van alle voertuigen in de subgroep voertuigen waartoe ze behoren. Enkel de elektrische vrachtwagen voldoet aan dit criterium. Omdat het voor de Taxonomie in aanmerking komende bulktransport gebruikmaakt van conventionele voertuigen die een uitstoot produceren die als gemiddeld voor hun voertuigsubgroep kan worden beschouwd, voldoet het niet aan de vastgelegde uitstootvereiste. Doordat afstemming t.o.v. de Taxonomie afhangt van de bovengenoemde Technische screeningcriteria, die focussen op het voertuig dat de oplegger trekt, komt de positieve impact van de vloot van 14 dubbeldekkeropleggers van bpostgroup niet tot uiting in de op de Taxonomie afgestemde omzetcijfers. Nochtans kan vastgesteld worden dat deze opleggers een aanzienlijke impact hebben, met een 60% hogere laadcapaciteit die zorgt voor 40% minder CO₂-uitstoot t.o.v. de vervoerde vracht, en met het verminderde aantal vrachtwagens op de weg, wat leidt tot minder files. Met het oog op de strenge regelgeving voor elektrische motoren en banden, bedroeg het afstemmingspercentage in 2023 0%. In 2024 werd een elektrische vrachtwagen aangekocht die voldoet aan de technische criteria voor elektrische motoren, maar niet aan de criteria voor de banden. Daardoor blijft het afstemmingspercentage ook in 2024 0%.

Ondersteunende infrastructuur

Alle leveringsdiensten van bpostgroup zijn afhankelijk van een ondersteunend netwerk van sorteer- en distributiecentra, die ernaar streven de meest recente milieunormen na te leven. Activiteiten in verband met post- en pakjesbezorging (met uitzondering van e-commerce logistics) komen in aanmerking voor de Taxonomie onder activiteit 6.15 'Infrastructuur voor koolstofarm wegvervoer en openbaar vervoer'. Volgens de Technische screeningcriteria moeten infrastructuur en installaties bestemd zijn voor de overslag van goederen tussen de vervoerswijzen: terminalinfrastructuur en -superstructuur voor het laden, lossen en overslaan van goederen. Bovendien mag de infrastructuur niet bestemd zijn voor het vervoer of de opslag van fossiele brandstoffen. De vastgestelde voor de Taxonomie in aanmerking komende activiteiten van bpostgroup voldoen aan deze Technische screeningcriteria. Het afstemmingspercentage van 100% dat in 2023 werd gerapporteerd, was gebaseerd op een extrapolatie van een analyse die voor één groot gebouw werd uitgevoerd. Dankzij een uitgebreidere analyse van 51% van de infrastructuur en het feit dat, bij een zeer voorzichtige interpretatieaanpak, alleen de geanalyseerde gebouwen in aanmerking werden genomen voor de afstemming, bedraagt het afstemmingspercentage in 2024 45%.

6.2.4.3.2 Technische screeningcriteria inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen'

Om voor afstemming in aanmerking te komen, mogen activiteiten die in aanmerking komen voor de Taxonomie ook geen ernstige afbreuk doen aan een van de milieudoelstellingen van de EU-taxonomie. Hoewel er aanzienlijke overlapping is, kunnen de specifieke criteria inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen' verschillen naargelang de in de Taxonomie gedefinieerde activiteit.

Alle voor de Taxonomie in aanmerking komende activiteiten

In het kader van de criteria inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen' moeten alle voor de Taxonomie in aanmerking komende leveringsdiensten en ondersteunende infrastructuur van bpostgroup worden onderworpen aan een grondige klimaatrisico- en -kwetsbaarheidsbeoordeling. Ook moeten voor alle in aanmerking komende activiteiten maatregelen worden getroffen om de hoeveelheid afval tijdens het gebruik en aan het einde van de levensduur te verminderen, als onderdeel van de transitie naar een circulaire economie. In het vierde kwartaal van 2024 voerde bpostgroup de eerste fase uit van het 'Global Climate Risk Assessment plan'. Dit klimaatrisicobeoordelingsplan heeft betrekking op

⁵ Zoals gedefinieerd in artikel 3, punt 12, van Verordening (EU) 2019/1242 van 20 juni 2019.

alle gebouwen van bpostgroup wereldwijd en houdt voor de belangrijkste gebouwen in België een actualisering in van een klimaatrisico- en kwetsbaarheidsbeoordeling die in 2022 werd uitgevoerd voor alle sites van bpost NV in België. Het kwetsbaarheidsniveau van deze wereldwijde beoordeling komt in 2025 aan bod en op basis daarvan zullen er bijsturende maatregelen worden uitgewerkt.

Activiteiten waarbij gebruik wordt gemaakt van vervoermiddelen

Om verontreiniging te voorkomen, moeten de banden van lichte bedrijfsvoertuigen, vrachtwagens en trekker-opleggers voldoen aan de hoogste klasse (klasse A) van de voorschriften inzake rolgeluid en aan een van de twee hoogste klassen (klasse A of B) voor energie-efficiëntie (rolweerstand). Bovendien moeten de lichte bestelwagens en bulktransportvoertuigen van bpostgroup, voortbouwend op de vereisten inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen' voor de circulaire economie, voor ten minste 85% van hun gewicht herbruikbaar of recycleerbaar zijn, en voor ten minste 95% van hun gewicht herbruikbaar of nuttig toepasbaar zijn, om in aanmerking te komen voor afstemming met de Taxonomie.

Inmiddels is 46,7% van de elektrische bestelwagens voorzien van banden die voldoen aan het hogervermelde criterium inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen' ter voorkoming van verontreiniging, wat een aanzienlijke stijging is ten opzichte van de 2,5% van vorig jaar. Er zijn maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat alle nieuw aangeschafte elektrische bestelwagens meteen worden uitgerust met banden die aan de Taxonomie voldoen. Voor oudere e-vans die nog steeds uitgerust zijn met niet-conforme banden, hanteert bpostgroup een voorzichtige aanpak om niet-conforme banden te vervangen door banden die in het kader van de normale activiteiten aan de Taxonomie voldoen. Aangezien de banden van de vloot elektrische bestelwagens geleidelijk worden vervangen als gevolg van het normaal gebruik, zal het percentage van de op de Taxonomie afgestemde omzet voor deze activiteit verder stijgen.

De enige elektrische vrachtwagen is momenteel niet uitgerust met banden die voldoen aan het bovengenoemde criterium inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen' ter voorkoming van verontreiniging. Wanneer banden aan vervanging toe zijn, wordt verwacht dat de nieuwe banden aan de voorschriften voldoen.

Ondersteunende infrastructuur

Voor ondersteunende infrastructuur (sorteer- en distributiecentra) gelden aanvullende vereisten inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen'. De risico's van milieuaantasting in verband met het behoud van de waterkwaliteit en het vermijden van waterstress worden geïdentificeerd en aangepakt. Ten minste 70% (in gewicht) van het niet-gevaarlijke bouw- en sloopafval dat op bouwplaatsen wordt gegenereerd, wordt klaargemaakt voor hergebruik, recycling en andere vormen van materiaalherwinning, en in voorkomend geval wordt het EU-protocol inzake het beheer van bouw- en sloopafval gevolgd. Waar nodig worden lawaai en trillingen ten gevolge van het gebruik van de infrastructuur ingeperkt, en tijdens bouw- of onderhoudswerkzaamheden worden maatregelen genomen om lawaai, stof en verontreinigende uitstoot te beperken. Er is een milieueffectbeoordeling of -screening uitgevoerd, en wanneer een milieueffectbeoordeling is uitgevoerd, worden de nodige mitigatie- en compensatiemaatregelen voor de bescherming van het milieu toegepast als de vergunning dat vereist. Voor locaties/activiteiten in of nabij biodiversiteitsgevoelige gebieden is in voorkomend geval een passende beoordeling uitgevoerd en worden de nodige mitigatiemaatregelen toegepast.

De meest strategische gebouwen in België (17 in totaal, goed voor 51% van de totale m² overslagactiviteiten) werden doorgelicht om te controleren of elk milieuaspect binnen het 'Geen Ernstige Afbreuk Doen'-kader (water, afval, verontreiniging, geluid, trillingen, biodiversiteit) de nodige aandacht krijgt. Daarbij werden de vergunningen onder de loep genomen om na te gaan of die aspecten concreet worden aangepakt. Voor biodiversiteit werd een gerichte analyse uitgevoerd met behulp van de Ibat-database om de overslaggebouwen in de buurt van biodiversiteitsgevoelige gebieden in kaart te brengen. Daarbij werd ook gekeken naar de milieueffectbeoordeling in de vergunning, om te bepalen of een dergelijke beoordeling vanwege de aard van de activiteit als niet nodig werd beschouwd. Wanneer de vergunning mitigerende maatregelen vereiste, controleerden we of deze werden geïmplementeerd.

17 gebouwen werden geselecteerd die samen 51% van de totale m² van alle ondersteunende infrastructuur vertegenwoordigen. In het licht van een voorzichtige benadering is het afstemmingspercentage beperkt tot de gebouwen die in deze selectie zijn opgenomen. Uit de beschikbare documentatie (waarbij voor een van de gebouwen degelijk bewijs van de afvoer van bouwafval ontbrak) bleek dat de geselecteerde gebouwen voor 87% voldoen aan de criteria inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen'. De selectie vertegenwoordigt 51% van de volledige ondersteunende infrastructuur. Het uiteindelijke afstemmingspercentage werd dan ook beperkt tot 45%. bpostgroup is van plan de selectie van gebouwen voor de analyse uit te breiden, wat een meer representatief beeld van de afstemmingsgraad van de ondersteunende infrastructuur zal geven, aangezien het huidige afstemmingspercentage doorgaans beperkt is tot de selectie en niet de daadwerkelijke maatregelen in de volledige infrastructuur weerspiegelt.

6.2.4.3.3 Minimumgaranties

Om te voldoen aan de minimumgaranties zoals uiteengezet in de EU-taxonomie, moet een bedrijf procedures invoeren om te waarborgen dat zijn acties in overeenstemming zijn met de volgende internationale normen:

- de OESO-richtsnoeren voor multinationale ondernemingen;
- de leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten;
- de beginselen en rechten die zijn neergelegd in de acht fundamentele verdragen van de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie inzake fundamentele beginselen en rechten op het werk;
- het Internationaal Statuut van de Mensenrechten.

Teller

De teller omvat de in aanmerking komende en afgestemde netto-inkomsten uit de hieronder opgesomde economische activiteiten:

- 6.4. Exploitatie van persoonlijke vervoersmiddelen, fietslogistiek
- 6.5. Vervoer met motorfietsen, personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen
- 6.6. Goederenvervoer over de weg
- 6.15. Infrastructuur voor koolstofarm wegvervoer en openbaar vervoer

Van deze lijst kan alleen activiteit 6.15 worden beschouwd als faciliterend, zoals bedoeld in artikel 10 (1), punt (i), van Verordening (EU) 2020/852.

In overeenstemming met de analyse door bpostgroup om na te gaan welke activiteiten in aanmerking komen, zijn de inkomsten uit e-fulfilmentcenteractiviteiten niet opgenomen in de teller. De omzet van Third Party Logistics North America en Europe en een groot deel van de omzet van de activiteiten van Global Cross-border – en dus een aanzienlijk deel van de omzet van bpostgroup – komen volgens de interpretatie van de EU-wetgeving door bpostgroup niet in aanmerking en zijn niet afgestemd.

We vermeden dubbeltellingen door ons proces van financiële rapportering te volgen; elke eenheid verstreekte de informatie afzonderlijk, op basis van de classificatie van de activiteiten. De totale netto-inkomsten werden vervolgens samengevoegd en gevalideerd door het financiële-consolidatieteam. Aangezien de analyse zich toespitste op bpost NV, waren er geen onderlinge transacties.

Om de voor de Taxonomie in aanmerking komende en op de Taxonomie afgestemde omzet te berekenen, moet eerst de omzet uit voor de Taxonomie in aanmerking komende activiteit worden bepaald. De inkomsten van bpostgroup zijn niet ingedeeld op een manier die een eenvoudige toewijzing van inkomsten aan de geïdentificeerde, voor de Taxonomie in aanmerking komende activiteiten mogelijk maakt. Bijgevolg werd een op kosten gebaseerde allocatiesleutel gebruikt om de inkomsten aan de voor de Taxonomie in aanmerking komende activiteiten toe te wijzen in verhouding tot de kosten die voor deze activiteiten werden gemaakt.

Noemer

De noemer is de totale netto-omzet over het boekjaar 2024, zoals die blijkt uit de geconsolideerde winst- en verliesrekening in de geconsolideerde jaarrekening.

Toelichting van de KPI's

Het aandeel van de op de Taxonomie afgestemde omzet van de activiteit 'vervoer met motorfietsen, personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen' is toegenomen van 0,3% naar 2,5% (% van de totale omzet van bpostgroup). Dit is te danken aan de uitbreiding van onze vloot elektrische bestelwagens, waarbij alle nieuwe voertuigen aan de Taxonomie voldoen. Om een beter beeld te geven: als alle elektrische bestelwagens in de vloot waren uitgerust met conforme banden, zou dit percentage stijgen naar 5,3%.

Anderzijds zien we dat het aandeel van de op de Taxonomie afgestemde omzet uit de activiteit 'Infrastructuur voor koolstofarm wegvervoer en openbaar vervoer' sterk gedaald is van 15% naar 7,0% (% van de totale omzet van de bpostgroup). Zoals hierboven uiteengezet, weerspiegelt dit de voorzichtigere aanpak om bij de berekening van het afstemmingspercentage alleen die gebouwen in aanmerking te nemen die volledig werden geanalyseerd en 51% van onze overslagcapaciteit vertegenwoordigen, in tegenstelling tot de voorbije jaren, toen dit werd becijferd door extrapolatie op basis van een steekproef. Dit wijst niet op een afname in de duurzaamheid van onze overslaginfrastructuur, vooral nu we onze gebouwen bouwen of renoveren volgens zeer strenge milieunormen (bv. het mail center in Evere dat in dit verslag wordt toegelicht). Voor de duidelijkheid, als de afstemmingsgraad die blijkt uit analyse van de steekproef bij overslaggebouwen (87%) geëxtrapolerd zou worden naar het volledige gebouwenbestand, dan zou het percentage van de op de Taxonomie afgestemde omzet voor deze activiteit stijgen naar 13,6%.

6.2.4.4.2. CapEx

BOEKJAAR 2024	JAAR		CRITERIA INZAKE SUBSTANTIËLE BIJDRAGE							GEAD-CRITERIA ('GEEN ERNSTIGE AFBREUK DOEN')										
ECONOMISCHE ACTIVITEITEN (1)	CODE (2)	CAPEX (3)	AANDEEL CAPEX, JAAR 2024 (4)														AANDEEL VAN OP TAXONOMIE AFGESTEMDE (A.1.) OF ERVOOR IN AANMERKING KOMENDE (A.2.) OMZET, JAAR N-1 (18) INVESTERINGEN, JAAR N-1 (18)		CATEGORIE FACILITERENDE ACTIVITEIT (19)	
			KLIMAATMITIGATIE (5)	KLIMAATADAPTATIE (6)	WATER (7)	VERONTREINIGING (8)	CIRCULAIRE ECONOMIE (9)	BIODIVERSITEIT (10)	KLIMAATMITIGATIE (11)	KLIMAATADAPTATIE (12)	WATER (13)	VERONTREINIGING (14)	CIRCULAIRE ECONOMIE (15)	BIODIVERSITEIT (16)	MINIMUMGARANTIES (17)	CATEGORIE TRANSITIE-ACTIVITEIT (20)				
A. VOOR DE TAXONOMIE IN AANMERKING KOMENDE ACTIVITEITEN																				
A.1. Ecologisch duurzame activiteiten (op taxonomie afgestemd)																				
Exploitatie van persoonlijke vervoersmiddelen, fietslogistiek	CCM 6.4	4,9	1,9%	J	niak	niak	niak	niak	niak	n.v.t.	J	n.v.t.	n.v.t.	J	n.v.t.	J	0,1%			
Vervoer met motorfietsen, personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen	CCM 6.5	2,6	1,0%	J	niak	niak	niak	niak	niak	n.v.t.	J	n.v.t.	J	J	n.v.t.	J	0,1%			
Infrastructuur voor koolstofarm wegvervoer en openbaar vervoer	CCM 6.15	7,1	2,8%	J	niak	niak	niak	niak	niak	n.v.t.	J	J	J	J	J	J	31,6%	F		
Capex ecologisch duurzame activiteiten (op taxonomie afgestemd) (A.1)		14,5	5,7%	100,0%	0%	0%	0%	0%	0%	n.v.t.	J	J	J	J	J	J	31,8%			
Waarvan faciliterend		7,1	2,8%	48,6%	0%	0%	0%	0%	0%	n.v.t.	J	J	J	J	J	J	31,6%	F		
Waarvan transitieondersteunend			0,0%	0,0%						n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	0,0%			
A.2. Voor de taxonomie in aanmerking komende, maar ecologisch niet duurzame activiteiten (niet op taxonomie afgestemde activiteiten)																				
Vervoer met motorfietsen, personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen	CCM 6.5	24,7	9,7%	J	niak	niak	niak	niak	niak								11,5%			
Goederenvervoer over de weg	CCM 6.6	12,6	4,9%	J	niak	niak	niak	niak	niak								3,0%			
Infrastructuur voor koolstofarm wegvervoer en openbaar vervoer	CCM 6.15	8,6	3,4%	J	niak	niak	niak	niak	niak								0,0%			
Capex voor de taxonomie in aanmerking komende, maar ecologisch niet duurzame activiteiten (A.2)		45,9	18,0%	100,0%	0%	0%	0%	0%	0%								14,5%			
Capex van voor de taxonomie in aanmerking komende activiteiten (A.1. + A.2.)		60,5	23,7%														46,3%			
B. NIET VOOR DE TAXONOMIE IN AANMERKING KOMENDE ACTIVITEITEN																				
Capex van niet voor de taxonomie in aanmerking komende activiteiten		194,4	76,3%																	
TOTAAL		254,9	100,0%																	

Teller

De teller omvat: i) de kapitaaluitgaven in verband met de in bovenstaand punt 6.2.4.4.1 opgesomde activiteiten die voor de Taxonomie in aanmerking komen en op de Taxonomie zijn afgestemd, en ii) de kapitaaluitgaven in verband met andere economische activiteiten die voor de Taxonomie in aanmerking komen en op de Taxonomie zijn afgestemd, overeenkomstig punt 1.1.2.2 van Bijlage I bij de Gedelegeerde Rapportageverordening. Op basis van de beschrijving van de kapitaaluitgaven en de aard ervan, werden de kapitaaluitgaven gekoppeld aan de bijbehorende activiteiten van de EU-taxonomie. Elke kapitaaluitgave is slechts verbonden aan één activiteit. De totale voor de EU-taxonomie in aanmerking komende kapitaaluitgaven worden hoofdzakelijk berekend op basis van de volgende economische activiteiten:

- 6.2.4. Exploitatie van persoonlijke vervoersmiddelen, fietslogistiek
- 6.5. Vervoer met motorfietsen, personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen
- 6.6. Goederenvervoer over de weg
- 6.15. Infrastructuur voor koolstofarm wegvervoer en openbaar vervoer

Van deze lijst kan alleen activiteit 6.15 worden beschouwd als faciliterend, zoals bedoeld in artikel 10 (1), punt (i), van Verordening (EU) 2020/852.

Belangrijk is dat de teller geen grote kapitaaluitgaven bevat die verband houden met investeringen in werken in uitvoering voor de uitbreiding van ons sorteercentrum in Fleurus, de bouw van ons nieuwe mail center in Charleroi en de renovatie van ons mail center in Vilvoorde. Hieruit blijkt een zeer voorzichtige aanpak in het licht van de strenge eisen van de Taxonomie (criteria inzake 'Geen Ernstige Afbreuk Doen' en de eis voor een formeel goedgekeurd capex-plan in het kader van de Taxonomie). Wanneer deze gebouwen voltooid zullen zijn, zullen ze aan de hoogste milieunormen voldoen (zoals voor het nieuwe mail center in Evere), in lijn met de strategie van bpostgroup. We zijn dan ook van plan om deze gebouwen, zodra ze in gebruik zijn genomen, in aanmerking te nemen bij de beoordeling van de op de Taxonomie afgestemde omzet.

Noemer

De noemer omvat alle kapitaaluitgaven van bpostgroup (investeringen in het boekjaar 2024) en toevoegingen voor met gebruiksrecht overeenstemmende activa, zoals die blijken uit de geconsolideerde winst- en verliesrekening in de geconsolideerde jaarrekening.

Toelichtingen

We merken dat het percentage van de voor de Taxonomie in aanmerking komende kapitaaluitgaven in 2024 gedaald is naar 23,7% ten opzichte van 46,3% in 2023. Naast de jaarlijkse schommelingen in kapitaaluitgaven weerspiegelt dit de uitsluiting van kapitaaluitgaven die verband houden met lopende bouw- en renovatieprojecten in het sorteercentrum in Fleurus, het mail center in Charleroi en het mail center in Vilvoorde, goed voor een bedrag van om en bij 26,5 mEUR. Als deze kapitaaluitgaven wel als in aanmerking komend zouden worden beschouwd, dan zou het percentage dat voor 2024 in aanmerking komt voor de Taxonomie stijgen tot 34%.

We zien ook een daling van het aandeel van de op de Taxonomie afgestemd kapitaaluitgaven in 2024 ten opzichte van 2023, van 31,8% naar 5,7%.

Dit is eveneens het gevolg van de uitsluiting van kapitaaluitgaven die verband houden met lopende bouw- en renovatiewerkzaamheden in Fleurus, Charleroi en Vilvoorde, evenals de meer conservatieve aanpak die gevolgd is voor de afstemming van de overslaginfrastructuur, die wordt toegelicht in deel 6.4.3.2 en resulteert in een afstemmingspercentage van 45%. Duidelijkheidshalve, als we de investeringen in Fleurus, Charleroi en Vilvoorde als afgestemd zouden beschouwen en de gehaalde afstemmingsgraad van 87% voor de 17 geanalyseerde gebouwen zouden extrapoleren, zou het capex-afstemmingspercentage voor 2024 stijgen tot 18,7%.

6.2.4.4.3. OpEx

BOEKJAAR 2024	JAAR		CRITERIA INZAKE SUBSTANTIËLE BIJDRAGE							GEAD-CRITERIA ('GEEN ERNSTIGE AFBREUK DOEN')						AANDEEL VAN OP TAXONOMIE AFGESTEMDE (A.1.) OF ERVOOR IN AANMERKING KOMENDE (A.2.) OPEX, JAAR N-1 (18)		CATEGORIE (FACILITERENDE ACTIVITEIT OF) (19)	
	CODE (2)	ABSOLUTE OPEX (3)	AANDEEL CAPEX, JAAR 2024 (4)	KLIMAATMITIGATIE (5)	KLIMAATADAPTATIE (6)	WATER (7)	VERONTREINIGING (8)	CIRCULAIRE ECONOMIE (9)	BIODIVERSITEIT (10)	KLIMAATMITIGATIE (11)	KLIMAATADAPTATIE (12)	WATER (13)	VERONTREINIGING (14)	CIRCULAIRE ECONOMIE (15)	BIODIVERSITEIT (16)	MINIMUMGARANTIES (17)	AANDEEL VAN OP TAXONOMIE AFGESTEMDE (A.1.) OF ERVOOR IN AANMERKING KOMENDE (A.2.) OPEX, JAAR N-1 (18)	CATEGORIE (FACILITERENDE ACTIVITEIT OF) (19)	
A. VOOR DE TAXONOMIE IN AANMERKING KOMENDE ACTIVITEITEN																			
A.1. Ecologisch duurzame activiteiten (op taxonomie afgestemd)																			
Opex ecologisch duurzame activiteiten (op taxonomie afgestemd) (A.1)	0	0%	%	%	%	%	%	%	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0%			
Waarvan faciliterend	0	0%	%	%	%	%	%	%	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0%	F		
Waarvan transitieondersteunend	0	0%							Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0%		T	
A.2. Voor de taxonomie in aanmerking komende, maar ecologisch niet duurzame activiteiten (niet op taxonomie afgestemde activiteiten)																			
OpEx of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)	0	0%	%	%	%	%	%	%								0%			
OpEx of Taxonomy eligible activities (A.1+A.2)	0	0%	%	%	%	%	%	%								0%			
B. VOOR DE TAXONOMIE IN AANMERKING KOMENDE ACTIVITEITEN																			
Opex niet voor de taxonomie in aanmerking komende activiteiten (B)	4.459,4	100%																	
TOTAAL	4.459,4	100%																	

De EU-taxonomie hanteert een beperkte definitie van operationele uitgaven. Volgens punt 1.1.3.1 van Bijlage I van de Gedelegeerde Rapportageverordening zijn de enige uitgaven die in aanmerking mogen worden genomen als onderdeel van de opex-KPI de directe

niet-geactiveerde kosten in verband met onderzoek en ontwikkeling, maatregelen voor de renovatie van gebouwen, leaseovereenkomsten van korte duur, onderhoud en reparatie, en andere dagelijkse uitgaven voor het onderhoud van materiële vaste activa. Binnen deze beperkte definitie conform de EU-taxonomie identificeert bpostgroup leaseovereenkomsten van korte duur en uitgaven voor onderhoud en reparatie (respectievelijk onder de bpost-rekeningen 'huur en huurkosten' en 'onderhoud en herstellingen').

Volgens punt 1.1.3.2 van Bijlage I bij de Gedelegeerde Rapportageverordening zijn bedrijven vrijgesteld van berekening van de teller van de opex-KPI indien het opex-cijfer niet van materieel belang is voor het bedrijfsmodel. De opex-teller moet dan worden gerapporteerd als gelijk aan nul. Voor boekjaar 2024 is de totale waarde van de opex-noemer conform de door de EU-taxonomie gehanteerde definitie van opex zoals vermeld in punt 1.1.3.1 van Bijlage I van de Gedelegeerde Rapportageverordening gelijk aan 226,2 mEUR. Dat bedrag is klein in vergelijking met de totale operationele uitgaven van bpostgroup en de totale omvang van de bpostgroup-activiteiten, en wordt dus geacht niet van materieel belang te zijn voor het bedrijfsmodel van bpostgroup. Elementen die een belangrijk onderdeel vormen van het bedrijfsmodel van bpostgroup zijn personeelskosten, kosten voor uitzendarbeid en vervoerskosten, die niet vallen onder de definitie van opex conform de EU-taxonomie. Gebruikmakend van de vrijstelling van berekening van de teller van de opex-KPI, wordt de opex-teller gerapporteerd als nul.

6.2.4.5 Verplichte openbaarmaking m.b.t. kernenergie en gas

Artikel 8, leden 6 en 7, van de Gedelegeerde Rapportageverordening (Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/2178 van de Commissie van 6 juli 2021) stipuleert dat bedrijven informatie moeten openbaar maken over hun activiteiten m.b.t. kernenergie en gas, aan de hand van de verplichte tabel opgenomen in Bijlage 3 van de aanvullende Gedelegeerde Klimaatverordening (Gedelegeerde Verordening (EU) 2022/1214 van de Commissie van 9 maart 2022).

bpostgroup voert geen activiteiten uit die verband houden met kernenergie of fossiel gas.

RIJ	ACTIVITEITEN IN VERBAND MET KERNENERGIE	
1.	De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan onderzoek, ontwikkeling, demonstratie en uitrol van innovatieve installaties voor elektriciteitsopwekking die energie produceren uit nucleaire processen met een minimum aan afval van de splijtstofcyclus.	JA/NEEN
2.	De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan de bouw en veilige exploitatie van nieuwe nucleaire installaties voor de productie van elektriciteit of proceswarmte, voor onder meer stadsverwarming of industriële processen zoals de productie van waterstof, alsook verbetering van de veiligheid daarvan, met gebruikmaking van de beste beschikbare technologieën.	JA/NEEN
3.	De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan de veilige exploitatie van bestaande nucleaire installaties die elektriciteit of proceswarmte produceren, voor onder meer stadsverwarming of industriële processen zoals de productie van waterstof uit kernenergie, alsook verbetering van de veiligheid daarvan.	JA/NEEN
	ACTIVITEITEN IN VERBAND MET FOSSIEL GAS	
4.	De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan de bouw of exploitatie van installaties voor elektriciteitsopwekking die elektriciteit produceren uit fossiele gasvormige brandstoffen.	JA/NEEN
5.	De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan de bouw, renovatie en exploitatie van installaties voor warmte-/koudekrachtkoppeling met behulp van fossiele gasvormige brandstoffen.	JA/NEEN
6.	De onderneming verricht, financiert of heeft blootstellingen aan de bouw, renovatie en exploitatie van installaties voor warmteopwekking die warmte/koude produceren met behulp van fossiele gasvormige brandstoffen.	JA/NEEN

6.3 Maatschappelijke Informatie

6.3.1. ESRS S1 – Eigen Personeel

6.3.1.1 S1 SBM-3 – Belangen en standpunten van stakeholders

Beschrijving van eigen personeel

Ons personeel uit de operationele activiteiten, de waardeketen en zakenrelaties dat een materiële impact ondervindt, is opgenomen in ESRS 2 en wordt samen met andere belangrijke stakeholders van bpostgroup uitgebreid toegelicht.

Het eigen personeel van bpostgroup omvat alle types werknemers die een materiële impact kunnen ondervinden van de activiteiten, waaronder rechtstreekse werknemers, werknemers met een contract van bepaalde duur, tijdelijk personeel en personen die ter beschikking worden gesteld door externe contractanten. Ongeveer 92% van het personeel van bpostgroup heeft een vast contract. Zo'n 8% is tijdelijk personeel, wat lager is dan het OESO-gemiddelde van 16%.

Tijdelijke en deeltijdse werknemers worden voornamelijk ingezet voor tijdelijke interne personeelstekorten. Dat verhoogt de flexibiliteit om in te spelen op kortetermijnbehoeften zonder de tewerkstelling op lange termijn te destabiliseren. bpostgroup zorgt ervoor dat tijdelijke werknemers (bv. contracten van bepaalde duur) sociale bescherming en voordelen genieten conform de lokale wetgeving, wat de risico's helpt te beperken.

6.3.1.2 S1 SBM-3 – Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel

Daadwerkelijke impacts op onze eigen werknemers

Aard en begunstigen van maatregelen voor een positieve impact

bpostgroup creëert actief een veiligere werkomgeving door zijn personeel veiligere voertuigen te bieden en de beschermende maatregelen te versterken, wat de veiligheid op het werk en de werknemerstevredenheid bevordert. De inzet van het bedrijf voor een eerlijk loon, arbeidsrechten en werknemersbetrokkenheid op alle niveaus versterkt de reputatie van het bedrijf als een werkgever met verantwoordelijkheidszin en leidt tot productiviteitswinst.

Door de vrijheid van vereniging te respecteren en deel te nemen aan constructieve, collectieve onderhandelingen bevordert bpostgroup het vertrouwen en het wederzijdse respect tussen het management en de werknemers. Daarnaast bevordert het bedrijf de inzetbaarheid en het behoud van werknemers via vaardigheidstrainingen, jobrotaties en subsidies voor laaggeschoolde werknemers om technische vaardigheden te verwerven, zodat de werknemers goed voorbereid zijn op duurzame transitie. Initiatieven om gendergelijkheid, een gelijk loon en een genderneutraal sectorimago te promoten, versterken het imago van bpostgroup als inclusieve werkgever die breder op zoek gaat naar talent en diversiteit ondersteunt.

Die positieve impact is duidelijk merkbaar in alle regio's waar bpostgroup actief is, met specifieke programma's op maat van de regionale behoeften en wettelijke vereisten.

Identificeren van negatieve impact en materialiteit van maatregelen

Er zijn geen wijdverspreide of systemische problemen zoals kinder- of dwangarbeid vastgesteld binnen de activiteiten. Bepaalde op zichzelf staande risico's kunnen echter een materiële impact hebben op het welzijn van het personeel, de activiteiten en de reputatie. Blootstelling aan zware machines, bewegende apparatuur en nachtdiensten kan leiden tot gezondheidskosten, rechtszaken en werkonderbrekingen. Culturele verschillen in het wereldwijde personeelsbestand kunnen leiden tot niet-uniforme veiligheidsprioriteiten en arbeidsvoorschriften, waardoor het risico op ongevallen toeneemt. De fysieke vereisten van sommige functies leiden ook tot hogere kosten voor gezondheidszorg, verzekeringen en absentieïsme, terwijl repetitieve taken en een hoog verloop invloed hebben op de retentie en de stabiliteit.

Laaggeschoolde arbeiders zijn vooral kwetsbaar door taalbarrières en een beperkte jobspecifieke opleiding, wat kan leiden tot misverstanden en ongevallen. Wangedrag of respectloos gedrag vormt een risico voor juridische stappen en reputatieschade. Een beperkte diversiteit in het topmanagement, dat overwegend mannelijk blijft, kan een invloed hebben op de aantrekkelijkheid van bpostgroup en het behoud van divers talent. Dat gebrek aan diversiteit verzwakt de veerkracht van het bedrijf en houdt reputatierisico's in.

In het algemeen zijn die vormen van impact niet wijdverspreid, maar geïsoleerde incidenten en contextgebonden risico's wijzen op gebieden waar bpostgroup focust op voortdurende verbetering van de arbeidspraktijken, de veiligheidsnormen en de diversiteit van het personeelsbestand om de operationele en reputatiebestendigheid te versterken.

bpostgroup houdt persoonsgegevens bij, maar verwerkt momenteel geen zeer gevoelige informatie over werknemers. De materialiteit kan evolueren door bepaalde ontwikkelingen zoals de integratie van AI of een toename van cyberaanvallen.

De implementatie van het AVG-beleid wordt nauwlettend in de gaten gehouden door de Data Protection Officer (DPO), om de naleving ervan en het proactieve risicomanagement te verzekeren.

Specifieke risicofactoren voor het personeelsbestand en het beheer ervan door bpostgroup

Het personeelsbestand van bpostgroup is divers en bestaat uit mensen van uiteenlopende nationaliteiten, achtergronden, culturen en opleidingsniveaus. 75% van het personeel heeft een minimale opleiding genoten. Die diversiteit brengt zowel voordelen als uitdagingen mee, aangezien culturele verschillen en taalbarrières soms kunnen leiden tot verschillende opvattingen over veiligheidspraktijken en arbeidsvoorschriften. Laaggeschoolde werknemers, die een hoger risico op ongevallen lopen door taalmisverstanden, hebben extra ondersteuning en training nodig op het veiligheidsvlak.

Bovendien pakt bpostgroup een reeks gezondheids- en veiligheidsrisico's aan die verband houden met specifieke functies, van verkeersveiligheid voor chauffeurs en postbodes tot de fysieke vereisten van het tillen van zware ladingen, het naleven van krappe leveringstijden en het omgaan met nachtdiensten in magazijnen. Door een intensieve sociale dialoog bevordert bpostgroup de open communicatie tussen het management en het personeel, om rekening te houden met de zorgen van het personeel, en alle werknemers bescherming te bieden op maat van hun functie en de bijbehorende risico's. Dat engagement bevordert het welzijn van de werknemers en stimuleert een veilige en respectvolle werkomgeving voor iedereen.

Risico's en kansen verbonden aan de maatregelen van bpostgroup

Personeelsgerelateerde risico's en opportuniteiten

bpostgroup stelt personeelsgerelateerde risico's vast die beheersbaar zijn dankzij de huidige personeelsbeschikbaarheid, maar een impact kunnen hebben op de activiteiten en de reputatie. Door personeelsverloop (18,2%) en mogelijke tekorten aan vaardigheden, vooral bij laaggeschoolde werknemers, neemt het risico op ongevallen toe en zijn versterkte veiligheidsmaatregelen nodig.

Repetitieve taken en mentale druk vormen een extra uitdaging voor het personeelsbehoud, met risico's op burn-out en absentieïsme die de productiviteit beïnvloeden. Mogelijke stakingen of geschillen met de vakbonden brengen extra risico's mee op onderbrekingen van de dienstverlening en hogere operationele kosten. De naleving van de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen is essentieel om de reputatie van bpostgroup te beschermen en de juridische risico's te beperken.

Privacygerelateerde risico's

bpostgroup wordt geconfronteerd met het risico van cyberaanvallen die schade kunnen toebrengen aan de netwerken en systemen, en kritieke fysieke en digitale infrastructuur kunnen verstoren. Phishingmails en social-engineeringaanvallen kunnen leiden tot fraude en operationele schade. Cyberincidenten kunnen tot uiteenlopende kosten leiden (herstel, onderbrekingen, juridische gevolgen en rechtszaken). Als die risico's niet doeltreffend worden beheerd, kan dat de reputatie schaden, het vertrouwen van de stakeholders aantasten en kritieke infrastructuur en de openbare veiligheid in gevaar brengen.

Risico's met betrekking tot operationele werknemers

Het personeelsbestand van bpostgroup bestaat uit verschillende leeftijdsgroepen, vaardigheden en culturele achtergronden, wat specifieke risico's en opportuniteiten meebrengt. Met name laaggeschoolde werknemers, die een groot deel van de beroepsbevolking uitmaken, lopen een hoger risico op ongevallen (zie hierboven). De operationele afhankelijkheid van functies zoals chauffeurs, postbodes en magazijnmedewerkers brengt grote risico's mee bij gezondheids crisissen, waardoor essentiële diensten mogelijk worden verstoord.

6.3.1.3. S1-1 – Beleid ten aanzien van eigen personeel

Beleid om de materiële impact, risico's en opportuniteiten wat onze eigen werknemers betreft te beheersen

bpostgroup heeft een Enterprise Risk Management-beleid (ERM) met een evaluatie van de verschillende materiële risico's, inclusief de personeelsgerelateerde risico's.

Naast dat ERM- risicobeleid implementeert bpostgroup een robuust beleidskader dat zorgt voor een effectief beheer van de personeelsgerelateerde materiële impact, risico's en opportuniteiten door een gestructureerde aanpak te voorzien om beleidslijnen op te stellen, te valideren en te implementeren voor heel de groep. Het kader ondersteunt de uitwerking van beleidslijnen inzake naleving, werknemerswelzijn, gezondheid en veiligheid, diversiteit en risicobeheer.

Het governancekader geldt voor alle personeelsleden en betrokken externe medewerkers. Het zorgt ervoor dat de beleidslijnen die op alle niveaus van de groep worden uitgewerkt, gevalideerd en gecommuniceerd, rekening houden met elke personeelsgerelateerde materiële impact.

De beleidslijnen gelden meestal voor alle werknemers binnen de organisatie, maar specifieke beleidslijnen kunnen gericht zijn op bepaalde werknemerscategorieën (bv. hoger management of specifieke businessunits).

De Policy Owner is verantwoordelijk voor het opstellen, valideren en implementeren van de beleidslijnen en betreft de belangrijkste stakeholder in de verschillende fasen. De Policy Owner moet overleggen met de relevante stakeholders (bv. HR, Compliance, Risk en Legal) bij het opstellen van beleidslijnen om ervoor te zorgen dat ze afgestemd zijn op de bedrijfsbehoeften en nalegingsvereisten.

De beleidslijnen worden gevalideerd door het relevante seniormanagementforum (bv. ExCo) en, waar nodig, de Raad van Bestuur. Ook lokale werknemersvertegenwoordigers, zoals de vakbonden, kunnen worden geraadpleegd. Na validatie wordt over het beleid gecommuniceerd met het doelpubliek en wordt indien nodig opleiding voorzien.

Samengevat houden de beleidslijnen van bpostgroup volledig rekening met de impact, risico's en kansen voor het personeel, worden de juiste stakeholders betrokken en omvatten de beleidslijnen voor zover relevant alle werknemers of specifieke groepen.

Afstemming personeelsbeleid op internationale normen

Het personeelsbeleid is expliciet afgestemd op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties (UVRM) en de principes van het Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC). Die kaders dienen als basis voor de Gedragscode en operationele richtlijnen van het bedrijf en zorgen ervoor dat wereldwijd erkende mensenrechten en arbeidsnormen worden nageleefd.

Hoewel het beleid gebaseerd is op de UVRM en de UNGC-beginselen, zijn die rechtstreeks gekoppeld aan de leidende beginselen van de Verenigde Naties (VN) inzake bedrijfsleven en mensenrechten, het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens en de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

Het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens bouwt voort op de UVRM door de principes ervan te formaliseren in juridisch bindende verdragen. Ook de leidende beginselen van de Verenigde Naties inzake bedrijfsleven en mensenrechten zijn gestoeld op zowel het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens als de arbeidsnormen van de IAO om de verantwoordelijkheden van bedrijven te definiëren. Bovendien zijn de IAO-verdragen expliciet opgenomen in de UNGC-principes, zodat ze op één lijn liggen met de internationale arbeidsrechten.

Hoewel het personeelsbeleid van het bedrijf gebaseerd is op de UVRM en het UNGC, is het hierdoor inherent afgestemd op het bredere kader van de leidende beginselen van de VN, het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens en de IAO-verklaring, waardoor de consistentie met wereldwijde mensenrechten en arbeidsnormen gegarandeerd is.

Beleidslijnen betreffende het eigen personeel

De beleidslijnen van bpostgroup met betrekking tot het eigen personeel omvatten:

1. [Beleidslijnen inzake mensenrechten](#)
2. [Gedragscode](#)
3. [Speak Up'-beleid](#)
4. [Escalatiebeleid](#)
5. [Diversiteitsbeleid](#) (NB: dit beleid heeft betrekking op bpost NV, maar andere entiteiten van de groep kunnen het aanpassen voor hun organisatie, in overeenstemming met het wettelijke kader van hun land).
6. [Stakeholdersbeleid](#)

De reikwijdte en verantwoordelijkheid voor elk beleid worden toegelicht verzameld in de volgende tabel:

Lijst met beleidslijnen betreffende het eigen personeel

BELEIDSNAAM	REIKWIJDTE WAARDEKETTEN	REIKWIJDTE ENTITEITEN	VERANTWOORDELIJKE PERSOON/GROEP
Beleidslijnen inzake mensenrechten	Eigen personeel	bpostgroup	Zie S1-1 §1
Gedragscode	Eigen personeel	bpostgroup	De beleidslijnen worden gevalideerd door het relevante seniormanagementforum (bv. ExCo) en, waar nodig, de Raad van Bestuur. Ook lokale werknemersvertegenwoordigers, zoals de vakbonden, kunnen worden geraadpleegd.
'Speak Up'-beleid	Eigen personeel	bpostgroup	
Escalatiebeleid	Eigen personeel	bpostgroup	
Diversiteitsbeleid	Eigen personeel	bpost NV (gebaseerd op Gedragscode)	
Stakeholderbeleid	Eigen personeel	bpostgroup	

NB: Hieronder volgt een beschrijving van elk beleid

Beleid inzake mensenrechten en gedragscode

bpostgroup verbindt zich ertoe de internationale normen inzake mensenrechten te respecteren, waaronder de leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten, de Verklaring van de IAO inzake de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Die principes zijn geïntegreerd in de Gedragscode en operationele richtlijnen van het bedrijf, zodat wereldwijd erkende mensenrechten en arbeidsnormen strikt worden nageleefd.

Het bedrijf ziet toe op de naleving via zijn governancekader, inclusief externe beoordelingen van de mate van naleving en de afstemming op de wettelijke normen. Het pakt problemen aan op het vlak van dwangarbeid, kinderarbeid, mensenhandel, eerlijke arbeidsomstandigheden en gelijke kansen via risicobeheer en transparante operationele praktijken.

Om voortdurende afstemming met de VN-richtlijnen voor Bedrijfsleven en Mensenrechten, de IAO-verklaring over Fundamentele Principes en Rechten op het Werk en de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen te waarborgen, worden deze beleidsmaatregelen regelmatig herzien om de laatste ontwikkelingen in mondiale mensenrechten- en arbeidsnormen te weerspiegelen.

Het bedrijf benadrukt het belang van collectieve onderhandelingsrechten door zeer frequent samen te zitten met vakbonden en werknemersvertegenwoordigers. Het bevordert interactie, open communicatie en samenwerking op verschillende manieren: proactief via korte, periodieke enquêtes en reactief via platformen zoals [Speak Up](#).

'Speak Up'- en escalatiebeleid

'Speak Up' is een vertrouwelijk en anoniem platform waar werknemers vragen kunnen stellen over ethiek, naleving of het bedrijfsbeleid, waar ze bezorgdheden over het werk, zoals financiële onregelmatigheden of intimidatie, kunnen melden en waar ze hun vragen en meldingen kunnen volgen.

Inclusiviteit en diversiteit zijn de belangrijkste pijlers van de mensenrechtenbenadering van bpostgroup. Op die manier worden alle stemmen gehoord in besluitvormingsprocessen met een invloed op het beleid en de werkomstandigheden. Die principes vormen de basis voor het engagement van bpostgroup om alle werknemers een veilige en respectvolle omgeving te bieden.

bpostgroup biedt de werknemers mechanismen aan zoals vertrouwelijke rapporteringskanalen om bezorgdheden te melden over de impact op de mensenrechten. Meldingen worden meteen onderzocht en kunnen leiden tot corrigerende en tuchtmaatregelen, waaronder de beëindiging van de relatie met overtredende partijen. Het beleid verzekert de verantwoording en de naleving van de wettelijke kaders.

Om elke vorm van impact op de mensenrechten te melden en te onderzoeken wordt specifiek gebruikgemaakt van het 'Speak Up'-platform.

Gezondheids- & veiligheidsbeleid (preventie van arbeidsongevallen)

Wegens de grote verschillen in lokale wetgeving, heeft bpostgroup geen algemeen beleid voor de preventie van arbeidsongevallen op groepsniveau. De entiteiten hebben wel lokale beleidslijnen uitgewerkt. Hieronder geven we de voorbeelden van bpost NV en Radial North America, die samen goed zijn voor 90% van alle werknemers:

Voorbeeld 1: bpost NV

Wat de Belgische activiteiten betreft van bpostgroup, is het gezondheid- en veiligheidsbeleid gebaseerd op de federale wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van medewerkers bij de uitoefening van hun werk. Het beleid is gestoeld op een dynamisch risicobeheersysteem: een structurele, geplande preventieaanpak waaruit een globaal preventieplan (voor 5 jaar) en een jaarlijks actieplan voortvloeien. Het beheersysteem is gebaseerd op een maandelijkse rapportering (veiligheidsprestatiesbarometer) over 14 gezondheids- en veiligheidsindicatoren die het preventiebeleid van het operationele management aansturen. De 14 indicatoren omvatten onder meer de opleiding tijdens de eerste 10 dagen op het werk en de ernstgraad en frequentiegraad van ongevallen.

Voorbeeld 2: Radial North America

Wat betreft de vestigingen van Radial in Noord-Amerika & India heeft hoofdstuk 10.1 van het werknemershandboek betrekking op gezondheids- en veiligheidsmanagement voor de Verenigde Staten, Canada en India. Bij Radial North America is veiligheid de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het bedrijf en de werknemers. Het bedrijf streeft ernaar een veilige, schone en risicoloze werkomgeving te bieden. De werknemers moeten al het mogelijke doen om collega's, bezoekers en zichzelf te beschermen tegen ongevallen. De werknemers zijn verantwoordelijk voor het naleven van veilige werkpraktijken en moeten vastgestelde of vermoedelijke onveilige situaties meteen melden (via een manager). De veiligheidsregels, voorschriften en/of meegedeelde instructies niet opvolgen kan leiden tot tuchtmaatregelen, tot en met ontslag.

Beleidslijnen met betrekking tot diversiteit, gelijkheid en inclusie

bpostgroup heeft een wereldwijde Gedragscode, die bepaalde richtlijnen bevat in verband met diversiteit. De Gedragscode vermeldt expliciet verboden en niet-getolereerd gedrag (intimidatie en discriminatie, geweld en bedreigingen enz.), evenals verwacht gedrag en een lijst met diversiteitscriteria. Er geldt een nultolerantie voor elke vorm van discriminatie en ongepast of verboden gedrag.

Bovendien omvatten het 'Speak-up'- en het escalatiebeleid van bpostgroup een duidelijke procedure om ongepast gedrag te melden op basis van verschillende mogelijkheden. Het escalatiebeleid bij bpostgroup garandeert de vertrouwelijke behandeling van kwesties door meldingen toe te wijzen aan specifieke managers, escalatieregels in te voeren om belangenconflicten te voorkomen en de bekendmaking van informatie te beperken tot wat strikt noodzakelijk is voor het onderzoek.

Aan de andere kant is er geen specifiek algemeen beleid voor diversiteit, gelijkheid en inclusie op groepsniveau, vanwege verschillen in lokale wetgeving en entiteitsgebonden maatregelen.

De entiteiten hebben wel lokale beleidslijnen uitgewerkt. Hieronder geven we de voorbeelden van bpost NV en Radial North America, die samen goed zijn voor 90% van alle werknemers:

Voorbeeld 1: bpost NV

Diversiteitsbeleid – Inhoud

bpost NV past specifieke beleidslijnen toe om discriminatie, inclusief pesterijen, een halt toe te roepen, gelijke kansen te bevorderen en diversiteit en inclusie te stimuleren. De beleidslijnen in kwestie worden uiteengezet in de Gedragscode en het Diversiteitsbeleid van het bedrijf, en de verschillende maatregelen in de Diversiteitsbrochure.

Diversiteitsbeleid – Criteria

Het Diversiteitsbeleid van bpost NV verwijst naar de Gedragscode van bpostgroup, die expliciet verwijst naar de volgende discriminatiecriteria: ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming, handicap, filosofische of religieuze overtuiging, seksuele geaardheid, leeftijd, financiële middelen, burgerlijke staat, politieke overtuiging, vakbondslidmaatschap, gezondheidstoestand, fysieke of genetische kenmerken, geboorte, sociale afkomst, geslacht en taal. Er geldt een nultolerantie voor elke vorm van discriminatie en ongepast of verboden gedrag.

Diversiteitsbeleid – Engagements betreffende de inclusie van risicogroepen en gerichte maatregelen

Het Diversiteitsbeleid van bpost NV focust op een cultuur van inclusie. Het is onze visie om te bouwen aan een inclusieve werkomgeving, waar iedereen zich gerespecteerd voelt.

bpost hanteert een brede definitie van diversiteit. Diversiteit heeft betrekking op verschillen in geslacht, leeftijd, taal, etniciteit, gezinssamenstelling, opleiding, vaardigheden, capaciteiten, religie, seksuele geaardheid, sociaaleconomische status, werk- en gedragsstijlen en meer.

In meer gedetailleerde informatiebronnen op het intranet verstrekt bpost NV meer informatie betreffende specifieke groepen, met richtlijnen en procedures die gevolgd moeten worden inzake:

- Zwangerschap en ouderschap
- Geslacht
- Genderidentiteit
- Generaties
- Handicaps
- Etniciteit
- Seksuele geaardheid

Diversiteitsbeleid – Implementatieprocedures

bpost NV heeft procedures vastgelegd voor de implementatie van de beleidslijnen om discriminatie te voorkomen, te beperken en aan te pakken, en diversiteit en inclusie binnen het bedrijf te bevorderen, met bijvoorbeeld:

- trainingen over diversiteit & discriminatie voor HR-managers;
- taalcursussen;
- een tool onder leiding van de manager om een respectvolle en inclusieve teamomgeving af te dwingen;
- een deontologische code voor aanwervingen;
- een specifieke procedure voor aanwerving en aanvragen voor redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, alsook een partnerschap met Diversicom om de integratie van personen met een handicap te ondersteunen;
- flexibele werkmogelijkheden (in lijn met het wettelijke kader in België), bijvoorbeeld in de vorm van een thuiswerkbeleid;
- bewustmakingscampagnes over onze 100% respect-ambitie en materiaal om '100% respect' verder te promoten, onder meer door middel van posters, stickers en badges

Voorbeeld 2: Radial North America

Diversiteits- en inclusiegerelateerde beleidslijnen – Inhoud

Radial North America verbindt zich ertoe een werkomgeving te bieden die vrij is van onwettige discriminatie of intimidatie. Dat wordt toegelicht voor verschillende locaties van de entiteit in het werknemershandboek (zie Verenigde Staten, hoofdstuk 3.4 van het werknemershandboek; Canada, hoofdstuk 3.4; India, hoofdstuk 3.3). In overeenstemming met deze doelstelling hanteert de entiteit een strikt beleid dat gedrag verbiedt waarbij werknemers anders worden behandeld op basis van een door de wet beschermde status, zoals ras, huidskleur, godsdienst, geslacht, lichamelijke of geestelijke handicap, zwangerschap, medische toestand, nationale herkomst, voorouders, leeftijd, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, genetische informatie of burgerlijke staat. Vormen van intimidatie en discriminatie kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot verbale (suggestieve, beledigende of denigrerende opmerkingen enz.), fysieke (mishandeling, ongewenst lichamenlijk contact, belemmering van de bewegingsvrijheid enz.) of visuele uitingen (tekstberichten, posters, cartoons, voorwerpen enz.).

Diversiteits- en inclusiegerelateerde beleidslijnen – Criteria

Alle diversiteits- en inclusiegerelateerde beleidslijnen van Radial North America zijn conform de lokale wetgeving, met specifieke hoofdstukken in het werknemershandboek voor subentiteiten (zoals ras, huidskleur, religie, geslacht, lichamelijke of geestelijke handicap, zwangerschap, medische toestand, nationale herkomst, voorouders, leeftijd, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, genetische informatie of burgerlijke staat).

Diversiteitsbeleid – Engagements betreffende de inclusie van risicogroepen en gerichte maatregelen

Radial North America heeft zowel een Discriminatiebeleid uitgewerkt dat betrekking heeft op preventie, als een Gelijkekansbeleid dat stelt dat de entiteit zich ertoe verbindt werknemers te promoten, aan te werven en te belonen op basis van hun kwalificaties, ongeacht hun kenmerken, en vervolgens ruimte biedt voor aanpassingen met betrekking tot wettelijk gedekte elementen.

Beleidslijnen – Implementatieprocedures

De beleidslijnen van Radial North America beschrijven de procedures voor het melden van discriminatie, het engagement van het bedrijf om de meldingen te onderzoeken, de verwachting dat gegronde claims zullen leiden tot corrigerende maatregelen (tot en met ontslag), evenals het verbod op vergelding.

Stakeholderbeleid

Het betrekken van stakeholders is beschreven en toegelicht in een Stakeholderbeleid. Dit beleid beschrijft hoe de stakeholders moeten worden betrokken en hoe dat concreet vorm moet krijgen in de governance, strategie en bedrijfsvoering. Het beleid wordt momenteel echter herzien en zal geleidelijk worden vervangen of mogelijk worden afgeschaft omdat de inhoud ervan wordt behandeld in andere, meer gerichte beleidslijnen, zoals het beleid inzake Public Affairs, het Communicatiebeleid en de Relationship Agreement. Daarnaast zullen de governancestructuur en de verantwoordelijkheden in verband met dit beleid opnieuw worden beoordeeld.

6.3.1.4 S1-2 – Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts

Omwille van de grote verschillen in lokale wetgeving binnen de organisatie, heeft bpostgroup op groepsniveau geen Global Framework Agreement (GFA) of geüniformiseerd proces voor overleg met de eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers. De entiteiten hebben wel lokale processen uitgewerkt. We geven hieronder het voorbeeld van bpost NV en Radial North America, de twee belangrijkste entiteiten, die 90% van de materialiteit vertegenwoordigen:

Voorbeeld 1: bpost NV

Overleg met de eigen werknemers

Bij bpost NV vindt het overleg plaats via voortdurende feedback en gesprekken, vooral met de operationele managers, ondersteund door regionale personeels- en prestatiebeheerprocessen. De feedbackcyclus wordt geformaliseerd via mechanismen zoals de sociale dialoog, waarbij vakbondsafgevaardigden de input van het personeel doorgeven. Relevante feedback wordt verzameld in bruikbare dossiers voor het aanpassen van de bpost-reglementering, die vervolgens worden beoordeeld en goedgekeurd door het Paritair Comité.

Om die processen te ondersteunen heeft bpost NV een specifiek welzijnsteam gecreëerd, met experts in DEI, absentieïsme, welzijn en een directeur welzijn. Het team werkt samen met instellingen zoals de Antwerp Management School om het welzijnsbeleid te verbeteren. Hulpmiddelen zoals de enquête 'Mijn Stem telt' en expertisecentra bieden gestructureerde platformen om de feedback van de werknemers te verzamelen en te interpreteren. De HR Business Partners (HRBP's) werken samen met het management om de resultaten te analyseren en erover te communiceren, voor een weloverwogen besluitvorming. De managers kunnen rekenen op opleiding en expertise, zodat ze over de nodige vaardigheden beschikken om doeltreffend om te gaan met complexe teamdynamieken. Dit kader ondersteunt het engagement van bpost NV om rekening te houden met de visie van het personeel bij beslissingen met impact (zie deel S1-17).

Een rechtstreeks gevolg hiervan is dat de visie van de werknemers een substantiële invloed heeft op de besluitvormingsprocessen inzake impactbeheer. Het bedrijf hanteert een veelzijdige overlegstrategie die is afgestemd op het diverse personeelsbestand en feedbackmechanismen en gestructureerde planningskaders omvat. Voor arbeiders zijn er aanwervingscontroles ingevoerd om mogelijk banenverlies te beperken, vooral als reactie op veranderingen zoals het verlies van persconcessies. Voor bedienden wordt de personeelsplanning gestuurd door een gestructureerd budgettair kader, met toezicht van de HRBP's en CHRO. Een speciaal team voor personeelsplanning zorgt voor uitgebreide contractcontroles (contracten van bepaalde duur, onbepaalde duur en interimcontracten), gekoppeld aan gestructureerde follow-ups.

Impact van overleg met het personeel op de beslissingen of activiteiten

Het bedrijf legt sterk de nadruk op personeelsplanning (tot nu toe gericht op arbeiders, maar wordt uitgebreid naar bedienden), bijscholing en omscholing als onderdeel van zijn inzet voor de ontwikkeling en het welzijn van de werknemers, en bevordert een 'consensuscultuur' waarin alle stakeholders, inclusief de sociale partners, actief worden geraadpleegd.

De resultaten van de korte, periodieke enquêtes worden gedeeld op alle niveaus van het bedrijf en geanalyseerd in speciale focusgroepen om de belangrijkste verbeterpunten te identificeren. De input van de werknemers heeft belangrijke beslissingen rechtstreeks beïnvloed, zoals het melden van vacante contractuele functies en het opnieuw invoeren van deeltijds werk (40%) voor werknemers met medische beperkingen. Die voorstellen werden geformaliseerd en op de agenda gezet voor goedkeuring door het management.

Naast die inspanningen moedigt het bedrijf betrokkenheid aan via het Speak Up-beleid en regelmatige audits, om ervoor te zorgen dat de stem van de werknemers wordt gehoord en dat er ook actie wordt ondernomen. Vanaf 2025 wordt de score van de welzijnsenquête geïntegreerd in het Short-Term Incentive Plan (STIP) om de inzet voor tastbare resultaten te versterken. (Om in aanmerking te komen voor het STIP moet iemand op 31 december van het referentiejaar in dienst zijn en minstens zes maanden in dat jaar in dienst zijn geweest. Alleen specifieke werknemers komen in aanmerking, onder wie managers, statutaire werknemers met een mandaat, stagiairs en statutaire of baremiek contractuelen op H-niveau). Die alomvattende aanpak omvat ook een regelmatige dialoog met de sociale partners, gestructureerde gesprekken en initiatieven om het welzijn van de werknemers te bevorderen. Zo heeft de invoering van flexibele werkregelingen op voorspraak van de vakbonden het evenwicht tussen werk en privé aanzienlijk verbeterd. Op die manier zorgt het bedrijf ervoor dat de initiatieven op het gebied van personeelsplanning, welzijn en betrokkenheid impact hebben en duurzaam zijn.

Aandacht voor kwetsbare werknemerscategorieën

bpost NV neemt specifieke stappen om inzicht te krijgen in en rekening te houden met de perspectieven van kwetsbare of gemarginaliseerde groepen binnen het personeel, zoals vrouwen, migranten en personen met een handicap:

- Feedbackmechanisme (tweejaarlijkse personeelsenchêtes en focusgroepen om de inzichten van de werknemers te verzamelen, met onder meer een vraag over respect en eerlijkheid);
- Interne ondersteuningsstructuur (psychosociaal team opgeleid om alle werknemers ondersteuning te bieden en ervoor te zorgen dat de werknemers zich gesteund voelen) + Interne netwerken (Young @ bpost, Pride2b, XandY enz.);
- Samenwerking met externe organisaties (partnerschappen met DIVERSICOM en EMINO & Duo for a Job-programma & TADA/TAJO)

Interne partijen betrokken bij overleg met personeel en operationele verantwoordelijkheden

De aanpak van bpost NV om de impact op het personeel te beheren, is gebaseerd op een combinatie van rechtstreeks overleg met de werknemers en samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, waarbij zowel aan de wettelijke verplichtingen als aan de waarden van de organisatie wordt voldaan. Het bedrijf raadpleegt waar nodig de vakbonden en zorgt ervoor dat de arbeidsrechten worden nageleefd. Naast naleving erkent het bedrijf de waarde van samenwerking met de vakbonden en managers om initiatieven te testen en te verfijnen voordat ze worden geïmplementeerd, wat het engagement aantoonbaar maakt voor weloverwogen besluitvorming.

Het welzijn van de werknemers krijgt prioriteit via gestructureerde processen, waaronder individuele welzijns gesprekken met de managers, die de werknemers een platform bieden om hun bezorgdheden te uiten, hun feedback te delen en noodzakelijke aanpassingen aan hun functie te identificeren. Dat persoonlijke overleg wordt aangevuld met bredere organisatorische inspanningen, zoals enquêtes op team-, entiteits- of organisatieniveau, om te polsen naar de stemming van het personeel en trends binnen het bedrijf te identificeren.

Daarnaast spelen de werknemersvertegenwoordigers een sleutelrol in het versterken van de stem van de werknemers. De werknemers kunnen vragen, problemen of suggesties voorleggen aan hun vertegenwoordigers, die de kwesties vervolgens bespreken tijdens de maandelijkse overlegvergaderingen of via informele kanalen. De regelmatige dialoog in verschillende paritaire subcomités zorgt ervoor dat de input systematisch wordt geanalyseerd en dat er op basis hiervan ook acties worden ondernomen.

De verantwoordelijkheid voor het overleg met het personeel en de weloverwogen besluitvorming ligt meestal bij de managers, en wordt ondersteund door specifieke teams en processen. De managers spelen een sleutelrol bij het aanpakken van de bezorgdheden van het personeel en het escaleren van de relevante kwesties, met input van de HR Business Partners (HRBP's), de welzijnsteams die enquêtes organiseren en de gezondheids- & veiligheidsteams die zich richten op psychologische veiligheid. Personeelsplanning zorgt er samen met gestructureerde feedbackmechanismen voor dat de werknemers betrokken worden en dat hun stem wordt gehoord. Er is echter geen speciale opleiding voorzien voor die rol.

Engagement op het vlak van ecologische transitie

bpostgroup overlegt actief met het personeel over de impact van de ecologische transitie, vooral wat betreft de initiatieven inzake elektrificatie en CO₂-reductie. Door de verschuiving naar elektrische bedrijfsvoertuigen moeten werknemers zich aanpassen aan nieuwe technologieën, wat gerichte opleidingsprogramma's noodzakelijk maakt.

Het overleg zorgt ervoor dat er bij de strategie voor de ecologische transitie rekening wordt gehouden met de bezorgdheden van het personeel. Gestructureerde training beperkt de negatieve impact en bevordert de aanpassing van het personeel. Door de gestructureerde dialoog met het CPBW wordt feedback van de werknemers verder geïntegreerd in de besluitvorming over veiligheids- en operationele aanpassingen in verband met nieuwe voertuigtechnologieën.

Effectiviteitsbeoordeling van het overleg

Het bedrijf beoordeelt de effectiviteit van zijn overleg met het personeel via verschillende mechanismen. Er wordt gebruikgemaakt van groepen voor continue feedback, communicatiesessies en enquêtes zoals de tweejaarlijkse welzijnsenquête 'Mijn Stem telt'. Deze tools meten factoren zoals het persoonlijke welzijn en geven inzicht in de bezorgdheden van het personeel. De resultaten worden gedeeld en besproken met de vakbonden via regelmatige paritaire comités op verschillende niveaus. Daarnaast is de personeelsbetrokkenheid geïntegreerd in de prestatiedoelstellingen van de people managers en wordt ze gecontroleerd aan de hand van belangrijke indicatoren, zoals de verloopcijfers. Wanneer processen belangrijke uitzonderingen aan het licht brengen, worden ze herzien en afgestemd op de behoeften van de werknemers.

Overeenkomsten met de werknemersvertegenwoordigers

Bij bpost NV zijn verschillende overeenkomsten (zoals het Administratief, Monetair en Vakbondsstatuut en het Arbeidsreglement) gesloten tussen het bedrijf en de vakbonden in het bevoegde overlegorgaan en vervolgens goedgekeurd in het Paritair Comité van bpost NV. Hierin zijn een aantal (mensen)rechten van de werknemers vastgelegd, onder andere op het gebied van loon, werktijden, welzijn op het werk, enz. Bovendien onderhandelt het bedrijf jaarlijks/tweejaarlijks met de vakbonden over een bedrijfs-cao, waarin ook een aantal rechten voor de werknemers zijn vastgelegd.

Voorbeeld 2: Radial North America

Overleg met de eigen werknemers

De werknemersbetrokkenheid wordt op alle managementniveaus samen beheerd, met specifieke ondersteuning van de HR-professionals. De mening van de werknemers wordt verzameld via regelmatige betrokkenheidsactiviteiten. De feedback wordt opgenomen in de besluitvormingsprocessen om de organisatorische impact te verbeteren, zodat de beslissingen worden afgestemd op de behoeften en perspectieven van de werknemers.

Impact van overleg met het personeel op de beslissingen of activiteiten

Radial North America overlegt regelmatig met zijn werknemers om een optimale besluitvorming te garanderen.

Radial North America nodigt alle werknemers uit om deel te nemen aan een tweejaarlijkse welzijnsenquête. De resultaten vereisen mogelijk focusgroepen om specifieke problemen of oplossingen in detail te bespreken. Radial North America nodigt fulfilmentwerknemers ook uit om frequenter hun mening te geven via 'Workstep', een enquêtetool waarmee ze op vaste momenten tijdens hun dienstverband feedback kunnen verstrekken.

Daarnaast moedigt Radial North America alle medewerkers aan om in de loop van het jaar feedback te geven aan hun managers, leidinggevend of HR-partners met het oog op voortdurende verbetering.

De resultaten van die enquêtes worden gedeeld met de werknemers in de vorm van thema's.

Aandacht voor kwetsbare werknemerscategorieën

Radial North America heeft verschillende feedbackmechanismen om alle medewerkers te ondersteunen, waaronder tweejaarlijkse enquêtes met onder andere vragen over erbij horen, inclusie en vertrouwen. Radial North America organiseert ook frequentere Voice of the Associatesessies, waarbij de medewerkers worden aangemoedigd om feedback te geven aan de lokale leidinggevend.

Het Human Resources-team van Radial North America is getraind in Mental Health First Aid (Eerste hulp inzake geestelijke gezondheid) om werknemers in crisissituaties in real time te kunnen ondersteunen.

Radial North America biedt toegang tot Employee Resource Groups (ERG's), die ervoor zorgen dat diversiteit, gelijkheid en inclusie worden gedeeld met het management en worden geïntegreerd in alle aspecten van Radial (waaronder het Women's Initiative Network, Mental Health and Wellness, het Veterans and Allies Network en Pride).

Interne partijen betrokken bij overleg met personeel en operationele verantwoordelijkheden

De kijk van de werknemers speelt een belangrijke rol bij beslissingen over het beheer van elke impact op de werknemers. Er wordt actief rekening gehouden met feedback verzameld via welzijnsenquêtes ('Workstep') en persoonlijke gesprekken. Dat vormt de basis voor de actieplanning op team- en bedrijfsniveau en zorgt ervoor dat individuele stemmen worden gehoord, waardoor een collectief perspectief ontstaat. Die benadering helpt om de acties van het bedrijf af te stemmen op de behoeften en verwachtingen van de werknemers.

De verantwoordelijkheid voor het overleg met het personeel en de weloverwogen besluitvorming ligt meestal bij de managers, en wordt ondersteund door specifieke teams en processen. De managers spelen een sleutelrol bij het aanpakken van de bezorgdheden van het personeel en het escaleren van de relevante kwesties, met input van de HR Business Partners (HRBP's) en HR dat de enquêtes organiseert. Betrokkenheidstools en gestructureerde feedbackmechanismen zorgen voor dat de werknemers betrokken worden en dat hun stem wordt gehoord. De managers hebben specifieke opleiding genoten in het interpreteren van de resultaten en het uitwerken van actieplannen.

Effectiviteitsbeoordeling van het overleg

Net als bpost NV beoordeelt Radial North America de effectiviteit van het overleg met het personeel via verschillende mechanismen. Er wordt gebruikgemaakt van groepen voor continue feedback, planningssessies, enquêtes zoals de jaarlijkse welzijnsenquête 'Mijn Stem telt' en korte, periodieke enquêtes. Deze tools meten factoren zoals het stressniveau en geven inzicht in de bezorgdheden van het personeel. Daarnaast is de personeelsbetrokkenheid geïntegreerd in de prestatiedoelstellingen van de managers en wordt ze gecontroleerd aan de hand van belangrijke indicatoren, zoals de verloopcijfers. Wanneer processen belangrijke uitzonderingen aan het licht brengen, worden ze herzien en afgestemd op de behoeften van de werknemers.

6.3.1.5 S1-3 – Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken

Op groepsniveau beschikt bpostgroup niet over uniforme kanalen om negatieve impacts voor de eigen werknemers te herstellen. De entiteiten hebben wel lokale kanalen ingericht. We geven hieronder het voorbeeld van bpost NV en Radial North America, de twee belangrijkste entiteiten, die 90% van de materialiteit vertegenwoordigen.

Voorbeeld 1: bpost NV

Algemene aanpak om een negatieve impact te herstellen

Het bedrijf pakt een significante negatieve impact voor de werknemers op een gestructureerde manier aan, door middel van sociale dialoog en risicoanalyse. Corrigerende maatregelen worden geïmplementeerd via de mechanismen beschreven in het Vakbondsstatuut en de bijbehorende richtlijnen, zodat de betrokkenheid van de werknemers en de naleving van de formele procedures worden gewaarborgd. De doeltreffendheid van deze maatregelen wordt beoordeeld aan de hand van de enquête 'My Voice', waarmee feedback van de werknemers wordt verzameld. Daarnaast werkt het bedrijf samen met het Enterprise Risk Management-team (ERM) om personeelsgerelateerde risico's proactief in kaart te brengen en te beperken. Door omscholingstrajecten (bv. externe mobiliteitsprogramma's), flexibele planning en betrokkenheidsinitiatieven te integreren in de personeelsstrategie, wil het bedrijf het beheer van vaardigheden verbeteren en de risico's beperken.

Beschikbare kanalen om zorgen kenbaar te maken

Het bedrijf biedt de werknemers verschillende kanalen om hun bezorgdheden of behoeften kenbaar te maken. Het personeel kan in de eerste plaats bij de teammanagers terecht voor ondersteuning. Daarnaast kunnen medewerkers ondersteuning zoeken bij vertrouwenspersonen die werkzaam zijn bij de afdeling Preventie en Psychosociaal welzijn. Die ondersteuning is beschikbaar op het intranet, in het gedeelte 'Welzijn'.

Daarnaast gebruikt het bedrijf zijn 'Speak up'-beleid als secundair mechanisme om gehoor te geven en tegemoet te komen aan bezorgdheden. Deze kanalen worden intern door het bedrijf beheerd en zijn zo ontworpen dat de werknemers meerdere mogelijkheden hebben om hun behoeften kenbaar te maken en ondersteuning te krijgen.

Klachtenafhandelingsmechanisme – Principe en beschikbaarheid

Voor elke HR-gerelateerde kwestie is er een specifieke klachtenafhandelingsprocedure, met een specifieke hiërarchische keten die gevolgd wordt en een specifieke bevoegde instantie. Het Performance Management Process (PMP) biedt werknemers bijvoorbeeld de mogelijkheid om de scores voor evaluaties aan te vechten.

Naast de hulpmiddelen en beleidslijnen (Gedragscode, 'Speak up'- en Escalatiebeleid) beschikt ieder personeelslid bovendien over de mogelijkheid om elke kwestie bij het bedrijf aan te kaarten via de managers.

bpost NV zorgt dat er kanalen beschikbaar zijn om bezorgdheden te melden via de compliance- en auditteams. De klachtenprocedures worden regelmatig bijgewerkt en aan de werknemers meegedeeld (via e-mail, communicatiesessies of het intranet, afhankelijk van de personeelscategorie).

Klachtenafhandelingsmechanisme – Effectiviteitsbeoordeling

Het Privacy- en Compliance-team rapporteert elk kwartaal over nalevingskwesties aan het ExCo en het Audit, Risk and Compliance Committee (ARCC) van de Raad van Bestuur, en kaart ook kwesties aan die door onze werknemers zijn gemeld.

Binnen het kader van het 'Speak up'-programma onderneemt het management actie wanneer een gerapporteerde kwestie aandacht vereist. Voor andere personeelsgerelateerde problemen heeft bpost NV een speciaal team dat zich richt op welzijn en preventie. Dat team zorgt ervoor dat de juiste stappen worden genomen om onze werknemers te ondersteunen met gepaste acties.

Beoordeling bewustzijn en vertrouwen van het personeel inzake het geïmplementeerde klachtenafhandelingsmechanisme

De beschikbare kanalen voor het melden van bezorgdheden worden via de Gedragscode met de werknemers gedeeld. Om zeker te zijn dat iedereen de informatie heeft ontvangen, moet elke bestemming de ontvangst van de Gedragscode bevestigen. Via verschillende tools die al gebruikt worden, heeft bpost NV een globaal beeld van het vertrouwen van de werknemers in de verschillende kanalen.

Bescherming van de werknemers tegen represailles voor het gebruik van het klachtenafhandelingsmechanisme

Het bedrijf heeft beleidslijnen om personen die de beschikbare kanalen gebruiken - ook werknemersvertegenwoordigers - te beschermen tegen represailles. Het 'Speak up'-beleid garandeert dat melders worden beschermd en dat de vertrouwelijkheid wordt gegarandeerd in alle gevallen, inclusief die met betrekking tot preventiebeheer. Bovendien beschermt het Vakbondsstatuut vakbondsafgevaardigden expliciet tegen ontslag voor acties die rechtstreeks verband houden met hun taken. De anonimiteit van de werknemers die gebruikmaken van het 'Speak up'-proces, wordt verder gewaarborgd, waarbij aangewezen vertrouwenspersonen, zoals sociaal assistenten, gebonden zijn aan het beroepsgeheim om de vertrouwelijkheid te handhaven.

Voorbeeld 2: Radial North America

Algemene aanpak om een negatieve Impact te herstellen

De medewerkers kunnen bezorgdheden melden via enquêtes, focusgroepen of rechtstreekse feedback. De leidinggevenden monitoren welke bezorgdheden worden gemeld en welke maatregelen bij een potentiële negatieve impact worden genomen, en delen die informatie met de werknemers.

Beschikbare kanalen om zorgen kenbaar te maken

Radial North America biedt zijn werknemers kanalen om hun bezorgdheden of behoeften kenbaar te maken. De werknemers kunnen problemen anoniem melden via de ethische hotline van het bedrijf, waarbij de vertrouwelijkheid en veiligheid worden gewaarborgd. Daarnaast kunnen ze hun bezorgdheden rechtstreeks bespreken met de HR-vertegenwoordigers, wat een persoonlijke en laagdrempelige optie is. Deze kanalen worden intern door het bedrijf opgezet om een ondersteunende omgeving te creëren waarin werknemers zich gesterkt voelen om hun bezorgdheden te uiten.

Klachtenafhandelingsmechanisme – Principe en beschikbaarheid

Het bedrijf heeft speciaal voor werknemerszaken een klachtenafhandelingsmechanisme uitgewerkt. Dat klachtenmechanisme omvat, maar is niet beperkt tot [HR Central](#), het management en de HR Business Partners. De klachtenprocedures staan beschreven in het werknemershandboek. De bezorgdheden van de werknemers worden geëvalueerd in samenwerking met de HR-afdeling. Indien nodig worden ze verder onderzocht via gesprekken met een HR-vertegenwoordiger, om een eerlijk en grondig proces te garanderen voor het aanpakken van problemen van de werknemers.

Het bedrijf zorgt ervoor dat het personeel toegang heeft tot kanalen om bezorgdheden of behoeften kenbaar te maken door middel van een ethische hotline (zie hierboven). Over deze kanalen wordt ook gecommuniceerd via materialen ter plaatse, zoals affiches en flyers, tijdens jaarlijkse opleidingen en via herinneringen van HR en het management. De werknemers worden regelmatig getraind in het doeltreffende gebruik van de hotline, wat het bewustzijn en vertrouwen in het proces bevordert. Die proactieve benadering zorgt ervoor dat het personeel over een betrouwbaar en vertrouwelijk mechanisme beschikt om bezorgdheden te melden.

Klachtenafhandelingsmechanisme – Effectiviteitsbeoordeling

Het bedrijf zorgt ervoor dat kwesties die het personeel aankaart, worden gemonitord en effectief gecontroleerd door middel van regelmatige klachtenanalyses door specifieke verantwoordelijken op de HR en Legal-departementen. Tijdens deze analyses worden de legitimiteit, toegankelijkheid en transparantie van de klachtenkanalen beoordeeld om ervoor te zorgen dat ze voldoen aan de mensenrechtennormen. Inzichten uit dat proces worden gebruikt om de klachtenmechanismen te verbeteren en toekomstige problemen proactief te voorkomen.

Hier volgen enkele resultaten uit de enquête:

- **Resultaat met topprioriteit – Waardering**
Lokaal initiatief om dit aan te pakken: Meer betrokkenheid en communicatie. Prijsuitreikingsceremonie in augustus 2024 om medewerkers te erkennen voor hun prestaties en aanwezigheid, samen met willekeurige geschenken in alle shifts. 'Sunday Funday' in het leven geroepen, met lunches of snacks en wekelijkse prijsuitreikingen. Planning van een familiedag in oktober 2024 om medewerkers de kans te geven familie mee te nemen naar de site voor 'Trunk or Treat'-evenementen en rondleidingen door de faciliteit. Maandelijkse Trade Port Times-nieuwsbrief op de onderleggers in de pauzeruimtes.
- **Resultaat met op één na belangrijkste prioriteit – Verantwoording voor teamprestaties**
Lokaal initiatief om dit aan te pakken: Dagelijkse en wekelijkse feedback van management met zowel een erkennings- en beloningsprogramma als bijscholingsmogelijkheden indien van toepassing. De resultaten op het gebied van veiligheid, kwaliteit, uitvoering en kosten ten opzichte van onze doelen worden dagelijks en wekelijks gedeeld. Er worden nu ook driemaandelijkse zakelijke updates gedeeld.
- **Resultaat met op twee na belangrijkste prioriteit – Inclusie**
Lokaal initiatief om dit aan te pakken: We hebben een Pride Parade georganiseerd op de site in combinatie met een 'Wear Pink-dag', we hebben veteranen geëerd met een lunch op Veteranendag en we hebben onze agentschapspartners betrokken bij Town Hall-evenementen. We hebben onlangs tweetalige ambassadeurs aangesteld om onze medewerkers die Engels leren te ondersteunen. DEI-training voor leiders gepland in augustus 2024.

Beoordeling bewustzijn en vertrouwen van het personeel inzake het geïmplementeerde klachtenafhandelingsmechanisme

Het bedrijf zorgt ervoor dat het personeel op de hoogte is van en vertrouwen heeft in de beschikbare kanalen om bezorgdheden te uiten door regelmatig informatie over de kanalen te verstrekken. Bovendien worden de antwoorden op de enquêtes gedeeld met de werknemers, wat zorgt voor transparantie en het vertrouwen in het proces versterkt. Door openlijk feedback uit enquêtes te delen laat het bedrijf zien dat het zich inzet voor doeltreffende communicatie en het aanpakken van problemen.

Bescherming van de werknemers tegen represailles voor het gebruik van klachtenafhandelingsprocedures

Radial North America heeft beleidslijnen om personen die de beschikbare kanalen gebruiken, te beschermen tegen represailles. Dat wordt expliciet beschreven in het handboek van het bedrijf, dat een beleid tegen represailles omvat om te zorgen voor een veilige omgeving waarin bezorgdheden kunnen worden gemeld zonder angst voor negatieve gevolgen.

6.3.1.6 S1-4 – Acteren op materiële impacts op eigen personeel en benaderingen om wat eigen personeel betreft materiële risico's te mitigeren en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen en benaderingen

Door de grote operationele verschillen tussen de entiteiten hanteert bpostgroup geen uniforme maatregelen om een negatieve impact tegen te gaan of een positieve impact te bewerkstelligen. De entiteiten hebben echter lokale maatregelen en processen uitgewerkt om een negatieve materiële impact voor het eigen personeel te voorkomen, te mitigeren en te herstellen, en een positieve materiële impact voor het eigen personeel te behalen. bpostgroup heeft nog geen actie ondernomen met betrekking tot 'privacy' & 'collectieve onderhandelingen' vanwege tijdsbeperkingen, maar is van plan dit in de komende jaren te doen. We geven hieronder de voorbeelden van bpost NV en Radial North America, de twee belangrijkste entiteiten, die 9290% van de materialiteit vertegenwoordigen:

Voorbeeld 1: bpost NV

Proces om maatregelen te bepalen

Om te bepalen welke maatregelen nodig zijn om een negatieve impact voor het personeel te beheersen, beoordeelt bpost NV eerst de materialiteit van de impact en bepaalt het vervolgens de beste aanpak. Het bedrijf gaat in gesprek met de vakbonden wanneer de materialiteit en de mogelijke impact op de werknemers een gezamenlijke dialoog rechtvaardigen. Dat proces omvat een waaier aan mogelijke maatregelen, zoals personeelsplanning, bijscholing en omscholing. Feedback van stakeholders, verzameld via mechanismen zoals korte, periodieke enquêtes, speelt een cruciale rol om de bezorgdheden van het personeel te begrijpen en beslissingen te sturen.

Een specifiek voorbeeld: om het absentieïsme aan te pakken lanceerde bpost NV in 2023 een verbeteringsplan dat in 2024 samen met de operationele eenheden werd geëvalueerd en nu al vruchten afwerpt. De belangrijkste proactieve maatregelen zijn:

- Het welzijn monitoren via korte-periodieke enquêtes;
- De werksfeer en HR-ondersteuning verbeteren;
- Datagestuurde inzichten benutten om absentieïsme te monitoren;
- Een gezonde levensstijl promoten, met onder meer een uitgebreid rookbeleid;
- De managementrollen verduidelijken en de betrokkenheid van de stakeholders vergroten;
- De arbeidsomstandigheden verbeteren

Door onze aanpak voortdurend te verfijnen willen we het absentieïsme terugdringen, de veerkracht van het personeel vergroten en het algemene welzijn verbeteren.

Maatregelen voor een positieve impact

Het bedrijf heeft aanvullende maatregelen genomen om een positieve impact te bewerkstelligen voor de werknemers door te focussen op een transparante prestatie monitoring en een open communicatie te stimuleren.

De doelstellingen worden bepaald als onderdeel van de prestatiecyclus, met mechanismen zoals bonussen en ontwikkelingsplannen om het behalen ervan te stimuleren en de individuele doelen af te stemmen op de prioriteiten van de organisatie. Daarnaast speelt het management een dubbele rol in de ondersteuning van de werknemers door de sociale dialoog te bevorderen om problemen op de werkplek proactief te identificeren en aan te pakken. Bovendien geeft het Attract to Onboard-team voorrang aan interne aanwervingen boven externe aanwervingen.

Het bedrijf benut actief kansen om de vaardigheden van zijn personeel te ontwikkelen en te verbeteren en zo in te spelen op de veranderende behoeften in de postsector en de bredere markttrends. Nu het belang van logistieke vaardigheden toeneemt, worden er initiatieven genomen om werknemers bij te scholen en te herscholen, zeker als ze overstappen van andere activiteiten. De inspanningen omvatten mogelijke detacheringen naar dochterondernemingen, verbeteringen van het personeelsevenwicht in de verschillende entiteiten en het faciliteren van externe mobiliteitsinitiatieven. Zo kunnen statutaire en contractuele werknemers worden gedetacheerd naar organisaties zoals het openbaar vervoer, waardoor ze de kans krijgen om nieuwe ervaring op te doen. Die maatregelen moeten ervoor zorgen dat het personeel wendbaar en bekwaam blijft en voorbereid is op toekomstige uitdagingen (zie deel S1-17). Hieronder vindt u een lijst van maatregelen die bpost NV neemt om een positieve impact te bewerkstelligen.

Diversiteit, Gelijkheid & Inclusie (DG&I)

Pride2B

Pride2b, het LGBTQIA+- en medestandersnetwerk van bpost NV, heeft zijn basis versterkt door zijn bestuur, missie en doelstellingen te formaliseren. De groep organiseerde 'Let's Drag It Up - Trivia Edition', een avond met dragoptredens voor bijna 70 collega's om het LGBTQI-bewustzijn te vergroten. Pride2b nam ook deel aan de Brussels en Antwerp Pride als onderdeel van het Open@Work-netwerk. Belangrijke prioriteiten zijn bewustmaking, het opbouwen van gemeenschapsbanden en het versterken van het non-discriminatiebeleid. Speciaal voor de Pride Month werd tijdens een paneldiscussie LGBTQIA+-integratie op het werk aangekaart, waarbij werknemers ervaringen deelden over bedrijfssteun en identiteit.

XandY

XandY en Women's Initiative Network zijn netwerken voor vrouwelijk leiderschap binnen bpostgroup die zich inzetten voor de empowerment van vrouwen. In 2024 organiseerde XandY een interactieve sessie over omgaan met mentale belasting en stress, met inzichten van experts op het gebied van vrijduiken, HR en welzijn op de werkplek. De sessie maakte deel uit van een breder initiatief gericht op stressmanagement, zelfcontrole door meditatie en het opbouwen van mentale veerkracht. Een ander evenement dat in 2024 werd georganiseerd, was gewijd aan de menopauze.

Young

Young, een Employee Resource Group (ERG) voor werknemers tot 40 jaar, breidde uit tot 450 leden en organiseerde belangrijke evenementen, waaronder een meet-and-greet met het Executive Committee (ExCo), een bezoek aan Staci's Belgische vestiging en netwerkbijeenkomsten na het werk. Er werd ook een touchpoint gecreëerd om online feedback van de leden te verzamelen en in te spelen op de veranderende behoeften.

Leren & ontwikkelen

Diversiteits- en Antidiscriminatie training

bpostgroup heeft de Diversiteits- en Antidiscriminatie training, die samen met UNIA werd uitgewerkt, uitgebreid naar de HR Business Partners en de HR-managers en -recruiters. Bovendien krijgen nieuwe werknemers op de Welcome Day een DE&I-training, wat het engagement van bpost NV voor een inclusieve werkplek verder versterkt.



Bezoek van de Young-leden aan Staci's Belgische vestiging



FutureMe

FutureMe is een Belgisch programma van 2 tot 3 jaar waarmee deelnemers een diploma middelbaar onderwijs kunnen behalen via afstandsonderwijs en 12 niet-digitale lessen per jaar. De opleiding omvat algemene vakken zoals talen, IT, wiskunde en wetenschappen, met opdrachten, oefeningen, studietaken, een eindwerk en een stage. FutureMe loopt van september tot juni en ondersteunt niet alleen persoonlijk succes, maar creëert ook mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling of verdere studies. Sinds 2012 studeerden er 327 deelnemers af (onder wie 11 in juni 2024) en in 2024 waren er 40 nieuwe inschrijvingen verspreid over België.

Maatregelen om negatieve impacts te mitigeren

Het bedrijf heeft proactieve stappen ondernomen om substantiële negatieve invloeden op het personeel te beperken door te focussen op omscholingsinitiatieven en interne en externe mobiliteitsprogramma's. Er zijn bijvoorbeeld speciale omscholingstrajecten uitgewerkt om werknemers zoals postbodes en sorteerders te helpen bij de overstap naar functies zoals vrachtwagenchauffeur of een commercieel profiel bij retail, waarbij hun de juiste vaardigheden worden aangeleerd. Daarnaast heeft het bedrijf de interne en externe mobiliteitsmogelijkheden vergroot, ook voor bedienden, om de loopbaanontwikkeling en -evolutie te bevorderen in een snel veranderende postmarkt omgeving. Hoewel die activiteiten de nadruk leggen op capaciteitsopbouw en het creëren van kansen, houdt het bedrijf ook de resultaten bij, zoals het verlooppercentage of het werkelijke aantal trainingsuren, om de toepassing en de resultaten van deze maatregelen te valideren.

Het bedrijf heeft maatregelen genomen om een reële substantiële negatieve impact op het personeel aan te pakken en te verhelpen. Dat is verwezenlijkt dankzij een totaalstrategie met maatregelen voor personeelsplanning (zie deel S1-2). Daarnaast monitoren de HR Business Partnering Professionals (HRBPP) de implementatie van de genomen maatregelen en kwantificeren ze de impact. Tot slot worden de maatregelen ook regelmatig gemonitord aan de hand van enquêtes, om hun doeltreffendheid te waarborgen. Belangrijke maatregelen zijn onder andere initiatieven voor het om- en bijscholen van werknemers en het stimuleren van interne mobiliteit om de carrièremogelijkheden te verbeteren. Ze zijn bedoeld om de negatieve impact te beperken, de stabiliteit van het personeelsbestand te ondersteunen en de groei en tevredenheid van werknemers op lange termijn te bevorderen (zie deel S1-17). Hieronder vindt u een lijst met maatregelen die bpost NV neemt om de negatieve impact te mitigeren.

Gezondheid en veiligheid

Mobiele rapportagetool Points

Om de veiligheid en efficiëntie op het werk te verbeteren kunnen postmedewerkers via **Points**, een mobiele rapportagetool, belangrijke route-informatie delen, zoals risico's, moeilijke brievenbussen en parkeerproblemen. Dat verbetert de **veiligheid, de kwaliteit van de dienstverlening en het vertrouwen**, vooral voor nieuwe en vervangende medewerkers. Het zorgt ook voor een vlotte overgang bij afwezigheden en operationele veranderingen



Veiligheidsregister

In 2024 breidde **bpost NV** zijn **eengemaakte veiligheidsregister** uit, waarin machines, transportmiddelen en gecertificeerde personeelskwalificaties worden bijgehouden. Het systeem automatiseert inspecties, de follow-up van trainingen en werkvergunningen, en zorgt er zo voor dat alle entiteiten hoge veiligheidsnormen naleven.

Safety Games

Meer dan 10.000 werknemers nemen deel aan de **Safety Games**, wat de veiligheidstrainingen interactief en doeltreffend maakt. Deze ludieke trainingen verhogen het dagelijkse veiligheidsbewustzijn en versterken de goede praktijken in alle operationele eenheden.

Ergonomische optimalisatie

Er is een uitgebreide ergonomische analyse gebeurd om de veiligheid en het comfort op het werk te verbeteren, gevolgd door bewustmakingstrainingen en werkplekaanpassingen om spier- en skeletaandoeningen te voorkomen. In samenwerking met externe preventiediensten werd in de belangrijkste afdelingen aan de hand van de **'train-de-trainermethode'** een gestructureerd trainingsprogramma voor tiltechnieken georganiseerd voor **549 interne trainers (142 sessies)**. Om ervoor te zorgen dat het materiaal beschikbaar is en correct wordt gebruikt, werd er een **inventaris van de ergonomische hulpmiddelen** opgemaakt en werden de procedures waar nodig bijgesteld. Om veilige werkpraktijken te bevorderen werd bovendien een **educatieve film over ergonomie** verspreid in alle businessunits van bpost NV.



Hartwerkers

Tijdens de drukste periode van het jaar, tussen Black Friday en de feestdagen, staken net geen 500 collega's van de ondersteunende diensten in België met veel enthousiasme de handen uit de mouwen om de enorme volumes te verwerken en operationele ondersteuning te bieden. Ze zetten zich met hart en ziel in voor taken zoals het verzamelen, invoeren, sorteren en distribueren van brieven en pakjes, waarmee ze hun niet-aflatende toewijding en teamwork lieten zien.



Diversiteit, Gelijkheid & Inclusie

Women@Sorting - 100% Respect

Als onderdeel van 'Iedereen uniek, iedereen bpostgroup' werd een gericht actieplan uitgewerkt om seksisme te bestrijden en het respect op het werk te bevorderen. De managers kregen de 100% Respect-handleiding aangereikt, met begeleide teamgesprekken en trainingssessies.

Brave Conversations

De reeks 'Brave Conversations' stond in het teken van welzijn binnen een divers personeelsbestand, en werd geleid door James Edge, CEO van Global Cross Border. Panelleden onderzochten benaderingen van welzijn voor die fair zijn voor iedereen, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap of sociaaleconomisch achtergrond.

Focus op maatregelen om een negatieve impacts door de ecologische transitie te mitigeren

Door de verschuiving naar elektrificatie, zoals het gebruik van elektrische bedrijfsvoertuigen, moeten de werknemers zich aanpassen aan nieuwe technologieën. Om die overgang te vergemakkelijken biedt het bedrijf gerichte FRAC-opleidingen ('Formation Rationnelle et Accélérée des Conducteurs', rationale en versnelde opleiding van de bestuurders) voor postbodes onder toezicht van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), een officieel overlegorgaan dat verantwoordelijk is voor het toezicht op verplichte opleidingstrajecten. Die inspanningen zorgen ervoor dat de werknemers beter kunnen omgaan met veranderingen, beperken de negatieve impact op het personeel en pakken externe risico's aan die samenhangen met de afhankelijkheid van traditionele technologieën.

Maatregelen om de afhankelijkheid van het eigen personeel te mitigeren

bpost NV heeft maatregelen genomen om de materiële risico's in verband met zijn personeelsbestand te beperken door bij een voltijds intern personeelstekort uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur in te schakelen binnen de toepasselijke wettelijke kaders, om zo de flexibiliteit van het kernpersoneel te verhogen. Door een flexibel personeelsmodel uit te werken dat vaste werknemers combineert met een 'flexibele laag' uitzendkrachten en tijdelijke interne werknemers, verzekert het bedrijf het operationele aanpassingsvermogen en vermindert het de afhankelijkheid van externe arbeidskrachten.

De effectiviteit van de maatregelen monitoren en analyseren

Het bedrijf monitort en analyseert de effectiviteit van de personeelsmaatregelen en -initiatieven via een gestructureerd en hiërarchisch systeem. De Doelstellingen en Belangrijke Resultaten (Objectives and Key Results of OKR's) worden van bovenaf gedefinieerd. De managers bepalen OKR's voor de werknemers en de Raad van Bestuur bepaalt OKR's voor de managers op basis van de doelen van het bedrijf. Via die gestructureerde aanpak kan het bedrijf de prestaties consistent evalueren en de juiste bonusniveaus bepalen op basis van de OKR's. Regelmatige opvolging binnen de hiërarchie zorgt ervoor dat doelstellingen worden behaald en dat de prestaties effectief worden beoordeeld.

Voorbeeld 2: Radial North America

Proces om maatregelen te bepalen

Het bedrijf monitort en analyseert de behoefte aan maatregelen en initiatieven voor het personeel aan de hand van regelmatige feedbackenquêtes bij werknemers en focusgroepen, die inzicht geven in de tevredenheid van het personeel over de inspanningen van het bedrijf. De enquêtes helpen om verbeterpunten te identificeren en het succes te meten van initiatieven om positieve resultaten te verwezenlijken. Bovendien vormt de feedback de basis voor strategieën om een negatieve impact te voorkomen en te beperken, zodat de bezorgdheden en prioriteiten van de werknemers effectief worden aangepakt.

Tegelijk worden de externe omstandigheden op de arbeidsmarkt gemonitord om te anticiperen op mogelijke uitdagingen en indien nodig proactieve of reactieve maatregelen te nemen. Risico's betreffende het personeelsbestand, zoals het personeelsverloop en de druk van de externe arbeidsmarkt, worden geïntegreerd in de algemene risicobeheerprocessen van het bedrijf, om een totaalaanpak te verzekeren van de afhankelijkheid van en de impact op het personeelsbestand.

Maatregelen om een positieve impact te behalen en een negatieve impact te mitigeren

Medewerkers van Radial North America die niet op een distributielocatie aan de slag zijn, kunnen dankzij een flexibel rooster gedeeltelijk of volledig thuiswerken. Uit de betrokkenheids- en exitenquêtes blijkt dat de medewerkers die flexibiliteit, die het evenwicht tussen werk en privé verbetert, op prijs stellen.

Bovendien heeft Radial North America uitgebreide voordelen voor gezinsplanning geïmplementeerd voor vele mijlpalen in het leven, waaronder IVF-behandelingen (in-vitrofertilisatie), adoptie, zwangerschap, menopauze en meer. Dankzij die inclusieve voordelen en andere inspanningen, waarvan er heel wat gericht zijn op vrouwen, werd Radial in 2024 erkend als 'Great Place to Work for Women'.

Radial North America zet zich in om materiële opportuniteiten voor zijn personeel te benutten door de wettelijke loonvereisten na te leven en de markttrends actief te monitoren. Dat omvat het plannen van loonaanpassingen om deze af te stemmen op zowel de marktomstandigheden als de bedrijfsbehoeften. In 2024 werden voor verschillende functies marktgebaseerde loonaanpassingen doorgevoerd, wat blijkt geeft van het engagement van het bedrijf om een concurrerend en fair loonbeleid te hanteren. Hieronder volgt een lijst met maatregelen die Radial North America onderneemt om een negatieve impact te mitigeren.

Gezondheid en veiligheid

ERG Mental Health and Wellness

De ERG Mental Health and Wellness (geestelijke gezondheid en welzijn) van Radial North America organiseerde in 2024 twee grote 'wellnessuitdagingen'. De 'Little Things Campaign' in januari promootte kleine, dagelijkse acties voor mentaal welzijn, wat 460 geregistreerde activiteiten opleverde. In mei moedigde de uitdaging 'Miles for Mental Health' deelnemers aan om 100 mijl te wandelen, te hardlopen of te fietsen in het kader van geestelijke gezondheid. In totaal legden 39 deelnemers 4855,98 mijl af.

Mental Health First Aid Certification

Het HR-team van Radial North America lanceerde een certificeringsprogramma voor eerste hulp bij geestelijke gezondheid via de National Council for Mental Wellness. De medewerkers kregen training om collega's met geestelijke gezondheidsproblemen of gebruik van bepaalde middelen te herkennen en er gepast op te reageren, om zo een ondersteunende en veilige werkplek te garanderen.

Diversiteit, Gelijkheid & Inclusie

Veterans and Allies Network

In 2024 creëerde het Veterans and Allies Network (veteranen- en medestandersnetwerk) trots een speciale editie van de Radial Challenge Coin om de moed en toewijding van onze veteranen en actieve militairen te eren. Naar aanleiding van Veterans Day deelden ze 175 van de unieke munten uit, die elk symbool staan voor eenheid, trots en een diep respect voor zij die het vaderland hebben gediend. Challenge Coins zijn geworteld in de militaire traditie en staan voor kameraadschap en prestatie. Met dit gebaar willen we de kracht en veerkracht van onze militaire gemeenschap extra in de kijker zetten en vieren.

Beste werkplek voor het management

In 2024 behaalde Radial trots een plaats op de prestigieuze Forbes-lijst 'America's Best Employers for Women'. Die erkenning benadrukt onze voortdurende inzet voor een inclusieve en ondersteunende werkomgeving waar vrouwen zich kunnen ontplooiën. We zetten ons in om diversiteit en gelijkheid op alle niveaus binnen onze organisatie te bevorderen, en deze erkenning weerspiegelt de vooruitgang die we hebben geboekt in het creëren van een werkomgeving die bijdragen van vrouwen waardeert en stimuleert. Deze prestatie is een bewijs van het harde werk van ons team en onze voortdurende inspanningen om een positieve, inclusieve cultuur voor alle werknemers te waarborgen.

Opleiding en ontwikkeling

Service Delivery Associate Development Team

Radial heeft het Service Delivery Associate Development Team opgericht om de ontwikkeling en carrièregroei te ondersteunen van de Service Delivery Associates. Zij vormen meer dan de helft van het personeelsbestand en hebben een beperkte toegang tot bedrijfsapparatuur. Dit team richt zich op het verbeteren van hun loopbaantraject binnen Radial.

De effectiviteit van de maatregelen monitoren en analyseren

Het bedrijf monitort en analyseert de effectiviteit van de personeelsmaatregelen en -initiatieven aan de hand van regelmatige feedbackenquêtes bij werknemers en focusgroepen, die inzicht geven in de tevredenheid van het personeel over de inspanningen van het bedrijf. De enquêtes helpen om verbeterpunten te identificeren en het succes te meten van initiatieven om positieve resultaten te verwezenlijken. Bovendien vormt de feedback de basis voor strategieën om een negatieve impact te voorkomen en te beperken, zodat de bezorgdheden en prioriteiten van de werknemers effectief worden aangepakt.

Tegelijk worden de externe omstandigheden op de arbeidsmarkt gemonitord om te anticiperen op mogelijke uitdagingen en indien nodig proactieve of reactieve maatregelen te nemen. Risico's betreffende het personeelsbestand, zoals het personeelsverloop en de druk van de externe arbeidsmarkt, worden geïntegreerd in de algemene risicobeheerprocessen van het bedrijf, om een totaal aanpak van de afhankelijkheid van en de impact ervan op het personeelsbestand te verzekeren.

6.3.1.7 S1-5 – Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen

Proces om doelen te bepalen en te monitoren, en de lessen die op dit vlak te trekken vallen in kaart te brengen

bpostgroup heeft geen algemeen, gestandaardiseerd proces om doelen te bepalen op groepsniveau. In plaats daarvan worden de processen om doelen vast te stellen meestal op ad-hocbasis bepaald, waarbij elk domein of expertisegebied eigen specifieke doelen vaststelt.

De werknemersbetrokkenheid bij het bepalen van de doelen varieert naargelang het onderwerp of gebied in kwestie. In sommige gevallen kan de betrokkenheid minimaal zijn en bijvoorbeeld beperkt blijven tot het delen van informatie of raadplegingen. In andere gevallen spelen werknemers een actievere rol en worden zij of hun vertegenwoordigers rechtstreeks bij het proces betrokken. Indien relevant worden de vakbonden of werknemersvertegenwoordigers betrokken bij discussies over de doelen, met name wanneer de doelen gevolgen hebben voor het personeel.

Daarnaast heeft de Belgische distributieafdeling een eigen HR-proces om individuele doelen te bepalen, waarbij de regiomanagers of Mail Center Managers (MCM's) input kunnen geven. Dit proces staat echter los van het bredere proces voor het bepalen van groepsdoelen.

Net zoals voor het proces om doelen te bepalen, bestaat er voor het monitoringproces geen gestandaardiseerde groepsmethodologie. Het is ad hoc en varieert afhankelijk van de specifieke KPI. Er worden verschillende monitoringmethoden gehanteerd en de monitoringfrequentie kan variëren van jaarlijks tot maandelijks, afhankelijk van het doel. Ook de betrokkenheid van de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers bij het monitoringproces hangt af van het thema in kwestie. De betrokkenheid kan gaan van het delen van minimale informatie tot actieve deelname, afhankelijk van de relevantie van de KPI en de impact ervan op het personeel.

Tot slot is er het proces van bpostgroup om lessen te trekken of verbeteringen door te voeren op basis van de prestaties. De aanpak van dit proces is vergelijkbaar met die voor het bepalen en monitoren van doelen; er is dus geen gestandaardiseerde groepsmethodologie. Het proces is ad hoc en varieert afhankelijk van de KPI in kwestie, wat leidt tot de implementatie van verschillende corrigerende maatregelen. De betrokkenheid van het interne personeel kan variëren van informatie delen tot actief deelnemen aan het uitwerken van corrigerende maatregelen, afhankelijk van de relevantie van de KPI en de impact ervan op het personeel.

Om de ESG-doelen te bepalen, worden bijvoorbeeld KPI's gedefinieerd op basis van factoren zoals historische prestaties, wettelijke vereisten, de huidige groepsdoelen en benchmarks ten opzichte van sectorgenoten. De ESG-doelen worden gemonitord door de relevante lokale operationele teams, verzameld, berekend en geanalyseerd door het Group Sustainability team en gerapporteerd aan het ESG Steering Committee en het ESG Comité van de raad van bestuur. Daarnaast zijn er driemaandelijks vergaderingen van de raad van bestuur die gewijd zijn aan het doorvoeren van verbeteringen en het beoordelen van de prestaties. Zo worden de ongevallen- en absenteïsmecijfers bij bpost NV aangeleverd door speciale dashboards van bevoegde teams en op regelmatige basis gerapporteerd en besproken op de eerder genoemde comités. Wat de ESG-KPI's betreft, omvat het proces om de belangrijkste lessen en verbeteringen in kaart te brengen de volgende stappen:

- Identificatie van slecht presterende businessunits (BU's) en entiteiten;
- Beoordeling van de maatregelen die binnen die BU's en entiteiten in uitvoering zijn;
- Opstelling van een actieplan en toewijzing van middelen om de resultaten voor de KPI's in kwestie te verbeteren;
- Monitoren van de vorderingen

bpostgroup monitort de doeltreffendheid van het beleid door sterk in te zetten op sociale dialoog, gestructureerde rapportageprocessen en een actieve samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers. We stimuleren een open communicatie met de werknemers, zodat hun stem wordt gehoord en meegenomen wordt in de besluitvorming. Regelmatige beoordelingen en feedbackmechanismen helpen ons om verbeterpunten in kaart te brengen en dankzij een transparante rapportage kunnen we de vorderingen en naleving monitoren.

Personeelsgerelateerde doelen

KPI	ENTITEIT	REFERENTIEJAAR	DOEL	REDENEN VOOR DOEL	STREEFJAAR	MET BETREKKING TOT BELEID
Frequentiegraad	bpost NV	28	24	Behoud van eerder doel met 2019 als referentiejaar	2025	Beleid ter voorkoming van arbeidsongevallen
	Radial NA	4.75	<10			
Vrouwen in het management (%)	bpostgroup	37.8%	45%	Behoud van eerder doel met 2019 als referentiejaar	2025	Diversiteits- en inclusiebeleid
Absenteïsme (%)	bpost NV	9.09%	8.6%	Behoud van eerder doel met 2023 als referentiejaar	2025	Beleid ter voorkoming van arbeidsongevallen

Vanwege tijdsbeperkingen heeft bpostgroup nog geen doelen bepaald voor de volgende toelichtingen: S1-6, S1-7, S1-8, S1-13 en S1-16. In 2025 starten we een proces voor het bepalen van doelen voor alle toelichtingen – zowel die waarvoor momenteel geen doelen zijn bepaald als de bestaande doelen – telkens met focus op het jaar 2025.

De frequentiegraad presteert beter dan de doelstelling bij beide entiteiten, wat onze voortdurende inzet voor werkplekveiligheid en risicopreventie weerspiegelt.

Het absenteïsme blijft stabiel, waardoor we niet dichterbij de doelstelling komen. Ondanks de geïmplementeerde initiatieven om de aanwezigheid te verbeteren, zullen aanvullende inspanningen nodig zijn om wezenlijke vooruitgang te boeken. We zullen onze acties blijven evalueren en versterken om onze doelen te bereiken.

Ondanks de geleverde inspanningen volstaan de vorderingen om het percentage vrouwen in het management te verhogen, niet om het gestelde doel te bereiken. We zijn ons bewust van het belang van deze kwestie en de kansen in de context van onze transformatie. Rekening houdend met de integratie van nieuwe entiteiten in de groep zullen we het doel in de loop van 2025 dan ook opnieuw bekijken, bijwerken en een versterkt actieplan implementeren om de vorderingen te versnellen.

De frequentiegraad is een specifieke maatstaf voor bpost NV die verder wordt toegelicht in deel S1-14 Veiligheid en gezondheid.

6.3.1.8 S1-6 – Kenmerken van werknemers

Aantal werknemers volgens geslacht

GESLACHT	WERKNEMERS (AANTAL)
Man	21.480
Vrouw	11.084
Andere	0
Niet bekendgemaakt	159
Totaalaantal werknemers	32.723

Aantal werknemers per land

LAND	WERKNEMERS (AANTAL)
België	26.628
Verenigde Staten	3.649

Aantal werknemers per contracttype

	VROUW	MAN	ANDERE (*1)	NIET BEKENDGEMAAKT	TOTAAL
Werknemers (aantal)	11.084	21.480	0	159	32.723
Vaste werknemers (aantal)	10.355	19.757	0	158	30.270
Tijdelijke werknemers (aantal)	729	1.723	0	1	2.453
Oproepkrachten (aantal)	106	121	0	75	303

Verloop

BPOSTGROUP	
Aantal personen dat de onderneming heeft verlaten	5.898
Aantal nieuwe aanwervingen	3.717
% personeelsverloop	18,02%
Verloop nieuwe werknemers	11,36%

Beleid met betrekking tot 'Kenmerken van de werknemers' wordt gedetailleerd beschreven in hoofdstuk S1-1, terwijl de overeenkomstige acties worden beschreven in hoofdstuk S1-4.

bpostgroup heeft een lichte daling opgetekend in het totaal aantal werknemers, voornamelijk door de reorganisatie in de entiteiten in de VS. Toch blijft de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers en tussen tijdelijke en vaste contracten grotendeels consistent met het verslag van vorig jaar.

bpostgroup is trots op het feit dat een aanzienlijk deel van haar werknemers een vast contract heeft en dat ze hen zo stabiliteit en zekerheid kan bieden. Ook al beschikken veel van onze werknemers over beperkte formele kwalificaties, toch vinden ze een zinvolle en duurzame betrekking binnen de onderneming. Dit weerspiegelt het sterke maatschappelijke engagement van bpostgroup voor inclusiviteit, werkzekerheid en opportuniteiten voor iedereen.

Voor deze rapportage worden werknemers met oproepkracht-contracten arandeerde uren onderverdeeld in de categorie 'tijdelijk', waardoor sommige cijfers in Tabel aantal werknemers per contracttype eventueel dubbel geteld worden.

Op groepsniveau is het personeelsverloop lichtjes gedaald in vergelijking met vorig jaar, een bewijs dat de groep zich blijft inzetten voor het behoud en de stabiliteit van het personeel. Deze positieve trend onderstreept de verbintenis van bpostgroup om een duurzamere en meer geëngageerde werkomgeving te creëren.

bpostgroup rapporteert personeelsgegevens op het einde van de rapporteringsperiode (EOY), om een nauwkeurige momentopname te maken van het aantal werknemers en niet-werknemers.

Alle cijfers worden verzameld via personeelsbeheersystemen en er is geen gemiddelde over de verslagperiode. Dat levert een duidelijke en nauwkeurige telling op van de actieve werknemers en niet-werknemers op een specifiek moment. Door schattingen zo veel mogelijk te vermijden en te vertrouwen op werkelijke aantallen, zorgt bpostgroup ervoor dat de gerapporteerde gegevens de samenstelling van het personeelsbestand nauwkeurig weergeven. Op basis van extrapolatie wordt het personeelsbestand uitgesplitst naar geslacht en contracttype voor 0,3% van de werknemers.

bpostgroup neemt in dit verslag alle werknemerstypes op die een materiële invloed kunnen ondervinden van de activiteiten: rechtstreekse werknemers, werknemers met een contract van bepaalde duur en personen die ter beschikking worden gesteld door externe contractanten. Ongeveer 92% van het personeel van bpostgroup heeft een vast contract. Ongeveer 8% is tijdelijk personeel (bv. contracten van bepaalde duur), wat lager is dan het OESO-gemiddelde van 16%.

Tijdelijke en deeltijdse functies worden voornamelijk ingevuld om in te spelen op projectvereisten op korte termijn, niet zozeer om vaste functies te vervangen.

Op de rapportagedatum bedroeg het totaal aantal werknemers 32.723, terwijl het jaarverslag melding maakt van 36.527 werknemers. Het verschil is te wijten aan de integratie van STACI, dat wordt opgenomen in het jaarverslag, maar nog niet in dit CSRD-verslag. STACI zal in de volgende rapportageperiode opgenomen worden in het CSRD-verslag.

6.3.1.9 S1-7 – Kenmerken van medewerkers niet in loondienst onder het eigen personeel van de onderneming

In totaal zijn er binnen de activiteiten van bpostgroup 9.533 medewerkers actief die niet in loondienst zijn.

bpostgroup rapporteert personeelsgegevens op het einde van de verslagperiode (EOY), om een nauwkeurige momentopname te maken van het aantal werknemers en het aantal medewerkers dat niet in loondienst is.

Alle cijfers worden verzameld via personeelsbeheersystemen en er is geen gemiddelde over de verslagperiode. Dat levert een duidelijk en nauwkeurig beeld op van hoeveel werknemers en hoeveel medewerkers die niet in loondienst zijn, er op een welbepaald moment aan de slag zijn binnen bpostgroup. Door schattingen te vermijden en op werkelijke aantallen te vertrouwen, zorgt bpostgroup ervoor dat de gerapporteerde gegevens de samenstelling van het personeelsbestand nauwkeurig weergeven. Zoals beschreven in het deel over het verzamelen van personeelsgegevens, vertrouwt bpostgroup niet op schattingen om het aantal medewerkers dat niet in loondienst is onder het eigen personeel te rapporteren.

bpostgroup doet hoofdzakelijk een beroep op externe medewerkers om tijdelijke afwezigheden (bv. wegens ziekte) op te vangen. Die aanpak biedt de nodige flexibiliteit om in te spelen op de operationele behoeften op korte termijn, terwijl de tewerkstelling op lange termijn de stabiliteit verzekert. Externe medewerkers (bv. uitzendkrachten) genieten sociale bescherming en uitkeringen conform de lokale wetgeving, voornamelijk via het uitzendbureau waarmee ze een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Op die manier worden zij ook tijdens korte periodes van tewerkstelling ondersteund.

Onze gegevens over medewerkers die niet in loondienst zijn, zijn gebaseerd op de cijfers op het einde van het jaar, die de samenstelling van het personeelsbestand op dat moment weergeven. Aangezien de inzet van externe medewerkers samenvalt met vrij constante afwezigheidstrends (bv. wegens ziekte), zijn er geen significante schommelingen ten opzichte van de vorige verslagperiode. Bovendien zijn alle gerapporteerde cijfers gebaseerd op reële gegevens. Er werden geen schattingen gebruikt.

Beleid met betrekking tot 'Kenmerken van de medewerkers niet in loondienst onder het eigen personeel van de onderneming' wordt gedetailleerd beschreven in hoofdstuk S1-1, terwijl de overeenkomstige acties worden beschreven in hoofdstuk S1-4.

6.3.1.10 S1-8 – Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog

Het beleid inzake 'collectieve onderhandelingen en sociale dialoog' wordt toegelicht in hoofdstuk S1-1 (Mensenrechten, Gedragscode enz.), terwijl de bijbehorende maatregelen beschreven worden in hoofdstuk S1-4.

Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog

DEKKINGSGRAAD	CAO-DEKKINGSGRAAD		SOCIALE DIALOOG
	WERKNEMERS – EER (VOOR LANDEN MET >50 WERKN. DIE >10% VAN HET TOTALE AANTAL WERKN. VERTEGENWOORDIGEN)	WERKNEMERS – NIET-EER (SCHATTING VOOR REGIO'S MET >50 WERKN. DIE >10% VAN HET TOTALE AANTAL WERKN. VERTEGENWOORDIGEN)	PERSENEELVERTEGENWOORDIGING (ALLEEN EER) (VOOR LANDEN MET >50 WERKN. DIE >10% VAN HET TOTALE AANTAL WERKN. VERTEGENWOORDIGEN)
0 - 19 %		Verenigde Staten	
20 - 39 %			
40 - 59 %			België
60 - 79 %			
80 - 100 %	België		

Het algemene percentage werknemers van bpostgroup dat door collectieve arbeidsovereenkomsten is gedekt bedraagt 77,9%, met 90,8% in de landen van de Europese Economische Ruimte (EER) en 1,53% in niet-EER-landen.

Het percentage werknemers gedekt door collectieve arbeidsovereenkomsten¹ wordt berekend met deze formule:

Aantal werknemers gedekt door collectieve arbeidsovereenkomsten/Totaalaantal werknemers x 100

Wat de sociale dialoog betreft rapporteren we over het percentage werknemers dat in dienst is in vestigingen waar werknemers door werknemersvertegenwoordigers worden vertegenwoordigd. 'Vestiging' wordt omschreven als elke plaats waar de onderneming met menselijke middelen en goederen een economische activiteit uitoefent die niet van tijdelijke aard is.

De gebruikte formule: Aantal werknemers dat in dienst is in vestigingen met werknemersvertegenwoordigers/ Totaalaantal werknemers x 100

Binnen bpostgroup wordt 42,3% van de werknemers vertegenwoordigd door werknemersvertegenwoordigers, terwijl 49,36% van de werknemers in EER-landen vertegenwoordigd wordt door werknemersvertegenwoordigers. Voor alle bovenvermelde cijfers wordt extrapolatie gebruikt voor 0,3% van de werknemers.

NB: Er is geen overeenkomst met de werknemers voor vertegenwoordiging door de Europese Ondernemingsraad (EOR), de SE-ondernemingsraad (Societas Europaea) of de SCE-ondernemingsraad (Societas Cooperativa Europaea)

6.3.1.11 S1-9 – Diversiteitscijfers

Het beleid met betrekking tot 'diversiteit' wordt beschreven in hoofdstuk S1-1 (Diversiteitsbeleid, Gedragscode enz.), terwijl de bijbehorende maatregelen worden beschreven in hoofdstuk S1-4 (Enterprise Resource Groups (ERG) zoals Pride2b, XandY en Young, Brave Conversations, Best Places for Management to Work (Radial), DEI-trainingen voor HR Business Partners).

Het doel voor '% vrouwen in managementfuncties' wordt toegelicht in S1-5.

Daarnaast meet bpostgroup vrijwillig de verhouding tussen mannen en vrouwen in het management. Hierdoor wordt de diversiteit op meerdere leiderschapsniveaus vergroot, wat bijdraagt aan een bredere en duurzamere impact binnen de hele organisatie en de basis legt voor structurele verbeteringen op lange termijn.

Genderverdeling

	VROUW	MAN	ANDERE (*1) NIET BEKENDGEMAAKT
Genderverdeling in het hoger management (totale aantal)	126	274	4
Genderverdeling in het hoger management (in percentage)	31,19%	67,81%	1%
Genderverdeling in het management (totale aantal)	1.204	1.920	43
Genderverdeling in het management (in percentage)	38,01%	60,63%	1,36%

In 2024 bedroeg het percentage vrouwen in ons hoger management 31,19% tegenover 67,81% mannen. Op alle managementniveaus waren deze percentages 38,01% vrouwen en 60,63% mannen.

Leeftijd

	TOTAALAANTAL WERKNEMERS	PERCENTAGE
<30	5.210	16,10%
30-50	15.365	46,97%
>50	12.148	36,93%
TOTAAL	32.723	(100%)

In 2024 bestond ons personeelsbestand uit 32.723 werknemers, waarvan 16,10% (5.210 werknemers) jonger dan 30, 46,97% (15.365 werknemers) tussen 30 en 50 jaar en 36,93% (12.148 werknemers) ouder dan 50.

In het kader van de CSRD gebruikt bpostgroup een eigen definitie van 'topmanagement':

Het topmanagement omvat het GTM (Group Top Management) & het GLT (Group Leadership Team):

GTM = ExCo en managers die rechtstreeks rapporteren aan ExCo-leden en minstens banding 3.1 hebben bij bpost NV

GLT = bpost NV: banding 3.2 en hoger of 3.1 en minstens N-2 van ExCo

Dochterondernemingen: maandelijks bepaald door HRD's, meestal Management Committees van dochterondernemingen en Senior Directors en Vice-Presidents van grotere dochterondernemingen (Radial NA)

1 Elke overeenkomst tussen een vakbond die de werknemers vertegenwoordigt en de werkgever.

6.3.1.12 S1-13 – Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van de vaardigheden

Het beleid met betrekking tot 'Opleiding en ontwikkeling van de vaardigheden' wordt beschreven in deel S1-1. Er is geen trainingsbeleid op groepsniveau.

De bijbehorende maatregelen worden beschreven in deel S1-4 (DEI-training voor HR Business Partners bij bpost NV).

Prestatiebeoordelingen

	EENHEID	VROUW	MAN	ANDERE/ NIET VERMELD	TOTAAL
Percentage werknemers dat heeft deelgenomen aan prestatiebeoordelingen	Aantal werknemers	6.441	6.155	179	12.774
% van werknemers dat heeft deelgenomen aan prestatiebeoordelingen ¹	%	58,29%	28,74%	113%	39,16%
Aantal uitgevoerde beoordelingen	Aantal	6.498	6.306	179	12.983
Aantal overeengekomen beoordelingen	Aantal	7.102	6.913	192	14.207
Aantal uitgevoerde beoordelingen/aantal overeengekomen beoordelingen (%)	%	91,78%	91,50%	93,48%	91,67%
Aantal prestatiebeoordelingen per werknemer	Aantal	0,59	0,29	1,13	0,40

Het prestatiebeoordelingsproces heeft betrekking op zowel actieve als inactieve werknemers. Werknemers die in de loop van het jaar minstens één prestatiebeoordeling hebben gehad, zijn opgenomen in de gegevens.

Een regelmatige prestatiebeoordeling wordt omschreven als een beoordeling op basis van bij de werknemer en zijn of haar leidinggevende bekende criteria die ten minste één keer per jaar met medeweten van de werknemer wordt uitgevoerd. Deze beoordeling kan een evaluatie omvatten door de directe leidinggevende van de werknemer, collega's of een bredere groep werknemers. Bij de beoordeling kan ook de afdeling betrokken zijn.

Het is belangrijk om op te merken dat het prestatiebeoordelingsproces verschilt naargelang het niveau binnen de gedefinieerde hiërarchie. Zo volgen postbodes een ander evaluatieproces dat is afgestemd op hun specifieke rol en verantwoordelijkheden. Het verschil tussen mannen en vrouwen is te verklaren door het feit dat vrouwen meer vertegenwoordigd zijn in de hogere hiërarchische niveaus, waar prestatiebeoordelingen worden uitgevoerd.

Opleidingsuren

	EENHEID	VROUW	MAN	ANDERE/ NIET VERMELD	TOTAAL
Aantal uren opleiding	Aantal	293.672	593.513	1.492	888.677
Aantal werknemers ²	Aantal	11.084	21.480	158	32.723
Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer	Aantal	26,58	27,72	9,44	27,24

Bovenstaande gegevens geven een overzicht van het totale aantal opleidingsuren, het aantal werknemers en het gemiddelde aantal opleidingsuren per werknemer, uitgesplitst naar gendercategorie. Het totale gemiddelde aantal opleidingsuren per werknemer is 27,24, waarbij mannelijke werknemers (27,72 uur) gemiddeld iets meer opleiding genieten dan vrouwelijke werknemers (26,58 uur). Voor 0,3% van de werknemers waarvoor geen gegevens beschikbaar waren, werd extrapolatie toegepast.

In 2025 zullen nieuwe doelstellingen worden bepaald voor het aantal opleidingsuren per werknemer.

¹ De teller omvat werknemers die prestatiebeoordelingen hebben uitgevoerd (zowel actieve als inactieve werknemers op 31 december 2024), terwijl de noemer alleen het aantal actieve werknemers omvat.

² Net als hierboven omvat de som van de opleidingsuren alle uren opleiding voor actieve en inactieve werknemers op 31 dec, terwijl het gemiddelde wordt berekend op basis van het aantal actieve werknemers op die datum.

6.3.1.13 S1-14 – Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven

Het beleid inzake 'Veiligheid en gezondheid' wordt beschreven in deel S1-1 (preventiebeleid arbeidsongevallen). Rond gezondheid en veiligheid is er geen beleid op groepsniveau.

De maatregelen op dat gebied worden beschreven in deel S1-4 (ons Veiligheidsregister, Safety Games, Points, Virtual Walking Challenge, Hartwerkers, Mental Health First Aid Certification ...).

Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven

WERKNEMERS	
Percentage van de eigen werknemers dat valt onder het beheersysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk van de onderneming	98,13%
Aantal sterfgevallen als gevolg van arbeidsongevallen	1
Aantal te registreren arbeidsongevallen	1261
Percentage te registreren arbeidsongevallen (%)	27,0
Aantal verzuimdagen als gevolg van arbeidsongevallen	27.625

Ernst en absenteïsme

ERNSTGRAAD	
Ernstgraad van ongevallen (aantal verloren werkdagen per 1000 gewerkte uren)	0,59
Frequentiegraad van ongevallen (aantal ongevallen per 1 miljoen gewerkte uren)	17,07
Absenteïsme (bpost NV) (%)	9,13

127 arbeidsongevallen worden nog steeds onderzocht, de definitieve cijfers kunnen dus eventueel nog lichtjes bijgesteld worden. Een nauwkeurige rapportage blijft een prioriteit terwijl we deze gevallen blijven opvolgen en valideren.

Omdat we streven naar transparantie en de in onze sector gebruikelijke goede praktijken naleven, en omdat we consistent willen blijven met eerdere rapportering en doelstellingen in deel S1-5, gebruikt bpost NV de frequentiegraad als betrouwbare en essentiële maatstaf om de arbeidsongevallen te rapporteren en de prestaties inzake veiligheid op het werk te evalueren.

De frequentiegraad wordt berekend door het aantal arbeidsongevallen met minstens één dag afwezigheid te vermenigvuldigen met 1.000.000 en dit resultaat dan te delen door het totaal aantal gewerkte uren. Deze maatstaf spitst zich toe op arbeidsongevallen met een significante impact (gedefinieerd als arbeidsongevallen met minstens één dag afwezigheid tot gevolg). Voor bpost NV bedraagt de frequentiegraad voor dit jaar 21,85.

De frequentiegraad is van groot belang om de veiligheid op het werk te verbeteren, proactieve maatregelen op te voeren en onze prestaties te vergelijken met sectorgenoten in België, zodat we continu kunnen bijsturen en verbeteren.

De ernstgraad is een belangrijke indicator van de impact van arbeidsongevallen, want dit meet het totaalaantal verzuimdagen per duizend gewerkte uren. Via deze maatstaf kunnen we niet alleen het aantal, maar ook de gevolgen van arbeidsongevallen analyseren. Dit helpt ons om de risico's te beperken en de werknemers te begeleiden bij hun herstel.

Dit jaar is de reikwijdte van sommige gerapporteerde cijfers gewijzigd vanwege de introductie van nieuwe CSRD-methodologieën.

Ondanks deze aangepaste methodologieën heeft onze inzet om het aantal arbeidsongevallen terug te dringen resultaat opgeleverd. De doelen inzake frequentiegraad voor onze twee grootste entiteiten werden met succes gehaald en overtroffen (namelijk 24 voor bpost NV en 10 voor Radial NA en de cijfers voor 2024 zijn 21,85 voor bpost nv/sa en 3,4 voor Radial NA). Dit bewijst dat onze veiligheidsinitiatieven en onze sterkere focus op ongevallenpreventie vruchten hebben afgeworpen.

Absenteïsme bij bpost NV wordt opgevolgd als een specifieke maatstaf, los van de rapportage voor de hele groep. Hoewel dit doel nog niet bereikt is, hebben we initiatieven gelanceerd om de aanwezigheid te verbeteren en het welzijn van onze werknemers te verhogen. Dit sterkt ons in ons streven naar een veerkrachtig en geëngageerd personeelsbestand.

De welzijnsscore voor bpostgroep bedraagt 3,7 (op vijf), op basis van een enquête bij alle werknemers van de groep die peilde naar algemene tevredenheid, evenwicht werk / privé en ondersteuning op de werkplek.

De algemene score voor het werknemerswelzijn bij bpostgroep weerspiegelt ons sterke engagement om een positieve en ondersteunende werkomgeving te creëren. Die maatstaf blijft een topprioriteit en we investeren voortdurend in initiatieven die de gezondheid, het evenwicht en de tevredenheid van ons personeel bevorderen.

6.3.1.14 S1-16 – Beloningsmaatstaven

Het beleid met betrekking tot de 'Beloningsmaatstaven' wordt beschreven in hoofdstuk S1-1 (Diversiteitsbeleid, Gedragscode). Hoewel dat beleid gendergelijkheid op het vlak van loon aanmoedigt, is het niet specifiek gericht op een gelijk loon.

De bijbehorende maatregelen worden beschreven in hoofdstuk S1-4.

Loonkloof man-vrouw

BPOSTGROUP	
Niet-gecorrigeerde loonkloof man-vrouw	-0,64%
Jaarlijkse totale beloningsverhouding	84,3

Alle werknemers zijn opgenomen in de personeelsgegevens, berekend volgens de ESRS-formule: *(gemiddeld bruto-uurloon mannen - gemiddeld bruto-uurloon vrouwen) / gemiddeld bruto-uurloon mannen*.

Valutaomrekeningen gebeuren op basis van de wisselkoers op het einde van het jaar, conform de normen voor financiële verslaggeving.

De jaarlijkse totale beloningsverhouding weerspiegelt het evoluerende beloningslandschap en de impact van een nieuwe methodologie. Dit alles heeft geleid tot een aanzienlijk verschil in vergelijking met vorig jaar.

De berekening van dit jaar is gebaseerd op de werkelijke beloning en enkele uitzonderlijke gevallen van hoogbetaalde werknemers hebben daardoor de verhouding aanzienlijk beïnvloed. Omdat de verhouding globaal wordt berekend, heeft dit enorm bijgedragen tot de stijging.

Bij bpostgroup blijft de loonkloof man-vrouw zo goed als nul, ondersteund door een gestructureerd en nauwgezet opgevolgd loonkader. In België worden standaardloonschalen (barema's) gehanteerd en ook dat draagt bij aan een eerlijke beloning. bpostgroup is daar trots op en dit bevestigt haar streven naar een eerlijk en gelijk loon.

De algemene loonkloof tussen mannen en vrouwen geeft geen duidelijk beeld van de verschillen tussen de verschillende functies. bpostgroup heeft een hoger percentage vrouwen in managementfuncties dan in andere functies, wat leidt tot een lichtjes negatieve loonkloof tussen mannen en vrouwen wereldwijd.

6.3.1.15 S1-17 – Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten

bpostgroup hecht groot belang aan integriteit, aan de naleving van de wet- en regelgeving en aan de gedragscode en andere beleidslijnen van het bedrijf. De integriteit handhaven en de wettelijke vereisten naleven zijn niet alleen essentieel voor de reputatie, de geloofwaardigheid en het vertrouwen van bpostgroup bij het personeel, het publiek en andere belanghebbenden, maar ook cruciaal om de potentiële blootstelling aan financiële risico's te beperken.

Speak Up

Het specifieke [Speak Up-beleid](#) van bpostgroup beschrijft de beschikbare kanalen binnen om vertrouwelijk en zonder angst voor vergelding elke situatie te melden waarvan men op de hoogte is, die een overtreding kan vormen of lijkt te vormen. Voor meer informatie over wie een incident kan melden, zie onderstaande tabel.

Personen die incidenten kunnen melden volgens het Speak Up-beleid van bpostgroup

CATEGORIE	BESCHRIJVING
Werknemer	Een persoon die een arbeidsrelatie heeft met bpostgroup volgens de nationale wetgeving of praktijk.
Voormalige of toekomstige werknemer	Personen die voor bpostgroup hebben gewerkt of zullen werken.
Externe medewerker	Personen die samenwerken met bpostgroup maar niet rechtstreeks in dienst zijn.
Personeel van onderaannemer of leverancier	Personen die werken voor een onderaannemer of leverancier van bpostgroup.
Aandeelhouder	Personen die aandelen bezitten in bpostgroup.
Lid van leidinggevend of toezichthoudend orgaan	Leden van het bestuur of het toezichthoudend orgaan, in-clusief niet-uitvoerende bestuurders.
Vrijwilligers	Personen die vrijwillig diensten aanbieden.
Bezoldigde of onbezoldigde stagiairs	Personen die een betaalde of onbetaalde opleiding volgen.

bpostgroup moedigt deze personen aan om hun bezorgdheden te melden over:

- Misbruik van bedrijfsactiva en -middelen
- Omkoping
- Pesterijen, geweld op het werk of seksuele intimidatie: wie een klacht wil indienen voor psychosociale risico's op het werk wordt aangemoedigd om gebruik te maken van de interne kanalen waarover wordt gecommuniceerd met de respectievelijke teams.
- Belangenconflicten
- Discriminatie¹
- Fraude
- Onnauwkeurige rapportering of registratie van financiële en andere gegevens
- Handel met voorkennis
- Verduistering van middelen, producten, voorraden of apparatuur
- Misbruik van persoonsgegevens en schending van de privacy
- Witwassen van geld of overtredingen van sanctiewetten
- Represailles tegen iemand die te goeder trouw een bezorgdheid heeft gemeld in het kader van dit beleid.
- Inbreuken op het bedrijfsbeleid, waaronder: de gedragscode, de gedragscode voor leveranciers, het stakeholdersbeleid, het mensenrechtenbeleid, het diversiteitsbeleid en andere gerelateerde beleidslijnen.¹
- Schendingen van de mededingingswetgeving

De rapportageprocedure die moet worden gevolgd omvat (i) interne rapportage via de [Speak Up-tool](#), de telefonische hotline of een aangetekende brief aan de rapportageverantwoordelijke van de lokale entiteit, (ii) externe rapportage aan de bevoegde autoriteit of (iii) openbaarmaking.

Behandeling van gemelde bezorgdheden en genomen maatregelen

Bezorgdheden die worden gemeld via de [Speak Up-tool](#) of de telefonische hotline, komen binnen bij de Compliance-afdeling van bpostgroup, die de ontvangst binnen de 7 dagen bevestigt. Als de bezorgdheid betrekking heeft op een dochteronderneming, wordt de melding overgedragen aan de bevoegde persoon of entiteit binnen die dochteronderneming voor follow-up, onderzoek en feedback. De Compliance-afdeling houdt toezicht op deze overdracht.

Bezorgdheden per aangetekende brief aan de lokale meldingsverantwoordelijke worden rechtstreeks door die persoon afgehandeld. De ontvangst wordt binnen 7 dagen bevestigd, tenzij de melding anoniem is.

Het Compliance-afdeling of de lokale meldingsverantwoordelijke kan de volgende beslissingen nemen met betrekking tot de gemelde kwestie:

- De melding is niet ontvankelijk als de bezorgdheid niet binnen het toepassingsgebied valt van dit beleid.
- De opvolging wordt gestopt als de zorg ongegrond is, onvoldoende bewijs heeft voor verder onderzoek, of al is gemeld en onderzocht.
- Het gemelde probleem moet verder worden onderzocht om deze te verifiëren.
- Er worden acties voorgesteld aan het management als de gemelde bezorgdheid voldoende bewijs bevat om het onderzoek af te ronden.

De Compliance-afdeling of de lokale meldingsverantwoordelijke zal de melder binnen 3 maanden na de ontvangstbevestiging van de gemelde kwestie op de hoogte stellen van de voortgang van het onderzoek. Indien mogelijk wordt de melder ook via de [Speak Up-tool](#) geïnformeerd over het resultaat van het onderzoek als dat nog niet is gebeurd bij de eerste follow-up (na 3 maanden).

Gemelde kwesties worden onafhankelijk, eerlijk en onpartijdig onderzocht, met respect voor alle betrokken partijen en in overeenstemming met de relevante wetten en principes (waaronder een eerlijke rechtsgang). De gedetailleerde informatie over de kwestie, de identiteit van de melder en de identiteit van iedereen die in de melding wordt genoemd, blijven tijdens en na het onderzoek vertrouwelijk. Deze gegevens worden alleen gedeeld met wie de informatie nodig heeft.

Bij discriminatie en intimidatie worden onmiddellijk maatregelen genomen om de betrokken personen te beschermen en verdere voorvallen te voorkomen. Dat kan disciplinaire maatregelen tegen de daders omvatten, evenals trainingsprogramma's om het bewustzijn te vergroten en aanpassingen van het beleid om eventuele lacunes weg te werken. Voor andere klachten, zoals die met betrekking tot naleving van wetten, arbeidsrelaties en veiligheidszorgen, implementeert bpostgroup corrigerende maatregelen om de problemen aan te pakken.

S1-17 103a Aantal incidenten van discriminatie, inclusief intimidatie, gerapporteerd via de Speak Up-tool

SOORT PROBLEEM	AANTAL MELDINGEN BPOSTGROUP*	AANTAL MELDINGEN RADIAL NA	AANTAL MELDINGEN LANDMARK US
Discriminatie	7	9	0
Intimidatie	31	9	0
Seksuele intimidatie	9	1	0

**exclusief de entiteiten gevestigd in de Verenigde Staten (Radial NA & Landmark US)

Het totale bedrag aan materiële boetes, straffen en schadevergoedingen als gevolg van incidenten en klachten over discriminatie, waaronder intimidatie, die tijdens de rapportageperiode zijn gemeld €0.

¹ Vanaf 2025 worden deze onderwerpen bij bpost NV niet langer behandeld via het Speak-Up-programma, maar door ons departement Preventie van Psychosociale Risico's op het Werk.

S1-17 103b Aantal klachten ingediend door het eigen personeel, exclusief discriminatie en intimidatie gerapporteerd via de Speak Up-tool

SOORT PROBLEEM	AANTAL MELDINGEN BPOSTGROUP*	AANTAL MELDINGEN RADIAL NA	AANTAL MELDINGEN LANDMARK US
Misbruik van macht, gezag of controle	6	2	0
Naleving van wetten, regels en voorschriften	1	0	0
Werknemerrelaties	12	0	0
Vijandige werkomgeving	0	2	0
Niet-gedocumenteerde werknemer	0	4	0
Schending van beleidslijnen	6	3	0
Bescherming van persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerken en informatiesystemen	2	0	0
Vergelding	0	1	0
Veiligheidskwesties	2	2	0
Oneerlijke behandeling	0	7	0
Onprofessioneel gedrag	5	13	0
Onrechtmatig ontslag	0	2	0
Veiligheidsbeleid en -procedures	1	0	0

*excluding the entities located in the United States (Radial NA & Landmark US).

Het totale bedrag aan materiële boetes, straffen en schadevergoedingen als gevolg van het aantal klachten ingediend door het eigen personeel, exclusief discriminatie en intimidatie gemeld via de Speak Up-tool tijdens de rapportageperiode is €0.

Tijdens de rapportageperiode werden 0 klachten ingediend bij de nationale contactpunten voor multinationale ondernemingen van de OESO. Bijgevolg is het totale bedrag aan materiële boetes, sancties en schadevergoedingen voor deze periode €0.

Initiatief: Speak Up-beleid: hoogtepunten en updates voor 2024

In 2024 stegen de maandelijkse meldingen via de Speak Up-tool aanzienlijk, met een gemiddelde van acht gevallen per maand. In de meeste gevallen ging het om intimidatie of problemen met werknemersrelaties. Ter gelegenheid van het eenjarige bestaan is het Speak Up-programma herzien, wat geleid heeft tot updates die de naleving van de wettelijke normen garanderen en de effectiviteit van de tool verbeteren. Daarnaast zijn er initiatieven gelanceerd en gepland om de bekendheid van het Speak Up-beleid te vergroten, zoals de Global Ethics Day in 2024 en de aanstaande Global Whistleblowing Day in 2025.

Volgend jaar zal het herziene Speak Up-beleid worden geëvalueerd met de vakbonden vooraleer het wordt vertaald en verspreid onder alle entiteiten van bpostgroup.



Totaalaanpak van psychosociale risico's bij bpostgroup

Hoewel tal van stakeholders via het [Speak Up-beleid](#) bezorgdheden kunnen melden over integriteit en naleving, erkent bpostgroup ook het belang om psychosociale risico's aan te pakken binnen de Belgische activiteiten. Daarom heeft het psychosociale team van bpost NV uitgebreide procedures opgesteld om deze risico's te beheren en te beperken en zo het welzijn en de veiligheid van de werknemers te garanderen. Deze maatregelen zijn specifiek afgestemd op de Belgische entiteit en geïnspireerd op de Belgische wetgeving.

Op basis van *hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk, laatstelijk gewijzigd door de wetten van 28 februari 2014 en 28 maart 2014, definieert de Belgische wet psychosociale risico's op het werk als beroepsrisico's die psychologische en mogelijk fysieke schade kunnen toebrengen aan werknemers. Die risico's kunnen ook gevolgen hebben voor de veiligheid op het werk en het goed functioneren van bedrijven. Werkgevers moeten de nodige maatregelen nemen om:*

- psychosociale risico's op het werk te voorkomen;
- schade als gevolg van die risico's te voorkomen OF
- de schade veroorzaakt door die risico's te beperken.

De bronnen van deze risico's zijn te vinden in:

- interpersoonlijke relaties op het werk
- de organisatie van het werk
- de inhoud van het werk
- de werkomstandigheden
- de leefomstandigheden op het werk
- algemene zaken

In het kader van ons engagement voor het welzijn van de werknemers hebben we zowel formele als informele procedures geïmplementeerd om de psychosociale risico's op het werk te beheersen. Dankzij die complementaire benaderingen kunnen we flexibel en effectief reageren op problemen, variërend van alledaagse stressfactoren tot complexere kwesties, terwijl we werknemers waar nodig toegankelijke ondersteuningsopties en wettelijke bescherming bieden.

De **informele procedure** is bedoeld als een toegankelijke en vertrouwelijke methode voor werknemers om problemen zoals stress, interpersoonlijke conflicten en pesterijen aan te pakken zonder formele escalatie. Werknemers starten het proces op door contact op te nemen met een vertrouwenspersoon of preventieadviseur die gespecialiseerd is in psychosociale zaken. Tijdens een ondersteunend en vertrouwelijk gesprek zal de adviseur naar de bezorgdheden van de werknemer luisteren, advies verstrekken en informele oplossingen nagaan. Vaak omvat het proces een gefaciliteerde dialoog tussen de betrokken partijen of praktische aanpassingen aan de omgeving van de werknemer, op maat van de specifieke situatie. De informele procedure geeft prioriteit aan privacy en flexibiliteit, waardoor het minder intimiderend en toegankelijker is voor werknemers. Het stelt ook snellere probleemoplossing mogelijk, waardoor problemen worden aangepakt voordat ze escaleren en een werkcultuur van open communicatie en vroegtijdige probleemoplossing wordt bevorderd. Dit is een doeltreffende manier om dagelijkse problemen aan te pakken en tegelijkertijd een proactieve en ondersteunende omgeving te bevorderen.

Aan de andere kant is de **formele procedure** een gestructureerd en wettelijk erkend proces voor ernstige of complexe zaken die niet informeel kunnen worden afgehandeld, zoals incidenten waarbij sprake is van intimidatie of geweld. Deze procedure begint wanneer een werknemer een schriftelijke klacht indient bij de preventieadviseur voor psychosociale aspecten, die tewerkgesteld is binnen de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Dat zorgt ervoor dat het proces intern en onafhankelijk van het management verloopt, wat een onbevooroordeelde interventie verzekert. Na een eerste analyse kan een formeel onderzoek worden ingesteld, waarbij bewijs wordt verzameld, getuigen worden gehoord en uitgebreide documentatie wordt samengesteld om de onpartijdigheid en verantwoordelijkheid te garanderen. De preventieadviseur dient vervolgens een gedetailleerd rapport in bij de werkgever, waarin de bevindingen worden uiteengezet en corrigerende maatregelen worden aanbevolen. Op basis van die aanbevelingen wordt een actieplan uitgewerkt en geïmplementeerd, met regelmatige follow-ups om de doeltreffendheid te garanderen. In tegenstelling tot de informele procedure biedt de formele benadering juridische waarborgen, die de werknemer tot twaalf maanden lang beschermen tegen ontslag of nadelige veranderingen van het dienstverband. Dit rigoureuze proces voldoet aan de wettelijke normen en biedt transparantie, verantwoording en een consistente behandeling van complexe zaken. Hoewel de aanpak meer tijd kost, is de procedure essentieel voor het afhandelen van incidenten met juridische implicaties, het beschermen van de werknemersrechten en het aanpakken van problemen die de bredere organisatiecultuur kunnen beïnvloeden.

Samen vormen de formele en informele procedure een evenwichtig kader voor het beheer van psychosociale risico's, met toegankelijke ondersteuningsopties voor de werknemers en de zekerheid dat ernstige problemen worden behandeld met de vereiste striktheid en bescherming. Via deze kanalen zetten we ons engagement voor een veilige, ondersteunende en flexibele werkkplek die prioriteit geeft aan zowel individueel als collectief welzijn, kracht bij.

De adviseur kan een verzoek weigeren als het geen verband houdt met psychosociale risico's op het werk, en er gelden specifieke procedures voor gevallen waarbij geweld of intimidatie een rol speelt.

S1-17 103a Aantal gevallen van discriminatie, inclusief intimidatie, opgelost via interne procedures bij bpost NV (alleen België)

SOORT PROBLEEM	AANTAL MELDINGEN VOOR BPOST NV
Discriminatie	18
Intimidatie	224
Seksuele intimidatie	33

We hebben de volgende gerapporteerde kwesties als intimidatie beschouwd: agressie / overval van postbode (pensioen, pakjes enz.), overval, ernstige verbale agressie door derden (bv. doodsb bedreigingen), fysieke agressie door derden, geweld op het werk, intimidatie, verbale agressie door derden. We hebben de volgende zaken als seksuele intimidatie beschouwd: seksuele intimidatie en ongepast gedrag.

S1-17 103b Aantal klachten ingediend door het eigen personeel, exclusief discriminatie en intimidatie gemeld via de psychosociale risico's op het werk

SOORT PROBLEEM	AANTAL MELDINGEN VOOR BPOST NV
Aanpassingsmoeilijkheden op het werk (naleving van procedures, gedrag, onwettige afwezigheid ...)	13
Aard van de taak (variatie, complexiteit, frequente veranderingen in taakinhoud, fysieke belasting)	48
Arbeidsmiddelen	11
Autonomie of gebrek aan autonomie	5
Burn-out	46
Communicatie (gebrek aan communicatie tussen collega's en hiërarchie, gebrek aan informatie)	35
Contracttype, loonvoorwaarden	15
Duidelijkheid in de taken en rollen (onduidelijke functieomschrijving, organigram)	12
Duidelijkheid van rollen	7
Emotionele belasting, contact met derden (klanten, leveranciers, verbale agressie klant)	28
Werkplekontwerp (open ruimte, ergonomie, gebrek aan licht, lawaai)	12
Interne relaties met collega's en medewerkers (werksfeer, collegialiteit)	186
Interne relaties met hiërarchie/lijnmanagement	195
Moeilijke relaties met collega's van andere afdelingen	30
Werkorganisatie, manier van taken verdelen (horizontaal of verticaal), werkprocedures MRS (Mail Retail Solutions)	17
Participatie van werknemers aan het beslissingsproces (inspraak, overleg)	5
Strategie en structuur van de organisatie (fusies, reorganisaties, impact van de liberalisering, missie en visie)	8
Stress	110
Toekomstperspectieven (werkonzekerheid, gebrek aan opleiding, aanwervingsbeleid, promotiemogelijkheden, reffectatie)	57
Veiligheid en bescherming gezondheid	14
Werkrooster, flexibiliteit, evenwicht werk/privé, verlof	61
Werktempo (werkdruk, gebrek aan personeel)	23
Other - Mainly collective in nature	1

S1-17 104a Aantal ernstige mensenrechtenkwesties en -incidenten

SOORT PROBLEEM	AANTAL MELDINGEN BPOSTGROUP*	AANTAL MELDINGEN RADIAL NA	AANTAL MELDINGEN LANDMARK US
Ernstige problemen en incidenten op het gebied van mensenrechten	0	0	0
Niet-naleving van de VN-richtlijnen voor het bedrijfsleven en de mensenrechten	0	0	0
Niet-naleving van de ILO-verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk	0	0	0
Niet-naleving van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen	0	0	0

*exclusief de entiteiten gevestigd in de Verenigde Staten (Radial NA & Landmark US)

Tijdens de rapportageperiode waren er geen ernstige mensenrechtenkwesties of incidenten met betrekking tot ons personeelsbestand. Dat omvat geen gevallen van niet-naleving van de leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten, de Verklaring van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) inzake de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Bijgevolg waren er tijdens de rapportageperiode geen boetes, sancties of schadevergoedingen in verband met ernstige mensenrechtenincidenten.

6.3.2. ESRS S2 – Werknemers in de Waardeketen

6.3.2.1. S2 SBM-2 – Belangen en standpunten van stakeholders

Beschrijving van werknemers in de waardeketen

bpostgroup zorgt ervoor dat alle werknemers in de waardeketen die een materiële impact kunnen ondervinden, opgenomen worden in de rapportage onder ESRS 2. Dankzij die benadering kunnen we potentiële risico's doeltreffend aanpakken en beperken.

We delen werknemers in de waardeketen die materiële impacts kunnen ondervinden, in de volgende types:

- Werknemers van onze onderaannemers en transporteurs. Ze kunnen een rechtstreekse impact ondervinden, omdat ze gelijkaardig werk doen als onze eigen werknemers, op onze sites en tijdens leveringen en transporten.
- Werknemers van onze leveranciers.

Hoewel we binnen onze waardeketen nog geen specifieke groepen hebben geïdentificeerd die grotere risico's lopen, erkennen we het belang van voortdurende analyses. Bovendien erkennen we dat werknemers in de waardeketen te maken kunnen krijgen met verschillende materiële impacts, afhankelijk van hun geografische locatie. EcoVadis, ons risicobeheersysteem voor de toeleveringsketen, analyseert het landrisico op basis van de geaggregeerde prestaties van een land inzake milieu, gezondheid en sociaal beleid, mensenrechten en bestuur. Samen met de andere onderdelen van de EcoVadis-scorecard, die verderop in detail worden besproken, stelt dat ons in staat om beter te begrijpen hoe bedrijven hun eigen personeel behandelen.



De gezondheid, de veiligheid en het welzijn van onze werknemers, en de werknemers van onze leveranciers en onderaannemers, zijn altijd van het grootste belang geweest voor bpostgroup. Daarom geven we er prioriteit aan. Daarnaast hebben we verschillende risico's en opportuniteiten geïdentificeerd die verband houden met dit aspect.

6.3.2.2. S2 SBM-3 - Materiële effecten, risico's en hun interactie met strategie en bedrijfsmodel

Daadwerkelijke impacts op onze werknemers in de waardeketen

Negatieve impact, waaronder:

• Veiligheid en gezondheid

De werknemers kunnen te maken krijgen met aanzienlijke risico's zoals fysieke belasting door zware ladingen, moeilijke omstandigheden en krappe leveringstermijnen.

Magazijn-, productie- of logistieke medewerkers die voor leveranciers van bpostgroup werken, kunnen te maken krijgen met extra risico's, zoals nachtdiensten, repetitieve taken en ontoereikende veiligheidsmaatregelen.

• Collectieve onderhandelingen en vrijheid van vereniging

Het negeren van het recht van werknemers op collectieve onderhandelingen en vrijheid van vereniging door toeleveranciers kan leiden tot stakingen of arbeidsconflicten, waardoor de toeleveringsketen wordt verstoord en de operationele kosten stijgen.

Het onderdrukken van deze rechten kan de reputatie van bpostgroup als maatschappelijk verantwoorde onderneming schaden, wat kan leiden tot het verlies van klanten en zakenpartners die belang hechten aan ethische arbeidspraktijken.

- **Sociale dialoog**

Als het recht van werknemers op sociale dialoog niet wordt gerespecteerd, kan dat leiden tot arbeidsconflicten, waardoor de toeleveringsketen wordt verstoord en de operationele kosten stijgen.

Het onderdrukken van de sociale dialoog kan de reputatie van bpostgroup schaden, wat kan leiden tot wantrouwen bij de klanten en het verlies van ethisch gedreven zakelijke partnerschappen.

- **Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk**

Als leveranciers de principes van gendergelijkheid niet naleven, kan dat de reputatie van bpostgroup schaden en het vertrouwen van klanten en stakeholders ondermijnen.

Vertragingen bij het naleven van de Europese due diligence wetgeving inzake gendergelijkheid kunnen nalevingsrisico's inhouden, terwijl inbreuken op de vertrouwelijkheid kunnen leiden tot juridische gevolgen of publieke schandalen.

- **Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer**

Een veilige en respectvolle werkomgeving garanderen is van essentieel belang. Leveranciers die geweld of intimidatie op het werk niet aanpakken, kunnen reputatieschade oplopen, vooral als incidenten openbaar worden.

Een laattijdige implementatie van de Europese due diligence wetgeving of inbreuken op de vertrouwelijkheid op dat vlak kunnen leiden tot nalevingsrisico's, wettelijke aansprakelijkheid en bezorgdheden bij de stakeholders.

- **Diversiteit**

Het handhaven van de diversiteit is van fundamenteel belang voor het bevorderen van een inclusieve en innovatieve waardeketen. Wanbeheer of onethisch gedrag van leveranciers kan de reputatie van bpostgroup schaden en het vertrouwen van klanten en partners ondermijnen.

Als niet wordt voldaan aan de Europese diversiteitsvereisten of bij inbreuken op de vertrouwelijkheid, kunnen de juridische en operationele risico's toenemen.

Positieve impact:

- **Veiligheid en gezondheid**

Door gezondere en veiligere werkomstandigheden te bevorderen kunnen ongevallen en vertragingen worden beperkt, wat leidt tot lagere operationele kosten en meer efficiëntie.

bpostgroup pakt zowel de positieve als de negatieve impacts op de werknemers in de waardeketen aan met verschillende strategieën en beleidslijnen. Hoewel de zeven geïdentificeerde risicogebieden – veiligheid en gezondheid, collectieve onderhandelingen en vrijheid van vereniging, sociale dialoog, gendergelijkheid en gelijke beloning, maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer, en diversiteit – een invloed kunnen hebben op deze werknemers, zijn er geen wijdverspreide of systemische problemen vastgesteld in de contexten waarin bpostgroup samenwerkt met zijn leveranciers.

bpostgroup heeft nog geen formeel mechanisme om te beoordelen hoe werknemers met specifieke kenmerken in bepaalde contexten meer risico lopen. Onze leveranciersovereenkomsten (Gedragscode voor Leveranciers, beleid voor onderaannemers en algemene voorwaarden) verplichten leveranciers evenwel om de veiligheid en gezondheid van hun werknemers te waarborgen en de maatregelen waar nodig bij te sturen. bpostgroup neemt momenteel mechanismen onder de loep om verhoogde risico's voor werknemers in specifieke contexten in kaart te brengen en te beoordelen, in overeenstemming met de CSRD-vereisten inzake due diligence en effectbeoordeling.

6.3.2.3 S2-1 – Beleid ten aanzien van werknemers in waardeketen

Beleidslijnen om materiële impacts, risico's en opportuniteiten voor werknemers in de waardeketen te beheren

Bij bpostgroup hebben we uitgebreide beleidslijnen geïmplementeerd om de materiële impacts, risico's en opportuniteiten met betrekking tot de werknemers in onze waardeketen aan te pakken. De beleidslijnen zijn uitgewerkt om het welzijn en de eerlijke behandeling van alle werknemers in onze waardeketen te garanderen. Dit zijn onze belangrijkste beleidslijnen:

1. [Mensenrechtenbeleid](#)
2. ['Speak Up'-beleid](#)
3. [Gedragscode voor Leveranciers](#)
4. [Diversiteitsbeleid](#)
5. [Beleid inzake externe vervoerders](#)

Mensenrechtenbeleid

bpostgroup heeft zich altijd gehouden aan de hoogste normen van ethisch gedrag bij de bescherming en bevordering van de mensenrechten, met inbegrip van de naleving van de toepasselijke wetten en reglementen.

Belangrijkste inhoud van het beleid

bpostgroup voert de bedrijfsactiviteiten uit op een manier die de mensenrechten en de onderliggende principes naleeft. In dat opzicht respecteren en ondersteunen bpostgroup en het Mensenrechtenbeleid de volgende kernprincipes:

- Diversiteit en inclusie:** bpostgroup streeft ernaar een zeer divers bedrijf te zijn wat het personeelsbestand betreft, en verbindt zich ertoe een cultuur van samenwerking op de werkplek te creëren en te ondersteunen. bpostgroup heeft een Diversiteitsbeleid uitgewerkt en aangenomen dat erop gericht is om binnen de groep bewustzijn voor diversiteit en inclusie te creëren. Het doel van dit Diversiteitsbeleid bestaat erin de medewerkers en het management van bpostgroup te ondersteunen bij het opbouwen van een cultuur waarin diversiteit en inclusie dagelijkse praktijk zijn. bpostgroup tolereert geen respectloos of ongepast gedrag, oneerlijke behandeling of vergelding van welke aard dan ook.
- Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen:** bpostgroup respecteert het recht van de werknemers om zich al dan niet bij een vakbond aan te sluiten, een vakbond te vormen of een wettelijk erkende werknemersvertegenwoordiging te hebben in overeenstemming met de lokale wetgeving.
- Dwargarbeid, mensenhandel en moderne slavernij:** alle tewerkstelling binnen bpostgroup is vrijwillig. bpostgroup verbiedt elke vorm van dwargarbeid en elke vorm van mensenhandel of moderne vormen van slavernij.
- Kinderarbeid:** bpostgroup maakt geen gebruik van kinderarbeid bij de activiteiten of in zijn vestigingen. bpostgroup respecteert ten volle alle toepasselijke wetten die een minimumleeftijd voor tewerkstelling opleggen, om de effectieve afschaffing van kinderarbeid wereldwijd te ondersteunen.
- Gepaste werktijden, verloning en voordelen:** bpostgroup vergoedt de werknemers in overeenstemming met de lokale arbeidswetgeving en marktpraktijken en de voorwaarden van de toepasselijke vakbondsovereenkomsten.

Binnen bpost NV doen we voor de werknemers van onze onderaannemers en transporteurs regelmatig beoordelingen, controles en audits, zodat we mogelijke schendingen van de mensenrechten kunnen opsporen en beperken.

Reikwijdte en uitsluitingen

Dit Mensenrechtenbeleid is van toepassing iedereen die betrokken is bij de activiteiten van bpostgroup, in het kader van alle beslissingen, strategieën, operaties, activiteiten, projecten en andere activiteiten van de groep.

Toelichting van standaarden of initiatieven van externe partijen die de onderneming naleeft met de uitvoering van het beleid

Het Mensenrechtenbeleid zet de fundamentele principes uiteen die verankerd zijn in de bedrijfsactiviteiten, de strategie en de cultuur van bpostgroup op basis van:

- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) van de Verenigde Naties;
- de fundamentele kerninstrumenten vastgesteld door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO);
- de principes van het Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC);
- de leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten;
- de OESO-richtsnoeren voor multinationale ondernemingen.

Hoewel we ons mensenrechtenbeleid hebben afgestemd op deze standaardkaders, erkennen we dat we nog geen specifieke systematische manier hebben om de naleving ervan te controleren voor werknemers in de waardeketen. Naarmate we evolueren, zetten we ons in voor de ontwikkeling en implementatie van robuuste monitoringsystemen om de naleving van deze internationale normen te garanderen.

Beschrijving van het hoogste niveau binnen de organisatie dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid

Het hoogste niveau dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van dit beleid is de Raad van Bestuur van bpost NV. Zij zijn verantwoordelijk voor het aannemen en bijwerken van het Mensenrechtenbeleid en zorgen ervoor dat het overeenstemt met de waarden en ethische normen van het bedrijf.

Beschrijving van de mate waarin bij het bepalen van het beleid rekening gehouden wordt met de belangen van de belangrijkste stakeholders

Bij het opstellen van dit beleid heeft bpostgroup rekening gehouden met de belangen van de belangrijkste stakeholders, zoals collega's, werknemers, leveranciers, werknemers in de waardeketen, zakenpartners, internationale normen en niet-gouvernementele organisaties (zoals vermeld in Reikwijdte en uitsluitingen), aandeelhouders en de maatschappij in het algemeen. Het beleid weerspiegelt ons streven naar gezonde en veilige werkomgevingen voor al onze werknemers en werknemers in de waardeketen. De betrokkenheid van stakeholders is een continu proces en hun inbreng wordt als cruciaal beschouwd om het beleid af te stemmen op hun verwachtingen en behoeften.

Toelichting of en hoe de onderneming het beleid beschikbaar stelt aan potentieel getroffen stakeholders, en welke stakeholders nodig zijn om het beleid te helpen uit te voeren

Het Mensenrechtenbeleid is beschikbaar op de website van bpostgroup. Bovendien maken de Mensenrechten integraal deel uit van de Gedragscode voor Leveranciers, een document dat leveranciers ondertekenen en aanvaarden bij het begin van hun zakenrelatie met bpostgroup.

Als werknemers zich zorgen maken, kunnen ze dat melden via onze '[Speak Up'-tool](#). Werknemers, inclusief werknemers in de waardeketen kunnen daadwerkelijke of potentiële inbreuken op de wet- en regelgeving melden die onder de nationale klokkenluidersregeling vallen (zie landenbijlage), evenals daadwerkelijke of potentiële inbreuken op de Gedragscode en andere beleidsregels van bpostgroup.

In 2024 waren er bij bpostgroup geen gevallen van niet-naleving van de leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten, de Verklaring van de IAO inzake de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen waarbij werknemers uit de waardeketen betrokken waren.

'Speak Up'-beleid

Belangrijkste inhoud van het beleid

In 2021 startten de Belgische autoriteiten een onderzoek naar vermeende overtredingen van de arbeidswetgeving in de sector van de pakjesbezorging. Die onderzoeken brachten systematische tekortkomingen in de naleving van arbeidsregelgeving aan het licht, vooral bij onderaannemers die werkten met krappe deadlines en kostenbeperkingen.

Als gevolg van die onderzoeken besliste bpostgroup om striktere due diligencemechanismen te implementeren om inbreuken op de wet, het beleid en gerelateerde inbreuken te melden. Als werknemers zich zorgen maken, kunnen ze ons '[Speak Up'-beleid](#) raadplegen, dat de beschikbare meldingskanalen beschrijft bij bpostgroup. Dat beleid zorgt ervoor dat werknemers situaties die een inbreuk vormen of lijken te vormen op de wet, de regelgeving, de [Gedragscode](#) of andere beleidslijnen van de onderneming, in vertrouwen en zonder angst voor vergelding kunnen melden.

Reikwijdte en uitsluitingen

Het 'Speak Up'-beleid geldt voor bpostgroup en de dochterondernemingen, behalve in de VS, waar specifieke meldingskanalen van toepassing zijn. Het behandelt de beschikbare meldingskanalen om bezorgdheden te uiten over inbreuken op de wet, de regelgeving, de Gedragscode of andere beleidslijnen van de onderneming. Het is toegankelijk voor werknemers, voormalige werknemers, externe medewerkers of personen die werken voor een onderaannemer of leverancier van bpostgroup.

Beschrijving van het hoogste niveau binnen de organisatie dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid

Het '[Speak Up'-beleid](#) maakt deel uit van de Gedragscode. De Raad van Bestuur van bpost NV is verantwoordelijk voor het aannemen en bijwerken van de Gedragscode en moet ervoor zorgen dat die in overeenstemming is met de waarden en ethische normen van het bedrijf. .

Beschrijving van de mate waarin bij het bepalen van het beleid is rekening gehouden met de belangen van de belangrijkste stakeholders

Bij het opstellen van dit beleid heeft bpostgroup zorgvuldig rekening gehouden met de belangen van de belangrijkste stakeholders, onder wie werknemers, voormalige werknemers, externe medewerkers, onderaannemers, leveranciers en de bredere gemeenschap. Het 'Speak Up'-beleid onderstreept ons engagement op het vlak van integriteit, naleving en de bescherming van de rechten van alle stakeholders. Door een vertrouwelijk en veilig kanaal te bieden voor het melden van bezorgdheden willen we een cultuur van transparantie en vertrouwen uitdragen.

Toelichting of en hoe de onderneming het beleid beschikbaar stelt aan potentieel getroffen stakeholders, en welke stakeholders nodig zijn om het beleid te helpen uit te voeren

Het 'Speak Up'-beleid is beschikbaar op de website van bpostgroup en via de '[Speak Up'-tool](#). Elke kwestie wordt behandeld door ons departement Compliance, waarbij vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd en vergelding wordt voorkomen, zoals beschreven in deel S1-17 – Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten. Voor meer specifieke informatie over 'Speak Up' en hoe de tool werkt, zie deel S1-17 – Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten.

Gedragcode voor Leveranciers¹

Belangrijkste inhoud van het beleid

bpostgroep heeft een [Gedragcode voor Leveranciers](#) opgesteld die de leveranciers moeten naleven. De [Gedragcode voor Leveranciers](#) maakt integraal deel uit van onze algemene voorwaarden. De code vormt de basis voor de relatie tussen bpostgroep en de leveranciers en zorgt voor wederzijds begrip van de kernwaarden en overtuigingen van bpostgroep. Met de Gedragcode voor Leveranciers willen we onze verwachtingen toelichten op basis van de wetgeving en de kernwaarden en overtuigingen van ons bedrijf – met name op het vlak van duurzaamheid en onze duurzaamheidsstrategie – zodat onze leveranciers zich hier consequent aan houden.

Wij eisen dat onze leveranciers alle wetten, regels en voorschriften naleven die van toepassing zijn in het land waar ze actief zijn en op de locaties waar de entiteiten van bpostgroep gevestigd zijn. Leveranciers dienen ethisch te handelen in alle aspecten van hun bedrijfsvoering, praktijken, activiteiten en relaties. De Gedragcode voor Leveranciers werd opgesteld om die kwesties en risico's correct aan te pakken. Daarom verwacht bpostgroep dat de leveranciers de Gedragcode naleven, die integraal deel zal uitmaken van de contractuele relatie met de relevante entiteit(en) van bpostgroep. De principes in deze Gedragcode voor Leveranciers vormen ook een belangrijk onderdeel van de selectie en evaluatie van leveranciers tijdens het aanbestedingsproces.

De [Gedragcode voor Leveranciers](#) weerspiegelt het engagement van bpostgroep op het vlak van duurzaamheid en ethische bedrijfspraktijken op drie belangrijke domeinen:

Milieu:

- Er wordt verwacht dat de leveranciers hun koolstofvoetafdruk meten en verminderen, wetenschappelijk onderbouwde emissiereductiedoelstellingen aannemen en hun milieuprestaties voortdurend verbeteren. De naleving van de lokale en internationale milieuwetgeving is verplicht, met inspanningen gericht op het verlagen van het gebruik van hulpbronnen en de emissies.

Sociale aspecten:

- Leveranciers moeten zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving, de arbeidsrechten – waaronder vrijheid van vereniging en eerlijke compensatie – respecteren en kinder- of dwangarbeid afwijzen. Ze zijn ook verplicht om diversiteit en inclusie te bevorderen, gelijke kansen te bieden en elke vorm van discriminatie af te wijzen. Respect voor de mensenrechten is essentieel en sluit aan bij principes zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

Governance:

- Ethische bedrijfspraktijken zijn van cruciaal belang, met een nultolerantie voor omkoping, corruptie of frauduleuze activiteiten. Leveranciers moeten anonieme klachtenmechanismen implementeren, belangenvermenging vermijden en de naleving ondersteunen door middel van jaarlijkse beoordelingen. Niet-naleving of het uitblijven van verbeteringen kan leiden tot beëindiging van het contract.

Deze code vormt de basis voor een duurzame samenwerking en helpt leveranciers om zich aan te passen aan de sociale en milieudoelstellingen van bpostgroep. Belangrijke leveranciers² moeten een jaarlijkse beoordeling ondergaan door een onafhankelijke organisatie, zoals Ecovadis of gelijkwaardig, om ervoor te zorgen dat de Gedragcode voor Leveranciers wordt nageleefd. Van hen wordt verwacht dat ze hun prestaties voortdurend optimaliseren en elk jaar ten minste voldoen aan het benchmarkniveau van de sector. Onze inkoopafdeling voert jaarlijks een screening uit met behulp van de Ecovadis-tool om eventuele inbreuken op te sporen en te controleren. Als er iets wordt gevonden, vraagt de inkoopafdeling de leverancier om corrigerende maatregelen. In de toekomst zullen we onze [Gedragcode voor Leveranciers](#) blijven gebruiken om onze screenings en audits waar nodig te verbeteren.

Reikwijdte en uitsluitingen

De [Gedragcode voor leveranciers](#) is momenteel alleen van toepassing bij bpost NV. Onze nieuwe Gedragcode voor Leveranciers zal echter gevalideerd worden door de Raad van Bestuur en in 2025 geïmplementeerd worden in de volledige groep.

De nieuwe Gedragcode voor Leveranciers is van toepassing op alle niveaus van leveranciers, met inbegrip van fabrikanten, distributeurs en dienstverleners van goederen of diensten die bpostgroep aankoopt. De code geldt tevens voor onderaannemers en tussenpersonen die namens die leveranciers werken. Van leveranciers wordt verwacht dat zij ervoor zorgen dat hun eigen leveranciers en onderaannemers op de hoogte zijn van de normen in deze code en ze naleven.

Bij gevallen van niet-naleving van deze principes en richtlijnen waarbij werknemers uit de waardeketen betrokken zijn, maken we bekend om hoeveel gevallen het gaat en van welke aard ze zijn. Die transparantie helpt ons om verantwoording af te leggen en onze praktijken voortdurend te verbeteren. Momenteel zijn er geen actieve gevallen. Voor meer informatie over de toelichting, verwijzen we naar deel S1-17: Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten.

¹ In overeenstemming met de Richtlijn duurzaamheidsrapportering voor bedrijven (CSRD) heeft bpostgroep een verbeterd leveranciersbeleid uitgewerkt om onze duurzaamheidspraktijken te optimaliseren. De implementatie van dat beleid is gepland voor begin tot midden 2025.

² Belangrijke leveranciers = Grootste 80% van de uitgaven

Momenteel hebben we een geldig leveranciersbeleid dat de materiële thema's voor bpostgroep behandelt. Het nieuwe beleid zal lacunes verder wegwerken en ons engagement voor een duurzame en verantwoorde inkoop kracht bijzetten. Het initiatief onderstreept ons streven naar voortdurende verbetering van onze prestaties op het gebied van milieu, maatschappij en goed bestuur, zodat we voldoen aan de wettelijke vereisten en die zelfs overtreffen en tegelijkertijd een duurzamere toeleveringsketen bevorderen.

Toelichting van standaarden of initiatieven van externe partijen die de onderneming naleeft met de uitvoering van het beleid

Hoewel de huidige Gedragscode voor Leveranciers niet expliciet verwijst naar normen van externe partijen, zal de nieuwe Gedragscode voor Leveranciers, die begin 2025 wordt gevalideerd, dat wel doen. De volgende normen van externe partijen zullen worden opgenomen in de nieuwe Gedragscode voor Leveranciers:

1. Milieunormen:

- Science Based Targets initiative (SBTi)
- ISO 14001 (milieubeheersysteem)
- Normen voor GHG-emissierapportage

2. Sociale normen:

- Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM)
- ILO-verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk
- Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC)
- Verdrag inzake de rechten van het kind

3. Governance-normen:

- Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
- ISO 27001 (informatiebeveiligingsbeheer)
- ENISA (normen voor cyberbeveiliging)

Beschrijving van het hoogste niveau binnen de organisatie dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid

De Raad van Bestuur van bpost NV is verantwoordelijk voor het goedkeuren en bijwerken van de Gedragscode voor Leveranciers en moet ervoor zorgen dat die in overeenstemming is met de waarden en ethische normen van het bedrijf en met de evoluerende markt- en regelgevende vereisten.

Beschrijving van de mate waarin bij het bepalen van het beleid is rekening gehouden met de belangen van de belangrijkste stakeholders

Bij het opstellen van dit beleid heeft bpostgroep rekening gehouden met de belangen van de belangrijkste stakeholders, zoals collega's, werknemers, inkoop, leveranciers, waardeketenmedewerkers, oderaannemers en andere gerelateerde partijen. Deze Gedragscode voor Leveranciers weerspiegelt ons engagement op het vlak van voortdurende verbetering en ons streven naar betere relaties met leveranciers en een betere dienstverleningskwaliteit.

Toelichting of en hoe de onderneming het beleid beschikbaar stelt aan potentieel getroffen stakeholders, en welke stakeholders nodig zijn om het beleid te helpen uit te voeren

De Gedragscode voor Leveranciers is een verplicht document dat leveranciers moeten erkennen en ondertekenen voordat ze een zakelijke relatie aangaan. Bovendien wordt de Gedragscode openbaar gemaakt op onze bpostgroep-website.

Als werknemers zich zorgen maken, kunnen ze dat melden via onze '[Speak Up!](#)-tool'. Werknemers, inclusief werknemers in de waardeketen, kunnen daadwerkelijke of potentiële inbreuken op de wet- en regelgeving melden die onder de nationale klokkenluidersregeling vallen (zie landenbijlage), evenals daadwerkelijke of potentiële inbreuken op de Gedragscode en andere beleidsregels van bpostgroep.

Diversiteitsbeleid

Belangrijkste inhoud van het beleid

bpost NV's [Diversiteitsbeleid](#) hanteert een brede kijk op diversiteit. Diversiteit omvat onder meer verschillen in achtergrond, geslacht, leeftijd, taal, etnische afkomst, ouderschapsstatus, opvoeding, vaardigheden, bekwaamheden, godsdienst, seksuele geaardheid, socio-economische status, werk en gedragsstijlen.

Het bevorderen van diversiteit en het tot stand brengen van een cultuur die verschillen waardeert vormen nu een kernbeginsel en zullen weerspiegeld worden in alle activiteiten van bpost NV, zoals de aanwerving, de opleiding, de bevordering, de ontwikkeling en het behoud van talent, de verbetering van vaardigheden, flexibele arbeidsregelingen voor werknemers en groepsbeleidslijnen en -procedures. We vragen onze oderaannemers, transporteurs en leveranciers om dezelfde principes na te leven.

Reikwijdte en uitsluitingen

Het diversiteitsbeleid is specifiek uitgewerkt voor en afgestemd op bpost NV.

Dochterondernemingen van de groep integreren diversiteit op verschillende manieren in hun dagelijkse praktijk, zoals Radial North America, dat zich ertoe verbindt een werkomgeving te bieden die vrij is van onwettige discriminatie of intimidatie. Dat wordt toegelicht voor verschillende locaties van de entiteit in het werknemershandboek (zie Verenigde Staten, hoofdstuk 3.4 van het werknemershandboek; Canada, hoofdstuk 3.4;

India, hoofdstuk 3.3). In overeenstemming met deze doelstelling hanteert de entiteit een strikt beleid dat gedrag verbiedt waarbij werknemers anders worden behandeld op basis van een door de wet beschermde status, zoals ras, huidskleur, godsdienst, geslacht, lichamelijke of geestelijke handicap, zwangerschap, medische toestand, nationale herkomst, voorouders, leeftijd, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, genetische informatie of burgerlijke staat. Vormen van intimidatie en discriminatie kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot verbale (suggestieve, beledigende of denigrerende opmerkingen enz.), fysieke (mishandeling, ongewenst lichamen contact, belemmering van de bewegingsvrijheid enz.) of visuele uitingen (tekstberichten, posters, cartoons, voorwerpen enz.)

Beschrijving van het hoogste niveau binnen de organisatie dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid

Het hoogste niveau dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van dit beleid is de Raad van Bestuur van bpost NV. De Raad van Bestuur evalueert jaarlijks of er bij het management van bpost NV vooruitgang is geboekt met betrekking tot diversiteit. Er worden workshops georganiseerd voor teams die inzetten op sensibilisering voor diversiteit en inclusie en/of die zich bezighouden met specifieke kwesties binnen het kader van diversiteit en inclusie.

Beschrijving van de mate waarin bij het bepalen van het beleid rekening gehouden met de belangen van de belangrijkste stakeholders

Bij het opstellen van dit beleid heeft bpostgroup rekening gehouden met de belangen van de belangrijkste stakeholders, zoals collega's, medewerkers, leveranciers, klanten, zakenpartners, aandeelhouders en de maatschappij in het algemeen. Het beleid weerspiegelt ons engagement om een divers personeelsbestand te behouden en te laten groeien, omdat mensen met verschillende achtergronden, culturen, perspectieven en ervaringen de werkcultuur verbeteren.

Toelichting of en hoe de onderneming het beleid beschikbaar stelt aan potentieel getroffen stakeholders, en welke stakeholders nodig zijn om het beleid te helpen uit te voeren

Diversiteit is opgenomen in onze Gedragscode voor Leveranciers, een verplicht document dat leveranciers moeten erkennen en ondertekenen. Het beleid is ook publiek beschikbaar op de website van bpostgroup.

Als werknemers zich zorgen maken, kunnen ze dat melden via onze '[Speak Up!](#)-tool'. Werknemers, inclusief werknemers in de waardeketen kunnen daadwerkelijke of potentiële inbreuken op de wet- en regelgeving melden die onder de nationale klokkenluidersregeling vallen (zie landenbijlage), evenals daadwerkelijke of potentiële inbreuken op de Gedragscode en andere beleidsregels van bpostgroup.

Beleid inzake externe vervoerders

Belangrijkste inhoud van het beleid

Bij bpost NV erkennen we de noodzaak om ervoor te zorgen dat onze praktijken niet alleen voldoen aan de wettelijke en ethische normen, maar die zelfs overtreffen. Met het oog daarop hebben we het landschap van de transportonderaannemers grondig geëvalueerd om na te gaan of hun praktijken overeenstemmen met onze waarden en verbintenissen in België en Nederland. Dat werd gevolgd door een gedetailleerde audit in 2022 om de naleving in heel onze toeleveringsketen te onderzoeken. Op basis daarvan is een robuust beleid voor onderaannemers uitgewerkt, met duidelijke richtlijnen wat betreft:

1. De handhaving van de arbeidswetgeving

Het beleid stelt strenge vereisten aan onderaannemers om ervoor te zorgen dat de arbeidswetgeving wordt nageleefd. Belangrijke elementen zijn onder andere:

- **Verificatie van wettelijke documenten:** onderaannemers moeten het bewijs leveren van geldige transportvergunningen, verzekeringen (bv. wettelijke aansprakelijkheidsverzekering voor voertuigen, vervoerdersaansprakelijkheidsverzekering, arbeidsongevallenverzekering) en de naleving van de arbeidswetgeving (bv. geldige arbeidscontracten, werkvergunningen voor chauffeurs van buiten de EU).
- **Strafbladcontrole:** onderaannemers en hun bestuurders moeten uittreksels uit het strafregister indienen om te garanderen dat er geen ernstige overtredingen zijn (bv. mensenhandel, illegale tewerkstelling of belastingfraude).
- **Dagelijkse en ad-hoc controles:** er worden regelmatig controles uitgevoerd om ervoor te zorgen dat chauffeurs een geldig rijbewijs en een geldige werkvergunning hebben en de arbeidswetgeving naleven tijdens het transport.

Dat zorgt ervoor dat alle onderaannemers en hun werknemers zich aan de wettelijke normen houden en het voorkomt arbeidsuitbuiting en illegale praktijken.

2. Ethische arbeidspraktijken bevorderen

Het beleid bevordert ethische praktijken door:

- **Illegale onderaanneming te verbieden:** onderaannemers mogen transporttaken over het algemeen niet verder uitbesteden, tenzij ze hiervoor expliciet de toestemming hebben gekregen van bpost NV. Dat voorkomt onethische praktijken zoals arbeidsuitbuiting of onderbetaling door onbevoegde derden.
- **Te zorgen voor eerlijke arbeidsomstandigheden:** onderaannemers moeten het bewijs leveren van geldige arbeidscontracten, verzekeringen en een eerlijke behandeling van de werknemers. Chauffeurs moeten werknemers zijn of wettelijk erkende zelfstandigen met de juiste papieren.
- **Monitoring en rapportage:** regelmatige ad-hoc controles en rapportagemechanismen zorgen ervoor dat de onderaannemers ethische normen handhaven in al hun activiteiten.

Door die maatregelen op te leggen zorgt bpost NV ervoor dat de onderaannemers hun werknemers eerlijk en ethisch behandelen.

3. De maatschappelijke verantwoordelijkheid versterken

Het beleid versterkt het engagement van bpost NV op het vlak van maatschappelijke verantwoordelijkheid door:

- **Uitbuitingspraktijken te vermijden:** het beleid is expliciet gericht op het voorkomen van onderbetaling, illegale tewerkstelling en arbeidsuitbuiting in de transportsector.
- **Transparantie en verantwoording:** onderaannemers moeten gedetailleerde documentatie verschaffen (bv. bewijs van verzekering, solvabiliteit en naleving van de arbeidswetgeving) tijdens de onboarding en de lopende activiteiten. Dat zorgt voor transparantie en verantwoording in de toeleveringsketen.
- **Legale en ethische onderaannemers te ondersteunen:** bpost NV geeft voorrang aan het werken met onderaannemers die voldoen aan de wettelijke en ethische normen, zodat er een 'betrouwbare pool' van transporteurs ontstaat.

Die maatregelen tonen aan dat bpost NV een maatschappelijk verantwoorde organisatie wil zijn die hoge eisen stelt aan zijn partners.

4. Striktere normen toepassen

Het beleid gaat verder dan de wettelijke basisvereisten en past striktere normen toe aan de hand van:

- **Een strikt onboardingproces:** onderaannemers moeten een rigoureu onboardingproces doorlopen, inclusief verificatie van transportvergunningen, verzekering, solvabiliteit en capaciteit. Alleen onderaannemers die aan de regels voldoen, mogen met bpost NV werken.
- **Proactieve monitoring:** regelmatige dagelijkse en ad-hoccontroles zorgen ervoor dat het beleid voortdurend wordt nageleefd. Onderaannemers die niet aan de normen voldoen, krijgen te maken met consequenties, waaronder contractbeëindiging.
- **Een beperking van de onderaannemingslagen:** het beleid beperkt de mogelijkheid voor onderaannemers om taken verder uit te besteden, zodat bpost NV de controle behoudt over de volledige toeleveringsketen, en onethische praktijken worden voorkomen.

Door die maatregelen te implementeren past bpost NV striktere normen toe voor ethische en verantwoorde bedrijfspraktijken in de transportsector.

Een fundamenteel onderdeel van ons beleid voor onderaannemers is een streng controleplan. Onze dagelijkse en ad-hoc controles, waarbij we rechtstreeks in contact staan met de werknemers van onze onderaannemers, bieden die werknemers de mogelijkheid om te overleggen met onze werknemers en onze controleurs.

bpost NV wil een duidelijk beleid voeren om een 'betrouwbare pool' van onderaannemers aan te trekken voor zijn transportopdrachten.

Reikwijdte en uitsluitingen

De beleidslijnen en voorwaarden zijn van toepassing op alle onderaannemers die door bpost NV worden ingeschakeld voor transportopdrachten. Dat betekent dat het beleid moet worden nageleefd wanneer bpost NV onderaannemers inschakelt voor het vervoer van post en goederen, met inbegrip van pakjes, en wanneer de gecontracteerde onderaannemers op hun beurt onderaannemers van externe partijen inschakelen voor transportopdrachten in naam van bpost NV.

Het beleid is niet van toepassing op diensten binnen de groep waarbij entiteiten van bpostgroup diensten verlenen aan andere entiteiten binnen bpostgroup.

Elke afwijking van dit beleid, ongeacht de omstandigheden en/of de complexiteit van de operationele activiteiten, moet worden afgestemd met het departement Transport Compliance van bpost NV.

Beschrijving van het hoogste niveau binnen de organisatie dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid

Het departement Transport Compliance van bpost NV is verantwoordelijk voor de implementatie van het onderaannemersbeleid en rapporteert aan de Transport Governance Board, Exco Belgium, en de Audit & Risk Committee.

Toelichting of en hoe de onderneming het beleid beschikbaar stelt aan potentieel getroffen stakeholders, en welke stakeholders nodig zijn om het beleid te helpen uit te voeren

Het beleidsdocument kan worden geraadpleegd op het intranet van bpost NV en is ook verkrijgbaar bij het departement Transport Compliance. Van alle departementen die externe transporteurs inschakelen, inclusief die van dochterondernemingen, wordt verwacht dat ze dit beleid in de praktijk strikt toepassen. Over het beleid wordt gecommuniceerd met alle relevante stakeholders om ervoor te zorgen dat ze de richtlijnen en voorwaarden begrijpen en naleven.

Als werknemers zich zorgen maken, kunnen ze dat melden via onze '[Speak Up!](#)-tool'. Werknemers, inclusief werknemers in de waardeketen kunnen daadwerkelijke of potentiële inbreuken op de wet- en regelgeving melden die onder de nationale klokkenluidersregeling vallen (zie landenbijlage), evenals daadwerkelijke of potentiële inbreuken op de Gedragscode en andere beleidsregels van bpostgroup.

Belangrijke wijzigingen in onze beleidslijnen

Gedragscode voor Leveranciers

Begin 2025 wil bpostgroup nieuwe procedures uitwerken en implementeren om ervoor te zorgen dat de [Gedragscode voor Leveranciers](#) uniform kan worden toegepast in alle entiteiten van de groep. Deze procedures zullen ook een mechanisme voor zelfbeoordeling van leveranciers introduceren, waardoor leveranciers hun naleving kunnen evalueren en verbeterpunten kunnen vaststellen. De bijgewerkte code is afgestemd op de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en zal alle principes duidelijk categoriseren als 'Minimumvereisten' of 'Nagestreefde goede praktijken'.

- **Minimumvereisten** zijn verplichte normen waaraan leveranciers moeten voldoen om de naleving te garanderen.
- **Nagestreefde goede praktijken** zijn aanbevelingen om leveranciers te helpen om beter te doen dan de elementaire naleving en hun praktijken geleidelijk aan te verbeteren.

In de toekomst zullen deze updates bpostgroup beter in staat stellen om transparante, consistente en duurzame praktijken aan te moedigen in heel de waardeketen, terwijl we ons voorbereiden op een uitgebreide uitrol van ondersteunende procedures in de komende jaren.

Manieren waarop over de beleidslijnen wordt gecommuniceerd

We communiceren over ons beleid via verschillende kanalen, waaronder:

- publicatie op onze [website](#);
- in de [Algemene voorwaarden](#) van bpost NV;
- bijlagen bij onze leverancierscontracten.

6.3.2.4 S2-2 – Processen om met werknemers in de waardeketen te overleggen over impacts

Toelichting van de vraag of en hoe standpunten van werknemers in de waardeketen worden meegenomen in beslissingen of activiteiten

De werknemers in onze waardeketen zijn belangrijk voor bpostgroup.

- In 2024 hebben we ons toegespitst op het meest kritieke onderdeel van onze waardeketen: de werknemers van onze transportonderaannemers. We hebben controles op het gebied van veiligheid en mensenrechten ingevoerd op verschillende contactniveaus.
- Voor de werknemers van onze belangrijkste leveranciers hebben we een regelmatige reactieve screening geïmplementeerd via EcoVadis. [EcoVadis](#) is een tool voor het beheer van leveranciersprestaties die we na het contract gebruiken om leveranciers te evalueren. Wanneer het contract start, moeten de leveranciers een evaluatie uitvoeren aan de hand van de EcoVadis- of een gelijkwaardige tool. EcoVadis is een minimumvereiste voor belangrijke leveranciers.
- Vooruitkijkend naar 2025 willen we de reikwijdte van de controles voor onze werknemers uitbreiden, waarbij we ons specifiek richten op de transportsector.

Vooruitkijkend naar 2025 willen we de reikwijdte van de controles voor onze werknemers uitbreiden, waarbij we ons specifiek richten op de transportsector.

Overleg met werknemers in de waardeketen of hun vertegenwoordigers

We plegen overleg met werknemers in de waardeketen of hun officiële vertegenwoordigers - hetzij rechtstreeks, hetzij via geloofwaardige vertegenwoordigers - om inzichten en feedback te verzamelen. Op die manier krijgen we meer inzicht in hun behoeften en bezorgdheden. Voor 2024 zijn er geen bezorgdheden aangekaart.

Toelichting van Fase, Type en Frequentie van Betrokkenheid

Het overleg met de werknemers in de waardeketen vindt plaats in verschillende stadia, waaronder:

- **Onboarding:**
 - Onze transportonderaannemers worden tijdens het onboardingproces gescreend op naleving van de wet- en regelgeving.
 - Tijdens het proces ontvangen de leveranciers van bpost NV onze [Gedragscode voor Leveranciers](#) met daarin de vereisten op het vlak van veiligheid en gezondheid, het klokkenluiders- en klachtenmechanisme en onze controleprocedure. We werken momenteel aan een vernieuwde [Gedragscode voor Leveranciers](#) van bpostgroup, die in 2025 zal worden ingevoerd als hoeksteen van ons risicobeheerkader voor derden.
 - De werknemersvertegenwoordigers kunnen tijdens het onboardingproces feedback geven en bezorgdheden uiten.
- **Tijdens de relatie:**
 - Samen met onze transportonderaannemers doen we dagelijkse controles en ad-hoc audits zoals beschreven in onze algemene voorwaarden.
 - Werknemers kunnen hun feedback en bezorgdheden uiten tijdens de rechtstreekse contacten bij de controles (dagelijkse, ad-hoc- en jaarlijkse controles).

Toelichting van functie en hoogste verantwoordelijke voor overleg

De operationele verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat dit overleg wordt gevoerd en dat de uitkomsten daarvan worden meegenomen in onze aanpak, ligt bij verschillende functies binnen de organisatie. Merk op dat de specifieke functies en rollen kunnen evolueren naarmate onze processen en organisatiestructuur zich ontwikkelen.

Toelichting van de Global Framework Agreement of andere overeenkomsten

bpostgroup verbindt zich ertoe de mensenrechten van de werknemers te respecteren, zoals bepaald in S2-1: Beleid ten aanzien van werknemers in de waardeketen, onder de titel 'Mensenrechtenbeleid'.

Toelichting van de manier waarop de doeltreffendheid van het overleg wordt beoordeeld

We beoordelen de doeltreffendheid van ons overleg met de werknemers in de waardeketen op twee verschillende manieren:

- **Onderaannemers:**

Ons permanente controleplan omvat dagelijkse controles ter plaatse, ad-hoc controles en ad-hoc audits ter plaatse om mogelijke inbreuken op te sporen. Deze controles worden maandelijks gemonitord. Eventuele inbreuken worden tijdens de bedrijfsbeoordeling besproken met de onderaannemer en kunnen leiden tot bijsturende maatregelen.
- **Belangrijke leveranciers:**

Dankzij de jaarlijkse screening van onze belangrijkste leveranciers met de EcoVadis-tool kan onze inkoopafdeling signalen van mogelijke inbreuken vaststellen. Als de EcoVadis-score van een leverancier lager is dan 45 punten, vraagt onze inkoopafdeling om algemene verbeteringen. Voor scores tussen 44 en 25 punten wordt een mitigatieplan opgesteld en wordt de voortgang beoordeeld om binnen 24 maanden het sectorgemiddelde te bereiken. Voor scores tussen 0 en 24 punten kunnen audits ter plaatse worden uitgevoerd en is binnen 12 maanden een nieuwe beoordeling vereist. Als de maatregelen van de leverancier ontoereikend zijn, kan het Sustainability Steering Committee beslissen om de leverancier van de lijst te schrappen.

Verklaring over het algemene overlegproces

Ons overleg met de werknemers in de waardeketen is op dit moment nog beperkt, aangezien we ons in de beginfase bevinden van de opzet van uitgebreidere processen om hun welzijn en de naleving van onze normen te waarborgen. Hiertoe maken we gebruik van controles van de veiligheid, het welzijn en de mensenrechten. Naarmate we vooruitgang boeken, willen we krachtigere maatregelen implementeren en onze overlegstrategieën verbeteren.

Toelichting van het tijdschema voor de goedkeuring van het algemene proces

Als onderdeel van ons risicobeheerprogramma voor derden zullen we ervoor zorgen dat het proces voor de werknemers in de waardeketen wordt opgenomen in het kader dat de verantwoordelijkheden van de leveranciers op dit vlak regelt. Dit houdt in dat er een beleid zal worden uitgestippeld en de verschillende niveaus van betrokkenheid die van derden worden verwacht, zullen worden vastgelegd, rekening houdend met de nalegingsvereisten. De uitvoering van dat plan is gepland voor 2025.

6.3.2.5 S2-3 – Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor werknemers in de waardeketen om zorgen kenbaar te maken

Herstelprocessen

Bij bpostgroup kunnen tal van interne en externe medewerkers en stakeholders gebruikmaken van onze 'Speak Up'-tool (voor meer informatie over wie een melding kan doen onder het 'Speak Up'-beleid van bpostgroup verwijzen we naar S1-17 – Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten). Deze tool biedt werknemers in onze waardeketen de mogelijkheid om bezorgdheden te uiten die negatieve impacts kunnen hebben op hen. Onze 'Speak Up'-tool is algemeen beschikbaar en toegankelijk via onze website.

Alle bezorgdheden worden behandeld in overeenstemming met ons 'Speak Up'-beleid. Het departement Compliance bevestigt de ontvangst binnen 7 dagen via de 'Speak Up'-tool. De monitoring gebeurt door ons Compliance-departement of de lokale meldingsverantwoordelijke, die binnen 3 maanden na de ontvangstbevestiging informatie verstrekt over de genomen beslissingen. Ons 'Speak Up'-beleid garandeert een vertrouwelijke behandeling en bescherming tegen represailles.

We erkennen dat bepaalde werknemers in onze waardeketen bijzonder kwetsbaar zijn voor negatieve gevolgen of gemarginaliseerd worden door hun werkomstandigheden, sociaaleconomische status of andere factoren. We zetten ons actief in om een beter inzicht te verwerven in hun perspectieven. We ontwikkelen momenteel gestructureerde overlegmechanismen om na te gaan of die werknemers op de hoogte zijn van, toegang hebben tot en vertrouwen hebben in het 'Speak Up'-proces. Hiertoe verzamelen we directe feedback, organiseren we bewustmakingsinitiatieven en analyseren we wat hen mogelijk tegenhoudt om bezorgdheden te melden. Die inspanningen moeten zorgen voor inclusieve en doeltreffende klachtenmechanismen die inspelen op de behoeften van de werknemers in de waardeketen, met name werknemers die een groter risico lopen op negatieve gevolgen.

Zoals vermeld in het 'Speak Up'-beleid, gelden bij bpostgroup strikte beleidslijnen om personen te beschermen die bezorgdheden uiten via onze gevestigde kanalen. Als een medewerker te goeder trouw een bezorgdheid aankaart, door een interne melding (via de 'Speak Up'-tool, de telefonische hotline of een aangetekende brief aan de lokale meldingsverantwoordelijke van de entiteit), door een externe melding aan een bevoegde instantie of door openbaarmaking, garandeert bpostgroup dat er geen represailles zullen volgen. Dat houdt in dat medewerkers beschermd worden tegen tuchtmaatregelen, een aanpassing van de werkomstandigheden, ontslag en andere vormen van vergelding.

6.3.2.6 S2-4 – Acteren op materiële impacts op werknemers in de waardeketen, en benaderingen om wat betreft werknemers in de waardeketen materiële risico's te beheersen en materiële opportuniteiten te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen

Wat de maatregelen betreft

De materiële impacts op de werknemers van onze leveranciers, onderaannemers en transporteurs zijn altijd al een belangrijke prioriteit geweest voor bpostgroup. Om de risico's te beperken en verantwoord zakelijk gedrag te garanderen, hebben we relevante beleidslijnen geïmplementeerd zoals beschreven in S2-1: Beleid ten aanzien van werknemers in de waardeketen. We blijven onze aanpak versterken en ontwikkelen nieuwe initiatieven om het toezicht, de verantwoordingsplicht en de sociale verantwoordelijkheid in onze waardeketen te versterken.

Een van de belangrijkste initiatieven op dat vlak is de ontwikkeling van een risicobeheerkader voor derden. Dat kader is gebaseerd op de resultaten van een Compliance Maturity Assessment op het niveau van bpostgroup, met een bijzondere focus op naleving, gezondheid en veiligheid, en maatschappelijke verantwoordelijkheid. We zijn van plan om het kader in 2025 binnen bpost NV uit te rollen en het vervolgens gefaseerd te implementeren in de rest van de groep. Het kader zal een gestructureerde aanpak vastleggen voor het categoriseren van leveranciers, duidelijke risicotaxonomieën definiëren en specifieke risicobereidheidsparameters bepalen. Hierdoor wordt een meer systematische evaluatie van de leveranciers mogelijk en kunnen we verzekeren dat wie binnen onze waardeketen actief is, aan onze verwachtingen op het gebied van naleving en veiligheid voldoet. Als er risico's worden in kaart gebracht die niet verenigbaar zijn met de risicobereidheid van bpostgroup, zullen er gepaste risicobeperkende maatregelen worden toegepast.

Het risicobeheerkader voor derden zal ook ons engagement voor de rechten van de werknemers versterken, zoals collectieve onderhandelingen, vrijheid van vereniging en sociale dialoog. Met due diligenceprocessen die nagaan of de leveranciers zich aan deze principes houden, wil bpostgroup arbeidsgeschillen voorkomen, verstoringen van de toeleveringsketen beperken en zijn reputatie als maatschappelijk verantwoorde werkgever hooghouden. Bovendien zal het kader het toezicht op de gezondheids- en veiligheidsomstandigheden versterken en ervoor zorgen dat leveranciers voldoen aan strenge veiligheidsnormen om de risico's te beperken die gepaard gaan met fysieke belasting, moeilijke werkomstandigheden en ontoereikende veiligheidsmaatregelen.

Een ander belangrijk initiatief is de publicatie van de nieuwe Gedragscode voor Leveranciers, die begin 2025 gepland is. De bijgewerkte code is afgestemd op de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en maakt voor het eerst een duidelijk onderscheid tussen verplichte nalevingsvereisten en nagestreefde beste praktijken. De code zal ervoor zorgen dat toeleveranciers voldoen aan de minimumnormen voor naleving, maar zal ook voortdurende verbeteringen stimuleren op gebieden zoals gendergelijkheid, diversiteit, gelijke beloning en maatregelen tegen geweld en intimidatie op het werk. Om de implementatie van deze principes te ondersteunen werkt bpostgroup gestandaardiseerde procedures uit voor heel de groep, zodat de Gedragscode voor Leveranciers uniform wordt toegepast in alle entiteiten.

Naast de bijgewerkte code wordt een nieuw zelfevaluatiemechanisme in het leven geroepen waarmee leveranciers hun eigen naleving kunnen beoordelen en verbeterpunten kunnen vaststellen. Die aanpak is bedoeld om leveranciers aan zet te laten komen en een cultuur uit te dragen van voortdurend verbeterende arbeidsomstandigheden, maatschappelijke verantwoordelijkheid en ethische bedrijfspraktijken.

Hoewel bpostgroup actief stappen onderneemt om de materiële impacts op de werknemers in de waardeketen aan te pakken, zijn veel van die initiatieven in ontwikkeling of voor 2025 en later gepland. Bijgevolg zal informatie over hun doeltreffendheid, de toewijzing van middelen en financiële impact in toekomstige rapporteringscycli worden bekendgemaakt naarmate deze processen evolueren.

Ondertussen blijft bpostgroup de leveranciers opvolgen via EcoVadis, zoals beschreven in S2-2: Processen om met werknemers in de waardeketen te overleggen over impacts. Met die tool kunnen we de prestaties van leveranciers beoordelen voor belangrijke sociale en duurzaamheidsindicatoren. Als de EcoVadis-score van een leverancier onder een vastgestelde drempel valt, worden gerichte actieplannen opgezet om verbeteringen aan te sturen en de inspanningen voor risicobeperking te versterken.

Die voortdurende ontwikkelingen zullen bpostgroup beter in staat stellen om transparante, consistente en duurzame praktijken te implementeren in heel de waardeketen, zodat verantwoord zakelijk gedrag een hoeksteen blijft van onze activiteiten.

Daarnaast heeft bpostgroup nog geen specifieke maatregelen genomen onder MDR-A 62 door de voortdurende ontwikkeling van onze risicobeoordelingsmethodes en processen voor het betrekken van leveranciers. Gezien de complexiteit en diversiteit van onze waardeketen richten we ons eerst op het leggen van een stevige basis met initiatieven zoals het risicobeheerkader voor derden en de herziene Gedragscode voor leveranciers. Die stappen zullen ons in staat stellen om in de komende jaren materiële risico's beter te beoordelen, de impacts te meten en passende acties te bepalen.

6.3.2.7 S2-5 – Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en opportuniteiten

Monitoring en prestatiebeoordeling van duurzaamheidsimpacts, -risico's en -opportuniteiten

In deze fase heeft bpostgroup nog geen specifieke doelen bepaald in verband met de materiële impacts, risico's en opportuniteiten voor werknemers in onze waardeketen. We blijven ons echter inzetten om onze due diligenceprocessen voortdurend te verbeteren en de doeltreffendheid van onze initiatieven te beoordelen. Voor de specifieke inkoop-KPI's waarmee bpost NV het overleg met de werknemers in de waardeketen wil versterken, verwijzen we naar hoofdstuk G1-2 Beheer van relaties met leveranciers.

Ambities en doelen bepalen

Hoewel bpost NV buiten de maatstaven vereist door de CSRD ook andere maatstaven bijhoudt, zoals blijkt uit G1-2, zijn we van plan om robuuste doelen vast te leggen na de invoering van onze nieuwe Gedragscode voor Leveranciers. De bijgewerkte Code zal ons beter in staat stellen om de doeltreffendheid van de beleidslijnen en maatregelen inzake materiële duurzaamheidsimpacts, -risico's en -opportuniteiten te monitoren.

Monitoring van doeltreffendheid en evaluatie van prestaties

Om de doeltreffendheid te monitoren zullen we gestructureerde processen implementeren, waaronder:

- **Zelfevaluaties door leveranciers:** leveranciers doen zelfevaluaties om na te gaan of ze voldoen aan onze duurzaamheidscriteria.
- **Evaluaties door derden:** we maken gebruik van evaluaties door derden, zoals EcoVadis-ratings, om de duurzaamheidsprestaties van leveranciers te valideren.
- **Interne nalevingsbeoordelingen:** regelmatige interne audits en nalevingscontroles zorgen ervoor dat we onze beloften op het vlak van duurzaamheid nakomen.

Belangrijkste materiële duurzaamheidsimpacts

We beoordelen belangrijke, materiële duurzaamheidsimpacts, waaronder

- **Veiligheid en gezondheid:** zorgen voor veilige werkomstandigheden voor de werknemers van leveranciers, met name in de logistiek, opslag en productie.
- **Collectieve onderhandelingen en vrijheid van vereniging:** het recht van werknemers om zich te organiseren in vakbonden en deel te nemen aan de sociale dialoog handhaven.
- **Sociale dialoog:** transparante communicatie en overleg tussen werknemers en het management aanmoedigen om arbeidsgeschillen te voorkomen.
- **Gendergelijkheid en gelijk loon voor gelijkwaardig werk:** zorgen voor een eerlijke behandeling en gelijke kansen voor alle werknemers.
- **Maatregelen tegen geweld en pesterijen op het werk:** wangedrag op de werkplek voorkomen en een cultuur van respect uitdragen.
- **Diversiteit:** inclusieve aanwervingspraktijken en gelijke kansen in heel de toeleveringsketen aanmoedigen.

Maatstaven om de prestaties en effectiviteit te evalueren

Onze prestatiebeoordeling telt zowel kwalitatieve als kwantitatieve indicatoren:

- **Nalevingspercentages leveranciers:** gemeten aan de hand van contractuele naleving en audits.
- **Duurzaamheidsprestatiescores:** beoordeeld via tools van derden zoals EcoVadis.
- **Incidentenrapporten en bijsturende maatregelen:** gemonitord aan de hand van rapportagemechanismen voor leveranciers.
- **Verbetering van arbeidsomstandigheden:** gemeten aan de hand van resultaten van betrokkenheidsenquêtes en audits.

Methodologieën en aannames

Om consistente beoordelingen te verzekeren omvatten onze methodologieën:

- **Segmentering van leveranciers op basis van risico's:** classificeren van leveranciers op basis van risicoblootstelling, materialiteit en sectorspecifieke factoren.
- **Benchmarking met sectornormen:** beoordelingen afstemmen op erkende kaders zoals de CSRD, het Global Compact van de VN en OESO-richtlijnen.
- **Gegevensverzameling uit meerdere bronnen:** zelfevaluaties, audits door derden en klachtenmechanismen gebruiken om bevindingen te valideren.
- **Aannames over verbeteringen bij de leveranciers:** ervan uitgaan dat gerichte corrigerende actieplannen leiden tot meetbare verbeteringen.

Externe validatie

We engage external validation bodies to strengthen the credibility of our performance evaluation:

- **EcoVadis:** een onafhankelijk platform dat de duurzaamheidsprestaties van leveranciers beoordeelt.
- **Procura+:** een Europees netwerk ter bevordering van duurzame overheidsopdrachten.
- **BACA Supply Chain Leader Group:** een groep leiders in de toeleveringsketen die zich richt op duurzame betrokkenheid bij de toeleveringsketen.
- **Big Buyers Initiative (BBI):** een project van de Europese Commissie ter ondersteuning van samenwerking voor duurzame oplossingen in openbare aanbestedingen.
- **The Shift:** een Belgische community die zich richt op het bevorderen van duurzaamheid in verschillende sectoren.

Ambitie definiëren en vorderingen meten

Het is onze ambitie om een veerkrachtige en duurzame toeleveringsketen tot stand te brengen die voldoet aan de wettelijke vereisten en die vooruitgang op belangrijke duurzaamheidsgebieden aanstuurt. We zullen zowel kwalitatieve als kwantitatieve indicatoren definiëren om de vorderingen te meten, waaronder nalevingspercentages, duurzaamheidsscores en verbeteringen van de arbeidsomstandigheden. Het basisjaar voor het meten van de vorderingen zal worden bepaald na de uitrol van onze Gedragscode voor Leveranciers in 2025 en een referentiepunt bieden voor het beoordelen van de vorderingen op lange termijn.

6.3.3. ESRS S4 – Consumenten en Eindgebruikers

6.3.3.1 SBM-3 – Beschrijving van onze consumenten en eindgebruikers

Beschrijving van onze consumenten en eindgebruikers

Alle consumenten en eindgebruikers, zoals gedefinieerd in onze Stakeholder Engagement Policy, die mogelijk materiële impacts ondervinden van de activiteiten van bpostgroup, vallen binnen het rapportagegebied volgens ESRS 2. Het gaat om iedere persoon of elke groep die gebruikmaakt van onze diensten of producten en die positieve of negatieve materiële impacts kan ondervinden van onze bedrijfsactiviteiten.

Via het uitgebreide dienstenaanbod op post-, logistiek en financieel vlak bedient bpostgroup zeer uiteenlopende klanten en eindgebruikers. Die belanghebbenden maken integraal deel uit van onze activiteiten en zijn betrokken bij ons streven naar het waarborgen van gegevensprivacy, het beschermen van hun rechten en het leveren van essentiële diensten.

De types consumenten en eindgebruikers die materiële impacts kunnen ondervinden door eigen activiteiten van bpostgroup of activiteiten via de waardeketen zijn onder meer:

1. **Belangrijke klanten en zakelijke klanten:** Grote bedrijven en ondernemingen.
2. **Kmo's, zelfstandigen en vrije beroepen:** Kleine en middelgrote ondernemingen, zelfstandigen en vrije beroepen.
3. **Particuliere klanten:** Individuele burgers die gebruik maken van post-, logistieke en financiële diensten.
 - a. **Het grote publiek:** De bredere bevolking die voordeel haalt uit de last-mile- en retaildiensten van bpostgroup, die een unieke sociale en nabijheidsfunctie vervullen en mogelijkheden bieden voor meer persoonlijke dienstverlening. Deze groep omvat klanten die gebruikmaken van e-commercestromen (bv. Zalando, Coolblue) voor hun online winkelbehoeften.
 - b. **E-commerceklanten:** Klanten die de [eshop](#) gebruiken voor postetiketten, gepersonaliseerde postzegels en nog veel meer.
 - c. **Klanten met financiële producten:** Klanten die [BNPPF banking products](#) aankopen via bpost, van wie de financiële gegevens beveiligd moeten worden.

Deze groepen ondervinden impact door de activiteiten van bpostgroup op het vlak van privacy, non-discriminatie en toegang tot producten en diensten¹. Tot de negatieve materiële impacts behoren privacyschendingen en cyberdreigingen. Tot de positieve materiële gevolgen behoren het waarborgen van gelijke rechten voor iedere persoon, ongeacht ras, huidskleur enz. en het garanderen van het recht op toegang tot de producten en diensten. Verderop in de rapportage worden de materiële risico's, specifiek voor Privacy, nader toegelicht.

6.3.3.2 SBM-3 – Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel

Feitelijke materiële impacts en risico's voor onze consumenten en eindgebruikers

bpostgroup zet zich in voor de klanten en eindgebruikers. Via onze Dubbele materialiteitsbeoordeling, zoals beschreven in hoofdstuk IRO 1, hebben we drie kritieke domeinen geïdentificeerd met een aanzienlijke impact op onze activiteiten en belanghebbenden: Privacy, non-discriminatie en toegang tot producten en diensten¹. Een stabiel beheer van de impacts in deze belangrijke domeinen is essentieel voor het vertrouwen, de naleving en de naadloze levering van onze diensten.

Privacy

Ons bedrijf stelt één *negatief* impactdomein vast (op korte termijn), namelijk risico's op het gebied van cyberbeveiliging (Privacy¹). Via de bedrijfsactiviteiten, en dan vooral het e-commerceplatform, verwerkt bpostgroup een aanzienlijke hoeveelheid klantgegevens, waaronder namen en adressen. Wanneer een van de consumentengroepen hij identificeert in het hoofdstuk 'Onze consumenten en eindgebruikers' digitale of fysieke locaties en toepassingen van bpostgroup (bv. mybpost), digitale of papieren formulieren, e-mail, telefoon, cookies of gelijkaardige technologieën, gebruikt of bezoekt, worden hun persoonsgegevens verzameld.

Die persoonsgegevens beveiligen is cruciaal om het fundamentele recht op privacy te eerbiedigen, het vertrouwen te handhaven en iedere klant, waar ook ter wereld, te beschermen. De risico's omvatten bijvoorbeeld een cyberaanval die netwerk- en systeemschade veroorzaakt en leidt tot langdurige ontwrichting van kritieke fysieke of digitale infrastructuur. Specifieke bedreigingen zijn onder andere:

¹ Materiële thema's volgens de Dubbele-materialiteitsoefening van 2024.

- Onbevoegde toegang tot identificatiegegevens zoals namen, voornamen en handtekeningen.
- Inbreuken betreffende adresgegevens die rechtstreeks door de betrokken personen zijn verstrekt of op brieven of pakjes worden vermeld.
- Compromittering van contactgegevens, zoals e-mailadressen en telefoonnummers.
- Openbaarmaking van gegevens over post of pakjes die worden verstuurd in het kader van de post- en pakjesactiviteiten van bpostgroup.
- Diefstal van transactiegegevens, waaronder informatie over gekochte producten of diensten, btw-nummers en ondernemingsnummers.
- Misbruik van online- en technische informatie, zoals IP-adressen, apparaatinformatie, taalvoorkeuren en websitegedrag.
- Misbruik van informatie die voortvloeit uit interacties met bpost, zoals feedback uit tevredenheidsonderzoeken, e-mailinhoud en klachten.
- Ongeoorloofde toegang tot camerabeelden.

Voor elk van die risico's hebben we een risicoanalyse gedaan, die we regelmatig bijwerken, zodat we actieplannen en concrete maatregelen kunnen uitwerken. Op basis daarvan monitoren we de risico's om substantiële verliezen te voorkomen en pakken we eventuele problemen aan om de naleving van de privacynormen te verzekeren. Hoewel onze beleidslijnen inzake gegevensprivacy en -beveiliging ook materiële risico's behandelen die een impact kunnen hebben op onze eindgebruikers en consumenten, focussen de beleidslijnen niet specifiek op materiële risico's betreffende bedreigingen door cyberaanvallen. Privacy is geïdentificeerd als een domein waarin materiële negatieve impacts kunnen optreden. Hoewel bpostgroup maatregelen neemt om de privacy van consumenten en eindgebruikers te beschermen, blijft er een risico bestaan op gegevensinbreuken of misbruik van persoonsgegevens, wat aanzienlijke gevolgen kan hebben voor de betrokken personen. Uit onze analyse blijkt dat die potentiële negatieve impacts niet wijdverspreid of systemisch zijn, maar zich kunnen voordoen in specifieke contexten. Om de risico's te beperken heeft bpostgroup een strikt beleid voor gegevensbescherming, strikte cyberbeveiligingsmaatregelen en opleidingsprogramma's voor werknemers ingevoerd.

Non-Discriminatie

Bij bpostgroup is **diversiteit en inclusie** een van onze kernwaarden. We zetten ons ervoor in dat aan niemand rechten worden onttrokken op basis van ras, huidskleur, geslacht, taal, religie, politieke overtuiging, nationale of sociale herkomst, eigendom, geboorte, leeftijd, nationaliteit, burgerlijke staat, handicap, woonplaats of seksuele geaardheid. Via onze verschillende initiatieven, die worden toegelicht in hoofdstuk S1-1 – Beleid ten aanzien van eigen personeel, en onze inclusieve diensten spelen we een unieke sociale en maatschappelijke rol. Dankzij dat engagement kunnen we meer gepersonaliseerde diensten aanbieden in een maatschappij die steeds meer behoefte heeft aan ondersteuning en persoonlijk contact, zoals maaltijd- en medicijnleveringen, bezorging op de volgende dag enz.

Toegang tot producten en diensten

bpostgroup speelt een unieke en vitale rol in de dienstverlening aan uiteenlopende klanten, van grote bedrijven tot individuele burgers. Ons vermogen om essentiële diensten te leveren helpt sociale, economische en digitale kloven te overbruggen, waarvan vooral kansarme, geïsoleerde of oudere personen profiteren. Via onze last-mile- en retaildiensten zorgen we ervoor dat iedereen toegang heeft tot producten en diensten die hun leven positief beïnvloeden, waarbij we doeltreffend inspelen op de klantenbehoeften en trends.

Materiële negatieve gevolgen voor consumenten en eindgebruikers

bpostgroup analyseert de mogelijkheid van negatieve impacts in verband met non-discriminatie en toegang tot producten en diensten. Op basis van onze evaluaties blijkt niet dat deze thema's wijdverspreide of systemische negatieve impacts hebben in de contexten waarin bpostgroup producten en diensten verkoopt of levert. Bovendien zijn er geen materiële negatieve impacts in verband gebracht met individuele incidenten (bv. defecten van specifieke producten) of specifieke zakelijke relaties (bv. ongepaste targeting in marketing).

6.3.3.3 S4-1 – Beleid ten aanzien van consumenten en eindgebruikers

bpostgroup heeft maatregelen en noodzakelijke programma's geïmplementeerd met betrekking tot Privacy, Toegang tot Producten en Diensten, en Non-discriminatie, die geïntegreerd zijn in onze activiteiten. Ons algemene Privacybeleid focust specifiek op de negatieve materiële impacts met betrekking tot Privacy. We hebben echter geen andere beleidslijnen die specifiek ingaan op de materiële impacts wat betreft Toegang tot Producten en Diensten en Non-Discriminatie.

Privacy

bpost NV heeft een Algemeen Privacybeleid, dat focust op potentiële materiële impacts en risico's, om de bescherming van persoonsgegevens te garanderen. Op deze Verklaring wordt toegezien door de Data Protection Officer (DPO), het Privacy Office en de Chief Information Security Officer (CISO). Het ICT-departement is verantwoordelijk voor de implementatie van het IT-beleid. Het Algemeen Privacybeleid beschrijft hoe bpost NV persoonsgegevens verzamelt en verwerkt wanneer iemand onze websites, toepassingen, producten en diensten gebruikt of er op een andere manier mee interageert (bv. door te bellen naar het callcenter van bpost). De huidige Privacyverklaring is opgesteld in 2022 en wordt herzien. De laatste herziening dateert van 13 november 2024. De nieuwe herziene versie van de Verklaring zal begin 2025 ter goedkeuring worden voorgelegd.

Daarnaast hanteert bpost NV [Specifieke Privacybeleidslijnen](#) voor bepaalde websites, toepassingen, producten en diensten, die samen met het Algemeen Privacybeleid moeten worden gelezen. De specifieke beleidslijnen zijn beschikbaar op de websites en in de applicaties, producten en diensten in kwestie, en moeten worden gelezen in combinatie met het [Algemeen Privacybeleid](#).

Bovendien zijn deze beleidslijnen niet gericht op specifieke groepen consumenten of eindgebruikers, maar algemeen van toepassing op alle consumenten en eindgebruikers (zoals beschreven in 'Onze Consumenten en Eindgebruikers') die gebruikmaken van de webpagina's of diensten van bpost NV.

Elke entiteit van bpostgroup heeft ook eigen privacyverklaringen met betrekking tot de eigen activiteiten. Bovendien wordt het Privacybeleid van bpostgroup, dat momenteel beperkt is tot bpost NV, uitgebreid naar alle ondernemingen van de groep.

Dataclassificatiebeleid

Als onderdeel van het Bestuursprogramma voor Gegevensbeveiliging van bpostgroup zorgt het Dataclassificatiebeleid, dat gebaseerd is op het CIA-schema (Confidentiality – Integrity – Availability), voor de juiste behandeling van persoonsgegevens. De implementatie en verantwoordingsplicht van het beleid wordt beheerd door de functionaris voor gegevensbescherming (Data Protection Officer - DPO) en het Privacy Office en het stuurt belanghebbenden, zoalsgegeveneigenaars, ICT-beheerders, aannemers en verkopers, bij het toepassen van passende beveiligingsmaatregelen voor gegevensbescherming. Bovendien is het beleid rechtstreeks gericht op de departementen ICT, Compliance en het CISO Office. Het Privacy Office heeft het verspreid binnen zijn Privacy Network, dat bestaat uit vertegenwoordigers van alle dochterondernemingen van bpostgroup, om als voorbeeld te dienen en verder te verspreiden.

Wat gegevensopslag betreft, bewaart bpostgroup persoonsgegevens niet langer dan nodig voor specifieke doeleinden, rekening houdend met de wettelijke verplichtingen:

- Contractuele gegevens: Bewaard tot 10 jaar na beëindiging van het contract.
- Voorkeuren voor pakjesbezorging: Bewaard voor 36 maanden of 13 maanden indien gekoppeld aan een specifiek pakje.
- Verzoeken, aanvragen en klachten: Bewaard voor 12 maanden na oplossing.
- Camerabeelden: Bewaard voor 30 dagen
- Opnames van oproepen: Bewaard tot 6 maanden

De doeleinden voor het bewaren en classificeren van gegevens zijn onder andere contractbeheer, levering van pakjes, veiligheid en beveiliging, verbetering van de servicekwaliteit en het afhandelen van interacties met klanten. Die totaalaanpak weerspiegelt het engagement van bpostgroup op het vlak van gegevensbescherming en operationele efficiëntie.

Het beleid heeft niet direct betrekking op specifieke groepen, maar is van toepassing op verschillende situaties waarbij een van onze consumenten- of eindgebruikersgroepen betrokken is (zoals beschreven in 'Onze Consumenten en Eindgebruikers').

Non-discriminatie en mensenrechten

bpost NV streeft niet alleen naar inclusieve en gastvrije postpunten en kantoren, maar heeft ook een verplichting. Zoals vastgelegd in de [Universele Dienstverplichting \(USO\)](#) die de Belgische overheid aan bpost NV heeft gegeven, zal bpost NV een "pioniersrol" spelen op het vlak van duurzaam personeelsbeheer en "sociale inclusie", zoals vermeld in Hoofdstuk 2 'Duurzaam ondernemen', Artikel 40: Charter Maatschappelijke Verantwoordelijkheid. Het mandaat stelt expliciet dat "bpost er is voor alle burgers" en verbiedt elke vorm van discriminatie.

De Universele Dienstverplichtingen (USO) garanderen:

1. de landelijke beschikbaarheid van postdiensten tegen betaalbare prijzen;
2. de bezorging van post (tot 2 kg) en pakjes (tot 10 kg) gedurende minstens vijf dagen per week;
3. een uitgebreid netwerk van toegangspunten om de toegankelijkheid te verzekeren;
4. transparante service-, prijs- en kwaliteitsnormen gereguleerd door de autoriteiten

Non-discriminatie is een kernprincipe van de Universele Dienstverplichtingen (USO) van bpost. Dat betekent:

- Gelijke toegang – Alle consumenten, ongeacht hun locatie (stad of platteland), moeten dezelfde kwaliteit van dienstverlening krijgen.
- Uniforme eerlijke prijzen – dezelfde prijzen voor alle consumenten. Geen ongerechtvaardigde prijsverschillen tussen klanten of regio's.
- Onpartijdige behandeling – Geen discriminatie op basis van onder andere persoonlijke kenmerken of bedrijfsgrootte.

Dat zorgt ervoor dat iedereen kan profiteren van betaalbare, betrouwbare en inclusieve postdiensten. Het BIPT (de Belgische regelgever) heeft het recht om de toepassing van die verplichtingen te controleren.

Toegang tot producten en diensten

Wat betreft de Toegang tot Producten en Diensten heeft bpostgroup op de website een pagina met een [Toegankelijkheidsverklaring](#). Die verklaring dateert van 25 oktober 2020 en legt de nadruk op het leesbaar en begrijpelijk maken van de website voor iedereen.

bpost NV speelt een bijzonder belangrijke rol in het dagelijkse leven van de Belgische burgers. Zoals vermeld en vastgelegd in onze [Universele Dienstverplichting \(USO\)](#), gegeven en gemandateerd door de Belgische overheid, moeten we post- en aanverwante diensten leveren aan de Belgische bevolking. Bovendien moet aan specifieke vereisten worden voldaan, zoals een fysieke aanwezigheid in/op een redelijke afstand van elke gemeente in België. Het overheidsmandaat verplicht ons om postproducten en -diensten te leveren aan elke Belgische burger. Het document is gepubliceerd in het Belgische Staatsblad en is publiek beschikbaar op [onze website](#).

Ons Belgische moederbedrijf streeft ernaar [de samenleving te verbinden](#). Bpost NV zorgt voor de levering van kranten en tijdschriften aan huis in heel België tegen 7:30 uur op weekdays en tegen 10:00 uur op zaterdag, in het kader van concessies verleend door de Belgische staat. Verschillende uitgeverij hebben een commercieel contract gesloten met bpost NV of met de dochteronderneming AMP voor de verdeling van hun kranten en tijdschriften. Voor kleinere volumes tijdschriften heeft bpost NV ook een standaardaanbod. Bovendien omvat het contract verschillende kwaliteitsdoelstellingen (openingsuren, wachttijd, klanttevredenheid ...), als onderdeel van onze beheerovereenkomst met de Belgische overheid.

Deze dienst garandeert dat Belgische burgers tijdig toegang hebben tot essentiële informatie. Bovendien zorgt ons uitgebreide netwerk van meer dan 2500 servicepunten in heel België ervoor dat we altijd in de buurt zijn, zodat klanten nooit ver hoeven te reizen om pakjes op te halen of af te geven. Die ruime aanwezigheid stelt ons ook in staat om diensten aan te bieden die fysieke interactie vereisen.

De mensenrechten waarborgen voor consumenten en eindgebruikers

bpostgroup verbindt zich ertoe de mensenrechten van de consumenten en eindgebruikers te respecteren aan de hand van verschillende basisprincipes:

- 1. Respect voor de mensenrechten:** bpostgroup onderschrijft de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties en de belangrijkste conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie. Dat engagement zorgt ervoor dat alle bedrijfsactiviteiten de mensenrechten respecteren en bevorderen. Bovendien houdt bpostgroup zich aan de leidende beginselen van de UN Guiding Principles on Business and Human Rights, de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen en de principes van het Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC).
- 2. Ethische bedrijfspraktijken:** Het bedrijf heeft een [Gedragscodes](#) met de verwachte ethische normen voor alle werknemers, aannemers en consultants. Die code helpt activiteiten te voorkomen die direct of indirect de rechten schenden van onze belanghebbenden, waaronder consumenten en eindgebruikers.

Hoewel we ons mensenrechtenbeleid hebben afgestemd op deze standaardkaders, erkennen we dat we nog geen specifieke, systematische manier hebben om de naleving ervan specifiek te controleren voor onze consumenten en eindgebruikers. Naarmate we evolueren, zetten we ons in voor de ontwikkeling en implementatie van robuuste monitoringsystemen om de naleving van deze internationale normen te garanderen.

Na een grondige analyse door onze Compliance-afdeling hebben we geen aanwijzingen gevonden van niet-naleving van de leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten, de Verklaring van de IAO inzake de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen waarbij consumenten en/of eindgebruikers betrokken zijn.

Ons [Privacybeleid](#) beschrijft de rechten die consumenten en eindgebruikers hebben met betrekking tot hun persoonsgegevens. Hun rechten, zoals vermeld in het beleid, zijn als volgt:

- **Recht van inzage:** Consumenten en eindgebruikers hebben het recht om de persoonsgegevens die bpostgroup van hen verwerkt in te zien en om er een kopie van te verkrijgen (behoudens bepaalde uitzonderingen).
- **Recht op rectificatie en wissing:** Consumenten en eindgebruikers hebben te allen tijde het recht om hun persoonsgegevens kosteloos door bpostgroup te laten verbeteren of wissen, mits daarvoor aan de wettelijke voorwaarden is voldaan. Persoonsgegevens die bpostgroup nodig heeft voor de uitvoering van lopende opdrachten of die bpostgroup wettelijk moet bijhouden, kunnen niet worden gewist.
- **Beperking van verwerking:** Consumenten en eindgebruikers kunnen van bpostgroup een beperking van de gegevensverwerking eisen, mits de toepasselijke wettelijke bepalingen worden nageleefd.
- **Recht op overdraagbaarheid van gegevens:** Onder bepaalde voorwaarden hebben consumenten en eindgebruikers het recht op overdraagbaarheid van de persoonsgegevens die ze hebben verstrekt.
- **Bezwaar:** Consumenten en eindgebruikers kunnen bezwaar maken tegen verwerking voor reclamedoeleinden of verwerking die de gerechtvaardigde belangen van bpostgroup als rechtsgrond hebben. Ze mogen zelfs bezwaar maken zonder een reden op te geven voor de verwerking van persoonsgegevens voor direct marketingdoeleinden.
- **Intrekking van toestemming:** Indien bpostgroup de persoonsgegevens van consumenten en eindgebruikers verwerkt op grond van hun toestemming, hebben ze het recht om die toestemming op ieder ogenblik in te trekken.
- **Klacht bij de bevoegde autoriteit:** Consumenten en eindgebruikers hebben steeds het recht om contact op te nemen met de toezichthoudende autoriteit voor gegevensbescherming van de lidstaat van de Europese Economische Ruimte waar ze gewoonlijk verblijven, hun werkplek hebben (indien van toepassing) of waar de vermeende inbreuk heeft plaatsgevonden, en om indien nodig een klacht in te dienen. De respectieve autoriteit voor België is de [Gegevensbeschermingsautoriteit](#) / [Autorité de protection de données](#).

Ons Privacybeleid geeft bovendien aan waar consumenten en eindgebruikers of betrokken partijen terecht kunnen om contact op te nemen met bpost, om een vraag te stellen, een klacht in te dienen of hun rechten uit te oefenen in verband met persoonsgegevens. Ze contacteren bpost via een [webformulier](#) of door een brief te sturen naar het volgende adres:

Bpost NV, t.a.v. Data Protection Office, Anspachlaan 1 bus 1, 1000 Brussel

In het voorziene [webformulier](#) kunnen consumenten en eindgebruikers van bpost NV vragen om hun persoonsgegevens te verwijderen, met inbegrip van hun volledige bpost-account, kunnen ze vragen om te zien welke persoonsgegevens bpost heeft of kunnen ze hun bestaande persoonsgegevens wijzigen. Het departement Compliance van bpostgroup verwerkt en analyseert deze verzoeken. Op basis van de AVG-criteria wordt beslist om het verzoek om persoonsgegevens te verwijderen, te accepteren of te weigeren.

bpost NV volgt strikte procedures om de vertrouwelijkheid en de privacy van de Betrokkenen te beschermen. De belangrijkste stappen zijn:

1. **Identiteitscontrole** – Voordat een verzoek wordt verwerkt, controleert het bedrijf de identiteit van de verzoeker aan de hand van:
 - a. beveiligde accountaanmeldingen voor werknemers/klanten;
 - b. identiteitsdocumenten (met afgeschermd gevoelige gegevens) voor niet-geregistreerde Betrokkenen;
2. **Veilige communicatie** – Antwoorden op verzoeken worden gedeeld via:
 - a. versleutelde e-mails;
 - b. toegewezen beveiligde portalen;
 - c. geverifieerde postadressen (voor correspondentie op papier);
3. **Beperkte openbaarmaking van gegevens** – Bij het reageren op verzoeken:
 - a. worden alleen persoonsgegevens van de aanvrager gedeeld;
 - b. worden gegevens van derden geanonimiseerd of uitgesloten, tenzij hiervoor toestemming is verkregen;
 - c. worden gegevens nooit vrijgegeven als de identiteitsverificatie mislukt;
4. **Strikte behandeling van verzoeken** – Verzoeken worden alleen verwerkt als:
 - a. ze duidelijk en voldoende specifiek zijn;
 - b. de aanvrager een rechtsgrond heeft (bv. betrokkene, gemachtigde);
 - c. het verzoek niet buitensporig, repetitief of ongegrond is (om misbruik te voorkomen);
5. **Bewaren en verwijderen van verificatiegegevens**
 - a. identiteitsdocumenten die ter verificatie worden verstrekt, worden onmiddellijk daarna verwijderd;
 - b. er wordt een dossier van het verzoek (maar geen identiteitsbewijs) bijgehouden voor naleving;
6. **Kennisgeving aan derden** – Als een verzoek betrekking heeft op persoonsgegevens die door derden (bv. dienstverleners) worden verwerkt, zal bpost NV:
 - a. hen op de hoogte brengen van noodzakelijke updates, verwijderingen of beperkingen;
 - b. ervoor zorgen dat ze bevestigen dat ze het verzoek zullen inwilligen;
7. **Intern toezicht en naleving**
 - a. de **DPO/PAM** beheert alle verzoeken;
 - b. verzoeken worden gedocumenteerd in een intern register voor nalevingsmonitoring;
 - c. indien nodig geeft het Privacy Office van het departement Compliance van bpostgroup advies;
8. **Verantwoord omgaan met weigeringen** – Als een verzoek wordt geweigerd:
 - a. krijgt de aanvrager schriftelijke toelichting.
 - b. worden de persoon in kwestie geïnformeerd over het recht om in beroep te gaan of een klacht in te dienen bij de Nationale Gegevensbeschermingsautoriteit.

Die waarborgen verzekeren de naleving van de AVG, de gegevensbeveiliging en het respect voor de privacyrechten, terwijl ongeautoriseerde toegang tot of misbruik van persoonsgegevens wordt voorkomen.

Bezorgdheden kunnen worden gemeld via het onlineformulier van de klantendienst van bpost NV via onze [website](#), door rechtstreeks contact op te nemen met een woordvoerder van het bedrijf of door te bellen naar +32 2 278 51 26. Particuliere of professionele klanten kunnen ook telefonisch meldingen doen of in een postkantoor, postpunt of pakjespunt. Onze consumenten en eindgebruikers zijn altijd welkom in een van onze kantoren. Voor onze Belgische burgers hebben we ook een postadres voor schriftelijke meldingen: bpost, Postbus 5000, 1000 Brussel. Deze diverse kanalen zorgen ervoor dat alle bezorgdheden worden gehoord en snel en effectief worden aangepakt.

Hoewel bpost NV klachten en problemen behandelt en opvolgt die worden gemeld via de hierboven beschreven kanalen en mechanismen, beschikken we momenteel niet over mechanismen om ze grondig op te volgen.

Bovendien zijn er geen expliciete beleidslijnen om consumenten te beschermen tegen vergelding voor het aankaarten van problemen of bezorgdheden.

Rapportage van gevallen van niet-naleving van internationale richtlijnen in verband met consumenten en/of eindgebruikers

In 2024 waren er geen gerapporteerde gevallen van niet-naleving van internationale richtlijnen die specifiek betrekking hadden op onze consumenten en eindgebruikers bij bpostgroup. We blijven ons inzetten om de hoogste normen van naleving te handhaven en ervoor te zorgen dat alle bezorgdheden snel en doeltreffend worden aangepakt.

6.3.3.4 S4-2 – Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen

Als logistieke omnicommerce logistieke groep speelt bpostgroup een cruciale rol in de maatschappij, zowel in België als internationaal. Het is onze missie om mensen en gemeenschappen met elkaar in contact te brengen en te houden, ongeacht de fysieke afstand. We doen er alles aan om onze klanten, leveranciers en dienstverleners in België en daarbuiten tevreden te stellen door diensten te ontwikkelen die voldoen aan hun huidige en toekomstige behoeften. De [Klanten- en Burgerwaarde](#) staan centraal bij onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid.

bpostgroup betreft de consumenten en eindgebruikers via regelmatige tevredenheidsenquêtes en door feedback te verzamelen via sociale media, websites en interacties met de klantendienst. Het doel is ervoor te zorgen dat de perspectieven van consumenten en eindgebruikers meespelen bij de besluitvormingsprocessen en het dienstenaanbod van bpostgroup. Dat helpt bij het doeltreffende beheer van zowel positieve als negatieve impacts, risico's en opportuniteiten.

Klantentevredenheidsenquête

We meten de klantentevredenheid bij bpost België voortdurend via maandelijks telefonische enquêtes en consolideren de gegevens driemaandelijks en jaarlijks. Dankzij meer dan 15 jaar aan historische gegevens kunnen we trends betrouwbaar vergelijken en verklaren. De enquête omvat jaarlijks 2400 particuliere klanten en 2400 bedrijfsklanten, die een dwarsdoorsnede van de Belgische bevolking vertegenwoordigen. Onderwerpen die aan bod komen, zijn de algemene tevredenheid over bpost, de tevredenheid over het verzenden en ontvangen van brieven en pakjes, en de contactpunten zoals postkantoren en de klantendienst. De tevredenheid wordt gemeten op een 7-puntenschaal, waarbij de scores worden vertaald naar een tevredenheidspercentage. De resultaten worden regelmatig gerapporteerd aan het Managementteam en jaarlijks ook aan het BIPT, dat toezicht houdt op de prestaties en aanbevelingen doet.

Reputatie-enquête

Een externe organisatie organiseert elk kwartaal enquêtes uit bij een representatief staal van 5200 personen uit heel de Belgische samenleving, om de reputatie van bpost NV te beoordelen. Het doel van die enquêtes is om de perceptie over bpost NV te analyseren op verschillende vlakken, waaronder de inspanningen om de ecologische voetafdruk te verkleinen, het milieu te beschermen en de maatschappij positief te beïnvloeden. De enquêtes meten ook de perceptie van hoe bpost NV het leven van mensen verbetert, zorgdraagt voor de werknemers, gelijke kansen biedt, positieve economische bijdragen levert aan de maatschappij, ethisch en eerlijk zakendoet en transparantie garandeert in de activiteiten en toeleveringsketen.

Input voor beslissingen en activiteiten

bpostgroep houdt rekening met de perspectieven van de consumenten voor de besluitvorming via rechtstreekse contacten met betrokken consumenten en eindgebruikers of hun vertegenwoordigers in verschillende fasen, zoals productontwikkeling, dienstverlening en evaluatie na de dienstverlening. De frequentie van die contacten is afgestemd op de aard van de dienst en de specifieke behoeften van de consument. De commerciële en communicatiedepartementen zijn verantwoordelijk voor het integreren van de resultaten in de strategieën en activiteiten van het bedrijf.

De doeltreffendheid van de contacten wordt beoordeeld door middel van follow-upenquêtes, feedbackanalyse en prestatiecijfers zoals de Net Promotor Score (NPS).

Hoewel bpostgroep consumentenperspectieven integreert in de beslissingen van het bedrijf, beschikt de groep niet over specifieke mechanismen om inzicht te krijgen in de perspectieven van consumenten en eindgebruikers, in het bijzonder wie kwetsbaar is voor impacts en/of gemarginaliseerd wordt.

Verder wordt de betrokkenheid van belanghebbenden momenteel beschreven en gedetailleerd in een [Stakeholderbeleid](#). Het beleid beschrijft hoe de belanghebbenden moeten worden betrokken en bovendien hoe dat moet worden geïntegreerd in de governance, strategie en bedrijfsvoering. Het beleid valt onder de verantwoordelijkheid van ons departement Compliance. Het beleid wordt echter herzien en zal geleidelijk worden vervangen of mogelijk worden afgeschaft omdat de inhoud ervan wordt bestreken door andere, meer gerichte beleidslijnen, zoals het beleid inzake Public Affairs, het Communicatiebeleid en de Relatieovereenkomst. Daarnaast zullen de governancestructuur en de verantwoordelijkheden in verband met dit beleid opnieuw worden beoordeeld. Als onderdeel hiervan onderzoeken we ook de noodzaak om een Consumentenbeleid uit te werken om specifieke, consumentengerelateerde problemen aan te pakken.

Voor meer informatie over kanalen waarmee consumenten en eindgebruikers problemen kunnen aankaarten, verwijzen we naar het hoofdstuk S4-1 'De mensenrechten waarborgen voor consumenten en eindgebruikers'.

6.3.3.5 S4-3 – Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor consumenten en eindgebruikers om zorgen kenbaar te maken

Privacy

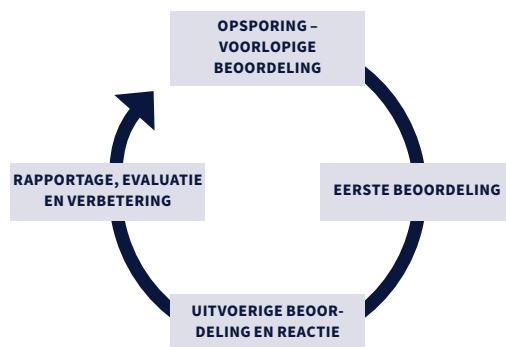
bpostgroep heeft een robuuste organisatie voor gegevensbescherming en privacy opgezet om materiële negatieve impacts met betrekking tot privacy te voorkomen, te beperken en te herstellen. Hieronder vallen het Data Protection Office (DPO) en het Privacy Office, die ervoor zorgen dat de AVG en andere wetten op het gebied van gegevensbescherming worden nageleefd. Dochterondernemingen benoemen hun eigen DPO's of Privacy Ambassadors om de privacy en de gegevensbescherming doeltreffend te beheren op lokaal niveau.

Alle dochterondernemingen maken deel uit van het Privacy Network binnen bpostgroep, dat als doel heeft:

- de privacygovernance te harmoniseren;
- de naleving en het risicobeheer verbeteren;
- gecentraliseerde ondersteuning bieden en de samenwerking te verbeteren;
- documentatie te verspreiden over AI en opkomende technologieën

Een voorbeeld van de acties die zijn ondernomen door de Chief Information Security Officer (CISO) Office, is de herziening van de toegang tot meer dan 100 bedrijfsapplicaties van bpostgroup. De standaard herzieningsfrequentie is jaarlijks, behalve voor gevoelige applicaties of applicaties met specifieke contractuele afspraken.

Bij een gegevensinbreuk hanteert bpostgroup een specifiek proces waarbij het Privacy Office, het DPO Office en de CISO betrokken zijn. Dat proces omvat vier belangrijke fasen:



Vierfasenproces voor het beheer van gegevensinbreuken

Elke fase heeft duidelijk gedefinieerde rollen en verantwoordelijkheden, om een gecoördineerde en effectieve reactie op gegevensinbreuken te garanderen. Risicovolle gegevensinbreuken worden geanalyseerd met behulp van een externe tool om de risico's voor de betrokkenen te evalueren en de meldings- en communicatieverplichtingen te bepalen.

Bij bpostgroup staat het creëren van waarde voor onze klanten centraal in alles wat we doen. Door de behoeften van onze klanten te identificeren en grondige risicoanalyses uit te voeren streven we ernaar om onze consumenten en eindgebruikers positief te beïnvloeden tijdens heel hun traject. Ons engagement om die behoeften te begrijpen en aan te pakken, zorgt ervoor dat we uitzonderlijke services leveren en duurzame relaties opbouwen.

Een fundament van onze aanpak is het opbouwen van een robuuste en veilige dataomgeving. Hierdoor kunnen onze klanten op veilige manier gebruikmaken van de diensten die bpostgroup aanbiedt, zowel via hun account als via andere zakelijke toepassingen. Door de gegevensbeveiliging te garanderen versterken we onze rol als betrouwbare partner voor onze consumenten en eindgebruikers. Onze succesvolle implementatie van een programma om gegevensinbreuken te voorkomen, zet ons engagement kracht bij om de informatie van onze klanten te beschermen.

Programma voor de opsporing van datalekken

bpostgroup verbetert de gegevensbeveiliging van het bedrijf met een uitgebreid programma om datalekken op te sporen, ondersteund door een externe leverancier. Het programma omvat:

- domeinbescherming: identificeren en beperken van schadelijke domeinen die bpost nabootsen, om phishing en cyberaanvallen te voorkomen;
- Dark Web-monitoring: gerichte aanvallen detecteren en aanpakken die worden besproken op Dark Web-forums en berichtenplatforms;
- preventie van accountovername: gelekte gegevens monitoren om ongeoorloofde toegang te voorkomen;
- preventie van gegevensinbreuken: openbaar toegankelijke gevoelige gegevens beveiligen voordat er een inbreuk plaatsvindt.

Naast onze inspanningen om datalekken te voorkomen, hebben we ook aanzienlijke vooruitgang geboekt in het beheer van ICT-incidenten. Dat omvat het verbeteren van de afhandeling van gegevensinbreuken en het verbeteren van onze algemene cyberbeveiligingsmaatregelen.

Programma datalekken

bpostgroup heeft zijn ICT-incidentenbeheer aanzienlijk verbeterd, vooral op het vlak van gegevensverwerking. Er worden regelmatig ICT Incident Response-oefeningen gehouden, bekend als Incident Specific Simulation Exercises, om usecases voor cyberincidenten, playbooks en geautomatiseerde remediëringsscripts te testen en te valideren.

Vragenlijst over informatieveiligheid

Om te voldoen aan de EU NIS-2 richtlijn, DORA, enz. en in het bijzonder aan de vereisten met betrekking tot het toeleveringsketenrisico, ontwikkelen en implementeren we momenteel een informatiebeveiligingsvragenlijst. Aanbieders zullen geleidelijk aan worden verplicht om de vragenlijst in te vullen en waar nodig aanvullende beveiligingsmaatregelen te implementeren. We verwachten dat ook deze vragenlijst een onderdeel wordt van ons lopende risicobeheerplan voor derden. Omdat gegevensbeveiliging een van onze topprioriteiten is, zal de vragenlijst ook gebaseerd zijn op de ISO27001 Information Security Standard.

Acties met betrekking tot de privacy worden opgevolgd en gecontroleerd door het DPO Office. Er zijn nog geen specifieke hulpmiddelen om de doeltreffendheid van deze acties te monitoren.

6.3.3.6 S4-4 – Acteren op materiële impacts op consumenten en/of eindgebruikers en benaderingen om met betrekking tot consumenten en eindgebruikers materiële risico's te beheersen en materiële opportuniteiten te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen

Acties om positieve impacts te bewerkstelligen voor onze consumenten en eindgebruikers

Toegang tot producten en diensten

1. Uitbreiding van pakjesautomaten

bpost NV streeft ernaar om de toegang tot producten en diensten nog gemakkelijker te maken. In 2024 installeerde bpost NV meer dan 1260 pakjesautomaten in België, een stijging met 40% ten opzichte van het jaar voordien. Bovendien plant bpost NV om in 2025 nog eens 1200 pakjesautomaten te installeren, wat een verdubbeling zou betekenen van het bestaande netwerk, waardoor consumenten gemakkelijker en vlotter dan ooit toegang krijgen tot de dichtstbijzijnde pakjesautomaat. De efficiëntie en strategische planning van de automaten wordt gemonitord en geregeld door ons commerciële departement.

2. AUB Postbode/SVP Facteur

bpost NV engageert zich om diensten aan te bieden aan groepen die zich in een nadelige positie bevinden. bpost NV neemt verschillende initiatieven om tegemoet te komen aan specifieke bevolkingsgroepen, onder meer via ons programma 'AUB Postbode/SVP Facteur', dat in 2024 digitaal is voorgesteld. Klanten met een handicap, beperkte mobiliteit of een andere beperking kunnen een postbode vragen om hen te helpen postzegels te kopen, aangetekende zendingen af te geven of andere postgerelateerde diensten te verlenen, zonder dat ze hun woning hoeven te verlaten. Het programma stelt ons in staat om essentiële diensten te verlenen en zal daarom in 2025 en in de nabije toekomst worden gehandhaafd en uitgebreid.

bpost NV evalueert samen met de specifieke post- en retailteams voortdurend het aanbod en de doeltreffendheid van het programma en speelt in op behoeften wanneer die zich voordoen. Zo heeft bpost NV, na een evaluatie waaruit bleek dat er vraag was naar extra contactmogelijkheden bovenop de telefonische ondersteuning, een digitaal platform geïntroduceerd om de toegankelijkheid van de dienst te verbeteren.

Non-Discriminatie

Er zijn geen specifieke initiatieven met betrekking tot het verwezenlijken van positieve impacts voor consumenten en eindgebruikers als het gaat om non-discriminatie. Momenteel richten we ons op de interne bevordering van diversiteit via ons uitgebreide Diversiteitsbeleid, dat een gelijke behandeling en gelijke kansen voor alle werknemers garandeert. We hebben ook verschillende initiatieven zoals Pride2b, dat zich richt op de inclusie van LGBTQI+-werknemers. Hoewel die inspanningen voornamelijk intern zijn, weerspiegelen ze ons engagement voor non-discriminatie en inclusie, wat indirect ten goede kan komen aan consumenten en eindgebruikers door het bevorderen van een meer inclusieve bedrijfscultuur. Zoals eerder vermeld, blijft bpost NV zich echter inzetten en zich houden aan het mandaat van de Belgische overheid voor de openbare dienstverplichtingen, dat een sterke focus op non-discriminatie omvat.

Hoewel bpost NV momenteel niet over een expliciet evaluatieproces beschikt, hebben we vastgesteld dat onze praktijken geen materiële negatieve impacts hebben op consumenten en eindgebruikers. We blijven ons inzetten om strikte normen te handhaven en zullen onze activiteiten blijven monitoren en analyseren om ervoor te zorgen dat ze in lijn zijn met onze verantwoordelijkheid tegenover de belanghebbenden.

6.3.3.7 S4-5 – Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts

Doelstellingen voor het beheer van materiële impacts, risico's en opportuniteiten voor consumenten en eindgebruikers

Onze organisatie zet zich in om materiële impacts, risico's en opportuniteiten met betrekking tot onze consumenten en eindgebruikers aan te pakken. Hoewel we het belangrijk vinden om specifieke doelen te bepalen op dat vlak, is dat nog niet gebeurd. We evalueren momenteel onze strategieën en methodologieën om ervoor te zorgen dat ze in lijn zijn met onze algemene duurzaamheidsdoelen.

Onze aanpak omvat een afstemming met ruimere duurzaamheids- en beleidsdoelstellingen om materiële impacts, risico's en opportuniteiten met betrekking tot consumenten en eindgebruikers doeltreffend aan te pakken. We werken aan het definiëren van specifieke, meetbare doelen waarmee we onze vorderingen en impact nauwkeurig kunnen bijhouden.

De reikwijdte van onze toekomstige doelstellingen omvat alle relevante gebieden waar onze activiteiten raakvlakken hebben met de belangen van consumenten en eindgebruikers, waaronder non-discriminatie, toegang tot producten en diensten en privacy. We zullen referentiewaarden bepalen en een referentiejaar vaststellen als onderdeel van ons voortdurende evaluatieproces. De consumenten en eindgebruikers zullen rechtstreeks worden betrokken bij het bepalen van de doelstellingen, via enquêtes, focusgroepen en andere participatieve methoden. We zullen de consumenten en eindgebruikers betrekken bij het monitoren van onze prestaties door middel van

regelmatige updates en feedbackmechanismen. We streven naar transparantie en zullen onze belanghebbenden op de hoogte houden wanneer we deze doelen in de toekomst ontwikkelen en implementeren.

Rapportage van ernstige mensenrechtenkwesties en incidenten met betrekking tot consumenten en/of eindgebruikers

In 2024 waren er geen gerapporteerde gevallen van niet-naleving van internationale richtlijnen en ernstige mensenrechtenschendingen die specifiek betrekking hadden op onze consumenten en eindgebruikers bij bpostgroup. We blijven ons inzetten om strikte nalevingsnormen te handhaven en ervoor te zorgen dat alle bezorgdheden snel en doeltreffend worden aangepakt.

bpost NV zal voor het huidige rapportagejaar niet rapporteren over de maatstaven de categorie S4 - Consumenten en Eindgebruikers. Aanvullende statistieken in die categorie zullen in volgende rapporten worden geïntroduceerd, na de voltooiing van verdere initiatieven en diepgaande analyses. We blijven ons inzetten om ons rapportagekader te verbeteren en zinvolle inzichten te verschaffen naarmate we vorderen.

6.4 Governance Informatie

6.4.1 ESRS G1 - Zakelijk Gedrag

6.4.1.1 G1-1 Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur

bpostgroup verbindt zich ertoe strikte normen te hanteren inzake ethisch gedrag en een bedrijfscultuur te bevorderen op basis van integriteit, inclusiviteit en verantwoordelijkheid. Onze aanpak legt de nadruk op transparant bestuur, robuuste beleidslijnen en uitgebreide training om ervoor te zorgen dat ethische principes de basis vormen voor elk aspect van onze activiteiten. We streven er voortdurend naar om transparantie te bevorderen, een open dialoog aan te moedigen en een omgeving te creëren waar alle werknemers hun rol in het handhaven van ethische normen begrijpen. Dankzij voortdurende evaluaties en verbeteringen stemmen we onze praktijken af op de internationale normen en passen we ons aan de veranderende verwachtingen aan.

Ons beleid, onze programma's en onze initiatieven zorgen ervoor dat onze waarden niet alleen worden vastgelegd, maar ook actief worden ontwikkeld, gepromoot en geëvalueerd op alle niveaus van de organisatie.



Hoe bpostgroup de cultuur van het bedrijf creëert, ontwikkelt, promoot en evalueert

Onze Gedragscode als basis voor onze bedrijfscultuur

bpostgroup is gestoeld op sterke bedrijfswaarden en ethische bedrijfspraktijken die onze duurzame en verantwoordelijke bedrijfsstrategie ondersteunen. Iedere medewerker van bpostgroup is een behoeder van onze bedrijfscultuur en belichaamt ons engagement tegenover onze collega's, werknemers, leveranciers, klanten, zakenpartners, aandeelhouders en de maatschappij in het algemeen. Onze waarden en praktijken weerspiegelen onze inzet om hechte relaties te onderhouden, voor positieve klantervaringen te zorgen en sterke financiële prestaties te leveren. Een reputatie opbouwen als betrouwbare en ethische organisatie bij onze belanghebbenden is essentieel voor ons succes. Hiertoe moedigen we iedere werknemer aan om strikte ethische normen na te leven. De [Gedragscode](#) beschrijft de waarden die ons leiden en inspireren, om ervoor te zorgen dat de prestaties van bpostgroup aan die normen voldoen.

Belangrijkste inhoud van het beleid

Het beleid omvat verschillende cruciale domeinen om te garanderen dat de ethische normen en praktijken binnen bpostgroup algemeen worden toegepast:

1. Algemene bepalingen: Overzicht van de fundamentele principes en richtlijnen voor het gedrag van alle werknemers.
2. Arbeidsrelaties: Beleidslijnen inzake gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk, ethische en verantwoordelijke samenwerking, verantwoordelijkheden als manager, respect voor anderen, gelijke kansen en diversiteit, communicatie en sociale dialoog, gebruik van eigendommen en middelen van het bedrijf en de klant, en kledingvoorschriften.

3. Zakenrelaties: Richtlijnen en praktijken inzake belangenvermenging, corruptie, geschenken en andere gunsten, witwaspraktijken en eerlijke concurrentie.
4. Persoonsgegevens en vertrouwelijkheid: Richtlijnen over de bescherming van persoonsgegevens en het belang van vertrouwelijkheid.
5. Communicatie: Normen voor interne en externe communicatie om transparantie en consistentie te garanderen.
6. bpostgroup als verantwoordelijk en duurzaam bedrijf: Inzet voor duurzaamheid en verantwoord ondernemen, met een overzicht van initiatieven en praktijken om die doelen te ondersteunen.

Toepassingsgebied en uitsluitingen

De Gedragscode is goedgekeurd door de Raad van Bestuur van bpost NV op 7 november 2018 en werd voor het laatst bijgewerkt door de Raad van Bestuur op 9 december 2022. De Code geldt voor alle werknemers van bpost NV en de dochterondernemingen, ongeacht hun functie of positie. Een dochteronderneming is elke onderneming die rechtstreeks of onrechtstreeks onder zeggenschap van bpost NV staat (in de zin van artikel 1:15 van het Wetboek van Vennootschappen), ongeacht de activiteiten, de handelsnaam of de geografische ligging. bpost NV en de dochterondernemingen vormen gezamenlijk bpostgroup.

De Code geldt tevens voor personen die nauw betrokken zijn bij de activiteiten en activiteiten van bpostgroup, geen werknemers zijn, maar aan wie de Code wordt meegedeeld. Het gaat om alle bestuurders, personen die binnen bpostgroup uitvoerende, consultancy-, directie- of leidinggevende functies waarnemen, uitzendkrachten, stagiairs en aannemers. Voor het gemak worden de personen voor wie de Code geldt, hierna 'medewerkers' genoemd.

Medewerkers moeten zich naast de Code ook houden aan de geldende lokale wet- en regelgeving, alsook aan de delegaties van bevoegdheden, de procedures en de interne werkingsregels van de entiteit waar ze actief zijn, en die kunnen verschillen van entiteit tot entiteit.

De Code heeft niet tot doel een volledige opsomming te geven van de regels die gelden voor de activiteiten van de Medewerkers in de verschillende landen waar bpostgroup actief is. Hij bevat alleen richtlijnen over de minimumnormen die moeten worden nageleefd. Dochterondernemingen worden aangemoedigd om hun eigen gedragscode aan te nemen die aansluit bij deze Code, maar waar nodig aangepast aan hun specifieke jurisdictie en lokale wettelijke vereisten ('Gedragscode van de dochteronderneming'). Indien de Gedragscode van de dochteronderneming goedgekeurd is door de Chief Legal Officer van bpost, zal die Gedragscode van de dochteronderneming in plaats van deze Code van toepassing zijn bij de dochteronderneming in kwestie.

Beschrijving van het hoogste niveau in de organisatie dat verantwoordelijk is voor de implementatie van het beleid

Het hoogste niveau dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van dit beleid is de raad van bestuur van bpost NV. Zij zijn verantwoordelijk voor het aannemen en bijwerken van de Gedragscode en zorgen ervoor dat die overeenstemt met de waarden en ethische normen van het bedrijf.

Beschrijving van de mate waarin rekening is gehouden met de belangen van de belangrijkste belanghebbenden bij het bepalen van het beleid

Bij het opstellen van dit beleid heeft bpostgroup rekening gehouden met de belangen van de belangrijkste stakeholders, zoals collega's, medewerkers, leveranciers, klanten, zakenpartners, aandeelhouders en de maatschappij in het algemeen. Het beleid weerspiegelt ons engagement om gezonde en solide relaties te onderhouden en een positieve klantenervaring en financiële prestaties te verwezenlijken. De betrokkenheid van belanghebbenden is een continu proces en hun inbreng wordt als cruciaal beschouwd om het beleid af te stemmen op hun verwachtingen en behoeften.

Toelichting of en hoe het beleid beschikbaar wordt gesteld aan mogelijk betrokken belanghebbenden en belanghebbenden die moeten helpen bij de implementatie

De Gedragscode wordt via verschillende kanalen beschikbaar gesteld aan alle werknemers en relevante belanghebbenden. Het document is beschikbaar op het intranet en de officiële website van bpostgroup, zodat alle werknemers, bestuurders, consultants, uitzendkrachten, stagiairs en aannemers er gemakkelijk toegang toe hebben. Daarnaast wordt over de Code gecommuniceerd tijdens de onboardingsessies voor nieuwe werknemers en via regelmatige trainingsprogramma's, om ervoor te zorgen dat iedereen de ethische normen begrijpt en naleeft.

Onze cultuur van ethiek en naleving versterken

Onze bedrijfscultuur is gebaseerd op onze [Gedragscode](#), waarin het gedrag en de ethische normen worden uiteengezet die van alle werknemers worden verwacht. Om onze cultuur van ethiek en naleving te versterken, loopt momenteel op groepsniveau het 'FACE-programma' (Foster a Culture of Ethics and Compliance). Dat uitgebreide initiatief verbetert de praktijken op het vlak van risicobeheer en naleving door duidelijke governancemodellen op te stellen, een overkoepelende groepsstrategie uit te stippelen en een solide programma en functie voor bedrijfsrisicobeheer in te voeren.

Een belangrijk element van het programma was de 'Compliance Maturity Assessment', waarbij de nalevingspraktijken in alle bedrijven en rechtsgebieden waar bpostgroup actief is, werden geëvalueerd en verbeterd. De beoordeling gebeurde in samenwerking met een externe partner, die ons heeft geholpen om de methodologie af te stemmen op de bouwstenen voor nalevingsbeheer van FACE. De Raad van Bestuur heeft elf domeinen geïdentificeerd die aandacht vereisen, met een initiële focus op Third-Party Compliance (TPC), Procurement, Business Continuity, Bribery and Corruption en Cybersecurity, door de huidige wetgevende initiatieven en de behoeften van bpostgroup.

Bouwen aan een bedrijfscultuur

Bij bpostgroup bouwen we aan onze bedrijfscultuur door sterke ethische waarden en principes te verankeren in elk aspect van onze activiteiten. Dat doen we met duidelijk bestuur, een robuust beleid en uitgebreide trainingsprogramma's met focus op integriteit, inclusiviteit en verantwoordelijkheid. We bevorderen transparantie en open dialoog, zodat alle werknemers begrijpen wat hun rol is bij het handhaven van onze ethische normen. Door onze werkwijzen voortdurend te evalueren en te verbeteren voldoen we aan internationale normen en passen we ons aan veranderende verwachtingen aan, waarbij we een cultuur van verantwoordelijkheid en uitmuntendheid bevorderen in heel de organisatie.

De bedrijfscultuur bevorderen

We bevorderen transparantie en verantwoording via initiatieven zoals het [Speak Up-programma](#), ons Speak Up-beleid en ons Escalatiebeleid, dat in 2023 is gelanceerd. Via dat veilige en vertrouwelijke kanaal kunnen werknemers bezorgdheden uiten of incidenten melden zonder angst voor represailles. Door een open dialoog aan te moedigen versterkt het programma het vertrouwen in heel de organisatie en sluit het aan bij ons streven naar integriteit.

Belangrijkste inhoud van het beleid

Het Speak Up-beleid onderstreept het belang van integriteit en naleving van de wet- en regelgeving en de gedragscode van het bedrijf. Het licht toe via welke kanalen bezorgdheden vertrouwelijk en zonder angst voor vergelding kunnen worden gemeld.

Het Escalatiebeleid vult het Speak Up-beleid aan en beschrijft het proces om bezorgdheden af te handelen die worden gemeld aan casemanager. Bezorgdheden worden gemeld via een webformulier of een telefonische hotline, en vervolgens door beheerders toegewezen aan een casemanager, in plaats van dat de melder ze rechtstreeks in de tool invoert. Dat garandeert een gestructureerde en veilige aanpak om aangekaarte problemen te beheren en te onderzoeken.

Toepassingsgebied en uitsluitingen

Het Speak Up-beleid geldt voor alle werknemers, voormalige werknemers, externe werknemers en onderaannemers of leveranciers van bpostgroup. Het omvat inbreuken en potentiële inbreuken op de wet- en regelgeving, de gedragscode in andere beleidslijnen van het bedrijf. Het is echter niet bedoeld voor de melding van onmiddellijke gevaren voor het leven, de gezondheid, de veiligheid of eigendommen, voor klachten over arbeidsomstandigheden, voor persoonlijke of juridische kwesties die geen verband houden met mogelijk wangedrag, of voor valse beschuldigingen. Het Escalatiebeleid vult het beleid aan door een gestructureerd proces te bieden om bezorgdheden die worden gemeld aan casemanager, op een veilige en systematische manier af te handelen.

Beschrijving van het hoogste niveau in de organisatie dat verantwoordelijk is voor de implementatie van het beleid

Het hoogste niveau in de organisatie dat verantwoordelijk is voor de implementatie van het Speak Up-beleid is de het departement Compliance van bpostgroup. Dat departement is verantwoordelijk voor het ontvangen en afhandelen van de gemelde bezorgdheden. Voor kwesties in verband met dochterondernemingen is de lokale meldingsverantwoordelijke bij de dochteronderneming in kwestie verantwoordelijk. Het departement Compliance zorgt ervoor dat elke melding snel, objectief en grondig wordt behandeld.

Toelichting hoe het beleid beschikbaar wordt gesteld aan mogelijk betrokken belanghebbenden en belanghebbenden die moeten helpen bij de implementatie

Het Speak Up-beleid is publiek beschikbaar op de website van bpostgroup, zodat interne en externe belanghebbenden er gemakkelijk toegang toe hebben. Bovendien worden alle medewerkers bij indiensttreding op de hoogte gebracht van de Speak Up-tool, het Speak Up-beleid en het Escalatiebeleid.

Beschrijving van de mate waarin rekening is gehouden met de belangen van de belangrijkste belanghebbenden bij het bepalen van het beleid

Bij het opstellen van het Speak Up-beleid heeft bpostgroup veel aandacht besteed aan de belangen van de belangrijkste stakeholders, zoals de werknemers, klanten, het publiek en andere belanghebbenden. Het beleid zorgt ervoor dat bezorgdheden vertrouwelijk en zonder angst voor vergelding kunnen worden gemeld, zodat de belangen worden beschermd van wie een kwestie aankaart. Het is conform de nationale regelgeving en voorziet specifieke richtlijnen voor verschillende landen, zodat het beleid relevant en doeltreffend is in alle regio's waar bpostgroup actief is. Die aanpak bevordert een cultuur van integriteit en vertrouwen, wat gunstig is voor alle betrokken belanghebbenden.

Global Ethics Day 2024

Op 16 oktober 2024 vierde bpostgroup voor de eerste keer Global Ethics Day, van de onderneming kracht bijzet om in heel de organisatie een cultuur van ethiek en naleving te promoten. Het evenement moedigde alle medewerkers van bpostgroup aan om na te denken over het belang van ethische besluitvorming in hun dagelijkse leven. Om het initiatief te ondersteunen werd een bericht gedeeld met het Group Leadership Team om de boodschap te verspreiden in alle lagen van het bedrijf. Daarnaast was er ook een bericht op het platform bpost4me met korte citaten van werknemers die hun visie gaven op de betekenis van ethiek.



De bedrijfscultuur evalueren

Om ervoor te zorgen dat onze bedrijfscultuur doeltreffend blijft en overeenstemt met onze waarden, evalueren we regelmatig het bestuur en de ethische praktijken. Die evaluaties omvatten het monitoren van de impact van onze trainingsprogramma's en -initiatieven, zoals het [Speak Up-programma](#), om de doeltreffendheid te meten in het bevorderen van de gewenste cultuur. Inzichten uit die evaluaties vormen de basis voor voortdurende verbeteringen en helpen ons om een cultuur te handhaven die onze kernwaarden weerspiegelt. Via die gestructureerde inspanningen bouwt en onderhoudt bpostgroup een sterke, ethische en inclusieve bedrijfscultuur die onze missie en ons succes op lange termijn ondersteunt.

Mechanismen om bezorgdheden over zakelijk gedrag te melden en te onderzoeken

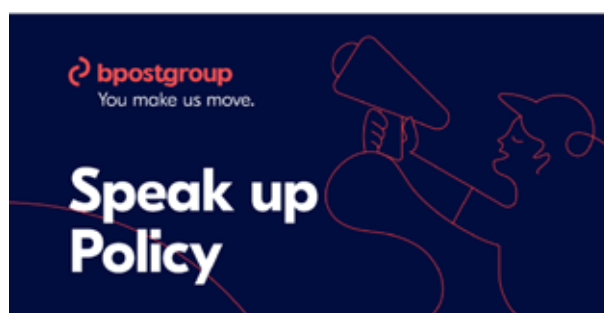
bpostgroup heeft uitgebreide mechanismen ingevoerd om bezorgdheden over onwettig gedrag of schendingen van de [Gedragscode](#) te identificeren, te melden en te onderzoeken. Centraal daarbij staat het [Speak Up-programma](#), dat in 2023 werd gelanceerd en alle werknemers en externe belanghebbenden een veilig en vertrouwelijk kanaal biedt om te goeder trouw mogelijk wangedrag te melden. Voor gedetailleerde informatie over hoe meldingen via de Speak Up-tool werken, verwijzen we naar hoofdstuk S1-17 – Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten.

In de [Gedragscode](#) worden voor inbreuken duidelijke gevolgen vastgelegd die variëren van disciplinaire maatregelen tot gerechtelijke stappen, om ervoor te zorgen dat alle interne en externe belanghebbenden verantwoording afleggen. De [Gedragscode](#) en het [Mensenrechtenbeleid](#) van bpostgroup sluiten nauw aan bij de principes van het VN-Verdrag tegen corruptie (United Nations Convention against Corruption, UNCAC), met een gedeelde focus op ethische praktijken en maatregelen tegen corruptie. Onze beleidslijnen leggen de nadruk op integriteit bij commerciële relaties, het vermijden van belangenvermenging en het naleven van strikte ethische normen, in overeenstemming met de preventieve en verantwoordingsgerichte benadering van de UNCAC. Hoewel onze [Gedragscode](#) niet expliciet naar de UNCAC verwijst, weerspiegelen de principes ervan de doelstellingen van de conventie en onderstrepen ze ons engagement in de strijd tegen corruptie en het bevorderen van ethisch gedrag. Op personeelsvlak zijn al onze beleidslijnen, waaronder ook ons [Mensenrechtenbeleid](#), expliciet afgestemd op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties (UVRM) en de principes van het Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC). Hoewel het beleid gebaseerd is op de UVRM en de UNGC-beginselen, zijn die rechtstreeks gekoppeld aan de leidende beginselen van de Verenigde Naties (VN) inzake bedrijfsleven en mensenrechten, het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens en de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Voor meer informatie hierover verwijzen we naar hoofdstuk S1-1 – Beleid ten aanzien van eigen personeel. Het [Speak Up-programma](#) zorgt ervoor dat klokkenluiders worden beschermd tegen represailles en garandeert de vertrouwelijkheid van hun meldingen. Het programma wordt ondersteund door een robuust beleid dat in lijn is met Richtlijn (EU) 2019/1937 en dat de rechten en de persoonsgegevens van klokkenluiders beschermt. De verantwoordelijkheid voor het beheer van klokkenluidersmeldingen bij bpostgroup ligt bij het Speak Up-team, dat onder het departement Compliance valt. Het team bestaat uit professionals die geselecteerd zijn op basis van hun onafhankelijkheid, afwezigheid van belangenvermenging en deskundigheid op het gebied van fraudedetectie, ethiek en naleving. Ieder lid heeft een eigen specialisatiedomein, waardoor een correcte aanpak van de meldingen wordt gegarandeerd. Sommige teamleden hebben diepgaande kennis van financiële fraude en integriteitkwesaties, terwijl anderen een juridische achtergrond hebben, vaak met eerdere ervaring als advocaat gespecialiseerd in HR-zaken of naleving van de regelgeving. Door de uiterst vertrouwelijke aard van klokkenluidersmeldingen wordt het Speak Up-team bewust klein gehouden en worden de leden gekozen op basis van hun vermogen om gevoelige zaken discreet te behandelen. Hoewel er geen specifieke training vereist is om lid te worden van het team (afgezien van de jaarlijkse training over de Gedragscode), scholen de teamleden zich voortdurend bij via externe seminars en conferenties over klokkenluiden en naleving. Die bijscholing zorgt ervoor dat ze op de hoogte blijven van de beste praktijken en juridische ontwikkelingen bij het afhandelen van klokkenluidersmeldingen. Hoewel bpostgroup geen specifiek beleid heeft tegen omkoping en corruptie (Anti-Bribery and Anti-Corruption, ABAC), sluit de Gedragscode, samen met het Speak Up-beleid en andere beleidslijnen die due diligence door derden omvatten, nauw aan bij de principes van het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie. De reden waarom we geen specifiek ABAC-beleid hebben, is dat ons bestaande beleid al de nodige principes en maatregelen omvat om corruptie te voorkomen en aan te pakken, op basis van een ruim toepassingsgebied en strikte ethische normen. Ondanks het feit dat we 0 boetes en veroordelingen rapporteren voor het overtreden van ABAC-wetten, erkennen we de behoefte aan specifieke ABAC-training en voorzien we dat ook in ons plan voor 2025. We plannen een speciale training over ABAC buiten de huidige Gedragscode om ons engagement voor ethische praktijken verder te versterken.

Speak Up-beleid: Kernaspecten en updates voor 2024

Ter gelegenheid van het eenjarige bestaan is het [Speak Up-programma](#) herzien, wat geleid heeft tot updates die de naleving van de wettelijke normen garanderen en de effectiviteit van de tool verbeteren. Daarnaast zijn er initiatieven gelanceerd en gepland om de bekendheid van het Speak Up-beleid te vergroten, zoals de Global Ethics Day in 2024 en de aanstaande Global Whistleblowing Day in 2025.

Volgend jaar zal het herziene Speak Up-beleid worden geëvalueerd met de vakbonden vooraleer het wordt vertaald en verspreid onder alle entiteiten van bpostgroupacross all entities of bpostgroup



Training over zakelijk gedrag

Sinds 2023 krijgen verplichte trainingen over de Gedragscode bij bpostgroup prioriteit. In 2024 is het programma in kwestie uitgebreid met gerichte onlinecursussen en interactieve inhoud voor alle werknemers over de belangrijkste principes van ethisch gedrag, welzijn op het werk en het belang van het Speak Up-programma. Dankzij dat uitgebreide opleidingsinitiatief heeft ondertussen 98% van alle bpostgroup-werknemers de opleiding over de Gedragscode met succes afgerond. Het doelpubliek omvat alle bpostgroup-werknemers met een contract van onbepaalde duur (behalve langdurig afwezige en externe personen), inclusief werknemers met administratieve, management- en toezichhoudende functies. De training wordt jaarlijks gegeven.

De werknemers moeten 75% behalen op alle quizzes in de e-learning. Halen ze geen 75%, dan moeten ze de tests opnieuw afleggen. Na afloop ontvangen ze een certificaat. De trainingen bestaan uit video's die gevolgd worden door een quiz om hun kennis en deelname te bevestigen.

Voor 2025 wordt een gerichte training over omkoping en corruptie opgenomen in het verplichte trainingsprogramma, om ervoor te zorgen dat ons personeel over de nodige inzichten beschikt om onze ethische normen te handhaven in alle aspecten van hun functie. Door prioriteit te geven aan die trainingsprogramma's wil bpostgroup een cultuur van verantwoordelijkheid en transparantie bevorderen, waarbij medewerkers de kennis en de middelen krijgen om onwettig gedrag of inbreuken op de gedragscode van het bedrijf te identificeren, te melden en aan te pakken.

Training Gedragscode 2024 (e-learning en video's)

In 2024 volgden de medewerkers van bpostgroup een onlinetraining (ontwikkeld door de departementen Human Resources en Compliance) over de Gedragscode. De training omvatte de belangrijkste elementen van de Gedragscode en werd geoptimaliseerd dankzij feedback na de sessie van vorig jaar.

Voor collega's zonder e-mail van bpostgroup zorgden drie video's en een quiz voor een goed begrip van de belangrijkste onderwerpen. In beide gevallen (e-learning en video's) benadrukte de training het belang van welzijn op het werk en verantwoordelijk en ethisch gedrag bij het nemen van beslissingen. Medewerkers die het jaar ervoor al een training hadden gevolgd, kregen een bijgewerkte versie, terwijl nieuwe medewerkers een uitgebreide versie volgden, die nu ook is geïntegreerd in het onboardingproces. Er werd ook speciale aandacht besteed aan het Speak Up-beleid, dat werknemers aanmoedigt om bezorgdheden over onethisch gedrag te melden.



Gebieden en functies met het grootste risico op corruptie en omkoping

Uit de Compliance Maturity Assessment kwamen met betrekking tot omkoping en corruptie specifieke risico's naar voren die zijn opgenomen in het ABAC-gedeelte van de Gedragscode, om in heel de organisatie het bewustzijn en de naleving te garanderen. De risico's bleken het grootst in het departement Public Affairs, vooral bij interacties met overheidsinstanties, door de beperkte omvang van het team. bpostgroup blijft de functies binnen de organisatie die een hoger risico lopen op corruptie of omkoping, controleren en aanpakken, met versterkte veiligheidsmaatregelen en gerichte training om deze risico's doeltreffend te beperken.

Via deze initiatieven onderstreept bpostgroup het onwrikbare engagement van de onderneming voor ethische bedrijfspraktijken, door een cultuur van vertrouwen, transparantie en verantwoordelijkheid te stimuleren.

6.4.1.2 G1-2 Beheer van relaties met leveranciers

In de huidige dynamische zakenwereld speelt het beheer van relaties met leveranciers en van inkoopprocessen een cruciale rol om operationele efficiëntie, duurzaamheid en ethische normen te garanderen. Een doeltreffend relatiebeheer met leveranciers is ruimer dan transacties alleen en richt zich op strategische samenwerkingen in lijn met onze kernwaarden. Die aanpak bevordert sterke, transparante en wederzijds voordelige partnerschappen met onze leveranciers. Via verantwoordelijke inkooppraktijken streven we ernaar de veerkracht van de toeleveringsketen te verbeteren, de impact op het leefmilieu te beperken en de maatschappelijke verantwoordelijkheid te bevorderen.



Onze benadering van leveranciersrelaties

Onze benadering draait om transparantie, vertrouwen en gedeelde waarden. Bij bpostgroep legt onze [Stakeholder Engagement Policy](#) de basis voor de manier waarop we contact leggen en samenwerken met onze leveranciers tijdens het inkoopproces. Het beleid is gebaseerd op de AA1000 Stakeholder Engagement Standard en zet ons engagement kracht bij om te overleggen met alle belanghebbenden en rekening te houden met hun inzichten voor ons bestuur en onze activiteiten. Het beleid zal in 2025 worden herzien om ervoor te zorgen dat het actueel blijft. Ondertussen vertrouwen we op onze [Gedragscode](#) voor leveranciers als onze leidraad.

Het doel van het overleg met onze belanghebbenden bestaat erin onze bedrijfsstrategieën en dagelijkse activiteiten af te stemmen op de belangen en verwachtingen van verschillende groepen, waaronder onze leveranciers. Via een open en continue dialoog streven we naar een beter begrip van ieders behoeften, wat onze besluitvorming en algehele effectiviteit verbetert. We hanteren een systematische aanpak voor de identificatie en prioriteitsbepaling van belanghebbenden op basis van hun invloed, relevantie en de gezamenlijke voordelen die we via onze partnerschappen kunnen behalen.

Bij onze inkoopactiviteiten proberen we actief inzicht te krijgen in de perspectieven en vereisten van onze leveranciers. Dat helpt ons om onze selectiecriteria en evaluatiemethoden te bepalen. Ons engagement om te overleggen met de belanghebbenden versterkt niet alleen onze inkooppraktijken, maar draagt ook bij aan de duurzaamheid en veerkracht van onze toeleveringsketen.

Risicobeheer in de toeleveringsketen

bpost erkent het belang om risico's die verband houden met de toeleveringsketen, te identificeren en beperken, zeker als er een impact is op het vlak van duurzaamheid. Om die risico's aan te pakken gebruiken we EcoVadis als belangrijkste instrument voor risicobeheer, ondersteund door een gestructureerde aanpak die bestaat uit:

- **Risico-identificatie:** Via EcoVadis doen we risicoanalyses op hoog niveau voor verschillende inkoopcategorieën, om potentiële risico's zoals milieueffecten, mensenrechtenschendingen en ethische kwesties te identificeren. Met deze tool kunnen we de prestaties en duurzaamheidspraktijken van leveranciers in real time evalueren.
- **Beperkende maatregelen:** Op basis van de inzichten uit de EcoVadis-analyses definiëren en implementeren we gerichte acties om de geïdentificeerde risico's te beperken.



Ons Procurementbeleid, onze Bid Compliance Policy en ons Beleid voor onderaannemers versterken ons engagement om risico's in de toeleveringsketen te beheren en duurzaamheid te waarborgen. De beleidslijnen in kwestie omvatten specifieke vereisten en verwachtingen voor leveranciers, waaronder naleving van de milieunormen, ethische praktijken en naleving van toepasselijke wet- en regelgeving.

Beleidslijnen

Bij bpostgroup hebben we uitgebreide beleidslijnen geïmplementeerd om de materiële impacts, risico's en kansen met betrekking tot de leveranciersrelaties aan te pakken:

1. Interne beleidslijnen inzake inkoop
2. [Bid Compliance Policy](#)
3. Beleid Onderaannemers
4. [Stakeholderbeleid](#)
5. [Gedragscode voor Leveranciers](#)

1. Interne beleidslijnen inzake inkoop

Belangrijkste inhoud van het beleid

Ons Procurementbeleid, onze Strategic Sourcing Templates en andere interne documenten weerspiegelen ons engagement om milieuvriendelijke en maatschappelijk verantwoorde producten en diensten aan te kopen. We geven de voorkeur aan leveranciers met duurzame praktijken, zoals het verminderen van de koolstofvoetafdruk, het beperken van afval en het garanderen van eerlijke arbeidsomstandigheden. Er worden duurzaamheidscriteria opgenomen in de inkoopbeslissingen, en om verantwoordelijk gedrag te verzekeren monitoren we regelmatig onze inkooppraktijken en rapporteren we hierover om ze af te stemmen op onze overkoepelende duurzaamheidsdoelen.

Reikwijdte en uitsluitingen

Deze beleidslijnen/ interne documenten zijn van toepassing op interne Procurement-stakeholders die verantwoordelijk zijn voor aanbestedingen en interacties met leveranciers.

Beschrijving van het hoogste niveau in de organisatie dat verantwoordelijk is voor de implementatie van het beleid

De Raad van Bestuur van bpost NV is verantwoordelijk voor het Procurementbeleid en zorgt ervoor dat het in overeenstemming is met de waarden van het bedrijf, de ethische normen en de evoluerende markt- en regelgevingsvereisten. De overige interne documenten die door het departement Procurement worden gebruikt, staan onder toezicht van de Procurement Director.

Toelichting of en hoe het beleid beschikbaar wordt gesteld aan mogelijk betrokken belanghebbenden en belanghebbenden die moeten helpen bij de implementatie

Over de interne Procurement-beleidslijnen wordt gecommuniceerd met de relevante interne belanghebbenden, zoals het departement Procurement van de relevante entiteiten van bpostgroup. Bovendien worden deze beleidslijnen gebruikt als onderdeel van andere Procurement-gerelateerde trainingen over duurzaamheid, zoals onze Sustainable Procurement Day.

Rapportage van standaarden of initiatieven van externe partijen die worden nageleefd met de invoering van het beleid

Bij het implementeren van deze interne beleidslijnen en documenten zorgen we voor afstemming met wereldwijd erkende normen en initiatieven van derden, zoals het Global Compact (UNGC) van de Verenigde Naties, het Global Reporting Initiative (GRI) en de ISO 20400 Sustainable Procurement Guidelines. We respecteren ook certificeringen zoals Fair Trade, FSC (Forest Stewardship Council), en CarbonNeutral, en zorgen ervoor dat onze leveranciers aan deze strikte normen voldoen. Door ons aan die raamwerken te houden versterken we ons engagement op het vlak van duurzaamheid en ethische praktijken op wereldwijde schaal.

2. Bid Compliance Policy

Belangrijkste inhoud van het beleid

Ons Bid Compliance Policy zorgt ervoor dat alle biedprocessen eerlijk en transparant verlopen en dat de toepasselijke wetten, regels en interne normen worden nageleefd. Het beleid omvat duidelijke richtlijnen voor het indienen, evalueren en gunnen van offertes en verbiedt belangenvermenging, omkoping en andere onethische praktijken. Om de integriteit te verzekeren worden alle beslissingen met betrekking tot biedingen grondig gedocumenteerd en ondersteund door audittrajecten.

Toepassingsgebied en uitsluitingen

Dit beleid is van toepassing op alle biedprocessen binnen de organisatie en omvat zowel openbare als particuliere aanbestedingen. Er gelden alleen uitzonderingen voor rechtstreekse onderhandelingen of aankopen bij specifieke leveranciers, die zijn toegestaan als ze worden gerechtvaardigd en gedocumenteerd in overeenstemming met het beleid van de organisatie. Die uitsluitingen worden zorgvuldig gecontroleerd om ervoor te zorgen dat ze in overeenstemming zijn met de principes van eerlijkheid en transparantie.

Beschrijving van het hoogste niveau in de organisatie dat verantwoordelijk is voor de implementatie van het beleid

De Raad van Bestuur van bpost NV is verantwoordelijk voor de Bid Compliance Policy en zorgt ervoor dat die in overeenstemming is met de waarden en ethische normen van het bedrijf en met de evoluerende markt- en regelgevende vereisten.

Toelichting of en hoe het beleid beschikbaar wordt gesteld aan mogelijk betrokken belanghebbenden en belanghebbenden die moeten helpen bij de implementatie

De Bid Compliance Policy is publiek toegankelijk op de website van het bedrijf en wordt met bidders gedeeld als onderdeel van het aanbestedingsproces. Interne medewerkers die betrokken zijn bij biedingsactiviteiten krijgen een verplichte training om ervoor te zorgen dat ze het beleid begrijpen en naleven. Er worden regelmatig audits en beoordelingen uitgevoerd om de naleving te beoordelen, en de resultaten worden meegedeeld aan de relevante belanghebbenden om de transparantie en verantwoordingsplicht te handhaven.

Rapportage van standaarden of initiatieven van externe partijen die worden nageleefd met de invoering van het beleid

Onze Bid Compliance Policy respecteert en omvat principes van internationaal erkende normen en initiatieven, zoals de OESO-richtsnoeren voor multinationale ondernemingen, de International Anti-Corruption Standards (IACS) en de Transparency International Integrity Pacts. We stemmen ons ook af op de lokale en nationale aanbestedingsregels om ervoor te zorgen dat onze aanbestedingsprocessen niet alleen aan de regels voldoen, maar een voorbeeld zijn wat betreft het bevorderen van integriteit en eerlijkheid. Deze raamwerken van derden vormen de leidraad voor onze inspanningen om het vertrouwen en de geloofwaardigheid van alle inkoopactiviteiten te behouden.

3. Beleid Onderaannemers

Voor specifieke informatie over het Beleid voor onderaannemers, de inhoud, het toepassingsgebied, beschrijvingen, uitleg en meer verwijzen we naar hoofdstuk S2-1 – Beleid ten aanzien van werknemers in de waardeketen.

4. Stakeholderbeleid

De betrokkenheid van onze belanghebbenden wordt momenteel beschreven en toegelicht in een [Stakeholderbeleid](#), dat publiek beschikbaar is op onze website. Het beleid beschrijft hoe de belanghebbenden moeten worden betrokken en bovendien hoe dat moet worden geïntegreerd in de governance, strategie en bedrijfsvoering. Het beleid valt onder de verantwoordelijkheid van ons departement Compliance. Het beleid wordt momenteel echter herzien en zal geleidelijk worden vervangen of mogelijk worden afgeschaft omdat de inhoud ervan wordt behandeld in andere, meer gerichte beleidslijnen, zoals het beleid inzake Public Affairs, het Communicatiebeleid en de Relationship Agreement. Daarnaast zullen de governancestructuur en de verantwoordelijkheden in verband met dit beleid opnieuw worden beoordeeld. Als onderdeel hiervan onderzoeken we ook de noodzaak om een Consumentenbeleid uit te werken om specifieke, consumentengerelateerde problemen aan te pakken.

5. Gedragscode Leverancier

Voor specifieke informatie over de Gedragscode voor leveranciers, de inhoud, het toepassingsgebied, beschrijvingen, uitleg en meer verwijzen we naar hoofdstuk S2-1 – Beleid ten aanzien van werknemers in de waardeketen.

Prioriteit geven aan duurzaamheid in relaties met leveranciers

We prioritize the following actions to ensure sustainable and ethical supplier relationships:

- 1. Bewustmaking:** Onze interne teams informeren over duurzame oplossingen en benaderingen.
- 2. Risico- en impactanalyse:** Risicoanalyses op hoog niveau uitvoeren voor elke inkoopcategorie, en passende acties definiëren.
- 3. Duurzaamheidscriteria:** Duurzaamheidscriteria opnemen in onze aanbestedingsdocumenten en contracten.
- 4. Prestatiemonitoring:** De duurzaamheidsprestaties van onze leveranciers opvolgen en beoordelen aan de hand van tools zoals audits, peilingen en scorekaarten.

Om die prioriteiten te ondersteunen lichten we onze verwachtingen en basisvereisten toe in de **RFP-fase (Request for Proposal)** van een sourcingproject en/of in de **Algemene voorwaarden**. De volgende minimumvereisten zijn gestandaardiseerd:

- Leveranciers moeten zich houden aan onze Gedragscode voor Leveranciers, die kernprincipes omvat over milieubescherming, mensenrechten en ethisch gedrag.
- We monitoren de prestaties van de leveranciers na de aanbesteding door een jaarlijkse beoordeling aan te vragen bij EcoVadis (of gelijkwaardig). Belangrijke leveranciers moeten een EcoVadis-scorecard hebben met een minimumscore van 45. Als de analyseresultaten consistent laag zijn of als er activiteiten met een hoog risico worden geïdentificeerd, kunnen we een audit ter plaatse aanvragen.
- Van leveranciers wordt verwacht dat ze hun jaarlijkse CO₂-voetafdruk berekenen en rapporteren, een CO₂-reductiedoel bepalen en een strategie uitwerken om dat doel te bereiken.

Selectie van duurzame leveranciers: Maatschappelijke en milieuoverwegingen

Bij het selecteren van leveranciers geven we prioriteit aan sociale en milieucriteria, waaronder arbeidspraktijken, ethische inkoop en milieupact. Naast die minimumvereisten nemen we meerdere criteria in overweging bij het selecteren van een leverancier. De criteria worden gedefinieerd in de gunningscriteria van een RFP en worden gewogen volgens hun relatieve belang. Hoewel de prijs meestal het belangrijkste criterium is, hanteren we ook het concept van Total Cost of Ownership. Andere criteria om een contract toe te kennen, zijn kwaliteit en duurzaamheid. De criteria zijn specifiek voor elke aankoop en kunnen aanzienlijk verschillen afhankelijk van het product of de dienst.

Het selectieproces waarborgt ons engagement op het vlak van duurzaamheid, omdat willen samenwerken met partners eventueel belangrijk en aan maatschappelijke verantwoordelijkheid en milieuzorg.

Prestatiemaatstaven voor leveranciers

Om ervoor te zorgen dat onze inkooppraktijken overeenstemmen met onze duurzaamheids- en ethische normen, volgen we verschillende Key Performance Indicators op binnen bpost NV, onze Belgische entiteit, en rapporteren we hierover (zie onderstaande tabel).

KPI	AANTAL
Belangrijke leveranciers ¹ die instemden met de Gedragscode voor leveranciers	3.045
Actieve Belangrijke leveranciers die zijn gescreend of geauditeerd	65
Uitgaven Belangrijke leveranciers met gevalideerde SBTi scope 1- & scope 2-doelen	€ 204.972.197,96

Evaluatie van prestaties en doeltreffendheid met betrekking tot materiële IRO's

De prestatie maatstaven voor leveranciers die we monitoren zijn ontworpen om duurzaamheidsgerelateerde risico's en kansen binnen onze toeleveringsketen te beoordelen en te beheren. De maatstaven komen overeen met onze materiële IRO's, met name op het gebied van verantwoorde inkoop, klimaatactie en ethisch beheer van de toeleveringsketen. Dit zijn de belangrijkste manieren waarop deze maatstaven onze IRO's ondersteunen:

- **Naleving Gedragscode voor leveranciers:** Meten hoeveel Belangrijke leveranciers hebben ingestemd met de Gedragscode voor leveranciers helpt ervoor te zorgen dat onze duurzaamheidsnormen voor mensenrechten, arbeidsomstandigheden en milieupraktijken in heel onze toeleveringsketen worden nageleefd. Deze maatstaf is rechtstreeks gericht op risico's met betrekking tot onethische arbeidspraktijken en niet-naleving van milieueisen.
- **Screening en audits van leveranciers:** Bijhouden hoeveel actieve Belangrijke leveranciers zijn gescreend of geauditeerd, zorgt ervoor dat we proactief potentiële risico's identificeren en beperken betreffende het niet naleven van duurzaamheidsregels, onethische bedrijfspraktijken of verstoringen van de toeleveringsketen.
- **Uitgaven leveranciers met SBTi-gevalideerde doelen:** Het monitoren van de uitgaven voor belangrijke leveranciers met gevalideerde SBTi Scope 1&2-doelen zorgt voor afstemming met onze eigen doelstellingen voor uitstootreductie, het beperken van klimaatgerelateerde transitierisico's en de versterking van ons engagement om onze Scope 3-emissies te verminderen.

Methodologieën en belangrijke aannames

Om de nauwkeurigheid en consistentie van onze rapportage te verzekeren, gebruiken we de volgende methodologieën en aannames:

- **Naleving Gedragscode voor leveranciers:** Het vermelde aantal Belangrijke Leveranciers dat heeft ingestemd met de Gedragscode voor Leveranciers, is gebaseerd op onze contractuele overeenkomsten en inkoopgegevens. Leveranciers worden opgenomen in de cijfers wanneer ze het document formeel hebben erkend en ondertekend.
- **Screening en audits van leveranciers:** De vermelde actieve Belangrijke leveranciers die zijn gescreend of geauditeerd, zijn gebaseerd op ons due-diligenceprogramma voor leveranciers, dat EcoVadis-analyses, audits door derden en interne risico-evaluaties van leveranciers omvat. Leveranciers die worden gecategoriseerd als risicovol op basis van het land of de sector waar ze actief zijn of hun nalevingsgeschiedenis uit het verleden, krijgen prioriteit voor screeningen.
- **Uitgaven aan SBTi-gevalideerde leverancier:** We berekenen de uitgaven voor Belangrijke leveranciers met gevalideerde SBTi Scope 1&2-doelstellingen op basis van de door leveranciers zelf gerapporteerde SBTi-status en externe databases. We gaan ervan uit dat leveranciers met gevalideerde doelen zich actief inzetten voor wetenschappelijk onderbouwde engagementen inzake CO₂-reductie, hoewel de vorderingen niet onafhankelijk worden geverifieerd door bpostgroup.

Externe validatie-instanties

Onze dienstverlener verifieert bepaalde ESG-rapportages, maar we maken ook gebruik van externe instanties om de geloofwaardigheid van onze leveranciersgerelateerde duurzaamheidsinspanningen te valideren:

- **EcoVadis:** Een algemeen erkend beoordelingsplatform voor duurzaamheid dat leveranciers beoordeelt op basis van milieu-, sociale en ethische prestaties. Belangrijke leveranciers moeten een EcoVadis-scorecard hebben met een minimale drempelscore.
- **SBTi (Science-Based Targets initiative):** Een externe organisatie die de engagementen controleert van leveranciers ten aanzien van wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen voor CO₂-reductie en ervoor zorgt dat ze in overeenstemming zijn met de nieuwste klimaatwetenschap.
- **Industrie- en sectorspecifieke certificeringen:** Waar van toepassing eisen we van leveranciers dat ze in het bezit zijn van erkende milieu- en ethische certificeringen.

1 Belangrijke leveranciers worden gedefinieerd als de leveranciers die 80% van de uitgaven vertegenwoordigen.

6.4.1.3 G1-3 Preventie en opsporing van corruptie of omkoping

bpostgroup verbindt zich ertoe strikte ethische normen te hanteren en corruptie en omkoping in alle aspecten van de activiteiten te voorkomen. Onze totaalbenadering omvat duidelijke beleidslijnen, robuuste trainingsprogramma's en een specifieke kader om beschuldigingen te melden en te onderzoeken. We hebben een reeks maatregelen geïmplementeerd om potentiële corruptie- en omkopingsincidenten te voorkomen, te detecteren en aan te pakken, met bijzondere aandacht voor functies met een hoog risico, zoals Public Affairs, verkoopteams en rollen in financiële transacties, fraudedetectie en integriteitsbeheer. Onze werknemers worden getraind om onethisch gedrag te herkennen en te vermijden, en we bieden veilige kanalen om te melden. De volgende rapportages bieden gedetailleerde informatie over onze procedures, training en acties om corruptie en omkoping te voorkomen en te detecteren, evenals de stappen die we nemen om eventuele inbreuken aan te pakken.

Bovendien zijn alle werknemers van bpostgroup op de hoogte van en opgeleid in onze anticorruptie- en omkopingsmaatregelen via onze [Gedragscode](#).



Procedures om corruptie en omkoping te voorkomen, te detecteren en aan te pakken

bpostgroup heeft een uitgebreid kader opgezet om gevallen en mogelijke gevallen van corruptie en omkoping te voorkomen, op te sporen en aan te pakken. Centraal daarbij staat het [Speak Up-programma](#), dat een veilig, vertrouwelijk kanaal biedt om bezorgdheden te melden. Zoals beschreven in hoofdstuk S1-17 – Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten, is het Speak Up-programma toegankelijk voor specifieke belanghebbenden (privédetectives, HR-juristen, fraudedeskundige en Ethics Manager), waardoor een breed bereik en doeltreffend gebruik worden gegarandeerd. Daarnaast omvat het departement Compliance bij bpostgroup gespecialiseerde functies, zoals Ethics Manager, Fraud Manager en Integrity Manager. De managers rapporteren aan het hoofd van Anti-Money Laundering (AML), Transport & Ethics, die op zijn beurt rapporteert aan de Compliance Director. De Compliance Director, die onafhankelijk van het bedrijfsmanagement opereert als onderdeel van de tweede verdedigingslijn, houdt toezicht op alle nalevingsaangelegenheden.

Corruptie en omkoping kunnen niet alleen worden gemeld via de Speak Up-tool, maar ook via de iSight-tool van Integrity Management. Deze tool is een veilig en vertrouwelijk kanaal dat alleen toegankelijk is voor een beperkt aantal SPOC's, zodat incidenten die worden onderzocht op integriteit, beschermd en vertrouwelijk blijven. Het departement Compliance escaleert ABAC-gevallen naar het departement Legal wanneer ze tot een rechtszaak leiden en verzekert de coördinatie tussen toezicht op de naleving en juridisch toezicht. Het departement Legal houdt een gecentraliseerd procesverslag (MLR) bij, dat jaarlijks wordt geanalyseerd door het Audit, Risk & Compliance Committee en dat materiële juridische risico's omvat van alle entiteiten van bpostgroup wereldwijd.

Om de onpartijdigheid te garanderen gebeuren onderzoeken met betrekking tot corruptie en omkoping onafhankelijk van de hiërarchie die bij de zaak betrokken is. De Compliance Director rapporteert elk kwartaal rechtstreeks aan het Executive Committee, het Audit, Risk & Compliance Committee en de Raad van Bestuur over nalevingsrisico's, waaronder ethiek en fraude. Bovendien heeft de Compliance Director een directe rapportagelijijn naar de voorzitter van het Audit, Risk & Compliance Committee, wat objectiviteit, transparantie en effectief toezicht garandeert.

Aangezien we geen ABAC-beleid hebben, hebben we als basis de Compliance Maturity Assessment gedaan om onze risico's te bepalen en een beeld te krijgen van de mensen die het meeste risico lopen. In 2025 zullen we nagaan of we een afzonderlijk beleid kunnen uitwerken en trainingen kunnen organiseren voor de categorieën die het meeste risico lopen, zoals Sales, Public Affairs enz. Aan de hand van de resultaten en lessen van de Compliance Maturity Assessment zullen we ook ander gerelateerd beleid uitwerken, zoals een Geschenkenbeleid.

Momenteel is onze enige vorm van ABAC-training te vinden in de Gedragscode. De Gedragscode wordt via verschillende kanalen beschikbaar gesteld aan alle werknemers en relevante belanghebbenden. Het document is beschikbaar op het intranet en de officiële website van bpostgroup, zodat alle werknemers, bestuurders, consultants, uitzendkrachten, stagiairs en aannemers er gemakkelijk toegang toe hebben. Daarnaast wordt over de Code gecommuniceerd tijdens de onboardingsessies voor nieuwe werknemers en via regelmatige trainingsprogramma's, om ervoor te zorgen dat iedereen de ethische normen begrijpt en naleeft.

Momenteel worden alle beleidslijnen via e-mail en, indien van toepassing, per post verzonden. Bovendien worden de relevante beleidslijnen op het juiste intranet van de entiteiten van bpostgroup geplaatst, zodat alle werknemers gemakkelijk toegang hebben tot belangrijke richtlijnen en de implicaties ervan begrijpen.

Anticorruptie- en anti-omkopingstraining

bpostgroup biedt uitgebreide anticorruptie- en anti-omkopingstrainingen aan, die kaderen binnen de Gedragscode-trainingen. De trainingen worden verstrekt aan alle bpostgroup-werknemers en behandelen belangrijke elementen, zoals ethisch gedrag, integriteit en naleving.

De Gedragscode-training bij bpostgroup omvat anticorruptie- en anti-omkopingsaspecten door werknemers te leren hoe ze belangenconflicten kunnen herkennen en vermijden, hoe ze elke vorm van corruptie (met inbegrip van omkoping, smeergeld en fraude) kunnen verhinderen en hoe ze onderscheid kunnen maken tussen aanvaardbare en onaanvaardbare geschenken en gunsten. De training omvat praktische voorbeelden, korte tests en richtlijnen om ethisch gedrag en naleving te handhaven, en moedigt de werknemers aan specifieke contactpersonen te raadplegen als ze zich zorgen maken.

Het percentage risicovolle functies dat de training bestrijkt, wordt niet berekend. bpostgroup berekent enkel het voltooiingspercentage (in %) van de Gedragscode-training, met inbegrip van de specifieke ABAC-training, voor alle werknemers. Het voltooiingspercentage wordt berekend door het departement Compliance en meer in het bijzonder door het Head of Privacy and Compliance Programs. Alleen actieve werknemers, met uitzondering van langdurig afwezige werknemers, externen en gepensioneerden, worden opgenomen in de berekening van het voltooiingspercentage.

Voor risicofuncties heeft de Raad van Bestuur specifieke beleidslijnen goedgekeurd, zoals het Beleid over contacten met concurrenten, die op 1 januari 2025 zijn geïmplementeerd om de unieke uitdagingen van deze functies aan te pakken.

Definitie van risicofuncties: Voor meer informatie over risicofuncties verwijzen we naar het hoofdstuk ‘Gebieden en functies met het grootste risico op corruptie en omkoping’ in G1-1 – Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur.

Trainingsproces & monitoring:

- De e-learning over de Gedragscode gebeurt via een specifiek platform van bpost NV en via een andere specifieke tool voor externe entiteiten.
- De voltooiing wordt bijgehouden via een geautomatiseerd systeem voor bpost NV, terwijl HR-groepen de voltooiingspercentages berekenen voor de entiteiten.
- De werknemers moeten minstens 75% van de vragen correct beantwoorden om te slagen voor hun training.
- Langdurig afwezige werknemers, externe werknemers en gepensioneerden worden niet opgenomen in de berekening van het voltooiingspercentage.
- Internal Audit beoordeelt de implementatie- en voltooiingspercentages van trainingsmodules als onderdeel van hun auditopdrachten.
- Het voltooiingspercentage wordt elk kwartaal gerapporteerd aan de Compliance Director en opgenomen in de CSRD-rapportages.

In 2024 volgde 98% van de bpostgroup-werknemers, inclusief de administratieve, management- en toezichhoudende functies, de Gedragscode-training. De training omvat maatregelen tegen omkoping en corruptie en zorgt voor een wijdverspreid bewustzijn en begrip op alle niveaus van de organisatie. Het cijfer wordt alleen intern berekend en gevalideerd, en niet door een andere externe of derde partij dan onze dienstverlener.

6.4.1.4 G1-4 Incidenten van corruptie of omkoping

Aantal veroordelingen voor inbreuken op wetgeving tegen corruptie en omkoping

In 2024 waren er bij bpostgroup **geen veroordelingen of boetes** voor inbreuken op de **wetgeving tegen corruptie of omkoping**. Er werden evenmin inbreuken vastgesteld op onze procedures of normen tegen corruptie of omkoping, wat de doeltreffendheid onderstreept van onze nalevingsmaatregelen. Deze informatie wordt geverifieerd via het **monitoringsysteem voor rechtszaken** van het departement Legal en het jaarlijkse **MLR-rapport (Material Legal Risk)** dat wordt beoordeeld door de Compliance Director en de Chief Legal Officer (CLO). Het rapport wordt jaarlijks voorgelegd aan het **Audit, Risk & Compliance Committee**.

Bovendien waren er geen incidenten met actoren uit onze waardeketen waarbij bpostgroup of de werknemers van het bedrijf rechtstreeks betrokken waren.

Veroordelingen, boetes en maatregelen tegen corruptie en omkoping op bpostgroup-niveau in 2024

SOORT BOETE	BEDRAG IN 2024 VOOR BPOSTGROUP
Bedrag van geldboetes voor overtredingen wetgeving tegen corruptie en omkoping	0
Aantal veroordelingen voor inbreuken op wetgeving tegen corruptie en omkoping	0

Deze cijfers worden alleen intern berekend en gevalideerd, en niet door een andere externe of derde partij dan onze dienstverlener.

Monitoring en rapportage van nalevingsgegevens

De departementen Compliance en Legal werken samen om ervoor te zorgen dat alle ABAC-gerelateerde gevallen worden gemonitord, gerapporteerd en geanalyseerd. Alle incidentgerelateerde gegevens worden verzameld in de Speak Up-tool (OneTrust Convercent), met aanvullende monitoring via de iSight-tool van Integrity Management. Voor Radial US worden incidenten gemonitord in Syntrio en worden de gegevens geëxtraheerd en gerapporteerd aan bpostgroup. Twee keer per jaar worden alle incidenten bekeken, gecategoriseerd en gebundeld in een rapport van het Compliance-team. Dat rapport ondergaat kwaliteitscontroles voordat het wordt voorgelegd aan het Audit, Risk & Compliance Committee.

Om een nauwkeurige rapportage te garanderen worden materiële boetes en straffen gecheckt met contactpersonen van het hoger management in de dochterondernemingen. Dat zorgt ervoor dat alle entiteiten worden opgenomen in de definitieve CSRD-rapportage en dat er geen ABAC-gerelateerde veroordelingen of boetes worden weggelaten.

Bovendien beschikken bpostgroup en het Legal-departement over een specifieke tool (Avonca) om lopende en/of verwachte boetes en rechtszaken op te volgen. Alle informatie over relevante claims kan in real time worden gevolgd.

Actieplannen en middelen om de materiële impacts, risico's en kansen met betrekking tot corruptie en omkoping te beheren

Op het ogenblik van de rapportering heeft bpostgroup geen acties of middelen voorzien om onze materiële impacts, risico's en kansen met betrekking tot corruptie en omkoping te beheren. Voorheen werd de Gedragscode, die een speciaal anticorruptiehoofdstuk bevat, voldoende geacht voor ABAC-gerelateerde training. In de loop van 2025 zullen bpostgroup en de departementen die corruptie en omkoping detecteren en bestrijden, echter blijven focussen op specifieke, gerichte beleidslijnen en opleidingen voor gerichte situaties in verband met ABAC, zoals het Geschenkenbeleid en een specifieke ABAC-opleiding.

6.4.1.5 G1-5 Politieke invloed en lobbyactiviteiten

Toezicht op politieke invloed en lobbyactiviteiten

Het toezicht op de politieke invloed en lobbyactiviteiten van bpostgroup is de verantwoordelijkheid van onze directeur Public Affairs, die rechtstreeks rapporteert aan onze CEO. Deze functie zorgt ervoor dat de contacten van ons bedrijf met beleidsmakers en belanghebbenden in de sector transparant zijn en gebeuren in lijn met onze bedrijfswaarden. Dat omvat het toezicht op lobbyactiviteiten, het beheer van relaties met overheidsinstanties en het verzekeren dat onze relaties met politieke belanghebbenden voldoen aan de beste praktijken volgens het Public Affairs-beleid van het bedrijf. Meer specifiek zal bpostgroup niet lobbyen bij het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (BIPT), omdat het BIPT een onafhankelijke regelgevende instantie is.

Hoewel er in 2024 geen specifieke beleidslijnen waren voor Public Affairs, zal er in het eerste kwartaal van 2025 een nieuw Public Affairs-beleid voor contacten met overheidsinstanties van kracht worden, dat door het bestuur is gevalideerd. Dat beleid is gebaseerd op de volgende kernwaarden: naleving van wet- en regelgeving, integriteit, transparantie en professionaliteit. Het geldt voor alle werknemers van bpostgroup en alle personen die nauw verbonden zijn met het bedrijf, zoals bestuurders, uitzendkrachten, stagiairs en externe medewerkers, wanneer zij in naam van bpostgroup contact hebben met overheidsinstanties. Het beleid richt zich voornamelijk op Belgische overheden en overheden die verbonden zijn met de Europese Unie, waardoor het vooral relevant is voor werknemers van de Belgische en andere Europese entiteiten van bpostgroup of personen die nauw met dergelijke entiteiten verbonden zijn.



Politieke bijdragen

bpostgroup doet geen financiële of in natura politieke bijdragen, noch direct noch indirect, in welk land of geografisch gebied dan ook. Dat weerspiegelt ons streven om neutraal te blijven in politieke aangelegenheden en ervoor te zorgen dat al onze activiteiten in overeenstemming zijn de met ethische bedrijfspraktijken en de geldende regelgeving.

Totale geldwaarde van rechtstreekse en onrechtstreekse politieke financiële bijdragen en bijdragen in natura door bpostgroup

	2024
Politieke financiering	0
Totaal	0

Belangrijkste lobbyonderwerpen en standpunten

Op Europees niveau

Op Europees niveau lobbyt bpostgroup voornamelijk via bijdragen aan [PostEurop](#), een handelsvereniging die de nationale postoperatoren in heel Europa vertegenwoordigt. De standpuntnota's van PostEurop, die belangrijke EU- en internationale regelgeving en initiatieven met betrekking tot de postsector behandelen, gaan over onderwerpen zoals universele dienstverlening, vervoer, e-commerce, human resources, milieukwesties en douaneregulering. Deze nota's kunnen worden geraadpleegd op <https://www.posteurop.org/blog/?category=position-papers>.



Op nationaal niveau

Op nationaal niveau bepleit bpostgroup beleidslijnen die een invloed hebben op de logistieke spoor- en e-commerce sectoren. Onze standpunten weerspiegelen onze bezorgdheid over de invloed van regelgeving en politieke beslissingen op domeinen zoals de universele postdienst, transport, werkgelegenheid en sociale normen en duurzaamheid van het milieu. Onze lobbyinspanningen hebben als doel ervoor te zorgen dat de perspectieven van bpostgroup in aanmerking worden genomen bij het vormgeven van de toekomst van onze sector. bpostgroup is geregistreerd in het lobbyregister van het Belgische federale parlement.

Externe validatie van lobbyactiviteiten

Lobbyregister Belgisch Federaal Parlement

bpostgroup is geregistreerd in het lobbyregister van het Belgische federale parlement, dat dient als extern validatie-instrument voor onze nationale lobbyactiviteiten. Dat register zorgt voor transparantie en verantwoording door onze betrokkenheid publiekelijk te documenteren bij de Belgische beleidsmakers. Het register is toegankelijk via het [Belgian Lobby Register](#).

EU Transparantieregister

Bovendien is bpostgroup geregistreerd in het EU-transparantieregister onder nummer 448148139186-23. Die registratie dient als belangrijk extern validatie-instrument voor onze Europese lobbyactiviteiten. Het Transparantieregister van de EU vergroot de transparantie door belanghebbenden duidelijke informatie te geven over onze inspanningen op het gebied van belangenbehartiging, waaronder de onderwerpen waarvoor we ons inzetten, de middelen die we daarvoor uittrekken en onze interacties met EU-beleidsmakers. Dat strookt met het engagement van bpostgroup om ethisch te lobbyen en de transparantienormen na te leven.

Overheidsbenoemingen

Drie leden van het management hebben in de twee jaar voorafgaand aan hun huidige benoeming een functie bekleed bij de overheid. Die personen, hun huidige positie en hun voormalige functie bij de overheid zijn:

- Delphine Van Bladel – Senior Group Communication Expert – Kabinet van Karine Lalieux tot 31 Oktober 2024
- Catherine Wijnants – Senior Legal Counsel Corporate – Kabinet van Petra De Sutter tot 31 Augustus 2023
- Finke Jacobs – Expert Project Manager – Kabinet van Petra De Sutter tot 31 Augustus 2023

6.4.1.6 G1-6 Betalingspraktijken

Gemiddelde tijd om facturen te betalen

Als onderdeel van ons streven naar transparante en efficiënte betalingspraktijken rapporteren we de gemiddelde vereiste tijd om facturen te betalen, berekend vanaf de contractuele of wettelijke begindatum van de betalingstermijn. Deze analyse heeft betrekking op vier businessunits: bpost NV, Freight4U, Radial EU en Radial NA.



Reikwijdte & gegevensvolledigheid

De dataset omvat alle facturen die binnen de rapportageperiode zijn verwerkt. Sommige entiteiten hebben echter beperkingen door onboarding-tijdlijnen. Freight4U, dat in mei 2024 toetrad, heeft geen volledige gegevens voor dat jaar. Radial Poland, dat in februari 2023 in Oracle werd geïntegreerd, heeft een volledige gegevensdekking voor 2024, terwijl de overige Radial Europe-entiteiten eind 2023 volledig in Oracle waren geïntegreerd. Radial NA heeft geen ontbrekende gegevens, waardoor deze entiteit volledig zichtbaar is.

Methodologie voor gegevensverzameling en berekening

Oracle-entiteiten (bpost NV, Freight4U, Radial EU)

Om de gemiddelde betalingstijd (in dagen) voor deze entiteiten te berekenen, halen we de maandelijkse financiële transactiegegevens uit Oracle, verwerken we ze in Power BI en analyseren we ze met DAX. De berekening betreft de:

- **Aanmaakdatum van de factuur:** De datum waarop de factuur is vastgelegd in Oracle.
- **Betaaldatum:** De datum waarop de betaling wordt uitgevoerd.
- **Betalingstermijn:** Het aantal dagen tussen het aanmaken van de factuur en het uitvoeren van de betaling.
- **Gemiddelde betaaltijd:** Het gemiddelde van alle betalingstermijnen voor facturen die binnen de rapportageperiode zijn aangemaakt en betaald.

Veronderstellingen:

- Betalingen die worden verwerkt binnen een periode van 7 dagen na de vervaldatum, worden als tijdig beschouwd.
- Negatieve betaaltermijnen komen voor bij domiciliëring, waarbij de betaling gebeurt voordat de factuur officieel is aangemaakt.
- Voor Freight4U wordt een extra berekeningslaag toegepast door de wekelijkse cycli voor betalingsverwerking.

SAP-entiteit (Radial NA)

Voor Radial NA worden de betaalgegevens rechtstreeks uit SAP gehaald, zonder tussenliggende transformaties. De gemiddelde betaaltijd wordt als volgt berekend:

- **Invoice Posting Date:** De datum waarop de factuur wordt geregistreerd in SAP.
- **Clearing Date:** De datum waarop de betaling wordt uitgevoerd.
- **Days to Pay:** Het verschil tussen de 'clearing date' and de 'invoice posting date'.
- **Gemiddelde betaaltijd:** Het totale aantal 'Days to Pay' voor alle transacties, gedeeld door het totale aantal betalingen.

Automatisering en regionale verschillen

De meeste betalingen binnen de groep zijn geautomatiseerd via Oracle, waardoor het aantal laattijdige betalingen tot een minimum wordt beperkt. In de VS hebben facturen echter geen vaste factuurdatum en zijn algemene betalingstermijnen niet gestandaardiseerd, wat leidt tot rapportageverschillen.

Gemiddelde betaaltijd (in dagen) voor bpost NV, Freight4U, Radial EU en Radial NA in 2024

BUSINESSUNIT	GEMIDDELTE BETALINGSTERMIJN	ANNOTATIES
bpost NV	38,4 dagen	Gegevens voor heel het jaar beschikbaar.
Freight4U	50,2 dagen	Gegevens van mei 2024 tot 31 dec. 2024.
Radial EU	20,9 dagen	Gegevens voor heel het jaar voor alle entiteiten; Radial EU omvat België (BE), Nederland (NL), Polen (POL), Luxemburg (LUX), Italië (IT), Duitsland (DE), het Verenigd Koninkrijk (UK) en Spanje (ES). Radial Spain werd echter eind september 2024 geliquideerd. Bovendien bestaat Radial Luxembourg wel nog als rechtspersoon, maar is de activiteit minimaal: het verwerkt hooguit 5 facturen per jaar.
Radial NA	34,69 dagen	Gegevens voor heel het jaar beschikbaar.

Standaardbetalingstermijnen per hoofdcategorie leveranciers

bpost NV

In 2024 hanteerde *bpost NV* een standaardbetalingstermijn van 50 kalenderdagen voor alle categorieën van leveranciers voor niet-betwiste facturen, wat wijst op een consistente benadering van de betaalpraktijken voor leveranciers. In de toekomst verbindt *bpost NV* zich ertoe om die termijn voor alle leveranciers terug te brengen tot 30 kalenderdagen, om zo zijn steun aan de cashflow van de leveranciers te versterken en de relaties met zijn leveranciers te versterken.

Freight 4U en Radial EU

Voor de entiteiten van *Freight 4U* en *Radial EU* die Oracle gebruiken, is in het financiële Oracle-systeem standaard een betalingstermijn van 30 dagen ingesteld, hoewel dat momenteel niet gedocumenteerd is. Bovendien worden kredietnota's in alle leverancierscategorieën binnen 30 dagen vereffend, wat het engagement van *bpostgroup* voor tijdige en transparante financiële processen onderstreept.

Radial NA

Radial NA volgt een andere benadering door het gebruik van SAP. De standaardbetalingstermijn is bij voorkeur 45 dagen vanaf de factuurdatum (NT45), met betalingstermijnen die variëren van onmiddellijke betaling (NT00) tot 60 dagen (NT60). De betalingen worden wekelijks verwerkt en alle facturen moeten vooraf worden goedgekeurd. Facturen die binnen een week betaald moeten worden, worden betaald op de geplande betaaldag, met uitzonderingen voor enkele belangrijke leveranciers.

Percentage betalingen in overeenstemming met standaardbetalingstermijnen

Het percentage betalingen dat in overeenstemming is met de standaardbetalingstermijnen wordt aan de hand van gegevens uit Oracle en SAP. De berekening volgt de hieronder beschreven methodologie:

- **Oracle-entiteiten:** De betalingen worden gecategoriseerd als 'op tijd' als de betalingsdatum op of voor de vervaldatum valt. Laattijdige betalingen zijn betalingen waarvan de vervaldatum is verstreken.
- **SAP-Entiteiten (Radial NA):** De betalingen worden beschouwd als 'op tijd' als ze binnen een buffer van 7 dagen na de vervaldatum worden verwerkt, waarbij rekening wordt gehouden met operationele vertragingen in de wekelijkse betalingsverwerkingscyclus.

Het percentage betalingen dat voldeed aan de hierboven beschreven standaardbetalingstermijnen, is te vinden in onderstaande tabel.

Percentage betalingen in overeenstemming met standaardbetalingstermijnen voor bpost NV, Freight4U en Radial EU

BUSINESSUNIT	STANDAARDBETALINGSTERMIJN (DAGEN)	PERCENTAGE BETALINGEN IN OVEREENSTEMMING (%)
bpost NV	50 dagen	90,05 %
Freight4U	30 dagen	18,61 %
Radial EU	30 dagen	82,22 %
Radial NA	45 dagen*	85,20 %

*Standaardbetalingstermijn is 45 dagen (NT45), maar kan variëren van onmiddellijk (NT00) tot 60 dagen (NT60) op basis van akkoorden.

Rekening houden met kmo's in betalingspraktijken

We erkennen het belang van kmo's in ons leveranciersbestand en zetten ons in voor tijdige betalingen aan deze bedrijven om hun cashflow te ondersteunen. Onze huidige aanpak omvat het volgende:

- **Reductieplan bpost NV:** De verschuiving van 50 naar 30 dagen zal vooral kleine en middelgrote ondernemingen ten goede komen, omdat ze dan sneller betaald worden.
- **Praktijken Freight 4U en Radial EU:** De standaardtermijn van 30 dagen geldt in gelijke mate voor kmo's en grotere leveranciers, zodat de betalingsverwerking eerlijk blijft.
- **Aanpak Radial NA:** Kmo-leveranciers die als kritiek worden geclassificeerd, krijgen voorrang bij de wekelijkse betalingen, om financiële druk te voorkomen.
- **Toekomstige verbeteringen:** We zijn onze betalingsstructuren actief aan het herbekijken om de tijdigheid van de betalingen aan kmo's te verbeteren, met name voor Freight 4U, waar het percentage betalingen dat in overeenstemming is met de standaardtermijn, relatief laag ligt.

Laattijdige betalingen voorkomen, specifiek voor kmo's

bpostgroup engageert zich voor eerlijke en tijdige betalingen aan alle leveranciers, in het bijzonder voor kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). Momenteel is er geen specifiek formeel beleid voor kmo's om laattijdige betalingen te voorkomen. Er zijn echter enkele interne maatregelen genomen om laattijdige betalingen te voorkomen.

Rapportage van normen of initiatieven van derden die worden nageleefd

bpostgroup respecteert externe normen, waaronder de EU-richtlijn inzake betalingsachterstand en de beste praktijken in het betalingsbeleid van leveranciers. Onze aanpak sluit aan bij de principes van fair zakelijk gedrag die zijn vastgelegd in relevante sectorcodes en handvesten voor leveranciers.

Bestaande maatregelen om laattijdige betalingen te voorkomen

bpostgroup heeft de volgende maatregelen geïmplementeerd:

- **Naleving standaardbetalingstermijn:** Interne financiële controles zorgen ervoor dat de overeengekomen betalingstermijnen worden nageleefd, met escalatieprocedures voor vertragingen.
- **Automatische monitoring van betalingen:** Oracle- en SAP-systemen bewaken de vervaldatum van facturen en activeren waarschuwingen voor mogelijke vertragingen.
- **Specifieke ondersteuning voor kmo's:** Een team voor relatiebeheer met leveranciers helpt kmo's bij problemen op het gebied van betalingen en zorgt ervoor dat problemen zo snel mogelijk worden opgelost.
- **Driemaandelijke nalevingsbeoordelingen:** De betalingstrends worden geanalyseerd om terugkerende problemen te identificeren en aan te pakken, zodat continue verbetering gewaarborgd is.

Toekomstige ontwikkelingen

bpostgroup evalueert voortdurend de betalingspraktijken en zal in de toekomst mogelijk een officieel kmo-betalingsbeleid uitwerken op basis van de feedback van stakeholders en ontwikkelingen in de regelgeving. Als er aanvullende maatregelen nodig zijn, worden die beoordeeld en dienovereenkomstig aangepakt.

Aantal lopende juridische procedures wegens laattijdige betalingen

Op de verslagdatum zijn er geen lopende juridische procedures in verband met laattijdige betalingen. Aangezien onze Oracle- en SAP-systemen niet automatisch lopende juridische procedures voor laattijdige betalingen bijhouden, hebben we deze informatie gevalideerd door middel van interne bevestigingen van de juridische en financiële teams.

BUSINESSUNIT	AANTAL LOPENDE GERECHTELIJKE PROCEDURES VOOR GERECHTELIJKE BETALINGEN
bpost NV	0
Freight4U	0
Radial EU: : België (BE), Nederland (NL), Polen (POL), Luxemburg (LUX), Italië (IT), Duitsland (DE), het Verenigd Koninkrijk (UK) en Spanje (ES).	0
Radial NA	0

Merk op dat voor Radial NA de meting van deze maatstaf niet is gevalideerd door een andere externe instantie dan de dienstverlener.

6.5 Verslag van het college van commissarissen met een beperkte mate van zekerheid over de geconsolideerde duurzaamheidsinformatie van bpostgroup

Aan de Algemene Vergadering

In het kader van de wettelijke assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid met betrekking tot de geconsolideerde duurzaamheidsinformatie van bpostgroup (de “Vennootschap” of “de Groep”), leggen wij u ons verslag over deze opdracht voor.

Wij werden benoemd door de algemene vergadering van 8 mei 2024, overeenkomstig het voorstel van het bestuursorgaan uitgebracht op aanbeveling van het Auditcomité en op voordracht van de ondernemingsraad van bpostgroup voor het uitvoeren van een assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid met betrekking tot de geconsolideerde duurzaamheidsinformatie van de Vennootschap, opgenomen in Niet-financiële overzichten (geauditeerd CSRD-verslag) van het jaarverslag van bpostgroup vanaf en voor het jaar eindigend op 31 december 2024 afgesloten op deze datum (hierna de “duurzaamheidsinformatie”).

Ons mandaat loopt af op de datum van de algemene vergadering die beraadslaagt over de jaarrekening afgesloten op 31 december 2026. Wij hebben onze assuranceopdracht over de duurzaamheidsinformatie van bpostgroup uitgevoerd gedurende 1 opeenvolgende boekjaren

Conclusie met een beperkte mate van zekerheid, met voorbehoud

Wij hebben een assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid met betrekking tot de duurzaamheidsinformatie van de Vennootschap uitgevoerd.

Met uitzondering van de effecten beschreven in de sectie “Basis voor conclusie met voorbehoud”, en op basis van de uitgevoerde werkzaamheden en de verkregen controleinformatie, is er niets onder onze aandacht gekomen dat ons ertoe aanzet van mening te zijn dat de duurzaamheidsinformatie van de Vennootschap, in alle van materieel belang zijnde opzichten:

- niet is opgesteld in overeenstemming met de vereisten bedoeld in artikel 3:32/2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, met inbegrip van de overeenstemming met de toepasbare Europese standaarden voor duurzaamheidsinformatie (de European Sustainability Reporting Standards (“ESRS’s”));
- niet in overeenstemming is met het door de Vennootschap uitgevoerde proces (“het Proces”) om de op grond van de ESRS’s openbaar gemaakte duurzaamheidsinformatie vast te stellen, zoals uiteengezet in de sectie IRO-1 – Beschrijving van het proces om materiële effecten, risico's en kansen te identificeren en te beoordelen (ESRS 2 IRO-1); en
- de vereisten in artikel 8 van Verordening (EU) 2020/852 (de “Taxonomieverordening”) betreffende de openbaarmaking van de informatie opgenomen in subparagraaf 6.2.4. EU-taxonomie binnen het milieugedeelte 6.2 Milieu-informatie van de duurzaamheidsverklaring met betrekking tot milieugerelateerde aspecten, niet naleeft;

Basis voor conclusie met voorbehoud

In augustus 2024 nam bpostgroup de Staci Group over, een logistiek bedrijf met hoofdkantoor in Frankrijk dat wereldwijde multichannel logistieke en distributieoplossingen biedt. In het boekjaar 2024 droeg Staci € 337,7 miljoen bij aan de omzet (of 8% van de geconsolideerde omzet) van de bpostgroup. Zoals toegelicht in sectie "6.1.1.1 BP-1 Algemene basis voor het opstellen van de duurzaamheidsverklaring", van de geconsolideerde duurzaamheidsverklaring, was de Staci Group op de overnamedatum en tijdens de periode na de integratie nog niet in staat om de gegevens te verzamelen die nodig zijn om te worden opgenomen in de geconsolideerde duurzaamheidsverklaring van bpostgroup voor 2024, vanwege de tijdsdruk. Bijgevolg is de impact van de Staci Group niet opgenomen in de kwalitatieve en kwantitatieve toelichtingsvereisten van de standaarden en subthema's binnen deze standaarden, die voor bpostgroup (inclusief Staci Group) als materieel werden beschouwd, wat leidt tot een materiële onderschatting van verschillende KPI's, met name deze met betrekking tot ESRS E1, ESRS E5 en ESRS S1.

Wij hebben onze assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid uitgevoerd overeenkomstig ISAE 3000 (Herzien), Assuranceopdrachten anders dan opdrachten tot controle of beoordeling van historische financiële informatie ("ISAE 3000 (Herzien)"), zoals in België van toepassing.

Onze verantwoordelijkheden op grond van deze standaard zijn uitvoeriger beschreven in de sectie van ons verslag "Verantwoordelijkheden van de commissaris betreffende de assuranceopdrachten met betrekking tot de duurzaamheidsinformatie".

Wij hebben alle deontologische vereisten die relevant zijn voor de assuranceopdracht van de duurzaamheidsinformatie in België nageleefd, met inbegrip van deze met betrekking tot de onafhankelijkheid.

Wij passen de internationale standaard voor kwaliteitsmanagement 1 ("ISQM 1") toe, die vereist dat het kantoor een kwaliteitsmanagementsysteem opzet, implementeert en in werking stelt, inclusief beleidslijnen of procedures met betrekking tot de naleving van ethische vereisten, professionele normen en toepasselijke wettelijke en regelgevende vereisten.

We hebben van het bestuursorgaan en van de aangestelden van de Vennootschap de voor onze assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid vereiste ophelderingen en inlichtingen verkregen.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen assuranceinformatie voldoende en geschikt is als basis voor onze conclusie.

Overige aangelegenheden

De reikwijdte van onze werkzaamheden is beperkt tot de assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid over de duurzaamheidsinformatie van de Vennootschap met betrekking tot de huidige rapporteringsperiode. Onze assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid strekt zich niet uit tot informatie met betrekking tot de vergelijkende cijfers.

Verantwoordelijkheden van het bestuursorgaan betreffende het opstellen van de duurzaamheidsinformatie

Het bestuursorgaan van de Vennootschap is verantwoordelijk voor het opzetten en implementeren van een Proces en voor het toelichten van dit Proces in toelichting IRO-1 – Beschrijving van het proces om materiële impacts, risico's en kansen te identificeren en te beoordelen (ESRS 2 IRO-1) van de duurzaamheidsinformatie. Deze verantwoordelijkheid omvat:

- het begrijpen van de context waarin de activiteiten en zakelijke betrekkingen van de Vennootschap plaatsvinden en het ontwikkelen van inzicht in haar betrokken belanghebbenden;
- het identificeren van de feitelijke en potentiële effecten (zowel negatieve als positieve) in verband met duurzaamheidskwesaties, alsook van risico's en opportuniteiten die de financiële positie, de financiële prestaties, de kasstromen, de toegang tot financiering of de kapitaalkosten van de Vennootschap op korte, middellange of lange termijn beïnvloeden of waarvan redelijkerwijs zou kunnen worden verwacht dat zij hierop een invloed zullen hebben;
- het beoordelen van de materialiteit van de vastgestelde effecten, risico's en opportuniteiten in verband met duurzaamheidskwesaties door passende drempelwaarden te selecteren en toe te passen; en
- het maken van veronderstellingen en schattingen die onder de gegeven omstandigheden redelijk zijn.

Het bestuursorgaan van de Vennootschap is ook verantwoordelijk voor het opstellen van de duurzaamheidsinformatie, die de door het Proces vastgestelde informatie bevat,

- in overeenstemming met de vereisten bedoeld in artikel 3:32/2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, met inbegrip van de toepasbare ESRS's; en
- met naleving van de vereisten in artikel 8 van Verordening (EU) 2020/852 (de "Taxonomieverordening") betreffende de openbaarmaking van informatie opgenomen in de EU-taxononomie in het milieugedeelte van het bestuursverslag.

Deze verantwoordelijkheid omvat:

- het opzetten, implementeren en in stand houden van dergelijke interne beheersingsmaatregelen die het bestuursorgaan noodzakelijk acht voor het opstellen van duurzaamheidsinformatie die geen afwijkingen van materieel belang, als gevolg van fraude of van fouten, bevat; en
- het kiezen en toepassen van geschikte methoden voor duurzaamheidsverslaggeving, en het maken van veronderstellingen en schattingen die onder de gegeven omstandigheden redelijk zijn.

Het bestuursorgaan is verantwoordelijk voor het toezicht op het duurzaamheidsverslaggevingsproces van de Vennootschap.

Inherente beperkingen bij het opstellen van de duurzaamheidsinformatie

Bij het rapporteren van toekomstgerichte informatie in overeenstemming met de ESRS's, wordt van het bestuursorgaan van de Vennootschap vereist dat het de toekomstgerichte informatie opstelt op basis van toegelichte veronderstellingen over gebeurtenissen die zich in de toekomst kunnen voordoen en mogelijke toekomstige maatregelen van de Vennootschap. De werkelijke uitkomsten zullen naar alle waarschijnlijkheid afwijken van de veronderstellingen, aangezien de veronderstelde gebeurtenissen zich veelal niet zullen voordoen zoals verwacht en de afwijking daarvan van materieel belang kan zijn.

Verantwoordelijkheden van de commissaris betreffende de assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid met betrekking tot de duurzaamheidsinformatie

Het is onze verantwoordelijkheid om de assuranceopdracht te plannen en uit te voeren met het oog op het verkrijgen van een beperkte mate van zekerheid over de vraag of de duurzaamheidsinformatie geen afwijkingen van materieel belang, als gevolg van fraude of van fouten, bevat, en het uitbrengen van een assuranceverslag met een beperkte mate van zekerheid waarin onze conclusie is opgenomen. Afwijkingen kunnen zich voordoen als gevolg van fraude of fouten en worden als van materieel belang beschouwd indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat zij, individueel of gezamenlijk, de beslissingen genomen door gebruikers op basis van de duurzaamheidsinformatie, beïnvloeden.

Als deel van een assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid overeenkomstig ISAE 3000 (Herzien), zoals in België van toepassing, passen wij professionele oordeelsvorming toe en handhaven wij een professioneel-kritische instelling gedurende de opdracht. De uitgevoerde werkzaamheden in een opdracht met het oog op het verkrijgen van een beperkte mate van zekerheid, waarvoor wij verwijzen naar de sectie "Samenvatting van de uitgevoerde werkzaamheden" zijn minder uitgebreid dan in het geval van een opdracht met het oog op het verkrijgen van een redelijke mate van zekerheid. We brengen dan ook geen oordeel met een redelijke mate van zekerheid tot uitdrukking als deel van deze opdracht.

Aangezien de toekomstgerichte informatie in de duurzaamheidsinformatie en de veronderstellingen waarop deze is gebaseerd, betrekking hebben op de toekomst, kunnen deze worden beïnvloed door gebeurtenissen die zich mogelijks voordoen en/of door mogelijke acties van de Vennootschap. De werkelijke uitkomsten zullen naar alle waarschijnlijkheid afwijken van de veronderstellingen, aangezien de veronderstelde gebeurtenissen zich veelal niet zullen voordoen zoals verwacht en de afwijking daarvan van materieel belang kan zijn. Onze conclusie biedt daarom geen garantie dat de gerapporteerde werkelijke uitkomsten zullen overeenkomen met diegenen opgenomen in de toekomstgerichte informatie in de duurzaamheidsinformatie.

Onze verantwoordelijkheden ten aanzien van de duurzaamheidsinformatie, met betrekking tot het Proces, omvatten:

- Het verwerven van inzicht in het Proces, maar niet met het oog op het verstrekken van een conclusie over de effectiviteit van het Proces, met inbegrip van de uitkomst van het Proces; en;
- Het opzetten en uitvoeren van werkzaamheden om te evalueren of het Proces in overeenstemming is met de beschrijving van het Proces door de Vennootschap, IRO-1 – Beschrijving van het proces om materiële effecten, risico's en kansen te identificeren en te beoordelen (ESRS 2 IRO-1);

Onze overige verantwoordelijkheden ten aanzien van de duurzaamheidsinformatie omvatten:

- Het verwerven van inzicht in de beheersingsomgeving van de Vennootschap, en in de relevante processen en informatiesystemen voor het opstellen van de duurzaamheidsinformatie, maar zonder de opzet van de specifieke controleactiviteiten te beoordelen, onderbouwende informatie over hun implementatie te verkrijgen of de effectieve werking van de opgezette interne beheersingsmaatregelen te toetsen;
- Het identificeren van de gebieden waar van materieel belang zijnde afwijkingen waarschijnlijk zullen optreden in de duurzaamheidsinformatie, of deze nu het gevolg zijn van fraude of van fouten; en
- Het opzetten en uitvoeren van werkzaamheden die inspelen op gebieden waar afwijkingen van materieel belang in de duurzaamheidsinformatie zich waarschijnlijk zullen voordoen. Het risico van het niet detecteren van een van materieel belang zijnde afwijking is groter indien die afwijking het gevolg is van fraude dan indien zij het gevolg is van fouten, omdat bij fraude sprake kan zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.

Samenvatting van de uitgevoerde werkzaamheden

Een assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid omvat het uitvoeren van werkzaamheden om assuranceinformatie te verkrijgen over de duurzaamheidsinformatie. De werkzaamheden die bij een opdracht met een beperkte mate van zekerheid zijn uitgevoerd, zijn verschillend in aard en timing en geringer van omvang dan voor opdrachten tot het verkrijgen van een redelijke mate van zekerheid. Daardoor ligt het niveau van zekerheid dat is verkregen bij een opdracht met een beperkte mate van zekerheid aanzienlijk lager dan wanneer een opdracht met een redelijke mate van zekerheid is uitgevoerd.

De aard, timing en omvang van geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van professionele oordeelsvorming, waaronder de vaststelling van gebieden waar afwijkingen van materieel belang in de duurzaamheidsinformatie, als gevolg van fraude of van fouten, zich waarschijnlijk zullen voordoen.

Bij het uitvoeren van onze assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid, met betrekking tot het Proces, hebben wij:

- Inzicht verworven in het Proces door:
 - het verzoeken om inlichtingen teneinde inzicht te verwerven in de bronnen van informatie gebruikt door het management (bijv. betrokkenheid van belanghebbenden, bedrijfsplannen en strategiedocumenten), alsook het beoordelen van de interne documentatie van de Vennootschap van haar Proces; en
- Geëvalueerd of de assuranceinformatie verkregen uit onze werkzaamheden over het door de Vennootschap geïmplementeerde Proces in overeenstemming was met de beschrijving van het Proces zoals uiteengezet in toelichting IRO-1 – Beschrijving van het proces om materiële effecten, risico's en kansen te identificeren en te beoordelen (ESRS 2 IRO-1);

Bij het uitvoeren van onze assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid, met betrekking tot de duurzaamheidsinformatie, hebben wij:

- Inzicht verworven in de verslaggevingsprocessen van de Vennootschap die relevant zijn voor het opstellen van haar duurzaamheidsinformatie door:
 - het interviewen van management en betrokken medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het consolideren en het uitvoeren van interne beheersingsmaatregelen met betrekking tot de duurzaamheidsinformatie; en
 - wanneer dit passend wordt geacht, het bekomen van onderbouwende documentatie voor de betreffende verslaggevingsprocessen
- Geëvalueerd of de informatie zoals vastgesteld door het Proces is opgenomen in de duurzaamheidsinformatie;
- Geëvalueerd of de structuur en het opstellen van de duurzaamheidsinformatie overeenstemt met de ESRS's;
- Om inlichtingen verzocht bij relevant personeel en cijferanalyses uitgevoerd op geselecteerde informatie in de duurzaamheidsinformatie;
- Gegevensgerichte assurancewerkzaamheden uitgevoerd op basis van een steekproef op geselecteerde informatie in de duurzaamheidsinformatie;
- Voor een aantal locaties die bijdragen aan de kwantitatieve informatie die is opgenomen in de duurzaamheidsinformatie, hebben we beperkte gedetailleerde tests uitgevoerd van de gegevensverzamelings- en berekeningsprocessen, evenals validatieprocedures met betrekking tot de kwantitatieve informatie, op basis van professionele oordeelsvorming en op steekproefbasis;
- Assuranceinformatie verkregen over de methoden voor het ontwikkelen van schattingen en toekomstgerichte informatie; geëvalueerd zoals beschreven in de sectie "verantwoordelijkheden van de commissaris betreffende de assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid let betrekking tot de duurzaamheidsinformatie";
- Inzicht verworven in het proces voor het vaststellen van economische activiteiten die voor de taxonomie in aanmerking komen en op de taxonomie afgestemd zijn en de overeenkomstige toelichtingen in de duurzaamheidsinformatie;
- Op steekproefbasis, afstemming van de economische activiteiten met bewijsstukken die de substantiële bijdrage, de geen ernstige afbreuk doen bijdrage, en de minimumgaranties onderbouwen;
- Het afstemmen van de input voor de omzet, de kapitaaluitgaven, en de operationele uitgaven met onderliggende financiële informatie van de Vennootschap.

Vermeldingen betreffende de onafhankelijkheid

Ons bedrijfsrevisorenkantoor en ons netwerk hebben geen opdrachten die onverenigbaar zijn met de assuranceopdracht met een beperkte mate van zekerheid verricht, en ons bedrijfsrevisorenkantoor is in de loop van ons mandaat onafhankelijk gebleven tegenover de Vennootschap.

Diegem, 25 maart 2025

EY Bedrijfsrevisoren BV
Commissaris
vertegenwoordigd door

Han Wevers *
Partner
*Handelend in naam van een BV
Unique sequential number of EY reports tracking database



PVMD Bedrijfsrevisoren
Commissaris
Vertegenwoordigd door

Alain Chaerels
Partner





7. Economische waarde

7.1 Financiële analyse

7.1.1 Groepsoverzicht

In vergelijking met vorig jaar stegen de **totale bedrijfsopbrengsten** met +69,1 mEUR of +1,6% tot 4.341,3 mEUR:

- De externe bedrijfsopbrengsten van **BeNe Last-Mile** daalden met -55,4 mEUR en bedroegen 2.272,2 mEUR, voornamelijk als gevolg van de lagere inkomsten uit nieuwe Press-contracten en veerkrachtige postinkomsten deels gecompenseerd door een sterke groei van de pakjesvolumes.
- De externe bedrijfsopbrengsten van **3PL** stegen met +145,1 mEUR of +11,1% tot 1.455,5 mEUR doordat de bijdrage van Staci en de dynamiek van e-commerce in Europa werden geneutraliseerd door de aanhoudende druk in Noord-Amerika.
- De externe bedrijfsopbrengsten van **Global Cross-border** daalden met -17,9 mEUR (of -2,9%) tot 609,3 mEUR, voornamelijk door krimpende klantenvolumes en insourcing bij Amazon in Noord-Amerika, wat deels werd gecompenseerd door de uitbreidingsinspanningen in Europa.
- De externe bedrijfsopbrengsten van **Corporate** daalden met -2,7 mEUR door de lagere verkoop van gebouwen in vergelijking met vorig jaar.

De bedrijfskosten (inclusief A & W) stegen met -348,0 mEUR. De voorziening van 75,0 mEUR van vorig jaar voor de terugbetaling van mogelijke overcompensatie aan de Belgische Staat voor de jaren vóór 2023 buiten beschouwing gelaten evenals de non-cash waardevermindering m.b.t. Radial US (299,4 mEUR), stegen de bedrijfskosten (inclusief A & W) met -123,6 mEUR. Deze stijging was het gevolg van hogere bedrijfskosten (inclusief A & W) in het kader van de overname van Staci en hogere loonkosten, deels gecompenseerd door lagere variabele bedrijfskosten in lijn met de omzetestwikkeling (voornamelijk in Noord-Amerika).

De gerapporteerde EBIT bedroeg -118,1 mEUR en daalde met -278,9 mEUR tegenover vorig jaar. Exclusief de voorziening voor overcompensatie van vorig jaar en de waardevermindering mbt Radial US, daalde de gerapporteerde EBIT met -54,4 mEUR. Deze daling is voornamelijk te verklaren door de impact van de nieuwe Press-contracten en de omzetedruk in Noord-Amerika, gedeeltelijk gecompenseerd door de groei van Domestic Parcels en de productiviteitswinsten bij Radial. **De aangepaste EBIT** bedroeg 224,9 mEUR en daalde met -23,6 mEUR of -9,5% in vergelijking met vorig jaar.

Het netto financieel resultaat (na verrekening van financiële opbrengsten en financiële kosten) van 2024 bedroeg -30,8 mEUR en steeg met 10,8 mEUR ten opzichte van 2023. Deze stijging was voornamelijk het gevolg van het negatief non-cash financieel resultaat met betrekking tot IAS 19-personeelsbeloningen van vorig jaar dat voortvloeide uit de toenmalige daling van de discontovoeten en de gunstige wisselkoersverschillen, deels gecompenseerd door hogere bankkosten en hogere rentelasten als gevolg van hogere verplichtingen, leningen en leases.

De inkomstenbelastingen stegen licht met -0.8 mEUR in vergelijking met vorig jaar. Er dient opgemerkt te worden dat de voorziening voor overcompensatie van 75,0 mEUR van vorig jaar al verminderd was met de vennootschapsbelastingen.

Het netto resultaat van de groep bedroeg -204,1 mEUR, een daling met -268,8 mEUR, wat grotendeels te verklaren is door de waardevermindering m.b.t. Radial US en gedeeltelijks werd gecompenseerd door de voorziening voor overcompensatie van vorig jaar. De **aangepaste nettowinst van de groep** – onder andere aangepast voor de provisie van overcompensatie van vorig jaar en de waardevermindering voor Radial US - bedroeg 127,8 mEUR of 20,1 mEUR (-13,6%) lager dan vorig jaar.

Aangepaste bijdrage (zie sectie “reconciliatie van gerapporteerde naar aangepaste financiële cijfers”) van de verschillende business units voor 2024-2023 bedroeg:

IN MILJOEN EUR (AANGEPAST)	2024			2023		
	TOTAAL BEDRIJFS- OPBRENGSTEN	EBIT	MARGE (%)	TOTAAL BEDRIJFS- OPBRENGSTEN	EBIT	MARGE (%)
BeNe Last-Mile	2.349,5	133,7	5,7%	2.399,4	178,6	7,4%
3PL	1.460,4	52,0	3,6%	1.316,0	16,2	1,2%
Global Cross-border	614,8	79,8	13,0%	633,4	91,4	14,4%
Corporate	411,1	(40,7)	-9,9%	429,6	(37,7)	-8,8%
Eliminaties	(494,5)			(506,3)		
GROEP	4.341,3	224,9	5,2%	4.272,2	248,5	5,8%

7.1.2 Beschrijving van de Business Units

Na de overname van Staci in 2024 introduceerde bpostgroup een vernieuwde strategie om uit te groeien tot regionale leider in hoogwaardige, flexibele logistiek georganiseerd in drie geïntegreerde divisies: de last-mileactiviteiten van België en Nederland ("BeNe Last-Mile"), 3PL ("Third-Party Logistics") en Global Cross-border. Dynagroup, Leen Menken en Euro-Sprinters werden van de voormalige business unit E-Logistics Eurasia overgeplaatst naar BeNe Last-Mile, terwijl de resterende activiteiten van de voormalige business unit E-Logistics Eurasia werden ondergebracht bij Global Cross-border. Verder werden de Landmark Global-activiteiten uit de voormalige business unit E-Logistics North America getransfereerd naar Global Cross-border, terwijl de Radial-activiteiten werden overgeheveld naar 3PL-activiteiten.

bpost werkt met drie business units en support units die diensten verlenen aan deze business units:

BeNe Last-Mile activiteiten

In België en Nederland biedt bpostgroup moderne, kwaliteitsvolle en flexibele post- en pakjesdiensten, bepaalde contractlogistiek, persdistributie, bepaalde bankactiviteiten en andere diensten met toegevoegde waarde aan. De kernexpertise ligt in B2C-diensten, met de mogelijkheid om uit te breiden naar B2B- en omnichannel-logistiek.

De voornaamste diensten zijn:

- verwerking en uitreiking van post:
 - Transactional Mail (particuliere post of administratieve post van bedrijven en overheid);
 - geadresseerde en ongeadresseerde reclamepost (huis-aan-huis);
- thuisbezorging van kranten en tijdschriften via commerciële overeenkomsten met uitgevers;
- bezorging van pakjes van alle formaten en gewichten, waar en wanneer de klant dat wenst. bpostgroup heeft het grootste afhaal- en bezorgnetwerk voor pakjes in België:
 - meer dan 650 postkantoren bieden een compleet gamma aan postdiensten en -producten, samen met bepaalde bankdiensten in samenwerking met BNP Paribas Fortis;
 - meer dan 660 postpunten bieden de meest voorkomende postdiensten;
 - klanten kunnen ook pakjes ophalen en versturen via pakjespunten en meer dan 900 pakjesautomaten;
- diensten met toegevoegde waarde, zoals het vereenvoudigen van administratieve procedures en het optimaliseren van activiteiten die niet tot de kernactiviteiten van de klant behoren, bijvoorbeeld het afhandelen van verkeersboetes en het bezorgen of schrappen van nummerplaten.
- Personalised Logistics via de entiteiten Dynalogic en Euro Sprinters.

3PL-activiteiten

Met zijn uitgebreide dienstenaanbod voor de volledige e-commerceketen wil bpostgroup e-commerce vergemakkelijken. Het biedt geïntegreerde third-party logistiekdiensten (3PL) aan met de nadruk op flexibiliteit en toegevoegde waarde voor B2C-, B2B- en omnichannel-segmenten. Met een uitgebreid gamma aan efficiënte fulfilmentoplossingen beheert bpostgroup het volledige logistieke proces van bestellingen en stemt het dat af op de behoeften van de klant - van de opslag van producten over de verwerking van retourzendingen tot de voorbereiding van bestellingen voor levering op de beoogde bestemmingen.

- Van muisklik tot deurbel: zodra de online bestelling bevestigd is door de klant, zorgt bpostgroup via zijn dochterondernemingen, zoals Radial en Active Ants, voor de rest. bpostgroup slaat producten op, beheert voorraden, verzamelt artikels, maakt pakketten klaar voor verzending en vertrouwt ze toe aan transportpartners. Staci is een gerenommeerde fulfilment- en logistiekexpert die multichannel logistiek- en distributieoplossingen aanbiedt, waaronder B2B, D2C en e-commerce, aan een breed scala van sectoren zoals schoonheid & gezondheidszorg, telecom, retail, voeding & dranken, en de openbare sector.
- Meer dan fulfilment: innovatieve oplossingen verbinden merken met hun consumenten door middel van geavanceerde omnichannel-technologieën, waaronder intelligente betaaloplossingen, beveiliging tegen fraude, op maat gemaakte 'supply chain'-diensten en klantenondersteuning.

Global cross-borderactiviteiten

Global cross-borderactiviteiten hebben betrekking op het verzenden van pakjes over de landsgrenzen heen, waarbij transport, douane, belastingen en andere formaliteiten worden afgehandeld.

- bpostgroup biedt via zijn entiteiten Landmark Global en IMX geïntegreerde mogelijkheden voor cross-borderbeheer en transport aan. Dankzij de vereiste expertise, infrastructuur en operationele mogelijkheden staat het bedrijf in voor de verzending van pakjes, de uitreiking van post en de verwerking van orders en retourzendingen. In samenwerking met een groot aantal partners zorgen experts wereldwijd voor een snelle afhandeling van douaneformaliteiten.
- bpostgroup heeft een uitgebreid netwerk van weg- en luchtverbindingen in Noord-Amerika, Europa en Azië. Het bedrijf combineert zijn eigen last-milenetwerken, toegang tot vervoerders en douanediensten via robuuste IT-platforms.

Corporate en support units ('**Corporate**') bestaan uit de drie support units en de corporate unit. De support units bieden als enige leverancier zakelijke oplossingen aan de 3 business units en aan Corporate en omvatten Finance & Accounting, Human Resources & Service Operations, ICT & Digital. De corporate unit omvat Strategy, Transformation, M&A, Legal, Regulatory en Corporate Secretary. De door de support units gegenereerde EBIT wordt aan de 3 business units doorberekend als opex, terwijl de afschrijvingen bij Corporate blijven. De door de support units gegenereerde inkomsten, met inbegrip van de verkoop van gebouwen, worden opgenomen in Corporate.

7.1.3 Prestaties Business Unit: BeNe Last-Mile

BeNe Last-Mile				
IN MILJOEN EUR		2024	2023	EVOLUTIE %
Transactional mail		724,3	747,1	-3,1%
Advertising mail		191,8	179,0	7,2%
Press		299,0	349,6	-14,5%
Parcels Belgium		531,3	499,1	6,5%
Proximity and convenience retail network		271,7	292,1	-7,0%
Value added services		118,9	132,5	-10,3%
Personalized logistics		129,7	133,1	-2,5%
Intersegment bedrijfsopbrengsten en andere		82,8	66,9	23,8%
TOTAAL BEDRIJFSOPBRENGSTEN		2.349,5	2.399,4	-2,1%
Bedrijfskosten		2.122,8	2.198,7	-3,5%
EBITDA		226,7	200,6	13,0%
Afschrijvingen en waardeverminderingen		95,8	99,9	-4,1%
BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT GERAPPORTEERD)		130,9	100,7	30,0%
Marge (%)		5,6%	4,2%	
BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT AANGEPAST)		133,7	178,6	-25,1%
Marge (%)		5,7%	7,4%	

De totale bedrijfsopbrengsten in 2024 bedroegen 2.349,5 mEUR en vertoonden een daling van -49,9 mEUR of -2,1%, hoofdzakelijk te verklaren door de beëindiging van de persconcessie met ingang van 1 juli 2024. Daarenboven zijn er hogere intersegment opbrengsten uit binnenkomende Cross-bordervolumes verwerkt in het binnenlandse netwerk en zijn de overige inkomsten in 2024 gestegen met 10,0 mEUR ingevolge de herziening van de prijzen voor de diensten aan de overheid vorig jaar, in 2024 opgenomen onder VAS.

De inkomsten uit **Domestic Mail** (d.w.z. Transactional Mail, Advertising Mail en Press samen) daalden met -60,7 mEUR tot 1.215,1 mEUR, voornamelijk door een lagere Press-omzet. De inkomsten voor **Press** daalden met -50,6 mEUR, wat de structurele volumedaling (-8,7%), de lagere overheidscompensatie voor verlengde persconcessies in de eerste jaarhelft van 2024 (-7,7 mEUR) en de beëindiging van de persconcessie met ingang van 1 juli 2024 weerspiegelt. De inkomsten uit **Transactional en Advertising mail** kenden een lichte daling met -10,1 mEUR of -1,1% - inclusief zo'n 6,0 mEUR extra inkomsten van de Europese, federale en regionale verkiezingen in juni en september 2024 - door een onderliggende volumedaling van -6,3%, deels gecompenseerd een prijs/mix-impact van +5,2%.

BeNe Last-Mile							
ONDERLIGGENDE VOLUME-EVOLUTIE		FY23	1Q24	2Q24	3Q24	4Q24	FY24
DOMESTIC MAIL		-8,4%	-6,7%	-2,9%	-6,3%	-7,0%	-5,7%
Transactional mail		-9,2%	-8,3%	-6,4%	-8,9%	-10,2%	-8,4%
Advertising mail		-11,9%	-3,8%	+11,6%	+2,4%	+0,2%	+2,5%
Press		-9,4%	-10,3%	-5,6%	-11,9%	-7,5%	-8,7%
PARCELS		+6,3%	+2,9%	+2,5%	+8,7%	+6,9%	+5,3%

Parcels Belgium steeg met +32,2 mEUR (of +6,5%) tot 531,3 mEUR als gevolg van een toename van de pakjesvolumes met +5,3% voornamelijk dankzij de sterke bijdrage en uitstekende prestaties van marktplaatsen en een verbeterde prijs/mix van +1,2%.

Het **proximity en convenience-retailnetwerk** daalde met -20,3 mEUR tot 271,7 mEUR, voornamelijk door de indexering van het Beheerscontract, gecompenseerd door lagere inkomsten uit bankactiviteiten.

Stabiele bedrijfsinkomsten voor **Value added services**, waar de inkomsten 118,9 mEUR bedroegen en een daling vertoonden van -13,6 mEUR tegenover vorig jaar als gevolg van de negatieve impact van de prijsherziening die nu gerapporteerd wordt onder VAS (vs. Overige inkomsten in 2023).

Personalised Logistics bedroeg 129,7 mEUR en daalde met -3,4 mEUR in 2024 als gevolg van lagere inkomsten uit DynaGroup.

De bedrijfskosten (inclusief A & W) daalden met +80,1 mEUR of -3,5%, voornamelijk door de voorziening voor overcompensatie (75,0 mEUR) van vorig jaar. Exclusief deze voorziening bleven de bedrijfskosten (inclusief A & W) stabiel, waarbij hogere loonkosten per VTE (+3% als gevolg van twee loonindexeringen jaar op jaar) meer dan tenietgedaan werden door het stabiele aantal VTE's ondanks hogere pakjesvolumes, lagere intersegment Corporate bedrijfskosten en een toename van de terugvorderbare btw.

De gerapporteerde EBIT steeg met +30,2 mEUR tot 130,9 mEUR, voornamelijk door de voorziening voor overcompensatie van vorig jaar. De **aangepaste EBIT daalde** met -44,8 mEUR met een marge van 5,7%. Deze daling is het gevolg van nieuwe Press-contracten en de inflatie van de loonkosten.

7.1.4 Prestaties Business Unit: 3PL

3PL			
IN MILJOEN EUR	2024	2023	EVOLUTIE %
3PL Europe	516,2	158,0	-
3PL North America	936,1	1.150,9	-18,7%
Intersegment bedrijfsopbrengsten en andere	8,0	7,1	12,0%
TOTAAL BEDRIJFSOPBRENGSTEN	1.460,4	1.316,0	11,0%
Bedrijfskosten	1.271,3	1.196,4	6,3%
EBITDA	189,1	119,5	58,1%
Afschrijvingen en waardeverminderingen	455,7	112,6	-
BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT GERAPPORTEERD)	(266,7)	7,0	-
Marge (%)	-	0,5%	
BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT AANGEPAST)	52,0	16,2	-
Marge (%)	3,6%	1,2%	

De totale bedrijfsinkomsten bedroegen 1.460,4 mEUR en stegen met +144,4 mEUR of +11,0%, waarbij de aanhoudende omzetdruk bij Radial North America werd gecompenseerd door de integratie van Staci (+338,1 mEUR).

3PL Europe boekte een stijging met +358,3 mEUR tot 516,2 mEUR als gevolg van de overname van Staci op 1 augustus 2024 (337,7 mEUR). Daarnaast weerspiegelt de omzetgroei van Radial Europe en Active Ants van +13,8% de toegenomen verkoop uit internationale expansie (het aantrekken van nieuwe klanten) en upselling bij bestaande klanten.

3PL North-America noteerde een daling van de inkomsten met -214,8 mEUR of -18,7% als gevolg van de lagere verkoop bij bestaande klanten en de bijdrage van nieuwe klanten die de omzetafvloeiing van beëindigde contracten, aangekondigd in 2023, deels opvingen.

De bedrijfskosten (inclusief A & W) stegen met -418,0 mEUR als gevolg van de non-cash waardevermindering m.b.t. Radial US en de integratie van Staci vanaf 1 augustus 2024. Staci en de waardevermindering buiten beschouwing gelaten, daalden de bedrijfskosten met +189,3 mEUR als gevolg van lagere variabele bedrijfskosten in lijn met de omzetonwikkeling bij Radial North-America en de aanhoudende verbeterde variabele contributiemarge bij Radial North America (+4,6% jaar op jaar, momenteel op het hoogste niveau).

De gerapporteerde EBIT bedroeg -266,7 mEUR, een daling met -273,6 mEUR als gevolg van de non-cash waardevermindering m.b.t. Radial US (299,4 mEUR), meer dan tenietgedaan door de bijdrage van Staci en productiviteitswinsten bij Radial North-America die de omzetdruk deels opvingen. **De aangepaste EBIT** bedroeg 52,0 mEUR, een stijging met +35,8 mEUR. Bij een constante perimeter kende de aangepaste EBIT een daling van -5,0 mEUR als gevolg van de impact van de consolidatie van Staci van 40,7 mEUR.

7.1.5 Prestaties Business Unit: Global Cross-border

Global Cross-border

IN MILJOEN EUR	2024	2023	EVOLUTIE %
Cross-border Europe	361,6	349,5	3,5%
Cross-border North America	248,1	277,4	-10,5%
Intersegment bedrijfsopbrengsten en andere	5,1	6,6	-22,8%
TOTAAL BEDRIJFSOPBRENGSTEN	614,8	633,4	-2,9%
Bedrijfskosten	511,4	519,1	-1,5%
EBITDA	103,4	114,4	-9,6%
Afschrijvingen en waardeverminderingen	24,2	23,6	2,6%
BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT GERAPPORTEERD)	79,2	90,8	-12,7%
Marge (%)	12,9%	14,3%	
BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT AANGEPAST)	79,8	91,4	-12,6%
Marge (%)	13,0%	14,4%	

De totale bedrijfsopbrengsten daalden met -18,6 mEUR (of -2,9%) en bedroegen 614,8 mEUR.

Cross-border Europe boekte een stijging van +12,1 mEUR tot 361,6 mEUR, voornamelijk bij bestaande en recent aangetrokken klanten, door een toename van de Aziatische volumes met bestemming België, deels tenietgedaan door aanhoudende ongunstige marktomstandigheden in het VK en het feit dat Aziatische tussenpersonen die post van verschillende gebruikers samenvoegen meer en meer afstappen van niet-getraceerde diensten.

De opbrengsten van **Cross-border North America** daalden met -29,2 mEUR en bedroegen 248,1 mEUR, voornamelijk als gevolg van lagere verkoopcijfers bij Landmark US door krimpende klantenvolumes, de beperkte bijdrage van nieuwe bedrijfsactiviteiten en insourcing bij Amazon.

De bedrijfskosten (inclusief A & W) daalden met +7,1 mEUR of -1,3%, wat in hoofdzaak te verklaren is door lagere volume gerelateerde transportkosten in lijn met lagere volumes in Noord-Amerika en een positieve mix-impact van hogere volumes met bestemming België, licht gestegen loonkosten als gevolg van het opstarten van internationale activiteiten en inflatoire druk.

De gerapporteerde EBIT en de aangepaste EBIT daalden met -11,6 mEUR in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar en bedroegen respectievelijk 79,2 mEUR (met een marge van 12,9%) en 79,8 mEUR (met een marge van 13,0%). Lagere EBIT en margeverwatering door aanhoudende druk bij Landmark US.

7.1.6 Prestaties Business Unit: Corporate

Corporate

IN MILJOEN EUR	2024	2023	EVOLUTIE %
EXTERNE BEDRIJFSOPBRENGSTEN	4,3	7,0	-39,1%
Intersegment bedrijfsopbrengsten	406,8	422,6	-3,7%
TOTAAL BEDRIJFSOPBRENGSTEN	411,1	429,6	-4,3%
Bedrijfskosten	396,2	386,4	2,5%
EBITDA	14,9	43,3	-65,6%
Afschrijvingen en waardeverminderingen	76,4	81,0	-5,6%
BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT GERAPPORTEERD)	(61,5)	(37,7)	63,3%
Marge (%)	-15,0%	-8,8%	
BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT AANGEPAST)	(40,7)	(37,7)	7,9%
Marge (%)	-9,9%	-8,8%	

De externe bedrijfsopbrengsten daalden in 2024 met -2,7 mEUR als gevolg van de lagere verkoop van gebouwen.

De nettobedrijfskosten na intersegment (inclusief A & W) stegen met -21,1 mEUR, voornamelijk door de fusie- en overnamekosten (20,9 mEUR), inflatoire druk op de loonkosten (+3,0% door 2 loonindexeringen) en de lichte toename van het aantal VTE's in het kader van transformatie- en corporate projecten.

De gerapporteerde EBIT bedroeg -61,5 mEUR en **de aangepaste EBIT** -40,7 mEUR, een daling met -3,0 mEUR.

7.1.7 Kasstroomoverzicht

IN MILJOEN EUR	2024	2023	EVOLUTIE %
Netto kasstroom uit bedrijfsactiviteiten	534,9	376,2	42,2%
Netto kasstroom uit investeringsactiviteiten	(1.422,0)	(152,4)	-
Netto kasstroom uit financieringsactiviteiten	758,6	(428,7)	-
NETTO TOENAME (DALING) VAN GELDMIDDELEN EN KASEQUIVALENTEN	(128,5)	(204,9)	-37,3%
VRIJE KASSTROOM	(887,1)	223,8	-

In 2024 daalde de netto kasuitstroom in vergelijking met dezelfde periode van vorig jaar met 76,4 mEUR tot 128,5 mEUR. Deze daling het gevolg van de positieve evolutie van het werkkapitaal, lagere uitbetaalde dividenden, de evolutie van leningen gedeeltelijk gecompenseerd door de overname van Staci.

De gerapporteerde en aangepaste vrije kasstroom bedroegen respectievelijk 887,1 mEUR negatief en 875,3 mEUR negatief.

De bedrijfskasstroom vóór wijziging in werkkapitaal en voorzieningen steeg met 79,2 mEUR in vergelijking met 2023, in lijn met de positieve EBITDA-variantie - die onder meer het gevolg is van de voorziening voor overcompensatie - en de lagere betalingen van vennootschapsbelastingen.

De kasuitstroom gerelateerd aan de geïnde opbrengsten voor klanten bij Radial steeg met 14,9 mEUR (uitstroom van 11,7 mEUR in 2024 in vergelijking met een instroom van 3,2 mEUR vorig jaar).

Het verschil in de wijziging in werkkapitaal en voorzieningen (+94,3 mEUR) wordt voornamelijk verklaard door de gunstige evolutie van de vorderingen, inclusief de beëindiging van de persconcessie vanaf 1 juli 2024, die traditiegetrouw het jaar nadien werd verrekend, het uitstel van betaling van de bedrijfsvoorheffing 2022 op lonen in het eerste kwartaal van 2023 (+30,6 mEUR), een maatregel die de Belgische overheid destijds toekende in de context van de energiecrisis, gedeeltelijk gecompenseerd door de voorziening vorig jaar m.b.t. overcompensatie.

De investeringsactiviteiten resulteerden in een kasuitstroom van 1.422,0 mEUR in 2024, tegenover een kasuitstroom van 152,4 mEUR vorig jaar. Deze evolutie is voornamelijk te verklaren door de overname van Staci (1.277,3 mEUR), deels gecompenseerd door lagere investeringsuitgaven in 2024 (8,2 mEUR).

De investeringsuitgaven bedroegen 146,6 mEUR in 2024 en werden voornamelijk besteed aan 3PL, het binnenlandse wagenpark, de operationele infrastructuur, de capaciteit op het vlak van pakjes en pakjesautomaten en verbeteringen van bedrijfssites. De daling ten opzichte van vorig jaar lag in lijn met de kapitaaltoewijzing voor de aankoop van logistiek vastgoed voor Radial North America in plaats van te huren (in lijn met vooruitzichten m.b.t. de investeringsuitgaven).

In 2024 bedroeg de kasinstroom in verband met **financieringsactiviteiten** 758,6 mEUR, tegenover -428,7 mEUR vorig jaar, voornamelijk te verklaren door de uitgifte van de obligatie voor de overname van Staci (+1,0 miljard EUR), een lagere dividenduitkering (+53,9 mEUR) en de terugbetaling van de termijnlending van 185 mUSD die afliep op 29 december 2023, gedeeltelijk gecompenseerd door hogere betalingen in verband met leasecontracten (-33,3 mEUR).

7.1.8 Nettoschuld

Op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
NETTOSCHULD/(NETTO GELDMIDDELEN)		
Rentedragende verplichtingen en leningen	2.547,9	1.291,0
Bankvoorschotten - rekening courant	(0,3)	0,0
Niet rentedragende verplichtingen en leningen	0,1	0,1
Financiële instrumenten	0,0	0,0
Geldmiddelen en kasequivalenten	(747,4)	(870,6)
TOTAAL	1.800,4	420,5

De stijging van de nettoschuld met 1.379,9 mEUR was voornamelijk het gevolg van de uitgifte van de in twee gelijke tranches ingedeelde obligatielening van 1.000 mEUR in het kader van de overname van Staci en de leaseverplichtingen van Staci, dat sinds 1 augustus 2024 wordt geconsolideerd. De nettoschuldpositie van 1.800,4 mEUR omvat 889,8 mEUR aan leaseverplichtingen.

7.1.9 Geconsolideerde Balans

IN MILJOEN EUR	2024	2023	IN MILJOEN EUR	2024	2023
ACTIVA			EIGEN VERMOGEN EN PASSIVA		
Materiële vaste activa	1.627,7	1.372,0	Totaal eigen vermogen	860,0	1.026,5
Immateriële vaste activa	1.945,5	810,9	Rentedragende verplichtingen en leningen	2.547,6	1.291,0
Investerings in geassocieerde deelnemingen en joint ventures	0,1	0,1	Personeelsbeloningen	234,3	249,8
Andere activa	32,5	38,0	Handels- en overige schulden	1.430,5	1.432,5
Handels- en overige vorderingen	968,3	1.001,2	Voorzieningen	115,6	106,0
Voorraden	32,3	25,4	Derivaten	0,5	0,2
Geldmiddelen en kasequivalenten	747,4	870,6	Andere passiva	165,9	12,8
Activa aangehouden voor verkoop	0,6	0,6	Verplichtingen die rechtstreeks verband houden met activa aangehouden voor verkoop	0,0	0,0
TOTAAL ACTIVA	5.354,4	4.118,8	TOTAAL EIGEN VERMOGEN EN PASSIVA	5.354,4	4.118,8

De materiële vaste activa stegen met 255,7 mEUR voornamelijk door de integratie van Staci, alsook de kapitaalsuitgaven en de met een gebruiksrecht overeenstemmende activa die deels gecompenseerd werden door de afschrijvingen.

De immateriële vaste activa namen toe met 1.134,6 mEUR aan de ene kant door de overname van Staci, waarbij de goodwill 826,4 mEUR bedroeg en de tijdens het aankooprijstoewijzingsproces geboekte immateriële activa 570,0 mEUR bedroegen (voornamelijk klantenrelaties). Aan de andere kant verklaart de non-cash waardevermindering van de goodwill met betrekking tot Radial US een daling van 299,4 mEUR.

De daling van de handelsvorderingen en overige vorderingen met -32,9 mEUR was voornamelijk het gevolg van de vereffening van de persconcessie voor het jaar 2023, lagere eindrechten en lagere verkoopcijfers in de VS, gedeeltelijk geneutraliseerd door de integratie van Staci.

Geldmiddelen en kasequivalenten daalden met 123,2 mEUR, voornamelijk als gevolg van de overname van Staci, deels gecompenseerd door de uitgifte van obligaties (1 miljard EUR) voor de overname van Staci.

De stijging van de rentedragende verplichtingen en leningen met 1.256,6 mEUR was voornamelijk het gevolg van de uitgifte van een dual-tranche senior unsecured obligatielening van 1.000 mEUR, ingedeeld in twee gelijke tranches met een looptijd van respectievelijk 5 en 10 jaar en de toename van de leaseverplichtingen in het kader van de overname van Staci.

De lichte daling van de handels- en overige schulden met -2,0 mEUR is voornamelijk te danken aan de daling van de schulden m.b.t. eindrechten, deels tenietgedaan door de hogere sociale lasten en handelsschulden als gevolg van de integratie van Staci.

De stijging van de overige schulden is voornamelijk te verklaren door de hogere uitgestelde belastingverplichtingen, en dan voornamelijk door de uitgestelde belastingverplichtingen die werden geboekt tijdens het aankooprijstoewijzingsproces voor Staci.

7.1.10 Alternatieve Prestatiemaatstaven “APM” (niet geauditeerd)

bpostgroup evalueert de resultaten van de activiteiten behalve op basis van de gerapporteerde IFRS cijfers ook via Alternatieve Prestatiemaatstaven (“APM's”). De definities van deze Alternatieve Prestatiemaatstaven worden hieronder weergegeven.

APM's (of non-GAAP maatstaven) worden gepresenteerd om het begrip door de investeerders van de operationele en financiële prestaties te vergroten, als ondersteuning voor inschattingen en de vergelijking van de resultaten tussen periodes te vergemakkelijken.

De presentatie van de Alternatieve Prestatiemaatstaven is niet in overeenstemming met IFRS en de APM's zijn niet geauditeerd. De APM's zijn mogelijk niet vergelijkbaar met de APM's gerapporteerd door andere vennootschappen omdat deze vennootschappen hun APM's anders kunnen berekenen dan bpostgroup.

De berekening van de aangepaste prestatie maatstaf en de aangepaste operationele vrije kasstroom zijn beschikbaar onder de definities. De APM's die afgeleid zijn van posten die in de financiële overzichten worden gerapporteerd, kunnen worden berekend met en rechtstreeks worden afgestemd op de posten zoals die in de onderstaande definities worden vermeld.

Definities

Aangepaste resultaten (aangepaste bedrijfsopbrengsten/aangepast bedrijfsresultaat voor afschrijvingen/aangepast bedrijfsresultaat/aangepast nettoresultaat): bpostgroup definieert de aangepaste resultaten zoals bedrijfsopbrengsten/bedrijfsresultaat voor afschrijvingen/bedrijfsresultaat/nettoresultaat exclusief eenmalige elementen. Aanpassende elementen vertegenwoordigen belangrijke elementen binnen de opbrengsten of kosten die ten gevolge van hun niet-recurrent karakter niet zijn opgenomen in de interne rapportering en de resultaatsanalyses. bpostgroup gebruikt een consistente benadering bij de bepaling of een opbrengst of kostelement aanpassend is en of het voldoende significant is om uit de gerapporteerde cijfers te worden uitgesloten ten einde aangepaste cijfers te bekomen. Een aanpassend element is verondersteld significant te zijn als het 20,0 mEUR of meer bedraagt. Zowel alle winsten en verliezen ten gevolge van de buitengebruikstelling van activiteiten, als de afschrijvingen en waardeverminderingen van immateriële vaste activa van het jaar erkend naar aanleiding van de toewijzing van de aankoopprijs (PPA) van overnames worden aangepast ongeacht het bedrag zij vertegenwoordigen. Terugnemen van provisies waarvan de aanlegging eerder werd aangepast, worden ook aangepast ongeacht hun bedrag. De reconciliatie van de aangepaste resultaten is beschikbaar onder de definities.

Het management van bpostgroup is van mening dat deze maatstaven de investeerder een beter inzicht geeft in de economische prestaties van bpostgroup en deze in de tijd beter vergelijkbaar maakt.

Constance wisselkoers: voor de prestaties bij een constante wisselkoers sluit bpostgroup de impact uit van de verschillende wisselkoersen die tijdens verschillende periodes werden toegepast. De gerapporteerde cijfers in de lokale munteenheid van de vorige vergelijkbare periode worden omgezet met de wisselkoersen die worden toegepast voor de huidige gerapporteerde periode.

Het management van bpostgroup is van oordeel dat de prestaties bij een constante wisselkoers de investeerder een idee geven van de operationele prestaties.

CAPEX: kapitaaluitgaven voor materiële en immateriële activa, met inbegrip van geactiveerde ontwikkelingskosten, met uitzondering van activa die met een gebruiksrecht overeenstemmen.

Bedrijfsresultaat voor afschrijvingen (EBITDA): bpostgroup definieert EBITDA als bedrijfsresultaat (EBIT) plus afschrijvingen en waardeverminderingen en is afgeleid van de geconsolideerde resultatenrekening.

Nettoschuld/(Netto geldmiddelen): bpostgroup definieert Nettoschuld/(Netto geldmiddelen) als de lang- en kortlopende rentedragende verplichtingen en leningen (inclusief lease verplichtingen) plus bankvoorschotten in rekening-courant vermindert met geldmiddelen en kasequivalenten en is af te leiden uit de geconsolideerde balans.

Operationele vrije kasstroom (FCF) en Aangepaste Operationele vrije kasstroom: bpostgroup definieert FCF als de som van de netto kasstroom uit bedrijfsactiviteiten en de kasstroom voor de investeringsactiviteiten en is afgeleid van het geconsolideerd kasstroomoverzicht. Aangepaste operationele vrije kasstroom bestaat uit de operationele vrije kasstroom, zoals gedefinieerd, gecorrigeerd voor de geïnde opbrengsten voor klanten. De berekening is beschikbaar onder de definities. In sommige gevallen voert Radial in naam van hun klanten de facturatie en de inning van betalingen voor hun klanten uit. Onder deze overeenkomst maakt Radial de betaalde bedragen over aan hun klant en rekent periodiek af met de klant voor het te betalen of het te ontvangen bedrag gebaseerd op facturaties, vergoedingen en voorheen afgerekende bedragen. De aangepaste operationele vrije kasstroom houdt geen rekening met de gelden ontvangen door Radial voor rekening van hun klanten aangezien Radial weinig of geen impact heeft op de bedragen en het tijdstip van deze betalingen.

Evolutie Parcels volume: bpostgroup definieert de evolutie van Parcels als het verschil, uitgedrukt in een percentage, van de pakjes volumes verwerkt in de last mile levering door bpost NV tussen de gerapporteerde volumes van enerzijds de huidige, gerapporteerde periode en anderzijds een vergelijkbare periode.

Onderliggende volume (Transactional mail, advertising mail en press): bpostgroup definieert onderliggende mail volume als de gerapporteerde volumes en omvatten bepaalde correcties.

Reconciliatie van gerapporteerde naar aangepaste financiële cijfers

Bedrijfsopbrengsten op 31 December			EVOLUTIE
IN MILJOEN EUR	2024	2023	2024 - 2023
Totale bedrijfsopbrengsten	4.341,3	4.272,2	1,6%
AANGEPASTE TOTALE BEDRIJFOPBRENGSTEN	4.341,3	4.272,2	1,6%

Bedrijfskosten op 31 December			EVOLUTIE
IN MILJOEN EUR	2024	2023	2024 - 2023
Totale bedrijfskosten exclusief afschrijvingen, waardeverminderingen	(3.807,2)	(3.794,4)	0,3%
Fusie- en overnamekosten ⁽¹⁾	20,9	0,0	
Voorziening voor overcompensatie ⁽²⁾	0,0	75,0	-100,0%
AANGEPASTE TOTALE BEDRIJFSKOSTEN EXCLUSIEF AFSCHRIJVINGEN EN WAARDEVERMINDERINGEN	(3.786,4)	(3.719,4)	1,8%

EBITDA op 31 December

IN MILJOEN EUR	EVOLUTIE		
	2024	2023	2024 - 2023
EBITDA	534,1	477,8	11,8%
Fusie- en overnamekosten ⁽¹⁾	20,9	0,0	-
Voorziening voor overcompensatie ⁽²⁾	0,0	75,0	-
AANGEPAST EBITDA	554,9	552,8	0,4%

EBIT op 31 December

IN MILJOEN EUR	EVOLUTIE		
	2024	2023	2024 - 2023
Bedrijfsresultaat (EBIT)	(118,1)	160,8	-
Niet-cash impact van de toewijzing van de aankoopprijs (PPA) ⁽³⁾	22,7	12,7	79,0%
Fusie- en overnamekosten ⁽¹⁾	20,9	0,0	-
Voorziening voor overcompensatie ⁽²⁾	0,0	75,0	-
Waardevermindering goodwill ⁽⁴⁾	299,4	0,0	-
AANGEPAST BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT)	224,9	248,5	-9,5%

Resultaat van het boekjaar (EAT) op 31 December

IN MILJOEN EUR	EVOLUTIE		
	2024	2023	2024 - 2023
Resultaat van het boekjaar	(204,1)	64,8	-
Voorziening voor overcompensatie ⁽⁴⁾	0,0	73,8	-
Fusie- en overnamekosten ⁽¹⁾	16,9	0,0	-
Niet-cash impact van de toewijzing van de aankoopprijs (PPA) ⁽³⁾	15,6	9,3	67,6%
Waardevermindering goodwill ⁽⁴⁾	299,4	0,0	-
AANGEPAST RESULTAAT VAN HET BOEKJAAR (EAT)	127,8	147,9	-13,6%

(1) Aangezien de fusie- en overnamekosten de drempel van 20,0 mEUR overschrijden, worden in overeenstemming met de definitie van aanpassende elementen in de APM's de fusie- en overnamekosten voor 2024 aangepast.

(2) In 2023 was bpost vrijwillig 3 compliance onderzoeken gestart met betrekking tot de verwerking van verkeersboetes, het beheer van 679-rekeningen en de levering/schrapping van nummerplaten en heeft bpost een diepgaande juridische en economische evaluatie afgerond over de vergoeding die de Belgische Staat voor deze 3 diensten betaalt. Als deel van het engagement van bpost om eventuele overcompensatie terug te betalen, werd een voorziening van 75,0 mEUR erkend. Zoals gebruikelijk bij de terugbetaling van staatssteun is de voorziening al na aftrek van vennootschapsbelastingen die betaald werden op de hoofdsom van de onverenigbare steun. Bijgevolg is het bedrag – met uitzondering van de samengestelde interest – fiscaal niet aftrekbaar. In overeenstemming met de definitie van éénmalige elementen in de APM's en aangezien deze voorziening de drempel van 20,0 mEUR overschrijdt wordt deze voorziening aangepast.

(3) In overeenstemming met IFRS 3 en tijdens het hele aankoopprijs-toewijzingsproces (PPA) voor verschillende entiteiten boekte bpostgroup verschillende immateriële vaste activa (merknamen, knowhow, klantenrelaties, ...). De non-cash impact bestaande uit kosten voor waardeverminderingen op deze immateriële vaste activa wordt aangepast.

(4) In overeenstemming met IAS 36 en de CGU (cash generating units) waardeverminderingstest, werden waardeverminderingen voor goodwill erkend binnen 3PL aangezien een waardevermindering van 313,5 mUSD werd erkend voor Radial North America. Dit in de context van aanzienlijke recente klantverloop bij Radial US, in combinatie met een aanhoudend uitdagende marktomgeving en de daarmee samenhangende materialiserende neerwaartse risico's die verband houden met het lange termijnplan. De waardering resulteert in een gebruikswaarde die aanzienlijk lager ligt dan de boekwaarde, wat uiteindelijk resulteert in een CGU waardevermindering van 313,5 mUSD en een statutaire waardevermindering van de participatie van 370,6 mUSD in de boeken van bpost NV.

Reconciliatie van gerapporteerde naar aangepaste operationele vrije kasstroom

IN MILJOEN EUR	EVOLUTIE		
	2024	2023	2024 - 2023
Netto kasstroom uit bedrijfsactiviteiten	534,9	376,2	42,2%
Netto kasstroom uit investeringsactiviteiten	(1.422,0)	(152,4)	-
OPERATIONELE VRIJE KASSTROOM	(887,1)	223,8	-
Ontvangen deposito's van derden	0,0	0,0	-
Geïnde opbrengsten voor klanten	11,7	(3,2)	-
AANGEPASTE OPERATIONELE VRIJE KASSTROOM	(875,3)	220,7	-

7.2 Vooruitzichten voor 2025

In de context van de aanhoudende transformatie voorziet bpostgroup een aangepaste EBIT van 150-180 mEUR voor 2025, waarbij de strategische bijdrage van Staci helpt om binnenlandse uitdagingen en de impact van nieuwe Press-contracten te verzachten, terwijl de sterke kostenbeheersing van Radial US de druk op de omzet verlicht als gevolg van recente klantenverliezen. De totale bedrijfsopbrengsten van de groep voor 2025 zullen naar verwachting stijgen met een laag één-cijferig percentage¹.

BeNe Last-Mile

- De totale bedrijfsopbrengsten liggen licht lager¹, met name door:
 - Ongeveer 55 mEUR lagere Press opbrengsten als gevolg van nieuwe contracten in 2024 en structurele volumedaling.
 - Mail (Press niet meegerekend): lagere opbrengsten als gevolg van een verwachte onderliggende volumedaling tussen -7% en -9% en een prijsstijging en mixeffecten van 4% tot 5%.
 - Pakjes: hogere opbrengsten als gevolg van middelhoge één-cijferige procentuele volumegroei en een lage één-cijferige procentuele prijs/mix-impact, exclusief de impact van stakingen.
- 2 tot 3% aangepaste EBIT-marge ter weerspiegeling – verder dan structurele mail impact - van een lagere marge op nieuwe Press-contracten, hogere loonkosten door loonindexering², stakingen en vertragingen m.b.t. reorganisaties die de productiviteitsdoelstellingen beïnvloeden.

3PL

- **20-25% groei van de totale bedrijfsopbrengsten¹** als gevolg van:
 - Consolidatie van **Staci (aangekocht in augustus 2024, proforma mid één-cijferige groei %)**
 - Aanhoudende groei van Radial Europe en Active Ants, en
 - De netto-omzet van Radial in de VS daalt als gevolg van het verlies van zakelijke klanten. De bijdragen van nieuwe klanten in het middensegment (waaronder het Radial Fast Track-programma) kunnen de impact nog niet compenseren, te midden van ongunstige marktomstandigheden.
- **4 tot 6% aangepaste EBIT-marge** met inbegrip van (i) **de bijdrage van Staci (EBIT-marge van 10-12%)** en, (ii) een toegenomen productiviteitsverbetering bij Radial US, samen met kostenbesparingen om de druk op de omzet te verminderen.

Global Cross-border

- **Lage tot middelhoge één-cijferige procentuele stijging van de totale bedrijfsopbrengsten¹** als gevolg van:
 - Geleidelijk herstel van de omzet bij Landmark Global US, gedreven door klantenwinsten.
 - Voortdurende groei van Europese en Aziatische grensoverschrijdende commerciële activiteiten, inclusief de ontwikkeling van nieuwe routes.
- **11 tot 13% aangepaste EBIT-marge**, waarbij de daling in winstgevendheid vooral te wijten is aan product mix (commercieel vs. postaal).

De aangepaste EBIT van de groep zal een daling van de EBIT op **Corporate-niveau** omvatten door hogere loonkosten door salaris indexaties, toegenomen VTE's en toegenomen bedrijfskosten om transformatie initiatieven te ondersteunen.

De bruto-enveloppe voor **investeringskosten** zal naar verwachting rond de 180 mEUR liggen.

¹ Gebaseerd op macro-economische aannames per 28 februari 2024, houdt geen rekening met directe/indirecte gevolgen van stakingen en mogelijke gevolgen van Amerikaanse handelstarieven.

² op basis van de laatste maandelijkse prognose zouden de volgende +2% salarisindexeringen moeten plaatsvinden in maart en oktober 2025, wat resulteert in een gewogen gemiddelde jaarlijkse indexering van +3,0%.

7.3 Geconsolideerde jaarrekening 2024

1. Geconsolideerde winst- en verliesrekening	256
2. Overzicht van de gerealiseerde en niet-gerealiseerde geconsolideerde resultaten	257
3. Geconsolideerde balans	258
4. Mutatieoverzicht van het geconsolideerd eigen vermogen	259
5. Geconsolideerd kasstroomoverzicht	260
6. Toelichtingen bij de geconsolideerde jaarrekening	261
6.1 Algemene informatie	261
6.2 Basis voor presentatie	261
6.3 Belangrijke boekhoudkundige hypothesen en inschattingen	262
6.4 Samenvatting van de belangrijkste boekhoudkundige principes	263
6.5 Bedrijfscombinaties	275
6.6 Informatie met betrekking tot segmenten	278
6.7 Omzet	280
6.8 Overige bedrijfsopbrengsten	281
6.9 Overige bedrijfskosten	281
6.10 Materiaalkost	282
6.11 Diensten en diverse goederen	282
6.12 Personeelskosten	283
6.13 Financiële opbrengsten en financiële kosten	283
6.14 Winstbelastingen/Uitgestelde belastingen	284
6.15 Winst per aandeel	286
6.16 Materiële vaste activa	287
6.17 Vastgoedbeleggingen	290
6.18 Activa aangehouden voor verkoop	290
6.19 Immateriële vaste activa	291
6.20 Investerings in geassocieerde ondernemingen en joint ventures	294
6.21 Handels- en overige vorderingen	295
6.22 Voorraden	296
6.23 Geldmiddelen en kasequivalenten	296
6.24 Rentedragende verplichtingen en leningen	297
6.25 Personeelsbeloningen	298
6.26 Handelsschulden en overige schulden	308
6.27 Voorzieningen	309
6.28 Financiële activa en financiële verplichtingen	312
6.29 Financiële instrumenten en financieel risicobeheer	313
6.30 Voorwaardelijke activa en passiva	317
6.31 Rechten en verplichtingen	318
6.32 Transacties met verbonden partijen	319
6.33 Overzicht van dochterondernemingen	321
6.34 Belangrijke gebeurtenissen na balansdatum	326
7. Verkorte jaarrekening van bpost NV	327

1. Geconsolideerde winst- en verliesrekening

Op 31 december

IN MILJOEN EUR	TOELICHTING	EVOLUTIE		
		2024	2023	2024 - 2023
Omzet	6.7	4.328,7	4.257,5	1,7%
Overige bedrijfsopbrengsten	6.8	12,6	14,7	-14,2%
TOTAAL BEDRIJFSOPBRENGSTEN		4.341,3	4.272,2	1,6%
Materiaalkost	6.10	(85,1)	(84,8)	0,5%
Diensten en diverse goederen	6.11	(1.834,1)	(1.851,6)	-0,9%
Personeelskosten	6.12	(1.845,4)	(1.741,7)	6,0%
Overige bedrijfskosten	6.9	(42,6)	(116,3)	-63,4%
Afschrijvingen en waardeverminderingen	6.16 6.19	(652,1)	(317,0)	-
TOTAAL BEDRIJFSKOSTEN		(4.459,4)	(4.111,4)	8,5%
BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT)		(118,1)	160,8	-
Financiële opbrengsten	6.13	47,0	33,2	41,7%
Financiële kosten	6.13	(77,8)	(74,8)	4,0%
Herwaardering van activa aangehouden voor verkoop tegen reële waarde na aftrek van verkoopkosten		0,0	0,0	-
Aandeel in het resultaat van geassocieerde deelnemingen en joint ventures	6.20	0,0	0,0	-
RESULTAAT UIT GEWONE BEDRIJFSUITVOERING		(148,8)	119,2	-
Belastingen	6.14	(55,3)	(54,5)	1,4%
RESULTAAT UIT VOORTGEZETTE ACTIVITEITEN		(204,1)	64,8	-
NETTORESULTAAT VAN DE PERIODE		(204,1)	64,8	-
TOEREKENBAAR AAN:				
Aandeelhouders van de moedermaatschappij		(205,1)	65,7	-
Minderheidsbelangen		1,0	(1,0)	-
RESULTAAT PER AANDEEL				
IN EUR		2024	2023	
Gewone winst/(verlies) van het jaar toe te rekenen aan gewone aandeelhouders van de moedermaatschappij		(1,03)	0,33	
Verwaterde winst/(verlies) van het jaar, toe te rekenen aan gewone aandeelhouders van de moedermaatschappij		(1,03)	0,33	

2. Overzicht van de gerealiseerde en niet-gerealiseerde geconsolideerde resultaten

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	TOELICHTING	2024	2023
NETTORESULTAAT VAN DE PERIODE		(204,1)	64,8
NIET GEREALISEERDE RESULTATEN			
NIET GEREALISEERDE RESULTATEN DIE GEHERKLASSEERD WORDEN NAAR DE RESULTATENREKENING IN VOLGENDE PERIODES:			
Netto winst/(verlies) op de afdekking van een netto-investering		0,0	4,7
Netto winst door aanpassing van de reële waarde van schuldinstrumenten	6.29	1,9	1,9
Winst door aanpassing van de reële waarde van schuldinstrumenten		2,5	2,5
Inkomstenbelastingeffect		(0,6)	(0,6)
Wisselkoersverschillen uit omrekening van buitenlandse activiteiten ⁽¹⁾		57,2	(29,4)
NETTO NIET GEREALISEERDE WINST/(VERLIES) DIE GEHERKLASSEERD WORDT NAAR DE RESULTATENREKENING IN VOLGENDE PERIODES		59,0	(22,9)
NIET GEREALISEERDE RESULTATEN DIE NIET GEHERKLASSEERD WORDEN NAAR DE RESULTATENREKENING IN VOLGENDE PERIODES (NA BELASTINGEN):			
Nettowinsten/(verliezen) van actuariële resultaten met betrekking tot beloningen-na-uitdiensttreding	6.25	0,4	(0,6)
Winsten/(verliezen) van actuariële resultaten met betrekking tot beloningen-na-uitdiensttreding		0,5	(0,8)
Inkomstenbelastingeffect		(0,1)	0,2
NETTO NIET GEREALISEERDE WINST/(VERLIES) DIE NIET GEHERKLASSEERD WORDT NAAR DE RESULTATENREKENING IN VOLGENDE PERIODES		0,4	(0,6)
NIET-GEREALISEERDE WINST/(VERLIES) NA BELASTINGEN		59,4	(23,5)
TOTAAL VAN DE GEREALISEERDE EN NIET-GEREALISEERDE RESULTATEN NA BELASTINGEN		(144,6)	41,3
TOEREKENBAAR AAN:			
Aandeelhouders van de moedermaatschappij		(145,6)	42,2
Minderheidsbelangen		1,0	(1,0)

(1) De wisselkoersverschillen uit omrekening van buitenlandse activiteiten werden hoofdzakelijk beïnvloed door de bewegingen van de immateriële vaste activa (2023|2024: -20,9 mEUR| 51,7 mEUR waarvan -18,1 mEUR| 39,6 mEUR met betrekking tot de goodwill), voornamelijk ten gevolge van de evolutie van de wisselkoers van de USD. Zie toelichting 6.19 voor meer details.

3. Geconsolideerde balans

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	TOELICHTING	2024	2023
ACTIVA			
VASTE ACTIVA			
Materiële vaste activa	6.16	1.627,7	1.372,0
Immateriële vaste activa	6.19	1.945,5	810,9
Investerings in geassocieerde deelnemingen en joint ventures	6.4	0,1	0,1
Vastgoedbeleggingen	6.17	3,2	3,4
Uitgestelde belastingvorderingen	6.14	24,3	22,6
Handels- en overige vorderingen	6.21	51,3	31,7
		3.652,0	2.240,6
VLOTTENDE ACTIVA			
Voorraden	6.22	32,3	25,4
Te ontvangen belastingen	6.14	5,1	12,0
Handels- en overige vorderingen	6.21	916,9	969,5
Geldmiddelen en kasequivalenten	6.23	747,4	870,6
		1.701,8	1.877,6
Activa aangehouden voor verkoop	6.18	0,6	0,6
TOTAAL ACTIVA		5.354,4	4.118,8
Eigen vermogen en passiva			
Geplaatst kapitaal		364,0	364,0
Reserves		596,7	550,6
Omrekeningsverschillen		103,9	46,8
Overgedragen resultaat		(205,1)	65,7
EIGEN VERMOGEN TOEREKENBAAR AAN DE EIGENAARS VAN DE MOEDERMAATSCHAPPIJ		859,5	1.027,0
Minderheidsbelangen		0,5	(0,5)
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	4	860,0	1.026,5
Langlopende verplichtingen			
Rentedragende verplichtingen en leningen	6.24	2.333,5	1.152,0
Personeelsbeloningen	6.25	234,3	249,8
Handels- en overige schulden	6.26	13,1	2,4
Voorzieningen	6.27	17,5	11,5
Uitgestelde belastingverplichtingen	6.14	148,9	9,9
		2.747,2	1.425,5
Kortlopende verplichtingen			
Rentedragende verplichtingen en leningen	6.24	214,4	139,0
Bankvoorschotten in rekening-courant		(0,3)	0,0
Voorzieningen	6.27	98,2	94,5
Te betalen belastingen	6.14	17,1	2,9
Derivaten	6.29	0,5	0,2
Handels- en overige schulden	6.26	1.417,4	1.430,1
		1.747,2	1.666,8
TOTAAL PASSIVA		4.494,4	3.092,3
TOTAAL EIGEN VERMOGEN EN PASSIVA		5.354,4	4.118,8

4. Mutatieoverzicht van het geconsolideerd eigen vermogen

Eigen vermogen toerekenbaar aan de eigenaars van de moedermaatschappij

IN MILJOEN EUR	GEPLAATST KAPITAAL / TOEGELATEN KAPITAAL	KASSTROOM- AFDEKKING RESERVE	HERWAARDERING OP TOEGEZEGD- PENSIOEN- REGELINGEN	NETTO INVESTERING HEDGE	OMREKENINGS- VERSCHILLEN	OVERIGE RESERVES	OVERGEDRAGEN RESULTAAT	TOTAAL	MINDERHEIDS- BELANGEN	TOTAAL EIGEN VERMOGEN
PER 1 JANUARI 2023	364,0	(6,6)	19,4	(12,1)	82,3	388,5	231,7	1.067,1	(1,7)	1.065,4
Resultaat van het jaar 2023	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	65,7	65,7	(1,0)	64,8
Niet-gerealiseerde resultaten	0,0	1,9	(0,6)	4,7	(29,4)	231,7	(231,7)	(23,5)	0,0	(23,5)
TOTAAL VAN DE GEREALISEERDE EN NIET-GEREALISEERDE RESULTATEN	0,0	1,9	(0,6)	4,7	(29,4)	231,7	(165,9)	42,2	(1,0)	41,3
Dividenden (betaling)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	(80,0)	0,0	(80,0)	(0,3)	(80,3)
Andere	0,0	0,0	(9,3)	0,0	1,4	5,6	0,0	(2,3)	2,4	0,1
PER 31 DECEMBER 2023	364,0	(4,7)	9,6	(7,4)	54,2	545,7	65,7	1.027,0	(0,5)	1.026,5
PER 1 JANUARI 2024	364,0	(4,7)	9,6	(7,4)	54,2	545,7	65,7	1.027,0	(0,5)	1.026,5
Resultaat van het jaar 2024	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	(205,1)	(205,1)	1,0	(204,1)
Niet-gerealiseerde resultaten	0,0	1,9	0,4	0,0	57,2	65,7	(65,7)	59,4	0,0	59,4
TOTAAL VAN DE GEREALISEERDE EN NIET-GEREALISEERDE RESULTATEN	0,0	1,9	0,4	0,0	57,2	65,7	(270,8)	(145,6)	1,0	(144,6)
Dividenden (betaling)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	(26,0)	0,0	(26,0)	0,0	(26,0)
Andere	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1	0,0	4,1	0,0	4,1
PER 31 DECEMBER 2024	364,0	(2,9)	10,0	(7,4)	111,4	589,6	(205,1)	859,5	0,5	860,0

Het totale eigen vermogen bedroeg 860,0 mEUR, waarvan 226,3 mEUR aan uitkeerbare ingehouden winst en 50,8 mEUR aan wettelijke reserves binnen bpost NV.

Het eigen vermogen daalde met 166,5 mEUR, hetzij -16,2%, tot 860,0 mEUR op 31 december 2024, tegenover 1.026,5 mEUR op 31 december 2023. Deze daling was voornamelijk het gevolg van het verlies van het jaar (204,1 mEUR, op zijn beurt te verklaren door de waardeverminderingen van 299,4 mEUR op de activiteiten van Radial US) en de 26,0 mEUR aan dividenduitkeringen, gedeeltelijk gecompenseerd door de wisselkoersverschillen op de omrekening van buitenlandse verrichtingen (57,2 mEUR) en het effectieve deel van een kasstroomafdekking die werd aangegaan om het kasstroomrisico van de obligatie af te dekken (1,9 mEUR). Deze kasstroomafdeckingsreserve zal worden opgenomen als winst of verlies over de 8 jaar na de uitgiftedatum van de obligatie.

Per 31 december 2024 is het aandeelhouderschap als volgt:

	TOTAAL	DE BELGISCHE STAAT ⁽¹⁾	VRIJ VERHANDELBAAR
PER 1 JANUARI 2024	200.000.944	102.075.649	97.925.295
Veranderingen gedurende het jaar	0	0	0
PER 31 DECEMBER 2024	200.000.944	102.075.649	97.925.295

(1) Via De Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij (FPIM).

De aandelen hebben geen nominale waarde en zijn volledig betaald. Voorgaande en voorgestelde dividenden:

IN MILJOEN EUR	2024	2023
CASH DIVIDENDEN MBT GEWONE AANDELEN AANGEKONDIGD EN BETAALD		
Finaal dividend voor 2023: 0,13 EUR per aandeel (2022: 0,40 EUR per aandeel)	26,0	80,0
VOORGESTELDE DIVIDENDEN VOOR GEWONE AANDELEN		
Finaal cash dividend voor 2024: 0,00 EUR per aandeel (2023: 0,13 EUR per aandeel)	0,0	26,0

De voorgestelde dividenden op gewone aandelen zijn onderhevig aan de goedkeuring door de Algemene Vergadering en zijn niet erkend als een schuld per 31 december.

5. Geconsolideerd kasstroomoverzicht

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	TOELICHTING	2024	2023
OPERATIONELE ACTIVITEITEN			
Resultaat voor belastingen	1	(148,8)	119,2
Aanpassingen om resultaat voor belastingen en netto kasstromen aan te sluiten			
Afschrijvingen en waardeverminderingen		652,1	317,0
Waardevermindering op vorderingen	6.9	(0,9)	(2,3)
Resultaat mbt de realisatie van materiële vaste activa		0,5	(3,1)
Winst op de realisatie van dochterondernemingen		0,0	0,0
Netto financieel resultaat	6.13	30,8	41,6
Andere niet in geldmiddelen afgewikkelde elementen		(0,8)	5,0
Wijziging in personeelsbeloningen	6.25	(16,8)	(15,8)
Herwaardering van activa aangehouden voor verkoop tegen reële waarde na aftrek van verkoopkosten		0,0	0,0
Aandeel in het resultaat van geassocieerde deelnemingen en joint ventures	6.20	0,0	0,0
Ontvangen dividenden		0,0	0,0
Betaalde belastingen		(48,7)	(60,2)
(Betaalde)/ontvangen belastingen m.b.t. voorgaande jaren		30,6	17,4
BEDRIJFSKASSTROOM VOOR WIJZIGING IN BEDRIJFSKAPITAAL EN VOORZIENINGEN		498,0	418,9
Afname/(toename) van handels- en overige vorderingen		254,7	(43,4)
Afname/(toename) in voorraden		1,1	(0,9)
Toename/(afname) van handels- en overige schulden		(211,6)	(80,8)
Toename/(afname) van geïnde opbrengsten van klanten		(11,7)	3,2
Toename/(afname) van voorzieningen		4,3	79,3
NETTO KASSTROOM UIT BEDRIJFSACTIVITEITEN		534,9	376,2
INVESTERINGSACTIVITEITEN			
Ontvangsten uit de verkoop van materiële vaste activa		1,9	4,0
Ontvangsten uit de verkoop van dochterondernemingen, netto liquide middelen	6.18	0,0	0,0
Verwerving van materiële vaste activa	6.16	(126,9)	(140,8)
Verwerving van immateriële activa	6.19	(19,7)	(13,9)
Verwerving van aandelen in eigen vermogen		0,0	0,0
Lening aan geassocieerde deelnemingen		0,0	0,0
Verwerving van dochterondernemingen, na aftrek van verworven liquide middelen	6.24	(1.277,3)	(1,7)
NETTO KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		(1.422,0)	(152,4)
FINANCIERINGSACTIVITEITEN			
Opbrengsten van geldmiddelen en kasequivalenten en leningen		20,0	10,8
Netto-opbrengst van obligatie-uitgifte 2024	6.24	995,6	0,0
Aflossingen van leningen		(8,6)	(170,0)
Rente op leningen		(17,0)	(17,5)
Aflossingen van schulden leasing	6.24	(194,0)	(160,7)
Transacties met minderheidsbelangen		(11,2)	(11,0)
Dividenden uitbetaald	4	(26,1)	(80,0)
Dividenden betaald aan minderheidsbelangen	4	0,0	(0,3)
NETTO KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN		758,6	(428,7)
NETTO TOENAME (DALING) VAN GELDMIDDELEN EN KASEQUIVALENTEN		(128,5)	(204,9)
NETTO IMPACT WISSELKOERSVERSCHILLEN		11,0	(6,3)
LIQUIDE MIDDELEN GECLASSIFICEERD ALS ACTIVA AANGEHOUDEN VOOR VERKOOP			
Geldmiddelen en kasequivalenten min bankvoorschotten in rekening-courant en bpaid saldo per 1 januari		839,3	1.050,6
Geldmiddelen en kasequivalenten min bankvoorschotten in rekening-courant en bpaid saldo per 31 december		721,8	839,3
BEWEGINGEN TUSSEN 1 JANUARI EN 31 DECEMBER		(117,5)	(211,3)

6. Toelichtingen bij de geconsolideerde jaarrekening

6.1 Algemene informatie

Bedrijfsactiviteiten

bpost NV en haar dochterondernemingen (hierna “bpostgroup” genoemd) leveren nationale en internationale post- en pakjesdiensten, die bestaan uit de ophaling, het transport, de sortering en de uitreiking van geadresseerde en ongeadresseerde poststukken, drukwerk, dagbladen en pakjes.

bpostgroup verkoopt ook een waaier aan andere producten en diensten, waaronder post-, pakjes- en bankproducten, alsook financiële producten, e-commerce logistiek, express leveringsdiensten, diensten met betrekking tot nabijheid (“proximity”) en comfort (“convenience”), documentbeheer en aanverwante activiteiten. bpost voert eveneens namens de Belgische overheid Diensten van Algemeen Economisch Belang uit.

Juridisch Statuut

bpost NV is een naamloze vennootschap naar publiek recht. bpost heeft haar maatschappelijke zetel op Anspachlaan 1, bus 1, 1000 Brussel. Aandelen van bpost NV zijn genoteerd op de gereguleerde markt van Euronext Brussels sinds 21 juni 2013 (kenletter BPOST).

6.2 Basis voor presentatie

De geconsolideerde jaarrekening en het beheersverslag van bpostgroup, opgesteld in overeenstemming met artikel 3:32 van het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen (“WVV”) en opgenomen op de pagina's 21 tot 56, 128 tot 172, 245 tot 251, 254, 326 en 335, voor het jaar eindigend op 31 december 2024, werden door de Raad van Bestuur op 25 maart 2025 goedgekeurd voor publicatie. De geconsolideerde jaarrekening van bpostgroup is opgesteld in overeenstemming met de “International Financial Reporting Standards” (“IFRS”), zoals aangenomen voor gebruik door de Europese Unie. bpostgroup heeft de financiële staten voorbereid op basis van de veronderstelling dat bpostgroup zijn activiteiten als going concern zal voortzetten, aangezien er geen materiële onzekerheden bestaan en er voldoende middelen zijn om de activiteiten voort te zetten.

De geconsolideerde jaarrekening wordt gepresenteerd in Euro (“EUR”), alle getallen worden afgerond naar het dichtst bijzijnde miljoen tenzij anders vermeld. De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld volgens de historische kost conventie, met uitzondering van de items gewaardeerd aan reële waarde.

De boekhoudprincipes die werden toegepast zijn consistent met de boekhoudprincipes die werden toegepast voor de geconsolideerde financiële staten van bpostgroup voor het jaar dat werd afgesloten op 31 december 2023, behalve voor de toepassing van nieuwe standaarden en interpretaties die vanaf 1 januari 2024 van kracht werden.

De hierna vermelde gewijzigde boekhoudstandaarden zijn in werking getreden vanaf 2024:

- IAS 1 - Wijzigingen - Classificatie van verplichtingen als kortlopend of langlopend
- IFRS 16 - Wijzigingen - Leaseverplichtingen in een sale-en-leaseback
- IAS 7 en IFRS 7 - Wijzigingen - Regelingen voor leveranciersfinanciering

Standaarden en interpretaties nog niet toegepast door bpostgroup

De volgende nieuwe standaarden, wijzigingen en interpretaties, goedgekeurd maar nog niet van kracht of die nog verplicht moeten worden, werden niet toegepast door bpostgroup bij het opstellen van de geconsolideerde jaarrekening.

STANDAARD OF INTERPRETATIE	EFFECTIEF VOOR DE RAPPORTERING DIE BEGINT OP OF NA
IAS 21 – Amendementen - Gebrek aan inwisselbaarheid	1 januari 2025
IFRS 10 en IAS 28 – Wijzigingen – Verkoop of Bijdrage van Activa tussen een investeerder en zijn Geassocieerde Onderneming of Gezamenlijke Onderneming (*)	-
IFRS 9 en IFRS 7 - Wijzigingen - Classificatie en waardering van financiële instrumenten	1 januari 2026
IFRS 18 - Presentatie en openbaarmaking in de financiële staten	1 januari 2027
IFRS 19 - Dochterondernemingen zonder publieke verantwoordelijkheid: Toelichtingen	1 januari 2027

(*) Nog niet bekrachtigd door de EU op de datum van dit rapport

bpostgroup heeft geen enkele standaard, interpretatie of wijziging, die uitgegeven maar nog niet in voege was, vroeger aangenomen. De wijzigingen worden niet geacht een materiële impact te hebben op de geconsolideerde jaarrekening van bpostgroup.

6.3 Belangrijke boekhoudkundige hypothesen en inschattingen

Een reeks belangrijke boekhoudkundige hypothesen liggen aan de basis van de voorbereiding van de geconsolideerde jaarrekening die conform IFRS-regels werd opgesteld. Deze hypothesen hebben een invloed op de waarde van activa en passiva. Er worden inschattingen en veronderstellingen gemaakt met betrekking tot toekomstige gebeurtenissen. Deze worden continu opnieuw geëvalueerd en zijn gebaseerd op historische patronen en verwachtingen met betrekking tot toekomstige gebeurtenissen waarvan er een redelijke kans is dat ze zich onder de huidige omstandigheden voordoen.

Alle boekhoudkundige inschattingen en veronderstellingen die worden gebruikt bij het opstellen van de jaarrekening zijn, indien van toepassing, in overeenstemming met de laatste goedgekeurde budget-/langetermijnplan prognoses van bpostgroup. De beoordelingen zijn gebaseerd op de informatie die beschikbaar is op elke balansdatum.

Hoewel deze schattingen gebaseerd zijn op de beste informatie die beschikbaar is voor het management, kunnen de werkelijke resultaten uiteindelijk afwijken van deze inschattingen.

Bijzondere waardevermindering van activa

bpostgroup voert jaarlijks waardeverminderingstests uit op CGU's waaraan goodwill is toegewezen en telkens als er een aanwijzing is van een waardevermindering. Dit vereist dat het management belangrijke oordelen vormt en schattingen maakt om de realiseerbare waarde van de activa te bepalen. De realiseerbare waarde is gebaseerd op de bedrijfswaarde. Bij de beoordeling van de bedrijfswaarde worden de geraamde toekomstige kasstromen verdisconteerd tot hun huidige waarde met behulp van een disconteringsvoet die wordt bepaald op basis van de formule van de gewogen gemiddelde kostprijs van het kapitaal ("WACC"). Voor de bepaling van de kasstromen moet gebruik worden gemaakt van oordeelsvorming en ramingen die zijn vervat in het bedrijfsplan en de gebruikte budgetten en van veronderstellingen met betrekking tot het groeipercentage op lange termijn en de WACC.

Personeelsbeloningen - IAS 19

De voornaamste veronderstellingen die inherent zijn aan de waardering van de verplichtingen met betrekking tot personeelsbeloningen en de bepaling van de pensioenlast omvatten personeelsverloop, acceptatiegraad, sterftecijfers, pensioenleeftijden, discontovoeten, evolutie van voordelen en toekomstige weddeverhogingen. Deze parameters worden jaarlijks bijgewerkt. Elk jaar wordt de referentiedatabase verrijkt met een extra jaar historische gegevens, waardoor de database steeds stabielere en betrouwbaarder wordt. De werkelijke omstandigheden kunnen echter afwijken van deze veronderstellingen en aldus aanleiding geven tot andere verplichtingen met betrekking tot personeelsbeloningen, die in de resultatenrekening tot uiting komen als een bijkomende winst of een bijkomend verlies of in niet-gerealiseerde resultaten, afhankelijk van het type voordeel.

De gebruikte sterftetabellen zijn de Belgische sterftetabellen MR (voor mannen) en FR (voor vrouwen) met een leeftijdscorrectie van twee jaar. bpostgroup besloot om de verbetering van het sterftecijfer weer te geven door een leeftijdscorrectie van twee jaar toe te passen op de officiële tabellen, voor zowel actieve als inactieve werknemers.

Voor de Gecompenseerde Geaccumuleerde Afwezigheden werd het verbruikspatroon van de ziektedagen afgeleid uit de statistieken met betrekking tot het verbruikspatroon over een voortschrijdend gemiddelde van 3 jaren (de jaren 2022 tot 2024 voor december 2024). Het aantal ziektedagen hangt af van de leeftijd, geïdentificeerd per segment van de relevante medewerkers. Het percentage van het gewaarborgd loon is vastgesteld op 75% in geval van langdurige ziekte. Bijgevolg is het percentage van het gewaarborgd loon dat gebruikt wordt om de kost van de dagen geaccumuleerd in de individuele tellers te berekenen vastgezet op 25%. De gecumuleerde balans van de niet gebruikte ziektedagen voor statutaire personeelsleden is beperkt tot een maximum van 63 dagen.

In België zijn bij wet de pensioenplannen met vaste bijdragen onderworpen aan een minimum rendement. Vandaar dat deze plannen worden geclassificeerd als toegezegdpensioenregelingen waarvoor de "projected unit credit"-methode wordt gebruikt om deze verplichtingen te waarderen. Vanaf 2016 is de minimumopbrengst een percentage van de gemiddelde opbrengst van de laatste 24 maanden op lineaire obligaties voor 10 jaar met een minimum van 1,75% per jaar. bpostgroup past de voorgenoemde PUC ("Projected Unit Credit") methodologie toe, zonder projectie van de toekomstige bijdragen aangezien de plannen niet backloaded zijn en met toepassing van artikel 115 van IAS 19.

De financieringsmethodologie van de kinderbijslag voor statutaire personeelsleden is veranderd ingevolge een wetwijziging (Wet van 19 december 2014). Als gevolg daarvan betaalt bpost als een openbare instelling een bijdrage die is vastgelegd door een programmawet. Het bedrag wijzigt elk jaar naargelang het aantal statutaire personeelsleden (VTE) en is onderhevig aan de inflatie.

Voor de waardering van de meeste beloningen wordt een gemiddelde kost per niet-actief personeelslid gebruikt. Deze gemiddelde kost werd geraamd door de jaarlijkse kost voor niet-actieve personeelsleden te delen door het aantal niet-actieve begunstigden op basis van referentiegegevens ontvangen van de administratie van de pensioenen.

De discontovoeten werden bepaald op basis van de marktopbrengsten op het moment van de balansdatum. bpostgroup gebruikt de "Tower Watson RATE:link tool"³ voor het bepalen van de discontovoeten, rekening houdend met een mix van financiële en niet-financiële AA bedrijfsobligaties.

3 "The Towers Watson RATE:link tool" is een hulpmiddel om bedrijven bij te staan in de selectie van discontovoeten die de karakteristieken van hun pensioenplannen nauwkeurig weerspiegelen.

Aanpassingen reële waarde voor bedrijfscombinaties

In overeenstemming met IFRS 3 Bedrijfscombinaties, worden de overgenomen identificeerbare activa en de voorwaardelijke vergoedingen gewaardeerd tegen reële waarde op de overnamedatum als onderdeel van de bedrijfscombinatie. Aanpassingen van de reële waarde voor de activa zijn gebaseerd op externe beoordelingen of taxatiemodellen. Als de voorwaardelijke vergoeding voldoet aan de definitie van een passief, dan wordt het vervolgens op elke rapporteringsdatum opnieuw gewaardeerd tegen reële waarde. De vaststelling van de reële waarde is gebaseerd op verdisconteerde kasstromen. Bij de belangrijkste veronderstellingen wordt rekening gehouden met de waarschijnlijkheid dat elk prestatiedoel wordt gehaald en met de discountfactor.

Opbrengsten en aan opbrengsten gerelateerde voorzieningen

bpostgroup behandelt en verzendt internationale mail en pakjes van en naar andere buitenlandse post operatoren. Op balansdatum wordt de beste inschatting van de uitstaande positie opgenomen in de geconsolideerde balans, maar aangezien de finale afrekening wordt gebaseerd op verschillende assumpties (waaronder "items per kilo") kan de finale afrekening verschillen van onze initiële inschatting. Voorts wordt een deel van de inkomsten aan het einde van het jaar geraamd op basis van verschillende inputgegevens (kwaliteitsdoelstellingen, volumes) die bij de berekeningen worden gebruikt en pas na het einde van het jaar gefactureerd worden.

Belasting op het resultaat en uitgestelde belastingen

bpostgroup is onderhevig aan belastingen op het resultaat in verschillende jurisdicties. Uitgestelde belastingen worden berekend op het niveau van iedere fiscale entiteit. bpostgroup erkent uitgestelde belastingen voor zover het waarschijnlijk is dat er toekomstige belastbare winsten beschikbaar zullen zijn waar tegenover de aftrekbare tijdelijke verschillen kunnen worden aangewend. Om dit te kunnen inschatten gebruikt bpost een inschatting van de fiscale inkomsten per jurisdictie waarin bpostgroup opereert en de periode waarover de uitgestelde belastingen zullen gerecupereerd worden. Hetzelfde principe wordt toegepast voor de erkenning van uitgestelde belastingvorderingen voor niet gebruikte overgedragen fiscale verliezen.

Berekening van de huidige waarde van leasebetalingen en vastlegging van de leasetermijn van contracten met verlengingsopties

Bij het berekenen van de huidige waarde van leasebetalingen maakt bpostgroup gebruik van de marginale rentevoet voor gebouwen op basis van munteenheid, economische omgeving en duurtijd. Voor het wagenpark en andere leases is de discountvoet de in de lease vervatte voet, indien beschikbaar. Indien niet, wordt dezelfde methodologie toegepast als voor gebouwen.

bpostgroup bepaalt de leasetermijn als de niet-annuleerbare termijn van de lease samen met eventuele periodes die zijn gedekt door een optie om de lease te verlengen als het redelijk zeker is dat ze wordt uitgeoefend, of eventuele periodes die zijn gedekt door een optie om de lease te beëindigen, als het redelijk zeker is dat ze niet wordt uitgeoefend.

6.4 Materiële informatie over de boekhoudkundige principes

Consolidatie

De moedermaatschappij en alle dochtermaatschappijen die onder haar controle vallen, zijn in de consolidatie opgenomen. Uitzonderingen zijn niet toegestaan.

Dochterondernemingen

Activa en passiva, rechten en verplichtingen, inkomsten en kosten van de moedermaatschappij en de dochterondernemingen die onder haar exclusieve controle vallen, zijn volledig geconsolideerd. Een investeerder controleert een deelneming wanneer de investeerder is blootgesteld aan of rechten heeft op variabele opbrengsten komende uit zijn betrokkenheid in de deelneming en de mogelijkheid heeft om deze opbrengsten aan te wenden via zijn macht over de deelneming.

Die controle wordt geacht te bestaan als bpost minstens 50% plus één aandeel van het stemrecht van de entiteit bezit; deze veronderstelling vervalt als er een duidelijk bewijs van het tegendeel bestaat. Wanneer bpost minder dan de meerderheid van de stemrechten of gelijkaardige rechten van een deelneming bezit, worden alle relevante feiten en omstandigheden in aanmerking genomen om te beoordelen of bpost controle heeft over de deelneming in overeenstemming met 1:14 WVV. Wanneer wordt nagegaan of een entiteit onder de controle van bpost valt, worden het bestaan en de invloed van mogelijke stemrechten die momenteel uitoefbaar of converteerbaar zijn in aanmerking genomen.

De consolidatie van een dochterbedrijf heeft plaats vanaf de overnamedatum, dat is de datum waarop de controle van de netto-activa en de activiteiten van het overgenomen bedrijf daadwerkelijk werden overgedragen aan de overnemer. Vanaf de overnamedatum neemt de moedermaatschappij (de overnemer) de financiële prestaties van het overgenomen bedrijf op in haar geconsolideerde resultatenrekening en neemt ze de overgenomen activa en passiva (aan marktwaarde), met inbegrip van elke uit de overname voortkomende goodwill, op in de geconsolideerde balans. De dochterbedrijven worden gedeconsolideerd vanaf de datum waarop de controle ophoudt. Intragroepsbalansen en -transacties en niet-gerealiseerde winsten en verliezen op transacties tussen bedrijven van de groep worden volledig geëlimineerd.

De geconsolideerde jaarrekening wordt voorbereid op basis van éénvormige boekhoudkundige regels voor gelijksoortige transacties en andere gebeurtenissen in gelijkaardige omstandigheden.

Geassocieerde ondernemingen en joint ventures

Een geassocieerde onderneming is een entiteit waarin bpostgroup een aanzienlijke invloed heeft. Een aanzienlijke invloed is de macht om deel te nemen aan de financiële en operationele beleidsbeslissingen van het bedrijf waarin geïnvesteerd wordt, zonder dat beleid evenwel te controleren. Er wordt verondersteld dat dit het geval is wanneer bpostgroup minstens 20% van de stemrechten heeft van het bedrijf waarin bpost investeert en dat het niet het geval is wanneer bpostgroup minder dan 20% heeft; deze veronderstellingen kunnen weerlegd worden indien er duidelijk bewijs is van het tegendeel.

Een joint venture is een soort gezamenlijke overeenkomst waarbij de partijen die gezamenlijke zeggenschap hebben over de overeenkomst, rechten hebben op de netto-activa van de rechtspersoon. Gezamenlijke zeggenschap is het contractueel overeengekomen delen van de zeggenschap over een overeenkomst, die alleen bestaat wanneer beslissingen over relevante activiteiten de unanieme instemming vereisen van de partijen die de zeggenschap delen.

De boekhoudkundige principes worden consequent toegepast binnen de groep, de geassocieerde ondernemingen en joint ventures inbegrepen.

Alle geassocieerde ondernemingen en joint ventures worden opgenomen volgens de vermogensmutatiemethode: de deelnemingen worden apart vermeld in de geconsolideerde balans (onder de sectie “Investerings in geassocieerde ondernemingen en joint ventures”) op de rapporteringsdatum en voor een bedrag dat overeenstemt met het deel van het aandelenvermogen van de geassocieerde onderneming of joint venture (zoals bepaald onder IFRS), inclusief het resultaat voor de periode. Dividenden ontvangen van een bedrijf waarin wordt geïnvesteerd, verminderen de boekwaarde van de investering.

Het aandeel van het resultaat van geassocieerde ondernemingen en joint ventures dat toe te schrijven is aan bpostgroup is apart opgenomen in de geconsolideerde winst- en verliesrekening onder de titel “Aandeel in het resultaat van geassocieerde deelnemingen en joint ventures”.

Niet-gerealiseerde winsten en verliezen uit transacties tussen een investeerder (of zijn geconsolideerde dochterondernemingen) en geassocieerde ondernemingen en joint ventures worden geëlimineerd ten belope van het belang van de investeerder in de geassocieerde onderneming of joint ventures.

Bedrijfscombinaties, goodwill en negatieve overnameverschillen

Bedrijfscombinaties worden verwerkt volgens de overnamemethode. De kostprijs van een overname wordt gewaardeerd als het totaal van de overgedragen vergoeding, die wordt gewaardeerd aan de reële waarde op de overnamedatum, en het bedrag van eventuele minderheidsbelangen in de overgenomen partij. Wanneer een entiteit wordt overgenomen, wordt het op de overnamedatum geregistreerde verschil tussen de overnamekost van de investering en de reële waarde van de identificeerbare activa, passiva en voorwaardelijke verplichtingen geboekt als goodwill (als het verschil positief is) of rechtstreeks als een winst in de resultatenrekening (als het verschil negatief is). De waarderingsperiode om de goodwill te bepalen mag niet langer zijn dan één jaar vanaf de overnamedatum.

In het geval van een voorwaardelijke vergoeding, wordt deze gewaardeerd tegen reële waarde op het moment van de bedrijfscombinatie en opgenomen in de overgedragen vergoeding (dwz erkend binnen goodwill of badwill). Indien het bedrag van de voorwaardelijke vergoeding wijzigt als gevolg van een post-acquisitie gebeurtenis (zoals het behalen van een winstdoelstelling), wordt de wijziging in reële waarde opgenomen in de winst- en verliesrekening. Bij bepaalde overnames verkrijgt bpostgroup geen controle over 100% van de aandelen van de overgenomen partij, maar sluit het een bijkomende overeenkomst (bijv. put/call optie) met als doel de overige aandelen later te verkrijgen.

Tenzij de economische substantie van deze overeenkomsten duidelijk een termijncontract met een vastgestelde prijs is (in dat geval is bpostgroup van mening dat het huidige economische belang in de betrokken aandelen is verworven), (i) blijft bpostgroup de minderheidsbelangen erkennen (initieel gewaardeerd tegen reële waarde, dan wel tegen het proportionele deel van de netto-activa van het overgenomen bedrijf) en (ii) heeft het een schuld opgenomen gewaardeerd tegen de huidige waarde van het bedrag dat verschuldigd is bij de uitoefening van de optie. Eventuele latere veranderingen aan de schuld worden opgenomen in winst of verlies als financiële inkomsten of financiële kosten. Wanneer bij een overname de overgedragen vergoeding de voorwaardelijke vergoeding omvat (bijv. earn-out), worden deze bedragen gewaardeerd tegen reële waarde op de overnamedatum en vervolgens op elke rapporteringsdatum. Veranderingen in de reële waarde worden opgenomen in het bedrijfsresultaat.

Na initiële erkenning, wordt goodwill niet afgeschreven maar wordt onderworpen aan een jaarlijkse waardeverminderingstest. Voor de toetsing op waardevermindering wordt de in een bedrijfscombinatie verworven goodwill vanaf de overnamedatum toegerekend aan elk van de kasstroom genererende eenheden (“CGU”) van bpostgroup die naar verwachting voordeel zullen halen uit de combinatie, ongeacht of andere activa of passiva van de overgenomen partij aan die eenheden worden toegewezen.

Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa worden erkend op de balans als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- (i) de activa zijn identificeerbaar, d.w.z. ofwel opsplitsbaar (als ze kunnen worden verkocht, overgedragen, in licentie gegeven) of ze vloeien voort uit contractuele of wettelijke rechten;
- (ii) het is waarschijnlijk dat de verwachte toekomstige economische winst die toe te schrijven is aan de activa naar bpostgroup zal vloeien;
- (iii) bpostgroup heeft controle over de activa; en
- (iv) de kost van de activa kan op betrouwbare wijze worden gemeten.

Bij initiële erkenning worden immateriële vaste activa geboekt tegen aanschaffingswaarde (met inbegrip van de kosten die rechtstreeks toe te schrijven zijn aan de transactie, maar zonder onrechtstreekse vaste kosten). Vervolgens worden ze gewaardeerd tegen kostprijs minus eventuele cumulatieve afschrijvingen en minus eventuele cumulatieve waardeverminderingen.

Intern gegenereerde immateriële activa worden alleen geactiveerd wanneer de kosten betrekking hebben op de ontwikkelingsfase. De uitgaven met betrekking tot de onderzoeksfase worden in rekening gebracht van de resultatenrekening. Binnen bpostgroup bestaan de intern geproduceerde immateriële vaste activa hoofdzakelijk uit IT-projecten.

Immateriële vaste activa met beperkte levensduur worden op systematische basis afgeschreven over hun bruikbare levensduur, waarbij gebruik wordt gemaakt van de lineaire afschrijvingsmethode. De toegepaste nuttige levensduur is:

IMMATERIËLE VASTE ACTIVA	NUTTIGE LEVENSDUUR
Goodwill	Onbepaald*
Ontwikkelingskosten	
IT ontwikkelingskosten	5 jaren
Patenten	12 jaren
Know-how	maximum 5 jaar
Software	maximum 5 jaar
Klantenrelaties** waaronder point of sale netwerk (vervangingskost)	Tussen 5 en 23 jaar
Handelsnamen waaronder merknamen**	Tussen 5 en 15 jaar

* Immateriële vaste activa met een onbepaalde levensduur worden niet afgeschreven maar ondergaan jaarlijks een waardeverminderingstest. De beoordeling van de onbepaalde levensduur wordt jaarlijks herzien om te bepalen of de onbepaalde levensduur nog steeds gerechtvaardigd is. Zo niet, dan wordt de verandering van de gebruiksduur van onbepaald naar eindig op retrospectieve basis gemaakt.

** De nuttige levensduur kan verschillen van geval tot geval en hangt af van de beoordeling op het ogenblik van de toewijzing van de aankoopprijs.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden geboekt tegen aanschaffingswaarde min alle geaccumuleerde afschrijvingen en waardeverminderingen. Alle kosten die rechtstreeks verband houden met het operationeel maken van de activa zijn inbegrepen in de kosten.

Uitgaven voor herstellingen en onderhoud die enkel bedoeld zijn om de waarde van materiële vaste activa op peil te houden, maar niet om ze te verhogen, worden in rekening gebracht van de geconsolideerde resultatenrekening. Uitgaven voor grote herstellingen en voor groot onderhoud, die leiden tot een toename van de toekomstige economische voordelen die door de materiële vaste activa zullen worden gegenereerd, worden evenwel geïdentificeerd als een afzonderlijk element van de aanschaffingswaarde.

Financieringskosten die rechtstreeks zijn toe te wijzen aan de verwerving, bouw of productie van een actief dat noodzakelijkerwijs pas na een aanzienlijke tijdsperiode klaar is voor het beoogde gebruik of verkoop, worden gekapitaliseerd als deel van de kostprijs van het actief.

Het afschrijvingsbedrag wordt op een systematische basis gespreid over de bruikbare levensduur van het actief, waarbij gebruik wordt gemaakt van lineaire afschrijvingen. Het totaal af te schrijven bedrag is gelijk aan de aanschaffingswaarde, behalve voor voertuigen. Voor voertuigen is dat bedrag de aanschaffingswaarde min de restwaarde van de activa op het einde van hun levensduur. De toegepaste nuttige levensduur is:

MATERIËLE VASTE ACTIVA	NUTTIGE LEVENSDUUR
Terreinen	Niet van toepassing
Centrale administratieve gebouwen	40 jaar
Gebouwen van het netwerk	40 jaar
Industriële gebouwen, sorteercentra	25 jaar
Uitrustingswerken aan gebouwen	10 jaar
Trekkers en vorkheftrucks	10 jaar
Fietsen en bromfietsen	4 jaar
Andere voertuigen (auto's, trucks...)	5 jaar
Machines	5 - 10 jaar
Meubilair	10 jaar
Computeruitrusting	4 - 5 jaar

Lease transacties

bpostgroup beoordeelt bij de aanvang van het contract of een contract een leaseovereenkomst is of bevat. Een lease is een overeenkomst waarbij het recht om een actief te gebruiken (het geleasede actief) wordt verleend voor een overeengekomen periode in ruil voor een vergoeding.

Onder IFRS 16 past bpostgroup één enkele opname- en waarderingsmethode toe voor alle leases, behalve voor kortlopende-leases en leases van activa met een lage waarde. bpostgroup neemt als leasingnemer leaseverplichtingen op ten einde aan de leasebetalingen te voldoen en een met gebruiksrecht overeenstemmende activa die het recht vertegenwoordigen om de onderliggende activa te gebruiken.

Recht van gebruik activa

Recht van gebruik activa omvatten het bedrag van de opgenomen leaseverplichtingen en de leasebetalingen die op of voor de aanvangsdatum van de leaseovereenkomst zijn gedaan (bijv. vooruitbetalingen), verminderd met eventuele ontvangen lease voordelen. De recht van gebruik activa worden lineair afgeschreven over de geschatte gebruiksduur, of, indien deze korter is, over de leaseperiode. Recht van gebruik activa zijn onderhevig aan bijzondere waardeverminderingen.

Lease verplichtingen

De leasebetalingen omvatten vaste betalingen (inclusief in-substantie vaste betalingen) verminderd met eventuele te ontvangen lease voordelen, variabele leasebetalingen die afhankelijk zijn van een index of een tarief, en bedragen die naar verwachting zullen worden betaald uit hoofde van restwaardegaranties. Zo zijn de meeste Belgische leasecontracten voor gebouwen onderhevig aan indexering, terwijl de meeste Amerikaanse leasecontracten vaste leasebetalingen hebben. Opgemerkt dient te worden dat niet-terugvorderbare btw niet is opgenomen in de leasebetalingen en nog steeds wordt opgenomen in de winst- en verliesrekening. De leasebetalingen omvatten ook de uitoefenprijs van een aankooptie wanneer het redelijk zeker is dat bpostgroup de optie zal uitoefenen. Op dezelfde manier kunnen de leasetermijn en de leasebetalingen het effect van boetes voor het beëindigen van een leaseovereenkomst omvatten, indien de leasetermijn de uitoefening van de beëindigingsoptie door bpostgroup weerspiegelt. Voor de zogenaamde 3/6/9 commerciële leaseovereenkomsten in België heeft bpostgroup het eenzijdig recht om de overeenkomst na 3 jaar op te zeggen. Voor garages, postkantoren en verkooppunten is het niet redelijk zeker dat bpost de huurovereenkomst na 3 jaar zal verlengen, de huurtermijn is geplafonneerd op 3 jaar. De variabele leasebetalingen die niet afhankelijk zijn van een index of een tarief, worden opgenomen als kosten in de periode waarin de gebeurtenis of de aandoening die de betaling doet ontstaan, zich voordoet.

Bij de berekening van de huidige waarde van de toekomstige leasebetalingen gebruikt bpostgroup de marginale rentevoet op de aanvangsdatum van de lease indien de impliciete rentevoet van de leaseovereenkomst niet gemakkelijk te bepalen is. Na de aanvangsdatum wordt het bedrag van de leaseverplichtingen verhoogd om de toename van de rente te weerspiegelen en verlaagd voor de gedane leasebetalingen. Daarnaast wordt de boekwaarde van de leaseverplichtingen geherwaardeerd indien er sprake is van een wijziging, een wijziging in de leasetermijn, een wijziging in de in-substantie vaste leasebetalingen of een wijziging in de beoordeling van de aankoop van het onderliggende actief.

Leases met een lage waarde

De vrijstelling voor leases met een lage waarde werd toegepast op de huurcontracten met een waarde van minder dan 5.000 EUR, voornamelijk voor ICT-artikelen zoals printers en de huur van vierkante meters voor pakjesautomaten.

Kortlopende leasecontracten

De kortlopende lease vrijstelling werd toegepast voor voertuigen met een leasetermijn van 12 maanden of minder.

Vastgoedbeleggingen

Vastgoedbeleggingen hebben voornamelijk betrekking op appartementen in gebouwen dewelke gebruikt worden als postkantoor en verhuurd worden.

Vastgoedbeleggingen worden geboekt tegen aanschaffingswaarde minus geaccumuleerde afschrijvingen en waardeverminderingen. Het afschrijvingsbedrag wordt op een systematische basis toegekend over de bruikbare levensduur van het actief, waarbij gebruik wordt gemaakt van de lineaire afschrijvingsmethode. De levensduur die van toepassing is op vastgoedbeleggingen kan worden teruggevonden in de tabel bij het onderdeel "materiële vaste activa".

Voor verkoop aangehouden activa

Vaste activa worden geclassificeerd als voor verkoop aangehouden activa in een specifieke rubriek in de balans, indien hun boekwaarde eerder gerecupereerd zal worden door verkoop dan door verder gebruik of exploitatie. Dit wordt toegestaan als er aan bepaalde strikte criteria wordt voldaan (er werd gestart met een actief programma om een koper te zoeken, de eigendom kan in zijn huidige staat onmiddellijk worden verkocht, de verkoop is zeer waarschijnlijk en zal naar verwachting plaats hebben binnen één jaar na de datum van classificatie). Voor verkoop aangehouden activa worden gewaardeerd aan de laagste waarde van de boekwaarde en van de reële waarde na aftrek van verkoopkosten.

Materiële vaste activa aangehouden voor verkoop worden niet langer afgeschreven eens ze overgeheveld zijn naar voor verkoop aangehouden activa.

Postzegelverzameling

De postzegelverzameling die eigendom is van bpostgroup, wordt opgenomen tegen geherwaardeerde waarde minus een korting voor de beperkte liquiditeit. De geherwaardeerde bedragen worden om de vijf jaar vastgesteld op basis van de dan geldende marktprijzen, de laatste herwaardering gebeurde in 2020. Hoewel de postzegelverzameling in de rubriek 'Overige materiële vaste activa' van de balans wordt opgenomen, wordt er niet op afgeschreven. De postzegelverzameling wordt namelijk beschouwd als een inbaar actief met een onbepaalde gebruiksduur dat zijn waarde over het algemeen behoudt of met de tijd in waarde stijgt, wat het onderscheidt van traditionele, af te schrijven activa.

Waardeverminderingen van activa

bpostgroup beoordeelt op elke rapporteringsdatum of er een aanwijzing is dat een actief mogelijk een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. Indien er een indicatie bestaat, of indien een jaarlijkse toetsing op waardeverminderingen vereist is (d.w.z.: goodwill en immateriële activa met onbepaalde gebruiksduur), schat bpostgroup de realiseerbare waarde van het actief in. Een waardevermindering wordt opgenomen als de boekwaarde van een actief hoger ligt dan de realiseerbare waarde ervan. De realiseerbare waarde is het hoogste bedrag tussen de reële waarde na aftrek van verkoopkosten (wat overeenkomt met de liquiditeiten die bpostgroup kan realiseren via verkoop) en de bedrijfswaarde (wat overeenkomt met de liquiditeiten die bpostgroup kan realiseren door het actief te blijven gebruiken).

Indien mogelijk worden de tests uitgevoerd op individuele activa. Als evenwel wordt vastgesteld dat activa geen onafhankelijke kasstromen genereren, dan wordt de test uitgevoerd op het niveau van de kasstroombegenerende eenheid (CGU) waartoe het actief behoort (CGU = de kleinste identificeerbare groep activa die kasstromen genereert die grotendeels onafhankelijk zijn van de kasstromen van andere CGU's).

Met het oog op de waardeverminderingstest, wordt goodwill die werd verworven bij een bedrijfscombinatie, vanaf de verwervingsdatum toegekend aan een groep van kasstroombegenerende eenheden waarvan wordt verwacht dat ze voordeel zullen halen uit de synergieën van de combinatie.

Als er een waardevermindering wordt vastgesteld, dan wordt die eerst gebruikt om de boekwaarde van elke goodwill van die groep van kasstroombegenerende eenheden te verminderen. Het resterende saldo wordt dan toegekend om de boekwaarde van andere vaste activa van de CGU te verminderen, proportioneel ten opzichte van hun totale boekwaarde, maar enkel in de mate dat de verkoopprijs van de activa in kwestie lager is dan de boekwaarde.

Waardeverminderingen op goodwill worden nooit teruggenomen op een latere datum. Waardeverminderingen op andere vaste activa worden teruggenomen als de oorspronkelijke voorwaarden van het ogenblik dat de waardevermindering werd geregistreerd ophouden te bestaan, maar enkel in de mate dat de boekwaarde van het actief niet hoger ligt dan het bedrag na afschrijvingen dat zou zijn verkregen als er geen waardevermindering zou geregistreerd zijn.

Voorraden

De waarde van de voorraden wordt bepaald als de laagste van de aanschaffingskost of de netto-verkoopwaarde op de balansdatum.

De aanschaffingsprijs van handelsgoederen wordt bepaald door toepassing van de FIFO-methode (first in, first out). Minder belangrijke voorraden waarvan de waarde en de samenstelling stabiel blijven doorheen de tijd, worden in de balans opgenomen tegen een vaste waarde.

De kostprijs van de voorraden gereed product omvat alle kosten die gemaakt zijn om de voorraden in hun huidige toestand op hun huidige locatie te brengen, met inbegrip van indirecte productiekosten. Meer bepaald de kostprijs van de zegels omvat de directe en indirecte productiekosten, met uitsluiting van kosten van leningen en algemene kosten die er niet toe bijgedragen hebben om hen in hun huidige toestand en op hun huidige locatie te brengen. De berekening van vaste productiekosten in de kostprijs is gebaseerd op een normale productiecapaciteit.

Een waardevermindering is nodig als de netto-verkoopwaarde op de balansdatum lager ligt dan de kost.

Over te dragen inkomsten, verkregen inkomsten en contractactiva en -verplichtingen

Over te dragen inkomsten zijn het deel van de inkomsten dat ontvangen wordt tijdens het huidige boekjaar of eerdere boekjaren maar die betrekking hebben op een later boekjaar.

Verkregen inkomsten zijn het deel van de inkomsten dat in de volgende boekjaren wordt ontvangen en dat betrekking heeft op de lopende of voorgaande boekjaren.

bpostgroup erkent de vooruitbetalingen van klanten op haar balans als over te dragen inkomsten en presenteert dit als een contractverplichting indien de prestatieverplichting nog niet is vervuld. Contractverplichtingen hebben voornamelijk betrekking op postzegels, verkochte maar nog niet gebruikte tegoeden op frankeermachines op balansdatum en de DAEB-vergoeding waarvoor de prestatieverplichting nog niet is vervuld.

bpostgroup neemt een contract actief op na de overdracht van een goed of dienst aan een klant voordat de klant de vergoeding betaalt of voordat de betaling verschuldigd is. Een onvoorwaardelijk recht op een vergoeding wordt voorgesteld als een handelsvordering en een voorwaardelijk recht wordt voorgesteld als een verkregen opbrengst.

Vorderingen

Vorderingen worden aanvankelijk gewaardeerd aan reële waarde en later tegen geamortiseerde kostprijs, d.w.z. de netto contante waarde van de te ontvangen cashflows (tenzij de invloed van het verdisconteren gering is).

bpostgroup erkent een handelsvordering wanneer zij een onvoorwaardelijk recht heeft op betaling van een vergoeding als gevolg van het vervullen van een prestatieverplichting.

bpostgroup erkent voor al zijn handelsvorderingen een voorziening voor de te verwachten kredietverliezen ("ECL") gebaseerd op een model van de verwachte kredietverliezen in functie van hun levensduur. Aangezien de handelsvorderingen geen significante financieringscomponent omvatten, heeft bpost ervoor geopteerd een vereenvoudigde benadering te gebruiken om de verwachte kredietverliezen te berekenen door middel van een provisie matrix gebaseerd op historische, ingebrekegestelde bedragen aangepast voor huidige en toekomstige informatie.

Contractkosten

De marginale kosten om een contract te verkrijgen en om een contract te vervullen worden door bpostgroup als activa erkend als bpostgroup verwacht ze te kunnen terugverdienen. Als er geen andere standaarden van toepassing zijn, worden enkel de rechtstreeks gerelateerde kosten om een contract dat onder IFRS 15 valt te vervullen, gekapitaliseerd. De evaluatie van die criteria vergen een beoordeling door het management.

De gekapitaliseerde kosten betreffen voornamelijk systeemset-up en -aanpassing, projectmanagement en verkoopcommissie voor logistieke diensten en fulfilment-diensten en backoffice- en "proximity- en convenience"-diensten. De activa worden afgeschreven op de verwachte duur van het contract met de klant.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten kunnen bij de eerste opname, worden geclassificeerd als activa tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de niet-gerealiseerde resultaten, dan wel tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in winst of verlies. Na die eerste opname worden deze gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De classificatie van de beleggingswaarden bij eerste opname hangt af van de eigenschappen van de contractuele kasstromen van het financiële actief en het bedrijfsmodel van bpostgroup voor het beheer ervan. bpostgroup waardeert initieel een financieel actief tegen reële waarde plus transactiekosten, in geval van een financieel actief dat niet tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in winst of verlies werd gewaardeerd.

De classificatie en waardering van de financiële instrumenten van bpostgroup zijn als volgt:

- Schuldinstrumenten tegen geamortiseerde kostprijs voor financiële activa die worden aangehouden binnen een bedrijfsmodel met als doel de financiële activa aan te houden met het oog op de inning van contractuele kasstromen die voldoen aan het SPPI-criterium (Solely Payment of Principal and Interest).
- De financiële activa tegen FVPL bestaan alleen uit afgeleide instrumenten.

Alle financiële instrumenten zijn onderworpen aan waardeverminderingen methodologie, waarnaar wordt verwezen als het te verwachten kredietverliezen-model ("ECL"), dat het waarden van te verwachten kredietverliezen vereist. Deze ECL's zijn gebaseerd op het verschil tussen de contractuele kasstromen die volgens het contract verschuldigd zijn en alle kasstromen die bpost verwacht te ontvangen. Voor schuldinstrumenten is het ECL gebaseerd op het ECL van 12 maanden. Het ECL van 12 maanden is het gedeelte van de levenslange ECL's dat het resultaat is van gebeurtenissen die zich voordoen bij het in gebreke blijven van een financieel instrument en die mogelijk zijn binnen 12 maanden na de rapporteringsdatum. Wanneer het kredietrisico echter aanzienlijk is toegenomen sinds de eerste opname, zal de vergoeding gebaseerd zijn op het levenslange ECL. bpostgroup is van mening dat een financieel instrument (geheel of gedeeltelijk) in gebreke blijft wanneer uit interne of externe informatie blijkt dat het onwaarschijnlijk is dat bpostgroup de uitstaande contractuele bedragen volledig zal ontvangen en het toegewezen ECL in rekening zal brengen.

Gewone aankopen of verkopen van financiële activa worden al dan niet in de balans opgenomen door gebruik te maken van de afwikkelingsdatum ("settlement date accounting"). De reële waarde van deze financiële activa wordt bepaald door te refereren naar genoteerde marktprijzen in een actieve markt.

Geldmiddelen en kasequivalenten

Deze rubriek omvat liquide middelen, banktegoeden, te innen waarden en kortlopende beleggingen die worden aangehouden om te voldoen aan kasverplichtingen op korte termijn en niet voor investeringsdoeleinden. Geldmiddelen en kasequivalenten hebben een grote liquiditeit (het volledige hoofdbedrag kan in minder dan 3 maanden worden opgevraagd via een formele kennisgeving), kunnen vlot omgezet worden in een gekend contant bedrag en houden een laag risico in wat betreft verandering van waarde (zie risicoschaal).

Voor wat betreft het geconsolideerde kasstroomoverzicht bestaan geldmiddelen en kasequivalenten uit contanten en kortlopende deposito's, zoals hierboven gedefinieerd, na aftrek van uitstaande bankschulden en bpaid saldi.

bpaid-kaarten

De bpaid-kaart van bpostgroup is een prepaid Mastercard waarop klanten geld kunnen laden om mee te betalen bij online en fysieke winkels die Mastercard accepteren. Wanneer er in eerste instantie geld op de bpaid-kaart wordt geladen, wordt dit erkend onder geldmiddelen en kasequivalenten, en wordt een bijbehorende verplichting vastgelegd om te voldoen aan de verplichting om middelen beschikbaar te stellen voor toekomstige aankopen. Wanneer de klant de kaart gebruikt, betaalt bpostgroup Mastercard, wat zorgt voor een afname van zowel de geldmiddelen als de bijbehorende verplichting.

bpaid-saldi verwijzen naar de tegoeden die klanten vooraf op hun bpaid-kaart hebben opgeladen. Deze saldi vertegenwoordigen het bedrag dat beschikbaar is op de kaart en dat de kaarthouder kan gebruiken voor aankopen. Ze worden apart vermeld onder "Handelsschulden en overige schulden". Merk op dat de gelden niet worden opgenomen in het kasstroomoverzicht omdat bpostgroup geen invloed heeft op het bedrag of de timing van het opladen of het gebruik van de fondsen op de kaart.

Factoring overeenkomsten

bpostgroup heeft de non-recourse factoring overeenkomsten aangegaan via een aantal entiteiten binnen Staci, waarbij het zijn handelsvorderingen aan een factormaatschappij verkoopt. Gezien de non-recourse aard van deze overeenkomsten, bpostgroup draagt alle substantiële risico's en voordelen over aan de factoringmaatschappij, worden de handelsvorderingen afgeboekt. De vorderingen dewelke vallen onder deze factor overeenkomsten worden uit de geconsolideerde balans geëlimineerd en er staat ook geen overeenkomstige verplichting tegenover de gelden ontvangen van de factormaatschappij. Kasstromen uit factoring overeenkomsten worden als kasstromen uit operationele activiteiten gepresenteerd, omdat ze voortkomen uit de verkoop van vorderingen.

Aandelenkapitaal

Gewone aandelen worden opgenomen in de rubriek "Geplaatst kapitaal".

Overige reserves omvatten het resultaat van vorige boekjaren, de wettelijke reserve en de geconsolideerde reserve. Het overgedragen resultaat omvat het resultaat van het huidige boekjaar zoals vermeld in de resultatenrekening.

Personeelsbeloningen

Kortetermijnbeloningen

Kortetermijnbeloningen worden opgenomen als een uitgave wanneer het personeelslid de diensten heeft verleend aan bpostgroup. Voordelen die niet zijn betaald op de balansdatum worden opgenomen in de rubriek "handelsschulden en overige schulden".

Vergoedingen na uitdiensttreding

Personeelsvergoedingen na uitdiensttreding worden opgenomen op basis van een actuariële waarderingsmethode waarvoor voorzieningen worden aangelegd (met aftrek van alle fondsbeleggingen), voor zover bpost verplicht is de kosten met betrekking tot deze beloningen te dragen. Deze verplichting kan een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting zijn ("verworven rechten" op basis van vroegere gebruiken).

In toepassing van deze principes wordt in het kader van de vergoedingen na uitdiensttreding een voorziening aangelegd (berekend volgens een actuariële methode die is vastgelegd in IAS 19), om het volgende te dekken:

- de toekomstige kosten met betrekking tot huidige gepensioneerden (een voorziening die 100% van de toekomstige geschatte kosten van die gepensioneerden bedraagt);
- de toekomstige kosten van potentiële gepensioneerden, geschat op basis van de werknemers die momenteel in dienst zijn, waarbij rekening wordt gehouden met de anciënniteit van die werknemers op elke balansdatum en de waarschijnlijkheid dat de personeelsleden de gewenste leeftijd zullen bereiken om de beloningen te verkrijgen (de voorziening wordt progressief aangelegd, naarmate de personeelsleden evolueren in hun loopbaan).

Waardeaanpassingen bestaande uit actuariële winsten en verliezen worden onmiddellijk opgenomen in de geconsolideerde balans met een overeenkomstige debit of credit naar overgedragen resultaat door middel van de niet in winst- of verlies opgenomen resultaten in de periode waarin ze zich voordoen. Waardeaanpassingen worden niet overgeboekt naar de winst of verliesrekening in latere periodes.

Actuariële veronderstellingen (met betrekking tot de disconteringsvoet, de sterftefactor, de kosten voor toekomstige beloningen, inflatie enz.) worden gebruikt om de verplichtingen met betrekking tot personeelsbeloningen in overeenstemming met IAS 19 te bepalen. Actuariële winsten en verliezen doen zich onvermijdelijk voor, als gevolg van (1) veranderingen in de actuariële hypothesen jaar-over-jaar, en (2) verschillen tussen werkelijke kosten en actuariële hypothesen die worden gebruikt voor de waardering krachtens IAS 19.

De verplichting wordt berekend volgens de "projected unit credit"-methode. Elk jaar dienst geeft recht op een extra "unit credit" dewelke in aanmerking moet worden genomen bij het waarden van de toegekende beloningen en de verplichtingen die er betrekking op hebben. De gebruikte disconteringsvoet is de opbrengst van bedrijfsobligaties met een hoge kredietwaardigheid of is gebaseerd op staatsobligaties waarvan de looptijd gelijkaardig is aan die van de beloningen die gewaardeerd worden.

De Belgische toegezegde bijdragenregelingen met een wettelijk gegarandeerd minimumrendement worden gewaardeerd volgens de “projected unit credit”-methode zonder projectie van toekomstige premies. Aangezien de plannen geen voordelen toekennen die zullen leiden tot een materieel hoger niveau van de voordelen als gevolg van het dienstverband van de werknemer in latere jaren, d.w.z. de plannen zijn niet “backloaded”, is het lineaire basisprincipe niet van toepassing. De toegepaste methode houdt in dat de huidige wettelijke minimumreserves onder de Belgische wetgeving worden geprojecteerd tot de veronderstelde pensioengerechtigde leeftijd en worden verdisconteerd (met inachtneming van de verticale/horizontale methode en de vroegere wettelijke minimumtarieven die op de wettelijke minimumreserves worden gecrediteerd). IAS 19 paragraaf 115 werd toegepast aangezien de groepsverzekeringscontracten als verzekeringcontract kwalificeren. De individuele berekende toegezegde-pensioenverplichting kan niet lager zijn dan de individuele reële waarde van de fondsbeleggingen, aangezien er onder de Belgische wetgeving geen sprake kan zijn van compensatie tussen de ene en de andere persoon.

Opgenomen pensioenkosten omvatten pensioenkosten toegerekend aan het dienstjaar, pensioenkosten van verstreken diensttijd, winst en verliezen met betrekking tot inperking en schikking.

Pensioenkosten van verstreken diensttijd als gevolg van een wijziging van een plan of inperking dienen erkend te worden, op de eerste van de volgende gebeurtenissen: (1) het ogenblik waarop de wijziging van het plan of de inperking plaatsvindt of (2) de datum waarop de entiteit gerelateerde herstructureringskosten in overeenstemming met IAS 37 erkent. Pensioenkosten van verstreken diensttijd worden geboekt in de resultatenrekening.

Netto intresten worden berekend door de disconteringsvoet toe te passen op de netto verplichting (actief) uit hoofde van toegezegde pensioenrechten. Netto intresten worden eveneens erkend in de resultatenrekening.

Fondsbeleggingen met betrekking tot vergoedingen na uitdiensttreding worden gemeten aan reële waarde op het einde van de periode met dezelfde definitie zoals gebruikt in IFRS 13.

Langetermijn personeelsbeloningen

Langetermijn personeelsbeloningen worden opgenomen op basis van een actuariële waarderingsmethode en er worden voorzieningen voor aangelegd (met aftrek van alle fondsbeleggingen), voor zover bpostgroup verplicht is de kosten met betrekking tot deze beloningen te dragen. Deze verplichting kan een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting zijn (“verworven rechten” op basis van vroegere gebruiken).

Er wordt een voorziening gecreëerd voor beloningen op lange termijn; deze dekt beloningen die slechts over een aantal jaren zullen worden betaald, maar die reeds door de werknemer zijn verworven op basis van zijn prestaties in het verleden. Ook hier wordt de voorziening berekend volgens een actuariële methode die wordt opgelegd door IAS 19.

De voorziening wordt als volgt berekend:

ACTUARIËLE WAARDERING VAN DE VERPLICHTING KRACHTENS IAS 19	
-	reële waarde van de fondsbeleggingen
=	aan te leggen voorziening (of op te nemen actief als de reële waarde van de fondsbeleggingen hoger is).

Waardeaanpassingen bestaande uit actuariële winsten en verliezen worden onmiddellijk opgenomen in de resultatenrekening in de periode waarin ze zich voordoen.

Actuariële veronderstellingen (met betrekking tot de disconteringsvoet, de sterf-factor, de kosten voor toekomstige beloningen, inflatie enz.) worden gebruikt om de verplichtingen met betrekking tot personeelsbeloningen in overeenstemming met IAS 19 te bepalen. Actuariële winsten en verliezen doen zich onvermijdelijk voor, als gevolg van (1) veranderingen in de actuariële hypothesen jaar-over-jaar, en (2) verschillen tussen werkelijke kosten en actuariële hypothesen die worden gebruikt voor de waardering krachtens IAS 19. Deze actuariële winsten en verliezen worden rechtstreeks in de resultatenrekening opgenomen.

De verplichting wordt berekend volgens de “projected unit credit”-methode. Elk jaar dienst geeft recht op een extra “unit credit” dewelke in aanmerking moet worden genomen bij het waarderen van de toegekende beloningen en de verplichtingen die er betrekking op hebben. De gebruikte disconteringsvoet is de opbrengst van bedrijfsobligaties met een hoge kredietwaardigheid of is gebaseerd op staatsobligaties waarvan de looptijd gelijkaardig is aan die van de beloningen die gewaardeerd worden.

Opgenomen pensioenkosten omvatten aan het dienstjaar toegerekende pensioenkosten, pensioenkosten van verstreken diensttijd, winst en verliezen met betrekking tot inperking en schikking.

Pensioenkosten van verstreken diensttijd als gevolg van een wijziging van een plan of inperking dienen erkend te worden, het vroegste van (1) het ogenblik waarop de wijziging van het plan of de inperking plaatsvindt en (2) de datum waarop de entiteit gerelateerde herstructureringskosten in overeenstemming met IAS 37 erkent. Pensioenkosten van verstreken diensttijd worden geboekt in de resultatenrekening.

Netto intresten worden berekend door de disconteringsvoet toe te passen op de netto verplichting (actief) uit hoofde van toegezegde pensioenrechten. Netto intresten worden eveneens erkend in de resultatenrekening.

Management Incentive plan (Staci)

Om de belangen van Staci's managers op sleutelposities af te stemmen op de langetermijnprestaties, heeft bpostgroup een Management Incentive Plan (MIP) ingevoerd. Met dit plan kunnen managers mee genieten van de groei en waardecreatie van Staci.

Ze moeten daarvoor gewone aandelen kopen tegen reële waarde. Daarnaast krijgen ze preferente aandelen, die onderworpen zijn aan specifieke voorwaarden op het vlak van prestaties en diensten. Deze aandelen zijn bedoeld om langetermijnbetrokkenheid en het behalen van belangrijke financiële doelstellingen in de hand te werken.

De boekhoudkundige verwerking van het MIP vereist een beoordeling op basis van IFRS, zoals hieronder beschreven:

- **Gewone aandelen:** De gewone aandelen waarop managers hebben ingetekend, worden verwerkt volgens de vereisten van IAS 32 - Financiële instrumenten: presentatie. De putoptie op minderheidsbelangen geeft aanleiding tot een brutoverplichting, aangezien bpost verplicht is de gewone aandelen terug te kopen tegen hun reële waarde. Deze verplichting wordt zowel aanvankelijk als later opgenomen tegen de contante waarde van de geschatte aflossingswaarde (die de reële waarde benadert), waarbij wijzigingen in de reële waarde worden opgenomen in de winst-en-verliesrekening als onderdeel van het financiële resultaat. Als een manager vóór de uitoefendatum (2028) vertrekt als een “bad leaver” wordt er een negatieve compensatie geboekt, terwijl “good leavers” recht hebben op een vergoeding doordat de gewone aandelen worden teruggekocht. Deze aanpassing houdt rekening met een illiquiditeits-korting, die de terugkoopprijs van de gewone aandelen onder hun reële waarde brengt.
- **Preferente aandelen:** De preferente aandelen die aan managers worden toegekend, worden verwerkt in overeenstemming met IAS 19 - Personeelsbeloningen. Deze aandelen zijn afhankelijk van het behalen van specifieke EBITDA-doelstellingen voor het jaar 2027 en zijn onderhevig aan ‘wacht’ voorwaarden. Op elke verslagdatum wordt de reële waarde van de preferente aandelen geschat op basis van de kans gewogen beoordeling van het behalen van de EBITDA-doelstelling. De geschatte reële waarde wordt dan pro rata opgenomen als loonkosten over de wachtperiode. De reële waarde van de preferente aandelen wordt op elke verslagdatum geherwaardeerd, waarbij eventuele aanpassingen aan de loonkosten worden opgenomen. In geval van vroegtijdig vertrek worden boetes zoals kortingen op de waarde van de preferente aandelen toegepast tot het einde van de wachtperiode.

Gezien hun specifieke aard en waardering worden de bovenstaande verplichtingen die voortvloeien uit het MIP opgenomen onder 'Overige schulden' (kortlopend of langlopend, afhankelijk van hun verwachte looptijd), in lijn met de huidige bonusvoorzieningen.

Ontslagvergoedingen

Als bpostgroup het contract van een personeelslid beëindigt vóór zijn normale pensioendatum, of wanneer een aanbod van vergoeding gebeurt in ruil voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst dewelke niet meer kan ingetrokken worden, wordt er een voorziening aangelegd in zoverre er een verplichting rust op bpostgroup.

Voorzieningen

Een voorziening wordt enkel erkend als:

- (1) bpostgroup een concrete (in rechte afdwingbare of feitelijke) verplichting heeft als gevolg van gebeurtenissen uit het verleden;
- (2) het waarschijnlijk is (meer waarschijnlijk dan niet) dat er voor de afwikkeling van de verplichting een betaling nodig zal zijn; en
- (3) er een betrouwbare schatting van het bedrag van de verplichting kan worden gemaakt.

Indien het waarschijnlijk is dat de impact belangrijk zal zijn (voornamelijk voor langetermijnvoorzieningen), dan wordt de voorziening geraamd op basis van de netto contante waarde. De verhoging van de voorziening wegens het verstrijken van tijd wordt opgenomen als een financiële kost.

Een voorziening voor het saneren van verontreinigde sites wordt opgenomen als bpostgroup in dat verband een verplichting heeft. Voorzieningen voor toekomstige bedrijfsverliezen zijn verboden.

Als bpostgroup een verlieslatend contract heeft (de onvermijdbare kosten voor het naleven van de verplichtingen van het contract overschrijden de economische voordelen die eruit voortvloeien), dan wordt de huidige verplichting ingevolge het contract opgenomen als een voorziening.

Een herstructureringsvoorziening wordt enkel geboekt als bpostgroup aantoont dat het op de balansdatum een feitelijke verplichting tot herstructureren heeft. De feitelijke verplichting moet worden aangetoond door: (a) een gedetailleerd formeel plan waarin de hoofdelementen van de herstructurering zijn vastgelegd, en (b) het wekken van een geldige verwachting bij de betrokkenen dat ze de herstructurering zal doorvoeren door een aanvang te nemen met de uitvoering van het plan of door de krachtlijnen ervan mee te delen aan de betrokkenen.

Inkomstenbelastingen en uitgestelde belastingen

Winstbelasting omvat verschuldigde belastingen op het resultaat en uitgestelde belasting. Belasting op het resultaat is het bedrag aan belastingen dat moet worden betaald (te recupereren) op de belastbare inkomsten voor het lopende jaar, samen met de aanpassingen op het vlak van betaalde/te recupereren belastingen met betrekking tot de vorige jaren. Zij wordt berekend op basis van het belastingtarief op de balansdatum. bpostgroup houdt alleen rekening met materieel vastgestelde belastingwetten bij het schatten van het bedrag van de uitgestelde belastingen dat moet worden opgenomen.

Uitgestelde belasting wordt volgens de “liability method” berekend op de tijdelijke verschillen die ontstaan tussen de boekwaarde van de balansrubrieken en hun fiscale waarde, waarbij de belastingvoet wordt gebruikt die naar verwachting zal worden toegepast als het actief wordt gerealiseerd of als de schuld vereffend is.

Uitgestelde belastingverplichtingen worden doorgaans opgenomen voor alle belastbare tijdelijke verschillen en uitgestelde belastingvorderingen worden opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat er toekomstige belastbare winsten beschikbaar zullen zijn waarmee verrekenbare tijdelijke verschillen, overgedragen belastingkredieten of overgedragen verliezen kunnen worden verrekend. Dezelfde principes gelden voor de erkenning van uitgestelde belastingvorderingen met betrekking tot niet gebruikte overgedragen fiscale verliezen. Dit criterium wordt op elke balansdatum opnieuw beoordeeld.

Uitgestelde belasting wordt berekend op het niveau van elke fiscale entiteit. De uitgestelde belastingvorderingen en belastingverplichtingen van verschillende dochterondernemingen mogen niet op netto basis gepresenteerd worden.

Transacties in vreemde valuta

Transacties in vreemde valuta worden eerst geboekt in de functionele valuta van de betrokken entiteiten. Daarbij worden de wisselkoersen van de transactiedatum gebruikt. De gerealiseerde wisselkoerswinsten en -verliezen en de niet-gerealiseerde wisselkoerswinsten en -verliezen op monetaire activa en passiva worden opgenomen in de winst- en verliesrekening.

Bij de opmaak van de consolidatie worden de activa en verplichtingen van de buitenlandse activiteiten omgerekend naar euro op basis van de wisselkoers per de verslagdatum. De winst- en verliesrekeningen worden op maandelijks basis omgerekend tegen de gemiddelde wisselkoers van de betrokken maand. De wisselkoersverschillen die voortvloeien uit de omrekening naar euro voor de consolidatie van de entiteiten waarvan de functionele valuta niet de euro is, worden opgenomen in de niet-gerealiseerde resultaten. Bij verkoop van een buitenlandse activiteit, wordt het deel van de niet-gerealiseerde resultaten, gelinkt aan deze activiteit opgenomen in de winst- en verliesrekening.

Erkennen van opbrengsten

bpostgroup haalt zijn omzet uit een waaier aan diensten, waaronder binnenlandse en internationale post- en pakjesdiensten, e-commercelogistiek, backoffice- en "proximity en convenience"-diensten en verkoopt een waaier aan producten, waaronder bank- en financiële producten, postproducten en retailproducten. bpostgroup voert ook Diensten van Algemeen Economisch Belang ("DAEB") uit krachtens een contract met de Belgische Staat. Alle inkomsten gerelateerd aan de standaardbedrijfsactiviteiten worden als omzet opgenomen in de resultatenrekening. Alle andere inkomsten worden gerapporteerd als andere bedrijfsopbrengsten (zie hierna in aparte sectie).

bpostgroup neemt inkomsten uit contracten met klanten op wanneer de controle over de goederen of diensten wordt overgedragen aan de klanten, voor een bedrag dat de vergoeding weergeeft waarop bpostgroup verwacht recht te hebben in ruil voor die goederen of diensten. De aard, het bedrag, de timing, de onzekerheid van de opname van inkomsten uit contracten met klanten worden hierna per dienstenklasse uitvoeriger omschreven.

De voorstelling van de inkomsten in de toelichtingen per product lijn item zijn samengesteld uit een combinatie van type dienst (zoals hierna beschreven), producttype, klanten en geografische regio en worden opgesplitst in lijn met de informatie die regelmatig door de Chief Operating Decision Maker (CODM) wordt beoordeeld.

De bedrijfsactiviteiten van bpostgroup kunnen worden opgesplitst in vier verschillende inkomstenstromen voor het erkennen van opbrengsten: (i) Distributie- en transportdiensten, (ii) logistieke en fulfilmentdiensten en (iii) Back-office en proximity- en convenience-diensten en (iv) Global Supply chain.

(i) Distributie- en transportdiensten

Diensten inbegrepen in de product lijn zijn: Transactional Mail, Advertising Mail, Press, Parcels Belgium, Personalised Logistics, Cross-border (o.a. inbound en outbound) en 3PL.

Deze dienstenklasse bestaat uit de levering van binnenlandse en internationale post- en pakjesdiensten die bestaan uit de ophaling, het transport, de sortering en de uitreiking van geadresseerde en ongeadresseerde poststukken, drukwerk, dagbladen en pakjes via het eigen last-mile network van bpost of via onderaannemers.

De opbrengsten worden erkend als er op een bepaald tijdstip aan de prestatieverplichting, de belofte om een goed (bvb.: brief, pakje,...) aan een geadresseerde of op een locatie te bezorgen, wordt voldaan. Dat betreft over het algemeen de levering van de goederen. bpostgroup is over het algemeen van mening dat het de principaal is in uitreizings- en transportdiensten, behalve voor de levering van kranten en tijdschriften aan krantenwinkels waar het als agent optreedt.

De levering van de kranten en tijdschriften kan op twee verschillende manieren gebeuren.

Ten eerste levert bpostgroup rechtstreeks aan de gezinnen en bedrijven ("gebruikers") voor hun kranten en tijdschriften onder abonnement (gerapporteerd als productlijn "Press"). In dit geval is bpostgroup principaal omdat het de primaire verplichting heeft om de kranten en tijdschriften rechtstreeks aan de gebruikers te leveren en wordt bpostgroup vergoed door de uitgeverijbedrijven ("klanten"). De vergoedingen die van de uitgeverijbedrijven worden ontvangen voor de levering zijn gebaseerd op het verwerkte volume.

Ten tweede levert bpostgroup (via zijn 100% dochter AMP en Aldipress) deze kranten en tijdschriften in krantenwinkels (gerapporteerd als productlijn "Press"). In deze situatie treedt AMP en Aldipress op als agent voor rekening van het uitgeverijbedrijf ("klant") en wordt het vergoed op basis van het aantal geleverde volumes en een commissie op de verkoopprijs.

Sommige activiteiten (bijv: Transactional mail, Cross-border,...) voortvloeiende uit de opbrengst van distributie en transport worden in België beschouwd als universele postdiensten zoals beschreven in de Belgische Postwet. bpostgroup verleent universele postdiensten in België op basis van een met de Belgische Staat afgesloten beheerscontract. Sommige postdiensten die behoren tot de universele postdienst en voornamelijk gebruikt worden door particulieren en KMO's (samen bekend onder de benaming Kleingebruikerspakket, hierna "KGP") zijn onderworpen aan een prijsplafond, zoals voorzien in de Postwet. Elk jaar legt bpost zijn voorgestelde prijsverhoging voor de diensten die deel uitmaken van het KGP ter voorafgaande goedkeuring voor aan de Belgische postregulator (hierna "BIPT"), waarbij het BIPT met de prijsstijging moet instemmen als het prijsplafond niet is overschreden. Meer in het algemeen zijn alle postdiensten die onder de universele postdienst vallen onderworpen aan een reeks verplichtingen op het vlak van kwaliteit (zoals frequentie, geografische dekking en continuïteit) en tarifiering (transparantie, uniformiteit, betaalbaarheid, niet-discriminatie en kostenoriëntatie). Voor de niet-universele postdiensten en de diensten die niet als postaanlegenheden werden gedefinieerd, hanteert bpostgroup algemene verkoopvoorwaarden voor kleinere klanten en contracten voor grotere klanten met een op volume gebaseerde tarifiering en kortingen. De contracten met klanten waarin kortingen, toeslagen en boetes (volume of kwaliteit) zijn voorzien, geven aanleiding tot een variabele vergoeding en worden maandelijks voorzien en de beste inschatting voor het uitstaande bedrag wordt weerspiegeld in de geconsolideerde balans op basis van het principe van verwachte waarde.

De vergoeding ontvangen door bpostgroup voor zegels en frankeermachines waarvoor de prestatieverplichting nog niet werd vervuld wordt geboekt als over te dragen inkomsten en wordt gepresenteerd als een contractverplichting totdat aan de levering van de brief of het pakje (binnenlands of internationaal) is voldaan. De opbrengst m.b.t. de verkoop van zegels en de frankeermachines wordt enkel opgenomen als geschatte opbrengsten op het ogenblik waarop het goed wordt geleverd. bpostgroup heeft daarvoor een model voor het erkennen van opbrengsten opgezet om het voorspelde bedrag van opbrengsten te erkennen op basis van historische gegevens. Zegels die na een bepaalde periode niet werden gebruikt, worden behandeld als een verkoop van een goed.

De opbrengsten met betrekking tot inbound (cross-border), een dienst aan een andere postoperator om post en pakjes uit te reiken in België, worden erkend als geschatte inkomsten op het ogenblik dat de dienst wordt geleverd. De vergoeding waar bpostgroup recht op heeft, wordt later onderhandeld en definitief overeengekomen met de klant (andere postoperator). Omwille van dat proces is het bedrag van de transactieprijs variabel en bpostgroup schat het bedrag van de inkomsten met behulp van de methode van verwachte waarde op basis van historische gegevens. Op de balansdatum weerspiegelt de geconsolideerde balans de beste inschatting voor het uitstaand bedrag, maar aangezien de uiteindelijke afrekeningen gebaseerd zijn op verschillende aannames (waaronder "zendingen per kilo" en transactieprijs), is het mogelijk dat de uiteindelijke afrekeningen afwijken van de oorspronkelijke evaluatie. De netto uitstaande bedragen van outbound- en inboundstromen per postoperator worden geboekt als een vordering of schuld. Het proces dat door bpostgroup wordt toegepast, zorgt ervoor dat de vereisten van IFRS 15 voor de variabele vergoeding worden gerespecteerd, d.w.z.: bpostgroup erkent een variabele vergoeding waarvoor het zeer waarschijnlijk is dat er geen significante inkomsten zullen worden teruggeboekt zodra de onzekerheden zijn weggenomen.

(ii) Logistieke diensten en fulfilment-diensten

Diensten inbegrepen in de productlijn zijn: 3PL en Global Cross-border (fulfilment & logistiek en douanerechten) en Personalised Logistics (repair)

Deze klasse van diensten bestaat uit e-commerce-fulfilment, waaronder opslag (inclusief gekoelde opslag) en verwerking van goederen, e-commerce-logistiek, waaronder hersteldiensten, en e-commerce-grensoverschrijdende diensten, waaronder diensten m.b.t. douanerechten.

De logistieke diensten en de fulfilment-diensten bestaan uit de volgende prestatieverplichtingen: ontvangst, opslag, picking en packing, terugzending, herstelling en dedouanering van goederen. De opbrengsten worden erkend als er aan de prestatieverplichting, de belofte om een dienst aan de klant te leveren, wordt voldaan op een bepaald punt in de tijd (bijv.: wanneer de picking of packing plaats heeft gehad)

of ingeval van opslag van goederen over een periode. bpostgroup is over het algemeen van mening dat het voor logistieke diensten en fulfilment-diensten optreedt als agent. bpostgroup verleent de dienst van het verwerken van teruggestuurde goederen namens de klant, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor verplichtingen. Daarom wordt er bij bpostgroup geen voorziening voor terugzendingen geboekt.

Volumekortingen die aanleiding geven tot een variabele vergoeding, worden maandelijks voorzien en de beste inschatting voor het uitstaande bedrag wordt weerspiegeld in de geconsolideerde balans op basis van het principe van de verwachte waarde.

(iii) Backoffice- en "proximity en convenience"-diensten

Diensten inbegrepen in de productlijn zijn: 3PL (callcenter en Payment, Tax and Fraud "PT&F"), Value added services en "proximity en convenience"-kleinhandelnetwerk (financiële producten, verkoop van goederen ...)

Deze klasse van diensten bestaat uit:

- operationele backoffice-diensten, waaronder callcenter, betalingen en financiële diensten, fraud and tax, administratieve diensten en documentenbeheerdiensten; en
- "proximity en convenience"-dienst, waaronder de toegang tot het netwerk, Over-the-counter-diensten (OTC) voor verschillende partners en verkoop van zelf geproduceerde goederen (voornamelijk filatelie), retailproducten en goederen van partners, waaronder bankproducten.

De backoffice- en "proximity en convenience"-diensten bestaan uit de volgende resultaatsverplichtingen: toegang tot netwerk en verkooppunten, over-the-counter (OTC) diensten, verkoop van goederen en verwerking van transacties, documenten of oproepen. De opbrengsten worden erkend als er aan de resultaatsverplichting, de belofte om een dienst of een goed aan de klant te leveren, wordt voldaan op een bepaald punt in de tijd (bv. OTC-dienst, verwerking van items of verkoop van een goed) of over een bepaalde periode (bv. toegang tot netwerk). bpostgroup is over het algemeen van mening dat het de principaal is in backoffice-diensten en verkoop van retail- en zelf geproduceerde goederen en dat bpostgroup de agent is die een commissie ontvangt ingeval van bankproducten en verkoop van partnerproducten.

Een gedeelte van de inkomsten van het “proximity en convenience”-retailnetwerk (gerapporteerde als DAEB-inkomsten) bestaat uit Diensten van Algemeen Economisch Belang (DAEB) die bpost verleent namens de Belgische Staat. Deze diensten bestaan onder meer uit het onderhoud van een uitgebreid retail-netwerk en diensten zoals de betaling aan huis van pensioenen en de uitvoering van financiële postdiensten. De vergoeding voor de DAEB is gebaseerd op de Netto Vermeden Kost (“NAC”, Net Avoided Cost)-methodologie en wordt gelijkelijk verdeeld over de vier kwartalen (in de tijd erkend). Deze methodologie voorziet dat de vergoeding gebaseerd is op het verschil in netto-kosten tussen het al dan niet dragen van de voorziening voor de DAEB. Gedurende het jaar worden er berekeningen uitgevoerd voor de DAEB om te garanderen dat de vergoeding in lijn is met de geboekte bedragen.

Voor PT&F-diensten (“Payment, Tax and Fraud”) wordt er een terugbetalingsverplichting gebaseerd op de methode van de verwachte waarde geboekt voor de mogelijke betalingen gerelateerd aan de fraudediensten.

(iv) Global Supply chain (“GSC”)

Diensten inbegrepen in de productlijn zijn: 3PL

GSC omvat diensten die verder gaan dan de traditionele logistiekdiensten, meer bepaald de aankoop van voorraden van de klant met de bedoeling deze door te verkopen aan het netwerk van die klant. Er zijn tripartiete overeenkomsten afgesloten waarbij een derde (die geen deel uitmaakt van bpostgroup) instaat voor de aankoop en het beheer van de voorraden, terwijl bpostgroup instaat voor de distributie- en transportdiensten (zie punt i).

Daarbij treedt bpostgroup op als een agent, aangezien het hoofdzakelijk verantwoordelijk is voor de fulfilment van de goederen tot bij de koper (zie punt i). bpostgroup loopt daarbij geen voorraadrisico aangezien het niet het wettelijke eigendom heeft van de goederen (voorraad in consignatie), de voorraadniveaus niet beheert en niet het risico van terugzending van de goederen op zich neemt. De voorraden worden beheerd door de derde. Enkel de netto-opbrengsten (toeslag) worden erkend door bpostgroup, geen aankoop of verkoop van goederen. De opbrengsten worden erkend als er op een bepaald punt in de tijd aan de resultaatsverplichting - de belofte om een goed aan de klant te bezorgen - wordt voldaan.

Overige bedrijfsopbrengsten

Winsten op de verkoop van activa worden bepaald door de netto-opbrengst van de verkoop van het actief te vergelijken met de boekwaarde van het actief op het moment van de verkoop.

Huuropbrengsten voortvloeiend uit operationele leases of vastgoedbeleggingen worden erkend op een rechtlijnige basis over de huurperiode.

Financiële derivaten

bpostgroup maakt gebruik van financiële derivaten om zich in te dekken tegen de blootstelling aan wisselkoers- en intrestrisico's die voortvloeien uit operationele en financiële activiteiten. In overeenstemming met zijn kasmiddelenbeleid houdt bpostgroup geen financiële derivaten aan of geeft het er geen uit voor handelsdoeleinden.

Financiële derivaten worden initieel geboekt tegen hun reële waarde op de datum waarop de derivatencontracten worden aangegaan en worden vervolgens gewaardeerd tegen hun reële waarde op het einde van elke rapporteringsperiode. Afhankelijk van het feit of “hedge accounting” (zie hieronder) al dan niet wordt toegepast, wordt elke winst of elk verlies dewelke resulteert uit de herwaardering van de financiële derivaten rechtstreeks opgenomen in ofwel de niet-gerealiseerde resultaten ofwel de resultatenrekening.

Hedge accounting

bpostgroup bestemt sommige afdekkingsinstrumenten, die derivaten en niet-derivaten omvatten met betrekking tot het valutarisico, respectievelijk als afdekkingen van netto-investeringen in buitenlandse activiteiten en als kasstroomafdekkingen.

Bij aanvang van de afdekkingsrelatie documenteert bpostgroup de relatie tussen het afdekkingsinstrument en het afgedekte element, samen met zijn doelstellingen inzake risicobeheer en zijn strategie voor het ondernemen van verscheidene afdekkingstransacties. Daarnaast documenteert bpostgroup, bij aanvang van de afdekking en daarna of het afdekkingsinstrument effectief is.

Kasstroomafdekkingen

Het effectieve gedeelte van mutaties in de reële waarde van derivaten die zijn aangeduid als en kwalificeren als kasstroomafdekkingen wordt opgenomen in niet-gerealiseerde resultaten en gecumuleerd onder de hoofding kasstroomafdekkingsreserve. De winst of het verlies met betrekking tot het ineffektieve deel wordt onmiddellijk opgenomen in de resultatenrekening.

Bedragen die eerder werden opgenomen in de niet-gerealiseerde resultaten en worden gecumuleerd in het eigen vermogen, worden getransfereerd naar de resultatenrekening in de periodes waarin het afgedekte element de resultatenrekening beïnvloedt, op dezelfde lijn als het geboekte afgedekte element.

De hedge accounting wordt stopgezet wanneer bpostgroup de afdekkingsrelatie intrekt, wanneer de afdekkingsrelatie afloopt of wordt verkocht, beëindigd of uitgeoefend, of wanneer ze niet meer in aanmerking komt voor hedge accounting. Elke winst of elk verlies dat op dat ogenblik werd opgenomen in de niet-gerealiseerde resultaten en dat werd gecumuleerd in eigen vermogen blijft in het eigen vermogen en wordt geboekt als de verwachte toekomstige transactie die uiteindelijk wordt opgenomen in de resultatenrekening. Wanneer een verwachte toekomstige transactie naar verwachting niet meer zal plaatsvinden, wordt de winst of het verlies dat werd gecumuleerd in eigen vermogen onmiddellijk opgenomen in de resultatenrekening.

Afdekkingen van netto-investeringen in buitenlandse activiteiten

Afdekkingen van netto-investeringen in buitenlandse activiteiten worden op dezelfde manier opgenomen als kasstroomafdekkingen. Elke winst of verlies op het afdekkingsinstrument met betrekking tot het effectieve deel van de afdekking wordt opgenomen in niet-gerealiseerde resultaten en wordt gecumuleerd onder de titel “afdekking van een netto-investering”. De winst of het verlies met betrekking tot het ineffektieve deel wordt onmiddellijk opgenomen in de resultatenrekening.

Winsten en verliezen op het afdekkingsinstrument met betrekking tot het effectieve deel van de afdekking en gecumuleerd in de valuta-omrekeningsreserve worden overgeheveld naar de resultatenrekening bij de verkoop van de buitenlandse activiteit.

6.5 Bedrijfscombinaties

Verwerving van een minderheidsbelang in IMX

In mei 2024 verwierf bpost NV de resterende 31,4% aan aandelen van Marceau 1 om zo 100% van de aandelen in handen te krijgen voor een bedrag van 10,0 mEUR. Marceau 1 is een holdingcompany die IMX France en IMX GmbH bezit. Deze transactie heeft geen impact op de oorspronkelijk berekende goodwill, aangezien bpostgroup een uitstaande schuld had van 9,7 mEUR voor de aankoop van de resterende aandelen. Conform de boekhoudkundige principes heeft bpostgroup een financiële kost geboekt van 0,3 mEUR voor het verschil tussen de prijs van de koopovereenkomst en de uitstaande schuld.

Verwerving van 95% van b2boost

In 2022 nam bpost NV een minderheidsbelang (5% van de aandelen voor 0,1 mEUR) in b2boost BV, een Belgisch bedrijf dat gespecialiseerd is in het digitaliseren van B2B-dataprocessen. Deze investering werd ondergebracht bij aandelen in eigen vermogen, aangezien zij niet werden aangehouden voor handel, maar werden verworven met een strategische langetermijnvisie. De aandelenaankoop- en aandeelhoudersovereenkomst voorzag bovendien voor bpost NV de optie om de resterende 95% van de aandelen te kopen via een calloptie of om de 5% aandelen terug te verkopen via een putoptie. Op 30 november 2023 kocht bpost NV 95% van de resterende aandelen. Het doel van deze overname is om – samen met Speos – een gespecialiseerde partner van B2B-klienten te zijn voor de digitalisering van financiële en administratieve processen. Hiermee wil bpostgroup ook klienten ondersteunen die vanaf 1 januari 2026 verplicht worden om over te schakelen op elektronische facturatie. b2boost werd vanaf 1 december 2023 geconsolideerd in het operationele segment BeNe Last-Mile volgens de volledige-integratiemethode. De aankoopprijs voor 100% van de aandelen bedroeg 2,4 mEUR, waarvan 0,5 mEUR op een geblokkeerde rekening staat die zal worden vrijgegeven wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan. De aan deze overname gerelateerde beperkte transactiekosten werden opgenomen in de bedrijfskosten van 2023.

De berekende goodwill wordt als volgt voorgesteld:

IN MILJOEN EUR	2024
REËLE WAARDE VAN DE ACTIVA EN SCHULDEN OVERGENOMEN VAN DE AANGEKOCHE ENTITEITEN	
VASTE ACTIVA	0,3
Materiële vaste activa	0,0
Immateriële vaste activa	0,3
VLOTTENDE ACTIVA	0,6
Handels- en overige vorderingen	0,5
Geldmiddelen en kasequivalenten	0,1
KORTLOPENDE VERPLICHTINGEN	(0,3)
Handels- en overige schulden	(0,3)
REËLE WAARDE VAN DE NETTO AANGEKOCHE ACTIVA	0,6
Goodwill ontstaan bij de verwerving	1,9
OVERGEDRAGEN AANKOOPVERGOEDING	2,5
waarvan:	
Betaald bedrag in 2023	1,8
Betaald bedrag in 2022	0,1
Voorwaardelijke vergoedingsregeling	0,5
VOORWAARDELIJKE VERGOEDINGSREGELING	
Netto geldmiddelen verworven met de dochterondernemingen	0,1
Betaald bedrag in 2022 en 2023	(1,9)
NETTO KASUITSTROOM	(1,8)

De reële waarde van de langlopende en kortlopende handelsvorderingen bedroeg 0,5 mEUR en naar verwachting zullen de volledige contractuele bedragen kunnen worden geïnd.

De goodwill van 1,9 mEUR komt voort uit de toekomstige groei en verwachte synergieën binnen de BeNe Last-Mile activiteiten. Geen enkel deel van de goodwill wordt verwacht aftrekbaar te zijn van de winstbelasting.

Verwerving van activa van Mailtin' Post

bpostgroep breidt zijn aanwezigheid in Frankrijk uit aangezien IMX France in maart 2024 de activa van Mailtin' Post overnam voor een prijs van 1,1 mEUR. Aangezien deze activa een business vormen, werd deze transactie geboekt als een bedrijfscombinatie volgens IFRS 3. Mailtin'Post is gevestigd in Lyon en is gespecialiseerd in cross-border postoplossingen. De aan deze overname gerelateerde beperkte transactiekosten werden opgenomen in de bedrijfskosten van 2024. De activa van Mailtin' Post zijn opgenomen in IMX Frankrijk en dragen vanaf maart 2024 bij aan het operationele segment Global Cross-border.

De berekende goodwill wordt als volgt voorgesteld:

IN MILJOEN EUR	2024
REËLE WAARDE VAN DE ACTIVA EN SCHULDEN OVERGENOMEN VAN DE AANGEKOCHTE ENTITEITEN	
VASTE ACTIVA	0,1
Materiële vaste activa	0,1
Immateriële vaste activa	0,0
VLOTTENDE ACTIVA	0,0
Handels- en overige vorderingen	0,0
Geldmiddelen en kasequivalenten	0,0
KORTLOPENDE VERPLICHTINGEN	0,0
Handels- en overige schulden	0,0
REËLE WAARDE VAN DE NETTO AANGEKOCHTE ACTIVA	0,1
Goodwill ontstaan bij de verwerving	1,0
OVERGEDRAGEN AANKOOPVERGOEDING	1,1
waarvan:	
Betaald bedrag in 2024	1,1
VOORWAARDELIJKE VERGOEDINGSREGELING	
Netto geldmiddelen verworven met de dochterondernemingen	0,0
Betaald bedrag in 2024	(1,1)
NETTO KASUITSTROOM	(1,1)

De goodwill van 1,0 mEUR komt voort uit de toekomstige groei en verwachte synergieën binnen de activiteiten van Cross-border. Geen enkel deel van de goodwill wordt verwacht aftrekbaar te zijn van de winstbelasting.

Verwerving van Staci

Op 1 augustus 2024 - na alle nodige goedkeuringen te hebben verkregen van de relevante mededingingsautoriteiten - voltooide bpost NV de overname van 100% van de aandelen van Staci, een toonaangevende Europese specialist in logistiek voor derden. Dit is een cruciale mijlpaal en zal naar verwachting een belangrijke versneller zijn in de groeistrategie van bpostgroep. Deze strategische stap versterkt het B2B-aanbod van bpostgroep en zorgt voor aanzienlijke synergieën binnen bpostgroep. De totale vergoeding betaald voor 100% van de aandelen op een schuldenvrije basis bedroeg 1.345,1 mEUR. De transactie leidde tot een controlewijzigingsclausule in de Structured Finance Agreement ("SFA"), waardoor de kredietverstrekkers van de senior facility hun verbintenissen in het kader van de SFA konden annuleren en de betaling konden eisen van alle bedragen die hen verschuldigd waren in het kader van de SFA.

Het management van Staci kocht 1,25% van het aandelenkapitaal van Augusta Progress - de holding boven de Staci groep - in lijn met de voorwaarden van het overeengekomen Management Incentive Plan (MIP), waardoor bpostgroep 98,75% van Staci bezit. Als onderdeel van de strategie van bpostgroep om de belangen van het management op sleutelposities van Staci in lijn te brengen met de prestaties op lange termijn, werd een MIP ingevoerd waarbij het management kan inschrijven op Gewone Aandelen. Voor de Gewone Aandelen werd een bruto verplichting voor de verkoopoptie van het minderheidsbelang (uitoefendatum 2028) opgenomen voor 10,7 miljoen EUR (voorwaardelijke vergoeding) en zal vervolgens geherwaardeerd worden via de winst- en verliesrekening als financiële opbrengsten of financiële kosten.

Staci werd vanaf 1 augustus 2024 geconsolideerd binnen het operationele segment 3PL volgens de volledige-integratiemethode. De transactiekosten bedroegen 19,2 mEUR en werden opgenomen in de bedrijfskosten in 2024.

De beoordeling van de reële waarde van de verworven activa is nog gaande. Bijgevolg is de bepaling van de boekwaarde van de overgenomen entiteit en de toewijzing van de aankoopprijs nog steeds voorlopig en zal deze naar verwachting definitief zijn in juni 2025.

De voorlopig berekende goodwill wordt als volgt gepresenteerd:

IN MILJOEN EUR	2024
REËLE WAARDE VAN DE ACTIVA EN SCHULDEN OVERGENOMEN VAN DE AANGEKOCHTE ENTITEITEN	
VASTE ACTIVA	852,1
Materiële vaste activa	244,3
Immateriële vaste activa	583,6
Uitgestelde belastingvorderingen	19,7
Handels- en overige vorderingen	4,5
VLOTTENDE ACTIVA	246,3
Vorraden	7,9
Te ontvangen belastingen	0,3
Handels- en overige vorderingen	170,3
Geldmiddelen en kasequivalenten	67,7
LANGLOPENDE VERPLICHTINGEN	(347,8)
Rentedragende verplichtingen en leningen	(196,6)
Personeelsbeloningen	(1,3)
Voorzieningen	(5,3)
Uitgestelde belastingverplichtingen	(144,0)
KORTLOPENDE VERPLICHTINGEN	(221,9)
Rentedragende verplichtingen en leningen	(52,7)
Bankvoorschotten in rekening-courant	0,4
Voorzieningen	0,0
Te betalen belastingen	(3,2)
Handels- en overige schulden	(166,3)
REËLE WAARDE VAN DE NETTO AANGEKOCHTE ACTIVA	529,4
Goodwill ontstaan bij de verwerving	826,4
OVERGEDRAGEN AANKOOPVERGOEDING	1.355,8
waarvan:	
Betaald bedrag	1345,1
Voorwaardelijke vergoedingsregeling	10,7
VOORWAARDELIJKE VERGOEDINGSREGELING	
Netto geldmiddelen verworven met de dochterondernemingen	67,7
Betaald bedrag	(1.345,1)
NETTO KASUITSTROOM	(1.277,3)

De reële waarde van de kortlopende en langlopende handelsvorderingen bedroeg 174,8 mEUR en verwacht wordt dat de volledige contractuele bedragen geïnd kunnen worden.

De overgenomen leaseverplichtingen werden gewaardeerd op basis van de huidige waarde van de resterende leasebetalingen op de overnamedatum. De met een gebruiksrecht overeenstemmende activa (214,8 mEUR) werden gewaardeerd tegen een bedrag dat gelijk is aan de leaseverplichtingen en aangepast om de gunstige voorwaarden van de lease ten opzichte van de marktvoorwaarden weer te geven.

De goodwill werd voorlopig verminderd met 570,0 mEUR als gevolg van de impact van de reële waarde en de huidige toewijzing van de aankoopprijs. De aanpassing van de reële waarde bestond onder andere uit de opname van immateriële activa: handelsnaam (gebruiksduur 10 jaar) en klantenrelaties (gebruiksduur 23 jaar), respectievelijk voor een bedrag van 25,3 mEUR en 544,6 mEUR. De beoordeling van de reële waarde van activa en passiva gebeurt met de hulp van externe onafhankelijke experts.

Voor 2024 droeg Staci 337,7 mEUR bij tot de opbrengsten en 19,0 mEUR tot de winst vóór belastingen uit voortgezette bedrijfsactiviteiten van bpostgroup. De resulterende goodwill van 826,4 mEUR vloeit voort uit toekomstige groei en verwachte synergieën. Geen van de goodwill zal naar verwachting fiscaal aftrekbaar zijn. Vóór de overname stelde Staci group geen financiële staten op in overeenstemming met IFRS, vandaar dat er geen vergelijkende IFRS-cijfers voor het volledige jaar 2024 worden weergegeven.

6.6 Informatie met betrekking tot segmenten

Na de overname van Staci in 2024 introduceerde bpostgroup een vernieuwde strategie om uit te groeien tot regionale leider in hoogwaardige, flexibele logistiek georganiseerd in drie geïntegreerde divisies: de last-mileactiviteiten van België en Nederland ("BeNe Last-Mile"), 3PL ("Third-Party Logistics") en Global Cross-border. Verwacht wordt dat deze geïntegreerde aanpak de synergieën tussen de eenheden zal verbeteren, waarbij de Global Cross-Border business zal fungeren als toegangspoort voor post- en pakketstromen in en uit België, wat de 3PL-activiteiten ten goede zal komen. Elk bedrijfsonderdeel zal zich sterk blijven richten op zijn eigen deel van de waardeketen en tegelijkertijd profiteren van de voordelen van het deel uitmaken van dezelfde groep, wat naar verwachting zal leiden tot een meer samenhangend en waardevoller aanbod voor klanten.

bpost werkt met drie business units en support units die diensten verlenen aan deze business units:

BeNe Last-Mile activiteiten

In België en Nederland biedt bpostgroup moderne, kwaliteitsvolle en flexibele post- en pakjesdiensten, bepaalde contractlogistiek, persdistributie, bepaalde bankactiviteiten en andere diensten met toegevoegde waarde aan. De kernexpertise ligt in B2C-diensten, met de mogelijkheid om uit te breiden naar B2B- en omnichannel-logistiek.

De voornaamste diensten zijn:

- verwerking en uitreiking van post:
 - Transactional Mail (particuliere post of administratieve post van bedrijven en overheid);
 - geadresseerde en ongeadresseerde reclamepost (huis-aan-huis);
- thuisbezorging van kranten en tijdschriften via commerciële overeenkomsten met uitgevers;
- bezorging van pakjes van alle formaten en gewichten, waar en wanneer de klant dat wenst. bpostgroup heeft het grootste afhaal- en bezorgnetwerk voor pakjes in België:
 - meer dan 650 postkantoren bieden een compleet gamma aan postdiensten en -producten, samen met bepaalde bankdiensten in samenwerking met BNP Paribas Fortis;
 - meer dan 660 postpunten bieden de meest voorkomende postdiensten;
 - klanten kunnen ook pakjes ophalen en versturen via pakjespunten en meer dan 900 pakjesautomaten;
- diensten met toegevoegde waarde, zoals het vereenvoudigen van administratieve procedures en het optimaliseren van activiteiten die niet tot de kernactiviteiten van de klant behoren, bijvoorbeeld het afhandelen van verkeersboetes en het bezorgen of schrappen van nummerplaten.
- Personalised Logistics via de entiteiten Dynalogic en Euro Sprinters.

3PL-activiteiten

Met zijn uitgebreide dienstenaanbod voor de volledige e-commerceketen wil bpostgroup e-commerce vergemakkelijken. Het biedt geïntegreerde third-party logistiekdiensten (3PL) aan met de nadruk op flexibiliteit en toegevoegde waarde voor B2C-, B2B- en omnichannel-segmenten. Met een uitgebreid gamma aan efficiënte fulfilmentoplossingen beheert bpostgroup het volledige logistieke proces van bestellingen en stemt het dat af op de behoeften van de klant - van de opslag van producten over de verwerking van retourzendingen tot de voorbereiding van bestellingen voor levering op de beoogde bestemmingen.

- Van muisklik tot deurbel: zodra de online bestelling bevestigd is door de klant, zorgt bpostgroup via zijn dochterondernemingen, zoals Radial en Active Ants, voor de rest. bpostgroup slaat producten op, beheert voorraden, verzamelt artikels, maakt pakketten klaar voor verzending en vertrouwt ze toe aan transportpartners. Staci is een gerenommeerde fulfilment- en logistiekexpert die multichannel logistiek- en distributieoplossingen aanbiedt, waaronder B2B, D2C en e-commerce, aan een breed scala van sectoren zoals schoonheid & gezondheidszorg, telecom, retail, voeding & dranken, en de openbare sector.
- Meer dan fulfilment: innovatieve oplossingen verbinden merken met hun consumenten door middel van geavanceerde omnichannel-technologieën, waaronder intelligente betaaloplossingen, beveiliging tegen fraude, op maat gemaakte 'supply chain'-diensten en klantenondersteuning.

Global cross-borderactiviteiten

Global cross-borderactiviteiten hebben betrekking op het verzenden van pakjes over de landsgrenzen heen, waarbij transport, douane, belastingen en andere formaliteiten worden afgehandeld.

- bpostgroup biedt via zijn entiteiten Landmark Global en IMX geïntegreerde mogelijkheden voor cross-borderbeheer en transport aan. Dankzij de vereiste expertise, infrastructuur en operationele mogelijkheden staat het bedrijf in voor de verzending van pakjes, de uitreiking van post en de verwerking van orders en retourzendingen. In samenwerking met een groot aantal partners zorgen experts wereldwijd voor een snelle afhandeling van douaneformaliteiten.
- bpostgroup heeft een uitgebreid netwerk van weg- en luchtverbindingen in Noord-Amerika, Europa en Azië. Het bedrijf combineert zijn eigen last-milenetwerken, toegang tot vervoerders en douanediensten via robuuste IT-platforms.

Corporate en support units ("Corporate") bestaan uit de drie support units en de corporate unit. De support units bieden als één enkele leverancier zakelijke oplossingen aan de 3 business units en aan Corporate en omvatten Finance & Accounting, Human Resources & Service Operations, ICT & Digital. De corporate unit omvat Strategy, Transformation, M&A, Legal, Regulatory en Corporate Secretary. De door de support units gegenereerde EBIT wordt aan de 3 business units doorberekend als opex, terwijl de afschrijvingen bij Corporate blijven. De door de support units gegenereerde inkomsten, met inbegrip van de verkoop van gebouwen, worden opgenomen bij Corporate.

Aangezien bpostgroup zijn CEO identificeert als de “chief operating decision maker” (“CODM”), zijn de operationele segmenten gebaseerd op de informatie die aan de CEO wordt verstrekt. bpostgroup berekent zijn winst uit bedrijfsactiviteiten (EBIT) op segmentniveau en wordt erkend in overeenstemming met de boekhoudkundige richtlijnen met betrekking tot de financiële staten (IFRS). Activa en passiva worden niet per segment aan de CODM gerapporteerd.

Er werden geen operationele segmenten samengevoegd om de hierboven vermelde te rapporteren segmenten te vormen.

Voor diensten en producten die worden aangeboden tussen wettelijke entiteiten geldt het “arm’s length”-beginsel, terwijl de diensten en producten die worden aangeboden tussen business units van dezelfde wettelijke entiteit over het algemeen gebaseerd zijn op incrementele kosten. Diensten die worden verleend door service units aan business units van dezelfde wettelijke entiteit zijn gebaseerd op volledige kosten.

Aangezien corporate treasury, geassocieerde deelnemingen en joint ventures en belastingen voor de groep centraal worden beheerd, worden het financieel nettoresultaat, de belastinguitgaven en het aandeel in het resultaat van geassocieerde deelnemingen en joint ventures enkel bekendgemaakt op het niveau van bpostgroup.

De onderstaande tabel toont de resultaten per segment:

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	BENE LAST-MILE		3PL		GLOBAL CROSS-BORDER		CORPORATE		ELIMINATIES		GROEP	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Bedrijfsopbrengsten	2.272,2	2.327,6	1.455,5	1.310,4	609,3	627,2	4,3	7,0	0,0	0,0	4.341,3	4.272,2
Intersegment bedrijfsopbrengsten	77,3	71,8	4,8	5,6	5,5	6,2	406,8	422,6	(494,5)	(506,3)	0,0	0,0
TOTAAL BEDRIJFS- OPBRENGSTEN	2.349,5	2.399,4	1.460,4	1.316,0	614,8	633,4	411,1	429,6	(494,5)	(506,3)	4.341,3	4.272,2
Bedrijfskosten	2.122,8	2.198,7	1.271,3	1.196,4	511,4	519,1	396,2	386,4	(494,5)	(506,3)	3.807,2	3.794,4
Afschrijvingen en waardeverminderingen	95,8	99,9	455,7	112,6	24,2	23,6	76,4	81,0	0,0	0,0	652,1	317,0
BEDRIJFSRESULTAAT (EBIT)	130,9	100,7	(266,7)	7,0	79,2	90,8	(61,5)	(37,7)	0,0	0,0	(118,0)	160,8
Aandeel in het resultaat van geassocieerde deelnemingen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Herwaardering van activa aangehouden voor verkoop aan de reële waarde na aftrek van verkoopkosten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Financiële resultaat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	(30,8)	(41,6)
Belastingen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	55,3	54,5
NETTORESULTAAT VAN DE PERIODE (EAT)	130,9	100,7	(266,7)	7,0	79,2	90,8	(61,5)	(37,7)	0,0	0,0	(204,1)	64,8

De onderstaande tabel geeft de uitsplitsing weer van de inkomsten van bpostgroup uit contracten met klanten.

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	EXTERNE BEDRIJFSOPBRENGSTEN			OMZET		
	2024	2023	CHANGE %	2024	2023	EVOLUTIE %
BENE LAST-MILE	2.272,2	2.327,6	-2,4%	2.266,7	2.322,6	-2,4%
Transactional mail	724,3	747,1	-3,1%	724,3	747,1	-3,1%
Advertising mail	191,8	179,0	7,2%	191,8	179,0	7,2%
Press	299,0	349,6	-14,5%	299,0	349,6	-14,5%
Parcels Belgium	531,3	499,1	6,5%	531,3	499,1	6,5%
Proximity and convenience retail network	271,7	292,1	-7,0%	271,7	292,1	-7,0%
Value added services	118,9	132,5	-10,3%	118,9	132,5	-10,3%
Personalized logistics	129,7	133,1	-2,5%	129,7	133,1	-2,5%
Overige	5,5	(4,9)	-	0,0	(9,9)	-
3PL	1.455,5	1.310,4	11,1%	1.452,4	1.308,1	11,0%
3PL Europe	516,2	158,0	-	516,2	157,2	-
3PL North America	936,1	1.150,9	-18,7%	936,1	1.150,9	-18,7%
Overige	3,1	1,5	-	0,0	0,0	-
GLOBAL CROSS-BORDER	609,3	627,2	-2,9%	609,7	626,8	-2,7%
Cross-border Europe	361,6	349,5	3,5%	361,6	349,5	3,5%
Cross-border North America	248,1	277,4	-10,5%	248,1	277,4	-10,5%
Overige	(0,4)	0,4	-	0,0	0,0	-
CORPORATE	4,3	7,0	-39,1%	0,0	0,0	0,0%
TOTAAL	4.341,3	4.272,2	1,6%	4.328,8	4.257,5	1,7%

De geografische opsplitsing van de totale bedrijfsopbrengsten (exclusief bedrijfsopbrengsten tussen segmenten) en de vaste activa worden toegewezen aan België, rest van Europa, Verenigde Staten van Amerika en de rest van de wereld. De toewijzing per geografische locatie is gebaseerd op de locatie van de entiteit die de opbrengsten genereert of die houder is van het netto-actief.

IN MILJOEN EUR	2024	2023	EVOLUTIE
			2024 - 2023
België	929,5	903,4	2,9%
Rest van Europa	1.427,9	272,6	-
VS	1.171,5	966,3	21,2%
Rest van de wereld	98,9	75,7	30,6%
TOTAAL VASTE ACTIVA	3.627,7	2.218,0	63,6%
België	2.422,6	2.443,4	-0,9%
Rest van Europa	575,8	328,4	75,4%
VS	1.219,9	1.370,9	-11,0%
Rest van de wereld	122,9	129,5	-5,1%
TOTALE BEDRIJFSOPBRENGSTEN	4.341,3	4.272,2	1,6%

De totale vaste activa bestaan uit materiële vaste activa, immateriële vaste activa, vastgoedbeleggingen en handels- en overige vorderingen (> 1 jaar).

Met uitzondering van de vergoeding ontvangen van de Belgische federale overheid voor het leveren van de diensten zoals beschreven in het beheerscontract en persconcessies, opgenomen in het segment BeNe Last-Mile, overschrijdt geen enkele externe klant 5% van de bedrijfsinkomsten van bpostgroup.

6.7 Omzet

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Omzet exclusief de DAEB vergoeding	4.100,9	3.945,7
DAEB vergoeding	227,8	311,9
TOTAAL	4.328,7	4.257,5

In vergelijking met vorig jaar stegen de opbrengsten licht met 71,2 mEUR of +1,7% tot 4.328,7 mEUR.

De stijging van de opbrengsten exclusief de vergoeding voor de DAEB (155,3 mEUR of +3,9%) is voornamelijk te danken aan de hogere opbrengsten (144,1 mEUR) binnen 3PL, wat het gevolg is van de integratie van Staci vanaf augustus 2024, die deels gecompenseerd werden door aanhoudende druk in Noord-Amerika.

De vergoeding voor de DAEB, toegelicht onder Press en het 'proximity- en convenience'-retailnetwerk in het segment BeNe Last-Mile, daalde met 84,1 mEUR of 27,0% tegenover vorig jaar, voornamelijk als gevolg van de stopzetting van de persconcessie met ingang van 1 juli 2024.

6.8 Overige bedrijfsopbrengsten

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Winst op de realisatie van materiële vaste activa	0,8	3,4
Huuropbrengsten vastgoedbeleggingen en sublease	1,9	0,7
Recuperatie kosten bij derden	4,1	5,0
Verzekeringsherstel	1,9	0,0
Overige	3,8	5,6
TOTAAL	12,6	14,7

De winst op de verkoop van materiële vaste activa daalde met -2,6 mEUR ingevolge de lagere inkomsten uit de verkoop van gebouwen in 2024 in vergelijking met 2023.

De terugvordering van kosten van derde partijen heeft voornamelijk betrekking op terugbetalingen door derde partijen van niet-core diensten en de verkoop die door de restaurants van bpost werd gerealiseerd.

De recuperatie van verzekeringen in 2024 heeft voornamelijk betrekking op overstromingen in België in voorgaande jaren.

6.9 Overige bedrijfskosten

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Voorzieningen	(2,5)	73,3
Onroerende voorheffingen, lokale en overige belastingen	23,7	34,4
Waardeverminderingen op handelsvorderingen & charge backs	5,8	5,8
Minderwaardes mbt vervreemding van materiële vaste activa	1,0	0,3
Overige	14,6	2,5
TOTAAL	42,6	116,3

De overige bedrijfskosten daalden met 73,7 mEUR, deze daling was voornamelijk te verklaren door de voorziening vorig jaar van 75,0 mEUR voor overcompensatie.

In 2023 was bpostgroup vrijwillig 3 compliance-onderzoeken gestart met betrekking tot de verwerking van verkeersboetes, het beheer van

679-rekeningen en de levering/schrapping van nummerplaten en heeft de onderneming een diepgaande juridische en economische evaluatie afgerond over de vergoeding die de Belgische Staat voor deze 3 diensten betaalt. Als deel van het engagement van bpostgroup om eventuele overcompensatie terug te betalen, werd in 2023 een voorziening van 75,0 mEUR erkent met betrekking tot de periode van vóór 2023. Zoals gebruikelijk is bij de terugbetaling van staatssteun, is de voorziening al verminderd met de vennootschapsbelastingen die betaald werden op de hoofdsom van de onverenigbare staatssteun. Voor meer details zie toelichting 6.27 voorzieningen.

De daling van lokale, onroerende voorheffingen en overige belastingen met 10,7 mEUR was onder andere het gevolg van de hogere btw-terugvordering in 2024 bij de jaarlijkse herziening van het btw-tarief.

6.10 Materiaalkost

De materiaalkosten zijn in lijn met vorig jaar, lichte stijging van 0,4 mEUR of 0,5%.

6.11 Diensten en diverse goederen

De kosten voor goederen en diensten daalden met 17,5 mEUR tot 1.834,1 mEUR. Deze daling was voornamelijk te danken aan de lagere variabele bedrijfskosten (kosten voor transport en uitzendkrachten) in overeenstemming met de omzetontwikkeling in Noord-Amerika, gedeeltelijk tenietgedaan door de integratie van Staci vanaf 1 augustus 2024

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	EVOLUTIE		
	2024	2023	2024 - 2023
Huur en huurkosten	108,2	104,6	3,5%
Onderhoud en herstellingen	118,0	111,3	6,0%
Levering van energie	71,6	77,0	-7,0%
Andere goederen	26,7	31,9	-16,3%
Post- en telecommunicatiekosten	13,3	11,7	14,2%
Verzekeringskosten	39,3	31,6	24,3%
Transportkosten	838,8	801,1	4,7%
Reclame- en advertentiekosten	27,1	24,9	8,9%
Consultancy	15,2	26,3	-42,1%
Uitzendarbeid	264,5	326,3	-18,9%
Vergoedingen aan derden, honoraria	214,8	203,5	5,5%
Overige goederen en diensten	96,6	101,4	-4,8%
TOTAAL	1.834,1	1.851,6	-0,9%

- De transportkosten bedroegen 838,8 mEUR en stegen met 37,7 mEUR, voornamelijk door de integratie van Staci vanaf 1 augustus 2024, gedeeltelijk gecompenseerd door lagere volumegerelateerde transportkosten die gepaard gingen met de omzetevolutie in Noord-Amerika.
- De kosten voor uitzendarbeid daalden met 61,8 mEUR, voornamelijk door het lagere gemiddelde aantal uitzendkrachten, dat op zijn beurt het gevolg is van de omzetontwikkeling in Noord-Amerika (variabel personeelsbeheer) en productiviteitsverhogingen, deels tenietgedaan door de hogere kosten per VTE als gevolg van inflatie en de integratie van Staci vanaf 1 augustus 2024. Merk op dat de kosten voor uitzendarbeid in samenhang met de evolutie van de personeelskosten moeten worden bekeken, zie toelichting 6.12.
- De vergoedingen aan derden en honoraria stegen met 11,3 mEUR, voornamelijk door de fusie- en overnamekosten.
- Overige diensten hebben betrekking op kosten voor het verwerken van betalingen, HR-diensten opleidings- en administratiekosten. De daling met 4,8 mEUR was voornamelijk het gevolg van lagere betalingen verwerkt door Radial US in lijn met de evolutie van de inkomsten.

6.12 Personeelskosten

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Loonkosten	1.527,1	1.448,0
Sociale zekerheidsbijdragen	296,5	275,0
Pensioenkosten (toelichting 6.26)	11,5	9,3
Beëindigingsvoordelen, Andere langetermijnpersoneelsbeloningen en Vergoedingen na uitdiensttreding anders dan Pensioen (toelichting 6.26)	10,3	9,4
TOTAAL	1.845,4	1.741,7

Op 31 december 2024 bedroeg de personeelsbezetting van bpostgroup 36.527 (2023: 35.035) waarvan:

- Statutaire personeelsleden: 5.602 (2023: 6.210).
- Contractuele personeelsleden: 30.925 (2023: 28.825).

Het gemiddelde aantal VTE voor 2024 bedroeg 32.434 (2023: 31.240).

Het gemiddelde aantal VTE en uitzendkrachten voor 2024 bedroeg 37.500 (2023: 37.782).

Personeelskosten (1.845,4 mEUR) en kosten voor uitzendarbeid (264,5 mEUR) bedroegen in 2024 2.109,9 mEUR (2.068,1 mEUR in 2023). Personeelskosten en kosten voor uitzendarbeid stegen met 41,9 mEUR (personeelskosten stegen met 103,7 mEUR terwijl kosten voor uitzendarbeid daalden met 61,8 mEUR) in vergelijking met vorig jaar.

De stijging van de personeelskosten en kosten voor uitzendarbeid was het gevolg van inflatoire druk (onder andere in België +3% door 2 loonindexeringen op jaar over jaar), de effecten van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten ("CAO") 2023-2024, loonsverhogingen en licht hogere loonkosten als gevolg van de toename van internationale activiteiten, gedeeltelijk gecompenseerd door de gunstige wisselkoersontwikkeling, wat leidde tot een negatieve prijseffect van 72,2 mEUR. De hierboven vermelde effecten werden gedeeltelijk gecompenseerd door verschillende factoren. Ten eerste, de daling van het interim-personeel bij Radial Noord-Amerika, in lijn met hun omzetontwikkeling, gedeeltelijk gecompenseerd door de integratie van Staci vanaf 1 augustus 2024 en iets hogere VTE's in verband met transformatie en bedrijfsprojecten, die 22,5 mEUR lagere kosten genereerden. En ten tweede door een positief mixeffect van 7,8 mEUR, onder andere gedreven door een daling van het aantal statutaire en loonschaalcontractuele postmannen en een stijging van het aantal logistieke en postale werknemers.

6.13 Financiële opbrengsten en financiële kosten

De volgende bedragen zijn opgenomen in de resultatenrekening:

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Financiële opbrengsten	47,0	33,2
Financiële kosten	(77,8)	(74,8)
TOTAAL	(30,8)	(41,6)

Het netto financieel resultaat (i.e. netto van financiële opbrengsten en financiële kosten) van 2024 bedroeg -30,8 mEUR en steeg met 10,8 mEUR ten opzichte van 2023. Deze stijging was voornamelijk het gevolg van het negatief non-cash financieel resultaat vorig jaar met betrekking tot IAS 19-personeelsbeloningen dat voortvloeide uit de toenmalige daling van de discontovoeten en de gunstige wisselkoersverschillen, deels gecompenseerd door hogere bankkosten en hogere rentelasten als gevolg van hogere verplichtingen, leningen en leases.

Financiële opbrengsten

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Financiële opbrengsten mbt geldmiddelen en kasequivalenten	18,6	23,9
Wisselresultaat (positief)	24,2	2,1
Voorwaardelijke vergoeding: verandering mbt aankoop van minderheidsbelangen	0,0	6,0
Financiële opbrengsten van toegezegdpensioenverplichtingen (IAS 19)	2,8	0,0
Overige	1,5	1,2
TOTAAL	47,0	33,2

De lagere financiële inkomsten uit geldmiddelen en kasequivalenten zijn in lijn met de lagere marktrentevoeten en de lagere geldmiddelen en kasequivalenten.

In 2023 kocht bpostgroup de resterende aandelen van Anthill B.V. (25%) en Active Ants International B.V. (25%) voor een bedrag van 12,2 mEUR. Bijgevolg heeft bpostgroup een financiële winst geboekt van 6,0 mEUR voor het verschil tussen de prijs van de koopovereenkomst van de aandelen en de uitstaande verplichting van 18,3 mEUR op dat ogenblik.

De winst uit wisselkoersverschillen moet samen worden bekeken met het verlies uit wisselkoersverschillen.

Financiële kosten

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Financiële kosten van toegezegdpensioenverplichtingen (IAS 19)	1,2	20,6
Intresten op leasing (IFRS 16)	23,8	15,7
Intresten van bankleningen	8,6	9,7
Intresten en kosten van lange termijn obligatie	15,3	9,3
Afwikkeling van pre-hedge intrest swap	2,5	2,5
Wisselresultaat (negatief)	16,6	9,6
Voorwaardelijke vergoeding: afwikkeling disconto en het effect van de verandering in verdisconteringsvoet	0,3	4,3
Transactiekosten	4,0	0,0
Overige	5,4	3,2
TOTAAL	77,8	74,8

De lagere financiële kosten van toegezegdpensioenverplichtingen zijn voornamelijk toe te schrijven aan de evolutie van de discontovoeten, die vorig jaar daalden in vergelijking met een lichte stijging in 2024. De globale jaar-op-jaar impact (kosten en opbrengsten) van de evolutie van de discontovoeten op IAS 19-personeelsbeloningen bedroeg +22,1 mEUR (zie ook toelichting 6.25).

De hogere intresten op leasing zijn voornamelijk te verklaren door de integratie van Staci.

De lichte daling van de intresten van bankleningen in 2024 zijn het gevolg van de USD termijnlening van vorig jaar (terugbetaald in December 2023) met variabele rentevoet, deels gecompenseerd door de intresten op het overbruggingskrediet ten belope van 1,000 mEUR (tussen augustus en oktober) dat aangewend werd voor de overname van Staci, d.w.z. vóór de uitgave van twee obligaties.

De hogere intresten en kosten van langetermijnobligaties zijn het gevolg van de in twee gelijke tranches ingedeelde Senior Unsecured-obligatielening van 1.000 mEUR die bpostgroup in oktober 2024 uitgif en geleid heeft tot rentelasten van 7,2 mEUR.

Bovendien werden er voor 4 mEUR transactiekosten erkend, die voornamelijk bestaan uit kosten voor het afsluiten van het overbruggingskrediet en kosten voor de verlenging van doorlopende kredietfaciliteiten.

Het verlies uit wisselkoersverschillen moet samen worden bekeken met de winst uit wisselkoersverschillen.

6.14 Winstbelastingen/Uitgestelde belastingen

Uitsplitsing van de in de resultatenrekening opgenomen belastingen

De in de resultatenrekening opgenomen belastingkost voor 2024 bedroeg 55,3 mEUR en is als volgt verdeeld:

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
VERSCHULDIGDE BELASTING OVMAT:		
Verschuldigde belasting van het huidig boekjaar	49,8	60,4
Aanpassing van de verschuldigde belasting van vorige jaren, opgenomen in huidig boekjaar	(3,6)	0,1
Uitgestelde belastingen	9,0	(6,0)
TOTALE BELASTINGLAST OPGENOMEN IN DE RESULTATENREKENING	55,3	54,5

Aansluiting tussen de theoretische belastingkosten en de in de resultatenrekening opgenomen belastingkosten

Een aansluiting tussen de theoretische belastingkosten en de werkelijke belastingkosten in de resultatenrekening kan als volgt worden samengevat:

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Winst voor belastingen (A)	(148,8)	119,2
Statutaire belastingvoet van het moederbedrijf (B)	25,00%	25,00%
THEORETISCHE INKOMSTENBELASTING (C) = (A) X (B)	(37,2)	29,8
RECONCILIATIE TUSSEN DE STATUTAIRE EN DE REËLE BELASTINGVOET		
Impact verworpen uitgaven	8,1	5,8
Impact van belasting mbt. voorgaande jaren	(2,3)	0,1
Impact waardevermindering van goodwill	(0,2)	20,1
Belastingeffect van CGU-afwaardering	74,6	0,0
Impact herwaardering van activa aangehouden voor verkoop tegen reële waarde minus verkoopkosten	0,0	0,0
Impact aanwending van overgedragen verliezen bij de dochterondernemingen waarvoor geen of geen volledige uitgestelde belastingvordering is geboekt	0,0	0,0
Verlieslatende dochterondernemingen waarvoor geen of geen volledige uitgestelde belastingvordering werd erkend op de overgedragen verliezen	18,9	1,8
Geassocieerde deelnemingen en joint ventures (vermogensmutatie)	0,0	0,0
OVERIGE:		
Impact van vereffeningen van filialen	0,0	0,0
Impact van de wijzigingen in de toekomstige belastingtarieven	0,0	0,2
Overige verschillen	(6,7)	(3,3)
TOTAAL	55,3	54,5
Belastingbedrag gebaseerd op de reële belastingvoet (huidige periode)	(55,3)	(54,5)
Winst voor belastingen	(148,8)	119,2
Reële belastingvoet	37,1%	45,7%

De voorziening voor compliance review werd geboekt na aftrek van belastingen in 2023, wat leidde tot een stijging van het effectieve belastingtarief in 2023.

Het effectieve belastingtarief in 2024 wordt voornamelijk geïmpacteerd door de waardevermindering van kasstroom genererende eenheden die niet fiscaal aftrekbaar is.

Uitgestelde belastingen opgenomen in de balans

De nettopositie van de uitgestelde belastingen worden berekend op basis van de fiscale positie van elk bedrijf en worden in de balans vermeld voor hun nettobedrag per juridische entiteit.

Per 31 december 2024, heeft bpost een netto uitgestelde belastingverplichting van 124,5 mEUR opgenomen. Deze netto uitgestelde belastingverplichting is als volgt samengesteld:

IN MILJOEN EUR	2023	IMPACT OP RESULTAAT VAN HET JAAR	IMPACT OP NIET GEREALISEERDE RESULTATEN	IMPACT VAN BEDRIJFS-COMBINATIE	WISSELKOERS-VERSCHILLEN	2024
UITGESTELDE BELASTINGVORDERINGEN						
Personeelsbeloningen	7,7	(0,2)	(1,4)	0,0	0,0	6,1
Voorzieningen	1,3	0,1	0,0	0,0	0,0	1,4
Overgedragen verliezen	53,8	(14,9)	0,0	13,6	1,4	54,1
Materiële vaste activa	(51,2)	6,3	0,0	0,0	(0,4)	(45,3)
Immateriële vaste activa	(29,2)	6,1	0,0	(145,0)	(2,9)	(171,1)
Leases	10,0	(7,4)	0,0	3,6	0,0	6,2
Overige	20,2	1,0	(0,6)	0,0	0,1	24,1
NETTO UITGESTELDE BELASTINGVORDERING / (VERPLICHTING)	12,7	(9,0)	(2,0)	(124,3)	(1,8)	(124,5)

De uitgestelde belastingvorderingen met betrekking tot overgedragen fiscale verliezen zijn stabiel in vergelijking met vorig jaar aangezien de gedeeltelijke vrijval van de uitgestelde belastingvordering voor Radial US (van 40,9 mEUR naar 25,1 mEUR) gecompenseerd wordt door de impact van bedrijfscombinaties (13,6 mEUR).

De toegenomen uitgestelde belastingverplichting met betrekking tot immateriële activa is in lijn met de evolutie van de immateriële activa na de toewijzing van de aankooprijks van de overgenomen entiteiten.

Opgenomen en niet-opgenomen uitgestelde belastingen op belastingattributen

Uitgestelde belastingvorderingen op de belastingattributen (voornamelijk overgedragen fiscale verliezen) worden alleen opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat deze belastingattributen in de nabije toekomst belastbare winst zullen compenseren.

Op basis van deze evaluatie werden uitgestelde belastingvorderingen voor overgedragen fiscale verliezen opgenomen voor 212,8 mEUR. Deze opgenomen fiscale verliezen hebben betrekking op entiteiten gevestigd in de Verenigde Staten (112,1 mEUR), het Verenigd Koninkrijk (29,4 mEUR), Frankrijk (24,6 mEUR), België (16,7 mEUR), Nederland (14,7 mEUR), Duitsland (13,0 mEUR), Singapore (1,3 mEUR), Italië (0,8 mEUR) en Spanje (0,2 mEUR). Er zijn echter geen uitgestelde belastingvorderingen opgenomen voor 187,5 mEUR aan overgedragen fiscale verliezen. Deze niet-opgenomen fiscale verliezen hebben betrekking op entiteiten gevestigd in Duitsland (62,3 mEUR), de Verenigde Staten (56,2 mEUR), Luxemburg (20,9 mEUR), Nederland (16,8 mEUR), het Verenigd Koninkrijk (7,4 mEUR), België (6,1 mEUR) en Italië (0,2 mEUR). In België, Duitsland, Italië, Nederland (sinds 2022) en het Verenigd Koninkrijk kunnen fiscale verliezen onbeperkt worden overgedragen. In Luxemburg kunnen verliezen die vóór 1 januari 2017 zijn geleden zonder beperking in de tijd worden overgedragen, terwijl het gebruik van nadien geleden verliezen beperkt is tot 17 jaar. In de Verenigde Staten hebben de fiscale verliezen van Radial US vóór 2018 een vervaldatum variërend tussen 2034 en 2037 en de fiscale verliezen vanaf 2018 kunnen onbeperkt worden overgedragen. In de VS is er een niet-erkend belastingkrediet van 17,6 mEUR.

Pillar 2

Op 31 december 2024 komen alle samenstellende entiteiten van bpostgroup in aanmerking voor de “Transitional Safe Harbour” regel onder de Pillar 2 wetgeving. Bijgevolg werd er geen bijkomende belastingvoorziening geboekt met betrekking tot Pillar 2.

In 2023 bekrachtigde de Europese Unie de wijzigingen van de IASB met betrekking tot IAS 12 Winstbelastingen over de implementatie van de Pillar 2-modelregels. Deze wijzigingen zijn met name bedoeld om tijdelijke vrijstelling te verlenen voor de boekhoudkundige verwerking van uitgestelde belastingen die voortvloeien uit de implementatie van de Pillar 2-modelregels. Deze wijzigingen aan IAS 12 moeten onmiddellijk worden toegepast in overeenstemming met IAS 8 Grondslagen voor financiële verslaggeving, schattingswijzigingen en fouten. bpostgroup heeft de verplichte uitzondering toegepast voor het erkennen en bekendmaken van informatie over uitgestelde belastingvorderingen en -verplichtingen met betrekking tot de inkomstenbelastingen onder Pillar 2.

6.15 Winst per aandeel

Overeenkomstig IAS 33 wordt de gewone winst per aandeel berekend door het nettoresultaat van de periode, toerekenbaar aan de houders van gewone aandelen van de moedermaatschappij te delen door het gemiddeld aantal uitstaande aandelen tijdens het jaar.

De verwaterde winst per aandeel dient berekend te worden door het nettoresultaat van de periode, toerekenbaar aan de houders van gewone aandelen van de moedermaatschappij (na aanpassing van de effecten van alle potentiële verwaterde gewone aandelen) te delen door het gemiddeld aantal uitstaande gewone aandelen tijdens het jaar, vermeerderd met het gemiddeld aantal uitstaande gewone aandelen dat zou worden uitgegeven bij een omzetting van alle aandelenopties in gewone aandelen.

In het geval van bpostgroup is er geen verwaterend effect die het nettoresultaat van de periode, toerekenbaar aan houders van gewone aandelen en het gemiddeld aantal uitstaande gewone aandelen beïnvloeden.

Onderstaande tabel geeft het resultaat weer en het aantal aandelen die gebruikt worden in de berekening van de gewone en verwaterde winst per aandeel:

Voor de verslagperiode eindigend op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Nettoresultaat van de periode toe te rekenen aan de houders van gewone aandelen van de moedermaatschappij	(205,1)	65,7
Aanpassingen voor het verwateringseffect		
Nettoresultaat van de periode toe te rekenen aan de houders van gewone aandelen van de moedermaatschappij aangepast voor het verwateringseffect	(205,1)	65,7
IN MILJOEN AANDELEN		
Gemiddeld aantal uitstaande gewone aandelen voor het resultaat per aandeel	200,0	200,0
Verwateringseffect		
Gemiddeld aantal uitstaande gewone aandelen aangepast voor het verwateringseffect	200,0	200,0
IN EUR		
Gewone winst/(verlies) per aandeel, toe te rekenen aan gewone aandeelhouders van de moedermaatschappij	(1,03)	0,33
Verwaterde winst/(verlies) per aandeel, toe te rekenen aan gewone aandeelhouders van de moedermaatschappij	(1,03)	0,33

6.16 Materiële vaste activa

IN MILJOEN EUR	TERREINEN EN GEBOUWEN	MACHINES EN UITRUSTING	MEUBILAIR EN ROLLED MATERIEEL	INRICHTINGEN EN INSTALLATIES	OVERIGE MATERIËLE VASTE ACTIVA	MATERIËLE VASTE ACTIVA (EXCL. RVG)	RECHT VAN GEBRUIK (RVG)	TOTAAL
AANSCHAFFINGSWAARDE								
BALANS OP 1 JANUARI 2023	595,6	455,3	548,5	294,3	60,1	1.953,8	1.018,8	2.972,6
Verwerving	33,4	26,4	26,2	26,8	28,0	140,8	154,9	295,7
Verwerving door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervreemding	0,0	(8,3)	(12,2)	(5,7)	0,0	(26,2)	(86,0)	(112,2)
Vervreemding door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Activa aangehouden voor verkoop of als vastgoedbelegging	(5,0)	0,0	0,0	0,0	0,0	(5,0)	0,0	(5,0)
Wisselkoersverschillen	(1,0)	0,0	(10,4)	(0,7)	(0,1)	(12,2)	(12,1)	(24,2)
Overige bewegingen	21,2	8,0	51,3	(11,1)	(73,2)	(3,9)	(2,4)	(6,3)
BALANS OP 31 DECEMBER 2023	644,1	481,4	603,5	303,6	14,8	2.047,5	1.073,2	3.120,7
BALANS OP 1 JANUARI 2024	644,1	481,4	603,5	303,6	14,8	2.047,5	1.073,2	3.120,7
Verwerving	2,6	21,0	34,6	49,7	19,0	126,9	189,2	316,1
Verwerving door middel van bedrijfscombinaties	6,2	30,8	23,6	45,1	2,5	108,3	226,3	334,6
Vervreemding	(1,3)	(0,1)	(3,0)	0,0	0,0	(4,4)	(72,0)	(76,4)
Vervreemding door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Activa aangehouden voor verkoop of als vastgoedbelegging	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wisselkoersverschillen	2,2	1,7	19,9	2,0	0,2	26,0	23,9	49,9
Overige bewegingen	30,0	0,3	9,8	(25,9)	(27,7)	(13,5)	(12,5)	(26,0)
BALANS OP 31 DECEMBER 2024	683,9	535,2	688,2	374,5	8,9	2.290,7	1.428,2	3.718,9

De overige bewegingen in overige materiële vaste activa (-27,7 mEUR) werd voornamelijk verklaard door de ingebruikname van een aantal activa in 2024, wat een transfer veroorzaakte van activa in aanbouw (deel van overige materiële vaste activa) naar de andere categorieën.

De overige bewegingen in inrichtingen en installaties werd verklaard door de transfer naar de categorie terreinen en gebouwen zonder impact op totaal materiële vaste activa et totaal van afschrijvingen en waardeverminderingen.

IN MILJOEN EUR	TERREINEN EN GEBOUWEN	MACHINES EN UITRUSTING	MEUBILAIR EN ROLLED MATERIEEL	INRICHTINGEN EN INSTALLATIES	OVERIGE MATERIËLE VASTE ACTIVA	MATERIËLE VASTE ACTIVA (EXCL. RVG)	RECHT VAN GEBRUIK (RVG)	TOTAAL
HERWAARDERING								
BALANS OP 31 DECEMBER 2023	0,0	0,0	0,0	0,0	7,4	7,4	0,0	7,4
BALANS OP 31 DECEMBER 2024	0,0	0,0	0,0	0,0	7,4	7,4	0,0	7,4

IN MILJOEN EUR	TERREINEN EN GEBOUWEN	MACHINES EN UITRUSTING	MEUBILAIR EN ROLLED MATERIEEL	INRICHTINGEN EN INSTAL-LATIES	OVERIGE MATERIËLE VASTE ACTIVA	MATERIËLE VASTE ACTIVA (EXCL. RVG)	RECHT VAN GEBRUIK (RVG)	TOTAAL
AFSCHRIJVINGEN EN WAARDEVERMINDERINGEN								
BALANS OP 1 JANUARI 2023	(360,2)	(312,1)	(352,9)	(167,5)	(3,8)	(1.196,5)	(384,6)	(1.581,1)
Afschrijvingen door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vervreemding	0,0	7,9	11,7	5,0	0,0	24,6	58,9	83,5
Vervreemding door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Afschrijvingen en waardeverminderingen	(14,6)	(26,8)	(55,1)	(25,6)	0,0	(122,0)	(151,9)	(273,9)
Activa aangehouden voor verkoop of als vastgoedbelegging	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	5,0
Wisselkoersverschillen	0,0	0,2	4,6	0,2	0,0	5,0	5,5	10,5
Overige bewegingen	(9,2)	(6,0)	5,0	6,2	3,8	(0,2)	0,1	(0,1)
BALANS OP 31 DECEMBER 2023	(378,9)	(336,9)	(386,7)	(181,7)	0,0	(1.284,2)	(471,9)	(1.756,1)
BALANS OP 1 JANUARI 2024	(378,9)	(336,9)	(386,7)	(181,7)	0,0	(1.284,2)	(471,9)	(1.756,1)
Afschrijvingen door middel van bedrijfscombinaties	(4,2)	(22,1)	(16,8)	(35,7)	0,0	(78,8)	(11,5)	(90,3)
Vervreemding	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	2,1	52,5	54,6
Vervreemding door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Afschrijvingen en waardeverminderingen	(11,5)	(33,8)	(57,2)	(26,8)	0,0	(129,3)	(172,8)	(302,1)
Activa aangehouden voor verkoop of als vastgoedbelegging	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wisselkoersverschillen	(0,2)	(0,8)	(10,5)	(0,8)	0,0	(12,4)	(11,8)	(24,1)
Overige bewegingen	(5,6)	5,3	0,8	10,7	0,0	11,2	8,2	19,4
BALANS OP 31 DECEMBER 2024	(400,4)	(388,4)	(468,3)	(234,3)	0,0	(1.491,4)	(607,2)	(2.098,6)
IN MILJOEN EUR	TERREINEN EN GEBOUWEN	MACHINES EN UITRUSTING	MEUBILAIR EN ROLLED MATERIEEL	INRICHTINGEN EN INSTAL-LATIES	OVERIGE MATERIËLE VASTE ACTIVA	MATERIËLE VASTE ACTIVA (EXCL. RVG)	RECHT VAN GEBRUIK (RVG)	TOTAAL
NETTO BOEKWAARDE								
Op 31 December 2023	265,2	144,6	216,8	121,8	22,3	770,7	601,3	1.372,0
Op 31 December 2024	283,5	146,9	219,9	140,2	16,3	806,7	820,9	1.627,7

De afschrijvingen en waardeverminderingen gerelateerd aan materiële vaste activa bedroegen 302,1 mEUR en stegen met 28,2 mEUR in vergelijking met vorig jaar. Deze stijging werd vooral verklaard door de toegenomen afschrijvingen van leases, machines en uitrustingen alsook van meubilair en rollend materieel, die respectievelijk stegen met 20,9 mEUR en 7,0 mEUR en voornamelijk te verklaren zijn door de consolidatie van Staci vanaf augustus 1, 2024.

6.16.1 Materiële vaste activa (exclusief met een gebruiksrecht overeenstemmende activa)

De materiële vaste activa stegen met 36,1 mEUR van 770,7 mEUR naar 806,7 mEUR. Deze stijging werd vooral verklaard door:

- Investerings ten belope van 126,9 mEUR (140,8 mEUR in 2023), die voornamelijk werden besteed aan 3PL, binnenlandse vloot, operationele infrastructuur, parcels en lockers capaciteit en verbeteringen van sites;
- Consolidatie van Staci (29,5 mEUR);
- Wisselkoersimpact van 13,7 mEUR (in vergelijking met een daling van 7,1 mEUR in 2023); gedeeltelijk gecompenseerd door
- Afschrijvingen 129,3 mEUR (122,0 mEUR in 2023);

Alle afschrijvingen en waardeverminderingen zijn opgenomen in de rubriek "afschrijvingen en waardeverminderingen" van de resultatenrekening.

6.16.2 Met een gebruiksrecht overeenstemmende activa en leases

De met een gebruiksrecht overeenstemmende activa stegen met 219,7 mEUR en bedroegen 820,9 mEUR. Deze stijging werd vooral verklaard door:

- 189,2 mEUR toevoegingen (154,9 mEUR in 2023), voornamelijk gerelateerd aan bijkomende huur van opslagplaatsen en bijkomende voertuigen voor de uitreiking, onder andere ingevolge hogere leasingkost voor elektrische bestelwagens;
- Consolidatie van Staci (214,8 mEUR);
- 12,1 mEUR wisselkoersverschillen; gedeeltelijk gecompenseerd door
- Buitengebruikstellingen ten bedrage van 19,4 mEUR;
- Afschrijvingen ten bedrage van 172,8 mEUR (voornamelijk 141,2 mEUR voor gebouwen en 29,8 mEUR voor rollend materieel).

bpostgroup heeft huurcontracten voornamelijk voor gebouwen (opslagplaatsen en postkantoren), voertuigen, machines en andere uitrusting die gebruikt wordt bij zijn activiteiten. Leasetermijnen en boekwaarden worden in de onderstaande tabel nauwkeurig beschreven:

IN MILJOEN EUR	NUTTIGE LEVENSDUUR	NETTO BOEKWAARDE 31 DEC, 2024	NETTO BOEKWAARDE 31 DEC, 2023
Terreinen en gebouwen	3 tot 25 jaar	724,6	531,9
Rolled materieel	4 of 5 jaar (8 jaar voor trucks)	89,8	67,3
Machines en uitrusting	1 tot 15 jaar	6,6	2,1
TOTAAL		820,9	601,3

De boekwaarden en bewegingen (inclusief kasuitstromen) van de leasingschulden (onder rentedragende verplichtingen en leningen) worden vermeld in toelichting 6.24, terwijl de maturiteitsanalyse terug te vinden is in toelichting 6.29.

bpostgroup leest voertuigen voor 12 maanden of minder, opgenomen onder huur en huurkosten, die onder de bedrijfskosten vallen. Er zijn geen (materiële) leases met variabele kost, noch materiële leases met lage waardes.

Er zijn verschillende huurcontracten die verlengings- en beëindigingsopties bevatten. Het belangrijkste huurcontract heeft betrekking op Brussel X (NBX), de looptijd van dit huurcontract is 15 jaar (tot 2031) met 3 mogelijke verlengingen van elk 5 jaar. Deze verlengingen zijn momenteel niet opgenomen in de huurtermijn omdat het niet redelijk zeker is dat deze zullen worden uitgeoefend. De impact per verlenging van 5 jaar zal de globale huurschuld met naar schatting 5% doen toenemen.

De belangrijke huurcontracten die nog niet gestart zijn, worden vermeld in 6.31 rechten en verplichtingen.

Alle afschrijvingen en waardeverminderingen zijn opgenomen in de rubriek "afschrijvingen en waardeverminderingen" van de resultatenrekening.

bpostgroup als leasinggever

bpostgroup heeft operationele lease overeenkomsten afgesloten voor haar vastgoedbeleggingen en een aantal subleases die gerelateerd zijn aan kantoorgebouwen en e-commerce fulfillment centers.

De toekomstige minimale huuropbrengsten onder niet-opzegbare operationele leases op 31 december zijn als volgt:

Op 31 december

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Binnen het jaar	2,6	2,3
Tussen 1 en 5 jaar	6,3	6,7
Meer dan 5 jaar	0,6	1,5
TOTAAL	9,6	10,5

De lease-inkomsten met betrekking tot de leasing van gebouwen worden opgenomen in de rubriek "Andere bedrijfsopbrengsten" (1,9 mEUR in 2024).

6.17 Vastgoedbeleggingen

IN MILJOEN EUR	TERREINEN EN GEBOUWEN
AANSCHAFFINGSWAARDE	
BALANS OP 1 JANUARI 2023	11,5
Verwerving	0,0
Overdracht van/(naar) andere activa categorieën	0,1
BALANS OP 31 DECEMBER 2023	11,6
BALANS OP 1 JANUARI 2024	
Verwerving	0,0
Overdracht van/(naar) andere activa categorieën	(0,3)
BALANS OP 31 DECEMBER 2024	11,3
AFSCHRIJVINGEN EN WAARDEVERMINDERINGEN	
BALANS OP 1 JANUARI 2023	(8,1)
Afschrijvingen	0,0
Overdracht van/(naar) andere activa categorieën	(0,1)
BALANS OP 31 DECEMBER 2023	(8,2)
BALANS OP 1 JANUARI 2024	
Afschrijvingen	0,0
Overdracht van/(naar) andere activa categorieën	0,1
BALANS OP 31 DECEMBER 2024	(8,1)
NETTO BOEKWAARDE	
Op 31 December 2023	3,4
Op 31 December 2024	3,2

Vastgoedbeleggingen hebben voornamelijk betrekking op appartementen in gebouwen die als postkantoor worden gebruikt.

Vastgoedbeleggingen worden geboekt tegen aanschaffingswaarde verminderd met de gecumuleerde afschrijvingen en verminderd met eventuele waardeverminderingen. Het afschrijvingsbedrag wordt op systematische basis toegerekend over de gebruiksduur (in het algemeen 40 jaar).

De huuropbrengsten van de vastgoedbeleggingen en subleases bedroegen 1,9 mEUR (2023: 0,7 mEUR). De geschatte reële waarde van de vastgoedbeleggingen is stabiel rond 3,2 mEUR.

6.18 Activa aangehouden voor verkoop

Op 31 December	2024	2023
IN MILJOEN EUR		
ACTIVA		
Materiële vaste activa	0,6	0,6
ACTIVA AANGEHOUDEN VOOR VERKOOP	0,6	0,6

Materiële Vaste Activa

Het aantal gebouwen dat werd geboekt bij voor verkoop aangehouden activa bedroeg eind 2023 acht, tegenover 1 eind 2024. Deze activa zijn verkooppunten, kantoren of mail centers die leegstaan als gevolg van de optimalisering van het netwerk van postkantoren en mail centers.

De winst ingevolge buitengebruikstelling van 0,8 mEUR (2023: 3,4 mEUR) werd geboekt in de resultatenrekening in sectie 6.9 Overige bedrijfsopbrengsten.

6.19 Immateriële vaste activa

IN MILJOEN EUR	GOODWILL	ONTWIKKELINGS- KOSTEN	SOFTWARE	KLANTEN- RELATIES	MERKNAAM	TOTAAL
AANSCHAFFINGSWAARDE						
BALANS OP 1 JANUARI 2023	718,6	166,8	222,0	126,0	54,0	1.287,3
Verwerving	0,0	6,7	7,1	0,0	0,0	13,9
Verwerving door middel van bedrijfscombinaties	1,4	3,3	(0,0)	0,0	0,0	4,6
Vervreemding	0,0	0,0	(5,6)	0,0	0,0	(5,6)
Vervreemding door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Activa aangehouden voor verkoop of als vastgoedbelegging	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wisselkoersverschillen	(18,0)	(0,2)	(2,6)	(2,8)	(1,1)	(24,7)
Overige bewegingen	0,0	6,8	(8,0)	3,6	(0,8)	1,6
BALANS OP 31 DECEMBER 2023	702,0	183,3	212,9	126,7	52,1	1.277,1
BALANS OP 1 JANUARI 2024	702,0	183,3	212,9	126,7	52,1	1.277,1
Verwerving	1,0	7,8	10,9	0,0	0,0	19,7
Verwerving door middel van bedrijfscombinaties	826,9	51,6	5,9	544,6	25,3	1.454,3
Vervreemding	0,0	(3,8)	(1,1)	0,0	0,0	(4,9)
Vervreemding door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Activa aangehouden voor verkoop of als vastgoedbelegging	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wisselkoersverschillen	42,2	0,6	5,2	12,9	1,9	62,7
Overige bewegingen	0,0	1,9	3,0	0,0	0,0	4,9
BALANS OP 31 DECEMBER 2024	1.572,2	241,4	236,8	684,2	79,2	2.813,7
AFSCHRIJVINGEN EN WAARDEVERMINDERINGEN						
BALANS OP 1 JANUARI 2023	(27,0)	(132,0)	(185,9)	(60,9)	(25,8)	(431,6)
Verwerving door middel van bedrijfscombinaties	0,0	(2,9)	0,0	0,0	0,0	(2,9)
Vervreemding	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0	5,6
Vervreemding door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Afschrijvingen	0,0	(15,2)	(13,8)	(7,8)	(4,7)	(41,5)
Waardeverminderingen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Activa aangehouden voor verkoop of als vastgoedbelegging	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wisselkoersverschillen	(0,1)	0,2	2,0	1,2	0,6	3,8
Overige bewegingen	0,0	(5,5)	8,3	(1,7)	(0,8)	0,4
BALANS OP 31 DECEMBER 2023	(27,1)	(155,5)	(183,8)	(69,2)	(30,6)	(466,2)
BALANS OP 1 JANUARI 2024	(27,1)	(155,5)	(183,8)	(69,2)	(30,6)	(466,2)
Verwerving door middel van bedrijfscombinaties	0,0	(39,3)	(4,3)	0,0	0,0	(43,7)
Vervreemding	0,0	3,7	1,0	0,0	0,0	4,8
Vervreemding door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Afschrijvingen	0,0	(14,8)	(13,5)	(17,8)	(5,1)	(51,2)
Waardeverminderingen	(299,4)	0,4	0,0	0,0	0,0	(299,0)
Activa aangehouden voor verkoop of als vastgoedbelegging	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wisselkoersverschillen	(2,6)	(0,4)	(4,1)	(2,5)	(1,3)	(11,0)
Overige bewegingen	0,0	(1,9)	0,0	0,0	0,0	(1,9)
BALANS OP 31 DECEMBER 2024	(329,1)	(207,9)	(204,6)	(89,5)	(37,1)	(868,3)

IN MILJOEN EUR	GOODWILL	ONTWIKKELINGS- KOSTEN	SOFTWARE	KLANTEN- RELATIES	MERKNAAM	TOTAAL
NETTO BOEKWAARDE						
Op 31 December 2023	674,9	27,9	29,1	57,5	21,5	810,9
Op 31 December 2024	1.243,0	33,4	32,2	594,7	42,2	1.945,5

De afschrijvingen en waardeverminderingen bedroegen 51,2 mEUR in 2024 en stegen met 9,7 mEUR in vergelijking met vorig jaar (41,5 mEUR) als gevolg van de toegenomen afschrijvingen met betrekking tot klantenrelaties in lijn met acquisitie van Staci.

Alle afschrijvingen en waardeverminderingen zijn opgenomen in de rubriek "afschrijvingen en waardeverminderingen" van de resultatenrekening.

De immateriële vaste activa stegen met 1.134,6 mEUR, voornamelijk ingevolge:

- de evolutie van de wisselkoers 51,7 mEUR, voornamelijk gerelateerd aan de evolutie van de goodwill in USD;
- de stijging van de goodwill met 827,9 mEUR voornamelijk door de acquisitie van Staci;
- de immateriële vaste activa erkend naar aanleiding van de toewijzing van de aankoopprijs voor Staci (570,0 mEUR);
- investeringen ten belope van 19,7 mEUR voornamelijk gerelateerd aan de kapitalisatie van ICT ontwikkelingskosten en software, gedeeltelijk gecompenseerd door,
- de waardevermindering van de goodwill van CGU Radial US (299,4 mEUR);
- afschrijvingen en waardeverminderingen ten bedrage van 51,2 mEUR.

Bedrijfscombinaties worden geboekt met behulp van de overnamemethode. De kostprijs van een overname wordt gewaardeerd als het totaal van de overgedragen vergoeding gewaardeerd tegen de reële waarde op de overnamedatum en het bedrag van eventuele minderheidsbelangen in de overgenomen entiteit.

Goodwill

Initieel wordt goodwill opgenomen aan kostprijs, en vertegenwoordigt het surplus van het geheel aan overgedragen vergoedingsregeling in vergelijking met de netto identificeerbare verworven activa en overgenomen verplichtingen. Na de eerste opname wordt goodwill gemeten aan kostprijs min alle mogelijke waardeverminderingen.

In het kader van de waardeverminderingstest wordt de goodwill toegewezen aan de kasstroom genererende eenheden van de groep (of aan groepen van kasstroom genererende eenheden) in lijn met IAS 36 Bijzondere waardeverminderingen van activa.

IN MILJOEN EUR	BELGIUM LAST MILE	PERSONALISED LOGISTICS	RADIAL EUROPE	ACTIVE ANTS	CROSS BORDER	E-LOGIS- TICS NORTH AMERICA	TOTAAL
BALANS OP 1 JANUARI 2023	77,0	17,9	13,3	29,9	22,9	530,6	691,6
Verwerving	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4
Vervreemding	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Waardeverminderingen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Transfer	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wisselkoersverschillen	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	(18,3)	(18,1)
BALANS OP 31 DECEMBER 2023	78,3	17,9	13,5	29,9	22,9	512,3	674,9

IN MILJOEN EUR	BELGIUM LAST MILE	PERSO- NALISED LOGISTICS	RADIAL EUROPE	ACTIVE ANTS	STACI	CROSS BORDER	RADIAL US	E-LOGIS- TICS NORTH AMERICA	TOTAAL
BALANS OP 1 JANUARI 2024	78,3	17,9	13,5	29,9	0,0	22,9	0,0	512,3	674,9
Verwerving	0,6	0,0	0,0	0,0	826,4	1,0	0,0	0,0	827,9
Vervreemding	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Transfer	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	126,4	385,9	(512,3)	0,0
Waardevermindering	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	(299,4)	0,0	(299,4)
Wisselkoersverschillen	0,0	0,0	0,0	0,0	11,4	0,8	27,3	0,0	39,6
BALANS OP 31 DECEMBER 2024	78,9	17,9	13,5	29,9	837,8	151,1	113,9	0,0	1.243,0

De stijging van de goodwill van 674,9 mEUR naar 1.243,0 mEUR is het gevolg van de overname van Staci en de evolutie van de wisselkoersen, deels gecompenseerd door de non-cash waardevermindering van de goodwill gerelateerd aan Radial US.

Goodwill wordt niet afgeschreven, maar wordt elk jaar (in december) getoetst op waardevermindering. Met het oog op het toetsen op waardevermindering wordt de goodwill toegewezen aan elk van de kasstroom genererende eenheden (of groepen van kasstroom genererende eenheden) van de groep ("CGU"), overeenkomstig IAS 36 Bijzondere waardevermindering van activa. Bij de test wordt de boekwaarde van de activa (of groep) van de kasstroom genererende eenheden vergeleken met hun realiseerbare waarde. De kasstroom genererende eenheden werden eerst getest vóór de reorganisatie (d.w.z. Belgium Last Mile, Personalised Logistics, Radial Europe, Active Ants, Cross border en e-Logistics North America) en na de reallocatie van de goodwill.

De realiseerbare waarde is gebaseerd op de bedrijfswaarde. Deze laatste is gelijk aan de contante waarde van de toekomstige kasstromen die naar verwachting zullen voortvloeien uit elke kasstroom genererende eenheid of groep kasstroom genererende eenheden en wordt bepaald met behulp van de volgende gegevens:

- meest recente bedrijfsplan en budgetten, met inbegrip van een gedetailleerde planning voor de EBITDA, netto-werkkapitaal en investeringsplanning via kapitaalsuitgaven of leasing, die een periode van vijf jaar bestrijkt. Deze bedrijfsplannen en budgetten omvatten de impact van de duurzaamheidsstrategie van bpostgroup om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen;
- in aanmerking nemen van een eindwaarde die wordt bepaald op basis van de kasstromen die worden verkregen door extrapolatie van de kasstromen van het laatste jaar van het hierboven vermelde bedrijfsplan, beïnvloed door een groeipercentage op lange termijn dat passend wordt geacht voor de activiteit en de locatie van de activa;
- discontering van de verwachte kasstromen tegen een percentage dat wordt bepaald aan de hand van de formule van de gewogen gemiddelde kapitaalkosten.

Na de overname van Staci in 2024 werd de organisatiestructuur van bpostgroup bijgewerkt met de operationele segmenten BeNe Last-Mile, 3PL en Global Cross-border. In lijn met de strategie om uit te groeien tot een regionale leider in hoogwaardige, flexibele logistiekdiensten, houden de wijzigingen in dat Dynagroup, Leen Menken en Euro-Sprinters van de voormalige businessunit E-Logistics Eurasia overgeheveld werden naar BeNe Last-Mile, terwijl de resterende activiteiten van de voormalige businessunit E-Logistics Eurasia werden ondergebracht bij Global Cross-border. Verder werden de Landmark Global-activiteiten uit de voormalige businessunit E-Logistics North America getransfereerd naar Global Cross-border, terwijl de Radial-activiteiten werden overgeheveld naar 3PL-activiteiten.

De CGU's (kasstroom genererende eenheden) werden gereorganiseerd om de laagste groep activa weer te geven die onafhankelijke kasinstromen genereert. 3PL US Radial werd afgesplitst van de voormalige CGU E-Logistics North America en is nu een CGU binnen de businessunit 3PL. Van de goodwill van de voormalige kasstroom genererende eenheid E-Logistics North America werd 374,5 mEUR toegewezen aan de kasstroom genererende eenheid 3PL US Radial op basis van een relatieve-waardemethode.

De resterende groep activa en activiteiten van de voormalige CGU E-Logistics North America werden samenbracht in de bestaande CGU Cross-border. Deze CGU is niet groter dan het operationele segment Cross-border en is de kleinste identificeerbare groep activa die kasstromen genereert die grotendeels onafhankelijk zijn van de kasstromen van andere activa of groepen activa. De activa binnen Cross-border worden gecombineerd om aan te sluiten bij de strategie om geïntegreerde mogelijkheden voor cross-borderbeheer en transport te versterken (bv. initiatief voor 'transport excellence' op groepsniveau, met nauwe samenwerking tussen alle transportteams), nieuwe routes te openen en sterke samenwerkingsverbanden aan te gaan om schaalvoordelen te behalen. Met het oog op schaalvergroting en efficiëntiewinst zet deze CGU in op een solide mix van middelen (bv. gemeenschappelijk IT-platform), waaronder het eigen last-mile netwerk van bpost, verbeterde transporteurs toegang voor alle entiteiten van de bpostgroup en strategische overeenkomsten. Deze aanpassingen dragen bij aan de bredere organisatie doelen door de operationele activiteiten beter op elkaar af te stemmen en groeimogelijkheden in cruciale markten beter te benutten. Van de goodwill van de voormalige kasstroom genererende eenheid E-Logistics North America werd 137,8 mEUR toegewezen aan de kasstroom genererende eenheid Cross-border op basis van een relatieve-waardemethode.

De afname waarvoor de realiseerbare waarde voor alle geteste CGU's het gevoeligst is, is de EBITDA. De voornaamste afname (EBITDA) in de budgetten is gebaseerd op ervaringen uit het verleden die zijn aangepast aan de veranderende marktvoorwaarden. De EBITDA is het resultaat van volume-evoluties, de evolutie van de prijs en kostenverbeteringsprojecten, samen met nieuwe meerwaardediensten, volgens het oordeel en de ramingen van het management bij de ontwikkeling van de budgetten en vooruitzichten voor de komende jaren.

De discontovoet wordt geschat op basis van een uitgebreide benchmark met vergelijkbare spelers, zodat rekening wordt gehouden met het rendement dat beleggers zouden eisen als zij zouden kiezen voor een investering in de onderliggende activa. De groep van vergelijkbare spelers werd opgesplitst in mail-gerelateerde vergelijkbare spelers en parcels-gerelateerde vergelijkbare spelers. Daarnaast werd rekening gehouden met de verschillende economische omgevingen in het bepalen van de gewogen gemiddelde kostprijs van het kapitaal (WACC).

De langetermijngroei werd vastgelegd op 1% voor "last mile"-levering en 2% voor de pakjesactiviteiten en e-commerce logistiek. De groeipercentages werden bepaald op basis van interne verwachtingen (zelfde aannames als voor de evolutie van de EBITDA) en externe bronnen, en zijn coherent met de cijfers over de reële groei en de verwachtingen voor de relevante sectoren waarin de CGU's actief zijn en houden rekening met de lange termijninflatie voor Europa en de Verenigde Staten.

De tabel hieronder vermeldt de discontovoet en de lange termijn groei voor die CGU's met een materiële goodwill:

	DISCONTOVOET		LANGE TERMIJN GROEIVOET	
	2024	2023	2024	2023
Belgium Last mile	9,1%	7,8%	2%	1%
Personalised logistics	9,1%	9,2%	2%	2%
Radial Europe	9,1%	9,2%	2%	2%
Active Ants	9,1%	9,2%	2%	2%
Staci	9,1%	-	2%	-
Cross Border	10,3%	9,2%	2%	1%
Radial US	10,3%	-	2%	-
E-logistics North America	10,3%	9,9%	2%	2%

De waardeverminderingstesten op CGU-niveau hebben niet geleid tot een waardevermindering van activa, aangezien de realiseerbare waarde van de CGU's hoger waren dan hun boekwaarde, behalve voor de CGU Radial US. In het licht van het aanzienlijke, recente klantverloop bij Radial US, in combinatie met een aanhoudend uitdagende marktomgeving en de daarmee samenhangende, materialiserende neerwaartse risico's met betrekking tot het lang termijnplan, werd voor Radial US een waardevermindering op goodwill erkent van 313,5 mUSD (299,4 mEUR), aangezien de herwaardering een realiseerbare waarde opleverde die lager is dan de boekwaarde.

Met het oog op het toetsen op waardevermindering wordt Staci gepresenteerd als één enkele CGU. bpostgroup is de activiteiten aan het stroomlijnen en de verschillende entiteiten binnen de business unit 3PL op elkaar aan het afstemmen. Aangezien deze structuur nog niet is afgerond, is het niet haalbaar om goodwill toe te wijzen aan afzonderlijke CGU's voor Staci. Hoewel er geen indicatoren voor een waardevermindering zijn, werd een test van waardevermindering uitgevoerd voor de kasstroom genererende eenheid Staci omdat bpostgroup dit relevant acht voor de lezers van de jaarrekening. Dit leidde niet tot een waardevermindering. De toewijzing van de goodwill zal volgend jaar worden gefinaliseerd en bijgevolg kan de test voor waardevermindering voor de goodwill van Staci anders worden uitgevoerd in de volgende rapporteringsperioden.

Het verschil tussen de boekwaarde van de CGU's en hun bedrijfswaarde (headroom) vertegenwoordigt voor Belgium Last Mile, Cross-Border, Active Ants en Radial Europe minstens meer dan 100% van hun boekwaarde. Voor Personalized Logistics en Staci bedraagt de headroom meer dan 20%. Als zodanig zou een redelijke verandering in een belangrijke aanname waarop de realiseerbare waarde van de CGU's is gebaseerd, niet resulteren in een bijzonder waardeverminderingverlies voor de betrokken CGU's, behalve als de EBITDA aanzienlijk zou dalen voor Personalized Logistics (zie gevoeligheidsanalyse hieronder).

De gevoeligheid van de realiseerbare waarde voor wijzigingen in de belangrijke veronderstelling, het groeipercentage op lange termijn en de verdisconteringsvoet wordt in de volgende tabel weergegeven:

	BELGIUM LAST MILE	PERSO- NALISED LOGISTICS	RADIAL EUROPE	ACTIVE ANTS	STACI	CROSS BORDER	RADIAL US
Gevoeligheid van lange termijn groei -1%	-9,5%	-9,3%	-10,1%	-10,5%	-9,4%	-7,0%	-8,8%
Gevoeligheid van lange termijn groei +1%	12,7%	12,4%	13,4%	13,9%	12,5%	8,9%	11,2%
Gevoeligheid van disconteringsvoet -0,5%	7,9%	7,7%	8,2%	8,6%	7,8%	5,9%	7,3%
Gevoeligheid van disconteringsvoet +0,5%	-6,8%	-6,7%	-7,1%	-7,4%	-6,8%	-5,3%	-6,5%
Gevoeligheid van EBITDA marge -1,0 %	-20,3%	-20,3%	-9,8%	-8,8%	-6,5%	-9,1%	-17,7%
Gevoeligheid van EBITDA marge +1,0 %	20,3%	20,3%	9,8%	8,8%	6,5%	9,1%	17,7%

6.20 Investerings in geassocieerde ondernemingen en joint ventures

IN MILJOEN EUR	2024	2023
BALANS OP 1 JANUARI	0,1	0,1
Aandeel in het resultaat	0,0	0,0
BALANS OP 31 DECEMBER	0,1	0,1

Het aandeel in het resultaat van geassocieerde deelnemingen en joint ventures heeft betrekking op de joint venture Jofico CV.

6.21 Handels- en overige vorderingen

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Handelsvordering	6,0	0,0
Contractkosten - activa erkend voor een contract te verkrijgen of te vervullen	4,4	7,8
Langetermijngarantie	15,0	12,1
Onderverhuren	8,5	6,8
Overige vorderingen	17,5	4,9
LANGLOPENDE HANDELSVORDERINGEN EN OVERIGE VORDERINGEN	51,3	31,7

De hogere langlopende handelsvorderingen zijn voornamelijk te verklaren door een overeenkomst die in 2024 werd afgesloten om een vordering uit de periode vóór faillissement in gelijke termijnen over een periode van 30 maanden terug te vorderen.

De toename van de overige vorderingen is hoofdzakelijk het gevolg van een loonbelasting kredietprogramma in de Verenigde Staten.

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Handelsvorderingen	660,8	668,8
Eindrechten	139,6	222,2
Terugvorderbare belastingen, andere dan belastingen op het resultaat	33,3	5,8
Contractkosten - activa erkend voor een contract te verkrijgen of te vervullen	3,0	4,1
Overige vorderingen	80,2	68,6
KORTLOPENDE HANDELSVORDERINGEN EN OVERIGE VORDERINGEN	916,9	969,5

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Verkregen opbrengsten	3,8	13,0
Over te dragen kosten	56,6	40,9
Overige vorderingen	19,8	14,7
KORTLOPEND - OVERIGE VORDERINGEN	80,2	68,6

De kortlopende handelsvorderingen en overige vorderingen daalden met 52,6 mEUR tot 916,9 mEUR (2023: 969,5 mEUR), voornamelijk als gevolg van de daling van de eindrechten met 82,6 mEUR, deels gecompenseerd door de hogere terugvorderbare belastingen excl. inkomstenbelastingen (27,5 mEUR). De daling van de vorderingen met betrekking tot eindrechten moet samen bekeken worden met de daling van de schulden met betrekking tot eindrechten (115,8 mEUR) en is voornamelijk het gevolg van afrekeningen van uitstaande bedragen met een aantal grote postoperatoren. De vorderingen met belastingen houden verband met openstaande btw-bedragen die ontvangen moeten worden. De stijging ten opzichte van vorig jaar kaderde voornamelijk in de integratie van Staci.

De daling van de verkregen opbrengsten met 9,2 mEUR was voornamelijk te verklaren door lagere financiële opbrengsten met betrekking tot geld- en liquide middelen.

De stijging van de over te dragen kosten (15,7 mEUR) was onder meer het gevolg van de consolidatie van Staci.

Het merendeel van de handels- en overige vorderingen zijn kortlopend. De boekwaarden worden geacht een goede indicatie te zijn van de reële waarde.

Voor wat het risicobeheer betreft, past bpostgroup een vereenvoudigde aanpak toe bij de berekening van de ECL's voor handelsvorderingen en vorderingen uit hoofde van eindrechten. Daarom neemt bpostgroup op elke rapporteringsdatum een voorziening voor verliezen op die gebaseerd is op de levensduur van de ECL's en heeft het een voorzieningenmatrix opgesteld die gebaseerd is op zijn historische kredietverlieservaring. De voorziening voor verliezen bedroeg 27,2 mEUR in 2024 en is in lijn met 2023 (27,2 mEUR). Zie toelichting 6.29 Financiële instrumenten financieel risicobeheer.

6.22 Voorraden

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Grondstoffen	16,5	11,0
Gereed product	2,2	3,5
Handelsgoederen	15,0	11,7
Waardeverminderingen	(1,5)	(0,7)
VOORRADEN	32,3	25,4

De voorraden namen toe met 6,9 mEUR, hoofdzakelijk door de integratie van Staci.

De grondstoffen omvatten de verbruiksgoederen, d.w.z. materiaal dat wordt gebruikt voor afgedrukte producten zijn zegels die beschikbaar zijn voor de verkoop. Goederen die worden aangekocht om te worden doorverkocht kunnen postkaarten, voor doorverkoop bestemde voorraden en een persdistributievoorraad omvatten.

6.23 Geldmiddelen en kasequivalenten

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Liquiditeiten in netwerk	133,8	122,5
Transitrekeningen	60,6	79,1
Betalingstransacties in uitvoering	(38,4)	(28,5)
Lopende rekeningen bij banken	456,1	447,0
Kasequivalenten	135,3	250,6
GELDMIDDELEN EN KASEQUIVALENTEN	747,4	870,6

De geldmiddelen en kasequivalenten daalden met 123,2 mEUR, voornamelijk door de acquisitie van Staci in 2024, dewelke gedeeltelijk gefinancierd is door de interne cash flow.

Kasequivalenten bestaan uit depositorekeningen, termijndeposito's, commercial papers en geldmarktfondsen die hoofdzakelijk door bpost NV geplaatst zijn. Deze beleggingen op zeer korte termijn zijn onmiddellijk converteerbaar in een gekend bedrag aan geldmiddelen en vervallen meestal binnen de drie maanden of minder na de investeringsdatum.

Merk ook op dat bpost twee doorlopende kredietfaciliteiten heeft voor een totaal bedrag van 475,0 mEUR, zie toelichting 6.31 "Rechten en verplichtingen".

6.24 Rentedragende verplichtingen en leningen

Op 31 december 2023

IN MILJOEN EUR	2022	NIET-KASSTROOM									2023
		KASSTROOM	WISSELKOERS- VERSCHILLEN	VERWERVING	HERZIENING	VERVREEMDING	VERVREEMDING DOOR MIDDEL VAN BEDRIJFS- COMBINATIES	TRANSFER	TRANSFER NAAR ACTIVA AANGEHOUDEN VOOR VERKOOP OF ALS VASTGOEDBELEGGING	OVERIGE	
Banklening	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lange termijn obligatie	646,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	647,1
Andere leningen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lease verplichtingen	534,9	0,0	(5,6)	98,9	56,1	(27,6)	0,0	(167,5)	0,0	15,7	504,9
LANGLOPENDE RENTEDRAGENDE VERPLICHTINGEN EN LENINGEN	1.180,9	0,0	(5,6)	98,9	56,1	(27,6)	0,0	(167,5)	0,0	16,8	1.152,0

IN MILJOEN EUR	2022	NIET-KASSTROOM									2023
		KASSTROOM	WISSELKOERS- VERSCHILLEN	VERWERVING	HERZIENING	VERVREEMDING	VERVREEMDING DOOR MIDDEL VAN BEDRIJFS- COMBINATIES	TRANSFER	TRANSFER NAAR ACTIVA AANGEHOUDEN VOOR VERKOOP OF ALS VASTGOEDBELEGGING	OVERIGE	
Banklening	173,4	(170,0)	(14,6)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,2	0,0
Handelspapieren	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Andere leningen	(0,2)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Lease verplichtingen	134,1	(160,7)	(1,9)	0,0	0,0	0,0	0,0	167,5	0,0	0,0	139,0
KORTLOPENDE RENTEDRAGENDE VERPLICHTINGEN EN LENINGEN	307,3	(330,7)	(16,5)	0,0	0,0	0,0	0,0	167,5	0,0	11,4	139,0

Op 31 december 2023

IN MILJOEN EUR	2023	NIET-KASSTROOM									2024
		KASSTROOM	WISSELKOERS- VERSCHILLEN	VERWERVING	HERZIENING	VERVREEMDING	VERVREEMDING DOOR MIDDEL VAN BEDRIJFS- COMBINATIES	TRANSFER	TRANSFER NAAR ACTIVA AANGEHOUDEN VOOR VERKOOP OF ALS VASTGOEDBELEGGING	OVERIGE	
Banklening	0,0	0,0					16,9	(13,1)			3,8
Lange termijn obligatie	647,1	995,6								1,4	1.644,1
Andere leningen	0,0						0,5				0,5
Lease verplichtingen	504,9		10,8	108,3	80,9	(19,5)	179,1	(202,1)		22,8	685,1
LANGLOPENDE RENTEDRAGENDE VERPLICHTINGEN EN LENINGEN	1.152,0	995,6	10,8	108,3	80,9	(19,5)	196,6	(215,3)	0,0	24,2	2.333,5

Langlopende rentedragende verplichtingen en leningen zijn gestegen met 1.181,6 mEUR tot 2.333,5 mEUR. Deze stijging is voornamelijk toe te schrijven aan de uitgifte door bpostgroup van een senior unsecured obligatie met dubbele tranche ter waarde van 1.000 mEUR (995,6 mEUR netto na emissiekosten) in oktober 2024, en de toename van leaseverplichtingen, voornamelijk gedreven door de integratie van Staci in de consolidatiekring (zie toelichting 6.28). Alle mutaties met betrekking tot toevoegingen door bedrijfsovernames en details over leaseverplichtingen worden toegelicht in toelichting 6.16.

Bankleningen werden voornamelijk verkregen via de overname van Staci, met de langste vervaldatum in respectievelijk augustus 2026 en juni 2029.

IN MILJOEN EUR	NIET-KASSTROOM										2024
	2023	KASSTROOM	WISSELKOERS- VERSCHILLEN	VERWERVING	HERZIENING	VERVREEMDING	VERVREEMDING DOOR MIDDEL VAN BEDRIJFS- COMBINATIES	TRANSFER	TRANSFER NAAR ACTIVA AANGEHOUDEN VOOR VERKOOP OF ALS VASTGOEDBELEGGING	OVERIGE	
Banklening	0,0	(4,1)					0,3	13,1			9,3
Handelspapieren	0,0										0,0
Andere leningen	0,1			0,5						(0,1)	0,5
Lease verplichtingen	139,0	(194,0)	3,5				52,4	202,1		1,7	204,6
KORTLOPENDE RENTEDRAGENDE VERPLICHTINGEN EN LENINGEN	139,0	(198,1)	3,5	0,5	0,0	0,0	52,7	215,3	0,0	1,6	214,4

De kortlopende rentedragende verplichtingen en leningen stegen met 75,3 mEUR tot 214,4 mEUR, voornamelijk te verklaren door de integratie van Staci.

Renten met betrekking tot leningen (-17,0 mEUR) in de kasstroom houdt voornamelijk verband met de renten op de termijnlending en de opbrengst van de obligaties geboekt onder handels- en overige schulden, en worden daarom niet weergegeven in deze toelichting.

Daarnaast moet worden opgemerkt dat bpost ook twee niet opgenomen doorlopende kredietfaciliteiten voor een totaalbedrag van 475,0 mEUR heeft, zie toelichting 6.31 "Rechten en verplichtingen".

Er zijn geen convenanten op de leningen.

6.25 Personeelsbeloningen

bpostgroup kent zijn actieve en gepensioneerde personeelsleden een aantal voordelen toe: vergoedingen na uitdiensttreding, andere beloningen op lange termijn en ontslagvergoedingen. De plannen met betrekking tot deze personeelsvoordelen werden gewaardeerd in overeenstemming met IAS 19. Sommige voordelen zijn het resultaat van de onderhandelingen in het kader van Collectieve Arbeidsovereenkomsten ("CAO"). De beloningen die conform deze plannen werden toegekend, zijn verschillend voor de categorieën van werknemers bij bpostgroup: ambtenaren (ook wel statutairen genoemd) en contractuele werknemers. Er moet ook worden vermeld dat bpost NV 3 soorten contractuele werknemers heeft: baremiek contractuele werknemers, niet baremiek contractuele werknemers en hulppostmannen.

De verschillende beloningen zijn als volgt samengesteld:

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Vergoedingen na uitdiensttreding (toelichting 6.25.1)	15,1	14,9
Andere langetermijnpersoneelsbeloningen (toelichting 6.25.2)	208,6	225,8
Beëindigingsvoordelen (toelichting 6.25.3)	10,6	9,1
TOTAAL	234,3	249,8

Rekening houdend met de gerelateerde uitgestelde belastingvorderingen, bedraagt het bedrag van de personeelsbeloningen 229,2 mEUR (2023: 242,8 mEUR).

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Personeelsvoordelen	234,3	249,8
Effect van uitgestelde belastingvorderingen	(5,1)	(7,0)
PERSONEELSVORDELEN NA AFTREK VAN UITGESTELDE BELASTINGVORDERINGEN	229,2	242,8

De netto verplichting met betrekking tot personeelsvoordelen omvat volgende posten:

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Contante waarde van de verplichtingen	305,0	319,7
Reële waarde van de fondsbeleggingen	(70,7)	(69,9)
Contante waarde van de netto verplichtingen	234,3	249,8
NETTO VERPLICHTING	234,3	249,8
Personeelsvoordelen opgenomen in de balans		
Verplichting	234,3	249,8
NETTO VERPLICHTING	234,3	249,8

De veranderingen in de contante waarde van de verplichtingen worden hierna weergegeven:

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Contante waarde op 1 januari	319,7	305,7
Servicekosten	33,1	24,5
-Aan het dienstjaar toegerekende pensioenkosten	33,0	26,3
-Pensioenkosten van verstreken diensttijd	0,1	(1,7)
Netto interestkosten	9,4	10,6
Betaalde uitkeringen	(35,8)	(32,9)
(Winsten)/verliezen bij herwaardering opgenomen in de winst- en verliesrekening	(17,8)	8,4
-Actuariële (winsten)/verliezen	(17,8)	8,4
(Winsten)/verliezen bij herwaardering opgenomen in niet-gerealiseerde resultaten	(4,5)	3,3
-Actuariële (winsten)/verliezen	(4,5)	3,3
Verplichtingen verworven in bedrijfscombinatie	1,1	0,0
LANGLOPENDE VERPLICHTINGEN OP 31 DECEMBER	305,0	319,7

De reële waarde van de fondsbeleggingen is als volgt samengesteld:

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Reële waarde van de fondsbeleggingen per 1 januari	(69,9)	(61,5)
Bijdragen door de werkgever	(36,4)	(34,5)
Bijdragen door de werknemers	(2,0)	(1,9)
Betaalde uitkeringen	35,8	32,9
Interest (inkomsten)/kosten op activa (ingegrepen in de winst- en verliesrekening)	(2,3)	(2,4)
Actuariële (winsten)/verliezen op activa (inbegrepen in de niet-gerealiseerde resultaten)	4,0	(2,5)
Activa verworven in bedrijfscombinatie	0,0	0,0
REËLE WAARDE VAN DE FONDSBELEGGINGEN PER 31 DECEMBER	(70,7)	(69,9)

De fondsbeleggingen zijn gerelateerd aan het groepsverzekeringsvoordeel in overeenstemming met IAS 19. Deze fondsbeleggingen worden aangehouden bij een derde verzekeringsmaatschappij en bestaan uit reserves die door de werkgevers- en werknemersbijdragen opgebouwd werden (verzekerde contracten met een gegarandeerde return).

De veranderingen in 2024 met betrekking tot langlopende verplichtingen en de reële waarde van de fondsbeleggingen:

IN MILJOEN EUR	TOEGEZEGD PENSIOEN VERPLICHTING	REËLE WAARDE VAN FONDSBELEGGINGEN	NETTO VERPLICHTING
1 Januari 2024	319,7	(69,9)	249,8
Servicekosten	33,1		33,1
Bijdragen door werknemers		(2,0)	(2,0)
Actuariële (winsten)/verliezen gerapporteerd als operationeel	(9,2)		(9,2)
Subtotaal opgenomen onder personeelskosten in resultatenrekening (toelichting 6.13)	23,9	(2,0)	21,8
Interestkosten	9,4		9,4
Interest (inkomsten)/kosten op activa (ingegrepen in de winst- en verliesrekening)		(2,3)	(2,3)
Actuariële (winsten)/verliezen gerapporteerd als financieel	(8,6)		(8,6)
Subtotaal opgenomen onder financieel resultaat (toelichting 6.13)	0,8	(2,3)	(1,5)
Betaalde uitkeringen	(35,8)	35,8	0,0
Bijdragen door werkgevers		(36,4)	(36,4)
SUBTOTAAL KASSTROOMOVERZICHT	(11,2)	(4,9)	(16,1)
(Winsten)/verliezen bij herwaardering opgenomen in niet-gerealiseerde resultaten	(4,5)	4,0	(0,5)
Bedrijfscombinatie	1,1	0,0	1,1
31 DECEMBER 2024	305,0	(70,7)	234,3

De in de resultatenrekening opgenomen kosten worden hierna weergegeven:

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Servicekosten	31,0	22,7
- Aan het dienstjaar toegerekende pensioenkosten	30,9	24,4
- Pensioenkosten van verstreken diensttijd	0,1	(1,7)
Netto interestkosten	7,1	8,2
(Winsten)/verliezen bij herwaardering	(17,8)	8,4
- Actuariële (winsten)/verliezen gerapporteerd als financieel	(8,6)	12,4
- Actuariële (winsten)/verliezen gerapporteerd als operationeel	(9,2)	(4,0)
NETTO KOSTEN	20,3	39,3

Voor wat betreft vergoedingen na uitdiensttreding worden de actuariële winsten en verliezen (zowel financieel als operationeel) erkend in niet-gerealiseerde resultaten. Terwijl actuariële winsten en verliezen (zowel financieel als operationeel) met betrekking tot andere lange termijn personeelsbeloningen en ontslagvergoedingen onmiddellijk erkend worden in de resultatenrekening. Het netto saldo van de intresten en de financiële actuariële winsten en verliezen wordt erkend onder financiële kosten. Opgenomen pensioenkosten en operationele actuariële winsten en verliezen worden erkend onder personeelskosten.

De in de resultatenrekening opgenomen personeelskosten en financiële kosten worden hierna weergegeven:

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Personeelskosten	21,8	18,7
financiële kosten	(1,5)	20,6
NETTO KOSTEN	20,3	39,3

De daling van de financiële kosten was voornamelijk te danken aan de evolutie van de disconteringsvoeten, die vorig jaar licht daalden, terwijl de rentes in 2024 relatief stabiel bleven. Dit leidde in 2023 tot eenmalige non-cash financiële kosten met betrekking tot IAS 19 personeelsbeloningen, terwijl dit in 2024 resulteerde in lichte non-cash financiële baten met betrekking tot IAS 19 personeelsbeloningen.

De kosten opgenomen onder niet-gerealiseerde resultaten worden hierna weergegeven:

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Winsten en (verliezen) bij herwaardering	(0,5)	0,8
-Actuariële (winsten)/verliezen	(0,5)	0,8
NETTO KOSTEN	(0,5)	0,8

De voornaamste actuariële veronderstellingen gebruikt voor de berekening van de langlopende verplichtingen op balansdatum zijn de volgende:

	2024	2023
Inflatiepercentage	2,0%	Eerste jaar: 4,0% Jaren nadien: 2,5%
Toekomstige loonsverhogingen	< 40 jaar: Inflatie + 1,5% Loonsverhoging [40-50] jaar: Inflatie +1,0% Loonsverhoging > 50 jaar: Inflatie + 0,5% Loonsverhoging	< 40 jaar: Inflatie + 1,5% Loonsverhoging [40-50] jaar: Inflatie +1,0% Loonsverhoging > 50 jaar: Inflatie + 0,5% Loonsverhoging
Evolutie van de medisch kostenpercentage	5,0%	5,0%
Sterftetabellen	MR/FR-2	MR/FR-2

De discontovoeten zijn bepaald op basis van het effectieve marktrendement op balansdatum. De gebruikte discontovoeten in 2024 variëren van 2,75% tot 3,95% (2023: 3,20% tot 3,95%):

VOORDEEL	DUUR	DISCONTOVOET		NETTO SCHULDEN
		2024	2023	2024
Kinderbijslagen	5,2	3,10%	3,25%	8,8
Begrafeniskosten	6,0	3,20%	3,25%	1,7
Beloningen	van 9,5 tot 10,4	3,30%	3,25%	1,3
Groepsverzekering	van 8,4 tot 14,2	van 3,20% tot 3,40%	3,20%	1,8
Gecompenseerde geaccumuleerde afwezigheden	2,5	2,85%	3,20%	13,2
Vergoeding voor werkongevallen	9,8	3,35%	3,20%	91,4
Medische kosten van arbeidsongevallen	13,3	3,40%	3,20%	6,2
Pensioensparen	7,5	3,25%	3,25%	79,5
Jubileumpremies	van 4,1 tot 6,3	van 3,15% tot 3,20%	3,25%	0,8
DVVP voor Job Mobility Center	6,6	3,25%	3,25%	12,0
Deeltijds regime (54+)	van 0,5 tot 4,7	van 2,80% tot 3,10%	3,20%	5,5
Vervroegd pensioenplan	van 0,4 tot 1,9	van 2,75% tot 3,95%	van 3,20% tot 3,95%	10,6
Einde-loopbaanvergoedingen	van 10,3 tot 24,0	3,50%	n/a	1,3

De gemiddelde looptijd van de toegezegdpensioenregelingen per eind 2024 bedraagt 8,7 jaar (in 2023: 9,2 jaar).

Een kwalitatieve gevoeligheidsanalyse van de belangrijkste hypothesen per 31 december 2024 werd bepaald op basis van een methode die de impact van aannemelijke wijzigingen in basisveronderstellingen op de toegezegde pensioenrechten projecteert op balansdatum.

De gevoeligheidsanalyse wordt hieronder weergegeven:

IN MILJOEN EUR	DISCONTERINGSVOET		STERFTETABELLEN MR/FR	EVOLUTIE VAN MEDISCH KOSTENPERCENTAGE
	VERHOOGING VAN 50 BP	VERMINDERING VAN 50 BP	VERMINDERING VAN 1 JAAR	VERHOOGING VAN 100 BP
Effect op brutoverplichting uit hoofde van toegezegde pensioenrechten verhoging (vermindering)	(12,3)	13,2	3,6	0,8

Hieronder volgen de verwachte betalingen of bijdragen aan de toegezegde pensioenregeling in de komende jaren:

IN MILJOEN EUR	2024
Binnen de komende 12 maanden	22,8
Tussen 2 en 5 jaar	89,7
Tussen 5 en 10 jaar	99,6
Meer dan 10 jaar	200,4
TOTAAL VERWACHTE BETALINGEN	412,5

6.25.1 Vergoedingen na uitdiensttreding

Vergoedingen na uitdiensttreding omvatten kinderbijslag, tussenkomst in begrafeniskosten, geschenken bij pensionering, Belgische groepsverzekering en Franse einde loopbaanvergoedingen.

Kinderbijslag

De statutaire personeelsleden van bpost NV (zowel actieven als gepensioneerden) met kinderen ten laste (jongeren en gehandicapten) krijgen kinderbijslag van de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW). De financieringsmethodologie van gezinsbijslagen voor statutaire personeelsleden is veranderd ingevolge een wetwijziging (wet van 19 december 2014). Als gevolg daarvan betaalt bpost als een vennootschap naar publiek recht een bijdrage die is vastgelegd door een programmawet. Het bedrag wijzigt elk jaar proportioneel naargelang het aantal statutaire personeelsleden (VTE) en is onderhevig aan de inflatie.

Groepsverzekering

bpostgroup biedt aan zijn actieve contractuele werknemers (onder bepaalde voorwaarden zoals het functie niveau) een pensioenplan (uitkering ineens bij pensionering), verzekerd bij een verzekeringsmaatschappij waarbij de bijdragen zijn vastgelegd in de planregels (DC-plan onder de Belgische wetgeving) aan. Sinds de invoering van de Wet op aanvullende pensioenen ("WAP") in België hebben deze plannen volgens IAS 19 de karakteristieken van een toegezegdpensioenregeling.

Volgens de wetgeving moet de werkgever een bepaalde opbrengst garanderen op de fondsbeleggingen. Voorafgaande aan de wijziging in de WAP eind 2015, moest bpost de wettelijke minimumopbrengst van 3,25% op werkgeversbijdragen (na kosten van premies) en 3,75% op werknemersbijdragen verschaffen. De wettelijke minimumopbrengst op werkgeversbijdragen is een "loopbaangemiddelde" opbrengst en niet een jaarlijkse opbrengst, daar waar het wettelijk minimum met betrekking tot de werknemersbijdragen wel degelijk op jaarlijkse basis wordt beoogt. Met de wetwijziging WAP van eind december 2015 is het minimumrendement voor toekomstige bijdragen vanaf 2016 gelijk aan het gemiddelde rendement over de afgelopen 24 maanden op lineaire obligaties met een looptijd van 10 jaar met een minimum van 1,75% per jaar en een maximum van 3,75% per jaar. Een deel van dit rendement wordt gegarandeerd door de verzekeringsmaatschappij (contractuele rentegarantie).

bpost hanteert de PUC-methodologie, maar zonder projectie van toekomstige bijdragen en lonen aangezien de bijdragen niet stijgen met de leeftijd en zodoende niet overwegend plaats vinden aan het einde van de periode van de plannen. De enige reden waarom de bijdragen aanzienlijk zouden stijgen in een latere fase van de loopbaan is gerelateerd aan het feit dat loonsverhogingen hoger zijn dan stapsgewijze indexeringen van de premies in de plannen. Bovendien past bpost paragraaf 115 van IAS 19 toe bij de bepaling van de activawaarden. Bij de vaststelling van de activa en passiva wordt rekening gehouden met de contractuele rentegaranties op mathematische reserves die door de verzekeringsmaatschappij gegarandeerd worden. De toepassing van paragraaf 115 zou kunnen leiden tot hogere activa als de gegarandeerde rentevoeten hoger zijn dan de discontovoet, hetgeen resulteert in een lagere netto verplichting (en vice versa). Momenteel zijn de disconteringsvoeten hoger dan de gegarandeerde rentevoeten van de verzekeringsmaatschappij, wat resulteert in lagere activa.

Einde loopbaan vergoedingen

bpostgroup financiert de verplichte Franse vergoedingsregelingen voor het einde van de loopbaan. Zoals voorgeschreven door de Franse arbeidswetgeving, hebben werknemers die met pensioen gaan recht op een vergoeding bij het einde van hun loopbaan. Deze wordt berekend op basis van de duur van hun dienstverband en hun laatste salaris. Het bedrag wordt bepaald door de toepasselijke Collectieve Arbeidsovereenkomst.

De netto verplichting met betrekking tot vergoedingen na uitdiensttreding worden hierna weergegeven:

Op 31 December		
IN MILJOEN EUR	2024	2023
Contante waarde van de verplichtingen	85,8	84,8
Reële waarde van de fondsbeleggingen	(70,7)	(69,9)
Contante waarde van de netto verplichtingen	15,1	14,9
NETTO VERPLICHTING	15,1	14,9
Personeelsvoordelen opgenomen in de balans		
Verplichting	15,1	14,9
NETTO VERPLICHTING	15,1	14,9

De veranderingen in de contante waarde van de verplichtingen worden hierna weergegeven:

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Reële waarde van de fondsbeleggingen per 1 januari	(69,9)	(61,5)
Bijdragen door de werkgever	(12,6)	(11,7)
Bijdragen door de werknemers	(2,0)	(1,9)
Betaalde uitkeringen	12,1	10,1
Interest (inkomsten)/kosten op activa (ingegrepen in de winst-en verliesrekening)	(2,3)	(2,4)
Actuariële (winsten)/verliezen op activa (inbegrepen in de niet-gerealiseerde resultaten)	4,0	(2,5)
Activa verworven in bedrijfscombinatie	0,0	0,0
REËLE WAARDE VAN DE FONDSBELEGGINGEN PER 31 DECEMBER	(70,7)	(69,9)

De in de resultatenrekening opgenomen kosten worden hierna weergegeven:

Op 31 December		
IN MILJOEN EUR	2024	2023
Servicekosten	11,7	8,1
-Aan het dienstjaar toegerekende pensioenkosten	11,7	9,9
-Pensioenkosten van verstreken diensttijd	0,0	(1,7)
Netto interestkosten	0,2	0,4
(Winsten)/verliezen bij herwaardering	0,0	0,0
-Actuariële (winsten)/verliezen gerapporteerd als financieel	0,0	0,0
-Actuariële (winsten)/verliezen gerapporteerd als operationeel	0,0	0,0
NETTO KOSTEN	12,0	8,5

De impact op de financiële kosten en personeelskosten wordt hierna weergegeven:

Op 31 December		
IN MILJOEN EUR	2024	2023
Personeelskosten	11,7	8,1
Financiële kosten	0,2	0,4
NETTO KOSTEN	12,0	8,5

De kosten opgenomen onder de niet-gerealiseerde resultaten worden hierna weergegeven:

Op 31 December		
IN MILJOEN EUR	2024	2023
Winsten en (verliezen) bij herwaardering	(0,5)	0,8
-Actuariële (winsten)/verliezen	(0,5)	0,8
NETTO KOSTEN	(0,5)	0,8

6.25.2 Andere beloningen op lange termijn

Andere beloningen op lange termijn omvatten gecompenseerde geaccumuleerde afwezigheden, dagen pensioensparen, deeltijds regime, plannen met betrekking tot werknemerstoelagen in het kader van ongeval, medische kosten met betrekking tot arbeidsongevallen, jubileumpremies en DVVP voor Job Mobility Center.

Gecompenseerde geaccumuleerde afwezigheden

Statutaire werknemers van bpost NV hebben recht op 21 ziektedagen per dienstjaar. Gedurende deze 21 dagen en mits de werknemer over een gepast doktersattest beschikt, blijven ze 100% van hun loon ontvangen. Als er een jaar is wanneer de werknemer minder dan 21 dagen afwezig is, wordt het saldo van de niet gebruikte dagen overgedragen naar de volgende jaren met een maximum van 63 dagen (zie sectie dagen pensioensparen hiernavolgend). Wanneer de werknemer meer dan 21 dagen ziek is, wordt eerst het jaarlijkse quota opgebruikt en daarna de dagen die overgedragen werden uit vorige jaren. Tijdens deze periode blijven de werknemers hun volledig loon ontvangen. Wanneer de jaarlijkse quota en overgedragen dagen zijn opgebruikt, ontvangt de werknemer slechts een deel van zijn/haar salaris.

Zowel het volledige loon onder de ziektedagen als het verminderde loon zijn kosten die gedragen worden door bpost.

Er zijn geen wijzigingen in de berekeningsmethodologie in vergelijking met 2023. De waardering is gebaseerd op de toekomstige geprojecteerde betalingen/uitgaven. De kasuitstromen worden berekend op basis van een bepaald consumptiepatroon van de volledige populatie, dat afgeleid wordt uit statistieken op basis van de 12 maanden van 2024. De individuele tellers per persoon worden geprojecteerd voor de toekomst en verminderd met het reële aantal ziektedagen.

De jaarlijkse betaling is het aantal gebruikte ziektedagen (met een maximum van het aantal opgespaarde dagen) vermenigvuldigd met het verschil in het geprojecteerde loon (verhoogd met sociale lasten) aan 100% en het verminderde loon. De relevante ratio's met betrekking tot mensen dewelke het bedrijf verlaten en sterftecijfers werden gebruikt, samen met de discontovoet die van toepassing is op de duurtijd van het voordeel.

Dagen pensioensparen

Statutaire personeelsleden van bpost NV hebben de mogelijkheid om de niet-opgenomen ziektedagen, die boven de quota van 63 dagen liggen (zie bovenvermelde paragraaf "gecompenseerde geaccumuleerde afwezigheden"), te converteren naar dagen pensioensparen (7 ziektedagen voor 1 dag pensioensparen) en om jaarlijks maximum 3 buitenwettelijke verlofdagen te converteren. Baremiek contractueel werknemers van bpost NV met een vast contract hebben jaarlijks recht op maximaal 2 dagen pensioensparen en hebben de mogelijkheid om jaarlijks 3 buitenwettelijke verlofdagen te converteren. De dagen pensioensparen worden jaar na jaar gecumuleerd en kunnen opgebruikt worden vanaf 50 jaar.

De waardering is gebaseerd op de methode die gebruikt wordt voor de gecompenseerde geaccumuleerde afwezigheden en is gebaseerd op de toekomstige geprojecteerde betalingen/uitgaven. De berekening is gebaseerd op een bepaald "consumptiepatroon" van de volledige populatie, dat afgeleid wordt uit statistieken op basis van de 12 maanden van 2023 zoals opgeleverd door het human resources departement. De individuele dagen pensioensparen worden geprojecteerd per persoon en verminderd met het werkelijk aantal gebruikte dagen pensioensparen.

De jaarlijkse betaling is het aantal gebruikte dagen pensioensparen vermenigvuldigd met het geprojecteerde dagloon (verhoogd met sociale lasten, vakantiegeld, eindejaarspremie, management- en integratiepremie). De relevante ratio's met betrekking tot mensen dewelke het bedrijf verlaten en sterftecijfers werden gebruikt, samen met de discontovoet die van toepassing is op de duurtijd van het voordeel.

Deeltijds regime (54+)

Het regelgevend kader met betrekking tot deeltijds werk voor bpost-medewerkers (enkel voor statutaire en baremiek contractuele medewerkers) ziet er als volgt uit:

- Raamovereenkomst van 20 december 2012: deeltijdse (50%) loopbaanonderbreking is toegankelijk voor uitreikers vanaf 54 jaar. bpost NV betaalt bijdragen gelijk aan 7,5% van het bruto jaarloon gedurende maximaal 72 maanden.
- Raamovereenkomst van 22 mei 2014: de in 2012 goedgekeurde regeling voor uitreikers, werd uitgebreid naar nachtwerkers en is toegankelijk vanaf 55 jaar. bpost NV betaalt bijdragen gelijk aan 7,5% van het bruto jaarloon gedurende maximaal 72 maanden.
- Raamovereenkomst van 2 juni 2016: de in 2012 goedgekeurde regeling voor uitreikers die in 2014 werd uitgebreid naar nachtwerkers is ook van toepassing op de collect-medewerkers. bpost NV betaalt bijdragen gelijk aan 7,5% van het bruto jaarloon gedurende maximaal 72 maanden. De regeling is geldig tot december 2016.
- Raamovereenkomst van 30 september 2016: (i) voor de uitreikers, collect-medewerkers en de nachtwerkers, is de regeling toegankelijk vanaf 55 jaar en (ii) voor de andere medewerkers is de vereiste minimumleeftijd 57 jaar. bpost NV betaalt bijdragen gelijk aan 7,5% van het bruto jaarloon gedurende maximaal 72 maanden voor de nachtwerkers, uitreikers en collect-medewerkers en 48 maanden voor de andere begunstigen van het regeling. Deze regeling werd verlengd tot december 2022 naar aanleiding van de Raamovereenkomst van 17 juni 2021.
- Raamovereenkomst van 25 mei 2023: (i) voor de uitreikers, Collect-medewerkers en nachtwerkers is de regeling toegankelijk vanaf 55 jaar en (ii) voor de andere medewerkers bedraagt de vereiste minimumleeftijd 57 jaar. bpost NV betaalt bijdragen gelijk aan 7,5% van het bruto jaarloon gedurende maximaal 72 maanden voor de nachtwerkers, uitreikers en Collect-medewerkers en 48 maanden voor de andere begunstigen van de regeling. Deze regeling is verlengd tot december 2025 als gevolg van de CAO van december 19, 2024. toegankelijk tot december 2024.

Plannen met betrekking tot werknemerstoelagen in het kader van ongeval

Tot 1 oktober 2000 was bpost NV zijn eigen verzekeraar voor arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk. Als gevolg daarvan zijn alle vergoedingen, die betaald werden aan personeelsleden voor ongevallen die plaatsvonden voor 1 oktober 2000, gefinancierd door bpost zelf.

Sinds 1 oktober 2000 heeft bpost NV verzekeringspolissen afgesloten om het risico af te dekken.

DVVP voor job mobility center

De Kaderovereenkomst van 30 september 2016 omschrijft een DVVP-plan ("Dienstvrijstelling voorafgaand aan de Pensionering") voor het Job Mobility Center. Dit plan voorziet voor een onbepaalde duur dat statutairen van bpost NV vanaf 61 jaar die aan het Job Mobility Center zijn aangehecht en dit na een periode van één jaar nog steeds zijn, van hun dienst worden ontheven. bpost NV blijft de begunstigen 70% van hun loon betalen bij vertrek en dat tot zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, met een maximum van 5 jaar.

De netto verplichting met betrekking tot andere lange termijn personeelsvoordelen omvat de volgende posten:

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Contante waarde van de verplichtingen	208,6	225,8
Reële waarde van de fondsbeleggingen	0,0	0,0
Contante waarde van de netto verplichtingen	208,6	225,8
NETTO VERPLICHTING	208,6	225,8
Personeelsvoordelen opgenomen in de balans		
Verplichting	208,6	225,8
NETTO VERPLICHTING	208,6	225,8

De veranderingen in de contante waarde van de verplichtingen worden hierna weergegeven:

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Contante waarde op 1 januari	225,7	217,7
Servicekosten	12,6	12,1
-Aan het dienstjaar toegerekende pensioenkosten	12,6	12,1
-Pensioenkosten van verstreken diensttijd		
Netto interestkosten	6,7	7,6
Betaalde uitkeringen	(19,4)	(18,2)
(Winsten)/verliezen bij herwaardering opgenomen in de winst- en verliesrekening	(17,0)	6,5
-Actuariële (winsten)/verliezen	(17,0)	6,5
(Winsten)/verliezen bij herwaardering opgenomen in niet-gerealiseerde resultaten	0,0	0,0
-Actuariële (winsten)/verliezen	0,0	0,0
Verplichtingen verworven in bedrijfscombinatie	0,0	
LANGLOPENDE VERPLICHTINGEN OP 31 DECEMBER	208,6	225,7

De in de resultatenrekening opgenomen kosten worden hierna weergegeven:

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Servicekosten	12,6	12,1
-Aan het dienstjaar toegerekende pensioenkosten	12,6	12,1
-Pensioenkosten van verstreken diensttijd		
Netto interestkosten	6,7	7,6
(Winsten)/verliezen bij herwaardering	(17,0)	6,5
-Actuariële (winsten)/verliezen gerapporteerd als financieel	(8,7)	12,3
-Actuariële (winsten)/verliezen gerapporteerd als operationeel	(8,3)	(5,8)
NETTO KOSTEN	2,3	26,3

De impact op personeelskosten en financiële kosten wordt hieronder weergegeven:

Op 31 December		
IN MILJOEN EUR	2024	2023
Personeelskosten	4,3	6,3
Financiële kosten	(2,0)	19,9
NETTO KOSTEN	2,3	26,3

6.25.3 Ontslagvergoedingen

Vervroegd pensioenplan

Het vervroegde pensioenplan van bpost NV valt onder de Raamovereenkomst van 30 september 2016 en is toegankelijk voor statutaire personeelsleden die aan bepaalde leeftijds-, anciënniteits- en dienstorganisatievoorwaarden voldoen. bpost NV blijft de begunstigden 75% van hun loon betalen bij vertrek en dat tot zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, met een maximum van 5 jaar. Dit plan loopt voor onbepaalde tijd.

De pensioenplannen van AMP zijn als volgt:

- In 2011 werd een eerste vervroegd-pensioenplan aangekondigd in het kader van een herstructurering volgens de wet Renault. Het plan was toegankelijk voor medewerkers van minstens 55 jaar oud en liep af in 2021. AMP betaalt een maandelijkse vergoeding tot op het ogenblik van de wettelijke pensionering. Het bedrag komt overeen met 80% van het verschil tussen: (het laatste nettoloon * 14,92) / 12 en de sociale uitkering. Het plan werd voorgelegd aan de ondernemingsraad op 22 september 2011 en was toegankelijk tot 22 september 2013.
- In 2014 werd een tweede vervroegd-pensioenplan aangekondigd in het kader van een herstructurering volgens de wet Renault. Het plan was toegankelijk voor medewerkers van minstens 55 jaar oud en liep af in 2024. AMP betaalt een maandelijkse vergoeding tot op het ogenblik van de wettelijke pensionering. Het bedrag komt overeen met 80% van het verschil tussen: (het laatste nettoloon * 14,92) / 12 en de sociale uitkering. Het plan werd voorgelegd aan de ondernemingsraad op 22 mei 2014 en was toegankelijk tot 9 september 2016.
- Gelet op de economische en financiële uitdagingen werd er voor hun medewerkers een concept van 'soft exit' met een financiële incentive ingevoerd. Medewerkers ouder dan 55 jaar konden kiezen voor een deeltijdse loopbaanonderbreking in combinatie met wettelijke vervroegde pensionering of voor wettelijke vervroegde pensionering. Tijdens de loopbaanonderbreking ontvangt de medewerker een maandelijkse aanvullende premie en een eenmalige premie wanneer hij de leeftijd voor vervroegde pensionering bereikt (24.000 EUR voor medewerkers die overdag werken en 38.000 EUR voor medewerkers die 's nachts werken). Ook medewerkers ouder dan 59 jaar die voor een wettelijke vervroegde pensionering kiezen, ontvangen de eenmalige premie. Het plan werd voorgelegd aan de ondernemingsraad op 16 september 2020 en was toegankelijk tot juni 2023.

De personeelsbeloningen gerelateerd aan de plannen voor vervroegd pensioen geven aanleiding tot een schuld, omdat (i) de tewerkstelling beëindigd wordt voor het tijdstip van normale pensioenleeftijd en (ii) het de beslissing is van de werknemer om in te gaan op het aanbod van het bedrijf.

De netto verplichting met betrekking tot ontslagvergoedingen omvat de volgende posten:

Op 31 December		
IN MILJOEN EUR	2024	2023
Contante waarde van de verplichtingen	10,6	9,1
Reële waarde van de fondsbeleggingen	0,0	0,0
Contante waarde van de netto verplichtingen	10,6	9,1
NETTO VERPLICHTING	10,6	9,1
Personeelsvoordelen opgenomen in de balans		
Verplichting	10,6	9,1
NETT VERPLICHTING	10,6	9,1

De veranderingen in de contante waarde van de verplichtingen worden hierna weergegeven:

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Contante waarde op 1 januari	9,2	9,2
Servicekosten	6,5	2,4
- Aan het dienstjaar toegerekende pensioenkosten	6,3	2,4
-Pensioenkosten van verstreken diensttijd	0,1	
Netto interestkosten	0,2	0,2
Betaalde uitkeringen	(4,3)	(4,6)
(Winsten)/verliezen bij herwaardering opgenomen in de winst-en verliesrekening	(0,8)	1,9
-Actuariële (winsten)/verliezen	(0,8)	1,9
(Winsten)/verliezen bij herwaardering opgenomen in niet-gerealiseerde resultaten	0,0	0,0
-Actuariële (winsten)/verliezen	0,0	0,0
Verplichtingen verworven in bedrijfscombinatie	0,0	0,0
LANGLOPENDE VERPLICHTINGEN OP 31 DECEMBER	10,6	9,2

De in de resultatenrekening opgenomen kosten worden hierna weergegeven:

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Servicekosten	6,3	2,4
- Aan het dienstjaar toegerekende pensioenkosten	6,3	2,4
-Pensioenkosten van verstreken diensttijd	0,1	0,0
Netto interestkosten	0,2	0,2
(Winsten)/verliezen bij herwaardering	(0,8)	1,9
-Actuariële (winsten)/verliezen gerapporteerd als financieel	0,1	0,1
-Actuariële (winsten)/verliezen gerapporteerd als operationeel	(0,9)	1,8
NETTO KOSTEN	5,7	4,5

De impact op personeelskosten en financiële kosten wordt hieronder weergegeven:

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Personeelskosten	5,4	4,2
Financiële kosten	0,2	0,3
NETTO KOSTEN	5,7	4,5

6.26 Handelsschulden en overige schulden

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Handelsschulden	2,1	2,4
Overige schulden	11,0	0,0
LANGLOPENDE HANDELS- EN OVERIGE SCHULDEN	13,1	2,4

De overige schulden omvatten de verplichtingen die voortvloeien uit het Management Incentive Plan voor het management van Staci:

- Voor de terugkoopverplichting van gewone aandelen werd een verplichting van 10,7 mEUR (putoptie op minderheidsbelangen) opgenomen bij de overname van Staci, wat de reële waarde op verslagdatum van de verwachte aflossingswaarde vertegenwoordigt.
- De verwachte waarde van de putoptie op de preferente aandelen die het management in handen heeft, bedraagt 0,3 mEUR op de verslagdatum, naar rato van de wachtperiode. De maximale uitbetaling voor bpost onder dit plan in 2028 is beperkt tot 70,5 mEUR, voornamelijk afhankelijk van het behaalde EBITDA-niveau.

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Handelsschulden	427,6	337,3
Geïnde opbrengsten voor klanten	57,3	66,4
Eindrechten	157,5	273,3
Schulden met betrekking tot bezoldigingen en sociale lasten	413,4	399,1
Te betalen belastingen met uitzondering van inkomstenbelastingen	40,4	11,6
Transitrekening frankeermachines	13,9	12,0
Werkkapitaal voor postale financiële diensten	18,8	18,8
Ontvangen waarborgen	10,8	10,6
bpaid balans	25,9	31,3
Toe te rekenen kosten (exclusief eindrechten postale operatoren)	181,9	189,9
Over te dragen opbrengsten	65,2	58,7
Voorwaardelijke overwegingen	0,0	11,0
Overige schulden	4,7	10,2
KORTLOPENDE HANDELS- EN OVERIGE SCHULDEN	1.417,4	1.430,1

De boekwaarden worden geacht een goede indicatie te zijn van de reële waarde.

De kortlopende handels- en overige schulden zijn licht gedaald met 12,7 mEUR, aangezien de daling van de eindrechten (115,8 mEUR) gedeeltelijk werd gecompenseerd door de stijging van de handelsschulden (90,3 mEUR). De daling van de eindrechten schulden moet samen worden beoordeeld met de daling van de eindrechten vorderingen (82,6 mEUR) en werd voornamelijk verklaard door afrekeningen met enkele grote postoperatoren. De stijging van de handelsschulden was voornamelijk het gevolg van de integratie van Staci.

De voorwaardelijke vergoedingen van vorig jaar hadden voornamelijk betrekking op de call- en putoptie voor de resterende minderheidsaandelen van Marceau (IMX), die in 2024 werden uitgeoefend, zie toelichting bedrijfscombinaties.

De stijging van de schulden met betrekking tot bezoldigingen en sociale lasten en te betalen belastingen met uitzondering van inkomstenbelastingen werd voornamelijk verklaard door de integratie van Staci.

Contractverplichtingen

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Postzegels verkocht maar nog niet gebruikt en krediet op frankeermachines	38,7	39,9
Overige contractverplichtingen	26,5	18,7
CONTRACTVERPLICHTINGEN	65,2	58,6

De reeds door klanten betaalde vergoedingen die zijn toegewezen aan de resterende prestatieverplichting waaraan op de verslagdatum (gedeeltelijk) niet is voldaan, bedroegen 38,7 mEUR en hebben voornamelijk betrekking op zegels en tegoeden op frankeermachines die zijn verkocht maar op balansdatum nog niet door klanten zijn gebruikt. Op het einde van het jaar is de prestatieverplichting voor de DAEB vervuld en zijn er geen contractuele verplichtingen meer.

6.27 Voorzeningen

IN MILJOEN EUR	LOPENDE GESCHILLEN	MILIEU	BEZWARENDE CONTRACTEN	HERSTRUCTURERING & OVERIGE	TOTAAL
BALANS OP 1 JANUARI 2023	17,3	0,5	1,4	7,4	26,7
Aangelegde voorzieningen	88,0	0,3	0,0	3,9	92,2
Aangewende voorzieningen	(1,5)	0,0	(1,2)	(4,1)	(6,8)
Teruggenomen voorzieningen	(4,0)	(0,4)	(0,3)	(1,3)	(6,0)
Wisselkoersverschillen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
BALANS OP 31 DECEMBER 2023	99,8	0,4	0,0	5,9	106,0
Saldo op het einde van het jaar (langlopend)	10,9	0,4	0,0	0,3	11,5
Saldo op het einde van het jaar (kortlopend)	88,9	0,0	0,0	5,7	94,5
	99,8	0,4	0,0	5,9	106,0
BALANS OP 1 JANUARI 2024	99,8	0,4	0,0	5,9	106,0
Aangelegde voorzieningen	9,0	0,0	0,0	5,8	14,8
Verwerving door middel van bedrijfscombinaties	0,0	0,0	0,0	5,3	5,3
Aangewende voorzieningen	(0,1)	0,0	0,0	(2,5)	(2,6)
Teruggenomen voorzieningen	(6,4)	0,0	0,0	(1,4)	(7,9)
Wisselkoersverschillen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overige stijging (daling)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
BALANS OP 31 DECEMBER 2024	102,2	0,4	0,0	13,0	115,6
Saldo op het einde van het jaar (langlopend)	10,3	0,4	0,0	6,7	17,5
Saldo op het einde van het jaar (kortlopend)	91,9	0,0	0,0	6,3	98,2
	102,2	0,4	0,0	13,0	115,6

De voorziening voor **geschillen**, die de verwachte financiële uitstroom vertegenwoordigt met betrekking tot verschillende (huidige of dreigende) geschillen tussen bpost en derde partijen, bedroeg 102,2 mEUR per 31 december 2024 en steeg licht met 2,5 mEUR ten opzichte van december 2023, van het openstaand saldo had 89,2 mEUR betrekking tot de compliance reviews (zie hieronder). De verwachte periode voor de bijbehorende kasuitstromen is afhankelijk van ontwikkelingen in de duur van de onderliggende procedures waarvan de timing onzeker blijft.

Begin 2023 heeft bpost vrijwillig drie compliance onderzoeken opgestart, na het compliance onderzoek dat in 2022 werd uitgevoerd met betrekking tot (de aanbesteding van) de concessie voor de uitreiking van kranten en tijdschriften in België. Deze compliance onderzoeken hadden specifiek betrekking op de verwerking van verkeersboetes, het beheer van 679-rekeningen en het afgeven/schrappen van kentekenplaten.

Er werd een grondig onderzoek uitgevoerd met behulp van externe deskundigen en forensische onderzoeksmethoden. De belangrijkste bevindingen zijn ondertussen gedeeld met de bevoegde overheidsdiensten, in een geest van nauwe samenwerking en resolutie.

Bepaalde compliance onderzoeken brachten aan het licht dat een beperkt aantal mensen binnen en buiten de onderneming handelden in strijd met de Gedragscode van bpostgroup en mogelijk toepasselijke wet- en regelgeving. In dat kader nam bpostgroup een aantal disciplinaire maatregelen, waaronder in bepaalde gevallen de beëindiging van de samenwerking.

bpost heeft ook maatregelen tot samenwerking met overheden genomen, waaronder het parket, om handhavingsrisico's te beperken.

Verkeersboetes (Cross Border Fines – CBF)

Achtergrond

Sinds 2006 beheert bpost de administratieve en financiële processen voor de afhandeling van verkeersboetes in opdracht van de Federale Overheidsdienst Justitie (FOD Justitie). Aanvankelijk richtte het zich enkel op nationale boetes, maar in 2015 heeft het zijn diensten uitgebreid naar internationale boetes. Deze diensten omvatten het versturen van boetes, opdrachten als Business Process Outsourcing (zoals een callcenter, backoffice-activiteiten en retourafhandeling), naast het beheer van het IT-platform en verdere IT-ontwikkelingen. Deze diensten hebben aanzienlijk bijgedragen aan de modernisering en professionalisering van het beheer van verkeersboetes.

Deze diensten werden aanvankelijk opgenomen in het vierde Beheercontract en bleven deel uitmaken van de volgende Beheercontracten. De vergoeding voor deze diensten werd vervolgens vastgelegd in Uitdiepingsovereenkomsten⁴ en diverse andere overeenkomsten.

⁴ Verdiepingsovereenkomsten zijn overeenkomsten tussen de Belgische Staat en bpost die gebaseerd zijn op het Beheerscontract en die specifieke diensten die onder het Beheerscontract vallen, verder uitwerken ("Verdiepingsovereenkomsten").

Belangrijkste bevindingen

De door bpost ontvangen compensatie, kan mogelijk voor een deel worden gezien als onrechtmatige staatssteun. De CBF-diensten werden vastgelegd in Beheercontracten, maar hun compensatie werd vastgelegd in afzonderlijke overeenkomsten en valt daarom niet onder de staatssteunbeschikkingen waarin de compensatie voor de desbetreffende Beheerscontracten compatibel werd verklaard.

Uit het onderzoek is ook gebleken dat verschillende andere diensten werden opgenomen in de Uitdiepingsovereenkomsten die strikt genomen los staan van de diensten voor het innen van verkeersboetes. Het merendeel van deze diensten heeft betrekking op het onderhoud van het ICT-platform en de werving van consultants. Deze diensten werden niet aanbesteed.

Volgende stappen

bpost ging in gesprek met de FOD Justitie om samen de nodige corrigerende maatregelen te bepalen in het licht van de bovenvermelde bevindingen. bpost zal elke ontvangen vergoeding terugbetalen die de toepasselijke regels inzake staatssteun zou overschrijden. De vergoeding voor de periode tot een nieuwe aanbesteding voor CBF-diensten zal ook worden herzien. Tijdens deze besprekingen zullen bpost en de FOD Justitie de aard en de omvang van de te leveren CBF-diensten, de hoogte van de vergoeding waarop bpost recht heeft en de manier waarop de continuïteit van de diensten kan worden verzekerd, in detail moeten bepalen. Diensten die onvoldoende verband houden met het innen van boetes worden geleidelijk aan afgebouwd.

679-rekeningen

Achtergrond

Sinds 1912 beheert bpost de bankrekeningen voor de overheid en meer dan 200 openbare instellingen (bv. de btw-betalingen).

De FOD Financiën vertrouwde deze historische dienst toe aan bpost op basis van contracten zonder een aanbestedingsprocedure op te starten. In 2024 werd er een aanbesteding uitgeschreven, en het consortium bpost/Speos was een van de drie kandidaten die werden geselecteerd voor deelname. BNP Paribas Fortis kwam echter als winnaar uit de bus.

Belangrijkste bevindingen

De vergoeding die bpost heeft ontvangen is nooit aangemeld bij de Europese Commissie en kan gedeeltelijk worden beschouwd als onrechtmatige staatssteun.

Volgende stappen

bpost blijft in gesprek met de FOD Financiën om samen de nodige corrigerende maatregelen te bepalen in het licht van de bovenvermelde bevindingen. bpost zal elke ontvangen vergoeding terugbetalen die de toepasselijke regels inzake staatssteun zou overschrijden. De huidige vergoeding zal ook worden herzien voor de periode tot de gunning van het nieuwe contract voor het beheer van 679-rekeningen.

Nummerplaten (European Licence Plates – ELP)

Achtergrond

De ELP-diensten omvatten de productie en de levering van nummerplaten en het bijbehorende kentekenbewijs voor nieuwe en tweedehands auto's in België. De ELP-diensten omvatten ook de schrapping van kentekenplaten en de inning van betalingen voor betrokken diensten.

Het consortium bpost/speos heeft de twee opeenvolgende aanbestedingen uitgeschreven door de Dienst voor Inschrijvingen van Voertuigen (DIV) binnengehaald in 2010 en 2019.

Belangrijkste bevindingen

Er werden geen inbreuken op de mededingingswetgeving vastgesteld met betrekking tot de twee aanbestedingen in het kader waarvan de concessie werd gegund. De aanbesteding resulteerde in concurrerende prijzen, wat ook wordt bevestigd door een prijsbenchmark uitgevoerd door bpost.

Volgende stappen

bpost ging in gesprek met de FOD Mobiliteit om de geldigheid van de concessievoorwaarden (met inbegrip van de vergoeding) te bepalen in het licht van de bovenvermelde bevindingen. De FOD Mobiliteit startte daarop zijn eigen onderzoek en kwam tot andersluidende conclusies dan bpost. De FOD Mobiliteit en bpost zijn momenteel in gesprek over de respectieve conclusies en bevindingen.

Financiële overwegingen

Naast de afwerking van de interne compliance onderzoeken heeft bpost, met de steun van onafhankelijke economen en juridische experts, een diepgaande juridische en economische evaluatie uitgevoerd met betrekking tot de vergoedingen die de Belgische Staat heeft betaald voor de drie bovenvermelde diensten. Dit heeft geen betrekking op de persconcessie, waarnaar wordt verwezen in de toelichting voorwaardelijke verplichtingen en voorwaardelijke activa.

De volgende fase, waarin samen met de betrokken administraties naar een oplossing wordt gezocht, is nu aan de gang. De timing van de uitkomst van dit proces is hoogst onzeker en hangt af van diverse elementen die buiten de controle van bpost vallen. In afwachting van een volledige afhandeling van de betrokken dossiers, acht bpost momenteel een kasuitstroom waarschijnlijk. In het kader van zijn verbintenis om eventuele overcompensatie terug te betalen, heeft bpost een voorziening van 89,2 mEUR aangelegd. Zoals gebruikelijk is bij de terugbetaling van staatssteun, is de voorziening al verminderd met de vennootschapsbelastingen die betaald werden op de hoofdsom van de onverenigbare staatssteun. Dit bedrag is dan ook niet fiscaal aftrekbaar op het moment van erkenning. Op basis van een grondige juridische en economische evaluatie is bpost van mening dat dit bedrag de best beschikbare raming is van de overcompensatie die aan de Belgische Staat moet worden terugbetaald voor de jaren tot 2024 voor de drie contracten. Dit cijfer blijft onder voorbehoud van de standpunten die de Belgische Staat kan innemen. bpost zal een update verstrekken zodra duidelijk zou worden dat de resolutie-inspanningen mogelijk resulteren in een materieel verschillend bedrag dat als overcompensatie moet worden terugbetaald.

Los van deze compliance reviews, is bpost momenteel betrokken in de volgende gerechtelijke procedures ingesteld door tussenpersonen.

Een schadeclaim voor een gevorderd (provisieel) bedrag van ongeveer 21,1 mEUR (exclusief moratoire interest) in het kader van een rechtsvordering ingeleid door Publimail NV. De Rechtbank van Koophandel van Brussel verwierp de claim van Publimail op 3 mei 2016. Publimail ging in beroep tegen deze beslissing op 16 december 2016. De zaak moest voorkomen in april 2021, maar de rechter besliste om de zitting uit te stellen in afwachting van het besluit van het Europese Hof van Justitie in de rechtszaak tussen bpost en de Belgische Mededingingsautoriteit. De zaak zal nu worden behandeld door het Brusselse Marktenhof, rekening houdend met de prejudiciële beslissing van het EHJ. De procedure wordt wellicht in 2025 voortgezet. Een definitieve uitspraak wordt pas ten vroegste tegen eind 2025 verwacht.

bpost betwist alle claims en aantijgingen.

Tot slot besliste de Belgische Mededingingsautoriteit op 10 december 2012 dat bepaalde aspecten van het tariefbeleid van bpost voor de periode januari 2010 - juli 2011 een inbreuk vormden op het Belgische en Europese mededingingsrecht en legde ze bpost een boete op van om en bij de 37,4 mEUR. Alhoewel bpost de boete in 2013 betaalde, vocht het de conclusies van de Belgische Mededingingsautoriteit aan en ging het tegen de beslissing in beroep bij het Brusselse Hof van Beroep.

Op 10 november 2016 deed het Brusselse Hof van Beroep de beslissing van de Belgische Mededingingsautoriteit teniet. De Belgische Mededingingsautoriteit is op juridische gronden bij het Hof van Cassatie in beroep gegaan tegen dit arrest. Op 22 november 2018 heeft het Hof van Cassatie het arrest vernietigd en de zaak doorverwezen naar het Hof van Beroep van Brussel voor een nieuw proces. Bij arrest van 19 februari 2020 besliste het Hof van Beroep van Brussel om 2 vragen te stellen aan het Hof van Justitie van de EU⁵ voor een prejudiciële beslissing. Op 22 maart 2022 heeft het Europees Hof van Justitie een prejudiciële beslissing genomen met betrekking tot twee vragen die werden gesteld door het Hof van Beroep van Brussel. Het Hof van Beroep zal nu moeten beslissen in het licht van de antwoorden van het EHJ. Het is onwaarschijnlijk dat er vóór eind 2025 een definitieve beslissing komt.

De voorziening met betrekking tot **milieukwesties** bedroeg 0,4 mEUR en heeft betrekking op bodemsanering.

Overige voorzieningen omvatten onder meer verwachte kosten in verband met verplichtingen voor herstellingen en wettelijke verplichtingen. Per 31 december 2024 bedroegen de overige voorzieningen 13,0 mEUR in vergelijking met 5,9 mEUR eind 2023, de stijging is voornamelijk het gevolg van de consolidatie van Staci.

⁵ Het Hof van Justitie legt zijn beslissing voor aan de verwijzende rechter, die vervolgens verplicht is het arrest uit te voeren.

6.28 Financiële activa en financiële verplichtingen

Onderstaande tabel bevat de hiërarchie van de reële waardebeoordeling van de financiële activa en verplichtingen:

Op 31 December 2023

IN MILJOEN EUR	WAARDERINGSHIËRACHIE			
	BOEKWAARDE	GENOTEERDE PRIJZEN IN EEN ACTIEVE MARKT (NIVEAU 1)	SIGNIFICANTE ANDERE WAARNEEMBARE PARAMETERS (NIVEAU 2)	SIGNIFICANTE NIET-WAARNEEMBARE PARAMETERS (NIVEAU 3)
FINANCIËLE ACTIVA GEWAARDEERD AAN GEAMORTISEERDE KOSTPRIJS				
LANGLOPEND				
Financiële activa	23,8	0,0	23,8	0,0
KORTLOPEND				
Financiële activa	1.836,1	0,0	1.836,1	0,0
TOTAAL FINANCIËLE ACTIVA	1.859,9	0,0	1.859,9	0,0
FINANCIËLE VERPLICHTINGEN GEWAARDEERD AAN GEAMORTISEERDE KOSTPRIJS (BEHALVE DERIVATEN)				
LANGLOPEND				
Lange termijn obligatie	647,1	639,7		
Financiële verplichtingen	507,3		507,3	
KORTLOPEND				
Derivaten - valuta swaps (FX)	0,2		0,2	
Derivaten - valuta termijn contracten				
Financiële verplichtingen	1.569,2		1.569,2	
TOTAAL FINANCIËLE VERPLICHTINGEN	2.723,7	639,7	2.076,6	0,0

Op 31 December 2024

IN MILJOEN EUR	WAARDERINGSHIËRACHIE			
	BOEKWAARDE	GENOTEERDE PRIJZEN IN EEN ACTIEVE MARKT (NIVEAU 1)	SIGNIFICANTE ANDERE WAARNEEMBARE PARAMETERS (NIVEAU 2)	SIGNIFICANTE NIET-WAARNEEMBARE PARAMETERS (NIVEAU 3)
FINANCIËLE ACTIVA GEWAARDEERD AAN GEAMORTISEERDE KOSTPRIJS				
LANGLOPEND				
Financiële activa	47,1	0,0	47,1	0,0
KORTLOPEND				
Financiële activa	1.661,3	0,0	1.661,3	0,0
TOTAAL FINANCIËLE ACTIVA	1.708,4	0,0	1.708,4	0,0
FINANCIËLE VERPLICHTINGEN GEWAARDEERD AAN GEAMORTISEERDE KOSTPRIJS				
LANGLOPEND				
Lange termijn obligatie	1.644,6	1.648,0		
Financiële verplichtingen	691,0		691,0	
KORTLOPEND				
Financiële verplichtingen	1.632,1		1.632,1	
FINANCIËLE VERPLICHTING GEWAARDEERD TEGEN REËLE WAARDE				
LANGLOPEND				
Financiële verplichtingen	11,0			11,0
KORTLOPEND				
Derivaten - valuta swaps (FX)	0,5		0,5	
TOTAAL FINANCIËLE VERPLICHTINGEN	3.979,1	1.648,0	2.323,5	11,0

De reële waarde van de tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerde langlopende en kortlopende financiële activa en de tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerde langlopende en kortlopende financiële verplichtingen benadert hun boekwaarde. Aangezien ze niet tegen reële waarde worden gewaardeerd in de balans, moet hun reële waarde niet bekendgemaakt worden.

Tijdens de periode was er geen overdracht tussen niveaus van de reële waarde hiërarchie en waren er geen wijzigingen in de toegepaste waarderingstechnieken en parameters.

Langlopende financiële activa bestaat uit de langlopende handels- en overige vorderingen, met uitzondering van de langlopende contractkosten – activa die zijn opgenomen om een contract te verkrijgen of uit te voeren.

Kortlopende financiële activa bestaat uit kas en kasequivalenten en kortlopende handels- en overige vorderingen, met uitzondering van kortlopende contractkosten – activa die zijn opgenomen om een contract te verkrijgen of uit te voeren.

Financiële verplichtingen gewaardeerd aan geamortiseerde kostprijs - langlopend

Op het einde van 2024 bestonden de langlopende financiële verplichtingen uit:

- Obligatielening van 650,0 mEUR. De obligatie op 8 jaar werd uitgegeven in juli 2018 met een coupon van 1,25%. In afwachting van deze uitgifte stapte bpost in een rentetermijnswap voor 10 jaar met een nominaal bedrag van 600,0 mEUR om het intretrisico van de obligatie af te dekken.
- 500 mEUR obligatie. De 10-jaar obligatie werd uitgegeven in oktober 2024 met een coupon van 3,632%.
- 500 mEUR obligatie. De 5-jaar obligatie werd uitgegeven in oktober 2024 met een coupon van 3,29%.
- Verplichtingen met betrekking tot leases: 685,1 mEUR (2023 504,9 mEUR).

Derivaten

bpostgroup wordt blootgesteld aan bepaalde risico's die gerelateerd zijn aan de dagelijkse activiteiten. Het voornaamste risico dat wordt beheerd met behulp van financiële derivaten is het valutarisico. bpostgroup gebruikt valutatermijncontracten en deviezenswapcontracten om bepaalde blootstellingen in vreemde valuta te beheren. Deze contracten werden aangegaan om de wisselkoersrisico's gerelateerd aan de door bpost aan zijn dochterondernemingen toegekende inter-bedrijvenleningen af te dekken. Op jaareinde 2024 bedroeg de impact van de reële waarde van de termijncontracten en de deviezenswapcontracten een stijging van de verplichtingen met 0,5 mEUR.

Financiële verplichtingen gewaardeerd aan geamortiseerde kostprijs - kortlopend

Het uitstaande saldo van verplichtingen gerelateerd aan leases bedroeg eind 2024 204,6 mEUR (139,0 mEUR in 2023).

Financiële verplichtingen gewaardeerd aan reële waarde - langlopend

Deze verplichting heeft betrekking op de door het management van Staci gehouden putoptie op minderheidsbelangen van Staci (gewone aandelen). De initiële reële waarde werd bepaald op basis van de prijs die bpostgroup betaalde voor de overname van Staci. In de toekomst wordt deze verplichting geherwaardeerd tegen reële waarde (de contante waarde van de verwachte aflossingswaarde) op basis van schattingen van de aandelenwaarde op de mogelijke uitoefendatum, berekend met een waarderingsmodel dat gebruikmaakt van (i) EBITDA-projecties, (ii) contractuele multiple en (iii) geprojecteerde netto schuld.

6.29 Financiële instrumenten en financieel risicobeheer

bpostgroup is blootgesteld aan marktrisico's door bewegingen in wisselkoersen, rentevoeten en andere marktprijzen (nutsprizen). Bovendien is bpostgroup ook blootgesteld aan kredietrisico's en liquiditeitsrisico's.

Wisselkoersrisico

In de operationele en financiële activiteiten is bpostgroup blootgesteld aan buitenlandse wisselkoersfluctuaties die de balans en resultatenrekening beïnvloeden.

Deze wisselkoersrisico's bestaan uit (i) transactierisico's gerelateerd aan de operationele activiteiten van de kasstromen in buitenlandse munteenheid of (ii) omrekeningsrisico's gerelateerd aan de consolidatie in Euro van filialen waarvan de functionele munteenheid niet de Euro is (bpostgroup's functionele munteenheid). De grootste blootstelling aan buitenlandse wisselkoersrisico's bestaat uit de omzetting van USD en GBP.

WISSELKOERS / DATUM	31/12/2024	31/12/2023	JAARLIJKS GEMIDDELDE (IE: MAANDELIJKS GEMIDDELDE GEDEELD DOOR 12)	
			2024	2023
USD	1,038	1,105	1,08	1,08
GBP	0,828	0,862	0,84	0,87

Er zijn geen materiële monetaire items.

Indekkingsinstrumenten worden gebruikt om de impact te matigen.

bpostgroup gebruikt valutatermijncontracten en deviezenswapcontracten om bepaalde blootstellingen in vreemde valuta te beheren. Deze contracten werden aangegaan om de wisselkoersrisico's gerelateerd aan de door bpost aan zijn dochterondernemingen toegekende inter-bedrijvenleningen af te dekken.

De volgende tabel toont de gevoeligheid aan van een redelijke verandering in de wisselkoers van de USD en GBP, waarbij alle andere variabelen constant worden gehouden. Het omrekeningsrisico wordt vertegenwoordigd door de impact van de wijziging van de USD en GBP waarde op de EBIT en het eigen vermogen van de groep voor 2024. De blootstelling van bpostgroup aan wisselkoersschommelingen voor alle andere valuta's is niet materieel.

Op 31 December 2024

IN MILJOEN EUR	+5% USD VS EUR	-5% USD VS EUR	+5% GBP VS EUR	-5% GBP VS EUR
Effect op EBIT	(3,4)	3,8	(0,5)	0,5
Effect op het eigen vermogen na overweging van de netto-investeringsafdekking	(33,9)	37,5	(0,4)	0,5

Rentevoetrisico

bpostgroup is ook rechtstreeks onderhevig aan schommelingen van de rentevoeten door zijn externe financiering. bpostgroup beperkt dit risico echter door te streven naar een evenwicht tussen vaste en variabele rentevoeten. Momenteel bestaat deze balans vooral uit vaste rentevoeten, maar afhankelijk van de marktsituatie kan dit evolueren.

Teneinde de rentevoetstructuur van zijn schuld te beheren, kan bpostgroup afdekkingsinstrumenten gebruiken, zoals renteswaps.

Eind 2024 bestond de externe financiering uit 1.650,0 mEUR obligaties.

De 8-jarige obligatie werd in juli 2018 uitgegeven met een coupon van 1,25%. In afwachting van deze uitgifte stapte bpost in een rentetermijnswap voor 10 jaar met een nominaal bedrag van 600,0 mEUR. De transactie werd aangegaan ter afdekking van het rentevoetrisico op de beoogde uitgifte van een lange termijnobligatie om het overbruggingskrediet, dat in november 2017 werd aangegaan voor de overname van Radial, te herfinancieren. In juli 2018 heeft bpost een obligatie van 650,0 mEUR op 8 jaar uitgegeven. Op dat moment werd de rentetermijnswap afgewikkeld en afgerekend via een betaling van 21,5 mEUR, opgedeeld tussen een effectief gedeelte voor 20,0 mEUR en een ineffectief gedeelte voor 1,5 mEUR. Het ineffectieve deel werd in de resultatenrekening opgenomen. Het effectief gedeelte van de kasstroomafdekking (20,0 mEUR) werd in de niet-gerealiseerde resultaten (bedrag na belastingen is 14,8 mEUR) opgenomen als kasstroomafdekkingsreserve. Deze kasstroomafdekking wordt over dezelfde periode opgenomen in de resultatenrekening als de langlopende obligatie aangezien de kasstromen van de langlopende obligatie de resultatenrekening vanaf haar uitgiftedatum gedurende 8 jaar zullen beïnvloeden. In 2024 werd een nettobedrag van 1,9 mEUR opgenomen in de resultatenrekening.

In oktober 2024 gaf bpostgroup een Senior Unsecured-obligatielening van 1.000 mEUR uit, ingedeeld in twee gelijke tranches met een looptijd van respectievelijk 5 en 10 jaar. De obligatie van 500 mEUR met een looptijd van 5 jaar heeft een coupon van 3,290% per jaar en de obligatie van 500 mEUR met een looptijd van 10 jaar een coupon van 3,632% per jaar. De opbrengst zal worden aangewend voor de herfinanciering van het overbruggingskrediet dat in augustus 2024 werd opgezet in het kader van de overname van Staci.

De financiële resultaten van bpost worden ook beïnvloed door de evolutie van de discontovoeten gebruikt voor de berekening van de personeelsbeloningen. Op 31 december 2024 zouden bij een stijging van 50 basispunten van de gemiddelde discontovoet de financiële kosten dalen met 12,3 mEUR. Bij een daling van 50 basispunten van de gemiddelde zouden de financiële kosten stijgen met 13,2 mEUR. Voor meer details zie toelichting 6.25 personeelsbeloningen.

Andere marktrisico's

Het risico op een mogelijke langdurige onderbreking van de activiteiten als gevolg van extreme natuurevenementen neemt toe door de voortschrijdende klimaatverandering.

bpostgroup streeft ernaar schade aan gebouwen en onderbrekingen van de operaties zoveel mogelijk te voorkomen door middel van preventie- en noodplannen. De schadelijke gevolgen van deze risico's worden gedekt door verzekeringspolissen.

In het vierde kwartaal van 2024 heeft bpostgroup de eerste fase van een Klimaatsicobeoordeling afgerond, die het volledige werkingsgebied van de groep bestrijkt. Deze initiële fase richtte zich op het identificeren van zowel fysieke als transitierisico's, waaronder de blootstelling van bpostgroup-faciliteiten en operaties aan klimaatgerelateerde gevaren onder verschillende scenario's. De tweede fase, gepland voor de eerste helft van 2025, zal een gedetailleerde analyse omvatten van de omvang van deze risico's en de kwetsbaarheid van de activa van bpostgroup.

Meer details over klimaatgerelateerde risico's voor bpostgroup en de resultaten van onze weerbaarheidsanalyse zijn te vinden in de CSRD-sectie van dit rapport, hoofdstuk 6.2.1.3 SBM3: Materiële impacten, risico's en kansen en hun interactie met strategie en businessmodel.

Over het algemeen zijn de strategie en het businessmodel van bpostgroup bestand tegen klimaatverandering. Hoewel de Klimaatsicobeoordeling nog niet volledig is afgerond, kan bpostgroup nu al concluderen dat klimaatverandering geen kritische of existentiële bedreiging vormt voor de toekomst van de onderneming.

Wat fysieke risico's betreft, is blootstelling aan verschillende klimaatgerelateerde gevaren geïdentificeerd, met name in een scenario met hoge emissies. bpostgroup verwacht echter dat de meeste risico's kunnen worden beperkt dankzij de gedecentraliseerde aard van zijn activiteiten en door adaptieve oplossingen, hetzij rechtstreeks geïmplementeerd door bpostgroup, hetzij door derden (bijvoorbeeld overheden die investeren in overstromingsbeschermingssystemen).

Wat transitierisico's betreft, beschouwt bpostgroup de toenemende klimaatregelgeving, de beperkte toegang tot stadscentra, stijgende brandstofkosten (met name door het Europese ETS-schema, dat de transportsector vanaf 2027 zal beïnvloeden) en de groeiende klantverwachtingen voor koolstofarme leveringen als bijzonder relevante thema's die in de bedrijfsplannen worden aangepakt.

Het huidige gebrek aan volwassen en betaalbare technologieën voor geëlektrificeerde middelgrote en grote vrachtwagenvloten en andere koolstofarme technologieën (zoals warmtepompen en elektriciteitsopslag) vormt een korte termijnuitdaging voor snelle decarbonisatie. Deze uitdagingen treffen de gehele logistieke sector. De beschikbaarheid en kostprijs van koolstofarme oplossingen voor lucht- of langeafstandsvracht vormen de grootste uitdaging voor onze Global Cross-border-activiteiten.

De transitie naar een klimaatneutrale economie kan echter ook kansen bieden voor bpostgroup. Met ambitieuze doelstellingen en plannen voor de vermindering van broeikasgasemissies is bpostgroup goed gepositioneerd om te voldoen aan de groeiende vraag naar koolstofarme logistieke oplossingen.

Kredietrisico

bpostgroup is onderhevig aan kredietrisico's als gevolg van de operationele activiteiten en de beleggingen en beheer van zijn liquide middelen (banken).

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Geldmiddelen en kasequivalenten	747,4	870,6
Handelsvorderingen (vlottend en niet-vlottend)	806,4	891,0
Overige vorderingen onderhevig aan kredietrisico	51,7	49,5
KREDIETRISICO VAN FINANCIËLE ACTIVA	1.605,5	1.811,2

Operationele activiteiten

Per definitie geldt het kredietrisico enkel voor dat gedeelte van de activiteiten van bpostgroup die geen onmiddellijke contante betalingen genereren. bpostgroup beheert zijn blootstelling aan het kredietrisico actief via een onderzoek van de solvabiliteit van zijn klanten. Dit vertaalt zich in een kredietwaardigheid en een kredietlimiet.

bpostgroup erkent op al zijn handelsvorderingen een vergoeding voor te verwachte kredietverliezen op basis van het "lifetime expected credit losses" (ECL) model. Aangezien de handelsvorderingen geen significante financieringscomponent bevatten, opteerde bpost ervoor om de vereenvoudigde aanpak te kiezen om het verwachte percentage kredietverliezen te berekenen met behulp van een voorzieningenmatrix, gebaseerd op de historische wanbetalingspercentages aangepast aan de huidige en toekomstgerichte informatie.

De volgende tabel vat de bewegingen samen voor de provisie van de verwachte kredietverliezen:

IN MILJOEN EUR	2024	2023
OP 1 JANUARI	27,2	37,7
Waardeverminderingen: Verwerving door middel van bedrijfscombinaties	0,9	0,0
Waardeverminderingen: Toevoegingen	3,1	2,6
Waardeverminderingen: Aanwendungen	(1,8)	(2,2)
Waardeverminderingen: Terugnemingen	(3,2)	(10,4)
Waardeverminderingen: Wisselkoersverschillen	1,0	(0,5)
OP 31 DECEMBER	27,2	27,2

De ouderdomsanalyse van de handelsvorderingen en de blootstelling van het kredietrisico volgens de voorzieningenmatrix is als volgt:

IN MILJOEN EUR	AANTAL DAGEN ACHTERSTALLIG				TOTAAL
	KORTLOPEN	< 60 DAGEN	60-120 DAGEN	> 120 DAGEN	
OP 31 DECEMBER 2023					
Totale ingeschatte bruto blootstelling boekwaarde	772,7	121,2	5,8	18,4	918,2
Verwachte kredietverliezen	0,0%	3,7%	72,4%	100,0%	
Provisie verwachte kredietverliezen	0,0	(4,5)	(4,2)	(18,4)	(27,2)
HANDELS- EN EINDRECHTENVORDERINGEN	772,7	116,7	1,6	0,0	891,0
OP 31 DECEMBER 2024					
Totale ingeschatte bruto blootstelling boekwaarde	658,2	129,6	20,3	19,5	827,6
Verwachte kredietverliezen	0,0%	2,9%	19,2%	100,0%	
Provisie verwachte kredietverliezen	0,0	(3,8)	(3,9)	(19,5)	(27,2)
HANDELS- EN EINDRECHTENVORDERINGEN	658,2	125,8	16,4	0,0	800,4

Beleggingen van de liquide middelen

Voor wat betreft bpostgroup en de beleggingen van zijn liquide middelen (die geldmiddelen, kasequivalenten en financiële instrumenten omvatten), ontstaat de blootstelling aan het kredietrisico uit tekortkomingen van de tegenpartij, waarbij het maximale risico gelijk is aan de netto-boekwaarde van deze instrumenten.

Liquiditeitsrisico

Het huidige liquiditeitsrisico van bpostgroup is beperkt als gevolg van de ruime beschikbaarheid van kasmiddelen en vermits een aanzienlijk deel van de inkomsten door de klanten betaald wordt vooraleer de dienst door bpost wordt uitgevoerd.

De maturiteitsanalyse van de schulden is als volgt:

IN MILJOEN EUR	LANGLOPEND			TOTAAL
	KORTLOPEND BINNEN HET JAAR	TUSSEN 1 EN 5 JAAR	MEER DAN 5 JAAR	
31 DECEMBER 2023				
Leaseverplichtingen	166,1	382,7	168,7	717,4
Handelschulden en overige schulden	1.430,1	2,4	0,0	1.432,5
Langetermijnobligatie	8,1	662,4	0,0	670,5
Handelspapieren	0,0	0,0	0,0	0,0
Derivaten	0,2	0,0	0,0	0,2
Bankvoorschotten in rekening-courant	0,0	0,0	0,0	0,0
Bankleningen	0,0	0,0	0,0	0,0
Andere leningen	0,1	0,0	0,0	0,1
TOTAAL FINANCIËLE VERPLICHTINGEN	1.604,6	1.047,5	168,7	2.820,7
31 DECEMBER 2024				
Leaseverplichtingen	225,4	559,3	196,8	981,5
Handelschulden en overige schulden	1.417,7	13,1	0,0	1.419,8
Langetermijnobligatie	42,7	1.307,4	550,7	1.900,9
Derivaten	0,5	0,0	0,0	0,5
Bankvoorschotten in rekening-courant	(0,3)	0,0	0,0	(0,3)
Bankleningen	9,3	3,8	0,0	13,1
Andere leningen	0,5	0,0	0,0	0,5
Voorwaardelijke overweging	0,0	11,0	0	11,0
TOTAAL FINANCIËLE VERPLICHTINGEN	1.695,8	1.883,6	747,5	4.326,9

De bovengenoemde contractuele looptijden zijn gebaseerd op de contractuele niet-verdisconteerde betalingen, die kunnen afwijken van de boekwaarde van de verplichtingen op de balansdatum.

Het liquiditeitsrisico wordt verder beperkt door de toegezegde kredietlijnen die zijn aangepast aan de omvang van de activiteiten van bpostgroup.

6.30 Voorwaardelijke activa en passiva

Zoals beschreven in toelichting 6.27 annuleerde het Brusselse Hof van beroep op 10 november 2016 de beslissing van de Belgische Mededingingsautoriteit waarbij een boete van 37,4 mEUR werd opgelegd. De Belgische Mededingingsautoriteit ging op juridische gronden bij het Hooggerechtshof in beroep tegen dit vonnis.

Op 22 november 2018 annuleerde het Hooggerechtshof het vonnis en verwees het de zaak door naar het Brusselse Hof van Beroep met het oog op een nieuw proces. Krachtens een vonnis van 19 februari 2020 besliste het Brusselse Hof van Beroep om 2 kwesties door te verwijzen naar het Europees Hof van Justitie⁷ ("EHJ") met het oog op een prejudiciële beslissing. Op 22 maart 2022 heeft het EHJ een prejudiciële beslissing genomen met betrekking tot de twee vragen die werden gesteld door het Hof van Beroep van Brussel. Het Hof van Beroep zal nu moeten beslissen in het licht van de antwoorden van het EHJ. Het is onwaarschijnlijk dat er vóór eind 2025 een definitieve beslissing komt. Het voorgaande vormt een latent actief omdat, als het Hof van Beroep de beslissing van de Belgische Mededingingsautoriteit zou annuleren, bpost de boete van 37,4 mEUR (exclusief intresten) zou kunnen recupereren, behalve mocht het Hooggerechtshof opnieuw de beslissing van het Hof van Beroep annuleren.

Op 10 augustus 2022 verzocht de voorzitter van de Raad van Bestuur van bpost het hoofd Compliance & Data Protection van bpost, bijgestaan door het hoofd van Corporate Audit van bpost, om een interne compliance onderzoek uit te voeren met betrekking tot de op dat moment lopende openbare aanbestedingen van de Belgische staat voor de distributie van erkende kranten en tijdschriften in België⁶.

Het compliance onderzoek ging van start op 28 augustus 2022 en was toegespitst op de governance-principes uiteengezet in de Code of Conduct van bpostgroup en de specifieke compliance-richtlijnen met betrekking tot deze aanbestedingen. Wat de verzameling van feitelijke bevindingen betreft, werd gebruikgemaakt van (1) vragenlijsten en interviews met de meest relevante en meest senior personen die voor bpost werken; en (2) relevante documenten die tijdens de interviews bij de geïnterviewden werden opgevraagd. De voorlopige resultaten van het onderzoek van 27 september 2022 brachten geen indicaties aan het licht van mogelijke schendingen van de toepasselijke wetgeving.

Begin oktober 2022 kwamen er nieuwe feiten aan het licht die niet aan het compliance onderzoek team bekend waren gemaakt tijdens de eerste fase van het onderzoek. Hierop besloot de voorzitter van de Raad van Bestuur op 7 oktober 2022 om het compliance onderzoek waartoe zij in augustus had verzocht, te verlengen, en tot een grondiger en diepgaander onderzoek over te gaan. Er werd onmiddellijk nadien een forensisch onderzoek gestart met de hulp van een extern onderzoeksbureau.

Op basis van de eerste resultaten van het forensisch onderzoek vonden nieuwe interviews plaats en werd de reikwijdte van het forensisch onderzoek uitgebreid tot andere werknemers, met een bijzondere aandacht voor eventuele illegale informatie-uitwisseling of onderling afgestemde feitelijke gedragingen.

De Raad van Bestuur werd op de hoogte gebracht van de resultaten van het uitgebreide onderzoek, waarbij elementen aan het licht kwamen die kunnen wijzen op schendingen van de codes en beleidslijnen van de Vennootschap en de toepasselijke wetgeving. Op 24 oktober 2022 kwamen de Raad van Bestuur en de toenmalige CEO van bpostgroup overeen dat de CEO van bpostgroup tijdelijk een stap opzij zou zetten in afwachting van het lopende onderzoek.

Het verdere verloop van het onderzoek toonde aan dat de codes en beleidslijnen van bpostgroup niet waren nageleefd en dat er aanwijzingen waren van niet-naleving van de toepasselijke wetgeving. Het onderzoek werd ook uitgebreid tot de huidige concessie voor de distributie van kranten en tijdschriften in België, waarbij ook elementen aan het licht kwamen die mogelijk wijzen op schendingen van de toepasselijke wetgeving.

Op 9 december 2022 besloten de Raad van Bestuur en de CEO van bpostgroup in onderling overleg om hun samenwerking stop te zetten. Het interne compliance onderzoek van de persconcessie is afgerond. De externe onderzoeken die naar aanleiding van de interne compliance review werden opgestart, zijn nog steeds aan de gang.

Gedurende het hele proces werd bpost bijgestaan door externe juridische adviseurs en heeft het actief samengewerkt met de bevoegde autoriteiten om zijn belangen te vrijwaren.

⁶ De Belgische Staat schreef een aanbestedingsprocedure uit voor de distributie van erkende kranten en tijdschriften in België, waarna de dienstenconcessies op 16 oktober 2015 aan bpost werden toegekend, om de diensten te verlenen van 1 januari 2016 tot 31 december 2020. In december 2019 besloot de Belgische regering om de dienstenconcessies te verlengen tot 31 december 2022. In november 2022 heeft de Belgische overheid beslist om de dienstenconcessies te verlengen tot 31 december 2023, aan de voorwaarden die van toepassing zijn voor 2022, zoals gespecificeerd in de huidige concessies. Op 23 februari 2023 publiceerde de Belgische regering de tender voor de nieuwe persconcessie. Op 12 december 2023 besliste de Belgische regering echter om de aanbesteding niet te gunnen en de dienstenconcessies te verlengen tot 30 juni 2024. Op 24 mei 2024 keurde de Europese Commissie de vergoeding voor bpost voor beide verlengingen goed.

Mogelijke impact

Op basis van de informatie waarover zij momenteel beschikt en besprekingen met haar juridische adviseurs, heeft bpost de volgende visie op de mogelijke impact van de resultaten van het compliance onderzoek:

- (i) bpost heeft begrepen dat de Belgische Mededingingsautoriteit (BMA) een onderzoek heeft ingesteld en inspecties heeft uitgevoerd in de lokalen van een onderneming die actief is in de persdistributiesector alsook bij een persuitgeverij, die onafhankelijk zijn van bpostgroup. bpost heeft meegewerkt en blijft volledig meewerken aan het lopende onderzoek van de BMA. De vooruitgang die werd geboekt in het lopende onderzoek van de BMA veranderde weinig aan de inschatting van bpost van het risico op een boete, die mogelijk maar niet waarschijnlijk blijft.
- (ii) De Belgische overheid voert momenteel een audit uit van de vergoeding voor de huidige persconcessie (2016-2020), die loopt tot medio 2024, en heeft aangekondigd dat ze van plan is om eventuele overcompensatie terug te vorderen. De kosten in verband met de dienst werden vooraf beoordeeld en onderzocht in het kader van het onderzoek van de Europese Commissie naar staatssteun en achteraf door het College van Commissarissen in het kader van de jaarlijkse goedkeuring van de jaarrekening, en daarbij zijn geen elementen gevonden die aanleiding zouden geven tot een vaststelling van overcompensatie. bpost is momenteel niet in staat de risico's in te schatten die verbonden zijn aan de lopende externe audit en de mogelijke bevindingen daarvan, aangezien deze audit nog niet is afgesloten. bpost heeft zijn medewerking aangeboden aan de Belgische Staat met betrekking tot deze lopende audit.
- (iii) Gelet op de zelfreinigende maatregelen die bpost heeft genomen, is het waarschijnlijk dat de aanbestedende overheidsdiensten zullen oordelen dat bpost zijn betrouwbaarheid heeft aangetoond en bpost daarom zullen toestaan om deel te nemen aan lopende en toekomstige aanbestedingsprocedures. Voorts acht bpost, in lijn met eerdere praktijk voor soortgelijke aangelegenheden, de kans klein dat de aanbestedende overheden eerdere gunningsbeslissingen zouden terugdraaien en lopende contracten of concessies zouden beëindigen omwille van de resultaten van het compliance onderzoek, zonder afbreuk te doen aan mogelijke vorderingen voor overcompensatie die voortvloeien uit de doorlichting door de regering.
- (iv) bpost heeft ook maatregelen tot samenwerking genomen met het openbaar ministerie om risico's op strafrechtelijke handhaving te beperken.

Rekening houdend met de verschillende elementen zoals uiteengezet in bovenstaande punten i tot iv blijft bpost, gesteund door extern juridisch advies, momenteel de blootstelling aan een kasuïstroom in verband met de (openbare aanbesteding voor de) concessie voor de uitreiking van erkende kranten en tijdschriften in België mogelijk maar niet waarschijnlijk achten. Aangezien de externe onderzoeken nog niet zijn afgesloten, en niettegenstaande de beoordeling van een mogelijk maar niet waarschijnlijke risico, kan bpost in dit stadium geen raming geven van de kasuïstroom in voorkomend geval.

6.31 Rechten en verplichtingen

Ontvangen garanties

Per 31 december 2024 geniet bpostgroup van bankgaranties ten belope van een som van 23,6 mEUR. Deze garanties zijn uitgegeven door banken namens klanten van bpostgroup. Deze garanties kunnen opgevraagd en uitbetaald worden indien de klant niet betaalt of failliet gaat. Daardoor bieden ze bpostgroup financiële zekerheid tijdens de periode dat het een contract heeft met de klant.

Goederen voor wederverkoop in consignatie

Per 31 december 2024 bedroeg de verkoopwaarde van de goederen door partners in consignatie gegeven om ze via het netwerk van bpost te verkopen 1,7 mEUR.

Doorlopende kredietfaciliteiten

bpost NV heeft twee niet opgenomen doorlopende kredietfaciliteiten voor een totaal bedrag van 475,0 mEUR. De gesyndiceerde kredietovereenkomst bedraagt 400,0 mEUR en vervalt in juni 2029 terwijl de bilaterale kredietovereenkomst van 75,0 mEUR in december 2029 vervalt. Opnames zijn mogelijk in EUR en USD. Beide faciliteiten bevatten een optie om de vervaldatum met maximaal twee extra jaren te verlengen, via twee verlengingsperiodes van één jaar. De faciliteit van 400,0 miljoen EUR is geclassificeerd als een "Sustainability-Linked Financing", waarbij de prijsstelling gekoppeld is aan een ESG-premie of -korting op basis van de prestaties van de kredietnemer ten opzichte van drie vooraf gedefinieerde doelstellingen.

Verstreckte garanties

bpost NV heeft een overeenkomst met BNP Paris Fortis, Belfius, ING, KBC en Société Générale waarin deze zich engageren om aan bpost, op eenvoudig verzoek, garanties te verlenen ten belope van 97,9 mEUR. Daarnaast heeft bpostgroup een bedrag van garanties ten belope van 17,1 mEUR gegeven aan derde partijen.

Staatsfondsen

bpost NV betaalt en vereffent de financiële transacties van overheidsinstellingen (belastingen, BTW enz.) voor rekening van de Staat. De fondsen van de Staat en deze staatsinstellingen zijn "voor rekening van" en worden dus niet opgenomen op de balans.

6.32 Transacties met verbonden partijen

a) Relaties met de aandeelhouders

De Belgische Staat als aandeelhouder

De Belgische Staat is via de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij (“**FPIM**”), de meerderheidsaandeelhouder van bpost NV en heeft 51,04 % van bpost NV in handen. Bijgevolg heeft het de macht om elke beslissing op de Vergadering van Aandeelhouders waarvoor een gewone meerderheid van stemmen vereist is, te controleren.

De rechten van de Belgische Staat als aandeelhouder van bpost zijn vastgelegd in het beleid inzake deugdelijk bestuur (openbaar beschikbaar op bpost website).

De Belgische Staat als overheidsinstantie

De Belgische Staat is samen met de Europese Unie de belangrijkste wetgever in de postsector. Het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (“**BIPT**”), de nationale regelgevende instantie, is de voornaamste regulator voor de postsector in België.

De Belgische Staat als klant

De Belgische Staat is één van de grootste klanten van bpost. De vergoeding voor de DAEB meegerekend, was 9,5% van de totale bedrijfsopbrengsten van bpostgroup in 2024 toerekenbaar aan de Belgische Staat en Staatsgerelateerde entiteiten. Als de vergoeding voor de DAEB buiten beschouwing wordt gelaten, dan overschrijden de diensten verleend aan Staatsgerelateerde klanten niet 5% van de totale bedrijfsopbrengsten van bpostgroup.

bpost verzorgt de postbedeling voor een aantal overheidsdiensten, zowel volgens de commerciële voorwaarden als overeenkomstig de bepalingen van het beheerscontract.

bpost is door de Belgische Staat belast met het leveren van universele postdiensten en DAEB. Die omvatten postdiensten en financiële en andere openbare diensten. De Wet van 1991, de Postwet van 26 januari 2018, het beheerscontract voor de verplichtingen tot universele dienstverlening (“**USO**”), het 7de beheerscontract voor de DAEB en de concessieovereenkomsten voor de pers bepalen de regels en voorwaarden voor het uitvoeren van de verplichtingen die bpost op zich neemt in uitvoering van zijn universele postdiensten en de DAEB, en, waar van toepassing, voor de financiële compensatie door de Belgische Staat.

De DAEB die door het 7de beheerscontract aan bpost zijn toevertrouwd, zijn bedoeld om aan bepaalde doelstellingen met betrekking tot het algemeen belang te voldoen. Deze DAEB omvatten het onderhoud van het retailnetwerk: om de territoriale en sociale cohesie te waarborgen, moet bpost een retailnetwerk bestaande uit minstens 1,300 postverkooppunten behouden. Minstens 650 van deze postverkooppunten moeten postkantoren zijn. bpost moet ook ten minste 350 geldautomaten op het grondgebied installeren en ten minste één in de gemeenten waar geen andere operator deze heeft geïnstalleerd. Het aanbieden van dagelijkse DAEB bestaat uit “cash at counter”-diensten en de thuisbezorging van pensioenen en sociale uitkeringen. Tot slot omvatten ad hoc-DAEB de sociale rol van de postbode, in het bijzonder met betrekking tot alleenstaanden of minderbedeelden, de “A.u.b. postbode”-dienst, de verspreiding van informatie aan het publiek op verzoek van de autoriteiten en ter ondersteuning van grootschalige voorlichtingscampagnes van de autoriteiten bij een grote crisis, de samenwerking met betrekking tot de uitreiking van de stembrieven, de uitreiking van geadresseerd en ongeadresseerd verkiezingsdrukwerk, de uitreiking van poststukken van verenigingen tegen een speciale prijs, de uitreiking van brievenpost die is vrijgesteld van portkosten, de ondersteuning van initiatieven om de “digitale kloof” te dichten en de toegang tot e-overheidsdiensten via de postkantoren te vergemakkelijken, de financiële en administratieve verwerking van boetes, de ticketverkoop voor openbaar of gedeeld vervoer, op verzoek van bedrijven voor openbaar of gedeeld vervoer en de verkoop van postzegels.

De tarieven en de andere voorwaarden voor het verlenen van een aantal van de krachtens het 7de beheerscontract voorziene diensten worden bepaald in invoeringsakkoorden tussen bpost, de Belgische Staat en, indien nodig, de andere betrokken partijen of instellingen.

bpost bleef bovendien de DAEB voor de vroege uitreiking van kranten en de distributie van tijdschriften verlenen tot 30 juni 2024. Tot 31 december 2015 werden deze diensten verleend krachtens het 5de beheerscontract. In overeenstemming met de verbintenis van de Belgische Staat jegens de Europese Commissie, werd er een competitieve, transparante en niet-discriminerende marktconsultatieprocedure met betrekking tot deze diensten georganiseerd, waarna het verlenen van de diensten in oktober 2015 aan bpost werd toegekend. Dientengevolge worden de diensten voor de distributie van kranten en tijdschriften sinds 1 januari 2016 geleverd in overeenstemming met de concessieovereenkomsten die in november 2015 tussen bpost en de Belgische Staat werden uitgevoerd.

Op 3 juni 2016 keurde de Europese Commissie zowel het 6de beheerscontract als de concessieovereenkomsten over de uitreiking van kranten en tijdschriften op grond van de staatssteunregels goed⁷.

⁷ In oktober 2016 verzocht de Vlaamse Federatie van Persverkopers het Gerecht om de goedkeuringsbeschikking van de Europese Commissie om procedurerechten nietig te verklaren. In februari 2019 heeft het Gerecht de zaak geschrapt uit het register, naar aanleiding van het verzoek van de VFP om de gerechtelijke actie te staken.

In december 2019 besliste de Belgische Federale Ministerraad om de huidige persconcessies met bpost te verlengen voor een periode van twee jaar (2021-2022) tegen de voorwaarden van 2020, zoals gespecificeerd in de huidige concessies. Deze beslissing werd op 2 september 2021 door de Europese Commissie goedgekeurd. In november 2022 besloot de regering de concessie opnieuw met één jaar te verlengen tot eind 2023 tegen de voorwaarden van 2020. In december 2023 besliste de Belgische regering om de concessie met zes maanden te verlengen (tot 30 juni 2024) als gevolg van haar beslissing om geen nieuwe persconcessie toe te kennen, maar deze te vervangen door een fiscale maatregel voor de persuitgevers. In mei 2024 keurde de Europese Commissie de compensatie van bpost goed met betrekking tot beide extensies.

In december 2020 besliste de Belgische regering om het 6de Beheerscontract te verlengen tot 31 december 2021. De verlenging werd op 27 juli 2021 door de Europese Commissie goedgekeurd. Op 14 september 2021 ondertekenden de Belgische regering en bpost het 7de Beheerscontract dat de periode tot 31 december 2026 bestrijkt. Dit contract werd bekendgemaakt bij de Europese Commissie en werd op 19 juli 2022 goedgekeurd. Als gevolg van deze goedkeuring trad het contract in werking.

bpost levert ook diensten voor het beheer van geldrekeningen aan de Belgische Staat en bepaalde andere openbare entiteiten overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 12 januari 1970 tot regeling van de postdienst, zoals gewijzigd krachtens het Koninklijk Besluit van 30 april 2007 tot regeling van de financiële postdiensten en het Koninklijk Besluit van 14 april 2013 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 12 januari 1970 tot regeling van de postdienst. Op 3 mei 2024 heeft de Belgische Staat bpost geïnformeerd dat de offerte was gewonnen door een andere aanbieder.

De vergoeding die aan bpost wordt verleend met betrekking tot de DAEB wordt bekendgemaakt in toelichting 6.7 van het jaarverslag en bedroeg 227,8 mEUR voor 2024 (311,9 mEUR in 2024).

De vergoeding voor de DAEB is gebaseerd op een Netto Vermeden Kost ("NAC")-methodologie. Deze methodologie bepaalt dat de vergoeding wordt gebaseerd op het verschil tussen (i) de nettokost voor de dienstverlener om te werken met de DAEB-verplichting en (ii) de nettokost voor dezelfde dienstverlener om te werken zonder die verplichting.

De vergoeding voor de uitreiking van kranten en tijdschriften bestaat uit een forfaitair bedrag en een variabel bedrag gebaseerd op de uitgereikte volumes. Deze vergoeding is onderworpen aan verdere ex-postverificaties en dient NAC-conform te zijn.

Het uitstaand bedrag dat door de Belgische Staat is verschuldigd voor de vergoeding voor de DAEB was volledig afgehandeld op 31 december 2024 (in vergelijking met 74,6 mEUR op 31 december 2023).

b) Geconsolideerde bedrijven

Een lijst van alle dochterondernemingen (en ondernemingen geconsolideerd volgens de vermogensmutatiemethode) wordt, samen met een korte beschrijving van hun zakelijke activiteiten, beschreven in toelichting 6.33 van dit jaarverslag.

Balansen en transacties tussen bpost en zijn dochterondernemingen, die verbonden partijen zijn van bpost, werden geëlimineerd in de geconsolideerde financiële verslaggeving en worden niet opgenomen in deze toelichting.

c) Relaties met geassocieerde ondernemingen en joint ventures

Jofico

Op 4 november 2019 richtten bpost NV, AXA Bank Belgium NV, Crelan NV, Argenta Spaarbank NV en vdk bank NV de joint venture "Jofico CV" op. Deze joint venture, waarin elke aandeelhouder een gelijk aandeel bezit, heeft als doel een ATM-als-dienst-model te implementeren, waarbij de deelnemende bedrijven hun krachten bundelen voor de aankoop en het onderhoud van hun respectieve ATM-netwerk.

d) Vergoedingen van het top management

Personeelsleden van het key management zijn personen die bevoegd en verantwoordelijk zijn voor de strategische oriëntatie van bpostgroep. Bij bpostgroep bestaat het personeel van het key management uit alle leden van de Raad van Bestuur, met inbegrip van de CEO, en het Executive Committee.

Zoals beschreven in het Remuneratieverslag, werd het Bezoldigingsbeleid met de bezoldigingsprincipes van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur, de CEO en de leden van het Executive Committee eerst goedgekeurd door de Vergadering van Aandeelhouders van 12 mei 2021 en werd het van kracht op 1 januari 2021. Op aanbeveling van het Bezoldigings- en Benoemingscomité heeft de Raad van Bestuur een herziene versie van het Bezoldigingsbeleid voorbereid, vooral met het oog op de invoering van een lange termijn incentiveplan. Het herziene Bezoldigingsbeleid werd goedgekeurd door de Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 23 november 2023. Het herziene Bezoldigingsbeleid is van toepassing sinds 23 november 2023.

De leden van de Raad van Bestuur, met uitzondering van de CEO, hebben recht op (i) een maandelijks vaste vergoeding en (ii) een zitpenning voor elke bijgewoonde vergadering van het Raadgevend Comité.

In 2024 bedroeg de totale vergoeding die werd betaald aan de leden van de Raad van Bestuur (exclusief de CEO) 0,6 mEUR (2023: 0,6 mEUR).

Het bezoldigingspakket van de CEO en de leden van het Executive Committee bestaat uit (i) een vaste basisbezoldiging, (ii) een variabele korte termijn incentive, (iii) een variabele lange termijn incentive, (iv) pensioenbijdragen en (v) verschillende andere voordelen.

Voor het jaar dat eindigde op 31 december 2024 werd een totale vergoeding van 6,4 mEUR (2023: 5,5 mEUR) exclusief de variabele vergoeding betaald aan de CEO en de leden van het Executive Committee, die als volgt kan worden opgesplitst:

- basisbezoldiging: 4.309.132,62 EUR (2023: 3.654.981,34 EUR);
- pensioenbijdrage: 605.893,83 EUR (2023: 593.570,26 EUR);
- andere voordelen: 421.341,73 EUR (2023: 1.201.789,03 EUR).

Bovendien ontvingen de leden van het Executive Committee (exclusief de CEO) in 2024 een globale variabele vergoeding van 1.024.151,8 EUR (2023: 893.101,44 EUR).

Behalve voor de variabele lange termijn incentive van Thomas Mortier (zie hieronder), werden er in 2024 geen aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven (of andere op aandelen gebaseerde vergoedingen) toegekend aan of uitgeoefend door de CEO of de andere leden van het Executive Committee, noch zijn dergelijke rechten verlopen. Er stonden voor het boekjaar 2024 geen opties uit eerdere aandelenoptieplannen open.

Na de overname van de Staci Group op 1 augustus 2024 trad Thomas Mortier, CEO van Staci, toe tot het Executive Committee van de bpostgroup. Ter ondersteuning van deze overname heeft de vennootschap een op aandelen gebaseerd managementincentiveplan afgesloten met bepaalde managers van de Staci Group ("Staci MIP"), waaronder Thomas Mortier, voor een maximale periode van drie jaar (d.w.z. tot 2027).

In het kader van de Staci MIP moesten bepaalde managers van de Staci Group eerst gewone aandelen in Augusta Progress, de Franse dochteronderneming van de Vennootschap die eigenaar is van de Staci Group, tegen reële waarde inschrijven en/of deze converteren. Daarnaast ontvingen zij gratis preferente aandelen in Augusta Progress, één voor elk gewoon aandeel in hun bezit, onder voorbehoud van specifieke prestatie- en dienstverleningsvoorwaarden.

De gratis preferente aandelen hebben twee doelstellingen: (i) om de belangen van bepaalde sleutelmanagers verder af te stemmen op die van de Vennootschap bij de uitvoering van de bedrijfsplannen van Staci Group, Radial Europe en Active Ants, evenals de synergieën die uit de transactie worden verwacht via een gecombineerde EBITDA-doelstelling tegen eind 2027, die de uiteindelijke waarde van deze aandelen zal bepalen, en (ii) om bij te dragen aan het behoud van de sleutelmanagers.

Op 7 augustus 2024 werden aan Thomas Mortier 857.959 gratis preferente aandelen in Augusta Progress toegekend. De preferente aandelen worden verworven na één jaar, d.w.z. op 7 augustus 2025. Na de verwervingsdatum geldt een retentieperiode van één jaar, tot 7 augustus 2026, waarin de preferente aandelen niet mogen worden overgedragen. Liquiditeitsopties (put/call) die in 2028 kunnen worden uitgeoefend, stellen het management in staat hun preferente aandelen te gelde te maken.

Voor Thomas Mortier zijn prestatiecriteria vastgesteld als uitbetalingsmaatstaven, afhankelijk van onder andere: (i) de realisatie van de bedrijfsplannen van Staci, Radial Europe en Active Ants (uitgedrukt in doel-EBITDA pre-IFRS16), (ii) het behalen van synergieën binnen de 3PL EU BU-entiteiten en met andere entiteiten van bpostgroup, (iii) de nettoschuld van Staci, en (iv) de cumulatieve CapEx van Staci. Daarnaast zijn er good leaver/bad leaver-regels van toepassing op de preferente aandelen.

Een meer gedetailleerd overzicht van de vergoeding van het key management van bpost en van het bezoldigingsbeleid van bpost is terug te vinden in het remuneratieverslag.

6.33 Overzicht van dochterondernemingen

De bedrijfsactiviteiten van de belangrijkste dochterondernemingen kunnen als volgt worden omschreven:

- **Aldipress** is actief op de Nederlandse markt als verdeler van tijdschriften, strips, romans en puzzelboeken.
- De bedrijfsactiviteiten van **Active Ants** bestaan uit cross-border e-fulfilment voor webshops, waaronder productopslag, picking, verpakking, transport en de afhandeling van verzending en retour.
- **AMP** is een prominente speler op de Belgische markt voor persdistributie met een groot aantal verkooppunten en een groot aantal verdeelde titels.
- **Apple Express Courier** (Miami) en **Apple Express Courier** (Canada) zijn bedrijven die zich bezighouden met logistiek en toelevering en gespecialiseerd zijn in hoogwaardig versneld en "dedicated" transport, diensten met toegevoegde waarde rond forward en reverse warehousing en end-mile-leveringsdiensten in Canada.
- **b2boost** is gespecialiseerd in de automatisering en digitalisering van B2B-gegevensuitwisseling om de efficiëntie en cashflow van zijn klanten te verbeteren en ontwikkelde een platform dat voldoet aan de hoogste normen op het vlak van betrouwbaarheid, wettelijke conformiteit in 60 landen, flexibiliteit en een hoog niveau van specialisatie in de digitalisering van B2B-dataprocessen.
- **bpost Singapore** en **bpost Hong Kong** bieden een heel gamma aan leverings- en logistiekoplossingen, met inbegrip van cross-border post en pakjes en e-commercefulfilment. Beide entiteiten zijn vooral gericht op het rechtstreeks ophalen van pakjes van overzeese e-commercebedrijven en bedrijven voor levering in Europa en andere regio's. **bpost International Logistics** (Beijing) Co. is een bedrijf dat is verbonden met **bpost Hong Kong** en is gevestigd in Beijing (China). Het biedt een volledig gamma van cross-border pakjesleveringsdiensten aan de Chinese e-tailers en consolidators, met een sterke focus op de levering van pakjes aan Europese kopers en andere kopers wereldwijd. Het is voornamelijk actief in Beijing, Shanghai en Shenzhen.

- **DynaGroup** biedt een scala aan gespecialiseerde logistieke diensten en software, waaronder de herstelling van elektronica (van smartphones over drones tot koffiezetapparaten), gepersonaliseerde e-commerceleveringsdiensten voor zowel kleine producten (zoals smartphones) als grote verbruiksproducten (zoals de levering en installatie van grote televisies, wasmachines en meubels) en het preventieve en correctieve onderhoud, de reiniging, de herstelling en het hergebruik van medische apparatuur. DynaGroup levert ook veilige en betrouwbare diensten voor overheden en financiële instellingen, zoals de levering van paspoorten en de afhandeling van contracten bij de klant thuis.
- **Euro-Sprinters** is een koerierdienst die 24/7 expresleveringen van elke omvang aanbiedt, zowel binnen België als internationaal.
- **Freight 4U Logistics** is een grondafhandelaar in de buurt van de luchthavens van Brussel en Luik met diensten zoals het opsplitsen, sorteren en verwerken van vracht, douaneactiviteiten (import en export) en verzending van vracht.
- **Freight Distribution Management Systems** en **FDM Warehousing** zijn gespecialiseerd in het leveren van een persoonlijke klantenservice voor opslag, fulfilment en distributie van producten in Australië en Nieuw-Zeeland. Hun activiteiten bestaan uit “Third Party Logistics” (3PL) opslag, transport en distributie.
- **IMX** is een internationale dienstleverancier die in Parijs is gevestigd en die wereldwijd een ruime waaier aan leveringsdiensten aanbiedt. Dankzij zijn partners en overeenkomsten met meer dan 200 bedrijven die toonaangevend zijn in de last-mileleveringen, biedt IMX een grote verscheidenheid aan leveringsdiensten (pakjes, brieven, kranten en tijdschriften, post met track & trace, levering tegen aftekening, terugzendingen enz.) tegen geoptimaliseerde kosten vanaf de eerste zending.
- **Landmark Global** en **Landmark Trade Services** zijn toonaangevende internationale pakjesconsolidators die respectievelijk in de VS en Canada zijn gevestigd. Zij richten zich voornamelijk op de distributie van e-commercepakjes van in de VS gevestigde e-tailers naar Canada, Europa, Australië en Latijns-Amerika. Zij bieden hun e-commerceklanten ook diverse logistieke oplossingen en fulfilmentdiensten op locaties in de Verenigde Staten en Canada.
- **Landmark Global** (UK) is een Britse post-, pakjes- en transportonderneming die wereldwijd logistieke oplossingen biedt voor de markt in het Verenigd Koninkrijk. Landmark Global (VK) is gevestigd in de buurt van de luchthaven Heathrow en beschikt over een douane-opslagplaats om inklaaringsdiensten en veiligheidsonderzoeken met röntgenstralen aan te bieden. Landmark Global (VK) fungeert als inkomende en uitgaande gateway voor andere bpost-entiteiten over de hele wereld.
- **Landmark Trade Services** (VK) levert importdiensten voor goederen die het Verenigd Koninkrijk binnenkomen. De ligging net naast het Londense Heathrow maakt het bij uitstek geschikt om in te staan voor imports via een luchtbrug tussen de VS en het Verenigd Koninkrijk.
- **Leen Menken Foodservice Logistics** is een logistieke operator voor de opslag, de logistiek en de distributie van gekoelde en diepgevroren producten voor de e-commerce.
- **Radial Nederland** biedt importdiensten voor VS-klanten die hun producten willen verkopen in Europa. Deze bevatten dedouaneringsdiensten, opslag, “pick & pack” en last-mile-levering. **Landmark Trade Services (Nederland)** richt zich op het adviseren van nieuwe Amerikaanse klanten bij het invoeren van hun producten in Europa. Dit omvat advies over zowel douane/btw-set-up als over productregistratie in de verschillende Europese landen.
- **Radial Polen** verzorgt fulfilment-, logistiek- en distributieactiviteiten. Het is actief als logistiek- en distributiepartner voor direct-selling bedrijven in West-, Centraal- en Oost-Europa.
- De Amerikaanse en andere Europese entiteiten van Radial verkopen een reeks diensten van de hele logistieke e-commerceketen. De technische, krachtige omnichannel-oplossingen van **Radial** verbinden vraag en aanbod met elkaar door middel van efficiënte fulfilment- en leveringsopties, intelligente fraudebescherming en betalingsverwerking, en gepersonaliseerde klantenservice, waardoor merken hun post-click-ervaring kunnen vereenvoudigen en hun klantenservice kunnen verbeteren.
- **Speos Belgium** beheert uitgaande documentstromen voor zijn klanten en is gespecialiseerd in het uitbesteden van financiële en administratieve documenten, zoals facturen, bankafschriften en loonfiches. De diensten omvatten het genereren, printen en bijvoegen van documenten, elektronische verdeling en archivering.
- **Staci Group** is een gerenommeerde fulfilment- en logistiekexpert die multichannel logistiek- en distributieoplossingen aanbiedt, waaronder B2B, D2C en e-commerce, aan een breed scala van sectoren zoals schoonheid & gezondheidszorg, telecom, retail, voeding & dranken, en de openbare sector. Met een unieke expertise in gedeelde magazijnen voor meerdere klanten is Staci in staat om op maat gemaakte en kosteneffectieve logistieke oplossingen te implementeren. De knowhow, de processen en de ervaring die het bedrijf heeft ontwikkeld op het vlak van fulfilment, pick & pack, gedeelde resources, transportoptimalisatie, IT-systemen en voorraadfinanciering, zorgt ervoor dat Staci unieke en volledig geïntegreerde oplossingen voor toeleveringsketenbeheer kan aanbieden.

NAAM	AANDEEL VAN DE STEMRECHTEN IN %		LAND VAN OPRICHTING
	2024	2023	
Jofico CV	20%	20%	België
Certipost NV-SA	100,0%	100,0%	België
Euro-Sprinters NV-SA	100,0%	100,0%	België
Radial Poland Sp z o.o.	100,0%	100,0%	Polen
Speos Belgium NV-SA	100,0%	100,0%	België
Landmark Global (UK) Ltd	100,0%	100,0%	VK
bpost Hong Kong Ltd	100,0%	100,0%	Hong Kong
bpost Singapore Pte. Ltd	100,0%	100,0%	Singapore
bpost International Logistics (Beijing) CO Ltd	100,0%	100,0%	China
bpost US Holdings, Inc	100,0%	100,0%	VS
Landmark Global, Inc	100,0%	100,0%	VS
Landmark Trade Services, Ltd	100,0%	100,0%	Canada
Radial Pays-Bas B.V.	100,0%	100,0%	Nederland
Landmark Trade Services (Netherlands) BV	100,0%	100,0%	Nederland
Landmark Trade Services (UK) Ltd	100,0%	100,0%	VK
Apple Express Courier, Inc	100,0%	100,0%	VS
Apple Express Courier, Ltd	100,0%	100,0%	Canada
Freight Distribution Management Systems PTY, Ltd	100,0%	100,0%	Australië
FDM Warehousing PTY, Ltd	100,0%	100,0%	Australië
AMP NV-SA	100,0%	100,0%	België
Radial Belgium NV-SA	100,0%	100,0%	België
DynaGroup BV	100,0%	100,0%	Nederland
Dynafix Repair BV	100,0%	100,0%	Nederland
Dynalogic Benelux BV	100,0%	100,0%	Nederland
Dynafix Care BV	100,0%	100,0%	Nederland
Dynalogic Courier BV	100,0%	100,0%	Nederland
Dynafix Computer Repair BV	100,0%	100,0%	Nederland
Dynasure BV	100,0%	100,0%	Nederland
Dynafix OnSite BV	100,0%	100,0%	Nederland
DynaLinq BV	100,0%	100,0%	Nederland
Dynalogic Belgium NV	100,0%	100,0%	België
Radial Holdings, LP	100,0%	100,0%	VS
Radial Commerce, Inc	100,0%	100,0%	VS
Radial South, LP	100,0%	100,0%	VS
Radial, Inc	100,0%	100,0%	VS
Radial Luxembourg S.à.R.l.	100,0%	100,0%	Luxemburg
Radial Omnichannel Technologies India, Private Ltd	100,0%	100,0%	India
Radial Omnichannel International, SL ¹	-	100,0%	Spanje
Radial GmbH	100,0%	100,0%	Duitsland
Radial Commerce Ltd	100,0%	100,0%	VK
Radial E-commerce (Shanghai) Corp. Ltd	100,0%	100,0%	China
bpost North America Holdings, Inc	100,0%	100,0%	VS
Radial III GP, LLC	100,0%	100,0%	VS
Radial South GP, LLC	100,0%	100,0%	VS
Radial Italy s.r.l.	100,0%	100,0%	Italië
Leen Menken Foodservice Logistics BV	100,0%	100,0%	Nederland
Active Ants BV	100,0%	100,0%	Nederland
Anthill BV ¹	-	100,0%	Nederland
Freight 4U Logistics BV	100,0%	100,0%	België
Active Ants International BV ¹	-	100,0%	Nederland
Active Ants Belgium BV	100,0%	100,0%	België

NAAM	AANDEEL VAN DE STEMRECHTEN IN %		LAND VAN OPRICHTING
	2024	2023	
Active Ants Germany GmbH	100,0%	100,0%	Duitsland
Active Ants UK Ltd	100,0%	100,0%	VK
Marceau 1 SAS	100,0%	68,6%	Frankrijk
IMX France	100,0%	68,6%	Frankrijk
IMX GmbH	100,0%	68,6%	Duitsland
Aldipress BV	100,0%	100,0%	Nederland
b2boost NV-SA	100,0%	100,0%	België
Augusta Progress ²	98,75%	-	Frankrijk
Staci ²	98,75%	-	Frankrijk
BLG Manco ²	98,75%	-	Nederland
BLG Holding ²	98,75%	-	Nederland
Staci Belgium ²	98,75%	-	België
Sepia ²	98,75%	-	België
Pixel Inspiration Holdings ²	98,75%	-	Frankrijk
MDA ²	98,75%	-	VK
Staci Americas ²	98,75%	-	VS
Staci Deutschland ²	98,75%	-	Duitsland
Staci Logistics Spain ²	98,75%	-	Spanje
Staci Asia Pacific ²	98,75%	-	Hong Kong
Eurodislog ²	98,75%	-	Frankrijk
Publidispatch ²	98,75%	-	Frankrijk
Logigones ²	98,75%	-	Frankrijk
LM2S ²	98,75%	-	Frankrijk
Staci Italia ²	50,36%	-	Italië
Staci Pays-Bas ²	74,06%	-	Nederland
Base Logistics ²	98,75%	-	Nederland
Special Logistic Services ²	98,75%	-	Nederland
Healthlink Europe ²	98,75%	-	Nederland
Sepia Digital ²	98,75%	-	België
Pixel Inspiration France ²	98,75%	-	Frankrijk
Healthlink Europe Services ²	98,75%	-	Nederland
Healthlink International ²	98,75%	-	VS

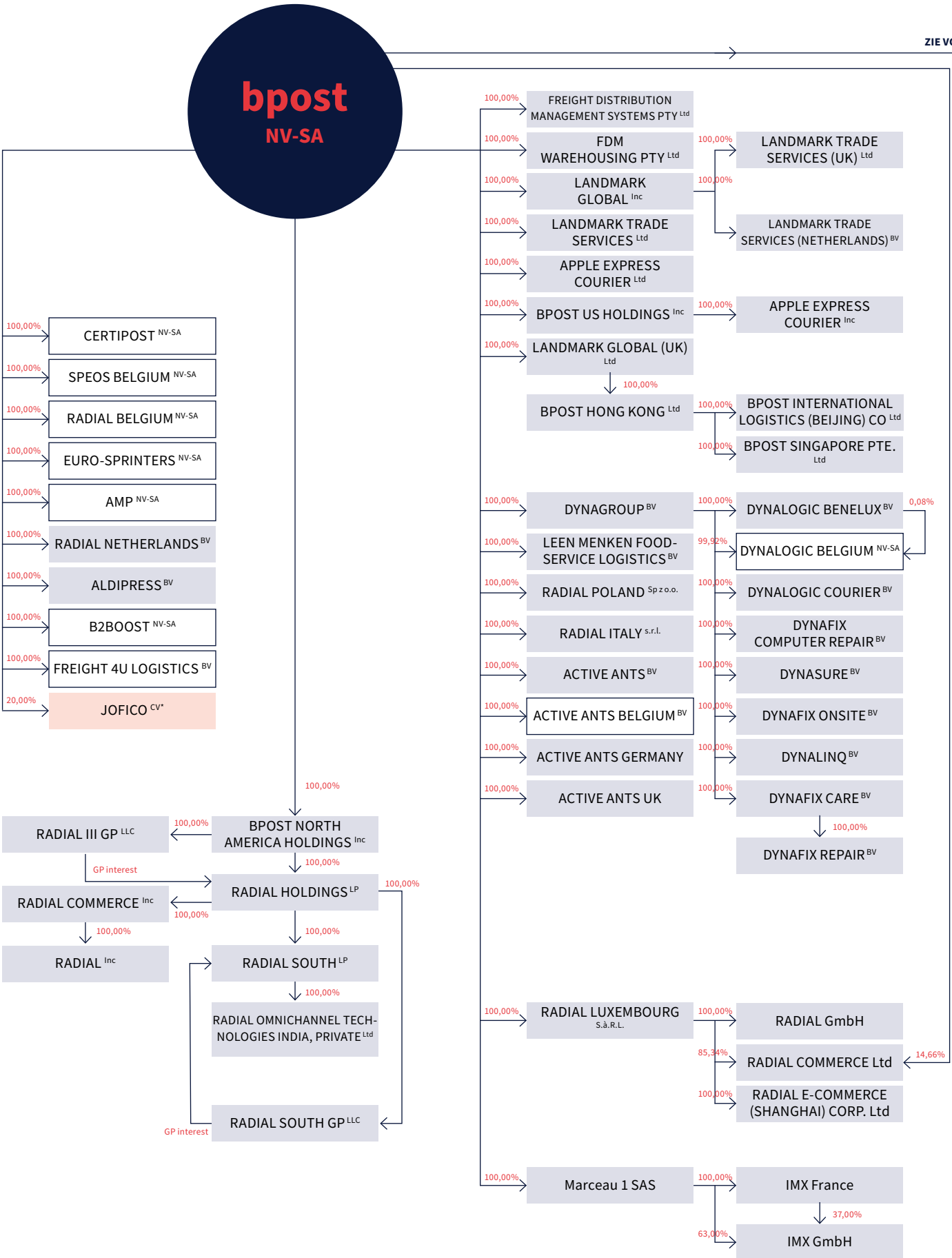
1 Opgeslorpt dmv van fusie in bpost NV/SA in 2023.

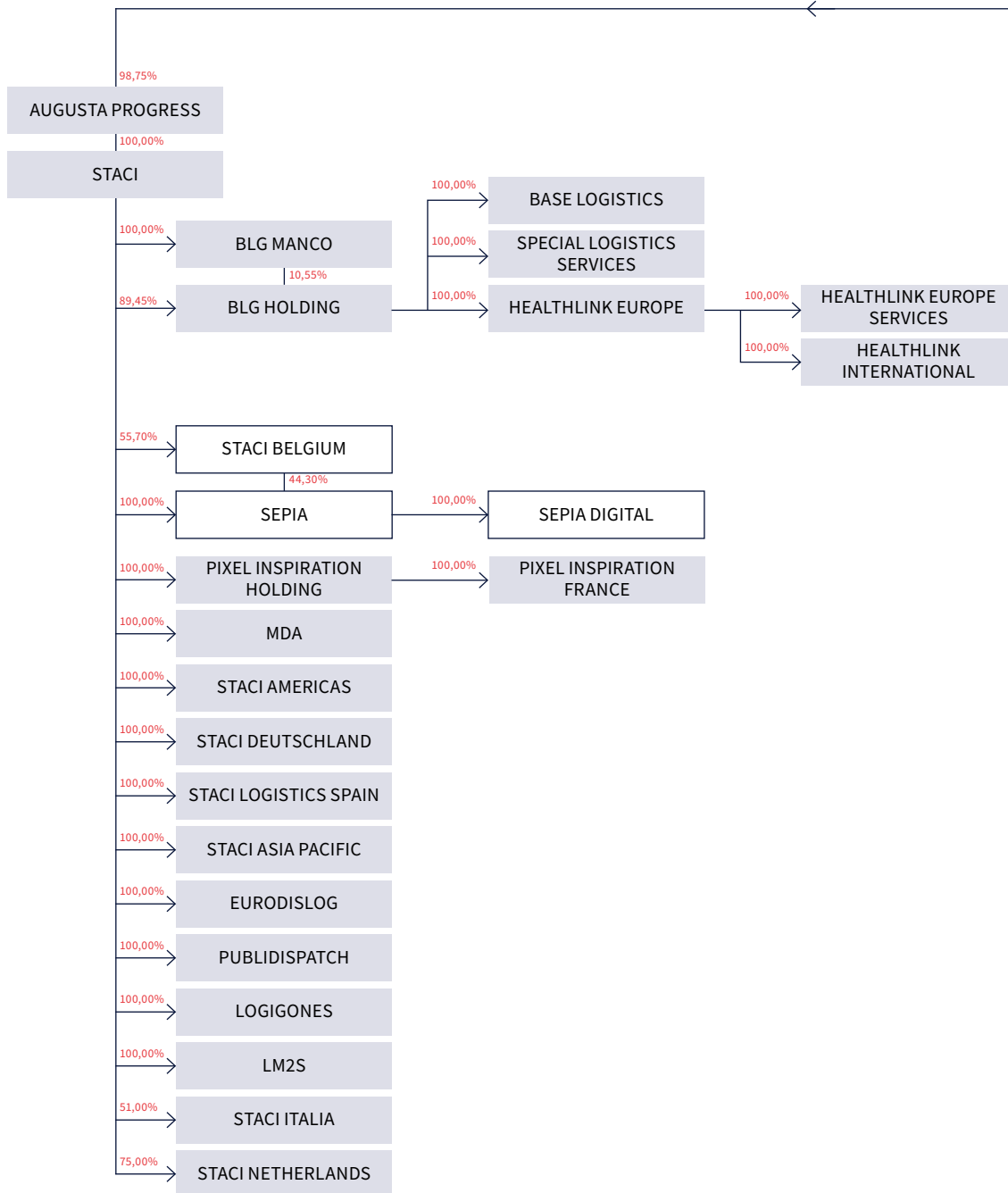
2 Verworven - onderdeel van de Staci-groep

Structuur bpostgroup

Op 31 December 2024

ZIE VOLGENDE PAGINA





6.34 Belangrijke gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich na balansdatum geen significante gebeurtenissen voorgedaan die de financiële positie van bpostgroup beïnvloeden.

7. Verkorte jaarrekening van bpost NV

De statutaire (niet-geconsolideerde) jaarrekening van bpost NV opgesteld onder BGAAP wordt hier voorgesteld in een verkorte vorm. De commissaris heeft een verklaring zonder voorbehoud afgeleverd over de statutaire enkelvoudige jaarrekening van bpost NV voor het jaar 2024.

De integrale versie van de jaarrekening zal neergelegd worden bij de Nationale Bank van België en zal verder gratis te raadplegen zijn op de website van bpost.

Verkorte balans van bpost NV

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
ACTIVA		
VASTE ACTIVA		
Immateriële vaste activa (inclusief oprichtingskosten)	25,8	29,5
Materiële vaste activa	456,4	442,7
Financiële vaste activa	2.273,1	1.209,9
Handels- en overige vorderingen	0,7	0,0
	2.755,9	1.682,1
VLOTTENDE ACTIVA		
Vorraden	8,2	8,9
Handels- en overige vorderingen	411,2	626,5
Geldmiddelen en kasequivalenten	582,6	757,9
Overlopende rekeningen	48,1	38,0
	1.050,1	1.431,2
TOTAAL ACTIVA	3.806,0	3.113,4
EIGEN VERMOGEN EN SCHULDEN		
EIGEN VERMOGEN		
Geplaatst kapitaal	364,0	364,0
Herwaarderingsmeerwaarden	0,1	0,1
Reserves	63,7	67,9
Overgedragen resultaat	226,3	456,2
	654,0	888,2
VOORZIENINGEN		
Voorzieningen m.b.t. pensioenen	29,4	28,7
Voorzieningen voor herstellingen en onderhoud	0,2	0,5
Overige voorzieningen	204,4	208,7
Uitgestelde belasting	4,3	5,7
	238,2	243,5
VREEMD VERMOGEN OP LANGE TERMIJN		
Schulden op lange termijn	1.648,9	648,1
	1.648,9	648,1
VREEMD VERMOGEN OP KORTE TERMIJN		
Handels- en overige schulden	302,0	314,1
Schulden op korte termijn	68,7	58,8
Sociale schulden	412,7	418,6
Verschuldigde belasting	26,7	16,1
Overige schulden	281,4	359,6
Overlopende rekeningen	173,4	166,3
	1.264,8	1.333,5
TOTAAL PASSIVA	3.806,0	3.113,4

Verkorte resultatenrekening van bpost NV

Op 31 December

IN MILJOEN EUR	2024	2023
Omzet	2.299,8	2.349,5
Overige bedrijfsopbrengsten	42,0	37,6
Niet-recurrente bedrijfsopbrengsten	0,0	0,0
TOTAAL BEDRIJFSOPBRENGSTEN	2.341,8	2.387,0
Materiaalkost	5,9	7,4
Personeelskosten	1.333,1	1.300,3
Diensten en diverse goederen	786,8	780,5
Overige bedrijfskosten	26,4	36,8
Voorzieningen	(3,9)	(8,8)
Afschrijvingen en waardeverminderingen	83,9	85,8
Niet-recurrente bedrijfskosten	0,3	3,1
TOTAAL BEDRIJFSKOSTEN	2.232,5	2.205,1
BEDRIJFSRESULTAAT	109,2	181,9
Financiële opbrengsten/(kosten)	84,7	57,2
Niet-recurrente financiële opbrengsten/(kosten)	(396,3)	(84,9)
Uitzonderlijke opbrengsten/kosten		
WINST VOOR BELASTING	(202,3)	154,1
Overboeking van uitgestelde belasting	(1,4)	(1,4)
Belastingen	33,2	48,0
RESULTAAT VOOR DE PERIODE	(234,1)	107,5
Overboeking naar/(van) belastingvrije reserves	(4,2)	(4,1)
TE BESTEMMEN WINST VAN DE PERIODE	(230,0)	111,5

Verslag van het College van commissarissen aan de algemene vergadering van bpost NV van publiek recht over het boekjaar afgesloten op 31 december 2024

In het kader van de wettelijke controle van de geconsolideerde jaarrekening van bpost NV van publiek recht (de “Vennootschap”) en haar dochterondernemingen (samen “de Groep”), brengen wij u verslag uit in het kader van ons mandaat van commissarissen. Dit verslag omvat ons oordeel over geconsolideerde balans op 31 december 2024, de geconsolideerde winst- en verliesrekening, het overzicht van de gerealiseerde en niet-gerealiseerde geconsolideerde resultaten, mutatieoverzicht van het geconsolideerd eigen vermogen, geconsolideerd kasstroomoverzicht van het boekjaar afgesloten op 31 december 2024 en over de toelichting, met informatie van materieel belang over de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving (alle stukken gezamenlijk de “Geconsolideerde Jaarrekening”) en omvat tevens ons verslag betreffende overige door wet- en regelgeving gestelde eisen. Deze verslagen zijn één en ondeelbaar.

Wij werden als commissarissen benoemd door de algemene vergadering op 8 mei 2024, overeenkomstig het voorstel van het bestuursorgaan uitgebracht op aanbeveling van het auditcomité en op voordracht van de ondernemingsraad. Ons mandaat loopt af op de datum van de algemene vergadering die zal beraadslagen over de Geconsolideerde Jaarrekening afgesloten op 31 december 2026. We hebben de wettelijke controle van de Geconsolideerde Jaarrekening van de Groep uitgevoerd gedurende 16 opeenvolgende boekjaren.

Verslag over de controle van de Geconsolideerde Jaarrekening

Oordeel zonder voorbehoud

Wij hebben de wettelijke controle uitgevoerd van de Geconsolideerde Jaarrekening van bpost NV van publiek recht, die geconsolideerde balans op 31 december 2024 omvat, alsook de geconsolideerde winst- en verliesrekening, het overzicht van de gerealiseerde en niet-gerealiseerde geconsolideerde resultaten, mutatieoverzicht van het geconsolideerd eigen vermogen, geconsolideerd kasstroomoverzicht over het boekjaar afgesloten op die datum en de toelichting met inbegrip van de materieel belang zijnde gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving, met een geconsolideerd balanstotaal van € 5.354,4 miljoen en waarvan de geconsolideerde resultatenrekening afsluit met een verlies van het boekjaar van € 204,1 miljoen.

Naar ons oordeel geeft de Geconsolideerde Jaarrekening een getrouw beeld van het geconsolideerde eigen vermogen en van de geconsolideerde financiële positie van de Groep op 31 december 2024, alsook van de geconsolideerde resultaten en de geconsolideerde kasstromen voor het boekjaar dat op die datum is afgesloten, in overeenstemming met de IFRS Accounting Standards zoals goedgekeurd door de Europese Unie en met de in België van toepassing zijnde wettelijke en reglementaire voorschriften.

Basis voor ons oordeel zonder voorbehoud

We hebben onze controle uitgevoerd in overeenstemming met de International Standards on Auditing (“ISA’s”) die van toepassing zijn in België. Wij hebben bovendien de door International Auditing and Assurance Standards Board (“IAASB”) goedgekeurde ISA’s toegepast die van toepassing zijn op huidige afsluitingsdatum en nog niet goedgekeurd zijn op nationaal niveau. Onze verantwoordelijkheden uit hoofde van die standaarden zijn nader beschreven in het gedeelte “Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de Geconsolideerde Jaarrekening” van ons verslag.

Wij hebben alle deontologische vereisten die relevant zijn voor de controle van de Geconsolideerde Jaarrekening in België nageleefd, met inbegrip van deze met betrekking tot de onafhankelijkheid.

Wij hebben van het bestuursorgaan en van de aangestelden van de Vennootschap de voor onze controle vereiste ophelderingen en inlichtingen verkregen. Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Benadrukking van bepaalde aangelegenheden – voorwaardelijke verplichtingen

Zonder afbreuk te doen aan ons hierboven tot uitdrukking gebracht oordeel, vestigen wij de aandacht op de toelichting 6.30 ‘Voorwaardelijke verplichtingen’ bij de Geconsolideerde Jaarrekening die het lopende onderzoek met betrekking tot de toekenning van de persconcessie aan de Vennootschap beschrijft, evenals de risicobeoordeling van het management met betrekking tot de mogelijke gevolgen.

Kernpunten van de controle

De kernpunten van onze controle betreffen die aangelegenheden die volgens ons professioneel oordeel het meest significant waren bij onze controle van de Geconsolideerde Jaarrekening van de huidige verslagperiode.

Deze aangelegenheden werden behandeld in de context van onze controle van de Geconsolideerde Jaarrekening als een geheel en bij het vormen van ons oordeel hieromtrent en derhalve formuleren wij geen afzonderlijk oordeel over deze aangelegenheden.

Bedrijfscombinaties

Beschrijving van het kernpunt

Op 1 augustus 2024 rondde bpostgroup de overname af van 100% van de aandelen van Staci, een toonaangevende Europese specialist in logistiek voor derden. Zoals beschreven in toelichtingen 6.5 en 6.19 bij de Geconsolideerde Jaarrekening, zijn de bedragen met betrekking tot goodwill (€ 826,4 miljoen) en immateriële vaste activa (€ 570,0 miljoen), die worden opgenomen via de allocatie van de aankoopprijs na deze overname, nog steeds voorlopig op 31 december 2024, aangezien de Vennootschap één jaar de tijd heeft om de toewijzing van de aankoopprijs af te ronden in overeenstemming met IFRS 3.

De allocatie van de aankoopprijs omvat het aligneren van de boekhouding van de overgenomen vennootschappen met de boekhoudkundige grondslagen van de Vennootschap en omvat diverse veronderstellingen en hypothesen van het management om de reële waarde van de overgenomen activa en passiva in te schatten conform IFRS3.

Dit gebied is van belang voor onze controle vanwege de omvang van de betrokken bedragen, de vereiste betrokkenheid van externe specialisten die door de Vennootschap zijn ingeschakeld en de complexiteit van de onderliggende schattingen en berekeningen (die elementen van onzekerheid bevatten).

Samenvatting van de uitgevoerde procedures

- We hebben controlewerkzaamheden uitgevoerd met betrekking tot de financiële informatie van de overgenomen Staci-entiteiten op datum van overname. We hebben de belangrijkste bevindingen beoordeeld en besproken die zijn vastgesteld tijdens de due diligence-procedures die zijn uitgevoerd door de externe experts die door het bedrijf zijn ingeschakeld. We hebben de ondertekende overeenkomsten tussen beide partijen verkregen en de betaalde vergoedingen aangesloten. Ten slotte hebben we de afstemming van de grondslagen voor financiële verslaggeving in de openingsbalansen van de overgenomen Staci-entiteiten met de grondslagen voor financiële verslaggeving van de Vennootschap gevalideerd.
- We hebben gebruik gemaakt van interne waarderingsexperten om de gepastheid te verifiëren van de door de Vennootschap toegepaste methodologie ter berekening van de reële waarde van de overgenomen activa en passiva alsook of deze in overeenstemming zijn met IFRS 3 en gangbare marktpraktijken.
- We hebben samen met onze interne waarderingsexperten de belangrijkste onderliggende informatie en hypothesen (onderliggende openingsbalansen, business plannen, verdisconteringsvoeten, EBITDA marges, groeivoeten, ...) die gebruikt werden tijdens de allocatie van de aankoopprijs geverifieerd en vergeleken met marktinformatie.
- We hebben de bekwaamheid, onafhankelijkheid en integriteit van de door de Vennootschap aangestelde externe waarderingsspecialisten beoordeeld.
- We hebben alle significante boekhoudkundige verwerkingen met betrekking tot de geïdentificeerde reële waarden van de verworven activa en passiva zoals bepaald in het purchase price allocation model, afgestemd.
- Tenslotte hebben we de adequaatheid van de toelichtingen 6.5 en 6.19 van de Geconsolideerde Jaarrekening nagekeken opdat deze in overeenstemming zijn met de vereisten onder IFRS.

Voorzieningen voor bepaalde openbare overeenkomsten

Beschrijving van het kernpunt

De totale voorziening voor geschillen tussen bpost en derden bedraagt € 102,2 miljoen per 31 december 2024, waarvan € 89,2 miljoen (tegenover € 82,5 miljoen in het voorgaande jaar) betrekking heeft op een voorziening voor mogelijke overcompensatie ontvangen van de Belgische Staat, met betrekking tot contracten voor (i) grensoverschrijdende boetes, (ii) de 679 rekeningen en (iii) Europese nummerplaten.

Toelichting 6.27 "Voorzieningen" bij de geconsolideerde jaarrekening geeft de achtergrond, bevindingen en volgende stappen van deze specifieke diensten tussen de Vennootschap en de Belgische Staat, met inbegrip van de beoordeling door het management van de risico's op de potentiële impact en de daaruit voortvloeiende opgenomen voorzieningen.

bpost heeft reeds in het voorgaande jaar een grondige juridische en economische evaluatie uitgevoerd en afgerond van de vergoeding die de Belgische Staat voor de drie diensten heeft betaald. Op basis van deze beoordeling is bpost tot de conclusie gekomen dat een mogelijke overcompensatie een waarschijnlijk risico op een negatieve cashflow vormt in de zin van IAS37 norm.

Vanwege de omvang van de betrokken bedragen, de vereiste betrokkenheid van externe specialisten die door de Vennootschap worden ingeschakeld, en de complexiteit van de schattingen en onderliggende berekeningen (die elementen van onzekerheid bevatten), beschouwen wij dit als een kernpunt van de controle.

Samenvatting van de uitgevoerde procedures

- We hebben de opzet beoordeeld van de processen en controles die door de Vennootschap zijn ingesteld met betrekking tot het schattingsproces van het management voor deze contracten.
- Wij hebben de objectiviteit en bekwaamheid van de externe adviseurs van de Vennootschap beoordeeld met betrekking tot het onderwerp waarop de voorzieningen betrekking hebben.
- We hebben de juridische bevestigingen van alle externe juridische adviseurs die door bpost over dit onderwerp zijn ingeschakeld verkregen en gelezen en we hebben rekening gehouden met hun risico-inschatting.
- We hebben de bijgewerkte berekeningen van het management nagekeken door de beweging van de voorziening ten opzichte van het voorgaande jaar te onderzoeken, de aannames die zijn gebruikt in de berekeningen van het management opnieuw te valideren en de wiskundige nauwkeurigheid van de berekening te verifiëren.
- We hebben de gerelateerde risicobeoordeling van de juridisch adviseur, het management en de raad van bestuur van het bedrijf beoordeeld.

- We hebben de notulen van het Auditcomité, het Ad Hoc Comité en de Raad van Bestuur gelezen om de volledigheid en juistheid te beoordelen van de informatie die is gebruikt om de risicobeoordeling en de bijbehorende berekeningen voor voorzieningen te bepalen.
- We hebben samen met de Vennootschap de evoluties van hun besprekingen met de 3 relevante overheidsdiensten gevolgd.
- Wij hebben de toereikendheid en volledigheid van de informatieverstrekking in de geconsolideerde jaarrekening beoordeeld op basis van IAS 37 (Voorzieningen).

Personeelsbeloning op lange termijn

Beschrijving van het kernpunt

De voorzieningen voor lange termijn personeelsbeloningen bedragen € 234,3 miljoen per 31 december 2024 en zijn opgenomen in toelichting 6.25 van de Geconsolideerde Jaarrekening. Dit gebied is van belang voor onze controle vanwege de omvang van de bedragen, de beoordelingen die ermee gemoeid zijn met betrekking tot de belangrijkste actuariële veronderstelling (disconteringsvoeten) en de technische expertise die nodig is om deze voorzieningen te evalueren en om de impact ervan naar behoren weer te geven in de geconsolideerde jaarrekening in overeenstemming met IAS 19 (Personeelsbeloningen).

Samenvatting van de uitgevoerde procedures

- We hebben de opzet beoordeeld van de processen en controles die door de Vennootschap zijn ingesteld om de onderliggende deelnemersgegevens te beheren en om ervoor te zorgen dat de wijzigingen in de plannen correct en tijdig worden weerspiegeld in de Geconsolideerde Jaarrekening.
- We hebben een beoordeling uitgevoerd van het actuariële verslag dat is opgesteld door de externe actuaris die door de Vennootschap is ingeschakeld om ervoor te zorgen dat alle kenmerken van de plannen naar behoren zijn meegenomen in de actuariële berekeningen.
- Wij hebben de deskundigheid, onafhankelijkheid en integriteit van de externe actuaris die door de Vennootschap is ingeschakeld, beoordeeld.
- We hebben de inputgegevens gebruikt voor de berekening van de provisies door de externe actuaris (zoals populatie, leeftijd, anciënniteit, loon, ...) vergeleken met broninformatie van de human resources afdeling van de Vennootschap.
- We hebben de geschiktheid van de belangrijkste actuariële veronderstelling (disconteringsvoeten) beoordeeld met de hulp van onze interne actuariële specialisten.
- We hebben gecontroleerd of de actuariële berekeningen correct worden weergegeven in de voorzieningen die zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening en hebben ervoor gezorgd dat de effecten correct worden geboekt in overeenstemming met IAS 19.
- We hebben de roll-forward van de voorzieningen gecontroleerd om inzicht te krijgen in de veranderingen in de waardering van de voorzieningen ten opzichte van vorig jaar.
- We hebben de toereikendheid en volledigheid van de toelichtingen in toelichting 6.25 van de geconsolideerde jaarrekening beoordeeld op basis van de vereisten van IAS 19 (Personeelsbeloningen).

Waardeverminderingen op goodwill

Beschrijving van het kernpunt

Per 31 december 2024 is in de Geconsolideerde Jaarrekening goodwill opgenomen voor een totaalbedrag van € 1.342 miljoen.

Zoals beschreven in toelichting 6.19, met betrekking tot het testen op bijzondere waardeverminderingen van goodwill, evalueert de Vennootschap de boekwaarde van haar kasstroomgenererende eenheden ("CGU") jaarlijks of vaker indien er indicatoren voor bijzondere waardeverminderingen aanwezig zijn. De beoordeling van bijzondere waardeverminderingen omvat een vergelijking van de geschatte bedrijfswaarde van de KGE met de boekwaarde. De beoordeling is een beoordelingsproces dat schattingen vereist met betrekking tot de geprojecteerde toekomstige kasstromen in verband met de CGU, de gewogen gemiddelde kapitaalkosten ("WACC") en het groeipercentage van inkomsten en kosten die moeten worden toegepast bij het bepalen van de bedrijfswaarde. Als onderdeel van de jaarlijkse impairment oefening heeft het management besloten om een impairment te boeken op hun 3PL US CGU voor een bedrag van € 299,4 miljoen.

Dit gebied is van belang voor onze controle vanwege de omvang van de bedragen, de oordeelsvorming en de technische deskundigheid die nodig zijn om de impairment testing op goodwill uit te voeren.

Samenvatting van de uitgevoerde procedures

- We hebben de opzet van de interne beheersingsmaatregelen met betrekking tot de impairment testing van goodwill door het management beoordeeld.
- We evalueerden en betwistten de bepaling van CGU's door het management en de toewijzing van goodwill aan die CGU's met het oog op impairment testing.
- We hebben de wijzigingen die door het management van het bedrijf zijn doorgevoerd in hun CGU-bepaling geëvalueerd en aangevochten
- We hebben de nauwkeurigheid van het onderliggende model getest om te beoordelen of de processen worden toegepast op de juiste invoergegevens.
- We hebben elk van de belangrijkste aannames die in de jaarlijkse impairment test zijn gebruikt, ter discussie gesteld. Deze belangrijke aannames omvatten de WACC, de groeipercentages en de verwachte kasstromen. We hebben onze interne waarderingsspecialisten ingeschakeld om die aannames te beoordelen en te benchmarken met vergelijkbare onafhankelijke gegevens. We hebben de redelijkheid van de geprojecteerde kasstromen getest in het licht van de historische nauwkeurigheid van de prognoses van de Groep en deze prognoses vergeleken met het langetermijnplan zoals gepresenteerd aan de Raad van Bestuur.
- We hebben de bijzondere waardevermindering voor de CGU 3PL US ten belope van € 299,4 miljoen afgestemd op het verschil tussen de boekwaarde (vóór bijzondere waardeverminderingen) en de realiseerbare waarden van de CGU 3PL US in de boekhouding per 31 december 2024.
- We hebben de gevoeligheidsanalyses van het management en de geschiktheid en volledigheid van de gevoeligheidsinformatie beoordeeld.
- We hebben de geschiktheid en volledigheid van de toelichtingen beoordeeld in overeenstemming met IAS 36 (Bijzondere waardevermindering van activa) zoals opgenomen in toelichting 6.19 van de Geconsolideerde Jaarrekening.

Erkenning van omzet gerelateerd aan Radial US, Staci, de financiële vergoedingen voor Diensten van Algemeen Economisch Belang ("DAEB") en diensten aan andere postoperatoren

Beschrijving van het kernpunt

Opbrengstverantwoording is een belangrijk controlepunt in onze controle, gezien de betrokken bedragen (€ 4.341,3 miljoen van de totale bedrijfsopbrengsten in 2024) en de complexiteit en aannames die worden gebruikt om verschillende inkomstenstromen aan het einde van het jaar te schatten in overeenstemming met IFRS 15 (Opbrengsten uit contracten met klanten). De belangrijkste risicogebieden hebben betrekking op:

- De opbrengsten met betrekking tot de financiële compensatie voor Diensten van Algemeen Economisch Belang ("DAEB") en voor de verspreiding van pers en tijdschriften voor de eerste 6 maanden van het gecontroleerde jaar zijn het resultaat van complexe berekeningen opgenomen in contractuele overeenkomsten en bedragen € 227,8 miljoen voor 2024, zoals vermeld in toelichting 6.7 van de Geconsolideerde Jaarrekening. In deze contracten zijn verschillende rekenmodellen opgenomen voor het bepalen van de jaarlijkse financiële vergoeding waarvoor de laagste vergoeding wordt toegekend en dus in aanmerking wordt genomen voor de opbrengstverantwoording. Deze rekenmodellen zijn gebaseerd op verschillende inputgegevens (zoals werkelijke volumes, kwaliteitsdoelstellingen, gemaakte kosten met betrekking tot de betreffende diensten,...) en omvatten schattingen van het management.
- Omzet van december 2024 voor Radial US (\$ € 96,5 miljoen) die wordt geraamd aan het einde van het jaar en in januari van het volgende jaar aan de klanten zal worden gefactureerd. Radial levert outsourcingdiensten voor e-commerce (technologiediensten, betalingsverwerkingsdiensten, verzend- en afhandelingsdiensten, 24/7 klantendiensten met betrekking tot de webshops, orderbeheer en -afhandeling) en andere professionele diensten aan haar klanten. De raming van de inkomsten van december 2024 in overeenstemming met IFRS 15 is complex gezien de verschillende inputgegevens die in de berekeningen worden gebruikt, het volume van de transacties en de specifieke contractuele voorwaarden die met klanten zijn overeengekomen.
- Inkomsten bij andere postoperatoren ("eindkosten") (€ 62,5 miljoen) die worden geraamd op basis van complexe berekeningen met verschillende inputgegevens. De raming van deze inkomsten is gebaseerd op de uitgewisselde volumes (in kilogram en per stuk), de prijzen overeengekomen met de buitenlandse postoperatoren en ook andere contractuele voorwaarden (bv. kwaliteit van de dienstverlening van de postdistributie).

Samenvatting van de uitgevoerde procedures

- We hebben inzicht gekregen in de interne beheersingsomgeving met betrekking tot de inkomstenprocessen, hebben walkthroughs uitgevoerd van de belangrijkste inkomstenklassen van transacties die worden genoemd in de beschrijving van de kernpunten van de controle en hebben de opzet van de belangrijkste interne controles geëvalueerd.
- We hebben ook het ontwerp en de operationele effectiviteit van de algemene IT-controles en de belangrijkste IT-applicatiecontroles ter ondersteuning van de inkomstenprocessen geëvalueerd met de hulp van onze interne IT-experts.
- We hebben het schattingsproces van het management beoordeeld en hun berekeningen uitgedaagd door het volgende uit te voeren:
 - een beoordeling en vergelijking van de belangrijkste inputs en aannames in de berekeningsmodellen met de contractuele afspraken,
 - een validatie van de vraag of de overdracht van risico's en voordelen goed wordt weerspiegeld op basis van de contractuele afspraken; en
 - een afstemming van de belangrijkste onderliggende gegevens die worden gebruikt in de inkomstenberekeningsmodellen (bijv. volumes, prijzen,...) met onderliggende IT-systemen, contracten en andere documenten die door externe partijen worden verstrekt.
- We hebben analytische procedures uitgevoerd op de belangrijke inkomstenstromen om ongebruikelijke trends of transacties te detecteren door de inkomsten te vergelijken met vorig jaar en een analyse van de inkomsten op uitgesplitste basis uit te voeren.
- We hebben procedures voor opeenvolgende gebeurtenissen uitgevoerd door belangrijke transacties te beoordelen die in 2025 zijn geregistreerd en deze transacties te vergelijken met schattingen die aan het einde van het jaar zijn geregistreerd.
- We hebben de toereikendheid en volledigheid van de toelichtingen over opbrengsten in de geconsolideerde jaarrekening beoordeeld op basis van de IFRS 15-vereisten.

Verantwoordelijkheden van het bestuursorgaan voor het opstellen van de Geconsolideerde Jaarrekening

Het bestuursorgaan is verantwoordelijk voor het opstellen van de Geconsolideerde Jaarrekening die een getrouw beeld geeft in overeenstemming met de IFRS Accounting Standards en met de in België van toepassing zijnde wettelijke en reglementaire voorschriften, alsook voor een systeem van interne beheersing die het bestuursorgaan noodzakelijk acht voor het opstellen van de Geconsolideerde Jaarrekening die geen afwijking van materieel belang bevat die het gevolg is van fraude of van fouten.

In het kader van de opstelling van de Geconsolideerde Jaarrekening is het bestuursorgaan verantwoordelijk voor het inschatten van de mogelijkheid van de Vennootschap om haar continuïteit te handhaven, het toelichten, indien van toepassing, van aangelegenheden die met continuïteit verband houden en het gebruiken van de continuïteitsveronderstelling tenzij het bestuursorgaan het voornemen heeft om de Vennootschap te vereffenen of om de bedrijfsactiviteiten stop te zetten of geen realistisch alternatief heeft dan dit te doen.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle over de Geconsolideerde Jaarrekening

Onze doelstellingen zijn het verkrijgen van een redelijke mate van zekerheid over de vraag of de Geconsolideerde Jaarrekening als geheel geen afwijking van materieel belang bevat die het gevolg is van fraude of van fouten en het uitbrengen van een commissarisverslag waarin ons oordeel is opgenomen. Een redelijke mate van zekerheid is een hoog niveau van zekerheid, maar is geen garantie dat een controle die overeenkomstig de ISA's is uitgevoerd altijd een afwijking van materieel belang ontdekt wanneer die bestaat. Afwijkingen kunnen zich voordoen als gevolg van fraude of fouten en worden als van materieel belang beschouwd indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat zij, individueel of gezamenlijk, de economische beslissingen genomen door gebruikers op basis van de Geconsolideerde Jaarrekening, beïnvloeden.

Bij de uitvoering van onze controle leven wij het wettelijk, reglementair en normatief kader dat van toepassing is op de controle van de Geconsolideerde Jaarrekening in België na. De wettelijke controle biedt geen zekerheid omtrent de toekomstige levensvatbaarheid van de Vennootschap en van de Groep, noch omtrent de efficiëntie of de doeltreffendheid waarmee het bestuursorgaan de bedrijfsvoering van

de Vennootschap en van de Groep ter hand heeft genomen of zal nemen. Onze verantwoordelijkheden inzake de door het bestuursorgaan gehanteerde continuïteitsveronderstelling staan hieronder beschreven.

Als deel van een controle uitgevoerd overeenkomstig de ISA's, passen wij professionele oordeelsvorming toe en handhaven wij een professioneel-kritische instelling gedurende de controle. We voeren tevens de volgende werkzaamheden uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de Geconsolideerde Jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat die het gevolg is van fraude of fouten, het bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden die op deze risico's inspelen en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Het risico van het niet detecteren van een van materieel belang zijnde afwijking is groter indien die afwijking het gevolg is van fraude dan indien zij het gevolg is van fouten, omdat bij fraude sprake kan zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten om transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van het systeem van interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in het systeem van interne beheersing dat relevant is voor de controle, met als doel controlewerkzaamheden op te zetten die in de gegeven omstandigheden geschikt zijn maar die niet zijn gericht op het geven van een oordeel over de effectiviteit van het systeem van interne beheersing van de Vennootschap en van de Groep;
- het evalueren van de geschiktheid van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van de door het bestuursorgaan gemaakte schattingen en van de daarop betrekking hebbende toelichtingen;
- het concluderen van de aanvaardbaarheid van de door het bestuursorgaan gehanteerde continuïteitsveronderstelling, en op basis van de verkregen controle-informatie, concluderen of er een onzekerheid van materieel belang bestaat met betrekking tot gebeurtenissen of omstandigheden die significante twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de Vennootschap en de Groep om de continuïteit te handhaven. Als we besluiten dat er sprake is van een onzekerheid van materieel belang, zijn wij ertoe gehouden om de aandacht in ons commissarisverslag te vestigen op de daarop betrekking hebbende toelichtingen in de Geconsolideerde Jaarrekening of, indien deze toelichtingen inadequaat zijn, om ons oordeel aan te passen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot op de datum van ons commissarisverslag. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat de continuïteit van de Vennootschap of van de Groep niet langer gehandhaafd kan worden;
- het evalueren van de algehele presentatie, structuur en inhoud van de Geconsolideerde Jaarrekening, en of deze Geconsolideerde Jaarrekening de onderliggende transacties en gebeurtenissen weergeeft op een wijze die leidt tot een getrouw beeld.

Wij communiceren met het auditcomité binnen het bestuursorgaan, onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante controlebevindingen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing die we identificeren gedurende onze controle.

Omdat we de eindverantwoordelijkheid voor ons oordeel dragen, zijn we ook verantwoordelijk voor het organiseren, het toezicht en het uitvoeren van de controle van de dochterondernemingen van de Groep. In die zin hebben wij de aard en omvang van de controleprocedures voor deze entiteiten van de Groep bepaald.

We verstrekken aan het auditcomité binnen het bestuursorgaan een verklaring dat we de relevante deontologische vereisten inzake onafhankelijkheid naleven en we melden hierin alle relaties en andere aangelegenheden die redelijkerwijs onze onafhankelijkheid zouden kunnen beïnvloeden, alsook, voor zover van toepassing, de bijbehorende maatregelen die we getroffen hebben om onze onafhankelijkheid te waarborgen.

Aan de hand van de aangelegenheden die met het auditcomité binnen het bestuursorgaan besproken worden, bepalen we de aangelegenheden die het meest significant waren bij de controle van de Geconsolideerde Jaarrekening over de huidige periode en die daarom de kernpunten van onze controle uitmaken. We beschrijven deze aangelegenheden in ons verslag, tenzij het openbaar maken van deze aangelegenheden is verboden door wet- of regelgeving.

Verlag betreffende de overige door wet- en regelgeving gestelde eisen

Verantwoordelijkheden van het bestuursorgaan

Het bestuursorgaan is verantwoordelijk voor het opstellen en de inhoud van het jaarverslag over de Geconsolideerde Jaarrekening en de andere informatie opgenomen in het jaarrapport.

Verantwoordelijkheden van het College van commissarissen

In het kader van ons mandaat en overeenkomstig de Belgische bijkomende norm (Herzien) bij de in België van toepassing zijnde ISA's, is het onze verantwoordelijkheid om, in alle van materieel belang zijnde opzichten, het jaarverslag over de Geconsolideerde Jaarrekening, de andere informatie opgenomen in het jaarrapport te verifiëren, alsook verslag over deze aangelegenheden uit te brengen.

Aspecten betreffende het jaarverslag over de Geconsolideerde Jaarrekening en andere informatie opgenomen in het jaarrapport

Het jaarverslag over de Geconsolideerde Jaarrekening bevat de geconsolideerde duurzaamheidsinformatie die onderworpen is aan ons afzonderlijk verslag van beperkt nazicht van 25 maart 2025, dewelke een voorbehoud bevat naar aanleiding van het niet-opnemen van de impact van een overname in de geconsolideerde niet-financiële overzichten. Deze sectie betreft niet de assurance over de geconsolideerde duurzaamheidsinformatie opgenomen in het jaarverslag.

Met uitzondering van het voorbehoud zoals hierboven omschreven, naar ons oordeel en na het uitvoeren van specifieke werkzaamheden op het jaarverslag over de Geconsolideerde Jaarrekening, stemt dit jaarverslag over de Geconsolideerde Jaarrekening overeen met de Geconsolideerde Jaarrekening voor hetzelfde boekjaar, enerzijds, en is dit jaarverslag over de Geconsolideerde Jaarrekening opgesteld

overeenkomstig artikel 3:32 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, anderszijds.

In de context van onze controle van de Geconsolideerde Jaarrekening zijn wij tevens verantwoordelijk voor het overwegen, op basis van de kennis verkregen in de controle, of het jaarverslag over de Geconsolideerde Jaarrekening en de andere informatie opgenomen in het jaarrapport, zijnde:

- Overzicht kerncijfers

een afwijking van materieel belang bevatten, hetzij informatie die onjuist vermeld is of anderszins misleidend is. In het licht van de werkzaamheden die wij hebben uitgevoerd, hebben wij geen afwijking van materieel belang te melden.

Vermeldingen betreffende de onafhankelijkheid

Ons bedrijfsrevisorenkantoor en ons netwerk hebben geen opdrachten verricht die onverenigbaar zijn met de wettelijke controle van de Geconsolideerde Jaarrekening en zijn in de loop van ons mandaat onafhankelijk gebleven tegenover de Vennootschap.

De honoraria voor de bijkomende opdrachten die verenigbaar zijn met de wettelijke controle van de Geconsolideerde Jaarrekening bedoeld in artikel 3:65 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen werden correct vermeld en uitgesplitst in de toelichting bij de Geconsolideerde Jaarrekening.

Europees uniform elektronisch formaat ("ESEF")

Wij hebben, overeenkomstig de norm inzake de controle van de overeenstemming van de financiële overzichten met het Europees uniform elektronisch formaat (hierna "ESEF"), de controle uitgevoerd van de overeenstemming van het ESEF-formaat met de technische reguleringsnormen vastgelegd door de Europese Gedelegeerde Verordening nr. 2019/815 van 17 december 2018 (hierna: "Gedelegeerde Verordening").

Het bestuursorgaan is verantwoordelijk voor het opstellen, in overeenstemming met de ESEF-vereisten, van de geconsolideerde financiële overzichten in de vorm van een elektronisch bestand in ESEF-formaat (hierna "de digitale geconsolideerde financiële overzichten") opgenomen in het jaarlijks financieel verslag beschikbaar op het portaal van de FSMA (<https://www.fsma.be/nl/stori>).

Het is onze verantwoordelijkheid voldoende en geschikte onderbouwende informatie te verkrijgen om te concluderen dat het formaat en de markeertaal van de digitale geconsolideerde financiële overzichten in alle van materieel belang zijnde opzichten voldoen aan de ESEF-vereisten krachtens de Gedelegeerde Verordening.

Op basis van de door ons uitgevoerde werkzaamheden zijn wij van oordeel dat het formaat en de markering van informatie in de digitale geconsolideerde financiële overzichten van bpost NV van publiek recht per 31 december 2024 opgenomen in het jaarlijks financieel verslag beschikbaar op het portaal van de FSMA (<https://www.fsma.be/nl/stori>) in alle van materieel belang zijnde opzichten in overeenstemming zijn met de ESEF-vereisten krachtens de Gedelegeerde Verordening.

Andere vermeldingen

Huidig verslag is consistent met onze aanvullende verklaring aan het auditcomité bedoeld in artikel 11 van de verordening (EU) nr. 537/2014.

Diegem, 25 maart 2025

EY Bedrijfsrevisoren BV
Commissaris
vertegenwoordigd door

Han Wevers *
Partner
*Handelend in naam van een BV
Unique sequential number of EY reports tracking database

PVMD Bedrijfsrevisoren
Commissaris
Vertegenwoordigd door

Alain Chaerels
Partner




8. Verklaring van de verantwoordelijke personen

Chris Peeters, Chief Executive Officer en Philippe Dartienne, Chief Financial Officer, verklaren in naam en voor rekening van de vennootschap, dat, voor zover hen bekend:

- de geconsolideerde jaarrekeningen voor de boekjaren 2023 en 2024, opgesteld in overeenstemming met “International Financial Reporting Standards” (IFRS) zoals aanvaard door de Europese Unie tot en met 31 december 2024, een getrouw beeld geven van het vermogen, van de financiële toestand en van de resultaten van de vennootschap bpost NV en van de ondernemingen die deel uitmaken van de consolidatiekring; en
- het jaarverslag met betrekking tot de geconsolideerde jaarrekening een getrouw overzicht geeft van de ontwikkeling en resultaten van de activiteiten van bpost, alsmede van de positie van bpost NV en de ondernemingen opgenomen in de consolidatiekring, samen met een omschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waaraan bpost het hoofd biedt.

Chris Peeters
Chief Executive Officer

Philippe Dartienne
Chief Financial Officer

9 Appendix

9.1 Woordenlijst

- **Wet van 1991:** wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, zoals van tijd tot tijd gewijzigd
- **3PL:** third-party logistics (logistiekdiensten voor derden)
- **AIB:** Association of Issuing Bodies (organisatie die binnen de EU energiebronnen openbaar maakt)
- **BeNe:** België, Nederland
- **APM:** Alternatieve Prestatiemetingen
- **WVV:** Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen
- **BIPT:** Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie
- **bpostgroup:** bpost NV/SA en zijn dochterondernemingen
- **bpost NV/SA of de Vennootschap:** bpost, een naamloze vennootschap van publiek recht naar Belgisch recht, met hoofdzetel te Anspachlaan 1, 1000 Brussel (België) en ingeschreven bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer 0214.596.464 (RPR Brussel)
- **BU:** Business Unit
- **B2B:** Business to Business
- **B2C:** Business to Consumer
- **C2C:** Customer to Customer
- **Capex (capital expenditure):** totale investeringen in vaste activa
- **CEO:** Chief Executive Officer (gemakshalve moeten verwijzingen naar de 'CEO' in dit verslag worden begrepen als naar de CEO)
- **Constante wisselkoers:** de gerapporteerde cijfers in de lokale munteenheid van de vorige vergelijkbare periode worden omgezet met de wisselkoersen die worden toegepast voor de huidige gerapporteerde periode
- **Corporate Governance Code:** Belgische Corporate Governance Code van 2020
- **CSRD:** Corporate Sustainability Reporting Directive (Richtlijn duurzaamheidsrapportering voor bedrijven)
- **CSDDD:** Corporate Sustainability Due Diligence Directive (Richtlijn inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven op het gebied van duurzaamheid)
- **A&W:** afschrijvingen en waardeverminderingen
- **DEFRA:** Department for Environment, Food & Rural Affairs (Britse overheid)
- **DMA:** Double Materiality Assessment (dubbele materialiteitsbeoordeling)
- **EAT:** Earnings After Taxes (resultaat na belastingen)
- **EBIT:** Earnings Before Interests and Taxes (resultaat voor rente en belastingen)
- **EBITDA:** Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization (resultaat voor rente, belastingen, afschrijvingen en waardeverminderingen)
- **Werkelijke belastingvoet:** winstbelasting/winst voor belastingen
- **ECL:** Expected Credit Losses (verwachte kredietverliezen)
- **ERM:** Enterprise Risk Management (bedrijfsrisicobeheer)
- **ERP:** Enterprise Resource Planning (bedrijfsmiddelenplanning)
- **ESRS:** European Sustainability Reporting Standards (Europese standaarden voor duurzaamheidsrapportering)
- **EUR:** euro
- **EY:** EY Bedrijfsrevisoren SRL/BV
- **VTE:** voltijdse equivalenten
- **AVG:** Algemene Verordening Gegevensbescherming
- **BKG:** broeikasgassen
- **GRI:** Global Reporting Initiative (wereldwijd initiatief voor rapportage)
- **H&S:** Health and Safety (gezondheid en veiligheid)
- **ICT:** informatie- en communicatietechnologie
- **IEA:** Internationaal Energieagentschap
- **IFRS:** International Financial Reporting Standards (internationale standaarden voor financiële rapportering)
- **IPCC AR5:** Intergovernmental Panel on Climate Change Fifth Assessment Report (vijfde evaluatierapport van de Intergouvernementele Werkgroep inzake Klimaatverandering)
- **IRO:** Impact, Risk and Opportunity (impacts, risico's en kansen)
- **LTIP:** langetermijnincentiveplan
- **MWh:** megawatt hour (megawattuur)
- **NAC:** net avoided cost (netto vermeden kosten)
- **NIS:** netwerk- en informatiesystemen
- **NOx:** nitrogen oxide (stikstofoxide)
- **NPS:** Net Promotor Score
- **Opex operational expenditure:** bedrijfskosten
- **PEFC:** Programme for Endorsement of Forest Certification Schemes (programma voor onderzoek van bosbouwcertificaten)
- **PUC:** Projected Unit Credit (geprojecteerd eenheidskrediet)
- **PUDO:** Pick-up and Drop-off point (ophaal- en afgiftepunt)
- **PVMD:** PVMD Bedrijfsrevisoren SC/CV
- **Bezoldigingsbeleid:** bezoldigingsbeleid van bpost zoals goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van het bedrijf
- **SBM:** strategie en bedrijfsmodel
- **SBTi:** Science Based Targets initiative (initiatief op basis van wetenschappelijke doelstellingen)
- **FPIM:** Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij
- **DAEB:** Diensten van Algemeen Economisch Belang
- **TCFD:** Taskforce for Climate-related Financial Disclosures (taskforce voor klimaatgerelateerde financiële rapportering)
- **TCO₂:** ton kooldioxide
- **TCW:** Total Contract Value (totale contractwaarde)
- **TTW:** Tank-to-Wheel (tank tot wiel)
- **USO:** universal postal service obligations (verplichtingen inzake universele postdienstverlening)
- **WACC:** Weight Average Cost of Capital (gewogen gemiddelde kapitaalkosten)
- **WTW:** Well-to-Wheel (bron tot wiel)

9.2 Awards en erkenningen

De inspanningen van bpostgroup op het vlak van duurzaamheid werden beloond met de volgende onderscheidingen:



De EcoVadis-methodologie wordt gebruikt om te beoordelen hoe goed bedrijven duurzaamheid/maatschappelijk verantwoord ondernemen in hun activiteiten en managementsysteem integreren. bpostgroup kreeg in 2025 de zilveren EcoVadis-medaille, waardoor we in de top 15% van alle respondenten terechtkomen.



MSCI is een belangrijke leverancier van tools en diensten om de wereldwijde beleggersgemeenschap te helpen bij het nemen van beleggingsbeslissingen. bpost kreeg een score A.



Het Carbon Disclosure Project (CDP) beheert het wereldwijde openbaarmakingsstelsel dat investeerders, bedrijven, steden, staten en regio's helpt om hun milieu-impact te beheren. bpostgroup kreeg een score B voor klimaatverandering in 2023, wat boven het sectorgemiddelde C ligt voor de intermodale transport- en logistieksector.

Op dit moment wachten we nog op de scores voor onze toelichting voor 2024.



De duurzaamheidsinzichten van S&P Global Ratings bieden transparantie over gevestigde en opkomende risico's en trends op het gebied van milieu, maatschappij en goed bestuur - en hoe ze economieën, bedrijven en markten beïnvloeden. bpostgroup behaalde een algemene score van 47, waarmee we in het 83ste percentiel zitten van alle bedrijven die hebben gereageerd.

bpost stelde zijn CO₂-calculator voor tijdens een evenement voor leveranciers van Amazon. We zijn er trots op dat we de 'Excellence in Emission Reporting'-award hebben ontvangen voor deze tool, als erkenning voor de manier waarop we kwalitatieve gegevens over de CO₂-uitstoot van onze pakjes hebben gedeeld met Amazon. We werden ook geprezen voor onze bijdrage aan de algemene decarbonisatie-inspanningen van Amazon.



9.3 GRI inhoudsopgave

Gebruiksverklaring	bpostgroup heeft voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2024 de informatie gerapporteerd die in deze GRI-inhoudsopgave wordt vermeld, met verwijzing naar de GRI-normen.
GRI 1 gebruikt	GRI 1: grondslag 2021

GRI-NORM	TOELICHTING	ESRS-RAPPORTAGE-EISEN
GRI 2: Algemene toelichtingen 2021	2-1 Organisatorische details	Zie vereisten van Richtlijn 2013/34/EU
	2-2 Entiteiten opgenomen in de duurzaamheidsrapportering van de organisatie	ESRS 1 5.1; ESRS 2 BP-1 §5 (a) en (b) I
	2-3 Verslagperiode, frequentie en contactpunt	ESRS 1 §73
	2-4 Aangepaste verstrekking van informatie	ESRS 2 BP-2 §13, §14 (a) tot (b)
	2-5 Externe verificatie	Zie externe assurance-vereisten van Richtlijn (EU) 2022/2464
	2-6 Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) i tot (a) ii, (b) tot (c), §42 (c)
	2-7 Werknemers	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 (a) tot (b) en (d) tot (e), §51 tot §52
	2-8 Medewerkers die geen werknemer zijn	ESRS S1 S1-7 §55 tot §56
	2-9 Bestuursstructuur en -samenstelling	ESRS 2 GOV-1 §21, §22 (a), §23; ESRS G1 §5 (b) Zie ook de vereisten voor de verklaring inzake corporate governance van Richtlijn 2013/34/EU voor instellingen van openbaar belang
	2-10 Benoeming en selectie van het hoogste bestuursorgaan	Dit thema komt niet aan bod in de lijst van duurzaamheidsthema's in ESRS 1 AR §16.
	2-11 Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	Dit thema komt niet aan bod in de lijst van duurzaamheidsthema's in ESRS 1 AR §16.
	2-12 Rol van het hoogste bestuursorgaan bij het toezicht op het impactbeheer	ESRS 2 GOV-1 §22 (c); GOV-2 §26 (a) tot (b); SBM-2 §45 (d); ESRS G1 §5 (a)
	2-13 Delegatie van verantwoordelijkheid voor impactbeheer	ESRS 2 GOV-1 §22 (c) i; GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-3 §18 (c)
	2-14 Rol van het hoogste bestuursorgaan bij duurzaamheidsverslaggeving	ESRS 2 GOV-5 §36; IRO-1 §53 (d)
	2-15 Belangenconflicten	Dit thema komt niet aan bod in de lijst van duurzaamheidsthema's in ESRS 1 AR §16.
	2-16 Mededeling van kritische punten van zorg	ESRS 2 GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-1 AR 1 (a); G1-3 §18 (c)
	2-17 Collectieve kennis van het hoogste bestuursorgaan	ESRS 2 GOV-1 §23
	2-18 Evaluatie van de prestaties van het hoogste bestuursorgaan	Dit thema komt niet aan bod in de lijst van duurzaamheidsthema's in ESRS 1 AR §16.
	2-19 Bezoldigingsbeleid	ESRS 2 GOV-3 §29 (a) to (c); ESRS E1 §13 Zie ook de vereisten voor het bezoldigingsverslag van Richtlijn (EU) 2017/828 voor beursgenoteerde ondernemingen
	2-20 Proces voor de bepaling van de bezoldiging	ESRS 2 GOV-3 §29 (e) ESRS 2 GOV-3 §29 (e) Zie ook de vereisten voor het bezoldigingsverslag van Richtlijn (EU) 2017/828 voor beursgenoteerde ondernemingen
	2-21 Totale jaarlijkse vergoedingsverhouding	ESRS S1 S1-16 §97 (b) tot en met (c)
	2-22 Verklaring inzake de strategie voor duurzame ontwikkeling	ESRS 2 SBM-1 §40 (g)
	2-23 Beleidsverbintenissen	ESRS 2 GOV-4; MDR-P §65 (b) tot (c) en (f); ESRS S1 S1-1 §19 tot §21, en §AR 14; ESRS S2 S2-1 §16 tot §17, §19, en §TV 16; ESRS S3 S3-1 §14, §16 tot §17 en §TV 11; ESRS S4 S4-1 §15 tot §17, en §TV 13; ESRS G1 G1-1 §7 en §TV 1 (b)
	2-24 Verankerung van beleidsverbintenissen	ESRS 2 GOV-2 §26 (b); MDR-P §65 (c); ESRS S1 S1-4 §TV 35; ESRS S2 S2-4 §TV 30; ESRS S3 S3-4 §TV 27; ESRS S4 S4-4 §TV 27; ESRS G1 G1-1 §9 en §10 (g)
	2-25 processen om negatieve effecten te herstellen	ESRS S1 S1-1 §20 (c); S1-3 §32 (a), (b) en (e), §TV 31; ESRS S2 S2-1 §17 (c); S2-3 §27 (a), (b) en (e), §TV 26; S2-4 §33 (c); ESRS S3 S3-1 §16 (c); S3-3 §27 (a), (b) en (e), §TV 23; S3-4 §33 (c); ESRS S4 S4-1 §16 (c); S4-3 §25 (a), (b) en (e), §TV 23; S4-4 §32 (c)

GRI-NORM	TOELICHTING	ESRS-RAPPORTAGE-EISEN
GRI 2: Algemene toelichtingen 2021	2-26 Mechanismen om advies in te winnen en om bezorgdheid te uiten	ESRS S1 S1-3 §TV 32 (d); ESRS S2 S2-3 §TV 27 (d); ESRS S3 S3-3 §TV 24 (d); ESRS S4 S4-3 §TV 24 (d); ESRS G1 G1-1 §10 (a); G1-3 §18 (a)
	2-27 Naleving van wet- en regelgeving	ESRS 2 SBM-3 §48 (d); ESRS E2 E2-4 §TV 25 (b); ESRS S1 S1-17 §103 (c) tot (d) en §104 (b); ESRS G1 G1-4 §24 (a)
	2-28 Lidmaatschap verenigingen	'Politiek engagement' is een duurzaamheidsthema voor G1 dat aan bod komt in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
	2-29 Benadering van stakeholdersengagement	ESRS 2 SBM-2 §45 (a) i tot (a) iv; ESRS S1 S1-1 §20 (b); S1-2 §25, §27 (e) en §28; ESRS S2 S2-1 §17 (b); S2-2 §20, §22 (e) en §23; ESRS S3 S3-1 §16 (b); S3-2 §19, §21 (d) en §22; ESRS S4 S4-1 §16 (b); S4-2 §18, §20 (d) en §21
	2-30 Collectieve arbeidsovereenkomsten	ESRS S1 S1-8 §60 (a) en §61
GRI-NORM	TOELICHTING	ESRS-RAPPORTAGE-EISEN
GRI 3: Materiële Thema's 2022	3-1 Procedure voor het bepalen van materiële thema's	ESRS 2 BP-1 §AR 1 (a); IRO-1 §53 (b) ii tot (b) iv
	3-2 Lijst van materiële thema's	ESRS 2 SBM-3 §48 (a) en (g)
	3-3 Beheer van materiële thema's	ESRS 2 SBM-1§ 40 (e); SBM-3 §48 (c) i en (c) iv; MDR-P, MDRA, MDR-M, en MDR-T; ESRS S1 S1-2 §27; S1-4 §39 en TV 40 (a); S1-5 §47 (b) tot (c); ESRS S2 S2-2 §22; S2-4 §33, §TV 33 en §TV 36 (a); S2-5 §42 (b) tot (c); ESRS S3 S3-2 §21; S3-4 §33, §TV 31, §TV 34 (a); S3-5 §42 (b) tot (c); ESRS S4 S4-2 §20, S4-4 §31, §TV 30, en §TV 33 (a); S4-5 §41 (b) tot (c)
GRI 201: Economische Prestaties 2016	201-1 Directe economische waarde gegenereerd en uitgekeerd	Dit thema komt niet aan bod in de lijst van duurzaamheidsthema's in ESRS 1 TV§16.
	201-2 Financiële gevolgen en andere risico's en kansen als gevolg van de klimaatverandering	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), en (d) tot (e); ESRS E1 §18; E1-3 §26; E1-9 §64
	201-3 Verplichtingen uit hoofde van toegezegd-pensioenregelingen en andere pensioenregelingen	Dit thema is niet opgenomen in de lijst van duurzaamheidsthema's in ESRS 1 TV§16.
	201-4 Financiële bijstand ontvangen van de overheid	Dit thema is niet opgenomen in de lijst van duurzaamheidsthema's in ESRS 1 TV§16.
GRI 202: Marktaanwezigheid	202-1 Verhouding tussen het standaard aanvangsloon per geslacht en het plaatselijke minimumloon	ESRS S1 S1-10 §67-71 en §AR 72 tot 73
	202-2 Aandeel van het topkader dat uit de plaatselijke gemeenschap afkomstig is	'Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen' is een duurzaamheidsthema voor S3 dat aan bod komt in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
GRI 203: Indirecte economische effecten 2016	203-1 Infrastructuurinvesteringen en ondersteunde diensten	'Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen' is een duurzaamheidsthema voor S3 dat aan bod komt in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
	203-2 Significante indirecte economische effecten	ESRS S1 S1-4 §AR 41; ESRS S2 S2-4 §AR 37; ESRS S3 S3-4 §AR 36
GRI 204: Inkooppraktijken 2016	204-1 Aandeel uitgaven aan plaatselijke leveranciers	'Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen' is een duurzaamheidsthema voor S6 dat aan bod komt in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
GRI 205: Corruptiebestrijding 2016	205-1 Activiteiten beoordeeld op corruptierisico's	ESRS G1 G1-3 §AR 5
	205-2 Communicatie en opleiding rond corruptiebestrijdingsbeleid en -procedures	ESRS G1 G1-3 §20, §21 (b) en (c) en §AR 7 en 8
	205-3 Bevestigde incidenten van corruptie en getroffen maatregelen	ESRS G1 G1-4 §25
GRI 206: Concurrentiebeperkend gedrag 2016	206-1 Rechtszaken wegens concurrentiebeperkend gedrag, kartelvorming en monopolistische praktijken	Dit onderwerp wordt niet behandeld in de lijst van duurzaamheidsthema's in ESRS 1 AR §16.

GRI-NORM	TOELICHTING	ESRS-RAPPORTAGE-EISEN
GRI 207: Belastingen 2019	207-1 Belastingaankpak	Dit onderwerp wordt niet behandeld in de lijst van duurzaamheidskwesities in ESRS 1 AR §16.
	207-2 Fiscaal bestuur, controle en risicobeheer	Dit onderwerp wordt niet gedekt door de lijst van duurzaamheidskwesities in ESRS 1 AR §16.
	207-3 Stakeholdersengagement en beheer van fiscale problemen	Dit onderwerp wordt niet behandeld in de lijst van duurzaamheidskwesities in ESRS 1 AR §16.
	207-4 Rapportering per land	Dit onderwerp wordt niet behandeld in de lijst van duurzaamheidskwesities in ESRS 1 AR §16.
GRI 301: Materialen 2016	301-1 Gebruikte materialen naar gewicht of volume	ESRS E5 E5-4 §31 (a)
	301-2 Gebruikte gerecyclede grondstoffen	ESRS E5 E5-4 §31 (c)
	301-3 Teruggewonnen producten en hun verpakkingsmateriaal	'Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten' en 'Afval(stoffen)' zijn duurzaamheidsthema's voor E6 die aan bod komen in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbruik binnen de organisatie	ESRS E1 E1-5 §37; §38; §AR 32 (a), (c), (e) en (f)
	302-2 Energieverbruik buiten de organisatie	ESRS E5 E5-4 §31 (c)
	302-3 Energie-intensiteit	ESRS E1 E1-5 §40 to §42
	302-4 Vermindering van het energieverbruik	'Energie' is een duurzaamheidsthema voor E1 dat aan bod komt in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
	302-5 Vermindering van de energiebehoeften van producten en diensten	'Energie' is een duurzaamheidsthema voor E1 dat aan bod komt in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
GRI 305: Emissies 2016	305-1 Directe (scope 1-) broeikasgasemissies	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (a); §46; §50; §TV 25 (b) en (c); §TV 39 (a) tot (d); §AR 40; TV §43 (c) tot (d)
	305-2 Indirecte energie (scope 2-) broeikasgasemissies	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (b); §46; §49; §50; §TV 25 (b) en (c); §AR 39 (a) tot (d); §TV 40; §AR 45 (a), (c), (d) en (f)
	305-3 Andere indirecte (scope 3-) broeikasgasemissies	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (c); §51; §TV 25 (b) en (c); §TV 39 (a) tot (d); §TV 46 (a) (i) tot (k)
	305-4 Intensiteit broeikasgasemissies	ESRS E1 E1-6 §53; §54; §TV 39 (c); §TV 53 (a)
	305-5 Vermindering van broeikasgasemissies	ESRS E1 E1-3 §29 (b); E1-4 §34 (c); §TV 25 (b) en (c); E1-7 §56
	305-6 Emissies van ozonlaagafbrekende stoffen	'Luchtverontreiniging' is een duurzaamheidsthema voor E2 dat aan bod komt in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd
	305-7 Stikstofoxiden (NOx), zwaveloxiden (SOx) en andere significante luchtmissies	ESRS E2 E2-4 §28 (a); §30 (b) en (c); §31; §TV 21; §TV 26
GRI 306: Afval 2020	306-1 Productie van afval en significante afvalgerelateerde impacts	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), (c) ii en iv; ESRS E5 E5-4 §30
	306-2 Beheer van significante afvalgerelateerde impacts	ESRS E5 E5-2 §17 en §20 (e) en (f); E5-5 §40 en §TV 33 (c)
	306-3 Geproduceerd afval	ESRS E5 E5-5 §37 (a), §38 tot §40
	306-4 Afval dat niet wordt gestort	ESRS E5 E5-5 §37 (b), §38 en §40
	306-5 Afval dat wordt gestort	ESRS E5 E5-5 §37 (c), §38 en §40
GRI 308: Milieubeoordeling leveranciers 2016	308-1 Nieuwe leveranciers die aan de hand van milieucriteria zijn gescreend	ESRS G1 G1-2 §15 (b)
	308-2 Negatieve milieueffecten in de toeleveringsketen en getroffen maatregelen	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i en iv
GRI 401: Werkgelegenheid 2016	401-1 Nieuwe werknemers en personeelsverloop	ESRS S1 S1-6 §50 (c)
	401-2 Voordelen aan voltijdwerknemers die niet worden verstrekt aan tijdelijke of deeltijdwerknemers	ESRS S1 S1-11 §74; §75; §TV 75
	401-3 Ouderschapsverlof	ESRS S1 S1-15 §93

GRI-NORM	TOELICHTING	ESRS-RAPPORTAGE-EISEN
GRI 402: Relaties personeel/management 2016	402-1 Minimale kennisgevingstermijnen met betrekking tot operationele wijzigingen	'Sociale dialoog' en 'Collectieve onderhandelingen' zijn duurzaamheidsthema's voor E6 die aan bod komen in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
GRI 403: Gezondheid en veiligheid op het werk 2018	403-1 Beheersysteem gezondheid en veiligheid op het werk	ESRS S1 S1-1 §23
	403-2 Inventarisatie van gevaren, risicobeoordeling en onderzoek van incidenten	ESRS S1 S1-3 §32 (b) en §33
	403-3 Bedrijfsgezondheidsdiensten	'Veiligheid en gezondheid' en 'Opleiding en ontwikkeling vaardigheden' zijn duurzaamheidsthema's voor S1 die aan bod komen in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
	403-4 Werknemersparticipatie, -raadpleging en -communicatie inzake gezondheid en veiligheid op het werk	
	403-5 Opleiding medewerkers over gezondheid en veiligheid op het werk	
	403-6 Bevordering van de gezondheid van medewerkers	'Sociale bescherming' is een duurzaamheidsthema voor S1 dat aan bod komt in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
	403-7 Preventie en beperking van de impact van bedreigingen van gezondheid en veiligheid op het werk die rechtstreeks verband houden met zakelijke relaties	ESRS S2 S2-4 §32 (a)
	403-8 Medewerkers die onder een veiligheids- en gezondheidsbeheersysteem vallen	ESRS S1 S1-14 §88 (a); §90
	403-9 Arbeidsongevallen	ESRS S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) en (c); §TV 82
403-10 Beroepsziekten	ESRS S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) en (d); §89; §TV 82	
GRI 404: Opleiding en training 2016	404-1 Gemiddelde aantal uren opleiding per jaar per werknemer	ESRS S1 S1-13 §83 (b) en §84
	404-2 Programma's voor bijscholing van werknemers en programma's voor omschakelingsondersteuning	ESRS S1 S1-1 §TV 17 (h)
	404-3 Percentage werknemers dat regelmatig wordt beoordeeld op prestaties en loopbaanontwikkeling	ESRS S1 S1-13 §83 (a) en §84
GRI 405: Diversiteit en gelijke kansen 2016	405-1 Diversiteit van bestuursorganen en werknemers	ESRS 2 GOV-1 §21 (d); ESRS S1 S1-6 §50 (a); S1-9 §66 (a) tot (b); S1-12 §79
	405-2 Verhouding basissalaris en bezoldiging van vrouwen t.o.v. mannen	ESRS S1 S1-16 §97 en §98
GRI 406: Non-discriminatie 2016	406-1 Gevallen van discriminatie en genomen corrigerende maatregelen	ESRS S1 S1-17 §97, §103 (a), §TV 103
GRI 407: Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen 2016	407-1 Activiteiten en leveranciers waar het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen in het gedrang kan komen	'Vrijheid van vereniging' en 'Collectieve onderhandelingen' zijn duurzaamheidsthema's voor S1 en S2 die aan bod komen in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
GRI 408: Kinderarbeid 2016	408-1 Activiteiten en leveranciers met een significant risico op incidenten van kinderarbeid	ESRS S1 §14 (g); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18
GRI 409: Dwangarbeid of verplichte arbeid 2016	409-1 Activiteiten en leveranciers met een significant risico op dwangarbeid of verplichte arbeid	ESRS S1 §14 (f); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18
GRI 410: Veiligheidspraktijken 2016	410-1 Veiligheidspersoneel opgeleid in mensenrechtenbeleid of -procedures	'Impact op veiligheid' is een duurzaamheidsthema voor S3 dat aan bod komt in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
GRI 411: Rechten van inheemse volkeren 2016	411-1 Gevallen van schending van de rechten van inheemse volkeren	ESRS S3-1 §16 (c), TV 12; S3-4 §30, §32 (b), §33 (b), §36

GRI-NORM	TOELICHTING	ESRS-RAPPORTAGE-EISEN
GRI 413: Lokale gemeenschappen 2016	413-1 Acties voor betrokkenheid met de lokale gemeenschap, effectbeoordelingen en ontwikkelingsprogramma's	ESRS S3 S3-2 §19; S3-3 §25; S3-4 §TV 34 (c)
	413-2 Acties met aanzienlijke reële en potentiële negatieve gevolgen voor lokale gemeenschappen	ESRS 2 SBM-3 48 (c); ESRS S3 §9 (a) i en (b)
GRI 414: Sociale beoordeling leveranciers:	414-1 Nieuwe leveranciers die zijn gescreend aan de hand van sociale criteria	ESRS G1 G1-2 §15 (b)
	414-2 Negatieve sociale gevolgen in de toeleveringsketen en getroffen maatregelen	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i en iv
GRI 415: Overheidsbeleid 2016	415-1 Politieke bijdragen	ESRS G1 G1-5 §29 (b)
GRI 416: Gezondheid en veiligheid van de klant 2016	416-1 Beoordeling van de gevolgen voor gezondheid en veiligheid van product- en dienstencategorieën	'Persoonlijke veiligheid consumenten en/of eindgebruikers' is een duurzaamheidsthema voor S4 dat aan bod komt in ESRS 1 §TV 16. Deze GDR-toelichting valt dus onder MDR-P, MDR-A, MDR-T en/of wordt als een entiteitspecifieke maatstaf gerapporteerd in overeenstemming met ESRS 1 §11 en op grond van MDR-M.
	416-2 Gevallen van niet-naleving betreffende de gezondheids- en veiligheidseffecten van producten en diensten	ESRS S4 S4-4 §35
GRI 418: Privacy van de klant 2016	418-1 Gefundeerde klachten over inbreuken op de privacy van klanten en verlies van klantgegevens	ESRS S4 S4-3 §TV 23; S4-4 §35

9.4 UN Global Compact reference table

PRINCIPES VAN HET GLOBAL COMPACT	REFERENTIE
Mensenrechten	
Principe 1: Bedrijven dienen de internationaal afgekondigde mensenrechten te steunen en te respecteren; en	ESRS S1 en ESRS S2
Principe 2: zich er steeds van te vergewissen dat zij niet medeplichtig zijn aan schending van mensenrechten.	ESRS S1 en ESRS S2
Arbeid	
Principe 3: Bedrijven dienen de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te handhaven; en	ESRS S1
Principe 4: de uitbanning van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid.	ESRS S1 en ESRS S2
Milieu	
Principe 7: Bedrijven dienen te opteren voor een voorzichtige benadering van milieu-uitdagingen;	ESRS E1, ESRS E2 en ESRS E5
Principe 8: initiatieven ontplooiën om een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te bevorderen; en	ESRS E1, ESRS E2 en ESRS E5
Principe 9: de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën aanmoedigen.	ESRS E1, ESRS E2 en ESRS E5
Principe 10: Bedrijven dienen elke vorm van corruptie tegen te gaan, inclusief afpersing en omkoping.	ESRS G1

9.5 TCFD Reference Table

DOOR DE TCFD AANBEVOLEN TOELICHTINGEN		KOPPELING NAAR TOELICHTING
<p>Governance</p> <p>Beschrijf de governance van de organisatie rond klimaatkwesties en -kansen</p>	<p>Beschrijf het toezicht van de raad van bestuur op klimaatgerelateerde risico's en -kansen</p> <p>Beschrijf de rol van het management bij de beoordeling en beheersing van klimaatgerelateerde risico's en -kansen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ESRS 2 GOV-1 • ESRS 2 GOV-2 • ESRS 2 GOV-1 • ESRS 2 GOV-3
<p>Strategie</p> <p>Vermeld de daadwerkelijke en potentiële impacts van klimaatrisico's en -kansen voor de activiteiten, de strategie en de financiële planning van de organisatie, als deze informatie van materieel belang is</p>	<p>Beschrijf de klimaatgerelateerde risico's en -kansen waarmee de organisatie op korte, middellange en lange termijn te maken krijgt</p> <p>Beschrijf de impact van klimaatgerelateerde risico's en -kansen op de activiteiten, strategie en financiële planning van de organisatie.</p> <p>Beschrijf de veerkracht van de strategie van de organisatie, rekening houdende met verschillende klimaatscenario's, waaronder een '2 °C of lager'-scenario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ESRS 2 SBM-3 • ESRS 1, hoofdstuk 6 Tijdshorizonten • ESRS E1, RE met betrekking tot ESRS 2 IRO-1 - Beschrijving van de processen om materiële klimaatgerelateerde impacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren §18 (b) en (c) • ESRS SBM-3 • ESRS 2 SBM-1 • ESRS E1-1 • ESRS E1-2 • ESRS E1-4 • ESRS E1-3 • ESRS E1-9 §61 (a), (b) • ESRS E1, RE met betrekking tot ESRS 2 IRO-1 - Beschrijving van de processen om materiële klimaatgerelateerde impacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren §19 • ESRS 2 SBM-3 §46 (e) • ESRS E1, RE met betrekking tot ESRS 2 SBM-3 - Materiële klimaatgerelateerde impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel(len) §17 (b) en (c) • ESRS E1, RE met betrekking tot ESRS 2 IRO-1 - Beschrijving van de processen om materiële klimaatgerelateerde impacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren §19
<p>Risicobeheer</p> <p>Beschrijf hoe de organisatie klimaatrisico's in kaart brengt, beoordeelt en beheerst</p>	<p>Beschrijf de processen van de organisatie voor het in kaart brengen en beoordelen van klimaatrisico's.</p> <p>Beschrijf de processen van de organisatie voor het beheersen van klimaatrisico's.</p> <p>Beschrijf de wijze waarop de processen om impacts en risico's in kaart te brengen, te beoordelen en te beheersen, zijn geïntegreerd in het algehele proces voor risicobeheer van de organisatie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ESRS 2 IRO-1 • ESRS E1, RE met betrekking tot ESRS 2 IRO-1 Beschrijving van de processen om materiële klimaatgerelateerde impacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren §18 (b) en (c) • ESRS E1-2 • ESRS E1-4 • ESRS E1-3 <p>ESRS 2 GOV-5</p>
<p>Maatstaven en doelen</p> <p>Vermeld de maatstaven en doelen die worden gehanteerd om relevante klimaatrisico's en -kansen te beoordelen en te beheersen, ingeval die informatie van materieel belang is</p>	<p>Vermeld de maatstaven die de organisatie gebruikt om klimaatrisico's en -kansen te beoordelen in overeenstemming met haar strategie en risicobeheersingsproces.</p> <p>Vermeld de scope 1-, scope 2- en, indien van toepassing, scope 3-emissies van broeikasgassen en de daarmee samenhangende risico's.</p> <p>Beschrijf de doelen die de organisatie hanteert om klimaatrisico's en -kansen te beheersen, alsook de prestaties ten opzichte van de doelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ESRS E1-6 §41 en 50 • ESRS E1-9 • ESRS E1-3 • ESRS 2 GOV-3 • ESRS E1-8 • ESRS E1, RE met betrekking tot ESRS 2 GOV-3 Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen <p>ESRS E1-6 §41 en 50</p> <p>ESRS E1-4</p>

9.6 EU-wetgeving en datapunten

lijst van datapunten die voortvloeien uit andere EU-wetgeving en informatie over hun plaats in de duurzaamheidsverklaring

RAPPORTAGE-EIS EN BIJBEHOOREND DATAPUNT	SFDR REFERENTIE	REFERENTIE PIJLER 3	REFERENTIE BENCHMARK-VERORDENING	REFERENTIE EU-KLIMAAT-WETGEVING	MATERI-ALITEIT (Y/N)
ESRS 2 GOV-1 Genderdiversiteit raad van bestuur alinea 21(d)	Indicator nr. 13 van tabel 1 van bijlage I		Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816 van de Commissie (5), bijlage II		J
ESRS 2 GOV-1 Percentage onafhankelijke bestuurders alinea 21(e)			Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		J
ESRS 2 GOV-4 Due-diligenceverklaring alinea 30	Indicator nr. 10 van tabel 3 van bijlage I				J
ESRS 2 SBM-1 Betrokkenheid bij activiteiten m.b.t. activiteiten fossiele brandstoffen alinea 40(d) i	Indicator nr. 4 van tabel 1 van bijlage I	Art. 449 bis van Verordening (EU) nr. 575/2013; Uitvoeringsverordening (EU) 2022/2453 van de Commissie (28), tabel 1: Kwalitatieve informatie over ecologisch risico en tabel 2 – Kwalitatieve informatie over sociaal risico	Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		N
ESRS 2 SBM-1 Betrokkenheid bij activiteiten m.b.t. chemische productie alinea 40(d) ii	Indicator nr. 9 van tabel 2 van bijlage I		Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		N
ESRS 2 SBM-1 Betrokkenheid bij activiteiten m.b.t. controversiële wapens alinea 40(d) iii	Indicator nr. 14 van tabel 1 van bijlage I		Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818 (7), artikel 12 (1) Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		N
ESRS 2 SBM-1 Betrokkenheid bij activiteiten m.b.t. teelt en productie tabak alinea 40(d) iv			Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, art. 12, lid 1; Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		N
ESRS E1-1 Transitieplan om tegen 2050 klimaatneutraliteit te bereiken alinea 14				Verordening (EU) 2021/1119, art. 2, lid 1	J
ESRS E1-1 Ondernemingen uitgesloten van op Overeenkomst van Parijs afgestemde benchmarks alinea 16(g)		Art. 449 bis van Verordening (EU) nr. 575/2013; Uitvoeringsverordening (EU) 2022/2453 van de Commissie, Template 1: Banking book – Transitierisico's i.v.m. klimaatverandering: kredietkwaliteit blootstellingen per sector, emissies en resterende looptijd	Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, art. 12, lid 1, punten d) t/m g), en art. 12, lid 2		J

RAPPORTAGE-EIS EN BIJBEHOOREND DATAPUNT	SFDR REFERENTIE	REFERENTIE PIJLER 3	REFERENTIE BENCHMARK-VERORDENING	REFERENTIE EU-KLIMAAT-WETGEVING	MATERI-ALITEIT (Y/N)
ESRS E1-4 Doelen BKG-emissiereductie alinea 34	Indicator nr. 4 van tabel 2 van bijlage I	Art. 449 bis van Verordening (EU) nr. 575/2013; Uitvoeringsverordening (EU) 2022/2453 van de Commissie, Template 3: Banking book – Indicatoren van potentiële transitierisico's i.v.m. klimaatverandering; afstemmingsmaatstaven	Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, art. 6		J
ESRS E1-5 Totale energieverbruik uit hernieuwbare bronnen, uitgesplitst naar bronnen (alleen sectoren met grote klimaatimpact) alinea 38	Indicator nr. 5 van tabel 1 en indicator nr. 5 van tabel 2 van bijlage I				J
ESRS E1-5 Energieverbruik en energiemix alinea 37	Indicator nr. 5 van tabel 1 van bijlage I				J
ESRS E1-5 Energie-intensiteit activiteiten in sectoren met grote klimaatimpact alinea's 40 t/m 43	Indicator nr. 6 van tabel 1 van bijlage I				J
ESRS E1-6 Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale BKG-emissies alinea 44	Indicatoren nrs. 1 en 2 van tabel 1 van bijlage I	Art. 449 bis van Verordening (EU) nr. 575/2013; Uitvoeringsverordening (EU) 2022/2453 van de Commissie, Template 1: Banking book – Transitierisico's i.v.m. klimaatverandering; kredietkwaliteit blootstellingen per sector, emissies en resterende looptijd	Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, art. 5, lid 1, art. 6 en art. 8, lid 1		J
ESRS E1-6 Intensiteit bruto-BKG-emissies alinea's 53 t/m 55	Indicator nr. 3 van tabel 1 van bijlage I	Art. 449 bis van Verordening (EU) nr. 575/2013; Uitvoeringsverordening (EU) 2022/2453 van de Commissie, Template 3: Banking book – Indicatoren van potentiële transitierisico's i.v.m. klimaatverandering; afstemmingsmaatstaven	Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, art. 8, lid 1		J
ESRS E1-7 BKG-verwijderingen en carbon credits alinea 56				Verordening (EU) 2021/1119, art. 2, lid 1	N
ESRS E1-9 Blootstelling benchmarkportefeuille aan fysieke klimaatrisico's alinea 66			Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, bijlage II; Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		Ingefaseerd
ESRS E1-9 Uitsplitsing geldbedragen in acuut en chronisch fysiek risico alinea 66 (a) ESRS E1-9 Locatie significante activa die materieel fysiek risico lopen alinea 66(c)		Art. 449 bis van Verordening (EU) nr. 575/2013; Uitvoeringsverordening (EU) 2022/2453 van de Commissie, alinea's 46 en 47; Template 5: Banking book – Klimaatverandering fysiek risico: aan fysiek risico onderhevige blootstellingen			Ingefaseerd

RAPPORTAGE-EIS EN BIJBEHOOREND DATAPUNT	SFDR REFERENTIE	REFERENTIE PIJLER 3	REFERENTIE BENCHMARK-VERORDENING	REFERENTIE EU-KLIMAAT-WETGEVING	MATERI-ALITEIT (Y/N)
ESRS E1-9 Uitsplitsing boekwaarde vastgoedactiva naar energie-efficiëntieklasse alinea 67(c).		Art. 449 bis van Verordening (EU) nr. 575/2013; Uitvoeringsverordening (EU) 2022/2453 van de Commissie, alinea 34; Template 2: Banking book – Transitierisico's i.v.m. klimaatverandering: leningen gedekt door zekerheden in de vorm van onroerend goed – Energie-efficiëntie van de zekerheid			Ingefaseerd
ESRS E1-9 Mate blootstelling portefeuille aan klimaatkansen alinea 69			Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, bijlage II		Ingefaseerd
ESRS E2-4 Hoeveelheid emissies naar lucht, water en bodem van elke verontreinigende stof in bijlage II bij E-PRTR-verordening (Europees register uitstoot en overbrenging verontreinigende stoffen) alinea 28	Indicator nr. 8 van tabel 1 van bijlage I Indicator nr. 2 van tabel 2 van bijlage I Indicator nr. 1 van tabel 2 van bijlage I Indicator nr. 3 van tabel 2 van bijlage I				J
ESRS E3-1 Water en mariene hulpbronnen alinea 9	Indicator nr. 7 van tabel 2 van bijlage I				N
ESRS E3-1 Specifiek beleid alinea 13	Indicator nr. 8 van tabel 2 van bijlage I				N
ESRS E3-1 Duurzame oceanen en zeeën alinea 14	Indicator nr. 12 van tabel 2 van bijlage I				N
ESRS E3-4 Totale hoeveelheid gerecycled en hergebruikt water alinea 28(c)	Indicator nr. 6,2 van tabel 2 van bijlage I				N
ESRS E3-4 Totale waterverbruik in m3 per netto-opbrengst eigen activiteiten alinea 29	Indicator nr. 6,1 van tabel 2 van bijlage I				N
ESRS 2- IRO 1 - E4 alinea 16(a) i	Indicator nr. 7 van tabel 1 van bijlage I				N
ESRS 2- IRO 1 - E4 alinea 16(b)	Indicator nr. 10 van tabel 2 van bijlage I				N
ESRS 2- IRO 1 - E4 alinea 16(c)	Indicator nr. 14 van tabel 2 van bijlage I				N
ESRS E4-2 Praktijken of beleid duurzaam beheer bodem / duurzame landbouw alinea 24(b)	Indicator nr. 11 van tabel 2 van bijlage I				N
ESRS E4-2 Praktijken of beleid duurzaam beheer oceanen / zee alinea 24(c)	Indicator nr. 12 van tabel 2 van bijlage I				N
ESRS E4-2 Beleid tegen ontbossing alinea 24(d)	Indicator nr. 15 van tabel 2 van bijlage I				N
ESRS E5-5 Niet-gerecycled afval alinea 37(d)	Indicator nr. 13 van tabel 2 van bijlage I				J
ESRS E5-5 Gevaarlijk afval en radioactief afval alinea 39	Indicator nr. 9 van tabel 1 van bijlage I				N
ESRS 2- SBM-3 - S1 Risico incidenten gedwongen arbeid alinea 14(f)	Indicator nr. 13 van tabel 3 van bijlage I				N
ESRS 2- SBM-3 - S1 Risico incidenten kinderarbeid alinea 14(g)	Indicator nr. 12 van tabel 3 van bijlage I				N

RAPPORTAGE-EIS EN BIJBEHOOREND DATAPUNT	SFDR REFERENTIE	REFERENTIE PIJLER 3	REFERENTIE BENCHMARK-VERORDENING	REFERENTIE EU-KLIMAAT-WETGEVING	MATERI-ALITEIT (Y/N)
ESRS S1-1 Toezeggingen op gebied van mensenrechtenbeleid alinea 20	Indicator nr. 9 van tabel 3 en indicator nr. 11 van tabel 1 van bijlage I				J
ESRS S1-1 Due-diligencebeleid rond kwesties aan de orde in fundamentele verdragen 1 t/m 8 van Internationale Arbeidsorganisatie alinea 21			Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		J
ESRS S1-1 Procedures en maatregelen ter voorkoming van mensenhandel alinea 22	Indicator nr. 11 van tabel 3 van bijlage I				N
ESRS S1-1 Beleid of beheersysteem ter voorkoming van arbeidsongevallen alinea 23	Indicator nr. 1 van tabel 3 van bijlage I				J
ESRS S1-3 Klachtenregelingen alinea 32(c)	Indicator nr. 5 van tabel 3 van bijlage I				J
ESRS S1-14 Aantal sterfgevallen en aantal en aandeel arbeidsongevallen alinea 88(b) en (c)	Indicator nr. 2 van tabel 3 van bijlage I		Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		J
ESRS S1-14 Aantal verzuimdagen als gevolg van letsel, ongevallen, dodelijke ongevallen of ziekte alinea 88(e)	Indicator nr. 3 van tabel 3 van bijlage I				J
ESRS S1-16 Niet-gecorrigeerde loonkloof man-vrouw alinea 97(a)	Indicator nr. 12 van tabel 1 van bijlage I		Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		J
ESRS S1-16 Ratio buitensporige beloning CEO alinea 97(b)	Indicator nr. 8 van tabel 3 van bijlage I				J
ESRS S1-17 Gevallen van discriminatie alinea 103(a)	Indicator nr. 7 van tabel 3 van bijlage I				J
ESRS S1-17 Niet-nakoming UNGP's on Business and Human Rights en OESO-richtlijnen alinea 104(a)	Indicator nr. 10 van tabel 1 en indicator nr. 14 van tabel 3 van bijlage I		Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II; Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, art. 12, lid 1		J
ESRS 2- SBM-3 - S2 Aanzienlijk risico kinderarbeid of gedwongen arbeid in waardeketen alinea 11(b)	Indicatoren nrs. 12 en 13 van tabel 3 van bijlage I				N
ESRS S2-1 Toezeggingen op gebied van mensenrechtenbeleid alinea 17	Indicator nr. 9 van tabel 3 en indicator nr. 11 van tabel 1 van bijlage I				J
ESRS S2-1 Beleid ten aanzien van werknemers in waardeketen alinea 18	Indicatoren nrs. 11 en 4 van tabel 3 van bijlage I				J
ESRS S2-1 Niet-nakoming UNGP's on Business and Human Rights en OESO-richtlijnen alinea 19	Indicator nr. 10		Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II; Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, art. 12, lid 1		J
ESRS S2-1 Due-diligencebeleid rond kwesties aan de orde in fundamentele verdragen 1 t/m 8 van Internationale Arbeidsorganisatie alinea 19			Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		J
ESRS S2-4 Mensenrechtenproblemen en -incidenten m.b.t. upstream- en downstream-waardeketen alinea 36	Indicator nr. 14 van tabel 3 van bijlage I				J

RAPPORTAGE-EIS EN BIJBEHOOREND DATAPUNT	SFDR REFERENTIE	REFERENTIE PIJLER 3	REFERENTIE BENCHMARK-VERORDENING	REFERENTIE EU-KLIMAAT-WETGEVING	MATERI-ALITEIT (Y/N)
ESRS S3-1 Toezeggingen op gebied van mensenrechtenbeleid alinea 16	Indicator nr. 9 van tabel 3 van bijlage I en indicator nr. 11 van tabel 1 van bijlage I				N
ESRS S3-1 Niet-nakoming UNGP's on Business and Human Rights, ILO-beginselen en/of OESO-richtlijnen alinea 17	Indicator nr. 10 van tabel 1 van bijlage I		Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II; Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, art. 12, lid 1		N
ESRS S3-4 Mensenrechtenproblemen en -incidenten alinea 36	Indicator nr. 14 van tabel 3 van bijlage I				N
ESRS S4-1 Beleid ten aanzien van consumenten en eindgebruikers alinea 16	Indicator nr. 9 van tabel 3 en indicator nr. 11 van tabel 1 van bijlage I				J
ESRS S4-1 Niet-nakoming UNGP's on Business and Human Rights en OESO-richtlijnen alinea 17	Indicator nr. 10 van tabel 1 van bijlage I		Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II; Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1818, art. 12, lid 1		N
ESRS S4-4 Mensenrechtenproblemen en -incidenten alinea 35	Indicator nr. 14 van tabel 3 van bijlage I				N
ESRS G1-1 VN-Verdrag tegen corruptie alinea 10(b)	Indicator nr. 15 van tabel 3 van bijlage I				J
ESRS G1-1 Bescherming klokkenluiders alinea 10(d)	Indicator nr. 6 van tabel 3 van bijlage I				J
ESRS G1-4 Geldboeten voor overtredingen wetgeving tegen corruptie en omkoping alinea 24(a)	Indicator nr. 17 van tabel 3 van bijlage I		Gedelegeerde Verordening (EU) 2020/1816, bijlage II		J
ESRS G1-4 Normen bestrijding corruptie en omkoping alinea 24(b)	Indicator nr. 16 van tabel 3 van bijlage I				J

